

令和4年度「介護労働実態調査」結果の概要について

公益財団法人介護労働安定センターでは、令和4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。

本資料は、当センターホームページ（<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>）に掲載しています。

目次

【事業所調査】	1
1. 訪問介護員・介護職員の採用率と離職率 — 離職率は14.4%で横ばい	1
2. 人材の過不足状況 — 介護事業所全体の人材の不足感は、60%台で推移	3
3. 65歳以上の雇用状況 — 7割の事業所で65歳以上の労働者を雇用	4
4. 年収 — 訪問介護員は約340万円・介護職員は約357万円	5
5. 介護職員処遇改善加算の算定・対応状況 — 算定事業所は増加	6
6. 雇用管理責任者の選任状況 — 事業所規模が大きいほど選任率が高い	7
7. 感染症に対する業務継続に向けた取り組み — 施設系（入所型）での取り組みが進む	8
8. 自然災害時の事業継続に向けた取り組み — 対感染症同様、施設系（入所型）での取り組みが進む	9
9. 業務継続計画策定の支援情報の活用状況 — 活用する事業者が増加	11
10. ICTの活用状況 — ICT活用が昨年より進む	11
11. 外国籍労働者の新たな採用と活用 — 活用している事業者、活用予定の事業者のいずれも増加	12
【労働者調査】	15
1. 介護労働者の勤務先での就労継続意欲 — 前年度比微減に	15
2. 年次有給休暇 — 平均取得日数は7.8日で前年度より0.5日増	17
3. 労働条件・仕事の悩み — 人手不足が最多	18
4. 前職（介護関係の仕事）の離職理由 — 男性は職場の理念や運営のあり方、女性は人間関係	19
5. 現在の法人に就職した理由 — 男性は働きがい、女性は通勤の利便性	21
【介護労働実態調査について】 — 調査の概要	24

【事業所調査】

1. 訪問介護員・介護職員の採用率と離職率 — 離職率は14.4%で横ばい¹

訪問介護員及び介護職員（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）の採用率・離職率²は、表1に示すとおり、2職種合計での採用率は16.2%（前年度15.2%）、離職率は14.4%（同14.3%）となっている。

採用率と離職率の比較でみると、訪問介護員・介護職員において離職率よりも採用率が高く、その差である増加率は、2職種合計で1.8%となっている。

採用率・離職率を無期雇用者と有期雇用者³の比較でみると、無期雇用者よりも有期雇用者の方が高い傾向があり、介護職員においては無期雇用者では採用率14.3%、離職率13.6%であるのに対して、有期雇用者では採用率21.6%、離職率18.3%となっている。

表1 1年間の職種別・就業形態別の採用率・離職率

	回答事業所数（件）	採用率（%）	離職率（%）	差（ポイント） ^{注）}
2職種計	5,695	16.2	14.4	+1.8
無期雇用者	4,999	14.7	13.4	+1.3
有期雇用者	3,050	19.8	16.8	+3.0
3職種計	5,734	16.0	14.3	+1.7
無期雇用者	5,139	14.5	13.3	+1.2
有期雇用者	3,079	19.8	16.7	+3.0
訪問介護員	2,081	16.1	13.3	+2.8
無期雇用者	1,702	16.0	13.0	+3.1
有期雇用者	1,030	16.3	13.8	+2.5
サービス提供責任者	1,426	10.1	10.5	-0.4
無期雇用者	1,314	9.3	10.1	-0.8
有期雇用者	253	15.9	13.4	+2.5
介護職員	4,202	16.3	14.9	+1.4
無期雇用者	3,729	14.3	13.6	+0.7
有期雇用者	2,312	21.6	18.3	+3.3

注）「差」は、採用率と離職率の差を表し、1年間の増減率に相当。

訪問介護員と介護職員の2職種合計（有期、無期職員の合計）の採用率・離職率の経年推移は、

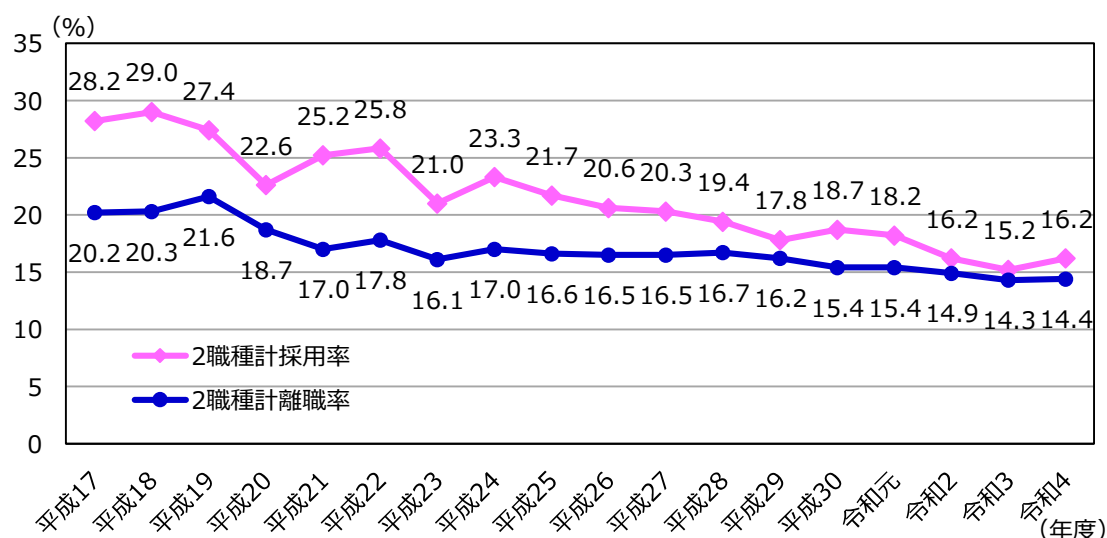
¹ 詳細は事業所調査報告書30ページ参照。

² 1年間の採用率又は離職率は、令和3年9月30日現在の在籍者数に占める、令和3年10月1日～令和4年9月30日の1年間の採用者数又は離職者数の割合。

³ 本調査では、「無期雇用職員」とは、労働時間数にかかわらず雇用期間の定めのない者をいう（有期契約より無期労働契約に転換した者も含む）。「有期雇用職員」とは、無期雇用職員以外の労働者をいう。

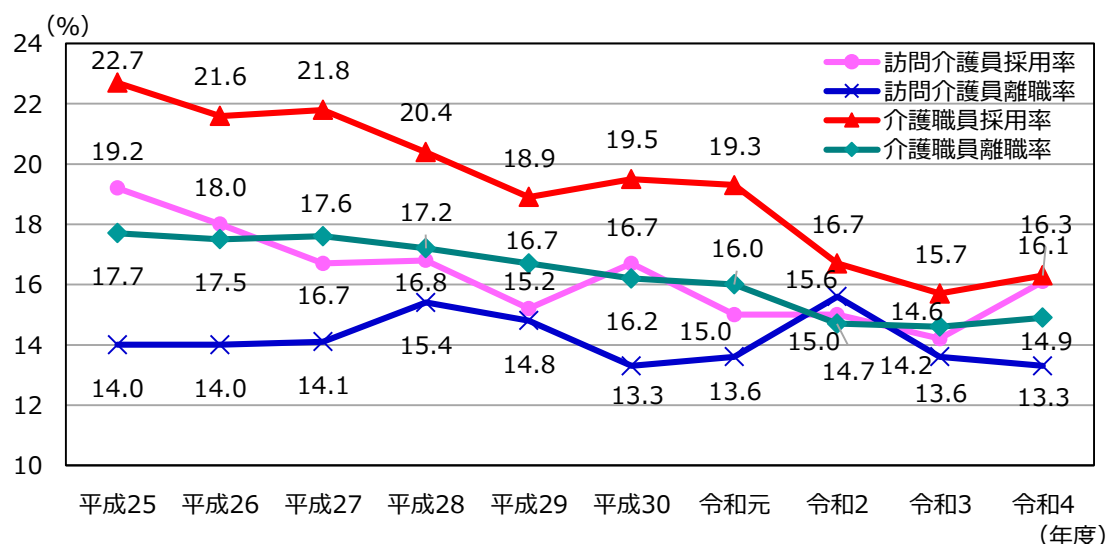
図1に示すとおり、当項目の調査を開始した平成17年度以来、両職種とも多少の増減がありながらも全体としては減少傾向にある。採用率は一貫して離職率を上回って推移していることから、一介護事業所あたりの訪問介護員と介護職員の総数は純増となっているが、中長期的には離職率の減少幅よりも採用率の減少幅が大きくなっており、採用率と離職率の値が近づく傾向がみられる。

図1 2職種（訪問介護員、介護職員：有期・無期の計）の採用率・離職率の推移



この採用率・離職率の推移を、訪問介護員と介護職員に分けてみたものが図2である。訪問介護員については、離職率は多少の増減がありながらもおおむね横ばいで推移しているのに対し、採用率は、令和4年度は前年比増となったものの全体として減少傾向にある。一方、介護職員については、採用率・離職率ともに減少傾向で推移しているが、採用率の減少の度合いが離職率のそれよりも大きく、採用率と離職率の差は縮小傾向にある。

図2 訪問介護員、介護職員（有期・無期の計）の採用率・離職率の推移

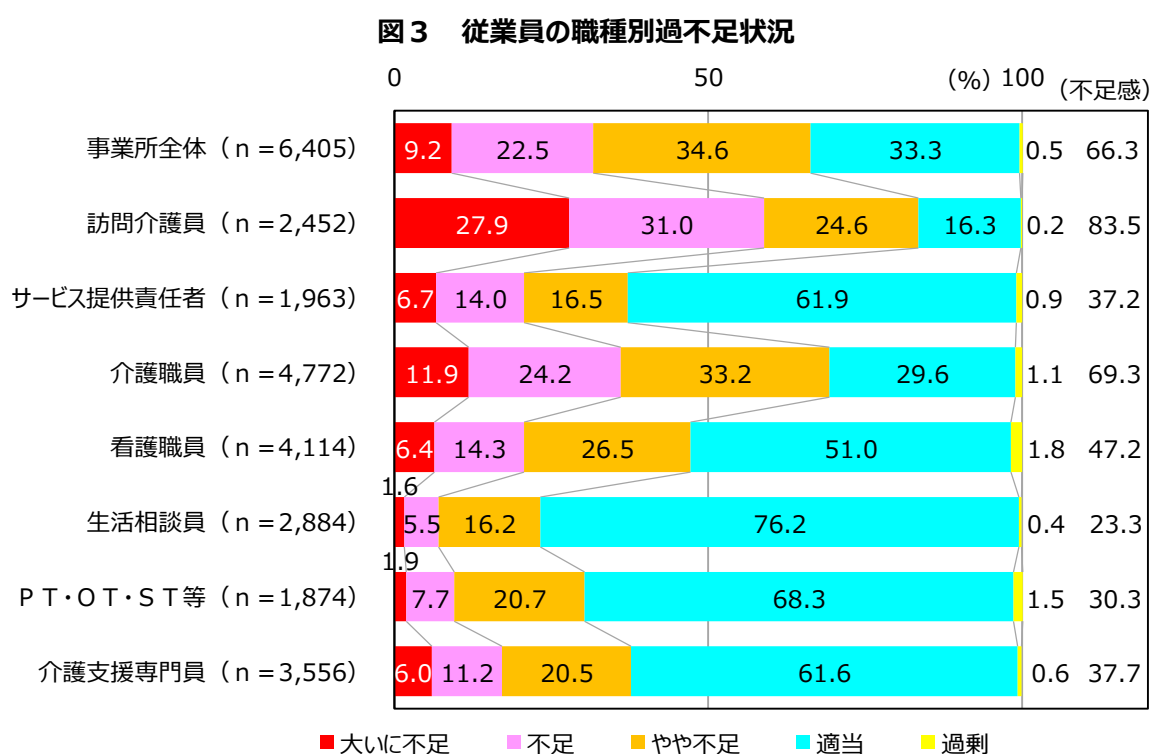


2. 人材の過不足状況 ― 介護事業所全体の人材の不足感は、60%台で推移⁴

介護事業所における人材の「不足感」（①「大いに不足」＋②「不足」＋③「やや不足」の合計割合）は、図3に示すとおり、全体で66.3%となっている。

「不足感」を7つの職種別でみると、「訪問介護員」が83.5%で最も多く、次いで「介護職員」の69.3%となっている。

「不足感」をもつ事業所のうち、より強い不足感をもつ事業所の状況をみるために、「やや不足」を除いた①「大いに不足」＋②「不足」の合計をみると、「介護職員」の場合は36.1%であるが、「訪問介護員」の場合は58.9%と過半数を占める。



