令和５年度介護労働実態調査

介護労働者の就業実態と就業意識調査
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、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」（本報告書）と「事業所における介護労働実態調査」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。「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は介護保険サービス事業所で働く介護労働者を対象に平成 15 年度から、「事業所における介護労働実態調査」はその介護保険サービス事業所を対象に平成 14 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、介護業務に多大なご苦労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）回答者の基本情報 1
（２）現在の仕事（職種） 1
（３）現在勤務している事業所（法人） 1
（４）勤務状況・勤務条件等 3
（５）働く上での悩み、不安、不満等 3
（６）勤務先の雇用管理の取り組み 3
（７）勤務先の評価 3
４．調査方法 3
５．調査基準日と調査期間 3
（１）調査基準日 3
（２）調査期間 3
６．回答率 4
７．集計方法 6
８．実施体制 6
９．本報告書における主な用語の定義 7
10．本報告書の記載内容に関する注意事項 10
第２章　介護労働者の就業実態と就業意識調査結果 12
I．回答者について 12
１．回答者の基本情報 12
（１）性別（問１（１）） 12
（２）年齢（問１（２）） 12
（３）学歴（問１（３）①②） 13
（４）配偶者（問１（４）） 15
（５）主たる生計の維持者（問１（５）） 15
II．就業状況と前職について 16
２．現在の仕事について（問２） 16
３．資格について 17
（１）保有している資格について（問３①） 17
（２）他に取りたい資格の有無・種類（問３②③） 18
４．現在の仕事（職種）を選んだ理由（問４） 20
５．介護関係の仕事の経歴 22
（１）介護関係の仕事の経験年数（問５（１）） 22

（２）前職の有無（問５（２））……23
（３）前職について……23
６．介護関係の仕事を辞めた理由……27
（１）介護従事者が直前の介護の仕事を辞めた理由（問６（１））……27
（２）職場の人間関係に係る退職理由について（問６（２））……29
（３）経営理念や運営のあり方等に係る退職理由について（問６（３））……31
III．現在勤務している事業所について……34
７．事業所の所在地（問７）……34
８．事業所の法人格（経営主体）（問８）……34
９．従業員数……35
（１）事業所の従業員数（問９（１））……35
（２）複数事業所の有無と法人全体の従業員数（問９（２））……35
10．事業所が展開する主な介護サービスの種類（問 10）……36
11．現在勤めている事業所に就職した理由（問 11）……37
12．就職経路（問 12）……40
IV．勤務状況・勤務条件……44
13．現在の就業先の勤続年数（問 13）……44
14．役職等……44
（１）職位（問 14（１））……44
（２）上位の職位志向（問 14（２））……45
（３）就業形態（問 14（３））……46
15．勤務時間……47
（１）1 週間の勤務日数（問 15①）……47
（２）1 週間の総労働時間（問 15②）……48
（３）1 週間の残業時間数（問 15②－ⓐ）……49
16．有給休暇……51
（１）新規付与休暇日数（問 16（１））……51
（２）有給休暇の取得日数・取得率（問 16（２））……52
17．深夜勤務……54
（１）深夜勤務の有無（問 17①）……54
（２）１ヵ月あたりの深夜勤務回数（問 17②）……55
（３）仮眠・休憩の状況（問 17③）……57
（４）深夜勤務体制（問 17④）……58
18．賃金……59
（１）給与形態（問 18（１））……59
（２）時給・日給の単価（問 18（２））……60
（３）通常月の税込み月給（問 18（３））……62
V．働く上での悩み、不安、不満等……64
19．労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等（問 19）……64

20．職場での人間関係 67
（１）職場の人間関係に係る悩み、不安、不満等（問 20（１）） 67
（２）職場におけるハラスメント（問 20（２）） 70
21．利用者や利用者の家族との人間関係 71
（１）利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満等（問 21（１）） 71
（２）利用者や利用者の家族からのハラスメント（問 21（２）） 73
VI．勤務先の取り組み 75
22．スキルアップ研修（問 22） 75
（１）役立ったスキルアップ研修 75
（２）今後受けてみたいスキルアップ研修 76
23．働き続けるうえで役立っている職場の取り組み（問 23） 77
24．介護ロボット・ＩＣＴ機器等 80
（１）介護ロボット・ＩＣＴ機器等の導入状況（問 24①） 80
（２）介護ロボット・ＩＣＴ機器等の導入効果（問 24②） 84
VII．勤務先の評価 86
25．仕事のやりがい・働きがい（問 25） 86
26．仕事の満足度（問 26） 88
（１）概況 88
（２）主な職種の満足度推移 90
27．今後のキャリア形成 93
（１）介護分野での仕事の継続意向（問 27①） 93
（２）現在の職場での勤続意向（問 27②） 94

第１章　調査の概要

１．調査の目的

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。）は、アンケート調査を通じて介護分野の事業所で働く介護労働者を対象に、その雇用や勤務の実態、並びに介護業務及び労働条件に関する問題意識や就業意識等を把握し、介護労働者の雇用環境改善や、優れた人材の確保・定着・育成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、事業所を対象とした「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。）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

事業所調査で調査票を配布した全国 18,000 件の事業所において雇用されている介護労働に従事する労働者のうち、１事業所当たり最大３名、合計 54,000 人（最大）を労働者調査の対象とした。

３．調査内容

調査内容は次の通り。なお、「労働者調査票」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（2 ページ）に示す。

（１）回答者の基本情報

①性別、②年齢、③最終学歴、専修・専門学校卒業の有無、④配偶関係、生計維持者

（２）現在の仕事（職種）

①現在の職種、②資格（保有・希望）、③現在の職種を選んだ理由、④介護関係職種の経験年数、⑤前職の有無、⑥直前職の就業形態・勤続年数、これまでに働いたことのある業種と直前職の業種、⑦直前職が介護関係の仕事の方の直前職をやめた理由

（３）現在勤務している事業所（法人）

①所在地（都道府県）、②法人格（経営主体）、③事業所の従業員数規模、④複数事業所の有無、⑤法人全体の従業員数規模、⑥事業所の主な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。）の種類、⑦現在の法人に就職した理由、⑧現在の法人に就職したきっかけ

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）対象とする介護事業所と労働者の種類		全国の介護保険サービスの指定事業者で働く介護労働従事者				
B）調査対象者数（対象事業所×3名）		54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
C）想定配布数		51,783	52,632	51,033	51,375	51,345
D）有効回答労働者数		21,585	22,154	19,952	19,890	20,699
E）回収率＝D÷C		41.7%	42.1%	39.0%	38.7%	40.3%
F）調査期間（調査基準日）		１０月１日～１０月３１日（１０月１日）				
基本情報	性別、年齢	○	○	○	○	○
	最終学歴、専修・専門学校卒業の有無	○	○	○	○	○
	配偶関係、生計維持者	○	○	○	○	○
	介護労働者の介護状況・両立の可能性等	○	○	×	×	×
就業状況と前職について	現在の仕事（職種）、現在の仕事（職種）を選んだ理由	○	○	○	○	○
	資格（保有・希望）	○	○	○	○	○
	介護関係職種の経験年数	○	○	○	○	○
	前職の有無と仕事内容	○	○	○	○	○
	直前職の就業形態、勤続年数、業種	×	×	○（業種なし）	○	○
	前職の就業形態、勤続年数、やめた理由	○	○	×	×	×
	直前職が介護関係の仕事の方の直前職をやめた理由	×	×	○	○	○
	上記理由の詳細（職場の人間関係、事業所運営のあり方）	×	×	×	×	○
現在の事業所について	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	○	○	○	○	○
	事業所の従業員数規模、複数事業所の有無	○	○	○	○	○
	事業所の主な介護サービスの種類	○（27区分）	○（27区分）	○（27区分）	○（27区分）	○（27区分）
	現在の法人に就職した理由ときっかけ	○	○	○	○	○
勤務状況・勤務条件	法人での勤続年数	○	○	○	○	○
	職位と上位の職位志向、就業形態	○	○	○	○	○
	非正規職員の正規職員への転換希望(※1)、希望労働時間	○	○	○	○	×
	１週間労働日数、労働時間数、残業時間数	○	○	○	○	○
	収入を伴う別の仕事の有無	○	○	○	○	×
	年次有給休暇の付与日数・取得状況	○	○	○	○	○
	深夜勤務の有無、回数、休憩、体制	○	○	○	○	○
	賃金の支払形態（時間給・日給）	○	○	○	○	○
	通常月の税込み月収	○	○	○	○	○
	賞与の状況	○	○	○	○	×
	賃金や手当等の希望	○	○	○	○	×
働く上での悩み、不安・不満等	労働条件等への不安、不満等	○	○	○	○	○
	職場での人間関係等の悩み、不満等とハラスメント	○	○	○	○	○
	利用者等についての悩み、不満等とハラスメント	○	○	○	○	○
	相談できる担当者や「相談窓口」の有無	○	○	○	○	×
	雇用管理責任者の有無	○	○	○	○	×
	外国籍労働者について	○	○	○	○	×
	業務上の事故、ヒヤリ・ハット等	○	○	○	×	×
勤務先の取り組み	研修の受講効果・受講希望	○（法定研修のみ）				○
	採用時研修受講の有無	○	○	○	○	×
	指導担当者等の有無、上司等によるアドバイスの状況	○	○	○	○	×
	過去1年間の研修受講、回数	○	○	○	○	×
	早期離職防止・定着促進の取り組みの有無と効果	○（※２）				○（効果のみ）
	仕事能力の自己評価と能力・スキルに対する向上意欲	○	○	○	○	×
	介護ロボット、ICT機器の導入・利用状況と導入意向	×	×	×	×	○
	介護ロボット、ICT機器等の導入に対する評価	×	×	×	×	○
勤務先の評価	今の仕事や職場の働きがい	○	○	○	○	○
	現在の仕事の満足度	○	○	○	○	○
	職場の特徴	○	○	○	×	×
	今の職種の継続意向	○（※２）				○
	今の勤務先での就業継続意向	○（※２）				○

（※１）令和2年度以降の「正規職員、非正規職員」はを「無期雇用職員、有期雇用職員」。（※２）令和４年度までの選択肢は同一だが令和５年度に改変。

（４）勤務状況・勤務条件等

①法人での勤続年数、②職位、上位の職位志向、③就業形態、④1 週間の労働日数、労働時間数、残業時間数、⑤年次有給休暇の付与日数・取得日数、⑥深夜勤務の有無、月当たり回数、休憩の状況、深夜の勤務体制、⑦賃金の支払形態、時間給、日給、通常月の税込み月収

（５）働く上での悩み、不安、不満等

①労働条件等への不安、不満等、②職場での人間関係等の悩み、不満等、③職場でのハラスメント、④利用者等についての悩み、不満等、⑤利用者等からのハラスメント

（６）勤務先の雇用管理の取り組み

①研修の受講効果・受講希望、②早期離職防止・定着促進の取り組みの評価、③介護ロボット、ICT 機器の導入・利用状況と導入意向、④介護ロボット、ICT 機器等の導入に対する評価

（７）勤務先の評価

①今の仕事や職場の働きがい、②現在の仕事の満足度、③今の職種の継続意向、④今の勤務先での就業継続意向

４．調査方法

事業所調査の対象事業所への調査票送付に際して「労働者調査票」3 部を同封し、事業所管理者に対して 3 名を上限に調査対象とする労働者を選出し、調査対象労働者への調査票の配布を依頼した。選出方法は、対象事業所が展開する介護サービスの中で、主とする介護サービスに従事している従業員の中から表 2（4 ページ）に示す職種別・就業形態別人数に沿って最大 3 名の回答者を任意に選任していただくこととした。但し、事業所によっては、在籍している労働者が表 2 に示す就業形態人数等を満たさない場合があるので、その際は柔軟に対応していただくこととしている。

回答票は、回答者から直接郵送していただくことで回収した。

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

表２　労働者調査票の配布方法（回答者の選び方）

主とするサービスの種類		労働者調査票回答対象者
訪問系	訪問介護（第１号訪問事業）	訪問介護員２人（有期雇用職員２人）、サービス提供責任者１人
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	
	訪問入浴介護（介護予防訪問入浴介護）	介護職員２人、看護職員１人
	訪問看護（介護予防訪問看護）	看護職員３人 （無期雇用職員１人、有期雇用職員２人）
	夜間対応型訪問介護	訪問介護員３人 （無期雇用職員１人、有期雇用職員２人）
通所系	通所介護（第１号通所事業）	介護職員３人 （無期雇用職員１人、有期雇用職員２人）
	地域密着型通所介護	
	認知症対応型通所介護（介護予防認知症対応型通所介護）	
	通所リハビリテーション（介護予防通所リハビリテーション）	介護職員２人、理学療法士または作業療法士１人
施設系	介護老人福祉施設	介護職員３人 （無期雇用職員２人、有期雇用職員１人）
	認知症対応型共同生活介護（介護予防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	
	特定施設入居者生活介護（介護予防特定施設入居者生活介護）	
	短期入所生活介護（介護予防短期入所生活介護）	
	介護老人保健施設	介護職員２人、看護職員１人
	短期入所療養介護（介護予防短期入所療養介護）	
	介護医療院（介護療養型医療施設）	
	小規模多機能型居宅介護（介護予防小規模多機能型居宅介護）	介護職員３人
	看護小規模多機能型居宅介護	看護職員３人
居宅介護支援（介護予防居宅介護支援）		介護支援専門員３人 （無期雇用職員２人、有期雇用職員１人）

６．回答率

事業所調査において、送付先事業所のうち、休廃止事業者等が 885 件あったため、実効送付先は 17,115 件となり、労働者への想定配布数は 51,345 件であった。有効回答者数は 20,699 件であり、回答率は 40.3％であった。都道府県別の回収状況を含めた詳細は、表 3（次ページ）に示すとおりである。

表３　令和５年度労働者調査の回答状況

（単位：件、%）

	事業所 実効送付数	労働者 想定配布数	労働者 有効回答数	回答率	１事業所 当り回答数	前年度 有効回答数	前年度 回答率
合計	17,115	51,345	20,699	40.3	1.2	19,890	38.7
01 北海道	775	2,325	988	42.5	1.3	666	36.2
02 青森県	205	615	301	48.9	1.5	286	53.3
03 岩手県	175	525	279	53.1	1.6	236	44.2
04 宮城県	310	930	389	41.8	1.3	298	35.1
05 秋田県	170	510	286	56.1	1.7	300	50.0
06 山形県	148	444	206	46.4	1.4	190	47.3
07 福島県	282	846	379	44.8	1.3	306	42.1
08 茨城県	303	909	312	34.3	1.0	257	28.9
09 栃木県	210	630	260	41.3	1.2	233	33.3
10 群馬県	317	951	342	36.0	1.1	303	31.6
11 埼玉県	794	2,382	873	36.6	1.1	821	36.5
12 千葉県	716	2,148	824	38.4	1.2	819	36.1
13 東京都	1,487	4,461	1,488	33.4	1.0	1,516	32.9
14 神奈川県	1,142	3,426	1,350	39.4	1.2	1,193	35.2
15 新潟県	294	882	393	44.6	1.3	347	37.7
16 富山県	148	444	158	35.6	1.1	178	40.1
17 石川県	148	444	207	46.6	1.4	193	41.8
18 福井県	107	321	149	46.4	1.4	121	38.8
19 山梨県	119	357	153	42.9	1.3	101	30.1
20 長野県	287	861	370	43.0	1.3	405	41.7
21 岐阜県	260	780	276	35.4	1.1	346	39.1
22 静岡県	448	1,344	504	37.5	1.1	481	35.6
23 愛知県	923	2,769	1,095	39.5	1.2	979	37.0
24 三重県	265	795	344	43.3	1.3	304	37.1
25 滋賀県	199	597	252	42.2	1.3	232	38.7
26 京都府	294	882	374	42.4	1.3	354	38.6
27 大阪府	1,516	4,548	1,799	39.6	1.2	1,875	36.9
28 兵庫県	722	2,166	874	40.4	1.2	875	40.1
29 奈良県	213	639	255	39.9	1.2	202	38.0
30 和歌山県	192	576	207	35.9	1.1	200	38.8
31 鳥取県	80	240	89	37.1	1.1	87	37.7
32 島根県	106	318	165	51.9	1.6	164	41.7
33 岡山県	281	843	308	36.5	1.1	321	36.3
34 広島県	356	1,068	453	42.4	1.3	545	43.7
35 山口県	197	591	249	42.1	1.3	288	38.6
36 徳島県	133	399	159	39.8	1.2	126	31.6
37 香川県	147	441	180	40.8	1.2	165	39.9
38 愛媛県	235	705	328	46.5	1.4	361	46.6
39 高知県	120	360	163	45.3	1.4	132	37.9
40 福岡県	787	2,361	913	38.7	1.2	749	33.9
41 佐賀県	137	411	187	45.5	1.4	178	42.1
42 長崎県	243	729	315	43.2	1.3	292	40.2
43 熊本県	294	882	379	43.0	1.3	383	49.3
44 大分県	178	534	203	38.0	1.1	213	39.4
45 宮崎県	203	609	242	39.7	1.2	145	28.3
46 鹿児島県	267	801	342	42.7	1.3	344	48.4
47 沖縄県	182	546	209	38.3	1.1	160	30.8
不明	—	—	128	—	—	620	—

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 4（8～9 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 4 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

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。

＜就業形態＞

③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。

④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。

＜賃金＞

⑤所定内賃金

所定内賃金とは、1 カ月に決まって支給される税込み賃金額を指す。通勤手当や役職手当等、毎月決まって支給される金員を含むが、月によって変動がある残業代、夜勤手当等は除く。

＜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 5（10 ページ）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。

表４　集計項目一覧

問番号	問の内容	7	1							2	3			4	5						6			8	9			10		11
問番号			(1)	(2)	(3) ①	(3) ②	(4)	(5)		①	②	③		(1)	(2)	(3) ①	(3) ②	(3) ③		(1)	(2)	(3)		(1)	(2)				
		勤務先所在地（都道府県）	性別	年齢	最終学歴	介護福祉関係の専修・専門学校の修了有無	配偶関係	生計維持者	現在の職種	現在の保有資格	今後の資格取得意向	取得したい資格	現在の職種を選んだ理由＊	介護関係職種の経験年数	前職の有無	直前職の就業形態	直前職の勤続年数	これまで働いたことのある業種	直前職の業種	直前職が介護関係の仕事の人の直前職をやめた理由＊	直前職が介護関係の仕事の者の離職理由（職場の人間関係）	直前職が介護関係の仕事の者の離職理由（事業所の運営のあり方の不満）	法人格（経営主体）	事業所の従業員数規模	複数事業所の有無	法人全体の従業員数規模	事業所の主な介護サービスの種類	介護保険サービス系型	現在の法人に就職した理由＊
	全体表（単純集計）	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7	勤務先所在地（都道府県）別	／	○	○	○	○	○	○	○	○	◇	◇	○	○	○	◇	◇	○	○	○	○	○	◇	◇	◇	◇	○	○	○
1 (1)	性別	○	／	○	○	○	○	○	●	○	○	○	●	●	○	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	●
(2)	年齢層別	○	○	／	○	○	○	○	●	○	○	○	●	○	○	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	●
(3) ①	最終学歴別		◇	◇	／	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
(3) ②	介護福祉関係の専修・専門学校の修了有無別		◇	◇	◇	／	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
(4)	配偶関係別		◇	◇	◇	◇	／	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
(5)	生計維持者別	○	○	○	○	○	○	／	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2	現在の職種別	○	●	●	●	○	○	○	／	●	○	●	●	●	●	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	●
3 ①	現在の保有資格別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3 ②	今後の資格取得意向別										／	／																	
3 ③	取得したい資格別										／	／																	
4	現在の職種を選んだ理由別												／							◇	◇	◇					◇	◇	◇
5 (1)	介護関係職種の経験年数（ランク）別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	／	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5 (2)	前職の有無別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	／	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●
5 (3) ①	直前職の就業形態別															／													
5 (3) ②	直前職の勤続年数別								◇				◇				／										◇	◇	◇
5 (3) ③	これまで働いたことのある業種								◇				◇					／									◇	◇	◇
	直前職の業種別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	●	○	／	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●
6 (1)	直前職が介護関係の仕事の者の直前職をやめた理由別																			／									
6 (2)	直前職が介護関係の仕事の者の離職理由（職場の人間関係）別																				／								
6 (3)	直前職が介護関係の仕事の者の離職理由（事業所の運営のあり方の不満）別																					／							
8	法人格（経営主体）別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	／	○	○	○	○	○	○
9 (1)	事業所の従業員数規模別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	／	○	○	○	○	○
9 (1)	法人格毎事業所の従業員数規模別	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	／	／	◇	◇	◇	◇	◇
9 (2)	複数事業所の有無別																								／				
9 (2)	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	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	／	◇	◇	／	◇	◇	◇
10	事業所の主な介護サービスの種類別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	／	○	○
	介護保険サービス系型別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	／	○
11	現在の法人に就職した理由別																			◇	◇	◇							／
12	現法人への就職の経路・方法・媒体別																△			△	◇	◇							
13	現法人での勤続年数（ランク）別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14 (1)	現在の職位別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14 (2)	上位の職位志向別																												
14 (3)	就業形態別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
15 ①	1週間の労働日数（ランク）別																												
15 ②	1週間の労働時間数（ランク）別																												
15 ②－a	1週間の残業時間数（ランク）別		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇
16	年次有給休暇の付与日数（ランク）別																												
	年次有給休暇の取得状況（ランク）別																												
	年次有給休暇の取得率（ランク）別		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇
17 ①	深夜勤務の有無別																												
17 ②	深夜勤務の１ヵ月の平均回数（ランク）別																												
17 ③	仮眠・休憩の状況別		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇
17 ④	深夜勤務体制（ランク）別																												
18 (1)	賃金の支払形態別																												
18 (2)	時給・日給の単価（ランク）別								○																				
18 (3)	通常月の税込み月収（ランク。一部月給ランク）別	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
19	労働条件等への不安、不満等別																												
20 (1)	職場での人間関係等の悩み、不満等別																												
20 (2)	職場でのハラスメント別																												
21 (1)	利用者等についての悩み、不満等別																												
21 (2)	利用者等からのハラスメント別																												
22	研修の受講効果別																												
	研修の受講希望別																												
23	早期離職防止・定着促進の取り組みの効果																												
24 ①	介護ロボット、ICT機器の導入状況と導入意向別																												
24 ②	介護ロボット、ICT機器等の導入に対する評価別																												
25	今の仕事や職場の働きがい別																												
26 ①	仕事の内容・やりがいの満足度別																												
26 ②	キャリアアップの機会の満足度別																												
26 ③	賃金の満足度別																												
26 ④	労働時間・休日等の労働条件の満足度別																												
26 ⑤	勤務体制の満足度別																												
26 ⑥	人事評価・処遇のあり方の満足度別																												
26 ⑦	職場の環境の満足度別																												
26 ⑧	職場の人間関係、コミュニケーションの満足度別																												
26 ⑨	雇用の安定性の満足度別																												
26 ⑩	福利厚生の満足度別																												
26 ⑪	教育訓練・能力開発のあり方の満足度別																												
26 ⑫	職業生活全体の満足度別																												
27 ①	今の職種の継続意向別																												
27 ②	今の勤務先での就業継続意向別																												

（注１）★： ランク等で分類、または平均値、ＤＩ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、（●、○、△を付した項目は、いずれも本調査報告書資料編に記載）、

12	13	14			15			16		17				18			19	20		21		22		23	24		25	26												27	
		(1)	(2)	(3)	①	②	－a			①	②	③	④	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(1)	(2)				①	②		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	①	②
現法人への就職の経路・方法・媒体＊	現法人での勤続年数	現在の職位	上位の職位志向	就業形態	1週間の労働日数★	1週間の労働時間数★	1週間の残業時間数★＊	年次有給休暇の付与日数★	年次有給休暇の取得状況★＊	深夜勤務の有無＊	深夜勤務の1カ月の平均回数★＊	仮眠・休憩の状況＊	深夜勤務体制★＊	賃金の支払形態	時給・日給の単価★＊	通常月の税込み月収、月給★＊	労働条件等への不安、不満等＊	職場での人間関係等の悩み、不満等＊	職場でのハラスメント	利用者等についての悩み、不満等＊	利用者等からのハラスメント＊	研修の受講効果	研修の受講希望	早期離職防止・定着促進の取り組みの効果	介護ロボット、ICT機器の導入状況と導入意向	介護ロボット、ICT機器等の導入に対する評価	今の仕事や職場の働きがい＊	満足度・仕事の内容・やりがい★＊	満足度・キャリアアップの機会★＊	満足度・賃金★＊	満足度・労働時間・休日等の労働条件★＊	満足度・勤務体制★＊	満足度・人事評価・処遇のあり方★＊	満足度・職場の環境★＊	満足度・職場の人間関係、コミュニケーション★＊	満足度・雇用の安定性＊★	満足度・福利厚生★＊	満足度・教育訓練・能力開発のあり方★＊	満足度・職業生活全体★＊	今の職種の継続意向＊	今の勤務先での就業継続意向＊
●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
○	◇	◇	◇	◇	◇	◇	○	◇	○	○	◇	◇	◇	◇	◇	○	○	○	◇	○	◇	○	○	◇	◇	◇	◇	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
●	○	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	●	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●
●	○	○	●	○	●	○	●	○	○	●	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	●	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
																	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
◇																	◇	◇	◇	◇	◇						◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
◇																	◇	◇	◇	◇	◇						◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
																	◇	◇	◇	◇	◇			◇			◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
																	◇	◇	◇	◇	◇			◇			◇					◇		◇					◇	◇	◇
																	◇	◇	◇	◇	◇						◇												◇	◇	◇
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●
																	◇	◇	◇	◇	◇			◇			◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
																	◇	◇	◇	◇	◇			◇			◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○		○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	○	○	○	○	●	●	○	●	●	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
																																	◇							◇	
○	○	○	○		●	●	●	●	●	●	●	○	○	●	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
																															◇									◇	
																															◇									◇	
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	△	△	△	△	△	◇	◇	△	◇	◇	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
																	◇	○	◇	◇	◇						◇												◇	
																	◇	◇	◇	◇	◇						◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		
◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	△	△	△	△	△	◇	◇	△	◇	◇	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
																	◇	◇	◇	◇	◇						◇												◇	
																	◇	◇	◇	◇	◇						◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇		
																															◇									◇	
																															◇									◇	
																	△	△	△	△	△			△			△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	／	●
																	△	△	△	△	△			△			△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	○	／

◇：報告書不掲載集計項目

表５　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、賃金、労働日数・時間数等については、回答のあった労働者数を分母としている。

④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。

⑤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。

⑥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。

⑦仕事の満足度では、「満足度Ｄ.Ｉ.」を元に評価している。満足度Ｄ.Ｉ.は次の式で算定した。

満足度Ｄ.Ｉ．＝ （ 満足 ＋ やや満足 ）－（ 不満足 ＋ やや不満足 ）

満足、やや満足、やや不満足、不満足は、各設問におけるそれぞれの項目の回答割合。

⑧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　介護労働者の就業実態と就業意識調査結果

Ⅰ．回答者について

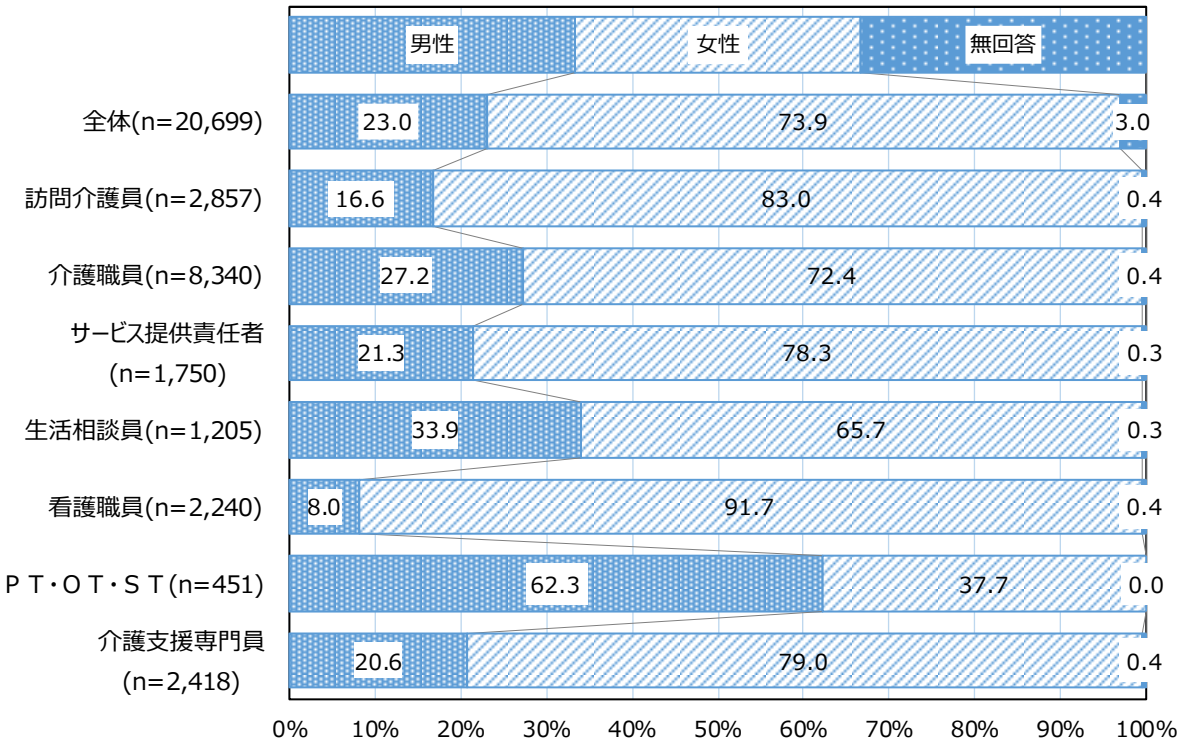
１．回答者の基本情報

（１）性別（問１（１））

今回の労働者調査の回答者は合計 20,699 人、男性は 23.0%、女性は 73.9%と、女性が男性の約３倍であった。職種別でみても、全体的に女性の比率が高く、特に訪問介護員は女性が 83.0%となっている。男性の方が多いのは「ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等」で、男性が 62.3%、女性が 37.7%となっている。

（資料編 11 ページ 表 1-1-1 参照）

図表 1-1　回答者性別



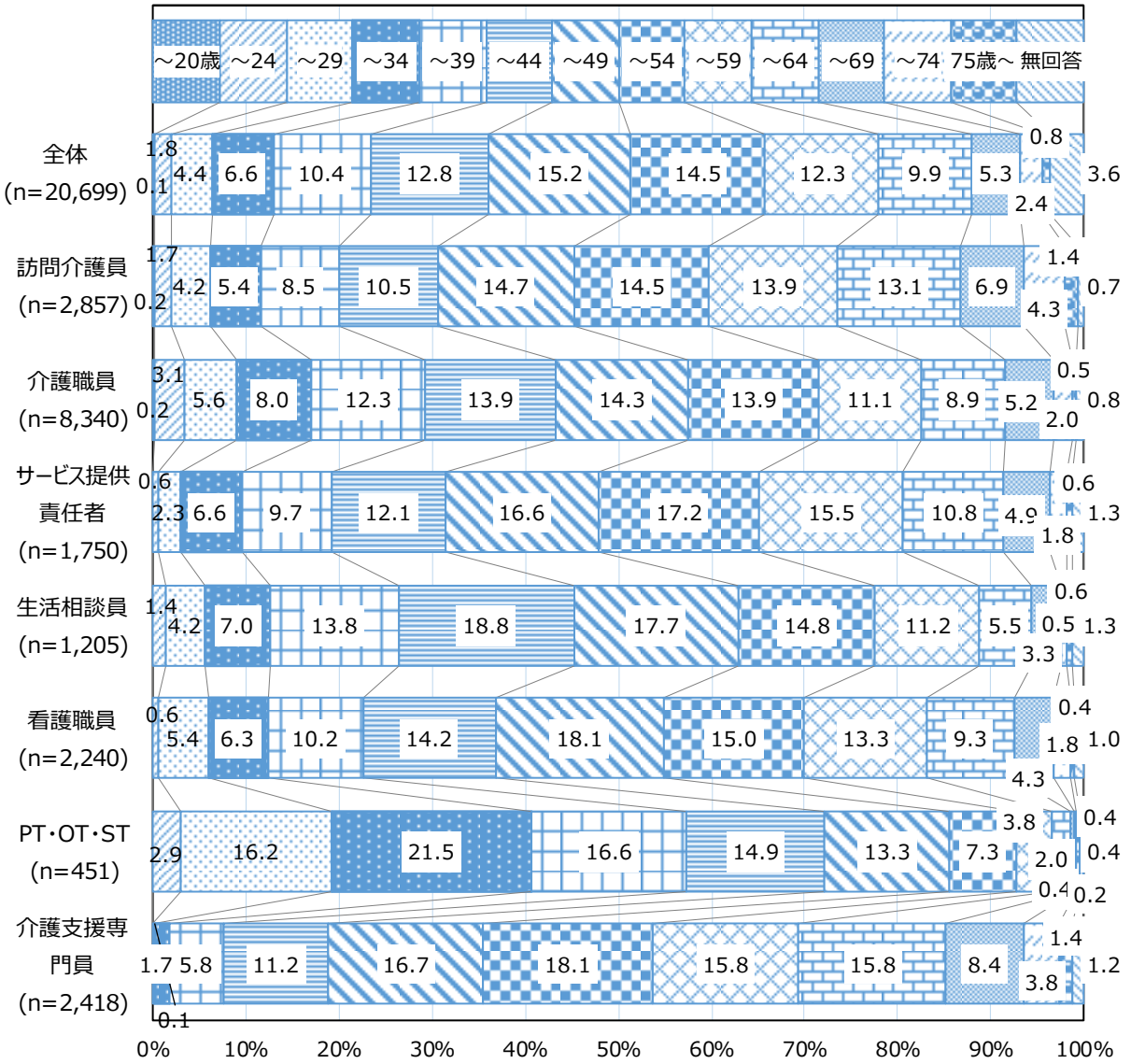
（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

（２）年齢（問１（２））

回答者の年齢は、「45～49 歳」が 15.2%で最も多く、続いて「50～55 歳」の 14.5%、「40～45 歳」の 12.8%、「55～60 歳」12.3%の順で、平均は 48.4 歳であった。なお、最年少は 18 歳、最年長は 86 歳で、65 歳以上は全体の 8.5%であった。職種別の平均年齢についてみると、最も低いのはＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 38.6 歳で、最も高いのは介護支援専門員の 53.6 歳となっている。

（資料編 13 ページ 表 1-2-1 参照）

図表 1-2　回答者年齢分布



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

（データ説明）

（単位： %）	～20歳	～24	～29	～34	～39	～44	～49	～54	～59	～64	～69	～74	75歳～	無回答
全体	0.1	1.8	4.4	6.6	10.4	12.8	15.2	14.5	12.3	9.9	5.3	2.4	0.8	3.6
訪問介護員	0.2	1.7	4.2	5.4	8.5	10.5	14.7	14.5	13.9	13.1	6.9	4.3	1.4	0.7
介護職員	0.2	3.1	5.6	8.0	12.3	13.9	14.3	13.9	11.1	8.9	5.2	2.0	0.5	0.8
サービス提供責任者	0.0	0.6	2.3	6.6	9.7	12.1	16.6	17.2	15.5	10.8	4.9	1.8	0.6	1.3
生活相談員	0.0	1.4	4.2	7.0	13.8	18.8	17.7	14.8	11.2	5.5	3.3	0.5	0.6	1.3
看護職員	0.0	0.6	5.4	6.3	10.2	14.2	18.1	15.0	13.3	9.3	4.3	1.8	0.4	1.0
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	0.0	2.9	16.2	21.5	16.6	14.9	13.3	7.3	3.8	2.0	0.4	0.2	0.4	0.4
介護支援専門員	0.0	0.0	0.1	1.7	5.8	11.2	16.7	18.1	15.8	15.8	8.4	3.8	1.4	1.2

（３）学歴（問１（３）①②）

専修・専門学校を除く最終学歴については、「高等学校（介護福祉関係以外の学科）」が 50.2%で最も多く、続いて「高専、短大（介護福祉関係以外の学科）」の 16.1%、「大学・大学院（介護福祉関係以外の学科）」の 10.7%の順であった。また、最終学歴が「高等学校」、「高専、短大」、「大学・大学院」について、各最終学歴のうち「介護福祉関係の学科」を卒業した人の割合は、それぞれ 5.8%、32.3%、33.1%で「高専、短大」、「大学・大学院」卒のおおよそ 3 分の 1 が「介護福祉関係の学科」

を修了している。また、介護福祉関係の専修・専門学校については、全体の 19.5%が修了している。

職種別でみると、いずれの職種も「高等学校（介護福祉関係以外の学科）」が最も多くなっているが、生活相談員とＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「大学・大学院（介護福祉関係以外の学科）」が第 2 位となっている。また、介護福祉関係の専修・専門学校については、看護職員とＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 3 割以上が修了している。

（資料編 15 ページ 表 1-3-1 参照）

図表 1-3-1　最終学歴（専修･専門学校を除く）

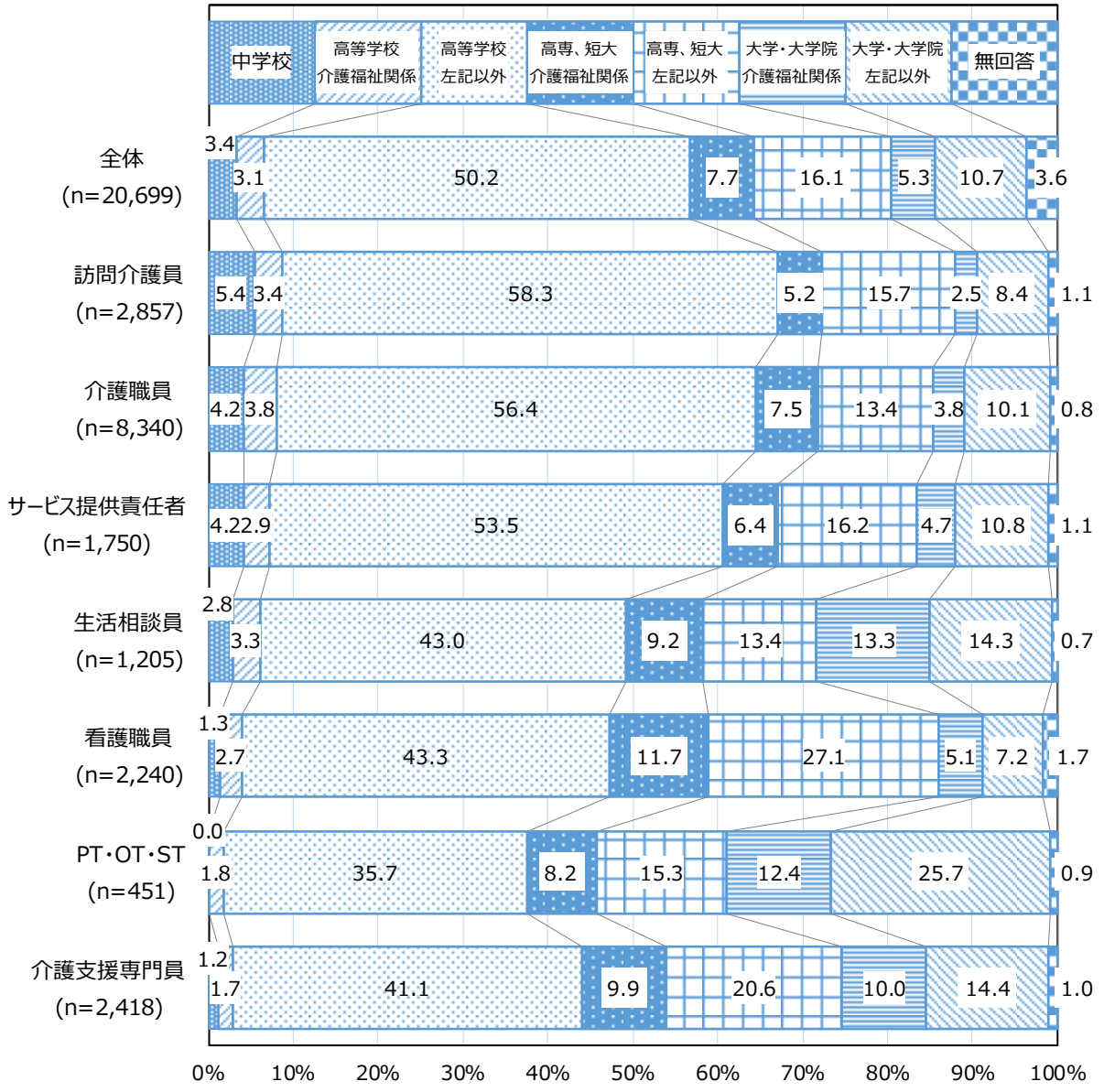
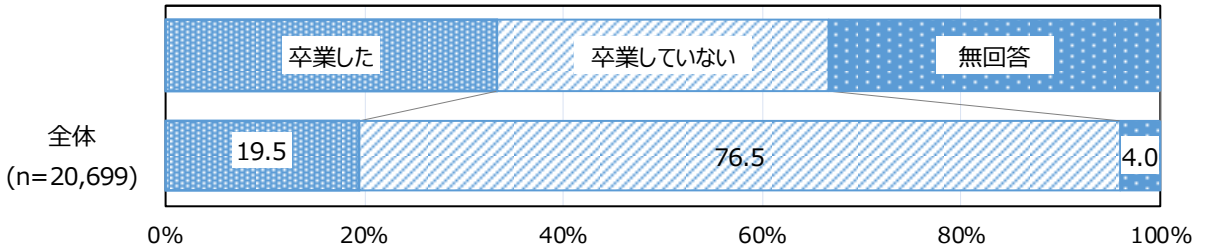


図 1-3-2　専修･専門学校の修了状況

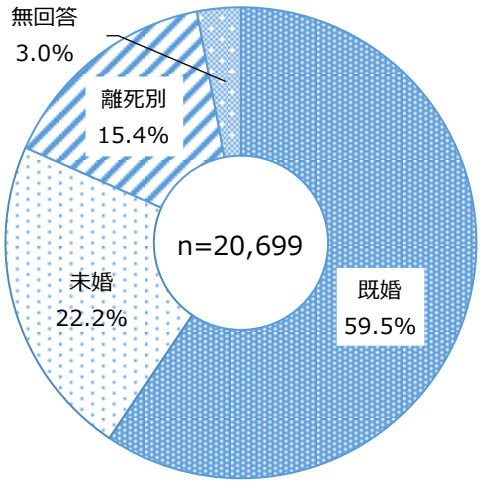


（４）配偶者（問１（４））

配偶者については、全体の 59.5%が「既婚」、22.2%が「未婚」、15.4%が「離死別」であった。

（資料編 17 ページ 表 1-4-1 参照）

図表 1-4　配偶者の状況



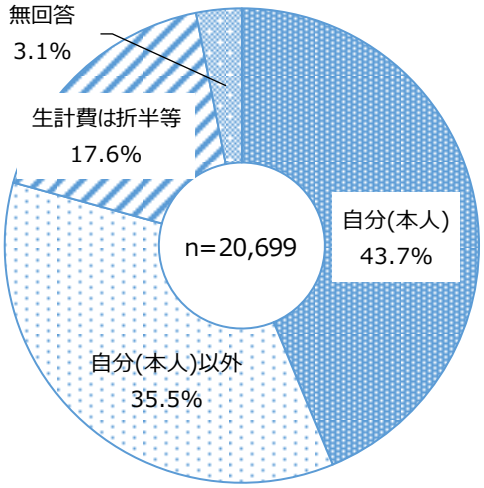
（注）四捨五入の関係で合計Hは合わない。

（５）主たる生計の維持者（問１（５））

主たる生計の維持者は、「自分（本人）」43.7%、「自分（本人）以外」が 35.5%、「生計費は折半等」が 17.6%であった。

（資料編 17 ページ 表 1-4-1 参照）

図表 1-5　主たる生計の維持者



（注）四捨五入の関係で合計Hは合わない。

Ⅱ．就業状況と前職について

２．現在の仕事について（問２）

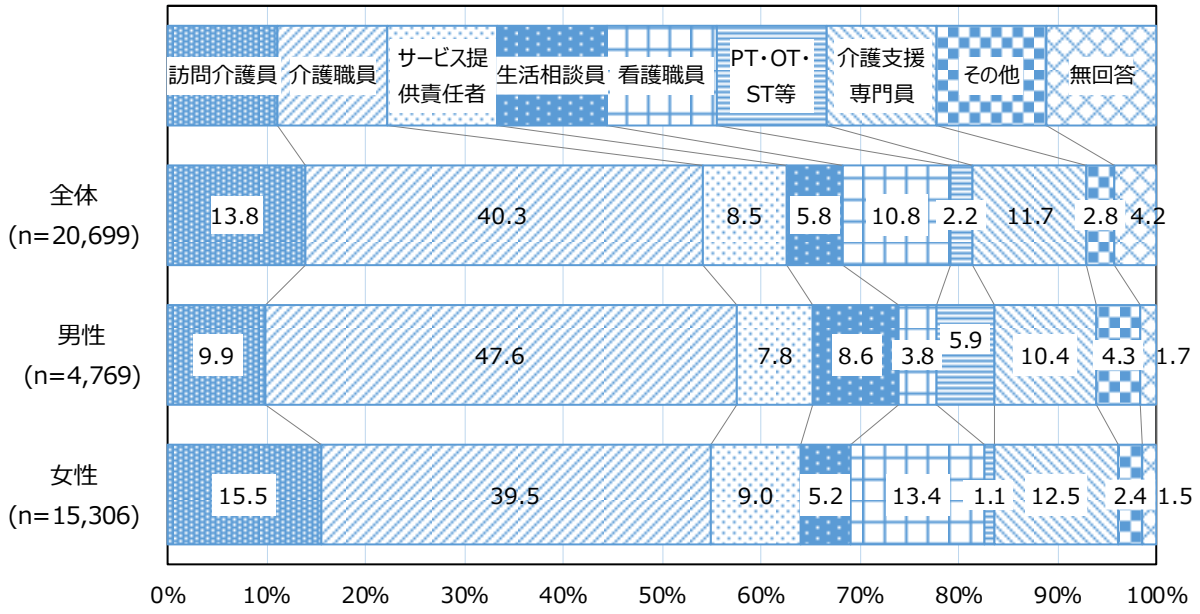
現在の仕事内容（職種）は、「介護職員」が 40.3％で最も多く、続いて「訪問介護員」の 13.8％、「介護支援専門員（ケアマネージャー）」の 11.7％、「看護職員」の 10.8％の順であった。

性別では、訪問介護員や看護職員は女性が、介護職員は男性の方がそれぞれ５ポイント以上多くなっている。年齢階層別でみると、介護職員は年齢層が高くなるほど比率が減少し、代わって訪問介護員と介護支援専門員は年齢層が高くなるほど比率が増加する傾向がみられる。

（資料編 19 ページ 表 2-1 参照）

なお、「その他」については、経営職階を含む管理職が 162 件（全体の 0.8％）、事務関連が 123 件、複数職種の兼務が 50 件、栄養士・調理員が 30 件等であった。

図表 2-1　現在の仕事（職種）



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 2-2　年齢層別現在の仕事（職種）

（単位： 件、%）	回答労働者数	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	介護支援専門員
全体	20,699	13.8	40.3	8.5	5.8	10.8	2.2	11.7
20～24歳	369	13.0	70.2	3.0	4.6	3.8	3.5	0.0
25～29歳	905	13.3	51.7	4.4	5.6	13.3	8.1	0.3
30～34歳	1,356	11.4	49.3	8.5	6.2	10.5	7.2	2.9
35～39歳	2,143	11.3	47.8	7.9	7.7	10.7	3.5	6.5
40～44歳	2,653	11.3	43.8	8.0	8.5	11.9	2.5	10.2
45～49歳	3,137	13.4	38.1	9.3	6.8	12.9	1.9	12.9
50～54歳	3,008	13.8	38.7	10.0	5.9	11.2	1.1	14.6
55～59歳	2,547	15.6	36.4	10.6	5.3	11.7	0.7	15.0
60～64歳	2,051	18.2	36.4	9.2	3.2	10.2	0.4	18.7
65～69歳	1,107	17.9	39.2	7.8	3.6	8.7	0.2	18.2
70～74歳	501	24.4	33.3	6.4	1.2	8.0	0.2	18.6
75歳以上	158	25.9	25.9	7.0	4.4	6.3	1.3	20.9

