

令和6年度 介護労働実態調査結果 都道府県版

1

北海道支部

■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（北海道 380 事業所）における状況

は全国の数値、 は 北海道 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)
北海道	380	56.8	4.5	15.3	12.4	2.6	2.4	0.3	3.7
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	100人以上
北海道	375	9.3	20.0	32.0	27.2	8.0	2.1
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%

	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
北海道	104	1,083	178	16.4	239	4,358	440	10.1
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	地域密着型介護老人福祉施設	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	訪問入浴介護
北海道	380	59	31	32	32	27	73	26	13	17	17	6	3	0	2	0
	100.0	15.5	8.2	8.4	8.4	7.1	19.2	6.8	3.4	4.5	4.5	1.6	0.8	0.0	0.5	0.0
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%

		< 北海道 > (件、%)				< 全国 > (件、%)			
		回答事業所数 (注1)	①採用率 (注2)	②離職率 (注2)	③増減率 ①~②	回答事業所数 (注1)	①採用率 (注2)	②離職率 (注2)	③増減率 ①~②
職種別	2職種計(訪問介護員・介護職員)	310	14.1	11.6	+2.6	7,427	14.3	12.4	+1.9
	訪問介護員	104	13.4	11.7	+1.7	2,908	14.1	11.4	+2.7
	介護職員	238	14.3	11.5	+2.8	5,540	14.4	12.8	+1.6
	サービス提供責任者	135	7.3	7.3	0.0	3,475	8.3	8.3	0.0
	生活相談員	105	15.9	12.6	+3.3	3,453	9.6	8.7	+1.0
	看護職員	181	20.7	16.6	+4.1	4,661	21.6	15.9	+5.7
	PT・OT・ST等	77	16.2	7.0	+9.2	2,194	16.3	9.7	+6.6
	介護支援専門員	192	15.8	12.2	+3.6	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

		< 北海道 > (件、%)							< 全国 > (件、%)						
		事業所数 当該職種の 数 の い る	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	(①+②+③) 不足感	事業所数 当該職種の 数 の い る	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	(①+②+③) 不足感
全体でみた場合		325	10.5	18.8	37.2	32.9	0.6	66.5	7,512	10.0	21.2	34.0	34.3	0.5	65.2
訪問介護員		96	31.3	16.7	31.3	19.8	1.0	79.3	2,726	29.8	28.3	25.3	16.0	0.6	83.4
介護職員		232	15.1	26.3	33.2	25.0	0.4	74.6	5,185	13.5	23.0	32.6	29.8	1.1	69.1
サービス提供責任者		106	2.8	4.7	16.0	75.5	0.9	23.5	2,783	6.3	10.1	14.5	68.0	1.1	30.9
生活相談員		101	3.0	9.9	13.9	71.3	2.0	26.8	3,191	2.2	7.1	15.6	74.2	0.8	24.9
看護職員		171	6.4	9.4	22.2	60.8	1.2	38.0	4,354	6.0	12.3	25.9	53.9	2.0	44.2
PT・OT・ST等		70	4.3	7.1	17.1	70.0	1.4	28.5	2,044	2.9	8.1	20.3	67.2	1.5	31.3
介護支援専門員		166	3.6	8.4	14.5	73.5	0.0	26.5	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	人数には満足しているが、質には満足できていない	人数には満足だが、質には確保できていない	人数・質ともに確保できていない	職員は1年間、採用していない
北海道		375	13.9	18.9	20.8	26.1	20.3
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
北海道		375	22.4	8.0	68.3
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

3 採用活動の実施状況

(1) 採用活動において行っているもの〔複数回答〕 問11①

◆全国では、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」が66.9%で最も多い

	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	事業所のホームページで求職者へ発信	SNS（注）を活用して求職者へ発信	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	特に行っていない
北海道	375	71.2	38.1	62.9	33.6	33.1	13.3	24.0	25.3	12.5
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