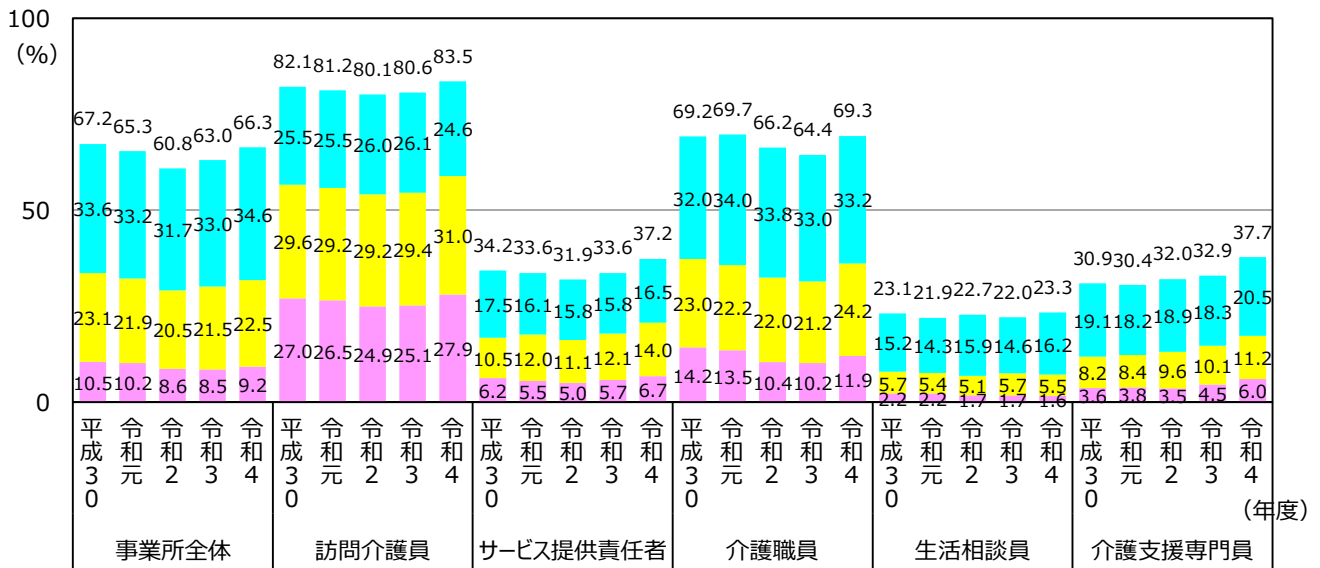
（注）四捨五入の関係で合計値が100にならないものがある。

「不足感」を過去5年間の推移で見たものが図4である。全体では60%台で推移しているが、令和2年度から増加に転じ、令和4年度は66.3%となっている。

職種別でみると、訪問介護員の「不足感」が80%以上、「大いに不足」と「不足」の合計も50%を超えて推移しており、訪問介護員の人材不足感が他の職種に比べて恒常的に高くなっている。また、介護支援専門員の「大いに不足」、「不足」の合計の対前年度増加率が、令和元年度は3.4%増、令和2年度は7.4%増、令和3年度は11.5%、令和4年度は17.8%増と年々伸びており、令和4年度の「大いに不足」と「不足」の合計は17.2%となっている。

⁴ 詳細は事業所調査報告書 43 ページ参照。

図4 職種別人材不足感の推移



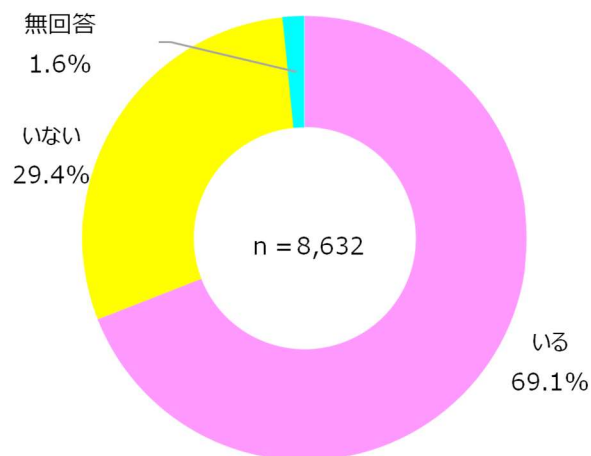
(注) 四捨五入の関係で合計値が合わないものがある。

■ 大いに不足 ■ 不足 ■ やや不足

3. 65歳以上の雇用状況 — 7割の事業所で65歳以上の労働者を雇用⁵

65歳以上の労働者が「いる」と回答した事業所は、図5に示すとおり、69.1%、「いない」は29.4%となっている。

図5 65歳以上の労働者の在籍状況

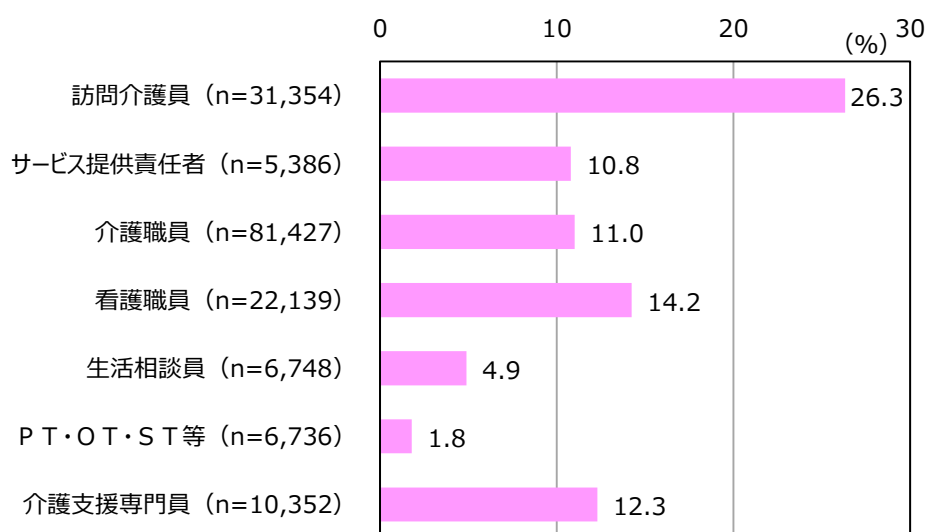


(注) 四捨五入の関係で合計値は100にならない。

職種ごとの65歳以上労働者の比率は、図6に示すとおり、訪問介護員が26.3%で最も多く、続いて看護職員の14.2%、介護支援専門員の12.3%となっている。

⁵ 詳細は事業所調査報告書42ページ参照。

図6 職種別従業員数に占める65歳以上労働者の比率



4. 年収 — 訪問介護員は約 340 万円・介護職員は約 357 万円⁶

介護保険の指定介護サービス事業所に従事する労働者の令和3年の年収⁷（月給の者、勤続2年以上）は、表2に示すとおり、3,761,881円であった。

職種別（月給者、勤続2年以上）でみると、訪問介護員は3,398,011円、介護職員は3,572,439円であった。

表2 月給者、勤続2年以上の労働者の平均年収

	年収（円）
全体（n = 32,169）	3,761,881
訪問介護員（n = 3,995）	3,398,011
介護職員（n = 14,462）	3,572,439
サービス提供責任者（n = 1,279）	3,995,304
生活相談員（n = 1,906）	3,896,774
看護職員（n = 4,379）	4,309,855
介護支援専門員（n = 4,403）	3,937,569
P T・O T・S T等（n = 976）	4,157,222
管理栄養士・栄養士（n = 739）	3,768,168

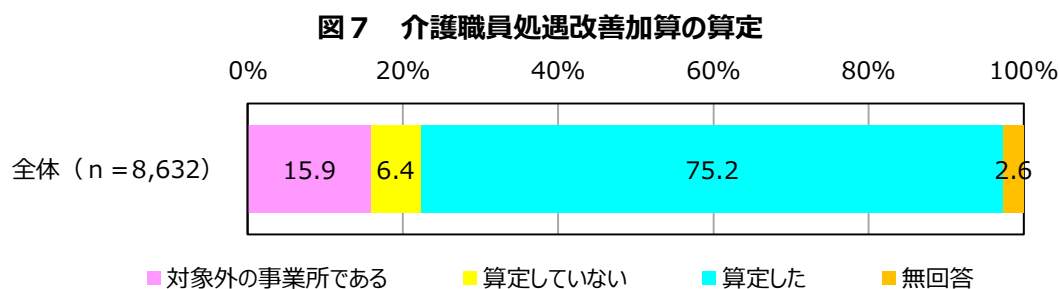
（注）nは件数。

⁶ 詳細は事業所調査報告書99ページ参照。

⁷ 令和4年度調査において、前年（令和3年）の年収を質問している。

5. 介護職員処遇改善加算の算定・対応状況 ― 算定事業所は増加⁸

介護職員処遇改善加算を「算定した」事業所は、図7に示すとおり、75.2%（前年度 74.9%）、「算定していない」が 6.4%（同 8.6%）、「対象外の事業所である」は 15.9%（同 14.2%）となっている。



（注）四捨五入の関係で合計値は100にならない。

介護職員処遇改善加算について算定した事業所の対応は、表3に示すとおり、「諸手当の導入・引き上げ」が 65.8%（同 61.4%）で最も多く、次いで「一時金の支給」が 49.4%（同 55.4%）、「基本給の引き上げ」が 37.6%（同 35.7%）となっている。介護保険サービス系型別⁹でみると、施設系（入所型）は「諸手当の導入・引き上げ」が 75.8%（同 69.4%）、居宅介護支援は「基本給の引き上げ」が 45.1%（同 43.3%）で、他のサービス系型より高い。

