

第2部

令和6年度介護労働実態調査の追加分析

＜追加分析のポイント＞

＜令和6年度介護労働実態調査の追加分析＞

1. 採用・離職の状況

- (1) 採用者・離職者の年齢階層別状況
- (2) 事業所における採用率・離職率
- (3) 従業員の定着状況

2. 採用活動の実施状況とその効果

- (1) 事業所における採用活動の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等
- (2) 事業所における採用活動の実施状況・効果の地域別比較

3. 採用や職場定着の方策の実施状況とその効果

- (1) 事業所における採用や職場定着の方策の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等

4. 中途採用者の状況

- (1) これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験なしの割合
- (2) これまでの勤務先で介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識

5. 労働者の就労継続・転職等の希望と就業意識

- (1) 「事業所での就労継続希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度
- (2) 「仕事（職種）の今後の希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度
- (3) 現在の法人に就職したきっかけ（経路）の状況と就労継続・転職等の希望

6. その他

- (1) 本人が主たる生計維持者の賃金の満足度D. I.
- (2) サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針
- (3) 訪問介護事業所の利用者状況と事業を運営する上での課題
- (4) 訪問介護員に対する指導等の実施状況とサービス提供責任者の1週間の労働時間

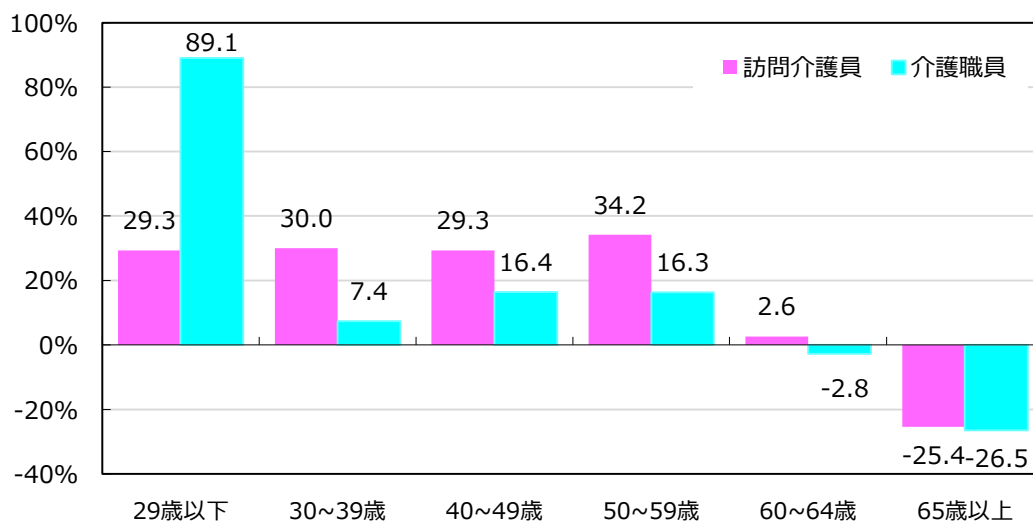
＜追加分析のポイント＞

1 採用・離職の状況

(1) 採用者・離職者の年齢階層別構成比の状況（P95～96）

・訪問介護員、介護職員の増減率を年齢階層別にみると、いずれの職種においても「29 歳以下」でそれぞれ 17.7%、11.9%と他の年齢階層と比較して高い数値となっているが、増減者数の構成比をみると、訪問介護員では、「29 歳以下」が 29.3%、「30～39 歳」が 30.0%、「40～49 歳」が 29.3%、「50～59 歳」が 34.2%と、「50～59 歳」がやや高いものの、これらの年齢階層での増加者数がおおむね同程度である一方で、介護職員では、「29 歳以下」が 89.1%、「30～39 歳」が 7.4%、「40～49 歳」が 16.4%、「50～59 歳」が 16.3%と、「29 歳以下」での増加者数が大きな割合となっており、訪問介護員と介護職員の増減数は異なる構成となっている。（図表1－1）

図表1－1 年齢階層別増減者数の構成比【訪問介護員・介護職員】



(2) 事業所における採用率・離職率の分布（P97～98）

・2職種計の事業所ごとの採用率及び離職率（以下、それぞれ「事業所採用率」「事業所離職率」という。）は、どちらも約半数の事業所が 10%未満となっているが、その分布の相関をみると、弱い正の相関関係がみられる。

（採用率、離職率がともに高い、あるいはともに低い事業所の割合が多い傾向がみられる。）

・事業所採用率及び事業所離職率それぞれの中央値（9.5%、8.3%）との高低比較により、各事業所を区分すると（以下「採用・離職カテゴリー」という。）、全体に対する構成比は、「ともに低い」と「ともに高い」の割合がそれぞれ 38.0%、37.0%と4割近い割合となっている。（図表1－2、図表1－3）

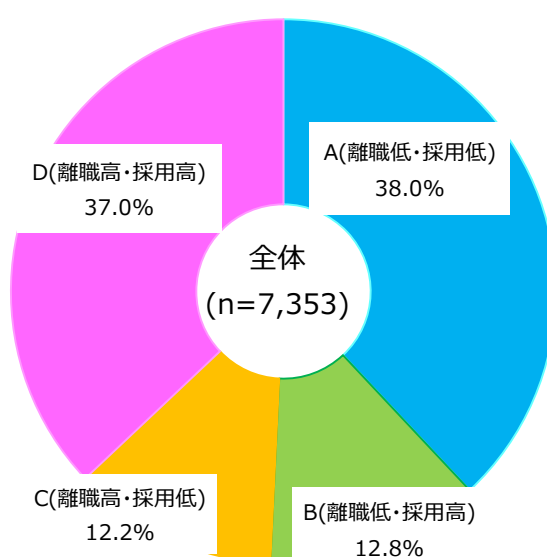
図表1－2 事業所採用率、事業所離職率の中央値からみた分布（2職種計）

【2 職種計】

（単位：件、％）

		事業所採用率					
		計		中央値以下		中央値超	
事業所 離職率	計	7,353		3,692		3,661	
		100.0		50.2		49.8	
	中央値以下	3,733	50.8	A	38.0	B	12.8
	中央値超	3,620	49.2	C	12.2	D	37.0

図表1－3 採用・離職カテゴリーの構成比



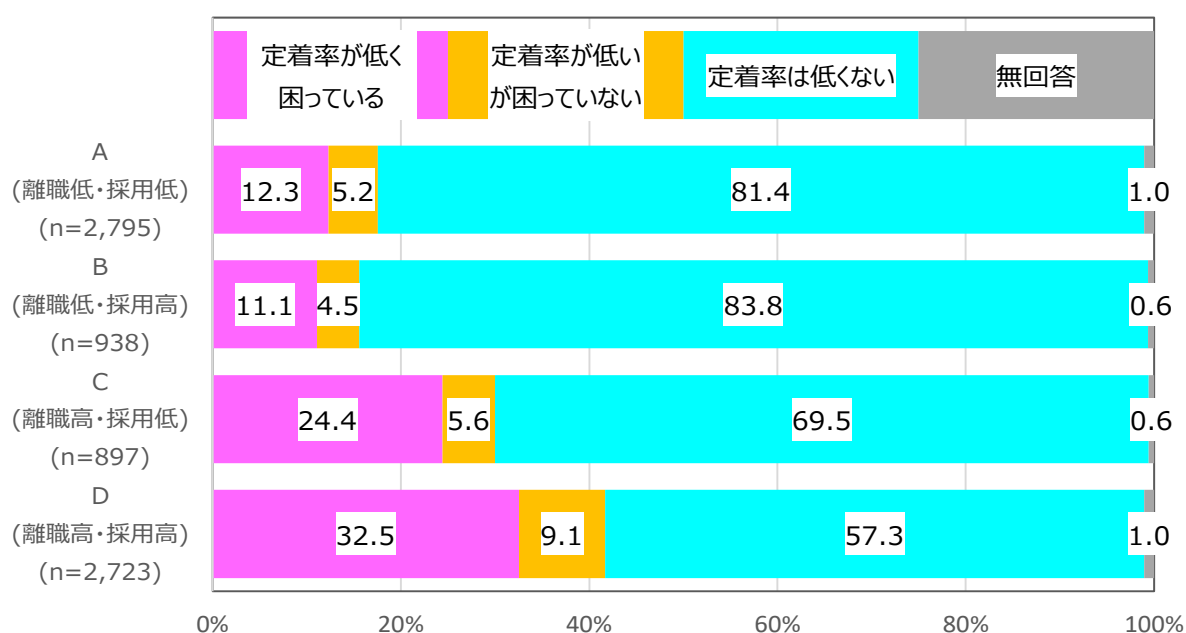
(3)従業員の定着状況（P99～101）

・採用・離職カテゴリー別に、従業員の定着状況をみると、カテゴリーA及びB（離職率が低い）で「定着率は低くない」が8割を超える（それぞれ81.4%、83.8%）一方で、カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）では「定着率が低く困っている」が3割超（32.5%）となっている。（図表1－4）

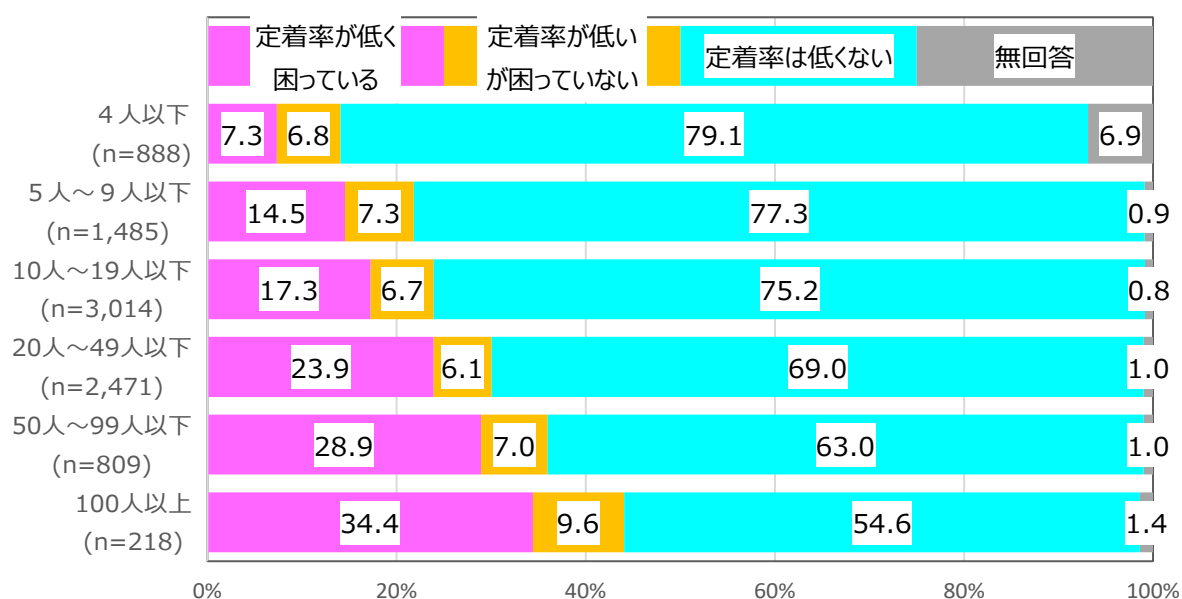
・事業所規模別にみると、「定着率は低くない」は「4人以下」で79.1%である一方、「100人以上」で54.6%となるなど、規模が小さいほど割合は高くなっており、「定着率が低く困っている」は「4人以下」で7.3%である一方、「100人以上」で34.4%となるなど、規模が大きいほど割合は高くなっている。（図表1－5）

・規模の小さい事業所では、個々の労働者へのケアが行き届きやすい一方で、規模が大きくなると難しくなる側面もあり、組織としての適正な雇用管理がより重要と考えられる。

図表1－4 採用・離職カテゴリー別、従業員の定着状況



図表1－5 事業所規模別、従業員の定着状況



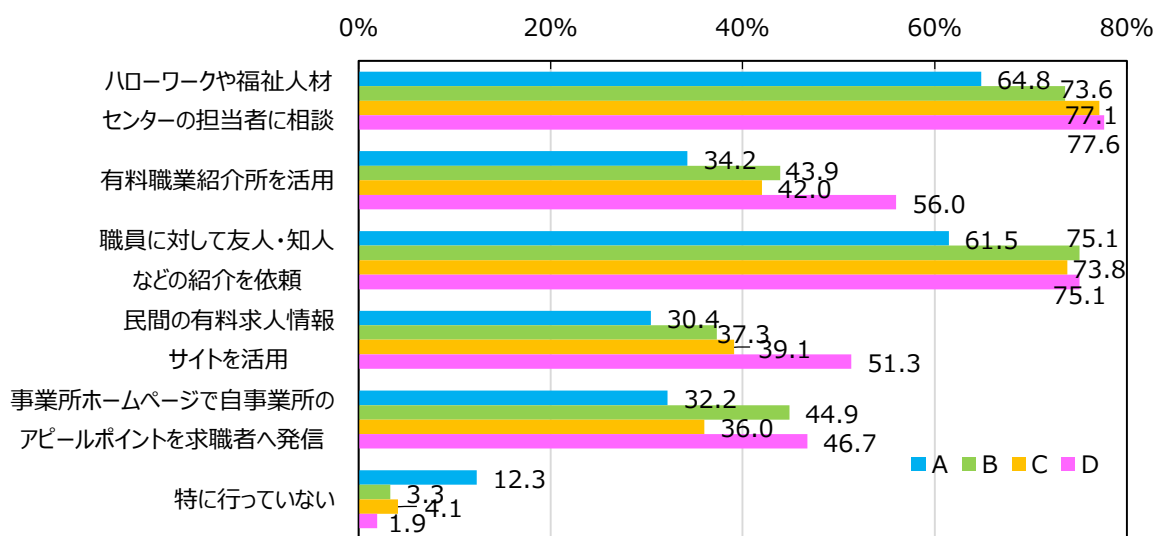
2 採用活動の実施状況とその効果

(1) 事業所における採用活動の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等（P102～105）

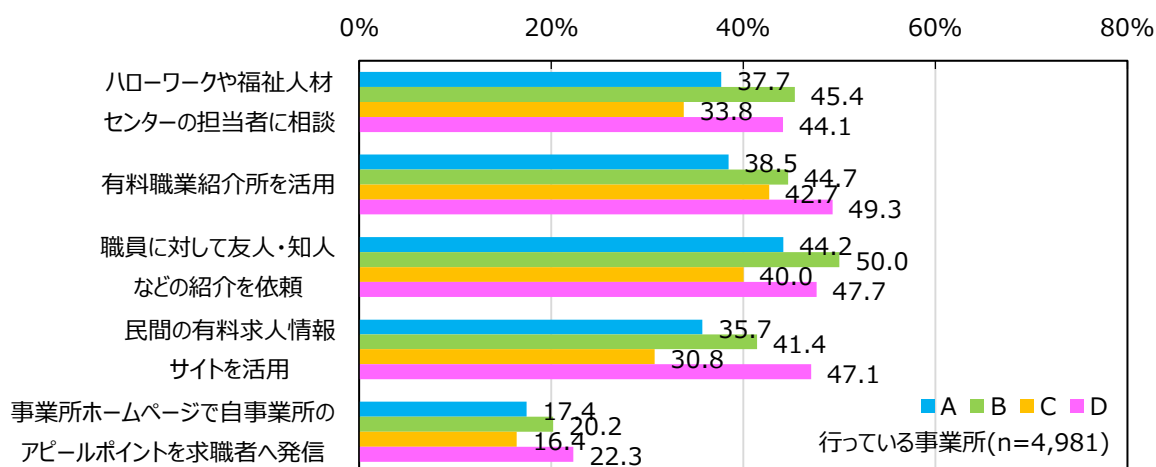
・事業所における採用活動の実施状況を、採用・離職カテゴリ別にみると、カテゴリA（離職率・採用率ともに低い）はいずれの採用活動においても、実施割合は他のカテゴリより低く、「特に行っていない」が他のカテゴリより高くなっている。また、カテゴリD（離職率・採用率ともに高い）は、多くの採用活動で高い実施割合となっているが、特に「有料職業紹介所を活用」で56.0%、「民間の有料求人情報サイトを活用」で51.3%と他のカテゴリより高くなっている。（図表2-1）

・効果があった割合は、ほとんどの採用活動でカテゴリB及びD（採用率が高い）が、カテゴリA及びC（採用率が低い）より高くなっている。（図表2-2）

図表2-1 採用・離職カテゴリ別、主な採用活動の実施状況



図表2-2 採用・離職カテゴリ別、主な採用活動の効果があった割合

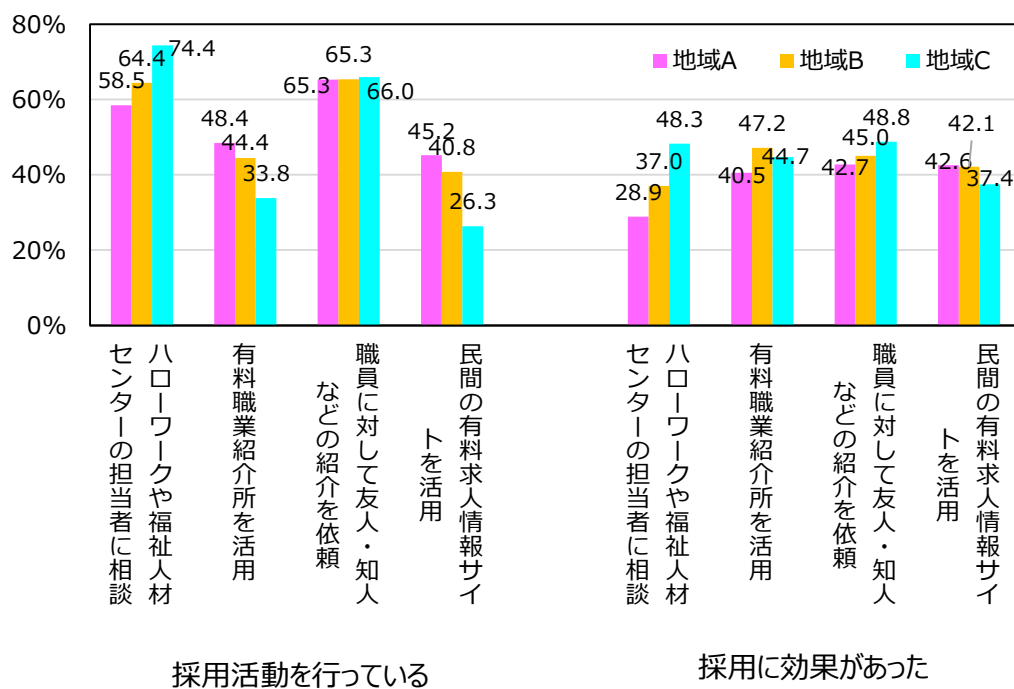


(2)事業所における採用活動の実施状況・効果の地域別比較 (P106)

・採用活動の実施状況を、大都市とそれ以外の地域との比較でみると(※当調査では、事業所の所在都道府県別にしか集計できないため、所在都道府県内の政令指定都市の有無で地域をA(東京都・大阪府)・B(A以外の政令指定都市のある都道府県)・C(政令指定都市のない都道府県)と三分割した。)、「ハローワーク等への相談」は地域C(政令指定都市のない都道府県)での利用割合が相対的に高く、「有料職業紹介所を活用」「有料求人情報サイトを活用」は地域A・B(政令指定都市のある都道府県)での利用割合が相対的に高くなっている。一方、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」は、地域による差はほとんどみられない。

・「効果があった」割合は、「ハローワーク等への相談」は地域Cでは48.3%と半数近くになっている一方、地域A、地域Bでは低く、地域Aでは28.9%と3割を切っている。また、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」も地域Cで他の地域より高くなっている。一方で、「民間の有料求人情報サイトを活用」は地域A、地域Bで地域Cより高くなっている。(図表2-3)

図表2-3 地域別、主な採用活動の実施状況、効果の有無



(注) 地域 A: 東京都・大阪府 (n=1,570)

地域 B: 地域 A 以外の政令指定都市のある都道府県 (n=4,269)

地域 C: 政令指定都市のない都道府県 (n=3,113)

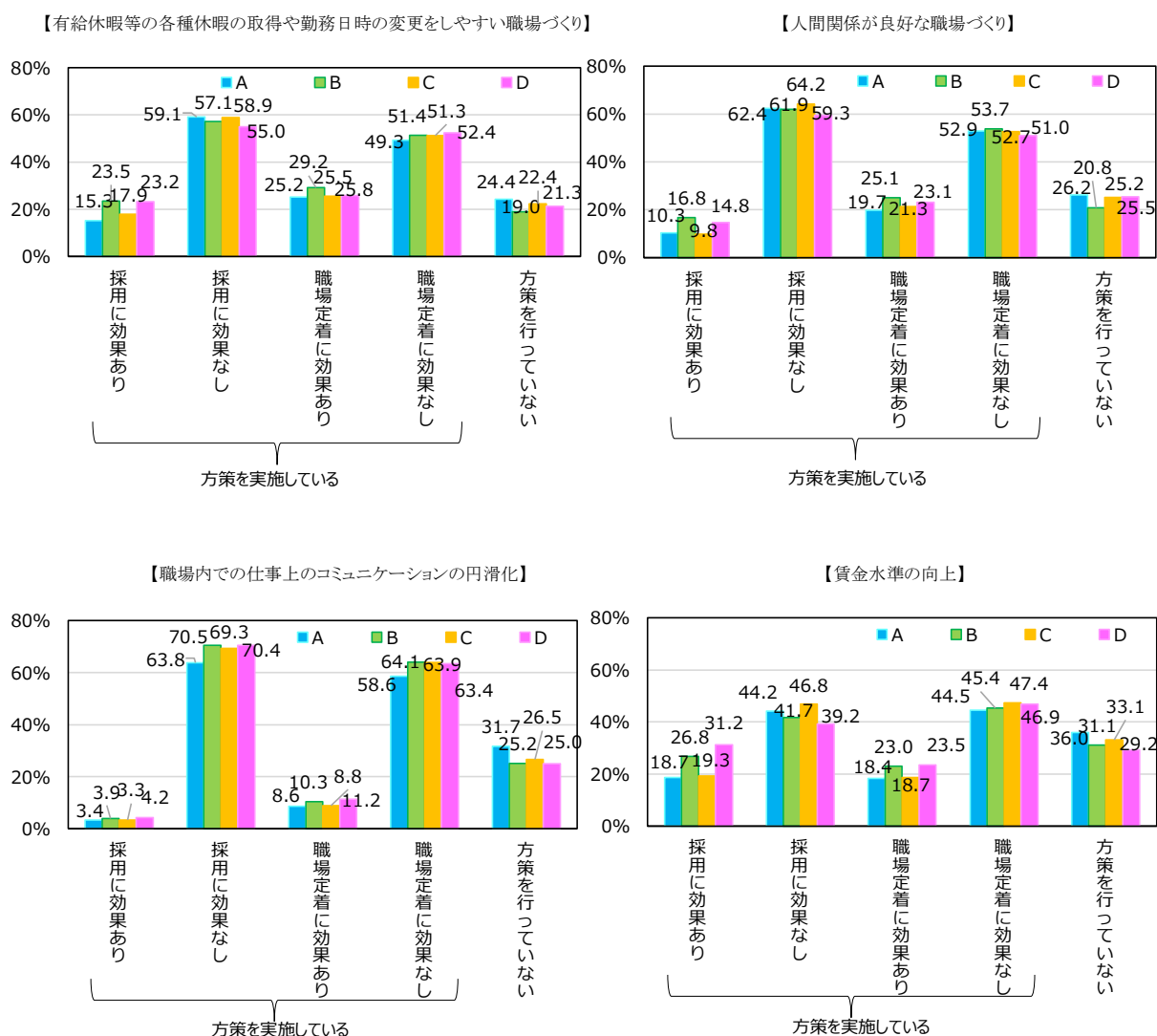
3 採用や職場定着の方策の実施状況とその効果

(1) 事業所における採用や職場定着の方策の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等 (P107～112)

