

## 平成29年度「介護労働実態調査」の結果 ～介護人材の不足感は4年連続増加～

公益財団法人介護労働安定センターでは、平成29年度に実施した「事業所における介護労働実態調査」、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果を以下のとおり取りまとめました。結果は、当センターのHP (<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>) に掲載します。

### 【調査結果のポイント】

( )内は前年度数値

#### ■事業所における介護労働実態調査■

##### 1 従業員の過不足状況

- (1)介護サービスに従事する従業員の不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)は66.6%(62.6%)であり、「適当」は33.0%(37.0%)であった。平成25年以降、4年連続して不足感が増加している。
- (2)「不足している理由」は「採用が困難である」88.5%(73.1%)であった。一方、「離職率が高い」は18.4%(15.3%)と低かった。
- (3)「採用が困難である原因」は「同業他社との人材獲得競争が厳しい」56.9%であった。

##### 2 採用率・離職率

2職種合計(訪問介護員、介護職員)の1年間(平成28年10月1日から平成29年9月30日まで)の採用率は17.8%(19.4%)、離職率は16.2%(16.7%)であった。

##### 3 介護の仕事をしている外国人労働者

「いない」91.4%、「いる」5.4%であり、今後の活用について「予定がある」が15.9%であった。そのうち「技能実習生」としての受け入れを考えている事業所は51.9%であり、「予定がある」中の半数を超えている。

##### 4 過去3年間での介護を理由にした退職

「介護を理由に退職した従業員はいなかった」63.7%(65.0%)、「介護を理由に退職した従業員がいた」25.4%(23.4%)であり、約4分の1の介護事業所において、介護離職者が存在している。

また、介護離職防止のための取組み(両立支援のための取組み)では、「介護休業や介護休暇を就業規則に定めている」事業所は66.1%、次いで「介護の課題に直面した従業員からの相談窓口を設けている」事業所が35.5%であった。

##### 5 賃金・賞与

労働者の所定内賃金(月給の者)は平均227,275円(224,848円)であり、賞与は平均572,079円であった。

## ■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

### 6 仕事(職種)に関する希望

(1)「今の仕事(職種)を続けたい」は 53.8%(53.7%)

(2)「今の仕事(職種)以外で介護職を続けたい」は 23.6%(22.5%)であった。そのうち、「目指す職種」は訪問介護員 47.4%(43.1%)、介護職員 13.0%(11.4%)であった。昨年同様、訪問介護員を希望する割合がどの職種においても高かった。

### 7 賞与の状況

就業形態別でみた場合、「制度として賞与の仕組みがある」は、正規職員が 71.5%、非正規職員は 38.2%であった。また、「経営状況によって支払われることもある」は、正規職員で 14.1%、非正規職員で 13.5%であった。

### 8 勤務先に関する希望

「今の勤務先で働き続けたい」は 56.9%(56.5%)であった。就業継続意向を示す割合が半数を超えている。

### 9 前職の介護職を辞めた理由

「職場の人間関係に問題があったため」が 20.0%(23.9%)、「結婚・出産・妊娠・育児のため」18.3%(20.5%)、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」17.8%(18.6%)であり、職場環境や経営理念に対する理由が高い。

### 10 介護職の介護問題

(1)「ここ数年のうちに、可能性がある」は 31.8%(31.9%)、「現在、介護している」は 12.3%(11.9%)であった。

(2)将来、仕事と介護の両立について「続けることができると思う」は 26.1%(24.9%)、「続けられないと思う」は 26.4%(27.9%)、「わからない」は 44.6%(44.7%)であった。

(3)「続けることができると思う」労働者は、「続けられないと思う」労働者に比べ、「介護休暇制度を知っている」「突然の残業がない」等の勤務先の状況について「あてはまる」と答えた割合が総じて高かった。

《調査対象、調査方法等》

(1) 調査概要

調査実施期間は平成 29 年 10 月 1 日～31 日、調査対象事業所は 17,638 事業所(昨年度 17,641 事業所)、回答事業所数は 8,782 事業所(昨年度 8,993 事業所)、回収率は 49.8%(昨年度 51.0%)であった。回答労働者数は 21,250 人(昨年度 21,661 人)、回収率は 40.2%(昨年度 40.9%)であった。

(2) 調査結果

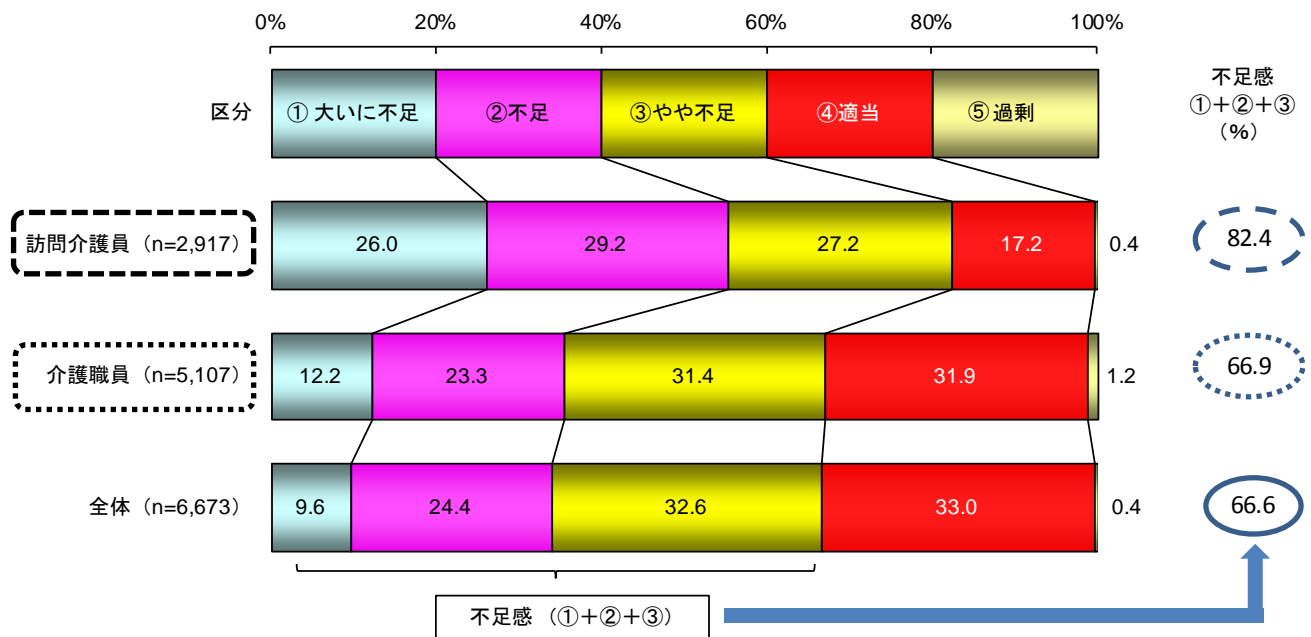
調査結果要約(注: ( )内は昨年度のデータ)

■事業所における介護労働実態調査■

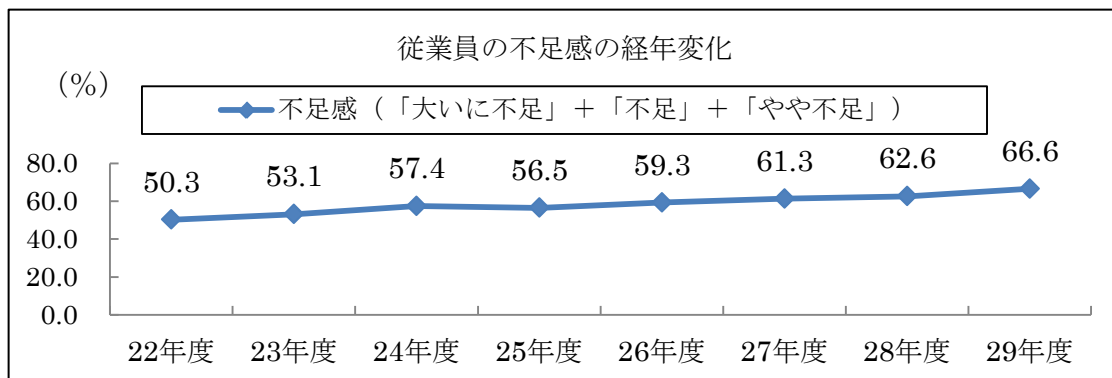
1 介護サービスに従事する従業員の過不足状況

(1) 従業員の過不足状況

全体での不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)は 66.6%(62.6%)であった。また「適当」は 33.0%(37.0%)であった。

