

資料提供  
令和7年7月28日(月)  
午後2時

公益財団法人介護労働安定センター  
業務部 雇用管理課 焼山、瀧原  
TEL: 03-5901-3041 (代表)  
03-6807-8904 (直通)

報道関係者 各位

## 令和6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6年度介護労働実態調査を実施し、このたび調査結果を以下のとおり取りまとめました。

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

本資料及び介護労働実態調査結果報告書（事業所調査結果報告書、労働者調査結果報告書）は、当センターホームページ内の下記URLに掲載しています。

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

### < 目 次 >

<b>I. 結果のポイント</b> .....	<b>1</b>
1. 採用・離職 — 離職率は低下傾向が続く一方、採用率は低下 .....	1
2. 採用活動・職場定着の取り組み — 採用において最も効果がある方策は「賃金水準の向上」、職場定着において最も効果がある方策は「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」 .....	1
3. 中途採用者の前職等の状況 — 直前の介護関係の仕事を辞めた理由は「職場の人間関係に問題があったため」が最も高い .....	1
4. 賃金・労働時間の状況 — 月給の人の通常月の平均月収は、前年度に比べ3.1%の増加。20歳代での伸びが高くなっている .....	2
5. 介護労働者の就業意識 — 「職場の人間関係」、「仕事の内容」の満足度(D.I.)がプラスである一方、「人員配置体制」、「休憩室などの付帯設備」、「賃金水準」で満足度(D.I.)がマイナス .....	2
6. 仕事と育児・介護の両立 — 仕事と育児の両立支援の「制度を活用しやすい」のは約2割 .....	3
7. ICT機器・介護ロボット — 約半数の事業所が「昼間の業務負担の軽減」、「夜間の業務負担の軽減」に効果があるとしている .....	3
8. 外国籍労働者の状況 — 約8割の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合は2.4ポイント上昇 .....	4
9. 訪問介護・サービス提供責任者（令和6年度調査トピックス） — サービス提供責任者が訪問介護員に対してコミュニケーションや指導等を実施していると訪問介護員の離職率が低い .....	4
<b>II. 調査結果の概要</b> .....	<b>6</b>
<b>1. 採用・離職</b> .....	<b>6</b>
(1) 採用率と離職率の動向〔事業所調査・問7①②〕 .....	6
(2) 従業員の過不足状況〔事業所調査・問8〕 .....	10
<b>2. 採用活動・職場定着の取り組み</b> .....	<b>11</b>

(1) 採用活動の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 11①②〕	11
(2) 有料職業紹介所の活用社数〔事業所調査・問 11③〕	12
(3) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 12①②③〕	13
(4) 仕事継続に役立っている勤務先の取り組み〔労働者調査・問 21〕	15
<b>3. 中途採用者の前職等の状況</b>	<b>16</b>
(1) 介護労働者のこれまで経験した仕事・直前の仕事〔労働者調査・問 6 ②③〕	16
(2) 直前の仕事を辞めた理由〔労働者調査・問 7 ①②③〕	17
(3) 現在の法人に就職した理由〔労働者調査・問 13〕	19
<b>4. 賃金・労働時間の状況</b>	<b>20</b>
(1) 賃金の状況〔労働者調査・問 1 9 ①②③〕	20
(2) 残業時間の状況〔労働者調査・問 1 6 ③〕	21
<b>5. 介護労働者の就業意識</b>	<b>22</b>
(1) 満足度〔労働者調査・問 25〕	22
(2) 仕事・職場の評価〔労働者調査・問 24〕	23
(3) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等〔労働者調査・問 20①〕	24
(4) 現在の仕事（職種）、事業所での就労に関する今後の希望〔労働者調査・問 26〕	25
<b>6. 仕事と育児・介護の両立</b>	<b>28</b>
(1) 仕事と育児・介護の両立支援の課題〔事業所調査・問 14〕	28
(2) 育児・家族介護の状況、仕事継続の可能性〔労働者調査・問 1⑥〕	28
(3) 勤務先の介護休業制度の認知状況等〔労働者調査・問 22〕	30
(4) 勤務先の仕事と育児の両立支援制度の認知状況等〔労働者調査・問 23〕	31
<b>7. ICT機器・介護ロボット</b>	<b>32</b>
(1) ICT機器等・介護ロボットの導入状況〔事業所調査・問 15①②〕	32
(2) ICT機器等・介護ロボットの導入効果〔事業所調査・問 15③〕	33
<b>8. 外国籍労働者の状況</b>	<b>34</b>
(1) 外国籍労働者の受け入れ状況〔事業所調査・問 18①〕	34
(2) 外国籍労働者の今後の受け入れ方針〔事業所調査・問 18②③〕	35
(3) 外国籍労働者の受け入れの課題〔事業所調査・問 19〕	36
<b>9. 訪問介護・サービス提供責任者（令和6年度調査トピックス）</b>	<b>37</b>
(1) サービス提供責任者が担当する訪問介護員数・離職率〔労働者調査・問 30〕	37
(2) サービス提供責任者の課題〔事業所調査・問 23〕	38
(3) サービス提供責任者の訪問介護員に対するコミュニケーションや研修・指導の実施状況〔労働者調査・問 28〕	39
(4) サービス提供責任者の業務の現在の比率、望ましい比率〔労働者調査・問 29〕	40
<b>【介護労働実態調査について】</b>	<b>42</b>

