

令和5年度介護労働実態調査

事業所における介護労働実態調査  
結果報告書

2024年7月

公益財団法人介護労働安定センター



## はじめに

公益財団法人介護労働安定センターは、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づく厚生労働大臣の指定法人として、介護労働者の雇用管理の改善や職業能力の開発等に係る諸事業を実施しています。具体的には、「介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します」を基本理念に、介護労働者の確保と雇用の安定化・雇用環境の改善、プロフェッショナルとしての成長・自己実現、福祉の増進に資するための取り組みを各方面の関係者の方々と協力しながら展開しています。

その一環として、当センターでは介護労働者の雇用と定着、育成及び福祉等に関する情報の収集・調査研究を行い、成果を事業主、労働者、その他関係する皆様に提供しています。介護労働実態調査はこれら取り組みの大きな柱の一つとなっています。

介護労働実態調査は、「事業所における介護労働実態調査」（本報告書）と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」からなっており、いずれも有識者による委員会を設置し、調査方法、調査事項・内容等を検討しながら実施、分析を行っています。「事業所における介護労働実態調査」は介護保険サービス事業所を対象に平成14年度から、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は同事業所で働く介護労働者を対象に平成15年度から毎年実施しています。各調査とも、介護保険サービス事業所における雇用管理や労働実態、労働者の就業意識等の経年変化を追うとともに、その時々の課題への対応状況も明らかにすることを主眼としています。

これらの調査結果が介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる皆様の働く環境の改善、より質の高い介護保険サービスの提供等に役立つよう、関係各方面で広く活用していただければ幸いと存じます。

最後になりますが、昨年度に引き続き、介護事業運営に多大なご苦勞とご尽力をされている中、アンケート調査にご回答をいただいた事業所の方々を始め、調査実施の各段階でご協力いただいた関係者の皆様に心より御礼を申し上げます。

令和6年7月

公益財団法人介護労働安定センター



# 目 次

はじめに

第1章 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査対象.....	1
3. 調査内容.....	1
(1) 事業所の概要.....	1
(2) 事業所における雇用の状況.....	1
(3) 事業所における雇用管理の状況.....	2
4. 調査方法.....	2
5. 調査基準日と調査期間.....	2
(1) 調査基準日.....	2
(2) 調査期間.....	2
6. 回答率.....	2
7. 集計方法.....	5
8. 実施体制.....	5
9. 本報告書における主な用語の定義.....	8
10. 本報告書の記載内容に関する注意事項.....	9
第2章 事業所における介護労働実態調査結果.....	11
I. 回答事業所の基本情報.....	11
1. 法人格（経営主体）（問1）.....	11
2. 法人の概況.....	12
(1) 従業員数（問2①）.....	12
(2) 複数事業所の有無（問2②）.....	13
(3) 同一敷地内における複数事業所の有無（問2③）.....	13
3. 実施している介護サービス事業（問3）.....	14
4. 主とする介護サービス.....	15
(1) 主として展開する介護サービスの種類（問4）.....	15
(2) 介護サービス系型別にみた事業者分布.....	15
5. 事業所の付加情報.....	16
(1) 介護事業の開始後経過年数（問5①）.....	16
(2) 家政婦（夫）に対する有料職業紹介事業者の兼業状況（問5②）.....	17
6. 従業員の状況.....	17
(1) 介護サービスに従事する従業員数.....	17
(2) 訪問介護員、介護職員の在籍者数.....	18
II. 人材の確保・定着状況.....	22
7. 従業員の採用と離職等の状況.....	22
(1) 2職種概況（問7①②④）.....	22

(2) 訪問介護員の採用率と離職率等 (問 7 ①②) .....	28
(3) 介護職員の採用率と離職率等 (問 7 ①②) .....	30
(4) 訪問介護員・介護職員の平均勤続年数 (問 7 ③) .....	32
(5) その他 5 職種の採用率と離職率 (問 7 ④) .....	33
8. 従業員の過不足状況 .....	34
(1) 従業員の過不足感 (問 8 ①) .....	34
(2) 訪問介護員、介護職員の不足が及ぼす影響 (問 8 ②) .....	35
9. 従業員の採用活動における取り組み (問 9) .....	36
10. 採用した人材の評価 .....	38
(1) 採用した人材の満足度 (問 10 ①) .....	38
(2) 採用がうまくいっている理由 (問 10 ②) .....	41
11. 従業員の定着状況 (問 11) .....	42
III. 雇用管理の状況 .....	45
12. 早期離職防止・定着促進の方策と効果 .....	45
(1) 早期離職防止・定着促進を図るための方策 (問 12) .....	45
(2) 取り組みの効果 (問 12) .....	47
13. 近年の訪問介護員・介護職員の離職率の動き .....	51
(1) 訪問介護員・介護職員の離職率の傾向 (問 13 ①) .....	51
(2) 訪問介護員・介護職員の離職率が低下している理由 (問 13 ②) .....	53
14. 事業を運営する上での課題 (問 14) .....	56
15. 雇用管理責任者 .....	59
(1) 雇用管理責任者の認知度 (問 15 ①) .....	59
(2) 雇用管理責任者の選任状況 (問 15 ②) .....	60
(3) 雇用管理責任者講習の受講状況 (問 15 ③) .....	60
16. 相談体制 (問 16) .....	61
17. 介護ロボット・ICT 機器等 .....	62
(1) 介護ロボット・ICT 機器等の導入状況 (問 17 ①) .....	62
(2) 介護ロボット・ICT 機器等の導入効果 (問 17 ②) .....	69
18. 介護ロボット・ICT 機器等の導入に際しての取り組み (問 18) .....	71
19. 介護ロボット・ICT 機器等の導入に係る課題 (問 19) .....	74
20. 外国籍労働者 .....	77
(1) 外国籍労働者の受け入れ状況 (問 20 ①) .....	77
(2) 外国籍労働者の今後の受け入れ方針 (問 20 ②③) .....	78
(3) 受け入れを検討する外国籍労働者の在留資格の種類 (問 20 ④) .....	80

# 第1章 調査の概要

## 1. 調査の目的

事業所における介護労働実態調査（以下「事業所調査」という。）は、アンケート調査を通じて介護分野の事業所における介護労働者の雇用、人材育成ならびに人材の定着に係る取り組みの状況等を調査・分析することにより、介護分野で働く労働者の労働環境に関する課題等を明らかにし、介護事業所における優れた人材の確保・定着・育成、雇用管理改善のための基礎資料を得ることを目的として実施した。

なお、事業所調査と並行して介護労働者を対象とした「介護労働者の就業実態と就業意識調査」（以下「労働者調査」という。）を同時に行い、別途報告書をまとめている。また、今年度は介護人材の確保と定着、生産性の向上に焦点を当て、事業所調査結果と労働者調査結果に対してさらに詳細に分析した特別調査報告書も作成しているので、それぞれ併せてご覧頂きたい。

## 2. 調査対象

厚生労働省「介護サービス情報の公表システムデータのオープンデータ」から全国の介護保険指定介護サービス事業（以下「介護サービス」という。）を行う事業所の中から無作為に18,000件を抽出し、事業所調査の対象とした。

なお、上記オープンデータは介護サービスごとに作成されているため、これを同一所在地、同一申請者の名称（法人名）等で名寄せ処理を行い、同一事業所に複数の調査票が送付されないようにしている。

## 3. 調査内容

調査内容は次のとおり。今年度は介護労働実態調査の原点に立ち返り、雇用の実態をより詳細に分析することを主眼とした。なお、「事業所調査票」は巻末に掲載している。また、調査項目の年次別推移を表1（3ページ）に示す。

### （1）事業所の概要

①法人格（経営主体）、②法人全体の従業員数、③複数事業所の有無、④同一敷地内事業所の有無、⑤展開している介護サービスの種類、⑥主とする介護サービスの種類、⑦介護事業の開始年、⑧家政婦（夫）職業紹介所の兼業の有無

### （2）事業所における雇用の状況

①介護サービスに従事する労働者数、②訪問介護員・介護職員の雇用形態別人数、③訪問介護員・介護職員として勤務する派遣労働者数、④介護サービスに従事する労働者の職種別在籍者数・過去1年間の採用者数・離職者数、⑤過去1年間に採用した訪問介護員・介護職員の採用経路別採用者数・離職者数、⑥訪問介護員・介護職員の勤続年数、⑦職種別過不足感、⑧訪問介護員・介護職員が不足することによる影響

### (3) 事業所における雇用管理の状況

①採用活動の取り組み内容、②採用した者の人数・質の評価、③採用ができていない理由、④定着状況、⑤早期離職者防止・定着促進のための方策、効果があった方策、⑥訪問介護員・介護職員の離職率の動向、⑦訪問介護員・介護職員の離職率低下の理由、⑧事業を運営する上での問題点、⑨雇用管理責任者の認知・選任状況、雇用管理責任者講習受講の有無、⑩相談窓口や担当者の有無、⑪介護ロボット・ICT機器等の導入状況とその効果、⑫介護ロボット・ICT機器等をうまく導入するための取り組み、⑬介護ロボット・ICT機器等の導入に係る課題、⑭外国籍労働者の有無・受け入れ形態、今後の受け入れ予定

## 4. 調査方法

上記2節で抽出された18,000件の事業所に対し、「事業所調査票」を郵送により配付しアンケート調査への回答を依頼した。調査票（電子ファイル版）は当センターホームページにも掲載しており、回答は調査票の郵送、または回答した電子ファイルを添付した電子メールにより回収した。

なお、調査開始後、全事業所にお礼状兼提出のお願い状を、その後にはさらに、回答のない事業所に対して調査への協力依頼状をはがきで送付し、回答率の向上に努めた。

## 5. 調査基準日と調査期間

### (1) 調査基準日

原則として令和5年10月1日現在の状況について、回答をお願いした。

### (2) 調査期間

令和5年10月1日～10月31日

## 6. 回答率

事業所調査において抽出・送付した18,000件の事業所のうち、休廃止事業者等が885件あり、実効送付数は17,115件となった。有効回答数は9,077件で、回答率は53.0%であった。都道府県別の回収状況を含めた詳細は、表2（4ページ）に示すとおりである。

なお、表中の「調査対象母集団」は、「介護サービス情報の公表システムデータのオープンデータ」に掲載されている事業所の名寄せ処理を行った後の事業所数である。

表1 調査項目年次別一覧

調査項目		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
A) 対象の事業所・調査対象事業所数		全国の介護保険サービスの指定事業者、18,000件				
B) 休廃止事業所数		739	456	989	875	885
C) 有効回答事業所数		9,126	9,244	8,809	8,708	9,077
D) 回収率 = C ÷ (A - B)		52.9%	52.7%	51.8%	50.8%	53.0%
E) 調査期間 (調査基準日)		10月1日～10月31日 (10月1日)				
法人・事業所の概況	法人格 (経営主体) の種類・全体の従業員数	○	○	○	○	○
	複数事業所の有無及び同一敷地内の事業所有無	○	○	○	○	○
	事業所の所在地 (都道府県)	○	○	○	○	○
	介護サービスの種類、及び、主とするサービスの種類	○	○	○	○	○
	利用者の要介護度の内訳	○	○	×	×	×
	事業所の介護事業の開始年	○	○	○	○	○
	家政婦 (夫) 職業紹介所の兼業	×	×	×	×	○
	介護サービスに従事する事業所従業員数	○	○	○	○	○
	訪問介護員・介護職員の数 (雇用形態別・性別)	○ (7職種調査)				
	訪問介護員・介護職員として勤務する派遣労働者数	○	○	○ (5職種調査)		○
人材の確保と定着の状況	訪問介護員・介護職員の在籍者数 (性別)	○	○	○	○	○
	訪問介護員・介護職員の在籍者数 (年齢)	×	○ (65歳以上のみ別調査)			
	訪問介護員・介護職員の1年間の採用・離職者数 (性別)	○	○	○	○	○
	訪問介護員・介護職員の1年間の採用・離職者数 (年齢)	×	×	×	×	○
	訪問介護員・介護職員の離職者の勤務年数 (性別)	○	○	○	○	×
	訪問介護員・介護職員の1年間の採用経路別採用・離職者数	×	×	×	×	○
	訪問介護員・介護職員の勤続年数	×	×	×	×	○
	5職種の在籍者数と1年間の採用・離職者数	△ (サービス提供責任者のみ)				
	職種別過不足の状況と不足している理由、採用が困難な理由	○	○	○ (状況のみ)	○ (状況のみ)	○ (状況のみ)
	不足している理由、採用が困難な理由	○	○	×	×	×
	訪問介護員または介護職員の過不足による影響	×	×	×	×	○
	採用活動内容	○	○	○	○	○
	採用した人の数・質の評価と採用ができていない理由	○	○	○	○	○
	定着状況	○	○	○	○	○
	雇い管理の方策	早期離職者防止・定着促進の方策、効果があった方策	○	○	○	△ (※1)
人材育成の取り組み		○	○	○	○	×
訪問介護員・介護職員の離職率の増減と離職率低下の理由		×	×	×	×	○
事業を運営する上での問題点		○	○	○	○	○
雇用管理責任者の認知状況		○	○	○	○	○
雇用管理責任者の選任状況・選任理由と職位		○ (理由なし)	○ (理由なし)	○	○	○ (状況のみ)
雇用管理責任者講習受講の有無		○	○	○	○	○
相談できる窓口や担当者の有無		○	○	○	○	○
福祉機器・ロボット・ICT機器の導入状況と導入についての課題		○ (※2)	○	○	○	○
福祉機器・ロボット・ICT機器の導入効果とそれによる業務改善		×	×	×	×	○
外国籍労働者の有無・状況・予定・課題		○	○	○	○	○
業務継続計画(感染症・自然災害)の取組状況		×	×	○	○	×
業務継続計画支援サイトの認知・活用状況		×	×	○	○	×
介護職員処遇改善加算・特定加算の算定、経営面での対応		○	○	○	○	×
人材確保等支援助成金の活用状況		○	○	×	×	×
正規職員・非正規職員の賞与制度の有無と実施状況 (※3)		○	○	○	○	×
有期契約労働者の無期転換		○	○	○	○	×
非正規職員を対象とした就業規則の作成と採用時の労働条件明示		○	×	×	×	×
正社員と正社員以外の不合理な待遇差を無くすための取組		×	×	○	×	×
定年制度の有無と継続雇用制度の導入		×	○	○	○	×
介護・育児を理由に退職した従業員の有無、問題の把握	○	○	×	×	×	
両立支援のための取り組み	○	○	×	×	×	
事業収入、事業収入に占める人件費の割合	○	○	○	×	×	
賃金表の有無と賃金制度の状況	×	○	×	×	×	
介護サービス事業の今後の方向性	○	×	×	×	×	
個別状況	個別に記載された介護労働者数 (※4)	88,047	85,399	74,802	70,275	×
	性別、年齢・職種・就業形態・有期契約労働者の無期転換	○	○	○	○	×
	所定労働時間・保有資格・採用形態・勤続年数	○	○	○	○	×
	賃金の支払形態・所定内賃金・賞与等・年収	△ (※5)	○	○	○	×

(※1) 採用が良好な事業所のみが対象。(※2) 福祉機器・ロボットのみ。

(※3) 令和2年度以降の「正規職員、非正規職員」は「無期雇用職員、有期雇用職員」。(※4) 事業所管理者(施設長)は除く。(※5) 年収は非掲載。

表2 令和5年度事業所調査の回答状況

(単位：件、%)

	調査対象 母集団	送付数	廃止・休止 不明等	実効 送付数	有効 回答数	回答率	前年度 有効回答数	前年度 回答率
合計	114,053	18,000	885	17,115	9,077	53.0	8,708	50.8
01 北海道	5,146	836	61	775	420	54.2	324	52.8
02 青森県	1,306	211	6	205	131	63.9	111	62.0
03 岩手県	1,241	182	7	175	116	66.3	98	55.1
04 宮城県	1,946	315	5	310	170	54.8	135	47.7
05 秋田県	1,116	173	3	170	117	68.8	131	65.5
06 山形県	899	155	7	148	88	59.5	79	59.0
07 福島県	1,781	292	10	282	160	56.7	122	50.4
08 茨城県	1,928	313	10	303	146	48.2	124	41.9
09 栃木県	1,623	255	45	210	119	56.7	99	42.5
10 群馬県	2,057	333	16	317	159	50.2	148	46.3
11 埼玉県	5,052	814	20	794	401	50.5	375	50.1
12 千葉県	4,867	760	44	716	371	51.8	370	48.9
13 東京都	9,419	1,531	44	1,487	670	45.1	723	47.1
14 神奈川県	7,192	1,181	39	1,142	590	51.7	539	47.7
15 新潟県	1,759	301	7	294	175	59.5	158	51.5
16 富山県	967	157	9	148	74	50.0	84	56.8
17 石川県	1,048	156	8	148	88	59.5	89	57.8
18 福井県	736	120	13	107	55	51.4	60	57.7
19 山梨県	855	142	23	119	67	56.3	44	39.3
20 長野県	2,025	309	22	287	153	53.3	175	54.0
21 岐阜県	1,940	271	11	260	128	49.2	142	48.1
22 静岡県	3,059	474	26	448	223	49.8	215	47.7
23 愛知県	6,162	981	58	923	477	51.7	437	49.5
24 三重県	1,743	273	8	265	141	53.2	146	53.5
25 滋賀県	1,349	219	20	199	108	54.3	108	54.0
26 京都府	2,141	310	16	294	170	57.8	160	52.3
27 大阪府	10,374	1,566	50	1,516	835	55.1	889	52.5
28 兵庫県	4,880	760	38	722	404	56.0	387	53.2
29 奈良県	1,433	231	18	213	107	50.2	89	50.3
30 和歌山県	1,366	214	22	192	93	48.4	78	45.3
31 鳥取県	537	83	3	80	41	51.3	40	51.9
32 島根県	758	107	1	106	75	70.8	85	64.9
33 岡山県	1,825	295	14	281	138	49.1	152	51.5
34 広島県	2,337	366	10	356	195	54.8	232	55.8
35 山口県	1,321	212	15	197	101	51.3	131	52.6
36 徳島県	917	140	7	133	66	49.6	56	42.1
37 香川県	942	157	10	147	79	53.7	74	53.6
38 愛媛県	1,572	244	9	235	134	57.0	142	55.0
39 高知県	832	126	6	120	68	56.7	55	47.4
40 福岡県	5,294	839	52	787	422	53.6	370	50.3
41 佐賀県	862	141	4	137	73	53.3	74	52.5
42 長崎県	1,487	248	5	243	140	57.6	134	55.4
43 熊本県	1,951	308	14	294	167	56.8	146	56.4
44 大分県	1,481	205	27	178	84	47.2	89	49.4
45 宮崎県	1,484	221	18	203	99	48.8	70	40.9
46 鹿児島県	1,668	270	3	267	137	51.3	145	61.2
47 沖縄県	1,375	203	21	182	89	48.9	71	41.0
不明	—	—	—	—	13	—	3	—

## 7. 集計方法

回答票は、単純集計のほか、回答者の属性ごと、さらには設問間のクロス集計を行った。具体的なクロス集計項目は、表3（6～7ページ）に示すとおりである。また、質問内容に応じて適宜時系列での集計も行っている。なお、今年度は従来の集計に加え、さらに詳細な分析を行うための集計（特別調査）も行っている（表3で△を付した項目。集計データは本報告書資料編に掲載）。詳細分析結果は特別調査報告書にまとめているので、併せて参照されたい。

## 8. 実施体制

介護労働実態調査の実施に当たっては、専門家等から構成される検討委員会を設置し、調査票の作成及び調査結果の分析や報告書の構成・内容等について、検討委員会の審議に基づき事業を推進した。

また、主として現場の代表から構成される諮問委員会を設置し、調査項目等について専門的立場からの助言も受けながら事業を実施している。

### 【令和5年度介護労働実態調査等検討委員会】（※所属等は令和6年3月末現在）

座長	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 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	茨城キリスト教大学 経営学部 准教授
	高野 龍昭	東洋大学 福祉社会デザイン学部 教授
	井上 英明	厚生労働省 職業安定局 総務課 人材確保支援総合企画室 室長
	小野 晃	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

### 【令和5年度介護労働実態調査諮問委員会】（※所属等は令和6年3月末現在）

座長	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
	林 翔磨	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	西山 宏二郎	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
	奥谷 直澄	一般社団法人全国介護付きホーム協会 監事
	小林 由憲	一般社団法人日本在宅介護協会 常任理事
	田中 雅子	社会福祉法人富山県社会福祉協議会 富山県福祉カレッジ 教授
	井上 英明	厚生労働省 職業安定局 総務課 人材確保支援総合企画室 室長
	小野 晃	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

表3 集計項目一覧

問番号	問の内容	1		2			3	4		5		6			7							
		①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	①	②	③	①									
		事業所の所在地（都道府県）	法人格（経営主体）*	法人全体の従業員数規模*	複数事業所の有無	同一敷地内の事業所有無	介護サービスの種類	主とする介護サービスの種類	介護保険サービス系型	介護事業の開始年	家政婦（夫）紹介事業の兼業	事業所従業員数	訪問介護員・介護職員の雇用形態別人数★	訪問介護員・介護職員としての派遣労働者数（対従業員比率）★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の在籍者数★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の年齢層別在籍者数★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の採用者数（率）★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の男女別採用者数（率）★	2職種、訪問介護員・介護職員の年齢層別採用者数（率）★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の離職者数（率）★	（2職種）、訪問介護員・介護職員の男女別離職者数（率）★	
問番号	全体表（単純集計）	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	事業所の所在地（都道府県）別	△	○	○	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
1	法人格（経営主体）別	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
2	① 法人全体の従業員数規模別	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	法人格毎法人全体の従業員数規模別	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
4	主とする介護サービスの種類	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	介護保険サービス系型別	◇	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	① 介護事業所の開設後経過年数（介護事業の開始年）別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	② 家政婦（夫）紹介事業の兼業別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
6	① 事業所従業員数別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	② 訪問介護員・介護職員の雇用形態毎人数（ランク）別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	③ 訪問介護員・介護職員のうちの派遣労働者比率（ランク）別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
7	① （2職種）、訪問介護員・介護職員の採用率（ランク）別	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	（2職種）、訪問介護員・介護職員の離職率（ランク）別	◇	△	△	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	③ 訪問介護員・介護職員の勤続年数（ランク）別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	④ 5職種の採用率（ランク）別																					
	5職種の離職率（ランク）別																					
8	① 職種毎過不足状況別														◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
9	採用活動内容別														◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
10	① 採用した者の人数・質の評価別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	② 採用ができていない理由別														○	○	○	○	○	○	○	○
11	定着状況別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
12	早期離職防止・定着促進の方策別														○	○	○	○	○	○	○	○
	早期離職防止・定着促進の効果別														○	○	○	○	○	○	○	○
13	① 訪問介護員・介護職員の5年間の離職率の傾向別														◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	② 訪問介護員・介護職員の5年間の離職率が低下している理由別														◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
14	事業を運営する上での問題点別														○	○	○	○	○	○	○	○
15	① 雇用管理責任者の認知状況別																					
	② 雇用管理責任者の選任状況別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
16	職員が相談できる窓口や担当の有無別	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
17	① 介護ロボット、ICT機器等の導入状況別	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
	② 介護ロボット、ICT機器等の導入効果別	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
18	介護ロボット、ICT機器等の導入における業務改善別														◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
19	介護ロボット、ICT機器等の導入についての課題別																					
20	① 外国籍労働者の受け入れ状況別	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇

（注1）★：ランク等で分類、または平均値、D Iにより分析するもの。＊：経年変化も分析するもの（単純集計のみ。選択肢が年度によって異なるものは、調整の上分析）

（注2）●：基本集計データとして本調査報告書にて分析、○：基本集計データとして本調査報告書資料編に記載、△：詳細分析（特別調査）のための集計データ



## 9. 本報告書における主な用語の定義

本報告書における主な用語の定義は次のとおりである。

### <職種>

#### ①訪問介護員

訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。

#### ②介護職員

介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

#### ③2職種

2職種とは、訪問介護員と介護職員を総称したものである。

### <就業形態>

#### ④無期雇用職員

無期雇用職員とは、労働時間数にかかわらず雇用期間の定めがない者をいう。有期労働契約より無期労働契約に転換した者も含む。

#### ⑤有期雇用職員

有期雇用職員とは、無期雇用職員以外の労働者をいう。派遣労働者、委託業務従事者は含まない。

### <介護サービス系型>

#### ⑥介護サービス系型

介護サービスの種類を表4に沿って「系」、及び「型」に分類・まとめたもの。介護労働実態調査では、諸データを介護サービス系型別に集計・分析を行っている。

### <事業所数>

#### ⑦2職種計

2職種計とは、訪問介護員または介護職員の両者またはいずれかがいると回答した事業所の数を指す。延べ数ではない。

表4 介護サービスの系型区分

介護保険サービスの種類 (○印：各サービスが該当する系型)	介護サービス系型					
	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	居住系	居宅介護支援	その他
訪問介護	○					
訪問入浴介護	○					
訪問看護	○					
訪問リハビリテーション	○					
居宅療養管理指導	○					
通所介護			○			
通所リハビリテーション			○			
短期入所生活介護		○				
短期入所療養介護		○				
特定施設入居者生活介護				○		
福祉用具貸与						○
特定福祉用具の販売						○
地域密着型通所介護			○			
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○					
夜間対応型訪問介護	○					
認知症対応型通所介護			○			
小規模多機能型居宅介護			○			
看護小規模多機能型居宅介護			○			
認知症対応型共同生活介護				○		
地域密着型特定施設入居者生活介護				○		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		○				
居宅介護支援					○	
介護老人福祉施設		○				
介護老人保健施設		○				
介護医療院（介護療養型医療施設）		○				

## 10. 本報告書の記載内容に関する注意事項

- ①集計項目で該当数値がない箇所、及び構成比（パーセント計算値）が表章単位に満たない場合は、「0」、あるいは「0.0」と記載している。
- ②集計表中の該当数値の近傍に「\*」印が付されているものは、サンプル数（回答数）が少なく（50未満）、参考値との位置付けである。
- ③「主とする介護サービスの種類別」については、サンプル数の少ない訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、短期入所療養介護、特定福祉用具の販売、夜間対応型訪問介護および予防給付サービス<sup>注)</sup>、総合事業、共生型サービスを外してまとめている。

注) 予防給付サービス：介護予防支援、介護予防訪問看護、介護予防居宅療養管理指導、介護予防認知症対応型通所介護、介護予防短期入所生活介護、介護予防福祉用具貸与、介護予防特定施設入居者生活介

護、介護予防訪問入浴介護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防通所リハビリテーション、介護予防短期入所療養介護、特定介護予防福祉用具販売、介護予防小規模多機能型居宅介護、介護予防認知症対応型共同生活（介護予防給付における全てのサービス）。

- ④集計表・図中の構成比（パーセント計算値）は、原則として無回答を含む合計値を分母としている。なお、採用率・離職率等については、回答のあった事業所数を分母としている。
- ⑤集計表・図中の構成比（パーセント計算値）について、四捨五入の関係で、項目の和が計の数値と合わないことがある。
- ⑥複数回答〔該当する項目全て（あるいは複数）を選択する方式〕の場合は、構成比（パーセント計算値）の和が100.0を超えるものがある。
- ⑦平均値の計算では、原則として分母は「回答数－無回答」としている。
- ⑧採用率・離職率については以下の計算式で算定した。なお、式中の在籍者数、採用者数、離職者数については、それぞれ回答のあった事業所の合計としている。

$$\text{採用率} = \frac{\text{2022年10月1日から2023年9月30日までの間の採用者数}}{\text{2022年9月30日現在の在籍者数}} \times 100$$

$$\text{離職率} = \frac{\text{2022年10月1日から2023年9月30日までの間の離職者数}}{\text{2022年9月30日現在の在籍者数}} \times 100$$

$$\begin{aligned} \text{2022年9月30日現在の在籍者数} &= \text{2023年10月1日現在の在籍者数} \\ &- \text{2022年10月1日から2023年9月30日までの間の採用者数} \\ &+ \text{2022年10月1日から2023年9月30日までの間の離職者数} \end{aligned}$$

#### ⑨データの補正について

今年度の事業所調査における訪問介護員と介護職員の調査では、在籍者数は⑦全合計と①就業形態別、②性別、③年齢層別の4種類、採用者数は⑦全合計と①性別、②年齢層別、④採用経路別の4種類、離職者数は⑦全合計と①性別、②年齢層別の3種類の回答を求めている。しかしながら、実際の回答においては、それぞれの合計値が一致しないもの、⑧の式により計算した種別ごとの2022年10月1日現在の在籍者数が0以下になってしまうものがあった。そのため、2023年10月1日現在の在籍者の合計値の一致しないものについては合計値が最も大きな回答（今回は「全合計」が該当）を基準に、合計値がそれに満たない値となっている種別については「不明」データを、その差として計上し集計した。そのうえで、2022年10月1日現在の全在籍者数が0以下になったもの等は採用率・離職率関係の集計対象から除外している。これらの結果、全体と性別、年齢層別それぞれの採用率、離職率等の標本数はそれぞれ異なるものとなったため、全体と性別、年齢層別それぞれの当該データの直接の相互比較はできない。

#### ⑩データの時系列整備状況について

過去の調査項目は、「表1 調査項目年次別一覧」のとおりである。調査項目が同じであっても年度によって質問文や選択肢が異なるもの等があるので、経年比較の際は留意されたい。

## 第2章 事業所における介護労働実態調査結果

### I. 回答事業所の基本情報

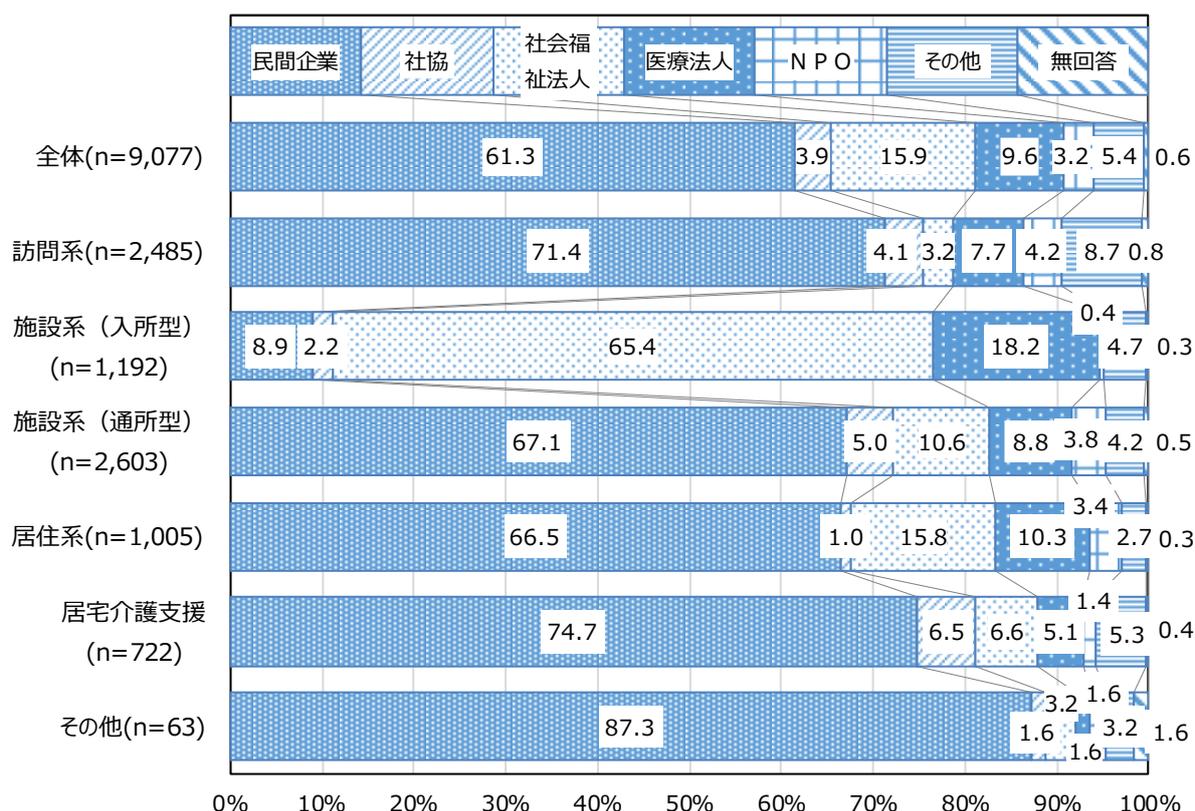
#### 1. 法人格（経営主体）（問1）

今回の回答事業所数は合計 9,077 件であった。介護サービスを実施する事業所の法人格（経営主体）は、「民間企業」が 61.3%で最も多く、続いて「社会福祉協議会以外の社会福祉法人（以下「社会福祉法人」という。）の 15.9%、「医療法人」の 9.6%の順となっている。

また、第1章表4（9 ページ）に示した介護サービスの系型区分別にみると、訪問系、施設系（通所型）、居住系、居宅介護支援は「民間企業」がおおよそ 3 分の 2、またはそれ以上を占めている。一方、施設系（入所型）は「社会福祉法人」が 65.4%の割合になっている。

（資料編 4 ページ 表 1-1 参照）

図表 1-1 回答事業所の法人格



（注1）社協：社会福祉協議会、社会福祉法人：社協以外の社会福祉法人、NPO：特定非営利活動法人

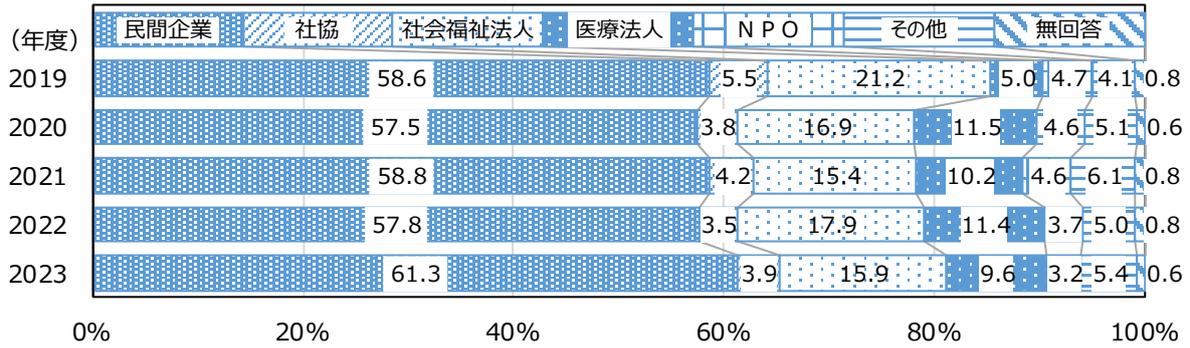
（注2）法人格区分「その他」には、アンケートの選択肢としての「社団法人・財団法人」、「協同組合」、「地方自治体」、「その他」を含む。

なお、選択肢「その他」の回答には、学校法人、宗教法人、独立行政法人、特殊法人・認可法人等があげられている。

（注3）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

回答事業所の法人格のこれまでの推移をみると、「民間企業」が概ね増加傾向にあるのに対し、「社会福祉法人」は 2019 年度を境に減少に転じている。また、NPO（特定非営利活動法人）も近年は減少傾向となっている。

図表 1-2 回答事業所の法人格推移



(注1) 社協：社会福祉協議会、社会福祉法人：社協以外の社会福祉法人、NPO：特定非営利活動法人  
 (注2) 法人格区分「その他」には、社団法人・財団法人、協同組合、地方自治体、その他（学校法人、独法等）を含む。  
 (注3) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

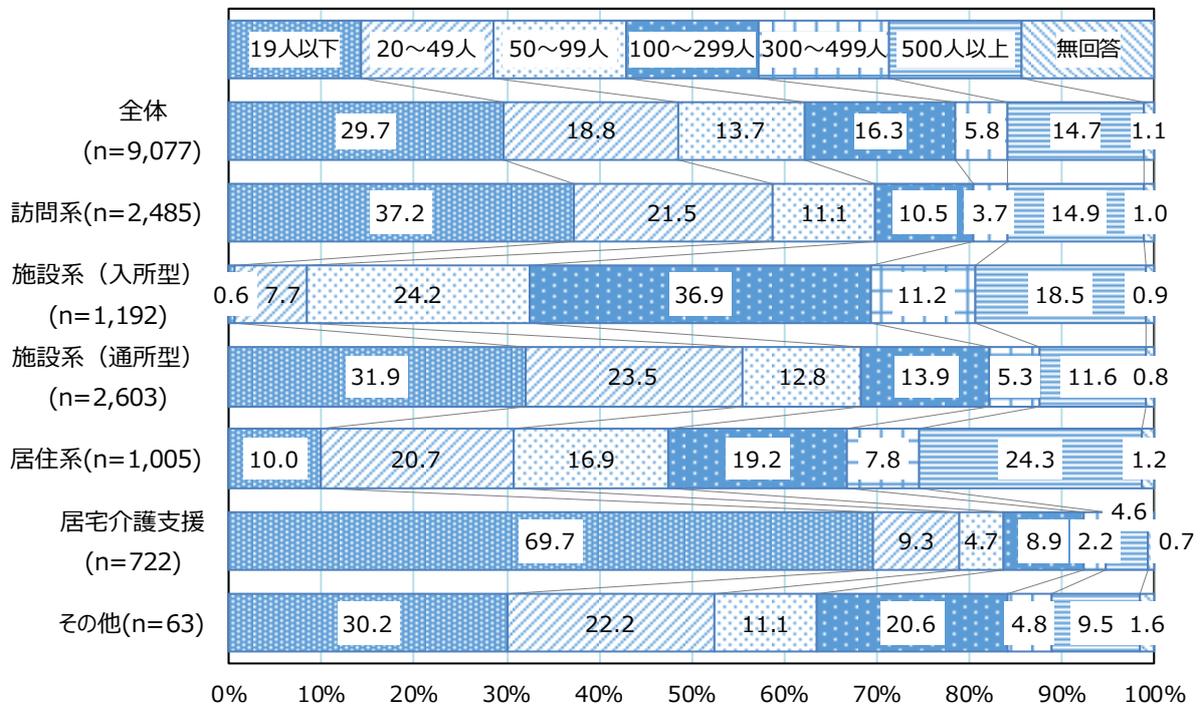
## 2. 法人の概況

### (1) 従業員数 (問2①)

法人全体の従業員数は、「19人以下」が29.7%で最も多く、続いて「20～49人」の18.8%、「100～299人」の16.3%の順となっている。介護サービスの系型区分別では、訪問系と施設系（通所型）、居宅介護支援は「19人以下」が最も多く、特に居宅介護支援は69.7%が「19人以下」と小規模事業所がほとんどを占めている。一方、居住系は「500人以上」が24.3%で最も多くなっている。

