

令和6年度

介護労働実態調査結果「概要版」

「事業所における介護労働実態調査」

「介護労働者の就業実態と就業意識調査」

公益財団法人 介護労働安定センター 愛知支部



公益財団法人介護労働安定センターでは、令和6年度介護労働実態調査を実施し、このたび調査結果を以下のとおり取りまとめました。

本調査は、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護保険サービスの提供等に資することを目的に、事業所調査は平成14年度から、労働者調査は平成15年度から毎年実施しています。

愛知支部では、全国数値をもとに地域特性の参考値を付記しましたのでご活用下さい。

これらの調査結果を、介護労働者の働く環境と、より質の高い介護サービスの提供に向けて、関係各方面で広く活用していただければ幸いです。

調査実施の各段階でご協力いただいた関係者の皆様並びに調査票の回答にご協力いただいた多くの介護労働者の方々に心より感謝申し上げます。

なお、本資料、並びに介護労働実態調査報告書(事業所調査報告書電子版、労働者調査報告書電子版)は、当センターホームページ内の下記URLに掲載していますので、ご覧ください。

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



令和6年度実態調査結果の概要 ()内は前年度を表す。

■事業所における介護労働実態調査■

1 採用・離職 — 離職率は低下傾向が続く一方、採用率は低下

(1) 採用率、離職率の動向

訪問介護員、介護職員を合わせた2職種の離職率は12.4%で2年連続の低下となった一方、採用率は14.3%と3年ぶりの低下となった。また、採用率の低下幅は2.6ポイントと、離職率の低下幅0.7ポイントを上回り、増減率は1.9%と3年ぶりに低下した。

愛知県では、採用率15.9%(20.7%)と全国と同様に低下し、離職率は14.0%(14.0%)で昨年と同水準であった。

(2) 過不足感において、不足とする事業所は前年度より上昇

事業所全体の従業員の過不足感は、不足とする事業所(「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の合計)は65.2%と、前年度(64.7%)より上昇している。また、職種別にみても、7職種いずれにおいても前年度より上昇している。

愛知県でも不足感は68.0%(65.5%)となり、前年度より、上昇している。

(※1) 1年間の採用率又は離職率は、令和5年9月30日現在の在籍者数に占める、令和5年10月1日～令和6年9月30日の1年間の採用者数又は離職者数の割合。

2 採用活動・職場定着の取り組み ― 採用において最も効果がある方策は「賃金水準の向上」、職場定着において最も効果がある方策は「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」

(1) 採用活動の実施状況、その効果

事業所の採用活動の実施割合は、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」、「職員に対して友人・知人の紹介を依頼」が、それぞれ 66.9%、65.6%と約 3 分の 2 の事業所が行っている。また、これらを行っている事業所のうち、それぞれ 40.1%、46.0%と4割超が「採用に効果があった」としている。

愛知県においては、事業所の採用活動の実施割合は、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」、「職員に対して友人・知人の紹介を依頼」が、それぞれ 60.7%と同数となっている。

(2) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、その効果

事業所で採用や職場定着・離職防止の方策として行われているのは、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が最も高く 74.7%、次いで「人間関係が良好な職場づくり」72.0%となっている。

愛知県においては、「人間関係が良好な職場づくり」73.8%と最も高くなっており、次いで、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」70.5%となっている。

3 ICT機器・介護ロボット ― 約半数の事業所が「昼間の業務負担の軽減」、「夜間の業務負担の軽減」に効果があるとしている

(1) ICT機器等・介護ロボットの導入状況

ICT機器等・介護ロボット等の導入状況について「日常的に利用している」機器の種類をみると、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」が 75.4%となるなどパソコンによる介護ソフトは各サービス系型で多く利用されている。

サービス系型にみると、訪問系では「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能」が 56.6%となるなどタブレット端末・スマートフォンの活用が高く、施設系（入所型）、居住系では「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」がそれぞれ 70.1%、41.7%となるなどセンサー等の ICT 機器や介護ロボットの利用割合が相対的に高くなっている。

愛知県においても、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」が 73.8%となるなどパソコンによる介護ソフトは各サービス系型で多く利用されている。

(2) ICT機器等・介護ロボットの導入効果

導入効果について、「効果がある」と「やや効果がある」の合計をみると、「昼間の業務負担の軽減」が 49.4%、「夜間の業務負担の軽減」が 44.6%と、それぞれ約半数の事業所が効果があるとしている。

愛知県においても、「昼間の業務負担の軽減」が 45.7%、「夜間の業務負担の軽減」が 42.5%と、それぞれ約半数の事業所が効果があるとしている。

4 外国籍労働者の状況 ― 約8割の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合は 2.4 ポイント上昇

(1) 外国籍労働者の受け入れ状況

外国籍の労働者の受け入れ状況については、約8割 78.8%の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合 15.8% (13.4%) は 2.4 ポイント上昇している。

愛知県においては、74.7%の事業所が受け入れていないとしているが、全国との状況と比較すると 4.1 ポイント多い状況となっている。

(2) 外国籍労働者の受け入れの課題

外国籍労働者受け入れの課題としては、「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が最も高く 36.5%、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」23.6%、

「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」22.4%となっている。

愛知県においては、「利用者や他の従業員との意思疎通(日本語能力及びコミュニケーション)が難しい」が最も高く39.8%、次いで「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」25.7%となっている。

■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

1 中途採用者の前職等の状況 — 直前の介護関係の仕事を辞めた理由は「職場の人間関係に問題があったため」が最も高い

(1) 介護労働者の直前の仕事

中途採用の介護労働者(現在の仕事以外に仕事をしたことがある介護労働者)の直前の仕事は「介護関係の仕事」が最も高く37.0%、その中では「施設系」が15.8%と高くなっている。また、職種別にみると、介護職員、訪問介護員は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高くなっている。

愛知県においても、全国と同様に直前の仕事は「介護関係の仕事」が最も高く41.7%、その中では「施設系」が17.1%と高くなっている。

(2) 直前の仕事を辞めた理由

直前の仕事を辞めた理由は、その仕事が介護関係の場合は「職場の人間関係に問題があったため」24.7%が最も高く、一方で、介護関係以外の仕事の場合は「結婚・妊娠・出産・育児のため」18.5%が最も高くなっている。

なお、直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容は「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」49.1%が最も高くなっている。

愛知県においても、全国と同様に「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が47.3%となり、最も高くなっている。

2 賃金・労働時間の状況 — 月給の人の通常月の平均月収は、前年度に比べ3.1%の増加。20歳代での伸びが高くなっている

(1) 賃金の動向

賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収は248,884円、前年度に比べ、3.1%の増加となっている。職種別では「看護職員」3.6%、「訪問介護員」3.2%、年齢階層別では「20～24歳」5.8%、「25～29歳」5.0%での伸びが高くなっている。

愛知県においては、賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収は266,746円(257,455円)、前年度に比べ、3.6%の増加となっている。

3 働く上での悩みや意識～人手不足が最多～

(1) 労働条件・仕事の悩み、不満

労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等については、「人手が足りない」が最も高く(49.1%)、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」35.3%、「身体的負担が大きい」24.6%となっている。

愛知県でも「人手が足りない」が47.5%(50.5%)で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が33.8%(36.3%)となっている。

令和6年度 介護労働実態調査（都道府県版） 【愛知県】

■事業所における介護労働実態調査■

1 回答事業所の基本情報	5
2 人材の確保・定着の状況	6
3 採用活動の実施状況	7
4 雇用管理の取り組み	7
5 介護ロボット、ICT機器等	10
6 外国籍労働者について	11

■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

1 回答労働者の基本属性	12
2 現在の仕事（職種）について	12
3 現在勤務している事業所について	14
4 勤務状況・勤務条件等について	15
5 働く上での悩みや意識	17
6 勤務先の取り組み	18
7 勤務先への評価について	18

■実施概要■

I 調査の概要

1 調査対象	19
2 調査対象期日	19
3 調査実施期間	19
4 調査の方法	19
5 調査研究体制	19

II 本調査における用語の定義等

1 調査で使用された主な用語の定義	20
-------------------	----

■事業所における介護労働実態調査■

介護サービスを実施する全国9,044事業所（愛知県 458 事業所）における状況

[] は全国の数値、 [] は 愛知県 の数値

<記載上の注意>

- ※1 回答のうち「その他」及び「無回答」、サービス系型及び職種のうち「その他」のデータは省略
 ※2 平均値を計算しているデータは有効回答数の平均値
 ※3 「*」印がある数値はサンプル数(回答数)が少ないため(50未満)、参考値の位置付け
 ※4 数値の太字は最も多い回答(全国と都道府県のみ表示。全国内訳の左記表示は無し)
 ※5 見出しの後の「問●●」は、調査票における問番号
 ※6 職種表記のうち「PT・OT・ST等」は、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

1 回答事業所の基本情報

(1) 法人格(経営主体) 問1

◆ 全国では「民間企業」が61.6%で最も多い

	回答事業所数	民間企業	社会福祉協議会	左記以外の社会福祉法人	医療法人	NPO (特定非営利活動法人)	社団法人・財団法人	協同組合(農協・生協)	(件、%) (市区町村、広域連合を含む)
愛知県	458	68.6	3.3	10.0	9.8	3.3	1.3	1.5	0.4
全国	9,044	61.6	3.9	15.6	9.5	3.5	1.8	1.5	0.6
訪問系	2,762	73.8	3.9	3.3	7.3	4.1	2.9	2.1	0.6
施設系(入所型)	1,172	7.3	2.3	66.6	19.5	0.3	1.2	0.3	1.9
施設系(通所型)	2,643	67.1	5.2	10.3	7.8	4.7	0.9	1.8	0.2
居住系	1,054	67.0	0.9	14.7	9.9	4.0	1.2	0.4	0.0
居宅介護支援	852	72.1	6.0	6.6	5.8	2.3	2.8	1.8	0.9

