

平成 30 年度介護労働実態調査（特別調査）  
**介護事業所における改正労働契約法への対応及び  
働き方改革への取組み状況に関する調査  
結果報告書**

**公益財団法人 介護労働安定センター**

## はじめに

公益財団法人介護労働安定センターは、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づく厚生労働大臣の指定法人として、介護労働者の確保と介護労働者の雇用の安定・福祉の増進のため、介護分野における雇用の創出や職場環境改善等、介護労働者の雇用管理改善等に関する諸事業を実施しています。

わが国では、少子高齢化の中で、不足する労働力を確保するため高齢者や子育て中の女性等誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けた取組みの1つとして、長時間労働の是正や、無期契約労働者と有期契約労働者との職員間での格差の解消等といった労働環境の改善に向けた、「働き方改革」を進めています。このような環境下で、人材不足が顕著な介護事業所でどれだけ「働き方改革」に取り組まれているか、取り組む上での課題が何かを把握することが求められています。

このため、平成30年度特別調査では、介護事業所における改正労働契約法への対応及び働き方改革への取組み状況について調査を実施し、結果を本報告書として取りまとめました。本調査研究成果が、政策立案上の情報としてだけでなく、全国の介護事業所における労働環境の改善、及び事業所で働く労働者のモチベーションの向上等に役立つものとなっていれば幸いです。

最後になりましたが、ご多用のところ、アンケート調査にご協力して頂きました介護事業所及び介護労働者の皆様、ならびに、本調査・研究事業を遂行するために様々な助言を下された皆様に厚く御礼を申し上げます。

2019年3月  
公益財団法人介護労働安定センター  
理事長 久志 実

# 目 次

I. 調査の実施概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の内容と方法	1
(1) 調査対象	1
(2) 調査票の種類と配布件数	1
(3) 調査対象の選定方法	2
(4) 調査の実施方法	2
(5) 調査項目	2
(6) 調査の実施時期・期間	3
(7) 有効回収数及び調査報告書における集計対象数	3
3. 調査研究体制	4
II. アンケート調査の結果	5
1. 事業所票の集計・分析	6
(1) 回答事業所の属性	6
(2) 有期契約労働者や無期転換ルールについて	11
(3) 従業員の処遇について	21
(4) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応について	31
(5) 長時間労働を是正するための取組みについて	40
(6) 年次有給休暇の取得促進の取組みについて	69
(7) その他の特徴的なクロス集計について	90
(8) 第1節のまとめ	101
2. 労働者票の集計・分析	104
(1) 回答者の属性	104
(2) 有期労働契約や無期転換ルールについて	107
(3) 処遇等について	115
(4) 勤務先や仕事に対して課題と感じる点について	130
(5) その他の特徴的なクロス集計について	132
(6) 第2節のまとめ	140
3. 事業所票と労働者票を紐づけた分析	142
III. 考察	149

IV. 資料編	151
（１）事業所票	151
（２）労働者票	163
（３）単純集計表（事業所票）	168
（４）単純集計表（労働者票）	189

#### ■本報告書をみる際の留意点

##### （１）サービス分類について

※ 本報告書では、調査対象とした事業所を下記のような形で分類している場合がある。

在宅系サービス：「訪問介護」及び「通所介護」

施設系サービス：「介護老人保健施設」及び「介護老人福祉施設」

##### （２）図表をみる際の留意事項について

※ 図表の中にある、n は、その設問の回答者総数である。

※ 図表の中の数値は、回答者総数に占める回答者数の割合（％）を示している。なお、回答者数の割合は小数点第 2 位で四捨五入をしているため、図表の数値を足し合わせても合計が 100％とまらない場合がある。

# I. 調査の実施概要

## 1. 調査の目的

現在のわが国の状況をみると、少子高齢化やそれに伴う労働力人口の減少が続いている。また、いわゆる「介護離職」や「ダブルケア」等の問題により、近い将来において労働力人口の減少にさらなる拍車がかかることが懸念されている。

こうした状況に対し、わが国では、生産性向上や高齢者・子育て中の女性・外国人等が働きやすい環境の創造に向けたダイバーシティマネジメントの推進等を通じ、経済成長を維持することを試みている。そのためには長時間労働を前提とした従来の労働環境を改め、「働き方改革」を進めていくことが求められている。

人材不足に悩む介護業界では、他業界よりも積極的に「働き方改革」を通じた労働環境の改善を進めていくことが重要と考えられる。しかしながら、サービス種別や労働者の雇用形態の多様さに加え、夜勤が前提となる勤務シフトや事務作業の多さ、効率性向上のための ICT 活用の遅れ等といった問題があり、「働き方改革」に向けた取組みを積極的に行いづらい面があると推察される。また、先行研究等をも、上記のような課題のある介護事業所において、どのような「働き方改革」の取組みが適しているのかといった点に関する調査の蓄積が少ない現状にある。

そこで、介護事業所における「働き方改革」のための取組みや改正労働契約法への対応の現状と課題を把握するとともに、就業継続意向の向上に資する「働き方改革」の取組みを明らかにすることを目的として、平成 30 年度介護労働実態調査（特別調査）（以下、特別調査）を行った。

## 2. 調査の内容と方法

特別調査における実施概要は以下の通りである。

### （1）調査対象

特別調査の調査対象は、「訪問介護」、「通所介護」、「介護老人保健施設」、「介護老人福祉施設」の事業所、及び当該事業所で指定介護保険サービスにおける直接介護業務に従事する有期契約労働者<sup>1</sup>とした。

### （2）調査票の種類と配布件数

調査票は事業所の管理者向け調査票<sup>2</sup>（以下、事業所票）と、事業所票配布先で指定介護保険サービス

<sup>1</sup> 特別調査では、「有期契約労働者」を「一定の期間（例：3か月、6か月、1年、等）の定めがある労働契約を締結している従業員（パート等）」と定義している。なお、「無期契約労働者」は「雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している従業員（例：正社員・正規の職員、有期契約から無期契約へ雇用転換した職員等）」と定義している。

<sup>2</sup> 事業所票は、調査対象となるサービス種別ごとに設問文等の一部変更しているため、正確には4種類（訪問介護用、通所介護用、介護老人保健施設用、介護老人福祉施設用）ある。しかしながら、調査目的や調査の内容等は4種類とも共通のため、ここでは1種類として扱っている。

における直接介護業務に従事する有期契約労働者向け調査票（以下、労働者票）の 2 種類とした。まず、事業所票（記名自記式）については、事業所における「働き方改革」等への取組み状況全般を把握することを目的として作成した。一方、労働者票（無記名自記式）は、事業所票を配布する事業所で指定介護保険サービスにおける直接介護業務に従事する有期契約労働者を対象に、個々の労働者の「無期転換」の意向等を把握することを目的に作成した。

配布件数に関しては、事業所票は 2,000 件（4 サービス×各 500 事業所）とし、労働者票は 4,000 件（対象となる事業所で勤務している有期契約労働者 2 名）とした。

### （3）調査対象の選定方法

---

事業所票については、介護労働安定センターが所有する事業所リストから、「訪問介護」、「通所介護」、「介護老人保健施設」、「介護老人福祉施設」の 4 サービス種別の事業所を無作為に抽出し、調査票を配布した。また、労働者票については、事業所票を配布する事業所において、直接介護業務に従事する有期契約労働者 2 名を各事業所の管理者に選定頂いた<sup>3</sup>。

### （4）調査の実施方法

---

調査対象事業所の管理者宛に、特別調査への調査協力依頼状、調査票（事業所票：1 部、労働者票：2 部）、返信用封筒（事業所票用：1 部、労働者票用：2 部）を一式として郵送した。

事業所票については、管理者が回答の上、同封の返信用封筒（事業所票用）により、返信を頂いた。

労働者票については、管理者から、有期契約労働者 2 名に調査票と返信用封筒（労働者票用）を配布頂き、回答後、事業所での取りまとめ等は実施せず、個々の労働者から返信用封筒（労働者票用）を用いて直接返信頂いた。

なお、事業所票と労働者票を紐づけた分析にも対応できるように、事業所票と労働者票それぞれに共通の個別番号を記載した。

### （5）調査項目

---

特別調査においては、介護事業所における改正労働契約法への対応や「働き方改革」に挙げられる長時間労働の是正、年次有給休暇の取得等の労働環境整備等の現状を明らかにするとともに、職場環境整備等の方策を研究し、その普及に役立てることを目的に、図表 1 の設問項目を設定した。なお、実際に調査に用いた調査票については資料編を参照されたい。

---

<sup>3</sup> 事業所に有期契約労働者が勤務していない場合、事業所管理者に労働者票、及び返信用封筒（労働者用）を破棄して頂くように依頼した。

図表 1 事業所票及び労働者票の設問項目

事業所票の設問項目	労働者票の設問項目
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所の属性</li> <li>・ 有期労働契約や無期転換ルールについて</li> <li>・ 従業員の処遇について</li> <li>・ 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応について</li> <li>・ 長時間労働を是正するための取組みについて</li> <li>・ 年次有給休暇の取得の取組みについて</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 回答者の属性</li> <li>・ 有期労働契約や無期転換ルールについて</li> <li>・ 回答者の処遇等について</li> <li>・ 職場や仕事に対して課題とを感じる点について</li> </ul>

## （6）調査の実施時期・期間

調査実施時期は、2018年12月3日（月）から2018年12月28日（金）の約1か月間とした。なお、回収率向上のため、はがきによる督促を調査期間中に1回実施した。

## （7）有効回収数及び調査報告書における集計対象数

事業所票については、配布数 2,000 件に対し、事業所の移転や廃業等による調査票の不着が 28 件あったため、有効配布数は 1,972 件、回収数は 534 件であった。なお、回収調査票のうち、白紙（完全未記入）の事業所票（1 件）は集計対象から除外した。

労働者票については、配布数 4,000 件に対し、不着の 56 件を除き、有効配布数は 3,944 件、回収数は 664 件であった。ただし、回収数の中には、白紙（完全未記入）の調査票や、法人の代表者や無期契約労働者、継続雇用制度等により再雇用された方が回答したと思われる調査票がみられた。また、事業所票で有期契約労働者が「いない」と回答していた事業所から返却されたケースもみられたため、これらの調査票は集計対象から除外した。

加えて、労働者票については、事業所票の回答と紐づけた分析を想定していることから、事業所票との紐づけが出来ない（個別番号による事業所票との突合が出来ない）労働者票も集計対象から除外した。

これらの処理を行った結果、最終的な集計対象数は事業所票が 533 件、労働者票が 395 件となった。

図表 2 事業所票と労働者票の有効回収数及び調査集計対象数

	配布数	不着等	有効配布数	回収数 (回収率)	調査集計 対象数	有効回答率
事業所票	2,000件	28件	1,972件	534件 (27.1%)	533件	27.0%
労働者票	4,000件	56件	3,944件	664件 (16.8%)	395件	37.1% <sup>4</sup>

<sup>4</sup> 調査集計対象となった事業所（533 件）の 2 名の有期契約労働者が労働者票の対象と仮定している。そのため、分母は 1,066 件（533 事業所×2 件）であり、この数値を基に集計対象数の占める割合を算出している。

### 3. 調査研究体制

特別調査では、学識経験者等による検討委員会を設置し、調査票の作成や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について検討を行った。

また、諮問委員会を設置し、成果物の内容や調査項目等について、より実務的な立場からの助言を受けた。

#### 【介護労働実態調査等検討委員会】

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

#### 【介護労働実態調査諮問委員会】

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 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

## Ⅱ. アンケート調査の結果

本章では、Ⅰ章に基づき実施したアンケート調査の結果について掲載している。

アンケートの結果は、第1節～第3節に分けて掲載しており、第1節の事業所票の集計・分析では、事業所票について、回答事業所の属性（サービス種別、法人種別、所在地別、従業員の過不足状況別、収支の状況別）と各設問とのクロス集計結果を中心に整理した。

続く第2節の労働者票の集計・分析では、労働者票について、回答者の属性（サービス種別、性別、年齢別、職位別、介護福祉士の資格の有無別、就業継続意向別）と各設問とのクロス集計結果を中心に整理した。

最後の第3節の事業所票と労働者票を紐づけた分析では、事業所票と労働者票を紐づけた分析を実施し、その結果を掲載している。

# 1. 事業所票の集計・分析

第1節では、事業所票の各設問について、回答事業所の属性（サービス種別、法人種別、所在地別、従業員の過不足状況別、収支の状況別）とのクロス集計結果を中心に掲載し、そこから得られた特徴について記載している。

## (1) 回答事業所の属性

### 1) 運営する法人の種類

回答事業所を運営する法人の種類についてみると、全体では、「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」が35.5%と最も多く、以下、「営利法人」が30.6%、「医療法人」が16.5%と続いていた。サービス種別にみると、訪問介護や通所介護では「営利法人」が最も多かった一方、介護老人保健施設では「医療法人」、介護老人福祉施設では「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」がそれぞれ最も多かった。

図表3 【問1】事業所を運営する法人の種類（サービス種別、単一回答）<sup>5</sup>

	n	営利法人	社会福祉協議会	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	医療法人	NPO法人（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	
<b>全体</b>	533	30.6%	4.3%	35.5%	16.5%	1.9%	0.9%	2.8%	0.8%	2.3%	4.5%	
サービス種別	訪問介護	156	54.5%	4.5%	11.5%	6.4%	5.8%	1.9%	5.8%	0.0%	4.5%	5.1%
	通所介護	173	45.1%	6.9%	30.6%	8.1%	0.6%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	5.2%
	介護老人保健施設	92	0.0%	0.0%	18.5%	69.6%	0.0%	2.2%	3.3%	1.1%	2.2%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	0.0%	3.6%	90.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	3.6%

### 2) 法人全体（回答事業所を含む全ての指定介護サービス事業所）のおおよその従業員数

回答事業所が所属する法人全体（回答事業所を含む全ての指定介護サービス事業所）のおおよその従業員数についてみると、全体では「100人～299人」が25.9%と最も多かった。サービス種別にみると、訪問介護では「6人～19人」が最も多かったのに対し、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「100人～299人」が最も多かった。

図表4 【問2】法人全体（回答事業所を含む全ての指定介護サービス事業所）のおおよその従業員数（サービス種別、単一回答）

	n	5人以下	6人～19人	20人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上	無回答	
<b>全体</b>	533	1.1%	11.3%	12.8%	20.1%	25.9%	7.9%	16.1%	4.9%	
サービス種別	訪問介護	156	3.2%	26.9%	14.7%	17.3%	18.6%	1.3%	12.2%	5.8%
	通所介護	173	0.6%	10.4%	22.5%	17.9%	20.2%	6.9%	15.0%	6.4%
	介護老人保健施設	92	0.0%	0.0%	1.1%	22.8%	29.3%	20.7%	23.9%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	0.0%	0.0%	4.5%	25.0%	42.0%	8.0%	17.0%	3.6%

<sup>5</sup> 本節で記載する【 】内の設問番号は事業所票に対応している。（以下同様）

### 3) 所在地

回答事業所の所在地についてみると、全体では、「政令指定都市、東京 23 区以外の市」が 64.7%と最も多かった。サービス種別にみると、通所介護では、「政令指定都市、東京 23 区以外の市」との回答が 68.8%と、他のサービスと比較して割合が高かった。

図表 5 【問 3】事業所の所在地（サービス種別、単一回答）

		n	政令指定都市、東京23区	政令指定都市、東京23区以外の市	町村	無回答
<b>全体</b>		533	15.4%	64.7%	12.6%	7.3%
サービス種別	訪問介護	156	20.5%	65.4%	7.1%	7.1%
	通所介護	173	12.7%	68.8%	13.3%	5.2%
	介護老人保健施設	92	14.1%	64.1%	14.1%	7.6%
	介護老人福祉施設	112	13.4%	58.0%	17.9%	10.7%

### 4) 雇用契約の形態別にみる従業員数の状況（回答事業所の全従業員数、及び介護サービスに従事する従業員数）

回答事業所の全従業員数についてみると、回答者全体の 1 事業所当たりの無期契約労働者数は平均 44.9 人であった。また、無期契約労働者のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者数は平均 3.2 人であった。なお、有期契約労働者数については、1 事業所当たり平均 21.6 人であった。

図表 6 【問 4】雇用契約の形態別にみる従業員数の状況（全従業員数、サービス別、数値記入）

①無期契約労働者

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		455	44.9	57.023
サービス種別	訪問介護	136	15.5	19.152
	通所介護	144	28.2	41.024
	介護老人保健施設	76	102.0	83.544
	介護老人福祉施設	99	65.8	46.693

②無期契約労働者のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		396	3.2	8.188
サービス種別	訪問介護	101	1.5	3.560
	通所介護	123	1.9	5.968
	介護老人保健施設	75	3.9	8.930
	介護老人福祉施設	97	6.1	11.923

③有期契約労働者

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		422	21.6	33.224
サービス種別	訪問介護	115	10.9	14.482
	通所介護	130	16.1	31.355
	介護老人保健施設	75	27.7	35.257
	介護老人福祉施設	102	36.2	42.267

次に、回答事業所において、介護サービスに従事する<sup>6</sup>従業員数についてみると、回答者全体の1事業所当たりの無期契約労働者数は平均26.6人であった。また、無期契約労働者のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者数は平均2.2人、有期契約労働者数については、1事業所当たり平均12.6人であった。

図表7 【問4】雇用契約の形態別にみる従業員数の状況  
(回答事業所において介護サービスに従事する従業員数、サービス別、数値記入)

①無期契約労働者					②無期契約労働者のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者				
		n	(平均)人数	標準偏差			n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		496	26.6	28.213	<b>全体</b>		419	2.2	5.675
サービス 種別	訪問介護	141	8.6	7.624	サービス 種別	訪問介護	103	1.1	2.719
	通所介護	163	9.6	8.847		通所介護	132	1.0	2.717
	介護老人保健施設	88	62.2	27.441		介護老人保健施設	82	2.4	5.982
	介護老人福祉施設	104	47.3	23.908		介護老人福祉施設	102	4.4	8.933
③有期契約労働者									
		n	(平均)人数	標準偏差					
<b>全体</b>		463	12.6	15.927					
サービス 種別	訪問介護	124	8.0	11.238					
	通所介護	150	7.8	10.118					
	介護老人保健施設	86	15.2	14.856					
	介護老人福祉施設	103	22.9	22.153					

### 5) 有期契約労働者の連続勤続年数別の内訳

回答事業所において、介護サービスに従事する有期契約労働者について、その連続勤続年数の内訳<sup>7</sup>をみると、連続勤続年数が1年未満の労働者は1事業所当たり平均2.8人であった。なお、連続勤続年数が1年以上3年未満は平均3.5人、3年以上5年未満は平均2.7人、5年以上は平均5.4人であった。

図表8 【問5】有期契約労働者の連続勤続年数別の内訳(サービス種別、数値記入)

①1年未満					②1年以上3年未満				
		n	(平均)人数	標準偏差			n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		308	2.8	3.770	<b>全体</b>		308	3.5	4.775
サービス 種別	訪問介護	76	2.0	3.344	サービス 種別	訪問介護	76	2.1	4.063
	通所介護	103	1.8	1.842		通所介護	102	2.6	2.602
	介護老人保健施設	57	3.5	3.247		介護老人保健施設	58	4.5	3.876
	介護老人福祉施設	72	4.4	5.608		介護老人福祉施設	72	5.6	7.134
③3年以上5年未満					④5年以上				
		n	(平均)人数	標準偏差			n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		304	2.7	4.319	<b>全体</b>		306	5.4	6.986
サービス 種別	訪問介護	76	2.4	6.697	サービス 種別	訪問介護	77	4.4	5.248
	通所介護	99	2.0	2.466		通所介護	102	2.8	3.216
	介護老人保健施設	57	3.0	2.934		介護老人保健施設	57	7.9	7.432
	介護老人福祉施設	72	3.7	3.904		介護老人福祉施設	70	8.5	9.963

<sup>6</sup> 「介護サービスに従事する」とは調査票を受領した時点で事業所票の表紙に記載されているサービスを指す。例えば、訪問介護サービスと介護老人福祉施設を併設する事業所において、受領した調査票の表紙が「訪問介護サービス」であった場合は、訪問介護サービスのことを意味している。

<sup>7</sup> 介護サービスに従事する有期契約労働者がいない(0人)と回答した事業所は集計から除いている。

6) 介護サービスに従事する従業員の1年間の採用者及び離職者

回答事業所の介護サービスに従事する従業員の1年間（2017年10月1日～2018年9月30日）の採用者及び離職者に関して、まず、無期契約労働者についてみると、全体における1事業所当たりの採用者数が平均3.2人、離職者数が平均2.6人であった。

次に、有期契約労働者についてみると、全体における1事業所当たりの採用者数が平均3.0人、離職者数が平均2.0人であった。

図表9 【問6】介護サービスに従事する従業員の1年間の採用者及び離職者  
(サービス種別、数値記入)

【無期契約労働者】

①採用者数

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		499	3.2	5.263
サービス種別	訪問介護	145	1.1	1.838
	通所介護	159	1.6	2.641
	介護老人保健施設	89	6.9	7.241
	介護老人福祉施設	106	5.4	6.754

②離職者数

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		482	2.6	4.077
サービス種別	訪問介護	139	0.9	1.221
	通所介護	150	1.3	2.037
	介護老人保健施設	88	4.9	5.000
	介護老人福祉施設	105	4.5	5.761

【有期契約労働者】

①採用者数

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		455	3.0	5.089
サービス種別	訪問介護	126	1.3	2.943
	通所介護	142	1.8	2.475
	介護老人保健施設	84	4.3	5.267
	介護老人福祉施設	103	5.7	7.702

②離職者数

		n	(平均)人数	標準偏差
<b>全体</b>		446	2.0	3.275
サービス種別	訪問介護	124	1.1	1.592
	通所介護	136	1.0	1.782
	介護老人保健施設	84	2.9	3.512
	介護老人福祉施設	102	3.6	4.913

なお、回答事業所の介護サービスに従事する従業員数と採用者数、離職者数を用いて、採用率、及び離職率を算出すると、全体の無期契約労働者の採用率は11.8%、離職率は9.4%、有期契約労働者の採用率は22.6%、離職率は16.0%であった。

図表10 介護サービスに従事する従業員の1年間の採用率及び離職率  
(サービス種別)

【無期契約労働者】

		n	採用率	離職率
<b>全体</b>		454	11.8%	9.4%
サービス種別	訪問介護	126	12.4%	10.8%
	通所介護	142	16.3%	13.8%
	介護老人保健施設	87	11.6%	8.3%
	介護老人福祉施設	99	10.6%	9.0%

【有期契約労働者】

		n	採用率	離職率
<b>全体</b>		410	22.6%	16.0%
サービス種別	訪問介護	111	15.3%	13.4%
	通所介護	124	21.8%	13.4%
	介護老人保健施設	81	27.2%	20.4%
	介護老人福祉施設	94	23.6%	15.9%

(注) 各項目の算出方法は以下の通りである。

採用率(%) : 採用者数 / 回答事業所の介護サービスに従事する従業員数(1年前)

離職率(%) : 離職者数 / 回答事業所の介護サービスに従事する従業員数(1年前)

回答事業所の介護サービスに従事する従業員数(1年前) : 従業員数(2018年9月30日時点) + 離職者数 - 採用者数

## 7) 介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況

回答事業所の介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況についてみると、全体では「大いに不足」が10.7%、「不足」が24.2%、「やや不足」が36.8%と、71.7%の事業所で従業員数が不足している状況となっている。サービス種別にみると、訪問介護では「大いに不足」が20.5%と他のサービスと比較して割合が高く、通所介護では「適当」が42.2%と他のサービスよりも回答割合が高かった。

図表 11 【問 7】 回答事業所の介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況  
(サービス種別、単一回答)

		n	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	無回答
<b>全体</b>		533	10.7%	24.2%	36.8%	25.9%	1.1%	1.3%
サービス種別	訪問介護	156	20.5%	26.3%	32.7%	19.2%	0.0%	1.3%
	通所介護	173	3.5%	16.8%	35.3%	42.2%	1.2%	1.2%
	介護老人保健施設	92	5.4%	30.4%	46.7%	15.2%	1.1%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	12.5%	27.7%	36.6%	18.8%	2.7%	1.8%

## 8) 介護サービスの事業収入、及び収支の状況

回答事業所の介護サービスにおける直近3年程度の事業収入、及び収支の動向について、まず、事業収入についてみると、全体では「増加」が21.8%、「横ばい」が37.3%、「減少」が37.7%と、「減少」が最も多かった。サービス種別にみると、通所介護で「減少」が45.7%と他のサービスに比べて多かった。

次に、収支の状況についてみると、全体では「黒字」が25.5%、「収支均衡」が39.8%、「赤字」が30.0%と、「収支均衡」が最も多く、「黒字」よりも「赤字」の方が多かった。サービス種別にみると、訪問介護で「黒字」の回答割合が他のサービスよりも低く、「赤字」が他のサービスよりも高かった。

図表 12 【問 8】 回答事業所の介護サービスの事業収入、及び収支の状況  
(サービス種別、単一回答)

### 【事業収入】

		n	増加	横ばい	減少	無回答
<b>全体</b>		533	21.8%	37.3%	37.7%	3.2%
サービス種別	訪問介護	156	14.7%	41.7%	39.1%	4.5%
	通所介護	173	24.9%	27.2%	45.7%	2.3%
	介護老人保健施設	92	22.8%	42.4%	32.6%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	25.9%	42.9%	27.7%	3.6%

### 【収支の状況】

		n	黒字	収支均衡	赤字	無回答
<b>全体</b>		533	25.5%	39.8%	30.0%	4.7%
サービス種別	訪問介護	156	17.9%	40.4%	35.9%	5.8%
	通所介護	173	21.4%	43.4%	31.8%	3.5%
	介護老人保健施設	92	34.8%	42.4%	20.7%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	34.8%	31.3%	26.8%	7.1%

## (2) 有期契約労働者や無期転換ルールについて

### 1) 有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度や、それと類似する慣行の有無

改正労働契約法の完全施行日（2013年4月1日）より前に、有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度（正社員転換制度等）や、それと類似する慣行が事業所内にあったか否かについてみると、全体では「無期労働契約へ転換できる制度があった」が34.9%、「無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった」が25.9%となっていた。

サービス種別にみると、通所介護では「無期労働契約へ転換できる制度があった」が42.2%と、他のサービスに比べてその回答割合が高かった。

図表13 【問9】有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度や、それと類似する慣行の有無  
(属性別、単一回答)

		n	無期労働契約へ転換できる制度があった	無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった	無期労働契約へ転換できる制度や類似の慣行はなかった	分からない	無回答
全体		533	34.9%	25.9%	16.9%	18.2%	4.1%
サービス種別	訪問介護	156	28.8%	17.9%	19.9%	24.4%	9.0%
	通所介護	173	42.2%	17.3%	15.0%	22.0%	3.5%
	介護老人保健施設	92	35.9%	38.0%	12.0%	13.0%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	31.3%	40.2%	19.6%	8.0%	0.9%
法人種別	営利法人	163	35.0%	16.0%	11.0%	30.7%	7.4%
	社会福祉協議会	23	30.4%	0.0%	47.8%	13.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	39.7%	37.0%	16.4%	6.9%	0.0%
	医療法人	88	31.8%	36.4%	10.2%	19.3%	2.3%
	NPO法人	10	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	46.7%	6.7%	33.3%	13.3%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
その他	12	25.0%	16.7%	25.0%	16.7%	16.7%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	35.4%	28.0%	14.6%	19.5%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	37.1%	24.6%	15.1%	18.6%	4.6%
	町村	67	29.9%	26.9%	28.4%	11.9%	3.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	35.1%	26.3%	14.0%	21.1%	3.5%
	不足	129	29.5%	27.9%	20.2%	18.6%	3.9%
	やや不足	196	36.2%	26.5%	16.3%	16.8%	4.1%
	適当	138	38.4%	22.5%	16.7%	18.8%	3.6%
	過剰	6	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	39.0%	33.8%	14.0%	11.0%	2.2%
	収支均衡	212	33.5%	26.4%	14.6%	22.2%	3.3%
	赤字	160	31.3%	21.3%	23.1%	19.4%	5.0%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	29.9%	21.8%	13.8%	25.3%	9.2%
	1～5人	86	36.0%	29.1%	17.4%	15.1%	2.3%
	6～10人	95	45.3%	16.8%	21.1%	16.8%	0.0%
	11～15人	54	40.7%	33.3%	9.3%	11.1%	5.6%
	16～20人	53	35.8%	39.6%	15.1%	9.4%	0.0%
	21～25人	33	36.4%	27.3%	24.2%	12.1%	0.0%
26人以上	55	25.5%	36.4%	30.9%	5.5%	1.8%	

## 2) 「無期転換ルール」の認知状況

「無期転換ルール」の認知状況についてみると、全体では、「内容を知っている」が 57.6%であった。一方、「制定されたことは知っているが、内容はよく分からない」が 28.1%、「知らない」が 12.9%と 41.0%は無期転換ルールの内容を十分に把握していないことがうかがえる。

また、サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「知らない」の回答割合が 1割未満であったのに対し、「訪問介護」では 21.2%と、他のサービスよりも高かった。

サービスに従事する有期契約労働者数別にみると、有期契約労働者が「0人」の事業所では「内容を知っている」が 44.8%と有期契約労働者を「1人」以上雇用している事業所と比較して、回答割合が低かった。

図表 14 【問 10】「無期転換ルール」の認知状況（属性別、単一回答）

		n	内容を 知っている	制定された ことは知って いるが、 内容はよく 分からない	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	57.6%	28.1%	12.9%	1.3%
サービス 種別	訪問介護	156	41.7%	35.3%	21.2%	1.9%
	通所介護	173	52.6%	28.9%	17.9%	0.6%
	介護老人保健施設	92	69.6%	27.2%	1.1%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	77.7%	17.9%	3.6%	0.9%
法人種別	営利法人	163	42.3%	33.7%	21.5%	2.5%
	社会福祉協議会	23	69.6%	21.7%	8.7%	0.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	72.5%	21.7%	5.3%	0.5%
	医療法人	88	59.1%	29.5%	9.1%	2.3%
	NPO法人	10	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	所在地別	政令指定都市、東京23区	82	61.0%	26.8%	12.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	53.6%	30.7%	14.2%	1.4%
	町村	67	77.6%	14.9%	6.0%	1.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	43.9%	35.1%	17.5%	3.5%
	不足	129	57.4%	27.9%	14.7%	0.0%
	やや不足	196	63.8%	26.0%	9.2%	1.0%
	適当	138	56.5%	27.5%	14.5%	1.4%
	過剰	6	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	67.6%	22.8%	8.8%	0.7%
	収支均衡	212	56.6%	27.8%	15.1%	0.5%
	赤字	160	51.3%	35.0%	13.1%	0.6%
サービスに 従事する 有期契約 労働者数 別	0人	87	44.8%	37.9%	16.1%	1.1%
	1～5人	86	64.0%	15.1%	18.6%	2.3%
	6～10人	95	56.8%	28.4%	12.6%	2.1%
	11～15人	54	55.6%	37.0%	7.4%	0.0%
	16～20人	53	66.0%	26.4%	7.5%	0.0%
	21～25人	33	78.8%	21.2%	0.0%	0.0%
	26人以上	55	80.0%	18.2%	1.8%	0.0%

### 3) 有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況

有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況<sup>8</sup>についてみると、全体では、「実施した」が38.1%、「今後、実施する予定」が18.8%であった。一方で、「実施する予定はない」との回答も6.5%となっていた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「実施した」が54.2%であった。一方、訪問介護では26.6%と他のサービスよりも回答割合が低かった。

図表 15 【問 11】有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況（属性別、単一回答）

		n	実施した	今後、実施する予定	実施する予定はない	未定・分からない	無回答
<b>全体</b>		446	38.1%	18.8%	6.5%	22.6%	13.9%
サービス種別	訪問介護	124	26.6%	13.7%	9.7%	28.2%	21.8%
	通所介護	140	37.1%	17.1%	4.3%	27.1%	14.3%
	介護老人保健施設	75	36.0%	36.0%	6.7%	16.0%	5.3%
	介護老人福祉施設	107	54.2%	15.0%	5.6%	15.0%	10.3%
法人種別	営利法人	125	30.4%	11.2%	6.4%	28.0%	24.0%
	社会福祉協議会	21	52.4%	9.5%	4.8%	19.0%	14.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	176	46.6%	18.2%	5.1%	22.2%	8.0%
	医療法人	66	28.8%	34.8%	9.1%	15.2%	12.1%
	NPO法人	7	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	28.6%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	13	46.2%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	その他	9	44.4%	0.0%	0.0%	44.4%	11.1%
所在地別	政令指定都市、東京23区	68	35.3%	20.6%	10.3%	22.1%	11.8%
	政令指定都市、東京23区以外の市	286	36.0%	17.5%	5.9%	25.5%	15.0%
	町村	59	61.0%	20.3%	1.7%	10.2%	6.8%
従業員の過不足状況別	大いに不足	49	28.6%	20.4%	2.0%	30.6%	18.4%
	不足	114	39.5%	14.9%	7.0%	26.3%	12.3%
	やや不足	156	41.0%	19.9%	6.4%	18.6%	14.1%
	適当	115	37.4%	21.7%	7.0%	21.7%	12.2%
収支の状況別	過剰	6	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%
	黒字	119	46.2%	13.4%	10.1%	18.5%	11.8%
	収支均衡	175	36.6%	17.7%	5.7%	24.0%	16.0%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	128	33.6%	25.0%	5.5%	23.4%	12.5%
	1～5人	86	38.4%	18.6%	8.1%	30.2%	4.7%
	6～10人	95	48.4%	18.9%	5.3%	23.2%	4.2%
	11～15人	54	22.2%	31.5%	9.3%	31.5%	5.6%
	16～20人	53	49.1%	18.9%	11.3%	17.0%	3.8%
21～25人	33	45.5%	27.3%	6.1%	15.2%	6.1%	
26人以上	55	52.7%	20.0%	3.6%	18.2%	5.5%	

<sup>8</sup> 本設問から20ページの図表23「【問19】有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題」までの設問については、介護サービスに従事する有期契約労働者が「0人」の事業所は集計から除いている。

#### 4) 事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方

事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方についてみると、全体では、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」が41.7%と最も多かった。なお、「対応方針は未定・分からない」は19.5%であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」が5割を超えているのに対し、訪問介護では23.4%と他のサービスに比べて低く、「対応方針は未定・分からない」は訪問介護で29.0%と他のサービスより回答割合が高かった。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所では「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」が49.6%と、「赤字」の事業所(35.9%)よりも回答割合が高かった。

サービスに従事する有期契約労働者数別にみると、有期契約労働者数が16人以上の事業所では、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」の回答割合が5割を超えていた。

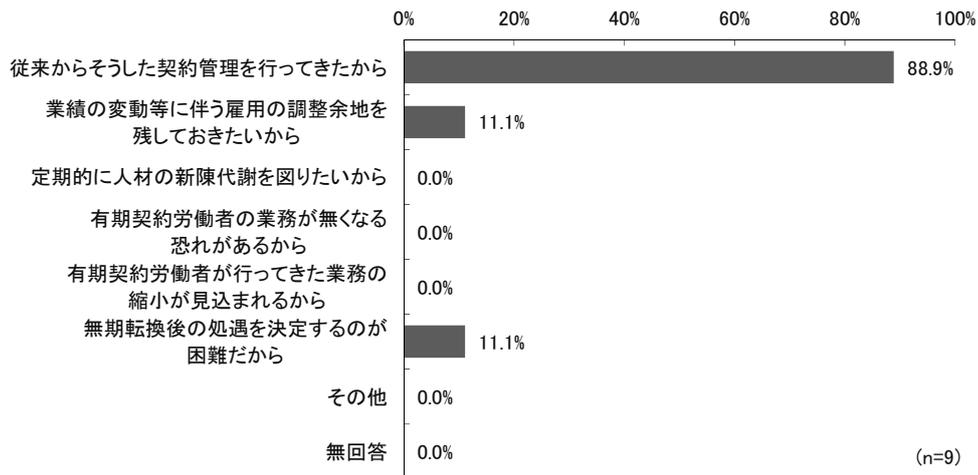
図表16 【問12】事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方  
(属性別、単一回答)

		n	超有期契約期間が更新を含めて通算5年を	切り替えていくとされた段階で無期契約に	通算5年を超える有期契約労働者から、5年を超えながら、無期契約にしてい	雇入れの段階から無期契約にする	有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り替えていく	対応方針は未定・分からない	その他	無回答
全体		446	2.0%	41.7%	18.6%	2.2%	0.0%	19.5%	2.5%	13.5%
サービス種別	訪問介護	124	1.6%	23.4%	15.3%	3.2%	0.0%	29.0%	3.2%	24.2%
	通所介護	140	1.4%	40.7%	19.3%	2.1%	0.0%	18.6%	2.1%	15.7%
	介護老人保健施設	75	2.7%	54.7%	16.0%	1.3%	0.0%	18.7%	2.7%	4.0%
	介護老人福祉施設	107	2.8%	55.1%	23.4%	1.9%	0.0%	10.3%	1.9%	4.7%
法人種別	営利法人	125	0.8%	20.8%	17.6%	4.0%	0.0%	25.6%	4.0%	27.2%
	社会福祉協議会	21	0.0%	61.9%	14.3%	0.0%	0.0%	9.5%	4.8%	9.5%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	176	1.1%	55.7%	19.9%	1.1%	0.0%	16.5%	0.6%	5.1%
	医療法人	66	3.0%	42.4%	22.7%	3.0%	0.0%	18.2%	0.0%	10.6%
	NPO法人	7	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	13	7.7%	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	7.7%	0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	68	0.0%	48.5%	11.8%	2.9%	0.0%	25.0%	0.0%	11.8%
	政令指定都市、東京23区以外の市	286	2.1%	37.1%	20.6%	2.4%	0.0%	20.6%	2.4%	14.7%
	町村	59	5.1%	52.5%	18.6%	1.7%	0.0%	10.2%	6.8%	5.1%
従業員の過不足状況別	大いに不足	49	2.0%	32.7%	12.2%	4.1%	0.0%	30.6%	2.0%	16.3%
	不足	114	2.6%	38.6%	17.5%	0.0%	0.0%	24.6%	4.4%	12.3%
	やや不足	156	1.9%	47.4%	19.2%	3.2%	0.0%	14.1%	1.9%	12.2%
	適当	115	0.9%	41.7%	20.0%	2.6%	0.0%	18.3%	1.7%	14.8%
	過剰	6	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
収支の状況別	黒字	119	0.8%	49.6%	23.5%	0.8%	0.0%	13.4%	1.7%	10.1%
	収支均衡	175	2.9%	42.3%	15.4%	2.9%	0.0%	18.9%	3.4%	14.3%
	赤字	128	1.6%	35.9%	18.8%	1.6%	0.0%	23.4%	2.3%	16.4%
サービスに従事する有期契約労働者数別	1~5人	86	2.3%	37.2%	24.4%	3.5%	0.0%	25.6%	1.2%	5.8%
	6~10人	95	0.0%	44.2%	24.2%	2.1%	0.0%	23.2%	3.2%	3.2%
	11~15人	54	0.0%	31.5%	27.8%	3.7%	0.0%	31.5%	1.9%	3.7%
	16~20人	53	7.5%	56.6%	18.9%	0.0%	0.0%	13.2%	1.9%	1.9%
	21~25人	33	0.0%	66.7%	15.2%	0.0%	0.0%	12.1%	3.0%	3.0%
	26人以上	55	5.5%	63.6%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	3.6%

5) 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく理由

4) 事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方で「有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した事業所(9件)に対し、その理由をたずねたところ、「従来からそうした契約管理を行ってきたから」が最も多かった<sup>9</sup>。

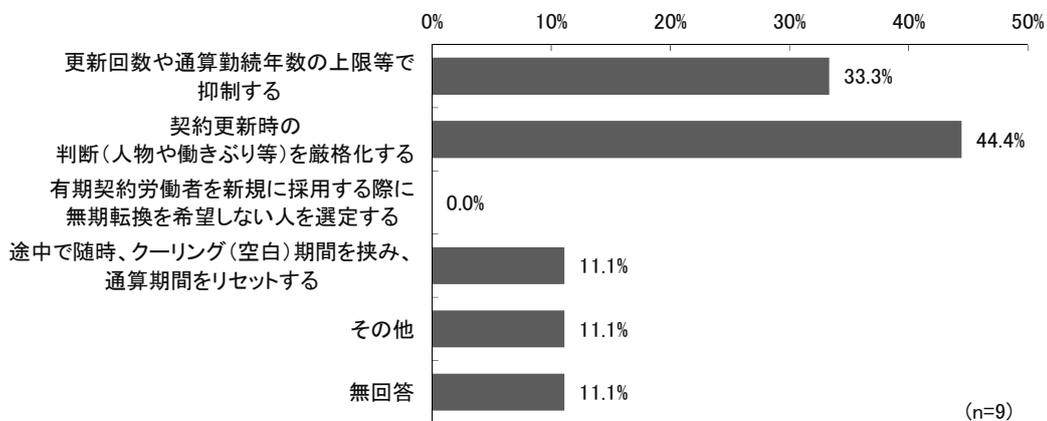
図表17 【問13】有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく理由  
(全体、複数回答)



6) 有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法

4) 事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方で「有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した事業所(9件)に対し、有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法をたずねたところ、「契約更新時の判断(人物や働きぶり等)を厳格化する」や「更新回数や通算勤続年数の上限等で抑制する」との回答が多かった。

図表18 【問14】有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法  
(全体、複数回答)



<sup>9</sup> 問13、及び問14については回答件数が少ないため、属性別の集計表は割愛した。

## 7) 無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定の状況

4) 事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方で「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」、あるいは「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていこう」と回答した事業所に対して、無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定の状況をたずねたところ、全体では、「策定した（策定予定も含む）」が 26.4%、「策定していない」が 49.4%であった。

図表 19 【問 15】無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定の状況（属性別、単一回答）

		n	策定した (策定予定も 含む)	策定 していない	未定・ 分からない	無回答
<b>全体</b>		269	26.4%	49.4%	21.9%	2.2%
サービス 種別	訪問介護	48	18.8%	52.1%	29.2%	0.0%
	通所介護	84	29.8%	40.5%	26.2%	3.6%
	介護老人保健施設	53	15.1%	62.3%	18.9%	3.8%
	介護老人福祉施設	84	34.5%	48.8%	15.5%	1.2%
法人種別	営利法人	48	29.2%	47.9%	20.8%	2.1%
	社会福祉協議会	16	31.3%	50.0%	18.8%	0.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	133	28.6%	50.4%	19.5%	1.5%
	医療法人	43	16.3%	58.1%	20.9%	4.7%
	NPO法人	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	社団法人・財団法人	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	協同組合	8	12.5%	25.0%	62.5%	0.0%
	地方自治体 その他	1 3	100.0% 0.0%	0.0% 100.0%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	41	31.7%	41.5%	24.4%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	165	23.6%	52.7%	23.0%	0.6%
	町村	42	35.7%	45.2%	11.9%	7.1%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	22	45.5%	18.2%	36.4%	0.0%
	不足	64	28.1%	43.8%	26.6%	1.6%
	やや不足	104	22.1%	53.8%	19.2%	4.8%
	適当	71	26.8%	56.3%	16.9%	0.0%
	過剰	4	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	87	21.8%	57.5%	20.7%	0.0%
	収支均衡	101	28.7%	46.5%	21.8%	3.0%
	赤字	70	27.1%	48.6%	21.4%	2.9%
サービスに 従事する 有期契約 労働者数 別	1～5人	53	22.6%	50.9%	24.5%	1.9%
	6～10人	65	29.2%	47.7%	20.0%	3.1%
	11～15人	32	25.0%	37.5%	34.4%	3.1%
	16～20人	40	20.0%	57.5%	22.5%	0.0%
	21～25人	27	22.2%	48.1%	29.6%	0.0%
	26人以上	40	35.0%	50.0%	10.0%	5.0%

## 8) 有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件

7) 無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定の状況について、「策定した（策定予定も含む）」と回答した事業所に対し、有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件をたずねたところ、全体では、「職務（業務の内容や範囲・責任の程度）」（38.0%）や「所定労働時間の長さ」（26.8%）、「定年年齢」（25.4%）が比較的多かった。他方、29.6%の事業所は「特に変更はしない」と回答していた。

図表 20 【問 16】有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件  
（属性別、複数回答）

		n	職務（業務の内容や範囲・責任の程度）	勤務地・配置転換の範囲	所定労働時間の長さ	所定外労働の有無・長さ	特殊な勤務時間制の適用	役職登用の有無・範囲	定年年齢	服務規律（兼業規制等）	その他	特に変更はしない	無回答
<b>全体</b>		71	38.0%	23.9%	26.8%	7.0%	14.1%	12.7%	25.4%	15.5%	5.6%	29.6%	0.0%
サービス種別	訪問介護	9	66.7%	44.4%	33.3%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%
	通所介護	25	36.0%	28.0%	24.0%	4.0%	8.0%	8.0%	32.0%	16.0%	4.0%	28.0%	0.0%
	介護老人保健施設	8	62.5%	37.5%	37.5%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
	介護老人福祉施設	29	24.1%	10.3%	24.1%	6.9%	17.2%	13.8%	24.1%	10.3%	3.4%	44.8%	0.0%
法人種別	営利法人	14	42.9%	21.4%	35.7%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	7.1%	21.4%	0.0%
	社会福祉協議会	5	60.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	60.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	38	26.3%	21.1%	26.3%	2.6%	10.5%	10.5%	26.3%	7.9%	7.9%	42.1%	0.0%
	医療法人	7	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	NPO法人	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	13	38.5%	23.1%	23.1%	7.7%	15.4%	7.7%	23.1%	23.1%	7.7%	30.8%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	39	35.9%	25.6%	33.3%	7.7%	15.4%	17.9%	30.8%	17.9%	7.7%	20.5%	0.0%
	町村	15	40.0%	20.0%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	6.7%	0.0%	53.3%	0.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	10	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
	不足	18	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%	16.7%	33.3%	5.6%	5.6%	27.8%	0.0%
	やや不足	23	43.5%	26.1%	26.1%	13.0%	13.0%	13.0%	26.1%	26.1%	4.3%	21.7%	0.0%
	適当	19	42.1%	36.8%	26.3%	10.5%	15.8%	10.5%	31.6%	21.1%	10.5%	26.3%	0.0%
	過剰	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	19	31.6%	26.3%	26.3%	5.3%	15.8%	21.1%	15.8%	10.5%	5.3%	31.6%	0.0%
	収支均衡	29	44.8%	27.6%	27.6%	10.3%	13.8%	10.3%	34.5%	27.6%	6.9%	20.7%	0.0%
	赤字	19	31.6%	15.8%	15.8%	5.3%	5.3%	10.5%	26.3%	5.3%	0.0%	42.1%	0.0%
サービスに従事する有期契約労働者数別	1～5人	12	33.3%	16.7%	25.0%	16.7%	8.3%	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	33.3%	0.0%
	6～10人	19	42.1%	31.6%	15.8%	0.0%	5.3%	0.0%	26.3%	15.8%	10.5%	26.3%	0.0%
	11～15人	8	50.0%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	0.0%	37.5%	0.0%
	16～20人	8	37.5%	12.5%	37.5%	0.0%	25.0%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%
	21～25人	6	33.3%	66.7%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%
	26人以上	14	14.3%	7.1%	28.6%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%	42.9%	0.0%

## 9) 有期契約から無期契約への転換時に改善する処遇項目

7) 無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定の状況について、「策定した（策定予定も含む）」と回答した事業所に対し、有期契約から無期契約への転換時に改善する処遇項目をたずねたところ、全体では、「基本給」（36.6%）や「賞与」（36.6%）、「退職金」（29.6%）との回答が多かった。反面、「特に改善はしない」の回答も35.2%みられた。

収支の状況別にみると、「赤字」の事業所において、「特に改善しない」との回答割合が「黒字」の事業所と比較して高かった。

図表 21 【問 17】有期契約から無期契約への転換時に改善する処遇項目  
(属性別、複数回答)

		n	基本給	通勤手当	家族手当	住宅手当	その他手当	賞与	退職金	福利厚生施設の利用	現在従事している教育訓練	今後のキャリア形成に向けた教育訓練	法定外有給休暇	その他	特に改善はしない	無回答
<b>全体</b>		71	36.6%	7.0%	14.1%	15.5%	19.7%	36.6%	29.6%	8.5%	7.0%	11.3%	8.5%	2.8%	35.2%	11.3%
サービス種別	訪問介護	9	33.3%	0.0%	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%
	通所介護	25	36.0%	12.0%	8.0%	12.0%	20.0%	28.0%	20.0%	8.0%	4.0%	8.0%	8.0%	0.0%	40.0%	20.0%
	介護老人保健施設	8	75.0%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	87.5%	50.0%	0.0%	25.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
	介護老人福祉施設	29	27.6%	3.4%	17.2%	20.7%	20.7%	37.9%	31.0%	10.3%	6.9%	6.9%	13.8%	6.9%	44.8%	6.9%
法人種別	営利法人	14	35.7%	7.1%	0.0%	0.0%	28.6%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	35.7%
	社会福祉協議会	5	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	38	31.6%	5.3%	13.2%	15.8%	15.8%	34.2%	36.8%	7.9%	5.3%	7.9%	7.9%	5.3%	47.4%	5.3%
	医療法人	7	71.4%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	71.4%	28.6%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
	NPO法人	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	協同組合	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	地方自治体	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	13	53.8%	0.0%	23.1%	15.4%	23.1%	53.8%	38.5%	15.4%	7.7%	23.1%	7.7%	0.0%	23.1%	7.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	39	38.5%	7.7%	12.8%	17.9%	23.1%	35.9%	35.9%	10.3%	10.3%	12.8%	10.3%	5.1%	28.2%	12.8%
	町村	15	26.7%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	26.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	53.3%	13.3%
従業員の過不足状況別	大いに不足	10	40.0%	0.0%	10.0%	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	40.0%	0.0%
	不足	18	38.9%	5.6%	16.7%	11.1%	0.0%	38.9%	38.9%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	44.4%	5.6%
	やや不足	23	34.8%	8.7%	17.4%	21.7%	30.4%	30.4%	30.4%	17.4%	17.4%	17.4%	13.0%	0.0%	26.1%	17.4%
	適当	19	36.8%	10.5%	5.3%	10.5%	21.1%	36.8%	26.3%	10.5%	5.3%	10.5%	10.5%	5.3%	36.8%	15.8%
	過剰	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	19	36.8%	10.5%	5.3%	15.8%	26.3%	31.6%	26.3%	10.5%	10.5%	10.5%	10.5%	5.3%	31.6%	15.8%
	収支均衡	29	37.9%	10.3%	13.8%	10.3%	17.2%	31.0%	31.0%	10.3%	6.9%	10.3%	6.9%	3.4%	31.0%	13.8%
	赤字	19	36.8%	0.0%	15.8%	15.8%	15.8%	47.4%	26.3%	5.3%	5.3%	15.8%	10.5%	0.0%	47.4%	5.3%
サービスに従事する有期契約労働者数別	1～5人	12	33.3%	8.3%	8.3%	16.7%	25.0%	25.0%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	33.3%	16.7%
	6～10人	19	31.6%	5.3%	5.3%	5.3%	15.8%	21.1%	31.6%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	31.6%	10.5%
	11～15人	8	50.0%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	50.0%	50.0%	25.0%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%
	16～20人	8	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	12.5%
	21～25人	6	50.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	50.0%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%
	26人以上	14	28.6%	7.1%	7.1%	14.3%	21.4%	42.9%	28.6%	7.1%	7.1%	7.1%	14.3%	7.1%	42.9%	7.1%

10) 有期契約労働者を無期契約に転換するメリット

有期契約労働者を無期契約に転換するメリットについてみると、全体では、「長期勤続・定着が期待できる」が68.8%と最も多く、以下、「職員を安定的に確保できるようになる」(46.9%)、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる」(41.9%)と続いていた。

図表 22 【問 18】有期契約労働者を無期契約に転換するメリット  
(属性別、複数回答)

		n	長期勤続・定着が期待できる	教育訓練投資を行いやすくなる	職員を安定的に確保できるようになる	有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる	技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する	(職場の一体感が醸成される) (職場の人間関係が良好になる)	既存の無期契約労働者をより高度な仕事に専念させることができる	既存の無期契約労働者の労働条件を見直すことができる	その他	特にメリットはない	無回答
<b>全体</b>		446	68.8%	12.3%	46.9%	41.9%	20.2%	15.9%	12.1%	6.3%	0.4%	7.2%	14.1%
サービス種別	訪問介護	124	61.3%	8.1%	43.5%	32.3%	21.8%	12.1%	12.9%	7.3%	1.6%	2.4%	26.6%
	通所介護	140	63.6%	15.0%	47.9%	44.3%	23.6%	17.9%	16.4%	7.9%	0.0%	9.3%	15.7%
	介護老人保健施設	75	80.0%	12.0%	46.7%	40.0%	16.0%	10.7%	9.3%	4.0%	0.0%	8.0%	4.0%
	介護老人福祉施設	107	76.6%	14.0%	49.5%	51.4%	16.8%	21.5%	7.5%	4.7%	0.0%	9.3%	4.7%
法人種別	営利法人	125	60.8%	6.4%	40.8%	32.8%	20.8%	16.0%	15.2%	7.2%	0.8%	3.2%	28.8%
	社会福祉協議会	21	76.2%	23.8%	57.1%	52.4%	33.3%	23.8%	19.0%	14.3%	0.0%	9.5%	4.8%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	176	75.0%	15.3%	51.7%	52.3%	20.5%	18.2%	10.8%	5.1%	0.6%	8.0%	5.7%
	医療法人	66	69.7%	9.1%	43.9%	33.3%	22.7%	10.6%	9.1%	6.1%	0.0%	9.1%	10.6%
	NPO法人	7	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	協同組合	13	84.6%	7.7%	46.2%	61.5%	15.4%	30.8%	23.1%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%
地方自治体	4	75.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	
その他	9	66.7%	22.2%	55.6%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
所在地別	政令指定都市、東京23区	68	69.1%	5.9%	47.1%	36.8%	22.1%	17.6%	11.8%	2.9%	1.5%	8.8%	11.8%
	政令指定都市、東京23区以外の市	286	67.1%	11.5%	44.1%	43.4%	20.6%	15.0%	12.2%	6.3%	0.0%	6.3%	16.1%
	町村	59	76.3%	25.4%	61.0%	50.8%	22.0%	18.6%	15.3%	11.9%	0.0%	10.2%	3.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	49	75.5%	8.2%	55.1%	38.8%	14.3%	14.3%	16.3%	2.0%	0.0%	4.1%	18.4%
	不足	114	66.7%	9.6%	38.6%	49.1%	21.9%	14.0%	10.5%	9.6%	0.0%	7.9%	12.3%
	やや不足	156	69.2%	14.7%	44.2%	41.7%	21.2%	18.6%	11.5%	4.5%	0.6%	7.7%	14.1%
	適当	115	68.7%	14.8%	56.5%	36.5%	21.7%	15.7%	13.9%	7.8%	0.0%	6.1%	14.8%
	過剰	6	33.3%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%
収支の状況別	黒字	119	73.9%	12.6%	50.4%	47.9%	21.8%	17.6%	15.1%	10.1%	0.0%	9.2%	10.1%
	収支均衡	175	66.9%	13.1%	44.0%	35.4%	20.0%	14.9%	12.6%	4.6%	0.6%	8.6%	14.9%
	赤字	128	64.8%	10.9%	47.7%	47.7%	20.3%	14.8%	9.4%	5.5%	0.8%	3.9%	18.0%
サービスに従事する有期契約労働者数別	1～5人	86	69.8%	9.3%	44.2%	41.9%	26.7%	11.6%	10.5%	7.0%	0.0%	11.6%	7.0%
	6～10人	95	75.8%	18.9%	57.9%	51.6%	29.5%	25.3%	15.8%	9.5%	0.0%	7.4%	5.3%
	11～15人	54	81.5%	16.7%	66.7%	46.3%	24.1%	22.2%	18.5%	5.6%	1.9%	5.6%	5.6%
	16～20人	53	83.0%	13.2%	49.1%	47.2%	22.6%	15.1%	17.0%	13.2%	1.9%	3.8%	0.0%
	21～25人	33	81.8%	9.1%	48.5%	42.4%	18.2%	12.1%	9.1%	3.0%	0.0%	12.1%	3.0%
26人以上	55	72.7%	14.5%	43.6%	50.9%	9.1%	16.4%	12.7%	3.6%	0.0%	9.1%	3.6%	

11) 有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題

有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題についてみると、全体では、「業務量が増えた時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる」(24.2%)や「無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい」(20.9%)との回答が比較的多かった。なお、「特に課題はない」は33.9%であった。

サービス種別にみると、「雇用調整が必要の際に、対応することが難しい」との回答について、訪問介護の回答割合が他のサービスより高かった。また、「無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい」との回答について、介護老人保健施設や介護老人福祉施設の回答割合が他のサービスよりも高かった。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所では、「特に課題はない」の回答割合が「赤字」の事業所よりも高かった。

図表 23 【問 19】有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題  
(属性別、複数回答)

		n	業務量が増えた時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる	雇用調整が必要の際に、対応することが難しい	無期転換した労働者の仕事に対する意欲を維持させることが難しい	無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい	新規採用の活動が慎重になる	新規採用の無期契約労働者との関係が悪くなる	労働組合や労働者代表等との協議・調整が難しい	その他	特に課題はない	無回答
全体		446	24.2%	17.5%	11.4%	20.9%	6.1%	2.2%	0.7%	2.2%	33.9%	16.1%
サービス種別	訪問介護	124	25.8%	25.0%	7.3%	15.3%	3.2%	1.6%	0.0%	2.4%	29.8%	22.6%
	通所介護	140	24.3%	16.4%	14.3%	20.0%	5.7%	2.1%	1.4%	2.1%	27.9%	21.4%
	介護老人保健施設	75	25.3%	16.0%	10.7%	24.0%	8.0%	5.3%	1.3%	1.3%	38.7%	9.3%
	介護老人福祉施設	107	21.5%	11.2%	13.1%	26.2%	8.4%	0.9%	0.0%	2.8%	43.0%	6.5%
法人種別	営利法人	125	19.2%	16.8%	9.6%	13.6%	4.0%	1.6%	0.0%	1.6%	30.4%	29.6%
	社会福祉協議会	21	33.3%	23.8%	4.8%	28.6%	9.5%	4.8%	4.8%	4.8%	28.6%	4.8%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	176	24.4%	15.9%	14.2%	26.7%	8.5%	1.1%	0.0%	2.8%	37.5%	8.0%
	医療法人	66	22.7%	15.2%	9.1%	22.7%	4.5%	3.0%	1.5%	1.5%	39.4%	10.6%
	NPO法人	7	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%
	協同組合	13	30.8%	23.1%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	30.8%	7.7%
	地方自治体	4	25.0%	25.0%	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%
	その他	9	33.3%	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%
所在地別	政令指定都市、東京23区	68	38.2%	26.5%	11.8%	27.9%	4.4%	0.0%	4.4%	4.4%	22.1%	11.8%
	政令指定都市、東京23区以外の市	286	21.3%	15.7%	11.5%	21.7%	5.9%	2.4%	0.7%	2.1%	34.6%	17.5%
	町村	59	25.4%	20.3%	11.9%	15.3%	6.8%	5.1%	1.7%	0.0%	39.0%	11.9%
従業員の過不足状況別	大いに不足	49	28.6%	12.2%	8.2%	16.3%	4.1%	0.0%	0.0%	2.0%	40.8%	14.3%
	不足	114	28.9%	22.8%	14.9%	21.1%	6.1%	2.6%	1.8%	2.6%	34.2%	14.0%
	やや不足	156	25.0%	16.7%	12.2%	22.4%	7.7%	2.6%	0.6%	2.6%	28.2%	16.7%
	適当	115	18.3%	14.8%	9.6%	22.6%	5.2%	2.6%	0.0%	1.7%	35.7%	19.1%
収支の状況別	過剰	6	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%
	黒字	119	23.5%	15.1%	11.8%	21.0%	5.9%	3.4%	0.8%	3.4%	39.5%	10.1%
	収支均衡	175	25.7%	19.4%	11.4%	20.0%	6.3%	1.7%	1.1%	1.7%	34.3%	16.6%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	128	24.2%	18.8%	12.5%	23.4%	6.3%	2.3%	0.0%	2.3%	26.6%	19.5%
	1～5人	86	31.4%	18.6%	15.1%	26.7%	7.0%	1.2%	1.2%	3.5%	34.9%	7.0%
	6～10人	95	26.3%	26.3%	10.5%	24.2%	3.2%	1.1%	1.1%	2.1%	32.6%	10.5%
	11～15人	54	31.5%	25.9%	5.6%	27.8%	9.3%	0.0%	0.0%	1.9%	29.6%	13.0%
	16～20人	53	22.6%	11.3%	11.3%	11.3%	5.7%	3.8%	1.9%	5.7%	45.3%	7.5%
	21～25人	33	21.2%	15.2%	18.2%	24.2%	12.1%	9.1%	0.0%	0.0%	42.4%	3.0%
26人以上	55	27.3%	14.5%	16.4%	30.9%	10.9%	1.8%	0.0%	1.8%	36.4%	5.5%	

### (3) 従業員の処遇について

#### 1) 賞与の支給対象及び算定方法

賞与の支給対象についてみると、全体では、「全ての職員が対象」が 43.9%であった。一方、「無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象」が 19.9%、「無期契約労働者のみ対象」が 23.3%であった。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「全ての職員が対象」が 54.5%と他のサービスよりも高かった。一方、訪問介護は 12.8%、通所介護は 11.0%で「対象はいない」と回答していた。

図表 24 【問 20】 賞与の支給対象（属性別、単一回答）

		n	全ての職員 が対象	無期契約労働者と一部の 有期契約労働者が 対象	無期契約 労働者のみ 対象	対象は いない	無回答
<b>全体</b>		533	43.9%	19.9%	23.3%	8.8%	4.1%
サービス 種別	訪問介護	156	44.2%	14.7%	19.9%	12.8%	8.3%
	通所介護	173	41.6%	16.2%	27.2%	11.0%	4.0%
	介護老人保健施設	92	34.8%	26.1%	31.5%	6.5%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	54.5%	27.7%	15.2%	1.8%	0.9%
法人種別	営利法人	163	42.3%	12.3%	20.9%	16.0%	8.6%
	社会福祉協議会	23	26.1%	26.1%	26.1%	8.7%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	51.9%	24.9%	19.6%	3.2%	0.5%
	医療法人	88	37.5%	17.0%	38.6%	5.7%	1.1%
	NPO法人	10	40.0%	10.0%	10.0%	30.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	33.3%	46.7%	13.3%	6.7%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
その他	12	25.0%	33.3%	16.7%	16.7%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	34.1%	25.6%	26.8%	11.0%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	49.0%	17.1%	21.4%	8.4%	4.1%
	町村	67	31.3%	26.9%	28.4%	7.5%	6.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	43.9%	19.3%	22.8%	8.8%	5.3%
	不足	129	43.4%	22.5%	23.3%	2.3%	8.5%
	やや不足	196	47.4%	18.9%	23.0%	8.7%	2.0%
	適当	138	38.4%	19.6%	24.6%	14.5%	2.9%
	過剰	6	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	38.2%	25.7%	27.2%	5.1%	3.7%
	収支均衡	212	43.9%	17.0%	22.6%	11.8%	4.7%
	赤字	160	48.8%	17.5%	23.1%	7.5%	3.1%
サービスに 従事する 有期契約 労働者数 別	0人	87	49.4%	6.9%	21.8%	13.8%	8.0%
	1～5人	86	45.3%	29.1%	17.4%	5.8%	2.3%
	6～10人	95	38.9%	23.2%	26.3%	5.3%	6.3%
	11～15人	54	38.9%	25.9%	25.9%	7.4%	1.9%
	16～20人	53	45.3%	24.5%	22.6%	3.8%	3.8%
	21～25人	33	45.5%	6.1%	39.4%	9.1%	0.0%
26人以上	55	41.8%	27.3%	23.6%	5.5%	1.8%	

次に、賞与の支給対象で「全ての職員が対象」、あるいは「無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象」と回答した事業所に対して、賞与の算定方法をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者・有期契約労働者間で同じ算定方法（制度・基準）に基づいている」が23.5%、「無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素<sup>10</sup>は全く異なっている」が26.5%であった。

図表 25 【問 20】 賞与の算定方法（属性別、単一回答）

		n	同じ算定方法（制度・基準）に基づいている 無期契約労働者・有期契約労働者間で	算定要素は全て同じであるが 算定方法は異なっている 無期契約労働者・有期契約労働者間で	算定要素は一部同じである 算定方法が異なっている 無期契約労働者・有期契約労働者間で	算定要素は全く異なっている 算定方法が異なっている 無期契約労働者・有期契約労働者間で	分からない	無回答
全体		340	23.5%	20.6%	17.9%	26.5%	7.6%	3.8%
サービス種別	訪問介護	92	28.3%	20.7%	15.2%	20.7%	9.8%	5.4%
	通所介護	100	23.0%	21.0%	14.0%	26.0%	12.0%	4.0%
	介護老人保健施設	56	23.2%	25.0%	14.3%	33.9%	3.6%	0.0%
	介護老人福祉施設	92	19.6%	17.4%	27.2%	28.3%	3.3%	4.3%
法人種別	営利法人	89	25.8%	25.8%	12.4%	15.7%	15.7%	4.5%
	社会福祉協議会	12	33.3%	33.3%	8.3%	25.0%	0.0%	0.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	145	19.3%	20.7%	22.8%	29.7%	4.1%	3.4%
	医療法人	48	25.0%	20.8%	16.7%	31.3%	4.2%	2.1%
	NPO法人	5	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	4	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	12	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	8.3%	8.3%
	地方自治体 その他	3 7	0.0% 42.9%	0.0% 14.3%	33.3% 14.3%	66.7% 14.3%	0.0% 14.3%	0.0% 0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	49	26.5%	16.3%	18.4%	18.4%	14.3%	6.1%
	政令指定都市、東京23区以外の市	228	22.8%	21.1%	16.2%	28.1%	7.9%	3.9%
	町村	39	23.1%	25.6%	25.6%	20.5%	2.6%	2.6%
従業員の過不足状況別	大いに不足	36	13.9%	19.4%	8.3%	41.7%	11.1%	5.6%
	不足	85	20.0%	21.2%	20.0%	27.1%	8.2%	3.5%
	やや不足	130	26.9%	21.5%	18.5%	21.5%	7.7%	3.8%
	適当	80	27.5%	20.0%	18.8%	23.8%	6.3%	3.8%
	過剰	5	0.0%	20.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	87	19.5%	25.3%	19.5%	27.6%	6.9%	1.1%
	収支均衡	129	27.1%	20.2%	16.3%	25.6%	6.2%	4.7%
	赤字	106	20.8%	19.8%	18.9%	27.4%	9.4%	3.8%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	49	42.9%	16.3%	6.1%	16.3%	12.2%	6.1%
	1～5人	64	12.5%	15.6%	23.4%	32.8%	12.5%	3.1%
	6～10人	59	27.1%	22.0%	23.7%	20.3%	5.1%	1.7%
	11～15人	35	14.3%	22.9%	11.4%	42.9%	5.7%	2.9%
	16～20人	37	13.5%	27.0%	21.6%	32.4%	2.7%	2.7%
	21～25人	17	23.5%	23.5%	23.5%	23.5%	5.9%	0.0%
26人以上	38	15.8%	26.3%	21.1%	34.2%	2.6%	0.0%	

<sup>10</sup> 算定要素とは、業務（職務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、学歴等の賞与額を算定する際に考慮する要素を指す。

## 2) 通勤手当の支給対象及び算定方法

通勤手当の支給対象についてみると、全体では、「全ての職員が対象」が 80.9%、「無期契約労働者のみ対象」が 5.1%であった。

図表 26 【問 21】通勤手当の支給対象（属性別、単一回答）

		n	全ての職員 が対象	無期契約労働者と一部の 有期契約労働者が 対象	無期契約 労働者のみ 対象	対象は いない	無回答
<b>全体</b>		533	80.9%	6.0%	5.1%	2.6%	5.4%
サービス 種別	訪問介護	156	72.4%	7.7%	5.8%	5.1%	9.0%
	通所介護	173	79.2%	6.4%	5.8%	2.3%	6.4%
	介護老人保健施設	92	91.3%	3.3%	2.2%	2.2%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	86.6%	5.4%	5.4%	0.0%	2.7%
法人種別	営利法人	163	76.1%	5.5%	6.1%	3.1%	9.2%
	社会福祉協議会	23	69.6%	8.7%	0.0%	8.7%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	87.3%	6.3%	4.2%	0.0%	2.1%
	医療法人	88	87.5%	2.3%	5.7%	2.3%	2.3%
	NPO法人	10	40.0%	10.0%	0.0%	40.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	60.0%	20.0%	13.3%	0.0%	6.7%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	83.3%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	80.5%	8.5%	1.2%	6.1%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	80.6%	5.5%	5.8%	2.3%	5.8%
	町村	67	82.1%	6.0%	3.0%	1.5%	7.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	77.2%	8.8%	5.3%	1.8%	7.0%
	不足	129	80.6%	7.0%	3.9%	0.8%	7.8%
	やや不足	196	82.1%	5.1%	5.6%	3.6%	3.6%
	適当	138	81.2%	5.1%	4.3%	3.6%	5.8%
	過剰	6	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	83.1%	6.6%	5.1%	0.7%	4.4%
	収支均衡	212	76.9%	7.5%	5.2%	3.3%	7.1%
	赤字	160	83.8%	3.8%	5.0%	3.8%	3.8%
サービスに 従事する 有期契約 労働者数 別	0人	87	73.6%	2.3%	6.9%	6.9%	10.3%
	1～5人	86	80.2%	11.6%	3.5%	1.2%	3.5%
	6～10人	95	78.9%	8.4%	3.2%	1.1%	8.4%
	11～15人	54	79.6%	5.6%	11.1%	1.9%	1.9%
	16～20人	53	88.7%	1.9%	3.8%	1.9%	3.8%
	21～25人	33	84.8%	6.1%	9.1%	0.0%	0.0%
	26人以上	55	90.9%	7.3%	1.8%	0.0%	0.0%

