令和６年度介護労働実態調査
介護労働実態調査等検討委員会委員による寄稿
及び追加分析

令和８年８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では、介護事業所における雇用管理や介護労働の実態、あるいは介護労働者の就業状況や就業意識等を明らかにすることを通じて、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護サービス提供等に資する基礎資料を作成するため、平成 14 年度より介護労働実態調査を毎年実施しています。

調査の実施に当たっては、介護労働に係る基礎データの分析及びその経年変化を追うことを基本に、その時々における介護労働を巡る環境の変化や新たな課題への対応も図るべく、設問内容も適宜更新しながら考察を行い、調査結果を取りまとめてまいりました。

令和６年度調査につきましては、令和７年７月に「結果の概要」及び「結果報告書（事業所調査・労働者調査）」を公表いたしましたが、このたび、介護分野における人材の確保や雇用管理等のさらなる発展を探るべく、介護労働実態調査等検討委員会（介護労働実態調査の実施に際して、調査内容、実施方法、調査結果の分析、活用等の検討を行う学識経験者等で構成される委員会）の各委員が、調査結果を独自の視点で分析し、結果をまとめたレポートの寄稿をいただくことができました。また、併せて当センター事務局においても、集計結果を更に深めるべく追加分析も行いましたので、これらを本報告書として取りまとめました。

お忙しい中、大変貴重な時間を割いてご寄稿いただいた介護労働実態調査等検討委員会委員の皆様には心より御礼申し上げますとともに、本資料が介護分野における人材の確保や雇用管理の改善等に向けた新たなヒントとなり、魅力ある職場づくりが一層進むことを心より祈念する次第です。

なお、本報告書における各委員による分析結果や見解等につきましては、ご執筆いただいた介護労働実態調査等検討委員会各委員のものであることを申し添えさせていただきます。

令和８年８月

公益財団法人介護労働安定センター

目　次

はじめに
本報告書の構成 1

第１部　令和６年度介護労働実態調査に係る
介護労働実態調査等検討委員会委員による寄稿 2

第１章　仕事と介護の両立支援：介護職の介護離職を防ぐために
佐藤 博樹（東京大学 名誉教授）. 3
１．はじめに 3
２．分析対象 4
３．分析結果 5

第２章　サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の定着・就業継続意向
大木 栄一（玉川大学 経営学部 教授） 10
１．はじめに―人事管理の機能と担い手 10
２．事業所からみたサービス提供責任者の職場の人事管理の取り組み状況と
訪問介護員の定着状況 11
３．サービス提供責任者の人事管理能力の規定要因 18

第３章　介護労働者の就業意識の検討：転職行動に基づくキャリアタイプ間での比較
坂爪 洋美（法政大学 キャリアデザイン学部 教授）. 26
１．はじめに 26
２．検討対象のタイプ分けの方法と属性 26
３．就業意識①　今の仕事を選んだ理由 28
４．就業意識②　今の事業所に就職した理由 30
５．今後のキャリアイメージ 33
６．おわりに 34

第４章　介護人材の定着に有効な取り組みについて
～新規採用が難しい時代だからこそ離職を防ぐ～
松下 洋三（一般社団法人 全国介護事業者協議会 副理事長）.. 36
はじめに 36
１．採用率と離職率の経年変化について［事業所調査］ 36
２．直前の介護の仕事を辞めた理由について［労働者調査・設問６］ 37
３．「従業員の早期離職防止や定着促進を図るための方策」［事業所調査・設問 12］ 38
４．人間関係が良好な職場づくりについて 39
５．給与水準だけでなく「ワーク・ライフ・バランス」を考慮した労務管理を 41
６．おわりに 42

第５章　介護事業所の人材確保・定着に効く職場づくり
菅野 雅子（茨城キリスト教大学 経営学部 准教授） 43
１．はじめに 44

２．対象事業所および対象労働者属性..... 44
３．採用に効果的な雇用管理施策（事業所および労働者の認識よりからの考察）.. 47
４．人材定着に効果的な雇用管理施策（事業所および労働者の認識）..... 51
５．人材確保・定着に効果的な雇用管理施策（事業所データの統計的分析）..... 53
６．おわりに 63

第６章　介護労働者の感じる仕事への魅力と負担ー継続意欲を左右する条件ー
山田　剛（一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事） 65
はじめに 65
１．介護労働者が感じる「魅力」と就業動機..... 65
２．介護労働者が直面する「負担」と離職要因..... 66
３．継続意欲を左右する条件..... 68
おわりに 69

第２部 令和６年度介護労働実態調査の追加分析..... 71

＜追加分析のポイント＞..... 72

＜令和６年度介護労働実態調査結果の追加分析＞..... 89
１．採用・離職の状況 89
（１）採用者・離職者の年齢階層別状況.....89
（２）事業所における採用率・離職率.....91
（３）従業員の定着状況.....93
２．採用活動の実施状況とその効果..... 96
（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.....96
（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.....100
３．採用や職場定着の方策の実施状況とその効果..... 101
（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.....101
４．中途採用者の状況 107
（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.....107
（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.....110
５．労働者の就労継続・転職等の希望と就業意識..... 112
（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.....112
（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.....115
（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..122
６．その他 124
（１）本人が主たる生計維持者の賃金の満足度Ｄ．Ｉ．.....124
（２）サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針.....125
（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.....126
（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.....127

本報告書の構成

本報告書は、次の２部により構成されている。

第１部：

令和６年度介護労働実態調査に係る介護労働実態調査等検討委員会委員による寄稿

第２部：

令和６年度介護労働実態調査の追加分析

第１部は、介護労働実態調査等検討委員会の各委員が、令和６年度介護労働実態調査の調査結果を独自の視点で分析し、結果をまとめたレポートの寄稿であり、第２部は、介護労働安定センター事務局において令和６年度介護労働実態調査の調査結果の追加分析を行ったものである。

令和６年度介護労働実態調査の概要、調査結果の概要、統計表等については、当センターホームページに内に掲載している「令和６年度「介護労働実態調査」結果の概要について」及び「令和６年度介護労働実態調査・調査結果報告書」（事業所調査、労働者調査）をご覧ください。

URL： https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/

なお、本報告書の第１部における各委員による分析結果や見解等につきましては、ご執筆いただいた介護労働実態調査等検討委員会各委員のものであることを申し添えさせていただきます。

第１部

令和６年度介護労働実態調査に係る

介護労働実態調査等検討委員会委員による寄稿

第１章　仕事と介護の両立支援：介護職の介護離職を防ぐために

佐藤　博樹（東京大学　名誉教授）

第２章　サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の定着・就業継続意向

大木　栄一（玉川大学　経営学部　教授）

第３章　介護労働者の就業意識の検討：転職行動に基づくキャリアタイプ間での比較

坂爪　洋美（法政大学　キャリアデザイン学部　教授）

第４章　介護人材の定着に有効な取り組みについて
～新規採用が難しい時代だからこそ離職を防ぐ～

松下　洋三（一般社団法人　全国介護事業者協議会　副理事長）

第５章　介護事業所の人材確保・定着に効く職場づくり

菅野　雅子（茨城キリスト教大学　経営学部　准教授）

第６章　介護労働者の感じる仕事への魅力と負担－継続意欲を左右する条件－

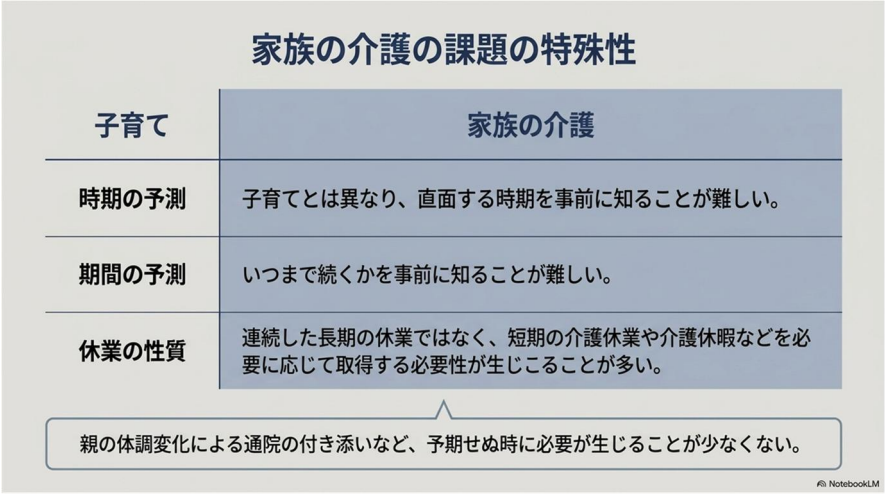
山田　剛（一般社団法人　日本介護支援専門員協会　常任理事）

第１章　仕事と介護の両立支援：介護職の介護離職を防ぐために

佐藤 博樹（東京大学 名誉教授）

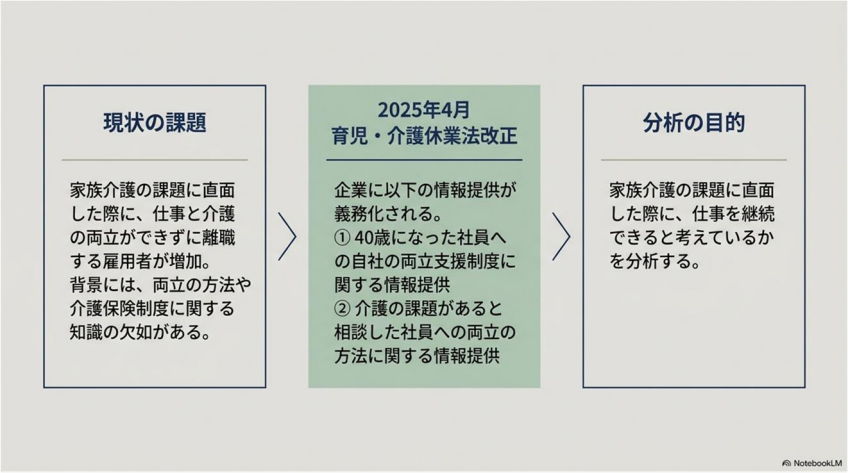
１．はじめに

介護の課題に直面した際に、仕事と介護の両立ができずに離職する雇用者が増えている。その背景には、仕事と介護の両立の方法を理解していないことがある。具体的には、勤務先の両立支援制度に加えて、介護保険制度に関する知識を欠いているのである。こうした状況を改善するために育児・介護休業法が改正され、2025 年 4 月から企業に下記の取り組みを求められることになった。第 1 は、40 歳になった社員に対して介護休業など自社の仕事と介護の両立に係る制度に関する情報を提供することで、第 2 は、介護の課題があることを社員が企業や管理職に相談した際に、仕事と介護の両立の方法に関して情報提供することで、両者が企業の義務となった。40 歳時点における介護保険制度に関する情報提供について「提供することが望ましい」とされたのは、今回の法改正は、介護保険制度の法改正でなく、育児・介護休業法の改正によるものである。しかし、企業としては、介護保険制度に関する情報提供を社員に対して行うことが望ましいと言えよう。さらに、仕事と介護の両立では、勤務先の働き方の在り方が大事になる。子育てとは異なり、介護の課題は、社員が介護の課題に直面する時期や、介護の課題がいつまで続くかを事前に知ることが難しく、かつ仕事と介護の両立には連続した長期の休業ではなく、短期の介護休業や介護休暇などを必要に応じて取得する必要性が生じることが多い。その短期の介護休暇などは親の体調に変化による通院の付き添いなど、予期せぬ時に必要が生じることが少なくない。



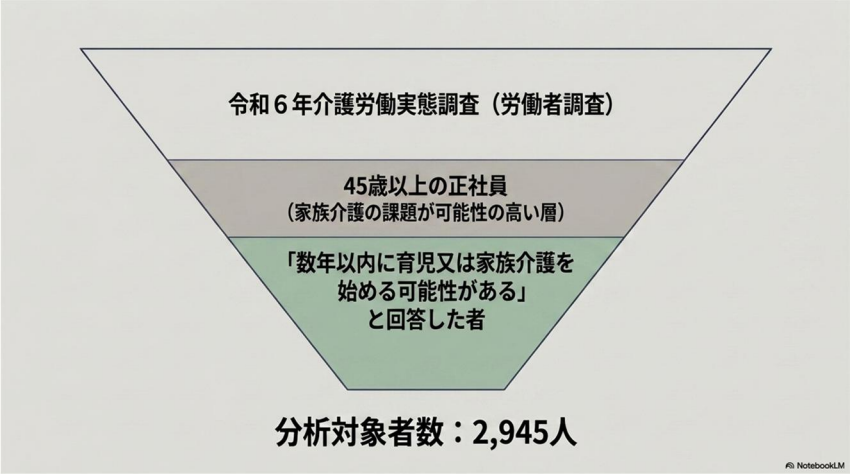
こうした結果、勤務先の両立支援制度や介護保険制度の利用方法を理解していても、勤務先の働き方が、残業が多かったり有給休暇を取得しにくかったりすると、社員が、仕事と介護の両立は難しいと考えることになりかねないのである。

上記を踏まえて、令和６年の介護労働実態調査（労働者調査）を利用して、調査対象者が、親などの介護の課題に直面した際に、仕事と介護を両立し、仕事を継続できると考えているのかどうかを分析する。



２．分析対象

現在、家族の介護をしている人ではなく、家族の介護の課題に今後直面する可能性のある者を分析対象とした。ただし、設問の設計上、介護だけでなく、子育てを含めたものとなっているため、分析対象を 45 歳以上とすることで、厳密ではないが、家族介護の課題が可能性の高い層に限定することにした。具体的には、調査対象者の中で、45 歳以上の正社員で、かつ調査の設問１の⑥㋐で「数年以内に育児又は家族介護を始める可能性がある」と回答した者 2945 人を分析対象とした。



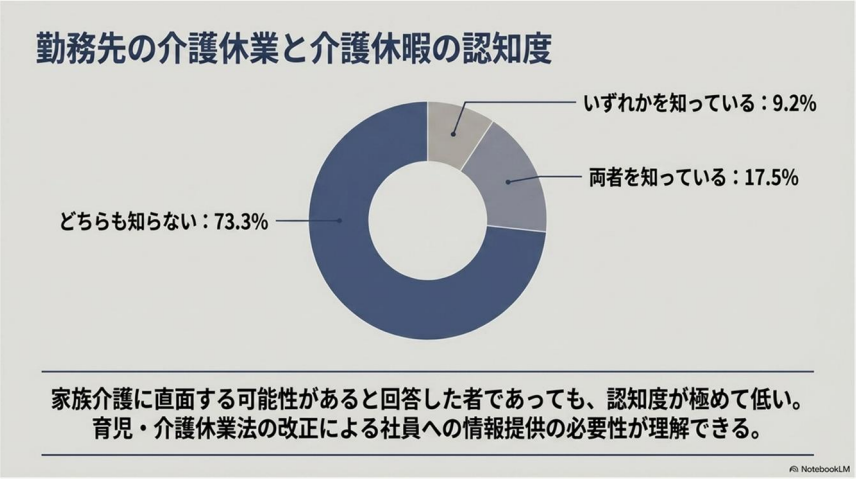
３．分析結果

（勤務先の介護休業と介護休暇の両立支援制度の認知度）

調査の問 22 では、勤務先の介護休業と介護休暇の認知度を尋ねている。その回答を「両者を知っている」を「２」,「いずれかを知っている」を「１」,「どちらも知らない」を「０」した集計結果が図表 1 である。

勤務先の介護休業と介護休暇の「どちらも知らない」が 73.3%で、他方、「両者を知っている」は 17.5%で、家族介護に直面する可能性があると回答した者であっても、勤務先の介護休業や介護休暇に関する認知度が低いことが確認できる。育児・介護休業法の改正による社員への情報提供の必要性が理解できよう。

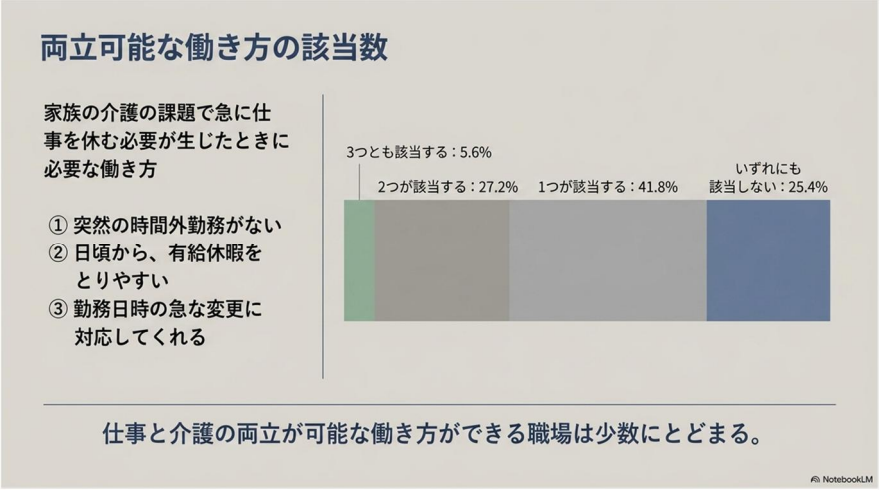
図表 1　勤務先の介護休業・介護休暇の認知度



（働き方は仕事と介護の両立を可能とするものか）

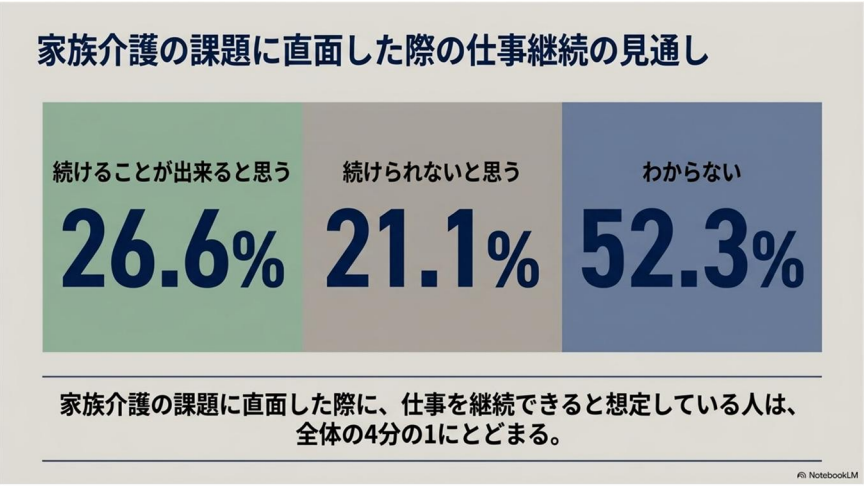
勤務先の職場の働き方として、「突然の時間外勤務がない」、「日頃から、有給休暇をとりやすい」、「勤務日時の急な変更に対応してくれる」に３つが該当するかを尋ねた。この３つの選択肢は、家族の介護の課題で急に仕事を休む必要が生じたときに、仕事と介護の両立が可能な働き方ができる職場であるかを確認するものである。分析では、上記の３つが該当する場合を「３」、２つが該当する場合を「２」、１つが該当する場合を「１」、１つも該当しない場合を「０」として集計した結果が図表 2 である。「いずれも該当しない」が 25.4%と 4 分の 1 を占め、他方、「3 つ該当」は 5.6%と少数であった。回答のなかでは「1 つ該当」が最も多く 41.8%であった。

図表２　両立可能な働き方の該当数（%）



（家族介護の課題に直面しても仕事を継続できるか）

家族介護の課題に直面した際に仕事を継続できると考えているかを回答者計でみると、「続けることが出来ると思う」が 26.6%、「続けられないと思う」が 21.1%で、最も多いのは「わからない」の 52.3%であった。この結果をみると、家族介護の課題に直面した際に、仕事を継続できると想定している人は、全体の４分の１にとどまることがわかる。

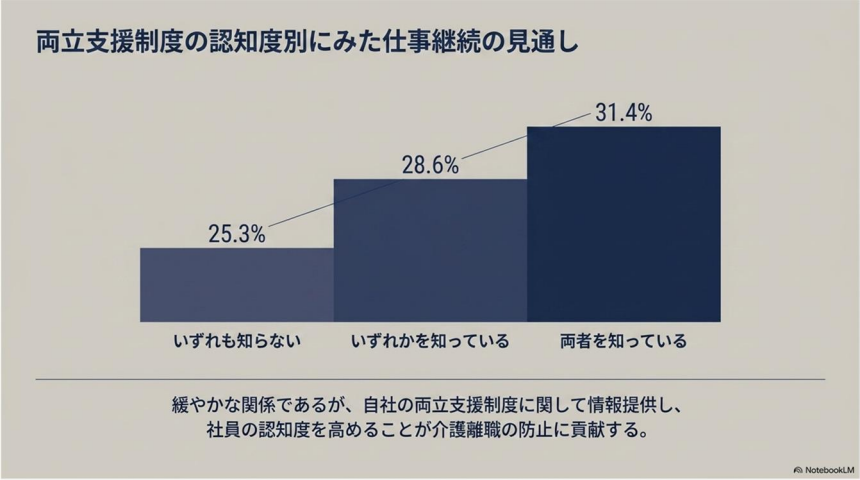


（家族介護の課題の直面した際の仕事を継続できるとことを規定する要因）

続いて、勤務先の両立支援制度（介護休業と介護休暇）の認知度と家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を確認しよう。図表３によると、緩やかな関係であるが、勤務先の両立支援制度の「いずれも知らない」者に比較して「両者を知っている」者の方が、「続けることができると思う」（前者 25.3%、後者 31.4%）と回答する者が多く

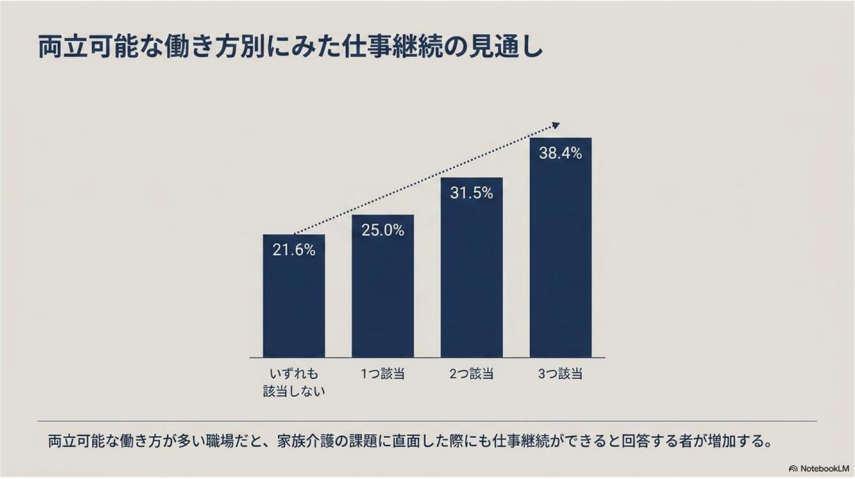
なる。つまり、企業としては、社員に対して自社の両立支援制度に関して情報提供し、社員の認知度を高めることが介護離職の防止に貢献するといえる。

図表３　両立支援制度（介護休業と介護休暇）の認知度別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し（%）



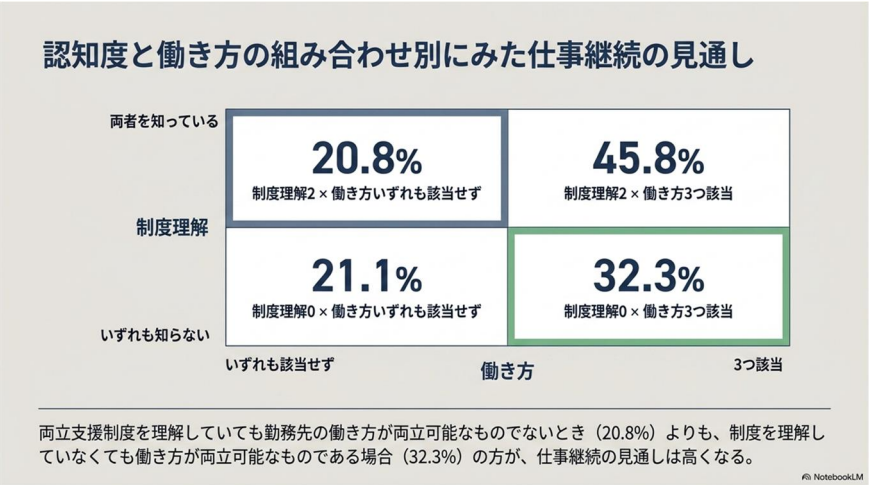
つぎに、働き方と家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を確認しよう。図表４によると、両立可能な働き方（「突然の時間外勤務がない」、「日頃から、有給休暇をとりやすい」、「勤務日時の急な変更に対応してくれる」の該当数）が多い職場だと家族介護の課題に直面した際にも仕事継続ができると回答する者が増加することが確認できる。ちなみに「続けることが出来ると思う」との回答は、両立可能な働き方のいずれも該当しないとした者では 21.6%であるが、３つとも該当するとした者では 38.4%と高くなる。

図表４　両立可能な働き方別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し（%）



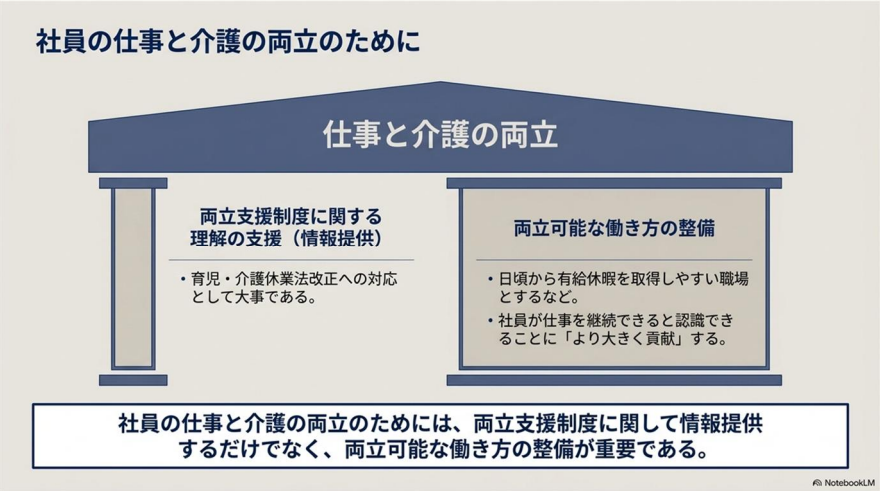
さらに、両立支援制度の認知度と勤務先の働き方が両立可能なものかどうかを組み合わせて、その組み合わせと家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を集計したものが図表 5 である。ここでは、両立支援制度の認知度と勤務先の両立可能な働き方に関するすべての組み合わせに関する分析結果を掲載していないことに注意されたい。同表によると、両立支援制度（介護休業と介護休暇）を理解しかつ勤務先の働き方が両立可能なもの（3 つ該当）である場合は、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答した者が 45.8%と高くなる。他方、両立支援制度を理解していたとしても勤務先の働き方が両立可能なものでない（いずれも該当せず）ときには、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答する者は 20.8%と少なくなる。さらに、勤務先の両立支援制度（介護休業と介護休暇）に関して理解していないものの、勤務先の働き方が両立可能なもの（3 つ該当）である場合では、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答する者は 32.3%となる。つまり、両立支援制度に関する理解を支援することは大事であるが、両立可能な働き方の整備が、家族介護の課題に直面しても社員が仕事を継続できると認識できることにより大きく貢献することがわかる。

図表 5　認知度（介護休業と介護休暇）と働き方の組み合わせ別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し



ここでは多変量解析による分析結果を示さないが、両立支援制度の認知度や両立可能な働き方を個別に施策に分解し、かつ年齢や性別を統制して分析すると、日ごろから有給休暇が取りやすい職場だと家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性が高くなることが確認できた。

以上によると、社員の仕事と介護の両立のためには、両立支援制度に関して情報提供するだけでなく、有給休暇の取得しやすい職場とするなど両立可能な働き方の整備が重要と言える。



第２章　サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の定着・就業継続意向

大木 栄一（玉川大学 経営学部 教授）

１．はじめに－人事管理の機能と担い手

企業は経営目標を達成するために、外部から「ヒト」、「モノ」、「カネ」、「情報」の経営資源を調達し、それらを内部で製品やサービスに変換し、それを外部に提供する。こうした経営活動を効果的・効率的に行うために組織がつくられ、それぞれの部門で調達、変換、外部への提供が行われる。そのなかで、「ヒト」に関わる部分を担当する管理のサブシステムが人事管理で、基本方針を決定するトップマネジメント、主に計画立案や制度づくりや社員に対するサービスを提供する人事部門、現場で実際に「ヒト」を調達・育成・活用することにより、組織あるいは部門の目標の達成をはかるライン管理職（「職場の人事管理」）という３者による「分権的管理体制」が敷かれている。

人事部門が設計する人事管理は社員（雇用）区分制度と社員格付け制度からなる基盤システムとサブシステムから構成されている。サブシステムは大きく、職場や仕事に人材を供給するための管理機能を担う「採用」、「配置・異動」、「能力開発」及び「雇用調整・退職」から構成される雇用管理、社員の働く環境を管理する機能を担う「労働時間管理」及び「安全衛生管理」から構成される労働条件管理、社員に給付する報酬を管理する機能を担う「賃金管理、昇進管理、福利厚生から構成される報酬管理、の３つ分野からなっている。さらに、基盤システムとサブシステムをつなぐ連結ピンの役割を担っているのが人事評価である。こうして設計された人事管理のもとで、ライン管理職は人事部門の支援を受けながら、職場内での部下の配置を決める、部下のモチベーションを高めで効果的に活用する、部下を育成する、部下の働きぐあいを評価するライン部門における人事管理（職場の人事管理）を行っている。

以下では、職場の人事管理を担っているサービス提供責任者に注目して、第１に、かれら（彼女ら）が実施している職場の人事管理の取り組み状況を事業所調査及び個人調査（サービス提供責任者自身への調査）から整理し、取り組み状況の認識の差を明らかにする。それを踏まえて、第２に、かれら（彼女ら）が実施している職場の人事管理の取り組みと訪問介護員の定着状況との関係について、事業所調査を用いて、明らかにする。第３に、訪問介護員の定着と密接な関係にある取り組みを実施しているサービス提供責任者の特徴について、個人調査（サービス提供責任者を対象にした調査）を用いて、明らかにする。

２．事業所からみたサービス提供責任者の職場の人事管理の取り組み状況と訪問介護員の定着状況

（１）事業所からみたサービス提供責任者の人事管理の取り組み状況

上記のような問題意識のもとで、事業所からみて、訪問介護員が働いている職場で、サービス提供責任者はどのような人事管理を行っているのであろうか。表１によれば、実施率の高い取り組みは「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」＋「ある程度実施している」の合計比率：89.4%）、「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」（同 88.9%）、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」(同 88.2%)、「訪問介護員との日常的な情報交換」（同 87.5%）及び「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」（同 86.0%）であり、そのなかでもとくに「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」：65.5%）及び「新任の訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」64.6%）については、積極的に実施しているサービス提供責任者が多くなっている。サービス提供責任者の人事管理のなかで、訪問介護員に対する同行訪問は必要不可欠な取り組みであることが伺われる。