## I. 結果のポイント

### 1. 採用・離職 — 離職率は低下傾向が続く一方、採用率は低下

#### (1) 採用率、離職率の動向 (P6～9)

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

#### (2) 過不足感において、不足とする事業所は前年度より上昇 (P10)

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

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

#### (1) 採用活動の実施状況、その効果 (P11)

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

#### (2) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、その効果 (P13)

- ・事業所で採用や職場定着・離職防止の方策として行われているのは、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が最も高く(74.7%)、次いで「人間関係が良好な職場づくり」(72.0%)となっている。
- ・行っている事業所における効果があったとするものの割合は、採用については「賃金水準の向上」(36.0%)が最も高くなっている。また、職場定着については「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」(34.4%)が最も高くなっている。

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

#### (1) 介護労働者の直前の仕事 (P16)

- ・中途採用の介護労働者(現在の仕事以外に仕事をしたことがある介護労働者)の直前の仕事は

- 「介護関係の仕事」が最も高く(37.0%)、その中では「施設系」が15.8%と高くなっている。
- ・職種別にみると、介護職員、訪問介護員は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高くなっている(それぞれ47.1%、48.2%)。

## **(2) 直前の仕事を辞めた理由 (P17~18)**

- ・直前の仕事を辞めた理由は、その仕事が介護関係の場合は「職場の人間関係に問題があったため」(24.7%)が最も高く、一方で、介護関係以外の仕事の場合は「結婚・妊娠・出産・育児のため」(18.5%)が最も高くなっている。
- ・直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容は「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が最も高くなっている(「職場の人間関係に問題があったため」とする者のうち49.1%)。

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

### **(1) 賃金の動向 (P20)**

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

### **(2) 残業時間の状況 (P21)**

- ・平均残業時間は1.7時間で、職位別では「管理職」が最も長く(2.9時間)、次いで「主任・(サブ)リーダーなどの職場のまとめ役」(2.3時間)となっている。

## **5. 介護労働者の就業意識 — 「職場の人間関係」、「仕事の内容」の満足度(D.I.)がプラスである一方、「人員配置体制」、「休憩室などの付帯設備」、「賃金水準」で満足度(D.I.)がマイナス**

### **(1) 仕事の満足度 (P22)**

- ・現在の仕事の満足度について、満足度D.I.（「満足」と「やや満足」の合計の回答者割合から「不満足」と「やや不満足」の合計の回答者割合を差し引いた指標）でみると、「職場の人間関係」(32.4)、「仕事の内容」(28.2)で高いプラスになる一方で、「人員配置体制」(▲21.3)、「休憩室などの付帯設備」(▲15.3)、「賃金水準」(▲14.3)とマイナスが大きい。

### **(2) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等 (P24)**

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

となっている。

## 6. 仕事と育児・介護の両立 — 仕事と育児の両立支援の「制度を活用しやすい」のは約2割

### (1) 育児・家族介護の状況、仕事継続の可能性 (P28~29)

- ・現在「育児をしている」ものは19.5%、「現在、家族介護をしている」ものは11.6%、「両方をしている」ものは1.8%で、いずれかをしているものは約3分の1(32.9%)となっている。また「ここ数年のうちに育児又は家族介護を始める可能性がある」は約4分の1(25.4%)となっている。
- ・今後も仕事を続けることができると思うものは、「現在、育児をしている」では43.4%に対し、「現在、家族介護をしている」で37.0%と相対的に低くなっている。また「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」では27.2%とさらに低くなっている。

### (2) 勤務先の介護休業制度等、仕事と育児の両立支援制度の認知状況等 (P30~31)

- ・「勤務先の介護休業制度を知っている」は20.0%、認知状況別に育児・介護に直面した場合の仕事継続の可能性をみると、「制度を知っている」場合の「続けることができる」の割合38.2%は、そうでない場合の29.6%と比べて高くなっている。
- ・勤務先の仕事と育児の両立支援制度について、「制度を活用しやすい」は19.7%。制度の認知状況・活用しやすさ別に、育児・介護に直面した場合の仕事継続の可能性をみると、「制度を知っている」場合の「続けることができる」の割合は34.5%で、「よく知らない」場合の25.7%と比べて高くなっており、また、「制度を活用しやすい」場合の「続けることができる」の割合は46.3%と、「代わりに担当してくれる職員がいないので制度が活用しにくい」場合の29.7%など、そうでない場合と比較して高くなっている。

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

### (1) ICT機器等・介護ロボットの導入状況 (P32)

- ・ICT機器等・介護ロボット等の導入状況について「日常的に利用している」機器の種類をみると、「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」が75.4%となるなどパソコンによる介護ソフトは各サービス系型で多く利用されている。
- ・サービス系型にみると、訪問系では「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力の機能」が56.6%となるなどタブレット端末・スマートフォンの活用の割合が高く、施設系(入所型)、居住系では「ベッドセンサー(マット型・内蔵型)」がそれぞれ70.1%、41.7%となるなどセンサー等のICT機器や介護ロボットの利用割合が相対的に高くなっている。

## **(2) ICT機器等・介護ロボットの導入効果 (P33)**

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

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

### **(1) 外国籍労働者の受け入れ状況 (P34)**

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

### **(2) 外国籍労働者の受け入れの課題 (P36)**

- ・外国籍労働者受け入れの課題としては、「利用者や他の従業員との意思疎通(日本語能力及びコミュニケーション)が難しい」が最も高く(36.5%)、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」(23.6%)、「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」(22.4%)となっている。