(2) 採用活動において採用に効果があったもの〔複数回答、最大3つまで〕 問11②

◆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

	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	事業所のホームページで求職者へ発信	SNSを活用して求職者へ発信	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
北海道	375	42.3	51.7	44.9	39.7	14.5	32.0	22.2	11.6
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

4 雇用管理の取り組み

(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

	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	人員不足のため、制度利用に関する希望の実現が難しい	制度利用者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	両立の難しいから、離職や非正規転換を考える人がいる	特に課題はない
北海道	375	34.9	5.9	56.8	20.8	34.1	2.1	5.6	12.0	17.9
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
北海道	375	62.7	55.5	73.9	58.1	52.5	42.1	71.2	68.5	23.2	40.0	43.7	28.0	41.1	56.3	5.3	35.5	45.6	54.1	24.8	4.8
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(採用に効果がかったもの)[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
北海道	375	35.3	17.3	27.1	15.1	3.0	1.9	13.9	4.3	0.0	2.0	6.1	10.5	2.6	15.2	25.0	4.5	3.5	3.0	1.1
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「採用に効果がかった」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
北海道	375	33.2	21.2	33.9	22.5	2.5	5.1	24.3	10.5	3.4	6.0	5.5	7.6	2.6	18.5	25.0	4.5	5.8	2.0	2.2
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
北海道	375	43.7	22.4	44.3	17.9	10.4	7.5	6.1	18.1	2.4	5.1	2.4	2.4	22.7	2.1	6.7
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

	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		
		の利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能	の職員間の報告・連絡・相談を行うための機能	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)に変える機能	各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能	その他の機能	の利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能	入力した音声(テキスト)に変える機能	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・机上・床・ドア・便器等に設置するカメラ型以外のもの)	施設内の無線ネットワーク機器	インカム、ネットクスピーカー	施設内のICT機器同士の通信のためのWiFi設備
北海道	375	71.5	38.1	44.5	7.7	5.1	22.7	42.4	11.7	30.1	26.1	5.1	18.9	24.5	3.7	56.3
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（マツスルスーツなど））	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	利用者宅に設置し、利用者の転倒等の異常を感じた際に自動的に通報する介護ロボット	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日常生活または個別ケアを支援する機器・システム
北海道	375	0.8	1.6	0.8	0.3	0.5	2.1	1.3	1.9	0.8
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	昼間の業務負担の軽減	夜間の業務負担の軽減	勤務短縮時間(残業など)	業務の活性化	介護の質の向上
北海道	375	51.4	54.9	38.4	37.6	34.7
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。

6 外国籍労働者について

(1) 外国籍労働者受入れ状況〔複数回答〕 問18①

◆ 全国では「いずれも受け入れていない」が78.8%

	回答事業所数	(件、%)								介護の仕事も業務とする外国籍労働者として左記のいずれも受け入れていない
		在留資格「介護」(法人で直接受け入れ)	在留資格「介護」(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)	EPA(経済連携協定)による受け入れ(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)	在留資格「特定技能1号」(他法人からの転職)	技能実習生	留学生	
北海道	375	4.3	0.5	0.3	0.0	8.3	0.8	7.2	0.3	77.6
全国	8,978	6.2	1.4	0.8	0.2	6.2	1.4	5.2	2.0	78.8

(2) 外国籍労働者の今後の受け入れの考え 問18②③

① 現在受け入れている事業所

◆ 全国では、「今後、受け入れを積極的に拡大していきたい」は32.3%

	回答事業所数	(件、%)		
		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	今後、積極的に受け入れを拡大していきたい
北海道	62	11.3	37.1	46.8
全国	1,417	14.1	49.3	32.3

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	(件、%)		
		今後、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
北海道	291	60.1	6.5	32.0
全国	7,075	59.2	6.8	30.1

