

管理者の専従義務・兼務に  
ついてのアンケート

～調査機関～

2023年8月8日～9月8日

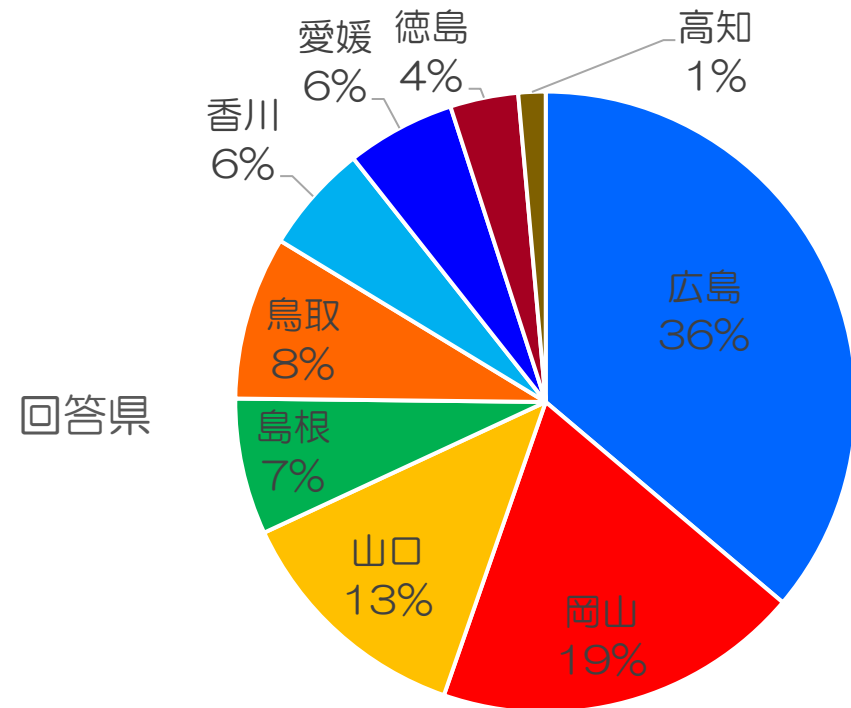
～調査方法～

中国・四国総支部内の9県（広島・岡山・山口・島根・鳥取・香川・愛媛・徳島・高知）の全403事業所にアンケートをFAXにて配布。無記名自記式。

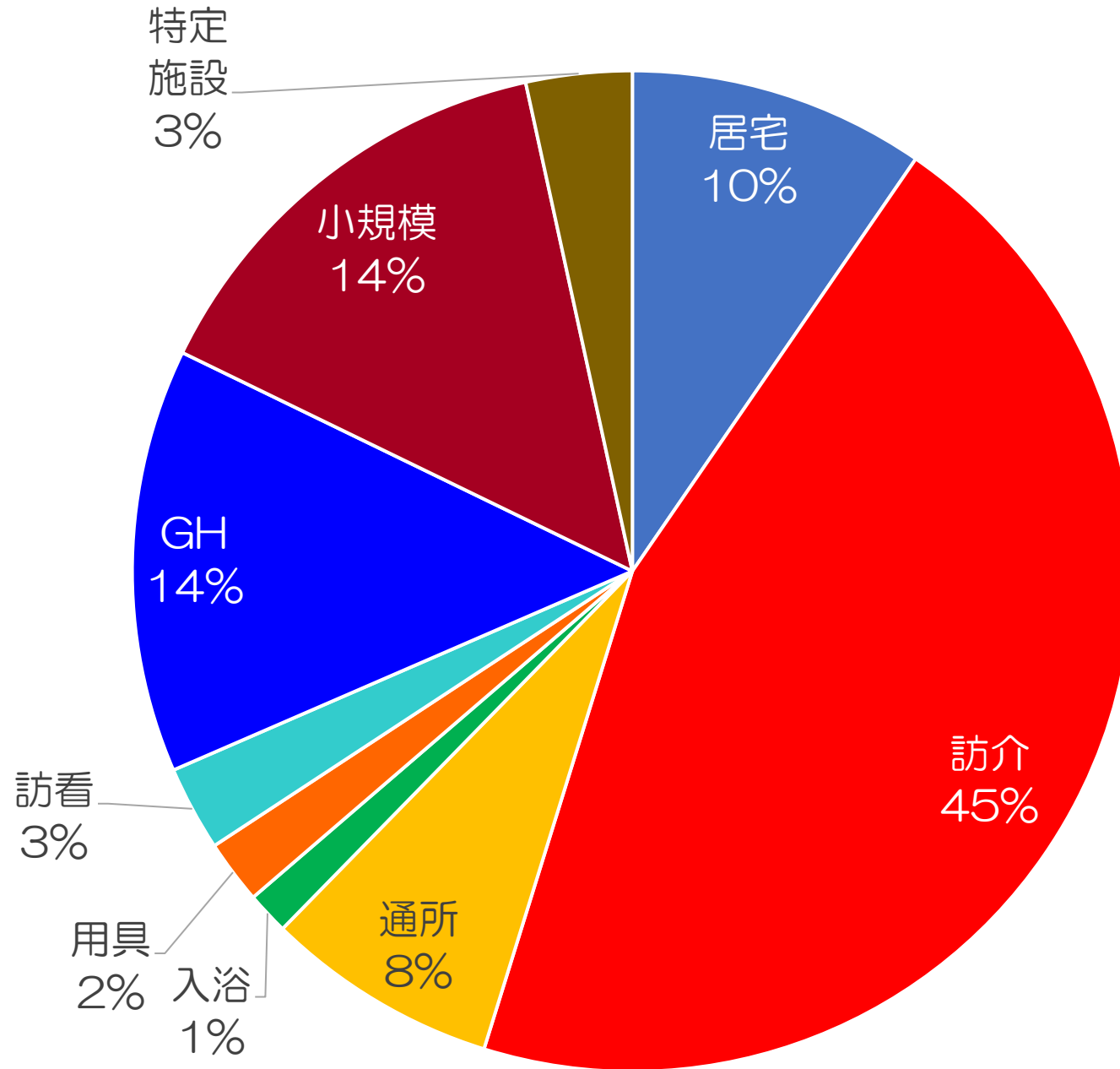
※1事業所に複数事業所が併設されているケースがあるため、介護事業所としては486事業所。

配布事業所：486  
回収数：146  
回収率：30.0%

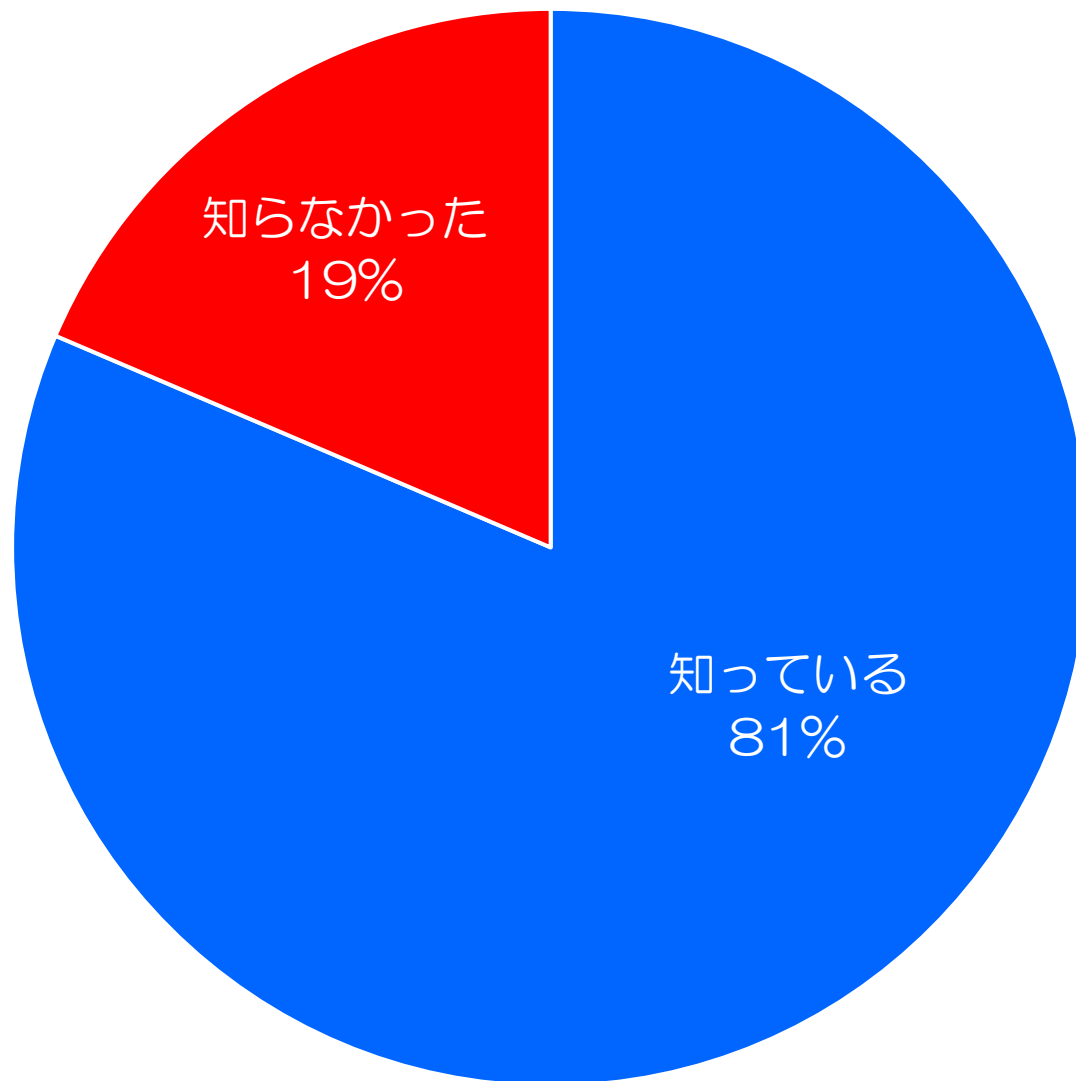
(参考)		
全体数	500人	
許容誤差	6%	5%
信頼度	90%	
回答比率	50%	
必要数	137人	176人