- ・主な方策について、採用・離職カテゴリ別に、実施の有無の構成比をみると、「有給休暇の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」では、カテゴリA(離職率・採用率ともに低い)で「行っていない」が24.4%と他のカテゴリより高くなっている。カテゴリB(離職率が低く、採用率が高い)で「行っていない」が19.0%と他のカテゴリより低く、一方で「採用に効果があった」が23.5%、「職場定着に効果があった」が29.2%と他のカテゴリより高くなっている。他の方策においてもおおむね同様の傾向がみられる。
- ・採用への効果の有無についてみると、「賃金の水準の向上」は、カテゴリC(離職率が高く、採用率が低い)で「採用に効果がなかった」が46.8%と相対的に高く、カテゴリD(離職率・採用率ともに高い)では、「採用に効果があった」が31.2%と相対的に高くなっており、他の方策においてもおおむね同様の傾向がみられる
- ・職場定着への効果の有無についてみても、おおむね、採用への効果と同様の傾向がみられる。(図表3-1)

図表3-1 採用・離職カテゴリ別、主な採用や職場定着の方策の実施状況、効果の有無

(回答事業所数 : n=7,353)

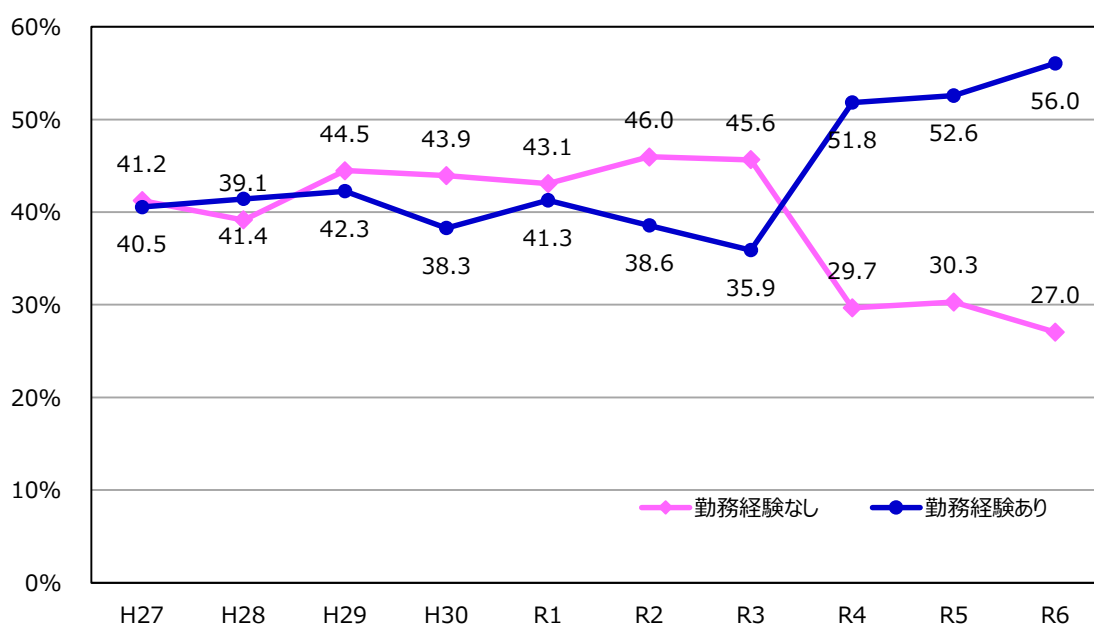


4 中途採用者の状況

(1)これまでの勤務先で介護関係の仕事の経験がない者の割合（P113～115）

・前職がある25歳以上の介護労働者で「勤続年数1年未満」の者について、これまでの勤務先での「介護関係の仕事の経験なし」の者の割合を、平成27年度から令和6年度までの推移でみると、令和3年度まではおおむね40～45%程度であったものが、令和4年度以降は30%前後と、15ポイント程度の低下がみられる。（図表4-1）

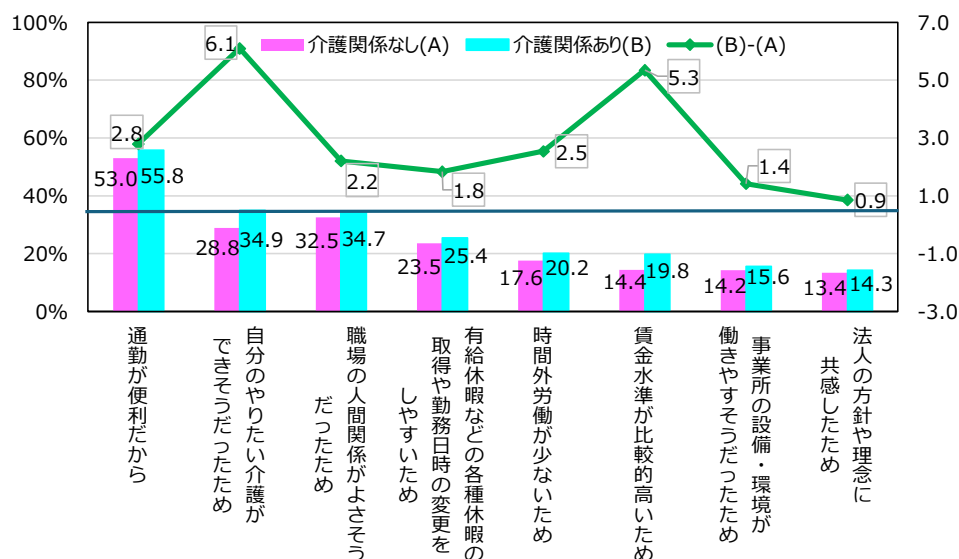
図表4-1 これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験なしの割合の推移【勤続年数1年未満】



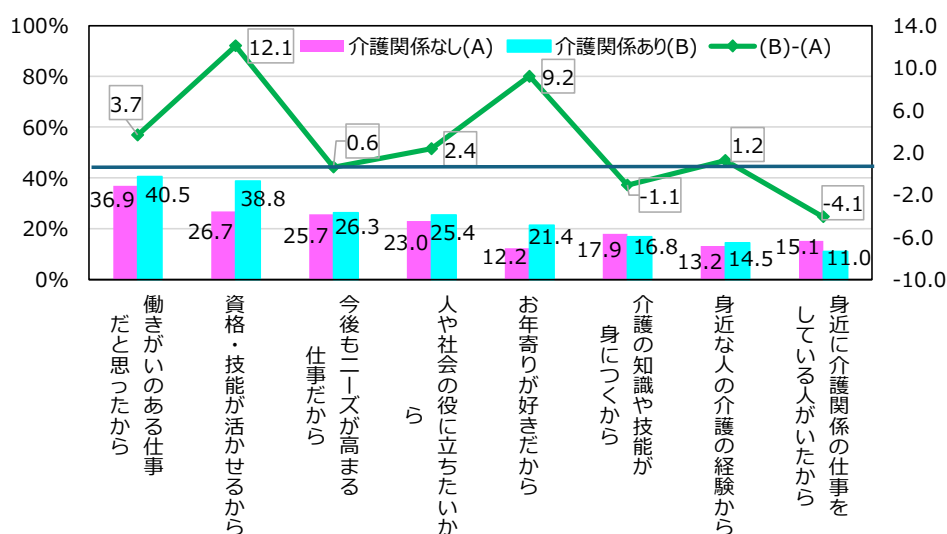
(2)これまでの勤務先で介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識 (P116～117)

- ・直前の仕事が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」で、これまでの勤務先で「介護関係の仕事」の経験がある者（介護業界から一度離れ、その後に介護業界に戻ってきたと思われる者）について、現在の法人に就職して理由をみると、これまでに経験がない者に比べ「自分のやりたい介護ができそうだったため」が6.1ポイント、「賃金水準が比較的高いため」が5.3ポイント高くなっており、次いで「通勤が便利だから」「時間外労働が少ないため」「仕事と育児や介護の両立の支援を充実させているため」等で相対的に高い割合となっている。（図表4－3）
- ・また、現在の仕事（職種）を選んだ理由をみると、これまでに経験がない者に比べ「資格・技能が活かせるから」が12.1ポイント、「お年寄りが好きだから」9.2ポイント高くなっている。（図表4－4）
- ・介護業界へ戻ってきた者は、介護関係の資格・技能を持っている、あるいは介護の仕事が好きという個人的な特性に加え、賃金・労働時間や福利厚生についての実態を知っていることも、要因になっていると考えられる。

図表4－2 これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験の有無別、主な現在の法人に就職した理由
(直前の仕事が介護関係以外の者 (n=7,956))



図表4－3 これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験の有無別、主な現在の仕事（職種）選んだ理由
(直前の仕事が介護関係以外の者 (n=7,956))



5 労働者の就労継続・転職等の希望と就業意識

(1)「事業所での就労継続希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度（P118～120）

・今の事業所での就労継続希望別に、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等をみると、「別の法人や企業などに転職したい」とする者は、「今の事業所で働き続けたい」とする者と比較して、いずれの項目でも悩み等がある割合が高くなっており、特に「精神的にきつい」で32.5ポイント、「仕事内容のわりに賃金が低い」で30.9ポイント高い割合となっており、「特に悩み、不安、不満等は感じていない」とする者は、▲19.4ポイント低くなっている。（図表5－1）

・同様に、今の仕事や職場の評価をみると、いずれの項目でもあてはまる割合が比較して低くなっており、特に「仕事楽しい」で▲26.7ポイント、次いで「利用者の援助・支援や生活改善につながる」で▲15.9ポイント、「自分が成長している実感がある」で▲15.6ポイント低い割合となっている。（図表5－2）

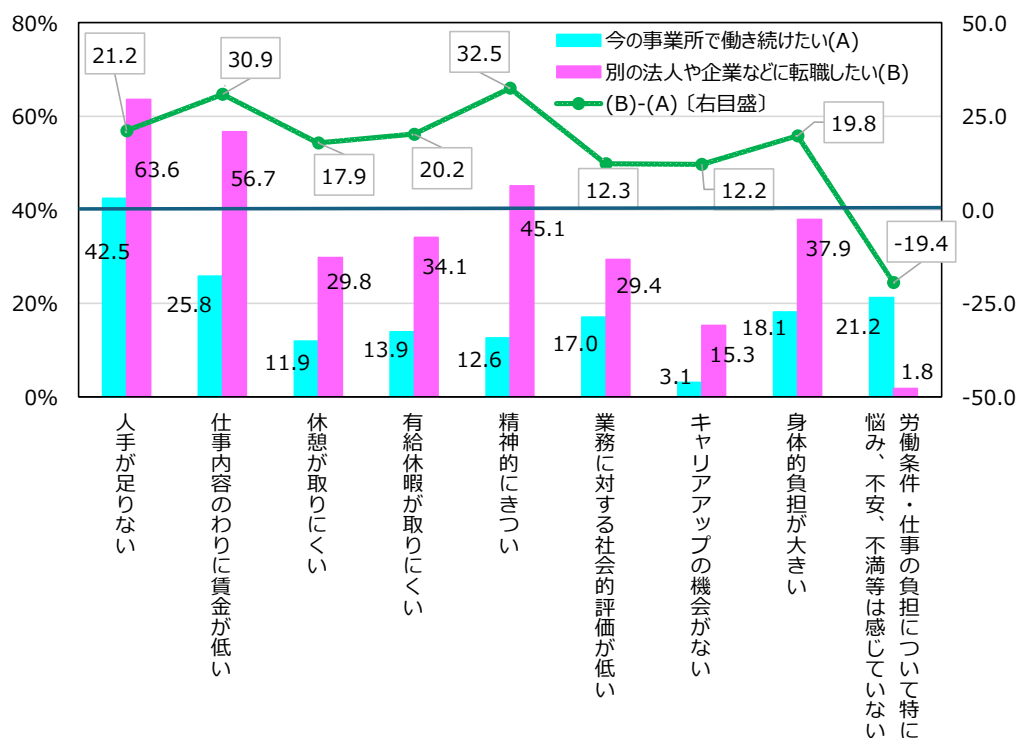
・満足度 D.I.についても同様に比較すると、「今の事業所で働き続けたい」とする者は、「人員配置体制」（▲1.9）を除きすべてプラスである一方、「別の法人や企業などに転職したい」とする者は、すべての項目でマイナスとなっており、両者の差をみると、特に「仕事上の相談の環境」で▲71.8ポイント、「職業生活全体」で▲70.8ポイント、「仕事の内容」で▲67.2ポイントなどで大きな差となっている。（図表5－3）

・悩み、不安、不満等があること、仕事や職場に評価する点が少ないこと、さらに満足度が低いことは、転職を考える動機となっていることが伺える。

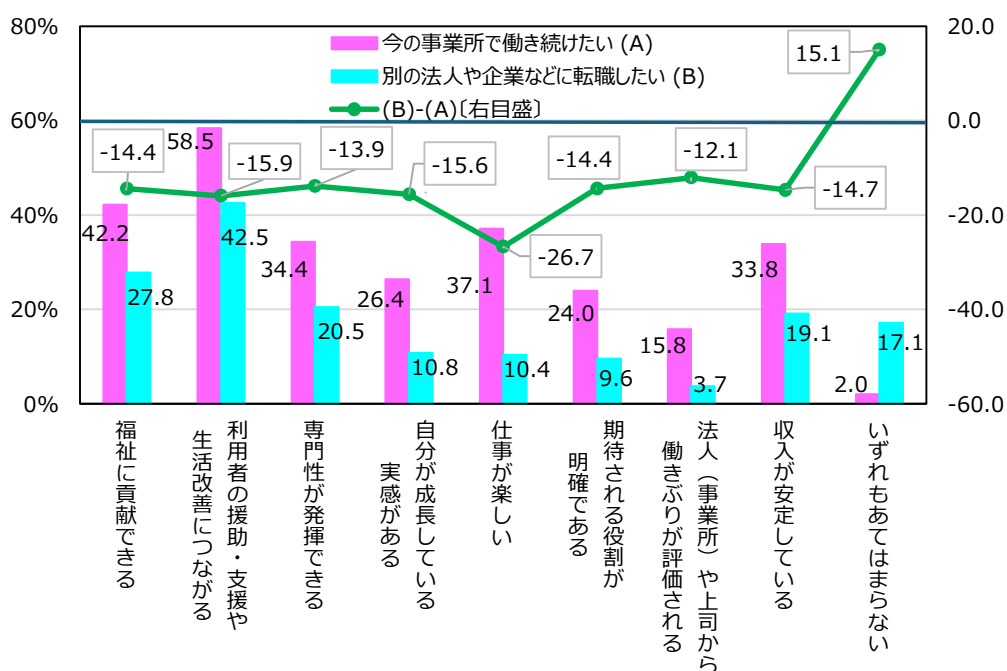
・なお、「転職したい」とする者の満足度 D.I.の中では、「職場の人間関係」が唯一ひと桁のマイナス(▲4.9)であり、転職を考えてはいるが現時点で転職していない者にとっては、職場の人間関係は転職せずにとどまっている一つの要因と推察することもできる。

図表5－1 今の事業所での就労継続希望別、主な労働条件・仕事についての悩み、不安、不満等

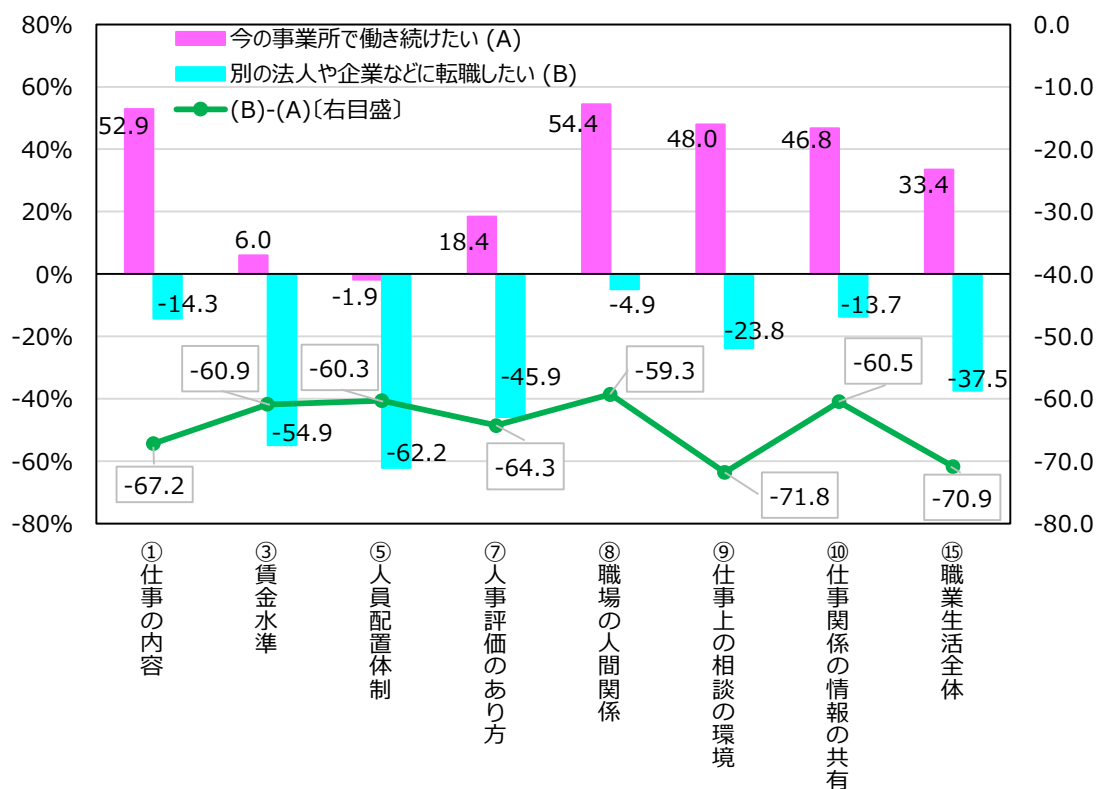
（回答労働者数（n=20,649））



図表5-2 今の事業所での就労継続希望別、主な仕事や職場の評価(回答労働者数 (n=20,649))



図表5-3 今の事業所での就労継続希望別、主な満足度 D.I. (回答労働者数 (n=20,649))



(2)「仕事(職種)の今後の希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度 (P121～123)

・今の仕事(職種)の今後の希望別に、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等をみると、「介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい」とする者は、「今の仕事(職種)を続けたい」とする者と比較して、「無期雇用職員になれない」を除き、各項目で悩み等がある割合が高くなっており、特に「精神的にきつい」で 34.4 ポイント、「仕事内容のわりに賃金が低い」で 26.4 ポイント、「身体的負担が大きい」で 24.1 ポイント高い割合となっており、「特に悩み、不安、不満等を感じていない」とする者は、▲15.7 ポイント低くなっている。(図表5－4)

・同様に、今の仕事や職場の評価をみると、いずれの項目でもあてはまる場合の割合が比較して低くなっており、特に「仕事が楽しい」で▲28.1 ポイント、「専門性が発揮できる」で▲15.7 ポイント、「自分が成長している実感がある」で▲15.7 ポイント低い割合となっている。(図表5－5)

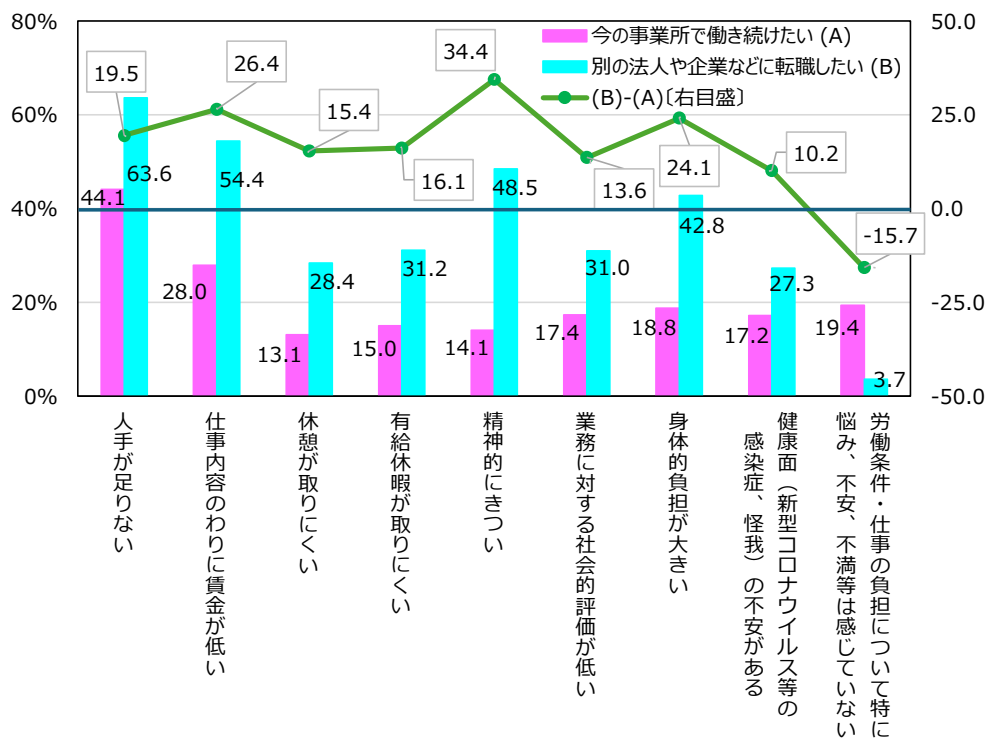
・満足度 D.I.についても同様に比較すると、「今の仕事(職種)を続けたい」とする者は二項目(「人員配置体制」▲7.4、「休憩室などの付帯設備」▲3.9)を除きすべてプラスである一方、「介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい」とする者は多くの項目でマイナスとなっており、両者の差をみると、特に「仕事の内容」で▲58.3 ポイント、「職業生活全体」で▲54.0 ポイント、「賃金水準」▲50.1 ポイントと大きな差となっている。(図表5－6)

・転職と同様に、仕事(職種)についても、悩み、不安、不満等があること、仕事や職場に評価する点が少ないこと、さらに満足度が低いことは、他の職種への転向を考える動機となっていることが伺える。

