# 介護労働の現状について

令和元年度 介護労働実態調査の結果と特徴

小 公益財団法人 介護労働安定センター

## 介護労働の現状について

#### 令和元年度 介護労働実態調査の結果と特徴

~ [	目次~
I	法人・事業所について
1	労働者の賃金、処遇・・・・・・・・・・3 (介護職員処遇改善加算の対応状況、所定内賃金、賞与)
2	事業所運営、雇用管理状況・・・・・・・・・・・・ 6 (運営の問題点、人材の不足感、採用・離職状況、無期雇用転換等)
П	労働者の雇用管理
1	労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
2	事業所の取組み、研修・・・・・・・・・・・・・・・ 20 (雇用管理責任者の選任、早期離職防止、仕事と介護の両立、研修等)
【付	属資料】事業所調査の基本属性・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

#### はじめに

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

この資料では、令和元年度調査結果を基とした 特徴を事業所の実態、介護労働者の状況等を交 えて図表を用いて解説しています。

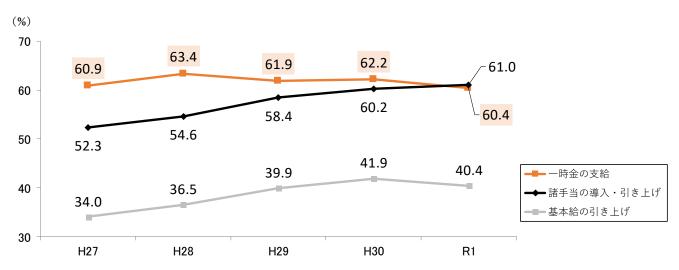
※集計結果の詳細については「結果報告書」を 参照してください。

#### ≪調査対象事業所と回答状況≫

- (1)「事業所における介護労働実態調査」 有効調査事業所数:17,261事業所 有効回答事業所数:9,126事業所 (有効回答率 52.9%)
- (2)「介護労働者の就業実態と就業意識調査」 有効調査労働者数:51,783人 有効回収労働者数:21,585人 (有効回答率 41.7%)

## 介護職員処遇改善加算の取得、対応状況(事業所調査)



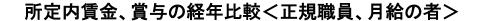


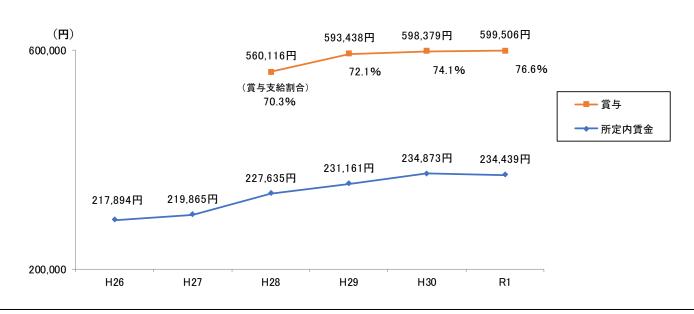
介護職員処遇改善加算を取得した事業所は全体の78.0%で、取得した事業所の対応のうち、「一時金の支給」「諸手当の導入・引き上げ」「基本給の引き上げ」を経年で比較すると、「諸手当の導入・引き上げ」は年々上昇し、「基本給の引き上げ」は上昇傾向であったものの令和元年度ではわずかに減少した。

「一時金の支給」は60%台で推移するも「諸手当の導入・引き上げ」より0.6%差で下回った。諸手当として支給している事業所が増えていることがうかがえる。

これは、賞与等での支給よりも、手当での支給が採用定着に関して効果的であることを示していると考えられる。

## 所定内賃金はわずかに減少、賞与支給割合は年々増加(事業所調査)





正規職員、月給の者の所定内賃金は234,439円で昨年よりわずかに減少。 賞与は599,506円で昨年より増加している。

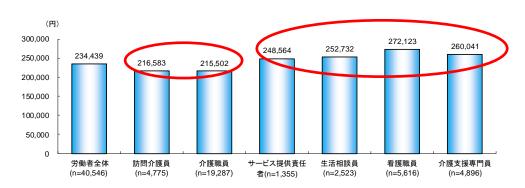
正規職員への賞与支給割合では、調査を開始した平成28年より年々増加し、令和元年度では労働者の76.6%が賞与を支給されている状況だった。

このことから、事業所では月々の賃上げに比べ、賞与による支給の割合が増加している 傾向にあると考えられる。

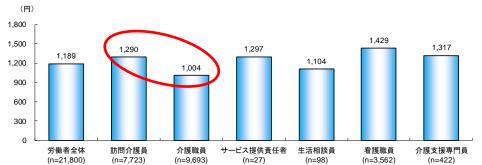
## 雇用形態、職種別の所定内賃金(事業所調査)