(3) 外国籍労働者受け入れの課題 問19

◆ 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

	回答事業所数	(件、%)										
		外国人労働者の仕事上のサポート役負担が大きい	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	外国人労働者の人材確保(自事業所とのマッチング)	が困難	特にな	
北海道	375	11.2	15.7	25.9	24.5	7.2	21.3	30.4	4.3	11.2	21.9	14.1
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、北海道の平均年齢は48.5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
北海道	918	22.4	77.0	48.5	74.8	24.1	86.7	6.2	6.3
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

㊦ 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 いる	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	(人、%) が当面育児も家族 介護もする可能性
北海道	918	16.2	10.1	2.4	26.1	43.2
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

㊦ 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	(人、%) わからない
北海道	918	28.3	23.1	47.8
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)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	P T・ O T・ S T	社会福祉士	精神保健福祉士	左記の 資格なし
北海道	918	65.4	17.6	13.0	4.0	4.5	26.8	4.4	20.4	0.0	13.0	2.6	3.3	0.4	3.1
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

(人、%)

	回答労働者数	と働きがいのある仕事だと思ったから	今後ともニーズが高まる	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	身近に介護関係の仕事をしている人がいたから	資格・技能が活かせるから	介護の知識や技能が身につくから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	他によい仕事がないため	特に理由はない
北海道	918	34.0	23.6	19.6	7.2	18.8	11.9	12.7	32.8	14.6	4.5	10.7	8.9	6.2
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%

(人、%)

	(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	介護以外の福祉・医療関係の仕事
		計	訪問系	通所系	施設系	その他			
北海道	751	39.5	6.8	7.7	21.0	4.0	2.8	10.3	31.3
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

(人、%)

	回答労働者数 （直前職が介護関係の仕事）	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったから	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係（注１）に問題があったため	カスタマー・ハラスメント（注２）があったため	勤務先に仕事上の悩み事の相談ができなかったため	勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため
北海道	297	8.4	13.8	7.1	19.9	16.8	4.0	30.6	3.0	7.4	16.5	4.7	3.0	2.7	13.1	2.7
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

(人、%)

	回答者数 （人）	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	上司の業務指示が不明確、指示がなかった	同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった	職場で仕事のこと以外の会話がなかった	職場内の仲間はずれや、疎外感・孤独感を感じた	仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった	職場の人間関係がセクハラを助長した	上司・先輩・同僚の言動が気に入らない	部下・後輩に対する指導が厳しかった
北海道	91	50.5	36.3	28.6	13.2	25.3	29.7	0.0	22.0	3.3
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

(人、%)

	回答者数 （人）	経営の効率性を過度に重視していた	無駄な業務が多く、業務負担が重かった	職場の人間関係の改善がなかった	利用者や家族からの苦情が多かった	介護職員の待遇が低かった	介護職員の質の向上がなかった	介護職員の向上の手法が異なっていた	介護職員の向上の手法が異なっていた	介護職員の向上の手法が異なっていた
北海道	*49	*28.6	*28.6	*38.8	*24.5	*36.7	*36.7	*20.4	*4.1	
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

(人、%)

	回答労働者数	ハローワーク	福祉人材センター	学校・養成施設等での進路指導	民間の職業紹介	友人・知人からの紹介	求人・就職情報誌	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	求人情報サイト	法人又は施設・事業所のホームページ	法人又は施設・事業所が発信するSNS	就職セミナー、採用説明会	職場体験、職場実習やボランティア	介護職員の養成のため施設・講座・研修を通じた施設・事業所を知った	施設の働きかけ	行政広報誌（市報、区報等）
北海道	918	22.9	0.5	5.3	3.7	35.2	6.1	3.7	5.4	1.5	0.1	0.9	0.8	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	地元での評判が良かったため	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日時の変更をしやすいため	質の高い介護を学べそうだったため	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	介護ロボット・ICT機器導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っているため	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
北海道	918	4.6	12.3	12.0	46.4	19.4	18.5	26.4	10.1	31.9	29.5	13.7	0.9	11.0	7.7	11.5	8.2	9.8
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16㉓