次に、通勤手当の支給対象で「全ての職員が対象」、あるいは「無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象」と回答した事業所に対して、通勤手当の支給基準をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである」が82.1%と最も多かった。

サービス種別にみると、訪問介護では、「無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである」が72.8%と他のサービスに比べて回答割合が低かった。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所では「無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである」の回答割合が「赤字」の事業所と比較して高かった。

図表 27 【問 21】通勤手当の支給基準（属性別、複数回答）

		n	無期契約労働者や支給範囲が同じである	（無期契約労働者は一部のみ支給だが、有期契約労働者は一部は全額支給、等）	（無期契約労働者は通勤時の定期代や有期契約労働者は定期代のみ、等）	その他	分からない	無回答
<b>全体</b>		463	82.1%	8.4%	2.6%	3.9%	3.7%	0.9%
サービス種別	訪問介護	125	72.8%	8.8%	7.2%	7.2%	8.0%	0.0%
	通所介護	148	83.8%	6.8%	0.7%	2.7%	4.1%	2.0%
	介護老人保健施設	87	89.7%	6.9%	1.1%	3.4%	0.0%	0.0%
	介護老人福祉施設	103	84.5%	11.7%	1.0%	1.9%	1.0%	1.0%
法人種別	営利法人	133	77.4%	7.5%	3.8%	3.0%	9.0%	1.5%
	社会福祉協議会	18	83.3%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	177	85.3%	9.6%	0.6%	4.0%	0.6%	1.1%
	医療法人	79	87.3%	6.3%	1.3%	2.5%	2.5%	0.0%
	NPO法人	5	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	12	66.7%	25.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%
	地方自治体 その他	4 11	100.0% 81.8%	0.0% 9.1%	0.0% 0.0%	0.0% 9.1%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	73	78.1%	9.6%	8.2%	4.1%	4.1%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	297	82.2%	7.7%	2.0%	4.0%	3.7%	1.3%
	町村	59	86.4%	8.5%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	49	75.5%	8.2%	4.1%	8.2%	6.1%	0.0%
	不足	113	86.7%	7.1%	3.5%	3.5%	1.8%	0.0%
	やや不足	171	78.4%	9.9%	2.9%	3.5%	4.7%	1.8%
	適当	119	86.6%	6.7%	0.8%	3.4%	3.4%	0.0%
	過剰	6	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
収支の状況別	黒字	122	86.1%	9.0%	1.6%	3.3%	0.0%	1.6%
	収支均衡	179	83.2%	7.3%	2.8%	2.8%	5.0%	0.0%
	赤字	140	80.7%	8.6%	3.6%	4.3%	4.3%	0.7%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	66	81.8%	9.1%	4.5%	0.0%	4.5%	1.5%
	1～5人	79	78.5%	7.6%	3.8%	3.8%	6.3%	1.3%
	6～10人	83	83.1%	7.2%	2.4%	4.8%	2.4%	1.2%
	11～15人	46	82.6%	13.0%	2.2%	4.3%	0.0%	0.0%
	16～20人	48	89.6%	4.2%	0.0%	2.1%	4.2%	0.0%
	21～25人 26人以上	30 54	80.0% 85.2%	16.7% 7.4%	3.3% 1.9%	6.7% 7.4%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%

### 3) 無期契約労働者及び有期契約労働者に対して実施している教育訓練の内容

無期契約労働者に対して実施している教育訓練の内容についてみると、全体では、「入職時のガイダンス・入職時研修」が85.7%と最も多く、以下、「現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練」(85.0%)、「現在の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)」(81.1%)と続いていた。

サービス種別にみると、多くの項目で介護老人保健施設の回答割合が他のサービスよりも高く、また、収支の状況別にみると、「入職時のガイダンス・入職時研修」や「将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練」等多くの項目で、「黒字」の事業所の回答割合が「赤字」の事業所と比較して高かった。

図表 28 【問 22】 無期契約労働者に対して実施している教育訓練（属性別、複数回答）

		n	入職時のガイダンス・入職時研修	(OJT) 日常の業務を通じた、計画的な教育訓練	現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練	現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練	将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練	将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	自己啓発に関する補助費の支給	その他	実施していない	無回答
<b>全体</b>		533	85.7%	81.1%	85.0%	71.3%	60.6%	57.2%	39.0%	1.9%	0.9%	4.1%
サービス種別	訪問介護	156	79.5%	76.3%	81.4%	62.2%	50.0%	48.1%	34.0%	5.1%	1.9%	5.1%
	通所介護	173	84.4%	78.0%	82.7%	68.8%	62.4%	53.2%	39.3%	0.6%	1.2%	5.2%
	介護老人保健施設	92	90.2%	91.3%	91.3%	83.7%	71.7%	71.7%	46.7%	1.1%	0.0%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	92.9%	83.9%	88.4%	77.7%	63.4%	64.3%	39.3%	0.0%	0.0%	3.6%
法人種別	営利法人	163	82.2%	75.5%	79.8%	62.6%	55.2%	48.5%	38.7%	4.3%	1.8%	6.7%
	社会福祉協議会	23	69.6%	60.9%	87.0%	73.9%	43.5%	47.8%	17.4%	0.0%	0.0%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	93.7%	86.8%	87.8%	78.8%	66.1%	64.0%	43.9%	1.1%	0.5%	1.6%
	医療法人	88	86.4%	87.5%	88.6%	76.1%	65.9%	63.6%	42.0%	0.0%	0.0%	1.1%
	NPO法人	10	80.0%	80.0%	90.0%	70.0%	60.0%	60.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	80.0%	100.0%	80.0%	80.0%	80.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	80.0%	80.0%	80.0%	73.3%	53.3%	53.3%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体 その他	4 12	100.0% 50.0%	100.0% 58.3%	100.0% 58.3%	75.0% 50.0%	25.0% 50.0%	75.0% 33.3%	75.0% 33.3%	0.0% 0.0%	0.0% 8.3%	0.0% 25.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	87.8%	79.3%	84.1%	69.5%	56.1%	50.0%	43.9%	3.7%	0.0%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	86.1%	81.4%	84.9%	71.6%	62.0%	58.8%	38.6%	2.0%	1.4%	3.2%
	町村	67	82.1%	80.6%	86.6%	76.1%	62.7%	64.2%	37.3%	0.0%	0.0%	6.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	91.2%	86.0%	86.0%	64.9%	52.6%	50.9%	35.1%	3.5%	0.0%	1.8%
	不足	129	86.8%	79.1%	84.5%	71.3%	60.5%	52.7%	34.1%	3.1%	0.0%	6.2%
	やや不足	196	83.2%	79.6%	87.8%	73.5%	62.8%	61.7%	39.8%	1.5%	2.0%	2.0%
	適当	138	86.2%	81.9%	81.2%	68.8%	60.1%	55.8%	39.9%	0.7%	0.7%	5.8%
	過剰	6	83.3%	100.0%	83.3%	100.0%	50.0%	66.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	91.9%	83.8%	86.8%	76.5%	66.2%	62.5%	41.2%	3.7%	1.5%	2.2%
	収支均衡	212	85.4%	80.2%	85.4%	67.9%	61.8%	56.6%	42.0%	2.4%	0.5%	4.2%
	赤字	160	82.5%	80.6%	83.1%	71.9%	53.8%	55.0%	34.4%	0.0%	1.3%	4.4%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	78.2%	79.3%	82.8%	69.0%	57.5%	50.6%	34.5%	1.1%	0.0%	5.7%
	1～5人	86	83.7%	83.7%	82.6%	73.3%	60.5%	66.3%	37.2%	2.3%	0.0%	2.3%
	6～10人	95	90.5%	81.1%	85.3%	74.7%	69.5%	60.0%	42.1%	4.2%	0.0%	5.3%
	11～15人	54	88.9%	85.2%	88.9%	75.9%	53.7%	50.0%	44.4%	0.0%	3.7%	1.9%
	16～20人	53	86.8%	79.2%	88.7%	66.0%	66.0%	64.2%	52.8%	1.9%	1.9%	3.8%
	21～25人 26人以上	33 55	87.9% 98.2%	90.9% 87.3%	87.9% 92.7%	81.8% 70.9%	60.6% 60.0%	69.7% 56.4%	45.5% 30.9%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%	3.0% 1.8%

次に、有期契約労働者に対して実施している教育訓練の内容についてみると、全体では、「現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練」が70.7%と最も多く、以下、「入職時のガイダンス・入職時研修」(70.0%)、「日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)」(66.4%)と続いていた。

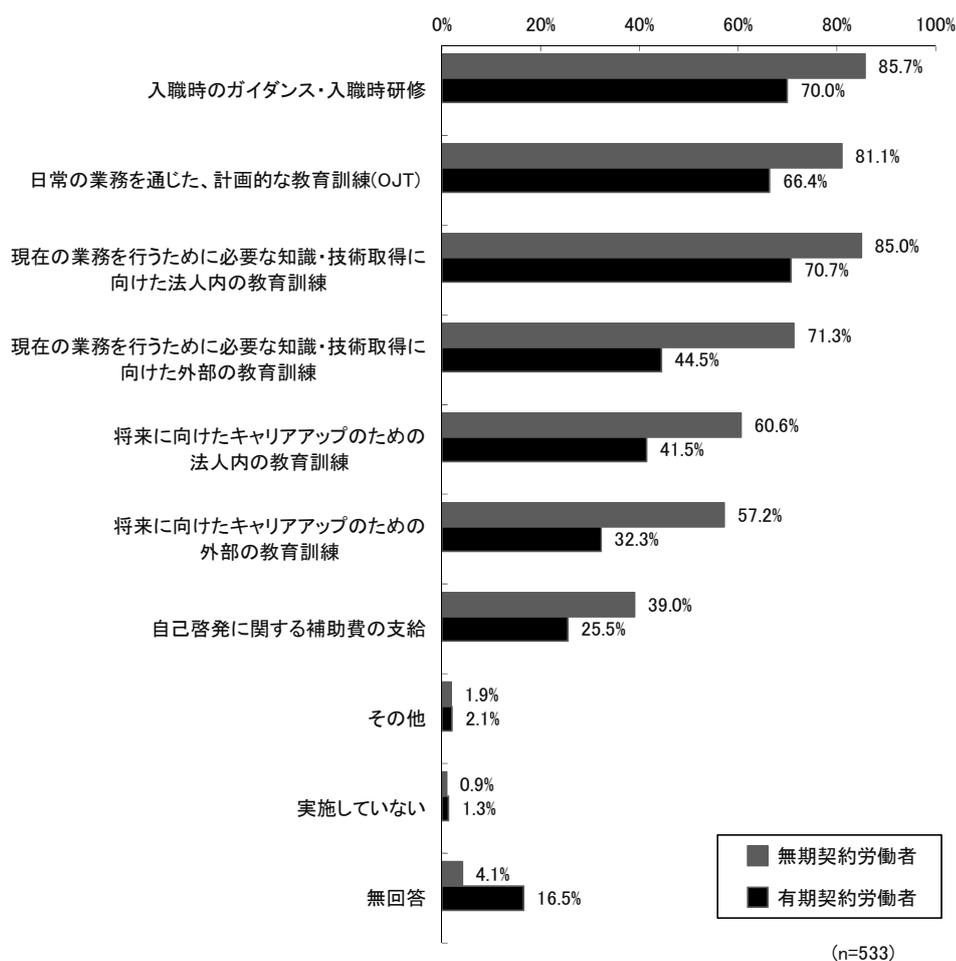
サービス種別にみると、多くの項目で訪問介護の回答割合が他のサービスよりも低く、また、収支の状況別にみると、多くの項目で「黒字」の事業所の回答割合が「赤字」の事業所に比べて高かった。

図表 29 【問 22】有期契約労働者に対して実施している教育訓練（属性別、複数回答）

		n	入職時のガイダンス・入職時研修	日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練	現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練	将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練	将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	自己啓発に関する補助費の支給	その他	実施していない	無回答
<b>全体</b>		533	70.0%	66.4%	70.7%	44.5%	41.5%	32.3%	25.5%	2.1%	1.3%	16.5%
サービス種別	訪問介護	156	60.3%	58.3%	61.5%	39.7%	32.1%	27.6%	21.8%	5.8%	1.9%	23.7%
	通所介護	173	65.9%	63.6%	68.2%	47.4%	44.5%	34.1%	26.6%	0.6%	2.3%	18.5%
	介護老人保健施設	92	78.3%	73.9%	80.4%	48.9%	47.8%	37.0%	32.6%	1.1%	0.0%	12.0%
	介護老人福祉施設	112	83.0%	75.9%	79.5%	42.9%	44.6%	32.1%	23.2%	0.0%	0.0%	7.1%
法人種別	営利法人	163	57.1%	52.8%	57.7%	33.1%	33.7%	24.5%	20.9%	4.3%	1.8%	30.7%
	社会福祉協議会	23	69.6%	52.2%	87.0%	69.6%	34.8%	26.1%	13.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	84.7%	79.9%	82.5%	51.3%	50.8%	39.7%	31.2%	1.1%	0.5%	3.7%
	医療法人	88	71.6%	68.2%	68.2%	43.2%	43.2%	34.1%	27.3%	1.1%	1.1%	17.0%
	NPO法人	10	60.0%	50.0%	60.0%	30.0%	50.0%	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%	40.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	60.0%	80.0%	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	66.7%	73.3%	80.0%	60.0%	40.0%	40.0%	33.3%	0.0%	0.0%	6.7%
	地方自治体	4	75.0%	100.0%	100.0%	75.0%	25.0%	75.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	68.3%	58.5%	63.4%	34.1%	41.5%	30.5%	26.8%	3.7%	1.2%	20.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	69.6%	66.7%	70.7%	46.1%	42.0%	32.8%	25.2%	2.3%	1.7%	16.2%
	町村	67	71.6%	71.6%	79.1%	55.2%	44.8%	40.3%	25.4%	0.0%	0.0%	11.9%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	73.7%	63.2%	70.2%	36.8%	36.8%	24.6%	24.6%	3.5%	0.0%	15.8%
	不足	129	73.6%	69.8%	73.6%	45.7%	41.1%	27.9%	25.6%	3.1%	1.6%	15.5%
	やや不足	196	67.3%	64.3%	69.4%	43.9%	41.3%	35.2%	23.5%	1.5%	1.0%	17.3%
	適当	138	69.6%	67.4%	71.0%	46.4%	44.9%	35.5%	26.8%	1.4%	2.2%	15.9%
	過剰	6	50.0%	83.3%	66.7%	50.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	80.1%	76.5%	78.7%	50.7%	45.6%	36.8%	29.4%	3.7%	2.2%	9.6%
	収支均衡	212	65.6%	63.7%	69.8%	40.1%	41.0%	30.2%	27.8%	2.8%	0.0%	20.3%
	赤字	160	68.8%	62.5%	66.3%	46.9%	40.0%	33.1%	19.4%	0.0%	2.5%	16.9%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	40.2%	37.9%	42.5%	29.9%	28.7%	24.1%	18.4%	1.1%	1.1%	48.3%
	1～5人	86	76.7%	76.7%	79.1%	44.2%	43.0%	34.9%	19.8%	2.3%	2.3%	2.3%
	6～10人	95	84.2%	72.6%	76.8%	53.7%	53.7%	35.8%	32.6%	4.2%	2.1%	4.2%
	11～15人	54	81.5%	85.2%	85.2%	57.4%	44.4%	29.6%	31.5%	0.0%	1.9%	1.9%
	16～20人	53	79.2%	75.5%	90.6%	45.3%	49.1%	43.4%	43.4%	1.9%	1.9%	1.9%
	21～25人	33	90.9%	87.9%	90.9%	69.7%	54.5%	54.5%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%
26人以上	55	83.6%	81.8%	85.5%	40.0%	36.4%	29.1%	18.2%	0.0%	0.0%	3.6%	

なお、無期契約労働者と有期契約労働者で教育訓練の実施状況を比較すると、図表 30 のような結果となっており、とりわけ、「現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練」や「将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練」といった外部での教育訓練については、無期契約労働者が対象となっている割合が有期契約労働者が対象となっている割合よりも 20 ポイント以上大きくなっていた。

図表 30 【問 22】 無期契約労働者、有期契約労働者に対して実施している教育訓練  
(全体、複数回答)



#### 4) 無期契約労働者及び有期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況

無期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況についてみると、全体では、「時間外・深夜・休日手当割増率<sup>11)</sup>」が89.1%と最も多く、以下、「役職手当」(81.1%)、「慶弔休暇」(80.1%)の順であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設では多くの項目で全体と比較して、回答割合が高く、反対に、訪問介護では、全体と比較して低くなっていた。

図表 31 【問 23】 無期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況 (属性別、複数回答)

	n	役職手当	精皆勤手当	時間外・深夜・休日手当割増率	食事手当・食事補助手当	資格手当	地域手当	慶弔休暇	福利厚生施設の利用	その他	支給・適用している手当・福利厚生はない	無回答	
<b>全体</b>	533	81.1%	15.8%	89.1%	17.3%	78.6%	5.4%	80.1%	36.8%	3.6%	0.4%	5.1%	
サービス種別	訪問介護	156	75.6%	12.8%	82.1%	9.6%	75.0%	3.2%	67.3%	26.3%	6.4%	0.6%	8.3%
	通所介護	173	80.9%	19.1%	86.7%	16.8%	79.2%	6.4%	81.5%	33.5%	1.7%	0.6%	5.8%
	介護老人保健施設	92	90.2%	26.1%	98.9%	34.8%	87.0%	6.5%	89.0%	44.6%	2.2%	0.0%	0.0%
	介護老人福祉施設	112	81.3%	6.3%	94.6%	14.3%	75.9%	6.3%	89.3%	50.0%	3.6%	0.0%	3.6%
法人種別	営利法人	163	81.6%	18.4%	81.0%	12.3%	82.2%	7.4%	72.4%	25.2%	5.5%	1.2%	6.1%
	社会福祉協議会	23	47.8%	17.4%	87.0%	8.7%	47.8%	4.3%	82.6%	39.1%	0.0%	0.0%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	84.1%	7.4%	95.2%	14.3%	79.4%	5.3%	88.4%	49.2%	3.7%	0.0%	3.2%
	医療法人	88	90.9%	35.2%	97.7%	35.2%	89.8%	2.3%	90.9%	43.2%	2.3%	0.0%	0.0%
	NPO法人	10	80.0%	0.0%	80.0%	20.0%	80.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	100.0%	20.0%	100.0%	0.0%	40.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	60.0%	0.0%	86.7%	13.3%	60.0%	0.0%	80.0%	26.7%	0.0%	0.0%	6.7%
地方自治体	4	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	25.0%	25.0%	100.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	12	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%	41.7%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	81.7%	13.4%	90.2%	20.7%	78.0%	8.5%	81.7%	34.1%	3.7%	0.0%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	82.0%	16.5%	89.0%	17.7%	80.9%	4.3%	78.8%	36.8%	3.8%	0.6%	4.5%
	町村	67	77.6%	17.9%	91.0%	7.5%	73.1%	9.0%	83.6%	41.8%	3.0%	0.0%	7.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	71.9%	14.0%	86.0%	10.5%	68.4%	3.5%	78.9%	33.3%	5.3%	0.0%	8.8%
	不足	129	82.9%	15.5%	92.2%	17.8%	78.3%	9.3%	80.6%	37.2%	5.4%	0.0%	3.1%
	やや不足	196	82.1%	15.8%	89.3%	19.9%	82.7%	4.6%	79.1%	38.3%	2.0%	0.0%	5.1%
	適当	138	81.2%	15.9%	87.0%	15.9%	79.7%	4.3%	80.4%	37.7%	3.6%	1.4%	5.1%
収支の状況別	過剰	6	100.0%	33.3%	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	黒字	136	84.6%	15.4%	92.6%	21.3%	83.1%	6.6%	86.0%	42.6%	2.9%	0.0%	3.7%
	収支均衡	212	84.9%	16.5%	89.2%	17.9%	81.6%	4.7%	80.2%	38.2%	3.8%	0.5%	2.8%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	160	75.0%	13.8%	89.4%	15.0%	73.8%	5.0%	78.1%	32.5%	3.8%	0.6%	6.3%
	0人	87	86.2%	17.2%	90.8%	20.7%	85.1%	3.4%	79.3%	26.4%	4.6%	0.0%	3.4%
	1~5人	86	84.9%	19.8%	89.5%	16.3%	83.7%	3.5%	80.2%	33.7%	3.5%	0.0%	3.5%
	6~10人	95	81.1%	17.9%	82.1%	11.6%	78.9%	5.3%	84.2%	41.1%	5.3%	0.0%	8.4%
	11~15人	54	81.5%	9.3%	88.9%	18.5%	68.5%	1.9%	83.3%	38.9%	1.9%	0.0%	5.6%
	16~20人	53	71.7%	11.3%	94.3%	18.9%	73.6%	7.5%	79.2%	60.4%	1.9%	0.0%	3.8%
21~25人	33	81.8%	12.1%	93.9%	15.2%	72.7%	18.2%	87.9%	36.4%	0.0%	0.0%	6.1%	
26人以上	55	85.5%	10.9%	96.4%	20.0%	85.5%	3.6%	89.1%	40.0%	5.5%	0.0%	3.6%	

<sup>11)</sup> 「時間外・深夜・休日手当割増率」は労基法の定めにより、必ず設定しなくてはいけないため、本来は100%である。ただし、自事業所で「時間外・深夜・休日勤務が全く発生していない」場合や、回答者が「時間外・深夜・休日手当割増率」について認識していない場合は、当該項目にチェックしなかった可能性があることが推察される(以下同様)。

次に有期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況<sup>12</sup>についてみると、全体では、「時間外・深夜・休日手当割増率」が73.4%と最も多く、以下、「慶弔休暇」（53.5%）、「資格手当」（51.4%）と続いていた。

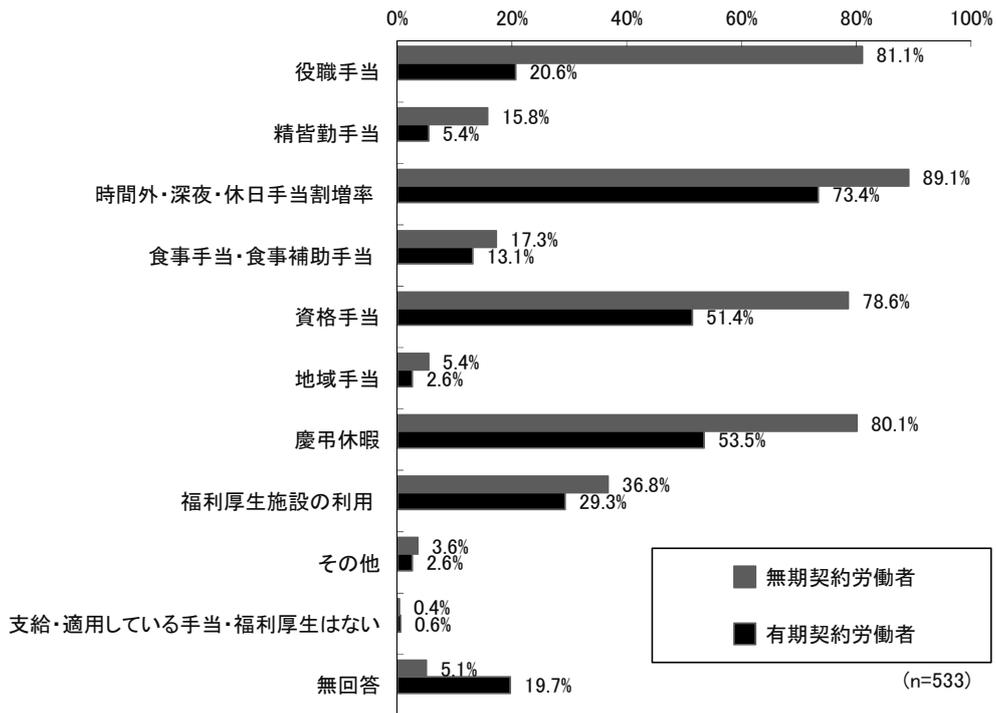
図表 32 【問 23】有期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況（属性別、複数回答）

	n	役職手当	精皆勤手当	時間外・深夜・休日手当割増率	食事手当・食事補助手当	資格手当	地域手当	慶弔休暇	福利厚生施設の利用	その他	支給・適用している手当・福利厚生はない	無回答	
<b>全体</b>	533	20.6%	5.4%	73.4%	13.1%	51.4%	2.6%	53.5%	29.3%	2.6%	0.6%	19.7%	
サービス種別	訪問介護	156	25.0%	3.8%	62.8%	7.1%	51.3%	0.6%	43.6%	20.5%	3.2%	1.3%	30.1%
	通所介護	173	17.9%	6.4%	70.5%	12.1%	52.0%	4.8%	52.0%	24.9%	0.6%	0.6%	22.0%
	介護老人保健施設	92	19.6%	8.7%	78.3%	28.3%	46.7%	3.3%	62.0%	42.4%	4.3%	0.0%	13.0%
法人種別	介護老人福祉施設	112	19.6%	3.6%	88.4%	10.7%	54.5%	1.8%	62.5%	37.5%	3.6%	0.0%	7.1%
	営利法人	163	25.8%	5.5%	56.4%	8.6%	46.6%	4.3%	39.3%	15.3%	2.5%	0.6%	36.2%
	社会福祉協議会	23	4.3%	8.7%	82.6%	4.3%	52.2%	0.0%	65.2%	34.8%	0.0%	4.3%	4.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	17.5%	3.2%	89.4%	12.7%	56.6%	2.1%	67.2%	40.2%	2.6%	0.0%	4.8%
	医療法人	88	20.5%	9.1%	70.5%	26.1%	45.5%	1.1%	55.7%	38.6%	4.5%	0.0%	19.3%
	NPO法人	10	10.0%	0.0%	60.0%	20.0%	60.0%	0.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
	協同組合	15	33.3%	0.0%	80.0%	6.7%	73.3%	0.0%	60.0%	26.7%	0.0%	6.7%	13.3%
	地方自治体	4	50.0%	0.0%	75.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
	その他	12	41.7%	8.3%	75.0%	0.0%	50.0%	0.0%	41.7%	41.7%	0.0%	0.0%	25.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	17.1%	4.9%	72.0%	14.6%	53.7%	6.1%	45.1%	25.6%	3.7%	1.2%	22.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	22.3%	6.1%	73.3%	13.9%	51.3%	2.3%	55.1%	29.9%	2.6%	0.3%	20.0%
	町村	67	22.4%	6.0%	74.6%	4.5%	52.2%	1.5%	52.2%	32.8%	1.5%	1.5%	13.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	21.1%	5.3%	75.4%	10.5%	50.9%	1.8%	56.1%	28.1%	3.5%	0.0%	22.8%
	不足	129	26.4%	8.5%	75.2%	11.8%	47.3%	5.4%	55.0%	31.0%	3.1%	0.8%	17.1%
	やや不足	196	17.9%	4.1%	73.5%	15.3%	53.8%	1.5%	53.8%	30.6%	2.6%	1.0%	18.9%
	適当	138	20.3%	4.3%	72.5%	13.0%	54.3%	2.2%	51.4%	27.5%	2.2%	0.0%	20.3%
収支の状況別	過剰	6	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	黒字	136	22.8%	5.1%	83.8%	16.9%	58.8%	4.4%	64.0%	33.8%	2.2%	0.0%	12.5%
	収支均衡	212	22.6%	5.7%	69.3%	13.7%	51.4%	1.9%	51.4%	31.1%	2.8%	0.5%	22.2%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	160	16.3%	4.4%	71.3%	10.6%	45.6%	1.9%	46.9%	23.8%	2.5%	1.3%	21.3%
	0人	87	16.1%	4.6%	43.7%	9.2%	36.8%	2.3%	32.2%	13.8%	2.3%	1.1%	51.7%
	1～5人	86	19.8%	9.3%	84.9%	11.6%	60.5%	0.0%	57.0%	29.1%	2.3%	0.0%	7.0%
	6～10人	95	25.3%	7.4%	78.9%	12.6%	63.2%	2.1%	66.3%	36.8%	6.3%	0.0%	9.5%
	11～15人	54	27.8%	5.6%	87.0%	20.4%	55.6%	1.9%	64.8%	35.2%	1.9%	1.9%	3.7%
	16～20人	53	20.8%	1.9%	90.6%	17.0%	58.5%	3.8%	64.2%	50.9%	1.9%	0.0%	3.8%
	21～25人	33	18.2%	0.0%	93.9%	15.2%	51.5%	9.1%	66.7%	33.3%	0.0%	3.0%	0.0%
26人以上	55	21.8%	5.5%	94.5%	16.4%	56.4%	0.0%	56.4%	29.1%	3.6%	0.0%	3.6%	

<sup>12</sup> 有期契約労働者の各項目の割合については、「有期契約労働者全員に対する手当や福利厚生を支給・適用状況」と「一部の有期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用」を足し合わせた件数を全体で除したものである。

なお、無期契約労働者と有期契約労働者で手当や福利厚生を支給・適用状況を比較すると、図表 33 のような結果となっており、とりわけ、「役職手当」や「資格手当」、「慶弔休暇」については、無期契約労働者が対象となっている割合が有期契約労働者が対象となっている割合よりも 20 ポイント以上大きくなっていた。

図表 33 【問 23】無期契約労働者、有期契約労働者に対する手当や福利厚生を支給・適用状況  
(全体、複数回答)



#### (4) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応について

##### 1) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度

同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度についてみると、全体では、「内容を理解している」が 39.0%であった。一方、「制定されたことは知っているが、内容は理解していない」が 47.1%、「知らない」が 11.6%と、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の内容を十分に把握していない事業所が 50%以上を占めていた。

また、サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「内容を理解している」が 50%以上であったのに対し、訪問介護や通所介護は 30%程度にとどまっていた。

さらに、収支の状況別にみると、「黒字」の事業所において、「内容を理解している」の回答割合が「赤字」の事業所に比べて高かった。

なお、サービスに従事する有期契約労働者数別にみると、10人以下の事業所では「内容を理解している」が 40%を下回ったが、11~20人では 40%以上、21人以上では 50%以上の事業所が「内容を理解している」と回答していた。

図表 34 【問 24】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度（属性別、単一回答）

		n	内容を理解している	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	39.0%	47.1%	11.6%	2.3%
サービス種別	訪問介護	156	30.8%	50.6%	16.7%	1.9%
	通所介護	173	31.8%	49.1%	16.2%	2.9%
	介護老人保健施設	92	50.0%	43.5%	4.3%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	52.7%	42.0%	3.6%	1.8%
法人種別	営利法人	163	31.3%	50.3%	17.8%	0.6%
	社会福祉協議会	23	39.1%	43.5%	13.0%	4.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	49.2%	41.3%	6.9%	2.6%
	医療法人	88	38.6%	53.4%	5.7%	2.3%
	NPO法人	10	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	33.3%	40.0%	26.7%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	25.0%	41.7%	25.0%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	34.1%	51.2%	14.6%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	38.0%	47.5%	12.5%	2.0%
	町村	67	47.8%	41.8%	6.0%	4.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	33.3%	45.6%	17.5%	3.5%
	不足	129	38.0%	47.3%	13.2%	1.6%
	やや不足	196	41.8%	45.9%	10.2%	2.0%
	適当	138	39.1%	47.8%	10.1%	2.9%
収支の状況別	過剰	6	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%
	黒字	136	49.3%	41.9%	8.8%	0.0%
	収支均衡	212	36.8%	48.1%	13.2%	1.9%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	160	33.8%	54.4%	10.0%	1.9%
	0人	87	36.8%	48.3%	11.5%	3.4%
	1~5人	86	37.2%	52.3%	9.3%	1.2%
	6~10人	95	31.6%	49.5%	14.7%	4.2%
	11~15人	54	46.3%	37.0%	16.7%	0.0%
	16~20人	53	45.3%	45.3%	9.4%	0.0%
21~25人	33	54.5%	39.4%	6.1%	0.0%	
26人以上	55	52.7%	40.0%	3.6%	3.6%	

## 2) 同一労働同一賃金のガイドライン案<sup>13</sup>に関する認知度

同一労働同一賃金のガイドライン案に関する認知度についてみると、全体では、「内容を理解している」が24.4%であった。一方、「公表されたことは知っているが、内容は理解していない」が51.6%、「知らない」が20.5%と、72.1%の事業所がガイドライン案の内容を十分に把握していなかった。

また、サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「内容を理解している」が30%以上であったのに対し、訪問介護や通所介護は20%未満にとどまっていた。

さらに、収支の状況別にみると、「黒字」の事業所では、「内容を理解している」との回答が35.3%であったのに対し、「赤字」の事業所では18.8%にとどまっていた。

図表 35 【問 25】同一労働同一賃金のガイドライン案に関する認知度（属性別、単一回答）

		n	内容を理解している	公表されたことは知っているが、内容は理解していない	知らない	無回答
全体		533	24.4%	51.6%	20.5%	3.6%
サービス種別	訪問介護	156	17.9%	51.9%	25.6%	4.5%
	通所介護	173	18.5%	50.9%	26.0%	4.6%
	介護老人保健施設	92	31.5%	54.3%	12.0%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	36.6%	50.0%	11.6%	1.8%
法人種別	営利法人	163	16.6%	52.1%	28.8%	2.5%
	社会福祉協議会	23	26.1%	43.5%	21.7%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	32.8%	50.8%	14.3%	2.1%
	医療法人	88	22.7%	56.8%	15.9%	4.5%
	NPO法人	10	0.0%	70.0%	30.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%
	協同組合	15	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%
所在地別	その他	12	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%
	政令指定都市、東京23区	82	22.0%	56.1%	22.0%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	23.5%	51.6%	21.7%	3.2%
	町村	67	35.8%	40.3%	14.9%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	24.6%	45.6%	24.6%	5.3%
	不足	129	24.8%	50.4%	20.9%	3.9%
	やや不足	196	25.5%	53.6%	17.3%	3.6%
	適当	138	23.2%	50.7%	23.2%	2.9%
	過剰	6	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	35.3%	48.5%	16.2%	0.0%
	収支均衡	212	22.2%	49.5%	25.0%	3.3%
	赤字	160	18.8%	58.8%	18.8%	3.8%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	17.2%	50.6%	26.4%	5.7%
	1～5人	86	20.9%	58.1%	18.6%	2.3%
	6～10人	95	22.1%	46.3%	25.3%	6.3%
	11～15人	54	25.9%	55.6%	18.5%	0.0%
	16～20人	53	35.8%	39.6%	24.5%	0.0%
	21～25人	33	33.3%	54.5%	12.1%	0.0%
同一労働同一賃金に関する認知度別	26人以上	55	34.5%	47.3%	14.5%	3.6%
	内容を理解している	208	61.5%	32.7%	4.8%	1.0%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	0.8%	79.3%	19.1%	0.8%
	知らない	62	0.0%	12.9%	80.6%	6.5%

<sup>13</sup> 無期契約労働者と有期契約労働者との間に生じた不合理な格差の改善を実現することを目的に、国が2016年12月に公表したガイドライン案。

3) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性<sup>14</sup>

同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性についてみると、全体では、「未定・分からない」が52.3%と最も多かった。

また、「賃金水準は無期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている」は15.9%、「賃金水準は有期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている」は2.6%であった。

図表 36 【問 26】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性（属性別、単一回答）

		n	賃金水準は無期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている	賃金水準は有期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている	賃金水準は無期契約労働者とは異なるが、有期契約労働者との間で、賃金水準は労働者によって異なる	未定・分からない	無回答
全体		533	15.9%	2.6%	24.0%	52.3%	5.1%
サービス種別	訪問介護	156	11.5%	1.9%	32.1%	49.4%	5.1%
	通所介護	173	12.1%	2.9%	19.7%	59.5%	5.8%
	介護老人保健施設	92	22.8%	5.4%	25.0%	43.5%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	22.3%	0.9%	18.8%	52.7%	5.4%
法人種別	営利法人	163	14.1%	1.8%	30.1%	49.1%	4.9%
	社会福祉協議会	23	8.7%	0.0%	26.1%	56.5%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	19.0%	1.6%	20.1%	54.5%	4.8%
	医療法人	88	18.2%	4.5%	25.0%	47.7%	4.5%
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	20.0%	0.0%	80.0%	0.0%
	協同組合	15	13.3%	0.0%	13.3%	73.3%	0.0%
	地方自治体 その他	4 12	0.0% 8.3%	0.0% 16.7%	0.0% 16.7%	100.0% 50.0%	0.0% 8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	6.1%	1.2%	25.6%	65.9%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	17.1%	2.3%	24.6%	50.7%	5.2%
	町村	67	17.9%	3.0%	23.9%	46.3%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	24.6%	1.8%	15.8%	54.4%	3.5%
	不足	129	13.2%	1.6%	23.3%	55.8%	6.2%
	やや不足	196	17.3%	2.0%	26.5%	48.5%	5.6%
	適当	138	13.0%	5.1%	25.4%	52.2%	4.3%
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	16.2%	4.4%	26.5%	47.8%	5.1%
	収支均衡	212	17.0%	2.4%	24.1%	52.8%	3.8%
	赤字	160	15.0%	1.9%	22.5%	56.9%	3.8%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	23.0%	0.0%	35.6%	33.3%	8.0%
	1～5人	86	11.6%	5.8%	25.6%	53.5%	3.5%
	6～10人	95	11.6%	2.1%	23.2%	56.8%	6.3%
	11～15人	54	16.7%	1.9%	22.2%	59.3%	0.0%
	16～20人	53	13.2%	0.0%	22.8%	60.4%	3.8%
	21～25人	33	21.2%	6.1%	18.2%	54.5%	0.0%
同一労働同一賃金に関する認知度別	26人以上	55	16.4%	5.5%	10.9%	63.6%	3.6%
	内容を理解している	208	22.6%	2.9%	32.2%	38.9%	3.4%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	13.9%	3.2%	19.9%	60.2%	2.8%
	知らない	62	4.8%	0.0%	17.7%	74.2%	3.2%

<sup>14</sup> 本設問から 39 ページの「【問 28】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのデメリットと感ずる点」までにおける「無期契約労働者」及び「有期契約労働者」については、以下の考え方を踏まえた上で回答頂いた。

- ①無期契約労働者：当該事業所が提供する介護サービスにおいて、介護報酬の対象となる一般的な介護業務に従事する従業員（雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している従業員）
- ②有期契約労働者：業務内容や仕事の責任の程度が①の従業員と同様の有期契約労働者

#### 4) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための改定状況

同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための改定状況に関して、基本給についてみると、全体では、「未定・分からない」が45.2%と最も多かった。他方、「既に改定済である」は11.1%、「改定することが決定している」が0.9%、「改定する方向で検討している」が12.0%となっており、24.0%の事業所において改定に向けた動きがみられた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「既に改定済み」が9.8%、「改定する方向で検討している」が18.8%と、合わせて28.6%の事業所で改定に向けた動きがみられ、他のサービスより回答割合が高くなっていた。ただし、「処遇差はあるが改定しない」との回答も15.2%であり、これは、他のサービスより回答割合が高くなっていた。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所において、「既に改定済み」や「改定する方向で検討している」の回答割合が「赤字」の事業所に比べて高かった。

図表 37 【問 27】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための基本給の改定状況（属性別、単一回答）

		n	既に改定済である	改定することが決定している	改定する方向で検討している	処遇差はあるが改定しない	もともと処遇差はない	未定・分からない	無回答
全体		533	11.1%	0.9%	12.0%	8.6%	18.6%	45.2%	3.6%
サービス種別	訪問介護	156	13.5%	1.3%	7.1%	5.8%	29.5%	39.7%	3.2%
	通所介護	173	11.6%	1.2%	10.4%	8.7%	13.9%	48.6%	5.8%
	介護老人保健施設	92	7.6%	1.1%	15.2%	5.4%	18.5%	48.9%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	9.8%	0.0%	18.8%	15.2%	10.7%	44.6%	0.9%
法人種別	営利法人	163	14.1%	1.2%	8.6%	6.1%	26.4%	39.9%	3.7%
	社会福祉協議会	23	8.7%	0.0%	8.7%	4.3%	13.0%	60.9%	4.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	9.5%	0.5%	17.5%	13.8%	11.6%	45.5%	1.6%
	医療法人	88	8.0%	1.1%	9.1%	5.7%	19.3%	51.1%	5.7%
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	70.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	60.0%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
	その他	12	16.7%	0.0%	8.3%	16.7%	16.7%	33.3%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	8.5%	0.0%	7.3%	11.0%	23.2%	50.0%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	11.3%	1.4%	12.5%	7.5%	18.3%	46.4%	2.6%
	町村	67	10.4%	0.0%	16.4%	7.5%	17.9%	38.8%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	12.3%	3.5%	14.0%	7.0%	14.0%	45.6%	3.5%
	不足	129	9.3%	0.0%	12.4%	6.2%	19.4%	50.4%	2.3%
	やや不足	196	9.7%	0.5%	11.7%	10.7%	19.9%	43.4%	4.1%
	適当	138	13.8%	1.4%	12.3%	9.4%	18.1%	40.6%	4.3%
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	13.2%	0.0%	14.7%	8.1%	19.9%	41.9%	2.2%
	収支均衡	212	9.9%	1.9%	11.8%	9.0%	19.8%	43.9%	3.8%
	赤字	160	9.4%	0.6%	11.9%	8.8%	16.3%	51.3%	1.9%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	10.3%	4.6%	11.5%	3.4%	34.5%	29.9%	5.7%
	1～5人	86	7.0%	0.0%	9.3%	14.0%	15.1%	53.5%	1.2%
	6～10人	95	10.5%	0.0%	12.6%	9.5%	14.7%	45.3%	7.4%
	11～15人	54	11.1%	0.0%	11.1%	7.4%	16.7%	53.7%	0.0%
	16～20人	53	13.2%	0.0%	11.3%	13.2%	13.2%	47.2%	1.9%
	21～25人	33	12.1%	0.0%	18.2%	9.1%	6.1%	54.5%	0.0%
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	15.9%	1.4%	15.9%	11.5%	21.6%	32.7%	1.0%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	8.4%	0.8%	10.0%	6.8%	17.5%	54.6%	2.0%
	知らない	62	8.1%	0.0%	6.5%	6.5%	16.1%	58.1%	4.8%

次に、賞与についてみると、全体では「未定・分からない」が50.3%と最も多かった。一方、「既に改定済である」は8.6%、「改定することが決定している」が0.9%、「改定する方向で検討している」が9.2%となっており、18.7%の事業所において改定に向けた動きがみられた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「既に改定済み」が8.0%、「改定する方向で検討している」が14.3%と、22.3%が改定に向けた動きがみられ、基本給と同様に他のサービスより回答割合が高かった。しかしながら、「処遇差はあるが改定しない」との回答も20.5%と他のサービスより回答割合が高くなっていた。

収支の状況別にみると、基本給と同様に「黒字」の事業所において、「既に改定済み」や「改定する方向で検討している」の回答割合が「赤字」の事業所に比べて高かった。

図表 38 【問 27】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための賞与の改定状況（属性別、単一回答）

		n	既に改定済である	改定することが決定している	改定する方向で検討している	処遇差はあるが改定しない	もともと処遇差はない	未定・分からない	無回答
全体		533	8.6%	0.9%	9.2%	12.8%	13.1%	50.3%	5.1%
サービス種別	訪問介護	156	12.2%	1.9%	4.5%	8.3%	25.0%	42.3%	5.8%
	通所介護	173	8.7%	0.6%	8.7%	11.0%	9.2%	55.5%	6.4%
	介護老人保健施設	92	3.3%	1.1%	12.0%	14.1%	8.7%	55.4%	5.4%
	介護老人福祉施設	112	8.0%	0.0%	14.3%	20.5%	6.3%	49.1%	1.8%
法人種別	営利法人	163	11.0%	1.2%	6.7%	9.2%	21.5%	46.0%	4.3%
	社会福祉協議会	23	8.7%	0.0%	0.0%	8.7%	13.0%	60.9%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	7.4%	0.5%	14.3%	17.5%	7.9%	49.7%	2.6%
	医療法人	88	5.7%	1.1%	5.7%	14.8%	9.1%	56.8%	6.8%
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	30.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	66.7%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	その他	12	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	41.7%	16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	6.1%	0.0%	4.9%	12.2%	19.5%	54.9%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	9.6%	1.4%	9.0%	11.9%	13.3%	51.0%	3.8%
	町村	67	7.5%	0.0%	14.9%	14.9%	9.0%	43.3%	10.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	8.8%	5.3%	12.3%	10.5%	12.3%	43.9%	7.0%
	不足	129	4.7%	0.0%	8.5%	13.2%	11.6%	58.1%	3.9%
	やや不足	196	9.7%	0.5%	9.7%	13.3%	14.3%	46.4%	6.1%
	適当	138	10.9%	0.7%	8.7%	13.0%	13.0%	49.3%	4.3%
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	83.3%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	11.8%	0.0%	11.0%	11.8%	10.3%	52.2%	2.9%
	収支均衡	212	8.0%	1.4%	9.0%	13.2%	15.1%	48.1%	5.2%
	赤字	160	6.3%	0.6%	9.4%	13.8%	13.8%	53.1%	3.1%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	9.2%	3.4%	9.2%	9.2%	25.3%	35.6%	8.0%
	1～5人	86	5.8%	1.2%	5.8%	17.4%	11.6%	57.0%	1.2%
	6～10人	95	6.3%	0.0%	11.6%	12.6%	14.7%	44.2%	10.5%
	11～15人	54	11.1%	0.0%	9.3%	16.7%	9.3%	53.7%	0.0%
	16～20人	53	11.3%	0.0%	7.5%	13.2%	7.5%	58.5%	1.9%
	21～25人	33	6.1%	0.0%	18.2%	12.1%	3.0%	57.6%	3.0%
	26人以上	55	1.8%	0.0%	12.7%	16.4%	1.8%	63.6%	3.6%
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	13.0%	1.4%	13.9%	17.8%	15.4%	37.0%	1.4%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	6.4%	0.8%	6.8%	9.6%	12.7%	59.4%	4.4%
	知らない	62	4.8%	0.0%	3.2%	9.7%	9.7%	66.1%	6.5%

通勤手当についてみると、全体では「もともと処遇差はない」が48.2%と最も多かった。他方、「既に改定済である」は19.3%、「改定することが決定している」が0.9%、「改定する方向で検討している」が2.4%となっており、22.6%の事業所において改定の動きがみられた。

図表 39 【問 27】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための通勤手当の改定状況（属性別、単一回答）

		n	既に改定済である	改定することが決定している	改定する方向で検討している	処遇差はあるが改定しない	もともと処遇差はない	未定・分らない	無回答
全体		533	19.3%	0.9%	2.4%	3.2%	48.2%	22.1%	3.8%
サービス種別	訪問介護	156	14.1%	1.3%	1.3%	3.2%	50.6%	25.0%	4.5%
	通所介護	173	20.8%	0.6%	2.9%	2.9%	42.2%	24.9%	5.8%
	介護老人保健施設	92	20.7%	1.1%	3.3%	2.2%	57.6%	12.0%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	23.2%	0.9%	2.7%	4.5%	46.4%	22.3%	0.0%
法人種別	営利法人	163	17.8%	0.6%	1.2%	3.1%	50.9%	22.7%	3.7%
	社会福祉協議会	23	21.7%	0.0%	0.0%	0.0%	30.4%	39.1%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	23.8%	1.1%	4.2%	3.2%	46.0%	20.6%	1.1%
	医療法人	88	15.9%	1.1%	1.1%	4.5%	52.3%	20.5%	4.5%
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	10.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	46.7%	33.3%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%
	その他	12	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	13.4%	0.0%	2.4%	2.4%	59.8%	22.0%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	19.7%	1.4%	2.0%	2.9%	47.0%	24.1%	2.9%
	町村	67	22.4%	0.0%	3.0%	3.0%	44.8%	16.4%	10.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	15.8%	3.5%	3.5%	1.8%	40.4%	29.8%	5.3%
	不足	129	17.1%	0.0%	3.1%	3.9%	47.3%	25.6%	3.1%
	やや不足	196	21.9%	1.0%	3.1%	3.1%	47.4%	19.4%	4.1%
	適当	138	19.6%	0.7%	0.7%	2.9%	52.9%	19.6%	3.6%
	過剰	6	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	19.9%	0.7%	2.9%	2.9%	52.2%	19.9%	1.5%
	収支均衡	212	19.3%	1.4%	3.3%	3.3%	50.5%	18.4%	3.8%
	赤字	160	19.4%	0.6%	1.3%	3.8%	45.0%	27.5%	2.5%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	18.4%	3.4%	3.4%	1.1%	51.7%	16.1%	5.7%
	1～5人	86	19.8%	0.0%	2.3%	7.0%	40.7%	27.9%	2.3%
	6～10人	95	16.8%	0.0%	2.1%	3.2%	46.3%	23.2%	8.4%
	11～15人	54	24.1%	0.0%	1.9%	0.0%	42.6%	31.5%	0.0%
	16～20人	53	11.3%	1.9%	0.0%	1.9%	66.0%	18.9%	0.0%
	21～25人	33	24.2%	0.0%	3.0%	9.1%	39.4%	24.2%	0.0%
	26人以上	55	16.4%	0.0%	5.5%	1.8%	56.4%	20.0%	0.0%
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	25.5%	1.0%	3.4%	1.9%	52.9%	14.9%	0.5%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	18.3%	1.2%	1.6%	4.8%	49.0%	23.1%	2.0%
	知らない	62	6.5%	0.0%	3.2%	1.6%	33.9%	46.8%	8.1%

教育訓練についてみると、全体では「もともと処遇差はない」が41.5%と最も多かった。他方、「既に改定済である」は14.1%、「改定することが決定している」が1.3%、「改定する方向で検討している」が6.6%となっており、22.0%の事業所において改定の動きがみられた。

図表 40 【問 27】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための教育訓練の改定状況（属性別、単一回答）

		n	既に改定済である	改定することが決定している	改定する方向で検討している	処遇差はあるが改定しない	もともと処遇差はない	未定・分からない	無回答
全体		533	14.1%	1.3%	6.6%	2.3%	41.5%	30.0%	4.3%
サービス種別	訪問介護	156	11.5%	1.3%	3.8%	1.3%	46.8%	30.1%	5.1%
	通所介護	173	15.6%	2.3%	6.4%	1.7%	35.3%	32.4%	6.4%
	介護老人保健施設	92	12.0%	1.1%	9.8%	1.1%	50.0%	22.8%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	17.0%	0.0%	8.0%	5.4%	36.6%	32.1%	0.9%
法人種別	営利法人	163	14.1%	1.2%	6.1%	1.2%	43.6%	29.4%	4.3%
	社会福祉協議会	23	13.0%	4.3%	4.3%	0.0%	26.1%	43.5%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	16.9%	0.5%	9.0%	4.2%	36.0%	31.7%	1.6%
	医療法人	88	11.4%	1.1%	4.5%	1.1%	47.7%	27.3%	6.8%
	NPO法人	10	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	40.0%	46.7%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%
	その他	12	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	50.0%	33.3%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	12.2%	2.4%	7.3%	2.4%	41.5%	32.9%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	13.9%	0.9%	6.1%	2.3%	41.7%	31.9%	3.2%
	町村	67	17.9%	3.0%	4.5%	1.5%	43.3%	19.4%	10.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	7.0%	1.8%	5.3%	1.8%	36.8%	38.6%	8.8%
	不足	129	10.1%	1.6%	4.7%	1.6%	41.9%	37.2%	3.1%
	やや不足	196	16.8%	1.5%	8.2%	3.1%	39.3%	27.0%	4.1%
	適当	138	16.7%	0.7%	7.2%	2.2%	45.7%	23.2%	4.3%
収支の状況別	過剰	6	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%
	黒字	136	14.0%	0.7%	9.6%	2.9%	43.4%	26.5%	2.9%
	収支均衡	212	14.2%	1.9%	6.6%	1.9%	42.9%	27.8%	4.7%
サービスに従事する有期契約労働者数別	赤字	160	14.4%	1.3%	5.0%	1.9%	38.8%	36.3%	2.5%
	0人	87	13.8%	3.4%	6.9%	0.0%	47.1%	20.7%	8.0%
	1～5人	86	10.5%	2.3%	7.0%	2.3%	36.0%	40.7%	1.2%
	6～10人	95	11.6%	1.1%	9.5%	1.1%	41.1%	28.4%	7.4%
	11～15人	54	16.7%	0.0%	3.7%	7.4%	38.9%	33.3%	0.0%
	16～20人	53	15.1%	1.9%	5.7%	3.8%	41.5%	30.2%	1.9%
	21～25人	33	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	45.5%	27.3%	0.0%
26人以上	55	7.3%	0.0%	7.3%	5.5%	41.8%	36.4%	1.8%	
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	19.2%	1.4%	10.6%	4.3%	44.7%	18.3%	1.4%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	13.5%	1.2%	4.8%	0.8%	42.6%	34.3%	2.8%
	知らない	62	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%	29.0%	58.1%	6.5%

5) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのメリット、デメリットと感ずる点

同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのメリットと感ずる点についてみると、全体では、「従業員の離職防止」が49.7%と最も多く、以下、「処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上」（45.2%）、「優秀な人材の確保」（36.2%）と続いた。

サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「従業員の離職防止」が5割を超えた一方で、「特にメリットはない」との回答もそれぞれ15.2%（介護老人保健施設）、13.4%（介護老人福祉施設）と、10%以上みられた。

図表41 【問28】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのメリットと感ずる点（属性別、複数回答）

		n	従業員の向上	処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上	従業員の離職防止	優秀な人材の確保	その他	特にメリットはない	分からない	無回答
全体		533	31.3%	45.2%	49.7%	36.2%	0.0%	9.9%	13.3%	6.4%
サービス種別	訪問介護	156	30.1%	41.0%	44.2%	30.8%	0.0%	9.0%	19.9%	5.1%
	通所介護	173	30.6%	47.4%	49.7%	38.7%	0.0%	5.8%	13.9%	10.4%
	介護老人保健施設	92	32.6%	41.3%	52.2%	39.1%	0.0%	15.2%	10.9%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	33.0%	50.9%	55.4%	37.5%	0.0%	13.4%	5.4%	5.4%
法人種別	営利法人	163	30.1%	42.3%	47.2%	34.4%	0.0%	8.0%	18.4%	5.5%
	社会福祉協議会	23	39.1%	65.2%	56.5%	56.5%	0.0%	4.3%	13.0%	4.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	32.8%	49.2%	54.5%	34.4%	0.0%	11.6%	6.9%	7.4%
	医療法人	88	30.7%	42.0%	51.1%	34.1%	0.0%	13.6%	13.6%	5.7%
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	20.0%	53.3%	53.3%	46.7%	0.0%	0.0%	33.3%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	75.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	36.6%	47.6%	57.3%	30.5%	0.0%	8.5%	8.5%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	31.6%	45.8%	48.1%	36.8%	0.0%	10.1%	15.7%	5.8%
	町村	67	26.9%	43.3%	44.8%	38.8%	0.0%	10.4%	7.5%	13.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	43.9%	54.4%	63.2%	45.6%	0.0%	7.0%	10.5%	1.8%
	不足	129	28.7%	45.0%	48.8%	31.0%	0.0%	7.8%	18.6%	4.7%
	やや不足	196	31.6%	48.0%	49.5%	35.2%	0.0%	9.7%	10.2%	7.7%
	適当	138	29.0%	39.9%	47.1%	39.1%	0.0%	13.0%	13.0%	7.2%
	過剰	6	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	31.6%	46.3%	55.9%	36.8%	0.0%	11.0%	11.0%	4.4%
	収支均衡	212	30.2%	45.8%	49.1%	36.3%	0.0%	12.3%	13.2%	6.1%
	赤字	160	32.5%	46.3%	48.8%	37.5%	0.0%	6.9%	13.8%	5.6%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	26.4%	34.5%	40.2%	24.1%	0.0%	16.1%	17.2%	11.5%
	1～5人	86	30.2%	48.8%	50.0%	37.2%	0.0%	10.5%	12.8%	3.5%
	6～10人	95	28.4%	38.9%	52.6%	37.9%	0.0%	7.4%	16.8%	5.3%
	11～15人	54	31.5%	46.3%	59.3%	48.1%	0.0%	5.6%	16.7%	1.9%
	16～20人	53	34.0%	56.6%	54.7%	35.8%	0.0%	13.2%	7.5%	1.9%
	21～25人	33	33.3%	54.5%	48.5%	51.5%	0.0%	6.1%	9.1%	6.1%
	26人以上	55	34.5%	50.9%	58.2%	36.4%	0.0%	7.3%	10.9%	5.5%
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	32.2%	51.0%	55.8%	41.3%	0.0%	12.5%	8.2%	3.4%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	30.7%	43.0%	47.0%	36.7%	0.0%	10.0%	13.9%	6.4%
	知らない	62	32.3%	40.3%	46.8%	24.2%	0.0%	3.2%	29.0%	4.8%

一方、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのデメリットと感じる点についてみると、全体では、「人件費の高騰」が61.2%と最も多く、次いで、「就業規則や賃金規定等の見直し作業にかかる負荷」（27.0%）であった。なお、「特にデメリットはない」は10.7%であった。

図表 42 【問 28】同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上でのデメリットと感じる点（属性別、複数回答）

		n	人件費の高騰	モチベーション低下に伴う従業員の悪化	就業規則や賃金規定等の見直し作業にかかる負荷	新規採用の抑制	その他	特にデメリットはない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	61.2%	11.6%	27.0%	9.4%	1.3%	10.7%	14.8%	5.8%
サービス種別	訪問介護	156	51.3%	10.3%	21.8%	12.2%	1.3%	11.5%	22.4%	6.4%
	通所介護	173	60.7%	12.7%	26.6%	7.5%	1.2%	9.2%	16.2%	8.7%
	介護老人保健施設	92	65.2%	12.0%	31.5%	5.4%	2.2%	13.0%	9.8%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	72.3%	11.6%	31.3%	11.6%	0.9%	9.8%	6.3%	3.6%
法人種別	営利法人	163	54.6%	10.4%	22.1%	12.3%	1.2%	12.3%	20.9%	5.5%
	社会福祉協議会	23	69.6%	26.1%	26.1%	4.3%	4.3%	8.7%	13.0%	4.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	68.8%	10.1%	29.6%	10.1%	0.5%	10.1%	8.5%	6.3%
	医療法人	88	63.6%	12.5%	33.0%	4.5%	2.3%	8.0%	13.6%	5.7%
	NPO法人	10	30.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	53.3%	0.0%	26.7%	13.3%	6.7%	6.7%	33.3%	6.7%
	地方自治体	4	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	33.3%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	25.0%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	63.4%	12.2%	30.5%	12.2%	2.4%	9.8%	9.8%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	60.3%	11.0%	25.2%	9.0%	1.4%	11.0%	18.0%	4.6%
	町村	67	62.7%	14.9%	22.4%	9.0%	0.0%	10.4%	7.5%	13.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	59.6%	12.3%	21.1%	17.5%	0.0%	10.5%	12.3%	5.3%
	不足	129	58.9%	10.9%	28.7%	5.4%	1.6%	5.4%	23.3%	5.4%
	やや不足	196	65.3%	8.7%	25.5%	8.2%	2.0%	12.2%	11.2%	4.6%
	適当	138	57.2%	15.9%	30.4%	11.6%	0.7%	13.8%	13.8%	8.0%
	過剰	6	83.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	65.4%	12.5%	27.9%	8.1%	2.2%	13.2%	12.5%	3.7%
	収支均衡	212	58.5%	12.7%	28.3%	9.9%	1.4%	11.8%	13.7%	5.7%
	赤字	160	65.0%	10.0%	28.1%	9.4%	0.6%	7.5%	16.9%	5.0%
サービスに従事する有期契約労働者数別	0人	87	51.7%	12.6%	20.7%	6.9%	0.0%	13.8%	18.4%	10.3%
	1～5人	86	67.4%	15.1%	32.6%	8.1%	4.7%	8.1%	15.1%	3.5%
	6～10人	95	56.8%	11.6%	18.9%	8.4%	0.0%	9.5%	20.0%	6.3%
	11～15人	54	66.7%	7.4%	40.7%	16.7%	0.0%	11.1%	13.0%	1.9%
	16～20人	53	73.6%	7.5%	22.6%	11.3%	1.9%	9.4%	9.4%	1.9%
	21～25人	33	69.7%	9.1%	33.3%	9.1%	0.0%	15.2%	9.1%	0.0%
26人以上	55	70.9%	10.9%	40.0%	10.9%	0.0%	7.3%	9.1%	5.5%	
同一労働同一賃金に関する認知度別	内容を理解している	208	63.0%	13.5%	27.4%	9.6%	1.9%	15.4%	10.1%	4.3%
	制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	66.1%	12.0%	29.1%	11.2%	1.2%	7.6%	15.1%	4.4%
	知らない	62	41.9%	6.5%	21.0%	3.2%	0.0%	9.7%	30.6%	4.8%

## (5) 長時間労働を是正するための取組みについて

### 1) 「36 協定」の締結状況

事業所における「36 協定<sup>15)</sup>」の締結状況についてみると、全体では、「特別条項<sup>16)</sup>付きの協定を締結している」が 42.0%、「特別条項なしの協定を締結している」が 37.9%であった。なお、5.1%の事業所が「締結していない」と回答していた。

図表 43 【問 29】「36 協定」の締結状況（属性別、単一回答）

		n	特別条項付きの協定を締結している	特別条項なしの協定を締結している	締結していない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	42.0%	37.9%	5.1%	10.5%	4.5%
サービス種別	訪問介護	156	38.5%	32.7%	8.3%	14.7%	5.8%
	通所介護	173	45.1%	27.2%	5.2%	14.5%	8.1%
	介護老人保健施設	92	47.8%	40.2%	4.3%	6.5%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	37.5%	59.8%	0.9%	1.8%	0.0%
法人種別	営利法人	163	38.7%	31.3%	8.6%	16.0%	5.5%
	社会福祉協議会	23	47.8%	21.7%	0.0%	21.7%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	42.9%	49.7%	1.1%	4.2%	2.1%
	医療法人	88	42.0%	37.5%	6.8%	11.4%	2.3%
	NPO法人	10	60.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	46.7%	33.3%	0.0%	13.3%	6.7%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	25.0%	8.3%	16.7%	25.0%	25.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	39.0%	39.0%	4.9%	12.2%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	42.0%	37.1%	5.5%	11.9%	3.5%
	町村	67	43.3%	41.8%	1.5%	4.5%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	45.6%	29.8%	5.3%	12.3%	7.0%
	不足	129	45.7%	35.7%	5.4%	9.3%	3.9%
	やや不足	196	37.8%	41.3%	3.6%	12.2%	5.1%
	適当	138	40.6%	39.9%	6.5%	9.4%	3.6%
	過剰	6	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	42.6%	47.8%	2.9%	4.4%	2.2%
	収支均衡	212	42.5%	33.0%	8.5%	12.3%	3.8%
	赤字	160	41.9%	37.5%	3.1%	13.1%	4.4%

<sup>15)</sup> 36 協定とは、労働基準法第 36 条に基づく労使協定であり、法人が法定労働時間（主な場合、1 日 8 時間、週 40 時間）を超える時間外労働を命じる場合、労働組合等と書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出ることが義務付けられる。

<sup>16)</sup> 特別条項とは、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長できる条項のことである。

## 2) 「36 協定」に関する従業員への周知状況

1) 「36 協定」の締結状況で「特別条項付きの協定を締結している」、あるいは「特別条項なしの協定を締結している」と回答した事業所に対して、「36 協定」の従業員への周知状況をたずねたところ、全体では、「周知している」が 87.1%、「周知していない」が 6.1%であった。

図表 44 【問 30】「36 協定」に関する従業員への周知状況（属性別、単一回答）

		n	周知している	周知していない	分からない	無回答
<b>全体</b>		426	87.1%	6.1%	4.2%	2.6%
サービス種別	訪問介護	111	83.8%	6.3%	7.2%	2.7%
	通所介護	125	86.4%	6.4%	4.0%	3.2%
	介護老人保健施設	81	88.9%	6.2%	3.7%	1.2%
	介護老人福祉施設	109	89.9%	5.5%	1.8%	2.8%
法人種別	営利法人	114	86.0%	3.5%	7.0%	3.5%
	社会福祉協議会	16	81.3%	6.3%	6.3%	6.3%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	175	88.0%	6.9%	3.4%	1.7%
	医療法人	70	92.9%	2.9%	1.4%	2.9%
	NPO法人	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	4	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	12	83.3%	8.3%	8.3%	0.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	64	84.4%	9.4%	4.7%	1.6%
	政令指定都市、東京23区以外の市	273	87.2%	6.2%	4.4%	2.2%
	町村	57	87.7%	1.8%	5.3%	5.3%
従業員の過不足状況別	大いに不足	43	88.4%	7.0%	4.7%	0.0%
	不足	105	88.6%	6.7%	2.9%	1.9%
	やや不足	155	85.2%	5.8%	5.8%	3.2%
	適当	111	88.3%	5.4%	3.6%	2.7%
	過剰	6	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	123	90.2%	4.9%	2.4%	2.4%
	収支均衡	160	88.1%	6.3%	3.1%	2.5%
	赤字	127	82.7%	7.1%	7.9%	2.4%

### 3) 直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者の残業時間

直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者（主任・リーダークラス<sup>17</sup>）の残業時間についてみると、全体では、「10時間以下」が46.7%と最も多く、以下、「10時間超20時間以下」（22.1%）、「20時間超30時間以下」（14.1%）と続いた。また、40時間を超える主任・リーダークラスのいる事業所は全体の5.1%であった。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では、残業時間が40時間を超える主任・リーダークラスのいる事業所が8.9%と他のサービスに比べて回答割合が高かった。

所在地別にみると、政令指定都市、東京23区において、残業時間が40時間を超える主任・リーダークラスのいる事業所が10.9%と他の所在地に比べてその割合が高かった。

図表 45 【問 31】直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者の残業時間：  
主任・リーダークラス（属性別、単一回答）

		n	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 30時間以下	30時間超 40時間以下	40時間超 50時間以下	50時間超 60時間以下	60時間超	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	46.7%	22.1%	14.1%	6.9%	4.1%	0.6%	0.4%	2.1%	3.0%
サービス種別	訪問介護	156	48.7%	21.8%	11.5%	6.4%	2.6%	1.3%	0.0%	2.6%	5.1%
	通所介護	173	52.6%	20.2%	12.7%	4.6%	3.5%	0.0%	0.6%	2.9%	2.9%
	介護老人保健施設	92	43.5%	19.6%	25.0%	5.4%	4.3%	0.0%	0.0%	1.1%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	37.5%	27.7%	10.7%	12.5%	7.1%	0.9%	0.9%	0.9%	1.8%
法人種別	営利法人	163	55.8%	16.6%	9.8%	6.1%	3.7%	0.0%	0.6%	4.9%	2.5%
	社会福祉協議会	23	39.1%	34.8%	4.3%	8.7%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	42.3%	27.5%	13.2%	7.9%	4.8%	1.6%	0.5%	0.5%	1.6%
	医療法人	88	40.9%	18.2%	25.0%	6.8%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%
	NPO法人	10	60.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	40.0%	26.7%	20.0%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	41.7%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	25.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	36.6%	24.4%	13.4%	8.5%	7.3%	2.4%	1.2%	2.4%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	47.2%	23.5%	14.8%	6.4%	3.2%	0.3%	0.3%	1.7%	2.6%
	町村	67	53.7%	16.4%	9.0%	7.5%	4.5%	0.0%	0.0%	3.0%	6.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	31.6%	22.8%	15.8%	8.8%	8.8%	3.5%	0.0%	3.5%	5.3%
	不足	129	39.5%	27.1%	14.7%	8.5%	3.1%	0.0%	0.0%	2.3%	4.7%
	やや不足	196	48.5%	23.0%	14.8%	5.6%	4.6%	0.0%	0.0%	1.5%	2.0%
	適当	138	57.2%	15.2%	12.3%	6.5%	2.2%	0.7%	1.4%	2.2%	2.2%
	過剰	6	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	46.3%	22.8%	19.1%	5.9%	2.2%	0.0%	1.5%	0.7%	1.5%
	収支均衡	212	43.9%	21.7%	13.7%	8.5%	4.7%	0.9%	0.0%	2.4%	4.2%
	赤字	160	49.4%	23.1%	11.9%	5.6%	5.0%	0.6%	0.0%	2.5%	1.9%

<sup>17</sup> ここでいう「主任・リーダークラス」には、管理職は含まれない。なお、訪問介護ではサービス提供責任者を含み、通所介護では生活相談員を含む。（以下同様）

次に、直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者（一般の従業員）の残業時間についてみると、全体では、「10時間以下」が65.3%と最も多かった。以下、「10時間超20時間以下」（18.4%）、「20時間超30時間以下」（6.8%）と続いていた。また、40時間を超える一般の従業員がいる事業所は全体の2.3%であった。

サービス種別にみると、訪問介護や通所介護といった在宅系サービスでは「10時間以下」の回答割合が70%を超えており、介護老人保健施設や介護老人福祉施設といった施設系サービスに比べてその割合が高くなっていた。

