

令和元年度介護労働実態調査（特別調査）
**介護事業所における高年齢者等の雇用に関する
実態調査**

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（以下、当センター）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・向上等を通じて、介護労働に対する様々な支援事業を実施しています。

政府は、介護労働者の人材確保に向けた「総合的な確保方策」として、従来の「まんじゅう型」から「富士山型」への転換による目指すべき姿を掲げています。その中に、人材のすそ野拡大を進め、多様な人材の参入促進を図ることを進めています。

他方、当センターが実施した平成 30 年度介護労働実態調査においては、介護労働者のうち、約 2 割が 60 歳以上を占めていることから、高年齢者が就労・定着しやすい労働環境を整備することが求められていると推察されています。また、最近では高齢者のみならず、外国人や障害者、子育て中の女性等、多様な人材が介護事業所で働いていると考えられます。

このため、令和元年度の介護労働実態調査特別調査では、介護事業所における高年齢者等の雇用に関する実態調査を実施し、その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や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、ヒアリング調査にご協力して頂きました介護事業所の皆様、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った皆様に厚く御礼を申し上げます。

公益財団法人介護労働安定センター

■本書をご覧いただく際の留意点

○本年度調査・研究の成果物について

本書は、本調査・研究の背景や目的、ヒアリング調査の結果等を取りまとめた「結果報告書」です。本調査・研究の成果物には、本書のほか、多様な人材を採用する際の注意点や採用の方法、ヒアリング調査等を通じて得られた人材採用・確保に向けた特徴的な取組事例をまとめた『多様な人材が活躍できる介護事業所づくり～高齢者及び外国人等の雇用状況について～』があります。そちらも併せてご覧ください。

結果報告書

- 本調査・研究の背景と目的
- 本調査・研究の実施方法
- 平成30年度介護労働実態調査における高年齢労働者の再分析の結果
- ヒアリング調査の結果
- 本調査・研究の総括

多様な人材が活躍できる

介護事業所づくり（普及啓発資料）

- データと事例、人材活用マニュアルの紹介等を通じ、介護事業者における多様な人材の活用促進に向けた雇用管理上の留意点やノウハウ等を周知するための普及啓発資料。

目 次

第1章. 本調査・研究の背景と目的	2
第2章. 本調査・研究の実施方法	3
1. 調査実施フロー	3
2. 本調査の実施体制	4
第3章. 介護労働実態調査の再分析の結果	5
1. 再分析を進める上でのクロス集計の軸について	5
2. 再分析の結果	6
(1) 回答者の属性について	6
(2) 回答者自身について	14
(3) 現在の仕事について	21
(4) 労働日・労働時間等について	35
(5) 賃金等について	43
(6) 能力開発について	49
(7) 仕事についての考え方について	57
(8) 働く上での悩み、不安、不満等について	74
(9) 法人、事業所について	86
3. 再分析結果のまとめ	89
第4章. ヒアリング調査の結果	92
1. ヒアリング調査の実施概要	92
(1) ヒアリング調査の目的	92
(2) ヒアリング調査対象の選定基準	92
(3) ヒアリングの方法および調査項目	93
2. ヒアリング調査の結果	95
(1) ヒアリング調査対象先一覧	95
(2) ヒアリング調査結果の要旨	96
3. ヒアリング調査結果のまとめ	105
(1) 高年齢者の活用について	105
(2) 外国人等の多様な人材の活用について	106
第5章. 本調査・研究のまとめ	107
資料編	108

第1章. 本調査・研究の背景と目的

現在の我が国の状況をみると、少子高齢化の進行やそれに伴う労働力人口の減少が続いており、様々な業界で人手不足が深刻化している。また、その不足を補うため、高齢者の就業が増加する傾向がみられ、例えば、総務省の人口推計によれば、高齢者の就業者数は15年連続で増加している。他方、内閣府の「ニッポン一億総活躍プラン」でも高齢者の就労拡大が謳われており、今後、高齢者の就業は、より一層、進展していくものと予想される。

こうした状況は、介護業界においても当てはまっており、現状、高齢者の活用は拡大し続けている。介護労働安定センター（以下、当センター）の「平成30年度介護労働実態調査」によると、介護労働者の約2割が高齢者とされている。加えて、他業界と比較して深刻な人材難に直面する介護業界では、厚生労働省が公表した「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」において人材のすそ野を拡げ、多様な人材の参入促進を図る方針が打ち出され、高齢者のみならず、外国人（EPA、留学生、技能実習生、外国出身で日本国籍を有する方等）、障害者、子育てを終えた主婦（主夫）、潜在有資格者、異業種からの転職者、新規学卒者、病気療養と仕事の両立を行う方等、多様なバックグラウンドを持つ人材の活用が進められている。

他方、こうした多様な人材の活用にあたっては、一般の介護労働者と比較した場合の雇用管理上の留意点や配慮のポイント、あるいは多様な人材間での雇用管理上の留意点の違い等が、実務的に利用可能な水準にまで十分に整理されていない面がある。加えて、多くの介護事業所における多様な人材の活用に対する考え方が、単純な「頭数の確保」という視点に留まっており、人材の多様性を経営に活かすという視点が、まだまだ希薄な状況にある。

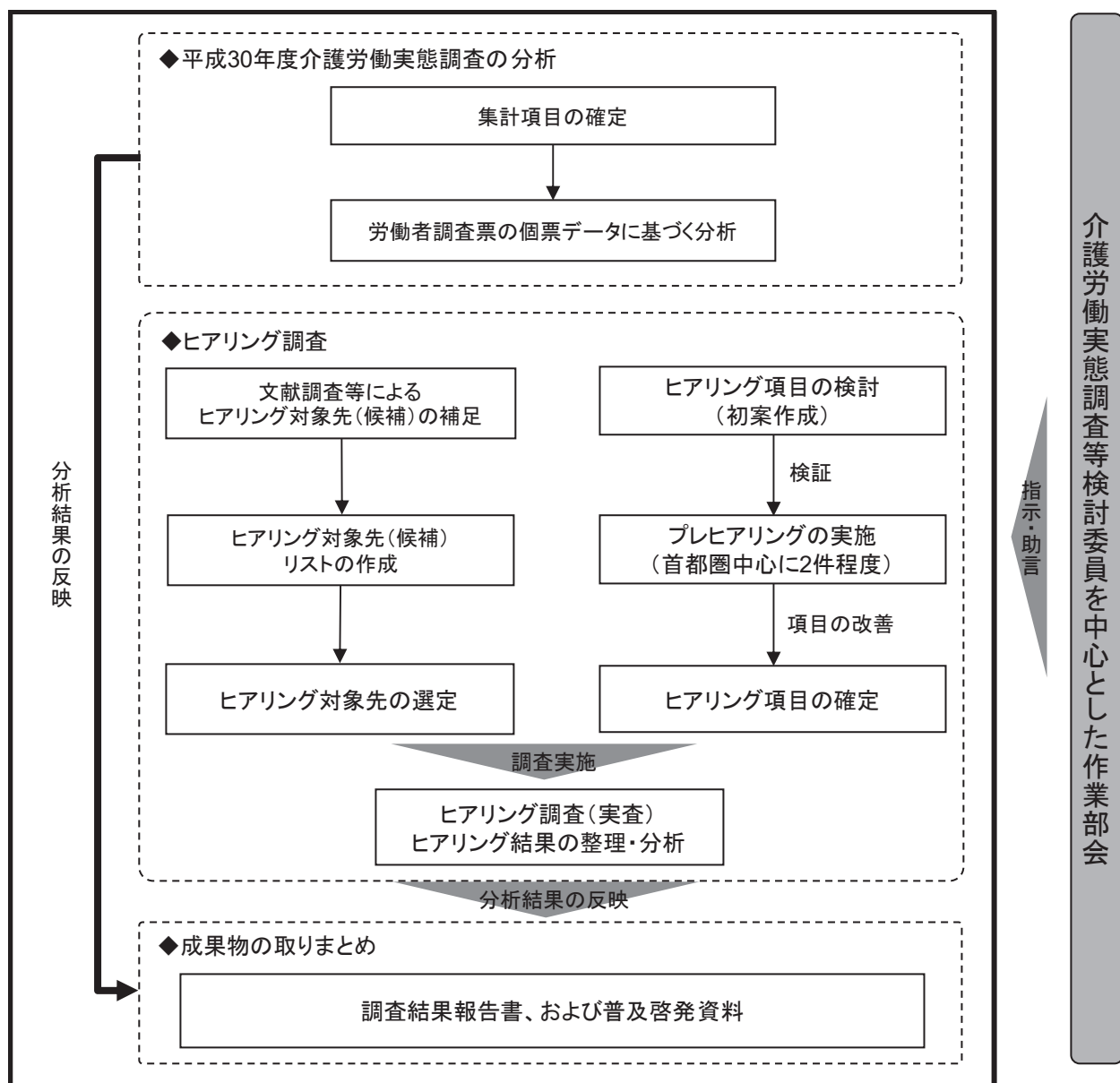
こうした現状を踏まえ、介護事業所における「高齢者をはじめとする多様な人材の活用」の実態を把握し、また、好事例を掘り起こし、当該人材の活用促進に向けた雇用管理上の留意点や実践的なノウハウ等を明らかにすることを目的として、令和元年度介護労働実態調査（特別調査）（以下、特別調査）を実施し、その成果を報告書の形で取りまとめる。

第2章. 本調査・研究の実施方法

1. 調査実施フロー

特別調査では、高齢者の現状を把握することを目的に、平成30年度介護労働実態調査（本調査）の労働者票の分析を実施するとともに、高齢者や外国人等多様な人材を積極的に採用している事業者に対してヒアリングを実施した。特別調査における基本的な実施フローは、以下の通りである。

図表1 本調査の実施フロー



2. 本調査の実施体制

特別調査では、学識経験者等による検討委員会を設置し、平成 30 年度介護労働実態調査での労働者票の分析の軸やヒアリング調査の項目、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 人材開発コンサルタント
	小野 晃	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
太田 二郎	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

第3章 介護労働実態調査の再分析の結果

本章では、平成30年度介護労働実態調査（本調査）の労働者票を再分析した結果について掲載している。再分析の結果については、男女別、年齢別の各設問¹とのクロス集計結果を掲載している。また、介護事業所で働く高齢者の特徴を把握することを目的に、60歳以上の高齢者の職種、入職経路別、就業形態別の各設問とのクロス集計結果についても併せて掲載している。

1. 再分析を進める上でのクロス集計の軸について

今回、再分析を進める上でのクロス集計の各軸の考え方については以下の通りである。

軸の観点	内 容													
男女別年齢別	・「男性」「女性」をそれぞれ「55 歳未満」「55 歳以上 60 歳未満」「60 歳以上 65 歳未満」「65 歳以上 70 歳未満」「70 歳以上」に分類。													
職種別 (60 歳以上のみ)	・ 60 歳以上の労働者について、「訪問介護員」「介護職員」「その他介護系職種」「医療・リハ系職種」の 4 つの職種に分類。 ・ 「その他介護系職種」は「サービス提供責任者」「生活相談員」「介護支援専門員（ケアマネジャー）」を含めている。「医療・リハ系職種」は「看護職員」と「PT・OT・ST 等」を含めている。													
入職経路別 (60 歳以上のみ)	・ 60 歳以上の労働者について、「定年延長型」「介護転職型」「セカンドキャリア型」の 3 種類に分類。 ・ 「定年延長型」とは、現在勤務している法人での勤続年数が 10 年以上の方。 ・ 「介護転職型」とは、現在勤務している法人での勤続年数が 10 年未満、かつ介護職の経験年数が現在勤務している法人の勤続年数よりも長い方。 ・ 「セカンドキャリア型」とは、現在勤務している法人の勤続年数が 10 年未満、かつ職種経験年数が現在勤務している法人での勤続年数と同じ、あるいは短い方であり、異業種からの転職者（短時間の介護経験者が少数含まれる）を指す。 <table><tr><td></td><th colspan="2">法人での勤続年数</th></tr><tr><td></td><th>10 年未満</th><th>10 年以上</th></tr><tr><td>介護職の経験年数＞法人での勤続年数</td><td>介護転職型</td><td rowspan="2">定年延長型</td></tr><tr><td>介護職の経験年数≦法人での勤続年数</td><td>セカンドキャリア型</td></tr></table>				法人での勤続年数			10 年未満	10 年以上	介護職の経験年数＞法人での勤続年数	介護転職型	定年延長型	介護職の経験年数≦法人での勤続年数	セカンドキャリア型
	法人での勤続年数													
	10 年未満	10 年以上												
介護職の経験年数＞法人での勤続年数	介護転職型	定年延長型												
介護職の経験年数≦法人での勤続年数	セカンドキャリア型													
就業形態別 (60 歳以上のみ)	・ 60 歳以上の労働者について、「正規職員」「非正規職員」の 2 種類に分類。													

¹ 本節に記載している各設問については、平成30年度介護労働実態調査（本調査）の労働者票の調査票に記載している設問番号である。なお、調査票については、当センターホームページにて掲載しているので、そちらを参照されたい。
(http://www.kaigo-center.or.jp/report/2019_chousa_01.html)

2. 再分析の結果

本節では、労働者票の各設問について、回答者の属性とのクロス集計結果を掲載し、そこから得られた高年齢者に関する特徴について記載する。

(1) 回答者の属性について

1) 男女別

男女別についてみると、全体では、男性が 20.6%、女性が 72.0%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員は「男性」が 13.0%と他の職種に比べて「男性」の回答割合が高く、訪問介護員は「女性」が 94.5%と他の職種に比べて「女性」の割合が高かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「男性」が 18.3%と他に比べて「男性」の回答割合が高く、定年延長型では「女性」が 93.3%と、他の職種に比べて「女性」の割合が高かった。

図表 2 男女別【問 32（1）²】

		n	男性	女性	無回答
	全体	22,183	20.6%	72.0%	7.4%
男性	55歳未満	3,831	100.0%		
	55歳以上60歳未満	175	100.0%		
	60歳以上65歳未満	149	100.0%		
	65歳以上70歳未満	90	100.0%		
	70歳以上	39	100.0%		
女性	55歳未満	10,916		100.0%	
	55歳以上60歳未満	2,006		100.0%	
	60歳以上65歳未満	1,459		100.0%	
	65歳以上70歳未満	806		100.0%	
	70歳以上	304		100.0%	
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.3%	94.5%	0.2%
	介護職員	988	13.0%	86.8%	0.2%
	その他介護系職種	837	9.7%	90.3%	0.0%
	医療・リハ系職種	306	5.9%	94.1%	0.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	6.7%	93.3%	0.0%
	介護転職型	1,188	6.8%	93.1%	0.1%
	セカンドキャリア型	629	18.3%	81.4%	0.3%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	13.2%	86.8%	0.0%
	非正規職員	1,355	7.6%	92.3%	0.1%

² 本節で記載する【 】内の設問番号は平成 30 年度介護労働実態調査の労働者票に対応している。(以下同様)

2) 年齢

年齢についてみると、全体では、平均 45.9 歳であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では平均 65.3 歳、介護職員では平均 64.3 歳であった。

図表 3 年齢【問 32（2）】

		n	平均値	標準偏差	中央値
全体		19,784	45.9	11.765	46.0
男性	55歳未満	3,831	37.6	7.857	37.0
	55歳以上60歳未満	175	56.9	1.382	57.0
	60歳以上65歳未満	149	61.7	1.444	62.0
	65歳以上70歳未満	90	66.5	1.334	66.0
	70歳以上	39	71.9	1.841	72.0
女性	55歳未満	10,916	41.8	8.326	43.0
	55歳以上60歳未満	2,006	56.9	1.438	57.0
	60歳以上65歳未満	1,459	61.7	1.415	62.0
	65歳以上70歳未満	806	66.7	1.447	67.0
	70歳以上	304	71.7	1.829	71.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	65.3	4.194	65.0
	介護職員	988	64.3	3.598	64.0
	その他介護系職種	837	64.2	3.753	63.0
	医療・リハ系職種	306	64.1	3.469	63.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	64.6	3.996	64.0
	介護転職型	1,188	64.6	3.717	64.0
	セカンドキャリア型	629	64.1	3.626	63.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	63.8	3.626	63.0
	非正規職員	1,355	64.9	3.776	64.0

3) 専修・専門学校を除く最終学歴

専修・専門学校を除く最終学歴についてみると、全体では、「高等学校（左記以外³）」が 47.8%と最も多く、次いで、「高専、短大（左記以外）」（15.9%）であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「大学・大学院（左記以外）」が 12.2%と 1 割以上であり、他に比べて回答割合が高かった。

図表 4 専修・専門学校を除く最終学歴【問 32（3）①】

		n	中学校	高等学校 (介護福祉関係の学科)	高等学校 (左記以外)	高専、短大 (介護福祉関係の学科)	高専、短大 (左記以外)	大学・大学院 (介護福祉関係の学科)	大学・大学院 (左記以外)	無回答
全体		22,183	3.6%	2.9%	47.8%	7.9%	15.9%	4.8%	9.0%	8.0%
男性	55歳未満	3,831	2.7%	2.5%	42.8%	10.5%	8.7%	10.1%	22.2%	0.5%
	55歳以上60歳未満	175	2.3%	1.1%	44.6%	1.7%	8.0%	8.0%	34.3%	0.0%
	60歳以上65歳未満	149	1.3%	0.0%	43.6%	0.7%	6.7%	9.4%	38.3%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	4.4%	2.2%	50.0%	1.1%	6.7%	3.3%	32.2%	0.0%
	70歳以上	39	5.1%	2.6%	66.7%	0.0%	0.0%	2.6%	23.1%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	4.0%	4.1%	51.5%	10.2%	18.7%	4.6%	6.0%	0.8%
	55歳以上60歳未満	2,006	2.9%	1.6%	59.5%	4.3%	24.5%	2.1%	4.2%	0.8%
	60歳以上65歳未満	1,459	3.9%	1.4%	62.2%	2.7%	21.8%	1.4%	6.1%	0.5%
	65歳以上70歳未満	806	10.0%	2.1%	60.8%	2.5%	17.0%	1.7%	5.1%	0.7%
	70歳以上	304	11.5%	1.3%	64.1%	2.3%	10.9%	3.9%	4.6%	1.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	6.2%	2.1%	65.4%	1.8%	15.5%	1.5%	6.8%	0.5%
	介護職員	988	7.8%	0.7%	67.4%	1.5%	14.2%	1.1%	7.0%	0.3%
	その他介護系職種	837	2.6%	1.3%	51.9%	3.0%	22.9%	4.9%	12.9%	0.5%
	医療・リハ系職種	306	11.4%	3.6%	51.6%	5.2%	21.6%	0.3%	3.6%	2.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	6.0%	1.7%	62.1%	2.3%	19.5%	1.6%	6.3%	0.3%
	介護転職型	1,188	6.2%	1.7%	59.0%	3.2%	18.8%	1.9%	8.2%	1.0%
	セカンドキャリア型	629	5.2%	1.3%	61.4%	1.1%	15.1%	3.3%	12.2%	0.3%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	5.4%	1.6%	57.1%	2.2%	19.2%	3.1%	11.0%	0.4%
	非正規職員	1,355	5.8%	1.5%	64.7%	2.6%	16.6%	1.3%	6.6%	0.7%

³ 本設問における各選択肢の「左記以外」は「介護福祉関係の学科以外」を指している。

4) 介護福祉関係の専修・専門学校の卒業の有無

介護福祉関係の専修・専門学校の卒業の有無についてみると、全体では、「いいえ」が72.4%であった。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員、介護職員いずれも「いいえ」の回答割合が9割以上であった。

図表5 介護福祉関係の専修・専門学校の卒業の有無【問32（3）②】

		n	はい	いいえ	無回答
全体		22,183	18.3%	72.4%	9.3%
男性	55歳未満	3,831	28.5%	70.3%	1.3%
	55歳以上60歳未満	175	9.1%	88.0%	2.9%
	60歳以上65歳未満	149	12.1%	86.6%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	4.4%	92.2%	3.3%
	70歳以上	39	10.3%	89.7%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	21.6%	76.5%	2.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	8.7%	88.2%	3.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	7.7%	89.1%	3.2%
	65歳以上70歳未満	806	8.9%	87.5%	3.6%
	70歳以上	304	8.9%	88.5%	2.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.6%	90.4%	4.0%
	介護職員	988	5.1%	92.8%	2.1%
	その他介護系職種	837	9.1%	89.8%	1.1%
	医療・リハ系職種	306	23.2%	66.7%	10.1%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	7.2%	89.9%	2.9%
	介護転職型	1,188	10.3%	86.2%	3.5%
	セカンドキャリア型	629	7.2%	90.1%	2.7%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	8.0%	89.1%	2.9%
	非正規職員	1,355	8.5%	88.6%	2.9%

5) 配偶関係

配偶関係についてみると、全体では、「既婚」が 57.6%、「未婚」が 21.3%、「離死別」が 13.5%であった。

男女別年齢別でみると、男性では年齢が高くなるにつれて「既婚」の回答割合が高くなっていた。一方、女性では年齢が高くなるにつれて「離死別」の回答割合が高くなり、とりわけ、65 歳以上では 3 割以上となっている。

図表 6 配偶関係【問 32 (4)】

		n	既婚	未婚	離死別	無回答
全体		22,183	57.6%	21.3%	13.5%	7.6%
男性	55歳未満	3,831	56.1%	39.9%	3.7%	0.3%
	55歳以上60歳未満	175	66.3%	20.6%	12.6%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	75.8%	14.8%	9.4%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	78.9%	8.9%	12.2%	0.0%
	70歳以上	39	84.6%	2.6%	12.8%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	60.9%	24.5%	14.4%	0.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	71.3%	7.0%	21.3%	0.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	69.7%	6.0%	23.9%	0.5%
	65歳以上70歳未満	806	61.9%	6.2%	31.1%	0.7%
	70歳以上	304	53.9%	3.0%	42.4%	0.7%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	65.6%	5.0%	28.9%	0.5%
	介護職員	988	66.1%	6.9%	26.5%	0.5%
	その他介護系職種	837	67.9%	6.1%	25.8%	0.2%
	医療・リハ系職種	306	68.3%	6.5%	23.9%	1.3%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	70.6%	4.3%	24.8%	0.3%
	介護転職型	1,188	62.3%	7.2%	29.9%	0.6%
	セカンドキャリア型	629	70.3%	7.2%	22.4%	0.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	65.1%	8.0%	26.5%	0.3%
	非正規職員	1,355	68.1%	5.0%	26.3%	0.6%

6) 生計維持者

生計維持者についてみると、全体では、「自分（本人）」が 38.9%、「自分（本人）以外」が 40.8%、「生計費は折半等」が 12.8%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「自分（本人）以外」が 48.1%であり、「自分（本人）」を上回っていた。

図表 7 生計維持者【問 32（5）】

		n	自分（本人）	自分（本人） 以外	生計費は 折半等	無回答
全体		22,183	38.9%	40.8%	12.8%	7.6%
男性	55歳未満	3,831	68.1%	18.0%	13.6%	0.3%
	55歳以上60歳未満	175	81.1%	8.0%	10.9%	0.0%
	60歳以上65歳未満	149	78.5%	4.7%	16.8%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	85.6%	4.4%	10.0%	0.0%
	70歳以上	39	76.9%	12.8%	10.3%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	31.8%	54.3%	13.6%	0.3%
	55歳以上60歳未満	2,006	35.2%	50.6%	13.9%	0.2%
	60歳以上65歳未満	1,459	38.5%	45.9%	15.4%	0.3%
	65歳以上70歳未満	806	47.3%	38.1%	14.3%	0.4%
	70歳以上	304	48.0%	35.9%	15.8%	0.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	39.4%	48.1%	12.2%	0.3%
	介護職員	988	46.0%	39.5%	14.5%	0.1%
	その他介護系職種	837	49.3%	34.8%	15.4%	0.5%
	医療・リハ系職種	306	48.0%	30.7%	21.2%	0.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	42.5%	42.1%	15.1%	0.3%
	介護転職型	1,188	48.1%	36.4%	15.4%	0.1%
	セカンドキャリア型	629	46.4%	38.3%	14.8%	0.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	54.1%	30.2%	15.4%	0.3%
	非正規職員	1,355	39.0%	46.0%	14.8%	0.2%

7) 家族の介護の状況

家族の介護の状況についてみると、全体では、「現在、介護している」が 11.6%、「ここ数年のうちに、可能性がある」が 29.8%、「当面ない」が 50.6%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上の「現在、介護している」の回答割合が 55 歳未満に比べて高くなっていた。

図表 8 家族の介護の状況【問 32（6）①】

		n	現在、介護 している	ここ数年のう ちに、可能性 がある	当面ない	無回答
全体		22,183	11.6%	29.8%	50.6%	7.9%
男性	55歳未満	3,831	6.1%	30.2%	63.4%	0.3%
	55歳以上60歳未満	175	20.6%	38.9%	39.4%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	19.5%	30.2%	50.3%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	23.3%	13.3%	63.3%	0.0%
	70歳以上	39	10.3%	23.1%	64.1%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	10.4%	35.9%	53.3%	0.5%
	55歳以上60歳未満	2,006	26.9%	35.3%	37.0%	0.7%
	60歳以上65歳未満	1,459	23.9%	22.4%	52.7%	1.0%
	65歳以上70歳未満	806	13.6%	13.9%	70.2%	2.2%
	70歳以上	304	11.2%	10.5%	76.0%	2.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	18.6%	19.0%	60.9%	1.5%
	介護職員	988	18.5%	17.8%	62.2%	1.4%
	その他介護系職種	837	21.6%	18.8%	58.2%	1.4%
	医療・リハ系職種	306	17.0%	22.9%	59.2%	1.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	20.9%	18.9%	59.3%	0.9%
	介護転職型	1,188	18.4%	17.0%	63.0%	1.7%
	セカンドキャリア型	629	19.1%	22.9%	56.6%	1.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	20.7%	19.4%	58.3%	1.5%
	非正規職員	1,355	19.2%	18.4%	61.0%	1.4%

8) 仕事と介護の両立

仕事と介護の両立についてみると、全体では、「続けることができると思う」が 25.1%、「続けられないと思う」が 23.7%、「わからない」が 43.6%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 65 歳以上 70 歳未満で「続けられないと思う」の回答割合が他の年齢に比べて高かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型において、「続けることができると思う」が 27.4%と他に比べて回答割合が高かった。

図表 9 仕事と介護の両立【問 32（6）②】

		n	続けることができると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
合計		22,183	25.1%	23.7%	43.6%	7.6%
男性	55歳未満	3,831	34.1%	19.9%	45.9%	0.1%
	55歳以上60歳未満	175	36.6%	22.9%	40.6%	0.0%
	60歳以上65歳未満	149	37.6%	26.8%	35.6%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	21.1%	38.9%	38.9%	1.1%
	70歳以上	39	38.5%	20.5%	41.0%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	24.2%	25.4%	50.1%	0.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	29.2%	27.7%	42.4%	0.6%
	60歳以上65歳未満	1,459	25.9%	31.0%	42.2%	0.9%
	65歳以上70歳未満	806	23.1%	35.1%	40.7%	1.1%
	70歳以上	304	23.4%	33.6%	39.8%	3.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	29.7%	29.1%	39.9%	1.4%
	介護職員	988	20.4%	37.0%	41.7%	0.8%
	その他介護系職種	837	31.2%	27.8%	39.8%	1.2%
	医療・リハ系職種	306	16.7%	38.6%	43.1%	1.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	27.4%	29.4%	42.3%	0.9%
	介護転職型	1,188	24.7%	33.3%	40.6%	1.4%
	セカンドキャリア型	629	25.6%	35.6%	38.2%	0.6%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	28.7%	28.6%	41.3%	1.4%
	非正規職員	1,355	23.2%	35.5%	40.4%	0.9%

9) 勤務先の状況

勤務先の状況についてみると、全体では、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」が36.4%と最も多く、以下、「突然の残業がほとんどない」(31.3%)、「日頃から有休がとりやすい」(28.1%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男女別や年齢に関わりなく、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」が多かった。また、「突然の残業がほとんどない」は、60歳以上の回答割合が全体に比べて高くなっていた。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員では「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」が67.1%と他の職種に比べて回答割合が高くなっていた。

図表 10 勤務先の状況(複数回答)【問 32(6)②】

		n	勤務先の介護 休業制度を 知っている	勤務先の介護 休暇制度を 知っている	突然の残業が ほとんどない	日頃から有休 がとりやすい	休んだ時に自 分の仕事を代 わりに担当で きる人がいる	いずれもあて はまらない	無回答
合計		22,183	18.4%	17.8%	31.3%	28.1%	36.4%	20.5%	9.3%
男性	55歳未満	3,831	25.7%	23.0%	30.2%	27.0%	31.1%	26.4%	1.8%
	55歳以上60歳未満	175	34.3%	25.1%	35.4%	29.1%	30.9%	23.4%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	18.1%	14.8%	39.6%	29.5%	36.2%	25.5%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	21.1%	23.3%	46.7%	33.3%	47.8%	18.9%	1.1%
	70歳以上	39	25.6%	30.8%	38.5%	35.9%	46.2%	25.6%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	18.1%	18.3%	33.7%	31.5%	40.6%	22.0%	2.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	19.9%	19.9%	34.6%	30.7%	40.2%	19.2%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	17.7%	18.7%	38.7%	32.2%	46.3%	18.3%	2.4%
	65歳以上70歳未満	806	14.3%	13.5%	42.9%	30.3%	50.1%	17.9%	2.4%
	70歳以上	304	18.4%	15.5%	38.8%	30.3%	50.7%	13.2%	2.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	12.2%	10.8%	44.6%	26.9%	67.1%	12.3%	1.2%
	介護職員	988	15.6%	18.3%	45.3%	31.8%	49.2%	16.2%	2.5%
	その他介護系職種	837	22.2%	19.7%	31.1%	35.1%	29.4%	26.3%	2.2%
	医療・リハ系職種	306	16.3%	19.0%	38.9%	27.8%	49.0%	15.4%	3.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	22.5%	23.9%	40.0%	34.4%	49.9%	13.8%	1.8%
	介護転職型	1,188	14.0%	13.9%	40.5%	29.6%	45.7%	19.7%	2.3%
	セカンドキャリア型	629	14.6%	14.5%	40.9%	29.6%	47.4%	21.0%	2.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	22.0%	19.9%	36.5%	32.2%	37.5%	22.4%	2.0%
	非正規職員	1,355	12.8%	14.3%	44.4%	31.1%	55.8%	14.2%	2.2%

(2) 回答者自身について

1) 現在の法人に就職した理由

現在の法人に就職した理由についてみると、全体では、「通勤が便利だから」が37.3%と最も多く、以下、「資格・技能が活かせるから」(36.9%)、「やりたい職種・仕事内容だから」(35.4%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも55歳以上の「人や社会の役に立ちたいから」の回答割合が55歳未満に比べて高くなっていた。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員では「資格・技能が活かせるから」が41.6%と最も多く、介護職員では「通勤が便利だから」が48.0%と最も多かった。

入職経路別(60歳以上)でみると、定年延長型では「働きがいのある仕事だと思ったから」(42.5%)介護転職型では「資格・技能が活かせるから」(47.5%)、セカンドキャリア型では「通勤が便利だから」(37.2%)が最も多かった。

なお、入職経路別男女別にみると、セカンドキャリア型の男性では「人や社会の役に立ちたいから」や「通勤が便利だから」「働きがいのある仕事だと思ったから」が多く、女性では「資格・技能が活かせるから」や「通勤が便利だから」「働きがいのある仕事だと思ったから」が多くなっている。

図表 11 現在の法人に就職した理由(複数回答)【問 29】

		n	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	充実しているから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特にない	無回答
	全体	22,183	35.4%	35.1%	22.2%	36.9%	6.9%	5.7%	37.3%	24.7%	9.6%	2.2%	5.6%	3.8%	6.5%	7.7%	2.2%	
男性	55歳未満	3,831	33.3%	34.7%	25.3%	29.1%	8.5%	7.4%	25.9%	13.1%	10.4%	2.7%	6.3%	1.0%	7.5%	13.8%	1.3%	
	55歳以上60歳未満	175	29.7%	27.4%	28.6%	27.4%	7.4%	4.0%	23.4%	10.3%	9.7%	1.1%	2.9%	0.0%	9.1%	16.0%	2.3%	
	60歳以上65歳未満	149	21.5%	29.5%	30.2%	22.8%	6.0%	3.4%	28.2%	19.5%	5.4%	1.3%	0.7%	0.7%	8.7%	13.4%	1.3%	
	65歳以上70歳未満	90	32.2%	23.3%	35.6%	20.0%	6.7%	6.7%	31.1%	27.8%	11.1%	2.2%	5.6%	0.0%	5.6%	14.4%	1.1%	
	70歳以上	39	25.6%	30.8%	35.9%	38.5%	15.4%	2.6%	15.4%	15.4%	0.0%	5.1%	2.6%	0.0%	7.7%	15.4%	2.6%	
女性	55歳未満	10,916	37.3%	34.9%	20.0%	37.9%	6.6%	5.3%	40.9%	29.6%	10.1%	2.2%	6.0%	6.2%	6.4%	6.1%	1.6%	
	55歳以上60歳未満	2,006	33.7%	38.1%	20.3%	44.5%	6.0%	6.2%	43.4%	23.9%	8.7%	2.0%	5.2%	1.2%	6.1%	5.0%	2.3%	
	60歳以上65歳未満	1,459	33.4%	35.0%	22.0%	43.4%	6.3%	5.6%	41.1%	24.9%	9.1%	2.1%	5.2%	0.5%	6.0%	5.4%	2.9%	
	65歳以上70歳未満	806	36.0%	35.6%	27.5%	42.6%	7.7%	5.2%	39.2%	28.0%	8.1%	1.9%	4.0%	0.6%	6.6%	6.1%	3.5%	
	70歳以上	304	36.2%	40.8%	35.2%	48.7%	10.2%	4.6%	33.9%	27.3%	7.9%	3.9%	3.6%	0.7%	4.3%	5.9%	3.9%	
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	32.1%	37.3%	29.8%	41.6%	6.7%	6.5%	33.3%	29.7%	10.7%	3.0%	4.0%	0.5%	5.2%	7.5%	4.9%	
	介護職員	988	29.1%	32.9%	24.3%	31.5%	5.7%	4.1%	48.0%	26.1%	6.9%	1.6%	4.7%	0.5%	7.1%	6.8%	2.3%	
	その他介護系職種	837	39.7%	36.9%	26.6%	49.2%	10.3%	5.5%	30.3%	19.6%	7.3%	2.4%	5.0%	0.8%	6.0%	4.9%	2.6%	
	医療・リハ系職種	306	37.6%	35.9%	24.5%	56.9%	5.9%	5.6%	42.2%	32.4%	12.1%	2.6%	3.6%	0.3%	4.9%	6.5%	2.9%	
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	35.7%	42.5%	25.1%	40.0%	8.5%	7.8%	38.2%	21.0%	7.4%	3.4%	7.2%	1.5%	5.0%	7.6%	3.3%	
	介護転職型	1,188	36.9%	32.2%	26.1%	47.5%	7.1%	4.6%	40.2%	30.3%	10.7%	1.8%	3.4%	0.2%	6.6%	4.2%	2.6%	
	セカンドキャリア型	629	25.6%	33.4%	29.4%	36.1%	7.0%	3.2%	37.2%	24.2%	6.7%	1.9%	3.0%	0.2%	6.4%	7.8%	3.5%	
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	35.4%	35.2%	24.5%	43.7%	9.2%	5.0%	33.8%	16.2%	8.1%	1.9%	5.1%	0.7%	7.6%	7.0%	3.0%	
	非正規職員	1,355	32.0%	35.2%	26.7%	40.1%	5.6%	5.6%	42.1%	34.2%	8.8%	2.7%	3.8%	0.4%	5.0%	6.2%	3.0%	
【入職経路別（男女別）】																		
定年延長型	男性	59	39.0%	37.3%	33.9%	33.9%	10.2%	10.2%	16.9%	15.3%	6.8%	5.1%	5.1%	0.0%	6.8%	15.3%	1.7%	
	女性	828	35.5%	42.9%	24.5%	40.5%	8.3%	7.6%	39.7%	21.4%	7.5%	3.3%	7.4%	1.6%	4.8%	7.0%	3.4%	
介護転職型	男性	81	30.9%	24.7%	33.3%	23.5%	6.2%	0.0%	32.1%	25.9%	7.4%	1.2%	3.7%	0.0%	7.4%	9.9%	0.0%	
	女性	1,106	37.3%	32.7%	25.5%	49.3%	7.1%	5.0%	40.8%	30.7%	10.9%	1.8%	3.3%	0.2%	6.6%	3.8%	2.8%	
セカンドキャリア型	男性	115	19.1%	27.8%	33.0%	20.0%	8.7%	5.2%	30.4%	20.0%	6.1%	1.7%	0.9%	0.9%	6.1%	15.7%	1.7%	
	女性	512	27.1%	34.6%	28.3%	39.8%	6.6%	2.7%	38.9%	25.2%	6.8%	2.0%	3.5%	0.0%	6.4%	6.1%	3.9%	

2) 現在の法人に就職したきっかけ

現在の法人に就職したきっかけについてみると、全体では、「友人・知人からの紹介」が35.4%と最も多く、以下、「ハローワーク等」(24.3%)、「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」(7.6%)の順となった。

男女別年齢別でみると、女性では、年齢別に関わらず「友人・知人からの紹介」が最も多く、特に65歳以上では4割以上となっていた。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員では「友人・知人からの紹介」や「ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った」の項目において、他の職種に比べて回答割合が高くなっていた。他方、介護職員では「ハローワーク等」が24.9%と、訪問介護員やその他介護系職種に比べると回答割合が高かった。

入職経路別(60歳以上)でみると、セカンドキャリア型では「ハローワーク等」が26.1%と、他の入職経路に比べて回答割合が高かった。

なお、入職経路別男女別にみると、セカンドキャリア型の男性では「ハローワーク等」、女性では「友人・知人からの紹介」が最も多くなっている。

図表 12 現在の法人に就職したきっかけ(複数回答)【問 30】

		n	ハローワーク等	福祉人材センター (web含む)	学校・養成施設等での進路指導	求人・就職情報誌、 求人情報サイト	折込チラシ、 新聞・雑誌の広告	施設・事業所のホームページ 法人又は	就職セミナー（就職説明会）	友人・知人からの紹介	ボランティア、実習	ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った	施設・事業所からの 就職の働きかけ	民間の職業紹介	行政広報誌（市報、区報等）	その他	無回答
全体		22,183	24.3%	1.7%	4.2%	6.7%	7.6%	1.4%	0.9%	35.4%	1.0%	1.8%	3.7%	1.3%	0.8%	7.0%	2.4%
男性	55歳未満	3,831	26.5%	2.0%	8.2%	7.2%	4.3%	1.6%	1.8%	32.8%	1.3%	1.1%	3.3%	1.6%	0.5%	6.4%	1.4%
	55歳以上60歳未満	175	25.7%	0.6%	1.7%	3.4%	6.3%	0.6%	1.7%	36.6%	0.0%	1.7%	5.1%	1.1%	1.1%	11.4%	2.9%
	60歳以上65歳未満	149	32.2%	0.0%	0.0%	6.0%	4.0%	0.0%	0.7%	36.9%	0.7%	1.3%	3.4%	2.7%	0.0%	10.1%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	31.1%	1.1%	0.0%	8.9%	11.1%	0.0%	0.0%	24.4%	2.2%	2.2%	8.9%	0.0%	1.1%	7.8%	1.1%
	70歳以上	39	17.9%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	30.8%	0.0%	2.6%	7.7%	2.6%	0.0%	28.2%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	25.3%	1.9%	4.7%	7.6%	8.3%	1.6%	0.9%	34.5%	1.0%	1.5%	2.9%	1.4%	0.7%	5.8%	1.7%
	55歳以上60歳未満	2,006	19.6%	1.4%	0.9%	5.3%	10.4%	0.6%	0.4%	39.7%	0.8%	2.6%	5.2%	0.7%	1.6%	8.1%	2.5%
	60歳以上65歳未満	1,459	21.7%	0.9%	0.4%	5.3%	9.0%	1.0%	0.3%	39.5%	0.8%	2.8%	4.0%	0.9%	1.1%	9.0%	3.3%
	65歳以上70歳未満	806	17.0%	0.5%	0.7%	3.7%	7.7%	0.4%	0.1%	40.6%	0.6%	4.0%	8.2%	1.1%	1.1%	10.3%	4.0%
	70歳以上	304	10.5%	0.0%	0.3%	3.0%	7.2%	0.3%	0.0%	46.7%	2.6%	5.3%	9.5%	0.3%	0.3%	9.9%	3.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	13.7%	0.6%	1.1%	2.9%	9.0%	0.6%	0.2%	46.7%	1.4%	7.5%	4.9%	0.8%	0.6%	5.5%	4.7%
	介護職員	988	24.9%	0.4%	0.2%	6.7%	11.1%	0.5%	0.3%	37.3%	1.1%	2.6%	5.8%	0.8%	0.9%	4.6%	2.7%
	その他介護系職種	837	17.4%	1.0%	0.2%	3.5%	4.8%	1.0%	0.4%	37.8%	0.6%	1.7%	7.0%	0.8%	1.7%	18.5%	3.7%
	医療・リハ系職種	306	24.2%	0.7%	0.7%	5.6%	6.9%	0.3%	0.0%	39.9%	0.3%	0.7%	6.2%	2.6%	0.0%	9.5%	2.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	13.4%	0.6%	0.8%	4.2%	7.6%	0.8%	0.1%	43.0%	1.2%	6.5%	5.6%	0.5%	2.6%	9.9%	3.3%
	介護転職型	1,188	21.8%	0.7%	0.0%	5.1%	8.3%	0.7%	0.1%	40.2%	0.5%	0.6%	6.8%	1.6%	0.2%	10.3%	3.2%
	セカンドキャリア型	629	26.1%	0.8%	1.0%	4.9%	8.7%	0.5%	0.6%	35.5%	1.1%	3.7%	5.2%	0.8%	0.0%	7.0%	4.1%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	21.2%	0.8%	0.3%	3.9%	4.6%	0.6%	0.3%	38.8%	1.0%	1.9%	6.2%	1.2%	0.4%	14.8%	4.0%
	非正規職員	1,355	19.9%	0.4%	0.5%	5.1%	10.6%	0.7%	0.3%	41.4%	0.7%	4.3%	6.0%	1.0%	1.6%	4.4%	3.0%
【入職経路別（男女別）】																	
定年延長型	男性	59	20.3%	1.7%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	44.1%	0.0%	1.7%	3.4%	0.0%	1.7%	22.0%	1.7%
	女性	828	12.9%	0.5%	0.8%	4.5%	7.9%	0.8%	0.1%	42.9%	1.3%	6.9%	5.8%	0.5%	2.7%	9.1%	3.4%
介護転職型	男性	81	29.6%	0.0%	0.0%	11.1%	8.6%	0.0%	0.0%	27.2%	0.0%	1.2%	7.4%	3.7%	0.0%	9.9%	1.2%
	女性	1,106	21.2%	0.7%	0.0%	4.7%	8.3%	0.7%	0.1%	41.0%	0.5%	0.5%	6.8%	1.4%	0.2%	10.3%	3.3%
セカンドキャリア型	男性	115	35.7%	0.0%	0.0%	7.0%	7.0%	0.0%	0.0%	27.8%	2.6%	2.6%	6.1%	1.7%	0.0%	7.0%	2.6%
	女性	512	23.8%	1.0%	1.2%	4.5%	9.2%	0.6%	0.8%	37.1%	0.8%	3.9%	5.1%	0.6%	0.0%	7.0%	4.5%