◆ 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)
北海道	918	57.8	24.3	9.5	3.7	0.8	1.6
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17㊦

◆ 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)
北海道	918	3.3	1.2	5.0	23.3	6.4	4.8	32.6	15.1
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17㊩

◆ 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(%)
北海道	673	6.4	16.9	39.5	20.4	6.1	3.3	4.3	0.9	7.7	50.8
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カ月当たり)							深夜勤務はない
			3 1 回回 未以 満上	5 3 回回 未以 満上	7 5 回回 未以 満上	9 7 回回 未以 満上	1 9 1回 回以 上未 満	1 1 回回 以 上	勤務平均 回数深夜	
北海道	918	35.1	6.5	20.5	42.5	14.0	2.8	1.2	5.3	62.1
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%

	回答労働者数	十分とれる	ある程度とれる	とれない
北海道	322	12.1	46.0	36.0
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、北海道では時間給の平均は1,166円

	回答労働者数	9 0 0 円未満	9 5 0 0 円未満	1 0 0 0 円未満	1 1 0 0 円未満	1 1 2 1 0 0 円未満	1 1 3 2 0 0 円未満	1 1 4 3 0 0 円未満	1 1 5 4 0 0 円未満	2 1 0 5 0 0 円未満	3 2 0 0 0 円未満	3 0 0 0 円以上	平均時間給(円)
北海道	160	0.0	1.3	10.6	37.5	14.4	10.6	4.4	6.9	10.6	0.0	0.0	1,166
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、北海道の平均は232,286円

	回答労働者数	3 0 千円未満	5 3 0 千円未満	8 5 0 千円未満	1 8 0 千円未満	1 1 3 0 千円未満	1 1 5 3 千円未満	1 1 8 5 千円未満	2 1 0 8 千円未満	2 2 3 0 千円未満	2 2 5 3 千円未満	2 2 8 5 千円未満	3 2 0 8 千円未満	3 3 5 0 千円未満	4 3 0 5 千円未満	4 0 0 千円以上	平均月収(円)
北海道	713	1.4	0.1	0.1	0.3	0.1	1.1	7.9	14.4	22.2	9.1	15.3	6.5	9.1	3.4	1.4	232,286
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

5 働く上での悩みや意識

(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

◆ 全国では、「人手が足りない」が49.1%で最も多い

																				(人、%)
	回答労働者数	雇用が不安定である	無期雇用職員になれない	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	不払い残業がある・多い	休憩が取りにくい	有給休暇が取りにくい	精神的にきつい	業務に対する社会的評価が低い	キャリアアップの機会がない	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	介護業務と医療行為の境目が分かりにくい ため不安がある	身体的負担が大きい	健康面へ新型コロナウイルス等の感染症、怪我への不安がある	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	仕事上の怪我等への補償がない	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない
北海道	918	3.2	1.0	53.4	35.0	8.2	7.1	3.3	19.7	21.8	23.7	19.5	6.2	18.2	8.4	29.2	18.8	7.5	2.4	13.4
全国	21,325	3.2	0.6	49.1	35.3	8.1	6.7	3.1	17.3	19.4	22.5	20.2	5.9	12.9	7.1	24.6	19.4	6.1	2.8	14.1
訪問介護員	2,950	3.6	0.9	43.2	29.2	10.5	5.0	1.7	13.6	17.2	16.0	20.5	4.5	5.4	7.6	22.4	21.5	2.4	2.6	19.2
介護職員	8,207	3.3	0.7	59.4	42.0	10.5	6.9	3.3	18.5	22.2	23.8	21.4	6.7	20.3	9.4	34.3	22.8	10.2	3.9	10.5
サービス提供責任者	2,065	2.6	0.5	61.8	32.6	9.9	9.0	3.1	20.6	25.2	20.6	25.2	5.2	5.5	6.3	22.1	19.7	2.5	1.7	11.6
生活相談員	1,276	3.8	0.4	53.4	36.7	3.6	9.6	4.2	22.0	22.3	21.7	19.7	7.9	5.0	4.8	20.5	14.7	5.1	2.0	12.9
看護職員	2,382	3.1	0.5	43.3	24.4	6.1	5.9	3.6	16.9	16.8	20.1	9.7	5.9	18.5	6.7	22.5	17.9	5.4	2.4	14.7
PT・OT・ST等	557	2.7	0.0	42.5	26.2	1.6	5.9	3.1	16.5	20.1	13.5	13.6	10.2	0.5	4.7	20.5	11.5	4.3	2.5	16.7
介護支援専門員	2,727	2.6	0.7	21.8	36.5	3.0	5.2	3.1	13.2	10.6	31.5	24.6	3.5	7.9	3.0	7.7	13.1	2.8	1.1	18.8