他方、実施率が低い取り組みは半数にも満たない「外部の研修会等の受講機会の設定」（同 45.9%）であり、職場で稼働する訪問介護員の人数が十分ではない可能性が高いため、サービス提供責任者自身が訪問介護業務に時間をとられ、外部の研修会等の受講機会を設定する時間を取ることができない、訪問介護員の能力を把握する時間を取ることができないため派遣する訪問介護員を決めることができない、あるいは、人数的に余裕がなく、訪問介護員を外部研修等へ派遣することができない、という理由が考えられる。

表１　事業所からみたサービス提供責任者の人事管理の取り組み状況

（単位：%）

	実施している	十分実施している	ある実施している	あまり実施していない	実施してない	実施してない	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	86.0	30.1	55.9	5.0	0.6	5.6	8.4
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	88.9	35.6	53.3	2.4	0.3	2.7	8.4
訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など	68.8	17.3	51.5	19.8	3.0	22.8	8.5
訪問介護員との日常的な情報交換	87.5	35.9	51.6	4.1	0.3	4.4	8.1
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）	78.8	32.5	46.3	11.8	1.0	12.8	8.5
新任の訪問介護員に対する同行訪問	88.2	64.6	23.6	2.0	1.3	3.3	8.6
新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	89.4	65.5	23.9	2.0	0.4	2.4	8.3
事例検討会・カンファレンスの開催	72.0	25.7	46.3	17.7	1.8	19.5	8.5
介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施	76.7	28.4	48.3	13.8	1.1	14.9	8.4
外部の研修会等の受講機会の設定	45.9	10.7	35.2	37.3	8.2	45.5	8.6

（注）事業所調査より

こうしたサービス提供責任者が実施している取り組みを得点化（「十分実施している」を４点、「ある程度実施している」を３点、「あまり実施していない」を２点、「実施していない」を１点として、全体の件数から「無回答」の件数を引いた件数で除した値を得点とした。したがって、得点が４点に近いほど、実施率が高く、これに対して、１点に近いほど、実施率が低いことになる。）して、第１に、事業所の規模別及び訪問介護員の在籍者数別にみると、事業所の規模及び訪問介護員の在籍者数に関わらず、すべての取り組みに大きな差は見られない。サービス提供責任者の職場での取り組みは事業所の規模や訪問介護員の在籍者数には左右されないことが伺われる（表２を参照）。

これに対して、介護事業の開始後経過年数別にみると、「新規利用者を訪問する訪問介護修会等の受講機会の設定」、「介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施」及「外部の研修会等の受講機会の設定」については、経過年数が長い事業所に勤務しているサービス提供責任者ほど、積極的に取り組んでいる。とくに、「外部の研修会等の受講機会の設定」については、介護事業の開始後経過年数が「5 年未満の事業所」の 2.39 点から「10 年以上の事業所」の 2.59 点に増加しており、３つのなかで最も得点の増え方が大きくなっている。

加えて、訪問先の利用者の状況別にみると、「訪問「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」及び「新任の訪問介護員に対する同行訪問」については、利用者の 50%（過半数）が一般家庭の居住者である事業所に勤務しているサービス提供責任者の方は利用者の 50%（過半数）が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事業所のサービス提供責任者と比べて、積極的に取り組んでいる。距離的に事務所から離れた場所に利用者が居住している場合には、サービス提供責任者の同行訪問が実施する場合が多くなっている。

表２ 得点化してみたサービス提供責任者の人事管理の取り組み状況

（単位：点）

		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		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		訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など		訪問介護員との日常的な情報交換		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）		新任の訪問介護員に対する同行訪問		新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問		事例検討会・カンファレンスの開催		介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施		外部の研修会等の受講機会の設定	
		有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点	有効数	平均得点
全体		2566	3.26	2566	3.36	2561	2.91	2573	3.34	2562	3.21	2560	3.66	2569	3.68	2561	3.05	2564	3.14	2559	2.53
事業所の全従業員別	9人以下	464	3.28	464	3.37	462	2.96	464	3.39	462	3.21	458	3.64	462	3.71	463	3.05	465	3.12	464	2.51
	１０～１９人	894	3.23	892	3.35	892	2.89	896	3.32	893	3.20	894	3.67	895	3.70	889	3.02	889	3.14	888	2.47
	２０人～４９人	909	3.27	913	3.35	910	2.88	915	3.33	909	3.20	907	3.65	912	3.66	911	3.04	910	3.12	909	2.55
	５０人以上	272	3.31	271	3.39	270	3.00	271	3.36	271	3.22	274	3.66	273	3.66	272	3.16	273	3.24	271	2.68
訪問介護員の在籍者数別	５人未満	286	3.26	286	3.35	287	2.90	287	3.35	285	3.20	283	3.51	286	3.63	285	3.02	286	3.02	286	2.53
	５～１０人未満	750	3.26	751	3.38	746	2.91	750	3.39	748	3.27	746	3.70	747	3.72	747	3.05	749	3.18	747	2.52
	１０～２０人未満	945	3.27	944	3.34	945	2.90	948	3.33	947	3.19	945	3.67	950	3.69	943	3.06	943	3.15	941	2.52
	２０人以上	506	3.28	505	3.35	503	2.92	507	3.31	502	3.15	507	3.71	505	3.69	505	3.05	505	3.13	504	2.57
介護事業の開始後経過年数別	５年未満	423	3.24	423	3.33	422	2.89	424	3.32	423	3.17	422	3.63	423	3.63	422	3.05	422	3.05	422	2.39
	５年以上１０年未満	478	3.24	479	3.37	479	2.91	479	3.33	477	3.23	478	3.67	479	3.67	476	3.12	477	3.13	474	2.47
	１０年以上	1512	3.28	1512	3.36	1507	2.91	1516	3.34	1509	3.21	1505	3.66	1514	3.70	1510	3.03	1511	3.16	1510	2.59
訪問先の利用者の状況	利用者の５０％が一般家庭の居住者	1823	3.28	1822	3.40	1819	2.94	1829	3.36	1821	3.20	1820	3.72	1826	3.77	1819	3.03	1821	3.16	1820	2.54
	利用者の５０％が一般家庭の居住者以外	676	3.21	677	3.25	674	2.81	675	3.29	673	3.22	672	3.50	673	3.47	673	3.09	673	3.06	670	2.49

（注１）得点：「十分程度実施している」×４点＋・・・・・・・・「実施していない」×１点を（全体件数－無回答の件数）で除した値。

（注２）事業所調査より

（２）サービス提供責任者の人事管理の取り組み状況と訪問介護員の定着状況

①サービス提供責任者の人事管理の取り組みを類型化すると

つぎに、サービス提供責任者の職場の人事管理の 10 の取り組み（①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、③訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など、④訪問介護員との日常的な情報交換、⑤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）、⑥新任の訪問介護員に対する同行訪問、⑦新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問、⑧事例検討会・カンファレンスの開催、⑨介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施、⑩外部の研修会等の受講機会の設定の取り組み状況）について、因子分析を行った。

その結果、表３に示されたように、３つの因子が抽出され、第１因子は「指導や相談」、第２因子は「研修やカンファレンス」、第３因子は「同行訪問」と命名した。

第１因子の「指導や相談」には「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」、「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」や「訪問介護員

の仕事以外の悩みなどへの相談など訪問介護員との日常的な情報交換」が含まれる。

第 2 因子の「研修やカンファレンス」には「介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施」、「事例検討会・カンファレンスの開催」、「外部の研修会等の受講機会の設定」や「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）」が含まれる。第 3 因子の「「同行門訪問」には「新任の訪問介護員に対する同行訪問」及び「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」が含まれる。

表 3 サービス提供責任者の人事管理の取り組みも因子分析（回転後の成分行列）

項　目		第１因子	第２因子	第３因子
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		0.734	0.186	0.214
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		0.606	0.257	0.176
訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など		0.569	0.217	0.076
訪問介護員との日常的な情報交換		0.568	0.205	0.166
介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施		0.214	0.712	0.178
事例検討会・カンファレンスの開催		0.200	0.651	0.140
外部の研修会等の受講機会の設定		0.165	0.513	0.009
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）		0.381	0.479	0.108
新任の訪問介護員に対する同行訪問		0.188	0.121	0.819
新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問		0.222	0.140	0.809
初期の固有値	合計	3.949	1.344	1.104
	分散の %	39.493	16.473	11.041
	累積 %	39.493	35.421	63.973
		指導や相談	研修やカンファレンス	同行訪問

（注 1）サンプルサイズは 2532 名。

（注 2）因子負荷量はバリマックス回転後の値である。

（注 3）因子負荷量 0.3 以上のみを採用する。

（注４）事業所調査より

②サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の定着状況

かれら（彼女ら）が実施している職場の人事管理の取り組みと訪問介護員の定着状況（離職率）との関係についてみると（表 4 を参照）、第 1 に、指導や相談の取り組みでは、「訪問介護員との日常的な情報交換」及び「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と訪問介護員の離職率との間に密接な関係が見られる。前者の取り組みについては、サービス提供責任者の「訪問介護員との日常的な情報交換」に関する実施率が高い事業所ほど、訪問介護員の離職率が低くなっており、サービス提供責任者が取り組みを「あまり実施していない＋実施していない」事業所の 12.8%から「十分に実施している」事業所の 10.7%に減少している。他方、後者の取り組みについては、サービス提供責任者の「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」に関する実施率が高い事業所ほど、訪

問介護員の離職率が低くなっており、サービス提供責任者が取り組みを「あまり実施していない＋実施していない」事業所の 13.0%から「十分に実施している」事業所の 9.1%に減少している。離職率の減少幅は「訪問介護員との日常的な情報交換」よりも大きくなっている。

第 2 に、研修やカンファレンスの取り組みでは、「外部の研修会等の受講機会の設定」と訪問介護員の離職率との間に密接な関係が見られる。この取り組みの実施率が高い事業所ほど、訪問介護員の離職率が低くなっており、サービス提供責任者が取り組みを「あまり実施していない＋実施していない」事業所の 12.4%から「十分に実施している」事業所の 9.9%に減少している。

第 3 に、同行訪問の取り組みでは、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」及び「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」と訪問介護員の離職率との間に密接な関係が見られる。前者の取り組みについては、サービス提供責任者の「新任の訪問介護員に対する同行訪問」に関する実施率が高い事業所ほど、訪問介護員の離職率が低くなっており、サービス提供責任者が取り組みを「あまり実施していない＋実施していない」事業所の 12.8%から「十分に実施している」事業所の 11.0%に減少している。他方、後者の取り組みについては、サービス提供責任者の「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」に関する実施率が高い事業所ほど、訪問介護員の離職率が低くなっており、サービス提供責任者が取り組みを「あまり実施していない＋実施していない」事業所の 19.5%から「十分に実施している」事業所の 10.6%に減少している。離職率の減少幅は「新任の訪問介護員に対する同行訪問」よりも大きくなっている。

表 4　サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の離職率―クロス集計分析

（単位：%）

		指導や相談								研修やカンファレンス								同行訪問			
		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		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		訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など		訪問介護員との日常的な情報交換		訪問介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施		事例検討会・カンファレンスの開催		外部の研修会等の受講機会の設定		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）		新任の訪問介護員に対する同行訪問		新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	
		有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値	有効数	平均値
全体		2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3	2520	11.3
取り組み	十分実施している	955	10.6	813	11.1	464	9.1	966	10.7	772	10.6	696	10.8	291	9.9	878	11.0	1740	11.0	1761	10.6
	ある程度実施している	1421	11.9	1489	11.4	1371	11.4	1376	11.7	1288	11.9	1227	10.8	935	10.5	1230	12.0	620	12.0	628	12.8
	あまり実施していない＋実施していない	69	11.8	144	11.6	605	13.0	109	12.8	381	11.1	516	13.4	1211	12.4	333	9.9	80	12.8	58	19.5

（注）事業所調査より

つぎに、重回帰分析を用いて、サービス提供責任者が実施している職場の人事管理の取り組みと訪問介護員の定着状況（離職率）との関係について明らかにしよう。使用するデータは「事業所調査」からのデータである。分析に用いる被説明変数は訪問介護員の離職率である。説明変数は、サービス提供責任者が実施している職場の人事管理の取り組み（①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、③訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など、④訪問介護員との日常的な情報交換、⑤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）、⑥新任の訪問介護員に対する同行訪問、⑦新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問、⑧事例検討会・カンファレンスの開催、⑨介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施、⑩外部の研修会等の受講機会の設定の取り組み状況）状況である。さらに、コントロール変数として、「介護事業の開始後経過年数」、「事業所の全従業員数」、「事業所の訪問介護員の在籍者数」及び「事業所における訪問先の利用者の状況」を用意した 。

なお、各変数に対するデータの取扱いについて説明すると、被説明変数については、訪問介護員の離職率は実数値をそのまま変数として使用した。他方、説明変数については、「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」、「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」、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」、「訪問介護員との日常的な情報交換」、「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）」、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」、「事例検討会・カンファレンスの開催」、「介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施」及び「外部の研修会等の受講機会の設定の取り組み状況」（（「十分実施している」を 4 点、「ある程度実施している」を 3 点、「あまり実施していない」を 2 点、「実施していない」を 1 点）については、得点化して変数とした。「介護事業の開始後経過年数」及び「事業所の訪問介護員の在籍者数」は実数値をそのまま変数として使用し、これら以外の変数は，すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

表 5 から明らかなように、第 1 に、サービス提供責任者の「指導や相談」の取り組みのなかでは、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談を行うこと（きめ細やかな対応をすること）は訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。サービス提供責任者は利用者のニーズと訪問介護員の能力や就労ニーズを十分に把握したうえで、訪問介護員に

仕事を割り振る必要がある。訪問介護員の能力は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で把握することができるが、就労ニーズについては仕事以外の悩みなどへの相談を通して把握することで訪問介護員の就労意欲の維持向上がはかられていると推測される。

第 2 に、サービス提供責任者の「研修やカンファレンス」の取り組みのなかでは、「事例検討会・カンファレンスの開催」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に事業所内で事例検討会・カンファレンスの開催を行うこと（事業所内で継続的な能力開発の機会を用意すること）は訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。事業所内での事例検討会・カンファレンスの開催を通して、訪問介護員にとって、利用者へのサービス提供にあたっての疑問をサービス提供責任者、先輩の訪問介護員や事業所責任者などに相談したり、同僚の訪問介員と情報を交換したりすることによって、的確な対応方法（とくに、マニュアル化しにくい状況に応じた利用者とのコミュニケーションなど）を学ぶことができ、その結果、訪問介護員自身が自らの能力が向上していると実感できる。そのため、こうした取り組みは訪問介護員の就労意欲の維持向上につながると推測される。

他方、クロス集計結果では密接な関係が見られた「外部の研修会等の受講機会の設定」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係が見られなかった。その理由は実施しているのが介護事業の経過年数が長い事業所に勤務しているサービス提供責任者に多く見られるからと推測される。ちなみに、コントロール変数である「介護事業の開始後経過年数」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。

第 3 に、サービス提供責任者の「同行訪問」の取り組みのなかでは、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問を行うことは訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。訪問介護計画を作成することがサービス提供責任者の業務の 1 つであるため、新規利用者宅を訪問して、新規利用者に関する生活環境・身体状況・精神状態について多くの情報を収集し、作成された訪問介護計画書をもとに利用者や家族に説明し、承諾を得て、契約を結ぶ。訪問介護員にとって、新規利用者宅を訪問し、介護サービスを提供することは、対利用者やその家族とのコミュニケーションなどに対して多くの不安を抱くことが多いと考えられる。しかし、新規利用者及びその家族に関して多くの情報を保有しているサービス提供責任者に同行してもらうことは安心して介護サービスを提供することができるようになる。そのため、こうした取り組みは訪問介護員の就労意欲の維持向上

につながると推測される。

表５　サービス提供責任者の人事管理と訪問介護員の離職率ー重回帰分析（事業所調査）

			非標準化係数	t値	
（定数）			3.726	6.521	***
コントロール変数		介護事業の開始後経過年数	0.047	-6.484	***
		事業所の全従業員数　１０人～１９人	1.183	0.449	
		事業所の全従業員数　２０人～４９人	1.283	-0.194	
		事業所の全従業員数　５０人以上	1.862	1.577	
		訪問介護員　在籍者数	0.037	-1.072	
		訪問先の利用者の状況（利用者の５０％が一般家庭の居住者）	0.989	-5.112	***
サービス提供責任者の人事管理	指導や相談	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	1.002	0.243	
		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	0.885	1.319	
		訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など	0.662	-2.165	**
		訪問介護員との日常的な情報交換	0.854	-0.379	
	研修やカンファレンス	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）	0.702	1.766	
		事例検討会・カンファレンスの開催	0.663	-2.813	***
		介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施	0.735	1.377	
		外部の研修会等の受講機会の設定	0.554	-0.786	
	同行訪問	新任の訪問介護員に対する同行訪問	0.922	1.713	
		新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	1.080	-2.458	**
Ｆ値			7.904		***
調整済み決定係数			0.048		
N			2190		

注 1）***は１%水準有意、**は５%水準有意

注 2）事業所の全従業員ダミーのリファレンスグループは「９人以下」

注 3)事業所調査

３．サービス提供責任者の人事管理能力の規定要因

（１）サービス提供責任者の職場の人事管理の取り組み状況

サービス提供責任者自身自ら職場で、どのような人事管理を行っているのであろうか。表 6 によれば、実施率の高い取り組みは「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」＋「ある程度実施している」の合計比率：84.3%）、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」(同 83.6%)、「訪問介護員との日常的な情報交換」（同 83.6%）、「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」（同 82.7%）及び「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」（同 79.1%）であり、そのなかでもとくに「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」：54.9%）及び「新任の訪問介護員に対する同行訪問」（「十分実施している」51.0%）については、積極的に実施しているサービス提供責任者が多くなっている。事業所と同様に、サービス提供責任者自身もサービス提供責任者の人事管理のなかで、訪問介護員に対する同行訪問は必要不可欠な取り組みであと認識している。他方、実施率が低い

取り組みは半数にも満たない「外部の研修会等の受講機会の設定」（同 42.9%）であり、この点についても事業所とサービス提供責任者の考えは一致している。

つぎに、サービス提供責任者の職場の人事管理の取り組み状況について、得点化（「十分実施している」を 4 点、「ある程度実施している」を 3 点、「あまり実施していない」を 2 点、「実施していない」を 1 点として、全体の件数から「無回答」の件数を引いた件数で除した値を得点とした）して、事業所とサービス提供責任者自身の取り組み状況に関する認識を比較すると、すべての取り組みで、事業所の方がサービス提供責任者自身よりも取り組みが行われていると認識している。とくに、「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）」（「事業所の平均得点」から「サービス提供責任者自身の平均得点」を引いた値」：0.19 点）、「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」（同 0.18 点）及び「新任の訪問介護員に対する同行訪問」（同 0.18 点）については、その傾向が顕著に見られる。

表 6 サービス提供責任者の職場の人事管理の取り組み状況（サービス提供責任者調査）
（単位：%）

	実施している					実施してない	無回答	個人調査		事業所調査		事業所調査の平均得点から個人調査の平均得点を引いた値（点）
		十分実施している	ある実施している	あまり実施していない	実施してない			有効数	平均得点（点）	有効数	平均得点（点）	
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	79.1	21.5	57.6	9.7	1.4	11.1	9.7	1864	3.10	2566	3.26	0.16
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	82.7	24.3	58.4	6.5	1.0	7.5	9.7	1864	3.17	2566	3.36	0.18
訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など	62.1	13.6	48.5	24.0	4.1	28.1	9.7	1864	2.79	2561	2.91	0.11
訪問介護員との日常的な情報交換	83.6	29.4	54.2	5.9	0.9	6.8	9.5	1868	3.24	2573	3.34	0.10
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）	70.4	24.1	46.3	17.3	2.6	19.9	9.7	1864	3.02	2562	3.21	0.19
新任の訪問介護員に対する同行訪問	83.6	51.0	32.6	4.6	1.8	6.0	10.0	1858	3.48	2560	3.66	0.18
新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	84.3	54.9	29.4	4.4	1.6	6.0	9.8	1863	3.52	2569	3.68	0.16
事例検討会・カンファレンスの開催	64.0	20.9	43.1	22.6	3.6	26.2	9.8	1863	2.90	2561	3.05	0.15
介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施	67.8	23.1	44.7	19.4	3.0	22.4	9.7	1864	2.98	2564	3.14	0.16
外部の研修会等の受講機会の設定	42.9	10.8	32.1	35.7	11.5	47.2	10.0	1859	2.47	2559	2.53	0.06

（注 1）得点：「十分程度実施している」×４点＋・・・・・・・・「実施していない」×１点を（全体件数－無回答の件数）で除した値。
（注 2）個人調査より

（２）訪問介護員の定着（離職率）と密接な関係にある取り組みを実施しているサービス提供責任者の特徴とは

事業所調査の再分析職場の人事管理を担っているサービス提供責任者が実施している職場の人事管理の取り組みなかで、３つの取り組みが訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることを明らかにした。１つは、「指導や相談」の取り組みのなかでの「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」である。２つは、「研修やカンファレンス」の取り組みのなかの「事例検討会・カンファレンスの開催」である。３つは、「同行訪問」の

取り組みのなかの「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」である。

では、どのような特徴を持っているサービス提供責任者が、上記の３つの取り組みを行っているのであろうか。こうした取り組みは以下の３つの点から規定されていると考えられる。１つは、様々な業務を行うサービス提供責任者が３つの取り組みを実施する時間をどのようにして確保することができるか、という点である。この点は職場の人員配置体制に関わる問題でもある。２つは、サービス提供責任者は事業所の人事部門の支援を受けながら職場の人事管理を行っているので、かれら（彼女ら）の事業所の人事管理に関する評価（満足度）が重要である、という点である。３つは、かれら（彼女ら）の「これまでの知識・経験」、という点である。

上記のような枠組みに沿って、サービス提供責任者の人事管理能力は決められているのであろうか。重回帰分析を利用して、この点を明らかにしよう。使用するデータは「個人調査」からのデータである。分析により説明するのはサービス提供責任者の人事管理能力である。なお、人事管理能力は事業所調査で明らかにされた訪問介護員の定着と密接な関係にある取り組みである「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」及び「事例検討会・カンファレンスの開催」の３つの取り組みである。それらの取り組みをスコア化し、スコアの高いほど、高い人事管理能力を保有しているということなる。さらに、コントロール変数として、「性別」、「年齢」及び「勤務先の事業所の従業員数」を用意した 。

説明する変数は、枠組みで考えられた変数をそのまま利用することができないため、第1に、取り組みを実施する時間をどのようにして確保することができるか、については、「１か月の就業時間を 10 としたときの現在の訪問介護業務（自身の担当割合）の比率」を用いることとした。訪問介護業務（自身の担当割合）の比率が高いということは、サービス提供責任者の人事管理能力の向上（３つの取り組みの実施）にマイナスの影響を及ぼすと考えられる。第 2 に、サービス提供責任者の人事管理能力は事業所の人事管理から影響を受けているため、かれら（彼女ら）の事業所の人事管理に関する評価（満足度）を用いた。事業所の人事管理に関する評価（満足度）が高いサービス提供責任者ほど、３つの取り組みを積極的に実施していると考えられる。第 3 に、「個人のこれまでの知識・経験」は「介護関係の仕事の経験年数」及び「今働いている法人での勤続年数」を用いた。

なお、各変数に対するデータの取扱いについて説明すると、被説明変数については、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」、「事例検討会・カンファレンスの開催」及び「新規利用者を訪問する訪問介護員（（「十分実施している」を４点、「ある程度実施している」を 3 点、「あまり実施していない」を 2 点、「実施していない」を 1 点）に

ついては、それぞれ得点化して変数とした。「他方、説明変数については、「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」、「介護関係の仕事の経験年数」、「今働いている法人での勤続年数」及び「年齢」は実数値をそのまま変数として使用した。また、事業所の人事管理への満足度については、「キャリアアップの機会」、「賃金水準」「労働時間・休日等の労働条件」、「仕事と育児・や介護の両立」、「人事評価のあり方」、「雇用の安定性」、「休憩室などの付帯設備」及び「教育訓練・能力開発の機会」（(「満足」を 5 点、「やや満足」を 4 点、「普通」を 3 点、「やや不満」を 2 点、「不満」を 1 点）については、得点化し、その得点の合計得点を変数とした。これら以外の変数は，すべてダミー変数であり、変数名として示された事柄に該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした。

表 7 から明らかなように、第 1 に、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」との間に有意な関係が見られる。「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」が低いほど、積極的に「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」を行っているということである。訪問介護業務（自身の担当）の比率が高いということは、訪問介護員に仕事以外で彼ら（彼女ら）の悩みなどへの相談を受ける時間を確保することが難しいと考えられる。さらに、事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」を行っているということである。事業所の人事管理への高い評価が事業所への信頼を築き、そのことが職場の人事管理の整備につながっているのではないかと考えられる。

第 2 に、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」と事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」を行っているということである。他方、「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」との間に有意な関係は見られない。こうした取り組みは時間の確保に関係なく、訪問介護員が利用者に対して、適切な介護サービスを提供するために、必要不可欠な取り組みであるとサービス提供責任者は考えていると推測できる。

第 3 に、「事例検討会・カンファレンスの開催」と「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」との間に有意な関係が見られる。「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」が低いほど、積極的に「事例検討会・カンファレンスの開催」を行っているということである。こうした取り組みを積極的に行っていくためには「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と同様に、時間をどのように確保していくのか課題であるが、事業所の人事管理の側面から考えると、事業所の人員配置体制の問題でもあると考えられる。

さらに、事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「事例検討会・カンファレンスの開催」を行っているということである。また、「これまでの知識・経験」では、今働いている法人での勤続年との間に有意な関係が見られる。今働いている法人での勤続年数が長いサービス提供責任者ほど、積極的に「事例検討会・カンファレンスの開催」を行っているということである。現在の勤務先での事例検討会・カンファレンスの開催関するノウハウを多く保有しているからであると考えられる。

表７ サービス提供責任者の人事管理能力の規定要因（サービス提供責任者調査）

		訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など			新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問			事例検討会・カンファレンスの開催		
		非標準化係数	t値		非標準化係数	t値		非標準化係数	t値	
		3.355	24.102	***	3.347	27.148	***	3.246	21.588	***
コントロール変数	性別（男性ダミー）	0.033	0.671		0.225	5.220	***	0.085	1.624	
	年齢	0.001	0.420		0.004	2.004	**	0.000	0.126	
	勤務先事業所の従業員数１１人～１９人	-0.022	-0.441		-0.014	-0.308		-0.065	-1.173	
	勤務先の事業所の従業員数　２０人～４９人	-0.089	-1.695		-0.032	-0.685		-0.047	-0.831	
	勤務先の事業所の従業員数　５０人以上	-0.041	-0.641		-0.060	-1.058		-0.091	-1.320	
個人の知識・経験	「介護関係の仕事」の経験年数	0.004	1.267		0.005	1.542		0.005	1.271	
	今働いている法人での勤続年数	0.007	2.015		0.001	0.231		0.008	2.312	**
現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率		-0.031	-3.136	**	-0.005	-0.567		-0.031	-2.886	***
事業所の人事管理の評価（満足度）		0.025	8.459	***	0.016	6.189	***	0.020	6.183	***
F値		11.198		***	9.472		***	7.516		***
調整済み決定係数		0.064			0.060			0.048		
N		1346			1349			1348		

注 1）***は１%水準有意、**は５%水準有意

注 2）勤務先の事業所の全従業員ダミーのリファレンスグループは「１０人以下」

注 3)個人調査

４．おわりに―明らかにされたことを整理すると

事業所調査及び個人（サービス提供責任者）調査の再分析により、明らかにされたことを整理すると、以下のようになる。

第１に、事業所からみて、訪問介護員が働いている職場で、サービス提供責任者はどのような人事管理を行っているのについてみると、実施率の高い取り組みは「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」、「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」、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」、「訪問介護員との日常的な情報交換」及び「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」であり、そのなかでもとくに「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」及び「新任の訪問介護員に対する同行訪問」については、積極的に実施しているサービス提供責任者が多くな

っている。サービス提供責任者の人事管理のなかで、訪問介護員に対する同行訪問は必要不可欠な取り組みであることが伺われる。他方、実施率が低い取り組みは「外部の研修会等の受講機会の設定」であり、職場で稼働する訪問介護員の人数が十分ではない可能性が高いため、サービス提供責任者自身が訪問介護業務に時間をとられ、外部の研修会等の受講機会を設定する時間を取ることができない、訪問介護員の能力を把握する時間を取ることができないため派遣する訪問介護員を決めることができない、あるいは、人数的に余裕がなく、訪問介護員を外部研修等へ派遣することができない、という理由が考えられる。また、サービス提供責任者自身の職場の人事管理の取り組みに関する認識は事業所の認識と同じ傾向にある。

第 2 に、サービ提供責任者の職場の人事管理の 10 の取り組みについて因子分析を行った結果、3 つの因子が抽出され、第 1 因子は「指導や相談」、第 2 因子は「研修やカンファレンス」、第 3 因子は「同行訪問」と命名した。「指導や相談」には「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」、「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」や「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など訪問介護員との日常的な情報交換」が含まれる。「研修やカンファレンス」には「介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施」、「事例検討会・カンファレンスの開催」、「外部の研修会等の受講機会の設定」や「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）」が含まれる。「同行門訪問」には「新任の訪問介護員に対する同行訪問」及び「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」が含まれる。

第 3 に、事業所調査を用いて、サービス提供責任者が実施している職場の人事管理の取り組みと訪問介護員の定着状況（離職率）との関係についてみると、以下の 3 つが明らかになった。 1 つは、サービス提供責任者の「指導や相談」の取り組みのなかでは、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談を行うこと（きめ細やかな対応をすること）は訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。サービス提供責任者は利用者のニーズと訪問介護員の能力や就労ニーズを十分に把握したうえで、訪問介護員に仕事を割り振る必要がある。訪問介護員の能力は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で把握することができるが、就労ニーズについては仕事以外の悩みなどへの相談を通して把握することで訪問介護員の就労意欲の維持向上がはかられていると推測される。

2 つは、サービス提供責任者の「研修やカンファレンス」の取り組みのなかでは、「事例検討会・カンファレンスの開催」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があること

が伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に事業所内で事例検討会・カンファレンスの開催を行うこと（事業所内で継続的な能力開発の機会を用意すること）は訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。事業所内での事例検討会・カンファレンスの開催を通して、訪問介護員にとって、利用者へのサービス提供にあたっての疑問をサービス提供責任者、先輩の訪問介護員や事業所責任者などに相談したり、同僚の訪問介員と情報を交換したりすることによって、的確な対応方法（とくに、マニュアル化しにくい状況に応じた利用者とのコミュニケーションなど）を学ぶことができ、その結果、訪問介護員自身が自らの能力が向上していると実感できる。そのため、こうした取り組みは訪問介護員の就労意欲の維持向上につながると推測される。