(資料編6 ページ 表 2-1-1 参照)

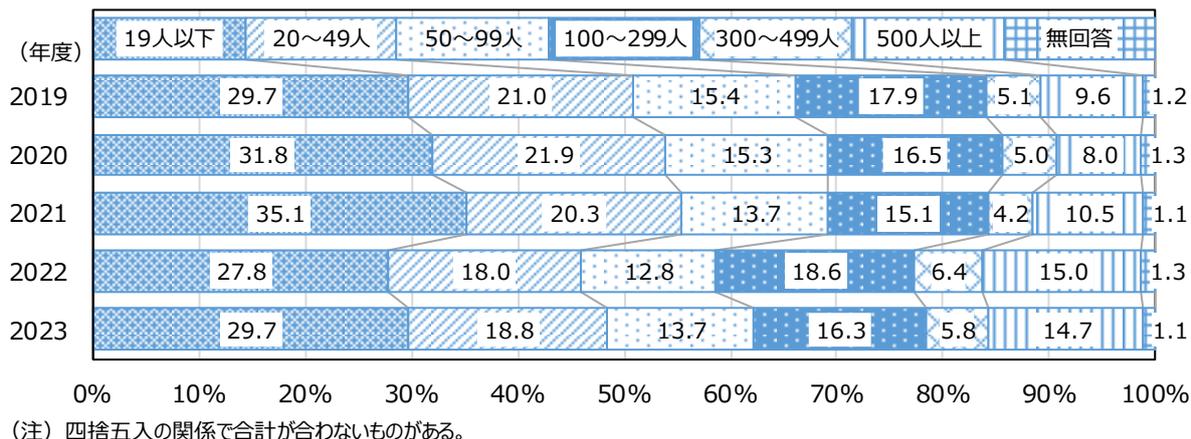
図表 2-1-1 法人の従業員数規模



(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

近年の推移をみると、「500人以上」の割合が増加傾向となっており、2023年度は2019年度よりも5ポイント以上増えている。

図表 2-1-2 法人の従業員数規模推移

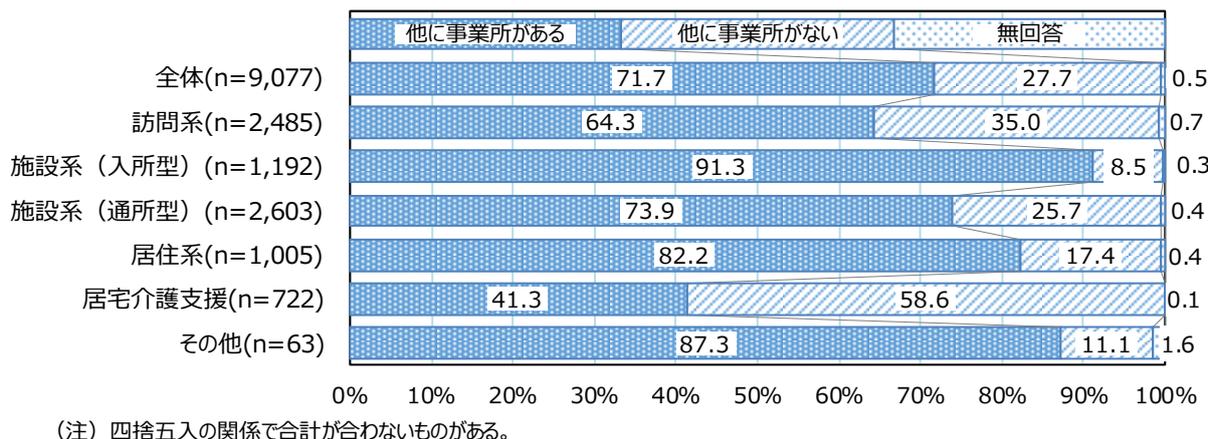


(2) 複数事業所の有無 (問 2②)

法人全体の事業展開の状況について、法人が複数事業所を有する割合は71.7%となっている。介護サービス系型区分別でみると、施設系(入所型)は複数事業所を有する割合が9割を超えている。

(資料編 8 ページ 表 2-2 参照)

図表 2-2-1 複数事業所の有無

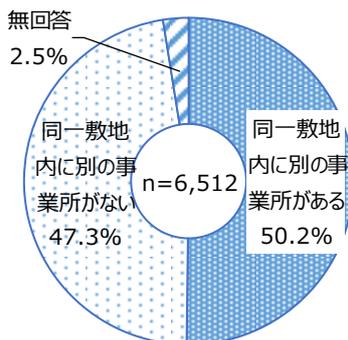


(3) 同一敷地内における複数事業所の有無 (問 2③)

また、複数事業所を有する法人のうち、回答事業所と同一敷地内に別事業所を設置している法人は50.2%となっている。

(資料編 8 ページ 表 2-2 参照)

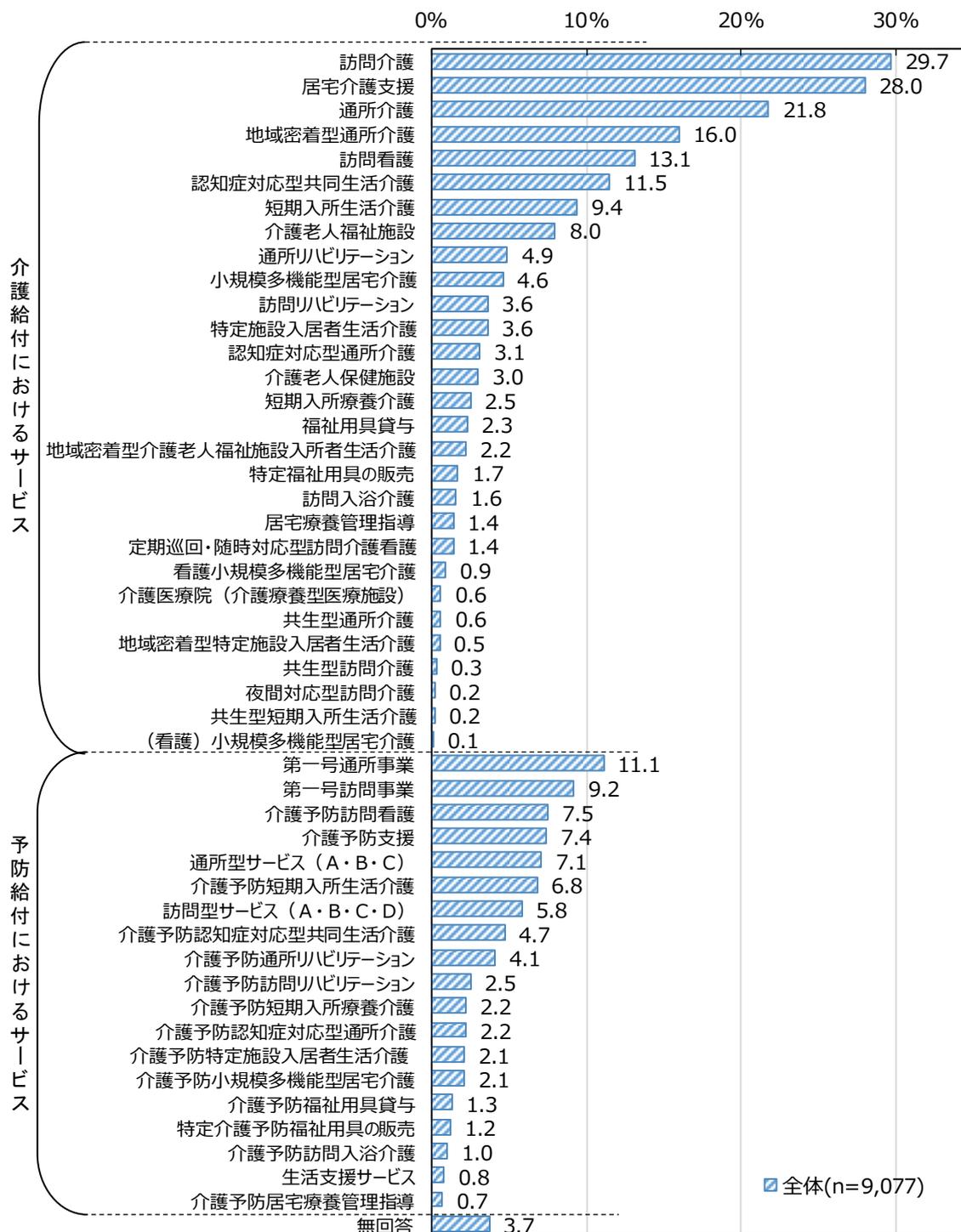
図表 2-3-1 同一敷地内における複数事業所の有無



### 3. 実施している介護サービス事業（問3）

事業所が実施している介護サービス（同一敷地内で実施しているものも含む。）は、介護給付におけるサービスでは「訪問介護」が29.7%で最も多く、続いて「居宅介護支援」の28.0%、「通所介護」の21.8%、「地域密着型通所介護」の16.0%、「訪問看護」の13.1%、「認知症対応型共同生活介護」の11.5%の順で、「介護老人福祉施設」は8.0%、「介護老人保健施設」は3.0%となっている。予防給付におけるサービスでは、「第1号通所事業」の11.1%が最も多く、続いて「第1号訪問事業」の9.2%、「介護予防訪問看護」の7.5%の順となっている。（資料編9ページ表3参照）

図表3 展開している介護サービスの種類（複数回答）

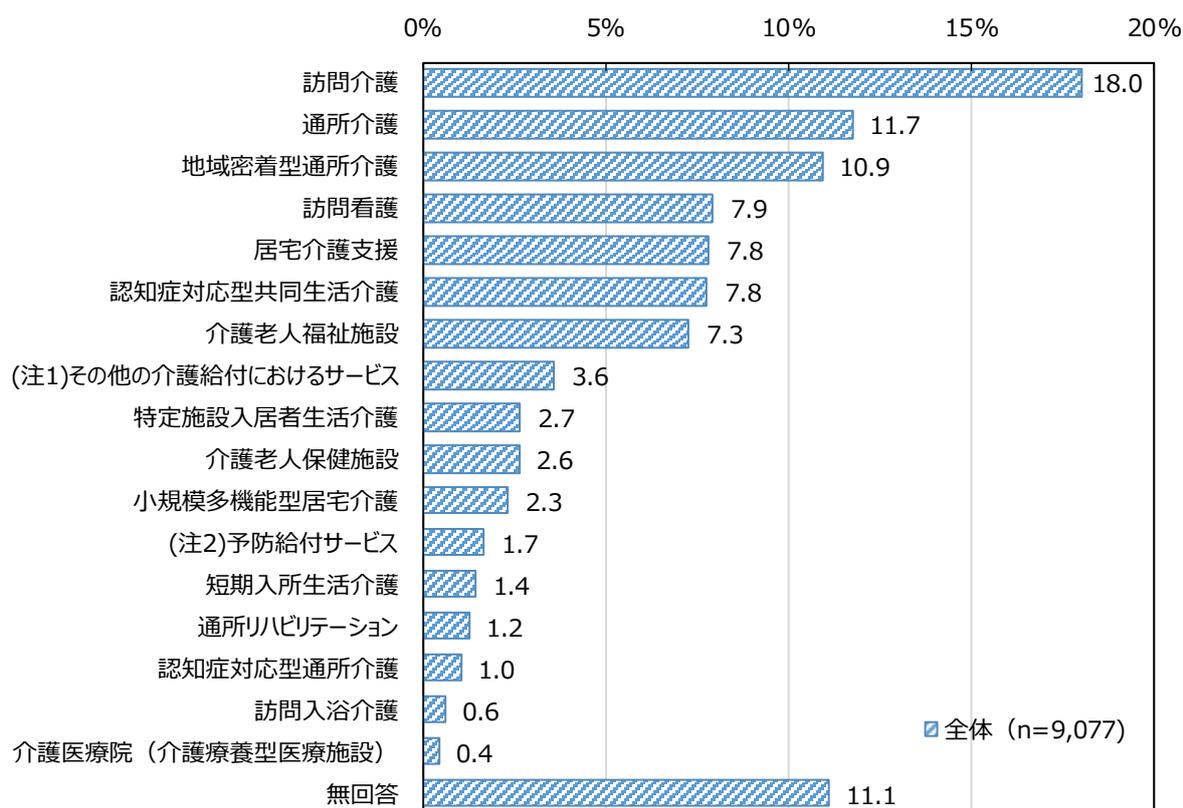


## 4. 主とする介護サービス

### (1) 主として展開する介護サービスの種類（問4）

事業所が展開している介護サービスのうち、最も事業収入が多い介護サービス（単一事業の場合は当該サービス。）の種類（以下「主とする介護サービス」という。）は「訪問介護」が18.0%で最も多く、続いて「通所介護」の11.7%、「地域密着型通所介護」の10.9%の順となっており、「居宅介護支援」は「認知症対応型共同生活介護」と並んで7.8%となっている。また、「介護老人福祉施設」は7.3%、「介護老人保健施設」は2.6%であった。（資料編12ページ表4-1-1参照）

図表 4-1-1 展開しているサービスのうち、最も事業収入の多い介護サービス事業の種類

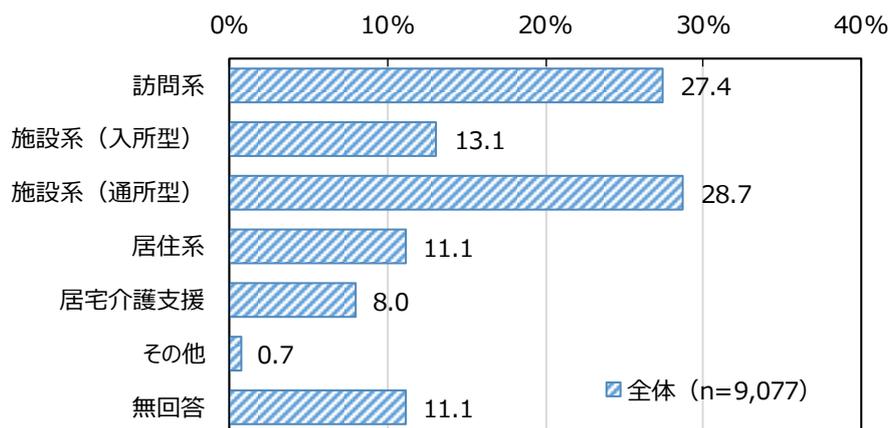


(注1) 訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、短期入所療養介護、福祉用具貸与、特定福祉用具の販売、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、看護小規模多機能型居宅介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型老人福祉施設入所者生活介護、共生型サービスの11サービス事業の計。  
 (注2) 予防給付におけるすべてのサービスと総合事業の計。

### (2) 介護サービス系型別にみた事業者分布

主とする介護サービスの種類を第1章表4(9ページ)に示す介護サービス系型区分に沿って分類すると、「訪問系」は27.4%、施設系（入所型）は13.1%、施設系（通所型）は28.7%、居住系は11.1%、居宅介護支援は8.0%となっている。（資料編27ページ表4-2-1参照）

図表 4-2-1 主とする介護サービスの系型分類



## 5. 事業所の付加情報

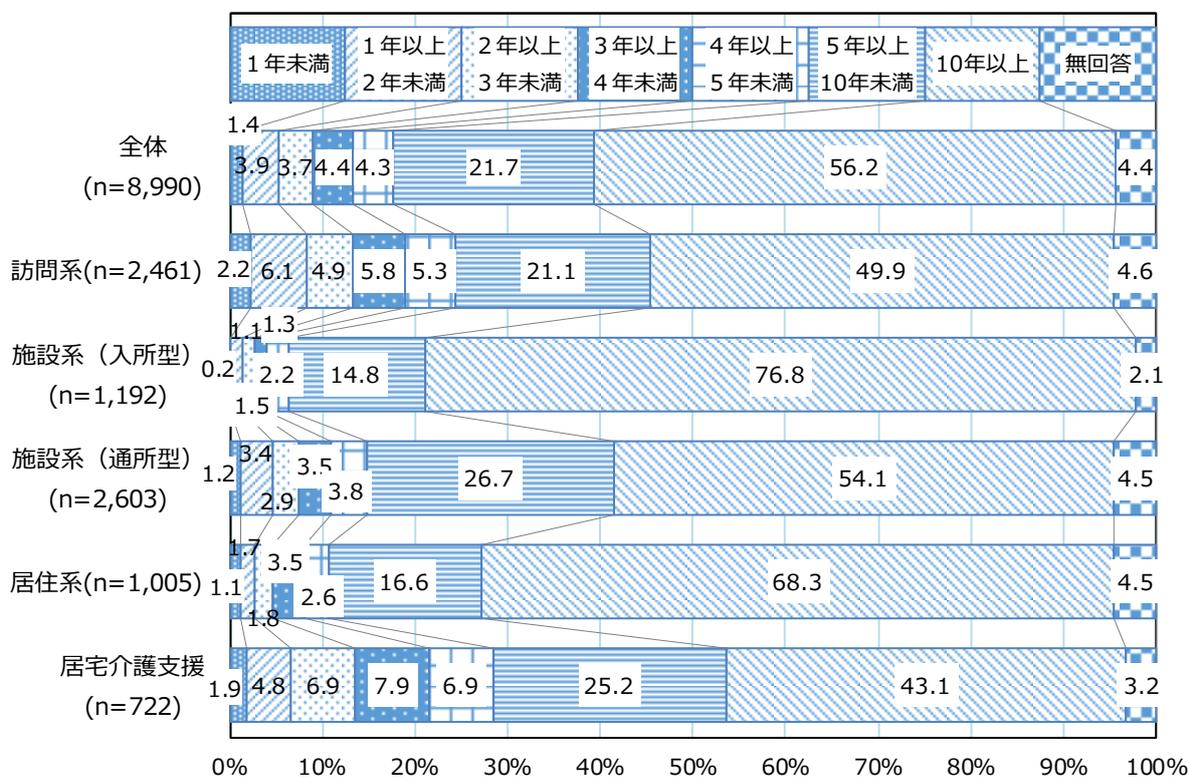
### (1) 介護事業の開始後経過年数 (問 5 ①)

回答事業所が介護事業を開始してからの経過年数は、「10年以上」が56.2%と半数以上を占めており、平均経過年数は13.4年であった。また、介護サービス系型別に平均経過年数をみると、最も長いのは施設系(入所型)で20.5年、最も短いのは居宅介護支援で10.6年であった。

(資料編 32 ページ 表 5-1-1 参照)

なお、平均経過年数について、前年度は13.6年となっており、今年度は前年度より0.2年減少していることになる。

図表 5-1-1 介護事業の開始後経過年数

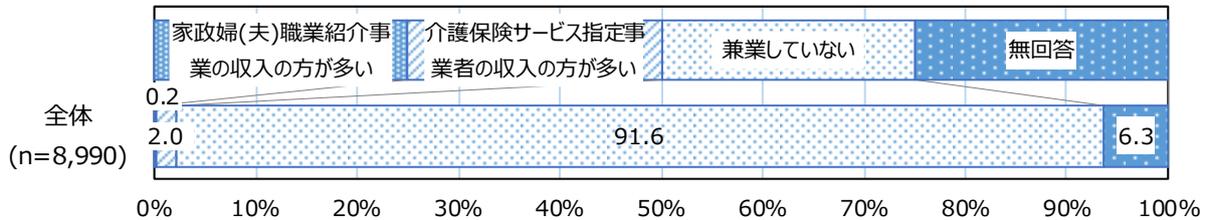


(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

## (2) 家政婦（夫）に対する有料職業紹介事業者の兼業状況（問5②）

回答事業所の家政婦（夫）に対する有料職業紹介事業（家政婦（夫）職業紹介所）の兼業状況について尋ねたところ、「兼業している」事業所は、全体の2.2%であった。そのうち介護サービス事業よりも「家政婦（夫）職業紹介事業の収入の方が多い」と回答した事業所は全体の0.2%であった。（資料編 37 ページ 表 5-2 参照）

図表 5-2-1 家政婦（夫）に対する有料職業紹介事業者の兼業状況



(注) 四捨五入の関係で合計は合わない。

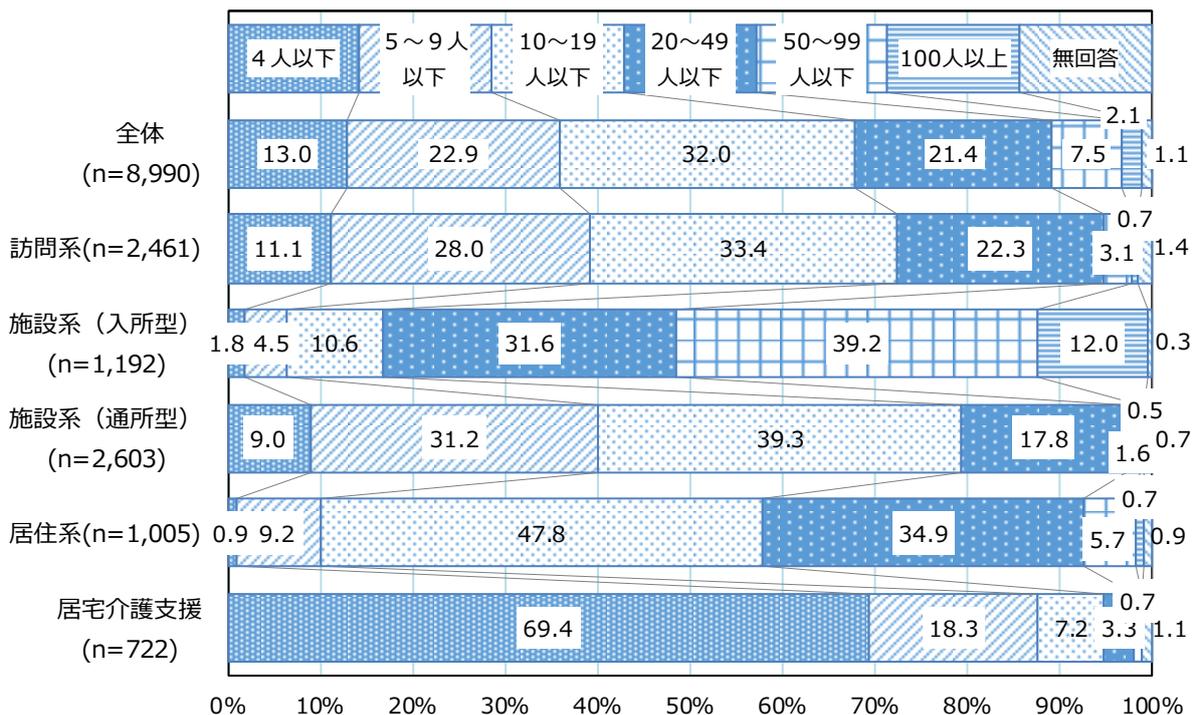
## 6. 従業員の状況

### (1) 介護サービスに従事する従業員数

#### ①事業所で勤務する従業員規模（問6①）

回答事業所において介護サービスに従事している従業員数は、「10～19人」が32.0%で最も多く、続いて「5～9人以下」の22.9%、「20～49人以下」の21.4%の順となった。介護サービス系別では、訪問系、施設系（通所型）と居住系は「10～19人以下」の割合が最も多いが、施設系（入所型）は「50～99人以下」が39.2%で、居宅介護支援は「4人以下」が69.4%でそれぞれ最も多くなっている。（資料編 38 ページ 表 6-1-1 参照）

図表 6-1-1-1 事業所に在籍している従業員数



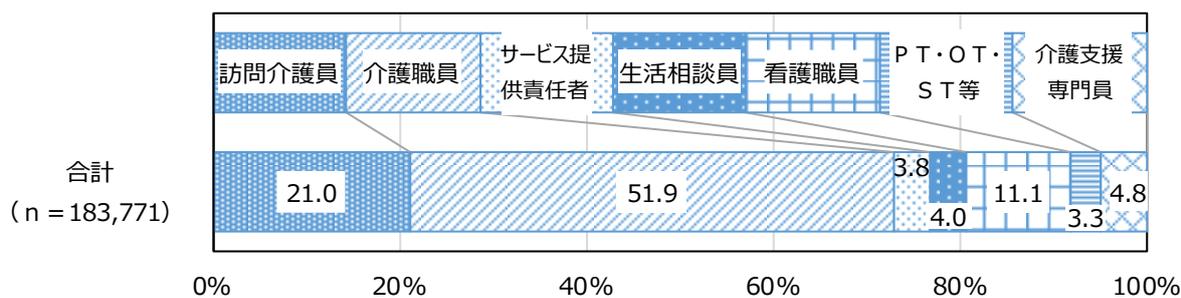
(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

## ②職種別従業員の状況（問6②、問7①④）

「訪問介護員」、「介護職員」、「サービス提供責任者」、「生活相談員」、「看護職員」、「PT・OT・ST等」、「介護支援専門員」の7職種について、在籍者数を合計すると183,771人となった。そのうち最も多いのは「介護職員」で全体の51.9%を占めた。それに続くのは「訪問介護員」の21.0%で、直接介護にあたる2つの職種の合計は72.9%となっている。

（資料編42 ページ表6-2-1-1、46 ページ表6-2-2-1、146 ページ表7-4-3-1～162 ページ表7-4-7-1 参照）

図表6-1-2-1 事業所に在籍している職種別従業員数



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

## （2）訪問介護員、介護職員の在籍者数

### ①訪問介護員（問6②、問7①）

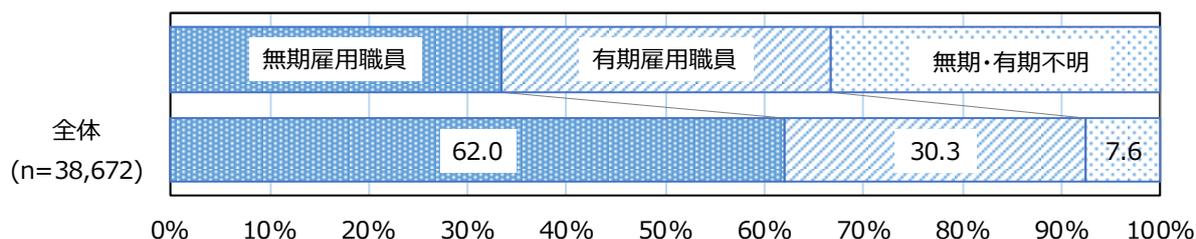
訪問介護員が在籍している事業所（2,769事業所）における訪問介護員は合計で38,672人、このうち、「無期雇用職員」は全体の62.0%、「有期雇用職員」は30.3%であった。1事業所当たりの人数は、訪問介護員全体で14.0人、無期雇用職員は8.7人、有期雇用職員は4.2人であった（無期・有期不明は1.1人）。

就業形態別のフルタイム勤務と短時間勤務の内訳は、訪問介護員全体では「フルタイム勤務」が39.7%、「短時間勤務」は58.1%と「短時間勤務」が多くなっている。無期雇用職員については、「フルタイム勤務」が50.5%、「短時間勤務」が47.2%とやや「フルタイム勤務」の方が多いが、有期雇用職員の「フルタイム勤務」は17.8%、「短時間勤務」が80.4%と、圧倒的に「短時間勤務」が多くなっている。

また、性別内訳をみると、「男性」が13.0%であるのに対し、「女性」は78.3%と、圧倒的に女性の方が多い。1事業所当たりの人数も、男性が1.8人に対し、女性は10.9人となっている（性別不明1.2人）。

（資料編42 ページ表6-2-1-1、52 ページ表7-1 参照）

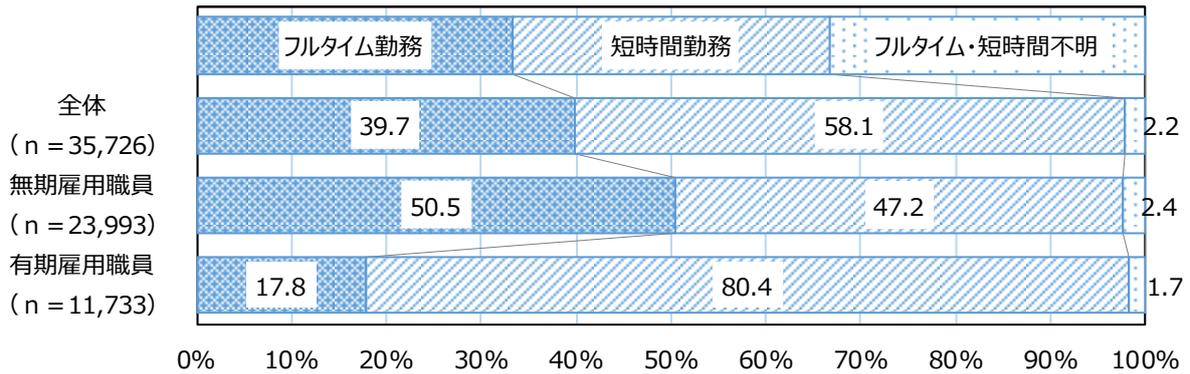
図表6-2-1-1 訪問介護員の就業形態別在籍状況



（注1）「無期・有期不明」は、次節の採用率・離職率を算定する際の合計人数と合わせるための補正值。

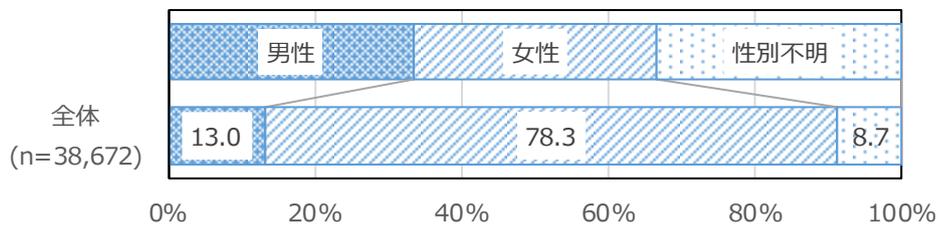
（注2）四捨五入の関係で合計が合わない。

図表 6-2-1-2 就業形態別訪問介護員の内訳



(注) 無期・有期不明は除く。また、四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 6-2-1-3 訪問介護員の性別在籍状況



(注) 四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 6-2-1-4 1事業所当たり訪問介護員の在籍状況

(単位：件、人)	回答事業所数	合計人数	1事業所当たり人数			
			全体	男性	女性	性別不明
訪問介護員	2,769	38,672	14.0	1.8	10.9	1.2

(単位：件、人)	1事業所当たり人数								
	無期雇用者	フルタイム	短時間	フル短時間不明	有期雇用者	フルタイム	短時間	フル短時間不明	無期・有期不明
訪問介護員	8.7	4.4	4.1	0.2	4.2	0.8	3.4	0.1	1.1

(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

## ②介護職員 (問 6 ②、問 7 ①)

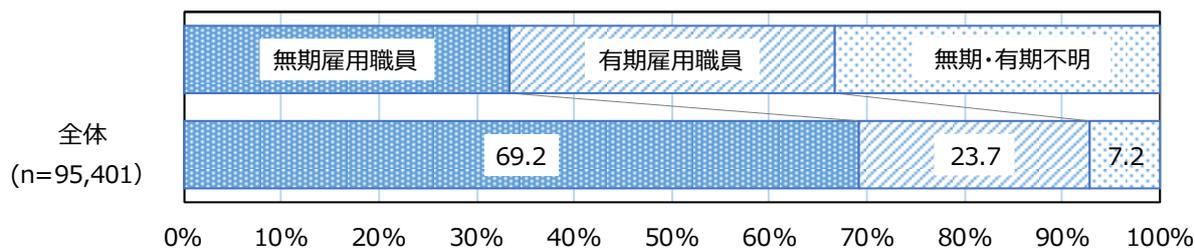
介護職員が在籍している事業所 (5,680 事業所) における介護職員は合計で 95,401 人、このうち、「無期雇用者」は全体の 69.2%、「有期雇用者」は 23.7%と、訪問介護員よりも無期雇用者の割合は高くなっている。1事業所当たりの人数は、介護職員全体で 16.8 人、無期雇用者が 11.6 人、有期雇用者が 4.0 人であった (無期・有期不明は 1.2 人)。

就業形態別のフルタイム勤務と短時間勤務の内訳は、介護職員全体では「フルタイム勤務」が 67.2%、「短時間勤務」は 31.2%と、「フルタイム勤務」の方が多い。無期雇用職員は、「フルタイム勤務」が 77.9%、「短時間勤務」が 20.2%と、フルタイムが短時間の 3.9 倍となっている。一方、有期雇用職員の「フルタイム勤務」は 36.2%にとどまっている。

また、性別内訳をみると、「男性」が 24.6%、「女性」は 66.6%と、訪問介護員よりも男性の比率が増えている。1事業所当たりの人数は、男性 4.1 人、女性 11.2 人となっている (性別不明 1.5 人)。

(資料編 46 ページ 表 6-2-2-1、52 ページ 表 7-1 参照)

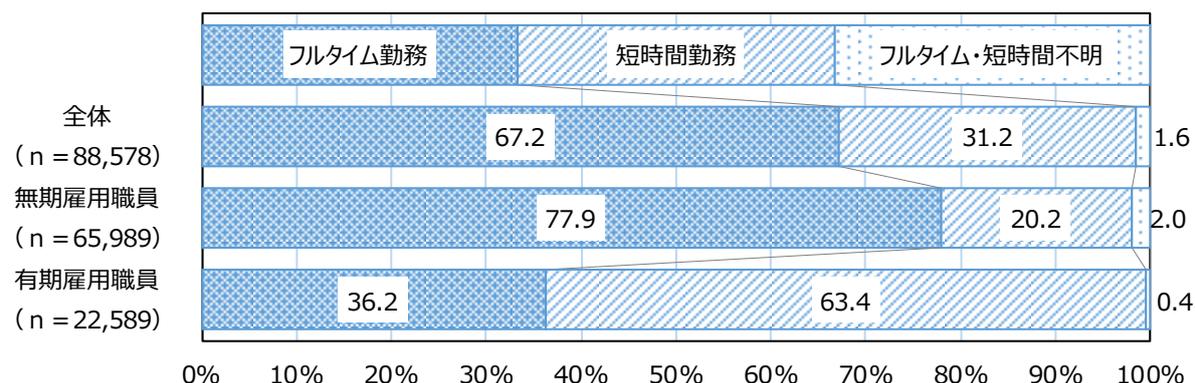
図表 6-2-2-1 介護職員の就業形態別在籍状況



(注1) 「無期・有期不明」は、次節の採用率・離職率を算定する際の合計人数と合わせるための補正值。

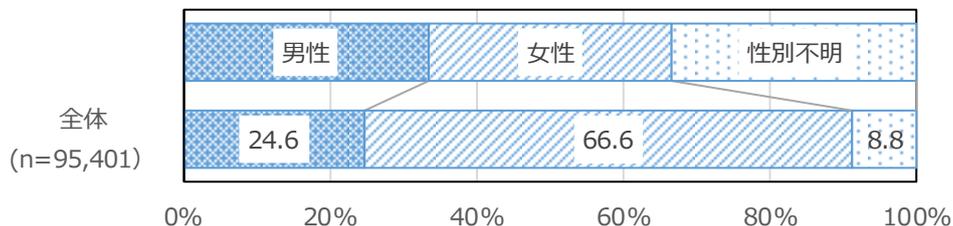
(注2) 四捨五入の関係で合計が合わない。

図表 6-2-2-2 就業形態別介護職員の内訳



(注) 無期・有期不明は除く。また、四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 6-2-2-3 介護職員の性別在籍状況



図表 6-2-2-4 1事業所当たり介護職員の在籍状況

(単位: 件、人)	回答事業所数	合計人数	1事業所当たり人数			
			全体	男性	女性	性別不明
介護職員	5,680	95,401	16.8	4.1	11.2	1.5

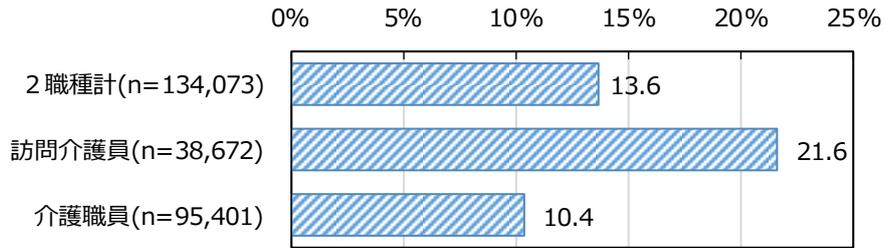
(単位: 件、人)	1事業所当たり人数								
	無期雇用者	フルタイム	短時間	フル短時間不明	有期雇用者	フルタイム	短時間	フル短時間不明	無期・有期不明
介護職員	11.6	9.0	2.3	0.2	4.0	1.4	2.5	0.0	1.2

