

平成 29 年度介護労働実態調査（特別調査）

介護事業所の雇用管理の実態と介護労働者の就業意識調査

－平成 28 年度データの分析－

結果報告書

公益財団法人 介護労働安定センター

はじめに

介護労働安定センターでは、介護労働者の人材確保と職場への定着のために、どのような施策が有効であるかを研究・検証するための資料とすべく、介護労働における主要な雇用管理の課題について、主に経年変化を把握するため、平成 14 年より、「介護労働実態調査」を行ってきたが、介護業界を取り巻く労働力環境は、介護サービスの高度化や専門化、雇用環境の変化による他業種との人材獲得競争の激化などにより、目標とする人材の確保がいまだ大変厳しい状況となっている。

こうした中、これまでの調査結果を活かし、介護事業所・介護労働者の抱える課題から、人材確保と定着のために、どのような要素を取り上げ、どのような対策が必要であるのか、さらに有効な雇用管理改善施策に結びつけるため、あらためて新しい角度から分析を加え、今後に資する資料を作成することとした。

平成 29 年度「特別調査」では、平成 28 年度介護労働実態調査のデータを用い、従業員の過不足感・定着状況、昇給制度、就労意識などについて、再分析をおこなったものであり、これにより、雇用管理改善を進めるためのいくつかのヒントが得られ、「魅力ある職場づくり」が具体的に現場ですすむことを期待するものである。

平成 30 年 3 月

公益財団法人 介護労働安定センター

久志 実

目 次

はじめに

第一章 実施概要

I 調査の目的	1
II 調査事項	1
III 調査研究体制	2
IV 分析にかかる主な用語の定義	2
V 分析結果利用上の注意	4

第二章 平成28年度データの分析結果

I 採用

(1) 人材確保がうまくいっている事業所の採用方法と定着状況	5
(2) これまでの職業経験と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由	12
(3) 学歴・教育歴と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由	25

II 定着

1 定着促進に資する事業所の取組み

(1) 従業員の過不足状況と定着状況	44
(2) 従業員の過不足・定着状況と賃金制度	46
(3) 従業員の過不足・定着状況と人材確保と量と質	47
(4) 従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策	48
(5) 従業員の過不足・定着状況と採用に関する工夫	50
(6) 人材確保がうまくいっている事業所の定着促進策	51
(7) 正規職員の定期昇給と昇給方法	59
(8) 介護ロボットを最初に導入した時期と介護ロボットの導入状況	60
(9) 訪問介護員の働き方に関する今後の方針	61

2 労働者の就業継続意向に効果的な施策

(1) 法人の方針・理念の明確化は社員定着に貢献	62
(2) 重要性が高まる仕事と介護の両立支援	64
(3) 介護職（介護職員ならびに訪問介護員）の就業継続	70
(4) 介護職の働きがいをもつ事業所の取組み	74
(5) 夜勤と今の勤務先での就業継続意向	79
(6) 残業の有無と今の勤務先での就業継続意向	81
(7) 労働条件の悩みと今の勤務先での就業継続意向	82
(8) 事業所の取組みと今の勤務先での就業継続意向	83
(9) これまでの職業経験と現在の勤務先での就業継続意向	84

(10) 学歴・教育歴と現在の勤務先での就業継続意向	90
(11) 介護職員における介護に関する資格の有無と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を 勤務先として選んだ理由と現在の勤務先での就業継続意向	96
(12) 看護職員における事業所の主な介護サービスの種類と現在の仕事を選んだ理由・現在の 法人を勤務先として選んだ理由と現在の勤務先での就業継続意向	100

Ⅲ 雇用管理責任者選任とその効果等

(1) 従業員の過不足・定着状況と雇用管理責任者の選任	103
(2) 雇用管理責任者の認知度と雇用管理責任者の選任	104
(3) 法人規模別と事業所規模別にみた雇用管理責任者の選任状況	105
(4) 雇用管理責任者の選任と雇用管理責任者講習受講の効果	107
(5) 雇用管理責任者の有無と事業所の雇用管理の取り組み、および職員の意識の関係	109

Ⅳ 労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向

(1) 能力向上機会と能力向上意欲、キャリアアップ機会の満足度	121
(2) 今の勤務先でより上位の職位を目指す介護職の特徴	122
(3) 能力向上の状況と能力向上の意義	127
(4) 訪問介護員・介護職員の職位別にみた属性	132
(5) 訪問介護員・介護職員の職位別にみた職務意識の違い	140
(6) 現在の介護に関する保有資格と今後、取得したい資格	148

第三章 付属資料 151

平成27年度介護労働実態調査 調査票（事業所調査・労働者調査）	
平成28年度介護労働実態調査 調査票（事業所調査・労働者調査）	

第一章 実施概要

I 調査の目的

平成 29 年度特別調査は、介護事業所の抱える課題や介護労働者の求める労働のあり方を明らかにするため、平成 28 年度介護労働実態調査（事業所調査、労働者調査）データを分析することとした。

II 調査事項

1 採用

- ① 事業所の採用と定着状況
- ② 職業経験と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を選んだ理由
- ③ 学歴・教育歴と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を選んだ理由

2 定着

（１）定着促進に資する事業所の取組み

- ① 従業員の過不足状況と定着状況
- ② 従業員の過不足・定着状況と賃金制度
- ③ 従業員の過不足・定着状況と人材確保と量と質
- ④ 従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策
- ⑤ 従業員の過不足・定着状況と採用に関する工夫
- ⑥ 人材確保がうまくいっている事業所の定着促進策
- ⑦ 正規職員の定期昇給と昇給方法
- ⑧ 介護ロボット導入時期と介護ロボットの導入状況
- ⑨ 訪問介護員の働き方に関する今後の方針

（２）労働者の就業継続意向に効果的な施策

- ① 法人の方針・理念の明確化は社員定着に貢献
- ② 重要性が高まる仕事と介護の両立支援
- ③ 介護職（介護職員ならびに訪問介護員）の就業継続
- ④ 介護職の働きがい高める事業所の取組み
- ⑤ 夜勤と就業継続意向
- ⑥ 残業の有無と就業継続意向
- ⑦ 労働条件の悩みと就業継続意向
- ⑧ 事業所の取組みと就業継続意向
- ⑨ これまでの職業経験と就業継続意向
- ⑩ 学歴・教育歴と就業継続意向
- ⑪ 介護職員における介護に関する資格の有無と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を選んだ理由と就業継続意向
- ⑫ 看護職員における事業所の主な介護サービスの種類と現在の仕事を選んだ理由・現在の法人を選んだ理由と就業継続意向

3 雇用管理責任者選任とその効果等

- ① 従業員の過不足・定着状況と雇用管理責任者の選任
- ② 雇用管理責任者の認知度と雇用管理責任者の選任
- ③ 法人規模別と事業所規模別にみた雇用管理責任者の選任状況
- ④ 雇用管理責任者の選任と雇用管理責任者講習受講の効果
- ⑤ 雇用管理責任者の有無と雇用管理の取り組み、職員の意識の関係

4 労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向

- ① 能力向上機会と能力向上意欲、キャリアアップ機会の満足度
- ② 今の勤務先でより上位の職位を目指す介護職の特徴
- ③ 能力向上の状況と能力向上の意義
- ④ 訪問介護員・介護職員の職位別にみた属性
- ⑤ 訪問介護員・介護職員の職位別にみた職務意識の違い
- ⑥ 現在の介護に関する保有資格と今後、取得したい資格

III 調査研究体制

分析対象データの集計方法、集計結果の分析等について、以下の専門家等による検討委員会を設置、検討を行った。実際の作業は座長である佐藤博樹氏、大木栄一氏、坂爪洋美氏、菅野雅子氏の4名を中心として行った。

【検討委員会】

座長 佐藤博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
大木栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
坂爪洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
松下洋三	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
菅野雅子	フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント
久志 実	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

IV 分析にかかる主な用語の定義

1 就業形態・勤務形態について

(1) 就業形態について

- ① 「正規職員」とは、本調査では、雇用している労働者で雇用期間の定めのない者をいう。
- ② 「非正規職員」とは、本調査では、正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）をいう。

(2) 勤務形態について

- ① 常勤労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。
- ② 短時間労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

2 職種について

本調査では、主な職種である「訪問介護員」と「介護職員」を、以下のとおり定義した。

- (1) 訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。
- (2) 介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

3 介護保険サービス系型区分について（主な介護サービスの種類）

本報告書では、主な介護サービスの種類を下記の介護保険サービス系型に区分した。

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

本報告書に記載している介護保険サービス系型区分は、原則として「従来区分」で記載している。

V 分析結果利用上の注意

- 1 構成比（パーセント計算値）が表章単位に満たない場合は、「0.0」と表章している。
- 2 集計表中「－」印は、該当数値がない箇所である。
- 3 集計表中の該当数値に「＊」印があるものについては、サンプル数（回答数）が少なく（30 未満）参考値との位置付けである。
- 4 「主とする介護サービスの種類別」については、サンプル数の少ない訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、短期入所療養介護、特定福祉用具の販売、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、複合型サービスおよび予防給付におけるサービスを外してまとめた。
「予防給付におけるサービス」：予防給付における全てのサービス。介護予防訪問介護、介護予防通所介護、介護予防支援、介護予防短期入所生活介護、介護予防認知症対応型共同生活介護、介護予防通所リハビリテーション、介護予防訪問入浴介護、介護予防訪問看護、介護予防認知症対応型通所介護、介護予防短期入所療養介護、介護予防特定施設入居者生活介護、介護予防福祉用具貸与、介護予防訪問リハビリテーション、特定介護予防福祉用具の販売、介護予防小規模多機能型居宅介護、介護予防居宅療養管理指導。
- 5 集計表・図・構成比（パーセント計算値）は、原則として無回答を含む合計値を分母としている。なお、賃金については、回答のあった事業所数、または、回答のあった労働者数を分母としている。
- 6 集計表・図・構成比（パーセント計算値）において、四捨五入の関係で、項目の和が計の数値に合わないことがある。
- 7 複数回答〔該当する答えの全て（あるいは複数）を選択する方式〕の場合は、構成比（パーセント計算値）の和が 100.0 を超えるものがある。
- 8 復元は行っていない。
- 9 平均値の計算では、原則として分母は「回答数－無回答」としている。
- 10 「2 職種計」事業所数は訪問介護員または介護職員の両者または片方がいるものを 1 とカウントしている。
- 11 「2 職種累計」は「訪問介護員」と「介護職員」の回答数を単純に加算した数。

第二章 平成28年度データの分析結果

I 採用

(1) 人材確保がうまくいっている事業所の採用方法と定着状況（平成28年度事業所調査）

菅野雅子

- ・過去1年間に採用した人材の人数や質について、訪問介護員・介護職員いずれも「人数・質ともに確保できている」事業所は、採用の工夫に関する選択率が全体に低く、「とくに行っていない」が高い結果であった。定期採用を行っている割合も相対的に低い。このことより、「人数・質ともに確保できている」事業所は、とくに採用方法をあれこれ工夫しなくても人材確保ができており、結果的に採用コストが低く抑えられていることが想定される。
- ・逆に「人数・質ともに確保できていない」事業所は、採用の工夫に関する選択率が全体に高く、こだわりを少なくして幅広く人材を求め、様々な採用の工夫を行い、定期採用を行い、コストをかけて採用活動を行っているが、人材確保がうまくいかず悪循環に陥っている可能性が考えられる。
- ・また、「人数・質ともに確保できている」事業所は、人材の定着状況が良く、人材の不足感も小さいという傾向が見られた。
- ・以上より、「人数・質ともに確保できている」事業所は、採用方法にコストをかけて工夫を凝らすことよりも、むしろ働きやすい職場環境を整備することにより組織の魅力を高め、人材の量と質の確保につなげている可能性が考えられる。

1. 人材確保状況別にみた採用方法の工夫

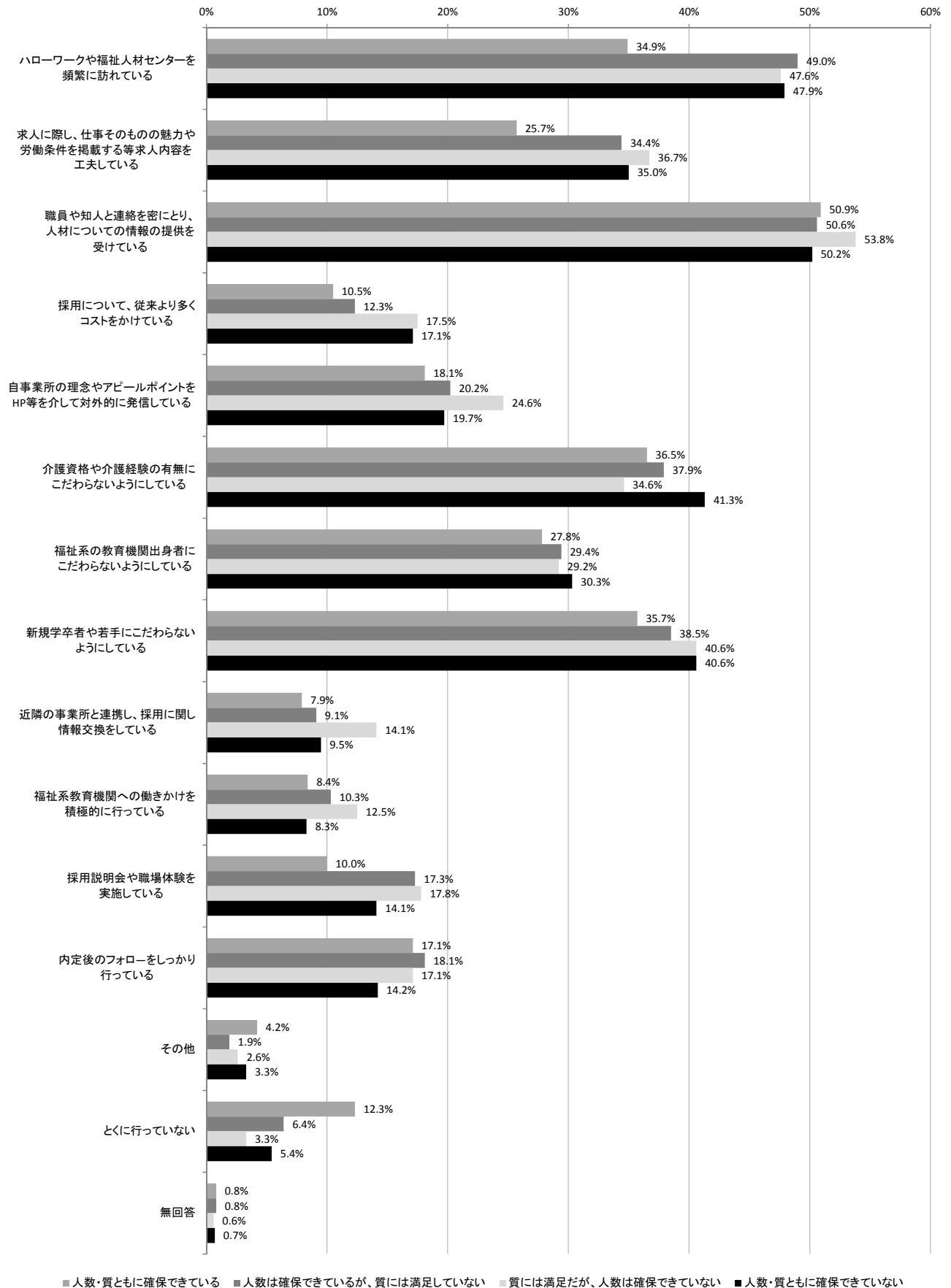
過去1年間に採用した訪問介護員の人数や質について、「人数・質ともに確保できている」事業所は、採用の工夫に関して「とくに行っていない」が相対的に高く、「ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている」、「求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している」、「採用について、従来より多くコストをかけている」、「新規学卒者や若手にこだわらないようにしている」、「採用説明会や職場体験を実施している」などの項目が相対的に低くなっている。

「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」、「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」、「新規学卒者や若手にこだわらないようにしている」など、こだわりを少なくして人材を確保しようとしている状況がうかがわれる。また「人数・質ともに確保できている」事業所と比べて、「内定後のフォローをしっかりと行っている」が相対的に低い一方で、「ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている」、「求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している」、「採用について、従来より多くコストをかけている」も相対的に高い結果となっている。

「質には満足だが、人数は確保できていない」事業所は、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」が低くなっている。資格や経験にはこだわりを持っていることにより質の確保につなげていることも考えられる。

以上より、訪問介護員の「人数・質ともに確保できている」事業所は、特段の採用の工夫をしているわけではないが採用がうまくいっており、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、こだわりを捨て、様々な工夫を行いコストをかけて採用活動を行っているが、人材確保がうまくいっていない状況がうかがわれる（図表1）。

図表 1 人材確保状況別にみた採用方法の工夫（訪問介護員）



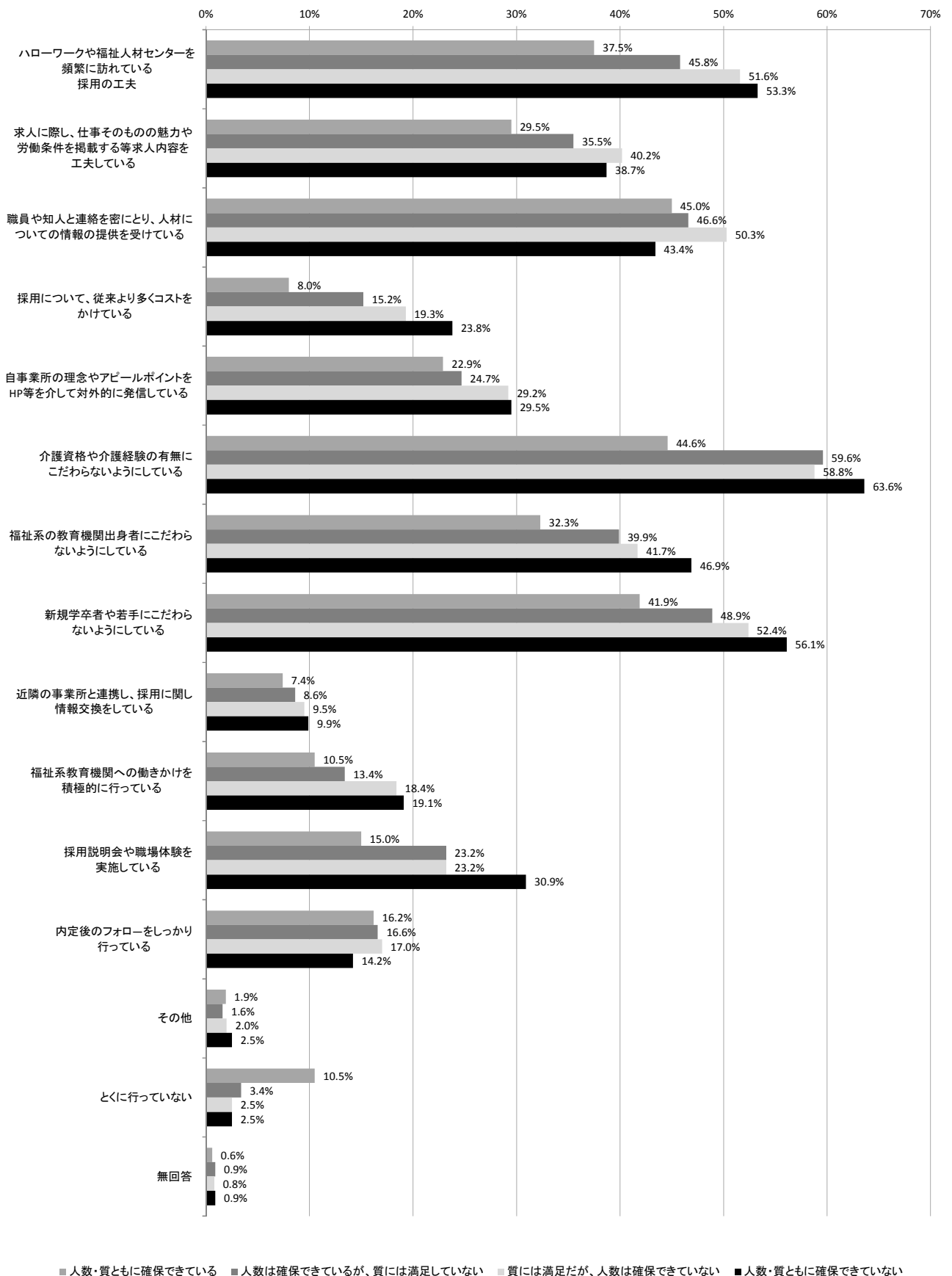
過去 1 年間に採用した介護職員に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所は、採用の工夫に関して「とくに行っていない」が相対的に高く、「ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている」、「求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している」、「採用について、従来よりコストをかけている」、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」、「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」、「福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている」、「採用説明会や職場体験を実施している」などが相対的に低くなっている。

一方、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「採用について、従来よりコストをかけている」、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」、「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」、「新規学卒者や若手にこだわらないようにしている」、「採用説明会や職場体験を実施している」の割合が高い。

「質には満足だが、人数は確保できていない」事業所は、「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報の提供を受けている」の選択率が相対的に高く、口コミでの採用を重視していることが考えられる。

以上より、訪問介護員と同様に、介護職員の「人数・質ともに確保できている」事業所は、特段の採用の工夫をしているわけではないが採用がうまくいっており、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、こだわりを少なくして、様々な工夫を行いコストをかけて採用活動を行っているが、人材確保がうまくいっていない状況がうかがわれる（図表 2）。

図表 2 人材確保状況別にみた採用方法の工夫（介護職員）

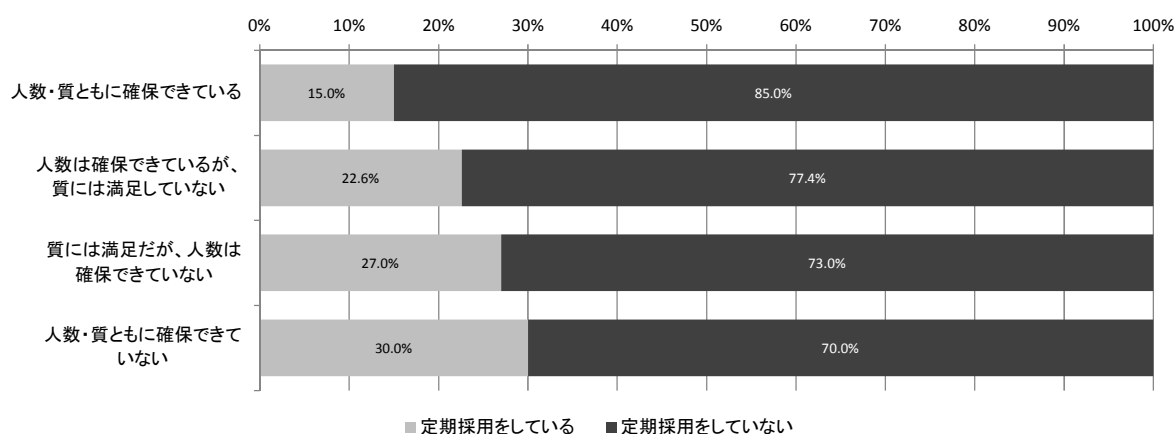


2. 人材確保状況別にみた定期採用の有無

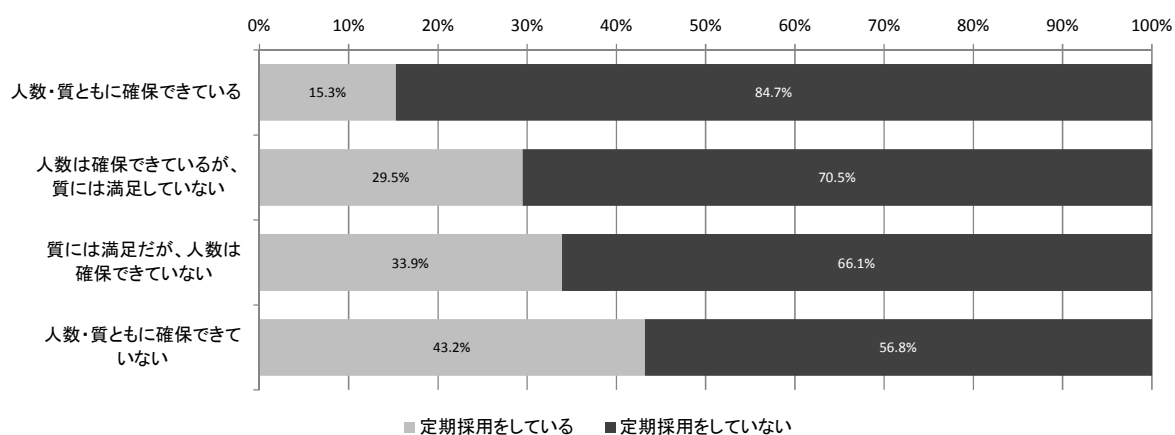
過去 1 年間に採用した人材について、訪問介護員、介護職員いずれも、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、定期採用をしている割合が相対的に高く、「人数・質ともに確保できている」事業所は、定期採用をしていない割合が相対的に高い。

「人数・質ともに確保できている」事業所は、定期採用を重視しているわけではないことがうかがわれる。一方、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、定期的に採用を実施しているがなかなか人材確保につながっていないことがうかがわれる（図表 3、図表 4）。

図表 3 人材確保状況別にみた定期採用の有無（訪問介護員）



図表 4 人材確保状況別にみた定期採用の有無（介護職員）

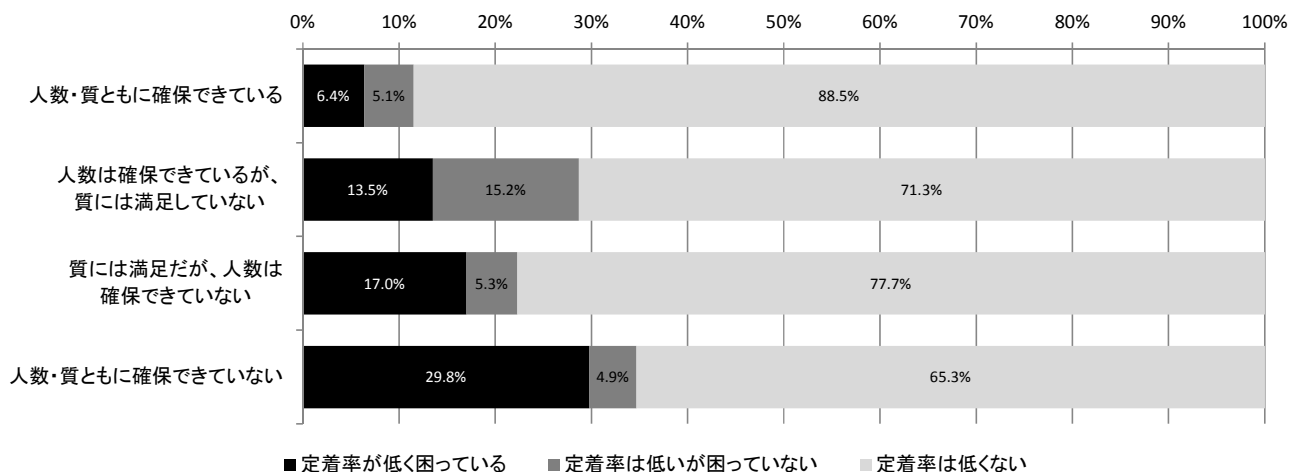


3. 人材確保状況と人材の定着状況

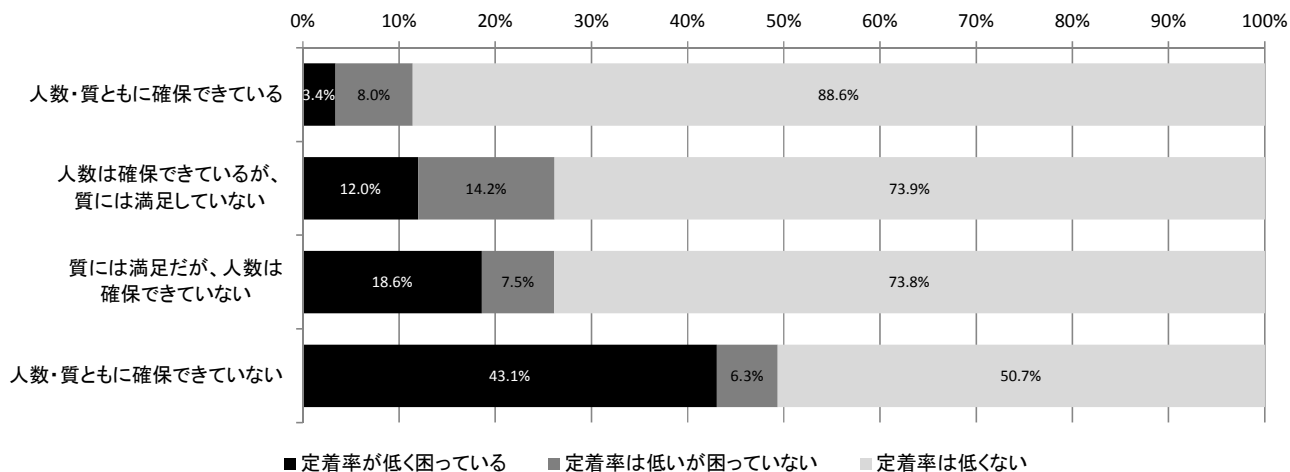
訪問介護員、介護職員ともに、過去 1 年間に採用した人材に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所は、「定着率は低くない」が相対的に高くなっている。「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「定着率が低く困っている」が相対的に高くなっている。

このことより、人材確保と人材の定着性は相関性が高く、採用がうまくいっている事業所は定着促進もうまくいっていると考えられる（図表 5、図表 6）。

図表 5 人材確保状況と人材の定着状況（訪問介護員）



図表 6 人材確保状況と人材の定着状況（介護職員）



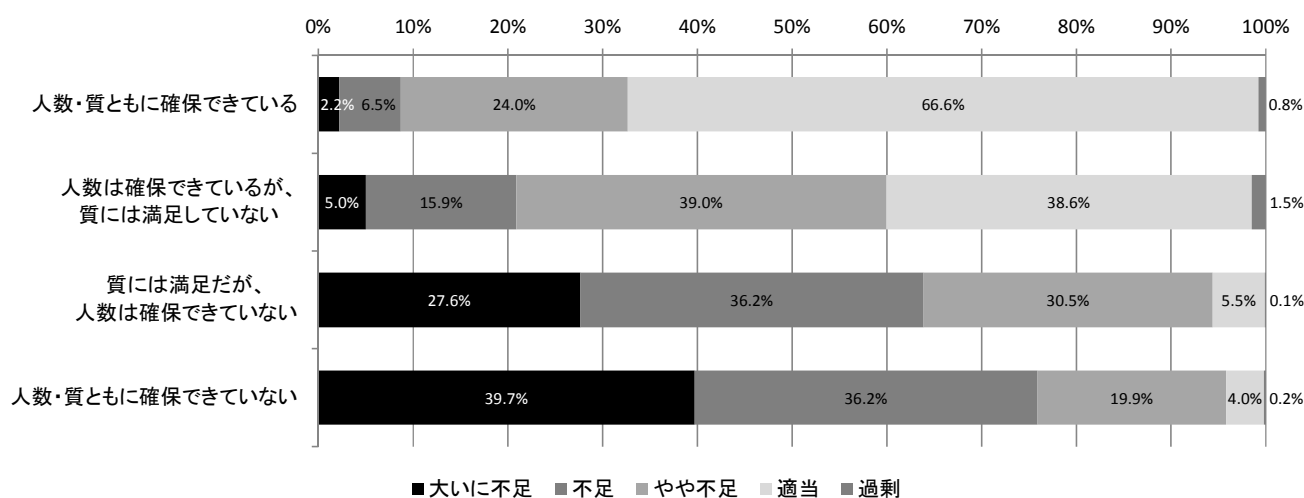
4. 人材確保状況と人材の不足感

訪問介護員、介護職員ともに過去 1 年間に採用した人材に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所は、従業員の不足感は相対的に少なく、「適当」とする事業所が訪問介護員で 7 割弱（66.6%）、介護職員で 8 割弱（78.2%）となっている。

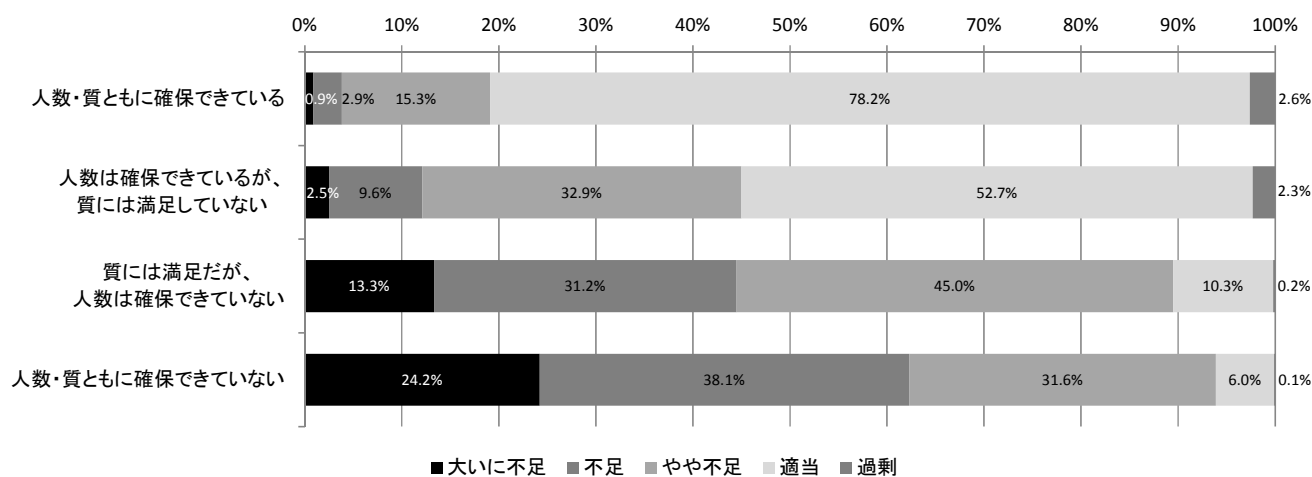
「人数・質ともに確保できていない」事業所は、不足感が強い。不足している計（大いに不足＋不足＋やや不足）は訪問介護員で 95.8%、介護職員で 93.9%と、9 割を超えている。

このことより、人材確保がうまくいっている事業所は、人材の不足感も低い傾向があり、好循環を描いていることがうかがえる（図表 7、図表 8）。

図表 7 人材確保状況と人材の不足感（訪問介護員）



図表 8 人材確保状況と人材の不足感（介護職員）



(2) これまでの職業経験と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・新卒者が介護の仕事を選んだ理由についてみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」及び「人や社会の役に立ちたいから」、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「生きがい・社会参加のため」、「身近な人の介護の経験から」、「介護の知識や技能が身につくから」、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」及び「他によい仕事がないため」、第 3 に、介護職員（正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」及び「お年寄りが好きだから」、第 4 に、介護職員（非正規職員）では「資格・技能が活かせるから」、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっている。
- ・中途採用者が介護の仕事を選んだ理由についてみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」及び「今後もニーズが高まる仕事だから」、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」、「生きがい・社会参加のため」、「身近な人の介護の経験から」、「資格・技能が活かせるから」、「介護の知識や技能が身につくから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、第 3 に、介護職員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」及び「他によい仕事がないため」、第 4 に、介護職員（非正規職員）では「お年寄りが好きだから」、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっている。
- ・新卒者が現在の法人を勤務先として選んだ理由についてみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」、「法人の方針や理念に共感したから」、「経営が健全で将来的に安定しているから」、「教育研修等が充実しているから」及び「福利厚生が充実しているから」、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」、「資格・技能が活かせるから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」、第 3 に、介護職員（正規職員）では「やりたい職種・仕事内容だから」、第 4 に、介護職員（非正規職員）では「通勤が便利だから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっている。
- ・中途採用者が現在の法人を勤務先として選んだ理由についてみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」、「法人の方針や理念に共感したから」及び「経営が健全で将来的に安定しているから」、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」、「資格・技能が活かせるから」、「労働日、労働時間が希望とあっているから」及び「賃金等の水準が適当だから」、第 3 に、介護職員（非正規職員）では「通勤に便利だから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっている。

介護業界を担う人材の確保と育成を進めていくためには、様々な方策が考えられる。しかし、それが介護業界で働いてみようとする若者の動機（モチベーション）づけとこの業界（あるいは法人・事業所）で既に働いている社員の動機づけを引き出すものでなければ何の意味も持たない。それは、介護業界で働いてみようとする若者・既に働いている社員のモチベーションが組織を活性化させ、生産性の向上に大きく貢献するからである。したがって、事業の方策を立案・計画し、その方策を実行するにあたっては、介護業界に就職を希望する若者・既存社員のモチベーションを高めるためには、「何をすべきであるの

か」に関する工夫を凝らすことが大切である。そのためには、介護業界に就職を希望する若者や既存社員はどのようなときにモチベーションを発揮するのか、あるいは、どのようにしたら若者や既存社員のモチベーションを引き出すことができるのか、を正しく認識しておくことが重要である。

そのためには、これまでの職業経験と「介護の仕事を選んだ理由」との関係、あるいは「現在の勤務先である法人を選んだ理由」との関係を把握しておくことが大前提になると考えられる。なお、介護業界では、様々な職種と雇用形態の人々が働いているが、ここでは、主な仕事（職種）については「訪問介護員」及び「介護職員」の2職種、雇用形態については正規職員及び非正規職員、を取り上げる。

1. 介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

①新卒者が介護の仕事を選んだ理由

学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない者（「新卒者」）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が47.4%で最も多く、次いで、「お年寄りが好きだから」（34.5%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（32.9%）、「人や社会の役に立ちたいから」（32.3%）、「資格・技能が活かせるから」（25.1%）がこれに続いている（図表9）。

こうした新卒者が介護の仕事を選んだ理由について職種・雇用形態別にみると、第1に、訪問介護員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」（38.0%）及び「人や社会の役に立ちたいから」（33.3%）、第2に、訪問介護員（非正規職員）では「生きがい・社会参加のため」（17.4%）、「身近な人の介護の経験から」（30.4%）、「介護の知識や技能が身につくから」（35.7%）、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（35.7%）及び「他によい仕事がないため」（12.2%）、第3に、介護職員（正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」（33.3%）及び「お年寄りが好きだから」（35.9%）、第4に、介護職員（非正規職員）では「資格・技能が活かせるから」（29.2%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表9 新卒者が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない	合計	1718	47.4	32.9	32.3	9.4	34.5	16.3	25.1
	訪問介護員（正規職員）	150	50.0	38.0	33.3	12.0	29.3	10.7	25.3
	訪問介護員（非正規職員）	115	49.6	22.6	27.8	17.4	27.8	30.4	24.3
	介護職員（正規職員）	1241	46.6	34.8	33.3	8.1	35.9	15.0	24.5
	介護職員（非正規職員）	212	49.1	24.1	28.3	11.3	33.0	20.3	29.2
			介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない	合計	19.6	1.6	7.3	9.4	4.0	5.7	0.9	
	訪問介護員（正規職員）	23.3	3.3	8.0	10.0	10.0	8.0	0.7	
	訪問介護員（非正規職員）	35.7	2.6	35.7	12.2	1.7	2.6	0.9	
	介護職員（正規職員）	15.7	1.2	3.0	8.8	3.9	6.5	1.0	
	介護職員（非正規職員）	31.1	1.9	17.0	11.3	1.9	0.9	0.5	

②中途採用者が介護の仕事を選んだ理由

学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある者（「中途採用者」）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 48.4%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（33.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.7%）、「介護の知識や技能が身につくから」（28.9%）、「資格・技能が活かせるから」（28.3%）、「お年寄りが好きだから」（24.8%）がこれに続いている（図表 10）。

こうした中途採用者が介護の仕事を選んだ理由について職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」（50.7%）及び「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.4%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」（32.9%）、「生きがい・社会参加のため」（20.9%）、「身近な人の介護の経験から」（23.4%）、「資格・技能が活かせるから」（35.9%）、「介護の知識や技能が身につくから」（34.5%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（47.2%）、第 3 に、介護職員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.4%）及び「他によい仕事がないため」（14.8%）、第 4 に、介護職員（非正規職員）では「お年寄りが好きだから」（27.4%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表 10 中途採用者が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある	合計	10419	48.4	33.8	30.7	14.0	24.8	19.7	28.3
	訪問介護員（正規職員）	1342	50.7	36.4	31.5	12.7	20.5	17.7	30.5
	訪問介護員（非正規職員）	1545	50.0	31.6	32.9	20.9	20.5	23.4	35.9
	介護職員（正規職員）	4643	47.5	36.4	30.0	11.3	25.8	18.1	25.2
	介護職員（非正規職員）	2885	48.0	29.6	30.3	15.4	27.4	21.3	28.2
		介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある	合計	28.9	2.8	18.6	12.8	5.1	3.4	1.0	
	訪問介護員（正規職員）	26.9	4.5	10.4	11.0	4.5	4.5	0.7	
	訪問介護員（非正規職員）	34.5	4.7	47.2	11.6	3.7	1.0	0.9	
	介護職員（正規職員）	25.2	2.2	6.8	14.8	5.4	4.2	1.0	
	介護職員（非正規職員）	32.5	2.0	26.0	11.1	5.7	2.9	1.1	

③訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 50.0%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（31.5%）、「資格・技能が活かせるから」（29.8%）、「介護の知識や技能が身につくから」（26.3%）、「お年寄りが好きだから」（21.5%）がこれに続いている（図表 11）。

こうした訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、新卒者は「お年寄りが好きだから」、これに対して、中途採用者は「資格・技能が

活かせるから」、を理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある訪問介護員（正規職員）ほど「働きがいのある仕事だと思ったから」、「お年寄りが好きだから」及び「資格・技能が活かせるから」、これに対して、経験がない訪問介護員（正規職員）ほど「他によい仕事がないため」、を理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

図表 11 訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	1535	50.0	36.2	31.5	12.6	21.5	17.2	29.8
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	150	50.0	38.0	33.3	12.0	29.3	10.7	25.3
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1342	50.7	36.4	31.5	12.7	20.5	17.7	30.5
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	469	55.0	35.6	35.2	14.7	24.5	16.2	36.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	648	48.9	37.8	31.5	12.3	18.5	18.5	26.4
	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	26.3	4.4	10.1	11.0	5.0	4.8	0.7	
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	23.3	3.3	8.0	10.0	10.0	8.0	0.7	
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	26.9	4.5	10.4	11.0	4.5	4.5	0.7	
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	25.6	4.7	11.1	7.9	5.3	4.5	0.6	
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	28.4	4.3	10.2	14.0	4.2	4.6	0.6	

④訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 49.7%で最も多く、次いで、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（46.3%）、「資格・技能が活かせるから」（34.6%）、「介護の知識や技能が身につくから」（34.1%）、「人や社会の役に立ちたいから」（32.3%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（30.5%）がこれに続いている（図表 12）。

こうした訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、新卒者は「お年寄りが好きだから」及び「身近な人の介護の経験から」、これに対して、中途採用者は「今後もニーズが高まる仕事だから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「資格・技能が活かせるから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、を理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある訪問介護員（非正規職員）ほど「働きがいのある仕事だと思ったから」、「お年寄りが好きだから」及び「資格・技能が活かせるから」、こ

れに対して、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がない訪問介護員（非正規職員）ほど「身近な人の介護の経験から」、「介護の知識や技能が身につくから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、を理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

図表 12 訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	1717	49.7	30.5	32.3	20.8	20.9	24.0	34.6
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	115	49.6	22.6	27.8	17.4	27.8	30.4	24.3
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1545	50.0	31.6	32.9	20.9	20.5	23.4	35.9
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	468	54.1	29.9	35.5	23.1	24.8	18.6	45.1
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	836	49.5	34.0	32.7	19.3	18.5	25.2	32.2
	介護の知識や技能が身につくから	給与等が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	34.1	4.7	46.3	11.6	3.6	1.2	1.0	
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	35.7	2.6	35.7	12.2	1.7	2.6	0.9	
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	34.5	4.7	47.2	11.6	3.7	1.0	0.9	
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	30.8	4.9	44.9	10.7	2.4	1.1	1.3	
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	37.1	4.5	50.0	11.6	4.1	1.1	0.8	

⑤介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 47.3%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（35.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.4%）、「お年寄りが好きだから」（27.7%）、「資格・技能が活かせるから」（24.5%）、「介護の知識や技能が身につくから」（23.4%）がこれに続いている（図表 13）。

こうした介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、新卒者は「お年寄りが好きだから」、これに対して、中途採用者は「介護の知識や技能が身につくから」及び「他によい仕事がないため」、を理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある介護職員（正規職員）ほど「働きがいのある仕事だと思ったから」、「お年寄りが好きだから」及び「資格・技能が活かせるから」、を理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

図表 13 介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいの ある仕事だ と思った から	今後もニ ーズが高 まる仕 事だから	人や社会 の役に立 ちたいから	生きがい・ 社会参加 のため	お年寄 りが好き だから	身近な 人の介護 の経験から	資格・技能 が活かせる から
合計	6009	47.3	35.8	30.4	10.5	27.7	17.4	24.5
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない（新卒者）	1241	46.6	34.8	33.3	8.1	35.9	15.0	24.5
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある（中途採用者）	4643	47.5	36.4	30.0	11.3	25.8	18.1	25.2
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1784	51.1	35.0	30.9	11.3	31.6	18.2	33.1
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	2237	44.1	38.9	30.0	11.2	20.9	17.8	20.0
	介護の知識 や技能が 身につく から	給与等 の収入が 多いから	自分や家 族の都合 のよい時 間（日） に働ける から	他によい 仕事がない ため	その他	特に理 由はない	無回答	
合計	23.4	2.0	6.0	13.5	5.2	4.8	1.0	
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない（新卒者）	15.7	1.2	3.0	8.8	3.9	6.5	1.0	
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある（中途採用者）	25.2	2.2	6.8	14.8	5.4	4.2	1.0	
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	25.4	2.5	7.0	13.1	4.9	3.6	0.7	
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	26.2	1.9	7.0	17.7	5.8	4.6	1.3	

⑥介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 47.8％で最も多く、次いで、「介護の知識や技能が身につくから」（32.4％）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.1％）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（29.0％）、「資格・技能が活かせるから」（28.4％）、「お年寄りが好きだから」（27.7％）がこれに続いている（図表 14）。

こうした介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、新卒者は「お年寄りが好きだから」、これに対して、中途採用者は「今後もニーズが高まる仕事だから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、を理由として挙げる介護職員（非正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある介護職員（非正規職員）ほど「働きがいのある仕事だと思ったから」、「お年寄りが好きだから」、「資格・技能が活かせるから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、これに対して、経験がない介護職員（非正規職員）ほど「介護の知識や技能が身につくから」、を理由として挙げる介護職員（非正規職員）が多くなっている。

図表 14 介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後も二重高の仕事をしたいから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	3179	47.8	29.0	30.1	15.2	27.7	21.2	28.4
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	212	49.1	24.1	28.3	11.3	33.0	20.3	29.2
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	2885	48.0	29.6	30.3	15.4	27.4	21.3	28.2
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1108	53.8	30.0	30.5	14.0	34.2	18.3	37.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	1401	44.0	30.4	30.2	15.9	21.9	22.8	22.9
	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	32.4	2.6	25.2	11.2	5.4	2.8	1.1	
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	31.1	1.9	17.0	11.3	1.9	0.9	0.5	
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	32.5	2.0	26.0	11.1	5.7	2.9	1.1	
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	28.3	2.3	30.0	9.5	5.9	2.8	0.6	
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	35.9	2.0	24.1	12.6	5.6	3.3	1.6	

2. 現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

①新卒者が現在の法人を勤務先として選んだ理由

新卒者が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「やりたい職種・仕事内容だから」が38.1%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」(36.1%)、「通勤が便利だから」(32.8%)、「資格・技能が活かせるから」(30.6%)、「人や社会の役に立ちたいから」(27.6%)がこれに続いている（図表 15）。

こうした新卒者が現在の法人を勤務先として選んだ理由について職種・雇用形態別にみると、第1に、訪問介護員（正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」(29.3%)、「法人の方針や理念に共感したから」(10.0%)、「経営が健全で将来的に安定しているから」(8.0%)、「教育研修等が充実しているから」(5.3%)及び「福利厚生が充実しているから」(8.7%)、第2に、訪問介護員（非正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」(40.9%)、「資格・技能が活かせるから」(34.8%)及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」(27.0%)、第3に、介護職員（正規職員）では「やりたい職種・仕事内容だから」(39.2%)、第4に、介護職員（非正規職員）では「通勤が便利だから」(42.9%)及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」(26.9%)、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 15 新卒者が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	合計	1718	38.1	36.1	27.6	30.6	8.0	5.9	32.8
	訪問介護員(正規職員)	150	36.0	36.7	29.3	26.0	10.0	8.0	25.3
	訪問介護員(非正規職員)	115	30.4	40.9	27.8	34.8	4.3	5.2	28.7
	介護職員(正規職員)	1241	39.2	35.9	27.5	29.7	8.5	6.0	32.3
	介護職員(非正規職員)	212	37.7	34.4	26.9	32.1	5.2	4.2	42.9
		労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	合計	12.3	6.3	2.9	5.7	3.9	6.2	10.4	1.3
	訪問介護員(正規職員)	16.7	7.3	5.3	8.7	2.0	7.3	11.3	0.7
	訪問介護員(非正規職員)	27.0	7.8	2.6	2.6	6.1	5.2	9.6	4.3
	介護職員(正規職員)	8.0	6.0	2.9	6.3	3.5	6.4	10.9	1.0
	介護職員(非正規職員)	26.9	7.1	1.4	1.9	6.1	4.2	7.1	1.9

②中途採用者が現在の法人を勤務先として選んだ理由

中途採用者が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が 41.8%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」(37.8%)、「やりたい職種・仕事内容だから」(34.8%)、「資格・技能が活かせるから」(34.4%)、「労働日、労働時間が希望とあっているから」(27.1%)、「人や社会の役に立ちたいから」(24.7%)がこれに続いている（図表 16）。

こうした中途採用者が現在の法人を勤務先として選んだ理由について職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」(40.9%)、「法人の方針や理念に共感したから」(9.2%)及び「経営が健全で将来的に安定しているから」(7.7%)、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」(28.8%)、「資格・技能が活かせるから」(43.9%)、「労働日、労働時間が希望とあっているから」(41.4%)及び「賃金等の水準が適当だから」(11.7%)、第 3 に、介護職員（非正規職員）では「通勤が便利だから」(50.5%)及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」(40.7%)、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 16 中途採用者が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしていたことがある（中途採用者）	合計	10419	34.8	37.8	24.7	34.4	6.7	6.6	41.8
	訪問介護員（正規職員）	1342	34.7	40.9	25.3	37.0	9.2	7.7	31.2
	訪問介護員（非正規職員）	1545	34.8	39.1	28.8	43.9	6.2	7.1	39.8
	介護職員（正規職員）	4643	34.7	36.9	22.9	31.3	7.0	7.0	40.1
	介護職員（非正規職員）	2885	34.8	37.1	25.0	33.0	5.2	5.3	50.5
		労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしていたことがある（中途採用者）	合計	27.1	8.6	2.2	6.1	3.1	5.9	7.4	1.6
	訪問介護員（正規職員）	18.0	9.5	3.4	7.2	3.5	5.7	8.2	2.0
	訪問介護員（非正規職員）	41.4	11.7	3.4	4.6	3.0	4.6	4.6	1.3
	介護職員（正規職員）	16.5	7.6	2.1	7.3	2.6	6.6	9.3	1.7
	介護職員（非正規職員）	40.7	8.0	1.2	4.5	3.8	5.5	5.6	1.5

③訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 40.2%で最も多く、次いで、「資格・技能が活かせるから」（35.6%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.5%）、「通勤が便利だから」（30.6%）がこれに続いている（図表 17）。

こうした訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者は「資格・技能が活かせるから」及び「通勤が便利だから」、を理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある訪問介護員（正規職員）ほど「やりたい職種・仕事内容だから」、「資格・技能が活かせるから」及び「法人の方針や理念に共感したから」、を理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

図表 17 訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
合計	1535	34.5	40.2	25.6	35.6	9.4	7.8	30.6
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	150	36.0	36.7	29.3	26.0	10.0	8.0	25.3
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1342	34.7	40.9	25.3	37.0	9.2	7.7	31.2
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	469	38.6	42.6	23.7	41.2	13.0	8.5	33.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	648	32.1	42.4	27.2	34.4	8.5	8.2	30.2
	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
合計	17.5	9.3	3.5	7.4	3.3	5.9	8.4	2.0
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	16.7	7.3	5.3	8.7	2.0	7.3	11.3	0.7
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	18.0	9.5	3.4	7.2	3.5	5.7	8.2	2.0
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	21.1	10.0	3.2	7.9	3.2	6.4	7.5	1.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	16.5	9.6	3.9	7.6	3.4	5.6	8.0	1.5

④訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「資格・技能が活かせるから」が 42.6％で最も多く、次いで、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（40.2％）、「通勤が便利だから」（39.0％）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（38.9％）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.4％）、「人や社会の役に立ちたいから」（28.5％）、がこれに続いている（図表 18）。

こうした訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者は「資格・技能が活かせるから」、「通勤が便利だから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」を理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある訪問介護員（非正規職員）ほど「やりたい職種・仕事内容だから」を理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

図表 18 訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
合計	1717	34.4	38.9	28.5	42.6	6.0	6.9	39.0
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	115	30.4	40.9	27.8	34.8	4.3	5.2	28.7
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1545	34.8	39.1	28.8	43.9	6.2	7.1	39.8
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	468	44.2	40.2	28.4	48.3	6.0	9.2	42.1
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	836	31.2	40.2	30.3	44.7	6.7	6.8	40.0
	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
合計	40.2	11.4	3.3	4.5	3.1	4.7	5.1	1.9
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	27.0	7.8	2.6	2.6	6.1	5.2	9.6	4.3
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	41.4	11.7	3.4	4.6	3.0	4.6	4.6	1.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	46.2	12.6	4.1	5.6	3.6	4.1	3.2	0.9
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	42.1	12.4	3.6	4.8	2.9	4.8	4.4	0.7

⑤介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が38.3%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.6%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（35.4%）、「資格・技能が活かせるから」（30.6%）、「人や社会の役に立ちたいから」（23.8%）、がこれに続いている（図表 19）。

こうした介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者は「資格・技能が活かせるから」、「通勤が便利だから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」を理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある介護職（正規職員）ほど「やりたい職種・仕事内容だから」及び「資格・技能が活かせるから」を理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

図表 19 介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
合計	6009	35.4	36.6	23.8	30.6	7.2	6.8	38.3
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	1241	39.2	35.9	27.5	29.7	8.5	6.0	32.3
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	4643	34.7	36.9	22.9	31.3	7.0	7.0	40.1
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1784	40.9	35.5	20.3	37.8	8.5	7.6	42.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	2237	29.8	37.8	25.0	27.0	5.7	6.8	39.4
	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
合計	14.6	7.3	2.3	7.1	2.7	6.6	9.7	1.8
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	8.0	6.0	2.9	6.3	3.5	6.4	10.9	1.0
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	16.5	7.6	2.1	7.3	2.6	6.6	9.3	1.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	19.1	9.5	2.6	8.4	3.1	6.3	7.5	1.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	15.1	6.8	1.7	6.5	2.2	7.3	10.1	1.9

⑥介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が 49.7%で最も多く、次いで、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（39.4%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.9%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.8%）、「資格・技能が活かせるから」（33.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（25.1%）、がこれに続いている（図表 20）。

こうした介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者ほど「通勤が便利だから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」を理由として挙げる非介護職員（正規職員）が多くなっている。

第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事の経験がある介護職（非正規職員）ほど「やりたい職種・仕事内容だから」、「資格・技能が活かせるから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」、これに対して、経験がない介護職（非正規職員）ほど「人や社会の役に立ちたいから」、を理由として挙げる介護職（非正規職員）が多くなっている。

図表 20 介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい職種・仕事内容だから	働きたい仕事があると思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから
合計	3179	34.8	36.9	25.1	33.0	5.2	5.2	49.7
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	212	37.7	34.4	26.9	32.1	5.2	4.2	42.9
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	2885	34.8	37.1	25.0	33.0	5.2	5.3	50.5
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1108	41.2	36.8	21.9	39.9	6.1	5.8	52.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	1401	30.7	37.5	27.1	29.3	5.0	5.3	51.1
	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特になし	無回答
合計	39.4	8.0	1.3	4.5	4.2	5.4	5.6	1.6
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	26.9	7.1	1.4	1.9	6.1	4.2	7.1	1.9
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	40.7	8.0	1.2	4.5	3.8	5.5	5.6	1.5
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	46.4	10.1	0.9	5.0	5.0	4.9	4.2	1.2
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	38.6	7.0	1.3	4.1	3.0	5.8	6.1	1.7

(3) 学歴・教育歴と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・学歴・教育歴別に介護の仕事を選んだ理由についてみると、第1に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「介護の知識や技能が身につくから」（28.7%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（17.6%）、第2に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「お年寄りが好きだから」（32.9%）及び「身近な人の介護の経験から」（17.4%）、第3に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.1%）、「資格・技能が活かせるから」（34.4%）、第4に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「今後もニーズが高まる仕事だから」（40.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（40.4%）、「生きがい・社会参加のため」（16.6%）、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（17.6%）及び「他によい仕事がないため」（16.7%）、を挙げる者が多くなっている。
- ・学歴・教育歴別に現在の法人を勤務先として選んだ理由についてみると、第1に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「通勤が便利だから」（41.5%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（25.8%）、第2に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（44.9%）、「資格・技能が活かせるから」（37.7%）、「法人の方針や理念に共感したから」（13.4%）、「経営が健全で将来的に安定しているから」（7.0%）及び「賃金等の水準が適当だから」（9.5%）、第3に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（41.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（33.0%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（7.2%）、を挙げる者が多くなっている。

介護業界を担う人材の確保と育成を進めていくためには、様々な方策が考えられる。しかし、それが介護業界で働いてみようとする若者の動機（モチベーション）づけとこの業界（あるいは法人・事業所）で既に働いている職員の動機づけを引き出すものでなければ何の意味も持たない。それは、介護業界で働いてみようとする若者・既に働いている職員のモチベーションが組織を活性化させ、生産性の向上に大きく貢献するからである。したがって、事業の方策を立案・計画し、その方策を実行するにあたっては、介護業界に就職を希望する若者・既存職員のモチベーションを高めるためには、「何をすべきであるのか」に関する工夫を凝らすことが大切である。そのためには、介護業界に就職を希望する若者や既存職員はどのようなときにモチベーションを発揮するのか、あるいは、どのようにしたら若者や既存職員のモチベーションを引き出すことができるのか、を正しく認識しておくことが重要である。

そのためには、学歴・これまでの教育歴と「介護の仕事を選んだ理由」との関係、あるいは「現在の勤務先である法人を選んだ理由」との関係を把握しておくことが大前提になると考えられる。ここでは、学歴については「大卒者（大学院も含む）」と「非大卒者」に分け、これまでの教育歴については「介護福祉関係の教育課程修了者」と「介護福祉関係の教育課程非修了者」に分け、それに基づき、「非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）」、「非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）」、「大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）」、「大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）」の4つのカテゴリを作成して検討を行った。また、介護業界では、様々な職種と雇用形態の人々が働いているが、ここでは、主な仕事（職種）については「訪問介護員」及び「介護職員」の2職種、雇用形態については正規職員及び非正規職員を取り上げる。

1. 介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

①学歴・教育歴別にみた介護の仕事を選んだ理由

学歴・教育歴別に介護の仕事を選んだ理由についてみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「介護の知識や技能が身につくから」（28.7%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（17.6%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「お年寄りが好きだから」（32.9%）及び「身近な人の介護の経験から」（17.4%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.1%）、「資格・技能が活かせるから」（34.4%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「今後もニーズが高まる仕事だから」（40.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（40.4%）、「生きがい・社会参加のため」（16.6%）、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（17.6%）及び「他にいい仕事がないため」（16.7%）、を挙げる者が多くなっている（図表 21）。

図表 21 学歴・教育歴別にみた介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	9359	48.2	33.0	30.0	13.5	25.8	20.2	27.4
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	1364	49.0	30.7	28.7	10.9	32.9	17.4	32.3
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	515	51.1	39.2	35.1	12.2	28.2	11.7	34.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	948	46.2	40.8	40.4	16.6	18.4	16.7	21.5
		介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他にいい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	28.7	2.9	17.6	12.6	4.9	3.6	1.0	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	23.5	2.3	14.1	9.0	4.5	4.9	1.3	
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	18.8	1.0	11.7	9.3	4.3	3.7	0.4	
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	26.4	1.5	17.6	16.7	6.2	4.0	0.5	

②非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由

非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 48.2%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（33.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.0%）、「介護の知識や技能が身につくから」（28.7%）、「資格・技能が活かせるから」（27.4%）、「お年寄りが好きだから」（25.8%）、がこれに続いている（図表 22）。

こうした非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.3%）及び「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.4%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）では「人や社会の役に立ちたいから」（32.1%）、「生きがい・社会参加のため」（20.6%）、「身近な人の介護の経験から」（24.1%）、「資格・技能が活かせるから」（35.7%）、「介護の知識や技能が身につくから」（35.1%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（46.6%）第 3 に、介護職員（非正規職員）では「お年寄りが好きだから」（27.7%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表 22 非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	9359	48.2	33.0	30.0	13.5	25.8	20.2	27.4
	訪問介護員（正規職員）	1139	51.3	36.4	30.6	12.7	21.7	17.6	29.9
	訪問介護員（非正規職員）	1379	50.0	31.5	32.1	20.6	21.7	24.1	35.7
	介護職員（正規職員）	4345	46.7	34.9	29.2	10.1	27.1	18.5	24.0
	介護職員（非正規職員）	2496	48.2	28.9	29.9	15.7	27.7	22.2	27.4
			介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	28.7	2.9	17.6	12.6	4.9	3.6	1.0	
	訪問介護員（正規職員）	27.6	4.9	10.6	11.7	4.6	3.9	0.7	
	訪問介護員（非正規職員）	35.1	4.6	46.6	11.7	3.6	1.1	0.9	
	介護職員（正規職員）	24.9	2.2	6.0	13.9	5.2	4.7	1.0	
	介護職員（非正規職員）	32.5	2.1	25.0	11.0	5.4	2.8	1.2	

③非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由

非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由としては「働きがいのある仕事だと思ったから」が 49.0%で最も多く、次いで、「お年寄りが好きだから」（32.9%）、「資格・技能が活かせるから」（32.3%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（30.7%）、「人や社会の役に立ちたいから」（28.7%）、「介護の知識や技能が身につくから」（23.5%）、がこれに続いている（図表 23）。

こうした非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（非正規職員）で「人や社会の役に立ちたいから」（30.5%）、「生きがい・社会参加のため」（17.9%）、「身近な人の介護の経験から」（29.1%）、「資格・技能が活かせるから」（35.8%）、「介護の知識や技能が身につくから」（29.1%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働ける」（41.1%）、第 2 に、介護職員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」（34.8%）及び「お年寄りが好きだから」（35.9%）、第 3 に、介護職員（非正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.5%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表 23 非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいの ある仕事だ と思ったから	今後も ニーズが 高まる仕事 だから	人や社会 の役に立 ちたいから	生きが い・社会 参加のた め	お年寄 りが好き だから	身近な人 の介護の 経験から	資格・技 能が活か せるから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	1364	49.0	30.7	28.7	10.9	32.9	17.4	32.3
	訪問介護員（正規職員）	169	45.0	29.6	26.6	11.2	26.6	17.2	33.1
	訪問介護員（非正規職員）	151	45.7	26.5	30.5	17.9	24.5	29.1	35.8
	介護職員（正規職員）	701	49.5	34.8	30.2	9.7	35.9	15.3	31.0
	介護職員（非正規職員）	343	51.5	24.8	25.9	9.9	33.5	16.6	32.9
			介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	23.5	2.3	14.1	9.0	4.5	4.9	1.3	
	訪問介護員（正規職員）	23.7	2.4	7.7	5.9	5.3	8.9	1.8	
	訪問介護員（非正規職員）	29.1	4.6	41.1	12.6	2.6	2.0	1.3	
	介護職員（正規職員）	19.8	2.1	5.3	8.6	4.3	5.7	1.3	
	介護職員（非正規職員）	28.3	1.7	23.6	9.9	5.2	2.6	1.2	