#### 労働者の所定内賃金(平均額)

#### <正規職員、月給の者>



#### く非正規職員、時間給の者>



正規職員の月給を職種別でみると、看護職員が最も高く272,123円、次いで介護支援専門員が260,041円。訪問介護員は216,583円、介護職員は215,502円であった。

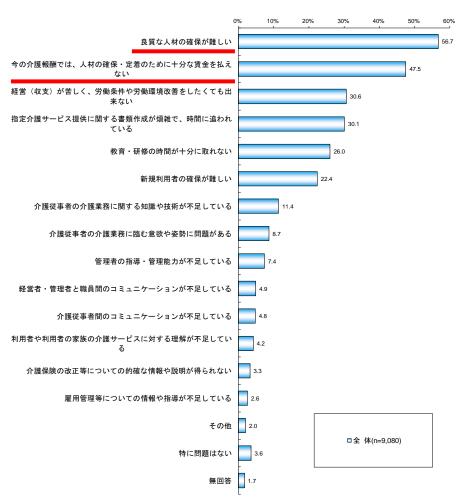
看護職員や介護支援専門 員等と介護職では約5万円の 賃金差がみられる。

非正規職員の時間給を職種別で見ると看護職員が最も高く1,429円、介護職員が最も も低く1,004円であった。

訪問介護員は介護における 資格が必須であり、人材不足 がより顕著であることから、介 護職員よりも賃金が高いと考 えられる。

## 運営する上での問題点は人材や財源の確保(事業所調査)

#### 事業を運営する上での問題点(複数回答)



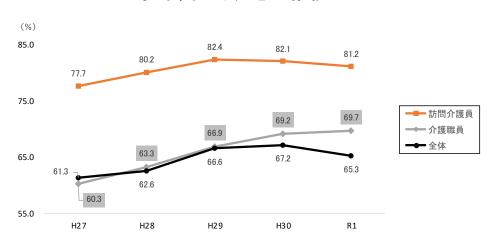
事業所を運営する上での問題点では、「良質な人材の確保が難しい」56.7%、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」47.5%の2項目が高い割合を占めた。

このグラフからもわかるとおり、人材や財源の確保が事業所の喫緊の課題である。

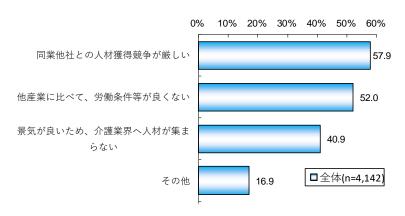
次いで、労働者の労働環境や 能力開発、事業運営に関する 課題が挙げられ、以降の労働 者の意欲や姿勢、コミュニケー ションに対する管理、利用者等 への介護サービスの理解につ いては、問題として捉えていない。

## 介護人材の不足感※1と不足理由(事業所調査)

#### 従業員の不足感の推移



#### 採用が困難な理由(複数回答)



従業員の不足感は全体で 65.3%と昨年度よりも低下して いるが、不足感は高い状況に ある。

全7職種※2のうち、訪問介護員は依然80%を超える状況であり、介護職員においては不足感が年々増加している。

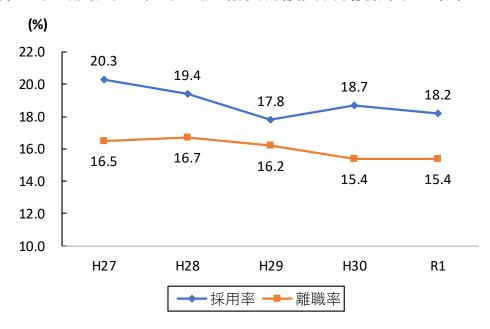
職員が不足している理由では、「採用が困難である」が90.0%で、その理由としては「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が57.9%、「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が52.0%、「景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない」が40.9%となっている。

<sup>※1「</sup>不足感」とは、介護サービスに従事する従業員の過不足状況において、「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した割合の合計値。