（注）２０歳未満はデータ数が少ないので非掲載、また、その他と無回答も非掲載。

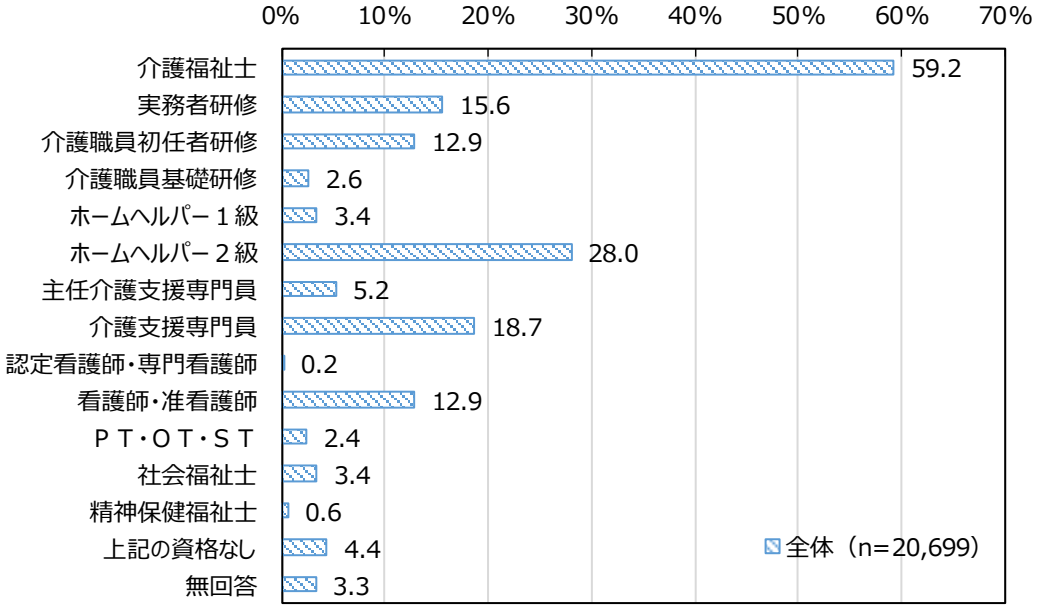
３．資格について

（１）保有している資格について（問３①）

現在保有している資格は「介護福祉士」が 59.2%で最も多く、続いて「ホームヘルパー２級」の 28.0%、「介護支援専門員（ケアマネージャー）」の 18.7%、「実務者研修」の 15.6%、「看護師・准看護師」、「介護職員初任者研修」の 12.9%の順となった。

職種別では、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者、生活相談員は全体同様、「介護福祉士」が最も多く、続いて「ホームヘルパー2 級」の順であった。看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等、介護支援専門員はそれぞれの資格が 100.0%となっているが、介護支援専門員は「介護福祉士」の資格も 75.4%が保有している。また、有資格者の状況について性別でみると、介護に関係する資格を持っていないのは、男性 6.3%、女性 3.9%で、男性よりも女性の方の有資格者の割合が高くなっている。年齢層別では、「20～24 歳」と「25～29 歳」の関係資格を持たない割合が 19.0%、9.1%と他の年齢層に比べて多くなっている。　（資料編 22 ページ 表 3-1-1 参照）

図表 3-1-1　保有資格（複数回答）



図表 3-1-2　職種性別保有資格（複数回答）

（単位： 件、%）	回答労働者数	介護福祉士	実務者研修	介護職員初任者研修	介護職員基礎研修	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	主任介護支援専門員	介護支援専門員	認定看護師・専門看護師	看護師・准看護師	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士
全体	20,699	59.2	15.6	12.9	2.6	3.4	28.0	5.2	18.7	0.2	12.9	2.4	3.4	0.6
訪問介護員	2,857	62.0	19.7	21.4	2.1	3.3	38.9	0.3	5.0	0.0	2.0	0.0	1.2	0.2
介護職員	8,340	67.3	21.7	18.5	3.7	2.7	28.7	0.1	6.1	0.0	0.8	0.2	1.6	0.2
サービス提供責任者	1,750	88.6	20.3	10.5	3.1	6.0	38.4	0.2	11.7	0.0	1.7	0.3	2.3	0.3
生活相談員	1,205	78.6	18.1	11.5	3.0	2.7	30.0	0.4	14.1	0.0	1.2	0.3	9.9	1.4
看護職員	2,240	3.5	1.0	0.4	0.0	1.3	2.3	0.3	10.1	1.9	100.0	0.1	0.4	0.3
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	4.4	1.8	2.2	0.0	0.4	2.9	0.0	10.6	0.0	1.8	100.0	0.4	0.0
介護支援専門員	2,418	75.4	5.5	2.4	1.9	7.6	39.3	42.0	100.0	0.0	8.8	0.6	13.8	2.4

（注）資格なし、無回答は非掲載。

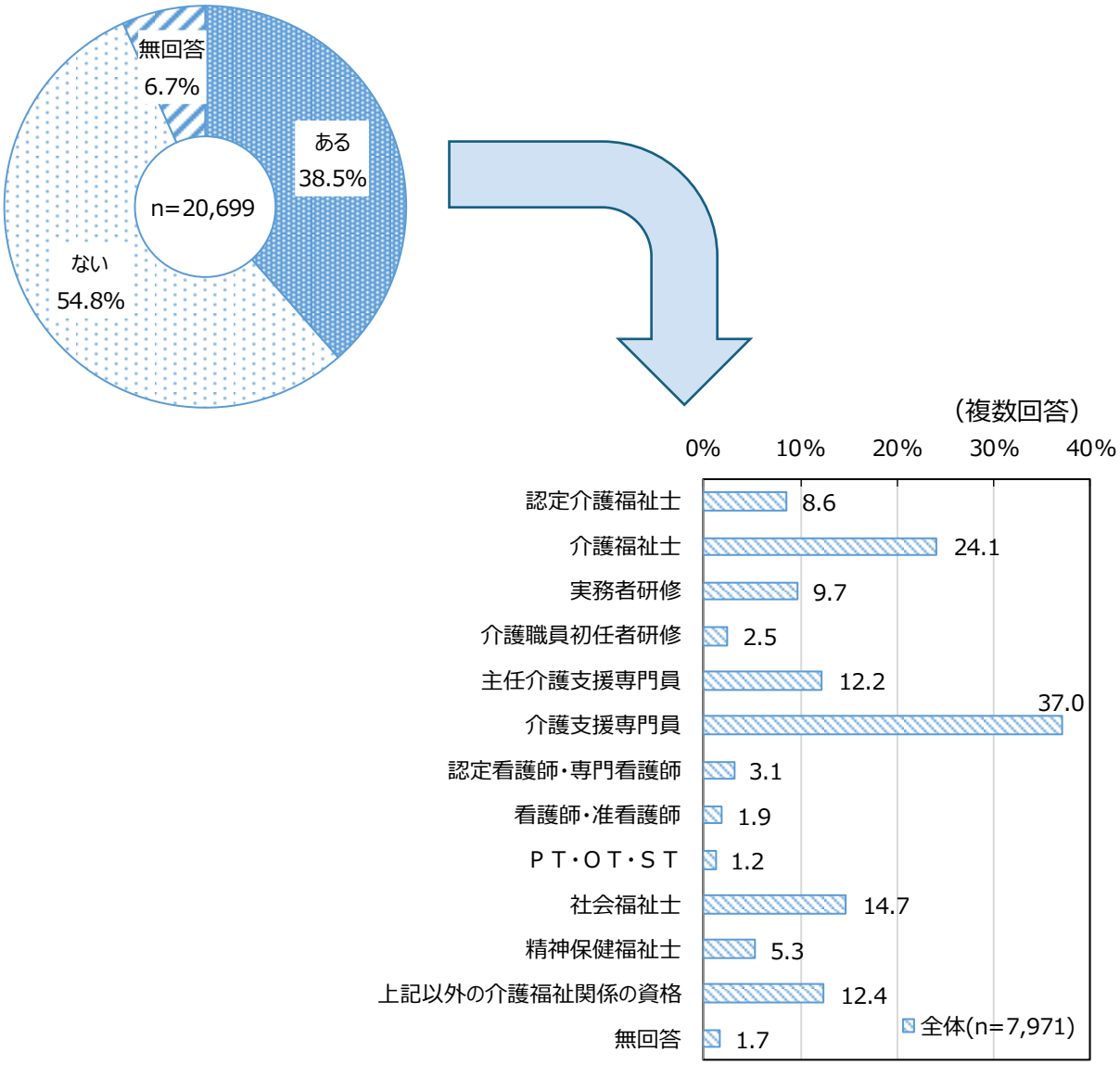
（２）他に取りたい資格の有無・種類（問３②③）

他に取りたい資格があるかを尋ねたところ、取りたい資格が「ある」は全体の 38.5%であった。取りたい資格の種類については、「介護支援専門員（ケアマネージャー）」が 37.0%で最も多く、続いて「介護福祉士」の 24.1%、「社会福祉士」の 14.7%の順で、「選択肢以外の介護福祉関係の資格」も 12.4%に上った。

職種別では、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者、生活相談員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「介護支援専門員」が最も多く、それに続くのは、訪問介護員、介護職員が「介護福祉士」、サービス提供責任者、生活相談員が「社会福祉士」であった。看護職員は「認定看護師・専門看護師」が最も多く、続いて「介護支援専門員」、介護支援専門員は「主任介護支援専門員」、「社会福祉士」の

順であった。また、年齢層別では、年齢層が高くなるほど、今後取りたい資格は「ない」とする割合が高くなっている。 （資料編 24 ページ 表 3-a-1 参照）

図表 3-2-1　今後、取りたい資格（複数回答）



図表 3-2-2　職種別今後、取りたい資格（複数回答）

（単位： 件、%）	回答労働者数	認定介護福祉士	介護福祉士	実務者研修	介護職員初任者研修	主任介護支援専門員	介護支援専門員	認定看護師・専門看護師	看護師・准看護師	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士	左記以外の介護福祉関係の資格
全体	7,971	8.6	24.1	9.7	2.5	12.2	37.0	3.1	1.9	1.2	14.7	5.3	12.4
訪問介護員	1,081	8.0	37.7	16.4	0.4	6.6	32.9	0.3	2.3	1.1	9.6	3.8	11.3
介護職員	3,809	9.9	33.3	13.4	4.0	7.3	41.8	0.1	1.7	1.3	10.6	2.5	11.9
サービス提供責任者	682	15.8	12.2	1.2	0.6	12.6	50.7	0.9	3.7	1.0	14.7	5.9	12.9
生活相談員	612	9.8	10.3	4.6	2.0	9.0	50.8	0.0	2.1	0.8	28.1	8.0	10.9
看護職員	542	0.2	2.8	2.2	0.4	4.4	30.4	42.4	0.0	1.7	5.5	7.4	15.9
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	150	2.0	18.0	4.7	3.3	10.7	49.3	0.0	2.0	0.0	6.0	4.0	22.7
介護支援専門員	768	2.9	1.0	0.4	0.5	52.3	0.0	0.7	1.7	1.2	35.8	16.0	10.0

（注１）今後取りたい資格がある人の取りたい資格の種類の割合。
（注２）無回答は非掲載。

４．現在の仕事（職種）を選んだ理由（問４）

現在の仕事（職種）を選んだ理由については、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 42.3%で最も多く、続いて「資格・技能が活かせるから」の 29.5%、「人や社会の役に立ちたいから」の 27.4%、「今後もニーズが高まる仕事だから」の 26.6%の順となった。

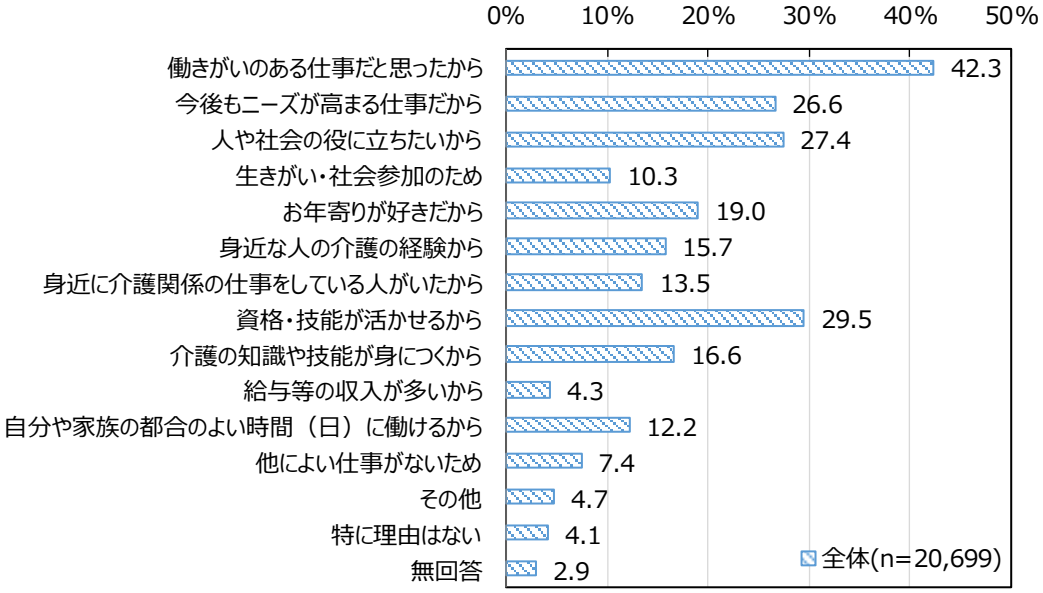
性別でみると、第 1 位は男女とも「働きがいのある仕事だと思ったから」となっているが、第 2 位以降は、男性は「今後もニーズが高まる仕事だから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「資格・技能が活かせるから」となっているのに対し、女性は「資格・技能が活かせるから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」の順となっている。職種別では、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者、生活相談員、看護職員は「働きがいのある仕事だと思ったから」が最も多いが、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等、介護支援専門員は「資格・技能が活かせるから」が最も多い。直前職の種類別では、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」は「身近な人の介護の経験から」、「身近に介護関係の仕事をしている人がいたから」「介護の知識や技能が身につくから」が他の直前職の種類よりも比率が多くなっている。前職の有無別では、水準は低いものの「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」の「前職あり」が 13.1%、「前職なし」が 7.2%でその差が顕著となっている。（資料編 26 ページ 表 4-1 参照）

なお、「その他」としては、「家族や親戚・知人等から勧められた・誘われたから」、「やむを得ず・仕方なく・コロナの影響を含む生活のため」、「家から近いから」、「採用条件・労働条件・職場環境が良かったから」といった旨の意見がある一方、自分に合っているから・介護の仕事が好きだから等の介護に対する前向きな評価、自分自身や家族等が介護を受けていた経験に基づくもの、将来の親の介護に備えてとする意見もみられた。そのほか、法人内の人事異動とするものもあげられた。

また、経年推移をみると、上位の順位に変化は見られないが、第 1 位の「働きがいのある仕事だと思ったから」が 2023 年度は前年度よりも 8.2 ポイント減少するなど、各項目の値が前年度比減となっている（ただし、2023 年度は以前と比べて選択肢「身近に介護関係の仕事をしている人がい

たから」が増えているので回答の仕方に影響を及ぼした可能性があるため、留意が必要である)。

図表 4-1　現在の仕事（職種）を選んだ理由（複数回答）

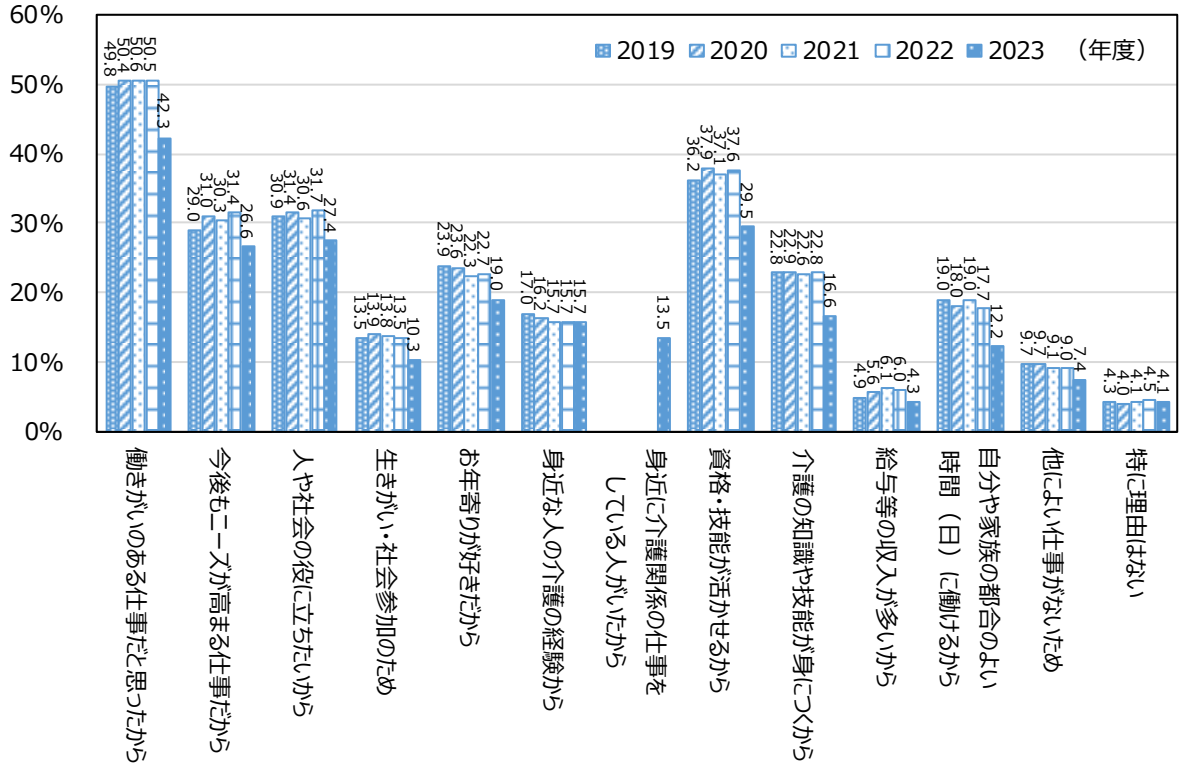


図表 4-2　各種属性別現在の仕事（職種）を選んだ理由（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	身近に介護関係の仕事をしている人がいたから	資格・技能が活かせるから	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	特に理由はない
全体		20,699	42.3	26.6	27.4	10.3	19.0	15.7	13.5	29.5	16.6	4.3	12.2	7.4	4.1
性別	男性	4,769	37.6	31.0	29.0	8.5	14.7	13.3	14.6	23.3	12.9	2.9	5.9	11.0	6.7
	女性	15,306	45.3	26.3	27.9	11.2	21.1	17.0	13.6	32.5	18.3	4.9	14.6	6.6	3.4
年齢階級別	20～24歳	369	46.6	24.7	32.2	8.7	27.9	14.6	21.4	19.5	19.8	2.7	3.0	3.8	4.9
	25～29歳	905	39.8	29.4	30.7	6.9	25.9	13.6	19.1	24.9	19.2	6.5	8.2	6.4	5.7
	30～34歳	1,356	40.9	29.5	26.4	6.3	23.7	14.7	17.7	25.5	13.5	5.2	10.1	6.2	5.8
	35～39歳	2,143	41.9	27.8	27.0	6.6	24.7	14.2	15.4	28.4	12.6	5.2	12.0	7.2	4.8
	40～44歳	2,653	43.5	28.9	26.9	8.3	22.9	14.2	13.0	28.5	13.9	4.9	15.3	6.3	5.3
	45～49歳	3,137	45.1	29.0	27.5	8.8	19.6	12.5	11.8	32.5	15.3	5.1	13.2	7.6	4.1
	50～54歳	3,008	44.6	28.8	28.9	9.9	17.9	15.6	13.2	31.9	18.7	4.0	12.6	8.1	3.6
	55～59歳	2,547	42.9	27.7	26.9	11.0	15.3	18.0	12.8	33.0	19.7	3.8	11.7	9.0	3.7
	60～64歳	2,051	42.9	25.2	29.6	14.9	15.3	21.0	13.1	32.4	21.4	3.9	12.9	10.1	3.1
	65～69歳	1,107	44.8	21.8	29.2	19.3	13.7	22.5	13.3	31.8	20.1	3.0	12.9	8.4	2.7
	70～74歳	501	45.9	16.0	31.9	27.3	14.4	25.9	15.2	28.3	18.8	3.0	15.4	5.8	2.0
	75歳以上	158	47.5	15.2	41.8	32.9	17.7	17.7	11.4	32.9	19.6	1.9	22.8	5.1	3.2
主な職種別	訪問介護員	2,857	43.5	26.4	28.1	11.3	16.4	18.1	18.4	26.5	22.3	3.7	20.5	6.4	4.2
	介護職員	8,340	38.0	25.9	26.0	8.1	22.9	18.6	16.6	19.8	20.0	2.4	9.8	10.0	4.9
	サービス提供責任者	1,750	43.1	29.9	25.3	9.3	18.3	20.5	15.9	28.5	18.7	2.9	8.7	5.3	5.0
	生活相談員	1,205	43.3	27.6	28.8	9.7	22.9	15.5	13.8	26.1	14.6	1.4	7.1	7.1	4.8
	看護職員	2,240	60.5	32.8	33.1	16.4	17.6	7.0	6.1	52.8	6.6	16.5	16.4	3.8	1.8
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	58.1	33.9	41.0	10.9	15.7	6.0	7.3	61.4	9.1	6.7	9.3	1.8	2.0
	介護支援専門員	2,418	45.5	26.3	31.8	14.0	14.1	14.1	6.6	49.0	12.5	3.9	13.9	7.6	2.4
直前職	介護関係の仕事	7,202	43.6	26.4	26.5	10.3	21.5	16.9	11.8	33.1	17.5	3.5	11.4	7.2	3.6
	介護以外の福祉＊	608	43.9	24.0	30.9	11.5	16.3	13.5	13.5	32.4	18.8	4.8	14.5	6.9	3.9
	医療関係の仕事	2,009	51.6	30.4	30.8	13.7	17.0	9.1	8.7	45.9	10.2	10.1	16.8	4.7	2.8
	福祉・医療以外＊	5,314	36.4	26.8	25.7	9.1	15.6	17.0	18.5	20.4	20.2	2.8	14.5	10.0	4.8
前職	前職なし	3,355	45.3	27.0	30.4	8.8	23.0	14.3	11.6	30.3	12.0	5.2	7.2	5.1	4.7
	前職あり	17,290	41.8	26.6	26.9	10.5	18.3	16.0	13.9	29.3	17.5	4.1	13.1	7.8	4.0

（注１）２０歳未満はデータ数が少ないので非掲載、また、「その他」と無回答も非掲載。
（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。
（注３）表側＊を付した項目は、それぞれ「介護以外の福祉関係の仕事」、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」

図表 4-3　現在の仕事（職種）を選んだ理由（複数回答）推移



（注）「身近に介護関係の仕事をしている人がいたから」が選択肢に加わったのは2023年度から。

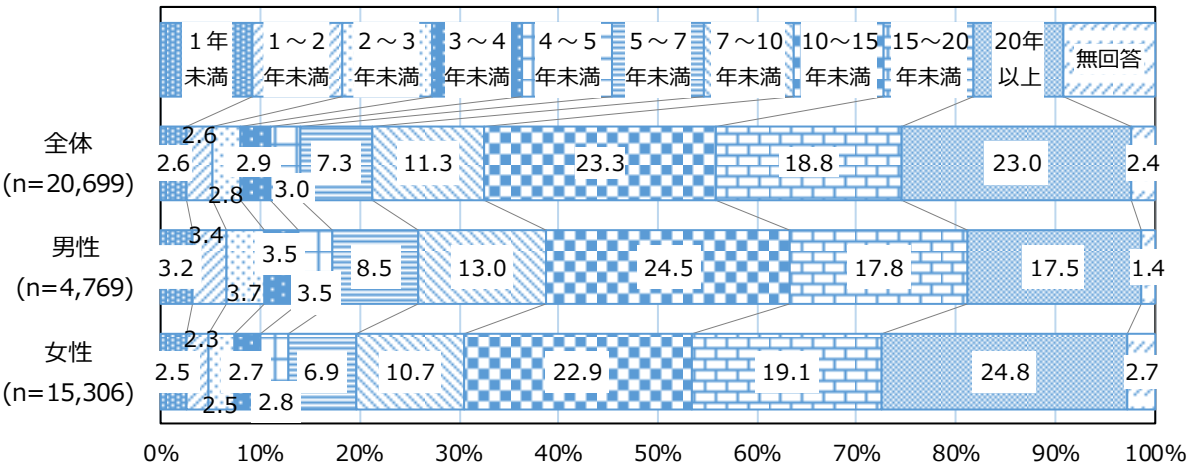
5．介護関係の仕事の経歴

（1）介護関係の仕事の経験年数（問５（１））

介護関係の仕事の経験年数は、「10～15 年未満」が 23.3%で最も多く、続いて「20 年以上」の 23.0%、「15～20 年未満」の 18.8%、「7～10 年未満」の 11.3%の順で、平均は 13.6 年であった。なお、前年度の平均年数 11.8 年であり、今年度は前年度よりも 1 年以上伸びたことになる。職種別では、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者、生活相談員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「10～15 年未満」が最も多いが、看護職員と介護支援専門員は「20 年以上」が最も多くなっている。

（資料編 28 ページ 表 5-1-1 参照）

図表 5-1-1　介護関係の仕事の経験年数



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 5-1-2　職種別介護関係の仕事の経験年数

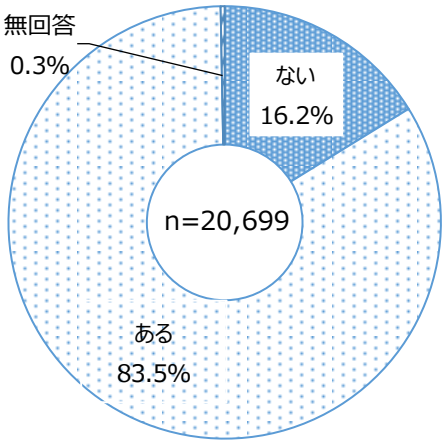
（単位： 件、%、年）	回答者数	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～5年未満
全体	20,699	2.6	2.6	2.8	2.9	3.0
訪問介護員	2,857	2.7	3.7	3.5	3.3	3.1
介護職員	8,340	2.7	3.2	3.6	3.7	3.7
サービス提供責任者	1,750	0.5	1.0	1.0	1.3	1.9
生活相談員	1,205	0.6	0.7	1.2	1.1	2.4
看護職員	2,240	5.8	2.9	3.3	3.2	3.0
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	6.7	3.5	5.5	5.3	6.7
介護支援専門員	2,418	0.5	0.3	0.4	0.5	0.5

（単位： 件、%、年）	5～7年未満	7～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	平均勤続年数
全体	7.3	11.3	23.3	18.8	23.0	13.6
訪問介護員	7.9	13.0	25.2	17.8	18.0	12.3
介護職員	8.6	13.5	25.1	18.0	16.3	12.2
サービス提供責任者	5.1	9.4	29.1	22.1	26.6	15.1
生活相談員	6.9	12.8	28.7	21.8	23.2	14.3
看護職員	8.6	10.5	14.3	12.6	27.8	14.2
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	13.3	14.4	19.7	11.8	12.2	10.1
介護支援専門員	1.4	2.9	18.2	26.5	47.1	18.9

（２）前職の有無（問５（２））

前職の有無については、「ある」が 83.5%、「ない」が 16.2%であった。前年度は「ある」が 77.7%、「なし」が 17.7%となっており、前職ありは 5.8 ポイント増加し、前職なしは 1.5 ポイント減少している。職種別では、前職「ある」が最も多いのは訪問介護員の 89.9%、それに続くのは「介護支援専門員」の 89.2%、「サービス提供責任者」の 87.5%の順となっている。一方、最も少ないのはＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 63.0%となっている。　（資料編 30 ページ 表 5-a-1 参照）

図表 5-2　前職の有無



（単位： 件、%）	回答者数	ある	ない	無回答
全体	20,699	83.5	16.2	0.3
訪問介護員	2,857	89.9	9.8	0.3
介護職員	8,340	82.4	17.5	0.2
サービス提供責任者	1,750	87.5	12.3	0.2
生活相談員	1,205	80.9	18.8	0.2
看護職員	2,240	74.2	25.4	0.4
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	63.0	37.0	0.0
介護支援専門員	2,418	89.2	10.5	0.3

（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

（３）前職について

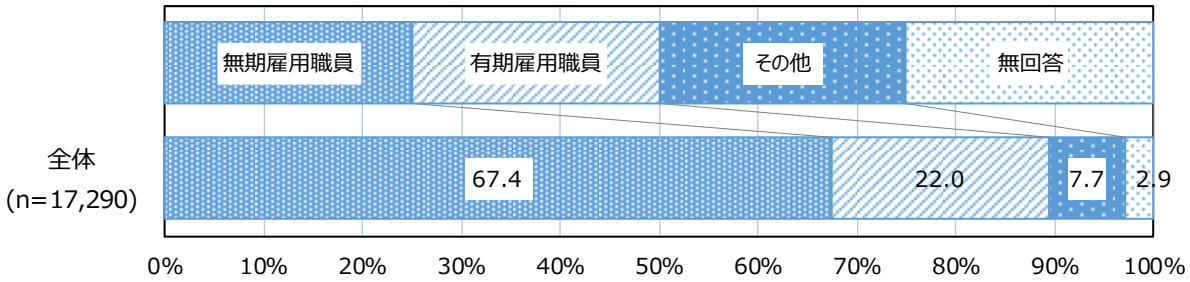
①直前職の就業形態（問５（３）①）

直前職の就業形態は、「無期雇用職員」が 67.4%、「有期雇用職員」が 22.0%であった。前年度は「無期雇用職員は 61.6%、「有期雇用職員」が 28.1%となっており、無期雇用が 5.8 ポイント増

加し、有期雇用は 6.1 ポイント減少している。なお、「その他」については、自営業、自由業（フリーランス）等があげられていたが、中には、派遣社員、アルバイト・パートといった「就業形態」の回答もみられた。

（資料編 30 ページ 表 5-a-1 参照）

図表 5-3-1　前職の就業形態

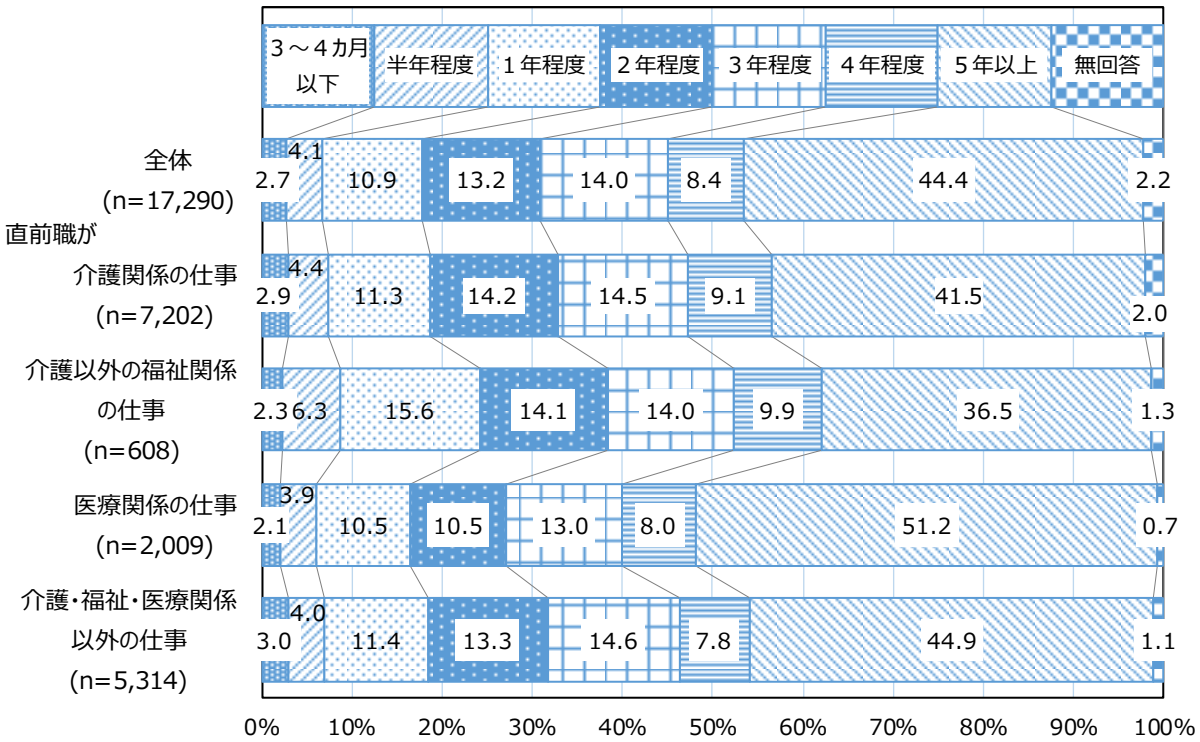


②直前職の勤務年数（問５（３）②）

直前職の勤務年数は、「5 年以上」が 44.4%で最も多く、続く「3 年程度」14.0%の３倍以上の割合となった。なお、それに続くのは、「2 年程度」の 13.2%、「1 年程度」の 10.9%の順となった。前年度も「5 年以上」が 42.0%、「3 年以上」が 14.0%、「2 年程度」が 13.5%となっており、傾向に変化はない。なお、直前職が介護関係の仕事だった人の勤続年数は「5 年以上」が 41.5%で最も多く、続いて「3 年程度」の 14.5%、「2 年程度」の 14.2%の順になっており、各割合は、直前職が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人と概ね同水準になっている。

（資料編 30 ページ 表 5-a-1 参照）

図表 5-3-2　前職の勤続年数

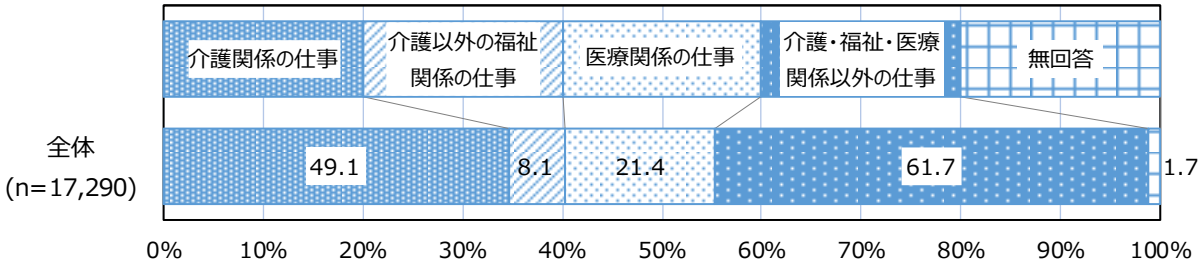


（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

③これまでに勤務した職場の業種（問５（３）③）

これまでに勤務したことがある職場での仕事内容は、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が61.7%で最も多く、「介護関係の仕事」は 49.1%、「介護以外の福祉関係の仕事」は 8.1%、「医療関係の仕事」は 21.４%であった。前年度は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が 63.7%、「介護関係の仕事」は 47.9%、「介護以外の福祉関係の仕事」は 9.9%、「医療関係の仕事」は 21.7%で概ね同様の傾向となっている。（資料編 32 ページ 表 5-3-1 参照）

図表 5-3-3　これまでに勤務したことのある仕事内容（職種）（複数回答）



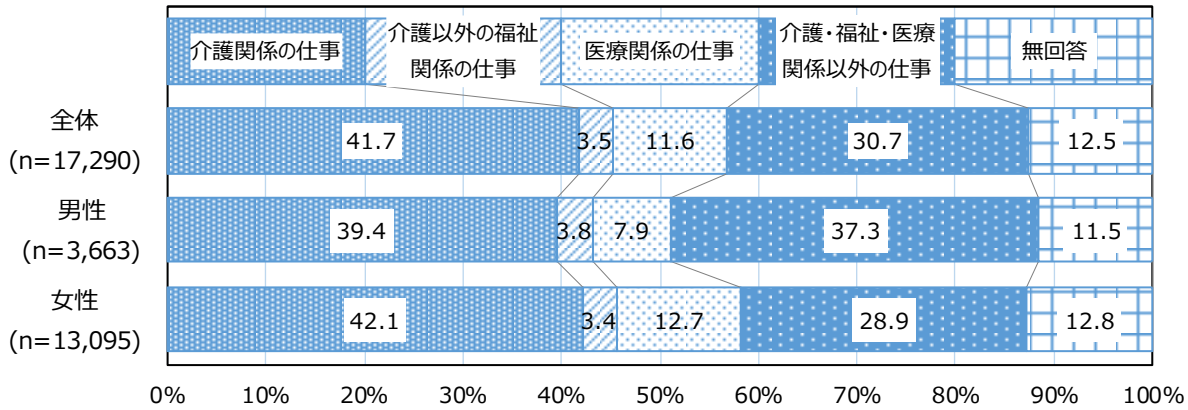
④直前職の業種（問５（３）③）

一方、直前の職場での仕事内容は、「介護関係の仕事」が 41.7%で最も多く、続いて「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の 30.7%、「医療関係の仕事」の 11.6%、「介護以外の福祉関係の仕事」の 3.5%の順であった。前年度は「介護関係の仕事」が 38.7%、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が 31.0%、「医療関係の仕事」が 12.0%、「介護以外の福祉関係の仕事」が 4.3%と、こちらも同様の傾向となっている。

性別でみると、男女とも順位は全体と同一であるが、直前の職場での仕事内容が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」は男性 37.3%、女性 28.9%となっており、男性の方が異業種からの入職割合が多くなっている。年齢層別では、年齢層が低いほど「介護・福祉・医療関係以外の仕事」からの入職割合が多くなる傾向がみられる。職種別では、看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は直前職が「医療関係の仕事」の割合が半数以上で最も多い一方、訪問介護、介護職員等の直前職が「医療関係の仕事」は 3～8%程度と「介護以外の福祉関係の仕事」と同水準となっている

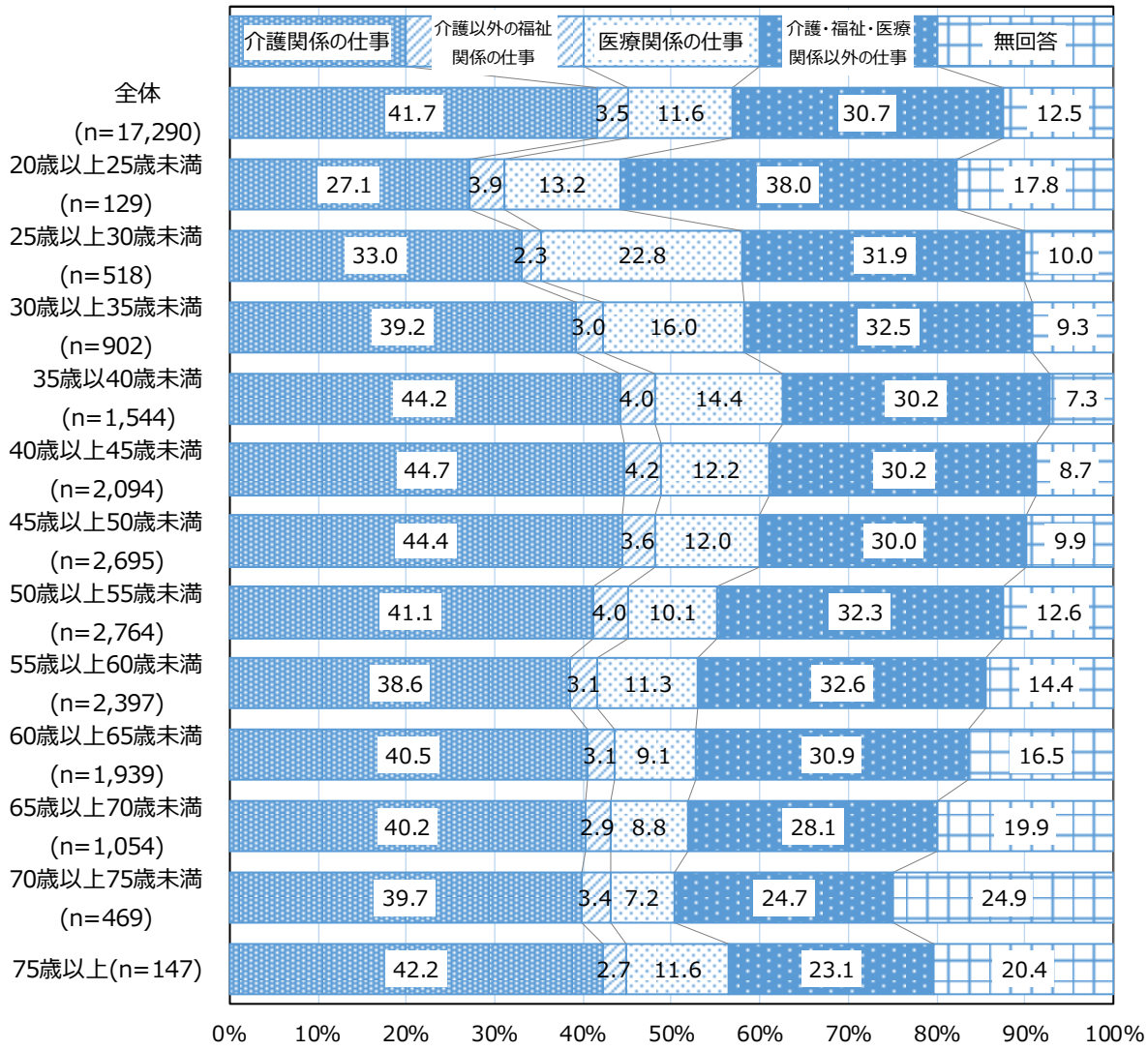
（資料編 32 ページ 表 5-3-1 参照）

図表 5-3-4　直前職の仕事（職種）内容



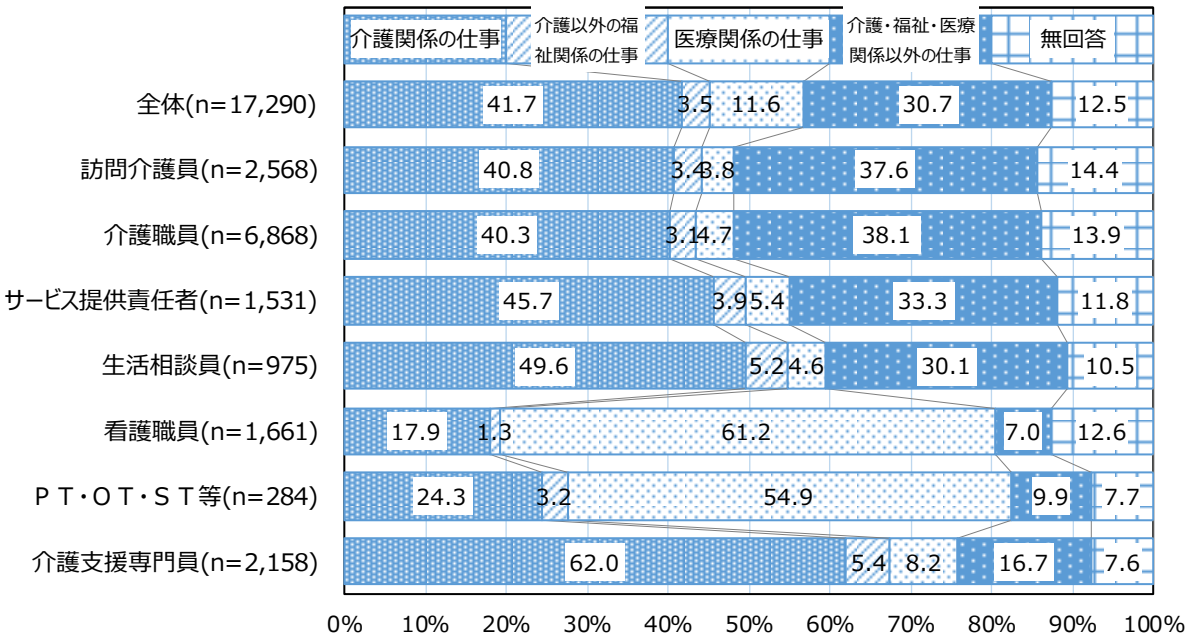
（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 5-3-5　年齢層別直前職の仕事（職種）内容



（注）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。また、四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 5-3-6　職種別直前職の仕事（職種）内容



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

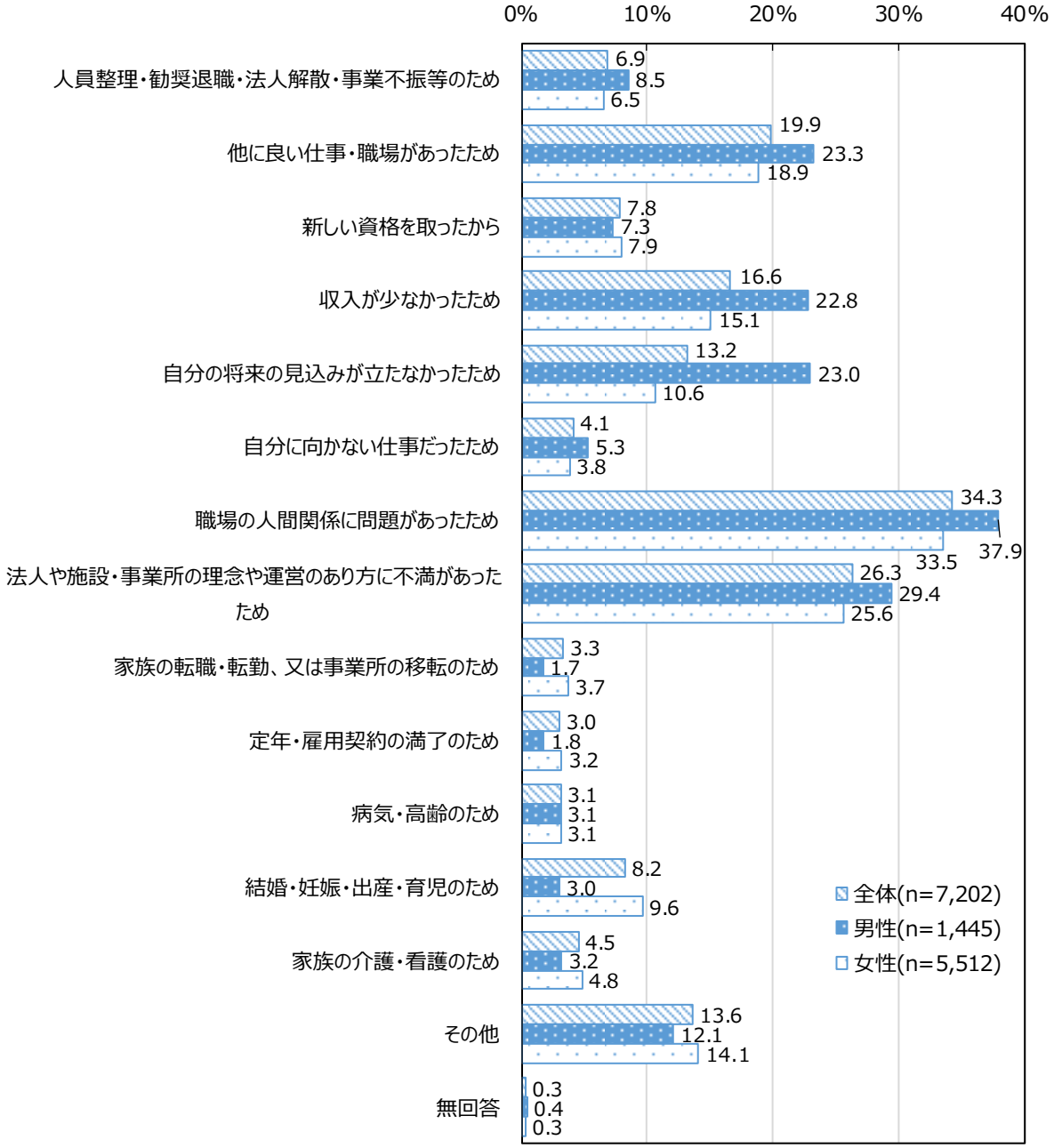
６．介護関係の仕事を辞めた理由

（１）介護従事者が直前の介護の仕事を辞めた理由（問６（１））

直前職が介護関係の仕事だった介護従事者の直前職を辞めた理由について尋ねたところ、「職場の人間関係に問題があったため」が 34.3%で最も多く、続いて「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」の 26.3%、「他に良い仕事・職場があったため」の 19.9%、「収入が少なかったため」の 16.6%の順となっている。

性別でみると、男女とも第 3 位までの順位は全体と同じであるが、男性の第 4 位は「自分の将来の見込みが立たなかったため」の 23.0%となっており、これは女性を 12.4 ポイント上回っている。また、全般的に「該当する」とする割合（回答数値）が女性よりも男性の方が高くなっているが、「結婚・妊娠・出産・育児のため」は女性が 9.6%と、女性が男性よりも 6.6 ポイント上回っている。