(2) 事業所従業員数 問6①

◆ 全国では「10～19人」が33.6%で最も多い

	回答事業所数	4人以下	5～9人以下	10～19人以下	20～49人以下	50～99人以下	(件、%) 100人以上
愛知県	455	11.9	13.2	38.5	23.7	9.0	2.6
全国	8,978	9.9	16.5	33.6	27.5	9.0	2.4
訪問系	2,734	4.4	22.8	37.7	28.5	4.4	1.1
施設系(入所型)	1,172	1.5	2.5	8.4	29.8	44.3	12.8
施設系(通所型)	2,643	5.2	20.3	43.7	26.6	3.1	0.5
居住系	1,054	0.5	4.6	44.0	43.5	4.8	1.0
居宅介護支援	852	64.9	17.0	11.5	4.8	1.1	0.1

(3) 訪問介護員・介護職員の従業員数及び高齢者比率 問7①

◆ 全国の65歳以上の労働者割合は、訪問介護員は24.0%、介護職員は10.9%

	(件、%)				(件、%)			
	訪問介護員				介護職員			
	回答事業所数	従業員数	65歳以上の労働者数	65歳以上の労働者割合	回答事業所数	従業員数	65歳以上の労働者数	65歳以上の労働者割合
愛知県	156	2,440	449	18.4	237	4,234	404	9.5
全国	2,910	40,181	9,651	24.0	5,541	93,630	10,252	10.9

(4) 実施している介護サービスのうち、主とするサービスの種類 問4

◆ 全国では、「訪問介護」が20.3%で最も多い

	回答事業所数	訪問介護	通所介護	地域密着型通所介護	居宅介護支援	訪問看護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	特定施設入居者生活介護	介護老人保健施設	小規模多機能型居宅介護	施設入所者生活介護	施設入所者生活介護(老人福祉)	通所リハビリテーション	短期入所生活介護	認知症対応型通所介護	(件、%) 訪問入浴介護
愛知県	458	111	56	54	53	46	31	25	12	9	3	7	5	5	2	4	
	100.0	24.2	12.2	11.8	11.6	10.0	6.8	5.5	2.6	2.0	0.7	1.5	1.1	1.1	0.4	0.9	
全国	9,044	1,834	1,117	966	832	773	744	651	260	247	230	124	107	97	70	68	
	100.0	20.3	12.4	10.7	9.2	8.5	8.2	7.2	2.9	2.7	2.5	1.4	1.2	1.1	0.8	0.8	

(注) 調査対象介護サービスのうち、全国での回答事業所数が上位のものを掲載。

2 人材の確保・定着の状況

(1) 採用率、離職率、増減率 問7①②

※1年間：(2023年10月1日から2024年9月30日まで)

◆全国での2職種計(訪問介護員・介護職員)の採用率は14.3%、離職率は12.4%

< 愛知県 > (件、%)					< 全国 > (件、%)				
職 種 別	2職種計(訪問介護員・介護職員)	回答 (注1) 事業所 数	① 採用率 (注2)	② 離職率 (注2)	③ 増減率 ①-②	回答 (注1) 事業所 数	① 採用率 (注2)	② 離職率 (注2)	③ 増減率 ①-②
	訪問介護員	358	15.9	14.0	+1.9	7,427	14.3	12.4	+1.9
	介護職員	156	16.0	14.3	+1.7	2,908	14.1	11.4	+2.7
	サービス提供責任者	237	15.8	13.8	+2.0	5,540	14.4	12.8	+1.6
	生活相談員	173	9.2	7.0	+2.2	3,475	8.3	8.3	0.0
	看護職員	164	10.2	5.3	+5.0	3,453	9.6	8.7	+1.0
	PT・OT・ST等	214	17.5	12.3	+5.2	4,661	21.6	15.9	+5.7
	介護支援専門員	108	16.9	7.7	+9.2	2,194	16.3	9.7	+6.6
		184	11.8	8.4	+3.4	3,911	14.0	10.4	+3.6

(注1) 2職種計の回答事業所数については、訪問介護員、介護職員の両者に回答があっても一つの事業所数とカウントするので、職種別の項目の合計と一致しない。
(注2) 採用率、離職率等の計算式は、16ページ「1 調査で使用された主な用語の定義」の(4)を参照。

(2) 従業員の過不足状況 問8

◆全国では、全体でみた場合で不足とする事業所(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」の合計)は約3分の2

< 愛知県 >								< 全国 >							
	事業所 数 種 の い る	① 大いに 不足	② 不足	③ やや 不足	④ 適 当	⑤ 過 剰	不足感 (①+②+③)		事業所 数 種 の い る	① 大いに 不足	② 不足	③ やや 不足	④ 適 当	⑤ 過 剰	不足感 (①+②+③)
全体でみた場合	381	12.9	19.7	35.4	31.8	0.3	68.0		7,512	10.0	21.2	34.0	34.3	0.5	65.2
訪問介護員	145	33.1	29.7	20.7	15.9	0.7	83.5		2,726	29.8	28.3	25.3	16.0	0.6	83.4
介護職員	226	16.8	21.2	33.6	27.9	0.4	71.6		5,185	13.5	23.0	32.6	29.8	1.1	69.1
サービス提供責任者	136	4.4	16.9	11.0	67.6	0.0	32.3		2,783	6.3	10.1	14.5	68.0	1.1	30.9
生活相談員	150	4.0	8.0	16.0	72.0	0.0	28.0		3,191	2.2	7.1	15.6	74.2	0.8	24.9
看護職員	201	7.5	11.4	28.4	51.7	1.0	47.3		4,354	6.0	12.3	25.9	53.9	2.0	44.2
PT・OT・ST等	103	2.9	10.7	20.4	63.1	2.9	34.0		2,044	2.9	8.1	20.3	67.2	1.5	31.3
介護支援専門員	162	4.9	9.9	25.3	59.9	0.0	40.1		3,520	5.4	10.4	18.7	64.7	0.7	34.5

(3) 採用した従業員の人数や質の評価 問9

◆全国では、「人数・質ともに確保できている」は15.5%

(件、%)						
	回答 事業所 数	人数・ 質とも に確保 でき てい る	人数 には 満足 でき てい るが、 質に は満 足で きて いな い	質 には 満足 でき てい るが、 人数 には 満 足で きて いな い	人数・ 質とも に確保 でき てい ない	職 過 去 は 1 採 用 し て い な い
愛知県	455	13.4	16.5	25.1	25.3	17.8
全国	8,978	15.5	18.5	21.6	26.0	16.9
訪問系	2,734	15.1	13.7	28.8	24.8	16.3
施設系(入所型)	1,172	10.8	22.5	17.2	43.9	5.1
施設系(通所型)	2,643	18.8	22.1	19.7	21.8	16.0
居住系	1,054	10.1	26.2	18.6	36.3	7.8
居宅介護支援	852	18.1	7.6	14.0	7.6	50.2

(4) 従業員の定着状況 問10

◆全国では、「定着率は低くない」は72.5%

(件、%)				
	回答 事業所 数	定着 率が 低く 困 つ て い る	定着 率は 低 い が 困 つ て い な い	定着 率は 低 く な い
愛知県	455	18.0	4.8	75.8
全国	8,978	19.2	6.7	72.5
訪問系	2,734	18.1	6.2	74.9
施設系(入所型)	1,172	29.9	6.7	62.6
施設系(通所型)	2,643	17.0	7.3	74.3
居住系	1,054	26.3	7.7	65.2
居宅介護支援	852	6.3	5.3	81.9

(1) 採用活動において行っているもの〔複数回答〕 問11①

(件、%)

	回答事業所数	ハローワークや福祉人材セン ターの担当者に相談	有料職業紹介所を活用	職員に対して友人・知人など の紹介を依頼	民間の有料求人情報サイトを 活用	事業所ホームページで自事業 所のアピールポイントを求職 者へ発信	SNS（注）を活用して自事 業所のアピールポイントを求 職者へ発信	職場体験、職場実習の受け入 れを実施	就職セミナー、採用説明会に 参加・開催	特に行っていない
愛知県	455	60.7	51.4	60.7	45.5	47.5	20.4	24.8	18.2	10.5
全国	8,978	66.9	41.5	65.6	36.6	37.2	14.8	24.5	22.1	10.8
訪問系	2,734	62.9	39.5	69.9	37.4	37.2	15.4	17.3	15.8	8.2
施設系(入所型)	1,172	86.4	60.8	80.5	44.0	57.5	22.7	57.4	53.3	1.3
施設系(通所型)	2,643	69.8	38.7	61.5	37.6	33.9	14.3	21.5	17.2	8.7
居住系	1,054	76.7	53.1	75.3	43.5	41.9	14.5	28.4	31.0	3.4
居宅介護支援	852	31.5	13.8	32.5	11.2	13.4	4.0	7.4	4.2	48.8

(注) SNS: LINE, X(旧Twitter), Facebook, Instagram, YouTubeなど

◆全国では、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」の46.0%で最も高い

(件、%)