<sup>※2</sup> 全7職種とは、訪問介護員、介護職員のほか、サービス提供責任者、看護職員、生活相談員、介護支援専門員、PT・OT・ST等。

## 離職率は横ばい(事業所調査)

#### 採用率と離職率の経年比較(訪問介護員、介護職員の2職種計)

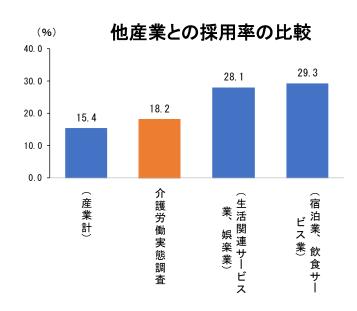


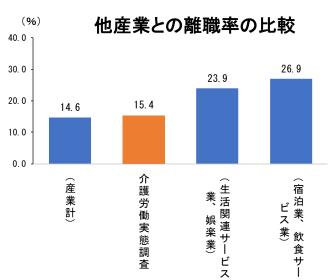
訪問介護員、介護職員の1年間(平成30年10月1日から令和元年9月30日まで)の採用率は18.2%、離職率は15.4%であった。採用率、離職率ともに経年で比較するとゆるやかな減少傾向で、離職率は昨年から横ばいとなった。

採用率の減少理由は「同業での競争」や「労働条件がよくない」に加え、労働人口の減少も課題を加速させる要因となる。離職率の減少理由は、そうした採用が困難な状況から、事業所での労働環境の改善や人材の定着促進が図られてきていることが挙げられる。

## 他産業比較にみる介護労働者の採用率と離職率(事業所調査)

(厚生労働省:平成30年度雇用動向調査結果より)





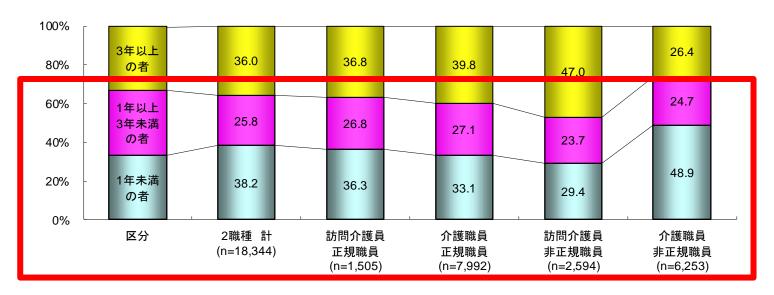
平成30年度の雇用動向調査から、サービス系の他産業と本調査を比較する。

本調査の採用率は18.2%、雇用動向調査の産業計は15.4%で、本調査が2.8%上回った。 生活関連サービス業や宿泊、飲食サービス業よりは下回る結果であった。

離職率では、本調査は15.4%、 雇用動向調査の産業計は14.6% で、本調査が0.8%上回ったが、 生活関連サービス業や宿泊、飲 食サービス業と比較すると、介護 職の離職率は高くはないというこ とができる。

## 勤続3年未満の離職者が全体の約6割(事業所調査)





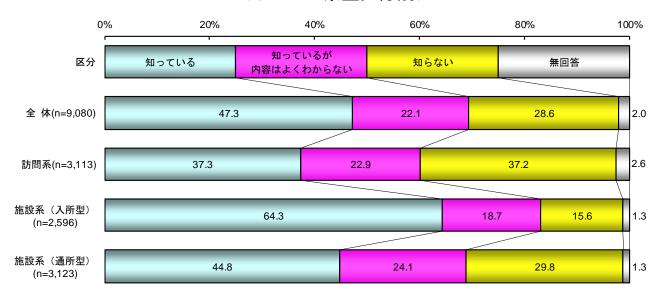
離職者を勤続年数の内訳で見た場合、2職種合計では「勤続1年未満」の離職者が全体の約4割を占めている。

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

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

## 訪問系事業所の無期雇用転換の理解は4割弱(事業所調査)

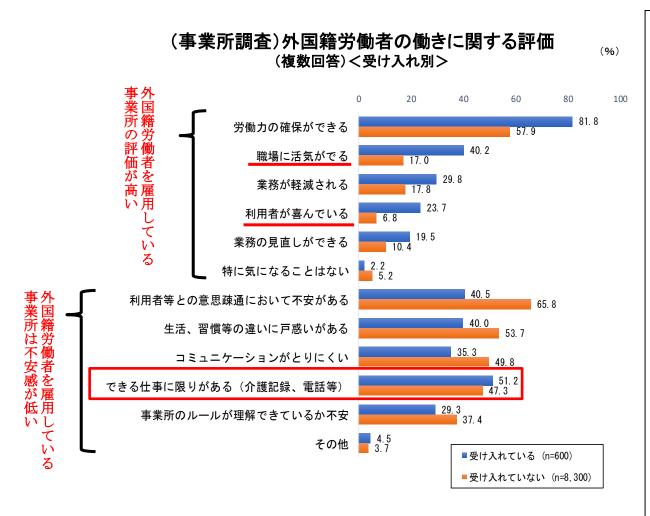
有期契約労働者の無期雇用転換ルールの認知状況 <サービス系型区分別>



有期契約労働者の無期雇用転換ルールについて理解していると回答した事業所は全体の半数を下回る結果であった。

小規模事業所や非正規職員を多く抱える訪問系介護事業所では、37.3%にとどまった。 人材不足が顕著な訪問介護事業所においては、面談の機会等を設けて労働契約の説明 や無期雇用転換への意向を確認する機会をつくることが大切となる。

