

介護労働の現状について

平成30年度 介護労働実態調査の結果と特徴



公益財団法人 介護労働安定センター

介護労働の現状について

平成30年度 介護労働実態調査の結果と特徴

～目次～

I 法人・事業所について

- 1 労働者の賃金について…………… 3
(所定内賃金、賞与、介護職員処遇改善加算の取得、対応状況)
- 2 事業所の運営状況…………… 6
(運営の問題点、採用・離職、不足感等)

II 労働者の雇用管理

- 1 労働者の介護に関する理由…………… 12
(職場を選んだ理由・希望、悩み、介護をやめた理由等)
- 2 事業所の取組み…………… 20
(早期離職防止や定着促進、人材育成)

【付属資料】事業所調査の基本属性…………… 22

はじめに

「事業所における介護労働実態調査」及び「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は、全国の介護保険サービス事業所の中から、無作為抽出にて調査対象事業所を選定し、アンケート調査を実施した。

この資料では、平成30年度調査結果を基とした特徴を事業所の実態、介護労働者の状況等を交えて図表解説する。

※集計結果の詳細については「結果報告書」を参照していただきたい。

《調査対象事業所と回答状況》

(1)「事業所における介護労働実態調査」

有効調査事業所数：17,630事業所

有効回答事業所数：9,102事業所

(有効回答率 51.6%)

(2)「介護労働者の就業実態と就業意識調査」

有効調査労働者数：52,890人

有効回収労働者数：22,183人

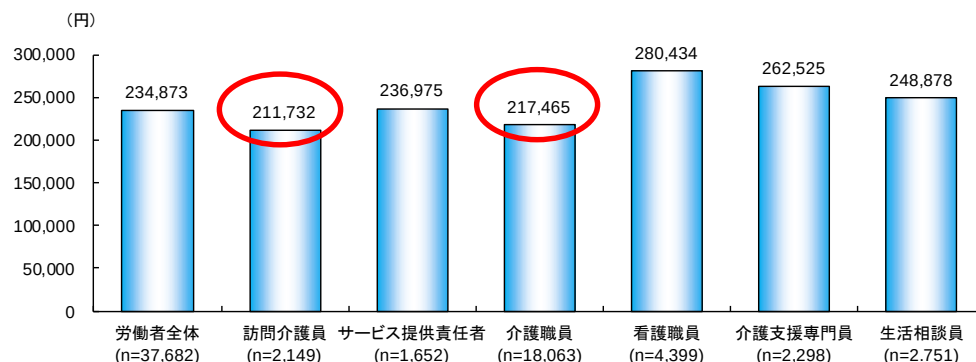
(有効回答率 41.9%)

労働者の所定内賃金は年々増加(事業所調査)

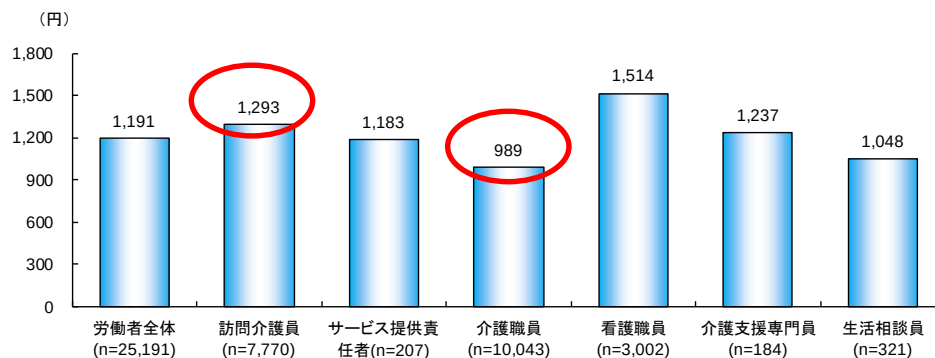
()内は昨年度数値

労働者の所定内賃金(平均額)

<正規職員、月給の者>



<非正規職員、時間給の者>



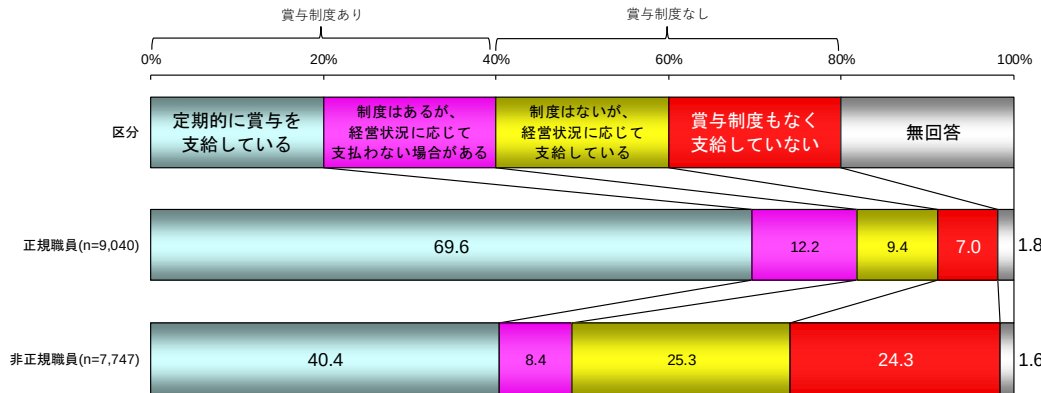
2職種(訪問介護員、介護職員)の所定内賃金(正規職員、月給の者)では、訪問介護員が211,732円(204,635円)で昨年より7,097円増加、介護職員が217,465円(214,851円)で昨年より2,614円増加。賃金は年々増加している。