3) 前職の有無

前職の有無についてみると、全体では、「前職なし」が14.8%、「前職あり」が77.6%であった。

男女別年齢別でみると、男性・女性に関わらず55歳以上では「前職あり」が9割以上であった。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員、介護職員、その他介護系職種では、「前職あり」が9割以上であった。他方、医療・リハ系職種は「前職あり」が77.5%と、他の職種よりも回答割合が低かった。

図表 13 前職の有無【問 31（１）①】

		n	前職なし	前職あり	無回答
全体		22,183	14.8%	77.6%	7.6%
男性	55歳未満	3,831	24.1%	75.3%	0.6%
	55歳以上60歳未満	175	5.7%	93.7%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	3.4%	96.0%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	1.1%	97.8%	1.1%
	70歳以上	39	5.1%	92.3%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	17.6%	81.9%	0.5%
	55歳以上60歳未満	2,006	6.7%	93.0%	0.3%
	60歳以上65歳未満	1,459	5.4%	93.9%	0.7%
	65歳以上70歳未満	806	5.1%	93.8%	1.1%
	70歳以上	304	7.2%	91.1%	1.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	3.8%	95.4%	0.8%
	介護職員	988	3.6%	95.3%	1.0%
	その他介護系職種	837	2.5%	96.7%	0.8%
	医療・リハ系職種	306	21.6%	77.5%	1.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	6.8%	92.7%	0.6%
	介護転職型	1,188	5.1%	93.9%	1.0%
	セカンドキャリア型	629	4.0%	95.2%	0.8%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	5.1%	94.1%	0.8%
	非正規職員	1,355	5.2%	93.7%	1.0%

4) 勤務先の仕事内容

3) 前職の有無で、「前職あり」と回答した方に対して、勤務先の仕事内容についてたずねたところ、「介護関係の仕事」が 32.0%、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が 61.9%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員、介護職員では「介護関係の仕事」が約 2 割、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」は約 7 割であった。

図表 14 勤務先の仕事内容（複数回答）【問 31（1）②】

		n	介護関係の仕事	介護以外の福祉関係の仕事	医療関係の仕事	介護・福祉・医療関係以外の仕事	無回答
全体		17,217	32.0%	7.1%	20.2%	61.9%	5.6%
男性	55歳未満	2,884	34.0%	8.6%	10.7%	69.0%	3.9%
	55歳以上60歳未満	164	24.4%	6.7%	14.6%	76.2%	4.9%
	60歳以上65歳未満	143	18.9%	7.0%	9.8%	76.2%	7.7%
	65歳以上70歳未満	88	12.5%	2.3%	5.7%	79.5%	8.0%
	70歳以上	36	25.0%	5.6%	5.6%	58.3%	19.4%
女性	55歳未満	8,938	34.9%	6.8%	23.5%	58.5%	5.2%
	55歳以上60歳未満	1,865	26.8%	7.2%	22.4%	65.0%	5.8%
	60歳以上65歳未満	1,370	25.0%	7.1%	19.5%	65.3%	6.9%
	65歳以上70歳未満	756	24.6%	6.2%	20.5%	60.3%	9.7%
	70歳以上	277	29.6%	6.9%	18.1%	55.2%	9.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	627	21.4%	5.6%	9.6%	68.4%	9.6%
	介護職員	942	22.8%	6.7%	11.9%	70.6%	8.3%
	その他介護系職種	809	33.1%	9.0%	17.4%	63.5%	7.2%
	医療・リハ系職種	237	14.8%	2.5%	73.4%	24.1%	5.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	822	14.5%	8.0%	17.0%	61.4%	10.1%
	介護転職型	1,115	36.5%	6.5%	23.7%	60.4%	6.0%
	セカンドキャリア型	599	17.7%	5.7%	11.9%	73.0%	8.8%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,089	29.1%	6.3%	18.5%	63.5%	7.7%
	非正規職員	1,270	20.2%	6.7%	17.4%	66.9%	8.0%

5) 前職の仕事の就業形態

3) 前職の有無で、「前職あり」と回答した方に対して、前職の仕事の就業形態をたずねたところ、全体では、「正規職員」が 69.5%、「非正規職員」が 24.3%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員、介護職員では「非正規職員」は 2 割以上であり、他の職種に比べて回答割合が高かった。

図表 15 前職の仕事の就業形態【問 31（2）①】

		n	正規職員	非正規職員	その他	無回答
全体		17,217	69.5%	24.3%	3.3%	2.9%
男性	55歳未満	2,884	77.0%	19.0%	2.0%	1.9%
	55歳以上60歳未満	164	89.0%	6.1%	2.4%	2.4%
	60歳以上65歳未満	143	92.3%	2.1%	4.9%	0.7%
	65歳以上70歳未満	88	88.6%	4.5%	5.7%	1.1%
	70歳以上	36	77.8%	11.1%	8.3%	2.8%
女性	55歳未満	8,938	66.2%	27.6%	3.0%	3.1%
	55歳以上60歳未満	1,865	68.0%	25.5%	3.9%	2.6%
	60歳以上65歳未満	1,370	69.4%	22.6%	5.0%	3.0%
	65歳以上70歳未満	756	70.2%	20.1%	5.8%	3.8%
	70歳以上	277	66.4%	22.4%	6.9%	4.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	627	64.6%	24.4%	8.8%	2.2%
	介護職員	942	69.0%	21.2%	6.3%	3.5%
	その他介護系職種	809	75.3%	18.3%	2.7%	3.7%
	医療・リハ系職種	237	84.0%	11.0%	2.1%	3.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	822	68.2%	22.4%	5.6%	3.8%
	介護転職型	1,115	75.6%	17.6%	4.0%	2.8%
	セカンドキャリア型	599	67.9%	21.4%	7.3%	3.3%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,089	76.7%	16.6%	3.8%	2.9%
	非正規職員	1,270	68.5%	22.4%	6.2%	2.9%

6) 前職の仕事の勤続年数

3) 前職の有無で、「前職あり」と回答した方に対して、前職の仕事の勤続年数をたずねたところ、全体では、「5年以上」が50.8%と最も多かった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも年齢が高くなるにつれて、「5年以上」の回答割合が高くなっていた。

図表 16 前職の仕事の勤続年数【問 31 (2) ②】

		n	3～4カ月 以下	半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上	無回答
全体		17,217	1.4%	2.3%	7.5%	11.3%	14.4%	9.4%	50.8%	3.1%
男性	55歳未満	2,884	3.1%	3.8%	11.2%	12.9%	14.8%	8.8%	43.3%	2.0%
	55歳以上60歳未満	164	0.0%	0.6%	1.2%	6.1%	8.5%	3.0%	78.0%	2.4%
	60歳以上65歳未満	143	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%	4.9%	2.1%	85.3%	2.1%
	65歳以上70歳未満	88	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	4.5%	1.1%	90.9%	1.1%
	70歳以上	36	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%	0.0%	91.7%	2.8%
	女性	8,938	1.3%	2.5%	8.4%	13.3%	16.4%	10.4%	44.5%	3.3%
女性	55歳以上60歳未満	1,865	0.5%	1.2%	4.4%	8.7%	12.6%	9.8%	59.8%	3.1%
	60歳以上65歳未満	1,370	0.6%	0.4%	3.4%	7.4%	10.1%	8.5%	66.4%	3.1%
	65歳以上70歳未満	756	0.4%	0.7%	2.0%	4.2%	8.2%	7.8%	72.5%	4.2%
	70歳以上	277	0.0%	0.4%	3.2%	4.0%	7.9%	4.3%	76.2%	4.0%
	職種別 (60歳以上)	訪問介護員	627	0.3%	1.1%	2.6%	5.9%	9.1%	8.6%	68.9%
職種別 (60歳以上)	介護職員	942	0.5%	0.2%	2.2%	5.7%	7.3%	6.1%	74.6%	3.3%
	その他介護系職種	809	0.5%	0.2%	4.2%	5.8%	11.4%	7.8%	66.5%	3.6%
	医療・リハ系職種	237	0.0%	0.4%	1.7%	3.0%	7.2%	5.1%	79.3%	3.4%
	入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	822	0.5%	0.5%	4.9%	5.6%	11.8%	8.4%	64.1%
入職経路別 (60歳以上)	介護転職型	1,115	0.4%	0.5%	2.4%	5.8%	9.0%	7.5%	71.5%	2.8%
	セカンドキャリア型	599	0.2%	0.3%	1.3%	5.0%	5.5%	4.2%	79.6%	3.8%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,089	0.5%	0.1%	3.9%	5.7%	11.0%	7.3%	68.4%	3.0%
	非正規職員	1,270	0.3%	0.6%	2.1%	4.7%	7.0%	7.2%	74.6%	3.4%

7) 前職の仕事をやめた理由

3) 前職の有無で、「前職あり」と回答した方に対して、前職の仕事をやめた理由をたずねたところ、全体では「結婚・出産・妊娠・育児のため」が26.6%と最も多く、以下、「自分の将来の見込みが立たなかったため」(15.6%)、「職場の人間関係に問題があったため」(15.4%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男性の65歳以上では「定年・雇用契約の満了のため」が4割以上で最も多かった。また、男性、女性いずれも「収入が少なかったため」や「自分の将来の見込みが立たなかったため」は全体よりも60歳以上での回答割合が低かった。

入職経路別(60歳以上)でみると、セカンドキャリア型では「人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため」や「定年・雇用契約の満了のため」の回答割合が他に比べて高かった。

図表 17 前職の仕事をやめた理由(複数回答)【問31(2)③】

		n	法人解散・事業不振等のため	人員整理・勧奨退職・あつたため	他に良い仕事・職場が	新しい資格を取ったから	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係に問題があつたため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があつたため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・出産・妊娠・育児のため	家族の介護・看護のため	その他	無回答
全体		17,217	8.5%	11.9%	9.5%	12.5%	15.6%	7.8%	15.4%	9.1%	3.9%	3.7%	3.1%	26.6%	4.3%	10.3%	3.2%	
男性	55歳未満	2,884	10.7%	17.6%	8.5%	19.6%	31.3%	16.7%	20.4%	14.3%	2.1%	1.6%	3.5%	2.3%	2.1%	10.6%	2.1%	
	55歳以上60歳未満	164	18.3%	13.4%	5.5%	8.5%	18.9%	11.0%	15.9%	11.0%	3.7%	2.4%	2.4%	0.6%	4.3%	18.9%	3.0%	
	60歳以上65歳未満	143	25.9%	5.6%	7.0%	3.5%	7.0%	4.2%	9.8%	8.4%	1.4%	20.3%	4.9%	0.0%	6.3%	12.6%	2.8%	
	65歳以上70歳未満	88	20.5%	4.5%	4.5%	1.1%	3.4%	2.3%	4.5%	2.3%	1.1%	44.3%	3.4%	1.1%	8.0%	6.8%	4.5%	
	70歳以上	36	11.1%	8.3%	5.6%	2.8%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	47.2%	5.6%	0.0%	2.8%	5.6%	11.1%	
女性	55歳未満	8,938	6.3%	11.8%	9.0%	13.0%	14.1%	6.5%	15.9%	9.7%	4.3%	1.3%	2.8%	35.6%	3.1%	10.3%	3.2%	
	55歳以上60歳未満	1,865	9.5%	10.1%	10.8%	10.7%	9.4%	4.6%	13.8%	6.4%	5.3%	1.8%	3.3%	31.8%	7.2%	9.7%	2.7%	
	60歳以上65歳未満	1,370	11.2%	7.7%	12.8%	6.2%	8.4%	5.5%	12.0%	6.0%	3.9%	6.7%	4.2%	25.8%	9.3%	10.4%	3.2%	
	65歳以上70歳未満	756	11.2%	6.7%	10.1%	5.0%	7.7%	3.0%	8.6%	1.7%	4.1%	20.4%	3.3%	23.0%	9.1%	10.4%	4.6%	
	70歳以上	277	8.3%	9.7%	7.6%	2.9%	3.2%	3.2%	7.2%	1.8%	4.0%	28.5%	5.1%	18.8%	4.3%	7.9%	4.3%	
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	627	12.3%	7.7%	11.8%	4.6%	6.1%	3.3%	9.9%	3.0%	3.7%	12.9%	4.0%	26.0%	8.9%	9.3%	3.7%	
	介護職員	942	15.3%	6.7%	5.9%	6.1%	7.6%	5.2%	10.4%	4.2%	3.6%	17.2%	4.7%	20.0%	10.2%	9.6%	3.4%	
	その他介護系職種	809	9.5%	8.5%	18.5%	5.4%	9.3%	4.2%	10.3%	5.4%	3.6%	10.8%	3.2%	23.1%	5.3%	10.3%	3.8%	
	医療・リハ系職種	237	5.9%	5.9%	3.0%	2.5%	3.4%	3.4%	10.1%	4.6%	4.6%	27.8%	4.2%	17.3%	11.0%	12.7%	5.5%	
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	822	11.2%	7.2%	12.9%	5.1%	9.0%	5.5%	7.4%	2.4%	3.8%	5.1%	3.5%	34.1%	5.1%	8.8%	4.0%	
	介護転職型	1,115	10.9%	8.7%	10.6%	5.6%	7.3%	3.9%	12.4%	6.3%	3.7%	18.4%	4.1%	18.9%	10.6%	10.0%	3.6%	
	セカンドキャリア型	599	15.0%	6.0%	9.8%	5.0%	6.0%	3.8%	9.5%	3.5%	3.7%	22.4%	4.5%	13.2%	9.7%	9.8%	4.0%	
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,089	12.3%	8.5%	13.2%	5.9%	8.4%	4.9%	11.2%	5.3%	3.5%	10.9%	3.6%	20.4%	6.6%	11.3%	3.8%	
	非正規職員	1,270	12.8%	6.8%	8.7%	4.4%	6.5%	4.5%	9.8%	3.5%	3.5%	18.3%	4.2%	23.7%	10.2%	8.7%	3.5%	

(3) 現在の仕事について

1) 主な仕事（職種）

主な仕事（職種）についてみると、全体では、「介護職員」が 41.3%と最も多く、以下、「訪問介護員」や「看護職員」（それぞれ 13.4%）、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」（11.2%）であった。

男女別年齢別でみると、女性については、年齢が高くなるにつれて、「訪問介護員」の回答割合が高くなっていた。

入職経路別（60歳以上）でみると、定年延長型では「訪問介護員」が 28.2%と、他の入職経路に比べて高かった。一方、セカンドキャリア型では「介護職員」が 43.7%と、他よりも高かった。

図表 18 主な仕事（職種）【問 1（1）】

		n	訪問介護員	サービス 提供責任者	看護職員	介護職員	生活相談員	介護支援 専門員 (ケアマネ ジャー)	PT・OT・ST等	その他
全体		22,183	13.4%	9.5%	13.4%	41.3%	6.8%	11.2%	2.3%	2.0%
男性	55歳未満	3,831	7.6%	7.2%	5.1%	48.0%	12.2%	10.4%	6.3%	3.3%
	55歳以上60歳未満	175	14.3%	9.7%	5.1%	37.1%	8.0%	16.0%	2.3%	7.4%
	60歳以上65歳未満	149	10.1%	11.4%	4.7%	47.7%	4.7%	14.1%	2.0%	5.4%
	65歳以上70歳未満	90	14.4%	4.4%	7.8%	46.7%	10.0%	11.1%	0.0%	5.6%
	70歳以上	39	17.9%	7.7%	0.0%	38.5%	12.8%	12.8%	2.6%	7.7%
女性	55歳未満	10,916	12.5%	9.6%	16.8%	43.1%	6.2%	8.6%	1.9%	1.3%
	55歳以上60歳未満	2,006	15.3%	11.8%	16.1%	34.9%	4.3%	15.3%	0.2%	2.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	21.0%	11.2%	11.9%	33.8%	3.4%	16.7%	0.1%	1.9%
	65歳以上70歳未満	806	25.8%	8.4%	10.8%	34.7%	2.0%	16.3%	0.2%	1.7%
	70歳以上	304	34.9%	7.2%	8.2%	28.0%	3.0%	17.4%	0.0%	1.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	介護職員	988	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他介護系職種	837	0.0%	33.1%	0.0%	0.0%	11.5%	55.4%	0.0%	0.0%
	医療・リハ系職種	306	0.0%	0.0%	97.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	28.2%	13.8%	9.5%	30.4%	2.5%	15.7%	0.0%	0.0%
	介護転職型	1,188	20.6%	7.3%	15.4%	34.2%	2.6%	19.4%	0.4%	0.0%
	セカンドキャリア型	629	22.3%	9.9%	4.0%	43.7%	6.5%	13.4%	0.3%	0.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	12.7%	16.7%	8.7%	27.1%	5.1%	26.9%	0.3%	2.6%
	非正規職員	1,355	31.8%	4.0%	11.1%	41.3%	2.0%	7.7%	0.2%	1.8%
【入職経路別（男女別）】										
定年延長型	男性	59	11.9%	10.2%	10.2%	35.6%	6.8%	25.4%	0.0%	0.0%
	女性	828	29.3%	14.0%	9.4%	30.1%	2.2%	15.0%	0.0%	0.0%
介護転職型	男性	81	17.3%	6.2%	6.2%	46.9%	4.9%	14.8%	3.7%	0.0%
	女性	1,106	20.8%	7.4%	16.1%	33.3%	2.4%	19.8%	0.2%	0.0%
セカンド キャリア型	男性	115	11.3%	11.3%	2.6%	56.5%	11.3%	6.1%	0.9%	0.0%
	女性	512	24.8%	9.6%	4.3%	40.6%	5.5%	15.0%	0.2%	0.0%

2) 職位

職位についてみると、全体では、「一般職・担当職」が64.5%、「管理職」が14.8%であった。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「一般職・担当職」の回答割合が76.5%と他の入職経路よりも回答割合が高かった。

図表 19 職位【問 1（2）】

		n	管理職	主任・（サブ）リーダー など職場の まとめ役	一般職・ 担当職	無回答
全体		22,183	14.8%	19.8%	64.5%	0.9%
男性	55歳未満	3,831	21.2%	30.1%	48.5%	0.2%
	55歳以上60歳未満	175	32.0%	17.7%	50.3%	0.0%
	60歳以上65歳未満	149	27.5%	16.1%	55.7%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	22.2%	6.7%	70.0%	1.1%
	70歳以上	39	35.9%	10.3%	53.8%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	10.6%	19.1%	69.4%	0.8%
	55歳以上60歳未満	2,006	17.2%	18.7%	63.4%	0.7%
	60歳以上65歳未満	1,459	15.4%	13.2%	70.0%	1.4%
	65歳以上70歳未満	806	13.6%	6.8%	75.7%	3.8%
	70歳以上	304	16.4%	8.6%	72.0%	3.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.5%	5.0%	85.1%	4.4%
	介護職員	988	4.4%	9.7%	84.7%	1.2%
	その他介護系職種	837	40.1%	17.2%	40.6%	2.0%
	医療・リハ系職種	306	8.5%	10.8%	79.7%	1.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	19.8%	15.2%	62.6%	2.4%
	介護転職型	1,188	15.2%	8.8%	74.2%	1.9%
	セカンドキャリア型	629	12.2%	9.2%	76.5%	2.1%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	32.9%	18.8%	47.1%	1.1%
	非正規職員	1,355	2.6%	4.6%	90.4%	2.4%

3) 上位の職位志向

上位の職位志向についてみると、全体では、「より上位の職位を目指す」が21.5%、「今のままでよい」が77.5%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも55歳以上については、55歳未満に比べて、「より上位の職位を目指す」の回答割合が低く、「今のままでよい」が高かった。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「より上位の職位を目指す」の回答割合が他の入職経路よりも高かった。

図表 20 上位の職位志向【問 1（3）】

		n	より上位の 職位を目指す	今のままで よい	無回答
全体		22,183	21.5%	77.5%	1.0%
男性	55歳未満	3,831	48.3%	50.7%	1.0%
	55歳以上60歳未満	175	19.4%	80.6%	0.0%
	60歳以上65歳未満	149	10.1%	88.6%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	6.7%	93.3%	0.0%
	70歳以上	39	10.3%	87.2%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	18.8%	80.1%	1.1%
	55歳以上60歳未満	2,006	9.6%	89.5%	0.8%
	60歳以上65歳未満	1,459	6.0%	93.4%	0.6%
	65歳以上70歳未満	806	5.1%	94.2%	0.7%
	70歳以上	304	2.6%	96.4%	1.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.3%	93.6%	1.1%
	介護職員	988	5.5%	94.1%	0.4%
	その他介護系職種	837	7.3%	92.0%	0.7%
	医療・リハ系職種	306	2.9%	96.1%	1.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	2.8%	96.5%	0.7%
	介護転職型	1,188	5.8%	93.5%	0.7%
	セカンドキャリア型	629	10.0%	89.3%	0.6%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	8.0%	91.2%	0.9%
	非正規職員	1,355	3.6%	95.9%	0.5%

4) 仕事（職種）に関する今後の希望

仕事（職種）に関する今後の希望についてみると、全体では、「今の仕事を続けたい」が 55.3%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上については、55 歳未満に比べて、「今の仕事を続けたい」の回答割合が高かった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「今の仕事を続けたい」が 82.2%と、他の職種よりも回答割合が高かった。

図表 21 仕事（職種）に関する今後の希望【問 1（4）①】

		n	今の仕事を 続けたい	今の仕事以外 で問 1（1） に記載されて いる仕事をし たい	問 1（1）に 記載されてい る仕事以外の 仕事をしたい	わからない	働きたくない	無回答
全体		22,183	55.3%	22.1%	4.4%	14.6%	2.3%	1.2%
男性	55歳未満	3,831	49.7%	24.6%	6.5%	16.0%	2.6%	0.6%
	55歳以上60歳未満	175	52.6%	19.4%	9.7%	14.3%	2.9%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	69.1%	9.4%	3.4%	12.8%	3.4%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	67.8%	8.9%	2.2%	15.6%	4.4%	1.1%
	70歳以上	39	71.8%	12.8%	2.6%	5.1%	5.1%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	52.8%	23.7%	4.2%	16.2%	1.8%	1.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	59.0%	21.0%	4.1%	11.7%	2.9%	1.2%
	60歳以上65歳未満	1,459	65.3%	16.9%	2.9%	9.5%	3.5%	2.0%
	65歳以上70歳未満	806	71.2%	13.8%	2.6%	6.7%	3.3%	2.4%
	70歳以上	304	74.3%	13.5%	1.3%	5.9%	3.9%	1.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	82.2%	5.5%	2.0%	5.9%	3.0%	1.4%
	介護職員	988	68.7%	13.9%	2.4%	11.1%	2.0%	1.8%
	その他介護系職種	837	60.7%	21.9%	3.2%	6.8%	4.8%	2.6%
	医療・リハ系職種	306	59.5%	19.9%	2.9%	9.8%	5.6%	2.3%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	67.8%	20.7%	4.4%	9.4%	5.2%	3.8%
	介護転職型	1,188	69.9%	15.2%	2.6%	7.1%	3.5%	1.6%
	セカンドキャリア型	629	68.7%	14.0%	1.9%	11.4%	2.5%	1.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	67.8%	15.2%	2.9%	7.3%	4.7%	2.0%
	非正規職員	1,355	70.7%	12.4%	2.7%	9.7%	2.6%	1.8%

5) 目指す職種

4) 仕事（職種）に関する今後の希望で、「今の仕事以外で問1（1）に記載されている仕事をしたい」と回答した方について、目指す職種をみると、全体では、「訪問介護員」が46.6%、「介護職員」が13.1%、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」が12.7%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも55歳以上については、55歳未満に比べて、「訪問介護員」の回答割合が高かった。

図表 22 目指す職種【問1（4）②】

		n	訪問介護員	サービス 提供責任者	看護職員	介護職員	生活相談員	介護支援専門 員（ケアマネ ジャー）	PT・OT・ST等	その他	無回答
合計		4,897	46.6%	8.0%	7.7%	13.1%	6.9%	12.7%	0.6%	2.6%	1.9%
男性	55歳未満	943	38.3%	10.4%	7.6%	8.8%	8.5%	17.9%	1.2%	4.7%	2.7%
	55歳以上60歳未満	34	44.1%	8.8%	8.8%	14.7%	5.9%	11.8%	0.0%	5.9%	0.0%
	60歳以上65歳未満	14	42.9%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	7.1%	0.0%	28.6%	0.0%
	65歳以上70歳未満	8	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
	70歳以上	5	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
女性	55歳未満	2,585	45.3%	8.2%	8.0%	14.6%	6.3%	13.3%	0.6%	1.8%	1.9%
	55歳以上60歳未満	422	52.6%	4.7%	7.1%	15.2%	6.9%	11.4%	0.0%	1.4%	0.7%
	60歳以上65歳未満	246	59.3%	4.5%	7.7%	13.0%	8.1%	4.5%	0.0%	2.4%	0.4%
	65歳以上70歳未満	111	63.1%	2.7%	6.3%	6.3%	9.0%	5.4%	0.0%	4.5%	2.7%
	70歳以上	41	73.2%	2.4%	2.4%	2.4%	14.6%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	36	0.0%	13.9%	13.9%	30.6%	22.2%	11.1%	0.0%	5.6%	2.8%
	介護職員	137	68.6%	3.6%	4.4%	0.0%	8.0%	9.5%	0.0%	4.4%	1.5%
	その他介護系職種	183	62.8%	2.7%	8.2%	11.5%	6.6%	1.1%	0.5%	4.9%	1.6%
	医療・リハ系職種	61	68.9%	3.3%	1.6%	16.4%	9.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	136	66.9%	1.5%	5.9%	10.3%	7.4%	1.5%	0.0%	4.4%	2.2%
	介護転職型	181	61.9%	5.0%	6.6%	7.7%	8.3%	5.5%	0.0%	3.3%	1.7%
	セカンドキャリア型	88	45.5%	6.8%	8.0%	14.8%	11.4%	6.8%	1.1%	5.7%	0.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	176	59.1%	2.8%	8.5%	11.4%	7.4%	6.3%	0.6%	2.8%	1.1%
	非正規職員	168	61.3%	4.8%	4.2%	11.3%	8.3%	4.2%	0.0%	5.4%	0.6%

6) 主な仕事（職種）での経験年数

主な仕事（職種）での経験年数についてみると、全体では、平均 10.2 年であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員は平均 12.3 年、介護職員は平均 11.7 年であった。

図表 23 主な仕事（職種）での経験年数【問 1（5）】

	n	平均値 (年)	標準偏差	中央値 (年)
全体	21,688	10.2	7.587	8.8
男性	55歳未満	3,770	8.3	5.857
	55歳以上60歳未満	175	9.4	7.956
	60歳以上65歳未満	146	8.1	7.550
	65歳以上70歳未満	87	8.8	7.908
	70歳以上	39	9.8	8.562
女性	55歳未満	10,695	9.7	6.965
	55歳以上60歳未満	1,942	12.6	8.577
	60歳以上65歳未満	1,424	13.1	9.391
	65歳以上70歳未満	781	14.5	9.831
	70歳以上	291	15.2	9.287
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	643	12.3	6.714
	介護職員	956	11.7	7.655
	その他介護系職種	818	10.7	6.142
	医療・リハ系職種	298	28.0	13.808
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	873	16.2	8.069
	介護転職型	1,188	15.8	10.172
	セカンドキャリア型	629	4.8	2.732
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,134	13.0	8.890
	非正規職員	1,317	13.2	9.924

7) 今働いている法人の勤続年数

今働いている法人の勤続年数についてみると、全体では、平均 6.7 年であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員は平均 8.7 年、介護職員は平均 7.1 年であった。

図表 24 今働いている法人の勤続年数【問 2】

	n	平均値 (年)	標準偏差	中央値 (年)
全体	21,926	6.7	5.713	5.0
男性	55歳未満	3,797	6.3	5.243
	55歳以上60歳未満	175	6.8	6.951
	60歳以上65歳未満	148	6.6	6.782
	65歳以上70歳未満	89	6.2	5.225
	70歳以上	39	7.3	4.551
女性	55歳未満	10,819	6.0	5.193
	55歳以上60歳未満	1,974	8.5	6.687
	60歳以上65歳未満	1,439	8.1	6.651
	65歳以上70歳未満	788	8.0	6.579
	70歳以上	297	8.5	5.676
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	640	8.7	6.065
	介護職員	974	7.1	5.830
	その他介護系職種	827	8.5	6.835
	医療・リハ系職種	304	7.7	7.917
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	15.6	5.428
	介護転職型	1,188	3.9	2.579
	セカンドキャリア型	629	5.2	2.698
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,143	8.1	6.343
	非正規職員	1,332	7.7	6.475

8) 就業形態

就業形態についてみると、全体では、「正規職員」が 67.4%、「非正規職員」が 27.7%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上については、55 歳未満に比べて、「正規職員」の回答割合が低かった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員については、「正規職員」が 22.4%と、他の職種に比べて回答割合が低かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では、「正規職員」が 36.6%と、他の入職経路に比べて回答割合が低くなっていた。

図表 25 就業形態【問 3（1）①】

		n	正規職員	非正規職員	無回答
全体		22,183	67.4%	27.7%	5.0%
男性	55歳未満	3,831	91.8%	6.4%	1.7%
	55歳以上60歳未満	175	82.9%	13.1%	4.0%
	60歳以上65歳未満	149	63.1%	30.2%	6.7%
	65歳以上70歳未満	90	43.3%	48.9%	7.8%
	70歳以上	39	51.3%	35.9%	12.8%
女性	55歳未満	10,916	66.1%	30.3%	3.6%
	55歳以上60歳未満	2,006	64.3%	28.0%	7.7%
	60歳以上65歳未満	1,459	45.5%	44.8%	9.7%
	65歳以上70歳未満	806	31.4%	53.7%	14.9%
	70歳以上	304	28.6%	53.6%	17.8%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	22.4%	65.6%	12.0%
	介護職員	988	31.7%	56.7%	11.6%
	その他介護系職種	837	67.3%	22.2%	10.5%
	医療・リハ系職種	306	34.0%	50.0%	16.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	42.4%	44.8%	12.9%
	介護転職型	1,188	42.0%	46.8%	11.2%
	セカンドキャリア型	629	36.6%	53.6%	9.9%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	100.0%		
	非正規職員	1,355		100.0%	0.0%

9) 雇用期間の定め

8) 就業形態で「非正規職員」と回答した方に対して、雇用期間の定めについてみると、全体では、「雇用期間の定めあり」が 37.8%、「雇用期間の定めなし（定年までの雇用を含む）」が 58.4%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員については、「雇用期間の定めあり」が 27.4%と、他の職種に比べて回答割合が低かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、介護転職型では「雇用期間の定めあり」が 30.8%と、他の入職経路に比べて回答割合が低かった。

図表 26 雇用期間の定め【問3（1）②】

		n	雇用期間の 定めあり	雇用期間の 定めなし（定 年までの雇用 を含む）	無回答
全体		6,135	37.8%	58.4%	3.8%
男性	55歳未満	246	39.8%	56.5%	3.7%
	55歳以上60歳未満	23	43.5%	52.2%	4.3%
	60歳以上65歳未満	45	60.0%	37.8%	2.2%
	65歳以上70歳未満	44	50.0%	50.0%	0.0%
	70歳以上	14	28.6%	71.4%	0.0%
女性	55歳未満	3,306	38.1%	58.3%	3.5%
	55歳以上60歳未満	562	35.4%	60.5%	4.1%
	60歳以上65歳未満	654	39.8%	56.1%	4.1%
	65歳以上70歳未満	433	34.6%	60.7%	4.6%
	70歳以上	163	22.1%	70.6%	7.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	431	27.4%	67.1%	5.6%
	介護職員	560	41.1%	54.8%	4.1%
	その他介護系職種	186	44.6%	52.7%	2.7%
	医療・リハ系職種	153	39.9%	54.9%	5.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	397	42.1%	52.6%	5.3%
	介護転職型	556	30.8%	64.7%	4.5%
	セカンドキャリア型	337	41.8%	55.2%	3.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員				
	非正規職員	1,355	36.8%	58.7%	4.5%

10) 正規職員の希望

8) 就業形態で「非正規職員」と回答した方に対して、正規職員の希望をたずねたところ、全体では、「はい（正規職員を希望する）」が 21.4%、「いいえ（正規職員を希望しない）」が 74.7%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 60 歳以上については「はい（正規職員を希望する）」が 1 割未満であり、全体に比べても回答割合が低くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「いいえ（正規職員を希望しない）」が 95.1%と、他の職種に比べて、回答割合が高かった。

図表 27 正規職員の希望【問 3（1）③】

		n	はい (正規職員を 希望する)	いいえ (正規職員を 希望しない)	無回答
合計		6,135	21.4%	74.7%	3.9%
男性	55歳未満	246	53.3%	41.5%	5.3%
	55歳以上60歳未満	23	30.4%	56.5%	13.0%
	60歳以上65歳未満	45	6.7%	88.9%	4.4%
	65歳以上70歳未満	44	9.1%	90.9%	0.0%
	70歳以上	14	0.0%	92.9%	7.1%
女性	55歳未満	3,306	29.0%	67.3%	3.6%
	55歳以上60歳未満	562	10.9%	86.3%	2.8%
	60歳以上65歳未満	654	4.3%	91.4%	4.3%
	65歳以上70歳未満	433	1.8%	95.2%	3.0%
	70歳以上	163	1.2%	94.5%	4.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	431	2.1%	95.1%	2.8%
	介護職員	560	5.2%	90.9%	3.9%
	その他介護系職種	186	2.7%	91.9%	5.4%
	医療・リハ系職種	153	1.3%	94.1%	4.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	397	2.3%	93.5%	4.3%
	介護転職型	556	3.1%	93.5%	3.4%
	セカンドキャリア型	337	5.0%	90.8%	4.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員				
	非正規職員	1,355	3.3%	92.9%	3.8%

11) 1 週間の労働時間

1 週間の労働時間についてみると、全体では、平均 34.8 時間であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員は平均 23.9 時間と、他の職種に比べると労働時間が短かった。

図表 28 1 週間の労働時間【問 3（2）①】

		n	平均値 (時間)	標準偏差	中央値 (時間)
全体		19,452	34.8	11.225	40.0
男性	55歳未満	3,492	38.0	9.359	40.0
	55歳以上60歳未満	158	39.5	7.339	40.0
	60歳以上65歳未満	126	37.4	8.652	40.0
	65歳以上70歳未満	74	33.7	10.436	40.0
	70歳以上	32	34.9	10.991	40.0
女性	55歳未満	9,606	34.5	11.218	40.0
	55歳以上60歳未満	1,762	35.0	11.143	40.0
	60歳以上65歳未満	1,246	33.0	11.651	40.0
	65歳以上70歳未満	654	29.4	12.614	32.0
	70歳以上	245	27.4	14.120	28.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	510	23.9	13.953	20.0
	介護職員	813	32.4	10.605	38.0
	その他介護系職種	739	36.5	9.878	40.0
	医療・リハ系職種	263	30.7	12.232	35.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	736	32.4	12.191	40.0
	介護転職型	1,003	31.5	12.421	38.0
	セカンドキャリア型	526	31.0	12.147	38.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,075	38.1	8.036	40.0
	非正規職員	1,045	25.2	11.967	24.0

12) 希望とする1週間の労働時間

希望とする1週間の労働時間についてみると、全体では、「今より長く働きたい」が8.4%、「今の時間のまま」が77.3%、「今より短く働きたい」が14.2%であった。

男女別年齢別（60歳以上）でみると、男性、女性いずれも70歳以上は「今の時間のまま」が8割を超えていた。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員については、「今より長く働きたい」が8.3%と他の職種よりも高かった。他方、その他介護系職種については、「今より短く働きたい」が22.7%と、他の職種よりも高かった。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では、「今の時間のまま」が81.1%と、他の入職経路よりも回答割合が高かった。

図表 29 希望とする1週間の労働時間【問3（2）②】

		n	今より 長く働きたい	今の 時間のまま	今より 短く働きたい
全体		8,614	8.4%	77.3%	14.2%
男性	55歳未満	1,072	5.8%	79.0%	15.2%
	55歳以上60歳未満	58	6.9%	70.7%	22.4%
	60歳以上65歳未満	59	5.1%	74.6%	20.3%
	65歳以上70歳未満	47	8.5%	74.5%	17.0%
	70歳以上	27	3.7%	85.2%	11.1%
女性	55歳未満	4,213	11.0%	76.7%	12.3%
	55歳以上60歳未満	781	5.5%	78.7%	15.7%
	60歳以上65歳未満	693	5.3%	76.2%	18.5%
	65歳以上70歳未満	461	5.4%	78.7%	15.8%
	70歳以上	203	2.5%	82.8%	14.8%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	434	8.3%	79.3%	12.4%
	介護職員	540	4.6%	77.8%	17.6%
	その他介護系職種	299	1.7%	75.6%	22.7%
	医療・リハ系職種	187	3.7%	79.1%	17.1%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	483	5.8%	74.1%	20.1%
	介護転職型	638	4.9%	78.8%	16.3%
	セカンドキャリア型	344	4.9%	81.1%	14.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	338	2.1%	74.0%	24.0%
	非正規職員	961	6.2%	79.7%	14.0%

13) 現在持っている資格

現在持っている資格についてみると、全体では、「介護福祉士」が 54.9%、以下、「ホームヘルパー2 級」(39.0%)、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」(19.8%) と続いた。

男女別年齢別でみると、男性では年齢が高くなるにつれて、「介護福祉士」の回答割合が低く、「資格なし」の回答割合が高くなっていった。他方、女性では年齢が高くなるにつれて、「ホームヘルパー2 級」の回答割合が高くなっていった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「資格なし」の回答割合が 1 割を超えており、他に比べて回答割合が高かった。

図表 30 現在持っている資格（複数回答）【問 4 ①】

		n	認定 介護福祉士	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	（主任介護支援専門員） （ケアマネジャー）	（介護支援専門員） （ケアマネジャー）	認定看護師・専門看護師	看護師・准看護師	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士	（左記の） 資格なし	無回答
	全体	22,183	0.5%	54.9%	11.2%	9.9%	2.8%	4.5%	39.0%	3.6%	19.8%	0.2%	15.5%	2.5%	2.8%	0.4%	4.7%	0.8%
男性	55歳未満	3,831	0.3%	61.6%	14.9%	12.1%	2.8%	2.5%	31.7%	2.6%	19.7%	0.1%	5.5%	6.7%	4.8%	0.7%	6.1%	1.2%
	55歳以上60歳未満	175	0.0%	51.4%	12.0%	12.0%	1.7%	1.7%	32.0%	4.6%	25.1%	0.0%	6.3%	2.3%	4.6%	0.6%	6.3%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	0.0%	30.2%	12.1%	19.5%	2.0%	5.4%	39.6%	5.4%	16.8%	0.0%	6.7%	2.0%	4.0%	0.7%	13.4%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	0.0%	30.0%	10.0%	15.6%	6.7%	3.3%	35.6%	2.2%	14.4%	0.0%	8.9%	0.0%	3.3%	0.0%	18.9%	1.1%
	70歳以上	39	0.0%	23.1%	10.3%	15.4%	2.6%	2.6%	35.9%	2.6%	15.4%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	25.6%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	0.5%	55.3%	11.2%	10.2%	2.2%	3.5%	36.6%	2.4%	16.9%	0.2%	18.5%	2.0%	2.4%	0.4%	4.5%	0.7%
	55歳以上60歳未満	2,006	0.4%	56.3%	9.4%	7.6%	3.5%	6.4%	48.3%	5.2%	26.5%	0.1%	20.1%	0.3%	1.9%	0.2%	2.8%	0.3%
	60歳以上65歳未満	1,459	1.0%	51.5%	8.6%	7.6%	4.1%	9.2%	51.5%	6.4%	25.0%	0.1%	16.0%	0.1%	1.6%	0.1%	3.2%	0.4%
	65歳以上70歳未満	806	0.9%	44.5%	6.5%	6.8%	4.6%	9.8%	52.4%	6.2%	24.8%	0.0%	15.0%	0.2%	2.1%	0.7%	3.7%	1.0%
	70歳以上	304	0.7%	35.2%	7.6%	6.9%	7.6%	13.8%	54.9%	7.2%	24.3%	0.0%	11.2%	0.0%	3.0%	0.0%	3.0%	1.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	1.0%	44.6%	10.3%	11.7%	4.9%	4.9%	54.9%	0.2%	7.4%	0.0%	2.0%	0.0%	0.7%	0.0%	9.6%	1.2%
	介護職員	988	1.0%	69.8%	9.4%	5.7%	6.3%	16.5%	48.0%	19.8%	62.4%	0.0%	7.8%	0.0%	5.1%	0.8%	1.8%	0.2%
	その他介護系職種	837	0.0%	6.2%	3.6%	2.6%	0.7%	3.3%	12.4%	2.0%	15.7%	0.7%	98.4%	2.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	医療・リハ系職種	306	0.4%	56.2%	11.6%	10.1%	2.6%	3.9%	37.2%	3.2%	19.2%	0.2%	15.7%	2.8%	2.9%	0.5%	4.8%	0.8%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	1.0%	53.0%	7.2%	4.6%	5.2%	13.5%	55.7%	7.2%	25.0%	0.1%	14.0%	0.0%	1.2%	0.2%	1.6%	0.5%
	介護転職型	1,188	0.8%	49.2%	7.7%	7.4%	4.5%	9.9%	49.2%	7.9%	27.5%	0.1%	18.3%	0.4%	2.8%	0.3%	1.3%	0.2%
	セカンドキャリア型	629	0.5%	32.9%	10.3%	15.6%	3.7%	2.9%	47.9%	2.2%	16.9%	0.0%	7.9%	0.3%	1.4%	0.3%	11.6%	1.6%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	0.6%	55.7%	11.5%	6.9%	5.7%	11.3%	49.4%	11.0%	35.8%	0.0%	14.3%	0.3%	2.9%	0.7%	2.5%	0.3%
	非正規職員	1,355	1.0%	37.6%	5.7%	9.6%	3.7%	7.4%	53.1%	2.4%	14.5%	0.0%	13.6%	0.2%	1.1%	0.0%	6.7%	1.1%