# サービス分布

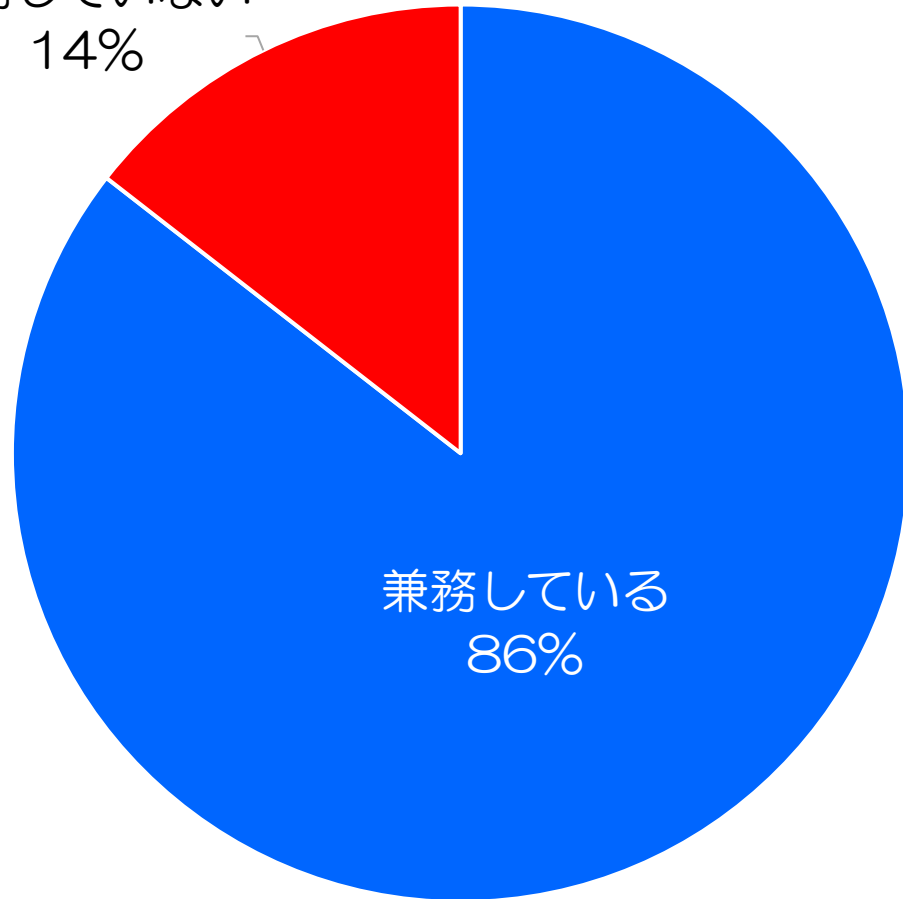


「管理者」は、原則として、他の職務を兼務する場合は  
「管理上支障がない場合」とされていることをご存じですか？  
<※居宅は、介護支援専門員との兼務は特段の制約はありません>



