

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

人材不足が顕著な介護事業所において平成 31 年 4 月より実施される「働き方改革」を理解し、労働者への周知がどれだけなされているかを把握するため、平成 30 年 12 月時点での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を実施、分析することとした。

本調査は、介護保険サービス事業所のうち、「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直接介護業務に従事する有期契約労働者にアンケート調査を実施した。調査の概要は 6 ページを参照ください。

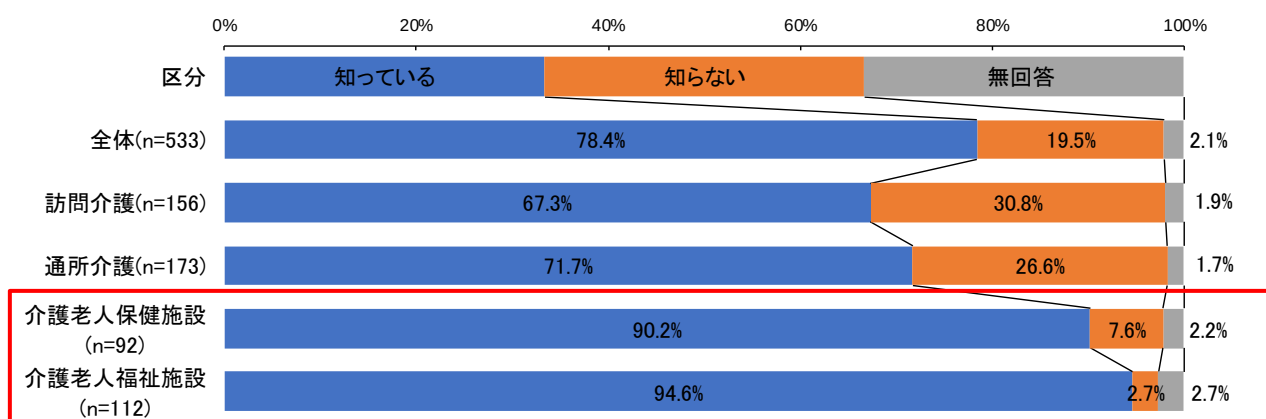
報告書全文は当センターの HP (<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>) に掲載します。

1 年次有給休暇の取得の取組みについて

(1) 年次有給休暇の取得が義務化されることについて、「知っている」と回答した事業所は全体の約 8 割を占めた。

サービス別では、介護老人保健施設、介護老人福祉施設の 9 割が「知っている」と回答した。

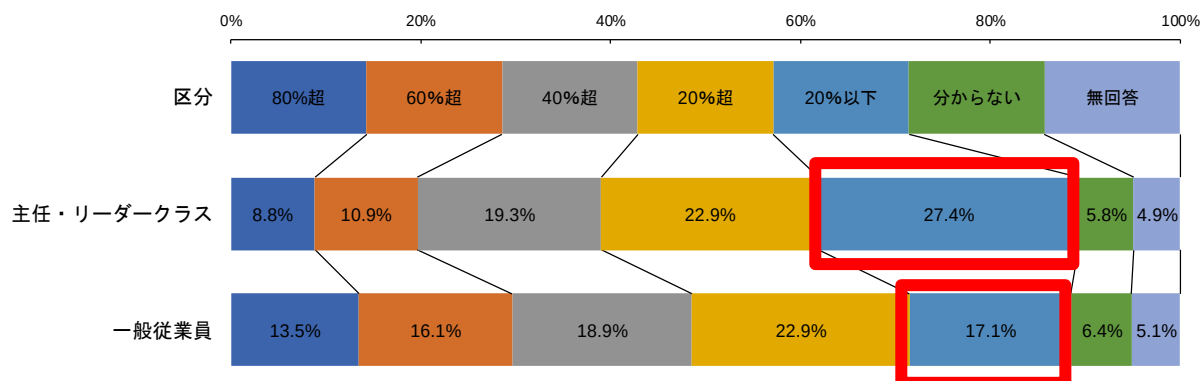
年次有給休暇取得義務化¹の認知状況（事業所調査）



1 年次有給休暇取得義務化とは、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

- (2) 有給休暇の年間付与 10 日以上の職員のみを対象として、直近 1 年間で労働者 1 人当たりの有給休暇取得率の状況を聞いたところ「20%以下」と回答した事業所は、主任・リーダークラスで 27.4%、一般従業員で 17.1%であった。

