

## 第1章 実施概要

### 調査の目的

厚生労働省老健局の平成20年度介護事業経営実態調査（以下「経営実態」という。）と介護労働安定センターの平成20年度介護労働実態調査（以下「介護労働」という。）は、ともに福祉医療機構の介護保険事業者データを母集団としている。

本調査は、この2つのデータについて、介護保険事業者番号をキーとして突合させ、1つの事業所として経営実態調査上の情報と介護労働実態調査上での情報とをクロスして分析を行うことにより、経営状況から見た離職率、雇用管理の状況、労働者の意識、定着状況等を明らかにすることを目的とする。

### データマッチング

#### 1 データマッチングの手順

経営実態と介護労働の調査票上の手がかりとなるキーは介護保険事業者番号となっていることから、各調査名簿で以下の事前準備をした上で、経営実態と介護労働とのデータマッチングを行った。

##### (1) 経営実態

経営実態データには SEQ 番号はあるが、介護保険事業者番号が空欄のものがあるため、「H20 有効 SEQ 名簿」と経営実態データ（21 種類）とのマッチングを行い、経営実態データに介護保険事業者番号等の名簿情報を付与した。

経営実態データのマッチング状況は次ページに掲載した。

##### (2) 介護労働

「H20 調査対象名簿」と介護労働データとのマッチングを行い、介護労働データに介護保険事業者番号等の名簿情報を付与した。

また事業所の個別労働者データ及び労働者調査データについても同様の処理を行った。

介護労働データのマッチング状況

介護労働	介護労働 個別労働者	労働者調査	実態調査8 番名簿件数	構成比	備考
			1,902	41.9%	集計用データの対象とする(2,109)
		×	111	2.4%	
	×		85	1.9%	
	×	×	11	0.2%	
×			0	0.0%	対象なし。
×		×	0	0.0%	対象なし。
×	×		588	13.0%	
×	×	×	1,843	40.6%	経営実態データとはとマッチングさせない。(対象外)
いずれか一つにでもマッチング			2,697	59.4%	
合計			4,540	100.0%	

注: = マッチ、× = アンマッチ

経営実態データのマッチング状況

		当該調査		複数記載 マッチング計	
		サンプル数	左記調査 名称との 一致数 (注2)		
サンプル数		5,935 ( 100.0)	4,186 ( 70.5)	7,720 ( 130.1)	
H2 0有 効 SE Q 名 簿	1. 介護老人福祉施設	01n・011	160 ( 100.0)	154 ( 96.3)	375 ( 234.4)
	2. 地域密着型介護老人福祉施設	01n・012	46 ( 100.0)		50 ( 108.7)
	3. 介護老人保健施設	02F・021	144 ( 100.0)	144 ( 100.0)	316 ( 219.4)
	4. (予)訪問看護ステーション	07V・042	289 ( 100.0)	286 ( 99.0)	353 ( 122.1)
	5. (予)通所リハビリテーション	06D・062	196 ( 100.0)	196 ( 100.0)	266 ( 135.7)
	6. (予)通所介護(福祉)	05d・072	370 ( 100.0)	369 ( 99.7)	458 ( 123.8)
	7. (予)通所介護(医療)	06D・072	139 ( 100.0)	126 ( 90.6)	152 ( 109.4)
	8. 予短期入所生活介護	05d・082	174 ( 100.0)	172 ( 98.9)	221 ( 127.0)
	9. (予)特定施設入居者生活介護(福祉)	10c・092	47 ( 100.0)		47 ( 100.0)
	10. (予)特定施設入居者生活介護	11y・092	55 ( 100.0)	55 ( 100.0)	55 ( 100.0)
	11. (予)訪問介護	05d・102	1,342 ( 100.0)	1,319 ( 98.3)	1,786 ( 133.1)
	12. (予)訪問介護	06D・102	103 ( 100.0)	103 ( 100.0)	106 ( 102.9)
	13. (予)訪問入浴介護(福祉)	05d・112	690 ( 100.0)	689 ( 99.9)	1,015 ( 147.1)
	14. (予)福祉用具貸与	12t・122	517 ( 100.0)	517 ( 100.0)	517 ( 100.0)
	15. (予)認知症対応型通所介護(福祉)	05d・142	155 ( 100.0)	153 ( 98.7)	236 ( 152.3)
	16. (予)認知症対応型通所介護(医療)	06D・142	9 ( 100.0)	6 ( 66.7)	10 ( 111.1)
	17. (予)認知症対応型共同生活介護(福祉)	08g・152	267 ( 100.0)	265 ( 99.3)	298 ( 111.6)
	18. (予)認知症対応型共同生活介護(医療)	09G・152	85 ( 100.0)	85 ( 100.0)	97 ( 114.1)
	19. (予)地域密着型特定施設入居者生活介護	10c・161	6 ( 100.0)		6 ( 100.0)
	20. (予)地域密着型特定施設入居者生活介護	11y・161	13 ( 100.0)		13 ( 100.0)
	21. 夜間対応型訪問介護	05d・171	7 ( 100.0)		8 ( 114.3)
	22. (予)小規模多機能型居宅介護(福祉)	05d・182	133 ( 100.0)	133 ( 100.0)	155 ( 116.5)
	23. (予)小規模多機能型居宅介護(医療)	06D・182	20 ( 100.0)	18 ( 90.0)	20 ( 100.0)
	24. 介護予防支援	05d・191	226 ( 100.0)		231 ( 102.2)
	25. 介護予防支援	06D・191	76 ( 100.0)		77 ( 101.3)
	26. 居宅介護支援(福祉)	05d・201	344 ( 100.0)	334 ( 97.1)	462 ( 134.3)
	27. 居宅介護支援(医療)	06D・201	71 ( 100.0)	67 ( 94.4)	90 ( 126.8)
	28. (予)訪問リハビリテーション	06D・210	90 ( 100.0)		106 ( 117.8)
	29. 介護療養型医療施設(病院)	03H・0311	93 ( 100.0)	90 ( 96.8)	125 ( 134.4)
	30. 介護療養型医療施設(診療所)	04C・0312	68 ( 100.0)		69 ( 101.5)
	31. アンマッチ		0 ( - )		0 ( - )

注1:( )内はサンプル数を100とした割合

注2:サンプル数はアンマッチの数は表示していないため不一致

## 2 データマッチング件数

経営実態と介護労働とのマッチングを行った結果、総数で 2,013 件マッチングしたが、集計対象は「種類が不一致」の 385 件を除く、1,628 件とした。

経営実態とのマッチング件数（介護労働（事業所ベース））

	介護労働(事業所調査)	介護労働個別労働者(注1)	労働者調査	
マッチング総数	2,013 100.0%	23,941 100.0%	4,896 100.0%	
サービスの種類が一致	1,628 80.9%	18,967 79.2%	3,943 80.5%	集計対象
「主とするサービスの種類」と経営実態のサービスの種類が一致	1,289 64.0%	14,645 61.2%	3,132 64.0%	
1対1で一致	788 39.1%	8,154 34.1%	1,889 38.6%	
1対複数でマッチングした中の1件と一致	501 24.9%	6,491 27.1%	1,243 25.4%	
「WAM NETサービス種類コード(名簿代表)」と経営実態のサービスの種類が一致	339 16.8%	4,322 18.1%	811 16.6%	
1対1で一致	293 14.6%	3,759 15.7%	702 14.3%	
1対複数でマッチングした中の1件と一致	46 2.3%	563 2.4%	109 2.2%	
サービスの種類が不一致	385 19.1%	4,974 20.8%	953 19.5%	
「名寄せしたサービスの種類」のいずれかと経営実態のサービスのいずれかが一致	354 17.6%	4,623 19.3%	883 18.0%	
いずれにも不一致	31 1.5%	351 1.5%	70 1.4%	

(上段: サンプル数/下段: マッチング総数を100とした構成比)

介護労働個別労働者、労働者調査については介護労働(事業所)のサービスの種類に準じた。

(注1) 介護労働個別労働者とは、介護労働実態調査事業所票上で賃金台帳等を基に平成20年9月の介護労働者の賃金等の状況について1事業所該当職種20人以下を記入した労働者をいう。

### 調査研究体制

本調査では、集計データ及び集計方法、集計結果の分析等について、専門家等による「平成21年度介護労働実態調査等検討委員会特別委員会」を設置して検討を行った。

### 【特別委員会メンバー】

座長 藤井賢一郎 日本社会事業大学専門職大学院 准教授  
 堀田 聡子 東京大学社会科学研究所 特任准教授  
 花岡 智恵 日本福祉大学健康社会研究センター 主任研究員  
 新島 良夫 財団法人 介護労働安定センター 理事長

## 主な用語の定義

### 1 職種について

本調査では、主な職種である「訪問介護員」と「介護職員」を、以下のとおり定義した。

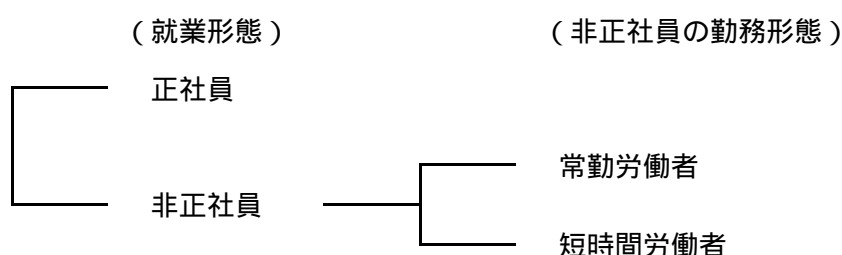
訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行うものでいわゆるホームヘルパーをいう。

介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行うものをいう。

### 2 就業形態・勤務形態について

本調査では、就業形態を下図のように「正社員」、「非正社員」の2つに区分した。

また、非正社員の勤務形態を「常勤労働者」、「短時間労働者」の2つに区分した。



#### (1) 形態について

「正社員」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のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

「非正社員」とは、本調査では、正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時雇用者、パートタイム労働者）をいう。

#### (2) 勤務形態について

常勤労働者とは、事業場の定める所定労働時間を全て勤務する者。（正社員は全て常勤労働者である。）

短時間労働者とは、1日の所定労働時間又は、1週の労働日数が常勤労働者より少ない者。

### 3 事業類型について

本報告書では主たるサービスの種類を以下の事業類型に区分した。

特養： 介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、短期入所生活介護

老健： 介護老人保健施設、介護療養型医療施設、短期入所療養介護

グループホーム（G.H）： 認知症対応型共同生活介護

有料ホーム： 特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護

通所： 通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護

訪問介護： 訪問介護、夜間対応型訪問介護

その他： 訪問入浴介護、訪問看護、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、居宅介護支援、介護予防支援、小規模多機能型居宅介護

## 調査結果利用上の注意

### 1 表記方法

- (1) 集計表中「 - 」印は、該当数値がない箇所である。
- (2) 集計表中の該当数値に「 \* 」印があるものについては、サンプル数（回答数）が少なく（30 未満）参考値との位置付けである。

### 2 集計上の取り扱い

- (1) 集計表・図・構成比（%計算値）は、原則として無回答を含む合計値を分母としている。
- (2) 集計表・図・構成比（パーセント計算値）において、四捨五入の関係で、項目の和が計の数値に合わないことがある。
- (3) 複数回答〔該当する答えのすべて（あるいは複数）を選択する方式〕の場合は、構成比（パーセント計算値）の和が 100.0 を超えるものがある。
- (4) 集計表で「( A )」は介護経営実態調査のデータを、「( B )」は介護労働実態調査のデータを表す。
- (5) 経営状況（階級区分）( A ) は以下の計算方式で算定した。

$$\text{経営実態収支差率} = \frac{(\text{事業活動収入} + \text{借入金利息補助収入}) - (\text{事業活動支出} + \text{事業外支出} + \text{役員報酬等})}{(\text{事業活動収入} + \text{借入金利息補助収入})} \times 100$$

「第 2 章 集計結果概要」では経営実態収支差率（経営状況）での分析を試みているが、一定のサービス水準を確保しているため経営実態収支差率が低い事業所、介護労働者への賃金水準を低く抑えることによって高い経営実態収支差率が高い事業所など様々なケースが考えられるため、経営実態収支差率の限界に留意する必要がある。

- (6) 経過年（ A ）は以下の計算方式で算定した。
- (7) 平均要介護度（ A ）は、各要介護度の値を の通りとし、以下の計算方式で算定した。

$$\text{要支援 1} = \text{「0.375」}$$

$$\text{要支援 2、経過的要介護、要介護 1} = \text{「1」}$$

$$\text{要介護 2} = \text{「2」}、\text{要介護 3} = \text{「3」}、\text{要介護 4} = \text{「4」}、\text{要介護 5} = \text{「5」}$$

$$\text{平均要介護度} = \frac{\text{各要介護度の値} \times \text{各要介護度の人数 (1~5 の合計)}}{1 \sim 5 \text{ の人数}}$$

- (8) 要介護度割合（ A ）は以下の計算方式で算定した。

$$\text{要介護度割合} = \frac{\text{各要介護度 (3,4,5) の人数}}{\text{利用者数}} \times 100$$

- (9) 収入に占める人件費（人件費比率のみ）の割合（ A ）以下の計算方式で算定した。

$$\text{収入に占める人件費(人件費比率のみ)の割合} = \frac{\text{人件費}}{(\text{事業活動収入} + \text{借入金利息補助収入})} \times 100$$

- (10) 収入に占める研修費の割合（ A ）は以下の計算方式で算定した。

$$\text{収入に占める研修費の割合} = \frac{\text{研修費}}{(\text{事業活動収入} + \text{借入金利息補助収入})} \times 100$$

- (11) 常勤比率（ A ）は以下の計算方式で算定した。

$$\text{常勤比率} = \frac{\text{常勤換算職員数 (常勤のみ専従、兼務は常勤換算)}}{\text{常勤換算職員数 (常勤 + 非常勤)}} \times 100$$

- (12) 正社員比率（ B ）は以下の計算方式で算定した。

$$\text{正社員比率} = \frac{\text{介護保険の指定介護サービス事業に従事する正社員数}}{\text{介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数}} \times 100$$

項目一覧（掲載、未掲載）

調査票の区分	通し番号	設問番号	項目	表		側								
				経営状況別（階級区分）（A）	開設時期別（A）	常勤換算従業員規模別（常勤+非常勤）（A）	平均要介護度階級別（A）	主たるサービスの種類別（A）	収入に占める人件費（人件費比率のみ・賞与を含む）の割合（A）	常勤比率（A）	地域区分（A）	法人の事業展開（B）	早期離職者割合	
事業所調査票（B）	1	問13	1年間の採用率階級別事業所数	訪問介護員										
			1年間の離職率階級別事業所数											
		1年間の採用率階級別事業所数	介護職員											
		1年間の離職率階級別事業所数												
	2	問13	1年間の採用者・離職者数（採用率、離職率）	訪問介護員										
				介護職員										
	3	問15	採用した者の人数・質についての評価	訪問介護員										
				介護職員										
	4	問16	現在の従業員の定着率について											
	5	問17	早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策	訪問介護職員	正社員、非正社員									
				介護職員	正社員、非正社員									
	6	問20	雇用管理責任者の選任											
7	問20	雇用管理責任者講習の受講状況												
7	問21	人材育成の取組みのための方策（複数回答）	訪問介護職員	正社員、非正社員										
			介護職員	正社員、非正社員										
8	問23	年次有給休暇の付与状況	訪問介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
			介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
9	問23	雇用保険への加入状況	訪問介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
			介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
		健康保険・厚生年金等への加入状況	訪問介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
			介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）										
任意保険への加入状況	訪問介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）												
	介護職員	正社員、非正社員（常勤、短時間）												
10	問31	個別労働者データ（勤続年数階級別）	訪問介護職員	計、月給、時間給(注2)										
			介護職員	計、月給、時間給(注2)										
11	問31	個別労働者データ（所定内賃金階級別）	全職種	月給、時間給(注2)										
			訪問介護職員	月給、時間給(注2)										
			介護職員	月給、時間給(注2)										
12			雇用管理の取組み（因子分析結果）											
労働者調査票（B）	1	問15(1)	採用時研修の受講の有無											
			採用後、指導担当の有無											
	2	問15(4)	過去1年間の研修や講習会の受講状況											
			過去1年間の研修や受講を受けた場合の受講回数											
	3	問18	今の仕事や職場に対する考え方（複数回答）											
	4	問19	現在の仕事の満足度	賃金										
				労働時間・休日等の労働条件										
				勤務体制										
				人事評価・処遇のあり方										
				福利厚生										
	教育訓練・能力開発のあり方													
5	問23	職場の特徴（複数回答）												
6	問24(1)	労働条件等の悩み、不安不満（複数回答）												
7	問24(2)	職場での人間関係等の悩み、不安不満（複数回答）												
8	問24(3)	利用者、家族等の悩み、不安不満（複数回答）												
9	問25	働く上での悩み、不安不満等の解消取り組み方法（複数回答）												
10			職場の特徴（因子分析結果）											
11			仕事に対する意識（因子分析結果）											

(注1) は第2章に掲載、 は第3章に掲載、 は本書に未掲載(介護労働センターにお問い合わせください。)

(注2) 計、月給、時間給を作成、日給はカット

(注3) 表頭、表側にある(A)は介護事業経営実態調査の項目、(B)は介護労働実態調査の項目

## 第2章 集計結果概要

### 事業所調査とのクロス集計結果

#### 1 1年間の採用率・離職率

注1：採用率及び離職率は、平成19年10月1日から9月30日までの1年間の採用者数、離職者。

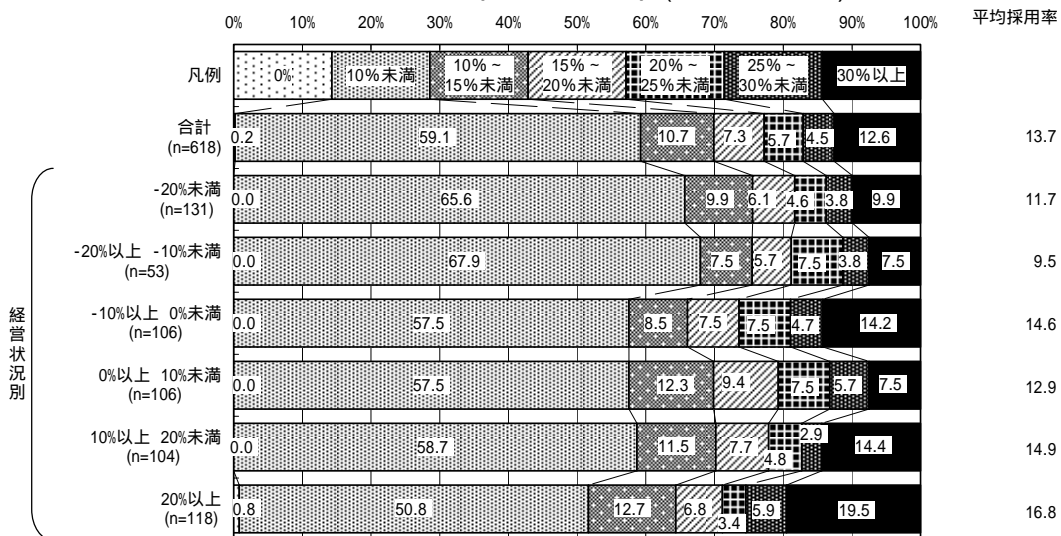
注2：「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を離職したり、解雇された者を言い、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

##### (1) 訪問介護員

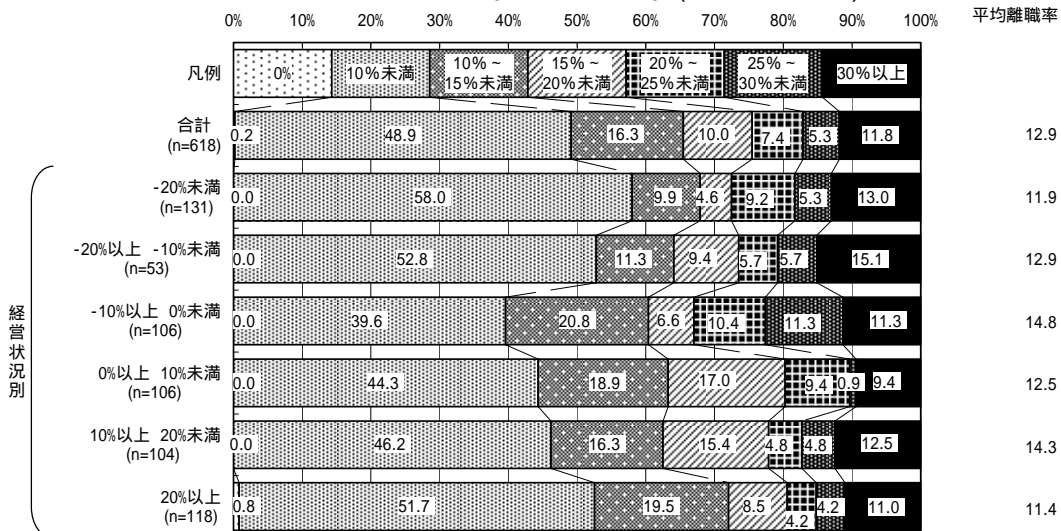
訪問介護員の採用率を経営状況別に集計したところ、採用率「10%未満」(「0%」「10%未満」の合計)は「-20%以上 -10%未満」の67.9%が最も多く、採用率「30%以上」は「20%以上」の19.5%が最も多かった。(第3章 P59 参照)

同様に離職率を経営状況別に集計したところ、離職率「10%未満」(「0%」「10%未満」の合計)は「-20%未満」の58.0%が最も多く、離職率「30%以上」は「-20%以上 -10%未満」の15.1%が最も多かった。(第3章 P61 参照)

訪問介護員・採用率(経営状況別)(n=618事業所)



訪問介護員<離職率>(経営状況別)(n=618事業所)

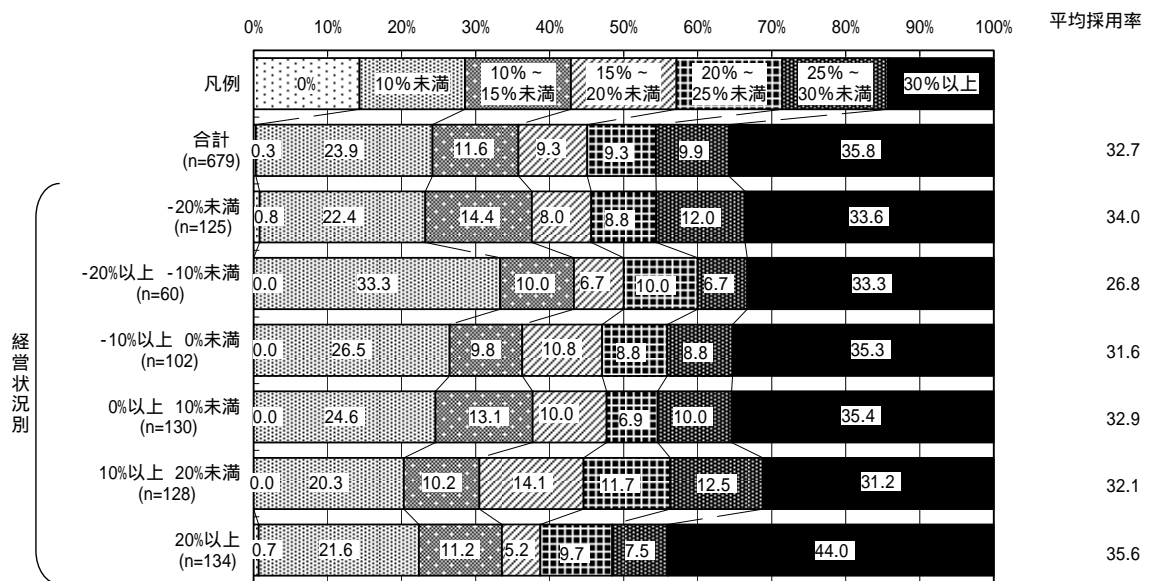


(2) 介護職員

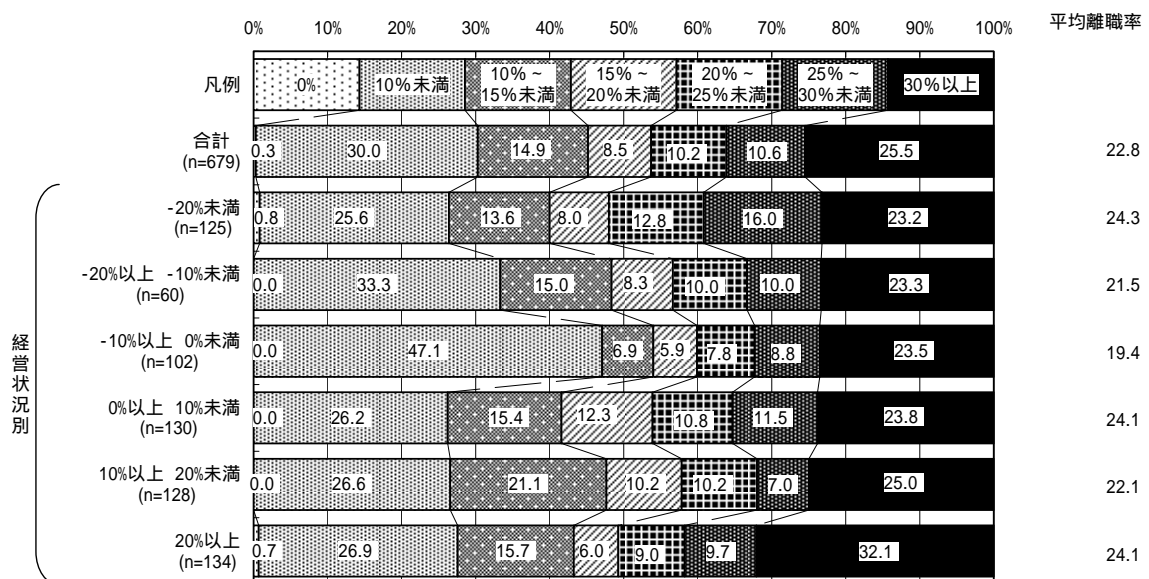
介護職員の採用率を経営状況別に集計したところ、採用率「10%未満」(「0%」「10%未満」の合計)は「-20%以上 -10%未満」の33.3%が最も多く、採用率「30%以上」は「20%以上 40%未満」の44.0%が最も多かった。(第3章 P63 参照)

同様に離職率を経営状況別に集計したところ、離職率「10%未満」(「0%」「10%未満」の合計)は「-10%以上 0%未満」の47.1%が最も多く、離職率「30%以上」は「20%未満」の32.1%が最も多かった。(第3章 P65 参照)