あなたは、介護保険法上の  
「1事業所の管理者」の  
職務に加えて、  
他の職務も兼務していますか？

兼務していない  
14%

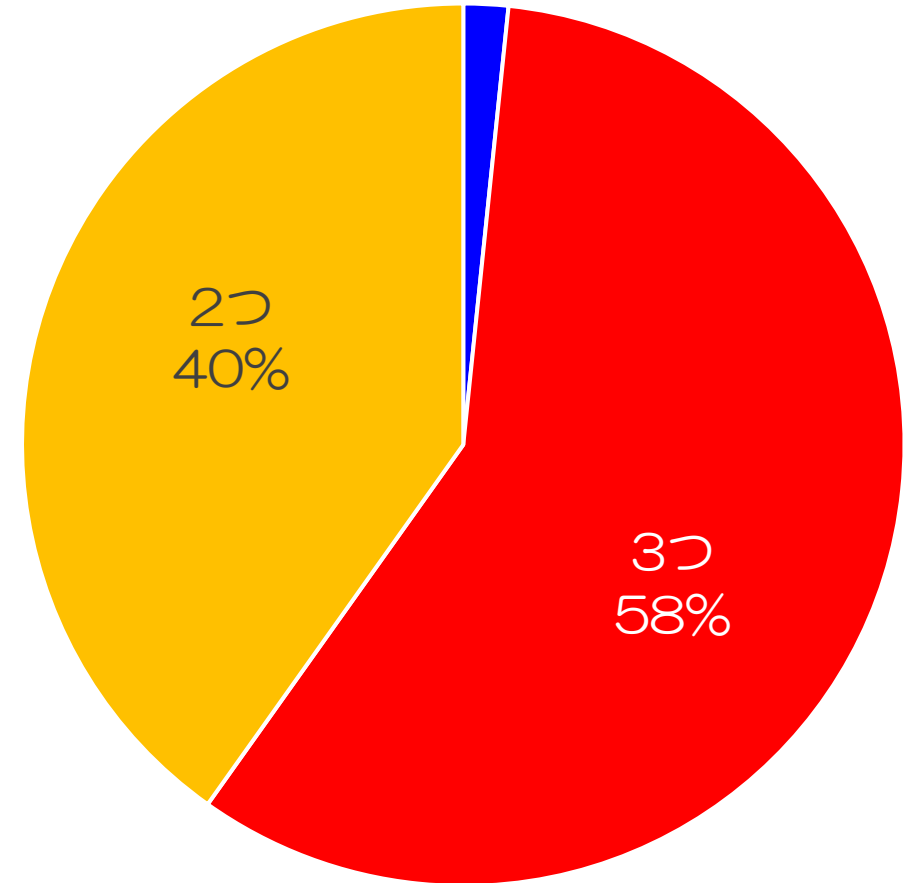


兼務されている方にご質問します。  
あなたは、「管理者」を含めて、  
いくつの職務を担っていますか  
(兼務していますか)？

4つ  
2%

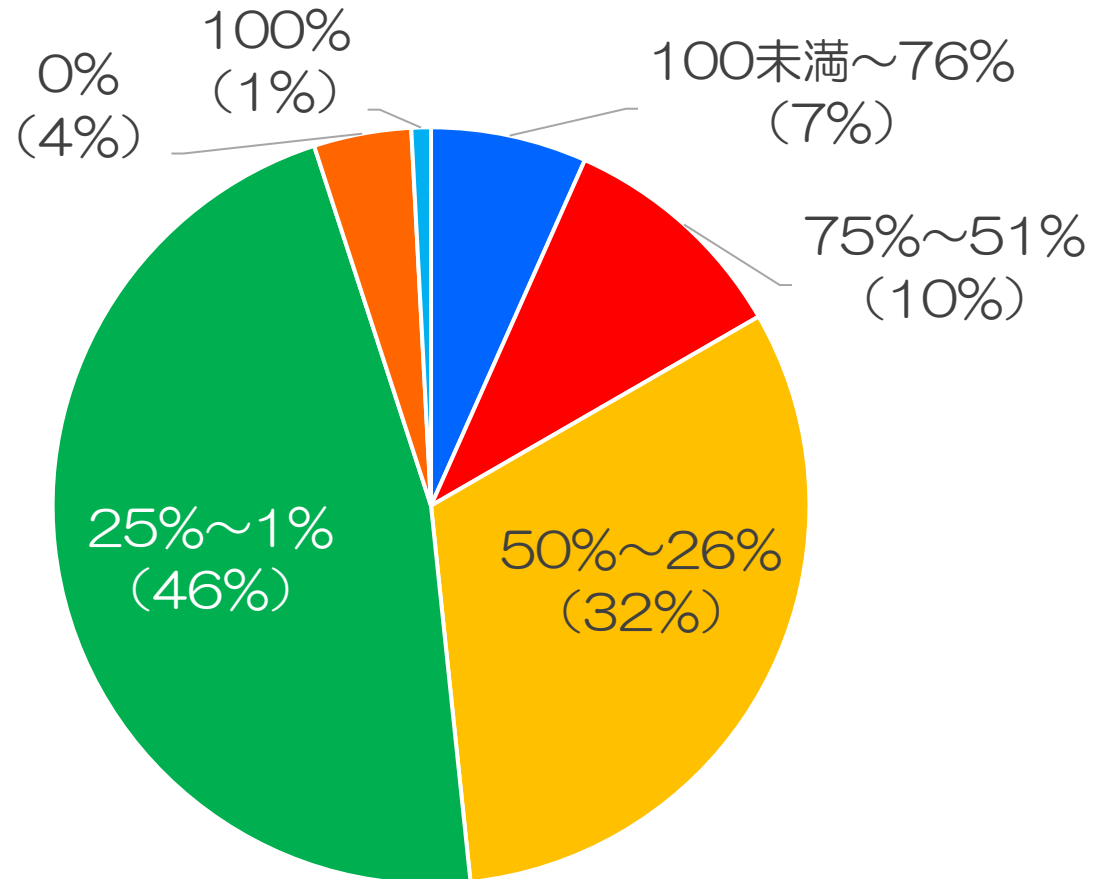
2つ  
40%

3つ  
58%



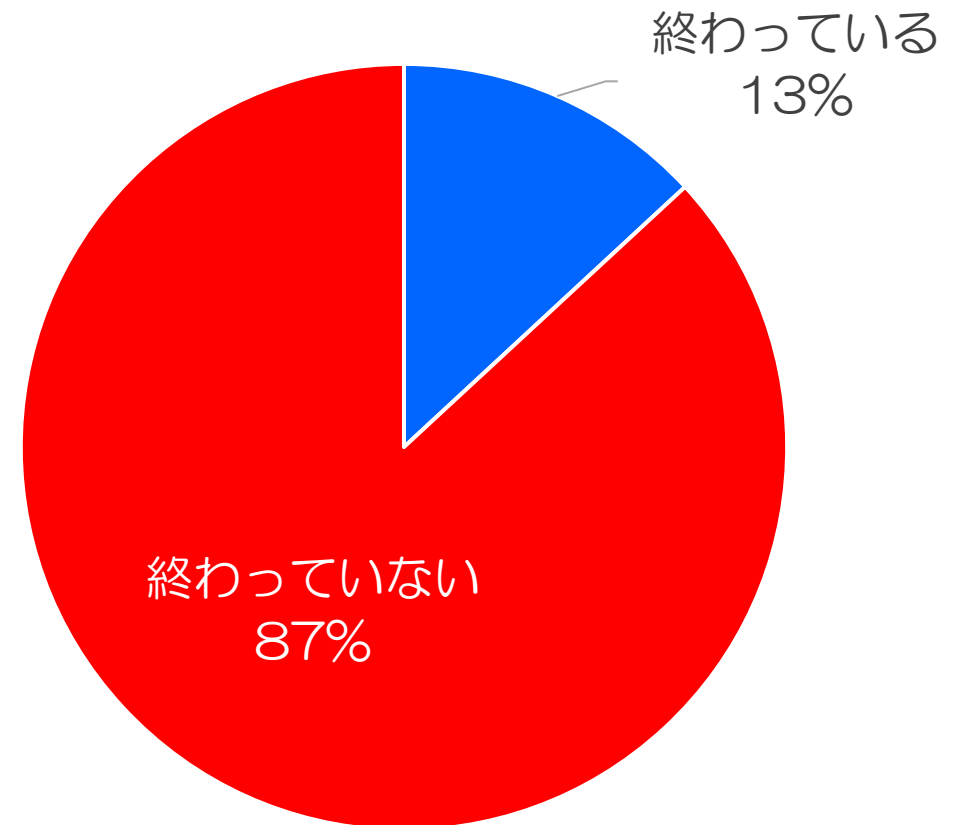
兼務されている方にご質問します。

「管理者」として行っている  
業務時間は、  
あなたの1カ月の所定労働時間の内、  
どのくらいの割合（%）を  
占めていますか？



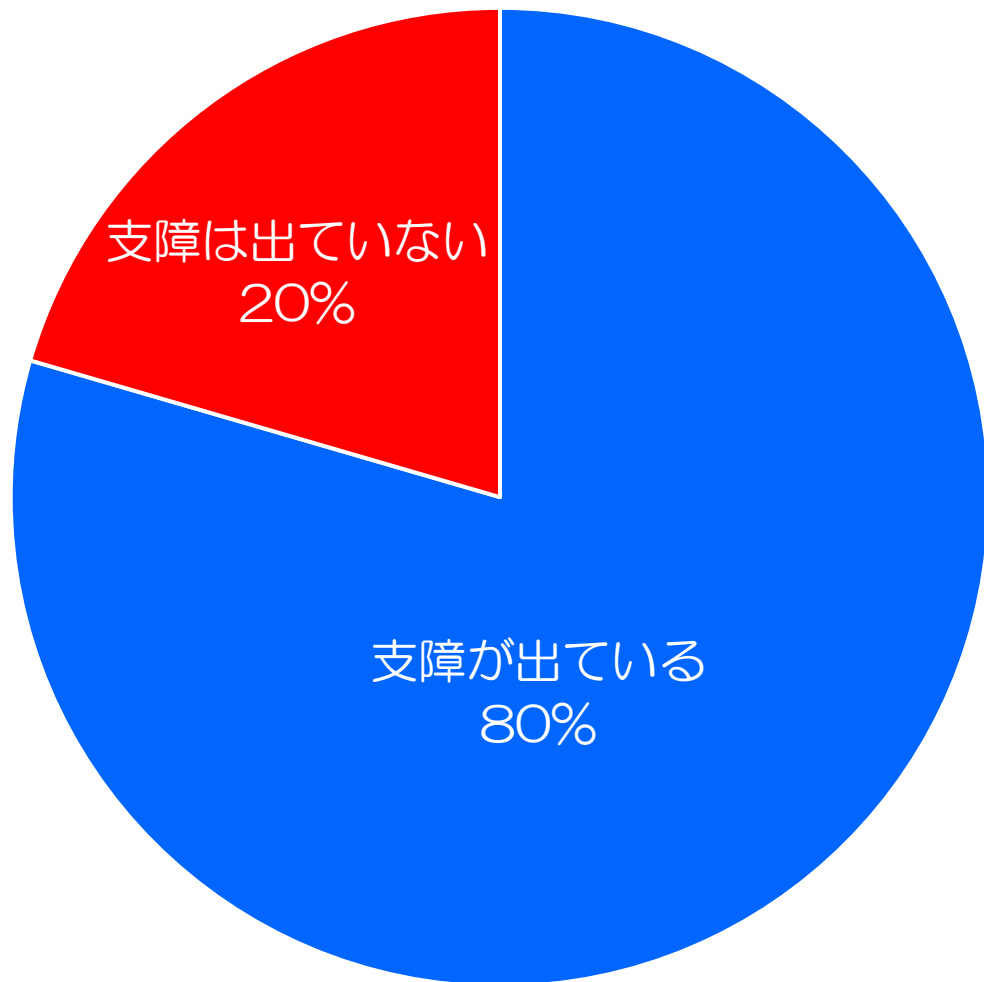
兼務されている方にご質問します。

「管理者」の仕事と  
「兼務している職務」の仕事  
と合わせて、  
所定労働時間内に（残業や休日出勤をしないで）  
仕事は終わっていますか？



兼務されている方にご質問します。

複数の職務を兼務することで、  
管理業務に支障は出ていますか？