３つは、サービス提供責任者の「同行訪問」の取り組みのなかでは、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」と訪問介護員の離職率との間に有意な関係があることが伺える。つまり、サービス提供責任者が積極的に新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問を行うことは訪問介護員の離職率を下げること（定着促進）につながるということである。訪問介護計画を作成することがサービス提供責任者の業務の１つであるため、新規利用者宅を訪問して、新規利用者に関する生活環境・身体状況・精神状態について多くの情報を収集し、作成された訪問介護計画書をもとに利用者や家族に説明し、承諾を得て、契約を結ぶ。訪問介護員にとって、新規利用者宅を訪問し、介護サービスを提供することは、対利用者やその家族とのコミュニケーションなどに対して多くの不安を抱くことが多いと考えられる。しかし、新規利用者及びその家族に関して多くの情報を保有しているサービス提供責任者に同行してもらうことは安心して介護サービスを提供することができるようになる。そのため、こうした取り組みは訪問介護員の就労意欲の維持向上につながると推測される。

第４に、訪問介護員の定着（離職率）と密接な関係にある取り組みを実施しているサービス提供責任者の特徴についてみると、以下の３つが明らかになった。１つは、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」との間に有意な関係が見られる。「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」が低いほど、積極的に「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」を行っているということである。訪問介護業務（自身の担当）の比率が高いということは、訪問介護員に仕事以外で彼ら（彼女ら）の悩みなどへの相談を受ける時間を確保することが難しいと考えられる。さらに、事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」を行っているということである。事業所の人事管理への

高い評価が事業所への信頼を築き、そのことが職場の人事管理の整備につながっているのではないかと考えられる。

２つは、「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」と事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」を行っているということである。

３つは、「事例検討会・カンファレンスの開催」と「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」との間に有意な関係が見られる。「現在の訪問介護業務（自身の担当）の比率」が低いほど、積極的に「事例検討会・カンファレンスの開催」を行っているということである。こうした取り組みを積極的に行っていくためには「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」と同様に、時間をどのように確保していくのか課題であるが、事業所の人事管理の側面から考えると、事業所の人員配置体制の問題でもあると考えられる。さらに、事業所の人事管理の評価（満足度）との間に有意な関係が見られる。事業所の人事管理に対して満足しているサービス提供責任者ほど、積極的に「事例検討会・カンファレンスの開催」を行っているということである。

第３章　介護労働者の就業意識の検討：転職行動に基づくキャリアタイプ間での比較

坂爪 洋美（法政大学 キャリアデザイン学部 教授）

１．はじめに

介護事業に従事する介護労働者には、新卒ではなく転職をきっかけとして介護に携わるものが多い。転職のタイプには、介護業界の中で転職をする者もいれば、介護業界以外から介護業界に転職をする者、さらには介護業界を一旦離れた後に、介護業界に戻ってくる者もいるだろう。本稿では、介護労働者を転職行動に基に３つのキャリアタイプに分類した上で、タイプ間での属性ならびに就業意識の検討を行う。就業意識としては、介護の仕事ならびに今の就業先を選んだ理由、今後のキャリアイメージを取り上げる。

２．検討対象のタイプ分けの方法と属性

本稿では、令和６年度の労働者調査に回答した者のうち、今の職場の前に前職があり（9240 名）、かつ現在の職種が、訪問介護員（2626 名）もしくは介護職員（6614 名）に該当する者を分析対象とした。さらに直前の仕事「無回答」（1704 名）を除いた 7536 名が分析対象とした（図表１）。分析対象はこれまでの転職行動に基づき３タイプに分類された。

３つのキャリアパスは以下の通りである。まず、「介護–介護」は、前職での仕事経験が「介護関係の仕事（訪問系）」「介護関係の仕事（通所系）」「介護関係の仕事（施設系）」「介護関係の仕事（その他）」「介護以外の福祉関係の仕事」「医療関係の仕事」のいずれかに該当する者である。

次に「介護–以外–介護」は、前職が介護・福祉・医療関係以外の仕事であり、かつこれまでの勤務先で経験した仕事内容として、「介護関係の仕事（訪問系）」「介護関係の仕事（通所系）」「介護関係の仕事（施設系）」「介護関係の仕事（その他）」「介護以外の福祉関係の仕事」「医療関係の仕事」のいずれか１つ以上に該当する者である。

最後に「以外–介護」は 前職が介護・福祉・医療関係以外の仕事で、かつこれまでの勤務先で経験した仕事内容が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」に該当する者である。

図表１から、訪問介護員（52.9%）・介護職員（51.8%）といずれも「介護–介護」での転職が 50%超であること、「介護–以外–介護」は、訪問介護員（9.4%）・介護職員（8.6%）といずれも 10%以下と少数であった。

図表１　分析対象

		キャリアパス			合計
		介護ー介護	介護ー以外ー介護	以外ー介護	
訪問介護員	人数	1112	197	793	2102
	%	52.9%	9.4%	37.7%	100.0%
介護職員	人数	2817	465	2152	5434
	%	51.8%	8.6%	39.6%	100.0%
合計	人数	3929	662	2945	7536
	%	52.1%	8.8%	39.1%	100.0%

タイプ別に特徴を見ていこう。総じて女性の介護労働者の割合が高いが、タイプ別に見ていくと、訪問介護員（18.2%）・介護職員（30.4%）とも、「以外–介護」で、男性の比率が他の２つのタイプより、最大で 5～10 ポイント高かった（図表２）。

図表２　タイプ別の性別割合

		男	女
訪問介護員	介護ー介護	13.2%	86.8%
	介護ー以外ー介護	14.4%	85.6%
	以外ー介護	18.2%	81.8%
介護職員	介護ー介護	22.4%	77.6%
	介護ー以外ー介護	20.4%	79.6%
	以外ー介護	30.4%	69.6%

年齢は訪問介護員・介護職員ともタイプによる年齢の違いはなかった。介護関係の仕事の経験年数と今の法人での勤続年数についてみていこう。訪問介護員では、介護関係の仕事の経験年数は 11.5 年～13.8 年で統計的に有意な差異は認められなかったものの、今の法人での勤続年数は、「以外–介護」が 9.7 年と最も長く、「介護–介護」が 6.1 年と最も短かった。

一方、介護職員では、介護関係の仕事の経験年数は「介護–介護」が 14.3 年と最も長く、「以外–介護」が 10.6 年と最も短かった。逆に、今の法人での勤続年数は、「以外–介護」が 9.2 年と最も長く、「介護–介護」が 6.5 年と最も短かった。介護業界の中で転職をしている介護労働者の１法人当たりの勤続年数は短い可能性がある。なお、「以外–介護」は、定義上介護関係の仕事の経験年数と今の法人での勤続年数が同じ値になるはずだが、訪問介護員で 1.8 年、介護職員で 1.4 年のずれがあったことに注意が必要である。

図表３　タイプ別年齢ならびに経験・勤続年数

		年齢	「介護関係の仕事」の経験年数	今働いている法人での勤続年数
訪問介護員	介護ー介護	50.6	13.8	6.1
	介護ー以外ー介護	49.7	12.1	7.3
	以外ー介護	52.9	11.5	9.7
介護職員	介護ー介護	48.7	14.3	6.5
	介護ー以外ー介護	47.9	12.5	7.5
	以外ー介護	49.4	10.6	9.2

直前の仕事での就業形態については訪問介護員（65.5%）・介護職員（70.6%）とも「介護–介護」で無期雇用職員である割合が他のタイプよりも多かった。しかしながら、今の法人での雇用形態が無期雇用職員である割合は、訪問介護員で 70.4%～72.9%、介護職員で 72.3%～75.8%で、いずれも有意な差異は認められなかった。訪問介護員・介護職員とも全てのタイプで、無期雇用職員である割合が直前の仕事の就業形態よりも今の法人での雇用形態で高かった。

特に「介護–以外–介護」「以外–介護」では、今の法人での雇用をきっかけに有期雇用から無期雇用へと就業形態が転換した者の割合が高かった。最もその割合が高かったのは、訪問介護員の「介護–以外–介護」で、22.4 ポイント高まっていた。

図表４　タイプ別直近の仕事の就業形態

		直前の仕事の就業形態			今の法人での雇用形態	
		無期雇用職員	有期雇用職員	その他	無期雇用職員	有期雇用職員
訪問介護員	介護ー介護	65.5%	28.7%	5.7%	71.4%	28.6%
	介護ー以外ー介護	50.5%	30.4%	19.1%	72.9%	27.1%
	以外ー介護	57.8%	26.0%	16.2%	70.4%	29.6%
介護職員	介護ー介護	70.6%	25.0%	4.4%	75.8%	24.2%
	介護ー以外ー介護	55.2%	30.8%	14.1%	72.3%	27.7%
	以外ー介護	61.5%	27.8%	10.7%	73.2%	26.8%

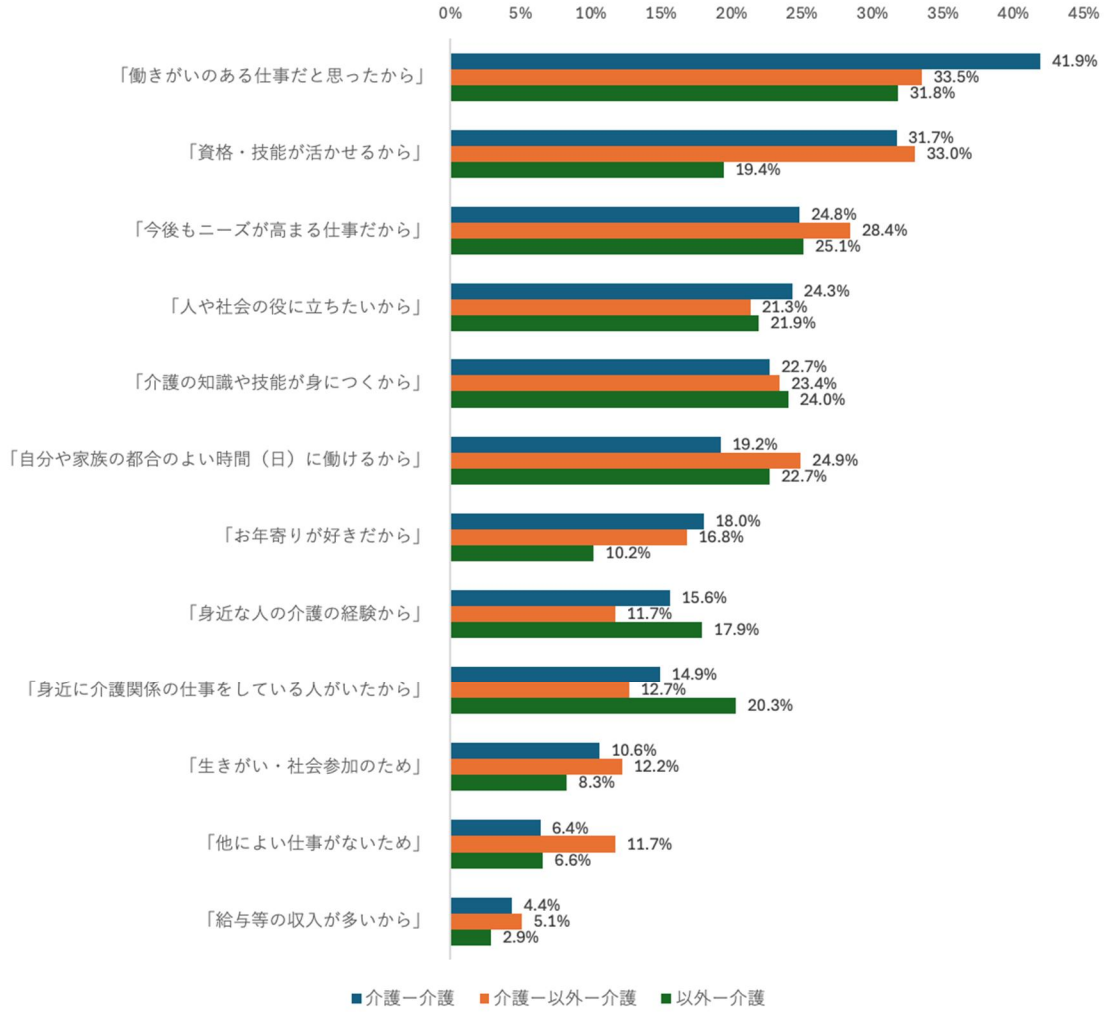
３．就業意識①　今の仕事を選んだ理由

今の仕事（訪問介護員・介護職員）を選んだ理由から見ていこう。なお図表 5~8 は、「介護–介護」の該当者が多かった項目から降順で項目を並べ替えた。訪問介護員では、３タイプとも理由として「働きがいのある仕事だと思ったから」をあげる者の割合が最も多かった。2 番目以降はタイプによって異なった。「介護–介護」「介護–以外–介護」では、「資格・技能を活かせるから」「今後もニーズが高まる仕事だから」が続いた。一

方、「以外−介護」では、「今後もニーズが高まる仕事だから」「介護の知識・技能が身につくから」が続いた。

タイプごとの特徴を確認する。「介護−介護」では、介護の仕事にやりがいを感じつつ、これまで培った資格や技能を活かすべく介護の仕事を選ぶ特徴がある。「介護−以外−介護」も同様の傾向があり、仕事の将来性や過去の経験を活かしつつ、同時に都合のよい時間帯に働けるといった就業上のニーズも加味して、介護の仕事を選ぶ特徴がある。同時に、「他に良い仕事がないため」が他のタイプより多く、様々な仕事経験を通じて相対的に介護が良いという結論になった可能性がある。「以外−介護」では、将来的なニーズの高まりを背景に、身近な人の介護経験から、技能や知識を求めて介護の仕事を選ぶ傾向がある。

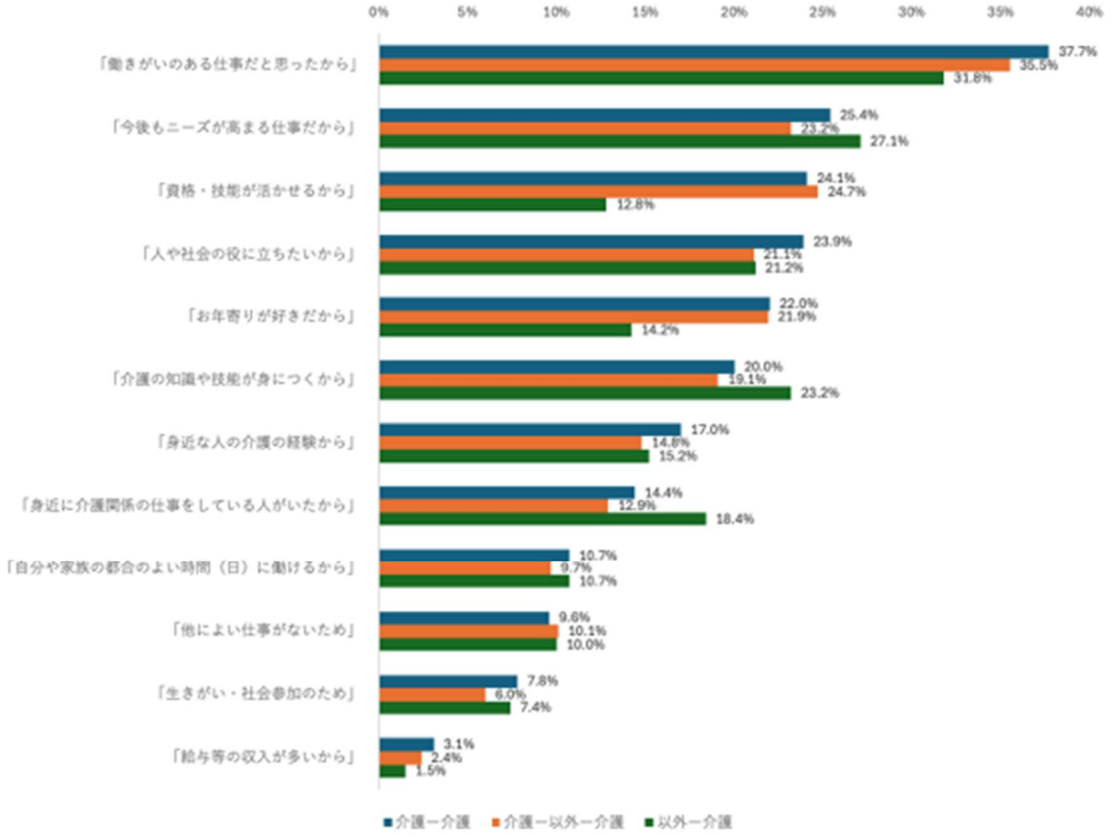
図表５　今の仕事を選んだ理由（訪問介護員）



介護職員も同様に、３タイプとも理由として「働きがいのある仕事だと思ったから」をあ

げる者の割合が最も多かった。2 番目・3 番目は順番こそ違うが、「介護–介護」「介護–以外–介護」では、「今後もニーズが高まる仕事だから」「資格・技能を活かせるから」「今後もニーズが高まる仕事だから」が続いた。一方、「以外–介護」では、「今後もニーズが高まる仕事だから」「介護の知識・技能が身につくから」が続いた。訪問介護員・介護職員とも、「以外–介護」では介護の知識・技能の獲得に意義や魅力を感じて介護の仕事を選択する傾向がある。3 タイプごとの特徴も訪問介護員と類似していた。

図表 6　今の仕事を選んだ理由（介護職員）



４．就業意識②　今の事業所に就職した理由

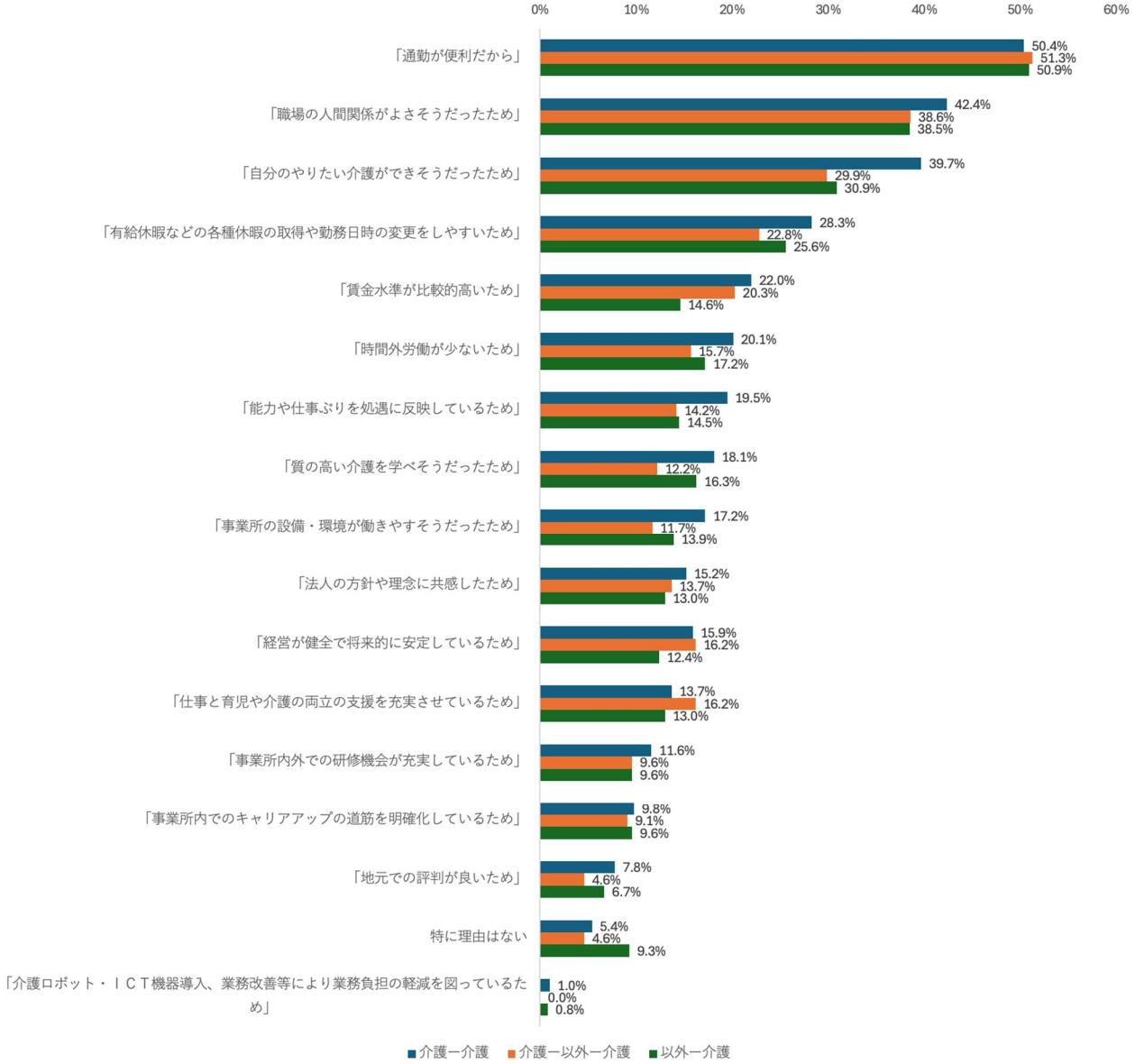
訪問介護員が今の事業所を選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が最も多く、「職場の人間関係がよさそうだったため」「自分のやりたい介護ができそうだったため」が続いた。上位に来る項目はタイプ間で相違はなく、訪問介護員として働こうと考える人々にとって共通して大事な項目だと言える。

一方で、タイプ間での違いも認められた。具体的には、「介護–介護」では、「自分のやりたい介護ができそうだったため」（39.7%）、「賃金水準が高いため」（22.0%）、

「能力や仕事ぶりを処遇に反映しているため」（19.5%）、「事業所の設備・環境が働きやすそうだったため」（17.2%）が、他のタイプより高かった。「介護–介護」は、他のタイプより、自分の仕事観との一致や処遇制度を重視していると言える。

「以外–介護」では、「自分のやりたい介護ができそうだったため」（30.9%）、「賃金水準が高いため」（14.6%）、「能力や仕事ぶりを処遇に反映しているため」（14.5%）と低く、「特に理由はない」（9.3%）と多かった。「介護–以外–介護」には顕著な傾向は認められなかった。

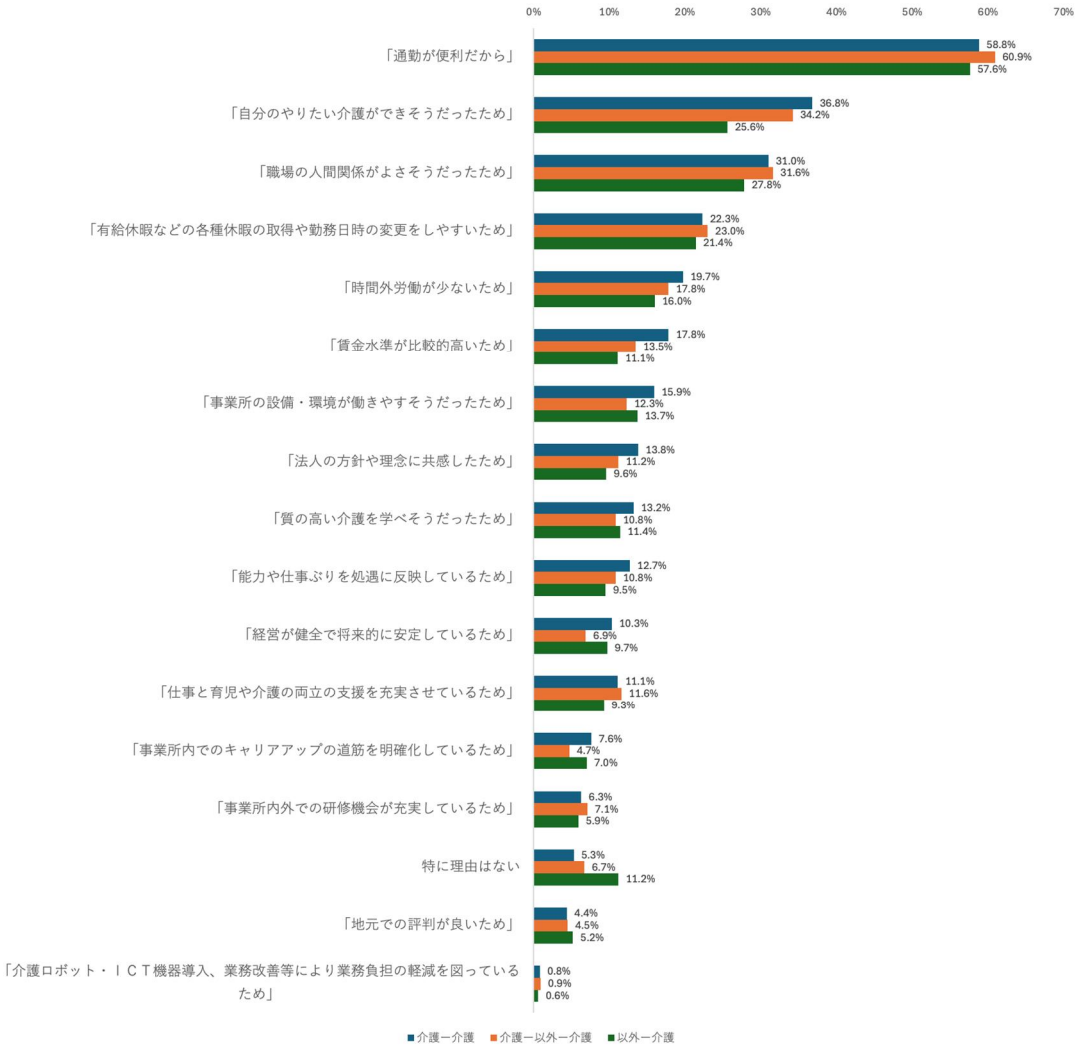
図表７　今の事業所を選んだ理由（訪問介護員）



介護職員でも、訪問介護員同様、今の事業所を選んだ理由として「通勤が便利だから」が最も多く、「自分のやりたい介護ができそうだったため」「職場の人間関係がよさそう

だったため」が続いた。一方で、タイプ間での違いも認められた。具体的には、「介護–介護」では、「自分のやりたい介護ができそうだったため」（36.8%）、「賃金水準が高いため」（17.8%）、「事業所の設備・環境が働きやすそうだったため」（15.9%）、「能力や仕事ぶりを処遇に反映しているため」（12.7%）が、他のタイプより高かった。これらは訪問介護員と同様の傾向である。加えて、「職場の人間関係がよさそうだったため」（31.0%）、「時間外労働が少ないため」（19.7%）、「法人の方針や理念に共感したため」（13.8%）も高かった。見方を変えると「以外–介護」ではこれらの項目を挙げる人が少なかった。「介護–介護」は、これまでの介護事業所での勤務経験を通じて、他のタイプより、自分の仕事観との一致や処遇制度・働きやすさを重視していると言える。「以外–介護」は、訪問介護員同様、「特にない」が 11.2%と高いことが特徴であった。「介護–以外–介護」には顕著な傾向は認められなかった。

図表８　今の事業所を選んだ理由（介護職員）



５．今後のキャリアイメージ

訪問介護員の仕事に関する今後のキャリアイメージとしては、全てのタイプで「今の仕事（職種）を続けたい」と回答する者が最も多かった。「介護−介護」では、「今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい」（5.7%）「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」（2.8%）と他のタイプより高かった。これまでの介護経験を踏まえ、より自分にとって適合的な働き方を継続的に模索する層が存在すると考えられる。

逆に「以外−介護」では、「今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい」（2.0%）「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」（1.1%）と回答する者の割合が低く、介護関係の別の仕事への転換を考えていないことが特徴である。

また、「介護−以外−介護」は他のタイプと比べて「今の仕事（職種）を続けたい」（58.9%）が低く、「わからない」（27.9%）と高かった。トータルでの介護の仕事経験ならびに今の法人での勤続年数双方とも他のタイプと比べて差はないにも関わらず、今後のキャリアが十分にイメージができていないことが特徴である。

介護職員も同様の傾向があり、全てのタイプで「今の仕事（職種）を続けたい」と回答する者が最も多かったが、訪問介護員と比較すると、「今の仕事（職種）を続けたい」と回答する者の割合が、「介護−介護」で 9.1 ポイント、「介護−以外−介護」で 0.4 ポイント、「以外−介護」8.8 ポイント低かった。「介護−介護」では、「今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい」（6.7%）「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」（3.1%）と他のタイプより高かった。「介護−以外−介護」は「介護−介護」の傾向と類似していた。一方、「以外−介護」では、「介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい」（8.0%）「わからない」（25.8%）と他のタイプより高く、今の仕事を続けたいと考えていない層では、介護以外の仕事を求めるもしくは今後のイメージがわいていない者が相対的に多かった。タイプ間の特徴を比較すると、「介護−介護」「介護−以外−介護」では、今の仕事を続けない場合でも介護関係で将来の仕事を模索する傾向があるが、「以外−介護」では介護以外の仕事を模索する傾向がある。

図表９　今後のキャリアイメージ（仕事）

		今の仕事(職種)を続けたい	今の仕事(職種)ではない、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)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
訪問介護員	介護ー介護	66.9%	5.7%	2.8%	5.2%	17.0%	2.5%
	介護ー以外ー介護	58.9%	4.2%	0.5%	5.8%	27.9%	2.6%
	以外ー介護	66.9%	2.0%	1.1%	5.7%	20.9%	3.4%
介護職員	介護ー介護	57.8%	6.7%	3.1%	6.3%	23.3%	2.9%
	介護ー以外ー介護	58.5%	5.6%	3.4%	6.5%	22.1%	3.8%
	以外ー介護	58.1%	3.9%	1.3%	8.0%	25.8%	2.9%

次に、今の法人での就業継続についてみていこう。訪問介護員・介護職員とも「今の事業所で働き続けたい」と回答する者が最も多かった。タイプ間の比較からは、訪問介護員では「介護–介護」で「別の法人や企業などに転職したい」が 9.4%と他のタイプより高く、逆に「以外–介護」で 5.3%と低かった。「介護–以外–介護」では仕事同様、「わからない」と回答する者が 33.9%と他のタイプより多かった。一方、介護職員ではタイプ間で違いは認められなかった。

図表 10　今後のキャリアイメージ（今の法人での就業継続）

		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	わからない
訪問介護員	介護ー介護	65.2%	1.5%	9.4%	23.9%
	介護ー以外ー介護	56.7%	1.1%	8.3%	33.9%
	以外ー介護	68.1%	1.4%	5.3%	25.2%
介護職員	介護ー介護	52.5%	2.1%	13.0%	32.5%
	介護ー以外ー介護	52.1%	3.1%	12.6%	32.1%
	以外ー介護	55.4%	1.7%	10.8%	32.1%

６．おわりに

以上の結果をふまえると訪問介護員・介護職員ともに、前職も現職も介護である「介護－介護」群は、介護職としての通算経験年数が最も長い一方、現在の職場での勤続は相対的に短い。雇用形態は無期雇用の比率が高く、仕事選択理由は「やりがい」や「これまで培った資格・技能の活用」が中心で、職場選択では自分の仕事観との一致や処遇制度を重視する。将来像としては、現在の仕事・職場での継続希望が最も高いが、他の介護関連職や事業所への転職も視野に入れている。

前職が介護以外で一度介護を離れ再び介護に戻った「介護－以外－介護」群は、経験・勤続年数ともに中間的な水準である。仕事選択理由は「やりがい」「技能活用」に加え、「他に良い仕事がなかった」「都合の良い日に働ける」といった利便性を上げる割合が高い。特に訪問介護員で、将来像はやや不確定で、継続希望はあるものの他群より低く、