図表46 【問31】直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者の残業時間：  
一般の従業員（属性別、単一回答）

		n	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 30時間以下	30時間超 40時間以下	40時間超 50時間以下	50時間超 60時間以下	60時間超	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	65.3%	18.4%	6.8%	1.9%	1.7%	0.4%	0.2%	2.3%	3.2%
サービス 種別	訪問介護	156	71.8%	12.2%	2.6%	1.3%	2.6%	0.0%	0.0%	3.2%	6.4%
	通所介護	173	70.5%	17.9%	4.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.6%	2.9%	2.9%
	介護老人保健施設	92	59.8%	23.9%	12.0%	1.1%	1.1%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%
	介護老人福祉施設	112	52.7%	23.2%	12.5%	4.5%	3.6%	0.9%	0.0%	0.9%	1.8%
法人種別	営利法人	163	72.4%	13.5%	2.5%	1.2%	0.6%	0.0%	0.6%	4.9%	4.3%
	社会福祉協議会	23	73.9%	8.7%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	60.3%	22.2%	9.5%	2.6%	2.6%	0.5%	0.0%	0.5%	1.6%
	医療法人	88	58.0%	23.9%	11.4%	2.3%	1.1%	1.1%	0.0%	0.0%	2.3%
	NPO法人	10	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	53.3%	26.7%	13.3%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	25.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	62.2%	17.1%	7.3%	2.4%	4.9%	1.2%	0.0%	2.4%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	65.2%	20.0%	6.7%	1.4%	0.9%	0.3%	0.3%	2.0%	3.2%
	町村	67	68.7%	13.4%	7.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	6.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	59.6%	14.0%	7.0%	3.5%	5.3%	1.8%	0.0%	3.5%	5.3%
	不足	129	57.4%	27.9%	7.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.0%	2.3%	3.1%
	やや不足	196	66.3%	18.4%	7.1%	2.0%	1.0%	0.0%	0.0%	1.5%	3.6%
	適当	138	72.5%	13.0%	5.1%	2.2%	1.4%	0.0%	0.7%	2.9%	2.2%
	過剰	6	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	62.5%	27.2%	4.4%	2.2%	0.7%	0.0%	0.7%	0.7%	1.5%
	収支均衡	212	67.0%	16.5%	6.6%	0.9%	2.8%	0.5%	0.0%	1.9%	3.8%
	赤字	160	66.3%	13.8%	10.0%	1.9%	1.3%	0.6%	0.0%	3.8%	2.5%

#### 4) 直近1年間の無期契約労働者1人当たりの残業時間の動向

直近1年間の無期契約労働者（主任・リーダークラス）の1人当たりの残業時間の動向についてみると、全体では、「増加した」が13.9%、「減少した」が16.1%と、「減少した」が「増加した」をやや上回った。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設において「増加した」の回答割合が「減少した」の回答割合を上回っており、他のサービスとは異なる傾向がみられた。

また、従業員の過不足状況別にみると、「大いに不足」や「不足」と回答した事業所では、「増加した」の回答割合が20%を超えており、「減少した」の回答割合を上回った。

図表47 【問32】直近1年間の無期契約労働者1人当たりの残業時間の動向：  
主任・リーダークラス（属性別、単一回答）

		n	増加した	横ばい	減少した	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	13.9%	63.6%	16.1%	3.2%	3.2%
サービス種別	訪問介護	156	10.3%	63.5%	17.3%	4.5%	4.5%
	通所介護	173	12.1%	63.0%	17.3%	4.0%	3.5%
	介護老人保健施設	92	17.4%	58.7%	20.7%	1.1%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	18.8%	68.8%	8.9%	1.8%	1.8%
法人種別	営利法人	163	8.6%	65.6%	16.6%	6.7%	2.5%
	社会福祉協議会	23	17.4%	52.2%	13.0%	4.3%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	16.9%	67.2%	13.8%	1.1%	1.1%
	医療法人	88	17.0%	56.8%	21.6%	0.0%	4.5%
	NPO法人	10	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	26.7%	53.3%	20.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体 その他	4 12	25.0% 0.0%	50.0% 50.0%	25.0% 8.3%	0.0% 16.7%	0.0% 25.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	14.6%	62.2%	19.5%	2.4%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	12.5%	65.2%	16.2%	3.2%	2.9%
	町村	67	13.4%	61.2%	14.9%	4.5%	6.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	26.3%	52.6%	12.3%	1.8%	7.0%
	不足	129	20.9%	61.2%	11.6%	3.1%	3.1%
	やや不足	196	11.7%	62.2%	19.4%	3.6%	3.1%
	適当	138	5.8%	71.7%	16.7%	3.6%	2.2%
	過剰	6	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	19.1%	64.0%	14.7%	0.7%	1.5%
	収支均衡	212	13.7%	60.4%	17.5%	4.7%	3.8%
	赤字	160	10.0%	68.1%	15.6%	3.1%	3.1%

次に、直近1年間の無期契約労働者（一般の従業員）の1人当たりの残業時間の動向についてみると、全体では、「増加した」が9.2%、「減少した」が19.9%と、「減少した」が「増加した」を上回った。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「増加した」の回答割合が「減少した」の回答割合を上回っており、他のサービスとは異なる傾向がみられた。

図表 48 【問 32】直近1年間の無期契約労働者1人当たりの残業時間の動向：  
一般の従業員（属性別、単一回答）

		n	増加した	横ばい	減少した	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	9.2%	63.6%	19.9%	3.4%	3.9%
サービス種別	訪問介護	156	5.1%	63.5%	20.5%	5.8%	5.1%
	通所介護	173	6.9%	61.8%	23.1%	3.5%	4.6%
	介護老人保健施設	92	13.0%	60.9%	21.7%	1.1%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	15.2%	68.8%	12.5%	1.8%	1.8%
法人種別	営利法人	163	4.3%	63.2%	22.7%	6.7%	3.1%
	社会福祉協議会	23	13.0%	47.8%	21.7%	4.3%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	12.2%	69.8%	15.3%	1.1%	1.6%
	医療法人	88	12.5%	56.8%	23.9%	0.0%	6.8%
	NPO法人	10	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	13.3%	66.7%	20.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体 その他	4 12	25.0% 8.3%	50.0% 33.3%	25.0% 16.7%	0.0% 16.7%	0.0% 25.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	9.8%	61.0%	26.8%	1.2%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	8.1%	65.8%	18.8%	3.5%	3.8%
	町村	67	11.9%	56.7%	19.4%	4.5%	7.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	15.8%	61.4%	14.0%	3.5%	5.3%
	不足	129	14.7%	64.3%	15.5%	3.1%	2.3%
	やや不足	196	7.1%	58.7%	25.0%	3.6%	5.6%
	適当	138	4.3%	71.0%	18.1%	3.6%	2.9%
	過剰	6	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	10.3%	68.4%	16.9%	0.7%	3.7%
	収支均衡	212	9.4%	58.5%	23.6%	4.2%	4.2%
	赤字	160	8.8%	65.6%	18.8%	4.4%	2.5%

5) 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限に関する各項目の認知状況

「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限に関する項目のうち、「36 協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと」に関する認知状況をみると、全体で「知っている」が 67.7%、「知らない」が 29.3%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスの「知っている」の回答割合が在宅系サービスと比較して高くなっていた。

図表 49 【問 33】「36 協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと」に関する認知状況  
(属性別、単一回答)

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	67.7%	29.3%	3.0%
サービス種別	訪問介護	156	59.6%	35.9%	4.5%
	通所介護	173	60.7%	37.0%	2.3%
	介護老人保健施設	92	76.1%	21.7%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	83.0%	14.3%	2.7%
法人種別	営利法人	163	59.5%	38.7%	1.8%
	社会福祉協議会	23	78.3%	13.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	77.8%	20.1%	2.1%
	医療法人	88	67.0%	28.4%	4.5%
	NPO法人	10	50.0%	40.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	46.7%	53.3%	0.0%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%
	その他	12	66.7%	25.0%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	58.5%	39.0%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	69.9%	27.5%	2.6%
	町村	67	71.6%	20.9%	7.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	64.9%	29.8%	5.3%
	不足	129	66.7%	30.2%	3.1%
	やや不足	196	65.3%	32.1%	2.6%
	適当	138	72.5%	24.6%	2.9%
	過剰	6	83.3%	16.7%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	77.2%	21.3%	1.5%
	収支均衡	212	64.2%	32.1%	3.8%
	赤字	160	67.5%	30.6%	1.9%

「残業時間の上限について、月 45 時間、年間 360 時間を原則とすること」に関する認知状況をみると、全体で「知っている」が 74.9%、「知らない」が 22.7%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスの「知っている」の回答割合が在宅系サービスと比較して高くなっていた。

図表 50 【問 33】「残業時間の上限について、月 45 時間、年間 360 時間を原則とすること」に関する認知状況 (属性別、単一回答)

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	74.9%	22.7%	2.4%
サービス種別	訪問介護	156	64.7%	31.4%	3.8%
	通所介護	173	71.7%	26.6%	1.7%
	介護老人保健施設	92	82.6%	15.2%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	87.5%	10.7%	1.8%
法人種別	営利法人	163	67.5%	31.9%	0.6%
	社会福祉協議会	23	69.6%	21.7%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	81.5%	16.9%	1.6%
	医療法人	88	78.4%	17.0%	4.5%
	NPO法人	10	50.0%	40.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	73.3%	26.7%	0.0%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%
	その他	12	66.7%	25.0%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	74.4%	25.6%	0.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	74.2%	23.2%	2.6%
	町村	67	83.6%	10.4%	6.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	64.9%	29.8%	5.3%
	不足	129	76.0%	22.5%	1.6%
	やや不足	196	78.6%	19.4%	2.0%
	適当	138	71.7%	25.4%	2.9%
	過剰	6	100.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	79.4%	19.1%	1.5%
	収支均衡	212	73.1%	24.5%	2.4%
	赤字	160	75.0%	23.1%	1.9%

「（臨時的な特別な事情がある場合でも）残業時間を年間 720 時間以内とすること」に関する認知状況についてみると、全体で「知っている」が 56.1%、「知らない」が 40.3%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスの「知っている」の回答割合が在宅系サービスと比較して高くなっていた。

図表 51 【問 33】「（臨時的な特別な事情がある場合でも）残業時間を年間 720 時間以内とすること」に関する認知状況（属性別、単一回答）

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	56.1%	40.3%	3.6%
サービス種別	訪問介護	156	43.6%	50.6%	5.8%
	通所介護	173	50.3%	46.8%	2.9%
	介護老人保健施設	92	69.6%	27.2%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	71.4%	26.8%	1.8%
法人種別	営利法人	163	43.6%	54.0%	2.5%
	社会福祉協議会	23	60.9%	30.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	65.6%	32.3%	2.1%
	医療法人	88	62.5%	31.8%	5.7%
	NPO法人	10	20.0%	60.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	53.3%	46.7%	0.0%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%
その他	12	58.3%	33.3%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	54.9%	41.5%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	55.7%	41.4%	2.9%
	町村	67	62.7%	28.4%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	45.6%	47.4%	7.0%
	不足	129	58.1%	39.5%	2.3%
	やや不足	196	58.2%	38.3%	3.6%
	適当	138	55.1%	41.3%	3.6%
	過剰	6	66.7%	33.3%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	59.6%	39.0%	1.5%
	収支均衡	212	53.3%	42.0%	4.7%
	赤字	160	57.5%	40.6%	1.9%

「残業時間について、単月 100 時間（休日労働含む）未満とすること」に関する認知状況についてみると、「知っている」が 59.8%、「知らない」が 36.8%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスの「知っている」の回答割合が在宅系サービスと比較して高くなっていた。

図表 52 【問 33】「残業時間について、単月 100 時間（休日労働含む）未満とすること」に関する認知状況（属性別、単一回答）

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	59.8%	36.8%	3.4%
サービス種別	訪問介護	156	48.1%	46.2%	5.8%
	通所介護	173	54.9%	42.8%	2.3%
	介護老人保健施設	92	76.1%	20.7%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	70.5%	27.7%	1.8%
法人種別	営利法人	163	48.5%	49.7%	1.8%
	社会福祉協議会	23	60.9%	30.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	67.2%	30.7%	2.1%
	医療法人	88	67.0%	27.3%	5.7%
	NPO法人	10	30.0%	50.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	46.7%	53.3%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	0.0%
その他	12	75.0%	16.7%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	54.9%	41.5%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	61.4%	35.9%	2.6%
	町村	67	62.7%	28.4%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	50.9%	42.1%	7.0%
	不足	129	65.1%	33.3%	1.6%
	やや不足	196	59.7%	36.7%	3.6%
	適当	138	58.0%	38.4%	3.6%
	過剰	6	83.3%	16.7%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	64.0%	34.6%	1.5%
	収支均衡	212	55.7%	40.1%	4.2%
	赤字	160	63.1%	35.0%	1.9%

「複数月における月の平均残業時間が 80 時間（休日労働含む）を超えないこと」に関する認知状況についてみると、全体で「知っている」が 58.7%、「知らない」が 37.7%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスの「知っている」の回答割合が在宅系サービスと比較して高くなっていた。

図表 53 【問 33】「複数月における月の平均残業時間が 80 時間（休日労働含む）を超えないこと」に関する認知状況（属性別、単一回答）

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	58.7%	37.7%	3.6%
サービス種別	訪問介護	156	44.9%	48.7%	6.4%
	通所介護	173	52.0%	45.7%	2.3%
	介護老人保健施設	92	73.9%	22.8%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	75.9%	22.3%	1.8%
法人種別	営利法人	163	47.2%	50.3%	2.5%
	社会福祉協議会	23	60.9%	30.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	67.7%	30.2%	2.1%
	医療法人	88	64.8%	29.5%	5.7%
	NPO法人	10	30.0%	50.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	53.3%	46.7%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	0.0%
その他	12	66.7%	25.0%	8.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	47.6%	47.6%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	60.9%	36.5%	2.6%
	町村	67	64.2%	26.9%	9.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	52.6%	40.4%	7.0%
	不足	129	62.8%	34.9%	2.3%
	やや不足	196	60.2%	36.2%	3.6%
	適当	138	54.3%	42.0%	3.6%
	過剰	6	83.3%	16.7%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	66.9%	31.6%	1.5%
	収支均衡	212	53.3%	42.0%	4.7%
	赤字	160	60.0%	38.1%	1.9%

6) 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限を上回る従業員の把握状況

「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限を上回る従業員の把握状況をみると、「残業時間が月 45 時間、年間 360 時間を超える従業員」については、全体で「把握出来ている」が 67.7%、「把握に努めている」が 8.8%、「特に把握していない」が 12.9%であった。

サービス種別にみると、訪問介護や通所介護において「特に把握していない」の回答割合が施設系サービスに比べて高かった。

図表 54 【問 34】「残業時間が月 45 時間、年間 360 時間を超える従業員」の把握状況  
(属性別、単一回答)

		n	把握 出来ている	把握に 努めている	特に 把握して いない	無回答
全体		533	67.7%	8.8%	12.9%	10.5%
サービス 種別	訪問介護	156	63.5%	5.1%	14.7%	16.7%
	通所介護	173	67.6%	7.5%	14.5%	10.4%
	介護老人保健施設	92	69.6%	14.1%	10.9%	5.4%
	介護老人福祉施設	112	72.3%	11.6%	9.8%	6.3%
法人種別	営利法人	163	62.6%	6.7%	16.6%	14.1%
	社会福祉協議会	23	69.6%	4.3%	17.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	70.4%	11.1%	12.2%	6.3%
	医療法人	88	71.6%	12.5%	9.1%	6.8%
	NPO法人	10	70.0%	0.0%	10.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	66.7%	0.0%	20.0%	13.3%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	73.2%	4.9%	11.0%	11.0%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	66.1%	9.0%	14.2%	10.7%
	町村	67	73.1%	7.5%	7.5%	11.9%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	71.9%	8.8%	8.8%	10.5%
	不足	129	73.6%	10.1%	7.0%	9.3%
	やや不足	196	64.8%	7.7%	17.3%	10.2%
	適当	138	65.2%	9.4%	13.0%	12.3%
収支の 状況別	過剰	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%
	黒字	136	77.2%	7.4%	10.3%	5.1%
	収支均衡	212	64.6%	9.9%	13.2%	12.3%
上限規制 (※)の認知 の有無別	赤字	160	65.6%	9.4%	13.8%	11.3%
	知っている	399	73.9%	9.5%	8.5%	8.0%
	知らない	121	53.7%	6.6%	28.9%	10.7%

(※) 残業時間の上限について、月45時間、年間360時間を原則とすること

「残業時間が年間 720 時間を超える従業員」については、全体で「把握出来ている」が 63.6%、「把握に努めている」が 9.2%、「特に把握していない」が 15.4%であった。

サービス種別にみると、訪問介護や通所介護において「特に把握していない」の回答割合が施設系サービスに比べて高かった。

図表 55 【問 34】「残業時間が年間 720 時間を超える従業員」の把握状況  
(属性別、単一回答)

		n	把握 出来ている	把握に 努めている	特に 把握して いない	無回答
<b>全体</b>		533	63.6%	9.2%	15.4%	11.8%
サービス 種別	訪問介護	156	59.0%	5.1%	17.3%	18.6%
	通所介護	173	62.4%	9.2%	17.3%	11.0%
	介護老人保健施設	92	67.4%	13.0%	13.0%	6.5%
	介護老人福祉施設	112	68.8%	11.6%	11.6%	8.0%
法人種別	営利法人	163	55.8%	8.6%	19.6%	16.0%
	社会福祉協議会	23	65.2%	8.7%	17.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	67.2%	10.6%	14.8%	7.4%
	医療法人	88	68.2%	11.4%	12.5%	8.0%
	NPO法人	10	70.0%	0.0%	10.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	60.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	41.7%	16.7%	8.3%	33.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	65.9%	3.7%	18.3%	12.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	62.9%	9.9%	15.7%	11.6%
	町村	67	67.2%	9.0%	9.0%	14.9%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	66.7%	8.8%	10.5%	14.0%
	不足	129	70.5%	10.1%	10.1%	9.3%
	やや不足	196	60.7%	7.7%	19.4%	12.2%
	適当	138	60.1%	10.9%	15.9%	13.0%
	過剰	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%
収支の 状況別	黒字	136	71.3%	7.4%	14.7%	6.6%
	収支均衡	212	60.8%	9.9%	16.0%	13.2%
	赤字	160	63.8%	10.0%	13.8%	12.5%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	299	73.2%	9.0%	9.0%	8.7%
	知らない	215	54.0%	9.8%	25.6%	10.7%

(※) (臨時的な特別な事情がある場合でも) 残業時間を年間720時間以内とすること

「残業時間が単月で 100 時間（休日労働含む）を超える従業員」については、全体で「把握出来ている」が 64.0%、「把握に努めている」が 9.2%、「特に把握していない」が 15.0%であった。

サービス種別にみると、訪問介護や通所介護で「特に把握していない」の回答割合が施設系サービスに比べて高かった。

図表 56 【問 34】「残業時間が単月で 100 時間（休日労働含む）を超える従業員」の把握状況  
（属性別、単一回答）

		n	把握 出来ている	把握に 努めている	特に 把握して いない	無回答
<b>全体</b>		533	64.0%	9.2%	15.0%	11.8%
サービス 種別	訪問介護	156	58.3%	5.1%	17.9%	18.6%
	通所介護	173	64.2%	8.7%	16.2%	11.0%
	介護老人保健施設	92	67.4%	15.2%	10.9%	6.5%
	介護老人福祉施設	112	68.8%	10.7%	12.5%	8.0%
法人種別	営利法人	163	56.4%	7.4%	20.2%	16.0%
	社会福祉協議会	23	69.6%	4.3%	17.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	66.7%	11.1%	14.8%	7.4%
	医療法人	88	69.3%	13.6%	9.1%	8.0%
	NPO法人	10	70.0%	0.0%	10.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	60.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	41.7%	16.7%	8.3%	33.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	65.9%	4.9%	17.1%	12.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	63.5%	9.6%	15.4%	11.6%
	町村	67	67.2%	9.0%	9.0%	14.9%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	66.7%	7.0%	12.3%	14.0%
	不足	129	71.3%	10.1%	9.3%	9.3%
	やや不足	196	59.7%	8.7%	19.4%	12.2%
	適当	138	62.3%	10.1%	14.5%	13.0%
	過剰	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%
収支の 状況別	黒字	136	72.8%	6.6%	14.0%	6.6%
	収支均衡	212	60.4%	10.4%	16.0%	13.2%
	赤字	160	63.8%	10.0%	13.8%	12.5%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	319	74.3%	9.4%	7.5%	8.8%
	知らない	196	52.0%	9.2%	28.1%	10.7%

(※) 残業時間について、単月100時間(休日労働含む)未満とすること

「複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員」については、全体で「把握出来ている」が63.4%、「把握に努めている」が9.2%、「特に把握していない」が15.6%であった。

サービス種別にみると、訪問介護や通所介護で「特に把握していない」の回答割合が施設系サービスに比べて高かった。

図表 57 【問 34】「複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員」の把握状況（属性別、単一回答）

		n	把握 出来ている	把握に 努めている	特に 把握して いない	無回答
<b>全体</b>		533	63.4%	9.2%	15.6%	11.8%
サービス 種別	訪問介護	156	58.3%	5.1%	17.9%	18.6%
	通所介護	173	64.2%	8.7%	16.2%	11.0%
	介護老人保健施設	92	64.1%	15.2%	14.1%	6.5%
	介護老人福祉施設	112	68.8%	10.7%	12.5%	8.0%
法人種別	営利法人	163	56.4%	8.0%	19.6%	16.0%
	社会福祉協議会	23	69.6%	4.3%	17.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	66.1%	10.6%	15.9%	7.4%
	医療法人	88	67.0%	13.6%	11.4%	8.0%
	NPO法人	10	70.0%	0.0%	10.0%	20.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	60.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	41.7%	16.7%	8.3%	33.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	63.4%	4.9%	19.5%	12.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	62.9%	9.6%	15.9%	11.6%
	町村	67	67.2%	9.0%	9.0%	14.9%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	66.7%	7.0%	12.3%	14.0%
	不足	129	69.8%	11.6%	9.3%	9.3%
	やや不足	196	59.7%	8.2%	19.9%	12.2%
	適当	138	61.6%	9.4%	15.9%	13.0%
	過剰	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%
収支の 状況別	黒字	136	70.6%	8.8%	14.0%	6.6%
	収支均衡	212	59.9%	9.4%	17.5%	13.2%
	赤字	160	64.4%	9.4%	13.8%	12.5%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	313	73.5%	9.9%	8.9%	7.7%
	知らない	201	52.2%	8.5%	26.9%	12.4%

(※)複数月における月の平均残業時間が80時間(休日労働含む)を超えないこと

7) 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限を超える従業員の有無

「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限を超える従業員の有無をみると、「残業時間が月 45 時間、年間 360 時間を超える従業員」では、全体で「いる」が 8.1%、「いない」が 86.7%であった。

また、従業員の過不足状況別にみると、「大いに不足」と回答した事業所で「いる」の回答割合が他よりも高かった。

図表 58 【問 35】「残業時間が月 45 時間、年間 360 時間を超える従業員」の有無  
(属性別、単一回答)

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	8.1%	86.7%	1.3%	3.9%
サービス 種別	訪問介護	156	7.1%	84.6%	2.6%	5.8%
	通所介護	173	10.4%	83.2%	1.2%	5.2%
	介護老人保健施設	92	4.3%	93.5%	1.1%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	8.9%	89.3%	0.0%	1.8%
法人種別	営利法人	163	10.4%	82.8%	1.8%	4.9%
	社会福祉協議会	23	8.7%	82.6%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	9.0%	88.4%	1.1%	1.6%
	医療法人	88	3.4%	92.0%	1.1%	3.4%
	NPO法人	10	0.0%	90.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%
	所在地別	政令指定都市、東京23区	82	12.2%	82.9%	1.2%
政令指定都市、東京23区以外の市		345	8.1%	87.0%	1.4%	3.5%
町村		67	4.5%	88.1%	0.0%	7.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	10.5%	80.7%	1.8%	7.0%
	不足	129	7.0%	87.6%	2.3%	3.1%
	やや不足	196	9.2%	86.2%	1.0%	3.6%
	適当	138	7.2%	87.7%	0.7%	4.3%
	過剰	6	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	9.6%	88.2%	0.7%	1.5%
	収支均衡	212	6.6%	87.3%	0.9%	5.2%
	赤字	160	8.8%	86.3%	1.9%	3.1%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	399	8.8%	88.5%	0.8%	2.0%
	知らない	121	6.6%	86.8%	3.3%	3.3%

(※) 残業時間の上限について、月45時間、年間360時間を原則とすること

次に、「残業時間が年間 720 時間を超える従業員」では、全体で「いる」が 1.7%、「いない」が 91.9%であった。

図表 59 【問 35】「残業時間が年間 720 時間を超える従業員」の有無  
(属性別、単一回答)

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	1.7%	91.9%	2.3%	4.1%
サービス 種別	訪問介護	156	0.6%	91.7%	1.9%	5.8%
	通所介護	173	1.7%	88.4%	4.0%	5.8%
	介護老人保健施設	92	3.3%	94.6%	1.1%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	1.8%	95.5%	0.9%	1.8%
法人種別	営利法人	163	1.8%	88.3%	4.3%	5.5%
	社会福祉協議会	23	0.0%	91.3%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	2.1%	94.7%	1.6%	1.6%
	医療法人	88	2.3%	93.2%	1.1%	3.4%
	NPO法人	10	0.0%	90.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%
	所在地別	政令指定都市、東京23区	82	3.7%	89.0%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	1.7%	92.8%	2.3%	3.2%
	町村	67	0.0%	89.6%	1.5%	9.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	0.0%	91.2%	1.8%	7.0%
	不足	129	2.3%	93.0%	2.3%	2.3%
	やや不足	196	1.5%	91.3%	2.6%	4.6%
	適当	138	2.2%	91.3%	2.2%	4.3%
	過剰	6	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	3.7%	94.1%	1.5%	0.7%
	収支均衡	212	0.9%	92.0%	1.4%	5.7%
	赤字	160	0.6%	92.5%	3.1%	3.8%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	299	2.7%	94.3%	1.3%	1.7%
	知らない	215	0.5%	93.5%	3.7%	2.3%

(※) (臨時的な特別な事情がある場合でも) 残業時間を年間720時間以内とすること

「残業時間が単月で 100 時間 (休日労働含む) を超える従業員」では、全体で「いる」が 1.1%、「いない」が 93.2%であった。

図表 60 【問 35】「残業時間が単月で 100 時間 (休日労働含む) を超える従業員」の有無  
(属性別、単一回答)

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	1.1%	93.2%	1.5%	4.1%
サービス 種別	訪問介護	156	0.6%	91.7%	1.9%	5.8%
	通所介護	173	1.2%	91.3%	1.7%	5.8%
	介護老人保健施設	92	1.1%	96.7%	1.1%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	1.8%	95.5%	0.9%	1.8%
法人種別	営利法人	163	1.8%	90.2%	2.4%	5.5%
	社会福祉協議会	23	0.0%	91.3%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	1.1%	96.3%	1.1%	1.6%
	医療法人	88	1.1%	94.3%	1.1%	3.4%
	NPO法人	10	0.0%	90.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%
	所在地別	政令指定都市、東京23区	82	2.4%	91.5%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	1.2%	93.9%	1.7%	3.2%
	町村	67	0.0%	89.6%	1.5%	9.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	0.0%	91.2%	1.8%	7.0%
	不足	129	2.3%	93.0%	2.3%	2.3%
	やや不足	196	0.5%	93.4%	1.5%	4.6%
	適当	138	1.4%	93.5%	0.7%	4.3%
	過剰	6	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	2.9%	95.6%	0.7%	0.7%
	収支均衡	212	0.5%	93.4%	0.5%	5.7%
	赤字	160	0.6%	92.5%	3.1%	3.8%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	319	1.6%	95.6%	0.9%	1.9%
	知らない	196	0.5%	94.9%	2.6%	2.0%

(※) 残業時間について、単月100時間(休日労働含む)未満とすること

「複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員」についてみると、全体で「いる」が1.5%、「いない」が91.7%であった。

図表 61 【問 35】「複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員」の有無（属性別、単一回答）

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	1.5%	91.7%	2.6%	4.1%
サービス 種別	訪問介護	156	1.3%	89.7%	3.2%	5.8%
	通所介護	173	1.7%	89.6%	2.9%	5.8%
	介護老人保健施設	92	1.1%	94.6%	3.3%	1.1%
	介護老人福祉施設	112	1.8%	95.5%	0.9%	1.8%
法人種別	営利法人	163	2.5%	88.3%	3.7%	5.5%
	社会福祉協議会	23	0.0%	91.3%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	1.1%	95.2%	2.1%	1.6%
	医療法人	88	1.1%	92.0%	3.4%	3.4%
	NPO法人	10	0.0%	90.0%	0.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%
	所在地別	政令指定都市、東京23区	82	3.7%	87.8%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	1.4%	93.0%	2.3%	3.2%
	町村	67	0.0%	89.6%	1.5%	9.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	0.0%	89.5%	3.5%	7.0%
	不足	129	2.3%	93.0%	2.3%	2.3%
	やや不足	196	1.5%	90.8%	3.1%	4.6%
	適当	138	1.4%	92.0%	2.2%	4.3%
	過剰	6	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
収支の 状況別	黒字	136	2.9%	94.9%	1.5%	0.7%
	収支均衡	212	1.4%	90.1%	2.8%	5.7%
	赤字	160	0.6%	92.5%	3.1%	3.8%
上限規制 (※)の認知 の有無別	知っている	313	1.6%	94.9%	1.6%	1.9%
	知らない	201	1.5%	92.0%	4.5%	2.0%

(※)複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超えないこと

## 8) 無期契約労働者の長時間労働が発生する理由

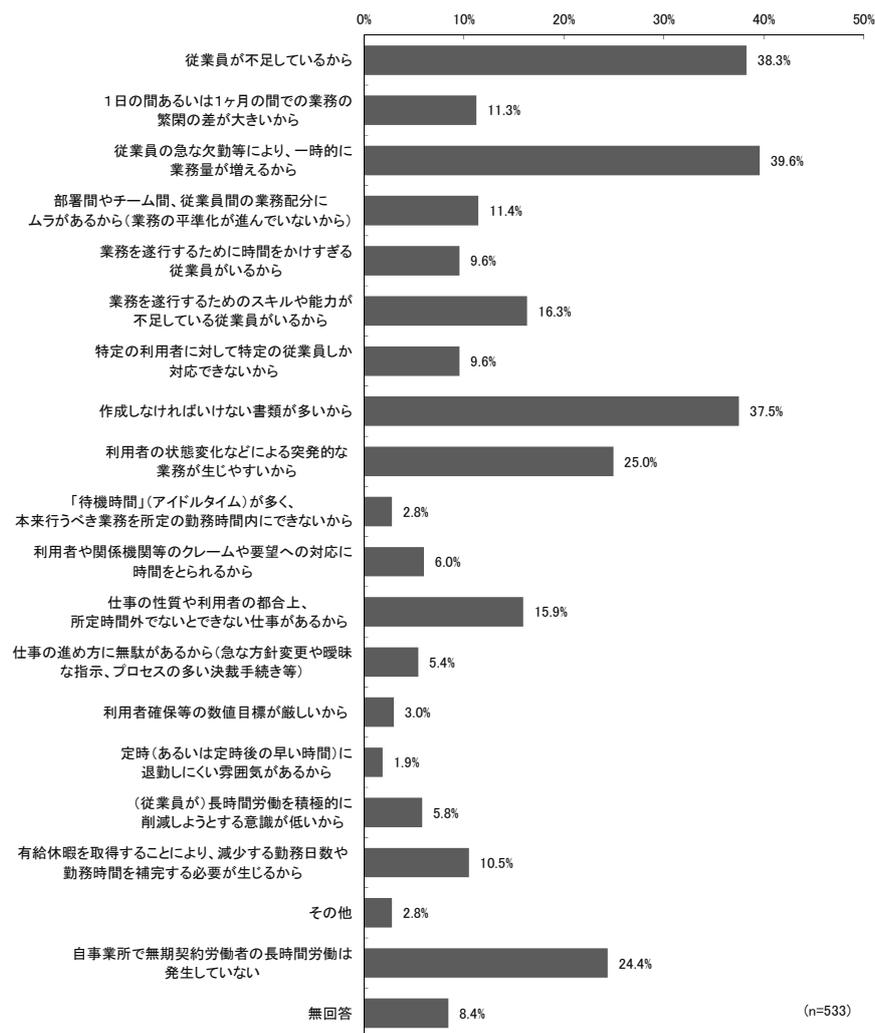
無期契約労働者の長時間労働が発生する理由についてみると、全体では、「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」が 39.6%と最も多かった。以下、「従業員が不足しているから」(38.3%)、「作成しなければいけない書類が多いから」(37.5%)と続いていた。なお、「自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない」は 24.4%であった。

サービス種別に見ると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「従業員が不足しているから」や「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」等の項目で回答割合が在宅系サービスよりも高かった。

また、所在地別に見ると、政令指定都市、東京 23 区に立地する事業所において、「従業員が不足しているから」や「作成しなければいけない書類が多いから」、「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」等の回答割合が他よりも高かった。

さらに、従業員の過不足状況別に見ると、従業員が不足している事業所ほど、「従業員が不足しているから」や「作成しなければいけない書類が多いから」等の項目で回答割合が高く、「自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない」の回答割合が低かった。

図表 62 【問 36】 無期契約労働者の長時間労働が発生する理由（全体、複数回答）



図表 63 【問 36】無期契約労働者の長時間労働が発生する理由（属性別、複数回答）

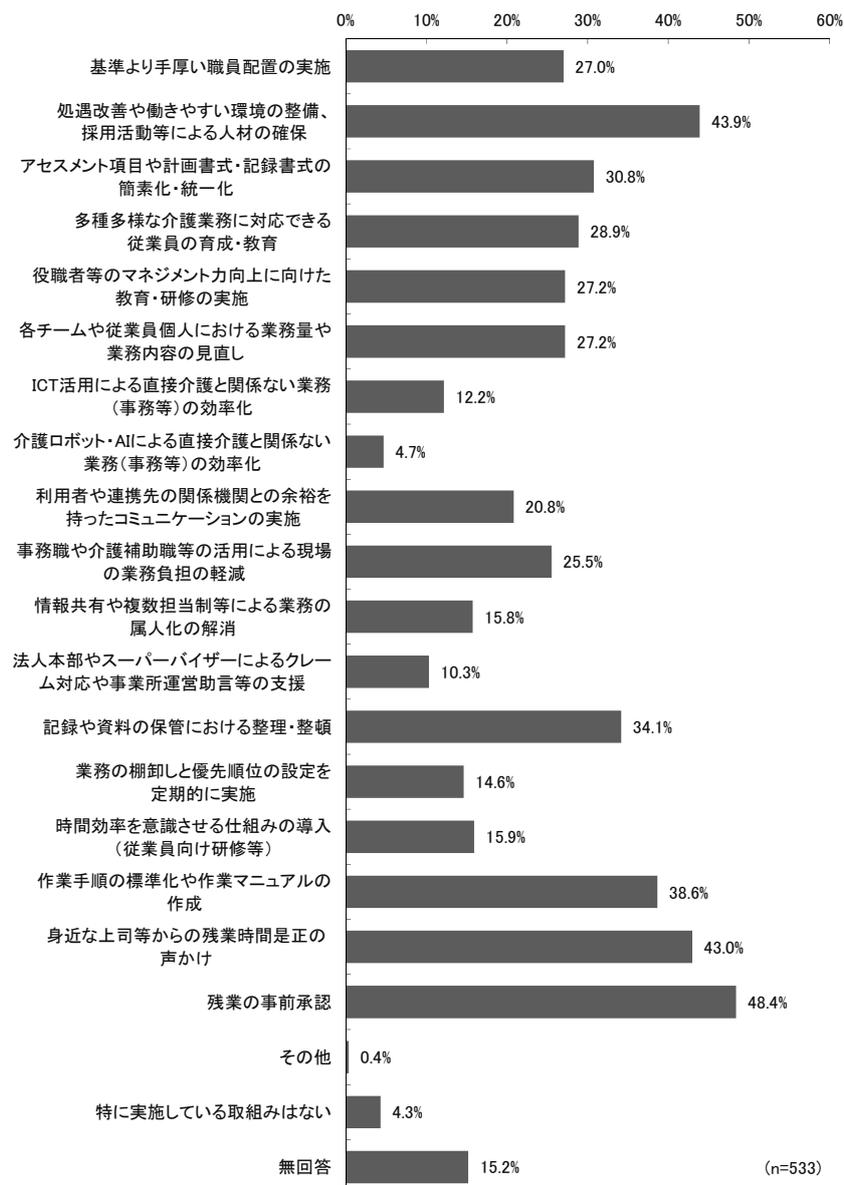
		n	従業員が不足しているから	1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁閑の差が大きいから	一時的に急な業務量が増えるから	（業務の平準化が進んでいないから）	部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから	業務を遂行するために時間をかけすぎているから	業務を遂行するためのスキルや能力が不足しているから	特定の業務に対して特定の従業員しか対応できないから	作成しなければならない書類が多いから	突発的な業務が生じやすいから	利用者の状態変化などによる	「待機時間」（アイドルタイム）が多く、本来行うべき業務を所定の勤務時間内にできないから	利用者が関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから	仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから	（急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き等）	仕事の進め方に無駄があるから	利用者確保等の数値目標が厳しいから	退勤しにくい雰囲気があるから	定時（あるいは定時後の早い時間）に（従業員が）長時間労働を積極的に削減しようとする意識が低いから	有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する	その他	発生していない	無回答
全体		533	38.3%	11.3%	39.6%	11.4%	9.6%	16.3%	9.6%	37.5%	25.0%	2.8%	6.0%	15.9%	5.4%	3.0%	1.9%	5.8%	10.5%	2.8%	24.4%	8.4%			
サービス種別	訪問介護	156	38.5%	14.7%	32.1%	3.8%	5.8%	9.0%	16.0%	42.3%	23.1%	2.6%	5.8%	19.2%	2.6%	4.5%	1.3%	2.6%	4.5%	2.6%	26.9%	11.5%			
	通所介護	173	28.9%	12.7%	27.7%	13.9%	12.7%	15.6%	8.1%	35.8%	18.5%	2.9%	4.6%	17.3%	4.6%	2.3%	2.3%	3.5%	11.0%	2.9%	27.7%	10.4%			
	介護老人保健施設	92	47.8%	9.8%	58.7%	16.3%	14.1%	28.3%	5.4%	37.0%	27.2%	2.2%	6.5%	9.8%	12.0%	3.3%	0.0%	7.6%	18.5%	1.1%	18.5%	2.2%			
	介護老人福祉施設	112	44.6%	5.4%	52.7%	14.3%	6.3%	17.9%	6.3%	33.9%	35.7%	3.6%	8.0%	14.3%	5.4%	1.8%	3.6%	12.5%	11.6%	4.5%	20.5%	6.3%			
法人種別	営利法人	163	34.4%	12.3%	30.1%	8.0%	6.1%	11.0%	11.7%	36.2%	18.4%	1.8%	4.3%	16.6%	4.3%	4.9%	1.2%	3.1%	6.7%	3.7%	28.2%	12.3%			
	社会福祉協議会	23	30.4%	17.4%	43.5%	4.3%	0.0%	8.7%	17.4%	47.8%	30.4%	4.3%	13.0%	26.1%	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	13.0%	0.0%	26.1%	13.0%			
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	41.3%	9.5%	42.9%	15.9%	10.6%	18.5%	8.5%	35.4%	28.6%	3.2%	6.9%	18.5%	5.8%	2.6%	2.6%	9.5%	11.6%	2.6%	24.3%	5.3%			
	医療法人	88	42.0%	12.5%	48.9%	13.6%	17.0%	28.4%	6.8%	36.4%	26.1%	3.4%	6.8%	8.0%	12.5%	3.4%	1.1%	6.8%	15.9%	1.1%	19.3%	4.5%			
	NPO法人	10	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	30.0%	20.0%		
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%		
	協同組合	15	66.7%	0.0%	60.0%	13.3%	13.3%	13.3%	6.7%	46.7%	33.3%	0.0%	13.3%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	13.3%	0.0%			
	地方自治体	4	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
	その他	12	8.3%	16.7%	50.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	41.7%	33.3%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	8.3%	25.0%			
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	53.7%	11.0%	42.7%	13.4%	11.0%	15.9%	8.5%	45.1%	22.0%	2.4%	9.8%	17.1%	6.1%	3.7%	1.2%	8.5%	12.2%	1.2%	20.7%	6.1%			
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	36.2%	12.2%	39.1%	12.2%	9.9%	18.8%	10.4%	38.0%	25.2%	2.9%	5.2%	16.5%	6.1%	3.5%	2.6%	6.1%	9.9%	2.9%	23.8%	8.7%			
	町村	67	31.3%	7.5%	35.8%	6.0%	6.0%	3.0%	7.5%	25.4%	19.4%	1.5%	4.5%	10.4%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%	34.3%	10.4%			
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	73.7%	5.3%	45.6%	7.0%	8.8%	14.0%	15.8%	54.4%	26.3%	3.5%	8.8%	22.8%	8.8%	7.0%	8.8%	10.5%	3.5%	10.5%	3.5%				
	不足	129	62.8%	10.9%	47.3%	12.4%	7.0%	16.3%	9.3%	43.4%	26.4%	3.9%	4.7%	16.3%	5.4%	3.9%	0.8%	4.7%	16.3%	2.3%	17.8%	7.8%			
	やや不足	196	33.2%	11.2%	38.3%	14.3%	12.2%	19.4%	11.2%	36.7%	30.6%	2.6%	8.7%	14.8%	5.1%	2.0%	1.5%	7.1%	9.2%	4.1%	24.0%	8.7%			
	適当	138	9.4%	14.5%	32.6%	8.7%	8.7%	12.3%	5.1%	29.0%	16.7%	1.4%	2.9%	15.2%	5.1%	2.2%	0.7%	3.6%	8.0%	0.7%	34.1%	11.6%			
	過剰	6	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%			
収支の状況別	黒字	136	34.6%	13.2%	47.8%	10.3%	11.0%	22.8%	12.5%	39.7%	23.5%	5.1%	5.1%	15.4%	6.6%	4.4%	1.5%	5.9%	14.0%	2.9%	22.8%	7.4%			
	収支均衝	212	42.9%	10.8%	42.5%	12.3%	8.0%	14.2%	10.8%	36.8%	26.9%	0.9%	7.1%	17.5%	4.2%	2.8%	1.9%	5.2%	10.4%	2.8%	23.6%	9.0%			
	赤字	160	38.1%	11.3%	32.5%	12.5%	11.9%	15.0%	6.3%	38.8%	23.8%	3.8%	5.6%	15.6%	6.3%	2.5%	1.9%	6.9%	8.8%	3.1%	25.6%	6.9%			

### 9) 長時間労働を是正するための取組み

長時間労働を是正するために現在実施している取組みについてみると、全体では、「残業の事前承認」が48.4%と最も多く、以下、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」(43.9%)、「身近な上司等からの残業時間是正の声かけ」(43.0%)と続いていた。

また、サービス種別にみると、訪問介護では「各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し」や「事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減」等の項目で回答割合が他のサービスより低くなっていた。

図表 64 【問 37-1】 長時間労働を是正するために現在実施している取組み（全体、複数回答）



図表 65 【問 37-1】長時間労働を是正するために現在実施している取組み（属性別、複数回答）

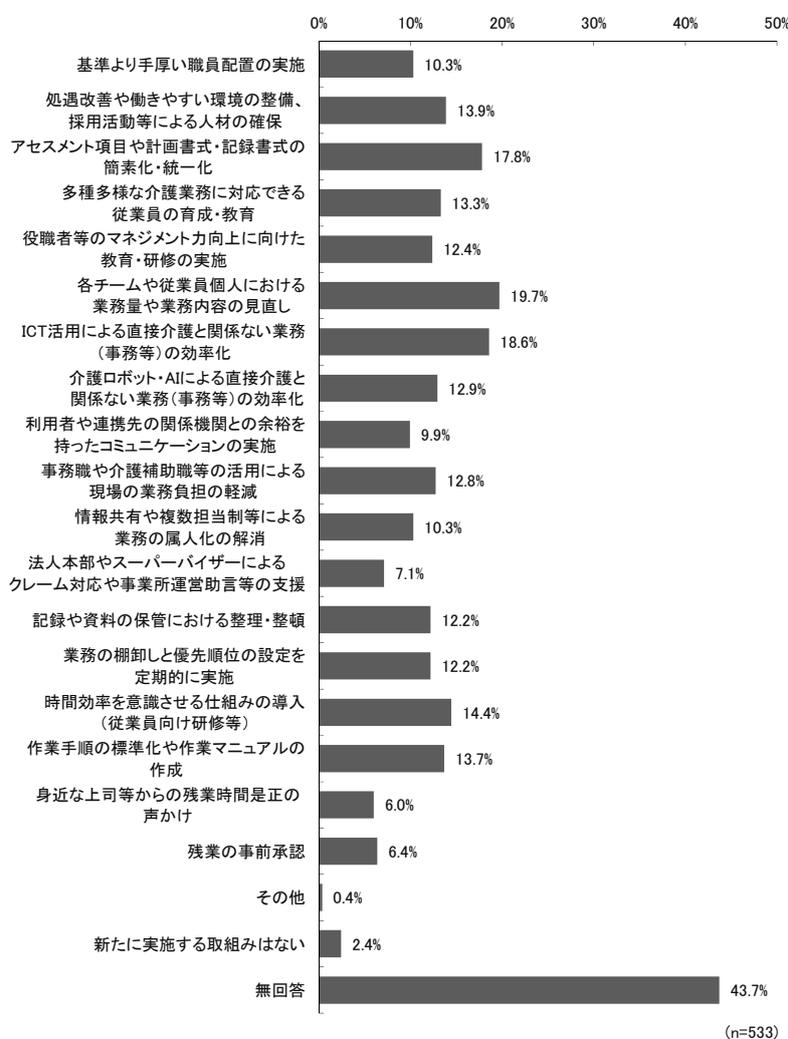
		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	従業者の育成・教育	多種多様な介護業務に対応できる	教育・研修の実施	各チームや従業者個人における業務量や業務内容の見直し	ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	余裕を持ったコミュニケーションの実施	現場の業務負担の軽減	情報共有や複数担当等による業務の属人化の解消	法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	記録や資料の保管における整理・整頓	業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的に実施	時間効率を意識させる仕組みの導入（従業者向け研修等）	作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	残業の事前承認	その他	特に実施している取組みはない	無回答
全体		533	27.0%	43.9%	30.8%	28.9%	27.2%	27.2%	12.2%	4.7%	20.8%	25.5%	15.8%	10.3%	34.1%	14.6%	15.9%	38.6%	43.0%	48.4%	0.4%	4.3%	15.2%	
サービス種別	訪問介護	156	10.9%	31.4%	24.4%	21.8%	22.4%	19.2%	6.4%	2.6%	21.2%	16.0%	17.9%	9.6%	33.3%	17.9%	15.4%	34.0%	39.7%	42.9%	1.3%	6.4%	19.9%	
	通所介護	173	31.8%	41.0%	34.1%	29.5%	27.7%	30.1%	11.0%	2.9%	27.2%	27.2%	14.5%	12.1%	37.0%	13.3%	20.2%	39.9%	44.5%	48.0%	0.0%	3.5%	13.9%	
	介護老人保健施設	92	35.9%	59.8%	31.5%	35.9%	31.5%	33.7%	18.5%	4.3%	18.5%	30.4%	12.0%	8.7%	34.8%	17.4%	17.4%	42.4%	42.4%	52.2%	0.0%	2.2%	12.0%	
	介護老人福祉施設	112	34.8%	52.7%	33.9%	32.1%	29.5%	28.6%	17.0%	10.7%	12.5%	32.1%	17.9%	9.8%	30.4%	9.8%	8.9%	40.2%	45.5%	53.6%	0.0%	4.5%	13.4%	
法人種別	営利法人	163	19.0%	38.0%	28.8%	27.0%	29.4%	27.0%	6.1%	3.1%	26.4%	22.7%	15.3%	14.1%	38.7%	18.4%	20.9%	39.3%	41.1%	44.2%	0.0%	4.9%	15.3%	
	社会福祉協議会	23	8.7%	30.4%	34.8%	21.7%	21.7%	21.7%	0.0%	0.0%	21.7%	30.4%	17.4%	4.3%	52.2%	8.7%	13.0%	26.1%	26.1%	56.5%	0.0%	8.7%	17.4%	
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	31.2%	47.1%	30.2%	29.6%	27.5%	28.0%	16.9%	9.0%	19.0%	28.0%	17.5%	10.1%	30.7%	10.6%	13.2%	42.3%	48.7%	52.9%	0.5%	4.2%	12.2%	
	医療法人	88	40.9%	55.7%	36.4%	33.0%	27.3%	34.1%	19.3%	1.1%	17.0%	26.1%	9.1%	5.7%	33.0%	17.0%	12.5%	36.4%	39.8%	51.1%	0.0%	2.3%	13.6%	
	NPO法人	10	10.0%	50.0%	50.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	40.0%	30.0%	40.0%	0.0%	10.0%	20.0%	
	社団法人・財団法人	5	20.0%	40.0%	40.0%	60.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	
	協同組合	15	20.0%	26.7%	13.3%	26.7%	26.7%	20.0%	0.0%	0.0%	26.7%	20.0%	20.0%	6.7%	26.7%	13.3%	6.7%	26.7%	40.0%	40.0%	6.7%	0.0%	33.3%	
	地方自治体	4	50.0%	75.0%	75.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	その他	12	25.0%	50.0%	41.7%	25.0%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	50.0%	16.7%	16.7%	33.3%	41.7%	25.0%	0.0%	0.0%	33.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	20.7%	45.1%	29.3%	29.3%	22.0%	31.7%	7.3%	1.2%	28.0%	26.8%	17.1%	9.8%	30.5%	14.6%	18.3%	39.0%	48.8%	50.0%	0.0%	2.4%	13.4%	
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	29.3%	43.8%	29.3%	28.4%	27.8%	27.0%	13.9%	5.5%	18.6%	25.8%	15.4%	11.0%	35.9%	15.1%	16.2%	39.7%	42.9%	46.4%	0.6%	5.2%	14.2%	
	町村	67	19.4%	40.3%	35.8%	28.4%	23.9%	19.4%	9.0%	1.5%	19.4%	25.4%	14.9%	7.5%	37.3%	14.9%	10.4%	29.9%	38.8%	52.2%	0.0%	4.5%	19.4%	
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	7.0%	29.8%	29.8%	19.3%	28.1%	22.8%	3.5%	1.8%	10.5%	19.3%	12.3%	5.3%	24.6%	10.5%	12.3%	33.3%	36.8%	50.9%	3.5%	1.8%	17.5%	
	不足	129	14.0%	38.0%	27.9%	24.8%	25.6%	26.4%	9.3%	6.2%	23.3%	21.7%	10.9%	8.5%	33.3%	11.6%	13.2%	38.0%	38.8%	46.5%	0.0%	3.9%	14.0%	
	やや不足	196	27.0%	45.9%	28.6%	29.1%	26.0%	26.5%	11.7%	3.6%	18.4%	27.0%	14.3%	8.2%	34.2%	17.3%	17.3%	38.3%	45.4%	51.0%	0.0%	3.6%	16.8%	
	適当	138	44.9%	50.0%	33.3%	34.1%	29.0%	29.7%	18.8%	6.5%	24.6%	28.3%	21.0%	14.5%	38.4%	15.2%	16.7%	39.9%	46.4%	46.4%	0.0%	6.5%	13.0%	
	過剰	6	83.3%	83.3%	83.3%	66.7%	50.0%	50.0%	33.3%	0.0%	50.0%	66.7%	66.7%	66.7%	33.3%	16.7%	50.0%	66.7%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	
収支の状況別	黒字	136	36.8%	55.9%	36.8%	33.8%	33.8%	29.4%	15.4%	6.6%	25.7%	27.9%	19.1%	15.4%	38.2%	14.7%	14.7%	45.6%	46.3%	60.3%	0.0%	4.4%	8.8%	
	収支均衡	212	26.9%	44.8%	29.7%	28.8%	25.9%	28.3%	12.7%	3.8%	18.4%	25.0%	15.1%	9.0%	32.5%	16.5%	17.9%	35.8%	43.9%	44.8%	0.5%	2.8%	14.2%	
	赤字	160	20.6%	35.0%	26.3%	25.0%	22.5%	22.5%	7.5%	3.1%	20.0%	23.8%	13.1%	8.1%	33.8%	12.5%	13.8%	36.3%	40.0%	46.9%	0.6%	6.9%	20.0%	

次に、長時間労働を是正するために今後新たに実施する予定がある取組みについてみると、全体では、「各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し」（19.7%）、「ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」（18.6%）、「アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化」（17.8%）等の回答が比較的多くみられた<sup>18</sup>。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」や「介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」等で他のサービスよりも回答割合が高かった。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所では、「ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」や「介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」等で回答割合が「赤字」の事業所に比べて高かった。

図表 66 【問 37-1】長時間労働を是正するために今後新たに実施する予定がある取組み  
(全体、複数回答)



<sup>18</sup> なお、本設問では「無回答」が全体で 43.7%と非常に高かった。これは、新たに実施する取組みについて分からない・未定と考える事業所が多く含まれていると推察される。

図表 67 【問 37-1】長時間労働を是正するために今後新たに実施する予定がある取組み  
(属性別、複数回答)

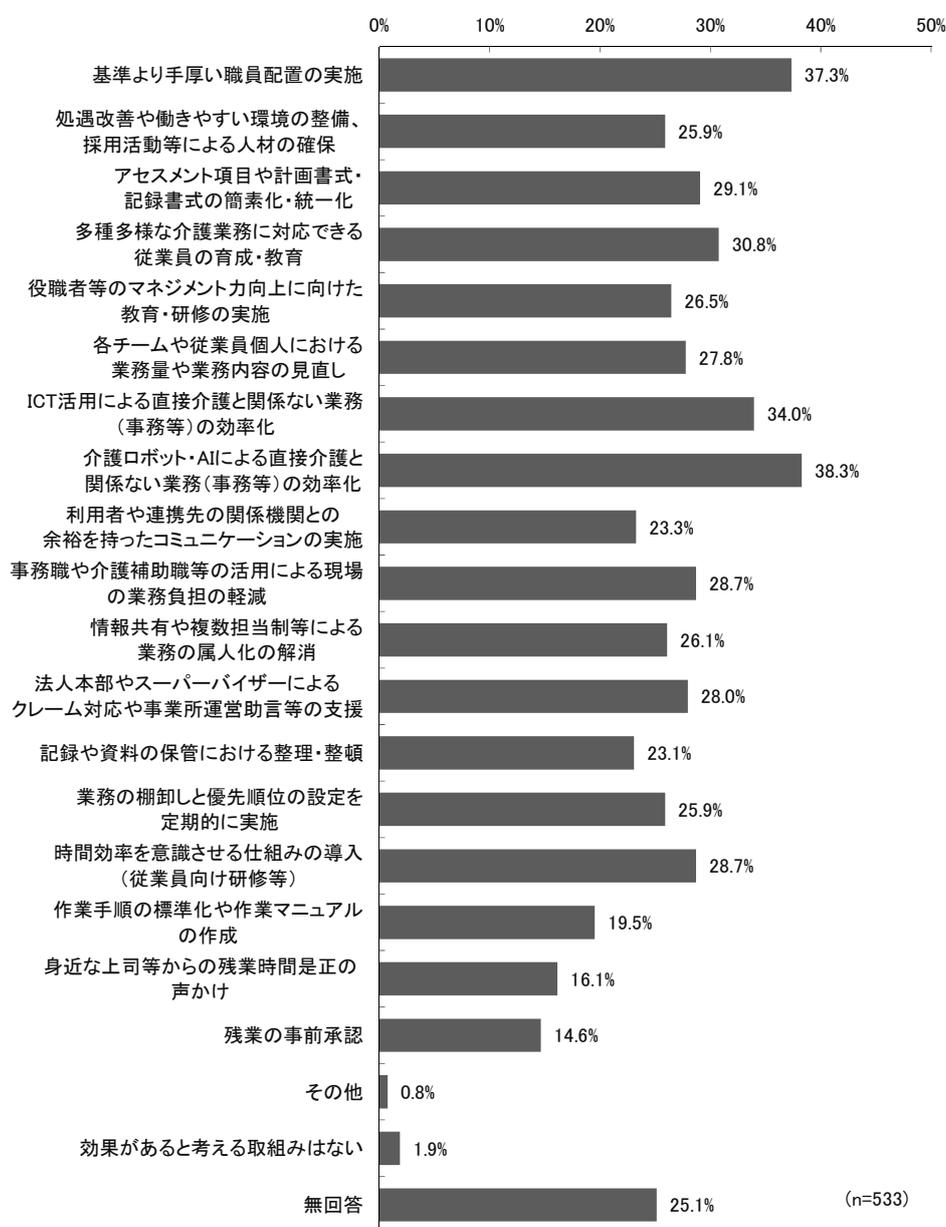
		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	簡素化・統一化	アセスメント項目や計画書式・記録書式の	多種多様な介護業務に対応できる	従業員の育成・教育	役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	業務（事務等）の効率化	ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	余剰を持ったコミュニケーションの実施	利用者や連携先の関係機関との	現場の業務負担の軽減	事務職や介護補助職等の活用による	情報共有や負担担当等による業務の属人化の解消	法人本部やスーパーバイザーによる	記録や資料の保管における整理・整頓	業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的に実施	（従業員向け研修等）	作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	残業の事前承認	その他	新たに実施する取組みはない	無回答
全体		533	10.3%	13.9%	17.8%	13.3%	12.4%	19.7%	18.6%	12.9%	9.9%	12.8%	10.3%	7.1%	12.2%	12.2%	14.4%	13.7%	6.0%	6.4%	0.4%	2.4%	43.7%					
サービス種別	訪問介護	156	7.1%	10.3%	14.1%	5.8%	6.4%	13.5%	11.5%	3.2%	5.8%	6.4%	6.4%	3.8%	8.3%	5.8%	9.6%	9.6%	3.8%	2.6%	0.6%	2.6%	59.6%					
	通所介護	173	12.1%	17.9%	15.6%	18.5%	9.8%	20.2%	14.5%	8.7%	10.4%	16.8%	13.3%	10.4%	12.1%	13.9%	15.0%	14.5%	3.5%	7.5%	0.0%	3.5%	41.0%					
	介護老人保健施設	92	17.4%	10.9%	25.0%	15.2%	22.8%	20.7%	22.8%	19.6%	16.3%	14.1%	13.0%	10.9%	15.2%	16.3%	21.7%	18.5%	14.1%	9.8%	0.0%	1.1%	28.3%					
	介護老人福祉施設	112	6.3%	15.2%	20.5%	14.3%	16.1%	26.8%	31.3%	27.7%	9.8%	14.3%	8.9%	3.6%	15.2%	15.2%	14.3%	14.3%	6.3%	7.1%	0.9%	1.8%	38.4%					
法人種別	営利法人	163	10.4%	12.9%	14.1%	12.9%	8.0%	17.2%	12.9%	6.1%	9.2%	9.2%	9.8%	6.7%	9.8%	13.5%	13.5%	11.0%	6.1%	6.1%	0.6%	3.7%	49.1%					
	社会福祉協議会	23	13.0%	17.4%	13.0%	13.0%	4.3%	8.7%	26.1%	8.7%	4.3%	8.7%	0.0%	4.3%	0.0%	17.4%	4.3%	8.7%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	56.5%					
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	7.4%	14.8%	22.2%	14.3%	13.8%	25.9%	26.5%	21.7%	9.0%	16.9%	11.1%	7.4%	15.3%	12.7%	16.4%	14.8%	3.7%	6.9%	0.5%	2.6%	38.1%					
	医療法人	88	17.0%	10.2%	19.3%	14.8%	20.5%	18.2%	14.8%	12.5%	14.8%	15.9%	14.8%	8.0%	11.4%	10.2%	20.5%	19.3%	11.4%	6.8%	0.0%	1.1%	37.5%					
	NPO法人	10	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%				
	社団法人・財団法人	5	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%					
	協同組合	15	6.7%	13.3%	20.0%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%					
	その他	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%				
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	9.8%	14.6%	20.7%	15.9%	17.1%	18.3%	19.5%	13.4%	9.8%	12.2%	18.3%	11.0%	23.2%	12.2%	14.6%	15.9%	3.7%	6.1%	0.0%	2.4%	45.1%					
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	9.9%	13.0%	19.4%	13.9%	11.3%	20.9%	17.4%	13.3%	11.3%	13.6%	9.9%	7.5%	11.9%	13.6%	15.7%	13.6%	7.0%	7.0%	0.6%	2.9%	42.6%					
	町村	67	13.4%	13.4%	6.0%	6.0%	10.4%	16.4%	22.4%	10.4%	6.0%	7.5%	6.0%	4.5%	3.0%	6.0%	13.4%	13.4%	4.5%	6.0%	0.0%	1.5%	47.8%					
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	8.8%	15.8%	15.8%	5.3%	7.0%	8.8%	21.1%	5.3%	7.0%	7.0%	7.0%	3.5%	14.0%	7.0%	12.3%	12.3%	3.5%	7.0%	0.0%	0.0%	50.9%					
	不足	129	14.0%	21.7%	18.6%	13.2%	14.0%	22.5%	24.0%	14.0%	10.1%	14.0%	9.3%	7.8%	10.9%	13.2%	16.3%	15.5%	10.1%	5.4%	0.8%	1.6%	41.9%					
	やや不足	196	13.3%	11.7%	20.4%	16.3%	15.3%	23.0%	19.9%	15.3%	10.2%	13.3%	11.7%	9.7%	14.8%	11.2%	13.8%	14.8%	4.6%	5.1%	0.5%	2.6%	40.8%					
	適当	138	3.6%	10.1%	15.2%	13.0%	8.7%	17.4%	10.9%	11.6%	11.6%	12.3%	11.6%	5.1%	8.0%	14.5%	15.2%	12.3%	5.1%	8.0%	0.0%	4.3%	47.1%					
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%					
収支の状況別	黒字	136	11.0%	11.8%	21.3%	18.4%	15.4%	23.5%	23.5%	20.6%	13.2%	14.0%	8.8%	7.4%	14.0%	15.4%	18.4%	10.3%	6.6%	4.4%	0.7%	2.9%	36.8%					
	収支均衡	212	8.5%	14.2%	19.8%	10.4%	11.3%	19.3%	18.4%	12.7%	8.5%	14.2%	12.7%	9.9%	9.9%	10.8%	11.8%	16.5%	7.1%	8.0%	0.5%	2.4%	42.5%					
	赤字	160	13.1%	16.9%	12.5%	13.8%	11.9%	17.5%	15.6%	7.5%	9.4%	10.6%	8.8%	3.1%	13.1%	11.3%	15.6%	13.8%	4.4%	5.6%	0.0%	2.5%	49.4%					

長時間労働の是正に効果があると考える取組みについてみると、全体では、「介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」が38.3%と最も多く、以下、「基準より手厚い職員配置の実施」（37.3%）、「ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」（34.0%）と続いていた。

サービス種別にみると、介護老人保健施設では「介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」が52.2%と5割を超えており、他のサービスよりも回答割合が高かった。

従業員の過不足状況別にみると、従業員が不足している事業所ほど、「基準より手厚い職員配置の実施」や「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」、「事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減」等の項目で回答割合が高い傾向がみられた。

図表 68 【問 37-1】長時間労働の是正に効果があると考える取組み（全体、複数回答）

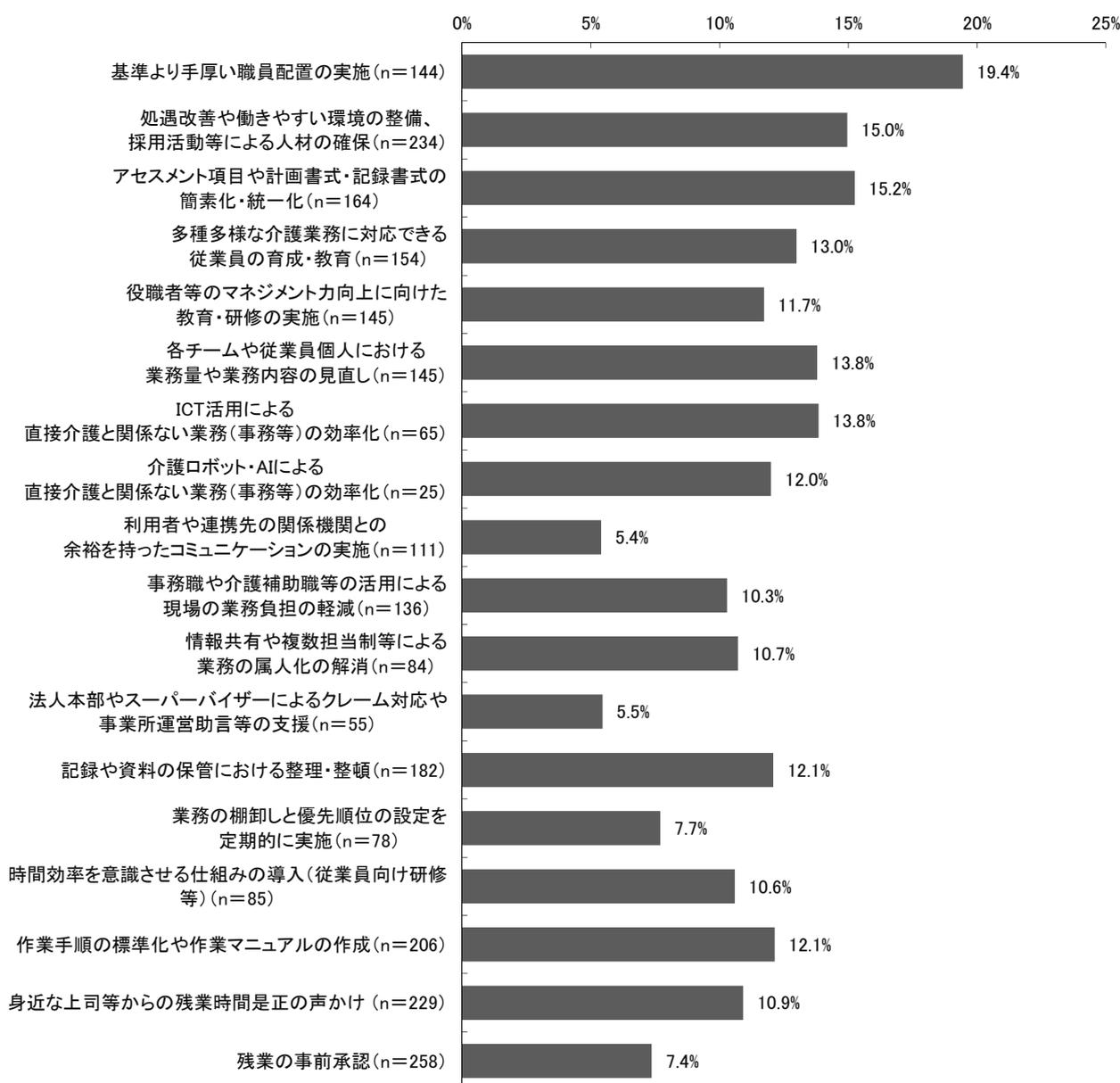


図表 69 【問 37-1】長時間労働の是正に効果があると考える取組み（属性別、複数回答）

		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	簡素化・統一化	アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化	従業者の育成・教育	多様な介護業務に対応できる	従業者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	各チームや従業者個人における業務量や業務内容の見直し	ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	利用者や連携先の関係機関との余剰を持ったコミュニケーションの実施	現場の業務負担の軽減	情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	法人本部やスーパーバイザーによるクレーン対応や事業所運営助言等の支援	記録や資料の保管における整理・整頓	業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的に実施	作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	残業の事前承認	その他	効果があると考える取組みはない	無回答
全体		533	37.3%	25.9%	29.1%	30.8%	26.5%	27.8%	34.0%	38.3%	23.3%	28.7%	26.1%	28.0%	23.1%	25.9%	28.7%	19.5%	16.1%	14.6%	0.8%	1.9%	25.1%	
サービス種別	訪問介護	156	32.7%	26.9%	23.7%	32.1%	23.1%	20.5%	28.8%	29.5%	19.9%	30.1%	18.6%	23.1%	17.9%	19.9%	23.7%	14.7%	10.3%	9.6%	0.6%	1.9%	34.6%	
	通所介護	173	31.2%	22.5%	30.1%	31.8%	29.5%	24.9%	34.1%	40.5%	20.2%	27.7%	24.9%	26.0%	21.4%	26.6%	28.3%	19.1%	16.2%	15.6%	0.0%	2.3%	29.5%	
	介護老人保健施設	92	45.7%	28.3%	39.1%	31.5%	28.3%	41.3%	39.1%	52.2%	25.0%	35.9%	41.3%	38.0%	32.6%	27.2%	33.7%	27.2%	23.9%	21.7%	1.1%	1.1%	10.9%	
	介護老人福祉施設	112	46.4%	27.7%	26.8%	26.8%	25.0%	31.3%	36.6%	35.7%	31.3%	22.3%	25.9%	29.5%	25.0%	32.1%	32.1%	20.5%	17.9%	14.3%	1.8%	1.8%	17.0%	
法人種別	営利法人	163	33.7%	25.8%	24.5%	31.3%	25.2%	18.4%	31.3%	32.5%	20.9%	30.1%	21.5%	23.3%	20.2%	20.2%	23.9%	14.1%	11.0%	11.0%	0.0%	3.1%	33.1%	
	社会福祉協議会	23	47.8%	21.7%	34.8%	39.1%	26.1%	34.8%	34.8%	34.8%	21.7%	34.8%	30.4%	30.4%	17.4%	21.7%	34.8%	17.4%	13.0%	8.7%	0.0%	0.0%	34.8%	
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	40.2%	25.4%	25.9%	28.0%	24.9%	26.5%	33.9%	37.6%	25.4%	25.4%	24.3%	27.5%	24.9%	31.7%	28.6%	20.6%	17.5%	15.3%	1.1%	1.6%	20.6%	
	医療法人	88	43.2%	33.0%	37.5%	36.4%	33.0%	42.0%	38.6%	52.3%	25.0%	31.8%	39.8%	36.4%	29.5%	25.0%	37.5%	30.7%	27.3%	22.7%	1.1%	1.1%	13.6%	
	NPO法人	10	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	10.0%	30.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	
	社団法人・財団法人	5	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	
	協同組合	15	40.0%	46.7%	53.3%	46.7%	33.3%	33.3%	46.7%	26.7%	20.0%	26.7%	6.7%	26.7%	26.7%	26.7%	33.3%	26.7%	13.3%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
	地方自治体	4	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	75.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	その他	12	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	25.0%	25.0%	16.7%	41.7%	33.3%	33.3%	25.0%	25.0%	25.0%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	35.4%	29.3%	29.3%	39.0%	29.3%	23.2%	37.8%	36.6%	22.0%	28.0%	22.0%	25.6%	22.0%	25.6%	29.3%	15.9%	19.5%	14.6%	1.2%	2.4%	25.6%	
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	37.4%	24.1%	28.7%	29.0%	27.8%	26.7%	31.9%	38.8%	23.8%	27.8%	27.0%	28.1%	21.7%	24.1%	27.5%	18.8%	13.9%	14.5%	0.6%	2.3%	25.2%	
	町村	67	32.8%	28.4%	26.9%	28.4%	22.4%	34.3%	31.3%	38.8%	16.4%	31.3%	20.9%	25.4%	19.4%	23.9%	31.3%	25.4%	19.4%	13.4%	1.5%	0.0%	23.9%	
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	50.9%	43.9%	35.1%	49.1%	29.8%	29.8%	40.4%	45.6%	33.3%	35.1%	26.3%	36.8%	29.8%	29.8%	35.1%	19.3%	19.3%	14.0%	1.8%	0.0%	19.3%	
	不足	129	43.4%	27.9%	33.3%	28.7%	29.5%	27.1%	28.7%	32.6%	24.0%	31.8%	31.0%	30.2%	24.8%	27.1%	31.8%	23.3%	15.5%	14.0%	0.8%	1.6%	19.4%	
	やや不足	196	40.8%	26.0%	34.2%	32.1%	25.5%	30.6%	37.2%	40.3%	24.5%	31.6%	25.5%	27.6%	23.0%	25.5%	28.1%	19.4%	17.3%	15.3%	0.5%	1.5%	25.5%	
	適当	138	22.5%	17.4%	17.4%	23.9%	23.2%	23.2%	30.4%	37.0%	15.9%	20.3%	22.5%	23.2%	19.6%	23.9%	23.9%	16.7%	12.3%	13.8%	0.7%	3.6%	30.4%	
	過剰	6	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	
収支の状況別	黒字	136	36.8%	24.3%	27.2%	24.3%	26.5%	30.9%	35.3%	36.8%	19.9%	29.4%	31.6%	25.7%	29.4%	28.7%	30.9%	22.1%	19.9%	14.0%	0.0%	2.2%	22.1%	
	収支均衡	212	36.3%	25.0%	25.9%	35.8%	27.8%	25.5%	31.6%	39.6%	26.4%	29.2%	24.5%	28.8%	22.2%	27.4%	28.3%	19.8%	16.0%	14.6%	0.9%	1.4%	25.0%	
	赤字	160	38.1%	27.5%	36.3%	31.3%	26.3%	30.6%	36.9%	38.8%	22.5%	28.8%	23.8%	30.0%	20.0%	24.4%	26.3%	16.9%	13.8%	16.3%	1.3%	2.5%	24.4%	