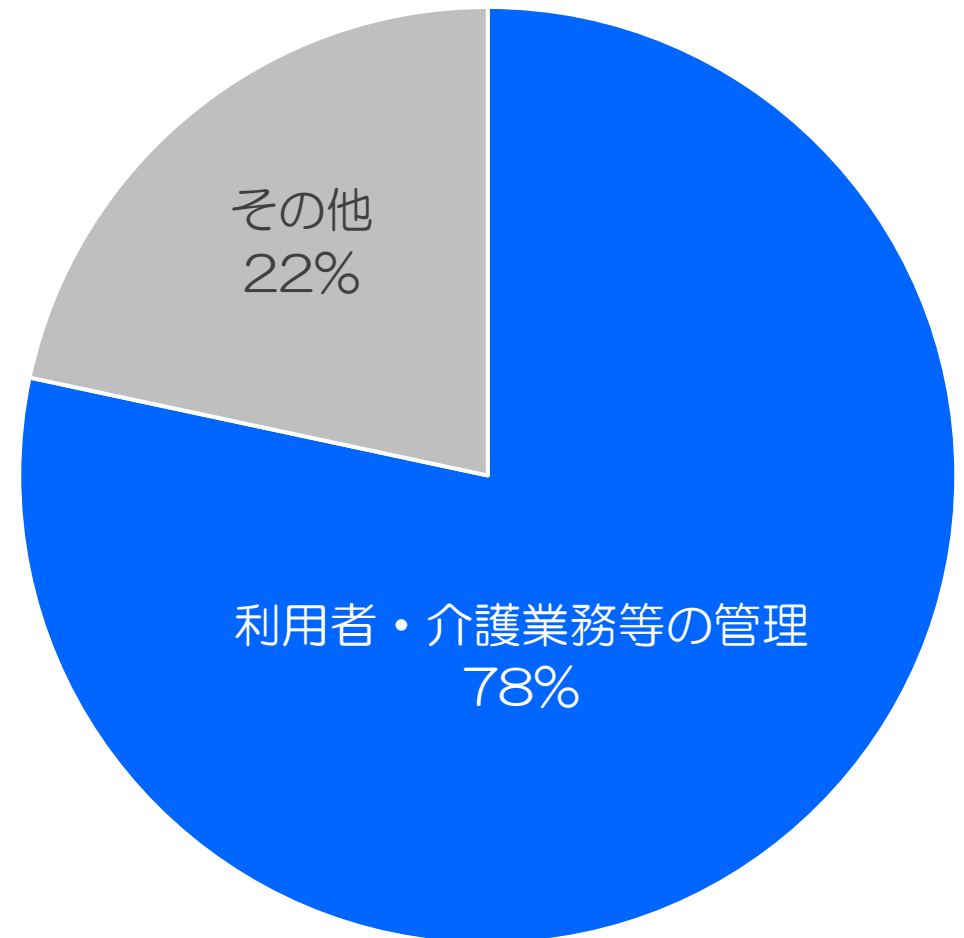


「支障が出ている」と

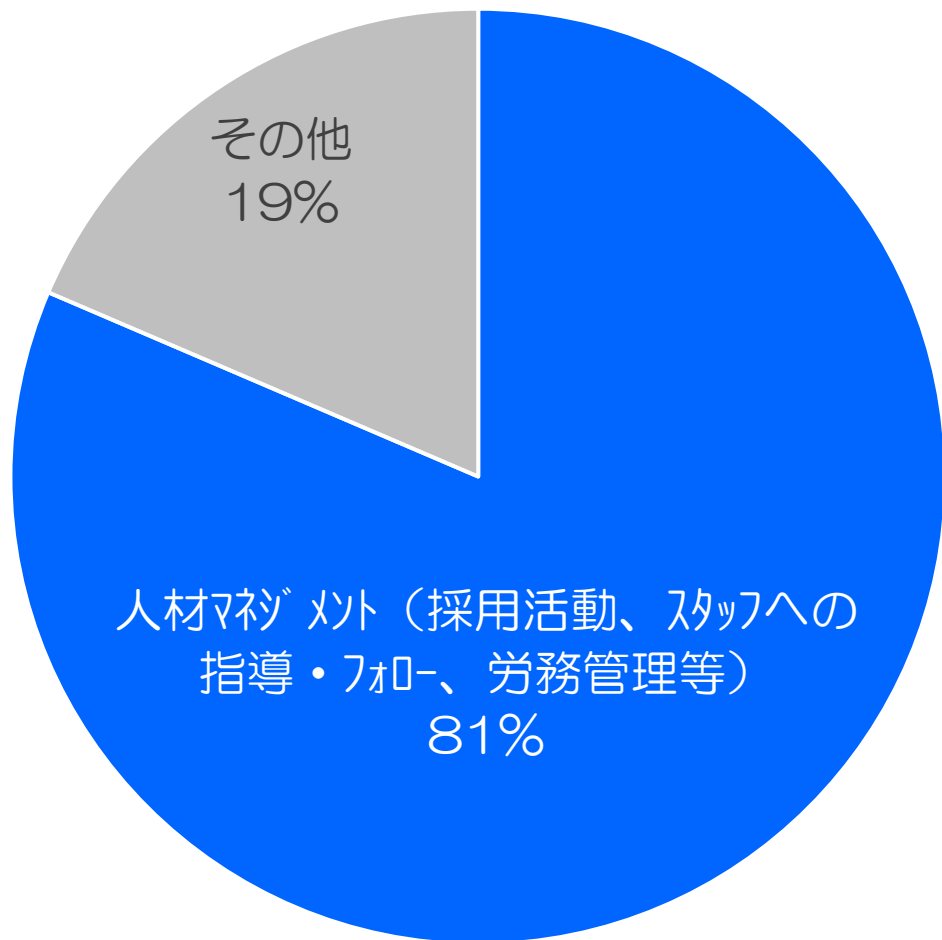
回答された方にご質問します。

どのような支障が出ていますか？

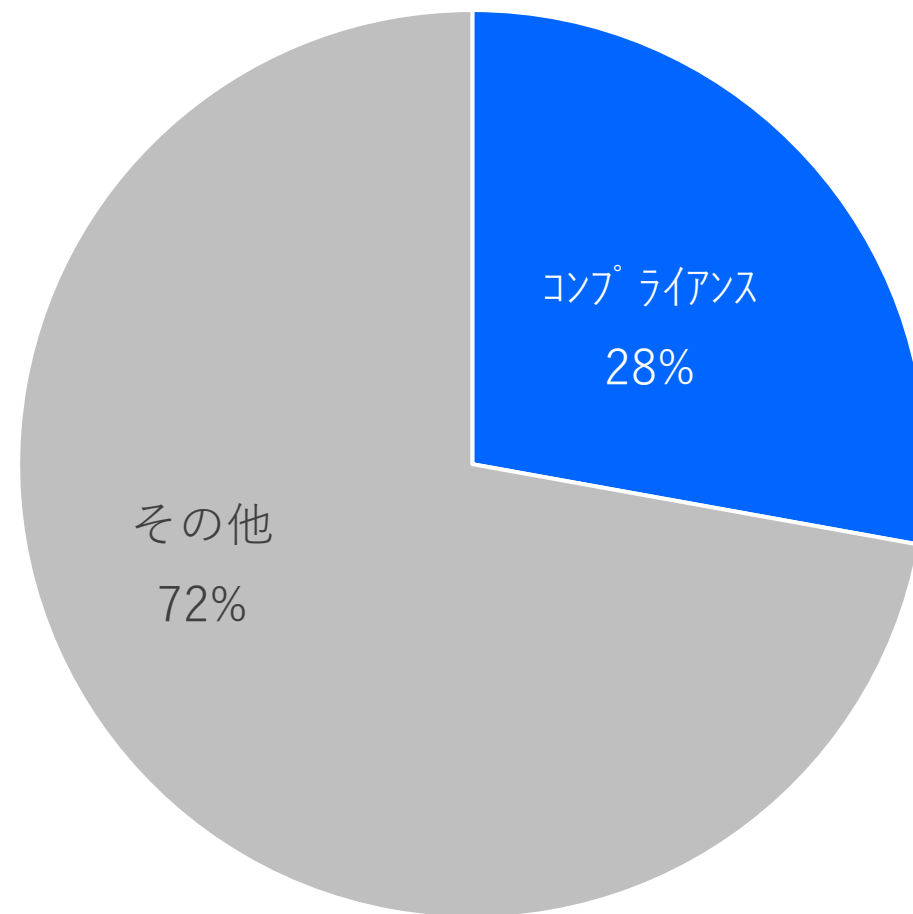
※3択+自由記述



「支障が出ている」と  
回答された方にご質問します。  
どのような支障が出ていますか？  
※3選択肢（複数選択可）+自由記述



「支障が出ている」と  
回答された方にご質問します。  
どのような支障が出ていますか？  
※3選択肢（複数選択可）+自由記述

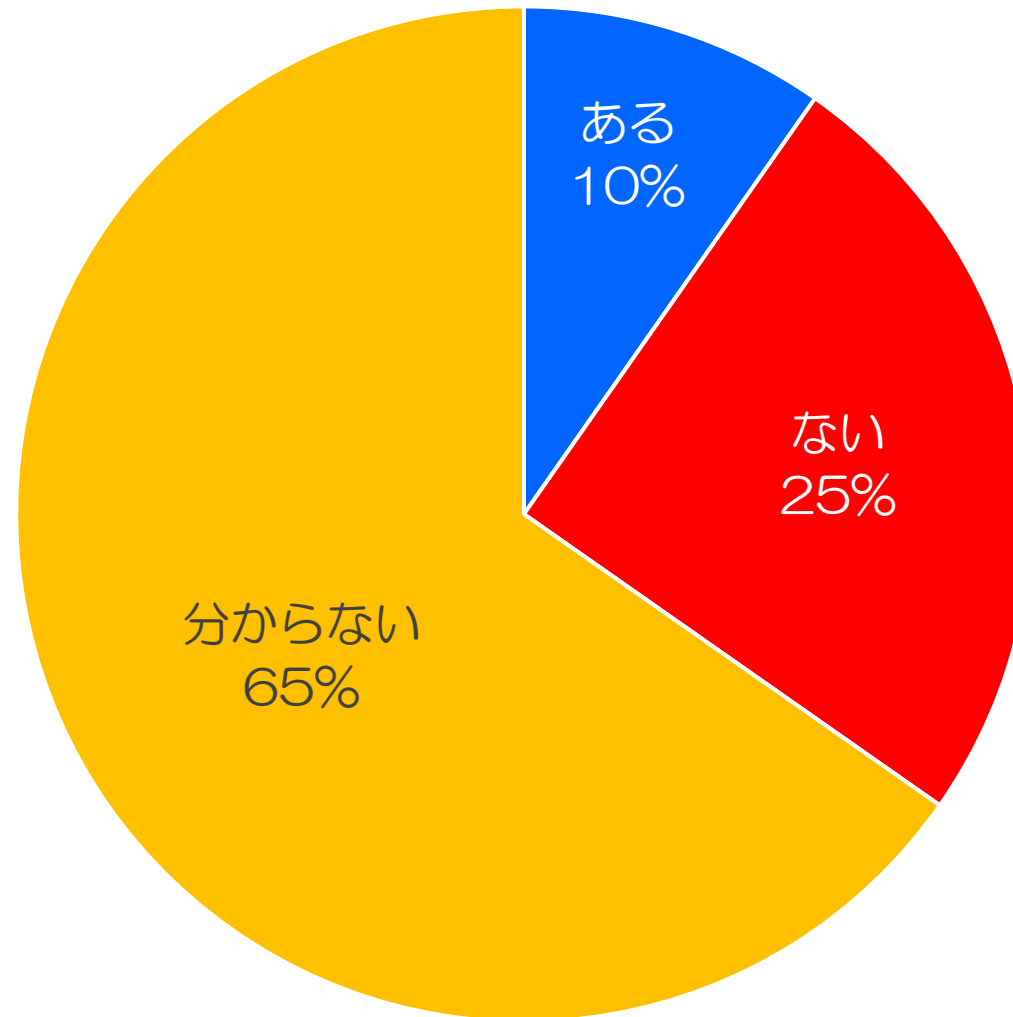




## その他（記述）

- 1 やる事が多すぎて記憶力の低下、体調不良に陥っている。
- 2 すべてに支障が出ている
- 3 管理業務全般、事務業務
- 4 全てのことが中途半端になっている。
- 5 算定時間も守れていない。会社が求める利益を出すには、人件費を削って法令違反をするしかない。仕事がきつい→仕事をやめるの連鎖を止められない。
- 6 計画作成担当者の仕事が全くできていない。
- 7 営業