表3 介護職員処遇改善加算に伴う対応状況（介護保険サービス系型別）（複数回答）

	回答事業所数	諸手当・の引き上げ	一時金の支給	基本給の引き上げ	その他	無回答
全体	6,487	65.8	49.4	37.6	2.5	2.1
訪問系	1,759	65.4	54.2	38.4	2.5	1.8
施設系（入所型）	1,192	75.8	48.5	37.5	2.0	1.8
施設系（通所型）	2,249	60.9	48.7	37.6	2.7	2.1
居住系	924	69.0	45.8	34.7	2.3	1.9
居宅介護支援	91	52.7	52.7	45.1	2.2	4.4

（注）単位：回答事業所数は「件」、他は「%」。

⁸ 詳細は事業所調査報告書 54 ページ参照。

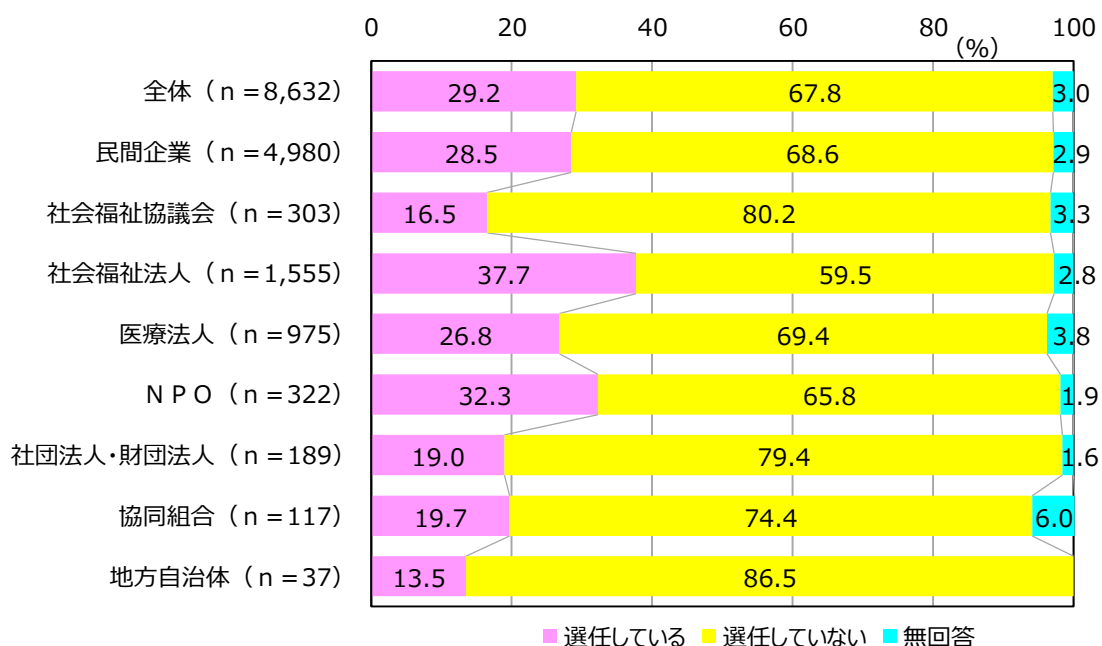
⁹ 巻末「介護労働実態調査について」の「5. 介護サービス系型区分について」参照。

6. 雇用管理責任者の選任状況 — 事業所規模が大きいほど選任率が高い¹⁰

雇用管理責任者の選任状況は、図8に示すとおり、「選任している」事業所が29.2%（前年度24.2%）、「選任していない」が67.8%（同73.4%）となっている。

法人格別でみると、社会福祉法人は「選任している」が37.7%（同34.8%）で、他の法人格に比べて多くなっている。

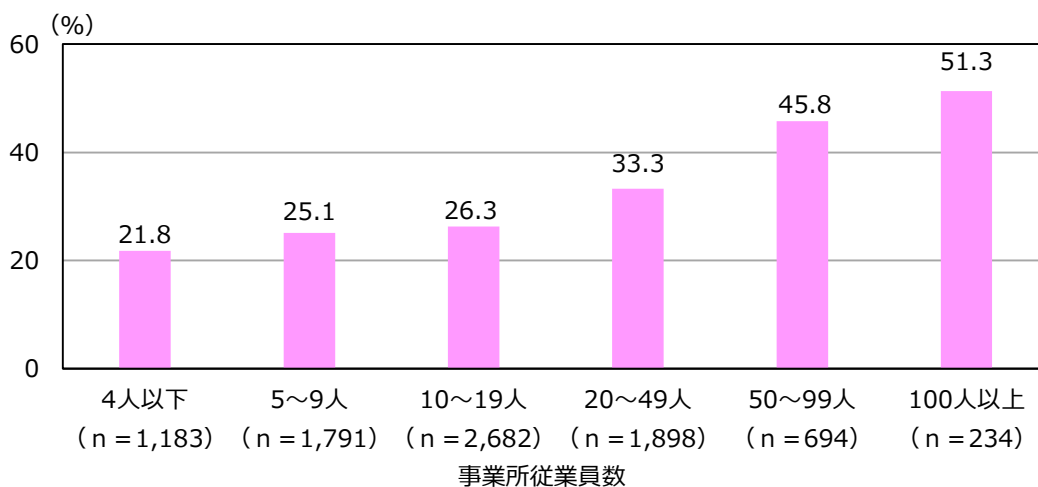
図8 雇用管理責任者の選任状況



(注) 四捨五入の関係で合計値が100にならないものがある。

また、雇用管理責任者の選任率と事業所規模（企業規模とは異なる）に注目すると、図9に示すとおり、規模の大きい事業所ほど、選任している事業所の占める割合が多くなる傾向が見られる。

図9 事業所規模と雇用管理責任者選任率



¹⁰ 詳細は事業所調査報告書 48 ページ参照。

7. 感染症に対する業務継続に向けた取り組み

— 施設系（入所型）での取り組みが進む¹¹

感染症のまん延が発生した場合の業務継続に向けた取り組みの状況を表4に示す。“平常時の取り組み”で「策定」しているのは「緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている」が77.9%（前年度78.7%）で最も多く、次いで「感染症のまん延時の対応についての話し合いの機会」の72.1%（同70.1%）となっている。また、“平常時の取り組み”で策定を「検討」しているのは「最新の知見を踏まえた、計画定め事の定期的な見直し」が37.1%（同39.0%）で最も多く、次いで「必要な物資（利用者と従業員の水；3L×食料3日分、等）を確保している」が32.1%（同33.4%）となっている。

一方、“緊急時の対応の取り決め”で「策定」しているのは「全体の意思決定者を定めている」が73.8%（同73.0%）で最も多く、次いで「感染（疑い）者が発生した場合の対応を整理している」が70.1%（同65.6%）となっている。“緊急時の対応の取り決め”で策定を「検討」しているのは「感染想定（シナリオ）を作って必要な職員の確保を計画している」が38.9%（同43.5%）で最も多く、次いで「限られた職員数でサービスを提供するための業務の優先順位を整理している」が30.3%（同35.8%）となっている。

介護保険サービス系型別でみると、策定している取り組みについては、「施設系（入所型）」がすべての項目において他のサービス系型と比べて最も多くなっている。

¹¹ 詳細は事業所調査報告書71ページ参照。

表 4 感染症に対する業務継続に向けた取り組み（介護保険サービス系別）（複数回答）

		回答事業所数	平常時の取り組み							緊急時の対応の取り決め							無回答
			の機会	感染症まん延時の対応についての話し合い	誰が、何をするのか、を定めている	緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている	緊急時における迅速な行動ができるように	必要な物資（利用者と従業員水；3L×食料3日分等）を確保している	緊急時において迅速に行動ができるように	平時における研修、訓練の実施	最新の知見を踏まえた、計画定め事の定期的な見直し	全体の意思決定者を定めている	各業務の担当者を定めている	関係者との連絡フロー、情報伝達フローを定めている	感染（疑い）者が発生した場合の対応を整理している	の感染想定（シナリオ）を作つて必要な職員確保を計画している	
策定している	全体	8,632	72.1	55.8	77.9	47.3	61.0	58.6	39.5	73.8	59.5	63.2	70.1	35.2	49.5	11.2	
	訪問系	2,528	72.0	51.7	76.6	34.7	58.4	52.8	36.9	71.8	56.5	61.6	69.8	32.2	49.9	10.9	
	施設系（入所型）	1,291	82.8	72.3	86.5	79.7	73.9	72.4	56.0	81.7	74.3	73.4	82.7	49.6	61.7	7.4	
	施設系（通所型）	2,667	71.5	56.7	79.0	41.2	61.2	59.8	37.6	76.5	59.7	63.5	70.1	33.7	46.5	10.1	
	居住系	984	77.4	58.3	85.8	72.3	67.4	69.1	43.7	79.7	63.3	69.2	75.1	40.5	55.0	7.4	
	居宅介護支援	766	52.0	36.7	56.1	24.9	40.1	38.5	24.2	53.5	40.7	43.1	46.7	18.4	30.8	25.6	
策定を検討中	全体	8,632	16.2	24.5	11.3	32.1	20.5	24.3	37.1	12.3	20.9	19.6	16.3	38.9	30.3	39.7	
	訪問系	2,528	17.3	28.4	12.4	40.7	22.7	29.3	38.3	14.0	23.1	21.0	16.3	40.7	30.4	35.8	
	施設系（入所型）	1,291	11.9	18.3	8.6	13.8	16.5	18.8	31.1	10.3	16.5	17.7	11.9	35.5	27.1	48.4	
	施設系（通所型）	2,667	16.1	23.1	10.5	36.5	19.5	22.9	38.7	10.8	20.5	18.9	16.5	39.6	31.7	38.1	
	居住系	984	13.2	24.6	6.7	17.9	17.4	18.2	36.0	9.1	19.4	16.6	14.2	37.9	28.9	42.0	
	居宅介護支援	766	24.4	29.1	21.5	38.8	28.2	30.9	40.9	18.9	26.2	26.2	26.1	39.4	35.0	37.9	

（注）単位：回答事業所数は「件」、他は「％」。

8. 自然災害時の事業継続に向けた取り組み

－ 対感染症同様、施設系（入所型）での取り組みが進む¹²

自然災害（大地震・水害）が発生した場合の業務継続に向けた取り組みの状況を表5に示す。“平常時”で「策定」しているのは「緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている」が73.3%（前年度76.7%）で最も多く、次いで「自然災害発生時の対応についての話し合いの機会」が62.9%（同63.3%）となっている。また、“平常時”で策定を「検討」しているのは「最新の知見を踏まえた、計画定め事の定期的な見直し」が37.9%（同38.7%）で最も多く、次いで「ライフラインが被災した時の対応や代替策を定めている」が37.3%（同38.0%）となっている。

“緊急時”で「策定」しているのは「災害発生時の初動対応（安全確保・被害点検）を定めている」

¹² 詳細は事業所調査報告書 72 ページ参照。

が 61.3% (同 60.5%) で最も多く、次いで「安否確認方法を定めている」が 61.1% (同 60.5%) となっている。“緊急時”で策定を「検討」しているのは「職員を守るための体制を定めている」が 33.8% (同 34.5%) で最も多く、次いで「被災時（インフラ停止、職員不足など）の状況下でも利用者の生命を維持するための最低限の業務（優先業務）を整理している」が 33.2% (同 34.4%) となっている。