(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

### ③65歳以上の訪問介護員、介護職員の状況 (問7①)

訪問介護員、介護職員に占める65歳以上の職員の割合は、それぞれ21.6%、10.4%であった。前年度の同割合は、26.3%、11.0%であったので、今年度の65歳以上の職員の比率はそれぞれ4.7ポイント、0.6ポイント低下している。(資料編126ページ表7-1-5参照)

図表 6-2-3 65 歳以上の訪問介護員・介護職員の割合



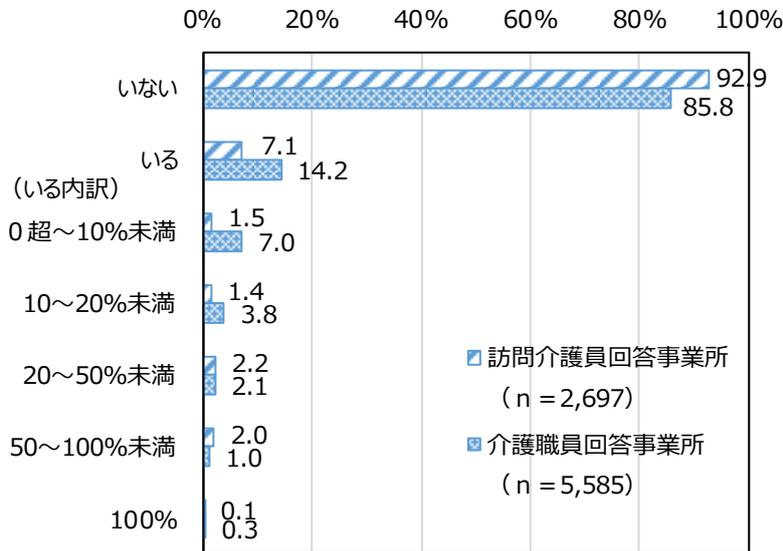
④訪問介護員、介護職員として働く派遣職員（問 6 ③）

訪問介護員、介護職員として勤務する派遣職員を受け入れている事業所の割合は、訪問介護員 7.1%、介護職員 14.2%となっている。また、派遣職員を含めた訪問介護員、介護職員それぞれの全職員に対する派遣職員の割合（派遣職員が在籍していない事業所も含む）は、訪問介護員が 3.3%、介護職員が 2.6%であった。さらに、派遣職員が在籍していない事業所を含めた 1 事業所当たりの平均受け入れ人数は、訪問介護員が 0.5 人、介護職員は 0.4 人となっている。

一方、派遣職員が在籍している事業所における訪問介護員、介護職員それぞれの全職員に占める派遣職員の割合は、訪問介護員では「20～50%未満」が 2.2%で最も多く、続いて「50～100%未満」の 2.0%の順となった。一方介護職員については、「0 超～10%未満」が 7.0%で最も多いが、「100%」（介護職員すべてが派遣職員により構成されている事業所）も 0.3%に上っている。

（資料編 50 ページ 表 6-3-1 参照）

図表 6-2-4-1 派遣職員の受け入れ状況と派遣職員を含む全職員に対する派遣職員の割合



図表 6-2-4-2 派遣職員を含めた全職員に対する派遣職員の割合と平均在籍者数

(単位：件、人、%)	回答事業所数	派遣を含めた全職員数	うち、派遣職員数	派遣を含む全職員に対する派遣職員の比率	派遣職員平均在籍者数
訪問介護員	2,697	38,960	1,280	3.3	0.5
介護職員	5,585	96,347	2,481	2.6	0.4

## II. 人材の確保・定着状況

### 7. 従業員の採用と離職等の状況

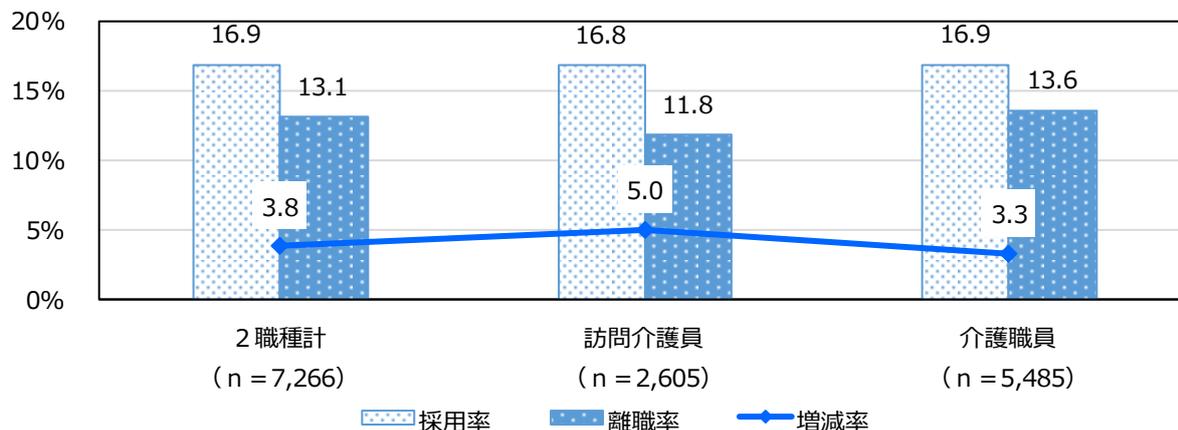
#### (1) 2職種概況（問7①②④）

##### ① 2職種の採用率と離職率

訪問介護員、介護職員を合わせた2職種の今年度の採用率は16.9%、離職率は13.1%で、採用率と離職率との差である増減率は3.8ポイントと、前年度の増減率よりも2.0ポイント高くなった。この要因をみると、採用率の上昇幅よりも離職率の低下幅の方が大きく、主に離職率が大きく低下していることにより増減率が上昇していることがわかる。訪問介護員と介護職員を比較すると、採用率は同水準にあるが、訪問介護員の離職率が介護職員よりも1.8ポイント低くなっていることから、訪問介護員の増減率が介護職員よりも高くなっている。

（資料編 52 ページ 表 7-1 参照）

図表 7-1-1 2職種の採用率と離職率



図表 7-1-2 2職種の採用率と離職率データ

(単位: 件、人、%)	回答事業所数	点12の00籍12者日年数時	点12の00籍13者日年数時	1年間の採用者数	1年間の離職者数	(採用前年コ)度内)は	(離職前年コ)度内)は	(増減前年コ)度内)は
2職種計	7,266	126,350	131,147	21,295	16,498	16.9 (16.2)	13.1 (14.4)	3.8 (1.8)
訪問介護員	2,605	35,471	37,250	5,953	4,174	16.8 (16.1)	11.8 (13.3)	5.0 (2.8)
介護職員	5,485	90,879	93,897	15,342	12,324	16.9 (16.3)	13.6 (14.9)	3.3 (1.4)

(注1) 採用率 = 「1年間の採用者数」÷「2022年10月1日時点の在籍者数」×100

離職率 = 「1年間の離職者数」÷「2022年10月1日時点の在籍者数」×100

増減率 = 採用率 - 離職率

2022年10月1日時点の在籍者数 = 「2023年10月1日時点の在籍者数」

- 「1年間の採用者数」+ 「1年間の離職者数」

※かぎカッコの項目はアンケートで回答を求めているデータ。かぎカッコ無しの項目は計算により算出したデータ。

(注2) 2職種計の「回答事業所数」は訪問介護員、または介護職員がいる事業所の数。以下同。

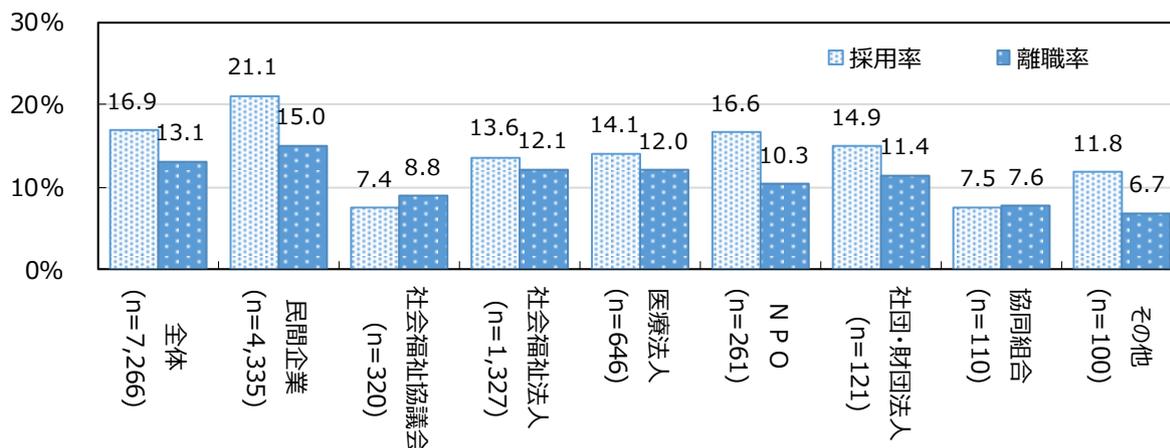
性別の採用率・離職率をみると、2職種計、および訪問介護員は、採用率・離職率とも男性の方が高い。一方、介護職員の離職率は女性の方がやや高くなっている（回答数が「全体」とは異



## ②各種属性別に見た2職種の採用率と離職率

2職種の採用率と離職率を法人格別にみると、採用率は「民間企業」が21.1%で最も高く、続いて「NPO」の16.6%となっている。一方、最も採用率が低いのは、「社会福祉協議会」の7.4%で、続いて「協同組合」の7.5%の順であった。離職率については、「民間企業」が15.0%で最も高く、採用率の状況も踏まえると、人材の流動化の度合いが高いことが窺える。また、離職率が最も低いのは、「協同組合」の7.6%、それに続くのは社会福祉協議会の8.8%であるが、いずれも採用率を上回っていることから増減率ではともにマイナスとなっている。事業所規模別では、事業所規模が小さいほど、採用率、離職率がともに高くなる傾向がみられる。ただし、この場合、在籍者数が少ないほど、一人が採用・離職することによる採用率・離職率の変動幅は大きくなるので留意が必要である。さらに、介護事業の開始後経過年数別では、経過年数が短いほど採用率、離職率ともに高くなる傾向がみられ、「3年未満」の採用率は38.9%、離職率は22.4%に上っている。この点、経過年数の短い事業所は概して事業所規模が小さいため、事業所規模による影響も考慮する必要がある

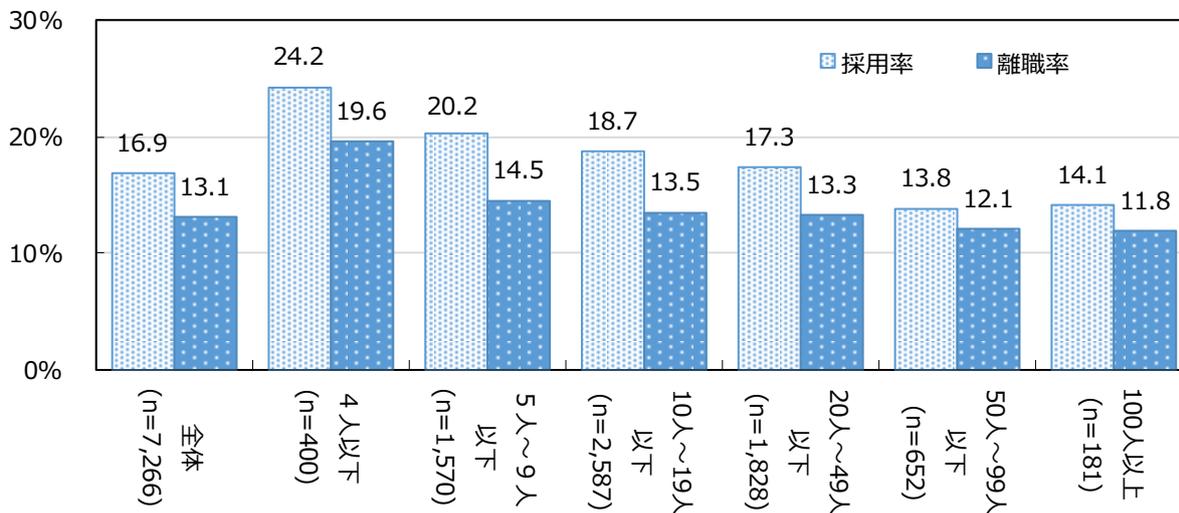
図表 7-1-5 法人格別 2 職種の採用率と離職率



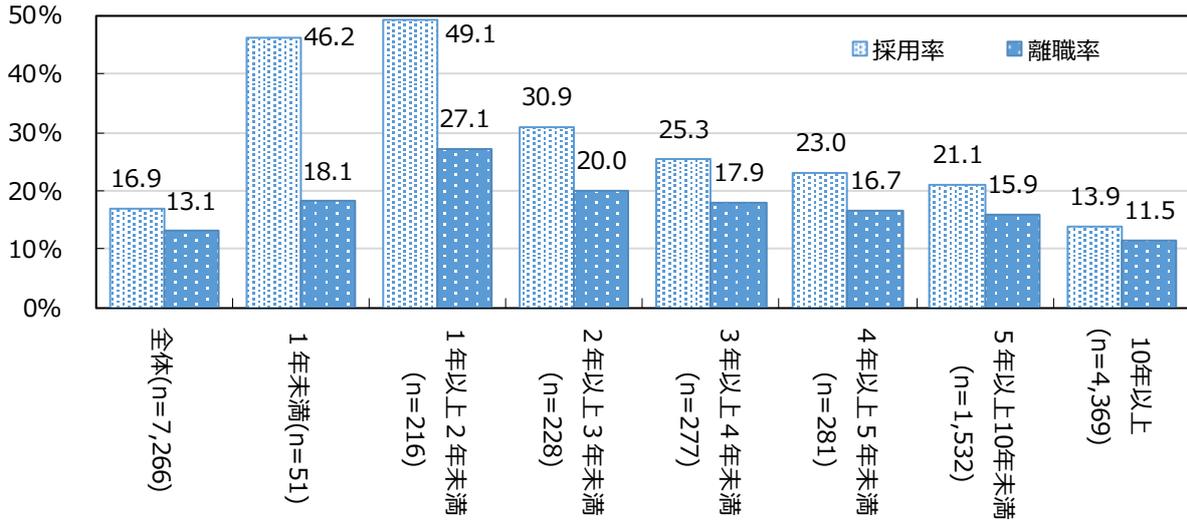
(注1) 社協：社会福祉協議会、社会福祉法人：社協以外の社会福祉法人、NPO：特定非営利活動法人。

(注2) 「その他」には、「地方自治体」を含む。

図表 7-1-6 事業所規模別 2 職種の採用率と離職率



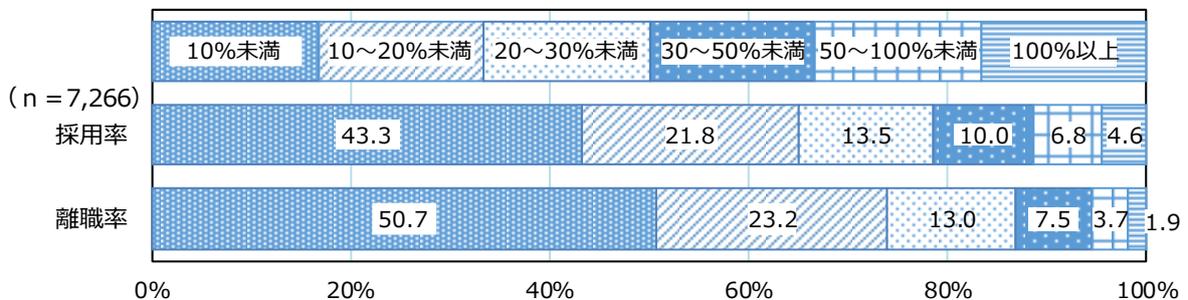
図表 7-1-7 介護事業開始後経過年数別 2 職種の採用率と離職率



### ③個別事業所の採用率と離職率の分布

個別事業所（1 事業所単位でみた場合をいう。以下同じ。）の 2 職種の採用率分布をみると、「10%未満」が 43.3%で最も多く、続いて「10～20%未満」の 21.8%、「20～30%未満」の 13.5%の順となっている。一方、離職率分布も「10%未満」が 50.7%と、半数を超えており、さらに「10～20%未満」の 23.2%、「20～30%未満」の 13.0%の順となっているが、30%以上も合計すると 13.1%に上っている。

図表 7-1-8 個別事業所の 2 職種の採用率と離職率の分布

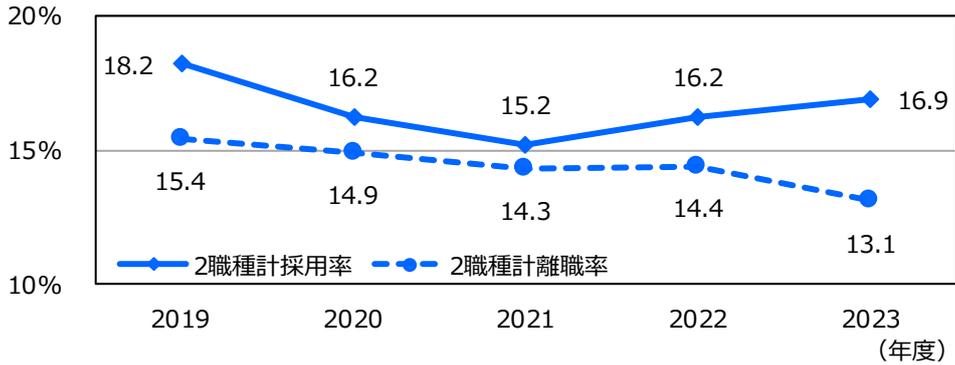


### ④経年推移

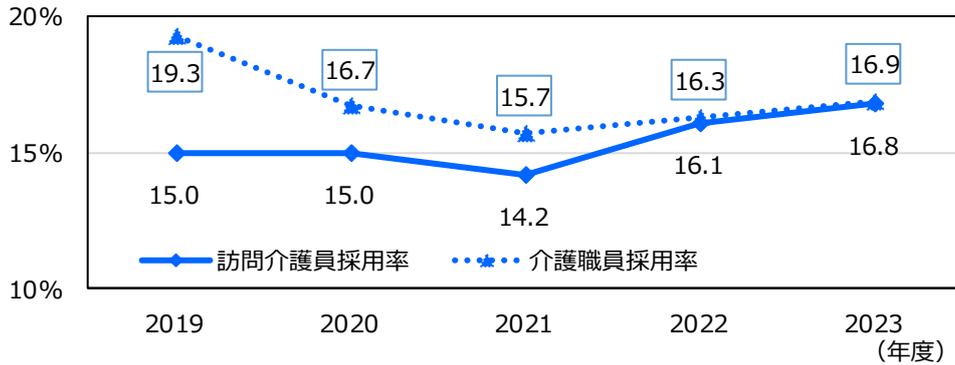
2 職種の採用率、離職率の経年推移をみると、採用率は 2021 年度を底に 2 年連続で前年度比増となっている。一方、離職率は 2022 年度に前年度比増に転じたものの、今年度は再び前年度より低下した。趨勢としてみると、今年度は 2021 年度の水準も下回っていることから近年の離職率は低下傾向にあるといえる。

訪問介護員、介護職員それぞれの採用率と離職率の推移をみると、訪問介護員・介護職員の採用率は 2021 年度を底に反転している。離職率は、訪問介護員は 2020 年度以降 3 年連続で減少、介護職員は 2022 年度に前年度比増となったものの、2023 年度は 2021 年度を下回るなど、概ね減少傾向にあるといえる。採用率から離職率を差し引いた増減率については、介護職員の増減率は一貫してプラスで推移しているが、訪問介護員の増減率が 2021 年度以降急増しており、2023 年度の増減率は 5.0 ポイントと、介護職員の 3.3 ポイントを上回る状況となっている。

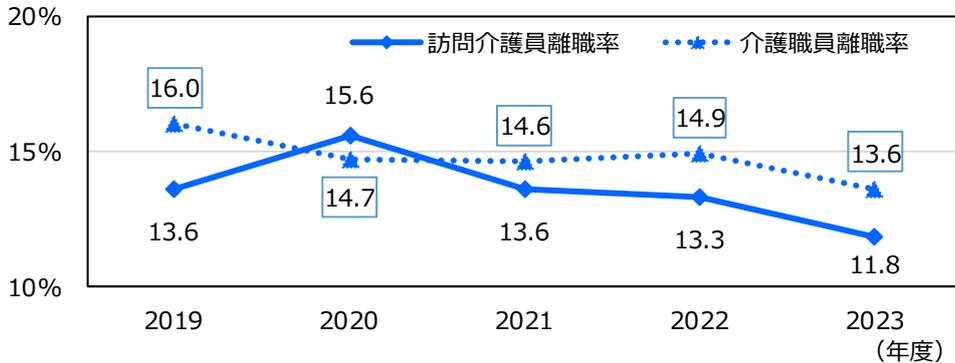
図表 7-1-9 2職種計の採用率と離職率の経年推移



図表 7-1-10 訪問介護員、介護職員の採用率の経年推移



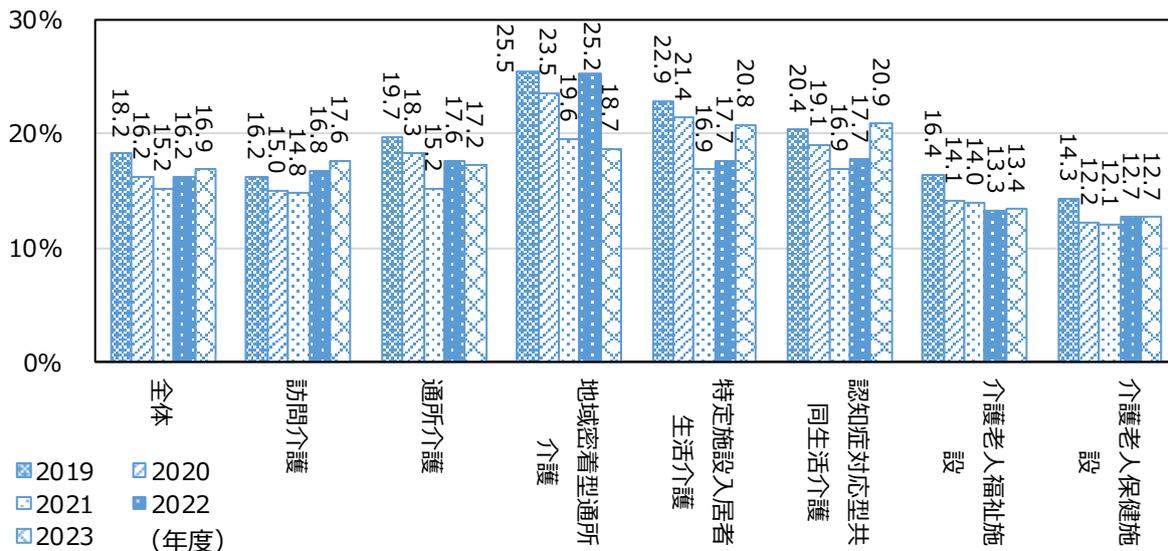
図表 7-1-11 訪問介護員、介護職員の離職率の経年推移



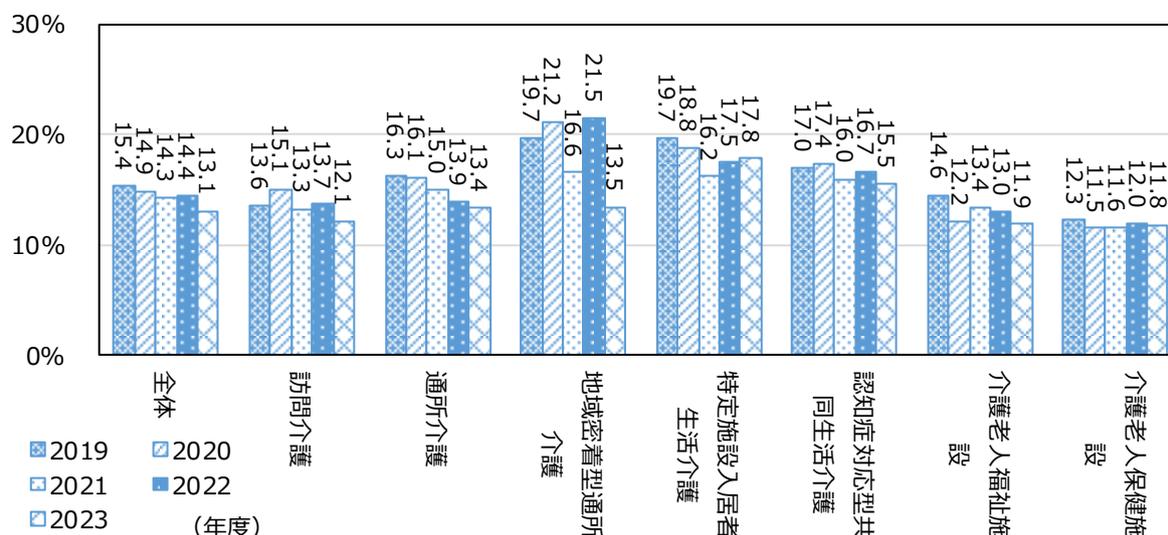
主な介護サービス別にみると、今年度の採用率は認知症対応型共同生活介護が 20.9%で最も高く、続いて特定施設入居者生活介護の 20.8%の順となっている。経年変化をみると、この 2 サービスは毎年ほぼ同じ傾向で推移しており、今年度はともに前年度よりも約 3 ポイント上昇している。一方、前年度まで最も採用率が高かった地域密着型通所介護は、今年度は前年度よりも 6.5 ポイント下落している。また、離職率については、今年度は特定施設入居者生活介護の 17.8%が最も高いが、その理由の一つとして、前年度まで最も高く推移していた地域密着型通所介護の離職率が前年度よりも 8.0 ポイント下落したことがあげられる。

また、個別事業所の離職率分布の推移をみると、「10%未満」が最も多く、50%以上での推移を続けているが、今年度は「10～15%未満」が 2 年連続で増加し、前年度より 3.2 ポイント増の 14.9%に、その一方で「30%以上」が 2 年連続減少し、今年度は 4.3 ポイント減の 13.1%となった点が特徴といえる。

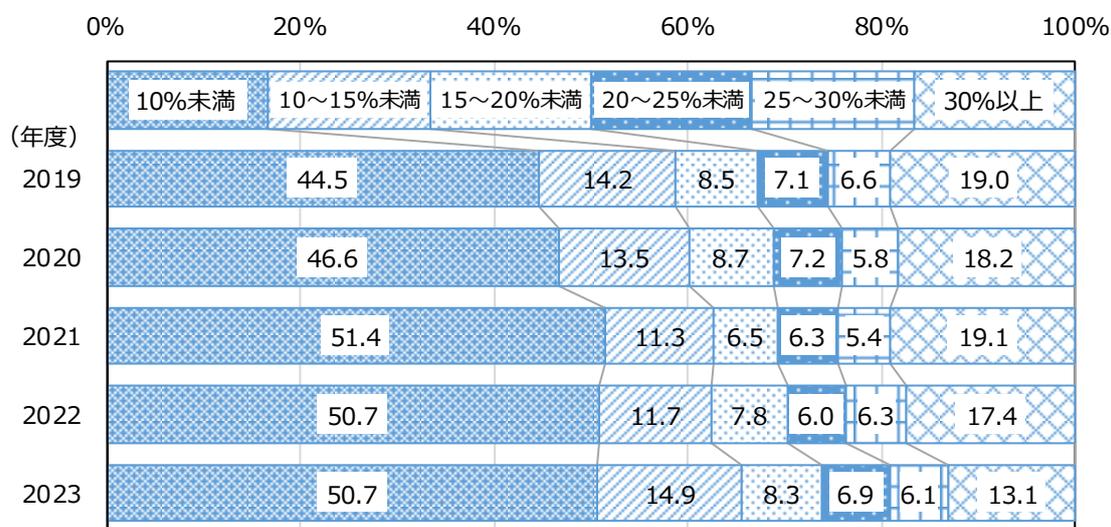
図表 7-1-12 主な介護サービス別 2 職種採用率の経年推移



図表 7-1-13 主な介護サービス別 2 職種離職率の経年推移



図表 7-1-14 個別事業所の 2 職種の離職率の分布の経年推移



(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

<参考> 雇用動向調査（厚生労働省）との採用率・離職率比較

本調査と直接比較することには留意が必要であるが、参考として厚生労働省「雇用動向調査」をみると、2022年の「全産業」の入職率は15.2%、離職率は15.0%となっている。

図表 7-1-15 厚生労働省「雇用動向調査」と介護労働実態調査における入職・採用率、離職率推移

(単位：%)		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
採 入 用 職 率	雇用動向調査 産業計 入職率	15.4	16.7	13.9	14.0	15.2	—
	介護労働実態調査 2職種 採用率	18.7	18.2	16.2	15.2	16.2	16.9
離 職 率	雇用動向調査 産業計 離職率	14.6	15.6	14.2	13.9	15.0	—
	介護労働実態調査 2職種 離職率	15.4	15.4	14.9	14.3	14.4	13.1

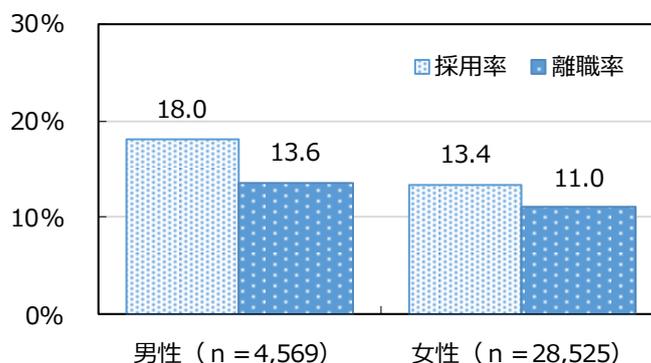
(2) 訪問介護員の採用率と離職率等（問7①②）

①性別にみた状況

訪問介護員の性別の採用率と離職率は、男性の採用率が18.0%、離職率が13.6%、女性の採用率が13.4%、離職率が11.0%と、採用率、離職率ともに男性が上回っている。

(資料編 52 ページ 表 7-1 参照)

図表 7-2-1 訪問介護員の性別採用率と離職率

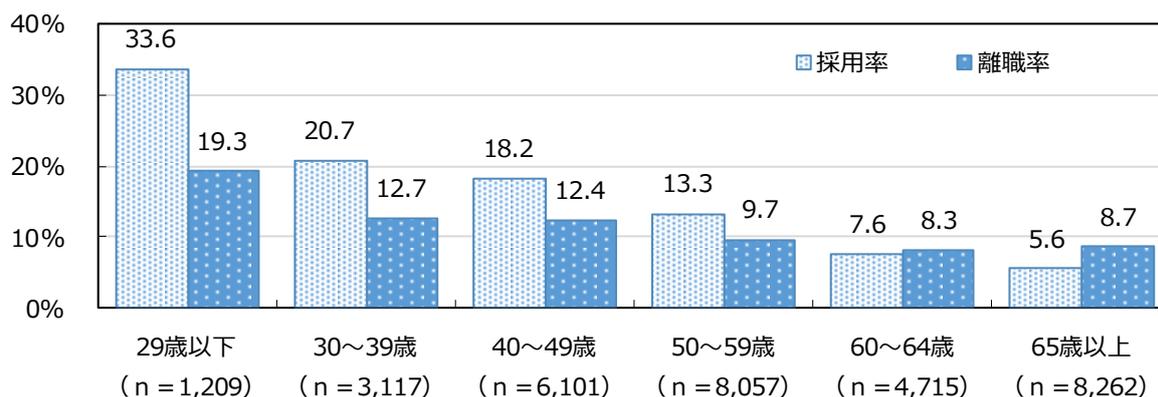


②年齢層別にみた状況

年齢層別では、採用率と離職率ともに「29歳以下」が最も多く、人材の流動化が著しい年齢層であることが窺われる。増加率も「29歳以下」が最も多くなっていることから、事業所ごとの人材の出入りには差はあるものの、訪問介護分野全体で見ると、ウエイトとしてはそれほど多くはないが「29歳以下」の人材ストックが増えている。一方、60歳以上については採用率より離職率が高く、増減率がマイナスとなっている。

(資料編 52 ページ 表 7-1 参照)

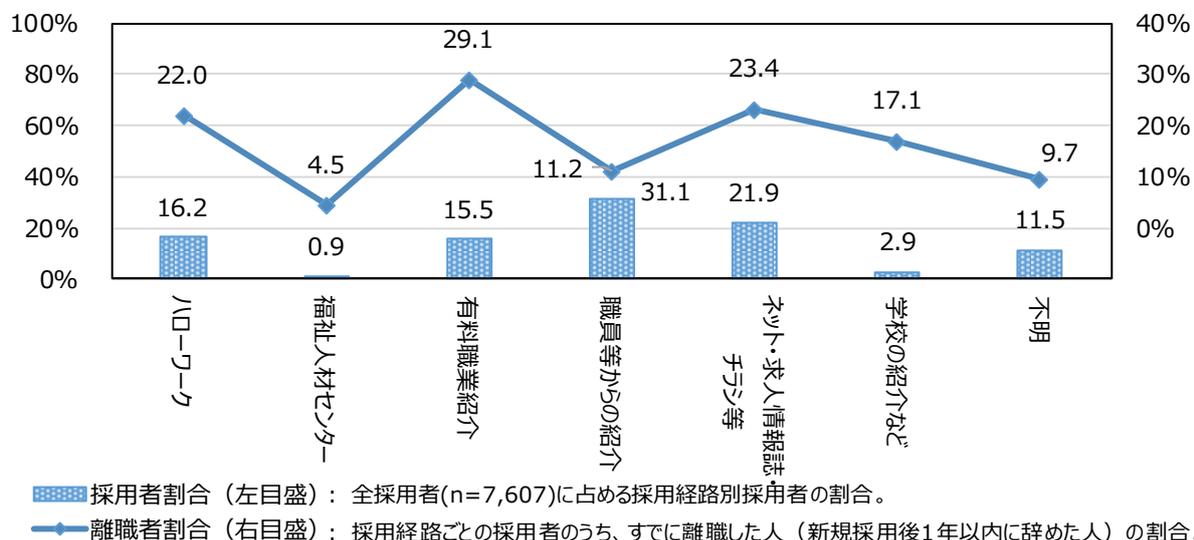
図表 7-2-2 訪問介護員の年齢層別採用率と離職率



### ③採用経路別にみた状況

採用者の採用経路は、「職員等からの紹介（縁故）」が31.1%で最も多く、続いて「ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募」の21.9%、「ハローワークの紹介」の16.2%の順となっている。一方、調査対象期間（2022年（令和4年）10月1日～2023年（令和5年）9月30日）に採用した訪問介護員のうち、すでに離職した人（新規採用後1年以内に辞めた人）は全体で11.5%となっており、その内訳は、「有料職業紹介」が29.1%で最も多く、続いて「ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募」の23.4%、「ハローワークの紹介」の22.0%の順となっている。（資料編129ページ表7-2-3、135ページ表7-2-9参照）

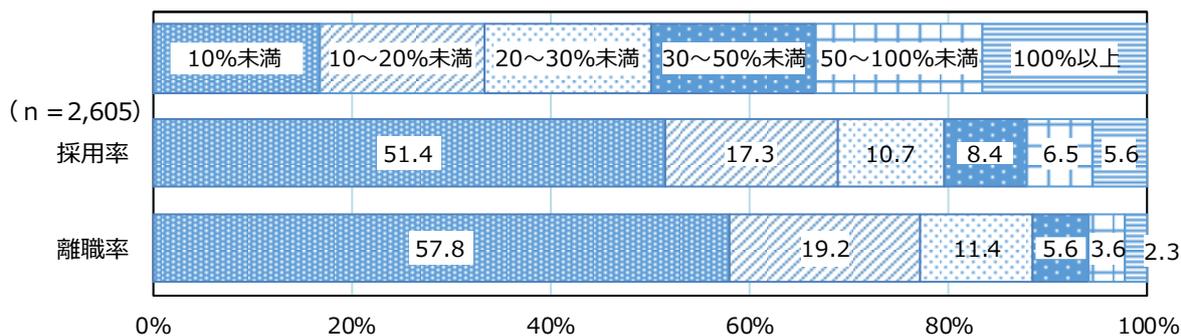
図表 7-2-3 訪問介護員経路別採用者割合と経路別採用者に対する離職者の割合



### ④個別事業所の訪問介護員の採用率と離職率の分布

個別事業所の訪問介護員の採用率分布をみると、「10%未満」が51.4%で最も多く、続いて「10～20%未満」の17.3%、「20～30%未満」の10.7%の順となっている。一方、離職率分布も「10%未満」の57.8%、「10～20%未満」の19.2%、「20～30%未満」の11.4%の順となっているが、30%以上も合計すると11.5%に上っている。（資料編122ページ表7-1-4-1参照）

図表 7-2-4 個別事業所の訪問介護員の採用率と離職率の分布



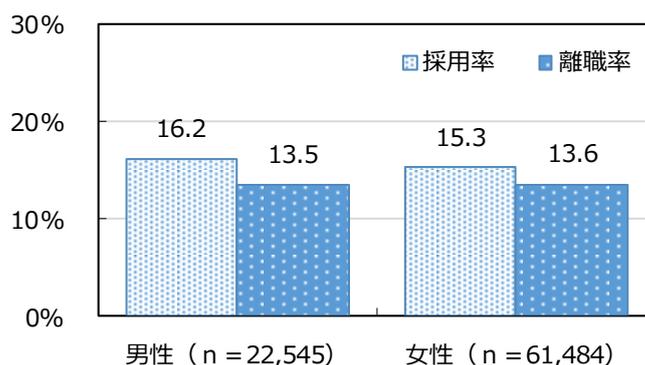
(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