14) 今後取りたい資格の有無

今後取りたい資格の有無についてみると、全体では、「ある」が 43.1%、「ない」が 52.1%であった。

男女別年齢別にみると、男性、女性いずれも 55 歳以上は、55 歳未満に比べて「ない」の回答割合が高かった。

入職経路別（60 歳以上）にみると、セカンドキャリア型では「ある」との回答割合が 24.3%と、他に比べて回答割合が高かった。

図表 31 【問 4 ②】今後取りたい資格の有無

		n	ある	ない	無回答
全体		22,183	43.1%	52.1%	4.7%
男性	55歳未満	3,831	64.1%	33.4%	2.5%
	55歳以上60歳未満	175	37.7%	60.0%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	27.5%	65.8%	6.7%
	65歳以上70歳未満	90	18.9%	74.4%	6.7%
	70歳以上	39	41.0%	56.4%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	46.5%	49.5%	4.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	27.3%	66.8%	5.9%
	60歳以上65歳未満	1,459	16.9%	75.3%	7.8%
	65歳以上70歳未満	806	13.6%	76.9%	9.4%
	70歳以上	304	9.5%	80.3%	10.2%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	13.9%	78.1%	8.1%
	介護職員	988	14.0%	77.9%	8.1%
	その他介護系職種	837	23.7%	70.1%	6.2%
	医療・リハ系職種	306	7.2%	77.8%	15.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	11.3%	79.9%	8.8%
	介護転職型	1,188	15.8%	75.3%	8.9%
	セカンドキャリア型	629	24.3%	70.4%	5.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	21.6%	70.6%	7.8%
	非正規職員	1,355	12.0%	80.4%	7.6%

15) 今後取りたい資格

14) 今後取りたい資格の有無で「ある」と回答した方に対して、今後取りたい資格をたずねたところ、全体では、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」が 37.0%と最も多く、以下、「介護福祉士」（26.0%）、「社会福祉士」（16.3%）の順となった。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「介護福祉士」が 37.9%と他に比べて回答割合が高かった。

図表 32 今後取りたい資格（複数回答）【問4③】

		n	認定介護福祉士	介護福祉士	実務者研修	介護職員初任者研修	主任介護支援専門員 （ケアマネジャー）	介護支援専門員 （ケアマネジャー）	認定看護師・専門看護師	看護師・准看護師	P.T・O.T・S.T	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士以外の資格	無回答
全体		9,566	8.9%	26.0%	8.4%	2.1%	14.7%	37.0%	3.4%	2.6%	1.9%	16.3%	5.8%	13.0%	1.4%
男性	55歳未満	2,455	12.0%	24.6%	7.7%	1.7%	17.9%	44.9%	1.4%	2.7%	3.2%	23.5%	5.8%	11.8%	0.7%
	55歳以上60歳未満	66	4.5%	36.4%	7.6%	1.5%	13.6%	36.4%	0.0%	0.0%	3.0%	16.7%	9.1%	9.1%	0.0%
	60歳以上65歳未満	41	7.3%	39.0%	7.3%	4.9%	22.0%	26.8%	2.4%	0.0%	0.0%	12.2%	7.3%	7.3%	0.0%
	65歳以上70歳未満	17	17.6%	17.6%	5.9%	11.8%	17.6%	23.5%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	5.9%	5.9%	0.0%
	70歳以上	16	0.0%	25.0%	31.3%	18.8%	31.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%
女性	55歳未満	5,073	8.2%	27.2%	9.3%	2.3%	11.6%	36.7%	4.8%	3.1%	1.4%	13.8%	5.2%	13.0%	1.6%
	55歳以上60歳未満	547	6.4%	22.1%	5.9%	0.7%	18.8%	26.9%	2.9%	0.4%	0.7%	12.2%	7.3%	15.5%	2.2%
	60歳以上65歳未満	246	6.1%	21.1%	6.5%	2.4%	19.1%	20.3%	1.2%	0.0%	1.6%	10.6%	7.7%	19.1%	1.2%
	65歳以上70歳未満	110	4.5%	20.9%	7.3%	1.8%	21.8%	13.6%	0.9%	0.9%	0.9%	10.9%	10.9%	14.5%	3.6%
	70歳以上	29	0.0%	13.8%	6.9%	0.0%	44.8%	17.2%	0.0%	3.4%	3.4%	3.4%	13.8%	3.4%	3.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	8.8%	37.4%	14.3%	2.2%	5.5%	25.3%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	4.4%	13.2%	4.4%
	介護職員	988	4.3%	36.2%	12.3%	8.0%	4.3%	27.5%	0.0%	0.7%	0.7%	1.4%	6.5%	19.6%	0.0%
	その他介護系職種	837	6.1%	7.1%	1.5%	1.0%	44.9%	11.1%	1.0%	0.5%	1.0%	18.2%	9.6%	10.6%	2.0%
	医療・リハ系職種	306	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	13.6%	0.0%	0.0%	27.3%	22.7%	27.3%	0.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	657	4.0%	13.0%	4.0%	3.0%	23.0%	20.0%	2.0%	1.0%	4.0%	12.0%	8.0%	19.0%	1.0%
	介護転職型	988	7.4%	14.9%	6.9%	1.1%	22.9%	21.3%	1.6%	0.5%	1.1%	10.1%	10.1%	16.5%	2.1%
	セカンドキャリア型	837	5.2%	37.9%	10.5%	6.5%	19.6%	16.3%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	6.5%	9.2%	2.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	657	7.6%	18.8%	6.4%	2.0%	27.2%	21.2%	1.2%	0.4%	1.2%	13.2%	8.0%	11.6%	1.6%
	非正規職員	988	4.3%	29.6%	8.6%	4.3%	12.3%	17.3%	0.6%	0.6%	1.9%	6.8%	8.6%	19.8%	1.2%

(4) 労働日・労働時間等について

1) 1週間の労働日数

1週間の労働日数についてみると、全体では、平均4.8日であった。

入職経路別（60歳以上）でみると、定年延長型は平均4.9日、介護転職型は平均4.5日、セカンドキャリア型は4.6日であった。

就業形態別（60歳以上）でみると、正規職員は平均5.1日であるのに対し、非正規職員は4.3日であった。

図表 33 1週間の労働日数【問5（1）①】

		n	平均値 (日)	標準偏差	中央値 (日)
全体		21,751	4.8	0.766	5.0
男性	55歳未満	3,768	5.0	0.485	5.0
	55歳以上60歳未満	174	5.0	0.729	5.0
	60歳以上65歳未満	144	4.9	0.773	5.0
	65歳以上70歳未満	89	4.5	1.077	5.0
	70歳以上	38	5.0	0.885	5.0
女性	55歳未満	10,745	4.8	0.753	5.0
	55歳以上60歳未満	1,962	4.8	0.808	5.0
	60歳以上65歳未満	1,423	4.7	0.881	5.0
	65歳以上70歳未満	783	4.5	1.054	5.0
	70歳以上	298	4.5	1.242	5.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	646	4.8	1.031	5.0
	介護職員	965	4.4	0.973	5.0
	その他介護系職種	810	5.0	0.765	5.0
	医療・リハ系職種	296	4.3	1.120	5.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	868	4.9	0.903	5.0
	介護転職型	1,154	4.5	1.021	5.0
	セカンドキャリア型	615	4.6	0.993	5.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,122	5.1	0.507	5.0
	非正規職員	1,330	4.3	1.101	4.5

2) 1週間の労働時間

1週間の労働時間についてみると、全体では平均 37.1 時間であった。

男女別年齢別でみると、女性では年齢が高くなるにつれて、平均労働時間は短くなっていた。
職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では平均 23.3 時間と、他の職種に比べて短かった。

図表 34 1週間の労働時間【問5（1）②】

		n	平均値 (時間)	標準偏差	中央値 (時間)
全体		21,456	37.1	11.131	40.0
男性	55歳未満	3,741	41.7	8.230	40.0
	55歳以上60歳未満	170	40.2	9.598	40.0
	60歳以上65歳未満	145	38.5	9.513	40.0
	65歳以上70歳未満	90	33.6	12.934	40.0
	70歳以上	39	37.5	12.473	40.0
女性	55歳未満	10,595	36.8	10.977	40.0
	55歳以上60歳未満	1,920	36.8	10.981	40.0
	60歳以上65歳未満	1,401	34.2	11.931	40.0
	65歳以上70歳未満	775	29.6	12.883	32.0
	70歳以上	294	26.2	13.712	25.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	636	23.3	13.702	20.0
	介護職員	958	32.9	10.591	37.0
	その他介護系職種	797	39.0	9.757	40.0
	医療・リハ系職種	296	31.0	12.391	35.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	852	33.2	12.702	40.0
	同業種転換型	1,147	31.9	12.938	37.0
	セカンドキャリア型	611	31.9	12.309	38.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,111	40.5	7.612	40.0
	非正規職員	1,318	25.9	12.104	25.0

3) 1週間の残業時間

1週間の残業時間についてみると、全体では平均 1.9 時間であった。

男女別年齢別でみると、男性については、年齢が高くなるにつれて、残業時間は短くなっていた。

図表 35 1週間の残業時間【問5（1）②－a】

		n	平均値 (時間)	標準偏差	中央値 (時間)
全体		20,511	1.9	3.857	0.0
男性	55歳未満	3,619	2.8	4.784	1.0
	55歳以上60歳未満	163	2.1	4.314	0.0
	60歳以上65歳未満	141	1.7	3.073	0.0
	65歳以上70歳未満	84	1.4	4.113	0.0
	70歳以上	39	0.5	1.684	0.0
女性	55歳未満	10,161	1.7	3.466	0.0
	55歳以上60歳未満	1,829	1.7	3.734	0.0
	60歳以上65歳未満	1,335	1.2	3.425	0.0
	65歳以上70歳未満	716	0.7	2.686	0.0
	70歳以上	277	0.4	1.441	0.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	595	0.4	1.269	0.0
	介護職員	917	0.7	2.061	0.0
	その他介護系職種	748	2.1	4.603	0.0
	医療・リハ系職種	280	0.8	2.832	0.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	808	1.1	3.212	0.0
	介護転職型	1,078	1.0	3.393	0.0
	セカンドキャリア型	586	0.9	2.308	0.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,051	1.8	4.123	0.0
	非正規職員	1,255	0.5	1.866	0.0

4) 他の事業所での収入を伴う仕事の状況

他の事業所での収入を伴う仕事の状況についてみると、全体では「していない」が 92.3%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「していない」の回答割合が 83.6%と他の職種に比べて低かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型では「していない」の回答割合が 93.3%と他に比べて高かった。

図表 36 他の事業所での収入を伴う仕事の状況【問 5（2）】

		n	していない	介護サービスの仕事をしている	介護サービスの以外の仕事をしている	無回答
全体		22,183	92.3%	2.5%	4.0%	1.4%
男性	55歳未満	3,831	92.5%	2.0%	4.8%	0.9%
	55歳以上60歳未満	175	86.3%	2.9%	10.9%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	87.9%	3.4%	7.4%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	87.8%	2.2%	8.9%	1.1%
	70歳以上	39	92.3%	2.6%	5.1%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	93.5%	2.2%	3.4%	1.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	91.3%	2.4%	4.3%	2.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	91.5%	2.9%	3.9%	1.9%
	65歳以上70歳未満	806	88.7%	5.0%	4.1%	2.2%
	70歳以上	304	86.8%	6.6%	4.3%	2.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	83.6%	9.4%	6.2%	1.1%
	介護職員	988	92.1%	2.5%	3.5%	1.8%
	その他介護系職種	837	92.5%	1.1%	3.8%	2.6%
	医療・リハ系職種	306	90.2%	4.2%	3.3%	2.3%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	93.3%	2.6%	3.0%	1.1%
	同業種転換型	1,188	88.0%	5.5%	3.8%	2.8%
	セカンドキャリア型	629	89.0%	2.7%	6.8%	1.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	93.4%	1.3%	3.1%	2.2%
	非正規職員	1,355	87.1%	5.9%	5.5%	1.6%

5) 深夜勤務の有無

深夜勤務の有無についてみると、全体では「ある」が24.3%、「ない」が73.5%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも年齢が高くなるほど、「ある」の回答割合が低くなっていた。

職種別（60歳以上）でみると、介護職員については、28.7%が「ある」と回答しており、他の職種に比べて回答割合が高かった。

図表 37 深夜勤務の有無【問6①】

		n	ある	ない	無回答
全体		22,183	24.3%	73.5%	2.2%
男性	55歳未満	3,831	43.4%	55.3%	1.3%
	55歳以上60歳未満	175	32.0%	67.4%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	17.4%	81.2%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	11.1%	83.3%	5.6%
	70歳以上	39	10.3%	89.7%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	22.0%	76.5%	1.5%
	55歳以上60歳未満	2,006	18.7%	78.4%	2.8%
	60歳以上65歳未満	1,459	17.3%	78.8%	3.8%
	65歳以上70歳未満	806	11.2%	83.3%	5.6%
	70歳以上	304	6.9%	87.2%	5.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.3%	90.7%	4.0%
	介護職員	988	28.7%	66.6%	4.7%
	その他介護系職種	837	4.9%	91.4%	3.7%
	医療・リハ系職種	306	12.7%	80.4%	6.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	14.8%	81.7%	3.5%
	介護転職型	1,188	14.6%	80.4%	5.1%
	セカンドキャリア型	629	13.5%	83.3%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	21.2%	75.5%	3.4%
	非正規職員	1,355	8.1%	87.5%	4.4%

6) 1ヵ月当たりの深夜勤務の回数

5) 深夜勤務の有無について「ある」と回答した方に対して、1ヵ月当たりの深夜勤務の回数をたずねたところ、全体では平均 5.0 回であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員が平均 5.7 回、介護職員が平均 5.2 回であった。

就業形態別（60 歳以上）でみると、正規職員が平均 5.0 回、非正規職員が平均 5.0 回と両者に差がなかった。

図表 38 1ヵ月当たりの深夜勤務の回数【問6②】

		n	平均値 (回)	標準偏差	中央値 (回)
合計		5,088	5.0	2.219	5.0
男性	55歳未満	1,621	5.1	2.264	5.0
	55歳以上60歳未満	52	4.9	3.253	4.0
	60歳以上65歳未満	25	5.9	2.999	6.0
	65歳以上70歳未満	9	6.0	1.803	5.0
	70歳以上	4	4.8	2.986	5.0
女性	55歳未満	2,250	4.9	2.027	5.0
	55歳以上60歳未満	351	5.0	2.112	5.0
	60歳以上65歳未満	232	5.1	3.114	5.0
	65歳以上70歳未満	79	4.8	2.403	5.0
	70歳以上	20	4.9	1.872	4.5
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	31	5.7	3.193	5.0
	介護職員	269	5.2	2.449	5.0
	その他介護系職種	33	4.4	5.006	4.0
	医療・リハ系職種	34	4.7	3.038	4.5
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	124	4.9	3.112	4.5
	介護転職型	158	5.2	2.837	5.0
	セカンドキャリア型	77	5.2	2.734	5.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	230	5.0	2.625	5.0
	非正規職員	96	5.0	3.465	5.0

7) 仮眠や休憩の状況

5) 深夜勤務の有無について「ある」と回答した方に対して、仮眠や休憩の状況をたずねたところ、全体では、「ある程度がとれる」が 52.0%、「とれない」が 30.8%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員では「とれない」が 41.5%と、他の職種に比べて回答割合が高かった。

図表 39 仮眠や休憩の状況【問 6 ③】

		n	十分とれる	ある程度とれる	とれない	無回答
全体		5,380	12.5%	52.0%	30.8%	4.7%
男性	55歳未満	1,664	14.8%	55.3%	27.7%	2.2%
	55歳以上60歳未満	56	21.4%	51.8%	25.0%	1.8%
	60歳以上65歳未満	26	7.7%	42.3%	50.0%	0.0%
	65歳以上70歳未満	10	20.0%	60.0%	10.0%	10.0%
	70歳以上	4	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
女性	55歳未満	2,400	11.7%	52.0%	30.7%	5.7%
	55歳以上60歳未満	376	9.0%	47.1%	37.0%	6.9%
	60歳以上65歳未満	253	9.1%	47.8%	37.9%	5.1%
	65歳以上70歳未満	90	8.9%	43.3%	37.8%	10.0%
	70歳以上	21	9.5%	66.7%	14.3%	9.5%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	35	17.1%	54.3%	17.1%	11.4%
	介護職員	284	6.0%	47.9%	41.5%	4.6%
	その他介護系職種	41	22.0%	43.9%	26.8%	7.3%
	医療・リハ系職種	39	10.3%	51.3%	30.8%	7.7%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	131	8.4%	46.6%	42.0%	3.1%
	介護転職型	173	11.0%	49.7%	34.1%	5.2%
	セカンドキャリア型	85	7.1%	51.8%	32.9%	8.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	245	6.9%	51.8%	37.6%	3.7%
	非正規職員	110	10.9%	43.6%	31.8%	13.6%

8) 深夜勤務時の職員数

5) 深夜勤務の有無について「ある」と回答した方に対して、深夜勤務時の職員数をたずねたところ、全体では平均 1.8 人であった。

男女別年齢別や職種別（60 歳以上）でみると、大きな差はみられなかった。

図表 40 深夜勤務時の職員数【問 6 ④】

		n	平均値 (人)	標準偏差	中央値 (人)
全体		5,064	1.8	1.667	1.0
男性	55歳未満	1,611	1.9	1.321	2.0
	55歳以上60歳未満	51	1.6	0.781	1.0
	60歳以上65歳未満	26	1.3	0.604	1.0
	65歳以上70歳未満	10	1.5	0.707	1.0
	70歳以上	4	1.0	0.000	1.0
女性	55歳未満	2,226	1.9	2.105	1.0
	55歳以上60歳未満	351	1.7	1.115	1.0
	60歳以上65歳未満	239	1.5	0.859	1.0
	65歳以上70歳未満	81	1.5	1.216	1.0
	70歳以上	21	1.1	0.301	1.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	31	1.4	0.558	1.0
	介護職員	276	1.4	0.895	1.0
	その他介護系職種	36	1.4	0.732	1.0
	医療・リハ系職種	34	1.9	1.329	1.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	123	1.6	1.047	1.0
	介護転職型	163	1.4	0.976	1.0
	セカンドキャリア型	83	1.2	0.423	1.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	236	1.5	0.892	1.0
	非正規職員	99	1.4	1.089	1.0

9) 深夜勤務時に1人の職員がみている入居者数

5) 深夜勤務の有無について「ある」と回答した方に対して、深夜勤務時に1人の職員がみている入居者数をたずねたところ、全体では平均15.4人であった。

男女別年齢別にみると、男性、女性いずれも55歳以上は、55歳未満に比べて、1人の職員がみている入居者数が少なかった。

図表 41 深夜勤務時に1人の職員がみている平均入居者数【問6④】

		n	平均値 (人)	標準偏差	中央値 (人)
全体		5,012	15.4	9.014	15.0
男性	55歳未満	1,604	32.8	28.614	22.0
	55歳以上60歳未満	50	19.5	13.808	19.5
	60歳以上65歳未満	26	16.3	14.090	11.5
	65歳以上70歳未満	10	18.3	11.954	16.0
	70歳以上	3	8.3	1.155	9.0
女性	55歳未満	2,202	30.3	26.507	20.0
	55歳以上60歳未満	347	26.1	24.648	18.0
	60歳以上65歳未満	235	20.1	21.847	10.0
	65歳以上70歳未満	81	13.2	11.194	9.0
	70歳以上	21	10.3	8.192	9.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	29	14.0	10.337	14.0
	介護職員	274	11.3	7.258	9.0
	その他介護系職種	35	11.0	10.336	9.0
	医療・リハ系職種	34	13.8	15.114	9.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	122	11.7	6.857	9.0
	介護転職型	161	11.7	9.459	9.0
	セカンドキャリア型	81	11.8	10.316	9.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	235	11.9	8.388	9.0
	非正規職員	95	11.5	10.153	9.0

(5) 賃金等について

1) 支払形態

賃金等の支払形態についてみると、全体では「月給」が 61.2%と最も多く、次いで「時間給」(26.7%)の順となった。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員や介護職員では「時間給」の回答割合が高かった一方で、その他介護系職種については、「月給」の回答割合が高かった。

入職経路(60歳以上)でみると、セカンドキャリア型では「時間給」が 52.1%と、他に比べて回答割合が高かった。

図表 42 支払形態【問7(1)】

		n	時間給	日給	月給	その他	無回答
全体		22,183	26.7%	1.4%	61.2%	1.5%	9.2%
男性	55歳未満	3,831	6.2%	0.9%	80.0%	1.0%	11.9%
	55歳以上60歳未満	175	9.1%	4.0%	68.0%	4.0%	14.9%
	60歳以上65歳未満	149	26.2%	3.4%	58.4%	2.0%	10.1%
	65歳以上70歳未満	90	50.0%	1.1%	37.8%	3.3%	7.8%
	70歳以上	39	30.8%	7.7%	51.3%	2.6%	7.7%
女性	55歳未満	10,916	28.9%	1.4%	60.4%	1.4%	7.9%
	55歳以上60歳未満	2,006	27.5%	1.3%	60.0%	1.9%	9.2%
	60歳以上65歳未満	1,459	40.2%	2.4%	48.0%	2.0%	7.5%
	65歳以上70歳未満	806	56.7%	2.1%	31.9%	1.9%	7.4%
	70歳以上	304	59.5%	1.3%	25.7%	4.9%	8.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	66.2%	1.8%	21.8%	4.3%	5.9%
	介護職員	988	57.7%	3.0%	32.9%	0.8%	5.6%
	その他介護系職種	837	16.5%	1.6%	67.3%	2.6%	12.1%
	医療・リハ系職種	306	49.0%	2.6%	39.2%	2.0%	7.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	39.8%	2.9%	47.6%	1.8%	7.9%
	介護転職型	1,188	47.8%	1.9%	39.5%	2.4%	8.5%
	セカンドキャリア型	629	52.1%	2.2%	37.0%	2.2%	6.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	7.5%	1.4%	78.3%	1.8%	11.0%
	非正規職員	1,355	77.9%	2.8%	13.0%	3.0%	3.4%

2) 1時間当たりの時間給

1) 支払形態で「時間給」と回答した方に対して、1時間当たりの時間給をたずねたところ、全体では、平均 1,109 円であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員は平均 1,197 円、介護職員は平均 958 円であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型は平均 1,142 円、介護転職型は平均 1,135 円、セカンドキャリア型は平均 1,016 円であった。

図表 43 1時間当たりの時間給【問7（2）】

		n	平均値 (円)	標準偏差	中央値 (円)
全体		5,767	1,109	338.727	1,000
男性	55歳未満	226	1,084	382.313	1,000
	55歳以上60歳未満	14	1,118	270.451	1,000
	60歳以上65歳未満	38	1,029	247.677	953
	65歳以上70歳未満	45	984	138.084	970
	70歳以上	12	1,043	241.515	910
女性	55歳未満	3,077	1,117	332.295	1,000
	55歳以上60歳未満	536	1,090	314.171	1,000
	60歳以上65歳未満	570	1,103	242.101	1,030
	65歳以上70歳未満	440	1,115	384.204	1,000
	70歳以上	179	1,135	387.339	1,000
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	424	1,197	244.582	1,200
	介護職員	551	958	149.312	930
	その他介護系職種	135	1,196	492.916	1,100
	医療・リハ系職種	149	1,307	455.517	1,200
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	341	1,142	257.107	1,100
	介護転職型	558	1,135	319.273	1,040
	セカンドキャリア型	317	1,016	201.042	970
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	84	1,019	165.495	1,000
	非正規職員	1,029	1,105	311.480	1,000

3) 1日当たりの日給

1) 支払形態で「日給」と回答した方に対して、1日当たりの日給をたずねたところ、全体では、平均8,971円であった。

入職経路別（60歳以上）でみると、定年延長型は平均8,662円、介護転職型は平均9,098円、セカンドキャリア型は平均7,835円であった。

図表 44 1日当たりの日給【問7（2）】

		n	平均値 (円)	標準偏差	中央値 (円)
全体		265	8,971	3,801.686	8,000
男性	55歳未満	30	8,891	2,934.171	8,000
	55歳以上60歳未満	5	10,340	3,888.187	9,000
	60歳以上65歳未満	3	8,533	1,950.214	8,500
	65歳以上70歳未満	1	10,000	—	10,000
	70歳以上	2	7,200	1,131.371	7,200
女性	55歳未満	120	9,259	4,735.825	8,000
	55歳以上60歳未満	23	7,768	1,168.649	7,490
	60歳以上65歳未満	34	8,414	1,369.474	8,150
	65歳以上70歳未満	17	8,724	2,079.221	8,000
	70歳以上	3	10,275	4,211.369	8,550
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	12	8,984	1,793.359	8,370
	介護職員	28	7,912	1,826.883	7,300
	その他介護系職種	11	9,050	1,107.926	9,000
	医療・リハ系職種	8	9,864	1,769.617	9,577
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	24	8,662	1,797.806	8,150
	介護転職型	21	9,098	1,888.144	8,700
	セカンドキャリア型	13	7,835	1,544.494	7,200
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	14	8,471	1,248.592	8,600
	非正規職員	35	8,535	2,030.439	8,000

4) 通常月の税込み月収

通常月の税込み月収についてみると、全体では、平均 192,567 円であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員は平均 117,019 円、介護職員は平均 146,427 円であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型は平均 171,796 円、介護転職型は平均 161,516 円、セカンドキャリア型は平均 149,358 円であった。

図表 45 通常月の税込み月収【問 8】

	n	平均値 (円)	標準偏差	中央値 (円)
全体	20,383	192,567	79,432.488	195,000
男性	55歳未満	3,627	230,724	68,557.211
	55歳以上60歳未満	167	228,197	77,679.650
	60歳以上65歳未満	137	190,263	71,589.642
	65歳以上70歳未満	88	159,211	88,041.128
	70歳以上	38	156,420	65,269.312
				160,000
女性	55歳未満	10,035	185,122	75,379.956
	55歳以上60歳未満	1,836	196,886	78,339.388
	60歳以上65歳未満	1,324	174,161	81,047.964
	65歳以上70歳未満	730	146,328	83,321.414
	70歳以上	274	127,073	75,251.324
				117,500
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	603	117,019	65,468.012
	介護職員	890	146,427	68,599.829
	その他介護系職種	772	204,150	73,773.108
	医療・リハ系職種	273	186,378	108,305.170
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	803	171,796	82,132.220
	介護転職型	1,082	161,516	83,403.199
	セカンドキャリア型	583	149,358	79,676.829
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,080	209,877	69,673.324
	非正規職員	1,221	120,849	70,722.656
				108,000

5) 賞与の状況

賞与の状況についてみると、全体では、「制度として賞与の仕組みがある」が 60.4%、「経営状況によって支払われることもある」が 14.4%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 60 歳以上において、60 歳未満に比べて「賞与はない」の回答割合が高かった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員において「制度として賞与の仕組みがある」が 51.2%と、他の職種に比べて回答割合が高かった。他方、訪問介護員では「賞与はない」が 45.1%と、他の職種に比べて回答割合が高かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型において「制度として賞与の仕組みがある」が 50.6%と他に比べて回答割合が高かった。

図表 46 賞与の状況【問9】

		n	制度として 賞与の仕組み がある	経営状況に よって 支払われる こともある	賞与はない	わからない	無回答
全体		22,183	60.4%	14.4%	19.4%	4.4%	1.4%
男性	55歳未満	3,831	72.5%	14.0%	9.3%	3.4%	0.7%
	55歳以上60歳未満	175	60.6%	19.4%	17.1%	1.7%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	45.0%	22.8%	30.2%	1.3%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	35.6%	20.0%	36.7%	7.8%	0.0%
	70歳以上	39	43.6%	17.9%	38.5%	0.0%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	60.9%	14.5%	18.3%	5.1%	1.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	61.6%	12.4%	21.5%	2.6%	1.9%
	60歳以上65歳未満	1,459	50.6%	13.4%	30.4%	3.8%	1.9%
	65歳以上70歳未満	806	35.7%	17.0%	41.1%	4.5%	1.7%
	70歳以上	304	33.9%	16.1%	42.4%	3.9%	3.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	32.4%	16.1%	45.1%	5.5%	0.9%
	介護職員	988	51.2%	13.4%	29.1%	4.4%	1.9%
	その他介護系職種	837	44.6%	17.1%	33.7%	2.3%	2.4%
	医療・リハ系職種	306	41.2%	15.4%	37.6%	3.6%	2.3%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	50.6%	13.4%	31.8%	2.3%	1.9%
	介護転職型	1,188	38.9%	17.4%	37.0%	4.8%	1.9%
	セカンドキャリア型	629	44.0%	14.3%	36.1%	4.1%	1.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	54.3%	17.6%	24.1%	2.2%	1.8%
	非正規職員	1,355	36.1%	14.3%	42.8%	5.2%	1.6%

6) 賞与や手当等の希望

賞与や手当等の希望についてみると、全体では、「基本給の引き上げ」が 62.5%と最も多く、以下、「賞与（ボーナス）の導入・引き上げ」（47.7%）、「能力や仕事ぶりに応じた評価の実績」（38.8%）と続いた。

男女別年齢別にみると、「基本給の引き上げ」や「能力や仕事ぶりに応じた評価の実績」等の項目で男性・女性いずれも年齢が高くなるにつれて、回答割合が低くなっていた。また、「賃金や手当等についての希望はない」は年齢が高くなるにつれて、回答割合が高く、男性、女性いずれも 60 歳以上の回答割合は 2 割弱から 3 割強であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型において「基本給の引き上げ」の回答割合が 51.8%と他に比べて回答割合が高かった。

就業形態別（60 歳以上）でみると、正規職員、非正規職員いずれも「賃金や手当等についての希望はない」との回答割合は 2 割以上で、両者に大きな差はみられなかった。

図表 47 賞与や手当等の希望（複数回答）【問 10】

		n	基本給の引き上げ	能力や仕事ぶりに応じた 評価の実施	勤務年数に応じた評価の実施	資格手当の導入・引き上げ	役職手当の導入・引き上げ	早朝・夜間勤務手当の導入・ 引き上げ	通勤手当の導入・引き上げ	移動時間の労働時間への算入や 移動手当の導入・引き上げ	賞与（ボーナス）の導入・ 引き上げ	連絡用の携帯電話の支給・ 通信費補助	その他	賃金や手当等についての 希望はない	無回答
	全体	22,183	62.5%	38.8%	31.1%	25.8%	13.3%	15.3%	11.7%	7.1%	47.7%	9.2%	4.4%	12.0%	2.4%
男性	55歳未満	3,831	75.6%	47.0%	36.2%	31.3%	25.3%	21.6%	13.3%	7.0%	52.4%	8.1%	4.1%	8.0%	1.5%
	55歳以上60歳未満	175	69.7%	34.3%	25.1%	23.4%	16.6%	16.0%	11.4%	5.1%	49.7%	7.4%	2.3%	9.7%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	57.0%	32.2%	14.8%	13.4%	10.1%	8.7%	7.4%	2.7%	34.9%	5.4%	2.0%	20.1%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	47.8%	30.0%	17.8%	7.8%	3.3%	6.7%	3.3%	2.2%	18.9%	4.4%	3.3%	30.0%	1.1%
	70歳以上	39	46.2%	7.7%	15.4%	12.8%	2.6%	10.3%	10.3%	5.1%	38.5%	7.7%	5.1%	35.9%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	63.4%	40.0%	32.9%	27.2%	12.0%	15.0%	11.8%	7.3%	50.8%	9.8%	4.7%	10.5%	1.9%
	55歳以上60歳未満	2,006	58.4%	34.9%	28.6%	22.7%	10.2%	14.5%	11.0%	7.0%	45.6%	10.2%	5.1%	12.7%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	51.1%	30.0%	23.9%	18.3%	5.8%	11.7%	10.3%	6.1%	39.3%	8.8%	4.2%	18.2%	3.5%
	65歳以上70歳未満	806	42.6%	27.3%	20.2%	17.4%	3.7%	8.7%	10.0%	7.7%	28.9%	8.4%	2.5%	22.8%	5.1%
	70歳以上	304	34.9%	21.7%	14.8%	11.2%	2.6%	5.6%	9.9%	10.5%	18.1%	7.9%	4.3%	32.6%	3.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	43.8%	25.0%	19.5%	14.6%	1.8%	6.8%	11.1%	20.1%	27.5%	16.3%	2.9%	22.4%	3.5%
	介護職員	988	55.4%	33.6%	26.2%	19.3%	4.4%	18.0%	11.1%	1.6%	40.2%	3.3%	3.5%	16.5%	2.9%
	その他介護系職種	837	44.0%	27.2%	17.1%	17.2%	8.8%	4.1%	7.5%	3.8%	31.7%	8.5%	3.8%	24.0%	4.7%
	医療・リハ系職種	306	37.6%	20.9%	19.3%	10.8%	3.3%	6.9%	9.5%	3.6%	29.1%	7.5%	4.9%	29.1%	4.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	46.1%	27.1%	27.2%	17.8%	5.9%	8.0%	9.6%	8.9%	32.2%	11.5%	4.3%	20.3%	3.6%
	介護転職型	1,188	46.0%	29.3%	18.8%	17.3%	4.5%	10.3%	9.0%	5.9%	34.3%	6.5%	3.5%	23.2%	3.6%
	セカンドキャリア型	629	51.8%	28.9%	17.0%	14.5%	4.8%	12.2%	11.1%	6.0%	34.7%	7.5%	3.3%	20.2%	3.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	50.7%	29.8%	20.6%	15.6%	9.0%	11.8%	8.7%	3.6%	37.9%	6.5%	4.0%	21.4%	3.7%
	非正規職員	1,355	45.5%	27.2%	21.3%	17.1%	1.9%	8.1%	11.3%	9.4%	30.1%	9.5%	3.3%	22.0%	3.6%

（６）能力開発について

１）採用時研修の受講の有無

採用時研修の受講の有無についてみると、全体では「受けた」が 52.9%、「受けない」が 45.0%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「受けた」が 66.4%と他の職種に比べて回答割合が高かった。他方、その他介護系職種や医療・リハ系職種では「受けた」よりも「受けない」の回答割合が高かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、定年延長型やセカンドキャリア型では「受けた」の回答割合が「受けない」を上回っている一方で、介護転職型は「受けない」が「受けた」を上回った。

図表 48 採用時研修の受講の有無【問 11（１）】

		n	受けた	受けない	無回答
全体		22,183	52.9%	45.0%	2.0%
男性	55歳未満	3,831	59.0%	39.6%	1.5%
	55歳以上60歳未満	175	58.3%	41.1%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	53.0%	44.3%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	50.0%	48.9%	1.1%
	70歳以上	39	56.4%	41.0%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	51.9%	46.4%	1.7%
	55歳以上60歳未満	2,006	48.2%	50.0%	1.8%
	60歳以上65歳未満	1,459	52.6%	44.8%	2.6%
	65歳以上70歳未満	806	50.7%	46.5%	2.7%
	70歳以上	304	56.3%	39.8%	3.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	66.4%	29.5%	4.1%
	介護職員	988	53.8%	42.2%	3.9%
	その他介護系職種	837	40.1%	54.2%	5.6%
	医療・リハ系職種	306	39.2%	55.9%	4.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	60.8%	36.6%	2.6%
	介護転職型	1,188	45.5%	51.3%	3.2%
	セカンドキャリア型	629	54.2%	43.6%	2.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	52.5%	44.9%	2.7%
	非正規職員	1,355	53.7%	44.1%	2.3%

2) 採用時の安全衛生研修の受講の有無

採用時の安全衛生研修の受講の有無についてみると、全体では「受けた」が 68.6%、「受けない」が 24.9%であった。

男女別年齢別でみると、女性では年齢が高くなるにつれて、「受けた」の回答割合が高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「受けた」が 77.3%と、他の職種に比べて回答割合が高かった。

図表 49 採用時の安全衛生研修の受講の有無【問 11（1）①】

		n	受けた	受けない	無回答
全体		11,745	68.6%	24.9%	6.4%
男性	55歳未満	2,259	71.0%	24.1%	5.0%
	55歳以上60歳未満	102	73.5%	18.6%	7.8%
	60歳以上65歳未満	79	57.0%	38.0%	5.1%
	65歳以上70歳未満	45	68.9%	24.4%	6.7%
	70歳以上	22	77.3%	22.7%	0.0%
女性	55歳未満	5,663	68.0%	25.4%	6.5%
	55歳以上60歳未満	966	68.1%	25.2%	6.7%
	60歳以上65歳未満	767	69.5%	24.9%	5.6%
	65歳以上70歳未満	409	70.9%	24.2%	4.9%
	70歳以上	171	74.3%	20.5%	5.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	414	77.3%	18.1%	4.6%
	介護職員	522	68.8%	26.6%	4.6%
	その他介護系職種	403	66.5%	28.3%	5.2%
	医療・リハ系職種	127	63.8%	26.0%	10.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	539	70.7%	23.2%	6.1%
	介護転職型	541	67.3%	27.2%	5.5%
	セカンドキャリア型	341	73.3%	23.5%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	607	66.1%	27.5%	6.4%
	非正規職員	727	73.5%	22.1%	4.4%

3) 指導担当者の有無

指導担当者の有無についてみると、全体では、「いた」が 53.0%、「いなかった」が 43.6%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、「いた」の回答割合は、訪問介護員で 66.4%、介護職員で 53.8%であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、介護転職型では「いた」が 45.4%、「いなかった」が 49.3%と、「いなかった」が「いた」を上回っており、他の入職経路と異なっていた。

図表 50 指導担当者の有無【問 11（2）】

		n	いた	いなかった	無回答
全体		22,183	53.0%	43.6%	3.4%
男性	55歳未満	3,831	58.5%	39.3%	2.2%
	55歳以上60歳未満	175	49.7%	48.6%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	43.0%	53.0%	4.0%
	65歳以上70歳未満	90	45.6%	48.9%	5.6%
	70歳以上	39	53.8%	43.6%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	53.3%	43.6%	3.1%
	55歳以上60歳未満	2,006	49.5%	47.4%	3.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	51.6%	44.5%	3.9%
	65歳以上70歳未満	806	48.6%	46.7%	4.7%
	70歳以上	304	55.9%	35.5%	8.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	66.4%	29.5%	4.1%
	介護職員	988	53.8%	42.2%	3.9%
	その他介護系職種	837	40.1%	54.2%	5.6%
	医療・リハ系職種	306	39.2%	55.9%	4.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	53.8%	41.9%	4.3%
	介護転職型	1,188	45.4%	49.3%	5.3%
	セカンドキャリア型	629	58.2%	38.6%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	44.5%	51.3%	4.2%
	非正規職員	1,355	55.8%	40.1%	4.1%

4) 上司や指導担当者等のアドバイスの状況

上司や指導担当者等のアドバイスの状況についてみると、全体では、「よくしてくれた」が 36.7%、「まあしてくれた」が 39.8%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも年齢に関係なく、「よくしてくれた」や「まあしてくれた」の回答割合が高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員において「よくしてくれた」や「まあしてくれた」の回答割合が他の職種に比べて高かった。

図表 51 上司や指導担当者等のアドバイスの状況【問 11（3）】

		n	よくして くれた	まあ してくれた	あまり してくれ なかった	全く してくれ なかった	無回答
全体		22,183	36.7%	39.8%	15.1%	5.2%	3.2%
男性	55歳未満	3,831	38.3%	39.8%	14.6%	5.2%	2.1%
	55歳以上60歳未満	175	27.4%	40.6%	19.4%	10.3%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	27.5%	41.6%	20.8%	6.0%	4.0%
	65歳以上70歳未満	90	25.6%	47.8%	15.6%	8.9%	2.2%
	70歳以上	39	38.5%	43.6%	5.1%	7.7%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	39.3%	39.6%	14.3%	4.4%	2.4%
	55歳以上60歳未満	2,006	30.8%	40.6%	17.8%	7.4%	3.3%
	60歳以上65歳未満	1,459	30.8%	40.2%	17.2%	6.5%	5.3%
	65歳以上70歳未満	806	29.9%	41.2%	15.5%	7.2%	6.2%
	70歳以上	304	31.9%	46.7%	10.2%	3.6%	7.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	35.9%	46.1%	11.4%	2.6%	4.0%
	介護職員	988	28.8%	43.1%	18.4%	5.5%	4.1%
	その他介護系職種	837	29.9%	36.2%	15.5%	10.4%	8.0%
	医療・リハ系職種	306	23.9%	43.8%	18.3%	6.9%	7.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	28.7%	44.4%	15.2%	6.5%	5.1%
	介護転職型	1,188	29.2%	39.1%	17.3%	7.7%	6.6%
	セカンドキャリア型	629	34.0%	42.6%	14.9%	4.0%	4.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	30.4%	37.5%	17.0%	8.4%	6.7%
	非正規職員	1,355	30.1%	46.1%	15.1%	4.6%	4.1%