## **9. 訪問介護・サービス提供責任者(令和6年度調査トピックス) — サービス提供責任者が訪問介護員に対してコミュニケーションや指導等を実施していると訪問介護員の離職率が低い**

### **(1) サービス提供責任者の訪問介護員に対するコミュニケーションや研修・指導の実施状況 (P39~40)**

- ・サービス提供責任者が担当する訪問介護員に対して実施しているコミュニケーションや研修・指導について、「十分実施されている」の割合が高いものは「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」(54.9%)、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」(51.0%)となっている。
- ・「訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する助言・指導」、「訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など」は「ある程度実施している」が最も高くなっている(それぞれ57.6%、58.4%)。
- ・一方「あまり実施していない」の割合が最も高いものは、「外部の研修会等の受講機会の設定」(35.7%)となっている。
- ・また、コミュニケーションや研修・指導の実施状況別に、担当している訪問介護員の離職率の分布状況を見ると、「訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など」を実施している(「十分実施している」+「ある程度実施している」)場合の離職率「10%未満」の割合

が63.0%と、実施していない（「あまり実施していない」＋「実施していない」）場合の離職率「10%未満」の割合50.5%と比べて高くなるなど、離職率が低いケースが相対的に多くなっている。

## （2）サービス提供責任者の業務の現在の比率、望ましい比率（P40～41）

- ・サービス提供責任者の業務の現在の比率と望ましい比率を比較すると、「訪問介護員に対する調整・指導・研修（同行訪問を除く）」で現在の比率が1.6に対し望ましい比率が2.0となるなど、管理業務では望ましい比率の方が高く、「自分の訪問介護業務」で現在の比率が3.5に対し望ましい比率が2.6となるなど、管理以外の業務では望ましい比率の方が低くなっている。
- ・業務の現在の比率と望ましい比率との高低別に、担当している訪問介護員の離職率の分布状況を見ると、「その他の管理業務」では、現在の比率が望ましい比率より低い（サービス提供責任者が適切と考える分の業務が、実際にはできていない）場合は離職率「30%以上」の割合が12.8%になるなど、同行訪問を除く管理業務については、担当する訪問介護員についておおむね高い離職率の割合が大きく、一方で「自分の訪問介護業務」では、現在の比率が望ましい比率より低い場合は「30%以上」の割合が10.1%になるなど、担当する訪問介護員についておおむね高い離職率の割合が小さくなる傾向がみられる。

## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 採用・離職

#### (1) 採用率と離職率の動向〔事業所調査・問7①②〕

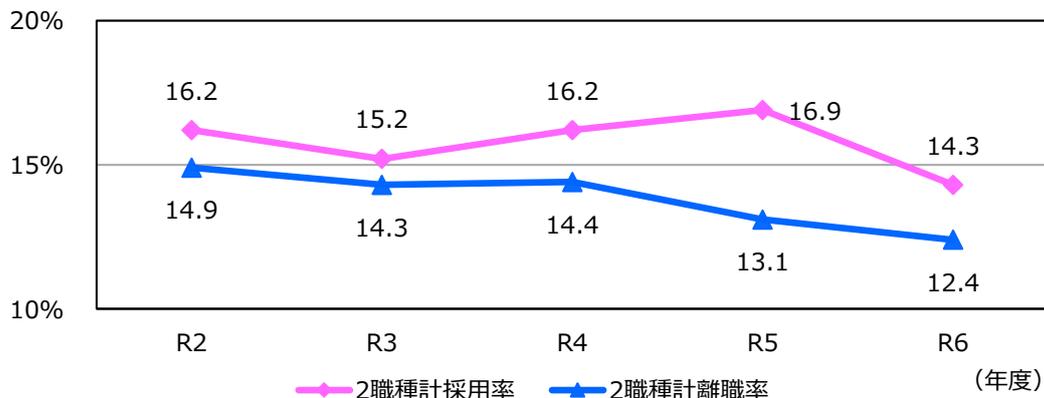
(ア) 訪問介護員・介護職員の採用率<sup>(※)</sup>・離職率<sup>(※)</sup>

訪問介護員、介護職員を合わせた2職種を採用率と離職率は、令和6年度の事業所全体の平均採用率は14.3%、同離職率は12.4%となった。(図表1-1-1)

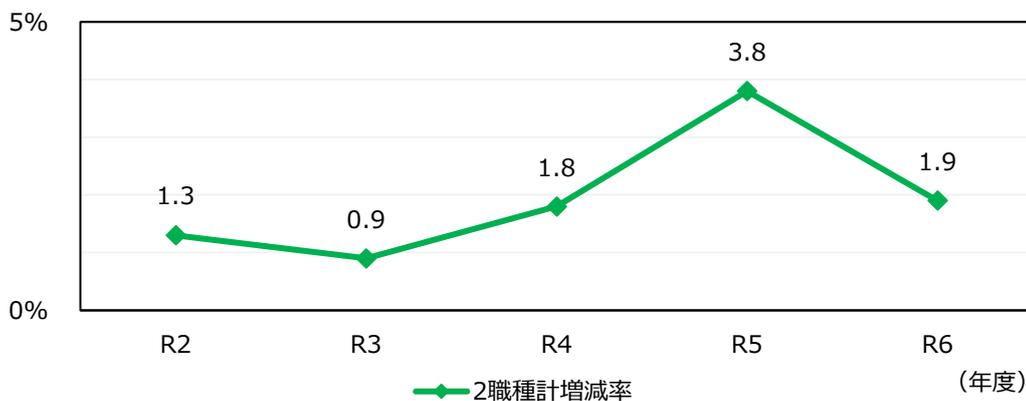
離職率は2年連続の低下となる一方で、採用率は3年ぶりの低下で、低下幅は2.6ポイントと離職率の低下幅(0.7ポイント)を上回り、増減率は1.9%と3年ぶりに低下した。(図表1-1-2)