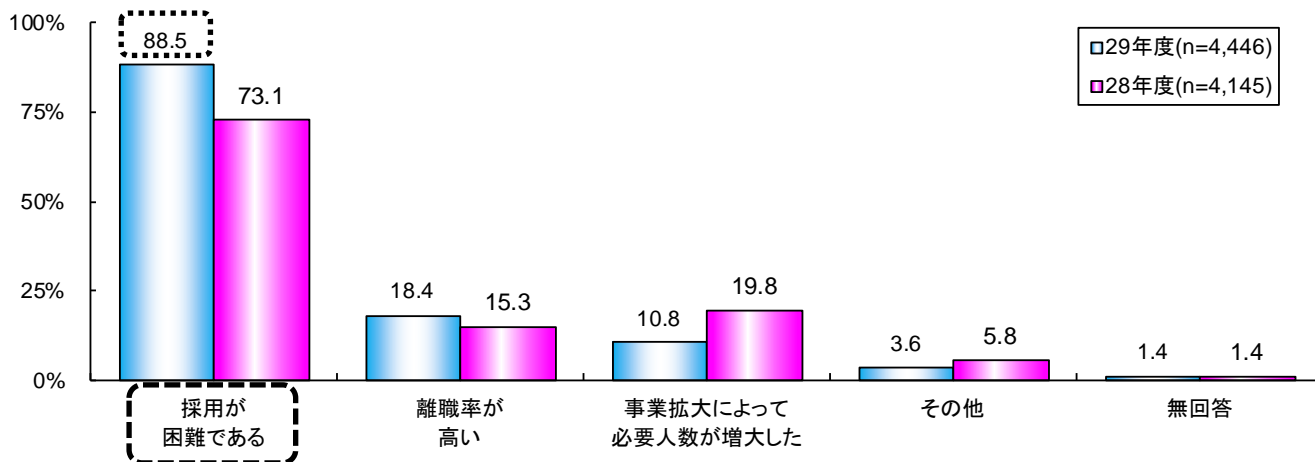


職種別で見ると、「訪問介護員」の不足感は 82.4%(80.2%)と最も高く、次いで「介護職員」の不足感が 66.9%(63.3%)であった。



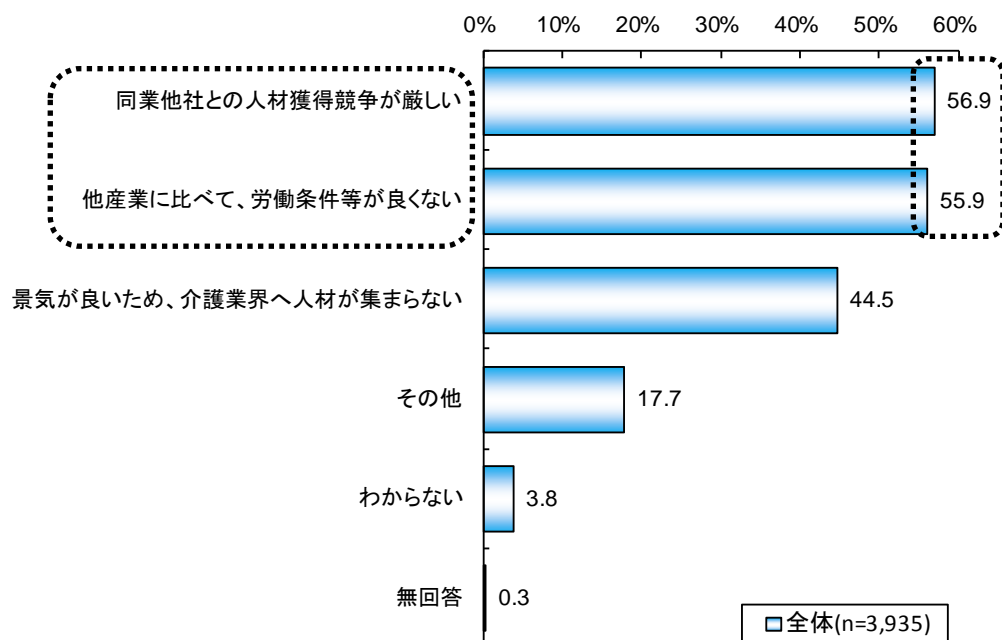
## (2) 不足している理由

不足している理由については「採用が困難である」が88.5%（73.1%）である一方、「離職率が高い」は18.4%（15.3%）と低かった。



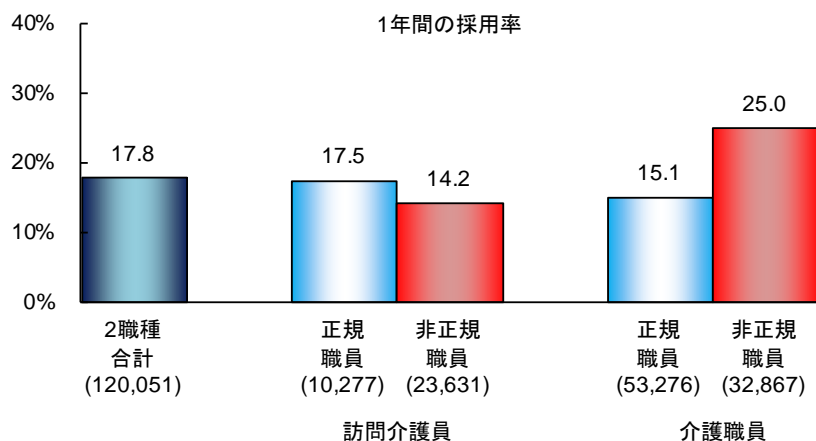
## (3) 採用が困難である原因

不足している理由について、前問で「採用が困難」と回答した事業所に対して質問をした。その結果、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」56.9%、「他産業に比べて、労働条件等が良くない」55.9%、「景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない」44.5%であった。不足感の理由が同業他社との厳しい採用競争にあると感じている事業所が多い。



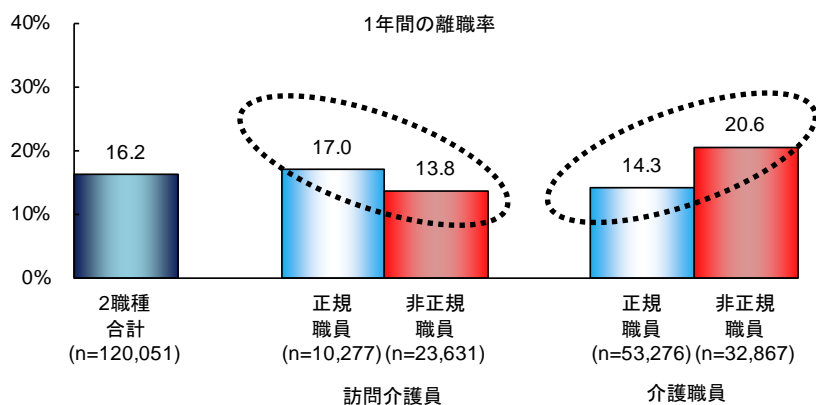
## 2 採用率・離職率

(1) 採用率は17.8% (19.4%) であり、昨年度より1.6ポイントの減少であった。

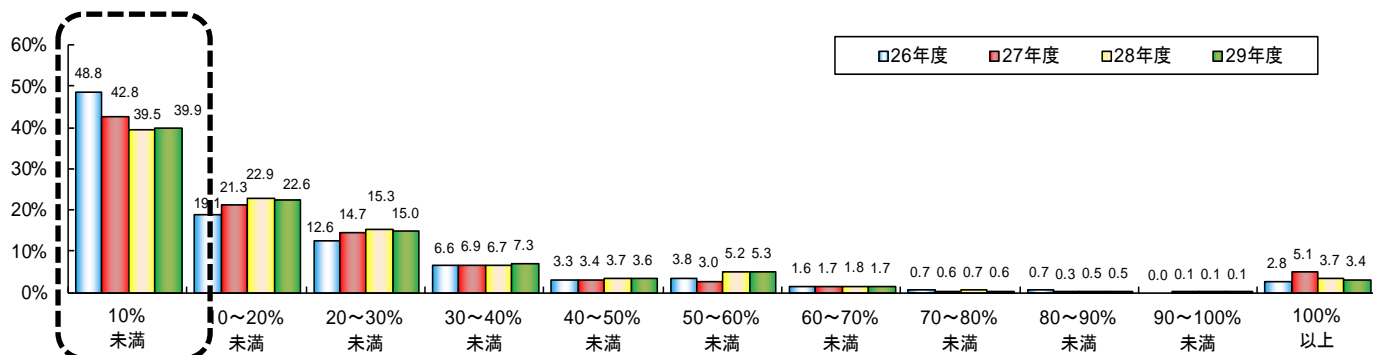


(2) 離職率は16.2% (16.7%) であり、昨年度より0.5ポイント減少であった。

職種別において、訪問介護員では正規職員の方が非正規職員より数値が高いが、介護職員では逆である。この傾向は昨年度と変わらない。

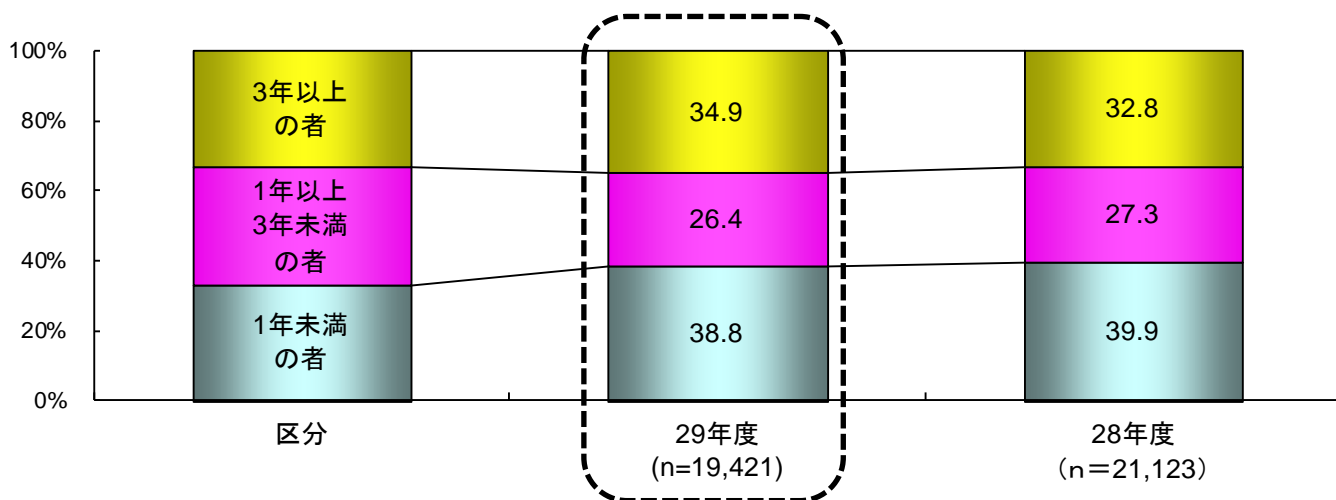


(3) 事業所別にみた離職率の割合では、2職種合計の離職率は16.2%であったが、事業所別の分布をみると、2職種合計では、「10%未満」の事業所は全体の39.9%を占めており、離職率が低い事業所が多いといえる。経年でみると、「10%未満」は年々減少傾向にあったが、今年度は増加している。



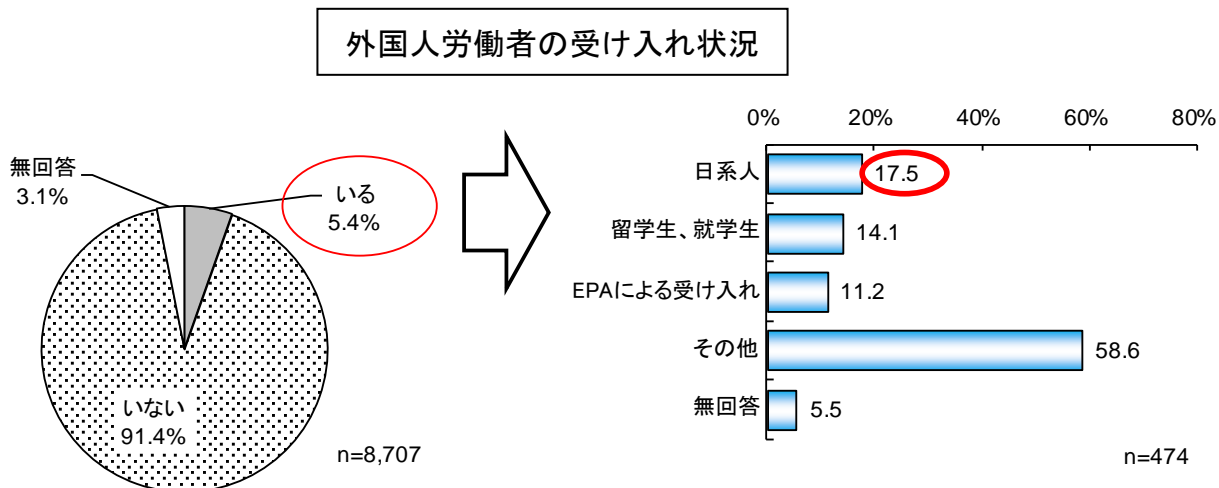
#### (4) 離職者の勤続年数

離職した者の勤続年数は「1年未満の者」が38.8% (39.9%)、「1年以上3年未満の者」が26.4% (27.3%)で両者を合計すると65.2% (67.2%)となる。また、「3年以上の者」は、34.9% (32.8%)であった。



### 3 外国人労働者について

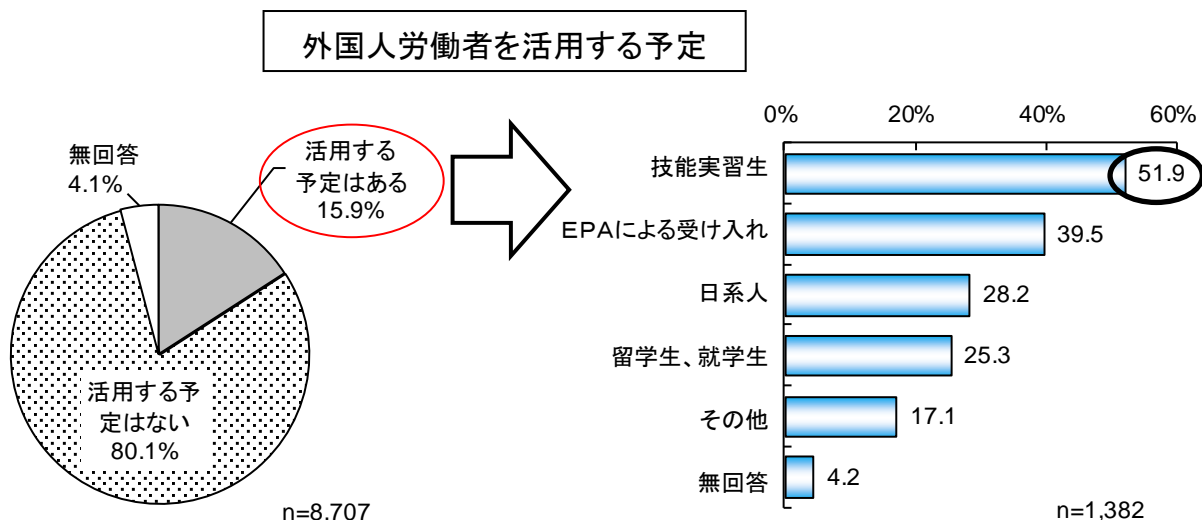
(1) 介護の仕事をしている外国人労働者について、「いない」は91.4%、「いる」は5.4%であった。また、「いる」5.4%のうち、外国人労働者を受け入れた経緯は、「日系人」が17.5%で最も高く、次いで「留学生、就学生」、「EPAによる受け入れ」の順であった。外国人がいる事業所のうち、「その他」58.6%には、日本人の配偶者が含まれている可能性が高い。



