介護労働の現状について

令和2年度　介護労働実態調査の結果

公益財団法人　**介護労働安定センター**

介護労働の現状について
令和２年度　介護労働実態調査の結果

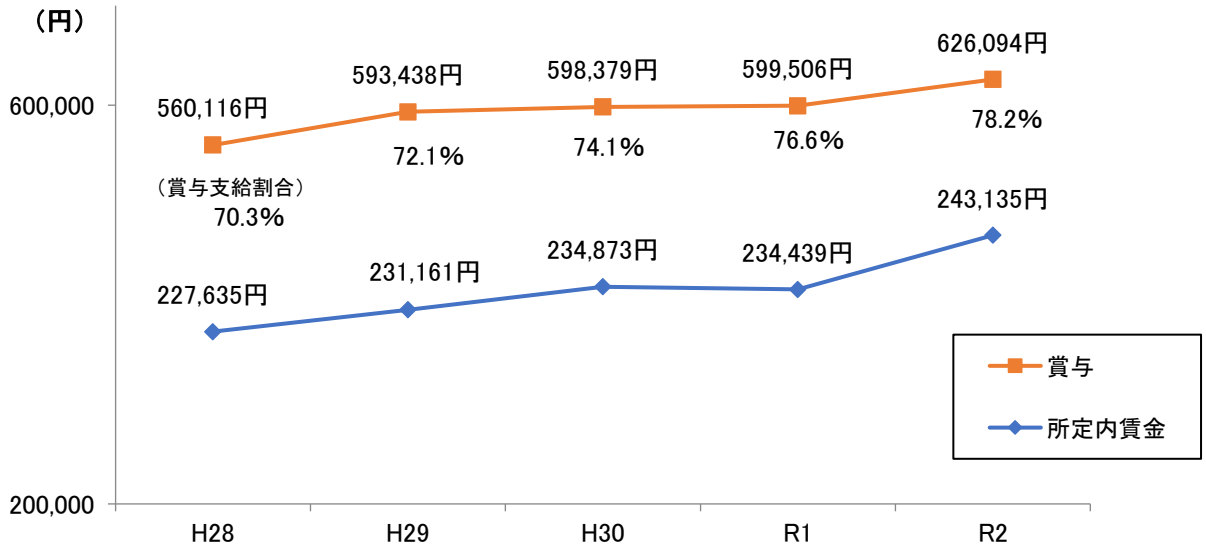
～目次～

Ⅰ　法人・事業所について

１　労働者の賃金、処遇・・・

所定内賃金、賞与ともに増加（事業所調査）

所定内賃金、賞与の経年比較＜無期雇用職員※、月給の者＞



（ ）内は昨年度数値

【無期雇用職員、月給の者】
・所定内賃金は、243,135円（234,439円)で昨年度より8,696円の増加。
・賞与は626,094円（599,506円）で昨年度より26,588円の増加。
・無期雇用職員への賞与支給割合は、労働者の78.2%（76.6%）。
調査を開始した平成28年度より年々増加している。

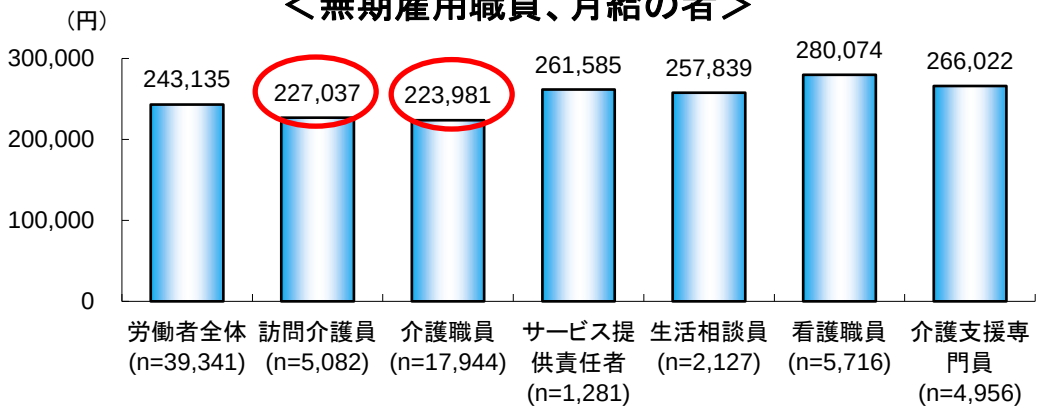
※ 令和2年度は就業形態を「正規職員、非正規職員」から「無期雇用職員、有期雇用職員」とした。
平成28年度～令和元年度の記載額は、当時の就業形態「正規職員」を対象として掲載している。

雇用形態、職種別の所定内賃金（事業所調査）

労働者の所定内賃金（平均額）

（　）内は昨年度数値

＜無期雇用職員、月給の者＞

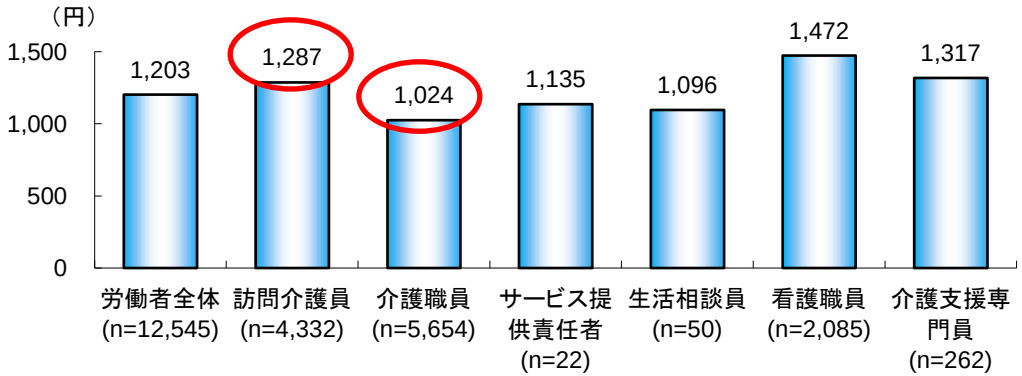


2職種（訪問介護員、介護職員）の所定内賃金

【無期雇用職員、月給の者】

訪問介護員	227,037円(216,583円)
介護職員	223,981円(215,502円)

＜有期雇用職員、時間給の者＞



2職種（訪問介護員、介護職員）の所定内賃金

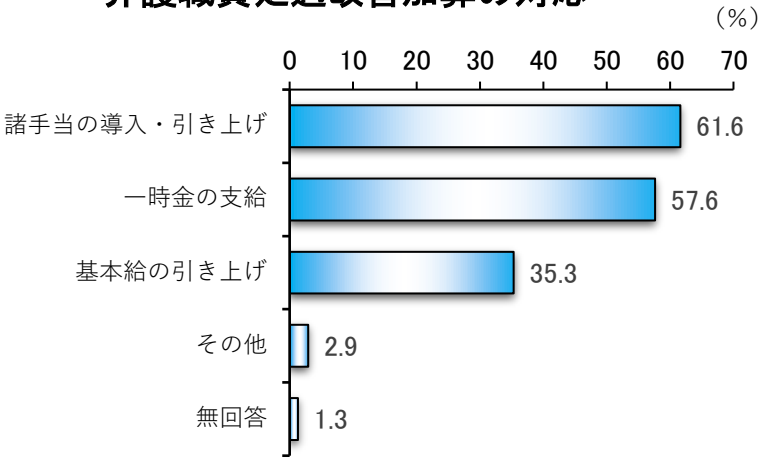
【有期雇用職員、時間給の者】

訪問介護員	1,287円(1,290円)
介護職員	1,024円(1,004円)

※　令和2年度は就業形態を「正規職員、非正規職員」から「無期雇用職員、有期雇用職員」とした。
昨年度の記載額は、当時の就業形態「正規職員、非正規職員」を対象として掲載している。

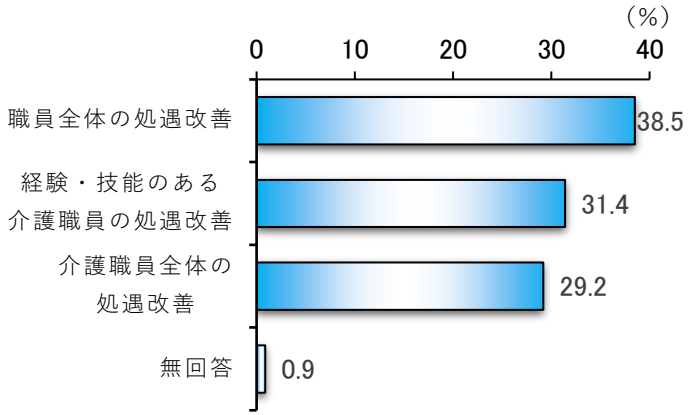
介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得、対応状況（事業所調査）