5) 過去1年間の研修受講の有無

過去1年間の研修受講の有無についてみると、全体では、「受けた」が64.8%、「受けない」が32.8%であった。

職種別（60歳以上）でみると、「受けた」が、訪問介護員で58.1%、介護職員で51.8%となっていた。

入職経路別（60歳以上）でみると、介護転職型では「受けない」が37.2%と、他の入職経路に比べて回答割合が高かった。

図表 52 過去1年間の研修受講の有無【問11（4）】

		n	受けた	受けない	無回答
全体		22,183	64.8%	32.8%	2.4%
男性	55歳未満	3,831	72.9%	25.6%	1.6%
	55歳以上60歳未満	175	70.9%	28.6%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	63.1%	32.2%	4.7%
	65歳以上70歳未満	90	53.3%	44.4%	2.2%
	70歳以上	39	66.7%	30.8%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	62.6%	35.3%	2.1%
	55歳以上60歳未満	2,006	66.3%	31.4%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	64.6%	32.1%	3.3%
	65歳以上70歳未満	806	56.3%	40.8%	2.9%
	70歳以上	304	61.5%	35.2%	3.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	58.1%	39.1%	2.7%
	介護職員	988	51.8%	45.3%	2.8%
	その他介護系職種	837	79.6%	17.1%	3.3%
	医療・リハ系職種	306	51.0%	44.4%	4.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	65.2%	31.8%	3.0%
	介護転職型	1,188	59.5%	37.2%	3.3%
	セカンドキャリア型	629	60.9%	35.9%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	72.2%	25.1%	2.8%
	非正規職員	1,355	54.0%	43.2%	2.7%

6) 過去1年間の研修受講回数

5) 過去1年間の研修受講の有無で「受けた」と回答した方に対して、過去1年間の研修受講回数をたずねたところ、全体では平均3.8回であった。

男女別年齢別でみると、女性においては年齢が高くなるにつれて、研修受講回数が若干多くなっていた。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員は平均3.9回、介護職員は平均3.0回であった。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では平均3.5回と、他の入職経路に比べてやや少なかった。

図表 53 過去1年間の研修受講回数【問11(4)】

		n	平均値 (回)	標準偏差	中央値 (回)
全体		13,752	3.8	4.124	2.0
男性	55歳未満	2,717	3.7	3.810	2.0
	55歳以上60歳未満	120	3.8	5.446	3.0
	60歳以上65歳未満	92	3.3	2.983	2.0
	65歳以上70歳未満	46	4.1	4.433	2.5
	70歳以上	23	3.6	3.394	2.0
女性	55歳未満	6,547	3.7	3.995	2.0
	55歳以上60歳未満	1,271	4.0	4.203	2.0
	60歳以上65歳未満	900	4.1	4.302	3.0
	65歳以上70歳未満	423	4.5	5.099	3.0
	70歳以上	174	4.8	4.194	3.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	359	3.9	3.609	2.0
	介護職員	494	3.0	3.075	2.0
	その他介護系職種	628	5.5	5.349	4.0
	医療・リハ系職種	148	3.7	4.833	2.0
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	546	4.5	4.708	3.0
	介護転職型	671	4.3	4.667	3.0
	セカンドキャリア型	372	3.5	3.606	2.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	791	4.7	4.990	3.0
	非正規職員	693	3.6	3.584	2.0

7) 仕事上の能力の高まり

仕事上の能力の高まりについてみると、全体では、「大幅に伸びた」が 8.0%、「やや伸びた」が 55.6%、「変わらない」が 34.4%であった。

男女別年齢別でみると、女性では年齢が高くなるにつれて、「変わらない」の回答割合が高くなっていた。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型において「大幅に伸びた」や「やや伸びた」の回答割合が他の入職経路に比べて高かった。

図表 54 仕事上の能力の高まり【問 11（5）】

		n	大幅に伸びた	やや伸びた	変わらない	無回答
全体		22,183	8.0%	55.6%	34.4%	2.1%
男性	55歳未満	3,831	11.8%	59.9%	27.1%	1.2%
	55歳以上60歳未満	175	8.6%	52.6%	36.6%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	8.7%	50.3%	36.2%	4.7%
	65歳以上70歳未満	90	4.4%	44.4%	48.9%	2.2%
	70歳以上	39	15.4%	43.6%	38.5%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	7.6%	56.8%	33.8%	1.8%
	55歳以上60歳未満	2,006	5.6%	52.5%	39.9%	1.9%
	60歳以上65歳未満	1,459	5.7%	50.4%	41.7%	2.1%
	65歳以上70歳未満	806	6.1%	47.3%	44.2%	2.5%
	70歳以上	304	7.2%	45.1%	45.4%	2.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	5.2%	47.8%	44.7%	2.3%
	介護職員	988	5.5%	51.0%	41.0%	2.5%
	その他介護系職種	837	7.2%	51.5%	39.7%	1.7%
	医療・リハ系職種	306	7.8%	37.3%	50.3%	4.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	3.9%	41.1%	53.3%	1.6%
	介護転職型	1,188	6.6%	49.4%	41.0%	3.0%
	セカンドキャリア型	629	8.6%	59.1%	29.9%	2.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	7.3%	51.0%	40.1%	1.6%
	非正規職員	1,355	5.1%	48.3%	44.1%	2.4%

8) 今後の能力・スキルの向上意欲

今後の能力・スキルの向上意欲についてみると、全体では、「はい」が 72.4%、「いいえ」が 5.1%、「わからない」が 20.9%であった。

男女別年齢別にみると、男性、女性いずれも年齢が高くなるにつれて、「いいえ」の回答割合が高くなっていた。

入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「はい」が 66.6%と、他の入職経路に比べて回答割合が高かった。

図表 55 今後の能力・スキルの向上意欲【問 11（6）】

		n	はい	いいえ	わからない	無回答
合計		22,183	72.4%	5.1%	20.9%	1.6%
男性	55歳未満	3,831	78.8%	3.7%	16.3%	1.2%
	55歳以上60歳未満	175	70.9%	7.4%	20.6%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	61.7%	12.1%	23.5%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	55.6%	16.7%	25.6%	2.2%
	70歳以上	39	53.8%	23.1%	20.5%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	74.2%	3.6%	20.9%	1.3%
	55歳以上60歳未満	2,006	67.5%	6.9%	23.8%	1.8%
	60歳以上65歳未満	1,459	64.4%	8.9%	24.9%	1.8%
	65歳以上70歳未満	806	60.0%	11.9%	26.1%	2.0%
	70歳以上	304	61.5%	15.1%	21.1%	2.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	60.6%	12.6%	25.4%	1.4%
	介護職員	988	62.9%	11.1%	24.1%	1.9%
	その他介護系職種	837	67.1%	9.6%	21.6%	1.7%
	医療・リハ系職種	306	52.3%	11.8%	31.4%	4.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	60.4%	13.3%	24.6%	1.7%
	介護転職型	1,188	62.8%	10.5%	24.2%	2.5%
	セカンドキャリア型	629	66.6%	9.4%	22.7%	1.3%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	66.5%	10.0%	22.2%	1.3%
	非正規職員	1,355	60.4%	11.7%	26.4%	1.5%

(7) 仕事についての考え方について

1) 現在の仕事を選んだ理由

現在の仕事を選んだ理由についてみると、全体では、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 49.3%と最も多く、以下、「資格・技能が活かせるから」(35.5%)、「人や社会の役に立ちたいから」(29.5%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれの年齢層でも「働きがいのある仕事だと思ったから」が多かった。他方、「人や社会の役に立ちたいから」や「生きがい・社会参加のため」については、男性、女性いずれも 65 歳以上における回答割合が 65 歳未満に比べて高くなっていた。

入職経路別(60 歳以上)でみると、「資格・技能が活かせるから」について、介護転職型が 43.4%と他の入職経路に比べて回答割合が高かった。

図表 56 現在の仕事を選んだ理由(複数回答)【問 12】

		n	働きがいのある仕事だ と思ったから	今後もニーズが高まる 仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから	介護の知識や技能が 身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい 時間(日)に働けるから	他により仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
全体		22,183	49.3%	28.9%	29.5%	12.7%	22.7%	15.2%	35.5%	20.8%	4.8%	18.3%	9.4%	5.3%	4.0%	1.1%
男性	55歳未満	3,831	45.4%	36.4%	32.7%	9.6%	20.1%	12.6%	26.6%	15.9%	3.3%	6.8%	13.0%	5.1%	7.2%	0.9%
	55歳以上60歳未満	175	31.4%	32.0%	36.6%	18.9%	10.3%	17.7%	22.9%	16.6%	4.0%	6.3%	15.4%	4.6%	6.9%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	33.6%	24.2%	32.2%	14.1%	7.4%	9.4%	20.8%	16.1%	1.3%	9.4%	18.8%	5.4%	7.4%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	35.6%	20.0%	37.8%	27.8%	14.4%	21.1%	21.1%	17.8%	0.0%	17.8%	17.8%	4.4%	5.6%	1.1%
	70歳以上	39	41.0%	17.9%	38.5%	28.2%	15.4%	15.4%	12.8%	15.4%	2.6%	20.5%	2.6%	7.7%	5.1%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	51.0%	29.4%	27.8%	9.7%	26.2%	13.7%	37.8%	21.3%	5.6%	21.7%	7.9%	5.7%	3.3%	1.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	50.0%	26.5%	28.4%	14.4%	16.4%	19.1%	40.9%	24.7%	5.1%	18.5%	11.0%	5.1%	2.8%	1.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	48.7%	21.8%	28.1%	20.9%	18.9%	22.5%	38.6%	26.0%	4.5%	21.4%	9.3%	4.9%	3.1%	0.6%
	65歳以上70歳未満	806	46.9%	19.1%	35.6%	29.2%	22.0%	25.2%	37.7%	25.7%	3.5%	22.2%	7.1%	4.7%	2.9%	1.1%
	70歳以上	304	56.3%	17.8%	34.2%	40.1%	22.7%	23.7%	39.5%	25.7%	4.3%	27.6%	3.6%	3.6%	1.0%	1.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	49.9%	21.8%	32.3%	27.2%	18.9%	27.4%	32.6%	30.0%	4.9%	36.5%	8.5%	3.2%	2.4%	0.9%
	介護職員	988	41.5%	18.2%	28.3%	21.5%	22.2%	25.2%	26.8%	29.5%	1.8%	18.9%	11.5%	6.0%	3.4%	1.0%
	その他介護系職種	837	54.5%	22.1%	36.1%	26.8%	16.1%	19.6%	45.5%	21.3%	4.9%	11.4%	6.8%	3.6%	3.0%	0.6%
	医療・リハ系職種	306	46.7%	20.9%	30.1%	30.7%	22.2%	13.1%	53.6%	12.4%	5.6%	25.5%	5.9%	6.5%	3.6%	2.0%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	54.2%	22.8%	31.0%	24.5%	19.3%	22.8%	32.9%	29.8%	3.6%	20.7%	7.6%	4.7%	3.2%	0.9%
	介護転職型	1,188	49.3%	19.9%	32.4%	27.1%	21.8%	22.3%	43.4%	20.8%	4.3%	22.8%	7.2%	5.0%	2.8%	1.0%
	セカンドキャリア型	629	38.5%	19.4%	32.4%	24.3%	15.3%	23.2%	30.7%	28.1%	3.5%	21.0%	12.7%	3.8%	2.9%	1.1%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	51.1%	23.4%	31.8%	21.3%	18.2%	21.1%	38.5%	22.5%	4.2%	8.4%	9.4%	4.8%	4.0%	0.4%
	非正規職員	1,355	45.5%	18.7%	30.6%	27.7%	19.6%	23.8%	35.3%	27.4%	3.1%	32.0%	9.2%	5.0%	2.3%	1.1%

2) 今の仕事や職場に対する考え方

今の仕事や職場に対する考え方についてみると、全体では、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が40.8%と最も多く、以下、「専門性が発揮できる」(35.1%)、「仕事が楽しい」(29.8%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男性において年齢が高くなるにつれて、「福祉に貢献できる」の回答割合が高かった。他方、女性において60歳以上で「期待される役割が明確である」の回答割合が全体に比べて高くなっていた。

入職経路別(60歳以上)でみると、定年延長型では「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が55.2%と5割以上が回答していた。また、セカンドキャリア型では「福祉に貢献できる」が38.2%と他に比べて回答割合が高かった。

なお、入職経路別男女別にみると、男性では、定年延長型、介護転職型、セカンドキャリア型いずれも「福祉に貢献できる」が最も高くなっているが、「専門性が発揮できる」や「キャリアアップの機会がある」「利用者の援助・支援や生活改善につながる」については、入職経路によって回答割合に差がみられる。一方、女性では、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」がすべての入職経路で回答割合が高い。

図表 57 今の仕事や職場に対する考え方（複数回答）【問 13】

		n	専門性が 発揮できる	自分が成長 している実 感がある	キャリアア ップの機 会がある	利用者の 援助・支 援や生 活改善に つながる	仕事 が楽し い	福祉に 貢献で きる	生計を 立てて いく見 込みが ある	法人（事 業所）や 上司から 働きぶ りが評 価され る	業務改 善の機 会があ る	期待さ れる役 割が明 確であ る	目標に したい 先輩・ 同僚が いる	いず れもあ てはま らない	無 回 答
全体		22,183	35.1%	24.9%	14.2%	40.8%	29.8%	26.5%	16.1%	8.4%	8.1%	11.7%	12.1%	11.0%	1.8%
男性	55歳未満	3,831	37.8%	28.5%	21.1%	34.3%	24.1%	29.3%	14.3%	11.5%	12.5%	15.0%	14.9%	12.9%	1.4%
	55歳以上60歳未満	175	35.4%	20.6%	13.7%	41.1%	21.1%	36.0%	20.0%	4.0%	6.9%	16.6%	2.9%	11.4%	1.1%
	60歳以上65歳未満	149	32.2%	16.1%	10.7%	34.2%	18.8%	44.3%	14.8%	4.7%	6.7%	12.1%	2.7%	10.1%	3.4%
	65歳以上70歳未満	90	25.6%	15.6%	5.6%	41.1%	26.7%	45.6%	17.8%	5.6%	11.1%	21.1%	1.1%	11.1%	1.1%
	70歳以上	39	23.1%	17.9%	7.7%	43.6%	15.4%	59.0%	12.8%	2.6%	10.3%	20.5%	7.7%	10.3%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	33.8%	25.4%	14.3%	40.8%	31.7%	23.1%	16.1%	8.6%	7.9%	10.0%	14.1%	11.5%	1.5%
	55歳以上60歳未満	2,006	37.7%	20.9%	10.8%	46.3%	27.2%	28.2%	19.5%	6.7%	5.7%	11.4%	8.4%	10.5%	1.9%
	60歳以上65歳未満	1,459	36.2%	23.4%	8.6%	49.5%	30.8%	31.5%	15.2%	6.5%	5.3%	13.9%	7.2%	8.0%	1.4%
	65歳以上70歳未満	806	30.9%	20.2%	7.8%	49.0%	34.4%	34.9%	17.2%	6.6%	4.6%	14.3%	6.0%	6.9%	2.4%
	70歳以上	304	33.9%	22.0%	8.2%	52.0%	44.4%	34.5%	21.4%	6.9%	4.9%	15.8%	3.0%	3.9%	2.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	26.9%	24.5%	6.2%	53.3%	33.2%	38.4%	16.1%	5.9%	2.3%	14.0%	7.5%	6.1%	1.7%
	介護職員	988	19.7%	19.7%	7.0%	38.8%	35.6%	33.2%	14.8%	6.3%	6.0%	9.6%	5.8%	10.4%	2.4%
	その他介護系職種	837	52.1%	24.4%	13.3%	56.0%	26.6%	35.6%	18.2%	7.5%	6.8%	18.4%	5.3%	5.3%	1.2%
	医療・リハ系職種	306	45.1%	14.1%	3.9%	51.3%	36.6%	26.1%	16.7%	4.6%	5.6%	16.0%	4.9%	8.2%	3.3%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	36.2%	25.1%	10.1%	55.2%	34.8%	34.9%	17.8%	7.3%	6.3%	14.4%	5.9%	5.1%	1.9%
	介護転職型	1,188	37.3%	17.0%	7.9%	46.1%	33.0%	32.7%	16.6%	6.1%	4.8%	14.5%	5.5%	8.5%	2.0%
	セカンドキャリア型	629	25.6%	25.4%	6.8%	45.2%	27.7%	38.2%	14.1%	5.2%	5.2%	12.7%	7.0%	8.4%	1.9%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	41.9%	22.8%	11.6%	50.0%	28.8%	34.9%	20.1%	7.8%	7.0%	17.1%	5.3%	6.8%	1.5%
	非正規職員	1,355	27.7%	20.8%	6.1%	47.5%	34.6%	34.6%	13.7%	5.1%	4.2%	12.0%	6.1%	7.8%	1.8%
【入職経路別（男女別）】															
定年延長型	男性	59	45.8%	20.3%	15.3%	52.5%	18.6%	52.5%	16.9%	6.8%	5.1%	13.6%	3.4%	8.5%	3.4%
	女性	828	35.5%	25.5%	9.8%	55.4%	36.0%	33.7%	17.9%	7.4%	6.4%	14.5%	6.0%	4.8%	1.8%
介護転職型	男性	81	32.1%	12.3%	11.1%	39.5%	21.0%	43.2%	16.0%	3.7%	9.9%	16.0%	2.5%	9.9%	1.2%
	女性	1,106	37.6%	17.4%	7.7%	46.7%	33.9%	31.9%	16.6%	6.3%	4.4%	14.4%	5.7%	8.4%	2.1%
セカンド キャリア型	男性	115	19.1%	19.1%	5.2%	30.4%	21.7%	47.0%	13.0%	5.2%	10.4%	16.5%	2.6%	13.0%	4.3%
	女性	512	27.1%	27.0%	7.2%	48.6%	28.7%	36.1%	14.5%	5.3%	4.1%	11.9%	8.0%	7.4%	1.4%

3) 現在の仕事の満足度

①仕事の内容・やりがい

現在の仕事の満足度のうち、仕事の内容・やりがいについてみると、全体では、「満足」が16.7%、「やや満足」が36.1%であり、満足度 D.I.⁴は44.3 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも、55 歳以上については、年齢が高くなるにつれて、満足度 D.I.の数値が高くなり、とりわけ、70 歳以上の女性については、62.2 ポイントと最も高かった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員やその他介護系職種では満足度 D.I.は50 ポイントを超えたのに対して、介護職員は38.6 ポイントと他の職種に比べて低かった。

図表 58 仕事の内容・やりがい【問 14①】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度 D. I. (ポイント)
全体		22,183	16.7%	36.1%	37.0%	5.9%	2.6%	1.7%	44.3
男性	55歳未満	3,831	17.0%	34.5%	37.2%	6.5%	3.7%	1.1%	41.3
	55歳以上60歳未満	175	11.4%	36.6%	43.4%	4.0%	4.0%	0.6%	40.0
	60歳以上65歳未満	149	15.4%	34.9%	39.6%	6.7%	0.7%	2.7%	42.9
	65歳以上70歳未満	90	18.9%	33.3%	40.0%	6.7%	0.0%	1.1%	45.5
	70歳以上	39	12.8%	38.5%	35.9%	0.0%	2.6%	10.3%	48.7
女性	55歳未満	10,916	16.6%	36.4%	36.6%	6.2%	2.6%	1.5%	44.2
	55歳以上60歳未満	2,006	14.8%	35.8%	39.8%	5.6%	2.1%	1.9%	42.9
	60歳以上65歳未満	1,459	16.5%	38.4%	36.7%	4.9%	1.9%	1.6%	48.1
	65歳以上70歳未満	806	17.5%	36.7%	39.3%	3.1%	1.6%	1.7%	49.5
	70歳以上	304	25.0%	39.5%	29.9%	2.0%	0.3%	3.3%	62.2
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	18.4%	40.6%	35.9%	1.8%	1.1%	2.1%	56.1
	介護職員	988	12.0%	34.3%	43.9%	5.7%	2.1%	1.9%	38.5
	その他介護系職種	837	24.1%	41.0%	28.2%	4.1%	1.2%	1.4%	59.8
	医療・リハ系職種	306	17.0%	30.7%	42.2%	4.9%	2.0%	3.3%	40.8
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	21.3%	38.9%	33.7%	3.7%	1.0%	1.4%	55.5
	介護転職型	1,188	17.7%	35.5%	37.4%	4.7%	2.1%	2.6%	46.4
	セカンドキャリア型	629	13.4%	39.1%	40.9%	4.0%	1.0%	1.7%	47.5
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	19.4%	40.3%	32.4%	5.1%	1.2%	1.6%	53.4
	非正規職員	1,355	15.7%	36.2%	41.0%	3.5%	1.7%	1.8%	46.7

⁴ 満足度 D.I.の算出方法は以下の通り。(以下同様)

満足度 D.I.：(「満足」の回答割合＋「やや満足」の回答割合)－(「やや不満足」の回答割合＋「不満足」の回答割合)

②キャリアアップの機会

現在の仕事の満足度のうち、キャリアアップの機会についてみると、全体では、「満足」が6.9%、「やや満足」が17.5%であり、満足度D.I.は6.9ポイントであった。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員やその他介護系職種では満足度D.I.はプラスであったのに対して、介護職員は▲5.3ポイントとマイナスであった。

就業形態別（60歳以上）でみると、正規職員の満足度D.I.は12.3ポイントと、プラスであったのに対して、非正規職員は▲1.8ポイントとマイナスであった。

図表 59 キャリアアップの機会【問 14②】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D.I. (ポイント)
全体		22,183	6.9%	17.5%	55.6%	11.4%	6.1%	2.5%	6.9
男性	55歳未満	3,831	9.4%	21.1%	49.5%	12.0%	6.8%	1.1%	11.7
	55歳以上60歳未満	175	4.6%	16.6%	61.1%	9.7%	6.9%	1.1%	4.6
	60歳以上65歳未満	149	4.7%	11.4%	65.8%	11.4%	4.0%	2.7%	0.7
	65歳以上70歳未満	90	3.3%	11.1%	65.6%	12.2%	2.2%	5.6%	0.0
	70歳以上	39	5.1%	15.4%	59.0%	7.7%	2.6%	10.3%	10.2
女性	55歳未満	10,916	7.0%	17.5%	55.4%	11.7%	6.5%	1.8%	6.3
	55歳以上60歳未満	2,006	5.2%	15.0%	59.7%	12.1%	5.1%	2.9%	3.0
	60歳以上65歳未満	1,459	4.2%	14.9%	61.3%	11.6%	4.4%	3.6%	3.1
	65歳以上70歳未満	806	4.7%	12.7%	63.6%	8.4%	5.2%	5.3%	3.8
	70歳以上	304	7.2%	14.1%	56.3%	7.9%	1.6%	12.8%	11.8
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	4.3%	12.5%	65.9%	8.2%	2.9%	6.2%	5.7
	介護職員	988	3.4%	9.9%	62.8%	12.1%	6.5%	5.3%	▲ 5.3
	その他介護系職種	837	7.3%	20.7%	57.5%	8.7%	2.6%	3.2%	16.7
	医療・リハ系職種	306	2.9%	11.4%	61.8%	13.1%	4.6%	6.2%	▲ 3.4
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	5.9%	16.0%	63.2%	8.3%	2.5%	4.1%	11.1
	介護転職型	1,188	4.5%	13.6%	57.7%	13.0%	5.5%	5.8%	▲ 0.4
	セカンドキャリア型	629	3.7%	12.4%	67.4%	8.4%	4.3%	3.8%	3.4
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	6.3%	18.7%	58.9%	9.5%	3.2%	3.5%	12.3
	非正規職員	1,355	3.2%	10.8%	64.6%	11.1%	4.7%	5.5%	▲ 1.8

③賃金

現在の仕事の満足度のうち、賃金についてみると、全体では、「満足」が 6.8%、「やや満足」が 14.9%であり、満足度 D.I.は▲17.5 ポイントとマイナスであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 60 歳以上についてみると、年齢が高くなるにつれて、満足度 D.I.の数値が高くなっており、とりわけ、70 歳以上の女性については、9.9 ポイントとプラスであった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 0.3 ポイントとプラスであったのに対して、介護職員は▲24.8 ポイントと大幅なマイナスであり、他の職種と比較しても数値が一段と低かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型の満足度 D.I.は▲17.8 ポイントと、他に比べて低くなっていた。

図表 60 賃金【問 14③】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D.I. (ポイント)
全体		22,183	6.8%	14.9%	37.4%	25.6%	13.6%	1.7%	▲ 17.5
男性	55歳未満	3,831	6.2%	15.0%	33.8%	26.5%	17.5%	1.1%	▲ 22.8
	55歳以上60歳未満	175	4.6%	9.7%	35.4%	26.3%	22.9%	1.1%	▲ 34.9
	60歳以上65歳未満	149	3.4%	7.4%	45.0%	25.5%	16.1%	2.7%	▲ 30.8
	65歳以上70歳未満	90	2.2%	13.3%	57.8%	18.9%	6.7%	1.1%	▲ 10.1
	70歳以上	39	5.1%	15.4%	38.5%	17.9%	10.3%	12.8%	▲ 7.7
女性	55歳未満	10,916	6.7%	15.5%	36.7%	26.4%	13.4%	1.4%	▲ 17.6
	55歳以上60歳未満	2,006	6.3%	13.6%	39.5%	26.4%	12.6%	1.6%	▲ 19.1
	60歳以上65歳未満	1,459	7.8%	14.2%	39.8%	25.5%	11.2%	1.6%	▲ 14.7
	65歳以上70歳未満	806	10.4%	12.3%	45.5%	20.3%	9.7%	1.7%	▲ 7.3
	70歳以上	304	14.5%	15.5%	45.4%	14.8%	5.3%	4.6%	9.9
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	9.7%	16.0%	46.1%	18.9%	6.5%	2.7%	0.3
	介護職員	988	7.2%	9.5%	39.8%	26.8%	14.7%	2.0%	▲ 24.8
	その他介護系職種	837	9.6%	16.5%	41.7%	21.7%	9.1%	1.4%	▲ 4.7
	医療・リハ系職種	306	9.5%	12.4%	46.4%	20.9%	7.5%	3.3%	▲ 6.5
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	9.7%	14.4%	41.3%	23.6%	8.9%	2.1%	▲ 8.4
	介護転職型	1,188	9.5%	14.1%	41.8%	22.0%	10.3%	2.4%	▲ 8.7
	セカンドキャリア型	629	5.7%	11.9%	45.0%	23.2%	12.2%	1.9%	▲ 17.8
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	10.4%	15.3%	40.1%	22.9%	9.7%	1.6%	▲ 6.9
	非正規職員	1,355	7.2%	11.8%	45.8%	22.6%	10.7%	1.8%	▲ 14.3

④労働時間・休日等の労働条件

現在の仕事の満足度のうち、労働時間・休日等の労働条件についてみると、全体では、「満足」が 16.2%、「やや満足」が 19.4%であり、満足度 D.I.は 11.4 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 65 歳以上の満足度 D.I.は 65 歳未満に比べて高い数値となっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 24.0 ポイントと他の職種に比べて高い数値となっていた。

図表 61 労働時間・休日等の労働条件【問 14④】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D. I. (ポイント)
全体		22,183	16.2%	19.4%	38.4%	16.8%	7.4%	1.7%	11.4
男性	55歳未満	3,831	15.7%	19.2%	38.6%	17.0%	8.4%	1.0%	9.5
	55歳以上60歳未満	175	12.6%	18.3%	39.4%	18.9%	9.7%	1.1%	2.3
	60歳以上65歳未満	149	12.1%	20.1%	40.3%	18.1%	6.7%	2.7%	7.4
	65歳以上70歳未満	90	14.4%	17.8%	53.3%	10.0%	3.3%	1.1%	18.9
	70歳以上	39	12.8%	17.9%	43.6%	12.8%	2.6%	10.3%	15.3
女性	55歳未満	10,916	17.1%	20.5%	36.6%	16.8%	7.6%	1.4%	13.2
	55歳以上60歳未満	2,006	13.8%	17.9%	39.8%	19.1%	7.6%	1.8%	5.0
	60歳以上65歳未満	1,459	15.6%	18.3%	41.7%	17.1%	5.7%	1.6%	11.1
	65歳以上70歳未満	806	14.5%	21.0%	45.5%	11.8%	4.7%	2.5%	19.0
	70歳以上	304	22.7%	19.4%	44.4%	7.2%	1.3%	4.9%	33.6
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	16.7%	20.9%	45.7%	10.8%	2.7%	3.2%	24.1
	介護職員	988	14.1%	18.6%	41.6%	17.0%	6.4%	2.3%	9.3
	その他介護系職種	837	16.8%	19.1%	43.2%	14.0%	5.6%	1.2%	16.3
	医療・リハ系職種	306	16.7%	18.6%	42.8%	15.4%	3.3%	3.3%	16.6
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	16.6%	18.8%	41.9%	15.3%	5.4%	1.9%	14.7
	介護転職型	1,188	16.5%	21.0%	42.4%	12.6%	4.6%	2.9%	20.3
	セカンドキャリア型	629	13.4%	17.2%	46.6%	16.5%	4.8%	1.6%	9.3
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	16.3%	18.9%	41.0%	16.1%	6.0%	1.7%	13.1
	非正規職員	1,355	15.8%	19.9%	45.7%	12.4%	3.9%	2.3%	19.4

⑤勤務体制

現在の仕事の満足度のうち、勤務体制についてみると、全体では、「満足」が 12.9%、「やや満足」が 17.4%であり、満足度 D.I.は 5.5 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 65 歳以上の満足度 D.I.は 65 歳未満に比べて高い数値となっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 25.0 ポイントと他の職種に比べて高い数値となっていた。

図表 62 勤務体制【問 14⑤】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D.I. (ポイント)
全体		22,183	12.9%	17.4%	43.1%	17.6%	7.2%	1.8%	5.5
男性	55歳未満	3,831	11.2%	16.5%	43.5%	18.5%	8.9%	1.3%	0.3
	55歳以上60歳未満	175	8.0%	16.6%	52.6%	14.9%	6.3%	1.7%	3.4
	60歳以上65歳未満	149	10.1%	19.5%	42.3%	18.8%	6.7%	2.7%	4.1
	65歳以上70歳未満	90	14.4%	12.2%	66.7%	5.6%	0.0%	1.1%	21.0
	70歳以上	39	10.3%	30.8%	35.9%	5.1%	7.7%	10.3%	28.3
女性	55歳未満	10,916	13.2%	18.0%	41.6%	18.5%	7.4%	1.3%	5.3
	55歳以上60歳未満	2,006	12.0%	16.7%	44.2%	18.2%	7.3%	1.5%	3.2
	60歳以上65歳未満	1,459	14.0%	17.3%	45.0%	17.3%	4.3%	2.1%	9.7
	65歳以上70歳未満	806	14.3%	17.5%	49.9%	12.9%	3.1%	2.4%	15.8
	70歳以上	304	22.4%	21.1%	45.1%	3.6%	2.3%	5.6%	37.6
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	15.8%	21.3%	47.3%	10.4%	1.8%	3.3%	24.9
	介護職員	988	12.4%	15.7%	44.5%	19.1%	5.5%	2.7%	3.5
	その他介護系職種	837	17.3%	17.3%	47.8%	11.9%	3.8%	1.8%	18.9
	医療・リハ系職種	306	13.4%	19.0%	48.7%	13.1%	2.9%	2.9%	16.4
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	16.6%	18.8%	41.9%	15.3%	5.4%	1.9%	14.7
	介護転職型	1,188	16.5%	21.0%	42.4%	12.6%	4.6%	2.9%	20.3
	セカンドキャリア型	629	13.4%	17.2%	46.6%	16.5%	4.8%	1.6%	9.3
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	15.5%	17.3%	45.9%	14.9%	4.5%	2.0%	13.4
	非正規職員	1,355	14.4%	18.2%	47.8%	13.7%	3.1%	2.8%	15.8

⑥人事評価・処遇のあり方

現在の仕事の満足度のうち、人事評価・処遇のあり方についてみると、全体では、「満足」が 7.8%、「やや満足」が 15.1%であり、満足度 D.I.は▲4.2 ポイントと、マイナスであった。

男女別年齢別でみると、男性では 65 歳以上、女性では 70 歳以上の満足度 D.I.はプラスとなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 13.2 ポイントとプラスであったのに対し、介護職員は▲12.1 ポイントとマイナスであった。

図表 63 人事評価・処遇のあり方【問 14⑥】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度 D. I. (ポイント)
全体		22,183	7.8%	15.1%	47.9%	18.0%	9.1%	2.2%	▲ 4.2
男性	55歳未満	3,831	8.4%	15.6%	46.1%	18.1%	10.3%	1.5%	▲ 4.4
	55歳以上60歳未満	175	6.9%	11.4%	54.9%	16.0%	9.7%	1.1%	▲ 7.4
	60歳以上65歳未満	149	6.7%	11.4%	51.0%	20.1%	8.1%	2.7%	▲ 10.1
	65歳以上70歳未満	90	3.3%	17.8%	56.7%	17.8%	2.2%	2.2%	1.1
	70歳以上	39	7.7%	17.9%	41.0%	15.4%	5.1%	12.8%	5.1
女性	55歳未満	10,916	7.9%	15.4%	47.5%	18.3%	9.3%	1.5%	▲ 4.3
	55歳以上60歳未満	2,006	7.0%	12.5%	49.2%	20.3%	8.9%	2.0%	▲ 9.7
	60歳以上65歳未満	1,459	7.1%	15.3%	49.2%	18.6%	6.9%	2.9%	▲ 3.1
	65歳以上70歳未満	806	8.1%	12.5%	53.3%	16.0%	6.2%	3.8%	▲ 1.6
	70歳以上	304	10.9%	17.8%	50.7%	8.9%	2.0%	9.9%	17.8
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	8.2%	19.8%	53.1%	10.0%	4.7%	4.1%	13.3
	介護職員	988	6.3%	10.8%	49.4%	21.0%	8.3%	4.3%	▲ 12.2
	その他介護系職種	837	9.7%	15.4%	48.9%	16.7%	5.7%	3.6%	2.7
	医療・リハ系職種	306	5.6%	13.7%	53.9%	18.6%	3.6%	4.6%	▲ 2.9
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	9.0%	14.1%	50.4%	16.9%	6.0%	3.6%	0.2
	介護転職型	1,188	7.2%	15.4%	49.8%	16.2%	6.6%	4.7%	▲ 0.2
	セカンドキャリア型	629	6.0%	14.3%	52.8%	18.0%	5.7%	3.2%	▲ 3.4
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	8.8%	16.3%	48.5%	16.5%	6.1%	3.7%	2.5
	非正規職員	1,355	6.8%	13.4%	53.1%	17.1%	6.1%	3.5%	▲ 3.0

⑦職場の環境

現在の仕事の満足度のうち、職場の環境についてみると、全体では、「満足」が 15.7%、「やや満足」が 24.5%であり、満足度 D.I.は 20.7 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 60 歳以上については、年齢層が高くなるほど、満足度 D.I.の数値が高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 35.5 ポイントと他の職種に比べて高かった。

図表 64 職場の環境【問 14⑦】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D. I. (ポイント)
全体		22,183	15.7%	24.5%	38.7%	13.8%	5.7%	1.7%	20.7
男性	55歳未満	3,831	14.1%	24.8%	38.8%	15.1%	6.1%	1.2%	17.7
	55歳以上60歳未満	175	10.9%	23.4%	44.6%	15.4%	4.6%	1.1%	14.3
	60歳以上65歳未満	149	10.1%	28.9%	40.3%	13.4%	3.4%	4.0%	22.2
	65歳以上70歳未満	90	12.2%	24.4%	47.8%	12.2%	2.2%	1.1%	22.2
	70歳以上	39	15.4%	23.1%	41.0%	7.7%	5.1%	7.7%	25.7
女性	55歳未満	10,916	17.1%	24.9%	37.1%	13.6%	5.9%	1.4%	22.5
	55歳以上60歳未満	2,006	12.5%	22.6%	41.5%	16.0%	5.8%	1.6%	13.3
	60歳以上65歳未満	1,459	14.1%	24.2%	41.9%	13.6%	4.5%	1.7%	20.2
	65歳以上70歳未満	806	15.0%	23.9%	43.2%	11.3%	4.0%	2.6%	23.6
	70歳以上	304	21.1%	27.3%	39.5%	5.3%	1.3%	5.6%	41.8
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	17.2%	27.9%	41.7%	7.3%	2.3%	3.7%	35.5
	介護職員	988	12.1%	20.9%	45.0%	15.0%	5.0%	2.0%	13.0
	その他介護系職種	837	17.4%	27.0%	38.4%	10.6%	4.4%	2.2%	29.4
	医療・リハ系職種	306	12.1%	24.5%	41.5%	16.0%	3.3%	2.6%	17.3
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	15.3%	26.6%	42.5%	10.3%	3.2%	2.1%	28.4
	介護転職型	1,188	15.7%	23.7%	40.2%	13.1%	4.5%	2.9%	21.8
	セカンドキャリア型	629	12.2%	25.8%	44.2%	11.8%	4.0%	2.1%	22.2
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	15.3%	26.4%	40.7%	11.4%	4.0%	2.2%	26.3
	非正規職員	1,355	13.8%	24.4%	43.4%	12.3%	3.8%	2.4%	22.1

⑧職場の人間関係、コミュニケーション

現在の仕事の満足度のうち、職場の人間関係、コミュニケーションについてみると、全体では「満足」が 19.3%、「やや満足」が 28.0%であり、満足度 D.I.は 31.4 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性では 65 歳以上 70 歳未満が 32.2 ポイントと他の年齢よりも高く、女性では 70 歳以上が 47.0 ポイントと最も高かった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 42.9 ポイントと他の職種に比べて高かった。

図表 65 職場の人間関係、コミュニケーション【問 14⑧】

	n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度 D. I. (ポイント)
全体	22,183	19.3%	28.0%	35.1%	11.6%	4.3%	1.6%	31.4
男性	55歳未満	3,831	16.8%	28.2%	36.6%	12.8%	4.6%	27.6
	55歳以上60歳未満	175	10.3%	25.7%	41.1%	16.6%	4.6%	14.8
	60歳以上65歳未満	149	12.1%	31.5%	39.6%	11.4%	2.0%	30.2
	65歳以上70歳未満	90	17.8%	26.7%	42.2%	11.1%	1.1%	32.3
	70歳以上	39	15.4%	20.5%	43.6%	2.6%	5.1%	28.2
女性	55歳未満	10,916	21.2%	28.9%	32.9%	11.4%	4.4%	34.3
	55歳以上60歳未満	2,006	16.7%	25.5%	38.3%	12.9%	4.9%	24.4
	60歳以上65歳未満	1,459	16.7%	28.4%	38.4%	11.0%	3.8%	30.3
	65歳以上70歳未満	806	18.7%	26.1%	39.0%	10.9%	3.0%	30.9
	70歳以上	304	22.7%	31.3%	33.9%	5.3%	1.6%	47.1
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	21.6%	30.3%	36.4%	7.3%	1.7%	42.9
	介護職員	988	14.7%	27.1%	39.2%	13.0%	4.0%	24.8
	その他介護系職種	837	19.6%	28.0%	38.5%	8.2%	3.3%	36.1
	医療・リハ系職種	306	14.4%	27.1%	38.2%	13.4%	3.6%	24.5
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	18.6%	30.3%	38.4%	8.7%	2.1%	38.1
	介護転職型	1,188	18.3%	25.6%	37.4%	12.0%	3.5%	28.4
	セカンドキャリア型	629	15.1%	31.2%	38.8%	9.4%	3.8%	33.1
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	17.3%	28.6%	37.7%	10.4%	3.6%	31.9
	非正規職員	1,355	17.3%	28.3%	39.6%	10.1%	2.7%	32.8

⑨雇用の安定性

現在の仕事の満足度のうち、雇用の安定性についてみると、全体では「満足」が 14.5%、「やや満足」が 21.9%であり、満足度 D.I.は 21.3 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上については、年齢層が高くなるほど、満足度 D.I.の数値が高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員の満足度 D.I.は 28.2 ポイント、介護職員は 16.9 ポイントであった。

図表 66 雇用の安定性【問 14⑨】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D.I. (ポイント)
全体		22,183	14.5%	21.9%	46.6%	10.5%	4.6%	1.9%	21.3
男性	55歳未満	3,831	14.5%	21.9%	43.5%	12.4%	6.5%	1.2%	17.5
	55歳以上60歳未満	175	10.9%	18.3%	52.6%	12.6%	4.6%	1.1%	12.0
	60歳以上65歳未満	149	7.4%	26.8%	47.0%	12.8%	2.7%	3.4%	18.7
	65歳以上70歳未満	90	11.1%	23.3%	51.1%	10.0%	2.2%	2.2%	22.2
	70歳以上	39	10.3%	30.8%	38.5%	5.1%	5.1%	10.3%	30.9
女性	55歳未満	10,916	15.3%	22.4%	46.3%	10.2%	4.2%	1.5%	23.3
	55歳以上60歳未満	2,006	12.8%	20.9%	49.6%	10.8%	4.2%	1.6%	18.7
	60歳以上65歳未満	1,459	14.1%	21.5%	49.3%	9.5%	3.2%	2.3%	22.9
	65歳以上70歳未満	806	13.5%	22.6%	47.9%	9.6%	3.6%	2.9%	22.9
	70歳以上	304	17.1%	25.3%	41.1%	7.2%	1.6%	7.6%	33.6
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	14.6%	24.4%	46.6%	7.9%	2.9%	3.7%	28.2
	介護職員	988	11.9%	19.9%	50.1%	11.4%	3.5%	3.0%	16.9
	その他介護系職種	837	16.8%	24.7%	44.9%	8.0%	2.9%	2.6%	30.6
	医療・リハ系職種	306	10.8%	24.5%	47.7%	9.5%	3.3%	4.2%	22.5
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	15.4%	25.7%	45.2%	8.6%	2.6%	2.5%	29.9
	介護転職型	1,188	13.5%	20.4%	48.6%	9.8%	3.9%	3.9%	20.2
	セカンドキャリア型	629	12.6%	24.3%	48.8%	9.2%	2.5%	2.5%	25.2
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	15.9%	22.6%	47.2%	9.1%	2.4%	2.8%	27.0
	非正規職員	1,355	12.4%	22.9%	48.7%	10.0%	3.2%	2.8%	22.1

⑩福利厚生

現在の仕事の満足度のうち、福利厚生についてみると、全体では「満足」が 10.0%、「やや満足」が 16.9%であり、満足度 D.I.は 2.6 ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性では 55 歳未満の満足度 D.I.が 8.5 ポイントと最も高かった。女性では 55 歳未満以外の年齢層の満足度 D.I.はマイナスであった。