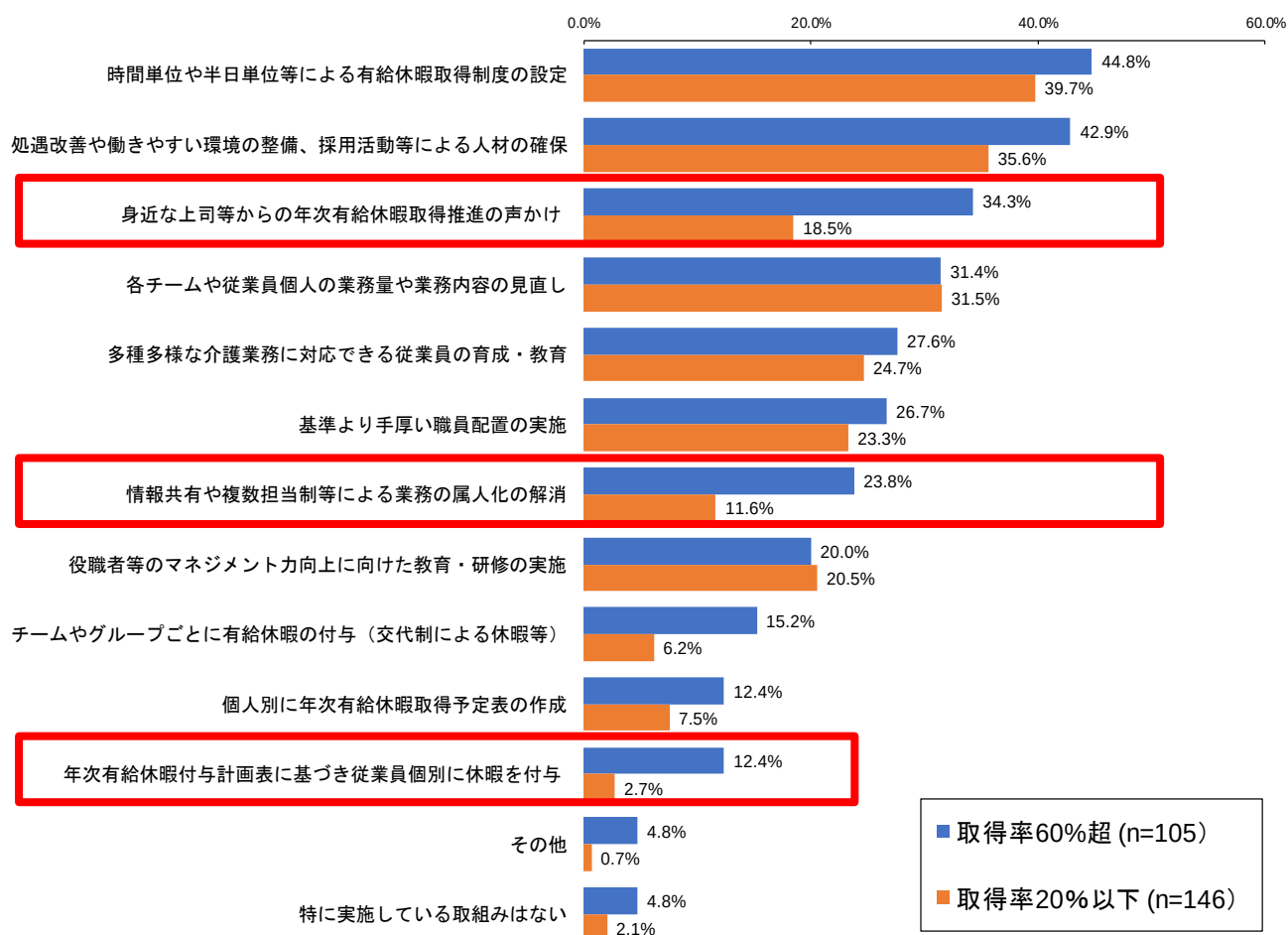
有給休暇取得率の状況（事業所調査）



- (3) 年次有給休暇の取得促進の取組みについては、「時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定」の回答が多かった。