- 8 モニタリング、帳票作成
- 9 書類が追いつかない
- 10 会社の提出物。訪問の常勤1名で対応することが多い。
- 11 計画書などの書類作成

あなたの事業所がある自治体では、  
介護保険法上の「管理上支障がない場合」に加えて、  
兼務に関するルール（兼務数や時間制限、比率等）はありますか？



## 自治体のルール（記述）

### 広島県

三原市	通所	4兼務にはチェックが入っている。
広島市	小規模	40hは勤務時間を確保する。e
広島市	訪介	20%が管理者業務80%はサービス提供責任者業務

### 岡山県

倉敷市	訪介	市は、他の仕事は3割までと。
-----	----	----------------

### 山口県

周南市	小規模	3兼務まで可。
周南市	GH	3兼務まで可。
防府市	訪介	80h管理業務、80hS責業務。
下松市	訪介	稼働率

### 島根県

松江市	GH	時間数
-----	----	-----

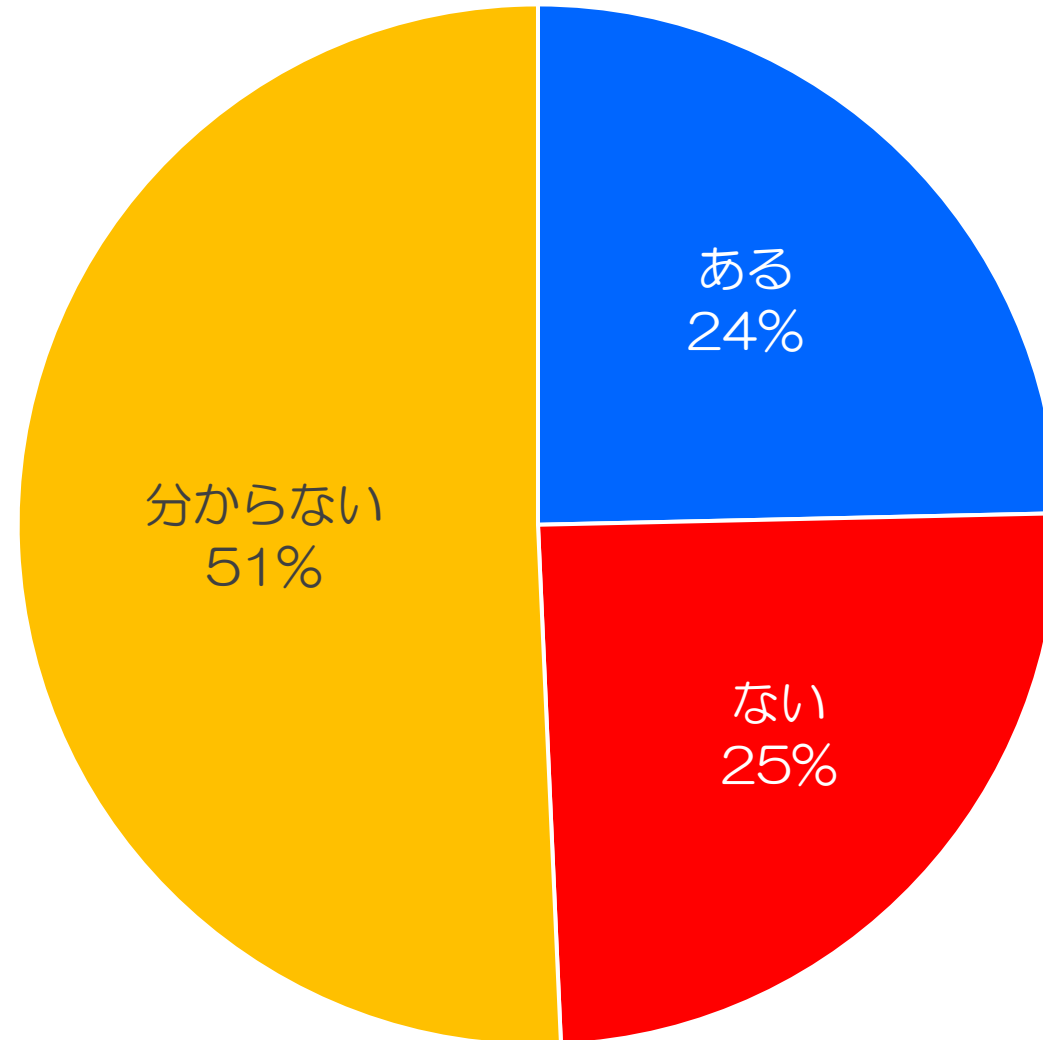
### 香川県

高松市	通所	管理者が管理者を兼務したら、サービスには入れない。（斜め兼務の禁止）
-----	----	------------------------------------