2職種を比較すると、「月給」では、介護職員が訪問介護員を5,733円上回った。

一方、「時間給」では、訪問介護員が介護職員を304円上回っている。なお、調査した職種の中で訪問介護員の月給は最も安い、時間給は2番目に高かった。

約7割の事業所が正規職員へ賞与を定期的に支給（事業所調査）

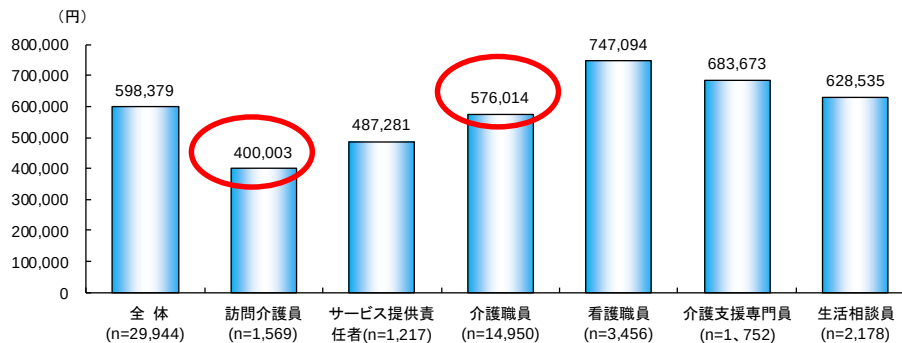
労働者への賞与支給状況



労働者への賞与の支給状況において、正規職員では約7割、非正規職員では約4割の事業所が「定期的に支給している」と回答した。

制度や経営状況にかかわらず支給している事業所を含むと、正規職員では約9割、非正規職員では7割強の事業所が賞与を支給している。

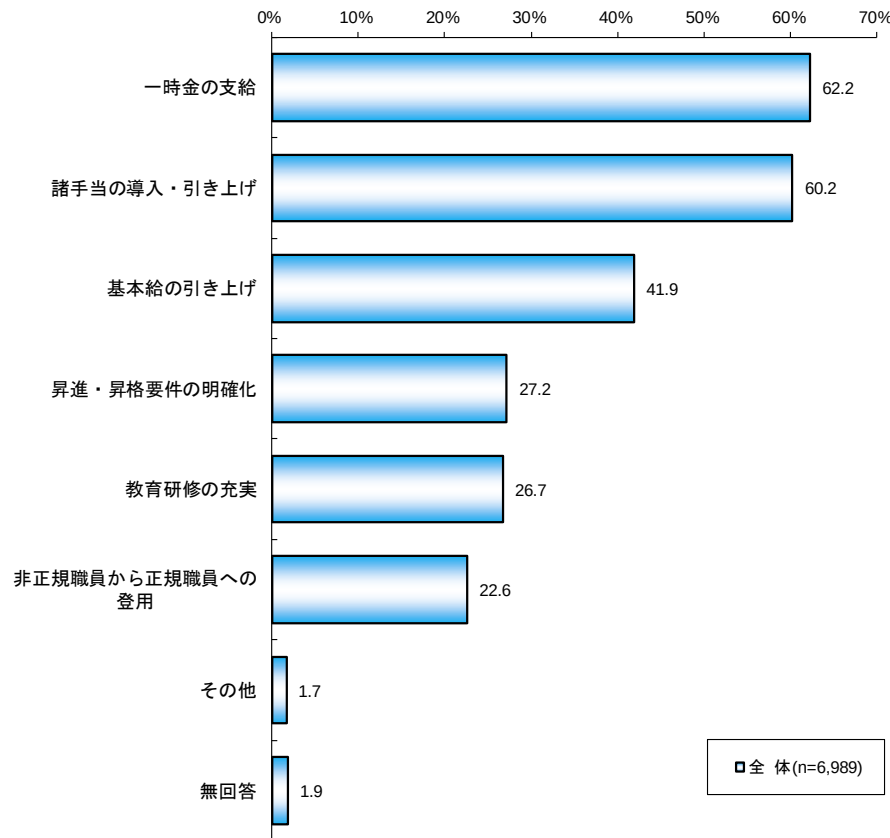
労働者の支給賞与額＜正規職員、月給の者＞



2職種の支給賞与額（正規職員、月給の者）では、訪問介護員が400,003円（389,892円）で昨年より10,111円の増加、介護職が576,014円（568,454円）で昨年より7,560円増加した。

介護職員処遇改善加算の取得、対応状況（事業所調査）

介護職員処遇改善加算の対応



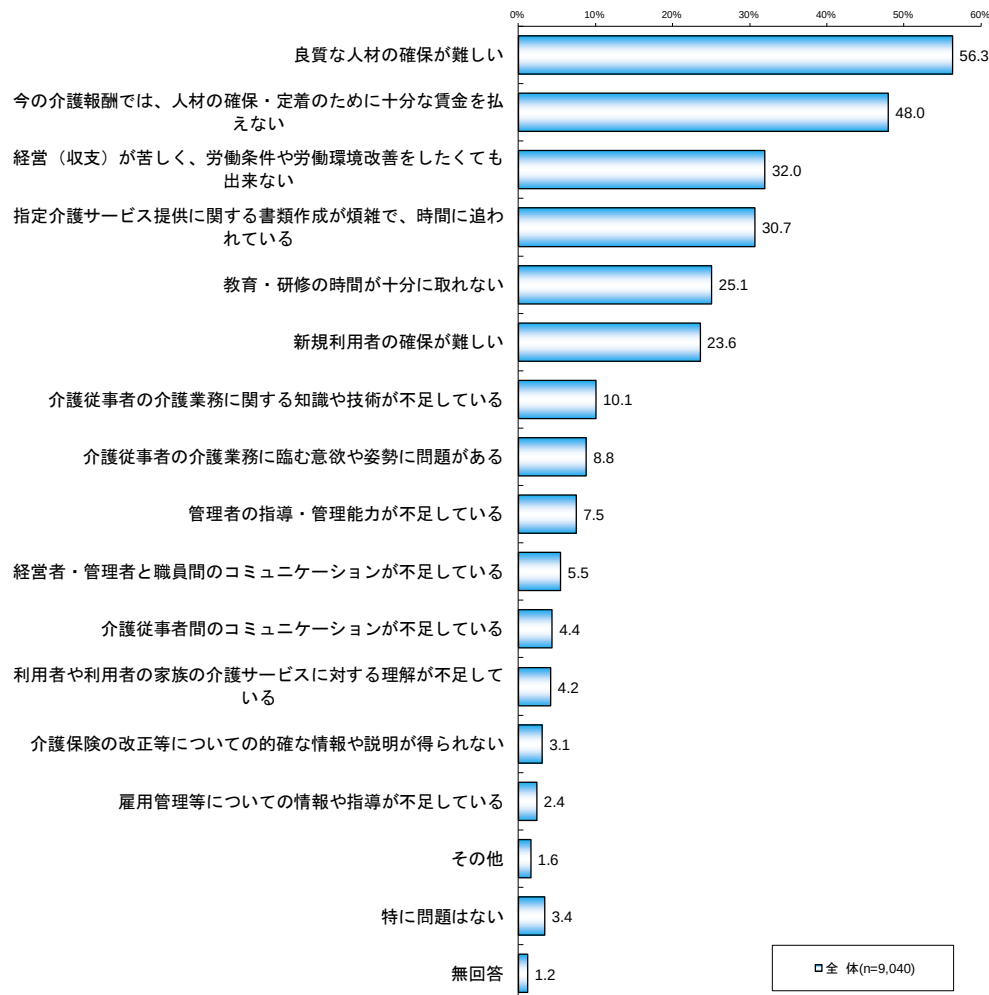
介護職員処遇改善加算を取得した事業所は全体の77.3%、取得していない事業所は9.6%、11.9%は加算対象外だった。

取得したと回答した事業所の介護職員処遇改善加算の対応では、「一時金の支給」が62.2%、「諸手当の導入・引き上げ」が60.2%と6割を超え、次いで「基本給の引き上げ」が41.9%であった。

支給方法については、一時金の支給が最も多かった。

運営する上での問題点は人材や財源の確保(事業所調査)

事業を運営する上での問題点(複数回答)



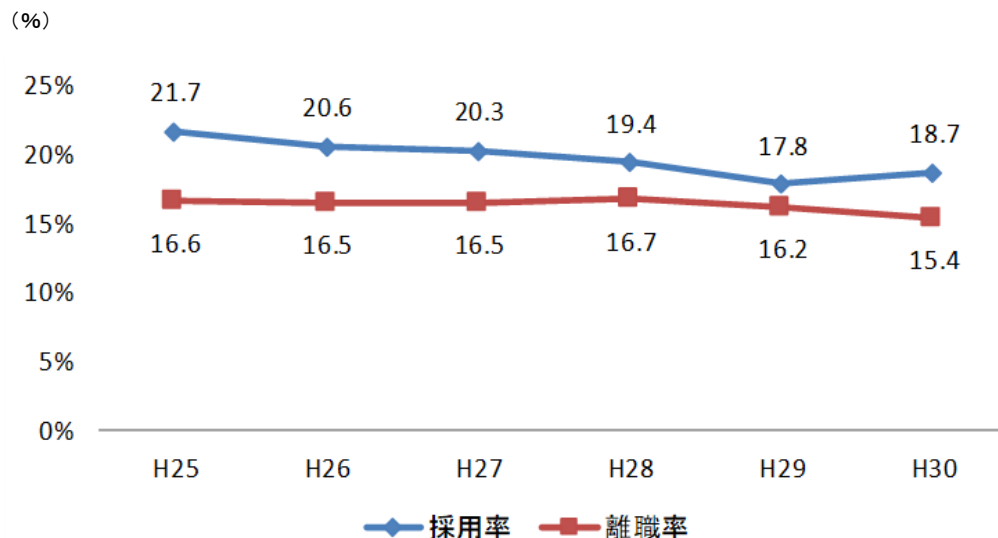
事業所を運営する上での問題点では、「良質な人材の確保が難しい」56.3%、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」48.0%の2項目が高い割合を占めた。