介護保険サービス系型別でみると、策定している取り組みについては、施設系（入所型）は他の区分と比べて高い項目が多くなっている。

表 5 自然災害発生時の業務継続に向けた取り組み（介護保険サービス系型別）（複数回答）

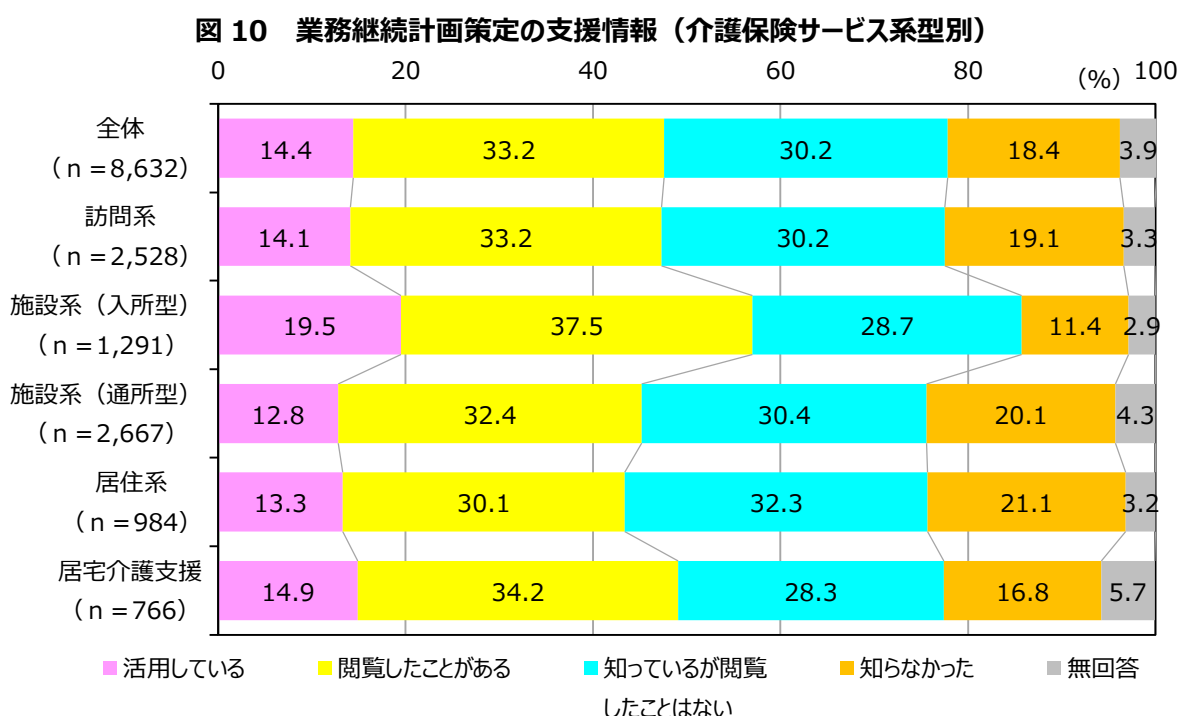
		回答事業所数	平常時										緊急時								無回答
			自然災害発生時の対応についての話し合いの機会	どのような局面で、誰が、何をするのか、を定めている	建物・設備ごとの大地震、水害に応じた点検、安全対策	ライフラインが被災した時の対応や代替策を定めている	緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている	必要な物資（利用者と従業員水；3L×食料3日分等）を確保している	緊急時において迅速に行動ができるように周知する機会	平時における研修、訓練の実施	最新の知見を踏まえた、計画定め事の定期的な見直し	災害発生時の初動対応（安全確保・被害点検）を定めている	安否確認方法を定めている	職員の参集基準を定めている	各業務の担当者を定めている	関係者との連絡フロー、情報伝達フローを定めている	施設内外での避難場所・避難方法を定めている	被災時（インフラ停止、職員不足など）の状況下でも利用者の生命を維持するための最低限の業務（優先業務）を整理している	職員を守るための体制を定めている		
策定している	全体	8,632	62.9	52.2	51.2	39.1	73.3	46.1	56.6	60.3	38.4	61.3	61.1	47.1	52.2	58.8	59.4	44.3	44.5	14.8	
	訪問系	2,528	58.5	46.2	41.1	33.2	69.8	32.7	52.2	48.3	34.8	54.5	59.5	41.2	46.2	55.1	44.2	41.4	44.3	17.2	
	施設系（入所型）	1,291	72.5	66.1	69.5	57.6	82.6	78.6	68.2	74.7	50.0	72.6	68.9	64.5	68.5	69.8	74.5	58.6	53.1	9.5	
	施設系（通所型）	2,667	64.3	54.6	54.6	36.6	75.4	40.8	58.5	67.1	39.0	65.4	61.8	47.5	54.4	60.6	69.4	43.0	43.7	12.5	
	居住系	984	71.7	57.7	65.0	51.1	82.4	72.4	65.1	75.6	45.5	72.8	69.2	55.0	56.9	67.1	76.2	53.5	48.4	7.8	
	居宅介護支援	766	45.0	34.6	26.4	21.7	53.1	22.3	36.9	34.5	22.1	36.8	43.1	28.3	33.3	38.1	29.9	24.9	30.3	30.9	
策定を検討中	全体	8,632	23.1	29.4	28.2	37.3	14.5	33.7	23.5	24.0	37.9	22.0	22.4	30.9	27.0	23.1	22.2	33.2	33.8	38.3	
	訪問系	2,528	26.8	34.7	34.6	41.0	17.8	42.9	26.9	32.8	39.8	26.7	24.5	34.5	31.4	25.7	30.7	34.5	34.2	34.6	
	施設系（入所型）	1,291	19.3	24.3	21.1	30.7	11.2	15.1	20.4	18.0	36.4	18.7	21.4	24.9	21.1	20.6	17.5	30.3	34.0	46.0	
	施設系（通所型）	2,667	21.5	26.7	26.1	38.7	12.3	37.6	21.5	18.6	36.8	18.9	20.6	30.7	25.1	21.5	16.5	33.7	33.7	37.5	
	居住系	984	17.9	26.9	19.7	30.4	8.3	18.6	18.8	15.4	34.8	14.7	16.3	27.9	25.8	18.5	13.6	29.8	32.9	41.6	
	居宅介護支援	766	30.4	34.1	38.4	41.6	25.1	40.9	31.2	35.5	42.6	33.7	31.6	33.9	31.5	31.5	33.7	38.5	34.9	34.7	

（注）単位：回答事業所数は「件」、他は「％」。

9. 業務継続計画策定の支援情報の活用状況 — 活用する事業者が増加¹³

厚生労働省ホームページに掲載されている研修動画サイト「介護施設・事業所における業務継続計画（BCP）作成支援に関する研修」の活用状況は、図 10 に示すとおり、「活用している」が 14.4%（前年度 9.0%）、「閲覧したことがある」が 33.2%（同 27.2%）、「知っているが閲覧したことはない」が 30.2%（同 32.3%）、「知らなかった」が 18.4%（同 27.4%）となっている。

介護保険サービス系型別でみると、施設系（入所型）は「活用している」が 19.5%、「閲覧したことがある」が 37.5%と、他のサービス系型と比べて利用に前向きであることが窺える。



（注）四捨五入の関係で合計値が100にならないものがある。

10. ICTの活用状況 — ICT活用が昨年より進む¹³

ICT機器の活用状況を表 6 に示す。「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が 55.9%（前年度 52.8%）、「記録から介護保険請求システムまで一括している」が 45.6%（同 42.8%）、「タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が 32.5%（同 28.6%）となっている。一方、「いずれも行っていない」は 19.3%（同 22.0%）となっている。

介護保険サービス系型別でみると、「施設系（入所型）」と「居宅介護支援」で、「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」と「記録から介護保険請求システムまで一括

¹³ 項目 9 の詳細は事業所調査報告書 73 ページ、項目 10 は同 59 ページ参照。

表6 ICT機器の活用状況（介護保険サービス系型別）（複数回答）

無回答	いずれも行っていない	その他	他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等をやり取りするためのシステム	情報共有システムを用いて他事業者と連携している	給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	記録から介護保険請求システムまで一括している	パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	回答事業所数	
全体	19.3	0.8	11.2	15.3	22.5	23.4	32.5	45.6	55.9	8,632	
訪問系	8.0	0.7	14.4	19.5	25.6	28.2	33.8	45.7	54.0	2,528	
施設系（入所型）	5.7	1.1	7.1	14.6	27.3	30.1	43.1	58.4	74.7	1,291	
施設系（通所型）	8.6	0.9	10.4	12.2	19.9	18.5	27.2	40.5	49.3	2,667	
居住系	9.7	1.2	5.6	11.3	19.5	21.0	33.0	33.2	51.1	984	
居宅介護支援	6.4	0.3	18.4	18.7	19.1	18.0	30.9	59.0	64.2	766	