### 徳島県

板野郡	訪介	訪問ヘルパー業務もすること
-----	----	---------------

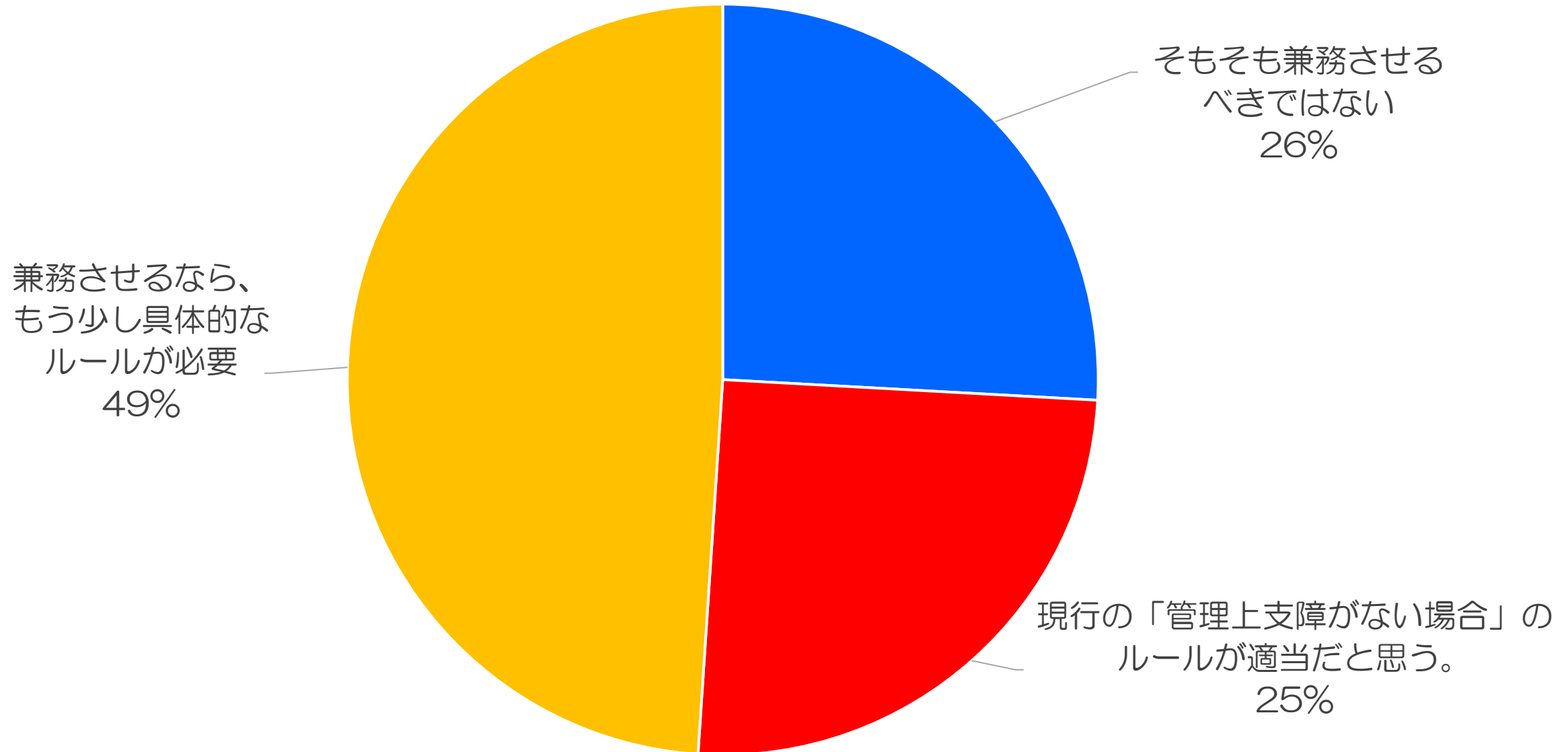
勤務先の会社に、  
兼務に関するルール（兼務数や時間制限、比率等）はありますか？



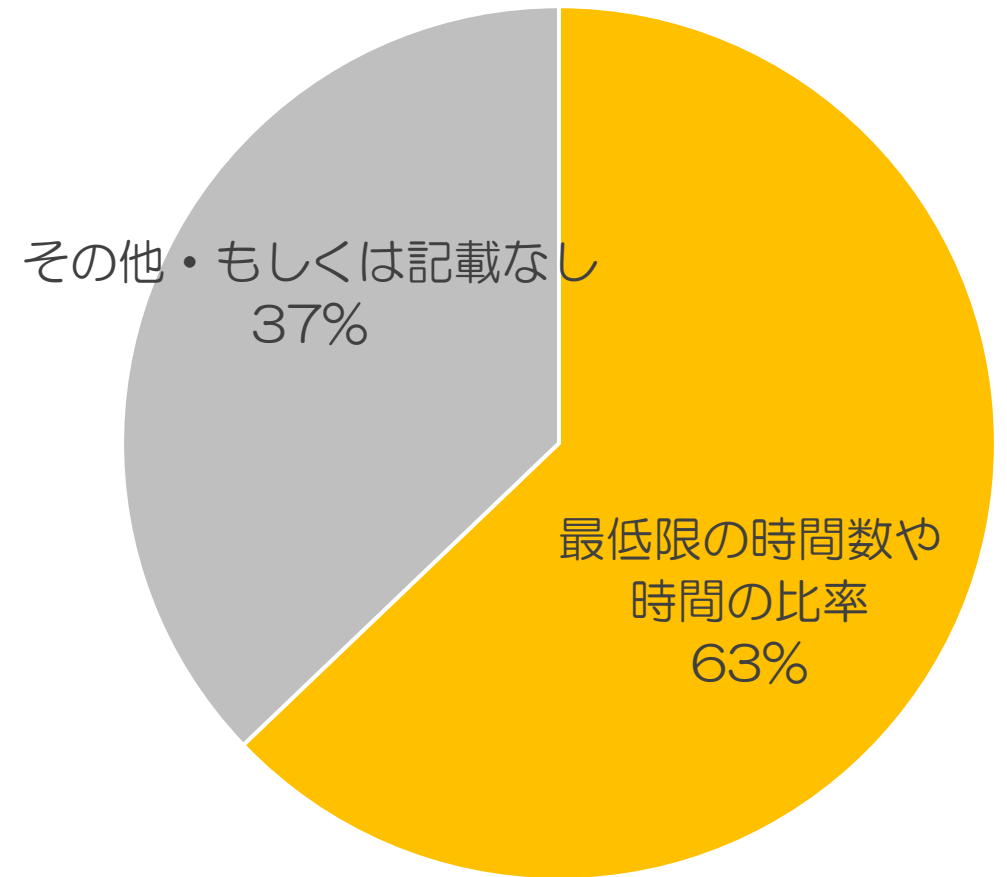
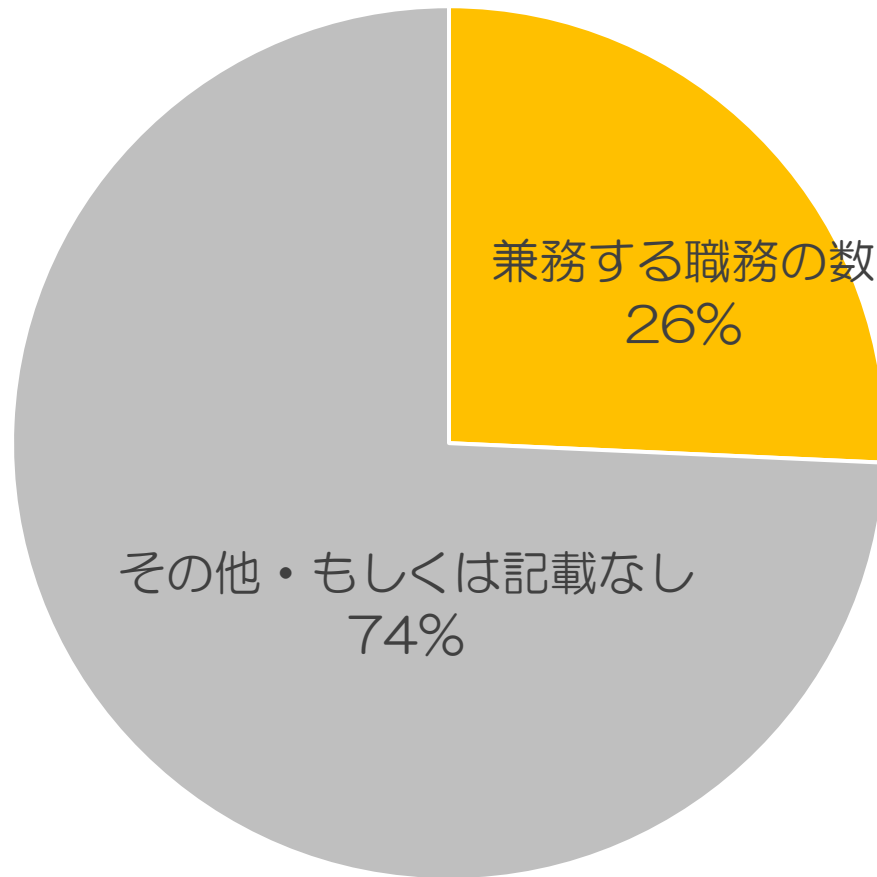
## 会社のルール