このグラフからもわかるとおり、人材や財源の確保が事業所の喫緊の課題である。

一方で、労働者の意欲や姿勢、コミュニケーションに対する管理、利用者等への介護サービスの理解については、問題として捉えていない。

離職率は減少傾向（事業所調査）

採用率と離職率の推移



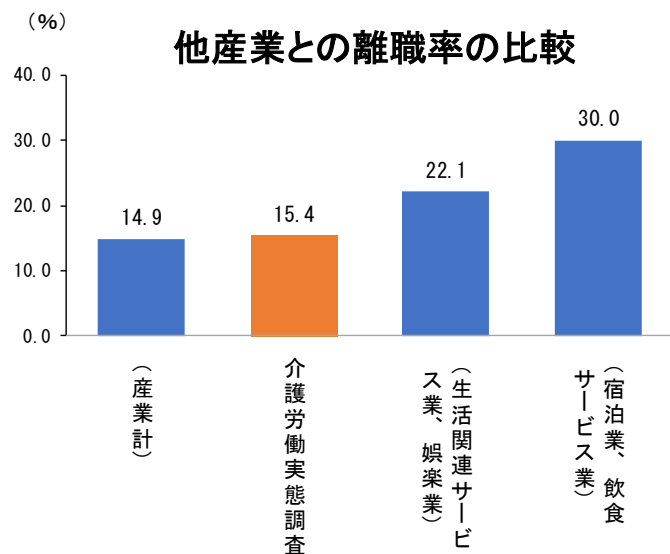
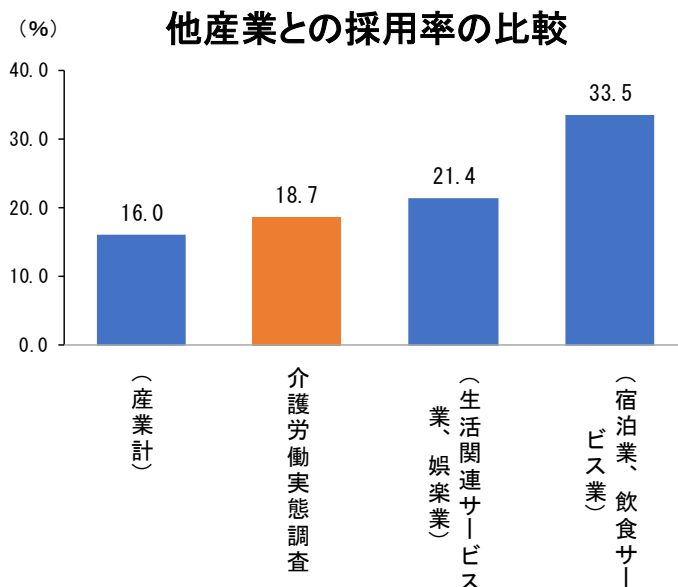
訪問介護員、介護職員の1年間（平成29年10月1日から平成30年9月30日まで）の採用率は18.7%、離職率は15.4%であった。離職率は経年で比較すると減少傾向である。

採用率も年々減少傾向であったが、本年度は前年度よりも0.9ポイント上昇している。

離職率の減少傾向と採用率の改善の理由としては、事業所における労働環境が改善され、人材の定着が図られてきていることが挙げられる。

他産業比較にみる介護労働者の採用率と離職率（事業所調査）

（厚生労働省：平成29年度雇用動向調査結果より）



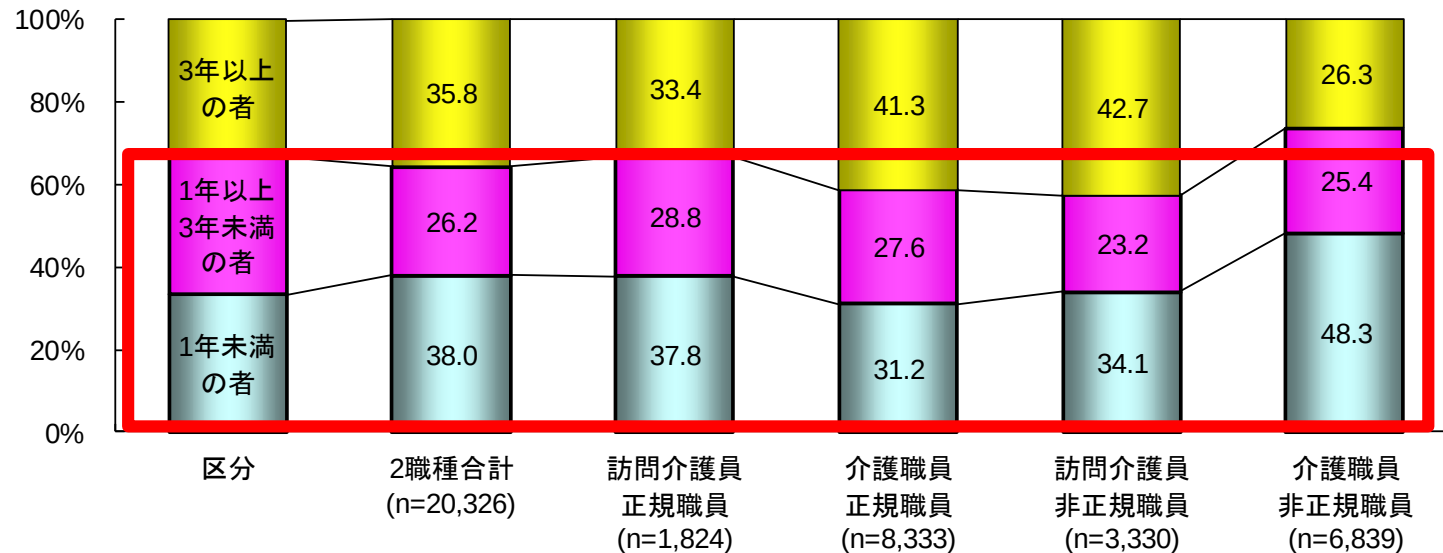
平成29年度の雇用動向調査から、サービス系他産業と本調査を比較する。

本調査の採用率は18.7%、雇用動向調査の産業計は16.0%で、本調査が2.7ポイント上回った。生活関連サービス業や宿泊、飲食サービス業よりは下回る結果であった。

離職率では、本調査は15.4%、雇用動向調査の産業計は14.9%で、本調査が0.5ポイント上回ったが、生活関連サービス業や宿泊、飲食サービス業と比較すると、介護職の離職率は高くはないといえる。

勤続3年未満の離職者が全体の約6割(事業所調査)

離職者の勤続年数の内訳



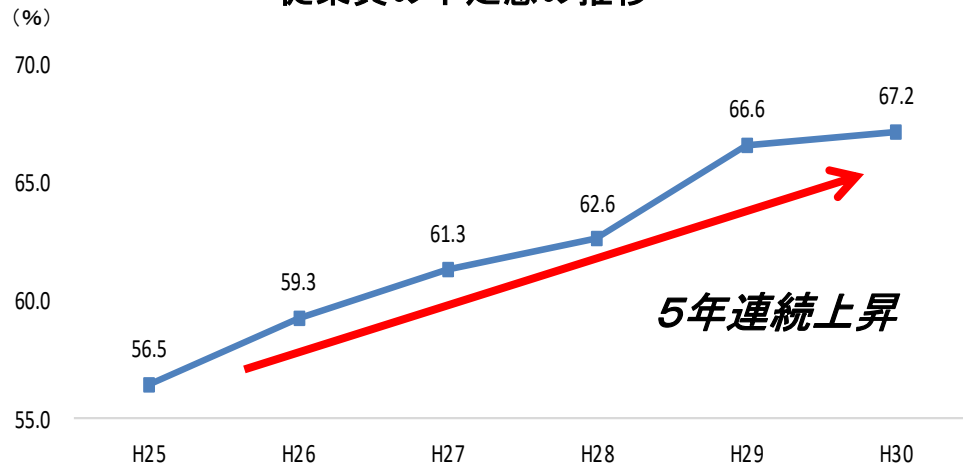
離職者を勤続年数の内訳で見た場合、2職種合計では「勤続1年未満」の離職者が全体の約4割を占めている。