	回答事業所数	タロの担当者や福祉人材セン	有料職業紹介所を活用	職員の紹介を依頼	民間の有料求人情報サイトを	事業所ホームページで自事業所への発信	SNSを活用して自事業所への発信	職場体験、職場実習の受け入れを実施	就職セミナー、採用説明会に参加・開催
愛知県	455	36.6	49.1	44.2	51.2	25.0	8.6	20.4	18.1
全国	8,978	40.1	45.2	46.0	41.1	21.3	16.8	18.0	18.8
訪問系	2,734	32.0	40.7	46.6	39.9	23.0	19.2	14.4	15.3
施設系(入所型)	1,172	44.6	56.8	47.5	34.7	18.7	12.8	22.1	21.6
施設系(通所型)	2,643	45.8	40.9	46.9	46.7	21.9	16.2	17.2	17.6
居住系	1,054	41.3	51.3	45.7	39.9	19.5	17.6	14.7	19.9
居宅介護支援	852	37.7	39.8	41.9	36.8	23.7	14.7	23.8	25.0

(注)「行っている」事業所における「採用に効果があった」とする事業所の割合

(1) 仕事と育児・介護の両立支援を進める上での課題〔複数回答、最大3つまで〕 問14

◆ 全国では、「代替要員の確保や配置が難しい」が54.2%で最も多い

(件、%)

	回答事業所数	労働時間管理や人材配置が難しい	休業や短時間勤務をする職員の人事評価が難しい	代替要員の確保や配置が難しい	希望の実現が難しい	制度利用以外の他の職員の業務負担が大きくなる	両立支援の利用に関して周囲の職員の理解が得られない	両立支援制度の利用中は仕事よりも私生活が優先されることが多い	両立の難しさから、離職や非正規転換を考える人がいる	特に課題はない (件、%)
愛知県	455	38.0	8.4	53.2	16.5	35.8	2.2	7.0	11.2	16.3
全国	8,978	36.9	7.0	54.2	20.0	34.3	2.4	7.7	11.1	17.4
訪問系	2,734	38.1	7.7	52.8	22.8	31.7	1.9	7.6	10.9	16.0
施設系(入所型)	1,172	42.6	6.0	62.8	16.8	49.3	2.9	9.1	16.5	9.6
施設系(通所型)	2,643	37.2	7.9	56.9	20.2	35.3	2.3	7.8	9.8	15.6
居住系	1,054	43.3	6.2	60.9	22.4	39.1	4.8	9.5	13.9	10.3
居宅介護支援	852	16.4	3.5	33.9	12.1	16.3	1.1	2.9	6.8	47.8

(2) 従業員の採用や職場定着・離職防止のための方策(行っているもの)[複数回答] 問12①

◆ 全国では、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が74.7%で最も多い

(件、%)

	回答事業所数	賃金水準の向上	時間外労働の削減	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	介護の質の向上(注)を図るための価値観や行動基準の共有	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	人間関係が良好な職場づくり	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化(面談、ミーティング、意見交換会など)	仕事外での職員間の交流の機会の設定	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	健康対策や健康管理の充実	仕事と育児や介護の両立支援	託児所設置や保育費用支援等	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	能力や仕事ぶりを処遇に反映	事業所内外で研修機会の充実	地域活動への事業所としての参加	特に方策はとっていない
愛知県	455	62.2	52.5	70.5	54.7	47.7	41.5	73.8	69.5	28.4	47.0	39.8	30.1	41.5	53.8	8.6	36.7	49.5	53.4	21.8	6.2
全国	8,978	62.4	56.7	74.7	56.4	50.8	39.9	72.0	68.9	26.1	44.6	42.8	26.8	42.5	55.1	6.4	36.2	49.2	52.7	23.4	5.0
訪問系	2,734	65.1	55.4	76.0	58.0	54.2	39.6	77.4	71.6	28.9	45.6	42.8	22.1	45.4	53.8	5.0	35.0	50.8	51.1	15.3	2.5
施設系(入所型)	1,172	74.7	60.1	80.1	67.8	53.7	39.8	67.1	71.0	23.5	54.4	47.1	54.8	51.8	72.4	14.8	43.5	54.9	67.5	37.5	0.9
施設系(通所型)	2,643	61.6	62.0	77.0	54.7	53.7	43.3	75.3	71.7	28.2	44.8	44.8	21.0	40.6	58.6	5.3	37.1	52.2	50.3	25.6	2.8
居住系	1,054	66.6	60.7	78.9	69.4	53.1	41.5	73.8	73.3	22.5	48.7	46.0	34.6	42.7	54.4	6.8	43.5	53.4	58.5	31.2	0.6
居宅介護支援	852	36.0	34.7	52.0	26.3	26.4	27.9	48.0	43.1	17.4	23.1	27.2	13.8	28.1	27.9	2.0	18.7	24.6	37.4	13.5	32.2

(注)「介護の質の向上」とは、利用者に対して、尊厳確保・虐待防止、QOL確保、自立支援に対する配慮等、質の高い介護サービスを提供することによって、その満足度を高めることをいう。

(3) 従業員の採用や職場定着・離職防止のための方策(採用に効果があったもの)[複数回答、最大3つまで] 問12②

◆ 全国では、「賃金水準の向上」が36.0%で最も高い

(件、%)

	回答事業所数	賃金水準の向上	時間外労働の削減	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	人間関係が良好な職場づくり	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化(面談、ミーティング、意見交換会など)	仕事外での職員間の交流の機会の設定	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	健康対策や健康管理の充実	仕事と育児や介護の両立支援	託児所設置や保育費用支援等	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	能力や仕事ぶりを処遇に反映	事業所内外で研修機会の充実	地域活動への事業所としての参加
愛知県	455	34.3	14.6	28.0	13.3	2.3	2.6	18.5	6.6	2.3	3.3	6.1	9.5	1.6	19.2	17.9	7.2	4.9	4.9	2.0
全国	8,978	36.0	14.1	25.7	15.2	3.5	2.3	17.3	5.5	3.4	3.0	7.1	10.1	2.6	15.2	20.2	6.7	5.0	4.3	2.4
訪問系	2,734	34.1	14.0	24.5	15.3	3.3	2.0	16.8	6.0	4.4	2.0	6.8	9.8	2.6	15.8	11.7	5.3	5.6	3.9	2.2
施設系(入所型)	1,172	42.4	14.1	28.5	15.5	3.3	2.6	16.5	4.0	1.8	2.5	7.6	13.1	2.1	16.7	31.0	9.2	3.9	5.6	2.5
施設系(通所型)	2,643	36.4	14.9	26.0	15.2	3.5	2.1	18.8	5.3	3.4	3.1	6.9	6.3	2.1	16.8	17.0	6.7	4.3	3.6	2.4
居住系	1,054	38.9	14.7	26.0	16.6	4.1	1.6	17.9	6.0	5.1	5.1	7.0	11.0	3.6	8.9	25.0	7.0	5.9	4.5	3.0
居宅介護支援	852	26.7	12.8	27.1	14.3	2.2	3.8	17.1	6.5	0.7	5.6	12.1	11.0	4.2	12.6	0.0	5.7	5.2	5.3	1.7

(注)「行っている」事業所における「採用に効果があった」とする事業所の割合

(4) 従業員の採用や職場定着・離職防止のための方策(職場定着に効果があったもの)〔複数回答、最大3つまで〕 問12③

◆ 全国では、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が34.4%で最も高い

(件、%)

	回答事業所数	賃金水準の向上	時間外労働の削減	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	人間関係が良好な職場づくり	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化(面談、ミーティング、意見交換会など)	仕事外での職員間の交流の機会の設定	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	健康対策や健康管理の充実	仕事と育児や介護の両立支援	託児所設置や保育費用支援等	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	能力や仕事ぶりを処遇に反映	事業所内外で研修機会の充実	地域活動への事業所としての参加
愛知県	455	30.0	16.3	35.8	21.3	4.6	4.8	31.5	14.9	6.2	7.5	8.3	13.1	3.7	24.5	10.3	4.2	10.7	3.7	1.0
全国	8,978	30.9	16.4	34.4	23.6	4.0	3.6	29.5	14.1	7.5	7.8	7.5	8.9	2.9	20.2	15.4	4.4	7.9	3.1	1.3
訪問系	2,734	30.9	15.6	33.7	22.2	4.2	3.3	29.2	14.0	8.6	7.1	7.0	9.4	3.5	19.6	8.0	3.8	8.4	3.3	0.2
施設系(入所型)	1,172	35.9	16.3	33.4	30.3	3.5	3.0	24.9	13.6	6.5	10.2	9.1	10.1	1.8	22.1	22.4	4.7	6.2	4.0	1.1
施設系(通所型)	2,643	29.6	17.1	34.9	22.1	4.4	3.8	32.0	13.9	7.1	7.6	6.4	7.0	2.9	22.7	17.0	4.4	7.7	2.5	1.8
居住系	1,054	30.1	16.4	37.0	27.5	3.8	2.1	30.8	14.6	8.4	8.0	7.0	7.1	1.8	16.8	15.3	4.8	8.5	1.6	1.8
居宅介護支援	852	29.0	16.6	37.9	15.6	3.6	7.1	28.4	15.0	5.4	9.1	12.9	14.4	5.0	16.4	0.0	3.8	10.5	5.6	2.6

(注)「行っている」事業所における「職場定着に効果があった」とする事業所の割合

(5) 事業を運営する上での課題〔複数回答、最大3つまで〕 問17

◆ 全国では、「現行の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない」が45.8%で最も多い

(件、%)