介護職員処遇改善加算の対応



介護職員処遇改善加算を算定した事業所は全体の75.9%であった。
算定した事業所の対応のうち、「諸手当の導入・引き上げ」を行った事業所が61.6%と多かった。

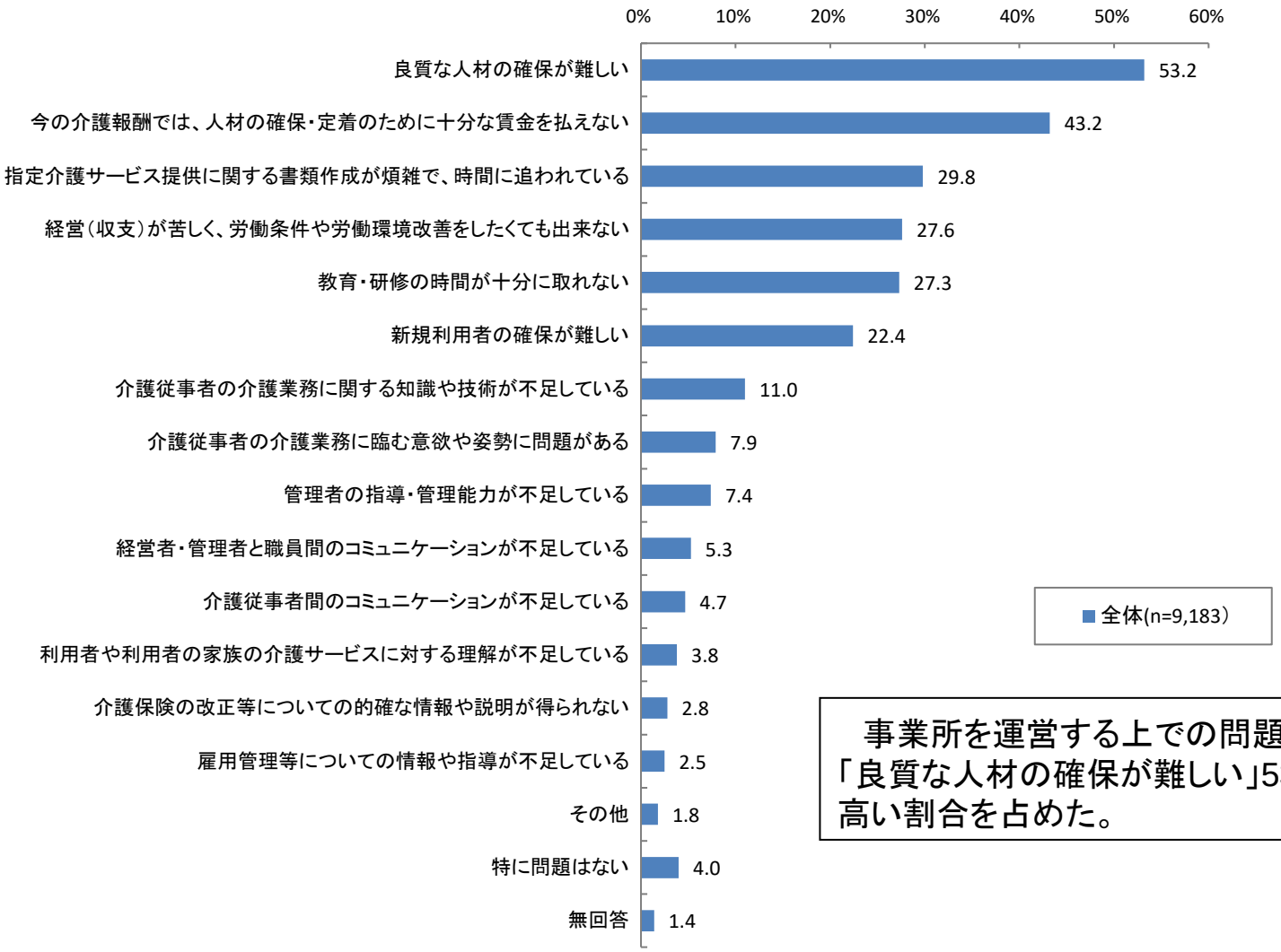
介護職員等特定処遇改善加算の対応



介護職員等特定処遇改善加算を算定した事業所は55.5%で、全体の約6割が算定していることが分かった。
算定した事業所の対応のうち、「職員全体の処遇改善」を行った事業所が38.5%であった。

運営する上での問題点は人材や財源の確保（事業所調査）

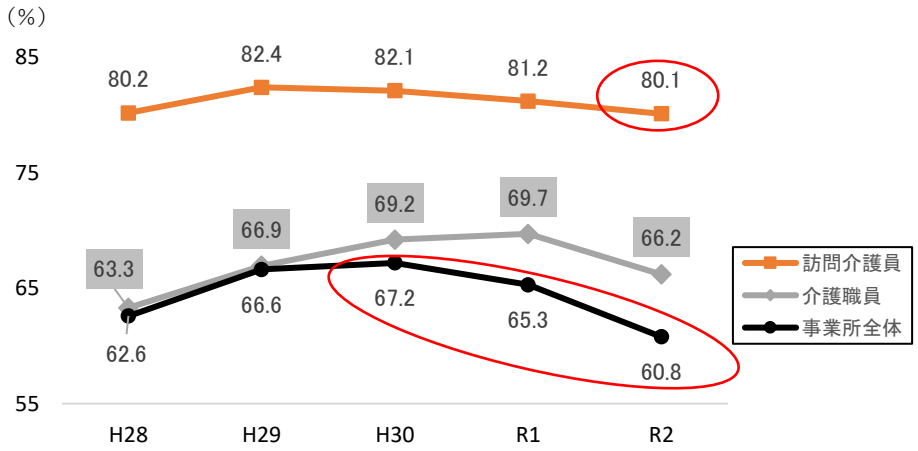
事業を運営する上での問題点（複数回答）



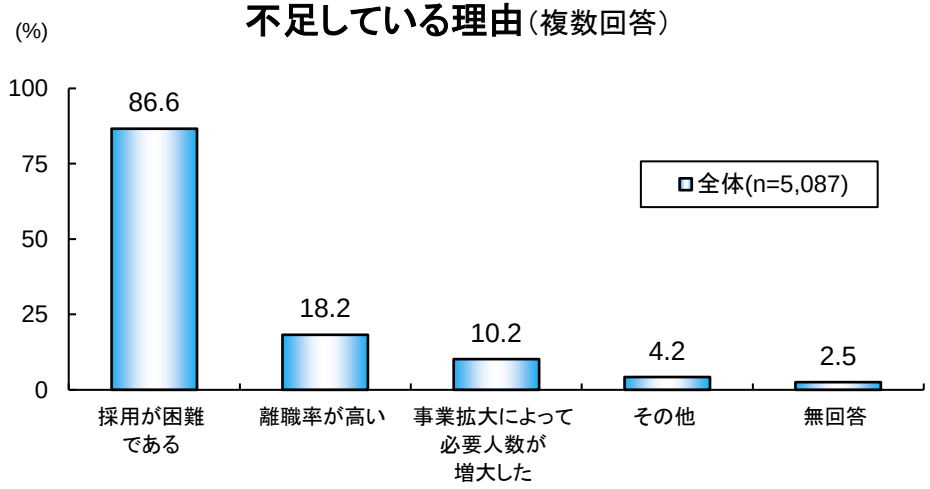
事業所を運営する上での問題点は、「良質な人材の確保が難しい」53.2%が高い割合を占めた。

介護人材の不足感※と不足理由（事業所調査）

従業員の不足感の推移



不足している理由（複数回答）



従業員の不足感は事業所全体で60.8%と平成30年度以降、低下している。

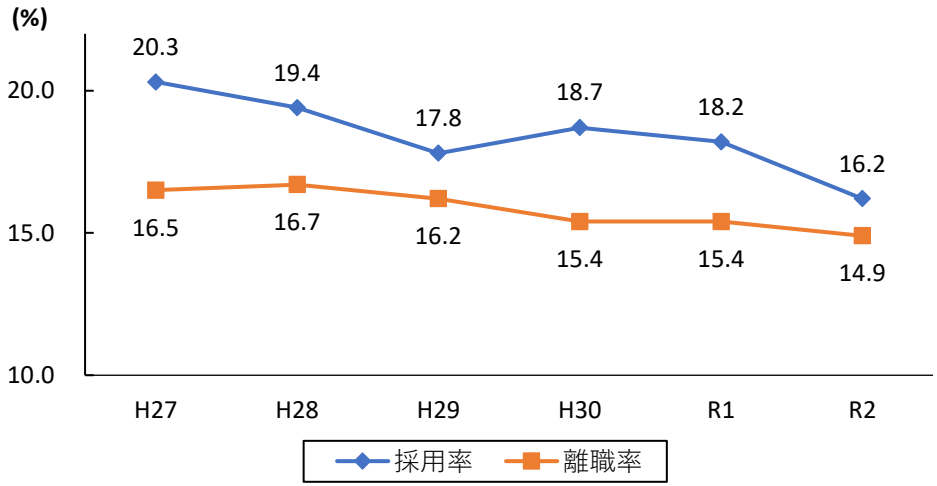
職種別では、訪問介護員は依然80%を超えており、不足感は高い状況が続いている。

不足している理由では、「採用が困難である」が86.6%最も多かった。
更にその理由としては「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が53.7%、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が53.1%と高い割合になっている。