職種別（60 歳以上）でみると、全ての職種でマイナスとなっており、とりわけ、介護職員は▲9.4 ポイントであった。

図表 67 福利厚生【問 14⑩】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D. I. (ポイント)
全体		22,183	10.0%	16.9%	46.5%	16.3%	8.0%	2.2%	2.6
男性	55歳未満	3,831	11.0%	19.9%	45.3%	15.4%	7.1%	1.3%	8.4
	55歳以上60歳未満	175	6.3%	16.0%	44.6%	20.6%	11.4%	1.1%	▲ 9.7
	60歳以上65歳未満	149	6.7%	12.8%	44.3%	22.1%	11.4%	2.7%	▲ 14.0
	65歳以上70歳未満	90	5.6%	20.0%	52.2%	15.6%	4.4%	2.2%	5.6
	70歳以上	39	10.3%	15.4%	33.3%	17.9%	7.7%	15.4%	0.1
女性	55歳未満	10,916	10.6%	17.3%	47.0%	15.6%	7.8%	1.7%	4.5
	55歳以上60歳未満	2,006	8.1%	14.3%	46.8%	18.8%	10.0%	2.0%	▲ 6.4
	60歳以上65歳未満	1,459	9.2%	15.7%	45.2%	19.5%	7.9%	2.5%	▲ 2.5
	65歳以上70歳未満	806	7.4%	12.0%	47.8%	19.5%	9.1%	4.2%	▲ 9.2
	70歳以上	304	11.8%	11.5%	44.1%	14.8%	8.6%	9.2%	▲ 0.1
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	7.8%	14.0%	48.1%	17.4%	7.0%	5.8%	▲ 2.6
	介護職員	988	9.3%	11.5%	45.6%	19.9%	10.3%	3.2%	▲ 9.4
	その他介護系職種	837	9.6%	18.0%	41.7%	20.2%	7.5%	3.0%	▲ 0.1
	医療・リハ系職種	306	7.5%	12.7%	50.7%	17.0%	7.8%	4.2%	▲ 4.6
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	10.3%	16.1%	44.3%	19.1%	7.3%	2.9%	0.0
	介護転職型	1,188	8.7%	12.2%	46.1%	18.8%	9.6%	4.6%	▲ 7.5
	セカンドキャリア型	629	7.2%	15.6%	46.3%	19.9%	7.9%	3.2%	▲ 5.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	11.1%	15.8%	44.4%	19.3%	6.8%	2.5%	0.8
	非正規職員	1,355	7.2%	13.3%	47.3%	18.9%	9.4%	3.9%	▲ 7.8

⑪教育訓練・能力開発のあり方

現在の仕事の満足度のうち、教育訓練・能力開発のあり方についてみると、全体では「満足」が5.5%、「やや満足」が13.6%であり、満足度D.I.は▲7.1ポイントとマイナスであった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも55歳以上60歳未満の満足度D.I.が最も低くなっていた。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員の満足度D.I.は1.1ポイントと、他の職種に比べて高く、プラスであった。

図表 68 教育訓練・能力開発のあり方【問 14⑪】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D. I. (ポイント)
全体		22,183	5.5%	13.6%	52.3%	18.2%	8.0%	2.4%	▲ 7.1
男性	55歳未満	3,831	6.3%	14.7%	50.0%	18.5%	9.2%	1.2%	▲ 6.7
	55歳以上60歳未満	175	4.6%	9.1%	60.6%	14.3%	10.3%	1.1%	▲ 10.9
	60歳以上65歳未満	149	4.0%	14.1%	51.0%	20.1%	8.1%	2.7%	▲ 10.1
	65歳以上70歳未満	90	2.2%	12.2%	60.0%	20.0%	2.2%	3.3%	▲ 7.8
	70歳以上	39	5.1%	15.4%	43.6%	17.9%	5.1%	12.8%	▲ 2.5
女性	55歳未満	10,916	5.8%	13.9%	52.3%	18.3%	8.0%	1.7%	▲ 6.6
	55歳以上60歳未満	2,006	4.2%	12.5%	54.1%	19.5%	7.3%	2.3%	▲ 10.1
	60歳以上65歳未満	1,459	4.3%	14.1%	53.5%	18.5%	6.4%	3.2%	▲ 6.5
	65歳以上70歳未満	806	3.8%	11.7%	55.3%	17.5%	7.1%	4.6%	▲ 9.1
	70歳以上	304	6.3%	13.5%	51.6%	13.2%	4.6%	10.9%	2.0
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	4.3%	14.9%	56.6%	14.0%	4.1%	6.1%	1.1
	介護職員	988	4.9%	10.0%	53.0%	19.9%	8.2%	3.9%	▲ 13.2
	その他介護系職種	837	4.9%	16.0%	51.6%	17.7%	6.2%	3.6%	▲ 3.0
	医療・リハ系職種	306	1.6%	14.1%	53.9%	19.0%	6.2%	5.2%	▲ 9.5
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	5.7%	16.6%	55.9%	15.0%	3.6%	3.2%	3.7
	介護転職型	1,188	3.6%	11.5%	49.6%	20.8%	8.7%	5.8%	▲ 14.4
	セカンドキャリア型	629	3.7%	13.5%	57.1%	16.2%	6.2%	3.3%	▲ 5.2
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	5.1%	14.0%	52.8%	18.4%	6.0%	3.7%	▲ 5.3
	非正規職員	1,355	3.5%	12.5%	55.8%	17.6%	6.6%	4.1%	▲ 8.2

⑫職業生活全体

現在の仕事の満足度のうち、職業生活全体についてみると、全体では「満足」が7.5%、「やや満足」が18.6%であり、満足度D.I.は9.5ポイントであった。

男女別年齢別でみると、男性の55歳以上60歳未満については、満足度D.I.が▲1.7ポイントとマイナスとなった。他方、女性は全ての年齢層で満足度D.I.がプラスとなっており、とりわけ、70歳以上は22.0ポイントと20ポイント以上であった。

職種別（60歳以上）でみると、介護職員の満足度D.I.は4.0ポイントと、他の職種に比べて低かった。

図表 69 職業生活全体【問 14⑫】

		n	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度D. I. (ポイント)
全体		22,183	7.5%	18.6%	55.2%	11.8%	4.8%	2.1%	9.5
男性	55歳未満	3,831	7.9%	19.5%	53.0%	12.9%	5.4%	1.2%	9.1
	55歳以上60歳未満	175	6.9%	13.1%	56.6%	13.7%	8.0%	1.7%	▲ 1.7
	60歳以上65歳未満	149	4.7%	21.5%	54.4%	11.4%	5.4%	2.7%	9.4
	65歳以上70歳未満	90	5.6%	20.0%	62.2%	10.0%	0.0%	2.2%	15.6
	70歳以上	39	10.3%	15.4%	48.7%	7.7%	5.1%	12.8%	12.9
女性	55歳未満	10,916	7.8%	18.9%	55.3%	11.5%	4.8%	1.6%	10.4
	55歳以上60歳未満	2,006	5.9%	16.4%	57.3%	13.8%	4.4%	2.1%	4.1
	60歳以上65歳未満	1,459	7.1%	18.3%	58.7%	10.6%	2.9%	2.5%	11.9
	65歳以上70歳未満	806	7.3%	15.6%	58.4%	10.9%	4.0%	3.7%	8.0
	70歳以上	304	9.9%	20.4%	53.0%	5.6%	2.6%	8.6%	22.1
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	7.9%	20.4%	57.2%	7.6%	2.0%	4.9%	18.7
	介護職員	988	6.3%	14.5%	59.0%	12.6%	4.1%	3.5%	4.1
	その他介護系職種	837	9.1%	20.3%	55.4%	9.1%	3.5%	2.6%	16.8
	医療・リハ系職種	306	5.2%	17.6%	60.5%	9.5%	2.9%	4.2%	10.4
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	9.0%	19.1%	57.9%	9.0%	2.4%	2.6%	16.7
	介護転職型	1,188	7.1%	17.3%	56.5%	10.5%	4.0%	4.6%	9.9
	セカンドキャリア型	629	5.9%	19.6%	58.5%	10.3%	3.2%	2.5%	12.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	8.5%	19.4%	56.9%	9.1%	3.2%	3.0%	15.6
	非正規職員	1,355	6.2%	16.7%	60.5%	10.0%	3.0%	3.5%	9.9

図表 70 各項目の満足度 D. I 【問 14①～⑫】

		n	仕事の内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係、コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
全体		22,183	44.3	6.9	▲ 17.5	11.4	5.5	▲ 4.2	20.7	31.4	21.3	2.6	▲ 7.1	9.5
男性	55歳未満	3,831	41.3	11.7	▲ 22.8	9.5	0.3	▲ 4.4	17.7	27.6	17.5	8.4	▲ 6.7	9.1
	55歳以上60歳未満	175	40.0	4.6	▲ 34.9	2.3	3.4	▲ 7.4	14.3	14.8	12.0	▲ 9.7	▲ 10.9	▲ 1.7
	60歳以上65歳未満	149	42.9	0.7	▲ 30.8	7.4	4.1	▲ 10.1	22.2	30.2	18.7	▲ 14.0	▲ 10.1	9.4
	65歳以上70歳未満	90	45.5	0.0	▲ 10.1	18.9	21.0	1.1	22.2	32.3	22.2	5.6	▲ 7.8	15.6
	70歳以上	39	48.7	10.2	▲ 7.7	15.3	28.3	5.1	25.7	28.2	30.9	0.1	▲ 2.5	12.9
女性	55歳未満	10,916	44.2	6.3	▲ 17.6	13.2	5.3	▲ 4.3	22.5	34.3	23.3	4.5	▲ 6.6	10.4
	55歳以上60歳未満	2,006	42.9	3.0	▲ 19.1	5.0	3.2	▲ 9.7	13.3	24.4	18.7	▲ 6.4	▲ 10.1	4.1
	60歳以上65歳未満	1,459	48.1	3.1	▲ 14.7	11.1	9.7	▲ 3.1	20.2	30.3	22.9	▲ 2.5	▲ 6.5	11.9
	65歳以上70歳未満	806	49.5	3.8	▲ 7.3	19.0	15.8	▲ 1.6	23.6	30.9	22.9	▲ 9.2	▲ 9.1	8.0
	70歳以上	304	62.2	11.8	9.9	33.6	37.6	17.8	41.8	47.1	33.6	▲ 0.1	2.0	22.1
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	56.1	5.7	0.3	24.1	24.9	13.3	35.5	42.9	28.2	▲ 2.6	1.1	18.7
	介護職員	988	38.5	▲ 5.3	▲ 24.8	9.3	3.5	▲ 12.2	13.0	24.8	16.9	▲ 9.4	▲ 13.2	4.1
	その他介護系職種	837	59.8	16.7	▲ 4.7	16.3	18.9	2.7	29.4	36.1	30.6	▲ 0.1	▲ 3.0	16.8
	医療・リハ系職種	306	40.8	▲ 3.4	▲ 6.5	16.6	16.4	▲ 2.9	17.3	24.5	22.5	▲ 4.6	▲ 9.5	10.4
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	55.5	11.1	▲ 8.4	14.7	14.7	0.2	28.4	38.1	29.9	0.0	3.7	16.7
	介護転職型	1,188	46.4	▲ 0.4	▲ 8.7	20.3	20.3	▲ 0.2	21.8	28.4	20.2	▲ 7.5	▲ 14.4	9.9
	セカンドキャリア型	629	47.5	3.4	▲ 17.8	9.3	9.3	▲ 3.4	22.2	33.1	25.2	▲ 5.0	▲ 5.2	12.0
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	53.4	12.3	▲ 6.9	13.1	13.4	2.5	26.3	31.9	27.0	0.8	▲ 5.3	15.6
	非正規職員	1,355	46.7	▲ 1.8	▲ 14.3	19.4	15.8	▲ 3.0	22.1	32.8	22.1	▲ 7.8	▲ 8.2	9.9

4) 勤務先に関する希望

勤務先に関する希望についてみると、全体では、「今の勤務先で働きたい」が 57.3%と最も多かった。

男女別年齢別にみると、男性、女性いずれも 55 歳以上の「今の勤務先で働きたい」の回答割合が 55 歳未満よりも高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、「今の勤務先で働きたい」では訪問介護員で 82.0%と他の職種に比べて回答割合が高かった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、「今の勤務先で働きたい」では定年延長型で 76.9%、介護転職型で 71.8%、セカンドキャリア型で 72.7%と、いずれも 7 割以上となっていた。

図表 71 勤務先に関する希望【問 15】

		n	今の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
全体		22,183	57.3%	7.3%	2.0%	2.2%	4.2%	23.0%	2.4%	1.5%
男性	55歳未満	3,831	53.6%	8.7%	2.9%	1.6%	5.6%	24.5%	2.2%	1.0%
	55歳以上60歳未満	175	60.6%	6.3%	1.1%	0.6%	7.4%	20.6%	2.9%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	70.5%	5.4%	1.3%	0.7%	4.0%	14.8%	2.7%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	70.0%	3.3%	1.1%	1.1%	2.2%	15.6%	4.4%	2.2%
	70歳以上	39	82.1%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	12.8%	2.6%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	52.9%	8.0%	2.0%	3.1%	4.5%	26.3%	2.0%	1.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	62.2%	6.3%	1.8%	1.5%	3.2%	19.3%	3.7%	1.9%
	60歳以上65歳未満	1,459	70.5%	5.2%	1.4%	1.4%	2.8%	13.4%	3.4%	1.9%
	65歳以上70歳未満	806	76.2%	3.6%	1.1%	0.1%	1.6%	10.5%	3.7%	3.1%
	70歳以上	304	81.6%	2.6%	0.3%	0.3%	0.0%	7.6%	5.6%	2.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	82.0%	2.0%	0.6%	0.3%	1.5%	8.1%	3.2%	2.3%
	介護職員	988	72.1%	5.8%	1.1%	0.4%	2.3%	13.1%	3.4%	1.8%
	その他介護系職種	837	71.2%	4.9%	2.0%	1.0%	1.9%	13.0%	4.2%	1.8%
	医療・リハ系職種	306	65.4%	3.9%	0.7%	3.3%	3.9%	14.4%	4.9%	3.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	76.9%	3.0%	1.4%	0.3%	1.9%	10.6%	3.9%	1.9%
	介護転職型	1,188	71.8%	5.6%	1.2%	1.3%	2.4%	11.5%	4.1%	2.0%
	セカンドキャリア型	629	72.7%	4.3%	1.3%	0.6%	2.2%	14.0%	2.7%	2.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	71.8%	5.0%	1.0%	1.2%	2.3%	11.9%	4.3%	2.3%
	非正規職員	1,355	75.2%	3.6%	1.3%	0.6%	2.0%	12.1%	3.0%	2.2%

5) 職場の特徴

職場の特徴についてみると、全体では、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が 41.2%と最も多く、以下、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる」(38.2%)、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」(36.1%)の順となった。

男女別年齢別でみると、女性において、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」については年齢が高くなるにつれて、回答割合が高くなっていった。

入職経路別(60歳以上)でみると、全てにおいて、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が5割以上であった。

図表 72 職場の特徴(複数回答)【問 16】

		n	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	女性の先輩や管理職が多くいる	仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる	いずれもあてはまらない	無回答
全体		22,183	36.1%	29.9%	41.2%	31.2%	29.2%	38.2%	11.6%	1.7%
男性	55歳未満	3,831	51.6%	29.4%	38.4%	35.4%	32.8%	35.4%	11.3%	0.7%
	55歳以上60歳未満	175	46.9%	18.9%	40.0%	32.0%	17.7%	23.4%	14.9%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	29.5%	16.1%	47.7%	32.2%	18.1%	22.1%	16.8%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	21.1%	10.0%	52.2%	22.2%	13.3%	16.7%	20.0%	3.3%
	70歳以上	39	28.2%	17.9%	38.5%	33.3%	7.7%	12.8%	15.4%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	36.6%	35.3%	39.6%	31.0%	34.6%	46.8%	9.6%	1.3%
	55歳以上60歳未満	2,006	28.3%	24.0%	42.5%	31.0%	20.4%	30.3%	13.8%	2.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	22.8%	19.7%	47.8%	30.0%	17.7%	23.2%	16.5%	2.3%
	65歳以上70歳未満	806	17.6%	14.6%	52.1%	26.1%	12.0%	17.7%	16.4%	4.1%
	70歳以上	304	16.4%	13.2%	64.5%	28.3%	7.2%	13.5%	11.5%	2.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	16.7%	13.7%	61.8%	26.0%	16.7%	16.6%	12.2%	3.3%
	介護職員	988	22.6%	17.9%	46.6%	26.4%	15.2%	23.6%	16.9%	2.7%
	その他介護系職種	837	23.4%	18.2%	49.3%	32.5%	13.1%	17.9%	17.1%	2.3%
	医療・リハ系職種	306	18.3%	19.3%	46.4%	30.7%	12.7%	23.2%	17.6%	3.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	24.8%	21.5%	52.3%	28.9%	16.7%	25.7%	13.3%	2.5%
	介護転職型	1,188	18.8%	15.7%	50.3%	30.4%	13.4%	17.1%	17.2%	2.7%
	セカンドキャリア型	629	20.5%	14.3%	50.7%	25.3%	15.3%	19.1%	16.9%	3.3%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	26.0%	18.9%	49.3%	30.8%	14.4%	19.6%	16.9%	2.9%
	非正規職員	1,355	16.7%	15.9%	53.9%	27.5%	15.4%	21.1%	14.8%	2.6%

（８）働く上での悩み、不安、不満等について

１）労働条件等の悩み、不安、不満等

労働条件等の悩み、不安、不満等についてみると、全体では、「人手が足りない」が 54.2%と最も多く、以下、「仕事内容のわりに賃金が低い」（39.1%）、「有給休暇が取りにくい」（31.5%）の順となった。

男女別年齢別でみると、女性では「人手が足りない」や「仕事内容のわりに賃金が低い」「夜間や深夜時間帯に何が起きるのではないかと不安がある」で年齢が高くなるにつれて、回答割合が低かった。

職種別（60 歳以上）でみると、「人手が足りない」や「仕事内容のわりに賃金が低い」「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安である」「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」等で介護職員の回答割合が他の職種よりも高かった。

図表 73 労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）【問 17（１）】

		n	雇用が不安定である	正規職員になれない	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	不払い残業がある・多い	休憩が取りにくい	有給休暇が取りにくい	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	職務として行う医学的な行為に不安がある	（腰痛や体力に不安がある） 身体的負担が大きい	精神的にきつい	健康面（感染症、怪我の不安）がある	業務に対する社会的評価が低い	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	怪我などへの補償がない	仕事内容の不安	その他	仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない	労働条件・無回答
	全体	22,183	7.1%	2.5%	54.2%	39.1%	11.2%	9.2%	5.9%	23.2%	31.5%	16.5%	6.2%	30.2%	26.3%	12.0%	24.9%	9.8%	4.6%	3.5%	10.1%	2.6%	
男性	55歳未満	3,831	9.9%	1.1%	59.6%	44.4%	17.1%	12.3%	7.4%	24.7%	38.8%	24.3%	6.9%	27.7%	31.3%	12.3%	31.1%	11.3%	3.7%	3.2%	7.8%	1.9%	
	55歳以上60歳未満	175	7.4%	1.1%	60.0%	37.7%	11.4%	10.9%	8.0%	20.0%	29.7%	22.3%	5.1%	26.3%	25.7%	9.7%	29.1%	4.6%	4.6%	2.9%	10.3%	0.6%	
	60歳以上65歳未満	149	6.0%	2.0%	54.4%	39.6%	10.7%	8.7%	2.0%	26.2%	23.5%	10.7%	5.4%	24.2%	19.5%	9.4%	20.8%	5.4%	1.3%	1.3%	12.8%	5.4%	
	65歳以上70歳未満	90	10.0%	1.1%	47.8%	28.9%	7.8%	11.1%	4.4%	16.7%	13.3%	12.2%	5.6%	21.1%	12.2%	10.0%	27.8%	5.6%	3.3%	0.0%	17.8%	3.3%	
	70歳以上	39	7.7%	2.6%	51.3%	25.6%	10.3%	5.1%	5.1%	17.9%	20.5%	17.9%	5.1%	25.6%	15.4%	5.1%	23.1%	2.6%	10.3%	0.0%	33.3%	0.0%	
女性	55歳未満	10,916	6.8%	3.0%	54.8%	40.2%	10.6%	9.2%	6.4%	23.6%	31.1%	16.5%	6.3%	31.9%	26.6%	12.7%	23.4%	10.8%	4.6%	3.7%	9.9%	2.1%	
	55歳以上60歳未満	2,006	5.9%	2.9%	52.7%	36.8%	9.4%	9.1%	4.7%	23.6%	33.0%	14.3%	6.0%	32.3%	28.5%	11.7%	24.8%	9.1%	4.8%	4.4%	9.7%	3.1%	
	60歳以上65歳未満	1,459	5.6%	2.5%	50.9%	34.3%	8.9%	6.2%	3.5%	21.0%	26.6%	12.6%	6.8%	30.0%	20.8%	10.7%	24.8%	7.4%	4.9%	3.1%	11.7%	3.4%	
	65歳以上70歳未満	806	6.0%	2.6%	45.3%	29.9%	6.6%	3.7%	2.1%	17.6%	19.1%	6.9%	5.5%	29.3%	16.3%	11.7%	24.2%	6.2%	7.2%	2.7%	15.9%	4.5%	
	70歳以上	304	4.9%	1.3%	41.1%	21.1%	8.6%	2.0%	0.0%	11.8%	14.1%	4.3%	3.9%	21.4%	9.2%	7.2%	19.7%	2.3%	6.3%	2.6%	17.1%	6.3%	
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	6.8%	2.6%	40.9%	24.0%	13.1%	2.3%	0.9%	9.1%	15.1%	3.7%	4.6%	27.7%	12.6%	15.1%	26.8%	2.6%	6.4%	2.1%	16.4%	4.0%	
	介護職員 その他介護系職種	988	6.1%	3.2%	59.5%	39.2%	7.6%	5.2%	2.9%	25.3%	26.0%	16.3%	8.8%	37.9%	18.3%	13.1%	25.2%	11.9%	8.1%	2.6%	11.2%	3.0%	
	医療・リハ系職種	837	4.3%	1.3%	40.3%	30.9%	7.3%	8.7%	4.1%	18.3%	24.0%	8.4%	2.0%	17.4%	22.9%	5.5%	24.6%	2.0%	2.6%	3.6%	15.8%	4.4%	
	定年延長型	306	6.5%	2.0%	50.0%	26.8%	3.6%	2.9%	2.6%	22.9%	23.2%	9.2%	10.8%	30.4%	16.0%	6.2%	14.7%	7.2%	3.6%	2.0%	13.1%	5.9%	
入職経路別 (60歳以上)	介護転職型	887	6.4%	2.1%	50.7%	32.4%	8.5%	5.9%	2.5%	17.7%	26.9%	10.9%	5.9%	32.1%	19.6%	10.5%	25.6%	5.7%	5.1%	2.4%	12.2%	3.8%	
	セカンドキャリア型	1,188	5.8%	2.6%	46.8%	30.3%	8.2%	4.2%	2.9%	19.3%	21.0%	9.5%	6.5%	27.3%	18.1%	10.5%	24.7%	6.4%	5.9%	2.9%	13.9%	3.9%	
	正規職員	629	4.9%	2.2%	48.2%	34.5%	8.9%	7.2%	3.0%	21.1%	20.8%	10.2%	5.4%	25.8%	16.1%	10.5%	22.9%	6.7%	5.6%	2.9%	16.1%	4.0%	
就業形態別 (60歳以上)	非正規職員	1,157	4.9%	0.0%	50.2%	32.2%	8.4%	8.0%	3.8%	22.1%	30.8%	15.6%	5.6%	27.0%	22.2%	8.5%	25.8%	6.6%	3.9%	2.5%	13.2%	3.9%	
	正規職員	1,355	6.5%	4.6%	47.0%	31.6%	8.5%	3.2%	2.1%	16.9%	15.2%	5.3%	6.4%	28.6%	14.5%	12.1%	22.9%	6.3%	6.8%	3.0%	15.2%	3.9%	

2) 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等

職場での人間関係等の悩み、不安、不満等についてみると、全体では、「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」が31.5%と最も多かった。以下、「部下の指導が難しい」(21.2%)、「自分と合わない上司や同僚がいる」(20.9%)の順となった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも「自分と合わない上司や同僚がいる」や「部下の指導が難しい」等の項目で、55歳以上の回答割合が、55歳未満よりも低くなっていた。

職種別(60歳以上)でみると、介護職員では「ケアの方法等について意見交換が不十分である」や「自分と合わない上司や同僚がいる」の回答割合が他の職種よりも高かった。他方、訪問介護員では「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」が5割以上であり、他の職種よりも高かった。

図表 74 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等（複数回答）【問 17（2）】

		n	経営層の介護の基本方針、 理念が不明確である	経営層や管理職等の管理能力が 低い、業務の指示が不明確、 不十分である	上司や同僚との仕事上の 意思疎通がうまく行かない	上司や同僚の介護能力が低い	自分と合わない上司 や同僚がいる	部下の指導が難しい	ケアの方法等について 意見交換が不十分である	悩みの相談相手がない、 相談窓口がない	その他	職場での人間関係について 特に悩み、不安、不満等は 感じていない	無回答
	全体	22,183	14.0%	19.5%	16.2%	11.2%	20.9%	21.2%	20.6%	11.0%	3.2%	31.5%	4.4%
男性	55歳未満	3,831	18.0%	20.8%	17.8%	12.5%	22.3%	32.3%	24.8%	14.0%	2.7%	25.2%	2.9%
	55歳以上60歳未満	175	14.9%	21.7%	16.0%	13.7%	20.0%	20.0%	18.9%	9.7%	2.3%	30.9%	5.1%
	60歳以上65歳未満	149	18.1%	22.1%	12.8%	8.7%	9.4%	16.8%	13.4%	10.7%	0.7%	41.6%	4.0%
	65歳以上70歳未満	90	14.4%	21.1%	15.6%	8.9%	11.1%	20.0%	14.4%	8.9%	0.0%	40.0%	6.7%
	70歳以上	39	10.3%	10.3%	10.3%	12.8%	7.7%	10.3%	15.4%	7.7%	0.0%	64.1%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	13.2%	20.2%	17.3%	11.8%	22.6%	20.4%	20.9%	10.3%	3.6%	31.4%	3.6%
	55歳以上60歳未満	2,006	13.9%	19.4%	14.8%	9.9%	20.6%	19.5%	19.3%	12.0%	3.7%	31.3%	5.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	11.9%	18.5%	14.1%	9.5%	16.6%	13.6%	19.1%	9.5%	3.1%	35.5%	5.8%
	65歳以上70歳未満	806	11.2%	13.9%	10.7%	9.4%	14.0%	9.9%	18.9%	7.6%	3.1%	42.8%	7.9%
	70歳以上	304	8.2%	10.9%	7.6%	6.6%	13.2%	7.9%	13.2%	5.3%	2.0%	51.0%	7.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	8.7%	13.4%	8.7%	6.4%	11.4%	4.7%	18.6%	4.4%	2.1%	52.8%	6.5%
	介護職員	988	11.8%	18.1%	15.3%	12.7%	19.6%	11.6%	21.0%	9.9%	2.4%	36.6%	5.0%
	その他介護系職種	837	13.6%	16.6%	11.8%	6.3%	11.6%	18.5%	14.5%	10.8%	3.6%	35.5%	6.8%
	医療・リハ系職種	306	12.7%	18.6%	12.7%	11.1%	16.0%	11.4%	17.6%	7.8%	2.6%	35.6%	10.1%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	10.4%	14.7%	11.8%	8.2%	14.2%	16.9%	15.1%	7.8%	2.7%	39.3%	6.8%
	介護転職型	1,188	13.7%	19.1%	13.4%	11.1%	15.7%	10.3%	21.0%	10.0%	3.0%	37.8%	6.2%
	セカンドキャリア型	629	10.7%	16.1%	12.4%	7.0%	14.8%	9.1%	17.8%	7.6%	2.2%	43.7%	5.6%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	12.5%	17.2%	14.7%	9.4%	14.2%	20.9%	17.0%	10.1%	2.8%	35.6%	5.8%
	非正規職員	1,355	11.3%	15.9%	10.8%	7.8%	15.4%	5.5%	18.9%	7.2%	2.9%	44.1%	6.0%

3) 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等

利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等についてみると、全体では、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が 41.6%と最も多く、以下、「利用者と家族の希望が一致しない」(23.4%)、「利用者は何をやってもらっても当然と思っている」(21.3%) の順となった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも「利用者に適切なケアができていないか不安である」は 55 歳以上の回答割合が 55 歳未満よりも低くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「利用者は何をやってもらっても当然と思っている」や「(医行為以外で) 定められたサービス以外の仕事を要求される」の回答割合が他の職種に比べて高く、介護職員では「介護事故（転倒、誤嚥その他）で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」の回答割合が他の職種に比べて高かった。

図表 75 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等（複数回答）【問 17（3）】

		n	利用者に適切なケアが できていないか不安がある	利用者は何をやってもらっても 当然と思っている	利用者の行動が理解できずに 対処方法が分からない	利用者と家族の希望が 一致しない	利用者や、その家族との 人間関係がうまくいかない	禁じられている医行為を 求められる	(医行為以外で) 定められた サービス以外の仕事を 要求される	サ ポ ー ト ・ 理 解 を し て く れ な い 利用者の家族が必要ない	良い 利用者 に 理 解 さ れ な い 利用者 に 理 解 さ れ な い	介 護 事 故 (転 倒 ・ 誤 嚥 そ の 他) で 利 用 者 に 怪 我 を お わ せ て し ま う 不 安 が あ る	その他	利用者及びその家族について 特に悩み、不安、不満等は 感じていない	無 回 答
合計		22,183	41.6%	21.3%	8.8%	23.4%	5.6%	2.8%	10.3%	17.0%	13.8%	23.0%	2.5%	19.3%	3.1%
男性	55歳未満	3,831	44.2%	19.0%	9.9%	27.0%	7.9%	3.5%	10.4%	18.4%	16.5%	27.3%	1.9%	18.3%	2.4%
	55歳以上60歳未満	175	34.3%	20.0%	12.0%	25.7%	5.1%	2.3%	8.0%	12.0%	19.4%	21.7%	1.7%	23.4%	3.4%
	60歳以上65歳未満	149	34.9%	24.8%	7.4%	20.1%	5.4%	2.7%	6.7%	11.4%	12.8%	28.2%	0.0%	23.5%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	30.0%	25.6%	14.4%	20.0%	10.0%	1.1%	10.0%	10.0%	11.1%	22.2%	0.0%	26.7%	3.3%
	70歳以上	39	28.2%	17.9%	2.6%	20.5%	2.6%	7.7%	5.1%	5.1%	17.9%	20.5%	0.0%	48.7%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	43.8%	20.3%	8.9%	22.0%	5.1%	2.6%	10.2%	17.0%	13.0%	24.3%	2.6%	18.7%	2.6%
	55歳以上60歳未満	2,006	38.2%	23.4%	8.8%	26.6%	5.4%	2.5%	11.3%	18.3%	14.8%	19.8%	3.2%	18.5%	3.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	37.2%	25.5%	7.3%	23.9%	5.3%	2.0%	9.5%	16.9%	11.4%	16.7%	2.0%	21.1%	3.6%
	65歳以上70歳未満	806	33.9%	24.4%	7.7%	18.4%	3.5%	2.5%	10.8%	16.0%	12.5%	17.4%	2.7%	24.4%	5.1%
	70歳以上	304	27.0%	31.6%	4.3%	20.1%	2.3%	2.6%	10.5%	12.2%	16.1%	14.1%	1.6%	26.6%	3.0%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	30.1%	34.7%	5.2%	17.8%	2.7%	3.5%	19.5%	15.1%	15.2%	13.5%	2.0%	26.2%	3.2%
	介護職員	988	37.3%	19.8%	8.6%	15.1%	3.3%	1.7%	3.7%	11.0%	12.7%	29.1%	1.7%	24.2%	3.2%
	その他介護系職種	837	34.9%	29.2%	7.2%	34.1%	7.6%	2.3%	11.7%	22.2%	11.9%	6.0%	2.4%	19.7%	3.6%
	医療・リハ系職種	306	37.6%	16.3%	8.5%	17.0%	5.2%	1.6%	4.6%	13.4%	7.8%	19.0%	1.6%	22.9%	7.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	33.3%	28.2%	6.0%	22.4%	5.2%	2.5%	10.7%	18.6%	12.3%	17.9%	2.0%	23.0%	3.5%
	介護転職型	1,188	36.1%	25.7%	7.7%	23.1%	4.8%	2.4%	9.6%	15.8%	13.1%	15.9%	2.1%	22.6%	4.0%
	セカンドキャリア型	629	35.5%	22.9%	8.4%	19.2%	4.0%	2.1%	9.9%	12.1%	12.1%	20.0%	1.7%	23.8%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	34.3%	28.3%	6.9%	26.7%	5.6%	2.4%	10.3%	17.8%	13.3%	15.6%	1.9%	21.4%	2.9%
	非正規職員	1,355	35.1%	24.0%	7.7%	17.9%	3.7%	2.1%	9.4%	13.3%	11.3%	19.0%	2.1%	25.5%	4.4%

4) 職場での取組状況

職場での取組状況についてみると、全体では、「定期的な健康診断の実施」が77.9%と最も多く、以下、「採用時における賃金・勤務時間の説明」(68.3%)、「介護能力の向上に向けた研修」(64.8%)の順となった。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員では「介護能力の向上に向けた研修」や「介護能力に見合った仕事への配置」「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」の回答割合が他の職種よりも高かった。他方、介護職員では「事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり」の回答割合が他の職種よりも高くなっていた。

図表 76 職場での取組状況(複数回答)【問 18】

		n	能力向上、キャリアアップ等						コミュニケーション、 労働者のバックアップ等				労働環境の整備等				その他	
			介護能力の向上に向けた研修	介護に関する事例検討会の開催	介護能力に見合った仕事への配置	介護能力を適切に評価するしくみ	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	キャリアアップの仕組みの整備	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	職員の要望を聞く機会の設定	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	事業所の相談援助体制の設定	採用時における賃金・勤務時間の説明	定期的な健康診断の実施	福祉機器やロボットの導入	事故やトラブル作成等の対応マニュアル作成等の体制づくり	その他	無回答
	合計	22,183	64.8%	46.5%	36.0%	25.7%	35.9%	25.1%	43.7%	51.0%	46.5%	24.9%	68.3%	77.9%	13.7%	53.9%	0.8%	7.7%
男性	55歳未満	3,831	72.5%	50.2%	41.1%	32.6%	48.3%	36.4%	50.3%	56.3%	52.5%	29.6%	71.5%	81.5%	20.6%	59.0%	1.1%	5.9%
	55歳以上60歳未満	175	64.0%	50.9%	39.4%	28.0%	40.6%	29.1%	48.0%	56.0%	44.0%	25.1%	68.6%	80.0%	18.3%	51.4%	2.3%	10.9%
	60歳以上65歳未満	149	65.1%	45.6%	27.5%	22.8%	32.2%	21.5%	34.9%	52.3%	34.2%	19.5%	65.8%	76.5%	10.7%	51.0%	0.0%	10.1%
	65歳以上70歳未満	90	63.3%	47.8%	37.8%	22.2%	28.9%	22.2%	27.8%	50.0%	34.4%	26.7%	68.9%	71.1%	13.3%	56.7%	0.0%	6.7%
	70歳以上	39	79.5%	61.5%	48.7%	33.3%	38.5%	33.3%	41.0%	64.1%	46.2%	38.5%	71.8%	74.4%	12.8%	69.2%	7.7%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	64.4%	45.5%	36.3%	25.6%	35.6%	24.6%	45.3%	50.6%	48.4%	24.5%	69.3%	79.7%	13.8%	54.3%	0.9%	6.7%
	55歳以上60歳未満	2,006	62.8%	46.2%	31.6%	20.9%	30.1%	18.0%	37.7%	49.1%	41.1%	21.6%	68.0%	80.6%	9.2%	55.8%	0.4%	7.0%
	60歳以上65歳未満	1,459	63.7%	48.1%	31.5%	21.5%	28.9%	19.1%	37.9%	49.6%	40.1%	23.2%	67.2%	74.4%	6.9%	51.6%	0.3%	9.3%
	65歳以上70歳未満	806	57.6%	42.4%	33.4%	18.5%	23.1%	15.1%	31.4%	49.5%	38.1%	21.2%	64.0%	66.7%	6.2%	43.7%	0.4%	11.5%
	70歳以上	304	61.8%	46.7%	37.8%	22.4%	23.7%	16.1%	31.6%	50.0%	38.2%	27.0%	62.8%	60.2%	4.9%	49.3%	0.0%	10.2%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	66.8%	49.5%	43.7%	19.5%	25.4%	15.4%	38.1%	51.1%	43.4%	27.1%	67.9%	65.1%	4.9%	46.7%	0.6%	8.4%
	介護職員	988	62.7%	46.0%	28.4%	21.4%	31.4%	18.1%	30.9%	54.1%	37.1%	17.8%	68.3%	73.6%	9.5%	53.0%	0.2%	8.9%
	その他介護系職種	837	60.0%	49.7%	31.9%	22.9%	25.8%	21.4%	39.2%	46.2%	39.7%	27.6%	63.1%	72.3%	6.1%	47.4%	0.4%	11.1%
	医療・リハ系職種	306	54.9%	34.0%	26.1%	16.3%	18.0%	13.1%	30.4%	43.5%	33.0%	19.0%	61.4%	69.0%	4.2%	49.3%	0.0%	13.1%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	70.8%	55.1%	34.9%	24.7%	30.2%	20.2%	37.0%	52.2%	41.6%	28.0%	64.5%	79.8%	7.7%	57.9%	0.6%	6.8%
	介護転職型	1,188	56.1%	40.5%	30.6%	18.6%	23.2%	16.4%	32.9%	47.3%	35.3%	20.5%	67.5%	66.3%	5.7%	43.9%	0.3%	11.8%
	セカンドキャリア型	629	62.2%	47.4%	34.8%	20.7%	31.0%	18.4%	37.2%	53.1%	43.1%	22.4%	66.8%	67.6%	8.3%	50.2%	0.0%	9.1%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	62.0%	47.1%	31.7%	24.3%	31.6%	22.5%	36.7%	50.7%	40.8%	25.7%	66.8%	77.8%	6.2%	51.0%	0.4%	8.7%
	非正規職員	1,355	64.1%	48.3%	33.8%	20.1%	25.2%	15.6%	34.7%	50.8%	39.5%	22.1%	67.3%	66.0%	8.1%	50.1%	0.2%	9.5%

5) 働く上での悩み、不安、不満等の解消に役立っているもの

働く上での悩み、不安、不満等の解消に役立っているものについてみると、全体では、「定期的な健康診断の実施」が42.5%と最も多く、以下、「介護能力の向上に向けた研修」(37.4%)、「介護に関する事例検討会の開催」(26.0%)の順となった。

職種別(60歳以上)でみると、訪問介護員では「介護能力の向上に向けた研修」が最も多く、他の職種よりも回答割合が高くなっていた。

図表 77 働く上での悩み、不安、不満等の解消に役立っているもの(複数回答)【問 18】

		n	能力向上、キャリアアップ等						コミュニケーション、 労働者のバックアップ等				労働環境の整備等				その他		
			介護能力の向上に向けた研修	介護に関する事例検討会の開催	介護能力に見合った 仕事への配置	介護能力を適切に評価する しくみ	能力や資格取得に応じて賃金が 上がるしくみ	キャリアアップの仕組みの整備	働き方や仕事内容、キャリアに ついて上司と相談する 機会の設定	職員の要望を聞く機会の設定	指導や助言を受ける機会の設定	実務の中で、上司や先輩から	事業所の相談援助体制の設定	採用時における賃金・ 勤務時間の説明	定期的な健康診断の実施	福祉機器やロボットの導入	事故やトラブルへの 対応マニュアル作成等の 体制づくり	その他	役立っているものはない
	全体	22,183	37.4%	26.0%	15.7%	9.8%	15.5%	9.7%	21.1%	25.5%	25.8%	10.8%	23.4%	42.5%	7.3%	24.8%	0.5%	2.9%	28.3%
男性	55歳未満	3,831	40.1%	27.3%	18.5%	13.1%	22.9%	14.5%	25.0%	29.5%	28.9%	12.6%	27.2%	46.9%	10.9%	27.3%	0.6%	3.6%	22.7%
	55歳以上60歳未満	175	35.4%	25.1%	16.6%	8.6%	13.7%	9.7%	17.1%	24.0%	20.6%	7.4%	17.1%	41.1%	8.6%	22.9%	1.1%	2.9%	32.0%
	60歳以上65歳未満	149	38.3%	24.8%	13.4%	12.1%	11.4%	6.7%	13.4%	23.5%	21.5%	7.4%	14.8%	38.9%	6.7%	25.5%	0.0%	3.4%	29.5%
	65歳以上70歳未満	90	34.4%	24.4%	21.1%	4.4%	13.3%	5.6%	10.0%	24.4%	20.0%	8.9%	21.1%	34.4%	7.8%	26.7%	0.0%	1.1%	28.9%
	70歳以上	39	46.2%	41.0%	30.8%	23.1%	23.1%	12.8%	33.3%	33.3%	25.6%	28.2%	30.8%	38.5%	10.3%	38.5%	7.7%	0.0%	15.4%
	合計	4,284	39.8%	27.2%	18.4%	12.8%	21.9%	13.8%	24.0%	29.0%	28.1%	12.2%	26.2%	46.0%	10.6%	27.1%	0.6%	3.5%	23.3%
女性	55歳未満	10,916	37.4%	25.3%	15.1%	9.5%	14.8%	9.3%	22.1%	25.4%	27.6%	10.8%	23.4%	43.7%	7.2%	24.8%	0.5%	3.2%	27.1%
	55歳以上60歳未満	2,006	39.1%	27.0%	14.5%	7.7%	13.6%	7.7%	18.1%	24.1%	23.1%	9.8%	23.1%	43.8%	6.0%	26.9%	0.3%	2.3%	30.7%
	60歳以上65歳未満	1,459	39.1%	30.1%	15.1%	8.6%	12.7%	7.7%	18.8%	24.9%	21.8%	9.1%	23.3%	42.4%	3.8%	24.9%	0.3%	1.6%	30.3%
	65歳以上70歳未満	806	35.6%	27.0%	16.0%	7.8%	9.7%	5.2%	15.3%	26.4%	21.3%	10.7%	21.5%	33.1%	3.6%	20.5%	0.2%	2.2%	33.3%
	70歳以上	304	37.5%	28.6%	20.4%	8.2%	10.5%	6.9%	13.2%	23.4%	20.1%	10.9%	21.1%	27.0%	3.3%	22.0%	0.0%	0.7%	39.1%
	合計	15,491	37.7%	26.1%	15.2%	9.1%	14.1%	8.7%	20.8%	25.2%	26.0%	10.5%	23.2%	42.7%	6.5%	24.8%	0.4%	2.8%	28.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	42.5%	31.1%	20.9%	7.3%	10.4%	5.5%	17.8%	24.5%	24.0%	11.3%	24.7%	31.1%	3.5%	21.9%	0.6%	1.2%	30.9%
	介護職員	988	38.2%	27.4%	13.7%	7.7%	11.7%	5.9%	14.3%	27.7%	20.4%	6.6%	20.4%	39.8%	5.3%	26.1%	0.1%	1.8%	30.1%
	その他介護系職種	837	36.2%	31.5%	15.7%	10.5%	13.3%	9.3%	18.9%	22.9%	21.9%	12.8%	22.5%	40.7%	3.1%	22.8%	0.4%	2.2%	32.0%
	医療・リハ系職種	306	31.4%	21.9%	15.4%	6.9%	8.8%	4.2%	17.6%	23.2%	17.3%	9.2%	21.2%	34.3%	2.9%	22.9%	0.0%	2.0%	40.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	46.0%	37.3%	18.4%	10.9%	14.5%	8.3%	18.9%	28.0%	22.8%	12.9%	24.1%	46.8%	4.7%	29.5%	0.6%	0.9%	26.2%
	介護転職型	1,188	32.7%	23.2%	14.7%	7.5%	9.6%	6.0%	15.6%	23.6%	19.2%	8.6%	22.0%	33.2%	3.4%	20.4%	0.3%	2.6%	35.6%
	キャリアアップ型	629	37.8%	29.6%	16.7%	7.0%	12.1%	5.7%	17.5%	25.8%	24.8%	8.9%	21.8%	34.8%	4.3%	24.2%	0.0%	1.7%	30.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	38.6%	29.0%	16.1%	11.1%	15.8%	9.6%	18.3%	26.0%	22.6%	11.1%	23.6%	42.9%	4.1%	24.6%	0.3%	1.9%	31.5%
	非正規職員	1,355	38.7%	29.7%	16.0%	7.7%	9.7%	5.1%	16.9%	25.8%	22.1%	9.7%	22.0%	35.1%	4.1%	24.1%	0.2%	1.7%	30.3%

