

■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9,077事業所（ 三重県 141 事業所）における状況 —

[] は全国の数値、 [] は 三重県 の数値

<注>

- ※「その他」の回答と「無回答」、及び職種の中の「その他」のデータは省略
 ※ 平均値を計算しているデータは有効回答数の平均値
 ※ 職種表記について：PT・OT・ST等：PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）等の機能訓練指導員
 ※ 見出しの後の「問●●」は、質問票における問番号
 ※ 「*」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
 ※ 数値の太字は最も多い回答、斜字は最も少ない回答（全国と都道府県のみ表示。全国内訳の左記表示は無し）

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61.3%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）
全国	9,077	61.3	3.9	15.9	9.6	3.2	2.2	1.5	0.6
訪問系	2,485	71.4	4.1	3.2	7.7	4.2	4.1	2.4	0.8
施設系（入所型）	1,192	8.9	2.2	65.4	18.2	0.4	1.5	0.5	1.7
施設系（通所型）	2,603	67.1	5.0	10.6	8.8	3.8	1.2	1.8	0.4
居住系	1,005	66.5	1.0	15.8	10.3	3.4	1.4	0.5	0.0
居宅介護支援	722	74.7	6.5	6.6	5.1	1.4	2.5	0.8	0.3
三重県	141	60.3	5.0	16.3	5.0	5.0	3.5	2.8	0.7

(2) 事業所従業員数 問6①

◆ 全国では「10～19人」が32.0%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
全国	8,990	13.0	22.9	32.0	21.4	7.5	2.7
訪問系	2,461	11.1	28.0	33.4	22.3	3.1	0.7
施設系（入所型）	1,192	1.8	4.5	10.6	31.6	39.2	12.0
施設系（通所型）	2,603	9.0	31.2	39.3	17.8	1.6	0.5
居住系	1,005	0.9	9.2	47.8	34.9	5.7	0.7
居宅介護支援	722	69.4	18.3	7.2	3.3	0.7	0.0
三重県	138	13.8	24.6	31.9	23.9	4.3	7.4

(3) 訪問介護員・介護職員の高齢者比率 問7①

◆ 全国の65歳以上の労働者割合は、訪問介護員は21.6%、介護職員は10.4%

	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
全国	2,769	38,672	8,370	21.6	5,680	95,401	9,908	10.4
三重県	*46	527	117	22.2	92	1,296	159	12.3

(4) 実施している介護サービスの種類 問4

◆ 全国では、「訪問介護」が18.0%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	訪問看護	居宅介護支援	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	短期入所生活介護	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	通所リハビリテーション	認知症対応型通所介護	訪問入浴介護
全国	9,077	1,637	1,065	990	719	709	705	659	241	237	210	129	124	112	92	53
	100.0	18.0	11.7	10.9	7.9	7.8	7.8	7.3	2.7	2.6	2.3	1.4	1.4	1.2	1.0	0.6
三重県	141	26	22	17	9	7	13	10	2	3	0	4	3	1	0	0
	100.0	18.4	15.6	12.1	6.4	5.0	9.2	7.1	1.4	2.1	0.0	2.8	2.1	0.7	0.0	0.0

(注) 介護給付サービスのみを対象とし、そのうちの上位を掲載

2 人材の確保・定着の状況

(1) 全体、および各職種の採用率、離職率、増減率 問7①④

※1年間：(2022年10月1日から2023年9月30日まで)

◆全国での2職種(訪問介護員/介護職員)の採用率は16.9%、離職率は13.1%

< 全国 >

(件、%)

	回答事業所数	採用率	離職率	(差)採用率 - 離職率
2職種計(訪問介護員/介護職員)	7,266	16.9	13.1	+3.8
訪問介護員	2,605	16.8	11.8	+5.0
介護職員	5,485	16.9	13.6	+3.3
サービス提供責任者	3,179	6.0	7.1	-1.0
生活相談員	3,492	6.9	8.1	-1.3
看護職員	4,504	19.6	15.3	+4.3
PT・OT・ST等	1,861	13.0	9.4	+3.6
介護支援専門員	3,623	10.4	10.0	+0.5

< 三重県 >

(件、%)

回答事業所数	採用率	離職率	(差)採用率 - 離職率
115	14.9	14.3	+0.6
*41	15.9	14.9	+1.0
88	14.6	14.1	+0.5
59	5.5	8.3	-2.8
62	6.2	9.2	-3.1
78	17.3	17.7	-0.3
*22	10.8	8.1	+2.7
53	7.7	8.5	-0.7

(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ひと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、18ページ「調査で使用された主な用語の定義(4)」を参照

(2) 過去5年間の訪問介護員、介護職員の離職率が低下傾向にあると回答した事業者のその理由(複数回答) 問13②

◆全国では「職場の人間関係がよかったため」が63.6%で最も多い

																(件、%)
	回答事業所数	訪問介護員・介護職員として適性がない者の応募自体が減ったため	訪問介護員・介護職員として適性がない者を採用しないようにしたため	賞金水準が向上したため	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めたため	定年延長や定年後の継続雇用が進み、定年や継続雇用期間満了による退職者が減ったため	職場全体で介護の質を高めるための意識を共有したため	職場の人間関係がよくなったため	事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善したため	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を進めているため	仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させたため	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化したため	能力や仕事をしっかりと評価し、賞金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会を充実させたため	コロナ禍で転職活動が低調となったため（2020年以降）	
全国	1,630	13.8	35.0	36.3	45.6	22.5	37.8	63.6	29.1	14.5	36.1	20.0	32.9	22.9	6.9	
訪問系	412	16.0	36.2	42.5	42.7	22.8	35.4	62.9	26.2	12.1	35.2	19.4	33.5	21.8	6.6	
施設系(入所型)	232	12.9	33.6	42.7	45.7	28.0	29.3	53.0	27.6	24.6	38.4	15.9	28.4	26.3	10.8	
施設系(通所型)	541	12.0	38.1	32.3	47.0	16.8	43.4	69.7	31.1	11.5	38.4	22.2	34.4	22.0	6.8	
居住系	229	13.1	35.8	31.9	50.2	31.4	38.0	62.9	32.3	19.7	34.5	21.4	34.9	22.7	4.4	
居宅介護支援	*31	6.5	12.9	25.8	25.8	19.4	19.4	41.9	35.5	22.6	25.8	16.1	22.6	19.4	6.5	
三重県	*26	26.9	11.5	46.2	46.2	15.4	53.8	80.8	34.6	11.5	30.8	26.9	50.0	38.5	3.8	

(注)集計対象は、問13①で「離職率は低下(定着率は上昇)傾向にある」と回答した事業所

(3) 定着率 問11

◆全国では、「定着率は低くない」は72.9%、「定着率が低く困っている」は18.3%

(件、%)

	回答事業所数	定着率は低くない	定着率は低くない	定着率は低くない
全国	8,990	18.3	6.5	72.9
訪問系	2,461	17.6	6.9	73.5
施設系(入所型)	1,192	27.6	6.2	65.0
施設系(通所型)	2,603	16.3	6.3	75.2
居住系	1,005	23.7	6.5	68.6
居宅介護支援	722	5.7	5.7	84.2
三重県	138	15.9	6.5	76.8

(4) 訪問介護員・介護職員の採用経路別採用者割合 問7②

◆全国では、訪問介護員は「職員等からの紹介」が31.1%、介護職員は「ハローワークの紹介」が21.8%で最も多い

<訪問介護員> (件、%)

	回答事業所数	採用者数計	ハローワークの紹介	福祉人材センター（社会福祉協議会）	有料職業紹介	職員等からの紹介（縁故）	ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募	その他の紹介や介護場実習など	採用経路不明
全国	1,841	7,607	16.2	0.9	15.5	31.1	21.9	2.9	11.5
三重県	*31	113	10.6	0.9	11.5	31.9	12.4	8.0	24.8

<介護職員> (件、%)

	回答事業所数	採用者数計	ハローワークの紹介	福祉人材センター（社会福祉協議会）	有料職業紹介	職員等からの紹介（縁故）	ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募	その他の紹介や介護場実習など	採用経路不明
全国	4,160	17,052	21.8	0.8	20.2	21.2	19.1	7.0	9.9
三重県	64	216	22.7	0.0	6.9	31.0	14.8	12.0	12.5

(5) 訪問介護員・介護職員の採用経路別離職者割合 問7②

◆全国では、訪問介護員、介護職員ともに、「有料職業紹介」の割合が29.1%、25.7%で最も多い

<訪問介護員> (件、%)