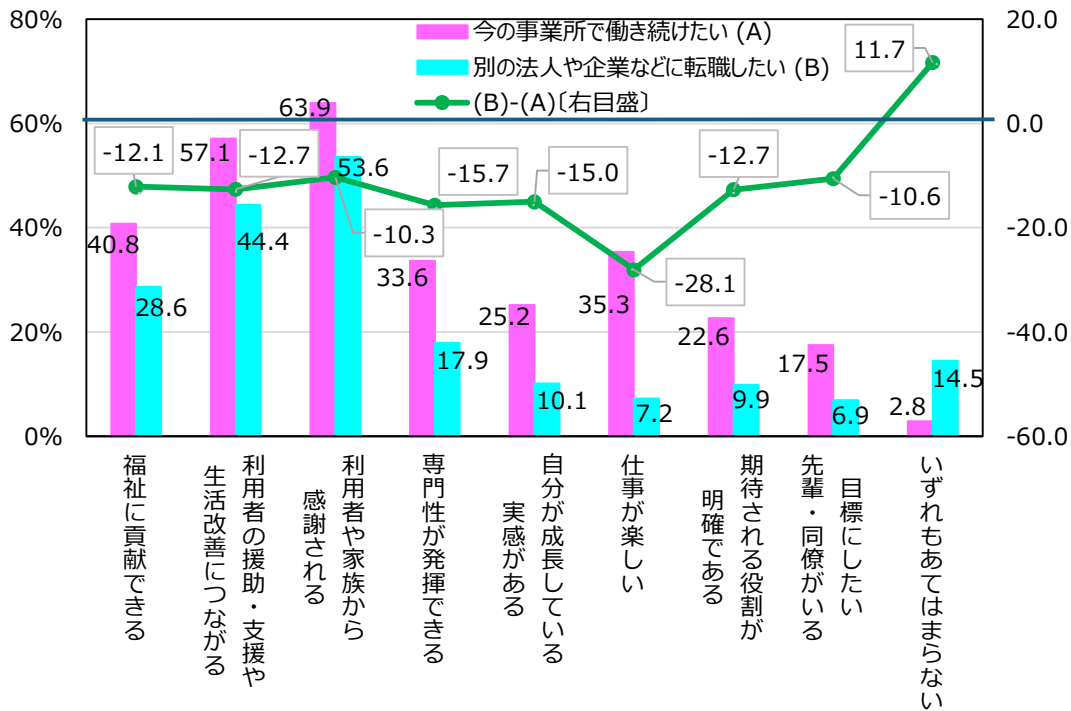
・なお、「介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい」とする者の満足度 D.I.の中では、「職場の人間関係」が唯一2桁のプラス(11.1)であり、他の仕事を考えてはいるが、現職にある者にとっては、職場の人間関係は仕事を变えずにとどまっている一つの要因と推察することもできる。

図表5－4 今の仕事(職種)の今後の希望別、主な労働条件・仕事についての悩み、不安、不満等

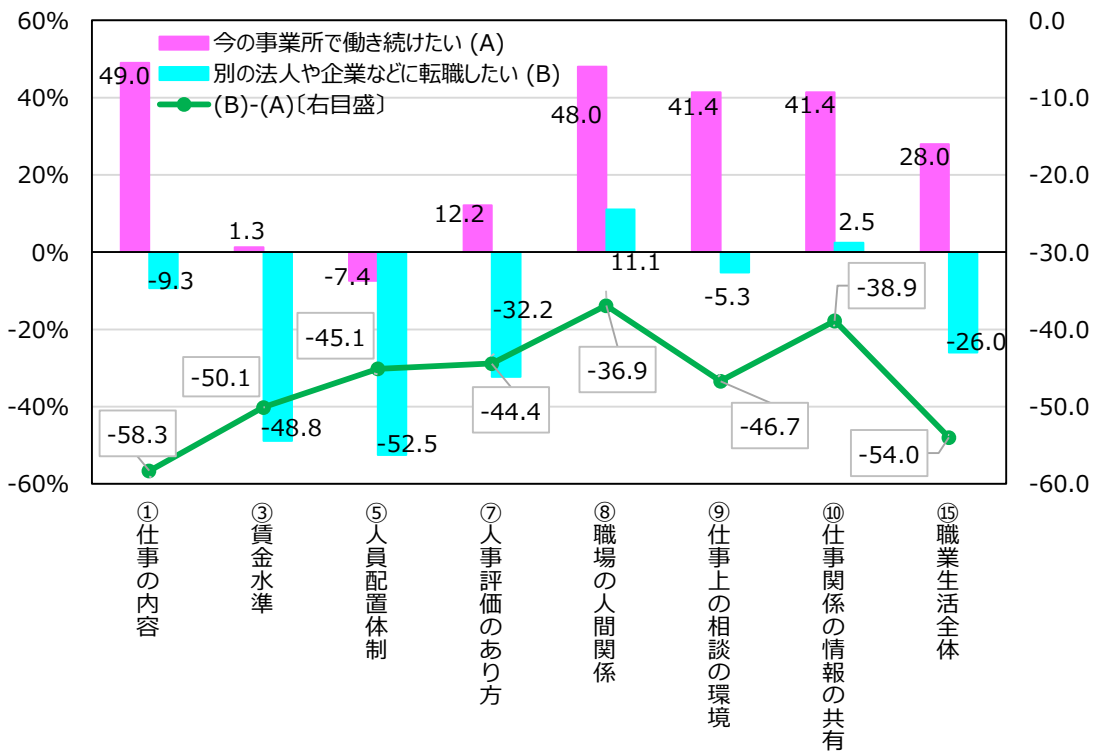
(回答労働者数 (n=21,325))



図表5-5 今の仕事(職種)の今後の希望別、主な仕事や職場の評価 (回答労働者数 (n=21,325))



図表5-6 今の仕事(職種)の今後の希望別、主な満足度 D.I. (回答労働者数 (n=21,325))



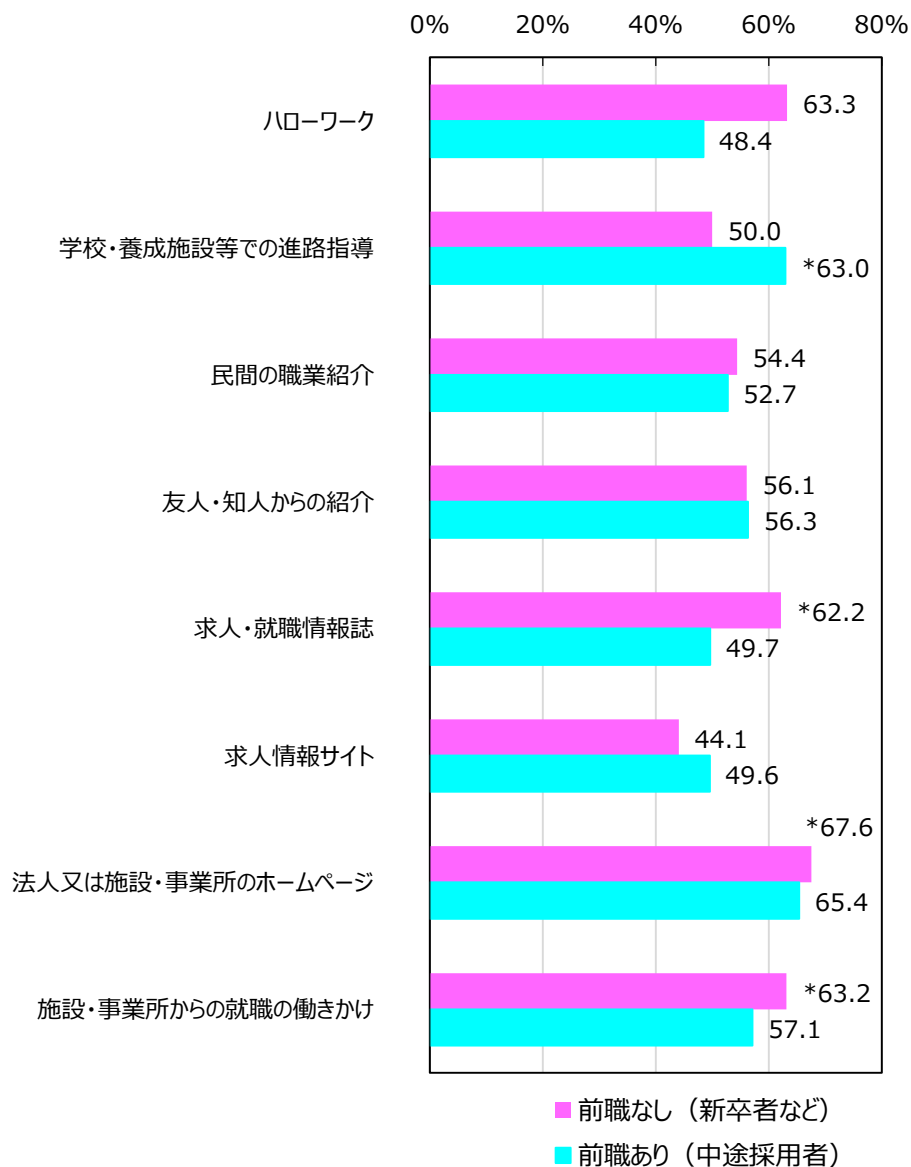
(3)現在の法人に就職したきっかけ(経路)の状況と就労継続・転職等の希望 (P128～129)

・勤続年数3年未満の者について、現在の法人に就職したきっかけ別に、今の事業所での就労継続希望をみると、「今の事業所で働き続けたい」とする者の割合は、前職なし(新卒者など)では「ハローワーク」で63.3%、「友人・知人からの紹介」で56.1%、前職あり(中途採用者)では「法人又は施設・事業所のホームページ」で65.4%、「施設・事業所からの働きかけ」で57.1%、「友人・知人からの紹介」で56.3%となるなど、就労継続を希望する者の割合が高くなっている。(図表5-7)

・回答者数が少ないことを留意する必要があるが、前職なし(新卒者など)でも「法人又は施設・事業所のホームページ」で*67.6%、「施設・事業所からの働きかけ」で*63.2%となっており、「友人・知人からの紹介」も含め、施設・事業所の情報を十分に把握した上での就職が、職場への定着につながる事が推察される。

図表5-7 現在の法人に就職したきっかけ別、「今の事業所で働き続けたい」の割合

(今の事業所で働き続けたい人全体 (n=2,940))



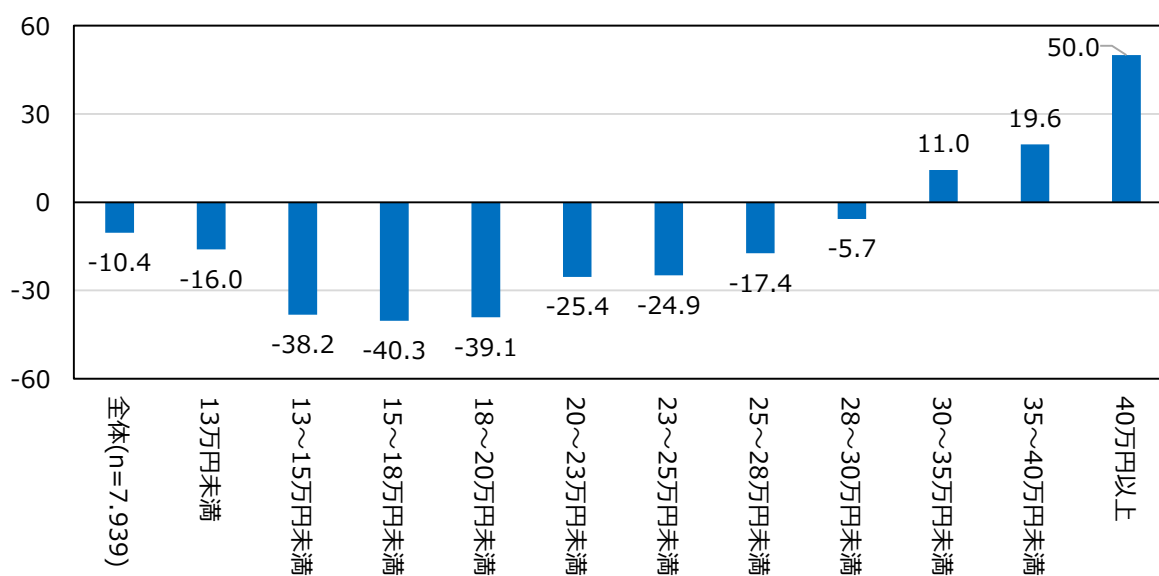
6 その他

(1) 本人が主たる生計維持者の賃金の満足度 D.I. (P130)

・本人が主たる生計維持者の賃金の満足度 D.I. を、平均月収階層別にみると、「15～18 万円未満」で▲40.3 となるなど、13 万円～20 万円未満の各階層で大きなマイナスとなっている。

・15 万円以上の各階層では、金額が上がるほど D.I. は上昇し、「30～35 万円未満」で 11.0 となるなど、30 万円以上の各階層はプラスになっている。(図表6－1)

図表6－1 平均月収階層別、賃金の満足度 D.I. 【本人が主たる生計維持者 (n=7,939)】

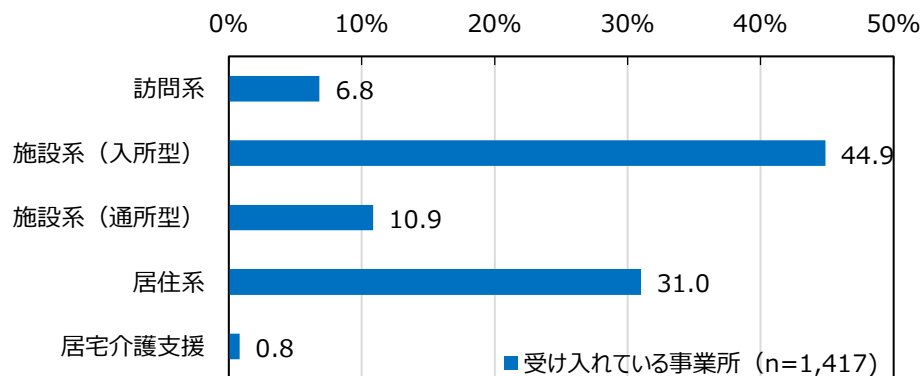


(2) サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針 (P131)

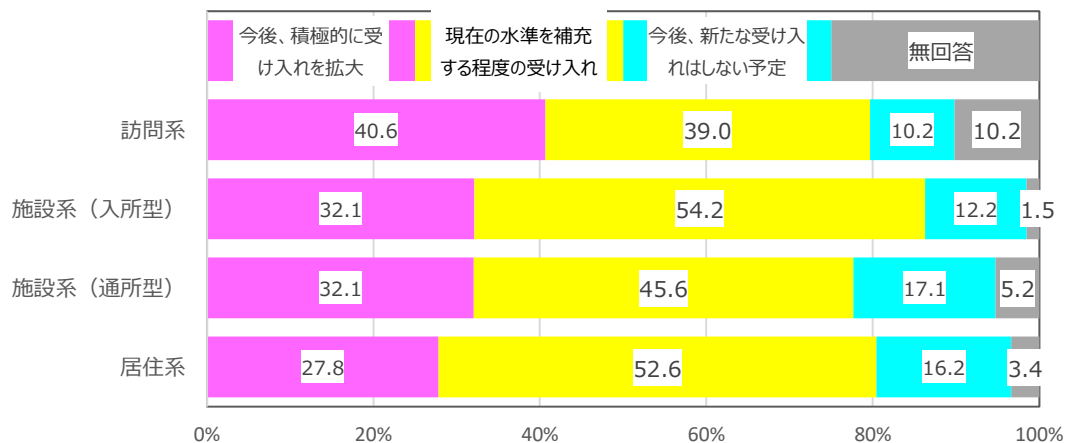
・サービス系型別に外国籍労働者の受け入れ状況を見ると、受け入れている事業所の割合は「施設系(入所型)」(44.9%)、「居住系」(31.0%)で高くなっている。(図表6-2)

・今後の受け入れ方針については、「訪問系」において、現在受け入れている事業所では「今後、積極的に受け入れを拡大」が40.6%と高く、一方で、現在受け入れていない事業所では「今後も受け入れようとは思わない」が62.3%と高くなっている。(図表6-3、図表6-4)

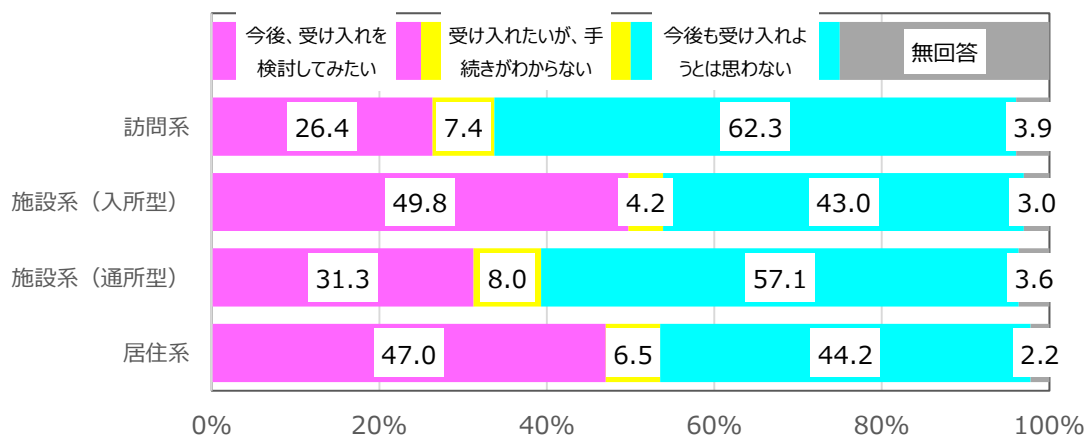
図表6-2 サービス系型別、外国籍労働者の受け入れ状況



図表6-3 サービス系型別、外国籍労働者の今後の受け入れ方針【受け入れている事業所 (n=1,417)】



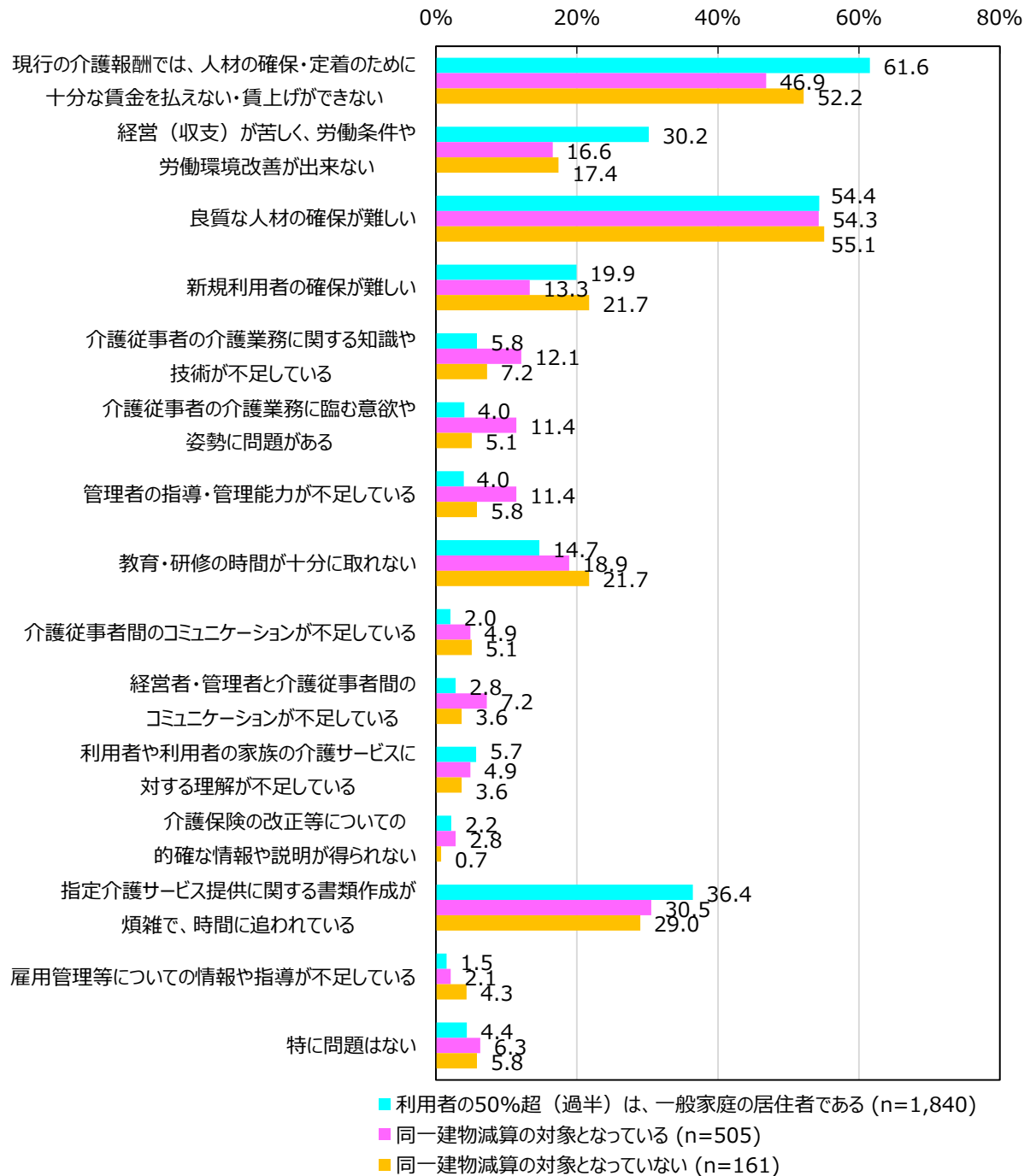
図表6-4 サービス系型別、外国籍労働者の今後の受け入れ方針【受け入れていない事業所 (n=7,075)】



(3) 訪問介護事業所の利用者状況と事業を運営する上での課題 (P132)

・訪問介護事業所の利用者の状況別に、事業を運営する上での課題をみると「利用者の50%超(過半)は、一般家庭の居住者である」では、「現行の介護報酬では、人材確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない」が61.6%、「経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善ができない」が30.2%となるなど、「利用者の50%超(過半)は、特定の住宅型有料老人ホーム等の入居者である」場合と比較して、賃金や労働条件・労働環境改善が課題であるとする事業所が高い割合となっている。(図表6-5)