	回答事業所数	現行の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない	経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善が出来ない	良質な人材の確保が難しい	新規利用者の確保が難しい	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	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	管理者の指導・管理能力が不足している	教育・研修の時間が十分に取れない	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	経営者・管理者と介護従事者間のコミュニケーションが不足している	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	介護保険の制度改正等についての的確な情報や説明が得られない	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	雇用管理等についての情報や指導が不足している	特に問題はない
愛知県	455	46.2	21.5	47.9	17.8	6.8	7.3	4.8	17.4	4.2	4.0	2.2	1.8	25.9	1.8	6.2
全国	8,978	45.8	22.4	42.2	17.8	7.6	5.5	5.6	16.6	3.2	3.8	3.4	2.2	26.0	1.4	6.0
訪問系	2,734	44.9	19.6	45.0	17.3	5.4	4.8	5.2	16.4	2.2	3.2	4.6	1.9	26.8	1.9	6.5
施設系(入所型)	1,172	43.0	25.1	52.2	20.3	12.1	10.0	6.8	19.8	7.3	6.0	2.8	1.0	18.3	0.8	2.4
施設系(通所型)	2,643	49.0	26.8	36.4	20.2	7.7	4.8	6.1	16.3	2.9	3.7	2.6	2.5	27.7	1.1	4.5
居住系	1,054	44.7	16.6	54.4	17.2	12.7	8.7	6.8	21.3	4.4	5.6	2.6	1.8	17.6	1.6	3.1
居宅介護支援	852	46.5	22.1	25.9	10.9	1.3	0.8	2.6	9.6	1.2	1.4	5.0	4.5	39.7	1.3	17.1

5 介護ロボット、ICT機器等

(1)介護ロボット、ICT機器等の導入・利用状況(日常的に利用しているもの) 問15①②

◆ 全国では、「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」を日常的に利用している比率が75.4%で最も高い (件、%)

	回答事業所数	パソコンによって利用する介護ソフト						介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン			施設の居室内に設置する見守りセンサー			その他のICT機器等		
		利用者情報(ケア記録・ケアプラン)の入力・保存・転記の機能	職員間の報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	入力した音声(テキスト)に変換する機能	各種の介護ロボットとの間のデータの蓄積・利用の一元処理機能	その他の機能	利用者情報(ケア記録・ケアプラン)の入力・保存・転記の機能	入力した音声(テキスト)に変換する機能	他の職員との間で業務連絡できる機能	ベッドセンサー(マット型・内蔵型)	カメラ型センサー	それ以外のセンサー(天井・壁・机・ラベリング等)に設置するカメラ型センサー	施設内の無線ネットワーク機器	インカム、ネットワークスピーカー	施設内のICT機器同士の通信のためのWiFi設備
愛知県	455	73.8	42.2	49.0	10.8	3.5	24.0	56.0	15.2	41.5	16.7	6.2	9.7	22.9	4.4	51.9
全国	8,978	75.4	38.9	47.2	9.6	4.0	23.1	50.5	13.0	35.1	20.0	5.4	11.5	24.8	5.4	52.8
訪問系	2,734	76.4	48.7	56.5	11.5	2.4	21.1	56.6	15.9	47.5	6.8	2.1	3.5	13.1	3.2	44.4
施設系(入所型)	1,172	82.8	43.3	50.7	6.7	9.9	34.8	52.2	9.5	28.2	70.1	13.7	24.9	53.4	14.4	65.7
施設系(通所型)	2,643	72.2	31.7	41.0	6.8	2.3	23.4	44.5	9.7	26.8	9.5	4.9	9.1	26.9	4.5	56.9
居住系	1,054	65.6	29.2	41.8	9.7	6.7	25.4	47.6	13.5	30.0	41.7	9.8	33.0	38.0	6.5	58.7
居宅介護支援	852	86.9	36.3	38.8	14.3	2.1	15.7	50.6	16.7	33.8	1.1	0.5	0.5	1.6	2.0	43.7

	回答事業所数	介護ロボット								
		移乗を支援する介護ロボット(マツススリットなど)	利用者の移動を支援する介護ロボット	排泄を支援する介護ロボット	利用者との間で双方向コミュニケーションをとる介護ロボット	日常生活利用時に設置し、自動的に通報する等の介護ロボット	入浴を支援する介護ロボット	身体機能や生活機能の訓練における各業務を支援する機器・システム	食事・栄養管理に関する周辺業務を支援する機器・システム	認知機能が低下した高齢者等の自立した生活が可能な個別ケアを支援する機器・システム
愛知県	455	0.2	1.5	0.4	0.2	0.7	2.2	2.0	2.0	0.4
全国	8,978	1.3	1.1	0.4	0.3	0.6	2.3	1.9	2.2	0.6
訪問系	2,734	0.3	0.2	0.0	0.1	0.4	0.5	0.4	0.3	0.1
施設系(入所型)	1,172	6.2	5.4	1.9	1.1	2.6	8.4	4.7	11.8	1.4
施設系(通所型)	2,643	0.7	0.6	0.2	0.4	0.2	2.2	3.2	0.8	0.9
居住系	1,054	0.8	1.2	0.5	0.4	0.8	2.5	1.3	1.7	0.9
居宅介護支援	852	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0

(注) 回答は問17①で「日常的に利用している」と回答した事業所の割合

(2) 介護ロボット、ICT機器等の導入効果 問15③

◆ 全国では、「昼間の業務負担の軽減」が49.4%で最も高い。

	回答事業所数	(件、%)				
		減昼間の業務負担の軽減	減夜間の業務負担の軽減	勤務時間の短縮(残業の削減)	業務の活性化	介護の質の向上
愛知県	455	45.7	42.5	36.3	34.5	28.4
全国	8,978	49.4	44.6	38.4	39.6	35.4
訪問系	2,734	41.9	34.9	36.0	36.3	29.3
施設系(入所型)	1,172	73.1	72.6	50.1	53.6	56.5
施設系(通所型)	2,643	48.3	35.8	37.9	38.3	34.7
居住系	1,054	59.2	59.8	40.2	45.0	43.1
居宅介護支援	852	37.7	24.1	32.7	31.6	23.0

(注1) 値は、「効果があった」「やや効果があった」の割合の合計。

(注2) 導入しているものが一つもない場合は、導入したとした場合に予想される効果を回答。

(注3) 「夜間の業務負担の軽減」は、全回答者から「夜間業務がない」を差し引いた値を元に集計。

(1) 外国籍労働者受入れ状況〔複数回答〕 問18①

(件、%)

										左記のいずれも受け入れていない
										留学生
										技能実習生
										在留資格「特定技能1号」 (他法人からの転職)
										在留資格「特定技能1号」 (法人で直接受け入れ)
										EPA(経済連携協定)による受け入れ (他法人からの転職)
										EPA(経済連携協定)による受け入れ (法人で直接受け入れ)
										在留資格「介護」 (他法人からの転職)
										在留資格「介護」 (法人で直接受け入れ)
										回答事業所数
愛知県	455	6.8	2.6	0.7	0.4	7.9	2.2	4.4	1.8	74.7
全国	8,978	6.2	1.4	0.8	0.2	6.2	1.4	5.2	2.0	78.8

① 現在受け入れている事業所

② 現在受け入れていない事業所

◆ 全国では、「今後、受け入れを検討してみたい」は30.1%

	回答事業所数	今後、新たな受け入れはしない予定	現在の外国籍労働者数の水準を補充する程度 の受け入れをする	(件、%) 今後、積極的に受け入れを拡大していきたい
愛知県	91	12.1	48.4	36.3
全国	1,417	14.1	49.3	32.3

(件、%)				
	回答事業所数	今後も受け入れようとは思わない	受け入れたいが、どういう手続きを進めれば受け入れられるかわからない	今後、受け入れを検討してみたい
愛知県	340	62.1	6.8	29.1
全国	7,075	59.2	6.8	30.1

◆ 全国では、「利用者や他の従業員との意思疎通(日本語能力及びコミュニケーション)が難しい」が36.5%で最も高い

(件、%)

		外国籍労働者の仕事上のサポート役の負担が大きい がある	利用者が外国籍労働者によるサービス提供に抵抗 を受けることが難しい	得ることが難しい	利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及 びコミュニケーション）が難しい	受け入れ後の生活の管理や支援が難しい	受け入れ後の生活支援の仕方がわからない	受け入れのための住宅や寮などを 確保することが困難	受け入れのためのコストが高い	受け入れの手続きが煩雑	外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチン グ）が困難	回答事業所数		
愛知県	455	13.4	13.2	16.7	20.0	7.0	15.6	39.8	5.7	14.1	25.7	14.9		
全国	8,978	13.4	14.8	19.3	23.6	8.1	17.9	36.5	4.5	12.8	22.4	14.1		
訪問系	2,734	16.2	12.9	10.5	20.0	8.2	14.1	39.8	4.6	22.5	21.5	14.2		
施設系(入所型)	1,172	10.0	21.5	39.2	32.0	6.0	27.9	33.7	4.2	4.2	27.0	7.3		
施設系(通所型)	2,643	13.1	15.8	20.8	26.8	10.3	19.4	36.9	4.5	10.1	22.9	12.4		
居住系	1,054	11.7	15.0	28.2	27.6	6.6	23.6	43.7	6.5	7.5	25.1	7.6		
居宅介護支援	852	12.8	9.6	6.0	12.7	5.3	8.3	22.2	2.0	9.3	16.3	34.9		

■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

1 回答労働者の基本属性

(1) 性別・年齢・雇用形態・就業形態 問1①②・問15③④

◆全国では、女性の割合は75.2%。また、全国の平均年齢は48.7歳、愛知県の平均年齢は47.8歳。

	回答労働者数 (人)	性別(%)		平均年齢 (歳)	雇用形態(%)		就業形態(%)		
		男	女		無期雇用職員	有期雇用職員	フルタイム勤務	短時間勤務で、勤務する日や時間があらかじめ定められている	短時間勤務で、勤務する日や時間が週又は月ごとに変わる
愛知県	1,048	19.9	78.3	47.8	78.3	19.9	81.1	9.6	8.0
全国	21,325	23.6	75.2	48.7	75.7	22.1	83.0	9.4	6.4
訪問介護員	2,950	16.6	82.6	50.8	69.3	27.4	66.1	18.3	14.0
介護職員	8,207	27.6	71.9	47.0	74.0	23.7	82.9	8.7	7.3
サービス提供責任者	2,065	21.0	78.1	49.9	79.5	18.6	94.8	3.1	1.2
生活相談員	1,276	34.4	64.7	46.9	85.9	12.9	93.9	3.3	2.0
看護職員	2,382	7.1	91.9	47.8	76.3	22.1	77.6	14.5	6.9
PT・OT・ST等	557	62.1	37.5	39.2	89.8	8.6	91.6	5.4	1.8
介護支援専門員	2,727	21.3	78.1	54.3	77.2	21.8	91.4	5.5	2.3