## 外国籍労働者に対する評価は高い(事業所調査、労働者調査)



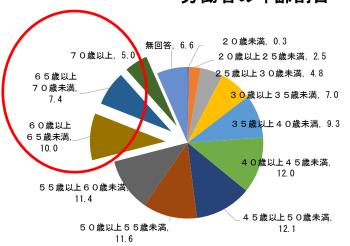
外国籍労働者を受け入れている事業所は昨年の 2.6%から6.6%へと増加 した。

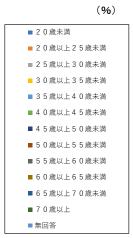
外国籍労働者の働きに 関する評価では、受け入 れていない事業所より、受 け入れている事業所の方 が「職場に活気がでる」、「 利用者が喜んでいる」等 の評価が高く、不安感は 低いことがわかった。

そのうえで、「できる仕事に限りがある」については、受け入れている事業所が感じる今後の課題となる。

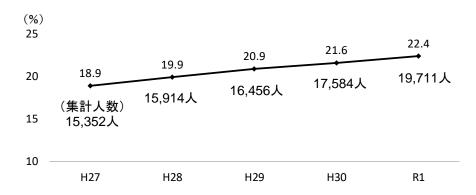
## 増加する高年齢労働者(事業所調査)







#### 60歳以上の介護労働者の経年比較



60歳以上の介護労働者を 合わせると22.4%と全体の2 割を超える。40歳台が最も 高く、次いで50歳台、60歳台 が多かった。

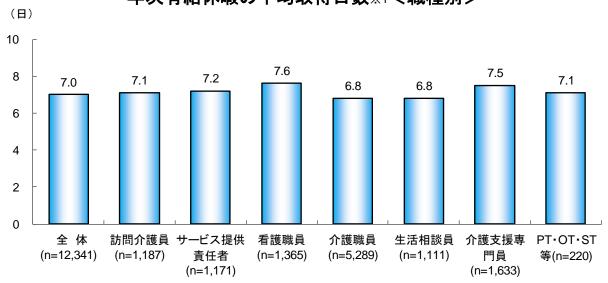
平均年齢も年々上昇しており、本年度では昨年度の 47.7歳から48.8歳に上昇した。

また、60歳以上の介護労働者の推移をみると、年々増加傾向にあり、令和元年度では22.4%であった。

今後も増加する見込みである高年齢労働者をいかに採用し、活用していくかが事業 所運営のポイントである。

## 年次有給休暇の平均取得日数は7日(労働者調査)





昨年4月より「年次有給休暇の新規付与日数10日以上の者における年5日の取得」が義務となったことに対し、最近一年間の取得状況は全体平均で7.0日という結果であった。

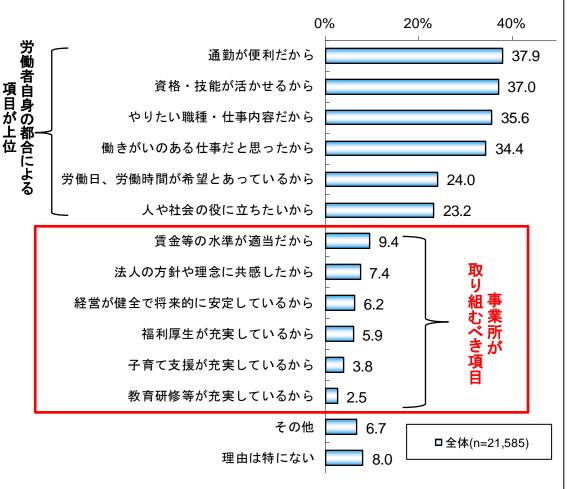
職種別ではすべての職種で5日以上取得しているものの、厚生労働省の調査※2 における平均取得日数は9.3日であり、介護事業所の有給休暇取得の促進は、労働者の雇用管理と職場定着においても重要な取組みとなる。