(※) 採用率 = [1年間の採用者数] ÷ (令和5年10月1日時点の在籍者数) × 100  
離職率 = [1年間の離職者数] ÷ (令和5年10月1日時点の在籍者数) × 100  
令和5年10月1日時点の在籍者数 = [令和6年10月1日時点の在籍者数]  
- [1年間の採用者数] + [1年間の離職者数]  
[ ]の項目は調査票で回答を求めているデータ、( )の項目は調査票より算出したデータ。

図表 1-1-1 2職種計の採用率と離職率

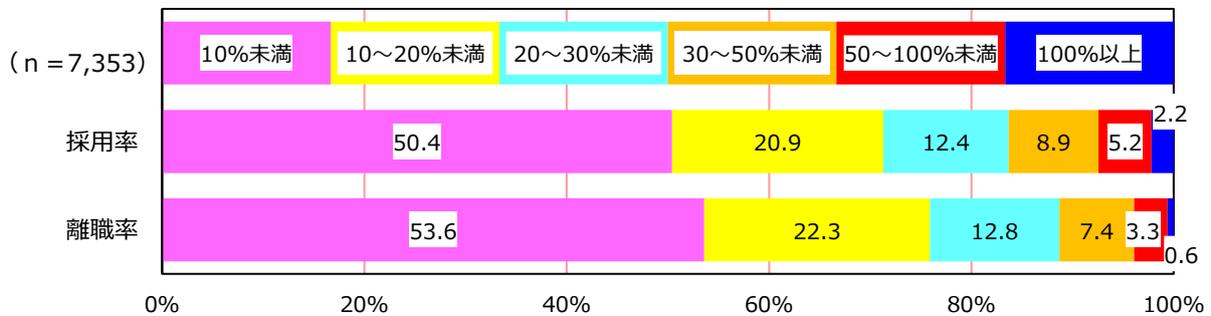


図表 1-1-2 2職種計の増減率



事業所ごとの採用率・離職率の分布をみると、採用率は10%未満の事業所が50.4%、離職率は10%未満の事業所が53.6%と、それぞれ約半数が10%未満となっている。(図表 1-1-3)

図表 1-1-3 2 職種計の採用率と離職率の分布



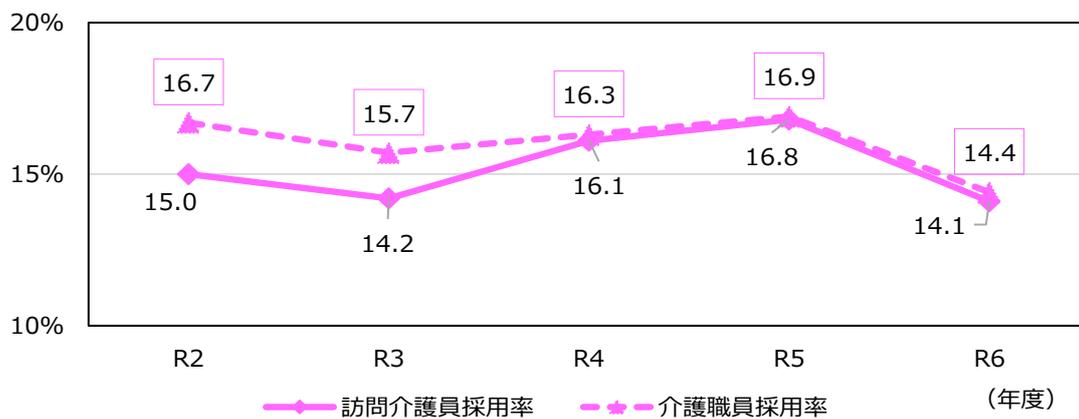
(注) 2 職種計の「回答事業所数」は、訪問介護員・介護職員両方またはいずれか一方がいると回答のあった事業所の数。以下同じ。

訪問介護員と介護職員それぞれの動向をみると、採用率は、訪問介護員は14.1%、介護職員は14.4%と、ともに3年ぶりの低下となった。(図表 1-1-4)

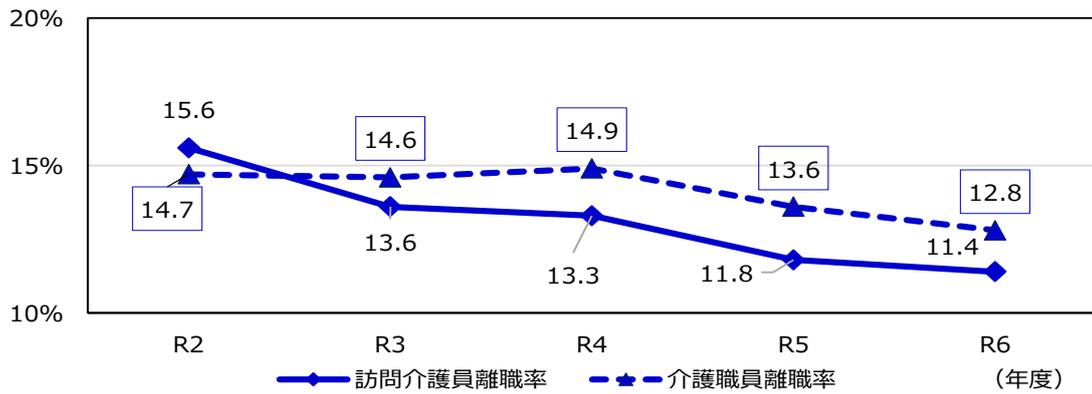
離職率は、訪問介護員は11.4%と4年連続の低下、介護職員は12.8%と2年連続の低下となった。(図表 1-1-5)