(注) 単位： 回答事業所数は「件」、他は「%」。

11. 外国籍労働者の新たな採用と活用

一 活用している事業者、活用予定の事業者のいずれも増加¹⁴

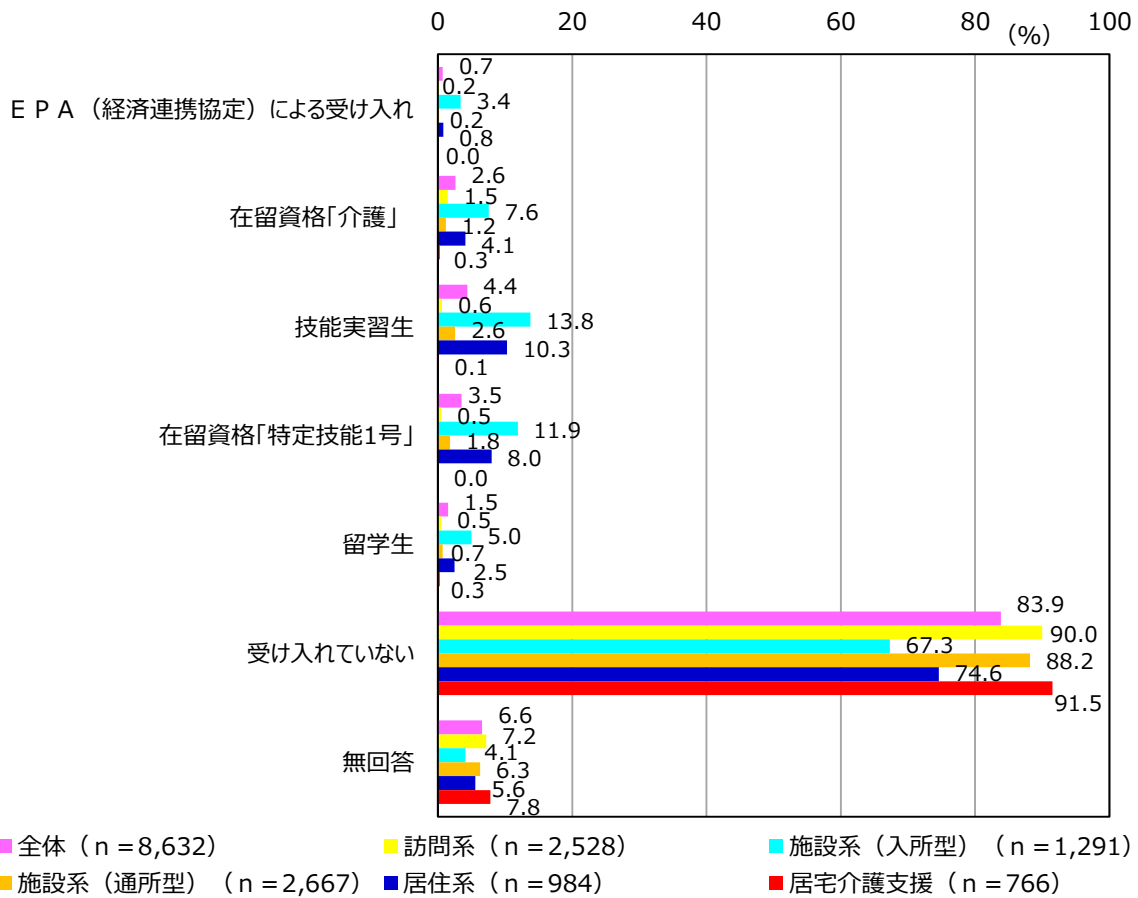
(1) 外国籍労働者の受け入れ状況

外国籍労働者の受け入れ状況は、図 11 に示すとおり、「技能実習生」の入国資格が 4.4%（前年度 2.6%）で最も多く、次いで「在留資格 特定技能 1 号」の 3.5%（同 1.6%）、「在留資格 介護」の 2.6%（同 2.0%）、「留学生」が 1.5%（同 1.3%）となっている。一方、「いずれも受け入れていない」は 83.9%（同 87.9%）となっている。

また、介護保険サービス系型別でみると、施設系（入所型）は「技能実習生」が13.8%、「在留資格 特定技能1号」が11.9%となっているなど、すべての受け入れ方法の項目で最も多くなっている。それを反映し、「いずれも受け入れていない」は67.3%と、他の系型に比べ低い水準となっている。

¹⁴ 詳細は事業所調査報告書 64 ページ参照。

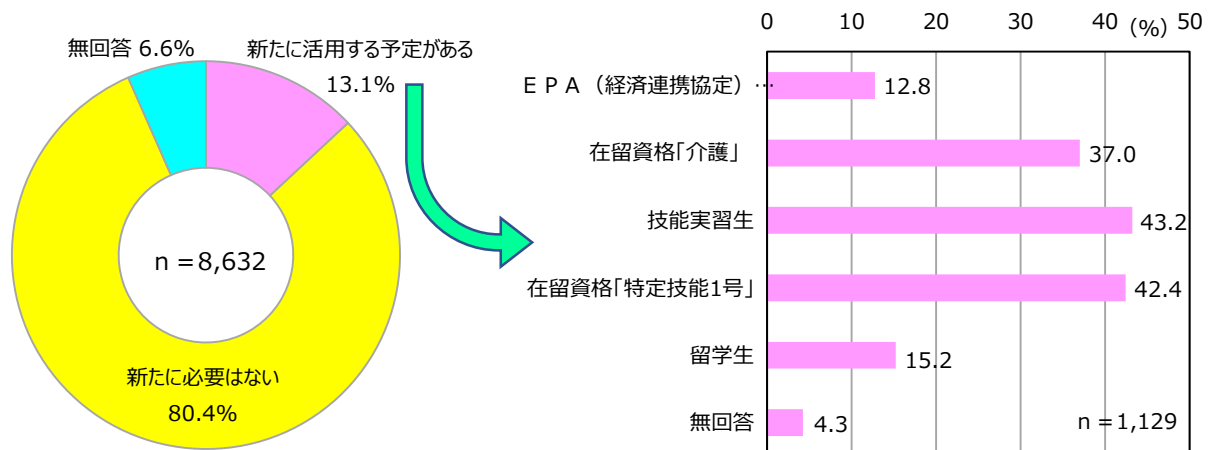
図 11 外国籍労働者の受け入れ状況（介護保険サービス系型別）（複数回答）



（２）外国籍労働者の新たな活用予定

外国籍労働者を新たに活用する予定は、図 12 に示すとおり、「新たに活用する予定がある」が 13.1%（前年度 11.7%）、「新たに必要はない」が 80.4%（同 82.2%）となっている。新たに活用する予定があると回答した事業所の受け入れ方法(予定)は、「技能実習生」が 43.2%（同 50.2%）で最も多く、次いで「在留資格『特定技能 1 号』」が 42.4%（同 39.5%）となっている。

図 12 外国籍労働者の新たな活用予定（左）と「新たに活用する予定がある」事業所の受け入れ方法（右）



（注）四捨五入の関係で合計値は100にならない。

（注）受け入れ方法の回答は複数回答。

(3) 外国籍労働者の活用に対する評価

外国籍労働者を活用することについての評価の状況を表7に示す。何らかの形で外国籍労働者を受け入れている事業所（EPA、在留資格「介護」、技能実習生、在留資格「特定技能1号」、留学生のいずれか1種類以上の方法で外国籍労働者を受け入れている事業所）においては、「労働力の確保ができる」が82.3%と前向きな評価がみられるものの、「できる仕事に限りがある（介護記録、電話等）」が50.4%、「利用者等との意思疎通において不安がある」が40.3%、「コミュニケーションがとりにくい」が38.0%、「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」が34.3%といった評価があげられている。

何れも受け入れていないとする事業所においては、「利用者等との意思疎通において不安がある」とする事業所が61.2%と高い。また、「労働力の確保ができる」とする事業所も53.8%にとどまっている。

表7 外国籍労働者の活用に対する評価（外国籍労働者の受け入れ状況別）（複数回答）

	回答事業所数	業務の見直しができる	職場に活気がでる（活気がでると思う）	利用者が喜んでいる（喜ぶと思う）	業務が軽減される	労働力の確保ができる	コミュニケーションがとりにくい	利用者等との意思疎通において不安がある	できる仕事に限りがある（介護記録、電話等）	事業所のルールが理解できているか不安	生活、習慣等の違いに戸惑いがある	その他	特に気になることはない
全体	8,632	11.2	20.6	10.0	19.5	55.0	45.0	57.2	42.7	35.7	46.2	2.2	8.5
何らかの形で受け入れている	823	25.3	45.6	28.4	35.8	82.3	38.0	40.3	50.4	32.0	34.3	2.8	1.3
いずれも受け入れていない	7,239	10.1	18.5	8.3	18.3	53.8	47.3	61.2	43.3	37.2	49.1	2.2	9.6

（注1）単位：回答事業所数は「件」、他は「%」。

（注2）外国籍労働者を受け入れているか受け入れていないかが不明の事業所もあるため、回答事業所数は合計に一致しない。

【労働者調査】

1. 介護労働者の勤務先での就労継続意欲 ― 前年度比微減に¹⁵

勤務先での就労継続意欲（質問は「勤務先に関する希望」）の状況を図 13、表 8 にそれぞれ示す。

「今の勤務先で働きたい」は 58.2%（前年度 61.2%）と半数を上回っている。

一方で、「介護関係の別の勤務先で働きたい」が 7.1%（前年度 6.2%）、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 4.2%（同 3.4%）となっている。

図 13 勤務先に関する希望「今の勤務先で働きたい」の推移

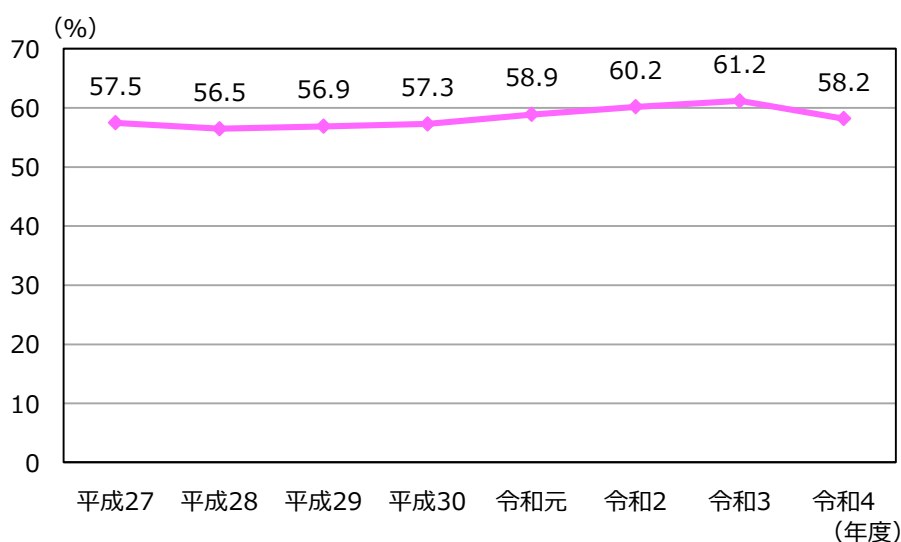


表 8 勤務先に関する希望（複数回答）

回答者数	今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
19,890 (19,925)	58.2 (61.2)	7.1 (6.2)	1.7 (1.5)	1.8 (1.9)	4.2 (3.4)	22.8 (21.9)	2.7 (2.6)	1.4 (1.3)

（注）カッコ内は前年度。単位：回答者数は「件」、その他は「%」。

¹⁵ 詳細は労働者調査報告書 60 ページ参照。

また、「今の職場で働きたい」と答えた層を職種別に前年度と比較したものが表 90 である。無期雇用と有期雇用の合計で、訪問介護員以外のすべての職種で「今の職場で働きたい」とする割合が微減となっている。

表 9 職種別、無期雇用・有期雇用別に見た「今の職場で働きたい」層の比較

	比率 (%)	増減率 (%)
訪問介護員 (n = 2,297)	67.8 (67.0)	+0.8
無期雇用職員 (n = 1,468)	67.0 (67.4)	-0.4
有期雇用職員 (n = 751)	69.9 (67.2)	+2.7
サービス提供責任者 (n = 2,012)	61.4 (62.3)	-0.9
無期雇用職員 (n = 1,519)	61.8 (63.1)	-1.3
有期雇用職員 (n = 418)	58.4 (59.9)	-1.5
介護職員 (n = 7,848)	54.0 (58.3)	-4.3
無期雇用職員 (n = 5,428)	52.5 (56.8)	-4.3
有期雇用職員 (n = 2,130)	58.2 (62.2)	-4.0
看護職員 (n = 2,262)	59.0 (60.8)	-1.8
無期雇用職員 (n = 1,638)	58.9 (61.6)	-2.7
有期雇用職員 (n = 563)	60.6 (59.0)	+1.6
生活相談員 (n = 1,406)	57.0 (57.8)	-0.8
無期雇用職員 (n = 1,107)	57.9 (58.7)	-0.8
有期雇用職員 (n = 255)	52.9 (53.9)	-1.0
介護支援専門員 (n = 2,935)	60.0 (65.7)	-5.7
無期雇用職員 (n = 2,180)	60.6 (66.5)	-5.9
有期雇用職員 (n = 651)	57.8 (62.5)	-4.7
P T・O T・S T 等 (n = 488)	53.3 (55.2)	-1.9
無期雇用職員 (n = 421)	53.4 (56.9)	-3.5
有期雇用職員 (n = 61)	52.5 (48.5)	+ 4.0
その他 (n = 642)	60.9 (62.5)	-1.6
無期雇用職員 (n = 455)	58.9 (63.1)	-4.2
有期雇用職員 (n = 166)	67.3 (61.8)	+5.5