「わからない」とする回答が多い。

介護以外の仕事から新たに介護に入職した「以外－介護」群は、介護の通算経験は最も短いが、現在の職場での勤続は最も長い。近年の介護ニーズの高まりや、身近な介護経験を契機として技能・知識の獲得を目指して介護を選ぶ傾向がみられ、現在の職場を選んだ理由がやや不透明である。将来像は概して現職継続志向が強い。ただし、訪問介護員では現職継続希望が高く、介護「以外」への転換意向は低いのに対し、介護職員では継続希望は高いものの介護以外への転換を考える割合が高い。

図表 11 結果概要

職種	キャリアタイプ	属性	介護経験	雇用形態		今の仕事・職場の選択理由		今後のキャリアイメージ
				前職	現在	仕事	職場	
訪問介護員	介護-介護	平均年齢に違いはないが、「以外―介護」で男性の割合が高い	トータルでの介護の仕事経験は最も長いが、今の職場での勤務年数は最も短い	無期雇用の割合が高い	全体として、無期雇用の比率が高まる。タイプ間での違いなし	介護の仕事にやりがいを感じつつ、これまで培った資格や技能を活かすべく介護の仕事を選ぶ	自分の仕事観との一致や処遇制度を重視	今の仕事・職場での就業継続を希望する割合が最も高いが、他の介護関係の仕事や事業所への転換（転職）を視野に入れている
	介護―以外―介護		「介護―介護」と「以外―介護の中間」	有期雇用等の割合が高い		介護の仕事にやりがいを感じつつ、これまで培った資格や技能を活かすべく介護の仕事を選ぶ。「他に良い仕事がなかったため」「都合の良い日に働けるから」を挙げる割合が高い。		今の仕事・職場での就業継続を希望する割合が最も高いものの、他のタイプよりは低く、かつ「わからない」と回答する者の割合が高い
	以外―介護		トータルでの介護の仕事経験は最も短いが、今の職場での勤務年数は最も長い			なニーズの高まりを背景に、身近な人の介護経験から、技能や知識を求めて介護の仕事を選ぶ	特になしが一定数いる	今の仕事・職場での就業継続を希望する割合が最も高く、かつ介護以外の仕事への転換を考える割合が低い。
介護職員	介護-介護		トータルでの介護の仕事経験は最も長いが、今の職場での勤務年数は最も短い	無期雇用の割合が高い		介護の仕事にやりがいを感じつつ、これまで培った資格や技能を活かすべく介護の仕事を選ぶ	自分の仕事観との一致や処遇制度を重視	今の仕事・職場での就業継続を希望する割合が最も高いが、他の介護関係の仕事や事業所への転換（転職）を視野に入れている
	介護―以外―介護		「介護―介護」と「以外―介護の中間」	有期雇用等の割合が高い				
	以外―介護		トータルでの介護の仕事経験は最も短いが、今の職場での勤務年数は最も長い			なニーズの高まりを背景に、身近な人の介護経験から、技能や知識を求めて介護の仕事を選ぶ	特になしが一定数いる	今の仕事・職場での就業継続を希望する割合が最も高いが、介護以外の仕事への転換を考えている割合が高い

第４章　介護人材の定着に有効な取り組みについて

～新規採用が難しい時代だからこそ離職を防ぐ～

松下 洋三（一般社団法人 全国介護事業者協議会 副理事長）

はじめに

平成１２年に始まった公的介護保険。社会保険制度として全国で統一のサービス提供が始まりました。

当初より介護業界は、専門性や資格要件などハードルが高く、慢性的な人手不足が課題となっています。

１．採用率と離職率の経年変化について［事業所調査］

「介護業界は離職率が高い」というイメージが定着してしまっていますが、実際はそれほど高くありません。令和６年(2024)度事業所調査の離職率は 12.4%と平成２４年(2012)度の離職率 17.0%と比較すると離職率は低下しており、定着が進んでいることがわかります。

図表１　１年間の採用者数、離職者数の経年変化［事業所調査・設問７］

調査年度	採用率	離職率	増減率
平成 24(2012)年度	23.3%	17.0%	6.3%
平成 30(2018)年度	18.7%	15.4%	3.3%
令和 6(2024)年度	14.3%	12.4%	1.9%

ここで注視しなければいけないのは採用率の低下です。人材の定着が進んでいる半面、新しい人材の採用ができない事で、人材不足が介護サービスの提供、働く人の職場環境にも影響が出てくると考えられます。

背景には、介護保険が開始された 2000 年、日本経済はデフレの真っただ中でした。

2013 年低インフレ時代に突入し、物価や賃金の上昇は緩やかでしたが、介護業界と他産業との賃金格差は広がりつつあり、2012 年に始まった処遇改善加算では報酬の一部を人件費へ配分する仕組みが始まりました。

コロナ禍を過ぎた頃から日本経済は輸入物価上昇を契機にインフレ時代に突入し、賃金も上昇し高循環の時代へ入りました。

しかし、医療、介護、保育業界は、公的価格であり、また、報酬改定の時期が複数年にまたがることから、景気の動向に対して即座に公的価格が対応できず、他産業との収益格差、賃金格差が広がり、慢性的な人材不足に悩まされます。

図表２　従業員の過不足状況の経年変化［事業所調査・設問８］

調査年度	大いに不足・不足・やや不足	適当	過剰
平成 24(2012)年度	57.4%	42.0%	0.6%
平成 30(2018)年度	67.2%	32.4%	0.5%
令和 6(2024)年度	65.2%	34.3%	0.5%

不足している主な理由は、採用が困難である［H24･70.2%］［H30･89.1%］［R6･設問無し］が占めている。

本稿では、新規採用が難しい中で、介護職員の離職率の低下に着目して、事業所が取り組める介護職員の定着に有効な取り組みについて分析と推察をしていきたいと思います。

２．直前の介護の仕事を辞めた理由について[労働者調査・設問６]

令和６年度の労働者調査より「直前(前職)の介護の仕事を辞めた理由」の上位３位の経年変化をみると

①　職場の人間関係に問題があったため・・・・・・・・・・・24.7%

②　他に良い仕事職場があったため・・・・・・・・・・・・・18.5%

③　勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため・・・17.6%　　です。

令和６年度のこの設問について前職の介護の仕事を辞めた理由と比較すると下記の結果となりました。いずれの年度の調査でも「職場の人間関係」が１位となっています。

図表３　直前の介護の仕事を辞めた理由について[労働者調査・設問６]

調査年度	職場の人間関係	他に良い職場	理念や運営の相違
平成 24(2012)年度	24.5%(１位)	19.2%(3 位)	24.3%(2 位)
平成 27(2015)年度	25.4%(１位)	18.8%(3 位)	21.6%(2 位)
平成 30(2018)年度	22.7%(１位)	17.6%(3 位)	16.5%(4 位)
令和 3(2021)年度	25.3%(１位)	17.6%(3 位)	19.1%(2 位)
令和 6(2024)年度	24.7%(１位)	18.5%(2 位)	17.6%(3 位)

平成 30 年度は「結婚・出産・妊娠・育児のため」に退職が 20.3%(2 位)でした。

さらに令和６年度の労働者調査では直前の仕事が介護関係で「職場の人間関係に問題があ

ったため」仕事を辞めたと回答された 1606 名の複数回答の結果が公表されています。上位 5 位の経年変化をみると

図表４　「職場の人間関係の問題」とは具体的にどのような問題ですか[労働者調査・設問７②]

1	上司や先輩からの指導がきつい、パワーハラスメントがあった	49.1%
2	上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった	36.2%
3	仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった	35.5%
4	仕事に対してやる気のない上司、先輩、同僚がいた	24.1%
5	同僚からきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった	23.9%

上位項目のキーワード「きつい指導」「パワハラ」「リーダーシップがない」「意思疎通がとれない」「やる気のない上司先輩」など働く意欲がわく職場環境ではありません。どちらかというと「アップデートしていない取り残された昔ながらの職場環境」のように感じます。

３.「従業員の早期離職防止や定着促進を図るための方策」［事業所調査・設問１２］

事業所側が「従業員の早期離職防止や定着促進を図るための方策」で最も効果があった(令和 6 年度の設問内容は「定着に効果があった」)と感じているものについて令和 6 年度の調査結果上位 3 位の経年変化分析を行いました。
なお、令和 6 年度調査項目を基に各年度で項目内容に違いがあるため下記の通り分類しています。
有給取得や勤務日時の変更・・・労働時間の希望(H24.H27)残業減少有給取得の改善(H30)と希望に応じた勤務体制(H30)の合算
人間関係が良好な職場・・・職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化(H24.H27.H30.R3)
賃金水準の向上・・・労働条件(賃金、労働時間)の改善(H24.H27)

図表５　「従業員の早期離職防止や定着促進を図るための方策」［事業所調査・設問１２］

効果があった方策と調査年度	有給取得や勤務日時の変更と時間外削減含む	人間関係が良好な職場	賃金水準の向上
平成 24(2012)年度	17.3%	10.2%	20.0%
平成 27(2015)年度	19.5%	9.1%	20.4%
平成 30(2018)年度	(15.0+25.4)40.4%	8.5%	10.5%
令和 3(2021)年度	(18.1+22.9)41.0%	8.8%	7.0%
令和 6(2024)年度	(25.7+9.3)35.0%	21.2%	19.3%

以上の結果から推察すると近年定着しつつある「自分に合った働き方やワーク・ライフ・バランス」の傾向が強くなっているように見られるが、一方で物価高騰や他産業の賃金上昇の影響もあり「賃金水準の向上」が再び有効な方策として返り咲きしています。
ここでは、労働者調査でもトップだった「職場の人間関係」が良好なことが定着に一定程度の効果があると推察されます。

４．人間関係が良好な職場づくりについて

人間関係が良好な職場づくりとして、コミュニケーションの円滑化や職場での悩みなどが相談できる窓口の設置などを行う企業は少なくありません。手段としては間違っていませんが、手法がうまくいかないと意味がありません。
「わが社では相談窓口を設置して新入職員のアフターフォローを行っています。」などと、募集の際に大変良い印象を与えることができ、採用につながったとしても、入職後にイメージと違ったこととなると、早期退職につながりかねません。
例えば、介護職員に対して上司との面談という手段が良く紹介されます。しかし、「面談」を行えば問題解決するわけではありません。面談者と上司の関係性を無視した面談だとストレスとなり、離職理由の一つになってきます。
目的は「面談実施」ではなく、「ストレス要因の排除」です。
必ずしも面談実施をしなくても、同じ時間帯に働く介護職員同士の座談会などのコミュニケーションの時間を設けるなど、ストレスとなる要因を取り除くことで離職防止につながることがあります。
人間関係が良好な職場づくりができている事業所の中には「雑談」を取り入れている事業

所があります。雑談は、初対面の人との関係性を築きやすくし、場の空気を和らげます。特に職場の休憩時間など、仕事と直接関係のない雑談は、職場の不安を減らし、癒しの効果があると言われています。また、緊張や不安を和らげ、孤独感を減らし、心を温めて立ち直らせる力があります。

雑談は相手の「ひととなり」を知るきっかけとなり、信頼関係の構築にも繋がります。雑談ができる環境は、リラックスした心理的に安全な状態で、良好な人間関係を構築することに繋がります。

必要以上の雑談は、意見の相違や価値観の違いなど人間関係が敵対心に変わってしまうこともあります。「ほどほどの距離感」を保つことができるように、配置やシフトなどの管理が必要です。

また、入職時の研修では介護職員に「分からないことがあったらいつでも聞いてください」と伝えることがあります。しかし、初めての職場では「声をかけるタイミングがわからない」や、「こんなことを聞いてもいいのかしら？」など、悩んでしまうことが多くあります。聞かないで行動したことで注意を受ける事もあります。

しかし、雑談の時間を活用することで、同僚介護職員が相談窓口となる等、こちらから声をかけることでストレスとなる要因を取り除くことの有効策となり、悩みを聞きとりやすい環境づくりが必要です。

他にも「職場の人間関係に問題があったため」仕事を辞めたと回答した中に「仕事に対する考え方の相違」ととらえられる回答が多くありました。

役職上、同業他社の皆さんとお話しする機会が多い中、マズローの欲求５段階説を活用しているとお聞きします。特に「承認欲求」の実行や、「自己実現欲求」への援助などで仕事に対する「やりがい」や「達成感」など働いている人の満足度を向上させることに繋がっていると考えられます。

しかし、それほどまでして「人間関係が良好な職場づくり」を重視する必要があるのか？と疑問を呈する方々も少なからずともいらっしゃると思います。

図表６　「従業員の採用活動においてどのようなことを行っていますか」（あてはまるものすべてに回答）［事業所調査・設問１１］

実行した方策と調査年度	ハローワークや福祉人材センター担当者に相談	職員に知人友人の紹介を依頼	有料職業紹介所を活用	資格、経験にこだわらない
平成 24(2012)年度	84.9%	63.4%	8.4%	設問なし
平成 27(2015)年度	43.1%	46.4%	設問なし	47.6%
平成 30(2018)年度	47.6%	51.5%	設問なし	55.8%
令和 3(2021)年度	55.2%	45.2%	設問なし	42.2%
令和 6(2024)年度	66.9%	65.6%	41.5%	設問なし

＊令和６年度調査項目を基に各年度で項目の表記に多少の違いがあります

図表６の「従業員の採用活動においてどのようなことを行っていますか」の経年変化では「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」はいつの調査においても採用活動において高い支持を得ています。
令和６年度の事業所調査では、一歩踏み込んで「採用活動に効果があった」についても聞いています。［回答数３まで］上位回答を紹介すると
①　職員に対して友人・知人などの紹介を依頼・・・・・・30.1%
②　ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談・・・26.8%
③　有料職業紹介所を活用・・・・・・・・・・・・・・・18.7%
の結果となり、効果があった方策として「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」の重要性が再認識できます。職員が自信をもって友人や知人に紹介できる会社、職場であるためには「人間関係が良好な職場づくり」が不可欠となります。

５．給与水準だけでなく「ワーク・ライフ・バランス」を考慮した労務管理を

介護業界の中で「給与水準への不満」は業界全体の永遠の課題と言われています。給与水準も同業他社と比較して遜色ない水準を保ちつつ、さらにしっかりとした労務管理を行っている法人であれば働く従業員に対して安心を与えることができます。
図表４の職場の人間関係の具体的な問題を見ても、労務管理がしっかりしている法人であれば、ある程度解決できたのではないでしょうか。

６．おわりに

時代の変化とともに多様な価値観を持つ人々が共に働く時代となりました。そのうえで、相互理解は不可欠です。先ほどの「雑談」の話ではありませんが、相手に関心を持つことが重要です。相手の話を注意深く聞き、深堀りし、理解を深め、共感できる点を見つけ親近感を高めていく、また、決して強要はせず、個性を尊重し、理解して、受け入れていきます。

外国籍労働者に対しても共通していることで、文化の違いや違った経験を持つ人を尊重する必要があります。

人間関係が良好な職場づくりに費用をかけずに実践できることを紹介いたします。

当たり前のことと思われるかもしれませんが、なかなか実践できていないかもしれません。それは「挨拶」です。挨拶は相手との信頼関係の構築、コミュニケーションの基本として活用されます。しかし、挨拶の方法は適切か今一度確認してみて下さい。「ながら挨拶」をしていませんか。「パソコンの画面を見ながら」「人としゃべりながら」「歩きながら」等、足を止め、相手の顔を見て挨拶をすることで信頼関係がより深くなることでしょう。

誰でも出来る仏道修行に「無罪の七施」(むざいのひちせ)があります。参考にしてください。

第５章　介護事業所の人材確保・定着に効く職場づくり

菅野 雅子（茨城キリスト教大学 経営学部 准教授）

＜サマリー＞

【背景】

◇介護職員の採用難が続いており、介護人材確保はなお大きな課題である。労働需給が逼迫する中では、人材の補充が容易でないため、わずかな離職でも事業運営に大きな影響が及ぶ。離職率は改善傾向にあるものの、離職防止も引き続き重要なテーマである。

【採用に効果的な施策】

◇事業所が採用に効果があると考える施策は、①賃金水準の向上（24.2%）、②休みの取りやすさなど勤務の柔軟性（20.0%）、③人間関係が良好な職場づくり（13.1%）であった。

◇一方、介護職員が就職先を選ぶ決め手は、①通勤が便利（62.0%）、②やりたい介護ができそう（39.1%）、③人間関係が良さそう（38.9%）であった。

◇事業所は賃金が最重要と捉えているのに対し、求職者は通勤圏内の事業所の中で、介護方針や人間関係といった質的側面を重視しており、この点に認識の「ズレ」が見られる。

◇入職のきっかけは「友人・知人の紹介」（36.3%）が最多であった。実際に働いてみないとわからないような事柄も、地元の口コミや評判として伝わりやすい状況にあると考えられる。

◇事業所データの統計的分析では、「人数・質ともに確保」できている事業所では、人間関係、現場裁量、仕事上のコミュニケーション、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性がプラスに関連している傾向が示された。

【定着に効果的な施策】

◇事業所が定着に効果があると考える施策は、①休みの取りやすさなど勤務の柔軟性（31.8%）、②人間関係が良好な職場づくり（26.5%）、③賃金水準向上（24.4%）であった。

◇一方、介護職員が仕事を続ける上で重視するのは、①人間関係の良さ（56.8%）、②休みの取りやすさなど勤務の柔軟性（49.3%）、③職場内コミュニケーション（36.1%）であった。

◇人間関係の良さや休みの取りやすさは、事業所・労働者双方が共通に重視している重要施策である。一方で、事業所は賃金水準を相対的に重視しているのに対し、労働者はそれ以上に職場内コミュニケーションを重視しており、ここにも優先順位の違いという形で認識の「ズレ」が見られる。

◇事業所データの統計的分析では、「定着率は良好」な事業所では、人間関係、休みやすさなど勤務の柔軟性、仕事外での交流の機会が、定着状況にプラスに関連している傾向が見られた。

【まとめ】

◇事業所の人材確保・定着状況と雇用管理施策の関連を統計的分析により検討した結果は、総じて「事業所の認識」よりも「労働者の声」を支持するものであった。「良いケア」を実現するための理念や方針を明確化し、それを支える良好な人間関係を育む職場を作ること、さらに現場の裁量や休みの取りやすさを通じて職務上のコントロール感を高めることが、採用にも定着にも有効に働くと考えられる。

１．はじめに

介護職員の有効求人倍率は 4.08 倍（令和 6 年度）[1]と依然として高水準で推移しており、人材確保難は一層深刻化している。介護事業所の離職率は低下傾向にあるものの、労働需給が逼迫する中では人材の補充が容易でないため、わずかな離職でも事業運営に大きな影響が及ぶ。そのため、採用のみならず、人材定着も引き続き重要な課題である。本稿では、令和 6 年度「介護労働実態調査」の事業所および労働者のデータを用いて、介護事業所における雇用管理施策と人材確保・定着との関連を考察する。

本稿の構成は次のとおりである。第 2 章で対象事業所および対象労働者の属性を整理し、第 3 章では採用に効果的な雇用管理施策について、事業所調査および労働者調査の結果から両者の認識を整理する。第 4 章では人材定着に効果がある雇用管理施策について、同様に事業所と労働者の認識を比較検討する。第 5 章では事業所調査のデータを用いた統計的手法により、人材確保・定着に有効な雇用管理施策を検証し、第 6 章で全体を総括する。

２．対象事業所および対象労働者属性

本稿で用いるデータの概要は以下のとおりである。まず事業所調査データについては、「訪問系」「施設系（通所型）」「施設系（入所型）」「居住系」の 4 つのサービス系列に該当する介護事業所（n=7,631）に限定した。労働者調査データは、「訪問介護員」「訪問介護員以外の介護職員」「サービス提供責任者」に該当する職員（n=13,222。以下、本稿では「介護職員」と総称する）に限定した。本稿で分析対象となる事業所属性および労働者属性の概要を表 1・2 に示す。

[1] 厚生労働省（2025）「介護人材確保の現状について（第 2 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会参考資料 3）」https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001500514.pdf

表１　対象事業所の属性

		度数	%
法人種別	民間企業	4,604	60.3
	社会福祉法人	1,578	20.7
	医療法人	743	9.7
	非営利・公的計	645	8.5
	有効数	7,570	99.2
	欠損	61	0.8
サービス系列	訪問系	2,762	36.2
	施設系（入所型）	1,172	15.4
	施設系（通所型）	2,643	34.6
	居住系	1,054	13.8
法人従業員数	19人以下	1,967	25.8
	20～49人	1,521	19.9
	50～99人	1,072	14.0
	100～499人	1,800	23.6
	500人以上	1,189	15.6
	有効数	7,549	98.9
	欠損	82	1.1
事業所従業員数	10人未満	1,516	19.9
	10～19人	2,747	36.0
	20～49人	2,289	30.0
	50～99人	771	10.1
	100人以上	203	2.7
	有効数	7,526	98.6
	欠損	105	1.4
合計		7,631	100.0

注）%は総サンプル（n=7,631）に対する比率である。四捨五入の関係で、合計が 100.0%と一致しない場合がある。欠損には無回答・空白・システム欠損値を含む。サービス系列は抽出条件により欠損値がなく、有効数＝全体（n=7,631）である。介護事業所に限定したデータのため、本調査の報告書に掲載されている数値とは異なる。

表２　対象労働者の属性

		度数	%
性別	男性	3,187	24.1
	女性	9,947	75.2
	欠損	88	0.7
年齢	30歳未満	943	7.1
	30代	2,249	17.0
	40代	3,672	27.8
	50代	3,731	28.2
	60代以上	2,515	19.0
	欠損	112	0.8
職種	訪問介護員	2,950	22.3
	介護職員	8,207	62.1
	サービス提供責任者	2,065	15.6
職位	管理職	1,713	13.0
	主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役）	2,888	21.8
	一般職・担当職	8,342	63.1
	欠損	279	2.1
雇用形態	無期雇用職員	9,762	73.8
	有期雇用職員	3,135	23.7
	欠損	325	2.5
勤続年数	3年未満	3,306	25.0
	3年以上5年未満	1,825	13.8
	5年以上10年未満	3,252	24.6
	10年以上15年未満	2,430	18.4
	15年以上	2,237	16.9
	欠損	172	1.3
合計		13,222	100.0

注）%は総サンプル（n=13,222）に対する比率である。四捨五入の関係で、合計が 100.0%と一致しない場合がある。欠損には無回答・空白・システム欠損値を含む。職種は抽出条件により欠損値がなく、有効数は全体（n=13,222）である。介護職員に限定したデータであるため、本調査の報告書数値に掲載された数値とは異なる。

３．採用に効果的な雇用管理施策（事業所および労働者の認識よりからの考察）

本章では、事業所調査および労働者調査の単純集計結果から、両者が採用に効果的であると認識する雇用管理施策について確認する。

(1) 人材確保に関する事業所の認識

まず、事業所管理者が人材確保の状況をどのようにとらえているか、その認識を確認する。表 3 は、事業所に対して、過去 1 年間に採用した人材の「人数」と「質」についてどの程度確保できているかを尋ねた結果である。

表 3　人材確保に関する事業所の認識

過去1年間に採用した人材の評価	度数	%	有効内%
人数・質ともに確保	1,140	14.9	17.5
人数は確保、質は不満	1,499	19.6	23.1
質は満足、人数は確保できていない	1,707	22.4	26.3
人数・質ともに確保できていない	2,150	28.2	33.1
有効数	6,496	85.1	100.0
欠損	1,135	14.9	―
合計	7,631	100.0	

注）%は総サンプル（n=7,631）に対する比率である。四捨五入の関係で合計が 100.0%と一致しない場合がある。欠損には無回答・空白・システム欠損値を含む。介護事業所に限定したデータであるため、本調査に掲載されている数値とは異なる。

これを見ると、「人数・質ともに確保できていない」と回答した事業所が最も多く（28.2%）、採用に苦戦している様子がうかがえる。一方で、「人数・質ともに確保」と回答した事業所も全体の 14.9%を占める。「人数は確保、質は不満」という回答も含めると、約 3 割強（34.5%）の事業所において一定の量的確保がなされていることになる。このように、一口に「人材不足」といっても、その実態は事業所ごとに大きく異なることがわかる。

(2) 事業所が認識する「採用に効果があった雇用管理施策」

次に、具体的にどのような取り組みが採用に効果を発揮しているのかについて、事業所側の認識を確認する。図１は、事業所に対して「採用に効果があった雇用管理施策」を複数回答で尋ねた結果である。

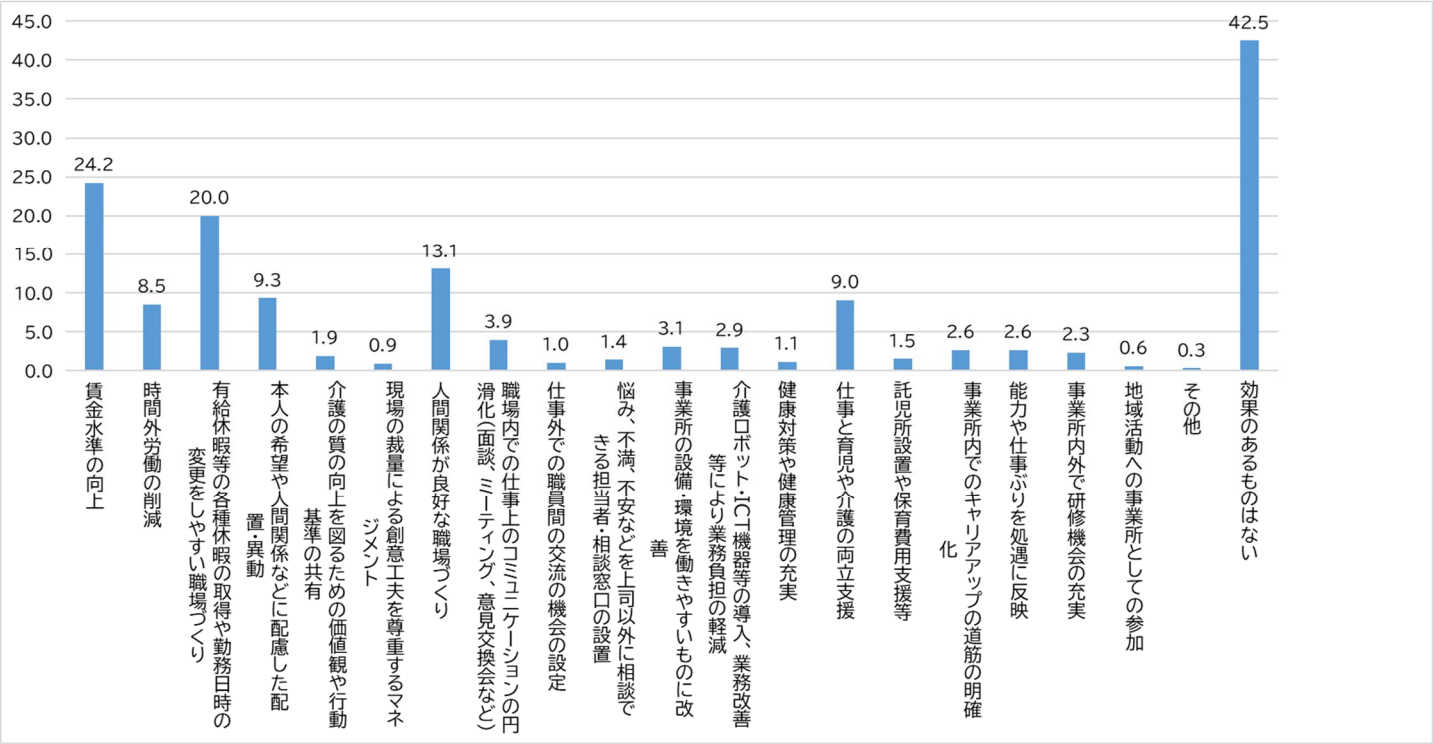


図１　事業所調査：採用に効果があった雇用管理施策（複数回答）n=7,631

注）％は総回答数に対する比率である。無回答を除く。介護事業所に限定したデータであるため、本調査に掲載されている数値とは異なる。

事業所が採用に効果があったと考える施策の上位３項目は、次のとおりである。

- **第１位**：賃金水準の向上（24.2%）
- **第２位**：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（20.0%）
- **第３位**：人間関係が良好な職場づくり（13.1%）

これらの結果から、事業所としては賃金や休暇などの労働条件の改善が採用に有利に働いていると認識していることがうかがえる。一方で、最も多い回答は「効果のあるものはない」（42.5%）であり、多くの事業所が採用の難しさを実感し、決定打となる施策を見出せていない現状が浮き彫りになっている。

(3) 労働者が就職の際に重視すること

では、労働者は就職先を選ぶ際に、どのような要因を重視しているのだろうか。まず、図 2 により「現在の法人に就職したきっかけ」について見ていく。

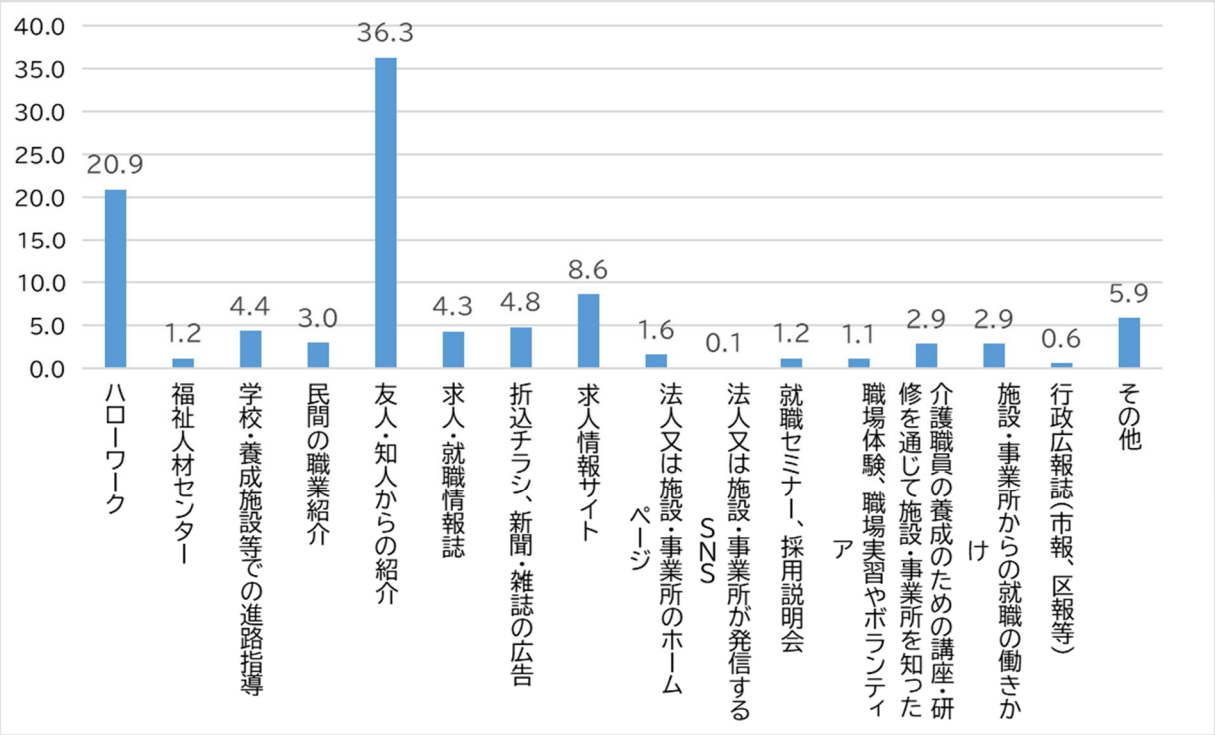


図 2　労働者調査：現在の法人に就職したきっかけ（単一回答）n=13,222

注）%は総サンプル数に対する比率である。無回答を除く。介護職員に限定したデータでありため、本調査に掲載されている数値とは異なる。

この結果を見ると、「友人・知人からの紹介」（36.3%）が最も多く、次いで「ハローワーク」（20.9%）が続いている。つまり、地元での口コミや評判の影響を受けやすい構造になっていることがわかる。