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

離職率は減少傾向（事業所調査）

採用率と離職率の経年比較（訪問介護員、介護職員の2職種計）



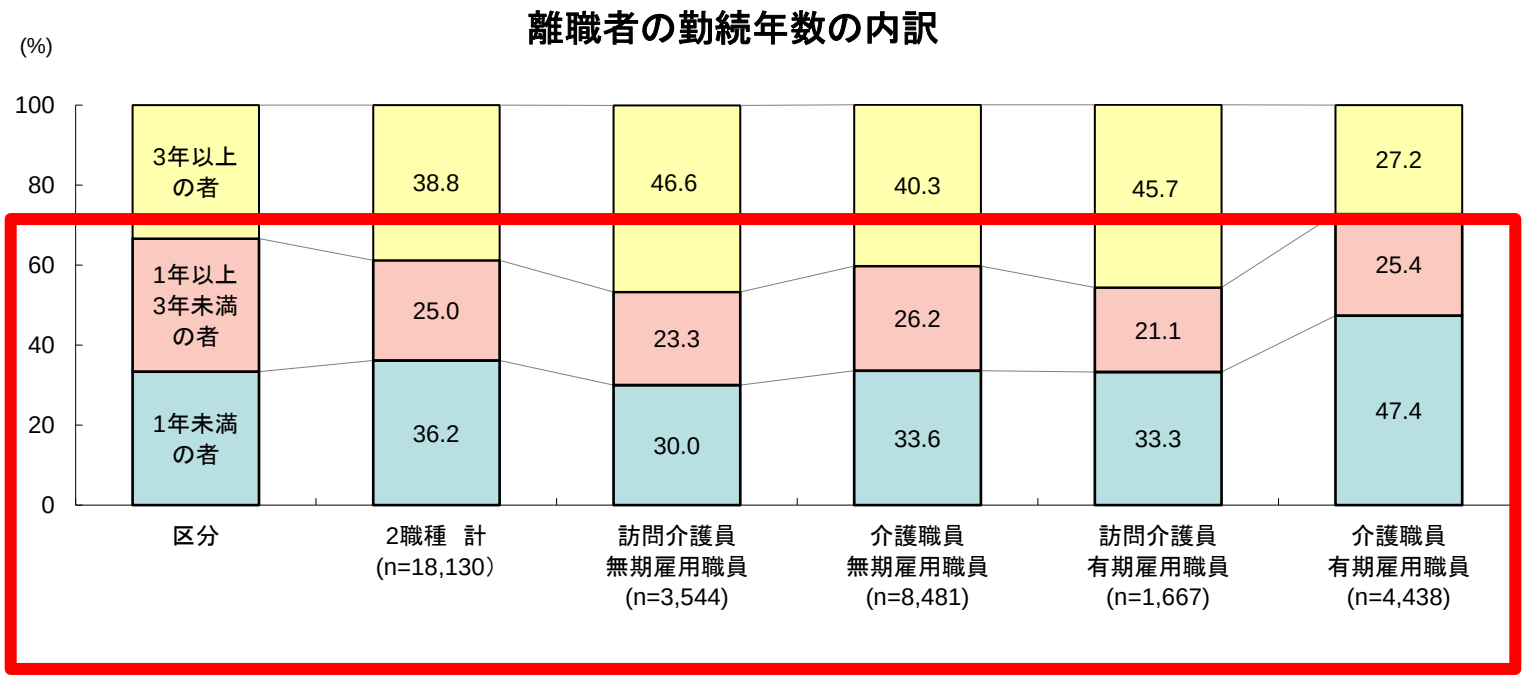
（ ）内は昨年度数値

【訪問介護員、介護職員の1年間（令和元年10月1日から令和2年9月30日まで）の採用・離職率】

・採用率は16.2%(18.2%)…昨年度と比較すると2.0ポイントの減少。
全産業の入職率は16.7%（厚生労働省「令和元年度雇用動向調査）で
介護業界との大きな差は見られない。

・離職率は14.9%(15.4%) …経年で比較するとゆるやかな減少傾向。
平成17年度以降、一番低い離職率となった。

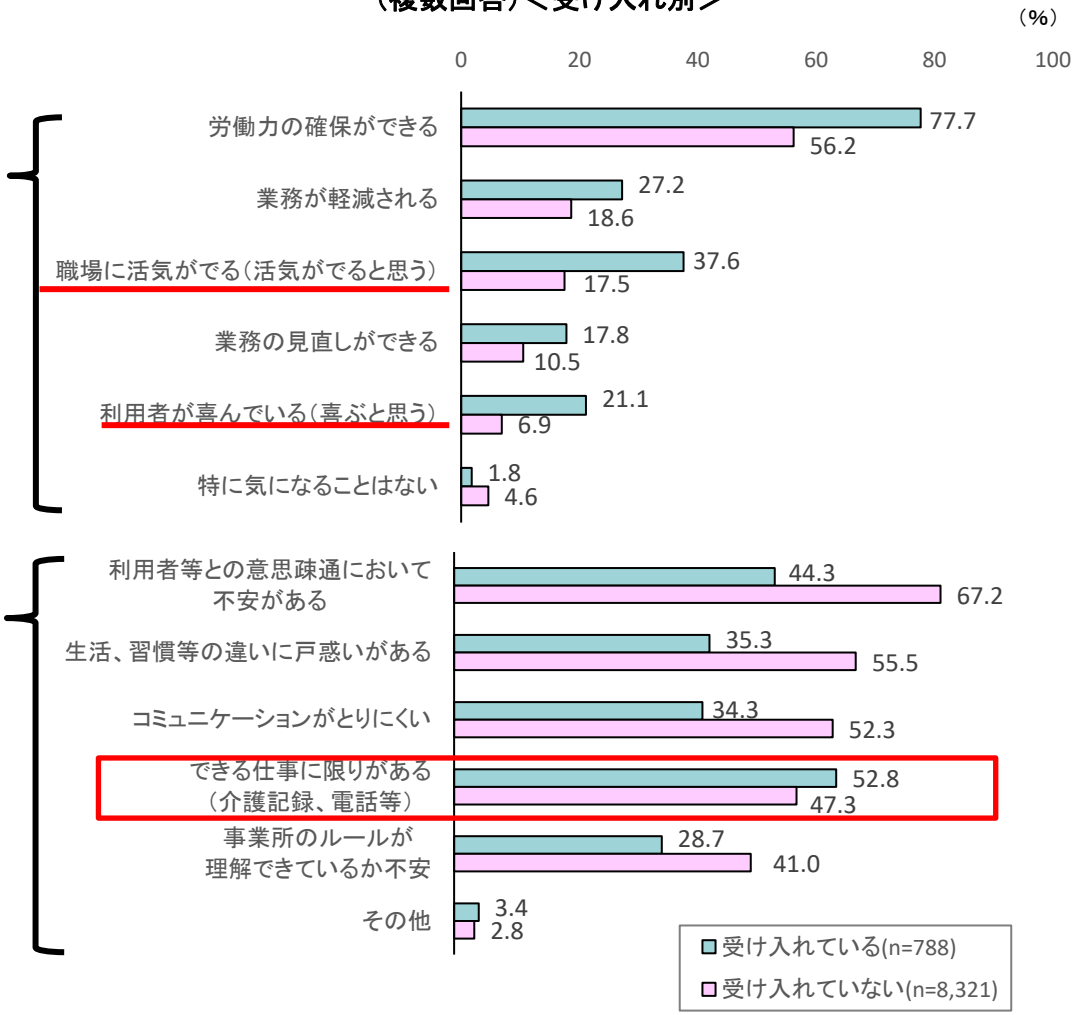
勤続3年未満の離職者が全体の約6割（事業所調査）



離職者を勤続年数の内訳で見た場合、2職種合計では「勤続3年未満」の離職者が全体の約6割を占めている。
離職率を引き上げているのは、勤続年数の短い労働者が要因ともいえる。