また、勤続3年未満の離職者を合計すると約6割強となり、離職率を引き上げているのは、勤続年数の短い労働者が要因ともいえる。

教育や研修等において、入職3年未満の職員への対応が必要であることはこの結果からも読み取ることができる。

増加する介護人材の不足感と不足理由（事業所調査）

従業員の不足感の推移

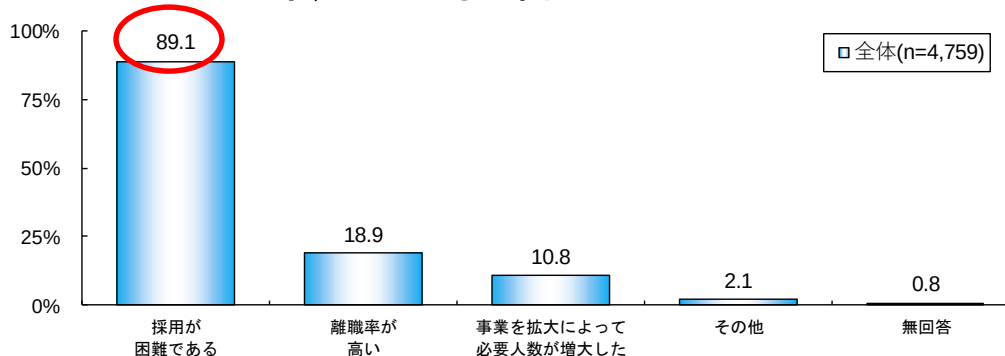


従業員の不足感は67.2%で、平成25年以降、5年連続して上昇している。

不足している理由では、「採用が困難である」が89.1%で最も高かった。

更に採用が困難な理由としては「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が56.2%、「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が54.9%、「景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない」が46.1%となっている。

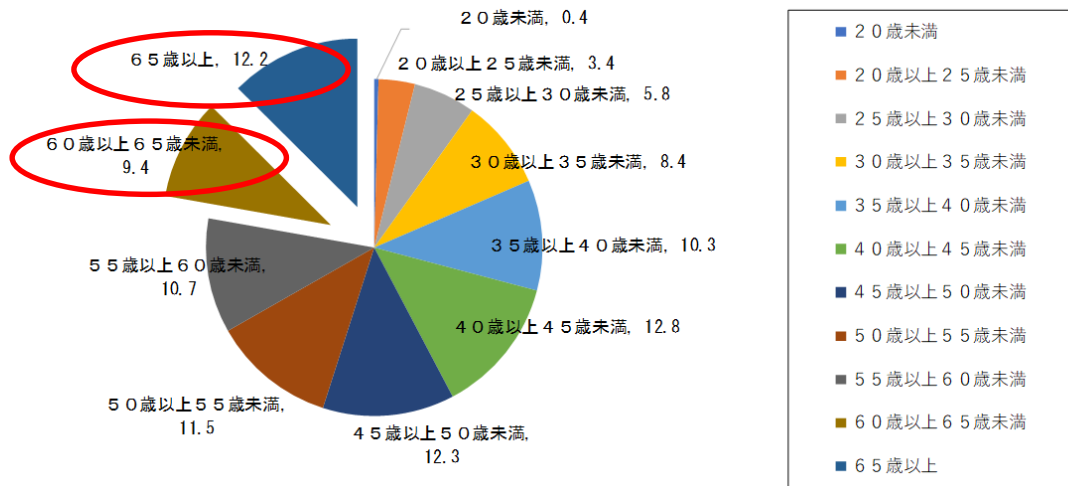
不足している理由（複数回答）



※「不足感」とは、介護サービスに従事する従業員の過不足状況において、「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した割合の合計値。

増加する高齢労働者（事業所調査）

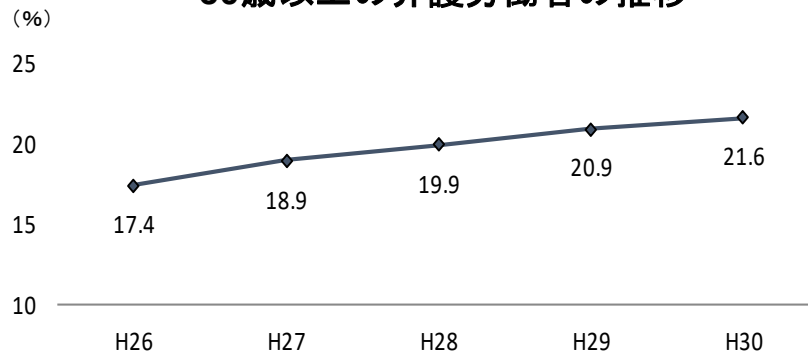
労働者の年齢割合



65歳以上の介護労働者の割合は12.2%で全体の1割を超え、60歳以上65歳未満と合わせると21.6%と全体の2割を超える。

年齢割合においては、40歳以上45歳未満、45歳以上50歳未満に次いで、65歳以上が3番目に多かった。

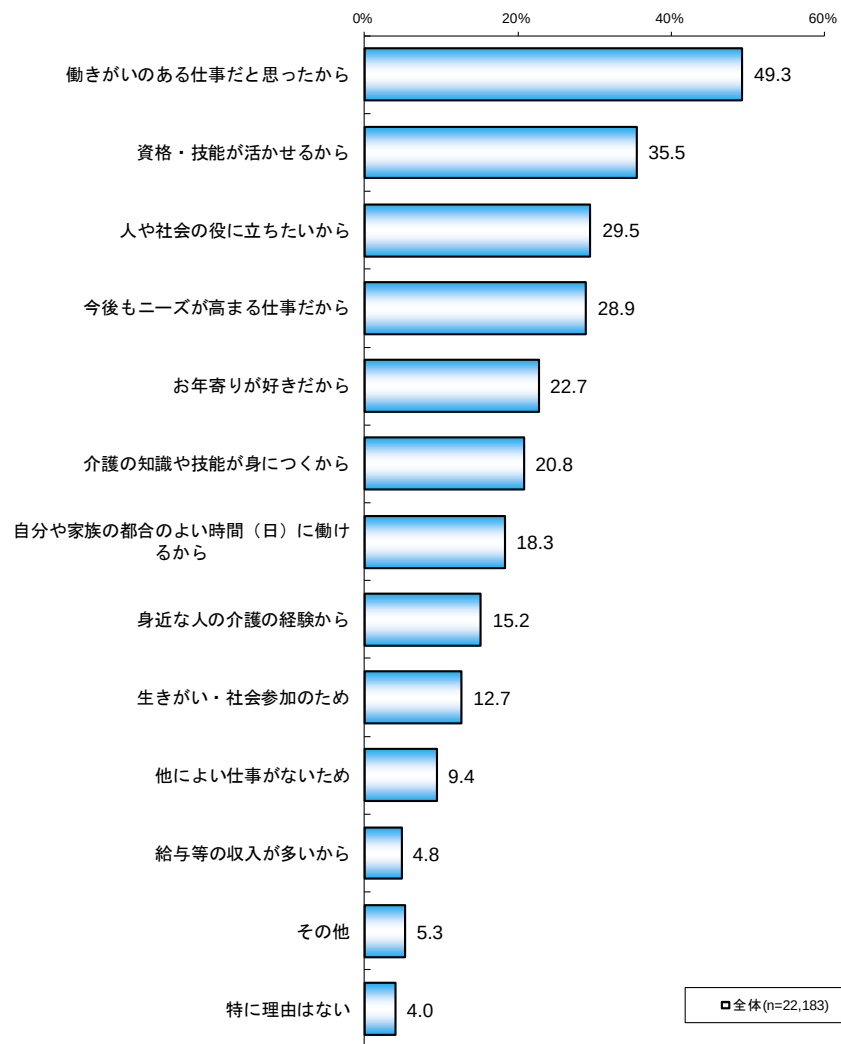
60歳以上の介護労働者の推移



60歳以上の介護労働者の推移をみると、年々増加傾向にある。

労働者が現在の仕事(介護)を選んだ理由(労働者調査)