④大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由

大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由としては「働きがいのある仕事だと思ったから」が 51.1%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（39.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（35.1%）、「資格・技能が活かせるから」（34.4%）、「お年寄りが好きだから」（28.2%）、「介護の知識や技能が身につくから」（18.8%）、がこれに続いている（図表 24）。

こうした大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（非正規職員）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（63.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（39.5%）、「生きがい・社会参加のため」（31.6%）、「身近な人の介護の経験から」（15.8%）、「介護の知識や技能が身につくから」（34.2%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働ける」（44.7%）、第 2 に、介護職員（正規職員）では「お年寄りが好きだから」（31.8%）、第 3 に、介護職員（非正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」（43.5%）及び「資格・技能が活かせるから」（43.5%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表 24 大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	515	51.1	39.2	35.1	12.2	28.2	11.7	34.4
	訪問介護員（正規職員）	56	51.8	42.9	37.5	16.1	14.3	7.1	30.4
	訪問介護員（非正規職員）	38	63.2	26.5	39.5	31.6	18.4	15.8	31.6
	介護職員（正規職員）	336	50.6	39.0	34.2	9.8	31.8	11.6	33.0
	介護職員（非正規職員）	85	47.1	43.5	35.3	10.6	27.1	12.9	43.5
			介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	18.8	1.0	11.7	9.3	4.3	3.7	0.4	
	訪問介護員（正規職員）	16.7	0.6	6.0	9.2	4.8	3.0	0.6	
	訪問介護員（非正規職員）	34.2	0.0	44.7	2.6	0.0	2.6	0.0	
	介護職員（正規職員）	16.7	0.6	6.0	9.2	4.8	3.0	0.6	
	介護職員（非正規職員）	20.0	2.4	21.2	11.8	3.5	2.4	0.0	

⑤大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由

大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由としては「働きがいのある仕事だと思ったから」が 46.2%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（40.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（40.4%）、「介護の知識や技能が身につくから」（26.4%）、「資格・技能が活かせるから」（21.5%）、「お年寄りが好きだから」（18.4%）、がこれに続いている（図表 25）。

こうした大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（50.0%）及び「人や社会の役に立ちたいから」（43.8%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（50.0%）、「生きがい・社会参加のため」（20.6%）、「身近な人の介護の経験から」（19.6%）、「資格・技能が活かせるから」（26.5%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働ける」（53.9%）、第 3 に、介護職員（正規職員）では「今後もニーズが高まる仕事だから」（44.7%）、「お年寄りが好きだから」（20.6%）、第 4 に、介護職員（非正規職員）で「身近な人の介護の経験から」（20.0%）及び「介護の知識や技能が身につくから」（40.5%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっており、職種・雇用形態により介護の仕事を選んだ理由も異なっている。

図表 25 大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	948	46.2	40.8	40.4	16.6	18.4	16.7	21.5
	訪問介護員（正規職員）	128	50.0	42.2	43.8	10.9	15.6	16.4	22.7
	訪問介護員（非正規職員）	102	50.0	30.4	38.2	20.6	10.8	19.6	26.5
	介護職員（正規職員）	533	47.3	44.7	40.2	16.1	20.6	15.0	19.5
	介護職員（非正規職員）	185	38.4	34.0	40.0	19.5	17.8	20.0	23.8
			介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	26.4	1.5	17.6	16.7	6.2	4.0	0.5	
	訪問介護員（正規職員）	22.7	2.3	9.4	10.2	8.6	5.5	0.0	
	訪問介護員（非正規職員）	33.3	4.9	53.9	12.7	4.9	1.0	1.0	
	介護職員（正規職員）	21.0	0.8	6.6	19.3	5.3	4.3	0.6	
	介護職員（非正規職員）	40.5	1.1	35.1	15.7	8.1	3.8	0.5	

⑥学歴・教育歴別にみた訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 50.0%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（31.5%）、「資格・技能が活かせるから」（29.8%）、「介護の知識や技能が身につくから」（26.3%）、「お年寄りが好きだから」（21.5%）がこれに続いている（図表 26）。

こうした訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「身近な人の介護の経験から」（17.6%）、「介護の知識や技能が身につくから」（27.6%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（10.6%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「お年寄りが好きだから」（26.6%）及び「資格・技能が活かせるから」（33.1%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.8%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（42.9%）及び「生きがい・社会参加のため」（16.1%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「人や社会の役に立ちたいから」（43.8%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

図表 26 学歴・教育歴別にみた訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	1535	50.0	36.2	31.5	12.6	21.5	17.2	29.8
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	1139	51.3	36.4	30.6	12.7	21.7	17.6	29.9
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	169	45.0	29.6	26.6	11.2	26.6	17.2	33.1
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	56	51.8	42.9	37.5	16.1	14.3	7.1	30.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	128	50.0	42.2	43.8	10.9	15.6	16.4	22.7
	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	26.3	4.4	10.1	11.0	5.0	4.8	0.7	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	27.6	4.9	10.6	11.7	4.6	3.9	0.7	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	23.7	2.4	7.7	5.9	5.3	8.9	1.8	
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	19.6	1.8	8.9	10.7	5.4	10.7	0.0	
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	22.7	2.3	9.4	10.2	8.6	5.5	0.0	

⑦訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 49.7%で最も多く、次いで、「資格・技能が活かせるから」（34.6%）、「介護の知識や技能が身につくから」（34.1%）、「人や社会の役に立ちたいから」（32.3%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（30.5%）がこれに続いている（図表 27）。

こうした訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「今後もニーズが高まる仕事だから」（31.5%）、「資格・技能が活かせるから」（35.7%）及び「介護の知識や技能が身につくから」（35.1%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「お年寄りが好きだから」（24.5%）、「身近な人の介護の経験がから」（29.1%）及び「資格・技能が活かせるから」（35.8%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（63.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（39.5%）及び「生きがい・社会参加のため」（31.6%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（53.9%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

図表 27 学歴・教育歴別にみた訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	1717	49.7	30.5	32.3	20.8	20.9	24.0	34.6
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	1379	50.0	31.5	32.1	20.6	21.7	24.1	35.7
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	151	45.7	26.5	30.5	17.9	24.5	29.1	35.8
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	38	63.2	26.5	39.5	31.6	18.4	15.8	31.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	102	50.0	30.4	38.2	20.6	10.8	19.6	26.5
	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	34.1	4.7	46.3	11.6	3.6	1.2	1.0	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	35.1	4.6	46.6	11.7	3.6	1.1	0.9	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	29.1	4.6	41.1	12.6	2.6	2.0	1.3	
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	34.2	0.0	44.7	2.6	0.0	2.6	0.0	
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	33.3	4.9	53.9	12.7	4.9	1.0	1.0	

⑧介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 47.3%で最も多く、次いで、「今後もニーズが高まる仕事だから」（35.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.4%）、「お年寄りが好きだから」（27.7%）、「資格・技能が活かせるから」（24.5%）、「介護の知識や技能が身につくから」（23.4%）がこれに続いている（図表 28）。

こうした介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「身近な人の介護の経験から」（18.5%）及び「介護の知識や技能が身につくから」（24.9%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「お年寄りが好きだから」（35.9%）第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（50.6%）及び「資格・技能が活かせるから」（33.0%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「今後もニーズが高まる仕事だから」（44.7%）及び「人や社会の役に立ちたいから」（40.2%）、「生きがい・社会参加のため」（16.1%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

図表 28 学歴・教育歴別にみた介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	6009	47.3	35.8	30.4	10.5	27.7	17.4	24.5
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	4345	46.7	34.9	29.2	10.1	27.1	18.5	24.0
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	701	49.5	34.8	30.2	9.7	35.9	15.3	31.0
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	336	50.6	39.0	34.2	9.8	31.8	11.6	33.0
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	533	47.3	44.7	40.2	16.1	20.6	15.0	19.5
		介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答
合計	23.4	2.0	6.0	13.5	5.2	4.8	1.0	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	24.9	2.2	6.0	13.9	5.2	4.7	1.0	
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	19.8	2.1	5.3	8.6	4.3	5.7	1.3	
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	16.7	0.6	6.0	9.2	4.8	3.0	0.6	
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	21.0	0.8	6.6	19.3	5.3	4.3	0.6	

⑨介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由

介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 47.8%で最も多く、次いで、「介護の知識や技能が身につくから」（32.4%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.1%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（29.0%）、「資格・技能が活かせるから」（28.4%）、「お年寄りが好きだから」（27.7%）がこれに続いている（図表 29）。

こうした介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「身近な人の介護の経験から」（22.2%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（51.5%）及び「お年寄りが好きだから」（33.5%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「今後もニーズが高まる仕事だから」（43.5%）及び「資格・技能が活かせるから」（43.5%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「人や社会の役に立ちたいから」（40.0%）、「生きがい・社会参加のため」（19.5%）、「介護の知識や技能が身につくから」（40.5%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（35.1%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる介護職員（非正規職員）が多くなっている。

図表 29 学歴・教育歴別にみた介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
合計	3179	47.8	29.0	30.1	15.2	27.7	21.2	28.4
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	2496	48.2	28.9	29.9	15.7	27.7	22.2	27.4
非大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	343	51.5	24.8	25.9	9.9	33.5	16.6	32.9
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	85	47.1	43.5	35.3	10.6	27.1	12.9	43.5
大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	185	38.4	34.0	40.0	19.5	17.8	20.0	23.8
	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
合計	32.4	2.6	25.2	11.2	5.4	2.8	1.1	
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	32.5	2.1	25.0	11.0	5.4	2.8	1.2	
非大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	28.3	1.7	23.6	9.9	5.2	2.6	1.2	
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	20.0	2.4	21.2	11.8	3.5	2.4	0.0	
大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	40.5	1.1	35.1	15.7	8.1	3.8	0.5	

2. 現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

①学歴・教育歴別にみた現在の法人を勤務先として選んだ理由

学歴・教育歴別に現在の法人を勤務先として選んだ理由についてみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「通勤が便利だから」（41.5%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（25.8%）、第 2 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（44.9%）、「資格・技能が活かせるから」（37.7%）、「法人の方針や理念に共感したから」（13.4%）、「経営が健全で将来的に安定しているから」（7.0%）及び「賃金等の水準が適当だから」（9.5%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（41.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（33.0%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（7.2%）、を挙げる者が多くなっている（図表 30）。

図表 30 学歴・教育歴別にみた現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい 職種・仕 事内容だ から	働きがい のある仕 事だと 思ったか ら	人や社会 の役に立 ちたいか ら	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから	
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	9359	34.7	37.3	24.5	34.0	6.2	6.5	41.5	
非大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	1364	37.7	36.7	22.5	34.7	6.7	6.3	35.7	
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	515	44.9	36.5	29.1	37.7	13.4	7.0	38.6	
大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	948	31.1	41.0	33.0	26.4	9.2	7.2	38.5	
		労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	25.8	8.1	2.1	6.0	3.2	5.9	7.5	1.6	
非大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	23.0	8.1	2.6	6.8	4.6	5.4	10.2	2.1	
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了者)	20.8	9.5	3.9	7.0	2.5	4.7	6.2	1.2	
大卒者(介護福祉関係の教育課程非修了者)	21.5	8.6	3.3	5.5	2.6	7.6	9.3	0.7	

②非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が 41.5%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」（37.3%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.7%）、「資格・技能が活かせるから」（34.0%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（25.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（24.5%）がこれに続いている（図表 31）。

こうした非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（40.8%）、「法人の方針や理念に共感したから」（9.0%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.0%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）で「やりたい職種・仕事内容だから」（34.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（28.1%）、「資格・技能が活かせるから」（44.4%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（40.7%）及び「賃金等の水準が適当だから」（10.9%）、第 3 に、介護職員（非正規職員）で「やりたい職種・仕事内容だから」（35.3%）及び「通勤に便利だから」（50.1%）、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 31 非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい 職種・仕 事内容だ から	働きがい のある仕 事だと思 ったから	人や社会 の役に立 ちたいから	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	9359	34.7	37.3	24.5	34.0	6.2	6.5	41.5
	訪問介護員（正規職員）	1139	34.0	40.8	25.2	36.5	9.0	8.0	32.0
	訪問介護員（非正規職員）	1379	34.8	38.1	28.1	44.4	5.8	6.8	39.2
	介護職員（正規職員）	4345	34.5	36.5	22.9	31.1	6.4	6.7	39.8
	介護職員（非正規職員）	2496	35.3	36.6	24.8	32.3	4.9	5.2	50.1
		労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているから	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	25.8	8.1	2.1	6.0	3.2	5.9	7.5	1.6
	訪問介護員（正規職員）	18.1	9.6	3.2	7.6	3.3	6.1	7.2	1.8
	訪問介護員（非正規職員）	40.7	10.9	2.9	4.6	3.2	4.8	4.6	1.6
	介護職員（正規職員）	14.9	7.0	2.1	7.0	2.9	6.8	9.8	1.7
	介護職員（非正規職員）	39.9	7.9	1.2	4.3	3.6	5.0	5.5	1.4

③非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「やりたい職種・仕事内容だから」が 37.7%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.7%）、「通勤が便利だから」（35.7%）、「資格・技能が活かせるから」（34.7%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（23.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（22.5%）がこれに続いている（図表 32）。

こうした非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（非正規職員）では「働きがいのある仕事だと思ったから」（45.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（31.8%）、「資格・技能が活かせるから」（38.4%）、「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.6%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（38.4%）及び「賃金等の水準が適当だから」（13.9%）、第 2 に、介護職員（正規職員）で「やりたい職種・仕事内容だから」（40.7%）及び「法人の方針や理念に共感したから」（8.6%）、第 3 に、介護職員（非正規職員）で「通勤に便利だから」（43.4%）、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 32 非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい 職種・仕事 内容だから	働きがい のある仕事 だと思った から	人や社会 の役に立 ちたいから	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	1364	37.7	36.7	22.5	34.7	6.7	6.3	35.7
	訪問介護員（正規職員）	169	36.1	36.7	21.3	37.3	6.5	8.3	26.0
	訪問介護員（非正規職員）	151	35.1	45.0	31.8	38.4	4.0	8.6	38.4
	介護職員（正規職員）	701	40.7	34.2	21.4	33.4	8.6	5.7	33.7
	介護職員（非正規職員）	343	33.5	38.2	21.3	34.4	4.4	5.5	43.4
		労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているから	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	23.0	8.1	2.6	6.8	4.6	5.4	10.2	2.1
	訪問介護員（正規職員）	20.1	8.3	3.6	8.9	4.1	4.1	14.8	2.4
	訪問介護員（非正規職員）	38.4	13.9	6.0	5.3	2.6	3.3	8.6	2.6
	介護職員（正規職員）	14.4	7.4	2.0	7.0	3.0	5.4	10.8	1.4
	介護職員（非正規職員）	35.3	7.0	1.7	5.8	9.0	6.7	7.3	3.2

④大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「やりたい職種・仕事内容だから」が 44.9%で最も多く、次いで、「通勤が便利だから」（38.6%）、「資格・技能が活かせるから」（37.7%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.5%）、「人や社会の役に立ちたいから」（29.1%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（20.8%）、がこれに続いている（図表 33）。

こうした大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）で「法人の方針や理念に共感したから」（16.1%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.9%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（47.4%）、及び「賃金等の水準が適当だから」（13.2%）、第 3 に、介護職員（正規職員）で「やりたい職種・仕事内容だから」（47.9%）、第 4 に、介護職員（非正規職員）で「人や社会の役に立ちたいから」（32.9%）、「資格・技能が活かせるから」（47.1%）及び「通勤に便利だから」（50.6%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（47.1%）を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 33 大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい 職種・仕事 内容だから	働きがい のある仕事 だと思った から	人や社会 の役に立ち たいから	資格・技能 が活かせる から	法人の方針 や理念に共 感したから	経営が健全 で将来的に 安定してい るから	通勤が便 利だから
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	515	44.9	36.5	29.1	37.7	13.4	7.0	38.6
	訪問介護員（正規職員）	56	35.7	32.1	32.1	30.4	16.1	8.9	28.6
	訪問介護員（非正規職員）	38	44.7	47.4	28.9	39.5	15.8	7.9	44.7
	介護職員（正規職員）	336	47.9	34.2	27.7	36.3	13.1	7.1	36.6
	介護職員（非正規職員）	85	38.8	43.5	32.9	47.1	11.8	4.7	50.6
		労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特 にない	無回答
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	20.8	9.5	3.9	7.0	2.5	4.7	6.2	1.2
	訪問介護員（正規職員）	12.5	8.9	7.1	7.1	0.0	3.6	16.1	3.6
	訪問介護員（非正規職員）	34.2	13.2	5.3	2.6	2.6	0.0	7.9	0.0
	介護職員（正規職員）	14.0	9.2	4.2	8.6	2.7	5.1	5.1	1.2
	介護職員（非正規職員）	47.1	9.4	0.0	2.4	3.5	5.9	3.5	0.0

⑤大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の勤務先として法人を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 41.0%で最も多く、次いで、「通勤が便利だから」（38.5%）、「人や社会の役に立ちたいから」（33.0%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（31.1%）、「資格・技能が活かせるから」（26.4%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（21.5%）、がこれに続いている（図表 34）。

こうした大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由について、職種・雇用形態別にみると、第 1 に、訪問介護員（正規職員）で「やりたい職種・仕事内容だから」（39.8%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（46.1%）、「人や社会の役に立ちたいから」（35.9%）及び「法人の方針や理念に共感したから」（11.7%）、第 2 に、訪問介護員（非正規職員）で「資格・技能が活かせるから」（35.3%）、第 3 に、介護職員（正規職員）で「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.3%）、第 4 に、介護職員（非正規職員）で「通勤に便利だから」（58.9%）、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（42.7%）及び「賃金等の水準が適当だから」（11.9%）、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっており、職種・雇用形態により現在の法人を勤務先として選んだ理由も異なっている。

図表 34 大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい 職種・仕事 内容だから	働きがい のある仕事 だと思った から	人や社会 の役に立ち たいから	資格・技能 が活かせる から	法人の方針 や理念に共 感したから	経営が健全 で将来的に 安定してい るから	通勤が便 利だから
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	948	31.1	41.0	33.0	26.4	9.2	7.2	38.5
	訪問介護員（正規職員）	128	39.8	46.1	35.9	29.7	11.7	6.3	27.3
	訪問介護員（非正規職員）	102	26.5	43.1	32.4	35.3	8.8	6.9	40.2
	介護職員（正規職員）	533	30.6	41.8	32.3	21.8	9.4	8.3	33.8
	介護職員（非正規職員）	185	29.2	34.1	33.5	32.4	7.0	4.9	58.9
		労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	合計	21.5	8.6	3.3	5.5	2.6	7.6	9.3	0.7
	訪問介護員（正規職員）	14.7	7.0	5.5	3.9	3.9	7.8	7.8	0.0
	訪問介護員（非正規職員）	38.2	10.8	5.9	4.9	3.9	4.9	5.9	0.0
	介護職員（正規職員）	12.8	7.5	3.0	6.2	1.9	7.7	11.4	1.3
	介護職員（非正規職員）	42.7	11.9	1.1	4.9	3.2	8.6	5.9	0.0

⑥訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 40.2%で最も多く、次いで、「資格・技能が活かせるから」（35.6%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.5%）、「通勤が便利だから」（30.6%）、「人や社会の役に立ちたいから」（25.6%）、がこれに続いている（図表 35）。

こうした訪問介護員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「通勤が便利だから」（32.0%）及び「賃金等の水準が適当だから」（9.6%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「資格・技能が活かせるから」（37.3%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（20.1%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「法人の方針や理念に共感したから」（16.1%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.9%）、第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（39.8%）、働きがいのある仕事だと思ったから」（46.1%）及び「人や社会の役に立ちたいから」（35.9%）、を現在の法人を選んだ理由として挙げる訪問介護員（正規職員）が多くなっている。

図表 35 学歴・教育歴別にみた訪問介護員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい 職種・仕事 内容だ から	働きがい のある仕 事だと思 ったか ら	人や社会 の役に立 ちたいか ら	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
合計	1535	34.5	40.2	25.6	35.6	9.4	7.8	30.6
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	1139	34.0	40.8	25.2	36.5	9.0	8.0	32.0
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	169	36.1	36.7	21.3	37.3	6.5	8.3	26.0
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	56	35.7	32.1	32.1	30.4	16.1	8.9	28.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	128	39.8	46.1	35.9	29.7	11.7	6.3	27.3
	労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
合計	17.5	9.3	3.5	7.4	3.3	5.9	8.4	2.0
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	18.1	9.6	3.2	7.6	3.3	6.1	7.2	1.8
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	20.1	8.3	3.6	8.9	4.1	4.1	14.8	2.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	12.5	8.9	7.1	7.1	0.0	3.6	16.1	3.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	14.7	7.0	5.5	3.9	3.9	7.8	7.8	0.0

⑦訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「資格・技能が活かせるから」が 42.6%で最も多く、次いで、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（40.2%）、「通勤が便利だから」（39.0%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（38.9%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.4%）、「人や社会の役に立ちたいから」（28.5%）、がこれに続いている（図表 36）。

こうした訪問介護員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「資格・技能が活かせるから」（44.4%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（40.7%）、第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.6%）及び「賃金等の水準が適当だから」（13.9%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（44.7%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（47.4%）、「法人の方針や理念に共感したから」（15.8%）、「通勤が便利だから」（44.7%）、及び第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「人や社会の役に立ちたいから」（32.4%）、を現在の法人を選んだ理由として挙げる訪問介護員（非正規職員）が多くなっている。

図表 36 学歴・教育歴別にみた訪問介護員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい 職種・仕事 内容だ から	働きがい のある仕事 だと思っ たから	人や社会 の役に立 ちたいか ら	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
合計	1717	34.4	38.9	28.5	42.6	6.0	6.9	39.0
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	1379	34.8	38.1	28.1	44.4	5.8	6.8	39.2
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	151	35.1	45.0	31.8	38.4	4.0	8.6	38.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	38	44.7	47.4	28.9	39.5	15.8	7.9	44.7
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	102	26.5	43.1	32.4	35.3	8.8	6.9	40.2
	労働日、 労働時間 が希望と あってい るから	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
合計	40.2	11.4	3.3	4.5	3.1	4.7	5.1	1.9
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	40.7	10.9	2.9	4.6	3.2	4.8	4.6	1.6
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	38.4	13.9	6.0	5.3	2.6	3.3	8.6	2.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	34.2	13.2	5.3	2.6	2.6	0.0	7.9	0.0
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	38.2	10.8	5.9	4.9	3.9	4.9	5.9	0.0

⑧介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が38.3%で最も多く、次いで、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.6%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（35.4%）、「資格・技能が活かせるから」（30.6%）、「人や社会の役に立ちたいから」（23.8%）、がこれに続いている（図表 37）。

こうした介護職員（正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「通勤が便利だから」（39.8%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（14.9%）、第 2 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（47.9%）、「資格・技能が活かせるから」（36.3%）、「法人の方針や理念に共感したから」（13.1%）及び「賃金等の水準が適当だから」（9.2%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「働きがいのある仕事だと思ったから」（41.8%）、「人や社会の役に立ちたいから」（32.3%）及び「経営が健全で将来的に安定しているから」（8.3%）、を現在の法人を選んだ理由として挙げる介護職員（正規職員）が多くなっている。

図表 37 学歴・教育歴別にみた介護職員（正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい 職種・仕事 内容だ から	働きがい のある仕事 だと思っ たから	人や社会 の役に立 ちたいか ら	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
合計	6009	35.4	36.6	23.8	30.6	7.2	6.8	38.3
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	4345	34.5	36.5	22.9	31.1	6.4	6.7	39.8
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	701	40.7	34.2	21.4	33.4	8.6	5.7	33.7
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	336	47.9	34.2	27.7	36.3	13.1	7.1	36.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	533	30.6	41.8	32.3	21.8	9.4	8.3	33.8
	労働日、 労働時間 が希望と あっている から	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
合計	14.6	7.3	2.3	7.1	2.7	6.6	9.7	1.8
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	14.9	7.0	2.1	7.0	2.9	6.8	9.8	1.7
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	14.4	7.4	2.0	7.0	3.0	5.4	10.8	1.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	14.0	9.2	4.2	8.6	2.7	5.1	5.1	1.2
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	12.8	7.5	3.0	6.2	1.9	7.7	11.4	1.3

⑨介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由

介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由としては、「通勤が便利だから」が 49.7%で最も多く、次いで、「労働日、労働時間が希望とあっているから」（39.4%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（36.9%）、「やりたい職種・仕事内容だから」（34.8%）、「資格・技能が活かせるから」（33.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（25.1%）、がこれに続いている（図表 38）。

こうした介護職員（非正規職員）が介護の仕事を選んだ理由について、学歴・教育歴別にみると、第 1 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「経営が健全で将来的に安定しているから」（5.5%）、第 2 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「やりたい職種・仕事内容だから」（38.8%）、「働きがいのある仕事だと思ったから」（43.5%）、「資格・技能が活かせるから」（47.1%）、「法人の方針や理念に共感したから」（11.8%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（47.1%）、第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）で「人や社会の役に立ちたいから」（33.5%）、「通勤が便利だから」（58.9%）及び「賃金等の水準が適当だから」（11.9%）、を現在の法人を選んだ理由として挙げる介護職員（非正規職員）が多くなっている。

図表 38 学歴・教育歴別にみた介護職員（非正規職員）が現在の法人を勤務先として選んだ理由
（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい 職種・仕事 内容だ から	働きがい のある仕事 だと思っ たから	人や社会 の役に立 ちたいか ら	資格・技 能が活か せるから	法人の方 針や理念 に共感し たから	経営が健 全で将来 的に安定 している から	通勤が便 利だから
合計	3179	34.8	36.9	25.1	33.0	5.2	5.2	49.7
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	2496	35.3	36.6	24.8	32.3	4.9	5.2	50.1
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	343	33.5	38.2	21.3	34.4	4.4	5.5	43.4
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	85	38.8	43.5	32.9	47.1	11.8	4.7	50.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	185	29.2	34.1	33.5	32.4	7.0	4.9	58.9
	労働日、 労働時間 が希望と あってい るから	賃金等の 水準が適 当だから	教育研修 等が充実 している から	福利厚生 が充実し ているか ら	子育て支 援が充実 している から	その他	理由は特 にない	無回答
合計	39.4	8.0	1.3	4.5	4.2	5.4	5.6	1.6
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	39.9	7.9	1.2	4.3	3.6	5.0	5.5	1.4
非大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	35.3	7.0	1.7	5.8	9.0	6.7	7.3	3.2
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	47.1	9.4	0.0	2.4	3.5	5.9	3.5	0.0
大卒者（介護福祉関係の教育課程非修了者）	42.7	11.9	1.1	4.9	3.2	8.6	5.9	0.0

Ⅱ 定着

1 定着促進に資する事業所の取組み

(1) 従業員の過不足状況と定着状況（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

『従業員の職種別過不足状況（問 10－①）』に関して職種を問わず従業員全体でみると、「適当」は 37.0%であるが、全体としては<不足>（「大いに不足」 8.6%、「不足」 23.1%、「やや不足」 30.9%）が 62.6%と多数を占め、人材不足を指摘する事業所が多い。さらに、図表 39 で従業員の過不足状況と定着率の関係をみると、意外なことに<不足>を指摘した事業所でも「定着率は低くない」との回答が多くなる。例えば、従業員の過不足状況に関して、「大いに不足」や「不足」とした事業所でも「定着率は低くない」が、前者で 53.7%、後者で 63.9%とそれぞれ 5 割を超えている。つまり、定着率が低いために従業員が不足しているのではなく、従業員不足の原因が定着率の低さ以外の要因にある企業が多いことがわかる。そこで、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③の 3 つに分類し、それぞれの特徴を見ることにしたい。

図表 39 従業員の過不足状況と定着率の関係

			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	合計
従業員の過不足状況	大いに不足	度数	242	17	300	559
		%	43.3%	3.0%	53.7%	100.0%
	不足	度数	469	75	962	1506
		%	31.1%	5.0%	63.9%	100.0%
	やや不足	度数	408	167	1449	2024
		%	20.2%	8.3%	71.6%	100.0%
	適当	度数	103	247	2054	2404
		%	4.3%	10.3%	85.4%	100.0%
	過剰	度数	0	2	21	23
		%	0.0%	8.7%	91.3%	100.0%
当該職種はいない	度数	3	0	22	25	
	%	12.0%	0.0%	88.0%	100.0%	
合計		度数	1225	508	4808	6541
		%	18.7%	7.8%	73.5%	100.0%

図表 40 は、上記の事業所①と事業所②を取り出して、人材の不足理由を尋ねたものである。これによると、事業所①と事業所②の両者とも「採用が困難である」が 75%強になり、採用難が人材不足の最大の理由となる。事業所①と事業所②で人材不足の理由の最大の違いは、前者で「離職率が高い」が 41.6%と高いことにある。つまり、事業所①は、人材を採用できていないだけでなく離職率が高いため人

材不足が深刻で、他方、事業所②は離職率が高くないものの必要なだけの人材を採用できていないのである。

図表 40 人材不足・定着状況と人材不足の理由

			離職率が高い (定着率が低い)	採用が困難で ある	事業を拡大し たいが人材が 確保できない	その他	無回答	合計
状人 況材 過 不 足 定 着	事業所① 「大いに不足」「不 足」&定着率低い	度数	296	542	116	14	11	711
		%	41.6%	76.2%	16.3%	2.0%	1.5%	
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	31	974	305	59	13	1262
		%	2.5%	77.2%	24.2%	4.7%	1.0%	
	合計		度数	327	1516	421	73	24

さらに、図表 41 で人材の採用ができてない理由を事業所①と事業所②で比較すると、事業所②に比較して事業所①では、労働条件や働き方に課題があることが分かる。事業所①では、こうした課題の解消が人材確保のための最優先課題となる。

図表 41 人材過不足・定着状況と採用が困難な理由

			労働時間 が長い	夜勤が多 い	休みが取 りにくい	雇用が不安 定	キャリアア ップの機 会が不十分	賃金が低い	仕事 がきつい (身体的・精神的)	社会的 評価が低い	その他	
状況 人材過 不足定 着	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	47	84	178	104	76	375	327	247	88	
		%	8.7%	15.5%	32.8%	19.2%	14.0%	69.2%	60.3%	45.6%	16.2%	
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	53	69	217	167	72	560	493	425	230	
		%	5.4%	7.1%	22.3%	17.1%	7.4%	57.5%	50.6%	43.6%	23.6%	
合計			度数	100	153	395	271	148	935	820	672	318

(2) 従業員の過不足・定着状況と賃金制度（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③として、3つの事業所類型と賃金制度の関係を見よう。ここでは賃金制度として、基本給に関する定期昇給の有無と昇給方法を取り上げる。

図表 42 と図表 43 で 3 つの事業所類型と賃金制度の関係を見ると、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」事業所③において、他の 2 つの事業所に比較し、定期昇給の実施率が高く、賃金表による昇給ルールがある事業所が多いという関係は認められない。言い換えると、従業員の確保や定着状況は、人材マネジメントの他の要因に規定される部分が多いと考えられる。

図表 42 人材過不足・定着状況と「基本給の定期昇給制度」有無

			定昇を行った	定昇を行わなかった	制度はないが、昇給した人もいる	昇給した人はいなかった	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	442	103	103	50	13	711
		%	62.2%	14.5%	14.5%	7.0%	1.8%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	783	156	185	112	26	1262
		%	62.0%	12.4%	14.7%	8.9%	2.1%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	1281	251	287	189	46	2054
		%	62.4%	12.2%	14.0%	9.2%	2.2%	100.0%
合計		度数	2506	510	575	351	85	4027
		%	62.2%	12.7%	14.3%	8.7%	2.1%	100.0%

図表 43 人材過不足・定着状況と「基本給の昇給方法」

			賃金表の昇給 ルールに基づ いて昇給する	賃金表はあるが、 収支状況等に応じ て運用は変動する	毎年、経営トッ プの判断に よって決める	毎年、労使で話 し合って決める	その他	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 & 定着率低い	度数	259	162	236	10	21	23	711
		%	36.4%	22.8%	33.2%	1.4%	3.0%	3.2%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 & 定着率低くない	度数	504	241	423	32	37	25	1262
		%	39.9%	19.1%	33.5%	2.5%	2.9%	2.0%	100.0%
	事業所③ 「適当」と定着率低くない	度数	766	383	722	52	81	50	2054
		%	37.3%	18.6%	35.2%	2.5%	3.9%	2.4%	100.0%
合計		度数	1529	786	1381	94	139	98	4027
		%	38.0%	19.5%	34.3%	2.3%	3.5%	2.4%	100.0%

(3) 従業員の過不足・定着状況と人材確保の量と質（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③として、3つの事業所類型と人材確保における量・質の両面での充足度の関係を見よう。

図表 44（訪問介護員）と図表 45（介護職員）によると、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」事業所①と従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」事業所②では、「人数・質ともに確保できてない」との比率が高く、訪問介護員と介護職員のそれぞれに関して事業所①では 60%台に、事業所②では 40%台後半になる。他方、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」事業所③では、当該比率は 10%前後となる。しかし、事業所③でも訪問介護員と介護職員のそれぞれに関して「人数・質ともに確保できている」は 30%代半ばで、「人数は確保できているが、質には満足していない」は訪問介護員で 25.5%、介護職員で 40.5%とかなりの比重を占め、人材確保に質の面で課題を感じている事業所が少なくない。

図表 44 人材過不足・定着状況 職員の人数や質（訪問介護員）

			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	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」&定着率低い	度数	9	12	85	181	9	296
		%	3.0%	4.1%	28.7%	61.1%	3.0%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」&定着率低くない	度数	15	38	272	334	19	678
		%	2.2%	5.6%	40.1%	49.3%	2.8%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	175	128	90	55	54	502
		%	34.9%	25.5%	17.9%	11.0%	10.8%	100.0%
合計		度数	199	178	447	570	82	1476
		%	13.5%	12.1%	30.3%	38.6%	5.6%	100.0%

図表 45 人材過不足・定着状況 職員の人数や質（介護職員）

			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	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」&定着率低い	度数	10	33	84	342	27	496
		%	2.0%	6.7%	16.9%	69.0%	5.4%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」&定着率低くない	度数	33	88	204	295	63	683
		%	4.8%	12.9%	29.9%	43.2%	9.2%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	521	577	102	97	128	1425
		%	36.6%	40.5%	7.2%	6.8%	9.0%	100.0%
合計		度数	564	698	390	734	218	2604
		%	21.7%	26.8%	15.0%	28.2%	8.4%	100.0%

(4) 従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③とし、この 3 つの事業所類型と早期離職防止・定着促進施策の関係を図表 46 で見よう。

図表 46 人材過不足・定着状況 定着対策

			残業を少なくする、有給休暇を取りやすくなる等の労働条件の改善に取り組んでいる	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	賃金水準を向上させている	能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	キャリアに応じた給与体系を整備している	非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	新人の指導・担当・アドバイザーを置いている	能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	管理者・リーダー層の部下育成や勤務能力向上に向けた教育研修に力を入れている	仕事内容の希望を聞いている	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルスケア対策を含む)
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	289	429	220	255	88	163	370	117	201	98	245	208
		%	44.6%	66.2%	34.0%	39.4%	13.6%	25.2%	57.1%	18.1%	31.0%	15.1%	37.8%	32.1%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	537	779	369	441	163	266	565	251	399	197	471	443
		%	47.9%	69.5%	32.9%	39.3%	14.5%	23.7%	50.4%	22.4%	35.6%	17.6%	42.0%	39.5%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	976	1127	539	678	262	394	788	382	609	301	518	628
		%	58.0%	67.0%	32.0%	40.3%	15.6%	23.4%	46.8%	22.7%	36.2%	17.9%	30.8%	37.3%
合計		度数	1802	2335	1128	1374	513	823	1723	750	1209	596	1234	1279

			健康対策や健康管理に力を入れている	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りを入れている	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに入れている	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボーリングなどの同好会、懇談会等の実施を含む)	職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)	その他	特に方策はとっていない	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	148	308	184	190	13	161	146	53	11	16	15	648
		%	22.8%	47.5%	28.4%	29.3%	2.0%	24.8%	22.5%	8.2%	1.7%	2.5%	2.3%	
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	361	676	369	399	21	336	282	95	12	28	27	1121
		%	32.2%	60.3%	32.9%	35.6%	1.9%	30.0%	25.2%	8.5%	1.1%	2.5%	2.4%	
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	523	1003	609	682	41	547	415	170	31	30	54	1683
		%	31.1%	59.6%	36.2%	40.5%	2.4%	32.5%	24.7%	10.1%	1.8%	1.8%	3.2%	
合計		度数	1032	1987	1162	1271	75	1044	843	318	54	74	96	3452

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。
a. 2 分グループを値 1 で集計します。

ここでは、人材の確保や定着に課題の多い事業所①に比較して、そうした課題が少ない事業所③で実施率が高い施策を見ると、「残業を少なくし、有給休暇を取りやすくする」、「健康対策・健康管理」、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化」、「経営者と従業員の経営方針・ケア方針の共有」、「業務改善などによる働きやすい職場作り」、「職場内の交流を深める」などとなる。他方、「本人の希望に応じた勤務体制にする」、「賃金水準の向上」、「能力や仕事ぶりを賃金などの処遇に反映」などの施策の実施率は、事業所①と事業所③の間に相違は少ない。言い換えれば、従業員を確保でき、定着している事業所では、勤務態様や労働条件の改善だけでなく、残業削減・有休取得などの働き方改革、健康管理、仕事上だけでなく職場内の人間関係の円滑化、経営方針・ケア方針の共有など、多様できめ細かい人材マネジメントに取り組んでいることがわかる。こうした施策は、人材の定着に繋がり、人材の定着が人材の採用にプラスに貢献すると考えられる。

また、図表 47 と図表 48 によると、事業所①や事業所②に比較して事業所③では、同業他社に比較して、正規職員の人材育成策も充実しているとの自己評価が確認できる。こうした人材育成への取り組みが人材の定着にプラスになっているのであろう。

図表 47 人材過不足・定着状況 人材育成の取組（訪問介護員 正規職員）

			充実している	やや充実している	同じ程度	やや劣る	劣る	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	17	35	81	48	14	17	212
		%	8.0%	16.5%	38.2%	22.6%	6.6%	8.0%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	57	95	192	73	21	31	469
		%	12.2%	20.3%	40.9%	15.6%	4.5%	6.6%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	54	76	174	44	6	16	370
		%	14.6%	20.5%	47.0%	11.9%	1.6%	4.3%	100.0%
合計		度数	128	206	447	165	41	64	1051
		%	12.2%	19.6%	42.5%	15.7%	3.9%	6.1%	100.0%

図表 48 人材過不足・定着状況 人材育成の取組（介護職員 正規職員）

			充実している	やや充実している	同じ程度	やや劣る	劣る	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	34	78	153	110	36	31	442
		%	7.7%	17.6%	34.6%	24.9%	8.1%	7.0%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	72	153	213	88	23	50	599
		%	12.0%	25.5%	35.6%	14.7%	3.8%	8.3%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	196	291	524	142	22	65	1240
		%	15.8%	23.5%	42.3%	11.5%	1.8%	5.2%	100.0%
合計		度数	302	522	890	340	81	146	2281
		%	13.2%	22.9%	39.0%	14.9%	3.6%	6.4%	100.0%

(5) 従業員の過不足・定着状況と採用に関する工夫（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③として、3つの事業所類型と取り組んでいる採用上の工夫との関係を取り上げよう。

図表 49 は、事業所 3 類型と採用上の工夫の関係を見たものである。これによると、事業所①や事業所②に比べて、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」事業所③が、採用に関して多くの工夫や取り組みをしているわけでないことがわかる。逆に、事業所①や事業所②は、採用において様々な工夫に取り組んでいる。言い換えれば、事業所①や事業所②は、様々は採用上の工夫をしているものの、それが人材確保に貢献していないのである。人材確保の課題を解決するためには、「Ⅱ 定着 1－(4) 従業員の過不足・定着状況と早期離職防止・定着促進施策」で見たように、採用面での取り組みだけでなく、採用後の人材マネジメントとして、賃金などの労働条件の改善だけでなく、働き方改革、人材育成、健康管理、仕事上だけでなく職場内の人間関係の円滑化、経営方針・ケア方針の共有などに取り組むことが大事になるといえよう。

図表 49 人材過不足・定着状況 採用策

			ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている	求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している	職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報の提供を受けている	採用について、従来より多くコストをかけている	自事業所の理念やアピールポイントを HP 等を介して対外的に発信している	介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている	新規卒業者や若手にこだわらないようにしている
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 &定着率低い	度数	364	245	309	153	174	368	277	324
		%	56.2%	37.8%	47.7%	23.6%	26.9%	56.8%	42.7%	50.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」 &定着率低くない	度数	527	397	560	205	273	536	385	494
		%	47.0%	35.4%	50.0%	18.3%	24.4%	47.8%	34.3%	44.1%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	630	504	699	177	374	772	583	720
		%	37.4%	29.9%	41.5%	10.5%	22.2%	45.9%	34.6%	42.8%
合計		度数	1521	1146	1568	535	821	1676	1245	1538

			近隣の事業所と連携し、採用に関する情報交換をしている	福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	採用説明会や職場体験を実施している	内定後のフォローをしっかりと行っている	その他	とくに行っていない	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」 & 定着率低い	度数	73	111	188	100	14	9	17	648
		%	11.3%	17.1%	29.0%	15.4%	2.2%	1.4%	2.6%	
	事業所② 「大いに不足」「不足」 & 定着率低くない	度数	120	145	216	175	36	47	31	1121
		%	10.7%	12.9%	19.3%	15.6%	3.2%	4.2%	2.8%	
	事業所③ 「適当」& 定着率低くない	度数	116	183	293	264	34	136	60	1683
		%	6.9%	10.9%	17.4%	15.7%	2.0%	8.1%	3.6%	
合計		度数	309	439	697	539	84	192	108	3452

(6) 人材確保がうまくいっている事業所の定着促進策（平成28年度事業所調査）

菅野雅子

- ・過去 1 年間に採用した訪問介護員について、「人数・質ともに確保できている」事業所は、業務改善、労働条件改善、職場環境整備、健康管理等、働きやすい職場作りに力を入れている傾向が見られる。
- ・介護職員について、「人数・質ともに確保できている」事業所は、労働条件改善、業務改善という働きやすさや、コミュニケーション改善、経営方針の共有など情報共有に力を入れている傾向が見られる。
- ・訪問介護員、介護職員ともに、とりわけ、労働条件改善は量的確保に強く関連していると考えられる。
- ・訪問介護員、介護職員ともに、昇給制度や昇給方法が、人材確保状況と大きな関連は見られなかった。

1. 人材確保状況別にみた定着促進策

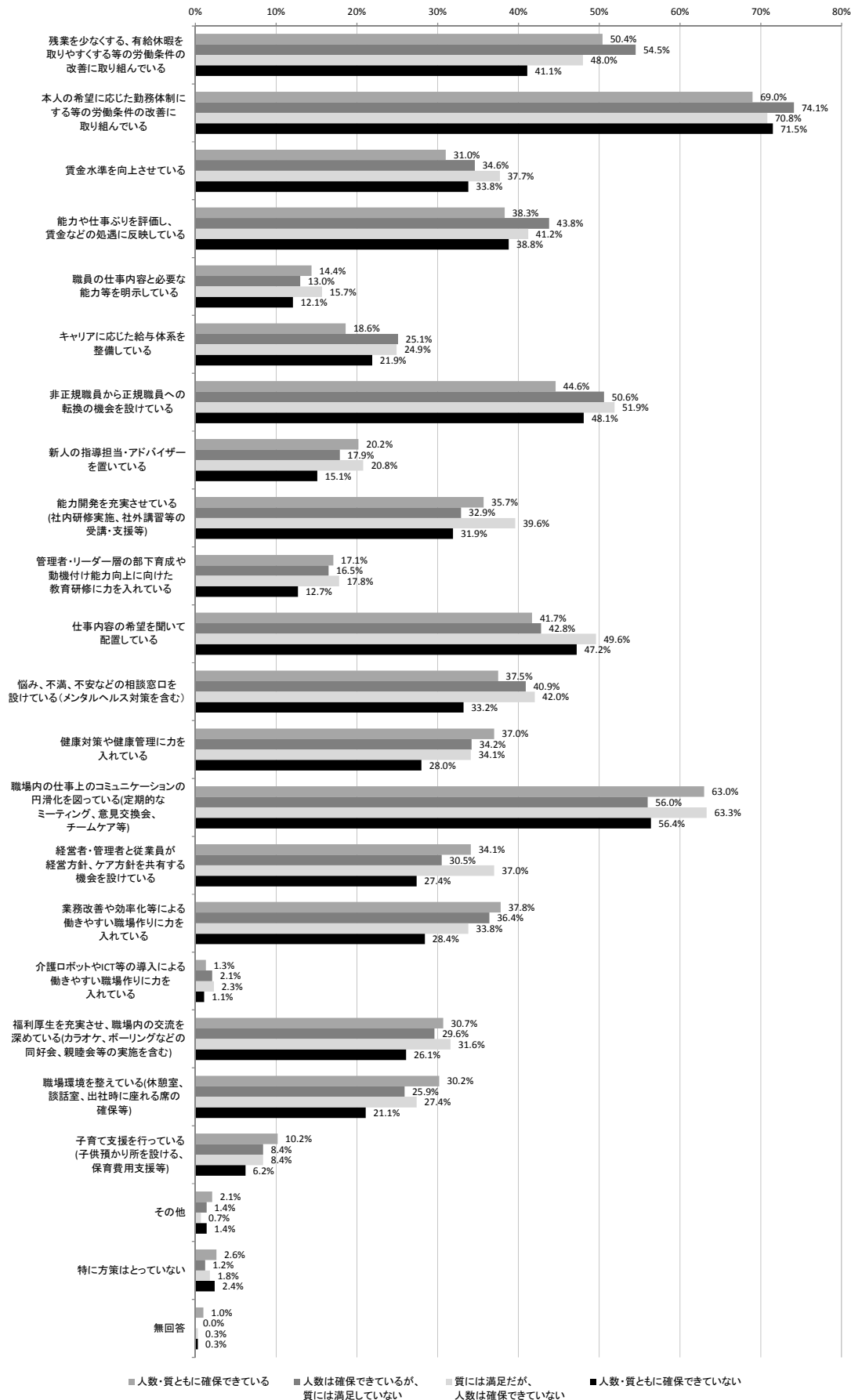
過去 1 年間に採用した訪問介護員に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所が、「人数・質ともに確保できていない」事業所と比較して高いのは、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」、「健康対策や健康管理に力を入れている」、「業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている」、「職場環境を整えている」である。

「人数は確保できているが、質には満足していない」事業所は、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が相対的に高い。採用においても、競争力のある労働条件を提示することにより、量の面では充足している可能性も考えられる。

「質には満足だが、人数は確保できていない」事業所は、「経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有する機会を設けている」が相対的に高い。採用においても、経営理念やケア方針等を打ち出すことにより、それらに共感した人材が集まり、質の確保につながっている可能性も考えられる。

以上より、訪問介護員の量・質の確保は、労働条件改善、健康管理等、業務改善、職場環境整備、働きやすい職場づくりに力を入れていることと関連していることがうかがわれる。とりわけ、労働条件改善は量的確保に強く関連していると考えられる（図表 50）。

図表 50 人材確保状況別にみた定着促進策（訪問介護員）



過去 1 年間に採用した介護職員に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所が、「人数・質ともに確保できていない」事業所と比較して高いのは、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」、「経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有する機会を設けている」、「業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている」である。逆に「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」が相対的に低くなっている。

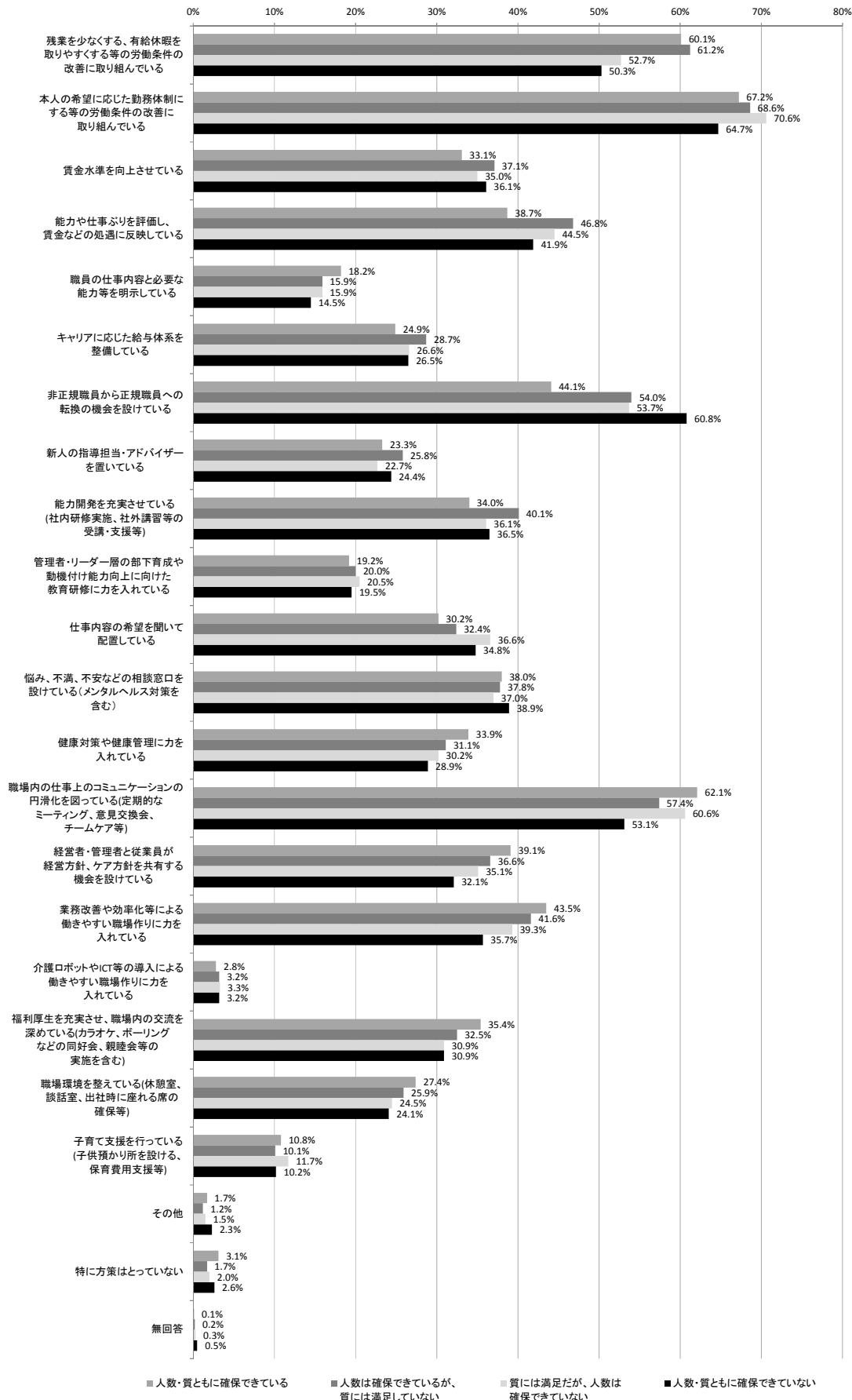
「人数は確保できているが、質には満足していない」事業所は、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が相対的に高い。訪問介護員と同様、採用においても競争力のある労働条件を提示することにより、量の面では充足している可能性も考えられる。

「質には満足だが、人数は確保できていない」事業所は、わずかではあるが「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」や「仕事内容の希望を聞いている」が相対的に高くなっている。採用においても、職員の希望に沿うような働き方に配慮することが質の確保につながっている可能性も考えられる。

以上より、介護職員の量・質の確保は、労働条件改善、業務改善という働きやすさの面や、コミュニケーション改善、経営方針の共有など情報共有に力を入れていることが関連していることがうかがわれる。訪問介護員と同様、とりわけ労働条件改善は量的確保に強く関連していると考えられる。

「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」という項目に関して、「人数・質ともに確保できている」事業所は低く、「人数・質ともに確保できていない」事業所は高いという傾向が見られることから、人材確保がうまくいっていない事業所ほど、非正規職員から正規職員への転換を多く行い、何とか常勤職員の確保を図ろうとしている可能性も考えられる（図表 51）。

図表 51 人材確保状況別にみた定着促進策（介護職員）



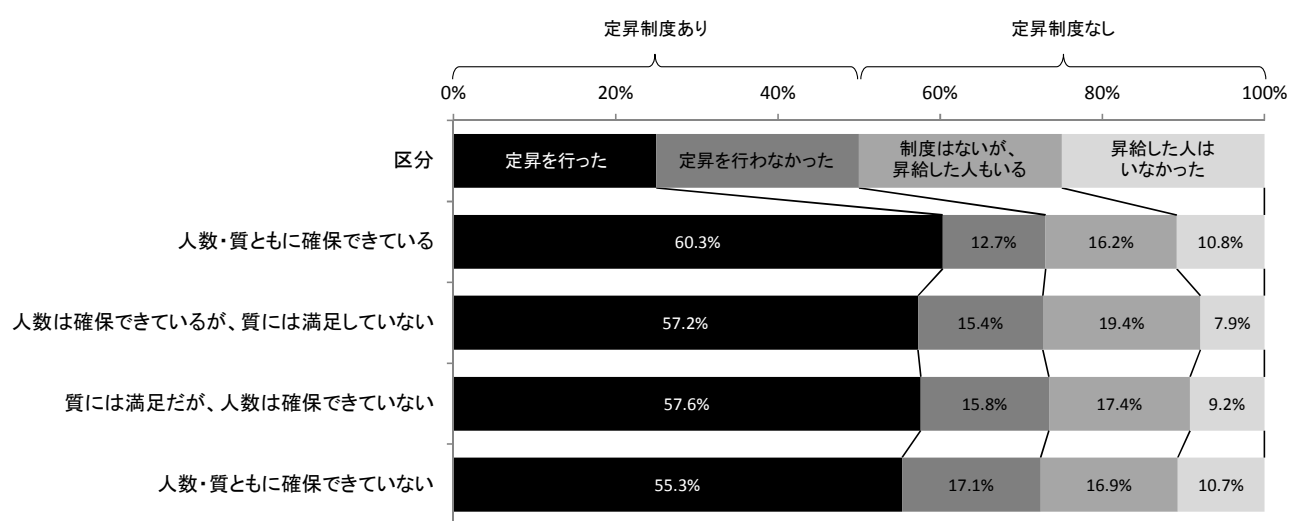
2. 人材確保状況別にみた賃金制度

訪問介護員（正規職員）の基本給の定期昇給制度の有無について、過去 1 年間に採用した訪問介護員の人材確保状況別に見ると、「人数・質ともに確保できている」事業所は、「定昇制度あり一定昇を行った」の割合がやや高い傾向にあり、「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「定昇制度あり一定昇を行わなかった」の割合がやや高かった。

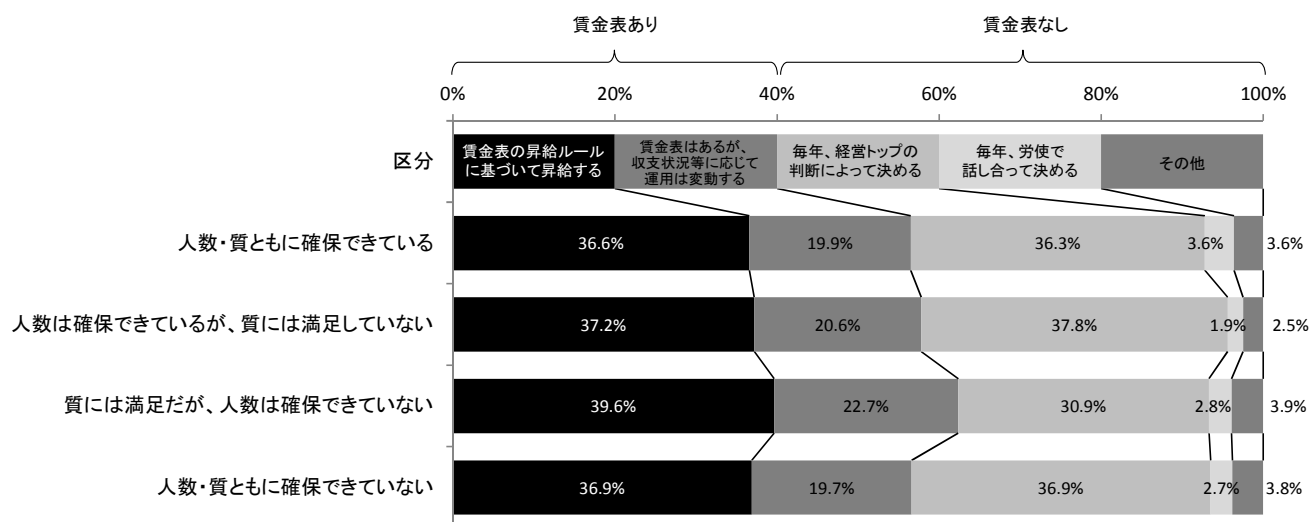
基本給の昇給方法については、人材確保状況別による大きな差異は見られなかった。

以上より、定期昇給の有無は訪問介護員（正規職員）の人材確保に影響がある可能性があるが、差異はわずかであり、さらに精査が必要である。定期昇給の方法に関しては、採用段階では大きな影響はない傾向がうかがわれる（図表 52、図表 53）。

図表 52 人材確保状況別にみた基本給の定期昇給制度（訪問介護員・正規職員）



図表 53 人材確保状況別にみた基本給の昇給方法（訪問介護員・正規職員）

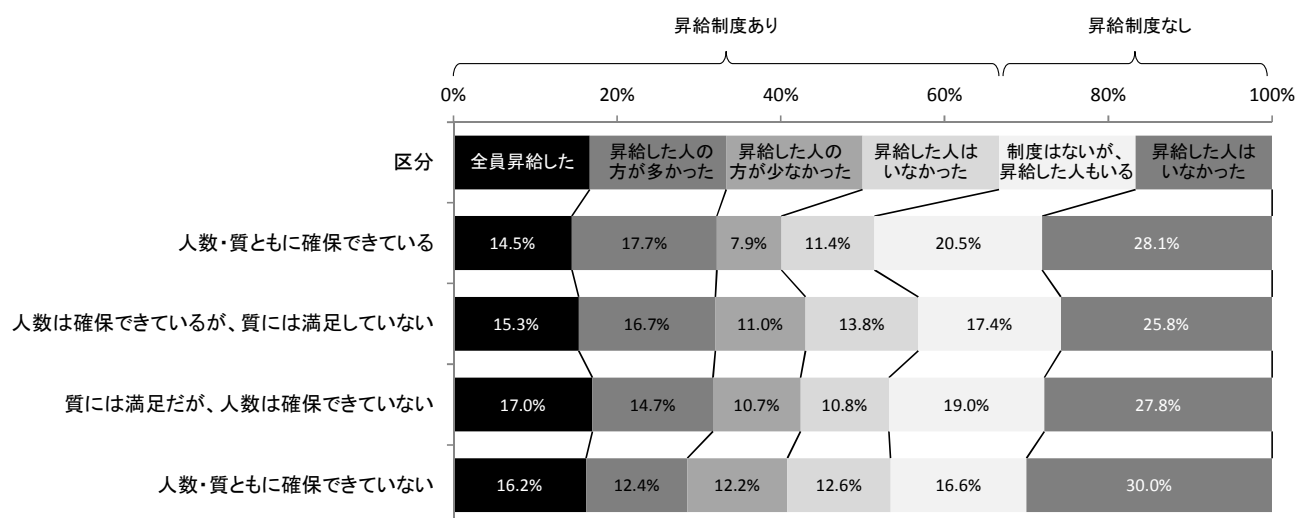


訪問介護員（非正規職員）の時間給の昇給制度の有無について、過去 1 年間に採用した訪問介護員の人材確保状況別に見ると、「人数・質ともに確保できている」事業所は、「昇給制度ありー昇給した人の方が多かった」の割合がやや高い傾向にあった。ただし「昇給制度ありー全員昇給した」は、「人数・質ともに確保できていない」事業所の方がやや高かった。

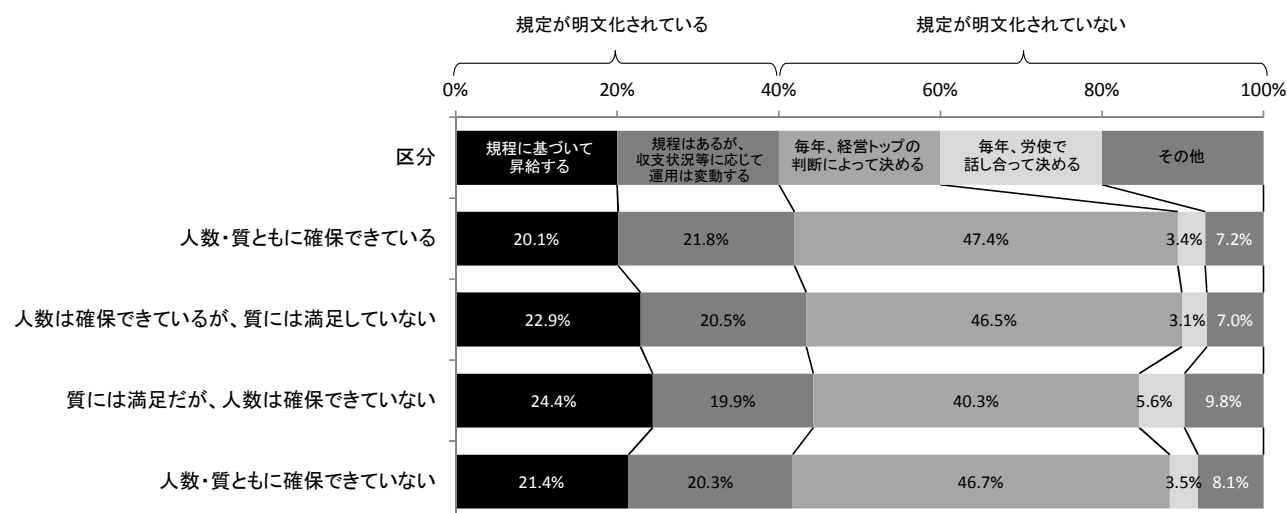
時間給の昇給方法については、人材確保状況別による大きな差異は見られなかった。

以上より、昇給制度の有無は、訪問介護員（非正規職員）人材確保への影響は一律ではなく、他の要因との関係を精査する必要があると考えられる（図表 54、図表 55）。

図表 54 人材確保状況別にみた基本給の定期昇給制度（訪問介護員・非正規職員）（時間給）



図表 55 人材確保状況別にみた基本給の昇給方法（訪問介護員・非正規職員）（時間給）

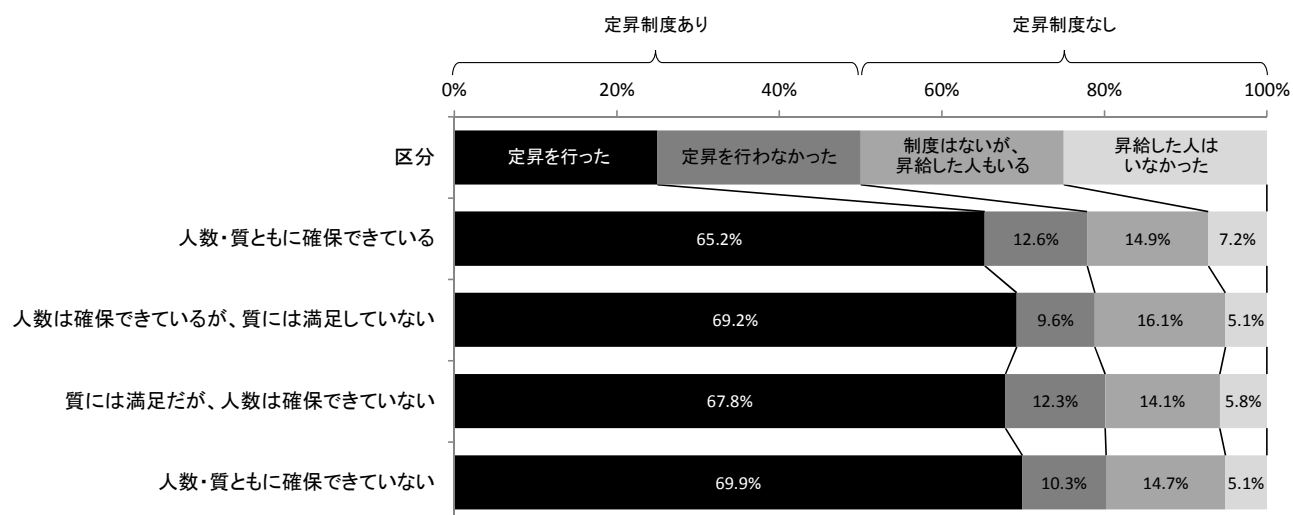


介護職員（正規職員）の基本給の定期昇給制度の有無について、過去 1 年間に採用した介護職員の人材確保状況別に見ると、「人数・質ともに確保できている」事業所と「人数・質ともに確保できていない」事業所の大きな違いは見られなかった。