なお、長時間労働の是正に向けた取組みについて、現在実施している取組みと、長時間労働の是正のために効果があると考える取組みとの関係を見ると、「基準より手厚い職員配置の実施」について、当該取組みを実施している事業所のうち、19.4%が長時間労働の是正に効果があると考えたと回答していた<sup>19</sup>。また、「アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化」では15.2%、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」では15.0%の事業所が効果があると考えたと回答していた。

図表 70 【問 37-1】現在実施していると回答した事業所の取組みのうち、  
長時間労働の是正に効果があると考える取組みの割合（全体）



<sup>19</sup> 例えば、「基準より手厚い職員配置の実施」については、「現在実施している」と回答した事業所が144件であった。その144件を分母にした上で、当該取組み（「基準より手厚い職員配置の実施」）が長時間労働の是正に効果があると考えたと回答した件数を分子として割合を算出している。（他の項目も同様に算出）

10) 長時間労働を是正するために、特に工夫している点や独自の取組み<sup>20</sup>

長時間労働を是正するために、特に工夫している点や独自の取組み（回答事業所：45 事業所）について、自由記述形式でたずねたところ、図表 71 のような回答がみられた。

図表 71 【問 37-2】 長時間労働を是正するために、特に工夫している点や独自の取組み（自由回答）

【訪問介護】

時間内に業務が終了するよう業務改善を行っている。定期的な研修以外は残業しないよう職員一同、意識づけしている。
プライベートの充実の重要性について、職員に言いきかせている。
事務作業が誰でもできるように、業務を分散化させている。
シフト作成時にシフト調整を行い、長時間労働が減るようにしている。
個人の仕事内容で変わるが、時間内で出来ていない所を他の職員で協力して行い、1日の時間内で終了するようにしている。
横のつながりを太くし、お互い無理がないか、サービス提供責任者を含め検討する。また、職員の増員も実施している。
全員ローテーションで利用者全員の仕事を覚える。定期的な会議で改善していく。
朝・夕の訪問希望が多い為、フレックス制を導入している。
理事長、副理事長で、カバーしている。
タイムカードを導入している。
従業員の残業が発生しそうな時は管理者が対応している。

【通所介護】

とにかく時間内に仕事を終わらせるため、声かけし指導を行う。
役割や分担を明確にし、報、連、相を徹底している。
サービス提供時間内に書類整理等ができるように、ローテーションを組んで事務作業を行っている。
時間を必要とする業務（書類等）を簡素化し、記載する時間やファイリング、情報共有等の効率化・時短につなげている。
食事の介助について、夕食に限らず、相談員や看護師も協力するようにしている。（食事に）時間を要する利用者については、少し早めの時間から配膳等を実施している。また、利用者の体調管理については重症化する前の早期発見に努めており対応が後手に回って時間がかかる事のないようにしている。
大きな要因が人員不足によるものなので、採用方法について多種多様な方法を採用している。
優秀なスタッフの育成や細かな作業分担、それぞれの業務にスペシャリストの配置等を実施している。また、ダラダラ仕事をしないという意識付けをスタッフ全員に対して行っている。
業務の簡素化を行い、なるべく定時上がりをする声かけを行っている。
全業務における1日毎の役割分担計画書の作成にて、役割の明確化を図っている。
定時退社励行（相談員以外は定時5分後には退社）している。なお、相談員でも1か月に2時間程度の残業に抑えている。
適切な人員配置を考慮し、余剰人員にならないようフロア、事務の時間の配分を注意している。管理者、相談員に1日1時間前後、事務処理時間を設けている。その間、フロアは安全かつ円滑な営業ができるよう、機能訓練を行ってもらっている。
ノー残業デイを実施している。
パソコンが一定の時間になると強制的にシャットダウンになる。
定時になったら、仕事が残っていても、退勤できる職場作りを行っている。

<sup>20</sup> 回答については、回答内容の趣旨を変えない範囲内で誤字脱字等の修正を行った上で、掲載している。

個々の得意とする分野を主な仕事にしてもらい、苦手なことは徐々に覚えるようにしながら指導している。清掃する人以外の職員は利用者を送り出した後には記録に取り組んでいる。管理者が同じ部屋にいる事で職員の私語をなくし効率を上げる事が時間短縮にもつながっている。
業務分担・協力を行っている。
定時後5分以内に退社を行っている。
提供時間を変更し、時間内で仕事を行う。

### 【介護老人保健施設】

適正な人員配置を実施している。
仕事がスムーズにできる職員へ負担が集中しやすい傾向であり、トップダウン方式で役割を分担させている。ICTの積極的導入や夜勤の16時から8時間への変更を実施している。また、業務の効率化を図ることが可能な機器への投資を行っている。
電子カルテを導入しているほか、一部の業務については、外部業者への委託又は有償ボランティアの導入を実施している。
毎週水曜日に「ノー残業デー」を設定している。
主任・副主任・リーダーと役割分担を行っている。
勤怠管理システムの導入や電子カルテ（記録）の導入を行っている。
従業員の確保や、業務効率のよい機具等を購入している。

### 【介護老人福祉施設】

記録担当者の介護業務を他の介護員で補助・協力し、全員が残業しなくて済むように配慮している。他職種（看護師、機能訓練指導員、生活相談員、管理職等）も介護業務を補助し、協力している。
人員の増員。
短時間労働者（1～2時間程度のパート）の確保や、採用活動を実施している。状況に応じてシルバー世代に焦点をあてて求人している。
記録の簡素化を行っている。
長時間労働者に対する個別面談を行っている。
介護人材の不足から、その都度業務マニュアルの見直しを行い、現在の人員で効率的な業務の遂行、時間外の排除を徹底している。介護現場での時間外は人員不足の中でも研修、委員会活動、グループ会議のみに収まっている。
各種記録等をPCで一体化し、二重・三重の記録をしなくてもよいように改善した。また毎月提出される時間外労働の申請書を確認しながら残業の抑制に努めている。
職員間での相互援助（介護、総務等、垣根を越えての連携）を行っている。
上司による出退時間の管理を実施している。

なお、独自の取組み等を実施している背景や取組みの成果等について、複数の事業所へ電話によるヒアリング調査を実施した。以下に、ヒアリング結果の一部を掲載する。

#### ○積極的な声かけの実施により残業時間の減少や職員の更なる生産性の向上へ寄与

【サービス種別：通所介護、立地：東京 23 区、従業者数：6 人以上 20 人未満】

東京都に立地するある通所介護事業所では、管理者及び従業員による残業の発生が頻繁に生じていたが、管理者の変更に伴い、長時間労働の是正に向けて、管理者等の役職者・従業員関係なくお互いに残業時間を是正する声かけを実施し始めた。具体的には、早番の職員が退勤時間になった時は、遅番の職員が「退勤する時間ですよ」と声かけをしたり、職場内のチームの垣根や役職の違いを超えて積極的に相互の声かけを行っているとのことであった。

取組みの結果、残業時間が減少したほか、チーム間、職場内のコミュニケーションの改善にも効果をもたらしているとのことであった。また、労働者側も声かけの取組みを通じ、労働時間の概念を以前より意識するようになり、結果として、職員の時間当たりの生産性は向上しているとのことであった。

#### ○他職種の職員も介護業務を補助することによる残業時間の減少

【サービス種別：介護老人福祉施設、立地：政令指定都市・23 区以外の市、従業者数：50 人以上 100 人未満】

長崎県に立地するある介護老人福祉施設では、特定の職種が行わなければならないもの以外の業務について、全員が協力して行うことで、残業時間の削減を図っている。例えば、日中の介護業務において、無資格でもできる業務については看護師等の他職種の職員も補助している他、アセスメントの記入等について、担当者が他の業務等で追われている時は、他の介護職員が補助することを行っている。そうしたことを可能にするために、同施設では定められている配置基準よりも少し余裕のある人員を配置している。

特定の業務を特定の人に任せるのではなく、職員間でお互いの業務を補助することにより、同施設では残業時間はほとんどなく、全員がほぼ毎日、定時に退勤できているとのことであった。

#### ○利用者の重症化を引き起こさないための工夫

【サービス種別：通所介護、立地：政令指定都市・23 区以外の市、従業者数：20 人以上 49 人未満】

山形県に立地するある通所介護事業所では、利用者の重症化を引き起こさないことを目的として、日々の利用者の活動を確認し、様々な取組みを実施している。例えば、昼食時に食事に時間がかかる利用者に対しては、配膳を一足先に準備していることや、食事の様子を確認し、その場に応じて支援方法を変更している。また、利用者の状態（暑い・寒い）に応じて、それに合わせた衣料や飲料を用意する等も行っている。加えて、職員同士でも 1 日 2 回、定期的な打合せ時間を設けており、日々の利用者の様子について感じた点や注視すべき点等の情報共有を行っている。

以上のような取組みを通じ、利用者の重症化を引き起こさないための工夫を行うことにより、重症化に伴う長時間労働を未然に防ぐほか、利用者の顧客満足度向上にも寄与していると同事業所では考えている。

### 11) 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況についてみると、全体では、「未定・分からない」が 52.9%と最も多かった。また、「導入している」、及び「導入する予定である」との回答は合計で 6.6%にとどまる一方で、28.7%の事業所で「導入する予定はない」と回答していた。

なお、勤務間インターバル制度を「導入している」と回答した事業所に対して、インターバル時間（勤務終了時間から次の勤務開始時間までの間に休憩する時間）をたずねたところ、1事業所当たりの時間は平均 11.2 時間であった<sup>21</sup>。

図表 72 【問 38】勤務間インターバル制度の導入状況（属性別、単一回答）

		n	導入している	導入する予定である	導入の是非を検討している	導入する予定はない	未定・分からない	無回答
<b>全体</b>		533	5.1%	1.5%	5.3%	28.7%	52.9%	6.6%
サービス種別	訪問介護	156	5.8%	1.9%	3.8%	31.4%	51.3%	5.8%
	通所介護	173	2.3%	0.0%	4.0%	27.2%	59.0%	7.5%
	介護老人保健施設	92	6.5%	1.1%	8.7%	27.2%	48.9%	7.6%
	介護老人福祉施設	112	7.1%	3.6%	6.3%	28.6%	49.1%	5.4%
法人種別	営利法人	163	4.3%	0.0%	3.1%	29.4%	55.8%	7.4%
	社会福祉協議会	23	8.7%	4.3%	8.7%	13.0%	56.5%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	4.8%	2.6%	5.8%	32.8%	49.7%	4.2%
	医療法人	88	5.7%	0.0%	9.1%	27.3%	51.1%	6.8%
	NPO法人	10	20.0%	0.0%	10.0%	20.0%	50.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%
	協同組合	15	0.0%	6.7%	0.0%	20.0%	73.3%	0.0%
	地方自治体	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%
	その他	12	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	6.1%	2.4%	7.3%	23.2%	54.9%	6.1%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	4.9%	1.4%	5.2%	29.0%	53.9%	5.5%
	町村	67	6.0%	1.5%	4.5%	31.3%	46.3%	10.4%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	3.5%	3.5%	3.5%	26.3%	52.6%	10.5%
	不足	129	6.2%	2.3%	6.2%	25.6%	56.6%	3.1%
	やや不足	196	4.6%	1.5%	7.1%	31.1%	49.0%	6.6%
	適当	138	5.1%	0.0%	2.9%	31.2%	54.3%	6.5%
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%
収支の状況別	黒字	136	7.4%	1.5%	8.1%	27.9%	52.9%	2.2%
	収支均衡	212	4.2%	1.4%	6.1%	32.5%	49.5%	6.1%
	赤字	160	4.4%	1.9%	2.5%	25.6%	57.5%	8.1%

<sup>21</sup> 勤務間インターバルの時間については、回答した事業所が少なかったことから、属性別の集計表は割愛した。

## (6) 年次有給休暇の取得促進の取組みについて

### 1) 直近1年間での無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率

直近1年間での無期契約労働者（主任・リーダークラス）の1人当たりの平均有給休暇取得率<sup>22</sup>をみると、全体では、「20%以下」が27.4%と最も多かった。以下、「20%超40%以下」（22.9%）、「40%超60%以下」（19.3%）と続いていた。

サービス種別にみると、介護老人保健施設では「60%超」（「80%超」と「60%超80%以下」の合計）が29.3%と他のサービスよりも回答割合が高かった。

図表 73 【問 39】直近1年間での無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率：  
主任・リーダークラス（属性別、単一回答）

		n	80%超	60%超 80%以下	40%超 60%以下	20%超 40%以下	20%以下	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	8.8%	10.9%	19.3%	22.9%	27.4%	5.8%	4.9%
サービス 種別	訪問介護	156	8.3%	10.3%	16.7%	21.8%	26.9%	9.6%	6.4%
	通所介護	173	8.1%	12.7%	17.3%	18.5%	31.8%	7.5%	4.0%
	介護老人保健施設	92	15.2%	14.1%	25.0%	22.8%	19.6%	0.0%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	5.4%	6.3%	21.4%	31.3%	27.7%	2.7%	5.4%
法人種別	営利法人	163	8.0%	14.7%	13.5%	17.8%	30.1%	12.3%	3.7%
	社会福祉協議会	23	0.0%	8.7%	26.1%	13.0%	34.8%	0.0%	17.4%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	4.8%	7.4%	22.8%	28.6%	29.6%	2.6%	4.2%
	医療法人	88	17.0%	11.4%	26.1%	25.0%	15.9%	1.1%	3.4%
	NPO法人	10	30.0%	10.0%	10.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	6.7%	13.3%	13.3%	26.7%	33.3%	6.7%	0.0%
	地方自治体 その他	4 12	25.0% 16.7%	0.0% 16.7%	0.0% 0.0%	25.0% 16.7%	50.0% 16.7%	0.0% 0.0%	0.0% 33.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	11.0%	14.6%	17.1%	17.1%	26.8%	8.5%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	8.1%	11.6%	20.6%	20.6%	28.4%	6.1%	4.6%
	町村	67	10.4%	4.5%	14.9%	35.8%	26.9%	3.0%	4.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	3.5%	12.3%	10.5%	22.8%	36.8%	8.8%	5.3%
	不足	129	11.6%	10.9%	19.4%	24.8%	26.4%	1.6%	5.4%
	やや不足	196	8.2%	11.2%	19.4%	20.4%	29.6%	6.1%	5.1%
	適当	138	9.4%	10.9%	21.7%	25.4%	21.0%	8.7%	2.9%
収支の 状況別	過剰	6	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%
	黒字	136	7.4%	15.4%	20.6%	21.3%	29.4%	3.7%	2.2%
	収支均衡	212	10.8%	10.8%	20.3%	25.0%	24.5%	4.7%	3.8%
	赤字	160	7.5%	7.5%	17.5%	22.5%	30.6%	7.5%	6.9%

<sup>22</sup> 年次有給休暇の年間延べ付与日数が10日以上の職員を対象とした。(以下同様)

次に、直近1年間での無期契約労働者（一般の従業員）の1人当たりの平均有給休暇取得率をみると、全体では、「20%超 40%以下」が22.9%と最も多く、以下、「40%超 60%以下」（18.9%）、「20%以下」（17.1%）と続いていた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「40%以下」（「20%超 40%以下」と「20%以下」の合計）が49.1%であり、他のサービスよりも回答割合が高かった。

従業員の過不足状況別にみると、「大いに不足」と回答した事業所において、「40%以下」との回答が54.4%と他に比べて回答割合が高かった。

図表 74 【問 39】直近1年間での無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率：  
一般の従業員（属性別、単一回答）

		n	80%超	60%超 80%以下	40%超 60%以下	20%超 40%以下	20%以下	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	13.5%	16.1%	18.9%	22.9%	17.1%	6.4%	5.1%
サービス 種別	訪問介護	156	14.1%	10.9%	15.4%	20.5%	19.2%	11.5%	8.3%
	通所介護	173	13.9%	20.2%	17.9%	21.4%	15.6%	7.5%	3.5%
	介護老人保健施設	92	17.4%	23.9%	20.7%	23.9%	10.9%	0.0%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	8.9%	10.7%	24.1%	27.7%	21.4%	2.7%	4.5%
法人種別	営利法人	163	13.5%	17.2%	12.9%	17.2%	22.7%	12.3%	4.3%
	社会福祉協議会	23	4.3%	17.4%	34.8%	13.0%	13.0%	0.0%	17.4%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	10.1%	13.8%	23.3%	29.1%	17.5%	2.6%	3.7%
	医療法人	88	19.3%	21.6%	23.9%	21.6%	9.1%	1.1%	3.4%
	NPO法人	10	30.0%	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	6.7%	13.3%	20.0%	20.0%	26.7%	6.7%	6.7%
	地方自治体	4	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
所在地別	その他	12	25.0%	16.7%	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	25.0%
	政令指定都市、東京23区	82	18.3%	13.4%	14.6%	20.7%	19.5%	8.5%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	12.2%	17.7%	18.8%	22.0%	17.1%	7.0%	5.2%
	町村	67	14.9%	10.4%	23.9%	26.9%	17.9%	3.0%	3.0%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	14.0%	14.0%	8.8%	28.1%	26.3%	5.3%	3.5%
	不足	129	17.1%	16.3%	19.4%	20.9%	17.8%	2.3%	6.2%
	やや不足	196	11.7%	18.4%	17.3%	22.4%	16.8%	7.1%	6.1%
	適当	138	13.0%	14.5%	23.2%	23.2%	13.8%	10.1%	2.2%
収支の 状況別	過剰	6	16.7%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	黒字	136	13.2%	16.2%	20.6%	25.0%	18.4%	5.1%	1.5%
	収支均衡	212	15.1%	18.4%	17.9%	24.1%	15.6%	4.2%	4.7%
	赤字	160	11.9%	14.4%	18.1%	21.3%	18.8%	8.8%	6.9%

## 2) 直近3年間の無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向

直近3年間の無期契約労働者（主任・リーダークラス）の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向をみると、全体では、「上昇した」が15.8%、「低下した」が5.8%と、「上昇した」が「低下した」を上回った。

従業員の過不足状況別にみると、「大いに不足」と回答した事業所については、「上昇した」が8.8%、「低下した」が15.8%と、「上昇した」が「低下した」の回答割合を下回っており、他に比べて異なる傾向がみられた。

図表 75 【問 40】直近3年間の無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向  
：主任・リーダークラス（属性別、単一回答）

		n	上昇した	横ばい	低下した	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	15.8%	69.2%	5.8%	4.1%	5.1%
サービス 種別	訪問介護	156	14.7%	60.9%	11.5%	7.7%	5.1%
	通所介護	173	16.8%	69.4%	2.9%	5.2%	5.8%
	介護老人保健施設	92	15.2%	79.3%	2.2%	0.0%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	16.1%	72.3%	5.4%	0.9%	5.4%
法人種別	営利法人	163	16.6%	60.7%	7.4%	11.0%	4.3%
	社会福祉協議会	23	4.3%	69.6%	8.7%	0.0%	17.4%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	15.3%	72.5%	6.9%	0.5%	4.8%
	医療法人	88	14.8%	80.7%	1.1%	0.0%	3.4%
	NPO法人	10	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	20.0%	60.0%	13.3%	6.7%	0.0%
	地方自治体	4	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	33.3%	41.7%	0.0%	0.0%	25.0%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	15.9%	70.7%	4.9%	4.9%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	14.8%	70.1%	6.1%	4.3%	4.6%
	町村	67	16.4%	67.2%	6.0%	3.0%	7.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	8.8%	63.2%	15.8%	7.0%	5.3%
	不足	129	15.5%	68.2%	8.5%	1.6%	6.2%
	やや不足	196	13.8%	75.0%	3.1%	3.6%	4.6%
	適当	138	21.0%	65.2%	3.6%	6.5%	3.6%
過剰	6	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	
収支の 状況別	黒字	136	20.6%	72.8%	4.4%	0.7%	1.5%
	収支均衡	212	16.5%	67.5%	7.1%	4.2%	4.7%
	赤字	160	13.1%	68.1%	6.3%	5.6%	6.9%

次に、直近3年間の無期契約労働者（一般の従業員）の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向をみると、全体では、「上昇した」が20.6%、「低下した」が2.8%であった。

図表 76 【問 40】直近3年間の無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向：  
一般の従業員（属性別、単一回答）

		n	上昇した	横ばい	低下した	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	20.6%	66.2%	2.8%	5.1%	5.3%
サービス 種別	訪問介護	156	16.7%	60.9%	3.8%	11.5%	7.1%
	通所介護	173	22.5%	66.5%	1.2%	4.6%	5.2%
	介護老人保健施設	92	22.8%	72.8%	2.2%	0.0%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	21.4%	67.9%	4.5%	0.9%	5.4%
法人種別	営利法人	163	19.6%	58.9%	3.1%	12.9%	5.5%
	社会福祉協議会	23	4.3%	73.9%	4.3%	4.3%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	19.6%	72.0%	3.2%	0.5%	4.8%
	医療法人	88	25.0%	71.6%	1.1%	0.0%	2.3%
	NPO法人	10	10.0%	80.0%	0.0%	10.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	20.0%	53.3%	13.3%	6.7%	6.7%
	地方自治体 その他	4 12	25.0% 50.0%	75.0% 33.3%	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%	0.0% 16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	17.1%	70.7%	1.2%	6.1%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	21.2%	65.2%	3.5%	5.5%	4.6%
	町村	67	19.4%	68.7%	1.5%	3.0%	7.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	8.8%	68.4%	10.5%	7.0%	5.3%
	不足	129	19.4%	66.7%	3.9%	3.9%	6.2%
	やや不足	196	23.0%	66.3%	1.0%	4.6%	5.1%
	適当	138	22.5%	65.9%	1.4%	6.5%	3.6%
	過剰	6	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%
収支の 状況別	黒字	136	22.8%	72.1%	2.2%	1.5%	1.5%
	収支均衡	212	22.6%	63.7%	2.8%	5.2%	5.7%
	赤字	160	17.5%	66.3%	3.8%	6.9%	5.6%

3) 「働き方改革関連法」に制定されている年次有給休暇取得の義務化に関する各項目の認知状況

「働き方改革関連法」に制定されている年次有給休暇取得の義務化に関する項目のうち、「年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上の取得が義務化されること」に関する認知状況をみると、全体で、「知っている」が78.4%、「知らない」が19.5%であった。

サービス種別にみると、訪問介護では30.8%が、通所介護では26.6%が「知らない」と回答しており、施設系サービスと比較して、回答割合が高くなっていた。

図表 77 【問 41】「年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上の取得が義務化されること」に関する認知状況  
(属性別、単一回答)

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	78.4%	19.5%	2.1%
サービス種別	訪問介護	156	67.3%	30.8%	1.9%
	通所介護	173	71.7%	26.6%	1.7%
	介護老人保健施設	92	90.2%	7.6%	2.2%
	介護老人福祉施設	112	94.6%	2.7%	2.7%
法人種別	営利法人	163	70.6%	28.2%	1.2%
	社会福祉協議会	23	87.0%	4.3%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	86.8%	11.6%	1.6%
	医療法人	88	84.1%	14.8%	1.1%
	NPO法人	10	60.0%	40.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	80.0%	20.0%	0.0%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	33.3%	50.0%	16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	68.3%	29.3%	2.4%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	78.6%	20.0%	1.4%
	町村	67	85.1%	11.9%	3.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	80.7%	19.3%	0.0%
	不足	129	79.8%	18.6%	1.6%
	やや不足	196	77.6%	20.4%	2.0%
	適当	138	77.5%	20.3%	2.2%
	過剰	6	83.3%	0.0%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	89.7%	9.6%	0.7%
	収支均衡	212	75.0%	24.1%	0.9%
	赤字	160	74.4%	21.9%	3.8%

次に、「『年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上取得すること』に違反した場合に、罰則があること」に関する認知状況をみると、全体で「知っている」が58.7%、「知らない」が38.1%であった。

サービス種別にみると、訪問介護では51.9%が、通所介護では45.1%が「知らない」と回答しており、施設系サービスと比較して、回答割合が高くなっていた。

図表 78 【問 41】『年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上取得すること』に違反した場合に、罰則があること』に関する認知状況（属性別、単一回答）

		n	知っている	知らない	無回答
<b>全体</b>		533	58.7%	38.1%	3.2%
サービス種別	訪問介護	156	43.6%	51.9%	4.5%
	通所介護	173	52.6%	45.1%	2.3%
	介護老人保健施設	92	76.1%	20.7%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	75.0%	22.3%	2.7%
法人種別	営利法人	163	47.9%	49.1%	3.1%
	社会福祉協議会	23	69.6%	21.7%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	67.7%	30.2%	2.1%
	医療法人	88	67.0%	30.7%	2.3%
	NPO法人	10	30.0%	70.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	60.0%	40.0%	0.0%
	協同組合	15	60.0%	40.0%	0.0%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%
	その他	12	16.7%	66.7%	16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	48.8%	46.3%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	59.4%	38.3%	2.3%
	町村	67	64.2%	31.3%	4.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	52.6%	45.6%	1.8%
	不足	129	57.4%	40.3%	2.3%
	やや不足	196	59.2%	37.2%	3.6%
	適当	138	61.6%	35.5%	2.9%
	過剰	6	50.0%	33.3%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	70.6%	27.9%	1.5%
	収支均衡	212	56.1%	42.0%	1.9%
	赤字	160	53.8%	41.3%	5.0%
有給休暇取得義務(※)の認識の有無別	知っている	418	74.6%	24.2%	1.2%
	知らない	104	1.0%	98.1%	1.0%

(※)年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上の取得が義務化されること。(以下同様)

#### 4) 従業員の年次有給休暇取得の把握状況

従業員の年次有給休暇取得の把握状況をみると、全体で「把握出来ている」が 69.0%、「把握に努めている」が 24.0%、「特に把握していない」は 3.0%であった。

サービス種別にみると、施設系サービスでは「把握出来ている」が 70%を超えており、加えて、「特に把握していない」と回答した事業所はなかった。

図表 79 【問 42】従業員の年次有給休暇取得の把握状況（属性別、単一回答）

		n	把握 出来ている	把握に 努めている	特に 把握して いない	無回答
<b>全体</b>		533	69.0%	24.0%	3.0%	3.9%
サービス 種別	訪問介護	156	62.8%	27.6%	5.8%	3.8%
	通所介護	173	65.3%	27.2%	4.0%	3.5%
	介護老人保健施設	92	73.9%	22.8%	0.0%	3.3%
	介護老人福祉施設	112	79.5%	15.2%	0.0%	5.4%
法人種別	営利法人	163	62.0%	30.7%	5.5%	1.8%
	社会福祉協議会	23	65.2%	21.7%	4.3%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	73.0%	21.2%	1.1%	4.8%
	医療法人	88	78.4%	19.3%	0.0%	2.3%
	NPO法人	10	80.0%	10.0%	10.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	協同組合	15	66.7%	26.7%	0.0%	6.7%
	地方自治体	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	58.3%	16.7%	8.3%	16.7%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	65.9%	30.5%	2.4%	1.2%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	67.2%	24.9%	4.1%	3.8%
	町村	67	80.6%	14.9%	0.0%	4.5%
従業員の 過不足 状況別	大いに不足	57	61.4%	36.8%	0.0%	1.8%
	不足	129	69.8%	24.0%	1.6%	4.7%
	やや不足	196	68.9%	24.5%	3.1%	3.6%
	適当	138	71.7%	18.8%	5.8%	3.6%
収支の 状況別	過剰	6	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%
	黒字	136	70.6%	22.8%	2.2%	4.4%
	収支均衡	212	70.8%	24.1%	2.4%	2.8%
有給休暇取得 義務の認識の 有無別	赤字	160	65.6%	26.9%	3.8%	3.8%
	知っている	418	73.4%	22.7%	1.7%	2.2%
	知らない	104	56.7%	31.7%	8.7%	2.9%

5) 直近1年間における、年次有給休暇の取得日数が4日以下の従業員の有無

直近1年間における、年次有給休暇の取得日数が4日以下の従業員<sup>23</sup>の有無についてみると、全体では、「いる」が52.0%であった。

サービス種別に見ると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設といった施設系サービスでは「いる」との回答が大半であったのに対し、訪問介護では30.8%であった。

従業員の過不足状況別に見ると、「大いに不足」や「不足」、「やや不足」と回答した事業所では「いる」の回答割合が5割以上であったのに対し、従業員が「適当」と回答した事業所では43.5%であった。

図表 80 【問 43】直近1年間における、年次有給休暇の取得日数が4日以下の従業員の有無  
(属性別、単一回答)

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		533	52.0%	38.3%	5.4%	4.3%
サービス種別	訪問介護	156	30.8%	56.4%	10.3%	2.6%
	通所介護	173	47.4%	42.2%	6.9%	3.5%
	介護老人保健施設	92	68.5%	26.1%	1.1%	4.3%
	介護老人福祉施設	112	75.0%	17.0%	0.0%	8.0%
法人種別	営利法人	163	39.9%	46.6%	11.7%	1.8%
	社会福祉協議会	23	52.2%	30.4%	4.3%	13.0%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	63.5%	28.6%	2.1%	5.8%
	医療法人	88	56.8%	37.5%	1.1%	4.5%
	NPO法人	10	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%
	社団法人・財団法人	5	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	40.0%	53.3%	6.7%	0.0%
	地方自治体	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	33.3%	58.3%	0.0%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	47.6%	42.7%	6.1%	3.7%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	51.0%	39.4%	5.5%	4.1%
	町村	67	61.2%	29.9%	4.5%	4.5%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	56.1%	35.1%	7.0%	1.8%
	不足	129	55.0%	38.0%	2.3%	4.7%
	やや不足	196	55.6%	35.2%	5.1%	4.1%
	適当	138	43.5%	44.2%	8.7%	3.6%
	過剰	6	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
収支の状況別	黒字	136	61.0%	32.4%	2.9%	3.7%
	収支均衡	212	48.6%	44.3%	3.8%	3.3%
	赤字	160	50.6%	36.3%	8.8%	4.4%
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	57.2%	35.4%	4.8%	2.6%
	知らない	104	36.5%	51.9%	8.7%	2.9%

<sup>23</sup> 年次有給休暇の年間延べ付与日数が10日以上の職員を対象とした。

## 6) 年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無

年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無についてみると、「有給休暇取得率の目標値を設定している」が6.0%、「有給休暇取得日数の目標値を設定している」が11.3%であった。一方、「特に目標値は設定していない」は73.9%であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設では、「有給休暇取得率の目標値を設定している」や「有給休暇取得日数の目標値を設定している」の回答割合が他のサービスよりやや高くなっていた。

図表 81 【問 44】年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無（属性別、複数回答）

		n	有給休暇取得率の目標値を設定している	有給休暇取得日数の目標値を設定している	特に目標値は設定していない	分からない	無回答
全体		533	6.0%	11.3%	73.9%	6.0%	4.5%
サービス種別	訪問介護	156	3.2%	10.9%	68.6%	12.2%	5.1%
	通所介護	173	6.4%	11.0%	73.4%	7.5%	3.5%
	介護老人保健施設	92	10.9%	15.2%	73.9%	0.0%	4.3%
	介護老人福祉施設	112	5.4%	8.9%	82.1%	0.0%	5.4%
法人種別	営利法人	163	3.7%	11.0%	73.0%	11.0%	3.1%
	社会福祉協議会	23	0.0%	13.0%	78.3%	0.0%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	6.3%	8.5%	78.8%	2.6%	4.8%
	医療法人	88	10.2%	10.2%	76.1%	3.4%	3.4%
	NPO法人	10	10.0%	10.0%	60.0%	10.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	協同組合	15	6.7%	53.3%	33.3%	6.7%	6.7%
	地方自治体	4	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	その他	12	8.3%	16.7%	41.7%	25.0%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	9.8%	13.4%	68.3%	7.3%	4.9%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	5.8%	10.1%	75.7%	6.7%	3.5%
	町村	67	6.0%	13.4%	71.6%	3.0%	6.0%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	3.5%	7.0%	80.7%	3.5%	5.3%
	不足	129	7.8%	14.0%	72.1%	5.4%	4.7%
	やや不足	196	5.1%	12.2%	75.5%	3.6%	4.6%
	適当	138	7.2%	7.2%	72.5%	11.6%	2.9%
	過剰	6	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	8.1%	10.3%	77.2%	3.7%	2.9%
	収支均衡	212	6.1%	12.3%	73.1%	5.7%	4.7%
	赤字	160	4.4%	9.4%	75.0%	7.5%	4.4%
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	6.9%	13.4%	74.6%	4.3%	2.9%
	知らない	104	2.9%	3.8%	76.9%	13.5%	2.9%

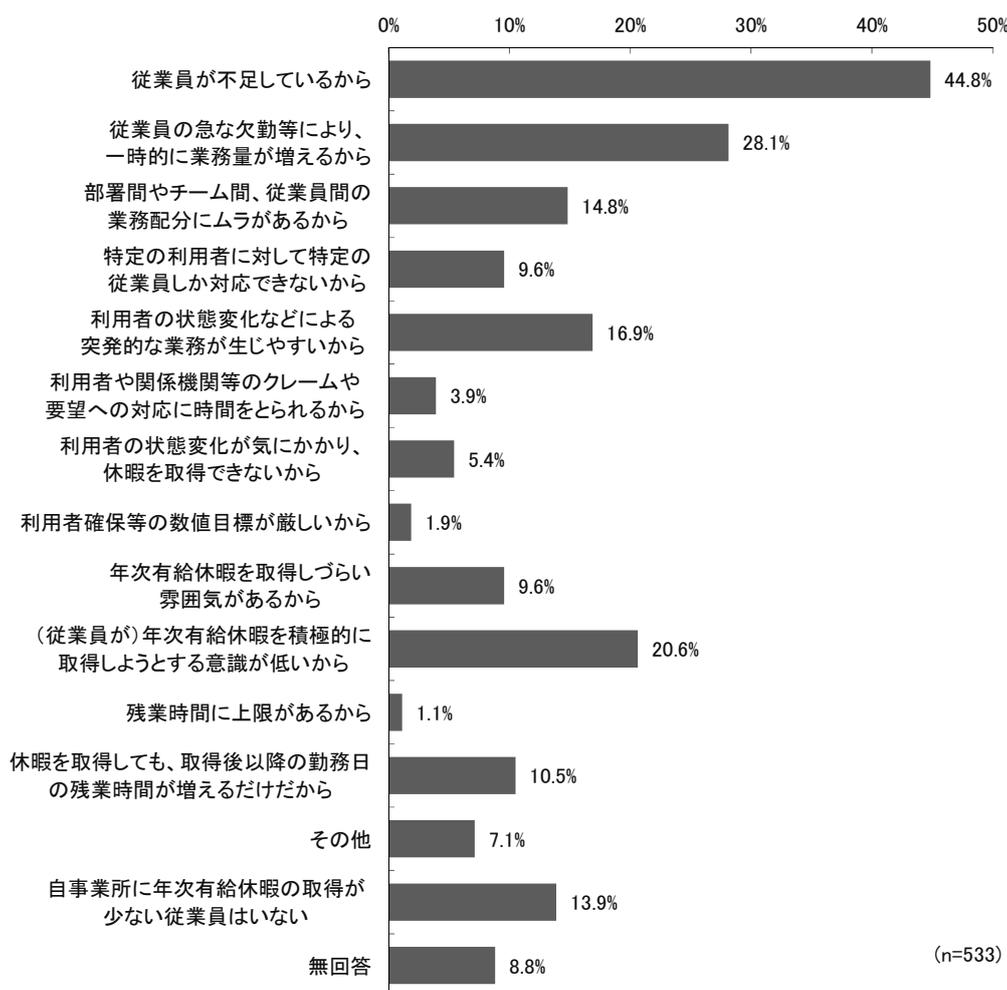
## 7) 年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由

年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由についてみると、全体では、「従業員が不足しているから」が44.8%と最も多かった。以下、「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」(28.1%)、「(従業員が)年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから」(20.6%)と続いていた。なお、「自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない」は13.9%であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設では「従業員が不足しているから」や「年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから」等の回答割合が在宅系サービスよりも高くなっていた。また、訪問介護では「特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから」が22.4%と、他のサービスに比べて回答割合が高い等、サービス種別、あるいは在宅系サービスか施設系サービスかによって異なる傾向がみられた。

従業員の過不足状況別にみると、従業員が「大いに不足」や「不足」と回答した事業所は「適当」と回答した事業所に比べて、「従業員が不足しているから」や「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」等の項目で回答割合が高く、また、「大いに不足」と回答した事業所では、「休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから」が24.6%と他に比べて高かった。

図表 82 【問 45】年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由（全体、複数回答）



図表 83 【問 45】 年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由（属性別、複数回答）

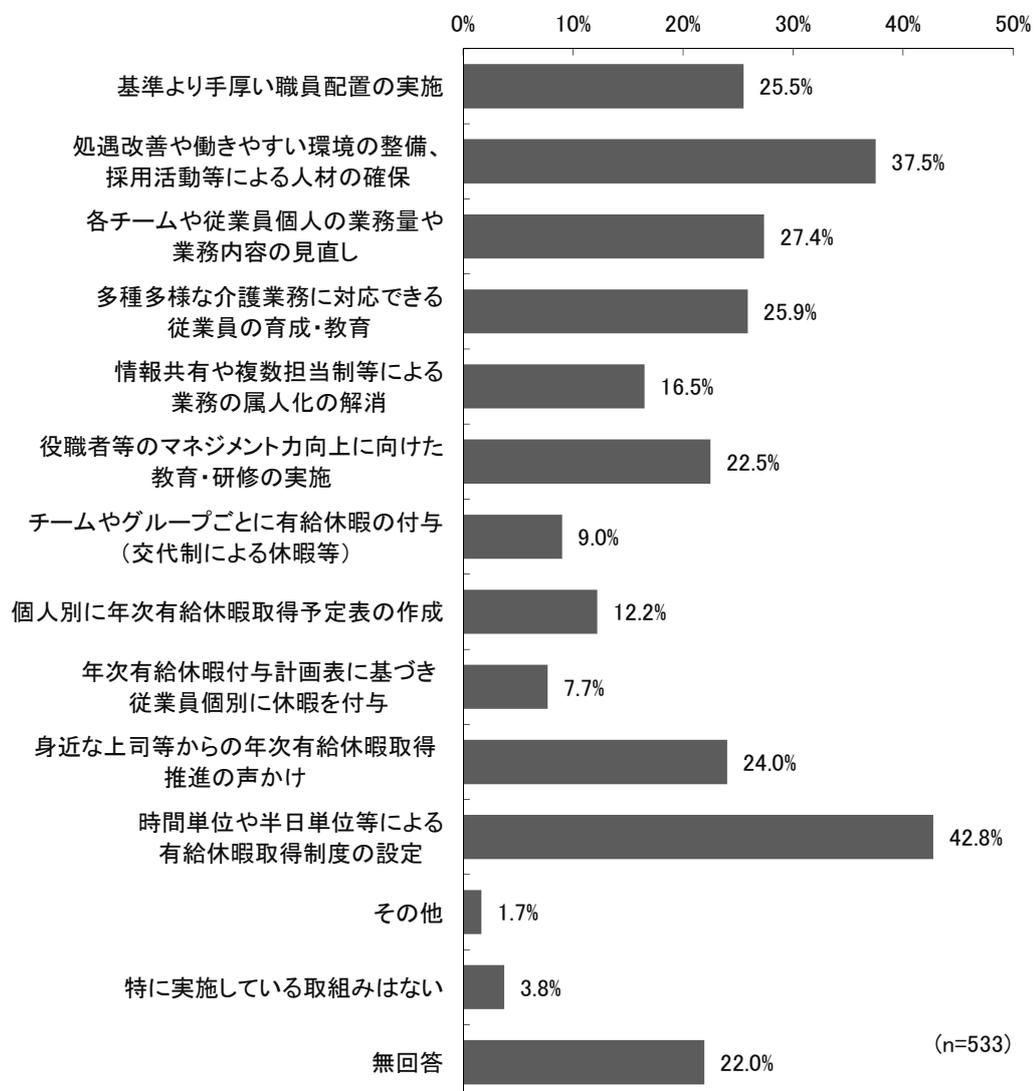
		n	従業員が不足しているから	一時的に業務量が増えるから	部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから	特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	突発的な業務が生じやすいから	利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから	利用者の状態変化が気にかかり、休暇を取得できないから	利用者確保等の数値目標が厳しいから	年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから	（従業員が）年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから	残業時間に上限があるから	休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから	その他	自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない	無回答
全体		533	44.8%	28.1%	14.8%	9.6%	16.9%	3.9%	5.4%	1.9%	9.6%	20.6%	1.1%	10.5%	7.1%	13.9%	8.8%
サービス種別	訪問介護	156	41.7%	28.8%	7.7%	22.4%	21.8%	4.5%	7.1%	3.8%	4.5%	11.5%	0.6%	14.1%	6.4%	19.9%	9.6%
	通所介護	173	38.7%	20.2%	16.2%	2.9%	11.0%	4.0%	4.0%	1.2%	9.8%	23.7%	0.6%	8.7%	6.4%	17.3%	11.0%
	介護老人保健施設	92	54.3%	40.2%	15.2%	7.6%	19.6%	4.3%	5.4%	1.1%	10.9%	26.1%	1.1%	7.6%	6.5%	5.4%	7.6%
	介護老人福祉施設	112	50.9%	29.5%	22.3%	3.6%	17.0%	2.7%	5.4%	0.9%	15.2%	24.1%	2.7%	10.7%	9.8%	7.1%	5.4%
法人種別	営利法人	163	44.2%	22.1%	11.0%	14.1%	13.5%	4.3%	4.3%	3.1%	6.1%	18.4%	1.2%	6.7%	7.4%	15.3%	11.0%
	社会福祉協議会	23	52.2%	26.1%	4.3%	8.7%	21.7%	21.7%	0.0%	0.0%	4.3%	26.1%	0.0%	21.7%	4.3%	17.4%	8.7%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	48.1%	31.2%	22.8%	6.9%	18.0%	2.6%	7.9%	2.1%	14.3%	23.8%	1.1%	14.3%	6.9%	11.1%	6.3%
	医療法人	88	46.6%	28.4%	12.5%	5.7%	14.8%	3.4%	4.5%	1.1%	8.0%	23.9%	1.1%	8.0%	6.8%	10.2%	9.1%
	NPO法人	10	30.0%	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	50.0%	10.0%
	社団法人・財団法人	5	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%
	協同組合	15	40.0%	60.0%	6.7%	13.3%	46.7%	0.0%	13.3%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	20.0%	0.0%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
	その他	12	25.0%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	33.3%	8.3%	8.3%
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	56.1%	36.6%	9.8%	19.5%	15.9%	6.1%	11.0%	2.4%	6.1%	20.7%	0.0%	14.6%	7.3%	13.4%	6.1%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	42.9%	25.8%	15.9%	7.5%	17.4%	3.5%	5.2%	2.3%	9.3%	19.4%	0.6%	10.7%	7.5%	14.8%	8.1%
	町村	67	41.8%	25.4%	17.9%	4.5%	14.9%	3.0%	1.5%	0.0%	16.4%	25.4%	3.0%	6.0%	1.5%	11.9%	14.9%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	71.9%	36.8%	12.3%	24.6%	19.3%	7.0%	5.3%	7.0%	8.8%	7.0%	1.8%	24.6%	5.3%	8.8%	5.3%
	不足	129	68.2%	34.1%	16.3%	10.1%	16.3%	3.1%	3.9%	0.8%	9.3%	11.6%	2.3%	11.6%	5.4%	12.4%	7.0%
	やや不足	196	42.9%	27.0%	15.3%	8.2%	19.9%	3.1%	6.6%	1.0%	10.2%	26.0%	0.5%	7.7%	7.7%	11.2%	8.7%
	適当	138	17.4%	22.5%	15.2%	4.3%	13.0%	5.1%	5.1%	2.2%	10.1%	24.6%	0.7%	8.7%	8.7%	21.0%	11.6%
	過剰	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%
収支の状況別	黒字	136	42.6%	26.5%	14.0%	12.5%	17.6%	3.7%	5.1%	2.9%	12.5%	24.3%	1.5%	11.0%	8.8%	14.0%	5.9%
	収支均衡	212	47.6%	31.6%	14.6%	10.4%	17.0%	4.7%	7.5%	1.4%	9.0%	19.3%	0.9%	12.3%	7.1%	15.6%	7.1%
	赤字	160	45.0%	25.6%	17.5%	6.9%	16.9%	3.8%	3.8%	1.9%	9.4%	20.0%	1.3%	9.4%	5.0%	12.5%	10.0%
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	45.7%	29.7%	16.0%	9.1%	17.7%	4.1%	5.5%	2.2%	9.8%	22.2%	1.4%	10.5%	7.4%	12.7%	6.5%
	知らない	104	46.2%	24.0%	11.5%	12.5%	15.4%	3.8%	5.8%	1.0%	9.6%	16.3%	0.0%	11.5%	5.8%	20.2%	9.6%

### 8) 年次有給休暇の取得促進のための取組み

年次有給休暇の取得促進のために、現在実施している取組みについてみると、全体では、「時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定」が 42.8%と最も多く、以下、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」(37.5%)、「各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し」(27.4%)と続いた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」や「時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定」で回答割合が 5 割以上であったほか、「基準より手厚い職員配置の実施」や「多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育」の回答割合が他のサービスに比べて高かった。

図表 84 【問 46-1】年次有給休暇の取得促進のために現在実施している取組み（全体、複数回答）



図表 85 【問 46-1】 年次有給休暇の取得促進のために現在実施している取組み  
(属性別、複数回答)

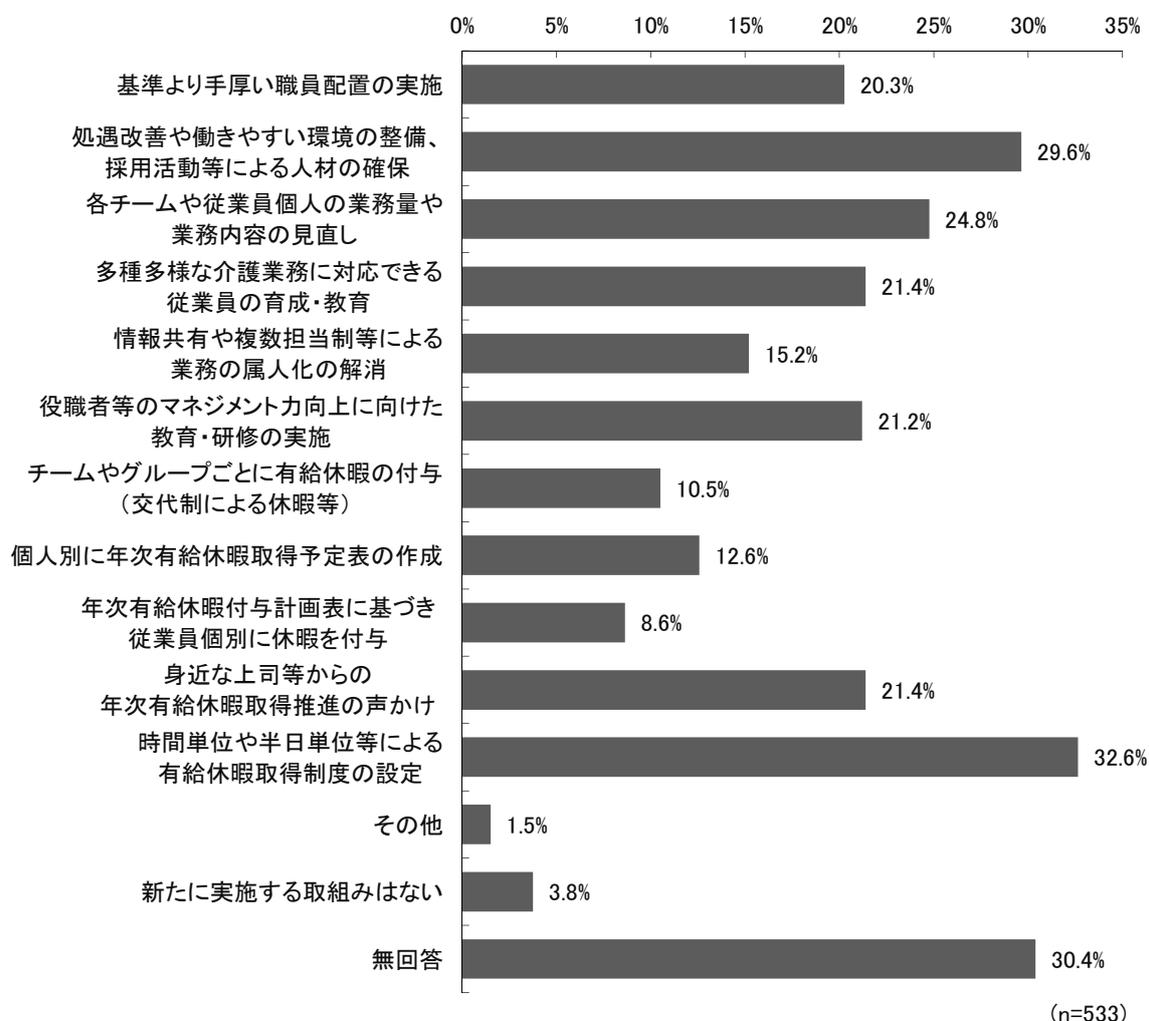
		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	(交代制による休暇等)	個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	従業員個別に休暇を付与	身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	その他	特に実施している取組みはない	無回答
全体		533	25.5%	37.5%	27.4%	25.9%	16.5%	22.5%	9.0%	12.2%	7.7%	24.0%	42.8%	1.7%	3.8%	22.0%
サービス種別	訪問介護	156	14.7%	26.3%	19.9%	17.3%	16.7%	15.4%	7.1%	12.8%	7.7%	19.2%	27.6%	1.9%	6.4%	35.3%
	通所介護	173	26.6%	33.5%	28.9%	29.5%	16.2%	23.7%	9.8%	8.7%	8.1%	22.0%	43.9%	1.7%	4.6%	19.1%
	介護老人保健施設	92	31.5%	48.9%	31.5%	26.1%	17.4%	28.3%	9.8%	16.3%	3.3%	28.3%	45.7%	1.1%	1.1%	18.5%
	介護老人福祉施設	112	33.9%	50.0%	32.1%	32.1%	16.1%	25.9%	9.8%	13.4%	10.7%	30.4%	59.8%	1.8%	0.9%	10.7%
法人種別	営利法人	163	20.9%	31.9%	25.2%	25.2%	17.8%	20.9%	8.6%	10.4%	7.4%	21.5%	29.4%	1.8%	5.5%	27.0%
	社会福祉協議会	23	4.3%	17.4%	21.7%	21.7%	17.4%	13.0%	13.0%	8.7%	4.3%	26.1%	56.5%	0.0%	13.0%	17.4%
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	31.7%	45.0%	30.7%	29.6%	18.0%	26.5%	9.0%	13.8%	10.1%	28.6%	53.4%	1.6%	2.6%	13.8%
	医療法人	88	34.1%	45.5%	30.7%	26.1%	13.6%	22.7%	8.0%	11.4%	3.4%	21.6%	37.5%	2.3%	1.1%	22.7%
	NPO法人	10	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%
	社団法人・財団法人	5	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	協同組合	15	20.0%	26.7%	20.0%	26.7%	13.3%	26.7%	6.7%	20.0%	13.3%	26.7%	46.7%	6.7%	0.0%	33.3%
	地方自治体	4	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	12	8.3%	25.0%	25.0%	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	25.0%	8.3%	33.3%	41.7%	0.0%	0.0%	33.3%	
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	26.8%	32.9%	31.7%	29.3%	13.4%	13.4%	11.0%	9.8%	6.1%	22.0%	29.3%	1.2%	2.4%	26.8%
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	26.4%	38.8%	27.5%	25.5%	17.4%	23.2%	7.2%	11.3%	7.8%	25.8%	45.2%	2.3%	3.8%	21.2%
	町村	67	14.9%	31.3%	20.9%	23.9%	13.4%	26.9%	13.4%	14.9%	6.0%	19.4%	49.3%	0.0%	7.5%	20.9%
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	12.3%	31.6%	24.6%	21.1%	15.8%	17.5%	12.3%	17.5%	7.0%	15.8%	42.1%	1.8%	5.3%	28.1%
	不足	129	14.0%	35.7%	25.6%	21.7%	14.7%	22.5%	5.4%	7.8%	7.8%	22.5%	35.7%	0.8%	3.9%	23.3%
	やや不足	196	25.5%	37.2%	27.0%	26.5%	15.3%	20.9%	9.2%	15.3%	6.1%	25.5%	46.9%	2.6%	2.0%	21.9%
	適当	138	38.4%	39.1%	29.0%	30.4%	18.1%	24.6%	10.9%	9.4%	9.4%	23.9%	41.3%	1.4%	5.8%	18.8%
	過剰	6	100.0%	100.0%	50.0%	33.3%	66.7%	83.3%	16.7%	33.3%	33.3%	83.3%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%
収支の状況別	黒字	136	29.4%	41.2%	30.9%	30.1%	18.4%	28.7%	8.8%	11.0%	7.4%	24.3%	47.1%	0.7%	2.2%	16.2%
	収支均衡	212	25.9%	39.6%	26.9%	24.5%	16.0%	19.8%	8.5%	11.8%	8.0%	25.5%	42.5%	2.4%	3.8%	23.1%
	赤字	160	23.1%	32.5%	24.4%	22.5%	15.0%	20.0%	8.8%	13.8%	6.9%	22.5%	38.8%	1.3%	5.0%	24.4%
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	27.8%	42.3%	29.7%	27.0%	19.4%	25.8%	10.0%	14.1%	8.1%	25.6%	46.7%	1.4%	3.3%	18.2%
	知らない	104	16.3%	20.2%	20.2%	23.1%	6.7%	9.6%	5.8%	5.8%	6.7%	17.3%	29.8%	1.9%	4.8%	34.6%

次に、年次有給休暇の取得促進のために今後新たに実施する予定がある取組みについてみると、全体では、「時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定」が 32.6%と最も多かった。その他の項目としては、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」(29.6%)、「各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し」(24.8%)等が多くみられた。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育」や「情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消」等で他のサービスよりも回答割合が高かった。

従業員の過不足状況別にみると、従業員が「適当」と回答した事業所は「大いに不足」や「不足」と回答した事業所に比べて、「基準より手厚い職員配置の実施」や「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」等の項目で回答割合が高くなっていった。

図表 86 【問 46-1】年次有給休暇の取得促進のために今後新たに実施する予定がある取組み  
(全体、複数回答)



図表 87 【問 46-1】年次有給休暇の取得促進のために今後新たに実施する予定がある取組み

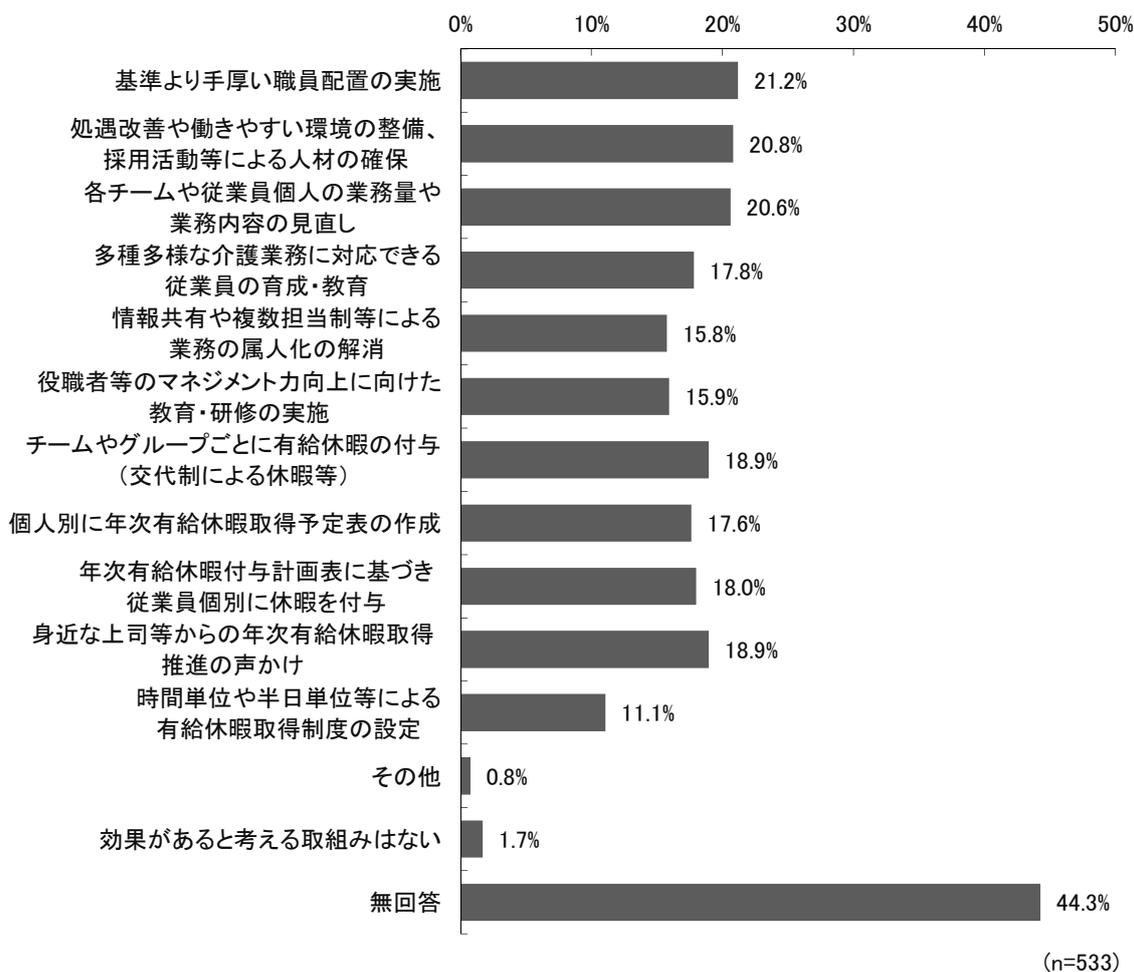
(属性別、複数回答)

		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	従業員の育成・教育	多種多様な介護業務に対応できる	業務共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）	個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	従業員個別に休暇を付与	年次有給休暇付与計画表に基づき	声かけ	身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の	有給休暇取得制度の設定	時間単位や半日単位等による	その他	新たに実施する取組みはない	無回答
全体		533	20.3%	29.6%	24.8%	21.4%	15.2%	21.2%	10.5%	12.6%	8.6%	21.4%	32.6%	1.5%	3.8%	30.4%					
サービス種別	訪問介護	156	12.2%	19.9%	17.9%	13.5%	10.9%	12.8%	9.6%	13.5%	6.4%	16.0%	20.5%	1.3%	5.8%	40.4%					
	通所介護	173	22.5%	26.6%	24.3%	23.7%	17.9%	22.0%	10.4%	7.5%	9.8%	18.5%	34.7%	2.3%	5.2%	26.0%					
	介護老人保健施設	92	23.9%	42.4%	29.3%	21.7%	10.9%	26.1%	8.7%	14.1%	5.4%	27.2%	37.0%	1.1%	1.1%	27.2%					
	介護老人福祉施設	112	25.0%	37.5%	31.3%	28.6%	20.5%	27.7%	13.4%	17.9%	12.5%	28.6%	42.9%	0.9%	0.9%	25.9%					
法人種別	営利法人	163	17.8%	23.3%	22.1%	19.6%	16.0%	16.6%	8.6%	8.6%	6.7%	16.6%	22.7%	1.8%	4.3%	33.7%					
	社会福祉協議会	23	8.7%	21.7%	17.4%	21.7%	21.7%	13.0%	13.0%	4.3%	4.3%	21.7%	43.5%	0.0%	13.0%	21.7%					
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	23.8%	36.5%	30.7%	25.4%	19.6%	27.0%	12.2%	16.4%	12.2%	25.9%	40.7%	1.1%	3.7%	25.4%					
	医療法人	88	23.9%	37.5%	26.1%	19.3%	8.0%	23.9%	8.0%	10.2%	4.5%	23.9%	30.7%	2.3%	1.1%	29.5%					
	NPO法人	10	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%					
	社団法人・財団法人	5	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%					
	協同組合	15	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	40.0%	6.7%	0.0%	46.7%					
	地方自治体	4	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%					
その他	12	25.0%	16.7%	33.3%	25.0%	16.7%	16.7%	25.0%	41.7%	16.7%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%	33.3%						
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	19.5%	29.3%	34.1%	26.8%	15.9%	14.6%	13.4%	9.8%	7.3%	20.7%	25.6%	2.4%	4.9%	29.3%					
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	21.2%	30.1%	24.3%	20.3%	14.8%	22.0%	9.9%	13.3%	9.0%	22.6%	35.4%	1.7%	3.5%	29.6%					
	町村	67	13.4%	23.9%	17.9%	17.9%	11.9%	20.9%	11.9%	9.0%	9.0%	16.4%	28.4%	0.0%	6.0%	35.8%					
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	12.3%	22.8%	15.8%	14.0%	12.3%	12.3%	10.5%	14.0%	8.8%	12.3%	35.1%	3.5%	5.3%	35.1%					
	不足	129	10.9%	27.1%	24.0%	17.8%	13.2%	22.5%	8.5%	10.1%	5.4%	20.9%	24.0%	0.8%	4.7%	33.3%					
	やや不足	196	21.4%	30.6%	26.5%	24.0%	16.8%	20.9%	10.7%	14.8%	8.7%	22.4%	36.7%	1.5%	2.6%	28.6%					
	適当	138	28.3%	31.2%	26.1%	23.9%	15.2%	23.2%	11.6%	11.6%	11.6%	22.5%	31.9%	1.4%	4.3%	29.0%					
	過剰	6	66.7%	66.7%	16.7%	16.7%	33.3%	50.0%	33.3%	16.7%	16.7%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%					
収支の状況別	黒字	136	21.3%	30.9%	30.1%	25.0%	16.9%	27.2%	9.6%	11.0%	7.4%	21.3%	38.2%	0.7%	1.5%	24.3%					
	収支均衡	212	20.8%	32.1%	22.6%	19.8%	14.2%	18.9%	9.9%	11.8%	8.5%	21.7%	30.7%	1.9%	3.8%	34.0%					
	赤字	160	19.4%	25.6%	23.1%	19.4%	14.4%	19.4%	11.3%	15.0%	9.4%	20.6%	28.1%	1.3%	5.6%	30.0%					
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	22.2%	32.8%	27.0%	22.5%	17.5%	23.9%	11.5%	14.1%	9.6%	23.4%	35.2%	1.2%	3.6%	26.6%					
	知らない	104	12.5%	19.2%	16.3%	17.3%	6.7%	9.6%	7.7%	6.7%	5.8%	12.5%	23.1%	1.9%	3.8%	44.2%					

年次有給休暇の取得促進のために効果があると考える取組みについてみると、全体では、「基準より手厚い職員配置の実施」(21.2%)や、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」(20.8%)、「各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し」(20.6%)が比較的多くみられた<sup>24</sup>。

収支の状況別にみると、「黒字」の事業所において、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」や「各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し」等の項目の回答割合が「赤字」の事業所よりも高かった。

図表 88 【問 46-1】年次有給休暇の取得促進のために効果があると考える取組み（全体、複数回答）



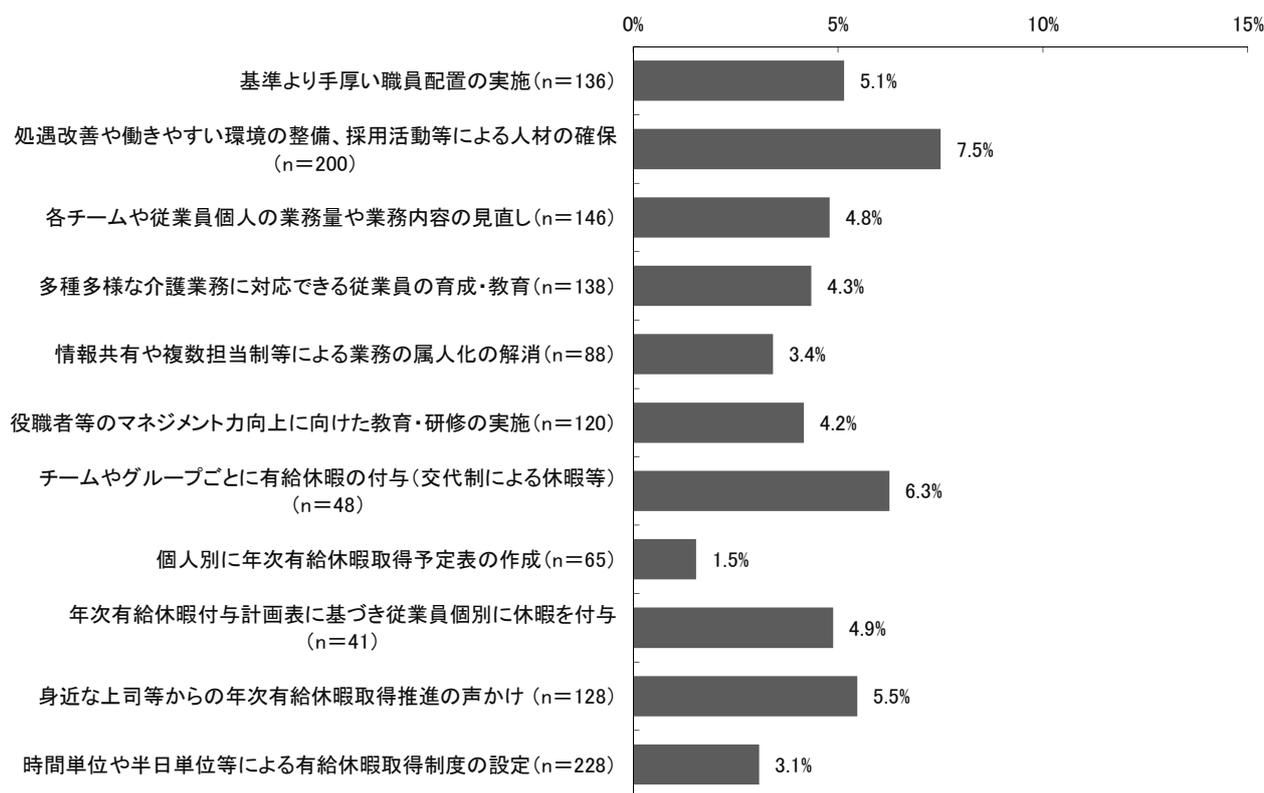
<sup>24</sup> なお、本設問では「無回答」が全体で 44.3%と非常に高かった。これは、各取組みが年次有給休暇の取得促進に効果があるか否かを判断することが難しかったためと推察される。