図表6-5 訪問介護事業所の利用者状況別、事業を運営する上での課題



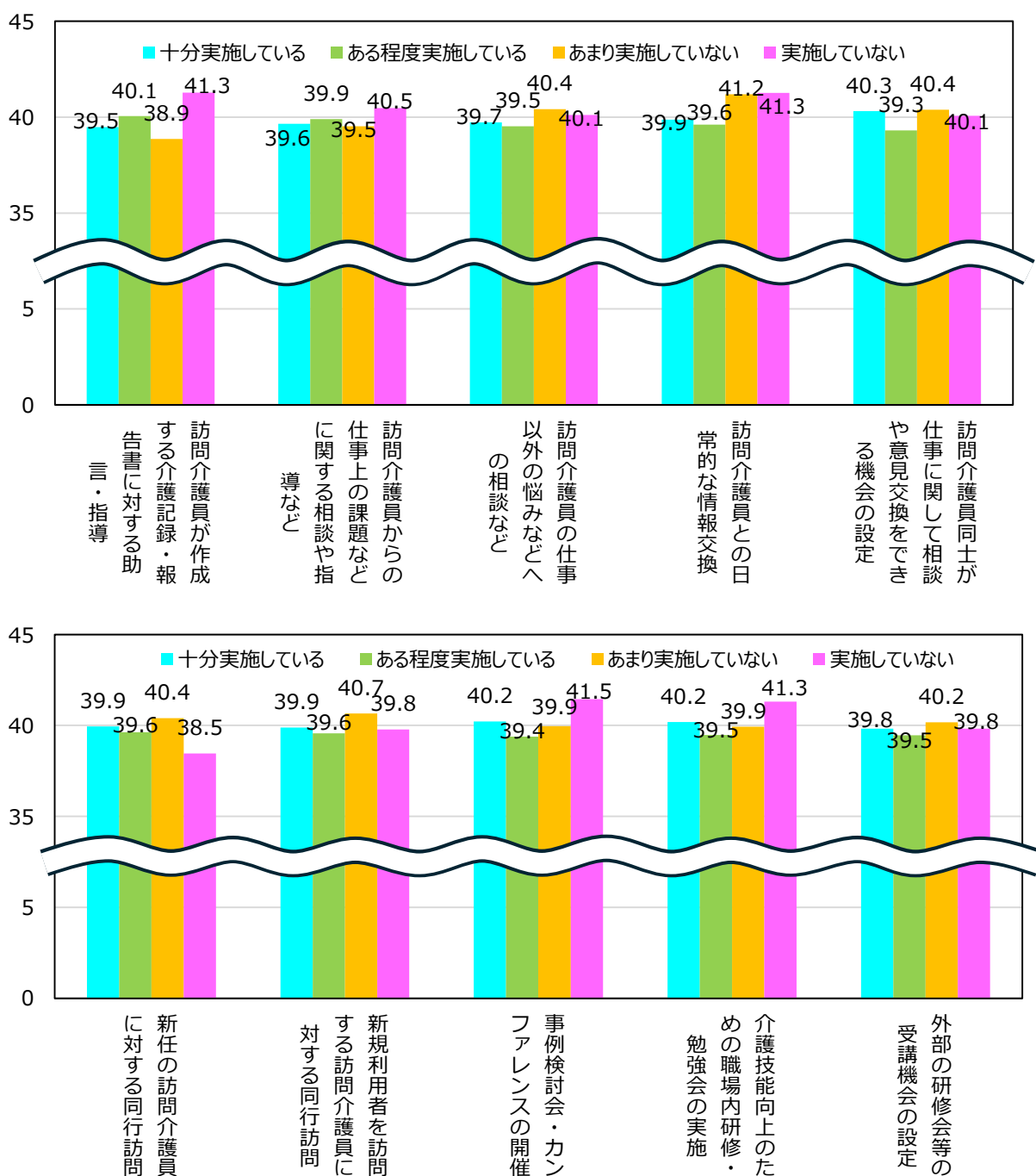
(4) 訪問介護員に対する指導等の実施状況とサービス提供責任者の1週間の労働時間（P133）

・サービス提供責任者について、自らが担当する訪問介護員に対して実施しているコミュニケーション、研修・指導の実施状況別に、1週間の労働時間の平均値をみると、「訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する助言・指導」を「実施していない」サービス提供責任者が 41.3 時間となるなど、おおむね「実施していない」、「あまり実施していない」回答者の時間数が大きくなっている。（図表6－6）

・サービス提供責任者自身の忙しさが、コミュニケーションや指導の実施状況に影響を与えているものと推察される。

図表6－6 サービス提供責任者が担当する訪問介護員への指導等の実施状況別、1週間の労働時間

（回答サービス提供責任者数（n=2,008））



<令和6年度介護労働実態調査結果の追加分析>

1. 採用・離職の状況

(1) 採用者・離職者の年齢階層別状況

・訪問介護員、介護職員の年齢階層別の増減率をみると、いずれも「29歳以下」での増減率が高くなっているが、これは「29歳以下」の在籍者数が相対的に少なく、それを分母とした数値であるに留意する必要がある。

採用者数・離職者数・増減者数を、年齢階層別（年齢不明を除く）に構成比をみると、

〔訪問介護員〕

訪問介護員は、採用者数は40～59歳が約半数(49.4%)を占めているが、離職者数も同程度の割合(46.1%)となっており、その結果、増減者数の構成比は「29歳以下」(29.3%)、「30～39歳」(30.0%)、「40～49歳」(29.3%)、「50～59歳」(34.2%)と、これらの年齢階層でそれぞれ30%前後の率となっており、同程度の増加となっている。

〔介護職員〕

一方、介護職員では、採用者数は「29歳以下」(23.4%)、「30～39歳」(17.4%)、「40～49歳」(21.6%)、「50～59歳」(21.1%)と、これらの各年齢階層で広く採用されているが、離職者数は40～59歳でやや多く、その結果、増減者数の構成比は「29歳以下」(89.1%)が高い割合を占めている。

〔参考図表〕訪問介護員・介護職員の年齢階層別、採用率・離職率・増減率

(プレスリリース・図表 1-1-7)

(単位：件、%)

		回答 事業所数	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
2職種計	採用率	7,051	31.4	15.8	14.1	13.3	10.4	7.9
	離職率		18.7	13.8	12.4	11.5	10.5	10.6
	増減率		12.7	1.9	1.7	1.8	-0.1	-2.6
訪問介護員	採用率	2,757	36.2	22.9	16.9	12.9	8.3	6.4
	離職率		18.5	15.1	13.0	9.7	7.9	8.6
	増減率		17.7	7.8	3.9	3.2	0.4	-2.2
介護職員	採用率	5,234	30.6	14.1	13.2	13.5	11.6	9.3
	離職率		18.7	13.5	12.2	12.4	12.1	12.4
	増減率		11.9	0.6	1.0	1.1	-0.4	-3.0

図表１－１ 訪問介護員・介護職員の年齢階層別、採用者数・離職者数（年齢不明を除く）

（単位：人、％）

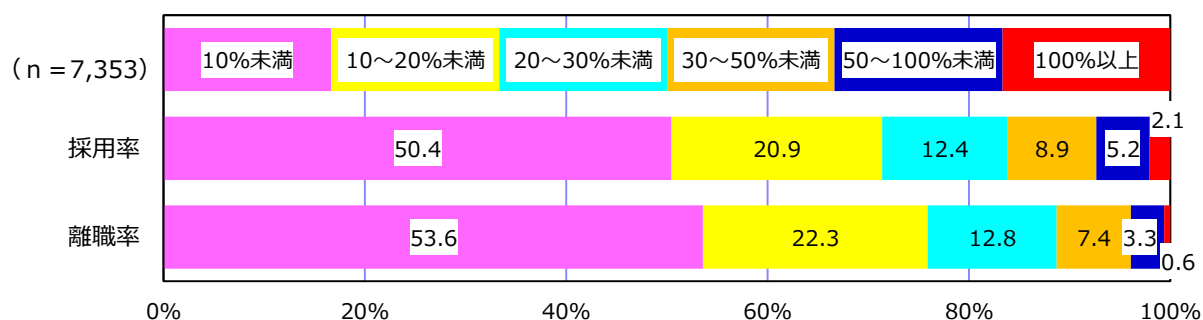
			計	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
訪問 介護 員	採用者数	実数	4,396	492	725	1,034	1,136	408	601
		構成比	100.0	11.2	16.5	23.5	25.8	9.3	13.7
	離職者数	実数	3,577	252	479	794	856	387	809
		構成比	100.0	7.0	13.4	22.2	23.9	10.8	22.6
	増減者数	実数	819	240	246	240	280	21	-208
		構成比	100.0	29.3	30.0	29.3	34.2	2.6	-25.4
介 護 職 員	採用者数	実数	11,364	2,664	1,979	2,458	2,403	918	942
		構成比	100.0	23.4	17.4	21.6	21.1	8.1	8.3
	離職者数	実数	10,204	1,630	1,893	2,268	2,214	950	1,249
		構成比	100.0	16.0	18.6	22.2	21.7	9.3	12.2
	増減者数	実数	1,160	1,034	86	190	189	-32	-307
		構成比	100.0	89.1	7.4	16.4	16.3	-2.8	-26.5

(2) 事業所における採用率・離職率

○事業所における採用率・離職率の分布①

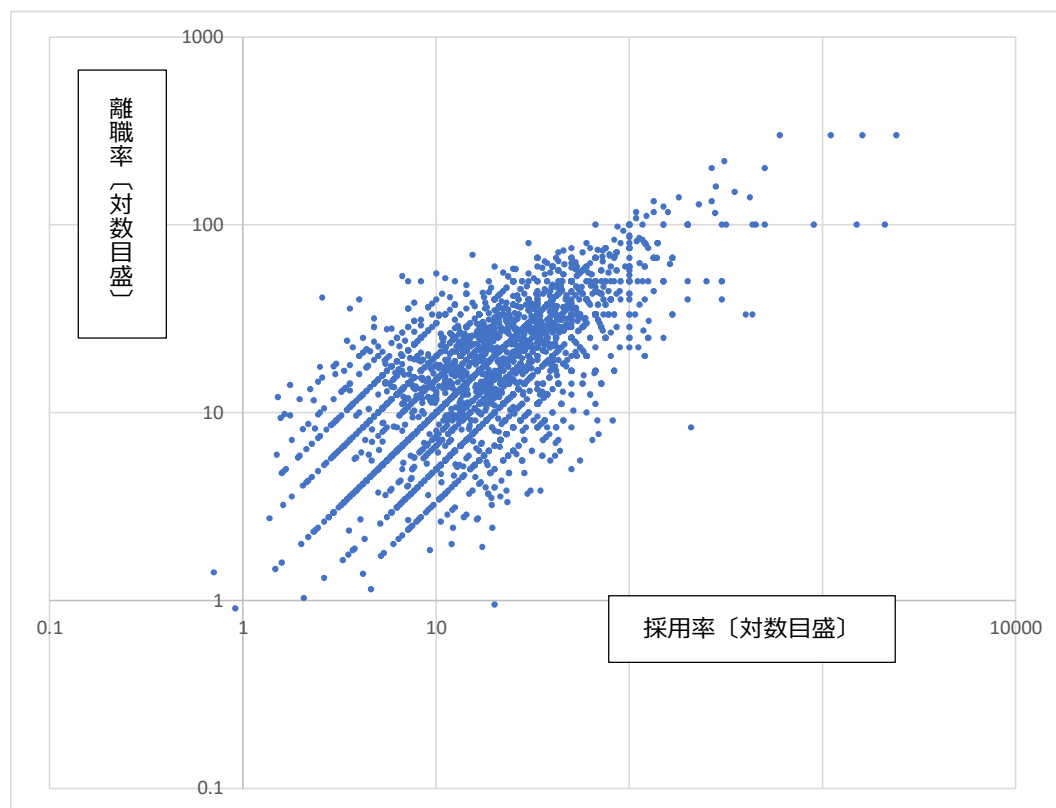
・事業所ごとの採用率及び離職率（以下、それぞれ「事業所採用率」「事業所離職率」という。）は、それぞれ約半数が10%未満となっているが、その分布の相関をみると、弱い正の相関関係がみられる。（採用率、離職率がともに高い、あるいはともに低い事業所の割合が多い傾向がみられる。）

〔参考図表〕2職種の採用率・離職率の分布（プレスリリース・図表 1-1-3）



(注) 2職種計の「回答事業所数」は、訪問介護員・介護職員両方またはいずれか一方がいると回答のあった事業所の数。以下同じ。

図表 1 - 2 事業所採用率・事業所離職率の分布



(注) それぞれの軸を対数目盛としているため、採用率、離職率のいずれかが0%の事業所はプロットされていない。

○事業所における採用率・離職率の分布②

・事業所採用率及び事業所離職率それぞれの中央値は、をみると、それぞれ9.5%、8.3%となっている。

・この中央値により、各事業所の採用率・離職率を区分すると（以下「採用・離職カテゴリー」という。）、全体に対する構成比は以下のようになり、「ともに低い」と「ともに高い」が約3分の1となっている。

※「低い」は「中央値以下」、「高い」は中央値超としている。

A（離職率は低く、採用率は低い）：38.0%

B（離職率は低く、採用率が高い）：12.8%

C（離職率は高く、採用率は低い）：12.2%

D（離職率は高く、採用率が高い）：37.0%

図表1－3 事業所採用率、事業所離職率の平均値と中央値

【2職種計】（n = 7,353）（単位：%）

	平均値	中央値
事業所採用率	18.5	9.5
事業所離職率	12.6	8.3

図表1－4 事業所採用率、事業所離職率の中央値からみた分布

【2職種計】（単位：件、%）

		事業所採用率					
		計		中央値以下		中央値超	
事業所 離職率	計	7,353		3,692		3,661	
		100.0		50.2		49.8	
	中央値以下	3,733	50.8	A	38.0	B	12.8
	中央値超	3,620	49.2	C	12.2	D	37.0

（３）従業員の定着状況

○従業員の定着状況と事業所採用率・離職率の分布

- ・「定着率は低くない」とする事業者は７割超。
- ・従業員の定着状況別に、２職種計の事業所離職率・事業所採用率の分布及びその平均値でみると、「定着率は低くない」では離職率・採用率ともに相対的に低い。
- ・一方「定着率が低いが困っていない」「定着率が低く困っている」では、離職率・採用率ともに相対的に高くなっているが、この両者の比較では、「定着率が低く困っている」の方が増減率が低くなっている。

図表１－５ 従業員の定着状況別、事業所離職率・事業所採用率（２職種計）の分布

（単位：件、％）

定着状況	実数	構成比		事業所採用率（２職種計）				事業所離職率（２職種計）			
				10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上
回答事業所数	7,353	(100.0)	100.0	50.4	20.9	12.4	16.3	53.6	22.3	12.8	11.3
定着率が低く困っている	1,553	(21.1)	100.0	36.8	22.3	14.3	26.6	31.6	24.7	20.2	23.6
定着率が低いが困っていない	487	(6.6)	100.0	40.2	18.3	13.8	27.7	40.7	20.5	16.4	22.4
定着率は低くない	5,245	(71.3)	100.0	55.4	20.7	11.7	12.2	61.3	21.8	10.3	6.6
無回答	68	(0.9)	100.0	50.0	20.6	13.2	16.2	57.4	17.6	10.3	14.7

図表１－６ 従業員の定着状況別、事業所離職率・採用率・増減率（２職種計・単純平均）

（単位：件、％）

	実数	構成比	平均値		
			事業所採用率 (２職種計)	事業所離職率 (２職種計)	事業所増減率 (２職種計)
回答事業所数	7,353	100.0	18.5	12.6	5.9
定着率が低く困っている	1,553	21.1	23.9	20.5	3.4
定着率が低いが困っていない	487	6.6	22.7	18.2	4.5
定着率は低くない	5,245	71.3	16.5	9.8	6.7
無回答	68	0.9	25.3	15.7	9.6

○従業員の定着状況と採用・離職カテゴリー

- ・従業員の定着状況別に、２職種計の採用・離職カテゴリーの構成比をみると、「定着率は低くない」ではカテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）が４割超（43.4％）となっているのに対し、「定着率が低いが困っていない」「定着率が低く困っている」では、カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）がそれぞれ５割超となっている。

図表 1－7 従業員の定着状況別、採用・離職カテゴリー構成比

(単位：件、％)

定着状況	実数	構成比		採用・離職カテゴリー（２職種計）			
				A	B	C	D
				離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高
回答事業所数	7,353	(100.0)	100.0	38.0	12.8	12.2	37.0
定着率が低く困っている	1,553	(21.1)	100.0	22.2	6.7	14.1	57.1
定着率が低いが困っていない	487	(6.6)	100.0	30.0	8.6	10.3	51.1
定着率は低くない	5,245	(71.3)	100.0	43.4	15.0	11.9	29.7
無回答	68	(0.9)	100.0	42.6	8.8	7.4	41.2

図表 1－8 採用・離職カテゴリー別、従業員の定着状況構成比

(単位：件、％)

定着状況	計	採用・離職カテゴリー（２職種計）			
		A	B	C	D
		離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高
回答事業所数	7,353	2,795	938	897	2,723
構成比	(100.0)	(38.0)	(12.8)	(12.2)	(37.0)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定着率が低く困っている	21.1	12.3	11.1	24.4	32.5
定着率が低いが困っていない	6.6	5.2	4.5	5.6	9.1
定着率は低くない	71.3	81.4	83.8	69.5	57.3
無回答	0.9	1.0	0.6	0.6	1.0

○従業員の定着状況と事業所規模

・事業所規模別に従業員の定着状況をみると、「定着率が低く困っている」は規模が大きいほど高くなる傾向がみられ、一方、「定着率は低くない」は規模が小さいほど高くなる傾向がみられる。なお、「定着率が低いが困っていない」は、規模による特徴はあまりみられない。

・なお、事業所規模別に２職種計の採用・離職カテゴリーの構成比をみると、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）は、「４人以下」で75.8%、「５～９人以下」で49.0%と規模が小さいところ

図表 1－9 事業所規模別、従業員の定着状況構成比

(単位：件、％)

定着状況	計	事業所規模						
		4人以下	5人～ 9人以下	10人～ 19人以下	20人～ 49人以下	50人～ 99人以下	100人以上	無回答
回答事業所数	8,978	888	1,485	3,014	2,471	809	218	93
構成比	(100.0)	(9.9)	(16.5)	(33.6)	(27.5)	(9.0)	(2.4)	(1.0)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
定着率が低く困っている	19.2	7.3	14.5	17.3	23.9	28.9	34.4	26.9
定着率が低いけど困っていない	6.7	6.8	7.3	6.7	6.1	7.0	9.6	8.6
定着率は低くない	72.5	79.1	77.3	75.2	69.0	63.0	54.6	59.1
無回答	1.5	6.9	0.9	0.8	1.0	1.0	1.4	5.4

図表 1－10 事業所規模別、採用・離職カテゴリーの構成比

(単位：件、％)

		計	事業所規模						
			4人以下	5人～ 9人以下	10人～ 19人以下	20人～ 49人以下	50人～ 99人以下	100人以上	無回答
回答事業所数		7,353	149	1,018	2,733	2,390	787	210	66
構成比		(100.0)	(2.0)	(13.8)	(37.2)	(32.5)	(10.7)	(2.9)	(0.9)
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
【採用・離職カテゴリー】									
A	離職低・採用低	38.0	75.8	49.0	36.0	35.6	33.0	28.1	43.9
B	離職低・採用高	12.8	6.0	10.7	13.9	13.9	9.7	9.0	21.2
C	離職高・採用低	12.2	8.1	10.9	12.7	12.1	13.0	16.2	6.1
D	離職高・採用高	37.0	10.1	29.4	37.4	38.5	44.3	46.7	28.8

2. 採用活動の実施状況とその効果

(1) 事業所における採用活動の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等

○事業所における採用活動の実施状況・効果と事業所採用率・離職率

- ・採用活動の実施内容別に、事業所採用率、事業所離職率をみると、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」では「10%未満」がそれぞれ50%前後で相対的に他の活動より高い割合となっている。
- ・なお、「特に行っていない」では「10%未満」はそれぞれ80%超となっている。

図表2-1 従業員の採用活動の実施内容、効果があったもの別、事業所採用率の分布

(単位: 件、%)

採用活動の実施内容	①行っている							②効果があった				
	事業所採用率 (2職種計)							事業所採用率 (2職種計)				
	計		10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上		計	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上
	実数	構成比						実数	「行っている」事業所に占める「効果があった」割合			
回答事業所数	7,353	(100.0)	100.0	3,706	1,538	911	1,198	4,981		2,095	722	976
				50.4	20.9	12.4	16.3					
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談	5,308	(72.2)	100.0	47.4	22.8	13.2	16.6	2,163	40.7	36.7	43.0	44.0
有料職業紹介所を活用	3,271	(44.5)	100.0	41.0	23.5	14.8	20.6	1,465	44.8	39.6	45.8	49.0
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼	5,128	(69.7)	100.0	46.6	23.0	13.6	16.9	2,350	45.8	43.1	47.4	48.9
民間の有料求人情報サイトを活用	2,950	(40.1)	100.0	40.9	22.8	14.4	21.9	1,215	41.2	34.2	42.0	45.6
事業所ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	2,917	(39.7)	100.0	42.1	24.5	14.4	19.0	579	19.8	17.2	18.9	19.6
SNSを活用して自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	1,163	(15.8)	100.0	41.9	23.0	15.9	19.3	182	15.6	13.6	16.9	14.1
職場体験、職場実習の受け入れを実施	1,986	(27.0)	100.0	46.0	26.8	13.4	13.8	360	18.1	18.3	18.8	17.7
就職セミナー、採用説明会に参加・開催	1,857	(25.3)	100.0	44.5	26.0	13.4	16.2	350	18.8	17.3	21.5	15.7
その他	326	(4.4)	100.0	45.7	23.9	13.8	16.6	202	62.0	55.7	59.0	77.8
特に行っていない	465	(6.3)	100.0	82.4	8.8	3.2	5.6					
無回答	59	(0.8)	100.0	64.4	11.9	11.9	11.9	[2,372]				

図表2-2 従業員の採用活動の実施内容、効果があったもの別、事業所離職率の分布

(単位: 件、%)

採用活動の実施内容	①行っている							②効果があった				
	事業所離職率 (2職種計)							事業所離職率 (2職種計)				
	計		10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上		計	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上
	実数	構成比						実数	「行っている」事業所に占める「効果があった」割合			
回答事業所数	7,353	(100.0)	100.0	3,943	1,639	940	831	4,981		2,416	709	650
				53.6	22.3	12.8	11.3					
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談	5,308	(72.2)	100.0	50.5	23.9	13.8	11.9	2,163	40.7	39.2	42.7	39.6
有料職業紹介所を活用	3,271	(44.5)	100.0	45.5	24.1	15.7	14.7	1,465	44.8	40.8	45.2	51.6
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼	5,128	(69.7)	100.0	50.4	24.1	13.6	12.0	2,350	45.8	45.8	48.8	42.2
民間の有料求人情報サイトを活用	2,950	(40.1)	100.0	44.0	23.2	17.0	15.8	1,215	41.2	36.8	41.2	46.1
事業所ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	2,917	(39.7)	100.0	48.5	24.0	14.5	13.1	579	19.8	17.9	22.5	19.6
SNSを活用して自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	1,163	(15.8)	100.0	48.3	22.6	15.0	14.1	182	15.6	14.8	13.7	19.5
職場体験、職場実習の受け入れを実施	1,986	(27.0)	100.0	48.6	26.9	14.5	10.0	360	18.1	19.3	19.3	14.6
就職セミナー、採用説明会に参加・開催	1,857	(25.3)	100.0	48.7	26.3	13.8	11.2	350	18.8	19.0	18.9	18.0
その他	326	(4.4)	100.0	54.6	21.2	14.1	10.1	202	62.0	58.4	58.0	78.3
特に行っていない	465	(6.3)	100.0	81.3	10.5	3.9	4.3					
無回答	59	(0.8)	100.0	69.5	13.6	5.1	11.9	[2,372]				

○事業所における採用活動の実施状況・効果と採用・離職カテゴリ

- ・採用・離職カテゴリ別に、採用活動の実施状況、効果があった割合をみると、カテゴリA（離職率・採用率ともに低い）はいずれの採用活動においても、実施割合は他のカテゴリより低く、「特に行っていない」が相対的に高くなっている。
- ・カテゴリD（離職率・採用率ともに高い）は、多くの採用活動で高い実施割合となっているが、特に「有料職業紹介所を活用」「民間の有料求人情報サイトを活用」で相対的に高くなっている。
- ・効果があった割合は、ほとんどの採用活動でカテゴリB 及び D（採用率が高い）が、カテゴリA 及び C（採用率が低い）より高くなっている。