次に、図 3 により現在の法人に就職した理由について見ていく。

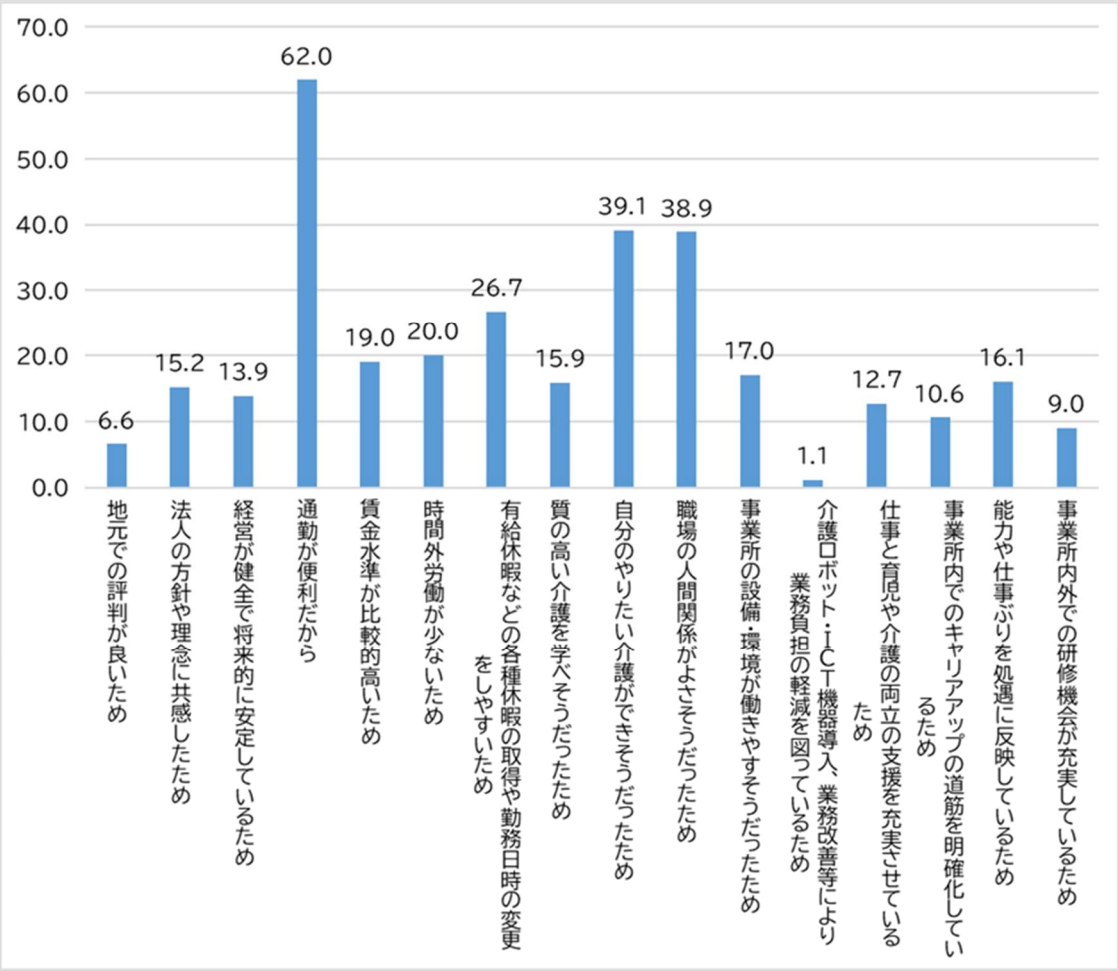


図３　労働者調査：現在の法人に就職した理由（複数回答）n=13,222

注）％は総回答数に対する比率である。無回答を除く。介護職員に限定したデータであるため、本調査に掲載されている数値とは異なる。

労働者が現在の法人に就職した理由の上位３項目は、以下のとおりである。

第１位：通勤が便利だから（62.0%）

第２位：自分のやりたい介護ができそうだったため（39.1%）

第３位：職場の人間関係が良さそうだったため（38.9%）

この結果から、求職者にとって通勤のしやすさが最も重要な要素であることがわかる。さらに、「やりたい介護ができそう」「人間関係が良さそう」といった職場の質的側面が、賃金よりも重視されている。実際、「賃金水準が比較的高いため」は 19.0%にとどまり、上位には入っていない。

図１の事業所調査の結果と合わせてみると、「休暇のとりやすさ」は事業所（第２位：

20.0%）・労働者（第４位：26.7%）の双方が重視している項目であり、引き続き重要な施策であると言える。

しかし、事業所調査では「賃金水準の向上」が最も効果的な採用施策とされている一方で、労働者調査では上位に位置していない。これに対し、労働者が重視する「ケアそのもの」（やりたい介護ができるかどうか）について、事業所側は採用施策としての効果を十分には認識していない傾向がうかがえる。つまり、労働者は「職場の質的側面」を重視するのに対し、事業所は「待遇面」を重視するという認識上のズレが存在していると言える。-

４．人材定着に効果的な雇用管理施策（事業所および労働者の認識）

本章では、事業所調査および労働者調査の単純集計結果から、両者が人材定着に効果的であると認識する雇用管理施策を確認する。

(1) 人材定着に関する事業所の認識

まず、事業所の管理者が人材の定着率をどのようにとらえているか、その認識を確認する。表４は、事業所に対して人材の定着率について尋ねた結果である。

表４　人材の定着率について事業所の認識

定着率についての認識	度数	%	有効内%
定着率が低く困っている	1,574	20.6	20.9
定着率は低いが困っていない	522	6.8	6.9
定着率は低くない	5,433	71.2	72.2
有効数	7,529	98.7	100.0
欠損	102	1.3	―
合計	7,631	100.0	

注）%は総サンプル（n=7,631）に対する比率である。四捨五入の関係で合計が 100.0%と一致しない場合がある。欠損には無回答・空白・システム欠損値を含む。介護事業所に限定したデータであるため、本調査の報告書に掲載されている数値とは異なる。

これを見ると、「定着率は低くない」と回答した事業所が７割以上（71.2%）を占めており、多くの事業所では定着状況を比較的良好と認識していることがわかる。一方で、「定着率が低く困っている」（20.6%）という事業所も約２割存在する。興味深いのは、「定着率は低いが困っていない」（6.8%）という層である。これは、補充の見通しが立っ

ている、ある程度の人の入れ替わりは許容している、などの背景があるのかもしれない。

とはいえ、これらを合計した 27.4%（全体の 4 分の 1 以上）の事業所では、「定着率が悪い」と認識しているのが実情である。多くの事業所において人材定着は安定している一方で、一部の事業所に課題が集中している構図がうかがえる。

(2) 事業所と労働者の認識

次に、事業所が「人材定着に効果がある」と認識している雇用管理施策と、労働者が「仕事継続に役立っている勤務先の取組み」について確認する。これらは同一の質問項目で尋ねているため、両者の回答結果を比較した（図 4）。

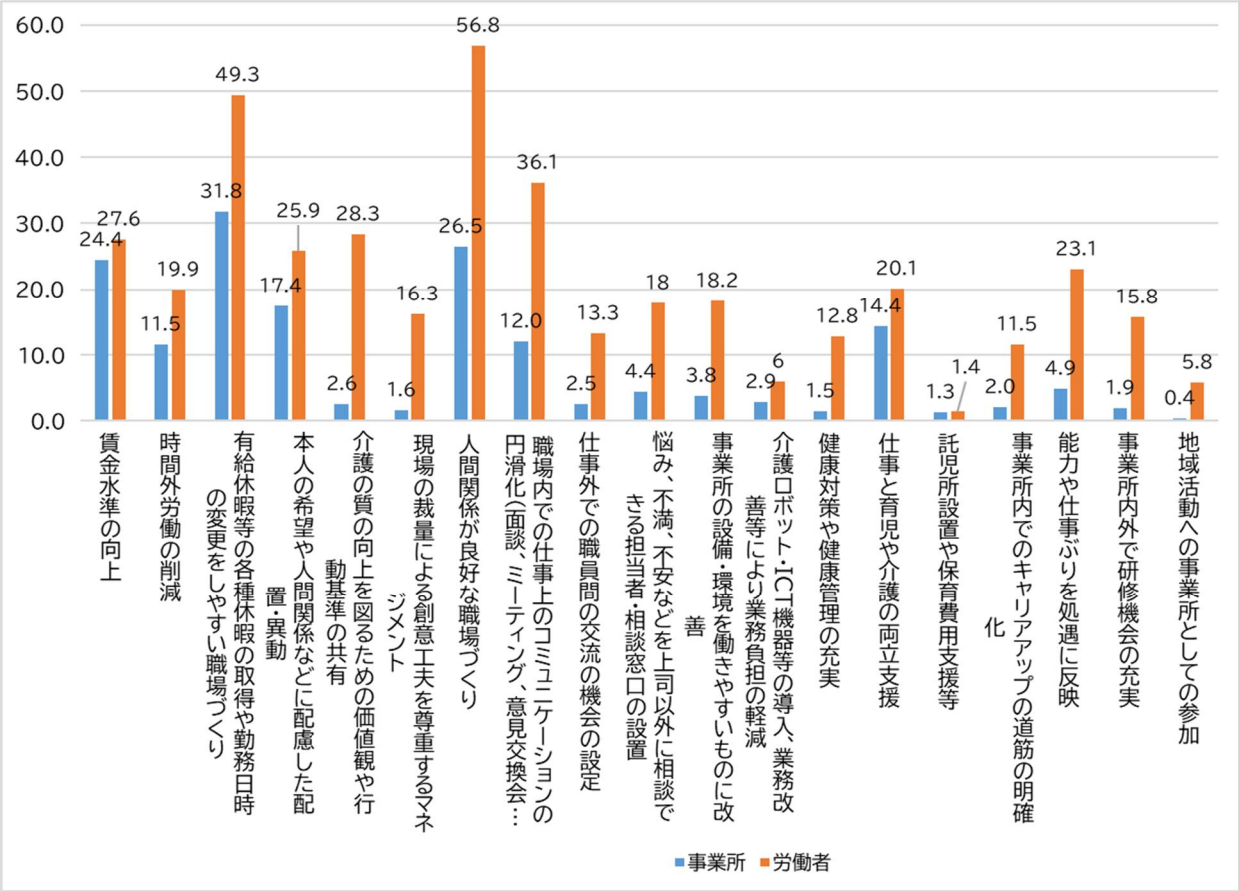


図 4　事業所調査：人材定着に効果があった雇用管理施策（複数回答）n=7,631

労働者調査「仕事継続に役立っている勤務先の取り組み（複数回答）n= n=13,222

注）%は総回答数に対する比率である。無回答を除く。介護事業所および介護職員に限定したデータであるため、本調査の報告書に掲載されている数値とは異なる。

それぞれの上位 3 項目は以下のとおりである。

＜事業所調査＞

第 1 位：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（31.8%）

第 2 位：人間関係が良好な職場づくり（26.5%）

第 3 位：賃金水準の向上（24.4%）

＜労働者調査＞

第 1 位：人間関係が良好な職場づくり（56.8%）

第 2 位：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（49.3%）

第 3 位：職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（36.1%）

まず、双方がともに重要だと考えている項目は、「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」と「人間関係が良好な職場づくり」である。休みのとりやすさなど柔軟な働き方が可能であること、そして良好な人間関係が定着の土台となることについては、共通の認識があると言えよう。

一方で、両者の優先順位には違いが見られる。事業所では「賃金水準の向上」が第 3 位に挙がっているのに対し、労働者側のトップ 3 には入っていない。代わりに労働者が重視しているのは、「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化」である。介護職員が働き続ける上で、賃金といった待遇面以上に、人間関係や日々の報告・連絡・相談など、スムーズなコミュニケーションを求めている様子がうかがえる。

５．人材確保・定着に効果的な雇用管理施策（事業所データの統計的分析）

(1) 分析の手続き

前章までは単純集計により、事業所と労働者の認識の特徴を整理した。本章では、これらに加えて、事業所属性や複数の雇用管理施策を同時に考慮しつつ、人材確保・定着との関連を統計的に検討する。具体的には、「人材確保に関する事業所の認識」と「実施している雇用管理施策」の関連（第 2 節）、および「人材定着に関する事業所の認識」と「実施している雇用管理施策」の関連（第 3 節）を多項ロジスティック回帰分析により検討する。

多項ロジスティック回帰分析は、複数の選択肢からの「選ばれ方」をデータで可視化し、「どのような条件のときに、どの選択肢がどの程度選ばれやすいか」を確率として示すことができる分析手法であり、意思決定や施策設計における優先順位づけに役立つものである。本稿では、「どのような雇用管理施策を実施すると、【人数・質ともに確保】のグループに入りやすいか」、および「どのような雇用管理施策を実施すると、【定着率が良好】のグループに入りやすいか」を確率の形で示す。ただし、明確な因果関係を示すものではなく、あくまでも関連性の強さを示すものである点に留意されたい。

本章で用いる「実施している雇用管理施策」に関する回答結果は、表 5 のとおりである。第 3 章（採用に効果があった雇用管理施策）、および第 4 章（人材定着に効果があった雇用管理施策）とは設問が異なるので留意されたい。「人材確保に関する事業所の認識」および「人材定着に関する事業所の認識」の回答結果は、それぞれ第 3 章第 1 節、第 4 章第 1 節を参照されたい。

表 5　実施している雇用管理施策

	度数	%
賃金水準の向上	4,984	67.5
時間外労働の削減	4,497	60.9
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	5,884	79.7
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	4,556	61.7
介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	4,090	55.4
現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	3,129	42.4
人間関係が良好な職場づくり	5,669	76.8
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	5,457	73.9
仕事外での職員間の交流の機会の設定	2,046	27.7
悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	3,582	48.5
事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	3,393	46.0
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	2,167	29.4
健康対策や健康管理の充実	3,371	45.7
仕事と育児や介護の両立支援	4,442	60.2
託児所設置や保育費用支援等	524	7.1
事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	2,908	39.4
能力や仕事ぶりを処遇に反映	3,976	53.9
事業所内外で研修機会の充実	4,134	56.0
地域活動への事業所としての参加	1,863	25.2

注）%は総回答数（有効 n=7,382）に対する比率である。「その他」「特に方策はとっていない」「無回答」は母数に含めない。複数選択のため、%合計は 100%を超える。介護事業所に限定したデータであるため、本調査の報告書に掲載されている数値とは異なる。

実施率が高い施策の上位 3 項目は、以下のとおりである。

・**第 1 位**：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（79.7%）
・**第 2 位**：人間関係が良好な職場づくり（76.8%）
・**第 3 位**：職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（73.9%）

(2) 人材確保状況と雇用管理施策の関連

ここでは、多項ロジスティック回帰分析により、「どのような雇用管理施策を実施すると、【人数・質ともに確保】のグループに入りやすいか」を検討する。分析結果は表 6 のとおりである。以下、主な結果を箇条書きで整理する。

① モデル概要

- n=6,334（有効ケース。欠損 1,297 は除外）
- 「人数・質ともに確保できていない」を基準カテゴリとした
  - 「人数・質ともに確保できている」と基準カテゴリとの比較
  - 「人数は確保、質は不満」と基準カテゴリとの比較
  - 「質は満足、人数は確保できていない」と基準カテゴリとの比較
- 統制変数
  - 事業所属性（法人種別、サービス系列、法人従業員数、事業所従業員数）
  - 参照カテゴリ：法人種別＝民間企業、サービス系列＝訪問系、法人の従業員数＝500 人以上、事業所の従業員数＝50 人以上
- 適合度：モデルの当てはまりは有意（LRT χ^2=749.0, df=96, p<.001）であるが、説明力は比較的小さい（Nagelkerke $R^2 \approx 0.12$）
- 線形回帰による共線性診断：VIF=1.08−1.44

＜表の見方＞

- 「OR」：参照カテゴリを基準にしたオッズ比(Odds Ratio)。「起こる/起こらない」の比どうしを比べた「起こりやすさの倍率」（1 なら差なし、2 なら 2 倍起こりやすい、0.5 なら半分になりやすい）。OR>1 は当該列カテゴリに入りやすいこと、OR<1 は当該列カテゴリに入りにくいことを示す。

- 「OR」に付されたアスタリスク：有意確率。*** p<.001　**p<.01　*p<.05（緑太字＝OR＞1 で有意、赤＝OR<1 で有意）。アスタリスクの数が多いほど、統計的に有意な差があると判断される。
- 「95%CI」：95%信頼区間（confidence interval）。推定した数値の「誤差の幅」を示す帯であり、帯が狭いほど推定精度が高い。オッズ比の 95%CI が 1 をまたがなければ「有意に差がある」目安となる。

表６　「人数・質ともに確保できていない」を基準カテゴリとした多項ロジスティック回帰分析

	人数・質ともに確保 OR (95%CI)			人数は確保、質は不満 OR (95%CI)			質は満足、人数は確保できていない OR (95%CI)		
法人種別（基準＝民間企業）									
社会福祉法人	1.117	0.865	1.442	1.065	0.856	1.327	1.162	0.932	1.450
医療法人	1.227	0.921	1.636	0.997	0.769	1.293	1.257	0.977	1.616
非営利・公的計	**1.374 ***	**1.033**	**1.827**	1.021	0.772	1.352	**1.438 ****	**1.119**	**1.848**
サービス系列（基準＝訪問系）									
施設系（入所型）	0.797	0.575	1.103	1.102	0.837	1.451	0.486 ***	0.370	0.638
施設系（通所型）	**1.443 *****	**1.202**	**1.733**	**1.823 *****	**1.524**	**2.180**	0.789 **	0.669	0.931
居住系	0.624 ***	0.478	0.814	**1.431 *****	**1.156**	**1.772**	0.518 ***	0.418	0.642
法人全体の従業員数（基準＝500人以上）									
19人以下	**1.997 *****	**1.517**	**2.628**	**1.484 ****	**1.150**	**1.914**	**1.453 ****	**1.143**	**1.848**
20～49人	**1.339 ***	**1.023**	**1.751**	1.182	0.938	1.488	**1.266 ***	**1.014**	**1.581**
50～99人	1.322	0.998	1.751	1.147	0.902	1.460	0.961	0.755	1.223
100～499人	1.141	0.879	1.481	1.139	0.917	1.414	1.071	0.863	1.329
事業所の従業員数（基準＝50人以上）									
10人未満	**3.399 *****	**2.394**	**4.825**	**1.508 ****	**1.108**	**2.051**	**1.925 *****	**1.425**	**2.602**
10～19人	**2.085 *****	**1.520**	**2.860**	**1.323 ***	**1.024**	**1.709**	**1.503 ****	**1.159**	**1.949**
20～49人	1.245	0.918	1.689	1.185	0.934	1.502	1.155	0.903	1.476
実施している雇用管理施策									
賃金水準の向上	1.041	0.871	1.245	0.946	0.806	1.110	0.884	0.758	1.032
時間外労働の削減	1.074	0.903	1.276	**1.365 *****	**1.168**	**1.596**	1.051	0.904	1.220
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	**1.252 ***	**1.022**	**1.533**	**1.257 ***	**1.047**	**1.508**	**1.263 ***	**1.060**	**1.506**
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	0.853	0.718	1.012	0.962	0.823	1.125	0.873	0.752	1.014
介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	1.052	0.876	1.263	0.988	0.839	1.164	0.972	0.830	1.140
現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	**1.410 *****	**1.178**	**1.686**	**1.218 ***	**1.035**	**1.432**	1.100	0.939	1.288
人間関係が良好な職場づくり	**1.536 *****	**1.256**	**1.878**	0.978	0.827	1.157	**1.506 *****	**1.269**	**1.786**
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	0.937	0.769	1.141	0.872	0.732	1.039	1.033	0.870	1.227
仕事外での職員間の交流の機会の設定	**1.225 ***	**1.023**	**1.468**	1.123	0.951	1.326	1.170	0.996	1.375
悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	0.960	0.807	1.142	0.943	0.807	1.103	1.090	0.937	1.269
事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	1.003	0.843	1.193	1.168	0.998	1.367	0.960	0.824	1.118
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	0.943	0.783	1.135	1.121	0.954	1.317	0.948	0.807	1.115
健康対策や健康管理の充実	0.913	0.768	1.086	1.016	0.869	1.187	1.006	0.864	1.170
仕事と育児や介護の両立支援	1.127	0.947	1.340	1.029	0.879	1.204	1.097	0.942	1.277
託児所設置や保育費用支援等	0.801	0.588	1.090	1.000	0.776	1.290	0.609 ***	0.458	0.808
事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	1.037	0.869	1.238	0.893	0.761	1.047	0.935	0.801	1.092
能力や仕事ぶりを処遇に反映	0.932	0.784	1.107	1.035	0.887	1.209	1.034	0.889	1.202
事業所内外で研修機会の充実	1.057	0.884	1.264	1.026	0.873	1.205	**1.180 ***	**1.009**	**1.380**
地域活動への事業所としての参加	1.176	0.973	1.422	1.077	0.908	1.277	1.040	0.878	1.233

*** p<.001　**p<.01　*p<.05

②「人数・質ともに確保」に関連する要素（対基準）

- 法人種別（基準＝民間企業）
  - 非営利・公的計　→民間企業と比べてプラス
- サービス系列（基準＝訪問系）
  - 施設系（通所型）　→訪問系と比べてプラス
  - 居住系　→訪問系と比べてマイナス
- 規模（法人：基準＝500 人以上、事業所：基準＝50 人以上）
  - 法人：19 人以下、20～49 人　→500 人以上と比べてプラス
  - 事業所：10 人未満、10～19 人　→50 人以上と比べてプラス
- 雇用管理施策（「人数・質ともに確保できていない」グループとの比較）
  - 休みの取りやすさなど勤務の柔軟性　→プラス
  - 現場裁量の尊重　→強いプラス
  - 人間関係が良好な職場づくり　→最も強いプラス
  - 仕事外での交流機会　→プラス

③「人数は確保、質は不満」に関連する要素（対基準）

- 法人種別（基準＝民間企業）
  - 有意な差はみられない
- サービス系列（基準＝訪問系）
  - 施設系（通所型）　→訪問系と比べてプラス
  - 居住系　→訪問系と比べてプラス
- 規模（法人：基準＝500 人以上、事業所：基準＝50 人以上）
  - 法人：19 人以下　→500 人以上と比べてプラス
  - 事業所：10 人未満、10～19 人　→50 人以上と比べてプラス
- 雇用管理施策（「人数・質ともに確保できていない」グループとの比較）
  - 時間外労働の削減　→強いプラス
  - 休みの取りやすさなど勤務の柔軟性　→プラス
  - 現場裁量の尊重　→プラス

④「質は満足、人数は確保できていない」に関連する要素（対基準）

- 法人種別（基準＝民間企業）
  - 非営利・公的計　→民間企業と比べてプラス

- サービス系列（基準＝訪問系）
  - 施設系（入所型）　→訪問系と比べてマイナス
  - 施設系（通所型）　→訪問系と比べてマイナス
  - 居住系　→訪問系と比べてマイナス
- 規模（法人：基準＝500 人以上、事業所：基準＝50 人以上）
  - 法人：19 人以下、20～49 人　→500 人以上と比べてプラス
  - 事業所：10 人未満、10～19 人　→50 人以上と比べてプラス
- 雇用管理施策（「人数・質ともに確保できていない」グループとの比較）
  - 休みの取りやすさなど勤務の柔軟性　→プラス
  - 人間関係が良好な職場づくり　→最も強いプラス
  - 研修機会の充実　→プラス
  - 託児所設置・保育費用支援　→マイナス

⑤まとめ

1) 法人種別では民間企業（営利企業）より非営利・公的の方がやや有利である。
2) サービス系列では、訪問系と比べて通所系は有利、居住系は不利である。訪問系は人数確保では苦戦しているが、質については他サービスと比べて確保できている。
3) 規模では、法人・事業所ともに小規模の方が有利である。
4) 「人数・質ともに確保」群で効果を示しているのは、人間関係が良好な職場づくり、現場裁量の尊重、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性、仕事以外の交流機会である。関係性やコントロール感（現場裁量に加え、仕事と私生活の時間配分を含む）といったリソースの確保が重要であることが示唆される。
5) 「人数は確保、質は不満」群で効果を示しているのは、時間外労働の削減、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性、現場裁量の尊重である。関係性の質を高める施策を強化することで、質の確保につながる可能性がある。
6) 「質は満足、人数は確保できていない」群で効果を示しているのは、人間関係が良好な職場づくり、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性、研修機会の充実である。現場裁量などコントロール感を高める施策を強化することで、人数の確保につながる可能性がある。「託児所設置・保育費用支援」がマイナスであるのは、こうした支援が必ずしも人数確保に結びついていない可能性も考えられる。

7) 人間関係や現場裁量など実際に働いてみないと分かりにくい要素が人材確保に関連している背景には、地域の中でクチコミなどが伝わりやすいことも一因として考えられる。

(3) 人材定着状況と雇用管理施策の関連

本節では、多項ロジスティック回帰分析により、「どのような雇用管理施策を実施すると、【定着率が良好】のグループに入りやすいか」を検討する。分析結果は表 7 のとおりである。以下、主な結果を箇条書きで整理する。表の見方は前節(2)－①を参照されたい。

表７　「定着率が低く困っている」を基準カテゴリとした多項ロジスティック回帰分析

	定着率は低いが困っていない OR (95%CI)			定着率は低くない（良い） OR (95%CI)		
法人種別（基準＝民間企業）						
社会福祉法人	0.893	0.631	1.266	**1.295 ****	**1.072**	**1.564**
医療法人	1.035	0.691	1.548	**1.383 ****	**1.100**	**1.737**
非営利・公的計	1.303	0.887	1.914	**1.353 ***	**1.069**	**1.711**
サービス系列（基準＝訪問系）						
施設系（入所型）	0.984	0.640	1.511	0.647 ***	0.513	0.815
施設系（通所型）	1.217	0.943	1.570	1.057	0.910	1.228
居住系	1.146	0.829	1.585	0.701 ***	0.582	0.843
法人全体の従業員数（基準＝500人以上）						
19人以下	**1.760 ****	**1.193**	**2.596**	**1.332 ***	**1.072**	**1.655**
20～49人	**1.622 ***	**1.119**	**2.352**	0.895	0.733	1.092
50～99人	1.247	0.838	1.856	0.852	0.691	1.050
100～499人	1.328	0.924	1.910	0.885	0.733	1.070
事業所の従業員数（基準＝50人以上）						
10人未満	1.276	0.821	1.984	**1.561 *****	**1.209**	**2.016**
10～19人	1.032	0.694	1.534	**1.435 *****	**1.150**	**1.792**
20～49人	0.714	0.487	1.047	1.115	0.907	1.371
実施している雇用管理施策						
賃金水準の向上	0.841	0.663	1.067	0.885	0.771	1.015
時間外労働の削減	1.051	0.833	1.328	0.928	0.812	1.060
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	1.023	0.791	1.323	**1.516 *****	**1.305**	**1.762**
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	0.991	0.787	1.249	1.019	0.892	1.163
介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	1.062	0.828	1.361	1.048	0.910	1.208
現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	**1.371 ***	**1.072**	**1.752**	1.077	0.934	1.241
人間関係が良好な職場づくり	1.031	0.805	1.322	**1.633 *****	**1.416**	**1.883**
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	0.881	0.680	1.142	0.961	0.827	1.116
仕事外での職員間の交流の機会の設定	**1.287 ***	**1.003**	**1.650**	**1.187 ***	**1.025**	**1.375**
悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	0.759 *	0.599	0.961	0.810 **	0.708	0.928
事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	1.190	0.938	1.510	1.010	0.881	1.159
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	0.743 *	0.577	0.958	0.833 *	0.724	0.958
健康対策や健康管理の充実	0.958	0.755	1.215	1.117	0.975	1.279
仕事と育児や介護の両立支援	0.998	0.789	1.263	1.000	0.873	1.145
託児所設置や保育費用支援等	1.179	0.787	1.767	0.918	0.726	1.162
事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	1.244	0.978	1.582	0.900	0.784	1.033
能力や仕事ぶりを処遇に反映	1.170	0.924	1.481	1.002	0.877	1.146
事業所内外で研修機会の充実	0.812	0.638	1.035	1.053	0.917	1.211
地域活動への事業所としての参加	1.005	0.770	1.310	1.136	0.976	1.321

*** p<.001　**p<.01　*p<.05

①モデル概要

- n=7,335（有効ケース、欠損 296 除外）
- 「定着率が低く困っている」を基準カテゴリとした多項ロジスティック回帰分析
  - 「定着率は低いが困っていない」と基準カテゴリとの比較
  - 「定着率は低くない」と基準カテゴリとの比較
- 統制変数
  - 事業所属性（法人種別、サービス系列、法人従業員数、事業所従業員数）
- 適合度：モデルの当てはまりは有意（LRT χ^2=409.5, df=64, p<.001）であるが、説明力は比較的小さい（Nagelkerke R^2=0.070）

②「定着率は低くない（＝良好）」に関連する要素（対基準）

- 法人種別（基準＝民間企業）
  - 社会福祉法人、医療法人、非営利・公的計　→民間企業と比べてプラス
- サービス系列（基準＝訪問系）
  - 施設系（入所型）／居住系　→訪問系と比べてマイナス
- 規模（法人：基準＝500 人以上、事業所：基準＝50 人以上）
  - 法人：19 人以下　→500 人以上と比べてプラス
  - 事業所：10 人未満、10～19 人　→50 人以上と比べてプラス
- 雇用管理施策（「定着率が低く困っている」グループとの比較）
  - 休みの取りやすさなど勤務の柔軟性　→強いプラス
  - 人間関係が良好な職場づくり　→最も強いプラス
  - 仕事外での交流機会　→プラス
  - 相談窓口の設置→マイナス
  - ロボット・ICT・業務改善→マイナス

③「定着率は低いが困っていない」に関連する要素（対基準）

- 法人種別・サービス系列
  - 有意な差はみられない
- 規模（法人：基準＝500 人以上、事業所：基準＝50 人以上）
  - 法人： 19 人以下、20～49 人　→500 人以上と比べてプラス
  - 事業所：有意な差はみられない
- 雇用管理施策
  - 現場裁量の尊重　→プラス