図表 89 【問 46-1】年次有給休暇の取得促進のために効果があると考える取組み（属性別、複数回答）

		n	基準より手厚い職員配置の実施	処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	従業員の育成・教育	多種多様な介護業務に対応できる	情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）	個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	その他	効果があると考える取組みはない	無回答
全体		533	21.2%	20.8%	20.6%	17.8%	15.8%	15.9%	18.9%	17.6%	18.0%	18.9%	11.1%	0.8%	1.7%	44.3%	
サービス種別	訪問介護	156	16.7%	17.9%	17.9%	13.5%	12.2%	12.2%	12.2%	12.2%	11.5%	16.0%	12.2%	0.6%	1.9%	53.2%	
	通所介護	173	22.5%	24.3%	16.2%	17.9%	13.9%	14.5%	15.6%	17.9%	16.8%	16.2%	11.6%	0.6%	2.9%	41.6%	
	介護老人保健施設	92	19.6%	13.0%	28.3%	22.8%	19.6%	19.6%	25.0%	19.6%	22.8%	19.6%	5.4%	0.0%	1.1%	41.3%	
	介護老人福祉施設	112	26.8%	25.9%	25.0%	19.6%	20.5%	20.5%	28.6%	23.2%	25.0%	26.8%	13.4%	1.8%	0.0%	38.4%	
法人種別	営利法人	163	21.5%	22.1%	19.0%	19.0%	17.2%	15.3%	18.4%	14.7%	16.6%	16.6%	14.1%	1.2%	2.5%	44.2%	
	社会福祉協議会	23	17.4%	13.0%	4.3%	8.7%	4.3%	8.7%	4.3%	13.0%	8.7%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	60.9%	
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	22.2%	21.2%	22.2%	18.0%	14.8%	17.5%	22.2%	20.1%	20.1%	21.7%	10.6%	1.1%	1.6%	40.7%	
	医療法人	88	18.2%	11.4%	19.3%	18.2%	13.6%	13.6%	18.2%	20.5%	21.6%	15.9%	6.8%	0.0%	1.1%	51.1%	
	NPO法人	10	10.0%	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	20.0%	0.0%	20.0%	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	
	社団法人・財団法人	5	20.0%	40.0%	80.0%	40.0%	60.0%	40.0%	40.0%	60.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	
	協同組合	15	20.0%	33.3%	26.7%	6.7%	20.0%	13.3%	20.0%	13.3%	13.3%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	
	地方自治体	4	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
その他	12	25.0%	41.7%	33.3%	41.7%	25.0%	25.0%	25.0%	16.7%	25.0%	41.7%	33.3%	0.0%	0.0%	25.0%		
所在地別	政令指定都市、東京23区	82	13.4%	13.4%	11.0%	15.9%	19.5%	18.3%	15.9%	13.4%	14.6%	18.3%	12.2%	2.4%	1.2%	48.8%	
	政令指定都市、東京23区以外の市	345	21.4%	22.0%	23.2%	18.6%	15.7%	15.7%	19.1%	17.1%	19.1%	19.1%	11.6%	0.6%	2.0%	43.2%	
	町村	67	23.9%	23.9%	19.4%	17.9%	14.9%	13.4%	20.9%	22.4%	14.9%	14.9%	7.5%	0.0%	1.5%	41.8%	
従業員の過不足状況別	大いに不足	57	29.8%	31.6%	28.1%	22.8%	17.5%	26.3%	21.1%	15.8%	15.8%	24.6%	15.8%	0.0%	3.5%	43.9%	
	不足	129	23.3%	22.5%	20.2%	17.1%	14.7%	13.2%	19.4%	18.6%	14.7%	20.2%	8.5%	0.8%	0.8%	48.1%	
	やや不足	196	25.5%	21.9%	22.4%	20.9%	17.3%	17.9%	19.4%	15.8%	20.4%	17.9%	9.7%	1.0%	1.0%	39.3%	
	適当	138	9.4%	13.0%	15.9%	11.6%	13.0%	11.6%	15.9%	18.1%	17.4%	15.9%	12.3%	0.7%	2.9%	46.4%	
	過剰	6	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	
収支の状況別	黒字	136	19.1%	23.5%	25.0%	22.1%	18.4%	16.2%	18.4%	22.8%	21.3%	19.1%	8.8%	0.7%	0.7%	41.9%	
	収支均衡	212	22.2%	20.8%	19.8%	18.4%	16.0%	19.3%	23.6%	18.9%	21.7%	23.1%	15.1%	1.4%	2.8%	39.6%	
	赤字	160	21.9%	18.8%	18.1%	13.8%	13.8%	11.3%	13.8%	11.3%	10.0%	14.4%	8.1%	0.0%	1.3%	50.6%	
有給休暇取得義務の認識の有無別	知っている	418	22.5%	21.1%	22.2%	19.9%	16.7%	16.7%	20.8%	19.1%	19.6%	20.3%	11.5%	0.5%	1.4%	40.9%	
	知らない	104	18.3%	21.2%	15.4%	10.6%	12.5%	14.4%	12.5%	13.5%	11.5%	14.4%	10.6%	1.9%	2.9%	54.8%	

なお、年次有給休暇の取得促進に向けた取組みについて、現在実施している取組みと、年次有給休暇の取得促進のために効果があると考える取組みとの関係を見ると、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」では、当該取組みを実施している事業所のうち、7.5%の事業所が年次有給休暇の取得促進に効果があると考えたと回答していた<sup>25</sup>。

図表 90 【問 46-1】現在実施していると回答した事業所の取組みのうち、年次有給休暇の取得促進のために効果があると考える取組みの割合（全体）



<sup>25</sup> 例えば、「基準より手厚い職員配置の実施」については、「現在実施している」と回答した事業所が 136 件であった。その 136 件を分母にした上で、当該取組み（「基準より手厚い職員配置の実施」）が年次有給休暇の取得促進に効果があると考えたと回答した件数を分子として割合を算出している。（他の項目も同様に算出）

9) 年次有給休暇の取得促進のために、特に工夫している点や独自の取組み<sup>26</sup>

年次有給休暇の取得促進のために、特に工夫している点や独自の取組み（回答事業所：32 事業所）について、自由記述形式でたずねたところ、図表 91 のような回答がみられた。

図表 91 【問 46-2】年次有給休暇の取得促進のために、特に工夫している点や独自の取組み  
（自由回答）

【訪問介護】

社長による声かけや、取得を業務命令としている。
半日単位の休暇の要望に対応し、シフトの調整をこまめに行っている。
職場にて常にスケジュールを確認し合い、有給取得の声かけや、交代制等により休暇をなるべく取るようにしている。
年別に均等に毎月同数の有給休暇を各自振り分けして、消化している。各スタッフの予定目標月に合わせながら行っている。
特定の従業員しか対応できないということがないように心がけている。
休暇の申請はすべて受理している。

【通所介護】

勤務した日に人員の余裕があった時に、職員に声かけして、途中で時間休を取得してもらい、帰って頂く。
1年間を通して、有給休暇の予定表を作成、声かけを行っている。
有給休暇取得日数が少ない従業員には有給申請の希望を確認し、取得を促している。
個人の休暇簿に目標取得率や、何日取得すれば目標に達するか記載している。
特定の職種において有給休暇が取得できていないため、採用を進めている。
小さい子供がいるスタッフが多いため、急な休みに有給休暇が使用できるような取組みを実施している。
有期契約労働者は主に家族（子ども）の体調不良で休まざるをえない場合が多い。それに対しては、全く仕方がないことだし、「お互い様」という考え方で、皆、快諾してもらっている。無期契約労働者も他スタッフの人員配置を確認しながら、なるべく毎月1日は、有給休暇を取るようしている。スタッフ間で、全体を思いやる気持ちを持つことが何よりも大切なことだと思う。
求人を出し、職員不足の解消ができるよう、職員の確保に努めている。
誕生日等の際に特別休暇、リフレッシュ休暇を設けている。
新人や送迎ドライバー、清掃員等にも有給休暇の存在を伝えている。
社員旅行等の積極的参加促進による取得を行っている。
従業員の有給取得の意識が低い、すなわち、取り難い雰囲気があったので、個人別年次有給休暇日数を提示し取得してもらうようにしている。
年に1度は7連休（有給休暇も使用）を取得することを事業計画に盛り込んで実行している。
職員間でなるべく休暇が重ならないように話し合っている。

<sup>26</sup> 回答については、回答内容の趣旨を変えない範囲内で誤字脱字等の修正を行った上で、掲載している。

### 【介護老人保健施設】

年次有給休暇以外に特別休暇を年間7日間設定して強制的に取得させるようにしている。
役責者へ有給取得の声かけを定期的に行っている。有給取得日数、取得率を部署ごと、職員ごとに数値化した表を渡している。4連休制度を実施している。
原則、交代勤務表作成時に、事前に各人の予定（平日の休暇他）を聞き入れ、勤務表を作成している。
勤務予定表作成時に、取得希望日以外に1日は有給休暇を付与している。
勤怠管理システムの導入を行っている。

### 【介護老人福祉施設】

半日単位の有給休暇はすでに実施している
上司や管理職も積極的に有給休暇を取得する。
人材を増員することにより、有給休暇を取得させるようにしている。
一部のセクションだが、計画的に5連休を1年に1回取得できるリフレッシュ休日を設定している。
当日欠勤の場合でも事後で有給休暇を使えるようにし、賃金が下がることがないように工夫している。
声かけによる取得を促進している。
リフレッシュ休暇制度（有給休暇5日＋公休2日）により有給休暇の取得促進を図っている。

なお、独自の取組み等を実施している背景や取組みの成果等について、複数の事業所へ電話によるヒアリング調査を実施した。以下に、ヒアリング結果の一部を掲載する。

**○人員に余裕がある時間を見計らい、声かけによる時間単位での年次有給休暇の活用**

**【サービス種別：通所介護、立地：23区、従業者数：6人以上20人未満】**

東京都に立地するある通所介護事業所では、時間単位での年次有給休暇取得制度を導入している。その制度を有効活用するために、従業員の申出による取得の他に、1日のうちに業務に対する人員に余裕が出てきた場合において、管理者等が判断したうえで、一部の介護職に対して、時間休取得の声かけを積極的に実施している。人員に余裕が出る日はさほど多くないものの、従業員からは（上司等の声かけにより）気軽に有給休暇を取得することができると高評価であり、従業員の離職防止につながっているとのことであった。

**○有給休暇取得日数等を数値化した表の作成等により平均有給休暇取得率は向上**

**【サービス種別：介護老人保健施設、立地：政令指定都市、23区以外の市、従業者数：50人以上100人未満】**

茨城県に立地するある介護老人保健施設では、従来、従業員の間で有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いほか、有給休暇そのものを取得しづらい雰囲気が蔓延していたため、有給休暇取得率は低水準が続いていた。

しかし、職員のワークライフバランスの確保等を重視した同事業所では、上記の課題を解消するために、様々な有給休暇の取得促進策を2017年度から開始した。主な取組みとしては、管理職を中心に有給休暇の取得推進の声かけや、各部署、各職員に有給休暇取得日数、取得率を数値化した表を渡すといった「見える化」を行った。また、従業員が長期休暇を取得できるように、希望者に対して、年に1回4日連続で休暇を取得できる4連休制度を設定した。

こうした取組みについて、一部の従業員からは、取得後以降の勤務日における長時間労働の発生が生じる懸念から反発があったものの、長時間労働の是正のために様々な業務効率化も併せて実施した結果、1年間の1人当たりの平均有給休暇取得率は50%を超えるまでに上昇した。

## (7) その他の特徴的なクロス集計について

本節においては、前述のクロス表以外に主任・リーダークラスの特徴的な結果について掲載する。

### 1) 1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間と長時間労働を是正するための取組みに関する項目との関係性について

主任・リーダークラスで1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間と、無期契約労働者の長時間労働が発生する理由との関係についてみると、多くの項目で残業時間が最も長い人の残業時間が20時間超の回答割合が最も高く、10時間以下の回答割合が最も低かった<sup>27</sup>。とりわけ、「従業員が不足しているから」や「作成しなければいけない書類が多いから」、「利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから」、「仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから」については、両者で20ポイント以上の差がみられた。

また、「有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する必要が生じるから」については、10時間以下では5.2%に対し、20時間超では、18.0%と、残業時間が最も長い人の残業時間が長時間になるほど、有給休暇取得と残業時間がトレードオフになると考える事業所が多い傾向がみられた。

図表 92 「1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間」(主任・リーダークラス)と「無期契約労働者の長時間労働が発生する理由」との関係  
(全体)

項目	10時間以下 (n=249)	10時間超 20時間以下 (n=118)	20時間超 (n=139)	全体 (n=533)
従業員が不足しているから	21.3%	50.8%	59.0%	38.3%
1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁閑の差が大きいから	7.6%	12.7%	17.3%	11.3%
従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから	30.1%	51.7%	49.6%	39.6%
部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから (業務の平準化が進んでいないから)	6.0%	12.7%	22.3%	11.4%
業務を遂行するために時間をかけすぎる従業員がいるから	5.6%	11.9%	16.5%	9.6%
業務を遂行するためのスキルや能力が不足している 従業員がいるから	10.0%	21.2%	25.9%	16.3%
特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	3.6%	15.3%	16.5%	9.6%
作成しなければいけない書類が多いから	22.9%	42.4%	59.7%	37.5%
利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから	17.3%	26.3%	38.1%	25.0%
「待機時間」(アイドルタイム)が多く、本来行うべき業務を 所定の勤務時間内にできないから	1.6%	2.5%	5.8%	2.8%
利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に 時間をとられるから	2.4%	5.9%	12.2%	6.0%
仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない 仕事があるから	7.2%	15.3%	33.8%	15.9%
仕事の進め方に無駄があるから(急な方針変更や曖昧な指示、 プロセスの多い決裁手続き等)	1.6%	9.3%	9.4%	5.4%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	2.0%	3.4%	5.0%	3.0%
定時(あるいは定時後の早い時間)に 退勤しにくい雰囲気があるから	0.8%	3.4%	2.9%	1.9%
(従業員が)長時間労働を積極的に削減しようとする意識が 低いから	3.6%	4.2%	12.2%	5.8%
有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を 補完する必要が生じるから	5.2%	13.6%	18.0%	10.5%
その他	4.4%	1.7%	0.7%	2.8%
自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない	39.0%	16.9%	7.2%	24.4%
無回答	11.6%	3.4%	2.2%	8.4%

<sup>27</sup> 【問 31】「1か月あたりの残業時間が最も長い人の残業時間」(主任・リーダークラス)について、「20時間超 30時間以下」から「60時間超」までのいずれかを回答した事業所を「20時間超」にまとめている。(以下同様)

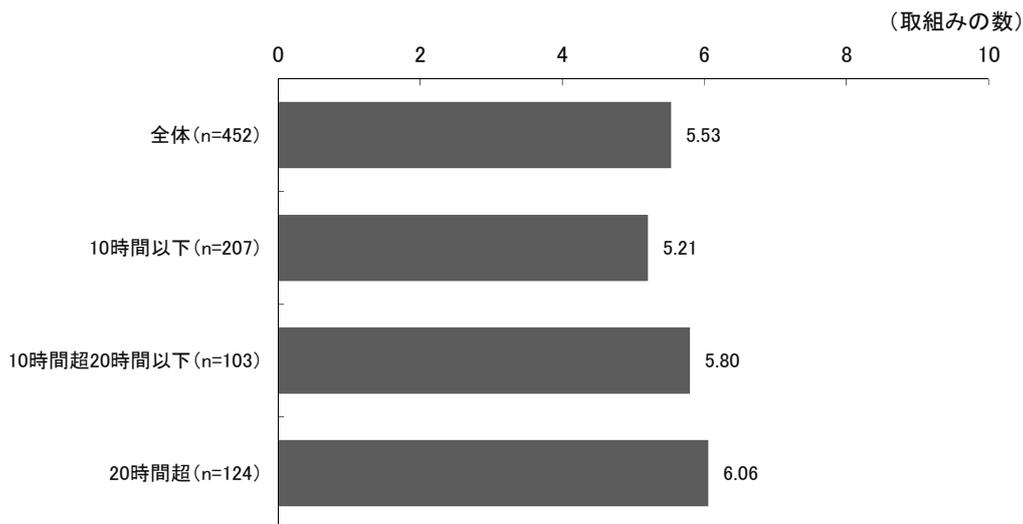
主任・リーダークラスで1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間と、長時間労働を是正するために現在実施している取組みとの関係についてみると、多くの項目で最も長い人の残業時間が20時間超の回答割合が最も高く、10時間以下の回答割合が最も低かった。

図表 93 「1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間」(主任・リーダークラス)と「長時間労働を是正するために現在実施している取組み」との関係  
(全体)

項目	10時間以下 (n=249)	10時間超 20時間以下 (n=118)	20時間超 (n=139)	全体 (n=533)
基準より手厚い職員配置の実施	25.3%	25.4%	35.3%	27.0%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	38.2%	45.8%	56.1%	43.9%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	30.5%	27.1%	36.0%	30.8%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	27.7%	32.2%	31.7%	28.9%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	22.5%	32.2%	33.8%	27.2%
各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	21.3%	31.4%	36.0%	27.2%
ICT活用による直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	8.0%	14.4%	20.1%	12.2%
介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	3.2%	5.9%	7.2%	4.7%
利用者や連携先との関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	22.5%	18.6%	21.6%	20.8%
事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	26.1%	26.3%	25.2%	25.5%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	15.7%	16.9%	16.5%	15.8%
法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	6.0%	12.7%	15.8%	10.3%
記録や資料の保管における整理・整頓	34.9%	39.0%	29.5%	34.1%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的実施	13.3%	16.9%	17.3%	14.6%
時間効率を意識させる仕組みの導入(従業員向け研修等)	16.1%	17.8%	15.8%	15.9%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	38.2%	47.5%	35.3%	38.6%
身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	39.8%	42.4%	50.4%	43.0%
残業の事前承認	43.8%	53.4%	56.8%	48.4%
その他	0.4%	0.8%	0.0%	0.4%
特に実施している取組みはない	6.8%	2.5%	0.7%	4.3%
無回答	16.9%	12.7%	10.8%	15.2%

主任・リーダークラスで1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間と、長時間労働を是正するために現在実施している取組みの数<sup>28</sup>との関係についてみると、最も長い人の残業時間が20時間超の事業所では取組みの数が平均6.06、10時間以下では平均5.21と、20時間超の事業所の方が10時間以下よりも取組み数が多かった。

図表 94 「1か月当たりの残業時間が最も長い人の残業時間」（主任・リーダークラス）と「長時間労働を是正するために現在実施している取組み」の数との関係（全体）

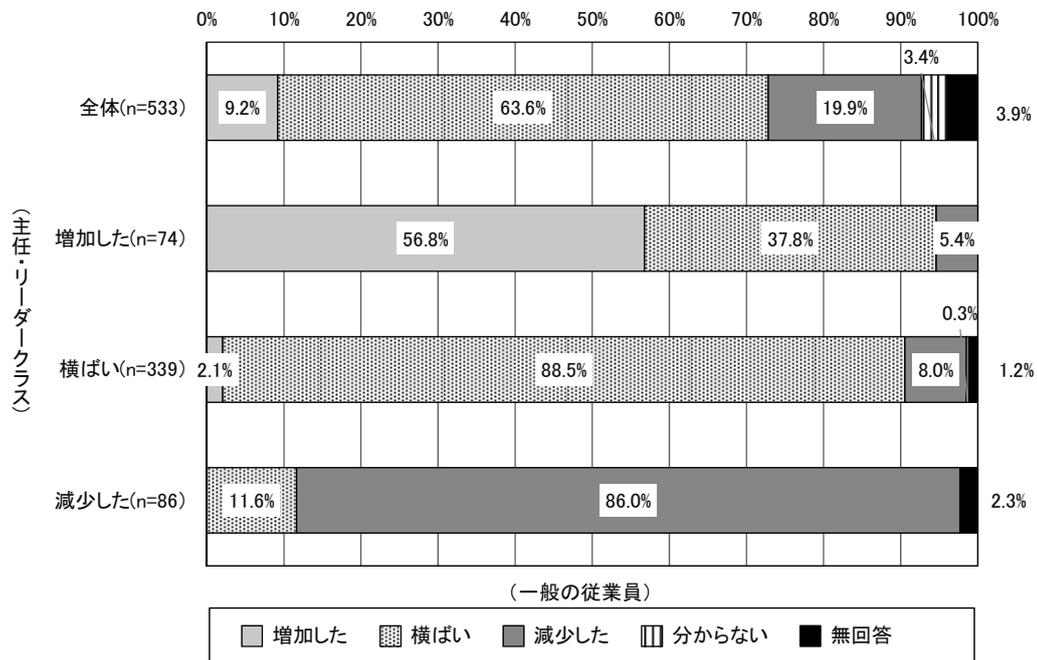


<sup>28</sup> 【問 37-1】長時間労働を是正するために現在実施している取組みについて、「実施している」と回答した数をカウントしている。最小値は0、最大値は19である。

2) 直近1年間での無期契約労働者（主任・リーダークラス）1人当たりの残業時間の動向と長時間労働の是正に関する項目との関係性について

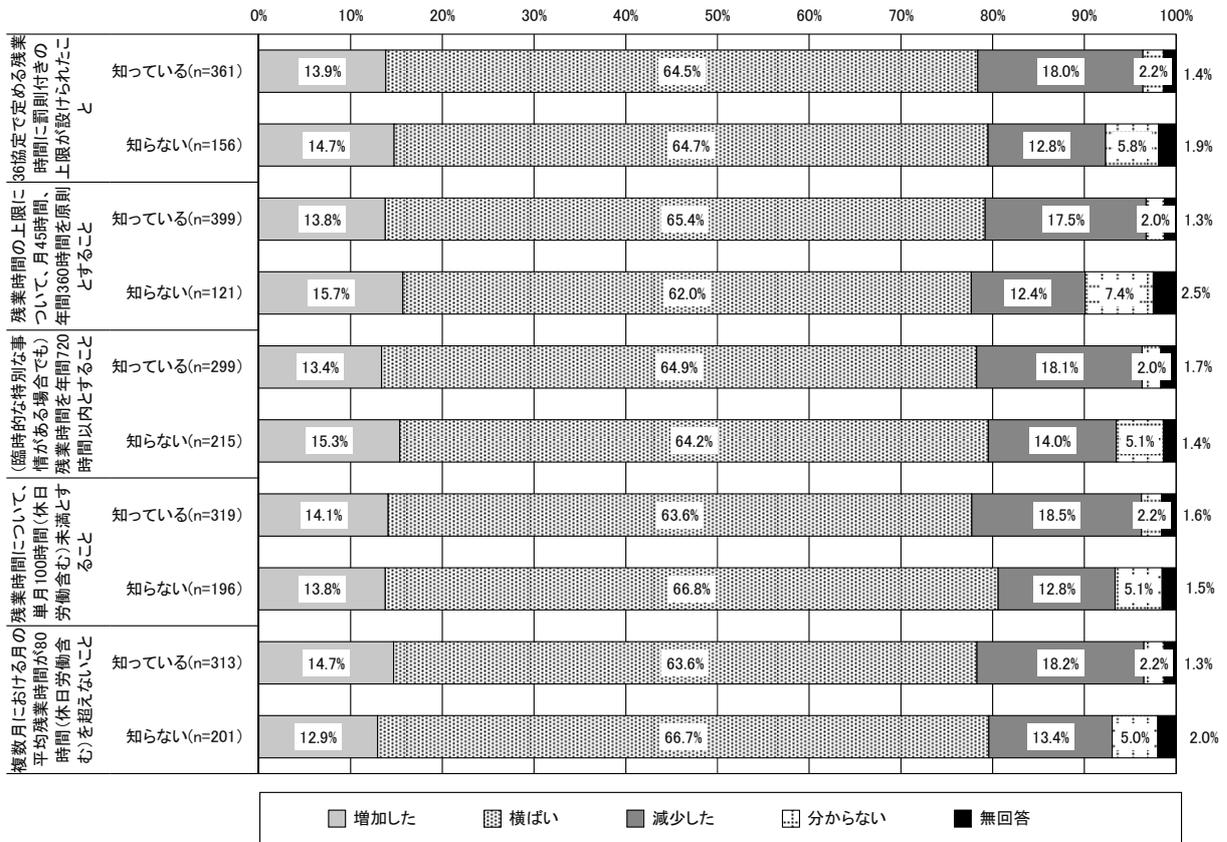
直近1年間での主任・リーダークラスの無期契約労働者1人当たりの残業時間の動向と、一般の従業員の1人当たりの残業時間の動向との関係についてみると、主任・リーダークラスの1人当たりの残業時間の動向で「増加した」と回答した事業所のうち、一般の従業員の1人当たりの残業時間の動向で「増加した」と回答した割合は56.8%であったのに対し、「横ばい」と回答した割合は37.8%であった。

図表 95 「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」（主任・リーダークラス）と「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」（一般の従業員）との関係（全体）



「働き方改革関連法」に制定されている上限規制に関する各項目の認知状況と、直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの残業時間の動向との関係についてみると、各項目について、知っていると回答した事業所では、知らないと回答した事業所よりも「減少した」と回答した割合がいずれも高かった。

図表 96 「『働き方改革関連法』に制定されている上限規制に関する各項目の認知状況」と「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」(主任・リーダークラス)との関係  
(全体、認知の有無別)



直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの残業時間の動向と、無期契約労働者の長時間労働が発生する理由との関係についてみると、多くの項目で「増加した」の回答割合が「減少した」との回答割合よりも高かった。とりわけ、「従業員が不足しているから」や「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」、「作成しなければいけない書類が多いから」、「利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから」、「仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから」、「有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する必要が生じるから」については、両方で20ポイント以上の差がみられた。

図表 97 「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」(主任・リーダークラス)と「無期契約労働者の長時間労働が発生する理由」との関係  
(全体)

項目	増加した (n=74)	横ばい (n=339)	減少した (n=86)	全体 (n=533)
従業員が不足しているから	73.0%	33.0%	33.7%	38.3%
1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁閑の差が大きいから	16.2%	10.0%	11.6%	11.3%
従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから	62.2%	35.7%	41.9%	39.6%
部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから (業務の平準化が進んでいないから)	21.6%	10.0%	12.8%	11.4%
業務を遂行するために時間をかけすぎる従業員がいるから	13.5%	8.3%	15.1%	9.6%
業務を遂行するためのスキルや能力が不足している 従業員がいるから	31.1%	14.2%	17.4%	16.3%
特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	14.9%	8.6%	12.8%	9.6%
作成しなければいけない書類が多いから	59.5%	35.7%	30.2%	37.5%
利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから	43.2%	22.4%	22.1%	25.0%
「待機時間」(アイドルタイム)が多く、本来行うべき業務を 所定の勤務時間内にできないから	8.1%	2.4%	1.2%	2.8%
利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に 時間をとられるから	16.2%	3.2%	9.3%	6.0%
仕事の性質や利用者の都合上、 所定時間外でないとできない仕事があるから	33.8%	14.5%	10.5%	15.9%
仕事の進め方に無駄があるから(急な方針変更や曖昧な指示、 プロセスの多い決裁手続き等)	14.9%	4.7%	2.3%	5.4%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	5.4%	2.7%	3.5%	3.0%
定時(あるいは定時後の早い時間)に退勤しにくい 雰囲気があるから	5.4%	1.5%	1.2%	1.9%
(従業員が)長時間労働を積極的に削減しようとする 意識が低いから	14.9%	5.0%	3.5%	5.8%
有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や 勤務時間を補完する必要が生じるから	29.7%	7.1%	9.3%	10.5%
その他	0.0%	3.5%	2.3%	2.8%
自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない	5.4%	29.2%	24.4%	24.4%
無回答	1.4%	8.0%	5.8%	8.4%

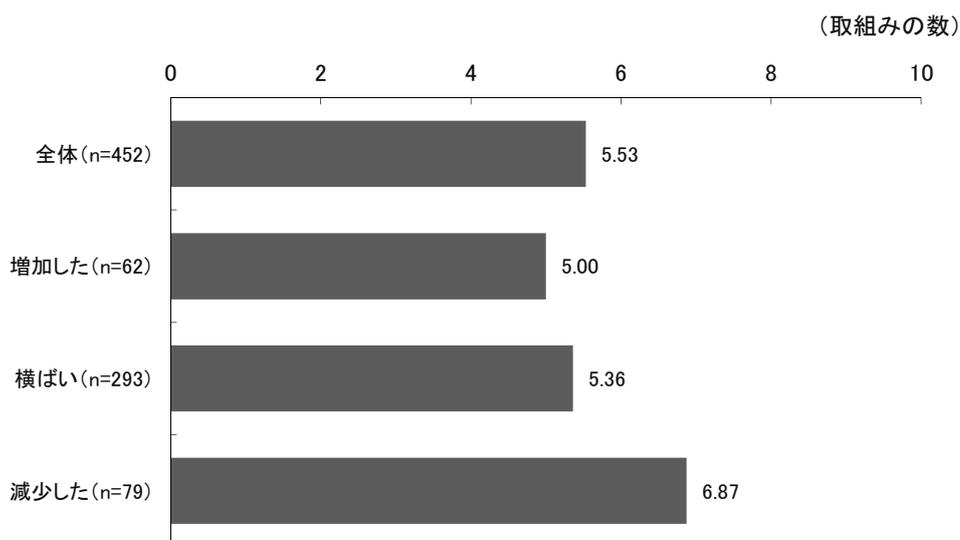
直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの残業時間の動向と、長時間労働を是正するために現在実施している取組みとの関係についてみると、多くの項目で「減少した」の回答割合が高かった。とりわけ、「役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施」や「各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し」、「身近な上司等からの残業時間是正の声かけ」については、「減少した」と回答した事業所の回答割合と「増加した」と回答した事業所との回答割合で20ポイント以上の差がみられた。

図表 98 「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」(主任・リーダークラス)と「長時間労働を是正するために現在実施している取組み」との関係  
(全体)

項目	増加した (n=74)	横ばい (n=339)	減少した (n=86)	全体 (n=533)
基準より手厚い職員配置の実施	29.7%	28.0%	29.1%	27.0%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	48.6%	43.1%	51.2%	43.9%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	28.4%	31.0%	37.2%	30.8%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	20.3%	29.8%	39.5%	28.9%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	18.9%	27.1%	40.7%	27.2%
各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	23.0%	24.5%	46.5%	27.2%
ICT活用による直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	14.9%	10.9%	18.6%	12.2%
介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	2.7%	5.3%	5.8%	4.7%
利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	20.3%	21.5%	25.6%	20.8%
事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	23.0%	25.1%	33.7%	25.5%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	9.5%	15.6%	25.6%	15.8%
法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	14.9%	7.4%	18.6%	10.3%
記録や資料の保管における整理・整頓	24.3%	35.1%	43.0%	34.1%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的実施	9.5%	13.6%	27.9%	14.6%
時間効率を意識させる仕組みの導入(従業員向け研修等)	14.9%	15.0%	23.3%	15.9%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	31.1%	39.5%	48.8%	38.6%
身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	35.1%	42.2%	59.3%	43.0%
残業の事前承認	50.0%	48.7%	57.0%	48.4%
その他	0.0%	0.0%	2.3%	0.4%
特に実施している取組みはない	1.4%	5.3%	2.3%	4.3%
無回答	16.2%	13.6%	8.1%	15.2%

直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの残業時間の動向と、長時間労働を是正するために現在実施している取組みの数<sup>29</sup>との関係についてみると、「減少した」と回答した事業所では、取組みの数が平均6.87と、「横ばい」(5.36)や「増加した」(5.00)と回答した事業所に比べると多い結果となった。

図表99 「直近1年間での1人当たりの残業時間の動向」(主任・リーダークラス)と「長時間労働を是正するために現在実施している取組み」の数との関係(全体)



<sup>29</sup> 【問 37-1】長時間労働を是正するために現在実施している取組みについて、「実施している」と回答した数をカウントしている。最小値は0、最大値は19である。

### 3) 平均有給休暇取得率の水準と年次有給休暇取得関連の項目との関係性について

直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの平均有給休暇取得率と、年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由との関係についてみると、有給休暇取得率の水準が低い事業所ほど、「従業員が不足しているから」や「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」、「特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから」、「(従業員が)年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから」等の項目で、回答割合が高くなる傾向がみられた<sup>30</sup>。

図表 100 「直近1年間での1人当たりの平均有給休暇取得率」(主任・リーダークラス)と「年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由」との関係  
(全体)

項目	60%超 (n=105)	20%超60% 以下 (n=225)	20%以下 (n=146)	全体 (n=533)
従業員が不足しているから	24.8%	44.9%	59.6%	44.8%
従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから	15.2%	32.4%	34.9%	28.1%
部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから	7.6%	17.8%	17.8%	14.8%
特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	4.8%	10.7%	13.0%	9.6%
利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから	6.7%	22.7%	18.5%	16.9%
利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから	1.9%	3.6%	6.2%	3.9%
利用者の状態変化が気になり、休暇を取得できないから	1.9%	7.1%	6.2%	5.4%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	1.0%	2.7%	2.1%	1.9%
年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから	2.9%	10.2%	16.4%	9.6%
(従業員が)年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから	12.4%	22.7%	26.7%	20.6%
残業時間に上限があるから	0.0%	1.8%	1.4%	1.1%
休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから	5.7%	9.8%	17.8%	10.5%
その他	9.5%	5.8%	7.5%	7.1%
自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない	37.1%	12.4%	2.7%	13.9%
無回答	10.5%	7.1%	1.4%	8.8%

<sup>30</sup> 【問 39】「直近1年間での無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率」(主任・リーダークラス)について、「80%超」、あるいは「60%超 80%以下」のいずれかを回答した事業所については「60%超」、「40%超 60%以下」、あるいは「20%超 40%以下」のいずれかを回答した事業所については「20%超 60%以下」にまとめている。(以下同様)

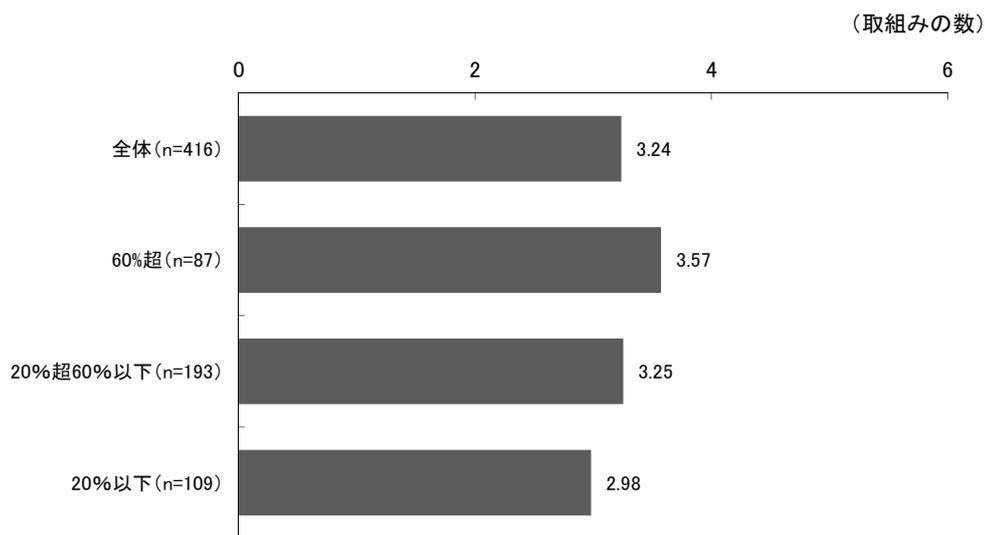
直近1年間での主任・リーダークラスの1人当たりの平均有給休暇取得率と、年次有給休暇の取得促進のために現在実施している取組みとの関係についてみると、有給休暇取得率の水準が高い事業所ほど、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」や「情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消」、「チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）」、「身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ」等の項目で、回答割合が高くなる傾向がみられた。

図表 101 「直近1年間での1人当たりの平均有給休暇取得率」（主任・リーダークラス）と「年次有給休暇の取得促進のために現在実施している取組み」との関係  
(全体)

項目	60%超 (n=105)	20%超 60%以下 (n=225)	20%以下 (n=146)	全体 (n=533)
基準より手厚い職員配置の実施	26.7%	28.9%	23.3%	25.5%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	42.9%	40.9%	35.6%	37.5%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	31.4%	25.8%	31.5%	27.4%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	27.6%	29.3%	24.7%	25.9%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	23.8%	17.8%	11.6%	16.5%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	20.0%	28.0%	20.5%	22.5%
チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）	15.2%	8.0%	6.2%	9.0%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	12.4%	15.1%	7.5%	12.2%
年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	12.4%	8.9%	2.7%	7.7%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	34.3%	25.8%	18.5%	24.0%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	44.8%	49.8%	39.7%	42.8%
その他	4.8%	0.9%	0.7%	1.7%
特に実施している取組みはない	4.8%	4.0%	2.1%	3.8%
無回答	17.1%	14.2%	25.3%	22.0%

直近 1 年間で主任・リーダークラスの 1 人当たりの平均有給休暇取得率と、年次有給休暇を取得促進するために現在実施している取組みの数<sup>31</sup>との関係についてみると、1 人当たりの平均有給休暇取得率が 60% 超の事業所では、取組みの数が平均 3.57 と、それ以外の事業所よりも数が多かった。

図表 102 「直近 1 年間で 1 人当たりの平均有給休暇取得率」(主任・リーダークラス) と「年次有給休暇を取得促進するために現在実施している取組み」の数との関係 (全体)



<sup>31</sup> 【問 46-1】年次有給休暇を取得促進するために現在実施している取組みで「実施している」と回答した数をカウントしている。最小値は 0、最大値は 13 である。

## (8) 第1節のまとめ

---

### 1) 有期契約労働者や無期転換ルールについて

- ・ 「無期転換ルール」の認知状況についてみると、6割強の事業所が「内容を知っている」と回答していた一方で、4割強の事業所において、内容が十分に把握されていなかった（図表14）。
- ・ 有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況についてみると、4割強の事業所が「実施した」、2割強の事業所が「今後、実施する予定」と回答した一方で、1割強の事業所では周知や説明を「実施する予定はない」とのことであった（図表15）。
- ・ 事業所における無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方についてみると、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」が最も多かった（図表16）。また、無期転換ルールに伴う就業規則や個別契約等の新たなルールや規定の策定について、「策定した（策定予定も含む）」は3割強であった（図表19）。他方、労働条件の変更点としては、「職務（業務の内容や範囲・責任の程度）」（図表20）、改善する処遇項目は「基本給」や「賞与」が比較的多く挙がっていた（図表21）。
- ・ 有期契約労働者を無期契約に転換するメリットについてみると、7割強の事業所が「長期勤続・定着が期待できる」と回答したほか、4割強の事業所で「職員を安定的に確保できるようになる」や「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる」を挙げていた（図表22）。
- ・ 有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題についてみると、2割強の事業所が「業務量が変動した時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる」や「無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい」と回答していた。なお、3割強の事業所は「特に課題はない」とのことであった（図表23）。

### 2) 従業員の処遇について

- ・ 無期契約労働者と有期契約労働者の処遇の違いについてみると、賞与は4割強の事業所が「全ての職員が対象」と回答していた（図表24）。ただし、有期契約労働者も賞与の支給対象としている事業所のうち、無期契約労働者と同じ算定方法を採用する事業所は2割強にとどまる（図表25）。通勤手当については、8割強の事業所が「全ての職員が対象」と回答していた（図表26）。有期契約労働者も通勤手当の支給対象としている事業所のうち、支給額や支給範囲が無期契約労働者と同じである事業所は8割強であった（図表27）。
- ・ 教育訓練については、計画的な教育訓練（OJT）や法人内の教育訓練等、全ての項目で、有期契約労働者より無期契約労働者を対象とする実施割合が大きく、とりわけ、外部の教育訓練は両者の差が特に大きかった（図表30）。また、賞与や通勤手当以外の手当や福利厚生を支給・適用状況についても、選択肢全ての項目で、有期契約労働者よりも無期契約労働者の方が支給・適用割合が高かった（図表33）。
- ・ なお、従業員の処遇を全体的にみると、総じて収支の状況が黒字の事業所の方がそれ以外よりも、有期契約労働者に対する処遇が手厚いという結果となった。

### 3) 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応について

- ・ 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の認知度についてみると、「内容を理

解している」との回答は4割弱にとどまっており、5割強の事業所は内容を十分に理解していなかった(図表34)。また、同一労働同一賃金ガイドライン案については、「内容を理解している」が2割強となっており、同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)について、広く理解が進んでいるとは言い難い状況である(図表35)。

- ・ 同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)の実現に向けた取組みについてみると、「基本給」や「賞与」の改定については、「未定・分からない」が約5割を占め、今後の方向性が決まっていない事業所が多い(図表37、図表38)。また、「通勤手当」や「教育訓練」については、「もともと処遇差はない」との回答が多かった(図表39、図表40)。
- ・ 同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)に向けた取組みを進める上でのメリットとを感じる点については、5割弱の事業所で「従業員の離職防止」や「処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上」を挙げていた(図表41)。一方、デメリットとを感じる点については、約6割が「人件費の高騰」と回答していた(図表42)。

#### 4) 長時間労働を是正するための取組みについて

- ・ 「36協定」の締結状況や従業員への周知状況についてみると、8割弱の事業所では協定を締結していた(図表43)。また、締結している事業者のうち、9割弱は従業員に「周知している」と回答していた(図表44)。しかしながら、「締結していない」(5.1%)や「周知していない」(6.1%)と回答した事業所も少なからず存在している。
- ・ 直近1年間で1か月当たりの残業が最も多い無期契約労働者の残業時間については、サービス種別等で多少の差はあるものの、主任・リーダークラス、一般の従業員いずれも「10時間以下」が最も多かった一方、主任・リーダークラスについては5.1%、一般の従業員については2.3%の事業所で残業時間が40時間超であると回答していた(図表45、図表46)。
- ・ 直近1年間の1人当たりの残業時間について、主任・リーダークラスの動向をみると、全体では、「減少した」(16.1%)が「増加した」(13.9%)を上回った(図表47)。ただし、従業員が「大いに不足」と回答した事業所では、「増加した」(26.3%)が「減少した」(12.3%)を上回った。また、一般の従業員についてみると、全体では、「減少した」(19.9%)が「増加した」(9.2%)を上回ったものの、従業員が「大いに不足」と回答した事業所では、「増加した」(15.8%)が「減少した」(14.0%)を上回った(図表48)。
- ・ 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限に関する認知状況をみると、「36協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと」等の項目いずれについても「知っている」が「知らない」を上回った(図表49～図表53)。ただし、いずれの項目においても「知らない」の回答が約2～4割程度みられ、特に「(臨時的な特別な事情がある場合でも)残業時間を年間720時間以内とすること」については4割強が「知らない」と回答していた。
- ・ 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限を上回っている従業員の有無については、「残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員」等の項目いずれについても約9割の事業所は「いない」と回答していたものの、若干ではあるが「いる」と回答した事業所もみられた(図表58～図表61)。特に「残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員」については、1割弱の事業所で「いる」と回答していた。

- ・ 長時間労働が発生する理由では、「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」や「従業員が不足しているから」、「作成しなければいけない書類が多いから」との回答が多かった（図表 62）。
- ・ 長時間労働を是正するために現在実施している取組みとしては、4 割強の事業所が「残業の事前承認」や「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」、「身近な上司等からの残業時間是正の声かけ」を実施していると回答していた（図表 64）。
- ・ また、直近 1 年間での主任・リーダークラスの 1 人当たりの残業時間の動向と長時間労働を是正するために現在実施している取組みとの関係についてみると、多くの項目で「減少した」と回答した事業所の回答割合が高かった。とりわけ、「役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施」や「各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し」、「身近な上司等からの残業時間是正の声かけ」等については、「減少した」と回答した事業所の回答割合と「増加した」と回答した事業所の回答割合で 20 ポイント以上の差がみられた（図表 98）。加えて、現在実施している取組みの数についても、「減少した」事業所の方が、それ以外の事業所よりも多かった（図表 99）。
- ・ 長時間労働の是正に効果があると考える取組みについてみると、全体では、「介護ロボット・AI による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」や「ICT 活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化」といった回答が多くみられた（図表 68）。ただし、このような取組みについて、実施している事業所は少ない。

#### 5) 年次有給休暇の取得の取組みについて

- ・ 直近 1 年間での 1 人当たりの平均有給休暇取得率についてみると、主任・リーダークラスでは「20% 以下」が最も多く、一般の従業員では、「20%超 40%以下」が最も多かった（図表 73、図表 74）。
- ・ 「働き方改革関連法」に定められている「年間 10 日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から 1 年以内に、有給休暇について 5 日以上の取得が義務化されること」について、「知らない」と回答した事業所は約 2 割であり、違反した場合の罰則があることについては、約 4 割が「知らない」と回答していた（図表 77、図表 78）。
- ・ 直近 1 年間における、年次有給休暇の取得日数が 4 日以下の従業員の有無については、5 割強の事業所で「いる」との回答がみられた。また、7 割強の事業所が有給休暇の取得率や取得日数の目標値の設定をしていない（図表 80、図表 81）。
- ・ 年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由については、「従業員が不足しているから」や「従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから」といった理由が多くみられた（図表 82）。
- ・ 年次有給休暇の取得促進のために現在実施している取組みについては、「時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定」や「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」等の回答が多くみられた（図表 84）。
- ・ また、主任・リーダークラスの 1 人当たりの平均有給休暇取得率の水準が高い事業所ほど、「処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保」や「情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消」等の項目で、回答割合が高くなる傾向がみられた（図表 101）。加えて、現在実施している取組みの数も、平均有給休暇取得率の水準が高い事業所ほど多かった（図表 102）。

## 2. 労働者票の集計・分析

第2節では、労働者票の各設問について、回答者の属性（サービス種別、性別、年齢別、職位別、介護福祉士の資格の有無別、就業継続意向別、労働契約の契約回数の上限の有無別、連続勤続年数別）とのクロス集計結果を中心に掲載し、そこから得られた特徴について記載している。

### (1) 回答者の属性

#### 1) 性別

性別についてみると、全体では、「男性」が14.2%、「女性」が83.8%であった。

図表 103 【問1】性別（サービス種別、単一回答）<sup>32</sup>

		n	男性	女性	無回答
<b>全体</b>		395	14.2%	83.8%	2.0%
サービス種別	訪問介護	91	9.9%	86.8%	3.3%
	通所介護	124	16.1%	83.1%	0.8%
	介護老人保健施設	78	17.9%	79.5%	2.6%
	介護老人福祉施設	102	12.7%	85.3%	2.0%

#### 2) 年齢

年齢についてみると、全体では、「40歳以上50歳未満」が31.4%と最も多かった。なお、平均年齢は46.7歳であった。

図表 104 【問2】年齢（サービス種別、数値記入）

		n	30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上	無回答
<b>全体</b>		395	6.1%	22.5%	31.4%	21.3%	17.0%	1.8%
サービス種別	訪問介護	91	2.2%	14.3%	25.3%	33.0%	24.2%	1.1%
	通所介護	124	8.1%	21.8%	32.3%	22.6%	12.9%	2.4%
	介護老人保健施設	78	7.7%	32.1%	23.1%	15.4%	20.5%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	5.9%	23.5%	42.2%	13.7%	12.7%	2.0%

<sup>32</sup> 本節で記載する【 】内の設問番号は労働者票に対応している。（以下同様）

### 3) 現在、勤務先で行っている主な仕事

現在、勤務先で行っている主な仕事についてみると、全体では、「訪問介護員」が12.2%、「サービス提供責任者」が7.3%、「介護職員」が66.3%、「生活相談員」が4.8%であった。

図表 105 【問3】現在、勤務先で行っている主な仕事（サービス種別、単一回答）

		n	訪問介護員	サービス提供責任者	介護職員	生活相談員	無回答
<b>全体</b>		395	12.2%	7.3%	66.3%	4.8%	9.4%
サービス種別	訪問介護	91	52.7%	31.9%	0.0%	0.0%	15.4%
	通所介護	124	0.0%	0.0%	83.1%	10.5%	6.5%
	介護老人保健施設	78	0.0%	0.0%	91.0%	2.6%	6.4%
	介護老人福祉施設	102	0.0%	0.0%	86.3%	3.9%	9.8%

### 4) 職位

職位についてみると、全体では、「主任・リーダー」が6.8%、「一般職・担当職」が74.7%であった。

図表 106 【問4】職位（サービス種別、単一回答）

		n	主任・リーダー	一般職・担当職	その他	無回答
<b>全体</b>		395	6.8%	74.7%	14.7%	3.8%
サービス種別	訪問介護	91	9.9%	69.2%	14.3%	6.6%
	通所介護	124	5.6%	81.5%	11.3%	1.6%
	介護老人保健施設	78	6.4%	74.4%	15.4%	3.8%
	介護老人福祉施設	102	5.9%	71.6%	18.6%	3.9%

### 5) 保有している介護関連の資格

保有している介護関連の資格についてみると、全体では、「介護福祉士」が53.4%と最も多く、次いで、「ホームヘルパー2級」(37.5%)であった。

サービス種別にみると、訪問介護では「特に資格はない」との回答が1件もなかったのに対し、通所介護では「特に資格はない」が10.5%であった。

図表 107 【問5】保有している介護関連の資格（サービス種別、複数回答）

		n	介護福祉士	実務者研修	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	ホームヘルパー2級	介護支援専門員(ケアマネジャー)	その他	特に資格はない	無回答
<b>全体</b>		395	53.4%	11.4%	13.2%	2.3%	3.3%	37.5%	4.8%	5.3%	7.1%	0.8%
サービス種別	訪問介護	91	62.6%	12.1%	15.4%	5.5%	5.5%	44.0%	5.5%	1.1%	0.0%	0.0%
	通所介護	124	44.4%	12.9%	12.1%	1.6%	0.0%	39.5%	3.2%	12.9%	10.5%	0.8%
	介護老人保健施設	78	57.7%	5.1%	10.3%	1.3%	2.6%	33.3%	5.1%	1.3%	9.0%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	52.9%	13.7%	14.7%	1.0%	5.9%	32.4%	5.9%	2.9%	7.8%	1.0%

## 6) 現在の勤務先での就業継続意向

現在の勤務先での就業継続意向についてみると、全体では、「現在の勤務先でしばらく働きたい」が48.1%と最も多く、また、「現在の勤務先でできるだけ長く働きたい」が37.0%と、80%以上は現在の勤務先で就業を継続する意向があると回答していた。他方、「別の勤務先に転職したい」が6.3%、「働くことをやめたい」が2.3%であった。

図表 108 【問6】現在の勤務先での就業継続意向（サービス種別、単一回答）

		n	で現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	し現在の勤務先でしばらく働きたい	転別の勤務先に転職したい	働くことをやめたい	無回答
<b>全体</b>		395	37.0%	48.1%	6.3%	2.3%	6.3%
サービス種別	訪問介護	91	40.7%	46.2%	5.5%	1.1%	6.6%
	通所介護	124	37.9%	47.6%	5.6%	1.6%	7.3%
	介護老人保健施設	78	24.4%	59.0%	9.0%	2.6%	5.1%
	介護老人福祉施設	102	42.2%	42.2%	5.9%	3.9%	5.9%

## (2) 有期労働契約や無期転換ルールについて

### 1) 現在の勤務先での連続勤続年数

現在の勤務先での連続勤続年数についてみると、全体では、「5年以上10年未満」が24.8%と最も多く、以下、「1年以上3年未満」(22.0%)、「10年以上」(19.7%)と続いていた。なお、連続勤続年数の平均は6.1年であった。

図表 109 【問7】現在の勤務先での連続勤続年数（サービス種別、数値記入）

		n	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答
<b>全体</b>		395	11.4%	22.0%	19.5%	24.8%	19.7%	2.5%
サービス 種別	訪問介護	91	14.3%	13.2%	19.8%	28.6%	22.0%	2.2%
	通所介護	124	9.7%	26.6%	19.4%	27.4%	14.5%	2.4%
	介護老人保健施設	78	10.3%	25.6%	20.5%	20.5%	20.5%	2.6%
	介護老人福祉施設	102	11.8%	21.6%	18.6%	21.6%	23.5%	2.9%

### 2) 現在の勤務先における、1回当たりの労働契約の契約期間

現在の勤務先での連続勤続年数についてみると、全体では、「1年」が73.2%と最も多く、次に「6か月」が9.9%であった<sup>33</sup>。

図表 110 【問8】現在の勤務先における、1回当たりの労働契約の契約期間  
(サービス種別、単一回答)

		n	3か月未満	3か月	3か月超～ 6か月未満	6か月	6か月超～ 1年未満	1年	1年超～ 3年未満	3年	3年超	期間の 定めはない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	0.5%	0.5%	1.3%	9.9%	2.8%	73.2%	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	8.9%	1.0%
サービス 種別	訪問介護	91	0.0%	1.1%	2.2%	6.6%	4.4%	73.6%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	7.7%	2.2%
	通所介護	124	1.6%	0.0%	1.6%	12.9%	2.4%	71.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	8.9%	0.0%
	介護老人保健施設	78	0.0%	1.3%	0.0%	10.3%	3.8%	71.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	0.0%	0.0%	1.0%	8.8%	1.0%	76.5%	2.9%	0.0%	1.0%	0.0%	7.8%	1.0%

<sup>33</sup> 調査票の回収段階では「期間の定めはない」の回答も一定数みられたが、「期間の定めがない」と回答した方は、無期労働者等、本調査の対象外の方が回答した可能性が高いと推察されるため、本調査の集計から除外している。

### 3) 現在の勤務先における、労働契約の更新回数の上限

現在の勤務先における、労働契約の更新回数の上限についてみると、全体では、「分からない」が48.6%と最も多く、次に「上限はない」が29.1%であった。

図表 111 【問9】現在の勤務先における、労働契約の更新回数の上限  
(サービス種別、単一回答)

		n	0回 (更新は なし)	1回	2回	3回	4回以上	上限はない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	1.0%	8.4%	3.3%	1.8%	4.6%	29.1%	48.6%	3.3%
サービス 種別	訪問介護	91	0.0%	12.1%	3.3%	1.1%	6.6%	31.9%	39.6%	5.5%
	通所介護	124	1.6%	6.5%	4.0%	2.4%	2.4%	28.2%	52.4%	2.4%
	介護老人保健施設	78	1.3%	6.4%	0.0%	0.0%	5.1%	28.2%	55.1%	3.8%
	介護老人福祉施設	102	1.0%	8.8%	4.9%	2.9%	4.9%	28.4%	47.1%	2.0%

### 4) 現在の勤務先における、勤続年数の上限

現在の勤務先における、勤続年数の上限についてみると、全体では、「上限はない」が49.6%と最も多く、次いで、「分からない」が42.8%であった。

図表 112 【問10】現在の勤務先における、勤続年数の上限  
(サービス種別、単一回答)

		n	3か月未満	3か月	3か月超～ 6か月未満	6か月	6か月超～ 1年未満	1年	1年超～ 3年未満	3年	3年超～ 5年未満	5年	5年超	上限はない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	2.5%	49.6%	42.8%	1.8%
サービス 種別	訪問介護	91	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	52.7%	39.6%	2.2%
	通所介護	124	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	3.2%	51.6%	39.5%	1.6%
	介護老人保健施設	78	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	1.3%	0.0%	2.6%	41.0%	52.6%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	1.0%	2.0%	51.0%	42.2%	2.0%

## 5) 現在、有期契約労働者として働いている理由

現在、有期契約労働者として働いている理由についてみると、全体では、「勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから」が 58.0%と最も多く、以下、「業務内容が自分の希望に合っていたから」（33.4%）、「(育児・介護等の) 家庭事情で無期契約労働者<sup>34</sup>として働けないから」（18.5%）と続いた。

サービス種別にみると、訪問介護では「業務内容が自分の希望に合っていたから」や「仕事の責任の程度が自分の希望に合っていたから」、「賃金等の待遇が自分の希望に合っていたから」の回答割合が他のサービスに比べて高かった。

図表 113 【問 11】現在、有期契約労働者として働いている理由（サービス種別、複数回答）

		n	契約期間が自分の希望に合っていたから	勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから	業務内容が自分の希望に合っていたから	仕事の責任の程度が自分の希望に合っていたから	賃金等の待遇が自分の希望に合っていたから	すぐ辞めることが出来るから	無期契約労働者として採用されなかったから	見つからなかったから	無期契約労働者としての募集が見つからなかったから	（育児・介護等の）家庭事情で働く自信がないから	離職期間が長く、無期契約労働者として働く自信がないから	残業がないから	転動がないから	その他	特に理由はない	無回答
<b>全体</b>		395	8.6%	58.0%	33.4%	16.2%	9.9%	3.5%	6.3%	2.5%	18.5%	0.8%	8.1%	5.3%	2.3%	10.1%	3.0%	
サービス種別	訪問介護	91	5.5%	57.1%	46.2%	23.1%	12.1%	4.4%	8.8%	2.2%	12.1%	0.0%	4.4%	5.5%	2.2%	7.7%	3.3%	
	通所介護	124	9.7%	58.9%	32.3%	17.7%	8.9%	7.3%	4.0%	2.4%	16.1%	0.8%	10.5%	4.0%	1.6%	14.5%	1.6%	
	介護老人保健施設	78	10.3%	60.3%	29.5%	15.4%	9.0%	1.3%	6.4%	0.0%	20.5%	1.3%	9.0%	5.1%	2.6%	7.7%	3.8%	
	介護老人福祉施設	102	8.8%	55.9%	26.5%	8.8%	9.8%	0.0%	6.9%	4.9%	25.5%	1.0%	7.8%	6.9%	2.9%	8.8%	3.9%	
性別	男性	56	7.1%	32.1%	28.6%	12.5%	10.7%	1.8%	3.6%	5.4%	8.9%	1.8%	7.1%	8.9%	1.8%	25.0%	5.4%	
	女性	331	9.1%	62.8%	34.4%	16.9%	10.0%	3.9%	6.6%	1.8%	19.9%	0.6%	8.5%	4.8%	2.4%	7.9%	2.1%	
年齢別	30歳未満	24	4.2%	25.0%	20.8%	12.5%	4.2%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	4.2%	33.3%	0.0%	
	30歳以上40歳未満	89	9.0%	56.2%	28.1%	14.6%	9.0%	0.0%	6.7%	3.4%	28.1%	2.2%	9.0%	2.2%	0.0%	11.2%	1.1%	
	40歳以上50歳未満	124	8.1%	60.5%	33.9%	13.7%	12.9%	3.2%	4.8%	3.2%	23.4%	0.0%	8.1%	5.6%	1.6%	8.1%	2.4%	
	50歳以上60歳未満	84	4.8%	61.9%	31.0%	13.1%	8.3%	6.0%	6.0%	3.6%	13.1%	1.2%	4.8%	7.1%	4.8%	7.1%	6.0%	
	60歳以上	67	14.9%	67.2%	49.3%	28.4%	10.4%	7.5%	7.5%	0.0%	7.5%	0.0%	9.0%	4.5%	1.5%	7.5%	0.0%	
職位別	主任・リーダー	27	14.8%	29.6%	33.3%	14.8%	14.8%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	3.7%	3.7%	25.9%	11.1%	
	一般職・担当職	295	8.5%	59.7%	32.9%	15.9%	9.8%	3.7%	6.1%	3.4%	19.3%	0.7%	9.5%	5.1%	2.4%	9.8%	1.4%	
	その他	58	6.9%	67.2%	36.2%	20.7%	8.6%	5.2%	6.9%	0.0%	25.9%	1.7%	5.2%	8.6%	1.7%	6.9%	1.7%	
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	9.5%	56.4%	34.1%	12.3%	11.4%	3.3%	6.6%	2.4%	21.3%	1.4%	9.0%	5.2%	1.9%	7.6%	3.8%	
	持っていない	181	7.7%	60.8%	33.1%	21.0%	8.3%	3.9%	6.1%	2.8%	15.5%	0.0%	7.2%	5.5%	2.8%	12.7%	1.1%	
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	11.6%	60.3%	45.2%	21.9%	13.7%	1.4%	6.2%	1.4%	15.8%	0.7%	11.0%	5.5%	2.1%	6.8%	2.7%	
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	6.3%	58.9%	26.8%	14.2%	7.9%	5.8%	6.8%	4.2%	21.1%	0.5%	7.9%	4.7%	2.6%	10.0%	1.6%	
	別の勤務先に転職したい	25	4.0%	40.0%	24.0%	8.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%	16.0%	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	28.0%	12.0%	
	働くことをやめたい	9	0.0%	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	13.3%	64.0%	41.3%	21.3%	13.3%	4.0%	6.7%	2.7%	12.0%	0.0%	10.7%	4.0%	0.0%	13.3%	0.0%	
	上限がない	115	13.9%	61.7%	33.9%	16.5%	15.7%	2.6%	7.0%	3.5%	18.3%	1.7%	10.4%	7.8%	3.5%	7.8%	2.6%	
	分からない	192	4.2%	56.3%	29.7%	14.6%	5.7%	3.6%	5.7%	2.1%	22.4%	0.5%	5.7%	4.7%	2.6%	9.9%	3.1%	
連続勤務年数別	1年未満	45	6.7%	57.8%	31.1%	15.6%	8.9%	2.2%	6.7%	4.4%	20.0%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	17.8%	2.2%	
	1年以上3年未満	87	11.5%	52.9%	32.2%	16.1%	16.1%	1.1%	8.0%	4.6%	19.5%	1.1%	8.0%	6.9%	3.4%	6.9%	1.1%	
	3年以上5年未満	77	6.5%	55.8%	37.7%	11.7%	9.1%	7.8%	5.2%	1.3%	22.1%	1.3%	5.2%	2.6%	1.3%	11.7%	2.6%	
	5年以上10年未満	98	8.2%	65.3%	33.7%	19.4%	10.2%	5.1%	7.1%	2.0%	15.3%	1.0%	11.2%	6.1%	2.0%	9.2%	1.0%	
	10年以上	78	9.0%	57.7%	34.6%	17.9%	5.1%	0.0%	5.1%	1.3%	19.2%	0.0%	7.7%	5.1%	3.8%	7.7%	6.4%	

<sup>34</sup> 無期契約労働者とは、雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（例：正社員・正規の職員等）のことである。（以下同様）

6) 「無期転換ルール」の内容についての認知状況

「無期転換ルール」の内容についての認知状況についてみると、全体では、「内容を知っている」が11.4%、「制定されたことは知っているが、内容はよく分からない」が33.7%、「知らない」が53.9%と、8割強の方は無期転換ルールの内容を知らないとのことであった。

サービス種別にみると、訪問介護では「内容を知っている」が7.7%と他のサービスに比べて回答割合が低かった。

労働契約の契約回数の上限の有無別にみると、上限がない方では「内容を知っている」が20.0%と、上限がある方に比べて回答割合が高かった。

図表 114 【問 12】「無期転換ルール」の内容についての認知状況（属性別、単一回答）

		n	内容を知っている	制定されたことは知っているが、内容はよく分からない	知らない	無回答
<b>全体</b>		395	11.4%	33.7%	53.9%	1.0%
サービス種別	訪問介護	91	7.7%	44.0%	48.4%	0.0%
	通所介護	124	11.3%	29.8%	57.3%	1.6%
	介護老人保健施設	78	10.3%	29.5%	59.0%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	15.7%	32.4%	51.0%	1.0%
性別	男性	56	23.2%	28.6%	48.2%	0.0%
	女性	331	9.7%	33.8%	55.9%	0.6%
年齢別	30歳未満	24	12.5%	29.2%	58.3%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	16.9%	32.6%	49.4%	1.1%
	40歳以上50歳未満	124	11.3%	33.1%	55.6%	0.0%
	50歳以上60歳未満	84	8.3%	38.1%	52.4%	1.2%
	60歳以上	67	9.0%	31.3%	59.7%	0.0%
職位別	主任・リーダー	27	25.9%	40.7%	33.3%	0.0%
	一般職・担当職	295	11.2%	33.9%	54.2%	0.7%
	その他	58	8.6%	27.6%	63.8%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	12.3%	31.3%	55.5%	0.9%
	持っていない	181	10.5%	37.0%	52.5%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	15.1%	38.4%	45.9%	0.7%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	10.5%	31.1%	57.9%	0.5%
	別の勤務先に転職したい	25	4.0%	40.0%	56.0%	0.0%
	働くことをやめたい	9	0.0%	22.2%	77.8%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	6.7%	36.0%	56.0%	1.3%
	上限がない	115	20.0%	35.7%	44.3%	0.0%
	分からない	192	7.8%	32.3%	59.4%	0.5%
連続勤続年数別	1年未満	45	8.9%	46.7%	42.2%	2.2%
	1年以上3年未満	87	12.6%	31.0%	56.3%	0.0%
	3年以上5年未満	77	9.1%	28.6%	62.3%	0.0%
	5年以上10年未満	98	9.2%	31.6%	58.2%	1.0%
	10年以上	78	16.7%	38.5%	44.9%	0.0%

## 7) 勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況

勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況についてみると、全体では、「既に実施された」が15.9%、「今後、実施される予定」が6.3%と、22.2%の方は勤務先が無期転換ルールの周知や説明を実施した、あるいは実施することを認識していた。

図表 115 【問13】勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況（属性別、単一回答）

		n	既に実施された	今後、実施される予定	実施される予定はない	実施されるかどうか分からない	無回答
<b>全体</b>		395	15.9%	6.3%	3.5%	69.6%	4.6%
サービス種別	訪問介護	91	15.4%	14.3%	1.1%	64.8%	4.4%
	通所介護	124	16.9%	3.2%	4.8%	72.6%	2.4%
	介護老人保健施設	78	11.5%	2.6%	5.1%	75.6%	5.1%
	介護老人福祉施設	102	18.6%	5.9%	2.9%	65.7%	6.9%
性別	男性	56	21.4%	1.8%	3.6%	71.4%	1.8%
	女性	331	14.8%	6.9%	3.3%	70.4%	4.5%
年齢別	30歳未満	24	20.8%	4.2%	4.2%	66.7%	4.2%
	30歳以上40歳未満	89	22.5%	5.6%	2.2%	67.4%	2.2%
	40歳以上50歳未満	124	16.1%	8.1%	4.0%	68.5%	3.2%
	50歳以上60歳未満	84	10.7%	9.5%	6.0%	69.0%	4.8%
	60歳以上	67	13.4%	1.5%	1.5%	76.1%	7.5%
職位別	主任・リーダー	27	25.9%	11.1%	7.4%	51.9%	3.7%
	一般職・担当職	295	15.3%	6.4%	4.1%	69.8%	4.4%
	その他	58	13.8%	3.4%	0.0%	82.8%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	15.2%	8.5%	3.3%	69.2%	3.8%
	持っていない	181	17.1%	3.9%	3.9%	70.7%	4.4%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	21.9%	7.5%	2.1%	63.7%	4.8%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	13.2%	6.8%	5.8%	72.1%	2.1%
	別の勤務先に転職したい	25	4.0%	0.0%	0.0%	88.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	18.7%	10.7%	4.0%	62.7%	4.0%
	上限がない	115	21.7%	6.1%	6.1%	63.5%	2.6%
	分からない	192	11.5%	4.7%	2.1%	77.6%	4.2%
連続勤続年数別	1年未満	45	15.6%	8.9%	2.2%	68.9%	4.4%
	1年以上3年未満	87	14.9%	6.9%	1.1%	73.6%	3.4%
	3年以上5年未満	77	14.3%	1.3%	5.2%	75.3%	3.9%
	5年以上10年未満	98	12.2%	11.2%	5.1%	68.4%	3.1%
	10年以上	78	23.1%	3.8%	3.8%	62.8%	6.4%

### 8) 現在の勤務先での無期転換への意向

現在の勤務先での無期転換への意向についてみると、全体では、「無期転換したい（申請中も含む）」が17.7%、「無期転換したくない」が20.0%、「未定」が58.5%であり、5割以上は無期転換するかどうか決めていない状況であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設では「無期転換したい（申請中も含む）」が9.0%と他のサービスに比べて回答割合が低かった。

年齢別にみると、年齢が高い人ほど、「無期転換したくない」の回答割合が高くなる傾向がみられた。

なお、連続勤続年数別についてみると、無期転換ルールの対象となる5年以上10年未満では13.3%が、10年以上では19.2%が「無期転換したい（申請中も含む）」と回答した。

就業継続意向別にみると、「無期転換したい（申請中も含む）」の回答割合が、現在の勤務先でできるだけ長く働きたい方は28.8%と他に比べて回答割合が高かった。

図表 116 【問 14】現在の勤務先での無期転換への意向（属性別、単一回答）

		n	無期転換 したい (申請中も 含む)	無期転換 したくない	未定	無回答
<b>全体</b>		395	17.7%	20.0%	58.5%	3.8%
サービス 種別	訪問介護	91	22.0%	24.2%	49.5%	4.4%
	通所介護	124	16.9%	21.8%	59.7%	1.6%
	介護老人保健施設	78	9.0%	20.5%	65.4%	5.1%
	介護老人福祉施設	102	21.6%	13.7%	59.8%	4.9%
性別	男性	56	23.2%	12.5%	60.7%	3.6%
	女性	331	16.9%	21.5%	58.3%	3.3%
年齢別	30歳未満	24	16.7%	0.0%	79.2%	4.2%
	30歳以上40歳未満	89	18.0%	14.6%	64.0%	3.4%
	40歳以上50歳未満	124	17.7%	16.1%	64.5%	1.6%
	50歳以上60歳未満	84	21.4%	23.8%	48.8%	6.0%
	60歳以上	67	14.9%	37.3%	44.8%	3.0%
職位別	主任・リーダー	27	22.2%	11.1%	63.0%	3.7%
	一般職・担当職	295	17.6%	22.7%	57.3%	2.4%
	その他	58	15.5%	12.1%	70.7%	1.7%
介護福祉士の 資格の有無別	持っている	211	18.5%	17.5%	60.7%	3.3%
	持っていない	181	17.1%	23.2%	56.4%	3.3%
就業継続意向 別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	28.8%	14.4%	52.1%	4.8%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	12.1%	23.2%	62.6%	2.1%
	別の勤務先に転職したい	25	0.0%	28.0%	64.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	11.1%	55.6%	33.3%	0.0%
労働契約の 契約回数 の上限の有無別	上限がある	75	18.7%	18.7%	58.7%	4.0%
	上限がない	115	20.0%	27.8%	51.3%	0.9%
	分からない	192	15.6%	16.7%	64.1%	3.6%
連続勤続年数 別	1年未満	45	17.8%	15.6%	64.4%	2.2%
	1年以上3年未満	87	24.1%	13.8%	59.8%	2.3%
	3年以上5年未満	77	16.9%	18.2%	62.3%	2.6%
	5年以上10年未満	98	13.3%	19.4%	63.3%	4.1%
	10年以上	78	19.2%	33.3%	42.3%	5.1%