### (3) 介護職員の採用率と離職率等 (問7①②)

#### ①性別にみた状況

介護職員の性別の採用率と離職率は、男性の採用率が16.2%、離職率が13.5%、女性の採用率が15.3%、離職率が13.6%となっており、訪問介護員と異なり、女性の離職率が男性をやや上回っている。  
(資料編 52 ページ 表 7-1 参照)

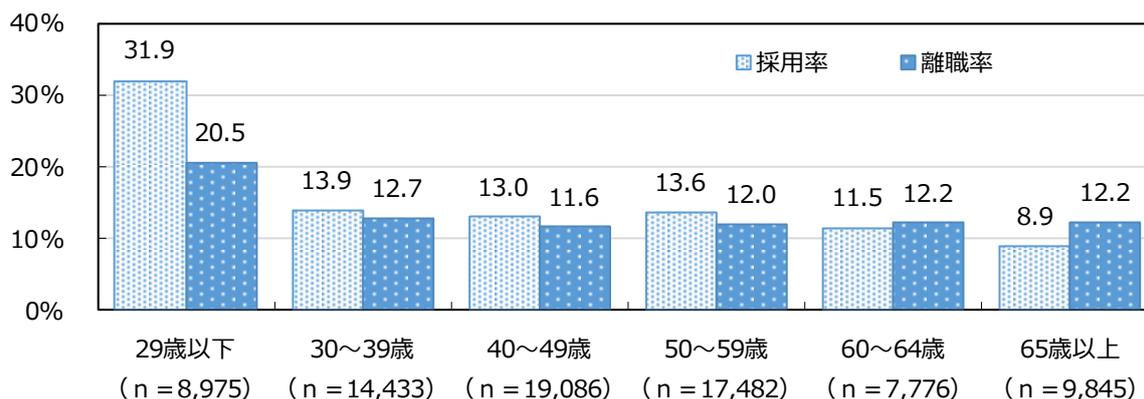
図表 7-3-1 介護職員の性別採用率と離職率



#### ②年齢層別にみた状況

年齢層別では、訪問介護員と同様、「29歳以下」が採用率、離職率のいずれも最も多くなっている。また、60歳以上の離職率が採用率を上回っていることは訪問介護員と同様となっている。  
(資料編 52 ページ 表 7-1 参照)

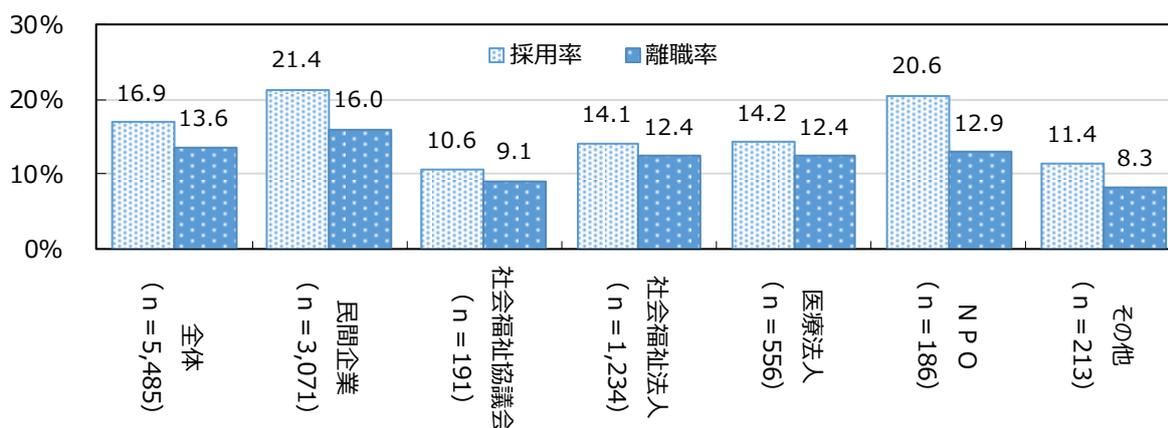
図表 7-3-2 介護職員の年齢層別採用率と離職率



### ③法人格別にみた状況

法人格別について、回答件数の多い「民間企業」、「社会福祉法人」、「医療法人」をみると、「社会福祉法人」、「医療法人」の採用率、離職率はともに14%台、12%台でほぼ同水準にある。一方、「民間企業」は21.4%、16.0%と、採用率、離職率ともに上回っているが、採用率が高いことから増減率でみると三者の中では最も高くなっている。(資料編 99 ページ 表 7-1-3-1 参照)

図表 7-3-3 介護職員の法人格別採用率・離職率



(注1) 社協：社会福祉協議会、社会福祉法人：社協以外の社会福祉法人、NPO：特定非営利活動法人。

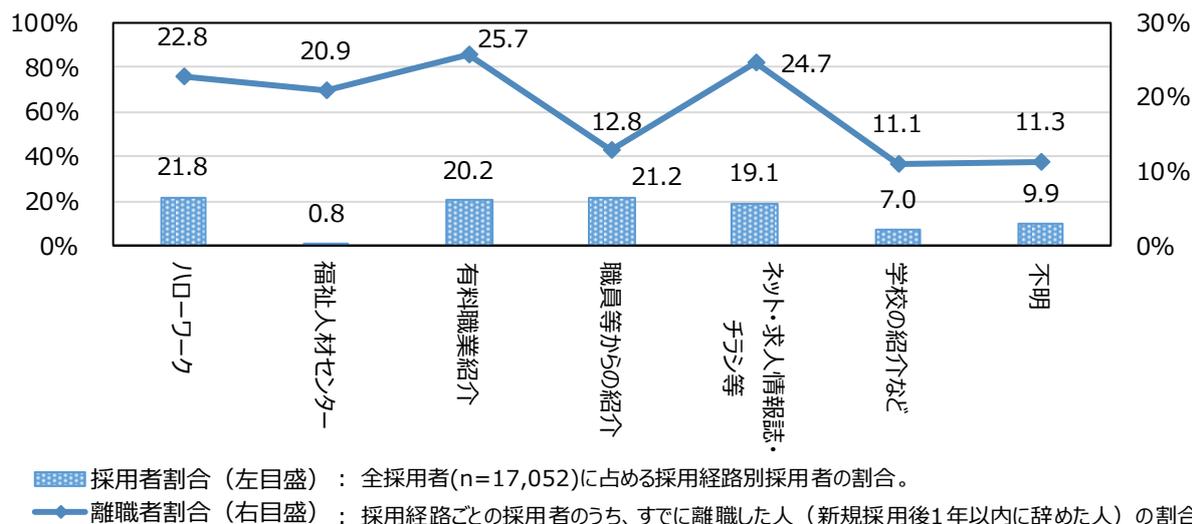
(注2) 法人格区分「その他」には、社団法人・財団法人、協同組合、地方自治体、その他を含む。

### ④採用経路別にみた状況

介護職員の採用経路については「ハローワークの紹介」が21.8%で最も多く、続いて「職員等からの紹介(縁故)」の21.2%、「有料職業紹介」の20.2%の順で、訪問介護員とは異なる結果となっている。一方、調査対象期間に採用した介護職員のうち、すでに離職した人(新規採用後1年以内に辞めた人)は全体で19.6%と、訪問介護員よりも高くなっている。その内訳は、「有料職業紹介」が25.7%で最も多く、続いて「ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募」の24.7%、「ハローワークの紹介」の22.8%と、訪問介護員と同じ順位となった。

(資料編 131 ページ 表 7-2-5、137 ページ 表 7-2-11 参照)

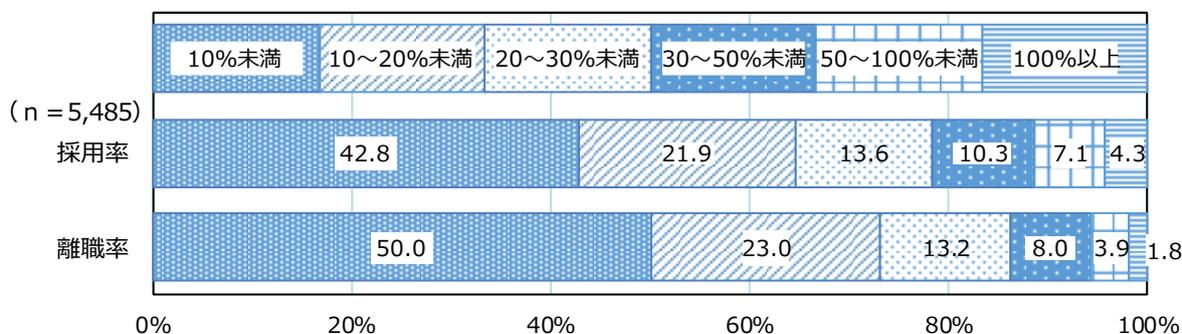
図表 7-3-4 介護職員経路別採用者割合と経路別採用者に対する離職者の割合



⑤個別事業所の介護職員の採用率と離職率の分布

介護職員の採用率分布をみると、「10%未満」の42.8%、「10～20%未満」の21.9%、「20～30%未満」の13.6%の順となっている。一方、離職率分布も「10%未満」の50.0%、「10～20%未満」の23.0%、「20～30%未満」の13.2%の順となっているが、30%以上を合計すると13.7%となっている。訪問介護員と比較すると、採用率、離職率とも10%以上の比率は介護職員の方が多くなっている。(資料編 125 ページ 表 7-1-4-4 参照)

図表 7-3-5 個別事業所の介護職員の採用率と離職率の分布



(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

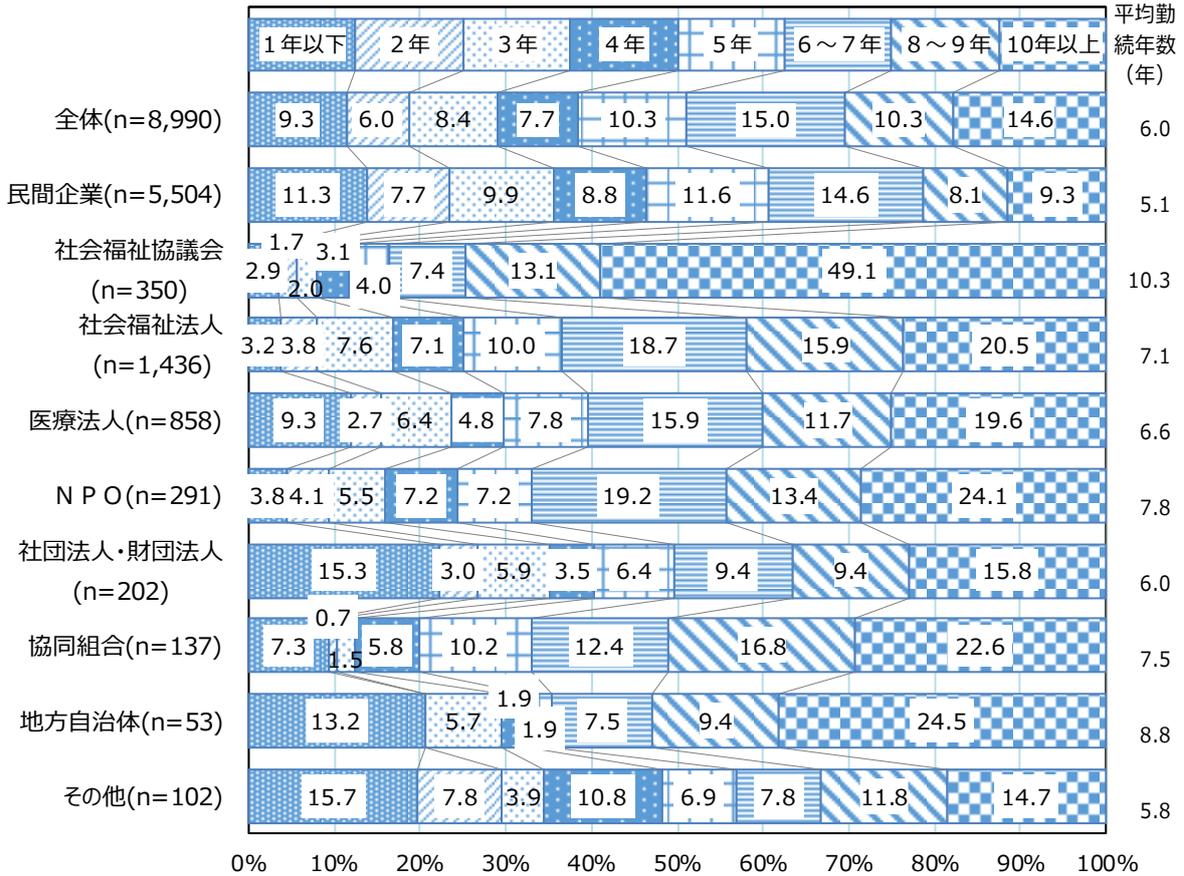
(4) 訪問介護員・介護職員の平均勤続年数(問7③)

訪問介護員・介護職員の平均勤続年数は、「6～7年」が15.0%で最も多く、次いで「10年以上」の14.6%、「5年」と「8～9年」がともに10.3%が続いている。なお、全体の平均は6.0年であった。

また、法人格別について、回答件数の多い、民間企業、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人についてみると、民間企業は「6～7年」が14.6%で最も多くなっているが、それに続くのは「1年以下」の11.3%となっている。一方、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人はいずれも「10年以上」が最も多く、平均勤続年数は社会福祉法人の10.3年が最も長くなっている。

(資料編 139 ページ 表 7-3 参照)

図表 7-4 訪問介護員・介護職員の勤続年数



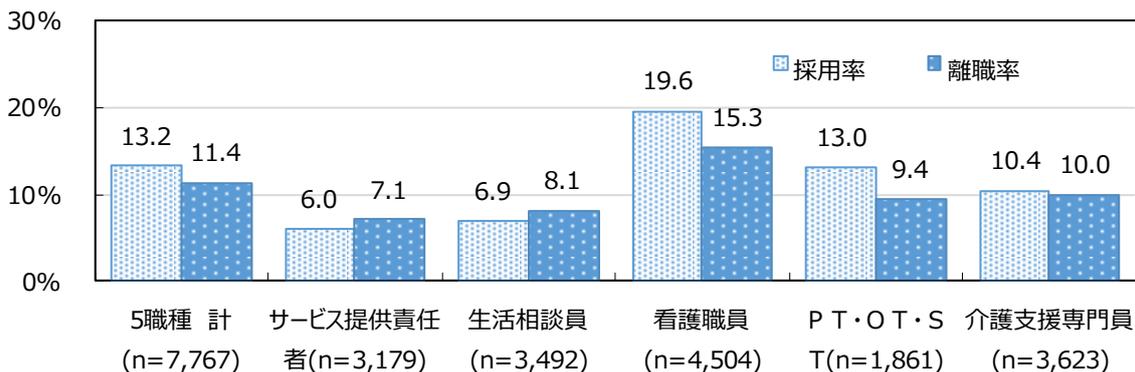
(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

(5) その他5職種の採用率と離職率(問7④)

その他の5職種のうち、生活相談員、看護職員、PT・OT・ST等、介護支援専門員の採用率と離職率は、今回より調査を開始したものである。サービス提供責任者の採用率は6.0%、離職率は7.1%で全7職種中、最も低く、増減率はマイナス(-1.0%)となっている。生活相談員も増減率はマイナス(-1.2%)であった。なお、サービス提供責任者と生活相談員は、内部異動により着任する場合が少なくないので採用率が低いという側面も考えられる。

一方、看護職員は採用率が19.6%、離職率が15.3%と、いずれも全職種中最も高くなっている。PT・OT・ST等は採用率が13.0%、離職率が9.4%、介護支援専門員は採用率が10.4%、離職率が10.0%であった。(資料編146ページ表7-4-3-1～162ページ表7-4-7-1参照)

図表 7-5 訪問介護員・介護職員以外の5職種の採用率と離職率



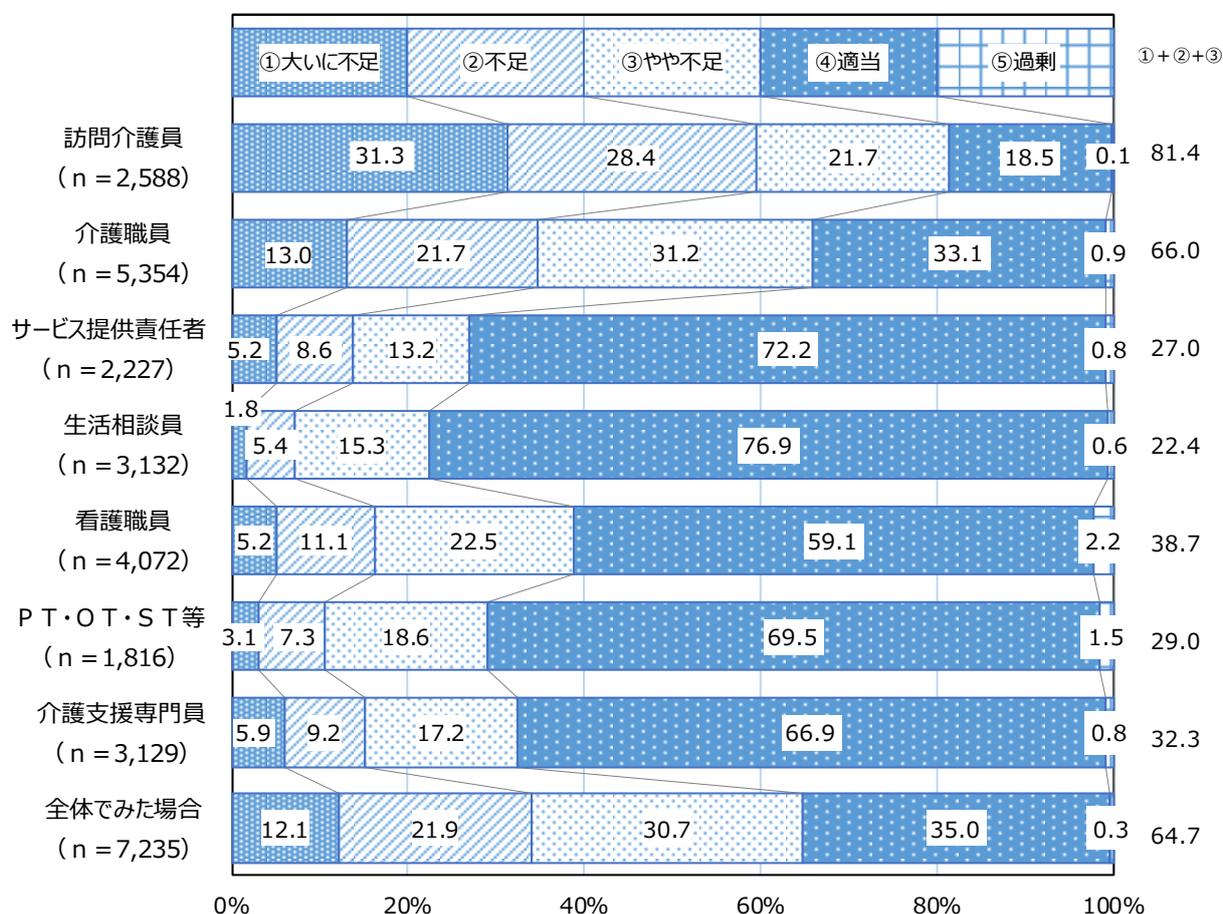
## 8. 従業員の過不足状況

### (1) 従業員の過不足感 (問 8 ①)

従業員の過不足状況については、該当職種の従業員が在籍している事業所全体では①「大いに不足」12.1%、②「不足」21.9%、③「やや不足」30.7%で、これらを合計すると64.7%が不足感を、①「大いに不足」と②「不足」を合計した34.0%がより深刻な不足感を抱いているとの結果になった。職種別では訪問介護員の不足感が甚だしく、①+②+③の合計は80%を超えており、①+②の合計だけでも約6割に達している。さらに、他の職種と異なり、選択項目中、①「大いに不足」の回答割合が最も多いなど、訪問介護員の人材不足状況が極めて深刻なものであることが窺える。それに続くのは介護職員で、①+②+③の合計が65.9%、①+②の合計は34.7%となっている。

(資料編 166 ページ 表 8-1 参照)

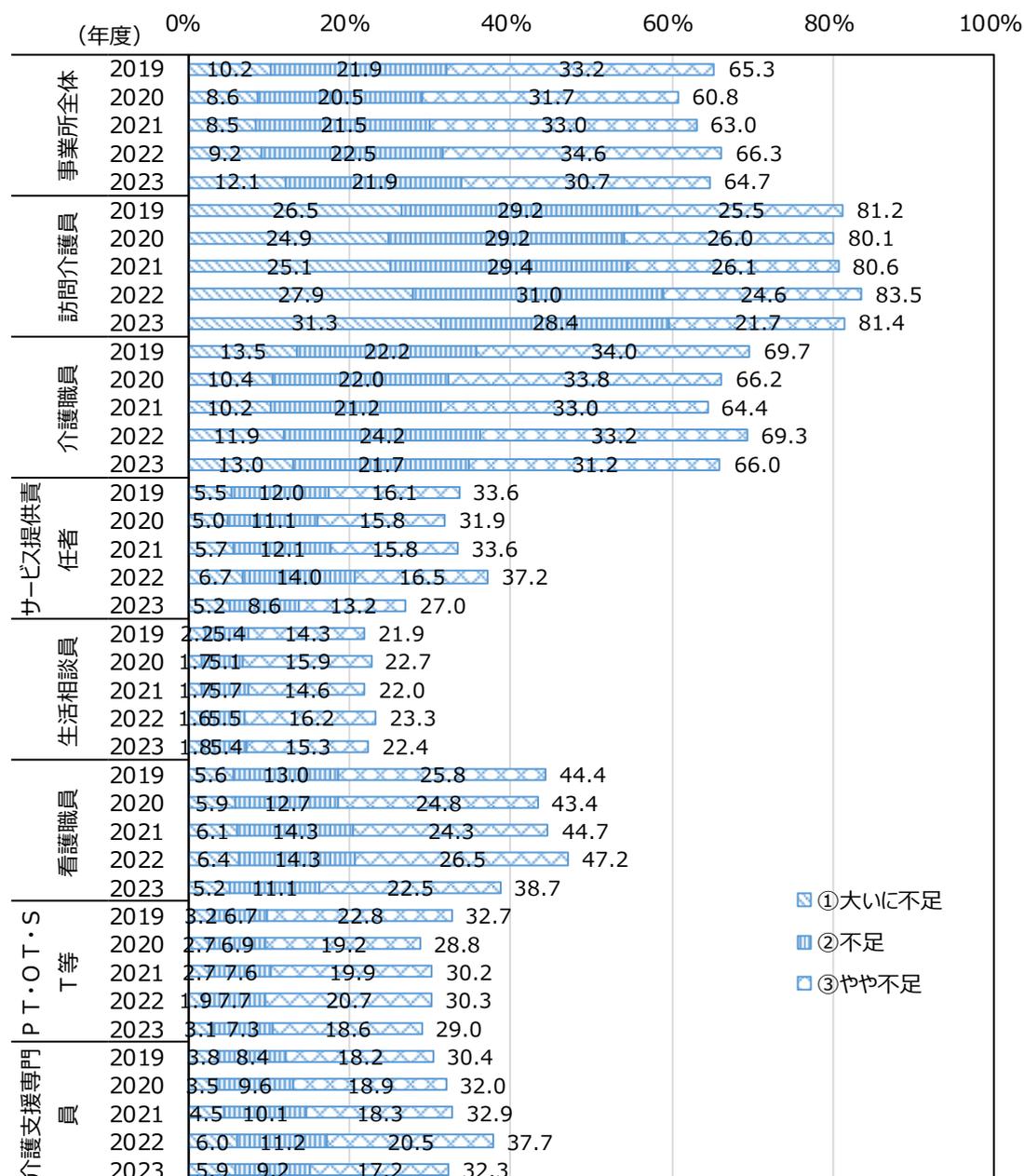
図表 8-1-1 従業員の過不足状況



(注)四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

また、これら過不足状況の経年推移をみると、訪問介護員の①+②+③はこの5年間、80%を超えて推移を続けており、さらに近年では「大いに不足」が前年度比増を続けている。続く介護職員の①+②+③も60%以上の推移を続けており、訪問介護員同様、近年の「大いに不足」は増加を続けている。また、前年度までは介護支援専門員の①+②が前年度比増を続けていたが、今年度は2.1ポイント低下している。

図表 8-1-2 従業員の過不足状況経年推移



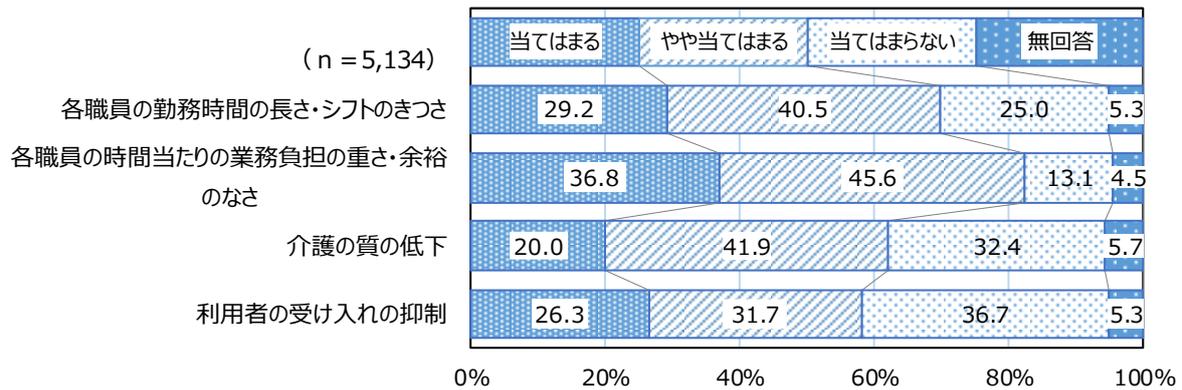
(2) 訪問介護員、介護職員の不足が及ぼす影響（問8②）

訪問介護員、または介護職員が「大いに不足」、「不足」、「やや不足」のいずれかに回答した事業所について、その不足していることによる影響について尋ねたところ、「当てはまる」が最も多かったのは「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ」で 36.8%、「やや当てはまる」と合わせると 8 割以上に上った。また、「利用者の受け入れの抑制」も「当てはまる」が 26.3%と 4 分の 1 以上、「やや当てはまる」も合わせると約 6 割に上っている。

なお、これを法人格別にみると、民間企業は「各職員出勤勤務時間の長さ・シフトのきつさ」、「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ」、「介護の質の低下」の「当てはまる」は全体平均を下回っているのに対し、「利用者の受け入れの抑制」は全体平均を上回っている。事業所規模別では在籍者数が多いほど、「各職員の勤務時間の長さ・シフトのきつさ」、「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ」、「介護の質の低下」の「当てはまる」は概して多くなり、「利用者

の受け入れの抑制」は少なくなる傾向となっている。また、介護サービス系型別では、訪問系では「利用者の受け入れ抑制」が、施設系（入所型）と居住系では「各職員勤務時間の長さ・シフトのきつさ」等が全体平均よりもそれぞれ多くなっている。訪問介護員、介護職員の不足が及ぼす影響は、民間企業や従業者数が少ない事業所、訪問系では利用者の受け入れ抑制に、社会福祉法人や従業者数が多い事業所、施設系（入所型）や居住系では職員への負担等となって現れていることが示唆される。  
 （資料編 179 ページ 表 8-2-1、180 ページ 表 8-2-2 参照）

図表 8-2-1 訪問介護員、介護職員の不足が及ぼす影響



図表 8-2-2 各種属性別訪問介護員、介護職員の不足が及ぼす影響（「当てはまる」の割合）

属性	回答事業所数	等勤*1 勤務時間の長さ	等業務*2 業務負担の重さ	介護の質の低下	利用者受け入れの抑制	事業所規模	回答事業所数	等勤*1 勤務時間の長さ	等業務*2 業務負担の重さ	介護の質の低下	利用者受け入れの抑制	
全体	5,134	29.2	36.8	20.0	26.3							
法人格	民間企業	2,986	27.6	33.6	17.3	27.4	4人以下	207	17.9	26.6	16.4	43.0
	社会福祉法人	982	32.8	41.6	26.8	17.7	5~9人	1,006	22.7	30.8	13.9	31.8
	医療法人	442	28.7	42.3	28.1	21.0	10~19人	1,826	31.8	36.6	19.9	26.0
							20~49人	1,366	30.8	40.1	22.0	24.3
サービス系型	訪問系	1,464	29.8	35.2	14.5	44.5	50~99人	536	32.3	43.7	26.9	18.5
	施設系（入所型）	880	33.2	43.5	29.3	15.8	100人以上	159	32.1	40.3	26.4	15.1
	施設系（通所型）	1,429	26.0	34.6	19.2	21.3						
	居住系	713	31.6	36.6	22.6	8.7						
居宅介護支援	87	28.7	39.1	18.4	59.8							

（注1）表頭の選択肢の内容は次の通り。  
 \* 1：各職員の勤務時間の長さ・シフトのきつさ  
 \* 2：各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ  
 （注2）網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

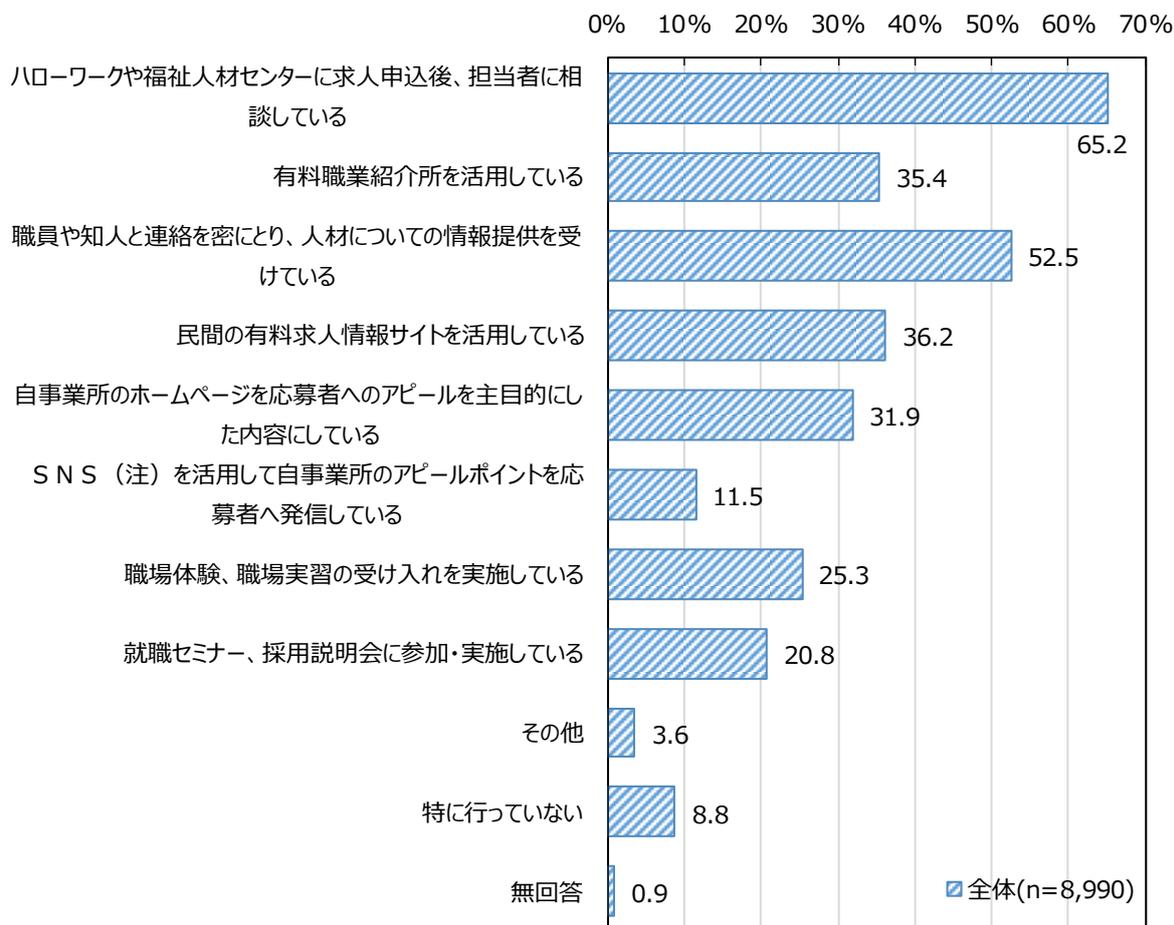
## 9. 従業員の採用活動における取り組み（問9）

従業員の採用に係る取り組みについて尋ねたところ、「ハローワークや福祉人材センターに求人申込後、担当者に相談している」の65.2%が最も多く、続いて「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」の52.5%、「民間の有料求人情報サイトを活用している」の36.2%の順となっており、「有料職業紹介所を活用している」も35.4%に上っている。

これを法人格別にみると、民間企業、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人ともに第1位、第2位は全体と同じであるが、民間企業は「民間の有料求人情報サイトを活用している」が全体平

均を上回っている。一方、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人は「ハローワークや福祉人材センターに求人申込後、担当者に相談している」が7割超となっており、さらに、社会福祉法人、医療法人は「有料職業紹介所を活用している」も全体平均を大きく上回っている。また、法人規模・事業所規模別では、各項目とも従業員数の多い方が「取り組んでいる」とする比率が高く、人数が少ないほど「特に行っていない」が多くなる傾向となっている。（資料編 181 ページ 表 9-1 参照）

図表 9-1 従業員の採用活動における取り組み（複数回答）

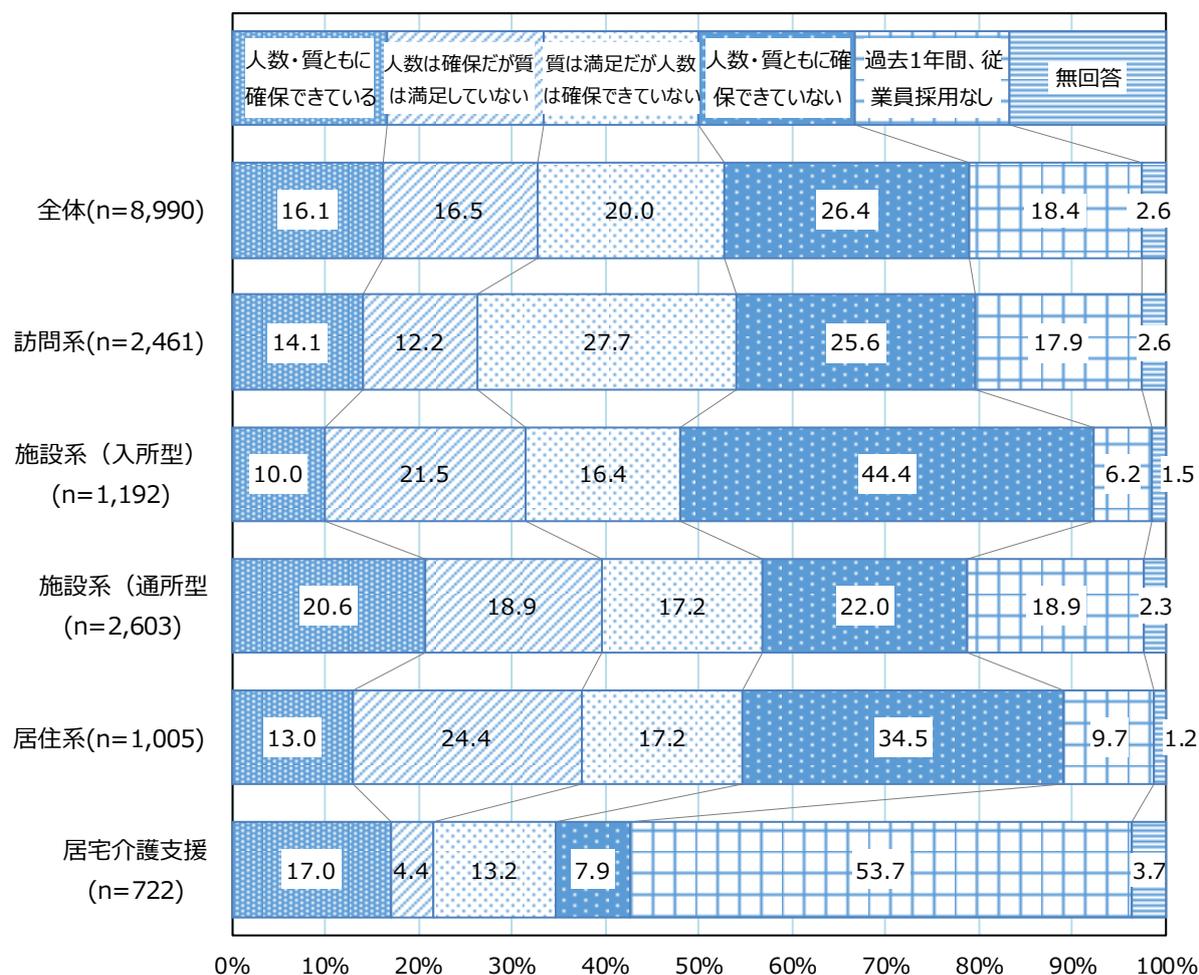




介護サービス系型別でみると、施設系（通所型）と居宅介護支援は「人数・質ともに確保できている」が全体平均を上回っているのに対し、施設系（入所型）と居住系は「人数・質ともに確保できていない」が最も多いという結果になっている。また、事業所規模別では、従業員数が多いほど「人数・質ともに確保できていない」が多くなっている。（資料編 187 ページ 表 10-1-1 参照）