- 仕事外での交流機会　→プラス
- 相談窓口の設置　→マイナス
- ロボット・ICT・業務改善　→マイナス
-

④まとめ

1) 法人種別では、民間企業（営利企業）は相対的に不利である。
2) サービス系列では、施設系（入所型）・居住系は訪問系より不利である。この差には、夜勤やシフト勤務といった業務特性が背景にある可能性がある。
3) 規模では、法人・事業所規模ともに小規模であるほど有利である。
4) 「定着率は低くない（＝良好）」群で最も効果を示しているのは、人間関係が良好な職場づくり、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性である。関係性の質や WLB のとりやすさといった「働きやすさ」の重要性が示唆される。
5) 「定着率は低いが困っていない」群で効果を示しているのは、現場裁量の尊重、仕事外での交流機会である。裁量や交流機会は確保されていても、人間関係が良好な職場づくりや WLB のとりやすさまで施策が及んでいない場合には、離職が発生しやすい可能性も考えられる。
6) 相談窓口設置がマイナスなのは、「問題を抱えた事業所ほど相談窓口を整備する」という逆方向の因果が働いている可能性がある。また、ロボット・ICT 導入による業務改善がマイナスなのは、最新機器の導入についていけない職員が離職しやすいといった状況が背景にある可能性も考えられる。

６．おわりに

本稿では、令和 6 年度「介護労働実態調査」の事業所および労働者データを用いて、介護事業所における雇用管理施策と人材確保・定着との関連を考察した。その結果、事業所と労働者の認識には共通点が見られる一方で、優先順位などに「ズレ」が存在することが確認された。

人材確保に効果的な施策として、事業所・労働者双方に共通して挙げられたのは、「人間関係が良好な職場づくり」や「休みの取りやすさなど勤務の柔軟性」であった。一方で、ズレは優先順位に表れており、事業所が「賃金水準の向上」を重視する傾向があるのに対して、労働者は「やりたい介護ができそう」といったケアの内容そのものをより重視する傾向が見られた。

人材定着についても、「人間関係が良好な職場づくり」や「休みの取りやすさなど勤務の柔軟性」が共通して重視されていたが、ここでも優先順位には違いが見られた。事業所は「賃金水準の向上」を重視する一方で、労働者は「仕事上のコミュニケーションの円滑化」といった仕事の質的側面をより重視

する傾向がうかがわれた。

さらに、事業所データを用いた統計的分析の結果、「人材確保（人数・質ともに確保）」には、人間関係、現場裁量、休みの取りやすさなど勤務の柔軟性、仕事外での交流機会がプラスに関連している傾向が示された。「人材定着（定着率は低くない）」についても、人間関係、休みやすさなど勤務の柔軟性、仕事外での交流の機会がプラスに関連している傾向が見られた。これらの結果は、上記の「事業所の認識」よりも、むしろ「労働者の声」を支持するものと解釈できる。

ここまでの結果から興味深いのは、「人材確保」に関連する項目と「人材定着」に関連する項目の多くが共通している点である。「人間関係」と「休みのとりやすさなど勤務の柔軟性」は、人材確保・定着の両面で重視すべき項目であると言える。多くの介護事業所では、「賃金改善こそが人材確保・定着の鍵」と考えがちであるが、もちろん賃金は重要な要素であるものの、それだけで人材確保・定着がうまくいくわけではないことを、本稿で示したデータは示唆している。

したがって、良好な定着促進策を講じることこそが、有力な人材確保策の一つとなる可能性が高いと考えられる。賃金改善に加えて、労働者が重視する「良いケア」を実現するための理念や方針を明確化し、それを支える良好な人間関係を育む職場を作ること、さらに現場裁量や休みの取りやすさなどを通じて職務上のコントロール感を高めることが、採用にも定着にも有効に働くと考えられる。これらは「定着促進策」であると同時に、結果として「採用力の強化」にも直結する取り組みといえよう。

第６章　介護労働者の感じる仕事への魅力と負担ー継続意欲を左右する条件ー

山田　剛（一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事）

はじめに

「令和６年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査」（以下、事業所調査）によれば、従業員の過不足状況について 65.2%（n=7,512）が「不足」（「大いに不足」「不足」「やや不足」の合計）と感じている。特に「訪問介護員」ではこの不足感が 83.4%に達しており、現場の疲弊が限界に近いことは広く認識されている。

一方で、「令和６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」（以下、労働者調査）において、現在の仕事（職種）を選んだ理由として最も多いのは「働きがいのある仕事だと思ったから」（39.7% n=21,325）である。この「働きがい」という「魅力」が、「負担」が大きいにもかかわらず労働者を支えていると推測できる。

しかし、魅力が負担を上回り続けなければ、人材の定着は実現しない。労働者調査によれば、「今の事業所で働き続けたい」と回答した労働者は 53.0%（n=20,649）にとどまり、約半数が離職の可能性があることを示唆している。

本レポートでは、この「魅力」と「負担」の具体的な中身を、職種別分析、および事業所と労働者の両面から分析し、介護労働者の「継続意欲を左右する条件」を明らかにしたい。

１．介護労働者が感じる「魅力」と就業動機

本調査では、労働者が介護関係の仕事に就き、働きがいを感じる要因は職種によって異なる特性を持つことがわかる。

1-1. 全体に共通する魅力

労働者調査（問４「現在の仕事(職種)を選んだ理由」 n=21,325）によると、最大の動機は「働きがいのある仕事だと思ったから」（39.7%）である。この「働きがい」の源泉は、労働者調査（問 24「今の仕事や職場の評価」 n=21,325）から読み取れる。労働者が仕事の評価として最も高く挙げたのは「利用者や家族から感謝される」（57.3%）であり、次いで「利用者の援助・支援や生活改善につながる」（49.8%）であった。介護労働の核となる魅力は、専門職としての貢献と、それに対する直接的な感謝にあることが強く示された。

1-2. 専門職としての魅力

「働きがい」に次ぐ主要な動機は、「資格・技能が活かせるから」（30.7%）（問４　n=21,325）である。この傾向は、特に以下の２職種で顕著である。

- 看護職員 「資格・技能が活かせるから」が 55.1%と突出して高い（n=2,382）。
- 介護支援専門員 「資格・技能が活かせるから」48.1%（n=2,727）

1-3. 職種別に見る魅力

一方で、職種ごとに求められる役割や労働条件の違いが、魅力の感じ方にも差異を生んでいると推測できる。

- 訪問介護員（n=2,950）
  「働きがい」（36.9%）や「資格」（26.2%）も高いが、他職種に比べ「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（18.8%）が全体平均（11.7%）より 7 ポイント高い（問 4）。労働者調査（問 19①「賃金の支払形態」 n=2,950）で、訪問介護員の 36.1%が「時間給」であることとも関連し、専門性を持ちつつも柔軟な働き方が可能な点も魅力となっていることが推測できる。
- 介護職員（n=8,207）
  「働きがい」（35.5%）に加え、「お年寄りが好きだから」（20.6%）が全体平均（17.2%）より高い（問 4）。施設等で利用者に最も長く寄り添う職種として、対人援助そのものが魅力の源泉となっていると推測できる。
- 介護支援専門員（n=2,727）
  「資格・技能」（48.1%）のほか、「働きがい」（42.1%）も全体平均より高い（問 4）。また、労働者調査（問 3③「今後取りたい資格」 n=7,975）において、全職種が最も取りたい資格の 1 位が「介護支援専門員」（36.9%）である。介護支援専門員の就労数が減少し、その業務の困難さ等からネガティブな面が注目されがちな状況にあるとはいえ、介護職のキャリアパスにおけるひとつの「目標」として意識はされていることが確認できる。

2．介護労働者が直面する「負担」と離職要因

魅力の一方で、介護労働者は深刻な負担も抱えている。この負担が魅力を上回った時、離職意向が顕在化するのであろう。

2-1. 労働者の悩み

労働者調査（問 20①「労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等」 n=21,325）で、労働者が感じる負担のトップ 2 が明確になっている。

1. 「人手が足りない」（49.1%）
2. 「仕事内容のわりに賃金が低い」（35.3%）

しかも、この負担感は、労働者の主観的な不満ではなく、客観的な事実にも基づいている。労働者が「人手が足りない」（49.1%）と感じている一方で、事業所調査（問 8「従業員の過不足状況」

n=7,512）でも、事業所の 65.2%が「不足」と回答している。特に労働者が「訪問介護員」の場合、事業所側（n=2,726）の不足感は 83.4%にも達している。

また、労働者が「賃金が低い」（35.3%）と悩む一方で、事業所調査（問 17「事業を運営する上での課題」n=7,512）において、事業所側の最大の課題は「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」（45.8%）であった。

労働者の負担感と事業所の管理・運営課題は一致している。人手不足と低賃金は、個々の事業所の努力不足ではなく、介護報酬制度に起因する構造的な問題として、労働者と事業所の双方に重くのしかかっているといえよう。

2-2. 離職の引き金

構造的な負担に加え、日常的なストレスとして離職の直接的な引き金となるのが「人間関係」である。

労働者調査（問 7①「直前の仕事をやめた理由」、直前が介護関係の仕事 n=6,508）によると、離職理由の第 1 位は「職場の人間関係に問題があったため」（24.7%）であった。さらに、労働者調査（問 7②「『職場の人間関係に問題』の具体的な内容」 n=1,606） を見ると、その実態が理解できる。

- 「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」（49.1%）
- 「仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった」（35.5%）
- 「同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった」（23.9%）

また、労働者調査（問 20③「利用者やその家族からのハラスメント」n=21,325）では、36.9%が利用者側からのハラスメントを「経験したことがある」（「暴言」22.3%、「介護保険以外のサービスを求められた」14.7%、「暴力」9.6%など）と回答しており、カスタマーハラスメントに関する問題の深刻さも確認できる。

2-3. 職種別に見る特有の「負担」

- 介護職員

  「人手不足」（問 20①）は、そのまま「身体的負担が大きい」（24.6%）という悩みに直結する。労働者調査（問 18①「深夜勤務の有無」n=21,325）では、「施設系入所型」で 64.5%、「居住系」で 67.9%が、深夜勤務が「ある」と回答。深夜勤務がある労働者（n=5,455）のうち、26.6%が「（仮眠・休憩が）とれない」（問 18③）と回答しており、負担が大きい勤務実態がうかがえる。

- 訪問介護員

  労働者調査（問 19③「通常月の税込み月収」月給の者）で、平均月収は 230,258 円（n=1,681）と、看護職員（290,093 円）や PT・OT・ST 等（284,027 円）と比較して低

い。さらに（問 19①）で 36.1%が「時間給」であり、収入が不安定になりがちなリスクを抱えている。

３．継続意欲を左右する条件

「魅力」と「負担」のバランスの中で、何が労働者の継続意欲を最終的に決定づけるのかを考察してみた。

3-1. 満足度の構造

労働者の継続意欲は、労働者調査（問 25「現在の仕事の満足度」n=21,325）の結果に集約されている。満足度 D.I.を見ると、労働者の評価軸が明確に分かる。

満足度が高い項目（魅力・継続要因）

- 「職場の人間関係」+32.4
- 「仕事の内容」+28.2

満足度が低い（マイナス）項目（負担・離職要因）

- 「人員配置体制」▲21.3
- 「休憩室などの付帯設備」▲15.3
- 「賃金水準」▲14.3

これらの結果から導き出される推論は、「仕事内容や職場の同僚は好きだが、人手不足と低賃金によって心身が疲弊し、不満や不安が大きい」という実態である。

3-2. 事業所の取り組みと労働者の評価

事業所側はどのような対策を講じ、それは労働者にどう評価されているかの対応関係を分析すると以下のような結果であった。

- 労働者側（問 21「働き続けることに役立っている取り組み」n=21,325）
  働き続ける上で役立っている取り組みの 1 位は「人間関係が良好な職場づくり」（47.2%）、2 位は「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」（43.2%）であった。
- 事業所側（問 12①「離職防止・定着促進の方策」 n=8,978）
  事業所が実施している方策の 1 位は「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」（74.7%）、2 位は「人間関係が良好な職場づくり」（72.0%）であった。
- 事業所側（問 12③「（上記方策のうち）職場定着に効果があったもの」（n=8,978）
  定着に効果があったと事業所が感じている方策も、1 位「休暇の取りやすさ」（25.7%）、2 位「人間関係」（21.2%）であった。

労働者が継続のために重視する点（人間関係・休暇）と、事業所が重視し「効果あり」と認識している点が、強く一致している。多くの事業所が、介護報酬という制約の中で、金銭（賃金）以外の労働条件（人間関係、休暇）を改善することで、必死に人材の定着を図ろうとしている工夫や努力がうかがえる。

3-3. 継続意欲の分岐点

しかし、この「人間関係」や「休暇の取りやすさ」という「魅力」だけでは、もはや「負担」を相殺しきれない実態もうかがえる。事業所側は、定着促進に効果があった方策の 3 位として「賃金水準の向上」（19.3%）（問 12③）を挙げている。また、採用活動（問 12②）においては、「賃金水準の向上」（22.5%）が「採用に効果があった方策」の第 1 位である。

つまり、事業所は、賃金こそが採用と定着の鍵であることを明確に認識している。しかし、前述の通り、事業所の最大の悩みは「介護報酬が低く、十分な賃金を払えない」（事業所調査 問 17）ことである。

労働者の継続意欲は、事業所が提供できる「魅力」（働きがい、人間関係、休暇）と、労働者が耐える「負担」（人手不足、低賃金、ハラスメント）のバランスの中で常に揺れているといえよう。

おわりに

本レポートの分析から導き出された結論は、介護労働者の就労継続意欲が、極めて危ういバランスの上に成り立っているという実態である。現場は、「働きがい」や「良好な人間関係」といった内発的・関係的な「魅力」によって、かろうじて支えられている。しかしその一方で、「人手不足」と「低賃金」という構造的・待遇的な「負担」が、労働者の献身的な意欲を毀損している。

1. 「やりがい」への過度な依存と限界

労働者調査の問 4 において、就業動機の約 4 割を占めた「働きがい」や、問 24 で見られた「利用者や家族から感謝される」ことへの喜びは、介護労働の核であり本質である。しかし、残念ながら現状は、これらの内発的な動機付け（魅力）が、過酷な労働環境（負担）に対する「緩衝材」として機能してしまっている。労働者が感じる最大の悩みである「人手不足」（労働者調査問 20①、49.1%）や「身体的負担」（同、24.6%）は、個人の職業意識や精神論でカバーできる範囲を超えている。高い職業倫理を持つ労働者ほど、理想とするケアと現実の過酷な労働環境とのギャップに苦しみ、バーンアウト（燃え尽き）するリスクを孕んでいる。過度に「やりがい」に依存せざるを得ない現状は、「やりがい搾取」と言われても否定し難いだろう。

2. 人間関係の脆弱性

本調査で注目すべきは、「職場の人間関係」が持つ二面性である。労働者調査（問 21）では「人間関係の良さ」が継続に役立つ要因の 1 位（47.2%）である一方、離職理由（労働者調査問 7①）の 1 位（24.7%）も「人間関係の問題」であった。これは、人間関係が崩れれば、低賃金や重労働といった他の負担を相殺する要素がなくなり、すなわち離職のリスクが高まることを意味している。さらに、構造的な「人手不足」は、現場から余裕を奪い、本来良好であったはずの人間関係を悪化させるリスクが高い。結果として、「人手不足→人間関係悪化→離職→さらなる人手不足」という「負のスパイラル」を招くことは十分想定される事態である。人員配置の不満（満足度 D.I. ▲21.3）が解消されなければ、定着の鍵である人間関係を維持することも困難となる可能性は高い。

3. 事業所の努力の限界と制度的課題

事業所側は、「賃金水準の向上」が採用（事業所調査問 12②、19.3%）や定着（同 12③、22.5%）に最も効果的であると理解している。しかし同時に、運営上の最大の課題として「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」（事業所調査問 17、45.8%）「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善が出来ない」（同、22.4%）と回答し、経営努力だけでは解決不可能なジレンマに陥っている。つまり、労働者の就労継続意欲を削ぐ「低賃金」や「人手不足」という本質的な負担は、個々の事業所の運営やマネジメント能力の問題以上に、介護報酬という構造的な枠組みに起因していることが、労働者・事業所双方のデータの対応関係の分析で裏付けられた。

結語

以上より、介護労働者の就労継続意欲を維持・向上させるための条件は明白である。現場の「やりがい」や「人間関係」といったソフト面は重要であるが、それらに過度に依存する現状から脱却し、「低賃金」や「人手不足」といった本質的な課題（構造）の改善を図ることである。

しかし、介護保険サービス事業所の収益は、介護報酬という公定価格で決まるため、事業所の賃上げや増員といった「ヒトへの投資」は、経営努力だけでの実行は困難である。加えて、介護事業は人件費がコストの大半を占めるため、賃上げや人員増強は、採算の悪化に直結する。つまり、事業所の経営努力だけでは限界があり、結局は介護報酬次第という構造的限界が存在する。

介護労働者の高い職業意識と「働きがい」に応え、その意欲を維持・向上させるためには、現場の努力に依存するだけでなく、介護報酬の抜本的な見直しによる「賃金水準の向上」と、「人員配置の適正化」という構造的な「負担」の軽減こそが、最も優先されるべき条件であろう。

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

⑴　採用者・離職者の年齢階層別状況

⑵　事業所における採用率・離職率

⑶　従業員の定着状況

２．採用活動の実施状況とその効果

⑴　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

⑵　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

⑴　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

⑴　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

⑵　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

⑴　「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

⑵　「仕事（職種）の今後の希望」と仕事の悩み・職場の評価・満足度

⑶　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

⑴　本人が主たる生計維持者の賃金の満足度Ｄ．Ｉ．

⑵　サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針

⑶　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

⑷　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

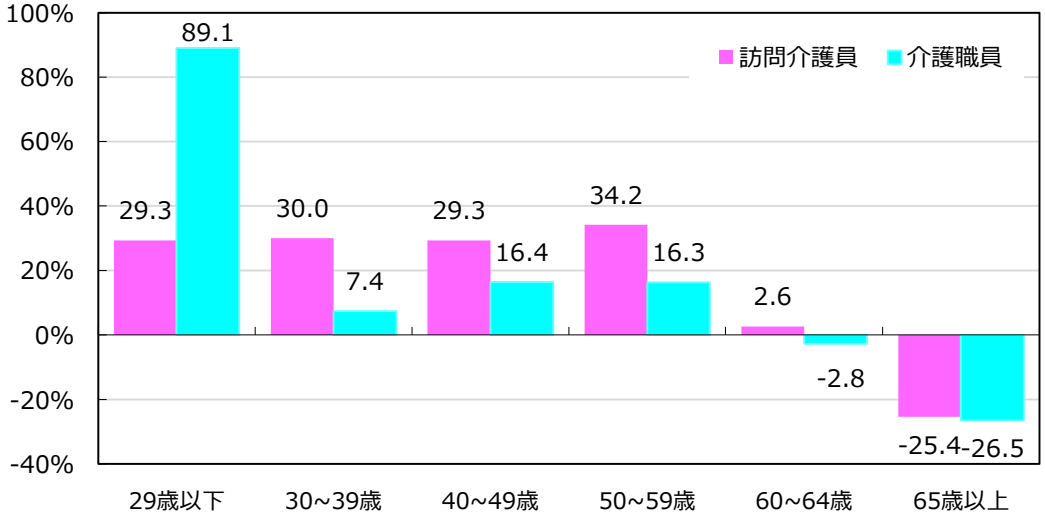
＜追加分析のポイント＞

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　（P89～90）

・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　（P91～92）

・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。）

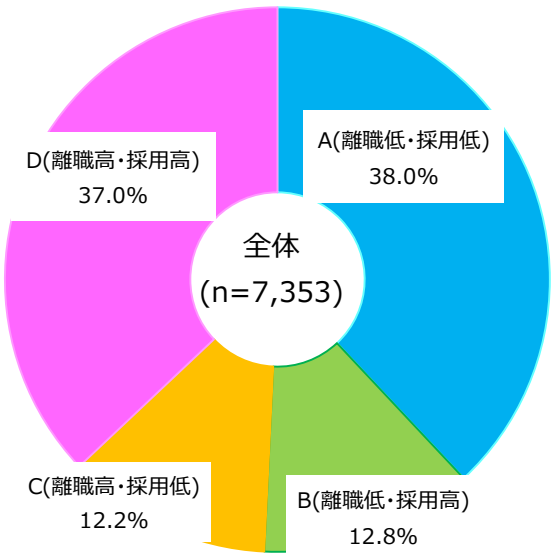
・事業所採用率及び事業所離職率それぞれの中央値（9.5％、8.3％）との高低比較により、各事業所を区分すると（以下「採用・離職カテゴリー」という。）、全体に対する構成比は、「ともに低い」と「ともに高い」の割合がそれぞれ 38.0％、37.0％と4割近い割合となっている。（図表1－2、図表1－3）

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



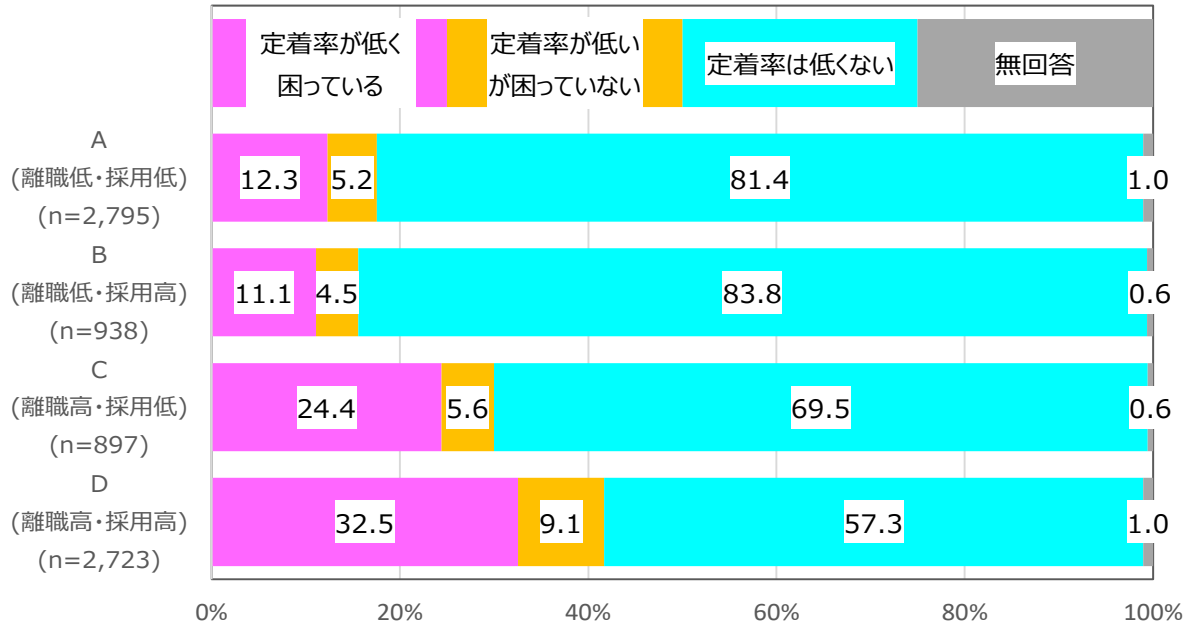
(3)従業員の定着状況 (P93～95)

・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)

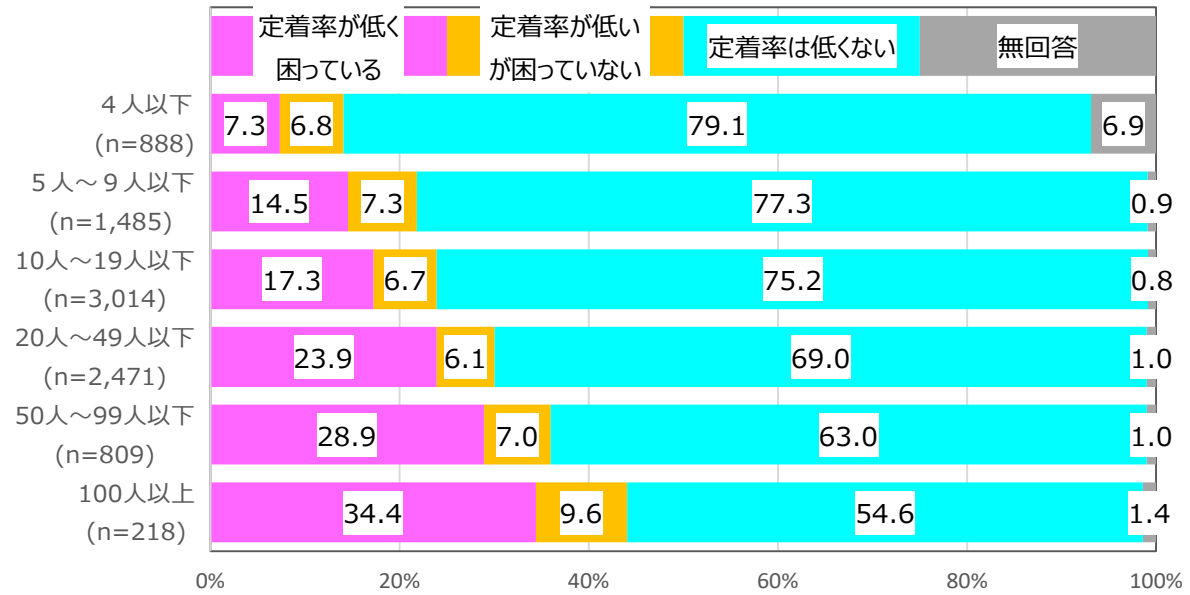
・事業所規模別にみると、「定着率は低くない」は「4 人以下」で 79.1%である一方、「100 人以上」で 54.6%となるなど、規模が小さいほど割合は高くなっており、「定着率が低く困っている」は「4 人以下」で 7.3%である一方、「100 人以上」で 34.4%となるなど、規模が大きいほど割合は高くなっている。(図表1－5)

・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



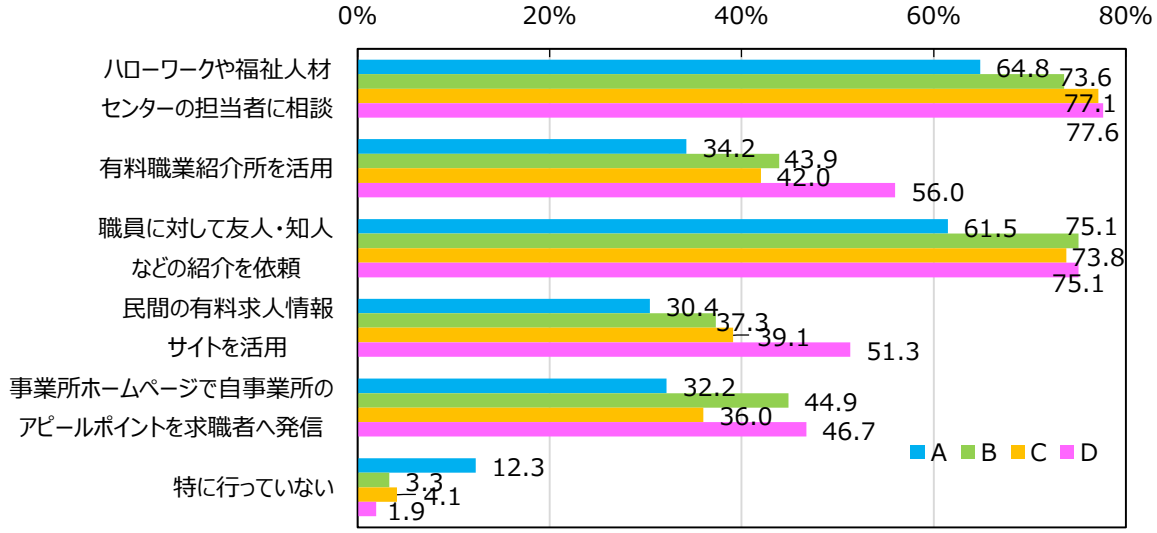
2　採用活動の実施状況とその効果

（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　（P96～99）

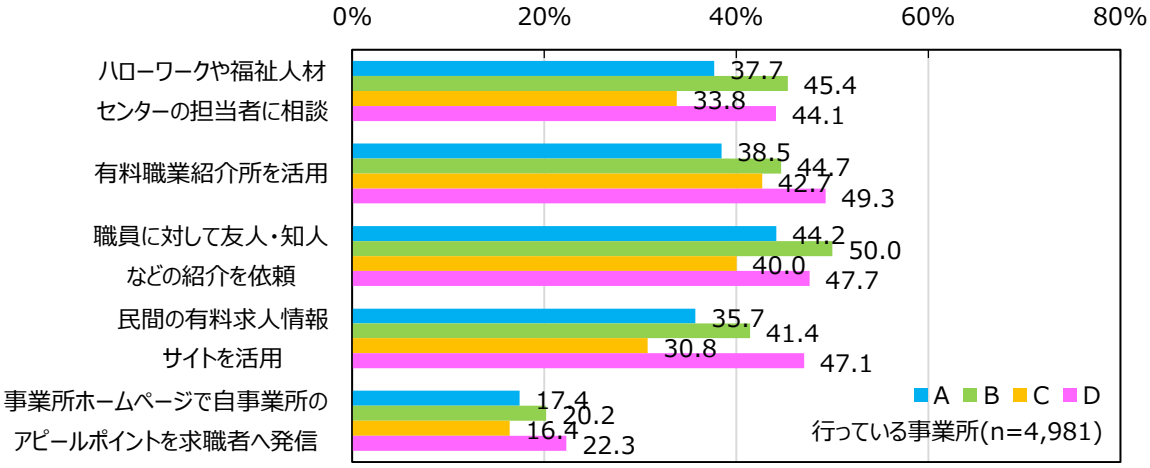
・事業所における採用活動の実施状況を、採用・離職カテゴリー別にみると、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）はいずれの採用活動においても、実施割合は他のカテゴリーより低く、「特に行っていない」が他のカテゴリーより高くなっている。また、カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）は、多くの採用活動で高い実施割合となっているが、特に「有料職業紹介所を活用」で 56.0%、「民間の有料求人情報サイトを活用」で 51.3%と他のカテゴリーより高くなっている。（図表2－1）

・効果があった割合は、ほとんどの採用活動でカテゴリーB 及び D（採用率が高い）が、カテゴリー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・離職カテゴリー別、主な採用活動の実施状況