(注 1) カッコ内は前年度。n は令和 4 年度調査の件数。

(注 2) 無期か有期かが不明な回答者がいるため、合計は合わない。

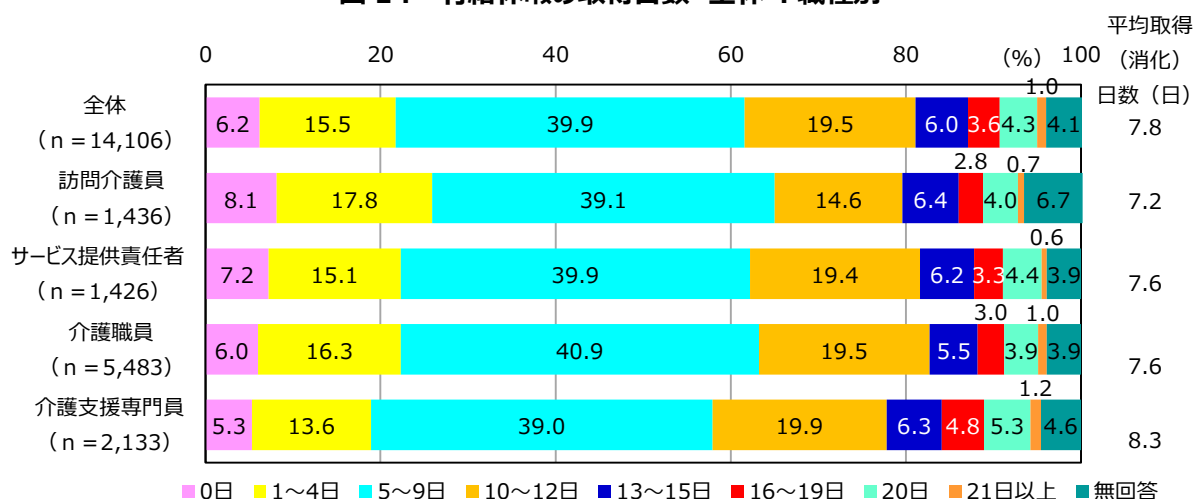
2. 年次有給休暇 — 平均取得日数は 7.8 日で前年度より 0.5 日増¹⁶

最近 1 年間の有給休暇の取得（消化）日数は、図 14 に示すとおり、「5～9 日」が 39.9%（前年度 39.7%）となっている。また、平均取得（消化）日数は 7.8 日（同 7.3 日）となっている。

4 職種別でみると、平均取得（消化）日数は介護支援専門員が 8.3 日（同 7.5 日）、サービス提供責任者（同 7.5 日）と介護職員（同 7.2 日）がともに 7.6 日、訪問介護員が 7.2 日（同 7.1 日）となっている。

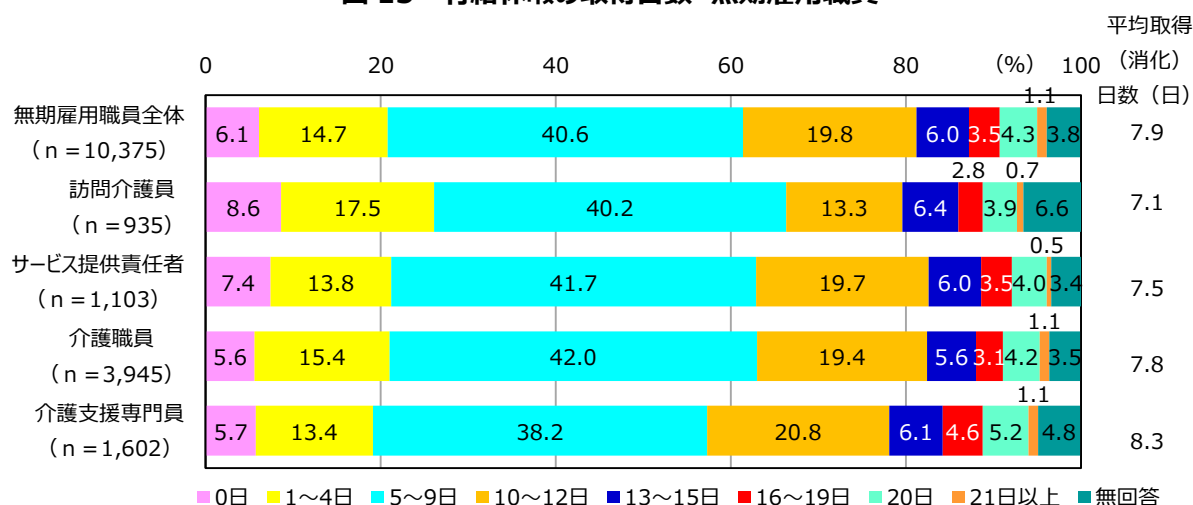
就業形態別でみると、図 15、図 16 に示すとおり、無期雇用職員、有期雇用職員ともに「5～9 日」が最も多くなっている。また、平均取得（消化）日数は無期雇用職員が 7.9 日（同 7.3 日）、有期雇用職員が 7.6 日（同 7.5 日）となっている。

図 14 有給休暇の取得日数 全体 4 職種別



（注）四捨五入の関係で合計が100にならないものがある。

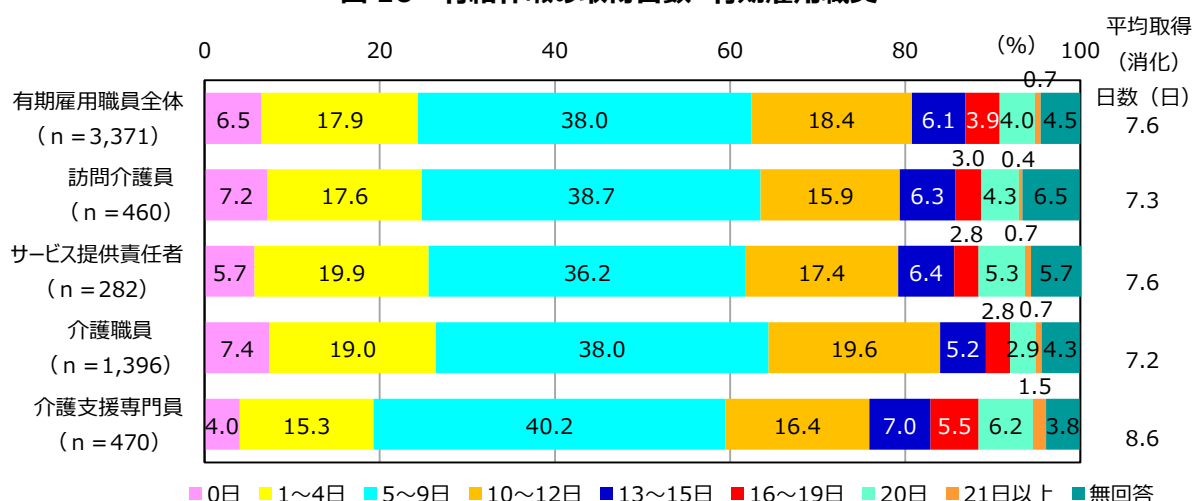
図 15 有給休暇の取得日数 無期雇用職員



（注）四捨五入の関係で合計が100にならないものがある。

¹⁶ 詳細は労働者調査報告書 27 ページ参照。

図 16 有給休暇の取得日数 有期雇用職員



(注) 四捨五入の関係で合計が100にならないものがある。

3. 労働条件・仕事の悩み — 人手不足が最多¹⁷

労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩み等については、表 10 に示すとおり、「人手が足りない」が 52.1%（前年度 52.3%）で最も多くなっている。次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 41.4%（同 38.3%）で、労働者の労働条件に関する悩みは「賃金が低い」ことよりも「人手が足りない」ことが 10 ポイント以上上回っている。

一方、「人手が足りない」「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」は前年より僅かに減った。

表 10 労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）（上位抜粋）

	比率 (%)
人手が足りない	52.1 (52.3)
仕事内容のわりに賃金が低い	41.4 (38.3)
身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	29.8 (30.0)
健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある	29.0 (28.1)
業務に対する社会的評価が低い	27.7 (25.4)
精神的にきつい	26.8 (24.7)
有給休暇が取りにくい	26.2 (25.6)
休憩が取りにくい	22.6 (21.1)
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	16.1 (15.1)

(注) カッコ内は前年度。令和 4 年度の回答者数は 19,890 件。

¹⁷ 詳細は労働者調査報告書 61 ページ参照。

労働条件・仕事の負担に関する悩み等を職種別にみたものが表 11 である。「人手が足りない」がサービス提供責任者、介護職員において 60%以上、「身体的負担が大きい」とするものが介護職員において 41.1%と、他職種に比べて高くなっている。また、「精神的にきつい」が介護支援専門員（ケアマネジャー）において 38.0%と他職種よりも高くなっている。

表 11 職種別にみた労働条件等の悩み、不安、不満等（令和 4 年度、複数回答）（上位抜粋） %

	回答者数	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある	業務に対する社会的評価が低い	精神的にきつい	有給休暇が取りにくい	休憩が取りにくい	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
全体	19,890	52.1	41.4	29.8	29.0	27.7	26.8	26.2	22.6	16.1
訪問介護員	2,297	47.6	33.1	30.4	32.9	27.1	17.3	22.8	16.7	8.1
サービス提供責任者	2,012	66.0	35.4	29.2	31.6	31.3	27.2	35.6	27.8	9.3
介護職員	7,848	62.6	48.3	41.0	31.7	29.9	28.2	28.7	24.2	22.4
看護職員	2,262	46.3	32.0	30.8	26.8	15.6	21.3	24.4	24.7	22.5
生活相談員	1,406	56.0	42.7	24.8	27.1	30.0	26.2	30.2	27.5	6.5
介護支援専門員	2,935	23.8	44.1	7.2	23.0	31.6	38.0	16.5	16.5	13.9
P T・O T・S T等	488	42.2	32.6	20.3	20.9	16.6	15.2	28.7	20.3	0.6
その他	642	44.5	31.3	10.9	18.5	20.7	19.0	19.0	20.1	8.3