<sup>※1</sup> 集計対象は全労働者のうち、年次有給休暇の新規付与日数10日以上の者の取得日数(繰越日数を含む)の平均値

<sup>※2</sup> 平成30年度就労条件総合調査:集計対象は常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、年次有給休暇の「付与日数」は、繰越日数を除く。

## 労働者が現在の法人(職場)に就職した理由(労働者調査)





現在の法人に就職した理由では、「通勤が便利だから」が37.9%で最も高く、次いで「資格・技能が活かせるから」が37.0%、「やりたい職種・仕事内容だから」が35.6%、「働きがいのある仕事だと思ったから」が34.4%と続いた。

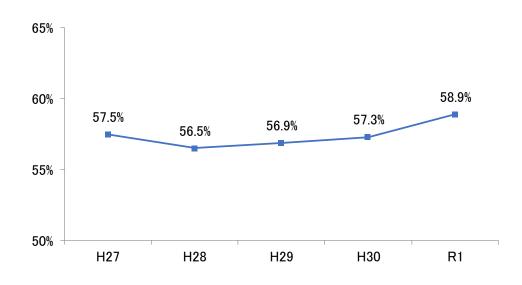
上位には労働者自身の都 合によるもの等が挙げられて いる。

一方、法人に就職した理由 にもかかわらず、法人理念や 事業所の経営、職場環境等 の特徴的な項目については 下位となっている。

事業所では下位の項目に 注目し、採用活動に取り組む 必要がある。

## 今の勤務先での就業継続の意欲は年々増加(労働者調査)

「今の勤務先で働き続けたい」の経年比較

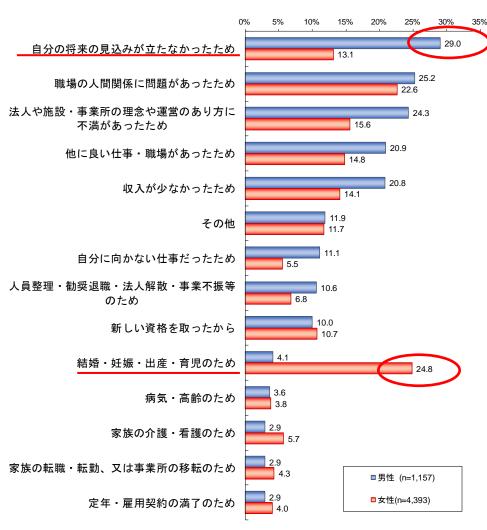


勤務先に関する希望について、「今の勤務先で働き続けたい」は平成28年度より3年連続で増加している。

事業所での職場環境の改善や労働条件の見直し等による雇用管理改善によって 労働者の就業継続意欲の増加に繋がっていると思われる。

## 男女で異なるやめた理由(労働者調査)

#### 介護関係の仕事をやめた理由 (複数回答)<男女別>

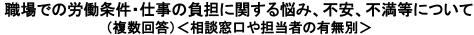


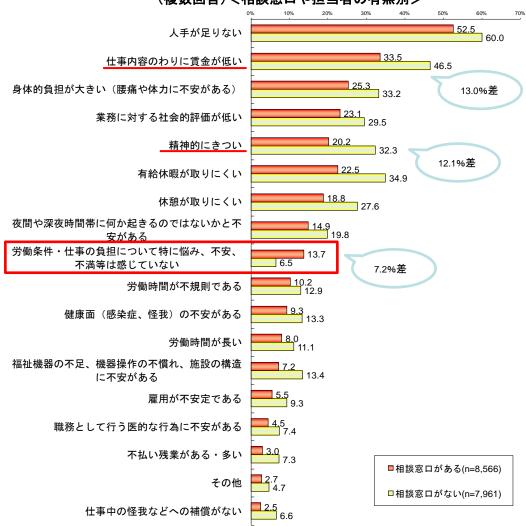
介護関係の仕事をやめた 理由については、「職場で の人間関係に問題があった ため」が全体では上位となる ものの、男女別で比較した場 合、男性では「自分の将来に 見込みが立たなかったため」 が最も高く、女性では「結婚・ 妊娠・出産・育児のため」が 最も高かった。

男性の将来設計となるキャリアパス制度の構築や処遇 改善、女性の職場復帰できる制度や職場環境づくりが労 働者の離職防止に重要となる。

## 相談窓口がない事業所は労働条件に関する悩みが多い

(労働者調査)