現在の仕事を選んだ理由



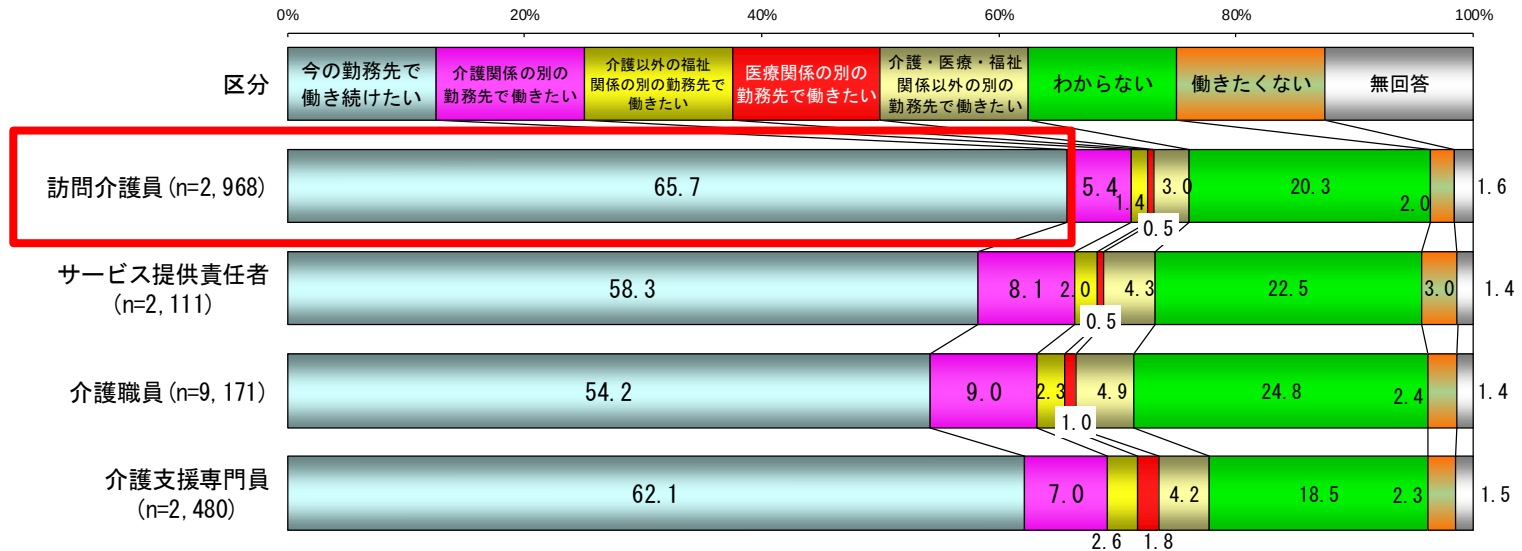
労働者が現在の仕事を選んだ理由では、「働きがいのある仕事だと思ったから」が49.3%と最も高く、次いで「資格・技能が活かせるから」35.5%、「人や社会の役に立ちたいから」が29.5%、「今後もニーズが高まる仕事だから」が28.9%と続いた。

介護に対する社会的な印象や魅力が多く挙げられているが、入職3年未満で辞めていく職員が多い。

調査結果のような志を持って入職してきた職員が働き続けられるような職場環境づくりが事業所には求められる。

今の勤務先の継続意向(労働者調査)

勤務先に関する希望



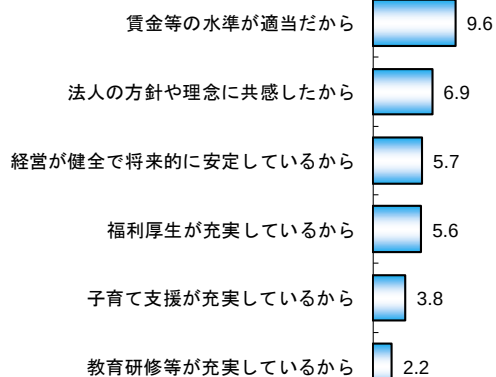
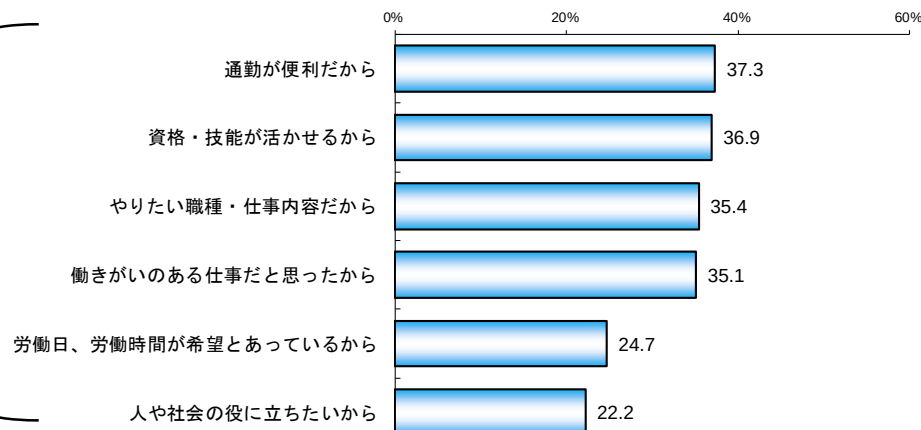
勤務先に関する希望について、4職種すべてにおいて「今の勤務先で働き続けたい」が5割を超え、訪問介護員では65.7%と最も高かった。

また、「わからない」が4職種すべてにおいて約2割あり、勤務先での状況に何らかの不安、不満を抱えていると考えられる。

労働者が現在の法人(職場)に就職した理由(労働者調査)

現在の法人に就職した理由(複数回答)

労働者自身のやりがいになる
項目が多くあげられる



事業所が配慮する
必要のある項目といえる

その他 6.5

理由は特ない 7.7

□ 全体(n=22,183)

現在の法人に就職した理由では、「通勤が便利だから」が37.3%で最も高く、次いで「資格・技能が活かせるから」が36.9%、「やりたい職種・仕事内容だから」が35.4%、「働きがいのある仕事だと思ったから」が35.1%と続いた。

労働者自身のやりがい等が上位の項目に挙げられる。

一方で、法人理念や事業所の経営、環境等については不満を抱え離職する要素ともなりえるため、事業所は配慮する必要がある。

労働者が思う「今の仕事や職場にあてはまること」(労働者調査)

今の仕事や職場に対する考え方(複数回答)



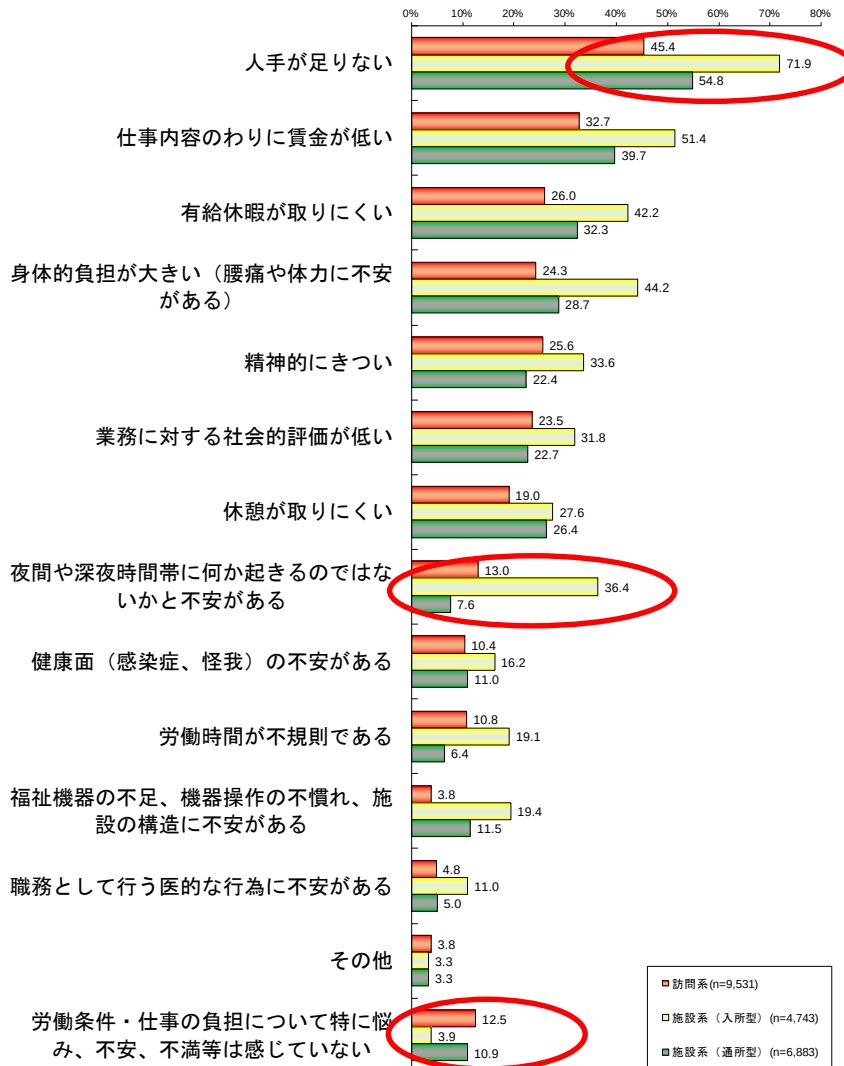
今の仕事や職場に対する考え方では、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が40.8%で最も高く、次いで「専門性が発揮できる」が35.1%、「仕事楽しい」が29.8%と続いた。