6) 相談できる担当者や「相談窓口」の有無

相談できる担当者や「相談窓口」の有無についてみると、全体では、「ある」が 38.1%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「ある」が 43.5%と、他の職種に比べて回答割合が高く、「ある」が「ない」を上回った。

入職経路別（60 歳以上）でみると、介護転職型では「ある」の回答割合が他に比べて低くなっていた。

図表 78 相談できる担当者や「相談窓口」の有無【問 19】

		n	ある	ない	わからない	無回答
全体		22,183	38.1%	38.3%	21.6%	2.0%
男性	55歳未満	3,831	37.1%	40.9%	20.7%	1.3%
	55歳以上60歳未満	175	38.3%	46.9%	14.3%	0.6%
	60歳以上65歳未満	149	28.9%	49.7%	20.1%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	31.1%	47.8%	18.9%	2.2%
	70歳以上	39	41.0%	48.7%	10.3%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	38.8%	36.0%	23.9%	1.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	39.1%	40.5%	18.2%	2.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	37.9%	42.1%	17.2%	2.8%
	65歳以上70歳未満	806	36.1%	41.4%	18.9%	3.6%
	70歳以上	304	44.7%	36.2%	14.5%	4.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	43.5%	34.9%	18.9%	2.7%
	介護職員	988	31.6%	46.5%	20.0%	1.9%
	その他介護系職種	837	41.6%	42.7%	11.7%	4.1%
	医療・リハ系職種	306	32.4%	41.8%	21.6%	4.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	41.8%	40.0%	15.1%	3.0%
	介護転職型	1,188	34.2%	44.6%	17.8%	3.4%
	セカンドキャリア型	629	37.8%	41.3%	18.4%	2.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	38.4%	44.8%	13.1%	3.7%
	非正規職員	1,355	36.5%	40.2%	21.0%	2.2%

7) 雇用管理責任者の有無

雇用管理責任者の有無についてみると、全体では、「いる」が 34.2%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上において、55 歳未満に比べて「いる」の回答割合が高くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、その他介護系職種では「いない」が 30.7%と、他の職種に比べて回答割合が高くなっていた。

図表 79 雇用管理責任者の有無【問 20】

		n	いる	いない	わからない	無回答
全体		22,183	34.2%	18.6%	44.6%	2.6%
男性	55歳未満	3,831	31.2%	21.7%	45.1%	2.0%
	55歳以上60歳未満	175	36.6%	31.4%	30.3%	1.7%
	60歳以上65歳未満	149	32.2%	32.2%	34.9%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	44.4%	23.3%	31.1%	1.1%
	70歳以上	39	35.9%	33.3%	30.8%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	32.0%	16.4%	49.6%	2.1%
	55歳以上60歳未満	2,006	38.7%	20.1%	38.8%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	40.9%	20.4%	35.3%	3.4%
	65歳以上70歳未満	806	44.8%	19.6%	32.0%	3.6%
	70歳以上	304	52.3%	19.1%	24.7%	3.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	45.1%	13.5%	38.7%	2.7%
	介護職員	988	42.7%	18.4%	35.9%	2.9%
	その他介護系職種	837	40.1%	30.7%	25.6%	3.6%
	医療・リハ系職種	306	46.1%	18.6%	31.7%	3.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	48.1%	16.9%	31.2%	3.7%
	介護転職型	1,188	39.9%	24.2%	32.7%	3.2%
	セカンドキャリア型	629	41.0%	21.1%	35.6%	2.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	41.1%	28.5%	26.9%	3.5%
	非正規職員	1,355	44.6%	14.4%	38.5%	2.4%

8) 外国人労働者の有無

外国人労働者についてみると、全体では、「一緒に働いている」が6.0%、「いない」が71.9%であった。

職種別（60歳以上）でみると、介護職員では「一緒に働いている」が8.0%と他の職種に比べて高くなっていた。

図表 80 外国人労働者の有無【問 21（1）】

		n	一緒に働いている	(事業所にいるが)一緒に働いていない	いない	わからない	無回答
全体		22,183	6.0%	3.8%	71.9%	2.5%	15.8%
男性	55歳未満	3,831	8.6%	4.3%	72.0%	2.3%	12.8%
	55歳以上60歳未満	175	8.0%	5.7%	66.9%	3.4%	16.0%
	60歳以上65歳未満	149	9.4%	4.0%	71.8%	4.0%	10.7%
	65歳以上70歳未満	90	6.7%	3.3%	77.8%	3.3%	8.9%
	70歳以上	39	5.1%	0.0%	89.7%	0.0%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	5.8%	4.0%	72.4%	2.9%	15.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	5.3%	2.7%	71.5%	2.3%	18.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	4.6%	3.4%	72.4%	2.3%	17.4%
	65歳以上70歳未満	806	4.2%	3.1%	70.7%	1.6%	20.3%
	70歳以上	304	3.9%	3.0%	75.0%	1.6%	16.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	3.5%	2.3%	72.9%	4.3%	17.0%
	介護職員	988	8.0%	3.2%	71.4%	2.0%	15.4%
	その他介護系職種	837	2.3%	3.1%	77.4%	0.6%	16.6%
	医療・リハ系職種	306	3.9%	5.9%	62.4%	2.0%	25.8%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	5.4%	3.6%	71.6%	1.6%	17.8%
	介護転職型	1,188	4.6%	3.1%	71.8%	2.8%	17.7%
	セカンドキャリア型	629	4.6%	3.3%	75.4%	1.9%	14.8%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	4.8%	3.5%	75.9%	0.6%	15.1%
	非正規職員	1,355	4.6%	3.0%	71.6%	3.5%	17.3%

9) 外国人と一緒に働くことについて

外国人と一緒に働くことについてみると、全体では、「利用者等との意思疎通において不安がある」が45.6%と最も多く、以下、「コミュニケーションがとりにくい」(39.8%)、「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」(38.7%)、「労働力の確保ができる」(36.2%)の順となった。

男女別年齢別でみると、女性では年齢層に関係なく、「利用者等との意思疎通において不安がある」が最も多かった。

入職経路別(60歳以上)でみると、セカンドキャリア型では「労働力の確保ができる」や「コミュニケーションがとりにくい」の回答割合が他に比べて高くなっていた。

図表 81 外国人と一緒に働くことについて(複数回答)【問 21 (2)】

		n	業務の見直しができる	(職場に活気がでる 活気がでると思う)	利用者が喜んでる (喜ぶと思う)	業務が軽減される	労働力の確保ができる	コミュニケーションが とりにくい	利用者等との意思疎通に おいて不安がある	できる仕事に限りがある (介護記録、電話等)	理解できていないルールが 不安	生活、習慣等の違いに 戸惑いがある	その他	特に気になることはない	無回答
全体		22,183	10.3%	17.3%	12.0%	15.2%	36.2%	39.8%	45.6%	34.4%	28.9%	38.7%	1.1%	6.8%	14.7%
男性	55歳未満	3,831	13.0%	21.1%	13.1%	20.0%	41.5%	45.9%	49.4%	37.9%	33.2%	39.7%	1.5%	6.6%	11.5%
	55歳以上60歳未満	175	14.3%	16.6%	14.3%	19.4%	34.9%	41.7%	46.3%	36.6%	29.7%	39.4%	1.1%	8.6%	14.9%
	60歳以上65歳未満	149	13.4%	15.4%	12.8%	20.1%	43.0%	42.3%	43.0%	30.9%	24.2%	37.6%	0.7%	7.4%	8.1%
	65歳以上70歳未満	90	13.3%	15.6%	13.3%	12.2%	45.6%	45.6%	52.2%	41.1%	30.0%	44.4%	0.0%	4.4%	8.9%
	70歳以上	39	10.3%	15.4%	25.6%	12.8%	38.5%	38.5%	28.2%	28.2%	23.1%	35.9%	2.6%	15.4%	5.1%
女性	55歳未満	10,916	9.5%	17.7%	11.7%	13.9%	35.4%	39.2%	46.1%	34.9%	28.8%	38.4%	1.1%	7.4%	14.0%
	55歳以上60歳未満	2,006	10.0%	14.3%	11.1%	13.9%	34.8%	39.3%	45.8%	35.7%	30.7%	41.3%	1.1%	5.0%	16.0%
	60歳以上65歳未満	1,459	9.8%	14.4%	13.7%	15.0%	36.5%	35.9%	43.7%	32.4%	25.7%	39.9%	0.5%	5.8%	16.2%
	65歳以上70歳未満	806	9.1%	13.9%	12.4%	13.3%	37.2%	36.6%	42.7%	31.0%	23.7%	37.7%	1.1%	5.8%	18.7%
	70歳以上	304	7.6%	11.2%	13.5%	14.1%	35.9%	32.6%	38.5%	28.6%	21.1%	35.9%	1.0%	7.6%	19.4%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	7.6%	11.3%	11.9%	12.6%	35.5%	33.8%	40.8%	23.7%	22.7%	37.9%	1.2%	7.6%	15.8%
	介護職員	988	10.5%	13.0%	15.5%	16.9%	39.3%	38.5%	42.9%	37.0%	25.8%	38.8%	0.4%	5.7%	15.1%
	その他介護系職種	837	9.2%	16.6%	12.2%	13.3%	36.4%	36.8%	45.5%	31.8%	25.3%	41.7%	1.0%	5.7%	16.1%
	医療・リハ系職種	306	12.1%	17.0%	12.7%	14.1%	35.9%	35.6%	41.8%	32.7%	24.2%	33.3%	0.3%	5.6%	22.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	10.0%	15.6%	13.4%	16.5%	38.6%	36.3%	45.3%	32.8%	27.8%	39.5%	0.8%	4.8%	16.6%
	介護転職型	1,188	10.0%	13.1%	12.3%	13.3%	35.0%	36.3%	43.1%	32.8%	22.8%	38.4%	0.8%	6.7%	16.8%
	セカンドキャリア型	629	8.4%	14.6%	14.9%	14.8%	41.0%	39.4%	42.4%	30.2%	25.8%	40.2%	0.8%	6.4%	13.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	10.8%	14.6%	13.0%	15.4%	37.4%	40.4%	46.8%	35.4%	27.3%	41.5%	0.6%	5.5%	14.5%
	非正規職員	1,355	8.9%	13.2%	13.3%	14.7%	37.6%	36.2%	41.8%	29.4%	24.0%	38.2%	0.6%	6.3%	16.5%

10) 業務上の事故、怪我等の有無

業務上の事故、怪我等の有無についてみると、全体では、「あった」が 21.9%、「なかった」が 75.9%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員で「あった」が 18.7%と、訪問介護員やその他介護系職種に比べて回答割合が高くなっていた。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「あった」が 15.6%と、他よりも回答割合が高くなっていた。

図表 82 業務上の事故、怪我等の有無について【問 22（1）】

		n	あった	なかった	無回答
全体		22,183	21.9%	75.9%	2.2%
男性	55歳未満	3,831	32.2%	66.4%	1.4%
	55歳以上60歳未満	175	32.0%	65.7%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	21.5%	78.5%	0.0%
	65歳以上70歳未満	90	20.0%	80.0%	0.0%
	70歳以上	39	25.6%	74.4%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	21.5%	77.0%	1.4%
	55歳以上60歳未満	2,006	18.0%	79.5%	2.5%
	60歳以上65歳未満	1,459	13.5%	83.6%	2.9%
	65歳以上70歳未満	806	11.7%	84.4%	4.0%
	70歳以上	304	11.8%	84.2%	3.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	9.6%	87.7%	2.7%
	介護職員	988	18.7%	78.1%	3.1%
	その他介護系職種	837	9.2%	88.2%	2.6%
	医療・リハ系職種	306	17.3%	78.4%	4.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	12.1%	85.0%	2.9%
	介護転職型	1,188	13.7%	83.3%	2.9%
	セカンドキャリア型	629	15.6%	81.2%	3.2%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	39.6%	57.1%	3.3%
	非正規職員	1,355	40.2%	57.3%	2.5%

11) ヒヤリ・ハットの経験

ヒヤリ・ハットの経験についてみると、全体では、「あった」が 54.9%、「なかった」が 42.6%であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 55 歳以上で「なかった」の回答割合が 55 歳未満よりも多くなっていた。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員において「あった」が 55.0%と、他の職種に比べて回答割合が高く、「なかった」を上回っていた。

入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型で「あった」が 44.0%と、他に比べて回答割合が高かった。

図表 83 ヒヤリ・ハットの経験について【問 22（2）】

		n	あった	なかった	無回答
全体		22,183	54.9%	42.6%	2.5%
男性	55歳未満	3,831	67.4%	30.8%	1.8%
	55歳以上60歳未満	175	62.9%	34.9%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	56.4%	43.0%	0.7%
	65歳以上70歳未満	90	57.8%	42.2%	0.0%
	70歳以上	39	46.2%	53.8%	0.0%
女性	55歳未満	10,916	56.7%	41.6%	1.7%
	55歳以上60歳未満	2,006	48.2%	48.7%	3.2%
	60歳以上65歳未満	1,459	41.8%	55.0%	3.2%
	65歳以上70歳未満	806	34.9%	61.5%	3.6%
	70歳以上	304	30.9%	66.4%	2.6%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	30.3%	66.5%	3.2%
	介護職員	988	55.0%	42.8%	2.2%
	その他介護系職種	837	27.5%	69.7%	2.9%
	医療・リハ系職種	306	46.4%	49.3%	4.2%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	40.8%	56.9%	2.3%
	介護転職型	1,188	37.0%	59.6%	3.5%
	セカンドキャリア型	629	44.0%	53.3%	2.7%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	39.6%	57.1%	3.3%
	非正規職員	1,355	40.2%	57.3%	2.5%

12) 仕事上の経験（利用者やその家族からのセクハラ・暴力等）

仕事上の経験（利用者やその家族からのセクハラ・暴力等）についてみると、全体では、「経験をしたことはない」が47.7%と最も多く、以下、「暴言（直接的な言葉の暴力）」（27.6%）、「介護保険以外のサービスを求められた」（19.7%）の順となった。

男女別年齢別でみると、年齢が高くなるにつれて、男性では「暴力」、女性では「セクハラ（性的嫌がらせ）」や「暴言（直接的な言葉の暴力）」の回答割合が低くなっていた。

職種別（60歳以上）でみると、訪問介護員では「介護保険以外のサービスを求められた」が28.4%と他の職種よりも多かった。他方、介護職員では「暴力」の回答割合が他の職種よりも高かった。

図表 84 仕事上の経験（利用者やその家族からのセクハラ・暴力等）（複数回答）【問 23】

		n	セクハラ (性的嫌がらせ)	暴力	暴言 (直接的な言葉 の暴力)	介護保険以外の サービスを求められた	その他	左記のような経験をしたことはない	無回答
全体		22,183	10.5%	13.8%	27.6%	19.7%	1.3%	47.7%	5.8%
男性	55歳未満	3,831	2.8%	19.0%	32.0%	19.9%	1.3%	48.2%	4.6%
	55歳以上60歳未満	175	0.6%	10.9%	22.3%	24.0%	1.7%	52.6%	6.3%
	60歳以上65歳未満	149	1.3%	8.7%	22.8%	25.5%	0.0%	55.0%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	2.2%	5.6%	17.8%	17.8%	1.1%	63.3%	4.4%
	70歳以上	39	0.0%	5.1%	10.3%	12.8%	0.0%	76.9%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	15.3%	15.0%	29.1%	19.0%	1.1%	46.2%	4.9%
	55歳以上60歳未満	2,006	9.2%	10.1%	26.0%	22.3%	1.5%	45.1%	7.2%
	60歳以上65歳未満	1,459	6.3%	8.6%	21.8%	20.7%	1.1%	52.3%	6.8%
	65歳以上70歳未満	806	4.5%	6.6%	18.2%	18.7%	1.1%	56.7%	6.7%
	70歳以上	304	4.3%	5.6%	14.1%	19.4%	2.0%	57.9%	7.2%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	774	4.7%	3.1%	16.9%	28.4%	1.2%	41.2%	4.5%
	介護職員	1,158	5.0%	11.7%	18.7%	6.6%	0.8%	52.2%	4.9%
	その他介護系職種	944	4.1%	2.5%	16.8%	25.8%	1.1%	43.5%	6.0%
	医療・リハ系職種	337	3.6%	8.6%	14.5%	8.3%	1.2%	56.7%	7.1%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	5.6%	7.9%	19.3%	24.1%	0.9%	50.5%	6.0%
	介護転職型	1,188	4.7%	7.5%	20.7%	20.0%	1.6%	55.2%	6.6%
	セカンドキャリア型	629	5.7%	7.6%	20.0%	17.0%	0.6%	59.1%	4.8%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	5.5%	7.9%	21.4%	22.8%	1.3%	52.0%	6.2%
	非正規職員	1,355	5.0%	7.2%	19.0%	18.3%	1.0%	56.9%	6.2%

(9) 法人、事業所について

1) 事業所の所在地の市区町村

事業所の所在地の市区町村についてみると、全体では、「政令指定都市、東京 23 区」が 21.0%、「左記（政令指定都市、東京 23 区）以外の市・区」が 62.0%、「町・村、その他」が 14.3%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員では「左記（政令指定都市、東京 23 区）以外の市・区」の回答割合が他の職種に比べて高くなっていた。

図表 85 事業所の所在地の市区町村【問 25】

		n	政令指定都市、東京23区	左記以外の市・区	町・村、その他	無回答
全体		22,183	21.0%	62.0%	14.3%	2.7%
男性	55歳未満	3,831	23.7%	61.2%	13.0%	2.0%
	55歳以上60歳未満	175	27.4%	58.3%	12.0%	2.3%
	60歳以上65歳未満	149	26.8%	59.1%	12.1%	2.0%
	65歳以上70歳未満	90	28.9%	60.0%	11.1%	0.0%
	70歳以上	39	43.6%	48.7%	5.1%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	20.3%	63.0%	14.4%	2.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	20.5%	61.4%	15.7%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	19.0%	63.0%	16.0%	2.0%
	65歳以上70歳未満	806	22.2%	58.9%	14.6%	4.2%
	70歳以上	304	26.0%	59.9%	10.9%	3.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	23.7%	61.5%	12.5%	2.3%
	介護職員	988	17.2%	63.0%	17.9%	1.9%
	その他介護系職種	837	25.6%	59.3%	12.1%	3.1%
	医療・リハ系職種	306	21.9%	58.2%	16.3%	3.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	19.1%	61.8%	17.0%	2.1%
	介護転職型	1,188	23.9%	60.2%	12.8%	3.1%
	セカンドキャリア型	629	22.7%	61.4%	14.3%	1.6%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	22.1%	60.9%	14.0%	2.9%
	非正規職員	1,355	21.3%	61.9%	14.9%	1.8%

2) 法人格（経営主体）

法人格（経営主体）についてみると、全体では、「民間企業（個人・株式会社等）」が 48.0%と最も多く、以下、「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」（14.5%）、「医療法人」（13.9%）であった。

男女別年齢別でみると、男性、女性いずれも 60 歳以上で「民間企業（個人・株式会社等）」の回答割合が 60 歳未満よりも高くなっていた。

図表 86 法人格（経営主体）【問 26】

		n	民間企業 (個人・株式 会社等)	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 (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	わからない	無回答
	全体	22,183	48.0%	4.9%	14.5%	13.9%	4.1%	4.5%	1.5%	0.7%	1.7%	3.1%	3.0%
男性	55歳未満	3,831	45.7%	3.4%	20.9%	16.9%	2.6%	3.4%	0.8%	0.7%	1.3%	2.6%	1.7%
	55歳以上60歳未満	175	58.9%	3.4%	14.3%	11.4%	6.3%	1.7%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	2.9%
	60歳以上65歳未満	149	69.1%	2.0%	11.4%	4.7%	5.4%	4.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	1.3%
	65歳以上70歳未満	90	67.8%	2.2%	12.2%	3.3%	7.8%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
	70歳以上	39	69.2%	5.1%	5.1%	0.0%	7.7%	2.6%	2.6%	0.0%	5.1%	0.0%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	46.9%	4.8%	14.6%	14.3%	3.5%	5.0%	1.7%	0.8%	1.8%	4.0%	2.6%
	55歳以上60歳未満	2,006	44.5%	7.6%	12.4%	15.8%	4.8%	4.6%	2.2%	0.8%	2.0%	2.0%	3.1%
	60歳以上65歳未満	1,459	51.8%	5.8%	11.0%	11.3%	6.8%	3.8%	2.1%	1.2%	1.6%	1.2%	3.4%
	65歳以上70歳未満	806	56.8%	5.0%	7.8%	9.8%	7.2%	3.2%	1.4%	0.4%	1.4%	2.0%	5.1%
	70歳以上	304	62.5%	1.3%	5.6%	3.6%	10.9%	3.3%	2.6%	0.0%	3.0%	2.3%	4.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	58.6%	7.2%	5.3%	5.2%	8.4%	3.7%	2.4%	0.2%	1.1%	2.4%	5.6%
	介護職員	988	51.8%	4.3%	14.3%	9.5%	7.6%	3.6%	1.1%	0.9%	1.9%	1.4%	3.5%
	その他介護系職種	837	60.8%	4.1%	8.1%	8.5%	7.8%	2.5%	2.4%	0.6%	2.4%	0.4%	2.5%
	医療・リハ系職種	306	51.3%	4.2%	5.9%	18.6%	2.9%	6.9%	1.0%	1.6%	1.0%	2.0%	4.6%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	40.5%	10.1%	13.3%	13.0%	8.2%	5.1%	3.0%	1.0%	1.7%	0.8%	3.3%
	介護転職型	1,188	65.5%	2.2%	6.6%	7.7%	5.6%	2.9%	0.8%	0.6%	2.2%	2.0%	3.8%
	セカンドキャリア型	629	59.9%	2.5%	9.1%	7.5%	9.2%	3.0%	1.6%	0.5%	1.0%	1.3%	4.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	62.1%	1.5%	9.2%	9.9%	8.4%	2.6%	0.9%	0.3%	1.9%	0.6%	2.7%
	非正規職員	1,355	51.2%	7.4%	10.0%	9.3%	6.6%	4.4%	2.4%	1.0%	1.5%	1.7%	4.4%

3) 事業所の従業員数

事業所の従業員数についてみると、全体では、「10 人以上 20 人未満」が 27.0%と最も多く、以下、「20 人以上 50 人未満」（21.9%）、「5 人以上 10 人未満」（20.4%）の順であった。

男女別年齢別でみると、男性では年齢を問わず、「10 人以上 20 人未満」が最も多かった。

図表 87 事業所の従業員数【問 27（1）】

		n	1人 (あなたの み)	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上	わからない	無回答
全体		22,183	1.0%	8.4%	20.4%	27.0%	21.9%	9.0%	6.5%	3.1%	2.6%
男性	55歳未満	3,831	0.9%	6.4%	16.5%	26.0%	24.7%	12.2%	9.1%	2.6%	1.5%
	55歳以上60歳未満	175	5.7%	6.9%	18.3%	25.1%	21.1%	13.1%	5.7%	1.1%	2.9%
	60歳以上65歳未満	149	3.4%	10.7%	23.5%	24.8%	20.8%	4.7%	5.4%	4.0%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	1.1%	15.6%	28.9%	30.0%	16.7%	2.2%	3.3%	0.0%	2.2%
	70歳以上	39	2.6%	20.5%	17.9%	30.8%	20.5%	0.0%	2.6%	2.6%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	0.5%	7.6%	21.2%	27.8%	21.4%	9.2%	6.2%	3.8%	2.2%
	55歳以上60歳未満	2,006	1.3%	9.3%	21.9%	26.3%	22.6%	7.9%	5.8%	2.5%	2.4%
	60歳以上65歳未満	1,459	1.8%	11.6%	20.4%	28.1%	20.6%	7.7%	5.2%	2.0%	2.6%
	65歳以上70歳未満	806	2.4%	11.7%	22.3%	27.5%	20.1%	4.7%	3.8%	3.0%	4.5%
	70歳以上	304	3.0%	11.5%	29.6%	25.7%	17.4%	3.9%	2.6%	2.3%	3.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	0.0%	7.2%	24.4%	31.8%	21.0%	4.1%	3.5%	3.7%	4.4%
	介護職員	988	0.0%	4.3%	19.7%	30.5%	25.2%	8.0%	6.4%	2.7%	3.2%
	その他介護系職種	837	7.2%	24.4%	20.5%	21.4%	14.9%	4.4%	3.3%	1.1%	2.7%
	医療・リハ系職種	306	0.0%	12.7%	29.7%	25.8%	15.0%	8.5%	3.6%	1.6%	2.9%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	1.7%	9.5%	16.0%	29.5%	23.1%	9.0%	6.4%	2.3%	2.5%
	介護転職型	1,188	3.2%	13.7%	25.5%	26.8%	18.1%	4.4%	2.9%	2.4%	3.0%
	キャリアアップ型	629	1.0%	12.2%	23.8%	25.9%	20.2%	5.2%	4.8%	2.4%	4.5%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	4.4%	16.3%	20.8%	26.7%	19.3%	5.6%	3.1%	0.8%	2.9%
	非正規職員	1,355	0.1%	7.9%	23.0%	29.8%	20.5%	6.3%	5.2%	3.8%	3.4%

4) 複数事業所の有無

複数事業所の有無についてみると、全体では、「ある」が 69.6%、「ない」が 26.8%であった。

職種別（60 歳以上）でみると、介護職員では「ある」が 65.7%と他の職種よりも回答割合が高かった。

図表 88 複数事業所の有無【問 27（2）】

		n	ある	ない	無回答
全体		22,183	69.6%	26.8%	3.6%
男性	55歳未満	3,831	76.9%	21.3%	1.8%
	55歳以上60歳未満	175	63.4%	33.1%	3.4%
	60歳以上65歳未満	149	67.1%	30.2%	2.7%
	65歳以上70歳未満	90	65.6%	31.1%	3.3%
	70歳以上	39	38.5%	59.0%	2.6%
女性	55歳未満	10,916	71.6%	25.5%	2.9%
	55歳以上60歳未満	2,006	66.8%	28.7%	4.5%
	60歳以上65歳未満	1,459	60.9%	34.3%	4.8%
	65歳以上70歳未満	806	56.2%	36.7%	7.1%
	70歳以上	304	45.7%	46.4%	7.9%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	657	48.1%	43.8%	8.1%
	介護職員	988	65.7%	28.9%	5.4%
	その他介護系職種	837	57.3%	39.5%	3.1%
	医療・リハ系職種	306	57.5%	35.9%	6.5%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	887	62.8%	32.8%	4.4%
	介護転職型	1,188	55.8%	38.2%	6.0%
	セカンドキャリア型	629	56.4%	38.2%	5.4%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	1,157	56.1%	39.7%	4.2%
	非正規職員	1,355	60.4%	33.4%	6.2%

5) 法人全体の従業員数

法人全体の従業員数についてみると、全体では、「20 人～49 人」が 18.0%、「100 人～299 人」が 17.9%であった。一方、「わからない」は 20.8%であった。

入職経路別（60 歳以上）でみると、いずれの入職経路においても「20 人～49 人」が最も多かった。

図表 89 法人全体の従業員数【問 27（2）】

		n	19人以下	20～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上	わからない	無回答
全体		22,183	10.9%	18.0%	15.9%	17.9%	5.4%	8.3%	20.8%	2.8%
男性	55歳未満	2,946	8.6%	16.8%	16.7%	21.9%	6.5%	11.1%	16.8%	1.6%
	55歳以上60歳未満	111	9.0%	19.8%	21.6%	18.9%	9.0%	11.7%	9.0%	0.9%
	60歳以上65歳未満	100	15.0%	23.0%	26.0%	11.0%	5.0%	4.0%	14.0%	2.0%
	65歳以上70歳未満	59	30.5%	11.9%	16.9%	15.3%	5.1%	8.5%	8.5%	3.4%
	70歳以上	15	40.0%	6.7%	6.7%	20.0%	6.7%	0.0%	13.3%	6.7%
女性	55歳未満	7,817	10.5%	17.2%	15.5%	17.1%	5.1%	7.8%	24.1%	2.7%
	55歳以上60歳未満	1,340	11.3%	18.4%	17.3%	19.9%	5.0%	7.5%	17.4%	3.2%
	60歳以上65歳未満	889	12.8%	21.7%	16.2%	16.0%	4.2%	6.4%	18.4%	4.3%
	65歳以上70歳未満	453	17.2%	23.4%	16.3%	14.1%	2.6%	4.2%	19.4%	2.6%
	70歳以上	139	16.5%	23.7%	10.8%	14.4%	5.8%	3.6%	20.9%	4.3%
職種別 (60歳以上)	訪問介護員	316	14.6%	24.1%	14.2%	13.3%	2.5%	4.7%	21.2%	5.4%
	介護職員	649	10.6%	21.7%	16.0%	15.6%	4.3%	4.0%	24.2%	3.5%
	その他介護系職種	480	22.5%	22.3%	18.8%	15.4%	4.6%	6.9%	6.9%	2.7%
	医療・リハ系職種	176	14.2%	18.2%	14.8%	14.8%	4.5%	8.0%	22.2%	3.4%
入職経路別 (60歳以上)	定年延長型	557	10.1%	20.3%	18.9%	19.9%	6.1%	6.6%	13.8%	4.3%
	介護転職型	663	18.9%	21.7%	16.7%	11.3%	2.9%	4.2%	20.5%	3.8%
	セカンドキャリア型	355	16.9%	25.1%	13.0%	13.5%	3.7%	5.9%	20.0%	2.0%
就業形態別 (60歳以上)	正規職員	649	18.6%	25.3%	21.1%	14.2%	3.4%	3.4%	10.8%	3.2%
	非正規職員	819	12.6%	19.8%	13.7%	16.0%	5.0%	6.5%	23.1%	3.4%

3. 再分析結果のまとめ

1. 回答者の属性

- 男女別について、入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「男性」が 18.3%と他に比べて回答割合が高かった。また、専修・専門学校を除く最終学歴については、セカンドキャリア型では「大学・大学院（左記以外）」が 12.2%と 1 割以上であり、他に比べて回答割合が高かった。
- 介護福祉関係の専修・専門学校の卒業の有無についてみると、55 歳以上で「いいえ」の回答割合が全体よりも高かった。
- 生計維持者についてみると、女性において、年齢が高くなるにつれて「自分（本人）」の回答割合が高くなっていた。
- 家族の介護の状況についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上の「現在、介護している」の回答割合が 55 歳未満に比べて高くなっていた。

2. 回答者自身について

- 現在の法人に就職した理由についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上の「人や社会の役に立ちたいから」の回答割合が 55 歳未満に比べて高くなっていた。
- 現在の法人に就職したきっかけについてみると、男女別、年齢別に関わらず「友人・知人からの紹介」が多く、特に女性の 65 歳以上では 4 割以上となっていた。なお、セカンドキャリア型の男性では「ハローワーク等」、女性では「友人・知人からの紹介」が最も多かった。
- 前職の有無で、「前職あり」と回答した方に対して、前職の仕事をやめた理由をたずねたところ、男性、女性いずれも「収入が少なかったため」や「自分の将来の見込みが立たなかったため」は全体よりも 60 歳以上での回答割合が低かった。このことから、高齢者においては、収入や将来の見通しが立たない不安による退職者はさほどいないと推察される。他方、男性の 65 歳以上では「定年・雇用契約の満了のため」が 4 割以上で最も多かった。

3. 現在の仕事について

- 主な仕事（職種）についてみると、女性では年齢が高くなるにつれて、「訪問介護員」の回答割合が高くなっていた。
- 上位の職位志向についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上は 55 歳未満に比べて、「より上位の職位を目指す」の回答割合が低く、「今のままでよい」の回答割合が高かった。このことから、高齢者は上位の職位を目指す考えが相対的に低いことが推察される。
- 仕事（職種）に関する今後の希望についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上では 55 歳未満に比べて、「今の仕事を続けたい」の回答割合が高かった。
- 就業形態についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上は 55 歳未満に比べて、「正規職員」の回答割合が低かった。
- 就業形態で「非正規職員」と回答した方に対して、正規職員の希望をたずねると、男性、女性いずれも 60 歳以上については「はい（正規職員を希望する）」が 1 割未満であり、全体に比べても回答割合が低くなっていた。
- 現在持っている資格について、入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「資格

なし」が1割以上で他に比べて高かった。

4. 労働日・労働時間について

- 1週間の労働時間や残業時間についてみると、男性、女性いずれも年齢が高くなるにつれて残業時間が短く、女性では年齢が高くなるにつれて労働時間が短くなっていた。
- 深夜勤務の有無についてみると、男性、女性いずれも年齢が高くなるほど、「ある」の回答割合が低くなっていた。また、深夜勤務時に1人の職員がみている入居者数についてみると、男性、女性いずれも55歳以上は、55歳未満に比べて、入居者数が少なかった。

5. 賃金について

- 支払形態について、入職経路（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「時間給」が52.1%と、他に比べて回答割合が高かった。
- 賞与の状況についてみると、男性、女性いずれも60歳以上において、60歳未満に比べて「賞与はない」の回答割合が高かった。
- 賞与や手当等の希望についてみると、「基本給の引き上げ」や「能力や仕事ぶりに応じた評価の実績」等の項目で男性・女性いずれも年齢が高くなるにつれて、回答割合が低くなっていた。また、「賃金や手当等についての希望はない」は年齢が高くなるにつれて回答割合が高く、男性、女性いずれも60歳以上の回答割合は2割弱から3割強であった。半数以上の高年齢者は賞与や手当等について何らかの希望があるという回答をしている。

6. 能力開発について

- 採用時研修の受講の有無について、入職経路別（60歳以上）でみると、定年延長型やセカンドキャリア型では「受けた」の回答割合が「受けない」を上回っている一方で、介護転職型は「受けない」が「受けた」を上回っていた。
- 指導担当者の有無については、介護転職型では「いた」が45.4%、「いなかった」が49.3%と、「いなかった」が「いた」を上回っており、他の入職経路と異なっていた。このことから、介護の仕事を既に経験されている高年齢者に関しては、指導担当者の配置が不要と考える法人が一定数あると推察される。
- 仕事上の能力の高まりについては、セカンドキャリア型において「大幅に伸びた」や「やや伸びた」の回答割合が他の入職経路に比べて高かった。
- 今後の能力・スキルの向上意欲については、男性、女性いずれも「はい」の回答割合が「いいえ」を上回っていた。入職経路別（60歳以上）でみると、セカンドキャリア型では「はい」が66.6%と、他に比べて回答割合が高かった。以上から、高年齢者において、今後の能力やスキルの向上に意欲的な方が多いことが示された。

7. 仕事についての考え方について

- 現在の仕事を選んだ理由についてみると、「人や社会の役に立ちたいから」や「生きがい・社会参加のため」については、男性、女性いずれも65歳以上における回答割合が65歳未満に比べて高くなっ

ていた。

- 今の仕事や職場に対する考え方についてみると、男性では年齢が高くなるにつれて、「福祉に貢献できる」の回答割合が高かった。入職経路別男女別についてみると、男性では、定年延長型、介護転職型、セカンドキャリア型いずれも「福祉に貢献できる」が最も高くなっている。「専門性が発揮できる」や「キャリアアップの機会がある」「利用者の援助・支援や生活改善につながる」については、入職経路によって回答割合に差がみられる。一方、女性では、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」がすべての入職経路で回答割合が高い。
- 勤務先に関する希望についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上の「今の勤務先で働きたい」の回答割合が 55 歳未満よりも高くなっており、高年齢者の勤務先に対する就業継続の意向が強いことが推察される。
- 職場の特徴についてみると、女性において、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」については年齢が高くなるにつれて、回答割合が高くなっていた。

8. 働く上での悩み、不安、不満等について

- 労働条件等の悩み、不安、不満等についてみると、女性では「人手が足りない」や「仕事内容のわりに賃金が低い」「夜間や深夜時間帯に何が起きるのではないかと不安がある」で年齢が高くなるにつれて、回答割合が低かった。男性、女性いずれも「労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない」は半数以下であることから、高年齢者の多くは労働条件・仕事について、何らかの悩みや不安、不満等を感じていることがうかがえる。
- 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等についてみると、男性、女性いずれも「自分と合わない上司や同僚がいる」や「部下の指導が難しい」等の項目で、55 歳以上の回答割合が、55 歳未満よりも低くなっていた。
- 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等についてみると、男性、女性いずれも「利用者に適切なケアができていないか不安である」は 55 歳以上の回答割合が 55 歳未満よりも低くなっていた。職種別（60 歳以上）でみると、訪問介護員では「利用者は何をやってももらっても当然と思っている」や「(医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される」の回答割合が他の職種に比べて高く、介護職員では「介護事故（転倒、誤嚥その他）で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」の回答割合が他の職種に比べて高かった。
- ヒヤリ・ハットの経験についてみると、男性、女性いずれも 55 歳以上で「なかった」の回答割合が 55 歳未満よりも多くなっていた。他方、入職経路別（60 歳以上）でみると、セカンドキャリア型で「あった」が 44.0%と、他の入職経路に比べて回答割合が高かった。

9. 法人、事業所について

- 法人格（経営主体）についてみると、男性、女性いずれも 60 歳以上で「民間企業（個人・株式会社等）」の回答割合が 60 歳未満よりも高くなっていた。
- 事業所の従業員数についてみると、男性では年齢を問わず、「10 人以上 20 人未満」が最も多かった。
- 法人全体の従業員数について、入職経路別（60 歳以上）でみると、いずれの入職経路においても「20 人～49 人」が最も多かった。

第4章. ヒアリング調査の結果

1. ヒアリング調査の実施概要

(1) ヒアリング調査の目的

本調査・研究においては、高年齢者をはじめとする多様な人材の雇用・定着・育成における好事例・先進事例の実態を把握することを目的として、介護事業者を対象としたヒアリング調査を実施した。

(2) ヒアリング調査対象の選定基準

ヒアリング調査対象については、以下のような対象先の選定基準を設定し、それに合致する介護事業者を、事業者団体や有識者からの紹介、文献調査等によって抽出した。

《ヒアリング対象先の選定基準》

- 「介護サービス情報公表システム」（厚生労働省所管）に登録されている「訪問系」「施設系（入所型）」「施設系（通所型）」の事業所であること。
- 一定数以上の高年齢者をはじめとする多様な人材を雇用し、何らかの雇用管理改善に向けた取組を実施している事業所であること。また、取組を実践しているだけでなく、定着や育成などの面で一定の成果を出している事業所であること。
- 高年齢者をはじめとする多様な人材の活用を「数の確保」としてのみ捉えるのではなく、人材の持つ経歴や経験などの多様性をサービスの質の向上や組織風土の改善などにつなげている事例（つなげようとしている事例）であること。
- ヒアリング後の分析を念頭に、サービス種別、事業所の規模や立地が偏らないようにすること。
- 中小規模の事業者でも応用可能な取組を実践していること。

（３）ヒアリングの方法および調査項目

本調査・研究におけるヒアリング調査は、各事業者の事業所管理者、法人経営者、人事・労務管理責任者等を対象として行った。ヒアリングにあたっては、事前に調査対象事業者へ依頼状・調査項目を送付した上で、基本的には委託先の研究員が訪問し、半構造化面接法によって１回あたり１.５時間～２時間程度実施した。

調査項目については、先行研究の検討や、作業部会での協議を踏まえ、次ページの通りに設定した。なお、ヒアリング対象事例が高年齢者活用以外の場合においては、ヒアリング項目の「高年齢者」を、当該事例における取組対象（「障害者」「外国人」等）に読み替えて調査を実施した。