	回答事業所数	離職者数計	ハローワークの紹介	福祉人材センター（社会福祉協議会）	有料職業紹介	職員等からの紹介（縁故）	ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募	その他の紹介や介護場実習など	採用経路不明
全国	1,841	1,396	22.0	4.5	29.1	11.2	23.4	17.1	9.7
三重県	*31	15	8.3	0.0	30.8	13.9	21.4	11.1	3.6

<介護職員> (件、%)

	回答事業所数	離職者数計	ハローワークの紹介	福祉人材センター（社会福祉協議会）	有料職業紹介	職員等からの紹介（縁故）	ネット・求人情報誌・チラシ等を通じた直接応募	その他の紹介や介護場実習など	採用経路不明
全国	4,160	3,347	22.8	20.9	25.7	12.8	24.7	11.1	11.3
三重県	64	35	22.4	0.0	0.0	10.4	15.6	23.1	22.2

3 従業員の過不足の状況

(1) 従業員全体、および職種毎の過不足状況 問8①

◆全国では、全体的で見て「適当」が35.0%で最も多いが「不足感」は64.7%に上る

<全国> (件、%)

	回答事業所数	事業所数に該当する	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	8,990	7,235	12.1	21.9	30.7	35.0	0.3	64.7
訪問介護員	8,990	2,588	31.3	28.4	21.7	18.5	0.1	81.4
介護職員	8,990	5,354	13.0	21.7	31.2	33.1	0.9	66.0
サービス提供責任者	8,990	2,227	5.2	8.6	13.2	72.2	0.8	27.0
生活相談員	8,990	3,132	1.8	5.4	15.3	76.9	0.6	22.4
看護職員	8,990	4,072	5.2	11.1	22.5	59.1	2.2	38.7
PT・OT・ST等	8,990	1,816	3.1	7.3	18.6	69.5	1.5	29.0
介護支援専門員	8,990	3,129	5.9	9.2	17.2	66.9	0.8	32.3

＜三重県＞						(件、%)	
事業所数	当該職種 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)
110	10.9	20.9	30.9	37.3	0.0	62.7	
*44	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0	
90	13.3	24.4	32.2	28.9	1.1	69.9	
*41	4.9	4.9	12.2	78.0	0.0	22.0	
55	0.0	5.5	14.5	80.0	0.0	20.0	
66	3.0	9.1	27.3	60.6	0.0	39.4	
*20	0.0	0.0	15.0	75.0	10.0	15.0	
*41	4.9	4.9	22.0	68.3	0.0	31.8	

(2) 訪問介護員・介護職員の不足の影響 問8②

◆全国では、「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ」が36.8%で最も多い

(件、%)

	回答事業所数	各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ	各職員の業務負担の重さ・余裕のなさ	介護の質の低下	抑利用者の受け入れ
全国	5,134	29.2	36.8	20.0	25.3
訪問系	1,464	29.8	35.2	14.5	44.5
施設系（入所型）	880	33.2	43.5	29.3	15.8
施設系（通所型）	1,429	26.0	34.6	19.2	21.3
居住系	713	31.6	36.6	22.6	8.7
居宅介護支援	87	28.7	39.1	18.4	59.8
三重県	87	25.3	27.6	13.8	24.1

(注)「訪問介護員」または「介護職員」が「大いに不足」、「不足」、「やや不足」のいずれかに回答した事業所が表中の選択肢の項目に「当てはまる」とした割合。

4 採用活動とその評価

(1) 採用における工夫(複数回答) 問9

◆ 全国では「ハローワークや福祉人材センターに求人申込後、担当者に相談している」が65.2%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に求人申込後、担当者に相談している	有料職業紹介所を活用している	職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている	民間の有料求人情報サイトを活用している	自事業所のホームページを応募者へのアピールを主目的にした内容にしている	SNSを活用して自事業所のアピールポイントを応募者へ発信している	職場体験、職場実習の受け入れを実施している	就職セミナー、採用説明会に参加・実施している	特に行っていない
全国	8,990	65.2	35.4	52.5	36.2	31.9	11.5	25.3	20.8	8.8
訪問系	2,461	60.1	33.6	54.9	37.9	34.1	11.8	18.5	14.6	7.2
施設系(入所型)	1,192	82.6	56.4	59.8	41.2	46.9	14.9	54.8	53.6	1.3
施設系(通所型)	2,603	67.7	31.8	53.0	36.2	28.2	11.6	22.1	14.9	6.5
居住系	1,005	74.0	44.0	57.2	45.8	36.7	12.5	32.3	29.1	2.6
居宅介護支援	722	35.9	12.2	30.6	12.9	12.3	4.8	9.3	4.4	45.0
三重県	138	68.8	28.3	60.9	33.3	29.0	9.4	23.9	22.5	7.2

(2) 採用活動への評価 問10①

◆ 全国では、「人数・質ともに確保できている」は16.1%

	回答事業所数	人数・質ともに確保できている	人数は確保できているが、質には満足していない	質には満足だが、人数は確保できていない	人数・質ともに確保できていない	過去1年間、職員は採用していない
全国	8,990	16.1	16.5	20.0	26.4	18.4
訪問系	2,461	14.1	12.2	27.7	25.6	17.9
施設系(入所型)	1,192	10.0	21.5	16.4	44.4	6.2
施設系(通所型)	2,603	20.6	18.9	17.2	22.0	18.9
居住系	1,005	13.0	24.4	17.2	34.5	9.7
居宅介護支援	722	17.0	4.4	13.2	7.9	53.7
三重県	138	16.7	18.8	17.4	23.9	21.0

(3) 採用において、採用者数または採用者の質の確保が一定程度できている理由 (複数回答)問10②

◆ 全国では、「職場の人間関係がよいこと」が62.7%で最も多い

	回答事業所数	地元での評判が良いため	社内外で研修を受講できる機会を充実させていること	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賞金などの処遇に反映していること	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化していること	仕事と家庭(育児・介護)の両立の支援を充実させていること	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を図っていること	事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと	職場の人間関係がよいこと	仕事の魅力ややりがいがあること	介護の質(注)が高いこと	残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと	賃金水準が比較的高いこと	採用活動の工夫(前ページの問9で回答した内容)が効果をあげた
全国	4,731	13.0	27.6	57.3	22.2	38.3	62.7	33.4	11.1	47.9	22.7	30.6	31.5	15.3
訪問系	1,328	12.0	32.3	56.3	25.8	42.5	68.5	32.1	10.8	51.1	20.9	34.9	31.9	13.3
施設系(入所型)	571	19.1	35.4	51.0	18.7	28.0	50.1	38.2	18.4	49.6	24.9	25.0	41.3	15.1
施設系(通所型)	1,477	13.3	23.5	61.2	21.9	41.5	64.0	32.8	8.1	48.5	21.0	29.0	27.5	18.3
居住系	549	14.0	23.1	56.5	21.3	28.8	59.4	34.1	14.9	43.4	30.8	31.5	32.8	12.6
居宅介護支援	250	7.2	17.6	58.0	18.8	40.8	58.4	35.6	12.4	43.6	14.0	23.6	34.4	13.6
三重県	73	21.9	24.7	56.2	27.4	37.0	64.4	26.0	9.6	45.2	23.3	28.8	37.0	21.9

(注)集計対象は、問10①で「人数・質ともに確保できている」「人数は確保できているが、質には満足していない」「質には満足だが、人数は確保できていない」と回答した事業所

5 雇用管理の取り組み

(1)事業を運営する上での問題点(複数回答、最大3つまで) 問14

◆ 全国では、「良質な人材の確保が難しい」が52.4%で最も多い

	回答事業所数	今に十分な賃金を払えない	経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をたくとも出来ない	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・管理者と職員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
全国	8,990	49.7	30.4	52.4	26.9	16.0	12.7	12.5	28.7	8.0	10.2	8.7	6.1	38.0	4.9	5.7
訪問系	2,461	44.3	26.5	55.3	26.4	11.7	9.7	10.8	28.1	6.7	8.6	10.7	5.9	41.1	5.4	6.3
施設系(入所型)	1,192	53.1	36.0	64.8	30.1	24.1	20.7	16.8	35.2	14.7	15.8	8.4	5.0	31.5	4.4	1.9
施設系(通所型)	2,603	55.0	35.4	46.3	29.1	15.1	12.0	12.2	28.1	6.3	10.4	7.3	7.0	40.4	4.8	4.4
居住系	1,005	51.2	25.7	64.0	26.2	26.6	17.5	15.7	34.0	10.6	12.0	6.9	4.5	27.2	5.5	3.4
居宅介護支援	722	49.7	27.6	32.0	15.8	4.4	3.7	7.3	15.1	2.4	5.5	6.6	5.7	46.0	2.4	15.8
三重県	138	45.7	36.2	50.7	29.7	14.5	11.6	4.3	30.4	7.2	10.1	7.2	2.6	36.2	2.6	5.8