また、主任・リーダークラスの有給休暇取得率が 60%超の事業所では、20%以下の事業所と比べ、「身近な上司からの年次有給休暇取得推進の声かけ」や「情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消」、「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」が高かった。

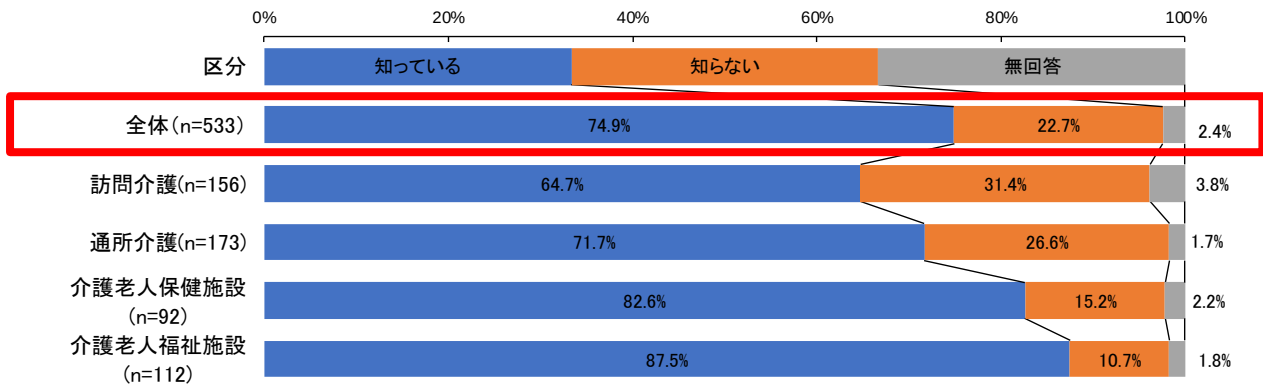
主任・リーダークラスの有給休暇取得率が高い事業所の取組み（事業所調査）



2 長時間労働を是正するための取組みについて

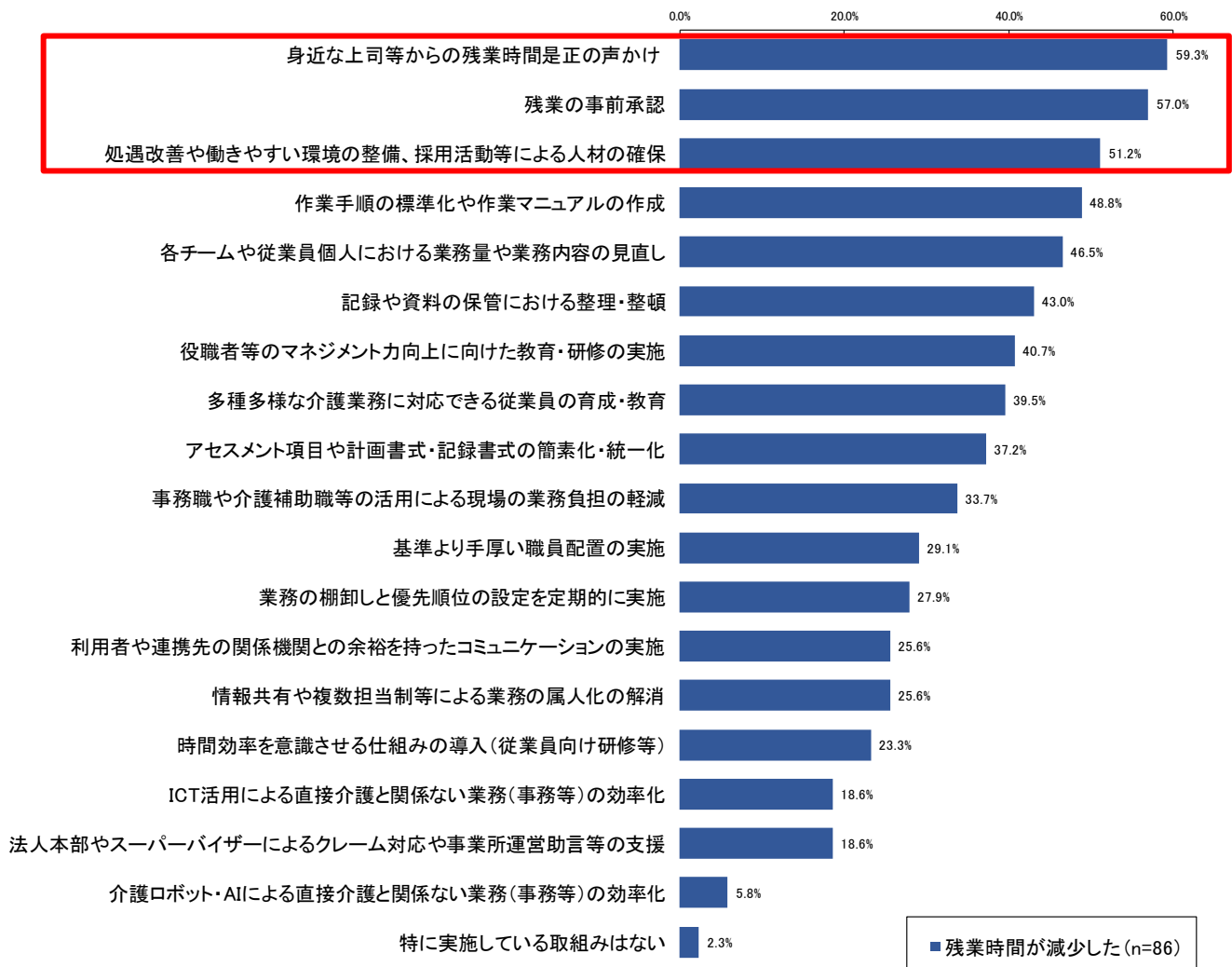
- (1) 「働き方改革関連法」に制定されている残業時間の上限規制に関する認知状況では、さまざまな上限規制があるなか、いずれの内容においても「知っている」が「知らない」を上回った。その中で、月 45 時間、年間 360 時間を原則とする規制について全体では、7 割強の事業所が「知っている」と回答した。ただし、「知らない」の回答も 2 割程度みられた。