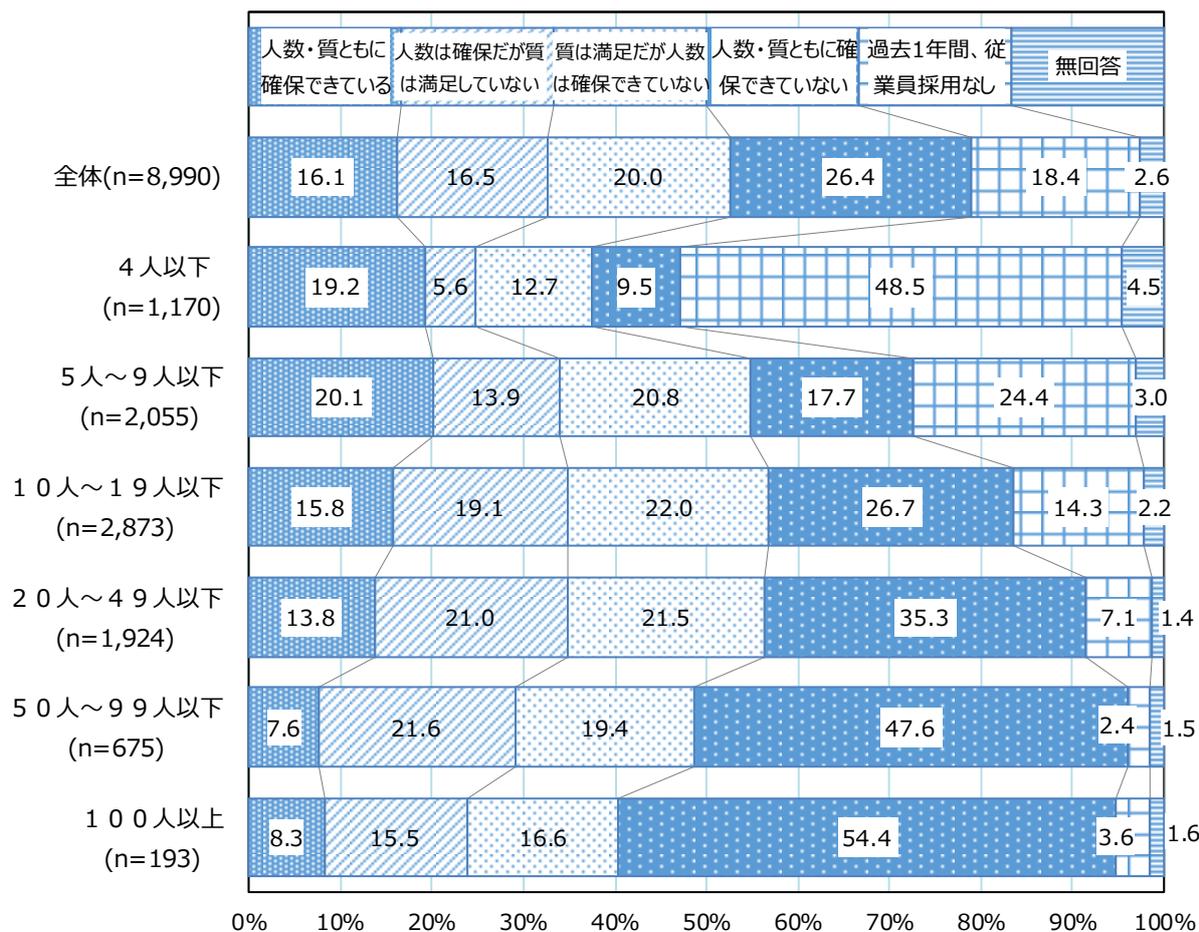
経年推移をみると、「人数・質ともに確保できている」は 2021 年度から 2 年連続で前年度比減となっている一方、「人数・質ともに確保できていない」は 2020 年度から 3 年連続で前年度比増となっている。また、「人数は確保できているが、質には満足していない」は減少傾向、「質には満足だが、人数は確保できていない」は増加傾向で推移している。

図表 10-1-1 採用した人材の満足度



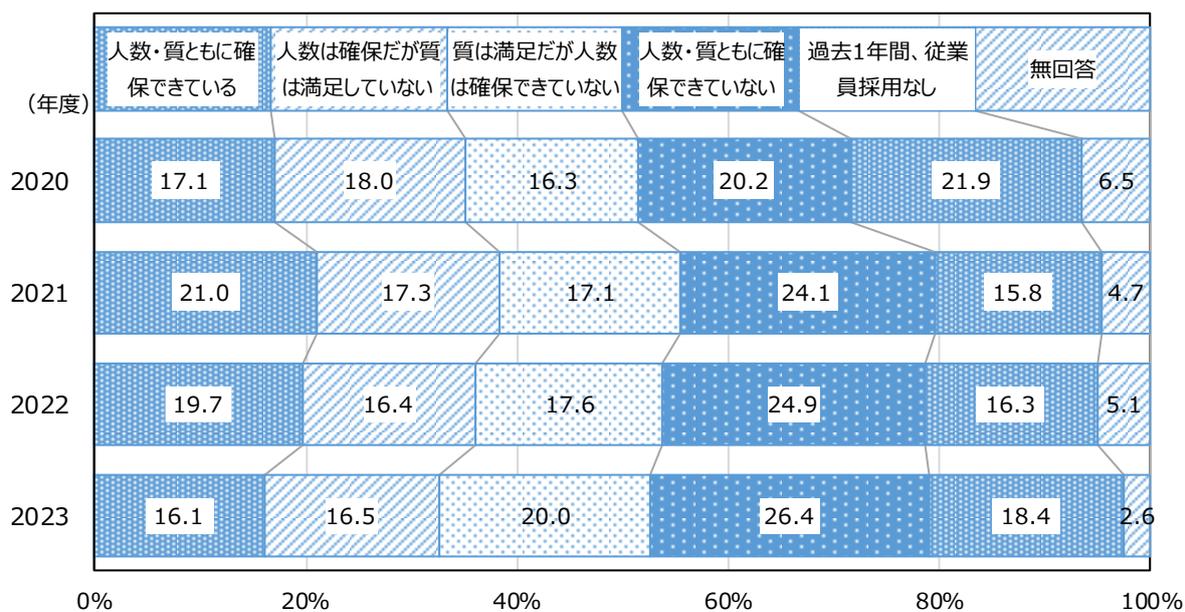
(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 10-1-2 事業所規模別採用した人材の満足度



(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 10-1-3 採用した人材の満足度推移



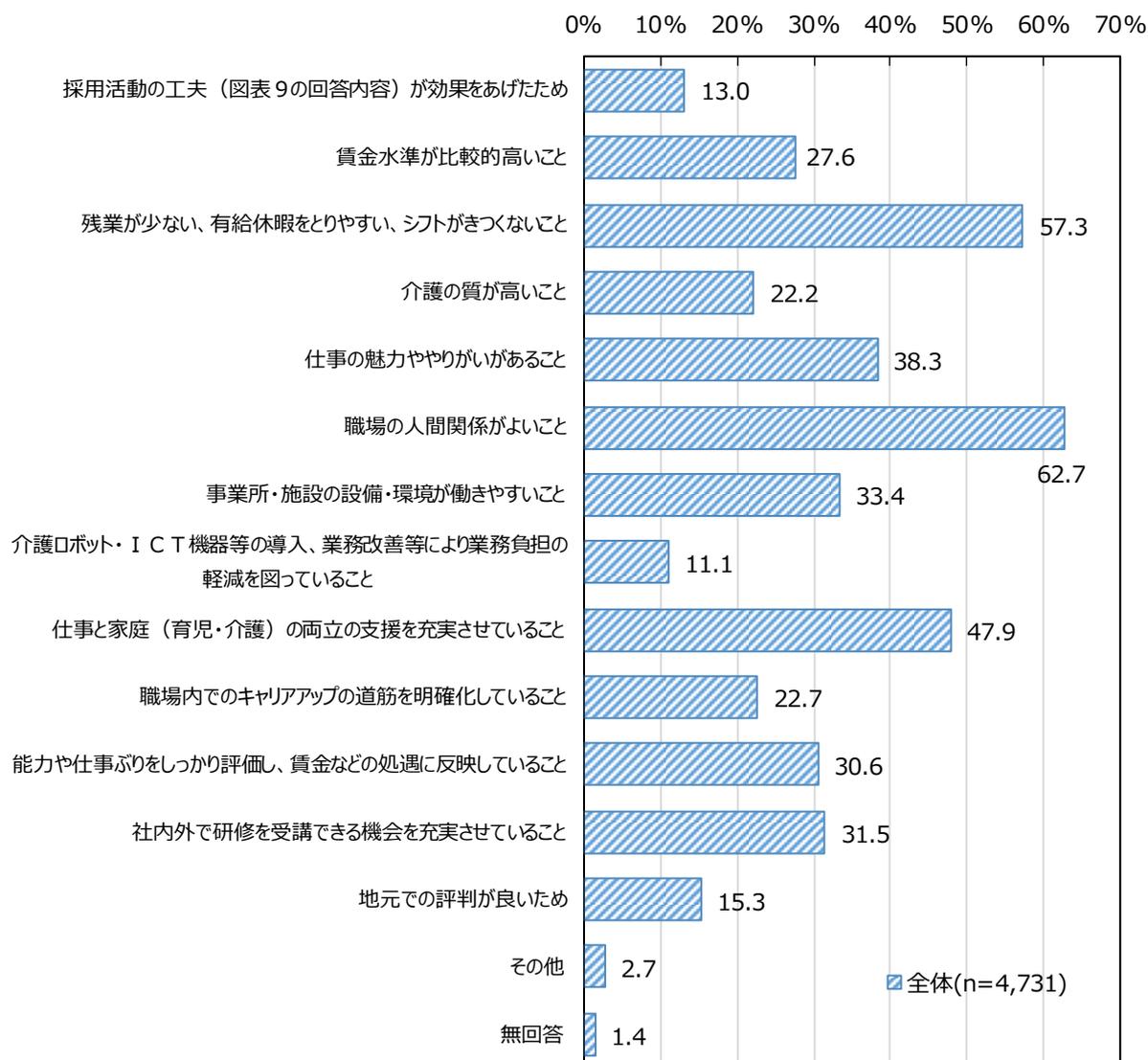
(注1) 2020～2021年度は同無期雇用（または正規）職員に関する評価を質問。

(注2) 2022年度と同じ質問体系になったのは2020年度から。

## (2) 採用がうまくいっている理由 (問 10②)

人材の確保について、一定水準以上の確保ができていない「人数・質ともに確保できていない」、「人数は確保できていないが、質には満足していない」、「質には満足だが、人数は確保できていない」の回答者に対して、その理由を尋ねたところ、最も多いのは「職場の人間関係がよいこと」の62.7%で、続いて「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」の57.3%、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」の47.9%、「仕事の魅力ややりがいがあること」の38.3%、「事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと」の33.4%の順となった。これら5項目が全体の3分の1以上となっている。

図表 10-2-1 採用がうまくいっている理由（複数回答）



なお、「その他」については、採用条件・労働環境が良いから、職員や知人等を介しての採用だから、外国人採用だから、（たまたま）良い人材に巡り合えたからといった意見があり、中には人材紹介サービスを評価する意見もみられた。

法人格別では、社会福祉法人、医療法人は「社内外で研修を受講できる機会を充実させていること」、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」が全体平均を上回っている

のに対し、民間企業は「職場の人間関係がよいこと」が全体平均を上回っている。また、事業所規模別では、事業所規模が大きいほど、「採用活動の工夫（図表 9-1 の回答内容）が効果を上げたため」、「賃金水準が比較的高いこと」、「介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること」、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」、「社内外で研修を受講できる機会を充実させていること」の割合が多くなっている。

（資料編 193 ページ 表 10-2-1 参照）

図表 10-2-2 法人格別、事業所規模別採用がうまくいっている理由（複数回答）

	回答事業所数	採用活動の工夫（効果）	賃金水準が比較的高いこと	残業が少ない、有給休暇をとりやすいこと	介護の質が高いこと	仕事の魅力ややりがいがあること	職場の人間関係がよいこと	きやすいこと	事業所・施設の設備・環境が働	と業務負担の軽減を図っていること	立の支と家庭（育児・介護）の両	筋場内でのキャリアアップの道	処遇に反映していること	仕事をやりがいを評価し、	を充実させていること	社内外で研修を受講できる機会	地元での評判が良いため
全体	4,731	13.0	27.6	57.3	22.2	38.3	62.7	33.4	11.1	47.9	22.7	30.6	31.5	15.3			
法人格別	民間企業	3,045	12.5	27.8	58.3	22.3	38.9	64.6	32.7	10.5	46.7	22.2	34.7	27.5	14.8		
	社会福祉協議会	122	9.8	22.1	62.3	22.1	40.2	59.8	25.4	10.7	48.4	23.8	18.9	41.8	19.7		
	社会福祉法人	689	18.9	29.8	55.3	19.3	34.4	55.3	37.9	16.7	49.6	26.0	24.1	41.7	16.4		
	医療法人	452	10.4	25.4	60.2	20.6	34.1	61.3	33.2	8.2	49.3	19.5	21.7	34.7	13.1		
	NPO	136	18.4	23.5	52.2	33.1	49.3	75.7	33.1	14.0	55.1	30.1	30.9	43.4	24.3		
	社団・財団法人	105	5.7	22.9	53.3	30.5	47.6	54.3	30.5	4.8	52.4	25.7	24.8	42.9	16.2		
	協同組合	63	4.8	28.6	41.3	27.0	46.0	68.3	30.2	9.5	52.4	17.5	20.6	30.2	15.9		
	地方自治体	26	7.7	38.5	42.3	7.7	38.5	42.3	42.3	0.0	26.9	7.7	0.0	38.5	11.5		
	その他	57	3.5	29.8	54.4	21.1	31.6	52.6	40.4	8.8	49.1	17.5	26.3	26.3	17.5		
事業所規模別	4人以下	439	9.6	22.6	54.2	17.5	40.1	56.9	27.6	8.2	36.0	12.3	23.9	25.7	10.9		
	5~9人	1,128	10.8	24.4	61.3	23.1	42.8	66.9	32.8	8.2	46.9	18.6	31.1	26.2	14.5		
	10~19人	1,632	12.7	27.0	56.4	22.5	40.2	66.4	32.2	8.9	47.1	23.7	30.7	30.6	14.6		
	20~49人	1,082	16.0	30.3	57.4	21.8	34.5	58.6	36.0	13.5	52.9	27.0	32.7	35.3	18.1		
	50~99人	328	16.5	36.6	54.6	22.0	24.4	54.0	39.3	23.2	53.4	27.1	31.1	46.0	14.9		
	100人以上	78	20.5	43.6	51.3	26.9	32.1	52.6	39.7	32.1	59.0	41.0	34.6	50.0	25.6		

（注1）「その他」、無回答は除く。また、地方自治体はデータ数が少ないため参考値。

（注2）表頭\*1は「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」、

\*2は「介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること」、

\*3は「能力や仕事をしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること」の略。

（注3）網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも6ポイント超下回るもの。

## 11. 従業員の定着状況（問 11）

従業員の定着率については、「定着率が低く困っている」が18.3%、「定着率は低い困っていない」が6.5%、「定着率は低くない」は72.9%となった。

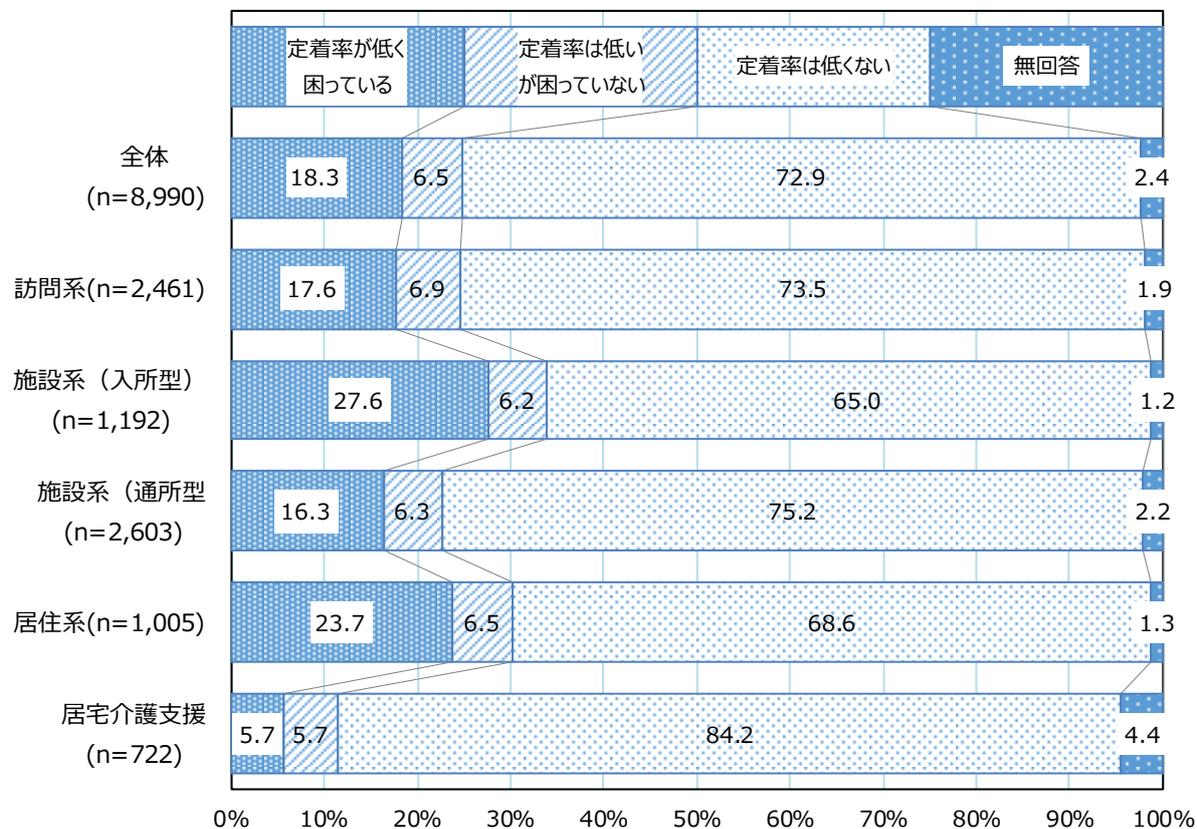
介護サービス系型別では、施設系（入所型）、居住系の「定着率が低く困っている」は全体平均を5ポイント超上回っている。また、事業所規模別では、従業員数が多いほど「定着率が低く困って

いる」の比率が高い。

(資料編 196 ページ 表 11-1 参照)

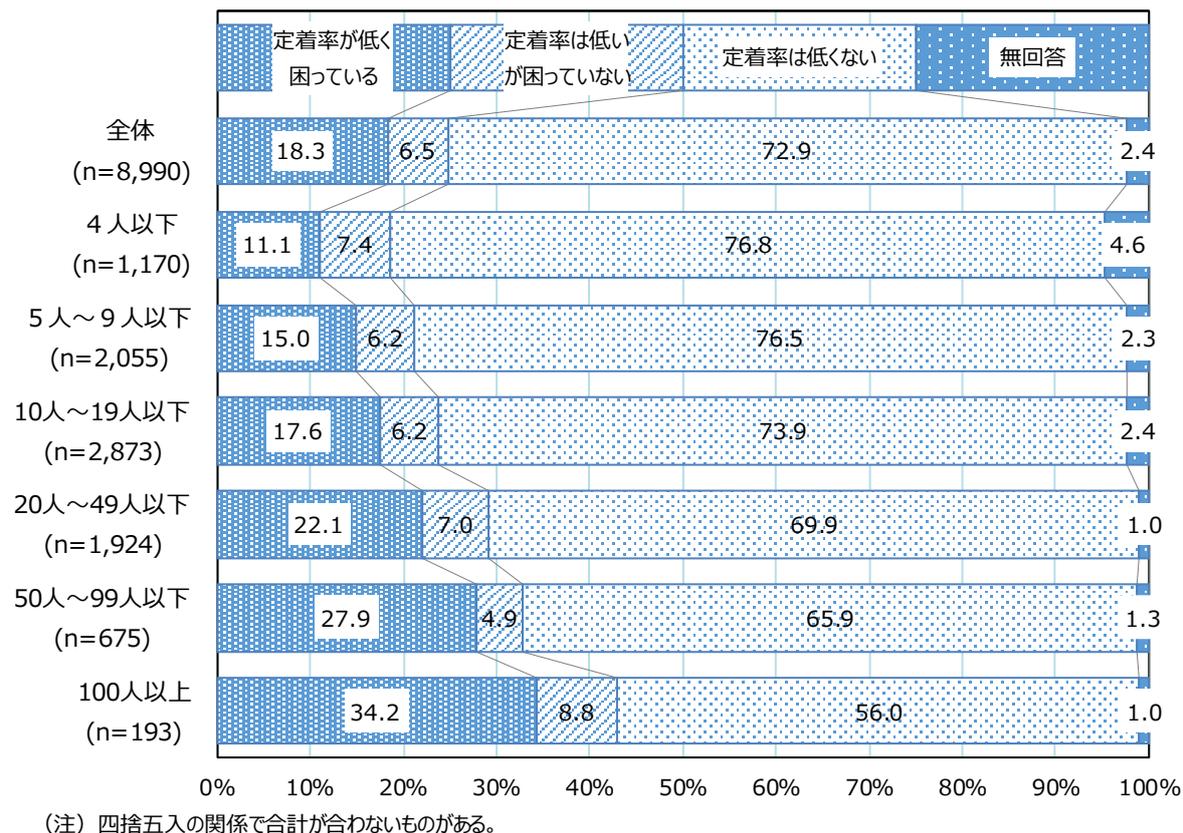
定着状況の推移をみると、「定着率が低くて困っている」が 2021 年度から 3 年連続で前年度比増となっている。

図表 11-1 従業員の定着状況

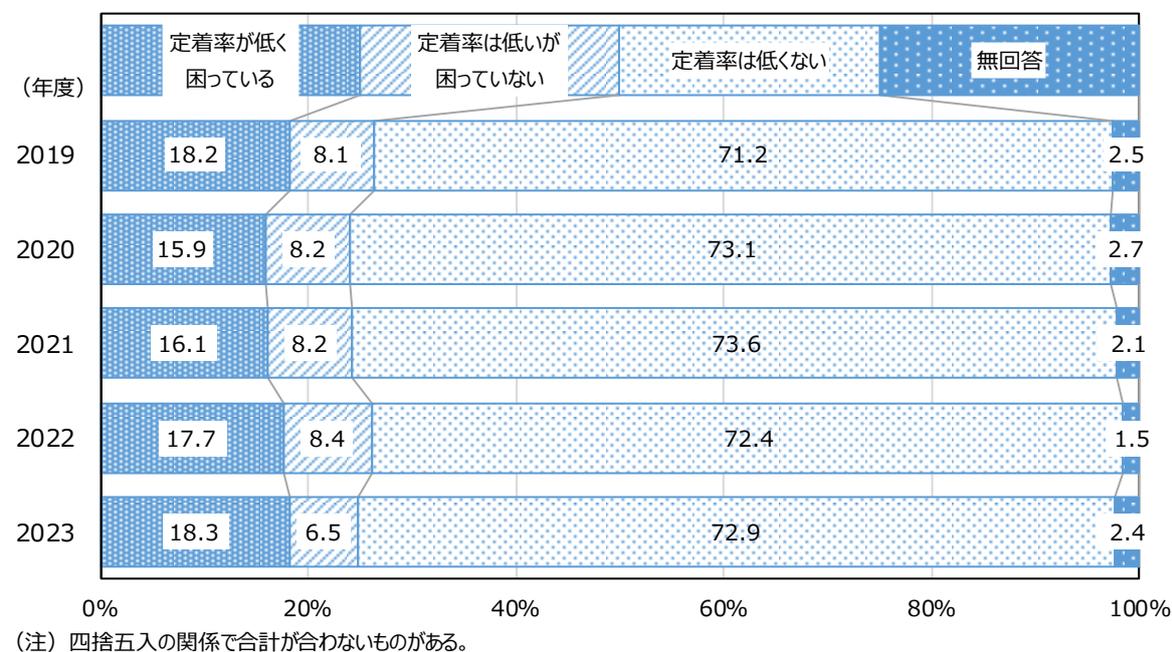


(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 11-2 事業所規模別従業員の定着状況



図表 11-3 従業員の定着状況推移



### Ⅲ. 雇用管理の状況

#### 12. 早期離職防止・定着促進の方策と効果

##### (1) 早期離職防止・定着促進を図るための方策（問 12）

早期離職防止・定着促進を一層図るために「行っている」方策は、「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」が 69.2%で最も多く、続く「仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）」が 65.4%、「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」が 64.3%、「職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している」が 63.1%、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」が 61.1%で、これら 5 項目が 6 割以上の事業所で取り組まれている方策となっている。

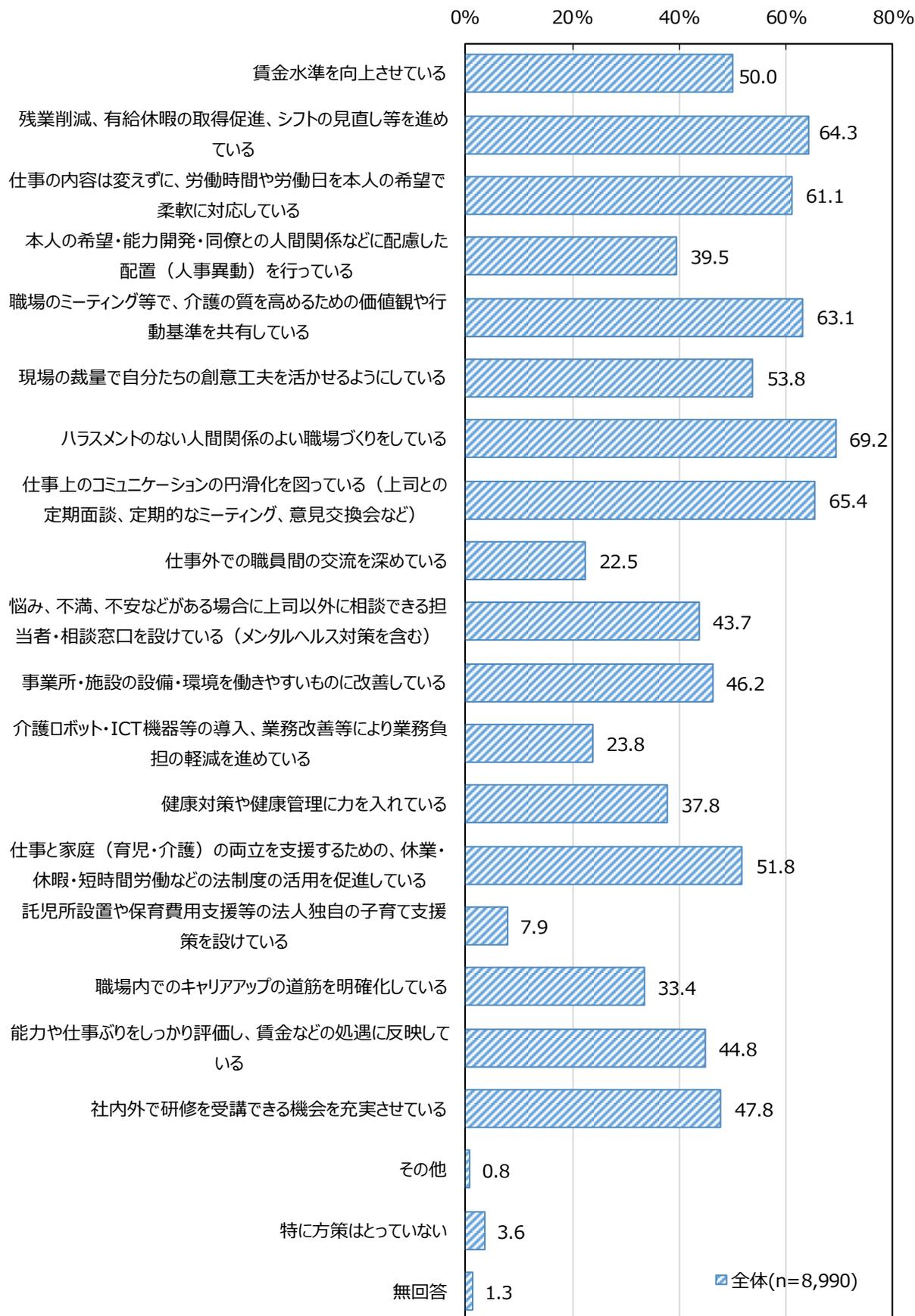
上位の「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」、「仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」、「職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している」は、10 節（2）の「採用がうまくいっている理由」で第 1 位となった「職場の人間関係がよいこと」に、「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」は同 2 位の「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」に通じるものといえる。また、「仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している」も 51.8%となっているが、これは同第 3 位の「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」に通じるものである。これは、「採用が一定程度うまくいく」がこれら早期離職防止・定着促進の方策に取り組んだアウトカムに位置付けられることを示唆するものである。早期離職防止・定着促進と人材の確保の取り組みが好循環を形成するよう、それぞれの関係を整理することも求められると考えられる。

法人格別でみると、社会福祉法人において「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」、「仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）」、「仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している」等が全体平均よりも 5 ポイント超多く、かつ 5 割以上となっているなど、多くの施策を積極的に講じていることが窺われる。介護サービス系型別では、施設系（入所型）が全体平均よりも 5 ポイント超高く、かつ 5 割以上となっているものが比較的多い。これは、施設系（入所型）の法人格は「社会福祉法人」が約 3 分の 2 を占めていることを反映していると考えられる。一方、居宅介護支援の取り組み率は概して低くなっている。また、事業所規模別では、「4 人以下」とそれ以上の規模の事業所との間で取り組みギャップのあるものが多く、「特に方策はとっていない」も「4 人以下」が 18.9%に上っている。

（資料編 203 ページ 表 12-1-1 参照）

なお、「その他」としては、資格取得支援や福利厚生面の充実、職場の雰囲気改善、テレワークや定年延長を含めた柔軟な働き方の導入といった方策があげられている。

図表 12-1 早期離職防止・定着促進を図るために取り組んでいる方策（複数回答）



図表 12-2 法人格・サービス型・事業所規模別早期離職防止・定着促進を図るために取り組んでいる方策  
(複数回答)

回答事業所数		賃金水準を向上させている	残業削減、有給休暇の取得促進等*1	労働時間や労働日を柔軟に対応*2	本人の希望や人間関係などに配慮した配置*3	ミーティングで行動基準等を共有している*4	現場の創意工夫を活かせるようにしている*5	人間関係のよい職場づくりをしている*6	コミュニケーションの円滑化を図っている*7	仕事外での職員間の交流を深めている	上司以外の相談担当者・相談窓口を設けている*8	設備・環境を働きやすいものに改善している*9	業務負担の軽減を進めている*10	健康対策や健康管理に力を入れている	仕事と家庭の両立支援制度を活用*11	法人独自の子育て支援策を設けている*12	キャリアアップの道筋を明確化している*13	仕事ぶりを評価し、処遇に反映している*14	研修を受講できる機会を充実させている*15	特に方策はとっていない	
(単位：件、%)																					
全体		8,990	50.0	64.3	61.1	39.5	63.1	53.8	69.2	65.4	22.5	43.7	46.2	23.8	37.8	51.8	7.9	33.4	44.8	47.8	3.6
法人格別	民間企業	5,504	51.1	63.0	63.7	37.7	62.4	54.0	69.1	63.4	25.7	39.7	47.5	20.0	35.3	47.3	5.6	33.5	48.9	42.5	4.5
	社会福祉協議会	350	48.9	64.3	58.3	32.6	67.7	50.9	67.4	69.4	16.9	47.4	33.1	19.7	43.7	54.6	4.6	26.9	24.9	56.3	4.0
	社会福祉法人	1,436	54.9	69.5	54.7	50.7	63.9	55.8	71.0	70.8	16.6	56.3	49.1	41.5	42.5	65.0	12.5	40.4	43.2	60.5	1.3
	医療法人	858	37.8	68.8	54.5	38.8	61.2	52.3	66.4	64.8	13.8	45.6	42.2	24.1	39.0	58.3	17.2	26.1	34.6	52.7	2.4
サービス系型	訪問系	2,461	54.4	64.6	66.1	37.3	67.8	50.2	74.0	69.0	27.1	44.5	46.3	19.1	41.5	51.0	6.5	32.5	48.2	46.0	1.9
	施設系（入所型）	1,192	58.7	70.0	50.8	51.7	60.7	51.6	67.3	69.9	14.4	58.9	48.2	49.2	43.5	71.1	15.2	39.4	45.6	63.4	0.6
	施設系（通所型）	2,603	49.0	67.4	64.6	38.5	64.3	60.5	70.7	64.9	23.5	40.2	47.8	20.2	36.3	50.8	7.2	31.8	47.3	42.7	2.3
	居住系	1,005	49.4	72.3	62.2	49.3	68.8	56.8	70.1	70.1	15.9	49.6	48.6	26.1	36.0	52.7	7.7	44.2	47.7	54.9	0.4
	居宅介護支援	722	28.7	36.7	44.6	16.3	40.7	38.9	45.7	42.7	18.7	21.9	33.5	16.9	26.9	29.9	3.0	16.9	23.3	40.4	24.5
事業所規模別	4人以下	1,170	31.0	39.1	47.1	19.1	43.3	43.1	51.5	45.1	21.4	24.6	33.3	13.4	26.8	31.5	3.3	19.1	29.5	35.7	18.9
	5人～9人	2,055	50.0	64.2	64.7	33.9	65.1	57.9	71.9	64.4	27.5	38.5	46.0	17.1	37.2	46.2	6.3	28.3	45.4	42.1	2.0
	10人～19人	2,873	50.3	68.1	65.5	41.5	68.4	56.7	73.8	69.6	22.8	45.1	49.1	19.6	37.8	51.9	7.4	35.3	46.6	47.2	1.4
	20人～49人	1,924	57.0	71.3	63.9	47.6	66.4	53.8	70.9	70.6	20.3	51.2	48.8	31.2	42.6	61.4	9.5	40.6	49.8	54.3	0.8
	50人～99人	675	61.8	72.4	52.0	54.4	60.0	49.5	69.0	70.7	15.4	59.3	49.8	50.8	45.9	72.9	14.7	41.0	48.1	66.7	0.4
	100人以上	193	54.9	72.0	51.3	64.8	67.9	51.8	66.8	73.1	17.1	68.4	48.7	56.5	42.5	72.5	20.2	49.7	48.7	65.3	1.0

(注1) 「その他」、無回答は非掲載。また、法人格は主なもののみを掲載。

(注2) 表頭の選択肢の内容は次の通り。

- \*1 残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている
- \*2 仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している
- \*3 本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置（人事異動）を行っている
- \*4 職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している
- \*5 現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている
- \*6 ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている
- \*7 仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）
- \*8 悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
- \*9 事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している
- \*10 介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている
- \*11 仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している
- \*12 託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている
- \*13 職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している
- \*14 能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している
- \*15 社内外で研修を受講できる機会を充実させている

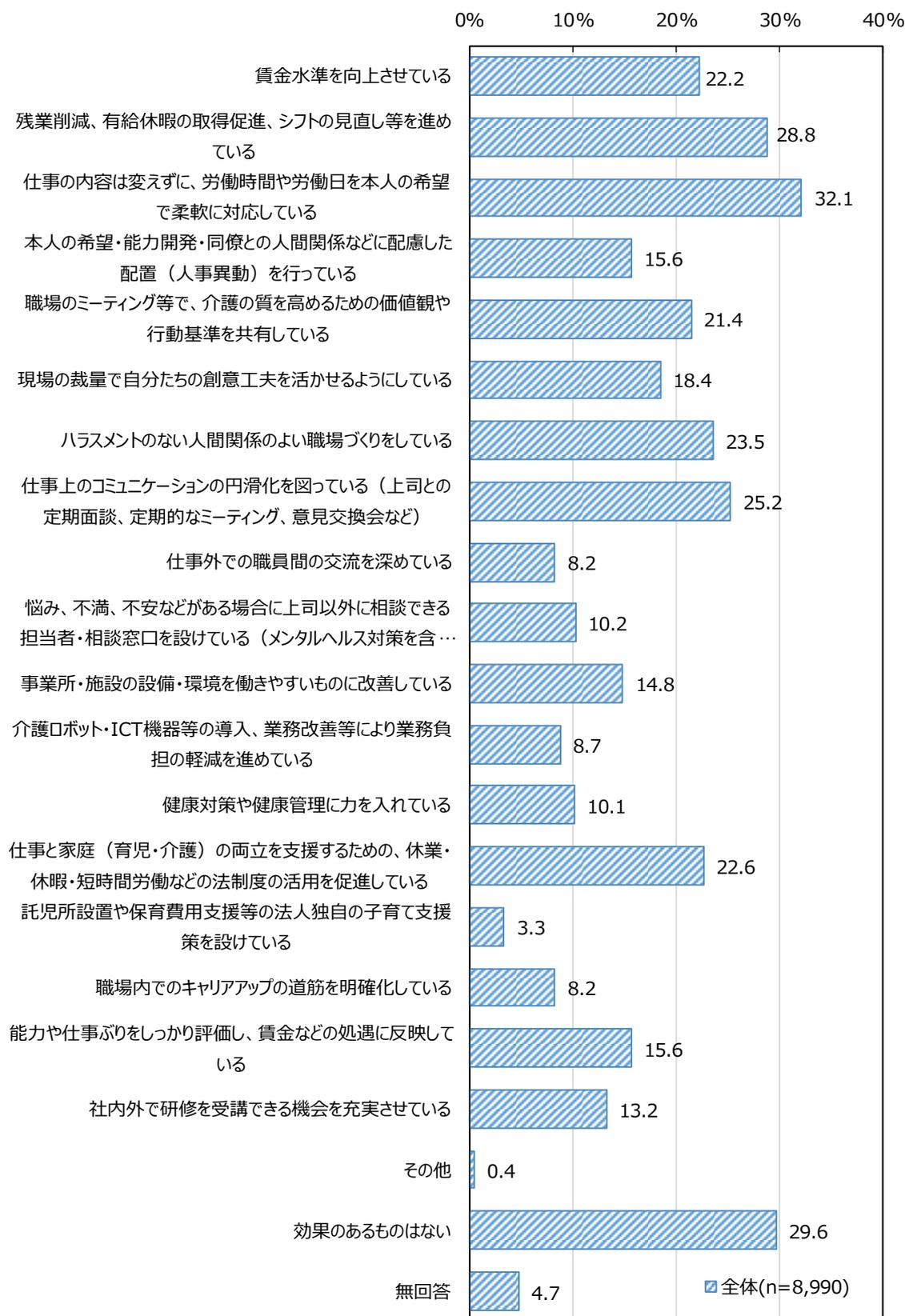
(注3) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## (2) 取り組みの効果 (問 12)