(2)従業員の早期離職防止や定着促進を図るための方策(行っている事業所における効果があった)(複数回答) 問12

◆ 全国では、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」が52.5%で最も多い

(件、%)																			
社内外で研修を受講できる機会を充実させている	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賞金などの処遇に反映している	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	仕事と家庭(育児・介護)の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	健康対策や健康管理に力を入れている	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を進めている	事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している	悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	仕事外での職員間の交流を深めている	仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など)	ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている	職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置(人事異動)を行っている	仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	賞金水準を向上させている	回答事業所数	
全国	8,990	44.4	44.8	52.5	39.5	33.9	34.2	34.0	38.5	36.4	23.3	32.0	36.6	26.7	43.6	41.8	24.6	34.8	27.6
訪問系	2,461	25.2	28.9	33.4	14.1	23.3	16.5	25.7	27.8	10.1	11.0	14.1	7.8	11.1	21.0	2.5	8.3	17.6	12.6
施設系(入所型)	1,192	27.9	30.5	26.5	20.4	15.1	14.0	18.9	25.2	4.0	10.7	13.3	16.7	9.5	32.3	8.0	7.2	12.5	15.8
施設系(通所型)	2,603	21.5	31.0	35.4	15.8	23.1	22.6	25.3	25.2	9.2	9.7	16.4	7.0	10.8	24.0	3.1	8.0	16.6	11.8
居住系	1,005	19.3	32.2	32.6	22.1	23.7	17.0	21.9	26.2	5.2	11.6	15.3	9.2	8.6	21.9	3.0	10.4	15.8	13.2
居宅介護支援	722	15.5	19.1	28.1	7.3	18.1	18.3	20.5	20.4	8.2	6.2	15.0	7.6	10.0	15.7	1.2	5.5	12.5	16.6
三重県	138	42.6	48.3	50.6	47.3	45.3	34.3	38.3	40.2	37.0	23.7	35.8	34.6	20.0	45.5	40.0	31.6	37.1	30.0

(3)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17①

◆ 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66.2%で最も多い

	回答事業所数	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	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収集・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・ケアプラン等)の入力の機能	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のできる機能	(件、%)
全国	8,990	66.2	32.5	40.2	7.7	4.0	18.9	43.3	10.5	31.2	19.7
訪問系	2,461	65.7	39.5	45.6	9.7	3.0	17.8	46.3	13.0	41.4	6.5
施設系(入所型)	1,192	80.7	39.4	49.7	5.9	9.6	27.4	50.6	8.1	29.4	67.4
施設系(通所型)	2,603	63.1	27.5	33.7	5.6	2.8	19.6	39.1	7.5	24.5	10.8
居住系	1,005	58.7	25.0	39.6	7.3	5.0	20.2	41.6	10.7	28.0	38.5
居宅介護支援	722	77.8	30.9	32.4	12.6	2.1	14.8	43.8	17.7	32.8	0.6
三重県	138	62.3	29.7	43.5	5.8	4.3	18.8	36.2	7.2	29.0	21.7

	回答事業所数	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	移乗を支援する介護ロボット(マッスルスリットなど)	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	利用者宅に設置し、利用者の転倒等の異常を感知し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
全国	8,990	5.0	11.4	25.3	4.5	50.6	1.4	1.2	0.2	0.3	0.4	2.2
訪問系	2,461	1.9	3.1	12.6	2.8	42.4	0.5	0.2	0.0	0.0	0.1	0.5
施設系(入所型)	1,192	12.4	26.5	55.8	9.5	65.4	6.8	5.3	1.0	1.1	1.6	7.6
施設系(通所型)	2,603	4.6	8.5	26.8	4.5	54.2	0.5	0.7	0.2	0.3	0.0	1.8
居住系	1,005	8.7	30.8	37.4	5.3	57.1	1.1	1.3	0.0	0.5	1.2	2.5
居宅介護支援	722	0.3	0.3	1.4	1.7	42.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
三重県	138	6.5	16.7	38.4	4.3	50.0	0.7	0.7	0.0	0.7	0.7	3.6

(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

(4)介護ロボット、ICT機器等の導入効果 問17②

◆ 全国では、「昼間の業務負担の軽減」が32.7%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	勤務時間(残業など)の短縮	業務の活性化	介護の質の向上	(件、%)
全国	7,761	32.7	22.2	23.4	24.7	20.8	
訪問系	2,052	27.9	16.2	24.3	23.9	17.2	
施設系(入所型)	1,150	51.4	47.6	29.9	33.8	36.4	
施設系(通所型)	2,216	29.6	10.8	21.3	22.4	17.9	
居住系	916	34.6	33.3	21.8	23.9	23.7	
居宅介護支援	627	33.7	9.3	27.1	26.8	17.4	
三重県	122	32.0	25.2	22.2	21.3	17.2	

(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)集計対象は、問17①で導入している機器・機能が1つでもあると回答した事業所

(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

(5)介護ロボット、ICT機器等の導入における業務改善 問18

◆ 介護ロボット・ICT機器等導入済み事業所の回答で、全国では「ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化した」が20.3%で最も多い

	回答事業所数	介護ロボット・ICT機器等の導入 業務の推進体制（責任者やプロジェクトチーム）を 整備した	介護ロボット・ICT機器等を活用した業務に 関する職員の意識改革を図った	4S運動（整理・整頓・清掃・清潔）を徹底し た	各職員の業務分担を明確化した	特定の業務を専門的に行う担当者を設けた	業務を全員が同じようにできるように少しずつ分 担した	適材適所で各職員ごとに担当業務を見直した	介護業務以外の周辺業務を介護助手や外部業者 に任せた	介護業務以外の周辺業務を介護助手や外部業者 に任せた	ムダな業務や手順を洗い出して廃止・簡素化し た	業務の手順・流れ（オペレーション）自体の見 直しを行った	介護ロボット・ICT機器等の導入当初は効果 が出なかったが効果が出るまで取り組んだ	職員体制や業務自体の見直しは特に図っていな い	貴事業所では介護ロボット・ICT機器等は導 入していない
全国	8,990	9.0	18.1	9.9	16.3	7.0	15.9	13.7	5.3	20.3	14.3	2.8	11.3	30.8	
訪問系	2,461	7.8	15.6	8.7	15.0	6.9	15.1	13.4	3.6	18.5	11.8	2.1	10.5	33.8	
施設系(入所型)	1,192	19.8	35.6	11.8	18.0	8.8	17.4	15.4	14.8	24.6	21.5	5.5	13.0	16.0	
施設系(通所型)	2,603	7.1	15.6	10.6	19.1	7.5	18.9	15.3	3.9	21.1	15.3	2.4	9.4	34.5	
居住系	1,005	9.5	21.1	10.6	16.4	6.9	17.0	13.5	6.3	25.2	18.8	3.8	9.9	29.1	
居宅介護支援	722	5.5	11.4	5.0	6.9	2.6	6.6	6.0	1.2	12.9	6.2	1.5	24.1	32.4	
三重県	138	9.4	18.8	14.5	11.6	3.6	7.2	8.7	4.3	18.1	15.2	2.9	7.2	37.7	

6 外国籍労働者について

(1)外国籍労働者受入れ状況 問20①

◆ 受け入れている事業所について、全国では「在留資格「介護」（法人で直接受け入れ）」による受け入れが5.9%で最も多い

	回答事業所数	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	介護の仕事をする外国人労働者として左記のいずれも受け入れていない
全国	8,990	5.9	1.1	0.9	0.7	4.9	1.2	4.8	1.4	82.5
三重県	138	8.0	1.4	0.7	0.0	6.5	1.4	5.1	0.0	82.6

(2)外国籍労働者の今後の活用方針 問20②③

① 現在受け入れている事業所

◆ 「今後、受け入れを積極的に拡大していきたい」は、全国では34.9%

	回答事業所数	今後、積極的に受け入れを拡大していきたい	現在の外国籍労働者数の水準を補充する程度	今後、新たな受け入れはしない予定
全国	1,205	14.8	47.2	34.9
三重県	*21	19.0	28.6	42.9