この結果、増減率は、訪問介護員は2.7%と4年ぶりに低下、介護職員は1.6%と3年ぶりに低下となった。(図表 1-1-6)

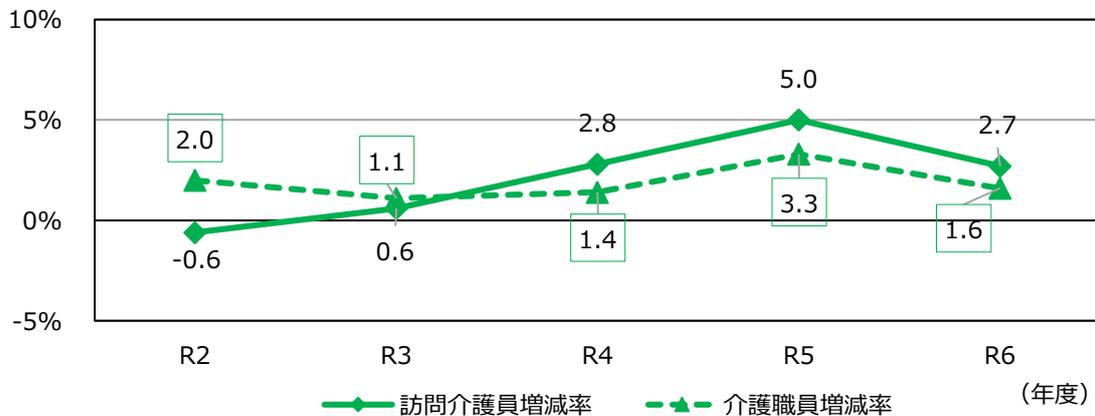
図表 1-1-4 訪問介護員と介護職員の採用率



図表 1-1-5 訪問介護員と介護職員の離職率



図表 1-1-6 訪問介護員と介護職員の増減率



また、年齢階層別の採用率・離職率・増減率をみると、訪問介護員、介護職員いずれも「29歳以下」で、各率が他の年齢階層よりも高い値となっている。(図表 1-1-7)

図表 1-1-7 訪問介護員、介護職員の年齢階層別採用率と離職率

(単位: 件、%)

	2職種計				訪問介護員				介護職員			
	回答数	採用率	離職率	増減率	回答数	採用率	離職率	増減率	回答数	採用率	離職率	増減率
29歳以下	7,051	31.4	18.7	12.7	2,757	36.2	18.5	17.7	5,234	30.6	18.7	11.9
30~39歳		15.8	13.8	1.9		22.9	15.1	7.8		14.1	13.5	0.6
40~49歳		14.1	12.4	1.7		16.9	13.0	3.9		13.2	12.2	1.0
50~59歳		13.3	11.5	1.8		12.9	9.7	3.2		13.5	12.4	1.1
60~64歳		10.4	10.5	-0.1		8.3	7.9	0.4		11.6	12.1	-0.4
65歳以上		7.9	10.6	-2.6		6.4	8.6	-2.2		9.3	12.4	-3.0

<参考> 「雇用動向調査」(厚生労働省)との採用率・離職率比較

本調査と他の調査を直接比較することには留意が必要であるが、参考として厚生労働省「雇用動向調査」をみると、令和5年の「全産業」の入職率は16.4%、離職率は15.4%となっている。(図表1-1-8)

図表 1-1-8 厚生労働省「雇用動向調査」における入職率、離職率

(単位：%)

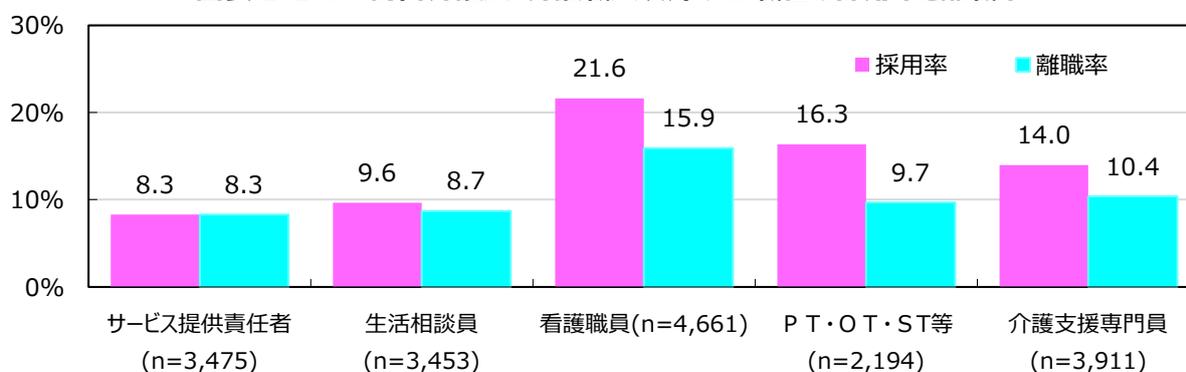
		令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度
採用率 (入職率)	介護労働実態調査 2職種計	18.2	16.2	15.2	16.2	16.9	14.3
	雇用動向調査 産業計	16.7	13.9	14.0	15.2	16.4	-
	医療, 福祉	16.2	14.7	14.4	14.4	16.0	-
	医療業	17.4	13.9	13.2	14.9	15.7	-
	社会保険・社会福祉・介護事業	14.4	16.0	15.9	14.1	16.3	-
離職率	介護労働実態調査 2職種計	15.4	14.9	14.3	14.4	13.1	12.4
	雇用動向調査 産業計	15.6	14.2	13.9	15.0	15.4	-
	医療, 福祉	14.4	14.2	13.5	15.3	14.6	-
	医療業	14.7	14.1	11.7	14.8	15.2	-
	社会保険・社会福祉・介護事業	13.9	14.8	15.4	15.7	13.9	-