外国籍労働者に対する評価は高い（事業所調査、労働者調査）

（事業所調査）外国籍労働者の働きに関する評価
（複数回答）＜受け入れ別＞



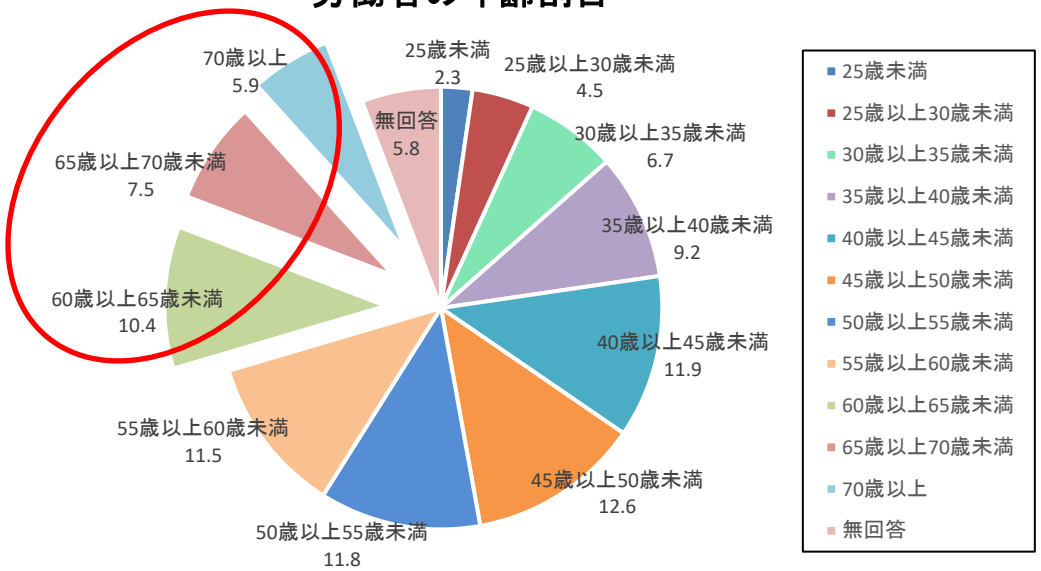
（ ）内は昨年度数値

外国籍労働者を受け入れている事業所は8.6%(6.6%)
昨年度より2.0ポイント増加した。

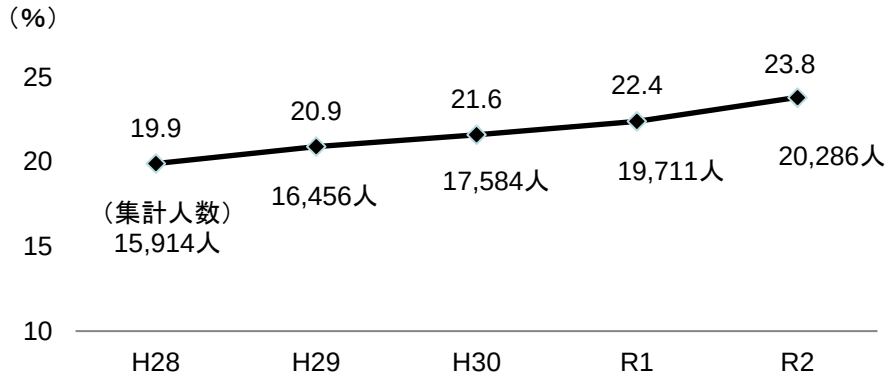
外国籍労働者の働きに関する評価では、受け入れていない事業所より、受け入れている事業所の方が「職場に活気がでる」、「利用者が喜んでいる」等の評価が高く、不安感は低いことがわかった。
そのうえで、「できる仕事に限りがある」については、受け入れている事業所が感じる今後の課題となる。