（注）ピンク色のセル：全体よりも 10 ポイント以上高。黄色のセル：全体よりも 10 ポイント以上低。

4. 前職（介護関係の仕事）の離職理由

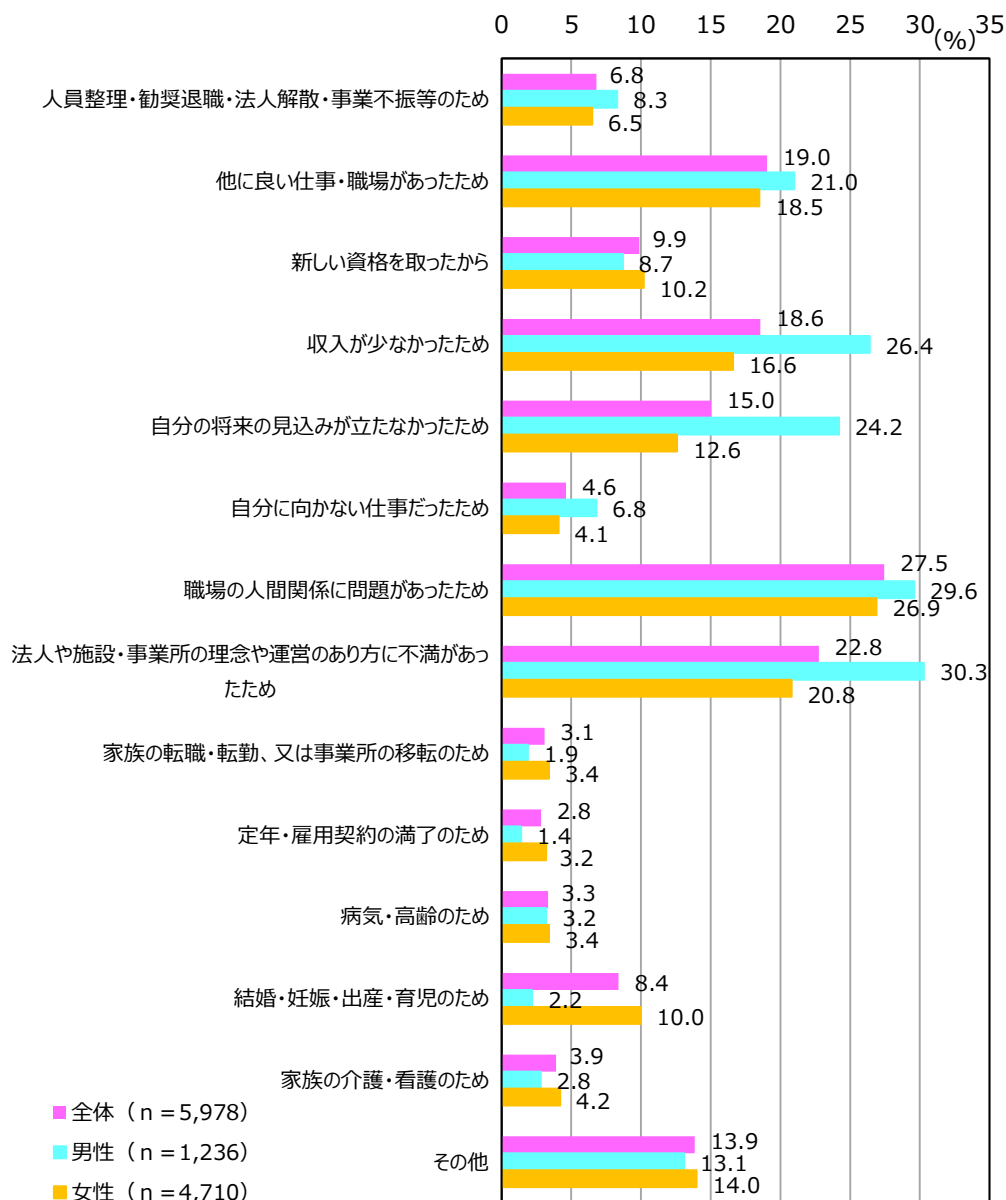
一 男性は職場の理念や運営のあり方、女性は人間関係¹⁸

離職経験者のうち、直前職が介護関係の仕事であった労働者に直前職をやめた理由を図 17 に示す。全体では、「職場の人間関係に問題があったため」が 27.5%で最も多く、次いで「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」の 22.8%、「他に良い仕事・職場があったため」が 19.0%、「収入が少なかったため」の 18.6%、「自分の将来の見込みが立たなかったため」の 15.0%の順となっている。

¹⁸ 詳細は労働者調査報告書 79 ページ参照。

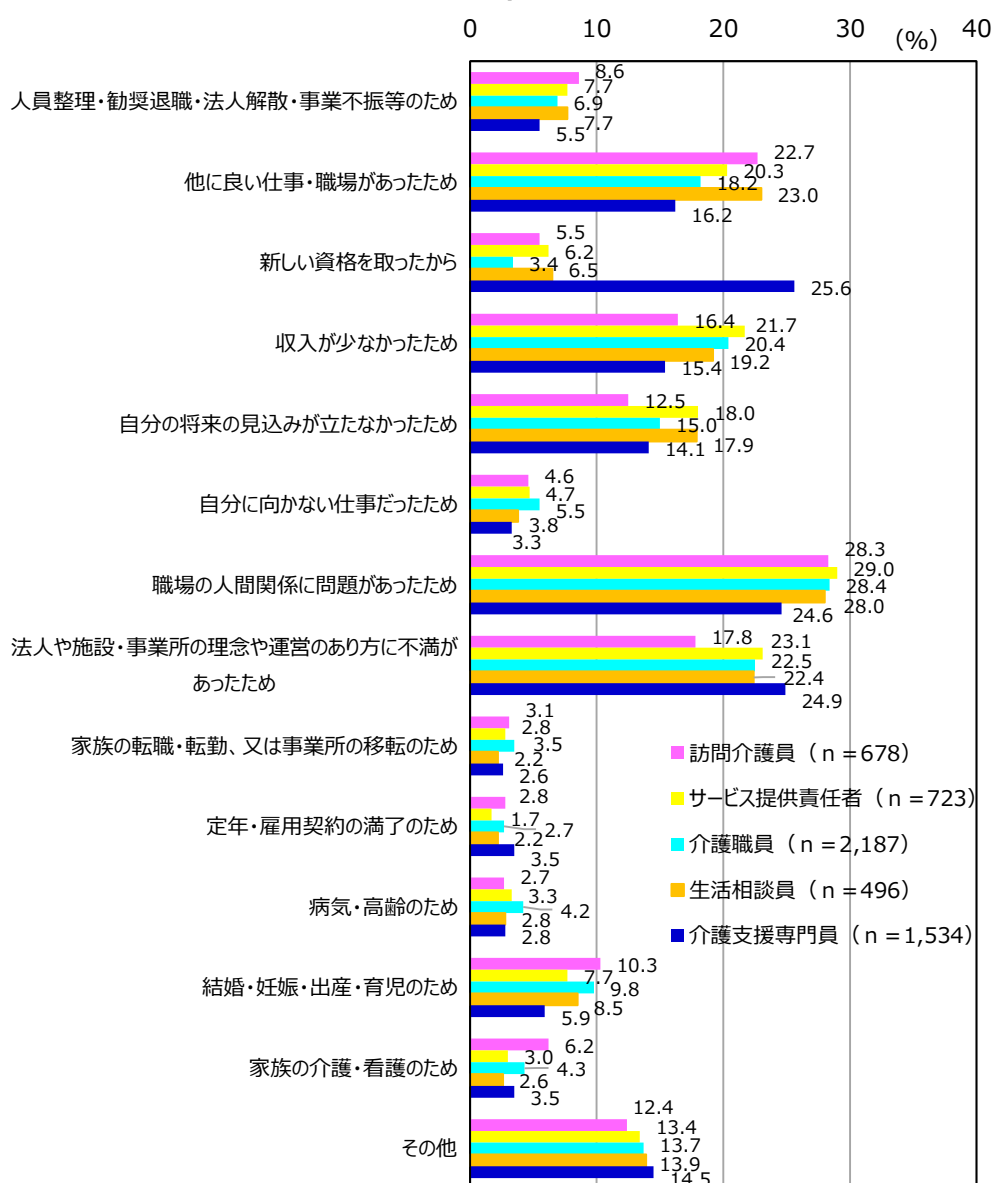
性別でみると、男性は「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」が 30.3%、女性は「職場の人間関係に問題があったため」が 26.9%で最も多くなっている。

図 17 前職（介護関係の仕事）をやめた理由（男女別）（複数回答）



これを職種別でみたものが図 18 である。介護支援専門員以外の職種は「職場の人間関係に問題があったため」が最も多く、それに続くのは、介護職員とサービス提供責任者では「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」、訪問介護員と生活相談員では「他に良い仕事・職場があったため」、となっている。一方、介護支援専門員は「新しい資格を取ったから」が 25.6%で最も多く、続いて「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」の 24.9%となっている。

図 18 職種別前職（介護関係の仕事）をやめた理由（複数回答）



5. 現在の法人に就職した理由 — 男性は働きがい、女性は通勤の利便性¹⁹

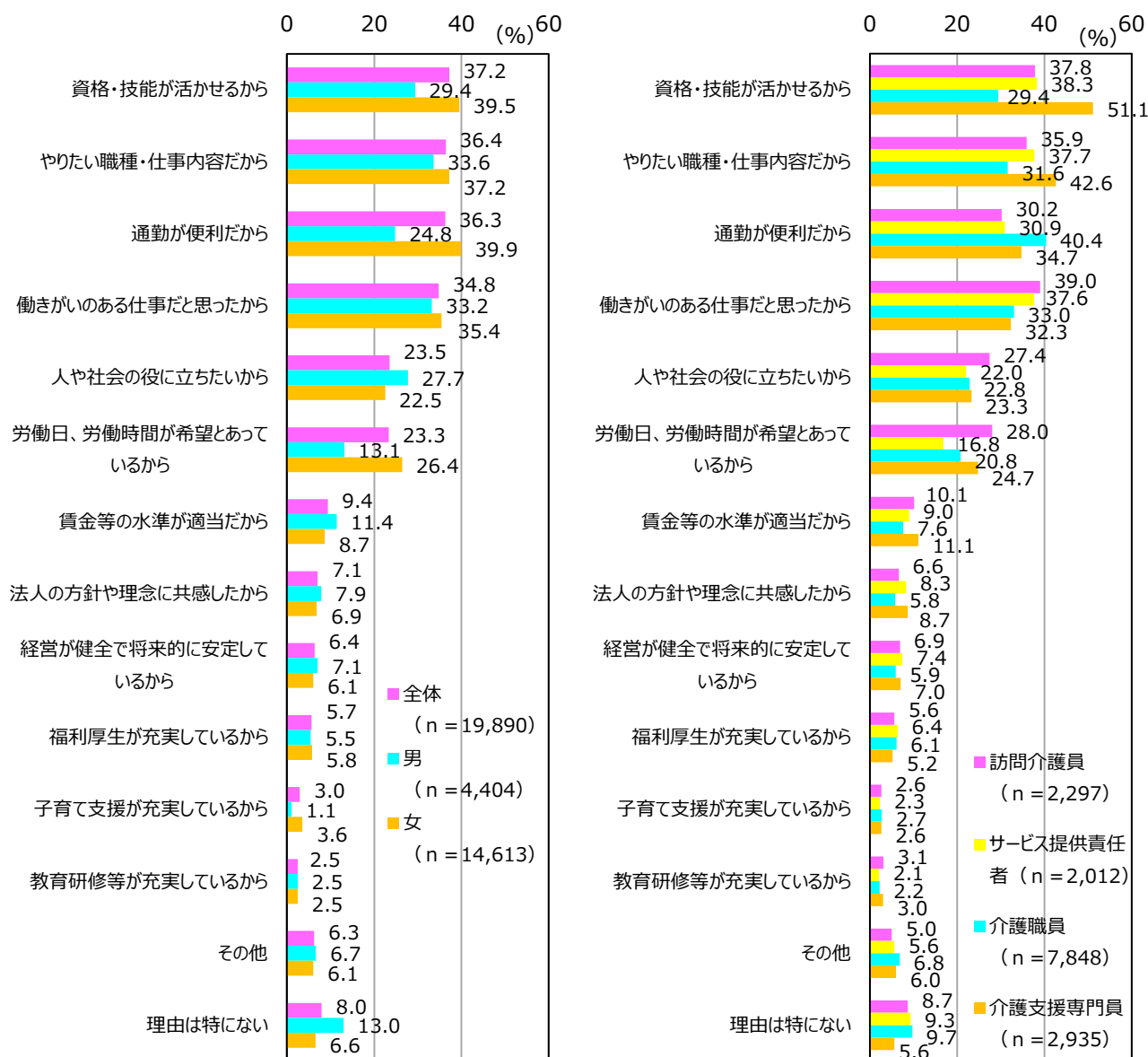
現在の法人に就職した理由を図 19 に示す。「資格・技能が活かせるから」が 37.2%（前年度 38.2%）で最も多く、次いで「やりたい職種・仕事内容だから」が 36.4%（同 37.6%）、「通勤が便利だから」が 36.3%（同 37.2%）となっている。