図表 90 ヒアリング調査項目（高年齢者活用事例の場合）

1. 高年齢者雇用の概況について
 - ・雇用人数と雇用する高年齢者の平均年齢
 - ・高年齢者人材の職務内容
 - ・高年齢者人材の採用手段・採用方法（定年制延長、新規雇用など）
 - ・高年齢者人材の給与体系
2. 高年齢者雇用の経緯について
 - ・高年齢者雇用を進めた経緯や目的
3. 高年齢者人材の就業にあたっての意向について
 - ・高年齢者人材が働く上で抱えている課題
 - ・高年齢者人材が介護事業者で働きたいと考える理由
4. 高年齢者人材の活用において見直しや改善を行った仕組み・制度について
 - ・高年齢者人材の活用において見直しや改善等を行った内部制度
 - ・高年齢者人材の活用において新規に設けた内部制度
5. 高年齢者人材の活用における課題について
 - ・法人内部の制度に起因する課題
 - ・法人内の既存職員の対応、接し方等に起因する課題
 - ・高年齢者自身の体力や仕事に対する意識等に起因する課題
6. 高年齢者人材の戦力化に向けた取組について
 - ・高年齢者人材を対象とする研修や育成の内容
 - ・高年齢者人材に対する評価や面談の実施内容
 - ・高年齢者人材にお願いする業務の切り出し
 - ・業務マニュアルの作成など戦力化に向けた取組
7. 高年齢者人材に働き続けてもらうための取組について
 - ・高年齢者人材の採用段階でのチェックポイント、留意点
 - ・高年齢者人材を受け入れる事業所における事前準備
 - ・高年齢者人材を受け入れる事業所における既存職員における接し方等の留意点
 - ・労働条件や勤務シフト上の配慮
 - ・体力面での不足を補うためのロボット介護機器や機器等の使用
8. 高年齢者人材の活用における成果について

2. ヒアリング調査の結果

(1) ヒアリング調査対象先一覧

本調査・研究においてヒアリング調査を実施した先は、以下の14件である。

図表 91 ヒアリング調査対象先一覧

	法人名	実施日程	本部所在地	主要サービス
1	株式会社テイクオフ	2019年11月11日	山形県東置賜郡川西町	B. 施設系（通所型）
2	株式会社サンリッチ三島	2020年1月16日	静岡県三島市	C. 施設系（入所型）
3	社会福祉法人鹿児島 虹の福祉会	2019年11月14日	鹿児島県鹿児島市	C. 施設系（入所型）
4	社会福祉法人伸こう福祉会	2019年11月18日	神奈川県横浜市	C. 施設系（入所型）
5	有限会社ウェルフェア三重	2019年12月9日	三重県伊勢市	C. 施設系（入所型）
6	株式会社らいふ	2019年12月17日	東京都品川区	C. 施設系（入所型）
7	一般財団法人市川市福祉公社	2020年1月8日	千葉県市川市	A. 訪問系
8	株式会社とやまヒューマンサービス	2020年1月9日	富山県富山市	B. 施設系（通所型）
9	株式会社エイチ・エス・エー	2020年1月15日	神奈川県小田原市	B. 施設系（通所型）
10	有限会社COCO-L0	2020年1月21日	群馬県桐生市	B. 施設系（通所型）
11	社会福祉法人生活クラブ （生活クラブ風の村）	2020年1月28日	千葉県佐倉市	C. 施設系（入所型）
12	株式会社福祉の里	2020年1月28日	愛知県北名古屋市	A. 訪問系
13	株式会社ツクイ	2020年2月21日	神奈川県横浜市	B. 施設系（通所型）
14	社会福祉法人サン・ビジョン	2020年3月4日 （※）	愛知県名古屋市	C. 施設系（入所型）

（※）新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、電話にてヒアリングを実施

【主要サービス区分】

A. 訪問系	訪問介護、居宅介護支援事業所、訪問看護、訪問入浴介護
B. 施設系（通所型）	通所介護、小規模多機能型居宅介護
C. 施設系（入所型）	特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、短期入所生活介護、介護付き有料老人ホーム、グループホーム、サービス付き高齢者向け住宅

（２）ヒアリング調査結果の要旨

ヒアリングにおいて得られた情報について、その要旨を一覧表の形式で整理した（次ページ以降参照）。

まず、高年齢者の活用事例（図表 92）と、高年齢者以外の多様な人材の活用事例（図表 93）に分けた上で、ヒアリング先の取組について分類を行った。

また、ヒアリング先の各法人の特徴的な取組について、一覧表形式（図 94、95）で整理を行った。一覧表では、「高年齢者の活用事例」と「外国人等の多様な人材の活用事例」の 2 つからなり、「活用理由」「人材確保の手段」「活用に向けた課題」「雇用管理上の取組」「人材活用による効果等」の 5 つの観点から情報を整理した上で、各事例の活用のポイント・命題をとりまとめた。

なお、ヒアリング結果の詳細（ヒアリングメモ）は、本報告書巻末の資料編に掲載した。

図表 92 高齢者の活用事例

法人名	資料編における掲載ページ	多様な人材が活躍するサービス種別			高齢者活用			高齢者を含む多様な人材が活躍する領域		
		施設（入所）	施設（通所）	訪問	定年延長	高齢者のセカンドキャリア	他法人を定年となった介護職、定年直前の介護職等の採用	介護職として活用	介護補助職として活用	その他の職種で活用
株式会社テイクオフ	107	○	○			○		○	○	○
株式会社サンリッチ三島	110	○			○	○	○	○	○	○
社会福祉法人 鹿児島虹の福祉会	113	○	○			○			○	
社会福祉法人 伸こう福祉会	115		○		○	○	○	○	○	○
有限会社 ウェルフェア三重	119	○			○				○	
株式会社らいふ	121	○				○		○	○	
一般財団法人 市川市福祉公社	123			○	○			○		
株式会社とやま ヒューマンサービス	125		○	○	○	○	○	○	○	
株式会社 エイチ・エス・エー	127		○			○		○	○	○
株式会社福祉の里（※）	133	○	○	○	○	○	○	○	○	○

（※）株式会社福祉の里は高齢者の活用も実施しているが、本調査では、高齢者以外の多様な人材の活用を中心にヒアリングを実施したため、ヒアリング結果も高齢者以外の多様な人材の取組を掲載している。

図表 93 高年齢者以外の多様な人材の活用事例

法人名	資料編における掲載ページ	多様な人材が活躍するサービス種別			高年齢者以外の多様な人材活用				高年齢者を含む多様な人材が活躍する領域		
		施設（入所）	施設（通所）	訪問	外国人	障害者	女性活躍	（介護、がん治療と仕事の両立等） その他	介護職として活用	介護補助職として活用	その他の職種で活用
株式会社テイクオフ	107	○	○			○			○	○	○
株式会社 サンリッチ三島	110	○					○	○	○	○	○
社会福祉法人 伸こう福祉会	115		○		○	○	○	○	○	○	○
株式会社 エイチ・エス・エー	127		○			○	○		○	○	○
有限会社 COCO-L0	129		○				○	○	○		○
社会福祉法人 生活クラブ （生活クラブ風の村）	131	○	○			○		○	○	○	
株式会社福祉の里	133	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
株式会社ツクイ	135	○	○			○		○	○	○	○
社会福祉法人 サン・ビジョン	137	○			○						

図表 94 高齢者の活用事例に係るヒアリング結果 整理表

	活用理由	人材確保 の手段	活用に向けた 課題	雇用管理上の 取組	人材活用による 効果等	備考	活用のポイント・ 命題
株式会社 テイクオフ	・サービス付き高齢者 向け住宅の新規開設 にあたり、現役世代 の職員が確保できな かったため	・先行して開業してい た小規模多機能型居 宅介護事業所でボラ ンティア活動をして いた地元の高齢者ボ ランティアグループ へ声掛けを実施	・賃金をもらって仕事 として介護に関わる ことに不安を感じる 方もいたが、責任の 所在の明確化等のた め、雇用契約を取り 交わし、職員として 採用した ・また、体力面の問題 から、長い時間働く ことが難しい方もい た	・グループの仲間同士 が同じシフトに入る よう配慮 ・2 時間単位の労働時 間の設定 ・ボランティアグルー プから就業した高年 齢職員との定期的な 面談を実施 ・「目上の方々」とし て丁寧な接するよ う、管理者や他世代 の職員の意識を徹底	・人員配置基準の充 足、介護補助職の確 保 ・ボランティア人材の 中に看護師資格の保 有者がいたため、小 規模多機能事業所の 介護職等として配置	—	・体力面に不安があっ たり、介護経験のな い方々の就業に向け たハードルを引き下 げる工夫（短時間勤 務、仲間と同じシフ ト等） ・定期的に高年齢職員 の話聞き、働きや すい環境をつくる仕 組み
株式会社 サンリツチ 島 (高年齢者)	・将来の人材不足・人 材確保難を見越し て、高年齢者に限ら ず、多様な人材を採 用	・ハローワーク経由が 多い	・体調面の問題が大き い。 ・大きな病気に罹患す ることもあり、病氣 療養のため、退職を することもある	・高年齢者であつても 昇給を伴うキャリア アップが可能な人材 育成制度の構築 ・高齢者を含む多職 業を対象とした多彩な 福利厚生提供 ・体力の低下等で従来 の業務に従事するこ とが難しい高年齢者 がいた場合、本人が 働くことを希望すれ ば、業務の切り出し や創出を行い、雇用 を継続する	・人員配置基準の充足 等、人材の確保に役 立っている ・高級有料老人ホーム としてサービスの継 続性の確保につなが る（フロント等に人 材がいないといった事 態の発生を防止でき る）	—	・全職員を対象とした モチベーションを高 めるための取組 ・個別の課題や不安に 応じた対応（ロボッ ト介護機器の導入や 業務の創出等）
社会福祉法人 鹿児島虹の福 祉会	・鹿児島県老人福祉施 設協議会が実施する 「介護つた隊」の参 加がきっかけ ・園芸、シーツ交換等 介護補助業務を担当	・鹿児島県老人福祉施 設協議会の「介護つ た隊」事業のチ ラシを町内会に配布 ・その他、ハローワー ク等で実施（特段年 齢制限は設けていな い）	・高年齢者の中には、 配偶者等の介護や孫 の面倒等で時間的制 約が生じる ・急な休暇に対して は、業務の役割を再 分担で対応	・勤務日数や時間帯に ついては、高年齢者 の希望を優先して、 シフトを作成 ・面接は実施するが、 そこでは評価は実施 せず、相談が中心	・正規の介護職員の業 務役割の見直しを行 うきっかけとなった ・高年齢者の豊富な知 識を教えてもらうこ とにより、様々な視 点の価値観を取り入 れる機会になる ・高年齢者が職場環境 の潤滑油の役割を担 い、他の職員の資質 向上の効果も出てい る	・高年齢者は、収入面 等より、社会的に役 に立ちたいと考える 方が多いので、そう いう面で介護事業所 は適している	・高年齢者に依頼する 業務をあいまいにせ ず、明確にすること が重要 ・単に雇用促進だけで はなく、社会貢献事 業である旨をきちんと 周知することも重 要

活用理由	人材確保の手段	活用に向けた課題	雇用管理上の取組	人材活用による効果等	備考	活用のポイント・命題
特に高齢者の雇用を進めているわけではなく、働く上でのハンディを持つ方が働きやすい職場づくりを進めた結果、高齢者も一定数在籍することとなった	- 自法人の定年退職者の継続雇用 - 他法人を退職した高齢者の介護職、異業種からの転職者（セカンドキャリア）	特段の課題はないが、加齢に伴う体力の低下等がみられる場合もある	- 基本的には高齢者とも他の世代の職員と同一の基準で評価 - 業務内容や評価が同じであれば、賃金も同一とする等の配慮を行う - 職員の趣味や好きなこと等を踏まえ、対応可能な業務の創出・切り出し等も行っている。 - また、高齢の職員と事業所のニーズを勘案し、近隣の別の事業所での就業を勧めることもある	- 人材確保が困難な中、職員の確保にながっている - また、介護補助職として働く方がいるおかげで、専門職がより高いレベルの業務に注力できる環境が整備できている	—	- 高齢者の体力や能力に合わせた、業務の創出・切り出し - 年齢ではなく能力に重点を置いた評価の実施 - 多様な人材が働きやすい環境の創出に向けた組織全体のバックアップが重要
利用者と直接接しない「間接業務」を切り出して高齢者に任せることにより、利用者のケアにあてる時間や余裕を創出するため	ハローワークやチラシ等で人材を募集、採用	- 高齢者に任せる仕事範囲があいまいになることによるトラブルの可能性 - 職場の中で孤立してしまう可能性	- 高齢者に任せる仕事内容・役割を明確化する - 高齢者を職場の中で孤立させず、フロアの中で仕事してもらい、利用者から評価やリアクションが得られるようにする	「間接業務」の切り出しにより、利用者からのクレームの減少、離職者の減少等につながった - また、職員にケアの質の向上に向けた新しい取組を考え、やりとりが生まれた	キャリアコンサルタントを配置し、メンタルケアや仕事以外に関する事項等、職員に対して多岐にわたる相談対応を行っている	高齢者の仕事内容・役割を明確化し、本人の能力や希望に合わせたオペレーションを構築しつつ、きちんと評価・フィードバックを行うことが重要
- 派遣職員の比率の低下と直接雇用職員を増加するため - 地域の元気な高齢者を補助者ではなく、職員として活用	- 町内会や自治会、老人会等に対して、人材募集に関して掲示を依頼。 - 週1回の地域交流イベントによる声掛け - 有料媒体は活用しても人が集まらないため、実施せず	事業所管理者が自身で依頼したい業務を的確に把握して採用しない、入職した高齢者に「その仕事はできない」と言われる	高齢者を「パワフルスタッフ」として採用し、個人の能力等に応じて3段階に分類し、時給等の差を明確化	- 直接雇用の職員増に伴い、派遣人件費が低下 - パワフルスタッフが同社の施設を地域内の知人・友人等にPRすることにより、利用者やスタッフ等を確保することが可能	パワフルスタッフに對して、従業員満足度調査を実施	施設・事業所の管理者が施設内での全体の繁閑を分析、高齢者が働きやすい時間帯や希望する業務を十分に検討した上で、そこに合致する高齢者を雇用することが重要
ヘルパーの定年退職にともなう人材不足のため	定年引き上げ・再雇用等の制度により、継続雇用を実施	本人の健康状態（腰痛や持病等）や体力面の問題のほか、家族状況（介護や孫の世話）等に対する配慮の必要性	年1回職員全員と個別面談を行い、本人の希望する働き方、健康状態、家庭状況等を把握した上で、働き方を決定	経験豊かな高齢者の意見を傾聴しつつ、年齢に関わらず意見を言い合える、風通しのよい職場環境の構築が進んでいる	熟練ヘルパーの中で、ヘルパー等の相談対応及び指導ができる人材を「チーフヘルパー」に任命し、後進への経験の継承を行っている	- 高齢者本人の体力面の状況、家族状況等を把握しつつ、働き続けてもらう体制をつくる必要 - 経験豊かな高齢者の意見等を傾聴しつつ、その経験を後進に継承する取組が重要

	活用理由	人材確保 の手段	活用に向けた 課題	雇用管理上の 取組	人材活用による 効果等	備考	活用のポイント・ 命題
株式会社 とやまヒュー マンサービス	・現在、現場で働いて いる職員が定年（60 歳）で退職されると 事業運営にきわめて 大きな影響があると 考えたため	・ホームページやハ ローワーク等を活用 ・まずは応募していた 多くことを前提にし ているため、特段、年 齢制限等は設けてい ない	・高齢者の存在が次 世代の職員の成長を 遅らせているという 危機感を持っている ・年齢が高いほど、健 康リスクは高まるの で、留意が必要	・2017 年度から 60 歳 になった時点で選択 制（そのまま退職、63 歳まで、65 歳まで） の定年延長制度を導 入 ・体力のない方に対し ては業務を軽減する 等して対応 ・評価については年 1 回面談を実施	・早番勤務のシフト作 成が容易になったほ か、50 歳代後半で当 社を希望する方が増 加 ・利用者と年代が近い ので、利用者の反応 がよい	・ランダムに従業員を 組み合わせて行う、 ランチャや余暇等のた めの半日フリー時間 （有給扱い）を設定 し、高齢者と他世 代の職員とのコミュ ニケーションの円滑 化を図る	・高齢者が定着する ためには、コミュニ ケーションを円滑に することが重要 ・体力面を考慮した上 での業務の切り出し
株式会社 エイチ・エス・ エー （高齢者）	・「社会的企業」とい うことを目指し、高 齢者・障害者等に 関わらず、様々な多 様な人材を採用 ・そのため、特段、高齢 者枠に限定した採用 は実施していない	・ハローワーク、シル バー人材センターか らの紹介	-	・全社員に「マイス タープログラム」制 度（パート職員を対 象にできることに合 わせて時給が上がる 仕組み）を導入。な お、活用するかどう かは本人次第 ・年 1 回働き方提案 シートを職員自らが 記入し、職員の希望 を確認している	・会社が業務を切り出 し、そこで高齢者等 が働くことにより、 他の職員の適材適所 が可能	-	・受け入れる側が実際 に業務を可視化して おり、各業務に対し て見合う人件費（給 料）を的確に把握し ているかどうかが一 常に重要である

図表 95 外国人等の多様な人材の活用事例に係るヒアリング結果 整理表

	活用理由	人材確保 の手段	活用に向けた 課題	雇用管理上の 取組	人材活用による 効果等	備考	活用のポイント・ 命題
株式会社 テイクオフ	・特別支援学校の教員からの依頼により実習生を受入れ ・実習期間中の評価がよかったことから正式に採用	・特別支援学校、就労移行支援事業所からの紹介	—	・障害者を受け入れる事業所の職員に対し、障害特性等に関する事前教育を実施 ・採用前に実習を行い、適性を見極める ・ジョブコーチ等を活用し、仕事の切り出し、日々の本人に対するフォロー等を実施	・孫の世代のような若い職員が現場にいることで利用者から声を掛けられる等、事業所の雰囲気改善につながっている	—	・採用準備段階からの人材の適性や意欲等の見極め、職場環境の整備、就労支援機関との連携等が重要であることがわかる。 ・さらに、こうした一連の取組を「形式知」化し、社内で共有することによって継続的な雇用が実現できている
株式会社 サンリッチ 島 (女性等)	・将来の人材不足・人材確保難を見越して、高年齢者に限らず、多様な人材を採用	・ハローワーク経由が多い	・体調面の問題が大きい。 ・大きな病気に罹患することもあり、病氣療養のため、退職することもある	・高年齢者であっても昇給を伴うキャリアアップが可能 ・育成制度の構築 ・高年齢者を含む全職員を対象とした多彩な福利厚生等の提供 ・体力の低下等から従来業務に従事することが難しい高年齢者がいた場合、本人が働くことを希望すれば、業務の切り出しや創出を行い、雇用を継続する。	・人員配置基準の充足等、人材の確保に役立っている ・高級有料老人ホームとしてサービスの継続性の確保につながる（フロント等）に人がいないといった事態の発生を防止でき	—	・全職員を対象としたモチベーションを高めるための取組 ・個別の課題や不安に応じた対応（ロボット介護機器の導入や業務の創出等）
社会福祉法人 伸こう福祉会	・特に障害者や外国人労働者の雇用を進めているわけではないが、働く上でのハンディを持つ方が働きやすい職場づくりを進めた結果、一定数が増えることとなった	・留学生や日本人を結婚された外国出身の方等が中心	・組織としての一体感の醸成 ・価値観が異なることによる指示や評価に対する法人側との受け取り方のずれ	・多様な理念浸透策（多言語・映像・口頭）を組み合わせた理念浸透 ・国際部署の設置や多言語による研修の実施等、定着・育成のため取組を実施 ・職場の上司等による小まめな声掛け	・人材確保が困難な中、職員の確保につながっている	—	・多様な人材が働きやすい環境の創出に向けた組織全体のバックアップが重要

	活用理由	人材確保 の手段	活用に向けた 課題	雇用管理上の 取組	人材活用による 効果等	備考	活用のポイント・ 命題
株式会社エイチ・エス・エー（障害者等）	・「社会的企業」ということを目指し、高年齢者・障害者等に關わらず、様々な多様な人材を採用 ・そのため、特段、高齢者枠に限定した採用は実施していない	・ハローワーク、シルバー人材センターからの紹介	—	・全社員に「マイスタープログラム」制度（パート職員を対象にできることに合わせて時給が上がる仕組み）を導入。なお、活用するかどうかは本人次第 ・年1回働き方提案シートを職員自らが記入し、職員の希望を確認している	・会社が業務を切り出し、そこで高齢者等が働くことにより、他の職員の適材適所が可能	—	・受け入れる側が実際に業務を可視化しており、各業務に対して見合う人件費（給料）を的確に把握しているかどうか非常に重要である
有限会社COCO-L0	・創業後、人材確保が困難な中、職員を確保するため、子育て中の人等が働きやすいように原則土日祝日休み、短時間勤務制度を導入	・ハローワークおよび自社ウェブページを通して募集	・人員配置基準が厳しい中、短時間勤務の人が多く、送迎シフト等を組むのが難しい ・特に冬場は子供の体調不良で休みを取る職員が多い	・育児や介護に関わる休業・休暇制度を取り得しやすいため、雰囲気醸成 ・法定の制度のほか、職員からの希望等を踏まえ、育児・介護と仕事との両立に関わる独自の休暇制度を制定	・職員全体の1割程度が常に産休か育児に入っており、育児や介護と仕事との両立が進んでいる ・休暇や短時間勤務に関する制度の活用も進んでおり、「お互い様」の雰囲気醸成されている	・年1回に社長との直接面談、年に2回管理者と面談があり、そこで職員から吸い上げた情報をもとに、毎年経営方針や就業規則を見直している	・育児・介護と仕事との両立については、職員との対話の中でニーズを汲み取り、社内制度等に落とし込んで行くことが重要 ・シフト調整等が難しい状況の中でも、両立に関わる制度の利便性について「お互い様」の雰囲気を作り出すことが重要
社会福祉法人生活クラブ（生活クラブ風の村）	・法人の社会的使命としてひきこもり状態にある若者や生活困窮者の支援を実施 ・ユニバーサル就労の推進に向けて別法人としてNP0を設立	・自治体から委託を受けた相談窓口経由 ・NP0法人への直接相談	・管理者の関わり方、気にかけてくれる職員の有無により、訓練等の成果に差が生じるケースがある	・就労希望者の訓練の場として法人の介護現場をはじめ様々な現場、および本部を提供 ・希望者は実習を通してスキル等を見極め、介護職、介護補助職、有償ボランティア、無償のボランティア等として就業（活動参加）してもらっている	・就労訓練の成果として、人員配置基準に算定可能な人材となる職員もいる（ただし、ユニバーサル就労事業自体、介護人材の確保が主目的ではない）	—	※ユニバーサル就労事業自体、介護人材の確保が主目的ではないため割愛

	活用理由	人材確保 の手段	活用に向けた 課題	雇用管理上の 取組	人材活用による 効果等	備考	活用のポイント・ 命題
株式会社福祉 の里	・法人の方針として「多様性」への取組を進める中で、外国人や障害者等の採用を推進 ・また、社内に当事者がいるかもしれないという前提のもと、性的マイノリティにに対する施策も推進	・ハローワーク等のほか、地域の社会福祉協議会等を通じて人材を募集 ・障害者については就労移行支援事業所を通じても採用	・多様な人材について、採用後の対応を全て事業所任せにしてしまっているが、事業所内での管理業務の負担や混乱につながるおそれがある ・外国人であれば自国の労働文化、障害者の労働文化、障害特性であれば障害特性等、多様な人材それぞれのもつ背景や特性を理解することは容易ではない	・障害者の職員については、人件費負担を各事業所ではなく法人本部で一括することにより、現場が積極的に障害者雇用を進めやすい仕組みを作り出している ・外国人・障害者等については、それぞれの特性に対応するほか、法人本部が直接関わりを持ち、日常的なサポートやトラブルが起きた際の対応にある	・多様な人材は、いずれも貴重な戦力として現場で活躍している ・また、多様な人材を受け入れることを通じて、職員の共感力が醸成される等、現場職員全体の成長もつながっている	・「LGBT」に対する取り組み方針」を策定し、差別・ハラスメントの防止を宣言するほか、プライバシーを守った窓口の設置、就業規則の改正、通称使用や制服の選択を可能とする制度等を導入	・外国人や障害者等、多様な人材の特性の理解に努めた上で、対応を現場任せにせず、本部（経営陣）や専門部署がサポートを行うことが重要 ・性的マイノリティにたいしては、職員からのカミングアウトがなくとも、「当事者がいるかもしれない」という前提で取り組むことが必要
株式会社ツク イ	・多様な人材活用の意識を高めるため、ダイバーシティやキャリアサポートを促進 ・また、介護を担う新たな人材群として、高校生をアルバイトレクリエーションや機能訓練の補助員）として活用	・ハローワーク等 ・障害者の場合、就労移行支援事業所を通じても採用 ・高校生については、アルバイト募集広告も活用	・自法人の障害者雇用率が下がり、今一度障害者雇用に本格的に取り組む必要があった	・障害者に対しては、清掃業務や事務等を任せているが、直接利用者と接する業務を希望する職員もおり、介護職員への登用も必要に応じて行っている ・障害者を特別扱いするわけではなく、一人一人の個性をみて配置している	・地域差はあるものの、おおむね法定障害者雇用率は達成している ・高校生も、熱心に仕事に取り組んでおり、その笑顔が利用者にも喜ばれている。福祉の道を目指す高校生もいる。	—	・障害者についても健常者と同じく一人一人の個性をみて、可能なら直接介護の仕事任せっていくことも考えられる。 ・高校生を活用することで、今後の福祉人材の育成にもつながる可能性がある
社会福祉法人 サン・ビジョン	・国内における若手人材の不足を見据え、外国人の活用に着手	・EPAの制度を活用し、国際厚生事業団の仲介あっせんにより人材を確保	・EPA人材は一定の日本語能力はあるが、職員・利用者とのコミュニケーション（方言含む）や、介護記録作成等に際しては対応が難しい場合がある	・日本語学習や介護福祉士国家試験学習の支援を実施 ・わかりやすい日本語によるコミュニケーションを推進し、規則や労働条件等も明確に説明 ・日本人以上に家族とのつながりを大事にする傾向があることから、毎年、10日～2週間程度、一時帰国できるように配慮	・外国人職員に対する職員や利用者・家族からの評判は非常に高く、貴重な戦力となっている	・法人として外国人職員に対して日常生活のフォローも行っているが、同じ国の出身の先輩・後輩でのつながりや助け合いの果たす役割は大きい	・外国人職員に対しては、コミュニケーションの誤解のないように進むように、わかりやすい日本語表現でのやりとりを推進することが必要 ・一時帰国等についても配慮を行うことが重要

3. ヒアリング調査結果のまとめ

本節では、今回のヒアリング調査を通して得られた、高年齢者および多様な人材等の活用に関する取組内容と活用のポイントについて整理を行う。

(1) 高年齢者の活用について

1. 高年齢者活用に向けた取組内容について

- 高年齢者の活用を進めた理由について、ヒアリングで聞かれた内容は、①人材不足を背景として、新たに人材を確保する必要があったこと、②介護補助業務を切り出して高年齢者に任せることで、利用者のケアにあてる時間や余裕を創出する必要があったこと、の大きく 2 点に整理できる。
- 人材確保の手段については、ハローワークや自社ホームページ、シルバー人材センターの活用のほか、町内会でのチラシ配布や地域交流イベントによる声掛け等、地域での人材募集の取組が聞かれた。また、高年齢者を新たに新規採用するのではなく、定年引き上げ・再雇用等の制度により、継続雇用を実施する取組もみられた。
- 活用に向けた課題としては、本人の体力面の制約や、配偶者の介護や孫の世話等によって生じる時間的制約に配慮する必要性が聞かれた。また、高年齢者に任せる仕事の範囲があいまいになることでのトラブルの可能性や、高年齢者が職場の中で孤立してしまう可能性も、課題として聞かれた。
- 雇用管理上の取組としては、高年齢者職員との面談を定期的を実施し、本人の希望をもとに働き方（勤務日数や時間帯等）を調整することや、高年齢者の担当業務を切り出し、任せる仕事内容・役割を明確化すること、体力に応じて業務内容を調整すること等が聞かれた。
- 人材活用による効果等については、第一に、高年齢者の活用により、十分な数の人材が確保できたということが挙げられる。また、高年齢者の仕事内容を切り出すことが、職員の業務役割の見直しを行うきっかけとなったとの意見や、高年齢者に「間接業務」を任せしたことにより、利用者からのクレームの減少やケアの質の向上、離職の減少等につながったとの意見が聞かれた。

2. 高年齢者活用のポイントについて

- ヒアリングで聞かれた内容からは、高年齢者を活用する上では、①モチベーションを維持し、成長を支援する取組、②体力や家庭状況に配慮した仕事分担、③高年齢者の知識・経験の尊重の 3 点が重要であると考えられる。
- まず、①モチベーションを維持し、成長を支援する取組については、高年齢者の仕事内容・役割を明確化し、本人の能力や希望に合わせたオペレーションを構築しつつ、きちんと評価・フィードバックを行うことが重要であると考えられる。
- また、②体力や家庭状況に配慮した仕事分担については、高年齢者本人の体力面の状況、家族状況等を把握しつつ、業務を切り出した上で、担当業務を決定する必要があると考えられる。
- 最後に、③高年齢者の知識・経験の尊重については、事業所内での他世代のコミュニケーションを円滑にした上で、経験豊かな高年齢者の意見等を傾聴しつつ、その経験を後進に継承する取組が重要であると考えられる。

(2) 外国人等の多様な人材の活用について

1. 外国人等の多様な人材の活用に向けた取組内容について

- 多様な人材の活用を進めた理由としては、介護人材の不足が背景にあるとの意見が多く聞かれたが、「社会的企業」を標榜している、法人として「多様性」への取組を進めている、多様性に関する専門部署を立ち上げている等、法人独自の理念や考えに基づいて多様な人材の活用を進めているケースも複数みられた。
- また、活用対象となる人材の種別も、外国人、障害者、育児・介護と仕事の両立者等のほか、高校生等新たな人材群を発掘している取組もみられた。さらに、社内に当事者がいるかもしれないという前提のもと、性的マイノリティ（LGBT等）に対する施策を推進している取組もみられた。
- 人材募集の手段については、ハローワークや自社ホームページのほか、地域の社会福祉協議会を活用しているとの声も聞かれた。また、障害者については特別支援学校や就労移行支援事業所、外国人については国際厚生事業団を通して採用しているとの声が聞かれた。
- 活用に向けた課題としては、人材の種別によって様々な内容が聞かれ、外国人であれば自国の労働文化、障害者であれば障害特性等、多様な人材それぞれのもつ背景や特性を理解することは容易ではないことがうかがえた。また、多様な人材を採用しても、採用してからの対応を全て事業所任せにしまうと、現場からの不満につながってしまうとの意見が聞かれた。
- 雇用管理上の取組に関しても人材の種別によって様々な内容が聞かれ、例えば育児・介護と仕事の両立者であれば、育児や介護に関わる休業・休暇を取得しやすい雰囲気や醸成することや、職員からの希望等を踏まえ、育児・介護と仕事との両立に関わる独自の休暇制度を制定すること等が聞かれた。また、障害者に関しては、人件費負担を各事業所ではなく法人本部が一括化することにより、障害者の活用が現場のインセンティブとなる仕組みを創出している事例もみられた。外国人に関しては、わかりやすい日本語によるコミュニケーションを推進し、規則や労働条件等も明確に説明することや、家族との関係に配慮し、毎年、一定期間、一時帰国できるようにすること等が聞かれた。
- 人材活用による効果等としては、外国人、障害者、高校生等、人材の種別によらず、戦力として活躍し、利用者や家族からの評価も高いとの声が聞かれた。また、多様な人材を受け入れることを通じて、職員の共感力が醸成される等、現場職員全体の成長にもつながっているとの意見も聞かれた。

2. 外国人等の多様な人材の活用のポイントについて

- ヒアリングで聞かれた各事業所の取組内容からは、多様な人材を活用する上では、それぞれの人材属性の特徴を理解し、必要な配慮を提供していく必要があると考えられる。
- また、採用から人材育成までを、多様な人材に対応した形で、総合的に行う必要もあると考えられる。例えば多様な人材を受け入れる前には、社内周知・研修の実施によって組織全体におけるインクルージョンの素地を作り出しておく必要がある。また、人材の属性に応じた個別的な人材育成施策の準備や、多様な人材のニーズに対応した社内制度の整備を進める必要もあると考えられる。
- こうした多様な人材への対応について、現場ですべて対応するのは負担が大きいと考えられるため、法人全体として取組を進め、多様な人材を受け入れる現場に対して、法人本部や専門部署が適宜サポートを行うことも重要であると考えられる。

第5章. 本調査・研究のまとめ

本章では、第3章、および第4章で記載した調査結果を踏まえ、介護事業所における高齢者や外国人等の多様な人材の活用等の推進に向けた提言を整理する。

①基本となる全ての人が働きやすい環境づくり

- 今回の調査結果を踏まえれば、高齢者や外国人、障害者等多様な人材の活用に向けては、年齢や障害の有無等に関わらず、全ての人が働きやすい職場環境を創出することが重要であると考えられる。
- 高齢者だけが働きやすい環境や外国人だけが働きやすい環境というものは存在せず、定期・随時の面談、図や映像を活用したわかりやすいマニュアル、丁寧なコミュニケーション、個々の職員が能力を発揮できる業務の切り出しや創出等、ヒアリングで聞かれたこれらの取組については全ての労働者にとって能力を発揮するために必要な施策である。
- 多様な人材の活用を進めようとする事業者においては、こうした基本的な雇用管理面での取組を整備した上で、個々の労働者が抱えるハンディキャップ（体力や語学、障害に起因する体調変化等）に個別に対応する施策を講じていく姿勢が求められる。
- なお、上記のような基本的な雇用管理の取組・施策が実践できていない事業者においては、多様な人材の活用への着手を契機として、改めて全体的な組織の基盤の整備を進めていくということも考えられる。

②他者理解の促進と組織風土改革の重要性

- 他者に敬意を払い、チームのメンバーとして受け入れる意識、あるいは「おたがいさま」という意識が既存の職員になれば、多様な人材を採用したとしても、組織の中で居場所がなくなり、離職してしまう可能性が高い。
- 多様な人材の活用においては、組織全体において高齢者や外国人、障害者、育児や介護と仕事を両立している職員等の抱える負担の大きさやハンディキャップ、特性を理解し、必要な配慮を行うという意識を醸成することが重要になる。
- こうした意識や組織全体の風土の醸成・形成については、法人内部の施策を整備するだけでは十分ではなく、経営者等のマネジメント層が研修等の機会を通じて、上記のような意識が根付くよう、繰り返し教育を行い、組織風土の改革を進めていく必要がある。

③個々の労働条件に合わせた業務の細分化や役割の明確化の必要性

- 多様な人材が活躍できるか否か、定着できるか否かは、その方にあった業務を提供することが重要であるとの意見が聞かれた。業務の細分化においては、一連の動作となる作業や業務を切り分けることで別の職員が担当することも可能となる。例えば、体力や健康状態に不安のある高齢者の場合、軽作業や直接的な介護業務以外に専念すること等が挙げられる。
- また、役割を明確にすることで業務に対する理解が深まり、習熟度や責任感の高まりにもつながると考えられる。

(1) 各事業者における多様な人材活用に向けた取組事例ヒアリング

1. 株式会社テイクオフ

実施日	: 2019年11月11日 (月)
所在地	: 山形県東置賜郡川西町
提供サービス	: 小規模多機能型居宅介護 等
法人全体の職員数	: 270人 (2019年現在)
対象の人材種別	: 高年齢者、障害者 等

■事例概要

- 株式会社テイクオフでは、山形県川西町での新規事業所の開設にあたり、地域の高齢者によるボランティア活動団体のメンバーを包括的に雇用し、人材確保につなげた。
- また、他の事業所において 2014 年から継続的に障害者の雇用（特別支援学校の卒業生の採用）を進めている。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 地域のボランティア団体のメンバーへ働きかけ、団体メンバーの包括的な雇用を進めることで新規職員の確保を実現した。
- また、他の事業所においても 65 歳を超えて継続雇用をしている職員が多数在籍している。
- 加えて、養護学校（特別支援学校）からの打診により障害のある生徒を実習生として受入れ、以後、継続的に障害者の採用を行っている。

2 多様な人材の活用の流れ

(1) 高年齢者について

①人材確保の手段人材確保の手段

- 山形県内で小規模多機能型居宅介護等の介護事業を展開する株式会社テイクオフでは、新規事業所（サービス付き高齢者向け住宅と小規模多機能型居宅介護が併設する事業所）の開設にあたり、採用が困難な状況により深刻な介護人材不足に直面した。
- 利用者の入居開始時期が迫る中、自治体やハローワークにも人材確保への協力を要請していたが、事業所が所在する地域の高齢化が進行し、現役世代が少なかったこともあり、なかなか職員が集まらなかった。そこで同社では、先行して開所していた小規模多機能型居宅介護のアクティビティ支援に関わっていた地域の高年齢者によるボランティア団体に対し、職員として働いていただけないかと申し入れた。
- 団体のメンバーは、あくまでボランティアを通じて皆の役に立ちたいという思いが強く、体力面の不安や介護経験がないことに対する不安等もあり、職員として働くことに躊躇していた。しかし、このままでは地域にとって必要な施設が開業できない恐れがあること等を丁寧に説明し、最終的に 13

名のボランティア団体のメンバーに入職していただけることとなった。また、後述のような雇用管理上の配慮・工夫を行ったことも好影響を与えた。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 高年齢者が働く上での課題としては、未経験の介護の仕事に従事すること、不慣れな職場で働くことに対する不安を抱く方がみられた。
- また、一部、体力面の問題等から長い時間働くことが難しい方もいた。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 高年齢者の新しい環境に対する心理的な不安を解消するため、同じ時間帯での勤務シフトを組み、気心の知れた友人・知人同士で働ける環境を整備した。
- また、同社内で一般的であった6時間/日や8時間/日といった勤務形態に加え、体力面の問題から長い時間働くことが難しい高年齢者であっても働けるよう、短時間就業（最短で2時間単位）を可能とする勤務形態を新たに設けた。
- 加えて、事業所の管理者に対し、入職後の定着に向けたフォローのため、高年齢職員だけを集めた定期的なミーティングを開催し、働く上での課題や要望等についてヒアリングを実施するよう指示を行った。

（２）障害者について

①人材確保の手段

- 当初はハローワーク経由にて、就労移行支援事業所に在籍していた知的障害のある方を採用した。
- その後、特別支援学校から生徒の実習受入れを依頼され、実習時の評価が高かったことから採用を行った。以後、継続的に特別支援学校からの採用を行っている。
- 小規模多機能型居宅介護事業所での勤務が中心であり、介護職のほか、清掃や調理等の得意なことを活かせる介護補助職としても働いている。

②働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 同社では採用に先立ち、支援者（就労移行支援事業者やジョブコーチ、特別支援学校の教員等）と密に連携を取りながら、就労希望者の実習を重ね、本人の適性等を見極めた上で配属先を決定している。
- また、配属先の職員には、障害特性等に関する教育、担当業務の整理や創出、マニュアルの作成等を行い、受け入れる環境整備等も進めた。
- 本人の適性や意欲等の見極めと職場の環境整備を社内で共有することで障害者雇用における業務の円滑化・早期の戦力化、採用後の定着等を実現しており、こうした取組については同社が所属する法人グループの研究会等でも報告を行っている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 高年齢者の採用を通じ、同社では新規事業所の開設に必要な人材を確保することができた。当初は、週 1 回程度の勤務であった方が、実際に働くことで「もう少し働けそうだ」と感じてシフトを増やす動きもみられ、事業所内での高年齢職員の存在感は高まっている。
- また、当初はいわゆる「介護補助職」として勤務してもらう予定であったが、一部に看護師やヘルパー2 級の資格を保有する方がいることもわかり、介護職等としてサービスに従事するケースも出てきている。
- さらに、年齢や生活習慣が利用者に近いといった特性から、事業所のサービス向上につながる意見が得られる等、高年齢者を雇用することで運営全般に対してプラスの影響が生まれている。
- 障害者については、仕事に対する意欲が高く、離職する職員もいないこと等から、利用者からの信頼を得ている。また、孫の世代のような若い職員が現場にいてことで利用者から声を掛けられる等事業所の雰囲気の改善にもつながっている。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢者の活用においては、体力面の不安や介護未経験の方々の就業に対する不安のハードルを下げる工夫（短時間勤務、同僚との同時間勤務等）、定期的に話を聞き、働きやすい環境をつくる仕組み等が採用・定着のポイントとして挙げられる。
- また、障害者の採用・定着においては、採用準備段階からの人材の適性や意欲等の見極め、職場の受入れ体制を整備し、就労支援機関との連携等が重要であることがわかる。さらに、こうした一連の取組を文章や図表等で説明できるようにし、働きやすい職場環境を作ることによって継続的な採用が実現できている可能性が考えられる。

2. 株式会社サンリッチ三島

実施日	: 2020年1月16日（木）
所在地	: 静岡県三島市
提供サービス	: 介護付き有料老人ホーム
法人全体の職員数	: 85人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高年齢者 パートタイム労働者 等

■事例概要

- 株式会社サンリッチ三島では、同社が運営する有料老人ホームにおいて、65歳以上の高年齢者を多数雇用している（ヒアリング実施時点で19名をパートタイム職員として雇用）。また、80歳を超える職員も在籍している。
- 人材への投資は、「事業を持続する価値と将来の多様な変化に対応できる価値を生み出すこと」という基本方針のもと、同社では、高年齢者だけでなくあらゆる職員が高いモチベーションを維持し、成長できる環境・働き続けられる環境を構築するための様々な施策を講じている。

1 人材の活用を進めている背景・目的

- 介護事業において、24時間継続したサービスを提供するためには、1日8時間のフルタイム職員だけではサービスの質を維持することが難しい状況にある。仮に1日5時間労働のパートタイム職員が2人いれば10時間のサービス提供が可能になり、人材が手薄な時間帯等が生じることを避けられるという考えがある。
- また、以前から同社の経営者が「これからは少子高齢化が進み、現役世代の職員を確保することが難しくなる時代が来る」と考えていたため、他に先駆けて「継続雇用制度」や本人が働ける年齢まで就労可能な「限界就労支援制度」の導入等、高年齢者が活躍できる職場環境の整備を進めていた。