増加する高年齢労働者（事業所調査）

労働者の年齢割合



60歳以上の介護労働者の経年比較



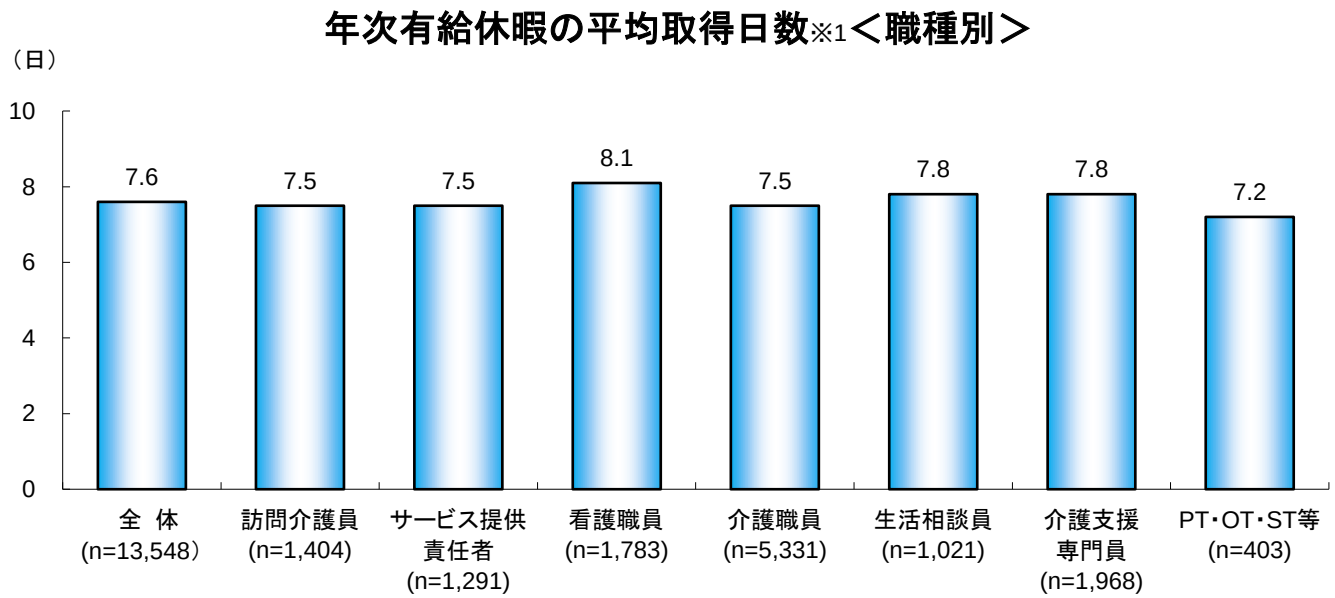
（ ）内は昨年度数値

60歳以上の介護労働者を合わせると23.8%(22.4%)と全体の2割を超える。
最も高い年台は、40歳台、次いで50歳台、60歳台が多かった。

平均年齢も年々上昇しており、49.4歳(48.8歳)で昨年度より、0.6歳上昇した。

また、60歳以上の介護労働者の推移をみると、年々増加傾向にある。

年次有給休暇の平均取得日数は7.6日（労働者調査）



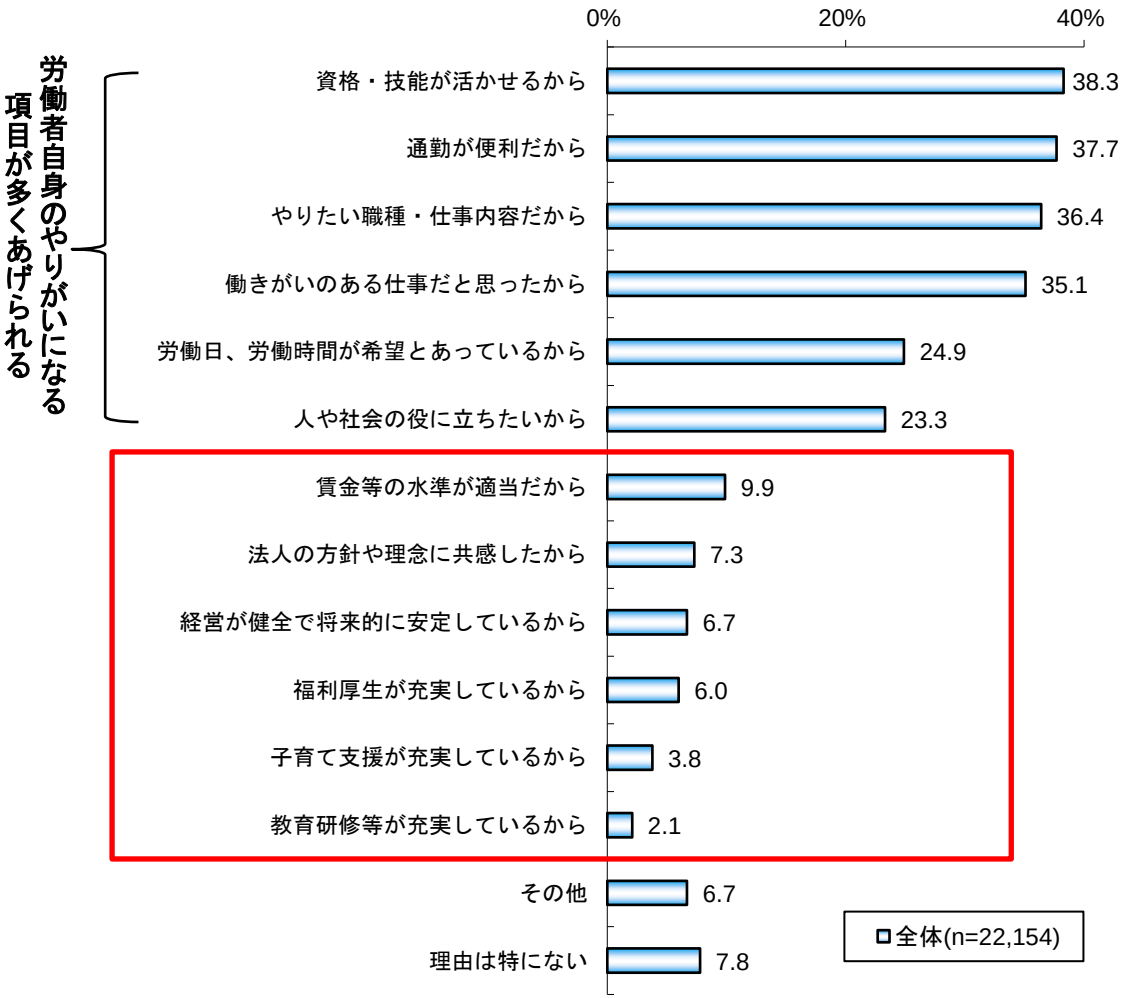
（ ）内は昨年度数値

最近一年間の年次有給休暇取得状況は全体平均で7.6日という結果であった。平均取得率は50.4%（47.0%）で、昨年度より3.4ポイント上回った。

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

労働者が現在の法人（職場）に就職した理由（労働者調査）

現在の法人に就職した理由（複数回答）

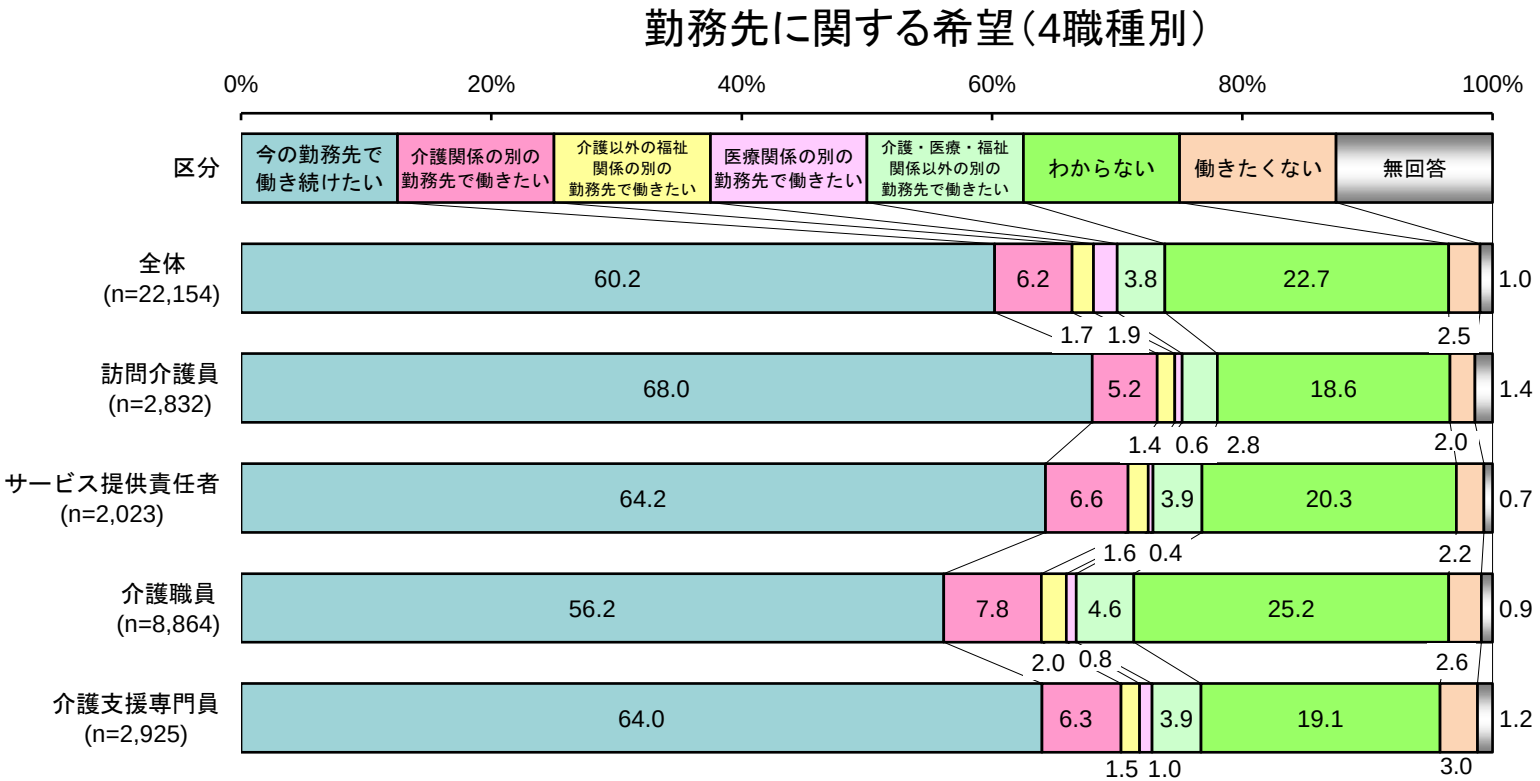


現在の法人に就職した理由では、「資格・技能が活かせるから」が38.3%で最も高く、次いで「通勤が便利だから」が37.7%、「やりたい職種・仕事内容だから」が36.4%、「働きがいのある仕事だと思ったから」が35.1%と続いた。