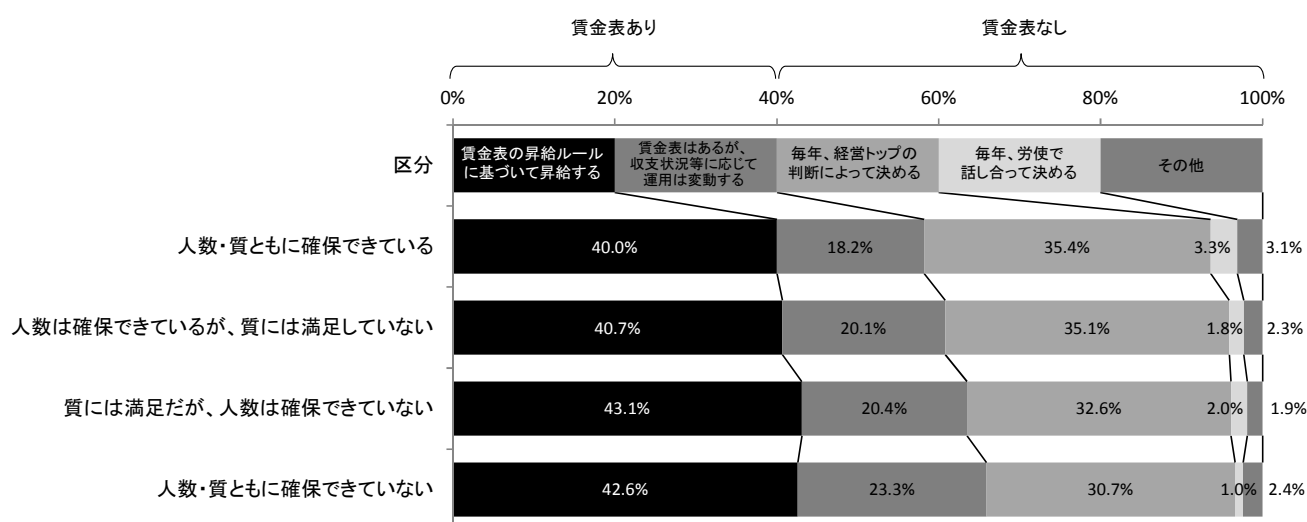
また基本給の昇給方法についても、人材確保状況別による大きな差異は見られなかった。

このデータを見る限りは、定期昇給の有無や定期昇給の方法は介護職員（正規職員）の人材確保にはあまり影響がないと考えられる（図表 56、図表 57）。

図表 56 人材確保状況別にみた基本給の定期昇給制度（介護職員・正規職員）



図表 57 人材確保状況別にみた基本給の昇給方法（介護職員・正規職員）



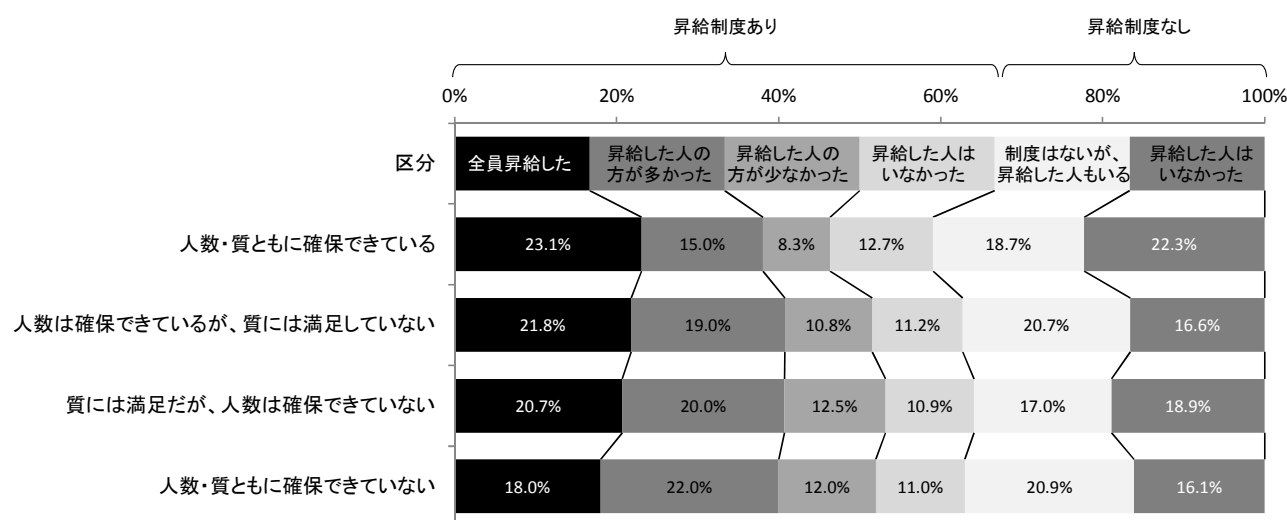
介護職員（非正規職員）の時間給の昇給制度の有無について、過去 1 年間に採用した介護職員の人材確保状況別に見ると、「人数・質ともに確保できている」事業所は、「昇給制度ありー全員昇給した」の割合がやや高い傾向にあると同時に、「昇給制度なしー昇給した人はいなかった」の割合も高い傾向であった。

「人数・質ともに確保できていない」事業所は、「昇給制度ありー昇給した人の方が多かった」の割合がやや高い傾向であった。

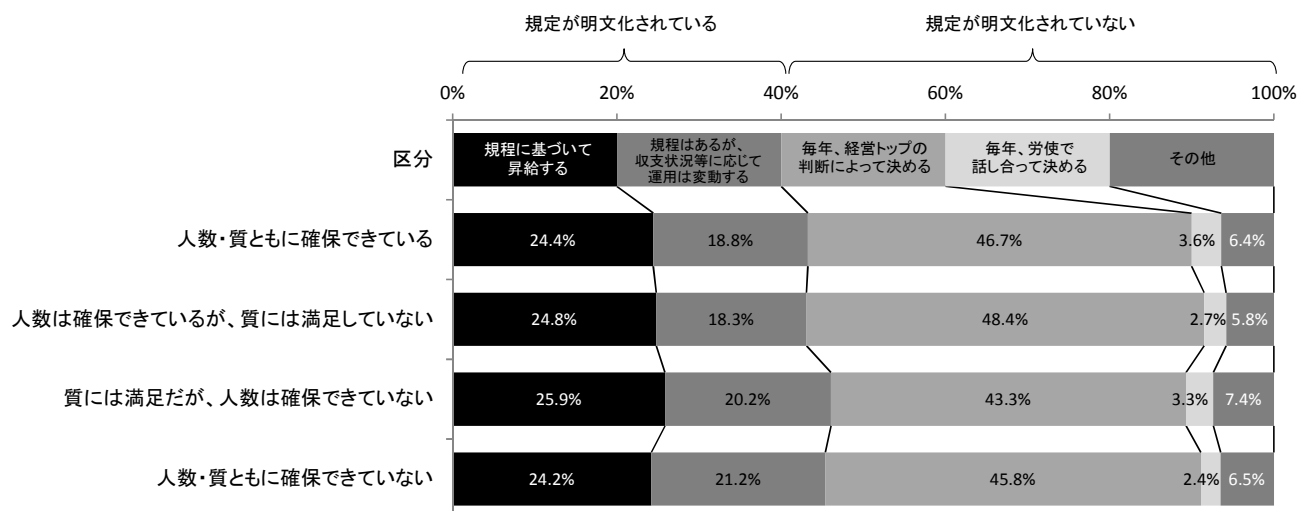
時間給の昇給方法については、人材確保状況別による大きな差異は見られなかった。

以上のデータからは、昇給の有無は、介護職員（非正規職員）の人材確保への影響は一律ではないことがうかがわれる。介護職員の量・質の確保ができていない事業所は、「昇給制度ありー全員昇給した」または「昇給制度なしー昇給した人はいなかった」が多いことから、昇給に格差をつけない運用をしている事業所が多い可能性がある（図表 58、図表 59）。

図表 58 人材確保状況別にみた基本給の定期昇給制度（介護職員・非正規職員）（時間給）



図表 59 人材確保状況別にみた基本給の昇給方法（介護職員・非正規職員）（時間給）



(7) 正規職員の定期昇給と昇給方法（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

正規職員の基本給に関する定期昇給と昇給の方法を図表 60 でみよう。定期昇給制度を有しており平成 27 年度に定期昇給を行った事業所では、「賃金表の昇給ルールに基づいて昇給」が 56.1%と多く、これ以外では「賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する」が 19.0%、「賃金表がなく、毎年、経営トップの判断によって決める」が 22.8%になる。なお、後者の「賃金表がなく、毎年、経営トップの判断によって決める」事業所は、厳密に考えると、定期昇給制度があると回答しているものの定昇制度があるとは言えないであろう。

図表 60 「基本給の定期昇給制度」有無 と「基本給の昇給方法」

				賃金表あり		賃金表なし			合計	
				賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する	賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	毎年、経営トップの判断によって決める	毎年、労使で話し合って決める	その他		
「基本給の定期昇給制度」有無	定昇制度あり	定昇を行った	度数	2918	989	1185	51	61	5204	
			%	56.1%	19.0%	22.8%	1.0%	1.2%	100.0%	
		定昇を行わなかった	度数	160	367	535	37	60	1159	
			%	13.8%	31.7%	46.2%	3.2%	5.2%	100.0%	
	定昇制度なし	制度はないが、昇給した人もいる	度数	115	265	812	57	67	1316	
			%	8.7%	20.1%	61.7%	4.3%	5.1%	100.0%	
		昇給した人はいなかった	度数	40	93	422	54	103	712	
			%	5.6%	13.1%	59.3%	7.6%	14.5%	100.0%	
	合計			度数	3233	1714	2954	199	291	8391
				%	38.5%	20.4%	35.2%	2.4%	3.5%	100.0%

さらに、同上図表で定期昇給制度があるが、平成 27 年度に定昇を実施しなかったと回答した事業所における基本給の昇給方法を見ると、「賃金表がなく、毎年、経営トップの判断によって決める」が 46.2%、「賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する」が 31.7%となる。両者の事業所では職員の側からすると不透明な賃金管理と感じることになるだろう。

(8) 介護ロボットを最初に導入した時期と介護ロボットの導入状況 (平成28年度事業所調査)

佐藤博樹

図表 61 は、介護ロボットを最初に導入した時期別に介護ロボットの現在の導入状況を見たものである。介護ロボットの導入時期が早い事業所では、現時点では「入浴支援機器」や「見守り支援機器（介護施設型）」の導入・活用が多くなる。介護ロボットの最初の導入時期が、最近時点になる事業所では、「コミュニケーションロボット」の導入率が高い。

図表 61 介護ロボットの導入時期と状況

			移乗介護機器(非装着型)	移動支援機器型(屋外型)	移動支援機器型(屋内型)	排泄支援機器	入浴支援機器	見守り支援機器(介護施設型)	見守り支援機器(在宅介護型)	コミュニケーションロボット	その他の介護ロボット	合計
導入時期	平成 17 年 より前	度数	8	3	3	0	51	35	1	5	1	77
		%	10.4%	3.9%	3.9%	0.0%	66.2%	45.5%	1.3%	6.5%	1.3%	
	平成 18 年～ 平成 22 年	度数	5	0	7	2	24	19	4	4	1	50
		%	10.0%	0.0%	14.0%	4.0%	48.0%	38.0%	8.0%	8.0%	2.0%	
	平成 23 年～ 平成 27 年	度数	11	4	10	5	77	55	17	51	3	203
		%	5.4%	2.0%	4.9%	2.5%	37.9%	27.1%	8.4%	25.1%	1.5%	
	平成 28 年 (予定含む)	度数	6	0	0	1	6	20	2	26	7	64
		%	9.4%	0.0%	0.0%	1.6%	9.4%	31.3%	3.1%	40.6%	10.9%	
合計		度数	30	7	20	8	158	129	24	86	12	394

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。
a. 2 分グループを値 1 で集計します。

また、介護ロボットを最初に導入した時期別に、介護ロボットの導入・利用に関する課題を見たものが図表 62 である。

図表 62 介護ロボットの導入時期と課題

			介護ロボットの課題												
			導入する 予定がない	どのような 介護があ かかわら ない	ケアに介護 ロボットを 活用するこ とに違和感 を感じる	技術的に 使いこな せるか 配である	誤作動が 不安な ところ	設置や保 管等を取 らねばな らない	清掃や消 耗品管理 が大変 である	管理職が 理解でき ない	投資に見 合う効果 がない	介護現場 の実態に 合う介護 ロボット がない 現場の役 に立つ 介護ロ ボットが ない	その他	課題・問 題は特 にない	無回答
導入時期	平成 17 年 より前	度数	49	12	12	26	20	23	28	19	19	3	3	0	77
		%	63.6%	15.6%	15.6%	33.8%	26.0%	29.9%	36.4%	24.7%	24.7%	3.9%	3.9%	0.0%	
	平成 18 年～ 平成 22 年	度数	28	13	9	15	9	18	20	21	11	3	1	0	50
		%	56.0%	26.0%	18.0%	30.0%	18.0%	36.0%	40.0%	42.0%	22.0%	6.0%	2.0%	0.0%	
	平成 23 年～ 平成 27 年	度数	109	40	26	73	60	60	67	64	43	7	14	4	203
		%	53.7%	19.7%	12.8%	36.0%	29.6%	29.6%	33.0%	31.5%	21.2%	3.4%	6.9%	2.0%	
	平成 28 年 (予定含む)	度数	31	10	11	21	20	14	21	14	19	3	6	1	64
		%	48.4%	15.6%	17.2%	32.8%	31.3%	21.9%	32.8%	21.9%	29.7%	4.7%	9.4%	1.6%	
合計		度数	217	75	58	135	109	115	136	118	92	16	24	5	394

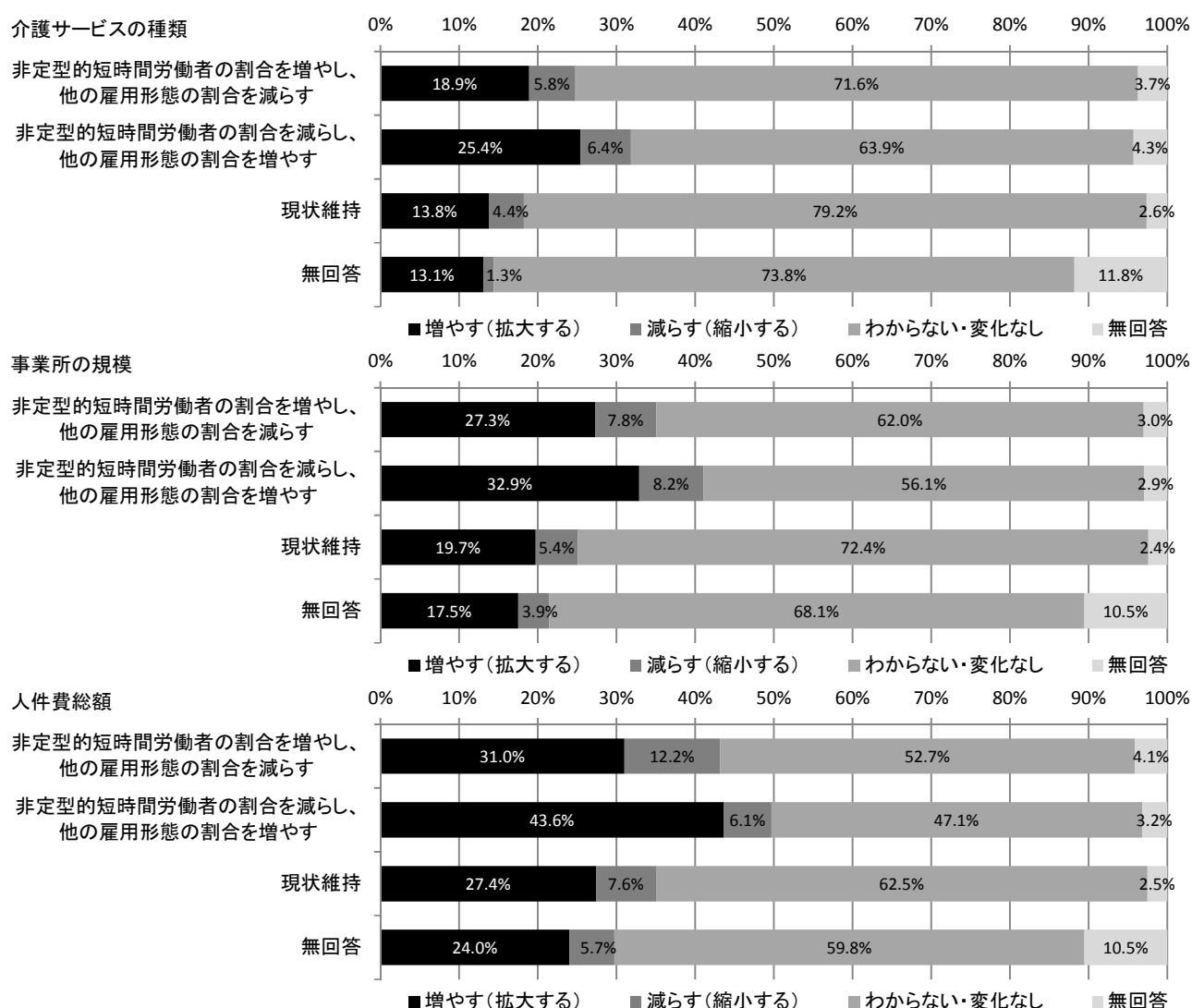
パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。
a. 2 分グループを値 1 で集計します。

(9) 訪問介護員の働き方に関する今後の方針（平成28年度事業所調査）

菅野雅子

- ・訪問介護員の働き方に関する今後の方針は、以下のとおりであった（問 32-②）。
 - ◆「非定型的短時間労働者の割合を増やし、他の雇用形態の割合を減らす」 17.2%
 - ◆「非定型的短時間労働者の割合を減らし、他の雇用形態の割合を増やす」 8.9%
 - ◆「現状維持」 66.5%
- ・上記の方針別に、介護サービスの種類、事業所の規模、人件費総額それぞれの今後の方向性について確認したところ、「非定型的短時間労働者の割合を減らし、他の雇用形態の割合を増やす」という事業所は、介護サービスの種類、事業所の規模、人件費総額いずれも増やす（拡大する）とする割合が高かった。
- ・このことより、訪問介護員を非定型的短時間労働者（いわゆる登録型ヘルパー）から、他の雇用形態に移行していこうとする事業所は、1 割未満と多くはないが、規模を拡大していこうとする傾向にあることがうかがえる。規模を拡大していくにあたって、登録型ヘルパーよりも、労働時間が予め決まったパートタイマーや常勤職員の方が、採用に有利であると考えている可能性も考えられる（図表 63）。

図表 63 訪問介護員の働き方に関する今後の方針別にみた事業の方向性



2 労働者の就業継続意向に効果的な施策

(1) 法人の方針・理念の明確化は社員定着に貢献（平成28年度労働者調査）

佐藤博樹

正規職員の訪問介護員と介護職員を取り上げて、勤務先への従業員の勤続志向を規定する要因を見よう。ここでの勤続志向は、問 16 で「今の勤務先で働きたい」を選択した者とする。従業員の基本属性である性別（女性ダミー）、年齢（連続年数）、勤続年数（連続変数）、さらに通常、勤続志向にプラスに影響すると考えられる仕事満足度（問 15 の①「仕事内容・やりがい」から⑪の「教育訓練・能力開発のあり方」の 11 項目に関してそれぞれ 5 段階の満足度）を統制した上で、介護などに関する法人の基本方針や理念が、勤務先への従業員の勤続志向にどのような影響を与えるかを、2 項ロジット分析で測定した。介護などに関する法人の基本方針の影響を測定するために、2 つの変数を取り上げた。具体的には、①法人への就職理由として「法人の方針や理念に共感したから」をあげたこと（法人理念共感ダミー）と、②勤務先での不安・不満として「経営層の介護の基本方針、理念が不明確である」（介護理念不明確ダミー）の 2 つである。

図表 64 によると、法人の方針や理念に共感して入社した者は、そうでない者に比較して、勤続志向が 1.429 倍と高くなり（1%有意水準）、他方で、法人の介護の方針や理念が不明確だと不満を抱く者では、そうでない者に比較して勤続志向が 0.742 倍と低下することが、計測された（1%「有意水準」）。つまり、介護事業所としては、従業員の定着志向を高めるには、法人の介護などに関する基本方針や理念を明確化することが大事になることが分かる。

図表 64 勤続志向と満足度と法人への就職理由

モデル係数のオムニバス検定

		カイ2乗	自由度	有意確率
ステップ 1	ステップ	2116.153	16	0.000
	ブロック	2116.153	16	0.000
	モデル	2116.153	16	0.000

モデルの要約

ステップ	-2 対数尤度	Cox-Snell R2 乗	Nagelkerke R2 乗
1	6874.019a	0.278	0.371

a. パラメータ推定値の変化が .001 未満であるため、反復回数 5 で推定が打ち切られました。

方程式中の変数

		B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
ステップ 1a	①仕事の内容・やりがい満足度	0.548	0.042	172.452	1	0.000	1.730
	②キャリアアップ機会満足度	0.081	0.045	3.166	1	0.075	1.084
	③賃金満足度	0.231	0.036	42.180	1	0.000	1.259
	④労働時間・休日等の労働条件満足度	0.067	0.038	3.070	1	0.080	1.069
	⑤勤務体制満足度	0.181	0.042	18.385	1	0.000	1.198
	⑥人事評価・処遇のあり方満足度	0.221	0.047	22.519	1	0.000	1.247
	⑦職場環境満足度	0.230	0.048	23.272	1	0.000	1.259
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション満足度	0.137	0.043	9.940	1	0.002	1.147
	⑨雇用の安定性満足度	0.109	0.041	7.026	1	0.008	1.115
	⑩福利厚生満足度	0.113	0.040	7.990	1	0.005	1.119
	⑪教育訓練・能力開発のあり方満足度	0.070	0.048	2.118	1	0.146	1.072
	法人の方針や理念に共感して就職ダミー	0.357	0.133	7.254	1	0.007	1.429
	勤続年数(年)	0.023	0.006	15.510	1	0.000	1.024
	年齢(歳)	0.038	0.003	180.637	1	0.000	1.039
	女性ダミー	-0.165	0.066	6.345	1	0.012	0.848
	経営層の介護の基本方針、理念が不明確ダミー	-0.299	0.090	11.035	1	0.001	0.742
	定数	-7.578	0.244	965.493	1	0.000	0.001

a. ステップ 1: 投入された変数 問 15①仕事の内容・やりがい, 問 15②キャリアアップの機会, 問 15③賃金, 問 15④労働時間・休日等の労働条件, 問 15⑤勤務体制, 問 15⑥人事評価・処遇のあり方, 問 15⑦職場の環境, 問 15⑧職場の人間関係、コミュニケーション, 問 15⑨雇用の安定性, 問 15⑩福利厚生, 問 15⑪教育訓練・能力開発のあり方, 問 29 就職した理由「法人の方針や理念に共感したから」, 問 2 勤続年数(年), 問 32(2)年齢, 女性ダミー, 問 18(2)人間関係等について、悩み、不安、不満等「経営層の介護の基本方針、理念が不明確である」

さらに、従業員の仕事満足度の勤続志向への影響を取り上げると、仕事満足度として取り上げた 11 項目（すべてが 5 段階の変数）の中では、勤続志向へのプラスの影響をみると、「仕事内容・やりがい」の影響が最も高く、5 段階の満足度のうち 1 段階高くなると、勤続志向が 1.730 倍になる。他方、「キャリアアップの機会」、「労働時間・休日」、「教育訓練・能力開発」は、勤続志向にプラスに影響しているとは言えない（5%有意水準）。

(2) 重要性が高まる仕事と介護の両立支援¹：介護労働者を取り上げて（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

- ・介護事業所で働く介護労働者では、すでに介護の課題がある者が、中高年層を中心にかなりの比重を占めており、さらに今後ますます介護の課題に直面する者が増加することが確認できた。ちなみに事業所調査によると、過去3年間に介護を理由として退職した従業員がいたとした事業所は、23.4%と4分の1を占める²。
- ・介護労働者が、介護の課題に直面しても仕事と介護を両立でき、仕事を継続できるようにするためには、介護事業所にはつぎのような取り組みが求められる。
- ・第1に、介護休業など法定の両立支援制度を整備し、それらの制度を利用しやすくするだけでなく、介護労働者がそれらの制度を利用できるように制度に関する情報提供が求められる。事業所調査によると³、介護休業など仕事と介護の両立に関する制度の内容や利用手続に関して従業員全員に周知している事業所は、30.6%に留まる。介護事業所には、両立支援制度に関して介護労働者への周知の取り組みが求められることがわかる。
- ・第2に、介護労働者が、介護の課題に直面しても仕事と介護を両立でき、仕事が継続できるようにするためには、働き方改革が鍵になる。仕事と介護の両立支援と、仕事と子育ての両立支援には、共通の取り組みとして働き方改革が必要になる。しかし、それ以外の点では、異なる取り組みが求められる。仕事と子育ての両立支援では、労働者が子育てを担えるように支援するのに対して、仕事と介護の両立支援では、労働者が介護を自分で直接担わなくてもいいように支援することも大事なことになる。仕事と介護の両立を介護労働者自身がマネジメントし、仕事を継続できるように介護事業所として支援することが求められる。この意味で、育児休業と介護休業ではその役割は異なる⁴。

1. 介護の課題に直面している介護労働者の増加

平成28年度介護労働実態調査の労働者調査で、「訪問介護員」と「介護職員」を合わせた介護労働者を分析すると、図表65によると、現在、本人の親や配偶者の親、あるいは配偶者を介護⁵している者は、年齢計で10人に1人の11.4%である。年齢階層別に見ると、年齢が高くなると増加する。40歳代では約1割であるが、50歳代と60歳代ではそれぞれ2割前後となる。データは示さないが、男女別に見ても、介護は男女両者の課題である。つまり、中高年層を中心として、仕事と介護の両立の課題を抱える男女介護労働者が、現時点でもかなりの比重を占める。

図表65によると、現在ではなく、今後数年のうちに介護の課題に直面する「可能性がある」と考えている介護労働者は31.6%で、今後さらに介護の課題に直面する者が増加することが予想される。この背景には、団塊の世代が2025年にかけて75歳以上となり、団塊のジュニア世代が、親の介護

¹ 本稿は、平成26年度介護労働実態調査の労働者調査を利用した同内容分析を平成28年度介護労働実態調査の労働者調査を利用して、再分析したものである。本稿では、回答者のうち「訪問介護員」と「介護職員」を分析している。分析数は1万1585人であるが、設問によって、無回答があるため、この人数よりも合計数が少ない場合がある。

² 『平成28年度 介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』（介護労働安定センター、2017年）による。

³ 『平成28年度 介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』（介護労働安定センター、2017年）による。

⁴ 詳しくは、佐藤博樹・矢島洋子『介護離職から社員を守る：ワーク・ライフ・バランスの新課題』（労働調査会、2014年）を参照されたい。

⁵ 介護の内容に関して、身体介助、施設や遠距離での介護に加え、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むものと定義して調査を実施した。

の課題に直面することがある。

図表 65 年齢階層別にみた介護の課題の有無

			現在、介護している	ここ数年のうちに、可能性がある	当面ない	無回答	合計
年齢階層別	20 歳代以下	度数	73	234	1194	9	1510
		%	4.8%	15.5%	79.1%	0.6%	100.0%
	30 歳代	度数	140	662	1855	9	2666
		%	5.3%	24.8%	69.6%	0.3%	100.0%
	40 歳代	度数	294	1386	1390	9	3079
		%	9.5%	45.0%	45.1%	0.3%	100.0%
	50 歳代	度数	528	999	977	22	2526
		%	20.9%	39.5%	38.7%	0.9%	100.0%
	60 歳代以上	度数	242	256	871	26	1395
		%	17.3%	18.4%	62.4%	1.9%	100.0%
合計		度数	1277	3537	6287	75	11176
		%	11.4%	31.6%	56.3%	0.7%	100.0%

2. 仕事と介護の両立の可能性

現在、介護の課題がある介護労働者は、今後も仕事と介護の両立ができると考えているのか、また今後数年のうちに介護の課題に直面すると考えている者は、仕事と介護の両立ができ、仕事を続けることができると考えているのであろうか。この点を図表 66 で確認する。仕事と介護の両立が難しく既に離職している介護労働者は、本調査を回答していないことに留意が必要となる。

現在既に介護の課題があると回答した介護労働者は、就業を継続できているため、その限りでは、仕事と介護の両立ができていることになる。しかし、今後も仕事と介護の両立ができ、仕事を「続けることができると思う」と回答した者は 38.4%と半数を下回り、他方で、仕事を「続けられないと思う」が 25.5%で、「わからない」が 35.7%になる。現在、仕事と介護の両立ができ、仕事を継続できている者でも、今後では仕事の継続について不安があることがわかる。さらに、ここ数年のうちに介護の課題がある可能性があるとした者では、仕事を「続けることができると思う」は 19.4%と 2 割弱でしかなく、他方、「続けられないと思う」が 33.4%で、「わからない」が 47.0%と半数に近くなる。

以上によると、介護事業所として、仕事と介護の両立ができるように介護労働者を支援することの必要性が確認できる。

図表 66 現在の介護の課題の有無と仕事継続の可能性

			続けることができ と思う	続けられないと 思う	わからない	無回答	合計
介護の課題の有無	現在、介護している	度数	497	330	462	4	1293
		%	38.4%	25.5%	35.7%	0.3%	100.0%
	ここ数年のうちに、 可能性がある	度数	696	1197	1683	3	3579
		%	19.4%	33.4%	47.0%	0.1%	100.0%
	当面ない	度数	1249	1866	3227	22	6364
		%	19.6%	29.3%	50.7%	0.3%	100.0%
	無回答	度数	10	23	32	284	349
		%	2.9%	6.6%	9.2%	81.4%	100.0%
合計		度数	2452	3416	5404	313	11585
		%	21.2%	29.5%	46.6%	2.7%	100.0%

3. 仕事と介護の両立に必要な支援

仕事と介護の両立のためには、両立を可能とする柔軟な働き方（残業が少ない、有休が取りやすい、仕事の代替が可能など）に加えて、勤務先事業所における介護休業や介護休暇など両立支援制度や、公的な介護保険制度などによる要介護者への支援サービスを利用できることが不可欠となる。介護労働者が、勤務先の両立支援制度と介護保険制度の 2 つの制度を適切に利用するためには、それぞれの制度に関する基本的な知識が必要となる。例えば、勤務先の事業所が、介護休業制度を導入していても、社員が当該制度の存在を知らなかったり、その正しい利用方法を知らなかったりする場合には、仕事と介護の両立が難しいことになる。この点は、介護保険制度による要介護者への支援サービスに関しても該当する。もちろん介護休業などの両立支援制度は、制度が導入されていても利用しにくい状況があれば、介護事業所としてまずその課題の解消が必要となることは言うまでもない。

以下の分析では、勤務先の介護休業など両立支援制度の認知度と両立を可能とする柔軟な働き方の 2 つを取り上げ、それぞれに認知度と介護の課題に直面した際の仕事の継続可能性の関係を分析する。

介護休業など両立支援制度の認知度と仕事の継続可能性を取り上げる。労働者調査では、勤務先の介護休業と介護休暇のそれぞれの認知度を尋ねている。両立支援制度として調査で取り上げた 2 つの制度を認知している者を制度認知高（2 点）、いずれか一つを認知している者を制度認知低（1 点）、いずれも認知していない者を制度認知無（0 点）とすると、その結果は図表 67 のようになる。すなわち制度認知高（2 点）が 11.5%、制度認知低（1 点）が 10.2%、制度認知無（0 点）が 78.3%で、勤務先の両立支援制度の認知度はきわめて低いことが確認できる。

図表 67 勤務先の仕事と介護に関する両立支援制度の認知度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
介護休業制度・介護休業制度の認知	制度認知無(0点) (両方知らない)	9067	78.3	78.3	78.3
	制度認知低(1点) (どちらか認知)	1186	10.2	10.2	88.5
	制度認知高(2点) (両方認知)	1332	11.5	11.5	100.0
合計		11585	100.0	100.0	

両立支援制度の認知度と仕事の継続の可能性の関係は図表 68 のようになった。両立支援制度に関する認知度が高い者の方が、介護の課題に直面しても仕事と介護の両立ができ、仕事を「続けることができると思う」とする者が多くなることが確認できる。介護事業所として、介護労働者への両立支援制度の周知が求められることがわかる。

図表 68 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の認知度と仕事と介護の両立の可能性

		続けることができる と思う	続けられないと 思う	わからない	無回答	合計
介護 休業 制度・ 介護 休暇 認知	制度認知無(0点) (両方知らない)	1715	2752	4296	304	9067
		18.9%	30.4%	47.4%	3.4%	100.0%
	制度認知低(1点) (どちらか認知)	302	335	545	4	1186
		25.5%	28.2%	46.0%	0.3%	100.0%
	制度認知高(2点) (両方認知)	435	329	563	5	1332
		32.7%	24.7%	42.3%	0.4%	100.0%
合計		2452	3416	5404	313	11585
		21.2%	29.5%	46.6%	2.7%	100.0%

柔軟な働き方と介護の課題に直面した際の仕事の継続可能性の関係はつぎのようになる。両立が可能な柔軟な働き方として、「突然の残業がほとんどない」「日頃から有休がとりやすい」「休んだときに自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」の3つの設問を用意した。3つの設問に関してすべてが該当するとした者を柔軟度高(3点)、いずれか2つが該当するとした者を柔軟度中(2点)、いずれか1つ該当するとした者を柔軟度低(1点)、いずれも該当しないとした者を柔軟度無(0点)すると、その結果は図表 69 のようになった。結果は、柔軟度高(3点)が10.2%、柔軟度中(2点)が22.7%、柔軟度低(1点)が34.6%、柔軟度無(0点)が32.5%である。働き方の柔軟度は、ばらつきが大きく、柔軟度が高い職場と柔軟度無の職場まである。

図表 69 勤務先の働き方の柔軟度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
勤務先の働き方の柔軟度	柔軟度無(0点) (いずれも該当しない)	3764	32.5	32.5	32.5
	柔軟度低(1点) (いずれか1つ該当)	4008	34.6	34.6	67.1
	柔軟度中(2点) (いずれか2つが該当)	2626	22.7	22.7	89.8
	柔軟度高(3点) (すべて該当)	1187	10.2	10.2	100.0
合計		11585	100.0	100.0	

働き方の柔軟度と介護の課題の直面した際の仕事の継続の可能性の関係は、図表 70 のようになる。働き方の柔軟度の高い職場に勤務している者の方が、仕事と介護の両立ができ、仕事を「続けることができると思う」との回答が多くなる。仕事と介護の両立ができ、離職せずに仕事を継続するためには、働き方改革による介護労働者の働き方の柔軟化が必要となることがわかる。

図表 70 勤務先の働き方の柔軟度と仕事と介護の両立の可能性

			仕事と介護の両立の可能性				
			続けることができ と思う	続けられないと 思う	わからない	無回答	合計
勤務先の働き方の柔軟度	柔軟度無(0点) (いずれも該当しない)	度数	550	1328	1602	284	3764
		%	14.6%	35.3%	42.6%	7.5%	100.0%
	柔軟度低(1点) (いずれか1つ該当)	度数	816	1193	1978	21	4008
		%	20.4%	29.8%	49.4%	0.5%	100.0%
	柔軟度中(2点) (いずれか2つが該当)	度数	711	641	1267	7	2626
		%	27.1%	24.4%	48.2%	0.3%	100.0%
	柔軟度高(3点) (すべて該当)	度数	375	254	557	1	1187
		%	31.6%	21.4%	46.9%	0.1%	100.0%
	合計	度数	2452	3416	5404	313	11585
		%	21.2%	29.5%	46.6%	2.7%	100.0%

勤務先の両立支援制度の認知度と働き方の柔軟度の両者を組合せて、両者と仕事の継続の可能性の関係を集計したのが図表 71 である。同表によると、両立支援制度に関する認知度が高くかつ働き方の柔軟性が高いと回答した者では、介護の課題に直面しても仕事と介護の両立ができ「仕事が継続できると思う」と回答した者が 41.8%で、他のカテゴリーに比べて最も高いことが確認できた。つまり、両立支援制度に関する認知度を高める情報提供等と働き方改革の両者が、介護事業所に求められることになる。

図表 71 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の認知度及び働き方の柔軟度と仕事と介護の両立の可能性

制度認知(介護) 両立支援制度 認知度(2-0)			続けることができる と思う	続けられないと 思う	わからない	無回答	合計
制度認知無 (0点)	柔軟度無(0点)	度数	366	1073	1245	282	2966
		%	12.3%	36.2%	42.0%	9.5%	100.0%
	柔軟度低(1点)	度数	609	989	1637	17	3252
		%	18.7%	30.4%	50.3%	0.5%	100.0%
	柔軟度中(2点)	度数	527	513	1023	4	2067
		%	25.5%	24.8%	49.5%	0.2%	100.0%
	柔軟度高(3点)	度数	213	177	391	1	782
		%	27.2%	22.6%	50.0%	0.1%	100.0%
制度認知低 (1点)	柔軟度無(0点)	度数	115	145	200	1	461
		%	24.9%	31.5%	43.4%	0.2%	100.0%
	柔軟度低(1点)	度数	84	110	173	2	369
		%	22.8%	29.8%	46.9%	0.5%	100.0%
	柔軟度中(2点)	度数	66	61	122	1	250
		%	26.4%	24.4%	48.8%	0.4%	100.0%
	柔軟度高(3点)	度数	37	19	50	0	106
		%	34.9%	17.9%	47.2%	0.0%	100.0%
制度認知高 (2点)	柔軟度無(0点)	度数	69	110	157	1	337
		%	20.5%	32.6%	46.6%	0.3%	100.0%
	柔軟度低(1点)	度数	123	94	168	2	387
		%	31.8%	24.3%	43.4%	0.5%	100.0%
	柔軟度中(2点)	度数	118	67	122	2	309
		%	38.2%	21.7%	39.5%	0.6%	100.0%
	柔軟度高(3点)	度数	125	58	116	0	299
		%	41.8%	19.4%	38.8%	0.0%	100.0%
合計	柔軟度無(0点)	度数	550	1328	1602	284	3764
		%	14.6%	35.3%	42.6%	7.5%	100.0%
	柔軟度低(1点)	度数	816	1193	1978	21	4008
		%	20.4%	29.8%	49.4%	0.5%	100.0%
	柔軟度中(2点)	度数	711	641	1267	7	2626
		%	27.1%	24.4%	48.2%	0.3%	100.0%
	柔軟度高(3点)	度数	375	254	557	1	1187
		%	31.6%	21.4%	46.9%	0.1%	100.0%
合計	合計	度数	2452	3416	5404	313	11585
		%	21.2%	29.5%	46.6%	2.7%	100.0%

(3) 介護職（介護職員ならびに訪問介護員）の就業継続（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

- ・非正規職員では 61.1%、正規職員では 51.8%の介護職が「今の勤務先で働きたい」と回答した。この傾向はすべての年代層で一貫して認められた。これらの結果から、非正規職員の方が今の勤務先での就業継続を希望する割合が高いと言える。
- ・正規職員・非正規職員とも年代が高い程、「今の勤務先で働きたい」と回答する割合が高まった。
- ・正規職員では 51.6%、非正規職員では 59.8%の介護職が「今の仕事を続けたい」と回答した。この傾向はすべての年代層で一貫して認められた。これらの結果から、非正規職員の方が今の仕事（職種）を続けたいと希望する割合が高いと言える。
- ・正規職員・非正規職員とも年代が高い程、「今の仕事（職種）を続けたい」と回答する割合が高まった。

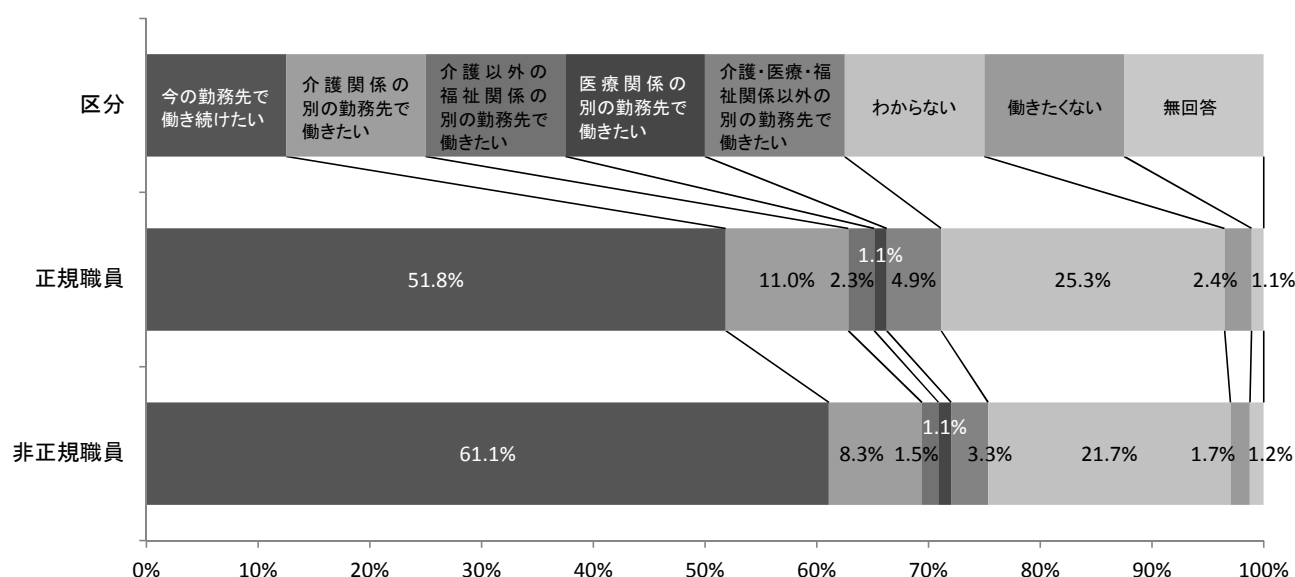
介護事業所がより良い介護サービスを継続的に提供するためには、介護職の能力向上が不可欠であり、能力向上のためには、介護職としての就業継続が欠かせない。そこで、現在介護職として従事している者の中から介護職員ならびに訪問介護員という2職種を対象として、今後の就業継続について検討した。

具体的には、①今の勤務先での就業継続を希望する程度、②今の職種（介護職員なら介護職員、訪問介護員なら訪問介護員）としての勤務の継続を希望する程度、という2点から検討した。

1. 雇用形態と就業継続意向

正規職員と非正規職員それぞれについて、今後の就業継続意向について検討した。その結果、非正規職員では 61.1%、正規職員では 51.8%の介護職が「今の勤務先で働きたい」と回答した。これらの結果から、非正規職員の方が今の勤務先での就業継続を希望する割合が高いことが確認された（図表 72）。

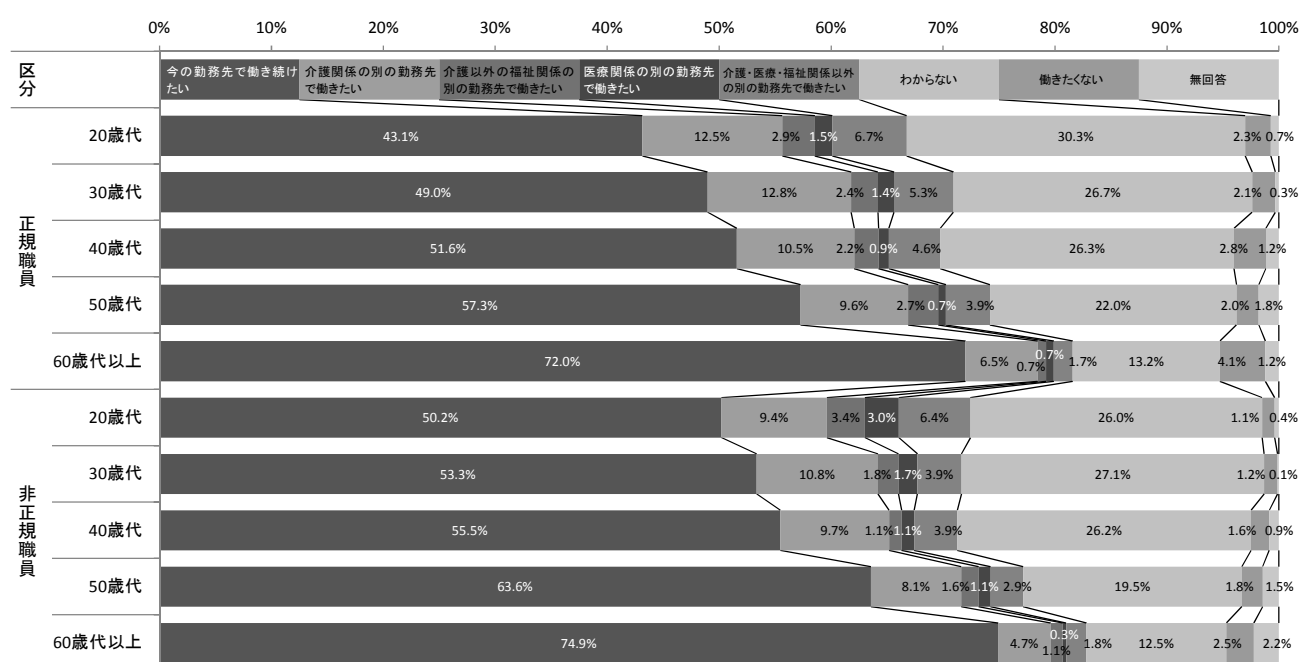
図表 72 雇用形態別就業継続意向



今の勤務先での就業継続意向に対しては、介護職の年代も影響すると考えられることから、年代別でも就業意向を確認した。その結果、20歳代の正規職員で「今の勤務先で働きたい」と回答した割合は43.1%、非正規職員では50.2%と、非正規職員の方が高かった。同様の傾向は全ての年代で認められたことから、年代を問わず非正規職員の方が正規職員よりも、「今の勤務先で働きたい」と回答する割合が高いと言える。

また、正規職員・非正規職員とも年代が高い程、「今の勤務先で働きたい」と回答する割合が高まることが確認された。また、雇用形態を問わず、いずれの年代でも一定の割合で「わからない」と回答しており、就業意向の不明瞭さが介護職の特徴だと言える（図表73）。

図表 73 年代別雇用形態別就業継続意向

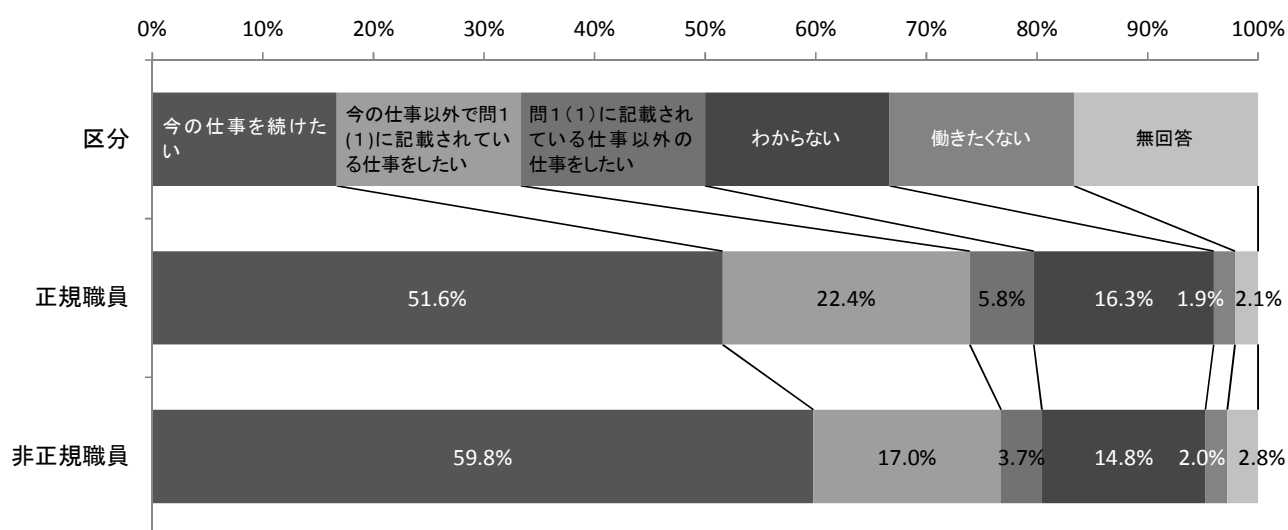


2. 今の職種の継続意向

次に職種の継続意向について検討した。なお、以下の図内での「問1(1)に記載されている仕事」とは「訪問介護員」「サービス提供責任者」「看護職員」「介護職員」「生活相談員」「介護支援専門員(ケアマネジャー)」「PT・OT・ST等」のことである。

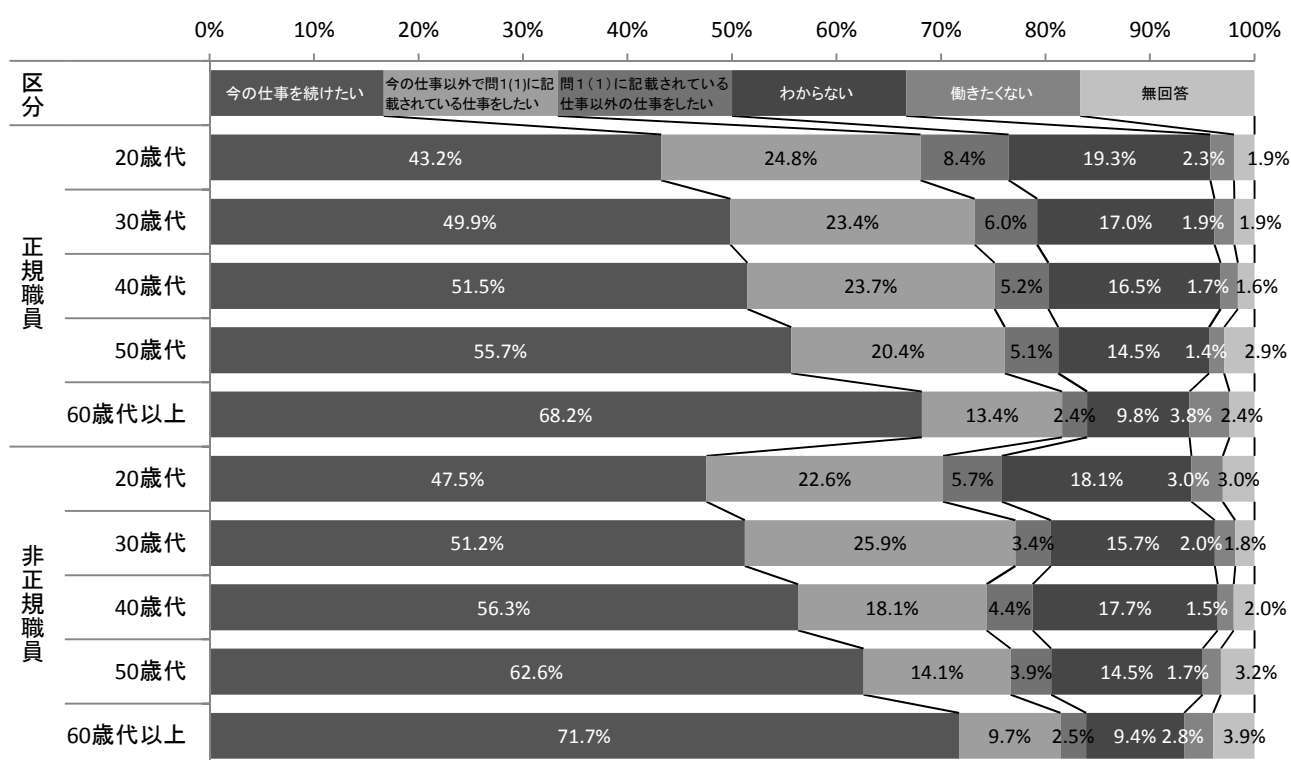
正規職員では51.6%が「今の仕事を続けたい」と回答したのに対し、非正規職員では59.8%が「今の仕事を続けたい」と回答し、非正規職員の方が、正規職員よりも「今の仕事を続けたい」という意向を持つ者が多いことが確認された（図表74）。

図表 74 雇用形態別現在の職種の継続意向



先ほどと同様に、職種の継続意向に対しても年齢が影響を与えると考えられることから、年代別に職種の継続意向について検討を行った。その結果、20歳代の正規職員では43.2%が「今の仕事を続けたい」と回答したのに対して、非正規職員では47.5%が「今の仕事を続けたい」と回答し、非正規職員の方が「今の仕事を続けたい」と回答する割合が高かった。同様の傾向は全ての年代で確認されたことから、非正規職員の方が正規職員よりも「今の仕事を続けたい」という意向を持つ者が多いと言える。また、正規職員・非正規職員とも年代が高い程、「今の仕事を続けたい」と回答する割合が高まることが確認された（図表 75）。

図表 75 雇用形態別年代別現在の職種の継続意向



次に「今の仕事以外で介護関連の仕事に移りたい（「訪問介護員」「サービス提供責任者」「看護職員」「介護職員」「生活相談員」「介護支援専門員（ケアマネジャー）」「PT・OT・ST 等」のいずれかの仕事に従事したい）」と考えている介護職が、具体的にどのような仕事を希望しているのかを検討した。分析は問1で、「問1（1）に記載されている仕事」を選択した者を対象とした。

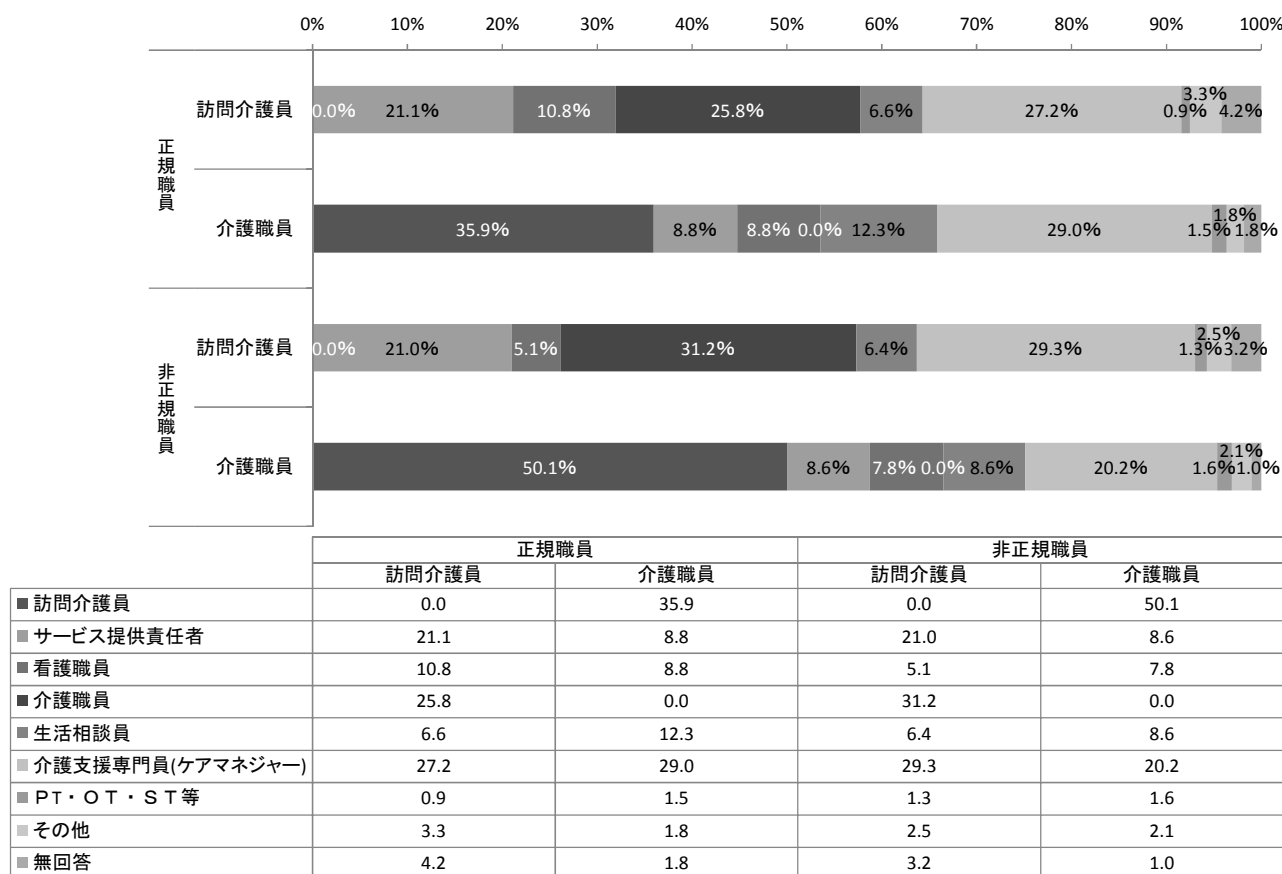
まず、介護職員の特徴から見ていこう。介護職員では、「訪問介護」を選択した割合が正規職員で 35.9%、非正規職員で 50.1%と最も多かった。次に多かったのが「ケアマネジャー」で、正規職員で 29.0%、非正規職員で 20.2%であった。雇用形態に関わらず、この2つの仕事は、介護職員が従事してみたい仕事であった。

雇用形態の比較からは、正規職員の方が非正規職員よりも「訪問介護」をしたいと回答する割合が低く、「ケアマネジャー」をしたいと回答する割合が、正規職員の方が非正規職員よりも高いことが確認された。

次に訪問介護員である。訪問介護員では、「ケアマネジャー」を選択した割合が正規職員で 27.2%、非正規職員で 29.3%と最も多かった。次に多かったのが「介護職員」で、正規職員で 25.8%、非正規職員で 31.2%であった。続いて、「サービス提供責任者」を選択した者が多く、正規職員で 21.1%、非正規職員で 21.0%であった。雇用形態に関わらず「ケアマネジャー」「介護職員」「サービス提供責任者」と回答する割合が高かった。

雇用形態の比較からは、正規職員では「ケアマネジャー」と回答する割合が最も高く、非正規職員では「介護職員」と回答する割合が最も高いことが確認された（図表 76）。

図表 76 雇用形態ならびに現在の仕事内容別今後従事したい仕事内容



(4) 介護職の働きがいをもつ事業所の取組み（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

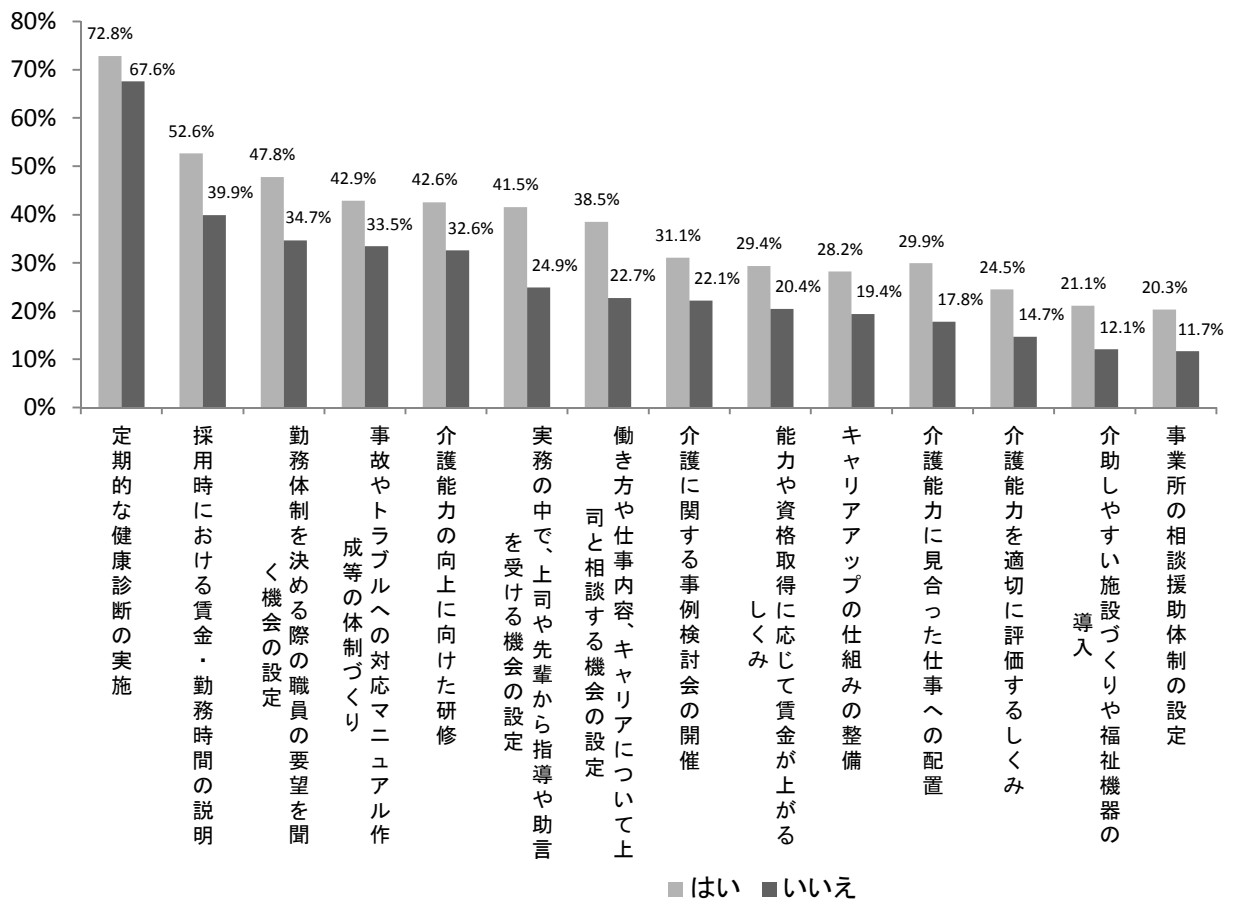
- ・雇用形態を問わず、事業所の取組みを介護職が十分にやっていると認識する水準まで行うことがまず大切である。
- ・正規職員では「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」が介護職の働きがいをもつ。また、「能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ」「キャリアアップの仕組みの整備」「介護能力の向上に向けた研修」「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」もキャリアアップに向けて重要である。
- ・非正規職員では、「採用時における賃金・勤務時間の説明」が働きがいをもつ等、正規職員とは異なる取組みが、仕事の楽しさやキャリアアップの機会の認識につながる。
- ・「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」は雇用形態を問わず、「キャリアアップの機会がある」という認識をもたらす。