(2) 現在の育児・家族介護の状況、仕事の継続可能性 問1⑥

㉞ 育児・家族介護の状況

◆全国では、「現在、育児をしている」が19.5%

	回答労働者数	現在、育児をしている	現在、家族介護をしている	現在、育児と家族介護の両方をして	この数年のうちに育児又は家族介護を始める可能性がある	性面育児も家族介護もする可能性がある
愛知県	1,048	21.2	10.2	1.8	24.7	39.2
全国	21,325	19.5	11.6	1.8	25.4	39.5
訪問介護員	2,950	15.8	13.2	1.8	23.7	43.7
介護職員	8,207	18.9	10.4	1.4	25.8	41.9
サービス提供責任者	2,065	17.0	13.2	2.1	25.8	40.0
生活相談員	1,276	24.9	9.3	2.5	25.8	35.9
看護職員	2,382	27.0	10.8	2.0	25.5	33.3
PT・OT・ST等	557	39.9	5.0	2.0	21.2	31.6
介護支援専門員	2,727	14.8	15.3	2.2	27.3	38.2

㉟ 育児や家族介護に直面した場合の仕事の継続

◆全国では、「続けることができると思う」が31.2%

	回答労働者数	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
愛知県	1,048	32.3	18.6	47.9
全国	21,325	31.2	21.4	46.5
訪問介護員	2,950	30.8	20.9	47.7
介護職員	8,207	27.2	22.8	49.8
サービス提供責任者	2,065	35.5	19.8	44.2
生活相談員	1,276	35.2	21.2	43.4
看護職員	2,382	34.1	20.0	45.5
PT・OT・ST等	557	44.3	11.8	43.8
介護支援専門員	2,727	34.9	22.3	42.4

2 現在の仕事(職種)について

(1) 現在持っている資格〔複数回答〕 問3①

◆全国では、「介護福祉士」が61.0%で最も多い

	回答労働者数	介護福祉士	実務者研修	介護職員初任者研修	介護職員基礎研修	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	(主任)介護支援専門員 (主任)介護支援専門員 (ケアマネジャー)	介護支援専門員 (ケアマネジャー)	認定看護師・専門看護師	看護師・准看護師	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士	左記の資格なし
愛知県	1,048	58.6	16.9	13.1	2.9	2.1	24.7	7.4	21.5	0.2	16.4	2.5	4.6	0.5	5.2
全国	21,325	61.0	16.9	13.8	3.0	3.7	26.6	5.7	19.7	0.1	13.3	2.9	3.8	0.6	3.9
訪問介護員	2,950	60.6	21.6	21.9	2.4	4.3	37.3	0.2	5.3	0.0	1.7	0.1	1.2	0.2	0.7
介護職員	8,207	68.8	22.6	20.1	4.7	2.8	26.5	0.2	6.6	0.0	1.0	0.2	1.7	0.3	6.0
サービス提供責任者	2,065	88.6	24.9	11.5	3.8	6.4	35.1	0.2	9.3	0.0	1.7	0.3	1.9	0.2	0.8
生活相談員	1,276	81.6	19.1	11.9	2.0	2.7	29.9	0.9	13.8	0.0	0.9	0.5	9.7	1.2	5.2
看護職員	2,382	3.3	1.0	0.9	0.1	1.3	2.6	0.3	8.6	1.1	100.0	0.2	0.4	0.2	0.0
PT・OT・ST等	557	3.4	1.8	2.5	0.2	0.2	2.9	0.5	8.8	0.0	0.9	100.0	1.1	0.2	0.0
介護支援専門員	2,727	75.7	6.5	3.9	2.1	7.0	35.2	42.5	100.0	0.1	8.4	1.0	15.4	2.7	0.0

(2) 現在の仕事(職種)を選んだ理由〔複数回答〕 問4

◆ 全国では、「働きがいのある仕事だと思ったから」が39.7%で最も多い

	回答労働者数	働きがいのある仕事だと思ったから	給与等の収入が多い	介護の知識や技能が活かせる	資格・技能が活かせる	身近に介護関係の仕事をしたい人	身近な人の介護の経験から	お年寄りが好きだから	生きたがい・社会参加のため	人や社会の役に立ちたい	今後もニーズが高まる仕事だから	働きがいのある仕事だと思ったから	他にいい仕事がない	特に理由はない
愛知県	1,048	44.0	24.7	24.6	11.5	16.4	12.4	11.8	32.3	16.3	5.5	12.6	4.2	3.4
全国	21,325	39.7	24.9	24.6	9.3	17.2	13.7	12.7	30.7	16.3	4.6	11.7	7.0	4.8
訪問介護員	2,950	36.9	24.2	22.8	9.8	14.7	16.6	16.8	26.2	21.7	3.8	18.8	6.7	4.6
介護職員	8,207	35.5	24.5	22.9	7.2	20.6	15.7	15.2	19.2	19.1	2.2	9.0	9.1	5.5
サービス提供責任者	2,065	38.4	26.9	23.4	8.1	15.1	17.2	17.1	28.1	19.3	3.5	9.9	6.2	5.2
生活相談員	1,276	39.6	26.6	26.0	9.6	21.2	14.2	12.4	28.8	13.9	1.8	6.7	5.3	5.5
看護職員	2,382	54.1	28.3	29.4	13.3	14.9	5.5	5.3	55.1	5.9	17.9	15.4	3.4	2.7
PT・OT・ST等	557	52.2	25.5	32.1	7.2	12.7	4.5	7.2	56.2	5.7	4.8	8.3	3.2	2.5
介護支援専門員	2,727	42.1	23.1	27.0	13.3	13.7	11.9	6.3	48.1	12.2	4.0	12.4	6.6	3.0

(3) 現在の仕事に就く前の仕事(直前の仕事) 問6②

◆ 全国では、直前の仕事は「介護関係の仕事」が37.0%

	(前職が「ある」) 回答労働者数	介護関係の仕事					介護以外の福祉関係の仕事	医療関係の仕事	介護・福祉・医療関係以外の仕事
		計	訪問系	通所系	施設系	その他			
愛知県	859	41.7	9.1	12.0	17.1	3.5	2.2	12.9	26.4
全国	17,596	37.0	8.0	9.7	15.8	3.5	3.0	11.5	30.7
訪問介護員	2,626	33.9	11.6	7.0	13.7	1.6	3.7	4.7	37.7
介護職員	6,614	35.6	3.7	10.3	19.5	2.1	2.5	4.5	39.6
サービス提供責任者	1,826	39.6	14.7	8.3	15.0	1.6	3.4	4.6	34.9
生活相談員	1,055	43.7	5.6	20.1	15.0	3.0	4.5	5.6	28.8
看護職員	1,654	20.6	5.8	5.7	7.4	1.7	1.6	53.9	6.0
PT・OT・ST等	363	25.0	4.4	11.8	8.0	0.8	1.9	46.3	14.0
介護支援専門員	2,449	54.6	14.4	11.0	16.5	12.7	4.0	11.7	14.4

(4) 直前の仕事が介護関係の仕事であった介護従事者の直前の仕事をやめた理由〔複数回答〕 問7①

◆ 全国では、「職場の人間関係に問題があったため」が24.7%で最も多い

	(直前職が介護関係の仕事) 回答労働者数	家族の介護・看護のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	病気・高齢のため	定年・雇用契約の満了のため	家族の移転・転居・転業のため	勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため	勤務先で仕事上の悩み・相談が先になかったため	カススタマー・ハラスメント(注2)があったため	職場の人間関係(注1)に問題があったため	自分に向かない仕事だったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	収入が少なかつたため	新しい資格を取つたため	他に良い仕事・職場があったため	人員整理・勤怠等の退職・法人解散・事業不振のため
愛知県	358	5.0	18.2	11.2	17.6	12.8	6.4	31.3	3.9	7.8	15.6	2.2	3.1	4.2	11.2	5.0
全国	6,508	7.3	18.5	9.4	16.3	14.2	6.3	24.7	3.0	6.7	17.6	3.0	2.7	3.3	12.3	3.7
訪問介護員	892	7.4	17.0	6.3	16.9	14.0	6.7	24.0	2.7	7.0	15.4	3.3	4.0	3.4	14.2	5.3
介護職員	2,353	7.3	18.7	4.6	18.8	14.8	7.6	26.6	2.8	7.2	17.5	3.1	2.4	3.6	11.8	3.7
サービス提供責任者	722	8.0	19.4	6.5	15.4	15.1	5.3	24.1	4.2	6.4	20.1	3.3	1.1	2.8	11.6	3.6
生活相談員	461	6.7	20.6	5.2	17.4	14.5	5.4	22.8	3.5	6.5	16.9	2.4	1.3	3.5	14.3	1.5
看護職員	341	5.9	21.7	2.3	14.4	10.3	4.7	25.5	2.6	5.6	18.5	4.1	2.3	2.3	9.7	2.9
PT・OT・ST等	91	7.7	23.1	5.5	18.7	13.2	4.4	23.1	2.2	5.5	18.7	4.4	3.3	1.1	6.6	1.1
介護支援専門員	1,339	7.8	16.9	25.3	11.8	13.1	4.9	22.1	2.9	6.0	18.2	2.5	3.2	3.3	13.1	3.7