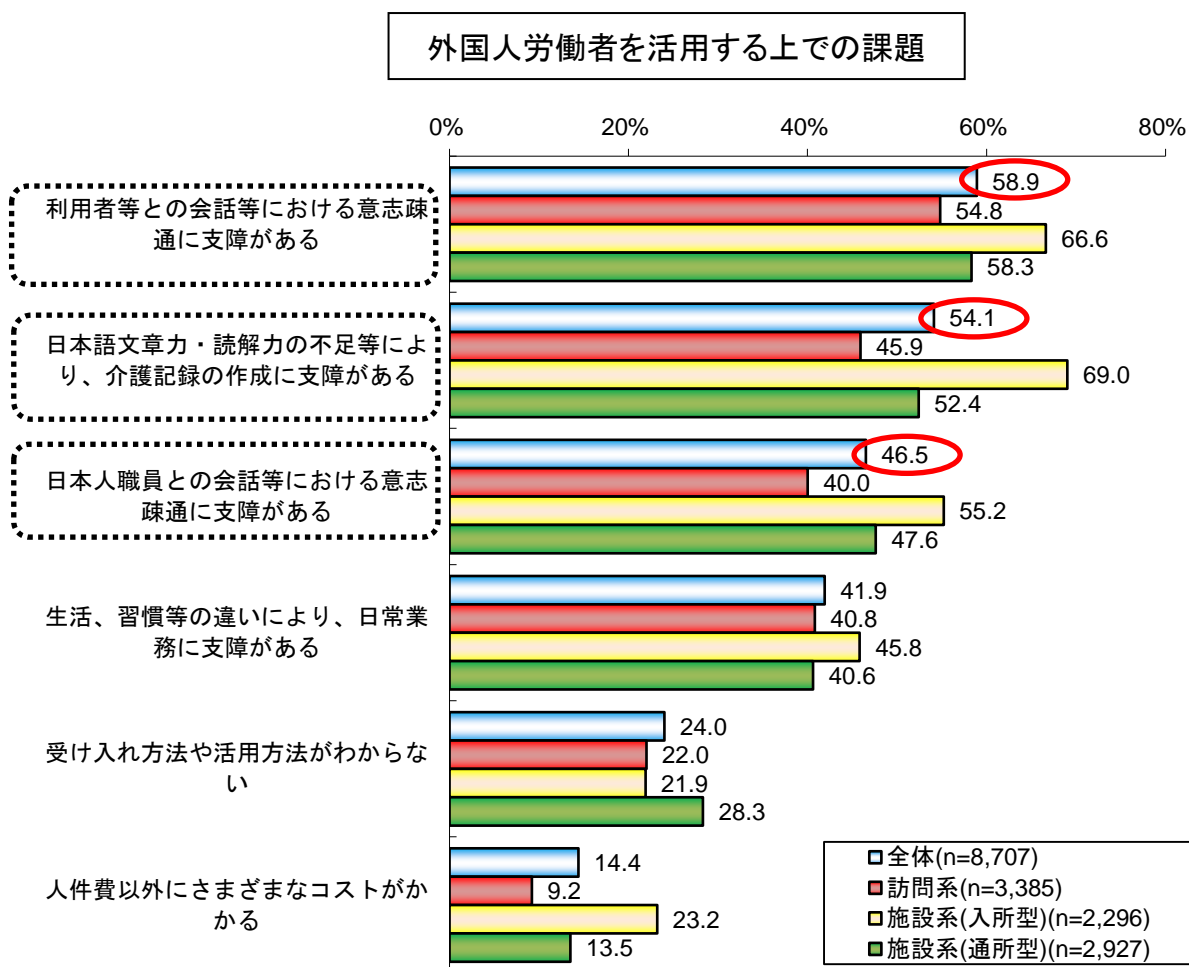
(2) 国籍は「フィリピン」40.1%、「中国」15.3%、「ベトナム」12.2%であった。

フィリピン	中国	ベトナム	韓国	インドネシア	ブラジル	ペルー	その他
40.1%	15.3%	12.2%	11.0%	7.1%	4.2%	2.9%	7.3%
415人	158人	126人	114人	73人	43人	30人	75人

(3) 今後の活用予定については、「活用する予定はない」が80.1%、「活用する予定はある」が15.9%であり、「活用する予定はある」と回答した事業所のうち、技能実習生としての受け入れを考えている割合が51.9%であった。



(4) 外国人労働者を今後活用する上での課題としては、「利用者等との会話等における意志疎通に支障がある」は58.9%、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」は54.1%、「日本人職員との会話等における意志疎通に支障がある」が46.5%であった。



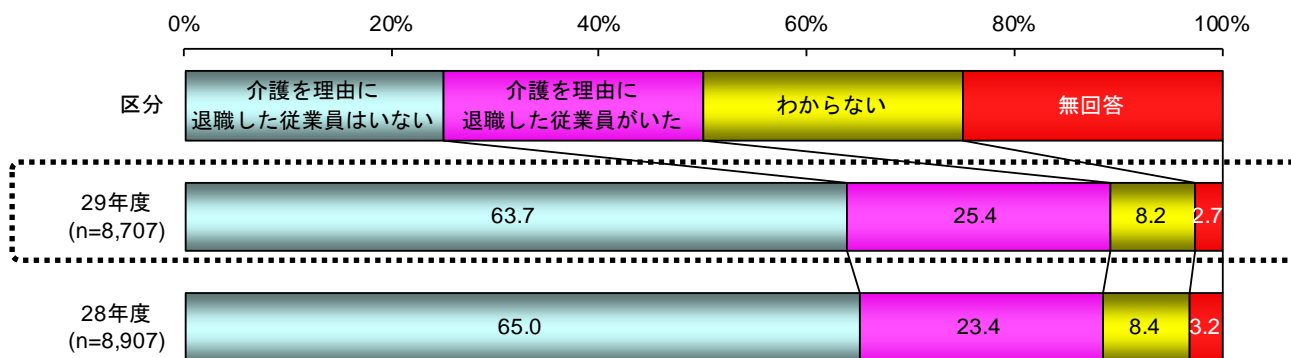
※「その他」、「わからない」、「課題はない」、「無回答」の項目は省略



#### 4 過去3年間の介護を理由にした退職

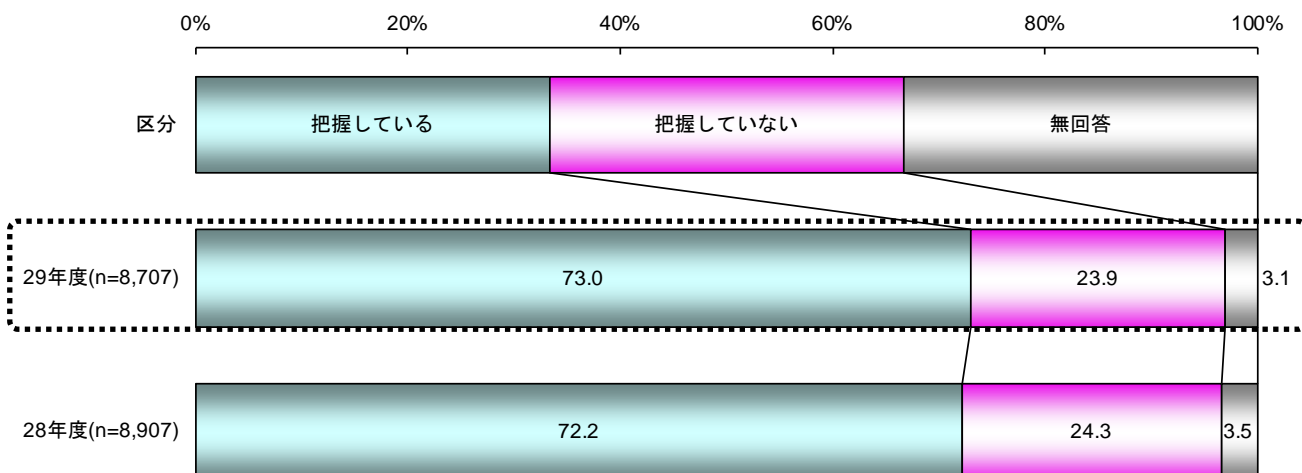
(1) 過去3年間の介護を理由にした退職については、「介護を理由に退職をした従業員はいない」は63.7% (65.0%)、「介護を理由に退職をした従業員がいた」は25.4% (23.4%)であった。