図表 6-1-1　直前職が介護関係の仕事だった介護従事者の直前職を辞めた理由（複数回答）



年齢層別では「職場の人間関係に問題があったため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」、「収入が少なかったため」がおおよそ年齢層が低いほど多くなる傾向がみられる。「結婚・妊娠・出産・育児のため」は30代から40代前半をピークとする山型の分布を描いている。職種別については、おおよそ全体と同様の傾向となっているが、看護職員は「職場の人間関係に問題があったため」、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「他に良い仕事・職場があったため」と「自分の将来に見込みが立たなかったため」、介護支援専門員は「新しい資格を取ったから」の割合が他の職種に比べて多くなっている。介護職員の内訳について、サービス系型別でみると、施設系（入所型）において「収入が少なかったため」が21.9%で他のサービス系型別と比べて最も多くなっている。

（資料編34ページ 表6-1-1参照）

図表 6-1-2　各種属性別直前職が介護関係の仕事だった介護従事者の直前職を辞めた理由（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	法人解散・事業不振等のため	人員整理・勧奨退職・	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったから	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係に問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため
全体		7,202	6.9	19.9	7.8	16.6	13.2	4.1	34.3	26.3	3.3	3.0	3.1	8.2	4.5
年齢階級別	25歳以上30歳未満	171	2.3	20.5	4.1	24.6	26.3	3.5	44.4	28.7	0.0	1.8	5.8	7.0	0.0
	30歳以上35歳未満	354	6.2	17.2	4.2	19.5	16.4	5.9	40.7	27.1	3.1	1.7	1.4	14.4	0.8
	35歳以上40歳未満	682	5.4	22.6	5.7	20.8	17.7	4.4	35.6	26.1	4.1	0.6	1.8	13.9	1.9
	40歳以上45歳未満	936	6.6	19.1	5.6	19.2	17.9	4.8	35.0	28.0	3.5	0.9	3.0	14.7	2.2
	45歳以上50歳未満	1,197	6.5	20.7	7.6	17.0	15.8	3.8	33.8	28.0	3.5	1.3	3.3	11.8	3.0
	50歳以上55歳未満	1,136	6.4	23.4	8.9	18.5	11.2	3.7	34.4	28.3	2.8	0.6	2.7	5.9	4.5
	55歳以上60歳未満	925	8.9	21.9	9.2	16.3	10.8	4.8	36.1	27.7	3.1	0.9	3.7	2.4	6.8
	60歳以上65歳未満	785	6.6	15.9	8.8	11.0	8.0	4.3	32.1	26.4	3.1	5.9	3.4	3.2	8.9
	65歳以上70歳未満	424	9.9	13.9	11.1	9.4	4.5	2.6	29.5	18.6	4.7	10.8	3.8	2.1	7.5
	70歳以上75歳未満	186	8.1	9.1	11.3	6.5	4.3	1.1	22.6	13.4	1.1	25.8	3.2	0.5	8.1
	75歳以上	62	9.7	4.8	16.1	6.5	3.2	1.6	24.2	9.7	3.2	21.0	9.7	0.0	8.1
主な職種別	訪問介護員	1,048	7.0	20.6	3.7	17.4	11.7	4.6	33.7	24.8	2.7	3.2	3.2	10.6	5.8
	介護職員	2,768	6.9	18.5	3.3	18.1	12.5	4.0	35.2	24.6	3.6	3.4	3.3	8.7	4.6
	サービス提供責任者	699	8.2	24.6	5.4	19.2	18.0	4.0	34.3	29.2	4.1	1.4	1.9	6.7	2.9
	生活相談員	484	7.4	22.1	3.7	19.0	16.7	5.4	34.3	29.1	3.3	1.7	3.5	8.3	3.1
	看護職員	297	3.7	20.9	2.0	11.8	9.4	6.4	39.7	26.6	3.4	3.7	4.0	8.1	3.4
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	69	4.3	30.4	7.2	15.9	20.3	4.3	37.7	29.0	0.0	1.4	5.8	5.8	1.4
	介護支援専門員	1,339	6.6	18.3	24.3	12.2	12.6	3.0	31.7	28.6	2.4	3.0	2.8	6.2	5.0
サービス系型別	訪問系	1,954	7.0	22.5	4.7	18.1	14.1	4.2	33.7	26.7	3.2	2.3	2.9	8.3	4.0
	施設系（入所型）	753	5.8	20.1	3.3	21.9	16.1	4.8	36.3	26.2	3.5	2.7	2.1	8.9	4.6
	施設系（通所型）	1,854	6.9	20.0	4.1	15.9	11.7	3.9	34.2	25.0	3.5	3.6	3.9	9.2	4.3
	居住系	843	6.4	18.5	5.0	16.8	11.9	4.3	35.3	24.6	3.4	2.8	3.2	7.7	4.9
	居宅介護支援	1,114	6.6	17.1	25.3	12.3	12.2	3.1	32.2	28.9	2.5	3.1	3.1	5.9	5.4

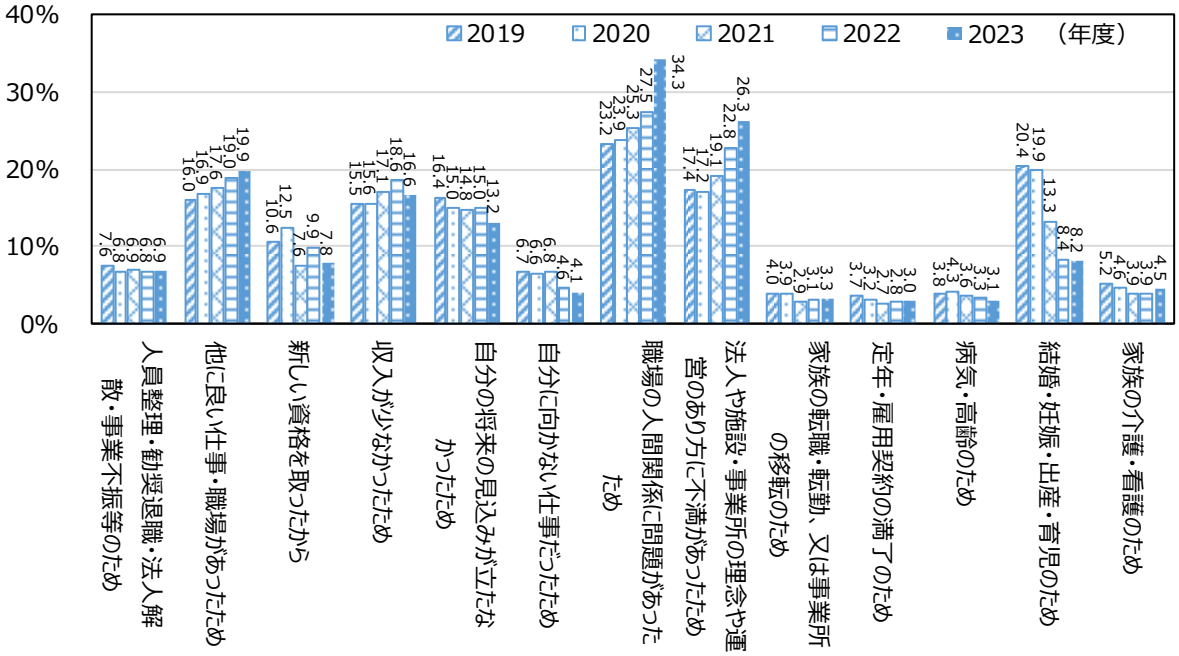
（注１）25歳未満はデータ数が少ないので非掲載、また、「その他」と無回答も非掲載。
（注２）網掛けセルは全体よりも５ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも５ポイント超下回るもの。

なお、「その他」については、「職場が遠方だったから」である旨が最も多く、「引越しをしたから」を含めると計154件（全体の2.1%）に上った。そのほかにも「心身の疾病・怪我のため」、「夜勤を含め、仕事が激務で心身の負担が著しいこと」、「職場の労働環境・労働条件（パワハラ含む）

に問題があった」、「家庭の事情」とする旨の意見があげられた一方、「スキルアップのため」、「起業したため」といった介護分野で働くことに前向きな意見もみられた。

経年推移をみると、直前職を辞めた理由の上位は「職場の人間関係に問題があったため」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」、「他に良い仕事・職場があったため」の順で変化はないが、2023 年度の「職場の人間関係に問題があったため」は前年度比 6.8 ポイント増と大幅に伸びている。また、「結婚・妊娠・出産・育児のため」が 2019 年度から 4 年連続で減少を続けている。2023 年度の減少幅は小さくなったものの、その比率は 8.2%と 2019 年度の約 4 割の水準まで低下している。

図表 6-1-3　前職の介護関係の仕事をやめた理由（複数回答）推移



（注）2019～21年度は介護関係の仕事をしたことがある人の前職を辞めた理由。
2022、23年度は直前職が介護関係だった人の辞めた理由。

（２）職場の人間関係に係る退職理由について（問６（２））

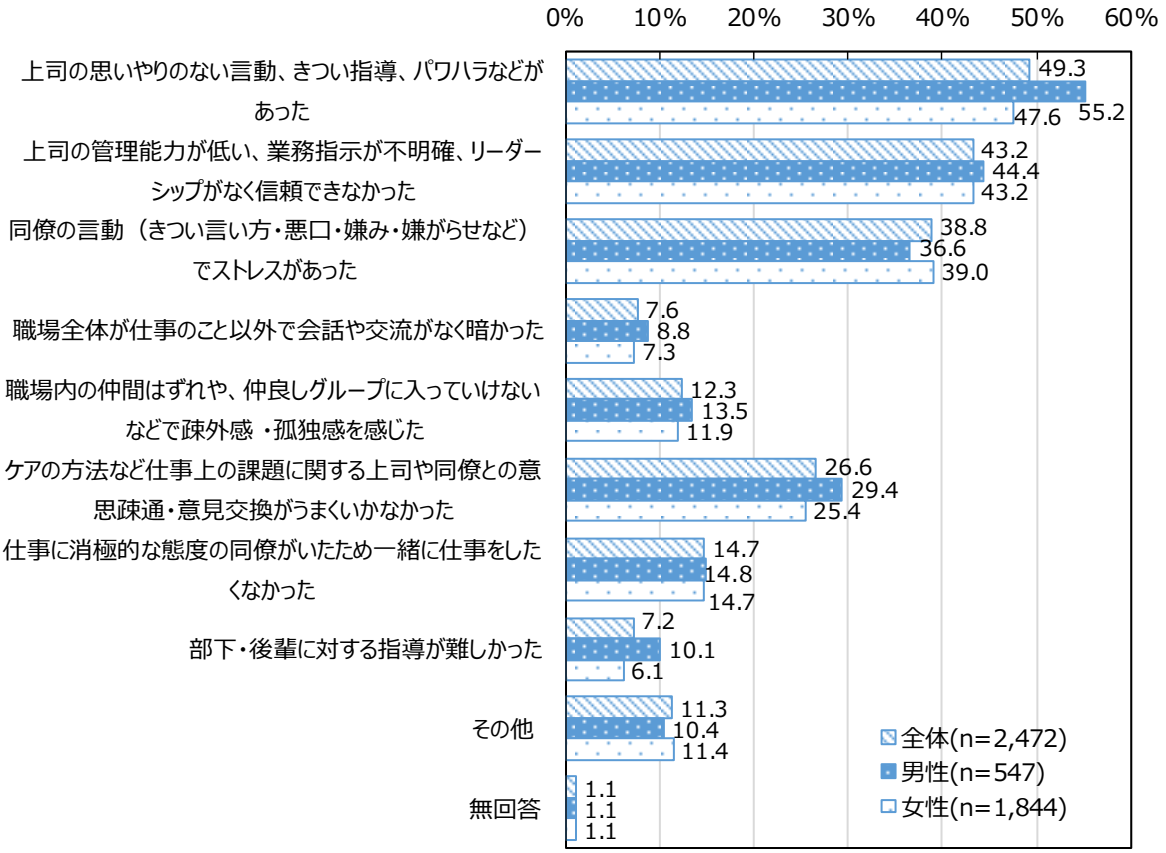
(1) の前職を辞めた理由のうち、「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な状況を尋ねたところ、「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」が 49.3%で最も多く、続いて「上司の管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった」の 43.2%、「同僚の言動（きつい言い方・悪口・嫌み・嫌がらせなど）でストレスがあった」の 38.8%、「ケアの方法など仕事上の課題に関する上司や同僚との意思疎通・意見交換がうまくいかなかった」の 26.6%の順となり、上司に対する不満が多くあげられた。

性別でみると、男女とも、上位の順位は全体と同様であるが、第 1 位の「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」は、男性 55.2%、女性 47.6%と、男性が女性を大きく上回っている。また、職種別では、訪問介護員は僅かの差ではあるが「上司の管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった」が 47.6%で最も多くなっている。サービス提供責任者も「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」と「上司の

管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった」が 49.2%の同率で第 1 位になっている。また、介護職員は「同僚の言動（きつい言い方・悪口・嫌み・嫌がらせなど）でストレスであった」が 41.3%で第 2 位になっている。その内訳について、サービス系型別でみると、全体的には居住系の不満度が高くなっている。一方、施設系（入所型）では「上司の管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった」の比率が全体よりも 5 ポイント超下回っている。 （資料編 36 ページ 表 6-2-1 参照）

なお、「その他」については、パワハラや同僚のモラハラ等、回答した選択肢の内容を具体的に説明するものが多くみられたが、なかには同僚等による利用者への虐待や違法行為を原因とするもの、職員が次々と辞めて人員不足となり業務負担が一層重くなったことによる悪循環を示唆する意見等もみられた。

図表 6-2-1　辞めた理由のうち、人間関係に係る理由の詳細（複数回答）



図表 6-2-2　各種属性別辞めた理由のうち、人間関係に係る理由の詳細（複数回答）

（単位： 件、%）		回答者数	上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった	上司の管理能力が低い、業務指示が不明確、リーダーシップがなく信頼できなかった	同僚の言動（きつい言い方・悪口・嫌みなど）でストレスがあった	職場全体が仕事のこと以外で会話や交流がなく暗かった	職場内の仲間はずれや、仲良しグループに入っていけないなどで疎外感・孤独感を感じた	ケアの方法など仕事上の課題に関する上司や同僚との意思疎通・意見交換がうまくいかなかった	仕事に消極的な態度の同僚がいたため一緒に仕事をしたくなかった	部下・後輩に対する指導が難しかった
全体		2,472	49.3	43.2	38.8	7.6	12.3	26.6	14.7	7.2
年齢層別	25歳以上30歳未満	76	51.3	48.7	39.5	18.4	13.2	32.9	25.0	9.2
	30歳以上35歳未満	144	54.2	38.2	42.4	5.6	11.8	25.0	13.2	9.0
	35歳以上40歳未満	243	51.4	42.8	39.9	6.6	16.0	31.3	21.0	11.1
	40歳以上45歳未満	328	51.8	47.0	41.5	8.2	12.5	28.0	14.6	8.2
	45歳以上50歳未満	404	49.8	46.0	39.1	6.9	12.9	26.5	16.1	6.7
	50歳以上55歳未満	391	48.6	47.8	37.9	9.0	11.0	28.1	14.8	4.6
	55歳以上60歳未満	334	49.7	42.2	36.2	4.5	12.3	25.4	12.9	5.7
	60歳以上65歳未満	252	49.6	37.3	36.9	7.9	11.9	20.6	8.7	7.5
	65歳以上70歳未満	125	37.6	36.8	35.2	8.8	8.8	17.6	11.2	3.2
主な職種別	訪問介護員	353	47.3	47.6	34.8	9.9	11.3	28.3	11.6	5.9
	介護職員	975	46.8	40.6	41.3	6.7	11.8	26.2	16.7	6.9
	サービス提供責任者	240	49.2	49.2	31.3	6.3	9.6	23.3	14.2	7.1
	生活相談員	166	51.8	42.8	38.0	6.6	13.9	25.3	13.3	6.6
	看護職員	118	46.6	35.6	34.7	8.5	11.0	28.8	15.3	5.1
	介護支援専門員	425	56.9	44.5	39.5	8.2	14.4	25.6	12.7	8.2
サービス系型別	訪問系	658	48.9	48.2	34.5	7.4	11.1	27.8	13.4	6.5
	施設系（入所型）	273	46.2	37.0	40.3	7.3	11.7	29.3	17.2	8.4
	施設系（通所型）	634	46.4	42.6	39.7	6.8	12.9	25.7	16.4	5.5
	居住系	298	49.7	43.6	43.3	8.1	13.8	28.5	15.8	9.1
	居宅介護支援	359	56.5	42.3	42.6	7.0	13.1	25.6	12.3	7.8

（注１）25歳未満と70歳以上、およびＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないので非掲載。また、「その他」と無回答も非掲載。
（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）経営理念や運営のあり方等に係る退職理由について（問６（３））

また、(1) の退職理由のうち、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」の具体的な状況を尋ねたところ、「経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた」が 30.9%で最も多くなったが、「介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた」が 30.6%、「無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった」が 30.0%と、3 項目が同水準となった。さらに、「仕事の仕方に関する職員の提案を、管理者が聞いてくれなかった」も 28.2%で続いている。

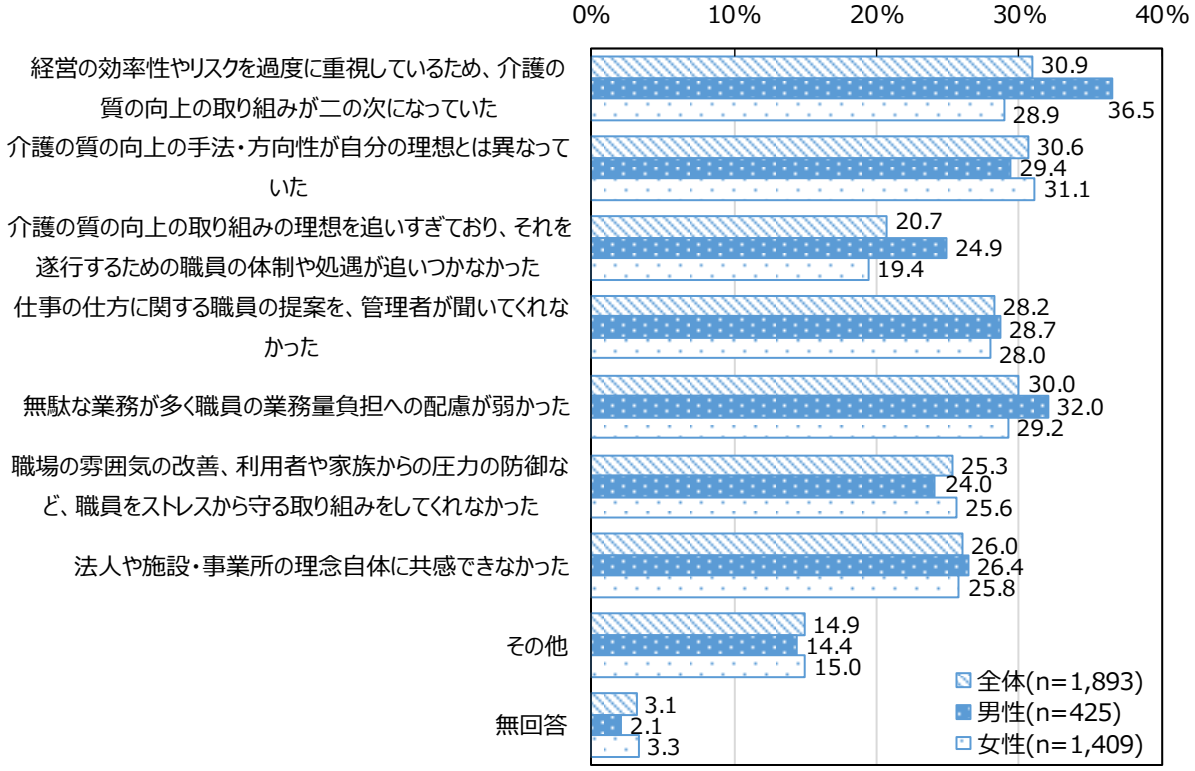
性別でみると、女性は「介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた」が 31.1%で最も多く、続いて「無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった」の 29.2%、「経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた」の 28.9%の順となっている。一方男性は、「無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった」が 32.0%で第 2 位となっている。また、年齢層別では、働く中心層である 35 歳から 55 歳未満で「介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた」が第 1 位になっている。

職種別では、訪問介護員は「介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた」と「仕事の仕方に関する職員の提案を、管理者が聞いてくれなかった」が 31.5%で最も多く、介護職員では「無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった」が 33.5%で第 1 位となっている。また、介護職員の内訳について、サービス系型別でみると、施設系（通所型）の「仕事の仕方に関する職員の提案を、管理者が聞いてくれなかった」が 33.7%で、居住系の「介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた」が 35.7%で、それぞれ他の系サービス型よりも高くなっている。

（資料編 38 ページ 表 6-1-3 参照）

「その他」については、「運営のあり方」という面から、「賃金不払い・サービス残業や休暇が取れない」といった労働環境や処遇にかかる旨の問題の指摘のほか、「管理者が威圧的で職員との約束を守らない」など、職員を大切にしないからといった旨の声がみられた。

図表 6-3-1　辞めた理由のうち、経営理念や運営のあり方等に係る理由の詳細（複数回答）



図表 6-3-2　各種属性別辞めた理由のうち、経営理念や運営のあり方等に係る理由の詳細（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた	介護の質の向上の取り組みの理想を追いすぎており、それを遂行するための職員の体制や処遇が追いつかなかった	仕事の仕方に関する職員の提案を、管理者が聞いてくれなかった	無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった	職場の雰囲気の改善、利用者や家族からの圧力の防御など、職員をストレスから守る取り組みをしてくれなかった	法人や施設・事業所の理念自体に共感できなかった
全体		1,893	30.9	30.6	20.7	28.2	30.0	25.3	26.0
年齢層別	30～34歳	96	30.2	25.0	26.0	21.9	31.3	25.0	18.8
	35～39歳	178	33.1	34.3	25.8	33.7	30.3	29.8	24.7
	40～44歳	262	32.4	32.4	24.8	26.7	30.9	28.6	29.8
	45～49歳	335	31.0	32.8	21.5	25.7	29.0	23.9	22.4
	50～54歳	321	25.9	33.0	19.6	27.7	31.2	24.6	26.2
	55～59歳	256	34.4	28.9	21.1	27.3	31.6	21.9	25.4
	60～64歳	207	34.3	22.2	12.1	34.3	27.5	23.7	27.1
	65～69歳	79	21.5	22.8	12.7	20.3	19.0	20.3	36.7
主な職種別	訪問介護員	260	26.2	31.5	19.6	31.5	28.5	29.2	22.3
	介護職員	680	28.4	30.9	25.1	31.3	33.5	26.3	24.3
	サービス提供責任者	204	32.8	27.0	22.5	21.1	24.0	21.1	30.9
	生活相談員	141	30.5	27.7	20.6	22.7	26.2	22.7	31.2
	看護職員	79	35.4	48.1	21.5	31.6	38.0	25.3	17.7
	介護支援専門員	383	35.5	29.0	13.8	25.6	29.0	23.2	27.7
サービス系型別	訪問系	522	31.8	30.1	20.3	25.7	28.2	26.6	28.2
	施設系（入所型）	197	27.9	33.0	25.4	27.9	30.5	29.4	23.4
	施設系（通所型）	463	30.7	29.6	23.8	33.7	30.9	24.8	26.8
	居住系	207	30.9	35.7	22.7	26.1	28.0	27.5	20.8
	居宅介護支援	322	35.4	31.1	13.0	26.7	31.7	23.9	27.3

（注１）25歳未満と70歳以上、およびＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないので非掲載。また、「その他」と無回答も非掲載。
（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。

Ⅲ．現在勤務している事業所について

７．事業所の所在地（問７）

回答者の勤務先事業所所在地は、大阪府が 8.7%で最も多く、続いて東京都の 7.2%、神奈川県の 6.5%、愛知県の 5.3%、北海道の 4.8%の順であった。

（資料編 3 ページ 表 7-1 参照）

図表７　事業所の所在地

都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)	都道府県名	回答者の所在地(%)
北海道	4.8	茨城県	1.5	新潟県	1.9	静岡県	2.4	奈良県	1.2	徳島県	0.8	熊本県	1.8
青森県	1.5	栃木県	1.3	富山県	0.8	愛知県	5.3	和歌山県	1.0	香川県	0.9	大分県	1.0
岩手県	1.3	群馬県	1.7	石川県	1.0	三重県	1.7	鳥取県	0.4	愛媛県	1.6	宮崎県	1.2
宮城県	1.9	埼玉県	4.2	福井県	0.7	滋賀県	1.2	島根県	0.8	高知県	0.8	鹿児島県	1.7
秋田県	1.4	千葉県	4.0	山梨県	0.7	京都府	1.8	岡山県	1.5	福岡県	4.4	沖縄県	1.0
山形県	1.0	東京都	7.2	長野県	1.8	大阪府	8.7	広島県	2.2	佐賀県	0.9		
福島県	1.8	神奈川県	6.5	岐阜県	1.3	兵庫県	4.2	山口県	1.2	長崎県	1.5		

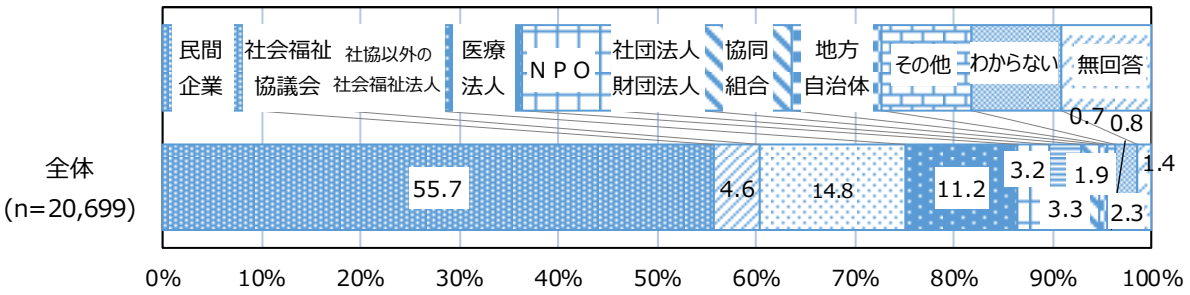
８．事業所の法人格（経営主体）（問８）

事業所の法人格（経営主体）については、「民間企業（個人・株式会社等）」の 55.7%が最も多く、続いて「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」の 14.8%、「医療法人」の 11.2%の順であった。

（資料編 40 ページ 表 8-1 参照）

なお、「その他」については、学校法人、宗教法人、企業組合、特殊法人・認可法人、独立行政法人等があげられている。

図表８　事業所の法人格



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

（データ説明）

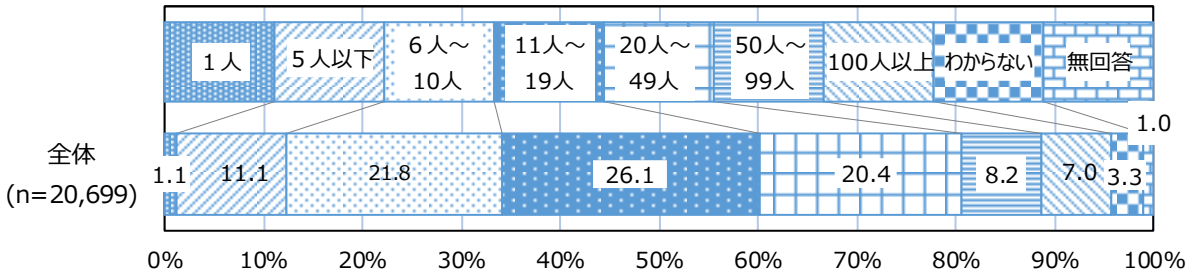
（単位：%）	民間企業	社会福祉協議会	社会福祉法人	医療法人	ＮＰＯ	社団･財団法人	協同組合	地方自治体	その他	わからない	無回答
比率	55.7	4.6	14.8	11.2	3.2	3.3	1.9	0.7	0.8	2.3	1.4

９．従業員数

（１）事業所の従業員数（問９（１））

事業所の従業員数は、「11～19 人」が 26.1%で最も多く、続いて「６～10 人」の 21.8%、「20～49 人」の 20.4%の順であった。（資料編 42 ページ 表 9-1-1 参照）

図表 9-1　事業所の従業員数

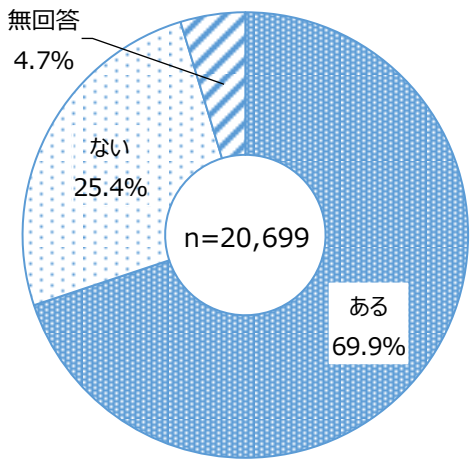


（２）複数事業所の有無と法人全体の従業員数（問９（２））

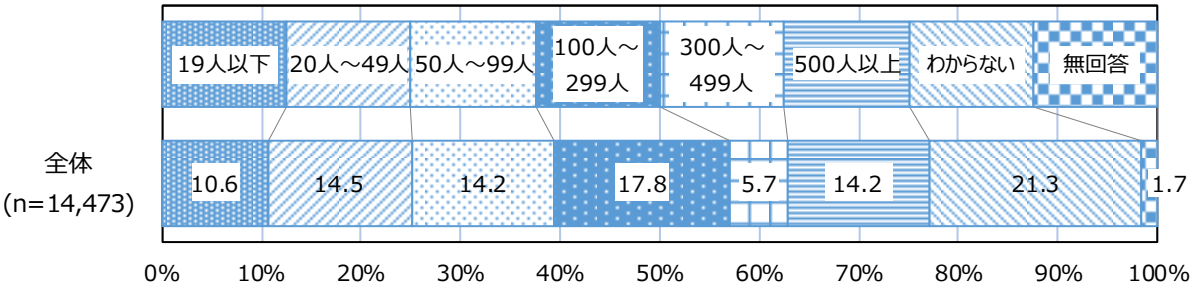
事業所を運営する法人が複数事業所を有しているかについては、「ある」が 69.9%、「ない」が 25.4%となっている。また、法人全体の従業員数は、「100～299 人」が 17.8%で最も多く、続いて「20～49 人」が 14.5%、「50～99 人」と「500 人以上」が 14.2%と、ほぼ同数で並んだ。

（資料編 44 ページ 表 9-2-1 参照）

図表 9-2-1　複数事業所の有無



図表 9-2-2　法人全体の従業員数



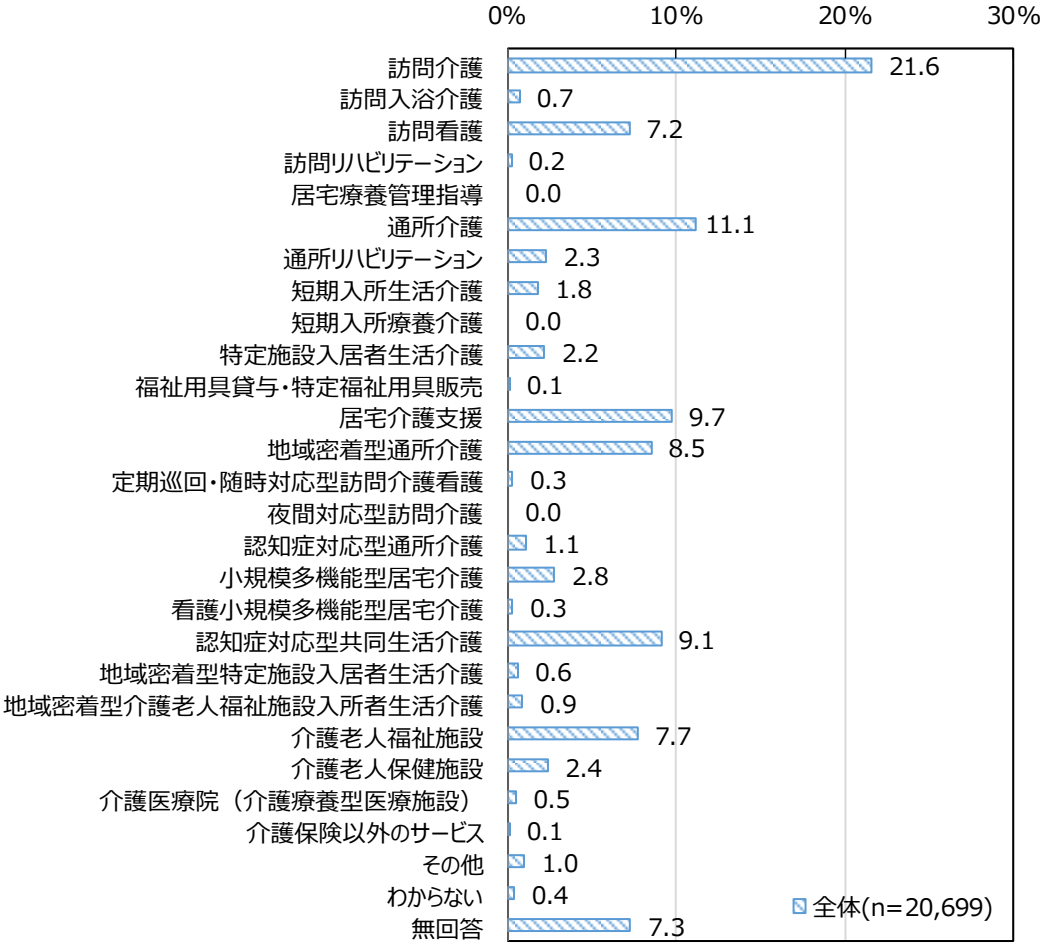
10. 事業所が展開する主な介護サービスの種類（問 10）

事業所が展開している主な介護サービスは「訪問介護」が 21.6%で最も多く、続いて「通所介護」の 11.1%、「居宅介護支援」の 9.7%、「認知症対応型共同生活介護」の 9.1%、「地域密着型通所介護」の 8.5%、「介護老人福祉施設」の 7.7%、「訪問看護」の 7.2%の順となった。

なお、第 1 章表 5（10 ページ）に沿って各介護サービスを系型分類した結果は、「訪問系」30.0%、「施設系入所型」13.3%、「施設系通所型」26.1%、「居住系」11.9%、「居宅介護支援」9.7%であった。

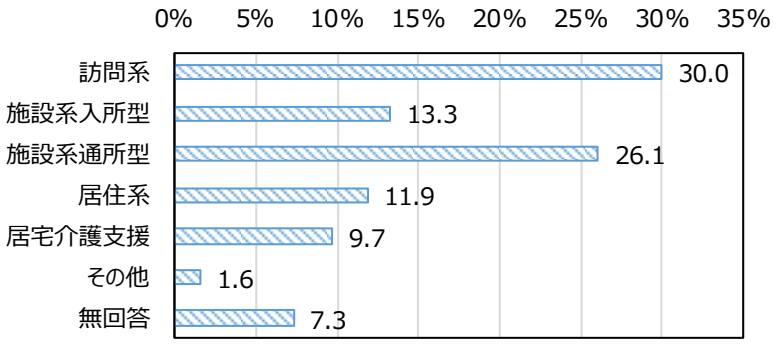
（資料編 46 ページ 表 10-1-1、50 ページ 表 10-2-1 参照）

図表 10-1　事業所が展開している主な介護サービスの種類



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 10-2　主とする介護サービスの系型分類



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

11．現在勤めている事業所に就職した理由（問 11）

現在の事業所に勤め始めた理由は、「通勤が便利だから」が 50.3%で半数以上を占めた。それに続くのは「仕事の魅力ややりがいがあるため」の 32.6%、「職場の人間関係がよいため」の 31.4%、「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ため」の 27.3%となっている。

性別でみると、第 1 位は男女ともに「通勤が便利だから」であるが、女性は 53.9%、男性は 38.7%と女性の方が通勤をより重視していることが窺える。また、第 2 位から第 4 位までは男女ともに同一であるが、女性の第 5 位は「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させているため」の 19.1%、男性は「賃金水準が比較的高いため」の 20.8%となっている。

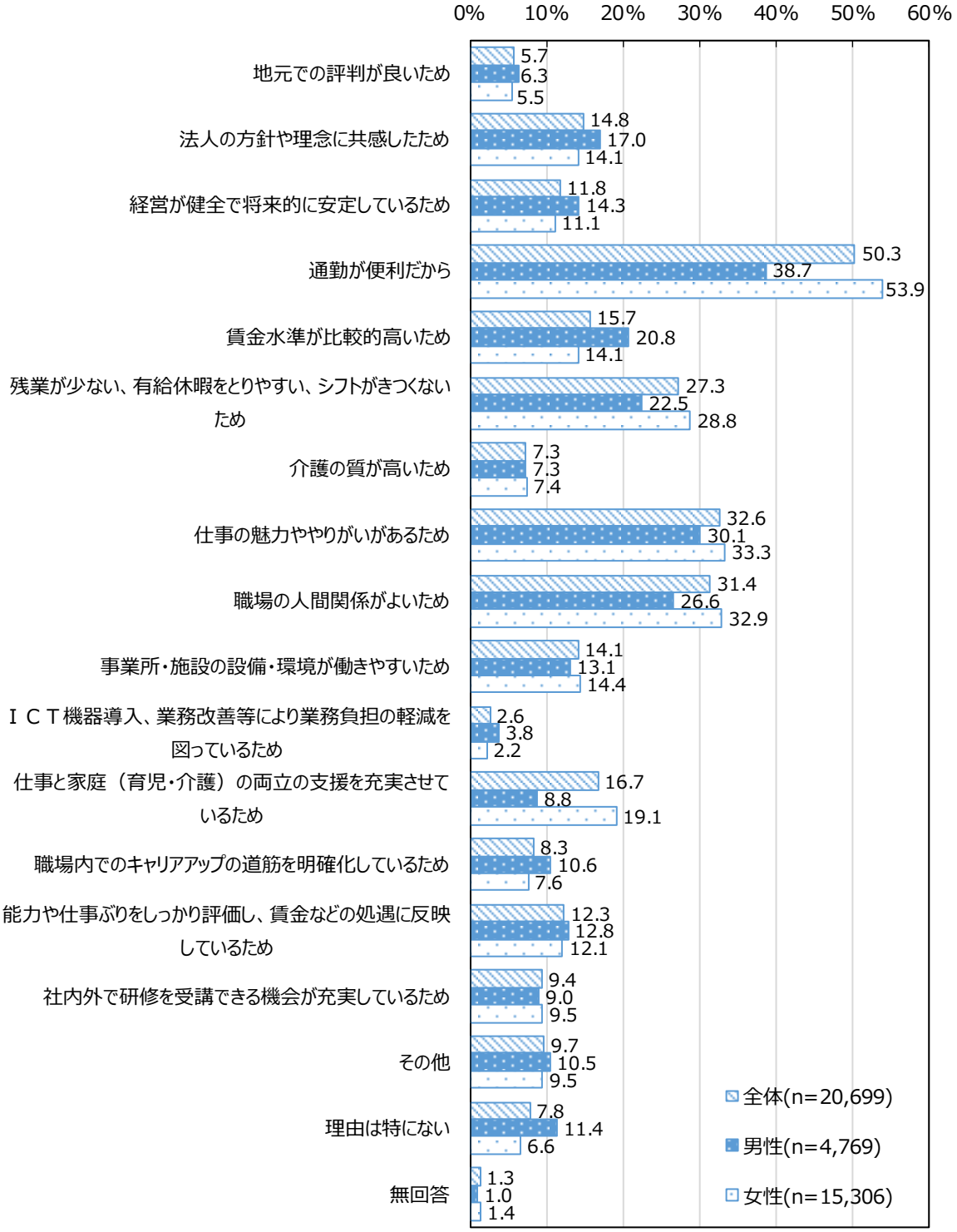
年齢層別でみると、各層とも上位は全体とおおむね同一であるが、「通勤が便利だから」は 45 歳から 70 歳未満の層で半数を超えている。また、「仕事の魅力ややりがいがあるため」は 35 歳から 45 歳未満の層を底に若年、高年に向かって伸びるというお椀の形になっている。同様に、「法人の方針や理念に共感したため」に 50 歳から 65 歳を底に両端に向かって割合が多くなる傾向となっている。特に「20～25 歳未満」の「法人の方針や理念に共感したため」は 23.6%と他の年齢層よりも多くなっている。

職種別では、いずれの職種とも、第 1 位は「通勤が便利だから」となっているが、特に、介護職員と看護職員は半数以上と他の職種に比べて多くなっている。また、訪問介護員は「職場の人間関係がよいため」が 40.1%で、介護支援専門員は「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ため」が 33.3%で第 2 位となっている。

直前職の種類別では、職種別と同様、いずれの種類とも第 1 位は「通勤が便利だから」となっているが、職種別ほど直前職の種類間での差は大きなものとはなってはいない。一方、前職の有無別にみた「前職あり」の「通勤が便利だから」が 51.5%、「前職なし」が 44.3%でともに第 1 位になっているが、その差が顕著になっていることをふまえると、「通勤が便利だから」は性別、年齢層に加え前職の有無が影響しているのではないかと考えられる。そのほか、「医療関係の仕事」は「仕事の魅力ややりがいがあるため」、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させているため」が全体平均よりも 5 ポイント超上回っている。また、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」は他の直前職の種類よりも全般的に比率が低い一方、「特に理由はない」が 10.0%で直前職の種類の中で最も多くなっている。 （資料編 51 ページ 表 11-1 参照）

「その他」については、合計 1,842 件の回答が寄せられ、そのうち最も多いのは家族や知人・現職場等からの紹介・勧誘・推奨で合計 631 件、全体の 3.0%を占めた。なお、現職場の関係者からの勧誘等は 193 件であった。それ以外については、給与や勤務時間・休日、正社員採用・資格・年齢不問、研修等の採用・労働条件、職場環境にかかる意見が 245 件、オープニングスタッフだからが 207 件、起業（家族経営とその手伝い等を含む）が 167 件、やりたい仕事・スキルアップ等が 110 件等であった。また、友人や知り合い等が働いているからといった理由も 104 件、家の近く・通勤が便利も 94 件みられた。

図表 11-1　現在の法人に就職した理由（複数回答）



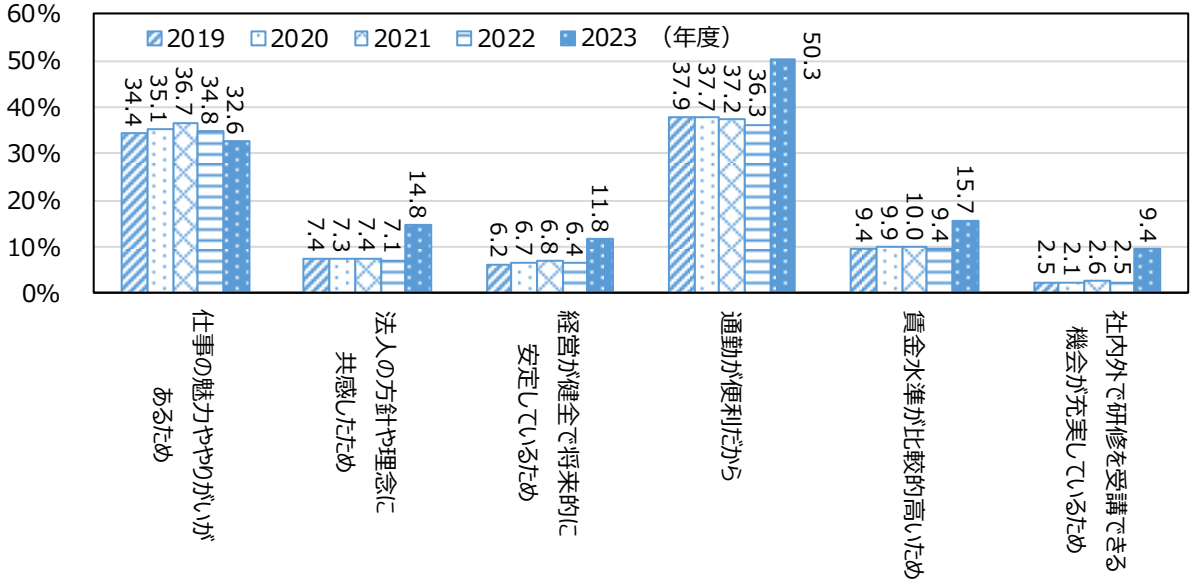
図表 11-2　各種属性別現在の法人に就職した理由（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	地元での評判が良いため	法人の方針や理念に共感したため	経営が健全で将来的に安定しているため	通勤が便利だから	賃金水準が比較的高いため	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ため	介護の質が高いため	仕事の魅力ややりがいがあるため	職場の人間関係がよいため	事業所・施設の設備・環境が働きやすいため	ICT機器導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っているため	仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させているため	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化しているため	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ため	社内外で研修を受講できる機会が充実しているため	理由は特にない
全体		20,699	5.7	14.8	11.8	50.3	15.7	27.3	7.3	32.6	31.4	14.1	2.6	16.7	8.3	12.3	9.4	7.8
年齢層別	20～24歳	369	8.1	23.6	9.2	42.8	12.7	22.8	9.5	41.5	37.9	20.6	3.8	5.4	14.9	13.0	14.1	7.9
	25～29歳	905	6.6	19.0	11.0	41.1	18.9	29.9	9.3	32.0	38.1	14.3	3.4	11.3	12.2	11.7	11.9	8.8
	30～34歳	1,356	6.8	16.1	10.9	44.0	18.1	30.2	7.4	30.8	31.1	13.1	3.0	18.5	10.3	11.4	8.6	9.0
	35～39歳	2,143	4.2	14.7	11.1	45.8	19.2	26.7	7.0	26.9	27.5	11.9	2.5	19.9	8.2	12.3	7.8	8.5
	40～44歳	2,653	5.2	14.4	11.5	48.1	18.8	25.2	5.8	29.1	27.0	11.7	2.8	19.7	7.7	11.7	8.0	7.8
	45～49歳	3,137	5.3	14.3	12.6	50.7	16.7	26.2	7.3	32.0	29.9	13.8	2.9	19.3	8.0	11.9	8.8	7.7
	50～54歳	3,008	5.5	13.8	11.7	53.5	13.7	26.4	7.1	32.9	30.0	14.5	2.8	16.6	7.4	10.7	8.1	7.3
	55～59歳	2,547	5.6	13.2	12.2	55.1	14.3	25.1	6.9	33.0	30.5	14.8	1.8	15.0	6.7	12.1	9.5	7.3
	60～64歳	2,051	5.8	13.9	13.0	56.6	12.2	29.9	8.6	35.3	36.2	15.7	2.5	13.9	7.8	13.8	12.0	6.6
	65～69歳	1,107	7.1	14.5	12.0	54.1	11.7	31.0	7.2	37.9	38.5	15.5	2.0	12.9	8.6	15.4	11.0	8.3
	70～74歳	501	9.0	18.8	12.6	47.1	12.0	36.9	10.4	45.3	40.3	18.2	2.0	13.8	8.2	17.0	13.0	7.6
	75歳以上	158	7.0	19.6	10.1	41.8	11.4	34.8	9.5	46.8	40.5	16.5	0.0	13.3	12.7	16.5	11.4	7.0
主な職種別	訪問介護員	2,857	7.2	15.5	13.6	48.1	18.3	29.6	11.4	34.5	40.1	14.8	2.2	19.3	9.9	17.6	10.7	8.1
	介護職員	8,340	5.3	11.8	10.2	54.8	14.1	25.1	6.7	29.4	28.8	12.8	1.6	13.4	7.0	9.9	7.6	8.2
	サービス提供責任者	1,750	4.9	17.0	15.0	44.3	18.5	22.1	8.9	33.4	33.3	14.6	3.0	14.6	10.5	16.6	9.8	8.9
	生活相談員	1,205	6.2	17.7	11.4	46.6	14.9	24.0	6.6	34.2	27.2	13.0	2.2	13.8	11.1	14.2	6.9	8.6
	看護職員	2,240	5.1	17.4	11.0	53.1	17.6	30.8	6.3	41.7	34.6	13.6	4.0	26.5	6.6	10.4	9.9	4.2
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	7.5	24.2	14.4	41.7	22.6	35.3	4.9	40.1	31.5	16.4	3.1	16.0	9.3	13.7	9.5	6.0
	介護支援専門員	2,418	6.4	17.5	13.5	44.4	13.5	33.3	6.4	29.6	29.2	17.4	5.2	19.2	8.4	11.0	14.9	7.7
直前職	介護関係の仕事	7,202	5.8	16.3	12.2	50.6	18.1	30.3	8.4	31.5	32.4	15.6	2.9	16.6	9.0	14.1	9.3	5.9
	介護以外の福祉＊	608	5.6	15.0	11.3	50.7	15.0	28.1	5.6	32.9	30.3	13.5	2.3	19.9	6.1	11.5	10.4	8.4
	医療関係の仕事	2,009	4.9	17.8	11.5	52.6	16.8	31.5	6.5	38.8	33.9	14.6	4.0	23.7	7.1	12.4	9.5	5.8
	福祉・医療以外＊	5,314	5.1	11.6	10.5	52.4	12.0	24.9	6.4	31.4	29.9	12.4	1.6	15.8	7.4	11.1	9.0	10.0
前職	前職なし	3,355	6.5	16.8	13.1	44.3	17.0	22.9	7.2	32.0	29.1	12.8	3.1	15.1	8.8	10.0	10.1	9.1
	前職あり	17,290	5.6	14.4	11.6	51.5	15.4	28.2	7.3	32.7	31.9	14.4	2.5	17.1	8.2	12.7	9.3	7.5