(注1)「職場の人間関係」とは、上司、同僚、部下・後輩との人間関係をいう。

(注2)「カススタマー・ハラスメント」は、顧客等(介護の場合利用者や家族)からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為をいう。

(5) (4)の理由のうち、「職場の人間関係に問題があったため」の具体的内容〔複数回答〕 問7②

◆ 全国では、「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が49.1%で最も高い

	た人へ(回答者数に労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	たワ言上(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	か確上(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	た悪同(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	話職(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	疎職(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	う司事(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	受職(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	たい仕(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」	難部(労働者数)の理由が「職場の人間関係に問題があったため」
愛知県	112	47.3	35.7	25.0	0.9	16.1	31.3	4.5	25.0	6.3
全国	1,606	49.1	36.2	23.9	5.4	16.3	35.5	2.7	24.1	7.3
訪問介護員	214	43.9	42.5	20.6	5.6	15.0	38.3	3.3	28.5	7.9
介護職員	626	44.6	32.7	29.1	4.6	18.2	35.9	3.4	23.5	7.2
サービス提供責任者	174	50.0	46.6	18.4	5.7	10.3	32.8	2.9	24.1	6.3
生活相談員	105	52.4	36.2	20.0	1.9	15.2	25.7	1.0	26.7	5.7
看護職員	87	52.9	31.0	16.1	1.1	12.6	40.2	1.1	31.0	5.7
PT・OT・ST等	*21	*76.2	*52.4	*0.0	*9.5	*19.0	*28.6	*0.0	*28.6	*4.8
介護支援専門員	296	57.1	32.4	24.7	8.1	17.2	37.5	2.4	17.9	9.8

(6) (4)の理由のうち、「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」の具体的内容〔複数回答〕 問7③

◆ 全国では、「経営の効率性を過度に重視していた」が35.9%で最も高い

	不事(回答者数に労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	勢介(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	な向介(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	がに介(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	れ提仕(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	し経(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	た務無(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	り職(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」	かるマ(労働者数)の理由が「経営の効率性を過度に重視していた」
愛知県	56	35.7	37.5	35.7	32.1	42.9	26.8	25.0	3.6
全国	1,144	32.8	32.5	35.6	31.6	35.9	33.1	26.4	7.3
訪問介護員	137	36.5	31.4	42.3	38.0	34.3	40.1	27.7	11.7
介護職員	412	32.3	32.5	41.3	29.6	28.9	33.0	26.7	6.1
サービス提供責任者	145	35.2	28.3	30.3	34.5	41.4	29.0	27.6	4.8
生活相談員	78	38.5	34.6	29.5	28.2	39.7	37.2	23.1	12.8
看護職員	63	33.3	34.9	31.7	39.7	49.2	33.3	22.2	9.5
PT・OT・ST等	*17	*29.4	*41.2	*29.4	*41.2	*47.1	*29.4	*23.5	*5.9
介護支援専門員	244	28.7	34.4	25.8	27.0	38.9	30.3	24.6	7.4

3 現在勤務している事業所について

(1) 現在の法人に就職した主なきっかけ 問12

◆ 全国では、「友人・知人からの紹介」が35.7%で最も多い

	回答労働者数	ハローワーク	福祉人材センター	進路指導・養成施設等での	民間の職業紹介	友人・知人からの紹介	求人・就職情報誌	折込チラシ・新聞・雑誌の広告	求人情報サイト	法人又は施設・事業所のホームページ	法人又は施設・事業所が発信するSNS・事業所	明就会議セミナー、採用説明会	職場体験・職場実習やボランティア	介護施設・事業所の養成所を通過したため	施設の働きかけからの就	報行政広報誌(市報、区報等)
愛知県	1,048	13.2	1.0	3.8	3.5	36.5	4.0	5.2	14.3	2.0	0.1	1.0	1.2	2.0	2.4	0.7
全国	21,325	19.3	1.1	3.6	3.4	35.7	3.8	4.4	9.1	2.1	0.1	1.0	1.0	2.0	3.1	0.6
訪問介護員	2,950	16.1	0.5	1.7	2.6	43.6	3.7	3.5	8.1	1.5	0.1	0.9	0.6	4.7	2.9	0.8
介護職員	8,207	23.3	1.5	5.7	3.2	31.1	4.7	5.2	9.0	1.6	0.1	1.4	1.4	1.7	2.7	0.6
サービス提供責任者	2,065	15.7	0.7	2.7	2.2	42.2	3.3	4.6	6.8	1.7	0.0	0.7	0.4	4.5	3.1	0.5
生活相談員	1,276	19.0	1.5	3.2	3.1	33.4	4.9	5.3	9.5	2.9	0.1	1.3	1.7	1.3	4.2	0.5
看護職員	2,382	15.8	1.0	2.0	7.4	36.6	2.6	2.5	13.7	3.6	0.3	0.4	0.3	0.2	2.8	0.3
PT・OT・ST等	557	14.5	0.5	8.1	7.0	30.9	3.6	1.6	19.6	3.6	0.2	0.5	0.9	0.0	2.9	0.0
介護支援専門員	2,727	17.2	1.0	1.3	2.2	37.1	2.1	4.7	5.8	2.3	0.1	0.6	0.9	0.9	4.2	0.9

(2) 現在の法人に就職した理由〔複数回答〕 問13

◆ 全国では、「通勤が便利だから」が51.9%で最も多い

(人、%)

	回答労働者数	地元での評判が良いため	法人の方針や理念に共感したため	経営が健全で将来的に安定しているため	通勤が便利だから	賃金水準が比較的高いため	時間外労働が少ないため	有給休暇などの各種休暇の取得や勤務時間の変更しやすいため	質の高い介護を学べそうだったため	自分のやりたい介護ができそうだったため	職場の人間関係がよさそうだったため	事業所・施設の設備・環境が働きやすそうだったため	事務所・施設のため業務負担の軽減を	介護ロボット・ICT機器導入、業務改善等により業務負担の軽減を	仕事と育児や介護の両立の支援を充実させているため	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化しているため	能力や仕事ぶりを処遇に反映しているため	事業所内外での研修機会が充実しているため	理由は特になし
愛知県	1,048	4.8	17.6	10.4	51.5	18.4	15.5	26.0	11.2	33.9	35.6	15.0	1.2	11.7	9.0	14.0	8.3	6.6	
全国	21,325	5.6	14.9	12.4	51.9	17.2	18.3	24.4	13.1	33.6	33.6	15.2	1.0	11.9	9.0	14.0	8.1	7.9	
訪問介護員	2,950	6.9	13.9	14.4	49.1	18.8	18.3	26.3	16.4	35.6	40.6	15.5	0.9	12.9	10.6	17.5	10.2	7.3	
介護職員	8,207	5.5	12.1	10.3	56.5	14.9	16.9	21.7	12.6	32.4	30.6	14.4	1.0	9.9	8.0	11.7	6.6	8.5	
サービス提供責任者	2,065	4.8	15.8	14.8	47.5	18.9	16.9	23.6	14.1	36.5	35.4	14.4	0.8	12.3	11.6	17.4	9.0	9.0	
生活相談員	1,276	6.7	18.5	10.4	48.3	15.8	17.2	21.9	11.3	39.0	31.8	15.6	0.8	10.7	9.9	17.5	6.7	9.2	
看護職員	2,382	4.7	17.0	12.2	55.0	22.1	25.0	25.5	10.7	32.7	36.6	16.1	1.2	18.0	6.6	13.1	7.7	5.0	
PT・OT・ST等	557	4.5	23.0	14.5	41.7	24.1	26.9	21.7	7.4	32.7	33.4	16.3	1.1	13.1	8.3	17.2	7.5	5.9	
介護支援専門員	2,727	5.9	17.7	14.6	46.8	16.9	16.3	32.7	15.1	31.9	32.9	16.3	1.7	12.1	9.6	12.4	11.4	7.0	

4 勤務状況・勤務条件等について

(1) 1週間の残業時間数 問16③

◆ 全国では、「残業なし」は56.6%

(人、%、時間)

	回答労働者数	残業なし	5時間未満	5～10時間	10～15時間	15時間以上	平均残業時間(時間)
愛知県	1,048	54.8	24.5	10.2	4.5	1.5	2.0
全国	21,325	56.6	25.4	9.7	3.1	1.2	1.7
訪問介護員	2,950	68.8	17.7	6.2	2.0	0.8	1.2
介護職員	8,207	58.9	27.1	7.3	2.0	0.7	1.4
サービス提供責任者	2,065	48.4	26.5	14.3	5.0	2.3	2.5
生活相談員	1,276	40.5	28.8	19.9	5.7	2.1	2.9
看護職員	2,382	49.2	32.8	10.2	2.8	0.6	1.7
PT・OT・ST等	557	48.7	28.2	14.7	4.3	1.0	2.1
介護支援専門員	2,727	59.1	21.1	10.5	4.1	1.6	1.9

(2) 年次有給休暇の新規付与日数 問17㉞

◆ 全国では、「新規付与日数20日」が29.4%で最も多い

(人、%、日)