介護を理由に退職した従業員の有無

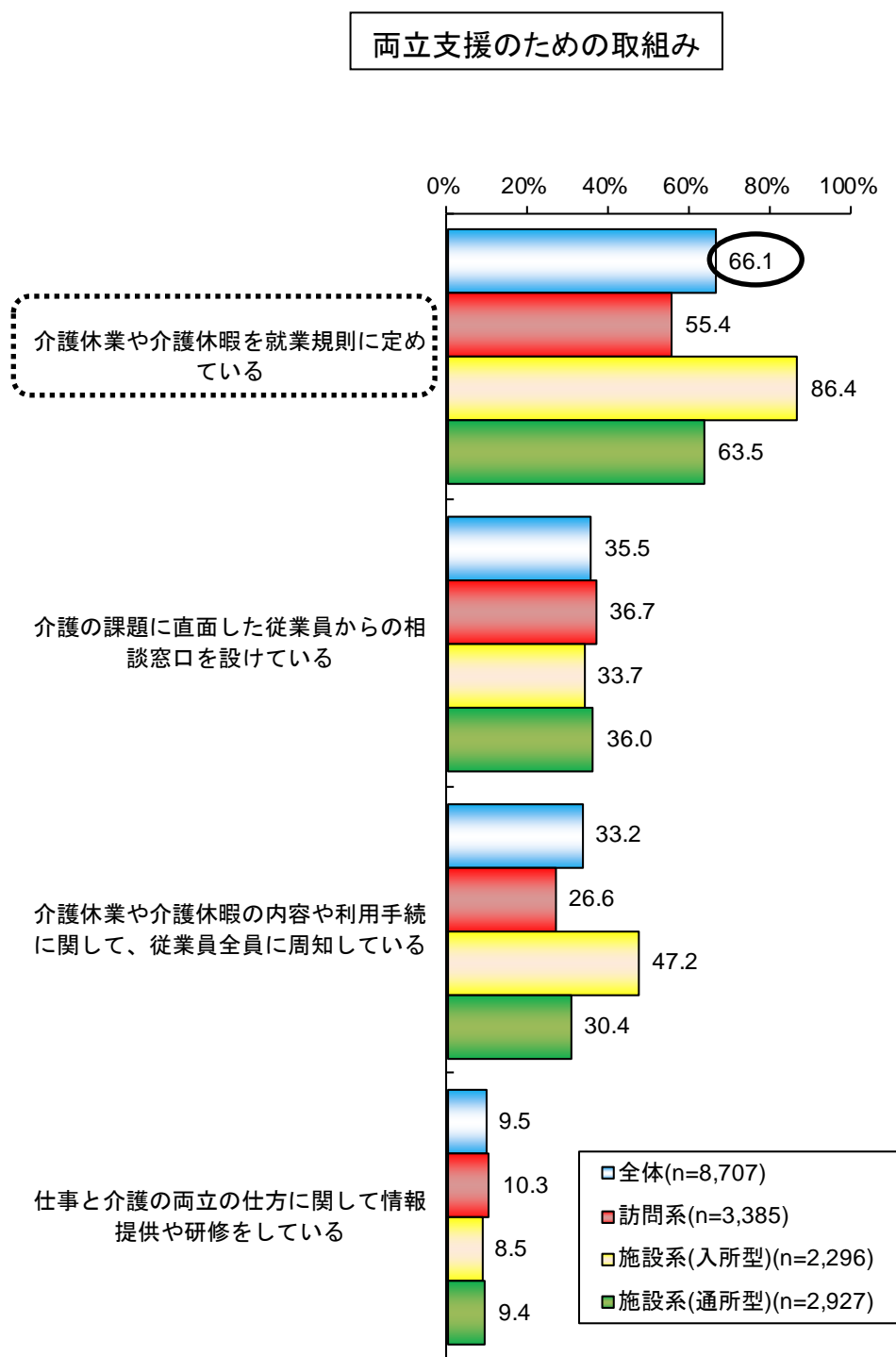


(2) 従業員の抱える介護の問題の把握については「把握している」が73.0% (72.2%)、「把握していない」が23.9% (24.3%)であった。

従業員の抱える介護の問題の把握



(3) 両立支援への取組みについては「介護休業や介護休暇を就業規則に定めている」が 66.1% (63.6%) と最も多かった。

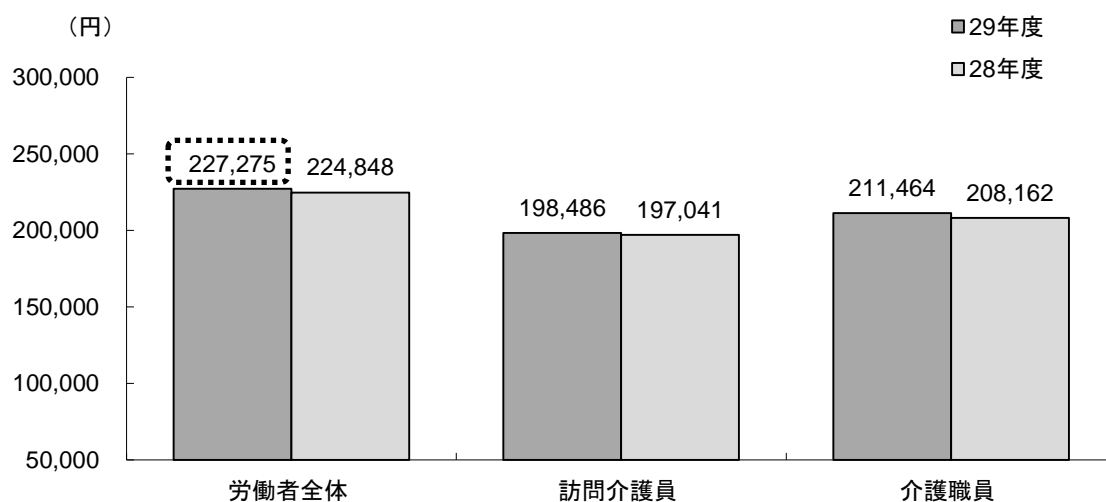


※「その他」、「いずれも取り組んでいない」、「無回答」の項目は省略

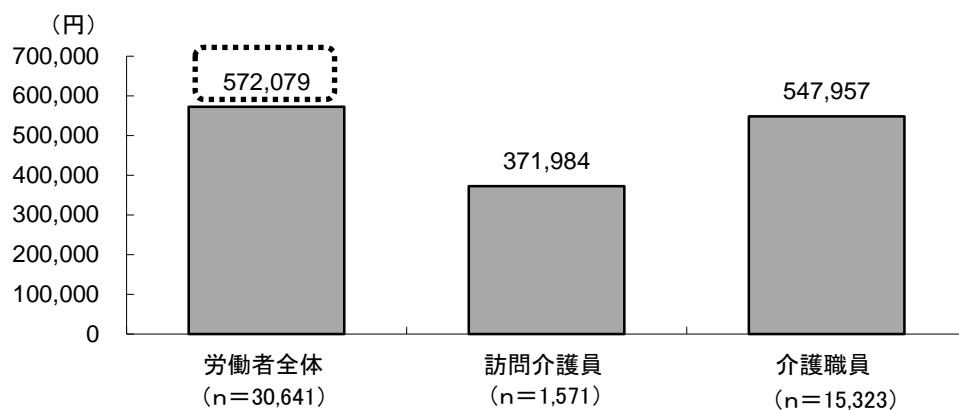
## 5 賃金・賞与

### (1) 労働者の所定内賃金と賞与

労働者の所定内賃金（月給の者）は平均で227,275円（224,848円）であった。

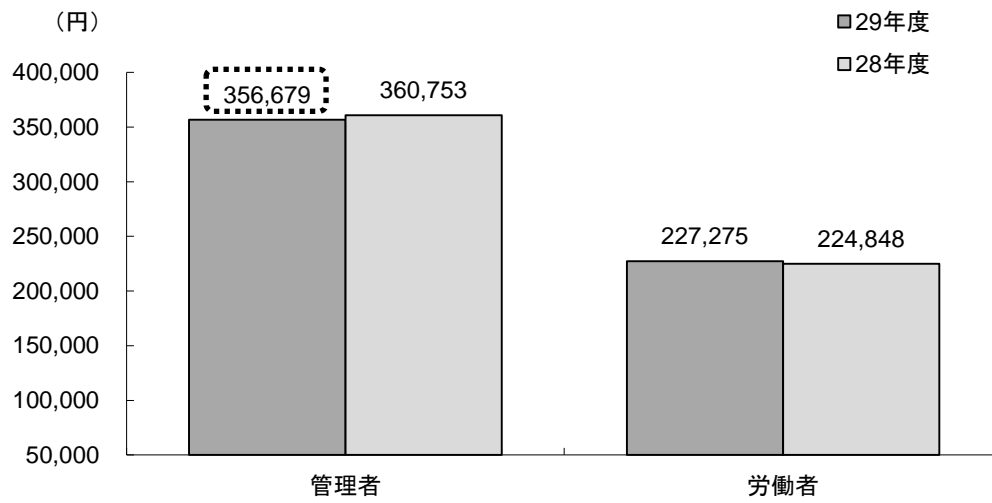


労働者の賞与（月給の者）は平均で572,079円であった。

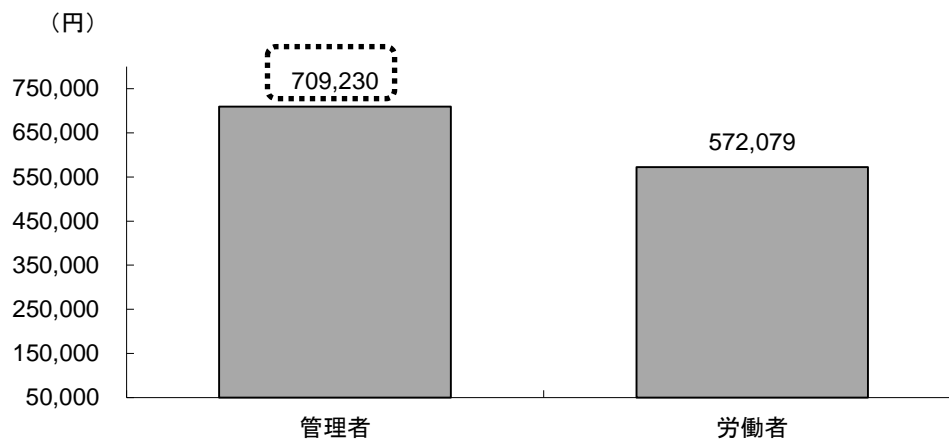


(2) 管理者の所定内賃金と賞与

管理者の所定内賃金（月給の者）は平均で 356,679 円（360,753 円）であった。



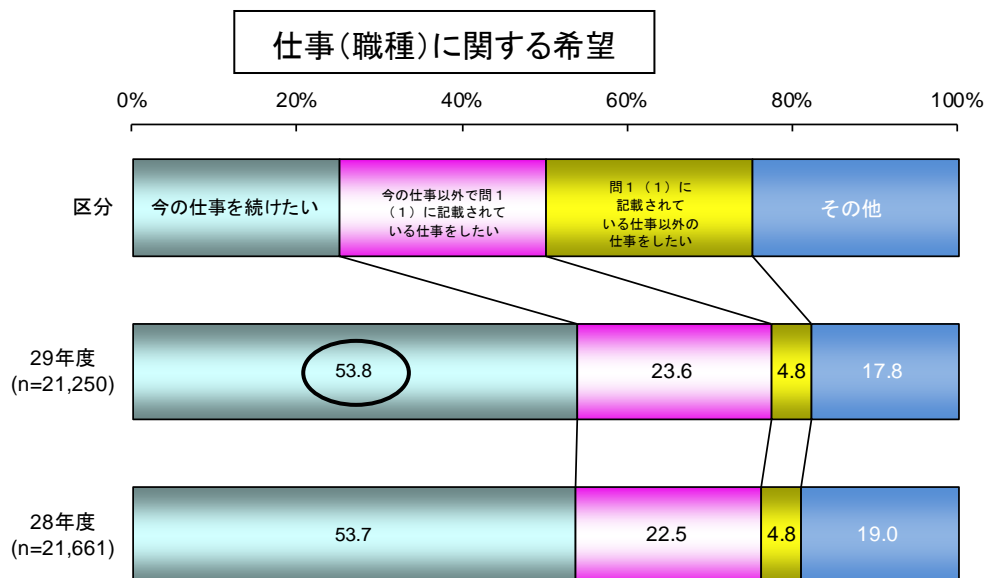
管理者の賞与（月給の者）は平均で 709,230 円であった。



## ■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

### 6 仕事（職種）に関する希望・目指す職種

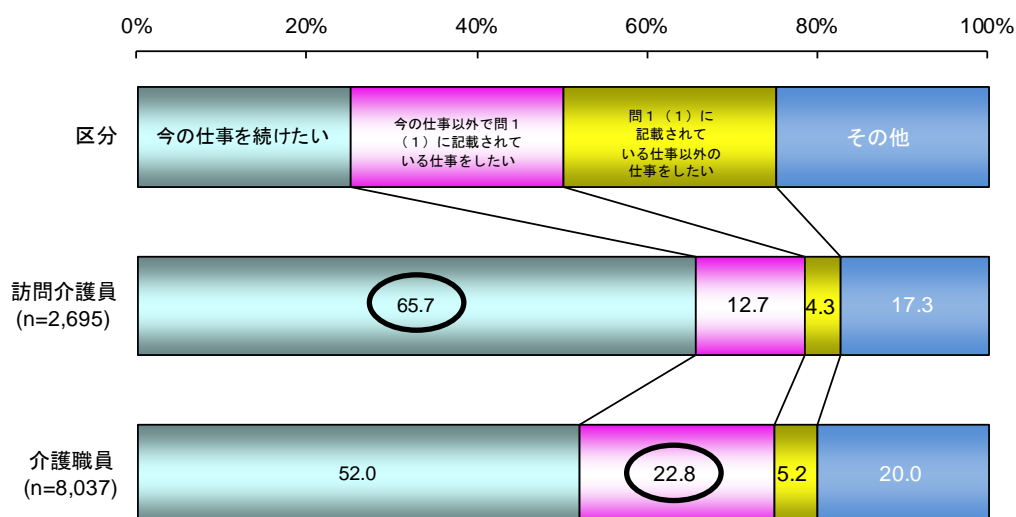
(1) 「今の仕事を続けたい」 53.8% (53.7%)、「今の仕事以外で問1(1)に記載されている仕事をしたい」 23.6% (22.5%)であった。



※(問1(1)の職種とは、訪問介護員、サービス提供責任者、看護職員、介護職員、生活相談員、介護支援専門員(ケアマネジャー)、PT・OT・ST等のことを指す)