1	GH	時間外制限	18	訪介	管理者以外は50h
2	GH	時間数	19	訪介	兼務数はもう1つまで。主業務の時間を多く。
3	GH	兼務数に制限がある	20	訪介	兼務業務の比率が決まっているが、現実e的でない
4	GH	兼務は3つまで	21	訪介	稼働率ほか
5	GH	兼務することが当たり前	22	訪介	詳しくは分からない
6	GH	管理者業務は月40h以上	23	訪介	比率
7	小規模・GH	行政に従う	24	訪介	51hはサービス稼働
8	訪介	よくわかりません	25	訪介	自治体と同じ
9	訪介	170シフト内におさまっての仕事	26	小規模	管理者業務を月40h
10	訪介	訪問介護を決められた時間行う	27	小規模	時間数
11	訪介	稼働時間、兼務の比率	28	小規模	根拠のない数値
12	訪介	20%が管理者業務、80%はS責	29	小規模	他のセグメントとの兼務は不可
13	訪介	時間制限	30	居宅	主となる職務を多くなるようにと定められているが、管理者は微妙。
14	訪介	空いている時間は営業に。	31	通所	少なくとも85時間/月以上、生活相談員 看護師 介護職員としてのサービス稼働すると作成
15	訪介	残業20時間未満/月、月の稼働時間	32	通所	3兼務、4兼務は通常なし。
16	訪介	サービス提供（稼働）時間数			
17	訪介	正社員の稼働率40%			

管理者の兼務のルールについて、あなたの考えを教えてください。



もう少し具体的なルールが必要と答えられた方は、  
例えば、どのようなルールが必要だと思いますか？  
※2選択肢（複数選択可）+自由記述



## どのようなルールがあれば良いと思いますか？（自由記述）

### 広島県

- |    |                                  |
|----|----------------------------------|
| 訪介 | 営業ノルマを持たせない。                     |
| 居宅 | 自治体でプラン数の上限を決める。                 |
| 通所 | 兼務数に応じた手当                        |
| 訪介 | 訪問介護員を兼務していたら、時間比率を決めても意味がないのでは。 |

### 岡山県

- |    |        |
|----|--------|
| 訪介 | 給料の上乗せ |
|----|--------|

### 山口県

- |     |                    |
|-----|--------------------|
| 小規模 | 「管理上支障がない」は、曖昧過ぎる。 |
| 居宅  | 自治体でプラン数の上限を決める。   |

### 香川県

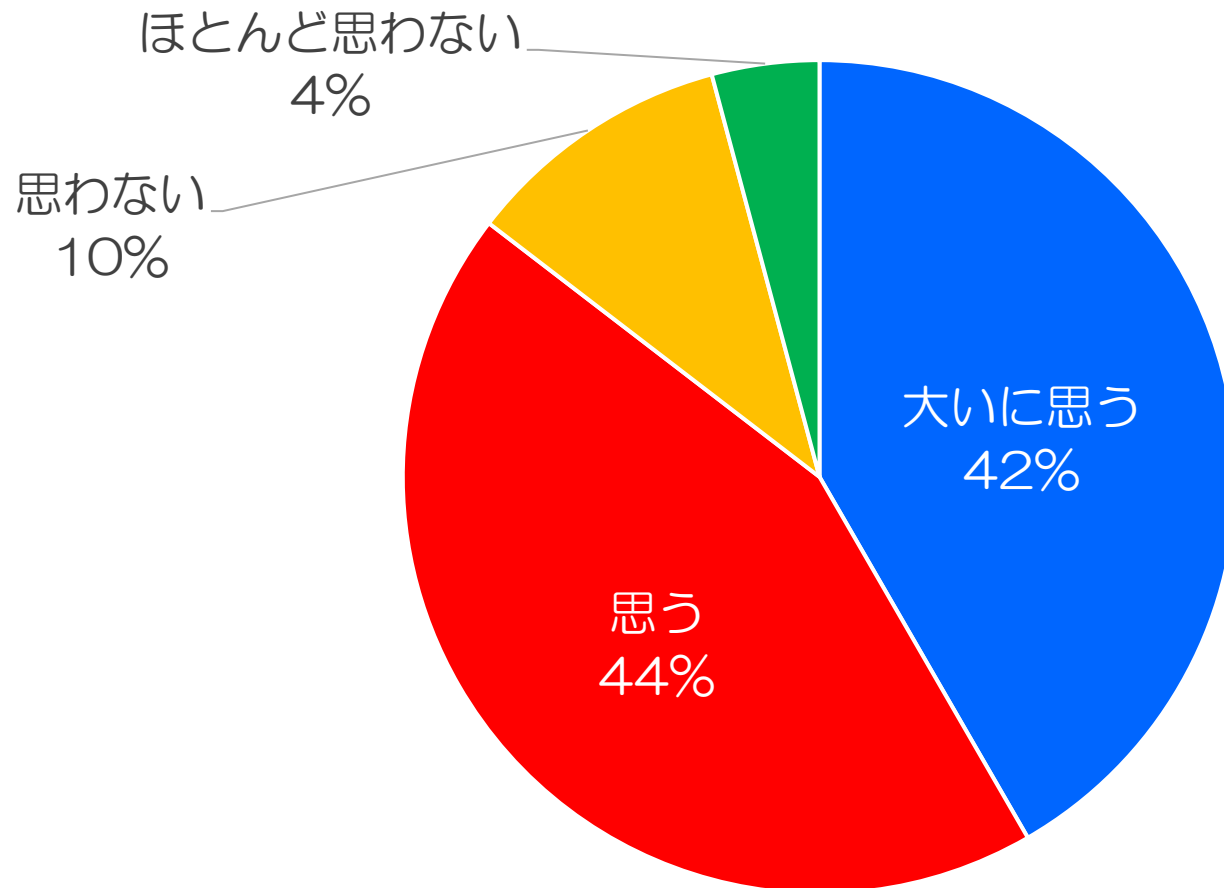
- |    |  |
|----|--|
| 通所 | 「拠点の自律」とうたって、拠点の仕事を増やし過ぎ。会社の組織として、現場の事業所の上に別の組織があるのだから、業務分担を整理すべき。なんでも現場にやらせるなら、上位組織は必要ない。 |
|----|--|

### 高知県

- |    |  |
|----|--|
| 訪介 | 明確に分類するのは難しく、業務数や時間の比率を決めたところで、実際の数値通りにはいかない<br>ので困難 |
|----|--|