図表 2－3 採用・離職カテゴリ別、従業員の採用活動の実施内容、効果がかったもの

（単位：件、％）

採用活動の実施内容	①行っている						②効果があった					
	計	採用・離職カテゴリー				計	採用・離職カテゴリー					
		A	B	C	D		A	B	C	D		
		離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高		離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高		
	実数	構成比					実数	「行っている」事業所に占める 「効果があった」割合				
回答事業所数	7,353	100.0	2,795	938	897	2,723	4,981		1,543	726	543	2,169
			100.0	100.0	100.0	100.0						
ハローワークや福祉人材センターの 担当者に相談	6,002	72.2	64.8	73.6	77.1	77.6	2,163	40.7	37.7	45.4	33.8	44.1
有料職業紹介所を活用	3,723	44.5	34.2	43.9	42.0	56.0	1,465	44.8	38.5	44.7	42.7	49.3
職員に対して 友人・知人などの紹介を依頼	5,886	69.7	61.5	75.1	73.8	75.1	2,350	45.8	44.2	50.0	40.0	47.7
民間の有料求人情報サイトを活用	3,282	40.1	30.4	37.3	39.1	51.3	1,215	41.2	35.7	41.4	30.8	47.1
事業所ホームページで自事業所の アピールポイントを求職者へ発信	3,343	39.7	32.2	44.9	36.0	46.7	579	19.8	17.4	20.2	16.4	22.3
S N Sを活用して自事業所の アピールポイントを求職者へ発信	1,331	15.8	13.0	17.4	13.6	18.9	182	15.6	14.0	18.4	12.3	16.7
職場体験、職場実習の受け入れを実施	2,196	27.0	22.3	27.5	31.7	30.2	360	18.1	18.6	20.9	17.6	17.0
就職セミナー、採用説明会に 参加・開催	1,980	25.3	20.6	27.0	27.0	28.9	350	18.8	18.2	21.3	14.9	19.7
その他	389	4.4	4.0	5.4	4.0	4.6	202	62.0	56.6	64.7	52.8	68.3
特に行っていない	968	6.3	12.3	3.3	4.1	1.9						
無回答	91	0.8	1.1	0.5	0.8	0.6	[2,372]					

○事業所における採用活動の実施・効果の有無と事業所採用率・離職率

- ・採用活動で「効果があった」とする上位4項目について、実施の有無、効果の有無別に、事業所採用率・事業所離職率（2職種計）をみると、「効果があった」「行っているが効果はなかった」「行っていない」の順で、おおむね低くなる傾向がみられる。
- ・事業所離職率でみると、「有料職業紹介所を活用」「民間の有料求人情報サイトを活用」は「行っている」の事業所での離職率は、それ以外に比べ高くなっている。

図表2-4 採用活動の実施の有無・効果の有無別、事業所採用率・離職率の分布

（単位：件、％）

採用活動の実施の有無 ・効果の有無		回答 事業所数	構成比		事業所採用率（2職種計）					事業所離職率（2職種計）					事業所 増減率の 単純平均		
					10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30%以上	単純平均	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30%以上	単純平均			
回答労働者数		7,353	(100.0)	100.0	3,706	1,538	911	1,198	18.5	3,943	1,639	940	831	12.6	5.9		
					50.4	20.9	12.4	16.3		53.6	22.3	12.8	11.3				
※2職種計の採用率・離職率がわかる事業所（n=7,353）																	
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談																	
行っている	○	採用に効果が あった	○	2,163	(29.4)	100.0	42.6	24.0	14.3	19.0	20.7	48.5	25.0	13.4	13.1	14.1	6.6
			×	3,145	(42.8)	100.0	50.7	21.9	12.5	14.9	18.0	51.8	23.1	14.0	11.1	12.9	5.1
	×			1,986	(27.0)	100.0	58.1	16.2	10.2	15.6	17.0	61.6	18.3	10.4	9.7	10.7	6.3
有料職業紹介所を活用																	
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,465	(19.9)	100.0	36.3	24.1	16.2	23.4	23.0	41.4	24.3	18.1	16.2	16.4	6.5
			×	1,806	(24.6)	100.0	44.9	23.1	13.7	18.4	20.8	48.8	23.9	13.8	13.5	14.1	6.7
	×			4,023	(54.7)	100.0	57.8	18.9	10.4	12.8	15.9	60.0	21.0	10.5	8.5	10.6	5.3
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼																	
行っている	○	採用に効果が あった	○	2,350	(32.0)	100.0	43.8	23.7	14.5	18.0	22.3	50.3	25.7	12.5	11.5	13.4	9.0
			×	2,778	(37.8)	100.0	49.0	22.3	12.8	15.9	18.3	50.4	22.8	14.5	12.3	13.5	4.8
	×			2,166	(29.5)	100.0	59.0	16.3	9.6	15.0	14.6	60.9	18.3	11.1	9.7	10.7	3.9
民間の有料求人情報サイトを活用																	
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,215	(16.5)	100.0	34.0	23.2	16.0	26.8	25.7	39.3	23.2	19.0	18.5	17.9	7.8
			×	1,735	(23.6)	100.0	45.8	22.5	13.3	18.4	21.3	47.3	23.2	15.6	13.9	14.8	6.5
	×			4,344	(59.1)	100.0	56.7	19.8	11.0	12.5	15.4	60.0	21.8	10.0	8.2	10.3	5.1

（注）表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用活動の実施・効果の有無と採用・離職カテゴリー

- ・採用活動で「効果があった」とする上位4項目について、採用・離職カテゴリー別に、実施の有無、効果の有無の構成比をみると、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）では「行っていない」が高く、カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）では「効果があった」が高く、さらに、「民間の有料求人情報サイトを活用」「有料職業紹介所を活用」においては「効果がなかった」も相対的に高くなっている。
- ・また、カテゴリーC（離職率が高く、採用率が低い）では、「有料職業紹介所を活用」以外で「効果がなかった」の相対的に高くなっている。

図表2-5 採用活動の実施の有無・効果の有無別、採用・離職カテゴリーの構成比

（単位：件、％）

採用活動の実施の有無・効果の有無				実数	構成比	採用・離職カテゴリー			
						A	B	C	D
						離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高
回答事業所数				7,353	(100.0)	(38.0)	(12.8)	(12.2)	(37.0)
					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
※ 2 職種計の採用率・離職率がわかる事業所（n=7,353）									
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談									
行っている	○	採用に効果が あった	○	2,163	29.4	24.4	33.4	26.1	34.3
			×	3,145	42.8	40.4	40.2	51.1	43.4
	×			1,986	27.0	34.1	25.9	22.1	21.8
有料職業紹介所を活用									
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,465	19.9	13.2	19.6	17.9	27.6
			×	1,806	24.6	21.1	24.3	24.1	28.4
	×			4,023	54.7	64.7	55.5	57.2	43.4
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼									
行っている	○	採用に効果が あった	○	2,350	32.0	27.2	37.5	29.5	35.8
			×	2,778	37.8	34.3	37.5	44.3	39.3
	×			2,166	29.5	37.4	24.4	25.4	24.3
民間の有料求人情報サイトを活用									
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,215	16.5	10.9	15.5	12.0	24.2
			×	1,735	23.6	19.6	21.9	27.1	27.2
	×			4,344	59.1	68.4	62.2	60.1	48.1

（注）表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

（２）事業所における採用活動の実施状況・効果の地域別比較

○事業所における採用活動の実施状況・効果の地域別比較

- ・採用活動の実施状況を、地域別にみると「ハローワーク等への相談」は地域Ｃ（政令指定都市のない都道府県）での利用割合が相対的に高く、「有料職業紹介所を活用」「有料求人情報サイトを活用」は地域Ａ・Ｂ（政令指定都市のある都道府県）での利用割合が相対的に高くなっている。「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」は、ほとんど差はみられない。
- ・「効果があった」割合は、「ハローワーク等への相談」は地域Ｃでは半数近くになっている一方、地域Ａ・Ｂでは低く、地域Ａ（東京都・大阪府）では、３割を切っている。また、「有料求人情報サイトを活用」は地域Ａ・Ｂで相対的に高くなっているが、「有料職業紹介所を活用」はあまり差はみられない。

図表２－６ 都市部・地方部別（政令指定都市の有無別都道府県）、採用活動の実施状況

（単位：件、％）

採用活動の実施内容	①行っている					②効果があった				
	計 (※)		地域Ａ	地域Ｂ	地域Ｃ	計 (※)		地域Ａ	地域Ｂ	地域Ｃ
			東京都 ・大阪府 (2)	政令指定都市 あり都道府県 (A以外)(14)	政令指定都市 なし都道府県 (14)			東京都 ・大阪府 (2)	政令指定都市 あり都道府県 (A以外)(14)	政令指定都市 なし都道府県 (14)
	実数	構成比				実数	「行っている」事業所に占める 「効果があった」割合			
回答事業所数	8,978	100.0	1,570	4,269	3,113	5,724		949	2,755	2,004
ハローワークや福祉人材センターの 担当者に相談	6,002	66.9	58.5	64.4	74.4	2,409	40.1	28.9	37.0	48.3
有料職業紹介所を活用	3,723	41.5	48.4	44.4	33.8	1,683	45.2	40.5	47.2	44.7
職員に対して 友人・知人などの紹介を依頼	5,886	65.6	65.3	65.3	66.0	2,705	46.0	42.7	45.0	48.8
民間の有料求人情報サイトを活用	3,282	36.6	45.2	40.8	26.3	1,348	41.1	42.6	42.1	37.4
事業所ホームページで自事業所の アピールポイントを求職者へ発信	3,343	37.2	39.4	40.5	31.7	712	21.3	19.7	22.0	20.8
S N S を活用して自事業所の アピールポイントを求職者へ発信	1,331	14.8	16.9	15.7	12.7	224	16.8	18.5	16.7	15.9
職場体験、職場実習の受け入れを実施	2,196	24.5	19.7	23.7	27.9	395	18.0	15.2	18.5	18.6
就職セミナー、採用説明会に 参加・開催	1,980	22.1	18.0	21.7	24.5	372	18.8	20.5	18.3	18.8
その他	389	4.3	5.1	4.3	4.0	239	61.4	60.0	62.5	60.8
特に行っていない	968	10.8	10.4	10.8	10.9					
無回答	91	1.0	1.2	1.2	0.7	[3,254]				

（※）「計」は都道府県不明も含む。

3. 採用や職場定着の方策の実施状況とその効果

(1) 事業所における採用や職場定着の方策の実施状況・効果と採用率・離職率の分布等

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・採用への効果と事業所採用率

・主な方策について、実施の有無・採用への効果の有無別に採用率の分布をみると、「採用に効果があつた」とする事業所は、採用率が高い階級の割合が他と比べて相対的に高くなっている。

図表3-1 主な方策の実施の有無・採用への効果の有無別、事業所採用率の分布

(単位：件、%)

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比		事業所採用率（２職種計）				
							10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	単純平均
回答事業所数				7,353	(100.0)	100.0	3,706	1,538	911	1,198	18.5
							50.4	20.9	12.4	16.3	
〔賃金の水準の向上〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	1,797	(24.4)	100.0	39.1	23.5	15.2	22.2	23.5
			×	3,113	(42.3)	100.0	53.4	20.2	11.5	14.9	18.5
	×			2,389	(32.5)	100.0	54.6	20.1	11.5	13.9	14.5
〔時間外労働の削減〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	590	(8.0)	100.0	39.0	23.7	15.6	21.7	22.1
			×	3,721	(50.6)	100.0	49.0	21.6	12.3	17.1	18.5
	×			2,988	(40.6)	100.0	54.0	19.7	11.9	14.4	17.6
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	1,442	(19.6)	100.0	41.3	25.7	15.7	17.3	23.1
			×	4,214	(57.3)	100.0	51.9	20.4	11.8	16.0	17.2
	×			1,643	(22.3)	100.0	54.0	18.3	11.1	16.6	17.4
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	689	(9.4)	100.0	40.2	24.2	17.4	18.1	19.1
			×	3,778	(51.4)	100.0	49.7	21.5	12.0	16.7	19.4
	×			2,832	(38.5)	100.0	53.4	19.5	11.7	15.5	16.9
〔人間関係が良好な職場づくり〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	935	(12.7)	100.0	40.2	23.7	16.0	20.0	25.2
			×	4,516	(61.4)	100.0	51.5	20.5	12.1	15.9	17.5
	×			1,848	(25.1)	100.0	52.2	20.7	11.4	15.7	17.3
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	276	(3.8)	100.0	44.9	20.3	15.6	19.2	26.5
			×	4,984	(67.8)	100.0	48.4	22.1	12.6	16.9	18.8
	×			2,039	(27.7)	100.0	55.4	18.2	11.6	14.8	16.4
〔仕事と育児や介護の両立支援〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	637	(8.7)	100.0	40.7	23.1	15.4	20.9	21.2
			×	3,613	(49.1)	100.0	49.6	22.2	12.6	15.6	18.8
	×			3,049	(41.5)	100.0	53.0	19.1	11.6	16.3	17.4
〔託児所設置や保育費用支援等〕											
行っている	○	採用に効果があつた	○	109	(1.5)	100.0	43.1	26.6	15.6	14.7	16.7
			×	390	(5.3)	100.0	51.0	21.3	13.1	14.6	18.3
	×			6,800	(92.5)	100.0	50.3	20.9	12.3	16.5	18.5

(注) 表側の「○」は選択肢に○の回答があつたもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・採用への効果と従業員の人数・質の評価

・主な方策について、「従業員の人数・質の評価」別に実施の有無・採用への効果の有無をみると、人数が「確保できている」とする事業所では「採用に効果があった」の割合が相対的に高く、一方で、人数が「確保できていない」とする事業所では「採用に効果がなかった」の割合が相対的に高くなっている。

図表３－２ 主な方策の実施の有無・採用への効果の有無別、採用した従業員の人数・質の評価

(単位：件、％)

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比	採用した従業員の人数・質の評価					
						人数・質ともに確保できている	人数は確保できているが、質には満足していない	質には満足だが、人数は確保できていない	人数・質ともに確保できていない	過去１年間、従業員は採用していない	無回答
回答事業所数				8,978	(100.0)	(15.5)	(18.5)	(21.6)	(26.0)	(16.9)	(1.4)
					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
〔賃金の水準の向上〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	2,019	22.5	27.6	27.5	24.0	23.7	9.2	13.8
			×	3,585	39.9	38.3	40.2	41.3	42.4	35.9	36.2
	×			3,279	36.5	33.6	31.6	33.9	33.4	52.9	35.4
〔時間外労働の削減〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	719	(8.0)	11.1	10.3	8.2	7.4	3.7	3.1
			×	4,373	(48.7)	49.4	56.6	51.8	49.0	35.2	46.2
	×			3,791	(42.2)	39.0	32.3	39.1	43.1	59.1	36.2
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,724	(19.2)	23.6	24.0	20.4	18.2	10.6	10.8
			×	4,986	(55.5)	54.3	56.9	59.0	56.2	50.2	49.2
	×			2,173	(24.2)	21.6	18.4	19.8	25.1	37.2	25.4
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	768	(8.6)	9.5	10.9	9.6	8.7	4.0	3.8
			×	4,297	(47.9)	46.8	51.9	49.9	52.8	34.7	43.1
	×			3,818	(42.5)	43.2	36.5	39.6	38.1	59.4	38.5
〔人間関係が良好な職場づくり〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	1,119	(12.5)	16.9	15.3	15.8	8.8	6.9	10.8
			×	5,346	(59.5)	62.0	58.2	64.6	60.9	51.3	47.7
	×			2,418	(26.9)	20.5	25.8	18.8	29.9	39.9	26.9
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	340	(3.8)	4.3	4.2	4.3	3.6	2.4	3.8
			×	5,850	(65.2)	67.4	68.6	71.0	67.0	50.2	51.5
	×			2,693	(30.0)	27.7	26.5	23.9	28.9	45.4	30.0
〔仕事と育児や介護の両立支援〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	752	(8.4)	10.4	10.3	8.2	8.1	5.3	3.8
			×	4,196	(46.7)	47.7	50.2	51.4	49.1	33.1	38.5
	×			3,935	(43.8)	41.4	38.8	39.5	42.3	59.6	43.1
〔託児所設置や保育費用支援等〕											
行っている	○	採用に効果が あった	○	116	(1.3)	0.9	2.2	0.8	1.9	0.4	0.8
			×	457	(5.1)	5.4	6.1	4.5	6.5	2.4	1.5
	×			8,310	(92.6)	93.2	90.9	93.9	91.1	95.2	83.1

(注) 表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・採用への効果と採用・離職カテゴリー

- ・主な方策について、採用・離職カテゴリー別に、実施の有無・採用への効果の有無の構成比をみると、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）では「行っていない」が相対的に高く、カテゴリーB（離職率が低く、採用率が高い）では「行っていない」が相対的に低い項目が多くなっている。
- ・カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）では、「賃金の水準の向上」「有給休暇等の各種休暇の取得や～」で「効果があった」が相対的に高くなっている。

図表3-3 主な方策の実施の有無・採用への効果の有無別、採用・離職カテゴリーの構成比

（単位：件、％）

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比	採用・離職カテゴリー			
						A	B	C	D
						離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高
回答事業所数				7,353	(100.0) 100.0	(38.0) 100.0	(12.8) 100.0	(12.2) 100.0	(37.0) 100.0
〔賃金の水準の向上〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	1,797	24.4	18.7	26.8	19.3	31.2
			×	3,113	42.3	44.2	41.7	46.8	39.2
	×			2,389	32.5	36.0	31.1	33.1	29.2
〔時間外労働の削減〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	590	8.0	6.4	10.9	5.7	9.5
			×	3,721	50.6	48.6	50.9	50.9	52.5
	×			2,988	40.6	43.9	37.8	42.6	37.6
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	1,442	19.6	15.3	23.5	17.9	23.2
			×	4,214	57.3	59.1	57.1	58.9	55.0
	×			1,643	22.3	24.4	19.0	22.4	21.3
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	689	9.4	7.3	11.9	7.9	11.1
			×	3,778	51.4	50.1	53.4	52.6	51.6
	×			2,832	38.5	41.5	34.2	38.7	36.9
〔人間関係が良好な職場づくり〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	935	12.7	10.3	16.8	9.8	14.8
			×	4,516	61.4	62.4	61.9	64.2	59.3
	×			1,848	25.1	26.2	20.8	25.2	25.5
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	276	3.8	3.4	3.9	3.3	4.2
			×	4,984	67.8	63.8	70.5	69.3	70.4
	×			2,039	27.7	31.7	25.2	26.5	25.0
〔仕事と育児や介護の両立支援〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	637	8.7	6.7	12.0	7.9	9.8
			×	3,613	49.1	47.2	48.8	51.8	50.3
	×			3,049	41.5	45.0	38.7	39.5	39.5
〔託児所設置や保育費用支援等〕									
行っている	○	採用に効果があった	○	109	1.5	1.1	1.1	1.9	1.9
			×	390	5.3	5.3	5.4	5.6	5.2
	×			6,800	92.5	92.5	93.1	91.8	92.5

（注）表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・職場定着への効果と事業所離職率

・主な方策について、実施の有無・職場定着への効果の有無別に離職率の分布をみると、「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化」や「賃金の水準の向上」を「行っていない」事業所で、離職率が高い階級の割合が他と比べてやや高くなっているが、採用への効果の有無別のような差異はあまりみられない。

図表3－4 主な方策の実施の有無・職場定着への効果の有無別、事業所離職率の分布

(単位：件、%)

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比		事業所離職率（２職種計）					
							10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	単純平均	
回答事業所数				7,353	(100.0)	100.0	3,943	1,639	940	831	12.6	
							53.6	22.3	12.8	11.3		
〔賃金の水準の向上〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	1,538	(20.9)	100.0	50.5	23.9	14.2	11.4	13.5	
			×	3,372	(45.9)	100.0	52.4	22.8	13.0	11.8	13.1	
	×			2,389	(32.5)	100.0	57.0	20.7	11.7	10.5	11.4	
〔時間外労働の削減〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	688	(9.4)	100.0	53.5	21.8	13.5	11.2	12.8	
			×	3,623	(49.3)	100.0	51.6	22.8	13.3	12.2	13.1	
	×			2,988	(40.6)	100.0	55.8	21.9	12.1	10.2	12.0	
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	1,909	(26.0)	100.0	54.1	24.6	11.8	9.5	11.9	
			×	3,747	(51.0)	100.0	52.6	22.4	13.3	11.6	12.9	
	×			1,643	(22.3)	100.0	55.0	19.5	12.8	12.7	12.8	
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	1,104	(15.0)	100.0	49.0	24.9	14.8	11.3	13.2	
			×	3,363	(45.7)	100.0	54.1	21.9	12.4	11.6	12.7	
	×			2,832	(38.5)	100.0	54.6	21.9	12.6	10.9	12.4	
〔人間関係が良好な職場づくり〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	1,605	(21.8)	100.0	51.5	23.6	13.7	11.3	13.1	
			×	3,846	(52.3)	100.0	54.7	21.6	12.5	11.2	12.5	
	×			1,848	(25.1)	100.0	52.9	22.9	12.7	11.5	12.6	
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	722	(9.8)	100.0	48.6	24.8	14.5	12.0	14.2	
			×	4,538	(61.7)	100.0	52.3	22.4	13.5	11.8	13.0	
	×			2,039	(27.7)	100.0	57.9	21.3	10.8	10.0	11.4	
〔仕事と育児や介護の両立支援〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	852	(11.6)	100.0	49.9	25.1	14.6	10.4	12.8	
			×	3,398	(46.2)	100.0	52.6	23.7	12.8	10.8	12.8	
	×			3,049	(41.5)	100.0	55.6	20.0	12.4	12.1	12.4	
〔託児所設置や保育費用支援等〕												
行っている	○	職場定着に効果があった	○	79	(1.1)	100.0	36.7	38.0	16.5	8.9	14.2	
			×	420	(5.7)	100.0	53.6	26.2	12.1	8.1	11.7	
	×			6,800	(92.5)	100.0	53.7	21.9	12.8	11.5	12.7	

(注) 表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・職場定着への効果と従業員の定着状況

・主な方策について、「従業員の定着状況」別に実施の有無・職場定着への効果をみると、多くの項目で「定着率が低くない」とする事業所では「職場定着に効果があった」の割合が相対的に高く、一方で、「定着率が低く困っている」とする事業所では「職場定着に効果がなかった」の割合が相対的に高くなっている。

図表3－5 主な方策の実施の有無・職場定着への効果の有無別、従業員の定着状況

(単位：件、%)

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比	従業員の定着状況			
						定着率が低く困っている	定着率は低いが困っていない	定着率は低くない	無回答
回答事業所数				8,978	(100.0)	(19.2)	(6.7)	(72.5)	(1.5)
					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
〔賃金の水準の向上〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	1,734	19.3	17.3	19.3	20.1	7.9
	×		3,870	43.1	49.0	43.9	41.8	26.6	
	×			3,279	36.5	32.9	35.6	37.4	46.0
〔時間外労働の削減〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	835	9.3	7.4	9.4	9.9	3.6
	×		4,257	47.4	50.3	47.9	47.0	28.8	
	×			3,791	42.2	41.5	41.6	42.4	48.2
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	2,308	25.7	18.8	19.0	28.4	14.4
	×		4,402	49.0	53.0	50.7	48.3	27.3	
	×			2,173	24.2	27.4	29.2	22.6	38.8
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	1,196	13.3	14.6	10.2	13.4	7.2
	×		3,869	43.1	44.3	46.0	42.8	26.6	
	×			3,818	42.5	40.3	42.6	43.0	46.8
〔人間関係が良好な職場づくり〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	1,905	21.2	13.7	16.2	23.9	10.1
	×		4,560	50.8	52.0	50.8	50.9	30.2	
	×			2,418	26.9	33.5	31.8	24.5	40.3
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	872	9.7	8.1	10.2	10.1	7.2
	×		5,318	59.2	61.0	56.3	59.7	30.9	
	×			2,693	30.0	30.1	32.3	29.5	42.4
〔仕事と育児や介護の両立支援〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	1,000	11.1	10.8	8.9	11.6	2.2
	×		3,948	44.0	45.5	45.7	43.7	30.2	
	×			3,935	43.8	42.9	44.2	44.0	48.2
〔託児所設置や保育費用支援等〕									
行っている	○	職場定着に効果があつた	○	88	1.0	1.4	1.0	0.9	0.7
	×		485	5.4	6.3	5.9	5.2	1.4	
	×			8,310	92.6	91.4	91.9	93.2	78.4