上位には労働者自身のやりがい等が挙げられている。

一方で、法人理念や事業所の経営、職場環境等の特徴的な項目については下位となっている。

今の勤務先の就業継続の意向（労働者調査）

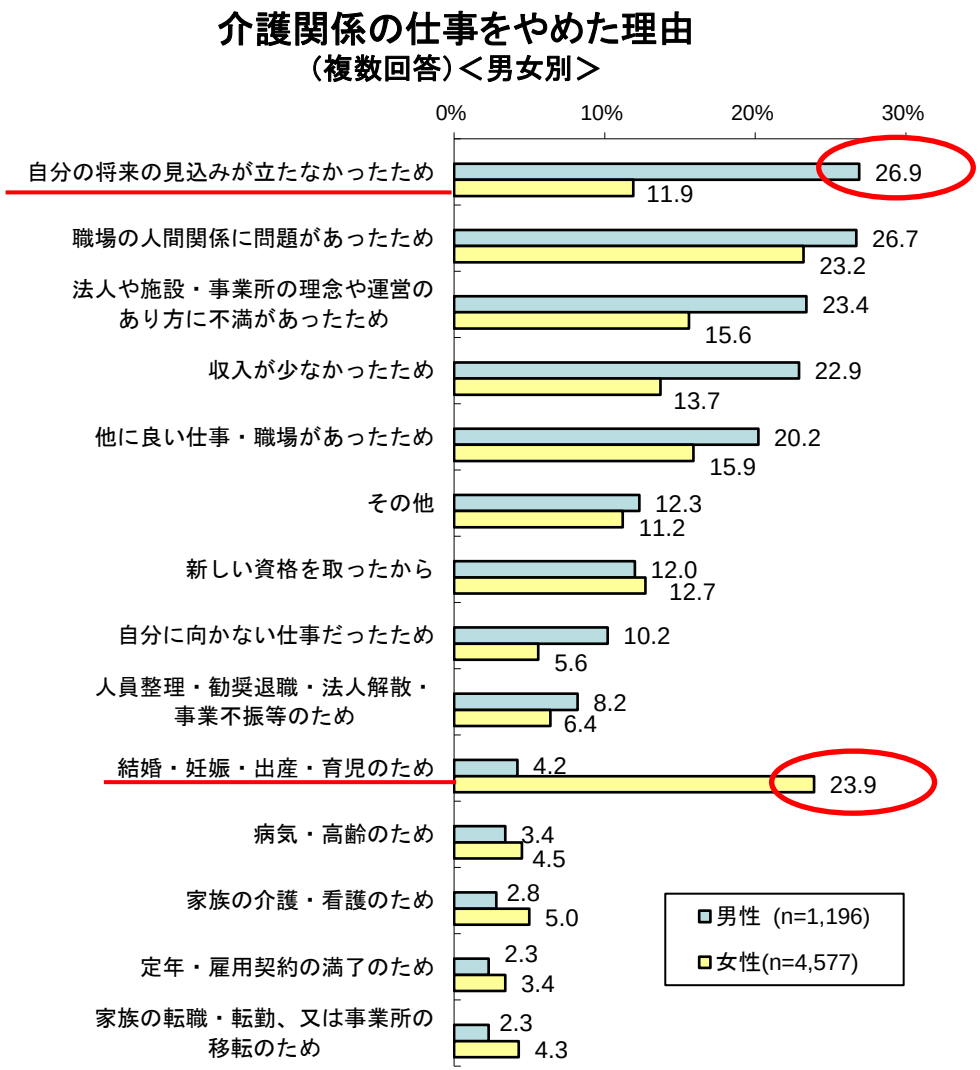


（ ）内は昨年度数値

勤務先に関する希望について、全体では「今の勤務先で働き続けたい」が60.2%(58.9%)で、平成28年度より4年連続で増加している。

4職種すべてにおいて「今の勤務先で働き続けたい」が5割を超え、訪問介護員は68.0%（67.8%）と最も高かった。

男女で異なるやめた理由（労働者調査）

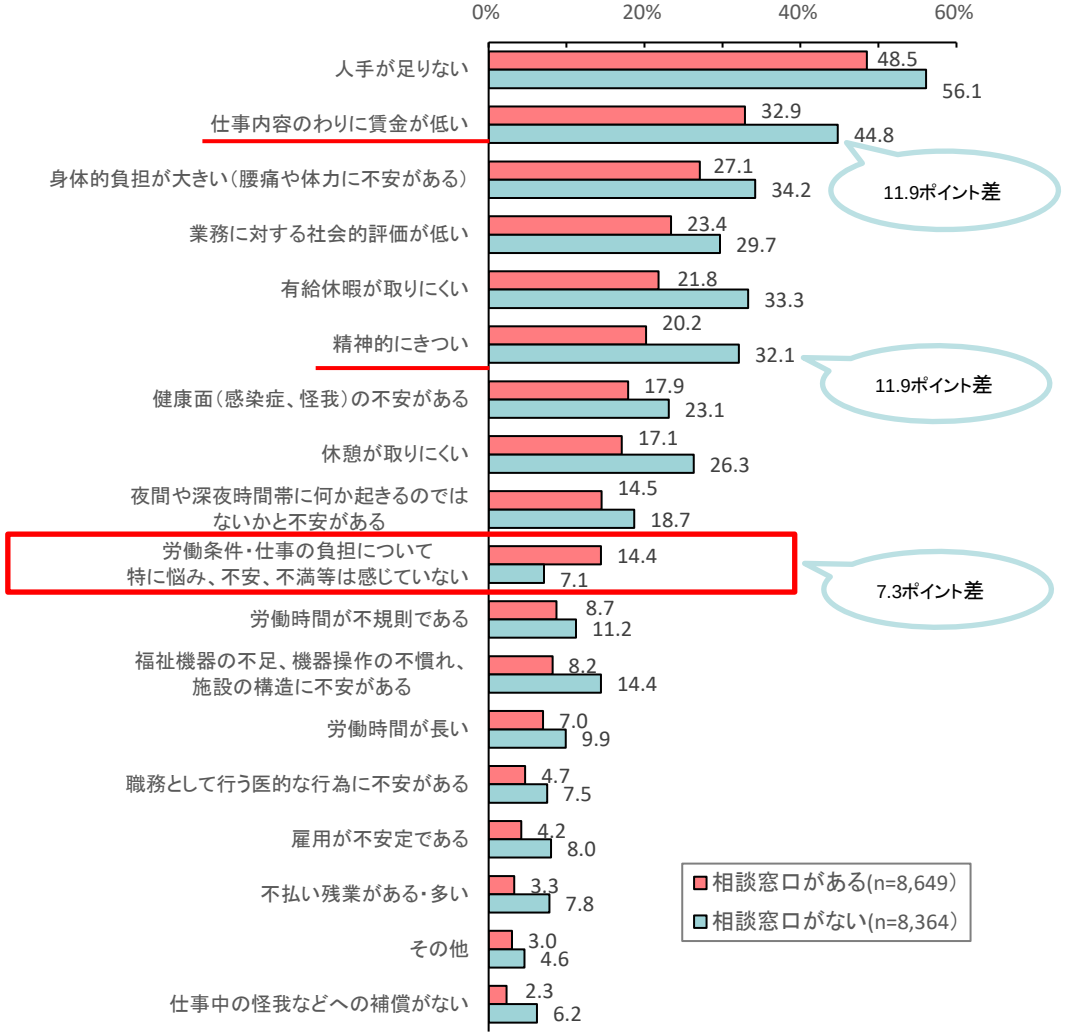


介護関係の仕事をやめた理由については、 全体では「職場での人間関係に問題があったため」が23.9%で上位であった。

男女別で比較した場合、男性では「自分の将来に見込みが立たなかったため」が最も高く、女性は「結婚・妊娠・出産・育児のため」が最も高かった。

相談窓口がない事業所は労働条件に関する悩みが多い
（労働者調査）

職場での労働条件・仕事の負担に関する悩み、不安、不満等について
（複数回答）＜相談窓口や担当者の有無別＞



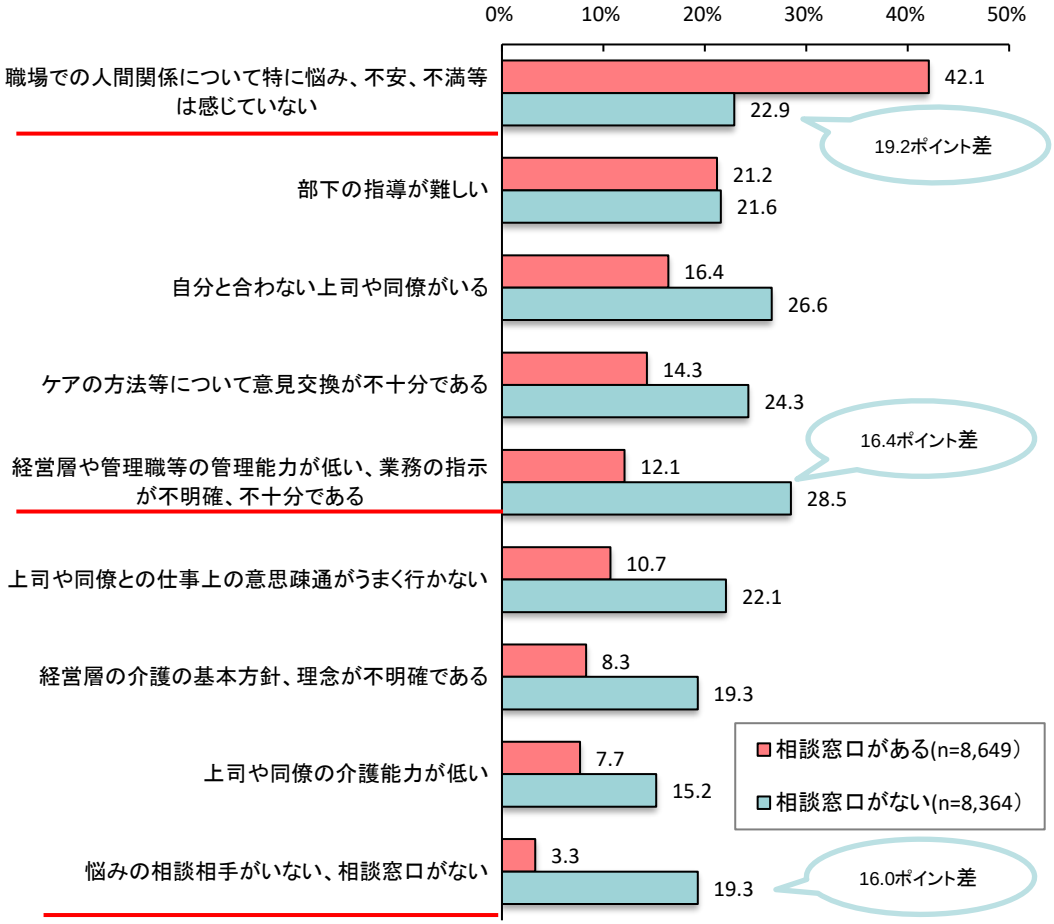
相談窓口や担当者の有無別に労働者の悩みを比較すると、全ての項目において相談窓口がない事業所の方が悩みが多いことが分かった。

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

一方、相談窓口がある事業所では「悩み、不安、不満は感じていない」という回答が上回っていた。

相談窓口がないことへの不満は大きい
（労働者調査）

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

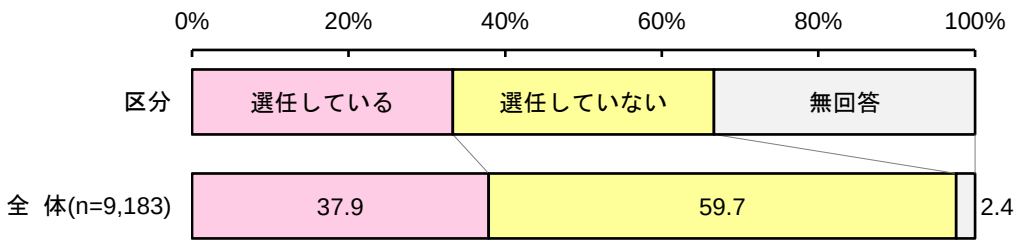


相談窓口の有無別に労働者の人間関係の悩みを比較すると、相談窓口がない労働者の方が悩みが高く、特に、経営層の管理能力や指示に対する不満や相談相手がいないことへの不安には大きな差がみられた。

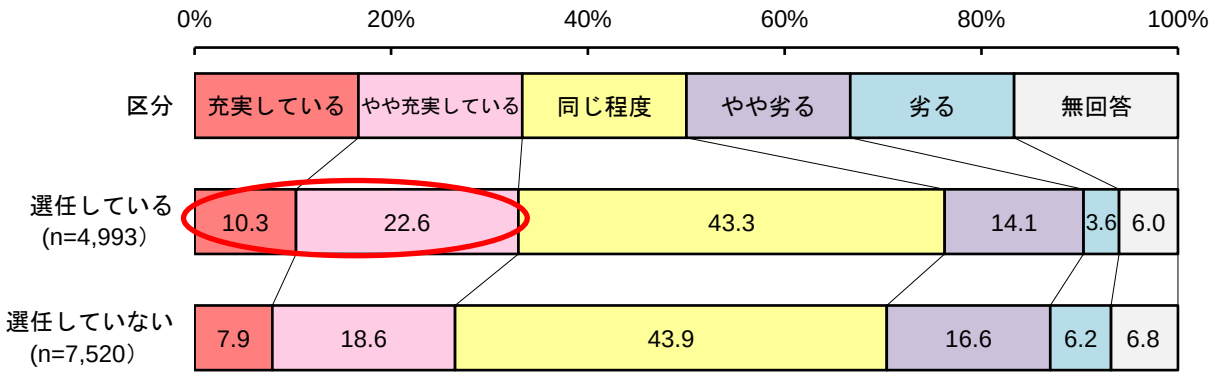
一方、相談窓口がある労働者では、「悩み、不安等を感じていない」という回答が大きく上回った。