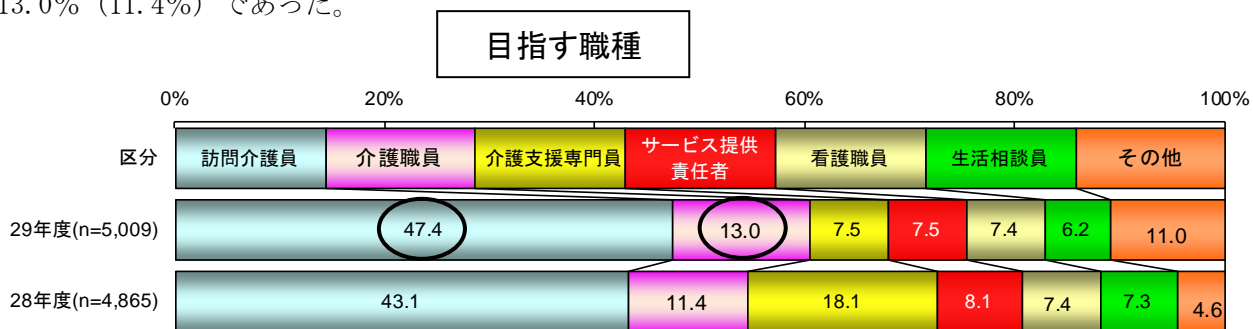
※「わからない」、「働きたくない」、「無回答」を合わせた数値を「その他」としている。

訪問介護員と介護職員の2職種別で見た場合、訪問介護員は「今の勤務先で働き続けたい」が65.7%、介護職員では、「今の仕事以外で問1(1)に記載されている仕事をしたい」が22.8%であった。



※「わからない」、「働きたくない」、「無回答」を合わせた数値を「その他」としている。

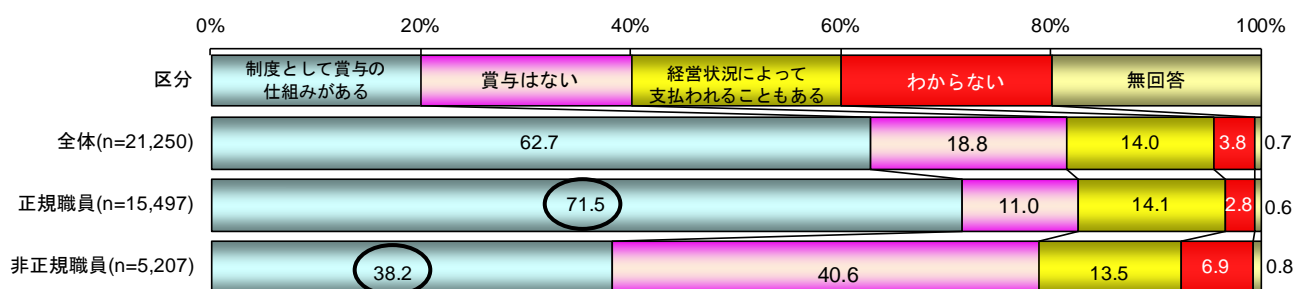
(2) 仕事（職種）に関する希望が「今の仕事以外で問1（1）に記載されている仕事をしたい」と回答した方のうち「目指す職種」では、訪問介護員が47.4%（43.1%）で最も高く、次いで介護職員13.0%（11.4%）であった。



※その他には、「その他」のほか「PT・OT・ST等」、「無回答」含む。

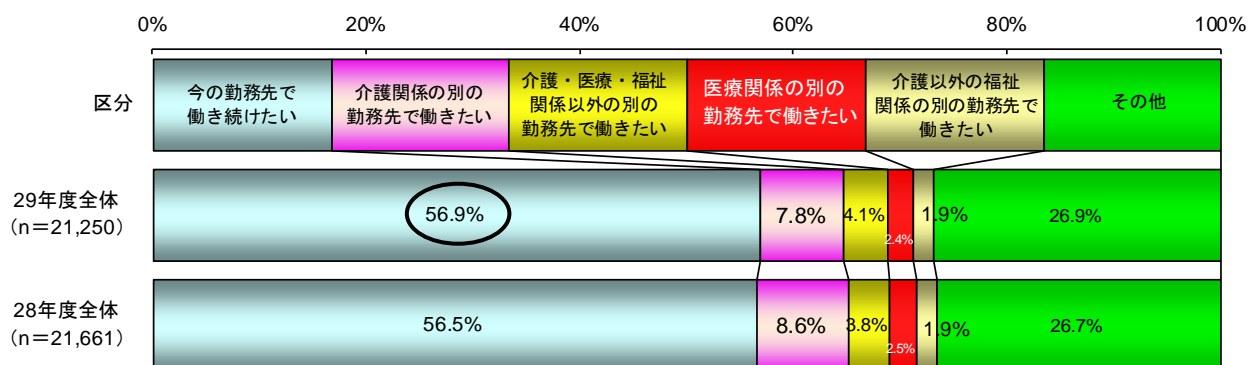
## 7 賞与の状況

就業形態別でみた場合、「制度として賞与の仕組みがある」は、正規職員が71.5%、非正規職員は38.2%と大きな開きがあった。また、「経営状況によって支払われることもある」は、正規職員で14.1%、非正規職員で13.5%であった。



## 8 勤務先に関する希望

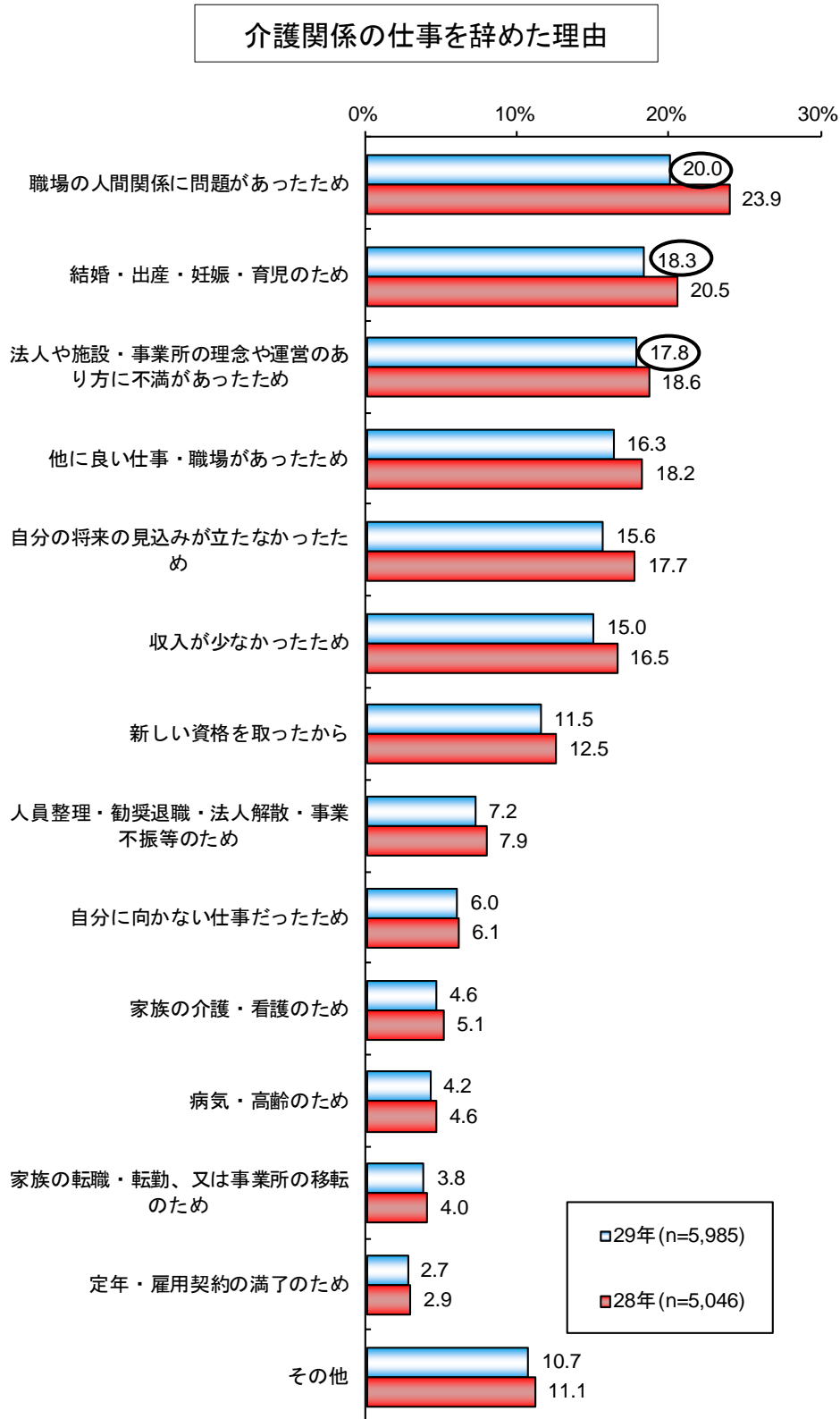
「今の勤務先で働き続けたい」56.9%、（56.5%）であった。



※「わからない」、「働きたくない」、「無回答」を合わせた数値を「その他」としている。

## 9 前職の介護職を辞めた理由

「職場の人間関係に問題があったため」が20.0%（23.9%）で最も高く、次いで「結婚・出産・妊娠・育児のため」18.3%（20.5%）、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」17.8%（18.6%）と高かった。職場環境や経営理念に対する理由が上位を占めることとなった。