介護職員 < 採用率 > (経営状況別) (n=679 事業所)



介護職員 < 離職率 > (経営状況別) (n=679 事業所)

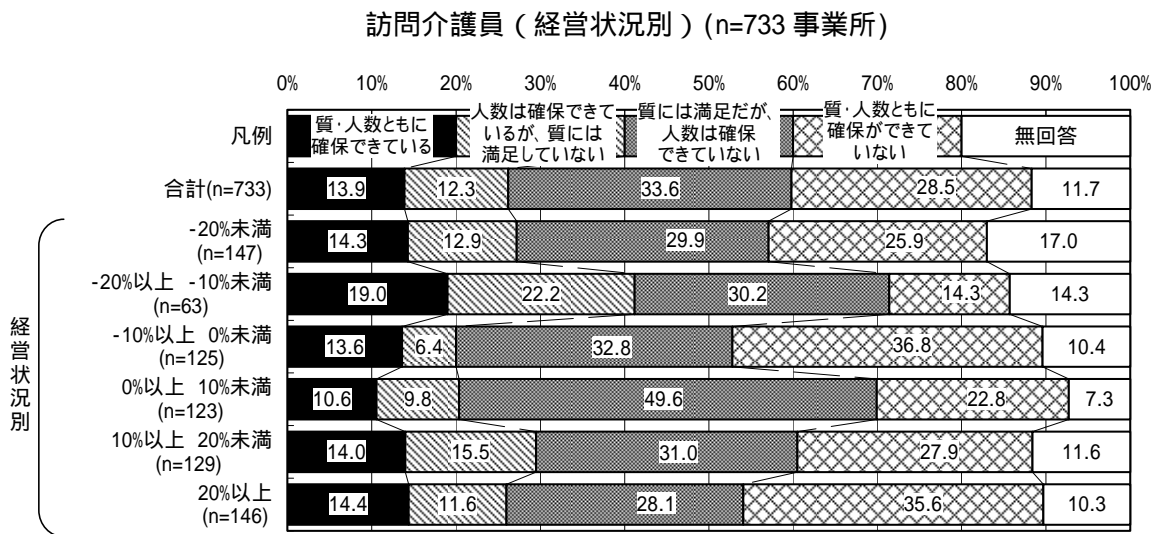


## 2 採用した者の人数・質についての評価

注：平成19年10月1日から9月30日までの1年間に採用した訪問介護員・介護職員の人数や質の評価。

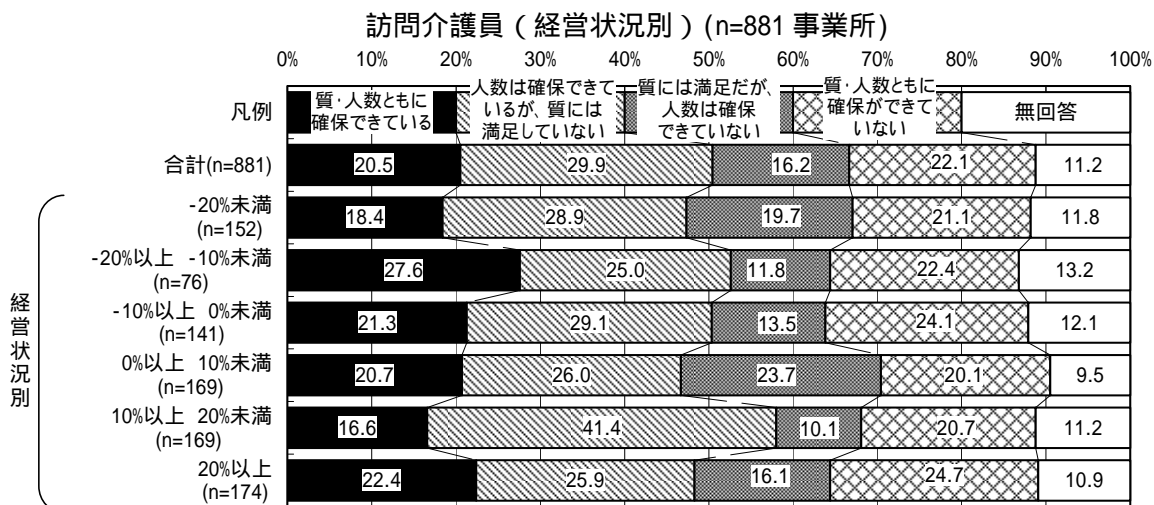
### (1) 訪問介護員

採用した者の人数・質（訪問介護員）についての評価を経営状況別に集計したところ、「質・人数ともに確保できている」は「-20%以上 -10%未満」の19.0%が最も多く、「0%以上10%未満」の10.6%が最も少なかった。一方、「質・人数ともに確保できていない」は「-10%以上0%未満」の36.8%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の14.3%が最も少なかった。（第3章 P69 参照）



### (2) 介護職員

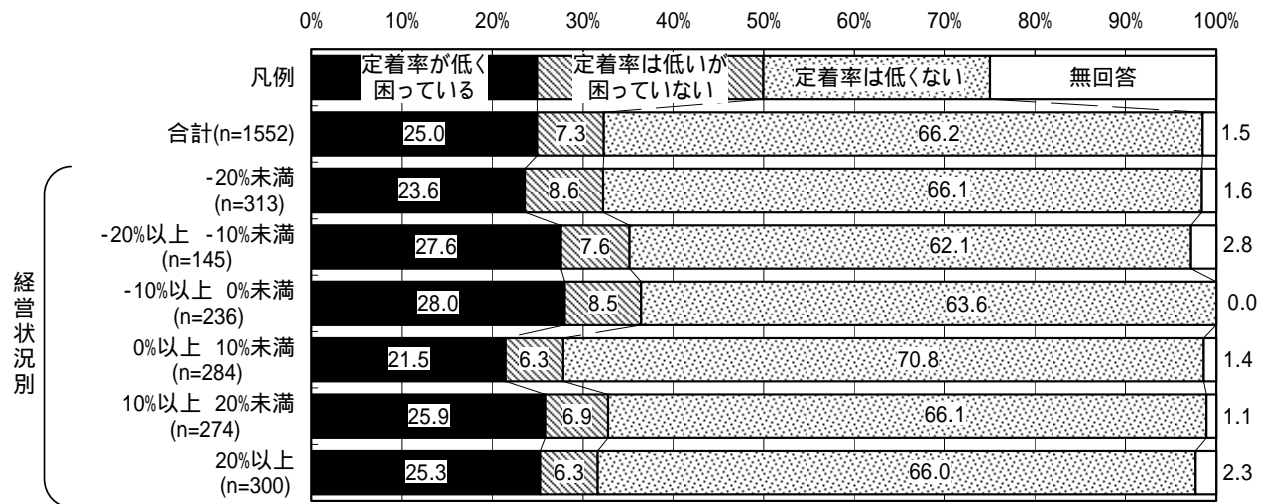
採用した者の人数・質（介護職員）についての評価を経営状況別に集計したところ、「質・人数ともに確保できている」は「-20%以上 -10%未満」の27.6%が最も多く、「10%以上20%未満」の16.6%が最も少なかった。一方、「質・人数ともに確保できていない」は「20%以上」の24.7%が最も多く、「0%以上10%未満」の20.1%が最も少なかった。（第3章 P69 参照）



### 3 現在の従業員の定着率

現在（平成 20 年 11 月調査実施現在）の従業員の定着率を経営状況別に集計したところ、「定着率が低く困っている」は「-10%以上 0%未満」の 28.0%が最も多く、「0%以上 10%未満」の 21.5%が最も少なかった。また「定着率は低くない」は「0%以上 10%未満」の 70.8%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の 62.1%が最も少なかった。（第 3 章 P71 参照）

現在の従業員の定着率（経営状況別）（n=1,552 事業所）



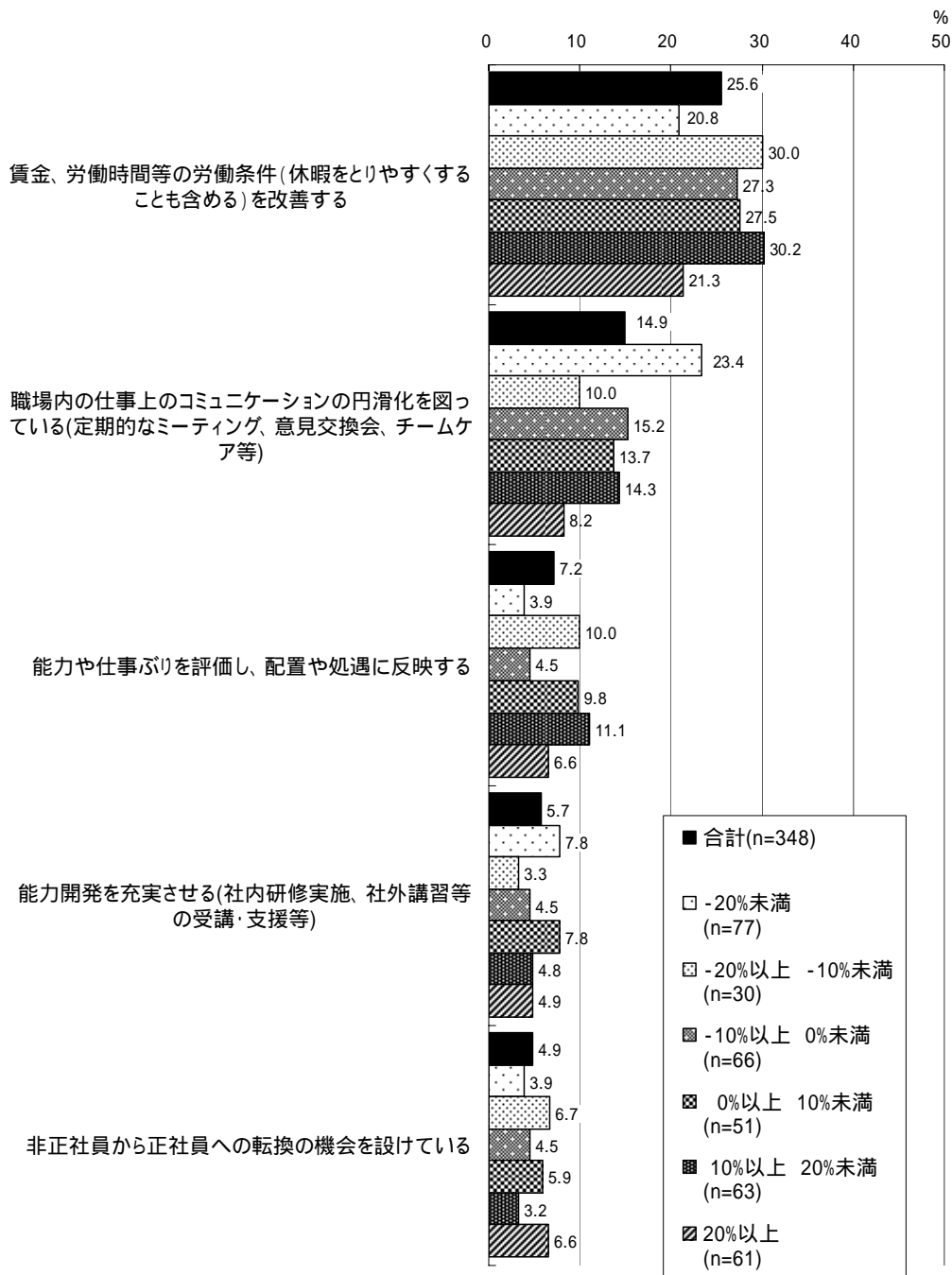
#### 4 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策

##### (1) 訪問介護員

###### 正社員

訪問介護員(正社員)について、早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策(「合計」の上位5項目)を経営状況別に集計したところ、「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」は「10%以上 20%未満」の30.2%が最も多く、「- 20%未満」の20.8%が最も少なかった。また「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)」は「- 20%未満」の23.4%が最も多く、「20%以上」の8.2%が最も少なかった。(第3章 P72 参照)

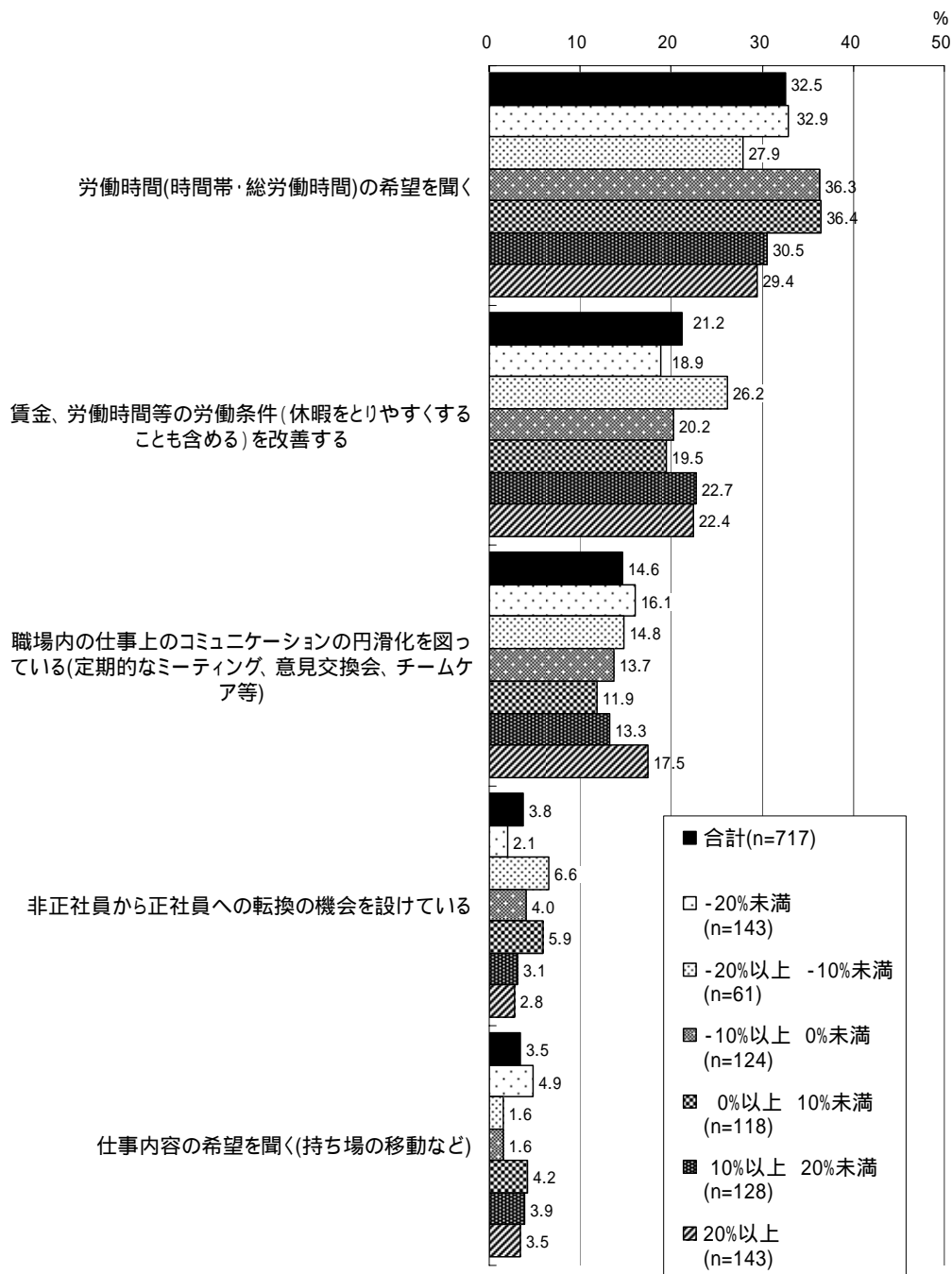
訪問介護員<正社員>(上位5項目、経営状況別)(n=348事業所)



## 非正社員

訪問介護員（非正社員）について、早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策（「合計」の上位5項目）を経営状況別に集計したところ、「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞く」は「0%以上 10%未満」の36.4%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の27.9%が最も少なかった。また「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」は「-20%以上 -10%未満」の26.2%が最も多く、「-20%未満」の18.9%が最も少なかった。（第3章 P76 参照）

訪問介護員<非正社員>（上位5項目、経営状況別）（n=717事業所）

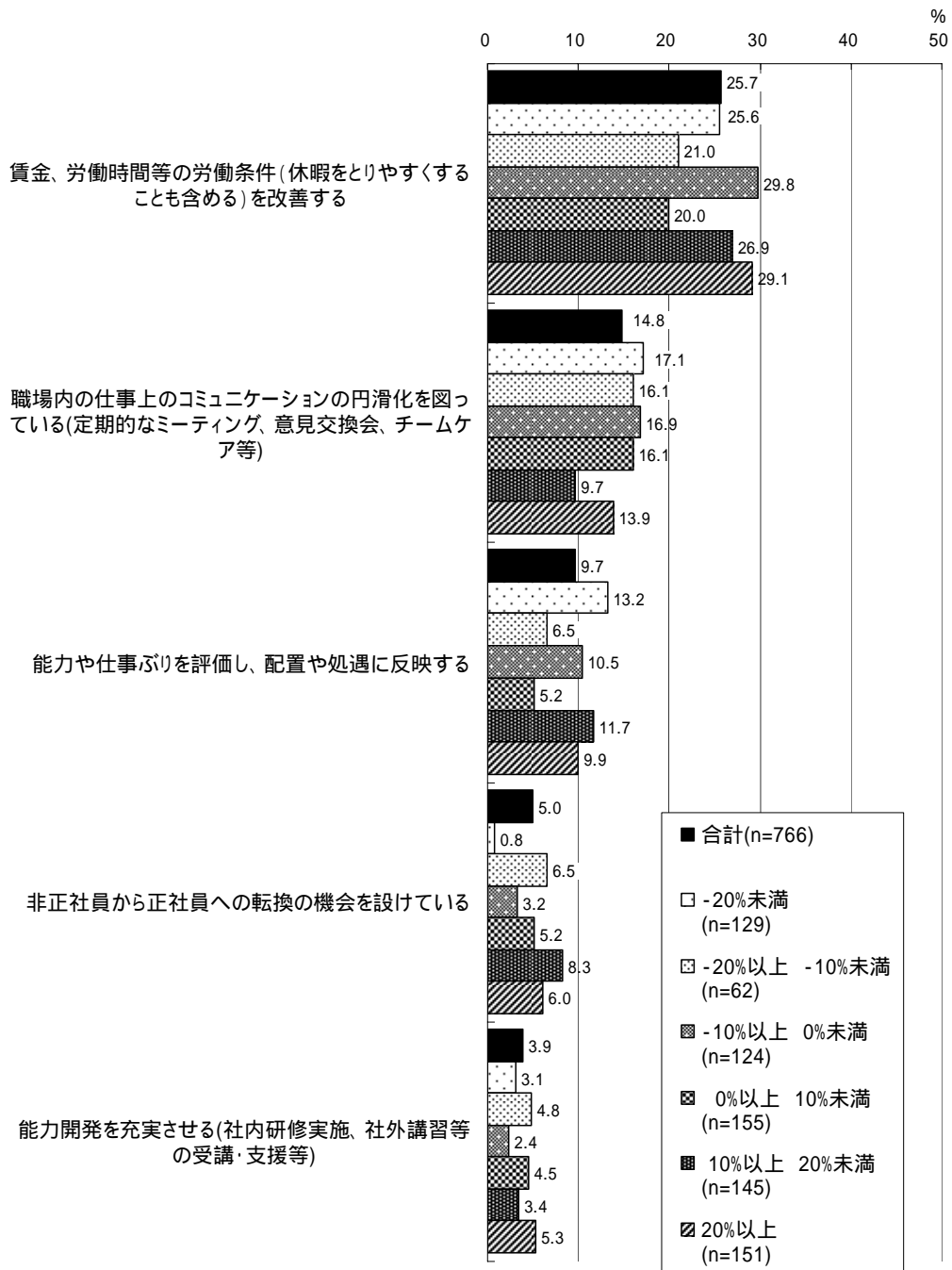


(2) 介護職員

正社員

介護職員（正社員）について、早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策（「合計」の上位5項目）を経営状況別に集計したところ、「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」は「-10%以上 0%未満」の29.8%が最も多く、「0%以上 10%未満」の20.0%が最も少なかった。また「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)」は「-20%未満」の17.1%が最も多く、「10%以上 20%未満」の9.7%が最も少なかった。（第3章 P80 参照）

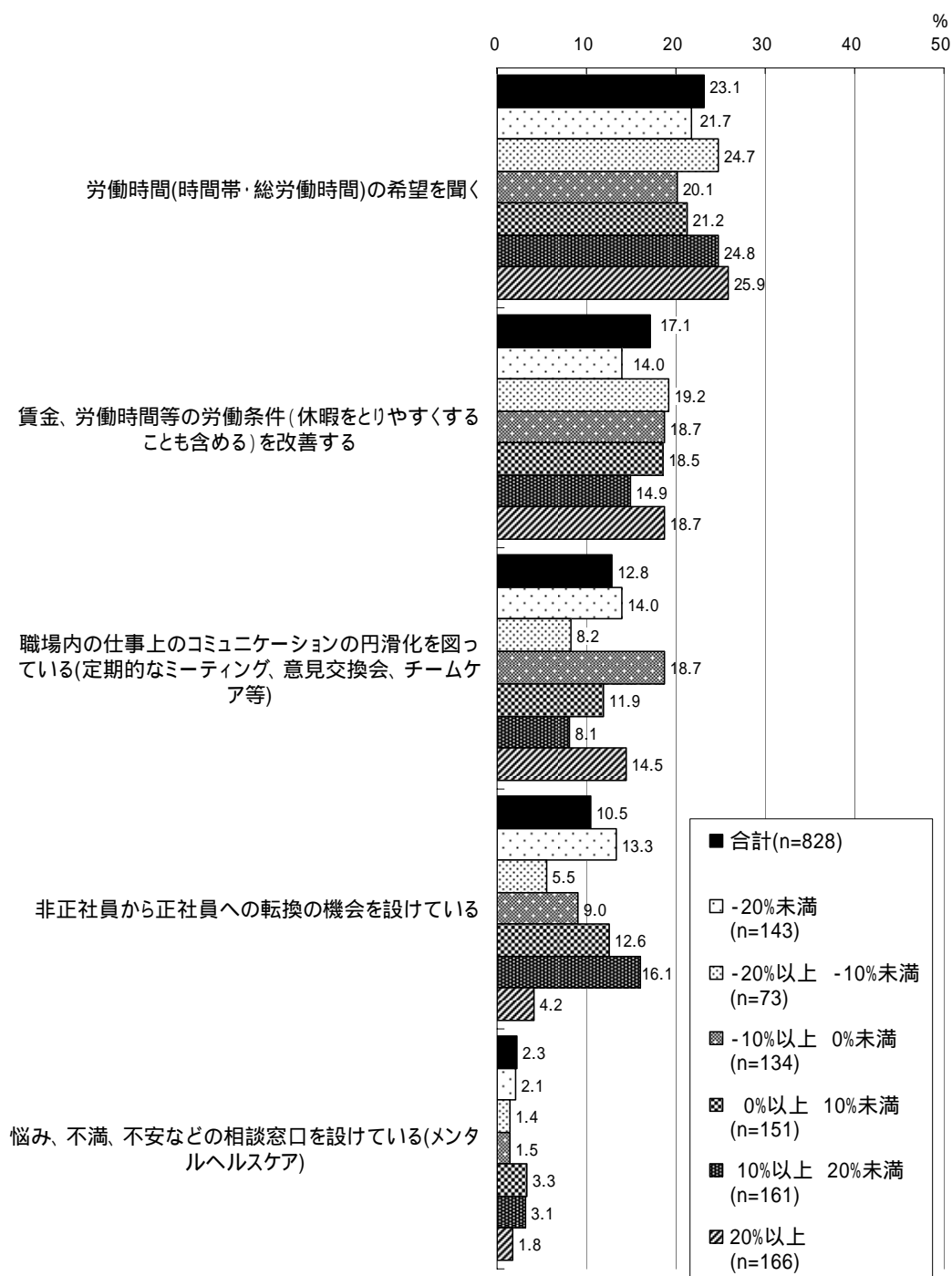
介護職員<正社員>（上位5項目、経営状況別）（n=766事業所）



## 非正社員

介護職員（非正社員）について、早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策（「合計」の上位5項目）を経営状況別に集計したところ、「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞く」は「20%以上」の25.9%が最も多く、「-10%以上0%未満」の20.1%が最も少なかった。また「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」は「-20%以上-10%未満」の19.2%が最も多く、「-20%未満」の14.0%が最も少なかった。（第3章 P84 参照）

介護職員＜非正社員＞（上位5項目、経営状況別）（n=828事業所）

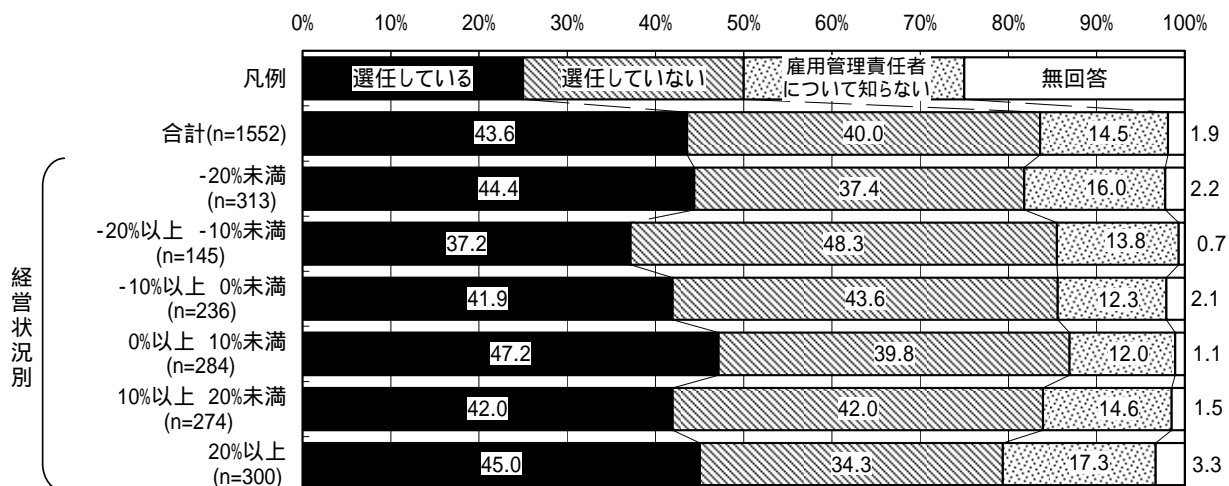


## 5 雇用管理責任者の選任状況

注：雇用管理責任者については、「介護雇用管理改善計画」（厚生労働省告示）によって「その選任・明示が重要」と定められている。

雇用管理責任者の選任状況を経営状況別に集計したところ、「選任している」は「0%以上 10%未満」の47.2%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の37.2%が最も少なかった。（第3章 P88 参照）