## 9) 無期転換をしたい理由

8) 現在の勤務先での無期転換への意向で「無期転換したい(申請中も含む)」と回答した方に対して、その理由をたずねたところ、全体では、「安定して働けるようになるから」が70.0%と最も多く、以下、「慣れた仕事を続けることが出来るから」(61.4%)、「収入が安定するから」(41.4%)と続いていた。

介護福祉士の資格の有無別にみると、資格がある方では、「安定して働けるようになるから」や「収入が安定するから」の項目において、回答割合が資格がない方よりも高かった。

また、連続勤続年数別についてみると、連続勤続年数が5年以上の方については、「慣れた仕事を続けることが出来るから」や「現在の勤務先や仕事に愛着があるから」の回答割合が1年以上5年未満の方と比較すると高かった。

図表 117 【問 15】無期転換をしたい理由(属性別、複数回答)

		n	安定して働けるようになるから	慣れた仕事を続けることが出来るから	収入が安定するから	自身のスキルが向上するから	教育訓練を受ける機会が増加するから	より高度な仕事を任せてもらえるから	労働条件や処遇がよくなるから	現在の勤務先や仕事に愛着があるから	長期的なキャリア形成ができるから	仕事に対するモチベーションが向上するから	時間に余裕が出来る見通しが立ったから	その他	無回答
<b>全体</b>		70	70.0%	61.4%	41.4%	21.4%	4.3%	4.3%	22.9%	31.4%	17.1%	20.0%	5.7%	0.0%	0.0%
サービス種別	訪問介護	20	55.0%	55.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	25.0%	5.0%	25.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	通所介護	21	76.2%	66.7%	42.9%	23.8%	4.8%	4.8%	14.3%	23.8%	28.6%	14.3%	4.8%	0.0%	0.0%
	介護老人保健施設	7	71.4%	57.1%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	介護老人福祉施設	22	77.3%	63.6%	59.1%	31.8%	9.1%	9.1%	36.4%	40.9%	22.7%	27.3%	4.5%	0.0%	0.0%
性別	男性	13	53.8%	53.8%	30.8%	23.1%	0.0%	7.7%	38.5%	15.4%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	56	73.2%	64.3%	44.6%	21.4%	5.4%	3.6%	19.6%	35.7%	21.4%	17.9%	7.1%	0.0%	0.0%
年齢別	30歳未満	4	50.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30歳以上40歳未満	16	75.0%	68.8%	37.5%	31.3%	0.0%	6.3%	37.5%	43.8%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40歳以上50歳未満	22	77.3%	68.2%	40.9%	18.2%	9.1%	9.1%	22.7%	27.3%	22.7%	27.3%	4.5%	0.0%	0.0%
	50歳以上60歳未満	18	61.1%	44.4%	44.4%	5.6%	5.6%	0.0%	5.6%	27.8%	5.6%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%
	60歳以上	10	70.0%	80.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	30.0%	30.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
職位別	主任・リーダー	6	100.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	一般職・担当職	52	63.5%	63.5%	42.3%	21.2%	3.8%	5.8%	25.0%	30.8%	17.3%	23.1%	5.8%	0.0%	0.0%
	その他	9	88.9%	66.7%	44.4%	33.3%	11.1%	0.0%	22.2%	33.3%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	39	76.9%	59.0%	48.7%	20.5%	2.6%	2.6%	17.9%	33.3%	15.4%	17.9%	7.7%	0.0%	0.0%
	持っていない	31	61.3%	64.5%	32.3%	22.6%	6.5%	6.5%	29.0%	29.0%	19.4%	22.6%	3.2%	0.0%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	42	81.0%	66.7%	45.2%	26.2%	7.1%	7.1%	28.6%	40.5%	21.4%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	23	52.2%	47.8%	34.8%	13.0%	0.0%	0.0%	17.4%	17.4%	8.7%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	働くことをやめたい	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	14	42.9%	71.4%	42.9%	14.3%	7.1%	7.1%	21.4%	42.9%	7.1%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
	上限がない	23	65.2%	56.5%	43.5%	26.1%	4.3%	0.0%	21.7%	34.8%	17.4%	30.4%	8.7%	0.0%	0.0%
	分からない	30	86.7%	66.7%	36.7%	23.3%	3.3%	6.7%	26.7%	26.7%	20.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
連続勤続年数別	1年未満	8	100.0%	62.5%	50.0%	37.5%	12.5%	25.0%	25.0%	37.5%	37.5%	62.5%	12.5%	0.0%	0.0%
	1年以上3年未満	21	61.9%	42.9%	47.6%	28.6%	0.0%	4.8%	38.1%	14.3%	23.8%	28.6%	9.5%	0.0%	0.0%
	3年以上5年未満	13	69.2%	46.2%	61.5%	15.4%	7.7%	0.0%	30.8%	30.8%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	5年以上10年未満	13	76.9%	69.2%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	38.5%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%
	10年以上	15	60.0%	93.3%	20.0%	20.0%	6.7%	0.0%	6.7%	46.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%

10) 無期転換をしたくない理由

8) 現在の勤務先での無期転換への意向で「無期転換したくない」と回答した方に対して、その理由をたずねたところ、全体では、「現在の立場の方が働きやすいから」が74.7%と最も多く、以下、「仕事量や責任の程度が増える可能性があるから」(38.0%)、「契約が無期になることにあまりメリットを感じないから」(31.6%)と続いていた。

図表 118 【問 16】無期転換をしたくない理由（属性別、複数回答）

		n	現在の立場の方が働きやすいから	契約が無期になることになんかから	労働条件や処遇が変わらないから	現在の勤務先で働くことを望まないから	仕事量や責任の程度が増えるから	職場の人間関係が悪くなるから	その他	無回答
<b>全体</b>		79	74.7%	31.6%	8.9%	16.5%	38.0%	0.0%	2.5%	1.3%
サービス種別	訪問介護	22	77.3%	36.4%	18.2%	9.1%	40.9%	0.0%	4.5%	0.0%
	通所介護	27	74.1%	22.2%	7.4%	18.5%	25.9%	0.0%	0.0%	3.7%
	介護老人保健施設	16	81.3%	31.3%	0.0%	18.8%	62.5%	0.0%	6.3%	0.0%
	介護老人福祉施設	14	64.3%	42.9%	7.1%	21.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
性別	男性	7	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	14.3%	0.0%
	女性	71	73.2%	32.4%	9.9%	18.3%	38.0%	0.0%	1.4%	0.0%
年齢別	30歳未満	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30歳以上40歳未満	13	61.5%	38.5%	7.7%	23.1%	61.5%	0.0%	7.7%	0.0%
	40歳以上50歳未満	20	80.0%	35.0%	15.0%	15.0%	35.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	50歳以上60歳未満	20	75.0%	25.0%	15.0%	15.0%	40.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	60歳以上	25	76.0%	32.0%	0.0%	16.0%	24.0%	0.0%	4.0%	0.0%
職位別	主任・リーダー	3	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
	一般職・担当職	67	76.1%	28.4%	10.4%	17.9%	35.8%	0.0%	1.5%	1.5%
	その他	7	85.7%	57.1%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	37	56.8%	29.7%	8.1%	24.3%	48.6%	0.0%	2.7%	2.7%
	持っていない	42	90.5%	33.3%	9.5%	9.5%	28.6%	0.0%	2.4%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	21	95.2%	28.6%	4.8%	0.0%	47.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	44	77.3%	27.3%	6.8%	9.1%	34.1%	0.0%	4.5%	2.3%
	別の勤務先に転職したい	7	42.9%	57.1%	28.6%	71.4%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	働くことをやめたい	5	0.0%	40.0%	20.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	14	100.0%	21.4%	14.3%	7.1%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	上限がない	32	75.0%	31.3%	3.1%	9.4%	34.4%	0.0%	3.1%	3.1%
	分からない	32	62.5%	37.5%	12.5%	28.1%	43.8%	0.0%	3.1%	0.0%
連続勤務年数別	1年未満	7	57.1%	42.9%	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	1年以上3年未満	12	83.3%	8.3%	0.0%	16.7%	41.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	3年以上5年未満	14	78.6%	28.6%	0.0%	14.3%	50.0%	0.0%	0.0%	7.1%
	5年以上10年未満	19	73.7%	31.6%	10.5%	15.8%	47.4%	0.0%	5.3%	0.0%
	10年以上	26	73.1%	42.3%	11.5%	11.5%	26.9%	0.0%	3.8%	0.0%

### (3) 処遇等について

#### 1) 賞与の支給の有無、及び無期契約労働者と比較した場合の支給水準や内容

現在の勤務先における賞与の支給の有無についてみると、全体では、「支給対象である」が59.0%、「支給対象ではない」が34.7%であった。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設で「支給対象である」が74.5%と他のサービスに比べて回答割合が高かった。

職位別にみると、主任・リーダーでは「支給対象である」が85.2%と、一般職・担当職に比べて回答割合が高かった。

図表 119 【問 17】 賞与の支給の有無（属性別、単一回答）

		n	支給対象である	支給対象ではない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	59.0%	34.7%	5.8%	0.5%
サービス種別	訪問介護	91	57.1%	35.2%	7.7%	0.0%
	通所介護	124	54.0%	40.3%	4.8%	0.8%
	介護老人保健施設	78	48.7%	44.9%	6.4%	0.0%
	介護老人福祉施設	102	74.5%	19.6%	4.9%	1.0%
性別	男性	56	66.1%	30.4%	1.8%	1.8%
	女性	331	58.3%	34.7%	6.6%	0.3%
年齢別	30歳未満	24	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	60.7%	27.0%	11.2%	1.1%
	40歳以上50歳未満	124	64.5%	31.5%	4.0%	0.0%
	50歳以上60歳未満	84	58.3%	35.7%	6.0%	0.0%
	60歳以上	67	43.3%	55.2%	0.0%	1.5%
職位別	主任・リーダー	27	85.2%	11.1%	3.7%	0.0%
	一般職・担当職	295	57.6%	35.6%	6.4%	0.3%
	その他	58	46.6%	46.6%	5.2%	1.7%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	61.6%	31.8%	6.2%	0.5%
	持っていない	181	55.8%	38.1%	5.5%	0.6%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	56.8%	36.3%	6.8%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	62.1%	32.6%	4.2%	1.1%
	別の勤務先に転職したい	25	64.0%	28.0%	8.0%	0.0%
	働くことをやめたい	9	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	58.7%	33.3%	6.7%	1.3%
	上限がない	115	60.0%	36.5%	3.5%	0.0%
	分からない	192	58.9%	33.3%	7.3%	0.5%
連続勤続年数別	1年未満	45	40.0%	42.2%	17.8%	0.0%
	1年以上3年未満	87	56.3%	36.8%	5.7%	1.1%
	3年以上5年未満	77	54.5%	40.3%	5.2%	0.0%
	5年以上10年未満	98	60.2%	33.7%	5.1%	1.0%
	10年以上	78	73.1%	25.6%	1.3%	0.0%

次に、賞与について「支給対象である」と回答した方に対して、無期契約労働者と比較した場合の支給水準や内容をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者と同じである」が9.0%、「無期契約労働者と異なっている」が47.2%であった。

職位別にみると、主任・リーダーでは「無期契約労働者と同じである」が26.1%と、一般職・担当職に比べて回答割合が高かった。

図表 120 【問 18】 無期契約労働者と比較した場合の賞与の支給水準や内容（属性別、単一回答）

		n	無期契約労働者と同じである	無期契約労働者と異なっている	分からない	無回答
<b>全体</b>		233	9.0%	47.2%	42.5%	1.3%
サービス種別	訪問介護	52	11.5%	42.3%	42.3%	3.8%
	通所介護	67	13.4%	47.8%	38.8%	0.0%
	介護老人保健施設	38	2.6%	44.7%	50.0%	2.6%
	介護老人福祉施設	76	6.6%	51.3%	42.1%	0.0%
性別	男性	37	16.2%	32.4%	48.6%	2.7%
	女性	193	7.8%	50.3%	40.9%	1.0%
年齢別	30歳未満	15	6.7%	46.7%	46.7%	0.0%
	30歳以上40歳未満	54	13.0%	42.6%	44.4%	0.0%
	40歳以上50歳未満	80	10.0%	51.3%	37.5%	1.3%
	50歳以上60歳未満	49	6.1%	40.8%	49.0%	4.1%
	60歳以上	29	6.9%	55.2%	37.9%	0.0%
職位別	主任・リーダー	23	26.1%	30.4%	43.5%	0.0%
	一般職・担当職	170	8.8%	48.8%	41.8%	0.6%
	その他	27	0.0%	55.6%	44.4%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	130	7.7%	46.2%	43.8%	2.3%
	持っていない	101	10.9%	49.5%	39.6%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	83	7.2%	42.2%	49.4%	1.2%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	118	11.9%	55.1%	33.1%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	16	0.0%	31.3%	56.3%	12.5%
	働くことをやめたい	4	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	44	9.1%	52.3%	38.6%	0.0%
	上限がない	69	10.1%	52.2%	37.7%	0.0%
	分からない	113	7.1%	44.2%	47.8%	0.9%
連続勤続年数別	1年未満	18	5.6%	50.0%	38.9%	5.6%
	1年以上3年未満	49	10.2%	49.0%	40.8%	0.0%
	3年以上5年未満	42	4.8%	54.8%	40.5%	0.0%
	5年以上10年未満	59	10.2%	47.5%	42.4%	0.0%
	10年以上	57	8.8%	42.1%	45.6%	3.5%

## 2) 通勤手当の支給の有無、及び無期契約労働者と比較した場合の支給水準や内容

現在の勤務先における、通勤手当の支給の有無についてみると、全体では、「支給対象である」が76.2%、「支給対象ではない」が17.2%であった。

就業継続意向別にみると、就業継続意向が前向きな方ほど、「支給対象である」の回答割合が高くなる傾向がみられた。

図表 121 【問 19】 通勤手当の支給の有無（属性別、単一回答）

		n	支給対象である	支給対象ではない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	76.2%	17.2%	3.3%	3.3%
サービス種別	訪問介護	91	80.2%	15.4%	1.1%	3.3%
	通所介護	124	71.0%	21.8%	4.0%	3.2%
	介護老人保健施設	78	82.1%	12.8%	3.8%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	74.5%	16.7%	3.9%	4.9%
性別	男性	56	87.5%	7.1%	3.6%	1.8%
	女性	331	74.3%	19.0%	3.0%	3.6%
年齢別	30歳未満	24	91.7%	4.2%	4.2%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	75.3%	20.2%	1.1%	3.4%
	40歳以上50歳未満	124	75.0%	18.5%	4.0%	2.4%
	50歳以上60歳未満	84	73.8%	16.7%	4.8%	4.8%
	60歳以上	67	80.6%	11.9%	3.0%	4.5%
職位別	主任・リーダー	27	77.8%	18.5%	0.0%	3.7%
	一般職・担当職	295	75.9%	17.3%	3.7%	3.1%
	その他	58	81.0%	15.5%	1.7%	1.7%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	76.3%	17.5%	3.3%	2.8%
	持っていない	181	76.2%	16.6%	3.3%	3.9%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	79.5%	18.5%	0.7%	1.4%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	75.3%	16.8%	4.2%	3.7%
	別の勤務先に転職したい	25	68.0%	12.0%	12.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	77.3%	17.3%	2.7%	2.7%
	上限がない	115	79.1%	18.3%	1.7%	0.9%
	分からない	192	74.5%	17.2%	4.7%	3.6%
連続勤続年数別	1年未満	45	82.2%	11.1%	2.2%	4.4%
	1年以上3年未満	87	85.1%	11.5%	0.0%	3.4%
	3年以上5年未満	77	70.1%	22.1%	5.2%	2.6%
	5年以上10年未満	98	68.4%	19.4%	7.1%	5.1%
	10年以上	78	78.2%	19.2%	1.3%	1.3%

次に、通勤手当について「支給対象である」と回答した方に対して、無期契約労働者と比較した場合の支給水準や内容をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者と同じである」が48.5%、「分からない」が45.5%であった。なお、「無期契約労働者と異なっている」は4.7%であった。

図表 122 【問 20】無期契約労働者と比較した場合の通勤手当の支給水準や内容  
(属性別、単一回答)

		n	無期契約労働者と同じである	無期契約労働者と異なっている	分からない	無回答
<b>全体</b>		301	48.5%	4.7%	45.5%	1.3%
サービス種別	訪問介護	73	49.3%	4.1%	45.2%	1.4%
	通所介護	88	51.1%	6.8%	40.9%	1.1%
	介護老人保健施設	64	50.0%	0.0%	48.4%	1.6%
	介護老人福祉施設	76	43.4%	6.6%	48.7%	1.3%
性別	男性	49	65.3%	2.0%	28.6%	4.1%
	女性	246	44.3%	5.3%	49.6%	0.8%
年齢別	30歳未満	22	59.1%	4.5%	36.4%	0.0%
	30歳以上40歳未満	67	46.3%	4.5%	49.3%	0.0%
	40歳以上50歳未満	93	46.2%	7.5%	45.2%	1.1%
	50歳以上60歳未満	62	45.2%	3.2%	51.6%	0.0%
	60歳以上	54	55.6%	1.9%	37.0%	5.6%
職位別	主任・リーダー	21	47.6%	9.5%	38.1%	4.8%
	一般職・担当職	224	51.8%	4.9%	42.9%	0.4%
	その他	47	34.0%	2.1%	61.7%	2.1%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	161	41.6%	5.6%	50.9%	1.9%
	持っていない	138	56.5%	3.6%	39.1%	0.7%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	116	49.1%	8.6%	39.7%	2.6%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	143	51.7%	2.8%	44.8%	0.7%
	別の勤務先に転職したい	17	11.8%	0.0%	88.2%	0.0%
	働くことをやめたい	6	16.7%	0.0%	83.3%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	58	50.0%	6.9%	43.1%	0.0%
	上限がない	91	62.6%	5.5%	31.9%	0.0%
	分からない	143	39.2%	3.5%	55.2%	2.1%
連続勤続年数別	1年未満	37	56.8%	0.0%	43.2%	0.0%
	1年以上3年未満	74	48.6%	4.1%	45.9%	1.4%
	3年以上5年未満	54	44.4%	3.7%	51.9%	0.0%
	5年以上10年未満	67	50.7%	9.0%	38.8%	1.5%
	10年以上	61	44.3%	3.3%	49.2%	3.3%

### 3) 計画的な教育訓練 (OJT) を受ける機会の有無、及び無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容

現在の勤務先において、計画的な教育訓練 (OJT) を受ける機会の有無についてみると、全体では、「受ける機会がある」が 55.4%、「受ける機会はない」が 14.9%であった。

サービス種別に見ると、訪問介護では「受ける機会がある」が 69.2%と、他のサービスに比べると回答割合が高かった。

職位別に見ると、主任・リーダーでは「受ける機会がある」が 74.1%と、一般職・担当職に比べて回答割合が高かった。

就業継続意向別に見ると、「現在の勤務先でできるだけ長く働きたい」や、「現在の勤務先でしばらく働きたい」と回答した方については、「受ける機会がある」の回答割合が 5 割を超えていた。

図表 123 【問 21】 計画的な教育訓練 (OJT) を受ける機会の有無 (属性別、単一回答)

		n	受ける 機会がある	受ける 機会はない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	55.4%	14.9%	28.4%	1.3%
サービス 種別	訪問介護	91	69.2%	5.5%	22.0%	3.3%
	通所介護	124	52.4%	18.5%	28.2%	0.8%
	介護老人保健施設	78	52.6%	12.8%	33.3%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	49.0%	20.6%	30.4%	0.0%
性別	男性	56	73.2%	12.5%	12.5%	1.8%
	女性	331	52.0%	15.7%	31.1%	1.2%
年齢別	30歳未満	24	62.5%	4.2%	33.3%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	50.6%	13.5%	36.0%	0.0%
	40歳以上50歳未満	124	53.2%	18.5%	27.4%	0.8%
	50歳以上60歳未満	84	60.7%	11.9%	23.8%	3.6%
	60歳以上	67	61.2%	14.9%	22.4%	1.5%
職位別	主任・リーダー	27	74.1%	7.4%	18.5%	0.0%
	一般職・担当職	295	56.6%	15.3%	27.8%	0.3%
	その他	58	39.7%	19.0%	39.7%	1.7%
介護福祉士の 資格の有無別	持っている	211	58.3%	13.3%	27.0%	1.4%
	持っていない	181	52.5%	17.1%	29.3%	1.1%
就業継続意向 別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	60.3%	13.0%	24.7%	2.1%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	56.8%	14.7%	28.4%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	25	24.0%	20.0%	48.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
労働契約の 契約回数 の上限の有無別	上限がある	75	49.3%	18.7%	30.7%	1.3%
	上限がない	115	66.1%	16.5%	17.4%	0.0%
	分からない	192	51.6%	13.5%	33.9%	1.0%
連続勤続年数 別	1年未満	45	42.2%	20.0%	33.3%	4.4%
	1年以上3年未満	87	51.7%	14.9%	33.3%	0.0%
	3年以上5年未満	77	55.8%	10.4%	33.8%	0.0%
	5年以上10年未満	98	58.2%	13.3%	27.6%	1.0%
	10年以上	78	60.3%	19.2%	17.9%	2.6%

次に、計画的な教育訓練（OJT）について「受ける機会がある」と回答した方に対して、無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者と同じである」が69.9%、「無期契約労働者と異なっている」が7.3%であった。

サービス種別にみると、通所介護では「無期契約労働者と同じである」の回答割合が他のサービスに比べて高かった。

図表 124 【問 22】無期契約労働者と比較した場合の計画的な教育訓練（OJT）の頻度や内容  
（属性別、単一回答）

		n	無期契約労働者と同じである	無期契約労働者と異なっている	分からない	無回答
<b>全体</b>		219	69.9%	7.3%	22.4%	0.5%
サービス種別	訪問介護	63	66.7%	9.5%	23.8%	0.0%
	通所介護	65	73.8%	6.2%	20.0%	0.0%
	介護老人保健施設	41	68.3%	0.0%	31.7%	0.0%
	介護老人福祉施設	50	70.0%	12.0%	16.0%	2.0%
性別	男性	41	68.3%	7.3%	24.4%	0.0%
	女性	172	70.3%	7.6%	21.5%	0.6%
年齢別	30歳未満	15	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
	30歳以上40歳未満	45	73.3%	2.2%	24.4%	0.0%
	40歳以上50歳未満	66	63.6%	10.6%	25.8%	0.0%
	50歳以上60歳未満	51	76.5%	5.9%	17.6%	0.0%
	60歳以上	41	68.3%	12.2%	17.1%	2.4%
職位別	主任・リーダー	20	70.0%	5.0%	25.0%	0.0%
	一般職・担当職	167	68.9%	7.2%	23.4%	0.6%
	その他	23	65.2%	13.0%	21.7%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	123	67.5%	6.5%	25.2%	0.8%
	持っていない	95	72.6%	8.4%	18.9%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	88	69.3%	5.7%	25.0%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	108	66.7%	9.3%	23.1%	0.9%
	別の勤務先に転職したい	6	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%
	働くことをやめたい	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	37	70.3%	8.1%	21.6%	0.0%
	上限がない	76	73.7%	5.3%	19.7%	1.3%
	分からない	99	65.7%	9.1%	25.3%	0.0%
連続勤続年数別	1年未満	19	84.2%	0.0%	15.8%	0.0%
	1年以上3年未満	45	66.7%	8.9%	24.4%	0.0%
	3年以上5年未満	43	72.1%	4.7%	23.3%	0.0%
	5年以上10年未満	57	75.4%	7.0%	17.5%	0.0%
	10年以上	47	59.6%	12.8%	25.5%	2.1%

#### 4) 法人内の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無、及び無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容

現在の勤務先において、法人内の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無についてみると、全体では、「受ける機会がある」が72.4%、「受ける機会はない」が10.1%であった。

サービス種別にみると、訪問介護では「受ける機会がある」が84.6%と、他のサービスに比べると回答割合が高かった。

職位別にみると、主任・リーダーでは「受ける機会がある」が81.5%と、一般職・担当職に比べて回答割合が高かった。

図表 125 【問 23】法人内の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無（属性別、単一回答）

		n	受ける 機会がある	受ける 機会はない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	72.4%	10.1%	15.9%	1.5%
サービス 種別	訪問介護	91	84.6%	4.4%	7.7%	3.3%
	通所介護	124	71.8%	12.1%	14.5%	1.6%
	介護老人保健施設	78	65.4%	9.0%	24.4%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	67.6%	13.7%	18.6%	0.0%
性別	男性	56	87.5%	7.1%	5.4%	0.0%
	女性	331	69.8%	10.6%	17.8%	1.8%
年齢別	30歳未満	24	91.7%	0.0%	8.3%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	76.4%	7.9%	15.7%	0.0%
	40歳以上50歳未満	124	70.2%	10.5%	17.7%	1.6%
	50歳以上60歳未満	84	67.9%	10.7%	16.7%	4.8%
	60歳以上	67	70.1%	14.9%	14.9%	0.0%
職位別	主任・リーダー	27	81.5%	3.7%	11.1%	3.7%
	一般職・担当職	295	75.3%	8.8%	15.6%	0.3%
	その他	58	60.3%	17.2%	20.7%	1.7%
介護福祉士の 資格の有無別	持っている	211	74.9%	10.0%	12.8%	2.4%
	持っていない	181	70.7%	9.9%	18.8%	0.6%
就業継続意向 別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	72.6%	9.6%	16.4%	1.4%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	73.2%	8.9%	16.8%	1.1%
	別の勤務先に転職したい	25	64.0%	8.0%	20.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	44.4%	44.4%	11.1%	0.0%
労働契約の 契約回数の 上限の有無別	上限がある	75	72.0%	9.3%	18.7%	0.0%
	上限がない	115	80.9%	10.4%	7.8%	0.9%
	分からない	192	68.8%	9.9%	19.8%	1.6%
連続勤続年数 別	1年未満	45	64.4%	11.1%	22.2%	2.2%
	1年以上3年未満	87	72.4%	8.0%	18.4%	1.1%
	3年以上5年未満	77	71.4%	13.0%	15.6%	0.0%
	5年以上10年未満	98	74.5%	9.2%	14.3%	2.0%
	10年以上	78	74.4%	10.3%	12.8%	2.6%

次に、法人内の教育訓練（研修等）について「受ける機会がある」と回答した方に対して、無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者と同じである」が 69.9%、「無期契約労働者と異なっている」が 9.8%であった。

図表 126 【問 24】無期契約労働者と比較した場合の法人内の教育訓練（研修等）の頻度や内容  
（属性別、単一回答）

		n	無期契約労働者と同じである	無期契約労働者と異なっている	分からない	無回答
<b>全体</b>		286	69.9%	9.8%	20.3%	0.0%
サービス種別	訪問介護	77	66.2%	10.4%	23.4%	0.0%
	通所介護	89	70.8%	9.0%	20.2%	0.0%
	介護老人保健施設	51	70.6%	5.9%	23.5%	0.0%
	介護老人福祉施設	69	72.5%	13.0%	14.5%	0.0%
性別	男性	49	69.4%	6.1%	24.5%	0.0%
	女性	231	69.3%	10.8%	19.9%	0.0%
年齢別	30歳未満	22	63.6%	9.1%	27.3%	0.0%
	30歳以上40歳未満	68	70.6%	7.4%	22.1%	0.0%
	40歳以上50歳未満	87	72.4%	10.3%	17.2%	0.0%
	50歳以上60歳未満	57	66.7%	8.8%	24.6%	0.0%
	60歳以上	47	74.5%	12.8%	12.8%	0.0%
職位別	主任・リーダー	22	63.6%	9.1%	27.3%	0.0%
	一般職・担当職	222	70.3%	9.0%	20.7%	0.0%
	その他	35	65.7%	17.1%	17.1%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	158	69.6%	11.4%	19.0%	0.0%
	持っていない	128	70.3%	7.8%	21.9%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	106	72.6%	9.4%	17.9%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	139	69.8%	10.1%	20.1%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	16	50.0%	12.5%	37.5%	0.0%
	働くことをやめたい	4	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	54	63.0%	14.8%	22.2%	0.0%
	上限がない	93	76.3%	9.7%	14.0%	0.0%
	分からない	132	67.4%	8.3%	24.2%	0.0%
連続勤続年数別	1年未満	29	69.0%	3.4%	27.6%	0.0%
	1年以上3年未満	63	74.6%	11.1%	14.3%	0.0%
	3年以上5年未満	55	65.5%	12.7%	21.8%	0.0%
	5年以上10年未満	73	74.0%	8.2%	17.8%	0.0%
	10年以上	58	65.5%	12.1%	22.4%	0.0%

5) 外部の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無、及び無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容

現在の勤務先において、外部の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無についてみると、全体では、「受ける機会がある」が53.9%、「受ける機会はない」が22.0%であった。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設では「受ける機会はない」が30.4%と、他のサービスに比べると回答割合が高かった。

職位別にみると、主任・リーダーは「受ける機会がある」が81.5%と、一般職・担当職に比べると回答割合が高かった。

就業継続意向別にみると、就業継続の意向が低いほど、「受ける機会はない」の回答割合が高くなる傾向がみられた。

図表 127 【問 25】 外部の教育訓練（研修等）を受ける機会の有無（属性別、単一回答）

		n	受ける 機会がある	受ける 機会はない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	53.9%	22.0%	23.0%	1.0%
サービス 種別	訪問介護	91	60.4%	14.3%	22.0%	3.3%
	通所介護	124	64.5%	19.4%	16.1%	0.0%
	介護老人保健施設	78	41.0%	24.4%	33.3%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	45.1%	30.4%	24.5%	0.0%
性別	男性	56	76.8%	12.5%	10.7%	0.0%
	女性	331	50.5%	23.6%	24.8%	1.2%
年齢別	30歳未満	24	58.3%	20.8%	20.8%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	52.8%	28.1%	19.1%	0.0%
	40歳以上50歳未満	124	58.9%	15.3%	25.8%	0.0%
	50歳以上60歳未満	84	51.2%	19.0%	25.0%	4.8%
	60歳以上	67	47.8%	29.9%	22.4%	0.0%
職位別	主任・リーダー	27	81.5%	7.4%	11.1%	0.0%
	一般職・担当職	295	55.6%	22.7%	21.0%	0.7%
	その他	58	34.5%	25.9%	39.7%	0.0%
介護福祉士の 資格の有無別	持っている	211	56.4%	22.3%	19.4%	1.9%
	持っていない	181	51.9%	21.5%	26.5%	0.0%
就業継続意向 別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	55.5%	20.5%	22.6%	1.4%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	57.4%	21.1%	21.6%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	25	20.0%	32.0%	40.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%
労働契約の 契約回数 の上限の有無別	上限がある	75	56.0%	25.3%	18.7%	0.0%
	上限がない	115	63.5%	22.6%	13.9%	0.0%
	分からない	192	48.4%	20.3%	29.7%	1.6%
連続勤続年数 別	1年未満	45	44.4%	15.6%	37.8%	2.2%
	1年以上3年未満	87	55.2%	26.4%	18.4%	0.0%
	3年以上5年未満	77	51.9%	19.5%	28.6%	0.0%
	5年以上10年未満	98	53.1%	23.5%	22.4%	1.0%
	10年以上	78	57.7%	23.1%	16.7%	2.6%

次に、外部の教育訓練（研修等）について「受ける機会がある」と回答した方に対して、無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容をたずねたところ、全体では、「無期契約労働者と同じである」が 58.2%、「無期契約労働者と異なっている」は 10.8%であった。

図表 128 【問 26】無期契約労働者と比較した場合の外部の教育訓練（研修等）の頻度や内容  
（属性別、単一回答）

		n	無期契約労働者と同じである	無期契約労働者と異なっている	分からない	無回答
<b>全体</b>		213	58.2%	10.8%	29.1%	1.9%
サービス種別	訪問介護	55	56.4%	9.1%	32.7%	1.8%
	通所介護	80	57.5%	10.0%	32.5%	0.0%
	介護老人保健施設	32	59.4%	6.3%	31.3%	3.1%
	介護老人福祉施設	46	60.9%	17.4%	17.4%	4.3%
性別	男性	43	55.8%	11.6%	30.2%	2.3%
	女性	167	58.7%	10.8%	28.7%	1.8%
年齢別	30歳未満	14	57.1%	0.0%	42.9%	0.0%
	30歳以上40歳未満	47	59.6%	10.6%	29.8%	0.0%
	40歳以上50歳未満	73	56.2%	13.7%	26.0%	4.1%
	50歳以上60歳未満	43	55.8%	7.0%	34.9%	2.3%
	60歳以上	32	65.6%	15.6%	18.8%	0.0%
職位別	主任・リーダー	22	54.5%	13.6%	31.8%	0.0%
	一般職・担当職	164	61.6%	9.8%	27.4%	1.2%
	その他	20	35.0%	20.0%	40.0%	5.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	119	52.9%	12.6%	31.9%	2.5%
	持っていない	94	64.9%	8.5%	25.5%	1.1%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	81	61.7%	11.1%	25.9%	1.2%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	109	56.9%	9.2%	31.2%	2.8%
	別の勤務先に転職したい	5	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%
	働くことをやめたい	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	42	59.5%	9.5%	28.6%	2.4%
	上限がない	73	68.5%	11.0%	17.8%	2.7%
	分からない	93	49.5%	11.8%	38.7%	0.0%
連続勤続年数別	1年未満	20	75.0%	0.0%	20.0%	5.0%
	1年以上3年未満	48	56.3%	14.6%	29.2%	0.0%
	3年以上5年未満	40	65.0%	10.0%	25.0%	0.0%
	5年以上10年未満	52	57.7%	5.8%	34.6%	1.9%
	10年以上	45	46.7%	20.0%	28.9%	4.4%

## 6) 支給・適用の対象となっている手当や福利厚生

支給・適用の対象となっている手当や福利厚生についてみると、全体では、「時間外・深夜・休日手当割増率<sup>35)</sup>」が64.6%と最も多く、以下、「資格手当」(41.3%)、「慶弔休暇」(35.2%)と続いていた。

サービス種別にみると、訪問介護では「役職手当」や「資格手当」等の項目で他のサービスに比べると回答割合が高かった。

介護福祉士の資格の有無別にみると、持っている方では「資格手当」が52.6%と、持っていない方に比べて、回答割合が高かった。

図表 129 【問 27】支給・適用の対象となっている手当や福利厚生（属性別、複数回答）

		n	役職手当	精皆勤手当	時間外・深夜・休日手当割増率	食事手当・食事補助手当	地域手当	資格手当	慶弔休暇	福利厚生施設の利用	その他	特になし	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	10.6%	5.1%	64.6%	10.6%	1.8%	41.3%	35.2%	14.7%	4.6%	9.4%	4.6%	1.8%
サービス種別	訪問介護	91	23.1%	7.7%	70.3%	9.9%	2.2%	52.7%	34.1%	13.2%	2.2%	4.4%	1.1%	0.0%
	通所介護	124	8.1%	4.8%	64.5%	9.7%	3.2%	41.1%	33.1%	16.9%	4.8%	8.9%	5.6%	2.4%
	介護老人保健施設	78	9.0%	7.7%	61.5%	9.0%	1.3%	33.3%	46.2%	11.5%	3.8%	12.8%	5.1%	3.8%
	介護老人福祉施設	102	3.9%	1.0%	61.8%	13.7%	0.0%	37.3%	30.4%	15.7%	6.9%	11.8%	5.9%	1.0%
性別	男性	56	19.6%	8.9%	67.9%	14.3%	1.8%	51.8%	46.4%	32.1%	1.8%	3.6%	3.6%	3.6%
	女性	331	9.4%	4.5%	64.0%	9.7%	1.8%	40.2%	33.5%	12.1%	5.1%	10.6%	4.5%	1.5%
年齢別	30歳未満	24	8.3%	4.2%	75.0%	0.0%	0.0%	50.0%	29.2%	20.8%	8.3%	4.2%	4.2%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	9.0%	6.7%	66.3%	13.5%	2.2%	44.9%	34.8%	18.0%	5.6%	7.9%	3.4%	2.2%
	40歳以上50歳未満	124	14.5%	4.8%	63.7%	14.5%	1.6%	41.1%	33.1%	12.1%	3.2%	11.3%	6.5%	0.8%
	50歳以上60歳未満	84	7.1%	7.1%	61.9%	8.3%	1.2%	44.0%	38.1%	11.9%	3.6%	7.1%	4.8%	4.8%
	60歳以上	67	9.0%	1.5%	65.7%	7.5%	3.0%	26.9%	37.3%	16.4%	6.0%	13.4%	1.5%	0.0%
職位別	主任・リーダー	27	66.7%	7.4%	70.4%	14.8%	7.4%	74.1%	59.3%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
	一般職・担当職	295	5.8%	4.7%	69.2%	12.2%	1.4%	41.0%	35.3%	14.6%	5.4%	7.8%	3.7%	1.4%
	その他	58	6.9%	5.2%	41.4%	3.4%	1.7%	27.6%	25.9%	13.8%	3.4%	20.7%	10.3%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	15.2%	7.6%	63.0%	11.4%	1.4%	52.6%	37.4%	13.3%	4.3%	11.4%	0.9%	2.4%
	持っていない	181	5.0%	2.2%	67.4%	9.9%	2.2%	28.7%	32.6%	16.6%	5.0%	7.2%	8.3%	0.6%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	11.6%	6.8%	69.2%	13.0%	2.1%	41.8%	36.3%	14.4%	4.1%	7.5%	4.8%	1.4%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	8.9%	2.6%	66.3%	10.5%	1.6%	43.2%	35.3%	15.3%	5.8%	9.5%	3.7%	1.1%
	別の勤務先に転職したい	25	16.0%	8.0%	44.0%	4.0%	0.0%	40.0%	24.0%	12.0%	0.0%	16.0%	12.0%	4.0%
	働くことをやめたい	9	0.0%	0.0%	55.6%	11.1%	11.1%	0.0%	33.3%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	12.0%	5.3%	64.0%	2.7%	2.7%	45.3%	32.0%	20.0%	4.0%	8.0%	4.0%	2.7%
	上限がない	115	8.7%	6.1%	69.6%	13.0%	2.6%	40.0%	37.4%	16.5%	9.6%	6.1%	0.9%	2.6%
	分からない	192	9.4%	3.1%	63.5%	12.5%	1.0%	39.1%	33.9%	12.0%	2.1%	12.5%	6.8%	1.0%
連続勤務年数別	1年未満	45	13.3%	8.9%	51.1%	4.4%	4.4%	37.8%	28.9%	17.8%	4.4%	15.6%	8.9%	2.2%
	1年以上3年未満	87	5.7%	8.0%	64.4%	9.2%	0.0%	29.9%	33.3%	9.2%	6.9%	9.2%	6.9%	3.4%
	3年以上5年未満	77	6.5%	5.2%	74.0%	13.0%	1.3%	39.0%	28.6%	20.8%	0.0%	9.1%	5.2%	0.0%
	5年以上10年未満	98	10.2%	1.0%	66.3%	12.2%	3.1%	49.0%	32.7%	15.3%	6.1%	9.2%	2.0%	1.0%
	10年以上	78	19.2%	5.1%	60.3%	10.3%	1.3%	44.9%	52.6%	11.5%	5.1%	7.7%	1.3%	1.3%

<sup>35)</sup> 「時間外・深夜・休日手当割増率」は労基法の定めにより、必ず設定しなくてはいけないため、本来は全ての方が対象である。しかしながら、時間外労働や深夜勤務、休日勤務が全く発生しない方については、「時間外・深夜・休日手当割増率」に対する認識がないこと等から、回答しなかったと推察される。

## 7) 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無

業務内容及び責任の程度が同じ<sup>36</sup>無期契約労働者の有無についてみると、全体では、「いる」が 32.2%、「いない」が 28.9%であった。

サービス種別にみると、介護老人保健施設や介護老人福祉施設といった施設系サービスで「いる」の回答割合が在宅系サービスよりも高かった。

職位別にみると、主任・リーダーでは 44.4%が「いる」と回答しており、一般職・担当職に比べて、回答割合が高かった。

介護福祉士の資格の有無別にみると、資格を持っている方では「いる」が 35.5%と、持っていない方よりも回答割合が高かった。

図表 130 【問 28】業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無（属性別、単一回答）

		n	いる	いない	分からない	無回答
<b>全体</b>		395	32.2%	28.9%	37.5%	1.5%
サービス種別	訪問介護	91	25.3%	35.2%	34.1%	5.5%
	通所介護	124	29.8%	35.5%	34.7%	0.0%
	介護老人保健施設	78	39.7%	17.9%	41.0%	1.3%
	介護老人福祉施設	102	35.3%	23.5%	41.2%	0.0%
性別	男性	56	41.1%	37.5%	19.6%	1.8%
	女性	331	30.8%	27.8%	39.9%	1.5%
年齢別	30歳未満	24	45.8%	12.5%	41.7%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	37.1%	27.0%	36.0%	0.0%
	40歳以上50歳未満	124	29.8%	29.0%	39.5%	1.6%
	50歳以上60歳未満	84	22.6%	31.0%	42.9%	3.6%
	60歳以上	67	38.8%	34.3%	25.4%	1.5%
職位別	主任・リーダー	27	44.4%	25.9%	25.9%	3.7%
	一般職・担当職	295	34.2%	30.2%	35.3%	0.3%
	その他	58	17.2%	22.4%	58.6%	1.7%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	35.5%	27.5%	35.5%	1.4%
	持っていない	181	28.7%	30.9%	38.7%	1.7%
就業継続意向別	現在の勤務先ですできるだけ長く働きたい	146	30.1%	32.2%	35.6%	2.1%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	34.7%	31.1%	33.2%	1.1%
	別の勤務先に転職したい	25	24.0%	8.0%	64.0%	4.0%
	働くことをやめたい	9	55.6%	11.1%	33.3%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	75	30.7%	32.0%	33.3%	4.0%
	上限がない	115	33.0%	33.9%	33.0%	0.0%
	分からない	192	32.8%	25.0%	41.1%	1.0%
連続勤続年数別	1年未満	45	24.4%	26.7%	46.7%	2.2%
	1年以上3年未満	87	34.5%	27.6%	37.9%	0.0%
	3年以上5年未満	77	31.2%	28.6%	39.0%	1.3%
	5年以上10年未満	98	33.7%	32.7%	32.7%	1.0%
	10年以上	78	33.3%	26.9%	35.9%	3.8%

<sup>36</sup> 通常従事する業務内容だけでなく、作業のレベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含めて無期契約労働者と同じか否かという考えの下で、回答頂いた。

8) 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者と比較した場合の賃金水準

7) 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無で、「いる」と回答した方に対して、その無期契約労働者と比較した場合の賃金水準をたずねたところ、「(その) 無期契約労働者より賃金水準が低い」が 35.4%、「(その) 無期契約労働者と同等、あるいはそれ以上の賃金水準である」が 18.9%であった。

サービス種別にみると、介護老人福祉施設で「(その) 無期契約労働者より賃金水準が低い」が 47.2%と他のサービスに比べて回答割合が高かった。

図表 131 【問 29】業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者と比較した場合の賃金水準  
(属性別、単一回答)

		n	賃金水準が低い (その) 無期契約労働者より	ある(その)は無期契約労働者と同等、 あるいはそれ以上の賃金水準である	分からない ことがない	無回答
<b>全体</b>		127	35.4%	18.9%	45.7%	0.0%
サービス種別	訪問介護	23	21.7%	21.7%	56.5%	0.0%
	通所介護	37	32.4%	21.6%	45.9%	0.0%
	介護老人保健施設	31	35.5%	16.1%	48.4%	0.0%
	介護老人福祉施設	36	47.2%	16.7%	36.1%	0.0%
性別	男性	23	21.7%	34.8%	43.5%	0.0%
	女性	102	39.2%	14.7%	46.1%	0.0%
年齢別	30歳未満	11	45.5%	0.0%	54.5%	0.0%
	30歳以上40歳未満	33	33.3%	24.2%	42.4%	0.0%
	40歳以上50歳未満	37	35.1%	24.3%	40.5%	0.0%
	50歳以上60歳未満	19	47.4%	5.3%	47.4%	0.0%
	60歳以上	26	23.1%	23.1%	53.8%	0.0%
職位別	主任・リーダー	12	41.7%	33.3%	25.0%	0.0%
	一般職・担当職	101	37.6%	16.8%	45.5%	0.0%
	その他	10	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	75	37.3%	20.0%	42.7%	0.0%
	持っていない	52	32.7%	17.3%	50.0%	0.0%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	44	31.8%	22.7%	45.5%	0.0%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	66	34.8%	15.2%	50.0%	0.0%
	別の勤務先に転職したい	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	働くことをやめたい	5	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	23	13.0%	21.7%	65.2%	0.0%
	上限がない	38	42.1%	18.4%	39.5%	0.0%
	分からない	63	39.7%	17.5%	42.9%	0.0%
連続勤続年数別	1年未満	11	27.3%	36.4%	36.4%	0.0%
	1年以上3年未満	30	40.0%	3.3%	56.7%	0.0%
	3年以上5年未満	24	45.8%	16.7%	37.5%	0.0%
	5年以上10年未満	33	30.3%	18.2%	51.5%	0.0%
	10年以上	26	30.8%	26.9%	42.3%	0.0%

9) 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者より賃金水準が低い点について感じる事

8) 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者と比較した場合の賃金水準で、「(その) 無期契約労働者より賃金水準が低い」と回答した方に対して、その無期契約労働者より賃金水準が低い点について感じる事をたずねたところ、全体では、「納得している」が31.1%、「納得していない」が62.2%と、「納得していない」が「納得している」を上回った。

就業継続意向別にみると、就業継続意向が低い方ほど、「納得していない」の回答割合が高くなる傾向がみられた。

図表 132 【問 30】業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者より賃金水準が低い点について感じる事（属性別、単一回答）

		n	納得している	納得していない	無回答
<b>全体</b>		45	31.1%	62.2%	6.7%
サービス種別	訪問介護	5	40.0%	60.0%	0.0%
	通所介護	12	33.3%	58.3%	8.3%
	介護老人保健施設	11	36.4%	63.6%	0.0%
	介護老人福祉施設	17	23.5%	64.7%	11.8%
性別	男性	5	60.0%	20.0%	20.0%
	女性	40	27.5%	67.5%	5.0%
年齢別	30歳未満	5	40.0%	60.0%	0.0%
	30歳以上40歳未満	11	27.3%	63.6%	9.1%
	40歳以上50歳未満	13	30.8%	69.2%	0.0%
	50歳以上60歳未満	9	22.2%	66.7%	11.1%
	60歳以上	6	50.0%	33.3%	16.7%
職位別	主任・リーダー	5	60.0%	40.0%	0.0%
	一般職・担当職	38	26.3%	65.8%	7.9%
	その他	1	100.0%	0.0%	0.0%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	28	32.1%	64.3%	3.6%
	持っていない	17	29.4%	58.8%	11.8%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	14	50.0%	35.7%	14.3%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	23	26.1%	69.6%	4.3%
	別の勤務先に転職したい	6	16.7%	83.3%	0.0%
	働くことをやめたい	1	0.0%	100.0%	0.0%
労働契約の契約回数の上限の有無別	上限がある	3	33.3%	66.7%	0.0%
	上限がない	16	31.3%	56.3%	12.5%
	分からない	25	28.0%	68.0%	4.0%
連続勤続年数別	1年未満	3	33.3%	66.7%	0.0%
	1年以上3年未満	12	41.7%	50.0%	8.3%
	3年以上5年未満	11	18.2%	81.8%	0.0%
	5年以上10年未満	10	30.0%	50.0%	20.0%
	10年以上	8	37.5%	62.5%	0.0%

10) 改善（支給・適用）して欲しいと思う項目

改善（支給・適用）して欲しいと思う項目についてみると、全体では、「資格手当」（27.3%）や「慶弔休暇」（12.7%）が比較的多かった。なお、42.0%は「特にない」と回答した。

年齢別にみると、年齢が若くなるほど、「役職手当」や「資格手当」等の回答割合が高くなる傾向がみられた。

職位別では、主任・リーダーでは、「役職手当」が37.0%と、一般職・担当職に比べて回答割合が大幅に高かったほか、介護福祉士の資格の有無別では、持っている方の「資格手当」は37.4%と、持っていない方を大きく上回った。

図表 133 【問 31】改善（支給・適用）して欲しいと思う項目（属性別、複数回答）

		n	役職手当	資格手当	食事手当・ 食事補助 手当	慶弔休暇	福利厚生 施設の利用	その他	特にない	無回答
<b>全体</b>		395	7.1%	27.3%	8.4%	12.7%	9.6%	10.6%	42.0%	6.6%
サービス 種別	訪問介護	91	11.0%	24.2%	7.7%	12.1%	9.9%	8.8%	45.1%	6.6%
	通所介護	124	4.8%	29.0%	8.9%	12.9%	12.1%	10.5%	41.9%	3.2%
	介護老人保健施設	78	6.4%	25.6%	3.8%	5.1%	7.7%	14.1%	52.6%	5.1%
	介護老人福祉施設	102	6.9%	29.4%	11.8%	18.6%	7.8%	9.8%	31.4%	11.8%
性別	男性	56	16.1%	21.4%	12.5%	12.5%	10.7%	7.1%	50.0%	8.9%
	女性	331	5.7%	27.8%	7.6%	12.7%	9.7%	11.5%	40.8%	6.3%
年齢別	30歳未満	24	20.8%	33.3%	12.5%	4.2%	8.3%	16.7%	25.0%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	10.1%	31.5%	11.2%	12.4%	13.5%	11.2%	39.3%	5.6%
	40歳以上50歳未満	124	6.5%	29.8%	8.1%	13.7%	8.1%	11.3%	41.9%	6.5%
	50歳以上60歳未満	84	3.6%	21.4%	7.1%	14.3%	13.1%	10.7%	38.1%	8.3%
	60歳以上	67	4.5%	20.9%	4.5%	11.9%	3.0%	6.0%	58.2%	7.5%
職位別	主任・リーダー	27	37.0%	18.5%	7.4%	14.8%	11.1%	18.5%	25.9%	11.1%
	一般職・担当職	295	5.8%	26.8%	9.8%	11.5%	10.2%	8.5%	45.1%	5.8%
	その他	58	0.0%	32.8%	3.4%	15.5%	8.6%	20.7%	37.9%	3.4%
介護福祉士の 資格の有無別	持っている	211	9.5%	37.4%	7.6%	13.7%	10.4%	13.3%	32.7%	6.2%
	持っていない	181	4.4%	15.5%	9.4%	11.0%	8.8%	7.7%	52.5%	7.2%
就業継続意向 別	現在の勤務先ですでにできるだけ長く働きたい	146	6.2%	21.2%	8.9%	13.7%	9.6%	11.0%	45.9%	6.8%
	現在の勤務先ですばらく働きたい	190	8.9%	30.5%	8.4%	13.7%	9.5%	10.5%	39.5%	6.3%
	別の勤務先に転職したい	25	8.0%	32.0%	12.0%	4.0%	16.0%	24.0%	24.0%	12.0%
	働くことをやめたい	9	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%
労働契約の 契約回数の上 限の有無別	上限がある	75	5.3%	28.0%	9.3%	16.0%	9.3%	14.7%	40.0%	8.0%
	上限がない	115	7.0%	24.3%	6.1%	12.2%	10.4%	10.4%	48.7%	5.2%
	分からない	192	8.3%	29.2%	9.9%	12.0%	9.4%	9.9%	37.5%	6.8%
連続勤務年数 別	1年未満	45	2.2%	33.3%	11.1%	11.1%	6.7%	13.3%	37.8%	2.2%
	1年以上3年未満	87	6.9%	29.9%	8.0%	12.6%	8.0%	9.2%	51.7%	1.1%
	3年以上5年未満	77	5.2%	19.5%	9.1%	6.5%	14.3%	9.1%	46.8%	10.4%
	5年以上10年未満	98	7.1%	26.5%	7.1%	18.4%	9.2%	12.2%	39.8%	7.1%
	10年以上	78	11.5%	30.8%	6.4%	11.5%	9.0%	11.5%	30.8%	10.3%
納得の有無 (※)別	納得している	14	7.1%	28.6%	14.3%	21.4%	0.0%	7.1%	28.6%	14.3%
	納得していない	28	10.7%	50.0%	10.7%	17.9%	10.7%	17.9%	7.1%	7.1%

(※)業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者より賃金水準が低い点について納得しているかどうか別

#### (4) 勤務先や仕事に対して課題と感ずる点について

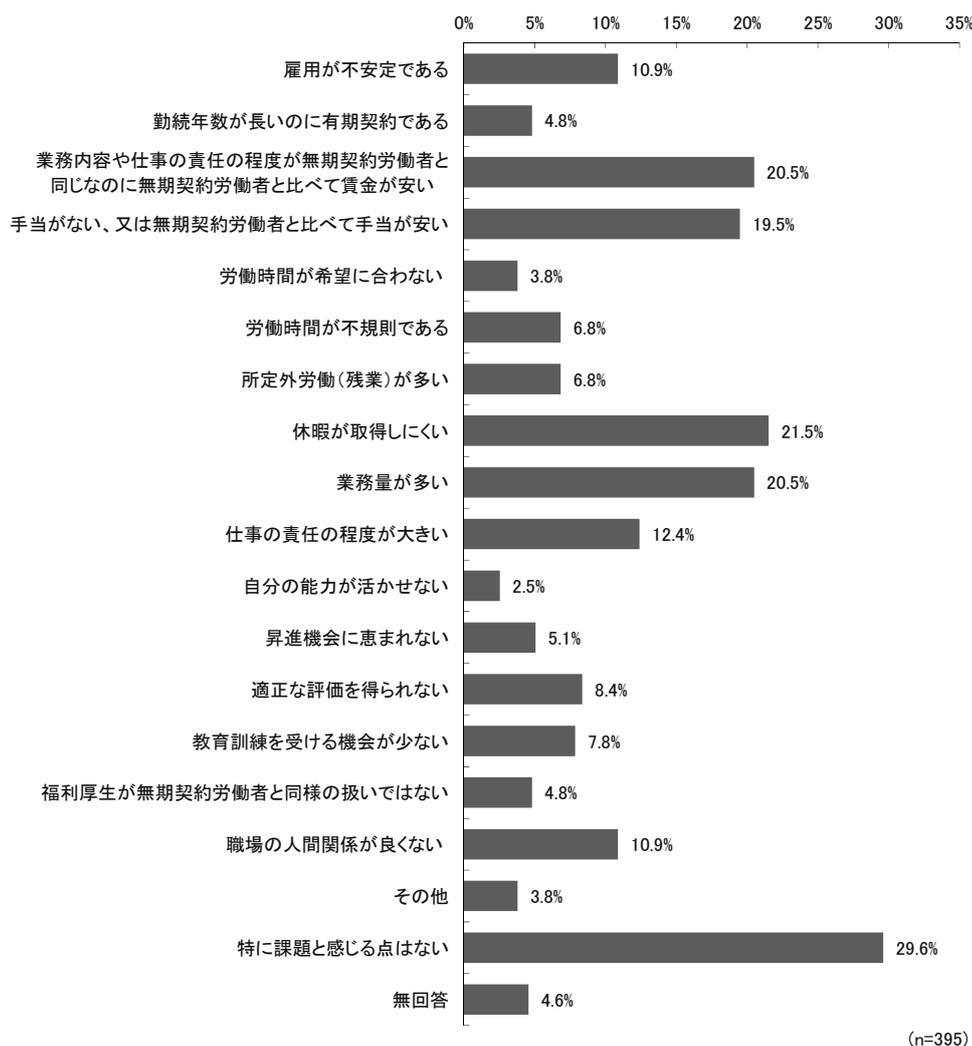
勤務先や仕事に対して課題と感ずる点についてみると、全体では、「休暇が取得しにくい」(21.5%)や「業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い」(20.5%)、「業務量が多い」(20.5%)との回答が多くみられた。なお、「特に課題と感ずる点はない」は29.6%であった。

サービス別にみると、介護老人福祉施設では「業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い」や「手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い」等で他のサービスに比べて回答割合が高く、訪問介護では、「雇用が不安定である」や「労働時間が不規則である」が他のサービスと比較して回答割合が高かった。

職位別にみると、主任・リーダーでは「業務量が多い」が44.4%、「休暇が取得しにくい」が40.7%とそれぞれ4割以上であり、一般職・担当職に比べて回答割合が高かった。

連続勤続年数別にみると、連続勤続年数が長い人ほど、「休暇が取得しにくい」の回答割合が高くなる傾向がみられた。

図表 134 【問 32】 勤務先や仕事に対して課題と感ずる点 (全体、複数回答)



図表 135 【問 32】勤務先や仕事に対して課題と感じる点（属性別、複数回答）

		n	雇用が不安定である	勤続年数が長いのに 有期契約である	業務内容や仕事の責任の程度が 無期契約労働者と 同じなのに無期契約労働者と 比べて賃金が安い	手当が安い、又は無期契約労働者と比べて	労働時間が希望に合わない	労働時間が不規則である	所定外労働（残業）が多い	休暇が取得しにくい	業務量が多い	仕事の責任の程度が大きい	自分の能力が活かせない	昇進機会に恵まれない	適正な評価を得られない	教育訓練を受ける機会が少ない	福利厚生が無期契約労働者と 同様の扱いではない	職場の人間関係が良くない	その他	特に課題と感じる点はない	無回答
全体		395	10.9%	4.8%	20.5%	19.5%	3.8%	6.8%	6.8%	21.5%	20.5%	12.4%	2.5%	5.1%	8.4%	7.8%	4.8%	10.9%	3.8%	29.6%	4.6%
サービス 種別	訪問介護	91	13.2%	9.8%	12.1%	15.4%	1.1%	16.5%	4.4%	23.1%	15.4%	9.9%	1.1%	8.8%	5.5%	3.3%	3.3%	11.0%	1.1%	33.0%	7.7%
	通所介護	124	10.5%	4.8%	18.5%	19.4%	4.8%	1.6%	7.3%	21.8%	20.2%	16.1%	4.0%	4.8%	9.7%	12.9%	8.1%	11.3%	1.6%	31.5%	1.6%
	介護老人保健施設	78	11.5%	3.8%	21.8%	17.9%	5.1%	3.8%	9.0%	16.7%	25.6%	10.3%	1.3%	2.6%	7.7%	3.8%	2.6%	15.4%	7.7%	29.5%	2.6%
	介護老人福祉施設	102	8.8%	1.0%	29.4%	24.5%	3.9%	6.9%	6.9%	23.5%	21.6%	11.8%	2.9%	3.9%	9.8%	8.8%	3.9%	6.9%	5.9%	24.5%	6.9%
性別	男性	56	16.1%	1.8%	10.7%	14.3%	3.6%	14.3%	14.3%	33.9%	26.8%	12.5%	10.7%	10.7%	12.5%	8.9%	3.6%	21.4%	5.4%	32.1%	1.8%
	女性	331	10.0%	5.1%	22.1%	20.8%	3.9%	5.4%	5.7%	19.6%	19.9%	12.4%	1.2%	3.9%	7.9%	7.9%	5.1%	9.4%	3.6%	29.3%	5.1%
年齢別	30歳未満	24	8.3%	0.0%	20.8%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	29.2%	20.8%	16.7%	0.0%	12.5%	0.0%	4.2%	0.0%	25.0%	0.0%	29.2%	0.0%
	30歳以上40歳未満	89	11.2%	5.6%	20.2%	29.2%	4.5%	10.1%	7.9%	22.5%	22.5%	18.0%	3.4%	4.5%	12.4%	12.4%	7.9%	14.6%	3.4%	25.8%	4.5%
	40歳以上50歳未満	124	16.1%	4.8%	25.8%	21.0%	1.6%	5.6%	8.9%	19.4%	21.0%	12.9%	3.2%	4.8%	8.1%	8.9%	5.6%	8.1%	4.0%	30.6%	2.4%
	50歳以上60歳未満	84	7.1%	6.0%	20.2%	14.3%	4.8%	4.8%	2.4%	22.6%	19.0%	7.1%	1.2%	4.8%	9.5%	7.1%	3.6%	9.5%	4.8%	29.8%	6.0%
	60歳以上	67	7.5%	4.5%	10.4%	11.9%	4.5%	7.5%	4.5%	16.4%	14.9%	7.5%	1.5%	4.5%	6.0%	3.0%	3.0%	7.5%	4.5%	35.8%	9.0%
職位別	主任・リーダー	27	14.8%	11.1%	11.1%	18.5%	3.7%	18.5%	14.8%	40.7%	44.4%	22.2%	11.1%	11.1%	14.8%	7.4%	3.7%	22.2%	3.7%	3.7%	11.1%
	一般職・担当職	295	11.2%	4.7%	21.0%	19.3%	3.4%	6.1%	6.1%	20.7%	19.3%	11.9%	1.4%	4.7%	7.5%	8.8%	5.4%	9.8%	2.4%	34.6%	3.1%
	その他	58	8.6%	0.0%	20.7%	24.1%	5.2%	5.2%	5.2%	15.5%	15.5%	10.3%	5.2%	3.4%	10.3%	5.2%	3.4%	10.3%	10.3%	22.4%	5.2%
介護福祉士の資格の有無別	持っている	211	13.7%	6.2%	22.3%	23.2%	4.3%	6.6%	6.6%	20.9%	25.1%	13.7%	2.8%	4.7%	9.5%	9.0%	5.7%	11.8%	3.8%	25.1%	3.8%
	持っていない	181	7.7%	3.3%	18.2%	15.5%	2.8%	7.2%	7.2%	22.1%	15.5%	11.0%	2.2%	5.5%	7.2%	6.6%	3.9%	9.9%	3.9%	35.4%	5.5%
就業継続意向別	現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	8.2%	4.8%	13.7%	15.1%	0.7%	6.2%	2.7%	17.1%	12.3%	7.5%	1.4%	5.5%	6.2%	7.5%	3.4%	8.9%	3.4%	43.2%	4.8%
	現在の勤務先でしばらく働きたい	190	12.6%	4.7%	23.2%	23.2%	4.2%	7.9%	10.0%	24.7%	23.7%	14.2%	2.6%	4.7%	9.5%	6.3%	4.7%	11.6%	5.3%	23.2%	4.7%
	別の勤務先に転職したい	25	16.0%	12.0%	40.0%	12.0%	20.0%	8.0%	12.0%	24.0%	40.0%	28.0%	0.0%	8.0%	16.0%	16.0%	16.0%	16.0%	0.0%	4.0%	8.0%
	働くことをやめたい	9	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%
労働契約の契約回数 の上限の有無別	上限がある	75	10.7%	5.3%	18.7%	21.3%	4.0%	10.7%	2.7%	25.3%	21.3%	10.7%	2.7%	4.0%	9.3%	6.7%	1.3%	6.7%	6.7%	17.3%	6.7%
	上限がない	115	10.4%	3.5%	19.1%	20.9%	6.1%	5.2%	6.1%	20.9%	19.1%	14.8%	2.6%	5.2%	10.4%	9.6%	5.2%	8.7%	3.5%	40.0%	0.9%
	分からない	192	11.5%	5.7%	21.4%	19.3%	2.1%	6.8%	9.4%	20.3%	21.4%	12.0%	2.6%	5.2%	7.3%	7.8%	6.3%	14.1%	2.6%	28.1%	6.3%
連続勤続年数別	1年未満	45	20.0%	0.0%	17.8%	22.2%	2.2%	6.7%	2.2%	13.3%	13.3%	8.9%	4.4%	4.4%	8.9%	4.4%	4.4%	11.1%	6.7%	35.6%	0.0%
	1年以上3年未満	87	9.2%	2.3%	13.8%	21.8%	5.7%	5.7%	4.6%	16.1%	14.9%	6.9%	2.3%	9.2%	9.2%	14.9%	2.3%	10.3%	3.4%	36.8%	1.1%
	3年以上5年未満	77	2.6%	0.0%	22.1%	15.6%	1.3%	6.5%	6.5%	19.5%	28.6%	18.2%	0.0%	1.3%	5.2%	3.9%	5.2%	10.4%	2.6%	33.8%	6.5%
	5年以上10年未満	98	11.2%	9.2%	25.5%	18.4%	2.0%	6.1%	7.1%	23.5%	22.4%	14.3%	2.0%	6.1%	6.1%	7.1%	9.2%	12.2%	2.0%	26.5%	6.1%
	10年以上	78	15.4%	10.3%	20.5%	20.5%	7.7%	9.0%	12.8%	30.8%	20.5%	11.5%	3.8%	3.8%	14.1%	7.7%	2.6%	11.5%	6.4%	17.9%	7.7%

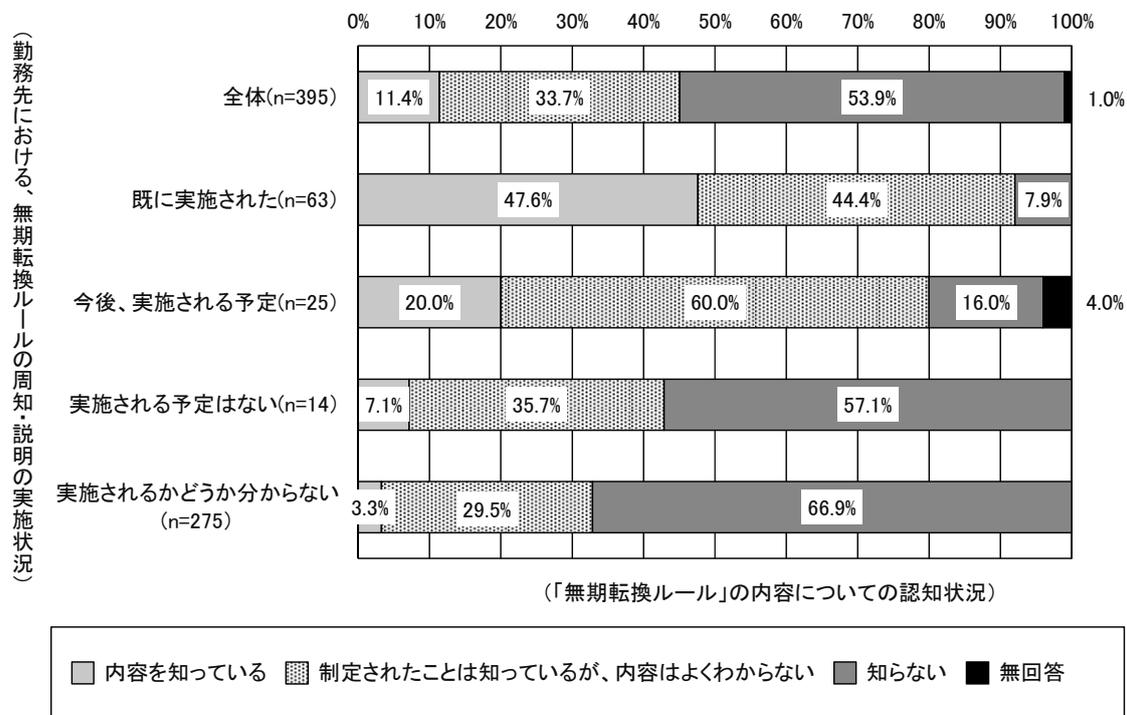
## (5) その他の特徴的なクロス集計について

本項では、前述のクロス表以外で特徴的なクロス集計の結果について掲載する。

### 1) 勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況と「無期転換ルール」の内容についての認知状況との関係性について

勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況と、「無期転換ルール」の内容についての認知状況との関係についてみると、「既に実施された」と回答した方については44.4%が「制定されたことは知っているが、内容はよくわからない」、7.9%が「知らない」と回答しており、実施されたことは認識しているが、内容を理解していない方が50%以上みられた。

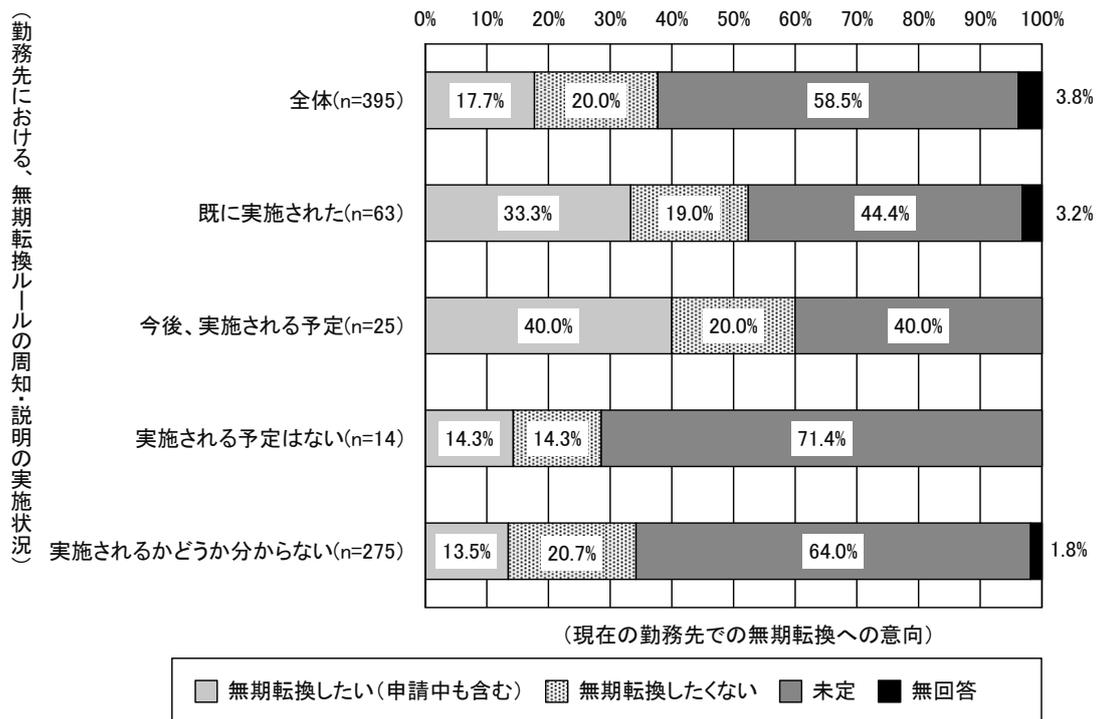
図表 136 「勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況」と「『無期転換ルール』の内容についての認知状況」との関係（全体）