② 現在受け入れていない事業所

◆ 「今後、受け入れを検討してみたい」は、全国では31.4%

	回答事業所数	今後、受け入れを検討してみたい	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	今後受け入れようとは思わない
全国	7,416	57.6	7.8	31.4
三重県	114	58.8	5.3	34.2

■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 問1(1)(2)・問14(1)

◆女性の比率が概して高い。なお、全国の平均年齢は48.4歳、三重県の平均年齢は49.3歳

	回答労働者数 (件)	性別(%)		平均年齢 (歳)	雇用形態(%)	
		男	女		無期雇用職員	有期雇用職員
全国	20,699	23.0	73.9	48.4	76.1	21.6
訪問介護員	2,857	16.6	83.0	50.5	70.2	26.4
介護職員	8,340	27.2	72.4	46.7	75.0	22.7
サービス提供責任者	1,750	21.3	78.3	49.5	82.3	16.1
生活相談員	1,205	33.9	65.7	46.0	85.0	13.1
看護職員	2,240	8.0	91.7	48.0	72.1	25.9
PT・OT・ST等	451	62.3	37.7	38.6	85.6	13.5
介護支援専門員	2,418	20.6	79.0	53.6	80.0	18.0
三重県	344	23.0	75.6	49.3	74.7	23.5

(2) 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59.2%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	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士	左記の資格なし
全国	20,699	59.2	15.6	12.9	2.6	3.4	28.0	5.2	18.7	0.2	12.9	2.4	3.4	0.6	4.4
訪問介護員	2,857	62.0	19.7	21.4	2.1	3.3	38.9	0.3	5.0	0.0	2.0	0.0	1.2	0.2	0.5
介護職員	8,340	67.3	21.7	18.5	3.7	2.7	28.7	0.1	6.1	0.0	0.8	0.2	1.6	0.2	7.4
サービス提供責任者	1,750	88.6	20.3	10.5	3.1	6.0	38.4	0.2	11.7	0.0	1.7	0.3	2.3	0.3	1.3
生活相談員	1,205	78.6	18.1	11.5	3.0	2.7	30.0	0.4	14.1	0.0	1.2	0.3	9.9	1.4	6.0
看護職員	2,240	3.5	1.0	0.4	0.0	1.3	2.3	0.3	10.1	1.9	100.0	0.1	0.4	0.3	0.0
PT・OT・ST等	451	4.4	1.8	2.2	0.0	0.4	2.9	0.0	10.6	0.0	1.8	100.0	0.4	0.0	0.0
介護支援専門員	2,418	75.4	5.5	2.4	1.9	7.6	39.3	42.0	100.0	0.0	8.8	0.6	13.8	2.4	0.0
三重県	344	62.8	13.1	12.8	2.9	4.9	29.1	4.9	16.9	0.0	11.9	1.5	4.1	0.6	7.6

(3) 今後取りたい資格(複数回答) 問3②③

◆取りたい資格がある人のうち、全国では、「介護支援専門員(ケアマネジャー)」が37.0%で最も多い

	回答労働者数	取りたい資格がある	認定介護福祉士	介護福祉士	実務者研修	介護職員初任者研修	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	PT・OT・ST	社会福祉士	精神保健福祉士	左記以外の介護福祉関係の資格	取りたい資格はない
全国	20,699	38.5	8.6	24.1	9.7	2.5	12.2	37.0	3.1	1.9	1.2	14.7	5.3	12.4	54.8
訪問介護員	2,857	37.8	8.0	37.7	16.4	0.4	6.6	32.9	0.3	2.3	1.1	9.6	3.8	11.3	57.6
介護職員	8,340	45.7	9.9	33.3	13.4	4.0	7.3	41.8	0.1	1.7	1.3	10.6	2.5	11.9	50.9
サービス提供責任者	1,750	39.0	15.8	12.2	1.2	0.6	12.6	50.7	0.9	3.7	1.0	14.7	5.9	12.9	55.8
生活相談員	1,205	50.8	9.8	10.3	4.6	2.0	9.0	50.8	0.0	2.1	0.8	28.1	8.0	10.9	45.0
看護職員	2,240	24.2	0.2	2.8	2.2	0.4	4.4	30.4	42.4	0.0	1.7	5.5	7.4	15.9	71.1
PT・OT・ST等	451	33.3	2.0	18.0	4.7	3.3	10.7	49.3	0.0	2.0	0.0	6.0	4.0	22.7	64.7
介護支援専門員	2,418	31.8	2.9	1.0	0.4	0.5	52.3	0.0	0.7	1.7	1.2	35.8	16.0	10.0	64.2
三重県	344	37.5	10.1	24.0	10.1	1.6	7.8	38.8	2.3	2.3	0.8	10.9	5.4	12.4	55.8

(注)各資格は、「取りたい資格がある」と回答した労働者の割合

(4) 現在の職種を選んだ理由(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42.3%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	今後ともニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験から	身近に介護関係の仕事をしている人がいたから	資格・技能を活かせるから	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
全国	20,699	42.3	26.6	27.4	10.3	19.0	15.7	13.5	29.5	16.6	4.3	12.2	7.4	4.7
訪問介護員	2,857	43.5	26.4	28.1	11.3	16.4	18.1	18.4	26.5	22.3	3.7	20.5	6.4	4.2
介護職員	8,340	38.0	25.9	26.0	8.1	22.9	18.6	16.6	19.8	20.0	2.4	9.8	10.0	4.9
サービス提供責任者	1,750	43.1	29.9	25.3	9.3	18.3	20.5	15.9	28.5	18.7	2.9	8.7	5.3	5.0
生活相談員	1,205	43.3	27.6	28.8	9.7	22.9	15.5	13.8	26.1	14.6	1.4	7.1	7.1	4.8
看護職員	2,240	60.5	32.8	33.1	16.4	17.6	7.0	6.1	52.8	6.6	16.5	16.4	3.8	1.8
PT・OT・ST等	451	58.1	33.9	41.0	10.9	15.7	6.0	7.3	61.4	9.1	6.7	9.3	1.8	2.0
介護支援専門員	2,418	45.5	26.3	31.8	14.0	14.1	14.1	6.6	49.0	12.5	3.9	13.9	7.6	2.4
三重県	344	45.1	26.7	28.2	12.8	16.0	15.4	15.1	25.3	14.2	4.4	10.8	9.6	5.5

2 介護関係の仕事を辞めた理由

(1) 直前職も介護関係の仕事であった介護従事者の直前職をやめた理由(複数回答) 問6(1)

◆ 全国では、「職場の人間関係に問題があったため」が34.3%で最も多い

	回答労働者数 (直前職が介護関係の仕事)	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	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	職場の人間関係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	収入が少なかったため	新しい資格を取ったから	他に良い仕事・職場があったため	人員整理・勤怠退職・法人解散・事業不振等のため
全国	7,202	6.9	19.9	7.8	16.6	13.2	4.1	34.3	26.3	3.3	3.0	3.1	8.2	4.5
訪問介護員	1,048	7.0	20.6	3.7	17.4	11.7	4.6	33.7	24.8	2.7	3.2	3.2	10.6	5.8
介護職員	2,768	6.9	18.5	3.3	18.1	12.5	4.0	35.2	24.6	3.6	3.4	3.3	8.7	4.6
サービス提供責任者	699	8.2	24.6	5.4	19.2	18.0	4.0	34.3	29.2	4.1	1.4	1.9	6.7	2.9
生活相談員	484	7.4	22.1	3.7	19.0	16.7	5.4	34.3	29.1	3.3	1.7	3.5	8.3	3.1
看護職員	297	3.7	20.9	2.0	11.8	9.4	6.4	39.7	26.6	3.4	3.7	4.0	8.1	3.4
PT・OT・ST等	69	4.3	30.4	7.2	15.9	20.3	4.3	37.7	29.0	0.0	1.4	5.8	5.8	1.4
介護支援専門員	1,339	6.6	18.3	24.3	12.2	12.6	3.0	31.7	28.6	2.4	3.0	2.8	6.2	5.0
三重県	106	3.8	21.7	7.5	14.2	10.4	2.8	34.0	30.2	2.8	4.7	0.9	5.7	6.6

(2)(1)の理由のうち、職場の人間関係に係る理由の詳細(複数回答) 問6(2)