(注) 表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

○事業所における採用や職場定着の方策の実施・職場定着への効果と採用・離職カテゴリー

・主な方策について、採用・離職カテゴリー別に、実施の有無・職場定着への効果の有無の構成比をみると、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）では「行っていない」が相対的に高く、カテゴリーB（離職率が低く、採用率が高い）では「行っていない」が相対的に低く、「効果があった」とする割合が相対的に高い項目が多くなっている。

図表3-6 主な方策の実施の有無・職場定着への効果の有無別、採用・離職カテゴリーの構成比

（単位：件、％）

採用や職場定着・離職防止の方策の実施の有無、効果の有無				実数	構成比	採用・離職カテゴリー			
						A	B	C	D
						離職・低 採用・低	離職・低 採用・高	離職・高 採用・低	離職・高 採用・高
回答事業所数				7,353	(100.0)	(38.0)	(12.8)	(12.2)	(37.0)
					100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
〔賃金の水準の向上〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	1,538	20.9	18.4	23.0	18.7	23.5
			×	3,372	45.9	44.5	45.4	47.4	46.9
	×		2,389	32.5	36.0	31.1	33.1	29.2	
〔時間外労働の削減〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	688	9.4	8.5	12.2	6.9	10.1
			×	3,623	49.3	46.4	49.6	49.7	52.0
	×		2,988	40.6	43.9	37.8	42.6	37.6	
〔有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	1,909	26.0	25.2	29.2	25.5	25.8
			×	3,747	51.0	49.3	51.4	51.3	52.4
	×		1,643	22.3	24.4	19.0	22.4	21.3	
〔本人の希望や人間関係などに配慮した配置・移動〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	1,104	15.0	12.9	15.7	15.1	17.0
			×	3,363	45.7	44.5	49.7	45.5	45.8
	×		2,832	38.5	41.5	34.2	38.7	36.9	
〔人間関係が良好な職場づくり〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	1,605	21.8	19.7	25.1	21.3	23.1
			×	3,846	52.3	52.9	53.7	52.7	51.0
	×		1,848	25.1	26.2	20.8	25.2	25.5	
〔職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	722	9.8	8.6	10.3	8.8	11.2
			×	4,538	61.7	58.6	64.1	63.9	63.4
	×		2,039	27.7	31.7	25.2	26.5	25.0	
〔仕事と育児や介護の両立支援〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	852	11.6	9.9	12.7	11.8	12.8
			×	3,398	46.2	43.9	48.2	47.9	47.3
	×		3,049	41.5	45.0	38.7	39.5	39.5	
〔託児所設置や保育費用支援等〕									
行っている	○	職場定着に効果 があった	○	79	1.1	0.8	0.6	1.2	1.5
			×	420	5.7	5.6	5.9	6.2	5.6
	×		6,800	92.5	92.5	93.1	91.8	92.5	

（注）表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

4. 中途採用者の状況

(1) これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験なしの割合

○職種別・勤続年数別にみたこれまでの仕事・直前の仕事

- ・直前の仕事を現在の法人での勤続年数別にみると、「勤続1年未満」「勤続1年～2年未満」では「勤続2年以上」と比較して「介護関係の仕事」の割合が高くなっている。
- ・訪問介護員、介護職員でみると、「勤続1年未満」「勤続1年～2年未満」では「介護関係の仕事」が半数を超えている。
- ・一方で、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」は約3分の1で、「勤続2年以上」と比較して割合が低くなっている。また、そのうち、これまでに介護関係の仕事の経験のないものの割合は、「勤続2年以上」と比較して低くなっている。
- ・他の職種でも同様の傾向がみられる。

図表4-1 現在の職種・現在の法人での勤続年数別、直前の仕事の構成比

(単位：人、%)													
現在の法人での 勤続年数		回答労働者数	【直前の仕事】										
			介護関係の仕事					介護以外の 福祉関係 の仕事	医療関係 の仕事	介護・福祉・医療関係 以外の仕事			
			計	訪問系	通所系	施設系	その他			計	これまでの勤務先での 介護関係の仕事の経験		経験なし の割合
			経験あり	経験なし									
【現在の仕事】	訪問介護員	2,102	42.4	14.5	8.8	17.2	2.0	4.6	5.9	47.1	7.0	40.1	85.1
	勤続1年未満	212	56.1	13.7	15.1	24.1	3.3	4.7	5.7	33.5	11.3	22.2	66.2
	勤続1年～2年未満	233	54.5	16.7	9.4	25.3	3.0	5.6	6.0	33.9	7.3	26.6	78.5
	勤続2年以上	1,634	39.2	14.3	7.9	15.2	1.8	4.3	5.8	50.7	6.5	44.2	87.2
	介護職員	5,434	43.3	4.5	12.5	23.8	2.5	3.1	5.5	48.2	6.8	41.4	85.9
	勤続1年未満	445	55.3	4.9	18.9	28.1	3.4	2.5	6.7	35.5	9.2	26.3	74.1
	勤続1年～2年未満	538	55.8	3.2	16.9	32.7	3.0	3.3	6.5	34.4	6.7	27.7	80.5
	勤続2年以上	4,397	40.5	4.5	11.2	22.3	2.4	3.1	5.3	51.2	6.6	44.6	87.2
	サービス提供責任者	1,505	48.0	17.8	10.0	18.1	2.0	4.1	5.6	42.3	6.4	35.9	84.9
	勤続1年未満	60	81.7	28.3	20.0	30.0	3.3	1.7	5.0	11.7	3.3	8.3	71.4
	勤続1年～2年未満	112	66.1	29.5	7.1	25.9	3.6	1.8	10.7	21.4	8.9	12.5	58.3
	勤続2年以上	1,315	44.9	16.4	9.7	17.0	1.8	4.4	5.2	45.5	6.4	39.1	86.0
	生活相談員	871	52.9	6.8	24.3	18.1	3.7	5.4	6.8	34.9	5.3	29.6	84.9
	勤続1年未満	59	74.6	8.5	33.9	27.1	5.1	8.5	5.1	11.9	1.7	10.2	85.7
	勤続1年～2年未満	56	78.6	10.7	30.4	28.6	8.9	0.0	3.6	17.9	7.1	10.7	60.0
	勤続2年以上	749	49.1	6.4	23.0	16.6	3.2	5.5	7.2	38.2	5.5	32.7	85.7
	看護職員	1,358	25.1	7.1	7.0	9.0	2.1	1.9	65.7	7.3	1.1	6.2	84.8
	P T ・ O T ・ S T 等	317	28.7	5.0	13.6	9.1	0.9	2.2	53.0	16.1	2.8	13.2	82.4
	介護支援専門員	2,078	64.4	17.0	13.0	19.4	15.0	4.8	13.8	17.0	2.4	14.6	85.8
	勤続1年未満	173	81.5	14.5	14.5	27.7	24.9	6.4	6.9	5.2	2.3	2.9	55.6
	勤続1年～2年未満	186	79.6	16.1	17.2	22.6	23.7	3.8	9.1	7.5	2.7	4.8	64.3
	勤続2年以上	1,701	61.0	17.3	12.5	18.2	13.1	4.8	15.0	19.2	2.4	16.8	87.4
	その他	514	33.7	5.3	8.4	15.6	4.5	3.5	14.8	48.1	4.5	43.6	90.7

○これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験なしの割合の推移（平成27年度～令和6年度調査）

- ・介護労働実態調査・労働者調査における、勤続年数1年未満（調査実施日前の1年間に就職したと考えられる者）について、前職の有無、年齢階層別の構成比をみると、令和6年度調査で「前職なしで25歳未満」が2.8%、「前職なしで25歳以上」が11.8%、「前職ありで25歳未満」が2.5%、「前職ありで25歳以上」が83.1%と、「前職ありで25歳以上」が8割以上を占めている。
- ・平成27年度調査から令和6年度調査までの推移でも、この構成比はおおむね同程度のものとなっている。
- ・しかし、「前職ありで25歳以上」について、これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験の有無別にみると、平成27年度から令和3年度までは、「経験なし」の構成比（全体に対する構成比）はおおむね40～45%で推移してきていたが、令和4年度以降30%前後と低下している。
- ・産業全般的な人手不足感のなか、他産業からの「経験なし」の人材の介護業界への転職が少なくなっていることが推測される。

図表4-2 前職の有無、年齢階層、介護関係の仕事経験の有無別、労働者構成比の推移〔労働者調査〕
【勤続年数1年未満】（平成27年度～令和6年度）

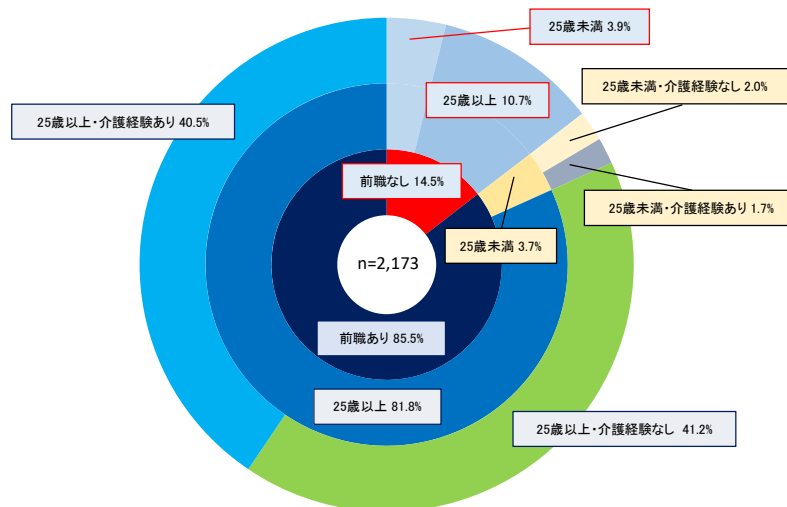
学校卒業後、 現在の仕事 以外の仕事の 経験の有無	年齢	これまでの 勤務先での 介護関係の 仕事の経験	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度
回答労働者計（※）			2,173	1,745	1,765	1,782	1,674	1,595	1,435	1,372	1,733	1,686
構成比			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
前職なし	計		14.5	15.9	9.8	14.4	12.4	13.0	15.1	15.2	14.7	14.4
	25歳未満		3.9	4.2	3.2	3.1	2.3	2.4	3.2	3.9	3.5	2.8
	25歳以上		10.7	11.7	6.6	11.2	10.2	10.7	11.9	11.3	11.2	11.6
前職あり	計		85.5	84.1	90.2	85.6	87.6	87.0	84.9	84.8	85.3	85.6
	25歳未満	計	3.7	3.5	3.5	3.4	3.2	2.4	3.3	3.4	2.4	2.5
		経験なし	2.0	1.8	1.7	1.7	2.0	1.6	2.4	2.0	1.7	1.3
		経験あり	1.7	1.7	1.8	1.7	1.2	0.9	0.9	1.4	0.8	1.2
	25歳以上	計	81.8	80.6	86.7	82.2	84.3	84.5	81.5	81.5	82.9	83.1
		経験なし	41.2	39.1	44.5	43.9	43.1	46.0	45.6	29.7	30.3	27.0
		経験あり	40.5	41.4	42.3	38.3	41.3	38.6	35.9	51.8	52.6	56.0

※①前職の有無、②年齢、③前職ありの場合は介護関係の仕事経験の有無、①～③のすべてに回答があった者のみ。（いずれかが無回答のものは集計から除いている。）

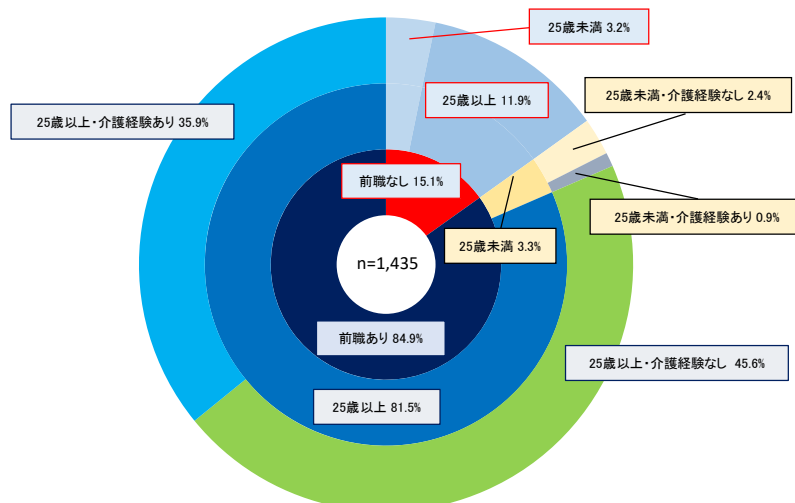
図表4-3 前職の有無、年齢階層、介護関係の仕事の経験の有無別、労働者の構成比

【勤続年数 1 年未満】（平成 27 年度、令和 3 年度、令和 6 年度）

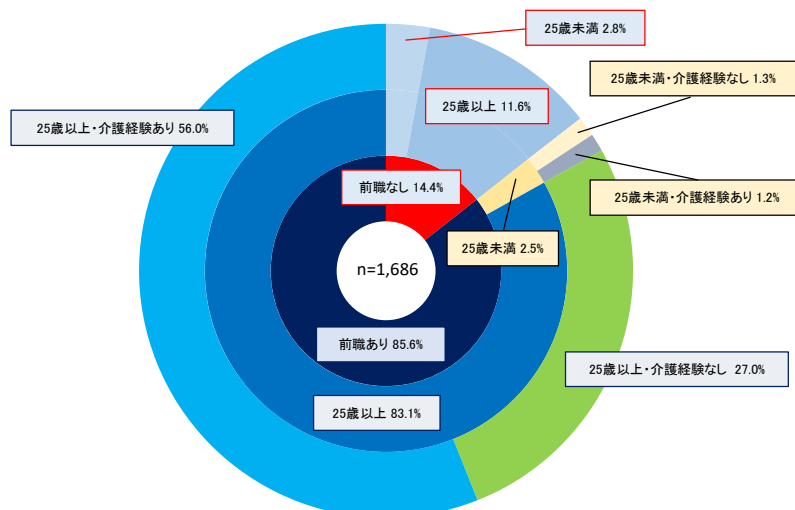
【平成27年度】



【令和3年度】



【令和6年度】



（２）これまでの勤務先で介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識

○過去に介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識（現在の法人への就職理由）

・直前の仕事が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」でこれまでに「介護関係の仕事」経験がある者について、現在の法人に就職して理由をみると、これまでに経験がない者に比べ「自分のやりたい介護ができそうだったため」「賃金水準が比較的高いため」で５ポイント以上高くなっており、次いで「通勤が便利だから」「時間外労働が少ないため」「仕事と育児や介護の両立の支援を充実させているため」等で相対的に高い割合となっている。

図表４－４ 仕事経験・直前の仕事別、現在の法人に就職した理由（労働者調査問６・問１３）

（単位：人、％）

現在の法人に就職した理由	実数	構成比	学校卒業後の現在以外の仕事経験						(B)-(A)
			あり				なし	無回答	
			直前の仕事						
			介護関係以外		介護関係	無回答			
			これまでの仕事経験						
			(A)	(B)					
			介護関係 なし	介護関係 あり					
回答労働者数	21,325		6,631	1,325	6,508	3,132	3,695	34	
		(100.0)	(31.1)	(6.2)	(30.5)	(14.7)	(17.3)	(0.2)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
地元での評判が良いため	1,202	5.6	5.4	4.6	5.1	6.1	7.0	11.8	-0.7
法人の方針や理念に共感したため	3,181	14.9	13.4	14.3	16.5	13.4	16.5	0.0	0.9
経営が健全で将来的に安定しているため	2,634	12.4	11.5	10.3	12.9	11.8	14.0	11.8	-1.2
通勤が便利だから	11,066	51.9	53.0	55.8	52.8	49.1	49.5	35.3	2.8
賃金水準が比較的高いため	3,667	17.2	14.4	19.8	20.0	14.8	18.5	11.8	5.3
時間外労働が少ないため	3,897	18.3	17.6	20.2	19.5	19.0	16.0	11.8	2.5
有給休暇などの各種休暇の取得 や勤務日時の変更をしやすいため	5,202	24.4	23.5	25.4	26.2	25.1	21.9	11.8	1.8
質の高い介護を学べそうだったため	2,785	13.1	12.3	11.2	14.2	13.6	12.7	8.8	-1.1
自分のやりたい介護ができそうだったため	7,159	33.6	28.8	34.9	38.4	34.6	32.3	29.4	6.1
職場の人間関係がよさそうだったため	7,161	33.6	32.5	34.7	34.0	34.9	33.2	26.5	2.2
事業所の設備・環境が働きやすそうだったため	3,237	15.2	14.2	15.6	16.8	14.7	14.4	8.8	1.4
介護ロボット・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	222	1.0	0.7	0.9	1.0	1.1	1.7	0.0	0.2
仕事と育児や介護の両立の支援を 充実させているため	2,545	11.9	12.0	14.3	12.2	11.3	11.2	2.9	2.4
事業所内でのキャリアアップの道筋を 明確化しているため	1,916	9.0	8.2	6.9	8.9	10.7	9.9	5.9	-1.2
能力や仕事ぶりを処遇に反映しているため	2,975	14.0	12.2	14.2	14.9	16.6	13.0	8.8	2.0
事業所内外での研修機会が充実しているため	1,735	8.1	8.0	8.5	8.5	7.3	8.3	5.9	0.5
その他	1,323	6.2	6.8	6.0	7.0	5.5	4.4	2.9	-0.8
理由は特になし	1,679	7.9	9.6	5.4	5.5	9.2	8.8	5.9	-4.2

○過去に介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識（仕事（職種）の選択理由）

・直前の仕事が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」でこれまでに「介護関係の仕事」経験がある者について、現在の仕事（職種）を選んだ理由をみると、これまでに経験がない者に比べ「資格・技能が活かせるから」「お年寄りが好きだから」で相対的に高い割合となっている。

図表４－５ 仕事経験・直前の仕事別、現在の仕事(職種)を選んだ理由（労働者調査問６・問４）

（単位：人、％）

現在の仕事（職種）を選んだ理由	実数	構成比	学校卒業後の現在以外の仕事経験						(B)-(A)
			あり				なし	無回答	
			直前の仕事						
			介護関係以外		介護関係	無回答			
			これまでの仕事経験						
			(A)	(B)					
			介護関係 なし	介護関係 あり					
回答労働者数	21,325		6,631	1,325	6,508	3,132	3,695	34	
		(100.0)	(31.1)	(6.2)	(30.5)	(14.7)	(17.3)	(0.2)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
働きがいのある仕事だと思ったから	8,461	39.7	36.9	40.5	41.6	37.9	42.8	5.9	3.7
今後もニーズが高まる仕事だから	5,306	24.9	25.7	26.3	25.7	20.3	25.6	2.9	0.6
人や社会の役に立ちたいから	5,246	24.6	23.0	25.4	26.1	21.9	27.0	11.8	2.4
生きがい・社会参加のため	1,990	9.3	9.1	9.9	10.5	9.5	7.3	5.9	0.8
お年寄りが好きだから	3,673	17.2	12.2	21.4	19.5	17.0	21.0	8.8	9.2
身近な人の介護の経験から	2,931	13.7	13.2	14.5	15.1	14.8	11.3	2.9	1.2
身近に介護関係の仕事をしている人がいたから	2,717	12.7	15.1	11.0	11.7	12.2	11.4	2.9	-4.1
資格・技能が活かせるから	6,544	30.7	26.7	38.8	34.8	27.8	30.3	2.9	12.1
介護の知識や技能が身につくから	3,476	16.3	17.9	16.8	18.0	15.8	10.7	14.7	-1.1
給与等の収入が多いから	986	4.6	4.6	5.5	4.1	4.1	5.7	2.9	0.9
自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	2,495	11.7	14.4	13.7	12.3	11.0	5.9	0.0	-0.6
他によい仕事がないため	1,495	7.0	7.8	6.7	7.1	7.7	5.0	2.9	-1.1
その他	947	4.4	5.5	4.3	3.8	4.4	3.8	0.0	-1.2
特に理由はない	1,023	4.8	5.2	2.9	3.7	5.6	6.0	2.9	-2.3

5. 労働者の就労継続・転職等の希望と就業意識

(1)「事業所での就労継続希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度

○今の事業所での就労継続希望と就業意識①（労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等）

・今の事業所での就労継続希望別に、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等をみると、「別の法人や企業などに転職したい」では、いずれの項目でも悩み等がある割合が「今の事業所で働きたい」と比較して高くなっており、特に「精神的にきつい」「仕事内容のわりに賃金が低い」などでより高い割合となっている。

図表 5－1 今の事業所での就労継続希望別、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等

(単位：人、%)

労働条件・仕事の負担についての 悩み、不安、不満等	実数	構成比	今の事業所での就労継続希望					(B)-(A)
			(A)		(B)			
			働きの継続 希望あり	別の法人内 に転職したい	別の法人 などに 転職したい	わからない	無回答	
回答労働者数	20,649		10,946 (100.0)	407 (2.0)	2,040 (9.9)	5,710 (27.7)	1,546 (7.5)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
雇用が不安定である	657	3.2	1.9	4.7	6.2	4.3	3.7	4.3
無期雇用職員になれない	131	0.6	0.5	0.7	0.9	0.8	0.9	0.4
人手が足りない	10,095	48.9	42.5	58.0	63.6	57.0	42.6	21.2
仕事内容のわりに賃金が低い	7,187	34.8	25.8	45.7	56.7	44.8	29.8	30.9
労働時間が不規則である	1,643	8.0	5.8	12.3	13.3	9.9	7.7	7.5
労働時間が長い	1,343	6.5	4.1	13.5	13.1	8.6	5.4	9.1
不払い残業がある・多い	638	3.1	1.5	4.7	8.8	4.1	2.8	7.3
休憩が取りにくい	3,523	17.1	11.9	24.3	29.8	22.3	15.3	17.9
有給休暇が取りにくい	3,960	19.2	13.9	28.7	34.1	24.0	16.7	20.2
精神的にきつい	4,489	21.7	12.6	35.6	45.1	31.0	17.9	32.5
業務に対する社会的評価が低い	4,130	20.0	17.0	25.8	29.4	23.3	14.9	12.3
キャリアアップの機会がない	1,209	5.9	3.1	11.3	15.3	7.7	4.3	12.2
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	2,624	12.7	10.5	17.7	18.3	15.5	9.8	7.8
介護業務と医療行為の境目が 分かりにくいと不安がある	1,431	6.9	5.2	10.1	10.8	8.9	5.8	5.6
身体的負担が大きい	4,974	24.1	18.1	31.9	37.9	30.9	20.8	19.8
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	3,960	19.2	16.8	21.6	23.4	22.8	16.3	6.6
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	1,240	6.0	3.9	6.9	12.0	8.1	5.2	8.1
仕事での怪我などへの補償がない	541	2.6	1.5	2.0	6.4	3.5	2.4	4.8
その他	910	4.4	3.5	5.4	8.0	4.7	4.8	4.5
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	2,961	14.3	21.2	3.7	1.8	6.1	15.3	-19.4

○今の事業所での就労継続希望と就業意識②（今の仕事や職場の評価）

・今の事業所での就労継続希望別に、今の仕事や職場の評価をみると、「別の法人や企業などに転職したい」では、いずれの項目でもあてはまる割合が「今の事業所で働きたい」と比較して低くなっており、特に「仕事楽しい」が大きく下回っており、次いで「利用者の援助・支援や生活改善につながる」「自分が成長している実感がある」などでより低い割合となっている。

図表５－２ 今の事業所での就労継続希望別、今の仕事や職場の評価

（単位：人、％）

今の仕事や職場の評価	実数	構成比	今の事業所での就労継続希望					(B)-(A)
			(A)		(B)			
			働きの継続したい	別の事業所に転職したい	企業の法人などに転職したい	わからない	無回答	
回答労働者数	20,649		10,946	407	2,040	5,710	1,546	
		(100.0)	(53.0)	(2.0)	(9.9)	(27.7)	(7.5)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
福祉に貢献できる	7,252	35.1	42.2	37.1	27.8	29.4	15.1	-14.4
利用者の援助・支援や生活改善につながる	10,418	50.5	58.5	51.1	42.5	46.3	19.3	-15.9
利用者や家族から感謝される	11,953	57.9	65.4	58.5	53.4	54.7	22.1	-12.0
専門性が発揮できる	5,681	27.5	34.4	29.7	20.5	21.5	10.1	-13.9
業務改善の機会がある	2,988	14.5	18.7	17.9	8.9	10.8	4.6	-9.8
自分が成長している実感がある	4,047	19.6	26.4	17.9	10.8	12.8	8.5	-15.6
仕事楽しい	5,187	25.1	37.1	13.5	10.4	12.2	10.7	-26.7
期待される役割が明確である	3,597	17.4	24.0	18.4	9.6	10.8	5.8	-14.4
目標にしたい先輩・同僚がいる	2,829	13.7	18.5	12.0	6.9	9.3	5.1	-11.6
法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される	2,214	10.7	15.8	14.3	3.7	5.2	3.4	-12.1
キャリアアップの機会がある	1,879	9.1	12.1	15.0	4.3	6.1	3.8	-7.8
生計を立てていく見込みがある	2,327	11.3	15.1	15.5	6.8	7.2	4.3	-8.3
収入が安定している	5,656	27.4	33.8	29.5	19.1	22.3	11.0	-14.7
いずれもあてはまらない	1,233	6.0	2.0	5.4	17.1	10.4	2.9	15.1

○今の事業所での就労継続希望と就業意識③（満足度 D. I.）

- ・今の事業所での就労継続希望別に、満足度 D.I.みると、「今の事業所で働きたい」では「人員配置体制」を除きすべてプラスである一方、「別の法人や企業などに転職したい」ではすべての項目でマイナスとなっており、「仕事上の相談の環境」「職業生活全体」などで「今の事業所で働きたい」と比較して、より低い値となっている。
- ・「転職したい」の中では、「職場の人間関係」が唯一ひと桁のマイナス（▲4.9）となっている。

図表 5－3 今の事業所での就労継続希望別、満足度 D.I.