2) 勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況と現在の勤務先での無期転換への意向との関係性について

勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況と、現在の勤務先での無期転換への意向の有無との関係についてみると、「既の実施された」と回答した方については、「無期転換したい（申請中も含む）」が33.3%と、「実際される予定はない」や「実施されるかどうか分からない」に比べて、その回答割合が高かった。

図表 137 「勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況」と「現在の勤務先での無期転換への意向」との関係（全体）

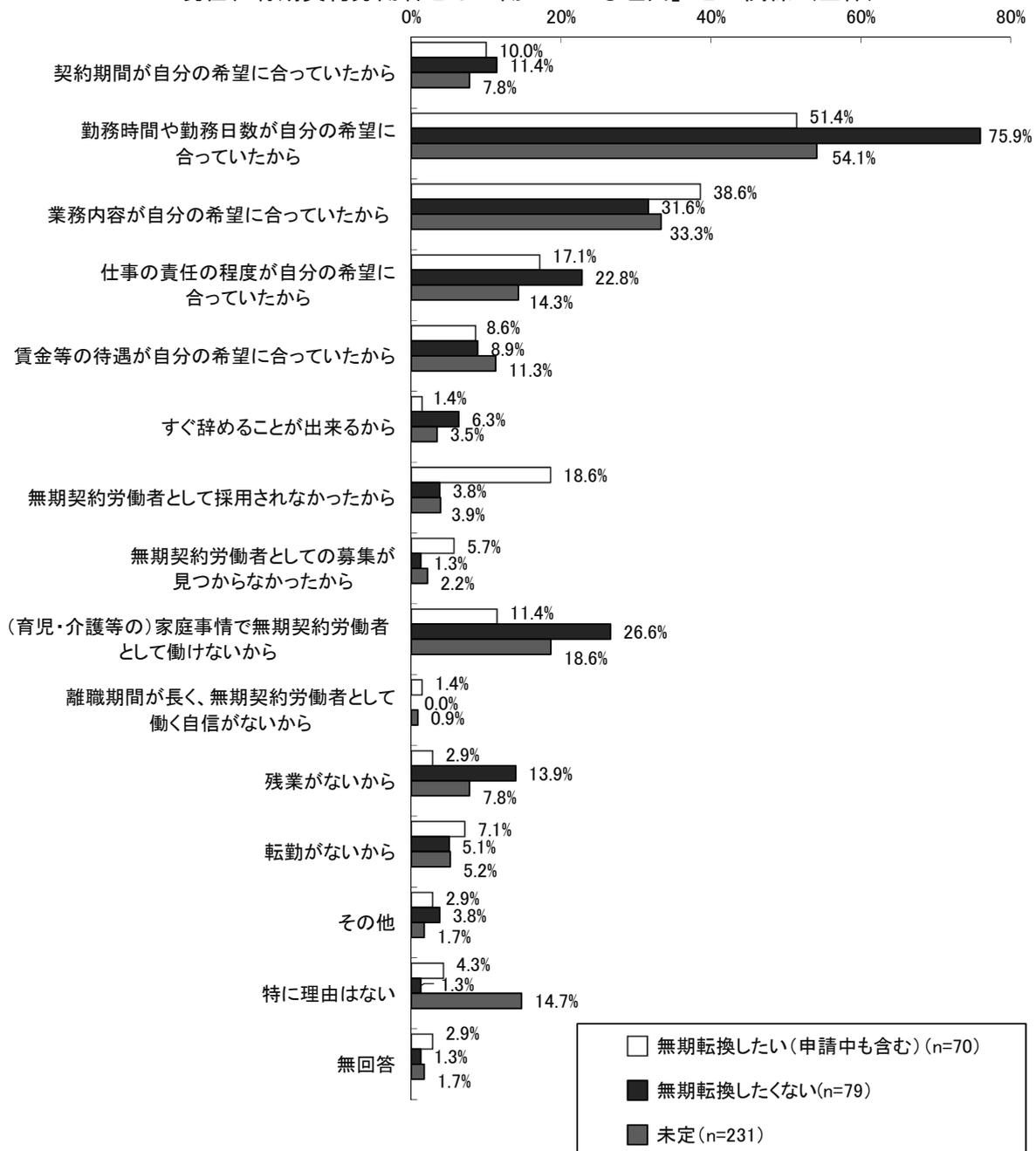


### 3) 現在の勤務先での無期転換への意向と各項目の関係性について

現在の勤務先での無期転換への意向と、現在、有期契約労働者として働いている理由との関係についてみると、無期転換したい（申請中も含む）、無期転換したくない、いずれも「勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから」が最も多かった。

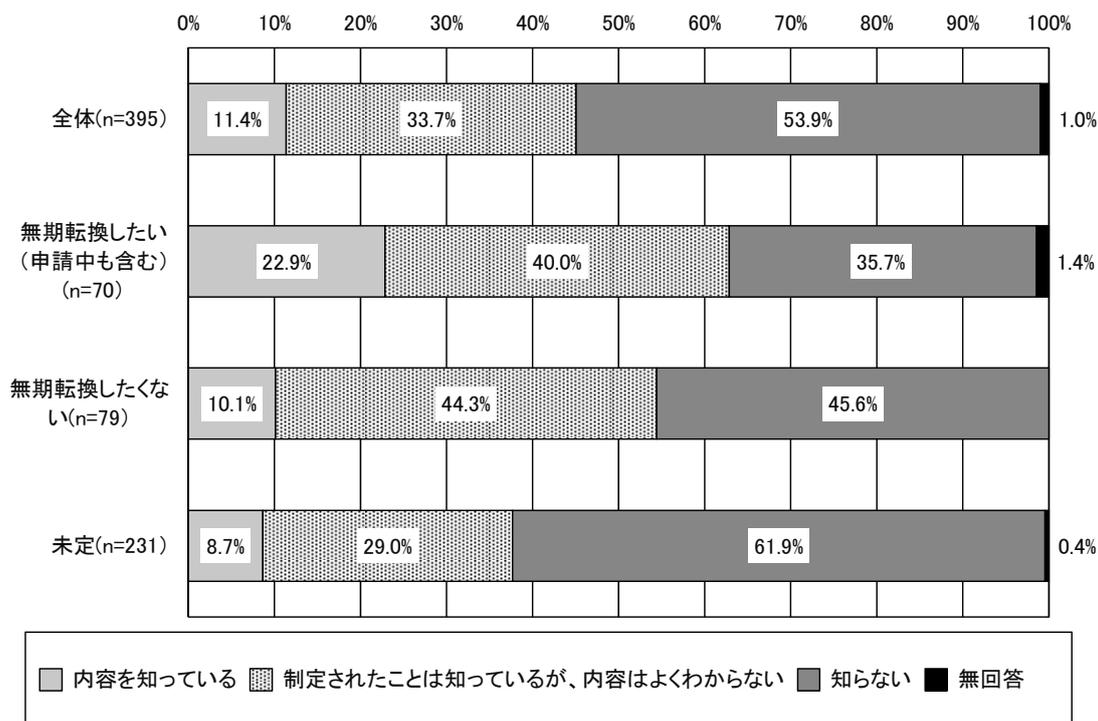
両者を比較すると「勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから」や「（育児・介護等の）家庭事情で無期契約労働者として働けないから」等多くの項目では無期転換したくない方が無期転換したい（申請中も含む）方よりも回答割合が高かった。反対に、「業務内容が自分の希望に合っていたから」や「無期契約労働者として採用されなかったから」等は無期転換したい（申請中も含む）方が無期転換したくない方よりも回答割合が高かった。

図表 138 「現在の勤務先での無期転換への意向」と  
「現在、有期契約労働者として働いている理由」との関係（全体）



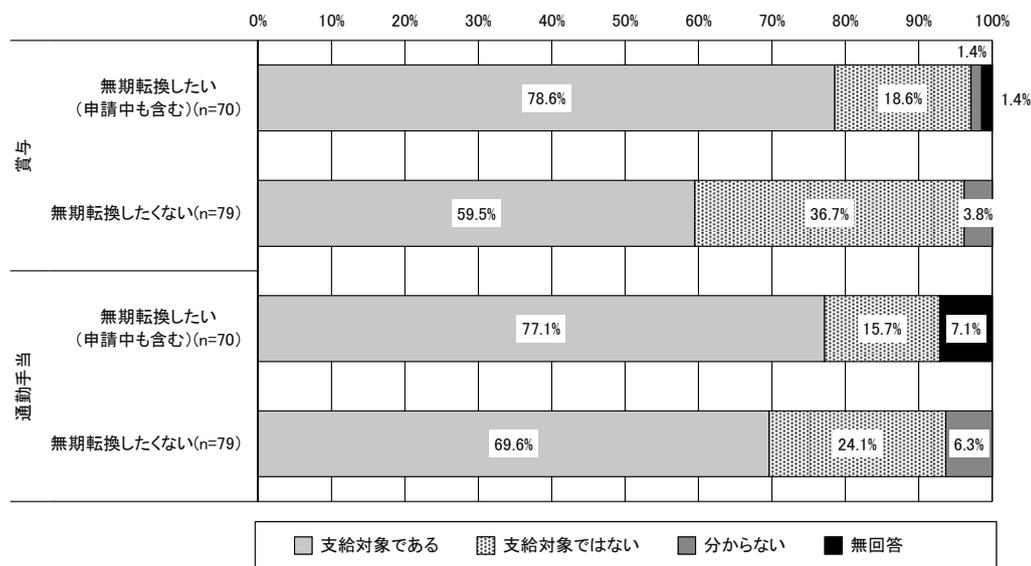
現在の勤務先での無期転換への意向と、「無期転換ルール」の内容についての認知状況との関係についてみると、無期転換したい（申請中も含む）方の「内容を知っている」の回答割合が無期転換したくない方よりも高かった。一方、無期転換したくない方のうち、45.6%は「無期転換ルール」について「知らない」と回答していた。

図表 139 「現在の勤務先での無期転換への意向」と  
「『無期転換ルール』の内容についての認知状況」との関係（全体）



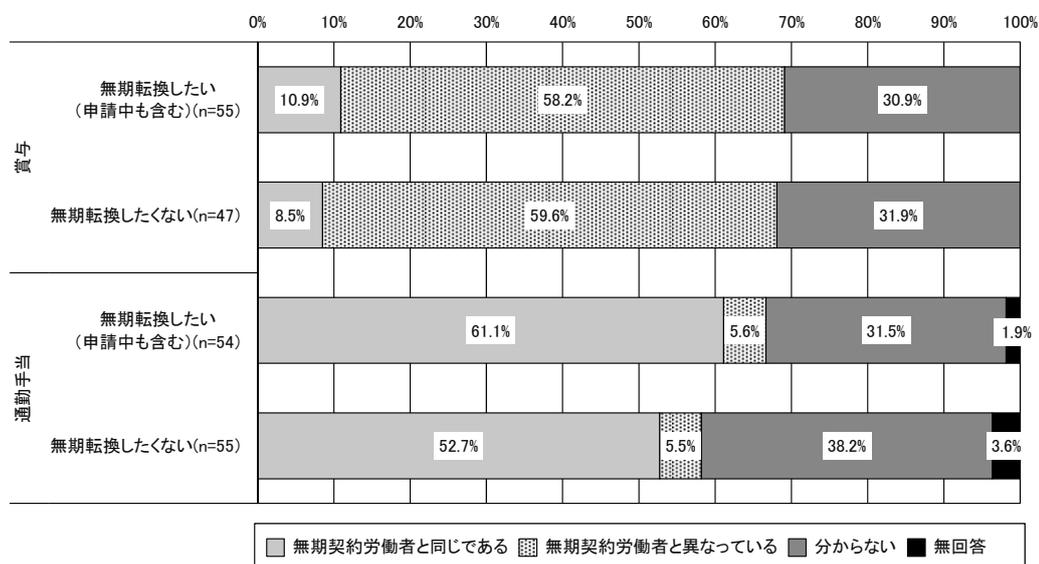
現在の勤務先での無期転換への意向と、賞与、通勤手当の支給の有無との関係についてみると、賞与、通勤手当いずれも無期転換したい（申請中も含む）方の「支給対象である」の回答割合が無期転換したくない方に比べて高かった。

図表 140 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「賞与、通勤手当の支給の有無」との関係（全体）



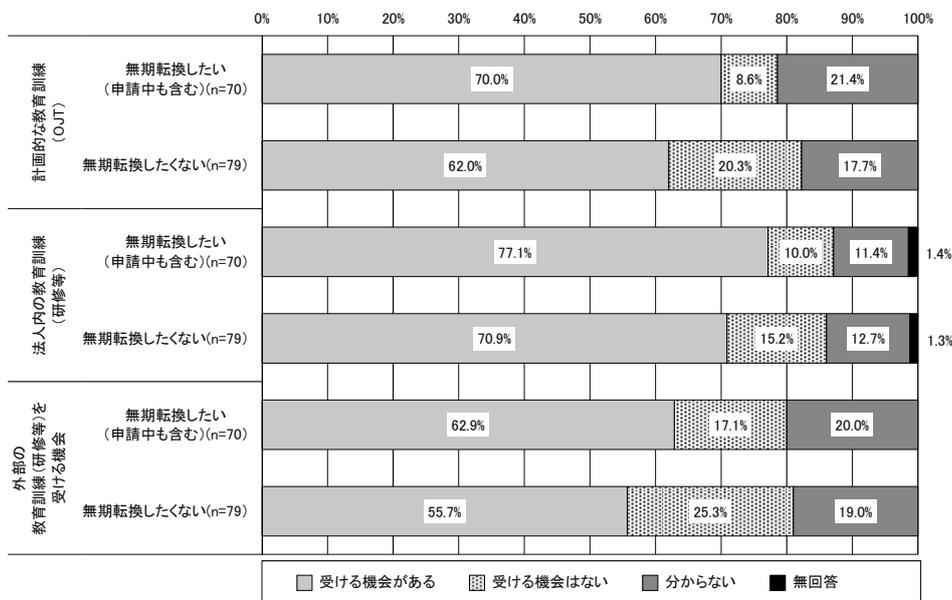
また、現在の勤務先での無期転換への意向と、無期契約労働者と比較した場合の賞与、通勤手当の支給水準や内容との関係についてみると、各項目いずれも無期転換したい（申請中も含む）方の「無期契約労働者と同じである」の回答割合が無期転換したくない方に比べて高かった。

図表 141 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「無期契約労働者と比較した場合の賞与、通勤手当の支給水準や内容」との関係（全体）



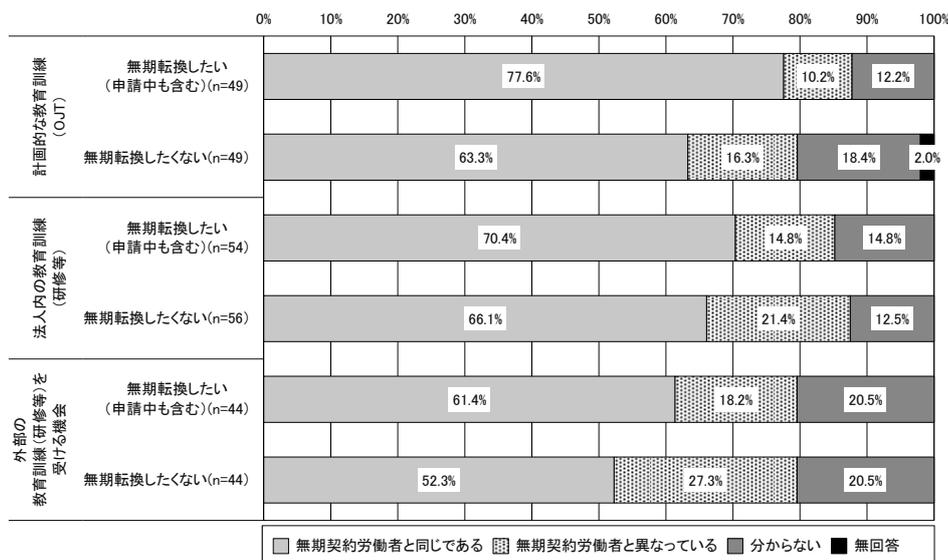
現在の勤務先での無期転換への意向と、OJT 等の各項目の教育訓練を受ける機会の有無との関係についてみると、各項目いずれも無期転換したい（申請中も含む）方で、「受ける機会がある」の回答割合が無期転換したくない方に比べて高かった。

図表 142 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「各項目の教育訓練を受ける機会の有無」との関係（全体）



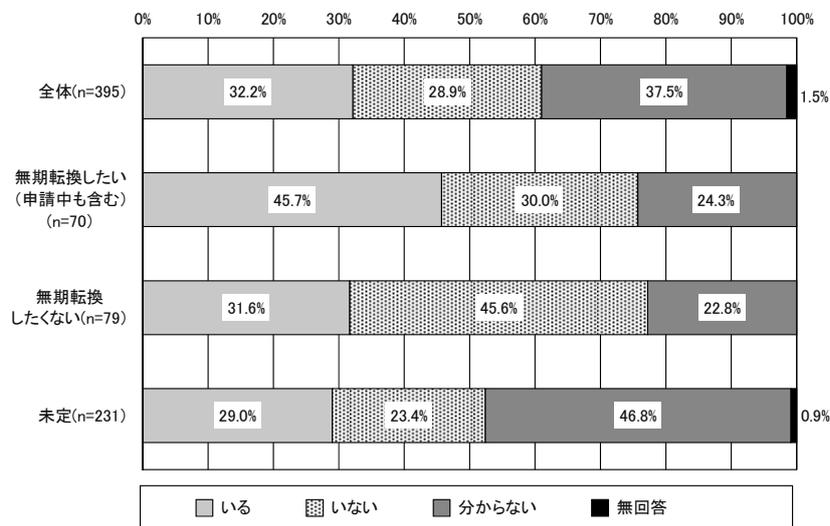
また、現在の勤務先での無期転換への意向と、各項目の教育訓練について、無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容との関係についてみると、各項目いずれも無期転換したい（申請中も含む）方で「無期契約労働者と同じである」の回答割合が無期転換したくない方に比べて高かった。

図表 143 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「各項目の教育訓練について、無期契約労働者と比較した場合の頻度や内容」との関係（全体）



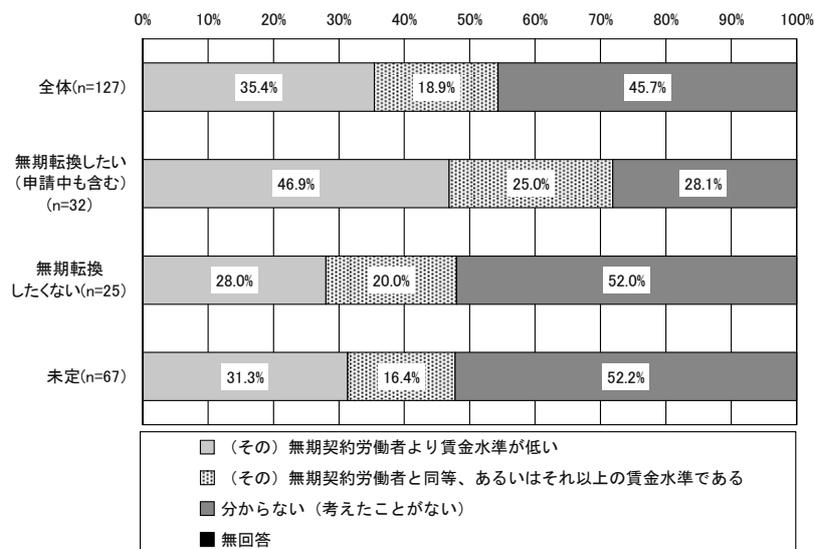
現在の勤務先での無期転換への意向と、業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無との関係についてみると、無期転換したい（申請中も含む）方で無期転換したくない方に比べて「いる」の回答割合が高かった。

図表 144 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無」との関係（全体）



業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無で、「いる」と回答した方に対して、その無期契約労働者と比較した場合の賃金水準との関係をみると、無期転換したい（申請中も含む）方が無期転換したくない方に比べて「（その）無期契約労働者よりも賃金水準が低い」の回答割合が高かった。

図表 145 「現在の勤務先での無期転換への意向」と「業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者と比較した場合の賃金水準」との関係（全体）



現在の勤務先での無期転換への意向と、勤務先や仕事に対して課題と感じる点との関係を見ると、多くの項目で、無期転換したい（申請中も含む）方で無期転換したくない方よりも回答割合が高かった。とりわけ、「業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い」や「手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い」では10ポイント以上上回った。

図表 146 「現在の勤務先での無期転換への意向」と  
「勤務先や仕事に対して課題と感じる点」との関係（全体）

項目	無期転換 したい (申請中も 含む) (n=70)	無期転換 したくない (n=79)	未定 (n=231)	全体 (n=395)
雇用が不安定である	17.1%	7.6%	10.0%	10.9%
勤続年数が長いのに有期契約である	10.0%	1.3%	4.3%	4.8%
業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い	27.1%	12.7%	20.8%	20.5%
手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い	27.1%	12.7%	19.5%	19.5%
労働時間が希望に合わない	1.4%	5.1%	3.9%	3.8%
労働時間が不規則である	11.4%	8.9%	5.2%	6.8%
所定外労働(残業)が多い	7.1%	5.1%	7.4%	6.8%
休暇が取得しにくい	22.9%	20.3%	22.1%	21.5%
業務量が多い	17.1%	11.4%	24.7%	20.5%
仕事の責任の程度が大きい	11.4%	6.3%	15.6%	12.4%
自分の能力が活かせない	5.7%	1.3%	2.2%	2.5%
昇進機会に恵まれない	11.4%	3.8%	3.9%	5.1%
適正な評価を得られない	14.3%	10.1%	5.6%	8.4%
教育訓練を受ける機会が少ない	15.7%	8.9%	5.6%	7.8%
福利厚生が無期契約労働者と同様の扱いではない	2.9%	5.1%	5.2%	4.8%
職場の人間関係が良くない	14.3%	7.6%	11.3%	10.9%
その他	2.9%	5.1%	3.5%	3.8%
特に課題と感じる点はない	21.4%	40.5%	29.9%	29.6%
無回答	2.9%	7.6%	2.2%	4.6%

## (6) 第2節のまとめ

---

### 1) 無期転換ルールについて

- ・ 「無期転換ルール」に対する認知度についてみると、「内容を知っている」との回答は、1割強にとどまっており、8割強の回答者が内容を十分に把握していない(図表114)。
- ・ 「無期転換ルール」の周知・説明の実施状況については、2割強の回答者の勤務先で無期転換ルールの周知や説明が既に実施された、あるいは、今後、実施される予定となっている(図表115)。ただし、既に実施されたと回答した方のうち、無期転換ルールの内容を「知っている」と回答した方は5割弱であり、残りの5割強は周知や説明がなされたという認識はあるものの、内容の理解には至っていない(図表136)。
- ・ 現在の勤務先での無期転換の意向についてみると、「無期転換したい(申請中も含む)」は1割強、「無期転換したくない」は2割であり、「未定」との回答が最も多かった。無期転換ルールの対象となる回答者に限定してみても、5年以上10年未満の方、10年以上の方いずれも「無期転換したい(申請中も含む)」の回答割合は2割未満であった(図表116)。
- ・ 無期転換を希望する理由としては、「安定して働けるようになるから」や「慣れた仕事を続けることが出来るから」が多かった(図表117)。また、無期転換ルールの対象となる回答者に限定すると、非対象者に比べて「現在の勤務先や仕事に愛着があるから」との回答割合が高かった。
- ・ 他方、「無期転換したくない」と回答した方の理由としては、「現在の立場の方が働きやすいから」が7割を超えていた(図表118)。

### 2) 処遇等について

- ・ 賞与についてみると、6割弱が「(自身が)支給対象である」と回答した(図表119)。支給対象であると回答した6割弱の方に対して、賞与の支給水準や内容をたずねたところ、「無期契約労働者と異なっている」が5割弱であるのに対し、「無期契約労働者と同じである」との回答は1割弱であった(図表120)。一方、通勤手当については、8割弱が「支給対象である」と回答しており(図表121)、その8割弱の方に対して、同手当の支給水準や内容をたずねたところ、「無期契約労働者と同じである」との回答が5割弱となっていた(図表122)。
- ・ また、教育訓練については、計画的な教育訓練(OJT)では6割弱、法人内の教育訓練(研修等)では7割強、外部の教育訓練(研修等)では5割強が「受ける機会がある」と回答していた(図表123、図表125、図表127)。それぞれの頻度や内容については、「無期契約労働者と同じである」との回答が計画的な教育訓練(OJT)や法人内の教育訓練(研修等)では7割弱、外部の教育訓練(研修等)では6割弱であった(図表124、図表126、図表128)。
- ・ 支給・適用の対象となっている手当や福利厚生についてみると、「資格手当」が4割強、「慶弔休暇」が4割弱であった(図表129)。また、改善して欲しい手当については、「資格手当」や「慶弔休暇」が比較的多かった。なお、4割強が「特にない」と回答していた(図表133)。
- ・ 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無については、3割強が「いる」と回答していた(図表130)。そのうち、「(業務内容及び責任の程度が同じ)無期契約労働者より賃金水準が低い」と回答した方は3割強であった(図表131)。無期契約労働者より賃金水準が低いと回答した人のうち、6割強はその状況について「納得していない」と回答していた(図表132)。

### 3) 現在の勤務先での無期転換の意向別にみた特徴的な点

- ・ 無期転換ルールの周知・説明の実施状況と、現在の勤務先での無期転換の意向との関係についてみると、勤務先で無期転換ルールの周知・説明が既に実施されたと回答した方については、「無期転換したい（申請中も含む）」と回答した方は3割強と、全体に比べて回答割合が高かった（図表 137）。
- ・ 現在、有期契約労働者として働いている理由と無期転換意向との関係については、無期転換意向の有無に関わらず「勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから」が最も多かった（図表 138）。無期転換の意向による違いが目立つ項目としては、「無期契約労働者として採用されなかったから」と「(育児・介護等の) 家庭事情で無期契約労働者として働けないから」が挙げられ、前者は意向ありの方の回答割合が、後者は意向なしの方の回答割合がそれぞれ高くなっている。
- ・ 業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無と無期転換意向との関係をみると、「無期転換したい（申請中も含む）」方の業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者が「いる」との回答割合が高く（図表 144）、また、「(その) 無期契約労働者よりも賃金水準が低い」との回答割合も高かった（図表 145）。
- ・ 最後に、勤務先や仕事に対して課題と感じる点を見ると、「無期転換したい（申請中も含む）」方における「業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い」や「手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い」の回答割合が「無期転換したくない」方の回答割合を10ポイント以上上回った（図表 146）。

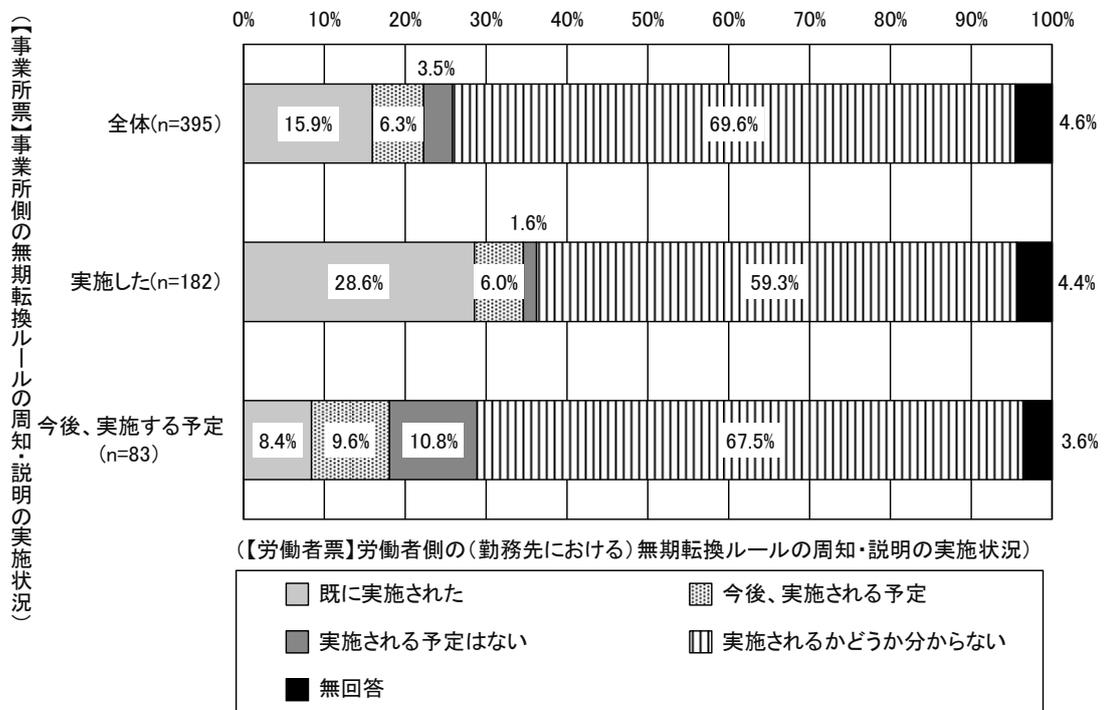
### 3. 事業所票と労働者票を紐づけた分析

本節では、事業所票と労働者票の両調査票を紐づけた分析を実施し、そこからみられる特徴について掲載する。

#### 1) 無期転換ルールの周知・説明の実施状況の認識に関する差異について

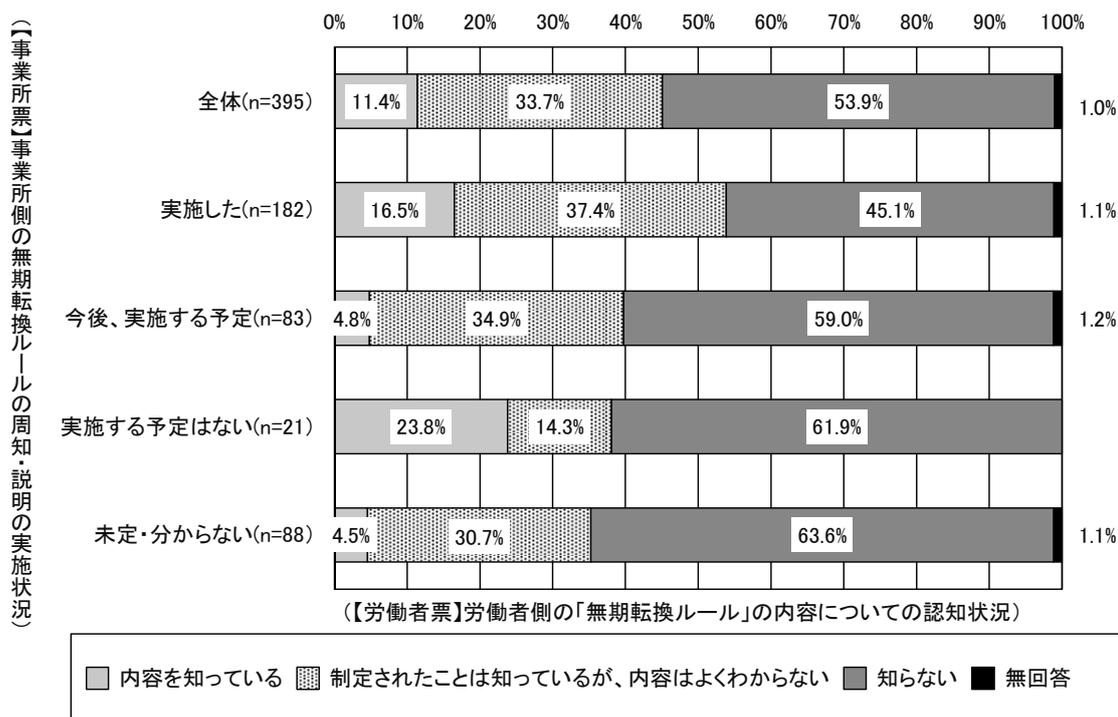
事業所側における無期転換ルールの周知・説明の実施状況と、労働者側の（勤務先における）無期転換ルールの周知・説明の実施状況についてみると、「実施した」と回答した事業所のうち、労働者側でも「既  
に実施された」と回答した方は 28.6%にとどまっており、「実施されるかどうか分からない」が 59.3%  
と 5 割以上を占めた。

図表 147 「事業所側の無期転換ルールの周知・説明の実施状況」と  
「労働者側の（勤務先における）無期転換ルールの周知・説明の実施状況」との関係（全体）



事業所側における無期転換ルールの周知・説明の実施状況と、労働者側の「無期転換ルール」の内容についての認知状況との関係についてみると、「実施した」と回答した事業所で働く労働者のうち、「内容を知っている」と回答したのは16.5%となっており、事業所側の周知や説明が労働者に上手く伝わっていない可能性が高いことがうかがえる。

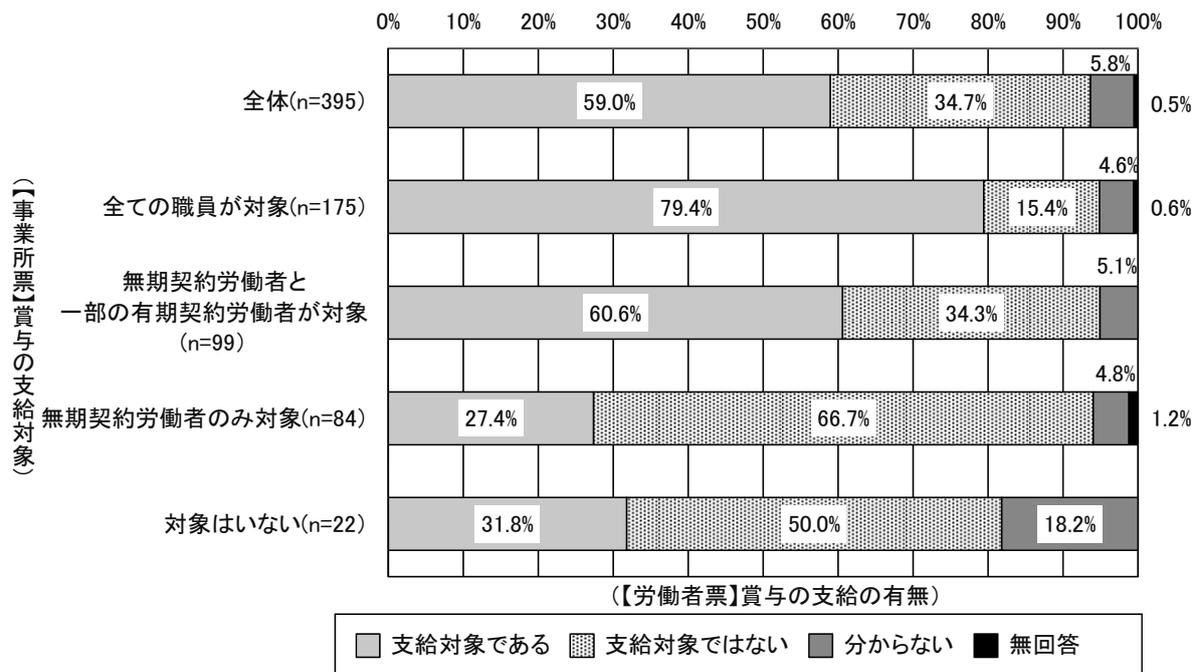
図表 148 「事業所側の無期転換ルールの周知・説明の実施状況」と「労働者側の『無期転換ルール』の内容についての認知状況」との関係（全体）



## 2) 各処遇に関する事業所と労働者との認識の差異について

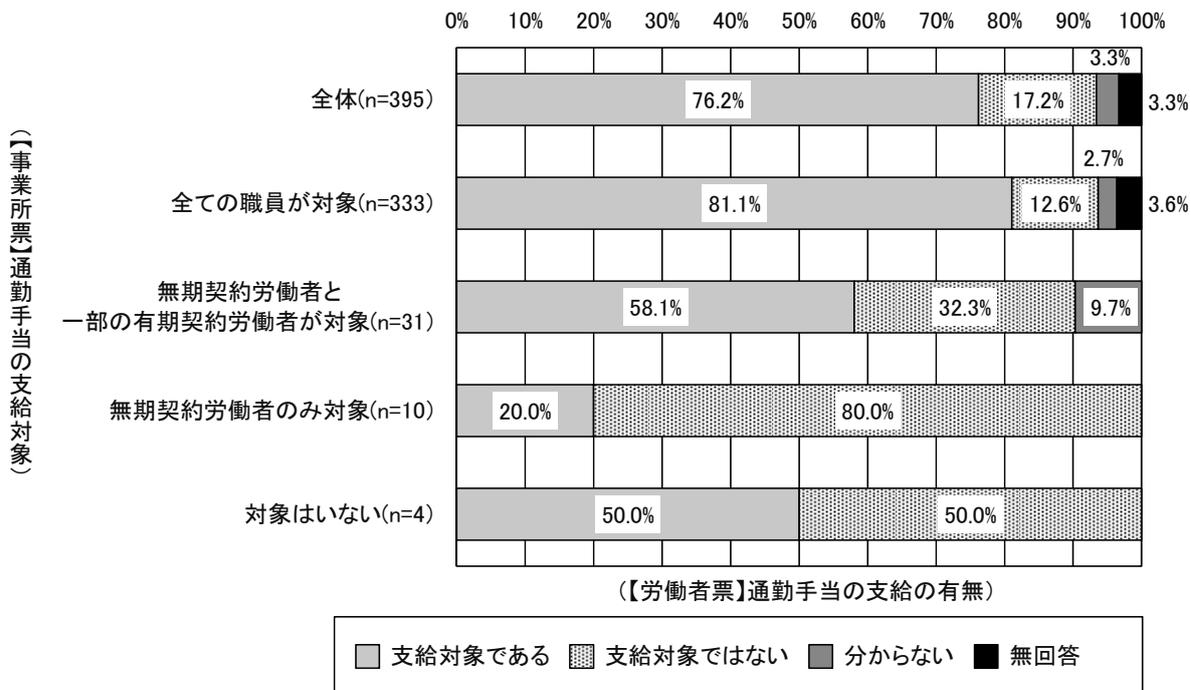
賞与に関して、事業所側の賞与の支給対象と、労働者側の賞与を支給されているかどうかの認識との関係を見ると、「全ての職員が対象」と回答した事業所で働く労働者のうち、15.4%は「支給対象ではない」と回答しており、事業所と労働者間で認識の差異がみられた。

図表 149 「(事業所側の) 賞与の支給対象」と  
「(労働者側の) 賞与の支給の有無」との関係 (全体)



通勤手当に関して、事業所側の通勤手当の支給対象と、労働者側の通勤手当を支給されているかどうかの認識との関係を見ると、「全ての職員が対象」と回答した事業所のうち、労働者側で「支給対象ではない」と回答した方は12.6%であり、事業所と労働者間で認識の差異がみられた。

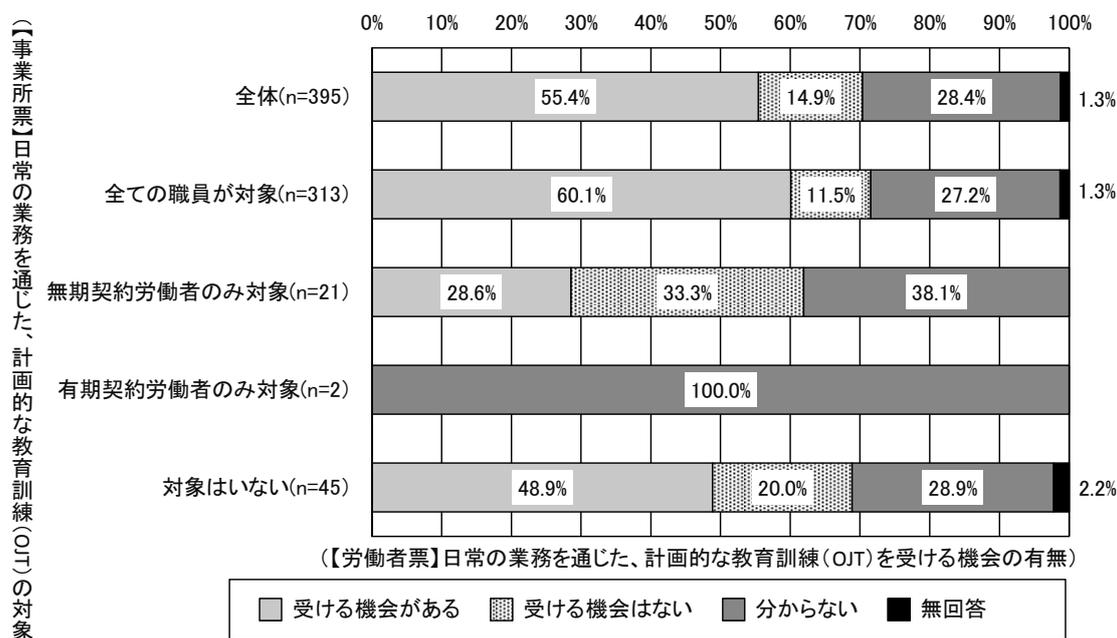
図表 150 「(事業所側の) 通勤手当の支給対象」と  
「(労働者側の) 通勤手当の支給の有無」との関係 (全体)



教育訓練のうち、日常の業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）に関して、事業所側の OJT の対象<sup>37</sup>と労働者側の OJT を受ける機会の有無との関係を見ると、「全ての職員が対象」と回答した事業所のうち、労働者側では「受ける機会はない」が 11.5%、27.2%は「分からない」と回答しており、38.7%は OJT が対象であることを認識していない。

他方、「対象はいない」と回答した事業所のうち、労働者の 4 割以上は「受ける機会がある」と回答した。

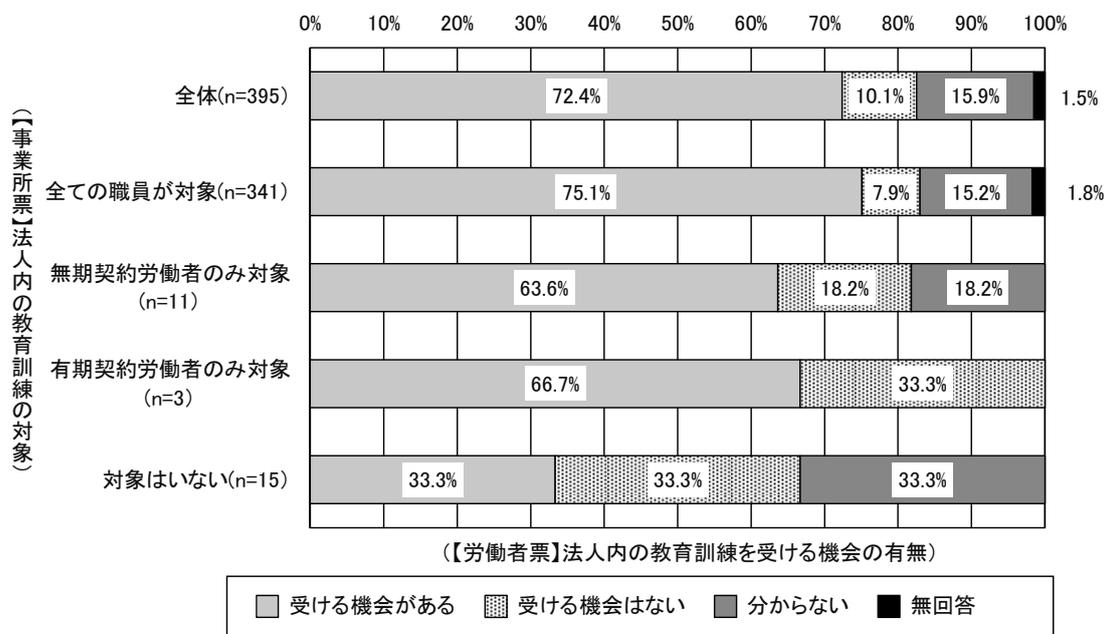
図表 151 「(事業所側の) 日常の業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT) の対象」と「(労働者側の) 日常の業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT) を受ける機会の有無」との関係 (全体)



37 事業所票問 22 「実施している教育訓練の内容」のうち、「日常の業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」に、無期契約労働者と有期契約労働者どちらも回答があった場合は「全ての職員が対象」、無期契約労働者のみ回答があった場合は「無期契約労働者のみ対象」、有期契約労働者のみに回答があった場合は「有期契約労働者のみ対象」、どちらも回答しておらず、それぞれ他の教育訓練の項目に何らかの回答があった場合は、「対象はいない」、無回答の場合は「無回答」と分類している。

教育訓練のうち、法人内の教育訓練について、事業所側の法人内の教育訓練の対象<sup>38</sup>と労働者側の法人内の教育訓練を受ける機会の有無との関係を見ると、「全ての職員が対象」と回答した事業所のうち、労働者側で法人内の教育訓練について「受ける機会はない」と回答した方は7.9%であった。

図表 152 「(事業所側の) 法人内の教育訓練の対象」と  
「(労働者側の) 法人内の教育訓練を受ける機会の有無」との関係 (全体)

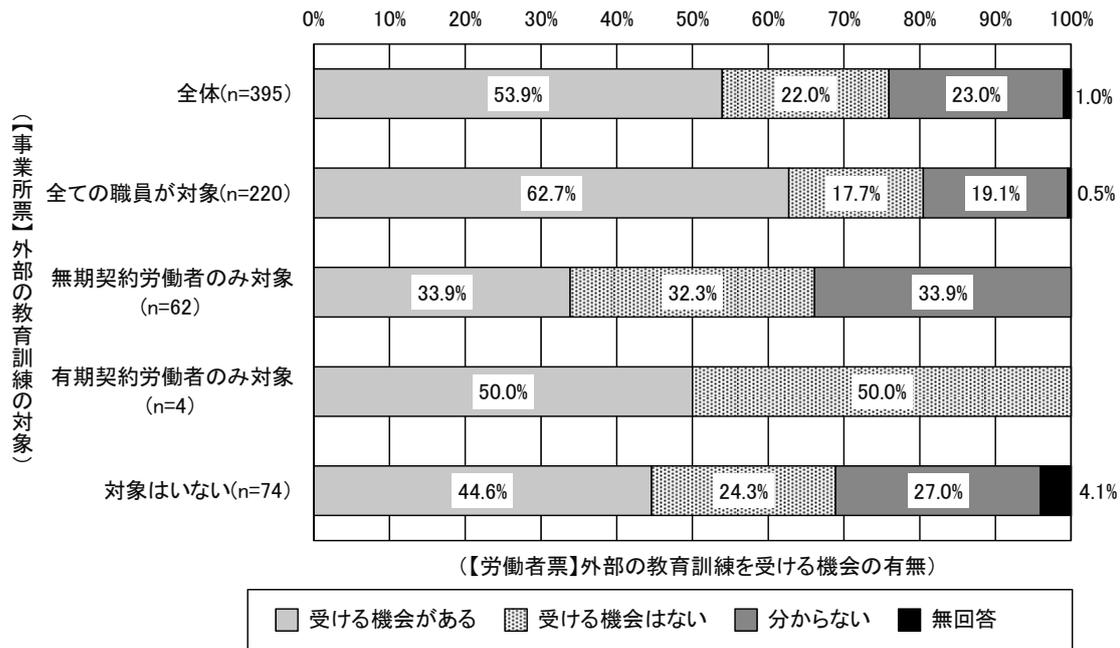


<sup>38</sup> 事業所票問 22「実施している教育訓練の内容」のうち、「現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練」と「将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練」のうち、無期契約労働者と有期契約労働者どちらも1つ以上回答があった場合は「全ての職員が対象」、2つの内容がいずれも無期契約労働者のみ回答があった場合は「無期契約労働者のみ対象」、有期契約労働者のみに回答があった場合は「有期契約労働者のみ対象」、どちらも回答しておらず、それぞれ他の教育訓練の項目に何らかの回答があった場合は、「対象はいない」、無回答の場合は「無回答」と分類している。

教育訓練のうち、外部の教育訓練について、事業所側の外部の教育訓練の対象<sup>39</sup>と労働者側の外部の教育訓練を受ける機会の有無との関係を見ると、「全ての職員が対象」と回答した事業所のうち、17.7%の労働者は外部の教育訓練について「受ける機会はない」、19.1%は「分からない」と回答していた。

他方、「無期契約労働者のみ対象」の事業所のうち、33.9%の労働者は「受ける機会がある」と回答しており、事業所と労働者において認識の差異がみられた。

図表 153 「(事業所側の) 外部の教育訓練の対象」と  
「(労働者側の) 外部の教育訓練を受ける機会の有無」との関係 (全体)



<sup>39</sup> 事業所票問 22「実施している教育訓練の内容」のうち、有期契約労働者に対して、「現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練」と「将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練」のうち、無期契約労働者と有期契約労働者どちらも1つ以上回答があった場合は「全ての職員が対象」、2つの内容がいずれも無期契約労働者のみ回答があった場合は「無期契約労働者のみ対象」、有期契約労働者のみに回答があった場合は「有期契約労働者のみ対象」、どちらも回答しておらず、それぞれ他の教育訓練の項目に何らかの回答があった場合は、「対象はいない」、無回答の場合は「無回答」と分類している。

## Ⅲ. 考察

本章では、Ⅱ. に記載した調査結果を踏まえ、介護現場における働き方改革等の推進に向けた提言を整理する。

### 1. 経営者・管理者における働き方改革に対する理解の促進

- Ⅱ. に記載した調査結果をみると、無期転換ルールや同一労働・同一賃金、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等については、事業所においてある程度の理解・認知は進んでいるものと考えられる。
- その反面、働き方改革の動向や制度変更等に対する理解が不十分と推察される回答も一定数みられる。
- 経営者・管理者における制度に対する理解が進まないことにより、労働者に不利益が生じる可能性もある。また、経営者・管理者等が処罰の対象となるような事案が多発すれば、介護業界全体のイメージダウンにもつながりかねない。
- こうした事態を防ぐためにも、経営者・管理者に対する働き方改革等に関する理解の促進に向けた取組みをより一層強化していくことが望まれる。
- なお、事業所票と労働者票を紐づけた分析からは、無期転換ルールや同一労働・同一賃金等の取組みについて、事業所側が説明等を実施したと認識しているにも関わらず、労働者側に情報がうまく伝わっていないと考えられる結果がみられた。これは経営者・管理者の制度や政策の内容に対する不十分な理解・認識が一因となっている可能性もあり、こうした問題に対応するためにも働き方改革に関するマネジメント層の理解の促進は重要と考えられる。

### 2. 働き方改革に向けた取組みにかかる経済的負担の軽減策の検討

- 無期転換ルールや同一労働・同一賃金、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進への対応については、人件費の増加（無期転換とそれに伴う処遇の改善や同一労働・同一賃金の実現、長時間労働は正のための追加的な人材の配置等）や、設備投資（ICT や介護ロボット等の導入）等、法人・事業所において経済的な負担が生じる可能性がある。
- 介護業界においては中小規模の比較的経営体力のない法人も多いことから、そうした法人でも働き方改革に積極的に取り組むことができるよう、何らかの経済的負担の軽減策を講じる必要があると考えられる。また、既存の補助金・助成金等に関する周知・活用促進も継続的に進めていくことが重要である。

### 3. 経営層・管理職・監督職のマネジメント力の向上

- 1.とも関連するが、働き方改革の実現に向けては、制度や政策動向を理解した上で、現場のオペレーションを改革していく、あるいは職員の意識変革を進めていく管理職・監督職のマネジメント力が重要である。
- 働き方改革への取組み好事例等を用いた管理職・監督職を対象とする研修等を行うなど、マネジメン

ト力全般の向上に向けた取組みを進めていくことが望まれる。

- また、労働時間の削減や有給休暇の消化率の改善による現場のマンパワーの減少が、管理職等の過度な負担の増加につながらないようにするためには、これまでの事業のあり方そのものを見直すという視点も必要であり、ビジネスモデル等の変革に向けた経営層の役割も合わせて重要と考えられる。

#### 4. 働き方改革への取組みの人材確保策としての積極活用

- 働き方改革への取組みは、政策動向あるいは社会の流れとして「行わなければならない」という義務的な側面がある一方、労働者のモチベーションの向上や人材の定着にもつながるものである。
- また、多様な働き方が可能な労働環境を構築し、他法人や他業界と比較して魅力的な職場を作ることができれば新たな人材確保にもつながるものと予想される。
- 介護事業者においては、働き方改革をコンプライアンスの問題としてだけでなく、人材定着・確保に向けた戦略の一環と捉え、積極的な取組みを進めていくことが期待される。

#### 5. 取組み事例の収集と横展開の実施

- アンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえれば、実際に労働時間の削減や有給休暇取得促進につながるいくつかの取組みの方向性がみえてくる。
- 特に中小規模の法人・事業所でも実践可能な取組みについて多様かつ具体的な事例を収集し、その普及・啓発や取組みに向けた支援を行うことが重要と考えられる。
- また、労働時間の削減等につながる取組みについては、単独で行うのではなく、複数の取組みを同時に行うことで高い効果につながる可能性があり、そうした取組みの組合せ等の事例についても収集・啓発を行うことが必要と考えられる。

## IV. 資料編

### (1) 事業所票<sup>40</sup>

<b>秘</b>	<b>厚生労働省委託事業調査</b>
<b>平成30年度 介護労働実態調査 特別調査</b>	
<b>「改正労働契約法への対応及び働き方改革への取組み状況に関する調査」</b>	
<b>－訪問介護サービス 事業所調査票－</b>	

#### 【本調査の趣旨】

- 本調査は、公益財団法人介護労働安定センターが厚生労働省からの委託を受けて、毎年実施している「介護労働実態調査」の特別調査であり、株式会社浜銀総合研究所に委託して、実施するものです。
- 介護事業所における改正労働契約法への対応や「働き方改革」に挙げられる長時間労働の是正、年次有給休暇の取得等の労働環境整備等の現状を明らかにするとともに、職場環境整備等の方策を研究し、その普及に役立てることを目的としています。
- なお、ご回答いただいた内容につきましては、本調査以外の目的で使用することはございません。また、統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることは一切ありません。

#### 【記入に当たってのお願い】

- 本調査票は、介護保険法に基づく**訪問介護サービスの管理者の方**がご回答ください。
- 特にことわりのある場合を除き、貴事業所の訪問介護サービスについてご回答ください。
- 記入につきましては、黒のボールペンまたは鉛筆でご記入ください。
- ご記入いただきました本調査票につきましては、同封の返信用封筒（茶色、切手不要）に入れて、ご回答者が直接、**2018（平成30）年12月19日（水）まで**に、ポストへ投函してください。

#### ■調査票内容に関するお問合せ先（調査実施機関）

株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部 担当：加藤（善）・田中・辻本・有海  
TEL：045-225-2372 FAX：045-225-2197 電子メール：kaigo@yokohama-ri.co.jp

#### ■調査委託元

公益財団法人介護労働安定センター 雇用管理課 担当：門馬、村岡  
TEL：050-3535-9565 FAX：03-5901-3042 電子メール：info@kaigo-center.or.jp

### 1. 貴事業所についてお伺いします。

問1. 貴事業所を運営する法人の種類を教えてください。(〇は1つ)

1. 営利法人	2. 社会福祉協議会	3. 2以外の社会福祉法人
4. 医療法人	5. NPO法人（特定非営利活動法人）	6. 社団法人・財団法人
7. 協同組合（農協・生協）	8. 地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	9. その他（ ）

問2. 法人全体（貴事業所を含む全ての指定介護サービス事業所）のおおよその従業員数を教えてください。(〇は1つ)

1. 5人以下	2. 6人～19人	3. 20人～49人	4. 50人～99人
5. 100人～299人	6. 300人～499人	7. 500人以上	

<sup>40</sup> 事業所票は調査対象となるサービス種別ごとに設問文等を一部変更しているため、正確には4種類（訪問介護用、通所介護用、介護老人保健施設用、介護老人福祉施設用）ある。本報告書では訪問介護用のみを掲載したが、その他の調査票については、公益財団法人介護労働安定センターまでお問い合わせ頂きたい。

問3. 貴事業所の所在地を教えてください。(○は1つ)

1. 政令指定都市、東京 23 区	2. 1 以外の市	3. 町村
-------------------	-----------	-------

問4. 貴事業所の①全従業員数、および②全従業員数のうち、訪問介護サービスに従事する従業員について、「(A)：無期契約労働者(※1)」、「(B)：(A)のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者」、「(C) 有期契約労働者(※2)」の人数をそれぞれ記入して下さい。(2018(平成30)年9月末時点、数値記入)

	(A) 無期契約労働者 (※1)	(B) (A)のうち、 有期契約から無期契 約に転換した労働者	(C) 有期契約労働者 (※2)
①貴事業所の全従業員数	人	人	人
②訪問介護サービスに従事する従業員数(※3)	人	人	人

※1：無期契約労働者とは、雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している労働者(例：正社員・正規の職員等)のことです。

※2：有期契約労働者とは、パート・アルバイトなど呼称を問わず、3ヵ月、1年など労働契約期間に定めがあり、貴法人に直接雇用されている労働者のことです。なお、派遣労働者や委託従事者、継続雇用制度等により自法人を定年退職後に再雇用された方は除きます。(以下同様)

※3：訪問介護サービスに従事する従業員数とは、職種や役職等に関係なく、当該サービス事業に従事する方の総数のことです。

※4：該当する方がいない場合は「0」とご記入下さい。

問5. 貴事業所において、訪問介護サービスに従事する有期契約労働者の連続勤続年数別の内訳を教えてください。(数値を記入)(2018(平成30)年9月末時点)※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問には回答せず、次の設問(問6)へお進みください。

連続勤続年数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
有期契約労働者数	人	人	人	人

※該当する方がいない場合は「0人」とご記入下さい。

問6. 貴事業所における、訪問介護サービスに従事する従業員((A)無期契約労働者および(B)有期契約労働者)について、1年間(2017(平成29)年10月1日～2018(平成30)年9月30日まで)の①採用者(※1)および②離職者(※2)の人数をそれぞれ記入してください。(数値を記入)

	(A) 無期契約労働者	(B) 有期契約労働者
①採用者数	人	人
②離職者数	人	人

※1：「採用者」とは、調査対象期間中に事業所に採用された方です。

※2：「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇されたりした人、他法人への出向者・出向復帰者を含み、同一法人内で転出した方を除きます。

※3：該当する方がいない場合は「0人」とご記入下さい。

問7. 貴事業所における、訪問介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況を教えてください。(○は1つ)

1. 大いに不足	2. 不足	3. やや不足	4. 適当	5. 過剰
----------	-------	---------	-------	-------

問8. 貴事業所における、訪問介護サービスの①事業収入、②収支の状況について、直近3年程度の動向を教えてください。(それぞれ○は1つ)

①事業収入	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少
②収支の状況	1. 黒字	2. 収支均衡	3. 赤字

## 2. 有期契約労働者や無期転換ルールについてお伺いします。

問9. 貴事業所（貴法人）では、改正労働契約法の完全施行日（2013（平成25）年4月1日）より前に、有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度（正社員転換制度等）や、それと類似する慣行があったかを教えて下さい。（○は1つ）

1. 無期労働契約へ転換できる制度があった
2. 無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった
3. 無期労働契約へ転換できる制度や類似の慣行はなかった
4. 分からない

問10. 改正労働契約法（2013（平成25）年4月施行）では、「無期転換ルール」【有期労働契約が更新されて、通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルール】が制定されています。この制度についての認知状況を教えて下さい。（○は1つ）

1. 内容を知っている
2. 制定されたことは知っているが、内容はよく分からない
3. 知らない

問11. 貴事業所における有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況を教えて下さい。（○は1つ）※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問以降問19までは回答せず、問20へお進みください。

1. 実施した
2. 今後、実施する予定
3. 実施する予定はない
4. 未定・分からない

問12. 貴事業所（貴法人）における、無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方を教えて下さい。（○は1つ）

1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく（→問13へ）
2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく（→問15へ）
3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく（→問15へ）
4. 新たに採用する方について、雇入れの段階から無期契約にする（→問18へ）
5. 有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り替えていく（→問18へ）
6. 対応方針は未定・分からない（→問18へ）
7. その他（ ）（→問18へ）

問13. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。その理由を教えてください。（○はいくつでも）

1. 従来からそうした契約管理を行ってきたから
2. 業績の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3. 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4. 有期契約労働者の業務が無くなる恐れがあるから
5. 有期契約労働者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
6. 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
7. その他（ ）

問14. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法を教えてください。（○はいくつでも）

1. 更新回数や通算勤続年数の上限等で抑制する
2. 契約更新時の判断（人物や働きぶり等）を厳格化する
3. 有期契約労働者を新規に採用する際に無期転換を希望しない人を選定する
4. 途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする
5. その他（ ）

問 15. 問 12 で「2. 通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」あるいは「3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」と回答した方にお伺いします。

**無期転換ルールによる無期契約の労働条件は、基本的に無期転換する直前と同一のものとなりますが、就業規則や個別契約等の新たなルールや規定を策定すれば、労働条件を変更することも可能です。貴事業所（貴法人）における、そのような新たなルールや規定の策定の状況を教えてください。（○は 1 つ）**

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 策定した（策定予定も含む）（→問 16 へ） | 2. 策定していない（→問 18 へ） |
| 3. 未定・分からない（→問 18 へ）      |                     |

問 16. 問 15 で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。  
有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件を教えてください。（○はいくつでも）

- |                       |                |                                |
|-----------------------|----------------|--------------------------------|
| 1. 職務（業務の内容や範囲・責任の程度） | 2. 勤務地・配置転換の範囲 | 3. 所定労働時間の長さ                   |
| 4. 所定外労働の有無・長さ        | 5. 特殊な勤務時間制の適用 | 6. 役職登用の有無・範囲                  |
| 7. 定年年齢               | 8. 服従規律（兼業規制等） | 9. その他（                      ） |
| 10. 特に変更はしない          |                |                                |

問 17. 問 15 で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。  
問 16 の労働条件の変更に伴い、有期契約から無期契約への転換時に改善（新たな支給・適用、内容の拡充等）する処遇項目を教えてください。（○はいくつでも）

- |                       |                                 |              |              |
|-----------------------|---------------------------------|--------------|--------------|
| 1. 基本給                | 2. 通勤手当                         | 3. 家族手当      | 4. 住宅手当      |
| 5. その他手当              | 6. 賞与                           | 7. 退職金       | 8. 福利厚生施設の利用 |
| 9. 現在従事している業務に関する教育訓練 | 10. 今後のキャリア形成に向けた教育訓練           |              |              |
| 11. 法定外有給休暇           | 12. その他（                      ） | 13. 特に改善はしない |              |

問 18. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットを教えてください。（○はいくつでも）

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 長期勤続・定着が期待できる                      |
| 2. 教育訓練投資を行いやすくなる                     |
| 3. 職員を安定的に確保できるようになる                  |
| 4. 有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる |
| 5. 技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する |
| 6. 職場の一体感が醸成される（職場の人間関係が良好になる）        |
| 7. 既存の無期契約労働者をより高度な仕事に専念させることができる     |
| 8. 既存の無期契約労働者の労働条件を見直すことができる          |
| 9. その他（                      ）        |
| 10. 特にメリットはない                         |

問 19. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題を教えてください。（○はいくつでも）

- |   |
|---|
| 1. 業務量の変動した時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる    |
| 2. 雇用調整が必要の際に、対応することが難しい                  |
| 3. 無期転換した労働者の仕事に対する意欲を維持させることが難しい         |
| 4. 無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい |
| 5. 新卒や中途採用等の無期契約労働者の新規採用の活動が慎重になる         |
| 6. 新規採用の無期契約労働者との関係が悪くなる                  |
| 7. 労働組合や労働者代表等との協議・調整が難しい                 |
| 8. その他（                      ）            |
| 9. 特に課題はない                                |

### 3. 貴事業所（貴法人）の従業員の処遇についてお伺いします。

問20. 貴事業所（貴法人）における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する賞与の（1）支給対象および（2）算定方法を教えてください。

（1）賞与の支給対象（〇は1つ）

1. 全ての職員が対象（→問20(2)へ） 2. 無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象（→問20(2)へ）  
3. 無期契約労働者のみ対象（→問21へ） 4. 対象はいない（→問21へ）

（2）賞与の算定方法（(1)で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、〇は1つ）

1. 無期契約労働者・有期契約労働者間で同じ算定方法（制度・基準）に基づいている  
2. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法は異なっているが、算定要素（※）は全て同じである  
3. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は一部同じである  
4. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は全く異なっている  
5. 分からない

※：算定要素とは、業務（職務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等の賞与額を算定する際に考慮する要素を指します。

問21. 貴事業所（貴法人）における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する通勤手当の（1）支給対象および（2）支給基準を教えてください。

（1）通勤手当の支給対象（〇は1つ）

1. 全ての職員が対象（→問21(2)へ） 2. 無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象（→問21(2)へ）  
3. 無期契約労働者のみ対象（→問22へ） 4. 対象はいない（→問22へ）

（2）通勤手当の支給基準（(1)で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、〇はいくつでも）

1. 無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである  
2. 支給額が異なる（無期契約労働者は全額支給だが、有期契約労働者は一部のみ支給、等）  
3. 支給範囲が異なる（無期契約労働者は通勤時の定期代やガソリン代が対象だが、有期契約労働者は定期代のみ、等）  
4. その他（ ）  
5. 分からない

問22. 貴事業所（貴法人）において、①無期契約労働者および②有期契約労働者に対して、実施している教育訓練の内容を教えてください。（①、②それぞれ〇はいくつでも）

教育訓練の内容	①無期契約労働者	②有期契約労働者
(1)入職時のガイダンス・入職時研修	1	1
(2)日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	2	2
(3)現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練	3	3
(4)現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練	4	4
(5)将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練	5	5
(6)将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	6	6
(7)自己啓発に関する補助費の支給	7	7
(8)その他（ ）	8	8
(9)実施していない	9	9

問 2 3. 貴事業所（貴法人）において、①無期契約労働者、②有期契約労働者全員、③一部の有期契約労働者に対して、以下に記載している手当や福利厚生を支給・適用状況を教えてください。（①～③それぞれ〇はいくつでも）

手当・福利厚生の内容	①無期契約労働者に支給・適用	②有期契約労働者全員に支給・適用	③一部の有期契約労働者に支給・適用
(1) 役職手当	1	1	1
(2) 精皆勤手当	2	2	2
(3) 時間外・深夜・休日手当割増率	3	3	3
(4) 食事手当・食事補助手当	4	4	4
(5) 資格手当	5	5	5
(6) 地域手当	6	6	6
(7) 慶弔休暇	7	7	7
(8) 福利厚生施設の利用	8	8	8
(9) その他（ ）	9	9	9
(10) 支給・適用している手当・福利厚生はない	10	10	10

#### 4. 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応についてお伺いします。

問 2 4. 「働き方改革関連法」により、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）【雇用形態に関わらず、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、無期契約労働者（正規職員等）・有期契約労働者（パート等）の間の不合理な待遇差の解消を目指す考え方】に関する制度が 2020（平成 32）年 4 月（中小企業は 2021（平成 33）年 4 月）から適用されます。

同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度を教えてください。（〇は 1 つ）

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| 1. 内容を理解している | 2. 制定されたことは知っているが、内容は理解していない |
| 3. 知らない      |                              |

問 2 5. 無期契約労働者と有期契約労働者との間に生じた不合理な格差の改善を実現することを目的に、国では「同一労働同一賃金ガイドライン案」を 2016（平成 28）年 12 月に公表しました。同一労働同一賃金のガイドライン案に関する認知度を教えてください。（〇は 1 つ）

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| 1. 内容を理解している | 2. 公表されたことは知っているが、内容は理解していない |
| 3. 知らない      |                              |

※問 26～問 28 に記載している「無期契約労働者」および「有期契約労働者」については、以下の考え方を踏まえた上で、各設問に回答して下さい。

- ①無期契約労働者：貴事業所が提供する訪問介護サービスにおいて、介護報酬の対象となる一般的な介護業務に従事する従業員（雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している従業員）
- ②有期契約労働者：業務内容や仕事の責任の程度が①の従業員と同様の有期契約労働者

問 2 6. 貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性を教えてください。（〇は 1 つ）

- |  |
|--|
| 1. 賃金水準は無期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている          |
| 2. 賃金水準は有期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている          |
| 3. 賃金水準は無期契約労働者と有期契約労働者で変わらないので、特に変更はしない |
| 4. 未定・分からない                              |



問3 1. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日まで）での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）、および（2）一般の従業員のうち、1か月あたりの残業が最も多い人の残業時間を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

(1) 主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）

1. 10時間以下	2. 10時間超 20時間以下	3. 20時間超 30時間以下	4. 30時間超 40時間以下
5. 40時間超 50時間以下	6. 50時間超 60時間以下	7. 60時間超	8. 分からない

(2) 一般の従業員

1. 10時間以下	2. 10時間超 20時間以下	3. 20時間超 30時間以下	4. 30時間超 40時間以下
5. 40時間超 50時間以下	6. 50時間超 60時間以下	7. 60時間超	8. 分からない

問3 2. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日まで）での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）、および（2）一般の従業員の1人当たりの残業時間の動向を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

(1) 主任・リーダークラス	1. 増加した	2. 横ばい	3. 減少した	4. 分からない
(2) 一般の従業員	1. 増加した	2. 横ばい	3. 減少した	4. 分からない

問3 3. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成31）年4月（中小企業は2020（平成32）年4月）から残業時間の上限規制が施行されます。「働き方改革関連法」に制定されている上限規制に関して、以下の項目の認知状況を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