性別でみると、男性は「やりたい職種・仕事内容だから」が 33.6%（同 34.2%）で最も多く、次いで「働きがいのある仕事だと思ったから」が 33.2%（同 35.8%）となっている。一方、女性は「通勤が便利だから」が 39.9%（前年度 40.7%）で最も多く、次いで「資格・技能が活かせるから」が 39.5%（同 40.5%）となっている。

¹⁹ 詳細は労働者調査報告書 75 ページ参照。

職種別でみると、介護支援専門員は「資格・技能が活かせるから」が51.1%（同54.2%）、「やりたい職種・仕事内容だから」が42.6%（同46.5%）、介護職員は「通勤が便利だから」が40.4%（同41.3%）で他の職種に比べて多くなっている。

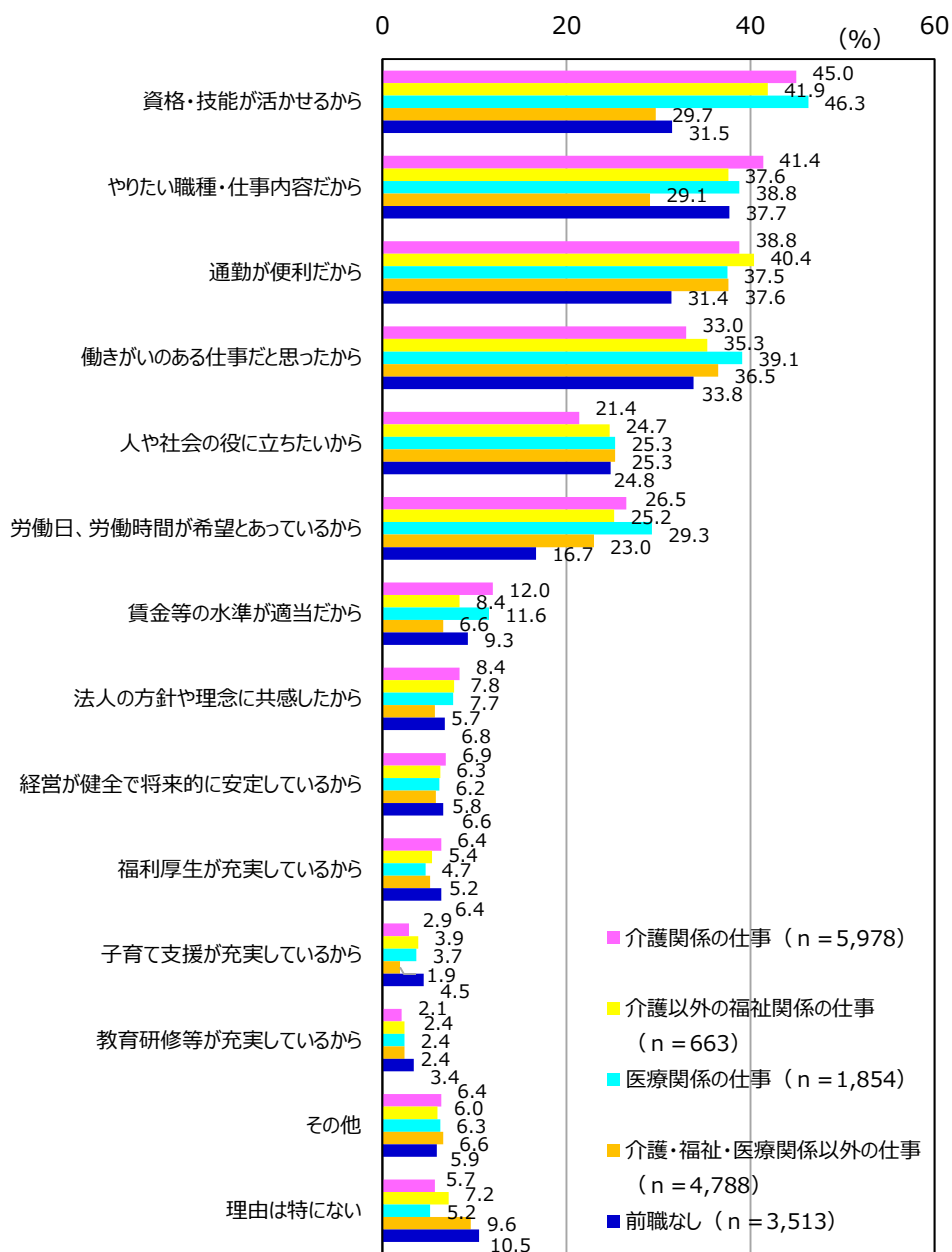
図 19 性別（左）、4 職種別（右）の現在の法人に就職した理由（複数回答）



これを直前職の種類別にみたものが図 20 である。直前職が介護関係の仕事、介護以外の福祉関係の仕事、医療関係の仕事の場合で最も多いのは「資格・技能が活かせるから」となっており、医療・福祉関係の職場で働いていた人にとっては、資格・技能が介護分野への転職に一定の影響力を有していることが窺える。一方、介護・福祉・医療関係以外の仕事で最も多いのは「通勤が便利だから」の37.6%で、続いて「働き甲斐のある仕事だと思ったから」の36.5%の順となっているが、「賃金等の水準が適当だから」は6.6%で他よりも低く、「理由は特にない」も9.6%と消極的な理

由も少なくない。また、前職なしでは、「やりたい職種・仕事内容だから」が 37.7%で最も多く、続いて「働きがいのある仕事だと思ったから」の 33.8%、「資格・技能が生かせるから」の 31.5%と、積極的な理由が上位を占める一方、「理由は特にない」も 10.5%と他よりも多くなっている。

図 20 直前職の種類別現在の法人に就職した理由（複数回答）



【介護労働実態調査について】

1. 調査の概要

- ・ 郵送配布・回収による調査票調査（事業所調査票は電子メール回収を併用）
- ・ 調査期間： 令和4年10月1日～10月31日（調査対象基準日は令和4年10月1日）

2. 調査票回収結果

	配布数（有効配布数）	回収数	回収率（令和3年度）
事業所調査	18,000（17,125）	8,708	50.8%（51.8%）
労働者調査	54,000（51,375）	19,890	38.7%（39.0%）

3. 事業所調査回答者の主な基本属性

項目	概要（カッコ内は令和3年度調査データ）（無回答を除く）	
法人格	民間企業 57.8%（58.8%） 社協以外の社会福祉法人 17.9%（15.4%） NPO 3.7%（4.6%）	社会福祉協議会 3.5%（4.2%） 医療法人 11.4%（10.2%） 等
主とする 介護保険 サービス 事業	訪問介護 20.1%（22.3%） 通所介護 13.3%（13.9%） 地域密着型通所介護 10.9%（11.2%） 認知症対応型共同生活介護 7.6%（7.0%） 介護老人福祉施設 8.1%（7.2%）	訪問看護 7.5%（8.9%） 特定施設入居者生活介護 3.1%（2.5%） 小規模多機能型居宅介護 2.4%（2.2%） 居宅介護支援 8.6%（8.6%） 介護老人保健施設 3.3%（2.9%） 等
事業所 規模	4人以下 13.7%（12.7%） 10～19人以下 31.1%（32.3%） 50～99人以下 8.0%（7.1%）	5～9人以下 20.7%（22.3%） 20～49人以下 22.0%（22.1%） 100人以上 2.7%（1.8%）
サービス 実施期間	1年未満 1.2%（1.3%） 2～3年未満 3.7%（5.8%） 4～5年未満 3.9%（4.2%） 10年以上 56.2%（52.1%）	1～2年未満 4.0%（5.7%） 3～4年未満 4.0%（5.8%） 5～10年未満 21.4%（24.4%）

4. 労働者調査回答者の主な基本属性

項目	概要（カッコ内は令和3年度調査データ）（無回答を除く）	
性別	男性 22.1%（19.8%）	女性 73.5%（71.1%）
年齢	30歳未満 6.3%（6.0%） 40歳代 28.1%（27.2%） 60歳代 13.8%（13.2%）	30歳代 16.9%（16.9%） 50歳代 26.4%（24.1%） 70歳以上 2.7%（2.7%）
職種	訪問介護員 11.5%（15.5%） 看護職員 11.4%（13.9%） 生活相談員 7.1%（6.8%） P・T・O・T・S・T等 2.5%（2.5%）	サービス提供責任者 10.1（10.9%） 介護職員 39.5%（37.7%） 介護支援専門員 14.8（10.2%） その他 3.2%（2.4%）

5. 介護サービス系型区分について

- ・本報告書では、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。

介護保険サービスの種類 (○印：各サービスが該当する系型)	介護保険サービス系型					
	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			○			
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		○				
介護医療院（介護療養型医療施設）		○				

- ・その他の調査の詳細や用語の定義、調査結果利用上の注意等については、各報告書本編第一章を参照されたい。

6. 調査研究体制

- ・本調査では、調査票の作成及び調査結果の分析や報告書の構成・内容等について、専門家等による調査検討委員会を設置し、検討を行った。
- ・また、諮問委員会を設置し、調査項目等について専門的立場からの意見を受けた。

【令和4年度介護労働実態調査等検討委員会】（※委員所属は令和5年3月末現在）

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 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	茨城キリスト教大学 経営学部 講師
高野 龍昭	東洋大学 ライフデザイン学部 准教授
小野 晃	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

【令和4年度介護労働実態調査諮問委員会】（※委員所属は令和5年3月末現在）

座長 佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
林 翔磨	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
太田 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
奥谷 直澄	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 理事
田中 雅子	公益社団法人 日本介護福祉士会 元名誉会長

＜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）」にもと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さまざまな支援事業、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