介護職の働きがいとして、「仕事の楽しさ」「キャリアアップの機会がある」を取り上げた上で、事業所のどのような取組がこれらの働きがいをもつのかを検討した。なお、事業所の取組みについては、それらの取組みが「十分に行われているか」を問う項目となっており、回答者は「十分に行われている」場合に「はい」、「十分に行われている」と思わない場合には「いいえ」を選択した。

1. 正規職員

「仕事が楽しい」と感じている正規の介護職は、「仕事が楽しい」と感じていない介護職よりも、すべての取組みにおいて、現在の勤務先で「十分に行われている」と回答する割合が高かった。特に、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」で大きな差異が認められた。「仕事が楽しい」と回答した者のうち、42%が「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」があると回答したのに対し、「仕事が楽しくない」と回答した者では 25%にとどまり、17 ポイントと大きく上回った。「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」でも 16 ポイントと同様の傾向が認められた（図表 77）。

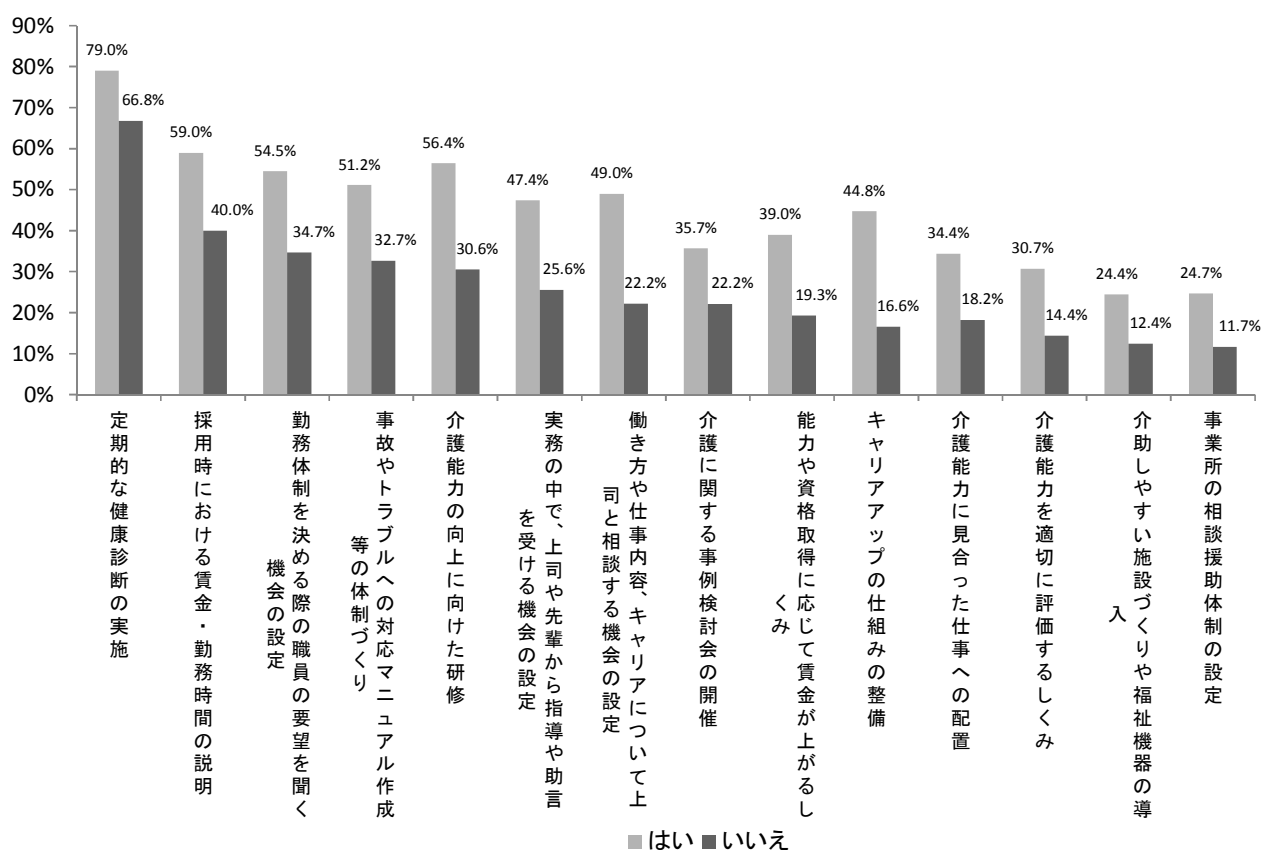
図表 77 「仕事楽しい」と事業所の取組の実行度（正規職員）



「キャリアアップの機会がある」でも同様の傾向が認められた。「キャリアアップの機会がある」と回答した介護職のうち、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」では、49%が「十分に行われている」と回答しており、「十分に行われていない」と回答した者の 22%を 27 ポイントと大きく上回った。「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」でも、21 ポイントと大きな差異が認められた。

さらに、「キャリアアップの仕組みの整備」（28 ポイント）、「介護能力の向上に向けた研修」（26 ポイント）ならびに「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」（20 ポイント）「能力や資格取得に応じて賃金上がるしくみ」（20 ポイント）という 4 項目で 20 ポイント以上の差異が認められた（図表 78）。

図表 78 「キャリアアップの機会がある」と事業所の取組みの実行度（正規職員）



これらの結果から、事業所の取組みを介護職が十分にやっていると認識する水準まで行うことがまず大切であることがわかる。その中でも、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」は、幅広く介護職の働きがいを高めると言える。

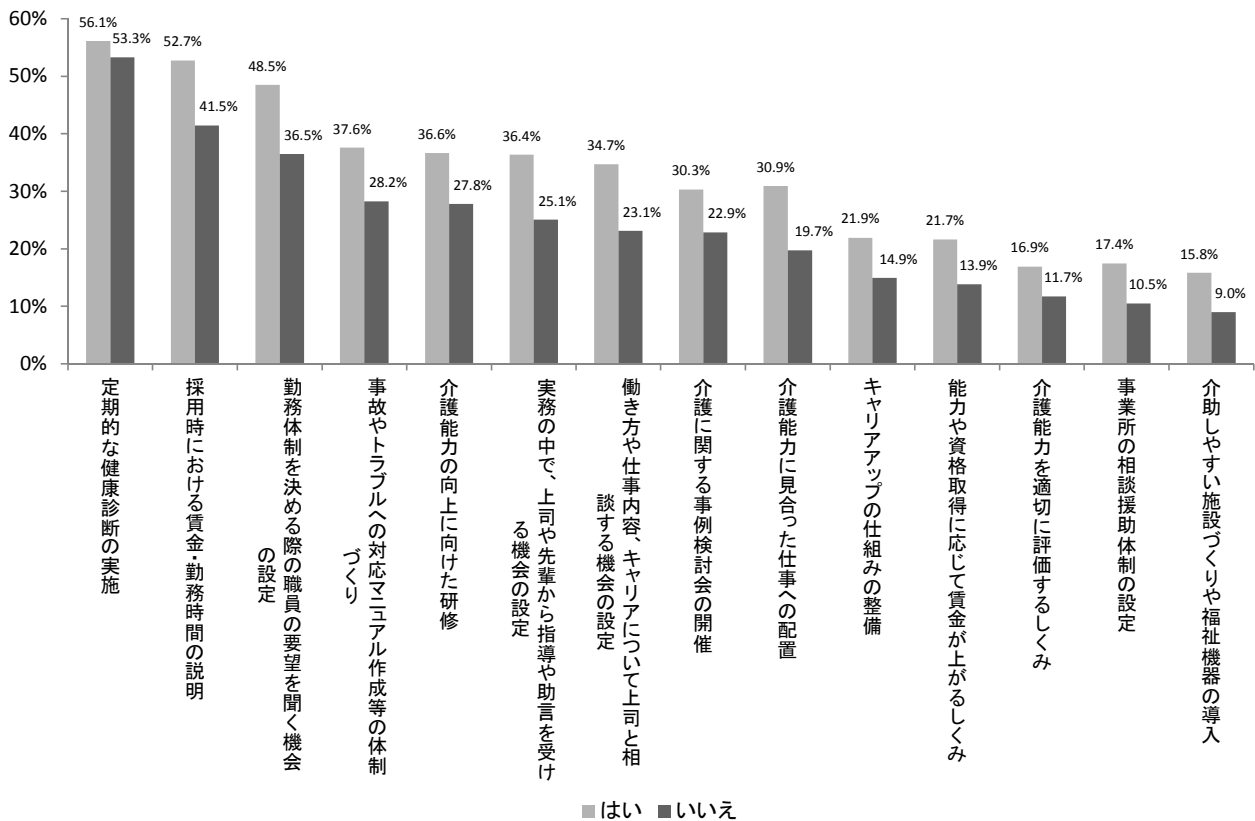
さらに「能力や資格取得に応じて賃金上がるしくみ」「キャリアアップの仕組みの整備」「介護能力の向上に向けた研修」「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」もキャリアアップに向けて重要だと言える。

2. 非正規職員

「仕事楽しい」と感じている非正規の介護職は、正規職員同様「仕事楽しい」と感じていない介護職よりも、すべての取組みにおいて、現在の勤務先で「十分に行われている」と回答する割合が高かった。

最も大きな差異が認められたのは、「採用時における賃金・勤務時間の説明」「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」と「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」であった。「仕事楽しい」と回答した者のうち 53%が「採用時における賃金・勤務時間の説明」があると回答したのに対し、「仕事楽しくない」と回答した者では 42%にとどまり、11 ポイントと大きく上回った。同様の傾向は「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」でも認められた。正規職員で最も大きな差異が認められた項目では 20 ポイントであったことを鑑みれば、非正規職員の方が差異は小さい（図表 79）。

図表 79 「仕事が楽しい」と事業所の取組みの実行度（非正規職員）

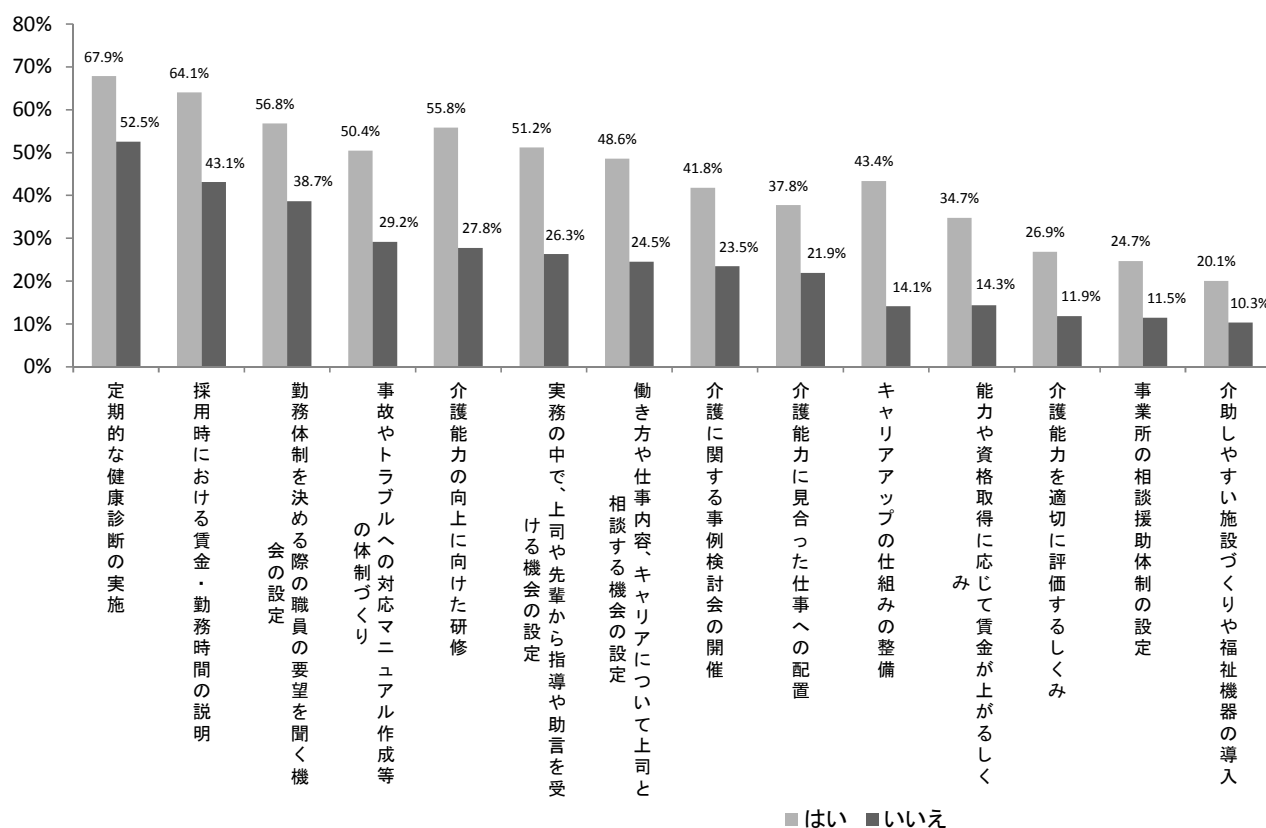


「キャリアアップの機会がある」と感じている非正規の介護職は、正規職員同様「仕事が楽しい」と感じていない介護職よりも、すべての取組みにおいて、現在の勤務先で「十分に行われている」と回答した割合が高かった。

最も大きな差異が認められたのは、「キャリアアップの仕組みの整備」であった。「キャリアアップの機会がある」と回答した介護職のうち、43%が「キャリアアップの仕組みの整備」が「十分に行われている」と回答しており、「十分には行われていない」と回答した者の14%を29ポイントと大きく上回った。

さらに「介護能力の向上に向けた研修」（28ポイント）、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」（25ポイント）、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」（24ポイント）、「採用時における賃金・勤務時間の説明」（21ポイント）、「事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり」（21ポイント）、「能力や資格取得に応じて賃金上がるしくみ」（21ポイント）という7項目で20ポイント以上の差異が認められた（図表80）。

図表 80 「キャリアアップの機会がある」と事業所の取組みの実行度（非正規職員）



これらの結果から、非正規職員では、「採用時における賃金・勤務時間の説明」が働きがいをも高める上で大事な取組みとなること、正規職員とは異なる取組みが、仕事の楽しさやキャリアアップの機会の認識につながると言える。また、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」は雇用形態を問わず、「キャリアアップの機会がある」という認識をもたらすと考えられる。

(5) 夜勤と今の勤務先での就業継続意向（平成28年度労働者調査）

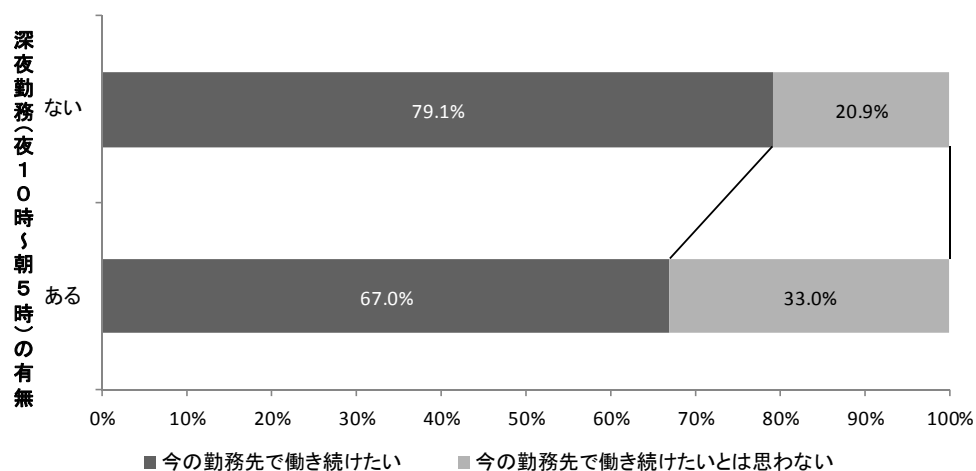
坂爪洋美

夜勤の状況と現在の勤務先での就業継続意向との関係を検討した。なお、分析に際しては①現在の仕事が介護職員もしくは訪問介護員、②職種について「今の仕事（職種）を続けたい」という希望を持つものに対象を限定した（N=6310）。その上で、勤務先の希望として、「今の勤務先で働きたい」という希望を持つ者と「今の勤務先で働きたいと思わない」という2群の比較を行った。なお「今の勤務先で働きたいと思わない」とは「介護関係の別の勤務先で働きたい」「介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい」「医療関係の別の勤務先で働きたい」「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」「わからない」「働きたくない」のいずれかを選択した者のことである。

1. 夜勤の有無と現在の勤務先での就業継続意向

深夜勤務が「ある」介護職は、「ない」介護職よりも、今の勤務先で働きたいと回答する割合が低い（ $\chi^2=68.62$, $p<.001$ ）。

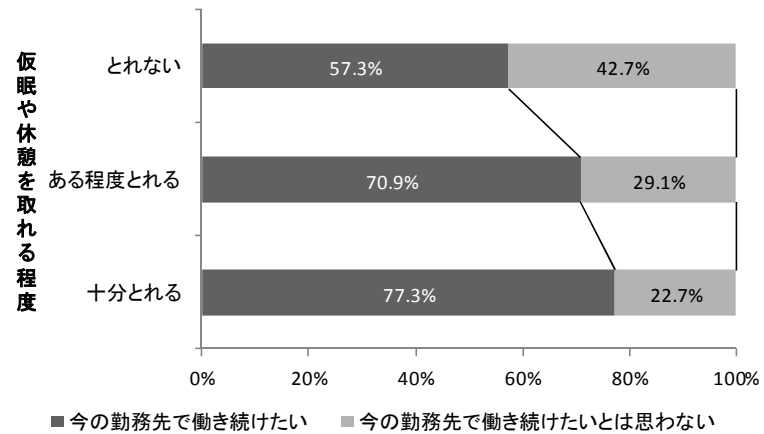
図表 81 深夜勤務の有無と今の勤務先での就業継続意向



2. 夜勤時の仮眠や休憩の取りやすさと現在の勤務先での就業継続意向

深夜勤務時に仮眠や休憩が「取れない」と、今の勤務先で働き続けたいと回答する割合が低い ($\chi^2=45.83, p<.001$)。

図表 82 深夜勤務時に休憩を取れる程度と今の勤務先での就業継続意向

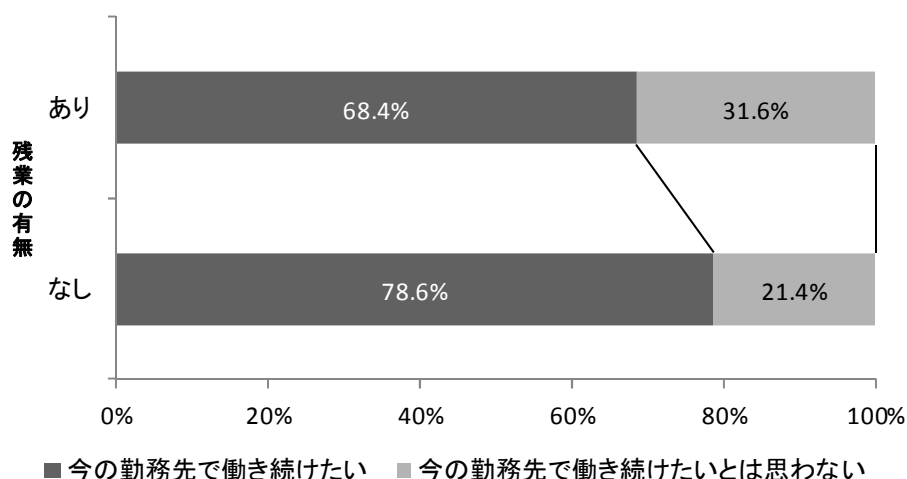


(6) 残業の有無と今の勤務先での就業継続意向（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

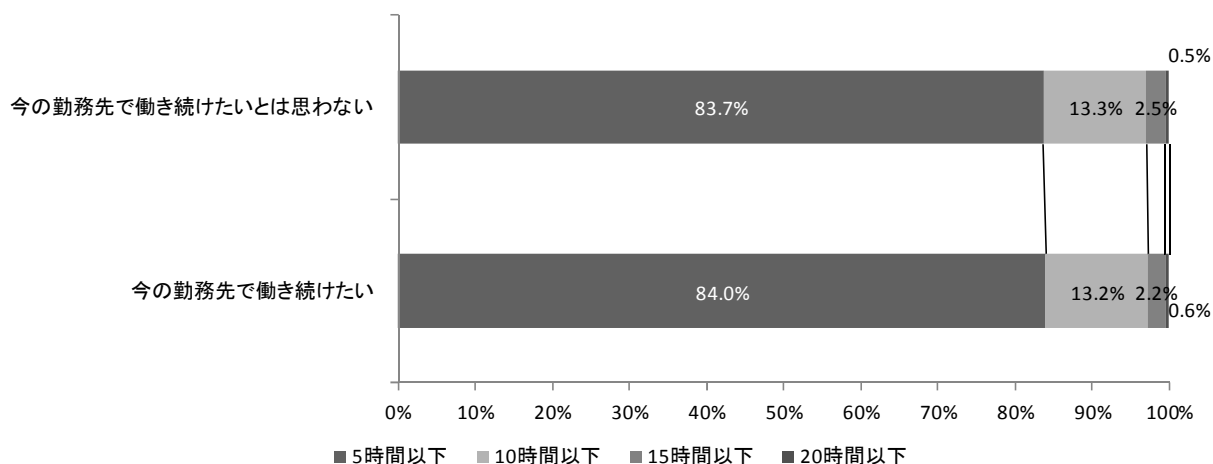
残業について「あり」と回答した介護職の方が「今の勤務先で働きたい」と回答する割合は68.4%と、「なし」と回答した介護職の78.6%よりも低い（ $\chi^2=115.732$, $p<.001$ ）。

図表 83 残業の有無と今の勤務先での就業継続意向



次に、残業について「あり」と回答し、かつ残業時間に記載があった介護職のみ 1816 名を対象として、1 週間あたりの残業時間の平均を比較した。その結果、「今の勤務先で働きたい」と回答した介護職の残業時間と「今の勤務先で働きたいとは思わない」と回答した介護職の残業時間に有意差は認められなかった（ $\chi^2=0.089$, $p=n.s.$ ）。これらの結果から、残業がないことは今の勤務先での就業継続意向を高めるが、残業があった場合、残業時間が多いことが就業継続意向を低めるとは言えないことがわかった。

図表 84 今の勤務先での就業継続意向ごとの週当たりの残業時間



(7) 労働条件の悩みと今の勤務先での就業継続意向（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

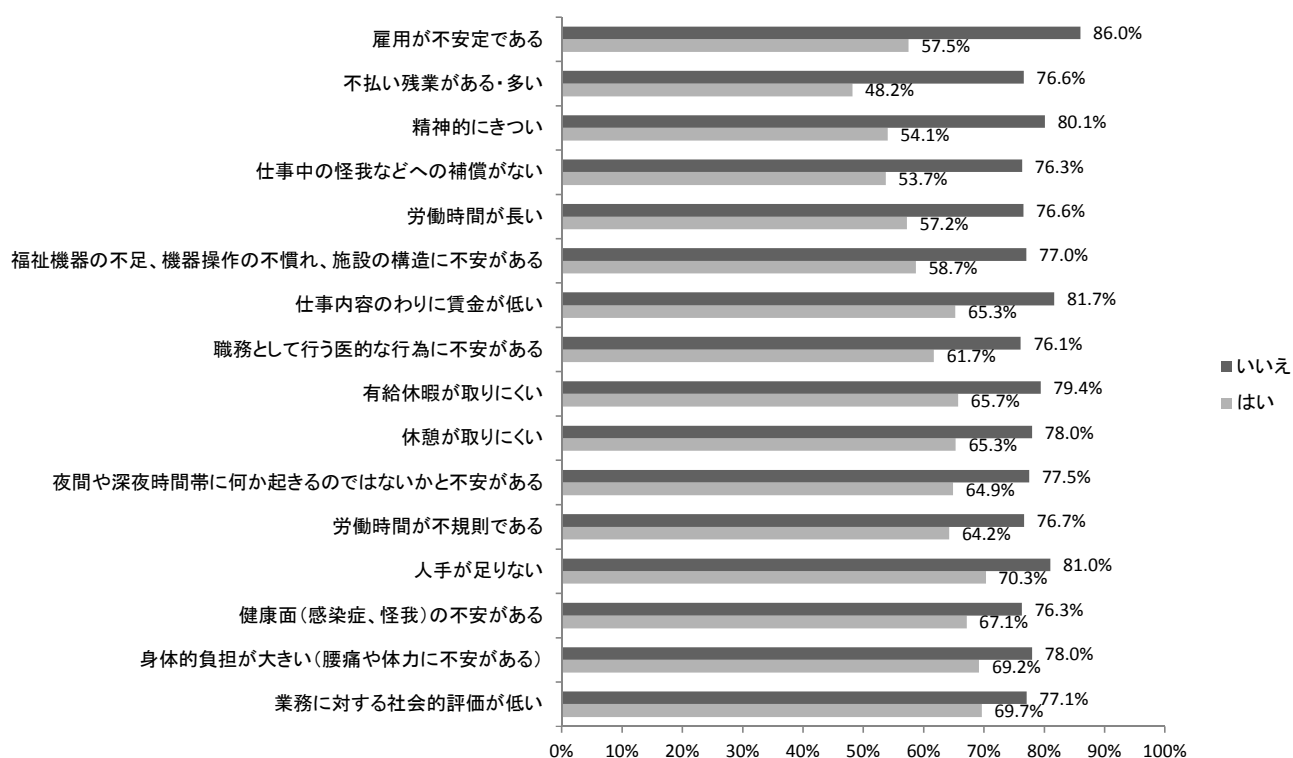
今の勤務先の労働条件に対する不満や悩みと今の勤務先での就業継続意向との関連を検討した。図表 85 は、各労働条件の不満・悩みに対して「はい」（＝不満・悩みがある）と回答した者と「いいえ」（＝不満・悩みはない）と回答した者それぞれについて、「今の勤務先で働き続けたい」と回答した割合を、「はい」「いいえ」との間で差異が大きかった順に上から並べたものである。

全ての項目で、「はい」と回答した者の方が、「いいえ」と回答した者より、「今の勤務先で働き続けたい」と回答する割合が低かったことから、労働条件についての悩みや不満は、今の勤務先での就業継続意向を低めると言える。

中でも「雇用が不安定である」と感じている者のうち、「今の勤務先で働き続けたい」と考えるものは 57.5%と「雇用が不安定である」と感じていない者の 86.0%を 28.5 ポイントと大きく下回った。20 ポイント以上の差異が認められたのは「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」であった。逆に、差異が 10 ポイント未満だったのは「業務に対する社会的評価が低い」「身体的負担が大きい」「健康面（感染症、怪我）の不安がある」であった。

これらの結果から、今の仕事（職種）を継続しようと考えている介護職では、労働時間の長さや人手不足といった、介護事業所の課題として頻繁に指摘される事項以上に、雇用の不安定さや不払い残業といった労働条件の課題が今の就業継続意向を低めると言える。

図表 85 今の勤務先での労働条件への不満や悩みの有無による今の勤務先での就業継続意向



(8) 事業所の取組みと今の勤務先での就業継続意向（平成28年度労働者調査）

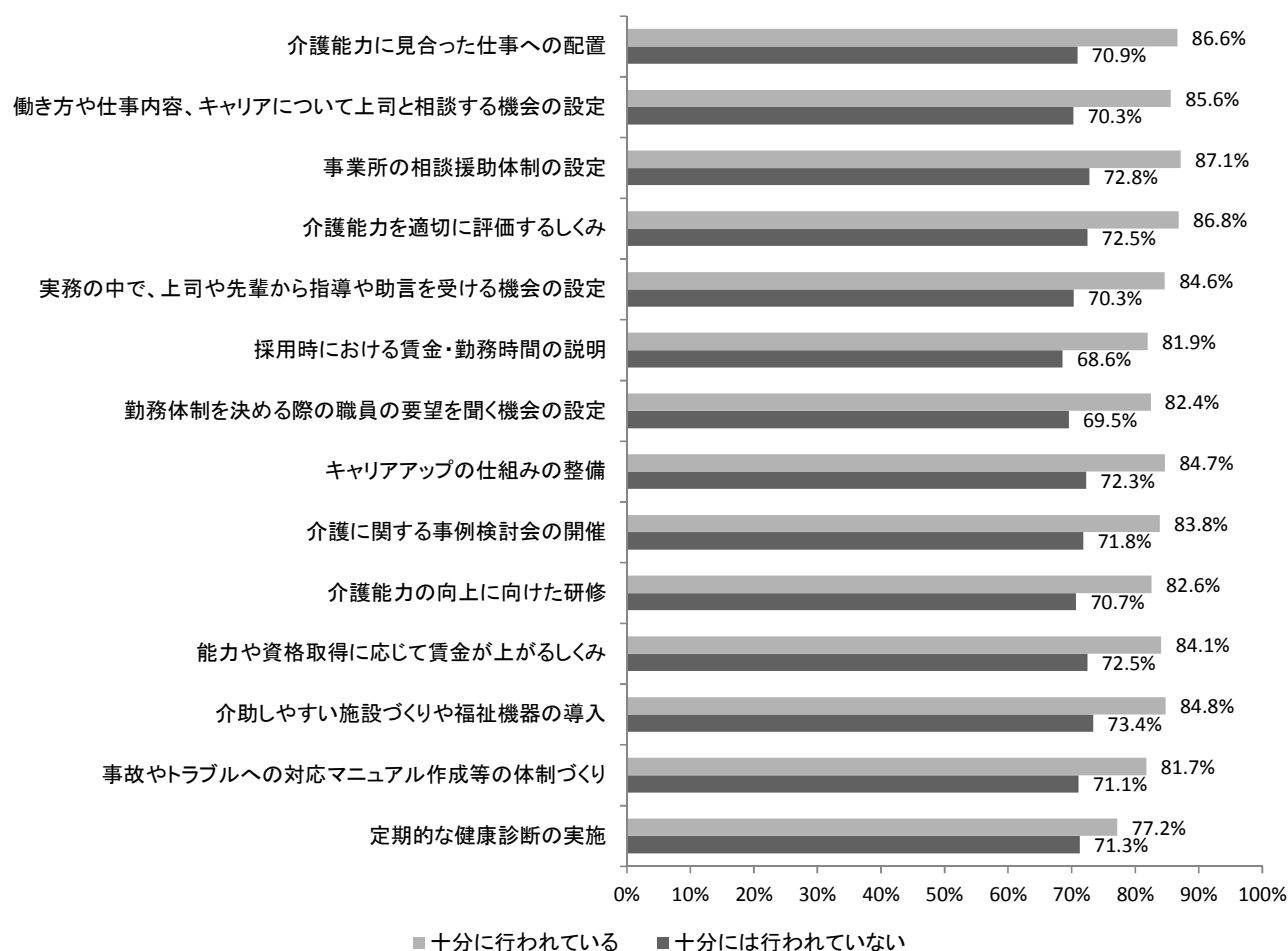
坂爪洋美

今の勤務先の事業所での各種取組みの実施度と今の勤務先での就業継続意向との関連を検討した。図表 86 は、今の勤務先の事業所での取組みについて「十分に行われている」と回答した者と「十分には行われていない」と回答した者それぞれについて、「今の勤務先で働きたい」と回答した割合を両者の間で差異が大きかった順に上から並べたものである。

全ての項目で、「十分に行われている」と回答した者の方が、「十分には行われていない」と回答した者より、「今の勤務先で働きたい」と回答する割合が高いことから、従業員が「事業所は取組みを十分に行っている」と認識することが、今の勤務先での就業継続意向を高めると言える。

中でも「介護能力に見合った仕事への配置」「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」という2つの取組みでは、今の勤務先での就業継続意向が15ポイント以上の差異が認められた。また「事業所の相談援助体制の設定」「介護能力を適切に評価するしくみ」「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」「採用時における賃金・勤務時間の説明」で「十分に行われている」と「十分には行われていない」との間で、今の勤務先での就業継続意向が13ポイント以上の差異と続く。能力に見合った配置をしつつ、仕事内容に対する相談体制を設け、高まった能力を評価することが今の勤務先での就業継続意向を高めると考えられる。

図表 86 事業所の取組みの実施度と今の勤務先での就業継続意向



(9) これまでの職業経験と現在の勤務先での就業継続意向（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・新卒者の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 47.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 16.1%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 6.3%、「わからない」が 27.1%となっている。
- ・中途採用者の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 57.8%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.5%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.6%、「わからない」が 23.0%となっており、新卒者よりも中途採用者の方が約 10 ポイント高く、現在の勤務先での就業継続意向が強くなっている。
- ・新卒者に限定して、職種・雇用形態別にみると、訪問介護員（非正規職員）（68.7%）で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）（43.3%）で最も少なくなっている。
- ・中途採用者に限定して、職種・雇用形態別にみると、新卒者と同様に、訪問介護員（非正規職員）（69.4%）で「今の勤務先で働きたい」が最も多く、これに対して、介護職員（正規職員）（52.6%）で最も少なくなっている。
- ・中途採用者を介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。

これまでの調査研究（たとえば、介護労働安定センター『平成 26 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』のデータを再分析した労働政策研究・研修機構（2017）『介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—』（資料シリーズ No.190））から勤務先（事業所）の「キャリア・アップの仕組み」をはじめ「介護能力を適切に評価する仕組み」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「介護能力の向上に向けた研修」などの人事管理の仕組みや職場における上司の人事管理が介護職（「訪問介護員」及び「介護職員」）の今後の就業継続意向に影響を及ぼすことが明らかにされている。それを踏まえて、ここでは、これまでの介護職の職業経験（職業キャリア）が現在の勤務先での就業継続意向にどのような影響を及ぼすかについて検討した。なお、介護業界では、様々な職種と雇用形態の人々が働いているが、ここでは、主な仕事（職種）については「訪問介護員」及び「介護職員」の 2 職種、雇用形態については正規職員及び非正規職員を取り上げる。

1. 介護職における職業経験の有無と就業継続意向

まず最初に、介護職員について、これまでの職業経験の有無と就業継続意向の関係についてみると、学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない者（「新卒者」）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 47.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 16.1%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 6.3%、「わからない」が 27.1%となっている。これに対して、学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある者（「中途採用者」）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 57.8%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.5%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.6%、「わからない」が 23.0%となっており、新卒者よりも中途採用者の方が約 10 ポイント高く、現在の勤務先での就業継続意向が強い。

続意向が強くなっている（図表 87）。

こうした職業経験の有無と就業継続意向の関係について、第 1 に、新卒者について限定して、職種・雇用形態別にみると、訪問介護員（非正規職員）（68.7%）で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）（43.3%）で最も少なくなっている。第 2 に、中途採用者に限定して、職種・雇用形態別にみると、新卒者と同様に、訪問介護員（非正規職員）（69.4%）で「今の勤務先で働きたい」が最も多く、これに対して、介護職員（正規職員）（52.6%）で最も少なくなっている。

つぎに、中途採用者について、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事経験がある者の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 55.7%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 14.3%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.2%、「わからない」が 23.7%となっている。これに対して、介護・福祉・医療関係の仕事経験がない者の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 58.7%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 11.6%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.1%、「わからない」が 22.7%となっており、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。

図表 87 介護職における職業経験の有無と就業継続意向

(単位：％)

		件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・福祉・医療関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	合計	1718	47.1	16.1	11.6	3.3	1.2	6.3	27.1	2.3	1.0
	訪問介護員(正規職員)	150	55.3	11.3	7.3	1.3	2.7	4.0	26.0	2.7	0.7
	訪問介護員(非正規職員)	115	68.7	7.8	7.8	0.0	0.0	0.9	20.0	0.9	1.7
	介護職員(正規職員)	1241	43.3	17.4	12.6	3.9	0.9	7.5	28.5	2.3	1.0
	介護職員(非正規職員)	212	52.4	16.0	10.8	2.4	2.8	4.2	23.1	2.8	1.4
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしていたことがある(中途採用者)	合計	10419	57.8	12.5	9.2	2.0	1.4	3.6	23.0	2.3	0.8
	訪問介護員(正規職員)	1342	62.3	9.8	7.2	1.7	0.9	4.2	21.6	1.6	0.4
	訪問介護員(非正規職員)	1549	69.4	8.0	6.4	1.0	0.6	2.6	17.3	1.7	1.0
	介護職員(正規職員)	4643	52.6	15.2	10.8	2.7	1.7	4.1	24.7	2.6	0.8
	介護職員(非正規職員)	2885	57.6	12.0	8.9	1.6	1.5	3.1	24.0	2.3	0.9
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	合計	4006	55.7	14.3	10.3	1.9	2.1	3.2	23.7	2.2	0.8
	訪問介護員(正規職員)	469	59.3	12.8	9.0	2.1	1.7	4.5	21.3	1.5	0.6
	訪問介護員(非正規職員)	468	65.8	10.3	7.5	1.5	1.3	2.4	18.6	1.7	1.3
	介護職員(正規職員)	1784	51.5	16.6	11.9	2.4	2.4	3.9	25.2	2.1	0.7
	介護職員(非正規職員)	1108	55.0	14.7	10.8	1.6	2.3	2.6	24.8	2.2	0.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	合計	5580	58.7	11.6	8.5	2.2	1.0	4.1	22.7	2.1	0.8
	訪問介護員(正規職員)	648	63.9	8.5	6.8	1.4	0.3	4.6	21.0	1.5	0.5
	訪問介護員(非正規職員)	836	71.8	7.8	6.5	0.8	0.5	3.3	15.1	1.6	0.5
	介護職員(正規職員)	2237	53.8	14.3	9.9	3.1	1.3	4.7	23.6	2.6	0.9
	介護職員(非正規職員)	1401	59.2	10.1	7.2	1.9	1.0	3.5	24.1	2.0	1.1

さらに、介護・福祉・医療関係の仕事経験がある者について、職種・雇用形態別にみると、訪問介護員(非正規職員)(65.8%)で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、介護職員(正規職員)(51.5%)で最も少なくなっている。また、同様に、介護・福祉・医療関係の仕事経験がない者についても、訪問介護員(非正規職員)(71.8%)で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、介護職員(正規職員)(53.8%)で最も少なくなっている。

2. 訪問介護員(正規職員)における職業経験の有無と就業継続意向

訪問介護員(正規職員)の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が61.4%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が9.8%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が4.3%、「わからない」が22.2%となっている(図表88)。

こうした訪問介護員(正規職員)における職業経験の有無と就業継続意向の関係について、第1

に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者（62.3%）の方が新卒者（55.3%）よりも「今の勤務先で働き続けたい」者が多くなっている。第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。

図表 88 訪問介護員（正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働き続けたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・福祉・医療関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	1535	61.4	9.8	7.2	1.6	1.0	4.3	22.2	1.7	0.6
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	150	55.3	11.3	7.3	1.3	2.7	4.0	26.0	2.7	0.7
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1342	62.3	9.8	7.2	1.7	0.9	4.2	21.6	1.6	0.4
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	469	59.3	12.8	9.0	2.1	1.7	4.5	21.3	1.5	0.6
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	648	63.9	8.5	6.8	1.4	0.3	4.6	21.0	1.5	0.5

3. 訪問介護員（非正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

訪問介護員（非正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が 69.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 8.0%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 2.5%、「わからない」が 17.3%となっている（図表 89）。

こうした訪問介護員（非正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向の関係について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、職業経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、「介護・福祉・医療関係の仕事経験のない者」（71.8%）の方が「仕事経験がある者」（65.8%）よりも「今の勤務先で働き続けたい」者が多くなっている。

図表 89 訪問介護員（非正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働き続けたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・福祉・医療関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	1717	69.1	8.0	6.4	1.0	0.6	2.5	17.3	1.6	1.5
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	115	68.7	7.8	7.8	0.0	0.0	0.9	20.0	0.9	1.7
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	1549	69.4	8.0	6.4	1.0	0.6	2.6	17.3	1.7	1.0
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	468	65.8	10.3	7.5	1.5	1.3	2.4	18.6	1.7	1.3
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	836	71.8	7.8	6.5	0.8	0.5	3.3	15.1	1.6	0.5

4. 介護職員（正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

介護職員（正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 50.8%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 15.5%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.8%、「わからない」が 25.4%となっている（図表 90）。

こうした介護職員（正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向の関係について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、中途採用者（52.6%）の方が新卒者（43.3%）よりも「今の勤務先で働きたい」者が多くなっている。第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。

図表 90 介護職員（正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	6009	50.8	15.5	11.2	2.9	1.5	4.8	25.4	2.6	0.8
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	1241	43.3	17.4	12.6	3.9	0.9	7.5	28.5	2.3	1.0
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	4643	52.6	15.2	10.8	2.7	1.7	4.1	24.7	2.6	0.8
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1784	51.5	16.6	11.9	2.4	2.4	3.9	25.2	2.1	0.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	2237	53.8	14.3	9.9	3.1	1.3	4.7	23.6	2.6	0.9

5. 介護職員（非正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

介護職員（非正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 57.2%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.4%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.1%、「わからない」が 23.9%となっている（図表 91）。

こうした介護職員（正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向の関係について、第 1 に、これまでの職業経験別にみると、職業経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。第 2 に、中途採用者に限定して、これまでの職業経験の中で、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無別にみると、介護・福祉・医療関係の仕事経験の有無に関わらず、現在の勤務先での就業継続意向はほぼ同じである。

図表 91 介護職員（非正規職員）における職業経験の有無と就業継続意向

(単位：％)

	件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・福祉・医療関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	3179	57.2	12.4	9.2	1.7	1.5	3.1	23.9	2.3	1.1
学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない(新卒者)	212	52.4	16.0	10.8	2.4	2.8	4.2	23.1	2.8	1.4
学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある(中途採用者)	2885	57.6	12.0	8.9	1.6	1.5	3.1	24.0	2.3	0.9
介護・福祉・医療関係の仕事経験あり	1108	55.0	14.7	10.8	1.6	2.3	2.6	24.8	2.2	0.7
介護・福祉・医療関係の仕事経験なし	1401	59.2	10.1	7.2	1.9	1.0	3.5	24.1	2.0	1.1

(10) 学歴・教育歴と現在の勤務先での就業継続意向（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多く、これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で最も少なくなっている。
- ・非大卒者に限定して、職種・雇用形態別にみると、教育歴（介護福祉関係の教育課程修了者あるいは受講なし）に関わらず、訪問介護員（非正規職員）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）で最も少なくなっている。
- ・大卒者に限定して、非大卒者と同様に、教育歴（介護福祉関係の教育課程修了者あるいは受講なし）に関わらず、訪問介護員（非正規職員）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）で最も少なくなっている。
- ・訪問介護員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、「今の勤務先で働きたい」者は、大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）（62.5%）で最も多くなっている。これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了）（55.4%）で最も少なくなっている。
- ・訪問介護員（非正規職員）についてみると、学歴・教育歴に関わらず、「今の勤務先で働きたい」者の比率はほぼ同じである。
- ・同様に、介護職員（正規職員）についてみても、学歴・教育歴に関わらず、「今の勤務先で働きたい」者の比率はほぼ同じである。
- ・介護職員（非正規職員）についてみると、「今の勤務先で働きたい」者は非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）（57.6%）で最も多くなっている。これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）（48.2%）で最も少なくなっている反面、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が2割弱を占めている。

これまでの調査研究（たとえば、介護労働安定センター『平成 26 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』のデータを再分析した労働政策研究・研修機構（2017）『介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—』（資料シリーズ No.190））から勤務先（事業所）の「キャリア・アップの仕組み」をはじめ「介護能力を適切に評価する仕組み」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「介護能力の向上に向けた研修」などの人事管理の仕組みや職場における上司の人事管理が介護職（「訪問介護員」及び「介護職員」）の今後の就業継続意向に影響を及ぼすことが明らかにされている。それを踏まえて、ここでは、学歴（大卒者（大学院も含む）か非大卒者）やこれまでの教育歴（介護福祉関係の学科（教育課程）の修了者か受講なし）が現在の勤務先での就業継続意向にどのような影響を及ぼすかについて検討した。なお、介護業界では、様々な職種と雇用形態の人々が働いているが、ここでは、主な仕事（職種）については「訪問介護員」及び「介護職員」の2職種、雇用形態については正規職員及び非正規職員を取り上げる。

1. 介護職における学歴・教育歴と就業継続意向

まず最初に、介護職について、学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、第1に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が57.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が12.7%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が3.8%、「わからない」が23.4%となって

いる（図表 92）。

第 2 に、非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 54.0%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 13.3%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.6%、「わからない」が 25.7%となっている。

第 3 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 49.7%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 15.1%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 7.0%、「わからない」が 24.7%となっている。

第 4 に、大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 54.6%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 14.9%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 5.6%、「わからない」が 21.7%となっている。

以上から明らかなことは、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多く、これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で最も少なくなっている。

図表 92 介護職における学歴・教育歴と就業継続意向

(単位：％)

		件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい			介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
					介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい				
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	9359	57.1	12.7	9.5	1.9	1.3	3.8	23.4	2.2	0.9
	訪問介護員（正規職員）	1139	62.1	10.3	7.6	1.7	1.0	3.7	21.8	1.8	0.4
	訪問介護員（非正規職員）	1373	69.4	7.8	6.3	0.9	0.7	2.7	17.5	1.4	1.2
	介護職員（正規職員）	4345	51.6	15.3	11.3	2.5	1.5	4.6	25.3	2.4	0.9
	介護職員（非正規職員）	2496	57.6	12.1	8.9	1.6	1.6	3.0	23.9	2.4	1.0
非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	合計	1364	54.0	13.3	10.4	1.8	1.1	3.6	25.7	2.8	0.5
	訪問介護員（正規職員）	169	60.4	10.1	8.3	0.0	1.8	5.3	22.5	1.8	0.0
	訪問介護員（非正規職員）	151	70.2	4.6	4.0	0.7	0.0	1.3	21.2	2.0	0.7
	介護職員（正規職員）	701	48.1	16.1	12.3	2.6	1.3	3.9	28.0	3.4	0.6
	介護職員（非正規職員）	343	56.0	13.1	10.5	1.7	0.9	3.2	24.8	2.3	0.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）	合計	515	49.7	15.1	9.1	4.5	1.6	7.0	24.7	2.9	0.6
	訪問介護員（正規職員）	56	55.4	8.9	3.6	3.6	1.8	5.4	28.6	1.8	0.0
	訪問介護員（非正規職員）	38	68.4	18.4	18.4	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	2.6
	介護職員（正規職員）	336	47.0	14.9	8.3	5.4	1.2	8.6	25.3	3.6	0.6
	介護職員（非正規職員）	85	48.2	18.8	11.8	3.5	3.5	4.7	25.9	2.4	
大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	合計	948	54.6	14.9	9.2	4.0	1.7	5.6	21.7	2.2	0.9
	訪問介護員（正規職員）	128	62.5	6.3	2.3	3.1	0.8	7.0	21.9	1.6	0.8
	訪問介護員（非正規職員）	102	67.6	10.8	7.8	2.0	1.0	3.9	12.7	4.9	0.0
	介護職員（正規職員）	533	49.7	18.2	10.7	5.3	2.3	5.8	23.1	2.3	0.9
	介護職員（非正規職員）	185	56.2	13.5	10.3	2.2	1.1	4.9	22.7	1.1	1.6

こうした学歴・教育歴と就業継続意向の関係について、第 1 に、非大卒者に限定して、職種・雇用形態別にみると、教育歴（介護福祉関係の教育課程修了者あるいは受講なし）に関わらず、訪問介護員（非正規職員）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）で最も少なくなっている。第 2 に、大卒者に限定して、職種・雇用形態別にみても、非大卒者と同様に、教育歴（介護福祉関係の教育課程修了者あるいは受講なし）に関わらず、訪問介護員（非正規職員）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、介護職員（正規職員）で最も少なくなっている。

2. 訪問介護員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

訪問介護員（正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 61.4%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 9.8%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.3%、「わからない」が 22.2%となっている（図表 93）。

こうした訪問介護員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）（62.5%）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了）（55.4%）で最も少なくなっている。また、非大卒者で教育歴（介護福祉関係の教育課程修了者あるいは受講なし）に関わらず、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が1割を超えている。

図表 93 訪問介護員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	1535	61.4	9.8	7.2	1.6	1.0	4.3	22.2	1.7	0.6
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	1139	62.1	10.3	7.6	1.7	1.0	3.7	21.8	1.8	0.4
非大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	169	60.4	10.1	8.3	0.0	1.8	5.3	22.5	1.8	0.0
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	56	55.4	8.9	3.6	3.6	1.8	5.4	28.6	1.8	0.0
大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	128	62.5	6.3	2.3	3.1	0.8	7.0	21.9	1.6	0.8

3. 訪問介護員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

訪問介護員（非正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が69.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が8.0%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が2.5%、「わからない」が17.3%となっている（図表94）。

こうした訪問介護員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、学歴・教育歴に関わらず、「今の勤務先で働きたい」者の比率はほぼ同じである。また、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）で「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」、非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）で「わからない」、が多くなっている。

図表 94 訪問介護員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
合計	1717	69.1	8.0	6.4	1.0	0.6	2.5	17.3	1.6	1.5
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	1373	69.4	7.8	6.3	0.9	0.7	2.7	17.5	1.4	1.2
非大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	151	70.2	4.6	4.0	0.7	0.0	1.3	21.2	2.0	0.7
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	38	68.4	18.4	18.4	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	2.6
大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	102	67.6	10.8	7.8	2.0	1.0	3.9	12.7	4.9	0.0

4. 介護職員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

介護職員（正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 50.8%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 15.5%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.8%、「わからない」が 25.4%となっている（図表 95）。

こうした介護職員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、学歴・教育歴に関わらず、「今の勤務先で働きたい」者の比率はほぼ同じである。また、大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）で「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」、非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）で「わからない」、が多くなっている。

図表 95 介護職員（正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい	介護関係の別の勤務先で働きたい			介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
				介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい				
合計	6009	50.8	15.5	11.2	2.9	1.5	4.8	25.4	2.6	0.8
非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了）	4345	51.6	15.3	11.3	2.5	1.5	4.6	25.3	2.4	0.9
非大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	701	48.1	16.1	12.3	2.6	1.3	3.9	28.0	3.4	0.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程修了）	336	47.0	14.9	8.3	5.4	1.2	8.6	25.3	3.6	0.6
大卒者（介護福祉関係の教育課程受講なし）	533	49.7	18.2	10.7	5.3	2.3	5.8	23.1	2.3	0.9

5. 介護職員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

介護職員（非正規職員）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 57.2%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.4%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.1%、「わからない」が 23.9%となっている（図表 96）。

こうした介護職員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向の関係についてみると、非大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）（57.6%）で「今の勤務先で働きたい」者が最も多くなっている。これに対して、大卒者（介護福祉関係の教育課程修了者）（48.2%）で最も少なくなっている反面、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 2 割弱を占めている。

図表 96 介護職員（非正規職員）における学歴・教育歴と就業継続意向

(単位：％)

	件数	今の勤務先で働き続けたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい				介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
				介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい				
合計	3179	57.2	12.4	9.2	1.7	1.5	3.1	23.9	2.3	1.1
非大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	2496	57.6	12.1	8.9	1.6	1.6	3.0	23.9	2.4	1.0
非大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	343	56.0	13.1	10.5	1.7	0.9	3.2	24.8	2.3	0.6
大卒者(介護福祉関係の教育課程修了)	85	48.2	18.8	11.8	3.5	3.5	4.7	25.9	2.4	0.0
大卒者(介護福祉関係の教育課程受講なし)	185	56.2	13.5	10.3	2.2	1.1	4.9	22.7	1.1	1.6

(11) 介護職員における介護に関する資格の有無と介護の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由と現在の勤務先での就業継続意向（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・介護の仕事を選んだ理由について、正規職員に限定してみると、介護に関する資格の保有者では「働きがいのある仕事だと思ったから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」、「お年寄りが好きだから」及び「資格・技能が活かせるから」、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「介護の知識や技能が身につくから」、を挙げる者が多くなっている。
- ・非正規職員に限定して、介護に関する資格の保有者では「働きがいのある仕事だと思ったから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「お年寄りが好きだから」及び「資格・技能が活かせるから」、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「介護の知識や技能が身につくから」及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっており、正規職員とほぼ同じような傾向を示している。
- ・現在の法人を勤務先として選んだ理由について、正規職員に限定してみると、介護に関する資格の保有者では「やりたい職種・仕事内容だから」、「資格・技能が活かせるから」及び「通勤が便利だから」、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「人や社会の役に立ちたいから」及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」、を挙げる者が多くなっている。
- ・非正規職員に限定してみると、介護に関する資格の保有者では「やりたい職種・仕事内容だから」、「資格・技能が活かせるから」及び「通勤が便利だから」、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっており、正規職員とほぼ同じような傾向を示している。
- ・非正規職員（介護に関する資格の非保有者）で「今の勤務先で働きたい」が最も多く、これに対して、正規職員（介護に関する資格の非保有者）で最も少なくなっている。また、正規職員（介護に関する資格の保有者）で「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。

訪問介護員は単独で訪問し、様々な場面に対応する必要があることから、高い専門性が求められ、一定の資格が必要とされている。訪問介護員に必要な資格とは「介護職員初任者研修修了」、「実務者研修修了」、もしくは「介護福祉士」の資格を保有していなければ仕事ができない。他方、介護職員については介護サービスの仕事に対応する資格を保有していなくても仕事をすることができる。ただし、多くの介護職員は介護福祉士などの資格を保有している者が多い。

ここでは、介護職員に限定して、雇用形態別に、介護に関する資格の有無と「介護の仕事を選んだ理由」あるいは「現在の勤務先である法人を選んだ理由」、さらに、「現在の勤務先での就業継続意向」、との関係について紹介しよう。

1. 介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

介護の仕事を選んだ理由について、正規職員に限定して、介護に関する資格の有無別にみると、介護に関する資格の保有者では「働きがいのある仕事だと思ったから」（47.6%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.1%）、「お年寄りが好きだから」（28.0%）及び「資格・技能が活かせるから」（25.7%）、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「介護の知識や技能が身につくから」（30.3%）、を挙げる者が多くなっている（図表 97）。

つぎに、非正規職員に限定して、介護に関する資格の有無別にみると、介護に関する資格の保有者では「働きがいのある仕事だと思ったから」（49.0%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（30.2%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.6%）、「お年寄りが好きだから」（28.5%）及び「資格・技能が活かせるから」（31.4%）、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「介護の知識や技能が身につくから」（36.9%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（32.4%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっており、正規職員とほぼ同様な傾向を示している。

図表 97 介護に関する資格の有無と介護の仕事を選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	資格・技能が活かせるから
正規職員	介護に関する資格の保有者	5738	47.6	36.1	30.3	10.6	28.0	17.5	25.7
	介護に関する資格の非保有者	271	40.6	28.8	32.5	8.5	22.1	13.3	7.0
非正規職員	介護に関する資格の保有者	2846	49.0	30.2	30.6	15.6	28.5	21.5	31.4
	介護に関する資格の非保有者	333	37.8	18.9	25.8	11.7	20.7	18.3	2.7
		介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
正規職員	介護に関する資格の保有者	23.1	2.0	5.8	13.6	5.1	4.7	1.0	
	介護に関する資格の非保有者	30.3	3.3	8.9	12.2	7.0	5.9	1.1	
非正規職員	介護に関する資格の保有者	31.8	2.0	24.4	11.6	5.1	2.6	1.0	
	介護に関する資格の非保有者	36.9	2.1	32.4	7.5	8.1	5.1	2.1	

2. 現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

現在の法人を勤務先として選んだ理由について、正規職員に限定して、介護に関する資格の有無別にみると、介護に関する資格の保有者では「やりたい職種・仕事内容だから」（35.7%）、「資格・技能が活かせるから」（31.8%）及び「通勤が便利だから」（38.7%）、これに対して、介護に関する資格の非保有者では「人や社会の役に立ちたいから」（28.8%）及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」（19.6%）、を挙げる者が多くなっている（図表 98）。

つぎに、非正規職員に限定して、介護に関する資格の有無別にみると、介護に関する資格の保有者では「やりたい職種・仕事内容だから」（36.0%）、「資格・技能が活かせるから」（36.5%）及び「通勤が便利だから」（50.6%）、を介護の仕事を選んだ理由として挙げる者が多くなっており、正規職員とほぼ同様な傾向を示している。

図表 98 介護に関する資格の有無と現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

		件数	やりたい 職種・仕事 内容だから	働きたい のある仕事 だと思ったから	人や社会に 役に立ちたいから	資格・技能 が活かせるから	法人の方針や 理念に共感したから	経営が健全で 将来的に安定しているから	通勤が便利だから
正規職員	介護に関する資格の保有者	5738	35.7	36.4	23.5	31.8	7.3	6.9	38.7
	介護に関する資格の非保有者	271	29.2	40.2	28.8	7.0	5.5	4.8	29.9
非正規職員	介護に関する資格の保有者	2846	36.0	36.8	24.5	36.5	5.3	5.4	50.6
	介護に関する資格の非保有者	333	24.6	37.5	30.3	2.7	4.8	3.3	42.6
		労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	理由は特にない	無回答
正規職員	介護に関する資格の保有者	14.3	7.3	2.3	7.2	2.8	6.6	9.5	1.7
	介護に関する資格の非保有者	19.6	6.3	2.2	5.2	2.2	6.3	14.0	3.0
非正規職員	介護に関する資格の保有者	39.6	8.2	1.3	4.4	4.0	5.3	5.0	1.5
	介護に関する資格の非保有者	37.2	6.0	0.9	4.8	5.1	5.7	11.4	1.8

3. 現在の勤務先での就業継続意向

介護職員の現在の勤務先での就業継続意向について、雇用形態・介護に関する資格の保有状況別にみると、第 1 に、正規職員（介護に関する資格の保有者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が 51.1%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 15.6%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.7%、「わからない」が 25.1%となっている（図表 99）。

第 2 に、正規職員（介護に関する資格の非保有者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が 44.3%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 13.7%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 5.9%、「わからない」が 32.1%となっている。

第 3 に、非正規職員（介護に関する資格の保有者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が 56.8%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.8%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.1%、「わからない」が 23.9%となっている。

第 4 に、非正規職員（介護に関する資格の非保有者）の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働き続けたい」が 60.4%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 9.0%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.9%、「わからない」が 23.4%となっている。

以上から明らかなことは、第 1 に、非正規職員（介護に関する資格の非保有者）で「今の勤務先で働き続けたい」が最も多く、これに対して、正規職員（介護に関する資格の非保有者）で最も少なくなっている。第 2 に、正規職員（介護に関する資格の保有者）で「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。

図表 99 介護に関する資格の有無と現在の勤務先での就業継続意向

(単位：％)

		件数	今の勤務先で働きたい	今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい				介護・福祉・医療関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない	無回答
					介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい				
正規職員	介護に関する資格の保有者	5738	51.1	15.6	11.3	3.0	1.3	4.7	25.1	2.6	0.8
	介護に関する資格の非保有者	271	44.3	13.7	7.7	1.1	4.8	5.9	32.1	3.3	0.7
非正規職員	介護に関する資格の保有者	2846	56.8	12.8	9.6	1.7	1.5	3.1	23.9	2.3	1.1
	介護に関する資格の非保有者	333	60.4	9.0	6.0	1.2	1.8	3.9	23.4	2.1	1.2

(12) 看護職員における事業所の主な介護サービスの種類と現在の仕事を選んだ理由・現在の法人を勤務先として選んだ理由と現在の勤務先での就業継続意向（平成27年度労働者調査）

大木栄一

- ・介護分野で働く看護職員が現在の仕事を選んだ理由は「働きがいのある仕事だと思ったから」が61.6%で最も多くを占め、次いで、「資格・技能が活かせるから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」、「お年寄りが好きだから」がこれに続いている。
- ・現在の法人を勤務先として選んだ理由は「資格・技能が活かせるから」が49.3%で最も多く、次いで、「やりたい職種・仕事内容だから」、「通勤が便利だから」、「働きがいのある仕事だと思ったから」、「労働日、労働時間が希望とあっているから」、「人や社会の役に立ちたいから」がこれに続いている。
- ・現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が57.4%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が12.8%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が2.3%、「わからない」が24.2%となっている。
- ・看護職員が現在、働いている事業所の主な介護サービスの種類別でみると、居宅サービスで働いている看護職員で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、施設サービス型で働いている看護職員で最も少なくなっており、その結果、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が2割を超えている。

介護分野で働く看護職員に注目して、看護職員が現在、働いている事業所の主な介護サービスの種類と「現在の仕事を選んだ理由」あるいは「現在の勤務先である法人を選んだ理由」、さらに、「現在の勤務先での就業継続意向」、との関係について紹介しよう。

1. 現在の仕事を選んだ理由（複数回答）

介護分野で働く看護職員が現在の仕事を選んだ理由は「働きがいのある仕事だと思ったから」が61.6%で最も多くを占め、次いで、「資格・技能が活かせるから」（54.8%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.6%）、「人や社会の役に立ちたいから」（30.5%）、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（27.0%）、「お年寄りが好きだから」（21.6%）がこれに続いている（図表100）。

こうした現在の仕事を選んだ理由について、働いている事業所の主な介護サービスの種類別にみると、第1に、居宅サービスで働いている看護職員では「働きがいのある仕事だと思ったから」（64.1%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（38.9%）、「人や社会の役に立ちたいから」（31.5%）、「生きがい・社会参加のため」（19.5%）及び「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」（28.9%）、第2に、地域密着型サービスで働いている看護職員では「お年寄りが好きだから」（27.0%）、「身近な人の介護の経験から」（10.7%）及び「介護の知識や技能が身につくから」（17.7%）、第3に、施設サービスで働いている看護職員では「資格・技能が活かせるから」（56.7%）、を介護の職場を選んだ理由として挙げる者が多くなっている。

図表 100 事業所の主な介護サービスの種類と看護職員が介護の職場を選んだ理由（複数回答）

(単位：％)

	件数	働きがいの ある仕事だ と思ったから	今後も二 重が高ま る仕事だ から	人や社会 の役に立 ちたいから	生きがい・ 社会参加 のため	お年寄 りが好 きだ から	身近な 人の 介護の 経験から	資格・技能 が活かせ るから
合計	2420	61.6	36.6	30.5	18.4	21.6	6.8	54.8
居宅サービス	2077	64.1	38.9	31.5	19.5	20.9	6.5	55.4
地域密着型サービス	215	45.1	24.7	21.9	12.6	27.0	10.7	48.4
施設サービス	134	48.5	20.9	29.1	11.2	23.1	3.7	56.7
		介護の知 識や技能 が身につ くから	給与等 の収入が 多いから	自分や家 族の都合 のよい時 間(日)に 働けるから	他によ い仕事 がない ため	その他	特に理 由は ない	無回答
合計	12.0	11.0	27.0	5.6	4.4	2.3	1.1	
居宅サービス	11.5	11.3	28.9	4.8	4.0	2.0	1.2	
地域密着型サービス	17.7	7.4	19.1	10.2	6.5	4.7	0.9	
施設サービス	11.2	11.9	11.2	11.2	6.7	3.0	0.0	

2. 現在の法人を勤務先として選んだ理由（複数回答）

介護分野で働く看護職員が現在の法人を勤務先として選んだ理由は「資格・技能が活かせるから」が 49.3%で最も多く、次いで、「やりたい職種・仕事内容だから」(46.7%)、「通勤に便利だから」(42.9%)、「働きがいのある仕事だと思ったから」(41.3%)、「労働日、労働時間が希望とあっているから」(33.5%)、「人や社会の役に立ちたいから」(23.7%)がこれに続いている（図表 101）。

こうした現在の法人を勤務先として選んだ理由について、働いている事業所の主な介護サービスの種類別にみると、第 1 に、居宅サービスで働いている看護職員では「やりたい職種・仕事内容だから」(48.4%)、「働きがいのある仕事だと思ったから」(43.4%)、「法人の方針や理念に共感したから」(9.1%)、「経営が健全で将来的に安定しているから」(6.5%)及び「労働日、労働時間が希望とあっているから」(35.1%)、第 2 に、地域密着型サービスで働いている看護職員では「人や社会の役に立ちたいから」(24.2%)第 3 に、施設サービスで働いている看護職員では「資格・技能が活かせるから」(54.5%)及び「通勤が便利だから」(47.0%)、を現在の法人を勤務先として選んだ理由として挙げる者が多くなっている。