相談窓口や担当者の有無別に労働者の悩みを比較すると、全ての項目において相談窓口がない事業所の方が悩みが多いことが分かった。

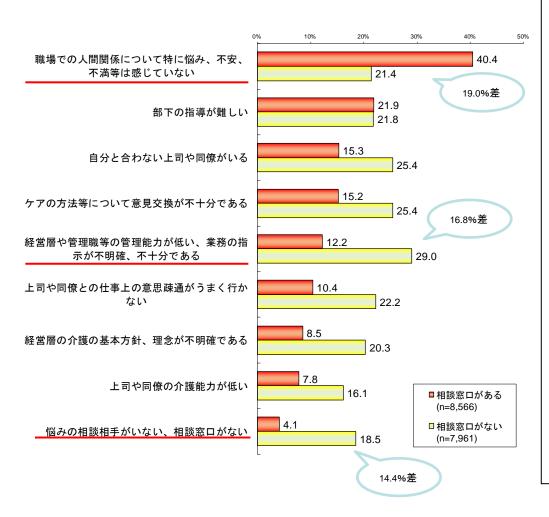
なかでも、賃金が低い、 精神的にきついでは、相談 窓口がある事業所よりも 10%以上も高かった。

一方、相談窓口がある事業所では「悩み、不安、不安、不協していない」という回答が上回っていることが身番の悩み等を受け止める窓口や担当者の以上のものがあるとで労働者の組織風土をで労働者の組織風土やは、事業続に繋がると考えられる。

## 相談窓口がないことへの不満は大きい

(労働者調査)

#### 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等について (複数回答) <相談窓口の有無別>



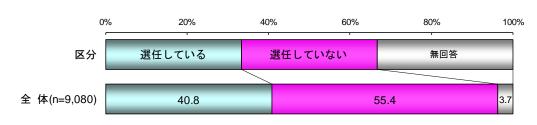
前項同様に相談窓口の有無別に労働者の人間関係の悩みを比較すると、相談窓口がない労働者の方が悩みが高く、特に、経営層の管理能力や指示に対する不満や相談窓口がないことへの不安には大きな差がみられた。

一方、相談窓口がある労働者では、「悩み、不安等を感じていない」が最も差が大きいことが分かった。

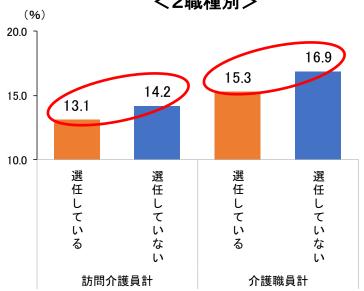
上記のように、いつでも相談できる窓口があることは 労働者の不満の解消となり、離職防止に寄与すると考えられる。

## 雇用管理責任者の選任状況(事業所調査)

#### 雇用管理責任者の選任状況



#### 雇用管理責任者の選任有無別の離職率 <2職種別>



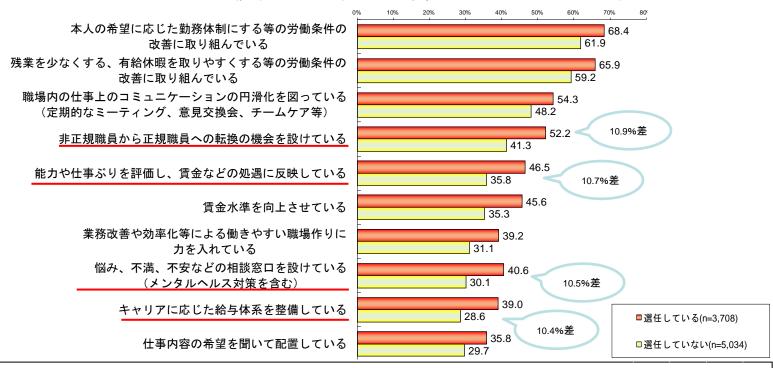
雇用管理の改善に必要とされる雇用管理責任者の選任状況について、「選任している」が40.8%、「選任していない」が55.4%であった。

雇用管理責任者を選任している事業所の離職率は、訪問介護員計で13.1%、介護職員系で15.3%と、いずれも選任していない事業所よりも低い結果であった。

人材の離職防止、定着に おける雇用管理責任者の選 任効果があることがわかる。

#### 雇用管理責任者のいる事業所は従業員の早期離職防止や定着促進に積極的 (事業所調査)

#### 事業所の取り組み(複数回答) <雇用管理責任者の有無別(上位抜粋) >



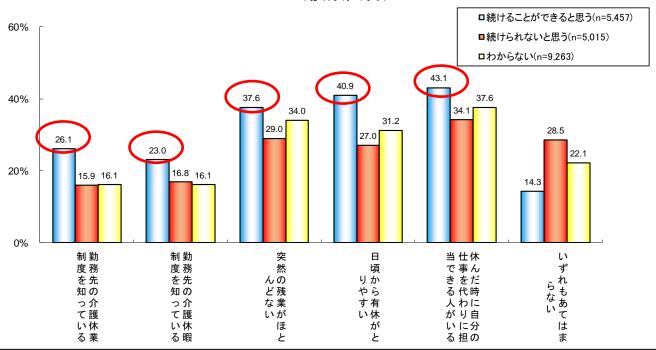
早期離職防止や定着促進のための取組みにおいて、雇用管理責任者の選任有無で比較すると、全ての項目において選任している事業所が上回る結果であった。