◆ 全国では、「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」が49.3%で最も多い

	回答労働者数	上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった	上司の管理力が低い、業務指示が不明確で信頼できない	同僚の悪口・嫌み・きつい言葉があった	職場全体が流儀がなく暗い	職場内の仲間はずれや、孤立、孤独感など	ケアの方法など上司との課題の考えが通じなかった	仕事に消極的な態度をしいた	部下・後輩に対する指導がなかった
全国	2,472	49.3	43.2	38.8	7.6	12.3	26.6	14.7	7.2
訪問介護員	353	47.3	47.6	34.8	9.9	11.3	28.3	11.6	5.9
介護職員	975	46.8	40.6	41.3	6.7	11.8	26.2	16.7	6.9
サービス提供責任者	240	49.2	49.2	31.3	6.3	9.6	23.3	14.2	7.1
生活相談員	166	51.8	42.8	38.0	6.6	13.9	25.3	13.3	6.6
看護職員	118	46.6	35.6	34.7	8.5	11.0	28.8	15.3	5.1
PT・OT・ST等	*26	76.9	61.5	34.6	11.5	3.8	19.2	23.1	15.4
介護支援専門員	425	56.9	44.5	39.5	8.2	14.4	25.6	12.7	8.2
三重県	*36	36.1	61.1	27.8	2.8	8.3	36.1	11.1	5.6

(3) (1)の理由のうち、法人等の理念や運営のあり方に係る理由の詳細(複数回答) 問6(3)

◆ 全国では、「経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた」が30.9%で最も多い

	回答労働者数	経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	法人等の理念や運営のあり方に係る理由	介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた
全国	1,893	30.9	30.6	20.7	28.2	30.0	25.3	26.0
訪問介護員	260	26.2	31.5	19.6	31.5	28.5	29.2	22.3
介護職員	680	28.4	30.9	25.1	31.3	33.5	26.3	24.3
サービス提供責任者	204	32.8	27.0	22.5	21.1	24.0	21.1	30.9
生活相談員	141	30.5	27.7	20.6	22.7	26.2	22.7	31.2
看護職員	79	35.4	48.1	21.5	31.6	38.0	25.3	17.7
PT・OT・ST等	*20	40.0	20.0	15.0	40.0	30.0	35.0	25.0
介護支援専門員	383	35.5	29.0	13.8	25.6	29.0	23.2	27.7
三重県	*32	28.1	34.4	25.0	21.9	15.6	18.8	34.4

3 現在勤務している事業所と勤務状況について

(1) 今の事業所に就職した理由(複数回答) 問11

◆ 全国では、「通勤が便利だから」が50.3%で最も多い

(件、%)																		
	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	残業が少ない、有給休暇をとりやすい・シフトがきつくないため	介護の質が高いため	仕事の魅力ややりがいがあるため	職場の人間関係がよいため	事業所・施設の設備・環境が働きやすいため	業務負担の軽減を図っているため	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	仕事と家庭（育児・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	能力や仕事ぶりをしっかりと評価し、賞金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会が充実しているため	理由は特にない
全国	20,699	5.7	14.8	11.8	50.3	15.7	27.3	7.3	32.6	31.4	14.1	2.6	16.7	8.3	12.3	9.4	7.8	
訪問介護員	2,857	7.2	15.5	13.6	48.1	18.3	29.6	11.4	34.5	40.1	14.8	2.2	19.3	9.9	17.6	10.7	8.1	
介護職員	8,340	5.3	11.8	10.2	54.8	14.1	25.1	6.7	29.4	28.8	12.8	1.6	13.4	7.0	9.9	7.6	8.2	
サービス提供責任者	1,750	4.9	17.0	15.0	44.3	18.5	22.1	8.9	33.4	33.3	14.6	3.0	14.6	10.5	16.6	9.8	8.9	
生活相談員	1,205	6.2	17.7	11.4	46.6	14.9	24.0	6.6	34.2	27.2	13.0	2.2	13.8	11.1	14.2	6.9	8.6	
看護職員	2,240	5.1	17.4	11.0	53.1	17.6	30.8	6.3	41.7	34.6	13.6	4.0	26.5	6.6	10.4	9.9	4.2	
PT・OT・ST等	451	7.5	24.2	14.4	41.7	22.6	35.3	4.9	40.1	31.5	16.4	3.1	16.0	9.3	13.7	9.5	6.0	
介護支援専門員	2,418	6.4	17.5	13.5	44.4	13.5	33.3	6.4	29.6	29.2	17.4	5.2	19.2	8.4	11.0	14.9	7.7	
三重県	344	5.8	13.1	11.3	48.0	12.2	20.9	7.0	29.7	31.7	11.9	1.7	11.6	6.4	12.8	7.8	11.3	

(2) 今の職場への就職の経路・方法・媒体(複数回答) 問12

◆ 全国では、「友人・知人からの紹介」が35.3%で最も多い

	回答労働者数	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	明就セミナー、採用説明会	就職セミナー、採用説明会	ポータルサイト、職場実習やボランティア	介護職員の養成施設・研修所を通じて	施設・事業所からの就職の働きかけ	施設・事業所からの就職の働きかけ	行政広報誌(市報、区報等)
全国	20,699	35.3	3.5	5.2	8.1	2.0	0.7	1.2	1.0	2.0	3.2	0.6	3.2	0.6
訪問介護員	2,857	45.0	3.2	4.8	7.4	1.6	0.0	0.6	0.5	3.9	3.0	0.8	3.0	0.8
介護職員	8,340	31.0	4.1	6.3	8.1	1.6	0.1	1.6	1.6	1.9	2.6	0.5	2.6	0.5
サービス提供責任者	1,750	41.7	3.6	5.1	7.0	1.3	0.0	1.5	0.5	3.9	3.8	0.8	3.8	0.8
生活相談員	1,205	36.1	3.8	5.1	9.0	2.1	0.2	1.7	0.6	1.2	3.2	0.4	3.2	0.4
看護職員	2,240	35.6	2.4	3.3	11.0	3.7	0.1	0.4	0.5	0.1	3.6	0.5	3.6	0.5
PT・OT・ST等	451	32.8	3.8	1.8	15.5	4.4	0.0	1.3	1.3	0.0	2.7	0.2	2.7	0.2
介護支援専門員	2,418	35.7	1.9	4.0	5.2	2.3	0.2	0.8	0.7	1.3	5.3	0.6	5.3	0.6
三重県	344	42.2	3.2	8.7	6.4	2.3	0.0	0.3	0.9	1.7	2.9	0.6	2.9	0.6

(3) 1週間の残業時間数 問15②-a

◆ 全国では、「残業なし」は57.7%

	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)
全国	20,699	57.7	24.3	9.7	3.0	7.0	1.6
訪問介護員	2,857	67.6	17.3	7.1	2.2	0.6	1.2
介護職員	8,340	60.2	25.8	7.4	1.8	0.7	1.3
サービス提供責任者	1,750	47.3	27.5	14.6	4.9	1.7	2.3
生活相談員	1,205	42.1	26.1	19.0	6.2	2.7	2.9
看護職員	2,240	50.3	31.4	9.5	3.3	0.9	1.8
PT・OT・ST等	451	50.3	25.9	17.3	4.2	0.4	2.0
介護支援専門員	2,418	62.3	19.1	10.3	4.0	1.0	1.7
三重県	344	57.6	25.6	9.9	2.6	0.6	1.4

(4) 年次有給休暇の付与日数 問16①

◆ 全国では、付与日数「20日」が28.5%で最も多い

	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
全国	20,699	5.3	7.5	6.3	22.8	6.6	5.0	28.5	14.6
訪問介護員	2,857	8.6	2.4	7.0	22.0	6.4	4.0	21.4	13.8
介護職員	8,340	4.6	1.5	7.6	22.6	6.5	5.0	27.4	14.4
サービス提供責任者	1,750	2.6	1.1	4.3	21.0	5.9	4.9	35.5	15.5
生活相談員	1,205	4.1	0.8	5.1	20.7	7.1	6.3	35.4	15.5
看護職員	2,240	6.7	1.4	6.4	26.7	7.4	5.1	26.6	14.3
PT・OT・ST等	451	4.7	1.6	4.4	34.1	7.8	8.2	23.9	14.0
介護支援専門員	2,418	5.9	1.1	4.3	21.4	6.3	5.4	33.9	15.4
三重県	344	4.7	2.6	5.2	21.8	5.5	5.8	31.7	14.8