雇用管理責任者の選任状況（経営状況別）（n=1,552 事業所）

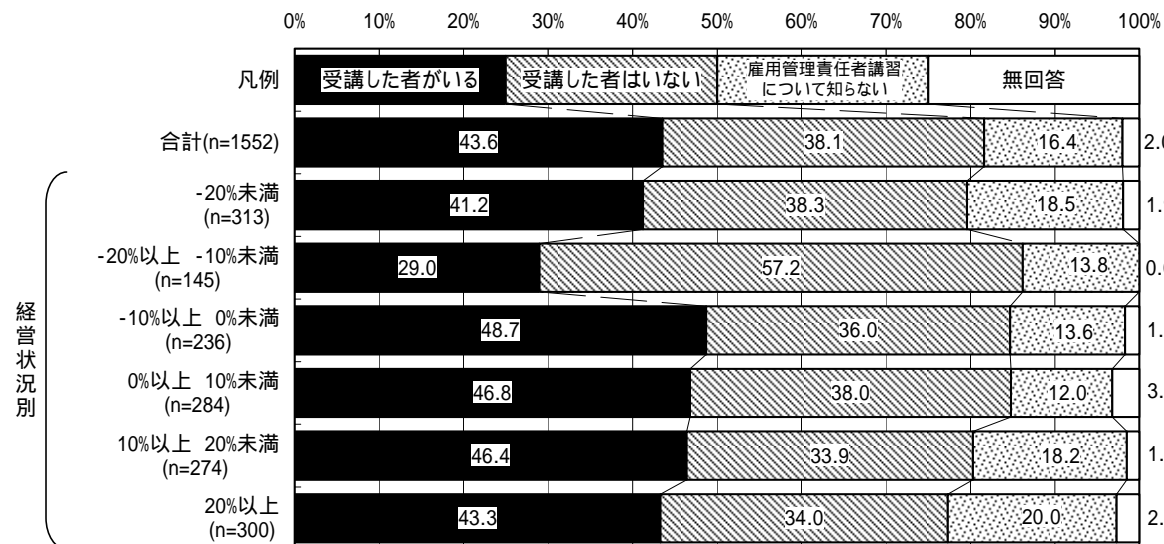


## 6 雇用管理責任者講習の受講状況

注：介護事業の雇用管理責任者を対象に雇用管理に関する基本的事項・専門的事項（募集・採用、労働条件、勤務時間、賃金等）について、介護労働安定センター各都道府県支部が行う無料の講習。

雇用管理責任者講習の受講状況を経営状況別に集計したところ、「受講した者がいる」は「-10%以上 0%未満」の48.7%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の29.0%が最も少なかった。（第3章 P89 参照）

雇用管理責任者講習の受講状況（経営状況別）（n=1,552 事業所）



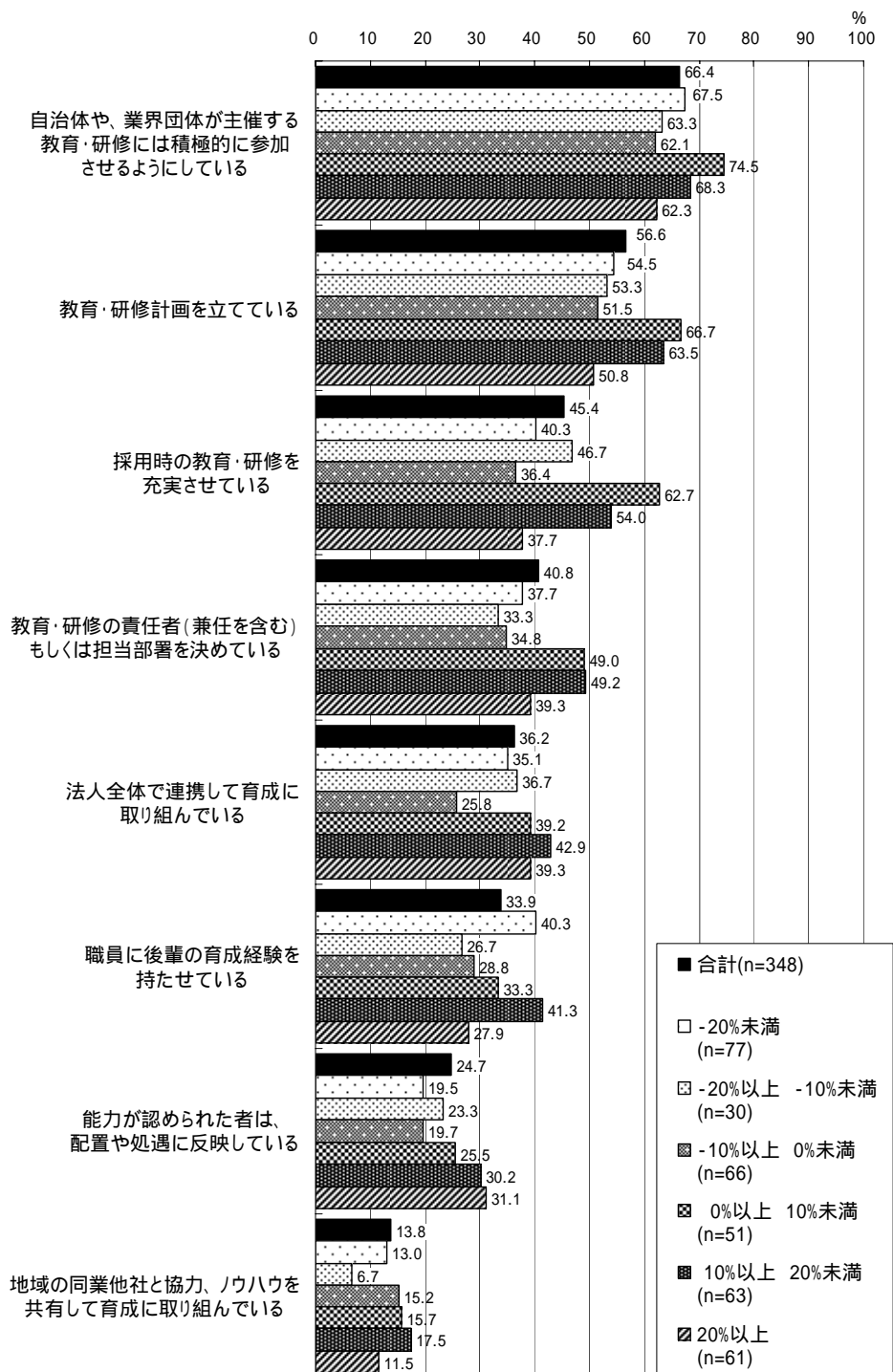
## 7 人材育成の取組みのための方策

### (1) 訪問介護員

#### 正社員

訪問介護員の正社員について、人材育成の取組みのための方策を経営状況別に集計したところ、「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ようにしている」は「0%以上 10%未満」の74.5%が最も多く、「- 10%以上 0%未満」の62.1%が最も少なかった。(第3章 P90 参照)

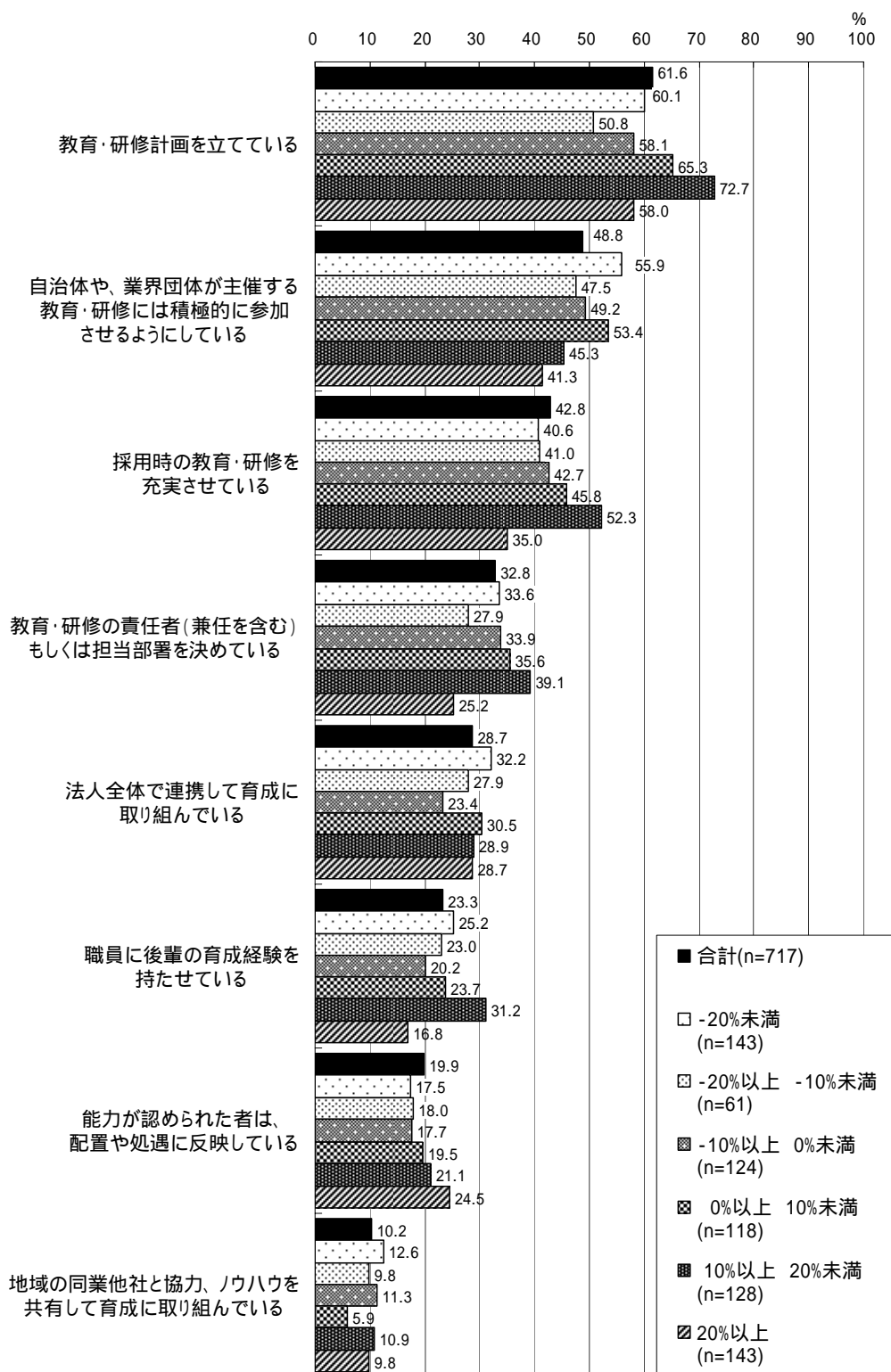
訪問介護員 < 正社員 > (経営状況別)【複数回答】(n=348 事業所)



## 非正社員

訪問介護員の非正社員について、人材育成の取組みのための方策を経営状況別に集計したところ、「教育・研修計画を立てている」は「10%以上 20%未満」の72.7%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の50.8%が最も少なかった。（第3章 P92 参照）

訪問介護員＜非正社員＞（経営状況別）【複数回答】（n=717 事業所）

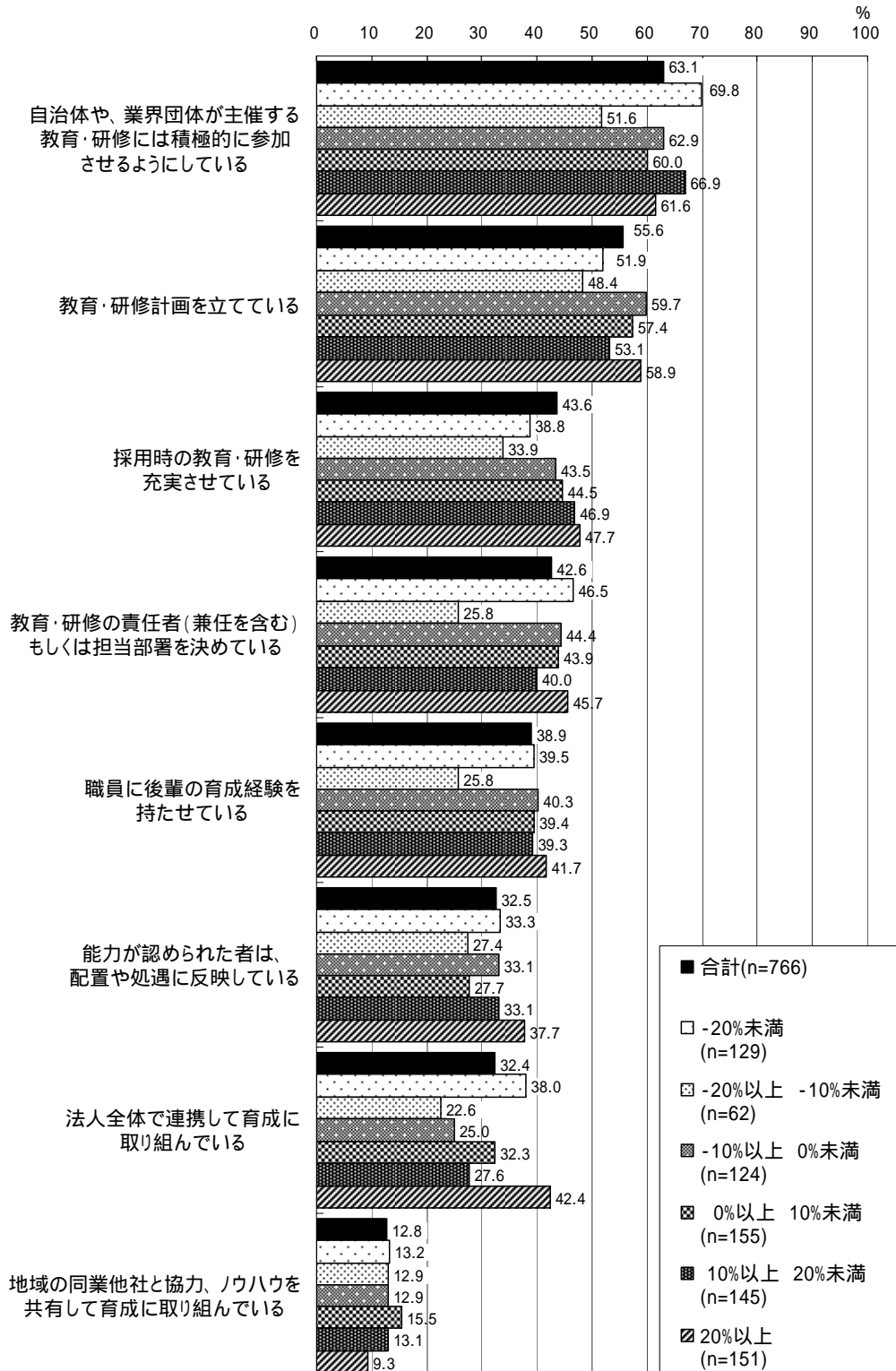


(2) 介護職員

正社員

介護職員の正社員について、人材育成の取組みのための方策を経営状況別に集計したところ、「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ようにしている」は「-20%未満」の69.8%が最も多く、「-10%以上 0%未満」の51.6%が最も少なかった。(第3章 P94 参照)

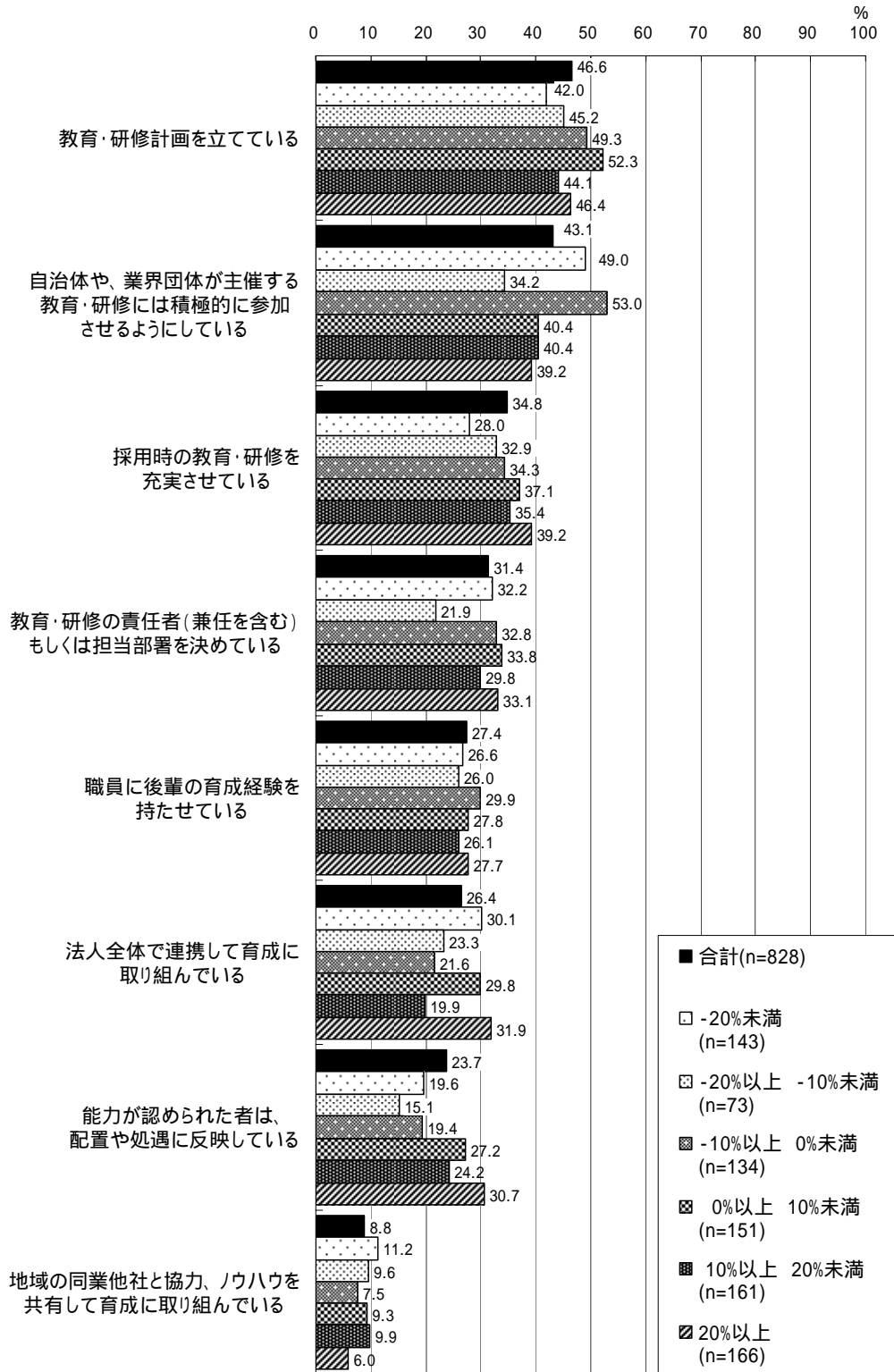
介護職員 < 正社員 > (経営状況別)【複数回答】(n=766 事業所)



## 非正社員

介護職員の非正社員について、人材育成の取組みのための方策を経営状況別に集計したところ、「教育・研修計画を立てている」は「0%以上 10%未満」の52.3%が最も多く、「-20%未満」の42.0%が最も少なかった。（第3章 P96 参照）

介護職員＜非正社員＞（経営状況別）【複数回答】（n=828 事業所）



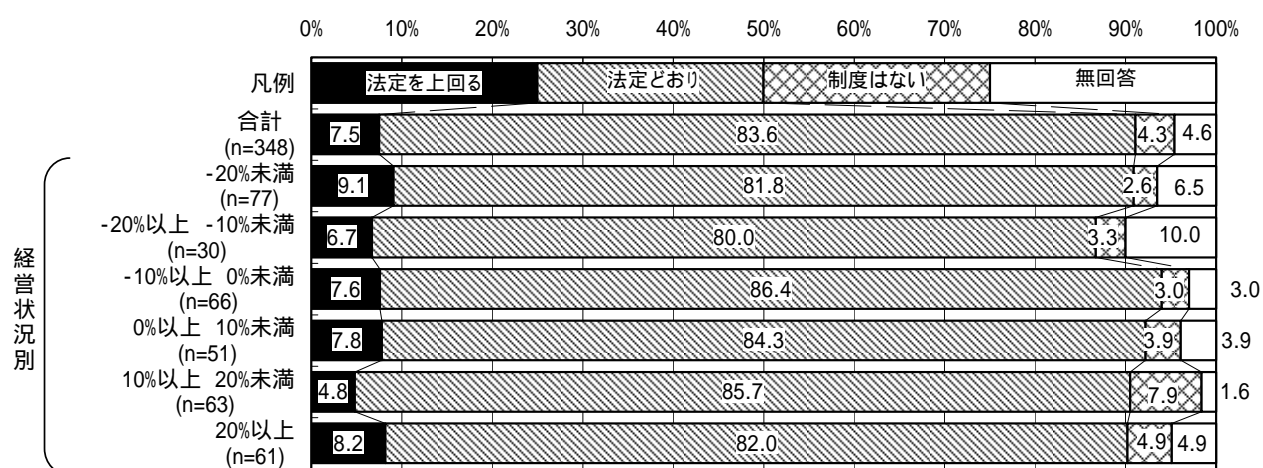
## 8 年次有給休暇の付与状況

### (1) 訪問介護員

#### 正社員

訪問介護員の正社員について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「-20%未満」の9.1%が最も多く、「10%以上20%未満」の4.8%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「10%以上20%未満」の7.9%が最も多く、「-20%未満」の2.6%が最も少なかった。（第3章 P98 参照）

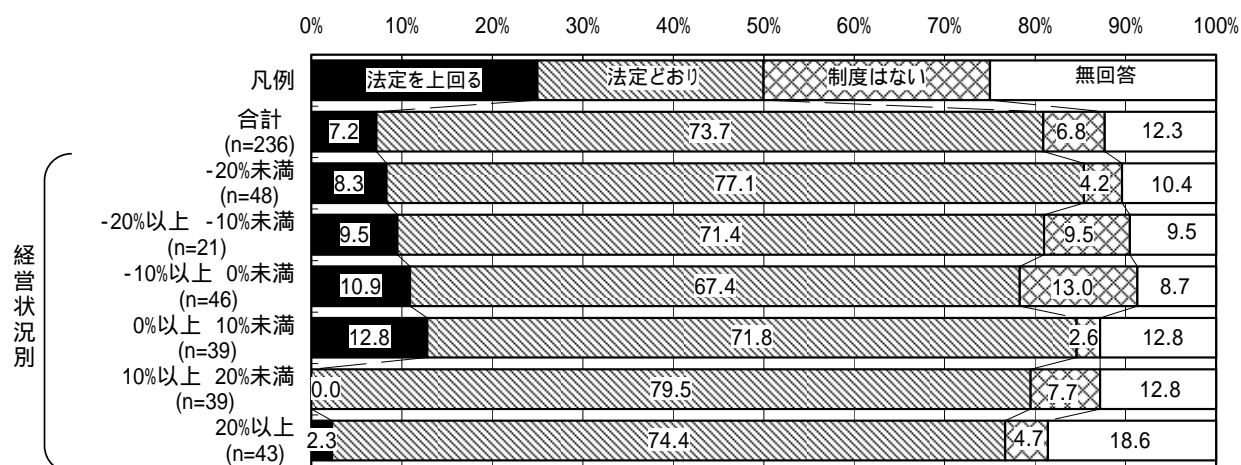
訪問介護員<正社員>（経営状況別）（n=348 事業所）



#### 非正社員・常勤労働者

訪問介護員の非正社員（常勤労働者）について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「0%以上10%未満」の12.8%が最も多く、「10%以上20%未満」の0.0%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「-10%以上0%未満」の13.0%が最も多く、「0%以上10%未満」の2.6%が最も少なかった。（第3章 P98 参照）

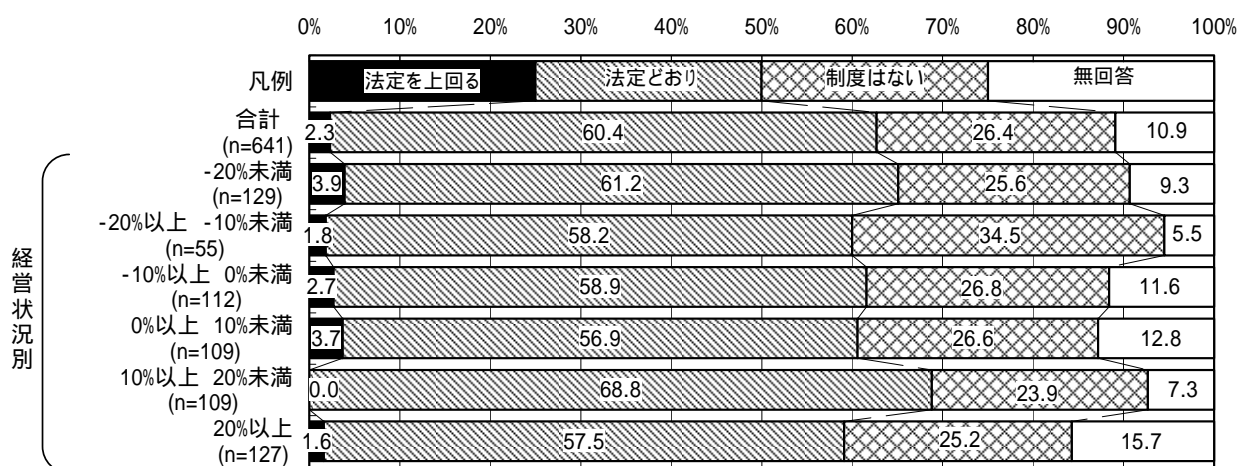
訪問介護員<非正社員・常勤労働者>（経営状況別）（n=236 事業所）



### 非正社員・短時間労働者

訪問介護員の非正社員（短時間労働者）について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「-20%未満」の3.9%が最も多く、「10%以上20%未満」の0.0%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「-20%以上-10%未満」の34.5%が最も多く、「10%以上20%未満」の23.9%が最も少なかった。（第3章 P98 参照）