図表 101 事業所の主な介護サービスの種類と看護職員が現在の法人
を勤務先として選んだ理由（複数回答）

（単位：％）

	件数	やりたい職 種・仕事内 容だから	働 き が い の 事 だ と 思 っ た から	人 や 社 会 の 役 に 立 ち たい から	資 格 ・ 技 能 が 活 か せ る から	法 人 の 方 針 や 理 念 に 共 感 し た から	経営が健全 で将来的に 安定してい るから	通 勤 が 便 利 だ から
合計	2420	46.7	41.3	23.7	49.3	8.7	6.2	42.9
居宅サービス	2077	48.4	43.4	23.9	48.9	9.1	6.5	42.8
地域密着型サービス	215	36.7	30.7	24.2	49.3	6.5	4.7	41.4
施設サービス	134	35.1	26.1	20.1	54.5	5.2	5.2	47.0
	労働日、労働 時間が希望とあ っているから	賃 金 等 の 水 準 が 適 当 だ から	教 育 研 修 等 が 充 実 しているから	福 利 厚 生 が 充 実 して いるから	子 育 て 支 援 が 充 実 して いるから	その他	理 由 は 特 に ない	無回答
合計	33.5	12.4	2.8	4.9	5.9	5.1	4.3	0.7
居宅サービス	35.1	12.4	2.8	4.8	6.2	5.0	3.9	0.7
地域密着型サービス	23.3	11.2	1.4	5.1	4.2	6.0	8.4	0.5
施設サービス	25.4	14.2	3.7	4.5	4.5	5.2	3.0	1.5

3. 現在の勤務先での就業継続意向

介護分野で働く看護職員の現在の勤務先での就業継続意向は「今の勤務先で働きたい」が 57.4%、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 12.8%、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 2.3%、「わからない」が 24.2%となっている（図表 102）。

こうした現在の勤務先での就業継続意向について、看護職員が現在、働いている事業所の主な介護サービスの種類別でみると、居宅サービスで働いている看護職員で「今の勤務先で働きたい」が最も多くなっている。これに対して、施設サービス型で働いている看護職員で最も少なくなっており、その結果、「今の勤務先以外の介護・福祉・医療関係の別の勤務先で働きたい」が 2 割を超えている。

図表 102 事業所の主な介護サービスの種類と看護職員の現在の勤務先での就業継続意向

（単位：％）

	件数	今の勤務 先で働 きたい	今の勤務先 以外 の介護・福祉・医 療関係の別の勤務先 で働きたい	介護関係 の別の勤務先で働 きたい	介護以外 の福祉関係の別の 勤務先で働きたい	医療関係 の別の勤務先で働 きたい	介護・医 療・福祉 関係以外 の別の勤務先で働 きたい	わ か ら な い	働 き た く な い	無回答
合計	2426	57.4	12.8	3.4	0.8	8.6	2.3	24.2	2.3	1.0
居宅サービス	2077	58.8	12.2	3.1	0.5	8.6	2.1	23.7	2.1	1.1
地域密着型サービス	215	51.2	14.0	4.7	2.3	7.0	3.7	27.9	2.8	0.5
施設サービス	134	45.5	20.1	6.7	2.2	11.2	3.0	26.1	4.5	0.7

Ⅲ 雇用管理責任者選任とその効果等

(1) 従業員の過不足・定着状況と雇用管理責任者の選任（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くて困っている」ものを事業所①、従業員が「大いに不足」あるいは「不足」でかつ「定着率が低くない」ものを事業所②、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」ものを事業所③の3つに分類し、3つの事業所類型と雇用管理責任者の認知度や設置状況の関係をみよう。

図表103は、3つの事業所類型と雇用管理責任者の認知度の関係であるが、事業所類型別に雇用管理責任者に関する認知度に違いはなく、さらに図表104で雇用管理責任者の選任状況をみると、3つの事業所類型との関係はない。つまり、従業員が「適当」かつ「定着率は低くない」事業所③でも、他の2つの事業所類型に比較して雇用管理責任者の認知度や選任率が高いわけではない。人材の確保や従業員の定着に貢献する要因は、雇用管理責任者の選任とは別にあると言えよう。

図表 103 人材過不足・定着状況と雇用管理責任者の認知度

			知っている	名前だけは聞いたことがある	知らない、今回初めて聞いた	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」&定着率低い	度数	325	268	113	5	711
		%	45.7%	37.7%	15.9%	0.7%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」&定着率低くない	度数	585	455	211	11	1262
		%	46.4%	36.1%	16.7%	0.9%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	936	734	363	21	2054
		%	45.6%	35.7%	17.7%	1.0%	100.0%
合計		度数	1846	1457	687	37	4027
		%	45.8%	36.2%	17.1%	0.9%	100.0%

図表 104 人材過不足・定着状況と雇用管理責任者の選任状況

			選任している	選任していない	無回答	合計
人材過不足定着状況	事業所① 「大いに不足」「不足」&定着率低い	度数	352	342	17	711
		%	49.5%	48.1%	2.4%	100.0%
	事業所② 「大いに不足」「不足」&定着率低くない	度数	625	613	24	1262
		%	49.5%	48.6%	1.9%	100.0%
	事業所③ 「適当」&定着率低くない	度数	958	1061	35	2054
		%	46.6%	51.7%	1.7%	100.0%
合計		度数	1935	2016	76	4027
		%	48.1%	50.1%	1.9%	100.0%

(2) 雇用管理責任者の認知度と雇用管理責任者の選任（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

雇用管理責任者を選任している事業所は、図表 105 の全体では 50.8%と約半数である。雇用管理責任者の選任率が低い背景には、雇用管理責任者の役割などに関する認知度の低さであろう。同上図表で、雇用管理責任者に関してその役割を含めて認知している事業所を取り出すと、選任率は 78.0%とかなり高くなる。

図表 105 「雇用管理責任者」認知 と「雇用管理責任者」選任の有無

			選任している	選任していない	合計
「雇用管理責任者」認知	知っている	度数	3059	865	3924
		%	78.0%	22.0%	100.0%
	名前だけは聞いたことがある	度数	995	2106	3101
		%	32.1%	67.9%	100.0%
	知らない、今回初めて聞いた	度数	231	1181	1412
		%	16.4%	83.6%	100.0%
合計		度数	4285	4152	8437
		%	50.8%	49.2%	100.0%

また、図表は示さないが、雇用管理責任者を選任している事業所においても「雇用管理責任者講習」を受講しているのは、52.7%で半数強しかないことに留意が必要となる。雇用管理責任者の選任だけでなく、雇用管理責任者講習の受講率を高める必要があるだろう。

(3) 法人規模別と事業所規模別にみた雇用管理責任者の選任状況（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

介護事業所では、事業所の従業員規模が小さい場合でも、法人全体の従業員規模が大きい場合もある。事業所の人事管理は、とりわけ制度面では、複数の事業所を展開する法人では、法人の人事管理に影響を受けることが多い。そこでここでは、雇用管理責任者の選任状況を法人規模と事業所規模の両方で検討しよう。まず事業所全体の従業員規模と法人全体の従業員規模の関係を図表 106 で見ておこう。これによると事業所の従業員規模が 9 人以下でも、法人全体の従業員規模が 50 人を上回るものがあることがわかる。

図表 106 事業所全体の全従業員数 と法人全体の全従業員数

			19 人 以下	20 人～49 人 以下	50 人～99 人	100 人～299 人	300 人～499 人	500 人 以上	合計
全従業員数	4 人以下	度数	512	71	49	57	21	23	733
		%	69.8%	9.7%	6.7%	7.8%	2.9%	3.1%	100.0%
	5 人以上 9 人以下	度数	990	173	133	154	50	71	1571
		%	63.0%	11.0%	8.5%	9.8%	3.2%	4.5%	100.0%
	10 人以上 19 人以下	度数	1192	401	279	320	92	165	2449
		%	48.7%	16.4%	11.4%	13.1%	3.8%	6.7%	100.0%
	20 人以上 49 人以下	度数	107	1244	356	359	86	220	2372
		%	4.5%	52.4%	15.0%	15.1%	3.6%	9.3%	100.0%
	50 人以上 99 人以下	度数	17	36	519	275	74	94	1015
		%	1.7%	3.5%	51.1%	27.1%	7.3%	9.3%	100.0%
	100 人以上	度数	11	22	27	267	56	70	453
		%	2.4%	4.9%	6.0%	58.9%	12.4%	15.5%	100.0%
合計		度数	2829	1947	1363	1432	379	643	8593
		%	32.9%	22.7%	15.9%	16.7%	4.4%	7.5%	100.0%

以上を踏まえて、事業所の従業員規模（図表 107）と法人全体の従業員規模（図表 108）に、それぞれにおける雇用管理責任者の選任状況をみよう。両図表によると、法人全体の従業員規模よりも事業所の従業員規模の方が、雇用管理責任者の選任に影響することが分かる。すなわち、事業所の従業員規模が 50 人以上になると、雇用管理責任者の選任率が高くなる。

図表 107 事業所全体の全従業員数 と「雇用管理責任者」選任の有無

			選任している	選任していない	合計
全従業員数	4 人以下	度数	288	403	691
		%	41.7%	58.3%	100.0%
	5 人以上 9 人以下	度数	707	850	1557
		%	45.4%	54.6%	100.0%
	10 人以上 19 人以下	度数	1203	1219	2422
		%	49.7%	50.3%	100.0%
	20 人以上 49 人以下	度数	1234	1090	2324
		%	53.1%	46.9%	100.0%
	50 人以上 99 人以下	度数	603	398	1001
		%	60.2%	39.8%	100.0%
	100 人以上	度数	255	185	440
		%	58.0%	42.0%	100.0%
合計		度数	4290	4145	8435
		%	50.9%	49.1%	100.0%

図表 108 法人全体の全従業員数と「雇用管理責任者」選任の有無

			選任している	選任していない	合計
法人全体の全従業員数	19 人以下	度数	1366	1421	2787
		%	49.0%	51.0%	100.0%
	20 人～49 人以下	度数	1012	903	1915
		%	52.8%	47.2%	100.0%
	50 人～99 人	度数	753	594	1347
		%	55.9%	44.1%	100.0%
	100 人～299 人	度数	724	676	1400
		%	51.7%	48.3%	100.0%
	300 人～499 人	度数	165	195	360
		%	45.8%	54.2%	100.0%
	500 人以上	度数	271	338	609
		%	44.5%	55.5%	100.0%
合計		度数	4291	4127	8418
		%	51.0%	49.0%	100.0%

(4) 雇用管理責任者の選任と雇用管理責任者講習受講の効果（平成28年度事業所調査）

佐藤博樹

『Ⅲ 雇用管理責任者選任とその効果等（2）雇用管理責任者の認知度と雇用管理責任者の選任』で、雇用管理責任者を選任する事業所が少ないだけでなく、雇用管理責任者を選任していても雇用管理責任者講習を受けていない者が多いことを指摘した。そこで、雇用管理責任者の選任の有無だけでなく、雇用管理責任者講習の受講の有無を組み合わせ、①雇用管理責任者を選任し雇用管理責任者講習を受講している事業所、②雇用管理責任者を選任しているが雇用管理責任者講習を受講していない事業所、③雇用管理責任者を選任していない事業所の3つの類型を作成し、この3類型と事業所の人材マネジメントの関係を明らかにしたい。人材マネジメントとして、ここでは非正規職員に関する就業規則の作成の有無と、正規職員の訪問介護員と介護職員に関する人材育成の充実度に関する同業他社に比較した自己評価である。就業規則作成は人事マネジメントの制度面の整備として、人材育成の充実度は、人事マネジメントの運用面として取り上げた。

図表 109 は、非正規職員に関する就業規則の作成の有無である。同図表は、非正規職員を雇用していない事業所を除いて集計したものである。これによると、雇用管理責任者を選任し雇用管理責任者講習を受講している事業所は、他の2つの類型の事業所に比較し、非正規職員に関して就業規則を作成している事業所が多い。さらに図表 110 と図表 111 で、人材育成の充実度に関する自己評価を見よう。就業規則の作成ほど明確ではないが、雇用管理責任者を選任し雇用管理責任者講習を受講している事業所は、他の2つの類型の事業所に比較して、＜充実＞（「充実している」＋「やや充実している」）の比率がやや多く、他方、＜劣る＞（「やや劣る」＋「劣る」）の比率がやや少なくなる。

図表 109 非正規職員に関する就業規則を作成の有無

・雇用管理責任者の選任 ・雇用管理責任者講習の受講			作成している	作成していない	合計
選任有無 &講習受講有無	①選任 & 講習受講	度数	1758	185	1943
		%	90.5%	9.5%	100.0%
	②選任 & 講習未受講	度数	1474	209	1683
		%	87.6%	12.4%	100.0%
	③選任していない	度数	3059	547	3606
		%	84.8%	15.2%	100.0%
合計		度数	6291	941	7232
		%	87.0%	13.0%	100.0%

図表 110 雇用管理責任者選任の有無と講習受講の有無と人材育成（訪問介護員 正規職員）

・雇用管理責任者の選任 ・雇用管理責任者講習の受講			充実している	やや充実している	同じ程度	やや劣る	劣る	合計
選任有無 & 講習受講有無	①選任 & 講習受講	度数	86	138	237	68	17	546
		%	15.8%	25.3%	43.4%	12.5%	3.1%	100.0%
	②選任 & 講習未受講	度数	56	116	211	59	19	461
		%	12.1%	25.2%	45.8%	12.8%	4.1%	100.0%
	③選任していない	度数	115	187	423	179	52	956
		%	12.0%	19.6%	44.2%	18.7%	5.4%	100.0%
合計		度数	257	441	871	306	88	1963
		%	13.1%	22.5%	44.4%	15.6%	4.5%	100.0%

図表 111 雇用管理責任者選任の有無と講習受講の有無と人材育成（介護職員 正規職員）

・雇用管理責任者の選任 ・雇用管理責任者講習の受講			充実している	やや充実している	同じ程度	やや劣る	劣る	合計
選任有無 &講習受講有無	①選任 & 講習受講	度数	204	396	531	159	40	1330
		%	15.3%	29.8%	39.9%	12.0%	3.0%	100.0%
	②選任 & 講習未受講	度数	131	253	410	150	31	975
		%	13.4%	25.9%	42.1%	15.4%	3.2%	100.0%
	③選任していない	度数	238	439	865	367	106	2015
		%	11.8%	21.8%	42.9%	18.2%	5.3%	100.0%
合計		度数	573	1088	1806	676	177	4320
		%	13.3%	25.2%	41.8%	15.6%	4.1%	100.0%

上記の結果は、雇用管理責任者の選任だけでなく、雇用管理責任者講習を受講することが人材マネジメントの向上には不可欠であることが示している。

(5) 雇用管理責任者の有無と事業所の雇用管理の取り組み、および職員の意識の関係（労働者調査より、介護職種に焦点を当てて）（平成28年度労働者調査）

菅野雅子

- ・ここでは、労働者調査より訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員に焦点を当てて、雇用管理責任者の配置と事業所の雇用管理の取り組み、職員の労働条件の悩み、就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがい、成長実感との関連を検討した。
- ・まず、雇用管理責任者の有無と事業所で十分行われている雇用管理の取り組みについて確認したところ、すべての項目について、雇用管理責任者が「いる」という回答群の方が、「いない」および「わからない」という回答群より取り組み割合が高くなっていた。様々な雇用管理の取り組みが十分行われている事業所は、雇用管理責任者を配置し職員にも周知しているという側面と、雇用管理責任者を配置・周知していることにより、様々な取り組みが積極的に行われているという側面の両方が考えられる。
- ・次に、雇用管理責任者の有無と職員の労働条件の悩み、不安、不満について確認したところ、すべての項目について、雇用管理責任者が「いる」という回答群の方が、「いない」および「わからない」という回答群より割合が低かった。「悩み、不安、不満等は感じていない」に関しては、雇用管理責任者が「いる」という回答群の割合が高かった。雇用管理責任者の配置と雇用管理の取り組み度合いに相関性があることを踏まえると、そうした雇用管理の取り組みが職員の労働条件上の悩み、不安、不満の緩和につながっているものと推察される。
- ・雇用管理責任者の有無と職員の就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがい、成長実感の関係について確認したところ、いずれも、属性と事業所の雇用管理の取り組みをコントロールしても、雇用管理責任者がいることが有意に影響している結果となった。とりわけ就業継続意向との関連が強い。
- ・具体的な雇用管理の取り組みで、職員の就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがい、成長実感いずれにも強く関連していたのは、「上司以外の相談窓口がある」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「採用時における賃金・勤務時間の説明」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「介護能力の向上に向けた研修」、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」であった。このことより、雇用管理の取り組みの中でも、とりわけ上司の育成的関わりや相談援助、および上司以外の相談窓口があること、労働条件への納得性、能力に応じた配置、教育研修等が、職員の定着促進と育成の上で重要であることが確認された。
- ・属性で見ると、訪問介護員はそれ以外（サービス提供責任者および介護職員）と比べて、就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがいが高い傾向にあった。
- ・一般職はそれ以外（リーダー・主任および管理職）と比べて、成長実感が低い傾向にあった。
- ・正規職員は非正規職員に比べて、就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがいが高い傾向にあった。正規職員の就業継続意向や職業生活全体への満足度、やりがいを支援する取り組みを検討する必要がある。
- ・女性は、男性に比べて職業生活全体への満足度や仕事のやりがいが高い傾向であった。男性の満足ややりがい向上は検討課題であると考えられる。
- ・年齢は、高いほど仕事にやりがいを持ち就業継続意向は高いが、職業生活全体への満足度は低下する傾向にあった。長期勤続の人は満足度が高い傾向にあった。介護経験年数は長い人ほど、職業生活全

体への満足度、仕事のやりがい、成長実感は低い傾向にあった。

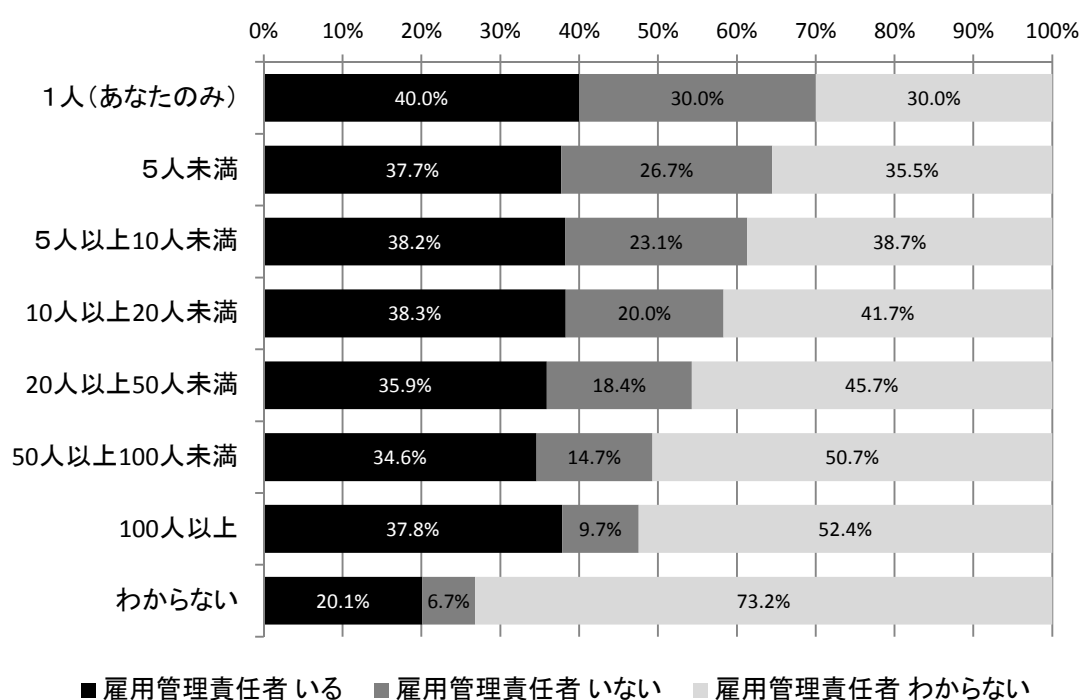
- ・事業所人数が少ないほど、職業生活全体への満足度、仕事のやりがいは高い傾向にあった。

1. 事業所従業員別にみた雇用管理責任者配置への認識

事業所従業員別にみた雇用管理責任者配置への認識は、人数が少ないほど「いる」の割合も、「いない」の割合も高く、逆に人数が多いほど「わからない」の割合が高くなっている。

このことより、規模の小さい事業所では雇用管理責任者配置の有無が職員に認識されているが、規模の大きい事業所では、配置の有無が職員に認識されていないことがわかる。雇用管理責任者を配置していても、職員に周知されていないケースが多いのではないかと推察される（図表 112）。

図表 112 事業所従業員別にみた雇用管理責任者配置への認識



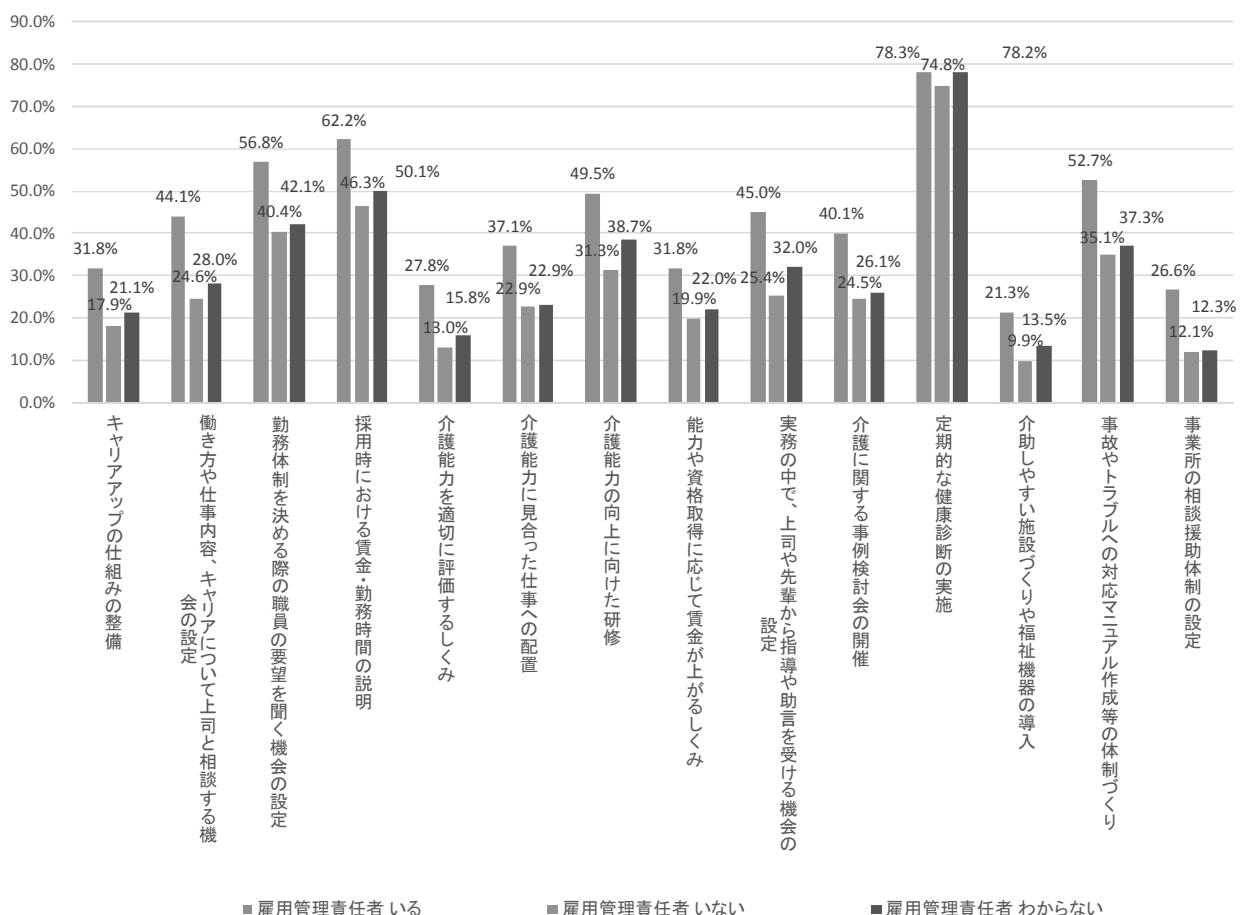
2. 雇用管理責任者の有無別にみた事業所の取り組み

雇用管理責任者の有無別に、事業所において十分行われている雇用管理の取り組みを確認したところ、すべての項目について、雇用管理責任者が「いる」という回答群の方が、「いない」および「わからない」という回答群より取り組み割合が高くなっている。「いる」という回答群と「いない」という回答群の差異はとりわけ大きい。

項目別に見ると、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「介護能力の向上に向けた研修」など、能力開発やキャリアに関する項目の差異が大きい。

このことより、雇用管理責任者の有無と事業所の雇用管理の取り組みは、相関性が高いと考えられる。これには2つの側面があると考えられる。1つには、様々な雇用管理の取り組みが十分行われている事業所は、雇用管理責任者を配置し職員にも周知しているという側面、もう1つは雇用管理責任者の配置・周知していることにより、様々な取り組みが積極的に行われているという側面である（図表113）。

図表 113 雇用管理責任者の有無別にみた事業所の取り組み



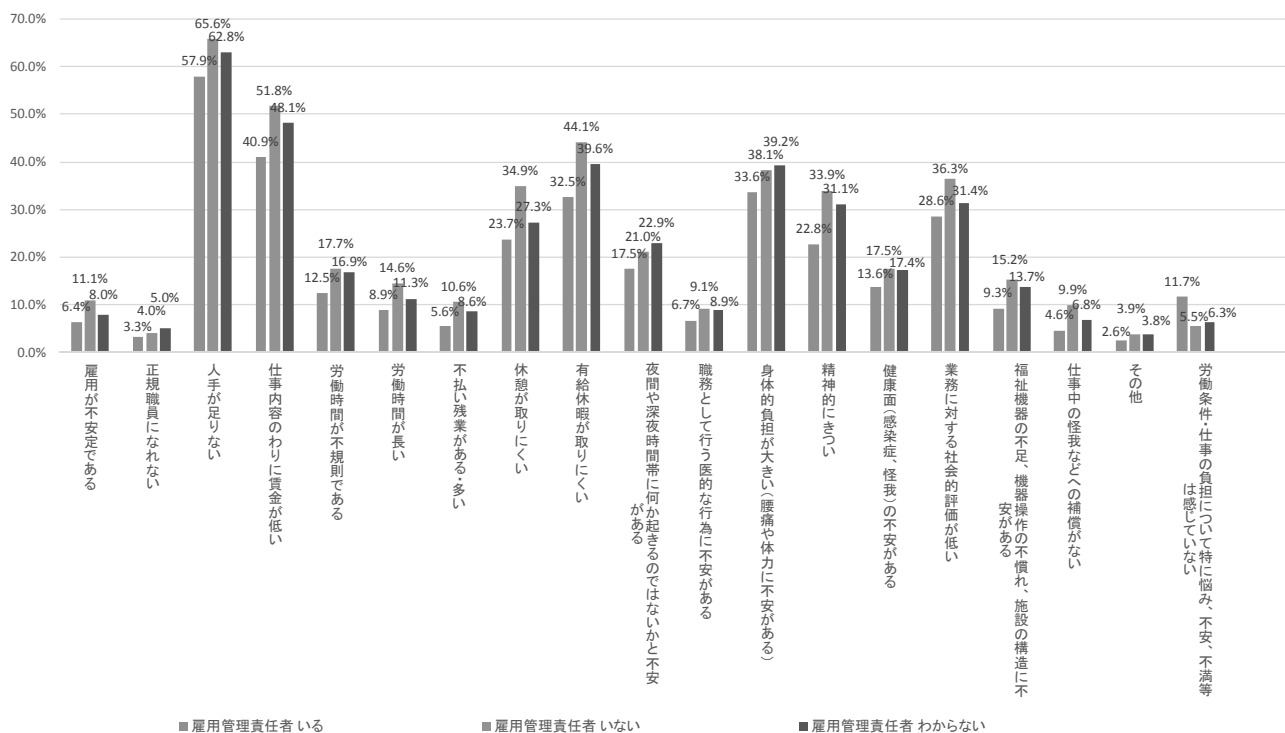
3. 雇用管理責任者の有無別にみた労働条件の悩み、不安、不満

雇用管理責任者の有無別に、職員の労働条件の悩み、不安、不満を確認したところ、「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」を除くすべての項目で、雇用管理責任者が「いる」という回答群の割合が低い傾向にあった。「いる」という回答群と「いない」という回答群の差異はとりわけ大きい。

項目別に見ると、「有給休暇が取りにくい」、「休憩が取りにくい」、「仕事内容のわりに賃金が低い」といった賃金や労働時間面や、「精神的にきつい」の差異が大きい。

このことより、雇用管理責任者の配置と職員の労働条件の悩み、不安、不満には何らかの関係があると考えられる。雇用管理責任者を配置している事業所は、雇用管理の様々な取り組みが進んでいることを踏まえると、そうした雇用管理の取り組みが職員の労働条件上の悩み、不安、不満の緩和につながっているものと推察される（図表 114）。

図表 114 雇用管理責任者の有無別にみた労働条件の悩み、不安、不満



4. 事業所の取り組みと就業継続意向

次に、どのような事業所の取り組みが介護職員の就業継続意向に影響しているかを確認するため、就業継続意向を従属変数(今の勤務先で働きたい／それ以外)、個人属性（職種、職位、就業形態、性別、年齢、介護経験年数、勤続年数）、組織属性（事業所人数）をコントロール変数、雇用管理責任者の配置、事業所の雇用管理の取り組みを説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った。

その結果、属性では、訪問介護員はそれ以外（サービス提供責任者および介護職員）と比べて就業継続意向は高く、正規職員は非正規職員と比べて就業継続意向が低い傾向にあった。また、年齢が高いほど就業継続意向は高かった。

「雇用管理責任者がいる」と認識されていることは、就業継続意向に有意に強い関連を示した。事

業所の取り組みとしては、影響の大きい順番に、「上司以外の相談窓口がある」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「採用時における賃金・勤務時間の説明」、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」などであった。

以上より、介護職員の就業継続意向は、雇用管理責任者が「いる」という認識と強く関連していると考えられる。雇用管理の取り組みの中では、働き方、労働条件、勤務体制等について相談できる機会があることや、実務に関する指導・助言を受けることができるような環境が重要であることがうかがわれる。また上司以外の相談窓口があることも強く影響している。上司の育成的関わりや相談支援、ならびに上司以外の相談支援体制は、就業継続を図る上で重要な取り組みであることが確認できる（図表 115）。

図表 115 事業所の取り組みと就業継続意向（二項ロジスティック回帰分析）

		B	有意確率	Exp(B)	EXP(B)の95%信頼区間	
					下限	上限
個人属性	職種ダミー(1=訪問介護員)	0.210	0.005**	1.233	1.064	1.430
	職種ダミー(1=介護職員)	0.051	0.430	1.052	0.927	1.194
	職位ダミー(1=一般職)	0.102	0.065	1.107	0.994	1.233
	職位ダミー(1=管理職)	-0.031	0.693	0.969	0.829	1.133
	就業形態ダミー(1=正規)	-0.154	0.002**	0.858	0.777	0.947
	性別ダミー(1=女性)	0.003	0.952	1.003	0.905	1.112
	年齢	0.032	0.000***	1.033	1.029	1.037
	勤続年数(年)	0.010	0.060	1.010	1.000	1.020
	経験年数(年)	0.006	0.189	1.006	0.997	1.015
組織属性	事業所人数	0.000	0.681	1.000	0.998	1.001
事業所の雇用管理の取り組み	雇用管理責任者がいる	0.337	0.000***	1.401	1.283	1.529
	上司以外の相談窓口がある	0.527	0.000***	1.694	1.550	1.852
	キャリアアップの仕組みの整備	0.114	0.069	1.121	0.991	1.268
	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	0.444	0.000***	1.559	1.391	1.746
	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	0.234	0.000***	1.263	1.147	1.391
	採用時における賃金・勤務時間の説明	0.275	0.000***	1.316	1.198	1.446
	介護能力を適切に評価するしくみ	0.030	0.684	1.031	0.892	1.191
	介護能力に見合った仕事への配置	0.338	0.000***	1.403	1.243	1.583
	介護能力の向上に向けた研修	0.118	0.024*	1.125	1.015	1.246
	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	0.145	0.016*	1.156	1.027	1.300
	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	0.245	0.000***	1.278	1.144	1.428
	介護に関する事例検討会の開催	-0.004	0.948	0.996	0.893	1.112
	定期的な健康診断の実施	0.021	0.655	1.021	0.931	1.121
	介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	0.117	0.102	1.124	0.977	1.294
	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	-0.111	0.034*	0.895	0.807	0.992
	事業所の相談援助体制の設定	-0.078	0.307	0.925	0.797	1.074
モデルの有意確率		0.000				
Nagelkerke R2 乗		0.181				

※N=11,479(1=今の勤務先で働き続けたい n=6,463, 0=それ以外 n=5,016)

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05

職種ダミーの基準変数はサービス提供責任者、職位ダミーの基準変数はリーダー・主任

事業所の雇用管理の取り組みは、すべて「1=はい、0=それ以外（無回答を除く）」のダミー変数である

5. 事業所の取り組みと職業生活全体への満足度

次に、どのような事業所の取り組みが介護職員の職業生活全体への満足度に影響しているかを確認するため、職業生活全体への満足度を従属変数、個人属性（職種、職位、就業形態、性別、年齢、介護経験年数、勤続年数）、組織属性（事業所人数）をコントロール変数、雇用管理責任者の配置、事業所の雇用管理の取り組みを説明変数として、重回帰分析を行った。

その結果、個人属性では、訪問介護員はそれ以外（サービス提供責任者および介護職員）と比べて、女性は男性と比べて職業生活全体への満足度は高く、正規職員は非正規職員と比べて満足度が低い傾向にあった。また、年齢は低いほど、勤続年数は長いほど、介護経験年数は短いほど、満足度は高かった。

組織属性としては、事業所人数が少ないほど、満足度は高い傾向であった。

「雇用管理責任者がいる」ことは、職員の満足度に有意に強い関連を示した。事業所の取り組みとしては、影響の大きい順番に、「上司以外の相談窓口がある」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「実務の中で上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」、「採用時における賃金・勤務時間の説明」、「介護能力の向上に向けた研修」、「キャリアアップの仕組みの整備」などであった。

以上より、介護職員の職業生活全体への満足度も、雇用管理責任者が「いる」という認識と強く関連していると考えられる。雇用管理の取り組みの中では、上司・上司以外と相談できる環境にあることや、能力に合った配置、働き方に関する納得性などが強く影響していることがうかがわれた。またキャリアアップの仕組みの有無も満足度に強く影響していることがわかる（図表 116）。

図表 116 事業所の取り組みと職業生活全体への満足度（重回帰分析）

		標準化係数	t 値	有意確率	共線性の統計量	
		ベータ			許容度	VIF
個人属性	職種ダミー(1=訪問介護員)	0.042	3.408	0.001**	0.470	2.128
	職種ダミー(1=介護職員)	-0.023	-1.800	0.072	0.432	2.314
	職位ダミー(1=一般職)	0.016	1.492	0.136	0.614	1.629
	職位ダミー(1=管理職)	0.015	1.509	0.131	0.726	1.377
	就業形態ダミー(1=正規)	-0.022	-2.219	0.027*	0.740	1.351
	性別ダミー(1=女性)	0.035	3.908	0.000***	0.879	1.137
	年齢	-0.023	-2.388	0.017*	0.762	1.312
	勤続年数(年)	0.027	2.517	0.012*	0.607	1.649
	経験年数(年)	-0.036	-3.359	0.001**	0.624	1.603
組織属性	事業所人数	-0.038	-4.244	0.000***	0.888	1.127
事業所の 雇用管理 の取り組み	雇用管理責任者がいる	0.042	4.681	0.000***	0.878	1.139
	上司以外の相談窓口がある	0.100	10.971	0.000***	0.848	1.179
	キャリアアップの仕組みの整備	0.052	5.043	0.000***	0.660	1.515
	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	0.085	7.885	0.000***	0.604	1.656
	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	0.069	6.821	0.000***	0.678	1.476
	採用時における賃金・勤務時間の説明	0.057	5.700	0.000***	0.690	1.449
	介護能力を適切に評価するしくみ	0.020	1.805	0.071	0.591	1.692
	介護能力に見合った仕事への配置	0.089	8.425	0.000***	0.626	1.598
	介護能力の向上に向けた研修	0.058	5.647	0.000***	0.656	1.524
	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	0.033	3.292	0.001**	0.700	1.429
	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	0.080	7.463	0.000***	0.614	1.628
	介護に関する事例検討会の開催	0.007	0.718	0.473	0.693	1.442
	定期的な健康診断の実施	0.007	0.777	0.437	0.790	1.266
	介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	0.022	2.287	0.022*	0.758	1.320
	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	-0.002	-0.216	0.829	0.637	1.569
	事業所の相談援助体制の設定	0.006	0.583	0.560	0.617	1.620
調整済み R2 乗		0.204				
F値		113.485***				

※N=13,390(5=満足 n= 918, 4=やや満足 n= 2,243, 3=普通 n= 7,748, 2=やや不満足 n= 1,781, 1=不満足 n= 700)

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05

職種ダミーの基準変数はサービス提供責任者、職位ダミーの基準変数はリーダー・主任

事業所の雇用管理の取り組みは、すべて「1=はい、0=それ以外（無回答を除く）」のダミー変数である

6. 事業所の取り組みと仕事のやりがいへの満足度

どのような事業所の取り組みが介護職員の仕事のやりがいに影響しているかを確認するため、仕事のやりがい※を従属変数、個人属性（職種、職位、就業形態、性別、年齢、介護経験年数、勤続年数）、組織属性（事業所人数）をコントロール変数、雇用管理責任者の配置、事業所の雇用管理の取り組みを説明変数として、重回帰分析を行った。

その結果、個人属性では、介護職員はそれ以外（訪問介護員およびサービス提供責任者）と比べて、正規職員は非正規職員と比べて仕事のやりがいが低く、女性は男性と比べて仕事のやりがいが高い傾向が見られた。年齢は高いほど、介護経験年数は短いほど仕事のやりがいは高い傾向にあった。

組織属性としては、事業所人数が少ないほど、やりがいは高い傾向であった。

「雇用管理責任者がいる」ことは、職員の仕事のやりがいに有意に関連していた。事業所の取り組みとしては、影響の大きい順番に「上司以外の相談窓口がある」、「実務の中で上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「介護能力に見合った仕事への配置」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「介護能力の向上に向けた研修」、「採用時における賃金・勤務時間の説明」など、上司・上司以外の相談支援体制や、働き方に関する納得性に関する項目も有意に関連していた。

以上より、介護職員の仕事へのやりがいも、雇用管理責任者の配置と関連していると考えられる。雇用管理の取り組みの中では、能力に合った配置や、上司・先輩と相談できる環境にあるかという職場レベルのマネジメントが強く影響していることがうかがわれた。また働き方について、説明や相談機会があるなど納得して働けることが重要であると考えられる。

※質問紙では、「仕事の内容・やりがい」への満足度を5段階で評価する形式となっている（図表 117）。

図表 117 事業所の取り組みと仕事のやりがいへの満足度（重回帰分析）

		標準化係数	t 値	有意確率	共線性の統計量	
		ベータ			許容度	VIF
個人属性	職種ダミー(1=訪問介護員)	0.003	0.266	0.790	0.468	2.138
	職種ダミー(1=介護職員)	-0.048	-3.619	0.000***	0.430	2.323
	職位ダミー(1=一般職)	-0.014	-1.269	0.205	0.613	1.630
	職位ダミー(1=管理職)	0.016	1.529	0.126	0.726	1.378
	就業形態ダミー(1=正規)	-0.038	-3.732	0.000***	0.740	1.352
	性別ダミー(1=女性)	0.024	2.531	0.011*	0.880	1.137
	年齢	0.020	1.972	0.049*	0.759	1.317
	勤続年数(年)	0.007	0.619	0.536	0.610	1.639
	経験年数(年)	-0.054	-4.907	0.000***	0.627	1.594
組織属性	事業所人数	-0.033	-3.531	0.000***	0.888	1.126
事業所の 雇用管理 の取り組み	雇用管理責任者がいる	0.024	2.554	0.011*	0.878	1.139
	上司以外の相談窓口がある	0.092	9.721	0.000***	0.849	1.178
	キャリアアップの仕組みの整備	0.021	1.982	0.047*	0.660	1.515
	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	0.065	5.809	0.000***	0.604	1.655
	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	0.037	3.481	0.001**	0.678	1.475
	採用時における賃金・勤務時間の説明	0.046	4.416	0.000***	0.689	1.451
	介護能力を適切に評価するしくみ	-0.009	-0.777	0.437	0.590	1.694
	介護能力に見合った仕事への配置	0.073	6.577	0.000***	0.626	1.597
	介護能力の向上に向けた研修	0.052	4.804	0.000***	0.655	1.527
	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	0.019	1.857	0.063	0.699	1.430
	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	0.095	8.549	0.000***	0.614	1.628
	介護に関する事例検討会の開催	0.010	0.974	0.330	0.691	1.446
	定期的な健康診断の実施	-0.010	-1.064	0.287	0.790	1.266
	介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	0.026	2.632	0.009**	0.757	1.321
	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	0.020	1.790	0.073	0.637	1.570
	事業所の相談援助体制の設定	-0.016	-1.477	0.140	0.617	1.621
調整済み R2 乗		0.128				
F値		65.700***				

※N=13,436(5=満足 n=2,042, 4=やや満足 n=4,616, 3=普通 n=5,502, 2=やや不満足 n=897, 1=不満足 n=379)

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05

職種ダミーの基準変数はサービス提供責任者、職位ダミーの基準変数はリーダー・主任

事業所の雇用管理の取り組みは、すべて「1=はい、0=それ以外（無回答を除く）」のダミー変数である

7. 事業所の取り組みと介護職員の成長実感

次に、どのような事業所の取り組みが介護職員の成長実感に影響しているかを確認するため、成長実感（成長実感がある／ない）を従属変数、個人属性（職種、職位、就業形態、性別、年齢、介護経験年数、勤続年数）、組織属性（事業所人数）をコントロール変数、雇用管理責任者の配置、事業所の雇用管理の取り組みを説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った。

その結果、属性では、一般職はそれ以外（リーダー・主任および管理職）と比べて、成長実感が低い傾向にあった。介護経験年数は短いほど成長実感が高い傾向にあった。

「雇用管理責任者がいる」ことは、職員の成長実感に有意に関連していた。事業所の取り組みとし

ては、影響の大きい順番に、「実務の中で上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」、「働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定」、「上司以外の相談窓口がある」が強く関連していた。

以上より、介護職員の成長実感も、雇用管理責任者の配置に関連していると考えられる。雇用管理の取り組みの中では、上司および上司以外による育成的関わりや相談支援の影響が大きいことが示唆された（図表 118）。

図表 118 事業所の取り組みと介護職員の成長実感（二項ロジスティック回帰分析）

		B	有意確率	Exp(B)	EXP(B)の 95%信頼区間	
					下限	上限
個人属性	職種ダミー(1=訪問介護員)	-0.005	0.948	0.995	0.852	1.161
	職種ダミー(1=介護職員)	-0.008	0.908	0.992	0.867	1.135
	職位ダミー(1=一般職)	-0.157	0.008**	0.855	0.761	0.961
	職位ダミー(1=管理職)	0.074	0.378	1.076	0.914	1.267
	就業形態ダミー(1=正規)	-0.015	0.787	0.985	0.885	1.097
	性別ダミー(1=女性)	-0.075	0.173	0.928	0.832	1.034
	年齢	-0.002	0.353	0.998	0.994	1.002
	勤続年数(年)	-0.005	0.390	0.995	0.984	1.006
	経験年数(年)	-0.035	0.000***	0.965	0.956	0.975
組織属性	事業所人数	0.001	0.067	1.001	1.000	1.003
事業所の雇用管理の取り組み	雇用管理責任者がいる	0.130	0.006**	1.139	1.037	1.249
	上司以外の相談窓口がある	0.236	0.000***	1.266	1.153	1.391
	キャリアアップの仕組みの整備	0.210	0.001**	1.234	1.094	1.392
	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	0.272	0.000***	1.313	1.171	1.473
	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	0.086	0.105	1.090	0.982	1.210
	採用時における賃金・勤務時間の説明	0.118	0.025*	1.125	1.015	1.247
	介護能力を適切に評価するしくみ	-0.081	0.253	0.922	0.802	1.060
	介護能力に見合った仕事への配置	0.204	0.001**	1.226	1.089	1.381
	介護能力の向上に向けた研修	0.129	0.019*	1.137	1.021	1.266
	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	0.126	0.034*	1.134	1.009	1.275
	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	0.321	0.000***	1.378	1.232	1.542
	介護に関する事例検討会の開催	0.018	0.757	1.018	0.910	1.139
	定期的な健康診断の実施	0.034	0.521	1.035	0.932	1.149
	介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	0.025	0.711	1.026	0.897	1.173
	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	0.020	0.724	1.020	0.914	1.138
	事業所の相談援助体制の設定	-0.137	0.059	0.872	0.757	1.005
モデルの有意確率		0.000				
Nagelkerke R2 乗		0.086				

※N=11,587(1=成長実感がある n=3,052, 0=ない n=8,535)

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05

職種ダミーの基準変数はサービス提供責任者、職位ダミーの基準変数はリーダー・主任

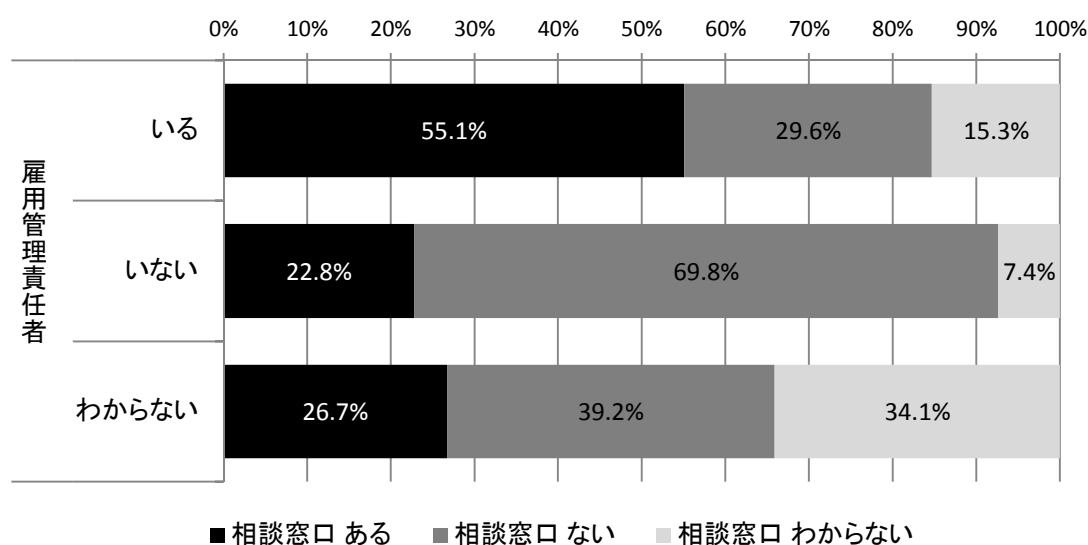
事業所の雇用管理の取り組みは、すべて「1=はい、0=それ以外（無回答を除く）」のダミー変数である

8. 雇用管理責任者と上司以外の相談窓口

雇用管理責任者配置の認識と、上司以外の相談窓口の有無への認識についてのクロス集計を見ると、雇用管理責任者が「いる」という回答群では、相談窓口が「ある」が半数以上であるが、相談窓口が「ない」「わからない」も合計で半数近くになる。雇用管理責任者が「いない」という回答群では、相談窓口が「ある」が2割強で、相談窓口が「ない」「わからない」は8割弱になる。

以上より、雇用管理責任者配置への認識と、上司以外の相談窓口の有無への認識は関連性が高いことがうかがわれる。雇用管理責任者が上司以外の相談窓口になっている可能性も推察される（図表119）。

図表 119 雇用管理責任者の有無別にみた上司以外の相談窓口



9. まとめ

- ・以上を整理すると、次の表ようになる（図表 120）。

図表 120 職員の職務意識と事業所の取り組み（まとめ）

	雇用管理 責任者配 置への認 識により差 異が大き い項目※	就業継続 意向	職業生活 全体への 満足度	仕事の やりがい	成長実感
職種ダミー(1＝訪問介護員)	－	**	**		
職種ダミー(1＝介護職員)	－			▲***	
職位ダミー(1＝一般職)	－				▲**
職位ダミー(1＝管理職)	－				
就業形態ダミー(1＝正規)	－	▲**	▲*	▲***	
性別ダミー(1＝女性)	－		***	*	
年齢	－	***	▲*	*	
勤続年数	－		*		
経験年数	－		▲**	▲***	▲***
事業所の従業員数	－		▲***	▲***	
雇用管理責任者がいる	－	***	***	*	**
上司以外の相談窓口がある	－	***	***	***	***
キャリアアップの仕組みの整備	○		***	*	**
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機 会の設定	◎	***	***	***	***
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	◎	***	***	**	
採用時における賃金・勤務時間の説明	◎	***	***	***	*
介護能力を適切に評価するしくみ	○				
介護能力に見合った仕事への配置	○	***	***	***	**
介護能力の向上に向けた研修	◎	*	***	***	*
能力や資格取得に応じて賃金上がるしくみ	○	*	**		*
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機 会の設定	◎	***	***	***	***
介護に関する事例検討会の開催	◎				
定期的な健康診断の実施					
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	○		*	**	
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	◎	▲*			
事業所の相談援助体制の設定	○				

※雇用管理責任者配置への認識により差異が大きい項目の欄において、「いる」と「それ以外」それぞれの回答群との差異が 10 ポイント以上の項目に○、15 ポイント以上の項目は◎を付した。

※負の影響は▲で示した。例えば、「就業形態ダミー(1＝正規)」では、非正規と比べて正規職員は就業継続意向、職業生活全体への満足度、仕事のやりがい、いずれも低いという意味である。

※アスタリスクの数が多いほど、影響が強いことを意味する。

Ⅳ 労働者の能力向上意欲、キャリアアップ・上位職志向

(1) 能力向上機会と能力向上意欲、キャリアアップ機会の満足度（平成28年度労働者調査）

佐藤博樹

介護事業所で働く従業員は、一般的に能力向上意欲が高いと言われている。能力向上意欲を従業員が保持し続けるためには、能力向上の結果がキャリア向上に繋がることなどは有効となる。そこで、従業員の能力向上意欲とキャリアアップ機会、さらにはキャリアアップの機会に関する満足度の関係を図表 121 でみよう。

図表 121 能力向上機会と向上意欲、キャリアアップ機会の満足度

問 12(6) 仕事上の能力・スキル向上				1 不満足	2 やや不満足	3 普通	4 やや満足	5 満足	合計
1 はい (ある)	問14 今の仕事 や職場「キャリア アップの機会が ある」	ない	度数	942	1889	7411	2019	583	12844
			%	7.3%	14.7%	57.7%	15.7%	4.5%	100.0%
		ある	度数	16	99	1125	1332	748	3320
			%	0.5%	3.0%	33.9%	40.1%	22.5%	100.0%
	合計		度数	958	1988	8536	3351	1331	16164
			%	5.9%	12.3%	52.8%	20.7%	8.2%	100.0%
2 いいえ (ない)	問14 今の仕事 や職場「キャリア アップの機会が ある」	ない	度数	106	104	497	39	19	765
			%	13.9%	13.6%	65.0%	5.1%	2.5%	100.0%
		ある	度数	0	4	34	10	7	55
			%	0.0%	7.3%	61.8%	18.2%	12.7%	100.0%
	合計		度数	106	108	531	49	26	820
			%	12.9%	13.2%	64.8%	6.0%	3.2%	100.0%
3 わからない	問14 今の仕事 や職場「キャリア アップの機会が ある」	ない	度数	329	598	2463	232	70	3692
			%	8.9%	16.2%	66.7%	6.3%	1.9%	100.0%
		ある	度数	2	8	130	93	21	254
			%	0.8%	3.1%	51.2%	36.6%	8.3%	100.0%
	合計		度数	331	606	2593	325	91	3946
			%	8.4%	15.4%	65.7%	8.2%	2.3%	100.0%
合計	問14 今の仕事 や職場「キャリア アップの機会が ある」	ない	度数	1377	2591	10371	2290	672	17301
			%	8.0%	15.0%	59.9%	13.2%	3.9%	100.0%
		ある	度数	18	111	1289	1435	776	3629
			%	0.5%	3.1%	35.5%	39.5%	21.4%	100.0%
	合計		度数	1395	2702	11660	3725	1448	20930
			%	6.7%	12.9%	55.7%	17.8%	6.9%	100.0%

同上図表によると、従業員が能力向上意欲を持ちかつキャリアアップの機会があると、能力向上がキャリアアップに繋がり易いため、その結果、キャリアアップ機会に関する満足度が高くなることが確認できる。

(2) 今の勤務先でより上位の職位を目指す介護職（介護職員ならびに訪問介護員）の特徴（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

- ・仕事の各側面の満足度が高いことは、正規職員の今の勤務先での就業継続意向を高めるが、主任や課長職といった「より上位を目指す」こととは関連しない。
- ・「自分が成長している実感がある」「キャリアアップの機会がある」「目標にしたい先輩がいる」といったことを実感できることが、正規職員の今の勤務先での就業継続を希望するだけでなく、「より上位を目指す」ことを促す。
- ・仕事の各側面の満足度が高いことは、正規職員同様、非正規職員の今の勤務先での就業継続意向を高めるが、主任や課長職といった「より上位を目指す」こととは関連しない。
- ・非正規職員では正規職員以上に仕事の楽しさや専門性が発揮できることが今の勤務先でより上位の職位を目指すことにつながる。また、「キャリアアップの機会がある」ことは、今の勤務先での就業継続意向以上に、より上位の職位を目指すことにつながる。

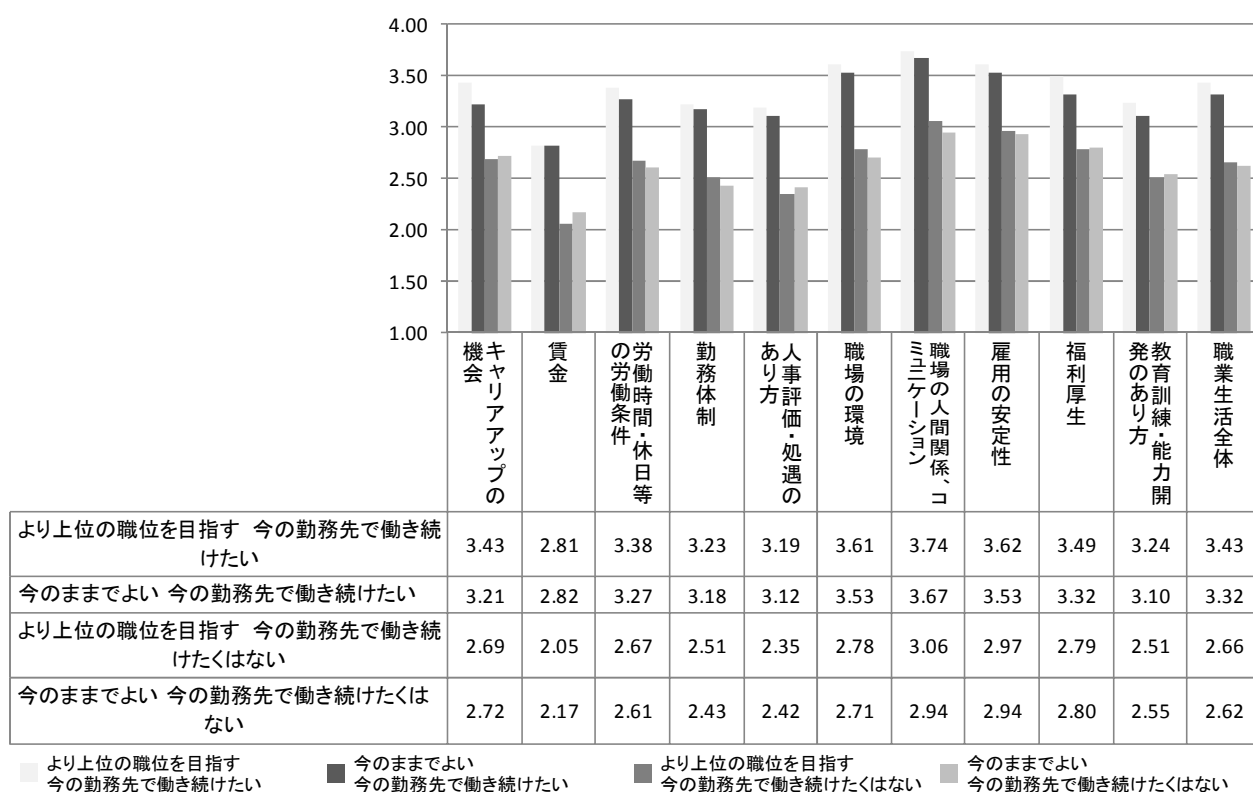
介護事業所が安定的に事業を展開すべく、介護職をマネジメントするためには、優れた管理職を確保することが重要な課題となる。管理職を確保するための方策には、外部からの採用と内部からの登用という2つがある。ここではその1つである内部登用にむけて、介護職がどのような認識を持つことが、内部登用を可能にするか検討した。

なお、分析では、問16（勤務先に関する希望）で、「今の勤務先で働き続けたい」と「介護関係の別の勤務先で働きたい」を選択した介護職を対象とし、比較を行った。その理由は、介護職という職種の選択と勤務先という事業所の選択の理由が混在することをさけるべく、介護職としての就業を選択している者に限定して勤務先についての意向の違いを検討するためである。

1. 正規職員

最初に満足度との関連を検討した。得点は1＝不満足から5＝満足までの5件法であった。「今の勤務先で働き続けたい＋より上位を目指す」「今の勤務先で働き続けたい＋今のままでよい」双方で、全ての満足度が高いことが確認された。このことから満足度は就業継続意向を高めると言える。しかしながら、満足度が高いことは、「より上位を目指す」こととは関連しない（図表122）。

図表 122 今後の就業形態希望別仕事の満足度（正規職員）

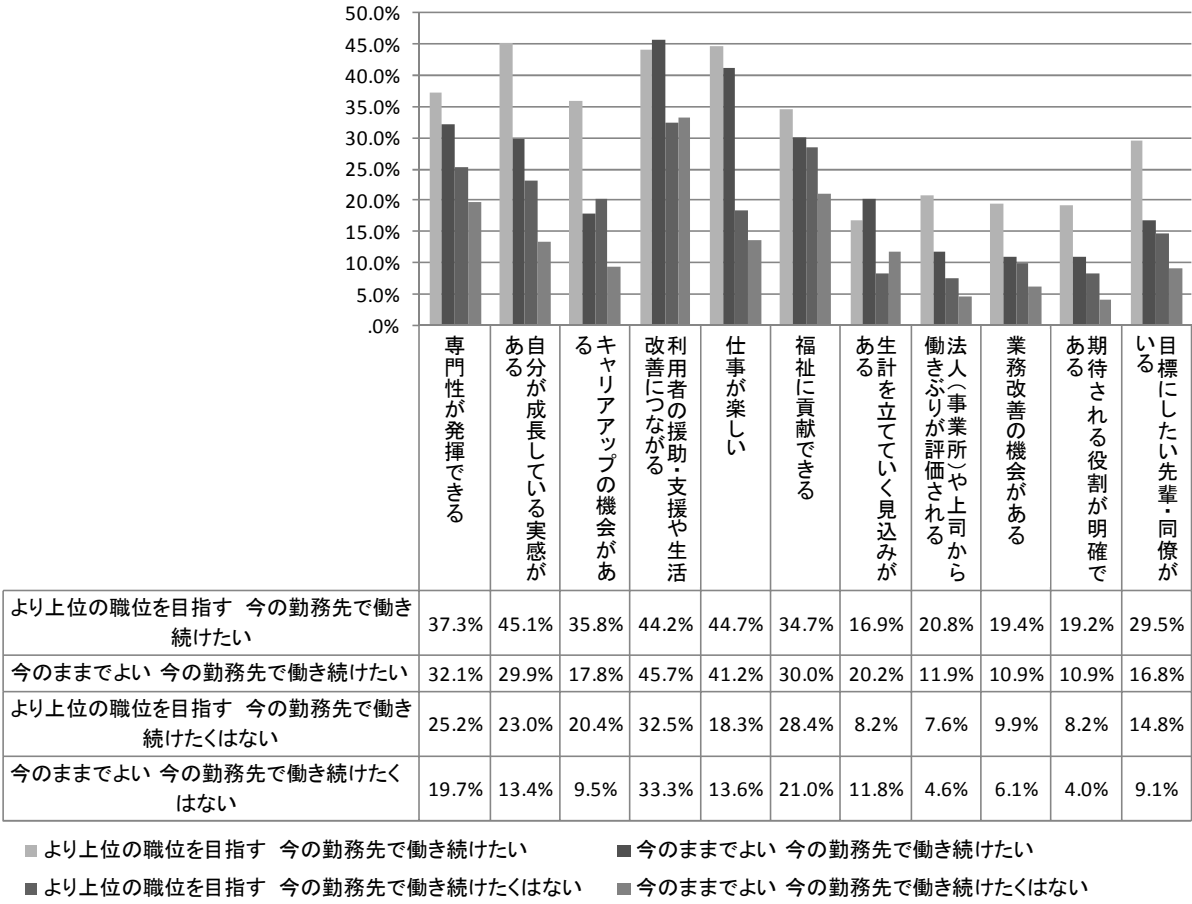


満足度が高い介護職は、今の勤務先での就業継続を希望することが確認されたが、満足度だけの比較では「今の勤務先で働き続けたい」介護職の中で、「より上位の職位を目指す」という意向を持つ介護職と「今のままでよい」という意向を持つ介護職とを区別することができなかった。そこで、「今の勤務先で働き続けたい」介護職の中で、「より上位の職位を目指す」という意向を持つ介護職と「今のままでよい」という意向を持つ介護職との違いを確認するため、職場の捉え方について比較を行った。今の仕事や職場に対する評価については、それぞれの項目について「1＝該当する」「2＝該当しない」という選択肢を用いた。従って、以下の図中の数値は、該当すると回答した者の割合を意味する。

その結果、複数の項目で「今の勤務先で働き続けたい＋より上位の職位を目指す」介護職の得点のみが高いことが確認された。中でも差異が大きかった項目は「自分が成長している実感がある」（15ポイント）「キャリアアップの機会がある」（18ポイント）、「目標にしたい先輩がいる」（12ポイント）であった。

満足度に関する分析結果と照らし合わせると、介護職の仕事や職場に対する満足度を高めることは、今の職場での就業継続意向を高めることができるが、就業継続意向を高めた上でより上位の職位を目指してもらうためには、「自分が成長している実感がある」「キャリアアップの機会がある」「目標にしたい先輩がいる」といったことを実感できることが必要だと言える（図表 123）。