（注１）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。また、「その他」と無回答も非掲載。　（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。
（注３）表側＊を付した項目は、それぞれ「介護以外の福祉関係の仕事」、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」

なお、本設問について、昨年度以前の設問と同様の選択肢のみを抽出してその推移をみると（質問体系が異なっているので、単純比較はできないことに留意が必要である）、「通勤が便利だから」が最も多く推移している。

図表 11-3　現在の法人に就職した理由（複数回答）推移



（注）2023年度とそれ以前との調査で選択肢の内容がほぼ同じもののみを取り上げて掲載しているので分析には留意が必要。

12．就職経路（問 12）

現在の職場に就職した経路・きっかけは、「友人・知人からの紹介」が 35.3%で最も多く、続いて「ハローワーク」の 20.1%、「求人情報サイト」の 8.1%、「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」の 5.2%の順であった。

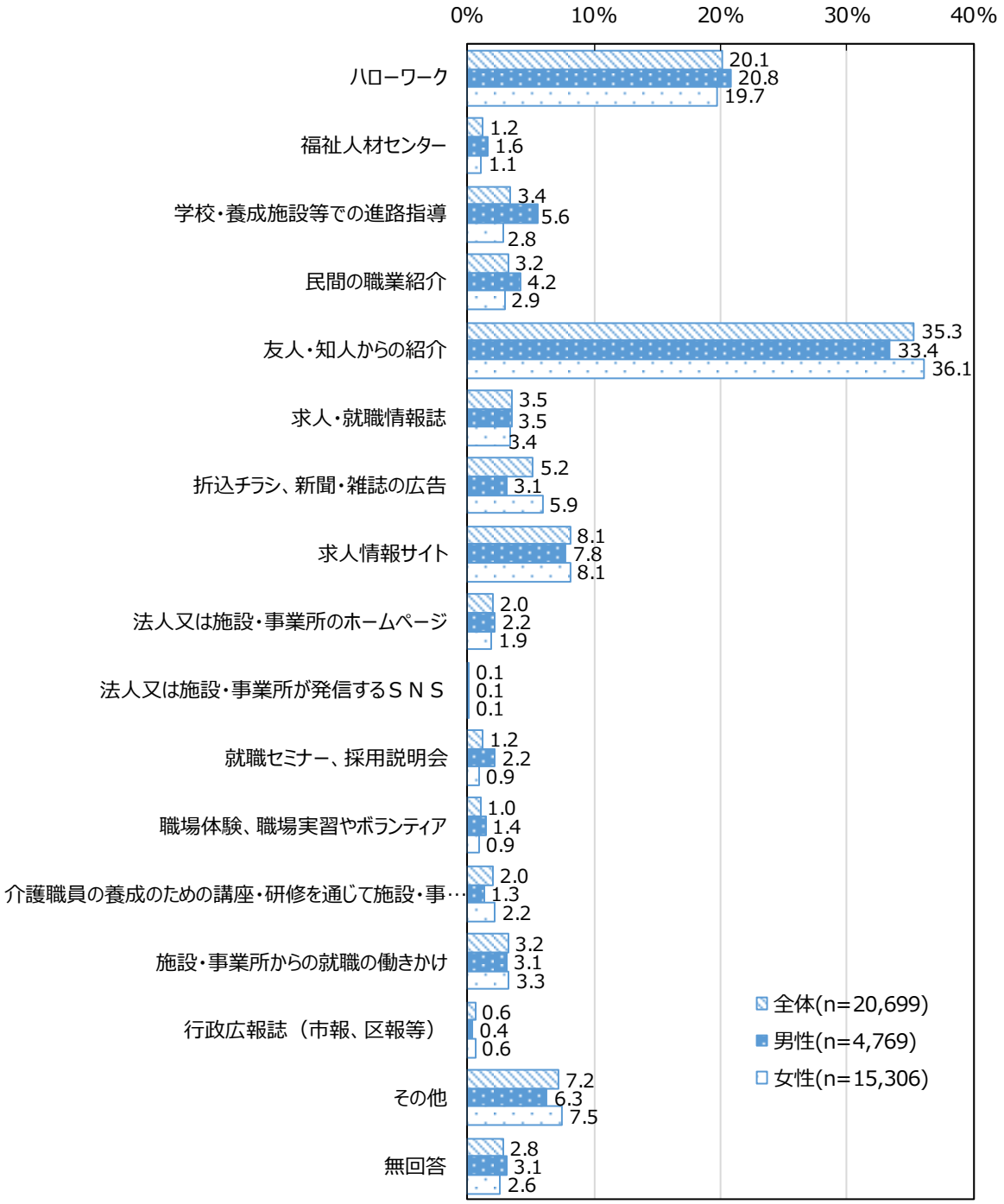
性別でみると、女性は全体と概ね同一となっているが、男性は第 4 位が「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」に代わって「学校・養成施設等での進路指導」（5.6%）となっている。また、「友人・知人からの紹介」は女性が男性を約 3 ポイント上回っている。年齢層別では、おおよそ全体と同様の傾向となっているが、「20～24 歳」の第 1 位は「学校・養成施設等での進路指導」の 24.1%となっている。「学校・養成施設等での進路指導」や「就職セミナー、職場実習やボランティア」はおおよそ年齢層が高くなるほど比率が少なくなっているが、その一方で、「施設・事業所からの就職の働きかけ」は年齢層が高くなるほど比率が多くなる傾向がみられる。なお、「民間の職業紹介」や「求人情報サイト」はいずれも「25～29 歳」が最も多くなっている。職種別では訪問介護員の「友人・知人からの紹介」が 45.0%と、他の職種に比べて多くなっている。また、介護職員は「ハローワーク」が 23.6%と、職種中、全体平均を唯一上回っている（「その他）を除く）。

（資料編 54 ページ 表 12-1 参照）

なお、「その他」については、起業（親族経営とその手伝い等を含む）、以前働いていた・知人等からの勧誘等、家の近く、家族の紹介、事業者のチラシ・ポスター・看板・ホームページ等のほか、求職者自らが直接電話で申し込みといった意見もみられた。

この経年推移をみると、全体の上位 4 項目の順位に変動はないが、「求人情報サイト（求人・就職情報誌を含む）」は増加傾向にあるのに対し、「ハローワーク」、「折込チラシ、新聞・雑誌の広告」は減少傾向にある。また、まだ低水準にあるものの「民間職業紹介」が増加傾向となっている。

図表 12-1　就職経路・きっかけ（複数回答）

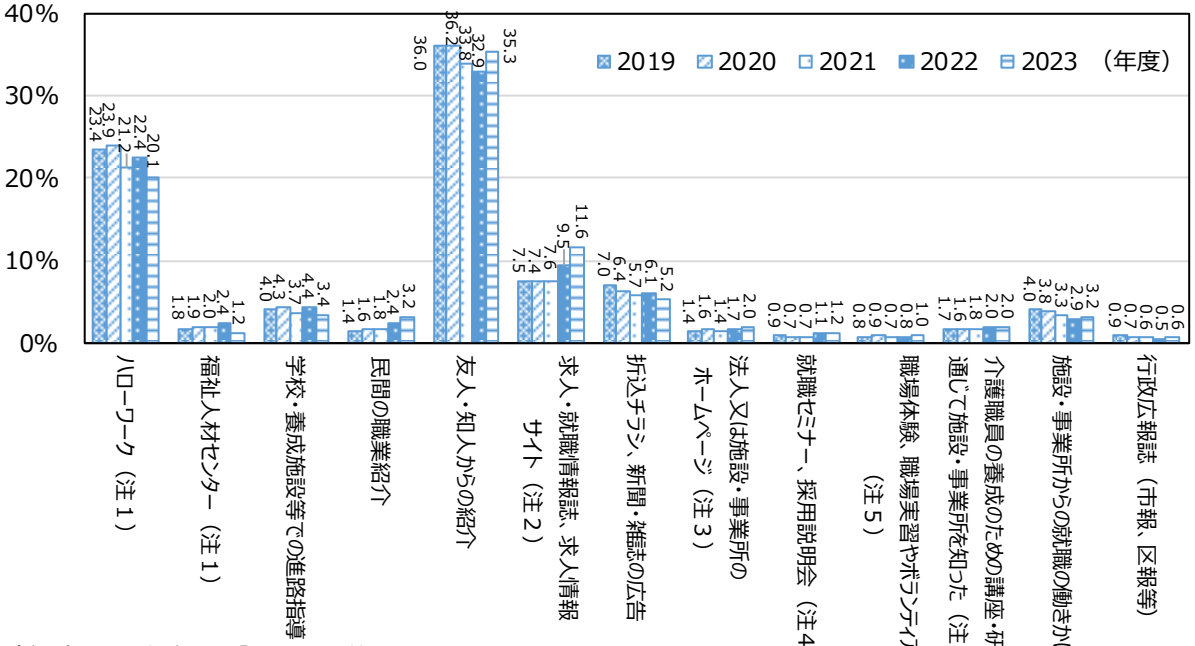


図表 12-2　年齢層別、職種別就職経路・きっかけ（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	ハローワーク	福祉人材センター	学校・養成施設等での進路指導	民間の職業紹介	友人・知人からの紹介	求人・就職情報誌	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	求人情報サイト	法人又は施設・事業所のホームページ	法人又は施設・事業所が発信するSNS	就職セミナー、採用説明会	職場体験、職場実習やボランティア	介護職員の養成のための講座・研修を通じて施設・事業所を知った	施設・事業所からの就職の働きかけ	行政広報誌（市報、区報等）
全体		20,699	20.1	1.2	3.4	3.2	35.3	3.5	5.2	8.1	2.0	0.1	1.2	1.0	2.0	3.2	0.6
年齢層別	20～24歳	369	9.2	0.5	24.1	3.0	22.8	4.1	0.5	14.1	1.9	0.0	6.5	5.4	0.5	1.1	0.0
	25～29歳	905	14.7	2.1	11.3	5.6	27.2	2.9	1.3	16.1	2.2	0.3	5.0	2.8	0.3	1.3	0.3
	30～34歳	1,356	18.1	1.4	7.4	4.4	31.7	3.6	2.1	14.0	2.1	0.1	3.6	1.7	0.8	1.8	0.1
	35～39歳	2,143	21.8	1.2	6.0	3.8	32.1	4.0	3.1	10.4	2.7	0.0	1.1	1.9	1.3	2.5	0.3
	40～44歳	2,653	22.1	1.4	3.7	3.7	34.2	3.3	4.3	8.4	2.4	0.2	0.9	1.0	1.3	2.9	0.6
	45～49歳	3,137	21.5	1.3	3.0	3.6	34.8	3.7	5.2	7.9	2.3	0.0	1.0	0.8	1.6	3.1	0.6
	50～54歳	3,008	20.0	1.2	1.4	3.5	37.0	3.6	6.7	7.7	2.2	0.1	0.4	0.6	2.1	3.0	0.8
	55～59歳	2,547	19.7	0.9	0.8	2.3	37.7	3.3	7.6	7.0	1.6	0.1	0.3	0.5	3.5	3.9	0.6
	60～64歳	2,051	20.6	0.9	0.7	1.9	38.8	3.2	7.7	4.3	1.2	0.1	0.5	0.2	3.4	4.1	0.8
	65～69歳	1,107	21.0	0.8	0.3	1.6	41.1	2.4	5.6	2.1	0.9	0.0	0.5	0.3	2.7	5.5	0.8
	70～74歳	501	15.6	0.8	0.2	0.8	46.3	1.8	4.8	1.0	1.0	0.4	0.4	0.4	2.0	6.6	0.6
	75歳以上	158	5.1	0.0	0.0	2.5	44.9	4.4	6.3	0.6	1.3	0.0	0.0	1.3	1.9	7.6	1.3
主な職種別	訪問介護員	2,857	15.8	0.9	1.5	2.0	45.0	3.2	4.8	7.4	1.6	0.0	0.6	0.5	3.9	3.0	0.8
	介護職員	8,340	23.6	1.4	5.4	2.8	31.0	4.1	6.3	8.1	1.6	0.1	1.6	1.6	1.9	2.6	0.5
	サービス提供責任者	1,750	15.0	0.8	2.3	2.3	41.7	3.6	5.1	7.0	1.3	0.0	1.5	0.5	3.9	3.8	0.8
	生活相談員	1,205	19.3	1.1	3.8	3.2	36.1	3.8	5.1	9.0	2.1	0.2	1.7	0.6	1.2	3.2	0.4
	看護職員	2,240	17.0	1.1	1.4	7.2	35.6	2.4	3.3	11.0	3.7	0.1	0.4	0.5	0.1	3.6	0.5
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	14.4	1.3	6.2	6.7	32.8	3.8	1.8	15.5	4.4	0.0	1.3	1.3	0.0	2.7	0.2
	介護支援専門員	2,418	18.9	1.4	1.4	2.6	35.7	1.9	4.0	5.2	2.3	0.2	0.8	0.7	1.3	5.3	0.6

（注１）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。また、「その他」と無回答も非掲載。
（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。

図表 12-3　就職経路・きっかけ推移



（注１）2022年度までは「ハローワーク等」

（注２）2022年度までは「福祉人材センター（ｗｅｂ含む）」

（注３）2023年度は「求人・就職情報誌(3.5%)」と「求人情報サイト(8.1%)」の合計（2023年度は選択肢を分割）

（注４）2023年度は「法人又は施設・事業所のホームページ(2.0%)」と「法人又は施設・事業所が発信するSNS(0.1%)」の合計。

（注５）2022年度までは「就職セミナー（就職説明会）」

（注６）2022年度までは「ボランティア、実習」

（注７）2022年度までは「ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った」

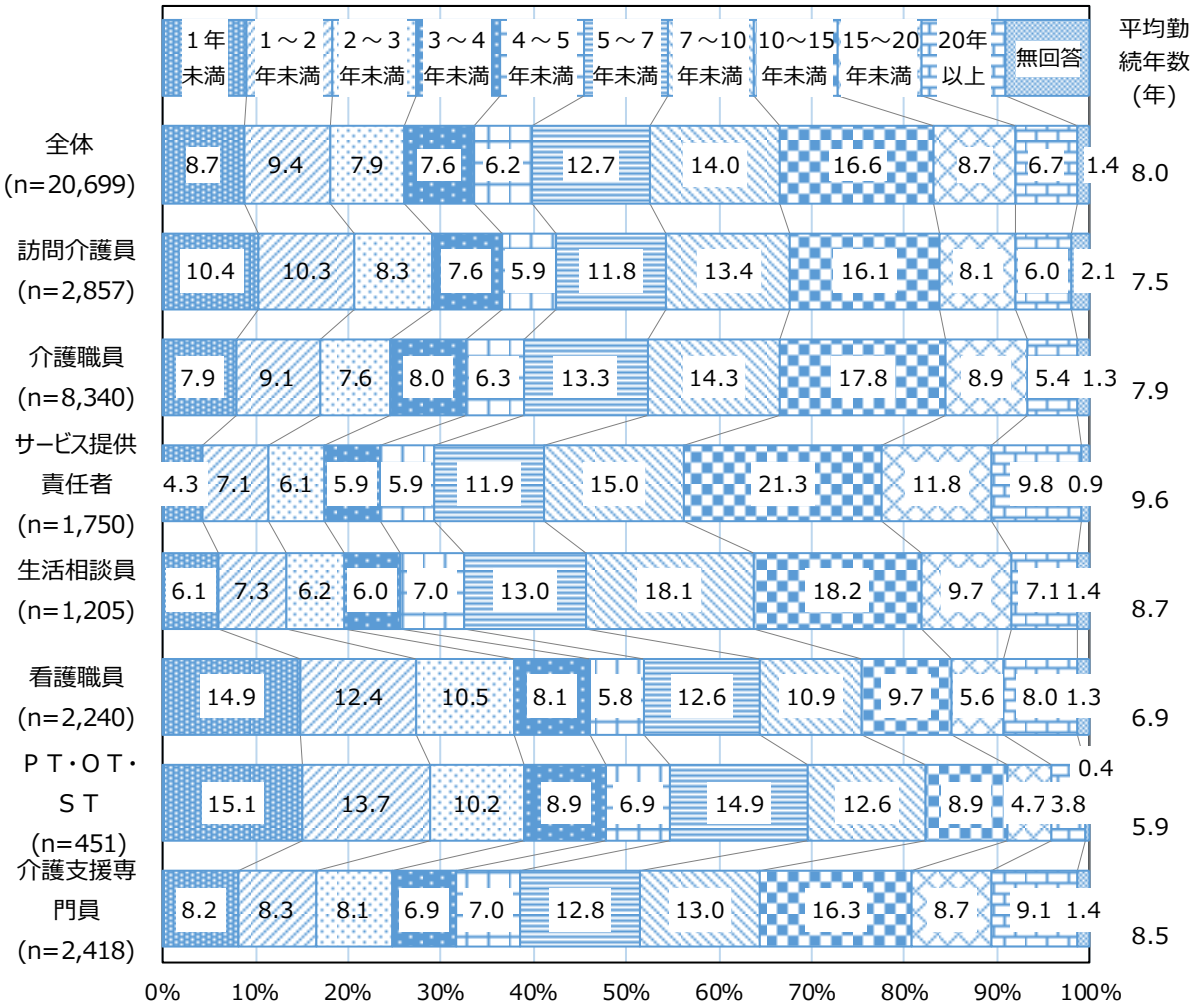
Ⅳ．勤務状況・勤務条件

13．現在の就業先の勤続年数（問 13）

現在勤務している事業所での勤務年数は、「10～15 年未満」が 16.6%で最も多く、続いて「７～10 年未満」の 14.0%、「5～7 年未満」の 12.7%の順で、平均勤続年数は 8.0 年であった。なお、「1 年未満」は 8.7%あり、最長勤続年数は 48.4 年であった。

職種別でみると、看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「1 年未満」が 14.9%、15.1%で最も多くなっている。平均勤続年数は、サービス提供責任者が 9.6 年で最も長く、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等が 5.9 年で最も短くなっている。 （資料編 56 ページ 表 13-1 参照）

図表 13　現在の事業所での勤続年数



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

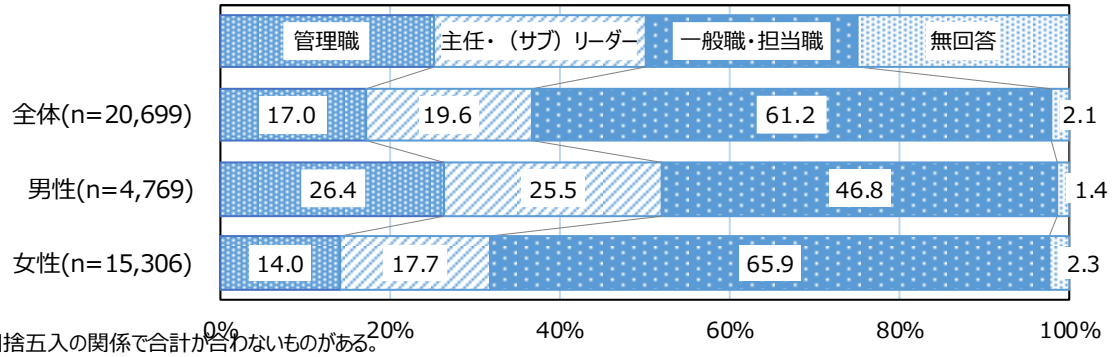
14．役職等

（１）職位（問 14（１））

現在の職位は、「管理職（主任・（サブ）リーダーなどを現場で統括している方）」が 17.0%、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」19.6%、「一般職・担当職」は 61.2%であった。男性「管

理職」が 26.4%と女性「管理職」を 12.4 ポイント上回り、「一般職・担当職」は女性が男性を 19.1 ポイント上回っている。職種別ではサービス提供責任者と生活相談員において「管理職」と「主任・（サブ）リーダー」の割合が他の職種よりも多くなっている。　（資料編 58 ページ 表 14-1 参照）

図表 14-1-1　現在の職位



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 14-1-2　職種別現在の職位

（単位： 件、%）	回答者数	管理職	主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役	一般職・担当職
全体	20,699	17.0	19.6	61.2
訪問介護員	2,857	10.2	11.2	74.8
介護職員	8,340	7.2	22.7	68.4
サービス提供責任者	1,750	37.9	34.3	25.1
生活相談員	1,205	32.4	30.3	35.4
看護職員	2,240	13.6	12.9	72.1
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	15.1	20.6	63.9
介護支援専門員	2,418	31.7	11.4	55.2

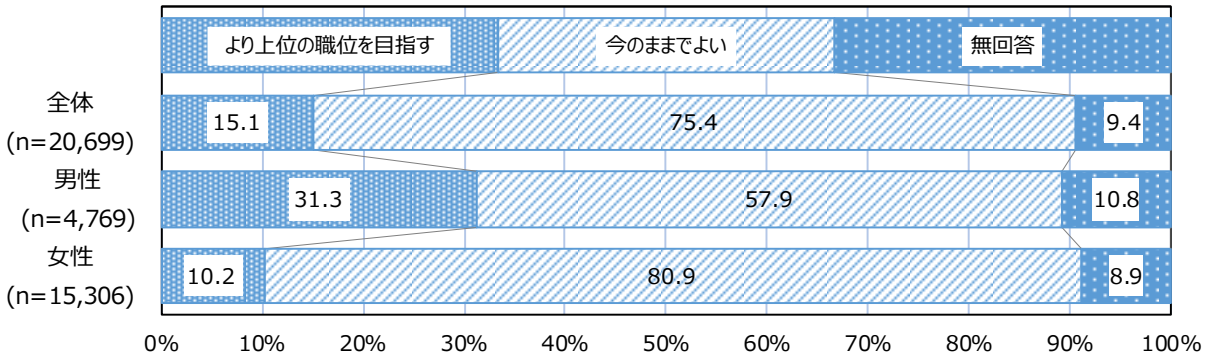
（注）無回答は非掲載。

（２）上位の職位志向（問 14（２））

今後、より上位の職位を目指すかについては、「より上位の職位を目指す」は 15.1%、「今のままでよい」は 75.4%であった。性別では「より上位の職位を目指す」は男性 31.3%、女性 10.2%となっている。また、年齢層別では年齢層が若いほど「より上位の職位を目指す」の割合が多い。

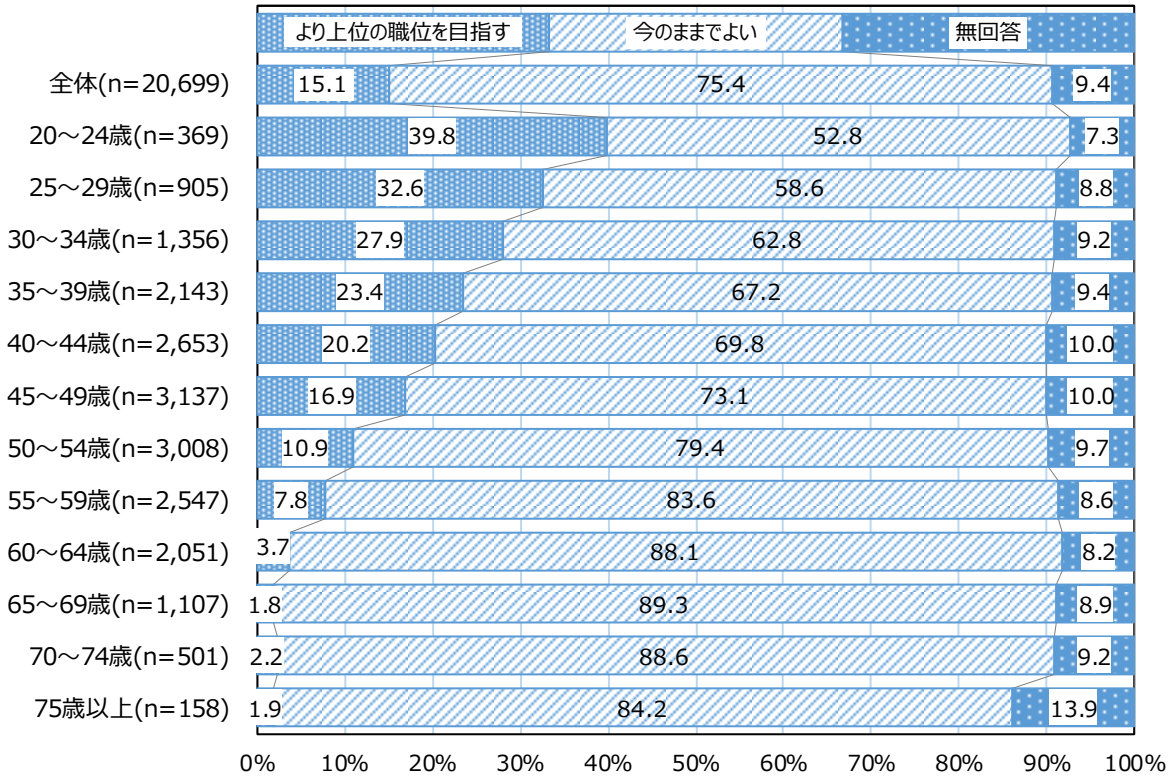
（資料編 58 ページ 表 14-1 参照）

図表 14-2-1　職位の志向



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 14-2-2　年齢層別職位の志向



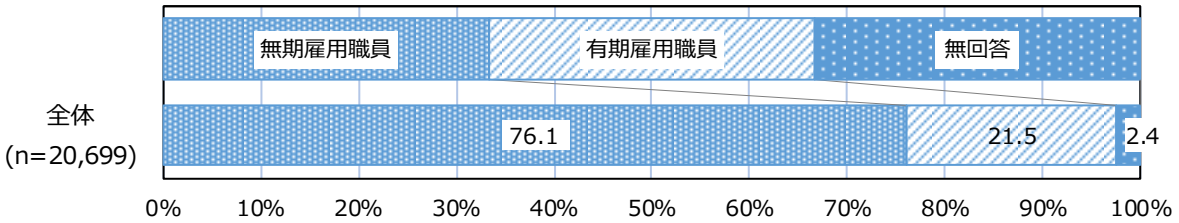
（注）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。また、四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

（３）就業形態（問 14（３））

現在の就業形態は、「無期雇用職員」が 76.1%、「有期雇用職員」が 21.5%と、無期雇用職員が有期雇用職員の 3.5 倍以上を占めた。性別でみると、「無期雇用職員」の男性は 86.7%、女性は 72.9%となっている。また、職種別では、訪問介護員、介護職員、看護職員の「無期雇用」が 7 割台で全体平均を下回っている。

（資料編 58 ページ 表 14-1 参照）

図表 14-3-1　就業形態



図表 14-3-2　性別、職種別就業形態

（単位： 件、%）		回答者数	無期雇用	有期雇用
全体		20,699	76.1	21.5
性別	男性	4,769	86.7	11.7
	女性	15,306	72.9	24.5

（単位： 件、%）		回答者数	無期雇用	有期雇用
主な職種別	訪問介護員	2,857	70.2	26.4
	介護職員	8,340	75.0	22.7
	サービス提供責任者	1,750	82.3	16.1
	生活相談員	1,205	85.0	13.1
	看護職員	2,240	72.1	25.9
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	85.6	13.5
	介護支援専門員	2,418	80.0	18.0

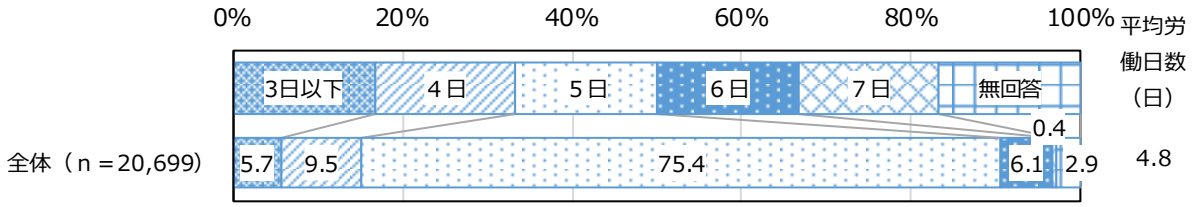
（注）無回答は非掲載。

15. 勤務時間

（１）１週間の勤務日数（問 15①）

１週間の平均的な勤務日数は、「５日」が 75.4%と、全体の４分の３を占めた。なお、平均勤務日数は 4.8 日、最少は 1.0 日（0.3%）、最長は 7 日（0.4%）であった。職種別では、平均労働日数が５日以上となっているのはサービス提供責任者（5.1 日）と介護支援専門員（5.0 日）であるが、「6 日」と「7 日」の合計は、訪問介護員が 12.6 %で最も多くなっている。また、無期雇用職員の方が有期雇用職員よりも「5 日」の割合が高く、平均労働日数も多い。性別では、男性の平均労働日数が 5 日、女性は 4.8 日と、女性の方がやや少なくなっている。年齢層別では、年齢層が高くなるほど平均労働日数は少なくなっているが、「6 日」と「7 日」の合計は、「75 歳以上」が 12.1%と、年齢層の中で最も多くなっている。 （資料編 60 ページ 表 15-1-1 参照）

図表 15-1-1　１週間の勤務日数



図表 15-1-2　職種別雇用形態別１週間の勤務日数

（単位： 人、%、日）	回答者数	3日以下	4日	5日	6日	7日	平均労働日数
全体	20,699	5.7	9.5	75.4	6.1	0.4	4.8
訪問介護員	2,857	6.6	10.3	67.7	12.0	0.6	4.9
無期雇用職員	2,005	4.7	8.4	72.2	12.7	0.6	4.9
有期雇用職員	753	11.7	15.9	58.8	10.6	0.7	4.7
介護職員	8,340	7.1	13.4	72.2	3.8	0.2	4.7
無期雇用職員	6,255	4.9	10.9	77.3	4.2	0.2	4.8
有期雇用職員	1,891	14.1	22.1	58.1	2.5	0.2	4.5
サービス提供責任者	1,750	0.6	2.3	83.1	11.0	0.9	5.1
無期雇用職員	1,440	0.4	2.0	83.6	11.4	1.0	5.1
有期雇用職員	282	1.4	3.5	83.7	9.6	0.4	5.0
生活相談員	1,205	2.9	3.8	87.0	3.3	0.3	4.9
無期雇用職員	1,024	2.1	2.8	89.7	3.7	0.1	5.0
有期雇用職員	158	8.2	9.5	77.2	1.3	1.9	4.7
看護職員	2,240	7.8	10.4	71.8	6.2	0.8	4.8
無期雇用職員	1,615	5.7	7.1	77.2	6.9	0.9	4.9
有期雇用職員	580	13.6	20.0	58.3	4.8	0.5	4.5
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	2.9	3.1	86.9	5.8	0.0	4.9
無期雇用職員	386	1.0	2.1	90.2	5.7	0.0	5.0
有期雇用職員	61	14.8	9.8	70.5	3.3	0.0	4.5
介護支援専門員	2,418	2.6	3.7	86.3	4.9	0.6	5.0
無期雇用職員	1,934	1.5	2.8	88.7	5.3	0.6	5.0
有期雇用職員	436	6.8	7.6	80.0	3.4	0.7	4.8

（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。

図表 15-1-3　各種属性別１週間の勤務日数

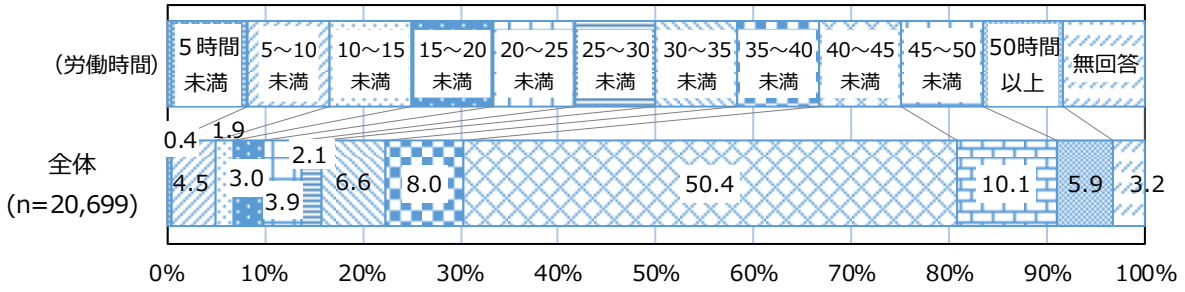
（単位：件、%、日）		回答者数	１日	２日	３日	４日	５日	６日	７日	平均労働日数
全体		20,699	0.3	1.2	4.2	9.5	75.4	6.1	0.4	4.8
性別	男性	4,769	0.3	0.5	1.4	5.2	84.1	5.6	0.3	5.0
	女性	15,306	0.3	1.4	5.1	10.8	72.7	6.3	0.5	4.8
年齢層別	20～24歳	369	0.3	0.3	1.4	8.4	81.6	6.0	0.0	4.9
	25～29歳	905	0.3	0.7	2.1	7.7	81.9	4.2	0.7	4.9
	30～34歳	1,356	0.1	0.4	2.7	8.5	80.2	5.0	0.2	4.9
	35～39歳	2,143	0.2	0.6	3.5	9.0	78.4	4.9	0.4	4.9
	40～44歳	2,653	0.2	1.0	3.1	8.7	78.6	5.2	0.2	4.9
	45～49歳	3,137	0.0	0.9	2.9	8.7	79.1	5.8	0.3	4.9
	50～54歳	3,008	0.3	1.3	3.9	8.4	76.2	6.7	0.6	4.9
	55～59歳	2,547	0.2	0.8	3.7	8.0	76.7	7.7	0.5	4.9
	60～64歳	2,051	0.4	1.7	5.6	10.0	71.8	6.7	0.4	4.8
	65～69歳	1,107	0.5	2.9	10.2	16.7	58.3	7.3	0.6	4.6
	70～74歳	501	1.0	5.0	14.4	19.6	49.3	7.2	0.6	4.4
	75歳以上	158	3.8	5.7	13.9	17.7	41.1	8.9	3.2	4.3

（注１）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載、また、無回答も非掲載。
（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）１週間の総労働時間（問 15②）

１週間の平均的な勤務時間数は、「40～44 時間」が 50.4%と、全体の半数以上に上った。それに続くのは、「45～49 時間」の 10.1%、「35～39 時間」の 8.0%で、平均は 36.9 時間、最短は 1.0 時間、最長は 104.0 時間であった。性別でみると、男性の平均労働時間は 39.8 時間、女性は 35.9 時間となっている。職種別では、生活相談員が 40.6 時間で最も長く、続いてサービス提供責任者の 39.8 時間、介護支援専門員の 38.5 時間の順になっている。また、雇用形態別ではいずれの職種も無期雇用職員の方が有期雇用職員よりも長く、訪問介護員では無期雇用職員と有期雇用職員との間で平均 5.8 時間の差がついている。　（資料編 62 ページ 表 15-2-1 参照）

図表 15-2-1　１週間の労働時間



図表 15-2-2　性別、雇用形態毎職種別１週間の労働時間

（単位：件、時間）			回答者数	平均労働時間
全体			20,699	36.9
性別	男性		4,769	39.8
	女性		15,306	35.9
雇用形態毎職種別	訪問介護員		2,857	31.9
		無期雇用職員	2,005	33.6
		有期雇用職員	753	27.8
	介護職員		8,340	37.0
		無期雇用職員	6,255	38.1
		有期雇用職員	1,891	33.7
	サービス提供責任者		1,750	39.8
		無期雇用職員	1,440	40.0
		有期雇用職員	282	39.0

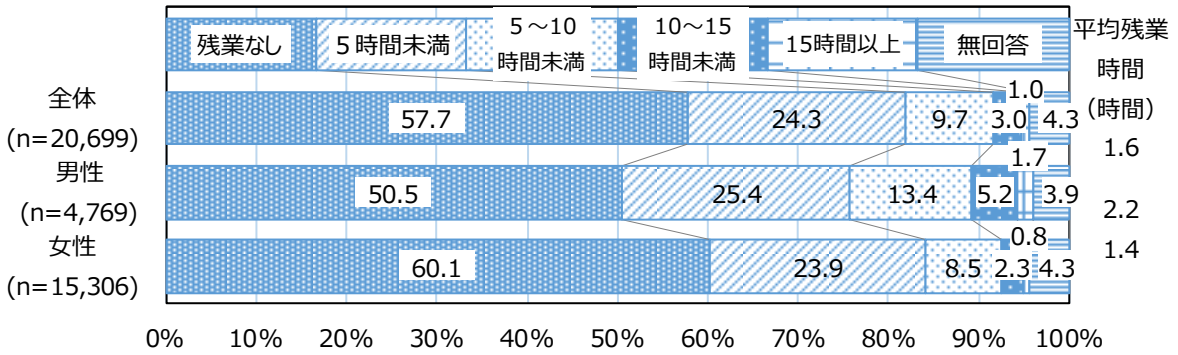
			回答者数	平均労働時間
雇用形態毎職種別	生活相談員		1,205	40.6
		無期雇用職員	1,024	41.2
		有期雇用職員	158	37.0
	看護職員		2,240	36.4
		無期雇用職員	1,615	37.7
		有期雇用職員	580	32.6
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等		451	38.0
		無期雇用職員	386	38.6
		有期雇用職員	61	33.2
	介護支援専門員		2,418	38.5
		無期雇用職員	1,934	39.1
		有期雇用職員	436	35.9

（３）１週間の残業時間数（問 15②－ⓐ）

１週間の平均的な残業時間は、「残業なし」が 57.7％と、時間内勤務のみの職員が半数以上を占めた。それに続くのは、「5 時間未満」の 24.3％、「5～10 時間未満」の 9.7％で、「15 時間以上」は 1.0％であった。なお、残業なしを含む平均残業時間は 1.6 時間、最短は 0.0 時間（残業なし）、最長は 48.0 時間であった。性別でみると、男性の平均残業時間は 2.2 時間、女性は 1.4 時間と、男性の方が長くなっている。職位別では「管理職」の平均残業時間は 3.0 時間で他の職位より長くなっており、「15 時間以上」も割合も「管理職」が 3.0％、「主任・（サブ） リーダーなど職場のまとめ役」が 1.1％、「一般職・担当職」が 0.4％と、職位順になっている。

（資料編 64 ページ 表 15-2a-1 参照）

図表 15-3-1　１週間の残業時間



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 15-3-2　職位別１週間の残業時間

（単位： 人、%、時間）	回答者数	残業なし	5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15時間以上	無回答	平均残業時間
全体	20,699	57.7	24.3	9.7	3.0	1.0	4.3	1.6
管理職	3,514	47.6	21.1	16.9	8.1	3.0	3.3	3.0
主任･(サブ) リーダーなど職場のまとめ役	4,062	43.6	34.2	13.8	4.0	1.1	3.2	2.2
一般職･担当職	12,678	65.5	22.5	6.6	1.4	0.4	3.6	1.1

（注１）管理職には時間管理対象外の人が、主任・（サブ）リーダー等、一般職・担当職には有期契約のパートなど短時間勤務の人がそれぞれ含まれている可能性があるので留意が必要である。
（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。

また、年齢層別では、平均残業時間が最も長いのは「25～29 歳」、「45～49 歳」、「55～59 歳の」1.8 時間となっているが、「15 時間以上」は「45～49 歳」が 1.5%で最も多い。職種別では、平均残業時間が最も長いのは生活相談員の 2.9 時間で、それに続くのはサービス提供責任者の 2.3 時間、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 2.0 時間で、「15 時間以上」の割合は生活相談員が 2.7%で最も多くなっている。一方、平均残業時間が最も短いのは訪問介護員の 1.2 時間であった。雇用形態毎では、サービス提供責任者を除き、無期雇用職員の方が有期雇用職員よりも残業時間が長くなっているが、その差は 1 時間以内にとどまっている。

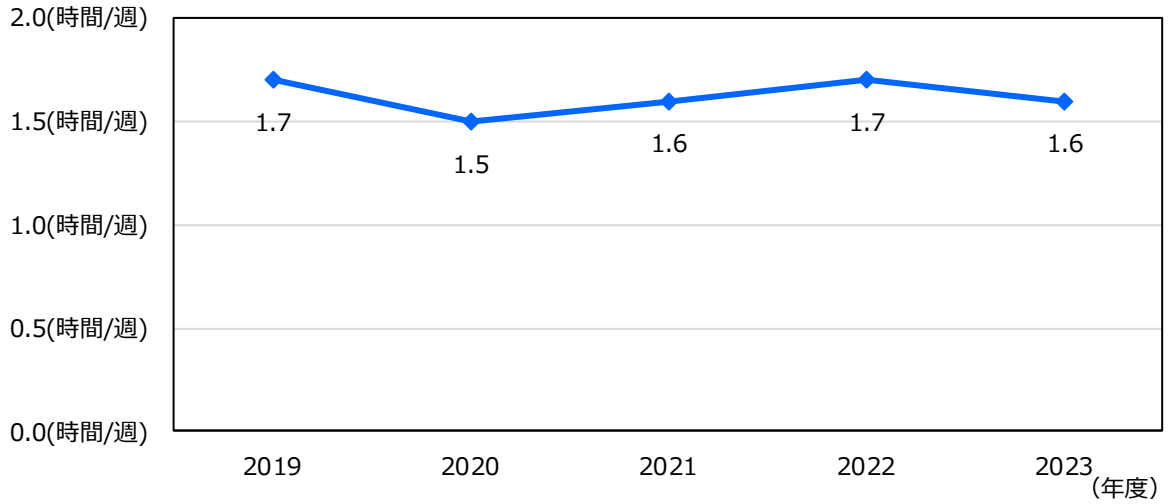
図表 15-3-3　年齢層別、雇用形態毎職種別 1 週間の残業時間

（単位： 件、%、時間）			回答者数	残業なし	5 時間未満	5～10 時間未満	10～15 時間未満	15時間以上	平均残業時間
全体			20,699	57.7	24.3	9.7	3.0	1.0	1.6
年齢層別	20～24歳		369	52.6	27.1	13.8	1.4	0.5	1.7
	25～29歳		905	52.2	29.0	10.7	3.6	0.7	1.8
	30～34歳		1,356	54.0	25.8	10.8	3.7	1.0	1.7
	35～39歳		2,143	55.5	25.7	10.5	3.1	1.2	1.7
	40～44歳		2,653	55.2	26.5	10.5	2.9	0.8	1.6
	45～49歳		3,137	55.7	25.8	10.2	3.1	1.5	1.8
	50～54歳		3,008	56.3	26.1	10.0	3.0	0.9	1.6
	55～59歳		2,547	56.3	25.0	10.2	4.0	1.0	1.8
	60～64歳		2,051	63.7	20.5	7.7	2.4	0.7	1.3
	65～69歳		1,107	71.1	15.4	6.0	1.4	1.0	1.1
	70～74歳		501	79.0	9.6	4.4	0.6	0.8	0.6
	75歳以上		158	77.2	7.6	3.2	1.3	0.6	0.7
雇用形態毎職種別	訪問介護員		2,857	67.6	17.3	7.1	2.2	0.6	1.2
		無期雇用職員	2,005	65.8	18.3	8.3	2.4	0.7	1.3
		有期雇用職員	753	74.2	15.7	4.4	1.9	0.4	0.8
	介護職員		8,340	60.2	25.8	7.4	1.8	0.7	1.3
		無期雇用職員	6,255	58.0	27.6	8.3	2.1	0.7	1.4
		有期雇用職員	1,891	69.3	20.8	4.6	0.9	0.5	0.9
	サービス提供責任者		1,750	47.3	27.5	14.6	4.9	1.7	2.3
		無期雇用職員	1,440	47.8	27.0	14.7	5.3	1.6	2.3
		有期雇用職員	282	46.5	31.2	14.5	3.2	2.1	2.3
	生活相談員		1,205	42.1	26.1	19.0	6.2	2.7	2.9
		無期雇用職員	1,024	43.3	24.9	19.4	6.5	2.9	2.9
		有期雇用職員	158	38.0	36.1	17.7	4.4	1.9	2.7
	看護職員		2,240	50.3	31.4	9.5	3.3	0.9	1.8
		無期雇用職員	1,615	49.5	31.8	10.3	3.8	0.9	1.9
		有期雇用職員	580	54.0	31.9	7.4	2.1	0.7	1.5
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等		451	50.3	25.9	17.3	4.2	0.4	2.0
		無期雇用職員	386	49.2	26.9	17.6	4.7	0.5	2.1
		有期雇用職員	61	60.7	21.3	13.1	1.6	0.0	1.4
	介護支援専門員		2,418	62.3	19.1	10.3	4.0	1.0	1.7
		無期雇用職員	1,934	62.3	18.8	11.0	4.2	1.2	1.7
		有期雇用職員	436	65.1	21.8	7.8	3.2	0.2	1.3

（注１）無回答は非掲載。また20歳未満もデータ数が少ないので非掲載。
（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。

平均残業時間の推移をみると、近年は 1.6 時間程度の横ばいでの推移となっている。

図表 15-3-4　平均残業時間推移



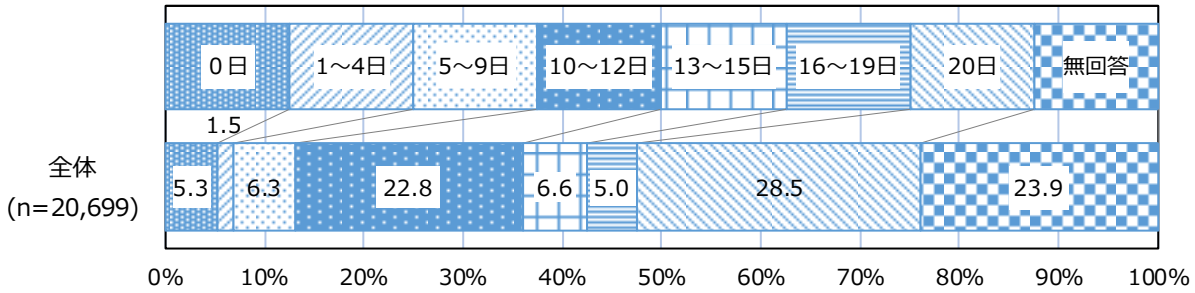
16. 有給休暇

（１）新規付与休暇日数（問 16（１））

有給休暇の新規付与日数は、「20 日」が 28.5%で最も多く、続いて「10～12 日」の 22.8%、「13～15 日」の 6.6%、「5～9 日」の 6.3%となった。なお、新規付与日数なしを除く平均値は 14.6 日、最小値は 1 日、最大値は 20 日であった。職種別にみると、訪問介護員と看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「10～12」日が最も多く、その他の職種は「20 日」が最も多くなっている。雇用形態毎でみると、訪問介護員と看護職員の無期雇用職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の有期雇用職員が「10～12」日が最も多く、それ以外は「20 日」が最も多い。なお、平均新規付与休暇日数は、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の無期雇用職員と有期雇用職員との間に 3.0 日、介護職員と生活相談員では 1.5 日の差がついている。

（資料編 66 ページ 表 16-1-1 参照）

図表 16-1　新規付与休暇日数



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 16-2　雇用形態毎職種別新規付与休暇日数

（単位： 件、%、日）	回答者数	0日	1～4日	5～9日	10～12日	13～15日	16～19日	20日	平均日数
全体	20,699	5.3	1.5	6.3	22.8	6.6	5.0	28.5	14.6
訪問介護員	2,857	8.6	2.4	7.0	22.0	6.4	4.0	21.4	13.8
無期雇用職員	2,005	8.5	2.2	6.3	23.5	6.1	4.1	22.2	13.9
有期雇用職員	753	9.2	3.1	9.0	19.3	8.1	3.6	20.5	13.5
介護職員	8,340	4.6	1.5	7.6	22.6	6.5	5.0	27.4	14.4
無期雇用職員	6,255	4.2	1.3	6.4	23.0	6.5	5.3	29.8	14.7
有期雇用職員	1,891	6.0	2.3	11.7	23.1	7.0	4.2	21.0	13.2
サービス提供責任者	1,750	2.6	1.1	4.3	21.0	5.9	4.9	35.5	15.5
無期雇用職員	1,440	2.5	1.0	4.1	21.8	6.4	4.9	36.2	15.5
有期雇用職員	282	3.2	1.8	5.7	18.8	3.9	5.0	33.7	15.3
生活相談員	1,205	4.1	0.8	5.1	20.7	7.1	6.3	35.4	15.5
無期雇用職員	1,024	4.0	0.7	4.3	20.6	7.4	6.6	36.7	15.7
有期雇用職員	158	3.8	1.9	11.4	22.8	5.1	5.1	31.6	14.2
看護職員	2,240	6.7	1.4	6.4	26.7	7.4	5.1	26.6	14.3
無期雇用職員	1,615	6.6	1.2	5.4	29.3	7.5	5.2	27.6	14.3
有期雇用職員	580	7.4	2.1	9.7	20.5	7.4	5.3	25.2	14.1
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	4.7	1.6	4.4	34.1	7.8	8.2	23.9	14.0
無期雇用職員	386	3.9	1.0	3.1	35.5	8.5	9.3	25.6	14.4
有期雇用職員	61	9.8	4.9	13.1	27.9	3.3	1.6	14.8	11.4
介護支援専門員	2,418	5.9	1.1	4.3	21.4	6.3	5.4	33.9	15.4
無期雇用職員	1,934	6.4	1.0	4.3	21.3	6.5	5.6	34.0	15.4
有期雇用職員	436	3.9	1.8	4.6	23.6	6.2	4.8	35.6	15.3