訪問介護員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=641 事業所）

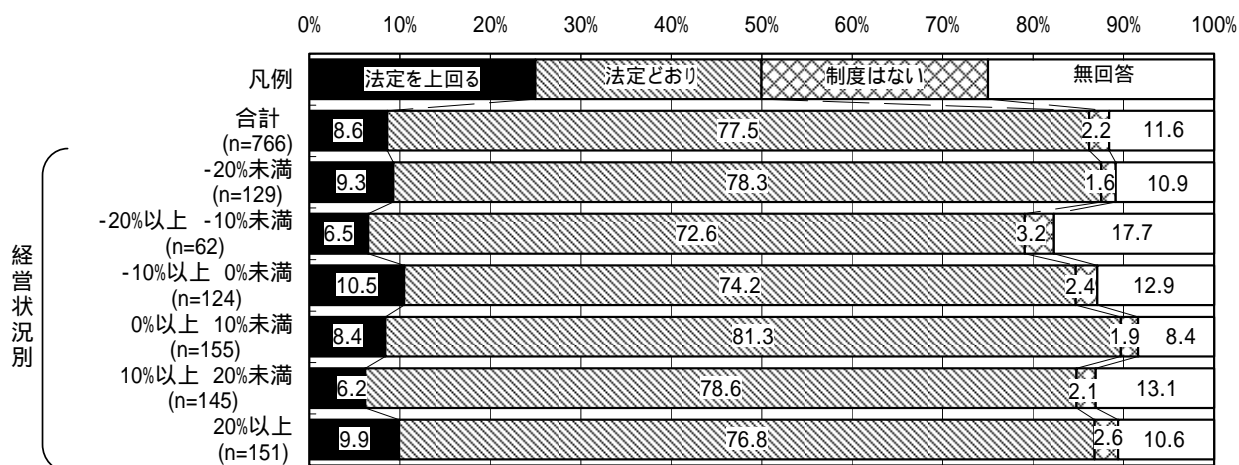


### (2) 介護職員

#### 正社員

介護職員の正社員について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「-10%以上0%未満」の10.5%が最も多く、「10%以上20%未満」の6.2%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「-20%以上-10%未満」の3.2%が最も多く、「-20%未満」の1.6%が最も少なかった。（第3章 P100 参照）

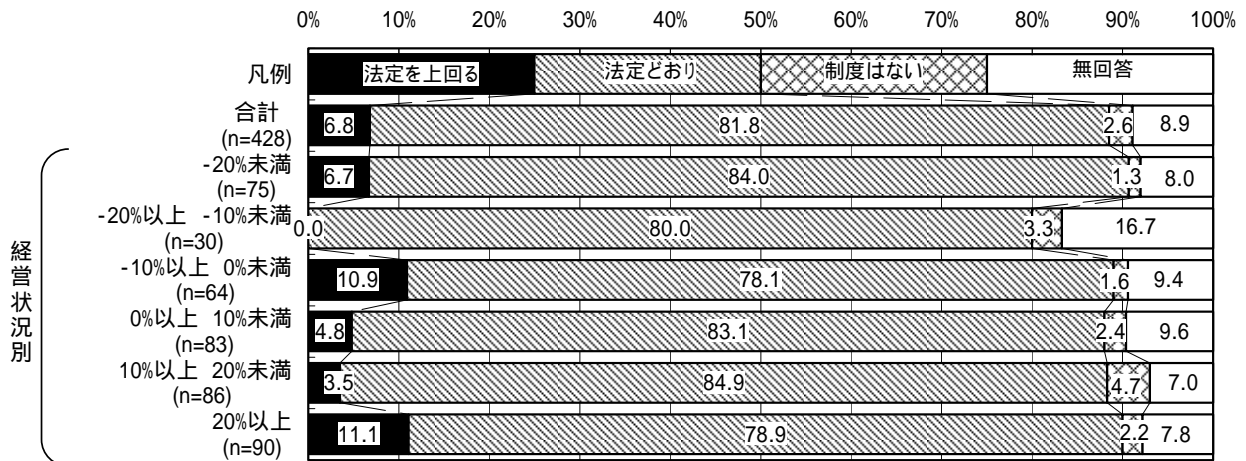
介護職員＜正社員＞（経営状況別）（n=766 事業所）



非正社員・常勤労働者

介護職員の非正社員（常勤労働者）について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「20%以上」の11.1%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の0.0%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「10%以上20%未満」の4.7%が最も多く、「-20%未満」の1.3%が最も少なかった。（第3章 P100 参照）

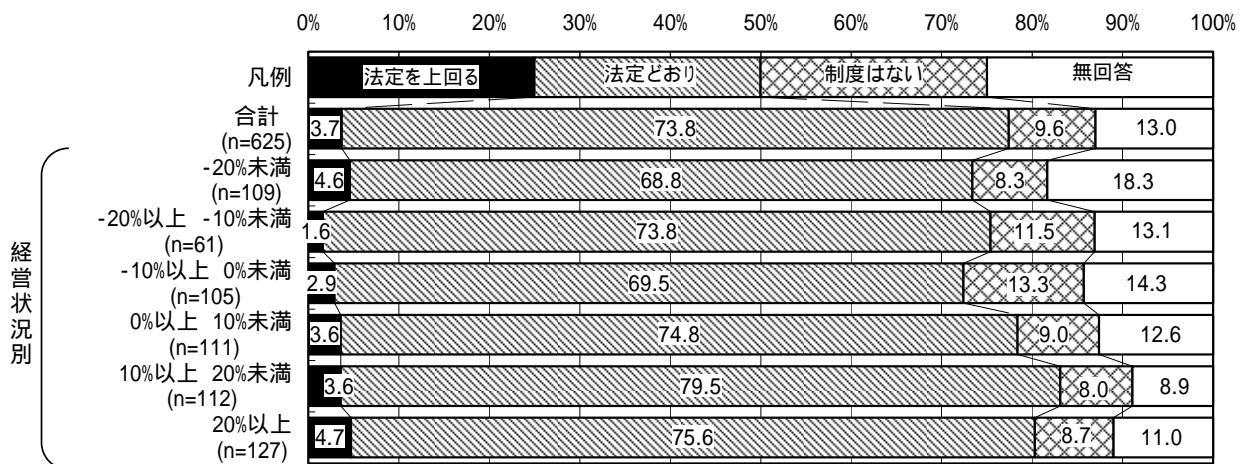
介護職員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=428 事業所）



非正社員・短時間労働者

介護職員の非正社員（短時間労働者）について、年次有給休暇の付与状況を経営状況別に集計したところ、「法定を上回る」は「20%以上」の4.7%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の1.6%が最も少なかった。一方、「制度はない」は「-10%以上 0%未満」の13.3%が最も多く、「10%以上 20%未満」の8.0%が最も少なかった。（第3章 P100 参照）

介護職員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=625 事業所）



## 9 雇用保険への加入状況

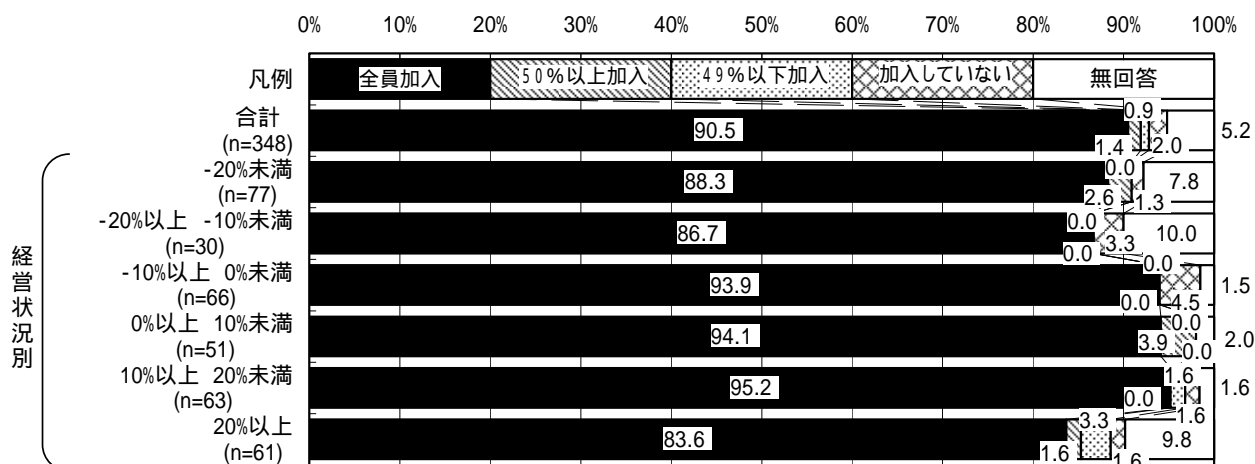
注：短時間労働者（パートタイム労働者）で雇用保険の被保険者になり得るのは、1年以上引き続き雇用が見込まれるものであって、1週間の所定労働時間が20時間以上の者であること。

### (1) 訪問介護員

#### 正社員

訪問介護員（正社員）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-10%以上 0%未満」の93.9%が最も多く、「20%以上」の83.6%が最も少なかった。（第3章 P102 参照）

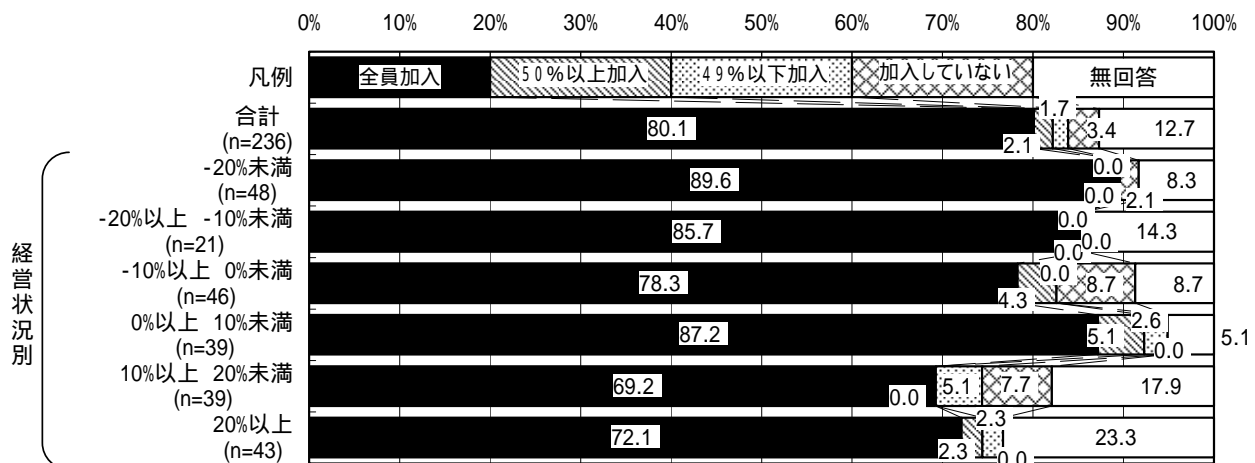
訪問介護員＜正社員＞（経営状況別）（n=348 事業所）



#### 非正社員・常勤労働者

訪問介護員（非正社員・常勤労働者）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%未満」の89.6%が最も多く、「10%以上 20%未満」の69.2%が最も少なかった。（第3章 P104 参照）

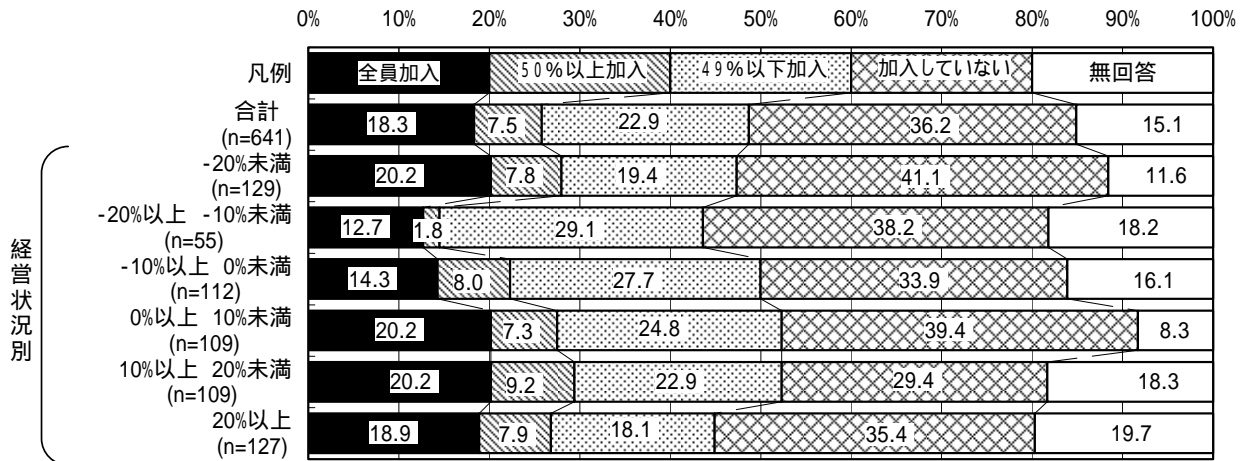
訪問介護員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=236 事業所）



非正社員・短時間労働者

訪問介護員（非正社員・短時間労働者）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%未満」「0%以上 10%未満」「10%以上 20%未満」の20.2%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の12.7%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-20%未満」の41.1%が最も多く、「10%以上 20%未満」の29.4%が最も少なかった。（第3章 P106 参照）

訪問介護員 < 非正社員・短時間労働者 >（経営状況別）（n=641 事業所）

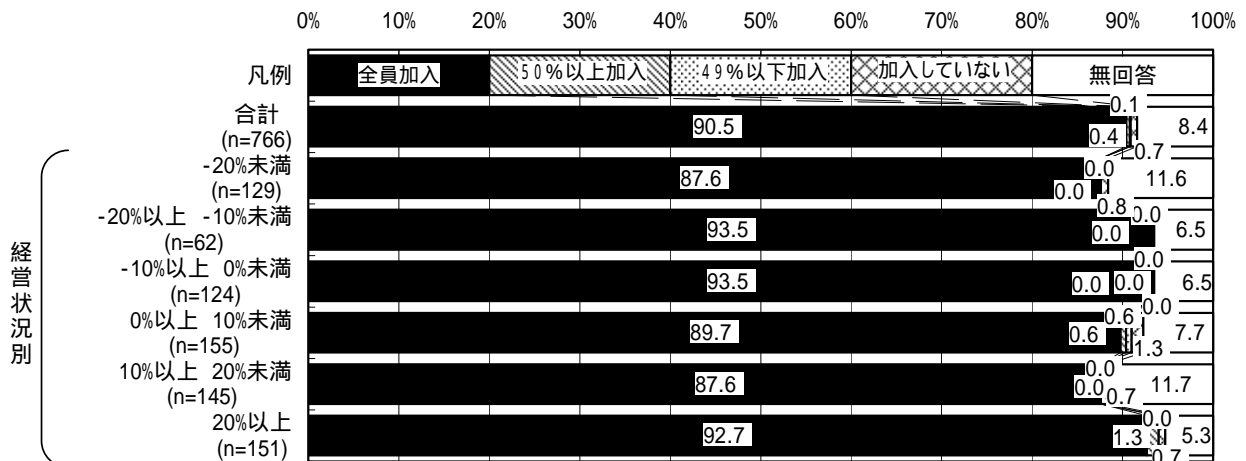


(2) 介護職員

正社員

介護職員（正社員）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%以上 -10%未満」「-10%以上 0%未満」の93.5%が最も多く、「-20%未満」「10%以上 20%未満」の87.6%が最も少なかった。「10%以上 20%未満」（第3章 P102 参照）

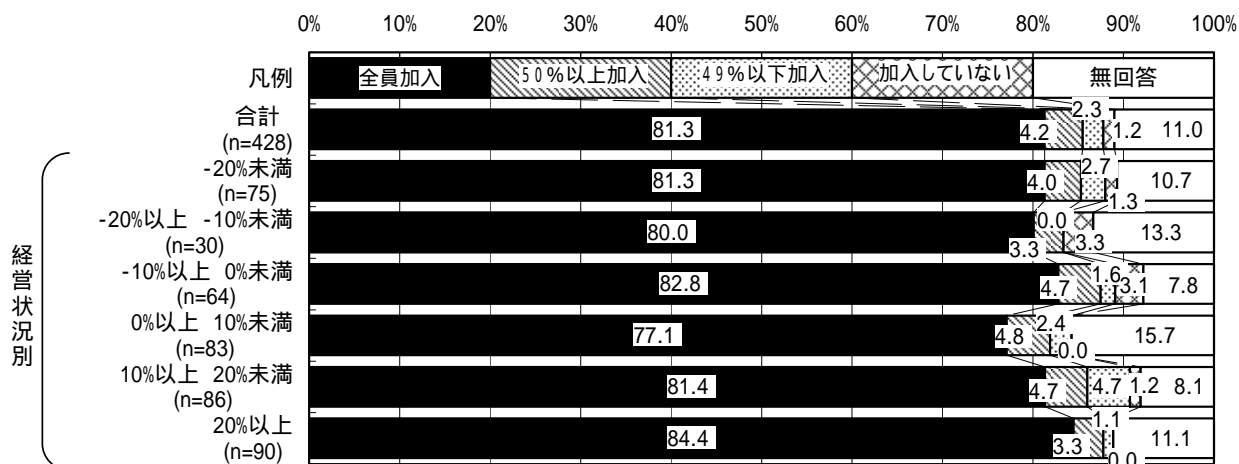
介護職員 < 正社員 >（経営状況別）（n=766 事業所）



### 非正社員・常勤労働者

介護職員の（非正社員・常勤労働者）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「20%以上」の84.4%が最も多く、「0%以上 10%未満」の77.1%が最も少なかった。（第3章 P104 参照）

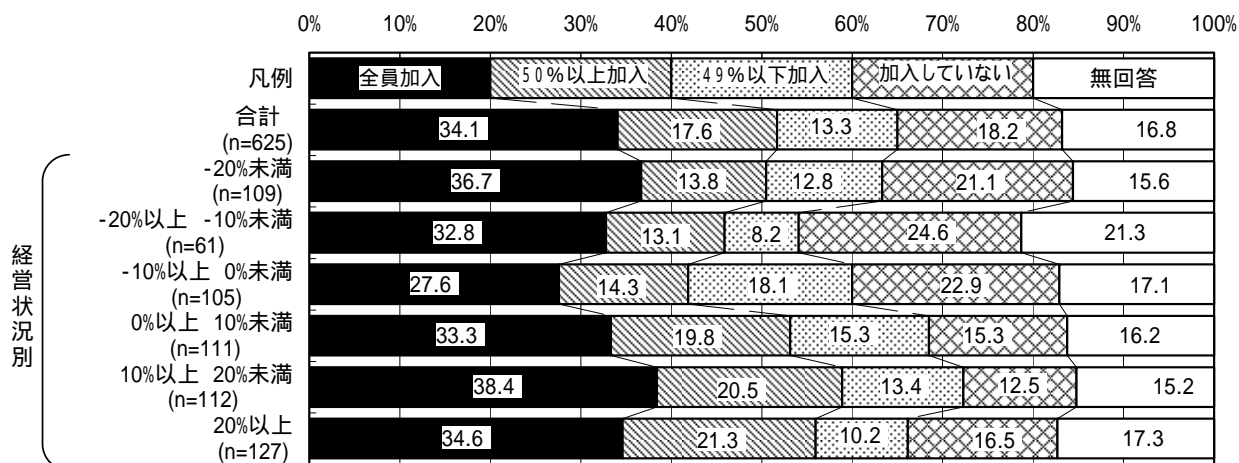
介護職員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=428 事業所）



### 非正社員・短時間労働者

介護職員の（非正社員・短時間労働者）について、雇用保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「10%以上 20%未満」の38.4%が最も多く、「-10%以上 0%未満」の27.6%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-20%以上 -10%未満」の24.6%が最も多く、「10%以上 20%未満」の12.5%が最も少なかった。（第3章 P106 参照）

介護職員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=625 事業所）



## 10 健康保険・厚生年金への加入状況

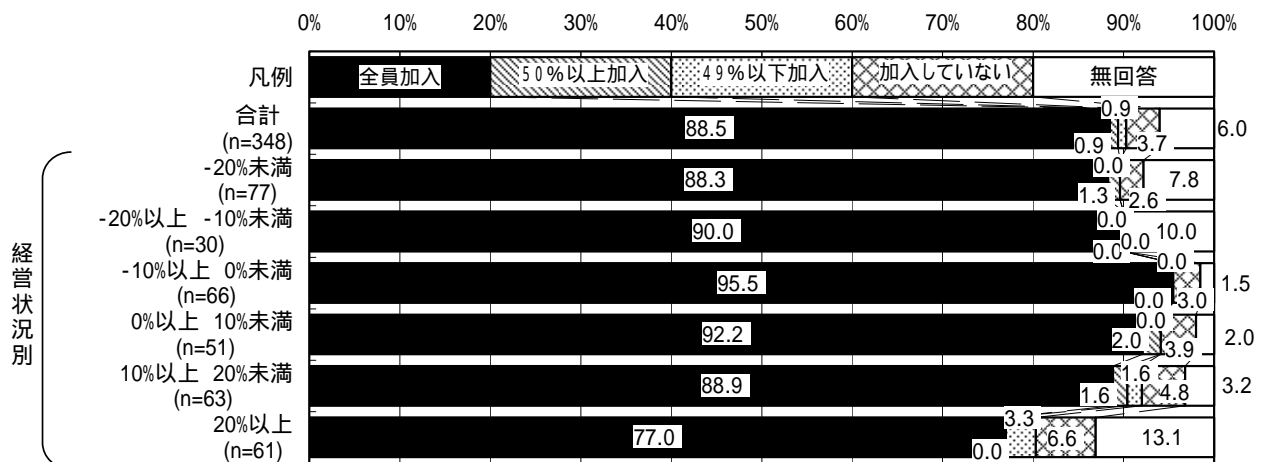
注：雇用保険期間が短期間（6ヵ月以下）の臨時的労働者は加入できない。また、本人の年収が130万円未満で被扶養者の場合は独自の加入は必要ない。

### (1) 訪問介護員

#### 正社員

訪問介護員（正社員）について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-10%以上 0%未満」の95.5%が最も多く、「20%以上」の77.0%が最も少なかった。（第3章 P108 参照）

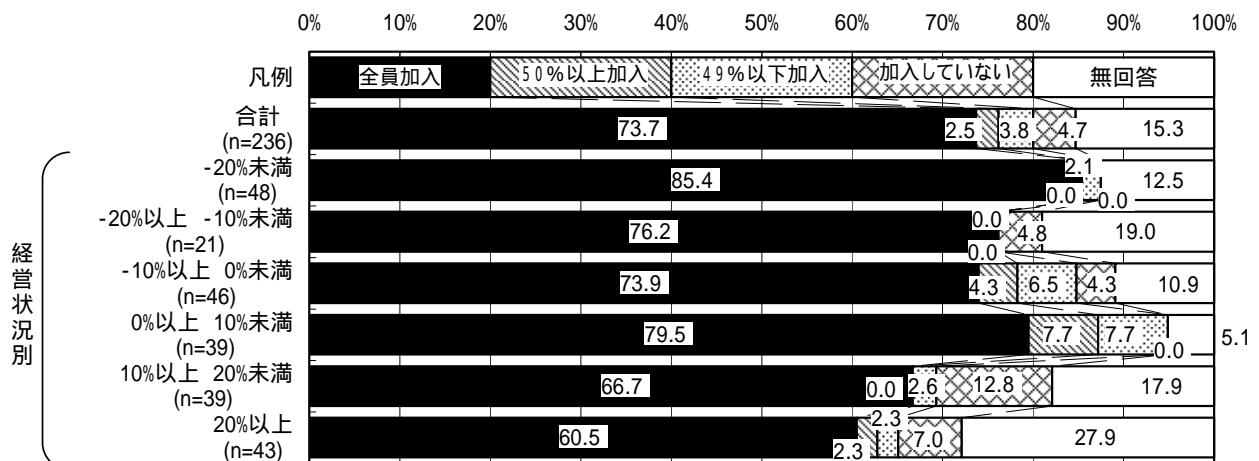
訪問介護員＜正社員＞（経営状況別）（n=348 事業所）



#### 非正社員・常勤労働者

訪問介護員の（非正社員・常勤労働者）について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%未満」の85.4%が最も多く、「20%以上」の60.5%が最も少なかった。（第3章 P110 参照）

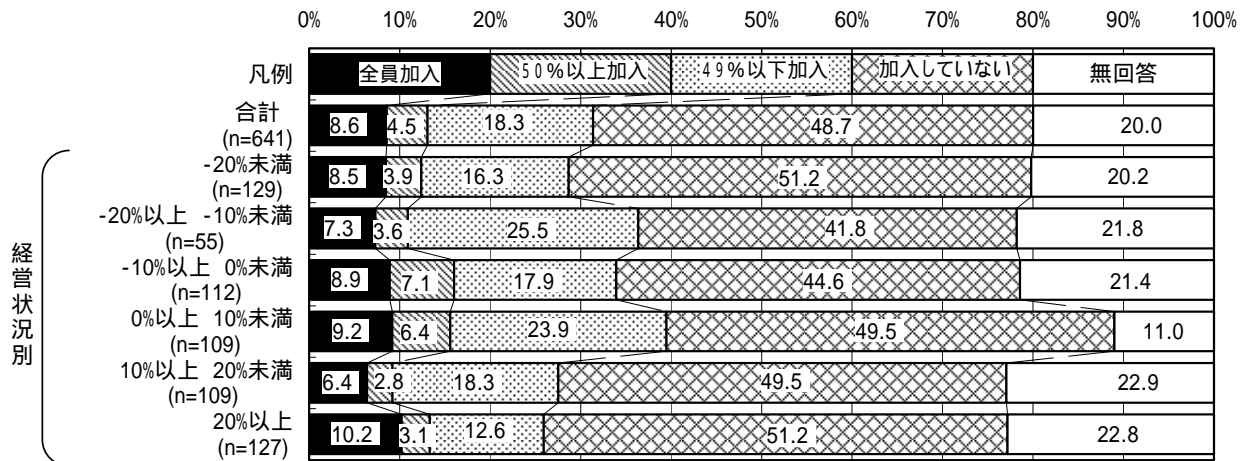
訪問介護職員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=236 事業所）