事業所が注目しておくべき項目としては、キャリアアップの機会や役割の明確化、働きぶりの評価等の体制や評価についての内容が低かったことである。

人材の定着にあたっては、このような内容の改善が事業所には求められる。

労働条件・仕事の負担に関する悩みの上位は「人手が足りない」 (労働者調査)

職場での労働条件・仕事の負担に関する悩み、不安、不満等について(複数回答、上位抜粋)



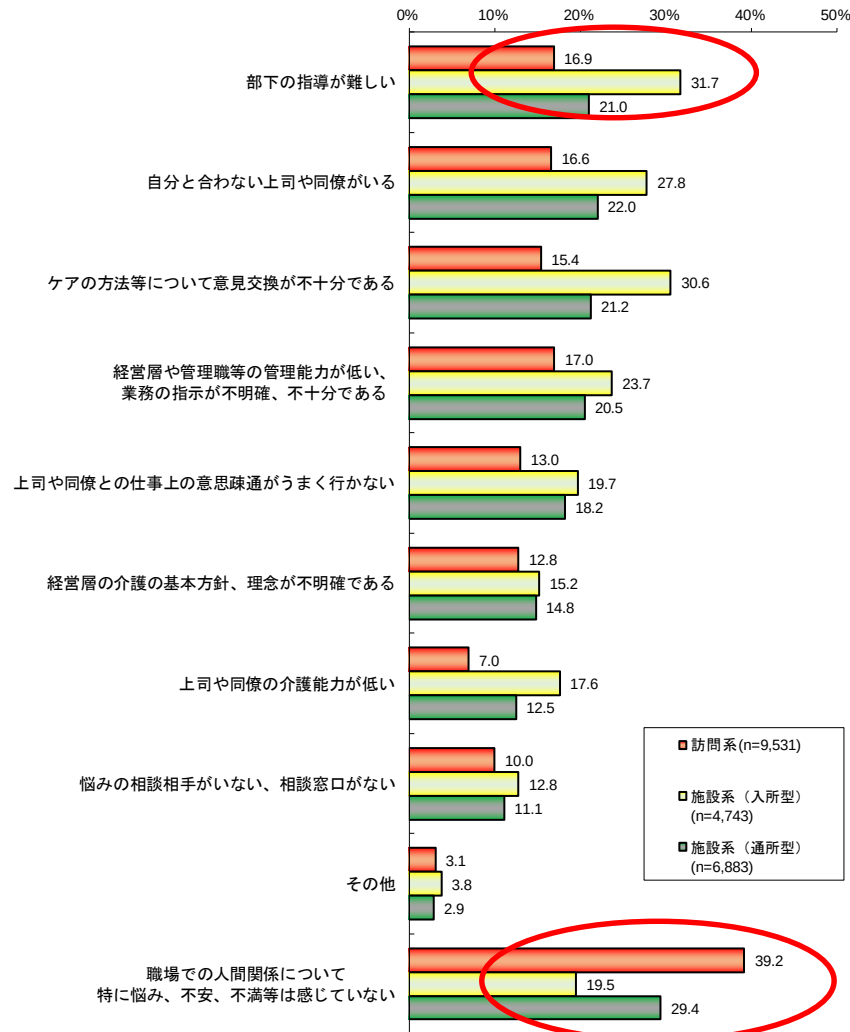
労働条件・仕事の負担に関する悩み、不安、不満等については、訪問系、施設系(入所型、通所型)の3区分で比較した。

多くの項目で施設系(入所型)が他よりも高い結果であったが、中でも「人手が足りない」「深夜時間帯に不安がある」の項目では、訪問系、施設系(通所型)に比べ大きな差が見られた。

訪問系、施設系(通所型)では、「特に悩み、不安、不満等は感じていない」が施設系(入所型)よりも高かった。

労働者が抱える「職場の人間関係」等の悩み(労働者調査)

職場での人間関係等の悩み、不安、不満等について (複数回答)

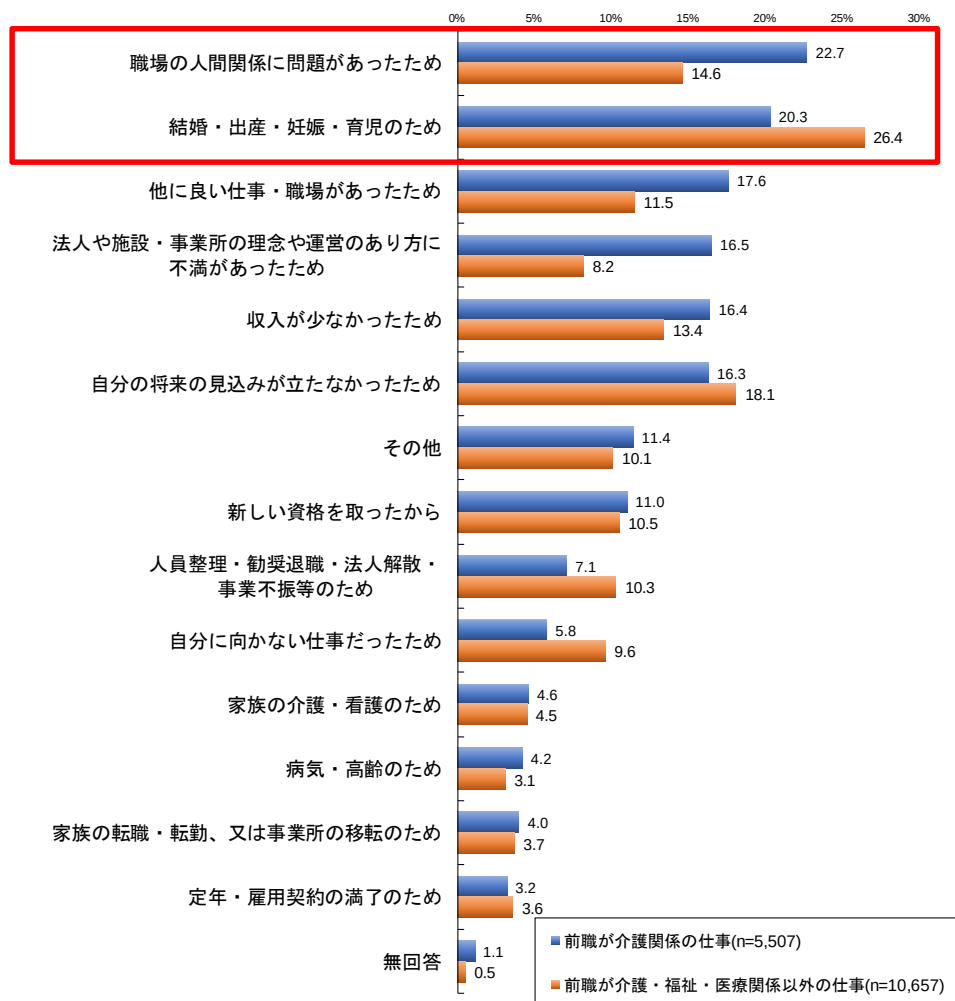


施設系(入所型)では「部下の指導が難しい」が最も高く、多くの項目で訪問系や施設系(通所型)よりも高い結果がでている。

また、訪問系、施設系(通所型)では「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等を感じていない」が最も高かったものの、次項で示す前職をやめた理由では「職場の人間関係」が原因でやめる職員が多い結果も出ていることから、職場の人間関係については事業所としても把握しておくべき項目といえる。