(イ) その他の5職種の採用率と離職率

その他の5職種(サービス提供責任者、生活相談員、看護職員、PT・OT・ST等<sup>(※)</sup>、介護支援専門員)の採用率と離職率をみると、看護職員は採用率が21.6%、離職率が15.9%と、いずれも訪問介護員や介護職員を含む調査対象7職種中で最も高く、また、サービス提供責任者は採用率が8.3%、離職率が8.3%と7職種中で最も低い。(図表1-1-9)

(※)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

図表 1-1-9 訪問介護員・介護職員以外の5職種の採用率と離職率



## (2) 従業員の過不足状況〔事業所調査・問8〕

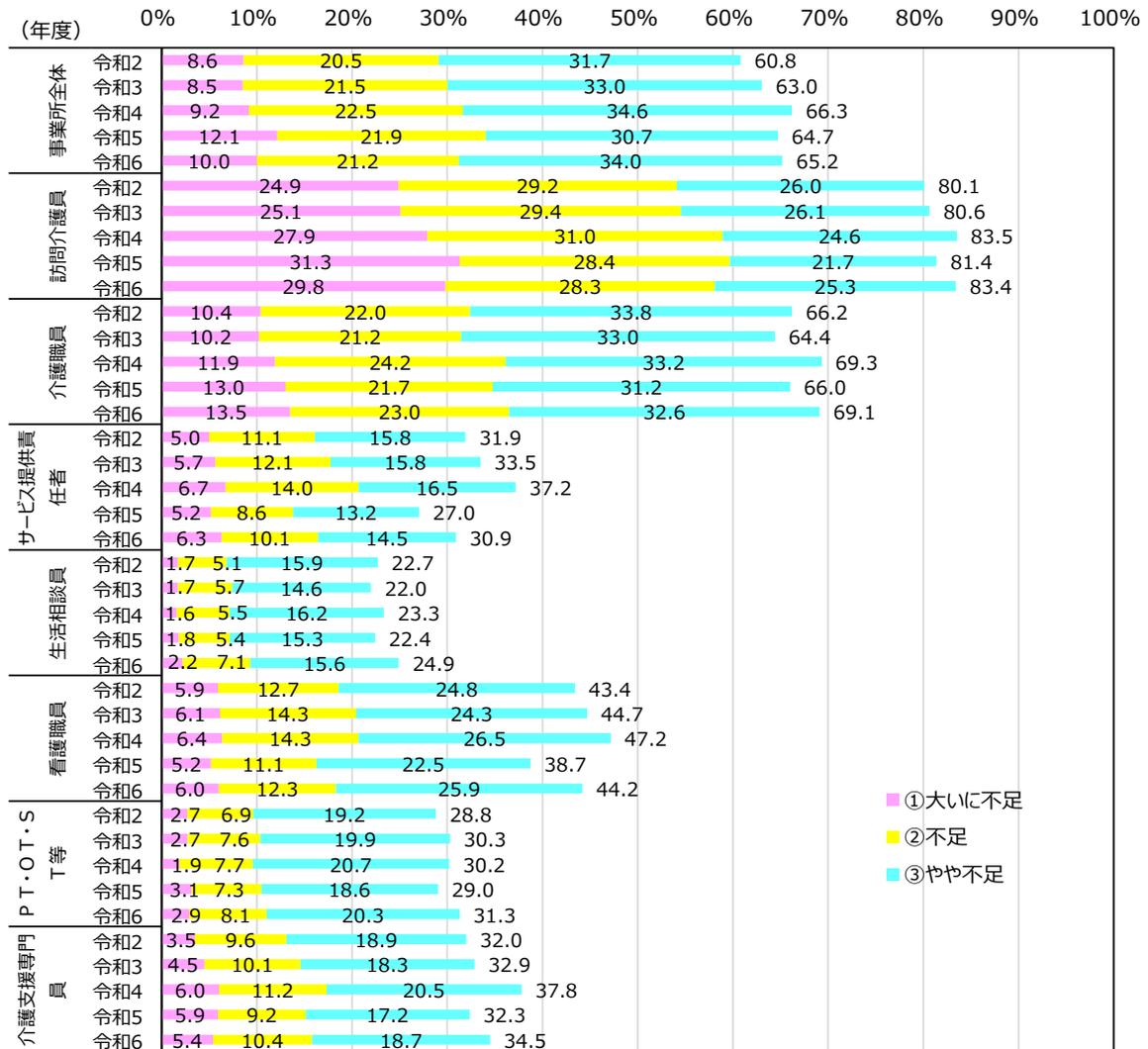
従業員の過不足状況は、全体でみた場合は①「大いに不足」(10.0%)、②「不足」(21.2%)、③「やや不足」(34.0%)となっており、不足とする事業所(①+②+③)の割合は65.2%と、前年度と比較して0.5ポイント上昇した。(図表 1-2-1)

このうち、より深刻な不足感を抱いている①「大いに不足」と②「不足」の合計は31.2%と、約3割となっている。

職種別にみると、訪問介護員が①+②+③の合計が約8割(83.4%)、①+②の合計が約6割(58.1%)と、調査対象職種のうちで不足感が最も高く、次いで介護職員が高くなっている(①+②+③の合計が69.1%、①+②の合計は36.5%)。