(5) 有給休暇の取得状況 問16②

◆ 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7.9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(消化)日数(日)	平均取得(消化)率(%)	新規付与10日以上 の平均取得(消化)日数(日)
全国	14,637	6.2	16.1	38.4	19.5	6.7	3.3	5.1	0.9	7.9	53.7	8.3
訪問介護員	1,803	7.4	19.0	34.9	17.9	6.4	3.6	4.7	0.7	7.6	54.3	8.1
介護職員	5,894	5.9	16.1	41.1	18.7	5.8	3.0	4.8	1.1	7.8	53.7	8.2
サービス提供責任者	1,273	6.6	14.1	41.8	18.8	5.8	2.7	5.3	1.1	7.8	49.8	7.9
生活相談員	909	5.0	14.6	41.3	19.8	8.0	2.9	4.6	0.6	7.9	50.4	8.2
看護職員	1,650	6.1	16.4	33.8	22.5	8.2	3.8	5.2	0.5	8.2	57.1	8.7
PT・OT・ST等	361	3.3	16.3	40.2	21.9	6.4	5.5	3.0	0.6	7.9	56.2	8.3
介護支援専門員	1,751	6.6	15.2	34.2	20.6	8.0	4.1	7.4	0.7	8.5	54.6	8.8
三重県	250	6.0	17.2	41.6	15.6	7.6	3.2	4.0	0.4	7.5	50.4	8.0

(6) 深夜勤務の状況 問17①②

◆ 全国では、深夜勤務があるうち、「5回以上7回未満」が37.3%で最も多い

(件、％、回)											深夜勤務は
回答労働者	深夜勤務がある	深夜勤務の回数(1カ月当たり)									
		1回以上3回未満	3回以上5回未満	5回以上7回未満	7回以上9回未満	9回以上11回未満	11回以上	平均深夜勤務回数			
全国	20,699	27.3	9.4	24.2	37.3	11.8	3.6	7.6	5.2	69.1	
訪問介護員	2,857	13.7	13.6	24.0	27.1	12.8	3.3	5.4	5.4	82.6	
介護職員	8,340	48.8	5.9	24.6	42.3	12.8	3.7	1.2	5.3	48.0	
サービス提供責任者	1,750	14.1	25.2	20.7	24.0	8.5	4.5	2.4	4.5	82.7	
生活相談員	1,205	10.2	23.6	25.2	15.4	5.7	3.3	0.0	3.8	86.0	
看護職員	2,240	16.0	19.6	25.1	20.4	9.5	3.1	1.4	4.4	79.9	
PT・OT・ST等	451	2.0	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	95.8	
介護支援専門員	2,418	6.9	20.2	23.8	22.0	10.1	1.8	1.2	4.4	89.7	
三重県	344	30.2	9.6	24.0	41.3	6.7	2.9	2.9	5.0	67.4	

(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

(7) 仮眠・休憩の状況 問17③

◆ 全国では、「十分程度とれる」は14.7%

	回答労働者数	十分とれる	れある程度と	とれない
全国	5,655	14.7	50.5	28.5
訪問介護員	391	25.8	50.4	17.9
介護職員	4,067	12.1	51.7	31.3
サービス提供責任者	246	23.2	48.8	19.5
生活相談員	123	21.1	39.8	19.5
看護職員	358	22.9	50.8	14.8
PT・OT・ST等	*9	33.3	11.1	11.1
介護支援専門員	168	13.7	45.2	30.4
三重県	104	11.6	52.9	28.8

(注)「深夜勤務がある」と答えた人が回答対象

(8) 時給・日給の単価 問18(2)

◆ 全国で、時間給の労働者の平均は1,219円、日給の労働者の平均は10,069円
三重県では、時間給の平均は1,118円、日給の平均は8,550円

① 時間給

(件、%)													
	回答労働者数	900円未満	900円以上 500円未満	900円以上 1000円未満	1000円以上 1500円未満	1500円以上 2000円未満	2000円以上 2500円未満	2500円以上 3000円未満	3000円以上 3500円未満	3500円以上 4000円未満	4000円以上 4500円未満	4500円以上 5000円未満	平均時間給(円)
全国	4,359	2.3	7.8	8.9	20.8	13.5	12.8	8.2	4.5	13.7	2.5	0.4	1,219
三重県	86	1.2	8.1	27.9	23.3	7.0	10.5	5.8	2.3	9.3	0.0	0.0	1,118

② 日給

(件、%)														
	回答労働者数	7000円未満	7500円未満	8000円未満	8500円未満	9000円未満	9500円未満	10000円未満	11000円未満	11500円未満	12000円未満	12500円未満	20000円以上	平均日給(円)
全国	327	1.2	10.7	9.5	12.5	5.2	6.1	3.1	19.3	4.0	4.3	2.8	10,069	
三重県	46	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8,550	

(9) 通常月の税込み月給 問18(3)

◆ 全国の平均は、241,296円、三重県の平均は、247,536円

	回答労働者数	30000円未満	50000円未満	80000円未満	100000円未満	150000円未満	200000円未満	250000円未満	300000円未満	350000円未満	400000円未満	450000円未満	500000円未満	500000円以上	平均月収(円)
全国	14,631	1.0	0.1	0.2	0.3	0.8	1.7	8.6	9.4	19.7	10.9	15.2	6.1	12.0	241,296
三重県	239	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	1.3	7.5	8.4	21.3	11.7	12.6	7.9	12.1	247,536

※賞金について、令和5年度は賞金の調査を事業所調査ではなく、労働者調査のみで行っているため時系列で比較する場合は留意されたい。

4 仕事の満足度

(1) 現在の仕事の満足度(満足+やや満足) 問26

◆ 全国では、「仕事の内容・やりがい」が46.4%で最も多い

	回答労働者数	仕事の内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働条件・休日等の労働環境	勤務体制	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係・コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
全国	20,699	46.4	21.8	21.4	33.0	27.6	21.3	34.9	42.5	34.2	24.9	17.0	23.7
訪問介護員	2,857	50.4	23.7	28.3	36.4	31.8	28.9	42.0	47.5	36.6	26.7	20.8	28.3
介護職員	8,340	40.7	18.9	16.6	30.3	22.5	17.8	30.4	38.8	31.0	23.2	14.1	19.7
サービス提供責任者	1,750	48.8	26.9	25.3	29.3	26.5	24.3	36.9	43.8	35.7	27.7	19.0	24.0
生活相談員	1,205	51.0	25.0	21.2	30.1	25.1	21.4	33.7	43.8	34.1	23.8	15.4	23.7
看護職員	2,240	51.1	20.8	24.4	31.8	29.1	21.5	38.3	46.9	36.0	23.4	18.4	26.7
PT・OT・ST等	451	59.4	23.1	27.9	42.8	39.4	25.7	45.0	53.9	45.6	30.4	21.3	35.0
介護支援専門員	2,418	50.7	24.8	22.6	41.9	39.4	21.8	36.8	43.2	38.7	26.9	20.9	27.2
三重県	344	44.8	21.5	22.7	30.2	22.1	20.1	32.3	40.1	34.3	24.7	17.7	26.4

(2) 労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答) 問19

◆ 全国では、「人手が足りない」が49.9%で最も多い

	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 ため不安である	身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	健康面（新型コロナウィルス等の感染症、怪我）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	(件、%)
全国	20,699	3.5	0.9	49.9	37.5	8.7	7.1	3.6	17.9	20.5	22.5	20.4	6.1	13.5	7.8	29.3	22.5	6.9	3.3	12.0	
訪問介護員	2,857	3.8	0.9	45.9	29.6	13.3	6.4	2.0	13.8	18.0	15.3	19.8	4.2	4.8	7.0	29.4	24.6	2.0	4.6	15.8	
介護職員	8,340	3.6	1.2	58.9	44.4	10.4	7.1	3.9	18.6	22.6	23.4	21.0	7.0	21.1	10.7	39.1	25.3	10.9	4.6	8.5	
サービス提供責任者	1,750	2.6	0.6	63.5	34.0	10.5	9.8	3.4	23.0	26.9	25.0	23.9	5.0	7.4	6.1	28.8	23.7	2.3	1.8	9.8	
生活相談員	1,205	3.3	0.5	54.0	39.0	4.4	10.7	5.3	23.2	24.3	23.0	20.5	7.7	5.5	4.9	22.7	19.6	8.0	2.1	10.7	
看護職員	2,240	4.0	0.7	42.9	28.7	6.2	6.1	4.1	19.3	18.8	19.8	10.9	6.3	16.9	7.6	26.6	22.3	6.2	1.9	13.3	
PT・OT・ST等	451	3.3	0.4	38.1	25.3	1.1	5.1	4.7	18.2	20.4	10.6	15.7	9.8	0.2	5.3	21.1	14.6	5.3	0.7	19.1	
介護支援専門員	2,418	2.4	0.7	22.6	38.3	3.4	5.0	3.1	12.4	10.4	31.6	25.8	3.8	7.9	2.8	7.0	14.6	3.4	1.0	17.8	
三重県	344	5.5	0.9	50.3	36.0	10.2	6.1	2.3	15.1	20.9	22.7	18.0	6.1	18.3	11.9	32.3	25.9	8.4	5.5	13.1	