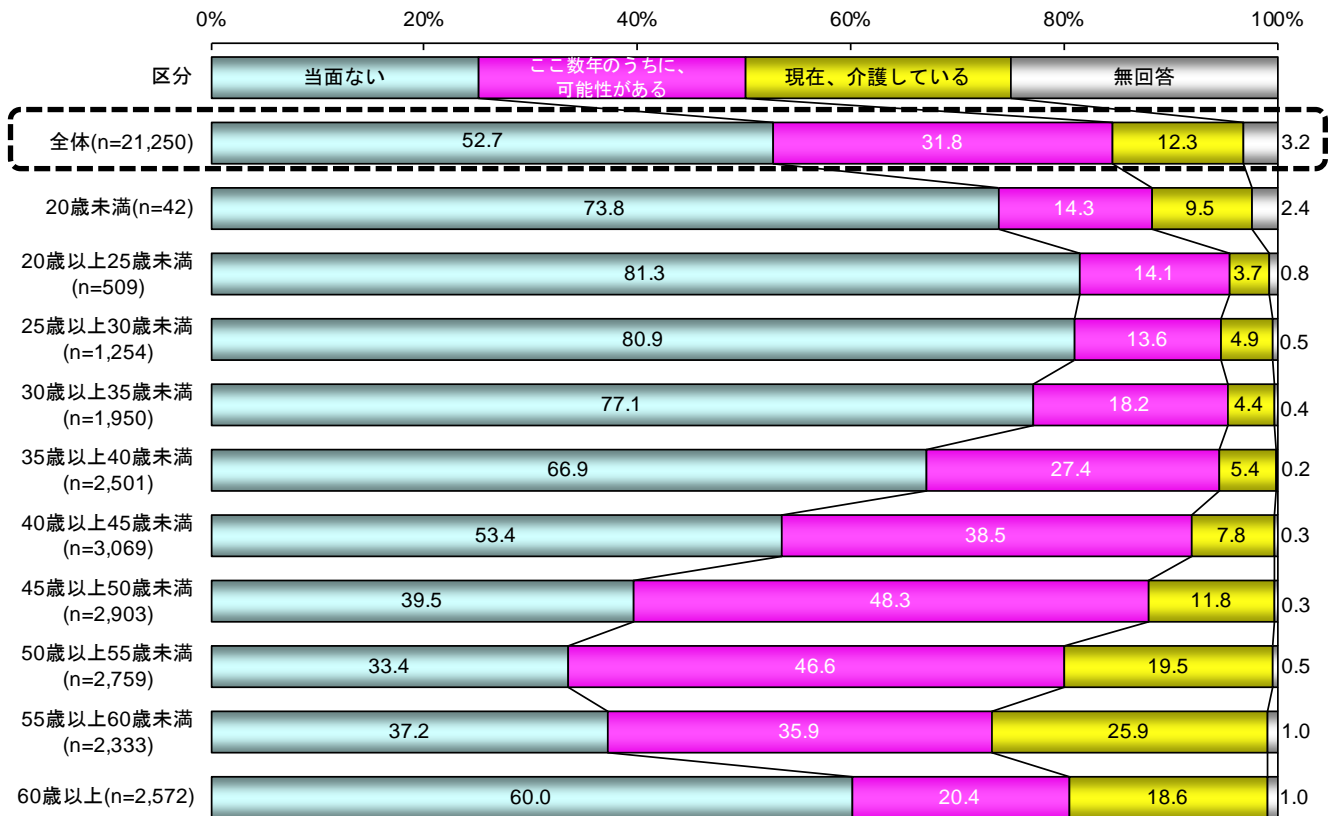


## 10 介護職の介護問題

### (1) 家族の介護の状況

「当面ない」52.7% (53.3%)、「ここ数年のうちに、可能性がある」31.8% (31.9%)、「現在、介護している」12.3% (11.9%)であった。

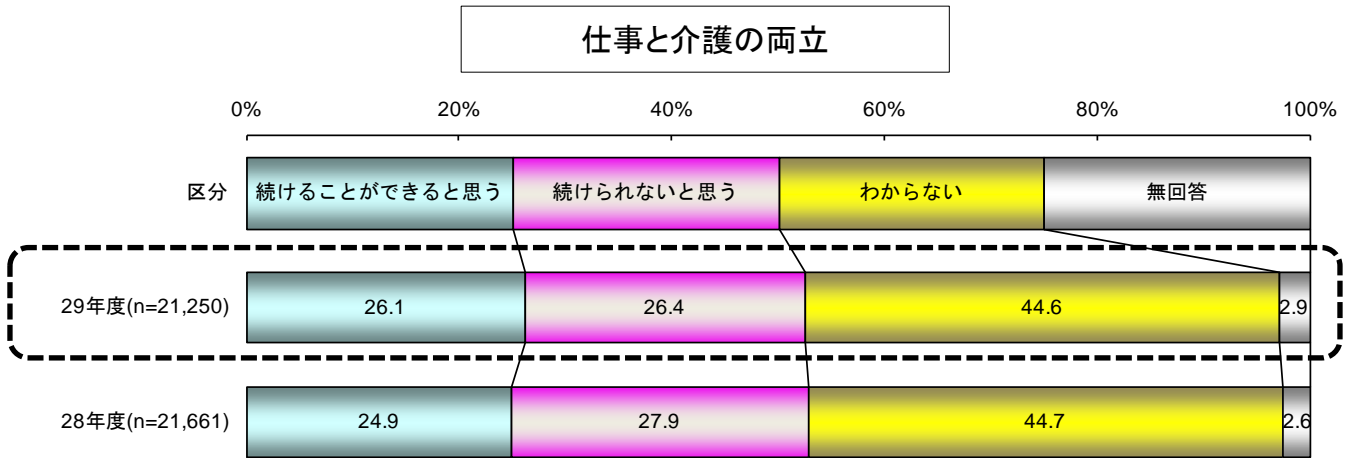
家族の介護の状況(年齢階層別)





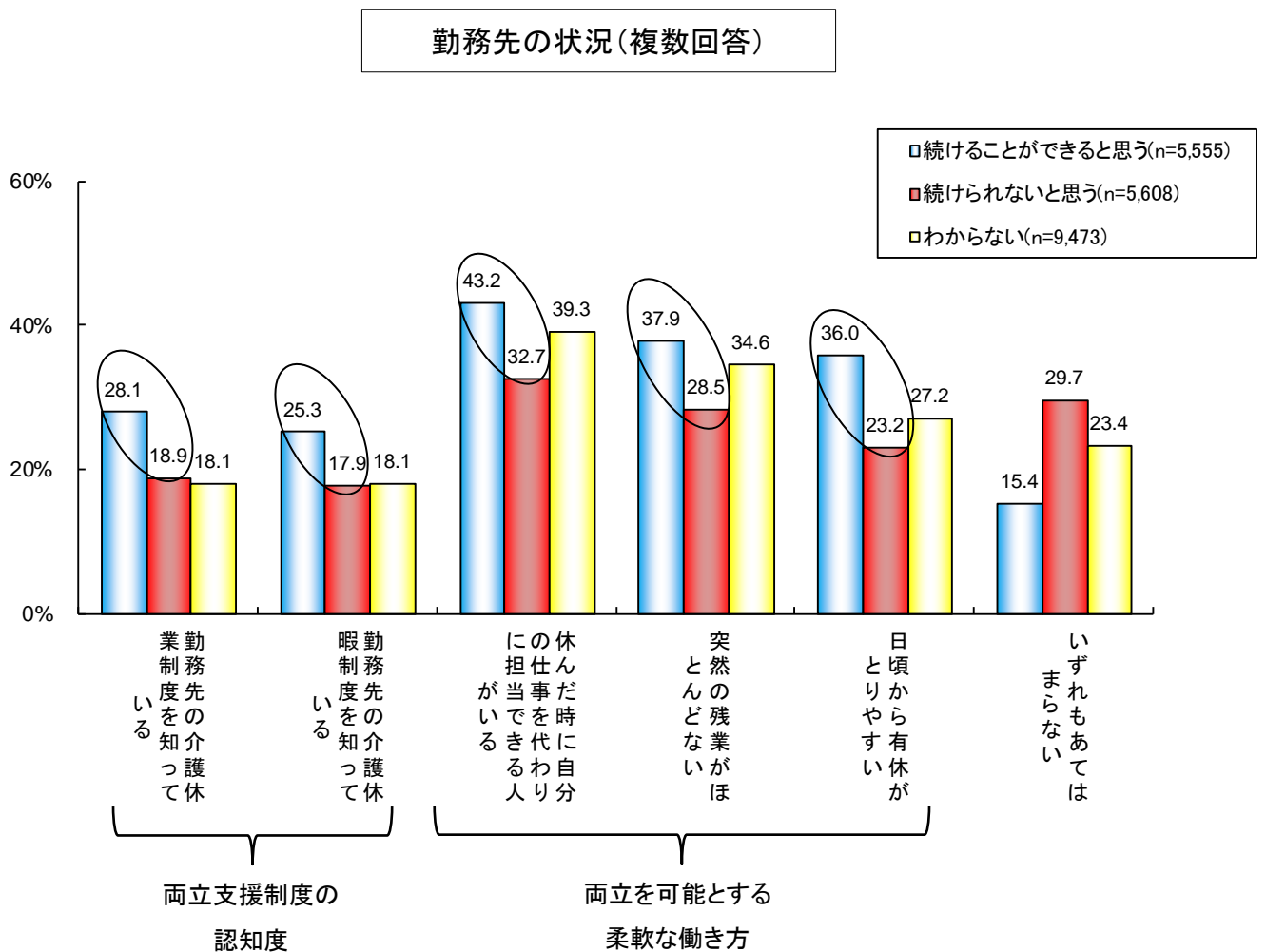
(2) 仕事と介護の両立

将来、介護に直面した場合、「続けることができると思う」26.1% (24.9%)、「続けられないと思う」26.4% (27.9%)、「わからない」44.6% (44.7%)であった。



(3) 「介護休業制度等の認知や労働環境」と仕事と介護の両立の関係

続けることができると思う人は、「両立支援制度の認知度」や、「両立を可能とする柔軟な働き方」が、続けられないと思う人に比べ全体的に高かった。



■ 事業所における介護労働実態調査結果 ■

I 雇用管理の状況

1 訪問介護員、介護職員の1年間（平成28年10月1日から平成29年9月30日まで）の採用率・離職率  
 …採用率17.8%（19.4%）、離職率16.2%（16.7%）

(%)

2職種計	訪問介護員と介護職員	回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の内			
						の1者年未満	の31者年未満以上	の3者年以上	
2職種計	就業形態別	正規職員	5,190	15.5	14.8	0.7	34.0	27.6	38.4
		非正規職員 計	4,902	20.5	17.8	2.7	43.2	25.2	31.6
		常勤労働者	2,627	20.1	19.0	1.1	41.6	26.5	31.9
		短時間労働者	4,082	20.6	17.2	3.4	44.0	24.5	31.4
職種別	訪問介護員	2,533	15.2	14.8	0.4	35.5	25.4	39.2	
	介護職員	4,573	18.9	16.7	2.1	39.9	26.7	33.4	

(注1) 2職種計の回答事業所数については、訪問介護員、介護職員の両者に回答があってもひとつの事業所数とカウントするので、職種別項目の合計と一致しない。非正規職員計の回答事業所数も同様に、常勤労働者、短時間労働者の合計と一致しない。

(注2) 採用率、離職率等の計算式は、27ページの「1 調査で使用された主な用語の定義(6)」を参照。

(%)

◎職種・形態別の

離職率と採用率は

右表のとおりである。

	回答事業所数	採用率	離職率	
2職種合計	6,178	17.8	16.2	
訪問介護	2,533	15.2	14.8	
	正規職員	1,823	17.5	17.0
	非正規職員	2,026	14.2	13.8
介護職員	4,573	18.9	16.7	
	正規職員	3,960	15.1	14.3
	非正規職員	3,563	25.0	20.6

2 早期離職防止や定着促進のための方策（複数回答）・・・「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が67.5%

(%)

回答事業所数	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	職場内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）	非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	能力や仕事ぶりを評価し、賞金などの処遇に反映している	悩み、不満などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスマスク対策を含む）	賃金水準を向上させている	仕事内容の希望を聞いて配置している	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに入れている	能力開発を充実させている（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ている	健康対策や健康管理に力を入れている	キャリアに応じた給与体系を整備している	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボリリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける。保育費用支援等）	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている	特に方策はとっていない	
全体	7,134	67.5	52.4	51.8	48.9	41.1	36.8	36.4	35.7	34.2	33.8	29.6	28.8	27.4	22.8	20.9	16.5	14.2	9.5	5.0	2.1	
訪問系	2,184	70.7	44.6	51.9	41.1	39.6	35.8	34.7	45.0	27.1	28.8	26.2	30.2	24.6	21.9	14.7	12.6	12.1	6.4	2.2	2.8	
施設系（入所型）	2,145	62.5	55.9	50.9	65.4	44.5	44.0	42.9	30.5	39.5	46.2	31.8	31.4	37.2	33.8	25.5	31.5	24.3	16.3	14.7	10.3	0.8
施設系（通所型）	2,760	68.9	56.1	52.6	42.6	39.8	32.1	32.9	32.5	35.9	28.4	30.7	27.3	25.8	25.8	21.4	17.7	13.6	14.1	8.0	3.3	2.6

※「その他」「無回答」は原則省略。以下同じ。

### 3 従業員の過不足

(1) 過不足の状況 . . . 全体では不足感（大いに不足+不足+やや不足）が 66.6%（62.6%）、「適当」が 33.0%（37.0%）

(%)

	回答事業所数	当該職種のある事業所数						+ 掲 ③) 不足感 (①+再 ②)
			① 大いに不足	② 不足	③ やや不足	④ 適当	⑤ 過剰	
全体でみた場合	8,707	6,673	9.6	24.4	32.6	33.0	0.4	66.6
訪問介護員	8,707	2,917	26.0	29.2	27.2	17.2	0.4	82.4
介護職員	8,707	5,107	12.2	23.3	31.4	31.9	1.2	66.9
看護職員	8,707	4,781	6.2	13.7	24.8	53.8	1.5	44.7
サービス責任者	8,707	2,568	4.8	11.3	15.5	67.3	1.1	31.6
PT・OT・ST等	8,707	2,027	3.8	8.1	19.5	66.7	1.8	31.5
介護支援専門員	8,707	3,993	2.5	7.6	17.2	71.5	1.1	27.3
生活相談員	8,707	3,612	1.8	6.3	13.8	77.1	1.0	21.9