（単位：人、％）

満足度D.I.	計	今の事業所での就労継続希望					(B)-(A)
		(A)		(B)			
		働きの継続 したい事業 所で	別の法人内 に 転職したい	企業など に 転職したい	わからない	無回答	
回答労働者数	20,649	10,946	407	2,040	5,710	1,546	
	(100.0)	(53.0)	(2.0)	(9.9)	(27.7)	(7.5)	
①仕事の内容	29.6	52.9	4.7	-14.3	6.1	14.8	-67.2
②キャリアアップの機会	6.8	22.8	-10.1	-30.9	-9.2	7.0	-53.7
③賃金水準	-13.3	6.0	-28.8	-54.9	-37.4	-1.5	-60.9
④労働時間・休日等の労働条件	16.4	35.1	-2.7	-17.8	-3.4	7.4	-52.9
⑤人員配置体制	-20.5	-1.9	-48.2	-62.2	-43.8	-3.3	-60.3
⑥仕事と育児や介護の両立	11.5	24.9	-3.1	-15.6	-2.1	6.7	-40.5
⑦人事評価のあり方	-1.2	18.4	-26.6	-45.9	-21.9	2.5	-64.3
⑧職場の人間関係	33.6	54.4	0.5	-4.9	14.4	16.9	-59.3
⑨仕事上の相談の環境	25.3	48.0	1.0	-23.8	4.3	13.7	-71.8
⑩仕事関係の情報の共有	26.5	46.8	2.5	-13.7	7.0	13.9	-60.5
⑪雇用の安定性	23.2	41.4	17.3	-11.8	4.7	10.7	-53.2
⑫仕事のための設備・機器・用具類	-3.9	12.7	-23.1	-39.6	-23.6	3.1	-52.3
⑬休憩室などの付帯設備	-14.6	0.3	-36.1	-47.5	-33.2	-1.0	-47.8
⑭教育訓練・能力開発の機会	-2.4	12.7	-16.0	-37.8	-19.4	3.9	-50.5
⑮職業生活全体	11.4	33.4	-8.2	-37.5	-11.0	7.6	-70.9

(2)「仕事（職種）の今後の希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度

○今の仕事(職種)の今後の希望と就業意識①（労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等）

・今の仕事（職種）の今後の希望別に、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等をみると、「介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい」では、「無期雇用職員になれない」を除き、各項目で悩み等がある割合が「今の仕事（職種）を続けたい」と比較して高くなっており、特に「精神的にきつい」「仕事内容のわりに賃金が低い」などでより高い割合となっている。

図表5－4 今の仕事（職種）の今後の希望別、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等

（単位：人、％）

労働条件・仕事の負担についての 悩み、不安、不満等	実数	構成比	今の仕事（職種）の今後の希望							(B)-(A)				
			(A)	就 き た い	介 護 の 事 （ 職 種 ） に 就 き た い	今 の 事 （ 職 種 ） に 就 き た い	福 祉 ・ 医 療 関 係 の 事 （ 職 種 ） に 就 き た い	今 の 事 （ 職 種 ） に 就 き た い	仕 事 （ 職 種 ） に 就 き た い		介 護 ・ 福 祉 ・ 医 療 関 係 以 外 の	わ か ら な い	働 き た く な い	無 回 答
			今 の 事 （ 職 種 ） を 続 け た い											
回答労働者数	21,325		12,443 (100.0) 58.3	891 (4.2) 4.2	643 (3.0) 3.0	1,174 (5.5) 5.5	4,386 (20.6) 20.6	676 (3.2) 3.2	1,112 (5.2) 5.2					
雇用が不安定である	685	3.2	2.2	4.9	5.3	4.5	4.6	4.1	4.3	2.3				
無期雇用職員になれない	135	0.6	0.5	0.9	0.5	0.5	0.8	0.6	1.0	-0.0				
人手が足りない	10,465	49.1	44.1	63.5	58.0	63.6	55.3	54.7	44.3	19.5				
仕事内容のわりに賃金が低い	7,520	35.3	28.0	48.5	52.4	54.4	44.6	49.3	30.8	26.4				
労働時間が不規則である	1,728	8.1	6.2	13.5	10.0	14.9	9.8	12.6	7.1	8.7				
労働時間が長い	1,427	6.7	4.6	10.9	13.4	12.0	8.7	12.4	5.7	7.4				
不払い残業がある・多い	670	3.1	1.9	5.6	6.8	8.7	3.8	4.7	3.4	6.8				
休憩が取りにくい	3,693	17.3	13.1	26.4	27.1	28.4	22.0	25.1	16.5	15.4				
有給休暇が取りにくい	4,143	19.4	15.0	32.8	24.1	31.2	24.7	27.1	17.4	16.1				
精神的にきつい	4,801	22.5	14.1	37.6	34.8	48.5	32.1	46.2	18.3	34.4				
業務に対する社会的評価が低い	4,305	20.2	17.4	27.0	25.8	31.0	23.2	25.9	16.2	13.6				
キャリアアップの機会がない	1,257	5.9	3.9	15.0	17.6	8.2	7.5	7.1	5.0	4.3				
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	2,753	12.9	10.9	16.7	15.1	20.3	15.3	19.1	9.7	9.3				
介護業務と医療行為の境目が 分かりにくいため不安がある	1,505	7.1	5.7	9.9	9.6	12.1	8.2	10.9	6.4	6.4				
身体的負担が大きい	5,242	24.6	18.8	33.2	35.3	42.8	31.5	39.6	20.9	24.1				
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	4,127	19.4	17.2	21.7	20.1	27.3	22.3	24.7	18.2	10.2				
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	1,308	6.1	4.6	10.1	9.8	10.1	7.6	10.1	5.5	5.5				
仕事上の怪我などへの補償がない	588	2.8	1.8	4.3	5.1	5.7	3.4	7.0	2.9	3.9				
その他	950	4.5	3.8	5.2	8.6	7.6	4.4	5.9	4.9	3.8				
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	3,010	14.1	19.4	2.4	3.0	3.7	7.1	7.2	14.0	-15.7				

○今の仕事（職種）の今後の希望と就業意識②（今の仕事や職場の評価）

・今の仕事（職種）の今後の希望別に、今の仕事や職場の評価をみると、「介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい」では、いずれの項目でもあてはまる場合の割合が「今の仕事（職種）を続けたい」と比較して低くなっている。特に「仕事が楽しい」などでより低い割合となっており、次いで「専門性が発揮できる」「自分が成長している実感がある」となっている。

図表５－５ 今の仕事（職種）の今後の希望別、今の仕事や職場の評価

（単位：人、％）

今の仕事や職場の評価	実数	構成比	今の仕事（職種）の今後の希望							(B)-(A)
			(A)			(B)				
			今の仕事（職種）を続けたい	就きたい介護関係の仕事（職種）ではない、	今の仕事（職種）に就きたい	福祉・医療関係の仕事（職種）ではない、	介護・福祉・医療関係に就きたい以外の	わからない	働きたくない	無回答
回答労働者数	21,325		12,443	891	643	1,174	4,386	676	1,112	
		(100.0)	(58.3)	(4.2)	(3.0)	(5.5)	(20.6)	(3.2)	(5.2)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
福祉に貢献できる	7,373	34.6	40.8	31.9	32.5	28.6	29.0	17.9	7.1	-12.1
利用者の援助・支援や生活改善につながる	10,627	49.8	57.1	44.8	51.0	44.4	44.6	30.9	10.5	-12.7
利用者や家族から感謝される	12,212	57.3	63.9	57.4	57.5	53.6	53.9	38.3	11.5	-10.3
専門性が発揮できる	5,779	27.1	33.6	23.0	28.0	17.9	19.4	14.5	5.0	-15.7
業務改善の機会がある	3,028	14.2	17.5	15.0	11.2	10.3	10.3	5.9	2.9	-7.2
自分が成長している実感がある	4,086	19.2	25.2	15.9	15.4	10.1	11.4	5.8	4.9	-15.0
仕事が楽しい	5,218	24.5	35.3	15.3	11.5	7.2	10.0	4.6	5.1	-28.1
期待される役割が明確である	3,643	17.1	22.6	13.8	13.1	9.9	9.7	6.8	3.1	-12.7
目標にしたい先輩・同僚がいる	2,866	13.4	17.5	11.7	7.0	6.9	9.1	5.5	2.3	-10.6
法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される	2,232	10.5	14.4	8.2	4.7	5.3	5.3	2.7	1.9	-9.1
キャリアアップの機会がある	1,901	8.9	11.4	9.5	6.7	6.6	5.3	3.3	2.0	-4.9
生計を立てていく見込みがある	2,377	11.1	14.2	8.5	9.2	7.7	6.9	7.4	2.5	-6.6
収入が安定している	5,796	27.2	32.1	24.4	22.6	24.2	21.9	20.7	5.4	-7.9
いずれもあてはまらない	1,434	6.7	2.8	10.9	11.2	14.5	11.9	29.7	2.3	11.7

○今の仕事（職種）の今後の希望と就業意識③（満足度 D. I.）

- ・今の仕事（職種）の今後の希望別に、満足度 D.I.みると、「続けたい」では二項目（「人員配置体制」「休憩室などの付帯設備」）を除きすべてプラスである一方、それ以外では多くの項目でマイナスとなっており、「続けたい」と「介護・福祉・医療以外の仕事に就きたい」との比較でみると、「仕事の内容」、「職業生活全体」「賃金水準」で、満足度 D.I.の差が大きくなっている。
- ・「職場の人間関係」については、「働きたくない」を除き、満足度 D.I.はプラスとなっている。

図表 5－6 今の仕事（職種）の今後の希望別、満足度 D.I.

（単位：人、％）

満足度D.I.	計	今の仕事（職種）の今後の希望							(B)-(A)
		(A)			(B)				
		今の仕事（職種）を続けたい	就きたくない 介護の仕事（職種）に、	今の仕事（職種）に就きたい 福祉・医療関係の仕事（職種）ではない、	今の仕事（職種）に就きたい 介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい	わからない	働きたくない	無回答	
回答労働者数	21,325	12,443	891	643	1,174	4,386	676	1,112	
	(100.0)	(58.3)	(4.2)	(3.0)	(5.5)	(20.6)	(3.2)	(5.2)	
①仕事の内容	28.2	49.0	-5.2	-2.6	-9.3	2.9	-17.1	6.0	-58.3
②キャリアアップの機会	6.0	18.4	-16.7	-25.6	-15.5	-9.6	-17.7	3.3	-33.9
③賃金水準	-14.3	1.3	-39.4	-44.5	-48.8	-38.5	-45.6	-0.6	-50.1
④労働時間・休日等の労働条件	15.1	30.8	-11.7	-7.4	-10.3	-4.4	-21.0	2.5	-41.1
⑤人員配置体制	-21.3	-7.4	-55.2	-50.5	-52.5	-41.8	-51.2	-2.7	-45.1
⑥仕事と育児や介護の両立	10.7	21.9	-9.0	-4.9	-10.3	-3.0	-14.2	2.7	-32.2
⑦人事評価のあり方	-2.2	12.2	-30.8	-31.7	-32.2	-20.9	-35.5	0.9	-44.4
⑧職場の人間関係	32.4	48.0	10.1	7.2	11.1	14.5	-3.7	5.5	-36.9
⑨仕事上の相談の環境	24.1	41.4	-4.2	-9.5	-5.3	3.9	-12.7	4.6	-46.7
⑩仕事関係の情報の共有	25.5	41.4	-1.5	-1.8	2.5	6.2	-4.3	4.3	-38.9
⑪雇用の安定性	22.4	36.9	-1.6	5.1	0.8	3.6	-4.4	2.3	-36.1
⑫仕事のための設備・機器・用具類	-4.7	7.8	-30.8	-29.6	-28.3	-22.1	-30.0	-0.7	-36.1
⑬休憩室などの付帯設備	-15.3	-3.9	-44.2	-40.3	-37.2	-31.7	-42.1	-2.6	-33.3
⑭教育訓練・能力開発の機会	-3.3	8.3	-29.5	-32.2	-22.8	-18.0	-29.8	0.4	-31.1
⑮職業生活全体	10.1	28.0	-20.9	-23.1	-26.0	-11.8	-29.0	2.0	-54.0

○労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等と今の事業所での就労継続希望

・労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等別に、今の事業所での就労継続希望をみると、「特に悩み、不安、不満等を感じていない」では「今の事業所で働きたい」が高い一方で、何らかの悩み等がある場合は、「別の法人や企業などに転職したい」とする割合が相対的に高く、特に「不払い残業がある・多い」、「精神的にきつい」、「仕事上の怪我などへの補償がない」等で全体の構成比と比較して、より高くなっている。

図表５－７ 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等別、今の事業所での就労継続希望

(単位：人、％)

労働条件・仕事の負担についての 悩み、不安、不満等	実数	構成比		今の事業所での就労継続希望					(B)において、全体 での構成 比(9.9%) との差
				(A)		(B)			
				働きの 継続 したい	別の 法人 内に の 転職 したい	企 業 な ど に の 転職 したい	わ か ら な い	無 回 答	
回答労働者数	20,649	(100.0)	100.0	10,946	407	2,040	5,710	1,546	
				53.0	2.0	9.9	27.7	7.5	
雇用が不安定である	657	(3.2)	100.0	32.1	2.9	19.3	37.0	8.7	9.5
無期雇用職員になれない	131	(0.6)	100.0	38.9	2.3	13.7	34.4	10.7	3.9
人手が足りない	10,095	(48.9)	100.0	46.0	2.3	12.9	32.2	6.5	3.0
仕事内容のわりに賃金が低い	7,187	(34.8)	100.0	39.3	2.6	16.1	35.6	6.4	6.2
労働時間が不規則である	1,643	(8.0)	100.0	38.6	3.0	16.6	34.6	7.2	6.7
労働時間が長い	1,343	(6.5)	100.0	33.3	4.1	20.0	36.5	6.2	10.1
不払い残業がある・多い	638	(3.1)	100.0	25.5	3.0	28.2	36.4	6.9	18.3
休憩が取りにくい	3,523	(17.1)	100.0	37.1	2.8	17.3	36.1	6.7	7.4
有給休暇が取りにくい	3,960	(19.2)	100.0	38.4	3.0	17.6	34.6	6.5	7.7
精神的にきつい	4,489	(21.7)	100.0	30.7	3.2	20.5	39.4	6.2	10.6
業務に対する社会的評価が低い	4,130	(20.0)	100.0	45.2	2.5	14.5	32.2	5.6	4.6
キャリアアップの機会がない	1,209	(5.9)	100.0	28.3	3.8	25.8	36.6	5.5	15.9
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	2,624	(12.7)	100.0	43.6	2.7	14.2	33.7	5.8	4.3
介護業務と医療行為の境めが 分かりにくいいため不安がある	1,431	(6.9)	100.0	40.1	2.9	15.4	35.4	6.2	5.6
身体的負担が大きい	4,974	(24.1)	100.0	39.9	2.6	15.6	35.4	6.5	5.7
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	3,960	(19.2)	100.0	46.5	2.2	12.0	32.9	6.4	2.2
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	1,240	(6.0)	100.0	34.4	2.3	19.8	37.1	6.5	9.9
仕事上の怪我などへの補償がない	541	(2.6)	100.0	30.9	1.5	24.0	36.8	6.8	14.2
その他	910	(4.4)	100.0	42.1	2.4	18.0	29.3	8.1	8.1
労働条件・仕事の負担について 特に悩み、不安、不満等を感じていない	2,961	(14.3)	100.0	78.5	0.5	1.2	11.8	8.0	-8.6

○労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等と今の仕事（職場）の今後の希望

・労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等別に、今の仕事や職場の評価をみると、「特に悩み、不安、不満等を感じていない」では「今の仕事（職種）を続けたい」が高い一方で、何らかの悩み等がある場合は、今の仕事（職種）以外を希望する割合がほとんどの項目で相対的に高く、特に「不払い残業がある・多い」、「精神的にきつい」、「仕事上の怪我などへの補償がない」等で介護・福祉・医療以外を希望する割合が全体での構成比と比較して、より高くなっている。

図表５－８ 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等別、今の仕事（職種）の今後の希望

（単位：人、％）

労働条件・仕事の負担についての 悩み、不安、不満等	実数	構成比		今の仕事（職種）の今後の希望							(B)において、全体 での構成 比(9.9%) との差		
				(A)					(B)	わからない		働きたくない	無回答
				今の仕事（職種）を続けたい	介護関係の仕事（職種）に就きたい	今の仕事（職種）ではない、仕事（職種）に就きたい	福祉・医療関係ではない、今の仕事（職種）ではない	介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい					
回答労働者数	21,325	(100.0)		12,443	891	643	1,174	4,386	676	1,112			
			100.0	58.3	4.2	3.0	5.5	20.6	3.2	5.2			
雇用が不安定である	685	(3.2)	100.0	40.4	6.4	5.0	7.7	29.3	4.1	7.0	2.2		
無期雇用職員になれない	135	(0.6)	100.0	49.6	5.9	2.2	4.4	26.7	3.0	8.1	-1.1		
人手が足りない	10,465	(49.1)	100.0	52.5	5.4	3.6	7.1	23.2	3.5	4.7	1.6		
仕事内容のわりに賃金が低い	7,520	(35.3)	100.0	46.3	5.7	4.5	8.5	26.0	4.4	4.6	3.0		
労働時間が不規則である	1,728	(8.1)	100.0	45.0	6.9	3.7	10.1	24.8	4.9	4.6	4.6		
労働時間が長い	1,427	(6.7)	100.0	40.3	6.8	6.0	9.9	26.7	5.9	4.4	4.4		
不払い残業がある・多い	670	(3.1)	100.0	35.5	7.5	6.6	15.2	24.8	4.8	5.7	9.7		
休憩が取りにくい	3,693	(17.3)	100.0	44.1	6.4	4.7	9.0	26.2	4.6	5.0	3.5		
有給休暇が取りにくい	4,143	(19.4)	100.0	45.1	7.0	3.7	8.8	26.2	4.4	4.7	3.3		
精神的にきつい	4,801	(22.5)	100.0	36.5	7.0	4.7	11.9	29.3	6.5	4.2	6.3		
業務に対する社会的評価が低い	4,305	(20.2)	100.0	50.2	5.6	3.9	8.5	23.6	4.1	4.2	3.0		
キャリアアップの機会がない	1,257	(5.9)	100.0	38.3	10.7	9.0	7.6	26.1	3.8	4.5	2.1		
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	2,753	(12.9)	100.0	49.5	5.4	3.5	8.6	24.3	4.7	3.9	3.1		
介護業務と医療行為の境目が分かりにくいため不安がある	1,505	(7.1)	100.0	47.0	5.8	4.1	9.4	24.0	4.9	4.7	3.9		
身体的負担が大きい	5,242	(24.6)	100.0	44.6	5.6	4.3	9.6	26.3	5.1	4.4	4.1		
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	4,127	(19.4)	100.0	51.8	4.7	3.1	7.8	23.6	4.0	4.9	2.3		
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	1,308	(6.1)	100.0	44.0	6.9	4.8	9.1	25.4	5.2	4.7	3.6		
仕事上の怪我などへの補償がない	588	(2.8)	100.0	37.6	6.5	5.6	11.4	25.5	8.0	5.4	5.9		
その他	950	(4.5)	100.0	49.5	4.8	5.8	9.4	20.5	4.2	5.8	3.9		
労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない	3,010	(14.1)	100.0	80.1	0.7	0.6	1.4	10.3	1.6	5.2	-4.1		

○今の仕事や職場の評価と今の事業所での就労継続希望

・今の仕事や職場の評価別に、今の事業所での就労継続希望をみると、「いずれもあてはまらない」場合は「今の事業所で働きたい」が低く、何らかの評価がある場合は「別の法人や企業などに転職したい」とする割合が相対的に低くなっており、特に「法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される」、「仕事楽しい」、「キャリアアップの機会がある」等で全体での構成比と比較して、より低くなっている。