また、前年度との比較でみると、いずれの職種でも不足とする事業所割合(①+②+③)は前年度から上昇している。

図表 1-2-1 従業員の過不足状況



## 2. 採用活動・職場定着の取り組み

### (1) 採用活動の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 11①②〕

事業所が実施している採用活動について、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」、「職員に対して友人・知人の紹介を依頼」を行っている事業所割合は、66.9%、65.6%とそれぞれ約3分の2の事業所が行っている。(図表 2-1-1)

これらを行っている事業所のうち「採用に効果があった」とする事業所は、それぞれ 40.1%、46.0%と4割超が「効果があった」としている。

また、「有料職業紹介所を活用」、「民間の有料求人情報サイトを活用」についても、それぞれ 41.5%、36.6%と4割前後の事業所が行っており、そのうち4割以上が「効果があった」としている。

図表 2-1-1 採用活動の実施状況、効果があったもの（複数回答）

(単位：件、%)

	①行っている		②採用に効果があった	
	実数	構成比	実数	「行っている」事業所に占める「効果があった」割合
回答事業所数	8,978	100.0	8,978	100.0
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談	6,002	66.9	2,409	40.1
有料職業紹介所を活用	3,723	41.5	1,683	45.2
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼	5,886	65.6	2,705	46.0
民間の有料求人情報サイトを活用	3,282	36.6	1,348	41.1
事業所ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	3,343	37.2	712	21.3
S N Sを活用して自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	1,331	14.8	224	16.8
職場体験、職場実習の受け入れを実施	2,196	24.5	395	18.0
就職セミナー、採用説明会に参加・開催	1,980	22.1	372	18.8
その他	389	4.3	239	61.4
特に行っていない	968	10.8		
無回答	91	1.0	3,254	

## (2) 有料職業紹介所の活用社数〔事業所調査・問 11③〕

採用活動で「有料職業紹介所を活用」している事業所における、活用している会社数は、「3～5社」が37.6%で、次いで「2社」(27.7%)、「1社」(26.7%)となっている。(図表 2-2-1)

これを、有料職業紹介所の活用が「効果があった」とするものでみると、「3～5社」が46.9%と半数近くとなっている。

図表 2-2-1 活用している有料職業紹介所数

(単位：件、%)

(注)	有料職業紹介所を活用している				
			うち「効果があった」		
	実数	構成比	実数	構成比	「活用している」に占める「効果があった」割合
回答事業所数	3,723	100.0	1,683	100.0	45.2
1社	993	26.7	324	19.3	32.6
2社	1,033	27.7	429	25.5	41.5
3～5社	1,399	37.6	790	46.9	56.5
6～10社	140	3.8	91	5.4	65.0
11社以上	*29	*0.8	*14	*0.8	*48.3
無回答	129	3.5	*35	*2.1	*27.1

(注) \*が付されているのは、回答数が少ない(50未満)ことから参考値。

活用している有料職業紹介所数別に、事業所ごとの離職率(2職種計)をみると、離職率の高い事業所において活用している数が多い傾向にある。(図表 2-2-2)

図表 2-2-2 活用している有料職業紹介所数別事業所離職率(2職種計)の分布

(単位：件、%)

(注1)	事業所ごとの離職率(2職種計)							
	実数	構成比	集計可能事業所数	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	平均離職率(注2)
回答事業所	8,978		7,353	53.6	22.3	12.8	11.3	12.6
有料職業紹介所を活用している	3,723	100.0	3,271	45.5	24.1	15.7	14.7	15.1
1社	993	26.7	865	47.7	25.2	13.3	13.8	14.1
2社	1,033	27.7	886	47.3	24.5	14.9	13.3	14.5
3～5社	1,399	37.6	1,251	43.1	23.5	17.4	16.0	16.1
6～10社	140	3.8	128	32.8	25.8	23.4	18.0	19.9
11社以上	*29	*0.8	*27	*33.3	*14.8	*18.5	*33.3	*20.7
無回答	129	3.5	114	57.9	19.3	12.3	10.5	10.4

(注1) \*が付されているのは、回答数が少ない(50未満)ことから参考値。

(注2) 平均離職率は、事業所ごとに算出した2職種計の離職率の単純平均値。

**(3) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 12①②③〕**

事業所で採用や職場定着・離職防止の方策として行われているのは、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が最も高く（74.7%）、次いで「人間関係が良好な職場づくり」（72.0%）、「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）」（68.9%）となっている。（図表 2-3-1）

行っている事業所に占める効果があったものの割合が高いのは、「採用に効果があった」については「賃金水準の向上」（36.0%）、「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」（25.7%）、「託児所設置や保育費用支援等」（20.2%）、「職場定着に効果があった」については「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」（34.4%）、「賃金水準の向上」（30.9%）、「人間関係が良好な職場づくり」（29.5%）となっている。（図表 2-3-1、図表 2-3-2）