(2) 職場でのハラスメント〔複数回答〕 問20②

◆ 全国では、「過去1年間で仕事中に職場内で左記のようなハラスメントを受けたことはない」は75.8%

(人、%)								
	回答労働者数	攻撃・傷害（身体的な	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）	隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと（過少な要求）	私的なこと（過度に立ち入ること）	過去1年間で仕事に過大なストレスを感じたことではない
北海道	918	0.1	7.0	3.5	3.6	1.1	2.7	77.3
全国	21,325	0.2	7.2	3.5	3.5	1.1	3.1	75.8
訪問介護員	2,950	0.3	5.6	2.7	2.9	1.2	2.8	78.5
介護職員	8,207	0.2	8.0	3.9	3.3	1.1	3.6	75.8
サービス提供責任者	2,065	0.0	7.2	2.9	3.8	1.2	3.0	76.5
生活相談員	1,276	0.2	7.2	4.2	4.2	1.6	3.5	75.4
看護職員	2,382	0.1	6.6	3.2	3.1	1.4	2.7	74.2
PT・OT・ST等	557	0.0	5.6	3.4	3.8	1.3	2.2	81.5
介護支援専門員	2,727	0.0	6.6	3.6	3.6	0.8	2.7	75.7

(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

◆ 全国では、「仕事中に利用者やその家族から左記のような経験をしたことはない」は56.6%

(人、%)						
	回答労働者数	セクハラ（性的嫌がらせ）	暴力	暴力（直接的な言葉の暴力）	介護保険以外のサービスの求められた	左記のような経験をしたことはない
北海道	918	7.7	8.8	21.9	12.2	59.0
全国	21,325	8.3	9.6	22.3	14.7	56.6
訪問介護員	2,950	8.6	5.2	20.5	22.8	54.2
介護職員	8,207	9.2	16.7	23.9	5.4	59.8
サービス提供責任者	2,065	9.3	5.5	25.4	30.3	47.1
生活相談員	1,276	7.9	6.7	18.2	11.7	64.5
看護職員	2,382	11.2	7.5	22.0	9.3	57.9
PT・OT・ST等	557	7.4	5.2	15.8	11.0	66.2
介護支援専門員	2,727	3.7	2.2	22.7	30.8	47.9

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	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	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
北海道	918	22.9	14.6	44.3	21.4	21.1	16.7	44.7	30.2	9.7	15.1	13.9	6.2	10.5	14.9	0.7	10.3	16.7	14.9	4.1	13.4
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	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	仕事関係の情報の共有	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	教育訓練・能力開発の機会	職業生活全体
北海道	918	35.3	21.9	22.6	35.5	17.4	21.6	17.5	42.9	37.9	35.2	34.9	18.8	16.4	18.0	22.6
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	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
北海道	918	52.7	5.6	2.9	6.3	22.9	5.0
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
北海道	872	49.3	1.7	10.0	31.7
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。