一方、(1) で掲げた方策のうち、実際に「効果があった」ものを尋ねたところ、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」が32.1%で最も多く、続いて「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」の28.8%、「仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）」の25.2%の順となっており、(1) の実施している方策の種類とは異なる結果になっている。また、「効果のあるものはない」が29.6%と、全体の第2位になっている。(資料編 209 ページ 表 12-2-1 参照)

「その他」としては、休憩・休暇のあり方の工夫を含めた福利厚生の実施や資格取得支援、テレワークや定年延長等の取り組みがあげられている。

図表 12-2 早期離職防止・定着促進に効果のある方策（複数回答）



一方、それぞれの方策について、「行っている」に対する「効果があった」の割合をみると、第1位は「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」の 52.5%、

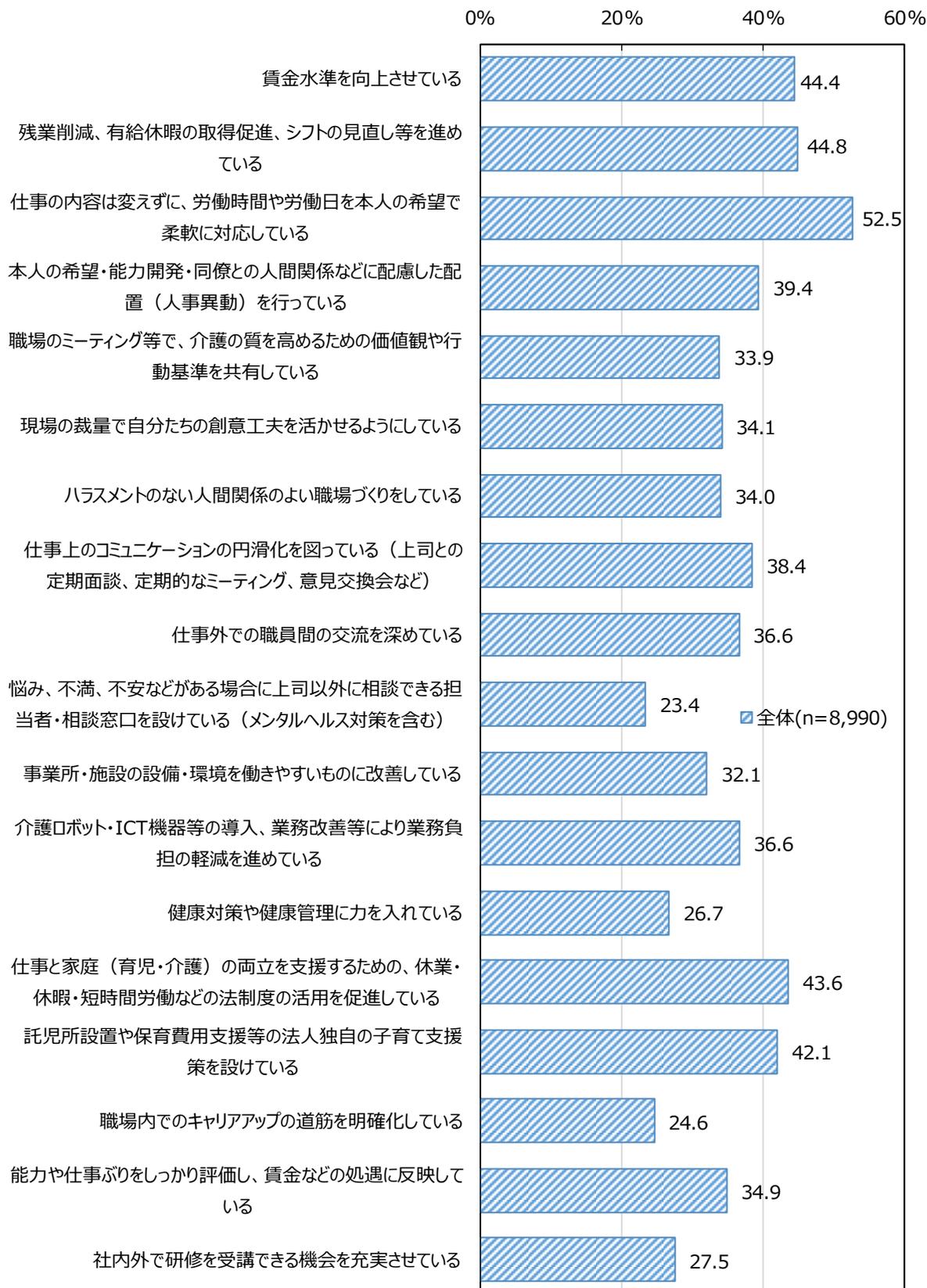
第2位は「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」の44.8%で上位の順位が同じだが、それに続くのが「賃金水準を向上させている」の44.4%、「仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している」の43.6%、「託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている」の42.1%の順となり、賃金や仕事と家庭の両立支援の取り組みの実質効果が高くなっている。

これを法人格別にみると、全体平均よりも5ポイント超多く、かつ4割以上となっているのは、医療法人の「賃金水準を向上させている」（50.3%）と社会福祉法人の「託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている」（49.6%）のみとなっているが、民間企業では「悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）」、「能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している」などが全体平均を上回っている。一方、社会福祉法人は、取り組みは積極的に講じていることを（1）でみたが、評価は全体平均を下回っているものが多い。この点は、介護サービス系型別でみた施設系（入所型）も同様となっている。一方、居宅介護支援は全体平均よりも5ポイント超多く、かつ4割以上となっているものが多い。（1）では居宅介護支援事業所の早期離職防止・定着促進を図る方策の取り組み率が低いことをみたが、施策を講じることによる改善の余地は十分にあるのではないかと考えられる。

また、事業所規模別にみると、「4人以下」の「現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている」が40.6%で他の規模よりも効果があるとする比率が高くなるなど、「4人以下」の事業所における取り組みの評価が相対的に高くなっている。居宅介護支援は、「4人以下」の事業所が約7割となっていることから、その評価を反映していると考えられる。

（資料編 209 ページ 表 12-2-1 参照）

図表 12-3 早期離職防止・定着促進方策の取り組みを行っている事業所の効果に係る評価



(注) 早期離職防止・定着促進方策の取り組みを行っている事業所における当該施策に効果があると回答した事業所の比率。

図表 12-4 各種属性別早期離職防止・定着促進方策の取り組みを行っている事業所の効果に係る評価

	回答事業所数	賃金水準を向上させている	残業削減、有給休暇の取得促進等*1	労働時間や労働日を柔軟に対応*2	本人の希望や人間関係などに配慮した配置*3	ミーティングで行動基準等を共有している*4	現場の創意工夫が活かせるようにしている*5	人間関係のよい職場づくりをしている*6	コミュニケーションの円滑化を図っている*7	仕事外での職員間の交流を深めている	上司以外の相談担当者・相談窓口を設けている*8	設備・環境を働きやすいものに改善している*9	業務負担の軽減を進めている*10	健康対策や健康管理に力を入れている	仕事と家庭の両立支援制度を活用*11	法人独自の子育て支援策を設けている*12	キャリアアップの道筋を明確化している*13	仕事を評価し、処遇に反映している*14	研修を受講できる機会を充実させている*15	
(単位：件、%)																				
全体	8,990	44.4	44.8	52.5	39.5	33.9	34.2	34.0	38.5	36.4	23.3	32.0	36.6	26.7	43.6	41.8	24.6	34.8	27.6	
法人格別	民間企業	5,504	44.4	45.2	52.4	39.0	35.4	36.1	36.0	39.3	38.9	27.0	33.3	38.0	28.9	43.6	37.5	26.9	38.0	28.7
	社会福祉協議会	350	37.4	40.4	50.9	33.4	31.2	25.3	29.7	41.2	30.2	21.1	24.2	40.6	27.5	39.2	19.6	13.8	30.9	27.9
	社会福祉法人	1,436	44.6	44.9	55.0	42.2	30.2	31.5	30.6	35.9	33.1	18.3	30.5	35.7	24.2	43.7	49.6	20.0	27.8	26.6
	医療法人	858	50.3	45.8	49.9	38.4	30.2	31.0	31.8	36.3	26.8	18.2	30.1	34.0	20.5	44.4	41.9	24.9	27.7	25.4
サービス系型別	訪問系	2,461	46.3	44.7	50.5	37.8	34.4	32.9	34.7	40.3	37.3	24.7	30.5	40.8	26.7	41.2	38.5	25.5	36.5	27.4
	施設系（入所型）	1,192	47.5	43.6	52.2	39.5	24.9	27.1	28.1	36.1	27.8	18.2	27.6	33.9	21.8	45.4	52.6	18.3	27.4	24.9
	施設系（通所型）	2,603	43.9	46.0	54.8	41.0	35.9	37.4	35.8	38.8	39.1	24.1	34.3	34.7	29.8	47.2	43.1	25.2	35.1	27.6
	居住系	1,005	39.1	44.5	52.4	44.8	34.4	29.9	31.2	37.4	32.7	23.4	31.5	35.2	23.9	41.6	39.0	23.5	33.1	24.0
	居宅介護支援	722	54.0	52.0	63.0	44.8	44.5	47.0	44.9	47.8	43.9	28.3	44.8	45.0	37.2	52.5	40.0	32.5	53.6	41.1
事業所規模別	4人以下	1,170	45.2	45.3	53.3	41.4	39.7	40.6	39.4	42.8	38.8	30.5	38.1	37.3	31.7	41.9	33.3	30.4	38.0	35.3
	5人～9人	2,055	43.0	44.9	52.4	35.7	36.1	35.1	36.2	38.5	39.6	26.5	34.6	39.2	28.5	43.5	41.3	25.8	36.8	30.2
	10人～19人	2,873	45.5	47.1	54.0	41.0	33.9	36.0	34.3	38.6	35.5	23.5	30.5	36.7	26.7	44.1	36.5	24.4	35.4	26.7
	20人～49人	1,924	42.8	42.2	51.6	39.7	32.5	30.7	32.4	37.1	34.5	22.5	30.9	35.6	26.1	42.3	46.3	24.9	32.7	25.0
	50人～99人	675	49.7	43.6	52.5	40.1	26.5	24.8	27.7	36.2	34.4	17.0	28.5	35.6	20.7	45.7	47.6	17.3	30.6	25.5
	100人以上	193	39.7	38.9	41.3	40.7	22.1	23.0	23.2	35.4	18.1	15.2	28.7	36.6	23.1	43.6	54.0	24.9	34.1	23.0

(注1) 早期離職防止・定着促進方策の取り組みを行っている事業所における当該施策に効果のあると回答した事業所の比率。

(注2) 「その他」、無回答は非掲載。また、法人格は主なもののみを掲載。

(注3) 表頭の選択肢の内容は次の通り。

- \*1 残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている
- \*2 仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している
- \*3 本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置（人事異動）を行っている
- \*4 職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している
- \*5 現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている
- \*6 ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている
- \*7 仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）
- \*8 悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
- \*9 事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している
- \*10 介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている
- \*11 仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している
- \*12 託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている
- \*13 職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している
- \*14 能力や仕事をしっかりと評価し、賃金などの処遇に反映している
- \*15 社内外で研修を受講できる機会を充実させている

(注4) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

### 13. 近年の訪問介護員・介護職員の離職率の動き

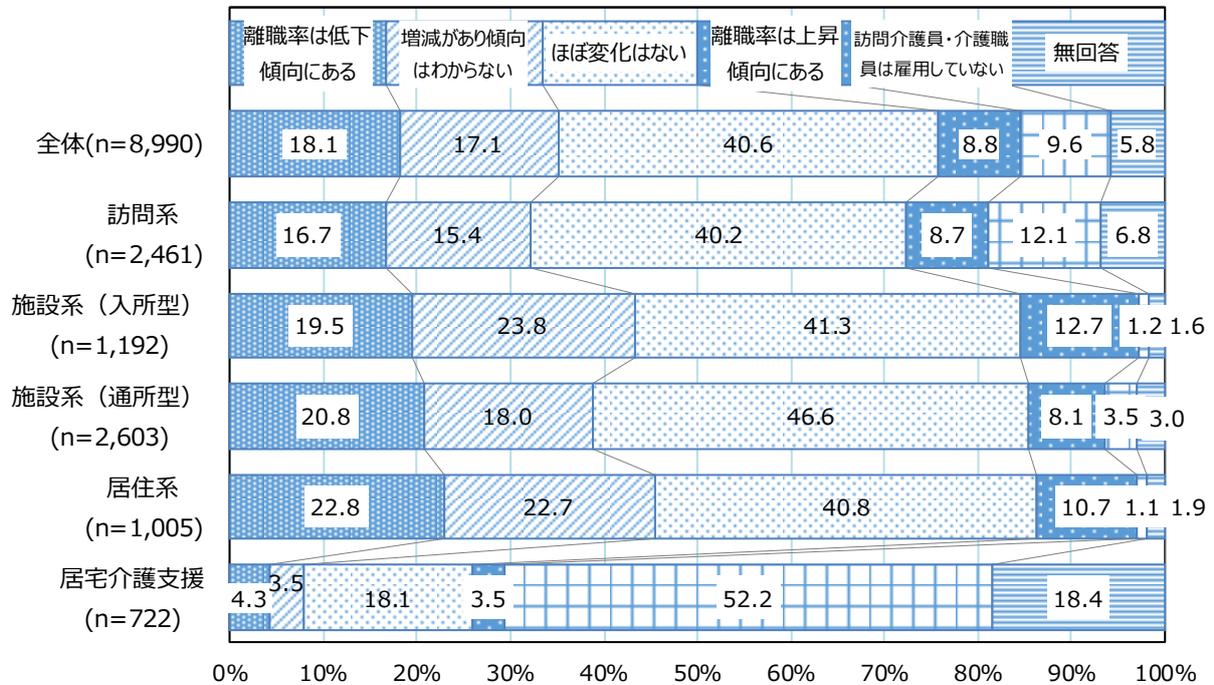
#### (1) 訪問介護員・介護職員の離職率の傾向（問13①）

訪問介護員・介護職員の5年間の離職率の動向は、「離職率は低下（定着率は上昇）傾向にある」が18.1%、「増減があり傾向はわからない」が17.1%、「ほぼ変化はない」が40.6%、「離職率は上昇（定着率は低下）傾向にある」は8.8%となった。

これを介護サービス系型別でみると、「施設系（通所型）」が「離職率は低下（定着率は上昇）傾向にある」が20.8%で全体平均より高く、かつ「離職率は上昇（定着率は低下）傾向にある」が8.1%で全体平均よりも低くなっている。法人格別では、「民間企業」と「医療法人」は「離職率は低下

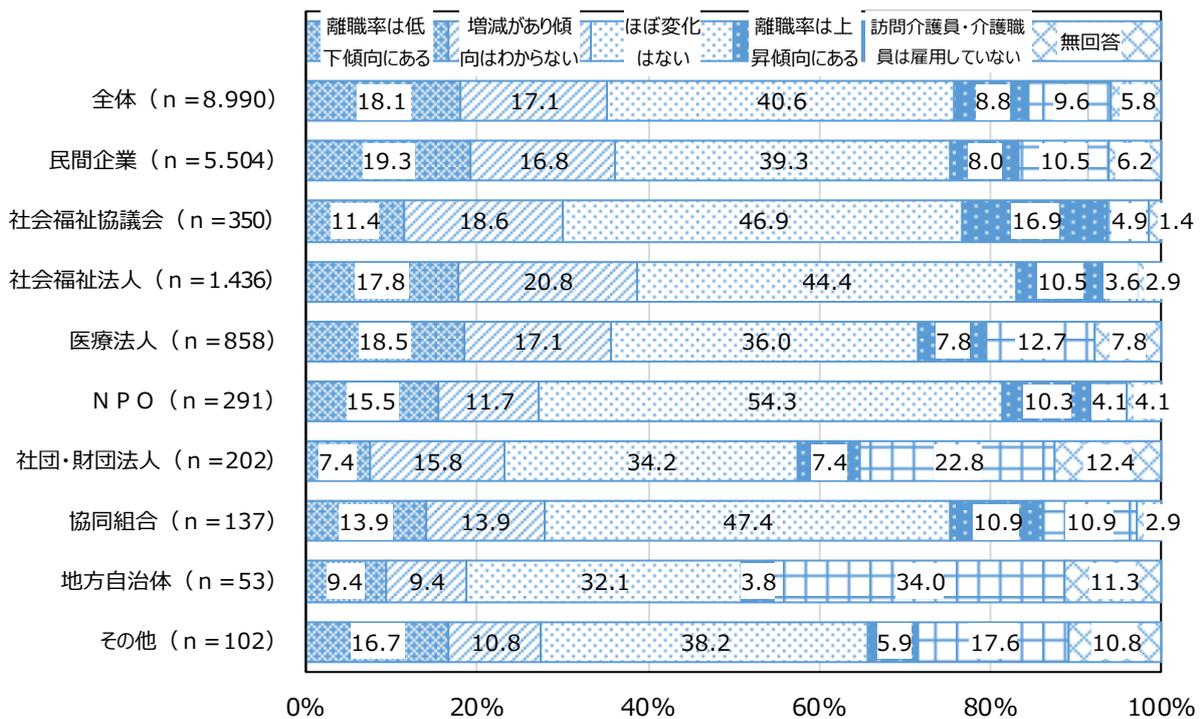
（定着率は上昇）傾向にある」がそれぞれ 19.3%、18.5%で全体平均より高く、かつ「離職率は上昇（定着率は低下）傾向にある」が 8.0%、7.8%で全体平均よりも低くなっている。また、事業所規模別では、規模が大きくなるほど「離職率は上昇（定着率は低下）傾向にある」の割合が多くなっている。  
 （資料編 215 ページ 表 13-1-1 参照）

図表 13-1-1 訪問介護員・介護職員の離職率動向



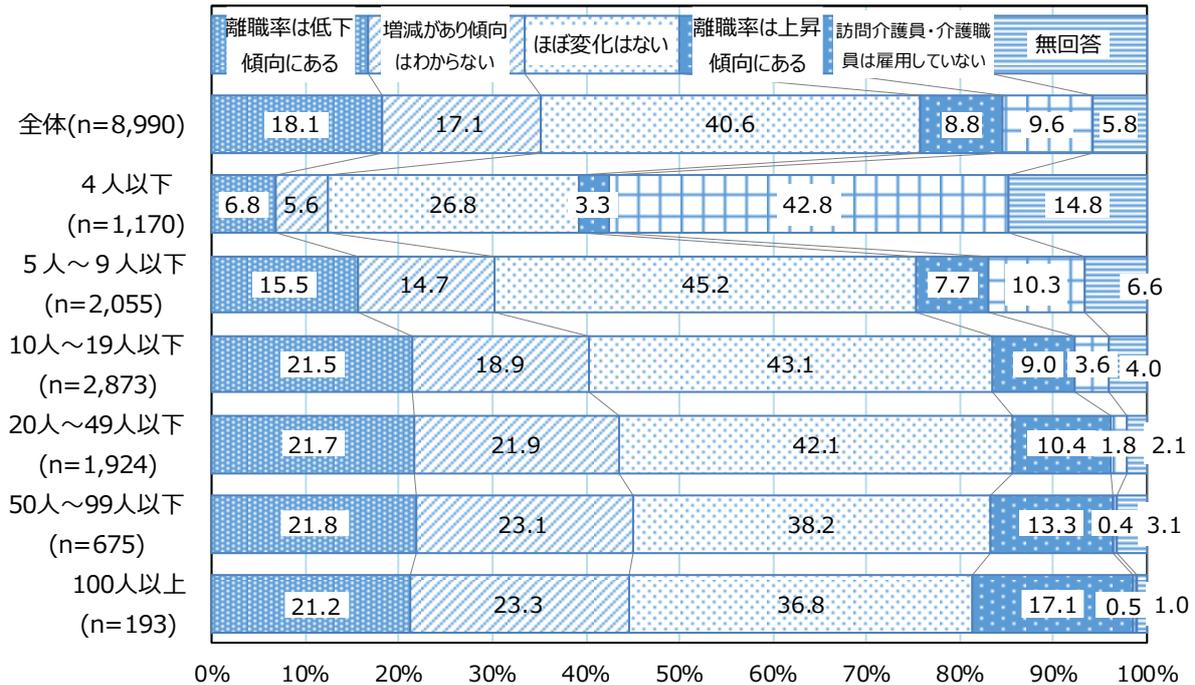
(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 13-1-2 法人格別訪問介護員・介護職員の離職率動向



(注) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 13-1-3 事業所規模別訪問介護員・介護職員の離職率動向



## (2) 訪問介護員・介護職員の離職率が低下している理由 (問 13②)

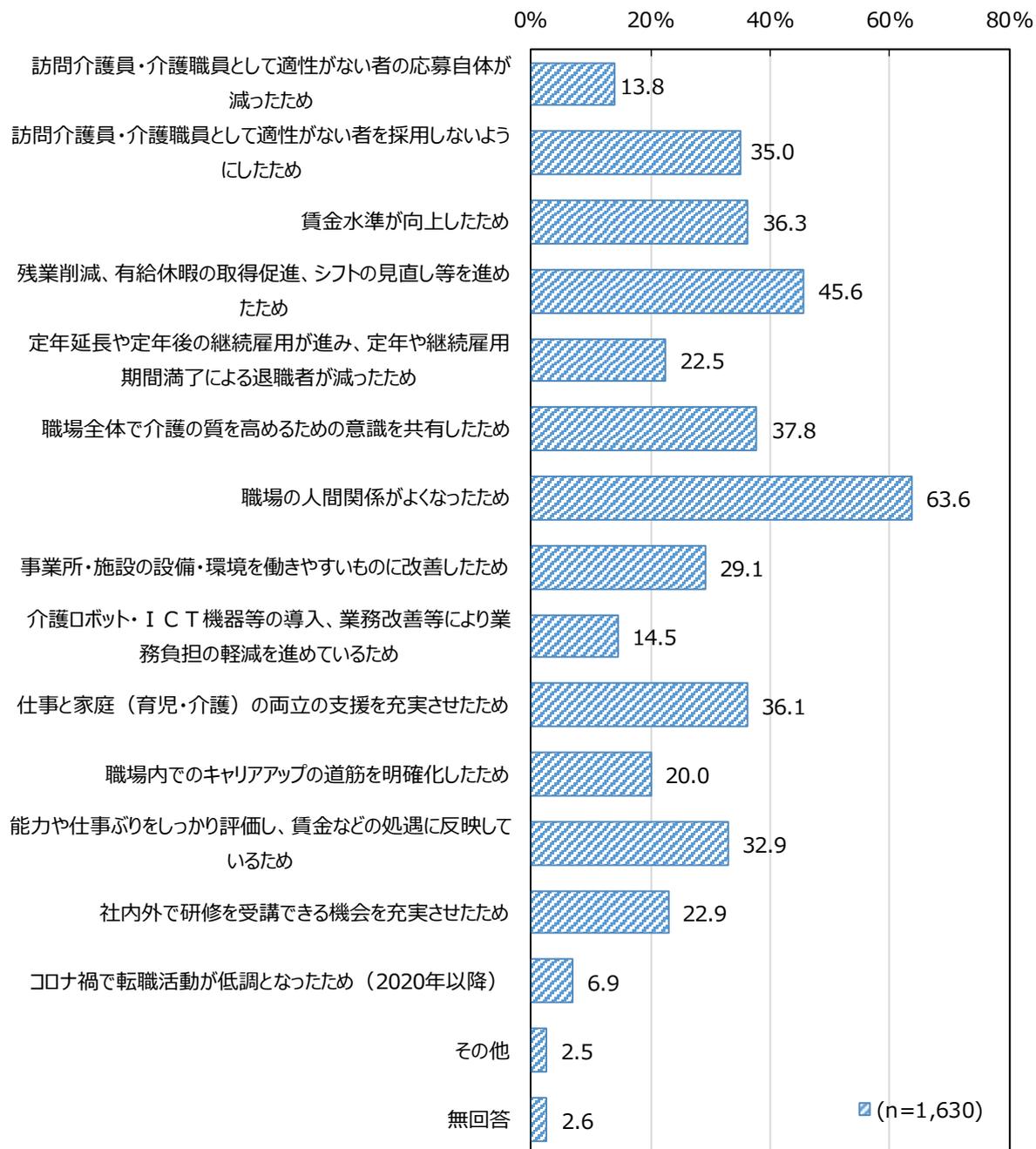
(1) で「離職率は低下 (定着率は上昇) 傾向にある」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「職場の人間関係がよくなったため」が 63.6%で最も多く、続いて「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めたため」の 45.6%、「職場全体で介護の質を高めるための意識を共有したため」の 37.8%、「賃金水準が向上したため」の 36.3%、「仕事と家庭 (育児・介護) の両立の支援を充実させたため」の 36.1%、「訪問介護員・介護職員として適性がない者を採用しないようにしたため」の 35.0%の順となった。ここで特徴的なのは、「職場の人間関係がよくなったため」が他を大きく引き離しての第1位となっている点であり、定着促進には職場の人間関係が大きな鍵を握っていることが示唆される。また、「賃金水準が向上したため」は、近年の処遇改善策等が奏功していることを示すものと考えられる。

これを介護サービス系型別にみると、「施設系 (通所型)」では「職場の人間関係がよくなったため」が 69.7%、「職場全体で介護の質を高めるための意識を共有したため」が 43.4%と、全体平均よりも多くなっている。このことは、意識の共有化を図ることにより人間関係が改善されるというプロセスが一定程度存在するのではないかと示唆される。また、施設系 (入所型) と居住系では、「定年延長や定年後の継続雇用が進み、定年や継続雇用期間満了による退職者が減ったため」と「介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めているため」の評価が共通して多い。一方、訪問系では「賃金水準が向上したため」が 42.5%となっている。事業所規模別では、「訪問介護員・介護職員として適性がない者の応募自体が減ったため」を除き、事業所規模が大きくなるほど、比率が多くなっているものが多い。

(資料編 219 ページ 表 13-2-1 参照)

なお、「その他」については、管理能力の向上・離職原因の分析と対策立案や従業員の意識の高さを指摘する意見もみられたが、なかには当てはまる理由は無いとするものもみられた。

図表 13-2-1 訪問介護員・介護職員の離職率が低下している理由（複数回答）



図表 13-2-2 介護サービス系型別、事業所規模別訪問介護員・介護職員の離職率が低下している理由

(複数回答)

		回答事業所数	応募して介護職の者が減ったため	訪問介護員が・介護職の員	採用して介護職の員	訪問介護員が・介護職の員	賃金水準が向上したため	取得を進めたため	残業削減、有給休暇の取	退職者が減ったため	継続雇用期間満了による継続雇用が進んだため	定年延長や定年後の継続雇用が定年や継続雇用が長い	高めたため	職場全体の介護の質を	職場の人間関係がよく
(単位：件、%)															
全体		1,630	13.8	35.0	36.3	45.6	22.5	37.8	63.6						
サービス系型別	訪問系	412	16.0	36.2	42.5	42.7	22.8	35.4	62.9						
	施設系（入所型）	232	12.9	33.6	42.7	45.7	28.0	29.3	53.0						
	施設系（通所型）	541	12.0	38.1	32.3	47.0	16.8	43.4	69.7						
	居住系	229	13.1	35.8	31.9	50.2	31.4	38.0	62.9						
	居宅介護支援*	31	6.5	12.9	25.8	25.8	19.4	19.4	41.9						
事業所規模別	4人以下	79	15.2	35.4	30.4	25.3	12.7	38.0	49.4						
	5人～9人	319	12.9	34.2	36.1	42.3	17.2	35.7	65.5						
	10人～19人	617	13.3	34.4	32.6	46.0	21.9	39.4	68.7						
	20人～49人	417	17.0	35.3	40.0	48.9	25.7	38.6	63.5						
	50人～99人	147	9.5	36.7	45.6	51.7	34.7	31.3	48.3						
	100人以上	41	9.8	41.5	36.6	51.2	19.5	41.5	56.1						

		回答事業所数	環境改善したため	事業所の働きやすさの向上	軽減を促進する業務の改善	善等を進め業務の改善	機器導入による業務の改善	介護ロボット・ICTの活用	実働の両立支援の充実	仕事と家庭の両立支援の充実	仕事先後の家庭での育児・介護の負担軽減	仕事と家庭の両立支援の充実	職場内での働きやすさの向上	職場内での働きやすさの向上	職場内での働きやすさの向上	職場内での働きやすさの向上	職場内での働きやすさの向上
(単位：件、%)																	
全体		1,630	29.1	14.5	36.1	20.0	32.9	22.9	6.9								
サービス系型別	訪問系	412	26.2	12.1	35.2	19.4	33.5	21.8	6.6								
	施設系（入所型）	232	27.6	24.6	38.4	15.9	28.4	26.3	10.8								
	施設系（通所型）	541	31.1	11.5	38.4	22.2	34.4	22.0	6.8								
	居住系	229	32.3	19.7	34.5	21.4	34.9	22.7	4.4								
	居宅介護支援*	31	35.5	22.6	25.8	16.1	22.6	19.4	6.5								
事業所規模別	4人以下	79	22.8	8.9	21.5	19.0	26.6	17.7	5.1								
	5人～9人	319	27.3	10.0	32.3	16.3	33.5	20.7	6.9								
	10人～19人	617	27.4	11.5	36.0	19.3	34.2	21.4	5.8								
	20人～49人	417	34.3	18.5	39.6	23.5	33.6	25.4	6.5								
	50人～99人	147	25.2	22.4	42.9	21.8	25.2	26.5	12.2								
	100人以上	41	41.5	41.5	39.0	19.5	43.9	29.3	12.2								

(注1) 「その他」、無回答は非掲載。

(注2) 項目名に「\*」印があるものについては、サンプル数（回答数）が少なく、参考値の位置づけ。

(注3) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## 14. 事業を運営する上での課題（問 14）

介護サービス事業を運営する上での課題は、「良質な人材の確保が難しい」が 52.4%で最も多く、続いて「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」の 49.7%、「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」の 38.0%、「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない」30.4%、「教育・研修の時間が十分に取れない」の 28.7%の順となっている。

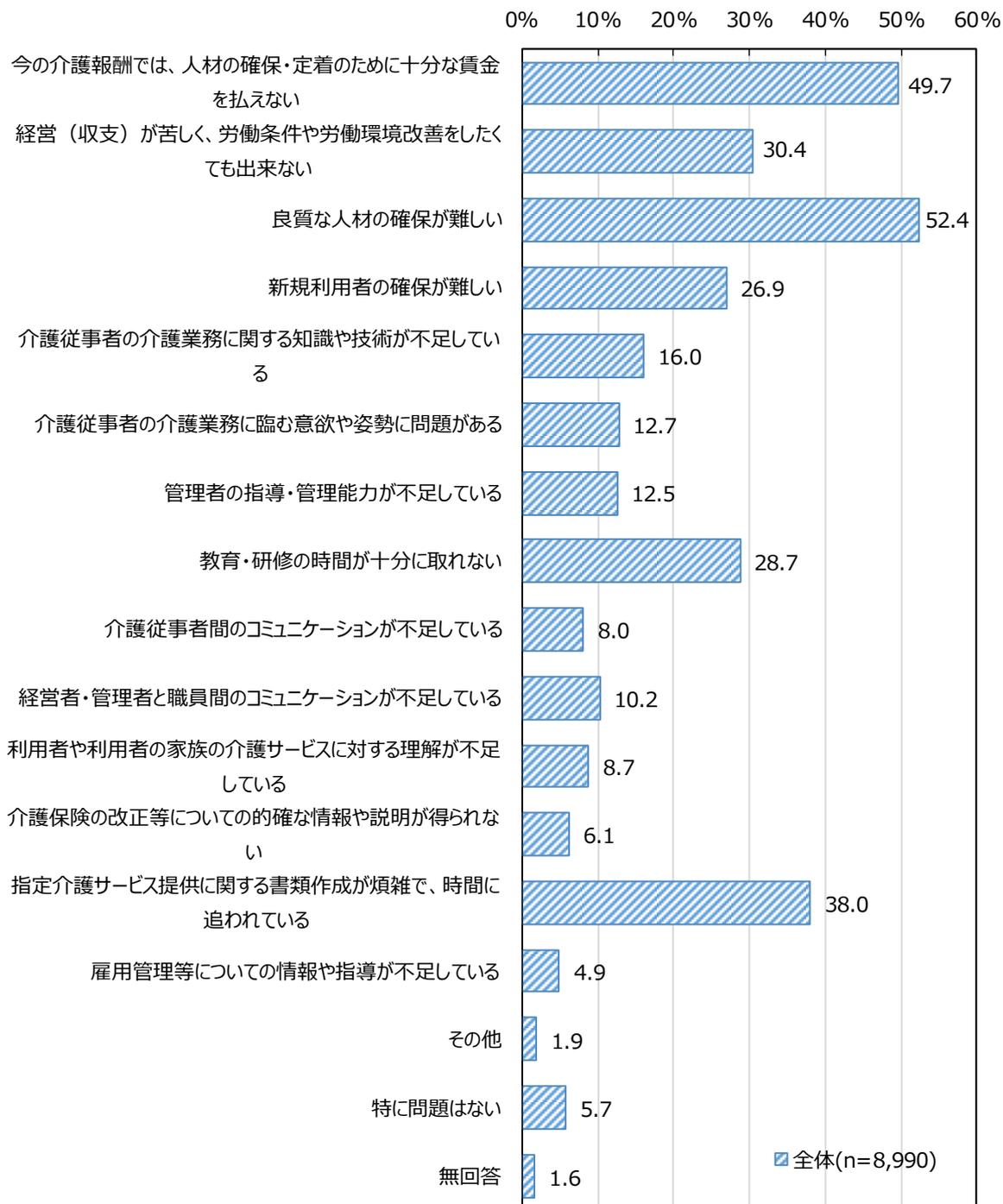
介護サービス系型別では施設系（通所型）と居宅介護支援は「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」がそれぞれ 55.0%、49.7%で最も多くなっている。居宅介護支援は「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」が 46.0%で第 2 位となっているが、職種別では最も多い。また、事業所規模別では規模が大きくなるほど「良質な人材の確保が難しい」の割合が多くなっており、「介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある」も同様の傾向となっている。そのほか、法人規模別では規模が大きくなるほど「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない」の割合が少なくなっており、「500 人以上」では 19.0%と、「19 人以下」（36.9%）の半分程度にまで減少している。

（資料編 221 ページ 表 14-1 参照）

「その他」としては、職員の高齢化、求人を出しても応募が無い等、人材自体がない・介護業界が就職対象となっていない、書類の多さ・煩雑さを含めた介護保険制度の複雑さ・本来業務以外の多さ、諸物価値上げ・介護報酬、利用者等からのハラスメント・業務外のことを求められること、採用コストの増大、年収の壁といった問題が指摘されている。

また、経年推移をみると、2023 年度の「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」と「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」が前年度に比べて大きく伸びているのを始め、今年度は多くの項目について、それを課題とする比率が増えている。

図表 14-1 事業を運営する上での課題（複数回答）



図表 14-2 介護サービス系型別、事業所規模別事業を運営する上での課題（複数回答）

	回答事業所数	分 の 今 を を を	の 保 た た た た	今 の 保 た た た た							
(単位：件、%)											
全体	8,990	49.7	30.4	52.4	26.9	16.0	12.7	12.5	28.7		
サ ー ビ ス 系 型 別	訪問系	2,461	44.3	26.5	55.3	26.4	11.7	9.7	10.8	28.1	
	施設系（入所型）	1,192	53.1	36.0	64.8	30.1	24.1	20.7	16.8	35.2	
	施設系（通所型）	2,603	55.0	35.4	46.3	29.1	15.1	12.0	12.2	28.1	
	居住系	1,005	51.2	25.7	64.0	26.2	26.6	17.5	15.7	34.0	
	居宅介護支援	722	49.7	27.6	32.0	15.8	4.4	3.7	7.3	15.1	
事 業 所 規 模 別	4人以下	1,170	48.1	28.5	35.0	21.6	4.5	4.0	6.8	18.5	
	5人～9人	2,055	50.3	34.2	45.4	29.7	11.5	9.5	10.5	28.4	
	10人～19人	2,873	47.5	28.2	54.4	27.7	18.7	13.9	13.6	30.0	
	20人～49人	1,924	51.1	30.5	62.1	25.4	22.1	16.4	14.1	32.5	
	50人～99人	675	56.0	33.5	65.2	29.3	21.0	20.6	18.8	32.6	
	100人以上	193	52.8	30.1	70.5	27.5	20.7	19.7	14.5	29.5	