図表2－2　採用・離職カテゴリー別、主な採用活動の効果があった割合

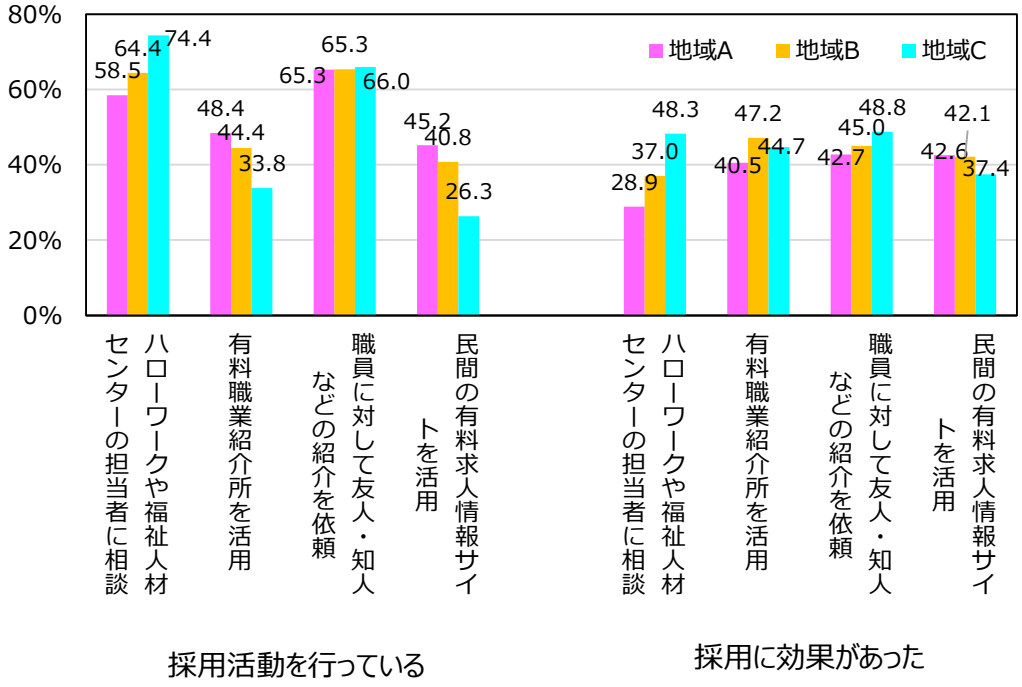


（2）事業所における採用活動の実施状況・効果の地域別比較 （P100）

・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　（P101～106）

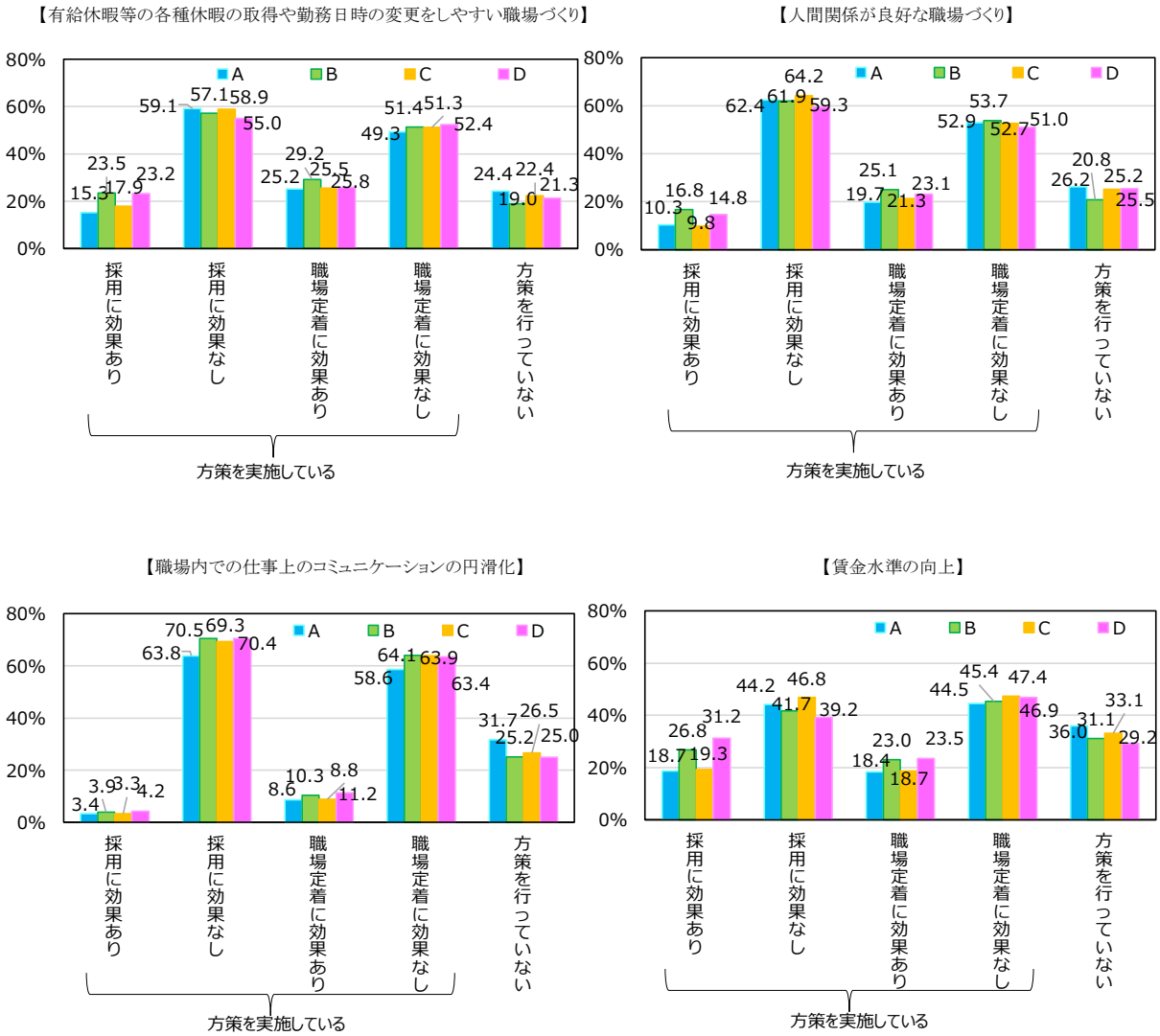
・主な方策について、採用・離職カテゴリー別に、実施の有無の構成比をみると、「有給休暇の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」では、カテゴリーA（離職率・採用率ともに低い）で「行っていない」が24.4%と他のカテゴリーより高くなっている。カテゴリーB（離職率が低く、採用率が高い）で「行っていない」が19.0%と他のカテゴリーより低く、一方で「採用に効果があった」が 23.5%、「職場定着に効果があった」が 29.2%と他のカテゴリーより高くなっている。他の方策においてもおおむね同様の傾向がみられる。

・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、カテゴリー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、カテゴリー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・離職カテゴリー別、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）

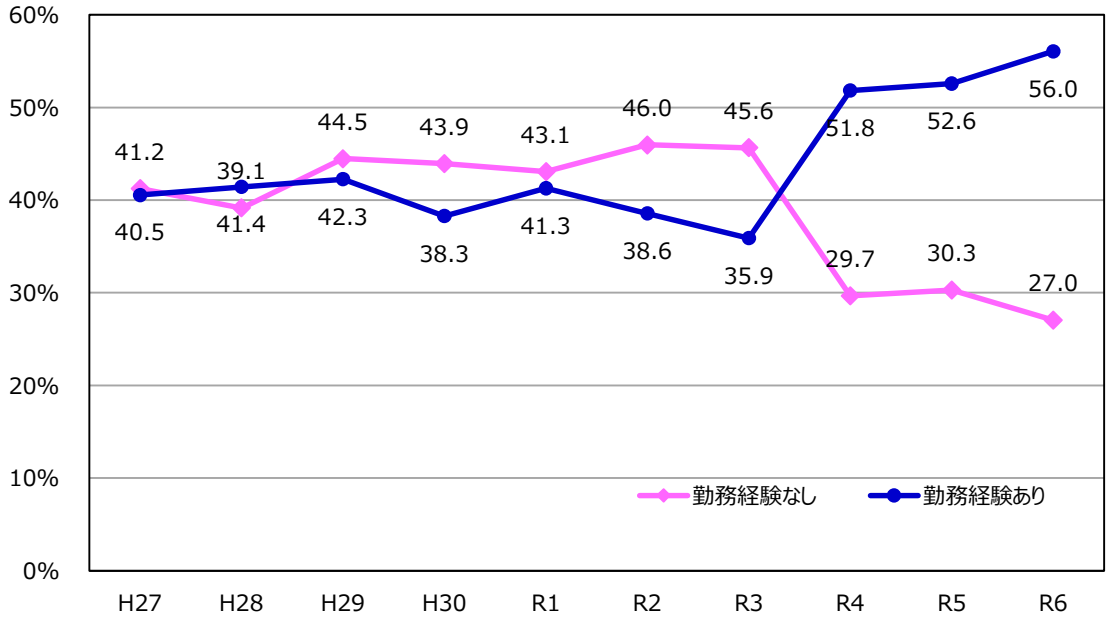


4　中途採用者の状況

（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　（P107～109）

・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】



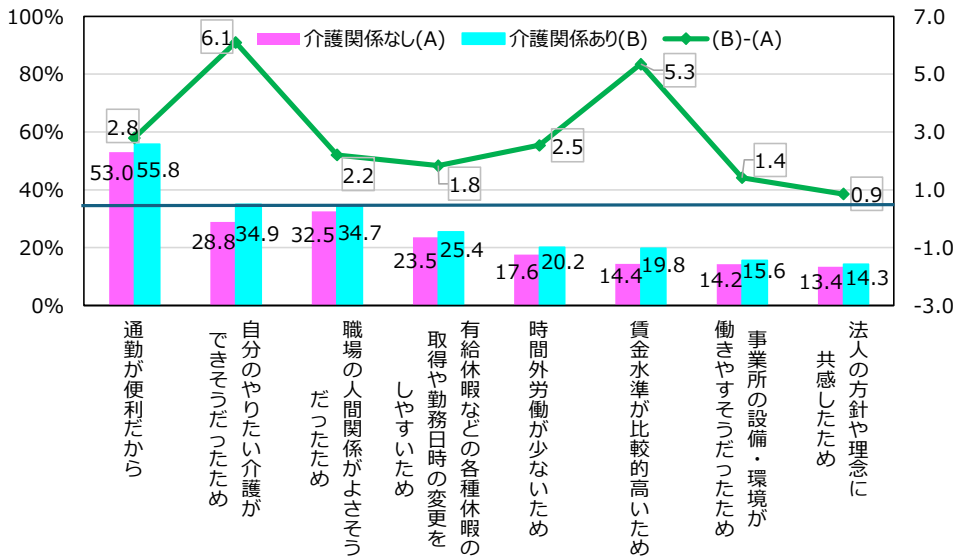
（2）これまでの勤務先で介護関係の仕事の経験がある介護関係以外からの転職者の意識 （P110～111）

・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）

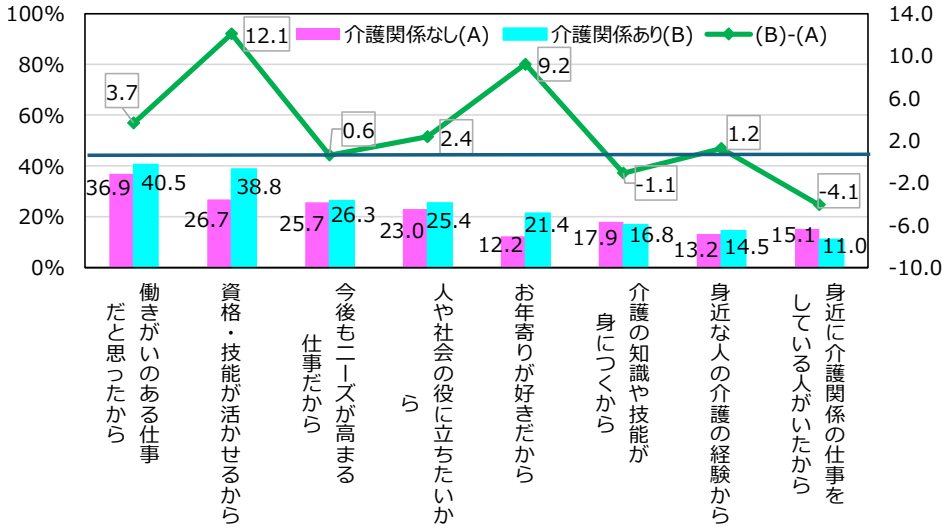
・また、現在の仕事（職種）を選んだ理由をみると、これまでに経験がない者に比べ「資格・技能が活かせるから」が 12.1 ポイント、「お年寄りが好きだから」9.2 ポイント高くなっている。（図表4－4）

・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　(P112～114)

・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「仕事が楽しい」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)

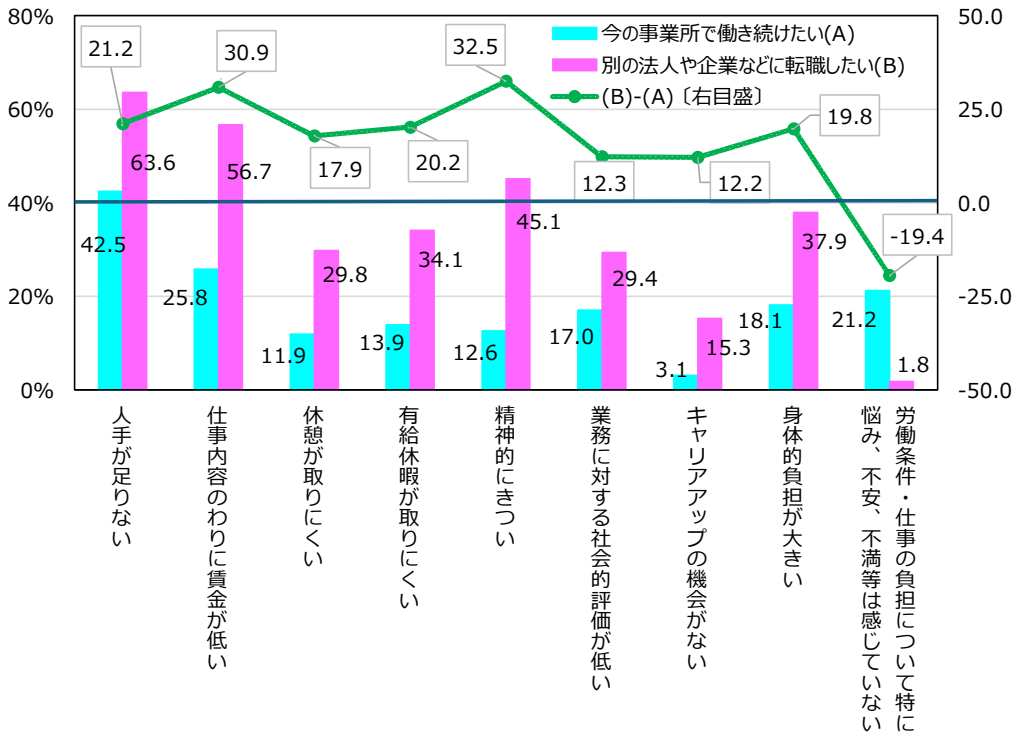
・満足度 D.I.についても同様に比較すると、「今の事業所で働き続けたい」とする者は、「人員配置体制」(▲1.9)を除きすべてプラスである一方、「別の法人や企業などに転職したい」とする者は、すべての項目でマイナスとなっており、両者の差をみると、特に「仕事上の相談の環境」で▲71.8 ポイント、「職業生活全体」で▲70.8 ポイント、「仕事の内容」で▲67.2 ポイントなどで大きな差となっている。(図表5－3)

・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。

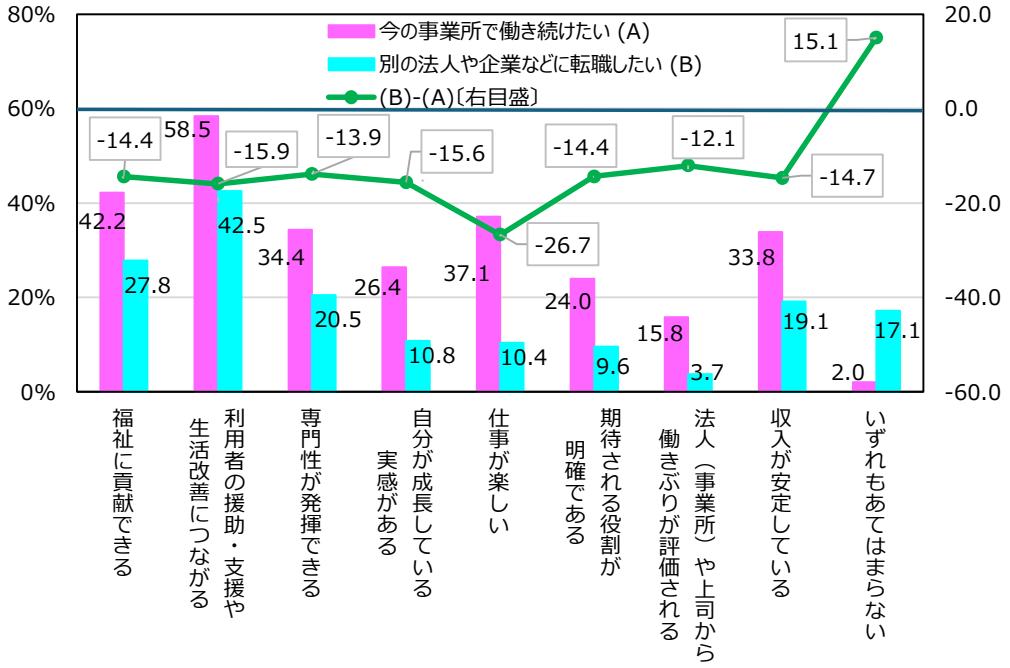
・なお、「転職したい」とする者の満足度 D.I.の中では、「職場の人間関係」が唯一ひと桁のマイナス(▲4.9)であり、転職を考えてはいるが現時点で転職していない者にとっては、職場の人間関係は転職せずにとどまっている一つの要因と推察することもできる。

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

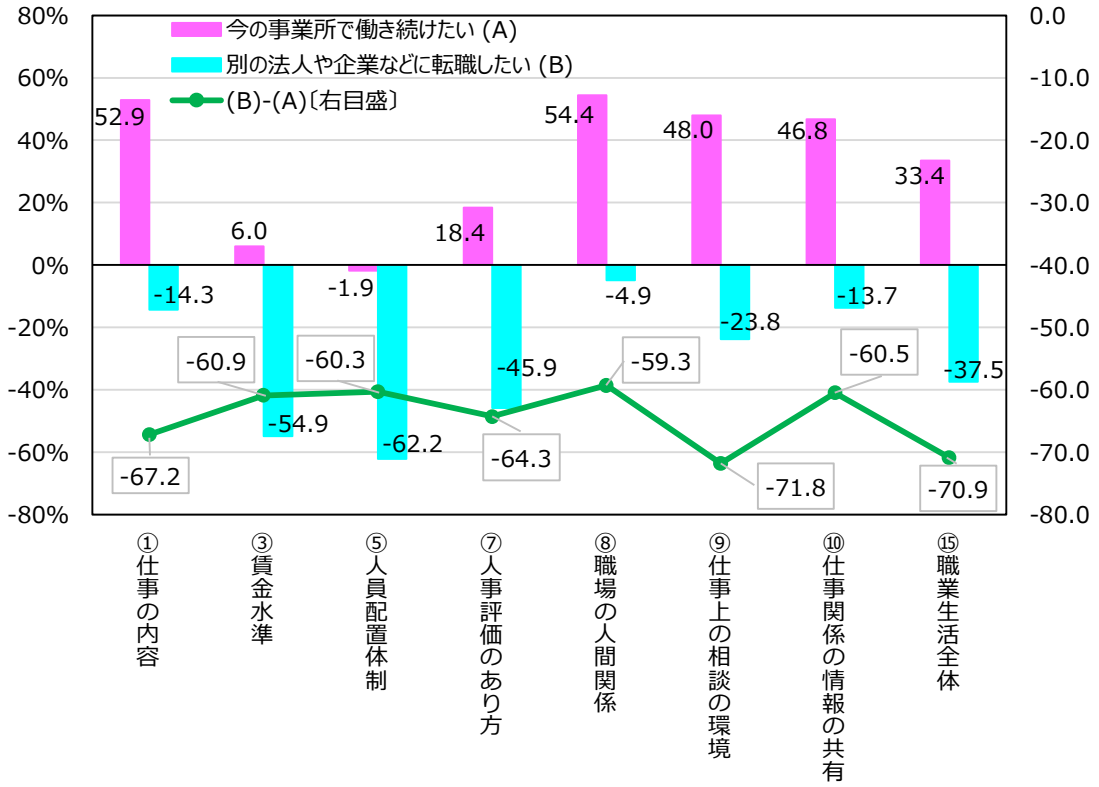
(回答労働者数　(n=20,649))



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 (P115～117)

・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、不満等は感じていない」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)

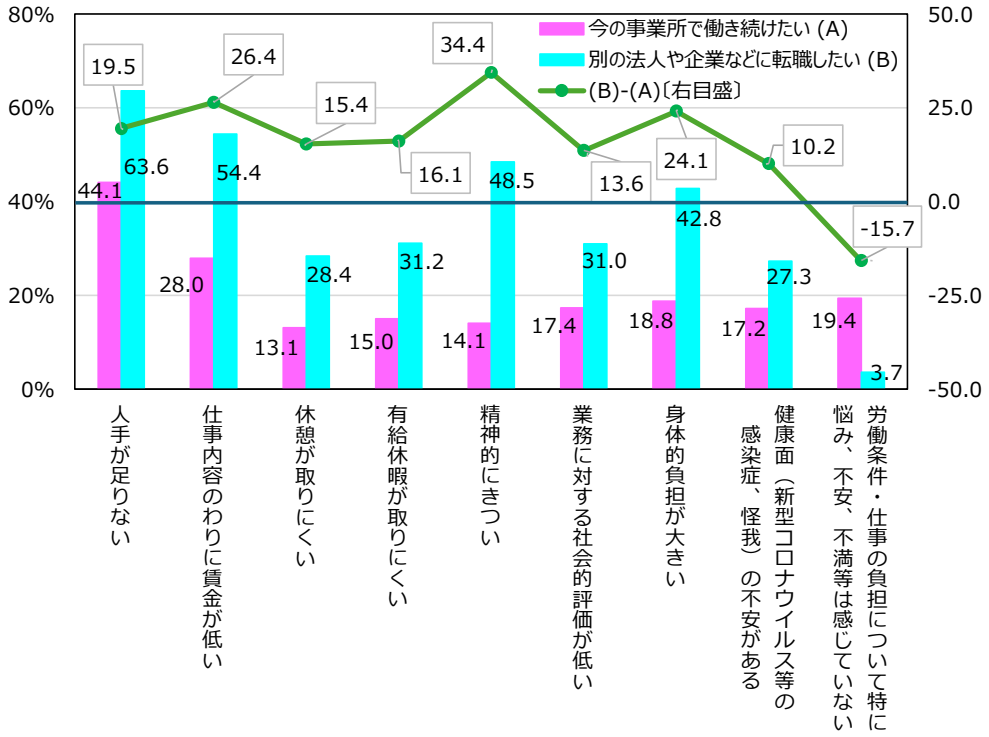
・満足度D.I.についても同様に比較すると、「今の仕事(職種)を続けたい」とする者は二項目(「人員配置体制」▲7.4、「休憩室などの付帯設備」▲3.9)を除きすべてプラスである一方、「介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい」とする者は多くの項目でマイナスとなっており、両者の差をみると、特に「仕事の内容」で▲58.3ポイント、「職業生活全体」で▲54.0ポイント、「賃金水準」▲50.1ポイントと大きな差となっている。(図表5－6)

・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。

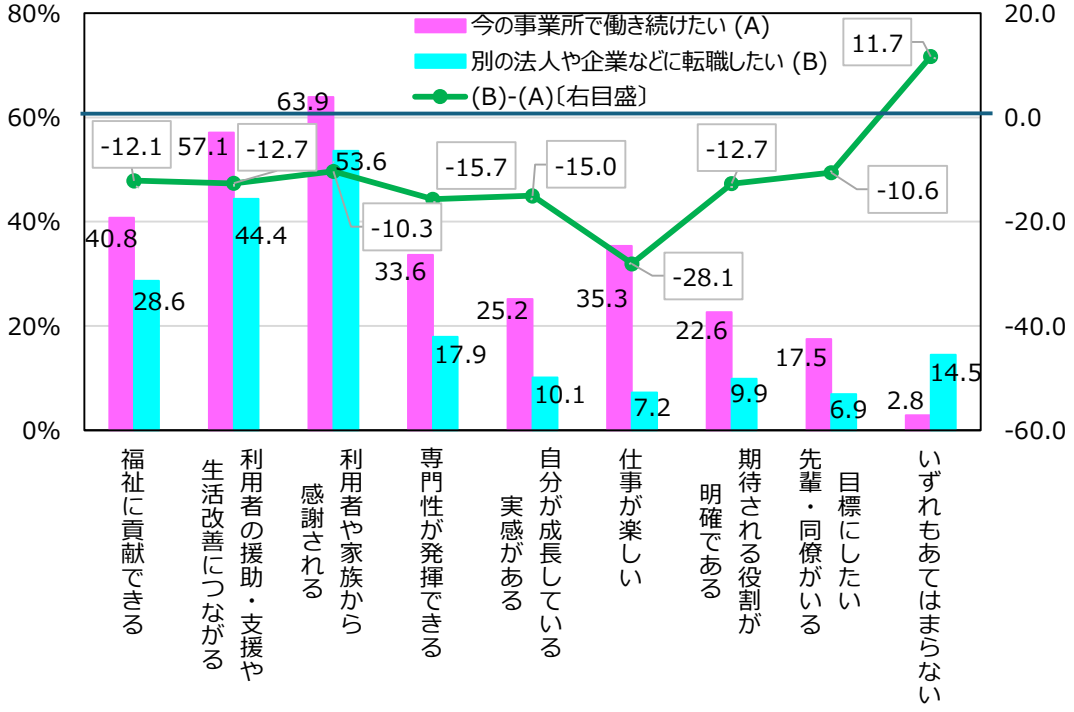
・なお、「介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい」とする者の満足度D.I.の中では、「職場の人間関係」が唯一2桁のプラス(11.1)であり、他の仕事を考えてはいるが、現職にある者にとっては、職場の人間関係は仕事を変えずにとどまっている一つの要因と推察することもできる。

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

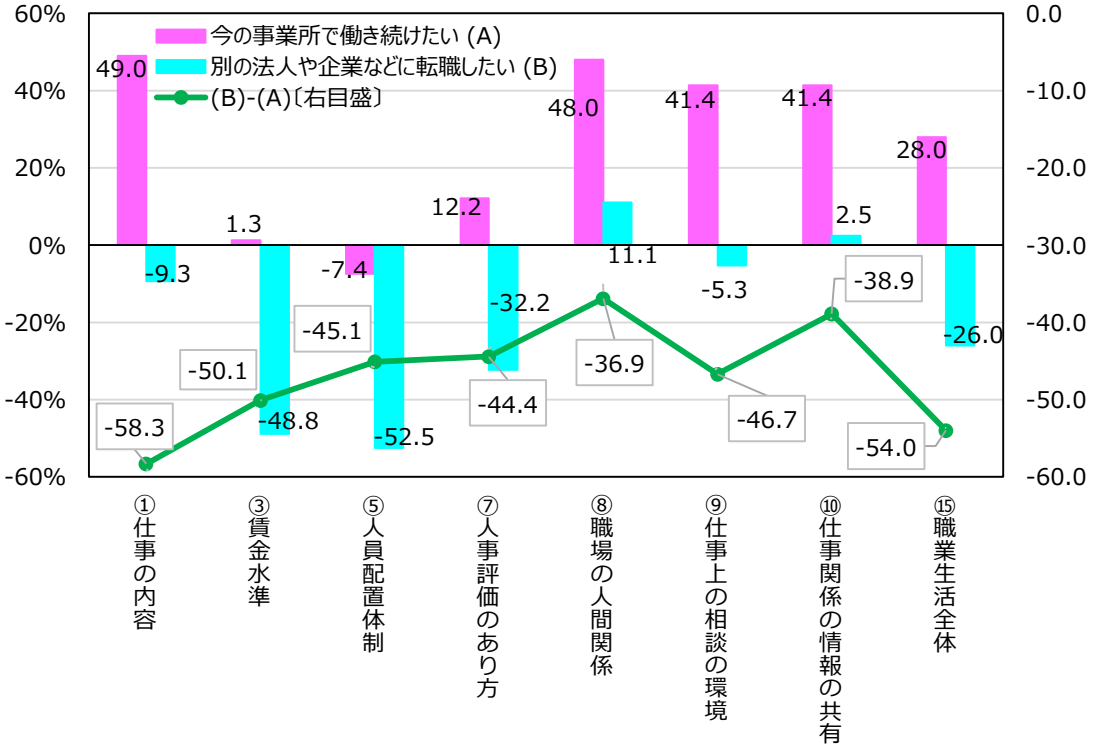
(回答労働者数 (n=21,325))



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））



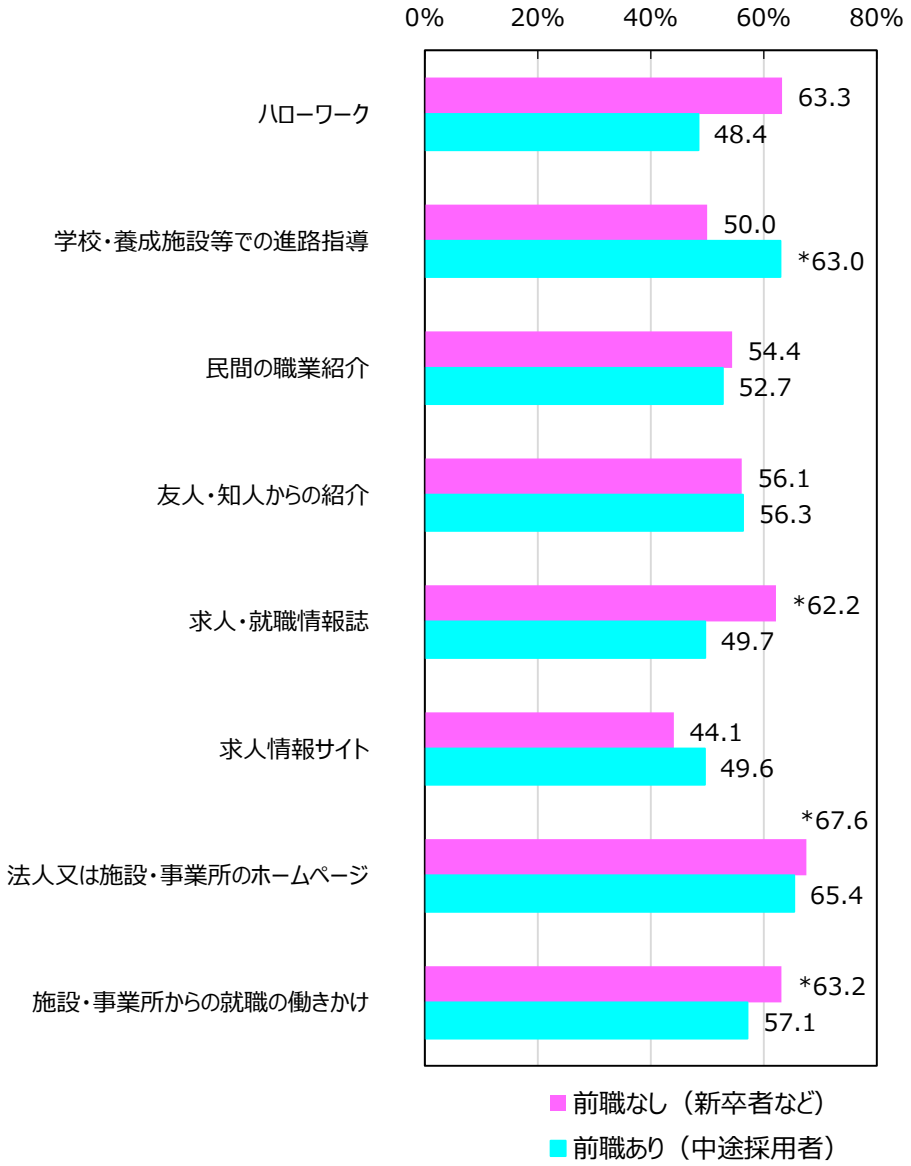
（3）現在の法人に就職したきっかけ（経路）の状況と就労継続・転職等の希望 （P122～123）