	回答労働者数	0日	1～4日	5～9日	10～12日	13～15日	16～19日	20日	平均新規付与日数(日)
愛知県	1,048	5.4	1.1	6.5	25.8	6.3	4.0	28.1	14.4
全国	21,325	4.7	1.3	5.6	23.4	6.5	5.0	29.4	14.8
訪問介護員	2,950	6.7	1.9	6.6	23.9	6.0	4.3	20.5	13.7
介護職員	8,207	3.6	1.4	6.7	22.3	6.7	4.8	29.4	14.7
サービス提供責任者	2,065	2.6	0.7	4.2	21.2	5.8	5.1	37.1	15.7
生活相談員	1,276	3.1	0.7	3.3	24.1	6.8	5.4	37.1	15.6
看護職員	2,382	6.0	1.8	7.1	28.2	7.3	5.1	24.7	13.9
PT・OT・ST等	557	5.2	1.4	2.9	33.4	8.4	8.3	25.0	14.2
介護支援専門員	2,727	6.9	0.7	3.0	23.0	6.3	5.4	33.9	15.5

(3) 年次有給休暇の取得日数 問17㉟

◆ 全国では、「取得日数5～9日」が38.4%で最も多く、平均取得日数は7.8日

(人、%、日)

	回答労働者数	0日	1～4日	5～9日	10～12日	13～15日	16～19日	20日	21日以上	平均取得日数(日)	平均取得率(%)
愛知県	753	7.6	19.7	34.8	17.8	7.3	3.7	5.0	0.8	7.7	53.1
全国	15,207	6.5	16.9	38.4	19.2	6.6	3.4	5.2	0.8	7.8	52.6
訪問介護員	1,866	8.8	18.6	35.3	19.0	5.5	3.2	5.1	0.9	7.5	54.3
介護職員	5,855	5.9	17.1	40.1	18.9	6.1	3.1	4.6	0.9	7.7	52.2
サービス提供責任者	1,532	6.6	17.8	39.9	16.9	6.7	2.6	6.1	0.4	7.6	48.0
生活相談員	988	5.0	14.3	42.0	19.0	6.2	3.3	6.6	0.8	8.1	51.6
看護職員	1,766	6.2	18.1	34.5	21.2	8.0	4.1	4.5	0.5	8.0	57.0
PT・OT・ST等	442	6.1	15.6	37.6	21.7	6.1	5.2	5.7	0.5	8.1	56.8
介護支援専門員	1,975	6.6	14.7	37.0	20.2	7.3	3.9	6.3	0.8	8.2	52.5

(4) 深夜勤務の状況 問18①②

◆ 全国では、深夜勤務があるうち、「5回以上7回未満」が37.0%で最も多い

(人、%、回)

	回答労働者数	深夜勤務がある	深夜勤務の回数(1ヵ月当たり)							深夜勤務はない
			3 1 回 未 満 上	5 3 回 未 満 上	7 5 回 未 満 上	9 7 回 未 満 上	1 9 回 未 満 上	1 1 回 未 満 上	動 平 均 回 深 夜	
愛知県	1,048	21.7	8.8	23.8	33.9	12.8	4.0	3.5	5.4	75.3
全国	21,325	25.6	9.8	23.5	37.0	13.2	3.9	1.5	5.2	71.8
訪問介護員	2,950	13.8	10.3	25.8	30.0	14.0	4.2	2.5	5.3	83.2
介護職員	8,207	47.8	6.8	22.9	42.1	14.8	4.1	1.1	5.3	49.7
サービス提供責任者	2,065	11.6	18.0	28.0	18.4	6.7	3.8	5.4	5.1	86.1
生活相談員	1,276	10.1	22.5	24.0	17.1	7.8	3.1	1.6	4.3	87.5
看護職員	2,382	16.2	19.9	22.0	23.3	7.3	4.1	1.6	4.5	81.3
PT・OT・ST等	557	2.5	28.6	7.1	14.3	7.1	0.0	0.0	3.6	95.9
介護支援専門員	2,727	6.4	14.9	29.7	29.7	5.7	0.6	1.1	4.4	91.5

(注)「深夜勤務の回数(1ヵ月当たり)」は、「深夜勤務がある」を100とした数値

(5) 仮眠・休憩の状況 問18③

◆ 全国では、「十分程度とれる」は14.2%

(人、%)

	回答労働者数	十分とれる	ある程度とれる	とれない
愛知県	227	18.9	50.2	19.8
全国	5,455	14.2	51.8	26.6
訪問介護員	407	22.6	54.8	12.8
介護職員	3,920	11.8	52.7	30.3
サービス提供責任者	239	19.2	51.0	17.2
生活相談員	129	17.8	42.6	20.9
看護職員	386	29.5	47.2	11.7
PT・OT・ST等	*14	*0.0	*42.9	*14.3
介護支援専門員	175	13.1	43.4	25.1

(注)「深夜勤務がある」と答えた人が回答対象

(6) 時間給の単価 問19②

◆ 全国では時間給の労働者の平均は1,262円、愛知県では時間給の平均は1,294円

(人、%)

	回答労働者数	9 0 0 0 円 未 満	9 5 0 0 円 未 満 上	1 0 0 0 円 未 満 上	1 1 0 0 円 未 満 上	1 1 2 1 0 0 円 未 満 上	1 1 3 2 0 0 円 未 満 上	1 1 4 3 0 0 円 未 満 上	1 1 5 4 0 0 円 未 満 上	2 1 0 5 0 0 円 未 満 上	3 2 0 0 0 0 円 未 満 上	3 0 0 0 円 未 満 上	平均 時間 給 (円)
愛知県	243	0.0	0.0	0.4	24.3	15.6	18.5	9.5	7.4	18.1	2.5	0.4	1,294
全国	4,277	0.4	4.1	6.9	20.0	15.5	15.9	9.0	6.2	15.3	2.3	0.5	1,262
訪問介護員	1,065	0.2	2.1	3.3	14.4	10.9	19.1	13.0	9.3	21.9	1.9	0.0	1,299
介護職員	1,988	0.5	6.7	11.1	28.3	22.1	15.5	6.7	2.9	1.7	0.1	0.3	1,128
サービス提供責任者	131	0.8	3.8	4.6	15.3	12.2	11.5	15.3	9.2	18.3	6.1	0.0	1,313
生活相談員	113	0.0	0.0	6.2	17.7	22.1	23.0	11.5	8.0	7.1	0.0	1.8	1,299
看護職員	552	0.0	0.7	1.4	4.0	2.9	7.6	7.2	9.1	50.7	11.1	1.6	1,608
PT・OT・ST等	*43	*0.0	*0.0	*0.0	*4.7	*2.3	*7.0	*9.3	*11.6	*53.5	*7.0	*2.3	*1,594
介護支援専門員	182	0.0	0.5	0.5	8.8	5.5	25.3	16.5	13.2	24.7	2.2	0.5	1,378

(7) 通常月の税込み月収(賃金支払形態が月給の者) 問19③

◆ 全国の平均は248,884円、愛知県の平均は266,746円

(人、%)

	回答労働者数	3 0 千 円 未 満	5 3 0 0 千 円 未 満 上	8 5 0 0 千 円 未 満 上	1 8 0 0 千 円 未 満 上	1 1 3 0 0 0 千 円 未 満 上	1 1 5 3 0 0 千 円 未 満 上	1 1 8 5 0 0 千 円 未 満 上	2 1 0 8 0 0 千 円 未 満 上	2 2 3 0 0 0 千 円 未 満 上	2 2 5 3 0 0 千 円 未 満 上	2 2 8 5 0 0 千 円 未 満 上	3 2 0 8 0 0 千 円 未 満 上	3 3 5 0 0 0 千 円 未 満 上	4 3 0 5 0 0 千 円 未 満 上	4 0 0 0 千 円 未 満 上	平均 月 収 (円)
愛知県	757	1.1	0.3	0.3	0.1	0.3	0.3	3.4	4.2	16.2	12.9	17.7	7.9	15.6	8.2	5.5	266,746
全国	15,782	1.1	0.2	0.3	0.3	0.6	0.9	6.3	7.7	19.4	11.4	16.5	7.0	13.8	5.1	3.2	248,884
訪問介護員	1,681	1.7	0.0	0.7	0.6	1.1	1.6	9.5	8.1	22.7	11.7	14.7	5.6	9.8	2.5	1.8	230,258
介護職員	5,695	1.0	0.2	0.1	0.3	0.6	1.3	9.0	10.7	23.7	12.3	15.5	5.9	10.0	3.0	1.2	232,560
サービス提供責任者	1,845	1.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.7	4.8	6.3	17.9	11.7	17.6	7.0	16.4	6.1	3.7	256,744
生活相談員	1,115	0.9	0.3	0.3	0.0	0.4	0.6	5.6	9.3	19.4	12.6	17.6	8.1	13.3	4.1	1.9	245,342
看護職員	1,711	0.7	0.4	0.1	0.1	0.6	0.2	1.3	2.5	10.5	8.1	16.9	7.2	22.7	11.0	9.0	290,093
PT・OT・ST等	493	0.6	0.2	0.0	0.4	0.4	0.0	1.0	3.9	9.9	9.1	20.5	9.9	23.3	10.5	5.9	284,027
介護支援専門員	2,373	0.9	0.2	0.5	0.4	0.4	0.4	3.9	5.1	17.4	12.3	19.2	9.4	14.7	5.7	3.9	257,862

(1) 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等〔複数回答〕 問20①

(人、%)

(2) 職場でのハラスメント〔複数回答〕 問20②

(人、%)

(3) 利用者やその家族からのセクハラ、暴力等〔複数回答〕 問20③

(人、%)