非正規職員の正規登用や、仕事の評価を賃金に反映したり、キャリアパスによる給与体系の整備、悩みやメンタルヘルス等の相談窓口の設置に関する項目に大きな差が見られた。雇用管理責任者を選任している事業所は、積極的に雇用管理改善に取組んでいることが分かる。

## 仕事と介護の両立には事業所の周知、取組みが必要

(労働者調査)

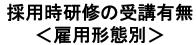
#### 職場での取り組みによる仕事と介護の両立 (複数回答)

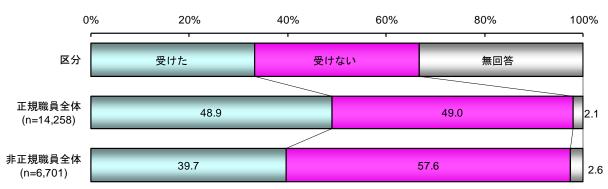


自身の両親や家族の介護をしながら仕事を両立できるかについて、職場での様々な取り組みやその取組みの理解と掛け合わせてみた場合、事業所の取組みを知っている人は全ての項目で仕事と介護の両立に対し、「続けることができると思う」の回答割合が高いことが分かった。

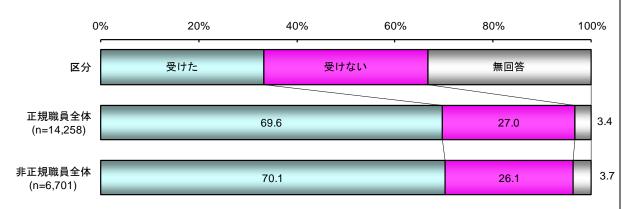
介護事業所は制度を導入するだけでなく、労働者へ周知することが介護離職を 避けられる大きな要因であることを理解する必要がある。

## 約半数が採用時研修を受けていない(労働者調査)





#### 採用時に安全衛生研修の受講有無 <雇用形態別>



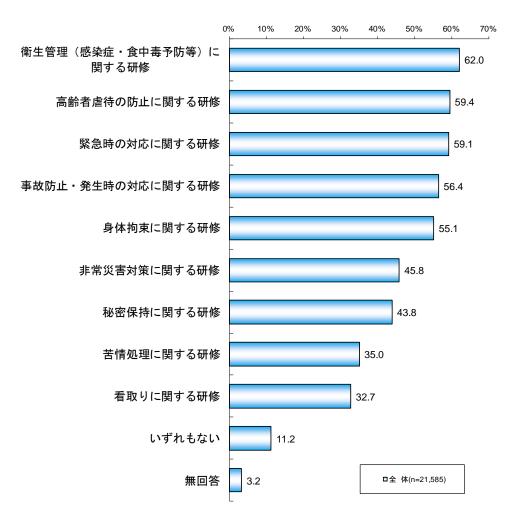
採用時研修の受講有無では、正規職員は「受けた」が48.9%、非正規職員が39.7%といずれも半数を下回る結果であった。

また、採用時研修を受けた者のうち「安全衛生研修を受けた」と回答した正規職員は69.6%、非正規職員では70.1%であった。

安全衛生研修の一部で ある腰痛予防や感染症対 策等は、介護業務におい ては必要不可欠な研修で あるため、介護業務に従事 する前に研修を実施するこ とが重要である。

## 衛生管理、虐待防止の研修が上位(労働者調査)

#### 今の職場で受講した研修(複数回答)



今の職場で受講した研修では、「衛生管理(感染症・食中毒)」が62.0%で最も高く、次いで「高齢者虐待の防止に関する研修」が59.4%、「緊急時の対応に関する研修」が59.1%という結果であった。

研修項目に大きな差はみられず、いずれも介護労働者に 必要とされる研修であること が伺える。

苦情処理や看取りについて は役職やサービスによって必 要性が異なる場合があるが、 事業所は労働者の経験や能 力に応じて専門性を高める研 修計画を立てることが大切と なる。