図表５－９　今の仕事や職場の評価別、今の事業所での就労継続希望

（単位：人、％）

今の仕事や職場の評価	実数	構成比		今の事業所での就労継続希望					(B)において、全体での構成比(9.9%)との差
				(A)	別の法人内に 転職したい	(B)	わからない	無回答	
				働きの事業所で 続けたいたい		転職したい 企業などに 別の法人や			
回答労働者数	20,649	(100.0)		10,946	407	2,040	5,710	1,546	
			100.0	53.0	2.0	9.9	27.7	7.5	
福祉に貢献できる	7,252	(35.1)	100.0	63.7	2.1	7.8	23.2	3.2	-2.1
利用者の援助・支援や生活改善につながる	10,418	(50.5)	100.0	61.4	2.0	8.3	25.4	2.9	-1.5
利用者や家族から感謝される	11,953	(57.9)	100.0	59.9	2.0	9.1	26.1	2.9	-0.8
専門性が発揮できる	5,681	(27.5)	100.0	66.2	2.1	7.4	21.6	2.7	-2.5
業務改善の機会がある	2,988	(14.5)	100.0	68.5	2.4	6.1	20.6	2.4	-3.8
自分が成長している実感がある	4,047	(19.6)	100.0	71.4	1.8	5.4	18.1	3.2	-4.4
仕事楽しい	5,187	(25.1)	100.0	78.3	1.1	4.1	13.4	3.2	-5.8
期待される役割が明確である	3,597	(17.4)	100.0	72.9	2.1	5.4	17.1	2.5	-4.5
目標にしたい先輩・同僚がいる	2,829	(13.7)	100.0	71.7	1.7	5.0	18.8	2.8	-4.9
法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される	2,214	(10.7)	100.0	78.0	2.6	3.4	13.5	2.4	-6.4
キャリアアップの機会がある	1,879	(9.1)	100.0	70.4	3.2	4.6	18.6	3.1	-5.2
生計を立てていく見込みがある	2,327	(11.3)	100.0	70.9	2.7	6.0	17.6	2.8	-3.9
収入が安定している	5,656	(27.4)	100.0	65.4	2.1	6.9	22.5	3.0	-3.0
いずれもあてはまらない	1,233	(6.0)	100.0	18.2	1.8	28.3	48.1	3.6	18.4

○今の仕事や職場の評価と今の仕事（職種）の今後の希望

・今の仕事や職場の評価別に、今の仕事（職種）今後の希望をみると、「いずれもあてはまらない」場合は「今の仕事（職種）を続けたい」が低く、何らかの評価がある場合は今の仕事（職種）以外を希望する割合が相対的に低く、特に「仕事楽しい」で全体での構成比と比較して、より低くなっており、次いで「目標にしたい先輩・同僚がいる」「法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される」等となっている。

図表5－10 今の仕事・職場の評価別、今の仕事（職種）の今後の希望

（単位：人、％）

今の仕事や職場の評価	実数	構成比		今の仕事（職種）の今後の希望							(B)において、全体での構成比(9.9%)との差	
				(A)				(B)	わからない	働きたくない		無回答
				今の仕事（職種）を続けたい	介護関係の仕事（職種）に就きたい	今の仕事（職種）ではない、福祉・医療関係の仕事（職種）ではない	介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい					
回答労働者数	21,325	(100.0)		12,443	891	643	1,174	4,386	676	1,112		
			100.0	58.3	4.2	3.0	5.5	20.6	3.2	5.2		
福祉に貢献できる	7,373	(34.6)	100.0	68.8	3.9	2.8	4.6	17.3	1.6	1.1	-0.9	
利用者の援助・支援や生活改善につながる	10,627	(49.8)	100.0	66.8	3.8	3.1	4.9	18.4	2.0	1.1	-0.6	
利用者や家族から感謝される	12,212	(57.3)	100.0	65.1	4.2	3.0	5.2	19.3	2.1	1.0	-0.4	
専門性が発揮できる	5,779	(27.1)	100.0	72.3	3.5	3.1	3.6	14.7	1.7	1.0	-1.9	
業務改善の機会がある	3,028	(14.2)	100.0	71.9	4.4	2.4	4.0	15.0	1.3	1.1	-1.5	
自分が成長している実感がある	4,086	(19.2)	100.0	76.7	3.5	2.4	2.9	12.3	1.0	1.3	-2.6	
仕事楽しい	5,218	(24.5)	100.0	84.2	2.6	1.4	1.6	8.4	0.6	1.1	-3.9	
期待される役割が明確である	3,643	(17.1)	100.0	77.2	3.4	2.3	3.2	11.7	1.3	0.9	-2.3	
目標にしたい先輩・同僚がいる	2,866	(13.4)	100.0	75.9	3.6	1.6	2.8	13.9	1.3	0.9	-2.7	
法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される	2,232	(10.5)	100.0	80.4	3.3	1.3	2.8	10.4	0.8	0.9	-2.7	
キャリアアップの機会がある	1,901	(8.9)	100.0	74.8	4.5	2.3	4.1	12.2	1.2	1.2	-1.5	
生計を立てていく見込みがある	2,377	(11.1)	100.0	74.6	3.2	2.5	3.8	12.7	2.1	1.2	-1.7	
収入が安定している	5,796	(27.2)	100.0	68.8	3.7	2.5	4.9	16.6	2.4	1.0	-0.6	
いずれもあてはまらない	1,434	(6.7)	100.0	24.1	6.8	5.0	11.9	36.4	14.0	1.8	6.3	

(3) 現在の法人に就職したきっかけ(経路)の状況と就労継続・転職等の希望

○現在の法人に就職したきっかけと今の事業所での就労継続希望

・勤続年数3年未満の者について、現在の法人に就職したきっかけ別に、今の事業所での就労継続希望をみると、新卒者などは「ハローワーク」「友人・知人からの紹介」で、中途採用者は「法人又は施設・事業所のホームページ」「施設・事業所からの働きかけ」「友人・知人からの紹介」で「今の事業所で働きたい」とする割合が高くなっている。

図表5-12 就職したきっかけ・学校卒業後の仕事経験有無別、事業所での就労継続希望(勤続3年未満)

(単位:人、%)

今働いている法人での勤続年数（問14）	3年未満																
学校卒業後の現在の仕事以外の 仕事経験の有無（問6①）	計 （無回答を含む）		新卒者など （学校卒業後に現在の仕事以外の仕事経験がない者）							中途採用者 （学校卒業後に現在の仕事以外の仕事経験がある者）							
今の事業所での 就労継続希望 （問26②） <																	

(※) 労働者調査・問26①(仕事(職種)の今後の希望)で「働きたくない」を回答した者を除く。

○現在の法人に就職したきっかけと今の仕事（職種）の今後の希望

・勤続年数3年未満の者について、現在の法人に就職したきっかけ別に今の仕事（職種）の今後の希望をみると、新卒者などは「ハローワーク」で、中途採用者は「民間の職業紹介」「法人又は施設・事業所のホームページ」で、「今の仕事（職種）を続けたい」とする割合が高くなっている。

図表5-15 現在の法人に就職したきっかけ別・今の仕事（職種）の今後の希望

(単位：人、%)

今働いている法人での勤続年数（問14）	3年未満																					
学校卒業後の現在の仕事以外の 仕事経験の有無（問6①）	計 （無回答を含む）		新卒者など （学校卒業後に現在の仕事以外の仕事経験がない者）										中途採用者 （学校卒業後に現在の仕事以外の仕事経験がある者）									
	実数	構成比	実数	構成比	今の仕事（職種）を 続けたい	介護関係の仕事（職種） ではない、 介護関係の仕事（職種）に 就きたい	福祉・医療関係の仕事（職 種）ではない、 福祉・医療関係の仕事（職 種）に就きたい	介護・福祉・医療関係以外 の仕事（職種）に就きたい	わからない	働きたくない	無回答	実数	構成比	今の仕事（職種）を 続けたい	介護関係の仕事（職種） ではない、 介護関係の仕事（職種）に 就きたい	福祉・医療関係の仕事（職 種）ではない、 福祉・医療関係の仕事（職 種）に就きたい	介護・福祉・医療関係以外 の仕事（職種）に就きたい	わからない	働きたくない	無回答		
現在の法人に 就職したきっかけ （問12）																						
回答労働者数	5,641	(100.0)	872	(100.0)		543	38	28	38	169	25	31	4,760	(100.0)		2,861	204	172	206	957	111	249
					100.0	62.3	4.4	3.2	4.4	19.4	2.9	3.6			100.0	60.1	4.3	3.6	4.3	20.1	2.3	5.2
ハローワーク	990	(17.6)	99	(11.4)	100.0	67.7	4.0	4.0	1.0	17.2	1.0	5.1	887	(18.6)	100.0	57.4	5.1	3.9	4.4	20.7	2.5	6.0
福祉人材センター	82	(1.5)	*18	(2.1)	100.0	*72.2	*5.6	*5.6	*0.0	*11.1	*5.6	*0.0	63	(1.3)	100.0	50.8	6.3	1.6	9.5	20.6	3.2	7.9
学校・養成施設等での進路指導	87	(1.5)	59	(6.8)	100.0	61.0	8.5	6.8	11.9	10.2	1.7	0.0	*28	(0.6)	100.0	*64.3	*7.1	*7.1	*7.1	*10.7	*3.6	*0.0
民間の職業紹介	355	(6.3)	59	(6.8)	100.0	62.7	3.4	3.4	3.4	22.0	3.4	1.7	296	(6.2)	100.0	67.6	7.8	3.0	1.7	14.2	1.4	4.4
友人・知人からの紹介	1,905	(33.8)	255	(29.2)	100.0	61.6	5.1	2.4	2.7	19.6	3.5	5.1	1,649	(34.6)	100.0	61.9	3.6	2.7	4.2	19.6	3.0	5.0
求人・就職情報誌	185	(3.3)	*39	(4.5)	100.0	*69.2	*5.1	*2.6	*0.0	*15.4	*5.1	*2.6	144	(3.0)	100.0	61.8	2.1	2.8	3.5	22.2	0.7	6.9
折込チラシ、新聞・雑誌の広告	80	(1.4)	*4	(0.5)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	76	(1.6)	100.0	60.5	3.9	1.3	3.9	22.4	2.6	5.3
求人情報サイト	1,011	(17.9)	177	(20.3)	100.0	56.5	3.4	2.3	6.2	24.3	4.0	3.4	834	(17.5)	100.0	57.1	4.3	5.5	4.8	22.1	2.0	4.2
法人又は施設・事業所のホームページ	145	(2.6)	*37	(4.2)	100.0	*75.7	*8.1	*2.7	*0.0	*10.8	*0.0	*2.7	108	(2.3)	100.0	64.8	3.7	2.8	0.0	18.5	3.7	6.5
法人又は施設・事業所が発信するSNS	*12	(0.2)	*1	(0.1)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*11	(0.2)	100.0	*54.5	*9.1	*9.1	*0.0	*18.2	*9.1	*0.0
就職セミナー、採用説明会	*39	(0.7)	*23	(2.6)	100.0	*52.2	*0.0	*4.3	*17.4	*26.1	*0.0	*0.0	*16	(0.3)	100.0	*56.3	*12.5	*0.0	*12.5	*12.5	*6.3	*0.0
職場体験、職場実習やボランティア	*26	(0.5)	*13	(1.5)	100.0	*61.5	*0.0	*7.7	*15.4	*7.7	*0.0	*7.7	*13	(0.3)	100.0	*84.6	*0.0	*7.7	*0.0	*0.0	*7.7	*0.0
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	*46	(0.8)	*6	(0.7)	100.0	*50.0	*33.3	*0.0	*0.0	*16.7	*0.0	*0.0	*40	(0.8)	100.0	*52.5	*5.0	*2.5	*0.0	*30.0	*0.0	*10.0
施設・事業所からの就職の働きかけ	141	(2.5)	*20	(2.3)	100.0	*55.0	*0.0	*0.0	*5.0	*30.0	*5.0	*5.0	121	(2.5)	100.0	58.7	8.3	5.0	5.8	18.2	1.7	2.5
行政広報誌（市報、区報等）	*10	(0.2)	*3	(0.3)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*7	(0.1)	100.0	*57.1	*0.0	*0.0	*14.3	*14.3	*0.0	*14.3
その他	388	(6.9)	*34	(3.9)	100.0	*64.7	*0.0	*8.8	*8.8	*11.8	*2.9	*2.9	354	(7.4)	100.0	60.2	2.3	4.0	5.6	21.8	0.8	5.4
無回答	139	(2.5)	*25	(2.9)	100.0	*56.0	*0.0	*0.0	*0.0	*40.0	*0.0	*4.0	113	(2.4)	100.0	57.5	1.8	2.7	6.2	20.4	0.0	11.5

6. その他

(1) 本人が主たる生計維持者の賃金の満足度 D. I.

○平均月収と賃金の満足度 D.I (本人が主たる生計維持者・月給の者)

- ・本人が主たる生計維持者の賃金の満足度 D.I を、平均月収階層別にみると、「15～18 万円未満」で▲40.3 となるなど、13 万円～20 万円未満の各階級で大きなマイナスとなっている。
- ・15 万円以上の各階級では、金額が上がるほど D.I は上昇し、「30～35 万円未満」11.0 となるなど、30 万円以上の各階層はプラスになっている。

図表 6－1 平均階級月収別、本人が主たる生計維持者の賃金満足度 D.I (賃金支払形態が月給の者)

(単位：％)

平均月収階級	実数	構成比	賃金水準の満足度						
			満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答	満足度 D.I.
回答労働者数	7,939	(100.0)	727	1,322	2,657	1,771	1,113	349	
			9.2	16.7	33.5	22.3	14.0	4.4	-10.4
13万円未満	144	(1.8)	7.6	12.5	40.3	20.1	16.0	3.5	-16.0
13～15万円未満	*42	(0.5)	*7.1	*7.1	*26.2	*21.4	*31.0	*7.1	* -38.2
15～18万円未満	380	(4.8)	5.5	5.8	31.3	30.0	21.6	5.8	-40.3
18～20万円未満	462	(5.8)	3.7	9.3	29.9	27.9	24.2	5.0	-39.1
20～23万円未満	1,378	(17.4)	6.4	12.5	32.1	26.7	17.6	4.7	-25.4
23～25万円未満	880	(11.1)	5.5	13.4	33.9	26.9	16.9	3.4	-24.9
25～28万円未満	1,331	(16.8)	6.4	15.5	34.8	24.9	14.4	4.1	-17.4
28～30万円未満	624	(7.9)	8.7	19.7	33.8	22.4	11.7	3.7	-5.7
30～35万円未満	1,294	(16.3)	12.9	23.6	34.5	17.1	8.4	3.5	11.0
35～40万円未満	529	(6.7)	17.4	24.2	33.8	14.2	7.8	2.6	19.6
40万円以上	362	(4.6)	28.7	32.3	23.5	7.7	3.3	4.4	50.0
無回答	513	(6.5)	7.2	13.1	40.2	17.5	12.7	9.4	-9.9

(2) サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針

○サービス系型別にみた外国籍労働者の受け入れ状況・今後の受け入れ方針

- ・サービス系型別に外国籍労働者の受け入れ状況をみると、受け入れている事業所の割合は「施設系（入所型）」(44.9%)、「居住系」(31.0%)で高くなっている。
- ・今後の受け入れ方針については、「訪問系」において、現在受け入れている事業所では「今後、積極的に受け入れを拡大」が40.6%と高く、一方で、現在受け入れていない事業所では「今後も受け入れようとは思わない」が62.3%と高くなっている。

図表6－2 サービス系型・現在の外国籍労働者の受け入れ状況別、今後の受け入れ方針

(単位：件、%)

サービス系型	計		現在の外国籍労働者の受け入れ状況															
			現在受け入れている							現在受け入れていない							無回答	
			事業所数	今後の受け入れ方針				事業所数	今後の受け入れ方針				無回答					
				今後、積極的に受け入れを拡大していきたい	現在の外国籍労働者数の水準を補充する程度の受け入れをする	今後、新たな受け入れはしない予定	無回答		今後、受け入れを検討してみたい	受け入れられたいが、どういう手続きを進めればよいかわからない	今後とも受け入れようとは思わない	無回答						
回答事業所計	8,978	(100.0)	1,417	(15.8)		458	698	200	61	7,075	(78.8)		2,133	481	4,190	271	486	(5.4)
				100.0		32.3	49.3	14.1	4.3		100.0		30.1	6.8	59.2	3.8		
訪問系	2,734	(100.0)	187	(6.8)	100.0	40.6	39.0	10.2	10.2	2,359	(86.3)	100.0	26.4	7.4	62.3	3.9	188	(6.9)
施設系（入所型）	1,172	(100.0)	526	(44.9)	100.0	32.1	54.2	12.2	1.5	625	(53.3)	100.0	49.8	4.2	43.0	3.0	21	(1.8)
施設系（通所型）	2,643	(100.0)	287	(10.9)	100.0	32.1	45.6	17.1	5.2	2,238	(84.7)	100.0	31.3	8.0	57.1	3.6	118	(4.5)
居住系	1,054	(100.0)	327	(31.0)	100.0	27.8	52.6	16.2	3.4	676	(64.1)	100.0	47.0	6.5	44.2	2.2	51	(4.8)
居宅介護支援	852	(100.0)	7	(0.8)	100.0	0.0	57.1	14.3	28.6	789	(92.6)	100.0	7.7	3.0	83.7	5.6	56	(6.6)
無回答	523	(100.0)	83	(15.9)	100.0	36.1	39.8	16.9	7.2	388	(74.2)	100.0	31.2	8.5	55.4	4.9	52	(9.9)

（３）訪問介護事業所の利用者状況と事業を運営する上での課題

○訪問介護事業所の利用者の状況別にみた事業を運営する上での課題

・訪問介護事業所の利用者の状況別に、事業を運営する上での課題をみると「利用者の50%超（過半）は、一般家庭の居住者である」は、それ以外と比較して「現行の介護報酬では、人材確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない」「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善ができない」で高い割合となっている。

図表6－3 訪問介護事業所の利用者状況別、事業所の課題

（単位：件、％）

事業を運営する上での課題（問17）		実数	構成比	利用者の50%超（過半）は、一般家庭の居住者である	利用者の50%超（過半）は、特定の住宅型有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の入居者である			無回答
					同一建物減算の対象となっている	同一建物減算の対象となっていない	同一建物減算の適用は不明	
訪問介護事業所数		2,800		1,840	505	161	*17	277
			(100.0)	(65.7)	(18.0)	(5.8)	(0.6)	(9.9)
上記のうち、問17の回答事業所数		2,418		1,616	429	138	*13	222
			(100.0)	(66.8)	(17.7)	(5.7)	(0.5)	(9.2)
			100.0	100.0	100.0	100.0	*100.0	100.0
現行の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない	○	1,374	56.8	61.6	46.9	52.2	*30.8	45.9
	×	1,044	43.2	38.4	53.1	47.8	*69.2	54.1
経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善が出来ない	○	635	26.3	30.2	16.6	17.4	*7.7	23.0
	×	1,783	73.7	69.8	83.4	82.6	*92.3	77.0
良質な人材の確保が難しい	○	1,307	54.1	54.4	54.3	55.1	*69.2	49.5
	×	1,111	45.9	45.6	45.7	44.9	*30.8	50.5
新規利用者の確保が難しい	○	446	18.4	19.9	13.3	21.7	*7.7	16.2
	×	1,972	81.6	80.1	86.7	78.3	*92.3	83.8
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	○	183	7.6	5.8	12.1	7.2	*23.1	10.8
	×	2,235	92.4	94.2	87.9	92.8	*76.9	89.2
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	○	136	5.6	4.0	11.4	5.1	*7.7	6.3
	×	2,282	94.4	96.0	88.6	94.9	*92.3	93.7
管理者の指導・管理能力が不足している	○	136	5.6	4.0	11.4	5.8	*15.4	5.9
	×	2,282	94.4	96.0	88.6	94.2	*84.6	94.1
教育・研修の時間が十分に取れない	○	400	16.5	14.7	18.9	21.7	*7.7	23.0
	×	2,018	83.5	85.3	81.1	78.3	*92.3	77.0
介護従事者間のコミュニケーションが不足している	○	72	3.0	2.0	4.9	5.1	*7.7	4.5
	×	2,346	97.0	98.0	95.1	94.9	*92.3	95.5
経営者・管理者と介護従事者間のコミュニケーションが不足している	○	94	3.9	2.8	7.2	3.6	*7.7	5.4
	×	2,324	96.1	97.2	92.8	96.4	*92.3	94.6
利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	○	127	5.3	5.7	4.9	3.6	*7.7	3.6
	×	2,291	94.7	94.3	95.1	96.4	*92.3	96.4
介護保険の改正等についての確な情報や説明が得られない	○	52	2.2	2.2	2.8	0.7	*0.0	1.8
	×	2,366	97.8	97.8	97.2	99.3	*100.0	98.2
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	○	819	33.9	36.4	30.5	29.0	*15.4	25.7
	×	1,599	66.1	63.6	69.5	71.0	*84.6	74.3
雇用管理等についての情報や指導が不足している	○	44	1.8	1.5	2.1	4.3	*0.0	2.3
	×	2,374	98.2	98.5	97.9	95.7	*100.0	97.7
その他	○	40	1.7	1.6	0.2	5.1	*0.0	2.7
	×	2,378	98.3	98.4	99.8	94.9	*100.0	97.3
特に問題はない	○	126	5.2	4.4	6.3	5.8	*23.1	7.7
	×	2,292	94.8	95.6	93.7	94.2	*76.9	92.3

（注）表側の「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は○の回答がなかったものを示す。

（４）訪問介護員に対する指導等の実施状況とサービス提供責任者の１週間の労働時間

○【サ責】担当する訪問介護員に対する研修・指導等の実施状況と労働時間

- ・サービス提供責任者について、自らが担当する訪問介護員に対して実施しているコミュニケーション、研修・指導の実施状況別に、１週間の労働時間の平均値をみると、おおむね「実施していない」、「あまり実施していない」回答者の時間数が大きくなっている。
- ・サービス提供者自身の忙しさが、コミュニケーションや指導の実施状況に影響を与えているものと推察される。

図表６－４ 【サ責】担当する訪問介護員に対するコミュニケーションや研修・指導の実施状況別、
１週間の労働時間

（単位：人、時間）

担当する訪問介護員に対する コミュニケーションや研修・指導 の実施状況	回答労働者数	十分 実施している	ある程度 実施している	あまり 実施していない	実施していない	無回答
訪問介護員が作成する介護記録 ・報告書に対する助言・指導	2,008	39.5	40.1	38.9	41.3	40.5
訪問介護員からの仕事上の課題など に関する相談や指導など	2,008	39.6	39.9	39.5	40.5	40.5
訪問介護員の仕事以外の悩みなど への相談など	2,008	39.7	39.5	40.4	40.1	40.4
訪問介護員との日常的な情報交換	2,008	39.9	39.6	41.2	41.3	40.4
訪問介護員同士が仕事に関して 相談や意見交換をできる機会の設定 （ミーティングなど）	2,008	40.3	39.3	40.4	40.1	40.5
新任の訪問介護員に対する同行訪問	2,008	39.9	39.6	40.4	38.5	40.4
新規利用者を訪問する訪問介護員 に対する同行訪問	2,008	39.9	39.6	40.7	39.8	40.4
事例検討会・カンファレンスの開催	2,008	40.2	39.4	39.9	41.5	40.6
介護技能向上のための職場内研修 ・勉強会の実施	2,008	40.2	39.5	39.9	41.3	40.4
外部の研修会等の受講機会の設定	2,008	39.8	39.5	40.2	39.8	40.3