雇用管理責任者の選任状況（事業所調査）

雇用管理責任者の選任状況



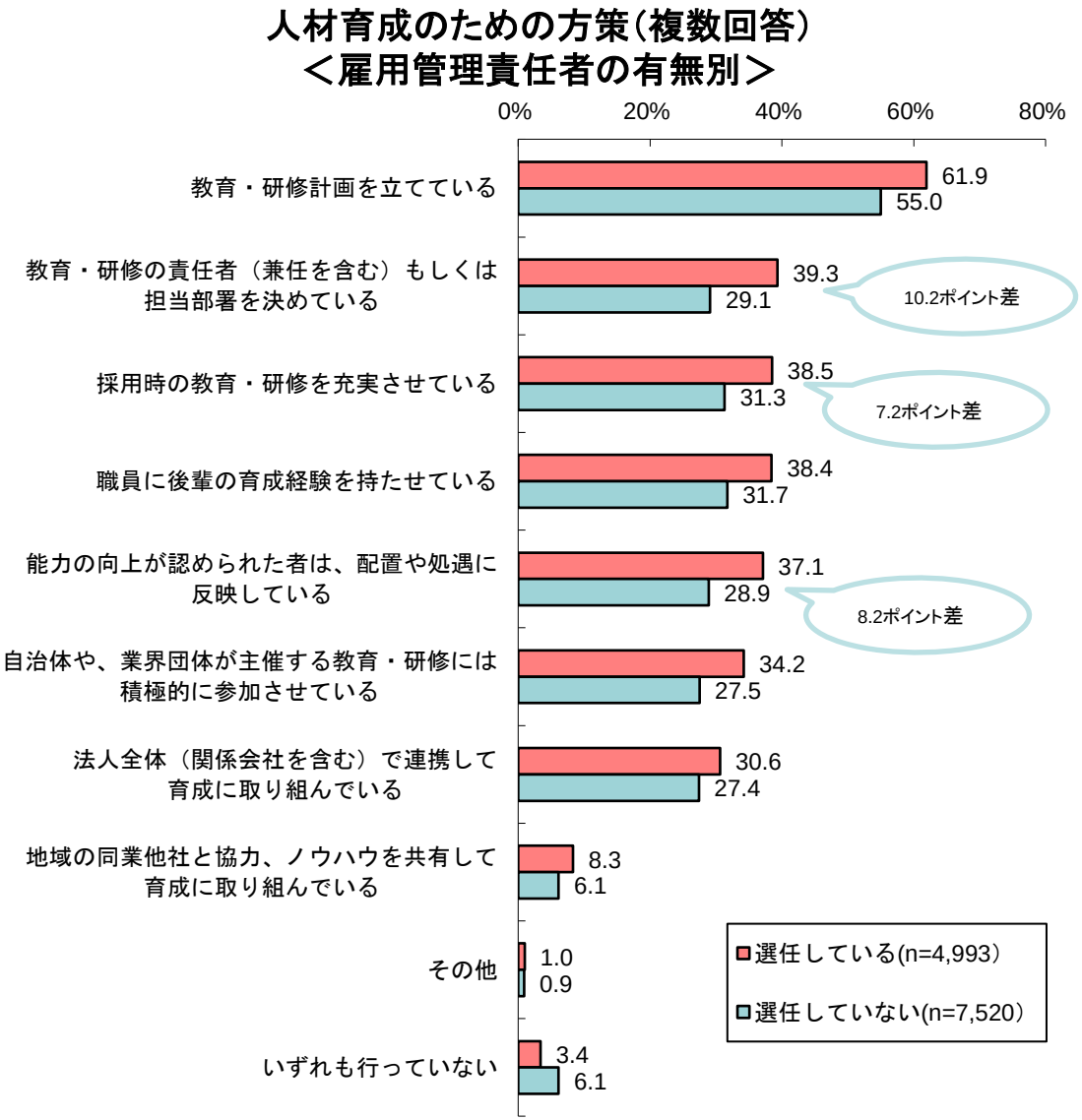
雇用管理責任者の選任有無別の人材育成の取り組み＜充実度＞



雇用管理の改善に必要とされる雇用管理責任者の選任状況について、「選任している」が37.9%、「選任していない」が59.7%であった。

雇用管理責任者を選任している事業所の人材育成の取り組みは、選任していない事業所よりも充実度が高いという結果であった。

人材育成の取り組み（事業所調査）

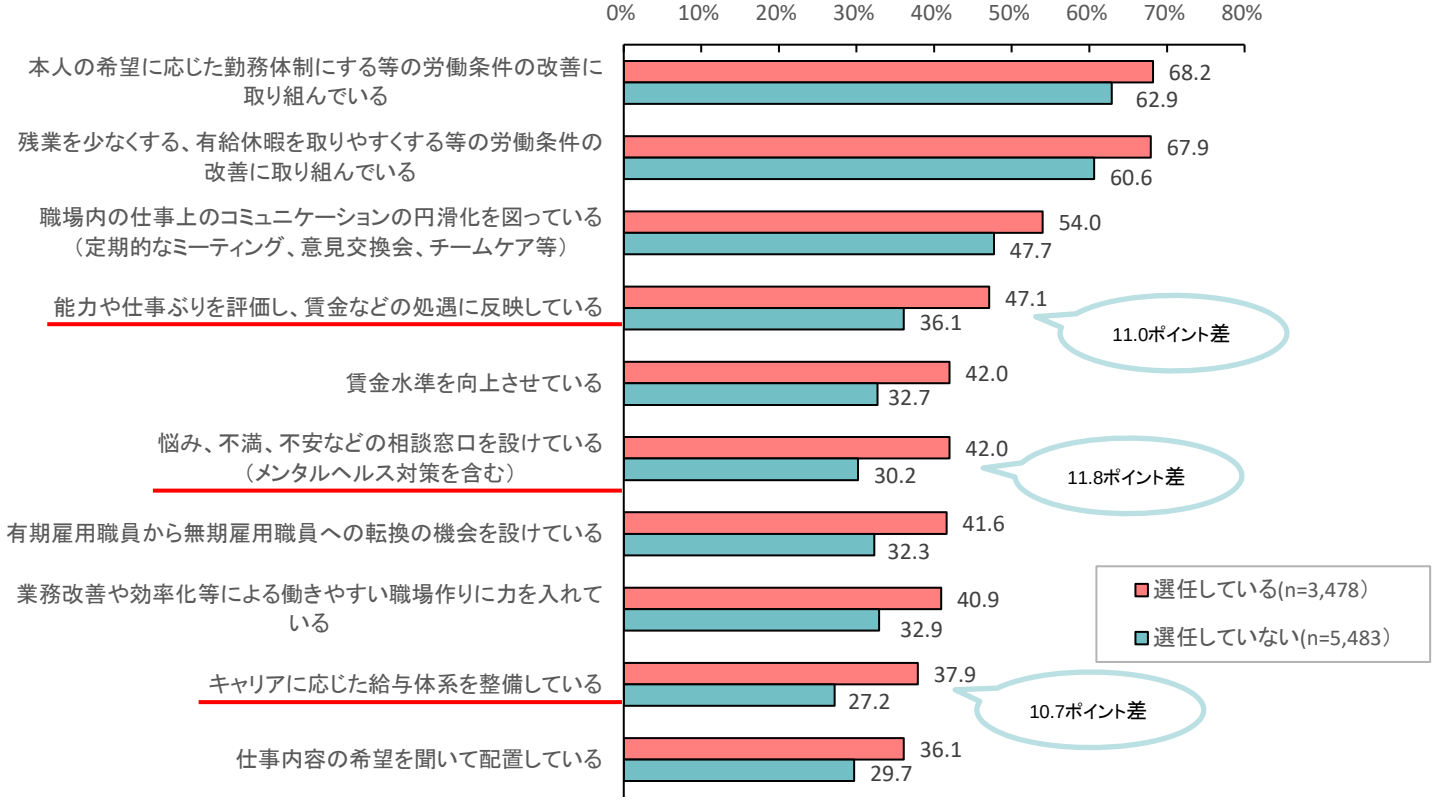


人材育成のための方策について、雇用管理責任者の選任有無で比較すると、全ての項目において選任している事業所が上回る結果であった。

「教育・研修の責任者もしくは担当部署を決めている」では、10.2ポイントも差が出ている。

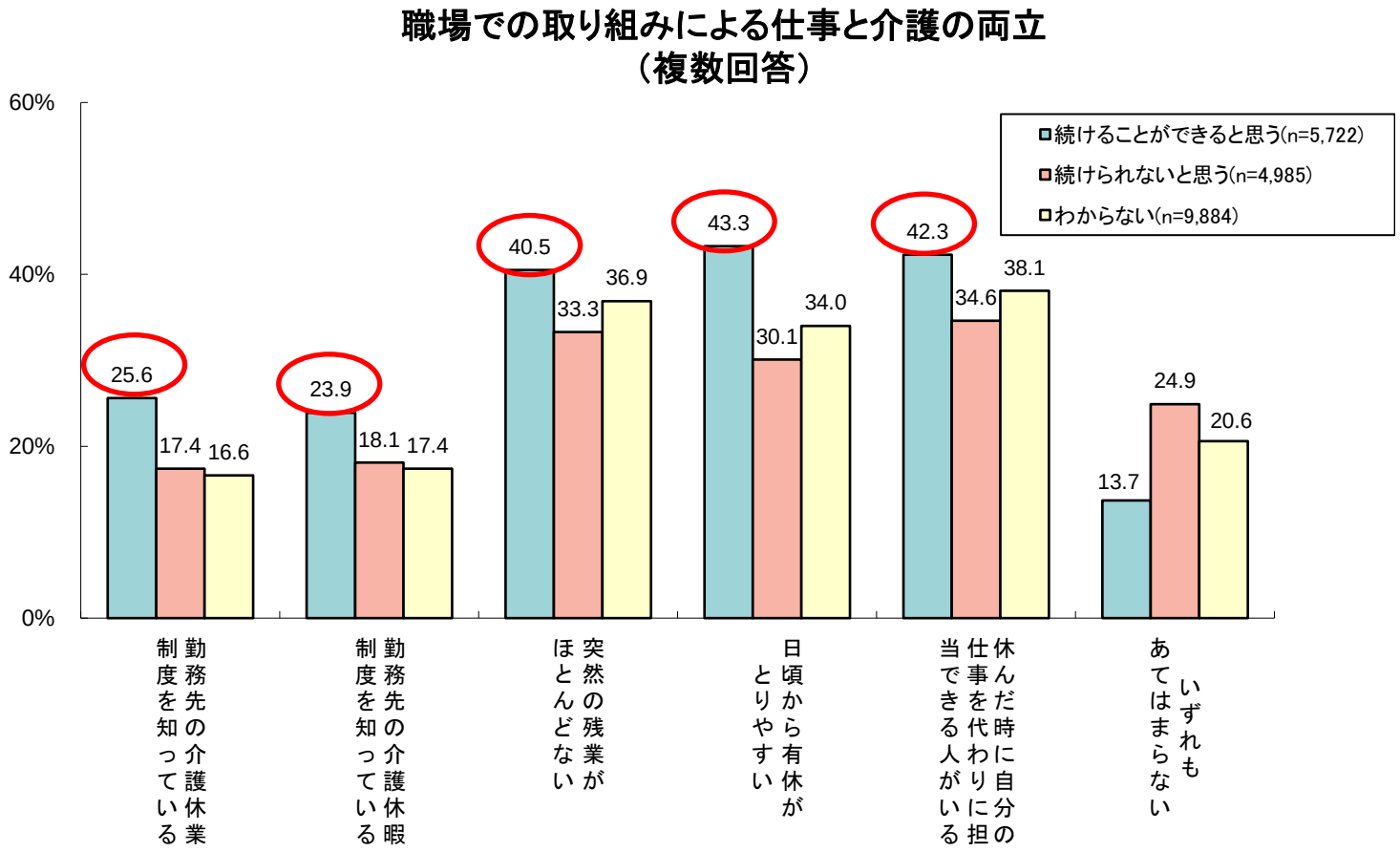
雇用管理責任者のいる事業所は従業員の早期離職防止や定着促進に積極的
（事業所調査）