月 45 時間、年間 360 時間の残業上限規制の認知状況（事業所調査）



- (2) 直近一年間での主任・リーダークラスの残業時間が減少した事業所の長時間労働を是正するための取組みでは、「身近な上司等からの残業時間是正の声かけ」や「残業の事前承認」「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」が半数を超えていた。

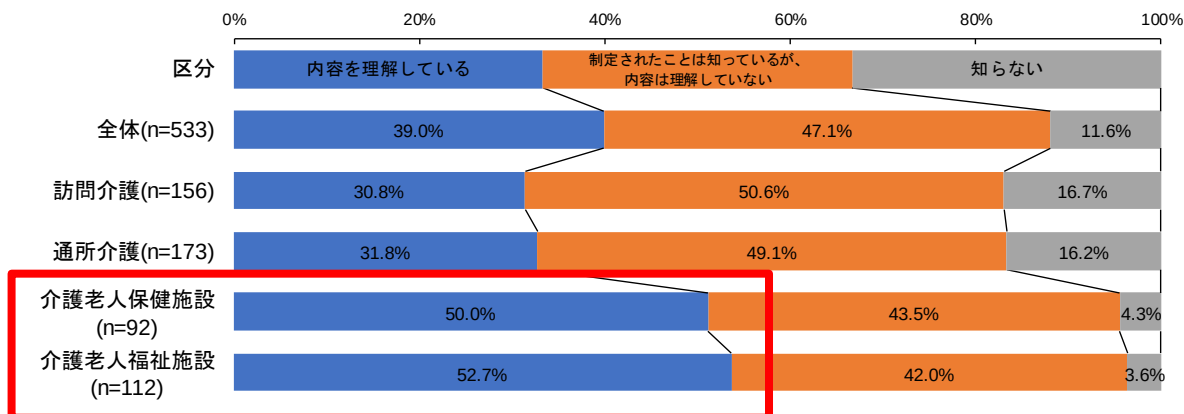
主任・リーダークラスの残業時間が減少した事業所の
長時間労働を是正するための取組み（事業所調査）