	回答事業所数	る ケ 介 不 の 経 解 介 利 得 て 介 で 関 指 報 雇 特	一 護 足 コ 者 コ ミ 者 ミ 者 者 者 者 者 者 者 者	一 護 足 コ 者 コ ミ 者 者 者 者 者 者 者 者						
(単位：件、%)										
全体	8,990	8.0	10.2	8.7	6.1	38.0	4.9	5.7		
サ ー ビ ス 系 型 別	訪問系	2,461	6.7	8.6	10.7	5.9	41.1	5.4	6.3	
	施設系（入所型）	1,192	14.7	15.8	8.4	5.0	31.5	4.4	1.9	
	施設系（通所型）	2,603	6.3	10.4	7.3	7.0	40.4	4.8	4.4	
	居住系	1,005	10.6	12.0	6.9	4.5	27.2	5.5	3.4	
	居宅介護支援	722	2.4	5.5	6.6	5.7	46.0	2.4	15.8	
事 業 所 規 模 別	4人以下	1,170	2.9	4.9	5.8	5.9	38.7	3.0	15.5	
	5人～9人	2,055	5.9	8.8	8.5	7.1	41.0	4.6	5.3	
	10人～19人	2,873	8.1	10.4	9.4	6.0	39.0	5.9	4.9	
	20人～49人	1,924	10.7	12.3	9.4	5.6	34.9	4.9	2.9	
	50人～99人	675	14.7	17.2	9.2	5.6	34.1	5.8	1.9	
	100人以上	193	11.9	9.3	8.8	4.7	38.3	3.6	1.0	

(注1)「その他」、無回答は非掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

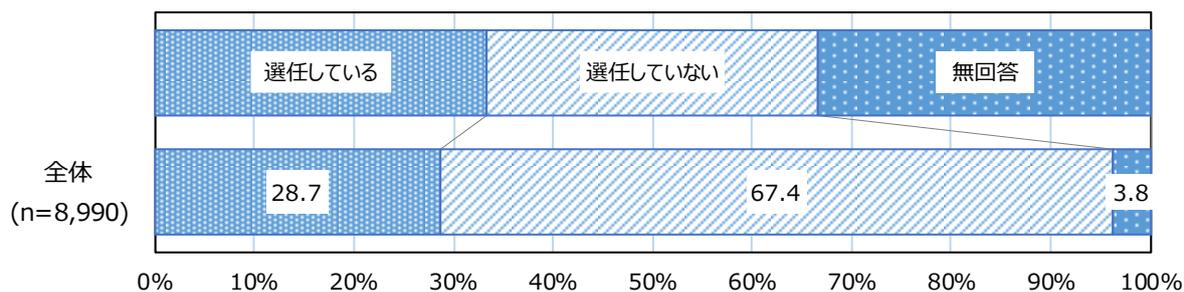


## (2) 雇用管理責任者の選任状況 (問 15②)

一方、雇用管理責任者の選任状況は、「選任している」が28.7%、「選任していない」が67.4%と、前年度の「選任している」29.2%、「選任していない」67.8%に比べ、選任している割合が0.5ポイント低下した。

介護サービス系型別では「訪問系」、「居宅介護支援」の「選任していない」が7割超となっており、事業者規模別では規模が大きくなるほど「選任している」が多く、かつ「選任していない」が少なくなっている。  
(資料編 226 ページ 表 15-2-1 参照)

図表 15-2 雇用管理責任者の選任状況



(注) 四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 15-2 雇用管理責任者の選任状況

(単位：件、%)		回答事業所数	選任している	選任していない
全体		8,990	28.7	67.4
サービス系別	訪問系	2,461	25.2	71.2
	施設系（入所型）	1,192	44.8	52.9
	施設系（通所型）	2,603	27.6	69.2
	居住系	1,005	28.2	68.1
	居宅介護支援	722	21.2	74.5
事業者規模別	4人以下	1,170	20.4	74.4
	5人～9人	2,055	25.9	70.6
	10人～19人	2,873	27.3	69.1
	20人～49人	1,924	31.7	65.1
	50人～99人	675	45.6	51.3
	100人以上	193	47.2	49.7

(注1) 無回答は非掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。

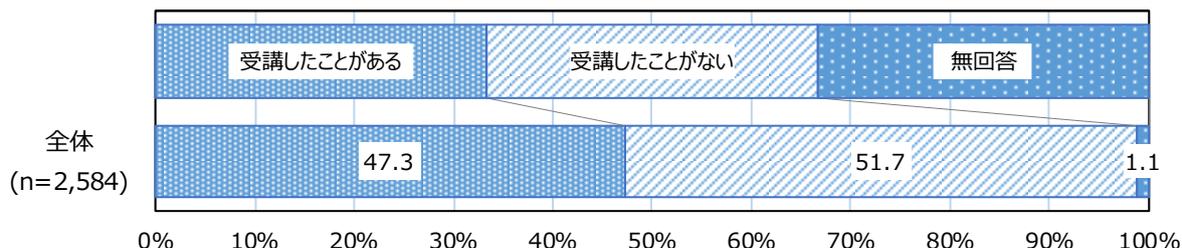
斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## (3) 雇用管理責任者講習の受講状況 (問 15③)

雇用管理責任者を「選任している」と回答した事業所のうちの雇用管理責任者講習の受講割合は、「受講したことがある」が47.3%、「受講したことがない」が51.7%と、前年度の「受講したことがある」47.5%、「受講したことがない」47.2%に比べ、受講割合は横ばいとなっている。

(資料編 228 ページ 表 15-3 参照)

図表 15-3 雇用管理責任者講習の受講状況



(注) 四捨五入の関係で合計は合わない。

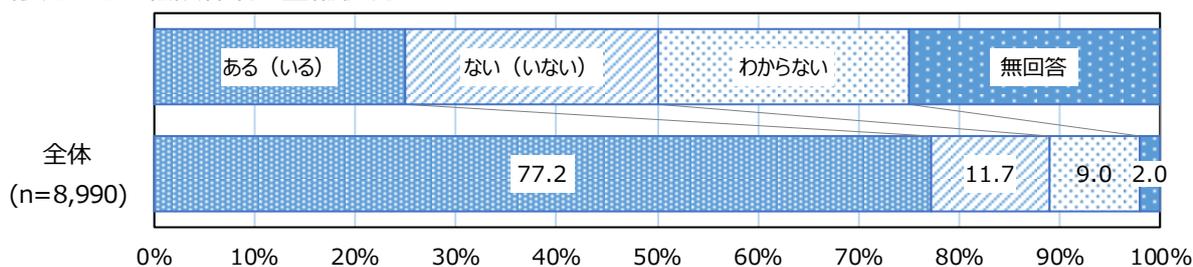
## 16. 相談体制 (問 16)

事業所における雇用管理責任者を含めた相談体制の構築について、相談できる窓口や担当者が「ある (いる)」は77.2%、「ない (いない)」は11.7%となっている。ただし、前年度の「いる」は82.4%、「いない」は7.4%であったので、相談体制の構築はやや後退している。

介護サービス系型別では、「居宅介護支援」の「ある (いる)」が56.1%で全体を押し下げている。また、事業所規模別では、規模が大きいほど、「ある (いる)」の割合が多くなっている。

(資料編 229 ページ 表 16 参照)

図表 16-1 相談体制の整備状況



(注) 四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 16-2 相談体制の整備状況

(単位：件、%)		回答事業所数	ある (いる)	ない (いない)	わからない
全体		8,990	77.2	11.7	9.0
サービス系 別	訪問系	2,461	77.5	11.4	9.1
	施設系 (入所型)	1,192	87.2	6.8	4.9
	施設系 (通所型)	2,603	77.9	11.5	8.8
	居住系	1,005	82.4	8.6	7.4
	居宅介護支援	722	56.1	26.6	15.1
事業所 規模別	4人以下	1,170	60.5	22.3	14.7
	5人～9人	2,055	74.7	13.4	10.0
	10人～19人	2,873	79.9	9.8	8.4
	20人～49人	1,924	81.9	8.9	7.3
	50人～99人	675	88.4	5.5	4.7
	100人以上	193	88.6	6.2	4.1

(注1) 無回答は非掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## 17. 介護ロボット・ICT機器等

### (1) 介護ロボット・ICT機器等の導入状況（問 17①）

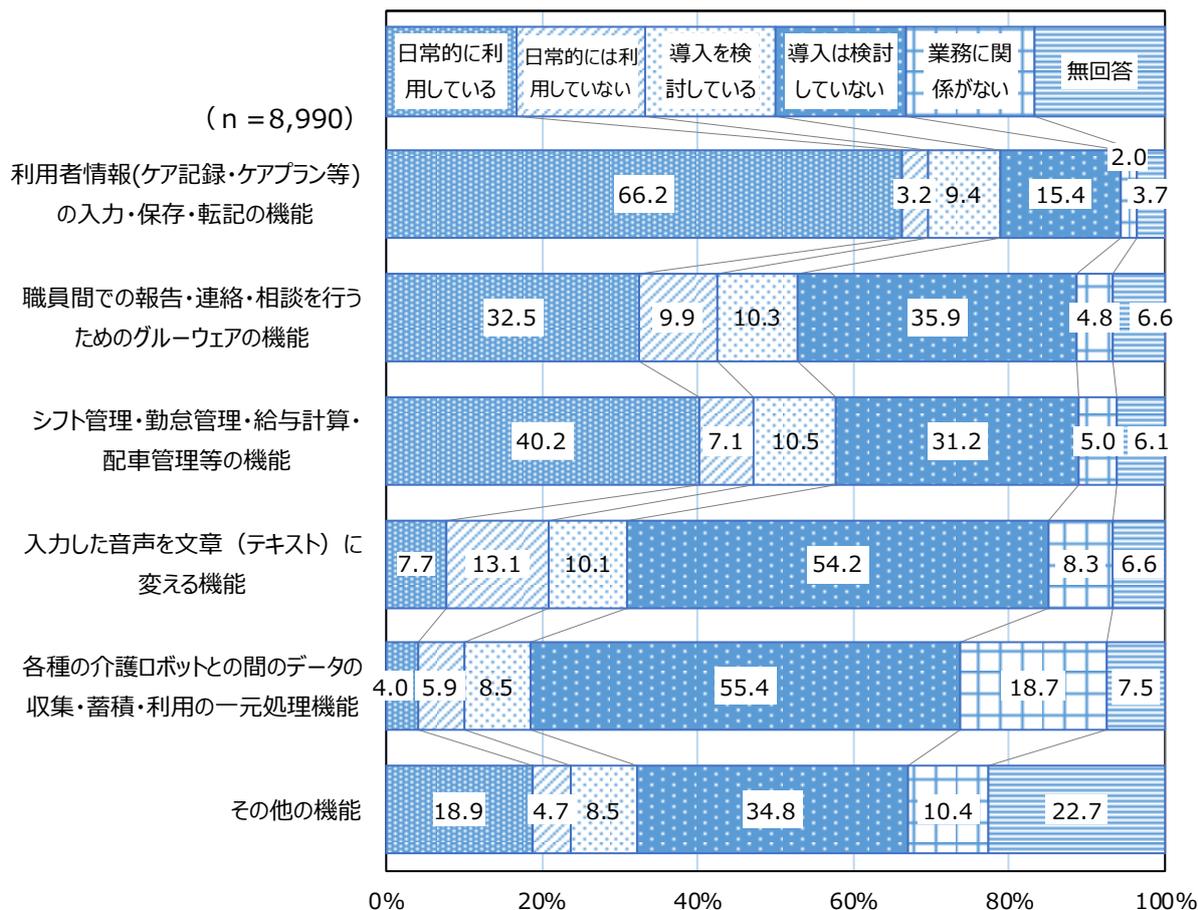
#### ①パソコンによって利用する介護ソフト

介護ロボット・ICT機器等のうち、パソコンによって利用する介護ソフトの利活用状況は、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」と「シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能」については「日常的に利用している」が66.2%、40.2%で最も多いが、「職員間での報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能」、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」、「各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能」、「その他の機能」は「導入は検討していない」がそれぞれ35.9%、54.2%、55.4%、34.8%で最も多いとの結果になった。なお、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」と「各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能」は「日常的に利用している」よりも「日常的には利用していない」割合の方が多くなっている。

「日常的に利用している」を介護サービス系型別でみると、施設系（入所型）が全体平均を上回っているものが多く、特に「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」は8割を上回っている。また、事業所規模別では、50人以上の事業所において「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」は8割を上回っているなど、全体的に日常的に利用しているものが多くなっているが、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は「4人以下」が最も多くなっている。

（資料編 230 ページ 表 17-1-1-1～234 ページ 表 17-1-3-1 参照）

図表 17-1-1-1 パソコンによって利用する介護ソフトの導入状況



(注)四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-1-1-2 パソコンによって利用する介護ソフトの導入状況(日常的に利用している)

事業所別	回答事業所数	利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能	職員間での報告・連絡・相談を行うためのグルーウェアの機能	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	入力した音声を文章(テキスト)に変える機能	各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能	その他の機能	
全体	8,990	66.2	32.5	40.2	7.7	4.0	18.9	
介護保険サ ービス系型別	訪問系	2,461	65.7	39.5	45.6	9.7	3.0	17.8
	施設系(入所型)	1,192	80.7	39.4	49.7	5.9	9.6	27.4
	施設系(通所型)	2,603	63.1	27.5	33.7	5.6	2.8	19.6
	居住系	1,005	58.7	25.0	39.6	7.3	5.0	20.2
	居宅介護支援	722	77.8	30.9	32.4	12.6	2.1	14.8
事業所規模別	4人以下	1,170	71.4	29.7	32.1	9.8	2.6	14.4
	5人~9人	2,055	59.7	31.1	36.1	7.2	2.1	16.8
	10人~19人	2,873	61.7	29.6	38.4	7.1	2.6	17.1
	20人~49人	1,924	70.1	34.8	46.4	7.6	5.6	22.1
	50人~99人	675	82.5	44.7	53.9	8.0	11.7	29.0
100人以上	193	82.9	46.6	55.4	8.8	8.8	31.1	

(注) 網掛けは、全体平均よりも10ポイント超多いもの。

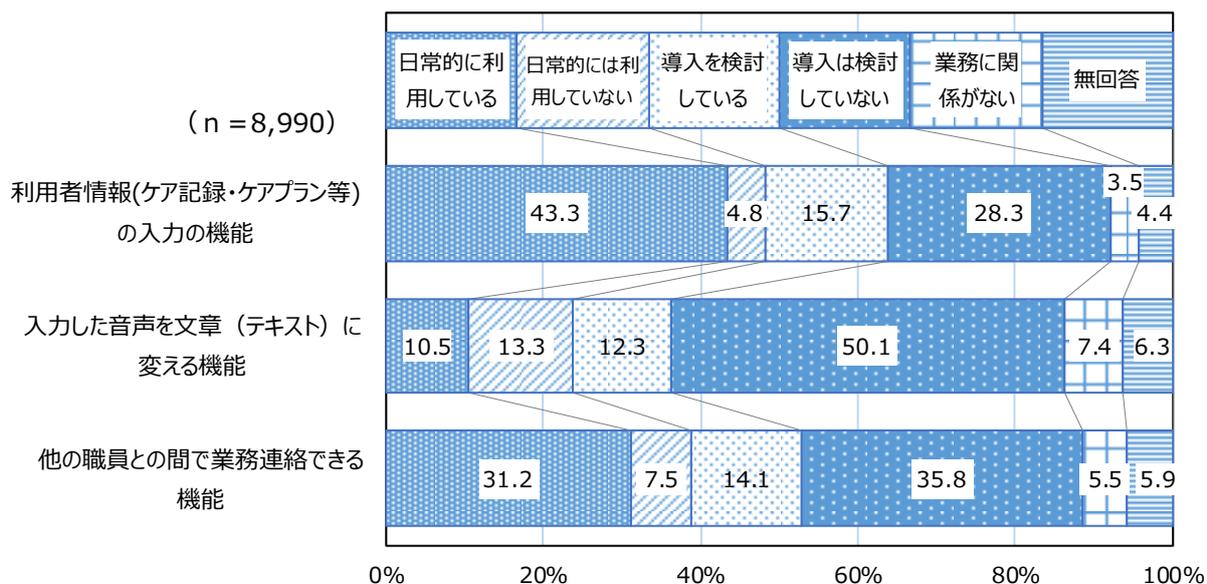
## ②介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン

介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォンでは、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能」は「日常的に利用している」43.3%で最も多いが、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」と「他の職員との間で業務連絡できる機能」は「導入は検討していない」が50.1%、35.8%となった。このうち、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は「日常的に利用している」よりも「日常的には利用していない」割合の方が多くなっている。

「日常的に利用している」を介護サービス系型別でみると、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能」は施設系（入所型）が50.6%で最も多いが、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は17.7%で居宅介護支援、「他の職員との間で業務連絡できる機能」は41.4%で訪問系が最も多くなっている。また、事業所規模別では、パソコン介護ソフト同様、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は「4人以下」が12.8%で最も多くなっている。

（資料編 236 ページ 表 17-1-4-1、238 ページ 表 17-1-5-1 参照）

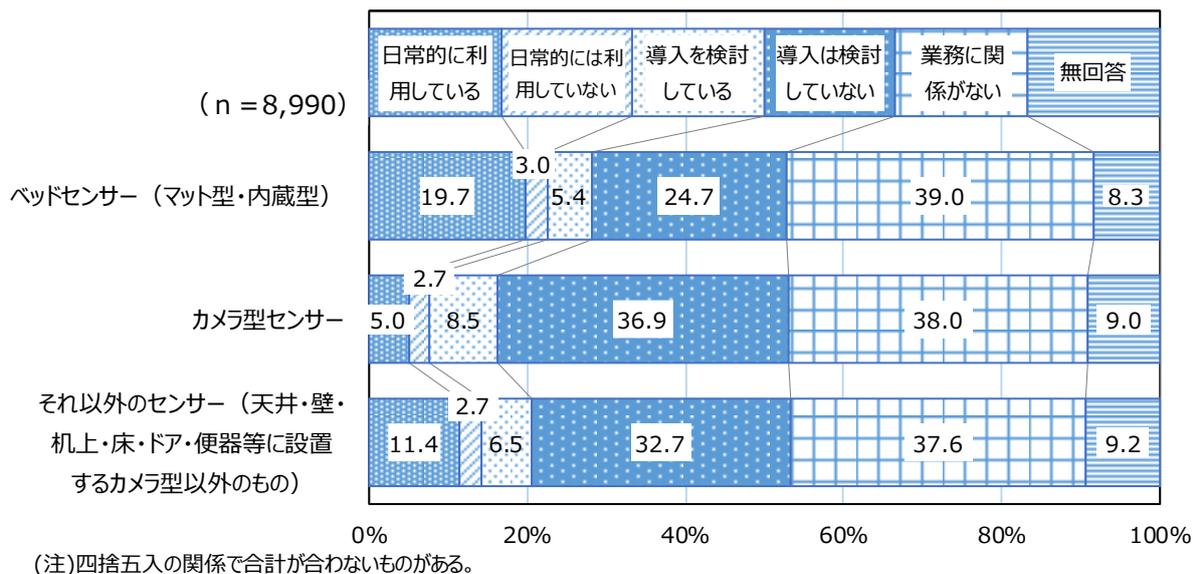
図表 17-1-2-1 介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォンの導入状況



(注)四捨五入の関係で合計が合わないものがある。



図表 17-1-3-1 施設の居室内に設置する見守りセンサーの導入状況



図表 17-1-3-2 施設の居室内に設置する見守りセンサーの導入状況 (日常的に利用している)

		回答事業所数	型ベッド内蔵型センサー (マット)	カメラ型センサー	天井・壁・机上・床・ドア・便器等に設置するカメラ型以外のもの
(単位：件、%)					
全体		8,990	19.7	5.0	11.4
介護サービス系別	訪問系	2,461	6.5	1.9	3.1
	施設系 (入所型)	1,192	67.4	12.4	26.5
	施設系 (通所型)	2,603	10.8	4.6	8.5
	居住系	1,005	38.5	8.7	30.8
	居宅介護支援	722	0.6	0.3	0.3
事業所規模別	4人以下	1,170	1.5	0.9	1.0
	5人～9人	2,055	5.1	2.7	5.2
	10人～19人	2,873	16.4	4.5	12.8
	20人～49人	1,924	32.5	7.0	16.6
	50人～99人	675	61.0	12.7	24.3
	100人以上	193	71.5	14.0	21.8

(注) 網掛けは、全体平均よりも10ポイント超多いもの。

#### ④その他のICT機器等

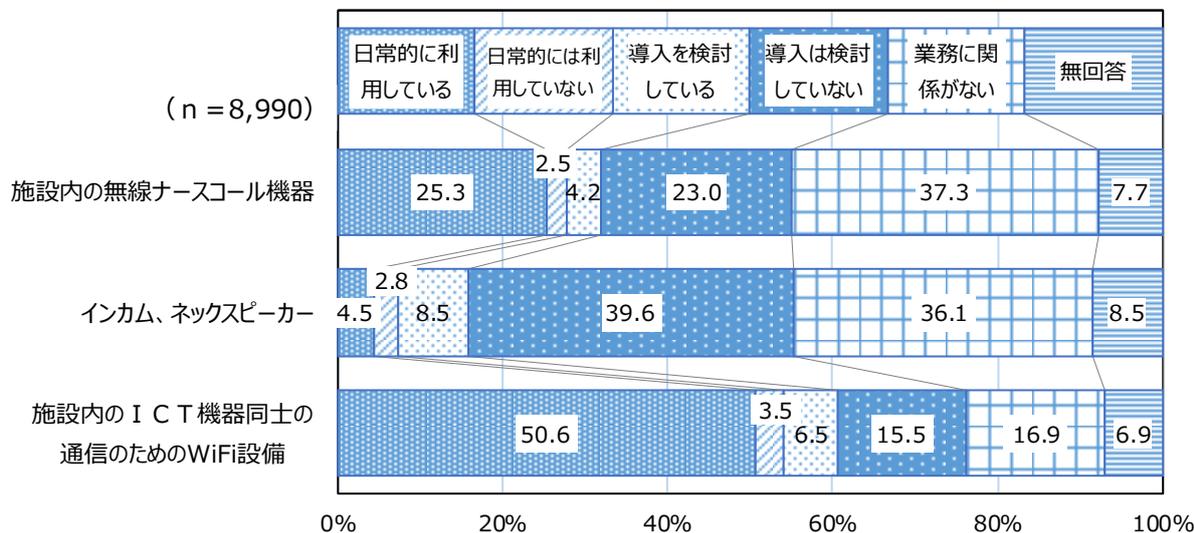
その他のICT機器等では、「施設内の無線ナースコール機器」、「施設内のICT機器同士の通信のためのWi-Fi設備」が「日常的に利用している」が25.3%、50.6%で最も多く、「インカム、ネックスピーカー」は「導入は検討していない」が39.6%という結果であった。

「日常的に利用している」を介護サービス系別でみると、「施設内の無線ナースコール機器」、

「施設内の I C T 機器同士の通信のための Wi-Fi 設備」は特に施設系（入所型）での利用進んでおり、いずれも全体平均を大きく上回っている。また、事業所規模別では、いずれの機器とも、おおよそ規模の多い事業所ほど日常的に利用している割合が多くなっている。

(資料編 242 ページ 表 17-1-7-1、244 ページ 表 17-1-8-1 参照)

図表 17-1-4-1 その他の I C T 機器等の導入状況



(注)四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-1-4-2 その他の I C T 機器等の導入状況 (日常的に利用している)

		回 答 事 業 所 数	機 器   施 設 内 の 無 線	カ ネ イ   ツ ク カ ス ム   ピ 	W 通 信 機 器 の 設 備
(単位：件、%)					
全体		8,990	25.3	4.5	50.6
介 護 保 険 サ イ ト 別	訪問系	2,461	12.6	2.8	42.4
	施設系（入所型）	1,192	55.8	9.5	65.4
	施設系（通所型）	2,603	26.8	4.5	54.2
	居住系	1,005	37.4	5.3	57.1
	居宅介護支援	722	1.4	1.7	42.1
事 業 所 規 模 別	4人以下	1,170	3.4	1.4	40.8
	5人～9人	2,055	13.4	1.8	44.0
	10人～19人	2,873	26.0	3.0	51.0
	20人～49人	1,924	38.7	8.5	57.4
	50人～99人	675	51.4	10.4	66.5
	100人以上	193	58.0	15.5	64.2

(注) 網掛けは、全体平均よりも10ポイント超多いもの。

### ⑤介護ロボット

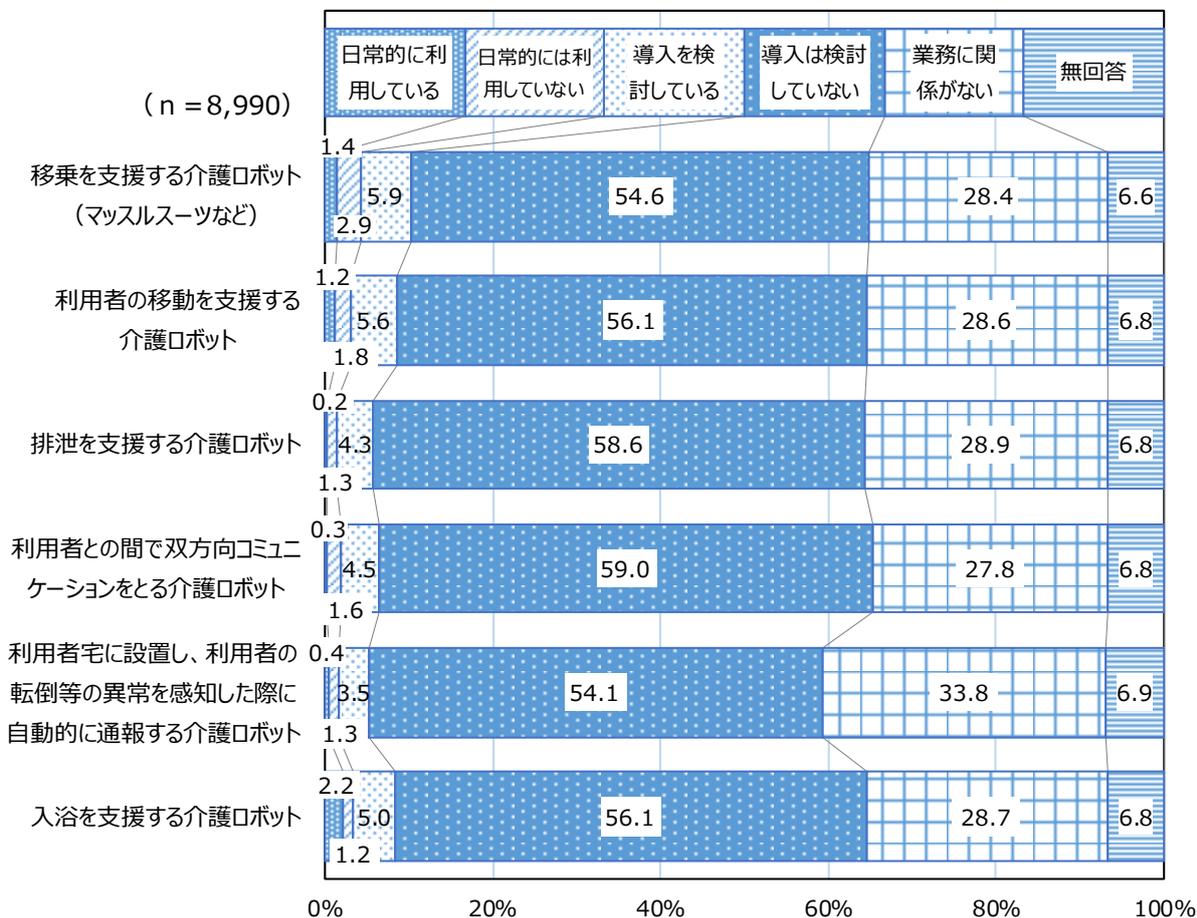
介護ロボットは、「移乗を支援する介護ロボット（マッスルスーツなど）」、「利用者の移動を支援する介護ロボット」、「排泄を支援する介護ロボット」、「利用者との間で双方向コミュニケーション

「移動を支援する介護ロボット」、「利用者宅に設置し、利用者の転倒等の異常を感知した際に自動的に通報する介護ロボット」、「入浴を支援する介護ロボット」のいずれも「導入は検討していない」が半数以上、「日常的に利用している」はせいぜい2%台の低い水準になっている。但し、「入浴を支援する介護ロボット」以外の介護ロボットは、「日常的に利用している」よりも「日常的には利用していない」の方が多くなっている。

「日常的に利用している」を介護サービス系型別でみると、施設系（入所型）において、「移乗を支援する介護ロボット（マッスルスーツなど）」、「利用者の移動を支援する介護ロボット」、「入浴を支援する介護ロボット」の利用割合が比較的高くなっている。事業所規模別では、50人以上の規模の事業所における「移乗を支援する介護ロボット（マッスルスーツなど）」、「利用者の移動を支援する介護ロボット」、「入浴を支援する介護ロボット」の利用割合が多くなっている。

（資料編 244 ページ 表 17-1-8-1～250 ページ 表 17-1-11-1 参照）

図表 17-1-5-1 介護ロボットの導入状況



(注)四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-1-5-2 介護ロボットの導入状況（日常的に利用している）

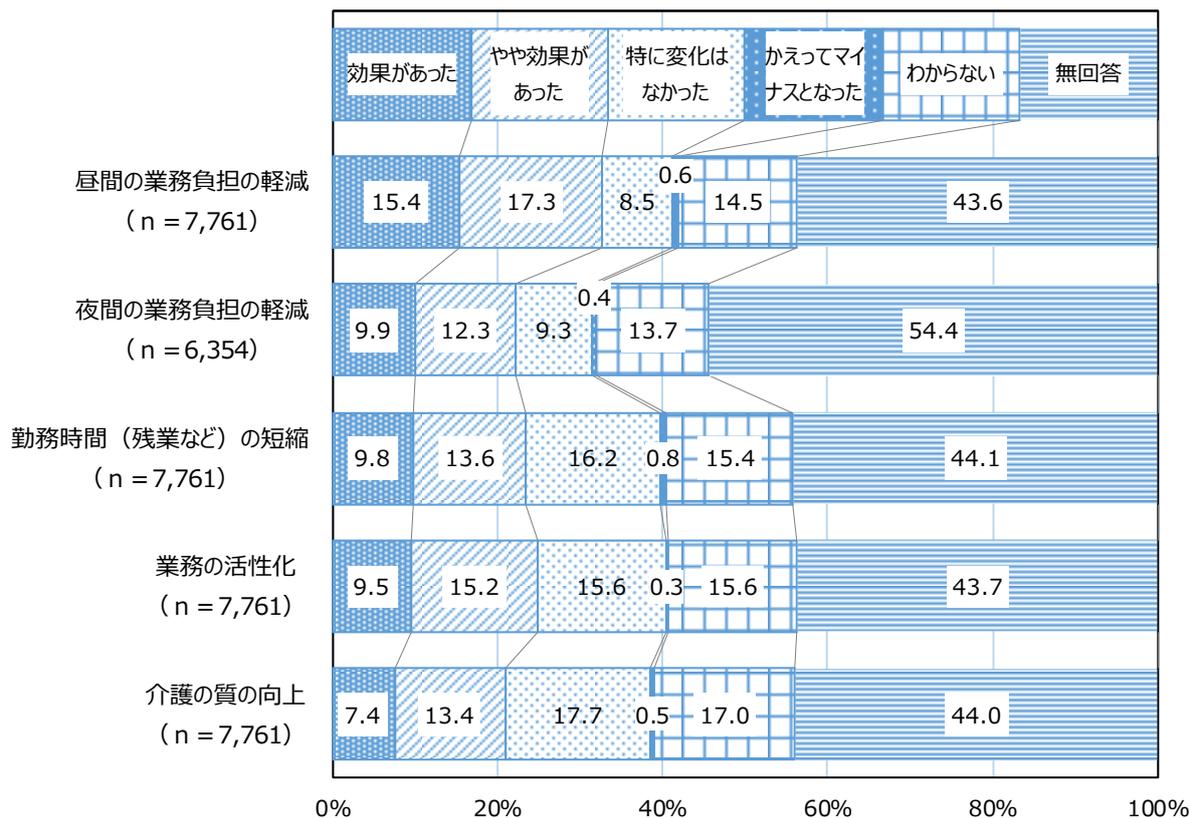
	回答事業所数	ロボット（マツスル介護ロボット）	移動を支援する介護ロボット	利用者の移動を支援する介護ロボット	排泄を支援する介護ロボット	コミュニケーションをとる介護ロボット	利用者の転倒等の異常を感知した際に自動的に通報する介護ロボット	利用者の在宅設置、利用者の転倒等の異常を感知した際に自動的に通報する介護ロボット	入浴を支援する介護ロボット
全体	8,990	1.4	1.2	0.2	0.3	0.4	0.4	2.2	
サービス系型別	訪問系	2,461	0.5	0.2	0.0	0.0	0.1	0.5	
	施設系（入所型）	1,192	6.8	5.3	1.0	1.1	1.6	7.6	
	施設系（通所型）	2,603	0.5	0.7	0.2	0.3	0.0	1.8	
	居住系	1,005	1.1	1.3	0.0	0.5	1.2	2.5	
	居宅介護支援	722	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
事業所規模別	4人以下	1,170	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	
	5人～9人	2,055	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	
	10人～19人	2,873	0.6	0.6	0.1	0.4	0.1	1.6	
	20人～49人	1,924	2.0	1.6	0.2	0.5	1.0	3.1	
	50人～99人	675	7.4	5.9	1.3	0.9	1.8	8.3	
	100人以上	193	8.8	8.8	1.0	1.0	1.6	10.9	

（2）介護ロボット・ICT機器等の導入効果（問 17②）

介護ロボット・ICT機器等の導入効果について尋ねたところ、最も多い回答は、「昼間の業務負担の軽減」については「やや効果があった」（17.3%）、「夜間の業務負担の軽減」は「わからない」（13.7%）、「勤務時間（残業など）の短縮」と「介護の質の向上」は「特に変化がなかった」（それぞれ 16.2%、17.7%）、「業務の活性化」は「特に変化はなかった」と「わからない」（いずれも 15.6%）という結果になった。なお、「勤務時間（残業など）の短縮」と「介護の質の向上」の第2位はいずれも「わからない」となっている。（1）では、介護ロボットやICT機器等を導入しているものの「日常的に利用している」よりも「日常的には利用していない」方が多い機器類が見られたが、「わからない」とする回答の多さは、「特に変化はなかった」、「かえってマイナスとなった」とともに「日常的には利用していない」に一定程度の影響を及ぼしている可能性があると考えられる。

一方、導入効果について、介護サービス系型別の「効果があった」と「やや効果があった」の合計をみると、一般的に施設系（入所型）での値が高く、とりわけ「昼間の業務負担の軽減」は半数以上、「夜間の業務負担の軽減」も 47.6%に上っている。また、事業所規模別では、50人以上の事業所の値が高くなっており、特に「50～99人」では全項目が全体平均を10ポイント以上上回っている。（資料編 252 ページ 表 17-2-1-1 参照）

図表 17-2-1 介護ロボット・ICT機器等の導入効果



(注1) 「夜間の業務負担の軽減」は全回答者から「夜間業務がない」を回答した件数(1,407件)を差し引いた値を元に集計。

(注2) 四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-2-1 介護ロボット・ICT機器等の導入効果(「効果があった」と「やや効果があった」の合計)

(単位: 件、%)		回答事業所数	昼間の業務負担軽減	夜間の業務負担軽減	勤務時間(残業など)の短縮	業務の活性化	介護の質の向上
全体		7,761	32.7	22.2	23.4	24.7	20.8
介護保険サービス別	訪問系	2,052	27.9	16.2	24.3	23.9	17.2
	施設系(入所型)	1,150	51.4	47.6	29.9	33.8	36.4
	施設系(通所型)	2,216	29.6	10.8	21.3	22.4	17.9
	居住系	916	34.6	33.3	21.8	23.9	23.7
	居宅介護支援	627	33.7	9.3	27.1	26.8	17.4
事業所規模別	4人以下	954	27.7	9.4	21.8	22.7	15.2
	5人~9人	1,666	25.8	11.2	20.1	20.9	15.5
	10人~19人	2,479	30.3	19.0	21.9	23.0	18.8
	20人~49人	1,758	36.4	28.6	25.3	26.0	23.6
	50人~99人	649	53.9	47.9	33.6	37.9	38.1
	100人以上	188	50.5	44.5	31.9	37.8	40.4