（注）無回答は非掲載。

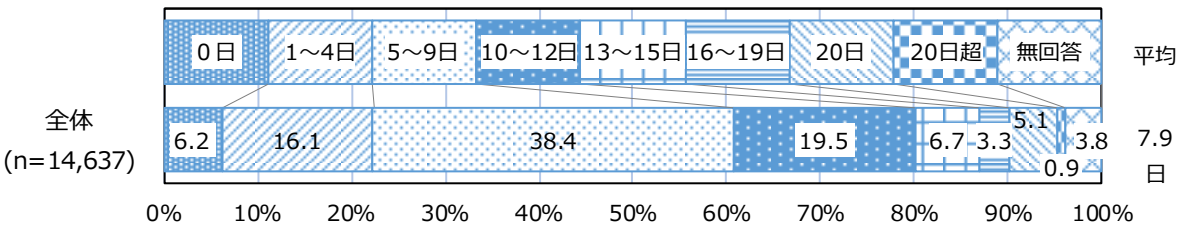
（２）有給休暇の取得日数・取得率（問 16（２））

一方、有給休暇の取得日数は、「5～9 日」が 38.4%で最も多く、続いて「10～12 日」の 19.5%、「1～4 日」の 16.1%で、「0 日（取得せず）」も 6.2%に上った。なお、平均取得日数は 7.9 日、最大は 40 日であった。

また、有給休暇の新規付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は、「40～60%未満」が 24.0%で最も多く、続いて、「20～40%未満」の 21.9%、「100%以上」の 16.9%、「60～80%未満」の 14.5%で、平均取得率は 53.7%であった。性別では、男性の平均取得率は 51.0%、女性は 54.5%と、女性の方が取得率は高い。また、職位別でみると、「管理職」の取得率は 48.3%、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は 52.0%、「一般職・担当職」は 56.2%と、職位が上がるにつれて取得率は低くなっている。さらに、職種別では、サービス提供責任者以外は平均取得率が 50%を上回っている。就業形態別では、介護支援専門員を除き、無期雇用職員よりも有期雇用職員の方が平均取得率が高くなっている。

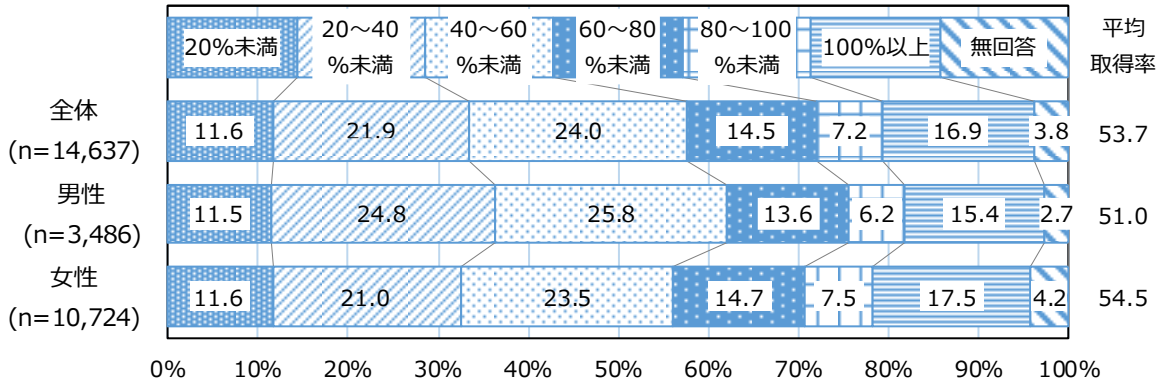
（資料編 68 ページ 表 16-2-1 参照）

図表 16-2-1　有給休暇の取得日数



（注）新規付与日数が１日以上の回答者を対象に集計。

図表 16-2-2　有給休暇の取得率



（注）新規付与日数が１日以上の回答者を対象に集計。また、四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 16-2-3　職位別有給休暇の取得率

（単位： 人、%）	回答者数	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80~100%未満	100%以上	平均取得率
全体	14,637	11.6	21.9	24.0	14.5	7.2	16.9	53.7
管理職	2,590	12.7	28.6	23.8	13.1	4.6	13.6	48.3
主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役	3,131	9.7	26.2	26.2	13.6	7.2	14.8	52.0
一般職・担当職	8,754	12.0	18.4	23.3	15.4	8.0	18.5	56.2

（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。

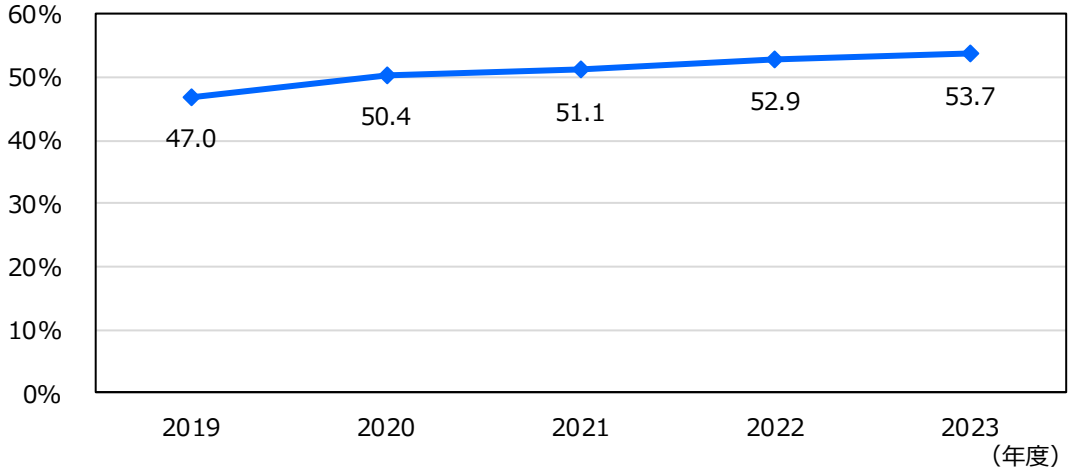
図表 16-2-4　職種別有給休暇の取得率

（単位： 件、%、日）	回答者数	20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%以上	平均取得率
全体	14,637	11.6	21.9	24.0	14.5	7.2	16.9	53.7
訪問介護員	1,803	13.6	18.6	22.1	13.9	7.3	19.1	54.3
無期雇用職員	1,293	14.1	19.1	23.0	13.2	7.7	17.2	52.8
有期雇用職員	478	11.9	18.2	20.7	15.3	6.1	23.6	57.4
介護職員	5,894	11.0	22.5	24.5	14.2	7.0	17.2	53.7
無期雇用職員	4,522	10.2	23.7	25.5	14.0	6.7	16.6	52.9
有期雇用職員	1,310	13.2	18.3	21.5	15.1	8.2	19.2	57.2
サービス提供責任者	1,273	12.5	26.0	24.2	13.2	5.4	14.8	49.8
無期雇用職員	1,072	13.2	25.4	25.0	12.9	5.5	14.4	49.3
有期雇用職員	194	7.2	29.9	19.6	15.5	5.2	18.0	53.4
生活相談員	909	10.9	26.8	23.2	14.7	6.9	14.1	50.4
無期雇用職員	782	10.2	28.3	22.5	15.0	6.8	14.1	50.2
有期雇用職員	123	15.4	16.3	28.5	13.8	8.1	13.8	52.0
看護職員	1,650	10.9	17.6	24.7	16.2	8.7	18.2	57.1
無期雇用職員	1,230	11.1	17.6	24.7	17.3	9.3	16.7	56.6
有期雇用職員	407	10.1	18.2	24.8	13.3	6.9	22.6	58.7
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	361	8.6	19.7	25.5	19.9	10.5	13.0	56.2
無期雇用職員	321	8.7	20.2	25.9	19.9	10.3	12.1	55.8
有期雇用職員	40	7.5	15.0	22.5	20.0	12.5	20.0	61.0
介護支援専門員	1,751	12.1	21.7	24.5	14.4	7.1	16.9	54.6
無期雇用職員	1,405	12.6	21.6	24.3	14.0	7.7	17.2	54.7
有期雇用職員	334	10.2	22.5	24.9	16.5	4.8	16.5	54.1

（注１）新規付与日数が１日以上の回答者を対象に集計。　（注２）網掛けはデータ数が少ないため参考値。
（注３）無回答は非掲載。

なお、平均取得率の経年推移をみると、2019 年度の 47.0%に対し 2023 年度は 53.7%と、近年は対前年度平均 3.4%の伸び率で向上している。

図表 16-2-3　有給休暇平均取得率推移



17．深夜勤務

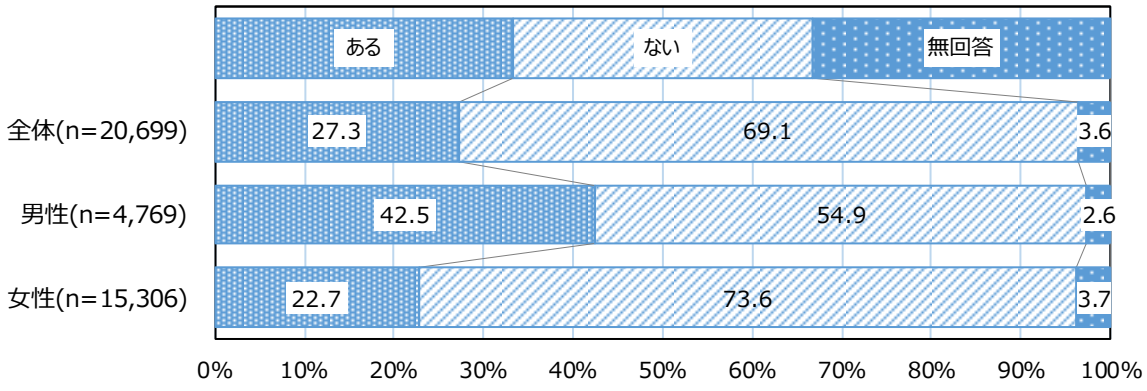
（１）深夜勤務の有無（問 17①）

深夜勤務の有無については、「ある」が 27.3%、「ない」が 69.1%となっている。経年推移をみると深夜勤務は 2021 年度を底に２年連続で増加している。

これを性別でみると、男性の「ある」が 42.5%、女性の「ある」が 22.7%と男性の方が約 20 ポイント上回っている。年齢層別では年齢層が低くなるほど、「ある」の割合が増える傾向にある。また、職位別では「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」の「ある」が 43.5%となっている。さらに、職種別では介護職員の半数近くが「ある」になっている。介護職員の内訳に関連し、職員の勤務先で分類した介護サービス系型別でみると、深夜勤務が「ある」のは、施設系（入所型）は 67.0%、施設系（通所型）は 12.7%、居住系は 70.2%となっている。

（資料編 70 ページ 表 17-a-1、71 ページ 表 17-a-2 参照）

図表 17-1-1　深夜勤務の状況



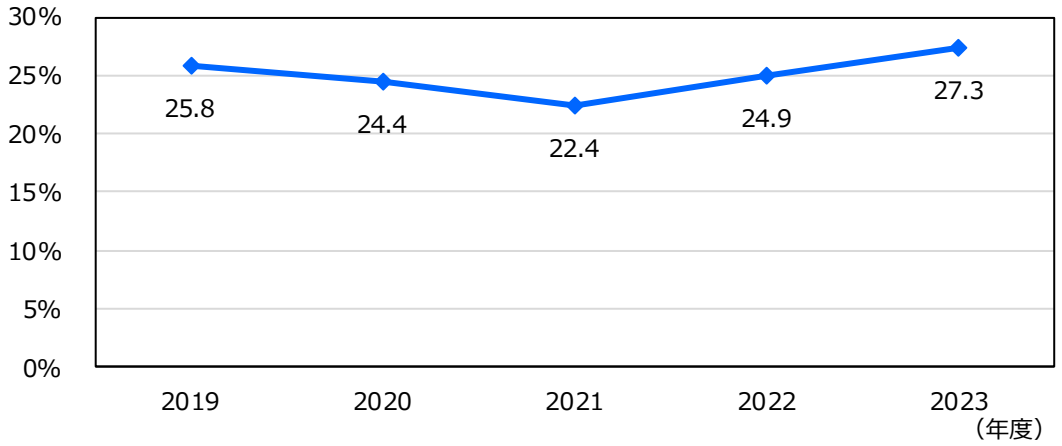
図表 17-1-2　各種属性別深夜勤務の状況

（単位： 件、%）		回答者数	ある	ない
全体		20,699	27.3	69.1
年齢層別	20～24歳	369	46.1	52.0
	25～29歳	905	41.8	56.7
	30～34歳	1,356	37.4	60.3
	35～39歳	2,143	32.7	65.0
	40～44歳	2,653	29.7	67.9
	45～49歳	3,137	26.9	70.1
	50～54歳	3,008	25.4	71.4
	55～59歳	2,547	24.4	71.7
	60～64歳	2,051	21.7	73.3
	65～69歳	1,107	17.7	76.2
	70～74歳	501	9.4	84.0
	75歳以上	158	9.5	81.0
サービス系型別	訪問系	6,218	13.5	82.7
	施設系（入所型）	2,755	67.0	30.4
	施設系（通所型）	5,399	12.7	83.5
	居住系	2,457	70.2	26.9
	居宅介護支援	2,018	2.6	94.0
職位別	管理職	3,514	21.6	75.4
	主任･(サブ) リーダー	4,062	43.5	53.7
	一般職･担当職	12,678	24.0	72.3

			回答者数	ある	ない
就業形態毎職位別	訪問介護員		2,857	13.7	82.6
		無期雇用職員	2,005	16.0	80.7
		有期雇用職員	753	8.1	88.2
	介護職員		8,340	48.8	48.0
		無期雇用職員	6,255	53.9	43.3
		有期雇用職員	1,891	32.0	64.1
	サービス提供責任者		1,750	14.1	82.7
		無期雇用職員	1,440	14.7	82.2
		有期雇用職員	282	10.6	86.5
	生活相談員		1,205	10.2	86.0
		無期雇用職員	1,024	10.7	85.8
		有期雇用職員	158	7.0	89.2
	看護職員		2,240	16.0	79.9
		無期雇用職員	1,615	16.9	79.3
		有期雇用職員	580	13.1	81.9
	ＰＴ･ＯＴ･ＳＴ等		451	2.0	95.8
		無期雇用職員	386	2.3	95.1
		有期雇用職員	61	0.0	100.0
	介護支援専門員		2,418	6.9	89.7
		無期雇用職員	1,934	7.1	89.7
		有期雇用職員	436	6.0	89.7

（注）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。 無回答も非掲載。

図表 17-1-4　深夜勤務「あり」の推移



（２） １ヵ月あたりの深夜勤務回数（問 17②）

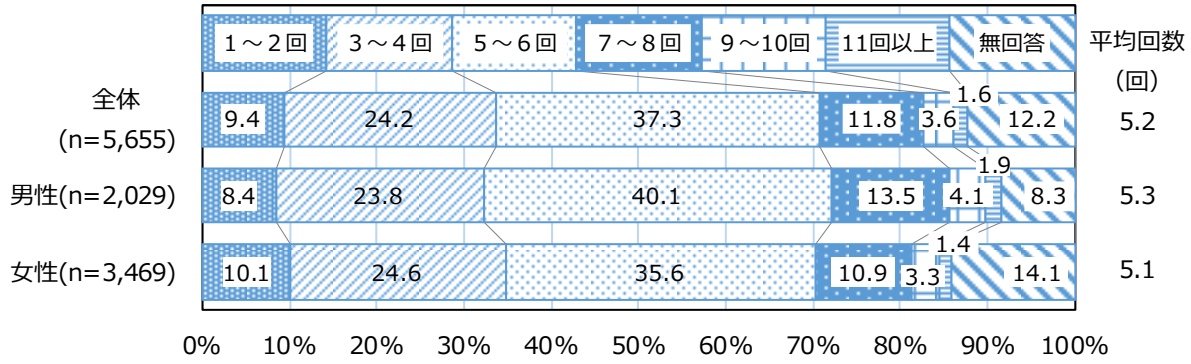
深夜勤務を行っている人の１カ月あたりの深夜勤務回数は、「5～6 回」が 37.3%で最も多く、続いて「3～4 回」の 24.2%、「7～8 回」の 11.8%の順となっている。最少は 1 回、最多は 31 回（毎日）となっており、平均回数は 5.2 回で前年度よりも 0.1 回増えている。また、経年変化をみても漸増傾向となっている。

性別では、男性の平均深夜勤務回数は 5.3 回、女性は 5.1 回と男性が女性をやや上回っている。また、職種別、介護サービス系型別でみると、介護職員の平均回数は 5.3 回、施設系（入所型）は 5.1 回、居住系は 5.5 回となっている。就業形態別では、生活相談員の無期雇用職員と有期雇用職員の間には、無期雇用職員の方が 1 回多くなっているが、介護職員では、有期雇用職員の方が無期雇

用職員を 0.1 回上回っている。さらに、職位別にみると、「管理職」の平均回数は 4.6 回、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は 5.0 回、「一般職・担当職」は 5.4 回となっている。

（資料編 70 ページ 表 17-a-1、71 ページ 表 17-a-2 参照）

図表 17-2-1　深夜勤務がある人の月間平均深夜勤務回数



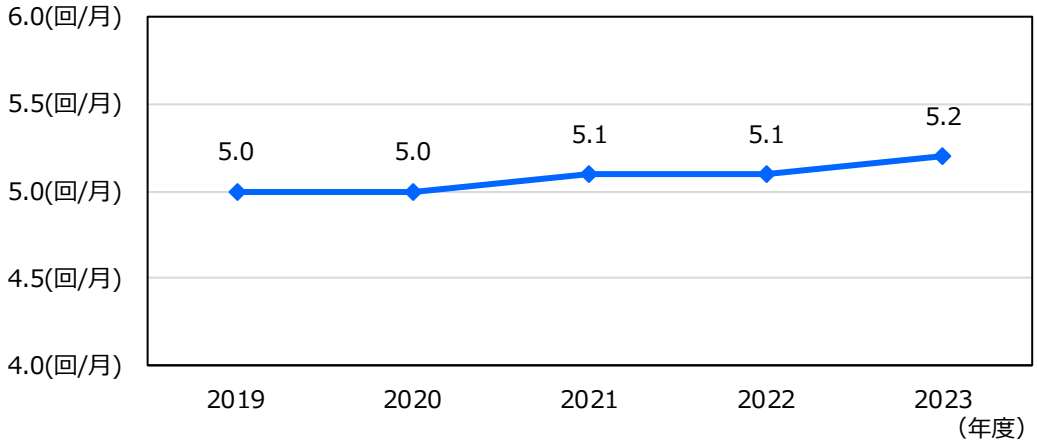
（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-2-2　各種属性別深夜勤務がある人の月間平均深夜勤務回数

（単位： 件、%、回）			回答者数	1～2回	3～4回	5～6回	7～8回	9～10回	11回以上	平均回数
全体			5,655	9.4	24.2	37.3	11.8	3.6	1.6	5.2
就業形態毎職位別	訪問介護員		391	13.6	24.0	27.1	12.8	3.3	5.4	5.4
		無期雇用職員	321	14.0	23.1	28.0	13.7	3.1	5.9	5.5
		有期雇用職員	61	11.5	29.5	23.0	8.2	4.9	3.3	5.0
	介護職員		4,067	5.9	24.6	42.3	12.8	3.7	1.2	5.3
		無期雇用職員	3,374	5.6	24.6	43.6	12.9	3.6	1.1	5.3
		有期雇用職員	605	7.3	25.5	35.4	11.7	4.6	2.3	5.4
	サービス提供責任者		246	25.2	20.7	24.0	8.5	4.5	2.4	4.5
		無期雇用職員	212	26.9	21.7	23.1	8.5	4.7	2.4	4.5
		有期雇用職員	30	16.7	13.3	30.0	10.0	3.3	3.3	4.8
	生活相談員		123	23.6	25.2	15.4	5.7	3.3	0.0	3.8
		無期雇用職員	110	20.9	27.3	16.4	6.4	1.8	0.0	3.9
		有期雇用職員	11	45.5	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	2.9
	看護職員		358	19.6	25.1	20.4	9.5	3.1	1.4	4.4
		無期雇用職員	273	21.2	25.6	22.7	10.6	2.2	0.7	4.3
		有期雇用職員	76	15.8	25.0	11.8	6.6	3.9	0.0	4.2
	介護支援専門員		168	20.2	23.8	22.0	10.1	1.8	1.2	4.4
		無期雇用職員	137	19.7	23.4	24.1	10.2	2.2	1.5	4.5
		有期雇用職員	26	19.2	23.1	15.4	11.5	0.0	0.0	4.2
サービス系型別	訪問系		841	18.8	22.2	22.9	11.4	3.7	4.3	5.0
	施設系（入所型）		1,846	5.5	28.0	43.6	9.8	2.2	0.7	5.1
	施設系（通所型）		686	16.0	27.1	28.9	9.3	2.6	1.3	4.6
	居住系		1,725	6.1	20.3	42.5	16.0	4.7	1.1	5.5
	居宅介護支援		53	7.5	20.8	24.5	5.7	1.9	5.7	5.4
職位別	管理職		758	19.9	22.8	27.6	7.8	3.4	1.7	4.6
	主任･(サブ) リーダー		1,765	9.5	25.8	40.1	11.8	2.7	0.7	5.0
	一般職･担当職		3,037	6.8	23.7	38.4	12.9	4.0	2.1	5.4

（注）無回答は非掲載。また、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないため非掲載。網掛け欄はデータ数が少ないため参考値。

図表 17-2-3　深夜勤務がある人の月間平均深夜勤務回数推移

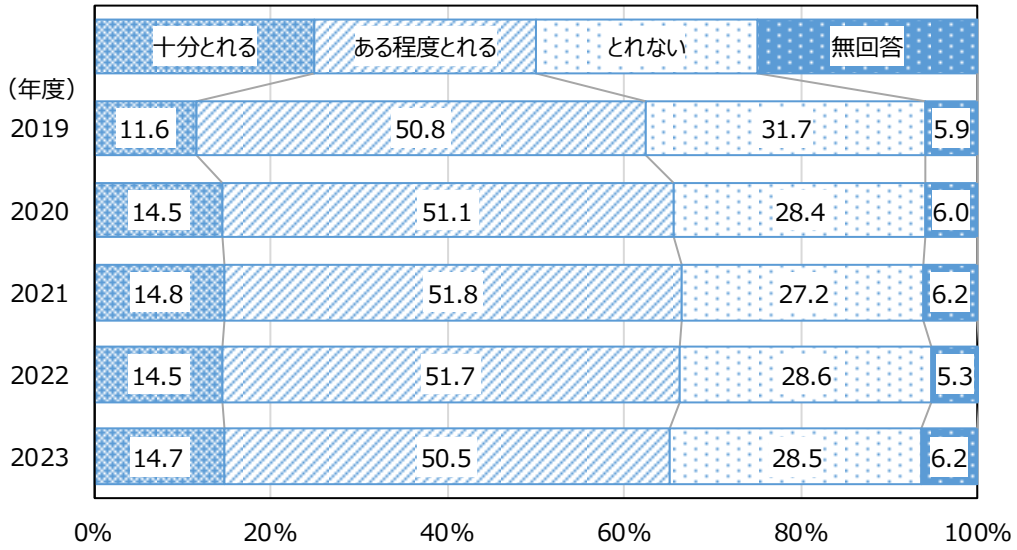


（３）仮眠・休憩の状況（問 17③）

深夜勤務中の仮眠・休憩の状況については、「十分とれる」は 14.7%、「ある程度とれる」は 50.5%、「取れない」は 28.5%となっている。経年推移では、「十分とれる」、「とれない」とも、2020 年度以降は概ね横ばいとなっている。

これを性別でみると、女性の「とれない」は 29.8%、男性は 26.0%と、女性の方が「とれない」割合が多くなっている。職位別では「管理職」の「とれない」は 24.9%、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は 29.9%、「一般職・担当職」は 28.7%となっている。また、職種別の介護職員の「とれない」は 31.3%で、介護サービス系型別でみた施設系（入所型）の「とれない」は 25.8%、居住系は 39.3%となっている。　　（資料編 72 ページ 表 17-3-1、73 ページ 表 17-3-2 参照）

図表 17-3-1　深夜勤務中の仮眠・休憩の状況推移



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

図表 17-3-2　各種職種別深夜勤務中の仮眠・休憩の状況

（単位：件、%）		回答者数	十分とれる	ある程度とれる	とれない
全体		5,655	14.7	50.5	28.5
性別	男性	2,029	17.9	53.0	26.0
	女性	3,469	12.8	49.3	29.8
主な職種別	訪問介護員	391	25.8	50.4	17.9
	介護職員	4,067	12.1	51.7	31.3
	サービス提供責任者	246	23.2	48.8	19.5
	生活相談員	123	21.1	39.8	19.5
	看護職員	358	22.9	50.8	14.8
	介護支援専門員	168	13.7	45.2	30.4

		回答者数	十分とれる	ある程度とれる	とれない
職位別	管理職	758	18.9	48.2	24.9
	主任・リーダー等＊	1,765	11.4	54.8	29.9
	一般職・担当職	3,037	15.6	48.7	28.7
サービス系型別	訪問系	841	26.6	50.1	13.8
	施設系（入所型）	1,846	14.2	54.7	25.8
	施設系（通所型）	686	15.0	49.6	27.7
	居住系	1,725	8.6	47.1	39.3
	居宅介護支援	53	22.6	52.8	11.3

（注１）無回答は非掲載。また、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないため非掲載。
（注２）＊：　主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役

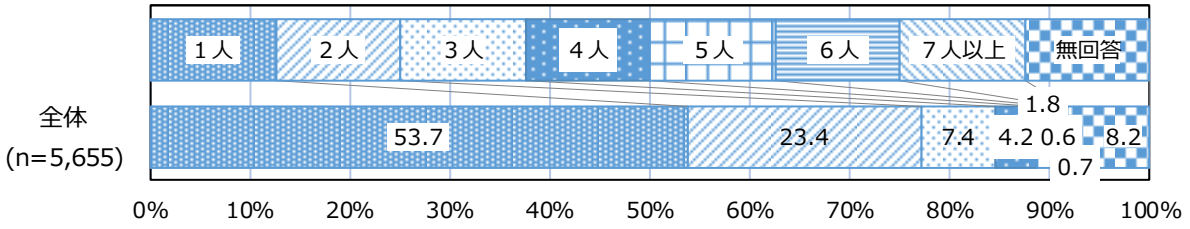
（４）深夜勤務体制（問 17④）

深夜の勤務体制について、深夜勤務時の職員数は「1 人」が 53.7%で最も多く、続いて「2 人」の 23.4%、3 人の 7.4%と、人数が少ないほど上位になっている。なお、平均職員数は 1.8 人であった。性別では、男性の「1 人」は 51.4%、女性は 55.1%と「1 人」で担当する割合は女性が多くなっている。主な職種別の介護職員の平均職員数は 1.8 人、介護サービス系型別での施設系（入所型）の平均職員数は 2.3 人、居住系は 1.4 人となっている。

また、職員一人当たりの担当利用者数は、「10 人未満」が 39.8%で最も多く、続いて「20～25 人未満」の 17.5%、「15～19 人」の 12.4%で、平均は 15.4 人であった。主な職種別の介護職員の一人当たり平均担当者数は 14.7 人、介護サービス系型別での施設系（入所型）の平均担当者数は 19.2 人、居住系は 10.9 人となっている。　　（資料編 74 ページ 表 17-4-1、75 ページ 表 17-4-2 参照）

なお、職員一人当たりの平均担当利用者数の推移をみると、15 人程度の横ばいでの推移となっている。

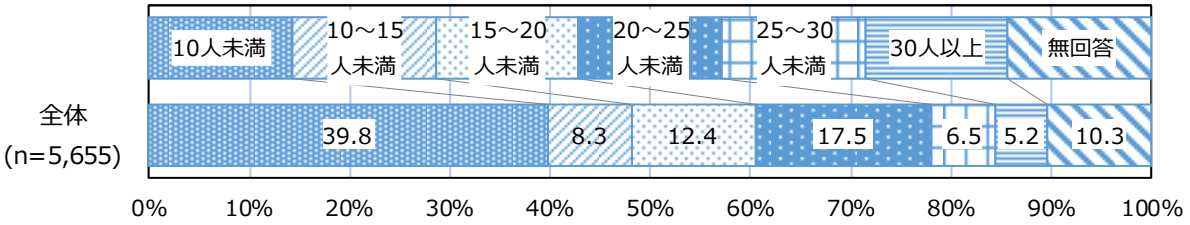
図表 17-4-1　深夜勤務時の職員数



（データ説明）

（単位：%）	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上	無回答
比率	53.7	23.4	7.4	4.2	1.8	0.6	0.7	8.2

図表 17-4-2　深夜勤務時の職員一人当たり担当利用者数

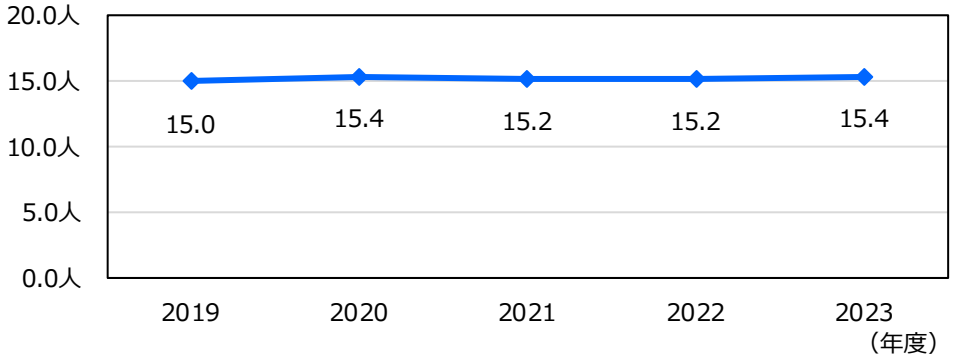


図表 17-4-3　各種属性別深夜勤務時の職員数と一人当たり平均担当者数

（単位：件、%、人）		回答者数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上	平均職員数	平均担当者数
全体		5,655	53.7	23.4	7.4	4.2	1.8	0.6	0.7	1.8	15.4
性別	男性	2,029	51.4	26.7	8.7	5.2	1.8	0.8	0.8	1.9	15.6
	女性	3,469	55.1	21.3	6.7	3.5	1.9	0.5	0.7	1.7	15.3
サービス系型別	訪問系	841	49.5	20.5	3.6	3.3	0.7	0.4	1.0	1.8	20.7
	施設系（入所型）	1,846	33.5	30.9	15.4	9.2	4.0	1.2	1.1	2.3	19.2
	施設系（通所型）	686	78.4	10.1	0.6	0.7	0.6	0.3	0.3	1.2	9.3
	居住系	1,725	68.6	21.9	3.2	1.0	0.5	0.2	0.6	1.4	10.9
	居宅介護支援	53	34.0	20.8	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	1.5	18.2
主な職種別	訪問介護員	391	57.3	21.5	3.8	2.6	0.5	0.8	0.8	1.6	16.6
	介護職員	4,067	54.6	25.0	8.5	4.4	1.7	0.7	0.6	1.8	14.7
	サービス提供責任者	246	53.3	24.0	4.5	4.5	0.4	0.0	0.8	1.7	16.5
	生活相談員	123	46.3	22.0	4.9	3.3	2.4	0.0	0.8	1.7	15.6
	看護職員	358	35.8	13.4	6.7	5.6	5.9	0.8	1.7	2.2	27.8
	介護支援専門員	168	58.9	14.9	2.4	2.4	1.2	0.6	1.8	1.8	11.8

（注）無回答は非掲載。また、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないため非掲載。

図表 17-4-4　深夜勤務時の職員一人当たり担当利用者数推移



18．賃金

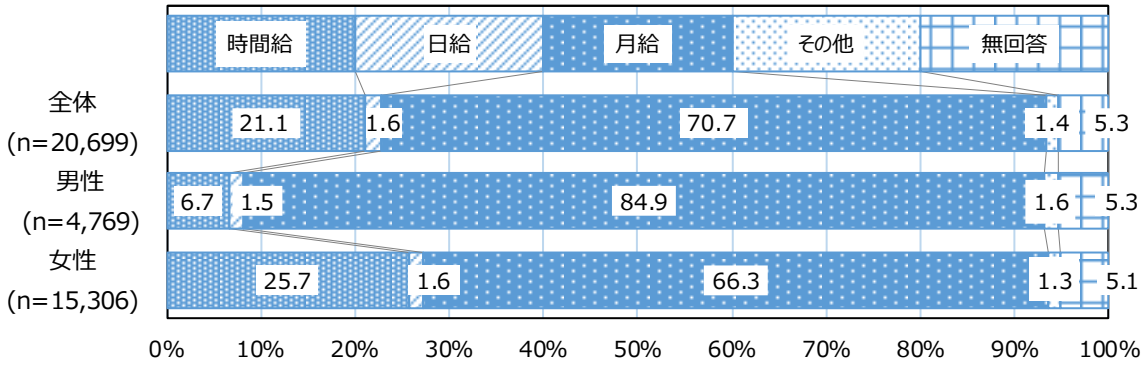
（１）給与形態（問 18（１））

給与の支払い形態は、「時間給」21.1%、「日給」1.6%、「月給」70.7%と、「月給」が前年度の 56.2%に比べ大幅に増加した。増加の原因は、無回答が前年度は 22.1%、今年度は 5.3%と大きく減少したためである。

性別でみると、女性の「時間給」が 25.7%となっており、男性の 6.7%に比べ、4 倍近く多くなっている。また、職種別では、訪問介護員の「時間給」が 36.9%、介護職員が 25.1%、看護職員が 23.5%となっている。就業形態別では、「有期雇用職員」の「時間給」が 44.2%と、半数近くに上っている。

（資料編 76 ページ 表 18-1 参照）

図表 18-1　給与形態



図表 18-2　職種別、雇用形態別給与形態

（単位： 人、%）	回答者数	時間給	日給	月給	その他
全体	20,699	21.1	1.6	70.7	1.4
訪問介護員	2,857	36.9	1.4	55.1	1.7
介護職員	8,340	25.1	2.1	66.5	0.6
サービス提供責任者	1,750	6.4	1.2	86.4	0.8
生活相談員	1,205	8.9	1.0	85.0	0.9
看護職員	2,240	23.5	1.5	67.5	2.1
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	8.0	0.0	85.8	2.9
介護支援専門員	2,418	6.7	1.0	85.0	3.4
無期雇用職員	15,754	14.3	1.3	78.1	1.5
有期雇用職員	4,450	44.2	2.6	46.1	1.1

（注）無回答は非掲載。

（２）時給・日給の単価（問 18（２））

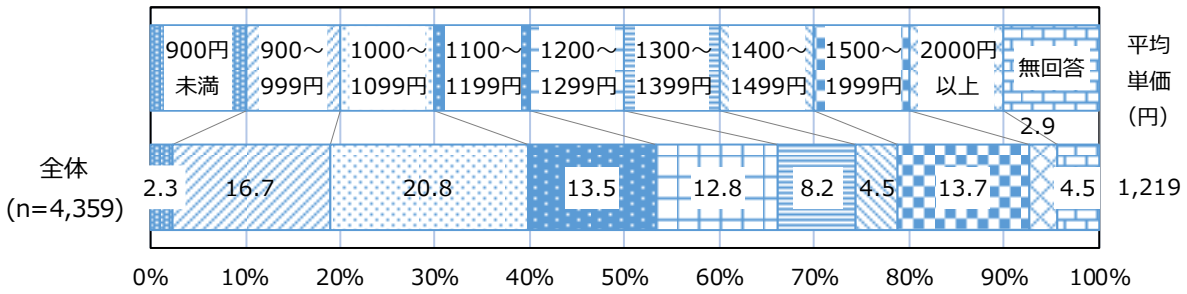
①時間給

時給単価は「1,000～1,099 円」が 20.8%で最も多く、続いて「1,500～1,999 円」の 13.7%、「1,100～1,199 円」の 13.5%、「1,200～1,299 円」の 12.8%の順となり、平均は 1,219 円であった。

性別では、女性の平均時給単価は 1,221 円、男性は 1,190 円と、女性の方が高くなっている。また、年齢層別の平均時給単価は、1,100 円台後半から 1,200 円台前半の間となっており、最も高いのは「45～49 歳」の 1,250 円、最も低いのは「70～74 歳」の 1,176 円となっている。職種別での平均時給単価は看護職員の 1,610 円が最も高く、続いて、介護支援専門員の 1,347 円、訪問介護員の 1,298 円が続いており、最も安価なのは介護職員の 1,076 円となっている。

（資料編 78 ページ 表 18-2-1-1 参照）

図表 18-2-1-1　時給単価



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

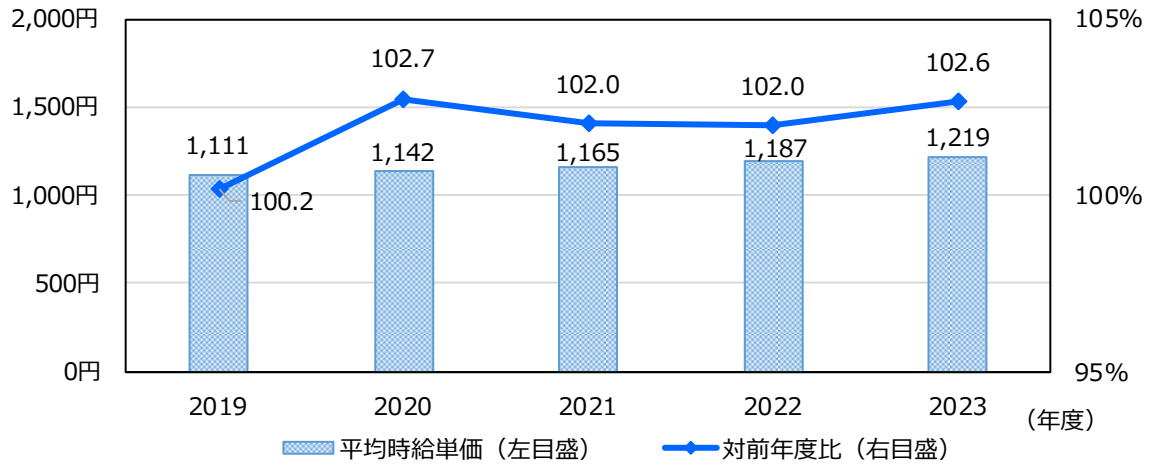
図表 18-2-1-2　各種属性別時給単価

（単位： 件、%、円）		回答者数	900円未満	900～999円	1,000～1,099円	1,100～1,199円	1,200～1,299円	1,300～1,399円	1,400～1,499円	1,500～1,999円	2,000円以上	平均時給
全体		20,699	2.3	16.6	20.8	13.5	12.8	8.2	4.5	13.7	3.0	1,219
性別	男性	319	3.8	13.5	20.7	16.6	14.1	6.0	2.8	11.3	2.5	1,190
	女性	3,929	2.2	16.9	20.9	13.2	12.7	8.4	4.7	13.9	3.0	1,221
年齢層別	25～29歳	110	2.7	20.9	20.9	9.1	7.3	5.5	5.5	18.2	1.8	1,217
	30～34歳	190	3.2	14.7	20.0	16.3	14.2	7.4	3.7	10.5	3.7	1,210
	35～39歳	367	0.8	19.3	23.4	13.6	12.0	8.4	3.5	10.4	3.5	1,198
	40～44歳	529	2.6	13.8	23.8	11.3	13.0	8.3	5.1	14.2	2.8	1,223
	45～49歳	546	1.3	15.4	21.1	11.5	14.1	8.6	5.1	14.7	4.1	1,250
	50～54歳	566	1.4	13.6	20.5	14.7	14.8	9.2	5.8	14.5	3.0	1,237
	55～59歳	491	1.8	16.3	19.6	13.8	12.4	9.6	4.1	14.7	3.7	1,239
	60～64歳	544	2.0	15.0	18.2	17.3	13.6	8.3	4.6	14.3	2.2	1,224
	65～69歳	476	3.4	23.1	20.8	13.4	10.1	6.9	3.6	12.4	2.7	1,184
	70～74歳	279	4.7	20.1	21.1	10.4	11.8	7.5	3.9	12.2	1.8	1,176
	75歳以上	92	3.3	17.4	20.7	13.0	13.0	6.5	6.5	15.2	1.1	1,204
主な職種別	訪問介護員	1,053	1.4	6.2	14.9	13.4	16.1	12.5	7.0	20.4	3.1	1,298
	介護職員	2,095	3.4	27	28.1	16.8	11.3	5.0	1.7	1.7	0.3	1,076
	サービス提供責任者	112	1.8	6.3	21.4	10.7	17.0	11.6	7.1	16.1	0.9	1,248
	生活相談員	107	0.9	12.2	32.7	14.0	20.6	6.5	3.7	4.7	0.0	1,134
	看護職員	526	0.2	2.3	4.8	3.6	8.7	9.3	8.0	45.1	16.0	1,610
	介護支援専門員	163	0.0	2.4	5.5	8.0	18.4	20.2	16.6	25.8	0.0	1,347

（注１）25歳未満はデータ数が少ないので非掲載。　（注2）ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等はデータ数が少ないので非掲載。

また、平均時給単価の経年推移をみると、毎年着実に増加を続けている。

図表 18-2-1-3　平均時給単価推移



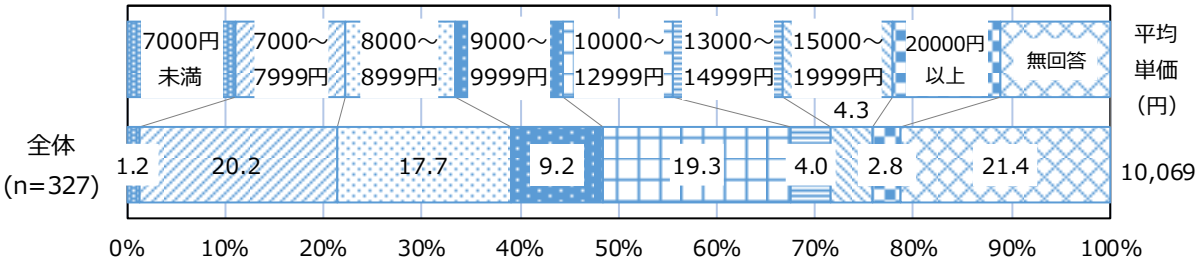
②日給

日給単価は「7,000～7,999 円」の 20.2%が最も多く、続いて「10,000～12,999 円」の 19.3%、「8,000～8,999 円」の 17.7%の順となり、平均は 10,069 円であった。

（資料編 80 ページ 表 18-2-2-1 参照）

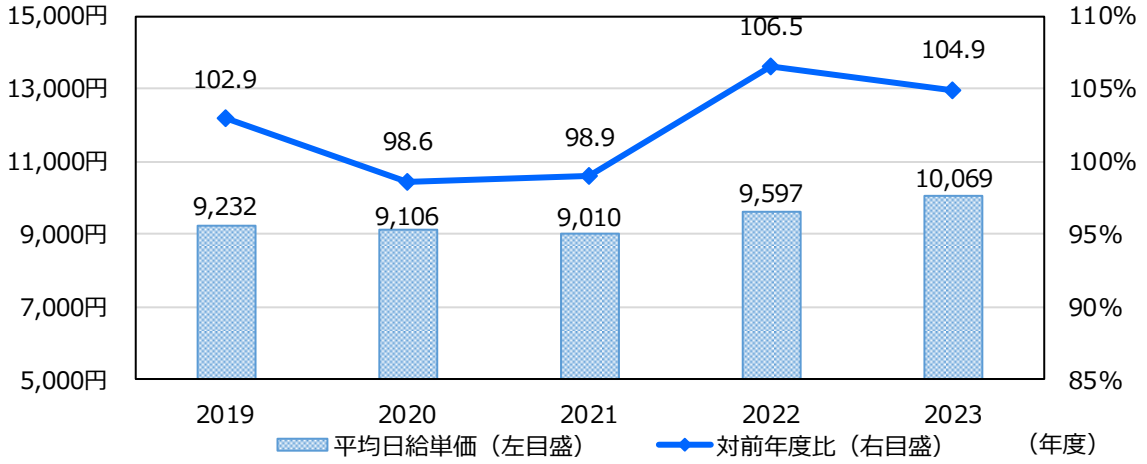
また、平均日給単価の経年推移をみると、2021 年度を底に 2 年連続で前年度比増となっている。

図表 18-2-2-1　日給単価



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 18-2-2-2　平均日給単価推移



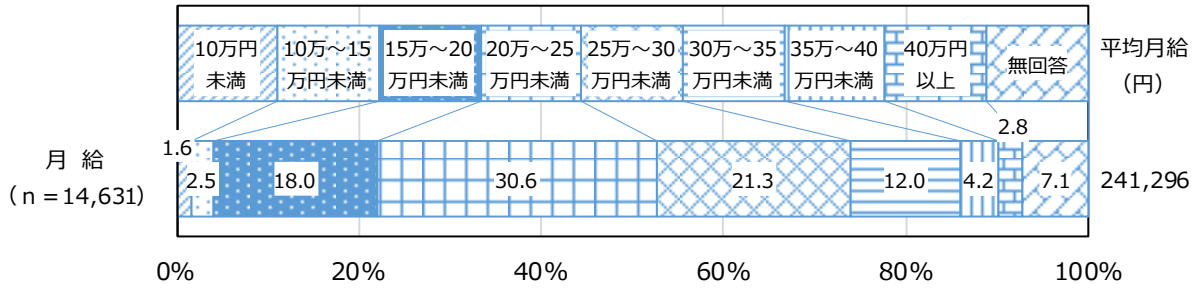
（３）通常月の税込み月給（問 18（３））

賃金形態が月給制の人の通常月の月給は、「20 万～25 万円未満」が 30.6％で最も多く、続いて「25 万～30 万円未満」の 21.3％、「15 万～20 万未満」の 18.0％、「30 万～35 万円未満」の 12.0％の順で、平均は 241,296 円であった。

性別の平均月給をみると、男性は 261,885 円、女性は 233,105 円と、男性が女性よりも約 30,000 円高い。年齢層別では「45～49 歳」の 248,187 円をピークに、それ以上の年齢層では年齢層が高いほど金額は低くなっている。職種別では、看護職員の 280,116 円が最も高く、続いてＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 276,525 円となっており、訪問介護員の 223,122 円が最も低くなっている。なお、介護支援専門員の平均月給は 251,056 円、サービス提供責任者は 251,115 円となっており、わずかではあるが、介護支援専門員の平均月給をサービス提供責任者が上回った。これを勤務形態別でみると、有期雇用職員は介護支援専門員の方が高いが、無期雇用職員はサービス提供責任者が介護支援専門員を 1,000 円以上上回っている。　　（資料編 82 ページ 表 18-3-1、83 ページ 表 18-3-2 参照）