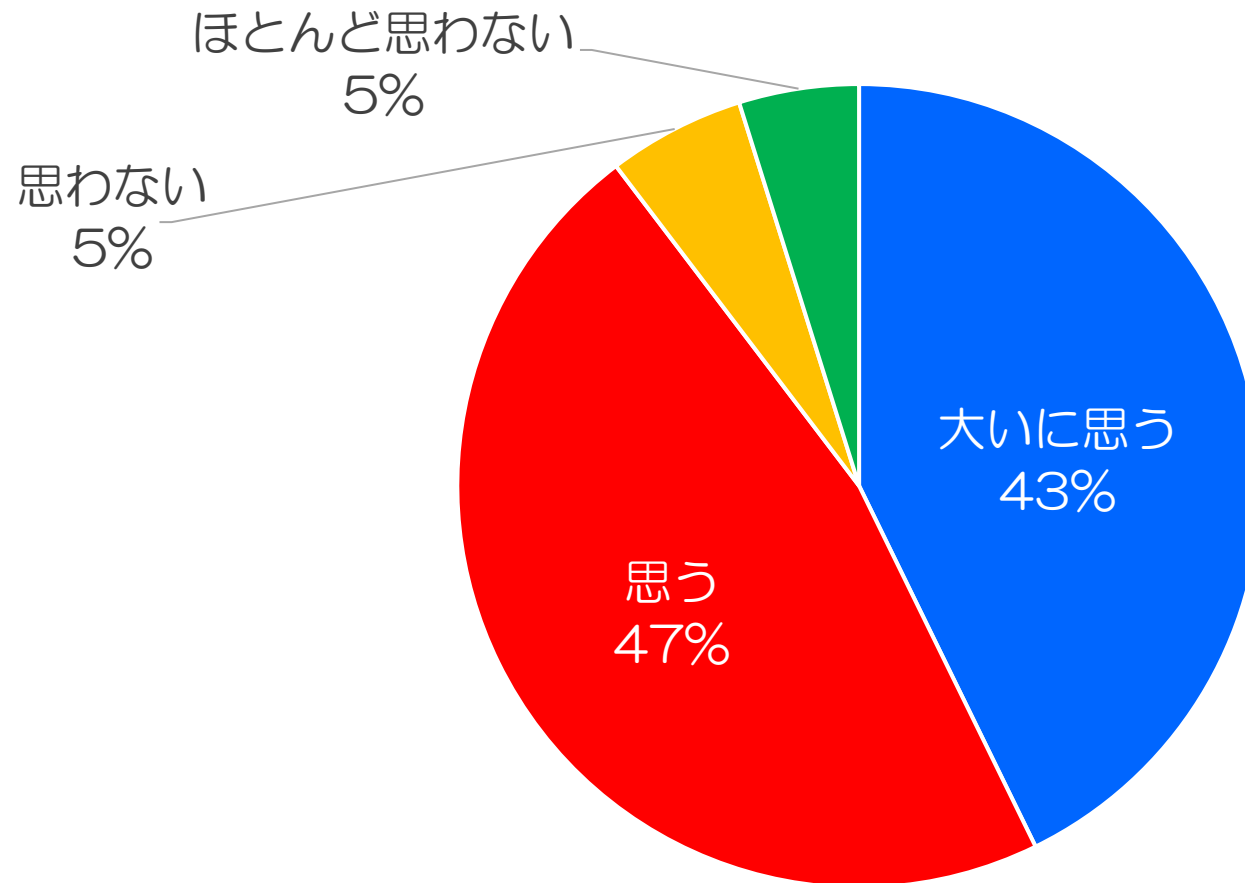


兼務に関するルールを設け、  
管理者が、管理業務行う時間を一定程度担保することが、  
管理者自身の、  
モチベーション維持・向上、定着にプラスに作用すると思いますか？



兼務に関するルールを設け、  
管理者が、管理業務行う時間を一定程度担保することが、

スタッフの採用や指導・育成・フォローにも繋がり、  
人材の確保・定着に寄与すると思いますか？



その他 自由記述 ①

居宅

- |   |     |  |
|---|-----|--|
| 1 | 広島県 | 2つ以上のことをやりながら、時間を守って、まともに仕事を終わらせることはできないと思う。 |
| 2 | 香川県 | 会議や研修が多すぎる。地域の会もある。                          |
| 3 | 愛媛県 | 自治体に差があるのはおかしい。                              |

訪介

- |    |     |   |
|----|-----|---|
| 4  | 広島県 | 会社の方針に従っていて、仕事が円滑に出来ているのか？  |
| 5  | 広島県 | 管理者と他のスタッフの期待や意識に違いがあり過ぎ、管理者がたくさんのことを抱え込むことになっている。兼務のルールを作っても、周りの理解がないと改善は不可能。      |
| 6  | 広島県 | 介護保険法上の役割以外に、会社で他の役割も担っている。   |
| 7  | 広島県 | 会社の仕事が多すぎる  |
| 8  | 広島県 | 会社の売上方針と介護保険法の主旨が同じではないと感じる。兼務することでS責としてのやりがいは感じるが、月末月初の業務などは、時間外でやらざるを得ない。仕事が多すぎる。 |
| 9  | 岡山県 | 管理者より、S責の仕事の方が多いと思う。  |
| 10 | 山口県 | 休日でも携帯電話に転送があり、休めない。ストレスがたまる。   |
| 11 | 山口県 | 会社からいろいろ言われ、精神的な負担が大きい  |
| 12 | 山口県 | 会社の報告物が多すぎる。システムが古くて仕事量が多い。   |
| 13 | 香川県 | 管理者の仕事が多すぎる。  |
| 14 | 愛媛県 | 仕事が多すぎる   |

その他 自由記述 ②

訪介

15	徳島県	業務が多すぎる
16	高知県	小規模事業所に比べ、グループ企業になると、管理や介護業務以外である業務が多すぎるため、介護保険法上でルールを設けても、改善されるとは思えない。

通所

17	広島県	兼務すると、担ってる兼務をすべてちゃんとこなせてるか不安
18	広島県	本当は助けて欲しい、人並みの生活がしたい。
19	香川県	「次期管理者は？」と、よく聞かれるが、24h働いても終わらない仕事量では、次に管理者になりたい人はいない。

小規模

20	広島県	仕事量が多すぎて残業も多い。誰も管理者をやりたいがらない。その結果、人材育成もできず、そして突然管理者が退職して、他の職員が管理者業務を兼務するという悪循環に陥っている。賃金も低く、待遇改善は必須。
21	広島県	人材不足で、人員配置基準を満たすためには、管理者が介護職員を兼務せざるを得ない。
22	岡山県	兼務は、ごく短期間に限るなどにすべき。兼務ありきだと人員不足状況が改善できない。
23	山口県	人材不足で介護職員として夜勤にばかり入らざるを得ず管理者としての時間が取れない。
24	山口県	管理者の専従義務について、会社がそもそも理解していない。業績のことしか言わない。コンプライアンスの上に利益があることを理解して欲しい。

その他 自由記述 ③

GH

25	広島県	社内の複数役職とS高住を兼務するのは無理
26	広島県	3兼務しても給料は変わらない。計画作成は、サービス出勤・残業して作成している。
27	山口県	スタッフ不足がすべて。
28	山口県	日々の業務に追われて管理者業務がまともに出来ていない。 日々の業務も残業しないと終わらないことが多々ある。
29	島根県	残業、休日出勤が当たり前になっていて、ライフワークバランスが崩れてしまっている。
30	島根県	<p>介護従事者として現場に入り、計画作成としての時間、管理者業務はこなせるわけがない。人材不足の上仕事は増えるばかり、なぜ離職が多いのかは賃金だけでなく、その会社の働き方に問題があると思う。</p> <p>管理者含めて2つまでならこなせると思います。管理業務に入る時間を月最低40時間と決めるより、現場に入る時間をルールで定めておけば少しはシフトもやりやすくなると思う。</p> <p>自分自身の働き方を後輩が見たら管理者というのは負担ばかりある、とモチベーションも下がっていている現状がある。誰が今の管理者を見て上を目指したいと思うのか…。</p> <p>申請していない残業は本当にある。月30時間は平気で超えているが、自分のやり方の問題と考えてしまって申請などできない。</p> <p>現場に入っていて帳票が遅れた…など現場を言い訳にしているのではなく、管理者はその時スタッフのため利用者のため最善を尽くした結果です。それは本当に言い訳なのでしょうか…遅れが出ている背景は管理者のやり方だけなののでしょうか？</p>

特定施設

31	山口県	人材不足のため、結局現場に出なくてはならない。
----	-----	-------------------------