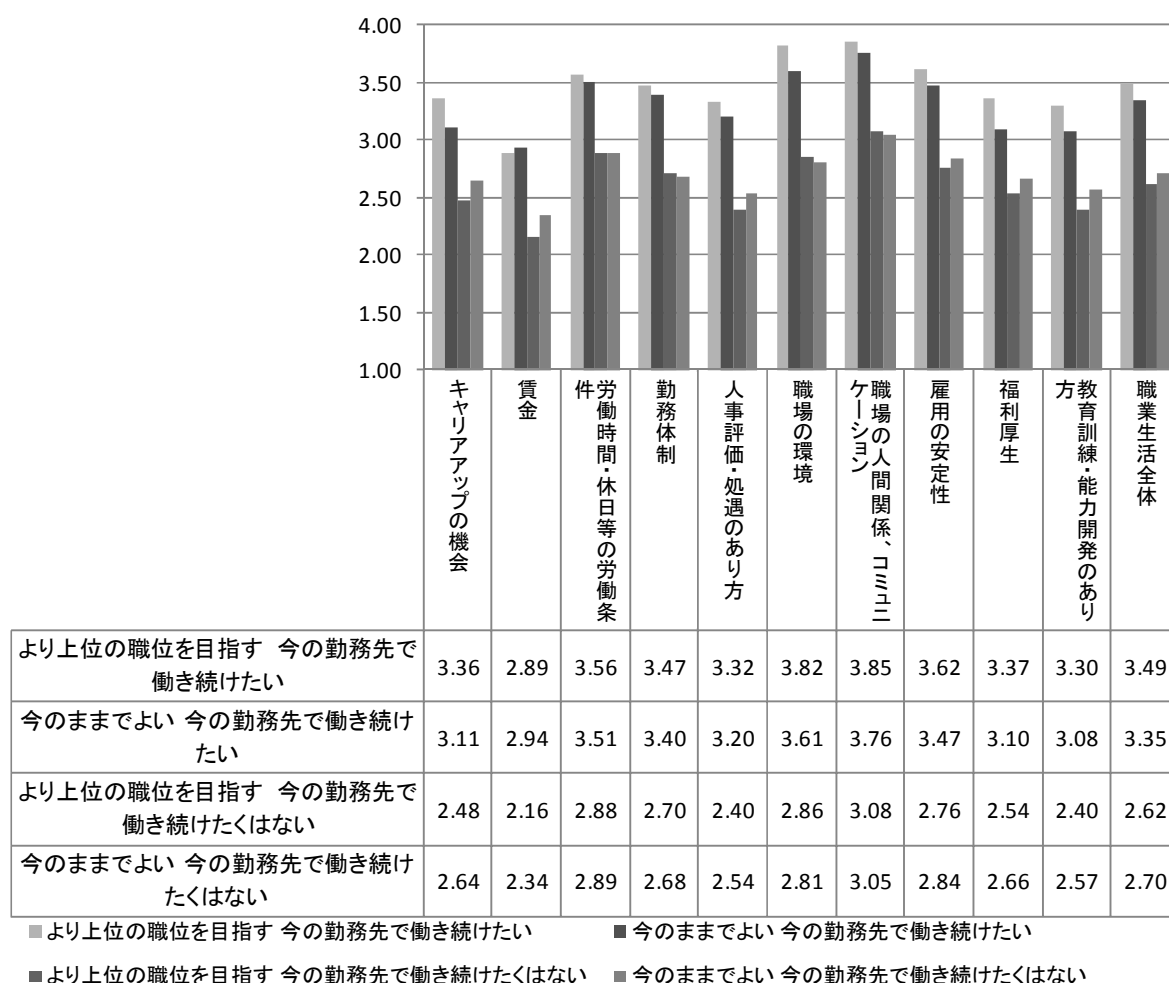
図表 123 今後の就業形態希望別仕事や職場の特徴（正規職員）



2. 非正規職員

次に非正規職員を対象として分析を行った。正規職員同様、「今の勤務先で働きたい+より上位を目指す」「今の勤務先で働きたい+今のままでよい」双方で、全ての満足度が高いことが確認された。このことから満足度は就業継続意向を高めると言える。しかしながら、正規職員同様、満足度の高さと「より上位の職位を目指す」こととの間に関連は認められなかった（図表 124）。

図表 124 今後の就業形態希望別仕事の満足度（非正規職員）



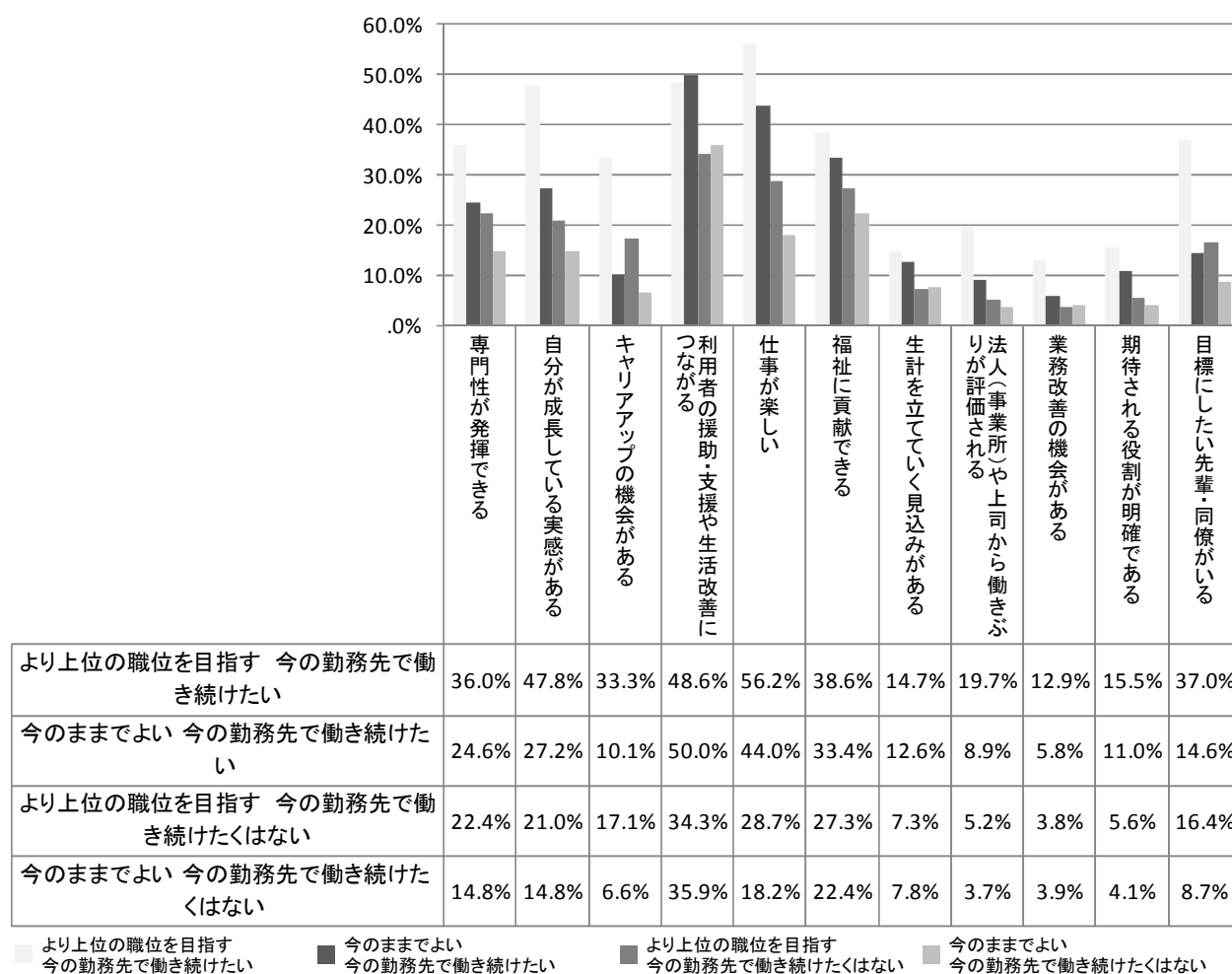
正規職員同様、非正規職員においても満足度が高い介護職は、今の勤務先での就業継続を希望することが確認されたが、満足度だけの比較では「今の勤務先で働き続けたい」介護職の中で、「より上位の職位を目指す」という意向を持つ介護職と「今のままでよい」という意向を持つ介護職とを区別することができなかった。そこで、「今の勤務先で働き続けたい」介護職の中で、「より上位の職位を目指す」という意向を持つ介護職と「今のままでよい」という意向を持つ介護職との違いを確認するため、職場の捉え方について比較を行った。

その結果、複数の項目で「今の勤務先で働き続けたい＋より上位の職位を目指す」介護職の得点のみが高いことが確認された。中でも差異が大きかった項目は「自分が成長している実感がある」（21ポイント）、「キャリアアップの機会がある」（23ポイント）、「目標にしたい先輩・同僚がいる」（22ポイント）であり、正規職員と同じ傾向であった。

一方、「仕事が楽しい」で12ポイント、「専門性が発揮できる」「法人（事業所）や上司から働きぶりが評価される」でそれぞれ11ポイントの差異が認められ、正規職員と異なる特徴が確認できた。これは、「今の勤務先でより上位の職位を目指す」介護職と「今の勤務先で働き続けたい＋今のままでよい」との間で「仕事の楽しさ」や「専門性が発揮できる」への回答割合の違いの大きさといえる。「仕事の楽しさ」について差異を比較すると、正規職員で「今の勤務先で働き続けたい＋より上位の職位を目指す」と回答した介護職と「今の勤務先で働き続けたい＋今のままでよい」と回答した介護

職の割合の差異は 4 ポイントであったのに対し、非正規職員では 12 ポイントと大きかった。同様に「専門性が発揮できる」については正規職員での差異は 5 ポイントであったのに対し、非正規職員では 11 ポイントと大きかった。これらのことから、非正規職員では正規職員以上に仕事の楽しさや専門性が発揮できることが今の勤務先でより上位の職位を目指すことにつながると言える（図表 125）。

図表 125 今後の就業形態希望別仕事や職場の特徴（非正規職員）



以上より、雇用形態に関わらず満足度を高めることが就業継続意向を高め、「自分が成長している実感がある」「キャリアアップの機会がある」「目標にしたい先輩・同僚がいる」ことが、今の勤務先でより上位の職位を目指すことにつながると言える。さらに、非正規職員では「仕事の楽しさ」と「専門性が発揮できること」も今の勤務先でのより上位の職位を目指すことにつながる。

(3) 能力向上の状況と能力向上の意義（平成28年度労働者調査）

坂爪洋美

- ・ 正規職員と非正規職員では1年前と比較して能力が高まったと回答する割合に違いはなく、雇用形態の違いによる能力向上実感には違いがない。
- ・ 正規職員・非正規職員とも1年前と比べて能力が向上しているという実感は、「今の勤務先で働き続けたい」という就業継続を促す。その傾向は正規職員で顕著である。
- ・ 能力向上実感は、今の勤務先での就業継続意向を高めるだけではなく、より上位の職位を目指そうとする意欲をも高める。さらに、今の勤務先での就業継続意向を持たない場合でも、能力向上実感はより上位の職位を目指そうとする意欲を高める。これらの傾向は正規職員、非正規職員で同様に見られる。

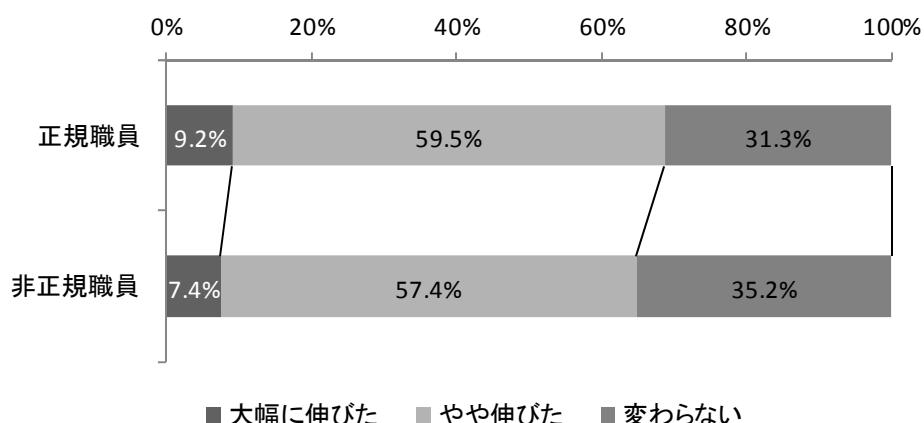
事業所が介護職の能力向上を図る目的は、第一義的には利用者に提供する介護サービスの質の維持ならびに向上である。しかしながら同時に、リーダーや管理職となり介護職のマネジメント等の従事する人材の育成も、能力向上の主たる目的ではないだろうか。介護事業においてリーダー・管理職が果たす役割は大きい。介護事業では、たとえ全体では規模が大きな介護事業所であっても、職場単位で見れば少人数のチームとなることがほとんどである。少人数で仕事をするということは、リーダー・管理職からの影響を強く受けることにつながる。従って、その少人数のチームのリーダー・管理職のマネジメントが不適切であれば、そのチームメンバーが提供する介護サービスの質の維持が困難になるだけでなく、離職率も高まるであろう。事業所にとって、力のあるリーダーや管理職を確保することは、介護事業の安定的運営に不可欠である。

力のあるリーダーや管理職を確保する方法は、採用と育成である。ここでは育成に着目し、介護職の能力向上実感が、現在勤務している事業所での就業継続意向を高めるだけでなく、より上位の職位を目指すことにつながるかを確認する。

1. 1年前と比べた能力向上

雇用形態ごとに1年前と比べた能力向上の状況を確認した。その結果、正規職員では9.2%、非正規職員では7.4%が「大幅に伸びた」と回答した。一方、正規職員では31.3%、非正規職員では、35.2%が「変わらない」と回答した。非正規職員の方がやや「変わらない」と回答する割合が高く、正規職員の方が「大幅に伸びた」「やや伸びた」と回答する割合がやや高いが、いずれもわずかな差であることから、雇用形態の違いによる能力向上実感には違いはないと言える（図表126）。

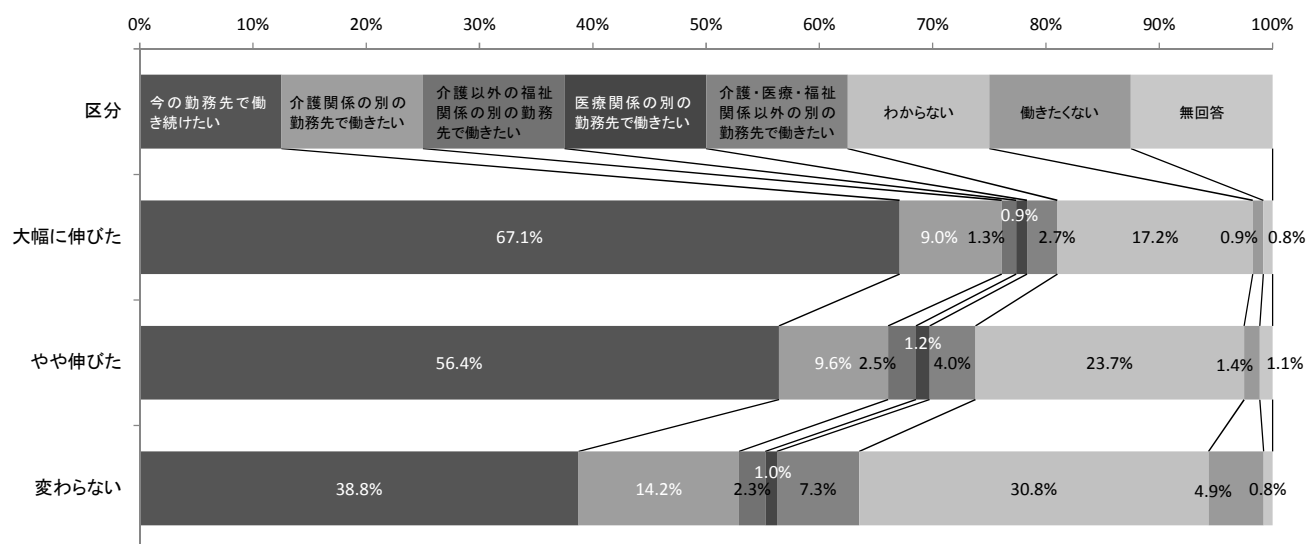
図表 126 雇用形態別 1 年前と比べた能力向上



2. 「1 年前と比べた能力の向上」と「今の勤務先で働きたい」との関連

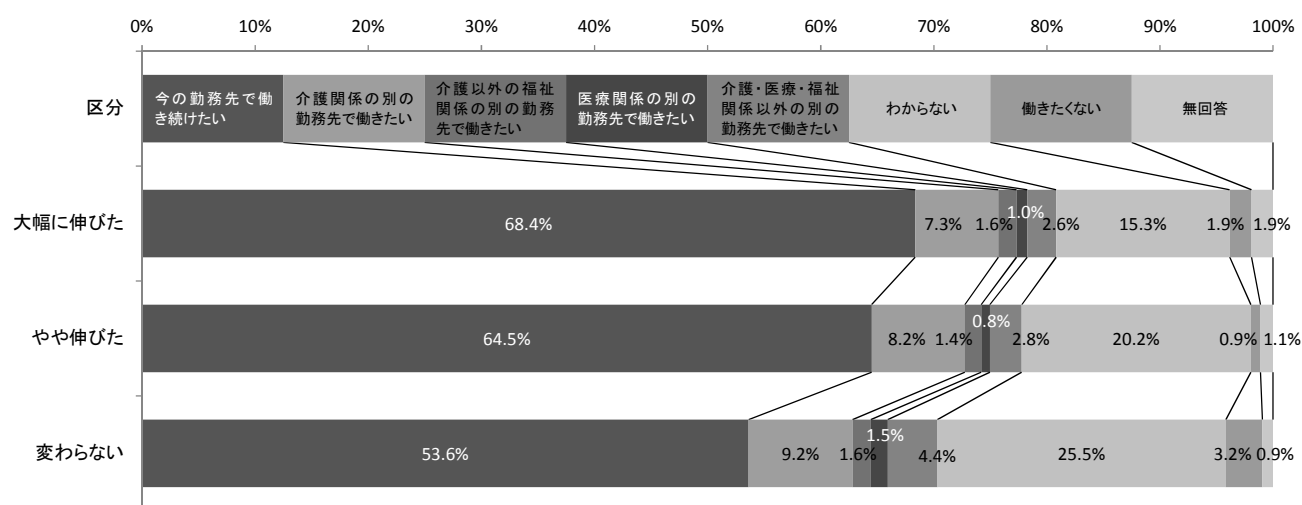
次に、能力向上の状況と今の勤務先での就業継続意向との関連を、雇用形態別に検討した。正規職員では、「大幅に伸びた」と回答した者のうち、67.1%が「今の勤務先で働きたい」と回答した。同様に「やや伸びた」では 56.4%、「変わらない」では 38.8%が、「今の勤務先で働きたい」と回答した。「大幅に伸びた」と回答した者で、「今の勤務先で働きたい」と回答した割合が最も高いことから、能力向上実感は今の勤務先での就業継続意向を高めると言える（図表 127）。

図表 127 能力向上後度と就業継続意向（正規職員）



次に非正規職員である。非正規職員では、「大幅に伸びた」と回答した者のうち、68.4%が「今の勤務先で働きたい」と回答した。同様に「やや伸びた」では 64.5%、「変わらない」では 53.6%であることを鑑みれば、非正規職員では、能力向上実感と今の勤務先での就業継続意向は関連するものの、その関連性は、正規職員よりも弱いと考えられる（図表 128）。

図表 128 能力向上の程度と就業継続意向（非正規職員）



これらの結果から、正規職員・非正規職員とも能力向上実感は、「今の勤務先で働きたい」という就業継続を促すが、能力向上実感は非正規職員よりも正規職員で、今の勤務先での就業継続意向と強く関連すると言える。

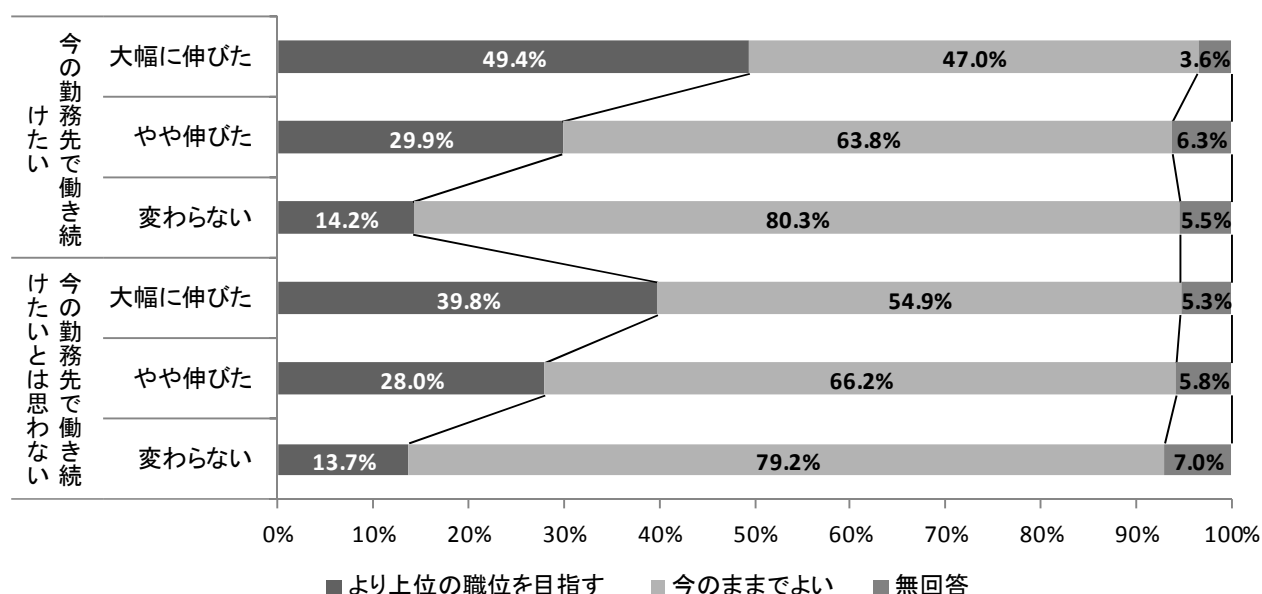
3. 能力向上と「より上位の職位を目指す」との関係性

能力向上実感は、今の勤務先での就業継続意向を高めることが確認された。次に、能力向上実感が今の勤務先でより上位の職位を目指すことと関連するかを検討する。

今の勤務先での就業継続意向を持つ正規職員から見ていこう。今の勤務先での就業継続意向を持つ正規職員のうち、この1年間で能力が「大幅に伸びた」と回答した者では、49.4%が「より上位の職位を目指す」と回答した。一方、「やや伸びた」と回答した者では 29.9%、「変わらない」と回答した者では 14.2%であったことを鑑みると、能力向上実感は、今の勤務先での就業継続意向を高めるだけでなく、より上位の職位を目指そうとする意欲をも高めると考えられる（図表 129）。

同様の傾向は、今の勤務先での就業継続意向を持たない正規職員でも確認された。具体的にはこの1年間で能力が「大幅に伸びた」と回答した者では、39.8%が「より上位の職位を目指す」と回答した。一方、「やや伸びた」と回答した者では 28.0%、「変わらない」と回答した者では 13.7%であった。このことから、能力向上実感は、今の勤務先での就業継続意向を持たない者に対しても、より上位の職位を目指そうとする意欲を高めると言える。

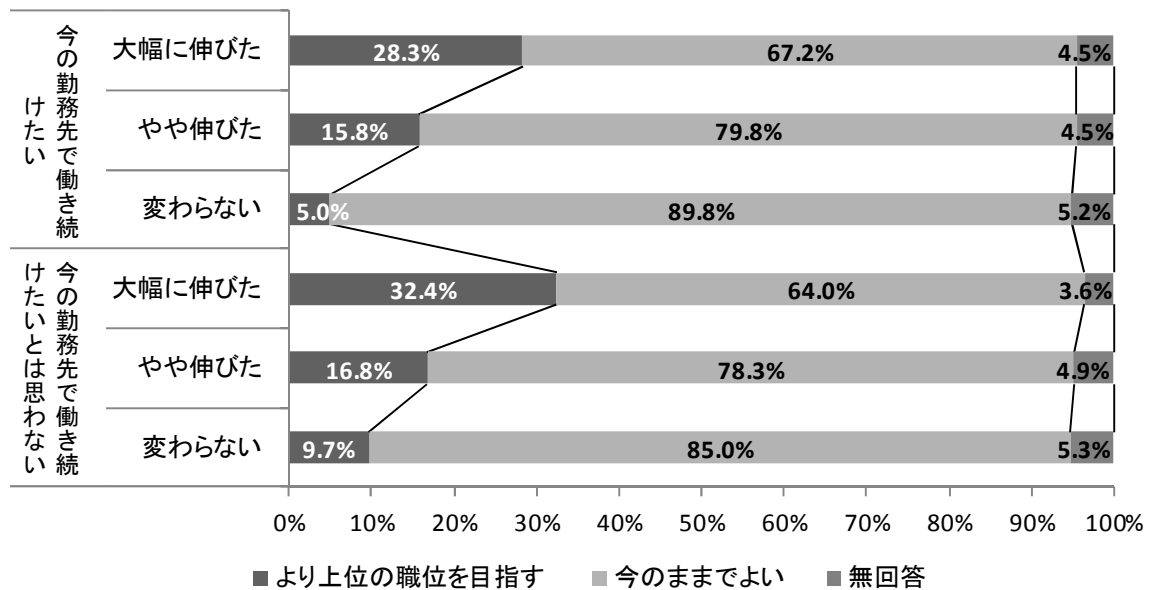
図表 129 能力向上の程度と今の勤務先での就業継続意向（正規職員）



次に非正規職員についてみていこう。まず、今の勤務先での就業継続意向を持つ非正規職員についてである。この1年間で能力が「大幅に伸びた」と回答した者では、28.3%が「より上位の職位を目指す」と回答した。一方、「やや伸びた」と回答した者では15.8%、「変わらない」と回答した者では5.0%であった。正規職員と比較すると、より上位の職位を目指す割合は全般的に低い傾向にあるものの、正規職員同様と、能力向上実感は、今の勤務先での就業継続意向を高めるだけでなく、より上位の職位を目指そうとする意欲をも高めると考えられる（図表130）。

今の勤務先での就業継続意向を持たない非正規職員でも同様の傾向が確認された。この1年間で能力が「大幅に伸びた」と回答した者では、32.4%が「より上位の職位を目指す」と回答した。一方、「やや伸びた」と回答した者では16.8%、「変わらない」と回答した者では9.7%であった。能力向上実感は、非正規職員についても今の勤務先での就業継続意向を持たない者に対しても、より上位の職位を目指そうとする意欲を高めると言える。

図表 130 能力向上の程度と今の勤務先での就業継続意向（非正規職員）



以上の結果から、能力が向上したという実感は、正規職員・非正規職員ともに今の勤務先での就業継続意向を高めることが確認された。また、今の就業継続意向を高めるだけでなく、今の勤務先でより上位の職位を目指そうとする意欲を高めることも確認された。さらに、今の勤務先での就業継続意向を持たない場合でも、より上位の職位を目指そうとする意欲をより高めることも確認された。

(4) 訪問介護員・介護職員の職位別にみた属性（平成28年度労働者調査）

菅野雅子

- ・訪問介護員・介護職員について職位別にみた属性は、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」や「管理職」という上位のポジションは、男性の割合が相対的に高く、年齢はほとんど関係なく、介護経験年数や勤続年数の長さが若干関係している。
- ・賃金については、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「一般職・担当職」と5万円以上月収に差があるが、「管理職」は「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」と2万円程度の差となっている。
- ・介護福祉士の保有率は、「一般職・担当職」に比べて、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」および「管理職」の介護福祉士保有率は2～3割高くなっている。
- ・「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」であっても、15%程度は介護福祉士を保有していない。
- ・深夜勤務については、「一般職・担当職」よりも「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」の方が「あり」とする割合が高く、回数も大幅に少なくなるわけではないことから、現場リーダーにかかる負荷は大きいことがわかる。また「管理職」になっても深夜勤務は「一般職・担当職」と同程度に入る実態があることがうかがえる。（ここでいう管理職とは、主任・（サブ）リーダーなどを介護の現場で統括している方をいう。）

1. 性別

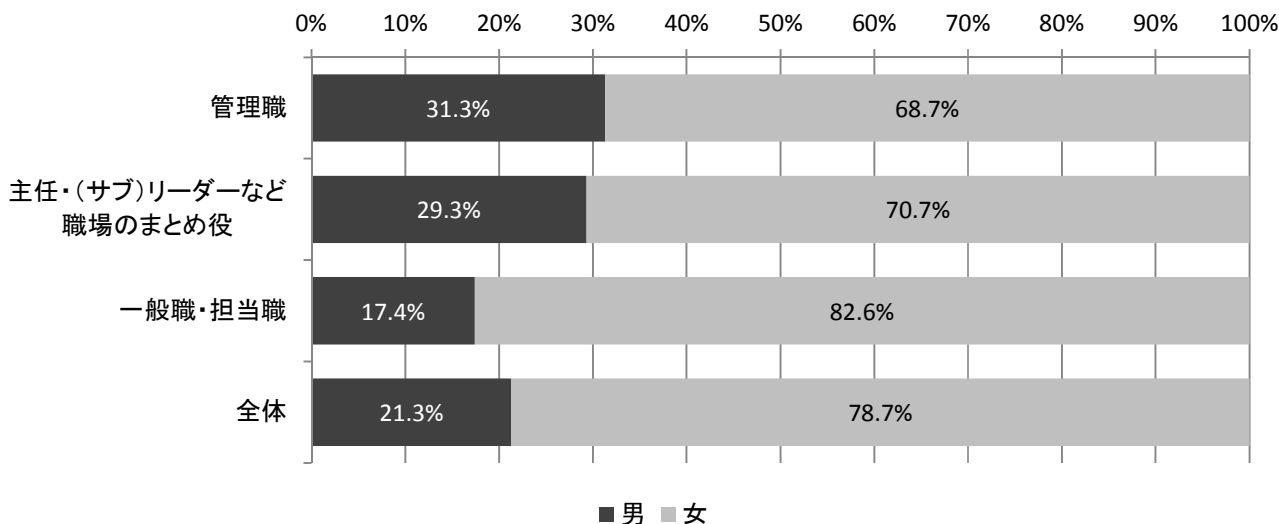
職位別にみた性別は、「一般職・担当職」で、男性 17.4%、女性 82.6%、女性の比率が 8 割強となっている。

「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は、男性 29.3%、女性 70.7%で、女性の比率が 7 割となっている。

「管理職」は、男性 31.3%、女性 68.7%で、女性の比率が 7 割弱となっている。

以上より、全体としては女性比率が 8 割弱（78.7%）であるが、主任やリーダー、管理職という上位のポジションにおいては、男性の割合が相対的に高いと言える（図表 131）。

図表 131 職位別にみた性別



2. 年齢

職位別にみた平均年齢は、「一般職・担当職」44.5 歳（SD=12.5）、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」43.7 歳（SD=10.6）、「管理職」46.7 歳（SD=11.0）となっている。

職位による年齢差は極めて小さいことがわかる（図表 132）。

図表 132 職位別にみた年齢

年齢			
職位	度数	平均値	標準偏差(SD)
管理職	1,289	46.7	11.0
主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	2,789	43.7	10.6
一般職・担当職	8,908	44.5	12.5
合計	12,986	44.5	12.0

3. 介護経験年数

職位別にみた介護経験年数は、「一般職・担当職」7.5 年（SD=5.5）、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」9.8 年（SD=5.8）、「管理職」9.5 年（SD=6.5）となっている。

「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」や「管理職」は、「一般職・担当職」より、やや長い介護経験年数の人がなっていることがうかがわれる。「管理職」はややばらつきが大きい（図表 133）。

図表 133 職位別にみた介護経験年数

経験年数(年)			
職位	度数	平均値	標準偏差(SD)
管理職	1,262	9.5	6.5
主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	2,817	9.8	5.8
一般職・担当職	8,976	7.5	5.5
合計	13,055	8.2	5.8

4. 勤続年数

職位別にみた勤続年数は、「一般職・担当職」5.1 年（SD=4.6）、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」8.1 年（SD=5.5）、「管理職」7.7 年（SD=5.9）となっている。

「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」や「管理職」は、「一般職・担当職」より、やや長い勤続年数の人がなっていることがうかがわれる。必ずしも勤続年数が長い人が「管理職」になっているわけではないと思われる（図表 134）。

図表 134 職位別にみた勤続年数

勤続年数(年)			
職位	度数	平均値	標準偏差(SD)
管理職	1,272	7.7	5.9
主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	2,844	8.1	5.5
一般職・担当職	9,129	5.1	4.6
合計	13,245	6.0	5.1

5. 通常月の月収

職位別にみた月収は、「一般職・担当職」153,450 円 (SD=62,914)、「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」208,834 円 (SD=53,862)、「管理職」229,928 円 (SD=69,745) となっている。

「一般職・担当職」と「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」の平均月収の差は、55,384 円のアップとなっているが、「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」と「管理職」の平均月収の差は、21,094 円で、管理職になっても大きな昇給にはつながっていないことがうかがわれる (図表 135)。

図表 135 職位別にみた通常月の月収

月収			
職位	度数	平均値	標準偏差(SD)
管理職	1,264	229,928	69745
主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	2,754	208,834	53862
一般職・担当職	8,674	153,450	62914
合計	12,692	173,084	68418

6. 職位

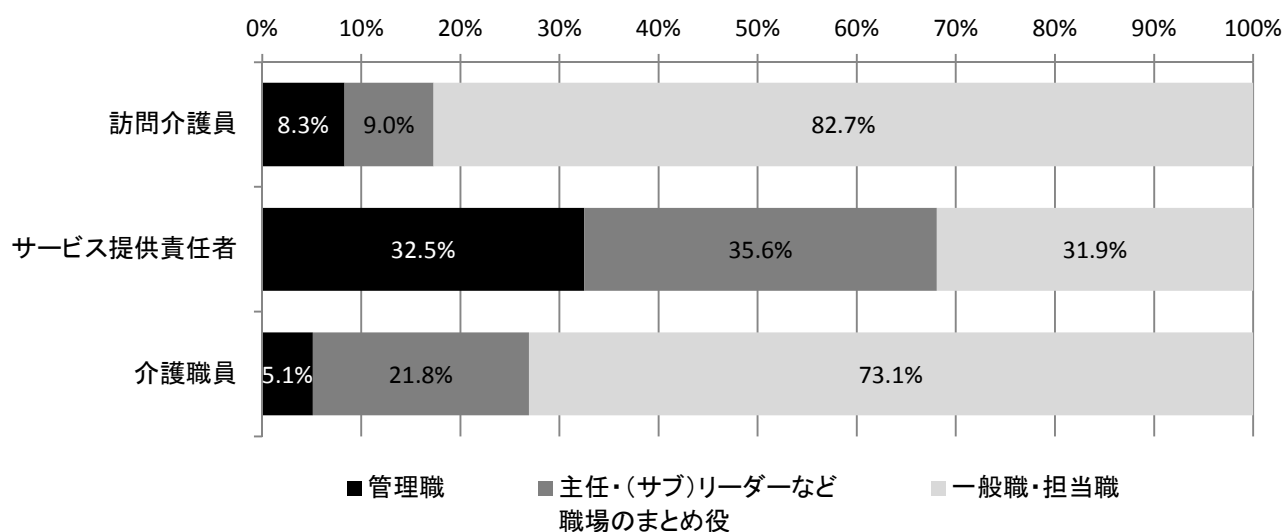
訪問介護員は、「一般職・担当職」82.7%、「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」9.0%、「管理職」8.3%となっている。

サービス提供責任者は、「一般職・担当職」31.9%、「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」35.6%、「管理職」32.5%となっている。

介護職員は、「一般職・担当職」73.1%、「主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役」21.8%、「管理職」5.1%となっている。

サービス提供責任者は、訪問介護固有のサービスマネジメントの中核を担う職種であるが、一般職から管理職まで、組織における職位は多様であることがうかがわれる (図表 136)。

図表 136 職種別にみた職位



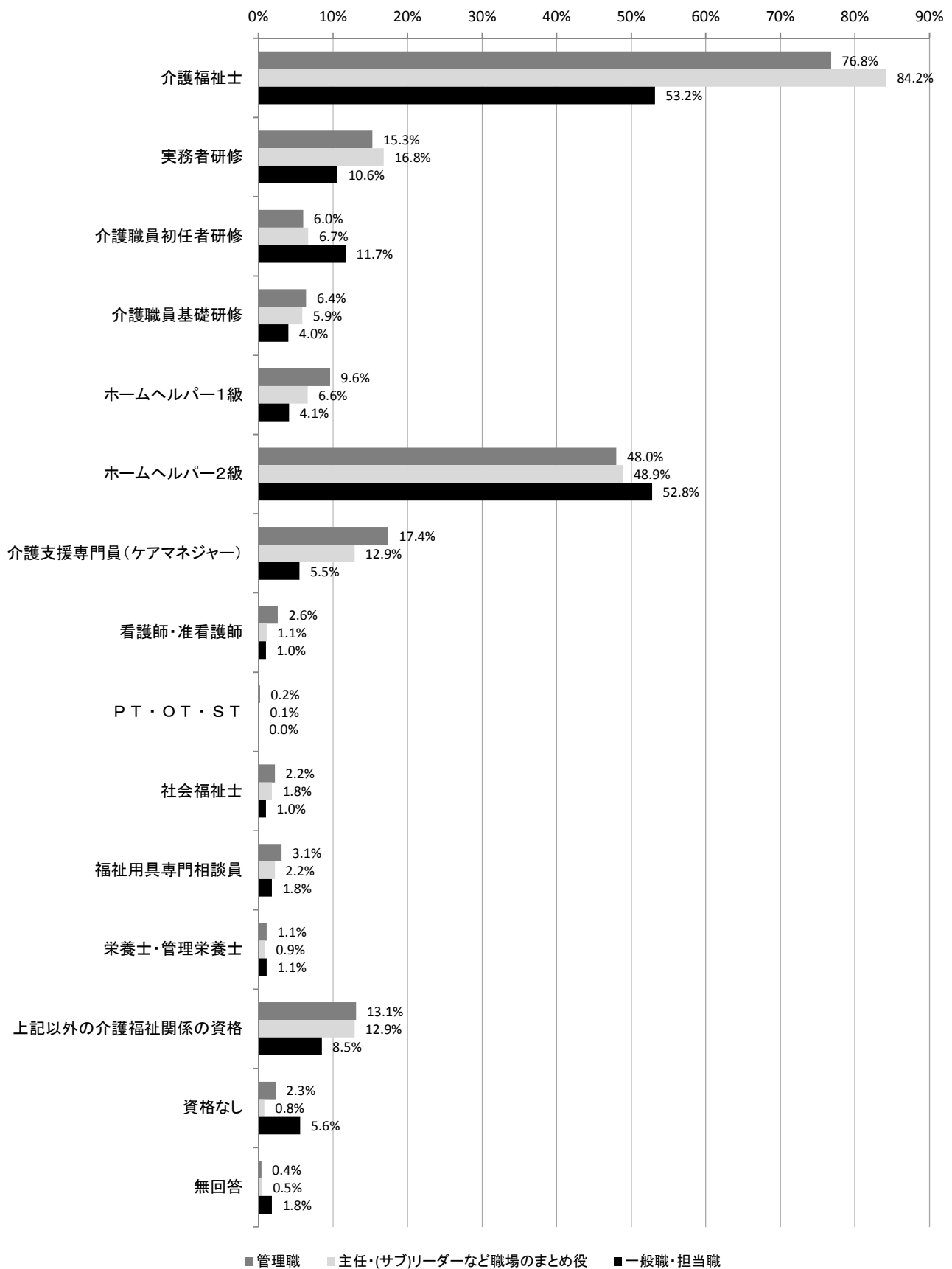
7. 保有資格

職位別に保有資格を見ると、介護福祉士の保有率は、「一般職・担当職」53.2%、「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」84.2%、「管理職」76.8%となっている。

「一般職・担当職」に比べて、「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」および「管理職」の介護福祉士保有率は2～3割高くなっている。

「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」という現場のリーダーであっても、介護福祉士資格保有率は8割強程度であり、15%程度は介護福祉士を持っていないことになる(図表137)。

図表 137 職位別にみた保有資格



8. 深夜勤務の有無と回数

深夜勤務の有無と回数をサービス系列別に見ると、深夜勤務ありは、訪問系 13.1%（平均 5.1 回）、施設系（入居型）76.4%（平均 5.0 回）、施設系（通所型）17.3%（4.6 回）、その他 46.2%（平均 4.9 回）となっている。

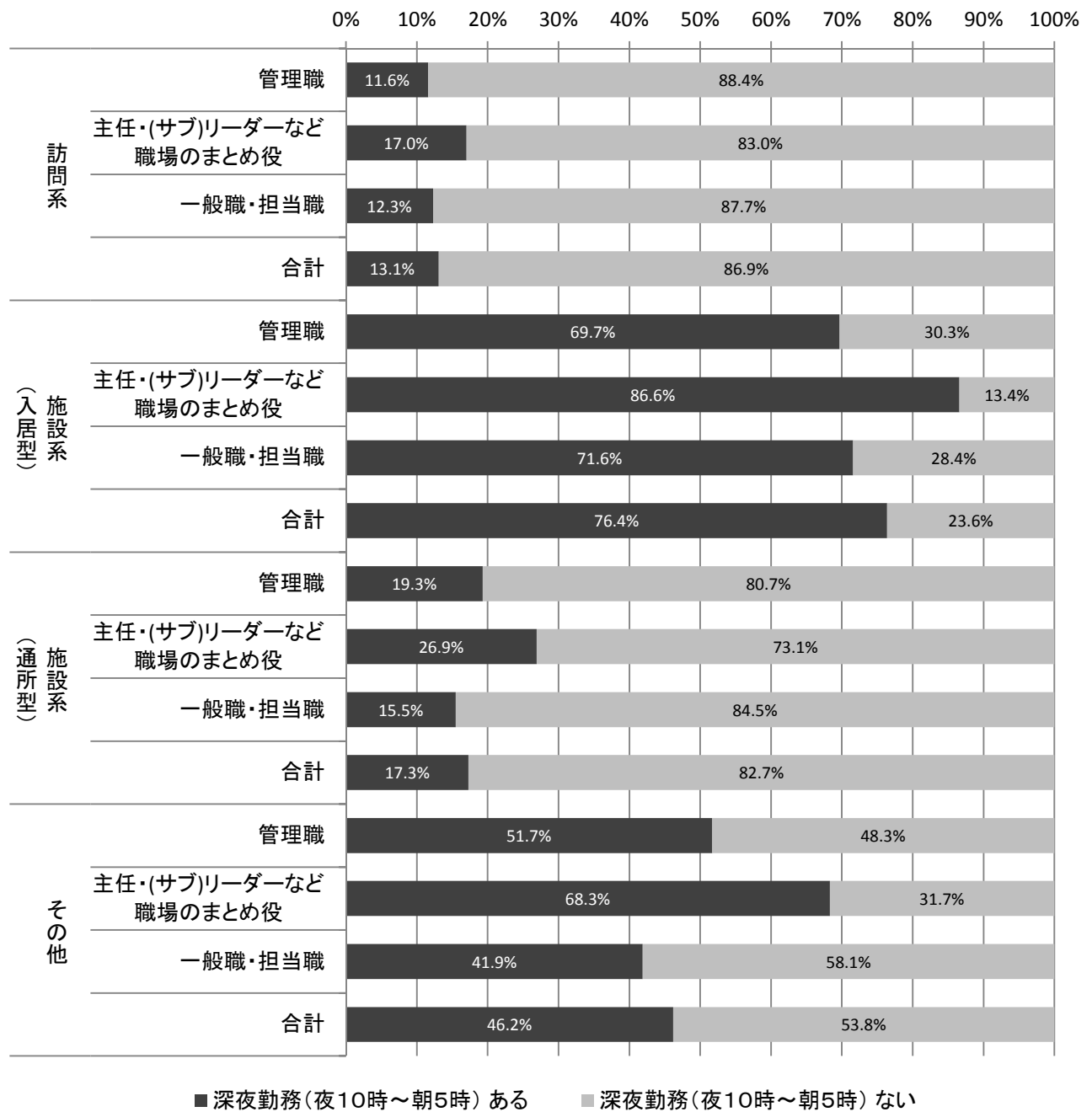
さらに階層別に見ると、いずれのサービス系列においても、「一般職・担当職」よりも「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」の方が、「あり」とする割合が高くなっている。回数がサービス系列ごとの全体平均と比べて大きく違うということもない。例えば、施設系（入居型）では一般職・担当職 5.1 回、主任・（サブ）リーダー 4.8 回で、両者とも月約 5 回程度の深夜勤務を担っている。

またいずれのサービス系列においても、「管理職」であるからといって、「一般職・担当職」と比べて深夜勤務ありの割合が低くなるわけではなく、また回数が大幅に少なくなるわけでもないことがうかがわれる。

施設系（入所型）においては、7 割弱（69.7%）の管理職が、平均 4.6 回の深夜勤務に従事している。

以上より、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」にかかる深夜勤務の負荷は大きく、また「管理職」になっても深夜勤務は「一般職・担当職」と同程度に入る実態があることがうかがえる（図表 138、図表 139）。

図表 138 サービス系列別・階層別にみた深夜勤務の有無



図表 139 サービス系列別・階層別にみた深夜勤務の回数

サービス系列別		度数	平均値	標準偏差
訪問系	管理職	87	4.8	3.7
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	163	4.8	2.3
	一般職・担当職	365	5.3	2.7
	合計	615	5.1	2.7
施設系(入居型)	管理職	136	4.6	2.0
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	1010	4.8	1.4
	一般職・担当職	1545	5.1	1.7
	合計	2691	5.0	1.6
施設系(通所型)	管理職	49	4.1	3.3
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	156	4.4	1.6
	一般職・担当職	487	4.6	2.2
	合計	692	4.6	2.2
その他	管理職	14	4.2	3.0
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	40	4.7	1.5
	一般職・担当職	144	5.1	2.0
	合計	198	4.9	2.0
合計	管理職	286	4.6	2.9
	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	1369	4.8	1.6
	一般職・担当職	2541	5.0	2.0
	合計	4196	4.9	2.0

(5) 訪問介護員・介護職員の職位別にみた職務意識の違い（平成28年度労働者調査）

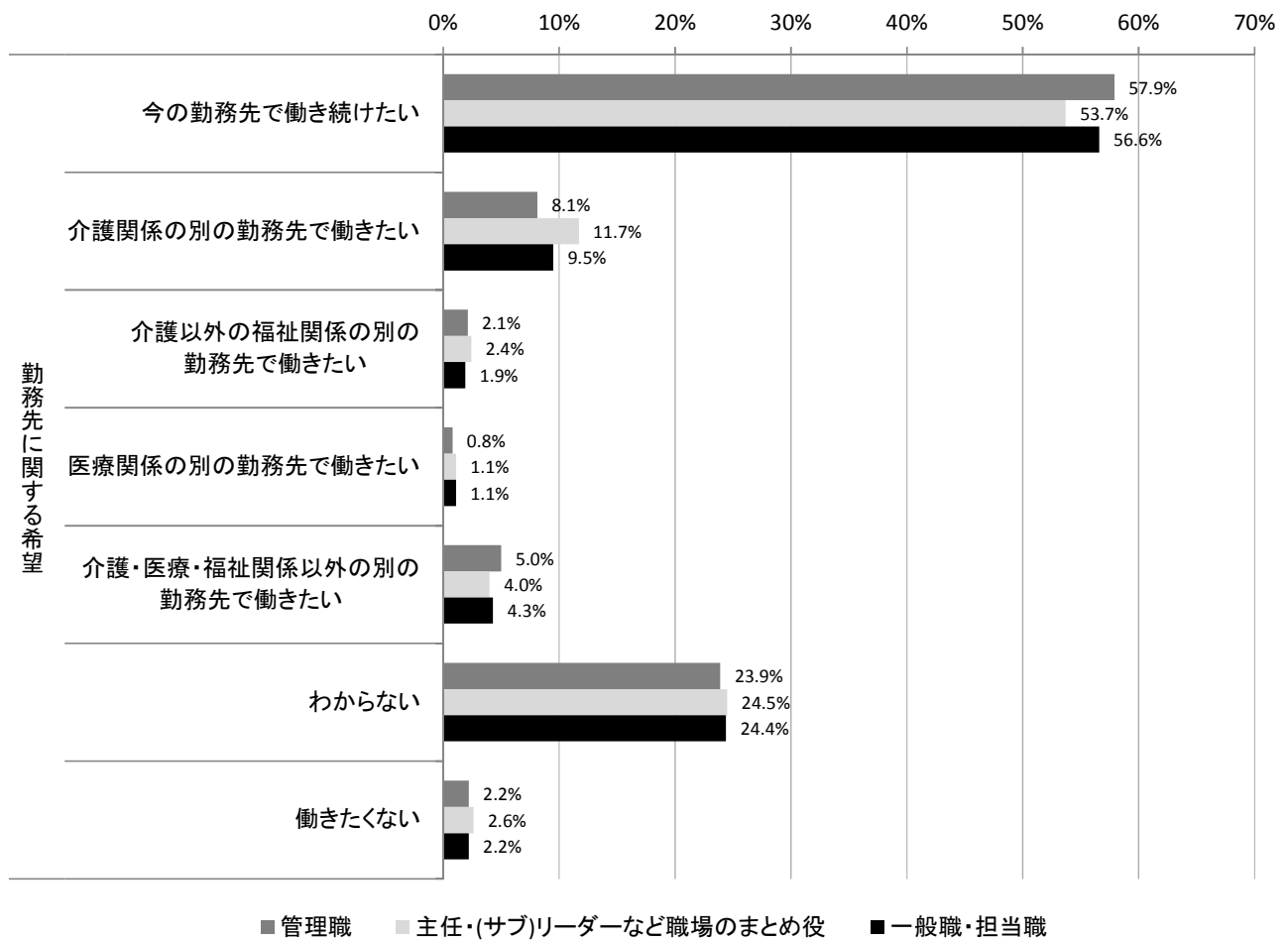
菅野雅子

- ・就業継続意向は、職位による大きな差異は見られない。いずれの職位も6割弱が「今の勤務先で働き続けたい」としている。
- ・「仕事や職場環境への評価」については、上位職は「専門性が発揮できる」、「自分が成長できる実感がある」、「業務改善の機会がある」、「期待される役割が明確である」などの項目で評価が高く、「一般職・担当職」は、「仕事が楽しい」、「目標にしたい先輩・同僚がいる」などの項目で評価が高かった。
- ・「仕事や職場環境への満足度」は、一般職は上位職に比べて、キャリアアップの機会や賃金への満足が低く、現場のリーダーは一般職や管理職と比べて、労働時間や休日、勤務体制、人事評価、能力開発の満足が低く、管理職になると労働時間や休日に対する満足が一般職より低いものの、多くの項目で満足度が高くなることがうかがわれる。
- ・「労働条件の悩み」は、多くの項目で「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」の割合が高いことがうかがわれる。現場のリーダーに、時間的、身体的、精神的さまざまな負荷がかかっていることがうかがわれる。
- ・「人間関係の悩み」は、「管理職」および「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は「部下の指導が難しい」と感じている人が半数近くおり、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」および「一般職・担当職」は、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」、「自分と合わない上司や同僚がいる」の割合が高くなっており、上司と部下の人間関係の問題が大きいことがうかがわれる。また、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」は、部下の指導に関する悩みだけでなく上位者や同僚との人間関係の不満をより多く抱えていることがうかがわれる。
- ・「利用者・家族に関する悩み」は、リーダーを含めて現場の職員は、ケアの不安を抱えて仕事をしている様相がうかがわれる。上位職において高いのは、「利用者と家族の希望が一致しない」、「（医行為以外で）定められたサービス以外の仕事を要求される」などであり、サービスマネジメントに関わる部分では、一般職よりも上位職の不安や悩みが相対的に高くなっている。

1. 就業継続意向

就業継続意向は、職位による大きな差異は見られない。いずれの職位も6割弱が「今の勤務先で働き続けたい」としている（図表140）。

図表 140 職位別にみた就業継続意向

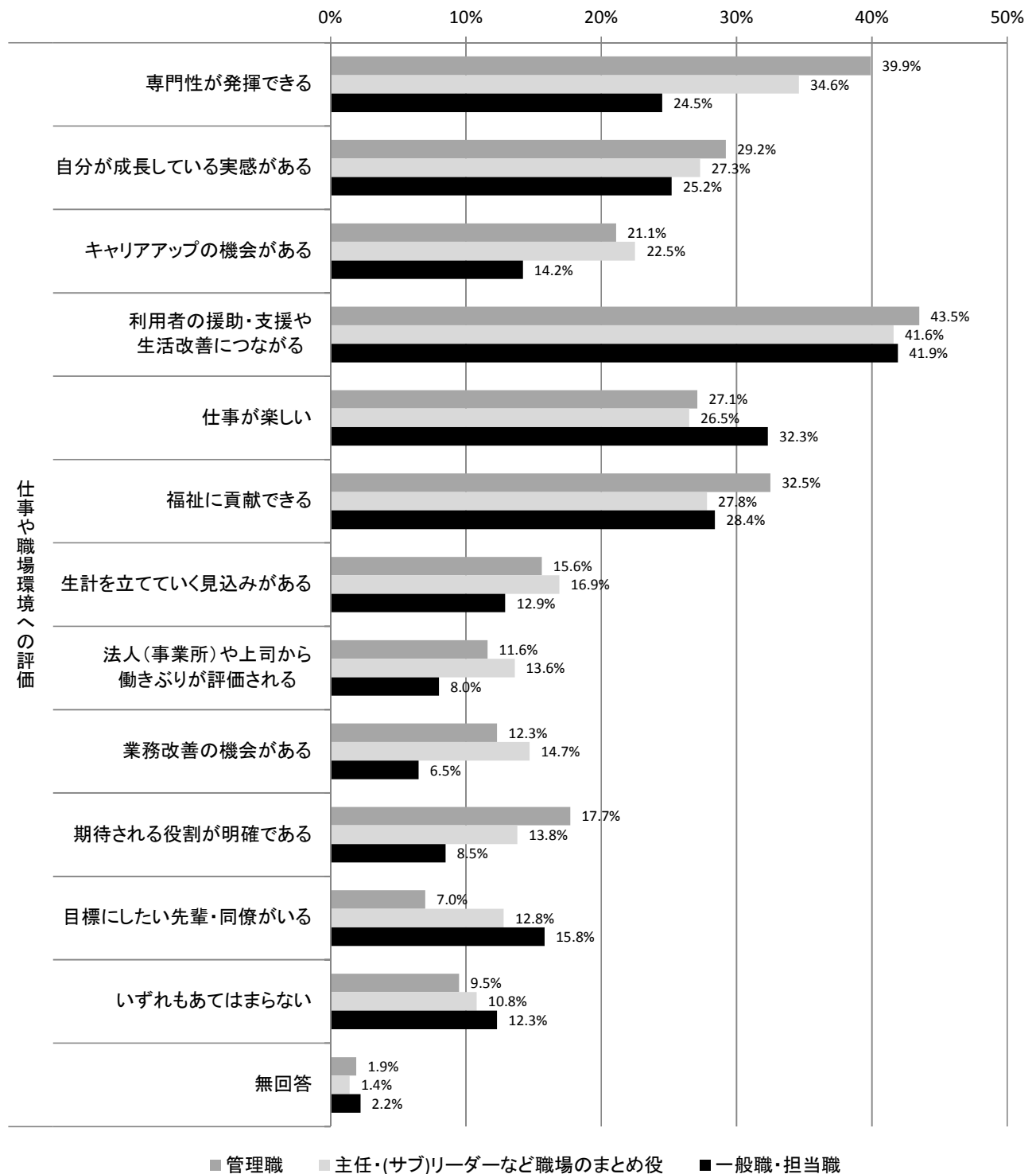


2. 仕事や職場環境への評価

職位別に「仕事や職場環境への評価」を見ると、上位職の割合が高いのは、「専門性が発揮できる」、「自分が成長できる実感がある」、「業務改善の機会がある」、「期待される役割が明確である」などの項目である。

逆に「一般職・担当職」の割合が高いのは、「仕事が楽しい」、「目標にしたい先輩・同僚がいる」という項目であった（図表 141）。

図表 141 職位別にみた仕事や職場環境への評価



3. 仕事や職場環境への満足度

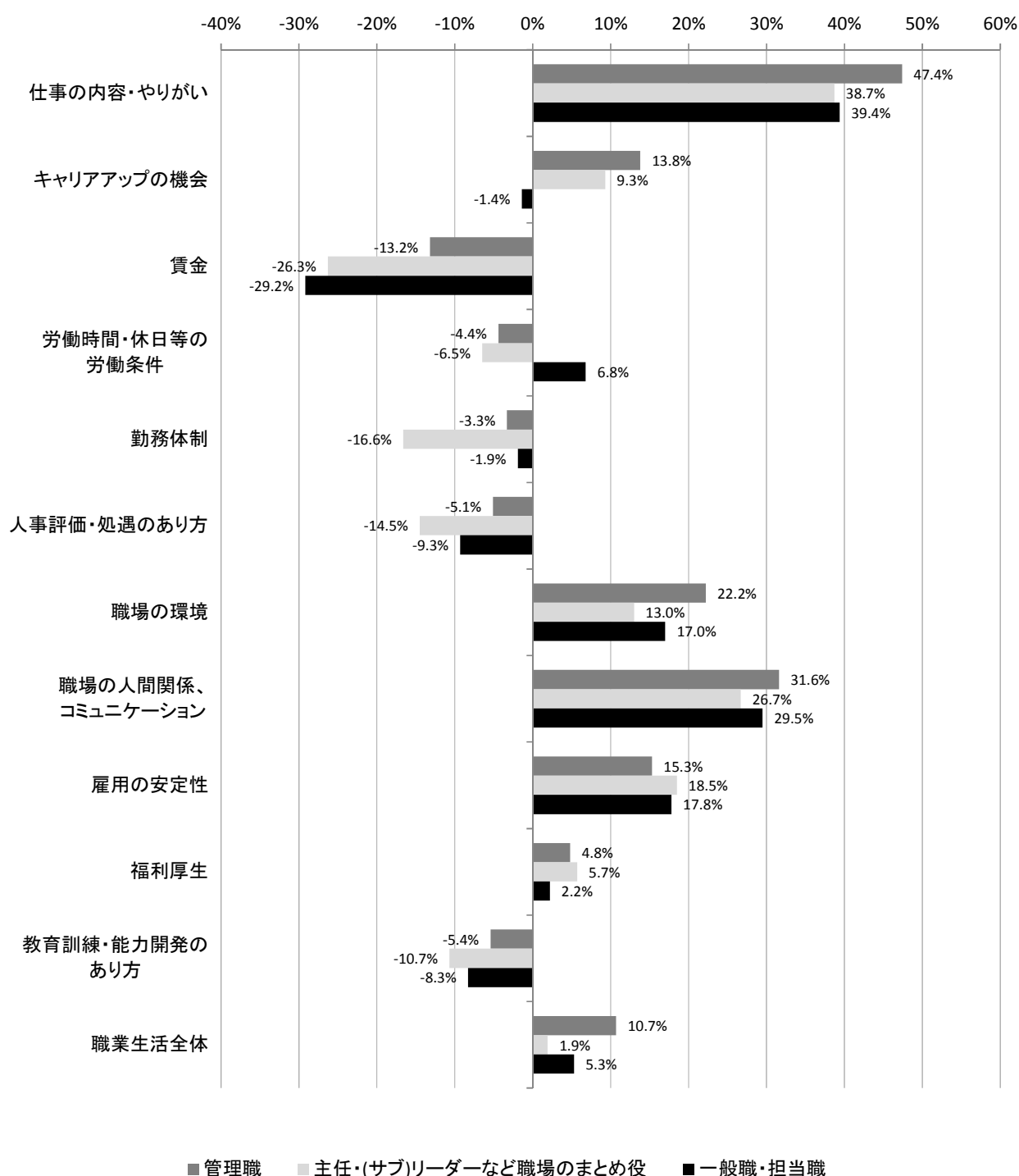
職位別に「仕事や職場環境への満足度」(D.I.)を見ると、「一般職・担当職」は、上位職と比べて「キャリアアップの機会」、「賃金」のD.I.値が相対的に低くなっている。

「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開発のあり方」等のD.I.値が相対的に低くなっている。

「管理職」は、「仕事の内容・やりがい」、「キャリアアップの機会」、「賃金」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「職場の人間関係、コミュニケーション」等の D.I. 値が相対的に高くなっている。

以上より、一般職は上位職に比べて、キャリアアップの機会や賃金への満足が低く、現場のリーダーは一般職や管理職と比べて、労働時間や休日、人事評価、能力開発の満足が低く、管理職になると労働時間や休日に対する満足が一般職より低いものの、多くの項目で満足度が高くなることがうかがわれる（図表 142）。

図表 142 職位別にみた仕事や職場環境への満足度



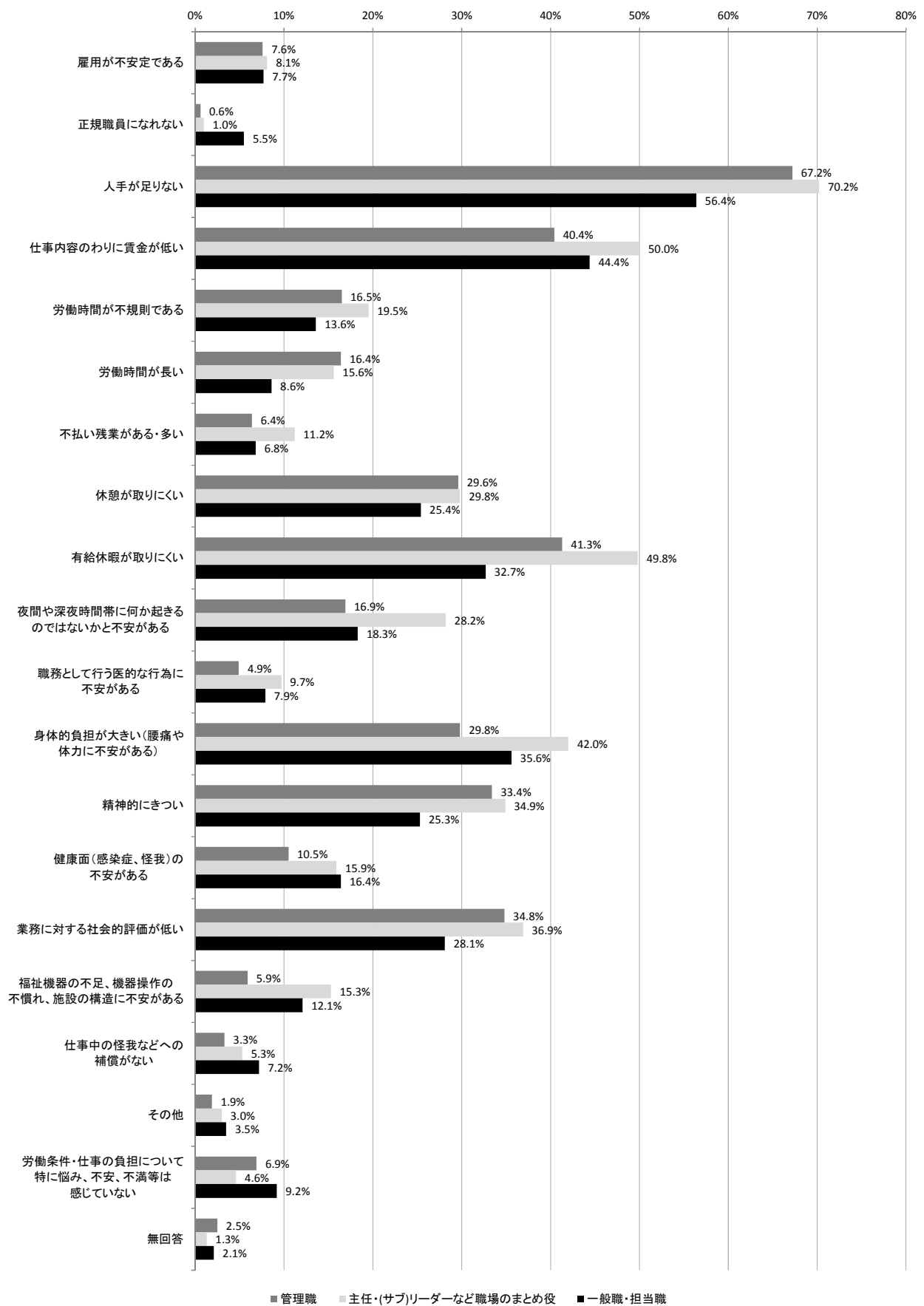
4. 仕事に関する悩み

①労働条件の悩み

職位別に「労働条件の悩み」を見ると、多くの項目で「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」の割合が高いことがうかがわれる。とりわけ、「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「労働時間が不規則である」、「不払い残業がある・多い」、「有給休暇が取りにくい」、「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある」、「身体的負荷が大きい」、「精神的にきつい」、「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」などの項目は、管理職や一般職と比べて高い。