平均月給の推移をみると、全体では 2020 年度以降、4 年連続で前年度を上回っている。

図表 18-3-1　通常月の税込み月給



（注）四捨五入の関係で合計は合わない。

図表 18-3-2　各種属性別通常月の税込み平均月給

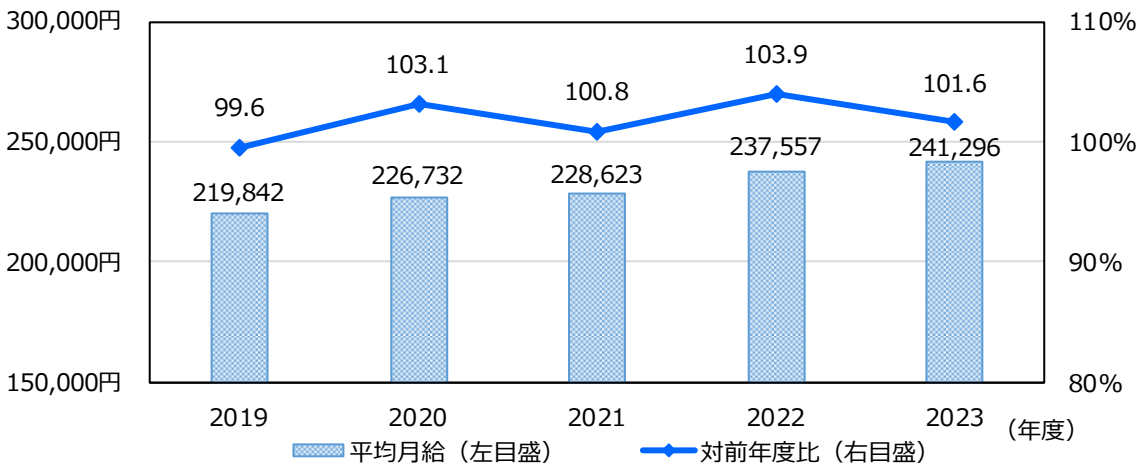
（単位： 人、円）		回答者数	平均月給
全体		14,631	241,296
性別	男性	4,050	261,855
	女性	10,145	233,105
年齢層別	20～24歳	296	199,845
	25～29歳	741	227,858
	30～34歳	1,060	239,659
	35～39歳	1,598	243,071
	40～44歳	1,951	244,499
	45～49歳	2,383	248,187
	50～54歳	2,200	247,713
	55～59歳	1,848	246,311
	60～64歳	1,320	236,057
	65～69歳	503	226,113
	70～74歳	164	209,229

（注１）20歳未満、75歳以上はデータが少ないので非掲載。

（注２）ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は有期雇用職員のデータが少ないため、雇用形態別は非掲載。

（単位： 人、円）			回答者数	平均月給
雇用形態毎職種別	訪問介護員		1,574	223,122
		無期雇用職員	1,282	226,841
		有期雇用職員	261	208,419
	介護職員		5,547	225,914
		無期雇用職員	4,684	228,377
		有期雇用職員	754	211,865
	サービス提供責任者		1,512	251,115
		無期雇用職員	1,264	253,715
		有期雇用職員	227	236,575
	生活相談員		1,024	242,532
		無期雇用職員	905	243,174
		有期雇用職員	100	235,994
	看護職員		1,512	280,116
		無期雇用職員	1,240	281,865
		有期雇用職員	245	274,598
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等		387	276,525
	介護支援専門員		2,056	251,056
		無期雇用職員	1,718	252,509
		有期雇用職員	304	242,646

図表 18-3-3　平均月給推移



Ⅴ．働く上での悩み、不安、不満等

19．労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等（問 19）

労働条件・仕事の負担に係る悩みや不安、不満等について尋ねたところ、「人手が足りない」が 49.9%で最も多く、続いて「仕事内容のわりに賃金が低い」の 37.5%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」の 29.3%、「健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある」、「精神的にきつい」の 22.5%、「有給休暇が取りにくい」の 20.5%の順となった。

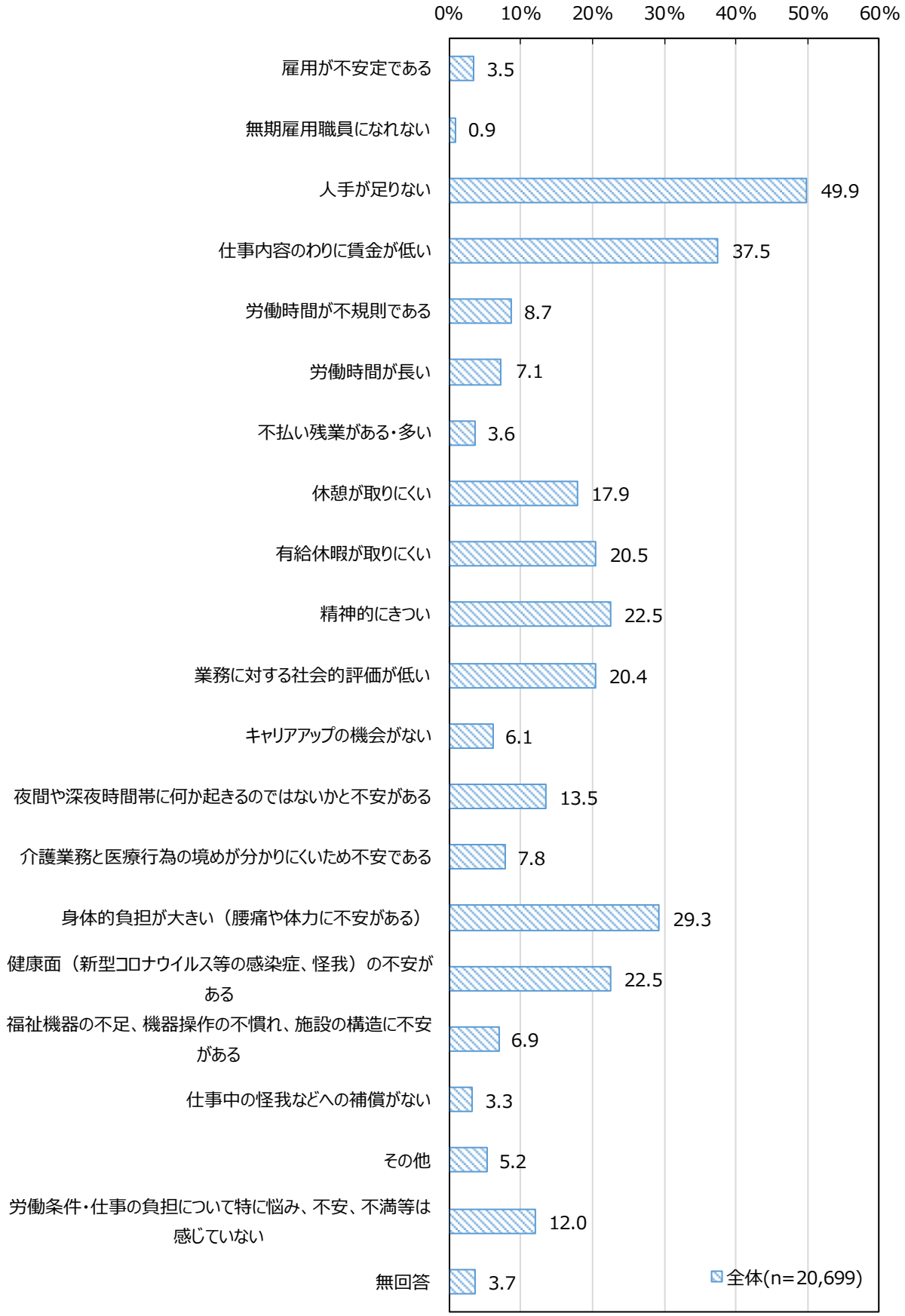
性別でみると、「人手が足りない」は男性が 53.8%と半数を超えている。また、「業務に対する社会的評価が低い」、「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある」、「精神的にきつい」等は女性よりも男性の割合が多く、「身体的負担が大きい（腰痛や大量に不安がある）」、「健康面（新型コロナウィルス等の感染症、怪我）の不安がある」等は女性の割合が高くなっている。年齢層別では、「人手が足りない」は「30～34 歳」をピークとする山型の分布を形成している。また、「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある」は年齢層が低いほど、割合が多くなる傾向となっており、17 節（１）の深夜勤務の状況を反映していると考えられる。職種別では、「人手が足りない」はサービス提供責任者、介護職員、生活相談員が半数以上となっている。また、「身体的負担が大きい（腰痛や大量に不安がある）」は介護職員が 39.1%と、他の職種に比べて非常に多くなっている。その内訳について、介護サービス系型別でみると、施設系（入所型）が 45.6%、居住系が 38.0%となっており、「福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある」も施設系（入所型）が 14.6%、居住系が 13.0%と他の系型よりも多くなっている。なお、施設系（入所型）と居住系の「労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない」は、それぞれ 4.4%、5.9%と、他の系型の半分以下の水準にとどまっている。さらに、職位別でみると、「人手が足りない」は、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」が 60.7%に上っている。また、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「仕事のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」の割合が他の職位に比べて多く、「管理職」は「精神的にきつい」、「労働時間が長い」、「休憩が取りにくい」の割合が多い。

（資料編 86 ページ 表 19-1、88 ページ 表 19-2 参照）

「その他」については、賃金の問題を中心に、仕事量（労働時間）や休暇・休憩、人材不足の問題等、選択肢の内容を具体的に説明しているものが多くみられたが、その一方で、法人・経営層・管理者の運営やパワハラ、介護が適切に行われていないこと、職員間の人間関係等の悩みや不安、不満等の意見もあげられている。なかには、子育てや介護との両立や、設備の老朽化・不具合等を指摘する意見もみられた。

また、経年推移をみると、上位 3 位までは順位に変動はないが、今年度は「業務に対する社会的評価が低い」の割合が前年度に比べて大きく減少している。また、「健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある」も前年度比減に反転している。なお、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」を除き、割合が高い（上位の）ものを中心に、各項目とも近年は減少傾向となっている。

図表 19-1　労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等（複数回答）

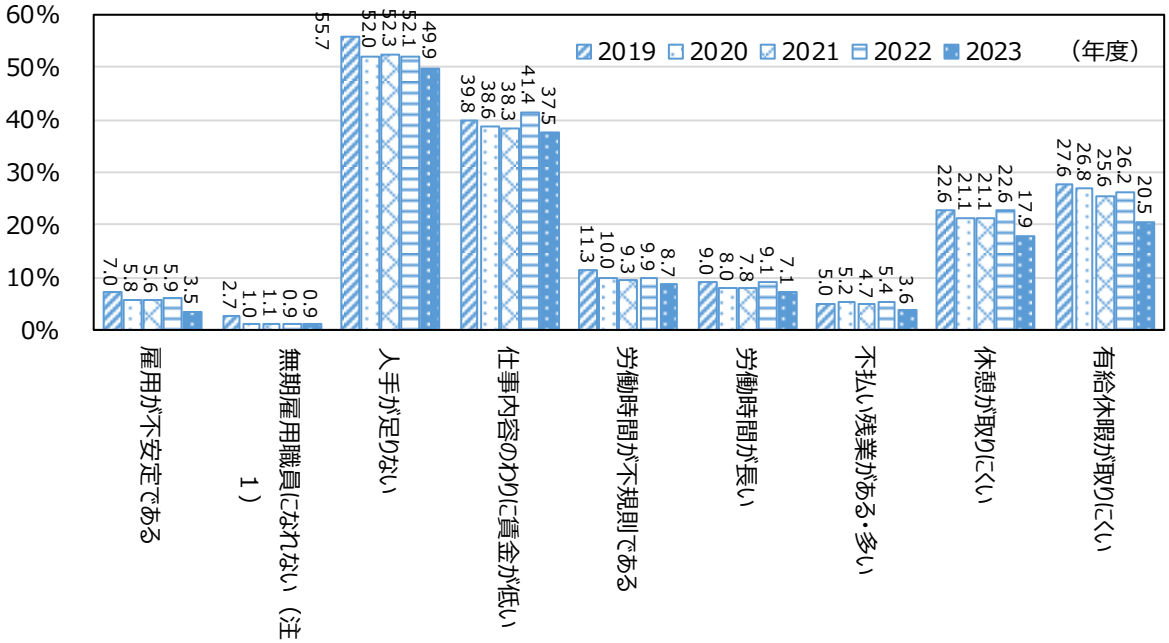


図表 19-2　各種属性別労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等（複数回答）

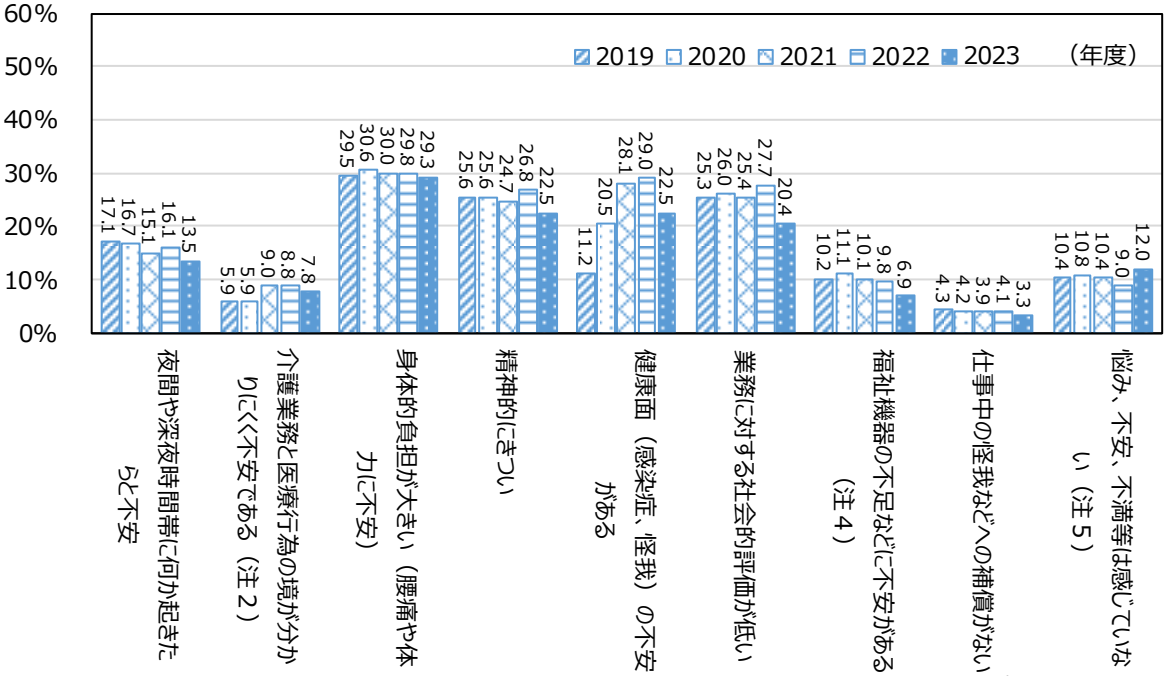
（単位： 件、%）		回答労働者数	雇用が不安定である	無期雇用職員になれない	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	不払い残業がある・多い	休憩が取りにくい	有給休暇が取りにくい	精神的にきつい	業務に対する社会的評価が低い	キャリアアップの機会がない	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	介護業務と医療行為の境めが分かりにくいため不安である	身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	仕事中の怪我などへの補償がない	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない
全体		20,699	3.5	0.9	49.9	37.5	8.7	7.1	3.6	17.9	20.5	22.5	20.4	6.1	13.5	7.8	29.3	22.5	6.9	3.3	12.0
性別	男性	4,769	3.9	0.7	53.8	39.6	11.9	9.3	3.8	17.9	22.2	25.4	24.2	7.1	17.6	8.8	26.0	20.9	6.8	2.6	11.7
	女性	15,306	3.3	1.0	48.8	36.8	7.8	6.4	3.6	17.9	19.8	21.6	19.0	5.7	12.4	7.5	30.4	23.0	7.0	3.5	12.1
年齢層別	20～24歳	369	1.6	0.3	52.0	38.2	13.0	8.1	3.3	13.8	13.6	19.8	12.7	4.9	25.7	9.5	26.3	17.6	8.1	1.6	13.0
	25～29歳	905	2.9	1.0	52.7	40.6	11.0	7.6	3.2	15.7	17.3	18.8	16.1	8.0	19.1	7.2	26.6	18.3	8.2	1.9	15.8
	30～34歳	1,356	3.5	1.0	55.1	40.9	10.7	9.0	3.3	16.9	18.8	22.8	20.1	9.1	15.6	9.8	26.3	19.5	6.9	2.9	12.6
	35～39歳	2,143	4.0	0.7	53.0	39.3	10.1	6.8	4.2	17.0	21.3	24.7	20.1	8.8	14.0	9.0	27.0	21.6	8.7	3.1	11.6
	40～44歳	2,653	3.3	0.6	51.5	38.6	8.7	7.4	4.0	17.8	20.5	23.3	20.6	6.0	14.3	8.4	27.8	23.1	6.9	3.0	11.7
	45～49歳	3,137	3.1	0.7	50.5	40.4	9.2	8.4	4.2	19.8	21.3	25.2	22.1	7.1	13.9	7.6	28.9	22.9	7.1	2.9	10.4
	50～54歳	3,008	3.9	1.2	50.2	40.9	8.9	7.2	3.7	19.4	22.4	24.9	23.7	6.4	12.9	7.4	31.1	23.8	7.6	3.9	10.3
	55～59歳	2,547	3.8	1.0	49.8	37.0	8.8	7.5	3.9	20.6	23.3	24.4	21.6	4.9	13.3	8.1	33.9	24.0	6.8	3.7	9.8
	60～64歳	2,051	3.3	1.2	47.9	32.3	6.7	6.3	3.2	17.0	20.7	20.2	19.0	3.4	12.5	6.5	31.8	24.6	5.5	3.9	12.5
	65～69歳	1,107	3.1	0.9	41.5	27.3	5.6	3.1	2.1	13.5	15.3	15.2	14.2	2.3	9.0	6.0	30.9	23.0	4.9	3.2	15.8
	70～74歳	501	3.8	0.8	36.7	24.4	5.2	2.2	0.8	11.0	12.8	9.0	15.8	2.2	4.4	5.6	23.6	21.0	5.2	3.8	22.2
	75歳以上	158	3.8	0.0	36.1	19.0	3.2	0.6	0.6	11.4	9.5	5.7	11.4	0.6	3.2	6.3	18.4	13.3	1.9	3.2	27.2
職種別	訪問介護員	2,857	3.8	0.9	45.9	29.6	13.3	6.4	2.0	13.8	18.0	15.3	19.8	4.2	4.8	7.0	29.4	24.6	2.0	4.6	15.8
	介護職員	8,340	3.6	1.2	58.9	44.4	10.4	7.1	3.9	18.6	22.6	23.4	21.0	7.0	21.1	10.7	39.1	25.3	10.9	4.6	8.5
	サービス提供責任者	1,750	2.6	0.6	63.5	34.0	10.5	9.8	3.4	23.0	26.9	25.0	23.9	5.0	7.4	6.1	28.8	23.7	2.3	1.8	9.8
	生活相談員	1,205	3.3	0.5	54.0	39.0	4.4	10.7	5.3	23.2	24.3	23.0	20.5	7.7	5.5	4.9	22.7	19.6	8.0	2.1	10.7
	看護職員	2,240	4.0	0.7	42.9	28.7	6.2	6.1	4.1	19.3	18.8	19.8	10.9	6.3	16.9	7.6	26.6	22.3	6.2	1.9	13.3
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ	451	3.3	0.4	38.1	25.3	1.1	5.1	4.7	18.2	20.4	10.6	15.7	9.8	0.2	5.3	21.1	14.6	5.3	0.7	19.1
	介護支援専門員	2,418	2.4	0.7	22.6	38.3	3.4	5.0	3.1	12.4	10.4	31.6	25.8	3.8	7.9	2.8	7.0	14.6	3.4	1.0	17.8
サービス系型別	訪問系	6,218	3.4	3.7	47.5	29.5	10.2	6.9	2.8	17.7	19.8	18.3	18.0	5.0	8.8	6.0	27.6	23.6	2.4	3.1	14.5
	施設系（入所型）	2,755	2.9	3.3	68.2	48.6	14.2	8.5	4.0	16.2	26.7	29.8	25.2	7.7	29.9	11.9	45.6	28.1	14.6	3.7	4.4
	施設系（通所型）	5,399	4.1	3.4	49.8	36.3	3.9	6.7	4.4	19.0	20.6	18.0	17.4	7.0	5.2	6.5	28.1	19.8	7.0	3.3	13.1
	居住系	2,457	3.1	2.8	61.0	47.0	14.3	8.3	3.9	24.2	23.9	27.5	24.7	6.4	31.1	14.9	38.0	27.1	13.0	4.9	5.9
	居宅介護支援	2,018	2.5	3.7	18.0	38.5	2.8	4.7	2.9	10.7	9.0	31.2	25.1	3.6	6.8	2.1	4.8	13.9	2.4	0.9	20.0
職位別	管理職	3,514	3.4	0.1	52.5	33.2	8.4	10.5	3.4	20.8	24.2	28.3	22.9	4.2	11.1	5.4	20.6	20.2	4.4	1.8	12.5
	主任・リーダーなど	4,062	2.9	0.7	60.7	43.1	11.8	9.8	4.6	19.7	27.6	26.9	25.0	6.8	18.4	9.9	34.6	25.2	9.9	2.6	7.5
	一般職・担当職	12,678	3.6	1.1	45.9	37.0	7.7	5.4	3.4	16.6	17.2	19.7	18.3	6.4	12.8	7.8	30.0	22.3	6.7	3.8	13.4

（注１）「その他」、無回答は非掲載。また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）＊： 主任・（サブ） リーダーなど職場のまとめ役
（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。

図表 19-3　労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等（複数回答）推移



（注１）2019年度は「正規職員になれない」。



（注２）2021年度までは「職務として行う医的な行為に不安がある」。　（注３）2023年度追加の「キャリアアップの機会がない」は略。

（注４）福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある。

（注５）労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない。

20．職場での人間関係

（１）職場の人間関係に係る悩み、不安、不満等（問 20（１））

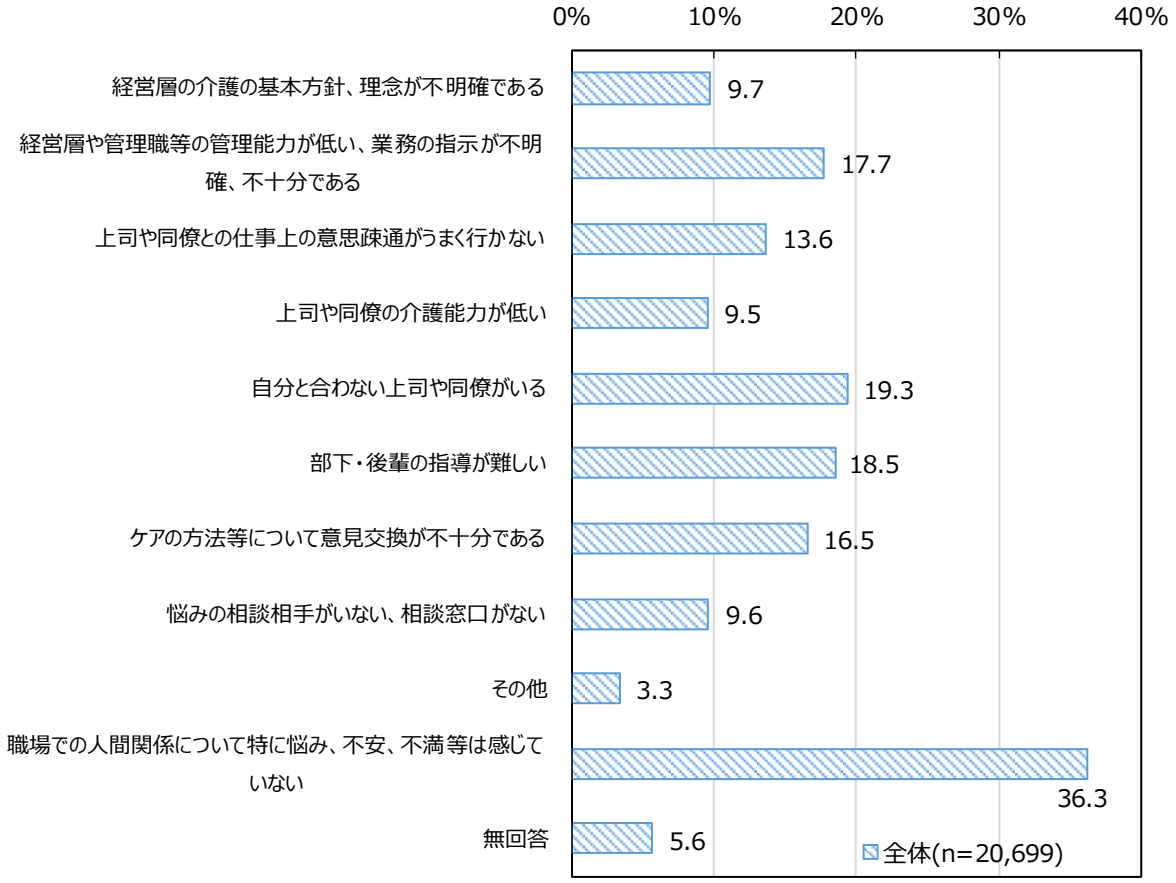
職場の人間関係等の悩み、不安、不満等について尋ねたところ、最も多いのは「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」の 36.3%であった。その一方、「自分と合わない上司や同僚がいる」が 19.3%、「部下・後輩の指導が難しい」が 18.5%、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」が 17.7%等となっている。

性別では、男性は「部下・後輩の指導が難しい」が 24.3%で不安、不満等は感じていないを除け

ば最も多くなっている。女性は「自分と合わない上司や同僚がいる」が 19.3%で最も多いが、男性の 19.5%よりも値は低いなど、各項目とも男性よりも水準は低い。年齢層別では、「自分と合わない上司や同僚がいる」は若年層の割合も多い傾向がみられるが、全体的には 30 代から 50 代の働き盛りの層における悩みや不安、不満等が多くなっている。職種別では「自分と合わない上司や同僚がいる」は介護職員が 24.8%で職種中最も多く、内訳について、介護サービス系型別でみると、施設系（入所型）が 27.5%、居住系が 25.9%となっている。また、全体的に施設系（入所型）と居住系の不満度は高いが、施設系（通所型）は「上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない」が 18.5%で、入所型、居住系よりも高くなっている。生活相談員とサービス提供責任者については「部下・後輩の指導が難しい」がそれぞれ 29.4%、27.6%と、他の職種よりも多くなっている。生活相談員は「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」の割合も 22.3%で職種中最も多くなっている。さらに、職位別では、「管理職」、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」とも「部下・後輩の指導が難しい」が 32.4%、35.9%でもっと多く、特に「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」の 25.1%を上回っている。また、「上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない」等の割合も多くなっている。　（資料編 92 ページ 表 20-1-1、93 ページ 表 20-1-2 参照）

なお、「その他」については、答えた選択肢の具体的内容を説明・補足、あるいは選択肢の内容と重複するもの、前節 19「労働条件・仕事の負担に係る悩み、不安、不満等」、次の（２）「職場におけるハラスメント」と重なるものがほとんどであった。

図表 20-1-1　職場での人間関係等の悩み、不満等（複数回答）



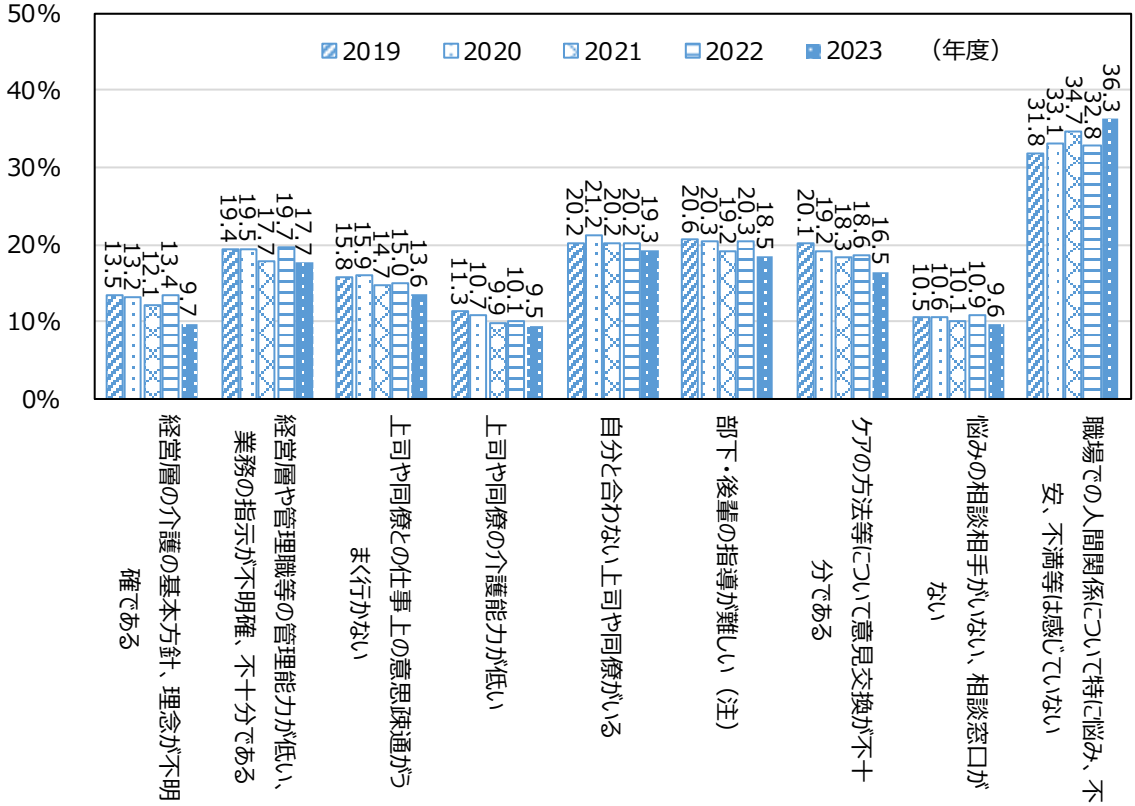
図表 20-1-2　各種属性別職場での人間関係等の悩み、不満等（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	経営層の介護の基本方針、理念が不明確である	経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	上司や同僚の介護能力が低い	自分と合わない上司や同僚がいる	部下・後輩の指導が難しい	ケアの方法等について意見交換が不十分である	悩みの相談相手がいない、相談窓口がない	職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない
全体		20,699	9.7	17.7	13.6	9.5	19.3	18.5	16.5	9.0	36.3
性別	男性	4,769	12.0	18.9	15.2	10.2	19.5	24.3	17.4	11.5	33.9
	女性	15,306	9.0	17.4	13.1	9.3	19.3	16.8	16.2	9.0	37.1
年齢層別	20～24歳	369	4.9	11.1	11.4	5.1	22.0	9.2	13.6	7.0	48.0
	25～29歳	905	6.7	14.6	12.7	7.3	20.8	18.1	17.6	7.3	41.8
	30～34歳	1,356	10.5	19.5	16.6	11.3	21.4	20.2	20.9	10.3	35.3
	35～39歳	2,143	10.0	18.4	15.8	12.2	21.3	22.7	18.8	10.5	33.1
	40～44歳	2,653	10.2	18.5	14.6	9.9	20.4	22.1	17.0	9.2	34.9
	45～49歳	3,137	10.7	19.5	13.2	10.2	20.1	19.8	16.8	9.8	34.6
	50～54歳	3,008	10.3	19.1	14.7	10.1	20.7	20.2	16.5	10.8	34.0
	55～59歳	2,547	10.1	18.8	13.5	9.2	19.2	17.2	14.3	10.1	34.7
	60～64歳	2,051	9.3	16.9	12.3	7.5	16.7	15.7	15.1	9.2	38.3
	65～69歳	1,107	7.7	11.9	9.0	6.0	13.2	10.7	14.1	8.9	43.6
	70～74歳	501	8.2	12.6	7.4	7.8	10.8	7.4	14.2	4.6	47.3
	75歳以上	158	4.4	8.2	5.1	6.3	7.6	10.1	14.6	7.0	47.5
主な職種別	訪問介護員	2,857	6.2	11.8	8.9	5.2	13.3	10.3	13.3	7.2	49.3
	介護職員	8,340	9.9	19.8	16.2	12.5	24.8	21.1	21.6	10.4	30.1
	サービス提供責任者	1,750	10.1	15.4	12.4	9.0	17.4	27.6	13.3	10.1	34.5
	生活相談員	1,205	11.6	22.3	16.1	13.7	19.7	29.4	19.1	11.4	27.3
	看護職員	2,240	9.9	18.6	13.5	7.1	16.7	14.0	15.6	8.3	39.4
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ	451	13.1	19.7	14.0	6.2	12.6	15.7	14.4	10.4	38.1
	介護支援専門員	2,418	10.5	15.8	10.1	5.4	13.8	11.8	7.0	9.3	45.8
サービス系型別	訪問系	6,218	8.4	13.8	12.2	5.4	14.6	14.6	13.2	7.9	44.5
	施設系（入所型）	2,755	11.0	22.4	10.2	16.2	27.5	31.4	26.4	11.7	21.2
	施設系（通所型）	5,399	10.1	19.1	18.5	10.0	19.6	17.2	16.3	9.7	35.4
	居住系	2,457	10.3	21.7	14.2	15.8	25.9	25.6	25.3	11.9	24.5
	居宅介護支援	2,018	9.7	14.7	19.0	2.7	12.6	8.7	3.8	7.8	50.9
職位別	管理職	3,514	10.7	16.4	12.3	9.1	14.4	32.4	12.5	10.2	32.8
	主任・リーダーなど＊	4,062	11.0	20.1	16.4	14.0	22.1	35.9	18.9	10.4	25.1
	一般職・担当職	12,678	9.1	17.4	13.1	8.2	20.0	9.3	16.9	9.1	41.0

（注１）「その他」、無回答は非掲載。また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）＊： 主任・（サブ） リーダーなど職場のまとめ役
（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。

また、経年推移をみると、「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」は増加傾向であるのに対し、他の項目は横ばい、あるいは減少傾向となっており、職場での人間関係については一定程度改善が進んでいることがうかがえる。

図表 20-1-2　職場での人間関係等の悩み、不満等（複数回答）推移



（注）2022年度までは「部下の指導が難しい」。

（２）職場におけるハラスメント（問 20（２））

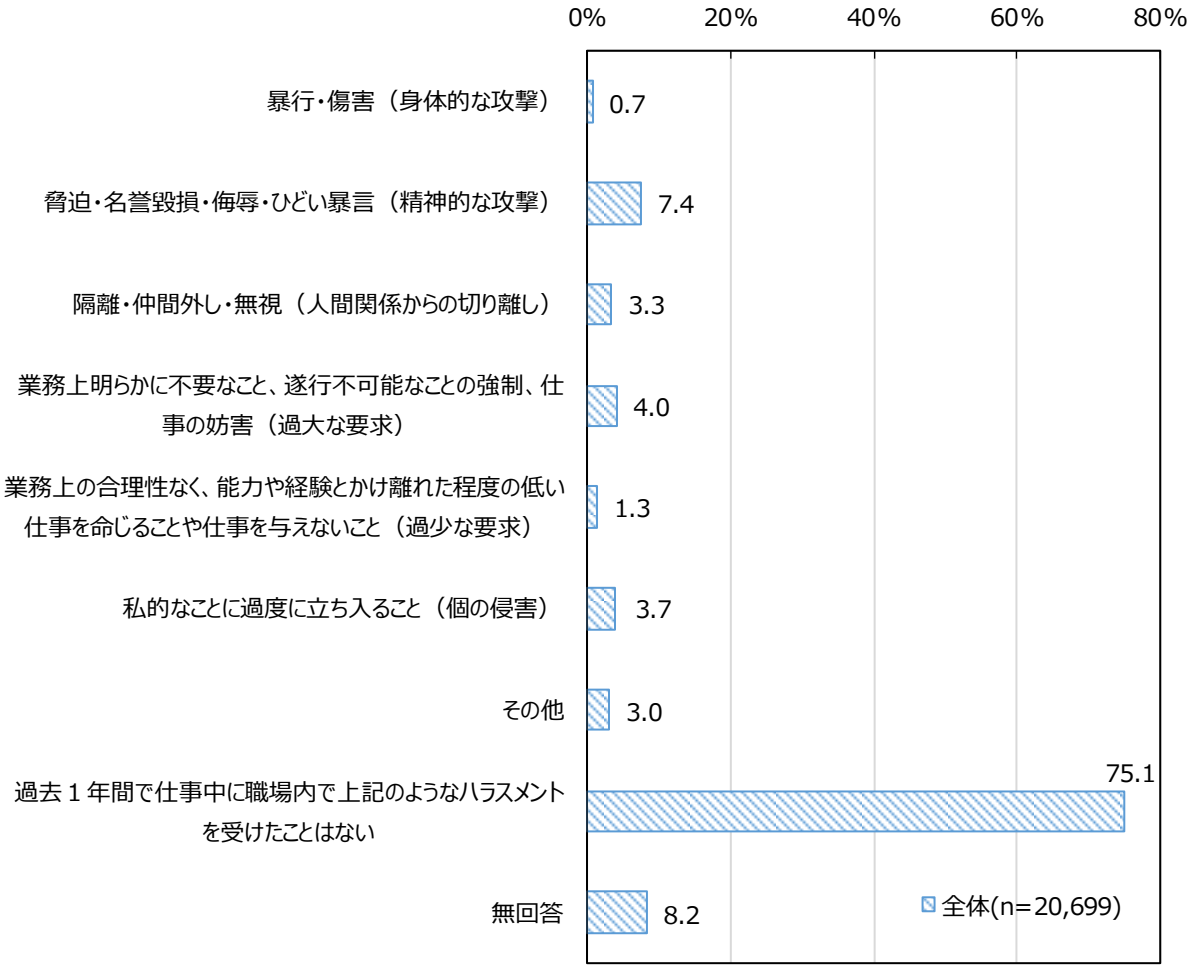
職場で受けたハラスメントについては、「過去１年間で仕事中に職場内で上記のようなハラスメントを受けたことはない」が 75.1%と、前年度の 47.9%から大幅に伸びている。ただし、前年度は無回答が 37.4%（今年度は 8.2%）となっており、「受けたことはない」と無回答の合計は今年度 83.3%、前年度 85.3%となっていることに留意が必要である。

ハラスメントの内容については「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）」が 7.4%で最も多く、続いて「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）」の 4.0%、「私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）」の 3.7%の順となっている。

（資料編 95 ページ 表 20-2-1 参照）

なお、「その他」については、答えた選択肢の具体的内容を説明・補足、あるいは選択肢の内容と重複するもの、（１）の「職場の人間関係に係る悩み、不安、不満等」と重なるものが中心であったが、なかには、悪口や陰口、差別・えこひいき等の訴えもみられた。

図表 20-2　職場で受けたハラスメント（複数回答）



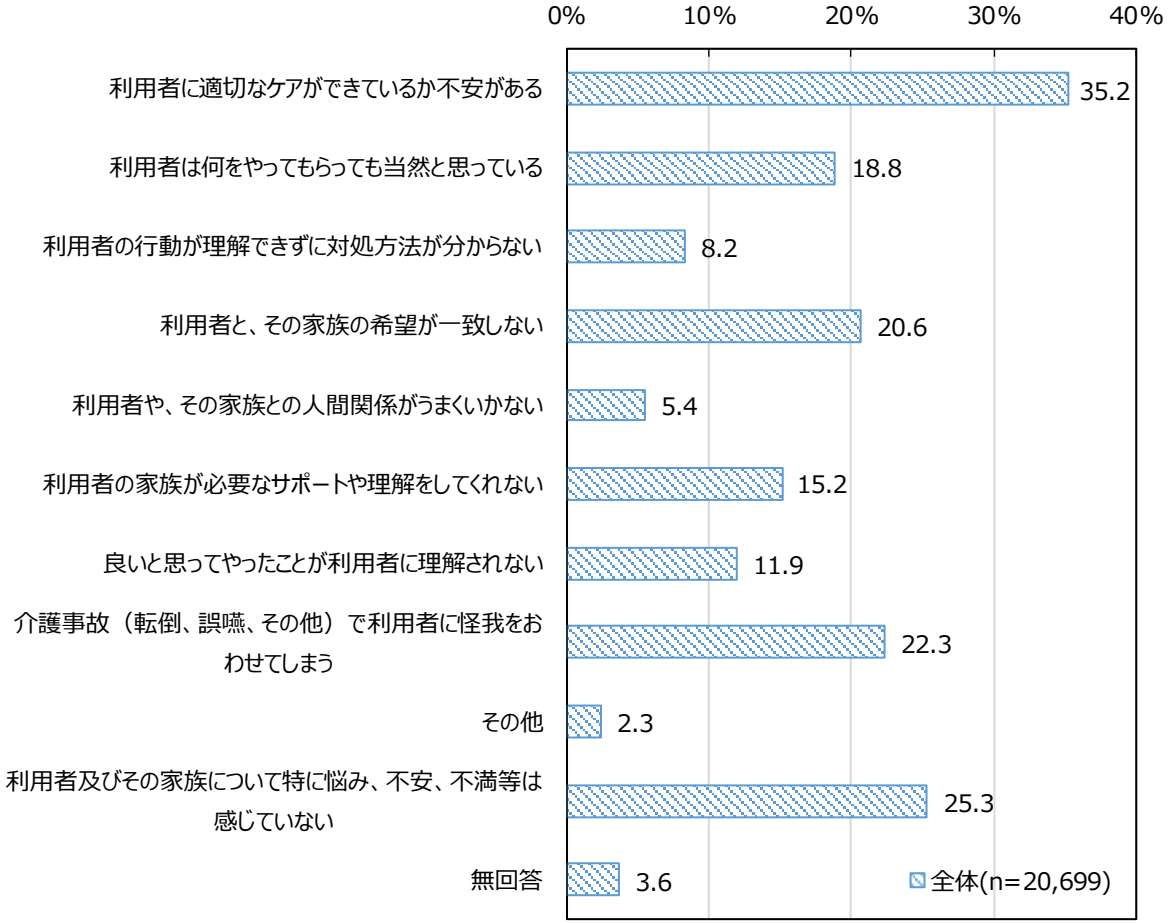
21．利用者や利用者の家族との人間関係

（１）利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満等（問 21（１））

利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満等を尋ねたところ、「利用者に適切なケアができているか不安がある」が 35.2%で最も多く、続いて「介護事故（転倒、誤嚥、その他）で利用者に怪我をおわせてしまう」の 22.3%、「利用者と、その家族の希望が一致しない」の 20.6%、「利用者は何をやってもらっても当然と思っている」の 18.8%の順となっている。これを職位別でみると、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」、「一般職・担当職」は概ね全体と同様となっているが、「管理職」は「利用者と、その家族の希望が一致しない」が 28.6%で最も多く、それに続くのが「利用者に適切なケアができているか不安がある」（27.7%）、「利用者は何をやってもらっても当然と思っている」（20.8%）の順となっている。ただし、「利用者に適切なケアができているか不安がある」は「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」、「一般職・担当職」よりも低い水準にとどまっている。　（資料編 98 ページ 表 21-1-1、99 ページ表 21-1-2 参照）

なお、「その他」は、答えた選択肢の具体的内容を説明・補足、あるいは選択肢の内容と重複するもの、次の（２）「利用者や利用者の家族からのハラスメント」と重なるものが中心であるが、「利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない」に関連し、認知症等疾患対応の難しさを訴える声がみられた。

図表 21-1-1　利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満（複数回答）



図表 21-1-2　職位別利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満（複数回答）

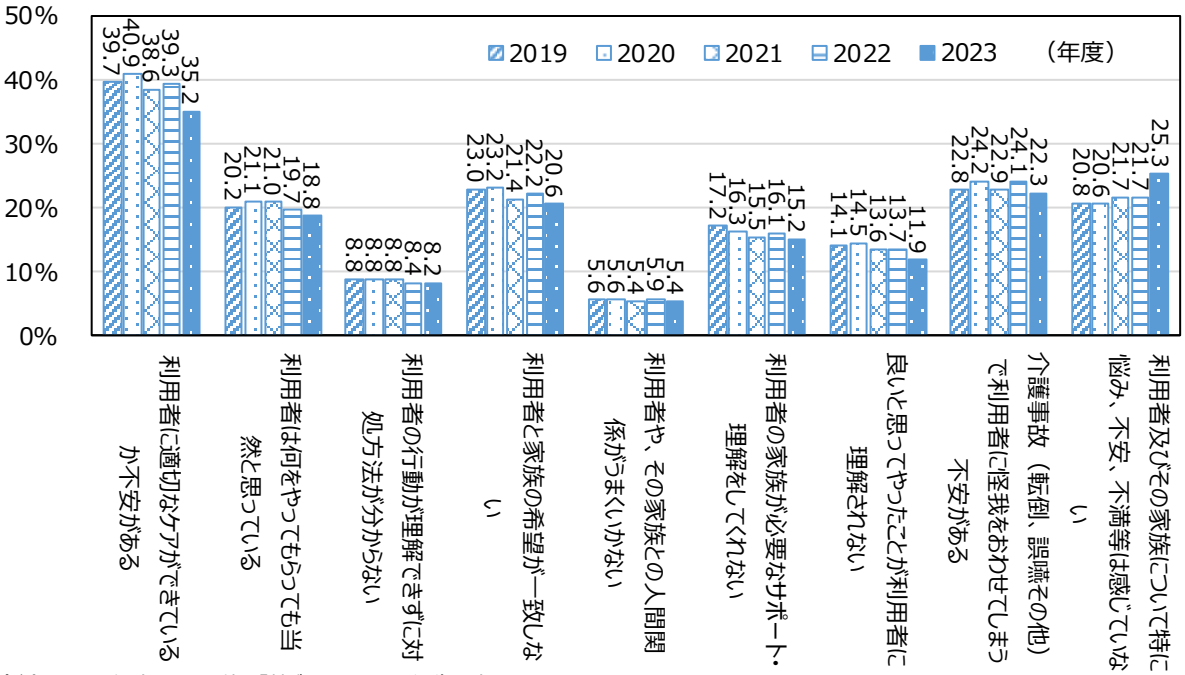
（単位： 件、%）	回答労働者数	利用者に適切なケアができているか不安がある	利用者は何をやってもらっても当然と思っている	利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない	利用者と、その家族の希望が一致しない	利用者や、その家族との人間関係がうまくいかない	利用者の家族が必要なサポートや理解をしてくれない	良いと思ってやったことが利用者に理解されない	介護事故（転倒、誤嚥、その他）で利用者に怪我をおわせてしまう	利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等は感じていない
全体	20,699	35.2	18.8	8.2	20.6	5.4	15.2	11.9	22.3	25.3
管理職	3,514	27.7	20.8	5.5	28.6	5.0	18.9	11.4	16.9	26.1
主任・リーダーなど＊	4,062	37.2	19.9	8.5	23.5	5.6	17.4	13.2	24.9	22.5
一般職・担当職	12,678	36.8	17.9	8.9	17.7	3.2	13.6	10.1	23.0	26.0

（注１）「その他」、無回答は非掲載。
（注２）＊： 主任・（サブ） リーダーなど職場のまとめ役
（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。

経年推移をみると、「利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等は感じていない」が今年度は 25.3%、前年度は 21.7%となっているなど、増加傾向にある一方、他の項目は減少傾向になっている。利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満等は一定程度改善に向かっている

と考えられる。

図表 21-1-3　利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満（複数回答）推移



（注）2022年度までは、他に「禁じられている医行為を求められる」、
「（医行為以外で）定められたサービス以外の仕事を要求される」の選択肢あり。

（２）利用者や利用者の家族からのハラスメント（問 21（２））

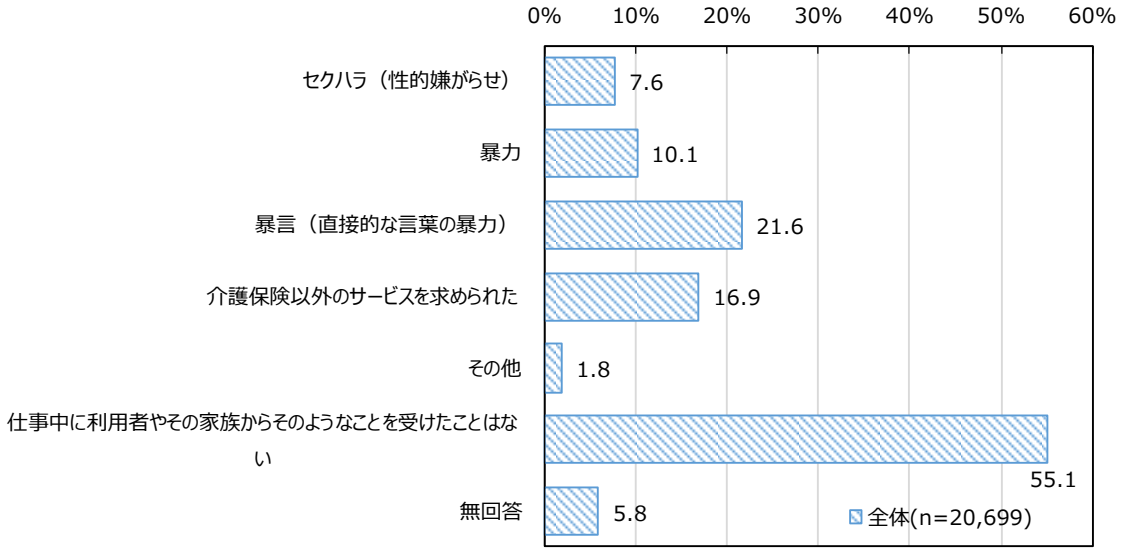
利用者や利用者の家族からのハラスメントについては、「仕事中に利用者やその家族からそのようなことを受けたことはない」が 55.1%となったが、一方で、「暴言（直接的な言葉の暴力）」が 21.6%、「介護保険以外のサービスを求められた」が 16.9%、「暴力」が 10.1%等となっている。性別でみると、「セクハラ（性的嫌がらせ）」、「介護保険以外のサービスを求められた」は女性が、それ以外については男性の割合が多くなっている。職種別では看護職員の「セクハラ（性的嫌がらせ）」（11.5%）、介護職員の「暴力」（16.8%）、訪問介護員、サービス提供責任者、介護支援絵専門員の「介護保険以外のサービスを求められた」（順に 28.9%、35.8%、31.7%）が全体平均を大きく上回っている。職位別では「管理職」は「介護保険以外のサービスを求められた」が 25.0%、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「暴力」が 15.2%で全体よりも多くなっている。