非正社員・短時間労働者

訪問介護員の（非正社員・短時間労働者）について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「20%以上」の10.2%が最も多く、「10%以上 20%未満」の6.4%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-20%未満」「20%以上」の51.2%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の41.8%が最も少なかった。（第3章 P112 参照）

訪問介護員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=641 事業所）

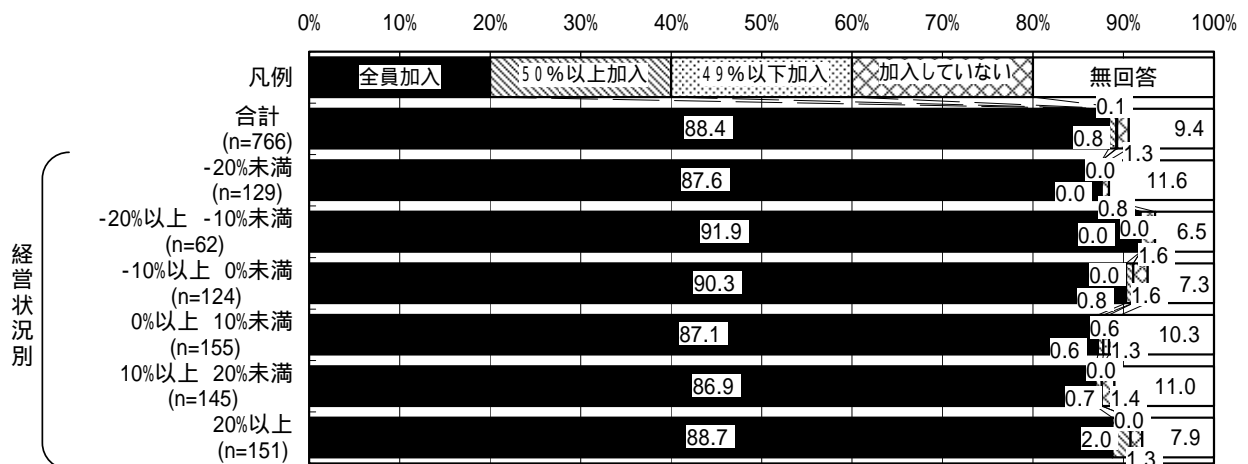


(2) 介護職員

正社員

介護職員の正社員について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%以上 -10%未満」の91.9%が最も多く、「0%以上 10%未満」の87.1%が最も少なかった。（第3章 P108 参照）

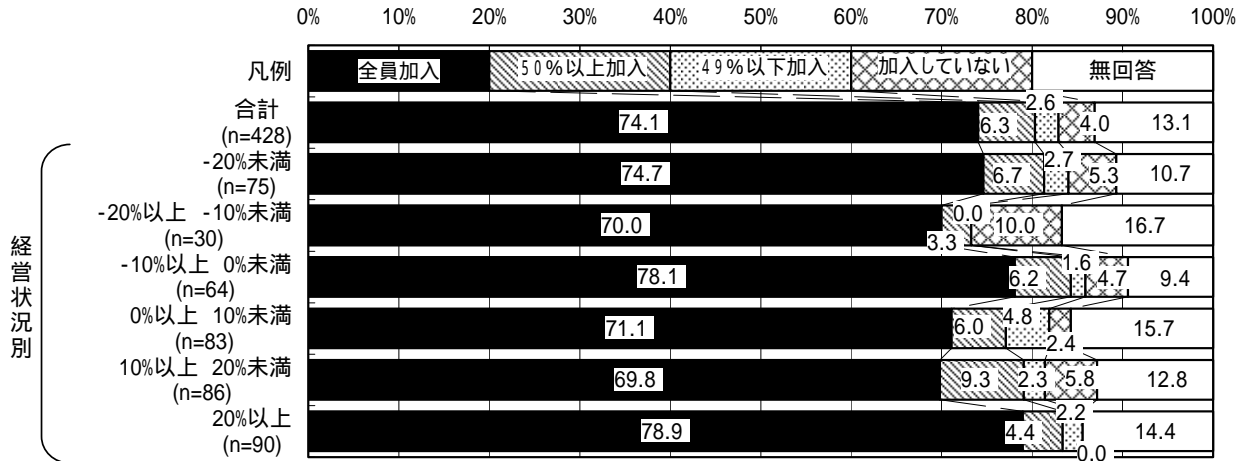
介護職員＜正社員＞（経営状況別）（n=766 事業所）



非正社員・常勤労働者

介護職員（非正社員・常勤労働者）について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「20%以上」の78.9%が最も多く、「10%以上 20%未満」の69.8%が最も少なかった。（第3章 P110 参照）

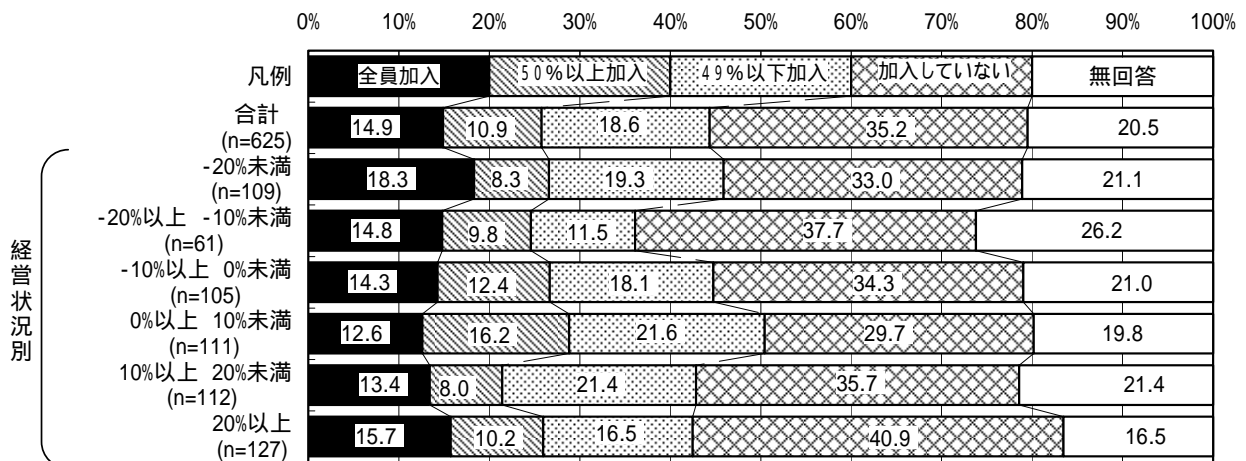
介護職員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=428 事業所）



非正社員・短時間労働者

介護職員の非正社員（短時間労働者）について、健康保険・厚生年金への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%未満」の18.3%が最も多く、「0%以上 10%未満」の12.6%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「20%以上」の40.9%が最も多く、「0%以上 10%未満」の29.7%が最も少なかった。（第3章 P112 参照）

介護職員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=625 事業所）



## 1.1 任意保険への加入状況

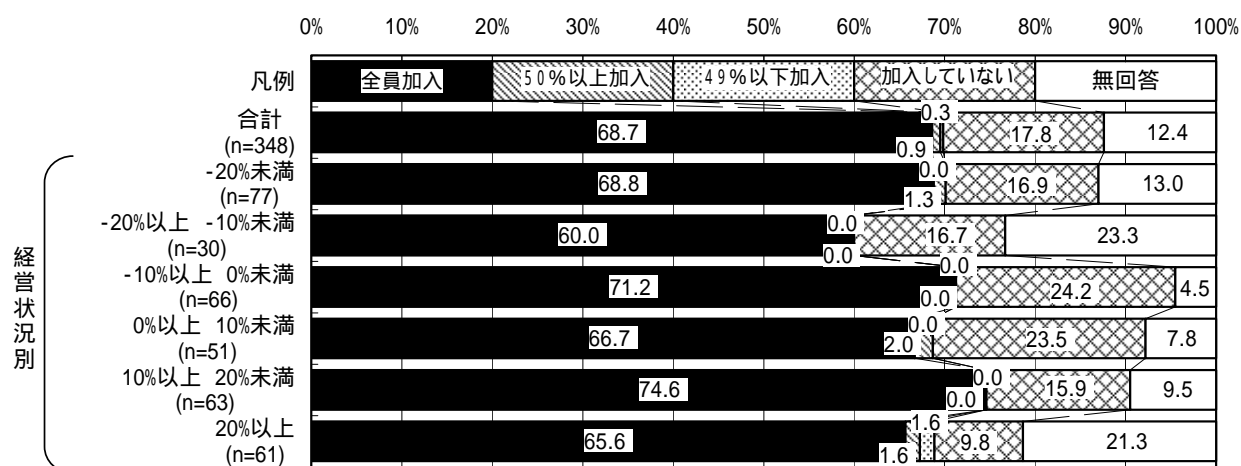
注：介護に関する傷害保険等民間の任意保険。

### (1) 訪問介護員

#### 正社員

訪問介護員（正社員）について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「10%以上 20%未満」の74.6%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の60.0%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-10%以上 0%以上」の24.2%が最も多く、「20%以上」の9.8%が最も少なかった。（第3章 P114 参照）

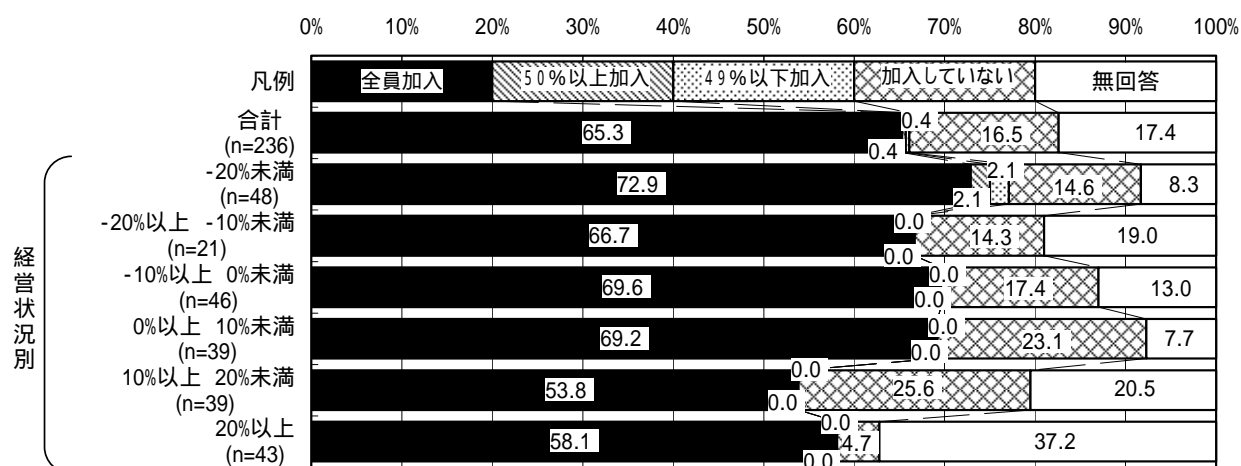
訪問介護員＜正社員＞（経営状況別）（n=348 事業所）



#### 非正社員・常勤労働者

訪問介護員（非正社員・常勤労働者）について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%未満」の72.9%が最も多く、「10%以上 20%未満」の53.8%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「10%以上 20%以上」の25.6%が最も多く、「20%以上」の4.7%が最も少なかった。（第3章 P116 参照）

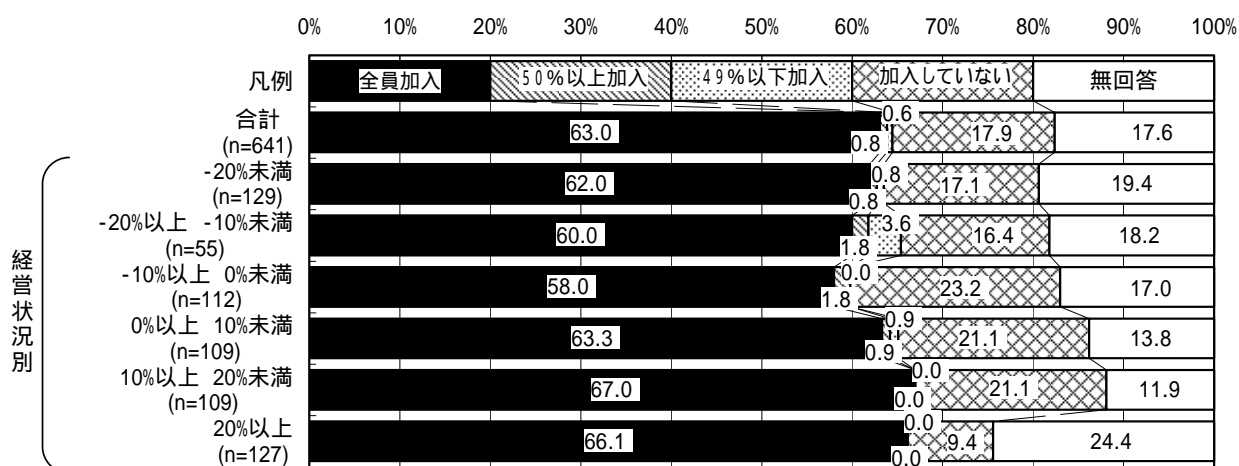
訪問介護員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=236 事業所）



非正社員・短時間労働者

訪問介護員（非正社員・短時間労働者）について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「10%以上 20%未満」の67.0%が最も多く、「-10%以上 0%未満」の58.0%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-10%以上 0%以上」の23.2%が最も多く、「20%以上」の9.4%が最も少なかった。（第3章 P118 参照）

訪問介護員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=341 事業所）

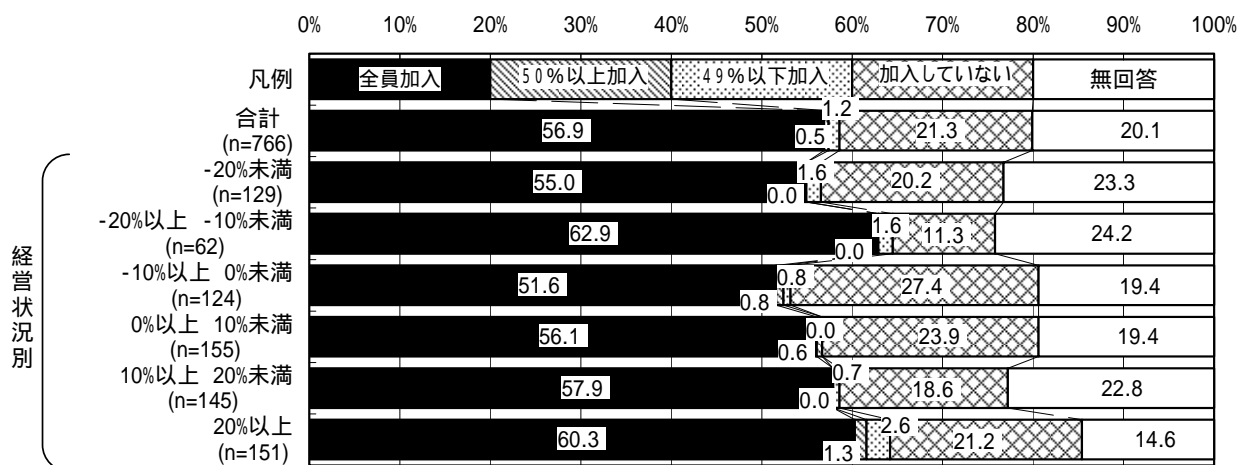


(2) 介護職員

正社員

介護職員の正社員について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「-20%以上 -10%未満」の62.9%が最も多く、「-10%以上 0%未満」の51.6%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-10%以上 0%以上」の27.4%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の11.3%が最も少なかった。（第3章 P114 参照）

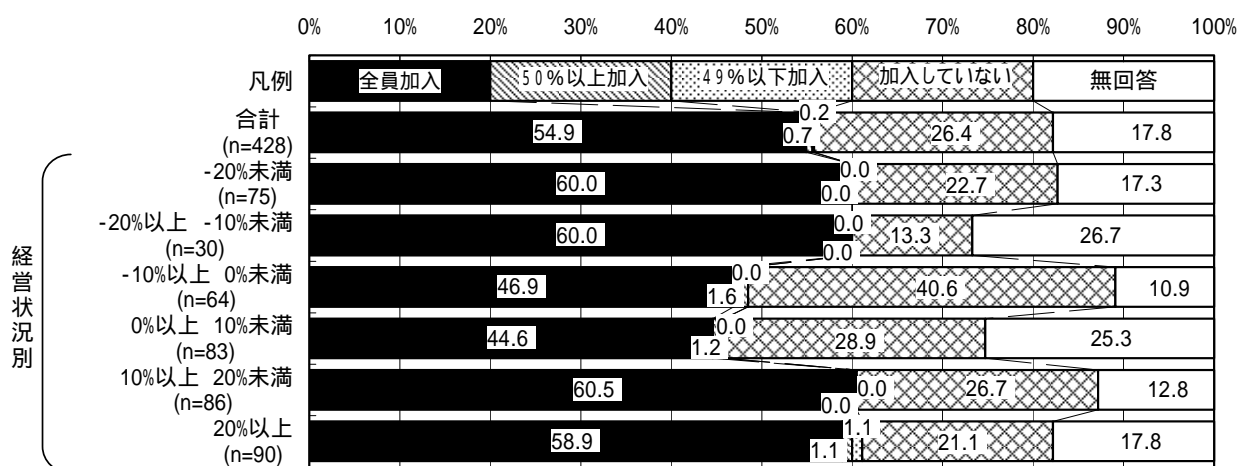
介護職員＜正社員＞（経営状況別）（n=766 事業所）



### 非正社員・常勤労働者

介護職員（非正社員・常勤労働者）について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「10%以上 20%未満」の60.5%が最も多く、「0%以上 10%未満」の44.6%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「-10%以上 0%以上」の40.6%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の13.3%が最も少なかった。（第3章 P116 参照）

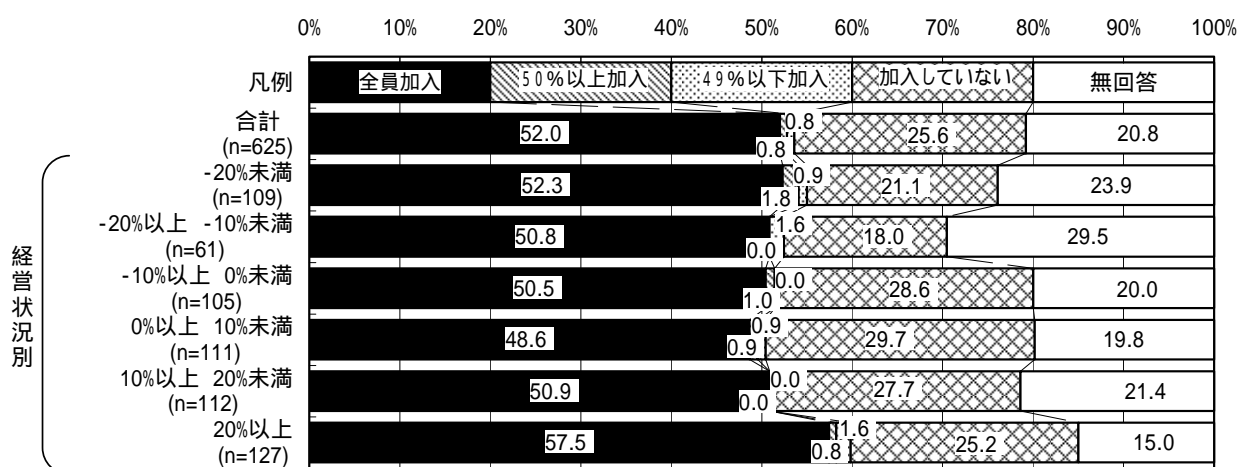
介護職員＜非正社員・常勤労働者＞（経営状況別）（n=428 事業所）



### 非正社員・短時間労働者

介護職員（非正社員・短時間労働者）について、任意保険への加入状況を経営状況別に集計したところ、「全員加入」は「20%以上」の57.5%が最も多く、「0%以上 10%未満」の48.6%が最も少なかった。一方、「加入していない」は「0%以上 10%以上」の29.7%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の18.0%が最も少なかった。（第3章 P118 参照）

介護職員＜非正社員・短時間労働者＞（経営状況別）（n=625 事業所）



## 1.2 個別労働者の勤続年数及び所定内賃金

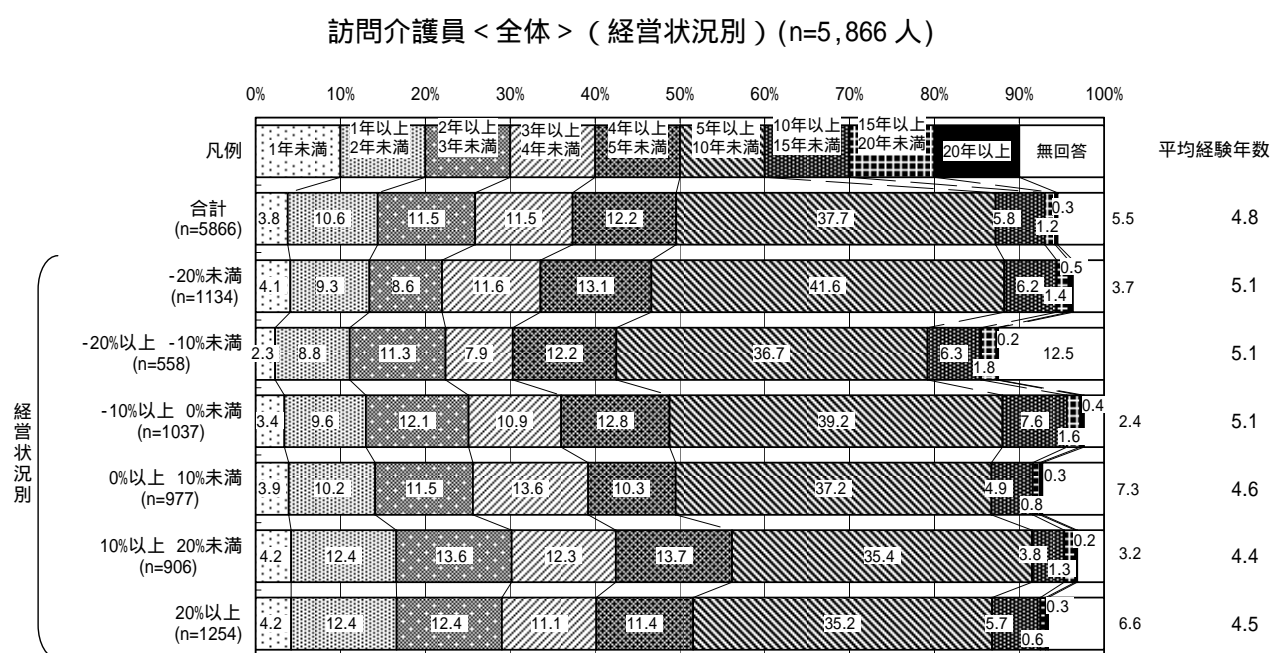
注：平成 20 年 9 月に介護業務に従事した人が対象。

### (1) 勤続年数

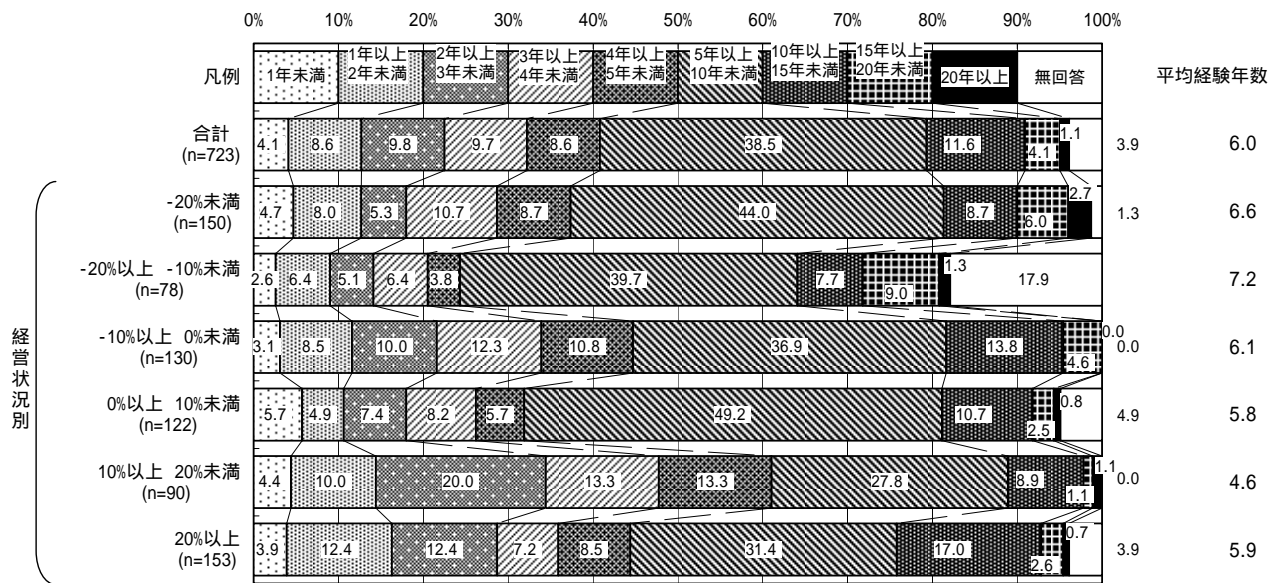
注：平成 20 年 10 月 1 日現在における勤続年数。

#### 訪問介護員

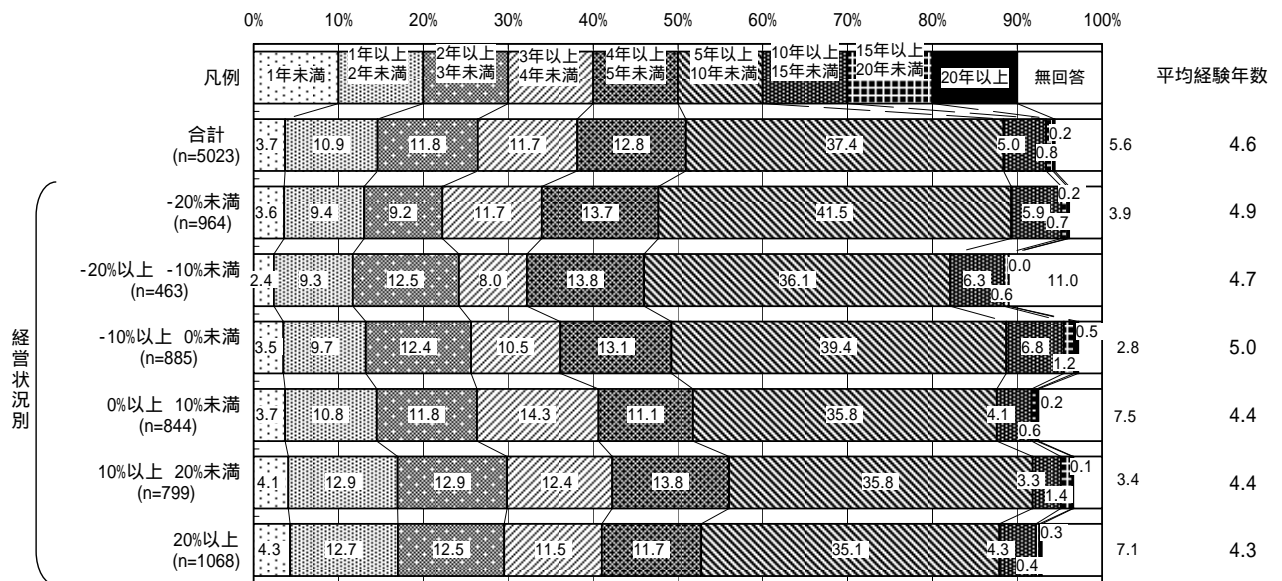
個別労働者（訪問介護員）の勤続年数を経営状況別に集計したところ、『3 年未満』（「1 年未満」「1 年以上 2 年未満」「2 年以上 3 年未満」の合計）は「10%以上 20%未満」の 30.2%が最も多く、『10 年以上』（「10 年以上 15 年未満」「15 年以上 20 年未満」「20 年以上」の合計）は「- 10%以上 0%未満」の 9.6%が最も多かった。（第 3 章 P120 参照）