現場のリーダーに、時間的、身体的、精神的さまざまな負荷がかかっていることがうかがわれる(図表 143)。

図表 143 職位別にみた労働条件の悩み

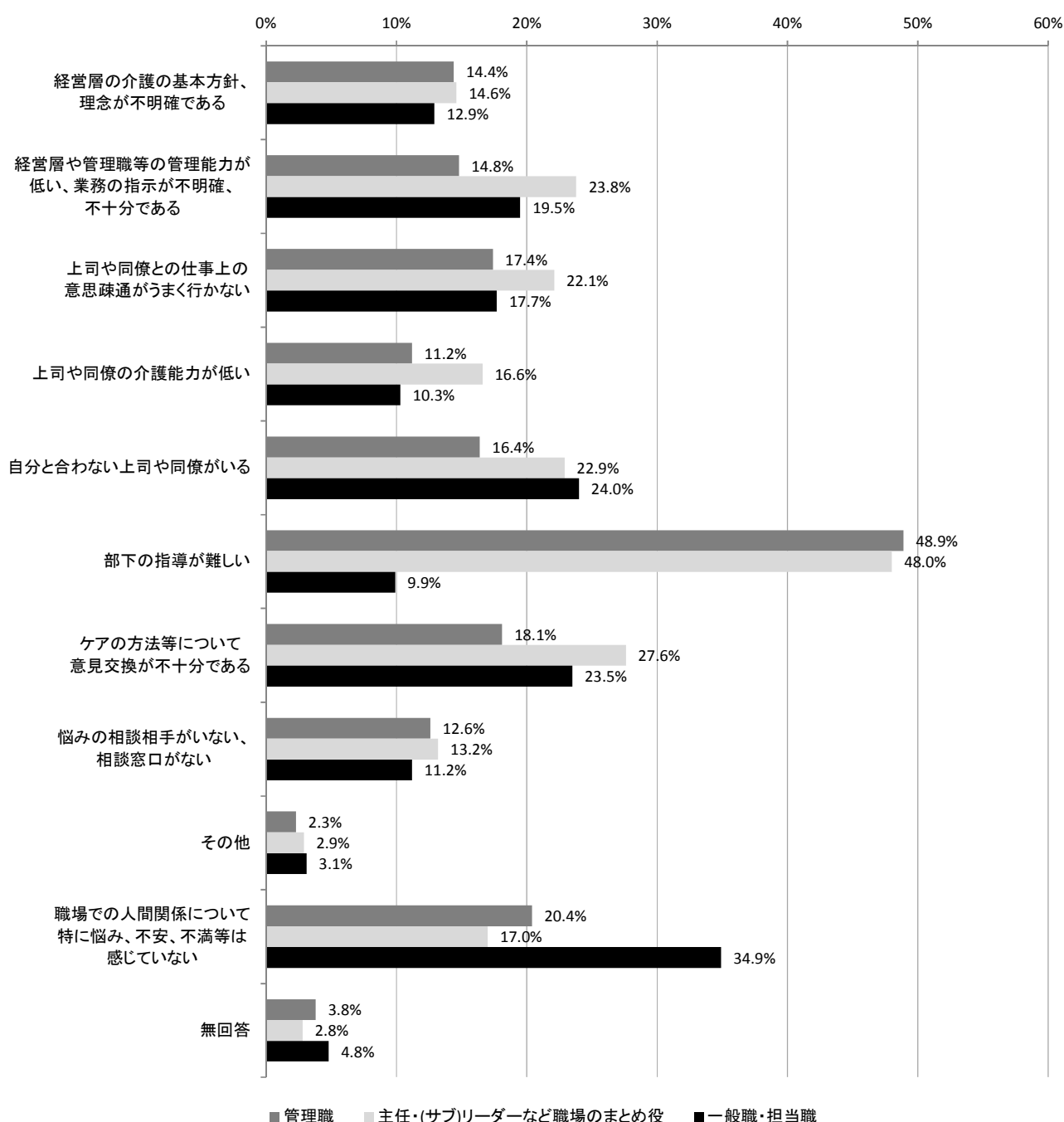


②人間関係の悩み

職位別に「人間関係の悩み」を見ると、「管理職」および「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は「部下の指導が難しい」と感じている人が半数近くおり、「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は「部下の指導が難しい」および「一般職・担当職」は、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」、「自分と合わない上司や同僚がいる」の割合が高くなっている。

また「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」、「上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまくいかない」、「上司や同僚の介護能力が低い」など、部下の指導に関する悩みだけではなく上位者や同僚との人間関係の不満をより多く抱えていることがうかがわれる(図表 144)。

図表 144 職位別にみた人間関係の悩み

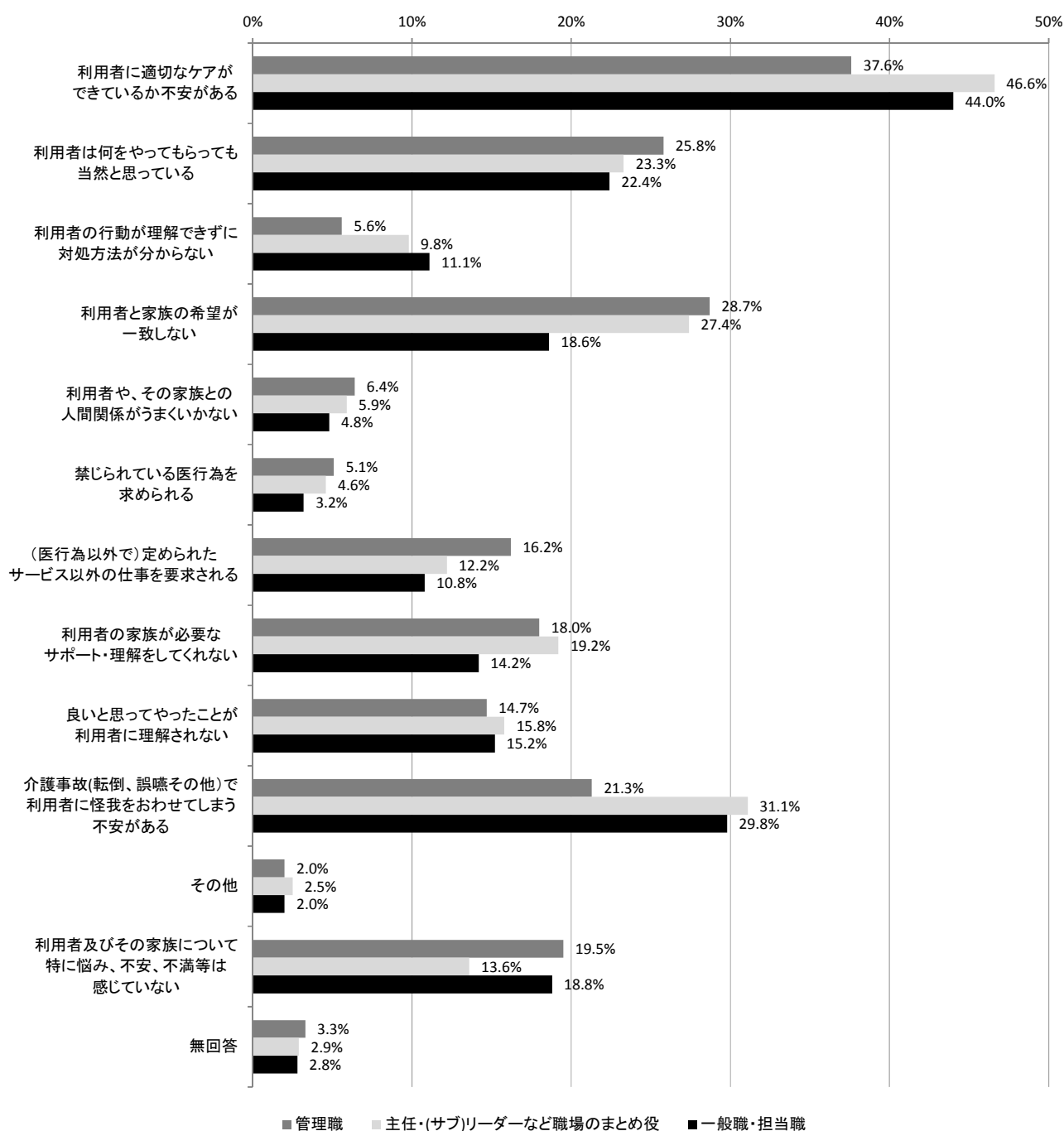


③利用者・家族に関する悩み

職位別に「利用者・家族に関する悩み」を見ると、「一般職・担当職」および「主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役」は、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」、「介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」などの項目の割合が高い。リーダーを含めて現場の職員は、ケアの不安を抱えて仕事をしている様相がうかがわれる。

上位職において高いのは、「利用者と家族の希望が一致しない」、「(医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される」などであり、サービスマネジメントに関わる部分では、一般職よりも上位職の不安や悩みが相対的に高くなっている(図表145)。

図表 145 職位別にみた利用者・家族に関する悩み



(6) 現在の介護に関する保有資格と今後、取得したい資格（平成27年度労働者調査）

大木栄一

資格の取得は能力開発の目標にもなると考えられる。では、介護に関する資格保有者（現在、「介護福祉士保有者」、「実務者研修（修了者）」及び「介護職員初任者研修（修了者）」の3資格の保有者）が、今後、どのような資格を取得したいと考えているのであろうか。ここでは、訪問介護員と介護職員の2職種に限定して、分析結果を紹介しよう。なお、分析に際しては、今後、取得したいと考えている資格等が無回答の者を母集団から除外して分析を行った（図表146）。

まず最初に、介護福祉士保有者が今後、取得したい資格は「介護支援専門員（ケアマネジャー）」が56.7%で最も多く、次いで、「上記以外の介護福祉関係の資格」（13.5%）、「社会福祉士」（12.4%）がこれに続いている。また、「今後の取得希望なし」も26.4%存在している。これを職種別にみると、介護職員で「介護支援専門員（ケアマネジャー）」を今後、取得したい資格と考えている者が多くなっている。他方、訪問介護員で「今後の取得希望なし」が多くなっている。

つぎに、実務者研修（修了者）が今後、取得したい資格は「介護福祉士」が49.7%で最も多く、次いで、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」（44.0%）、「社会福祉士」（12.3%）がこれに続いている。また、「今後の取得希望なし」も13.1%存在している。これを職種別にみると、訪問介護員で「介護福祉士」、介護職員で「介護支援専門員（ケアマネジャー）」、「社会福祉士」を今後、取得したい資格と考えている者が多くなっている。また、「今後の取得希望なし」は介護職員で多くなっている。

さらに、介護職員初任者研修（修了者）が今後、取得したい資格は「介護福祉士」が64.9%で最も多く、次いで、「実務者研修」（32.3%）、「介護支援専門員（ケアマネジャー）」（31.4%）、がこれに続いている。また、「今後の取得希望なし」も13.9%存在している。これを職種別にみると、訪問介護員で「実務者研修」を今後、取得したい資格と考えている者が多くなっている。また、「介護福祉士」及び「介護支援専門員（ケアマネジャー）」については、職種に関わらず、今後、取得したい者の比率はほぼ同じである。

図表 146 現在の介護に関する保有資格と今後、取得したい資格（複数回答）

（単位：％）

		件数	介護福祉士	実務者研修	介護職員 初任者研修	介護支援 専門員	看護師・ 准看護師
介護福祉士保有者	2職種合計	4211	0.0	3.0	0.3	56.7	2.3
	訪問介護員	846	0.0	2.1	0.5	52.1	1.9
	介護職員	3365	0.0	3.3	0.3	57.9	2.3
実務者研修(修了者)	2職種合計	664	49.7	0.0	0.3	44.0	1.7
	訪問介護員	169	74.6	0.0	0.0	32.9	1.8
	介護職員	495	41.2	0.0	0.4	48.1	1.6
介護職員初任者研修(修了者)	2職種合計	829	64.9	32.3	0.0	31.4	2.1
	訪問介護員	193	66.8	37.8	0.0	31.1	2.6
	介護職員	636	64.3	30.7	0.0	31.4	1.9
		PT・OT・ ST	社会福祉士	福祉用具 専門相談員	栄養士・ 管理栄養士	上記以外の 介護福祉 関係の資格	今後の取得 希望なし
介護福祉士保有者	2職種合計	1.4	12.4	7.2	1.1	13.5	26.4
	訪問介護員	1.1	10.6	5.8	1.7	11.3	32.0
	介護職員	1.5	12.8	7.6	1.0	14.0	25.0
実務者研修(修了者)	2職種合計	1.8	12.3	8.7	2.0	9.8	13.1
	訪問介護員	1.8	7.7	7.7	2.4	10.1	7.7
	介護職員	1.8	13.9	9.1	1.8	9.7	14.9
介護職員初任者研修(修了者)	2職種合計	2.1	8.9	7.0	2.2	6.5	13.9
	訪問介護員	2.6	8.3	7.8	2.6	5.7	14.0
	介護職員	1.9	9.1	6.8	2.0	6.8	13.8

（注）今後、取得したいと考えている資格等が無回答の者を母集団から除外している。

第三章 付属資料

介護労働実態調査 調査票

平成27年度（事業所調査票・労働者調査票）

平成28年度（事業所調査票・労働者調査票）

厚生労働省委託事業調査

秘

平成 27 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 －事業所調査票－

この調査票に記入された事項は、(公財) 介護労働安定センターの個人情報管理規程に従い厳重に管理し、介護労働実態調査の目的以外には使用いたしません。

つきましては、ありのままご記入下さるようお願いいたします。

(公財) 介護労働安定センター

所在地

法人名

事業所名

整理番号

宛名シールがはがれた場合、
貴事業所の所在地（都道府県のみ）
をご記入下さい。

都道府県名

(個人情報管理規程については <http://www.kaigo-center.or.jp/privacy.html> をご覧下さい。)

記入にあたってのお願い

- 1 <同一法人が同一敷地内で複数のサービスを実施されている場合>

当調査における事業所とは同一敷地内で併設して複数の事業を実施している場合は、それらをあわせて 1 事業所とします。 宛名シールの事業所名称に関する調査ではなく、同一敷地内での全ての介護保険サービス事業についての調査となります。

- 2 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入して下さい。

- 3 この調査票は、**平成 27 年 10 月 31 日 (土)** までに同封の封筒（切手不要）に入れて投函していただきますようお願いいたします。

- 4 この調査について、ご質問等がありましたら下記にお問い合わせ下さい。

電話：050－3535－9463、9426、9460 雇用管理課 横田、佐藤、雨谷

お問合せ時間：月～金曜日 午前 9 時～午後 5 時（土日、祝日を除く）

FAX：03－5901－3042 E-mail：info@kaigo-center.or.jp

〒116－0002 東京都荒川区荒川 7－50－9 公益財団法人 介護労働安定センター 雇用管理課

なお、調査結果につきましては、下記のホームページに掲載を予定しております。

<http://www.kaigo-center.or.jp>

(公財) 介護労働安定センターは、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的として「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 4 年法律第 63 号）に基づき厚生労働大臣から指定を受けた全国組織の公益法人です。

- 問 1 貴事業所の属する法人の種類は次のどれですか。（○は1つ）

民間企業	1
社会福祉協議会	2
上記以外の社会福祉法人	3

医療法人	4
NPO（特定非営利活動法人）	5
社団法人・財団法人	6

協同組合（農協・生協）	7
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	8
その他（ ）	9

- 問 2 介護保険の指定介護サービス以外の事業の実施

- ① 貴事業所が属する法人では「介護保険が支給される介護事業」以外の事業を実施していますか。
(○は1つ)

実施していない	1
実施している	2

②へ

- ② 「実施している」場合、その事業の内容はどうか。
(あてはまる番号全てに○)

介護保険サービス以外の介護・福祉・医療関係事業を実施	1
介護・福祉・医療関係以外の事業を実施	2

問3 貴事業所以外の事業所の有無

① 貴事業所が属する法人全体では貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。
(○は1つ)

事業所がある	1
事業所がない (貴事業所のみ)	2

② 法人全体(全ての指定介護サービス事業所)の全従業員数は
おおよそ何人くらいですか。(○は1つ)

49人以下	50人 ～99人	100人 ～299人	300人 ～499人	500人 以上
1	2	3	4	5

(注)派遣労働者、委託従事者は含みません。

(注)問4以降は、貴事業所についての質問です。同一敷地・同一建物で複数の事業(サービス)を行っている場合は、それら全てをあわせて1つの事業として回答してください。

問4 貴事業所の所在地の市区町村は次のどれにあてはまりますか。(○は1つ)

政令指定都市、東京23区	左記以外の市・区	町・村、その他
1	2	3

(注)政令指定都市とは次の市をいいます。札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

問5 貴事業所を開設した年月及び介護事業(介護保険指定サービスに限りません)を開始した年月を記入して下さい。

・貴事業所の開設 ……	西暦	年	月
・介護事業の開始 ……	西暦	年	月

(注)名称変更や合併をした場合は、変更・合併前の事業所の開設年月及び介護事業の開始年月を記入して下さい。
(参考)西暦2000年は、平成12年です。

問6 派遣労働者の受入れ

貴事業所では、一般事務以外で介護保険の指定介護サービス事業に関わる派遣労働者(注)を受け入れていますか(平成27年10月1日現在)。また、受け入れている場合、その職種の該当欄に受け入れている人数をご記入下さい。(あてはまる職種の全ての欄)

(注)派遣労働者:労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者。

受け入れていない	受け入れている	受け入れている職種(一般事務は除く)及び人数				
		訪問介護員	介護職員	看護職員	介護報酬請求事務	その他
1	2	人	人	人	人	人

問7 実施している介護保険の指定介護サービス事業（以下、「実施しているサービスの種類」という。）についてお伺いいたします。

- ① 同一敷地内で実施しているサービスの種類はどれですか。（あてはまる番号全てに○）
 ② 実施しているサービスの定員数をそれぞれご記入下さい。
 ③ 実施しているサービスの27年9月1カ月の利用者の人数（実人数）をそれぞれご記入下さい。

サービスの種類			① 実施している サービスの種類	② 定員数	③ 9月1カ月の利用者 数（延べではなく 実人数）
介護 給付 サービス	居宅 サ ー ビ ス	訪問介護	1		人
		訪問入浴介護	2		人
		訪問看護	3		人
		訪問リハビリテーション	4		人
		居宅療養管理指導	5		人
		通所介護	6	人	人
		通所リハビリテーション	7	人	人
		短期入所生活介護	8	人	人
		短期入所療養介護	9	人	人
		特定施設入居者生活介護	10	人	
		福祉用具貸与	11		人
		特定福祉用具の販売	12		人
	地域 密 着 型 サ ー ビ ス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13		人
		夜間対応型訪問介護	14		人
		認知症対応型通所介護	15	人	人
		小規模多機能型居宅介護	16	人	人
		複合型サービス	17	人	人
		認知症対応型共同生活介護	18	人	
		地域密着型特定施設入居者生活介護	19	人	
		地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	20	人	
	サ ー ビ ス 施 設	居宅介護支援	21		人
		介護老人福祉施設	22	人	
		介護老人保健施設	23	人	
		介護療養型医療施設	24	人	
予防 給付 サービス	居宅 サ ー ビ ス	介護予防訪問介護	25		人
		介護予防訪問入浴介護	26		人
		介護予防訪問看護	27		人
		介護予防訪問リハビリテーション	28		人
		介護予防居宅療養管理指導	29		人
		介護予防通所介護	30	人	人
		介護予防通所リハビリテーション	31	人	人
		介護予防短期入所生活介護	32	人	人
		介護予防短期入所療養介護	33	人	人
		介護予防特定施設入居者生活介護	34	人	
		介護予防福祉用具貸与	35		人
		特定介護予防福祉用具の販売	36		人
	地域密 着型サ ー ビ ス	介護予防認知症対応型通所介護	37	人	人
		介護予防小規模多機能型居宅介護	38	人	人
		介護予防認知症対応型共同生活介護	39	人	
	介護予防支援		40		人

問8 貴事業所の主とするサービスの種類（同一敷地内で実施しているサービスのうち最も事業収入が多い介護保険の指定介護サービス事業）を上記問7で○を付けた中から1つを選びその番号をご記入下さい。

- ① 主とするサービスの種類

番号	
----	--

 ここで選んだサービス種類の番号は問30の抽出要領で使用します。

- ② 主とするサービスの種類の利用者の要介護度の内訳を記入して下さい。
 （9月1ヶ月の利用者数の内訳（延べではなく実人数））

要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5
人	人	人	人	人	人	人

* 自立等の利用者は除きます。

◎ 問8①で「主とするサービスの種類」を 介護給付サービス(番号:4、5、11、12)と回答された事業所は以上で質問は終了です。(問9以降の回答は不要です)

《ご協力いただき有難うございました》

問9-① 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。それぞれ人数を記入して下さい。(平成27年9月30日現在)

		合計	正規職員 (注3)	非正規職員 (注3)
A	貴事業所の全従業員数 (注1)	人	人	人
B	うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数 (注2)	人	人	人

(注1) 貴事業所の全従業員数とは

職種や役職等に関係なく、貴事業所が実施する全ての事業に従事する者の在籍者総数(常勤労働者換算ではありません)です。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は含みません。

(注2) うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数とは

職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。なお、該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入して下さい。ただし、派遣労働者、委託従事者は含みません。

(注3) 正規職員・非正規職員とは

正規職員(雇用している労働者で雇用期間の定めのない者)

- └─ 常勤労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者)
- └─ 短時間労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者)

非正規職員(正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パートなど))

- └─ 常勤労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者)
- └─ 短時間労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者)

問9-② 上記のBの従業員数のうち、下記の「職種別従業員数」(注4)について、平成27年9月30日現在の該当する職種の人数をそれぞれ記入して下さい。
また、非正規職員については、勤務形態別の内数も記入して下さい。

[*問9-①B従業員数(合計) ≥ 問9-②職種別従業員数(合計)]

※該当職種の行で、該当者がいない欄は、0(ゼロ)を記入して下さい。	合計		正規職員		非正規職員			
	男	女	男	女	男	女	勤務形態(注5)	
職種別(下記の職種のみ)(注4)							常勤労働者	短時間労働者
1. 訪問介護員	人	人	人	人	人	人	人	人
2. サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人	人	人
3. 介護職員(注6)	人	人	人	人	人	人	人	人
4. 看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人
5. 生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人
6. PT・OT・ST 等(注7)	人	人	人	人	人	人	人	人
7. 介護支援専門員(ケアマネジャー)	人	人	人	人	人	人	人	人

(注4) 資格ではなく、従事している仕事(職種)に着目して記入して下さい。

なお、兼務している職員については、主として従事する仕事(職種)にのみ記入して下さい。

サービス提供責任者(指定訪問介護サービスのみ該当)については、訪問介護員を兼務している場合、サービス提供責任者の欄に記入し、訪問介護員の欄には記入しないで下さい。

(注5)非正規職員の勤務形態(上記、(注3)非正規職員を参照。) **この欄には正規職員を含みません。**

(注6)介護職員とは、介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

(注7)PT・OT・ST等＝PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員。

問10 貴事業所の1年間の採用者数・離職者数

貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員(訪問介護員と介護職員)について1年間(平成26年10月1日～平成27年9月30日まで)の採用者数、離職者(注)数をお伺いします。又、貴事業所で1年間に離職した者のうち、勤務年数が「1年未満の者」及び「1年以上3年未満の者」の人数は何人でしたか。

※該当職種・就業形態の行で、該当者がいない欄は、0(ゼロ)を記入して下さい。			平成27年9月30日現在の人数	1年間（平成26年10月1日～平成27年9月30日）の採用者・離職者		離職者の内数（勤務年数別）	
			従業員数	採用者数	離職者数	1年未満の者	1年以上3年未満の者
訪問介護員 (サービス提供責任者は含まず)	正 規 職 員		人	人	人	人	人
	非正規職員	常勤労働者	人	人	人	人	人
		短時間労働者	人	人	人	人	人
介護職員 (看護職員等は含まず)	正 規 職 員		人	人	人	人	人
	非正規職員	常勤労働者	人	人	人	人	人
		短時間労働者	人	人	人	人	人

(注)「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除く。

問11-① 貴事業所では、従業員の職種別(注1)過不足の状況はどうか。 (それぞれの職種で〇は1つ)

(注1)資格保有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入して下さい。

	職種別過不足状況					は当 い該 な職 い種
	大 い に 不 足	不 足	不 や 足 や	適 当	過 剰	
1. 訪問介護員	1	2	3	4	5	6
2. サービス提供責任者	1	2	3	4	5	6
3. 介護職員	1	2	3	4	5	6
4. 看護職員	1	2	3	4	5	6
5. 生活相談員	1	2	3	4	5	6
6. PT・OT・ST 等	1	2	3	4	5	6
7. 介護支援専門員	1	2	3	4	5	6
8. 全体でみた場合 (上記の1～7について)	1	2	3	4	5	6

問11-②へ進んでください

- 問11-② 問11-①で「全体でみた場合」の1、2、3いずれかに○を付けた事業所で、不足している（注2）理由はどれですか。
（注2）「不足している」とは、募集を必要としていること。

不足している理由（あてはまる番号全てに○）

離職率が高い (定着率が低い)	採用が困難である	事業を拡大したいが 人材が確保できない	その他 ()
1	2	3	4

問11-③へ進んでください
（2に○を付けた事業所のみ）

- 問11-③ 問11-②で「採用が困難である」に○を付けた事業所のみ、お答え下さい。
原因は何にあるとお考えですか。（あてはまる番号全てに○）

労働時間が長い	1
夜勤が多い	2
休みが取りにくい	3
雇用が不安定	4
キャリアアップの機会が不十分	5
賃金が低い	6
仕事がつらい（身体的・精神的）	7
社会的評価が低い	8
その他 ()	9
わからない	10

- 問12 貴事業所の現在の従業員の定着状況についてどのように考えていますか。
（○は1つ）

定着率が低く困っている	定着率は低い困っていない	定着率は低くない
1	2	3

- 問13-① 貴事業所では、非正規職員を対象とした就業規則を作成していますか。
（○は1つ）

作成している	作成していない	非正規職員はいないので作成していない
1	2	3

- 問13-② 貴事業所では、非正規職員の採用にあたり、主たる労働条件の明示を次のどの方法で行っていますか。（あてはまる番号全てに○）

労働条件通知書の交付による	1
「辞令と就業規則」の交付による	2
雇用契約書（労働者署名）等書面による	3
口頭で行っている	4
いずれも行っていない	5
非正規職員はいない	6

- 問13-③ 問13-②で1～4に○をした方に質問します。主たる労働条件の明示をする事項に「相談窓口の設置」が含まれていますか。（○は1つ）

含まれている	含まれていない	わからない
1	2	3

問14

① 「雇用管理責任者」(注1)について知っていますか。(○は1つ)

どのようなことをする者 か含め、知っている	名前だけは聞いたこと がある	知らない、今回初めて 聞いた
1	2	3

(注1)雇用管理責任者とは

「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する方。

② 貴事業所では、雇用管理責任者を選任していますか。(○は1つ)

選任している	1
選任していない	2

③ その者は「雇用管理責任者講習」(注2)を受講したことがありますか。(○は1つ)

受講した ことがある	受講した ことがない
1	2

(注2)「雇用管理責任者講習」とは

雇用管理責任者が募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、雇用形態の変更、退職、定年、解雇、労働契約の更新、労働時間、賃金等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために行われる講習のこと。

④ その者は事業所内ではどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

事業所の 責任者	それ以外の 管理者	その他
1	2	3

問15

貴事業所では、職員に何か悩みがある場合、雇用管理責任者またはそれ以外で相談できる窓口や担当者がいますか。(○は1つ)

ある・いる	ない・いない	わからない
1	2	3

問16

貴事業所では、介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点はどれですか。(あてはまる番号3つのみに○)

今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	1
経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない	2
良質な人材の確保が難しい	3
新規利用者の確保が難しい	4
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	5
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	6
管理者の指導・管理能力が不足している	7
教育・研修の時間が十分に取れない	8
介護従事者間のコミュニケーションが不足している	9
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	10
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	11
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	12
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	13
雇用管理等についての情報や指導が不足している	14
その他 ()	15
特に問題はない	16

問17 貴事業所では、現場で人材育成や介護サービスの提供にかかるサービス管理を担うリーダー層
(注) 育成のために、どのような方策をとっていますか。(あてはまる番号全てに○)

(注)ここでいうリーダーとは、事業所のチームリーダーや管理者クラスを指します(たとえば、施設のチームリーダーやフロアリーダー、訪問介護のサービス提供責任者や管理者等)。

リーダー育成を法人・事業所の方針や目標として明示している	1
役職に就く前に、育成経験、代行経験を持たせている	2
役職新任時に、前任者や上位者による同行、OJTを行っている	3
マネジメント研修参加の機会を作っている	4
業務の幅を広げたり、難しい課題を与えるなど、目標のレベルを上げている	5
リーダーの目標達成や課題解決のための支援をしている	6
リーダーが対外的な活動等を通じて、視野が広がるような機会を作っている	7
その他(具体的に:)	8
育成対象となるリーダーはいるが、特に何も行っていない	9
育成対象となるリーダーがいない	10

問18-① 貴事業所は、介護職員処遇改善加算については、どのような対応をしましたか。
(○は1つ)

対象外の事業所である	1	} 問19に進んで下さい
算定していない	2	
算定した	3	

問18-② 問18-①で介護職員処遇改善加算を算定した事業所(3に○を付けた事業所)では、
下記のような対応をしましたか。(あてはまる番号全てに○)

基本給の引き上げ	1
諸手当の導入・引き上げ	2
一時金の支給	3
教育研修の充実	4
昇進・昇格要件の明確化	5
非正規職員から正規職員への登用	6
その他()	7

問19 貴事業所の介護サービス事業について今後どのような方向性をお考えですか。
介護サービスの種類、事業所の規模、人件費総額のそれぞれについてお答え下さい。
(それぞれ該当する番号1つに○)

	増やす (拡大する)	減らす (縮小する)	わからない ・変化なし
介護サービスの種類	1	2	3
事業所の規模	1	2	3
人件費総額	1	2	3

問20-① 貴事業所では、平成26年9月1ヵ月の事業収入を100とした場合、平成27年9月1ヵ月の事業収入はどのようになりましたか。おおよその数字を記入して下さい。
(介護保険以外の収入も含めたもので比較して下さい)

平成26年9月の 事業収入	100	⇒	平成27年9月 の事業収入	
------------------	-----	---	------------------	--

(注)平成26年9月以降に介護事業を開始した事業所は記入しなくて結構です。

- 問20-② 貴事業所の平成27年9月1ヵ月の収支状況において、介護事業収入に占める人件費の割合を概算の数値でご記入下さい。
人件費には委託費（外注費や派遣料金など）は含みません。数値は概数で結構です。

介護事業収入に占める 人件費の割合		%	給与、労働保険、社会保険料を含みます
----------------------	--	---	--------------------

※社会保険、交通費等複数月分を支払ったものについては、1ヵ月分に換算して下さい。

- 問21 貴事業所は、地域の中で次のような取り組みを行なっていますか。この1年間で取り組んだ取り組みすべてに○をしてください。
また、その中で貴事業所が積極的に取り組んだ取り組みは何ですか。最大3つまで○をしてください。

	この1年の取り組み（すべて）	積極的な取り組み（最大3つ）
介護保険外の生活支援サービスの提供	1	1
事業所の設備や建物等を地域に開放	2	2
祭りなど地域行事に事業所として参加	3	3
町内会・自治会等にメンバーとして参加・日常的な関係づくり	4	4
民生委員、関係機関等とともに地域の見守りのネットワークに参加	5	5
介護や健康づくり等に関するセミナーを開催・支援、職員派遣	6	6
地域の介護者の集いを開催・支援	7	7
職場見学・職場体験や実習の受け入れ、教育機関への出張講義・出張相談等	8	8
ボランティアの受け入れ	9	9
生活・介護支援や見守りのためのボランティアの育成・組織化	10	10
いずれも行っていない	11	

- 問22-① 貴事業所では、過去3年間に親や配偶者などの介護を理由にして退職した従業員がいましたか。（○は1つ）

介護を理由に退職した従業員がいた	1
介護を理由に退職した従業員はいない	2
わからない	3

- 問22-② 貴事業所では、従業員が親や配偶者などの介護の問題を抱えているかどうかを、自己申告や上司との面談、アンケート調査などで把握していますか。（○は1つ）

把握している	1
把握していない	2

- 問22-③ 貴事業所では、従業員の仕事と介護の両立を支援するために、下記のような取り組みをしていますか。（あてはまる番号全てに○）

介護休業や介護休暇を就業規則に定めている	1
介護休業や介護休暇の内容や利用手続に関して、従業員全員に周知している	2
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	3
介護の課題に直面した従業員からの相談窓口を設けている	4
その他	5
いずれも取り組んでいない	6

◎貴事業所の訪問介護員又は介護職員の在籍状況により設問の進み方が分かります。

☆訪問介護員又は介護職員がいる場合 ⇒ 以下の問23～問30にお答え下さい

☆訪問介護員及び介護職員の両職員がいない場合 ⇒ P12の問30にお答え下さい

問23 貴事業所では、職員の定期採用を行っていますか。（それぞれ該当する番号1つに○）

	定期採用をしている	定期採用をしていない
訪問介護員	1	2
介護職員	1	2

問24 貴事業所では、過去1年間（平成26年10月1日～平成27年9月30日まで）に採用した職員の人数や質をどのように評価していますか。（それぞれ該当する番号1つに○）

	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
訪問介護員	1	2	3	4
介護職員	1	2	3	4

問25-① 貴事業所では、訪問介護員、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。（あてはまる番号全てに○）

賃金・労働時間等の労働条件（休暇をとりやすくすることも含める）を改善している	1	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	11
能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	2	健康対策や健康管理に力を入れている	12
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	3	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）	13
キャリアに応じた給与体系を整備している	4	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	14
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	5	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	15
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	6	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）	16
能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	7	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）	17
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	8	子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	18
労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	9	その他（ ）	19
仕事内容の希望を聞いている（持ち場の移動など）	10	特に方策はとっていない	20

問25-② 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策

貴事業所では、早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。
上記方策（問25-①）で○をつけた中からそれぞれ1つ選んでその番号を記入して下さい。

		正規職員	非正規職員
最も効果のあった方策	訪問介護員	番号	番号
	介護職員	番号	番号

問26 貴事業所では職員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。
(あてはまる番号全てに○)

ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている	1
求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している	2
職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報の提供を受けている	3
採用について、従来より多くコストをかけている	4
自事業所の理念やアピールポイントをHP等を介して対外的に発信している	5
介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	6
福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている	7
新規学卒者や若手にこだわらないようにしている	8
近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	9
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	10
採用説明会や職場体験を実施している	11
内定後のフォローをしっかりと行っている	12
その他 ()	13
とくに行っていない	14

問27-① 貴事業所の人材育成への取組みは、同業他社に比べて充実していると思いますか。
(それぞれ該当する番号1つに○)

	訪問介護員		介護職員	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
充実している	1	1	1	1
やや充実している	2	2	2	2
同じ程度	3	3	3	3
やや劣る	4	4	4	4
劣る	5	5	5	5

問27-② 貴事業所では、人材育成のための取組みにあたってどのような方策をとっていますか。
(あてはまる番号全てに○)

	訪問介護員		介護職員	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
教育・研修計画を立てている	1	1	1	1
教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている。	2	2	2	2
採用時の教育・研修を充実させている	3	3	3	3
職員に後輩の育成経験を持たせている	4	4	4	4
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	5	5	5	5
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	6	6	6	6
自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている	7	7	7	7
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	8	8	8	8
その他 ()	9	9	9	9
いずれも行っていない	10	10	10	10

問28 貴事業所の訪問介護員の管理方法（訪問介護員のいる事業所のみ回答してください）
貴事業所では、訪問介護員の勤務時間や、サービス提供状況をどのように管理していますか。（〇は1つ）

稼働日毎に複数回事務所に立ち寄らせている	稼働日毎に一度は事務所に立ち寄らせている	稼働日毎に一度は必ず電話又はメールで報告させている	一定期間まとめて報告すればよいことにしている	その他 ()
1	2	3	4	5

問29 - ① 貴事業所では特定事業所加算を取得していますか。（訪問介護員のいる事業所のみ回答してください）（〇は1つ）

特定事業所加算(Ⅰ)を取得している	特定事業所加算(Ⅱ)を取得している	特定事業所加算(Ⅲ)を取得している	特定事業所加算(Ⅳ)を取得している	いずれも取得していない
1	2	3	4	5

問29 - ② 問29 - ①で1～4のいずれかに〇をした方へお尋ねします。取得した加算について人件費等（人件費、人材育成）へ充当されましたか。（〇は1つ）

取得した加算の大部分を充当した	取得した加算の一部について充当した	全く充当していない
1	2	3

問30 貴事業所管理者（施設長）及び介護労働者の状況についてお答え下さい。
「抽出要領」及び「抽出表」（13ページ）に基づき14、15ページの記入欄に記入して下さい。

14、15ページに記入していただく個別労働者の選び方

[抽出要領]

[手順1] 問8①「主とするサービスの種類」で記入した番号を確認して下さい。

[手順2] 「抽出表」（13ページ）から、上記で記入した番号をお選び下さい。

[手順3] 該当する欄の右側にある職種ごと（網掛け■部分）の従業員（白又キの人数）をお選び下さい。

◎ お選びいただく従業員は『経験の長い方、短い方等平均的に選定』して下さい。

◎ お選びいただく人数は、『最大20名』です。

- ・『従業員が20名に満たない事業所』は、貴事業所に在籍している人数の範囲でお選び下さい。

- ・『職種ごと及び正規・非正規ごとの人数（抽出表の白又キの人数）』に貴事業所の在籍者の人数が満たない場合は、それぞれ在籍している人数の範囲でお選び下さい。

また、網掛け部分に該当する職員が不在な場合、その職種についてはご記入していただく必要は結構です。

[手順4] 『個別労働者記入票』（14、15ページ）に、上記の[手順3]で選定した従業員の個別属性、労働条件、保有資格、賃金等をご記入して下さい。

◎ 1人1行に、ご記入下さい。

[手順5] 貴事業所の「主とするサービスの種類」で選択した介護サービスの事業所管理者（施設長）の属性、賃金等をご記入して下さい。

『個別労働者記入票』（14、15ページ）の管理者欄に記入して下さい。

抽出表

職種別従業員の選定（最大20名） 選定に当たり、『経験年数の長い方、短い方等平均的に選定』して下さい。 『従業員が20名に満たない事業所』は在籍している人数の範囲で選定して下さい。			1事業所 所当り記入する 人数の合計	個別労働者記入票に記入していただく職種（■部分）															
				訪問介護員		サービス提供責任者		介護職員		看護職員		介護支援専門員 （ケアマネジャー）		生活相談員 または 支援相談員		PT・OT・ST等		管理栄養士・栄養士	
主とするサービスの種類	3ページの「問8」で記入した番号			正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
	サービスの種類																		
訪問介護（サービス提供責任者は必ず1名入れてください。）	1	25	20人	3人	16人	1人													
訪問入浴介護	2	26	20人					6人	8人	2人	4人								
訪問看護	3	27	20人							9人	9人					1人	1人		
通所介護	6	30	20人					6人	8人	1人	2人			2人		1人			
通所リハビリテーション	7	31	20人					7人	5人	2人	2人					2人	2人		
短期入所生活介護	8	32	20人					10人	5人	2人				1人		1人		1人	
短期入所療養介護	9	33	20人					10人	3人	2人	2人			1人		1人		1人	
特定施設入居者生活介護	10	34	20人					10人	5人	1人	1人	1人		1人		1人			
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13		20人	3人	10人	1人				2人	2人					1人	1人		
夜間対応型訪問介護	14		20人	4人	16人														
認知症対応型通所介護	15	37	20人					6人	8人	1人	2人			2人		1人			
小規模多機能型居宅介護	16	38	20人					10人	7人	1人	1人	1人							
複合型サービス	17		20人					8人	7人	2人	2人	1人							
認知症対応型共同生活介護	18	39	20人					11人	8人			1人							
地域密着型特定施設入居者生活介護	19		20人					10人	6人	1人	1人			1人		1人			
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	20		20人					8人	6人	1人	1人	1人		1人		1人		1人	
居宅介護支援	21	40	20人									20人							
介護老人福祉施設	22		20人					10人	4人	2人		1人		1人		1人		1人	
介護老人保健施設	23		20人					8人	4人	2人	2人	1人		1人		1人		1人	
介護療養型医療施設	24		20人					7人	2人	6人	2人	1人				1人		1人	

＜注＞『職種ごと及び正規・非正規ごとの人数（抽出表の白ヌキの人数）』に貴事業所の在籍者の人数が満たない場合は、それぞれ在籍している人数の範囲でお選び下さい。

問30 貴事業所の介護労働者の状況(個別労働者記入票)。

個別労働者の抽出の仕方については、12ページの抽出要領をご覧ください。

③職種は下記の番号をご記入下さい。

④就業形態・勤務形態

⑥採用形態

- 1.訪問介護員
- 2.サービス提供責任者
- 3.介護職員
- 4.看護職員
- 5.介護支援専門員(ケアマネジャー)
- 6.生活相談員または支援相談員
- 7.PT・OT・ST等
- 8.管理栄養士・栄養士

- ・「正規職員」
雇用期間の定めのない者
- ・「非正規職員」
正規職員以外の者
- ・「常勤労働者」
1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者。
- ・「短時間労働者」
1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

新卒採用とは
採用時点で新卒採用した者。

⑦勤続年数

1年未満は0と記入。
1年以上で年未満の月数は
切り捨てとします。

人数 (労働者番号)	① 性別		② 年齢 平成27年10月1日現在の年齢を記入して下さい	③ 職種 上記の職種番号を記入して下さい	④ 就業・勤務形態				⑤ 保有する介護・福祉関係の資格 (本人が取得している資格の全てに○)										⑥ 採用形態		⑦ 勤続年数 平成27年10月1日現在における勤続年数を記入して下さい	⑧ 賃金の支払形態		
	男	女			正規職員	非正規職員	介護福祉士	介護職員初任者研修 (基礎研修・ホームヘルパー1級・2級を含む)	実務者研修	介護支援専門員 (ケアマネジャー)	看護師・准看護師	PT・OT・ST等	社会福祉士	管理栄養士・栄養士	その他の資格	無資格	新卒採用	中途採用	月給	日給		時間給		
																							常勤労働者	短時間労働者
記入例	1	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	9	1	2	3
事業所管理者(施設長)及び「抽出表」(P13)により選んでいただいた従業員(1人1行、最大20人まで)をご記入下さい。																								
管理者	1	2	歳	—	—	—	—	—	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	—	—	年	1	2	3
1	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
2	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
3	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
4	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
5	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
6	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
7	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
8	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
9	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
10	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
11	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
12	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
13	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
14	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
15	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
16	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
17	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
18	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
19	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3
20	1	2	歳		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	年	1	2	3

また、記入欄の①～⑨については「記入例」を参考に下段にご記入下さい。

◆ 1 カ月の所定内賃金

(注1) 決まって支給される賃金で、通勤費や各種手当も支給される金額が決まっている場合はこれも含めた税込みの金額をご記入下さい。

◆1ヵ月の実賃金

(注2)所定内賃金に加えて残業、深夜勤務、休日出勤等の諸手当を含めて実際に支給された税込みの賃金額です。賞与は含めません。

(注3)業務が変わることにより単価が異なる場合は、9月1か月のだいたいの平均をご記入下さい。

(注4)1日の労働時間を1ヵ月分全て合計したものです。例えば1日4時間の労働を15日間行った場合、60時間とご記入下さい。

⑨（平成27年9月分の実績をご記入下さい）

⑧の賃金の支払形態に該当する者の欄に、所定内賃金、実賃金、実労働日数・実労働時間数をご記入ください。

[illegible]

質問はこれで終わりました。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。

この調査票は、平成27年10月31日までに同封の封筒（切手不要）に入れて投函していただきますようお願いいたします。

厚生労働省委託事業調査

秘

平成 27 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 －労働者調査票－

この調査は、厚生労働省からの委託を受けて実施するものであり、介護の仕事に携わる皆様が働いておられる実態、仕事や職場についてのお考えを把握し、働きやすい職場環境整備に向けた施策を検討するために活用させていただく目的で実施するものです。

ご回答いただいた内容は、統計調査以外の目的で使用することはございません。また、すべて統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることはまったくございません。

（公財）介護労働安定センターの個人情報管理規程に基づき厳重に管理し、上記の目的以外には使用いたしません。

なお、個人情報管理規程については下記のホームページアドレスをご覧ください。

<http://www.kaigo-center.or.jp/privacy.html>

（公財）介護労働安定センター

記入にあたってのお願い

この調査票は介護に関わる皆様（事務のみの方は除きます。）に記入をお願いいたします。

- 1 調査票の記入に当たっては、特に断りのない限り該当する番号 1 つに○を付けて下さい。
- 2 特に断りのない限り、**複数箇所**で勤務されている方は、**本調査票を渡された事業所**での状況についてご記入下さい。
- 3 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入下さい。
- 4 この調査票は平成 27 年 10 月 31 日（土）までに同封の封筒（切手不要）に入れ投函していただきますようお願いいたします。
- 5 この調査にご質問等がありましたら下記にお問い合わせ下さい。

電話：050－3535－9426、9463、9460（直通） 雇用管理課 佐藤、横田、雨谷

お問合せ時間：月～金曜日 午前 9 時～午後 5 時（土日、祝日を除く）

FAX：03－5901－3042 E-mail info@kaigo-center.or.jp

〒116－0002 東京都荒川区荒川 7－50－9 （公財）介護労働安定センター 雇用管理課

なお、調査結果につきましては、下記ホームページに掲載を予定しております。

URL：<http://www.kaigo-center.or.jp>

※（公財）介護労働安定センターは、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的として「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 4 年法律第 63 号）に基づき厚生労働大臣から指定を受けた全国組織の公益法人です。

平成 27 年 10 月 31 日（土）までにポストにご投函ください。

I 現在の仕事について

問1 あなたは、今働いている事業所で具体的にどのような仕事をしていますか。

(1) あなたが行っている仕事(職種)はどれですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 訪問介護員(注1)	5. 生活相談員
2. サービス提供責任者	6. 介護支援専門員(ケアマネジャー)
3. 看護職員	7. PT・OT・ST等(注3)
4. 介護職員(注2)	8. その他

(注1)訪問介護員：介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者。

(注2)介護職員：訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者。

(注3)PT・OT・ST等：PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員。

(2) 上記(1)で○を付けた中から、主な仕事(職種)の番号を1つ選んでご記入下さい。

主な仕事(職種)の番号



(3) 今の勤務先に限らず、あなたの仕事(職種)に関する希望についてお伺いします。

(○は1つ)

1. 今の仕事を続けたい
2. 今の仕事以外で問1(1)に記載されている仕事をしたい
3. 問1(1)に記載されている仕事以外の仕事をしたい
4. わからない
5. 働きたくない

(4) 上記(2)で記入した主な仕事(職種)の経験年数(平成27年10月1日現在)をお伺いします。他の法人での経験も含めてお答え下さい。

年

ヵ月

(5) あなたの職位は何ですか。(○は1つ)

1. 管理職	2. 主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	3. 1又は2以外
--------	-------------------------	-----------

(注) ここでいう管理職とは、2の主任・(サブ)リーダーなどを介護の現場で統括している方をいいます。

問2 あなたが今働いている法人での勤続年数(平成27年10月1日現在)をお伺いします。

年

ヵ月

問3 あなたの就業形態、勤務形態についてお伺いします。

(1) あなたの就業形態は次のうちどれですか。(〇は1つ)

1. 正規職員	⇒	問 4 へ
2. 非正規職員(契約職員、嘱託職員、パートなど)		

(2) (1) で 2. 非正規職員に〇をつけた方は、①～④にお答えください。

① あなたの1日・1週間の所定労働時間は正規職員と同じですか。(〇は1つ)

1. 正規職員と同じ	2. 正規職員より短い	3. わからない
------------	-------------	----------

② 今後、正規職員を希望しますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

③ あなたが希望とする、1週間の労働時間は 時間/週

④ あなたが希望とする、1週間の労働日数は 日/週

問4 あなたが現在持っている介護に関する資格等についてお伺いします。

以下の介護に関する資格のうち、あなたが①現在持っている介護に関する資格等はどれですか、また、②今後取りたいと考えている資格等はどれですか。

(あてはまる番号全てに〇)

介護に関する資格	①現在持っている 介護に関する資格等	②今後取りたいと 考えている資格等
介護福祉士	1	1
実務者研修	2	2
介護職員初任者研修	3	3
介護職員基礎研修	4	
ホームヘルパー1級	5	
ホームヘルパー2級	6	
介護支援専門員(ケアマネジャー)	7	4
看護師・准看護師	8	5
PT・OT・ST	9	6
社会福祉士	10	7
福祉用具専門相談員	11	8
栄養士・管理栄養士	12	9
上記以外の介護福祉関係の資格	13	10
資格なし	14	
今後の取得希望なし		11

Ⅱ 労働条件及び労働日・労働時間等について

問5 本調査票を渡された法人（事業所）で、採用時に労働条件等について説明を受けましたか。
（それぞれの項目について、受けたものに○）

1. 労働契約期間・更新
2. 勤務時間（始業、終業）、時間外労働の有無
3. 休日・年次有給休暇・特別休暇等
4. 就業場所・従事する業務の内容
5. 給与、諸手当・賞与支給に関する事項
6. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
7. 雇用保険の加入
8. 健康保険、厚生年金（厚生年金基金）の加入

問6 あなたが働く職場での通常の1週間（月曜日～日曜日まで）に働く日数及び時間数をお伺いします。
（シフト勤務等で変動がある場合は、平均的な日数・時間をご記入下さい。）

（1）本調査票を渡された職場で、どのくらい働きましたか。

① 1週間に働いた日数 日

② 1週間に働いた時間数 時間（残業時間も含めた1週間の労働時間をご記入下さい。）

②-a うち、1週間の残業時間数 時間（1週間あたり）
（残業がない場合は「0」をご記入下さい。）

（2）本調査票を渡された職場以外で、収入を伴う仕事をしていますか。

（あてはまる番号全てに○）

1. していない	2. 介護サービスの仕事をしている
	3. 介護サービス以外の仕事をしている

問7 本調査票を渡された職場での、深夜勤務についてお伺いします。

（1）①深夜勤務（夜10時～朝5時）はありますか。

②～④については、深夜勤務のある方にお伺いします。

（〇は1つ）

1. ある
2. ない

② 1ヵ月あたり平均して何回の深夜勤務がありますか。

回/（1ヵ月当たり）
（注）回数は、整数でご記入下さい。

③ 仮眠や休憩はとれますか。（〇は1つ）

1. 十分とれる	2. ある程度とれる	3. とれない
----------	------------	---------

④ 深夜勤務時には、何人の職員で、何人の入居者をみていますか。

職員 人で、入居者 人

（注）通常月の平均の人数を整数でご記入下さい。

Ⅲ 賃金等について

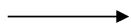
問8 あなたの賃金は、どのように決められていますか。

賃金の支払形態（○は1つ）及びその支払形態に該当する金額をご記入下さい。

ただし、「3. 月給」、「4. その他」を○で囲んだ方は金額を記入しなくて結構です。

（1） 支払形態（○は1つ）

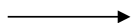
支払形態
1. 時間給



1時間当たり

千						円/時

2. 日給



1日当たり

万	千					円/日

3. 月給



4. その他



（注）従事する仕事の内容や時間帯によって金額が異なる場合は、基本となる金額の平均値をご記入下さい。

問9 あなたの通常月の税込み月収はどのくらいですか。（1.時間給及び2.日給の方もご記入下さい。）

賞与、残業代、休日出勤手当を除き、通勤費等毎月決まって支給される各種手当を含む賃金額（税込み）です。

税込みで 平均

万	千					円

問10 昨年1年間（平成26年1月1日～12月31日）の収入について、お伺いします。

収入は、賞与及び残業代・交通費等の諸手当等を含みます。

（○は1つ）

1. 昨年は働いていなかった
2. 昨年は途中から働いた
3. 昨年は1年を通して働いた

→ 年収はいくらですか。（○は1つ）

1.	103万円未満（課税対象とならず、配偶者控除が受けられる）
2.	103～130万円未満（社会保険の被保険者とならない）
3.	130～200万円未満
4.	200～250万円未満
5.	250～300万円未満
6.	300～400万円未満
7.	400～600万円未満
8.	600万円以上

問 1 1 賃金や手当等についてどのような希望をお持ちですか。（あてはまる番号全てに○）

1. 基本給の引き上げ
2. 能力や仕事ぶりに応じた評価の実施
3. 勤務年数に応じた評価の実施
4. 資格手当の導入・引き上げ
5. 役職手当の導入・引き上げ
6. 早朝・夜間勤務手当の導入・引き上げ
7. 通勤手当の導入・引き上げ
8. 移動時間の労働時間への算入や移動手当の導入・引き上げ
9. 賞与(ボーナス)の導入・引き上げ
10. 連絡用の携帯電話の支給・通信費補助
11. その他()
12. 賃金や手当等についての希望はない

IV 能力開発について

問 1 2 今の職場での能力開発についてお伺いします。（○は1つ）

（1）今の法人に採用された時、採用時研修を受けましたか。

1. 受けた
2. 受けない



①採用時に安全衛生に関する研修を受けましたか。

1. 受けた	2. 受けない
--------	---------

（2）採用後の一定期間、指導担当者（個別指導者、プリセプター、チューターなど）がいましたか。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

（3）過去1年間に仕事上の能力の向上を考えて、上司や指導担当者、同僚はどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。

（○は1つ）

1. よくしてくれた
2. まあしてくれた
3. あまりしてくれなかった
4. 全くしてくれなかった

（4）過去1年間で業務を離れ、研修や講習会に参加したことがありますか。
また、受講回数をご記入下さい。

（○は1つ）

1. 受けた	受講回数 回
2. 受けない	

問13 (1) あなたは、平成24年4月から導入された実務者研修を受講しましたか。(〇は1つ)

1. 受講した	} ⇒ 問14へ
2. 今後受講するつもりである	
3. 介護福祉士の資格を持っているので受講する必要がある	
4. 受講しておらず、今後も受講するつもりはない	
5. 実務者研修を知らない	

→ (2) 受講方法、実施機関であてはまるものをそれぞれ選んでください。

① 受講方法 (〇は1つ)

1. 通学制	2. 通信制	3. 未定
--------	--------	-------

② 実施機関 (〇は1つ)

1. 介護福祉士関係の養成校(注)	4. 公的機関
2. 民間機関(企業、社会福祉法人、NPO法人等)	5. わからない
3. 介護労働安定センター	

(注)介護福祉士関係の養成課程を置く高校、専門学校、短大、大学等を含みます。

V 仕事についての考え方

問14 あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか。

(あてはまる番号全てに〇)

1. 働きがいのある仕事だと思ったから	8. 介護の知識や技能が身につくから
2. 今後もニーズが高まる仕事だから	9. 給与等の収入が多いから
3. 人や社会の役に立ちたいから	10. 自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから
4. 生きがい・社会参加のため	11. 他により仕事がないため
5. お年寄りが好きだから	12. その他()
6. 身近な人の介護の経験から	13. 特に理由はない
7. 資格・技能が活かせるから	

問15 あなたの今の仕事や職場には、次のようなことがあてはまりますか。

(あてはまる番号全てに〇)

1. 専門性が発揮できる	7. 生計を立てていく見込みがある
2. 自分が成長している実感がある	8. 法人(事業所)や上司から働きぶりが評価される
3. キャリアアップの機会がある	9. 業務改善の機会がある
4. 利用者の援助・支援や生活改善につながる	10. 期待される役割が明確である
5. 仕事が楽しい	11. 目標にしたい先輩・同僚がいる
6. 福祉に貢献できる	12. いずれもあてはまらない

問 1 6 現在の仕事の満足度についてお伺いします。

①～⑫の各項目全てについて、あてはまる番号に○を付けて下さい。

項 目	満足	やや満足	普 通	やや不満足	不満足
① 仕事の内容・やりがい	5	4	3	2	1
② キャリアアップの機会	5	4	3	2	1
③ 賃金	5	4	3	2	1
④ 労働時間・休日等の労働条件	5	4	3	2	1
⑤ 勤務体制	5	4	3	2	1
⑥ 人事評価・処遇のあり方	5	4	3	2	1
⑦ 職場の環境	5	4	3	2	1
⑧ 職場の人間関係、コミュニケーション	5	4	3	2	1
⑨ 雇用の安定性	5	4	3	2	1
⑩ 福利厚生	5	4	3	2	1
⑪ 教育訓練・能力開発のあり方	5	4	3	2	1
⑫ 職業生活全体	5	4	3	2	1

問 1 7 あなたの勤務先に関する希望についてお伺いします。

(○は1つ)

1. 今の勤務先で働きたい
2. 介護関係の別の勤務先で働きたい
3. 介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい
4. 医療関係の別の勤務先で働きたい
5. 介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい
6. わからない
7. 働きたくない

問 1 8 あなたの職場の特徴をお伺いします。

(あてはまる番号全てに○)

1. 男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある
2. 仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある
3. 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある
4. 残業や休日出勤が少ない
5. 女性の先輩や管理職が多くいる
6. 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる
7. いずれもあてはまらない

Ⅵ 働く上での悩み、不安、不満等について

問19 現在、あなたが抱えている働く上での悩み、不安、不満等についてお伺いします。

(1) あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 雇用が不安定である
2. 正規職員になれない
3. 人手が足りない
4. 仕事内容のわりに賃金が低い
5. 労働時間が不規則である
6. 労働時間が長い
7. 不払い残業がある・多い
8. 休憩が取りにくい
9. 有給休暇が取りにくい
10. 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
11. 職務として行う医的な行為に不安がある
12. 身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)
13. 精神的にきつい
14. 健康面(感染症、怪我)の不安がある
15. 業務に対する社会的評価が低い
16. 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
17. 工作中的の怪我などへの補償がない
18. その他()
19. 労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない

(2) あなたが職場での人間関係等について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 経営層の介護の基本方針、理念が不明確である
2. 経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である
3. 上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない
4. 上司や同僚の介護能力が低い
5. 自分と合わない上司や同僚がいる
6. 部下の指導が難しい
7. ケアの方法等について意見交換が不十分である
8. 悩みの相談相手がいない、相談窓口がない
9. その他()
10. 職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等を感じていない

(3) あなたが利用者及び利用者の家族について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 利用者に適切なケアができていないか不安がある
2. 利用者は何をやってももらっても当然と思っている
3. 利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない
4. 利用者と家族の希望が一致しない
5. 利用者や、その家族との人間関係がうまくいかない
6. 禁じられている医行為を求められる
7. (医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される
8. 利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない
9. 良いと思ってやったことが利用者に理解されない
10. 介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある
11. その他()
12. 利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等を感じていない

問20 あなたの職場では1～14に掲げる取組みが十分行われていますか。
また、その取組みは働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、役立つと思いますか。

(あてはまる番号全てに○)

	十分行われている	役立つと思う
キャリアアップの仕組みの整備	1	1
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	2	2
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	3	3
採用時における賃金・勤務時間の説明	4	4
介護能力を適切に評価するしくみ	5	5
介護能力に見合った仕事への配置	6	6
介護能力の向上に向けた研修	7	7
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	8	8
介護に関する事例検討会の開催	9	9
定期的な健康診断の実施	10	10
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	11	11
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	12	12
事業所の相談援助体制の設定	13	13
その他()	14	14
役立つと考えられることはない		15

問2-1 あなたが今働いている事業所には、何か悩みがある場合、
上司以外に相談できる担当者や「相談窓口」がありますか。

ある	ない	わからない
1	2	3

(〇は1つ)

問2-2 あなたが今働いている事業所には、「雇用管理責任者」(注)がいますか。

いる	いない	わからない
1	2	3

(〇は1つ)

(注)雇用管理責任者とは

「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する方。

Ⅶ 法人、事業所について

複数箇所勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での状況について記入して下さい。

問2-3 あなたの勤務している事業所の所在地をお答え下さい。

あなたが主として働いている事業所の所在地の都道府県名に〇を付けて下さい。(〇は1つ)

1 北海道	2 青森	3 岩手	4 宮城	5 秋田	6 山形	7 福島	8 茨城
9 栃木	10 群馬	11 埼玉	12 千葉	13 東京	14 神奈川	15 新潟	16 富山
17 石川	18 福井	19 山梨	20 長野	21 岐阜	22 静岡	23 愛知	24 三重
25 滋賀	26 京都	27 大阪	28 兵庫	29 奈良	30 和歌山	31 鳥取	32 島根
33 岡山	34 広島	35 山口	36 徳島	37 香川	38 愛媛	39 高知	40 福岡
41 佐賀	42 長崎	43 熊本	44 大分	45 宮崎	46 鹿児島	47 沖縄	

問2-4 あなたの勤務している事業所の所在地の市区町村は次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

政令指定都市、東京23区	左記以外の市・区	町・村、その他
1	2	3

(注)政令指定都市とは次の市をいいます。札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

問2-5 あなたが働いている事業所の法人格(経営主体)はどれですか。(〇は1つ)

1. 民間企業(個人・株式会社等)	6. 社団法人・財団法人
2. 社会福祉協議会	7. 協同組合(農協、生協)
3. 上記2以外の社会福祉法人	8. 地方自治体(市区町村、広域連合を含む)
4. 医療法人	9. その他()
5. NPO(特定非営利活動法人)	10. わからない

問26 あなたが働いている事業所及び法人の従業員数についてお伺いします。

(1) 事業所の従業員数は何人ですか。(〇は1つ)

(正規職員以外のパート・登録職員等を含みますが、臨時職員(急な仕事のために臨時に雇用される人)は除きます。)

1人 (あなたのみ)	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上	わからない
1	2	3	4	5	6	7	8

(2) 同じ法人の中に、今働いている事業所とは別の事業所がありますか。

1. ある
2. ない

法人全体の従業員数は何人ですか。(〇は1つ)

49人以下	50人 ～99人	100人 ～299人	300人 ～499人	500人以上	わからない
1	2	3	4	5	6

問27 あなたが今働いている事業所の主な介護サービスの種類は次のうちどれですか。

(〇は1つ) ※主な介護サービスの種類 1つに〇をしてください。

1. 訪問介護	居 宅 サ ー ビ ス	13. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	地 域 密 着 型 サ ー ビ ス
2. 訪問入浴介護		14. 夜間対応型訪問介護	
3. 訪問看護		15. 認知症対応型通所介護	
4. 訪問リハビリテーション		16. 小規模多機能型居宅介護	
5. 居宅療養管理指導		17. 複合型サービス	
6. 通所介護		18. 認知症対応型共同生活介護	
7. 通所リハビリテーション		19. 地域密着型特定施設入居者生活介護	
8. 短期入所生活介護		20. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	
9. 短期入所療養介護		21. 介護老人福祉施設	施 設 サ ー ビ ス
10. 特定施設入居者生活介護		22. 介護老人保健施設	
11. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売		23. 介護療養型医療施設	
12. 居宅介護支援		24. 介護保険以外のサービス	そ の 他
		25. その他(わからない)	

Ⅷ あなた自身について

問28 現在の法人に就職した理由についてお伺いします。

(あてはまる番号全てに○)

1.	やりたい職種・仕事内容だから
2.	働きがいのある仕事だと思ったから
3.	人や社会の役に立ちたいから
4.	資格・技能が活かせるから
5.	法人の方針や理念に共感したから
6.	経営が健全で将来的に安定しているから
7.	通勤が便利だから
8.	労働日、労働時間が希望とあっているから
9.	賃金等の水準が適当だから
10.	教育研修等が充実しているから
11.	福利厚生が充実しているから
12.	子育て支援が充実しているから
13.	その他()
14.	理由は特にない