（資料編 100 ページ 表 21-1-2 参照）

なお、「その他」については、選択肢の内容と同一、もしくはその具体的内容を述べたものが多くみられた。

経年推移をみると、「暴言（直接的な言葉の暴力）」、「介護保険以外のサービスを求められた」が 2 年連続で増加している。「その他」については、答えた選択肢の具体的内容を説明・補足、あるいは選択肢の内容と重複するもの、あるいは、(1) の「利用者や利用者の家族についての悩み、不安、不満等」と重なるものがほとんどであった。

図表 21-2-1　利用者や利用者の家族から受けたハラスメント（複数回答）

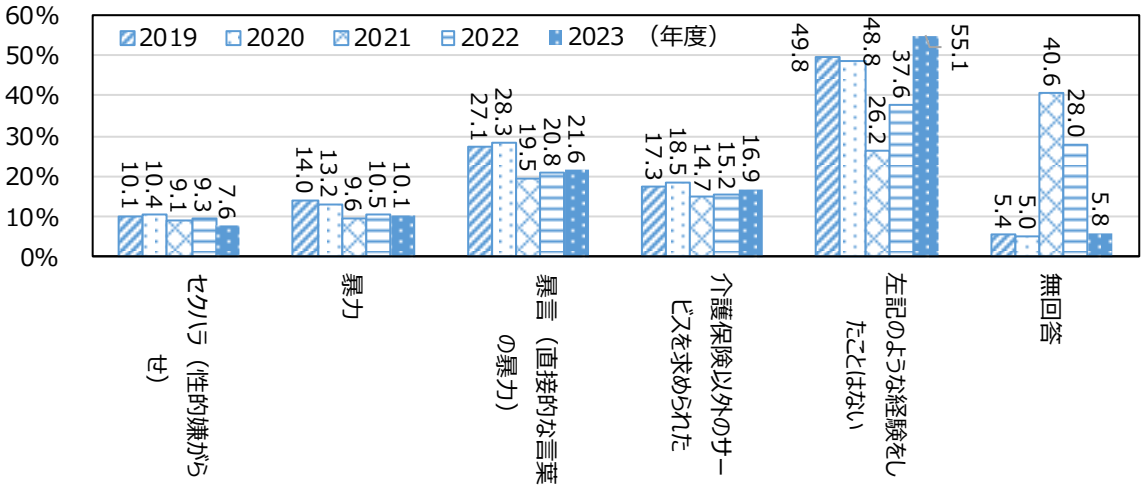


図表 21-2-2　利用者や利用者の家族から受けたハラスメント（複数回答）

（単位：件、%）		回答者数	セクハラ（性的嫌がらせ）	暴力	暴言（直接的な言葉の暴力）	介護保険以外のサービスを求められた	受けたことはない＊２
全体		20,699	7.6	10.1	21.6	16.9	55.1
性別	男性	4,769	2.1	13.3	23.3	16.2	57.2
	女性	15,306	9.2	9.1	21.0	17.0	54.6
主な職種別	訪問介護員	2,857	7.9	5.4	20.4	28.9	50.2
	介護職員	8,340	8.0	16.8	22.6	6.1	60.3
	サービス提供責任者	1,750	7.5	5.7	22.9	35.8	43.2
	生活相談員	1,205	7.0	8.0	19.0	16.8	58.1
	看護職員	2,240	11.5	6.5	21.5	11.5	56.2
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ	451	6.2	4.2	15.5	14.2	63.9
	介護支援専門員	2,418	3.4	2.4	22.7	31.7	46.3
職位別	管理職	3,514	5.0	6.9	23.0	25.0	50.6
	主任・リーダーなど＊１	4,062	8.0	15.2	24.2	16.9	51.6
	一般職・担当職	12,678	8.2	9.4	20.5	14.6	57.8

（注１）「その他」、無回答は非掲載。
（注２）＊１：主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役
＊２：仕事中に利用者やその家族からそのようなことを受けたことはない
（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。

図表 21-2-3　利用者や利用者の家族からのハラスメント（複数回答）推移



Ⅵ．勤務先の取り組み

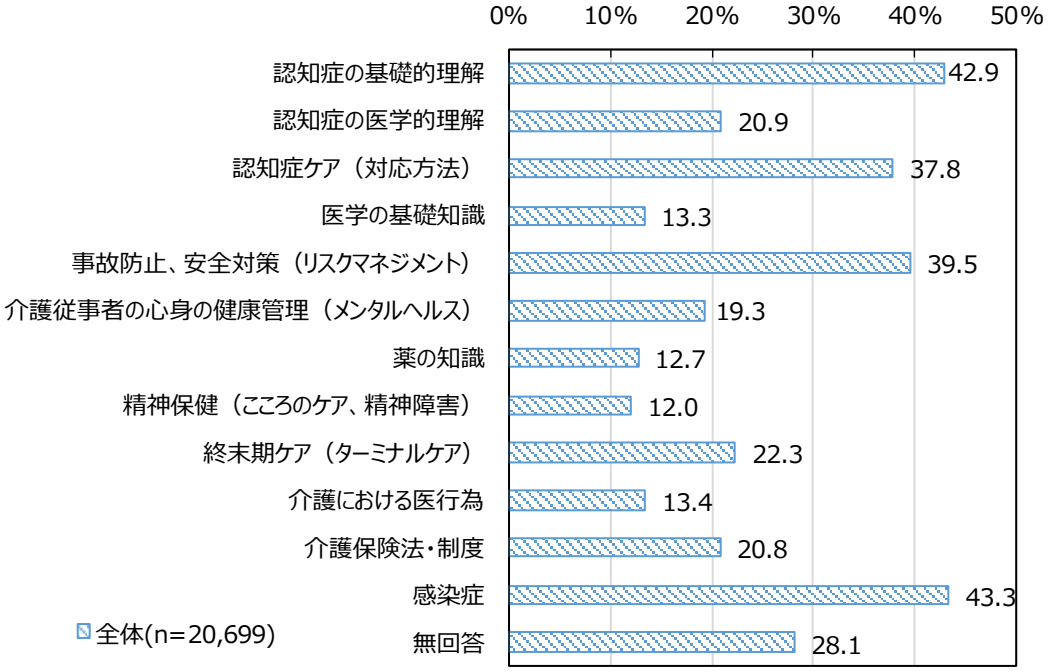
22．スキルアップ研修（問 22）

（１）役立ったスキルアップ研修

これまで受けた研修の中で、自分の能力アップ（スキルや知識の向上）に役立った研修について尋ねたところ、介護分野を巡る近年の課題を反映し、「感染症」が 43.3%で最も多くなったが「認知症の基礎的理解」も 42.9%で拮抗している。それに続くのは「事故防止、安全対策（リスクマネジメント）」39.5%、「認知症ケア（対応方法）」の 37.8%、「終末期ケア（ターミナルケア）」の 22.3%の順となっている。

（資料編 104 ページ 表 21-1-1 参照）

図表 22-1　自分の能力アップに役立った研修（複数回答）

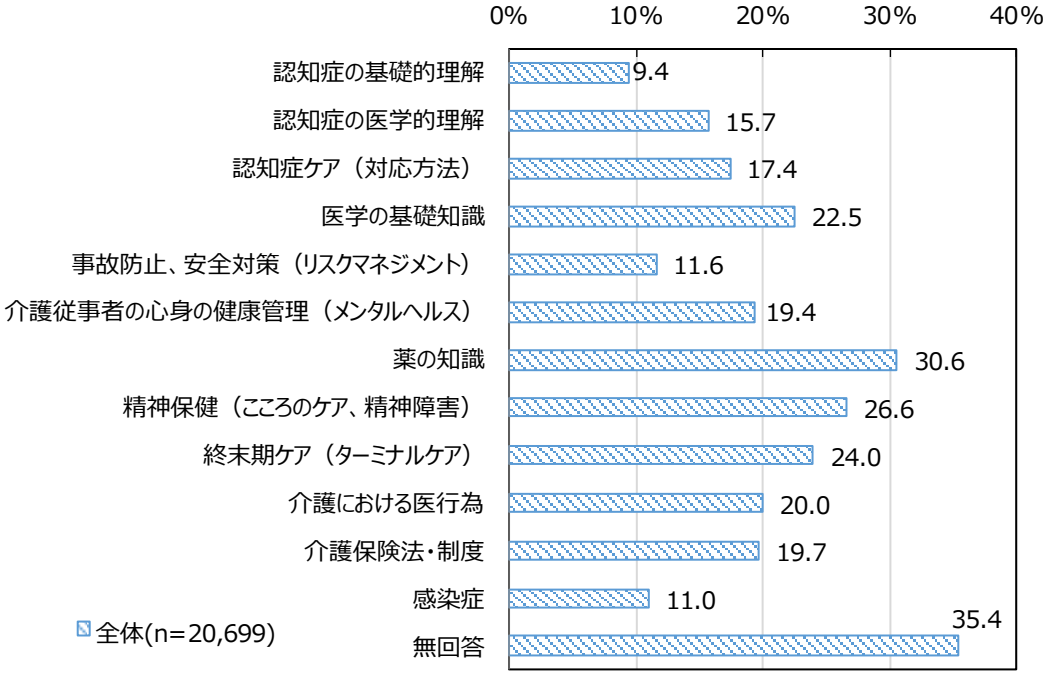


（２）今後受けてみたいスキルアップ研修

今後受けてみたい研修は、「薬の知識」が 30.6%で最も多く、続いて「精神保健（こころのケア、精神障がい）」の 26.6%、「終末期ケア（ターミナルケア）」の 24.0%、「医学の基礎知識」の 22.5%と、医療領域に踏み込む内容が上位を占めている。これを年齢層別みると、年齢層が低いほど、研修への要望が高くなっている。

（資料編 106 ページ 表 22-2-1 参照）

図表 22-2　今後受けてみたい研修（複数回答）



図表 22-3　年齢層別今後受けてみたい研修（複数回答）

（単位：件、%）	回答労働者数	認知症の基礎的理解	認知症の医学的理解	認知症ケア（対応方法）	医学の基礎知識	事故防止、安全対策（リスクマネジメント）	介護従事者の心身の健康管理（メンタルヘルス）	薬の知識	精神保健（こころのケア、精神障害）	終末期ケア（ターミナルケア）	介護における医行為	介護保険法・制度	感染症
全体	20,699	9.4	15.7	17.4	22.5	11.6	19.4	30.6	26.6	24.0	20.0	19.7	11.0
20～24歳	369	18.4	28.2	23.3	33.3	19.5	29.3	48.0	36.0	32.8	29.5	30.1	19.2
25～29歳	905	15.8	22.8	23.5	29.5	15.0	22.0	42.0	30.1	30.6	24.5	29.2	14.8
30～34歳	1,356	13.5	22.0	23.5	30.8	16.4	25.3	40.6	30.6	29.6	26.5	28.8	15.5
35～39歳	2,143	13.3	22.0	21.2	28.2	14.6	23.8	37.6	32.3	28.0	25.9	26.8	14.2
40～44歳	2,653	10.8	17.4	18.5	25.8	12.4	22.5	32.4	28.3	27.1	23.1	22.5	12.3
45～49歳	3,137	8.4	15.3	15.9	22.5	11.0	19.4	31.0	27.7	24.9	20.5	21.0	10.1
50～54歳	3,008	9.1	14.2	17.5	21.2	11.6	18.3	29.9	25.8	23.5	19.4	18.4	10.5
55～59歳	2,547	6.4	12.3	14.2	19.0	8.9	17.8	26.8	24.2	21.8	17.7	14.9	8.6
60～64歳	2,051	5.1	9.8	13.2	16.7	8.6	14.9	22.5	21.2	18.2	12.1	11.7	7.3
65～69歳	1,107	5.5	8.6	13.9	12.2	8.3	11.1	17.3	18.9	15.4	11.1	8.2	8.7
70～74歳	501	5.4	9.4	12.8	11.8	9.0	10.0	17.0	19.2	13.0	10.0	9.8	7.6
75歳以上	158	5.1	8.9	15.8	12.7	7.6	8.9	22.2	20.9	17.7	10.1	8.9	10.1

（注１）無回答は非掲載。また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（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。

23．働き続けるうえで役立っている職場の取り組み（問 23）

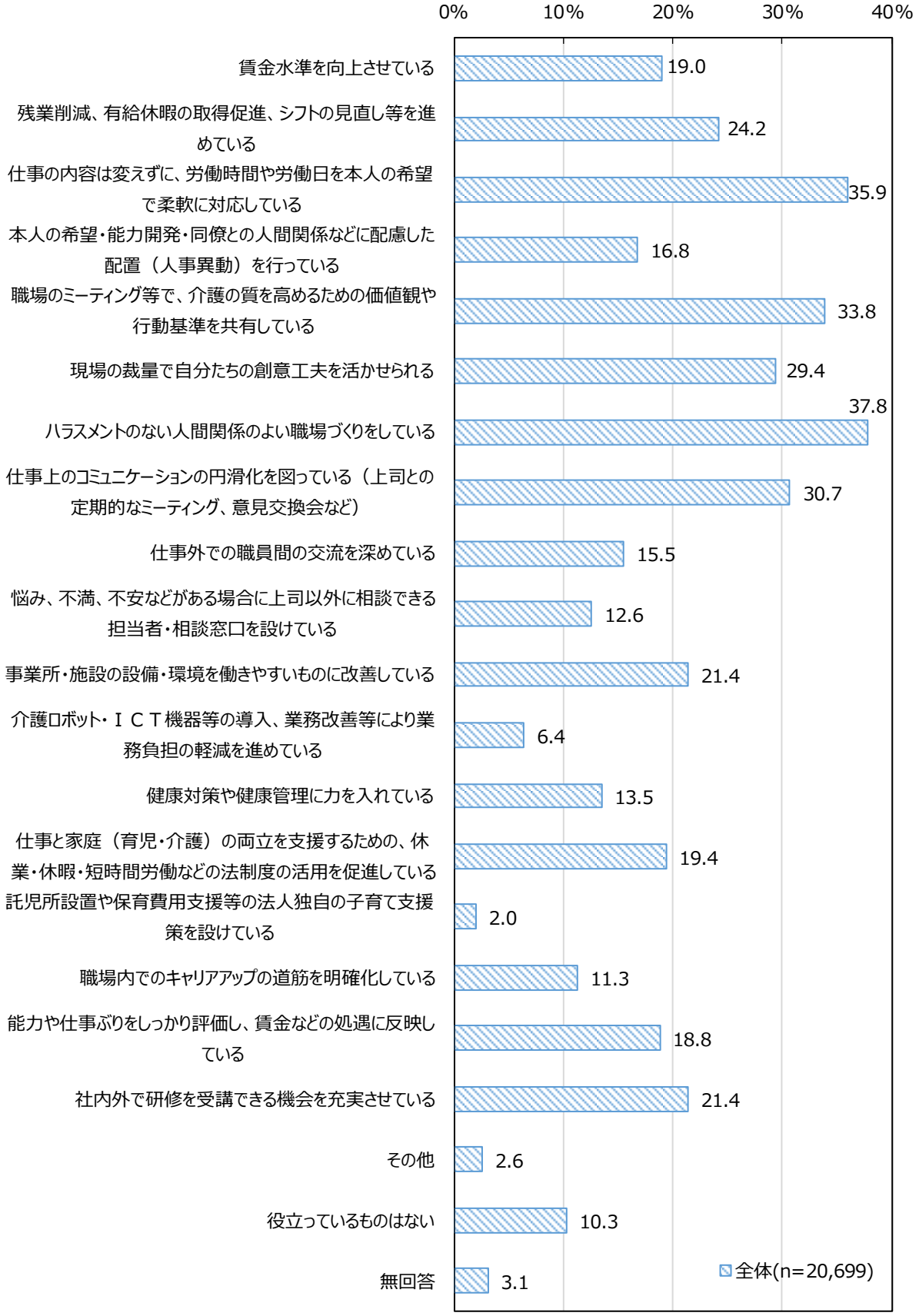
職場が実施している雇用管理の取り組みのうち、実際に役立っているものについて尋ねたところ、「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」が 37.8%で最も多く、続いて「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」の 35.9%、「職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している」の 33.8%、「仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期的なミーティング、意見交換会など）」の 30.7%の順となった。6 節の「介護関係の仕事を辞めた理由」では人間関係が辞めた理由の第 1 位であり、また、働く上での悩み、不安、不満等（19、20 節）においてもパワハラ・人間関係や意思疎通等に大きな不安・不満を感じているという結果になっていることから、人間関係の改善に係る取り組みは人材の定着に大きな役割を果たしていることがうかがえる。

性別でみると、第 1 位は全体と変わりがないが、男性では「現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせられる」が 31.6%で第 2 位になっている。女性では「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」が「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」と並んで 38.2%で第 1 位になっている。年齢層別では、「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」、「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」、「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」、「健康対策や健康管理に力を入れている」は年齢層の高い層で、「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」、「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」、「仕事外での職員間の交流を深めている」は低い層でそれぞれ支持を集めている。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」は「35～39 歳」がピークになっている。職種別では、訪問介護員は、「賃金水準を向上させている」、「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」、「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」、「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」の評価が高い。また、サービス提供責任者は「賃金水準を向上させている」と「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」、生活相談員は「現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせられる」、介護支援専門員は「社内外で研修を受講できる機会を充実させている」の評価が全体平均よりも 5 ポイント以上多くなっている。さらに、職位別でみると、「一般職・担当職」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」が 38.3%で最も多くなっている。「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「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 33.6%で第 2 位、「現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせられる」が 32.9%で第 3 位となっている。「管理職」は「賃金水準を向上させている」、「現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせられる」、「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」、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」の評価が全体平均を 5 ポイント以上上回っている。 （資料編 108 ページ 表 23-1 参照）

なお、「その他」については、高齢でも働き続けられるといった年齢にかかる制度・取り組み、休暇・休日がとれる、育児や介護等との両立支援といった意見があげられたが、なかには、利用者のためになることを含めた仕事のやりがい、人間関係がそもそも良いことといった事業所の取り組み

以外の事柄もあげられている。

図表 23-1　働き続けるうえで役立っている職場の取り組み（複数回答）



図表 23-2　各種属性別働き続けるうえで役立っている職場の取り組み（複数回答）

（単位： 件、%）		回答者数	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	役立っているものはない
全体		20,699	19.0	24.2	35.9	16.8	33.8	29.4	37.8	30.7	15.5	12.6	21.4	6.4	13.5	19.4	2.0	11.3	18.8	21.4	10.3
性別	男性	4,769	25.8	27.8	29.2	16.0	30.2	31.6	36.9	26.8	15.3	12.9	23.6	10.0	14.4	15.3	2.3	14.4	20.8	20.5	13.0
	女性	15,306	16.9	23.1	38.2	17.0	35.0	28.9	38.2	32.0	15.7	12.5	20.8	5.3	13.3	20.7	2.0	10.3	18.2	21.7	9.5
年齢層別	20～24歳	369	17.3	25.7	29.0	21.7	35.2	25.7	45.3	31.7	23.6	16.8	21.1	7.6	11.7	14.6	3.5	15.4	20.6	24.4	8.7
	25～29歳	905	21.0	32.4	32.2	20.4	32.6	26.3	43.0	32.4	22.5	16.9	21.7	6.6	11.2	19.7	4.1	14.7	19.2	21.4	9.9
	30～34歳	1,356	21.8	28.2	30.0	18.7	29.1	22.4	37.9	29.6	17.4	13.3	19.2	8.4	9.1	21.5	3.8	12.8	20.4	17.7	12.7
	35～39歳	2,143	23.6	28.4	33.6	17.4	30.1	28.9	37.7	30.4	18.0	13.2	20.1	8.8	11.0	24.6	3.5	12.1	22.0	19.1	10.9
	40～44歳	2,653	22.8	26.2	35.1	17.5	30.2	28.5	38.2	29.7	15.9	13.6	19.3	8.6	11.0	21.3	2.5	11.8	18.7	19.8	10.6
	45～49歳	3,137	20.4	24.5	35.0	17.8	32.1	30.7	37.6	31.0	14.2	12.2	20.6	7.6	12.5	19.3	1.8	10.6	18.0	20.7	11.4
	50～54歳	3,008	17.6	23.4	34.2	15.4	35.1	30.2	37.4	31.9	15.2	12.0	22.6	5.8	12.8	18.5	1.4	10.5	17.1	21.6	11.6
	55～59歳	2,547	16.3	22.2	34.2	14.7	34.8	29.9	36.5	29.4	13.5	11.5	21.3	4.8	14.9	16.3	1.1	10.3	19.0	22.2	11.1
	60～64歳	2,051	15.0	20.1	40.0	14.5	39.3	31.0	37.6	31.7	13.0	11.9	22.6	3.8	17.6	17.3	0.9	10.2	17.5	24.8	8.7
	65～69歳	1,107	15.4	18.5	50.0	16.5	40.2	32.2	36.9	31.3	13.5	10.2	24.8	3.4	20.0	19.1	1.4	10.6	18.6	24.3	4.7
	70～74歳	501	12.2	16.0	56.5	17.0	44.3	36.3	39.3	31.3	17.0	11.4	28.5	2.8	24.2	17.0	1.0	10.2	19.8	25.0	5.2
	75歳以上	158	12.0	12.7	49.4	25.9	35.4	42.4	36.1	26.6	17.7	8.2	27.8	1.9	27.2	15.2	0.6	12.0	20.3	26.6	3.8
主な職種別	訪問介護員	2,857	24.1	22.5	43.7	20.7	42.1	25.3	44.3	35.4	17.2	16.9	23.9	4.4	18.0	19.2	1.4	13.7	24.4	20.5	7.3
	介護職員	8,340	16.4	23.6	34.2	16.3	31.4	28.3	34.4	27.0	15.2	10.6	17.2	6.4	11.4	17.6	2.3	10.3	16.1	18.2	11.5
	サービス提供責任者	1,750	25.3	28.6	34.1	17.4	36.5	30.0	42.7	33.5	15.2	15.7	26.2	6.2	16.6	19.7	1.6	13.0	25.5	22.5	8.3
	生活相談員	1,205	23.2	24.8	30.0	17.8	33.4	36.4	39.1	31.0	18.3	13.8	23.2	6.1	12.3	18.6	2.1	12.8	23.1	18.8	12.0
	看護職員	2,240	14.8	27.1	38.0	15.2	35.8	33.9	39.1	35.4	14.5	11.9	22.1	6.7	12.1	24.2	3.1	8.6	15.5	24.2	10.2
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ	451	25.3	32.4	27.1	17.1	30.6	35.9	42.8	35.3	16.6	14.9	23.3	6.7	10.6	20.0	3.8	11.1	18.8	16.9	9.8
	介護支援専門員	2,418	17.6	21.1	38.6	13.6	31.5	29.2	36.0	32.6	14.4	11.2	25.4	9.3	15.8	21.6	1.2	11.6	16.7	34.7	10.6
職位別	管理職	3,514	26.2	26.8	33.6	18.8	33.5	36.9	41.0	33.1	16.9	16.8	28.4	10.4	16.1	21.5	2.0	15.3	25.3	25.6	9.6
	主任・リーダーなど	4,062	22.6	26.9	30.4	18.2	33.6	32.9	36.8	30.9	16.3	12.3	21.4	8.8	12.6	19.4	2.6	12.5	22.0	22.7	10.5
	一般職・担当職	12,678	16.1	22.8	38.3	15.9	34.0	26.4	37.4	30.1	14.9	11.6	19.4	4.6	13.1	18.9	1.9	9.8	16.1	20.0	10.5

（注１）「その他」無回答は非掲載。また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（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。

24. 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 24①）

介護ロボット・ＩＣＴ機器等の導入状況について、「日常的に利用している」と「日常的には利用していない」の合計を「すでに導入している」としてみると、「パソコンによって利用する介護ソフト」では、「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」を「すでに導入している」が 56.8%、「職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能」を「すでに導入している」が 33.9%、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」を「すでに導入している」が 18.7%となっている。そのうち、「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９割以上（全体の 51.9%）、「職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能」は約７割（同 23.4%）が「日常的に利用している」が、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」で「日常的に利用している」は約 3 割（同 5.4%）にとどまっている。また、「まだ導入していない」事業所では「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」は 3 分の２以上（同 16.7%）が、「職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能」も半数以上（同 23.7%）が「導入してほしい」と考えられているが、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は「導入してほしい」よりも「導入してほしいとは思わない」が多くなっている。

「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）の入力機能」を「すでに導入している」が 40.7%、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」を「すでに導入している」が 21.0%、「他の職員との間で業務連絡できる機能」を「すでに導入している」が 30.6%となっている。そのうち、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力機能」は 85.9%（同 35.0%）、「他の職員との間で業務連絡できる機能」は 75.3%（同 23.0%）が「日常的に利用している」が、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」は 38.1%（同 8.0%）にとどまっている。また、「まだ導入していない」事業所では「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力機能」と「他の職員との間で業務連絡できる機能」は 3 分の 2 前後（それぞれ、同 26.9%、30.1%）が「導入してほしい」と考えられているが、「入力した音声を文章（テキスト）に変える機能」はパソコン用介護ソフト同様、「導入してほしい」よりも「導入してほしいとは思わない」方が多い。

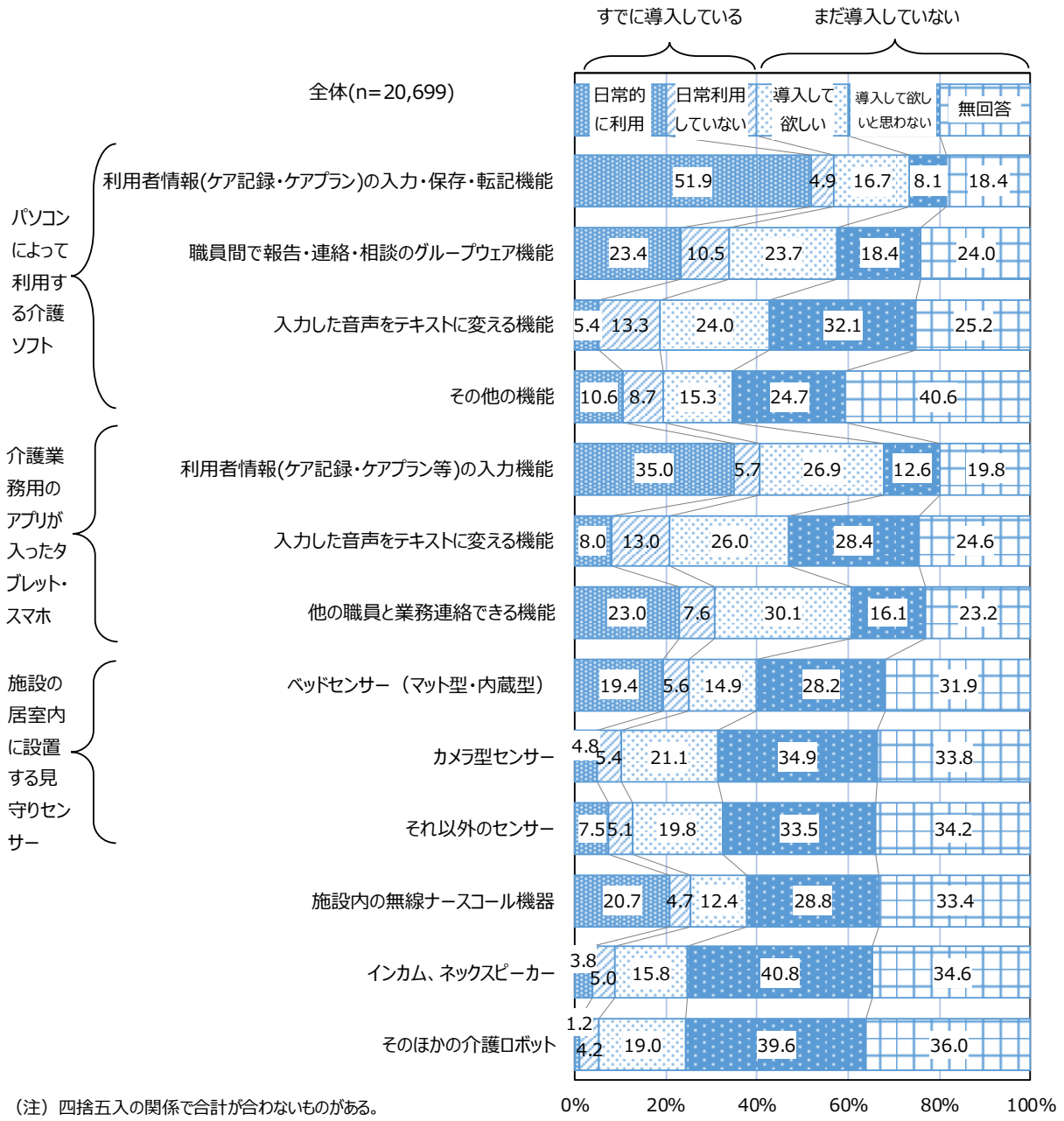
「施設の居室内に設置する見守りセンサー」では、「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」を「導入している」が 25.0%、「カメラ型センサー」を「すでに導入している」が 10.2%、「それ以外のセンサー（カメラ型以外の天井・壁・机上・ドア・便器等に設置）」を「すでに導入している」が 12.6%となっている。そのうち、「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」は 77.7%（同 19.4%）、「それ以外のセンサー（カメラ型以外の天井・壁・机上・ドア・便器等に設置）」は 59.5%（7.5%）、「カメラ型センサー」は 47.0%（同 4.8%）が「日常的に利用している」となっている。また、「まだ導入していない」事業所ではいずれの機器も「導入してほしいとは思わない」が「導入してほしい」の 1.6 倍以上になっている。

そのほか、「施設内の無線ナースコール機器」を「すでに導入している」は 25.4%となっているが、「インカム、ネックスピーカー」を「すでに導入している」は 8.8%、「そのほかの介護ロボット」を「すでに導入している」は 5.4%にとどまっている。また、「施設内の無線ナースコール機器」

を導入している事業所では 8 割以上（同 20.7%）が、「インカム、ネックスピーカー」は 43.2%（同 3.8%）が「日常的に利用している」が、「そのほかの介護ロボット」では 22.2%（同 1.2%）にとどまっている。さらに、これらの機器を「まだ導入していない」事業所での「導入してほしいとは思わない」はいずれも「導入してほしい」の 2 倍以上になっている。

（資料編 115 ページ 表 24-1a-1～129 ページ 表 24-1g-2 参照）

図表 24-1-1　介護ロボット・ＩＣＴ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。

介護ロボット・ＩＣＴ機器等を「日常的に利用している」層をみると、性別では概して男性が、年齢層別では若年層ほど、比率が多くなっている。職種別では、看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等のＩＣＴ機器類での比率が高い。一方、介護職員はセンサーやナースコール機器の利用割合が多い。介護職員の内訳について、サービス系型別でみると、センサーやナースコール機器は施設系（入所型）と居住系での比率が高い。また、施設系（入所型）ではパソコン・タブレット端末・スマート

フォンでの利用者情報の入力等を行うシステムの利用割合が高い。一方、施設系（通所型）での利用状況は概して低い。

図表 24-1-2　各種属性別介護ロボット・ＩＣＴ機器等を「日常的に利用している」

（単位： 件、%）		回答者数	パソコンによって利用する介護ソフト				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			施設の居室内に設置する見守りセンサー			施設内の無線ナースコール機器	インカム、ネックスピーカー	そのほかの介護ロボット
			利用者情報の入力・保存等＊1	職員間グループウェア＊2	音声を文章に変換＊3	その他の機能	利用者情報の入力＊4	音声を文章に変換＊3	職員間での業務連絡＊5	ベッドセンサー＊6	カメラ型センサー	それ以外のセンサー＊7			
全体		20,699	51.9	23.4	5.4	10.6	35.0	8.0	23.0	19.4	4.8	7.5	20.7	3.8	1.2
性別	男性	4,769	58.6	28.3	6.6	14.3	40.0	9.3	25.1	28.3	6.1	10.6	30.5	6.0	1.9
	女性	15,306	50.1	22.0	5.1	9.5	33.6	7.6	22.4	16.8	4.4	6.5	17.8	3.1	1.0
年齢層別	20～24歳	369	63.4	34.7	6.2	11.4	49.3	8.9	35.0	32.2	10.6	15.2	34.4	7.6	1.9
	25～29歳	905	61.3	31.7	6.2	14.7	46.7	11.0	31.0	27.1	5.6	8.7	31.6	6.2	1.7
	30～34歳	1,356	58.5	30.7	8.3	12.6	44.5	11.4	29.5	26.9	6.9	9.7	27.9	5.3	2.1
	35～39歳	2,143	57.3	27.1	6.4	12.3	40.3	9.9	25.9	25.4	4.7	9.5	26.3	5.6	1.6
	40～44歳	2,653	54.4	25.6	6.2	12.7	37.8	8.9	24.2	23.5	4.3	7.6	23.7	4.1	1.4
	45～49歳	3,137	55.7	25.9	6.2	12.0	36.8	8.4	23.2	18.8	4.6	6.6	19.7	3.9	1.3
	50～54歳	3,008	53.4	22.7	5.6	10.4	34.4	8.5	23.1	16.8	4.2	7.7	18.8	2.8	1.1
	55～59歳	2,547	48.8	19.8	4.0	8.9	30.4	6.1	21.0	15.1	4.6	6.0	17.5	3.0	0.7
	60～64歳	2,051	42.9	17.2	3.9	8.1	27.4	5.4	17.8	14.4	4.2	5.9	15.1	3.0	0.7
	65～69歳	1,107	39.0	14.5	3.5	7.0	25.5	5.1	17.4	13.0	4.2	5.5	14.2	2.3	0.5
	70～74歳	501	38.1	11.4	1.8	5.2	20.6	2.4	8.8	10.0	4.2	6.2	11.8	1.0	0.4
	75歳以上	158	27.2	8.2	1.9	3.8	15.8	1.9	8.9	10.1	2.5	3.8	8.9	1.3	0.6
主な職種別	訪問介護員	2,857	39.5	21.8	5.1	7.4	29.6	7.4	23.9	6.5	2.6	2.8	11.2	1.7	0.3
	介護職員	8,340	47.4	19.1	4.4	8.5	34.4	6.7	18.6	33.4	7.3	12.4	31.4	5.5	1.9
	サービス提供責任者	1,750	55.6	26.3	5.6	14.2	34.2	9.0	27.9	8.1	2.6	3.4	14.3	2.6	0.5
	生活相談員	1,205	55.9	20.7	4.8	17.7	36.5	6.2	16.8	14.2	5.0	6.0	24.4	4.4	0.8
	看護職員	2,240	60.1	34.5	8.5	11.7	49.3	13.2	36.4	11.4	3.1	3.5	12.2	2.6	0.8
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	65.0	38.6	5.3	19.5	46.3	8.2	35.0	10.0	2.7	4.7	15.1	4.2	1.6
	介護支援専門員	2,418	69.8	26.7	6.7	11.7	29.6	8.6	22.6	7.2	1.8	3.3	7.1	1.9	0.8
サービス系型別	訪問系	6,218	51.9	29.3	6.7	10.8	39.0	10.2	31.5	6.9	2.5	2.5	10.8	1.9	0.3
	施設系（入所型）	2,755	61.4	26.7	4.6	12.5	40.6	7.3	21.4	63.4	11.3	14.9	49.7	8.7	4.2
	施設系（通所型）	5,399	46.5	17.4	3.8	11.1	30.3	5.1	16.2	9.8	3.6	5.7	20.0	4.1	0.7
	居住系	2,457	40.8	15.9	5.5	7.7	35.3	9.2	18.4	35.3	8.1	19.8	27.0	3.7	1.4
	居宅介護支援	2,018	70.6	27.7	6.8	11.5	29.1	8.7	23.9	3.5	1.3	1.5	4.1	1.6	0.4

（注１）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）表頭の選択肢の内容は次の通り。
＊１： 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
＊２： 職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能、＊３： 入力した音声を文章（テキスト）に変える機能
＊４： 利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力機能、＊５： 他の職員との間で業務連絡できる機能
＊６： ベッドセンサー（マット型・内蔵型）、＊７： それ以外のセンサー（カメラ型以外の天井・壁・机上・ドア・便器等に設置）
（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。

また、「まだ導入していない」事業所での意向をみると、性別では男性の方が、年齢層別では中堅層での導入希望が多くなっている。また、介護職員は介護ロボットやセンサー等の導入希望が多

い。内訳について、サービス系型別でみると、「日常的に利用している」と同様、施設系（入所型）と居住系での導入希望が多くなっている。職種別では、主任・リーダーなどにおいて、全般的に導入希望が多くなっている。

図表 24-1-3　各種属性別介護ロボット・ＩＣＴ機器等を「まだ導入していない」事業所での「導入してほしい」

（単位： 件、%）		回答者数	パソコンによって利用する介護ソフト				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			施設の居室内に設置する見守りセンサー			施設内の無線ナースコール機器	インカム、ネックスピーカー	そのほかの介護ロボット
			利用者情報の入力・保存等＊2	職員間グループウェア＊3	音声を文章に変換＊4	その他の機能	利用者情報の入力＊5	音声を文章に変換＊4	職員間での業務連絡＊6	ベッドセンサー＊7	カメラ型センサー	それ以外のセンサー＊8			
全体		20,699	67.3	56.3	42.8	38.3	68.1	47.8	65.2	34.6	37.7	37.1	30.1	27.9	32.4
性別	男性	4,769	71.3	59.3	44.4	40.8	69.8	47.9	64.8	36.3	40.5	40.6	33.7	32.8	38.3
	女性	15,306	65.6	55.2	42.3	37.1	67.6	47.6	65.2	34.1	36.6	35.8	28.8	26.0	30.1
年齢層別	20～24歳	369	64.4	58.6	31.6	34.5	66.1	36.6	64.2	38.3	40.4	38.2	32.1	32.0	32.3
	25～29歳	905	72.7	63.3	35.2	36.5	72.7	40.3	69.0	36.1	38.2	38.7	30.2	29.6	38.9
	30～34歳	1,356	75.8	61.0	40.0	40.8	75.6	44.2	70.5	36.0	41.6	41.0	35.4	32.9	35.3
	35～39歳	2,143	73.5	62.0	44.6	43.7	73.3	49.8	69.2	34.7	39.6	40.7	33.1	31.0	35.3
	40～44歳	2,653	73.5	62.1	46.1	41.1	72.2	51.1	70.9	34.1	37.4	38.7	32.2	28.7	33.5
	45～49歳	3,137	70.9	61.1	46.0	40.9	72.9	51.2	68.5	35.1	38.4	38.4	30.7	29.5	34.6
	50～54歳	3,008	68.5	55.6	45.7	39.4	69.8	50.6	65.2	33.2	36.2	35.5	29.9	28.2	31.1
	55～59歳	2,547	65.2	49.8	43.6	35.8	66.3	48.5	62.5	34.8	37.4	34.7	25.7	23.9	28.7
	60～64歳	2,051	56.3	46.5	39.8	31.3	57.9	44.4	56.3	35.2	35.2	33.2	26.4	19.7	26.6
	65～69歳	1,107	48.7	40.3	37.5	25.9	49.2	40.6	49.6	36.6	33.8	31.8	24.1	22.5	25.8
	70～74歳	501	39.6	32.9	31.5	19.3	43.0	38.9	39.7	31.4	33.7	24.4	22.3	15.6	20.5
	75歳以上	158	21.9	27.0	18.8	15.0	32.0	18.7	27.3	21.6	22.2	22.5	10.4	13.6	15.1
主な職種別	訪問介護員	2,857	56.2	50.1	32.5	29.9	59.0	39.1	58.9	22.5	23.9	23.0	18.5	20.0	21.5
	介護職員	8,340	67.5	59.0	44.9	39.2	68.8	49.2	66.8	49.6	48.9	48.9	40.3	33.0	41.2
	サービス提供責任者	1,750	72.5	57.3	40.9	38.7	68.8	47.4	67.7	23.3	25.9	24.5	22.2	23.0	24.3
	生活相談員	1,205	72.4	55.1	44.2	36.4	69.6	48.7	63.6	31.0	32.8	36.7	32.3	32.3	29.8
	看護職員	2,240	70.9	57.1	39.4	36.5	71.1	45.3	66.9	25.4	29.6	29.2	23.5	21.9	24.6
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	71.2	59.6	31.5	33.6	66.1	34.7	62.3	18.6	26.9	27.0	23.5	23.4	23.6
	介護支援専門員	2,418	74.1	51.2	52.6	46.3	74.6	56.7	64.5	23.0	23.9	23.4	19.4	20.3	21.0
サービス系型別	訪問系	6,218	62.9	54.0	36.0	34.0	64.9	42.6	62.6	20.3	22.1	21.3	17.8	20.1	21.9
	施設系（入所型）	2,755	77.8	69.7	50.0	46.3	79.0	55.0	93.0	73.6	61.6	62.8	68.7	48.8	59.3
	施設系（通所型）	5,399	63.2	50.6	39.3	33.3	61.9	43.1	65.2	32.4	34.0	35.7	27.5	24.5	25.7
	居住系	2,457	71.5	61.6	47.7	42.7	73.1	52.7	81.7	73.9	58.0	56.7	43.8	30.7	43.6
	居宅介護支援	2,018	69.1	47.7	51.0	45.1	72.8	55.6	55.7	13.0	13.1	13.7	11.8	15.6	13.3
職位別	管理職	3,514	66.8	53.4	43.5	36.1	67.4	48.8	61.9	28.0	31.4	29.4	25.0	26.2	25.9
	主任・リーダーなど＊１	4,062	73.8	62.1	48.5	44.1	73.9	52.4	71.5	40.5	44.7	45.1	39.7	35.0	40.6
	一般職・担当職	12,678	65.2	55.1	40.4	36.6	66.6	45.8	63.9	34.7	36.9	36.6	28.2	25.8	31.3

（注１）「日常的に利用している」、「日常的に利用していない」、「導入して欲しい」、「導入して欲しいとは思わない」の選択肢のうち、「導入して欲しい」と「導入して欲しいとは思わない」の合計に対する「導入して欲しい」の割合。

（注２）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。

（注３）表側、表頭の選択肢の内容は次の通り。

＊１： 主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役、 ＊２： 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

＊３： 職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能、 ＊４： 入力した音声を文章（テキスト）に変える機能

＊５： 利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力機能、 ＊６： 他の職員との間で業務連絡できる機能

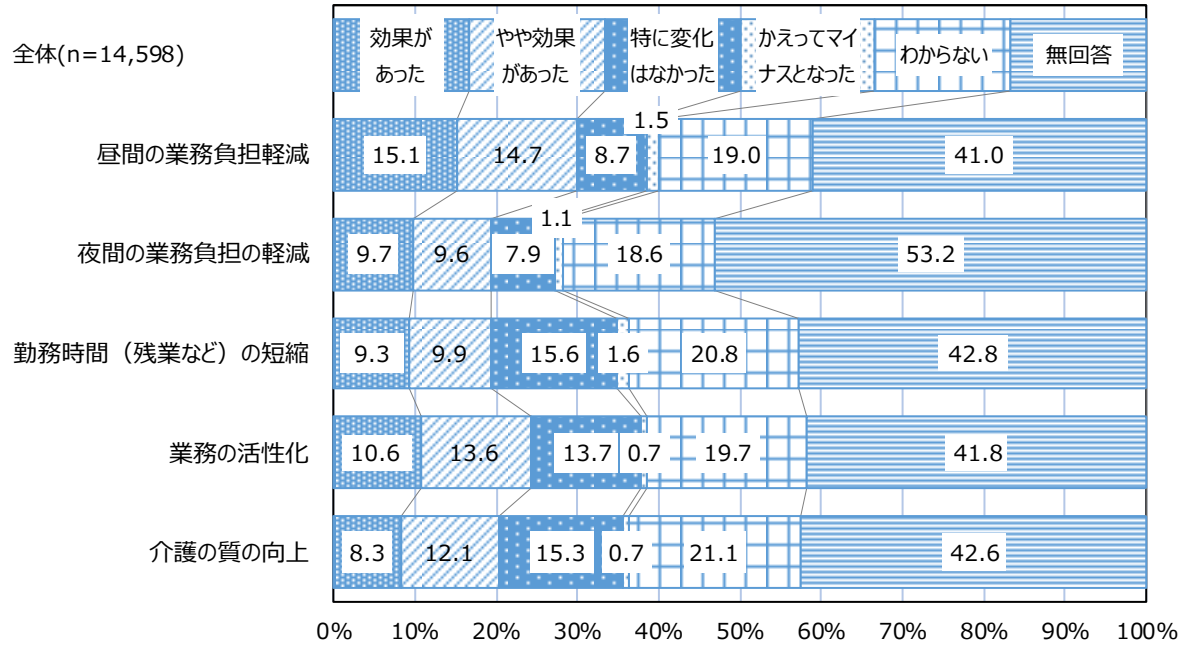
＊７： ベッドセンサー（マット型・内蔵型）、 ＊８： それ以外のセンサー（カメラ型以外の天井・壁・机上・ドア・便器等に設置）

（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。

（２）介護ロボット・ＩＣＴ機器等の導入効果（問 24②）

導入した介護ロボット・ＩＣＴ機器等の効果について尋ねたところ、「昼間の業務負担軽減」の「効果があった」は 15.1%、「効果があった」と「やや効果があった」の合計は 29.8%となった。同様に、「夜間の業務負担軽減」はそれぞれ 9.7%、19.3%、「勤務時間（残業など）の短縮」は 9.3%、19.2%、「業務の活性化」は 10.6%、24.2%、「介護の質の向上」は 8.3%、20.4%であった。「かえってマイナスとなった」は１%前後にとどまっているものの、「特に変化はなかった」、「わからない」、「無回答」を合計するといずれの項目も約７～８割に達しており、導入効果の計測法に係る課題の存在も示唆される。（資料編 130 ページ 表 24-2a-1～137 ページ 表 24-2c-2 参照）

図表 24-2-1　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、「夜間業務がない」の回答者（回答者の17.1%）を除いた12,107件を母数に集計。
（注２）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

また、「効果があった」と「やや効果があった」の合計をみると、すべての項目において、性別では男性の方が、年齢層別では特に 20 代の評価が高くなっている。職種別では、看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等がおおむね高く評価しているのに対し、訪問介護員の評価は全般的に低くなっている。また、介護職員では「夜間の業務負担の軽減」を評価する割合が多い。その内訳について、サービス系型別でみると、「夜間の業務負担の軽減」は施設系（入所型）と居住系での評価が高くなっている。さらに、施設系（入所型）では「昼間の業務負担の軽減」、「介護の質の向上」面でも評価が高くなっている。

図表 24-2-2　各種属性別介護ロボット・ＩＣＴ機器等の導入効果（効果があった＋やや効果があった）

（単位： 件、%）		回答者数	昼間の業務負担軽減	夜間の業務負担の軽減	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		14,598	29.8	19.3	19.2	24.2	20.4
年齢層別	20～24歳	308	35.1	27.9	24.6	35.4	31.8
	25～29歳	738	35.6	26.7	27.1	33.4	30.1
	30～34歳	1,060	34.5	24.2	24.1	28.1	24.8
	35～39歳	1,642	33.1	24.0	22.0	27.1	21.6
	40～44歳	1,961	33.4	22.0	23.3	26.0	22.8
	45～49歳	2,286	31.0	18.9	19.9	25.0	19.4
	50～54歳	2,150	28.0	18.2	17.5	22.1	18.9
	55～59歳	1,703	26.7	16.0	15.4	21.7	18.2
	60～64歳	1,260	24.0	14.1	12.9	17.4	15.9
	65～69歳	651	22.8	10.7	12.0	18.9	13.7
	70～74歳	273	22.7	11.1	10.6	20.2	19.4
	75歳以上	70	12.9	6.8	8.6	11.4	12.8