・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ことが推察される。

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））



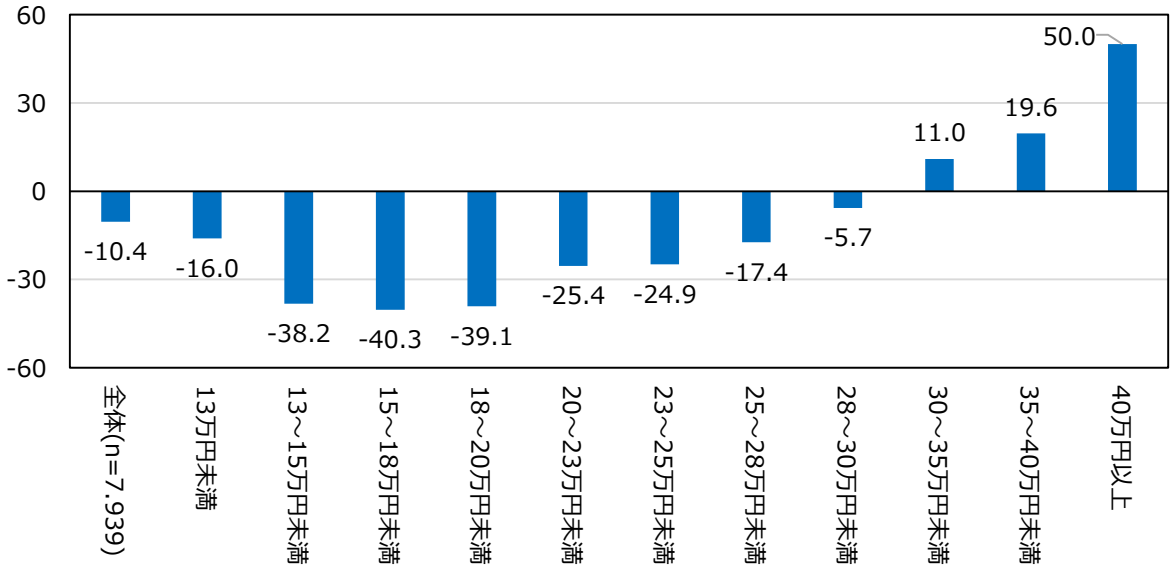
６ その他

（1）本人が主たる生計維持者の賃金の満足度D.I.　（P124）

・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」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　平均月収階級別、賃金の満足度 D.I.【本人が主たる生計維持者（n=7,939)】

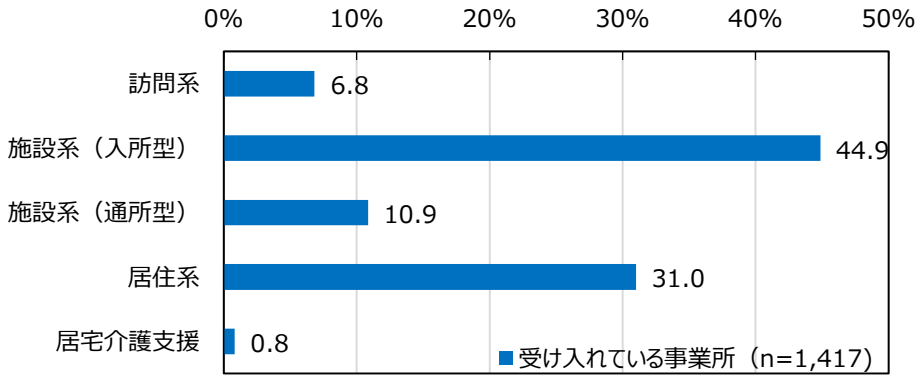


（2）サービス系別外国籍労働者の今後の受け入れ方針 （P125）

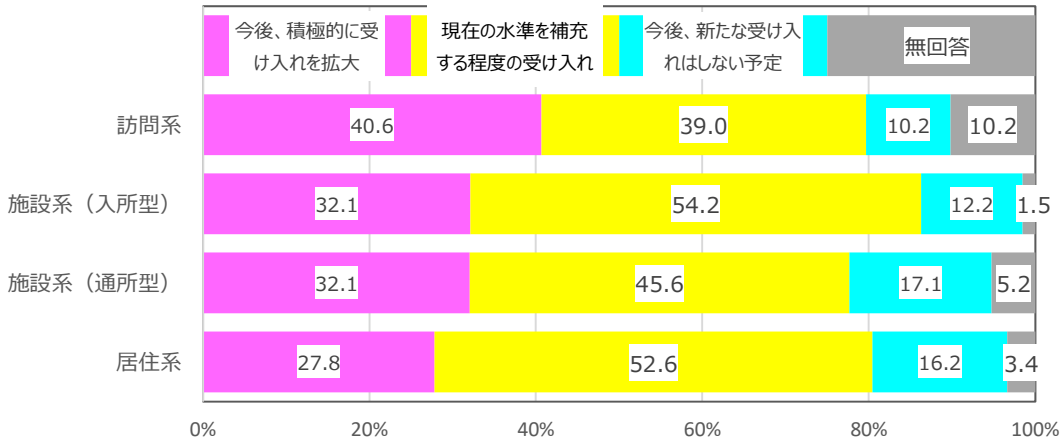
・サービス系型別に外国籍労働者の受け入れ状況をみると、受け入れている事業所の割合は「施設系（入所型）」(44.9%)、「居住系」(31.0%)で高くなっている。（図表6－2）

・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）

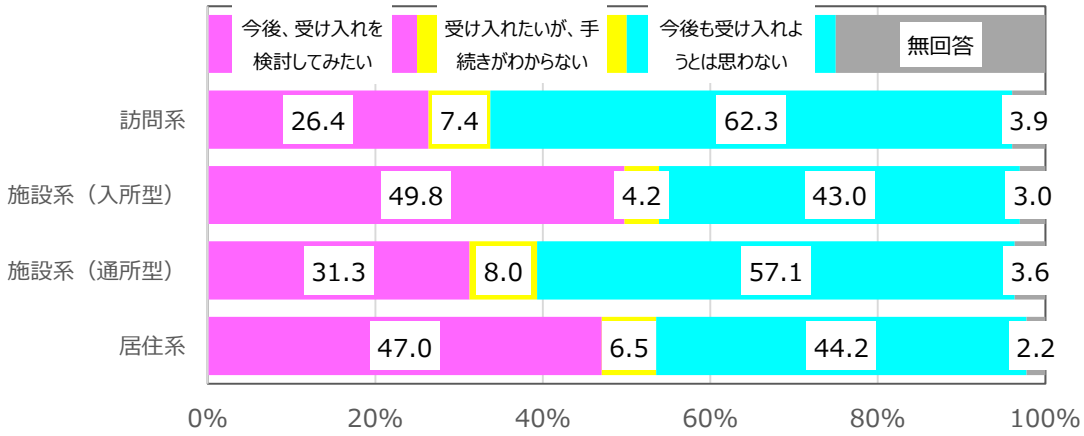
図表6－2 サービス系型別、外国籍労働者の受け入れ状況



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)】



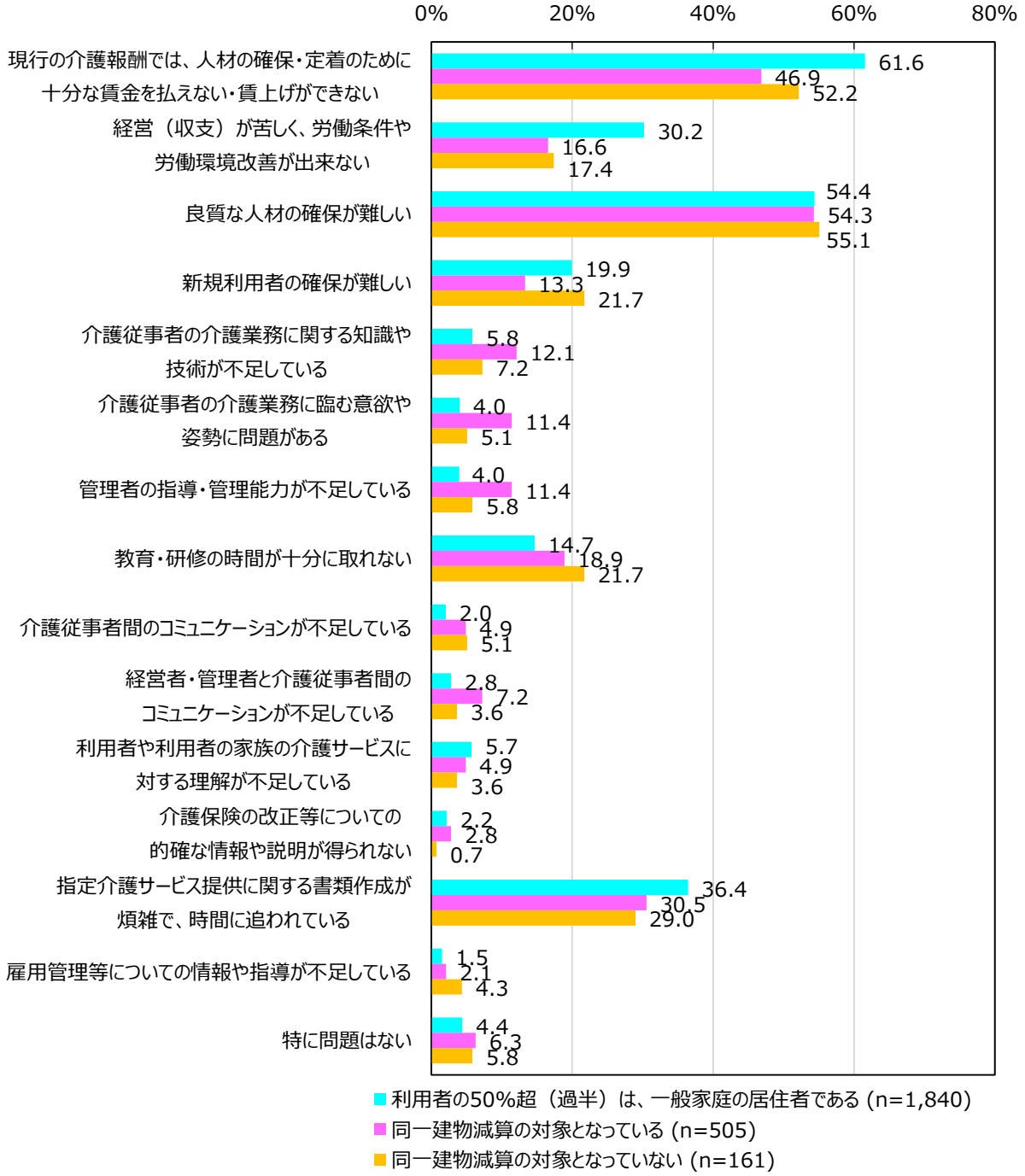
図表6－4 サービス系型別、外国籍労働者の今後の受け入れ方針 【受け入れていない事業所（n=7,075)】



(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 (P126)

・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



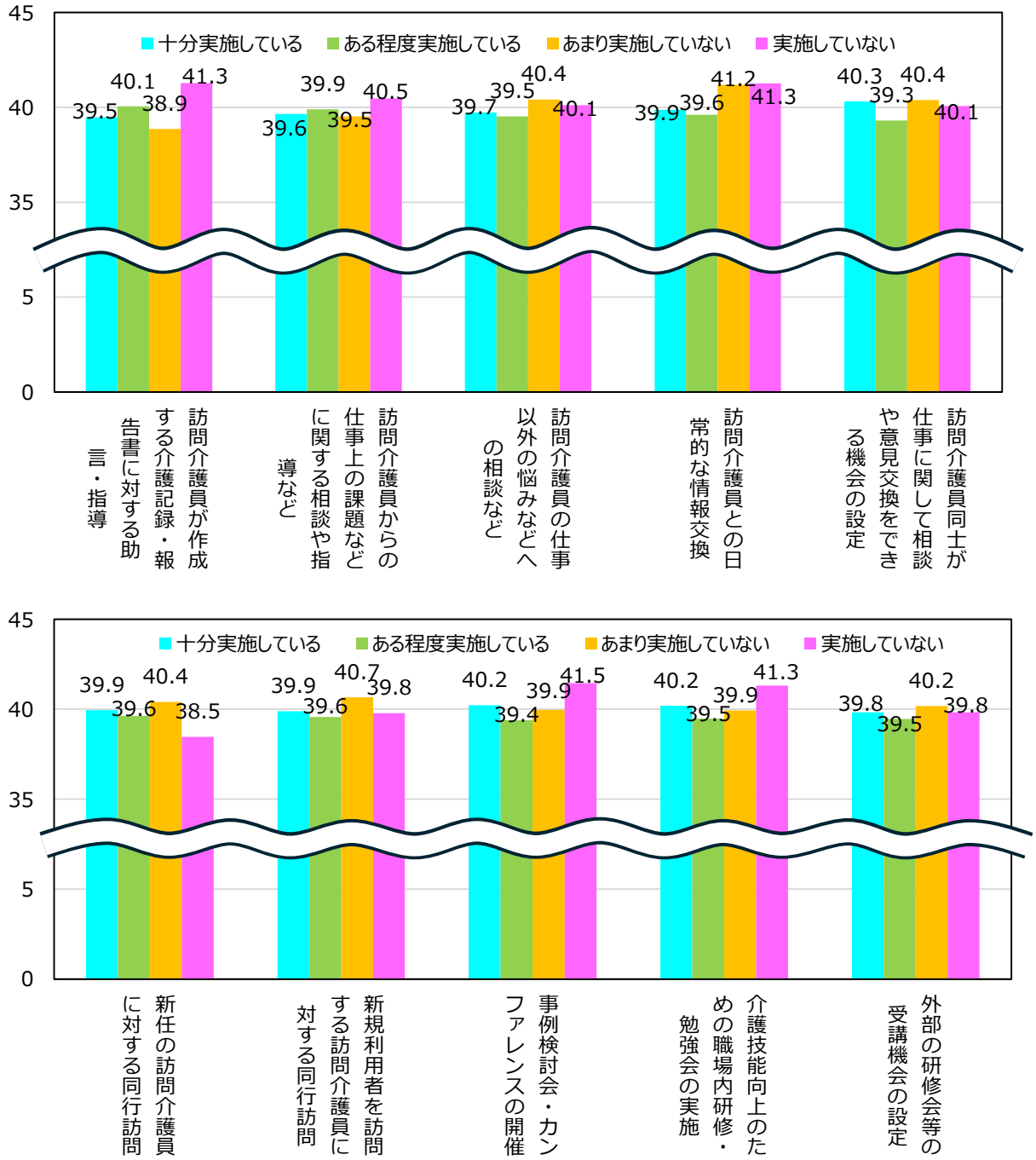
（4）訪問介護員に対する指導等の実施状況とサービス提供責任者の1週間の労働時間 （P127）

・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、％）

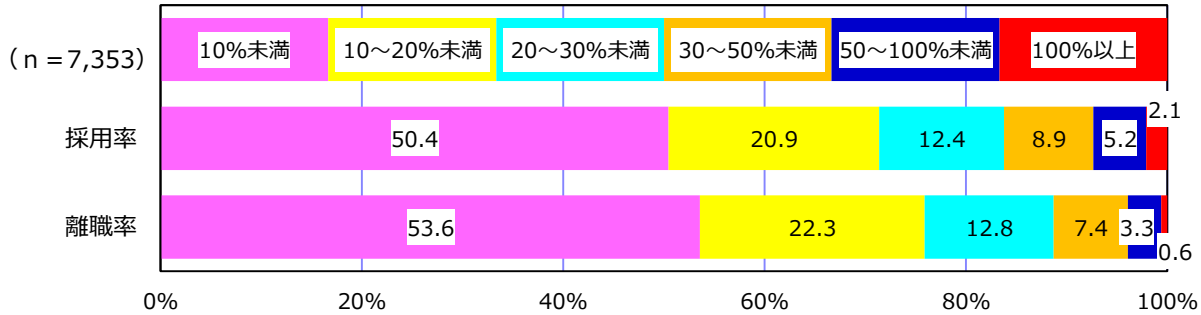
			計	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~64歳	65歳以上
訪問介護員	採用者数	実数	4,396	492	725	1,034	1,136	408	601
		構成比	100.0	11.2	16.5	23.5	25.8	9.3	13.7
	離職者数	実数	3,577	252	479	794	856	387	809
		構成比	100.0	7.0	13.4	22.2	23.9	10.8	22.6
	増減者数	実数	819	240	246	240	280	21	-208
		構成比	100.0	29.3	30.0	29.3	34.2	2.6	-25.4
介護職員	採用者数	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

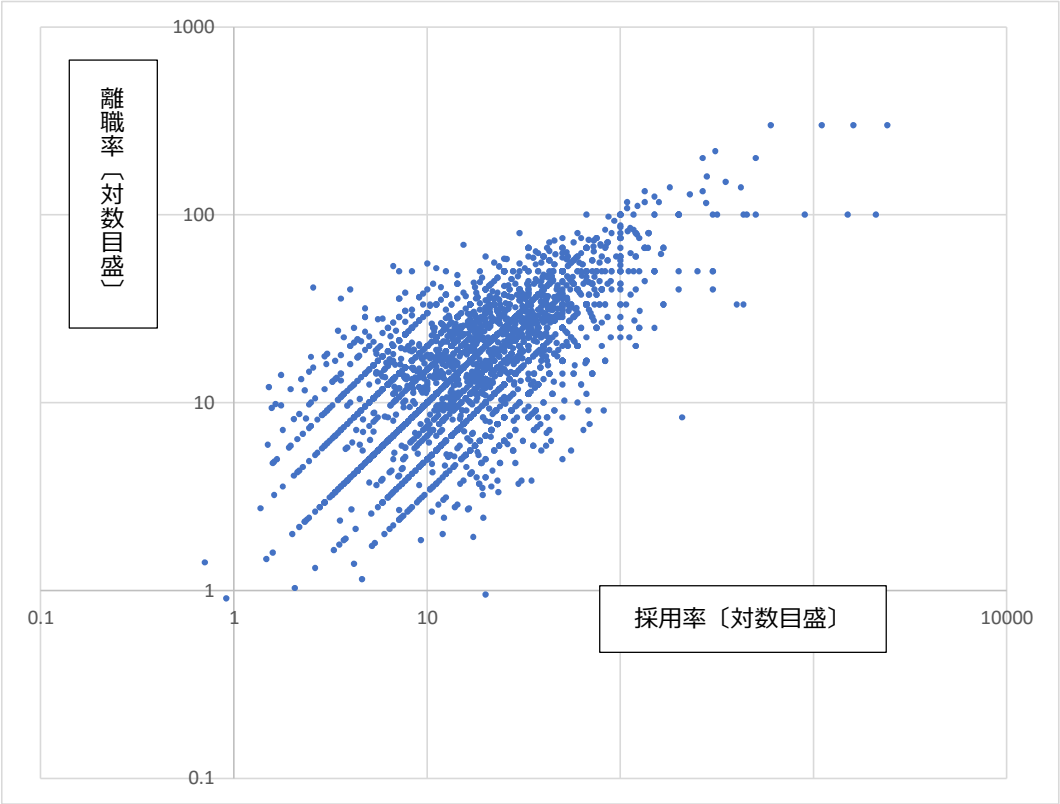
・事業所ごとの採用率及び離職率（以下、それぞれ「事業所採用率」「事業所離職率」という。）は、それぞれ約半数が 10%未満となっているが、その分布の相関をみると、弱い正の相関関係がみられる。（採用率、離職率がともに高い、あるいはともに低い事業所の割合が多い傾向がみられる。）

〔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、採用率は高い）：12.8%
C（離職率は高く、採用率は低い）：12.2%
D（離職率は高く、採用率は高い）：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。
・また、採用・離職カテゴリー別にみると、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割を超える一方で、カテゴリーD 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１－７　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で高い割合になっているのに対し、カテゴリーD（離職率・採用率ともに高い）は「100 人以上」で 46.7%、「5～9 人以下」で 44.3%と規模が小さいところで高い割合になっている。

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
定着率が低いが困っていない	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	46.7
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	50.8
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	48.8
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	50.5
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	27.2
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	20.1
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	16.7
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	21.3
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	70.4
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	44.8
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	49.3
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	44.2
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	48.2
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	22.6
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	17.7
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	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	19.2
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	66.7
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・離職カテゴリー

・採用・離職カテゴリー別に、採用活動の実施状況、効果があった割合をみると、カテゴリー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ーより低く、「特に行っていない」が相対的に高くなっている。
・カテゴリー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ーB 及び D（採用率が高い）が、カテゴリー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・離職カテゴリー別、従業員の採用活動の実施内容、効果があったもの

（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
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	1,331	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 東京都・大阪府(2)	地域B 政令指定都市あり都道府県(A以外)(14)	地域C 政令指定都市なし都道府県(14)	計（※）		地域A 東京都・大阪府(2)	地域B 政令指定都市あり都道府県(A以外)(14)	地域C 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
			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	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
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	1,331	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

〇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、「採用に効果があった」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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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	○	採用に効果があった	○	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 離職・低 採用・低	B 離職・低 採用・高	C 離職・高 採用・低	D 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	○	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った	○	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った	○	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った	○	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った	○	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った	○	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った	○	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った	○	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った	○	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 離職・低 採用・低	B 離職・低 採用・高	C 離職・高 採用・低	D 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
	ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ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みても、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。

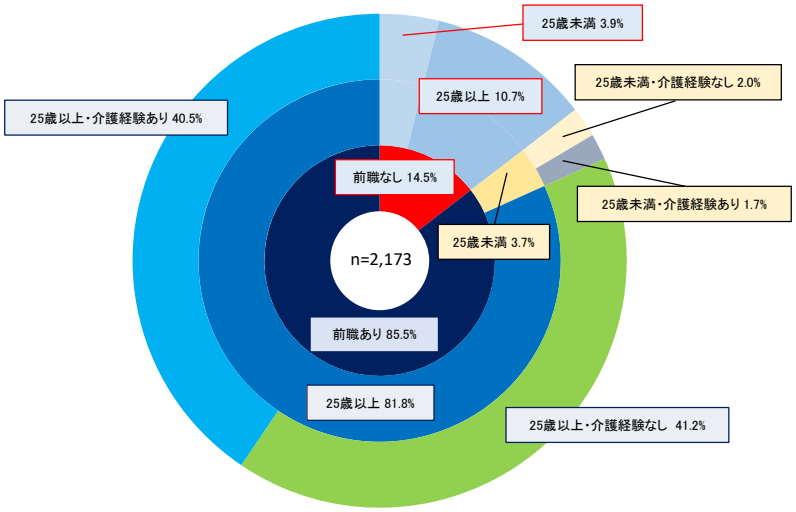
図表４－２　前職の有無、年齢階層、介護関係の仕事経験の有無別、労働者構成比の推移〔労働者調査〕
【勤続年数 1 年未満】（平成 27 年度～令和 6 年度）

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

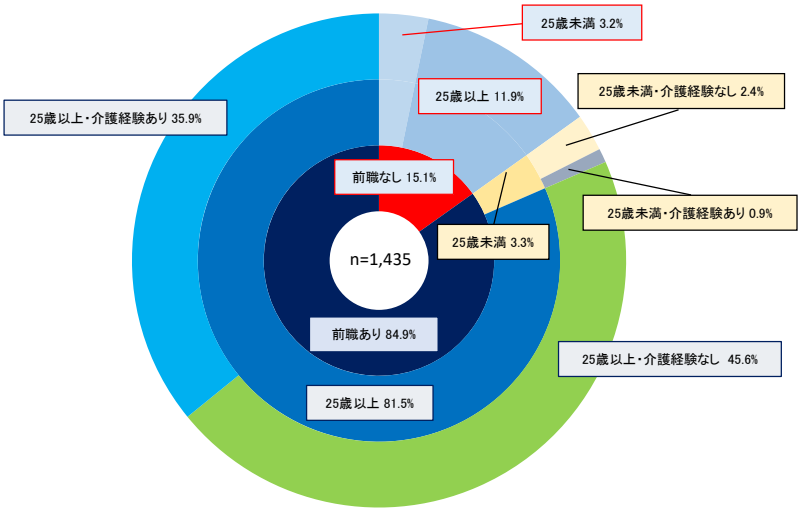
※①前職の有無、②年齢、③前職ありの場合は介護関係の仕事経験の有無、①～③のすべてに回答があった者のみ。（いずれかが無回答のものは集計から除いている。）

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）

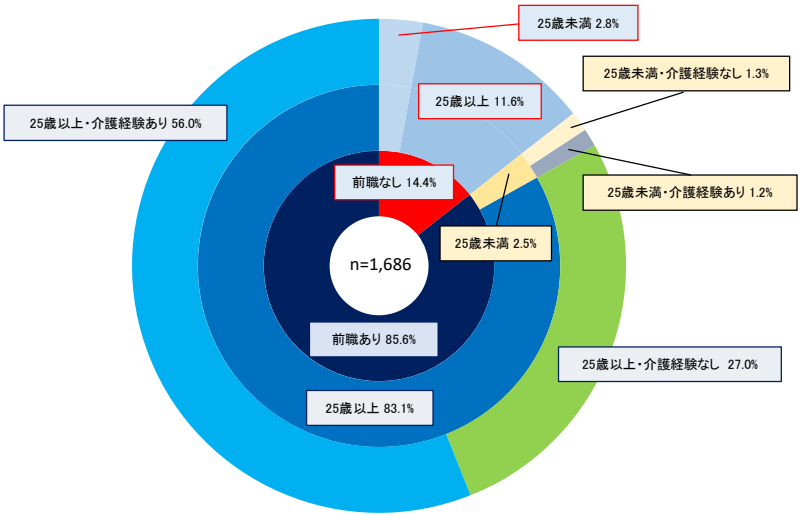
【平成27年度】



【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
理由は特にない	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５－１　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)			
			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	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	
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めが分かりにくいため不安がある	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
仕事中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「今の事業所で働き続けたい」と比較して低くなっており、特に「仕事が楽しい」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)			
			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	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
仕事が楽しい	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、「今の事業所で働き続けたい」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「今の事業所で働き続けたい」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)			
		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	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)			(B)				
			今の仕事（職種）を続けたい	今の仕事（職種）ではない、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）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)	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
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め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
仕事中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	今の仕事（職種）ではない、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）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)	
		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	今の仕事（職種）ではない、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）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「今の事業所で働き続けたい」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」、「仕事中の怪我などへの補償がない」等で全体で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)			
				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	わからない	無回答	
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	
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
仕事中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、不満等は感じていない	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」、「仕事中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)				
				今の仕事（職種）を続けたい	今の仕事（職種）ではない、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）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	(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め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
仕事中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、不満等は感じていない	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「今の事業所で働き続けたい」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」、「仕事が楽しい」、「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)		(B)			
				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	わからない	無回答	
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
仕事が楽しい	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「仕事が楽しい」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)				
				今の仕事（職種）を続けたい	今の仕事（職種）ではない、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）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	(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
仕事が楽しい	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「今の事業所で働き続けたい」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）／現在の法人に就職したきっかけ（問12）	実数	構成比	実数	構成比		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	わからない	無回答	実数	構成比		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	わからない	無回答
回答労働者数（※）	5,505	(100.0)	847	(100.0)		461	9	96	227	54	4,649	(100.0)		2,479	57	477	1,276	360
					100.0	54.4	1.1	11.3	26.8	6.4			100.0	53.3	1.2	10.3	27.4	7.7
ハローワーク	967	(17.6)	98	(11.6)	100.0	63.3	1.0	10.2	20.4	5.1	865	(18.6)	100.0	48.4	1.5	11.4	30.8	7.9
福祉人材センター	79	(1.4)	*17	(2.0)	100.0	*35.3	*0.0	*23.5	*35.3	*5.9	61	(1.3)	100.0	44.3	3.3	6.6	36.1	9.8
学校・養成施設等での進路指導	85	(1.5)	58	(6.8)	100.0	50.0	0.0	22.4	27.6	0.0	*27	(0.6)	100.0	*63.0	*3.7	*14.8	*18.5	*0.0
民間の職業紹介	349	(6.3)	57	(6.7)	100.0	54.4	1.8	8.8	31.6	3.5	292	(6.3)	100.0	52.7	0.3	12.7	26.0	8.2
友人・知人からの紹介	1,846	(33.5)	246	(29.0)	100.0	56.1	1.2	8.9	24.4	9.3	1,599	(34.4)	100.0	56.3	1.3	9.6	25.4	7.4
求人・就職情報誌	182	(3.3)	*37	(4.4)	100.0	*62.2	*2.7	*10.8	*21.6	*2.7	143	(3.1)	100.0	49.7	2.1	9.1	28.0	11.2
折込チラシ、新聞・雑誌の広告	78	(1.4)	*4	(0.5)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	74	(1.6)	100.0	55.4	1.4	5.4	27.0	10.8
求人情報サイト	987	(17.9)	170	(20.1)	100.0	44.1	0.0	12.4	37.1	6.5	817	(17.6)	100.0	49.6	0.7	11.4	31.8	6.5
法人又は施設・事業所のホームページ	141	(2.6)	*37	(4.4)	100.0	*67.6	*2.7	*10.8	*18.9	*0.0	104	(2.2)	100.0	65.4	2.9	4.8	16.3	10.6
法人又は施設・事業所が発信するＳＮＳ	*11	(0.2)	*1	(0.1)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*10	(0.2)	100.0	*70.0	*10.0	*10.0	*10.0	*0.0
就職セミナー、採用説明会	*38	(0.7)	*23	(2.7)	100.0	*52.2	*8.7	*13.0	*13.0	*13.0	*15	(0.3)	100.0	*53.3	*0.0	*26.7	*20.0	*0.0
職場体験、職場実習やボランティア	*25	(0.5)	*13	(1.5)	100.0	*53.8	*0.0	*15.4	*23.1	*7.7	*12	(0.3)	100.0	*66.7	*0.0	*0.0	*33.3	*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	*33.3	*0.0	*16.7	*50.0	*0.0	*40	(0.9)	100.0	*50.0	*0.0	*7.5	*32.5	*10.0
施設・事業所からの就職の働きかけ	138	(2.5)	*19	(2.2)	100.0	*63.2	*0.0	*5.3	*26.3	*5.3	119	(2.6)	100.0	57.1	0.8	10.1	28.6	3.4
行政広報誌（市報、区報等）	*10	(0.2)	*3	(0.4)	100.0	*100.0	*0.0	*0.0	*0.0	*0.0	*7	(0.2)	100.0	*42.9	*0.0	*28.6	*14.3	*14.3
その他	384	(7.0)	*33	(3.9)	100.0	*57.6	*0.0	*15.2	*18.2	*9.1	351	(7.6)	100.0	56.7	1.1	8.8	24.5	8.8
無回答	139	(2.5)	*25	(3.0)	100.0	*48.0	*0.0	*4.0	*36.0	*12.0	113	(2.4)	100.0	55.8	0.9	10.6	19.5	13.3

（※）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）								
今の仕事（職種）の今後の希望（問26①）／現在の法人に就職したきっかけ（問12）	実数	構成比	実数	構成比		今の仕事（職種）を続けたい	今の仕事（職種）ではない、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）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	今の仕事（職種）ではない、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）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	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					
						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	どういう手続きを進めれば受け入れられるかわからない	今後も受け入れようとは思わない	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的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