訪問介護員 < 月給の者 > ( 経営状況別 ) ( n=723 人 )



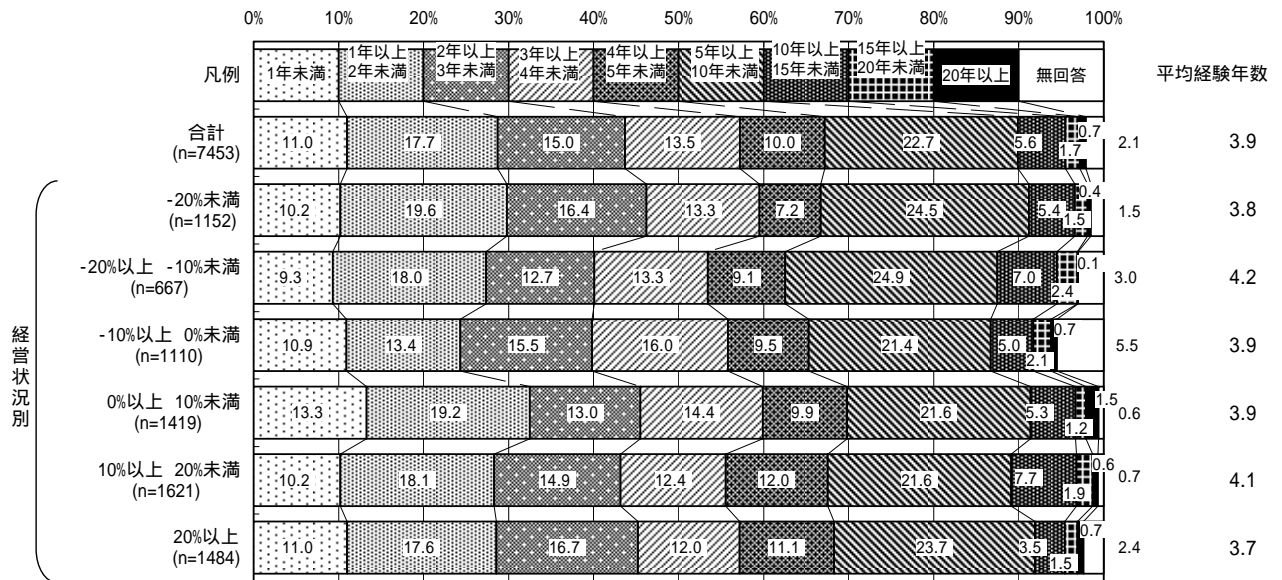
訪問介護員 < 時間給の者 > ( 経営状況別 ) ( n=5,023 人 )



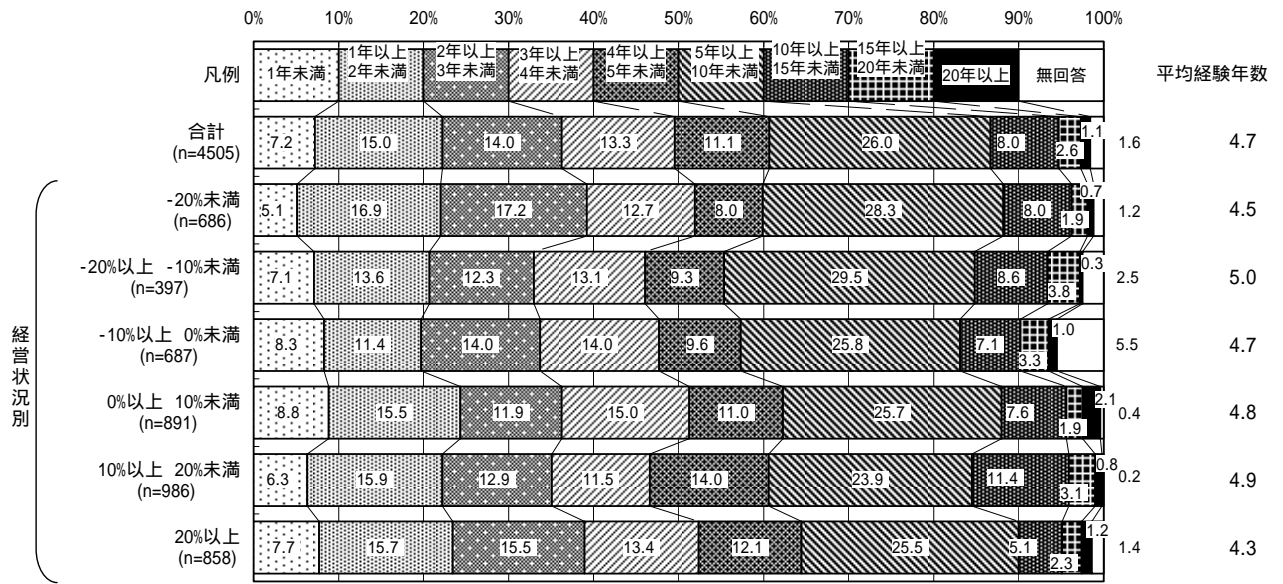
## 介護職員

個別労働者（介護職員）の勤続年数を経営状況別に集計したところ、『3年未満』（「1年未満」「1年以上 2年未満」「2年以上 3年未満」の合計）は「0%以上 10%未満」の45.5%が最も多く、『10年以上』（「10年以上 15年未満」「15年以上 20年未満」「20年以上」の合計）は「10%以上 20%未満」の10.2%が最も多かった。（第3章 P126 参照）

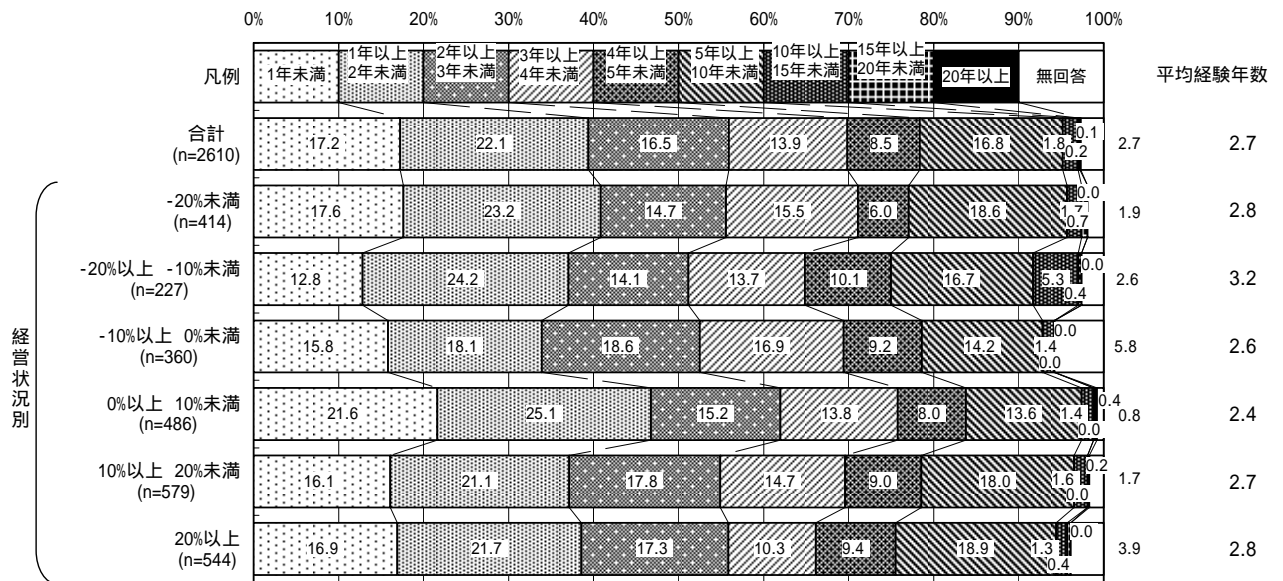
介護職員＜全体＞（経営状況別）（n=7,453人）



介護職員 < 月給の者 > (経営状況別) (n=4,505 人)



介護職員 < 時間給の者 > (経営状況別) (n=2,610 人)



(2) 所定内賃金

注1：所定内賃金について、賃金形態別に、全体、訪問介護、介護職員ごとに状況をみた。なお、日給者についてはサンプル数が少ないため集計を行っていない。

注2：「月給の者」（1ヵ月あたりの所定内賃金）とは、1ヵ月あたりの決まって支給する税込み賃金額（交通費・役職手当等を含む）。

注3：「時間給の者」（1時間あたりの所定内賃金）とは、1時間あたりの決まって支給する税込み賃金額。

月給の者

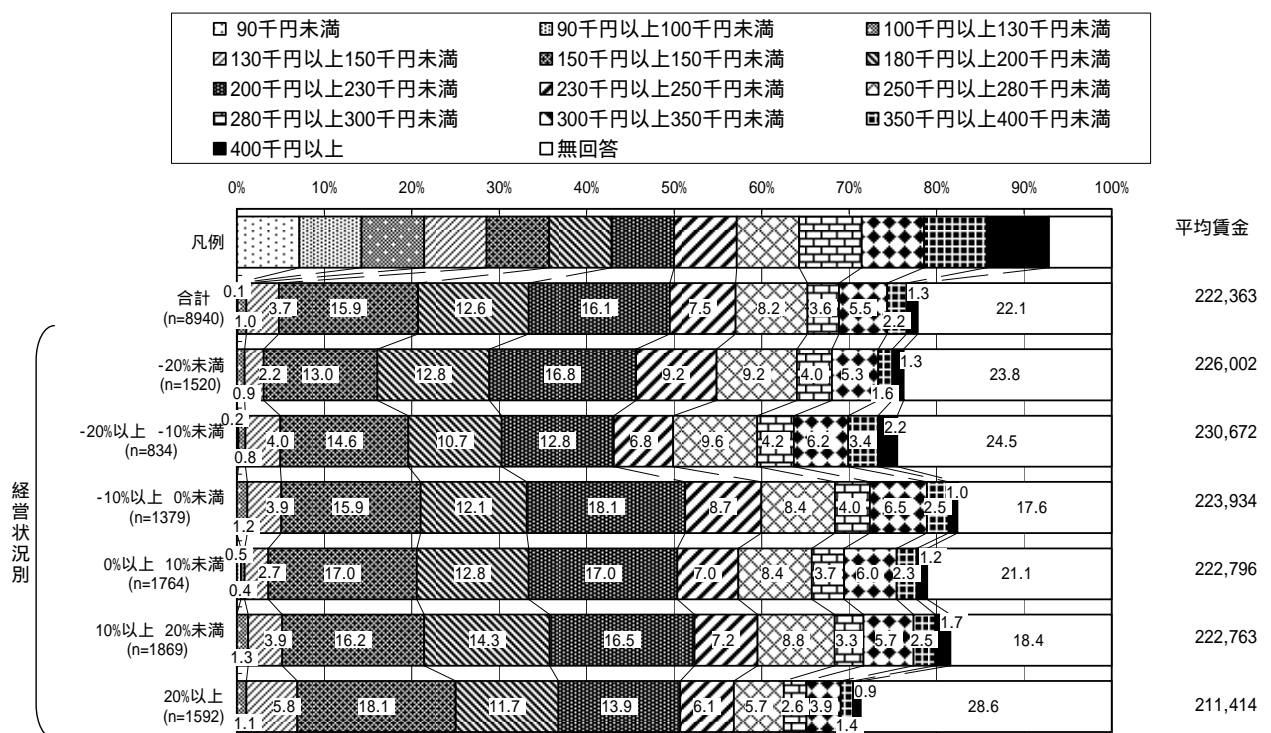
月給の者の賃金を経営状況別に集計したところ、『200千円未満』（「90千円未満」から「180千円以上200千円未満」の合計）は「20%以上」の36.7%が最も多く、『300千円以上』（「300千円以上35千円未満」から「400千円以上」の合計）は「-20%以上-10%未満」の11.8%が最も多かった。（第3章 P132 参照）

そのうち訪問介護員のみについて見ると、『200千円未満』（「90千円未満」から「180千円以上200千円未満」の合計）は「-10%以上0%未満」の53.0%が最も多く、『300千円以上』（「300千円以上35千円未満」から「400千円以上」の合計）は「10%以上20%未満」の6.7%が最も多かった。（第3章 P134 参照）

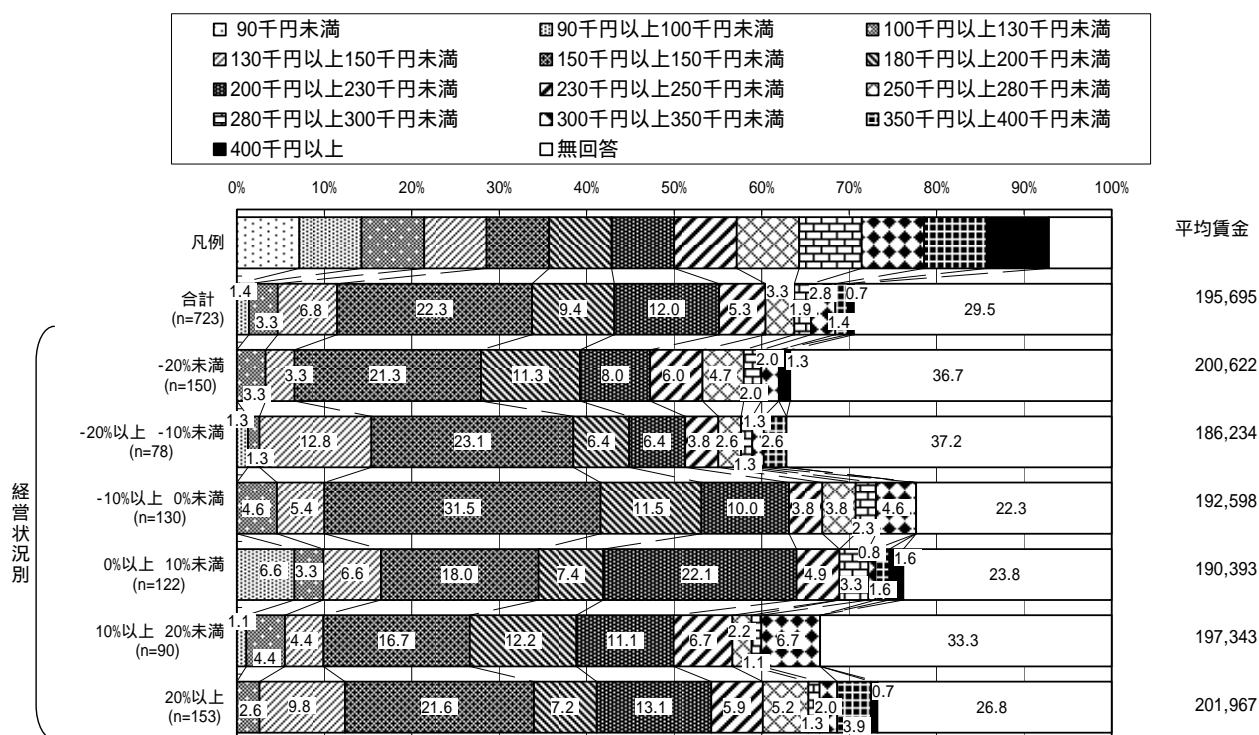
また介護職員のみについて見ると、『200千円未満』（「90千円未満」から「180千円以上200千円未満」の合計）は「10%以上20%未満」の50.6%が最も多く、『300千円以上』（「300千円以上35千円未満」から「400千円以上」の合計）は「-20%以上-10%未満」の6.9%が最も多かった。（第3章 P136 参照）

介護職員では、経営状況が非常に良い事業所（収支差率20%以上）では、勤続年数の短い介護従事者の占める割合が高く、所定内賃金を抑える要因になっているものと考えられる。また所定内賃金を抑えることで収支差率を高めている可能性も指摘される。（第3章 P136 参照）

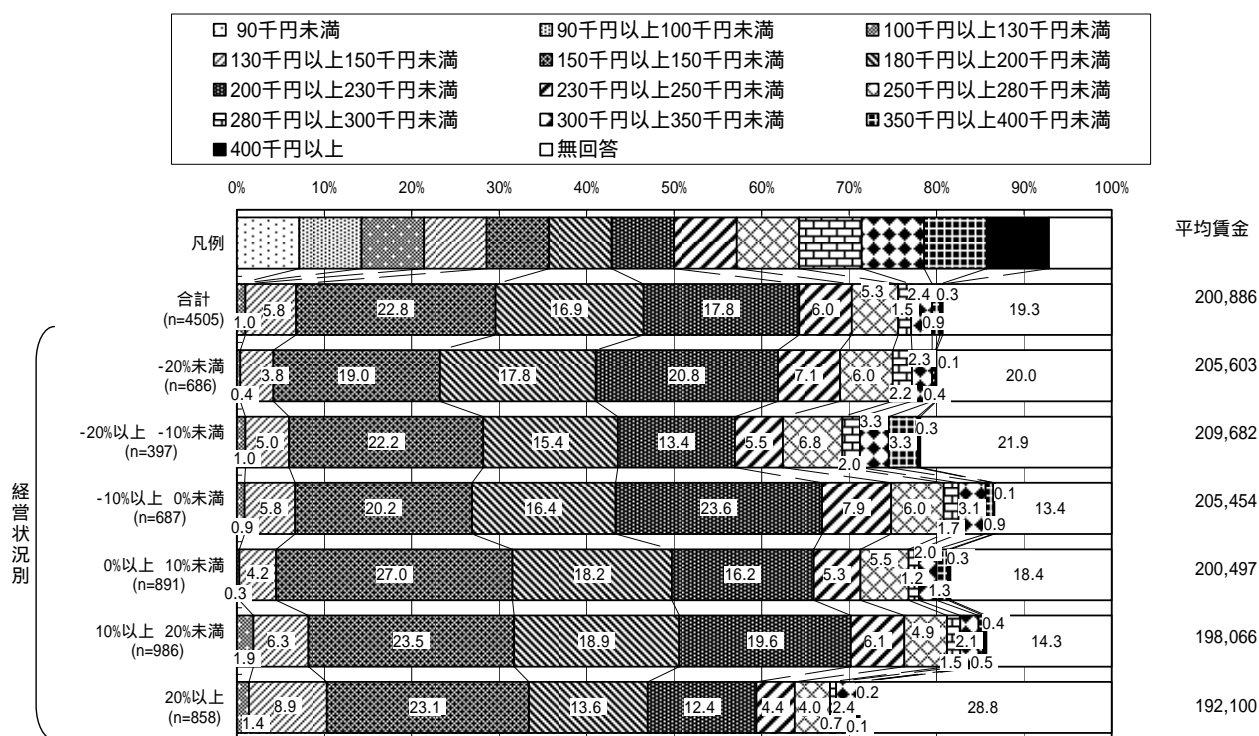
月給の者<全体>（経営状況別）（n=8,940人）



月給の者 < 訪問介護員 > ( 経営状況別 ) ( n=723 人 )



月給の者 < 介護職員 > ( 経営状況別 ) ( n=4,505 人 )



時間給の者

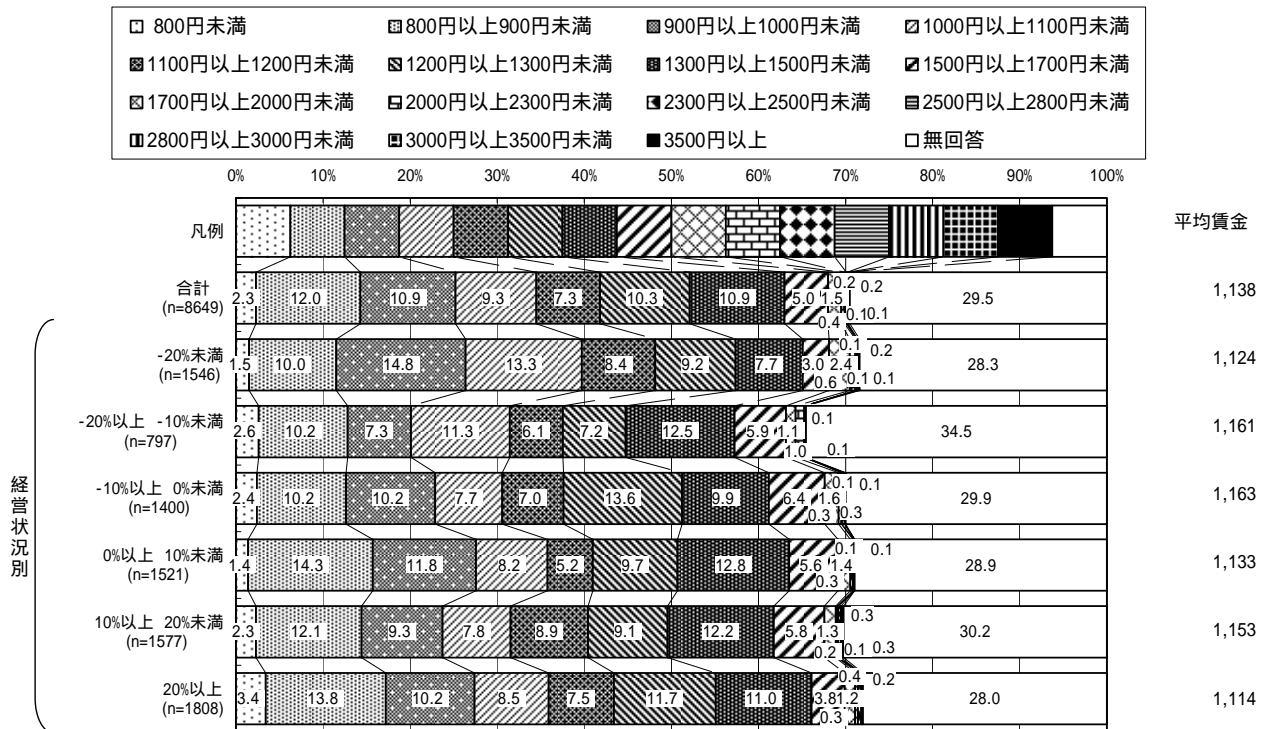
時間給の者の賃金を経営状況別に集計したところ、『1000円未満』（「800円未満」から「900円以上1000円未満」の合計）は「0%以上10%未満」の27.5%が最も多く、『1500円以上』（「1500円以上1700円未満」から「3500円以上」の合計）は「-10%以上0%未満」の8.8%が最も多かった（第3章P138参照）。

そのうち訪問介護員のみについて見ると、『1000円未満』（「800円未満」から「900円以上1000円未満」の合計）は「-20%未満」の9.9%が最も多く、『1500円以上』（「1500円以上1700円未満」から「3500円以上」の合計）は「-10%以上0%未満」の10.9%が最も多かった。（第3章P140参照）

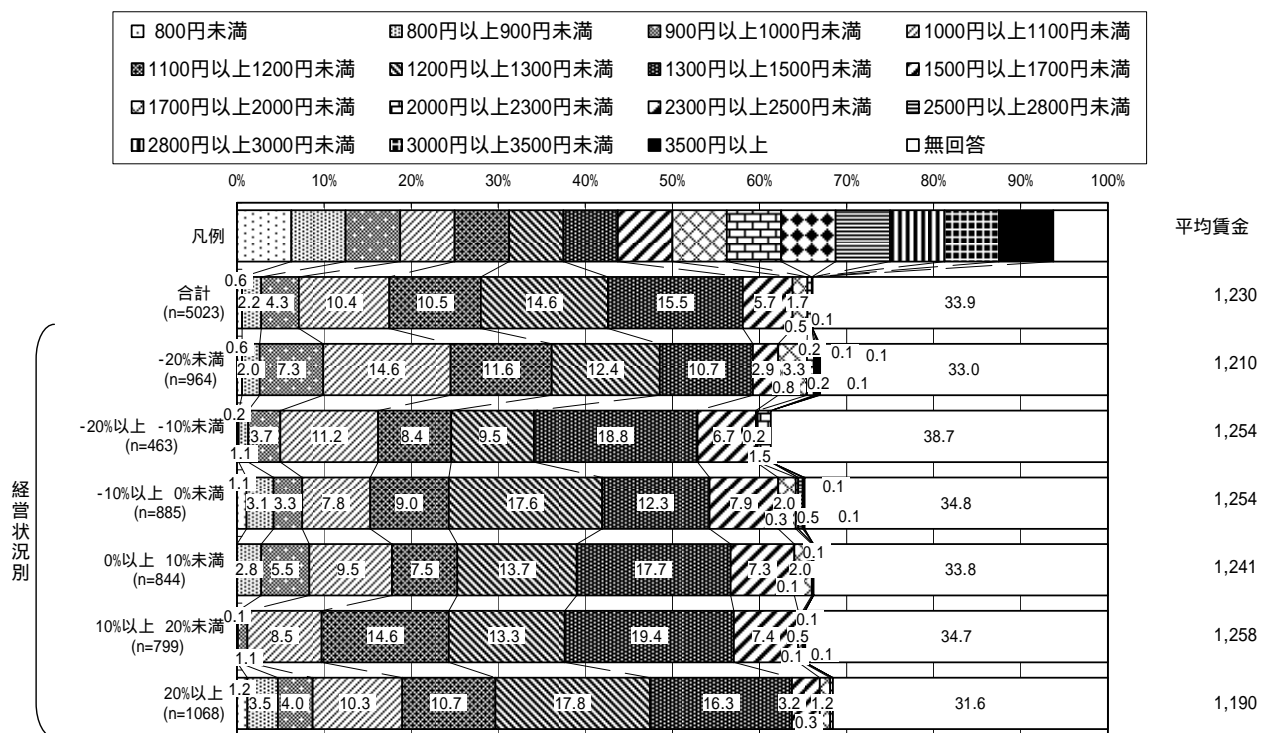
また介護職員のみについて見ると、『1000円未満』（「800円未満」から「900円以上1000円未満」の合計）は「20%以上」の69.5%が最も多く、『1500円以上』（「1500円以上1700円未満」から「3500円以上」の合計）も「20%以上」の1.5%が最も多かった。（第3章P142参照）