(1) 36協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと	1. 知っている	2. 知らない
(2) 残業時間の上限について、月45時間、年間360時間を原則とすること	1. 知っている	2. 知らない
(3) （臨時的な特別な事情がある場合でも）残業時間を年間720時間以内とすること	1. 知っている	2. 知らない
(4) 残業時間について、単月100時間（休日労働含む）未満とすること	1. 知っている	2. 知らない
(5) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超えないこと	1. 知っている	2. 知らない

問3 4. 貴事業所における、以下の（1）～（4）に該当する従業員の把握状況を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

項目	把握 出来ている	把握に 努めている	特に把握 していない
(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員	1	2	3
(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員	1	2	3
(3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員	1	2	3
(4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員	1	2	3

問3 5. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日）での、以下の（1）～（4）に該当する従業員の有無を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

項目	いる	いない	分からない
(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員	1	2	3
(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員	1	2	3
(3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員	1	2	3
(4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員	1	2	3

問36. 貴事業所で無期契約労働者の長時間労働が発生する理由を教えてください。(〇はいくつでも)

1. 従業員が不足しているから
2. 1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁忙の差が大きいから
3. 従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから
4. 部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから (業務の平準化が進んでいないから)
5. 業務を遂行するために時間をかけすぎる従業員がいるから
6. 業務を遂行するためのスキルや能力が不足している従業員がいるから
7. 特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから
8. 作成しなければいけない書類が多いから
9. 利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから
10. 「待機時間」(アイドルタイム) (※) が多く、本来行うべき業務を所定の勤務時間内にできないから
11. 利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから
12. 仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから
13. 仕事の進め方に無駄があるから (急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き等)
14. 利用者確保等の数値目標が厳しいから
15. 定時 (あるいは定時後の早い時間) に退勤しにくい雰囲気があるから
16. (従業員が) 長時間労働を積極的に削減しようとする意識が低いから
17. 有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する必要が生じるから
18. その他 ( )
19. 自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない

※「待機時間」(アイドルタイム)とは、勤務時間内でありながら、利用者へのケアや記録の作成、移動、事務作業などのいずれの業務にも従事していない時間、やるべき仕事がない時間を指します。

問37-1. 貴事業所で、長時間労働を是正するために①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③(実施の有無に関わらず)効果があると考える取組みをそれぞれ教えてください。(それぞれ〇はいくつでも)

取組み	①現在実施している取組み	②今後新たに実施する予定がある取組み	③効果があると考える取組み
(1) 基準より手厚い職員配置の実施	1	1	1
(2) 処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	2	2	2
(3) アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	3	3	3
(4) 多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	4	4	4
(5) 役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	5	5	5
(6) 各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	6	6	6
(7) ICT活用による直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	7	7	7
(8) 介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化	8	8	8
(9) 利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	9	9	9
(10) 事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	10	10	10
(11) 情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	11	11	11
(12) 法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	12	12	12
(13) 記録や資料の保管における整理・整頓	13	13	13
(14) 業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	14	14	14
(15) 時間効率を意識させる仕組みの導入(従業員向け研修等)	15	15	15
(16) 作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	16	16	16
(17) 身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	17	17	17
(18) 残業の事前承認	18	18	18
(19) その他 ( )	19	19	19
(20) 特に実施している取組みはない(新たに実施する取組みはない)	20	20	20

問37-2. 9ページに記載した問37-1の(1)～(19)の取組みについて、またはそれ以外で、貴事業所において、長時間労働を是正するために、特に工夫している点や特徴的な点、独自の取組み等がありましたら、ご記入ください。(下欄に記入)

--

※1:記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、12ページの記載欄に連絡先等をご記入ください。ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。

※2:今後、介護業界における長時間労働の是正に対する有益な情報となりますので、是非とも積極的にご回答頂くようよろしくお願い致します。

問38. 貴事業所における勤務間インターバル制度(※)の導入状況を教えてください。(1つだけ○)  
また、「1.導入している」と回答した方は、確実に確保しなければいけないインターバル時間【勤務終了時間から次の勤務開始時間までの間に休息する時間】を教えてください。(数値を記入)

1.導入している → ( ) 時間	2.導入する予定である	
3.導入の是非を検討している	4.導入する予定はない	5.未定・分からない

※「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保する制度です。

## 6. 年次有給休暇の取得の取組みについてお伺いします。

問39. 貴事業所における、直近1年間(2017(平成29)年10月1日～2018(平成30)年9月30日)での、訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の(1)主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)、および(2)一般の従業員の1人当たりの平均有給休暇取得率(※)を教えてください。(それぞれ○は1つ)

※年次有給休暇の年間延べ付与日数が10日以上職員を対象にしてください。

(1) 主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)

1.80%超	2.60%超 80%以下	3.40%超 60%以下	4.20%超 40%以下
5.20%以下	6.分からない		

(2) 一般の従業員

1.80%超	2.60%超 80%以下	3.40%超 60%以下	4.20%超 40%以下
5.20%以下	6.分からない		

問40. 貴事業所における、直近3年間(2015(平成27)年10月1日～2018(平成30)年9月30日まで)での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の(1)主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)、および(2)一般の従業員の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向を教えてください。(それぞれ○は1つ)

(1)主任・リーダークラス	1.上昇した	2.横ばい	3.低下した	4.分からない
(2)一般の従業員	1.上昇した	2.横ばい	3.低下した	4.分からない

問4 1. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成 31）年 4 月から年次有給休暇の取得が義務づけられます。年次有給休暇取得の義務化に関する以下の項目の認知状況を教えてください。（それぞれ〇は1つ）

(1)年間 10 日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から 1 年以内に、有給休暇について <u>5 日以上</u> の取得が義務化されること	1. 知っている	2. 知らない
(2)上記(1)に違反した場合に、罰則があること	1. 知っている	2. 知らない

問4 2. 貴事業所における、従業員の年次有給休暇の取得の把握状況を教えてください。（〇は1つ）

1. 把握出来ている	2. 把握に努めている	3. 特に把握していない
------------	-------------	--------------

問4 3. 貴事業所の従業員（※）のうち、直近 1 年間（2017（平成 29）年 10 月 1 日～2018（平成 30）年 9 月 30 日）における、年次有給休暇の取得日数が 4 日以下の従業員の有無を教えてください。（〇は1つ）

1. いる	2. いない	3. 分からない
-------	--------	----------

※年次有給休暇の年間延べ付与日数が 10 日以上職員を対象にしてください。

問4 4. 貴事業所における、年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無を教えてください（〇はいくつでも）

1. 有給休暇取得率の目標値を設定している	2. 有給休暇取得日数の目標値を設定している
3. 特に目標値は設定していない	4. 分からない

問4 5. 貴事業所で年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由を教えてください。（〇はいくつでも）

1. 従業員が不足しているから 2. 従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから 3. 部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから 4. 特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから 5. 利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから 6. 利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから 7. 利用者の状態変化が気にかかり、休暇を取得できないから 8. 利用者確保等の数値目標が厳しいから 9. 年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから 10. （従業員が）年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから 11. 残業時間に上限があるから 12. 休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから 13. その他（ 14. 自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない
--

問46-1. 貴事業所における、年次有給休暇の取得促進について、①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③（実施の有無に関わらず）効果があると考える取組みをそれぞれ教えて下さい。（それぞれ〇はいくつでも）

取 組 み	①現在実施している取組み	②今後新たに実施する予定がある取組み	③効果が あると考える 取組み
(1)基準より手厚い職員配置の実施	1	1	1
(2)処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	2	2	2
(3)各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	3	3	3
(4)多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	4	4	4
(5)情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	5	5	5
(6)役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	6	6	6
(7)チームやグループごとに有給休暇の付与(交代制による休暇等)	7	7	7
(8)個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	8	8	8
(9)年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	9	9	9
(10)身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	10	10	10
(11)時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	11	11	11
(12)その他( )	12	12	12
(13)特に実施している取組みはない(新たに実施する取組みはない)	13	13	13

問46-2. 問46-1の(1)～(12)の取組みについて、またはそれ以外で、貴事業所において、年次有給休暇の取得促進のために特に工夫している点や特徴的な点、独自の取組み等がありましたら、ご記入ください。（下欄に記入）

--

※1:記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、以下の記載欄に連絡先等をご記入ください。ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。  
 ※2:今後、介護業界における年次有給休暇の取得促進に対する有益な情報となりますので、是非とも積極的にご回答頂くようよろしくお願い致します。

■問37-2及び問46-2に記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、貴事業所名やご回答者様のお名前等をご記入ください。

貴法人名	
貴事業所名	
ご回答者様のお名前	
お電話番号	
メールアドレス	

※ ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。

－ 調査は以上で終わりです。長時間ご協力頂きありがとうございました。－

秘

厚生労働省委託事業調査

平成30年度 介護労働実態調査 特別調査

「改正労働契約法への対応及び働き方改革への取組み状況に関する調査」

－労働者調査票－

【本調査の趣旨】

- 本調査は、公益財団法人介護労働安定センターが厚生労働省からの委託を受けて、毎年実施している「介護労働実態調査」の特別調査であり、株式会社浜銀総合研究所に委託して、実施するものです。
- 介護事業所における改正労働契約法への対応や「働き方改革」に挙げられる長時間労働の是正、年次有給休暇の取得等の労働環境整備等について明らかにするとともに、職場環境整備等の方策を研究し、その普及に役立てることを目的としています。
- なお、ご回答いただいた内容につきましては、本調査以外の目的で使用することはございません。また、統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることは一切ありません。

【管理者の方へ】(本調査票を郵送で受け取った方へ)

- 本調査票を郵送で受け取った後に、貴事業所において、あなたが管理している指定介護保険サービス事業所において、直接介護業務に従事する方(訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、生活相談員)のうち、有期契約労働者(※)の方2名を無作為に選定し、個別に本調査票(1部)と同封している返信用封筒(クリーム色、1部)をお渡し頂いた上で、本調査票に回答して頂くようご依頼頂きたく存じます。(なお、無期労働契約に転換した元有期契約労働者の方や、継続雇用制度等により自法人を定年退職後に再雇用された方は本調査票の対象者ではありません。)
- なお、あなたが管理している介護サービスに従事し、直接介護業務を実施する有期契約労働者がいない場合は、大変お手数ですが、本調査票(労働者調査票)および返信用封筒(クリーム色)を廃棄頂きたく存じます。

【ご回答者様へ】

- 記入につきましては、黒のボールペンまたは鉛筆でご記入ください。
- ご記入いただきました本調査票につきましては、管理者から渡された返信用封筒(クリーム色、切手不要)に入れて、あなた自身(ご回答者)が直接、2018(平成30)年12月19日(水)までに、ポストに投函してください。(管理者等に調査票を渡す必要はありません)

(※) 本調査における有期契約労働者、および無期契約労働者の定義は以下の通りです。

- ・ 有期契約労働者：一定の期間(例：3ヵ月、6ヵ月、1年、等)の定めがある労働契約を締結している従業員(パート等)。
- ・ 無期契約労働者：雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している従業員(例：正社員・正規の職員等)。

■調査票内容に関するお問合せ先(調査実施機関)

株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部 担当：加藤(善)・田中・辻本・有海  
TEL：045-225-2372 FAX：045-225-2197 電子メール：kaigo@yokohama-ri.co.jp

■調査委託元

公益財団法人介護労働安定センター 雇用管理課 担当：門馬、村岡  
TEL：050-3535-9565 FAX：03-5901-3042 電子メール：info@kaigo-center.or.jp

## 1. あなた（ご回答者）自身についてお伺いします。

問1. あなたの性別を教えてください。(〇は1つ)

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問2. あなたの年齢を教えてください。(数値を記入)

2018（平成30）年9月30日時点  歳

問3. あなたが、現在勤務先で行っている主な仕事を教えてください。(〇は1つ)

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 訪問介護員（※1） | 2. サービス提供責任者 |
| 3. 介護職員（※2）  | 4. 生活相談員     |

※1: 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方。  
※2: 訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う方。

問4. あなたの職位を教えてください。(〇は1つ)

- |            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 1. 主任・リーダー | 2. 一般職・担当職 | 3. その他 ( ) |
|------------|------------|------------|

問5. あなたが保有している介護関連の資格を教えてください。(〇はいくつでも)

- |                     |              |              |
|---------------------|--------------|--------------|
| 1. 介護福祉士            | 2. 実務者研修     | 3. 介護職員初任者研修 |
| 4. 介護職員基礎研修         | 5. ホームヘルパー1級 | 6. ホームヘルパー2級 |
| 7. 介護支援専門員（ケアマネジャー） | 8. その他 ( )   | 9. 特に資格はない   |

問6. あなたの現在の勤務先での就業継続意向を教えてください。(〇は1つ)

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 現在の勤務先でできるだけ長く働きたい | 2. 現在の勤務先でしばらく働きたい |
| 3. 別の勤務先に転職したい        | 4. 働くことをやめたい       |

## 2. 有期労働契約や無期転換ルールについてお伺いします。

問7. あなたの現在の勤務先での連続勤続年数を教えてください。(数値を記入)

年  か月

※: 1か月未満の場合の日数は1か月と数えて下さい。

問8. 現在の勤務先における、1回あたりの労働契約の契約期間を教えてください。(〇は1つ)

- |              |              |               |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. 3か月未満     | 2. 3か月       | 3. 3か月超～6か月未満 |
| 4. 6か月       | 5. 6か月超～1年未満 | 6. 1年         |
| 7. 1年超～3年未満  | 8. 3年        | 9. 3年超        |
| 10. 期間の定めはない | 11. 分からない    |               |

問9. 現在の勤務先における、労働契約の更新回数の上限について教えてください。(〇は1つ)

- |              |          |          |       |
|--------------|----------|----------|-------|
| 1. 0回（更新はなし） | 2. 1回    | 3. 2回    | 4. 3回 |
| 5. 4回以上      | 6. 上限はない | 7. 分からない |       |

問10. 現在の勤務先における、勤続年数の上限について教えてください。(〇は1つ)

- |             |              |               |
|-------------|--------------|---------------|
| 1. 3か月未満    | 2. 3か月       | 3. 3か月超～6か月未満 |
| 4. 6か月      | 5. 6か月超～1年未満 | 6. 1年         |
| 7. 1年超～3年未満 | 8. 3年        | 9. 3年超～5年未満   |
| 10. 5年      | 11. 5年超      | 12. 上限はない     |
| 13. 分からない   |              |               |

問 1 1. あなたが現在、有期契約労働者として働いている理由を教えてください。(〇はいくつでも)

- |                                    |                             |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. 契約期間が自分の希望に合っていたから              | 2. 勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから  |
| 3. 業務内容が自分の希望に合っていたから              | 4. 仕事の責任の程度が自分の希望に合っていたから   |
| 5. 賃金等の待遇が自分の希望に合っていたから            | 6. すぐ辞めることが出来るから            |
| 7. 無期契約労働者(※)として採用されなかったから         | 8. 無期契約労働者としての募集が見つからなかったから |
| 9. (育児・介護等の) 家庭事情で無期契約労働者として働けないから |                             |
| 10. 離職期間が長く、無期契約労働者として働く自信がないから    |                             |
| 11. 残業がないから                        | 12. 転勤がないから                 |
| 13. その他 ( )                        | 14. 特に理由はない                 |

(※) 無期契約労働者とは、雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している労働者(例: 正社員・正規の職員等)のことです。(以下同様)

問 1 2. 改正労働契約法(2013(平成 25)年 4 月施行)では、「無期転換ルール」【同じ事業主で有期労働契約が反復更新されて、通算 5 年(2013(平成 25)年 4 月 1 日以降)に開始した有期労働契約が対象)を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換するルール】が制定されました。

「無期転換ルール」の内容について、あなたの認知状況を教えてください。(〇は 1 つ)

- |             |                              |
|-------------|------------------------------|
| 1. 内容を知っている | 2. 制定されたことは知っているが、内容はよく分からない |
| 3. 知らない     |                              |

問 1 3. あなたの勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況を教えてください。(〇は 1 つ)

- |               |                   |
|---------------|-------------------|
| 1. 既に実施された    | 2. 今後、実施される予定     |
| 3. 実施される予定はない | 4. 実施されるかどうか分からない |

問 1 4. 現在の勤務先での無期転換への意向を教えてください。(〇は 1 つ)

- |                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 無期転換したい(申請中も含む)(→問 15 へ) | 2. 無期転換したくない(→問 16 へ) |
| 3. 未定(→問 17 へ)              |                       |

問 1 5. 問 14 で「1. 無期転換したい(申請中も含む)」と回答した方にお伺いします。無期転換をしたいと考える理由を教えてください。(〇はいくつでも)

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 安定して働けるようになるから      | 2. 慣れた仕事を続けることが出来るから     |
| 3. 収入が安定するから           | 4. 自身のスキルが向上するから         |
| 5. 教育訓練を受ける機会が増加するから   | 6. より高度な仕事を任せてもらえるから     |
| 7. 労働条件や処遇がよくなるから      | 8. 現在の勤務先や仕事に愛着があるから     |
| 9. 長期的なキャリア形成ができるから    | 10. 仕事に対するモチベーションが向上するから |
| 11. 時間に余裕が出来る見通しが立ったから | 12. その他 ( )              |

問 1 6. 問 14 で「2. 無期転換したくない」と回答した方にお伺いします。無期転換をしたくないと考える理由を教えてください。(〇はいくつでも)

- |                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| 1. 現在の立場の方が働きやすいから       | 2. 契約が無期になることにあまりメリットを感じないから |
| 3. 労働条件や処遇が変わらないから       | 4. 現在の勤務先で長期で働くことを望まないから     |
| 5. 仕事量や責任の程度が増える可能性があるから | 6. 職場の人間関係が悪くなるから            |
| 7. その他 ( )               |                              |

### 3. あなたの処遇等についてお伺いします。

問17. 現在の勤務先において、あなたは賞与の支給対象者かどうか教えてください。(〇は1つ)

1. 支給対象である (→問18へ)      2. 支給対象ではない(→問19へ)      3. 分からない (→問19へ)

問18. 問17で「1. 支給対象である」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、賞与の支給水準や内容について教えてください。(〇は1つ)

1. 無期契約労働者と同じである      2. 無期契約労働者と異なっている      3. 分からない

問19. 現在の勤務先において、あなたは通勤手当の支給対象者かどうか教えてください。(〇は1つ)

1. 支給対象である (→問20へ)      2. 支給対象ではない(→問21へ)      3. 分からない (→問21へ)

問20. 問19で「1. 支給対象である」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、通勤手当の支給水準や内容について教えてください。(〇は1つ)

1. 無期契約労働者と同じである      2. 無期契約労働者と異なっている      3. 分からない

問21. 現在の勤務先において、あなたは日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)を受ける機会があるかどうか教えてください。(〇は1つ)

1. 受ける機会がある (→問22へ)      2. 受ける機会はない(→問23へ)      3. 分からない (→問23へ)

問22. 問21で「1. 受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)の頻度や内容について教えてください。(〇は1つ)

1. 無期契約労働者と同じである      2. 無期契約労働者と異なっている      3. 分からない

問23. 現在の勤務先において、あなたは法人内の教育訓練(研修等)を受ける機会があるかどうか教えてください。(〇は1つ)

1. 受ける機会がある (→問24へ)      2. 受ける機会はない(→問25へ)      3. 分からない (→問25へ)

問24. 問23で「1. 受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、法人内の教育訓練(研修等)の頻度や内容について教えてください。(〇は1つ)

1. 無期契約労働者と同じである      2. 無期契約労働者と異なっている      3. 分からない

問25. 現在の勤務先において、あなたは外部の教育訓練(研修等)を受ける機会があるかどうか教えてください。(〇は1つ)

1. 受ける機会がある (→問26へ)      2. 受ける機会はない(→問27へ)      3. 分からない (→問27へ)

問26. 問25で「1. 受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、外部の教育訓練(研修等)の頻度や内容について教えてください。(〇は1つ)

1. 無期契約労働者と同じである      2. 無期契約労働者と異なっている      3. 分からない

問27. 現在の勤務先において、あなた自身が支給・適用の対象となっている手当や福利厚生を教えてください。(〇はいくつでも)

1. 役職手当	2. 精皆勤手当	3. 時間外・深夜・休日手当割増率
4. 食事手当・食事補助手当	5. 地域手当	6. 資格手当
7. 慶弔休暇	8. 福利厚生施設の利用	9. その他 ( )
10. 特になし	11. 分からない	

問28. 現在の勤務先における、あなたと業務内容及び責任の程度が同じ(※)無期契約労働者の有無を教えてください。(〇は1つ)

(※)「業務内容及び責任の程度が同じ」には、通常従事する業務内容だけでなく、作業のレベル(難易度)、求められる能力、責任や権限の範囲を含めてお考えください。

1. いる (→問29へ)	2. いない (→問31へ)	3. 分からない (→問31へ)
---------------	----------------	------------------

問29. 問28で「1. いる」と回答した方にお伺いします。

その無期契約労働者と比較した場合の、あなたの賃金水準を教えてください。(〇は1つ)

1. (その)無期契約労働者より賃金水準が低い (→問30へ)
2. (その)無期契約労働者と同等、あるいはそれ以上の賃金水準である (→問31へ)
3. 分からない(考えたことがない) (→問31へ)

問30. 問29で「1. (その)無期契約労働者より賃金水準が低い」と回答した方にお伺いします。あなたは(その)無期契約労働者より賃金水準が低い点について、どのようにお感じになっているか教えてください。(〇は1つ)

1. 納得している	2. 納得していない
-----------	------------

問31. 以下の項目のうち、あなたが改善(支給・適用)して欲しいと思う項目を教えてください。(〇はいくつでも)

1. 役職手当	2. 資格手当	3. 食事手当・食事補助手当
4. 慶弔休暇	5. 福利厚生施設の利用	6. その他 ( )
7. 特になし		

#### 4. 職場全般についてお伺いします。

問32. 現在の勤務先や仕事に対して課題と感じる点を教えてください。(〇はいくつでも)

1. 雇用が不安定である	2. 勤続年数が長いのに有期契約である
3. 業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い	
4. 手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い	
5. 労働時間が希望に合わない	6. 労働時間が不規則である
7. 所定外労働(残業)が多い	8. 休暇が取得しにくい
9. 業務量が多い	10. 仕事の責任の程度が大きい
11. 自分の能力が活かせない	12. 昇進機会に恵まれない
13. 適正な評価を得られない	14. 教育訓練を受ける機会が少ない
15. 福利厚生が無期契約労働者と同様の扱いではない	16. 職場の人間関係が良くない
17. その他 ( )	18. 特に課題と感じる点はない

－ 調査は以上で終わりです。長時間ご協力頂きありがとうございました。－

### (3) 単純集計表 (事業所票)

#### 1. 貴事業所についてお伺いします。

当該サービス

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=533
訪問介護	156	29.3%	29.3%
通所介護	173	32.5%	32.5%
介護老人保健施設	92	17.3%	17.3%
介護老人福祉施設	112	21.0%	21.0%
全 体	533	100.0%	100.0%

問1. 貴事業所を運営する法人の種類を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
営利法人	163	30.6%	32.0%
社会福祉協議会	23	4.3%	4.5%
社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	35.5%	37.1%
医療法人	88	16.5%	17.3%
NPO法人(特定非営利活動法人)	10	1.9%	2.0%
社団法人・財団法人	5	0.9%	1.0%
協同組合(農協・生協)	15	2.8%	2.9%
地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	4	0.8%	0.8%
その他	12	2.3%	2.4%
無回答	24	4.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問2. 法人全体(貴事業所を含む全ての指定介護サービス事業所)のおおよその従業員数を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=507
5人以下	6	1.1%	1.2%
6人～19人	60	11.3%	11.8%
20人～49人	68	12.8%	13.4%
50人～99人	107	20.1%	21.1%
100人～299人	138	25.9%	27.2%
300人～499人	42	7.9%	8.3%
500人以上	86	16.1%	17.0%
無回答	26	4.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問3. 貴事業所の所在地を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=494
政令指定都市、東京23区	82	15.4%	16.6%
政令指定都市、東京23区以外の市	345	64.7%	69.8%
町村	67	12.6%	13.6%
無回答	39	7.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問4. 貴事業所の①全従業員数、および②全従業員数のうち、介護サービスに従事する従業員について、「(A)：無期契約労働者」、「(B)：(A)のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者」、「(C)：有期契約労働者」の人数をそれぞれ記入して下さい。(2018(平成30)年9月末時点、数値記入)

(平均値)

	(A) 無期契約労働者	(B)：(A)のうち、 有期契約から無期契約に 転換した労働者	(C) 有期契約労働者
①事業所の全従業員数	44.9人 (n=455)	3.2人 (n=396)	21.6人 (n=422)
②当該介護サービスに従事する従業員数	26.6人 (n=496)	2.2人 (n=419)	12.6人 (n=463)

(注1) ①、②いずれも(A)無期契約労働者が「0人」と記載していた場合は、無回答扱いに修正。

(注2) (A)～(C)いずれも①<②の場合は、①の値を無回答扱いに修正。

(注3) ①、②いずれも(B)<(A)の場合は、(B)の値を無回答扱いに修正。

問5. 貴事業所において、介護サービスに従事する有期契約労働者の連続勤続年数別の内訳を教えてください。(数値を記入)(2018(平成30)年9月末時点) ※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問には回答せず、次の設問(問6)へお進みください。

(平均値)

連続勤続年数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
有期契約労働者数	2.8人 (n=308)	3.5人 (n=308)	2.7人 (n=304)	5.4人 (n=306)

問6. 貴事業所における、介護サービスに従事する従業員(A)無期契約労働者および(B)有期契約労働者について、1年間(2017(平成29)年10月1日～2018(平成30)年9月30日まで)の①採用者および②離職者の人数をそれぞれ記入してください。(数値を記入)

(平均値)

	(A) 無期契約労働者	(B) 有期契約労働者
①採用者数	3.2人 (n=499)	3.0人 (n=455)
②離職者数	2.6人 (n=482)	2.0人 (n=446)

問7. 貴事業所における、介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況を教えてください。(○は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=526
大いに不足	57	10.7%	10.8%
不足	129	24.2%	24.5%
やや不足	196	36.8%	37.3%
適当	138	25.9%	26.2%
過剰	6	1.1%	1.1%
無回答	7	1.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問8. 貴事業所における、介護サービスの①事業収入、②収支の状況について、直近3年程度の動向を教えてください。(それぞれ○は1つ)

①事業収入

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
増加	116	21.8%	22.5%
横ばい	199	37.3%	38.6%
減少	201	37.7%	39.0%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

②収支の状況

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=508
黒字	136	25.5%	26.8%
収支均衡	212	39.8%	41.7%
赤字	160	30.0%	31.5%
無回答	25	4.7%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

2. 有期契約労働者や無期転換ルールについてお伺いします。

問9. 貴事業所（貴法人）では、改正労働契約法の完全施行日（2013（平成25）年4月1日）より前に、有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度（正社員転換制度等）や、それと類似する慣行があったかを教えてください。（〇は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
無期労働契約へ転換できる制度があった	186	34.9%	36.4%
無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった	138	25.9%	27.0%
無期労働契約へ転換できる制度や類似の慣行はなかった	90	16.9%	17.6%
分からない	97	18.2%	19.0%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問10. 改正労働契約法（2013（平成25）年4月施行）では、「無期転換ルール」【有期労働契約が更新されて、通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルール】が制定されています。この制度についての認知状況を教えてください。（〇は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=526
内容を知っている	307	57.6%	58.4%
制定されたことは知っているが、内容はよく分からない	150	28.1%	28.5%
知らない	69	12.9%	13.1%
無回答	7	1.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問11. 貴事業所における有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況を教えてください。（〇は1つ）※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問以降問19までは回答せず、問20へお進みください。

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=384
実施した	170	38.1%	44.3%
今後、実施する予定	84	18.8%	21.9%
実施する予定はない	29	6.5%	7.6%
未定・分からない	101	22.6%	26.3%
無回答	62	13.9%	—
全 体	446	100.0%	100.0%

問12. 貴事業所（貴法人）における、無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=386
有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	9	2.0%	2.3%
通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく	186	41.7%	48.2%
有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく	83	18.6%	21.5%
新たに採用する方について、雇入れの段階から無期契約にする	10	2.2%	2.6%
有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り替えていく	0	0.0%	0.0%
対応方針は未定・分からない	87	19.5%	22.5%
その他	11	2.5%	2.8%
無回答	60	13.5%	—
全 体	446	100.0%	100.0%

問13. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。その理由を教えてください。（○はいくつでも）

	件数	割合 n=9	割合 (除無回答) n=9
従来からそうした契約管理を行ってきたから	8	88.9%	88.9%
業績の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから	1	11.1%	11.1%
定期的に人材の新陳代謝を図りたいから	0	0.0%	0.0%
有期契約労働者の業務が無くなる恐れがあるから	0	0.0%	0.0%
有期契約労働者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから	0	0.0%	0.0%
無期転換後の処遇を決定するのが困難だから	1	11.1%	11.1%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	—

問14. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法を教えてください。（○はいくつでも）

	件数	割合 n=9	割合 (除無回答) n=8
更新回数や通算勤続年数の上限等で抑制する	3	33.3%	37.5%
契約更新時の判断（人物や働きぶり等）を厳格化する	4	44.4%	50.0%
有期契約労働者を新規に採用する際に無期転換を希望しない人を選定する	0	0.0%	0.0%
途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする	1	11.1%	12.5%
その他	1	11.1%	12.5%
無回答	1	11.1%	—

問15. 問12で「2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」あるいは「3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と回答した方にお伺いします。

無期転換ルールによる無期契約の労働条件は、基本的に無期転換する直前と同一のものとなりますが、就業規則や個別契約等の新たなルールや規定を策定すれば、労働条件を変更することも可能です。貴事業所（貴法人）における、そのような新たなルールや規定の策定の状況を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=269	割合 (除無回答) n=263
策定した（策定予定も含む）	71	26.4%	27.0%
策定していない	133	49.4%	50.6%
未定・分からない	59	21.9%	22.4%
無回答	6	2.2%	—
全 体	269	100.0%	100.0%

問16. 問15で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。  
有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件を教えてください。（〇はいくつでも）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=71	n=71
職務（業務の内容や範囲・責任の程度）	27	38.0%	38.0%
勤務地・配置転換の範囲	17	23.9%	23.9%
所定労働時間の長さ	19	26.8%	26.8%
所定外労働の有無・長さ	5	7.0%	7.0%
特殊な勤務時間制の適用	10	14.1%	14.1%
役職登用の有無・範囲	9	12.7%	12.7%
定年年齢	18	25.4%	25.4%
服務規律（兼業規制等）	11	15.5%	15.5%
その他	4	5.6%	5.6%
特に変更はしない	21	29.6%	29.6%
無回答	0	0.0%	—

問17. 問15で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。問16の労働条件の変更に伴い、有期契約から無期契約への転換時に改善（新たな支給・適用、内容の拡充等）する処遇項目を教えてください。（〇はいくつでも）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=71	n=63
基本給	26	36.6%	41.3%
通勤手当	5	7.0%	7.9%
家族手当	10	14.1%	15.9%
住宅手当	11	15.5%	17.5%
その他手当	14	19.7%	22.2%
賞与	26	36.6%	41.3%
退職金	21	29.6%	33.3%
福利厚生施設の利用	6	8.5%	9.5%
現在従事している業務に関する教育訓練	5	7.0%	7.9%
今後のキャリア形成に向けた教育訓練	8	11.3%	12.7%
法定外有給休暇	6	8.5%	9.5%
その他	2	2.8%	3.2%
特に改善はしない	25	35.2%	39.7%
無回答	8	11.3%	—

問18. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットを教えてください。（〇はいくつでも）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=446	n=383
長期勤続・定着が期待できる	307	68.8%	80.2%
教育訓練投資を行いやすくなる	55	12.3%	14.4%
職員を安定的に確保できるようになる	209	46.9%	54.6%
有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる	187	41.9%	48.8%
技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する	90	20.2%	23.5%
職場の一体感が醸成される（職場の人間関係が良好になる）	71	15.9%	18.5%
既存の無期契約労働者をより高度な仕事に専念させることができる	54	12.1%	14.1%
既存の無期契約労働者の労働条件を見直すことができる	28	6.3%	7.3%
その他	2	0.4%	0.5%
特にメリットはない	32	7.2%	8.4%
無回答	63	14.1%	—

問19. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=374
業務量の変動した時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる	108	24.2%	28.9%
雇用調整が必要の際に、対応することが難しい	78	17.5%	20.9%
無期転換した労働者の仕事に対する意欲を維持させることが難しい	51	11.4%	13.6%
無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい	93	20.9%	24.9%
新卒や中途採用等の無期契約労働者の新規採用の活動が慎重になる	27	6.1%	7.2%
新規採用の無期契約労働者との関係が悪くなる	10	2.2%	2.7%
労働組合や労働者代表等との協議・調整が難しい	3	0.7%	0.8%
その他	10	2.2%	2.7%
特に課題はない	151	33.9%	40.4%
無回答	72	16.1%	—

### 3. 貴事業所(貴法人)の従業員の処遇についてお伺いします。

問20. 貴事業所(貴法人)における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する賞与の(1)支給対象および(2)算定方法を教えてください。

(1) 賞与の支給対象 (〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
全ての職員が対象	234	43.9%	45.8%
無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象	106	19.9%	20.7%
無期契約労働者のみ対象	124	23.3%	24.3%
対象はいない	47	8.8%	9.2%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 賞与の算定方法 ( (1) で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、〇は1つ)

	件数	割合 n=340	割合 (除無回答) n=327
無期契約労働者・有期契約労働者間で同じ算定方法(制度・基準)に基づいている	80	23.5%	24.5%
無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法は異なっているが、算定要素は全て同じである	70	20.6%	21.4%
無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は一部同じである	61	17.9%	18.7%
無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は全く異なっている	90	26.5%	27.5%
分からない	26	7.6%	8.0%
無回答	13	3.8%	—
全 体	340	100.0%	100.0%

問21. 貴事業所(貴法人)における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する通勤手当の(1)支給対象および(2)支給基準を教えてください。

(1) 通勤手当の支給対象 (〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=504
全ての職員が対象	431	80.9%	85.5%
無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象	32	6.0%	6.3%
無期契約労働者のみ対象	27	5.1%	5.4%
対象はいない	14	2.6%	2.8%
無回答	29	5.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 通勤手当の支給基準 ( (1) で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、○はいくつでも)

	件数	割合 n=463	割合 (除無回答) n=459
無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである	380	82.1%	82.8%
支給額が異なる (無期契約労働者は全額支給だが、有期契約労働者は一部のみ支給、等)	39	8.4%	8.5%
支給範囲が異なる (無期契約労働者は通勤時の定期代やガソリン代が対象だが、有期契約労働者は定期代のみ、等)	12	2.6%	2.6%
その他	18	3.9%	3.9%
分からない	17	3.7%	3.7%
無回答	4	0.9%	—

問2.2. 貴事業所 (貴法人) において、①無期契約労働者および②有期契約労働者に対して、実施している教育訓練の内容を教えてください。(①、②それぞれ○はいくつでも)

①無期契約労働者

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
入職時のガイダンス・入職時研修	457	85.7%	89.4%
日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	432	81.1%	84.5%
現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練	453	85.0%	88.6%
現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練	380	71.3%	74.4%
将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練	323	60.6%	63.2%
将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	305	57.2%	59.7%
自己啓発に関する補助費の支給	208	39.0%	40.7%
その他	10	1.9%	2.0%
実施していない	5	0.9%	1.0%
無回答	22	4.1%	—

②有期契約労働者

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=445
入職時のガイダンス・入職時研修	373	70.0%	83.8%
日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	354	66.4%	79.6%
現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練	377	70.7%	84.7%
現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練	237	44.5%	53.3%
将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練	221	41.5%	49.7%
将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	172	32.3%	38.7%
自己啓発に関する補助費の支給	136	25.5%	30.6%
その他	11	2.1%	2.5%
実施していない	7	1.3%	1.6%
無回答	88	16.5%	—

問23. 貴事業所（貴法人）において、①無期契約労働者、②有期契約労働者全員、③一部の有期契約労働者に対して、以下に記載している手当や福利厚生を支給・適用状況を教えて下さい。（①～③それぞれ○はいくつでも）

①無期契約労働者

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=506
役職手当	432	81.1%	85.4%
精皆勤手当	84	15.8%	16.6%
時間外・深夜・休日手当割増率	475	89.1%	93.9%
食事手当・食事補助手当	92	17.3%	18.2%
資格手当	419	78.6%	82.8%
地域手当	29	5.4%	5.7%
慶弔休暇	427	80.1%	84.4%
福利厚生施設の利用	196	36.8%	38.7%
その他	19	3.6%	3.8%
支給・適用している手当・福利厚生はない	2	0.4%	0.4%
無回答	27	5.1%	—

②有期契約労働者全員

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=415
役職手当	69	12.9%	16.6%
精皆勤手当	21	3.9%	5.1%
時間外・深夜・休日手当割増率	376	70.5%	90.6%
食事手当・食事補助手当	66	12.4%	15.9%
資格手当	227	42.6%	54.7%
地域手当	13	2.4%	3.1%
慶弔休暇	251	47.1%	60.5%
福利厚生施設の利用	134	25.1%	32.3%
その他	9	1.7%	2.2%
支給・適用している手当・福利厚生はない	4	0.8%	1.0%
無回答	118	22.1%	—

③一部の有期契約労働者

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=121
役職手当	41	7.7%	33.9%
精皆勤手当	8	1.5%	6.6%
時間外・深夜・休日手当割増率	15	2.8%	12.4%
食事手当・食事補助手当	4	0.8%	3.3%
資格手当	47	8.8%	38.8%
地域手当	1	0.2%	0.8%
慶弔休暇	34	6.4%	28.1%
福利厚生施設の利用	22	4.1%	18.2%
その他	5	0.9%	4.1%
支給・適用している手当・福利厚生はない	9	1.7%	7.4%
無回答	412	77.3%	—

4. 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応についてお伺いします。

問24. 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=521
内容を理解している	208	39.0%	39.9%
制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	47.1%	48.2%
知らない	62	11.6%	11.9%
無回答	12	2.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問25. 同一労働同一賃金のガイドライン案に関する認知度を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
内容を理解している	130	24.4%	25.3%
公表されたことは知っているが、内容は理解していない	275	51.6%	53.5%
知らない	109	20.5%	21.2%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問26. 貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
賃金水準は無期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている	85	15.9%	16.8%
賃金水準は有期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている	14	2.6%	2.8%
賃金水準は無期契約労働者と有期契約労働者で変わらないので、特に変更はしない	128	24.0%	25.3%
未定・分からない	279	52.3%	55.1%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問27. 以下の各項目について、貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための改定状況を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 基本給

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
既に改定済である	59	11.1%	11.5%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	64	12.0%	12.5%
処遇差はあるが改定しない	46	8.6%	8.9%
もともと処遇差はない	99	18.6%	19.3%
未定・分からない	241	45.2%	46.9%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (2) 賞与

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
既に改定済である	46	8.6%	9.1%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	49	9.2%	9.7%
処遇差はあるが改定しない	68	12.8%	13.4%
もともと処遇差はない	70	13.1%	13.8%
未定・分からない	268	50.3%	53.0%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (3) 通勤手当

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=513
既に改定済である	103	19.3%	20.1%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	13	2.4%	2.5%
処遇差はあるが改定しない	17	3.2%	3.3%
もともと処遇差はない	257	48.2%	50.1%
未定・分からない	118	22.1%	23.0%
無回答	20	3.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (4) 教育訓練

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=510
既に改定済である	75	14.1%	14.7%
改定することが決定している	7	1.3%	1.4%
改定する方向で検討している	35	6.6%	6.9%
処遇差はあるが改定しない	12	2.3%	2.4%
もともと処遇差はない	221	41.5%	43.3%
未定・分からない	160	30.0%	31.4%
無回答	23	4.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問28. 貴事業所（貴法人）で、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上で（1）メリットとを感じる点、（2）デメリットとを感じる点をそれぞれ教えて下さい。

（（1）、（2）それぞれ〇はいくつでも）

## (1) メリットとを感じる点

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=499
従業員のスキルや能力の向上	167	31.3%	33.5%
処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上	241	45.2%	48.3%
従業員の離職防止	265	49.7%	53.1%
優秀な人材の確保	193	36.2%	38.7%
その他	0	0.0%	0.0%
特にメリットはない	53	9.9%	10.6%
分からない	71	13.3%	14.2%
無回答	34	6.4%	—

(2) デメリットと感ずる点

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=502
人件費の高騰	326	61.2%	64.9%
処遇悪化に伴う従業員のモチベーションの低下	62	11.6%	12.4%
就業規則や賃金規定等の見直し作業にかかる負荷	144	27.0%	28.7%
新規採用の抑制	50	9.4%	10.0%
その他	7	1.3%	1.4%
特にデメリットはない	57	10.7%	11.4%
分からない	79	14.8%	15.7%
無回答	31	5.8%	—

5. 長時間労働を是正するための取組みについてお伺いします。

問29. 貴事業所における、従業員との「36協定」の締結状況を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
特別条項付きの協定を締結している	224	42.0%	44.0%
特別条項なしの協定を締結している	202	37.9%	39.7%
締結していない	27	5.1%	5.3%
分からない	56	10.5%	11.0%
無回答	24	4.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問30. 問29で「1. 特別条項付きの協定を締結している」あるいは「2. 特別条項なしの協定を締結している」と回答した方にお伺いします。

貴事業所の「36協定」に関する、従業員への周知状況を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=426	割合 (除無回答) n=415
周知している	371	87.1%	89.4%
周知していない	26	6.1%	6.3%
分からない	18	4.2%	4.3%
無回答	11	2.6%	—
全 体	426	100.0%	100.0%

問31. 貴事業所における、直近1年間(2017(平成29)年10月1日~2018(平成30)年9月30日まで)での介護サービスに従事する無期契約労働者の(1)主任・リーダークラス(管理職を除く)、および(2)一般の従業員のうち、1か月当たりの残業が最も多い人の残業時間を教えてください。(それぞれ〇は1つ)

(1) 主任・リーダークラス(管理職を除く)※

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=517
10時間以下	249	46.7%	48.2%
10時間超20時間以下	118	22.1%	22.8%
20時間超30時間以下	75	14.1%	14.5%
30時間超40時間以下	37	6.9%	7.2%
40時間超50時間以下	22	4.1%	4.3%
50時間超60時間以下	3	0.6%	0.6%
60時間超	2	0.4%	0.4%
分からない	11	2.1%	2.1%
無回答	16	3.0%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

※サービス提供責任者や生活相談員を含む。(以下同様)

## (2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
10時間以下	348	65.3%	67.4%
10時間超20時間以下	98	18.4%	19.0%
20時間超30時間以下	36	6.8%	7.0%
30時間超40時間以下	10	1.9%	1.9%
40時間超50時間以下	9	1.7%	1.7%
50時間超60時間以下	2	0.4%	0.4%
60時間超	1	0.2%	0.2%
分からない	12	2.3%	2.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問3 2. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日まで）での介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除く）、および（2）一般の従業員の1人当たりの残業時間の動向を教えてください。（それぞれ○は1つ）

## (1) 主任・リーダークラス（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
増加した	74	13.9%	14.3%
横ばい	339	63.6%	65.7%
減少した	86	16.1%	16.7%
分からない	17	3.2%	3.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
増加した	49	9.2%	9.6%
横ばい	339	63.6%	66.2%
減少した	106	19.9%	20.7%
分からない	18	3.4%	3.5%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問3 3. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成31）年4月（中小企業は2020（平成32）年4月）から残業時間の上限規制が施行されます。「働き方改革関連法」に制定されている上限規制に関して、以下の項目の認知状況を教えてください。（それぞれ○は1つ）

## (1) 36協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=517
知っている	361	67.7%	69.8%
知らない	156	29.3%	30.2%
無回答	16	3.0%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 残業時間の上限について、月45時間、年間360時間を原則とすること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=520
知っている	399	74.9%	76.7%
知らない	121	22.7%	23.3%
無回答	13	2.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(3) (臨時的な特別な事情がある場合でも) 残業時間を年間720時間以内とすること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
知っている	299	56.1%	58.2%
知らない	215	40.3%	41.8%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(4) 残業時間について、単月100時間(休日労働含む)未滿とすること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=515
知っている	319	59.8%	61.9%
知らない	196	36.8%	38.1%
無回答	18	3.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(5) 複数月における月の平均残業時間が80時間(休日労働含む)を超えないこと

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
知っている	313	58.7%	60.9%
知らない	201	37.7%	39.1%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問34. 貴事業所における、以下の(1)～(4)に該当する従業員の把握状況を教えて下さい。(それぞれ○は1つ)

(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=477
把握出来ている	361	67.7%	75.7%
把握に努めている	47	8.8%	9.9%
特に把握していない	69	12.9%	14.5%
無回答	56	10.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	339	63.6%	72.1%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	82	15.4%	17.4%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	341	64.0%	72.6%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	80	15.0%	17.0%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	338	63.4%	71.9%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	83	15.6%	17.7%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問 3 5. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日）での、以下の（1）～（4）に該当する従業員の有無を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
いる	43	8.1%	8.4%
いない	462	86.7%	90.2%
分からない	7	1.3%	1.4%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	9	1.7%	1.8%
いない	490	91.9%	95.9%
分からない	12	2.3%	2.3%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	6	1.1%	1.2%
いない	497	93.2%	97.3%
分からない	8	1.5%	1.6%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	8	1.5%	1.6%
いない	489	91.7%	95.7%
分からない	14	2.6%	2.7%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問36. 貴事業所で無期契約労働者の長時間労働が発生する理由を教えてください。（〇はいくつでも）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=488
従業員が不足しているから	204	38.3%	41.8%
1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁閑の差が大きいから	60	11.3%	12.3%
従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから	211	39.6%	43.2%
部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから（業務の平準化が進んでいないから）	61	11.4%	12.5%
業務を遂行するために時間をかけすぎる従業員がいるから	51	9.6%	10.5%
業務を遂行するためのスキルや能力が不足している従業員がいるから	87	16.3%	17.8%
特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	51	9.6%	10.5%
作成しなければいけない書類が多いから	200	37.5%	41.0%
利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから	133	25.0%	27.3%
「待機時間」（アイドルタイム）が多く、本来行うべき業務を所定の勤務時間内にできないから	15	2.8%	3.1%
利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから	32	6.0%	6.6%
仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから	85	15.9%	17.4%
仕事の進め方に無駄があるから（急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き等）	29	5.4%	5.9%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	16	3.0%	3.3%
定時（あるいは定時後の早い時間）に退勤しにくい雰囲気があるから	10	1.9%	2.0%
（従業員が）長時間労働を積極的に削減しようとする意識が低いから	31	5.8%	6.4%
有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する必要が生じるから	56	10.5%	11.5%
その他	15	2.8%	3.1%
自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない	130	24.4%	26.6%
無回答	45	8.4%	—

問37-1. 貴事業所で、長時間労働を是正するために①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③（実施の有無に関わらず）効果があると考えられる取組みをそれぞれ教えて下さい。（それぞれ〇はいくつでも）

①現在実施している取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=452
基準より手厚い職員配置の実施	144	27.0%	31.9%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	234	43.9%	51.8%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	164	30.8%	36.3%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	154	28.9%	34.1%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	145	27.2%	32.1%
各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	145	27.2%	32.1%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	65	12.2%	14.4%
介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	25	4.7%	5.5%
利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	111	20.8%	24.6%
事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	136	25.5%	30.1%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	84	15.8%	18.6%
法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	55	10.3%	12.2%
記録や資料の保管における整理・整頓	182	34.1%	40.3%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	78	14.6%	17.3%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	85	15.9%	18.8%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	206	38.6%	45.6%
身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	229	43.0%	50.7%
残業の事前承認	258	48.4%	57.1%
その他	2	0.4%	0.4%
特に実施している取組みはない	23	4.3%	5.1%
無回答	81	15.2%	—

②今後新たに実施する予定がある取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=300
基準より手厚い職員配置の実施	55	10.3%	18.3%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	74	13.9%	24.7%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	95	17.8%	31.7%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	71	13.3%	23.7%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	66	12.4%	22.0%
各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	105	19.7%	35.0%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	99	18.6%	33.0%
介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	69	12.9%	23.0%
利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	53	9.9%	17.7%
事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	68	12.8%	22.7%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	55	10.3%	18.3%
法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	38	7.1%	12.7%
記録や資料の保管における整理・整頓	65	12.2%	21.7%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	65	12.2%	21.7%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	77	14.4%	25.7%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	73	13.7%	24.3%
身近な上司等からの残業時間是正の声かけ	32	6.0%	10.7%
残業の事前承認	34	6.4%	11.3%
その他	2	0.4%	0.7%
新たに実施する取組みはない	13	2.4%	4.3%
無回答	233	43.7%	—

③効果があると考える取組み

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=399
基準より手厚い職員配置の実施	199	37.3%	49.9%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	138	25.9%	34.6%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	155	29.1%	38.8%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	164	30.8%	41.1%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	141	26.5%	35.3%
各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し	148	27.8%	37.1%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	181	34.0%	45.4%
介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	204	38.3%	51.1%
利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施	124	23.3%	31.1%
事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減	153	28.7%	38.3%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	139	26.1%	34.8%
法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援	149	28.0%	37.3%
記録や資料の保管における整理・整頓	123	23.1%	30.8%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	138	25.9%	34.6%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	153	28.7%	38.3%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	104	19.5%	26.1%
身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	86	16.1%	21.6%
残業の事前承認	78	14.6%	19.5%
その他	4	0.8%	1.0%
効果があると考える取組みはない	10	1.9%	2.5%
無回答	134	25.1%	—

問38. 貴事業所における勤務間インターバル制度（※）の導入状況を教えてください。（1つだけ○）

また、「1. 導入している」と回答した方は、確実に確保しなければいけないインターバル時間【勤務終了時間から次の勤務開始時間までの間に休息する時間】を教えてください。（数値を記入）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=498
導入している →（平均）11.2時間	27	5.1%	5.4%
導入する予定である	8	1.5%	1.6%
導入の是非を検討している	28	5.3%	5.6%
導入する予定はない	153	28.7%	30.7%
未定・分からない	282	52.9%	56.6%
無回答	35	6.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

※「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保する制度です。

6. 年次有給休暇の取得の取組みについてお伺いします。

問39. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日）での、介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除く）、および（2）一般の従業員の1人当たりの平均有給休暇取得率を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 主任・リーダークラス（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=507
80%超	47	8.8%	9.3%
60%超80%以下	58	10.9%	11.4%
40%超60%以下	103	19.3%	20.3%
20%超40%以下	122	22.9%	24.1%
20%以下	146	27.4%	28.8%
分からない	31	5.8%	6.1%
無回答	26	4.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
80%超	72	13.5%	14.2%
60%超80%以下	86	16.1%	17.0%
40%超60%以下	101	18.9%	20.0%
20%超40%以下	122	22.9%	24.1%
20%以下	91	17.1%	18.0%
分からない	34	6.4%	6.7%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問40. 貴事業所における、直近3年間でのサービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラスの1人当たりの平均有給休暇取得率の動向を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 主任・リーダークラス（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
上昇した	84	15.8%	16.6%
横ばい	369	69.2%	72.9%
低下した	31	5.8%	6.1%
分からない	22	4.1%	4.3%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=505
上昇した	110	20.6%	21.8%
横ばい	353	66.2%	69.9%
低下した	15	2.8%	3.0%
分からない	27	5.1%	5.3%
無回答	28	5.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問4 1. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成31）年4月から年次有給休暇の取得が義務づけられます。年次有給休暇取得の義務化に関する以下の項目の認知状況を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上取得が義務化されること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=522
知っている	418	78.4%	80.1%
知らない	104	19.5%	19.9%
無回答	11	2.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) (1)に違反した場合に、罰則があること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
知っている	313	58.7%	60.7%
知らない	203	38.1%	39.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問4 2. 貴事業所における、従業員の年次有給休暇の取得の把握状況を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
把握出来ている	368	69.0%	71.9%
把握に努めている	128	24.0%	25.0%
特に把握していない	16	3.0%	3.1%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問4 3. 貴事業所の従業員のうち、直近1年間における、年次有給休暇の取得日数が4日以下の従業員の有無を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=510
いる	277	52.0%	54.3%
いない	204	38.3%	40.0%
分からない	29	5.4%	5.7%
無回答	23	4.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問4 4. 貴事業所における、年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無を教えてください（○はいくつでも）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
有給休暇取得率の目標値を設定している	32	6.0%	6.3%
有給休暇取得日数の目標値を設定している	60	11.3%	11.8%
特に目標値は設定していない	394	73.9%	77.4%
分からない	32	6.0%	6.3%
無回答	24	4.5%	—

問45. 貴事業所で年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=486
従業員が不足しているから	239	44.8%	49.2%
従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから	150	28.1%	30.9%
部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから	79	14.8%	16.3%
特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから	51	9.6%	10.5%
利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから	90	16.9%	18.5%
利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから	21	3.9%	4.3%
利用者の状態変化が気にかかり、休暇を取得できないから	29	5.4%	6.0%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	10	1.9%	2.1%
年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから	51	9.6%	10.5%
(従業員が)年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから	110	20.6%	22.6%
残業時間に上限があるから	6	1.1%	1.2%
休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから	56	10.5%	11.5%
その他	38	7.1%	7.8%
自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない	74	13.9%	15.2%
無回答	47	8.8%	—

問46-1. 貴事業所における、年次有給休暇の取得促進について、①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③(実施の有無に関わらず)効果があると考える取組みをそれぞれ教えてください。(それぞれ〇はいくつでも)

①現在実施している取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=416
基準より手厚い職員配置の実施	136	25.5%	32.7%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	200	37.5%	48.1%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	146	27.4%	35.1%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	138	25.9%	33.2%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	88	16.5%	21.2%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	120	22.5%	28.8%
チームやグループごとに有給休暇の付与(交代制による休暇等)	48	9.0%	11.5%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	65	12.2%	15.6%
年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	41	7.7%	9.9%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	128	24.0%	30.8%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	228	42.8%	54.8%
その他	9	1.7%	2.2%
特に実施している取組みはない	20	3.8%	4.8%
無回答	117	22.0%	—

②今後新たに実施する予定がある取組み

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=371
基準より手厚い職員配置の実施	108	20.3%	29.1%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	158	29.6%	42.6%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	132	24.8%	35.6%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	114	21.4%	30.7%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	81	15.2%	21.8%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	113	21.2%	30.5%
チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）	56	10.5%	15.1%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	67	12.6%	18.1%
年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	46	8.6%	12.4%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	114	21.4%	30.7%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	174	32.6%	46.9%
その他	8	1.5%	2.2%
新たに実施する取組みはない	20	3.8%	5.4%
無回答	162	30.4%	—

③効果がある则认为る取組み

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=297
基準より手厚い職員配置の実施	113	21.2%	38.0%
処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保	111	20.8%	37.4%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	110	20.6%	37.0%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	95	17.8%	32.0%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	84	15.8%	28.3%
役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施	85	15.9%	28.6%
チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等）	101	18.9%	34.0%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	94	17.6%	31.6%
年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与	96	18.0%	32.3%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	101	18.9%	34.0%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	59	11.1%	19.9%
その他	4	0.8%	1.3%
効果がある则认为る取組みはない	9	1.7%	3.0%
無回答	236	44.3%	—

#### (4) 単純集計表 (労働者票)

##### 1. あなた (ご回答者) 自身についてお伺いします。

勤務しているサービス事業所

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=395
訪問介護	91	23.0%	23.0%
通所介護	124	31.4%	31.4%
介護老人保健施設	78	19.7%	19.7%
介護老人福祉施設	102	25.8%	25.8%
全 体	395	100.0%	100.0%

問1. あなたの性別を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=387
男性	56	14.2%	14.5%
女性	331	83.8%	85.5%
無回答	8	2.0%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問2. あなたの年齢を教えてください。(数値を記入)

n=388 (平均値)  歳

問3. あなたが、現在勤務先で行っている主な仕事を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=358
訪問介護員	48	12.2%	13.4%
サービス提供責任者	29	7.3%	8.1%
介護職員	262	66.3%	73.2%
生活相談員	19	4.8%	5.3%
無回答	37	9.4%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問4. あなたの職位を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=380
主任・リーダー	27	6.8%	7.1%
一般職・担当職	295	74.7%	77.6%
その他	58	14.7%	15.3%
無回答	15	3.8%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問5. あなたが保有している介護関連の資格を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=392
介護福祉士	211	53.4%	53.8%
実務者研修	45	11.4%	11.5%
介護職員初任者研修	52	13.2%	13.3%
介護職員基礎研修	9	2.3%	2.3%
ホームヘルパー1級	13	3.3%	3.3%
ホームヘルパー2級	148	37.5%	37.8%
介護支援専門員(ケアマネジャー)	19	4.8%	4.8%
その他	21	5.3%	5.4%
特に資格はない	28	7.1%	7.1%
無回答	3	0.8%	—

問6. あなたの現在の勤務先での就業継続意向を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=370
現在の勤務先でできるだけ長く働きたい	146	37.0%	39.5%
現在の勤務先でしばらく働きたい	190	48.1%	51.4%
別の勤務先に転職したい	25	6.3%	6.8%
働くことをやめたい	9	2.3%	2.4%
無回答	25	6.3%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

## 2. 有期労働契約や無期転換ルールについてお伺いします。

問7. あなたの現在の勤務先での連続勤務年数を教えてください。(数値を記入)

n=385 (平均)  年

問8. 現在の勤務先における、1回あたりの労働契約の契約期間を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=391
3か月未満	2	0.5%	0.5%
3か月	2	0.5%	0.5%
3か月超～6か月未満	5	1.3%	1.3%
6か月	39	9.9%	10.0%
6か月超～1年未満	11	2.8%	2.8%
1年	289	73.2%	73.9%
1年超～3年未満	4	1.0%	1.0%
3年	0	0.0%	0.0%
3年超	4	1.0%	1.0%
期間の定めはない	0	0.0%	0.0%
分からない	35	8.9%	9.0%
無回答	4	1.0%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問9. 現在の勤務先における、労働契約の更新回数の上限について教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=382
0回(更新はなし)	4	1.0%	1.0%
1回	33	8.4%	8.6%
2回	13	3.3%	3.4%
3回	7	1.8%	1.8%
4回以上	18	4.6%	4.7%
上限はない	115	29.1%	30.1%
分からない	192	48.6%	50.3%
無回答	13	3.3%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問10. 現在の勤務先における、勤続年数の上限について教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=388
3か月未満	0	0.0%	0.0%
3か月	1	0.3%	0.3%
3か月超～6か月未満	0	0.0%	0.0%
6か月	0	0.0%	0.0%
6か月超～1年未満	0	0.0%	0.0%
1年	4	1.0%	1.0%
1年超～3年未満	3	0.8%	0.8%
3年	1	0.3%	0.3%
3年超～5年未満	3	0.8%	0.8%
5年	1	0.3%	0.3%
5年超	10	2.5%	2.6%
上限はない	196	49.6%	50.5%
分からない	169	42.8%	43.6%
無回答	7	1.8%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問11. あなたが現在、有期契約労働者として働いている理由を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=383
契約期間が自分の希望に合っていたから	34	8.6%	8.9%
勤務時間や勤務日数が自分の希望に合っていたから	229	58.0%	59.8%
業務内容が自分の希望に合っていたから	132	33.4%	34.5%
仕事の責任の程度が自分の希望に合っていたから	64	16.2%	16.7%
賃金等の待遇が自分の希望に合っていたから	39	9.9%	10.2%
すぐ辞めることができるから	14	3.5%	3.7%
無期契約労働者として採用されなかったから	25	6.3%	6.5%
無期契約労働者としての募集が見つからなかったから	10	2.5%	2.6%
(育児・介護等の)家庭事情で無期契約労働者として働けないから	73	18.5%	19.1%
離職期間が長く、無期契約労働者として働く自信がないから	3	0.8%	0.8%
残業がないから	32	8.1%	8.4%
転勤がないから	21	5.3%	5.5%
その他	9	2.3%	2.3%
特に理由はない	40	10.1%	10.4%
無回答	12	3.0%	—

問12. 「無期転換ルール」の内容について、あなたの認知状況を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=391
内容を知っている	45	11.4%	11.5%
制定されたことは知っているが、内容はよく分からない	133	33.7%	34.0%
知らない	213	53.9%	54.5%
無回答	4	1.0%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問13. あなたの勤務先における、無期転換ルールの周知・説明の実施状況を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=377
既に実施された	63	15.9%	16.7%
今後、実施される予定	25	6.3%	6.6%
実施される予定はない	14	3.5%	3.7%
実施されるかどうか分からない	275	69.6%	72.9%
無回答	18	4.6%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問14. 現在の勤務先での無期転換への意向を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=380
無期転換したい(申請中も含む)	70	17.7%	18.4%
無期転換したくない	79	20.0%	20.8%
未定	231	58.5%	60.8%
無回答	15	3.8%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問15. 問14で「1. 無期転換したい(申請中も含む)」と回答した方にお伺いします。無期転換をしたいと考える理由を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合 n=70	割合 (除無回答) n=70
安定して働けるようになるから	49	70.0%	70.0%
慣れた仕事を続けることが出来るから	43	61.4%	61.4%
収入が安定するから	29	41.4%	41.4%
自身のスキルが向上するから	15	21.4%	21.4%
教育訓練を受ける機会が増加するから	3	4.3%	4.3%
より高度な仕事を任せてもらえるから	3	4.3%	4.3%
労働条件や処遇がよくなるから	16	22.9%	22.9%
現在の勤務先や仕事に愛着があるから	22	31.4%	31.4%
長期的なキャリア形成ができるから	12	17.1%	17.1%
仕事に対するモチベーションが向上するから	14	20.0%	20.0%
時間に余裕が出来る見通しが立ったから	4	5.7%	5.7%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	—

問16. 問14で「2. 無期転換したくない」と回答した方にお伺いします。無期転換をしたくないと考える理由を教えてください。(○はいくつでも)

	件数	割合 n=79	割合 (除無回答) n=78
現在の立場の方が働きやすいから	59	74.7%	75.6%
契約が無期になることにあまりメリットを感じないから	25	31.6%	32.1%
労働条件や処遇が変わらないから	7	8.9%	9.0%
現在の勤務先で長期で働くことを望まないから	13	16.5%	16.7%
仕事量や責任の程度が増える可能性があるから	30	38.0%	38.5%
職場の人間関係が悪くなるから	0	0.0%	0.0%
その他	2	2.5%	2.6%
無回答	1	1.3%	—

### 3. あなたの処遇等についてお伺いします。

問17. 現在の勤務先において、あなたは賞与の支給対象者かどうか教えてください。(○は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=393
支給対象である	233	59.0%	59.3%
支給対象ではない	137	34.7%	34.9%
分からない	23	5.8%	5.9%
無回答	2	0.5%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問18. 問17で「1. 支給対象である」と回答した方にお伺いします。無期契約労働者と比較した場合の、賞与の支給水準や内容について教えてください。(○は1つ)

	件数	割合 n=233	割合 (除無回答) n=230
無期契約労働者と同じである	21	9.0%	9.1%
無期契約労働者と異なっている	110	47.2%	47.8%
分からない	99	42.5%	43.0%
無回答	3	1.3%	—
全 体	233	100.0%	100.0%

問19. 現在の勤務先において、あなたは通勤手当の支給対象者かどうか教えてください。(○は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=382
支給対象である	301	76.2%	78.8%
支給対象ではない	68	17.2%	17.8%
分からない	13	3.3%	3.4%
無回答	13	3.3%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問20. 問19で「1.支給対象である」と回答した方にお伺いします。  
無期契約労働者と比較した場合の、通勤手当の支給水準や内容について教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=301	割合 (除無回答) n=297
無期契約労働者と同じである	146	48.5%	49.2%
無期契約労働者と異なっている	14	4.7%	4.7%
分からない	137	45.5%	46.1%
無回答	4	1.3%	—
全 体	301	100.0%	100.0%

問21. 現在の勤務先において、あなたは日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)を受ける機会があるかどうか教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=390
受ける機会がある	219	55.4%	56.2%
受ける機会はない	59	14.9%	15.1%
分からない	112	28.4%	28.7%
無回答	5	1.3%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問22. 問21で「1.受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。  
無期契約労働者と比較した場合の、日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)の頻度や内容について教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=219	割合 (除無回答) n=218
無期契約労働者と同じである	153	69.9%	70.2%
無期契約労働者と異なっている	16	7.3%	7.3%
分からない	49	22.4%	22.5%
無回答	1	0.5%	—
全 体	219	100.0%	100.0%

問23. 現在の勤務先において、あなたは法人内の教育訓練(研修等)を受ける機会があるかどうか教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=389
受ける機会がある	286	72.4%	73.5%
受ける機会はない	40	10.1%	10.3%
分からない	63	15.9%	16.2%
無回答	6	1.5%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問24. 問23で「1.受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。  
無期契約労働者と比較した場合の、法人内の教育訓練(研修等)の頻度や内容について教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=286	割合 (除無回答) n=286
無期契約労働者と同じである	200	69.9%	69.9%
無期契約労働者と異なっている	28	9.8%	9.8%
分からない	58	20.3%	20.3%
無回答	0	0.0%	—
全 体	286	100.0%	100.0%

問25. 現在の勤務先において、あなたは外部の教育訓練（研修等）を受ける機会があるかどうか教えて下さい。（○は1つ）

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=391
受ける機会がある	213	53.9%	54.5%
受ける機会はない	87	22.0%	22.3%
分からない	91	23.0%	23.3%
無回答	4	1.0%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問26. 問25で「1. 受ける機会がある」と回答した方にお伺いします。

無期契約労働者と比較した場合の、外部の教育訓練（研修等）の頻度や内容について教えて下さい。（○は1つ）

	件数	割合 n=213	割合 (除無回答) n=209
無期契約労働者と同じである	124	58.2%	59.3%
無期契約労働者と異なっている	23	10.8%	11.0%
分からない	62	29.1%	29.7%
無回答	4	1.9%	—
全 体	213	100.0%	100.0%

問27. 現在の勤務先において、あなた自身が支給・適用の対象となっている手当や福利厚生を教えてください。（○はいくつでも）

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=388
役職手当	42	10.6%	10.8%
精皆勤手当	20	5.1%	5.2%
時間外・深夜・休日手当割増率	255	64.6%	65.7%
食事手当・食事補助手当	42	10.6%	10.8%
地域手当	7	1.8%	1.8%
資格手当	163	41.3%	42.0%
慶弔休暇	139	35.2%	35.8%
福利厚生施設の利用	58	14.7%	14.9%
その他	18	4.6%	4.6%
特になし	37	9.4%	9.5%
分からない	18	4.6%	4.6%
無回答	7	1.8%	—

問28. 現在の勤務先における、あなたと業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無を教えてください。（○は1つ）

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=389
いる	127	32.2%	32.6%
いない	114	28.9%	29.3%
分からない	148	37.5%	38.0%
無回答	6	1.5%	—
全 体	395	100.0%	100.0%

問29. 問28で「1. いる」と回答した方にお伺いします。  
その無期契約労働者と比較した場合の、あなたの賃金水準を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=127	割合 (除無回答) n=127
(その) 無期契約労働者より賃金水準が低い	45	35.4%	35.4%
(その) 無期契約労働者と同等、あるいはそれ以上の賃金水準である	24	18.9%	18.9%
分からない(考えたことがない)	58	45.7%	45.7%
無回答	0	0.0%	—
全 体	127	100.0%	100.0%

問30. 問29で「1. (その) 無期契約労働者より賃金水準が低い」と回答した方にお伺いします。  
あなたは(その) 無期契約労働者より賃金水準が低い点について、どのようにお感じになっているか教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=45	割合 (除無回答) n=42
納得している	14	31.1%	33.3%
納得していない	28	62.2%	66.7%
無回答	3	6.7%	—
全 体	45	100.0%	100.0%

問31. 以下の項目のうち、あなたが改善(支給・適用)して欲しいと思う項目を教えてください。(〇はいくつでも)

	件数	割合 n=395	割合 (除無回答) n=369
役職手当	28	7.1%	7.6%
資格手当	108	27.3%	29.3%
食事手当・食事補助手当	33	8.4%	8.9%
慶弔休暇	50	12.7%	13.6%
福利厚生施設の利用	38	9.6%	10.3%
その他	42	10.6%	11.4%
特にない	166	42.0%	45.0%
無回答	26	6.6%	—

#### 4. 職場全般についてお伺いします。

問3 2. 現在の勤務先や仕事に対して課題と感ずる点を教えて下さい。(〇はいくつでも)

	件数	割合	割合
		n=395	(除無回答) n=377
雇用が不安定である	43	10.9%	11.4%
勤続年数が長いのに有期契約である	19	4.8%	5.0%
業務内容や仕事の責任の程度が無期契約労働者と同じなのに無期契約労働者と比べて賃金が安い	81	20.5%	21.5%
手当がない、又は無期契約労働者と比べて手当が安い	77	19.5%	20.4%
労働時間が希望に合わない	15	3.8%	4.0%
労働時間が不規則である	27	6.8%	7.2%
所定外労働(残業)が多い	27	6.8%	7.2%
休暇が取得しにくい	85	21.5%	22.5%
業務量が多い	81	20.5%	21.5%
仕事の責任の程度が大きい	49	12.4%	13.0%
自分の能力が活かせない	10	2.5%	2.7%
昇進機会に恵まれない	20	5.1%	5.3%
適正な評価を得られない	33	8.4%	8.8%
教育訓練を受ける機会が少ない	31	7.8%	8.2%
福利厚生が無期契約労働者と同様の扱いではない	19	4.8%	5.0%
職場の人間関係が良くない	43	10.9%	11.4%
その他	15	3.8%	4.0%
特に課題と感ずる点はない	117	29.6%	31.0%
無回答	18	4.6%	—

平成30年度介護労働実態調査（特別調査）

**介護事業所における改正労働契約法への対応及び  
働き方改革への取組み状況に関する調査  
結果報告書**

発行 公益財団法人 介護労働安定センター

〒116-0002 東京都荒川区荒川7-50-9 センターまちや 5F

TEL : 03-5901-3041（代表） FAX : 03-5901-3042

【調査業務委託】

株式会社 浜銀総合研究所