事業所の取り組み（複数回答）＜雇用管理責任者の有無別（上位抜粋）＞



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

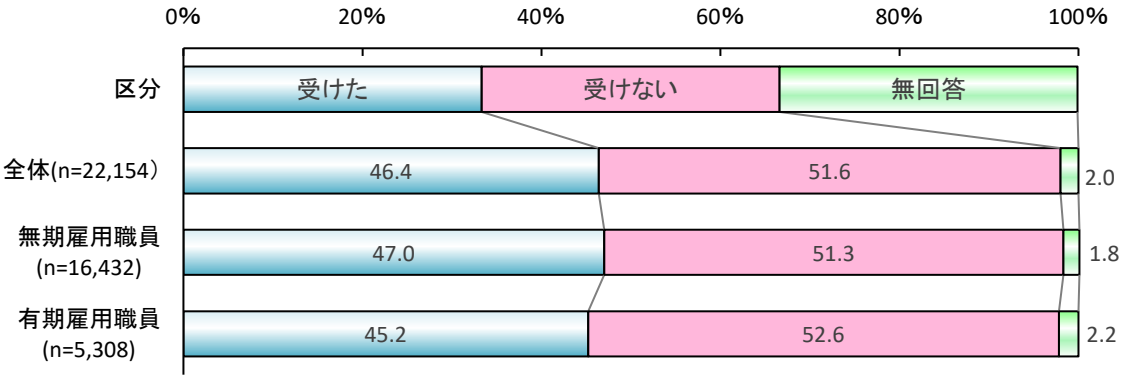
仕事と介護の両立（労働者調査）



介護と仕事の両立について、「続けることができると思う」と回答した人は、事業所の制度や取り組みを知っているという項目の回答割合が高い。

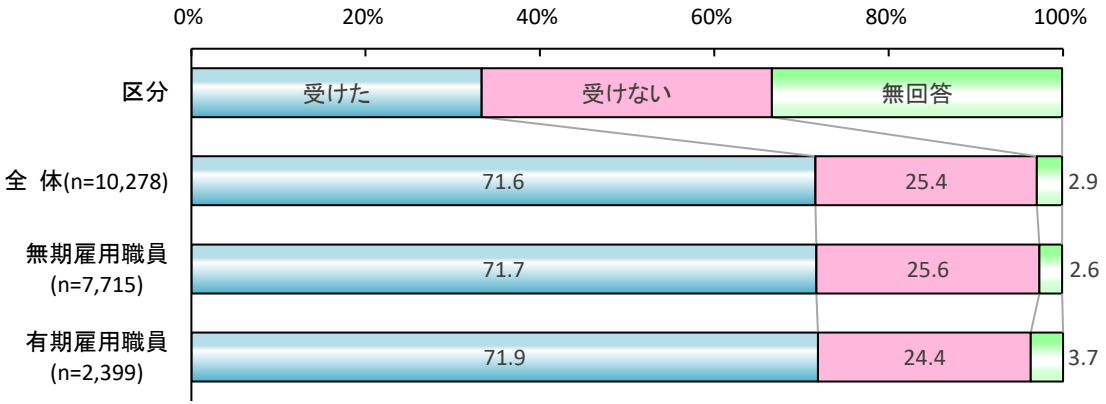
採用時研修（労働者調査）

採用時研修の受講有無
＜雇用形態別＞



採用時研修の受講有無では、「受けた」が46.4%、「受けない」が51.6%で、全体の約半数が受けていなかった。

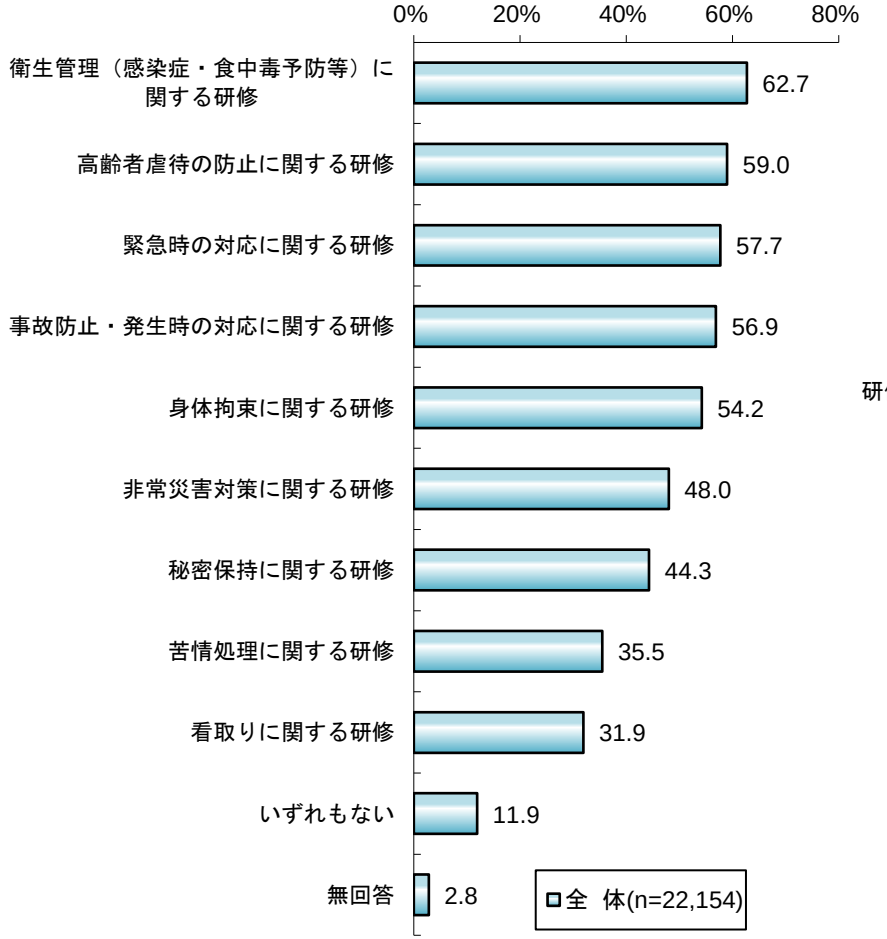
採用時安全衛生研修の受講有無
＜雇用形態別＞



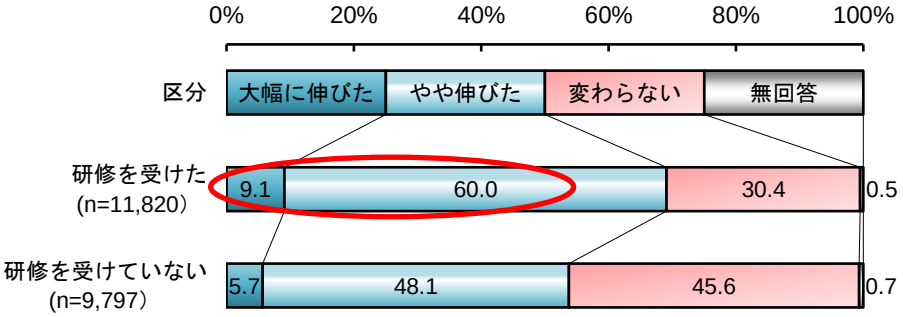
採用時研修を受けた者のうち「安全衛生研修を受けた」と回答した者は、71.6%であった。

受講した研修・仕事上の能力（労働者調査）

今の職場で受講した研修（複数回答）



仕事上の能力 （1年前との比較）＜研修受講別＞



研修を受けたと回答した者は、1年前と比較して仕事上の能力が「大幅に伸びた」9.1%、「やや伸びた」が60.0%で、約7割を占めた。研修を受けていないと回答した者と比べて、能力の高まりを実感している結果であった。