(注) PT・OT・ST等：PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）等の機能訓練指導員、以下同じ。

(2) 不足している理由（複数回答） . . . 「採用が困難である」が 88.5%（73.1%）

(%)

「不足している事業所数」と	採用が困難である	離職率が高い（定着率が低い）	人事業が拡大によつて必要
4,446	88.5	18.4	10.8

(注) 「不足している」と回答した事業所=「大いに不足」+「不足」+「やや不足」

(3) 採用が困難である原因（複数回答） . . . 「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が 56.9%

(%)

回答事業所数	同業他社との人材獲得競争が厳しい	他産業に比べて、労働条件等が良くない	景気が良いため、人材が集まらない	その他	わからない
3,935	56.9	55.9	44.5	17.7	3.8

(注) 「不足している理由」として、「採用が困難である」と回答した事業所数

4 過去3年間に介護を理由に退職した従業員の有無 . . . 「介護を理由に退職した従業員はいた」が 25.4%（23.4%）

(%)

回答事業所数	いない	いた	わからない
8,707	63.7	25.4	8.2

## II 訪問介護員、介護職員に対する教育・研修の状況

人材育成の取組みのための方策（複数回答）・・・「教育・研修計画を立てている」が55.4%（56.0%）

（2職 種累 計） 回答 数	（%）									
	教育・研修計画を立てている	採用時の教育・研修を充実させている	教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている	職員に後輩の育成経験を持たせている	自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させる	能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	いずれも行っていない	その他
14,209	55.4	32.7	32.5	31.1	30.1	29.4	26.3	5.8	3.9	0.7

（注）2職種累計は、訪問介護員と介護職員の回答実数を合計して算定したものの。

## III 運営上の課題

1 介護サービスを運営する上での問題点（複数回答、最大3つまで）・・・「良質な人材の確保が難しい」が55.2%（55.3%）

回答事業所数	（%）															
	良質な人材の確保が難しい	今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を支払えない	経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない	指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	教育・研修の時間が十分に取れない	新規利用者の確保が難しい	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	管理者の指導・管理能力が不足している	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	介護保険の改正等についての的確な情報や説明が得られない	雇用管理等についての情報や指導が不足している	特に問題はない	その他
8,707	55.2	48.9	30.7	27.9	24.9	24.7	10.9	7.4	6.7	4.8	4.1	4.1	3.9	2.2	3.5	1.7

2 介護職員処遇改善加算に伴う経営面での対応状況（複数回答）・・・「一時金の支給」が61.9%（63.4%）

回答事業所数	（%）					
	一時金の支給	諸手当の導入・引き上げ	基本給の引き上げ	教育研修の充実	昇進・昇格要件の明確化	非正規職員から正規職員への登用
6,548	61.9	58.4	39.9	28.3	28.0	22.4

#### IV 労働者の個別状況(個別調査結果)

8,782事業所で介護労働に従事する者78,576人の状況。(注)労働者：事業所管理者(施設長)を除く。

1 平均年齢・・・全体47.4歳(46.8歳)、訪問介護員54.0歳(53.3歳)、介護職員44.3歳(43.8歳)

	労働者個別人数 (人)	平均年齢 (歳)
全体	78,576	47.4
介護職員	33,541	44.3
訪問介護員	13,084	54.0
看護職員	8,501	50.3
生活相談員または支援相談員	3,494	43.5
介護支援専門員	2,966	49.9
サービス提供責任者	2,630	48.4

(注)他の職種は省略。

2 保有資格 (複数回答)・・・介護福祉士40.2%(39.5%)、介護職員初任者研修36.9%(39.6%)

回答労働者数	介護福祉士	介護職員初任者研修 (注)	看護師・准看護師	介護支援専門員	実務者研修	P T ・ O T ・ S T	社会福祉士	その他の資格
78,576	40.2	36.9	14.3	8.9	3.8	3.2	1.7	5.6

(注)介護職員初任者研修(介護職員基礎研修、ホームヘルパー1級・2級を含む)

3 所定内賃金（月給の者）・・・平均賃金 労働者：227,275円（244,848円）

事業所管理者（施設長）：356,679円（360,753円）（注）労働者：事業所管理者（施設長）を除く。

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	労働者 人数 （人） 個別	平均 賃金 （円 ／ 月）	労働者 人数 （人） 個別	平均 賃金 （円 ／ 日）	労働者 人数 （人） 個別	平均 賃金 （円 ／ 時）
全体	40,139	227,275	1,426	9,796	28,026	1,157
介護職員	19,188	211,464	698	8,551	10,665	956
看護職員	4,424	271,966	159	10,935	2,987	1,477
生活相談員または支援相談員	2,773	244,062	30	7,934	419	1,046
訪問介護員	2,458	198,486	225	11,513	8,541	1,249
介護支援専門員	2,350	255,521	15	10,135	245	1,222
サービス提供責任者	1,940	230,688	31	9,350	338	1,132
（注）他の職種は省略。						
事業所管理者（施設長）	5,902	356,679	12	10,087	51	1,150

4 賞与（月給の者）

労働者：「賞与あり」が70.1%、平均額が572,079円

事業所管理者（施設長）：「賞与あり」が49.3%、平均額が709,230円

	労働者 個別 人数	賞与の有無			労働者 個別 人数 （賞与あり）	平均 賞与 （円）
		賞与 あり （%）	賞与 なし （%）	無 回答 （%）		
全体	43,703	70.1	12.2	17.6	30,641	572,079
正規職員	38,523	72.1	11.5	16.4	27,769	593,438
非正規職員	3,818	54.7	19.9	25.5	2,087	313,085
事業所管理者（施設長）	6,669	49.3	25.0	25.8	3,285	709,230

## V 法人・事業所の概況

1 法人格（経営主体）・・・民間企業が 56.0%（56.0%）、社会福祉法人が 17.4%（17.0%）

	回答事業所数	民間企業	社会福祉法人	医療法人	法人（NPO（特定非営利活動））	社会福祉協議会	社団法人・財団法人	協同組合（農協・生協）	広域連合を含む） 地方自治体（市区町村、	その他
全体	8,782	56.0	17.4	11.4	4.6	4.5	2.0	1.5	0.9	1.3
訪問系	3,408	67.2	4.2	9.2	5.2	5.6	3.3	2.1	1.1	1.5
施設系（入所型）	2,296	29.7	46.6	15.8	2.7	1.4	1.3	0.3	1.3	0.6
施設系（通所型）	2,927	62.9	10.4	10.7	5.5	5.6	1.1	1.7	0.3	1.5

2 介護サービス以外の事業の実施・・・「実施している」が 54.4%（55.0%）

	回答事業所数	実施していない	実施している	実施している内訳（複数回答）	
				療外介 関の護 係介保 事業護・サ を福社ー 実社ビ 施・ス 医以	係介 以護 外・福 の社 事社・ 業医 を療 実施関
全体	8,782	44.6	54.4	81.2	23.2
訪問系	3,408	40.9	58.1	83.6	21.5
施設系（入所型）	2,296	50.7	48.3	82.6	21.4
施設系（通所型）	2,927	44.2	54.8	77.5	26.5

3 実施している介護サービスの種類（複数回答）

・・・居宅介護支援 39.4%（37.2%）、訪問介護 38.2%（37.1%）、通所介護 27.5%（27.2%）

	回答事業所数	居宅介護支援	訪問介護	通所介護	地域密着型通所介護	訪問看護	短期入所生活介護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	通所リハビリテーション	小規模多機能型居宅介護	認知症対応型通所介護	特定施設入居者生活介護	介護老人保健施設	短期入所療養介護	訪問リハビリテーション	福祉用具貸与
全体	8,782	3,462 39.4	3,357 38.2	2,411 27.5	1,568 17.9	1,136 12.9	1,117 12.7	1,000 11.4	849 9.7	525 6.0	416 4.7	342 3.9	340 3.9	319 3.6	286 3.3	267 3.0	259 2.9
主とする介護サービスの割合	8,782	7.3	22.8	14.9	12.0	7.2	1.6	7.3	8.7	1.6	2.6	0.8	3.0	3.1	-	0.2	0.6

## VI 外国人労働者について

- 1 外国人労働者を受け入れていると回答した事業所の経緯・・・全体では「いる」が5.4%、「いない」が91.4%。  
「いる」のうち、内訳は「日系人」が17.5%、「留学生、就学生」が14.1%、「EPAによる受け入れ」が11.2%。

(%)

回答数	いない	いる	いる					
			回答数	日系人	留学生、就学生	EPAによる受け入れ	その他	無回答
8,707	91.4	5.4	474	17.5	14.1	11.2	58.6	5.5

- 2 外国人労働者を活用する予定・・・「活用する予定はある」が15.9%、「活用する予定はない」が80.1%。  
「活用する予定はある」のうち、「技能実習生」が51.9%で最も多く、次いで「EPAによる受け入れ」が39.5%、「日系人」が28.2%。

(%)

回答数	活用する予定はない	活用する予定はある	活用する予定はある						
			回答数	技能実習生	EPAによる受け入れ	日系人	留学生、就学生	その他	無回答
8,707	80.1	15.9	1,382	51.9	39.5	28.2	25.3	17.1	4.2

- 3 外国人労働者を今後活用する上での課題・・・

「利用者等との会話等における意志疎通に支障がある」は58.9%、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」は54.1%、「日本人職員との会話等における意志疎通に支障がある」が46.5%。

(%)

回答事業所数	利用者等との会話等における意志疎通に支障がある	日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある	日本人職員との会話等における意志疎通に支障がある	生活、習慣等の違いにより、日常業務に支障がある	受け入れ方法や活用方法がわからない	人件費以外にさまざまなコストがかかる	わからない	課題はない	その他	無回答
8,707	58.9	54.1	46.5	41.9	24.0	14.4	12.8	3.5	3.4	4.9



**■ 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果 ■**

## I 仕事についての考え方

### 1 現在の仕事を選んだ理由（複数回答）・・・ 「働きがいのある仕事だと思ったから」が50.1%（52.4%）

(%)

	回答労働者数	働きがいのある仕事だと思ったから	資格・技能が活かせるから	人や社会の役に立ちたいから	今後もニーズが高まる仕事だから	お年寄りが好きだから	介護の知識や技能が身につくから	（日）に働けるから 自分や家族の都合のよい時間	身近な人の介護の経験から	生きがい・社会参加のため	他によい仕事がないため	給与等の収入が多いから	特に理由はない	その他	無回答
全体	21,250	50.1	35.5	29.7	29.0	22.9	20.0	16.0	14.1	12.9	10.5	4.8	3.9	5.2	0.8
正規職員	15,497	51.0	35.4	29.9	30.6	23.0	18.0	9.2	13.4	11.8	10.5	4.8	4.3	5.4	0.8
非正規職員	5,207	47.9	36.0	29.2	25.1	22.5	25.6	35.5	15.9	15.5	10.3	4.9	2.7	4.9	1.0

### 2 現在の仕事の満足度（満足+やや満足）・・・ 「仕事の内容・やりがい」が53.3%（52.1%）

(%)

	回答労働者数	仕事の内容・やりがい	職場の人間関係、コミュニケーション	職場の環境	雇用の安定性	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	福利厚生	職業生活全体	キャリアアップの機会	人事評価・処遇のあり方	賃金	教育訓練・能力開発のあり方
全体	21,250	53.3	47.4	40.3	36.9	34.8	30.3	28.0	26.8	25.0	22.9	21.3	20.2
正規職員	15,497	53.6	46.5	39.7	37.6	32.9	28.8	29.8	26.8	27.2	22.7	21.1	20.8
非正規職員	5,207	52.6	50.1	42.1	35.0	40.7	34.1	23.1	26.7	18.6	23.8	21.4	18.5