5 仕事を巡る悩みや不安、不満等と改善策の評価

(1) 職場での人間関係等の悩み、不満等(複数回答) 問20(1)

◆ 全国では、「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」が36.3%で最も多い

										(件、%)
	回答労働者数	経営層の介護の基本方針、理念が明確である	経営層や上司等の指示が不明確、不十分である	上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	上司や同僚の介護能力が低い	自分と合わない上司や同僚がいる	部下・後輩の指導が難しい	ケアの方法等について意見の交換が不十分である	悩みの相談窓口がない	職場での人間関係に不安、不満等は感じていない
全国	20,699	9.7	17.7	13.6	9.5	19.3	18.5	16.5	9.6	36.3
訪問介護員	2,857	6.2	11.8	8.9	5.2	13.3	10.3	13.3	7.2	49.3
介護職員	8,340	9.9	19.8	16.2	12.5	24.8	21.1	21.6	10.4	30.1
サービス提供責任者	1,750	10.1	15.4	12.4	9.0	17.4	27.6	13.3	10.1	34.5
生活相談員	1,205	11.6	22.3	16.1	13.7	19.7	29.4	19.1	11.4	27.3
看護職員	2,240	9.9	18.6	13.5	7.1	16.7	14.0	15.6	8.3	39.4
PT・OT・ST等	451	13.1	19.7	14.0	6.2	12.6	15.7	14.4	10.4	38.1
介護支援専門員	2,418	10.5	15.8	10.1	5.4	13.8	11.8	7.0	9.3	45.8
三重県	344	15.7	22.1	15.1	13.7	22.4	19.2	14.2	9.0	34.3

(2) 職場でのハラスメント(複数回答) 問20(2)

◆ 全国では、「過去1年間で仕事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75.1%

	回答労働者数	暴行・傷害（身体的な攻撃）	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）	切り離し（人・人間関係からの切り離し）	隔離（仲間外し・無視）	業務上の不合理な要求（過度な業務量・長時間労働・不規則な勤務時間等）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	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与えないこと（過少な要求）	業務上の
--	--------	---------------	--------------------------	---------------------	-------------	------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------

(3) 利用者やその家族等との関係(複数回答) 問21(1)

◆ 全国では、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が35.2%で最も多い

	回答労働者数	利用者に適切なケアができていないか不安がある	利用者は何をやってもらっても当然かと思ってしまう	利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない	利用者と、その家族の希望が一致しない	利用者や、その家族と人間関係がうまくいかない	利用者の家族が必要なくらいと理解をしてくれない	良いと思うことが利用者によって理解されない	介護事故(転倒、誤嚥、その他)で利用者や家族が不安を感じる	介護者及びその家族に不安、不満等を感じていない
全国	20,699	35.2	18.8	8.2	20.6	5.4	15.2	11.9	22.3	25.3
訪問介護員	2,857	32.3	26.0	6.8	14.9	4.2	10.6	11.0	16.0	30.1
介護職員	8,340	38.2	15.5	10.7	14.8	3.5	12.6	12.7	33.1	24.3
サービス提供責任者	1,750	29.8	31.4	5.9	24.0	4.8	16.9	11.5	15.2	24.2
生活相談員	1,205	34.4	14.4	6.3	22.9	5.4	18.9	10.6	24.4	26.6
看護職員	2,240	40.5	14.5	6.6	19.2	6.0	17.0	11.3	16.0	24.8
PT・OT・ST等	451	31.3	14.6	3.8	21.1	4.4	12.0	10.6	20.6	32.6
介護支援専門員	2,418	33.5	21.0	6.5	45.4	13.3	26.3	12.9	4.9	18.1
三重県	344	34.0	19.5	10.5	21.2	6.1	14.2	10.8	24.1	25.0

(4) 利用者等からのハラスメント(複数回答) 問21(2)

◆ 全国では、「仕事中に利用者やその家族から左記のようなことを受けたことはない」は55.1%

	回答労働者数	セクハラ(性的嫌がらせ)	暴力	暴言(直接的な言葉)	介護保険以外のサービスを利用する要求	その仕事中に利用者や家族から左記のようなことを受けたことはない
全国	20,699	7.6	10.1	21.6	16.9	55.1
訪問介護員	2,857	7.9	5.4	20.4	28.9	50.2
介護職員	8,340	8.0	16.8	22.6	6.1	60.3
サービス提供責任者	1,750	7.5	5.7	22.9	35.8	43.2
生活相談員	1,205	7.0	8.0	19.0	16.8	58.1
看護職員	2,240	11.5	6.5	21.5	11.5	56.2
PT・OT・ST等	451	6.2	4.2	15.5	14.2	63.9
介護支援専門員	2,418	3.4	2.4	22.7	31.7	46.3
三重県	344	9.0	11.6	21.5	15.4	54.7

(5) 早期離職防止・定着促進の取り組みで役立っているもの(複数回答) 問23

◆ 全国では、「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」が37.8%で最も多い

(件.%)																				
役立っているものはない	社内外で研修を受講できる機会を充実させている	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賞金などの処遇に反映している	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	仕事と家庭(育児・介護)の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	健康対策や健康管理に力を入れている	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を進めている	事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している	悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている	仕事外での職員間の交流を深めている	仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(上司との定期的なミーティング、意見交換会など)	ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせる	職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置(人事異動)を行っている	仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	賞金水準を向上させている	回答労働者数	
全国	20,699	19.0	24.2	35.9	16.8	33.8	29.4	37.8	30.7	15.5	12.6	21.4	6.4	13.5	19.4	2.0	11.3	18.8	21.4	10.3
訪問介護員	2,857	24.1	22.5	43.7	20.7	42.1	25.3	44.3	35.4	17.2	16.9	23.9	4.4	18.0	19.2	1.4	13.7	24.4	20.5	7.3
介護職員	8,340	16.4	23.6	34.2	16.3	31.4	28.3	34.4	27.0	15.2	10.6	17.2	6.4	11.4	17.6	2.3	10.3	16.1	18.2	11.5
サービス提供責任者	1,750	25.3	28.6	34.1	17.4	36.5	30.0	42.7	33.5	15.2	15.7	26.2	6.2	16.6	19.7	1.6	13.0	25.5	22.5	8.3
生活相談員	1,205	23.2	24.8	30.0	17.8	33.4	36.4	39.1	31.0	18.3	13.8	23.2	6.1	12.3	18.6	2.1	12.8	23.1	18.8	12.0
看護職員	2,240	14.8	27.1	38.0	15.2	35.8	33.9	39.1	35.4	14.5	11.9	22.1	6.7	12.1	24.2	3.1	8.6	15.5	24.2	10.2
PT・OT・ST等	451	25.3	32.4	27.1	17.1	30.6	35.9	42.8	35.3	16.6	14.9	23.3	6.7	10.6	20.0	3.8	11.1	18.8	16.9	9.8
介護支援専門員	2,418	17.6	21.1	38.6	13.6	31.5	29.2	36.0	32.6	14.4	11.2	25.4	9.3	15.8	21.6	1.2	11.6	16.7	34.7	10.6
三重県	344	18.6	18.9	31.4	14.2	30.5	32.3	38.4	29.4	16.9	16.3	20.6	4.9	17.4	15.7	4.4	8.7	16.9	21.8	13.1

6 スキルアップ・生産性向上への取り組みに対するニーズ

(1) 役立ったスキルアップ研修（複数回答）問22

◆ 全国では、「感染症」が43.3%で最も多い

	回答労働者数	認知症の基礎的理解	認知症の医学的理解	認知症ケア（対応方法）	医学の基礎知識	事故防止、安全対策（ヘルスクマナージメント）	介護従事者の心身の健康（メンタルヘルス）	薬の知識	精神保健（こころのケア）	終末期ケア（ターミナルケア）	介護における医行為	介護保険法・制度	感染症
全国	20,699	42.9	20.9	37.8	13.3	39.5	19.3	12.7	12.0	22.3	13.4	20.8	43.3
訪問介護員	2,857	48.3	20.9	41.4	12.7	46.4	25.1	13.2	15.5	20.3	18.6	21.9	49.8
介護職員	8,340	45.5	19.5	40.1	9.8	41.6	18.5	10.4	8.4	20.9	11.9	13.5	43.3
サービス提供責任者	1,750	49.3	22.6	44.1	15.0	46.0	25.6	16.2	16.1	24.2	21.4	29.8	53.0
生活相談員	1,205	47.3	22.6	39.8	13.4	42.4	21.2	11.7	9.5	13.3	12.9	24.6	45.0
看護職員	2,240	29.6	19.4	27.9	16.4	29.4	11.7	14.2	17.4	26.7	9.1	16.6	34.0
PT・OT・ST等	451	29.7	18.4	25.7	19.1	38.4	11.5	7.8	6.4	11.1	8.9	28.2	37.3
介護支援専門員	2,418	37.7	25.8	33.1	20.7	29.2	18.9	17.7	15.4	32.1	11.6	37.7	38.8
三重県	344	36.3	16.3	34.3	11.9	40.4	18.9	10.5	8.7	23.0	11.6	16.6	42.7