訪問介護員では、経営状況が非常に良い事業所（収支差率20%以上）では、勤続年数の短い介護従事者の占める割合が高く、所定内賃金を抑える要因になっているものと考えられる。また所定内賃金を抑えることで収支差率を高めている可能性も指摘される。（第3章P140参照）

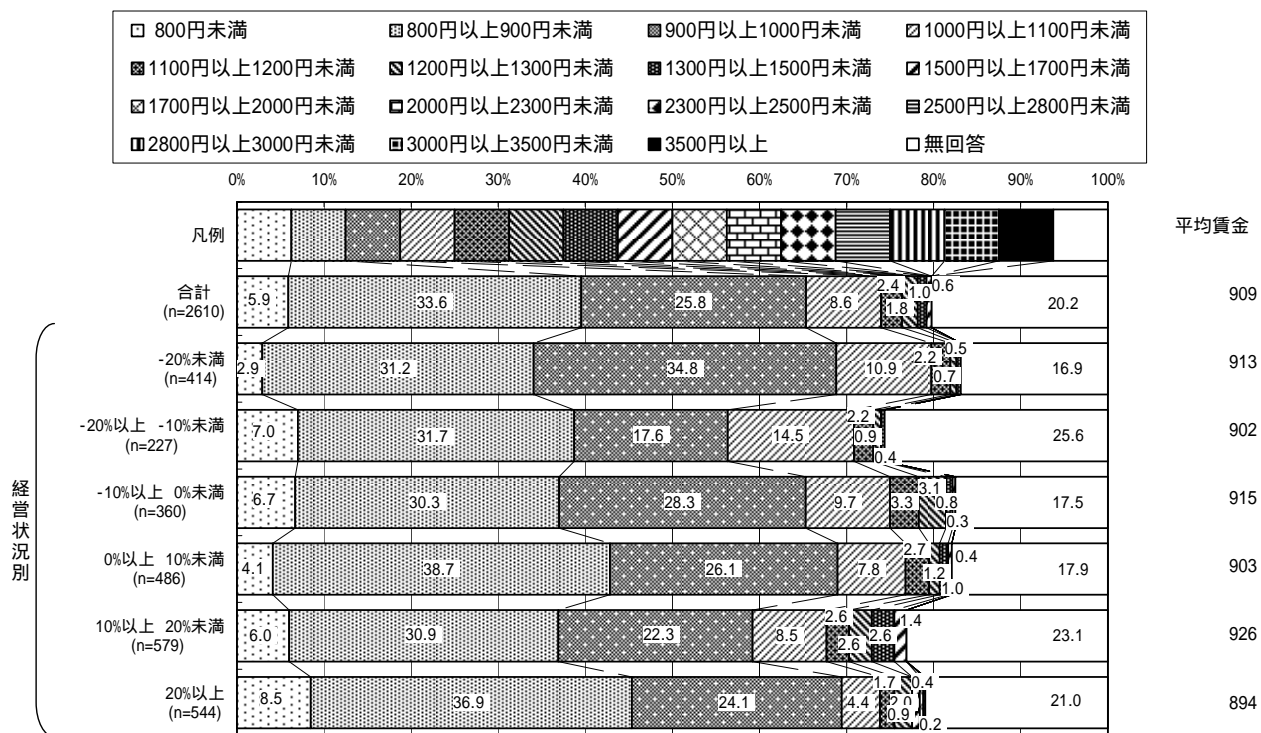
時給の者 < 全体 > （経営状況別）（n=8,649人）



時間給の者 < 訪問介護員 > (経営状況別) (n=5,023 人)



時間給の者 < 介護職員 > (経営状況別) (n=2,610 人)



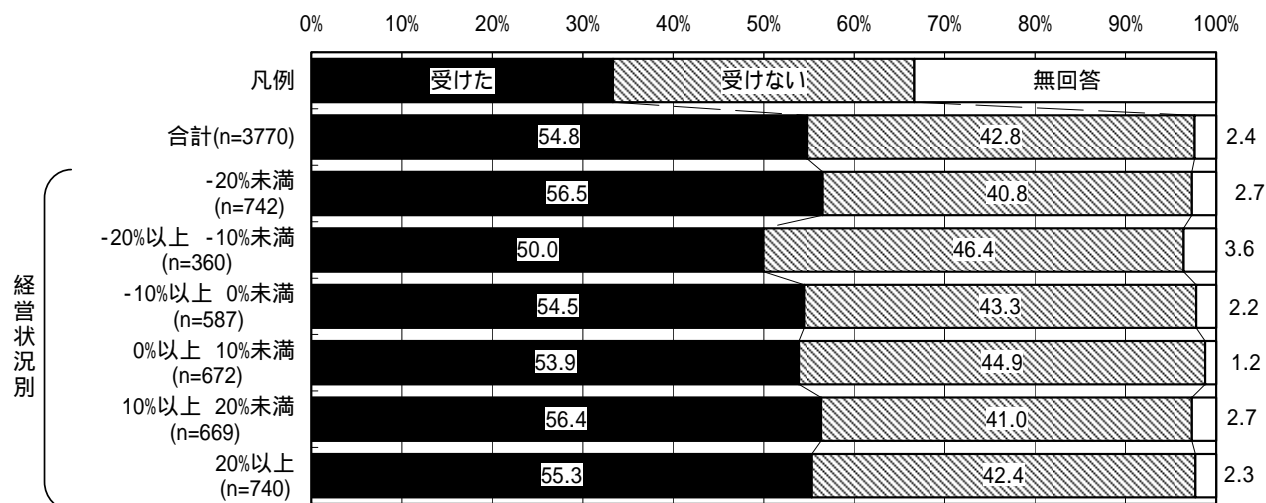
労働者調査とのクロス集計結果

1 採用時研修、指導

(1) 採用時研修の受講の有無

採用時研修の受講の有無を経営状況別に集計したところ、「受けた」はすべての区分で半数を超えていたが、「-20%未満」の56.5%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の50.0%が最も少なかった。(第3章 P144 参照)

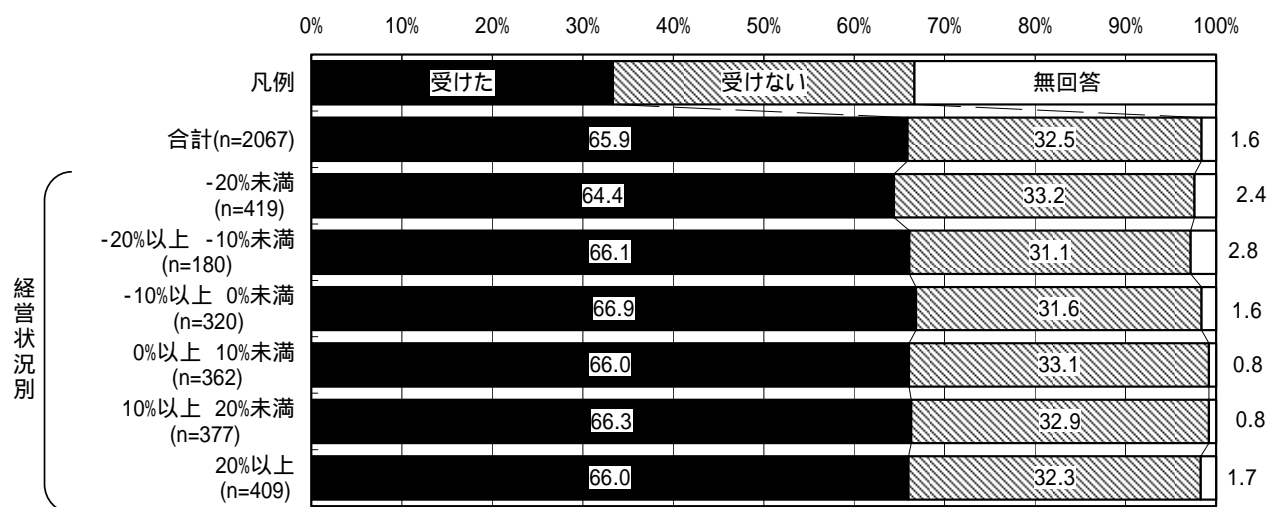
採用時研修の受講の有無(経営状況別)(n=3,770 労働者)



(2) 採用後、指導担当者の有無

採用後の一定期間の指導担当者(プリセプター、チューターなど)の有無を経営状況別に集計したところ、「受けた」はすべての区分で60%を超えていたが、「-10%以上 0%未満」の66.9%が最も多く、「-20%未満」の64.4%が最も少なかった。(第3章 P144 参照)

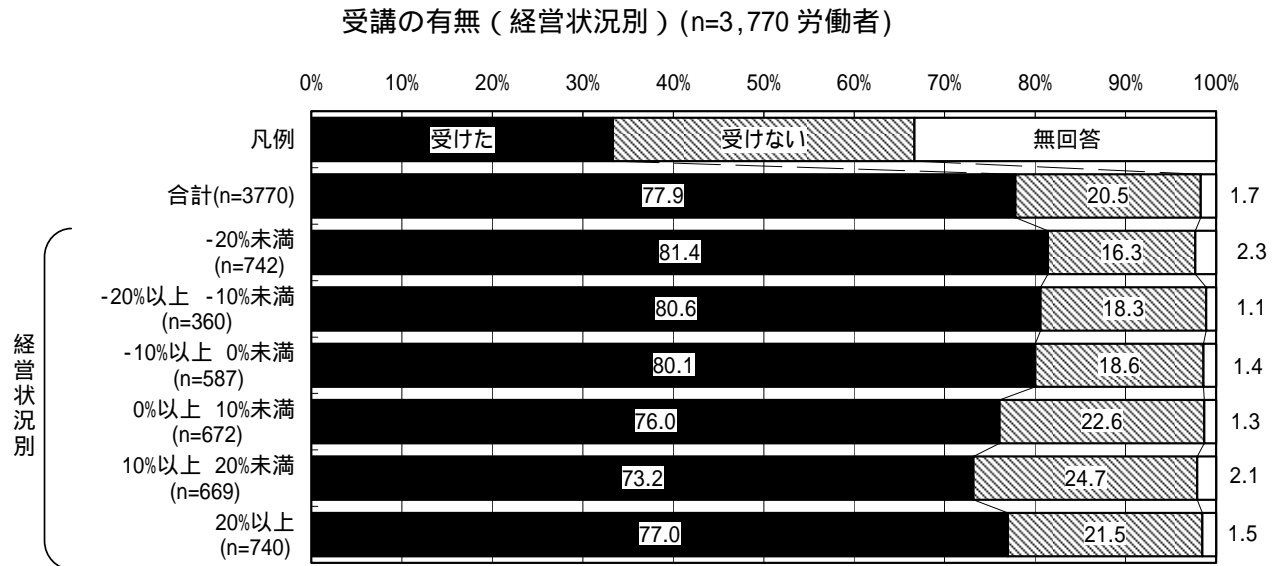
採用後、指導担当者の有無(経営状況別)(n=2,067 労働者)



## 2 過去1年間の研修や講習会の受講状況

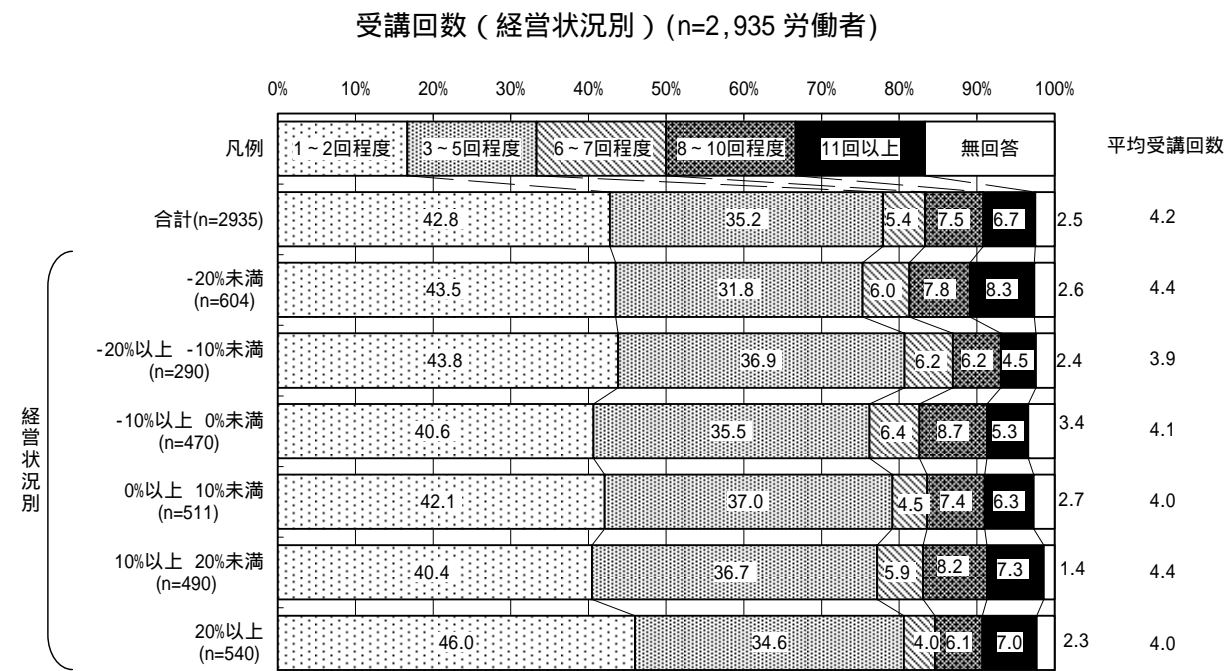
### (1) 受講の有無

過去1年間（平成19年11月1日～平成20年10月31日）の研修や講習会の受講の有無を経営状況別に集計したところ、「受けた」はすべての区分で70%を超えていたが、「-20%未満」の81.4%が最も多く、「10%以上 20%未満」の73.2%が最も少なかった。（第3章 P146 参照）



### (2) 受講回数

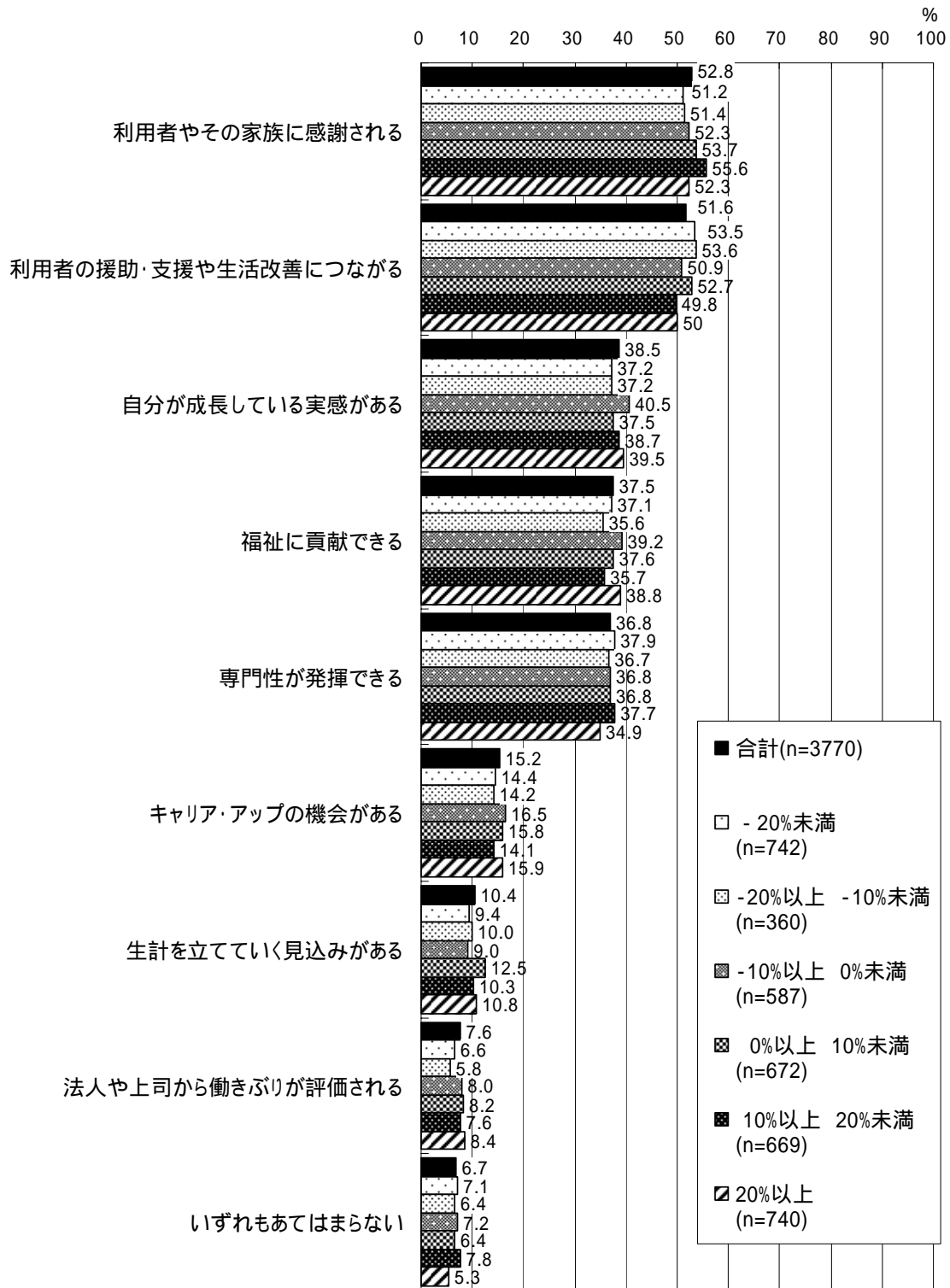
「(1)受講の有無」で「受けた」と答えた人について、過去1年間（平成19年11月1日～平成20年10月31日）の受講回数を経営状況別に集計したところ、「6回以上」（「6～7回程度」「8～10回程度」「11回以上」の合計）は「-20%未満」の22.1%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の16.9%が最も少なかった。（第3章 P146 参照）



### 3 今の仕事や職場に対する考え方

今の仕事や職場に対する考え方を経営状況別に集計したところ、「利用者やその家族に感謝される」は「10%以上 20%未満」の55.6%が最も多く、「-20%未満」の51.2%が最も少なかった。(第3章 P148 参照)

今の仕事や職場に対する考え方（経営状況別）【複数回答】(n=3,770 労働者)

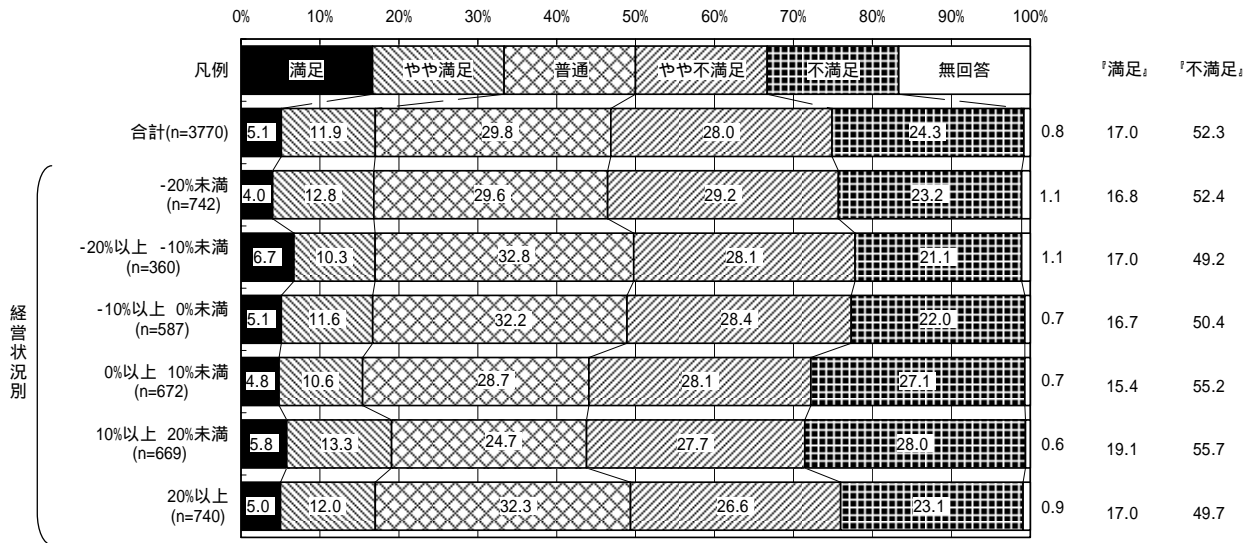


#### 4 現在の仕事の満足度

##### (1) 賃金

現在の仕事の満足度（賃金）を経営状況別に集計したところ、『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「10%以上 20%未満」の 19.1%が最も多く、「0%以上 10%未満」の 15.4%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「10%以上 20%未満」の 55.7%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の 49.2%が最も少なかった。（第3章 P150 参照）

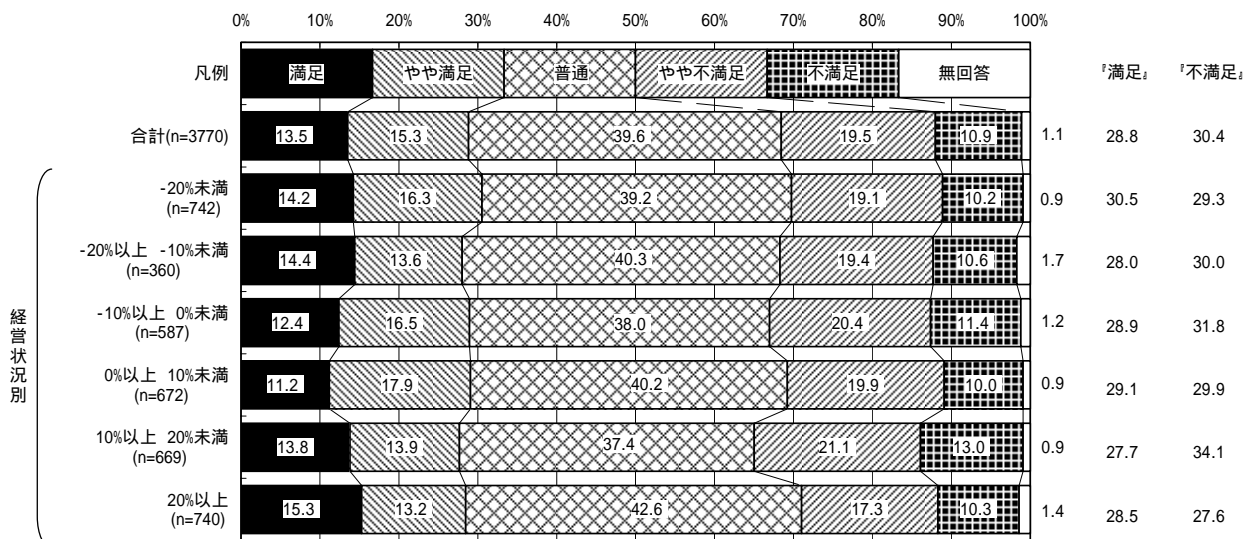
賃金（経営状況別）（n=3,770 労働者）



##### (2) 労働時間・休日等の労働条件

現在の仕事の満足度（労働時間・休日等の労働条件）を経営状況別に集計したところ『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「-20%未満」の 30.5%が最も多く、「10%以上 20%未満」の 27.7%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「10%以上 20%未満」の 34.1%が最も多く、「20%以上」の 27.6%が最も少なかった。（第3章 P150 参照）

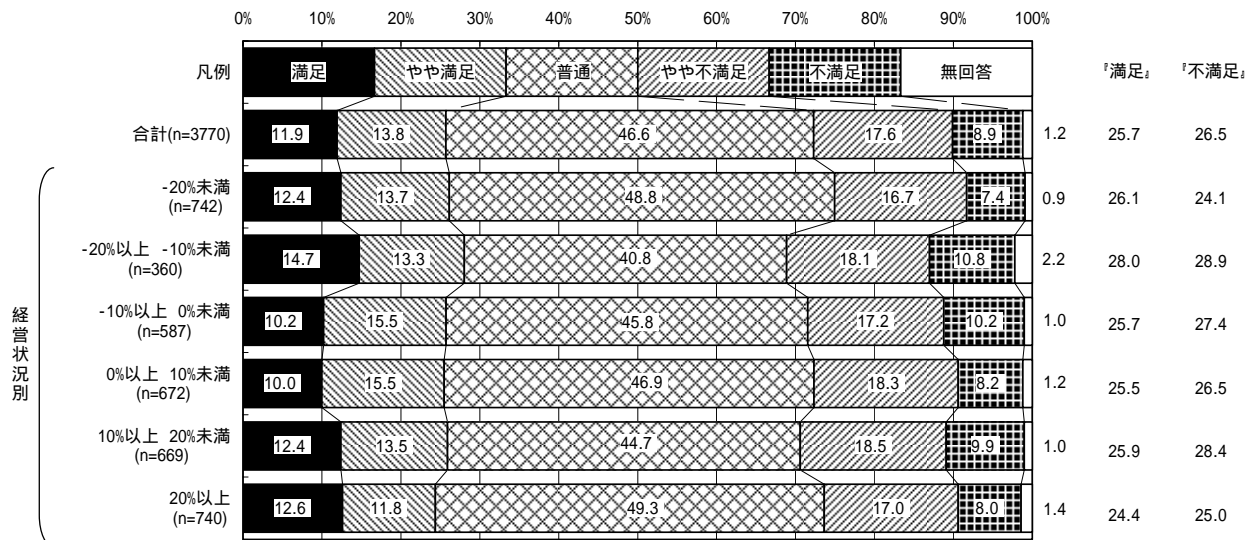
労働時間・休日等の労働条件（経営状況別）（n=3,770 労働者）



(3) 勤務体制

現在の仕事の満足度（勤務体制）を経営状況別に集計したところ、『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「-20%以上 -10%未満」の28.0%が最も多く、「20%以上」の24.4%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「-20%以上 -10%未満」の28.9%が最も多く、「-20%未満」の24.1%が最も少なかった。（第3章 P152 参照）