3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保²（同一労働同一賃金）について

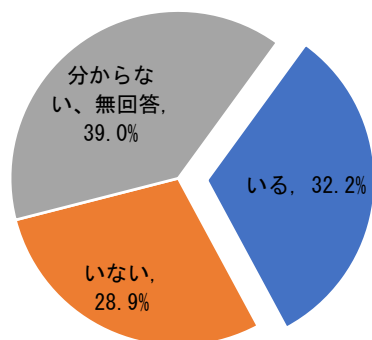
- (1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について「内容を理解している」と回答した事業所は4割弱。5割強の事業所は内容を十分に理解していなかった。
サービス別では、介護老人保健施設、介護老人福祉施設の5割が「内容を理解している」と回答した。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（事業所調査）

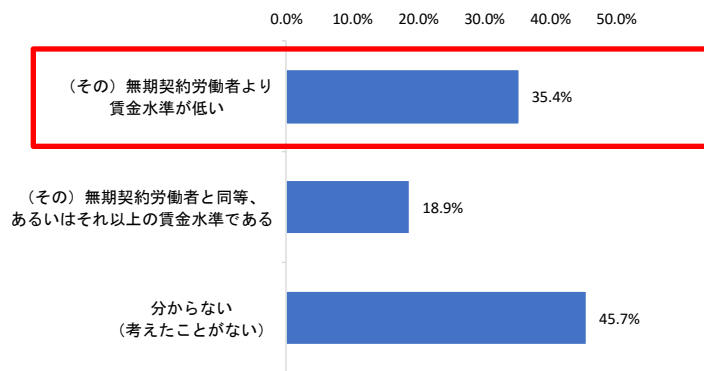


- (2) 有期契約労働者への調査において、業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者が「いる」と回答した有期契約労働者は3割強あり、そのうちの3割強は「無期契約労働者より賃金水準が低い」と回答した。

業務内容及び責任の程度が同じ無期契約労働者の有無（有期契約労働者調査）



無期契約労働者と比較した有期契約労働者の賃金水準（有期契約労働者調査）



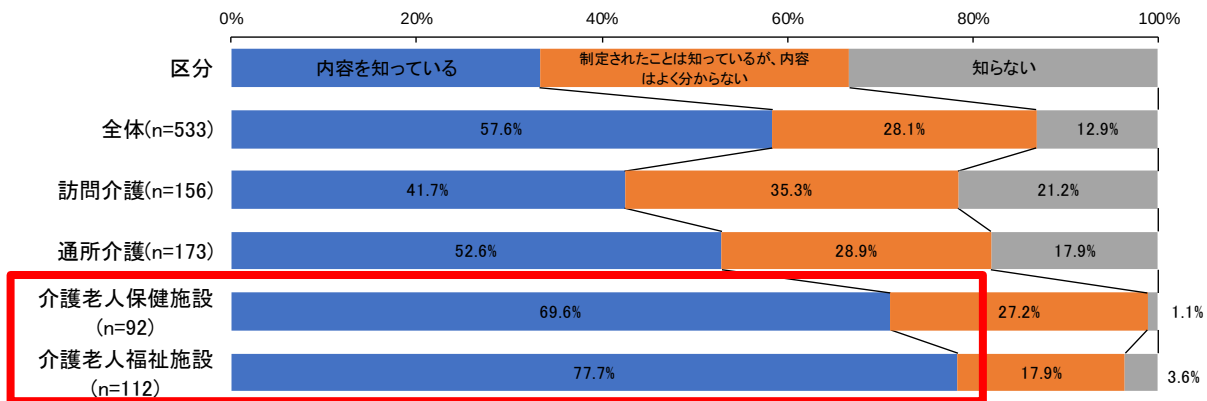
2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）とは、【雇用形態にかかわらず、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、無期契約労働者（正規職員等）・有期契約労働者（パート等）の間の不合理な待遇差の解消を目指す考え方】に関する制度で、2020年4月（中小企業は2021年4月）から適用される。