(2) 今後受けてみたいスキルアップ研修（複数回答）問22

◆ 全国では、「薬の知識」が30.6%で最も多い

	回答労働者数	認知症の基礎的理解	認知症の医学的理解	認知症ケア（対応方法）	医学の基礎知識	事故防止、安全対策（ヘルスクマナージメント）	介護従事者の心身の健康（メンタルヘルス）	薬の知識	精神保健（こころのケア）	終末期ケア（ターミナルケア）	介護における医行為	介護保険法・制度	感染症
全国	20,699	24.1	15.7	17.4	22.5	11.6	19.4	30.6	26.6	24.0	20.0	19.7	11.0
訪問介護員	2,857	9.0	15.2	16.1	22.9	9.5	17.6	32.5	26.0	25.7	19.7	17.6	9.1
介護職員	8,340	10.4	17.7	19.4	25.1	13.3	20.8	33.5	27.3	23.8	23.3	21.9	12.4
サービス提供責任者	1,750	7.7	16.1	14.2	25.4	8.9	19.7	31.2	28.4	26.1	19.8	17.4	8.7
生活相談員	1,205	8.9	15.7	15.4	26.2	11.6	21.2	34.1	28.3	25.4	23.0	23.6	12.0
看護職員	2,240	10.9	13.8	20.4	11.7	12.5	17.5	20.9	22.4	25.1	14.2	20.5	13.6
PT・OT・ST等	451	16.6	19.5	26.4	17.1	14.4	22.2	32.4	24.6	26.2	20.2	24.2	12.6
介護支援専門員	2,418	4.2	10.4	11.1	20.3	8.8	17.2	25.4	27.0	21.1	14.3	12.5	6.8
三重県	344	10.5	16.0	19.5	23.0	15.7	20.9	28.5	31.1	25.0	23.3	20.1	13.7

(3) 介護ロボット、ICT機器をまだ導入していない事業所に勤める労働者の導入希望 問24①

◆ 全国では、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能」が68.1%で最も多い

	回答労働者数	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	職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	入力した音声（テキスト）に変換する機能	その他の機能	利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能	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）	施設内の無線ナースコール機器	インカム・ネックスピーカー	その他の介護ロボット
全国	20,699	67.3	56.3	42.8	38.3	68.1	47.8	65.2	34.6	37.7	37.1	30.1	27.9	32.4
訪問介護員	2,857	56.2	50.1	32.5	29.9	59.0	39.1	58.9	22.5	23.9	23.0	18.5	20.0	21.5
介護職員	8,340	67.5	59.0	44.9	39.2	68.8	49.2	66.8	49.6	48.9	48.9	40.3	33.0	41.2
サービス提供責任者	1,750	72.5	57.3	40.9	38.7	68.8	47.4	67.7	23.3	25.9	24.5	22.2	23.0	24.3
生活相談員	1,205	72.4	55.1	44.2	36.4	69.6	48.7	63.6	31.0	32.8	36.7	32.3	32.3	29.8
看護職員	2,240	70.9	57.1	39.4	36.5	71.1	45.3	66.9	25.4	29.6	29.2	23.5	21.9	24.6
PT・OT・ST等	451	71.2	59.6	31.5	33.6	66.1	34.7	62.3	18.6	26.9	27.0	23.5	23.4	23.6
介護支援専門員	2,418	74.1	51.2	52.6	46.3	74.6	56.7	64.5	23.0	23.9	23.4	19.4	20.3	21.0
三重県	344	65.9	52.4	35.3	37.1	65.4	41.3	63.8	48.6	45.6	41.6	30.8	28.7	32.6

(4) 介護ロボット、ICT機器等の導入に対する評価 問24②

◆ 全国では、「昼間の業務負担の軽減」が29.8%で最も評価が高い

	回答事業所数	減 昼 間の 業務 負担 の 軽 減	減 夜 間の 業務 負担 の 軽 減	ど 勤 務 時 間 へ 残 業 な 縮 短	業 務 の 活 性 化	介 護 の 質 の 向 上
全国	14,598	29.8	19.3	19.2	24.2	20.4
訪問介護員	1,681	23.0	10.4	15.8	22.6	18.8
介護職員	6,038	29.0	24.8	16.0	22.1	22.0
サービス提供責任者	1,189	29.9	15.0	21.3	25.9	19.8
生活相談員	873	33.0	15.9	19.9	23.3	19.0
看護職員	1,660	32.9	19.5	25.4	29.7	22.7
PT・OT・ST等	355	40.0	16.1	31.5	34.6	24.5
介護支援専門員	1,856	33.2	12.3	22.6	25.6	16.6
三重県	231	27.7	21.1	14.8	23.8	20.8

(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)集計対象は、問24①で導入している機器・機能が1つでもあると回答した労働者

7 今後のキャリア形成

(1)今の職種及び今の勤務先での就業継続意向 問27①②

◆ 全国では、「今の仕事(職種)を続けたい」は56.0%、「今の事業所で働き続けたい」は49.9%

	回答労働者数	仕事(職種)に関する今後の希望					今の事業所での就業継続意向			
		今の仕事(職種)を続けたい	今の仕事(職種)に就きたい	関係の仕事(職種)ではない、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	介護・福祉・医療関係以外の仕事(職種)に就きたい	働きたくない	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動したい	別の法人や企業などに転職したい
全国	20,699	56.0	4.2	3.4	4.9	3.2	20,044	49.9	2.7	10.6
訪問介護員	2,857	58.2	4.4	2.5	3.7	3.2	2,767	55.8	1.8	7.0
サービス提供責任者	8,340	54.5	5.1	2.7	6.0	3.0	8,088	47.9	2.1	12.1
看護職員	1,750	51.2	4.8	3.5	5.6	3.4	1,691	48.8	3.0	9.9
介護職員	1,205	52.7	6.5	5.5	4.9	3.2	1,166	45.4	3.7	13.1
生活相談員	2,240	62.6	1.1	5.3	2.6	2.7	2,179	50.0	1.3	9.9
PT・OT・ST等	451	65.0	1.3	4.9	4.7	2.4	440	56.4	1.6	9.5
介護支援専門員	2,418	59.5	2.5	3.3	4.5	3.9	2,323	54.2	1.2	9.9
三重県	344	55.2	3.8	1.7	6.4	7.5	339	47.8	2.7	11.8

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17,115事業所で、有効回答数は9,077事業所、有効回答率53.0%(R4年度は50.8%)

(2) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は、上記の事業所の中から一事業所あたり介護にかかわる労働者3名を上限に、無作為に選出した54,000人に対し調査票を配布し、アンケート調査を実施した。

うち、実効調査労働者数は51,345人で、有効回答数は20,699人、有効回答率40.3%(R4年度は38.7%)

2 調査対象期日

原則として令和5年10月1日現在とした。

3 調査実施期間

令和5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5年度介護労働実態調査等検討委員会】(※委員所属は令和6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 理事
	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
	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
	小野 晃	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

【令和5年度介護労働実態調査諮問委員会】(※委員所属は令和6年3月末現在)

座長	佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
	林 翔磨	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
	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 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
	小野 晃	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などの生活援助、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法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

(3) 介護保険サービス系型区分について

本調査では、主な介護サービスの種類を下記の介護保険サービス系型に区分した。

(詳細については、各報告書の「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

$$\text{1年間の採用率} = \frac{\text{2023年度採用者数}^{(注1)}}{\text{2022年9月30日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の離職率} = \frac{\text{2023年度離職者数}^{(注1)}}{\text{2022年9月30日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の増加率} = \frac{\text{2023年度(採用者数－離職者数)}^{(注1)}}{\text{2022年9月30日の在籍者数}^{(注2)}} \times 100$$

(注1) 2023年度とは、2022年10月1日から2023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。