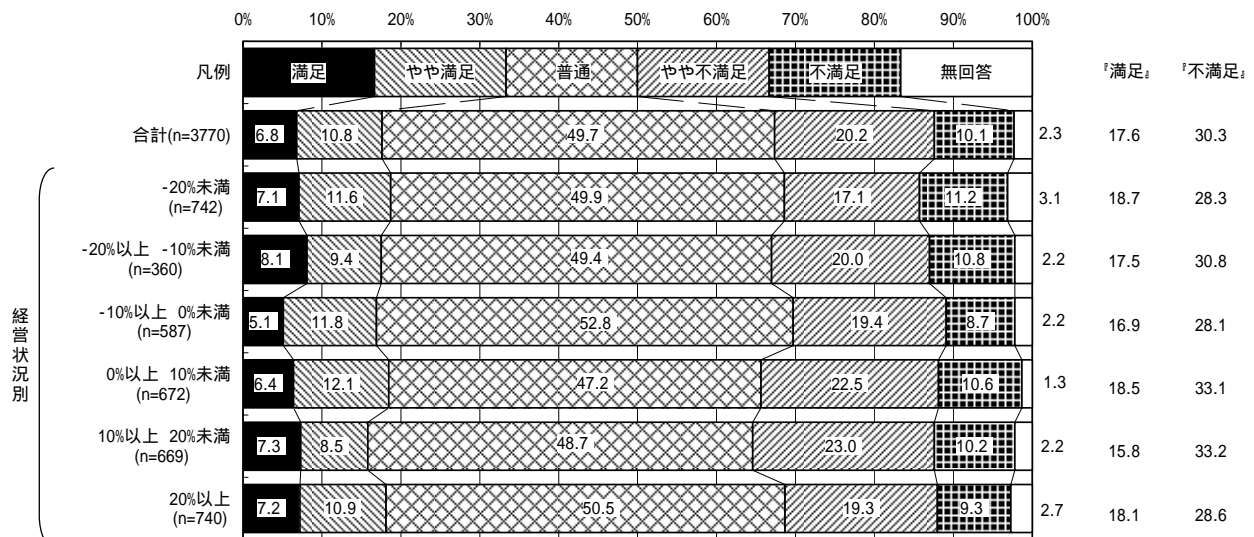
勤務体制（経営状況別）（n=3,770 労働者）



(4) 人事評価・処遇のあり方

現在の仕事の満足度（人事評価・処遇のあり方）を経営状況別に集計したところ、『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「-20%未満」の17.7%が最も多く、「10%以上 20%未満」の15.8%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「10%以上 20%未満」の33.2%が最も多く、「-10%以上 0%未満」の28.1%が最も少なかった。（第3章 P152 参照）

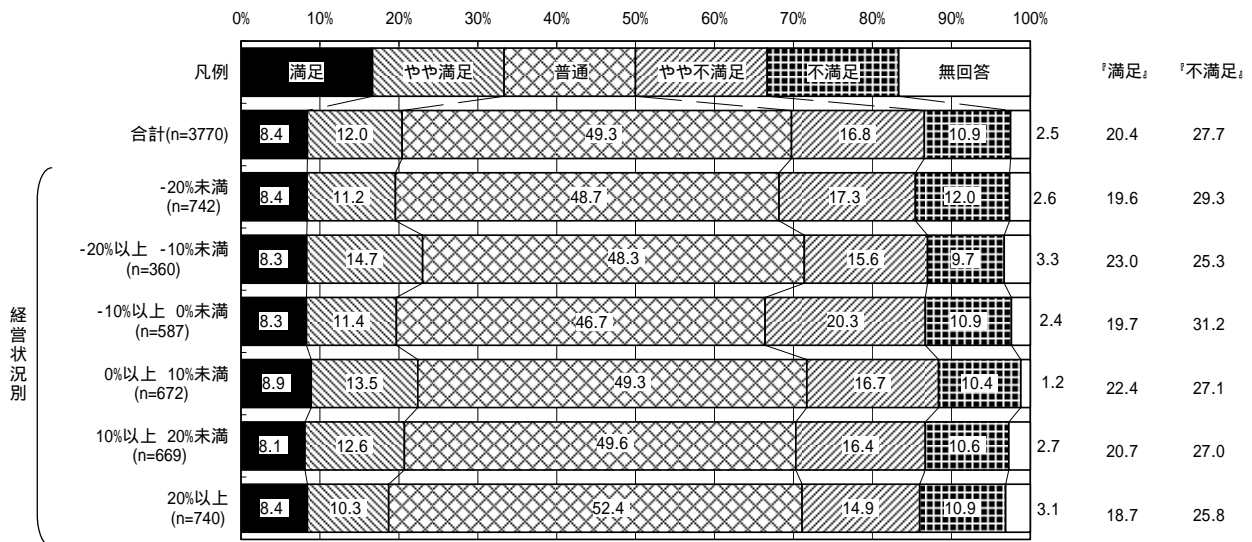
人事評価・処遇のあり方（経営状況別）（n=3,770 労働者）



(5) 福利厚生

現在の仕事の満足度（福利厚生）を経営状況別に集計したところ、『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「-20%以上 -10%未満」の23.0%が最も多く、「20%以上」の18.7%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「-10%以上 0%未満」の31.2%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の25.3%が最も少なかった。（第3章 P154 参照）

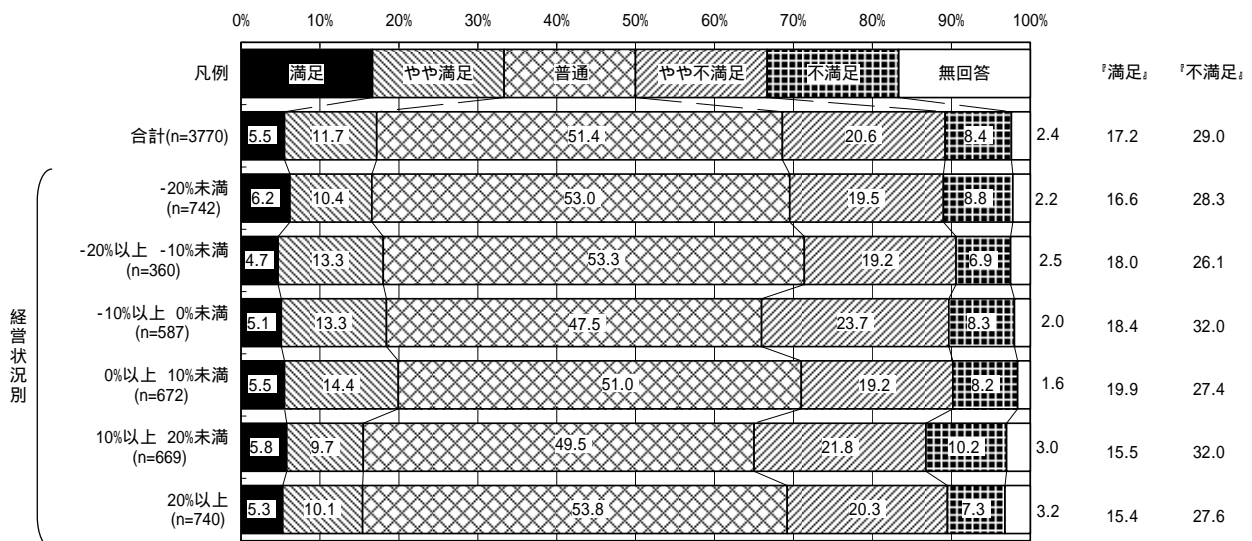
福利厚生（経営状況別）（n=3,770 労働者）



(6) 教育訓練・能力開発のあり方

現在の仕事の満足度（教育訓練・能力開発のあり方）を経営状況別に集計したところ、『満足』（「満足」「やや満足」の合計）は「0%以上 10%未満」の19.9%が最も多く、「20%以上」の15.4%が最も少なかった。一方、『不満足』（「不満足」「やや不満足」の合計）は「-10%以上 0%未満」「10%以上 0%未満」の32.0%が最も多く、「-20%以上 -10%未満」の26.1%が最も少なかった。（第3章 P154 参照）

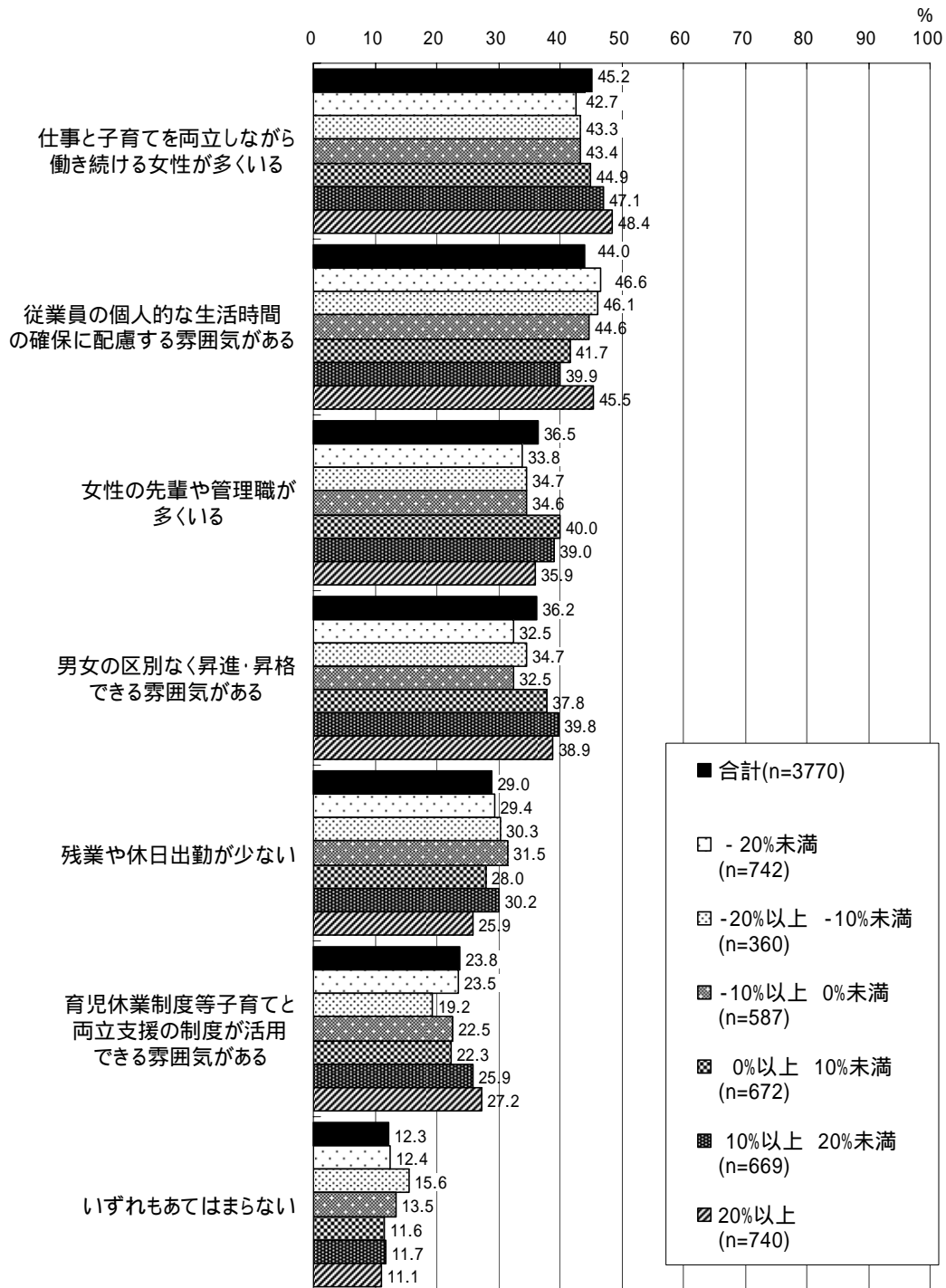
教育訓練・能力開発のあり方（経営状況別）（n=3,770 労働者）



## 5 職場の特徴

職場の特徴を経営状況別に集計したところ、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多い」は「20%以上」の48.4%が最も多く、「-20%未満」の42.7%が最も少なかった。また「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」では「-20%未満」の46.6%が最も多く、「10%以上 20%未満」の39.9%が最も少なかった。（第3章 P156 参照）

職場の特徴（経営状況別）【複数回答】（n=3,770 労働者）

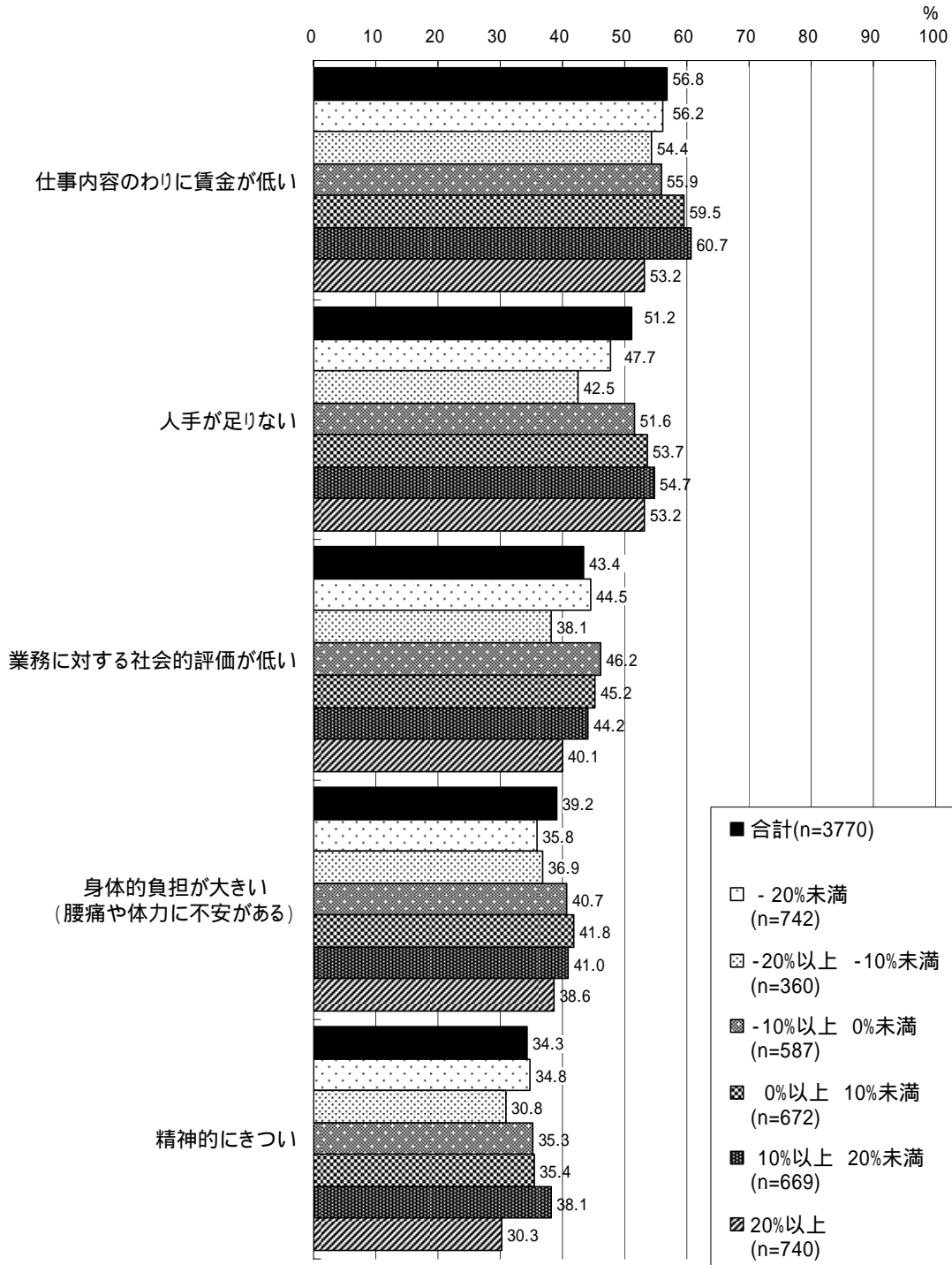


6 労働条件等の悩み、不安、不満等

労働条件等の悩み、不安、不満等（「合計」の上位5項目）を経営状況別に集計したところ、「仕事内容のわりに賃金が低い」は「10%以上 20%未満」の60.7%が最も多く、「20%以上」の53.2%が最も少なかった。また「人手が足りない」は「10%以上 20%未満」の54.7%が最も多く、「- 20%以上 - 10%未満」の38.1%が最も少なかった。（第3章 P158 参照）

労働条件等の悩み、不安不満等（上位5項目、経営状況別）

【複数回答】(n=3,770 労働者)

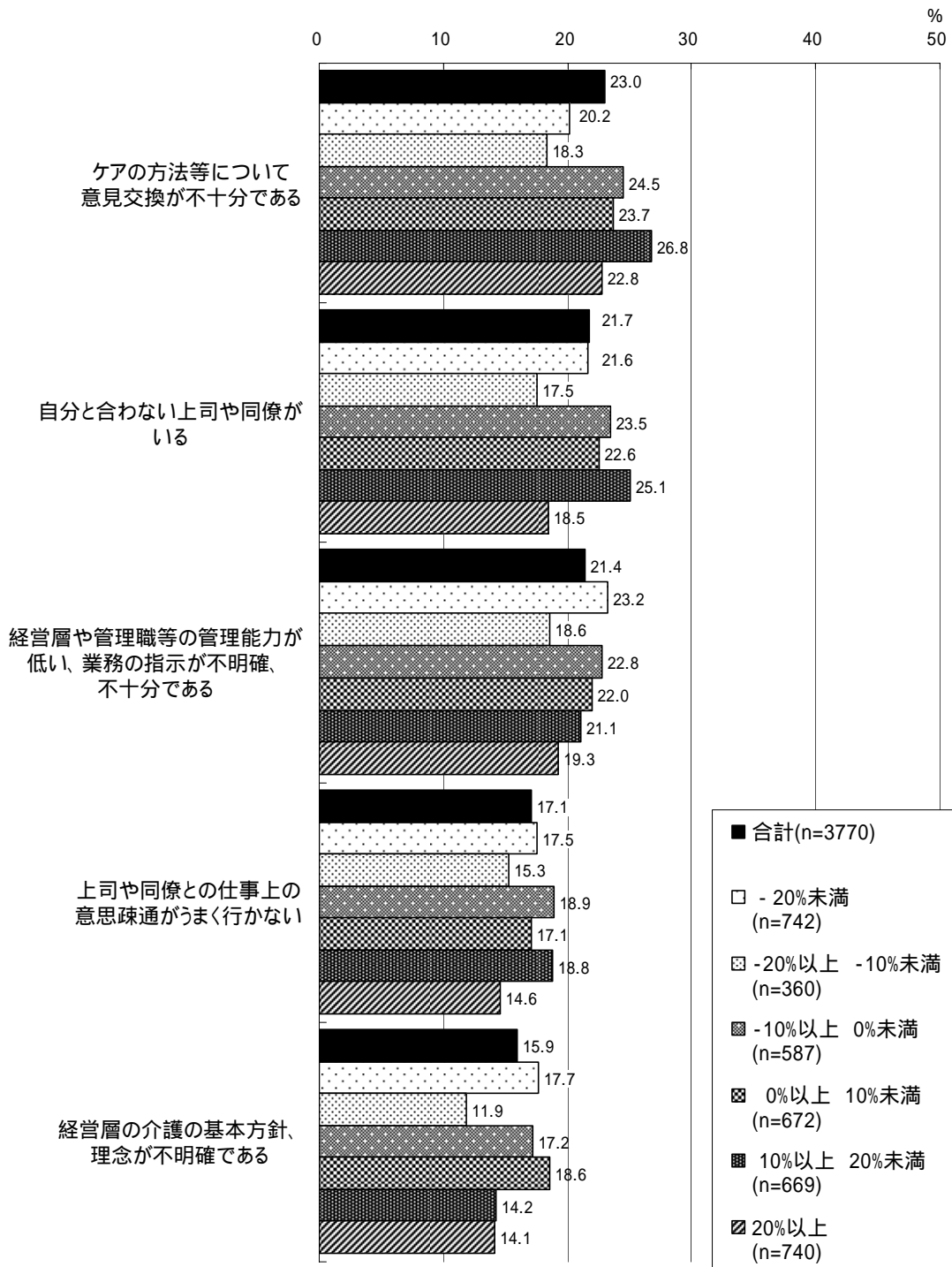


7 人間関係等の悩み、不安、不満等

人間関係等の悩み、不安、不満等（「合計」の上位5項目）を経営状況別に集計したところ、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」は「10%以上 20%未満」の26.8%が最も多く、「-20%以上 10%以上」の18.3%が最も少なかった。また「自分と合わない上司や同僚がいる」は「10%以上 20%未満」の25.1%が最も多く、「-20%以上 10%以上」の17.5%が最も少なかった。（第3章 P162 参照）

人間関係等の悩み、不安、不満等（上位5項目、経営状況別）

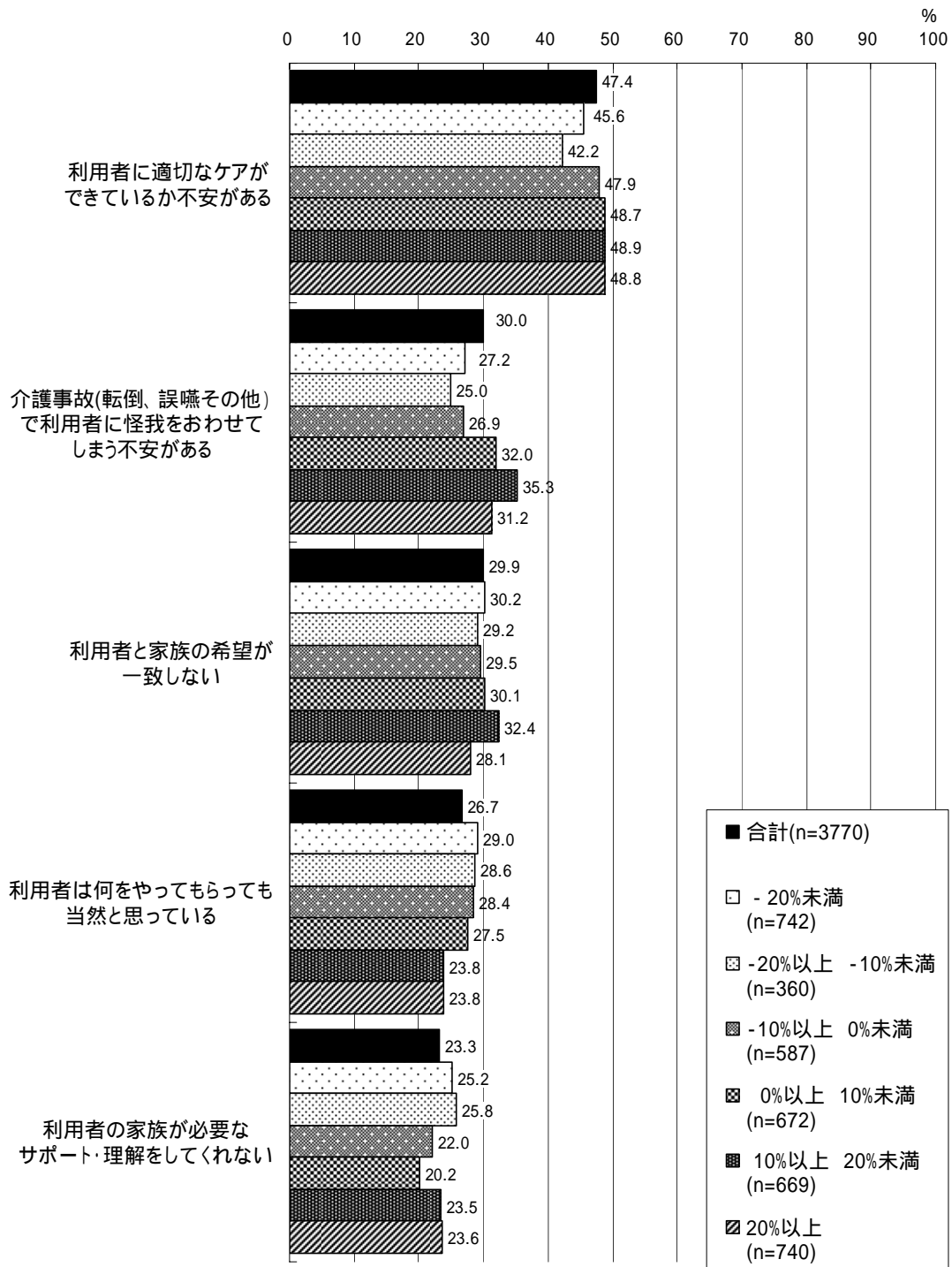
【複数回答】(n=3,770 労働者)



8 利用者、家族等の悩み、不安、不満等

利用者、家族等の悩み、不安、不満等を経営状況別に集計したところ、「利用者に適切なケアが  
できているか不安がある」は「10%以上 20%未満」の48.9%が最も多く、「-20%以上 10%以上」  
の42.2%が最も少なかった。また「介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしま  
う不安がある」は「10%以上 20%未満」の35.3%が最も多く、「-20%以上 10%以上」の25.0%  
が最も少なかった。(第3章 P164 参照)

利用者、家族等の悩み、不安、不満等(上位5項目、経営状況別)  
複数回答】(n=3,770 労働者)



9 働く上での悩み、不安、不満等の解消

働く上での悩み、不安、不満等の解消のための職場での取組みを経営状況別に集計したところ、「定期的な健康診断の実施」は「10%以上 20%未満」の64.4%が最も多く、「- 10%以上 0%以上」の61.5%が最も少なかった。また「採用時における賃金・勤務時間の説明」は「- 20%以上 - 10%未満」の44.4%が最も多く、「- 20%未満」の40.6%が最も少なかった。（第3章 P166 参照）

働く上での悩み、不安、不満等の解消（上位5項目、経営状況別）

【複数回答】(n=3,770 労働者)