（単位： 件、%）		回答者数	昼間の業務負担軽減	夜間の業務負担の軽減	勤務時間（残業など）の短縮	業務の活性化	介護の質の向上
性別	男性	3,788	37.0	28.2	24.7	28.0	25.5
	女性	10,404	27.3	16.1	17.3	23.0	18.7
主な職種別	訪問介護員	1,681	23.0	10.4	15.8	22.6	18.8
	介護職員	6,038	29.0	24.8	16.0	22.1	22.0
	サービス提供責任者	1,189	29.9	15.0	21.3	25.9	19.8
	生活相談員	873	33.0	15.9	19.9	23.3	19.0
	看護職員	1,660	32.9	19.5	25.4	29.7	22.7
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	355	40.0	16.1	31.5	34.6	24.5
	介護支援専門員	1,856	33.2	12.3	22.6	25.6	16.6
サービス系型別	訪問系	4,154	29.5	15.0	22.5	27.4	20.8
	施設系（入所型）	2,347	36.3	34.7	18.0	26.6	27.9
	施設系（通所型）	3,510	25.5	9.1	16.2	20.2	17.0
	居住系	1,810	30.0	31.0	17.1	21.4	21.2
	居宅介護支援	1,558	32.0	7.9	21.7	24.9	15.3

（注１）20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）表側の＊１： 主任･(サブ) リーダーなど職場のまとめ役
（注３）「夜間の業務負担の軽減」は、「夜間業務がない」の回答を除いた件数を元に集計。
（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。

Ⅶ．勤務先の評価

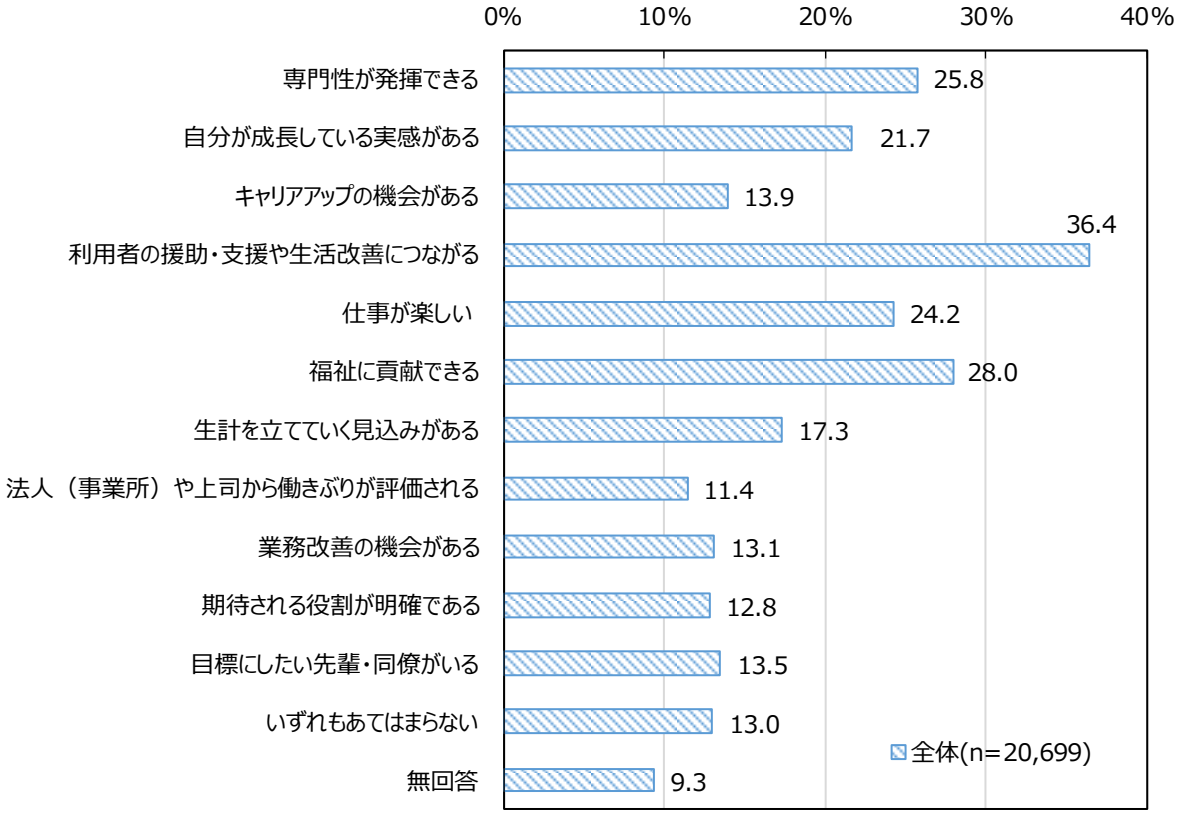
25．仕事のやりがい・働きがい（問 25）

今の仕事のやりがいや働きがいを尋ねたところ、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が 36.4%で最も多く、続いて「福祉に貢献できる」の 28.0%、「専門性が発揮できる」の 25.8%、「仕事が楽しい」の 24.2%、「自分が成長している実感がある」の 21.7%の順となった。

性別では、男女とも上位項目はおおよそ変わりないが、「業務改善の機会がある」は男性が女性を 6.8 ポイント上回る一方、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」は 8.7 ポイント下回っている。年齢層別では、「自分が成長している実感がある」、「キャリアアップの機会がある」、「仕事が楽しい」、「法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される」、「期待される役割がある」、「目標にしたい先輩・同僚がいる」で若年層の割合が全体平均よりも多くなっている。高齢層の割合が高いのは「仕事が楽しい」等とであり、また「いずれもあてはまらない」は高齢層で低くなっている。職種別では、順位の変動はあるものの上位の項目は概ね同様となっている。その中で、介護支援専門員の「仕事が楽しい」は 16.0%と極めて低く、他の職種よりも 6 ポイント以上下回っている。そのほか、給与形態が「月給」で「回答者本人が主たる生計の維持者」の月収別をみると、25 万円以上の層で「生計を立てていく見込みがある」の割合が全体平均を 5 ポイント以上上回る状況となっており、「30 万～35 万円未満」で 30.6%、「40 万円以上」では 44.5%に達している。

（資料編 139 ページ 表 25-1 参照）

図表 25-1　仕事のやりがい･働きがい（複数回答）



図表 25-2　性別、年齢層別、職種別仕事のやりがい・働きがい（複数回答）

（単位： 件、%）		回答労働者数	専門性が発揮できる	自分が成長している実感がある	キャリアアップの機会がある	利用者の支援等につながる＊1	仕事が楽しい	福祉に貢献できる	生計を立てていく見込みがある	働きぶりが評価される＊2	業務改善の機会がある	期待される役割が明確である	目標にしたい先輩・同僚がいる	いずれもあてはまらない
全体		20,699	25.8	21.7	13.9	36.4	24.2	28.0	17.3	11.4	13.1	12.8	13.5	13.0
性別	男性	4,769	27.8	24.7	18.1	29.8	20.8	30.6	19.2	14.2	18.4	17.0	13.1	15.0
	女性	15,306	25.3	20.9	12.7	38.5	25.4	27.1	16.7	10.6	11.6	11.5	13.6	12.4
年齢層別	20～24歳	369	21.4	43.4	21.7	33.9	32.5	32.8	10.6	16.8	14.1	18.4	34.7	9.2
	25～29歳	905	23.5	30.5	20.8	36.5	29.6	28.3	14.6	15.2	16.7	15.4	23.1	12.4
	30～34歳	1,356	26.0	24.5	20.4	33.5	24.4	27.3	15.3	13.8	15.0	13.5	18.6	15.3
	35～39歳	2,143	25.1	24.4	18.1	33.1	26.3	26.6	17.7	13.9	16.5	14.1	17.4	14.2
	40～44歳	2,653	26.3	23.5	15.7	33.7	26.3	27.5	17.6	12.8	15.2	13.4	14.8	13.4
	45～49歳	3,137	26.7	22.7	13.5	34.5	24.3	26.9	18.6	11.4	14.0	12.4	13.8	14.0
	50～54歳	3,008	26.9	21.9	13.0	38.5	23.5	28.8	18.2	10.5	12.1	12.3	11.7	13.1
	55～59歳	2,547	25.6	18.2	11.2	38.8	20.3	26.2	17.7	9.2	11.4	10.9	9.7	13.4
	60～64歳	2,051	26.1	15.7	9.2	40.8	20.9	28.8	17.2	8.8	10.9	11.5	8.0	12.1
	65～69歳	1,107	24.3	15.1	8.7	38.1	22.0	29.5	18.2	9.9	8.4	13.5	8.1	8.9
	70～74歳	501	25.5	16.2	8.4	40.9	30.9	38.1	15.4	8.4	8.6	13.8	8.0	7.8
	75歳以上	158	26.6	19.0	7.6	39.2	29.7	31.0	13.9	8.9	7.0	10.1	9.5	7.6
主な職種別	訪問介護員	2,857	21.2	22.5	14.5	41.1	26.8	32.3	16.9	13.0	10.7	12.9	15.3	10.3
	介護職員	8,340	16.6	21.1	13.6	31.7	23.8	27.2	14.9	10.7	14.2	10.2	14.6	16.1
	サービス提供責任者	1,750	25.9	23.1	18.0	38.5	22.4	28.9	20.6	13.4	13.1	14.9	11.5	10.9
	生活相談員	1,205	23.8	24.2	15.5	36.6	27.7	28.8	15.6	14.7	16.9	18.1	12.5	13.0
	看護職員	2,240	40.1	22.6	11.7	46.4	30.9	23.3	20.9	10.3	13.7	13.3	13.5	9.9
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	54.8	24.8	13.7	48.6	29.7	28.6	22.4	14.6	18.2	25.3	12.6	7.5
	介護支援専門員	2,418	47.0	20.6	13.7	36.6	16.0	28.0	20.3	9.1	9.2	13.1	11.1	10.2

（注１）無回答は非掲載。また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）表頭の選択肢の内容は次の通り。
＊１： 利用者の援助・支援や生活改善につながる、＊２： 法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される。
（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。

図表 25-3　本人が主たる生計維持者の平均月収（月給）別「生計を立てていく見込みがある」

（単位： 件、%）	全体	15万円未満	15～18万円未満	18～20万円未満	20～23万円未満	23～25万円未満
回答者数	20,699	206	441	544	1,262	765
生計を立てていく見込みがある	17.3	12.1	11.8	14.3	19.2	20.0

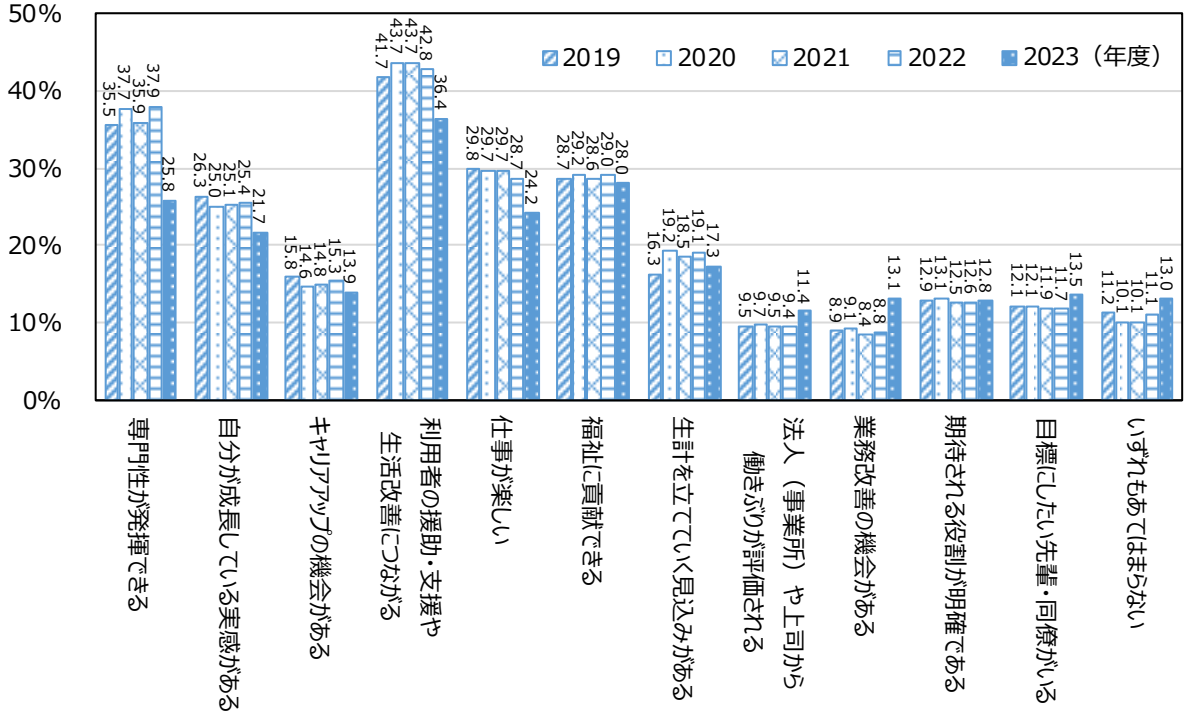
（単位： 件、%）	25～28万円未満	28～30万円未満	30～35万円未満	35～40万円未満	40万円以上
回答者数	1,168	501	1,096	382	299
生計を立てていく見込みがある	24.3	24.6	30.6	36.4	44.5

（注）網掛けセルは、全体よりも5ポイント超上回るもの。

経年推移をみると、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が第 1 位となっていることに変化はないが、今年度は「福祉に貢献できる」が「専門性が発揮できる」を上回り、2 位と 3 位が逆転した。また、上位の項目は、いずれも前年度に比べて値を減少させており、とりわけ、「利用者

の援助・支援や生活改善につながる」と「専門性が発揮できる」は前年度よりも 5 ポイント以上減と、減少幅が大きくなっている。それに対し、「いずれもあてはまらない」の割合が近年は増加傾向となっている。

図表 25-4　仕事のやりがい･働きがい（複数回答）推移



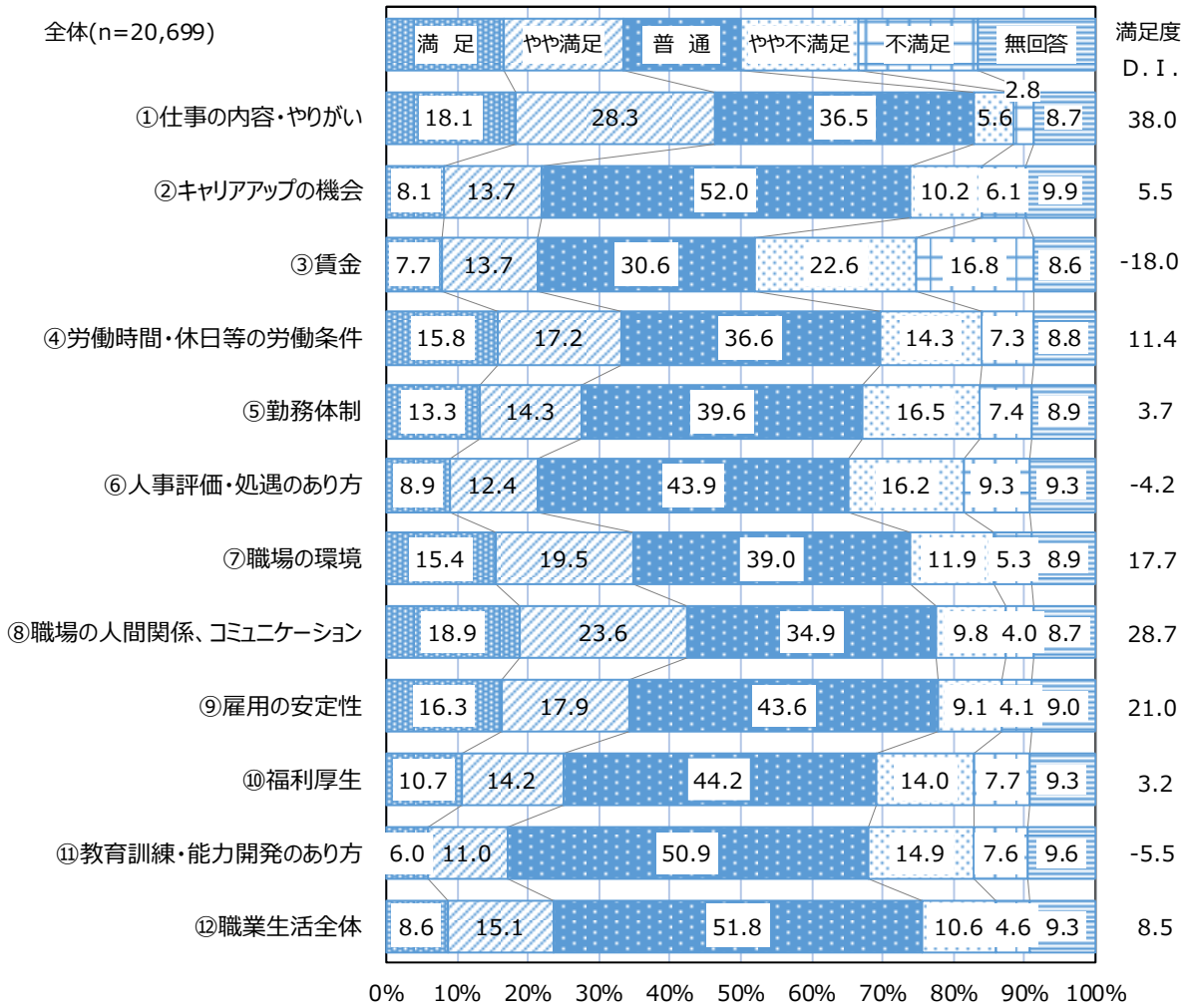
26．仕事の満足度（問 26）

（1）概況

仕事の満足度について尋ねたところ、「職業生活全体」では「満足」は 8.6%、「満足」と「やや満足」の合計は 23.7%、「満足」と「やや満足」の合計から「不満足」と「やや不満足」の合計を差し引いた「満足度D.Ⅰ.」は 8.5 ポイントであった。「満足」が最も多いのは「職場の人間関係・コミュニケーション」で 18.9%、続いて「仕事の内容・やりがい」の 18.1%、「雇用の安定性」の 16.3%、「労働時間・休日等の労働条件」の 15.8%、「職場の環境」の 15.4%の順であった。また、「満足度D.Ⅰ.」が最も高いのは、「仕事の内容・やりがい」の 38.0 ポイントで、続いて「職場の人間関係・コミュニケーション」の 28.7 ポイント、「雇用の安定性」の 21.0 ポイント、「職場の環境」の 17.7 ポイントの順となった。逆に、「不満足」が最も多いのは「賃金」（16.8%）で、「不満足」と「やや不満足」の合計が最も多いもの、「満足度D.Ⅰ.」が最も低いものも「賃金」であった（それぞれ 39.4%、-18.0 ポイント）。なお、賃金満足度D.Ⅰ.は、回答者本人が「主たる生計の維持者」で給与形態が「月給」の平均月収が「28～30 万円未満」層で-9.2 とマイナス幅が一桁に上昇、30 万円以上の層でプラスに転じ、「40 万円以上」で 44.5 と、「35～40 万円未満」のD.Ⅰ.の 5 倍以上に達している。

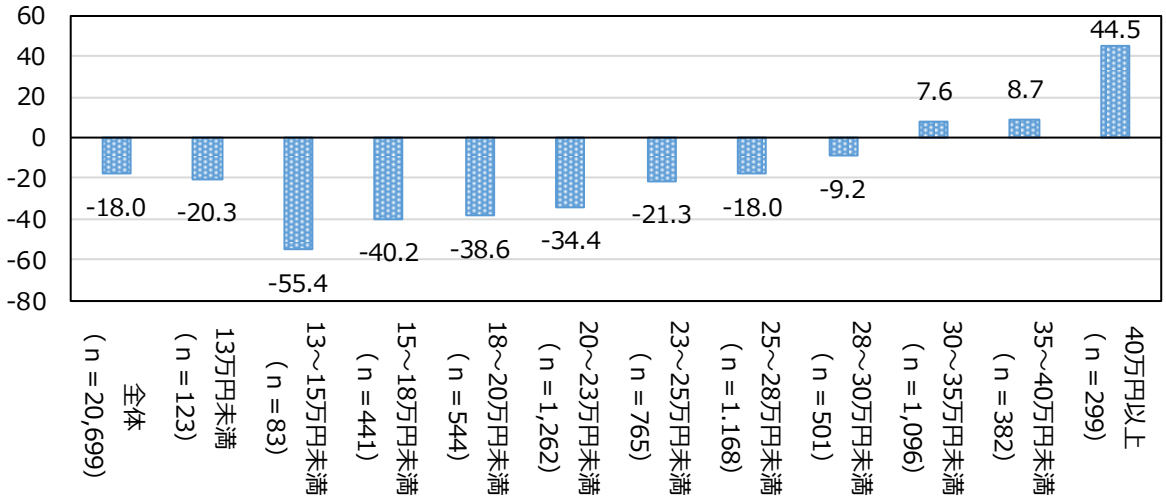
（資料編 145 ページ 表 26 照）

図表 26-1-1　仕事の満足度



（注）四捨五入の関係で合計が合わないものがある。

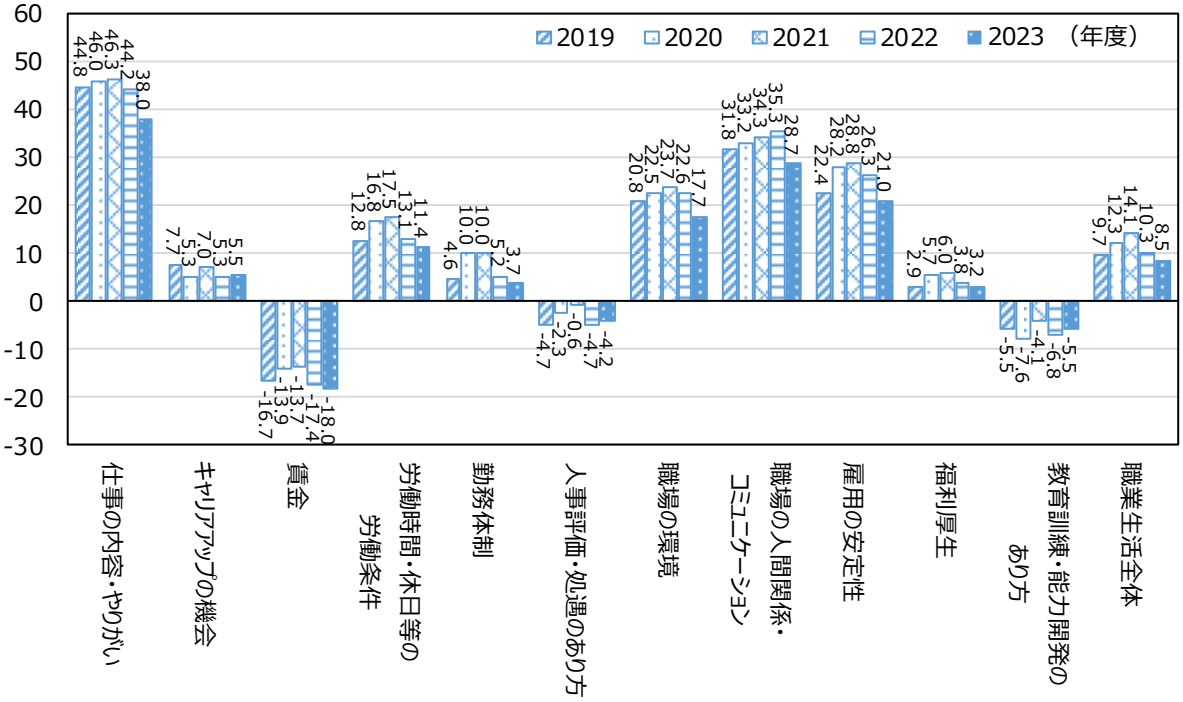
図表 26-1-2　本人が主たる生計維持者（月給）の通常月の平均月収別賃金満足度Ｄ.Ｉ.



「満足度Ｄ.Ｉ.」の経年推移をみると、各項目の相対的な順位に大きな変動はないが、今年度は「キャリアアップの機会」、「人事評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開発のあり方」を除き、いずれの項目も前年度比減となっている。ただし、「人事評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開

発のあり方」はD.Ⅰ.がマイナスでの推移となっており、「キャリアアップの機会」も 2019 年度以降は減少傾向で推移している。

図表 26-1-3　満足度D.Ⅰ.推移

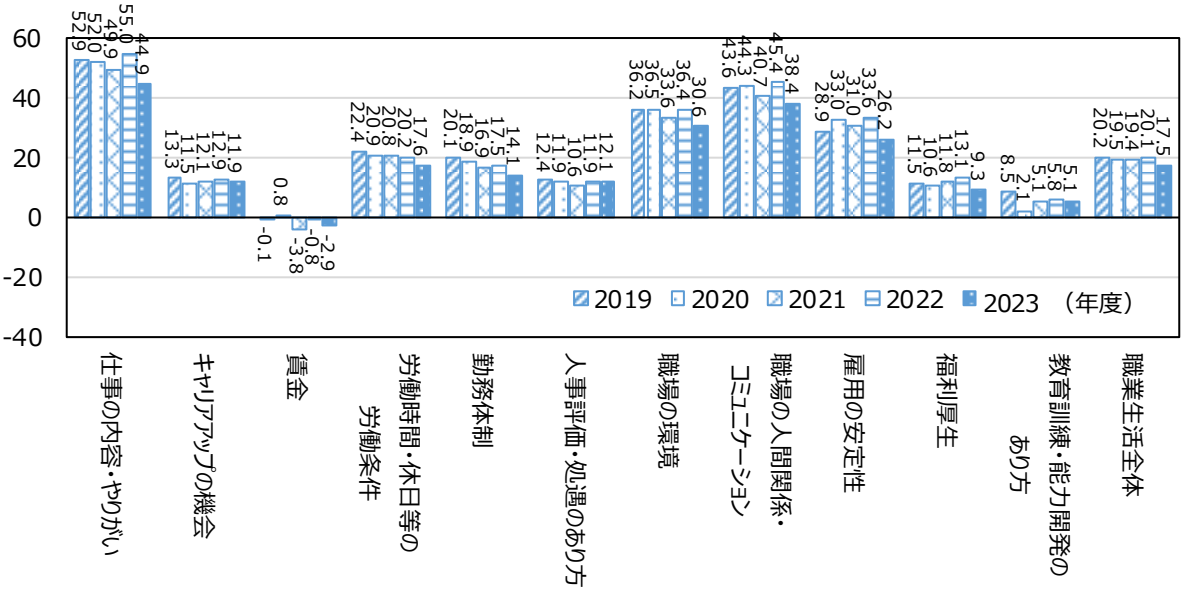


（２）主な職種の満足度推移

①訪問介護員

訪問介護員の満足度は賃金以外の満足度D.Ⅰ.はすべてプラスで推移しており、各D.Ⅰ.とも毎年全体平均を上回っている。しかしながら、今年度の満足度D.Ⅰ.はすべての項目で前年度減となっており、特に最もD.Ⅰ.の高い「仕事の内容・やりがい」は 10.1 ポイント下落している。

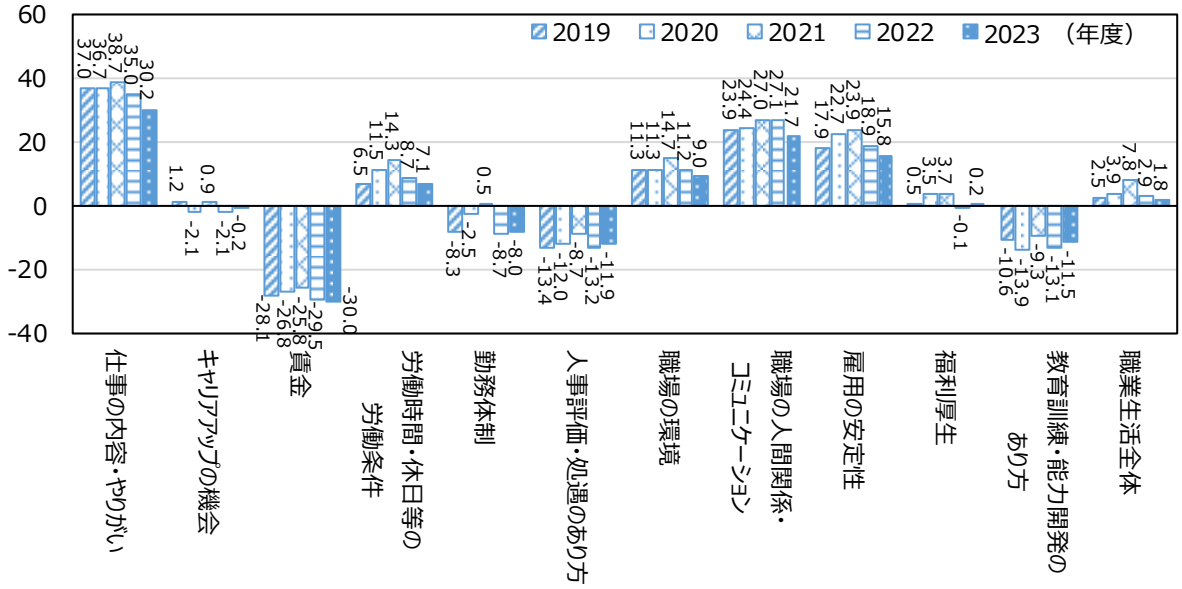
図表 26-2-1　満足度推移（訪問介護員）



②介護職員

介護職員の満足度D.I.は、全項目で全体平均を下回って推移しており、かつ、「賃金」をはじめマイナスの満足度D.I.も多い。プラスで推移している満足度D.I.は、すべてが対前年度比減となっており、またマイナス値となっている満足度D.I.のほとんどはマイナスのままにとどまっている。唯一プラスに反転した「福利厚生」も満足度D.I.は0.2にとどまっている。

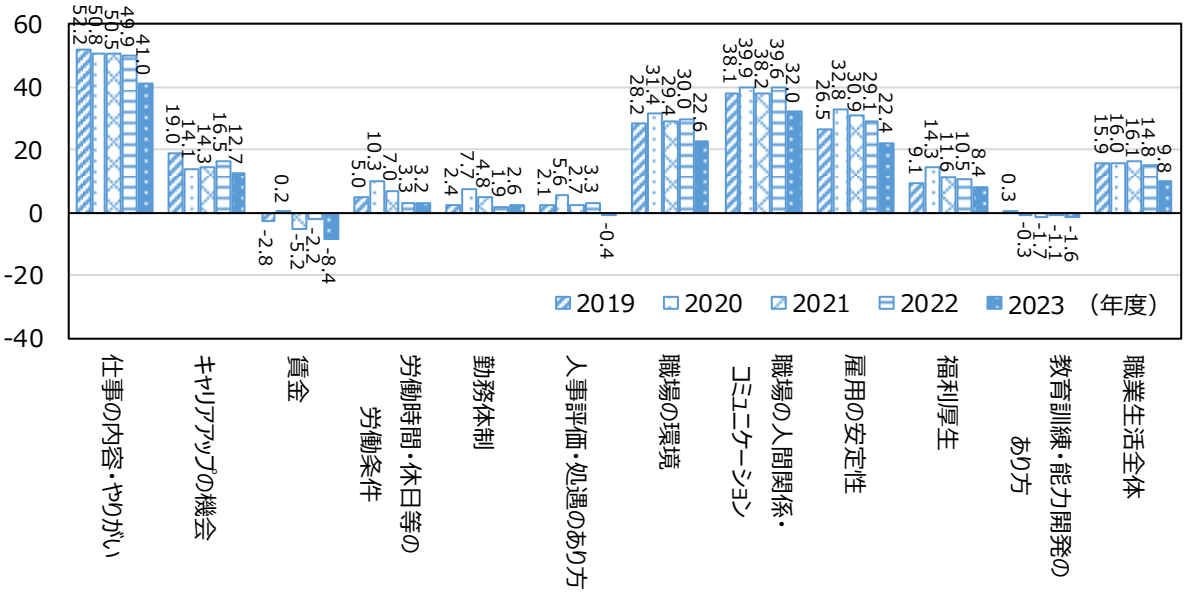
図表 26-2-2　満足度推移（介護職員）



③サービス提供責任者

サービス提供責任者の満足度D.I.も全般的に高く、「労働時間・休日等の労働条件」と「勤務体制」以外は全体を上回って推移している。ただし、今年度は「人事評価・処遇のあり方」が前年度のプラスからマイナスに落ち込んだほか、「勤務体制」以外は前年度減となっている。

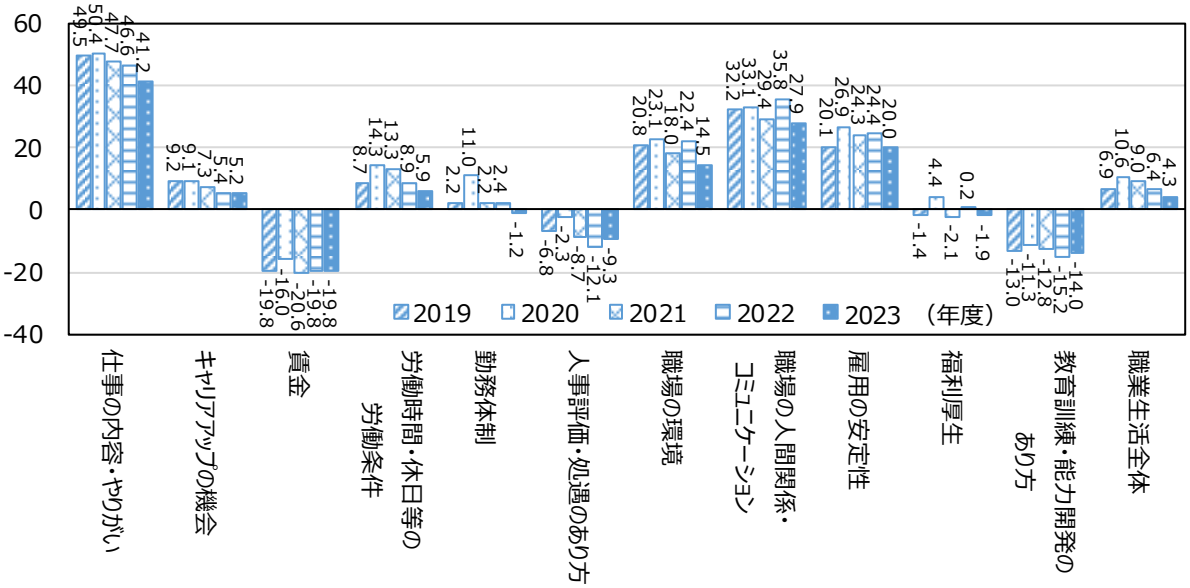
図表 26-2-3　満足度推移（サービス提供責任者）



④生活相談員

今年度の生活相談員の満足度D.I.は、「仕事の内容・やりがい」、「キャリアアップの機会」以外は全体よりも低く、経年推移をみても、全体を下回って推移しているものが多い。また、「仕事の内容・やりがい」、「キャリアアップの機会」を含め、前年度に比べてD.I.が低下しているものがほとんどとなっている。「人事評価・処遇のあり方」前年度比増、あるいは横ばいとなっているものも、D.I.はマイナス値のままとなっている。

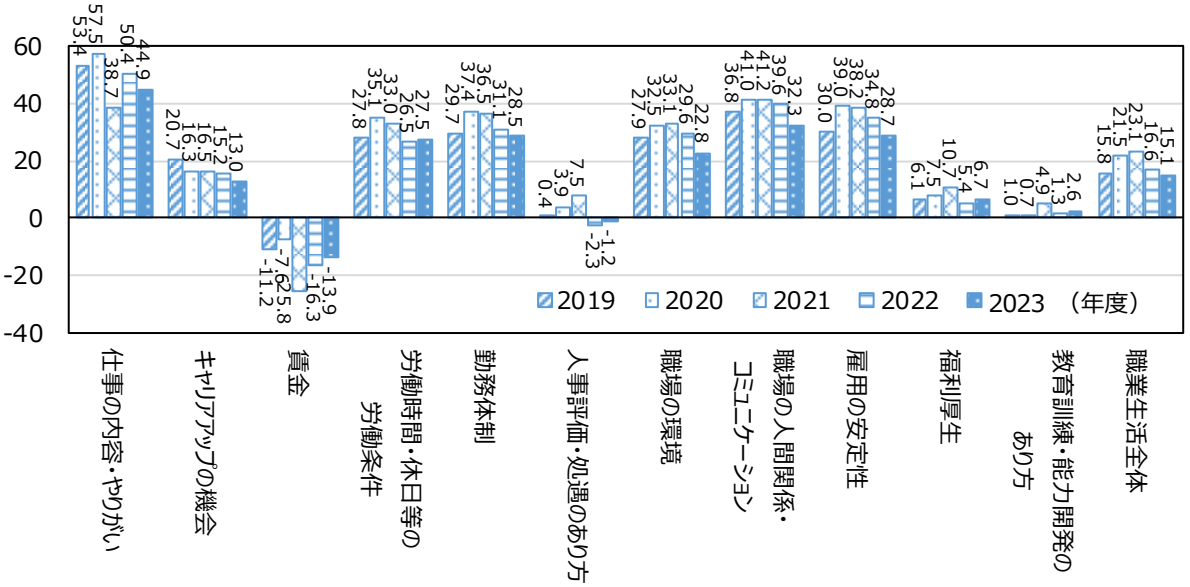
図表 26-2-4　満足度推移（生活相談員）



⑤介護支援専門員

介護支援専門員の満足度D.I.も全般的に高く、2021 年度の「賃金」以外は全体を上回って推移している。また、「勤務体制」等、訪問介護員を上回って推移しているものもある。さらに、前年度と比較しても、「労働時間・休日等の労働条件」等はプラスの領域で前年度比増となっている。ただし、「人事評価・処遇のあり方」は 2 年連続でマイナス値のままとなっている。

図表 26-2-5　満足度推移（介護支援専門員）



27. 今後のキャリア形成

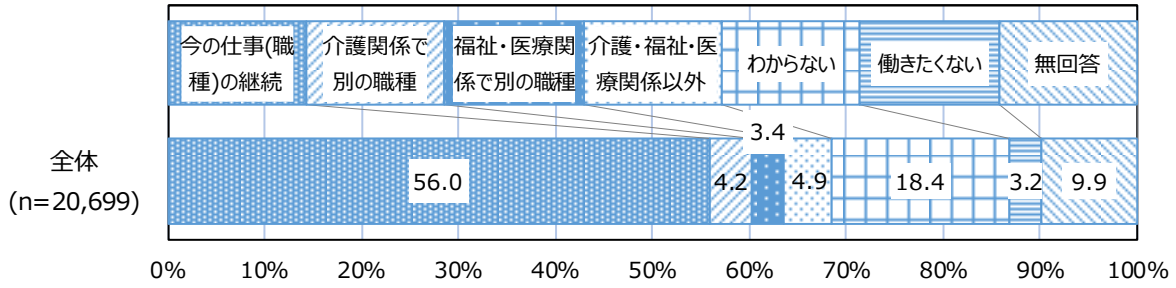
（１）介護分野での仕事の継続意向（問 27①）

今後、どのような仕事（職種）をしたいかを尋ねたところ、「今の仕事（職種）を続けたい」が最も多く、56.0%を占めた。それに続くのは、「わからない」の 18.4%、「介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい」の 4.9%となった。

性別ではそれほど大きな差異は見られないが、年齢層別では年齢層が低いほど「今の仕事（職種）を続けたい」の比率が下がる傾向がみられる。また、職種別では看護職員、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等は「今の仕事（職種）を続けたい」が 6 割を超えているのに対し、サービス提供責任者は 51.2%にとどまっている。

（資料編 199 ページ 表 27-1 参照）

図表 27-1-1　仕事（職種）に関する今後の希望



図表 27-1-2　各種属性別仕事（職種）に関する今後の希望

（単位： 件、%）		回答者数	今の仕事＊1	今の仕事以外の介護関係＊2	介護以外の福祉・医療関係＊3	福祉・医療関係以外＊4
全体		20,699	56.0	4.2	3.4	4.9
年齢層別	20～24歳	369	51.2	5.4	4.1	8.1
	25～29歳	905	53.8	4.9	3.4	8.4
	30～34歳	1,356	52.5	6.0	4.6	6.3
	35～39歳	2,143	53.9	5.9	4.2	5.6
	40～44歳	2,653	56.5	4.0	3.9	5.3
	45～49歳	3,137	54.8	4.3	4.2	4.9
	50～54歳	3,008	55.9	5.0	4.1	5.2
	55～59歳	2,547	56.5	3.5	2.6	4.5
	60～64歳	2,051	58.7	2.7	1.9	3.8
	65～69歳	1,107	61.4	2.2	0.7	1.6
	70～74歳	501	69.5	0.6	0.6	1.4
	75歳以上	158	63.9	1.9	0.0	1.9

（単位： 件、%）		回答者数	今の仕事＊1	今の仕事以外の介護関係＊2	介護以外の福祉・医療関係＊3	福祉・医療関係以外＊4
性別	男性	4,769	55.6	5.4	3.5	5.6
	女性	15,306	56.5	3.8	3.3	4.7
主な職種別	訪問介護員	2,857	58.2	4.4	2.5	3.7
	介護職員	8,340	54.5	5.1	2.7	6.0
	サービス提供責任者	1,750	51.2	4.8	3.5	5.6
	生活相談員	1,205	52.7	6.5	5.5	4.9
	看護職員	2,240	62.6	1.1	5.3	2.6
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	451	65.0	1.3	4.9	4.7
	介護支援専門員	2,418	59.5	2.5	3.3	4.5
サービス系型別	訪問系	6,218	58.6	3.6	3.2	3.7
	施設系（入所型）	2,755	54.4	5.4	3.4	5.6
	施設系（通所型）	5,399	55.3	4.6	3.5	5.5
	居住系	2,457	52.4	4.8	3.3	6.1
	居宅介護支援	2,018	61.0	2.0	3.2	4.4

（注１）「わからない」、「働きたくない」、無回答は非掲載。
　　また、20歳未満はデータ数が少ないので非掲載。
（注２）表頭の選択肢の内容は次の通り。　＊１： 今の仕事（職種）を続けたい
　　＊２： 今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい
　　＊３： 今の仕事（職種）ではない、福祉・医療関係の仕事（職種）に就きたい
　　＊４： 介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい
（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。

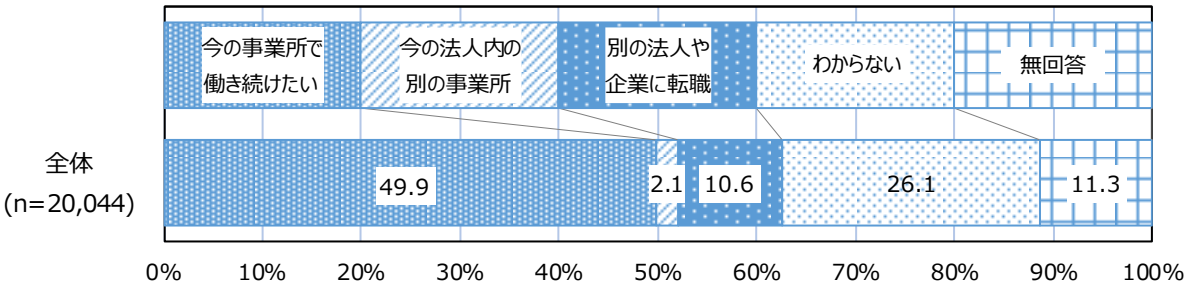
（２）現在の職場での勤続意向（問 27②）

現在の職場での勤続意向を尋ねたところ、「今の事業所で働き続けたい」は 49.9%、「わからない」は 26.1%、「別の法人や企業などに転職したい」は 10.6%、「今の法人内の別の事業所に転勤したい」は 2.1%との結果となった。

性別では大きな差異は見られないが、年齢層別の「今の事業所で働き続けたい」は 55 歳未満の層で全体を下回り、それ以上では年齢層が上がるほど上回るという結果になっている。また、職種別の「今の事業所で働き続けたい」は、ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等の 56.4%が最も多く、続いて訪問介護員の 55.8%、介護支援専門員の 54.2%の順となり、最も低いのは、生活相談員の 45.4%となっている。

（資料編 199 ページ 表 27-1 参照）

図表 27-2-1　現在の職場での勤続意向

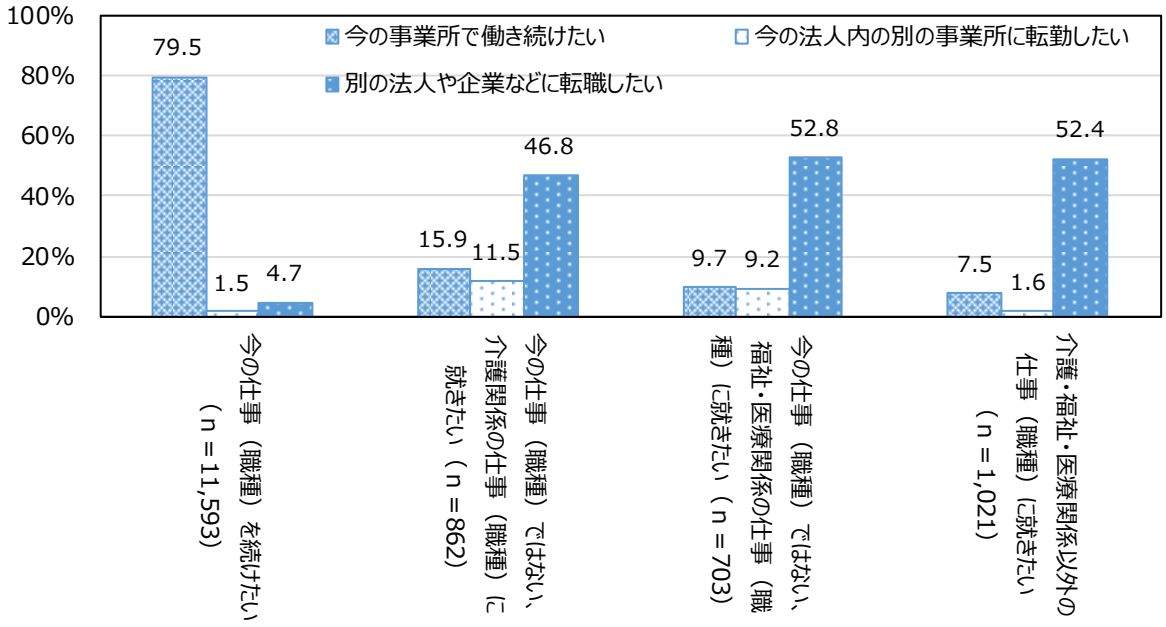


図表 27-2-2　各種属性別現在の職場での勤続意向

（単位：件、%）		回答者数	今の事業所で働き続けたい	今の法人内の別の事業所に転勤したい	別の法人や企業などに転職したい
全体		20,044	49.9	2.1	10.6
年齢層別	20～24歳	355	48.7	3.1	14.6
	25～29歳	877	47.5	2.5	15.4
	30～34歳	1,309	44.2	3.4	15.5
	35～39歳	2,099	45.4	2.3	12.0
	40～44歳	2,574	47.6	2.5	11.5
	45～49歳	3,065	46.3	2.4	11.5
	50～54歳	2,928	49.5	1.9	11.8
	55～59歳	2,462	51.7	1.2	9.4
	60～64歳	1,964	56.4	1.4	6.7
	65～69歳	1,043	62.3	1.5	3.5
	70～74歳	478	71.5	0.6	1.7
	75歳以上	151	66.9	0.0	2.0

（単位：件、%）		回答者数	今の事業所で働き続けたい	今の法人内の別の事業所に転勤したい	別の法人や企業などに転職したい
性別	男性	4,610	49.5	3.4	12.1
	女性	14,831	50.3	1.6	10.1
主な職種別	訪問介護員	2,767	55.8	1.8	7.0
	介護職員	8,088	47.9	2.1	12.1
	サービス提供責任者	1,691	48.8	3.0	9.9
	生活相談員	1,166	45.4	3.7	13.1
	看護職員	2,179	50.0	1.3	9.9
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ等	440	56.4	1.6	9.5
	介護支援専門員	2,323	54.2	1.2	9.9
サービス系型別	訪問系	6,034	52.9	2.0	8.3
	施設系（入所型）	2,672	44.8	2.2	12.7
	施設系（通所型）	5,231	50.6	1.9	11.0
	居住系	2,370	45.4	2.7	13.5
	居宅介護支援	1,951	56.2	1.3	8.8

（注１）「わからない」、無回答は非掲載。
また、20歳未満はデータが少ないので非掲載。
（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。

また、（1）の仕事（職種）に関する今後の希望ごとに、現在の職場での継続意向等についてみると、「今の仕事（職種）を続けたい」人の 79.5%が「今の事業所で働き続けたい」と考えている一方、「別の法人や企業などに転職したい」人も 4.7%となっている。しかしながら、今の仕事以外の介護関係の仕事、あるいは今の仕事以外の仕事（職種）で働きたいと考えている人も、今の事業所で働き続けたいとする人は一定程度おり、今の事業所に職場としての魅力を感じている人も少なくないと考えられる。

図表 27-2-3　仕事に関する今後の希望別現在の職場での勤続意向