問29 現在の法人に就職したきっかけは何ですか。

(○は1つ)

1.	ハローワーク・人材銀行
2.	福祉人材センター(web含む)
3.	学校・養成施設等での進路指導
4.	求人・就職情報誌、求人情報サイト
5.	折込チラシ、新聞・雑誌の広告
6.	法人又は施設・事業所のホームページ
7.	就職セミナー(就職説明会)
8.	友人・知人からの紹介
9.	ボランティア、実習
10.	ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った
11.	施設・事業所からの就職の働きかけ
12.	民間の職業紹介
13.	行政広報誌(市報、区報等)
14.	その他()

問30 これまでのお仕事の経験についてお伺いします。

(1) 学校卒業後、現在の仕事に就く前に、収入を伴う仕事をしましたことがありますか。(〇は1つ)

①

1. 学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない	⇒ 問31へ
2. 学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある	

② これまでの勤務先の業種はどれですか。 ③ これまでの勤務先で経験した仕事内容はどれですか。
(あてはまる番号全てに〇)

1. 介護関係の業種	1. 介護関係の仕事	⇒ (2)へ 問31へ
2. 介護以外の福祉関係の業種	2. 介護以外の福祉関係の仕事	
3. 医療関係の業種	3. 医療関係の仕事	
4. 介護・福祉・医療関係以外の業種	4. 介護・福祉・医療関係以外の仕事	

(2) これまでの勤務先で介護関係の仕事をした経験がある方にお伺いします。

(複数ある方は、直近の介護関係の仕事についてお伺いします)

① その時の就業形態はどれですか。(〇は1つ)

1. 正規職員	2. 非正規職員 (契約職員、嘱託職員、パートなど)	3. その他()
---------	----------------------------	-----------

② その事業所に何年勤めましたか。(〇は1つ)

3～4ヵ月以下	半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上
1	2	3	4	5	6	7

③ その仕事をやめた理由は何ですか。

(あてはまる番号全てに〇)

1. 人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため
2. 他に良い仕事・職場があったため
3. 新しい資格を取ったから
4. 収入が少なかったため
5. 自分の将来の見込みが立たなかったため
6. 自分に向かない仕事だったため
7. 職場の人間関係に問題があったため
8. 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
9. 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため
10. 定年・雇用契約の満了のため
11. 病気・高齢のため
12. 結婚・出産・妊娠・育児のため
13. 家族の介護・看護のため
14. その他()

問31 あなた自身についてお伺いします。

(1) 性別

男	女
1	2

(2) 年齢

--

歳 (平成27年10月1日現在)

(3) 学歴等

①専修・専門学校を除く最終学歴。(〇は1つ)

1. 中学校
2. 高等学校(介護福祉関係の学科)
3. 高等学校(上記以外)
4. 高専、短大(介護福祉関係の学科)
5. 高専、短大(上記以外)
6. 大学・大学院(介護福祉関係の学科)
7. 大学・大学院(上記以外)

②専修・専門学校に通学しましたか。(〇は1つ)

1. 専修・専門学校は通学していない
2. 介護福祉関係の専修・専門学校を卒業
3. 上記以外の専修・専門学校を卒業

(4) 配偶関係 (〇は1つ)

既婚	未婚	離死別
1	2	3

(5) あなたの家庭での主たる生計の維持者(世帯で最も生活費を負担している方)は誰ですか。(〇は1つ)

自分(本人)	自分(本人)以外	生計費は折半等
1	2	3

(6) ①あなたは現在、あなたと配偶者の両親や、配偶者の介護をしていますか(注)。(〇は1つ)

現在、介護している	ここ数年のうちに、可能性はある	当面ない
1	2	3

(注) ここで介護とは、身体介助、施設や遠距離での介護に加え、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むものとします。

②すべての方にお伺いします。将来、介護に直面した場合、仕事を続けることができると思いますか。(現在介護している方は、今後も両立できると思いますか。)(〇は1つ)

続けることができと思う	続けられないと思う	わからない
1	2	3

③すべての方にお伺いします。次のことが当てはまりますか。(あてはまる番号全てに〇)

1. 勤務先の介護休業制度を知っている	4. 日頃から有休がとりやすい
2. 勤務先の介護休暇制度を知っている	5. 休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる
3. 突然の残業がほとんどない	6. いずれもあてはまらない

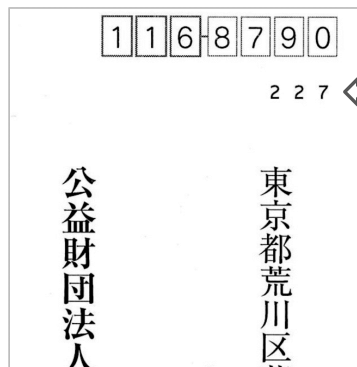
④ 介護休業の利用の方法として、あなたは以下のAとBのどちらの考えに近いですか。(〇は1つ) 近い選択肢をお選びください。

A 介護休業は、仕事をしながら介護をするための体制を整えるための準備期間として利用するものである。

B 介護休業は、仕事をせずに介護に専念するために利用するものである。

Aである	どちらかという Aに近い	どちらとも言えない	どちらかという Bに近い	Bである
1	2	3	4	5

質問はこれで終わりました。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。
この調査票は、調査票とともに配布されたクリーム色の封筒に入れ、切手を貼らずに
ご記入者が直接平成27年10月31日までにご投函くださるようお願いいたします。



封筒に印刷されている
この番号は、
郵便料金の整理番号であり、
調査票回答者を特定するものでは
ありません。

厚生労働省委託事業調査

平成28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

－事業所調査票－

秘

この調査票に記入された事項は、(公財)介護労働安定センターの個人情報管理規定に従い厳重に管理し、介護労働実態調査の目的以外には使用いたしません。

つきましては、ありのままご記入下さるようお願いします。

(公財)介護労働安定センター

所在地

法人名

事業所名

整理番号

宛名シールがはがれた場合、
貴事業所の所在地(都道府県のみ)
をご記入下さい。

都道府県名

(個人情報管理規程については <http://www.kaigo-center.or.jp/privacy.html> をご覧下さい。)

記入にあたってのお願い

- 1 <同一法人が同一敷地内で複数のサービスを実施されている場合>
当調査における事業所とは同一敷地内で併設して複数の事業を実施している場合は、それらをあわせて1事業所とします。宛名シールの事業所名称に関する調査ではなく、同一敷地内での全ての介護保険サービス事業についての調査となります。
- 2 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入して下さい。
- 3 この調査票は、**平成28年10月31日(月)**までに同封の封筒(切手不要)に入れて投函していただきますようお願いいたします。
- 4 この調査について、ご質問等がありましたら下記にお問い合わせ下さい。
電話：050－3535－9426、9463、9428、9460 (直通)
雇用管理課 横田、雨谷、佐藤(み)、佐藤(秀)
お問合せ時間：月～金曜日 午前9時～午後5時(土日、祝日を除く)
FAX：03－5901－3042 E-mail：info@kaigo-center.or.jp

〒116-0002 東京都荒川区荒川7-50-9

公益財団法人 介護労働安定センター 雇用管理課

なお、調査結果につきましては、下記のホームページに掲載を予定しております。

<http://www.kaigo-center.or.jp>

※(公財)介護労働安定センターは、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的として「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成4年法律第63号)に基づき厚生労働大臣から指定を受けた全国組織の公益法人です。

問1 貴事業所の属する法人の種類は次のどれですか。(〇は1つ)

民間企業	1	医療法人	4	協同組合(農協・生協)	7
社会福祉協議会	2	NPO(特定非営利活動法人)	5	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	8
上記以外の社会福祉法人	3	社団法人・財団法人	6	その他()	9

問2 介護保険の指定介護サービス以外の事業の実施

① 貴事業所が属する法人では「介護保険が支給される介護事業」以外の事業を実施していますか。
(〇は1つ)

実施していない	1
実施している	2

↓ ②へ

② 「実施している」場合、その事業の内容はどうか。
(あてはまる番号全てに〇)

介護保険サービス以外の <u>介護・福祉・医療関係事業</u> を実施	1
介護・福祉・医療関係以外の事業を実施	2

問3 貴事業所以外の事業所の有無

① 貴事業所が属する法人全体では貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。
(〇は1つ)

事業所がある	事業所がない (貴事業所のみ)
1	2

② 法人全体(全ての指定介護サービス事業所)の全従業員数は おおよそ何人くらいですか。
(〇は1つ)

19人以下	20人 ～49人	50人 ～99人	100人 ～299人	300人 ～499人	500人 以上
1	2	3	4	5	6

(注)派遣労働者、委託従事者は含みません。

(注)問4以降は、貴事業所についての質問です。同一敷地・同一建物で複数の事業(サービス)を行っている場合は、それら全てをあわせて1つの事業所として回答してください。

問4 貴事業所の所在地の市区町村は次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

政令指定都市、東京23区	左記以外の市・区	町・村、その他
1	2	3

(注)政令指定都市とは次の市をいいます。札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

問5 貴事業所を開設した年月及び介護事業(介護保険指定サービスに限りません)を開始した年月を記入して下さい。

・ 貴事業所の開設 ……

西暦	年	月
西暦	年	月

・ 介護事業の開始 ……

(注)名称変更や合併をした場合は、変更・合併前の事業所の開設年月及び介護事業の開始年月を記入して下さい。
(参考)西暦2000年は、平成12年です。

問6 実施している介護保険の指定介護サービス事業（以下、「実施しているサービスの種類」という。）についてお伺いいたします。

- ① 同一敷地内で実施しているサービスの種類はどれですか。（あてはまる番号全てに○）
 ② 実施しているサービスの定員数をそれぞれご記入下さい。
 ③ 実施しているサービスの28年9月1カ月の利用者の人数（実人数）をそれぞれご記入下さい。

サービスの種類			① 実施している サービスの種類	② 定員数	③ 9月1カ月の利用者 数(延べではなく実 人数)
介護 給付サ ービス	居 宅 サ ー ビ ス	訪問介護	1		人
		訪問入浴介護	2		人
		訪問看護	3		人
		訪問リハビリテーション	4		人
		居宅療養管理指導	5		人
		通所介護	6	人	人
		通所リハビリテーション	7	人	人
		短期入所生活介護	8	人	人
		短期入所療養介護	9	人	人
		特定施設入居者生活介護	10	人	人
		福祉用具貸与	11		人
		特定福祉用具の販売	12		人
	地 域 密 着 型 サ ー ビ ス	地域密着型通所介護	13	人	人
		定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14		人
		夜間対応型訪問介護	15		人
		認知症対応型通所介護	16	人	人
		小規模多機能型居宅介護	17	人	人
		複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)	18	人	人
		認知症対応型共同生活介護	19	人	人
		地域密着型特定施設入居者生活介護	20	人	人
		地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	21	人	人
	サ ー ビ ス 施 設	居宅介護支援	22		人
		介護老人福祉施設	23	人	人
		介護老人保健施設	24	人	人
予 防 給 付 サ ー ビ ス	居 宅 サ ー ビ ス	介護療養型医療施設	25	人	人
		介護予防訪問介護	26		人
		介護予防訪問入浴介護	27		人
		介護予防訪問看護	28		人
		介護予防訪問リハビリテーション	29		人
		介護予防居宅療養管理指導	30		人
		介護予防通所介護	31	人	人
		介護予防通所リハビリテーション	32	人	人
		介護予防短期入所生活介護	33	人	人
		介護予防短期入所療養介護	34	人	人
		介護予防特定施設入居者生活介護	35	人	人
		介護予防福祉用具貸与	36		人
		特定介護予防福祉用具の販売	37		人
	地 域 密 着 型 サ ー ビ ス	介護予防認知症対応型通所介護	38	人	人
		介護予防小規模多機能型居宅介護	39	人	人
		介護予防認知症対応型共同生活介護	40	人	人
	介護予防支援		41		人

問7 貴事業所の主とするサービスの種類（同一敷地内で実施しているサービスのうち最も事業収入が多い介護保険の指定介護サービス事業）を上記問6で○を付けた中から1つを選びその番号をご記入下さい。

- ① 主とするサービスの種類

番号	
----	--

ここで選んだサービス種類の番号は問31の抽出要領で使用します。

- ② 主とするサービスの種類の利用者の要介護度の内訳を記入して下さい。

(9月1ヶ月の利用者数の内訳(延べではなく実人数))

要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
人	人	人	人	人	人	人

* 自立等の利用者は除きます。

◎ 問7①で「主とするサービスの種類」を介護給付サービス(番号:4、5、11、12)と回答された事業所は以上で質問は終了です。(問8以降の回答は不要です)

《ご協力いただき有難うございました》

問8-① 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。それぞれ人数を記入して下さい。(平成28年9月30日現在)

		合計	正規職員(注3)	非正規職員(注3)
A	貴事業所の全従業員数(注1)	人	人	人
B	うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数(注2)	人	人	人

(注1) 貴事業所の全従業員数とは

職種や役職等に関係なく、貴事業所が実施する全ての事業に従事する者の在籍者総数(常勤労働者換算ではありません)です。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は含みません。

(注2) うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数とは

職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。なお、該当者がいない場合は、0(ゼロ)を記入して下さい。ただし、派遣労働者、委託従事者は含みません。

(注3) 正規職員・非正規職員とは

正規職員(雇用している労働者で雇用期間の定めのない者)

- ☐ 常勤労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者)
☐ 短時間労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者)

非正規職員(正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パートなど))

- ☐ 常勤労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者)
☐ 短時間労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者)

問8-② 上記のBの従業員数のうち、下記の「職種別従業員数」(注4)について、平成28年9月30日現在の該当する職種の人数をそれぞれ記入して下さい。

[* 問8-①B従業員数(合計) ≥ 問8-②職種別従業員数(合計)]

※該当職種の行で、該当者がいない欄は、0(ゼロ)を記入して下さい。	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
職種別(下記の職種のみ)(注4)						
1.訪問介護員	人	人	人	人	人	人
2.サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人
3.介護職員(注5)	人	人	人	人	人	人
4.看護職員	人	人	人	人	人	人
5.生活相談員	人	人	人	人	人	人
6.PT・OT・ST 等(注6)	人	人	人	人	人	人
7.介護支援専門員(ケアマネジャー)	人	人	人	人	人	人

(注4) 資格ではなく、従事している仕事(職種)に着目して記入して下さい。

なお、兼務している職員については、主として従事する仕事(職種)にのみ記入して下さい。

サービス提供責任者(指定訪問介護サービスのみ該当)については、訪問介護員を兼務している場合、サービス提供責任者の欄に記入し、訪問介護員の欄には記入しないで下さい。

(注5) 介護職員とは、介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

(注6) PT・OT・ST等=PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員。

問9 貴事業所の1年間の採用者数・離職者数

貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員（訪問介護員と介護職員）について1年間（平成27年10月1日～平成28年9月30日まで）の採用者数、離職者(注)数をお伺いします。又、貴事業所で1年間に離職した者を勤続年数別にご記入下さい。

※該当職種・就業形態の行で、該当者がいない欄は、0(ゼロ)を記入して下さい。

		平成28年9月30日現在の人数		1年間(平成27年10月1日～平成28年9月30日)の採用者・離職者			離職者の内数(勤務年数別)		
		従業員数	採用者数	離職者数	1年未満の者	1年以上3年未満の者	3年以上の者		
訪問介護員 (サービス提供責任者は含まず)	正 規 職 員								
	非正規職員								
	常勤労働者								
	短時間労働者								
介護職員 (看護職員等は含まず)	正 規 職 員								
	非正規職員								
	常勤労働者								
	短時間労働者								

(注)「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除く。

問10-① 貴事業所では、従業員の職種別(注1)過不足の状況はどうですか。(それぞれの職種で○は1つ)

(注1)資格保有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入して下さい。

	職種別過不足状況					は当 い該 な職 い種
	大 い に 足	不 足	不 や 足 や	適 当	過 剰	
1.訪問介護員	1	2	3	4	5	6
2.サービス提供責任者	1	2	3	4	5	6
3.介護職員	1	2	3	4	5	6
4.看護職員	1	2	3	4	5	6
5.生活相談員	1	2	3	4	5	6
6.PT・OT・ST 等	1	2	3	4	5	6
7.介護支援専門員	1	2	3	4	5	6
8.全体でみた場合 (上記の1～7について)	1	2	3	4	5	6

問10-②へ進んでください

問10-② 問10-①で「全体でみた場合」の1、2、3いずれかに○を付けた事業所で、不足している(注2)理由は何ですか。(注2)「不足している」とは、募集を必要としていること。

不足している理由(あてはまる番号全てに○)

離職率が高い (定着率が低い)	採用が困難である	事業を拡大したいが 人材が確保できない	その他()
1	2	3	4

問10-③へ進んでください(2に○を付けた事業所のみ)

問10-③ 問10-②で「採用が困難である」に○を付けた事業所のみ、お答え下さい。
原因は何にあるとお考えですか。（あてはまる番号全てに○）

労働時間が長い	1	賃金が低い	6
夜勤が多い	2	仕事がつい(身体的・精神的)	7
休みが取りにくい	3	社会的評価が低い	8
雇用が不安定	4	その他()	9
キャリアアップの機会が不十分	5	わからない	10

問11 貴事業所の現在の従業員の定着状況についてどのように考えていますか。（○は1つ）

定着率が低く困っている	定着率は低い困っていない	定着率は低くない
1	2	3

問12-① 貴事業所では、非正規職員を対象とした就業規則を作成していますか。（○は1つ）

作成している	作成していない	非正規職員はいないので作成していない
1	2	3

問12-② 貴事業所では、非正規職員の採用にあたり、主たる労働条件の明示を次のどの方法で行っていますか。
（あてはまる番号全てに○）

労働条件通知書の交付による	1
「辞令と就業規則」の交付による	2
雇用契約書(労働者署名)等書面による	3
口頭で行っている	4
いずれも行っていない	5
非正規職員はいない	6

問13 ① 「雇用管理責任者」（注1）について知っていますか。（○は1つ）

どのようなことをする者かを含め、知っている	名前だけは聞いたことがある	知らない、今回初めて聞いた
1	2	3

（注1）雇用管理責任者とは

「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する方。

② 貴事業所では、雇用管理責任者を選任していますか。（○は1つ）

選任している	1
選任していない	2

③ その者は「雇用管理責任者講習」（注2）を受講したことがありますか。（○は1つ）

受講したことがある	受講したことがない
1	2

（注2）「雇用管理責任者講習」とは

雇用管理責任者が募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、雇用形態の変更、退職、定年、解雇、労働契約の更新、労働時間、賃金等の雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために行われる講習のこと。

④ その者は事業所内ではどのような仕事をしていますか。（○は1つ）

事業所の責任者	それ以外の管理者	その他
1	2	3

問14 貴事業所では、職員に何か悩みがある場合、雇用管理責任者またはそれ以外で相談できる窓口や担当者がいますか。（○は1つ）

いる	いない	わからない
1	2	3

問15 貴事業所では、介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点はどれですか。（あてはまる番号3つのみに○）

今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	1
経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない	2
良質な人材の確保が難しい	3
新規利用者の確保が難しい	4
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	5
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	6
管理者の指導・管理能力が不足している	7
教育・研修の時間が十分に取れない	8
介護従事者間のコミュニケーションが不足している	9
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	10
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	11
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	12
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	13
雇用管理等についての情報や指導が不足している	14
その他（ ）	15
特に問題はない	16

問16-① 貴事業所は、介護職員処遇改善加算については、どのような対応をしましたか。（○は1つ）

対象外の事業所である	1	} 問17に進んで下さい
算定していない	2	
算定した	3	

問16-② 問16-①で介護職員処遇改善加算を算定した事業所（3に○を付けた事業所）では、下記のような対応をしましたか。（あてはまる番号全てに○）

基本給の引き上げ	1
諸手当の導入・引き上げ	2
一時金の支給	3
教育研修の充実	4
昇進・昇格要件の明確化	5
非正規職員から正規職員への登用	6
その他（ ）	7

問17 貴事業所の介護サービス事業について今後どのような方向性をお考えですか。介護サービスの種類、事業所の規模、人件費総額のそれぞれについてお答えください。（それぞれ該当する番号1つに○）

	増やす （拡大する）	減らす （縮小する）	わからない ・変化なし
介護サービスの種類	1	2	3
事業所の規模	1	2	3
人件費総額	1	2	3

- 問18-① 貴事業所では、平成27年9月1ヵ月の事業収入を100とした場合、平成28年9月1ヵ月の事業収入はどのようになりましたか。おおその数字を記入して下さい。
(介護保険以外の収入も含めたもので比較して下さい)。

平成27年9月の事業収入

100

 $\Rightarrow$ 平成28年9月の事業収入

--

(注)平成27年9月以降に介護事業を開始した事業所は記入しなくて結構です。

- 問18-② 貴事業所の平成28年9月1ヵ月の収支状況において、介護事業収入に占める人件費の割合を概算の数値でご記入下さい。
人件費には委託費(外注費や派遣料金など)は含みません。数値は概数で結構です

介護事業収入に占める人件費の割合

--

 % 給与、労働保険、社会保険料を含みます

※社会保険、交通費等複数月分を支払ったものについては、1ヵ月分に換算して下さい。

- 問19-① 貴事業所では、次の介護福祉機器を導入していますか。
また、導入の有無にかかわらず、従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防、緩和等に効果があると思われるものについて(イ)欄に○をしてください。(あてはまる番号全てに○)

介護福祉機器	(ア) 導入している	(イ) 従業員にとって効果がある
移動用リフト(立位補助機(スタンディングマシーン)を含む)	1	1
自動車用車いすリフト(福祉車両の場合は、車両本体を除いたリフト部分のみ)	2	2
ベッド(傾斜角度、高さが調整できるもの。マットレスは除く)	3	3
座面昇降機能付車いす	4	4
特殊浴槽(移動用リフトと共に移動するもの、側面が開閉可能なもの)	5	5
ストレッチャー(入浴用に使用するものを含む)	6	6
シャワーキャリー	7	7
昇降装置(人の移動に使用するものに限る)	8	8
車いす体重計	9	9
その他介護福祉機器(具体的名称:)	10	10
いずれも導入していない	11	

- 問19-② 貴事業所では次のような介護ロボットを導入していますか。(あてはまるもの全てに○)

移乗介助機器(装着型)	1	見守り支援機器(介護施設型)	7
移乗介助機器(非装着型)	2	見守り支援機器(在宅介護型)	8
移動支援機器型(屋外型)	3	コミュニケーションロボット	9
移動支援機器型(屋内型)	4	その他の介護ロボット	10
排泄支援機器	5	いずれも導入していない	11
入浴支援機器	6		

- 問19-③ 問19-②でいずれかを導入していると答えた場合、最初に導入した時期はいつ頃ですか。
(○はひとつ)

平成17年より前	平成18年～平成22年	平成23年～平成27年	平成28年(予定含む)
1	2	3	4

問19-④ すべての方にお尋ねします。介護ロボットなどの導入や利用についてどのような課題・問題があるとお考えですか。あてはまる番号全てに○をしてください。

導入する予算がない	1
どのような介護ロボットがあるかわからない	2
ケアに介護ロボットそれ自体を活用することに違和感を覚える	3
技術的に使いこなせるか心配である	4
誤作動の不安がある	5
設置や保管等に場所をとられてしまう	6
清掃や消耗品管理などの維持管理が大変である	7
投資に見合うだけの効果がない	8
介護現場の実態に合う介護ロボットがない、現場の役に立つ介護ロボットがない	9
その他()	10
課題・問題は特になし	11

問20-① 貴事業所では、過去3年間に親や配偶者などの介護を理由にして退職した従業員がいましたか。
(○は1つ)

介護を理由に退職した従業員がいた	1
介護を理由に退職した従業員はいない	2
わからない	3

問20-② 貴事業所では、従業員が親や配偶者などの介護の問題を抱えているかどうかを、自己申告や上司との面談、アンケート調査などで把握していますか。(○は1つ)

把握している	把握していない
1	2

問20-③ 貴事業所では、従業員の仕事と介護の両立を支援するために、下記のような取組みをしていますか。
(あてはまる番号全てに○)

介護休業や介護休暇を就業規則に定めている	1	介護の課題に直面した従業員からの相談窓口を設けている	4
介護休業や介護休暇の内容や利用手続に関して、従業員全員に周知している	2	その他	5
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	3	いずれも取り組んでいない	6

問21-① 貴事業所における正規職員の「基本給の定期昇給(定昇)制度」の有無と平成27年度の実施状況はどれになりますか。(○はひとつ)

定昇制度あり(注)	定昇を行った	1
	定昇を行わなかった	2
定昇制度なし	制度はないが、昇給した人もいる	3
	昇給した人はいなかった	4

(注)「定昇制度あり」とは、毎年定められた一定の時期に昇給する可能性のある職員が1人でもいる場合は「定昇制度あり」としてください。能力、業績評価に基づき毎年時期を定めて審査を行っている場合も、昇給する可能性のある職員が1人でもいる制度は含まれ、査定を行った結果昇給する該当者がいない場合は「定昇制度あり」→「定昇を行わなかった」(番号2)に○をしてください。

問21-② 貴事業所における正規職員の「基本給の昇給方法」は次のどれにあたりますか。(○はひとつ)

賃金表あり(注)	賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する	1
	賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	2
賃金表なし	毎年、経営トップの判断によって決める	3
	毎年、労使で話し合って決める	4
	その他()	5

(注)賃金表とは、就業規則の賃金規程(別表、別紙含む)の一部で、基本給額がどのように昇給していくかがわかるように金額が明示されているもの。一般に「俸給表」「号俸表」「基本給表」「昇給表」等と呼ばれる。

問21-③ 貴事業所において正規職員の定期昇給の際、個々人の昇給額に反映される要素は次のどれですか。あてはまるものすべてに○、うち最も大きく影響するものひとつに○をしてください。

	あてはまるものすべて	最も大きく影響ひとつ
所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況	1	1
役職、役割	2	2
人事評価の結果	3	3
勤続年数	4	4
年齢	5	5
出勤率	6	6
その他()	7	7

問22-① 貴事業所には非正規職員がいますか。(あてはまるもの全てに○)

時間給の非正規職員がいる	1
日給、月給の非正規職員がいる	2
いない	3

(問23へお進みください)

問22-② 貴事業所における非正規職員の「昇給制度」の有無と平成27年度の実施状況はどれになりますか。(あてはまるもの全てに○)

		時間給の者	日給の者 月給の者
昇給制度あり (注1)	全員が昇給した	1	1
	昇給した人の方が多かった	2	2
	昇給した人の方が少なかった	3	3
	昇給した人はいなかった	4	4
昇給制度なし (注2)	制度はないが、昇給した人も	5	5
	昇給した人はいなかった	6	6

(注1)「昇給制度あり」とは、年に1回以上、定期的に一人ひとりに給与の見直しをする制度のこと。見直しの結果、該当者がいない場合は「昇給制度あり」→「昇給した人はいなかった」(番号4)に○をしてください。
(注2)「昇給制度なし」とは、年に1回以上、定期的に一人ひとりに給与の見直しをすることが制度になっていない場合のこと。定期的な見直しはないが、昇給した人がある場合「昇給制度なし」→「昇給した人も」(番号5)に○をしてください。

問22-③ 貴事業所における非正規職員の「昇給方法」は次のどれにあたりますか。(あてはまるもの全てに○)

		時間給の者	日給の者 月給の者
昇給基準・ルール・金額等の 規程が明文化されている	規程に基づいて昇給する	1	1
	規程はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	2	2
昇給基準・ルール・金額等の 規程が明文化されていない	毎年、経営トップの判断によって決める	3	3
	毎年、労使で話し合って決める	4	4
	その他()	5	5

問22-④ 貴事業所において非正規職員の給与の改定の際、個々人の昇給額に反映される要素は次のどれですか。あてはまるものすべてに○、うち最も大きく影響するものひとつに○をしてください。

	時間給の者		日給の者、月給の者	
	あてはまるものすべて	最も大きく影響ひとつ	あてはまるものすべて	最も大きく影響ひとつ
所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況	1	1	1	1
担っている役割	2	2	2	2
人事評価の結果	3	3	3	3
勤続年数	4	4	4	4
年齢	5	5	5	5
勤務日数・勤務時間数	6	6	6	6
その他()	7	7	7	7

問23 貴事業所では職場定着支援助成金(個別企業助成コース・介護労働者雇用管理制度助成)(※)を活用しましたか。(○はひとつ)

活用した	活用してない	わからない
1	2	3

(※)介護労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備を行った介護事業主に対する助成金です。

◎貴事業所の訪問介護員又は介護職員の在籍状況により設問の進み方が分かります。

☆訪問介護員又は介護職員がいる場合 ⇒ 以下の問24～問31にお答え下さい

☆訪問介護員及び介護職員の両職員がいない場合 ⇒ P14の問31にお答え下さい

問24 貴事業所では、職員の定期採用を行っていますか。（それぞれ該当する番号1つに○）

	定期採用をしている	定期採用をしていない
訪問介護員	1	2
介護職員	1	2

問25 貴事業所では、過去1年間（平成27年10月1日～平成28年9月30日まで）に採用した職員の人数や質をどのように評価していますか。（それぞれ該当する番号1つに○）

	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
訪問介護員	1	2	3	4
介護職員	1	2	3	4

問26-① 貴事業所では、訪問介護員、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。（あてはまる番号全てに○）

残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	1	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	12
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	2	健康対策や健康管理に力を入れている	13
賃金水準を向上させている	3	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）	14
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	4	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	15
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	5	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	16
キャリアに応じた給与体系を整備している	6	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	17
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	7	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）	18
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	8	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）	19
能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	9	子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	20
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	10	その他（ ）	21
仕事内容の希望を聞いて配置している	11	特に方策はとっていない	22

問26-② 貴事業所では、早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。上記方策（問26-①）で○をつけた中からそれぞれ1つ選んでその番号を記入して下さい。

		正規職員	非正規職員
最も効果のあった方策	訪問介護員	番号	番号
	介護職員	番号	番号

問27 貴事業所では職員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。（あてはまる番号全てに○）

ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている	1
求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している	2
職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報の提供を受けている	3
採用について、従来より多くコストをかけている	4
自事業所の理念やアピールポイントをHP等を介して対外的に発信している	5
介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	6
福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている	7
新規学卒者や若手にこだわらないようにしている	8
近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	9
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	10
採用説明会や職場体験を実施している	11
内定後のフォローをしっかり行っている	12
その他（ ）	13
とくに行っていない	14

問28 貴事業所において、過去3年間、訪問介護員や介護職員の採用において利用した手段・媒体はどれですか。（あてはまるもの全てに○）
また、その手段・媒体に関し、次のような課題がありましたか。（あてはまるもの全てに○）

【手段・媒体】		【課題の内容】				
		手数料等 の金額について	希望する人 材が紹介さ れない	すぐに辞めてし まうことが多い(6 か月程度以内)	その他	課題は特 になかった
学校からの紹介	1 ●		2	3	4	5
ハローワーク	2 ●		2	3	4	5
広告 (折込チラシ等含む)	3 ●	1	2	3	4	5
民間の職業紹介	4 ●	1	2	3	4	5
知人等からの紹介	5 ●	1	2	3	4	5

問29-① 貴事業所の人材育成への取組みは、同業他社に比べて充実していると思いますか。
（それぞれ該当する番号1つに○）

	訪問介護員		介護職員	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
充実している	1	1	1	1
やや充実している	2	2	2	2
同じ程度	3	3	3	3
やや劣る	4	4	4	4
劣る	5	5	5	5

問29-② 貴事業所では、人材育成のための取組みにあたってどのような方策をとっていますか。

(あてはまる番号全てに○)

	訪問介護員		介護職員	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
教育・研修計画を立てている	1	1	1	1
教育・研修の責任者(兼任を含む)もしくは担当部署を決めている。	2	2	2	2
採用時の教育・研修を充実させている	3	3	3	3
職員に後輩の育成経験を持たせている	4	4	4	4
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	5	5	5	5
法人全体(関係会社を含む)で連携して育成に取り組んでいる	6	6	6	6
自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている	7	7	7	7
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	8	8	8	8
その他()	9	9	9	9
いずれも行っていない	10	10	10	10

問30 (訪問介護員のいる事業所のみ回答してください。)

- ① 貴事業所の非正規・短時間労働の訪問介護員の働き方について、それぞれ該当する人数をご記入ください。(平成28年9月30日現在)

【非定型的短時間労働者】 登録型ヘルパー等、1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が常勤労働者より少なく月、週、又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により非定型的に特定される訪問介護員	人
【定型的短時間労働者】 1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が常勤労働者より少なく、労働日及び労働日における労働時間が定型的・固定的に定まっている訪問介護員	人

- ② また、今後の方針として当てはまるものはどれですか。(あてはまるものひとつに○)
＜非定型的短時間労働者(登録型ヘルパー等)についての今後の方針＞

非定型的短時間労働者(登録型ヘルパー等)の割合を増やし、他の雇用形態の割合を減らす	1
非定型的短時間労働者(登録型ヘルパー等)の割合を減らし、他の雇用形態の割合を増やす	2
当面は現状維持を考えている	3

(次ページの問31へ続く)

問31 貴事業所管理者（施設長）及び介護労働者の状況についてお答え下さい。
「抽出要領」及び「抽出表」に基づき15ページの記入欄に記入して下さい。

「抽出要領」

- [手順1] 問7④「主とするサービスの種類」で記入した番号を確認して下さい。
- [手順2] 「抽出表」から、上記で記入した番号をお選び下さい。
- [手順3] 該当する欄の右側にある職種ごと（網掛け■部分）の従業員（白ヌキの人数）をお選び下さい。
- ◎ お選びいただく従業員は、『経験の長い方、短い方等平均的に選定』して下さい。
- ◎ お選びいただく人数は、『最大20名』です。
- ・『従業員が20名に満たない事業所』は、貴事業所に在籍している人数の範囲でお選び下さい。
- ・『職種ごと及び正規・非正規ごとの人数（抽出表の白ヌキの人数）』に貴事業所の在籍者数の人数が満たない場合は、それぞれ在籍している人数の範囲でお選び下さい。
- また、網掛け部分に該当する職員が不在な場合、その職種についてはご記入していただく必要は結構です。
- [手順4] 『個別労働者記入票』（15ページ）に、上記の[手順3]で選定した従業員の個別属性、労働条件、保有資格、賃金等をご記入下さい。 ◎ 1人1行に、ご記入下さい。
- [手順5] 貴事業所の「主とするサービスの種類」で選択した介護サービスの事業所管理者（施設長）の属性、賃金等をご記入して下さい。『個別労働者記入票』（15ページ）の管理者欄に記入して下さい。

抽出表 (15ページに記入いただく個別労働者の選び方)

職種別従業員の選定(最大20名) 選定に当たり、『経験年数の長い方、短い方等平均的に選定』して下さい。 『従業員が20名に満たない事業所』は在籍している人数の範囲で選定して下さい。			1事業所 当り 記入 する 人数 の 合計	個別労働者記入票に記入していただく職種(■部分)														管理 栄養士・ 栄養士
				訪問 介護 員	サ ー ビ ス 提 供 責 任 者	介 護 職 員	看 護 職 員	介 護 支 援 専 門 員 (ケ ア マ ネ ジ ャ ー)	支 援 生 活 相 談 員 ま た は P T ・ O T ・ S T 等	正 規 職 員	非 正 規 職 員	正 規 職 員	非 正 規 職 員	正 規 職 員	非 正 規 職 員	正 規 職 員	非 正 規 職 員	
主とするサービスの種類		3ページの 「問7」で記入 した番号	サービスの 種類	正 規 職 員														
訪問介護(サービス提供責任者は必ず1名入れてください。)			1	26	20人	3人	16人	1人										
訪問入浴介護			2	27	20人				6人	8人	2人	4人						
訪問看護			3	28	20人						9人	9人			1人	1人		
通所介護			6	31	20人				6人	8人	1人	2人			2人	1人		
通所リハビリテーション			7	32	20人				7人	5人	2人	2人			2人	2人		
短期入所生活介護			8	33	20人				10人	5人	2人				1人	1人	1人	
短期入所療養介護			9	34	20人				10人	3人	2人	2人			1人	1人	1人	
特定施設入居者生活介護			10	35	20人				10人	5人	1人	1人	1人		1人	1人		
地域密着型通所介護			13	38	20人				6人	8人	1人	2人			2人	1人		
定期巡回・随時対応型訪問介護看護			14	39	20人	3人	10人	1人			2人	2人				1人	1人	
夜間対応型訪問介護			15	40	20人	4人	16人											
認知症対応型通所介護			16	38	20人				6人	8人	1人	2人			2人	1人		
小規模多機能型居宅介護			17	39	20人				10人	7人	1人	1人	1人					
複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)			18	40	20人				8人	7人	2人	2人	1人					
認知症対応型共同生活介護			19	40	20人				11人	8人			1人					
地域密着型特定施設入居者生活介護			20	41	20人				10人	6人	1人	1人			1人	1人		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護			21	41	20人				8人	6人	1人	1人	1人		1人		1人	
居宅介護支援			22	41	20人								20人					
介護老人福祉施設			23	41	20人				10人	4人	2人		1人		1人		1人	
介護老人保健施設			24	41	20人				8人	4人	2人	2人	1人		1人		1人	
介護療養型医療施設			25	41	20人				7人	2人	6人	2人	1人		1人		1人	

記入は
15ページ

<注>『職種ごと及び正規・非正規ごとの人数(抽出表の白ヌキの人数)』に貴事業所の在籍者の人数が満たない場合は、それぞれ在籍している人数の範囲でお選び下さい

問31 貴事業所の介護労働者の状況(個別労働者記入票)

個別労働者の抽出の仕方については、14ページの抽出要領をご覧ください。
また、記入欄の①～⑩については「記入例」を参考に下段にご記入下さい。

③職種は下記の番号をご記入下さい。

1.訪問介護員
2.サービス提供責任者
3.介護職員
4.看護職員
5.介護支援専門員(ケアマネジャー)
6.生活相談員または支援相談員
7.PT・OT・ST等
8.管理栄養士・栄養士

④就業形態

- ・「正規職員」
雇用期間の定めのない者
- ・「非正規職員」
正規職員以外の者

⑥採用形態

新卒採用とは
採用時点で新卒採用した者。

⑦勤続年数

1年未満は0と記入。
1年以上で年未満の月数は
切り捨てとします。

◆1カ月の所定内賃金

決まって支給される賃金で、通勤費や各種手当も支給される金額が決まっている場合はこれも含めた税込みの金額をご記入下さい。

(注)業務が変わることにより単価が異なる場合は、9月1か月のだいたいの平均をご記入下さい。

[illegible]

質問はこれで終わりました。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。

この調査票は、平成28年10月31日までに同封の封筒（切手不要）に入れて投函していただきますようお願いいたします。

厚生労働省委託事業調査

秘

平成28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

－労働者調査票－

この調査は、厚生労働省からの委託を受けて実施するものであり、介護の仕事に携わる皆様
が働いておられる実態、仕事や職場についてのお考えを把握し、働きやすい職場環境整備に向
けた施策を検討するために活用させていただく目的で実施するものです。

ご回答いただいた内容は、統計調査以外の目的で使用することはございません。
また、すべて統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることは
まったくございません。

（公財）介護労働安定センターの個人情報管理規程に基づき厳重に管理し、上記の目的以外
には使用いたしません。

なお、個人情報管理規程については下記のホームページアドレスをご覧ください。

<http://www.kaigo-center.or.jp/privacy.html>

（公財）介護労働安定センター

記入にあたってのお願い

この調査票は介護に関わる皆様（事務のみの方は除きます。）に記入をお願いいたします。

- 1 調査票の記入に当たっては、特に断りのない限り該当する番号1つに○を付けて下さい。
- 2 特に断りのない限り、複数箇所勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での
状況についてご記入下さい。
- 3 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入下さい。
- 4 この調査票は平成28年10月31日（月）までに同封の封筒（切手不要）に入れ
投函していただきますようお願いいたします。
- 5 この調査について、ご質問等がありましたら下記にお問い合わせ下さい。

電話：050-3535-9426、9463、9428、9460（直通）

雇用管理課 横田、雨谷、佐藤（み）、佐藤（秀）

お問合せ時間：月～金曜日 午前9時～午後5時（土日、祝日を除く）

FAX 03-5901-3042

E-mail info@kaigo-center.or.jp

〒116-0002 東京都荒川区荒川7-50-9

（公財）介護労働安定センター 雇用管理課

なお、調査結果につきましては、下記ホームページに掲載を予定しております。

URL <http://www.kaigo-center.or.jp>

※（公財）介護労働安定センターは、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的として「介護労働者
の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づき厚生労働大臣から指定を受
けた全国組織の公益法人です。

平成28年10月31日（月）までにポストにご投函ください。

I 現在の仕事について

問1 あなたは、今働いている事業所で具体的にどのような仕事をしていますか。

(1) あなたの主な仕事(職種)はどれですか。

(○は1つ)

1. 訪問介護員(注1)	5. 生活相談員
2. サービス提供責任者	6. 介護支援専門員(ケアマネジャー)
3. 看護職員	7. PT・OT・ST等(注3)
4. 介護職員(注2)	8. その他

(注1)訪問介護員:介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者。

(注2)介護職員:訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者。

(注3)PT・OT・ST等:PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員。

(2) あなたの職位は何ですか。(○は1つ)

1. 管理職
2. 主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役
3. 一般職・担当職

⇒ (4)へ

(注) ここでいう管理職とは、2の主任・(サブ)リーダーなどを介護の現場で統括している方をいいます。

(3) (2) 2. 3. に○をした方のみお答え下さい。あなたは今後、より上位の職位を目指しますか。

1. より上位の職位を目指す	2. 今のままでよい
----------------	------------

(○は1つ)

(4) ① 今の勤務先に限らず、あなたの仕事(職種)に関する希望についてお伺いします。

(○は1つ)

1. 今の仕事を続けたい
2. 今の仕事以外で問1(1)に記載されている仕事をしたい ◆
3. 問1(1)に記載されている仕事以外の仕事をしたい
4. わからない
5. 働きたくない

② 目指す職種を問1(1)から選んで番号をご記入下さい。

(5) 上記(1)で記入した主な仕事(職種)の経験年数(平成28年10月1日現在)をお伺いします。
他の法人での経験も含めてお答え下さい。

	年		ヵ月
--	---	--	----

問2 あなたが今働いている法人での勤続年数(平成28年10月1日現在)をお伺いします。

	年		ヵ月
--	---	--	----

問3 あなたの就業形態、勤務形態についてお伺いします。

(1) あなたの就業形態は次のうちどれですか。(〇は1つ)

1. 正規職員	→ 問4へ
2. 非正規職員(契約職員、嘱託職員、パートなど)	

(2) (1)で 2. 非正規職員に〇をつけた方は、①～④にお答えください。

① あなたの1日・1週間の所定労働時間は正規職員と同じですか。(〇は1つ)

1. 正規職員と同じ	2. 正規職員より短い	3. わからない
------------	-------------	----------

② 今後、正規職員を希望しますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

③ あなたが希望とする、1週間の労働時間は 時間/週

④ あなたが希望とする、1週間の労働日数は 日/週

問4 あなたが現在持っている介護に関する資格等についてお伺いします。

以下の介護に関する資格のうち、あなたが①現在持っている介護に関する資格等はどれですか、また、②今後取りたいと考えている資格等はどれですか。

(あてはまる番号全てに〇)

介護に関する資格	①現在持っている 介護に関する資格等	②今後取りたいと 考えている資格等
介護福祉士	1	1
実務者研修	2	2
介護職員初任者研修	3	3
介護職員基礎研修	4	
ホームヘルパー1級	5	
ホームヘルパー2級	6	
介護支援専門員(ケアマネジャー)	7	4
看護師・准看護師	8	5
PT・OT・ST	9	6
社会福祉士	10	7
福祉用具専門相談員	11	8
栄養士・管理栄養士	12	9
上記以外の介護福祉関係の資格	13	10
資格なし	14	
今後の取得希望なし		11

Ⅱ 労働条件及び労働日・労働時間等について

問5 本調査票を渡された法人（事業所）で、採用時に労働条件等について説明を受けましたか。

（それぞれの項目について、受けたものに○）

1.	労働契約期間・更新
2.	勤務時間（始業、終業）、時間外労働の有無
3.	休日・年次有給休暇・特別休暇等
4.	就業場所・従事する業務の内容
5.	給与、諸手当・賞与支給に関する事項
6.	退職に関する事項（解雇の事由を含む）
7.	雇用保険の加入
8.	健康保険、厚生年金（厚生年金基金）の加入

問6 あなたが働く職場での通常の1週間（月曜日～日曜日まで）に働く日数及び時間数をお伺いします。

（シフト勤務等で変動がある場合は、平均的な日数・時間をご記入下さい。）

（1） 本調査票を渡された職場で、どのくらい働きましたか。

① 1週間に働いた日数 日

② 1週間に働いた時間数 時間 （残業時間も含めた1週間の労働時間をご記入下さい。）

②-a うち、1週間の残業時間数
（残業がない場合は「0」をご記入下さい。） 時間（1週間あたり）

（2） 本調査票を渡された職場以外で、収入を伴う仕事をしていますか。

（あてはまる番号全てに○）

1. していない	2. 介護サービスの仕事をしている
	3. 介護サービス以外の仕事をしている

問7 本調査票を渡された職場での、深夜勤務についてお伺いします。

（1）①深夜勤務（夜10時～朝5時）はありますか。

②～④については、深夜勤務のある方にお伺いします。

（○は1つ）

1. ある
2. ない

② 1ヵ月あたり平均して何回の深夜勤務がありますか。

回/（1ヵ月当たり）
（注）回数は、整数でご記入下さい。

③ 仮眠や休憩はとれますか。（○は1つ）

1. 十分とれる	2. ある程度とれる	3. とれない
----------	------------	---------

④ 深夜勤務時には、何人の職員で、何人の入居者をみていますか。

職員 人で、入居者 人

（注）通常月の平均の人数を整数でご記入下さい。

Ⅲ 賃金等について

問8 あなたの賃金は、どのように決められていますか。

賃金の支払形態（○は1つ）及びその支払形態に該当する金額をご記入下さい。

ただし、「3. 月給」、「4. その他」を○で囲んだ方は金額を記入しなくて結構です。

（1） 支払形態（○は1つ）

支払形態
1. 時間給

→

（2） 支払形態に○をつけた欄に金額をご記入下さい。

1時間あたり

千					円/時

2. 日給

→

1日あたり

万	千				円/日

3. 月給

⇒ 問9へ

4. その他

⇒ 問9へ

(注) 従事する仕事の内容や時間帯によって金額が異なる場合は、基本となる金額の平均値をご記入下さい。

問9 あなたの通常月の税込み月収はどのくらいですか。（1.時間給及び2.日給の方もご記入下さい。）

賞与、残業代、休日出勤手当を除き、通勤費等毎月決まって支給される各種手当を含む賃金額（税込み）です。

税込みで 平均

万	千				円

問10 昨年1年間（平成27年1月1日～12月31日）の収入について、お伺いします。

収入は、賞与及び残業代・交通費等の諸手当等を含みます。

（○は1つ）

1. 昨年は働いていなかった
2. 昨年は途中から働いた
3. 昨年は1年を通して働いた

→ 年収はいくらですか。（○は1つ）

1. 103万円未満（課税対象とならず、配偶者控除が受けられる）
2. 103～130万円未満（社会保険の被保険者とならない）
3. 130～200万円未満
4. 200～250万円未満
5. 250～300万円未満
6. 300～400万円未満
7. 400～600万円未満
8. 600万円以上

問 1 1 賃金や手当等についてどのような希望をお持ちですか。（あてはまる番号全てに○）

1. 基本給の引き上げ
2. 能力や仕事ぶりに応じた評価の実施
3. 勤務年数に応じた評価の実施
4. 資格手当の導入・引き上げ
5. 役職手当の導入・引き上げ
6. 早朝・夜間勤務手当の導入・引き上げ
7. 通勤手当の導入・引き上げ
8. 移動時間の労働時間への算入や移動手当の導入・引き上げ
9. 賞与(ボーナス)の導入・引き上げ
10. 連絡用の携帯電話の支給・通信費補助
11. その他()
12. 賃金や手当等についての希望はない

IV 能力開発について

問 1 2 今の職場での能力開発についてお伺いします。（○は1つ）

（1）今の法人に採用された時、採用時研修を受けましたか。

1. 受けた
2. 受けない

①採用時に安全衛生に関する研修を受けましたか。

1. 受けた	2. 受けない
--------	---------

（2）採用後の一定期間、指導担当者（個別指導者、プリセプター、チューターなど）がいましたか。

1. いた	2. いなかった
-------	----------

（3）過去1年間に仕事上の能力の向上を考えて、上司や指導担当者、同僚はどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。

（○は1つ）

1. よくしてくれた
2. まあしてくれた
3. あまりしてくれなかった
4. 全くしてくれなかった

（4）過去1年間で業務を離れ、研修や講習会に参加したことがありますか。
また、受講回数をご記入下さい。

（○は1つ）

1. 受けた	受講回数 回
2. 受けない	

（5）1年前と比べて仕事上の能力が高まりましたか。

1. 大幅に伸びた	2. やや伸びた	3. 変わらない
-----------	----------	----------

（6）今後、仕事上の能力・スキルを今以上に高めていきたいですか。

1. はい	2. いいえ	3. わからない
-------	--------	----------

V 仕事についての考え方

問13 あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 働きがいのある仕事だと思ったから	8. 介護の知識や技能が身につくから
2. 今後もニーズが高まる仕事だから	9. 給与等の収入が多いから
3. 人や社会の役に立ちたいから	10. 自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから
4. 生きがい・社会参加のため	11. 他により仕事がないため
5. お年寄りが好きだから	12. その他()
6. 身近な人の介護の経験から	13. 特に理由はない
7. 資格・技能が活かせるから	

問14 あなたの今の仕事や職場には、次のようなことがあてはまりますか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 専門性が発揮できる	7. 生計を立てていく見込みがある
2. 自分が成長している実感がある	8. 法人(事業所)や上司から働きぶりが評価される
3. キャリアアップの機会がある	9. 業務改善の機会がある
4. 利用者の援助・支援や生活改善につながる	10. 期待される役割が明確である
5. 仕事が楽しい	11. 目標にしたい先輩・同僚がいる
6. 福祉に貢献できる	12. いずれもあてはまらない

問15 現在の仕事の満足度についてお伺いします。

①～⑫の各項目全てについて、あてはまる番号に○を付けて下さい。

項 目	満 足	やや満足	普 通	やや不満足	不満足
① 仕事の内容・やりがい	5	4	3	2	1
② キャリアアップの機会	5	4	3	2	1
③ 賃金	5	4	3	2	1
④ 労働時間・休日等の労働条件	5	4	3	2	1
⑤ 勤務体制	5	4	3	2	1
⑥ 人事評価・処遇のあり方	5	4	3	2	1
⑦ 職場の環境	5	4	3	2	1
⑧ 職場の人間関係、コミュニケーション	5	4	3	2	1
⑨ 雇用の安定性	5	4	3	2	1
⑩ 福利厚生	5	4	3	2	1
⑪ 教育訓練・能力開発のあり方	5	4	3	2	1
⑫ 職業生活全体	5	4	3	2	1

問16 あなたの勤務先に関する希望についてお伺いします。(○は1つ)

1. 今の勤務先で働き続けたい
2. 介護関係の別の勤務先で働きたい
3. 介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい
4. 医療関係の別の勤務先で働きたい
5. 介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい
6. わからない
7. 働きたくない

問17 あなたの職場の特徴をお伺いします。(あてはまる番号全てに○)

1. 男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある
2. 仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある
3. 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある
4. 残業や休日出勤が少ない
5. 女性の先輩や管理職が多くいる
6. 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる
7. いずれもあてはまらない

Ⅵ 働く上での悩み、不安、不満等について

問18 現在、あなたが抱えている働く上での悩み、不安、不満等についてお伺いします。

(1) あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 雇用が不安定である
2. 正規職員になれない
3. 人手が足りない
4. 仕事内容のわりに賃金が低い
5. 労働時間が不規則である
6. 労働時間が長い
7. 不払い残業がある・多い
8. 休憩が取りにくい
9. 有給休暇が取りにくい
10. 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
11. 職務として行う医的な行為に不安がある
12. 身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)
13. 精神的にきつい
14. 健康面(感染症、怪我)の不安がある
15. 業務に対する社会的評価が低い
16. 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
17. 仕事上の怪我などへの補償がない
18. その他()
19. 労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない

(2) あなたが職場での人間関係等について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1.	経営層の介護の基本方針、理念が不明確である
2.	経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である
3.	上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない
4.	上司や同僚の介護能力が低い
5.	自分と合わない上司や同僚がいる
6.	部下の指導が難しい
7.	ケアの方法等について意見交換が不十分である
8.	悩みの相談相手がいない、相談窓口がない
9.	その他()
10.	職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等を感じていない

(3) あなたが利用者及び利用者の家族について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

1.	利用者に適切なケアができていないか不安がある
2.	利用者は何をやらせても当然と思っている
3.	利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない
4.	利用者と家族の希望が一致しない
5.	利用者や、その家族との人間関係がうまくいかない
6.	禁じられている医行為を求められる
7.	(医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される
8.	利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない
9.	良いと思ってやったことが利用者に理解されない
10.	介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある
11.	その他()
12.	利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等を感じていない

問 19 あなたの職場では1～14に掲げる取組みが十分行われていますか。
また、その取組みは働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、**役立つ**と思いますか。

(あてはまる番号全てに○)	十分行われている	役立つと思う
キャリアアップの仕組みの整備	1	1
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	2	2
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	3	3
採用時における賃金・勤務時間の説明	4	4
介護能力を適切に評価するしくみ	5	5
介護能力に見合った仕事への配置	6	6
介護能力の向上に向けた研修	7	7
能力や資格取得に応じて賃金上がるしくみ	8	8
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	9	9
介護に関する事例検討会の開催	10	10
定期的な健康診断の実施	11	11
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	12	12
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	13	13
事業所の相談援助体制の設定	14	14
その他()	15	15
役立つと考えられることはない		16

問 20 あなたが今働いている事業所には、何か悩みがある場合、
上司以外に相談できる担当者や「相談窓口」がありますか。

ある	ない	わからない	(○は1つ)
1	2	3	

問 21 あなたが今働いている事業所には、「雇用管理責任者」(注)がいますか。

いる	いない	わからない	(○は1つ)
1	2	3	

(注)雇用管理責任者とは

「介護労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する方。

問22 あなたの業務上の事故、ヒヤリ・ハット等についてお伺いします。

(1) 過去1年間にあなた自身が被った
業務上の事故、怪我等はありますか。

(○は1つ)

1. あった
2. なかった

(2) あなたは、過去1年間に事故になりかけた
ヒヤリ・ハット(注)の経験がありますか。

(○は1つ)

1. あった
2. なかった

(注) ヒヤリ・ハットとは、結果として事故は発生しなかったが、危うく事故が発生しそうになった状況をいいます。

問23 あなたは、過去1年間に仕事に利用者やその家族から以下のようなことを経験しましたか。

(あてはまる番号全てに○)

1. セクハラ(性的嫌がらせ)
2. 暴力
3. 暴言(直接的な言葉の暴力)
4. 介護保険以外のサービスを求められた
5. その他()
6. 上記のような経験をしたことはない

Ⅶ 法人、事業所について

複数箇所で勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での状況について記入して下さい。

問24 あなたの勤務している事業所の所在地をお答え下さい。

あなたが主として働いている事業所の所在地の都道府県名に○を付けて下さい。(○は1つ)

1 北海道	2 青森	3 岩手	4 宮城	5 秋田	6 山形	7 福島	8 茨城
9 栃木	10 群馬	11 埼玉	12 千葉	13 東京	14 神奈川	15 新潟	16 富山
17 石川	18 福井	19 山梨	20 長野	21 岐阜	22 静岡	23 愛知	24 三重
25 滋賀	26 京都	27 大阪	28 兵庫	29 奈良	30 和歌山	31 鳥取	32 島根
33 岡山	34 広島	35 山口	36 徳島	37 香川	38 愛媛	39 高知	40 福岡
41 佐賀	42 長崎	43 熊本	44 大分	45 宮崎	46 鹿児島	47 沖縄	

問25 あなたの勤務している事業所の所在地の市区町村は次のどれにあてはまりますか。(○は1つ)

政令指定都市、東京23区	左記以外の市・区	町・村、その他
1	2	3

(注) 政令指定都市とは次の市をいいます。札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市

問 26 あなたが働いている事業所の法人格（経営主体）はどれですか。（○は1つ）

1. 民間企業(個人・株式会社等)	6. 社団法人・財団法人
2. 社会福祉協議会	7. 協同組合(農協、生協)
3. 上記2以外の社会福祉法人	8. 地方自治体(市区町村、広域連合を含む)
4. 医療法人	9. その他()
5. NPO(特定非営利活動法人)	10. わからない

問27 あなたが働いている事業所及び法人の従業員数についてお伺いします。

(1) 事業所の従業員数は何人ですか。（○は1つ）

(正規職員以外のパート・登録職員等を含みますが、臨時職員(急な仕事のために臨時に雇用される人)は除きます。)

1人(あなたのみ)	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上	わからない
1	2	3	4	5	6	7	8

(2) 同じ法人の中に、今働いている事業所とは別の事業所がありますか。

1. ある	法人全体の従業員数は何人ですか。（○は1つ）	49人以下	50人 ～99人	100人 ～299人	300人 ～499人	500人以上	わからない
2. ない		1	2	3	4	5	6

問28 あなたが今働いている事業所の主な介護サービスの種類は次のうちどれですか。

(○は1つ) ※主な介護サービスの種類 1つに○をしてください。

1. 訪問介護	居宅サービス	13. 地域密着型通所介護	地域密着型サービス	
2. 訪問入浴介護		14. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護		
3. 訪問看護		15. 夜間対応型訪問介護		
4. 訪問リハビリテーション		16. 認知症対応型通所介護		
5. 居宅療養管理指導		17. 小規模多機能型居宅介護		
6. 通所介護		18. 複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)		
7. 通所リハビリテーション		19. 認知症対応型共同生活介護		
8. 短期入所生活介護		20. 地域密着型特定施設入居者生活介護		
9. 短期入所療養介護		21. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		
10. 特定施設入居者生活介護		22. 介護老人福祉施設		施設サービス
11. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売		23. 介護老人保健施設		
12. 居宅介護支援	24. 介護療養型医療施設			
		25. 介護保険以外のサービス	その他	
		26. その他(わからない)		

Ⅷ あなた自身について

問29 現在の法人に就職した理由についてお伺いします。

(あてはまる番号全てに○)

1. やりたい職種・仕事内容だから
2. 働きがいのある仕事だと思ったから
3. 人や社会の役に立ちたいから
4. 資格・技能が活かせるから
5. 法人の方針や理念に共感したから
6. 経営が健全で将来的に安定しているから
7. 通勤が便利だから
8. 労働日、労働時間が希望とあっているから
9. 賃金等の水準が適当だから
10. 教育研修等が充実しているから
11. 福利厚生が充実しているから
12. 子育て支援が充実しているから
13. その他()
14. 理由は特にない

問30 現在の法人に就職したきっかけは何ですか。

(○は1つ)

1. ハローワーク等
2. 福祉人材センター(web含む)
3. 学校・養成施設等での進路指導
4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト
5. 折込チラシ、新聞・雑誌の広告
6. 法人又は施設・事業所のホームページ
7. 就職セミナー(就職説明会)
8. 友人・知人からの紹介
9. ボランティア、実習
10. ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った
11. 施設・事業所からの就職の働きかけ
12. 民間の職業紹介
13. 行政広報誌(市報、区報等)
14. その他()

問31 これまでのお仕事の経験についてお伺いします。

(1) 学校卒業後、現在の仕事に就く前に、収入を伴う仕事をしたことがありますか。 (〇は1つ)

- ①
- | |
|------------------------------------|
| 1. 学校卒業後、現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことはない |
| 2. 学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある |

問32へ

② これまでの勤務先の業種はどれですか。 ③ これまでの勤務先で経験した仕事内容はどれですか。

(あてはまる番号全てに〇)

1. 介護関係の業種
2. 介護以外の福祉関係の業種
3. 医療関係の業種
4. 介護・福祉・医療関係以外の業種

(あてはまる番号全てに〇)

1. 介護関係の仕事
2. 介護以外の福祉関係の仕事
3. 医療関係の仕事
4. 介護・福祉・医療関係以外の仕事

➡(2) 現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがある方にお伺いします。

① その時の就業形態はどれですか。 (〇は1つ)

1. 正規職員	2. 非正規職員(契約職員、嘱託職員、パートなど)	3. その他()
---------	---------------------------	-----------

② その事業所に何年勤めましたか。 (〇は1つ)

3～4ヵ月以下	半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上
1	2	3	4	5	6	7

③ その仕事をやめた理由は何ですか。

(あてはまる番号全てに〇)

1. 人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため
2. 他に良い仕事・職場があったため
3. 新しい資格を取ったから
4. 収入が少なかったため
5. 自分の将来の見込みが立たなかったため
6. 自分に向かない仕事だったため
7. 職場の人間関係に問題があったため
8. 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
9. 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため
10. 定年・雇用契約の満了のため
11. 病気・高齢のため
12. 結婚・出産・妊娠・育児のため
13. 家族の介護・看護のため
14. その他()

問32 あなた自身についてお伺いします。

(1) 性別

男	女
1	2

(2) 年齢

--

歳 (平成28年10月1日現在)

(3) 学歴等

①専修・専門学校を除く最終学歴。(〇は1つ)

1. 中学校
2. 高等学校(介護福祉関係の学科)
3. 高等学校(上記以外)
4. 高専、短大(介護福祉関係の学科)
5. 高専、短大(上記以外)
6. 大学・大学院(介護福祉関係の学科)
7. 大学・大学院(上記以外)

②専修・専門学校に通学しましたか。(〇は1つ)

1. 専修・専門学校は通学していない
2. 介護福祉関係の専修・専門学校を卒業
3. 上記以外の専修・専門学校を卒業

(4) 配偶関係 (〇は1つ)

既婚	未婚	離死別
1	2	3

(5) あなたの家庭での主たる生計の維持者(世帯で最も生活費を負担している方)は誰ですか。

自分(本人)	自分(本人)以外	生計費は折半等	(〇は1つ)
1	2	3	

(6) ①あなたは現在、あなたと配偶者の両親や、配偶者の介護をしていますか(注)。

現在、介護している	ここ数年のうちに、可能性がある	当面ない	(〇は1つ)
1	2	3	

(注) ここでの介護とは、身体介助、施設や遠距離での介護に加え、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むものとします。

②すべての方にお伺いします。将来、介護に直面した場合、仕事を続けることができますか。

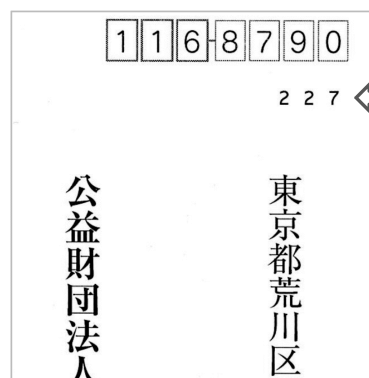
(現在介護している方は、今後も両立できると思いますか。)(〇は1つ)

続けることができると思う	続けられないと思う	わからない
1	2	3

③すべての方にお伺いします。次のことが当てはまりますか。(あてはまる番号全てに〇)

1. 勤務先の介護休業制度を知っている	4 日頃から有休がとりやすい
2. 勤務先の介護休暇制度を知っている	5 休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる
3. 突然の残業がほとんどない	6 いずれもあてはまらない

質問はこれで終わりました。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。
この調査票は、調査票とともに配布されたクリーム色の封筒に入れ、切手を貼らずにご記入者が直接平成28年10月31日までにご投函くださるようお願いいたします。



封筒に印刷されている
この番号は、
郵便料金の整理番号であり、
調査票回答者を特定するものでは
ありません。