労働者が前職の仕事をやめた理由(労働者調査)

前職をやめた理由(複数回答)



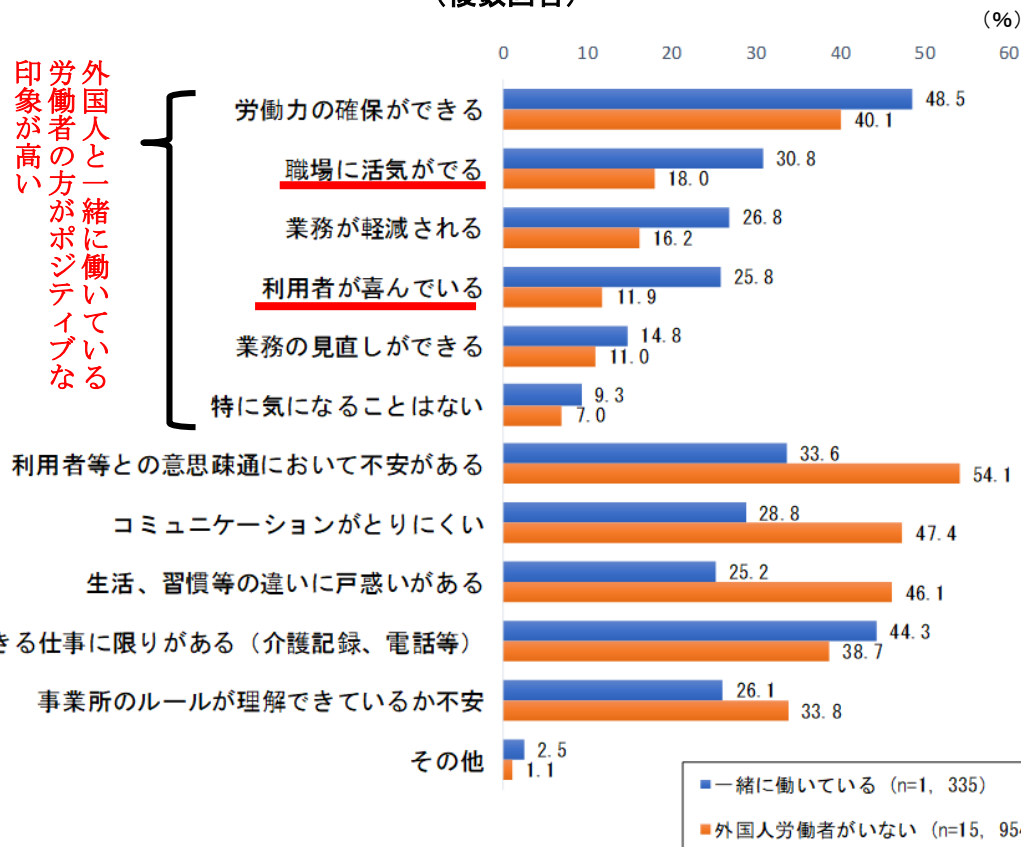
前職の有無から「前職が介護関係の仕事(以下、前職介護)」と「前職が介護・福祉・医療関係以外の仕事(以下、前職が介護以外)」で比較した。

「職場の人間関係に問題があったため」では、前職が介護の方が前職が介護以外よりも8.1ポイント高く、仕事上避けて通ることができないため、重視していることが分かる。

「結婚・出産・妊娠・育児のため」では、前職が介護の方が前職が介護以外よりも6.1ポイント下回ったが、人材の採用、定着のためにも職場環境の改善は今後も求められる内容である。

外国人労働者と一緒に働く労働者の印象はプラス評価(事業所調査、労働者調査)

(労働者調査)外国人労働者と一緒に働くことについて
(複数回答)

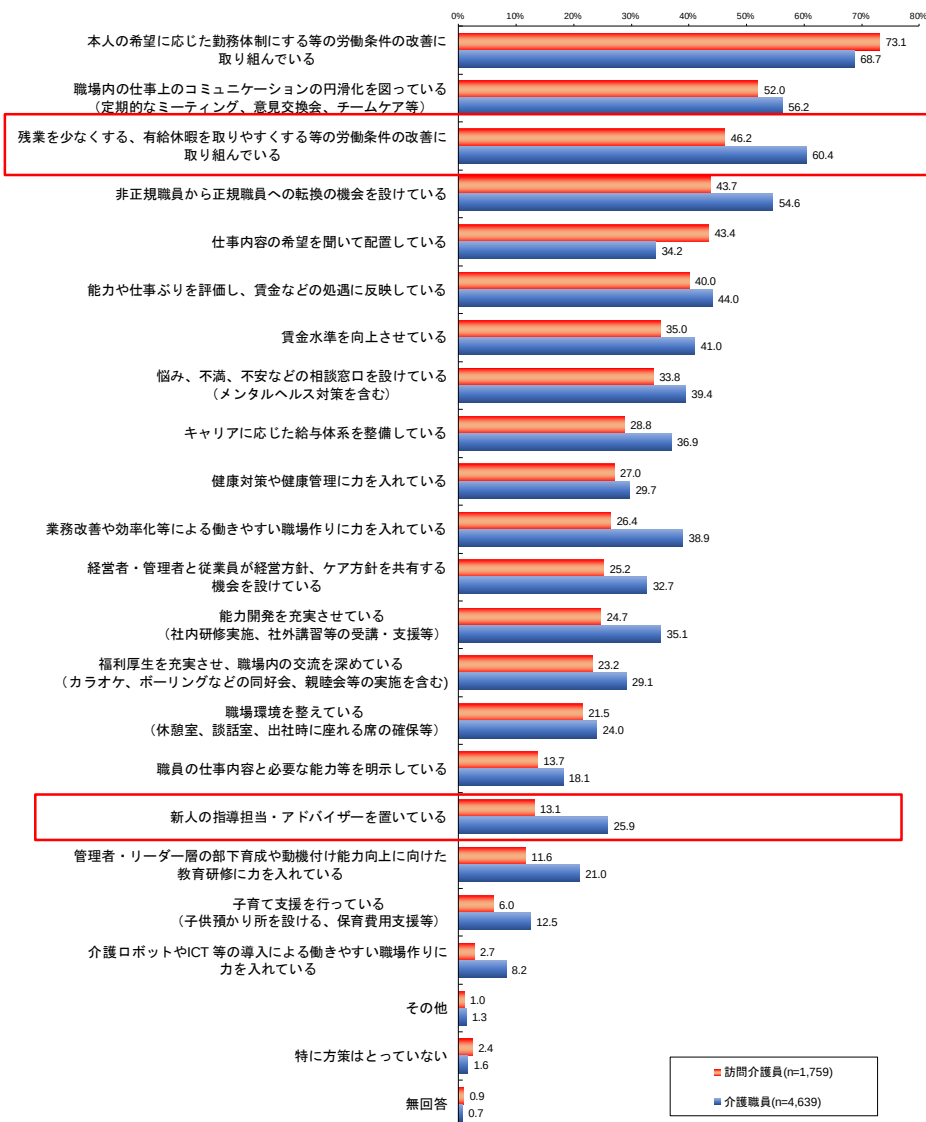


外国人労働者を受け入れている事業所は全体の2.6%と少数だったが、外国人労働者の活用の課題においては、受け入れている事業所の方が支障は少ないと感じている傾向にあった。

また、グラフ(労働者調査)にあるように外国人労働者と一緒に働いていない人より、一緒に働いている人の方が不安感はなく、「職場に活気が出る」、「利用者が喜んでいる」等のポジティブな印象を持っていることがわかった。