(注1) 「夜間の業務負担の軽減」は、全体から「夜間業務がない」を差し引いた値を100として算定。

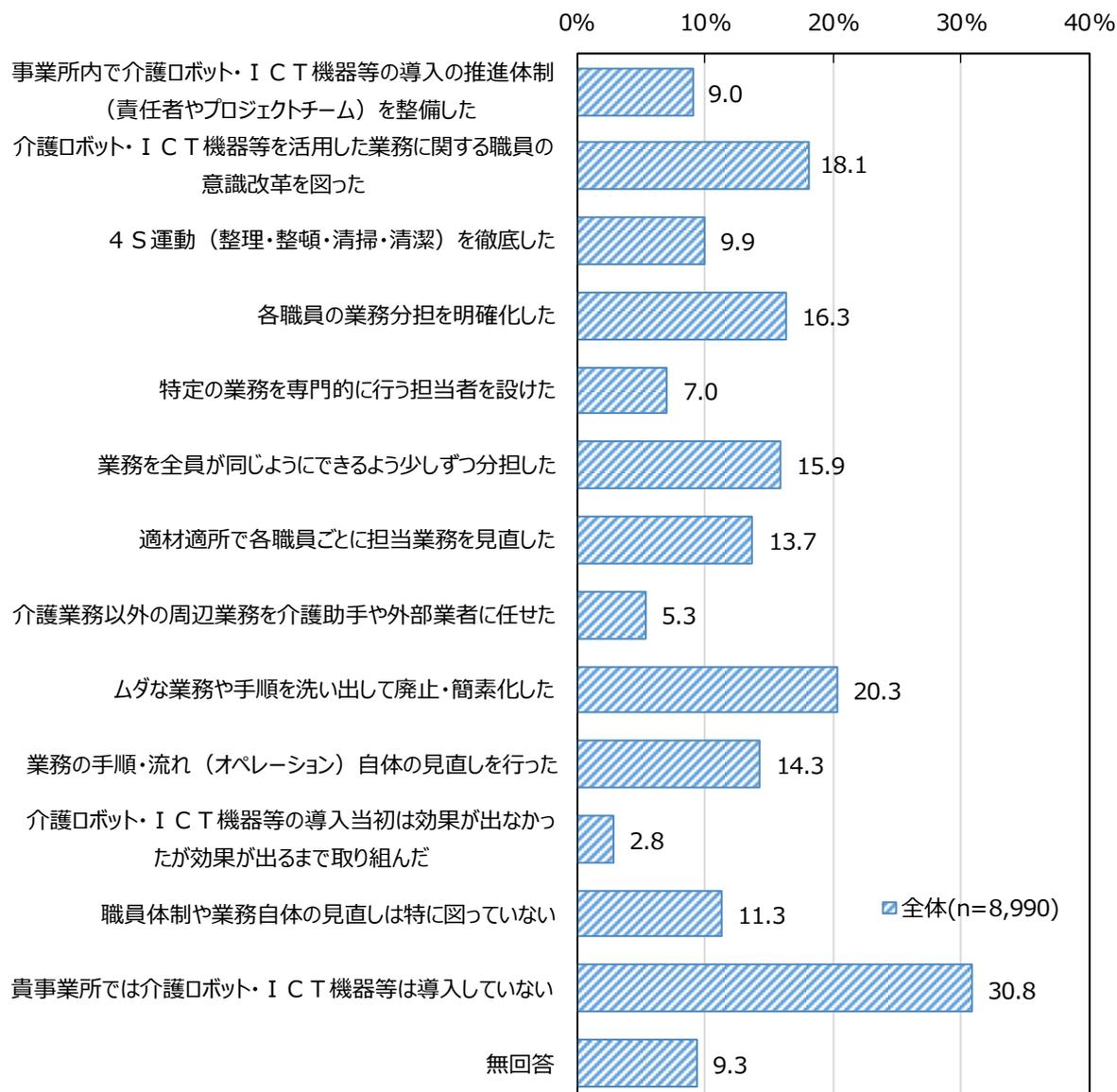
(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## 18. 介護ロボット・ICT機器等の導入に際しての取り組み（問 18）

介護ロボット・ICT機器等の導入に際して行った取り組みは、「ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化した」が20.3%で最も多く、続いて「介護ロボット・ICT機器等を活用した業務に関する職員の意識改革を図った」の18.1%、「各職員の業務分担を明確化した」の16.3%、「業務を全員が同じようにできるよう少しずつ分担した」の15.9%の順となった。基本的には業務の見直しをキーワードに介護ロボット・ICT機器等の導入を図っていることが窺われる。

法人格別にみると、民間企業、社会福祉協議会、医療法人は順位に変動はあるものの、上位4つは同じ組み合わせとなっているが、社会福祉法人は、「介護ロボット・ICT機器等を活用した業務に関する職員の意識改革を図った」が32.0%で最も多く、続いて「ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化した」の24.7%、「業務の手順・流れ（オペレーション）自体の見直しを行った」の20.1%の順となっており、かつ、それぞれの取り組みも概して他の法人格よりも高いことから、より踏み込んだ取り組みを行っていることが示唆される。介護サービス系型別においては、施設系（入所型）が社会福祉法人同様、「介護ロボット・ICT機器等を活用した業務に関する職員の意識改革を図った」（35.6%）、「ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化した」（24.6%）、「業務の手順・流れ（オペレーション）自体の見直しを行った」の21.5%の順となっている。事業所規模別でも、規模が大きくなるほど、各項目の割合が多くなる傾向がみられ、50人以上で社会福祉法人、あるいは施設系（入所型）の順位と同一になっている。（資料編 261 ページ 表 18-1 参照）

図表 18-1 介護ロボット・I C T 機器等の導入のために実施した取り組み（複数回答）



図表 18-2 各種属性別介護ロボット・ICT機器等の導入のために実施した取り組み（複数回答）

(単位：件、%)		回答 事業所数	導入の推進 体制を整備 した*1	職員の意識 改革を図った *2	4S運動を 徹底した* 3	各職員の業 務分担を明 確化した	特定の業務 を専門的に 行う担当者 を設けた	業務を全員 で分担した *4
全体		8,990	9.0	18.1	9.9	16.3	7.0	15.9
法人格	民間企業	5,504	6.8	15.1	9.9	16.4	7.3	15.9
	社会福祉協議会	350	8.3	16.9	5.4	14.6	4.9	15.1
	社会福祉法人	1,436	16.4	32.0	10.9	17.3	7.9	16.4
	医療法人	858	11.1	16.9	12.0	17.1	5.7	16.4
サービス系	訪問系	2,461	7.8	15.6	8.7	15.0	6.9	15.1
	施設系（入所型）	1,192	19.8	35.6	11.8	18.0	8.8	17.4
	施設系（通所型）	2,603	7.1	15.6	10.6	19.1	7.5	18.9
	居住系	1,005	9.5	21.1	10.6	16.4	6.9	17.0
	居宅介護支援	722	5.5	11.4	5.0	6.9	2.6	6.6
事業所規模別	4人以下	1,170	5.0	9.4	6.1	7.4	3.2	7.7
	5人～9人	2,055	5.1	11.6	7.7	14.9	5.8	13.9
	10人～19人	2,873	7.2	16.6	10.7	17.9	6.8	17.3
	20人～49人	1,924	12.2	23.1	11.5	19.3	9.1	19.1
	50人～99人	675	20.1	38.7	12.4	19.0	10.8	20.7
	100人以上	193	32.1	46.6	20.7	23.8	11.9	18.7

(単位：件、%)		回答 事業所数	適材適所で 各職員ごとに 担当業務を 見直した	周辺業務を 介護助手等 に任せた* 5	ムダな業務 や手順を洗 い出して改 善した*6	業務の手 順・流れ自 体の見直し を行った*7	効果が出る まで取り組 んだ*8	見直しは特 に図ってい ない*9
全体		8,990	13.7	5.3	20.3	14.3	2.8	11.3
法人格	民間企業	5,504	13.7	3.9	19.4	13.1	2.5	11.0
	社会福祉協議会	350	12.0	1.4	16.3	10.3	2.0	11.7
	社会福祉法人	1,436	13.6	11.0	24.7	20.1	5.0	13.1
	医療法人	858	16.3	7.5	22.1	14.6	2.6	9.4
サービス系	訪問系	2,461	13.4	3.6	18.5	11.8	2.1	10.5
	施設系（入所型）	1,192	15.4	14.8	24.6	21.5	5.5	13.0
	施設系（通所型）	2,603	15.3	3.9	21.1	15.3	2.4	9.4
	居住系	1,005	13.5	6.3	25.2	18.8	3.8	9.9
	居宅介護支援	722	6.0	1.2	12.9	6.2	1.5	24.1
事業所規模別	4人以下	1,170	7.1	1.2	12.5	5.5	1.1	18.4
	5人～9人	2,055	11.8	2.2	18.2	10.7	1.7	11.0
	10人～19人	2,873	14.9	3.8	20.8	14.5	2.3	10.2
	20人～49人	1,924	16.0	7.4	24.6	18.9	4.4	10.0
	50人～99人	675	17.9	16.1	25.3	24.0	5.5	10.8
	100人以上	193	19.7	24.4	28.0	25.9	7.3	5.7

(注1) 「真事業所では介護ロボット・ICT機器等は導入していない」、無回答は非掲載。また、法人格は主なもののみを掲載。

(注2) 表頭の見直しの内容は次の通り。

- \*1 事業所内で介護ロボット・ICT機器等の導入の推進体制（責任者やプロジェクトチーム）を整備した
- \*2 介護ロボット・ICT機器等を活用した業務に関する職員の意識改革を図った
- \*3 4S運動（整理・整頓・清掃・清潔）を徹底した
- \*4 業務を全員が同じようにできるよう少しずつ分担した
- \*5 介護業務以外の周辺業務を介護助手や外部業者に任せた
- \*6 ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化した。
- \*7 業務の手順・流れ（オペレーション）自体の見直しを行った
- \*8 介護ロボット・ICT機器等の導入当初は効果が出なかったが効果が出るまで取り組んだ
- \*9 職員体制や業務自体の見直しは特に図っていない

(注3) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## 19. 介護ロボット・ICT機器等の導入に係る課題（問 19）

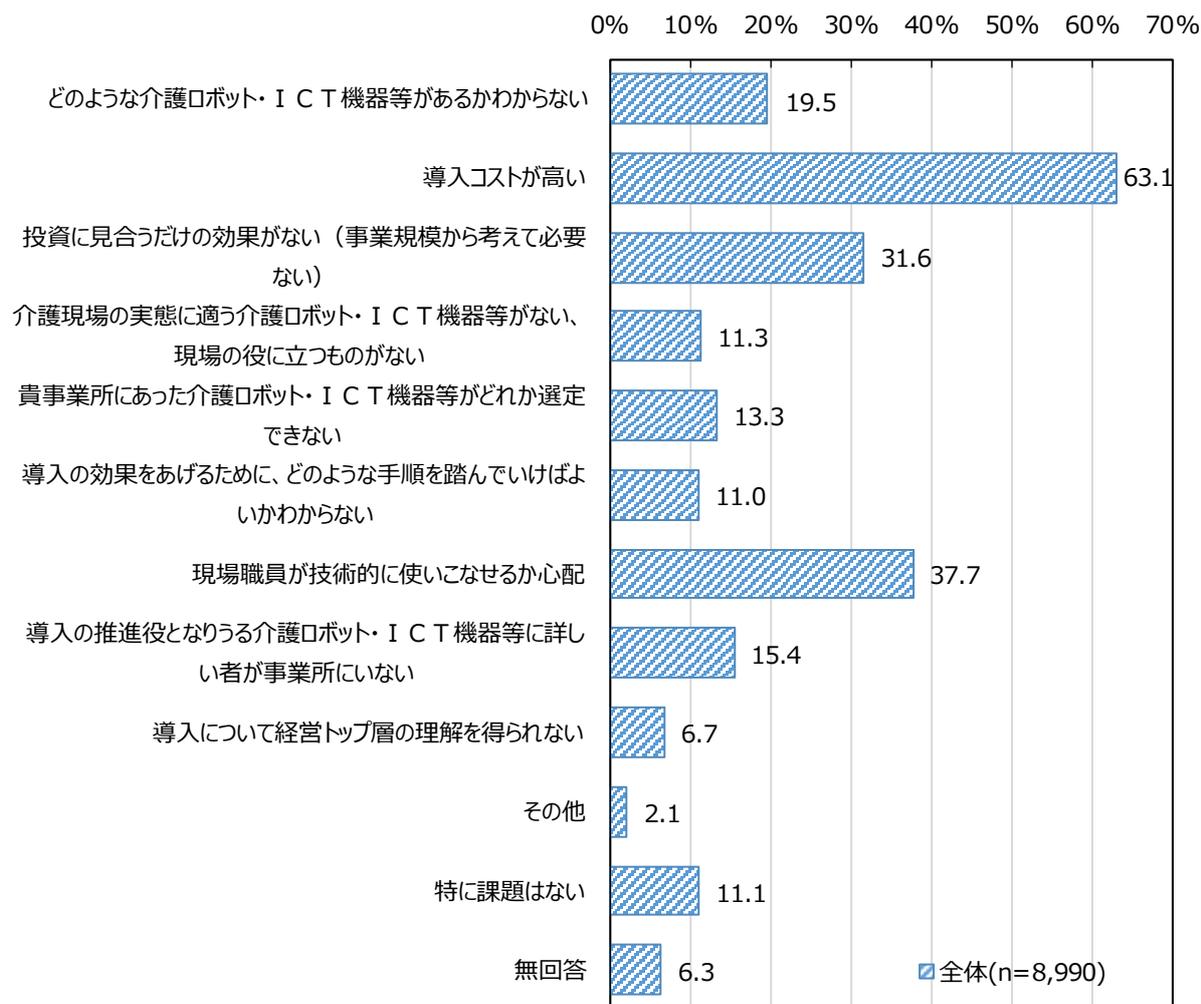
介護ロボット・ICT機器等の導入に係る課題は「導入コストが高い」が63.1%で最も多く、続いて「現場職員が技術的に使いこなせるか心配」の37.7%、「投資に見合うだけの効果がない（事業規模から考えて必要ない）」の31.6%の順となっている。前年度とは質問体系が異なっているため直接の比較はできないが、前年度では介護ロボットの導入や利用についての課題・問題として「導入コストが高い」が55.4%、ICT機器の導入や利用についての課題・問題として「導入コストが高い」が52.4%で最も多くなっている。一方、「特に課題はない」は11.1%とないっているが、前年度の介護ロボットの導入や利用についての課題・問題としての「特に課題はない」は7.7%、ICT機器の導入や利用についての課題・問題としての「特に問題はない」は10.6%となっていることから、介護ロボット・ICT機器等の導入機運は若干ではあるが向上している可能性があると思われる。

法人格別でも、民間企業、社会福祉協議会、社会福祉法人、医療法人の第3位までの順位は全体平均と同一になっている。そのうち、民間企業は「導入コストが高い」が57.6%で全体平均よりも少なくなっている一方で、「投資に見合うだけの効果がない（事業規模から考えて必要ない）」が32.8%で全体平均よりも高くなっていることから、介護ロボット・ICT機器等の完成度をより厳しく見極めていることが示唆される。介護サービス系型別では、訪問系、施設系（入所型）、居住系の第3位までの順位は全体平均と同一となっているが、特に施設系（入所型）と居住系の第2位の「職員が技術的に使いこなせるか心配」は半数以上と、全体平均を大きく上回っている。また、施設系（通所型）は「投資に見合うだけの効果がない（事業規模から考えて必要ない）」が40.8%で第2位、かつ他のサービス系型よりも多くなっている。居宅介護支援は、全体的に課題を指摘する割合が全体平均よりも少なく、「特に課題はない」も26.2%と第2位で、かつ他のサービス系型よりも10ポイント以上多くなっている。事業所規模別では「4人以下」は居宅介護支援と同様となっており、また、「導入コストが高い」は事業所規模が大きくなるほど、多くなる傾向を見せているのに対し、「投資に見合うだけの効果がない（事業規模から考えて必要ない）」は「5人～9人」をピークに、事業所規模が大きいくほど、その割合が少なくなっている。

（資料編 266 ページ 表 19-1 参照）

なお、「その他」としては、介護の現場に介護ロボットはそぐわない・導入に現場の理解が得られないとするものや、事故時の責任の所在等、制度面を含めた介護ロボットの完成度の低さ、機器類を使いきれないだろう職員がいることへの心配、導入によってかえって負担等が増えることへの懸念といった意見があげられている。

図表 19-1 介護ロボット・I C T 機器等の導入のための課題（複数回答）



図表 19-2 各種属性別介護ロボット・ICT機器等の導入のための課題（複数回答）

回答事業所数 (単位：件、%)		どのような介護ロボット等があるかわからない* 1	導入コストが高い	投資に見合うだけの効果がない* 2	介護現場の役に立つものがない* 3	事業所にあったものを選定できない* 4
全体		8,990	19.5	63.1	31.6	11.3
法人格	民間企業	5,504	20.7	57.6	32.8	11.3
	社会福祉協議会	350	20.0	74.9	30.3	8.6
	社会福祉法人	1,436	13.8	77.2	29.0	12.6
	医療法人	858	17.9	71.3	30.4	10.1
サービス系別	訪問系	2,461	19.4	56.0	27.8	10.4
	施設系（入所型）	1,192	10.9	83.1	25.8	13.4
	施設系（通所型）	2,603	23.5	66.2	40.8	13.6
	居住系	1,005	21.6	73.9	32.2	13.3
	居宅介護支援	722	13.4	39.8	24.2	3.5
事業所規模別	4人以下	1,170	15.8	41.7	27.0	5.0
	5人～9人	2,055	21.1	57.5	35.7	10.8
	10人～19人	2,873	22.8	64.9	34.2	12.6
	20人～49人	1,924	18.7	71.9	31.1	12.9
	50人～99人	675	12.6	83.3	23.4	15.1
	100人以上	193	9.8	78.8	21.2	11.4

回答事業所数 (単位：件、%)		導入効果をあげるための手順がわからない* 5	現場職員が技術的に使いこなせるか心配	導入の推進役となる者が事業所にいない* 6	導入について経営トップ層の理解を得られない	特に課題はない
全体		8,990	11.0	37.7	15.4	6.7
法人格	民間企業	5,504	9.9	33.7	13.6	5.6
	社会福祉協議会	350	12.3	48.3	20.6	6.9
	社会福祉法人	1,436	12.6	49.8	18.5	7.0
	医療法人	858	12.8	40.6	17.0	12.5
サービス系別	訪問系	2,461	9.9	33.7	12.9	6.0
	施設系（入所型）	1,192	13.4	53.9	18.9	7.0
	施設系（通所型）	2,603	11.3	35.3	17.0	7.0
	居住系	1,005	11.8	53.1	19.3	9.6
	居宅介護支援	722	8.3	20.1	11.1	3.7
事業所規模別	4人以下	1,170	7.3	18.6	10.4	4.6
	5人～9人	2,055	10.6	29.9	13.2	5.1
	10人～19人	2,873	11.6	40.3	16.0	8.1
	20人～49人	1,924	11.9	48.0	18.3	7.7
	50人～99人	675	13.6	52.9	19.3	7.6
	100人以上	193	11.9	48.7	18.7	4.7

(注1) 「その他」、無回答は非掲載。また、法人格は主なもののみを掲載。

(注2) 表頭の選択肢の内容は次の通り。

- \* 1 どのような介護ロボット・ICT機器等があるかわからない
- \* 2 投資に見合うだけの効果がない（事業規模から考えて必要ない）
- \* 3 介護現場の実態に合う介護ロボット・ICT機器等がない、現場の役に立つものがない
- \* 4 貴事業所にあった介護ロボット・ICT機器等がどれか選定できない
- \* 5 導入の効果をあげるために、どのような手順を踏んでいけばよいかかわからない
- \* 6 導入の推進役となりうる介護ロボット・ICT機器等に詳しい者が事業所にいない

(注3) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

## 20. 外国籍労働者

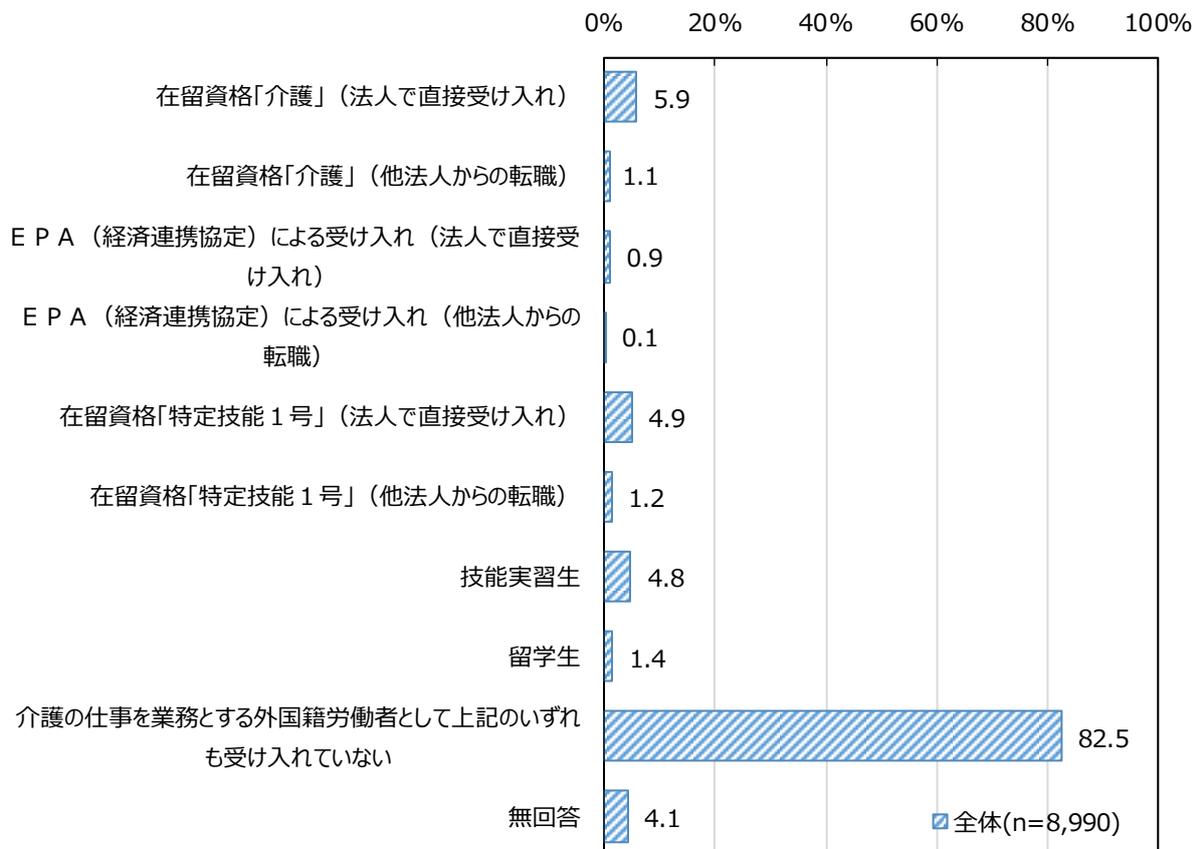
### (1) 外国籍労働者の受け入れ状況（問 20①）

外国籍労働者の受け入れ状況は、「在留資格『介護』（法人で直接受け入れ）」が 5.9%で最も多く、続いて「在留資格『特定技能 1 号』（法人で直接受け入れ）」の 4.9%、「技能実習生」の 4.8%の順となった。なお、在留資格「介護」と在留資格「特定技能 1 号」で、他法人からの転職者はそれぞれ 1.1%、1.2%と、「E P A（経済連携協定）による受け入れ（法人で直接受け入れ）」の 0.9%を上回っている。また、いずれの在留資格でも受け入れていないとする事業者は 82.5%であるが、前年度の 83.9%と比べると外国籍労働者の受け入れはやや進んでいるとみることができる。

法人格別でみると、外国籍労働者を受け入れている割合が最も多いのは社会福祉法人で「在留資格『特定技能 1 号』（法人で直接受け入れ）」が 14.1%等、全体の 30.3%が何らかの形で外国籍労働者を受け入れている。介護サービス系型別では、何らかの形で外国籍労働者を受け入れているのは、施設系（入所型）が 38.4%、居住系が 28.5%となった。また、事業所規模別でみると、規模が大きくなるほどいずれの資格とも受け入れ事業所の割合が増えており、何らかの形で外国籍労働者を受け入れているのは「20～49 人」で 20.0%、「50～99 人」で 39.1%、「100 人以上」では半数以上の 50.8%に上っている。

（資料編 270 ページ 表 20-1 参照）

図表 20-1-1 外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）



図表 20-1-2 法人格別、事業所規模別外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）

		回答事業所数	在留資格「介護」受け入れ (法人で直接受け入れ)	在留資格「介護」 (他法人からの転職)	EPA（経済連携協定）による受け入れ (法人で直接受け入れ)	EPA（経済連携協定）による受け入れ (他法人からの転職)	在留資格「特定技能1号」 (法人で直接受け入れ)	在留資格「特定技能1号」 (他法人からの転職)	技能実習生	留学生	介護の仕事と業務とを兼ねない 外国人労働者として左記のいずれも受け入れていない	無回答
		(単位：件、%)										
全体		8,990	5.9	1.1	0.9	0.1	4.9	1.2	4.8	1.4	82.5	4.1
法人格	民間企業	5,504	4.8	1.0	0.3	0.1	3.3	0.8	3.3	0.7	84.8	4.5
	社会福祉協議会	350	1.1	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	1.1	0.3	94.0	3.1
	社会福祉法人	1,436	12.3	2.2	3.6	0.5	14.1	3.8	13.1	4.7	68.0	1.7
	医療法人	858	6.5	1.2	1.6	0.0	4.4	0.8	5.1	1.5	81.9	4.0
事業所規模別	4人以下	1,170	0.6	0.3	0.2	0.0	0.5	0.1	0.5	0.0	92.4	6.1
	5人～9人	2,055	2.3	0.3	0.2	0.0	0.9	0.1	0.9	0.5	91.2	4.7
	10人～19人	2,873	5.4	0.8	0.5	0.1	3.7	0.8	4.0	0.9	84.3	3.6
	20人～49人	1,924	8.3	1.5	0.9	0.2	7.4	1.5	7.3	2.0	77.5	2.5
	50人～99人	675	15.7	3.7	4.4	0.6	17.8	4.7	16.7	5.0	57.9	3.0
	100人以上	193	25.4	5.2	6.7	1.0	20.7	8.8	19.7	10.9	45.1	4.1
サービス系型別	訪問系	2,461	3.1	0.9	0.1	0.0	0.5	0.3	0.5	0.5	90.5	4.5
	施設系（入所型）	1,192	15.9	2.9	4.5	0.7	16.7	4.9	16.6	6.0	60.6	1.0
	施設系（通所型）	2,603	3.6	0.5	0.3	0.0	2.5	0.4	3.1	0.6	88.6	3.0
	居住系	1,005	10.7	1.5	1.1	0.2	12.7	2.0	10.1	2.0	69.3	2.2
	居宅介護支援	722	0.3	0.1	0.1	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0	93.2	6.1

(注1) 法人格は主なもののみを掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

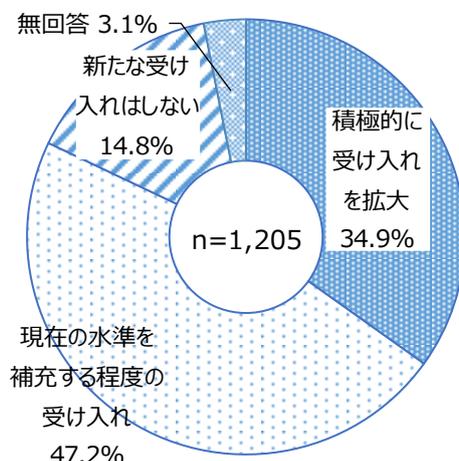
## (2) 外国籍労働者の今後の受け入れ方針（問 20②③）

今後の外国籍労働者の受け入れ方針については、すでに受け入れている事業所では「今後、積極的に受け入れを拡大していきたい」が 34.9%、「現在の外国籍労働者数の水準を補充する程度の受け入れをする」が 47.2%で合計 82.1%が引き続き外国籍労働者を受け入れる見込みとなっている。また、外国籍労働者を現在受け入れていない事業所では「今後、受け入れを検討してみたい」が 31.4%、「受け入れたいが、どういう手続きを進めれば受け入れられるかわからない」が 7.8%で合計 39.2%が外国籍労働者を受け入れる意向を示している。一方、前年度調査では、外国籍労働者を受け入れている、受け入れていないの両方を合わせた全事業所のうち、13.1%が外国籍労働者を「新たに活用する予定がある」と回答している。今年度と前年度では質問体系が異なるため、比較することには留意が必要だが、今年度調査において、上記割合を全事業所に対する割合で換算すると、受け入れについて前向きな事業所は全体の 45.1%と、前年度から大幅に増えており、質問体系の違いを踏まえても、外国籍労働者の受け入れに対する認識は大きく変わってきたのではないかと考えることができる。

なお、各種属性ごとにみると、すでに受け入れている事業所の「今後、積極的に受け入れを拡大していきたい」は、法人格別の社会福祉法人が 37.6%、介護サービス系型別の訪問系で 35.0%、施設系（入所型）で 36.5%と、全体平均より多くなっている。また、事業所別では、「100人以上」が 46.9%でもっとも多いが、それに続くのは「4人以下」の 38.6%となっている。

まだ受け入れていない事業所の「今後、受け入れを検討してみたい」は、法人格別の社会福祉法人が44.3%、介護サービス系型別の施設系（入所型）が48.6%、居住系が45.5%で全体平均より多くなっている。また、事業所規模別では、規模が大きいほど、「今後、受け入れを検討してみたい」が多くなっている。（資料編 271 ページ 表 20-2 参照）

図表 20-2-1 外国籍労働者をすでに受け入れている事業所の今後の受け入れ方針



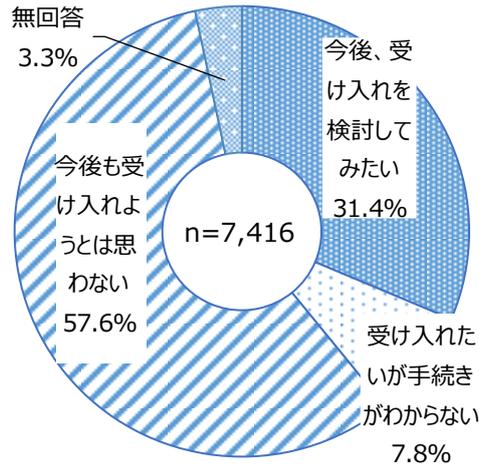
図表 20-2-2 属性別外国籍労働者をすでに受け入れている事業所の今後の受け入れ方針

		回答事業所数	積極的に受け入れを拡大	現在の水準を補充する程度の受け入れ	新たな受け入れはしない
(単位：件、%)					
全体		1,205	34.9	47.2	14.8
法人格	民間企業	585	33.5	45.8	16.9
	社会福祉法人	434	37.6	47.5	12.9
	医療法人	121	33.1	54.5	9.1
サービス系	訪問系	123	35.0	45.5	17.1
	施設系（入所型）	458	36.5	50.2	11.1
	施設系（通所型）	218	32.6	45.0	20.2
	居住系	287	33.8	49.1	15.0
事業所規模別	5人～9人	83	38.6	41.0	19.3
	10人～19人	348	31.6	49.1	14.9
	20人～49人	385	33.2	46.5	17.1
	50人～99人	264	35.6	51.1	11.7
	100人以上	98	46.9	42.9	8.2

(注1) 無回答は非掲載。また、法人格、サービス系型、事業所規模ともは主なもののみを掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

図表 20-2-3 外国籍労働者をまだ受け入れていない事業所の今後の受け入れ方針



図表 20-2-4 属性別外国籍労働者をまだ受け入れていない事業所の今後の受け入れ方針

		回答事業所数	今後、受け入れを検討してみたい	受け入れたいが、どう いう手続きを進め れば受け入れられ るかわからない	今後も受け入れよ うとは思わない
(単位：件、%)					
全体		7,416	31.4	7.8	57.6
法人格	民間企業	4,669	30.0	8.6	58.0
	社会福祉協議会	329	30.4	7.0	58.7
	社会福祉法人	977	44.3	5.5	47.6
	医療法人	703	30.2	5.7	60.6
サービス系別	訪問系	2,228	26.4	9.0	61.8
	施設系（入所型）	722	48.6	5.5	43.1
	施設系（通所型）	2,307	33.3	8.2	55.4
	居住系	696	45.5	7.2	44.8
	居宅介護支援	673	8.2	4.6	82.3
事業所規模別	4人以下	1,081	12.2	5.1	78.0
	5人～9人	1,875	25.5	9.2	62.8
	10人～19人	2,423	35.2	8.0	53.3
	20人～49人	1,491	40.9	7.7	48.4
	50人～99人	391	48.3	6.9	41.9
	100人以上	87	56.3	3.4	37.9

(注1) 無回答は非掲載。また、法人格は主なものを掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

### (3) 受け入れを検討する外国籍労働者の在留資格の種類（問 20④）

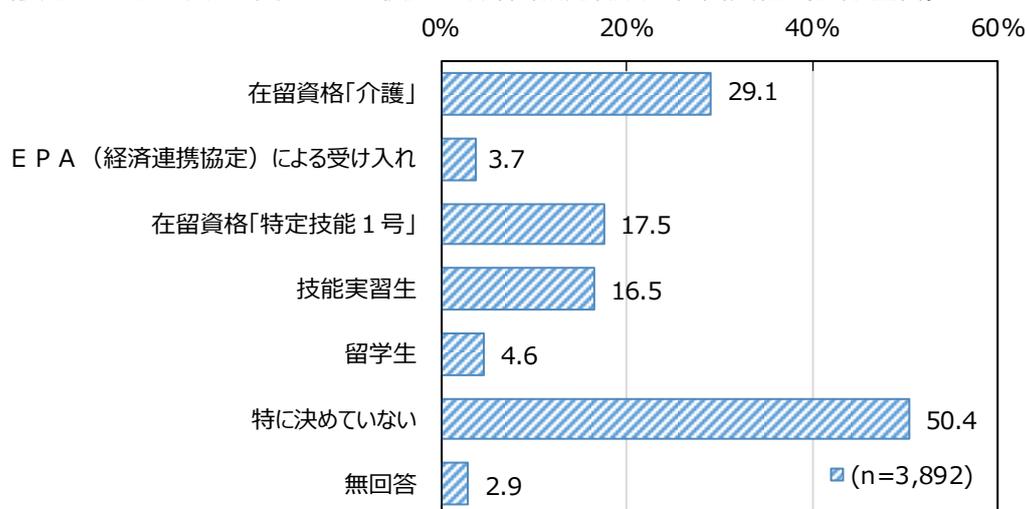
最後に、今後、外国籍労働者の受け入れを検討する事業所に対してどの在留資格での受け入れを検討しているのかを尋ねたところ、「どの区分で受け入れるか特に決めていない」が 50.4%で最も多く、まだ約半数の事業所では外国籍労働者の受け入れ計画が具体化していないのではないかと考えられる。一方、残る事業所では「在留資格『介護』」が 29.1%で最も多く、続いて「在留資格『特定技能1号』」の 17.5%、技能実習生の 16.5%の順となっている。但し、技能実習制度は育成就労法（外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律）の施行により廃止さ

れ、新たな育成就労制度へ移行する見込みとなっていることに留意が必要である。

また、これを法人格別でみると、民間企業と医療法人は「在留資格『介護』」が最も多いが、社会福祉法人は「在留資格『特定技能1号』」と「在留資格『介護』」が拮抗している。介護サービス系別では、訪問系と施設系（入所型）、施設系（通所型）は「在留資格『介護』」が最も多いが、施設系（入所型）は「在留資格『特定技能1号』」と拮抗している。また、居住系は「在留資格『特定技能1号』」が29.4%で最も多くなっている。事業所規模別では、事業所規模が多いほど、「特に決めていない」が少なくなっており、受け入れ計画が一定程度進んでいることが示唆される。

(資料編 273 ページ 表 20-4 参照)

図表 20-3-1 今後の受け入れを検討する外国籍労働者の在留資格（複数回答）



図表 20-3-2 属性別今後の受け入れを検討する外国籍労働者の在留資格（複数回答）

回答 事業所数 (単位：件、%)		在留資格 「介護」	E P A (経済 連携協定) に よる受け入れ	在留資格「特 定技能1号」	技能実習生	留学生	特に決めていな い	
全体		3,892	29.1	3.7	17.5	16.5	4.6	50.4
法人格	民間企業	2,270	28.7	3.0	13.2	14.4	3.3	54.2
	社会福祉法人	856	31.5	6.9	31.9	24.2	9.0	35.9
	医療法人	358	28.5	3.9	20.9	19.3	4.2	49.2
サービス系別	訪問系	887	29.9	2.0	5.2	5.1	2.1	61.4
	施設系（入所型）	788	34.8	7.9	34.1	27.7	10.0	29.6
	施設系（通所型）	1,127	25.5	2.8	11.6	14.2	3.4	59.2
	居住系	605	27.3	2.8	29.4	24.6	4.3	42.0
	居宅介護支援	88	23.9	1.1	3.4	5.7	2.3	68.2
事業所規模別	4人以下	198	26.8	3.5	6.6	5.6	3.0	61.1
	5人～9人	717	24.8	3.2	8.9	9.3	4.0	62.8
	10人～19人	1,330	27.1	3.2	14.6	15.9	3.3	54.3
	20人～49人	1,032	30.3	2.7	18.8	18.5	3.5	46.8
	50人～99人	445	36.0	7.4	35.7	28.1	9.2	30.3
	100人以上	140	42.1	6.4	38.6	23.6	15.0	27.1

(注1) 無回答は非掲載。また、法人格は主なもののみを掲載。

(注2) 網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも5ポイント超下回るもの。

