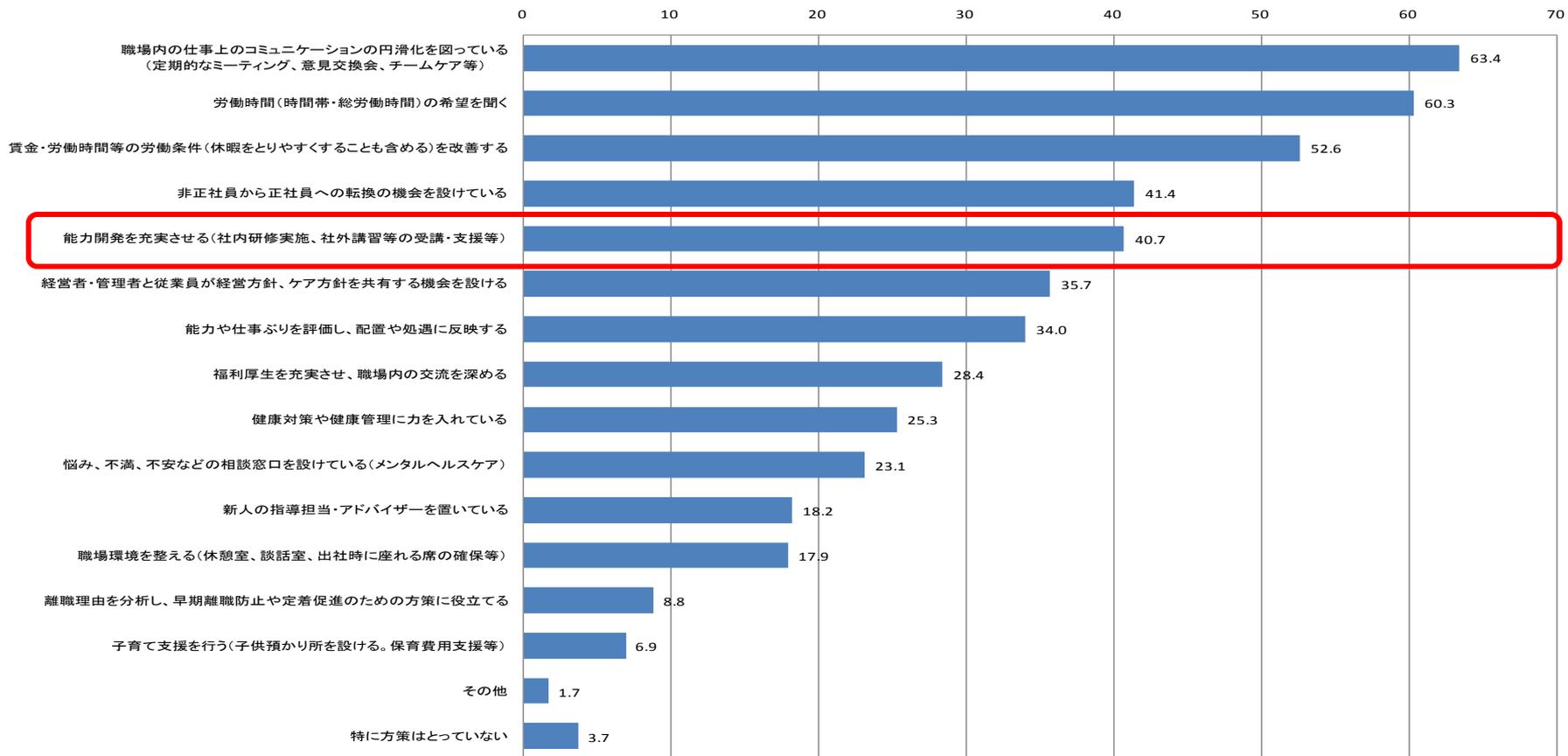


介護職員の早期離職防止や定着促進のための方策についての事業者側の認識（複数回答）

○ 約4割の事業者は、早期離職防止・定着促進のため、能力開発の充実が必要と回答。

(単位: %)



	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている (定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞く	賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることも含める)を改善する	非正社員から正社員への転換の機会を設けている	能力開発を充実させる(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設ける	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映する	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深める	健康対策や健康管理に力を入れている	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルスケア)	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	職場環境を整える(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てる	子育て支援を行う(子供預かり所を設ける。保育費用支援等)	その他	特に方策はとっていない
全体(n=5,198)	63.4	60.3	52.6	41.4	40.7	35.7	34.0	28.4	25.3	23.1	18.2	17.9	8.8	6.9	1.7	3.7

※平成20年度介護労働実態調査(財団法人介護労働安定センター)