2 人材の活用の流れ

（1）高年齢者について

①人材確保の手段

- 高年齢職員の採用手段は、既存職員の定年延長のほか、縁故や紹介、ハローワークを経由した新規採用が中心である。
- 正規労働者の定年延長の場合、業務内容に変更がなければ定年時の給与を用いている。他方、パートタイム労働者は業務内容等に応じて作成された時間給目安表により賃金が定められており、高年齢職員であっても勤続年数や職種により昇給等が行われている。
- 業務内容はさまざまで、介護業務の入浴介助や、清掃、夜間帯のフロント業務、食事の盛り付け補助や皿洗い等の厨房支援等多岐にわたる。
- なお、採用にあたっては7日～10日間程度の体験就職（時給支給）を実施し、介護現場で働くことに対する適性や理解を深め、双方合意のうえで採用している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 同社では、「限界就労支援制度」を導入しており、多数の高年齢者が勤務している。
- また、加齢に伴う、体力等の能力低下に応じて、今まで従事していた業務が継続できなくなることもある。その場合、本来の業務のうち、本人の対応可能な業務を切り出し、就業継続できるよう配慮している。例えば、厨房での盛り付け業務から短時間勤務の皿洗いへの変更や夜間帯のフロント業務から週2回程度のフロント補佐業務への変更等に移行している。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 職員の心身の健康維持に向けて、年2回の健康診断やストレスチェック、不満や悩み等に対するアンケート調査等を実施し、心身面に課題がみられる場合、早期対応できるよう取組を進めている。
- また、高年齢者の受入れにあたり多彩な雇用管理施策が展開されている。例えば、腰痛予防サポーターの支給や体力面の不安・不足への対応に向けたロボット介護機器の活用（寝返り支援ベッド、移乗支援ロボット、介護記録の電子化等）、様々な労働条件や勤務シフトへの配慮（希望休の勤務表への反映、有給休暇の計画的な取得促進）、職場風土の改善に向けた取組（社内イベントとして忘年会、観劇会、社内旅行、職員表彰等）と多岐にわたる。
- さらに、資格取得援助制度も充実しており、全ての職員が資格取得にチャレンジできるよう費用は会社負担とし、資格取得者は昇給もある。高年齢職員の成長意欲・モチベーションの向上にも一役買っている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 入所型の施設系サービスを運営している同社は、24時間365日営業している状況にある。子育て中の職員等の中には土日の休暇を希望するケースもあるため、シフトに偏りがあったが、高年齢者の職員は曜日に関係なく勤務可能という場合も多く、土日・祝日のシフト調整に協力的で、職員の確保につながっている。
- 上述の取組み等の影響により高年齢職員であっても高いモチベーションを維持して仕事に臨んでおり、組織全体の活性化につながっている。
- また、高い介護技術を持つ高年齢職員が、若手職員の教育指導を行う場面もあり、世代間の技能継承の面でも効果が上がっている。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 一般的に言われている「定年」は単なる通過点であり、仕事を辞める方、継続して働く方等いろいろな選択肢があってよいと考えている。そのため、定年後は、他の企業で継続して働ける環境の整備が大切である。また、待遇面についても情報開示を行うことが重要と考えている。
- 健康で長く働けることは健康寿命を延ばすだけでなく、将来の社会保障費用の負担削減の観点からも高年齢者が長く働ける労働環境をつくることが大事である。

5. 備考

- 同社における多様な人材の活用に向けたポイントは、まず、年齢層や職種、雇用形態に関わらず全て

の職員が高いモチベーションで働くことができる環境を整備している点（心身の健康管理、同一労働・同一賃金、資格取得援助制度、様々な社会イベントを通じたコミュニケーションの活性化等）にあると考えられる。

- こうした土台の上に、ロボット介護機器や腰痛予防サポーターの活用その他、高年齢職員においては加齢に伴う業務変更等、高年齢職員の抱える固有の課題や不安に即した取組がなされている。
- 経営者のリーダーシップによる全職員を対象とした取組と個別の職員に向けた取組の双方が機能することで、様々な年齢層や職種の方が活躍できる職場環境が形成されていると考えられる。

3. 社会福祉法人鹿児島虹の福祉会

実施日	: 2019年11月14日（木）
所在地	: 鹿児島県鹿児島市
提供サービス	: 特別養護老人ホーム、短期入所 等
法人全体の職員数	: 202人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高齢者

■事例概要

- 鹿児島県内で特別養護老人ホーム等を展開する社会福祉法人鹿児島虹の福祉会では、地域の高齢者を非常勤の介護補助職として雇用している。

1 人材の活用を進めている背景・目的

- 同法人が鹿児島県老人福祉施設協議会の実施する事業へ参加したことがきっかけである。
- 今後の介護事業所において、高齢者雇用が一つの鍵になるのではないかという考えから、園芸、シーツ交換等、介護の資格がなくてもできる業務に高齢者を活用することとした。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高齢者について

①人材確保の手段

- 鹿児島県老人福祉施設協議会の事業のチラシを町内会に配布している。
- 応募者全員と面接を行い、同法人が介護補助職の明確な業務内容を伝えることで、相互理解を深めている。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 高齢者の中には、配偶者の介護や孫の世話等で労働時間が限定され、事業所が要望する時間帯に対応できない方もいる。
- 急な欠勤がある際は、他の職員が業務を請け負うこともある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 勤務日数や時間帯については、高齢者の希望を優先して、シフトを作成するようにしている。
- 高齢者の希望する日数や時間を十分に考慮した上で、依頼する介護補助業務内容や業務量を決定するようにしている。
- 高齢者が孤立しないように面談の機会を設け、業務に対する相談や不安、意見等を聞き取り、コミュニケーションを深めている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 高齢者を活用するまでは、施設の条件に合う方を雇用する発想でしかなかった。今後の人材定着

やキャリアパスを考えた時に、今回、非常勤の高年齢者を雇用したことにより、常勤・非常勤、それぞれの業務や役割の見直しを行うきっかけとなった。

- 高年齢者の方は、多種多様な職種を経験した方たちの集まりでもあり、その豊富な知識や経験の他、一般常識を含め若い職員に教えることにより、特色を活かした働き方が重宝されている。
- 高年齢者の入職により職員間のコミュニケーションが深まることで、現場が開放的な雰囲気となり、マナーや接遇が向上し、職員の資質向上にもつながっているとみられる。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢者に依頼する内容を明確にし、業務を簡潔に説明することが重要である。
介護事業所で働く高年齢者においては、本調査で「社会貢献」を目的とされている方も多くいることから、募集の段階で介護労働の社会的意義について伝えることが重要である。

4. 社会福祉法人伸こう福祉会

実施日	: 2019年11月18日（月）
所在地	: 神奈川県横浜市
提供サービス	: 特別養護老人ホーム、介護付き有料老人ホーム、グループホーム 等
法人全体の職員数	: 1,166名（2020年3月現在）
対象の人材種別	: 高年齢者、外国人ほか

■事例概要

- 社会福祉法人伸こう福祉会では、定年年齢の見直し等を含む人事制度の改革、理念浸透、現場の組織風土改革等多岐に渡る取組を通じ、高年齢者や外国人等多様な人材が働きやすい職場づくりを継続的に進めている。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 同法人においては、高年齢者や障害者等多様な人材を受入れ、彼ら（彼女ら）が働きやすい職場づくりを進めている。
- 高年齢者については、定年年齢を 70 歳まで引き上げ、条件に応じて、さらに 80 歳までの再雇用制度を整備しており、その結果、他法人を定年退職した人材の受入れにもつながり、高齢職員は年々増加する傾向にある。
- また、外国人労働者については、前身である株式会社伸こう会の時代から受入れを進めてきた経緯がある。
- 必ずしも、高年齢者や外国人といった多様な人材を主たるターゲットとして人材確保を進めているわけではないが、誰もが働きやすい環境を整える取組の中で、結果的に同法人には様々な背景等を持つ職員が集い、定着し、活躍の場を見出している。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高年齢者について

①人材確保の手段

- 高年齢者の活用について、職種としてはケアマネジャーや看護師等の専門職が多い。以前から同法人で働いており、例えば 60 歳や 65 歳という節目の年齢を迎えた後もそのまま雇用や働き方を継続していくというケースが多い。
- また、他法人や他業種を定年等で退職し、ハローワーク等を経由して、同法人に入職してくるケースや新規事業所を開業する際、近隣の方への声掛けによって雇用するケース等もある。
- 「シルバー人材の雇用」に向けたイベント・人材フェア・合同説明会等での声掛けにて労働意欲のある方は、どんどん採用している。
- 入職者は非常勤が中心であり、生活支援と介護業務に従事するケースが最も多い。他方、送迎のドライバーやマッサージ、アクティビティ支援に関わる方、本部業務に従事する方等も少なくない。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 加齢に伴う身体的負担については、周囲の職員が配慮しフォローしている。
- 60 歳代、70 歳代の介護未経験者には、「体力に自信があるから」と入職する者がいるが、慎重に業務に取り組む必要がある。ご本人はできると考えていても、膝や腰等への負担が想像以上に大きく、怪我につながることも少なくない。実際に介護業務に従事できるかどうか、試用期間を設け、少しずつ慣れてもらい、働き方に理解を深める必要がある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 人事評価面談において、業務範囲や体力的な負担等を話し合い、それに応じた業務内容の見直し、勤務日数の調整等の配慮が必要である。他方、若い世代と同じ業務内容であれば、賃金が下がることはない。
- 適宜、業務の見直しも行っており、高年齢者に限らず、労働意欲のある方や得意なことがある方等の活躍の場を法人や事業所として創出することも大切である。採用時には面接担当者から配属先に人材の長所等も伝えている。
- 高年齢者の採用においては、本人のスキルや能力等が事業所のニーズとマッチしない場合は、配属先を変更した採用も行っている。

(2) 外国人について

①人材確保の手段

- 同法人の外国人雇用の歴史は古く、「ボート・ピープル」として来日したベトナム人を採用したことがきっかけである。
- 当初は法人の社会的責任として「日本社会で困窮しがちな外国人に働く場を提供する」という意識で採用を進めていた。現在は人材確保の観点からも外国人の雇用を重視しており、多言語による採用ホームページを開設している。
- 外国人労働者に技能実習生はおらず、留学生や日本人の配偶者等の雇用が中心であり、人柄を重視して採用している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 異なる国籍の人材がおり、様々な価値観を持つ人材が 1 つの職場で働いている。そのため、例えば、宗教の違いによって看取りに対する考え方が異なる場合もあり、終末期のケアに関する意見の対立等が職場内でみられることもあった。
- 日本語スキルによって、利用者との会話や申し送り等の業務に際し、コミュニケーション上の課題もある。
- 加えて、多様な価値観をもつ人材を管理するミドルマネジャーの負担も大きくなり、組織としての一体感や理念に対する理解の希薄化、サービス品質のばらつきといった問題が懸念された。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 同法人では、「ダイバーシティマネジメント」に注力しており、外国籍職員を対象としたものを例にとると、国際業務推進室を設置、語学が堪能な職員による日々のサポートの実施、母国語の通訳を配置した職員研修、「Staff Book」や社内報の多言語版（4か国語）の作成等の取組が行われている。
- 働く上での課題、悩み等がないか職場の管理者が小まめに声掛けを行い、相談対応を行っている。

（３）働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組（職員全体を対象とした取組）

- 職員全体を対象とした労働環境の改善や就労継続を支援する担当部署の設置等、施設長や主任をはじめとした管理職がきめ細かくサポートしている。全体研修等の機会を通じ、「誰もが介護や子育て、病気等で柔軟な働き方が必要な時がある」「困った時はお互いさま」と考える組織風土づくりを進めている。
- さらに、全職員を対象とする定着策として⁵、ノーリフトの推進やスタッフホットライン（24時間365日の相談電話窓口）等の心身の負担軽減に向けた取組が行われているほか、事業所内保育所の設置や最大14日間の連続休暇制度「クロスハートバカンス」等ワークライフバランスのための施策も進められている。
- 加えて、「One Family（ひとつの大きな家族）」の実現に向けて、月に1度、誕生日の職員を対象としたバースデー遠足、職場とは違う環境の中で事業や役職、職場の垣根を超えて1つのものに取り組む職員向けの運動会「SKF大運動会」等、帰属意識を高めるための取組も行われている。
- 多様な人材をマネジメントするミドルマネジャー（エリア長・施設長・主任等）の育成に力を入れており、特に新卒者を次世代幹部候補として、内部研修やジョブローテーションを通じて養成している。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 同法人においても、人材の確保は長年の課題となっているが、近年では「無資格未経験者・高齢者・障害者・外国人」を人材確保のターゲットとし、採用と戦力化を図っている。
- 例えば、無資格未経験者については、全職員の85%が該当し、外国籍職員については、ペルー、中国、フィリピン等世界17カ国49人が在籍している。
- また、高齢者については、約1,200人の職員のうち70歳以上の職員が95名在籍しており、介護職、介護補助職として活躍している。
- その他にも、LGBT当事者や服役経験者等の採用も積極的に進めており、多様な人材の雇用は全職員の約35%となっている。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 同法人においては、高齢者や外国人等を特別扱いするのではなく、誰もが働きやすい職場環境づく

⁵ 本文に記載したもの以外にも、理事長への手紙BOXの設置、職員満足度調査など多様な取組が行われている。理事長への手紙については、記入者の署名がある手紙には必ず理事長が返信をするというルールがある。また、職員満足度調査についても、調査結果と対応策を職員へ公表している。なお、満足度調査の結果、人事評価に対する職員の不満が大きかったため、評価基準や役割期待の明確化、目標管理、公正・公平な評価（一次評価内容に対する理事等による二次評価の実施）などを軸とする人事評価制度の見直しを行った。

りを進める中で、こうした多様な人材の確保・定着の実績が生み出されている。

- また、多様な人材への対応を現場が率先で行うだけでなく、品質方針書や「Staff Book」の多言語化、仕事の切り出し等、組織的な取組みも重要と考えられる。
- 組織的な取組の結果、現場の管理負担が軽減されるとともに、新たに多様な人材を受入れやすい職場環境が形作られ、継続的な人材の受入れにつながっているものと推察される。

5. 有限会社ウェルフェア三重

実施日	: 2019年12月9日 (月)
所在地	: 三重県伊勢市
提供サービス	: 介護付き有料老人ホーム、グループホーム 等
法人全体の職員数	: 120人 (2019年現在)
対象の人材種別	: 高年齢者

■事例概要

- 有限会社ウェルフェア三重では、利用者の身体介護等の「直接業務」と、それ以外の「間接業務」に分業し、高年齢者を間接業務の専門人材として活用している。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 取組を始める前は、「部屋が汚い」「服がなくなる」といった、利用者からのクレームが相次いでいた。当時は介護職員が間接業務もこなしていたため利用者へのケアに専念できておらず、職員は疲弊し、離職率も高い状況が続いていた。
- そこで、介護業務の細分化を図り、身体介護等の「直接業務」と、利用者の身体には直接触れない「間接業務」(清掃やベッドメイキング等)に分業することとした。高年齢者に「間接業務」を任せることで、「直接業務」にあたる介護職員が利用者のケアに専念できるよう取組んだ。

2 多様な人材の活用の流れ

(1) 高年齢者について

①人材確保の手段

- ハローワークやチラシ等で人材を募集、採用している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 高年齢者に任せる仕事範囲があいまいになることによって労使間のトラブルに発展する可能性がある。高年齢者は、不満を言わずに辞めてしまうこともある。
- また、間接業務にただ従事させるだけでは、高年齢者が職場で孤立してしまう可能性がある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 高年齢者に任せる仕事内容・役割を明確化することが必要である。また高年齢者を、直接業務を担う介護職員のサポート役と位置付けるのではなく、その仕事のプロとして処遇することが重要である。
- 高年齢者が職場で孤立しないよう、同じフロア内で一緒に働くことで、利用者からの評価やリアクションが得られるようにすることも必要である。
- 高年齢者の仕事に対しては評価とフィードバックを行うようにしており、本人の体力や家庭状況、希望に合わせた配慮を行いつつ、高年齢者がモチベーションを維持し、仕事に取り組める環境をつくりだしている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 清掃やベッドメイキング、衣類整理等の「間接業務」を高年齢職員に委ねる仕組みを導入したことにより、従来からの課題であった利用者からのクレームは大幅に減少した。
- 「直接業務」を担う若手の介護職員が利用者と向き合う時間にゆとりが生まれ、ケアの質の向上につながっている。
- 介護職員が専門性の高い業務に注力できる環境を築いたことによって、仕事に対する満足度も高まり、離職の減少につながった。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢者の仕事内容・役割を明確化し、本人の能力や希望に合わせた業務の手順や運営を構築しつつ、きちんと評価・フィードバックを行うことが重要である。

5 備考・特記事項

- キャリアコンサルタントを事業所に配置し、メンタルケアや仕事以外に関する事項等、職員に対して多岐にわたる相談対応を行っている。

6. 株式会社らいふ

実施日	: 2019年12月17日（火）
所在地	: 東京都品川区
提供サービス	: 有料老人ホーム運営事業、居宅介護支援事業 等
法人全体の職員数	: 1,958人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高年齢者

■事例概要

- 一都三県で有料老人ホーム事業を展開する株式会社らいふでは、地域の高年齢者を積極的に雇用しており、2019年6月時点で442名の方がパートとして働いている。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 高年齢者の雇用を進めるきっかけは2つあり、1つ目は、全職員に占める派遣職員比率が4割を占めていた点、もう1つは、その派遣職員が短期間で入れ替わり、人材が定着しなかった点である。
- このことにより、直接雇用よりも高額な派遣職員の人件費が全体の利益を圧迫し、経営面において危機感を抱いたことや、残っている職員が疲弊し、サービスの質が低下していることが課題となった。
- 上記の課題を解決するにあたって、派遣職員の人件費を直接雇用職員に充て、地域にいる元気な高年齢者を職員として雇用するという考えに至った。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高年齢者について

①人材確保の手段

- 人材募集に関して、町内会や自治会、老人会等での掲示版を活用している。
- また、毎月4～6回、全施設で、「地域交流イベント」を開催し、老人会等と連携した出し物披露や自治体の介護予防体操等への参画（スペース提供）等、地域特性を活かした幅広い活動を実施している。
- こうしたイベントや周知を通じて、高年齢者の直接雇用につなげている。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 事業所管理者が業務を把握しないまま採用を行うと、入職した高齢者との意見の不一致により「その仕事はできない」と言われ、早期離職につながる恐れがある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 高年齢者のパート職員形態として「パワフルスタッフ」制度を独自に構築して運用している。
- パワフルスタッフは高年齢者本人の希望に合わせて、「パワフルスタッフB」「パワフルスタッフA」「パワフルスタッフS」の3種類に分類されている。「パワフルスタッフB」は掃除、洗濯、庭の手

入れ等、主にバックヤード業務の役割を担い、「パワフルスタッフ A」は更に、一部の介護業務も担当している。

- 一方、「パワフルスタッフ S」は、「パワフルスタッフ A」の経験を積んで、昇格することを条件としている。昇格することで、賃金も上がる仕組みとしている。
- また、高年齢職員の体力や年齢、本人の希望や得意分野等を考慮して、施設の管理者が業務内容とのマッチングを行っている。例えば、腰痛がひどい高年齢職員の場合は、食事介助等の体力の負担が少ない業務を担うといったように、高年齢職員も確かな戦力として、できる限り介護業務（あるいはバックヤード業務）を担うようにしている。
- 管理者が施設内での業務分析を徹底的に行っている。すなわち、施設内でどの部分の業務に負担が生じているか（人が足りていないか）を見極め、そこにマッチするパワフルスタッフを充足するようにしている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 地域の高年齢者であるパワフルスタッフが施設の中の様子を知ることにより、パワフルスタッフ以外の職員に適度な緊張感が生まれ、その結果、サービス全体の質の向上につながっている。
- 加えて、同社にとって一番の成果は雇用の安定につながっていることであり、パワフルスタッフが定着することにより、利益を圧迫していた人件費が高い派遣職員の雇用は必要がなくなった。
- パワフルスタッフが同社の施設を地域内の知人・友人等に PR することにより、利用者やスタッフ等を確保することができる相乗効果があったほか、高年齢者の雇用の創出という地域貢献にもつながっている。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢のパート職員に対して、本人の得意分野や希望する仕事、能力に応じて、担当する業務を決めるパワフルスタッフ制度（3 種類）を構築した点が特徴である。
- 高年齢者が職場定着するためには、施設・事業所の管理者が施設内での全体の繁閑を分析し、高年齢者が働きやすい時間帯や希望する業務を十分に検討した上で、そこに合致する高年齢者を雇用することが重要である。

5 備考・特記事項

- パワフルスタッフに対して、従業員満足度調査を定期的を実施し、パワフルスタッフの同社に対する要望や意見を収集している。

7. 一般財団法人市川市福祉公社

実施日	: 2020年1月8日（水）
所在地	: 千葉県市川市
提供サービス	: 訪問介護事業、居宅介護支援事業 等
法人全体の職員数	: 221人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高年齢者

■事例概要

- 一般財団法人市川市福祉公社では、訪問介護を担うヘルパー約 160 名のうち、65 歳以上が約 5 割、うち 70 歳以上が約 3 割を占めており、高年齢者を介護職員として多く雇用している。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 2011 年ごろより、ヘルパーの人員不足に対する危機感が法人内で高まった。熟練ヘルパーの多くが定年を迎えてしまう一方で、人材不足から新規採用が難しいという状況があった。
- そうした課題の解決に向け、「今いる人にできるだけ長く勤めてもらいたい」という発想にシフトした。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高年齢者について

①人材確保の手段

- 定年年齢の引き上げ・再雇用等の制度の導入により、継続雇用を実施している。
- 現在、定年は 65 歳としているが、再雇用制度により 75 歳までの勤続が可能である。さらに 75 歳以上は「サードエイジ」と呼ばれる区分となり、最長で 79 歳の誕生日を迎える年まで雇用延長をすることができる。
- 高年齢者の働きたいという意欲は高く、ほとんどの職員が再雇用を希望している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 本人の健康状態（腰痛や持病等）や体力面の問題のほか、家庭の状況（介護や孫の世話）等に対する配慮が必要である。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 年 1 回職員全員と面談を行い、本人の希望する働き方や健康状態、家庭の状況等を把握している。
- 面談を通じて把握した働き方の希望や健康状態等の状況を踏まえて、仕事量を調整している。短時間シフトでも勤続できる仕組みとしている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 経験豊かな高年齢者の意見を傾聴しつつ、年齢に関わらず意見を言い合える、風通しのよい職場環

境の構築が進んでいる。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢者本人の体力面の状況、家庭の状況等を把握しつつ、働き続けてもらう体制をつくることが重要である。
- 経験豊かな高年齢者の意見等を傾聴しつつ、その経験を後進に継承する取組が重要である。

5. 備考・特記事項

- 熟練ヘルパーの多くは、精神障害のある利用者にも対応できることに特徴があり、ヘルパー等の相談及び指導等にも対応できる人材を「チーフヘルパー」に任命し、後進の指導を行っている。

8. 株式会社とやまヒューマンサービス

実施日	: 2020年1月9日（木）
所在地	: 富山県富山市
提供サービス	: 小規模多機能型居宅介護 等
法人全体の職員数	: 140人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高年齢者

■事例概要

- 富山県内で小規模多機能型居宅介護、訪問介護等を展開する株式会社とやまヒューマンサービスでは、定年延長制度の導入等により、高年齢者を雇用している。
- 全職員（140名）のうち、20名程度が高年齢者であり、職種としては、看護師や介護職員が多い。平均勤務時間は、約6時間/日程度である。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 同社においては、50歳代後半の方が現場の主力メンバーであった。
- 職員の定年退職後（60歳）は人材流出が大きく、事業運営に極めて大きな影響があると考えたため、人材確保の一環として高年齢者の定年延長に着目した。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高年齢者について

①人材確保の手段

- ホームページやハローワーク等を活用して、人材確保に努めている。最近は応募者数の減少等を踏まえて、年齢制限等は設けず、応募者全員と面接を実施している。
- 面接の合格者には、職場見学の実施や業務内容等を説明し、本人の入職意向を確認したうえで採用している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 定年延長により、次世代の昇進が進まず、成長を遅らせているという危機感を持っている。
- 年齢が高まるにつれて、体力面等の健康に対するリスクが増加することは、経営側にとってもリスク要因になるので留意が必要である。
- 人生経験豊富な高年齢者は、ケアの方法や理念について個人的な解釈から、同法人が目指している理念と異なる場合がある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 常勤職員が60歳になった時点で適用する定年延長制度を2017年度から導入している（※非常勤は年齢制限なし）。具体的には、定年年齢を60歳、63歳、65歳の3つのケースから選択できる。
- 選択制にした理由は、60歳での定年退職を希望する方がいるなか、定年延長を希望する者に対して

は、63 歳、65 歳の選択肢が増えることによって、自分自身で働き方を決められる安心感が得られることも想定される。

- なお、体力に自信がない職員には、業務の軽減等で離職につながらない対応をしている。
- 評価については年 1 回面談を実施している。面談では評価の他、1 年の振り返りの場として、コミュニケーションを深めることを重視している。根底としては面談により、さらに成長してもらいたいという思いからである。
- 各々の考え方、働き方について、事業のサービス方針に沿うよう行動基準を定めている。特に同社に入職してさほど年数が立っていない高年齢職員に対しては、行動基準を用いて普段からコミュニケーションを頻繁に行うようにしている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 高年齢者の雇用や定年延長制度の導入により、50 代後半の応募が増加している。
- 若い職員は日勤帯が中心のため、早番のシフトが手薄であったが、多くの高年齢職員が早番を希望することから、シフト作成が容易となった。
- 職員と利用者の年代が近いことで、コミュニケーションの幅が広がり会話に活気が生まれた。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 高年齢者が職場に定着するためには、事業所内でのコミュニケーションを円滑にすることが重要である。
- 業務の効率化において、ICT の活用等により時間短縮が可能となる一方、体力面に不安を抱える高年齢者もいるため、体力面に応じた業務の役割を与えることが必要である。

5 備考・特記事項

- 高年齢職員と他世代職員とのコミュニケーションを円滑にするため、職員をランダムに組み合わせで行うランチ会や余暇等のために、半日フリー時間（有給扱い）を設定している。

9. 株式会社エイチ・エス・エー

実施日	: 2020年1月15日（水）
所在地	: 神奈川県小田原市
提供サービス	: 通所介護、訪問介護、訪問看護、居宅介護支援 等
法人全体の職員数	: 300人（2019年現在）
対象の人材種別	: 高齢者、障害者等

■事例概要

- 神奈川県小田原市で通所介護や訪問介護等を展開している株式会社エイチ・エス・エーでは福祉のトータルサポートを実施する社会的企業を目指しており、その中で高齢者や障害者等の多様な人材を活用している。
- 高齢者の雇用は全職員の2割弱程度を占めている。65歳が定年年齢であり、その後は再雇用制度により主に週3回程度の勤務をしている。職種については、介護職、介護補助職等幅広い。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 「社会的企業」を目指す法人理念から、高齢者・障害者等に関わらず、多様な人材が働ける事業所づくりをおこなっている。
- 同社の業務に適応できる人材を求めているため、高齢者や障害者といった枠組みに捉われることなく、人材を採用している。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）高齢者を含む多様な人材について

①人材確保の手段

- ハローワークやシルバー人材センターを活用して人材を募集している。
- 採用にあたってはトライアル期間を設定し、求める業務が出来るかどうかを見極め、本人の意思を確認したうえで採用している。

②人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 現状のところ、課題とを感じる点は特にない。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- パート職員を対象に知識や技術のレベルアップシステムとして、「マイスタープログラム」制度を導入し、合格した場合には昇給もおこなっている。
- 全社員に年1回働き方提案シートを提出してもらっている。同社は組合がないことから、労働者の労使交渉手段として、労働者側の意見や要望を集約することとしている。職員の提案を事業計画に盛り込むが、事業計画の作成も労働者を含む事業所全体で作成をおこなっている。

- 人事評価では、主観が入らないよう業務評価を数値化する基準を設け、個人の業務を評価したうえで、処遇に反映している。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 事業所側が業務を切り出し、その業務に見合う高齢者や障害者等が働くことにより、他の職員の適材適所が可能となっている。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 受け入れ側が業務を細分化して把握することで、各業務に見合う人件費（給料）を可視化しているかどうか非常に重要である。業務量に対し、適切な人員配置をすることも重要である。
- 業務を細分化することによって無駄な作業や非効率な動きが改善され、本質的な業務に最適な人員を充てることができる。そのため、新たな業務や人員不足が発生する際は、採用活動をおこなうため、業務内容と採用ニーズが明確になり、高齢や障害を問わず誰もが働ける事業所作りが可能となっている。

10. 有限会社COCO-LO

実施日	: 2020年1月21日（火）
所在地	: 群馬県桐生市
提供サービス	: 通所介護、訪問看護、居宅介護支援 等
法人全体の職員数	: 102 名（2019 年 9 月現在）
対象の人材種別	: 子育てや介護と仕事との両立者

■事例概要

- 有限会社 COCO-LO では、子育てや介護と仕事との両立を積極的に支援している。
- 全職員の 1 割程度が常に産休か育休を取得しており、職員の産休・育休活用率は非常に高い。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 創業後、人材確保が困難な状況の中で、フルタイム職員を確保することを目的とし、子育て中の人等が働きやすい仕組みづくり（原則土日・祝日休みとする等）に取り組んだ。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）子育て・介護と仕事の両立者について

①人材確保の手段

- ハローワークおよび自社ホームページを通して募集している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 人員配置基準が厳しい中、短時間勤務の人が多いと、送迎シフト等を組むのが難しい。特に冬場は子どもの体調不良で休みを取る職員が多い。
- シフト調整に配慮しつつ、職員にとって働きやすい環境を整える必要がある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 育児や介護に関わる休業・休暇制度を取得しやすい雰囲気を醸成している。
- 産休・育休中の職員が社内の状況を把握できるよう、社内報や社内アプリを活用するほか、復帰後はプリセプター（現場における先輩職員）を付けて職場復帰を支援している。
- 法定制度のほか、職員からの希望を踏まえ、子育てや介護と仕事との両立に関わる独自の休暇制度を制定している。例えば、子どもの学校行事に対する「参観休暇」や、家族の介護をしている職員自身の休息（レスパイト）にあてる休暇制度等がある。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 職員全体の 1 割程度が常に産休か育休を取得しており、子育てや介護と仕事との両立が進んでいる。
- 休暇制度や短時間勤務の活用も進んでおり、職員間で「お互い様」という雰囲気が醸成されている。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 子育てや介護と仕事との両立における環境整備では、職員との対話の中でニーズをくみ取り、社内制度等に落とし込み利用していくことが必要である。
- シフト調整等が難しい状況の中でも、「お互い様」という雰囲気を作り出すことが重要である。

5. 備考・特記事項

- 年1回の社長面談、年2回の管理者面談を実施し、そこで職員から吸い上げた情報をもとに、毎年の経営方針や就業規則の見直しをおこなっている。

11. 社会福祉法人生活クラブ（生活クラブ風の村）

実施日	: 2020年1月28日（火）
所在地	: 千葉県佐倉市
提供サービス	: 特別養護老人ホーム 等
法人全体の職員数	: 1,756人（2019年現在）
対象の人材種別	: 障害者、生活困窮者等（ユニバーサル就労）

■事例概要

- 千葉県内で幅広く事業を展開する社会福祉法人生活クラブ（生活クラブ風の村）では、2008 年より障害を持つ方や、生活困窮状態にある方等、様々な理由で働きづらい状況に置かれている方々の就労を支援する仕組みである「ユニバーサル就労⁶」を進めている⁷。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- ユニバーサル就労の対象は、「はたらきたいのにはたらきにくいすべての人（触法状態の人を除く）」であり、過去に触法歴のある人も就労支援の対象としている。
- 2006 年に研究会を立ち上げて、ユニバーサル就労の実現・具体化に向けた研究を進め、働きたいと考える人と企業等とのマッチング手法の検討、試行実践等を経て、2010 年代初頭に「ユニバーサル就労」の拡大に向けた「ユニバーサル就労ネットワークちば」を設立した。
- その後、生活困窮者自立支援法の施行に伴い、中間的就労の取組事例として注目を集め、2014 年には活動の充実に向けて「特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば」を設立した。現在は、ユニバーサル就労の高度化に向けた取組を進めている。

2 多様な人材の活用の流れの流れ

（1）「ユニバーサル就労」の流れ

- 「ユニバーサル就労」の流れは、障害を持つ方や生活困窮状態にある方等、様々な理由で働きづらい状況に置かれている方々からの相談を受けるところから始まる。
- 同社で実習や就労をする当事者の場合、相談のルートとしては NPO 法人に直接相談が来るケース、自治体からの委託を受けた相談窓口へ相談があり、そこから同法人での就労・実習等に進むケース等がある。
- 相談を受けた場合、本人の希望等を考慮しながら職場実習の受入れに向けた調整を行い、実習期間等を通じて就労に向けた様々なアセスメントを実施することになる。同法人が運営する介護事業所、保育園、障害者施設、本部等のほか、様々な業種の県内企業等が実習等の受入れ先になることも少なくない。
- その後、実習等を積み重ねながら、スキルや経験を積み、就労（一般就労）をする流れとなるが、就

⁶ 同法人のホームページではユニバーサル就労を「障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらきたいのにはたらきづらいすべての人がはたらけるような仕組みをつくと同時に、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある職場環境を目指していく取り組み」と記載している。

⁷ 同法人の取組については、本報告書に記載した他の事業者の取組と異なり、同法人における介護人材の確保を目的としたものではない点に留意されたい。

労した後も本人が働き続けられるよう、NPO 法人のユニバーサル就労担当者が勤務先の企業等や外部の団体（ハローワークや障害者就業・生活支援センター等）と連携しながら継続的に支援を行い、働き続けられるよう伴走を行っていく。

（２）就労等の形態

- 就労等の形態については、人材のスキルや社会経験等によって大きく 4 つにわかれており、他の職員等と同水準の賃金を得ながら働く「一般賃金職員」、雇用契約を交わし、最低賃金以上の賃金で働く「最低賃金保障職員」（一定の支援・配慮があればほぼ 1 人分の仕事ができる方）、社会に出る第一歩として位置付けられている「無償コミューター」（報酬なし・交通費支給）、切り出された業務であれば対応できる「有償コミューター」（業務に応じた一定額の報酬と交通費の支給あり）がある。
- 同法人でも就労希望者の訓練の場として法人の介護事業所等様々な職場を提供しているが、4 つの形態に応じて介護職、介護補助職の職員として働く方、有償・無償ボランティアのような形で働く方が在籍している。また、例えばコミューター（様々な課題を抱え、社会に出るための第一歩として同法人から支援を受けており、継続的に通う人）であっても本人がスキルアップすれば、同法人へ就職する道も開かれており、介護職・介護補助職・事務職員として活躍する職員もいる。

（３）人材の受入れ時に実施している配慮等（同法人の事業所における取組）

- 「ユニバーサル就労」を受け入れる職場では、スキルに応じた業務の切り出しや、定期・随時の面談等を行っている。
- 業務の切り出しについては、細分化しすぎると現場の負担となるため、適した業務量に整理し、本人にできる仕事を決めてもらうようにしている。
- また、入職者に対し「現場に気遣いができる職員」「気にかけてくれる職員」がいるかどうかにより、訓練等の成果に差が生じるケースがある。

３ 「ユニバーサル就労」による介護人材確保への効果

- 「ユニバーサル就労」事業は、同法人における介護の人材確保が主目的ではない。
- ただし、ユニバーサル就労の仕組みを通じて働く方の中には人員配置基準に算定可能な人材もあり、この仕組みを卒業して同法人に職員等として入職する方もいる。

12. 株式会社福祉の里

実施日	: 2020年1月28日（火）
所在地	: 愛知県北名古屋市
提供サービス	: 訪問介護、訪問入浴介護、居宅介護支援、介護付き有料老人ホーム 等
法人全体の職員数	: 650 名（2018 年 3 月現在）
対象の人材種別	: 高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティ 等

■事例概要

- 株式会社福祉の里では、海外における社会福祉の動向等も踏まえつつ、法人全体として「多様性」への取組を進めている。
- 外国人や障害者等の採用を推進し、性的マイノリティ（LGBT）対応も進めている。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 法人として「多様性」への取組を進めることが必要と考え、様々な施策に取り組んでいる。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）多様な人材について

①人材確保の手段

- ハローワーク等のほか、地域の社会福祉協議会等を通じて人材を募集している。
- 障害者については、就労移行支援事業所を通じても採用を行っている。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 多様な人材の採用において、法人本部での採用後の対応を全て事業所任せにしてしまつては、事業所内での管理業務の負担や混乱につながるおそれがある。
- 外国人であれば自国の労働文化、障害者であれば障害特性等、多様な人材がそれぞれにもつ背景や特性を理解することは容易ではない。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 障害者雇用の人件費を法人本部で負担することにより、各事業所が障害者を積極的に雇用しやすいように働きかけている。
- 各事業所は、外国人・障害者等それぞれの特性を理解した対応をするほか、法人本部でも直接関わる機会を持ち、日常的なサポートやトラブルが起きた際の対応にもあたっている。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 多様な人材は、その属性によらず、いずれも貴重な戦力として現場で活躍している。
- また、多様な人材を受け入れることにより、職員の共感力が醸成される等、職員全体の成長にもつながっている。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 外国人や障害者等、多様な人材の特性を理解した上で、対応を各事業所の現場任せにせず、本部（経営陣）や専門部署がサポートを行うことが重要である。
- 性的マイノリティ（LGBT）については、本人からのカミングアウトがなくても、「当事者がいるかもしれない」という前提で取り組む必要がある。

5. 備考・特記事項

- 「LGBT に対する取り組み方針」を策定し、差別・ハラスメントの防止、プライバシーを守った窓口の設置、就業規則の改正、通称名使用や制服の選択を可能とする制度の導入等を行っている。

13. 株式会社ツクイ

実施日	: 2020年2月21日（金）
所在地	: 神奈川県横浜市
提供サービス	: 通所介護、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、訪問介護等
法人全体の職員数	: 21,500 名（2019 年現在）
対象の人材種別	: 高齢者、障害者、外国人、子育てや介護と仕事の両立者、高校生

■事例概要

- 株式会社ツクイでは、多様な人材活用の意識を高めること等を目的に、ダイバーシティやキャリアサポートを推進する部署が中心となって、多様な人材活用に取り組んでいる。
- 特に、取組当初は、障害者雇用を優先的に取り組んだ。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 同社として多様な人材活用の意識を高めるため、ダイバーシティやキャリアサポートを推進する部署が中心となって取組を推進している。
- また、介護を担う新たな人材群に、レクリエーションや機能訓練の補助員として高校生アルバイトを活用している。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）多様な人材について

①人材確保の手段

- ハローワーク等を活用している。障害者の場合、就労移行支援事業所を通じて採用している。
- 高校生については、アルバイト募集広告も活用している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- 同社の障害者雇用率が低下しており、今一度障害者雇用に本格的に取り組む必要があった。
- 取組を進めた現在でも、地域によって障害者雇用率にばらつきがある等、課題がみられる。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 障害者には、清掃業務や事務等を任せているが、利用者と直に接する業務を希望する職員もあり、介護職員への登用も必要に応じて行っている。障害者を特別扱いするのではなく、一人一人の個性をみて配置している。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 地域差はあるものの、ほとんどの事業所では法定障害者雇用率を達成している。
- 高校生も熱心に仕事に取り組んでおり、その姿や笑顔が利用者の好感も得ている。アルバイトをきつ

かけに福祉の道を目指す高校生もいる。

4. 多様な人材の活用に向けたポイント

- 障害者についても健常者と同じく一人一人の個性に応じて、直接介護の仕事を任せていくことも考えられる。
- 高校生を活用することで、今後の福祉人材の育成にもつながる可能性がある。

5. 備考・特記事項

- 障害者や高校生だけでなく、高年齢者や外国人、家庭での子育てや介護と仕事の両立者等も、積極的に雇用を進めている。
- 育児も職員の成長につながると考え、男性職員の育児休業の取得促進にも取り組んでいる。

14. 社会福祉法人サン・ビジョン

実施日	: 2020年3月4日（水） ⁸
所在地	: 愛知県名古屋市中区
提供サービス	: 特別養護老人ホーム、介護付き有料老人ホーム 介護老人保健施設 等
法人全体の職員数	: 2,628名（2020年現在）
対象の人材種別	: 外国人

■事例概要

- 社会福祉法人サン・ビジョンでは、若手介護人材の不足を見据え、ベトナム、フィリピン、インドネシア出身の人材を積極的に受け入れている。
- 外国人人材の受入れにあたっては、経済連携協定（以下、EPA）の制度を活用している。

1 多様な人材の活用を進めている背景・目的

- 国内における若手人材の不足を見据え、外国人人材の活用に着手した。

2 多様な人材の活用の流れ

（1）外国人について

①人材確保の手段

- EPA の制度を活用し、国際厚生事業団の仲介あっせんにより人材を確保している。

②多様な人材の活用を進めていく上での課題・留意が必要な点

- EPA で受け入れる人材は一定の日本語能力はあるが、職員・利用者とのコミュニケーション（方言含む）や、介護記録作成等に際しては対応が難しい場合がある。
- 労働条件や制度等について、明確に説明をしないと、「きちんと処遇されていない」という誤解を与えてしまうおそれがある。
- 日常業務でのフォローのほか、本人が病院を受診する場合や、プライベートで事故に巻き込まれた場合等、業務外においても支援を必要とするケースが発生することがある。

③働きやすい環境の整備に向けた雇用管理上の取組

- 日本語学習や介護福祉士国家試験学習の支援を実施している。
- わかりやすい日本語によるコミュニケーションを心がけ、「伝わっていると思ったが実際には伝わっていない」という状況を防ぐようにしている。
- 異国での生活からくるホームシックへの配慮として、毎年、10 日～2 週間程度、一時帰国できるように配慮している。

⁸ 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、電話にてヒアリングを実施。

3 多様な人材の活用による効果・成果

- 外国人人材に対する職員や利用者・家族からの評判は非常に高く、貴重な戦力となっている。

4 多様な人材の活用に向けたポイント

- 外国人人材に対しては、コミュニケーションを円滑にし、誤解を与えないように、わかりやすい日本語でのやりとりが必要である。
- 一時帰国等についても配慮を行うことが重要である。

5 備考・特記事項

- 法人として外国人人材に対して日常生活のフォローも行っているが、同国出身の先輩・後輩間でのつながりや助け合いの果たす役割は大きい。

令和元年度介護労働実態調査（特別調査）

**介護事業所における高年齢者等の雇用に関する
実態調査**

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