## 【付属資料】事業所調査の基本属性

#### 事業所法人格別(市区町村区分、主とするサービスの種類)

		回答事業所数	民間企業	社会福祉協議会	左記以外の社 会福祉法人	医療法人	N P O (特定非営利 活動法人)	社団法人・ 財団法人	協同組合 (農協・生協)	地方自治体 (市区町村、広域 連合を含む)	その他	無回答
全体		9, 126	5, 348	500	1, 939	452	432	186	67	49	80	73
	± 14 <sup>4</sup>	100.0	58.6	5. 5	21.2	5. 0	4.7	2.0	0.7	0.5	0.9	0.8
市区 別村	政令指定都市、東京23区	1,974	70.5	1.9	15.2	4.5	3.8	2. 2	0.6	0.1	0.9	0.5
	上記以外の市・区	5, 702	58.2	4.9	22.6	5. 2	4.6	2.0	0.7	0.4	0.9	0.4
	町・村、その他	1, 181	40.5	14.7	26.8	4.6	7.3	1.9	1. 2	1.9	0.8	0.3
	訪問介護	1,801	75.6	7.4	4.4	1.4	7.0	1.2	1.3	0.1	0.8	0.7
	訪問入浴介護	50	94.0	-	-	-	4.0	-	-	-	-	2.0
	訪問看護	529	60.7	0.8	2.6	11.5	1.5	15. 5	0.2	2.5	3.0	1.7
	通所介護	1, 415	62.8	11.9	15.3	3.5	3.4	0.8	1.3	0.1	0.4	0.4
	通所リハビリテーション	45	17.8	2.2	6.7	64.4	-	2. 2	-	2.2	2.2	2.2
主とす	短期入所生活介護	131	55.7	0.8	30.5	3.8	3.8	3.8	-	-	0.8	0.8
	特定施設入居者生活介護	295	68.1	0.3	21.0	5.4	1.4	1.0	0.3	-	2.0	0.3
る	福祉用具貸与	31	90.3	-	6.5	-	-	-	-	-	3. 2	-
介護	地域密着型通所介護	1, 201	77.8	3. 7	5.1	1.3	8.3	1.4	0.7	0.2	0.8	0.7
サ	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	30	60.0	-	26. 7	10.0	-	-	3. 3	-	-	-
1	認知症対応型通所介護	84	54.8	7.1	22.6	2.4	8.3	4.8	-	-	-	-
ビスの種類別	小規模多機能型居宅介護	252	48.8	5. 6	25.8	4.0	13. 1	0.4	1.2	0.4	-	0.8
	看護小規模多機能型居宅介護	* 26	* 61.5	* 3.8	* 11.5	* 3.8	* 19.2	-	-	-	-	-
	認知症対応型共同生活介護	736	63.9	1.6	17.7	6.8	7.9	0.8	0.3	-	0.7	0.4
	地域密着型特定施設入居者生活介護	35	45.7	-	40.0	5. 7	2.9	-	-	-	2.9	2.9
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	187	3.2	5.3	91.4	-	-	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	660	71.7	8.5	7.4	3. 2	3.5	2.3	0.5	0.9	1.7	0.5
	介護老人福祉施設	971	1.9	3.0	92.6	0.2	-	0.2	-	1.5	-	0.6
	介護老人保健施設	202	1.5	0.5	24.8	62.4	-	5.9	0.5	2.5	2.0	-
	介護医療院 (介護療養型医療施設)	* 11	* 9.1	-	-	* 81.8	-	* 9.1	-	-	-	-

#### 労働者個別状況(職種、雇用形態、性別、平均年齢)

					(%)	(歳)
	労働者個別	雇用	形態	性	平均年齢	
	人数	正規	非正規	男性	女性	平均平断
全体	88,047	56.9	38.8	19.1	78.1	48.8
訪問介護員	18,942	35.4	59.7	11.4	85.6	53.7
介護職員	40,239	58.3	38.2	24.2	73.6	46.0
サービス提供責任者	1,949	86.4	5.6	19.9	74.9	49.1
看護職員	3,461	88.0	6.2	39.6	57.1	44.6
介護支援専門員(ケアマネジャー)	13,063	52.9	43.0	4.5	93.0	51.9
生活相談員または支援相談員	7,355	79.9	13.7	21.6	73.7	51.2
PT・OT・ST等	1,717	73.2	21.8	54.9	42.2	41.2
管理栄養士·栄養士	1,321	85.2	9.4	5.2	92.4	40.5

※無回答を除く

25