17

6 勤務先の取り組み

(1) 職場を辞めずに働き続けることに役立っているもの〔複数回答〕 問21

◆ 全国では、「人間関係が良好な職場づくり」が47.2%で最も多い

	回答労働者数	賃金水準の向上	時間外労働の削減	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすいつ職場づくり	自分の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	人間関係が良好な職場づくり	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）	仕事外での職員間の交流の機会の設定	者・相談窓口の設置	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減	健康対策や健康管理の充実	仕事と育児や介護の両立支援	託児所設置や保育費用支援等	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	能力や仕事ぶりを処遇に反映	事業所内外での研修機会の充実	地域活動への事業所としての参加	役立っているものはない
愛知県	1,048	24.2	17.0	40.5	19.6	20.8	14.6	47.9	31.4	10.6	14.0	16.0	4.4	9.7	17.6	1.4	9.5	20.3	12.4	3.6	12.7
全国	21,325	23.1	17.6	43.2	20.8	22.3	14.7	47.2	30.9	11.1	15.0	16.0	5.3	10.8	17.7	1.3	9.7	18.9	13.7	5.4	11.2
訪問介護員	2,950	26.1	15.5	41.6	25.8	28.2	14.1	51.7	34.9	13.2	18.5	16.9	3.1	14.3	18.7	1.1	10.4	22.1	16.1	4.0	9.0
介護職員	8,207	20.7	16.6	40.2	19.8	21.3	12.7	44.3	27.0	9.7	13.1	13.9	5.8	8.8	15.7	1.3	8.8	17.1	11.5	5.1	13.2
サービス提供責任者	2,065	27.2	17.9	43.4	21.9	25.8	16.1	52.5	35.0	13.2	17.2	17.4	4.8	12.8	18.0	0.6	11.6	23.4	15.5	4.9	9.4
生活相談員	1,276	27.4	18.4	40.6	21.4	20.6	16.0	47.8	30.3	12.2	14.8	16.5	4.6	10.1	19.4	1.2	11.7	21.3	10.9	6.8	12.9
看護職員	2,382	20.7	22.7	47.0	20.9	19.9	15.0	50.2	37.7	11.3	16.7	16.1	5.6	10.7	23.0	2.1	8.0	16.5	13.3	4.7	9.5
PT・OT・ST等	557	25.3	27.6	44.9	19.6	18.9	17.8	49.6	30.2	9.7	13.6	16.3	5.2	6.8	21.2	2.9	10.4	19.2	8.8	4.3	9.0
介護支援専門員	2,727	22.4	16.6	51.6	16.6	20.6	18.3	44.5	31.1	11.4	14.4	18.2	6.4	12.5	17.5	0.7	10.1	16.9	19.5	8.2	10.1

7 勤務先への評価について

(1) 現在の仕事の満足度（満足＋やや満足） 問25

◆ 全国では、「職場の人間関係」の満足度が45.5%で最も高い

	回答労働者数	仕事の内容	キャリアアップの機会	賃金水準	労働時間・休日等の労働条件	人員配置体制	立仕事と育児や介護の両立	人事評価のあり方	職場の人間関係	仕事上の相談の環境	仕事関係の情報共有	雇用の安定性	仕事のための設備・機器・用具類	休憩室などの付帯設備	機会教育訓練・能力開発の機会	職業生活全体
愛知県	1,048	41.9	23.6	25.5	34.4	17.5	22.1	19.9	47.0	39.1	39.7	37.0	23.9	20.0	18.3	25.3
全国	21,325	39.4	21.8	22.8	34.7	18.3	22.5	19.3	45.5	39.1	38.6	34.3	21.7	18.5	17.2	24.0
訪問介護員	2,950	43.7	21.9	27.5	37.0	21.2	24.0	24.3	51.4	46.8	46.0	36.9	26.6	21.9	20.5	28.0
介護職員	8,207	32.0	18.9	17.6	30.8	13.7	18.9	15.6	41.4	34.2	32.0	30.4	15.7	15.0	13.7	19.1
サービス提供責任者	2,065	43.9	28.3	27.6	33.8	17.2	20.8	22.3	49.8	42.8	44.8	36.8	25.2	21.7	18.6	26.7
生活相談員	1,276	42.0	21.9	21.9	32.5	16.5	21.3	19.3	43.9	37.5	37.2	32.6	17.1	17.2	14.5	23.1
看護職員	2,382	44.6	19.3	27.0	33.9	19.5	27.8	20.5	48.8	42.9	42.9	37.0	25.2	21.1	19.1	26.9
PT・OT・ST等	557	51.0	24.1	27.9	46.5	23.3	30.0	23.0	52.1	42.9	43.1	39.1	26.6	22.1	17.4	31.4
介護支援専門員	2,727	44.5	26.5	25.0	43.8	27.6	27.7	20.8	45.8	41.6	43.1	39.1	29.0	19.8	22.5	28.7

(2) 仕事（職種）の今後の希望 問26①

◆ 全国では、「今の仕事（職種）を続けたい」が58.3%で最も多い

	回答労働者数	今の仕事（職種）を続けたい	今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい、介護関係の仕事（職種）ではない、福祉・医療関係の仕事（職種）に就きたい	今の仕事（職種）ではない、福祉・医療関係の仕事（職種）に就きたい	介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい	わからない	働きたくない
愛知県	1,048	61.7	3.9	3.4	3.8	19.4	3.1
全国	21,325	58.3	4.2	3.0	5.5	20.6	3.2

(3) 今の事業所での就労継続意向 問26②

◆ 全国では、「今の事業所で働き続けたい」が53.0%で最も多い

	回答労働者数	今の事業所で働き続けたい	今の法人内の別の事業所に転職したい	別の法人や企業などに転職したい	わからない
愛知県	1,016	54.8	1.8	9.6	26.2
全国	20,649	53.0	2.0	9.9	27.7

I 調査の概要

1 調査対象

(1) 「事業所における介護労働実態調査」は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所のうちから無作為抽出(18,000事業所)し、アンケート調査を実施した。

うち、実効調査事業所数は17,089事業所で、有効回答数は9,044事業所、有効回答率52.9%(令和5年度は53.0%)

(2) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は、上記の事業所において、一事業所あたり介護に関わる労働者3名を上限に選出を依頼し、アンケート調査を実施した。

うち、想定配布数は51,267人で、有効回答数は21,325人、有効回答率41.6%(令和5年度は40.3%)

2 調査対象期日

原則として令和6年10月1日現在とした。

3 調査実施期間

令和6年10月1日～10月31日まで。

「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を同時に実施した。

4 調査の方法

・「事業所調査」… 上記1(1)の事業所に対し、調査票を郵送にて配付し、郵送またはEメールにより回収した。
調査実施期間終了後、回答のない事業所に対し、提出確認のはがきを1回送付した。

・「労働者調査」… 上記事業所に労働者調査票3通を同送し、介護サービス種類別に指定した職種の者3名を選出してもらい、調査への協力を依頼した。なお、1事業所の割り当てが3名の為、主たる職種を指定しており、就業形態が偏る場合は、就業形態の指定をしている。回収については、回答者から直接、郵送にて回収した。

5 調査研究体制

【令和6年度介護労働実働調査等検討委員会】(※委員所属は令和7年3月末現在)

座長	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 教授
	坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	松下 洋三	一般社団法人全国介護事業者協議会 副理事長
	菅野 雅子	茨城キリスト教大学 経営学部 准教授
	高野 龍昭	東洋大学 福祉社会デザイン学部 教授
	山田 剛	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事
	井上 英明	厚生労働省 職業安定局 総務課 人材確保支援総合企画室 室長
	藤澤 勝博	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

【令和6年度介護労働実働調査諮問委員会】(※委員所属は令和7年3月末現在)

座長	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
	山越 圭祐	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	西山 宏二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
	三根 浩一郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
	安藤 恵子	一般社団法人全国介護付きホーム協会 監事
	小林 由憲	一般社団法人日本在宅介護協会 常任理事
	田中 雅子	社会福祉法人富山県社会福祉協議会 富山県福祉カレッジ 教授
	井上 英明	厚生労働省 職業安定局 総務課 人材確保支援総合企画室 室長
	藤澤 勝博	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

Ⅱ 本調査における用語の定義等

1 調査で使用された主な用語の定義

(1) 就業形態について

- ① 「無期雇用職員」とは、本調査では、労働時間にかかわらず雇用期間の定めがない者をいう。
- ② 「有期雇用職員」とは、本調査では、無期雇用職員以外の労働者をいう。(派遣労働者、委託業務従事者を除く)

(2) 職種について

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等の生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。

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) 介護サービス系型区分について

本調査では、主な介護サービスの種類を下記の介護サービス系型に区分した。

(詳細については、結果報告書の「主な用語の定義」を参照されたい)

- ・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

(4) 採用率、離職率は下記の式による

$$\begin{aligned} \text{1年間の採用率} &= \frac{\text{2024年度採用者数}^{(注1)}}{\text{2023年10月1日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100 \\ \text{1年間の離職率} &= \frac{\text{2024年度離職者数}^{(注1)}}{\text{2023年10月1日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100 \\ \text{1年間の増加率} &= \frac{\text{2024年度(採用者数－離職者数)}^{(注1)}}{\text{2023年10月1日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100 \end{aligned}$$

(注1) 2024年度とは、2023年10月1日から2024年9月30日までをいう

(注2) 在籍者数：採用者数・離職者数について回答のあった事業所の在籍者数

(5) その他の用語の定義については、各結果報告書の「主な用語の定義」を参照されたい。

<公益財団法人介護労働安定センターの概要>

・公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働に係る総合支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(介護労働者法)」に基づく指定法人として指定された公益法人です。

・わが国高齢社会の進展に伴う介護労働力の需要増大を踏まえ、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るとともに、魅力ある職場づくりのための様々な支援事業、さらには、介護事業者を含む介護分野全般における総合的支援事業を展開しています。

— 私たちの理念 —

介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します。