従業員の早期離職防止や定着促進のための取り組み(事業所調査)

事業所の取り組み(複数回答)



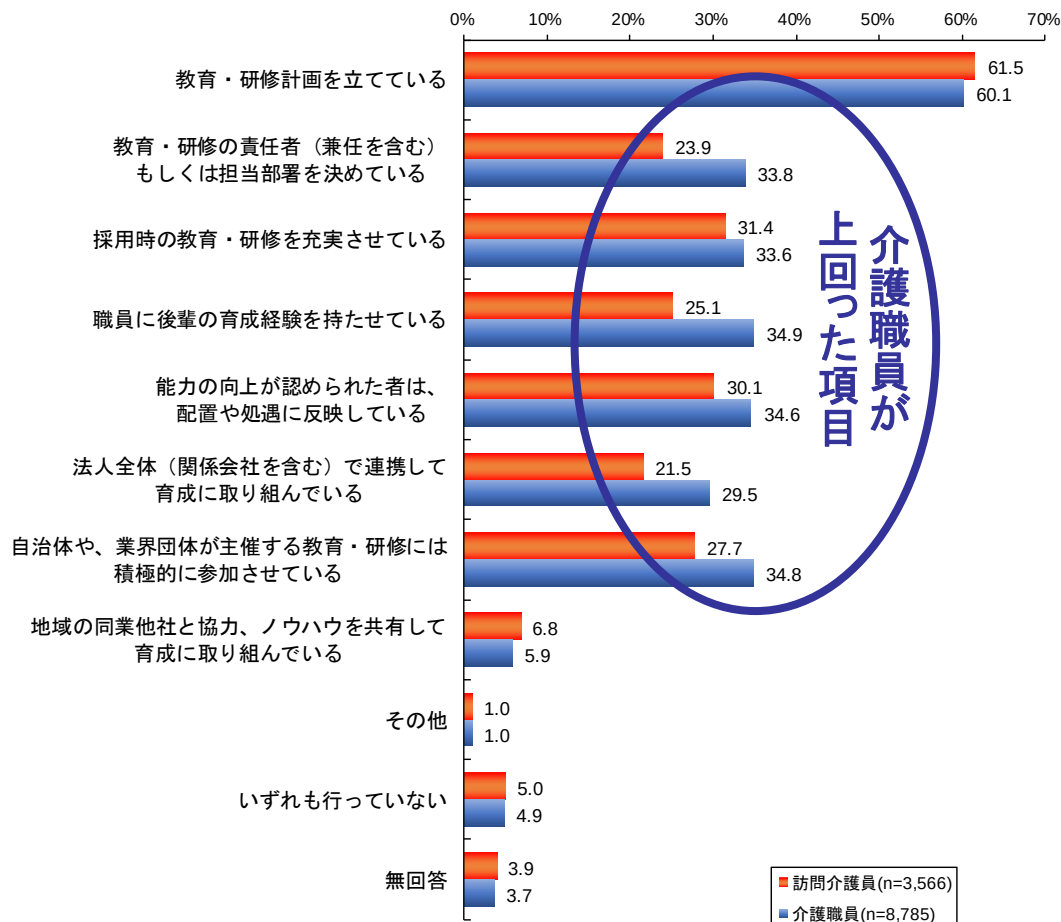
早期離職防止や定着促進のための取組みについて、訪問介護員と介護職員の2職種で比較をした。

多くの項目で介護職員が訪問介護員を上回る結果であった。

2職種で差の大きかった項目では「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする」が14.2ポイント、「新人指導担当・アドバイザーを置いている」が12.8ポイントの差でいずれも介護職員が訪問介護員を上回った。

人材育成の取組について(事業所調査)

人材育成のための方策(複数回答)



人材育成のための方策について、訪問介護員と介護職員の2職種で比較をした。

多くの項目で介護職員が訪問介護員を上回る結果であった。

2職種で差の大きかった項目では「教育・研修の責任者もしくは担当部署を決めている」が9.9ポイント、「職員に後輩の育成経験を持たせている」が9.8ポイント、「法人全体で連携して育成に取り組んでいる」8.0ポイントの差でいずれも介護職員が訪問介護員を上回った。

【付属資料】事業所調査の基本属性

(%)

		回答事業所数	民間企業	社会福祉協議会	左記以外の社会福祉法人	医療法人	NPO (特定非営利活動法人)	社団法人・ 財団法人	協同組合 (農協・生協)	地方自治体 (市区町村、広域連合を含む)	その他	無回答
全体		9,102	5,129	380	1,559	1,111	401	186	121	65	95	55
		100.0	56.4	4.2	17.1	12.2	4.4	2.0	1.3	0.7	1.0	0.6
市区 分別	政令指定都市、東京23区	2,225	67.6	0.8	13.2	11.0	3.6	1.5	1.3	0.1	0.8	0.2
	上記以外の市・区	5,643	54.9	3.5	18.0	13.1	4.7	2.3	1.4	0.5	1.1	0.5
	町・村、その他	1,138	41.5	14.1	21.7	10.5	4.7	1.6	1.4	3.2	1.0	0.4
主とする 介護サービスの 種類別（一部抜粋）	訪問介護	2,040	73.8	5.7	4.7	3.7	6.9	1.6	2.0	0.1	0.9	0.7
	訪問入浴介護	40	82.5	10.0	5.0	-	2.5	-	-	-	-	-
	訪問看護	705	50.9	0.3	3.5	22.7	1.8	11.9	2.3	3.3	2.7	0.6
	通所介護	1,348	60.7	8.7	14.0	8.6	3.9	1.1	2.0	0.1	0.3	0.6
	通所リハビリテーション	172	2.3	-	3.5	84.3	-	-	1.7	1.7	5.8	0.6
	短期入所生活介護	129	65.1	-	18.6	10.1	2.3	0.8	2.3	-	0.8	-
	特定施設入居者生活介護	272	73.5	0.4	14.3	8.8	0.7	0.7	-	-	1.1	0.4
	地域密着型通所介護	1,091	78.7	2.6	3.3	3.2	8.7	0.9	0.5	0.1	1.2	0.8
	認知症対応型通所介護	78	56.4	-	19.2	9.0	9.0	1.3	2.6	-	2.6	-
	小規模多機能型居宅介護	224	52.2	1.8	20.5	11.6	10.3	1.8	1.3	-	0.4	-
	認知症対応型共同生活介護	622	62.2	1.0	15.1	14.0	5.5	0.6	0.6	0.2	0.2	0.6
	地域密着型特定施設入居者生活介護	29	41.4	6.9	44.8	3.4	-	-	-	-	3.4	-
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	164	0.6	3.7	94.5	1.2	-	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	659	64.2	8.6	5.3	11.4	4.1	1.5	1.2	0.9	1.8	0.9
	介護老人福祉施設	761	0.9	3.4	94.3	-	-	-	-	1.2	0.1	-
	介護老人保健施設	328	0.3	0.3	13.1	77.1	-	3.7	0.6	3.4	1.5	-
	介護医療院（介護療養型医療施設）	37	-	-	-	91.9	-	-	-	8.1	-	-

（事業所調査）労働者個別状況（職種、雇用形態、性別、平均年齢）

(%)

(歳)

	労働者個別 人数	雇用形態		性別		平均年齢
		正規	非正規	男性	女性	
全体	81,643	53.3	42.6	19.7	77.7	47.7
訪問介護員	13,071	21.8	75.2	9.8	88.0	54.3
介護職員	35,082	58.6	39.8	24.7	73.6	45.1
サービス提供責任者	2,327	81.3	16.8	14.5	84.0	48.9
看護職員	9,441	54.2	43.1	4.8	92.9	50.1
介護支援専門員(ケアマネジャー)	3,060	83.2	14.2	23.3	74.2	49.8
生活相談員または支援相談員	3,578	83.8	14.0	36.7	61.1	44.1
PT・OT・ST等	2,520	71.9	24.9	52.6	45.8	39.4
管理栄養士・栄養士	1,069	88.3	9.0	6.3	92.0	40.3