### 3 仕事（職種）に関する希望・・・ 「今の仕事を続けたい」が53.8%（53.7%）

(%)

	回答労働者数	今の仕事を続けたい	（今の仕事以外で） 別の仕事に就きたい	わからない	（今の仕事を） 辞めたい	働きたくない	無回答
全体	21,250	53.8	23.6	13.9	4.8	2.4	1.5
正規職員	15,497	52.6	24.6	14.0	5.1	2.3	1.4
非正規職員	5,207	58.7	18.6	14.2	4.0	2.6	1.9

※（問1(1)の職種とは、訪問介護員、サービス提供責任者、看護職員、介護職員、生活相談員、介護支援専門員（ケアマネジャー）、PT・OT・ST等のことを指す）

4 勤務先に関する希望 . . . 「今の勤務先で働きたい」が 56.9% (56.5%)

	回答労働者数	今の勤務先で働きたい	わからない	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	働きたくない	介護以外の勤務先で働きたい
全体	21,250	56.9	23.2	7.8	4.1	2.4	2.4	1.9
正規職員	15,497	56.3	23.1	8.2	4.2	2.6	2.5	2.0
非正規職員	5,207	58.6	23.3	6.7	3.9	2.1	2.3	1.7

II 働く上での悩み、不安、不満等について

労働条件等の悩み、不安、不満等 (複数回答) . . . 「人手が足りない」が 53.0% (53.2%)

	回答労働者数	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	有給休暇が取りにくい	身体的負担が大きい (腰痛や体力に不安がある)	精神的にきつい	業務に対する社会的評価が低い	休憩が取りにくい	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	健康面 (感染症、怪我) の不安がある	労働時間が不規則である	労働時間が長い	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない	雇用が不安定である	不払い残業がある・多い	職務として行う医的な行為に不安がある	仕事上の怪我などへの補償がない	正規職員になれない	その他
全体	21,250	53.0	39.6	34.2	29.9	26.7	26.4	24.5	17.7	11.8	11.7	10.4	9.8	9.6	7.4	6.9	6.4	4.4	2.8	3.4
訪問系	9,199	45.2	33.4	28.3	23.4	25.8	24.5	20.2	13.5	10.1	11.8	9.4	3.5	11.7	6.6	5.1	4.4	3.6	2.6	3.8
施設型 (入所型)	4,781	68.8	51.3	45.6	43.4	35.0	34.4	29.4	38.1	16.3	19.0	13.4	19.7	4.4	8.0	8.5	11.2	5.9	2.2	2.9
施設型 (通所型)	6,541	52.9	40.0	34.8	29.0	22.1	24.0	27.5	8.2	10.9	6.2	9.8	11.4	10.5	8.0	8.3	5.6	4.5	3.4	3.3

III 労働者自身の状況について

1 現在の法人に就職した理由 (複数回答) . . . 「通勤が便利だから」が 37.6% (38.0%)、「資格・技能が活かせるから」が 36.8% (38.0%)、「やりたい職種・仕事内容だから」36.3% (36.9%)

	回答労働者数	通勤が便利だから	資格・技能が活かせるから	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	労働日、労働時間が希望とあっているから	人や社会の役に立ちたいから	賃金等の水準が適当だから	理由は特にない	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	教育研修等が充実しているから	その他
全体	21,250	37.6	36.8	36.3	35.7	23.0	22.3	9.0	7.8	7.1	6.3	6.0	3.3	2.4	6.8
正規職員	15,497	35.3	36.4	37.3	36.2	17.2	22.0	9.3	8.4	7.7	6.8	6.7	2.9	2.5	7.1
非正規職員	5,207	44.7	37.9	33.3	34.5	39.5	23.0	8.3	5.8	5.4	5.3	4.1	4.7	2.1	6.2

2 前職の有無、前職の勤務先の業種と仕事内容 . . . 「介護関係の仕事」が 32.9% (28.3%)

	回答労働者数	前職の有無		回答労働者数	前職の仕事内容				前職の仕事の就業形態		前職の仕事の勤続年数						
		前職あり	前職なし		介護・福祉・医療関係以外	介護関係の仕事	医療関係の仕事	介護以外の福祉関係の仕事	正規職員	非正規職員（パートなど）	3ヶ月以下	半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上
		全体	21,250		85.6	11.6	18,198	60.4	32.9	20.5	6.8	66.4	26.8	1.4	2.4	7.3	10.5
正規職員	15,497	83.3	14.1	12,908	59.5	34.7	20.6	7.0	69.3	23.5	1.5	2.5	7.7	11.0	14.0	8.9	48.7
非正規職員	5,207	92.4	4.8	4,811	63.0	28.9	20.2	6.2	59.0	35.6	1.1	2.1	6.2	9.4	13.7	9.3	54.6

3 介護関係の仕事をした理由（複数回答） . . . 「職場の人間関係に問題があったため」が 20.0% (23.9%)

回答労働者数	職場の人間関係に問題があったため	結婚・出産・妊娠・育児のため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	他に良い仕事・職場があったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	収入が少なかったため	新しい資格を取ったから	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	自分に向かない仕事だったため	家族の介護・看護のため	病気・高齢のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	その他	無回答	
全体	5,985	20.0	18.3	17.8	16.3	15.6	15.0	11.5	7.2	6.0	4.6	4.2	3.8	2.7	10.7	4.7
正規職員	4,476	21.0	13.9	19.7	17.6	17.3	16.6	12.8	7.5	6.1	4.1	3.5	3.2	2.0	11.5	5.5
非正規職員	1,389	16.9	32.5	12.4	12.3	10.7	10.5	7.1	6.1	5.6	6.3	6.3	5.7	4.8	8.2	2.4

IV 家族の介護

1 家族の介護の状況 . . .

「現在、介護している」が 12.3%

	回答数	現在、介護している	ここ数年のうち、可能性がある	当面ない
全体	21,250	12.3	31.8	52.7
20歳未満	42	9.5	14.3	73.8
20歳以上25歳未満	509	3.7	14.1	81.3
25歳以上30歳未満	1,254	4.9	13.6	80.9
30歳以上35歳未満	1,950	4.4	18.2	77.1
35歳以上40歳未満	2,501	5.4	27.4	66.9
40歳以上45歳未満	3,069	7.8	38.5	53.4
45歳以上50歳未満	2,903	11.8	48.3	39.5
50歳以上55歳未満	2,759	19.5	46.6	33.4
55歳以上60歳未満	2,333	25.9	35.9	37.2
60歳以上	2,572	18.6	20.4	60.0

2 仕事と介護の両立（複数回答） . . .

「続けることができると思う」が 26.1%、「続けられないと思う」が 26.4%

回答数	続けることができると思う	続けられないと思う	わからない
21,250	26.1	26.4	44.6

3 仕事と介護の両立の関係（複数回答）・・・「続けることができると思う」と回答した方は、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」などすべての項目で「続けられないと思う」と回答した方に比べて回答割合が高かった。

	回答労働者数	休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる	突然の残業がほとんどない	日頃から有休がとりやすい	勤務先の介護休業制度を知っている	勤務先の介護休暇制度を知っている	いずれもあてはまらない	無回答
続けることができると思う	5,555	43.2	37.9	36.0	28.1	25.3	15.4	1.9
続けられないと思う	5,608	32.7	28.5	23.2	18.9	17.9	29.7	2.0
わからない	9,473	39.3	34.6	27.2	18.1	18.1	23.4	2.0

## V 回答労働者の基本属性

	回答労働者数	性別		平均年齢(歳)
		男	女	
全体	21,250	22.3%	75.0%	45.6
介護職員	8,037	24.7%	72.8%	43.1
介護支援専門員	2,797	21.8%	74.9%	50.5
看護職員	2,742	8.6%	88.5%	46.9
訪問介護員	2,695	12.5%	83.9%	48.6
サービス提供責任者	2,136	15.4%	81.6%	48.3
生活相談員	1,807	37.6%	60.2%	42.8
P T ・ O T ・ S T 等	517	60.5%	38.5%	36.2
その他	519	45.9%	51.4%	46.3

## ◎ 本調査における用語の定義等

### 1 調査で使用された主な用語の定義

#### (1) 就業形態について

①「正規職員」とは、本調査では雇用している労働者で雇用期間の定めのない者をいう。

②「非正規職員」とは、本調査では正規職員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等)をいう。

#### (2) 勤務形態について

① 常勤労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者。

② 短時間労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

※労働者調査では、非正規職員を所定労働時間「正規職員と同じ」と所定労働時間「正規職員より短い」との二つに分類した。

#### (3) 訪問介護員について

介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。

#### (4) 介護職員について

訪問介護以外の介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

#### (5) 介護保険サービス系型区分について

本調査では、主な介護サービスの種類を下記の介護保険サービス系型に区分した。

・訪問系 ・施設系(入所型) ・施設系(通所型) ・その他

※詳細については、各報告書の「主な用語の定義」を参照されたい。

#### (6) 採用率、離職率は下記の式による。

採用率＝平成29年度(注1)の採用者数÷平成28年9月30日の在籍者数(注2)×100

離職率＝平成29年度の離職者数÷平成28年9月30日の在籍者数×100

増加率＝平成29年度の(採用者数－離職者数)÷平成28年9月30日の在籍者数×100

(注1)平成29年度とは、平成28年10月1日から平成29年9月30日までをいう。

(注2)平成28年9月30日の在籍者数は、採用者数・離職者数について回答のあった事業所における平成29年9月30日の職種別在籍者数(注3)－採用者数＋離職者数である。

(注3)平成29年9月30日の職種別在籍者数は、採用者数・離職者数について回答のあった事業所における平成29年10月1日の職種別在籍者数を用いている。

#### (7) その他の用語の定義については、各報告書の「主な用語の定義」を参照されたい。

### 2 その他

回答事業所数 8,782 は「訪問リハビリテーション」「居宅療養管理指導」「福祉用具貸与」「特定福祉用具の販売」を含んだ数であり、8,707 はそれらを除いた数である。

## ◎ 調査研究体制

### 【調査検討委員会】

座長 佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
松下 洋三	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
菅野 雅子	フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント
久志 実	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

## 【諮問委員会】

野田 和彦	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
西岡 修	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
三根 浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
遠藤 健	一般社団法人 全国介護付きホーム協会 副代表理事
小林 由憲	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
田中 雅子	公益社団法人 日本介護福祉士会 元名誉会長
堀田 聰子	慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科 教授

## ◎ 調査の概要

### 1 調査対象

(1)「事業所における介護労働実態調査」は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所のうちから無作為抽出(18,000 事業所)してアンケート調査を実施した。

うち有効調査事業所数 17,638 事業所で有効回答のあったのは 8,782 事業所であった。(有効回答率 49.8%)

(2)「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は、上記の事業所の中から一事業所あたり介護にかかわる労働者 3 名を上限に、無作為に選出した 54,000 人に対し調査票を配布して、アンケート調査を実施した。

うち有効対象労働者数 52,914 人で有効回答のあったのは 21,250 人であった。(有効回答率 40.2%)

### 2 調査対象期日

原則として平成 29 年 10 月 1 日現在とした。

### 3 調査実施期間

平成 29 年 10 月 1 日～10 月 31 日

「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を同時に実施した。

### 4 調査の方法

- ・「事業所調査」: 上記 1(1)の事業所に対し、調査票を郵送にて配付し郵送にて回収した。
- ・「労働者調査」: 上記事業所に労働者調査票 3 通を同送し、同事業所で最も事業収入の多い介護サービスの種類により指定した職種の数 3 名を選んでもらい、調査への協力を依頼した。なお、1 事業所の割り当てが 3 名のみなので、主たる職種を指定しており、就業形態が偏る場合は、就業形態の指定をしている。回収については、回答者から直接、郵送にて回収した。

#### 《(公財)介護労働安定センターの概要》

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働の総合的支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に労働大臣(現厚生労働大臣)から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上及び介護労働者の適正な需給調整のための援助などを通じて、介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を醸成するなど、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。