4 有期契約労働者³の無期雇用転換⁴について

(1) 無期転換ルールを「内容を知っている」と回答した事業所は 6 割弱。一方で、4 割強の事業所においては、内容が十分に把握されていなかった。

サービス別では、介護老人保健施設、介護老人福祉施設の約 7 割以上が「内容を知っている」と回答した。

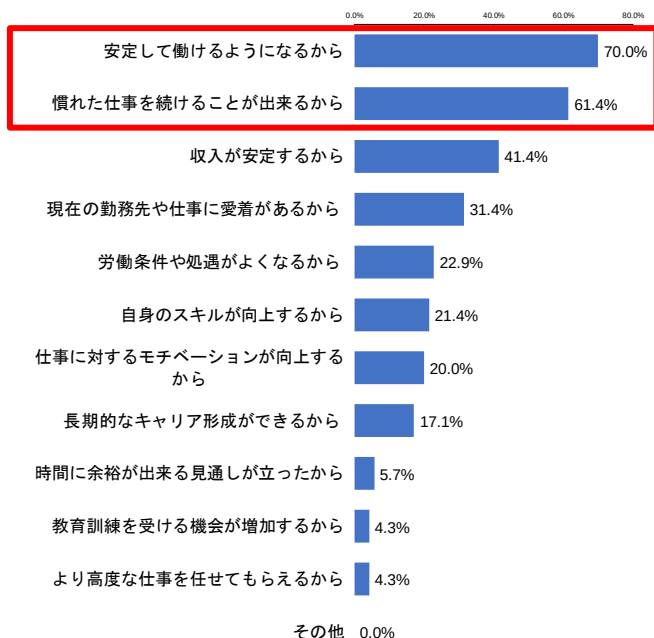
無期雇用転換の認知状況（事業所調査）



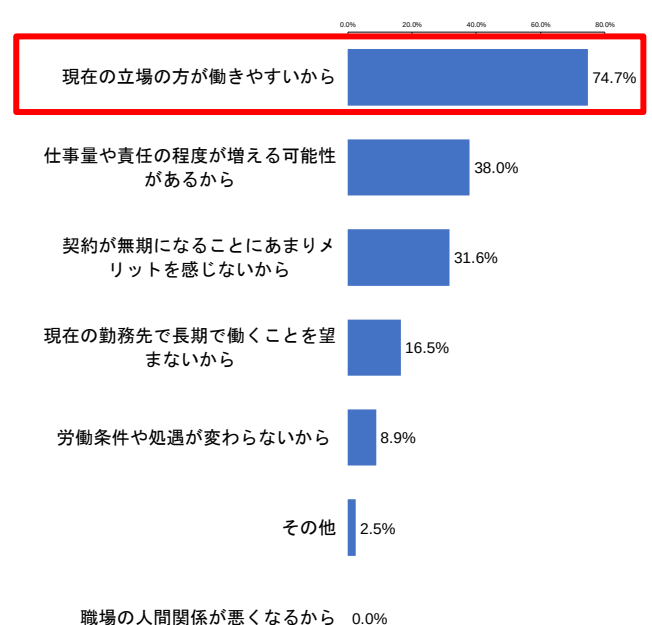
(2) 有期契約労働者へ無期転換の希望を聞いたところ、「無期転換したい」は 17.7%、「無期転換したくない」は 20.0%、「未定」は 58.5%であった。

「無期転換したい」と回答した方の理由は、「安定して働けるようになるから」が 70.0%、「慣れた仕事を続けることができるから」が 61.4%と高かった。他方、「無期転換したくない」と回答した方の理由は、「現在の立場の方が働きやすいから」が 74.7%と高かった。

無期転換を希望する理由
(有期契約労働者調査)



無期転換を希望しない理由
(有期契約労働者調査)



3 本調査では、「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。

4 有期契約労働者の無期雇用転換とは、改正労働契約法（2013 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、労働者の申し込みにより、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】が制定されている。

I 調査の概要

1 調査対象

- (1) 本調査は、「訪問介護」、「通所介護（デイサービス）」、「介護老人保健施設（老健）」、「介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）」の各介護保険サービス事業所（各 500 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（各事業所 2 名まで）を調査対象とした。

有効調査事業所数は 1,972 事業所で有効回答のあったのは 534 事業所であった。（回収率 27.1%）
有期契約労働者の有効回収数は 664 件であった。（回収率 16.8%）

2 調査対象期日

原則として平成 30 年 10 月 1 日現在とした。

3 調査実施期間

平成 30 年 12 月 3 日から 12 月 28 日の約 1 か月間とした。

4 調査研究体制

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

《（公財）介護労働安定センターの概要》

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働に関する総合的支援機関として平成 4 年 4 月 1 日に厚生労働省（当時の労働省）所管の公益法人として設立され、同年 7 月 1 日には、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（介護労働者法）の施行に伴い、同法に基づく厚生労働大臣（当時の労働大臣）の指定法人となりました。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上などを通じて、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。