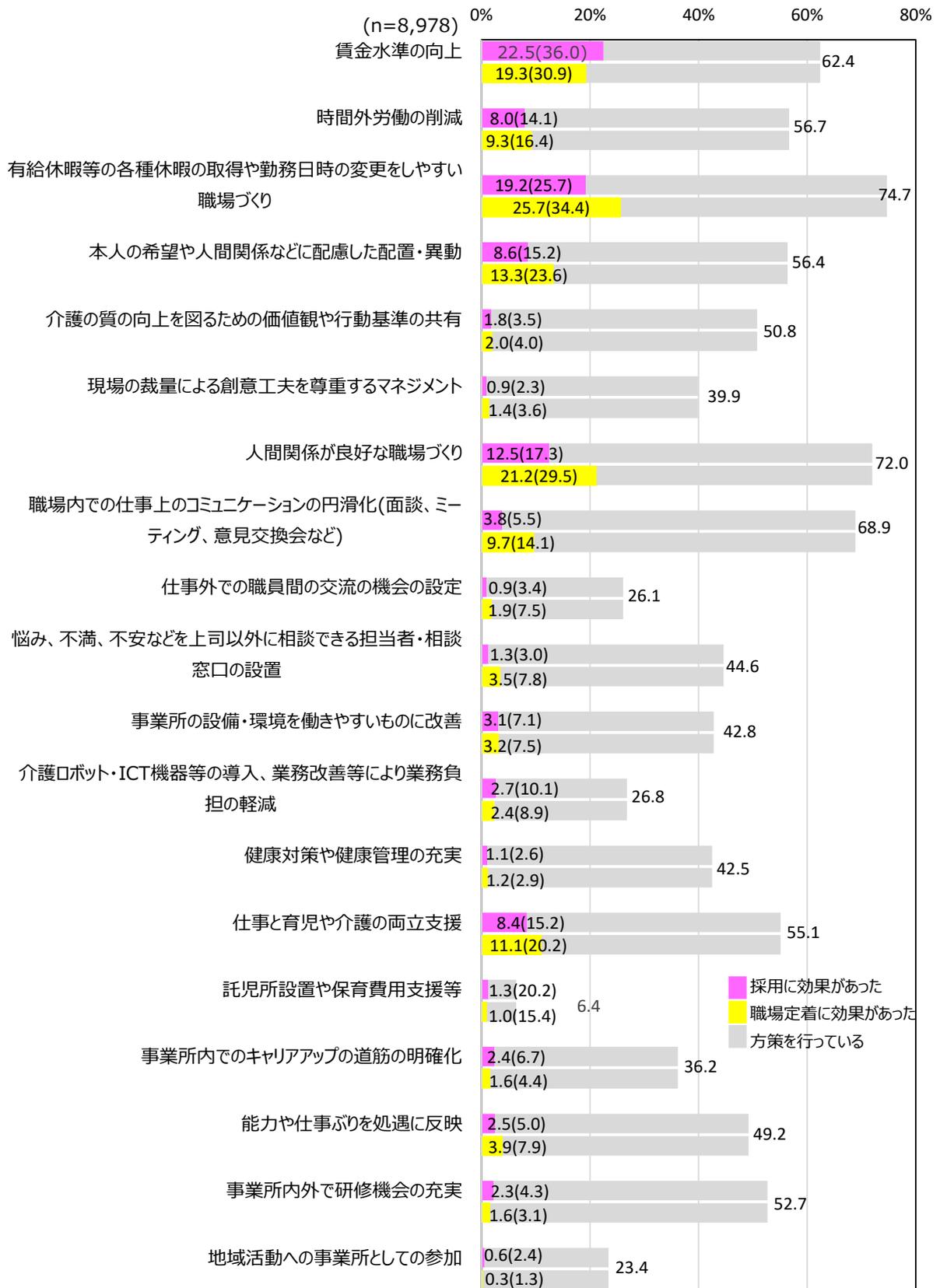
**図表 2-3-1 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答）**

（単位：件、%）

	①行っている		②採用に効果があった		③職場定着に効果があった	
	実数	構成比	実数	「行っている」事業所に占める「採用に効果があった」割合	実数	「行っている」事業所に占める「職場定着に効果があった」割合
回答事業所数	8,978	100.0	8,978	100.0	8,978	100.0
賃金水準の向上（※）	5,604	62.4	2,019	36.0	1,734	30.9
時間外労働の削減	5,092	56.7	719	14.1	835	16.4
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	6,710	74.7	1,724	25.7	2,308	34.4
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	5,065	56.4	768	15.2	1,196	23.6
介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	4,565	50.8	162	3.5	183	4.0
現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	3,579	39.9	81	2.3	128	3.6
人間関係が良好な職場づくり	6,465	72.0	1,119	17.3	1,905	29.5
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）	6,190	68.9	340	5.5	872	14.1
仕事外での職員間の交流の機会の設定	2,341	26.1	80	3.4	175	7.5
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	4,008	44.6	121	3.0	314	7.8
事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	3,844	42.8	274	7.1	289	7.5
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	2,403	26.8	242	10.1	213	8.9
健康対策や健康管理の充実	3,820	42.5	98	2.6	109	2.9
仕事と育児や介護の両立支援	4,948	55.1	752	15.2	1,000	20.2
託児所設置や保育費用支援等	573	6.4	116	20.2	88	15.4
事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	3,250	36.2	218	6.7	143	4.4
能力や仕事を処遇に反映	4,418	49.2	222	5.0	350	7.9
事業所内外で研修機会の充実	4,728	52.7	205	4.3	147	3.1
地域活動への事業所としての参加	2,100	23.4	50	2.4	27	1.3
その他	55	0.6	22	40.0	13	23.6
特に方策はとっていない	453	5.0				
効果があるものはない			4,029		2,610	
無回答	95	1.1	691		1,450	

（※）「賃金水準の向上」については、賃金水準の向上の幅によって回答率が変動すると考えられるが、質問項目において賃金水準の向上の幅は特定しておらず、各回答者はそれぞれの任意の想定幅について効果があるかどうかを回答していることに注意が必要。

図表 2-3-2 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答）

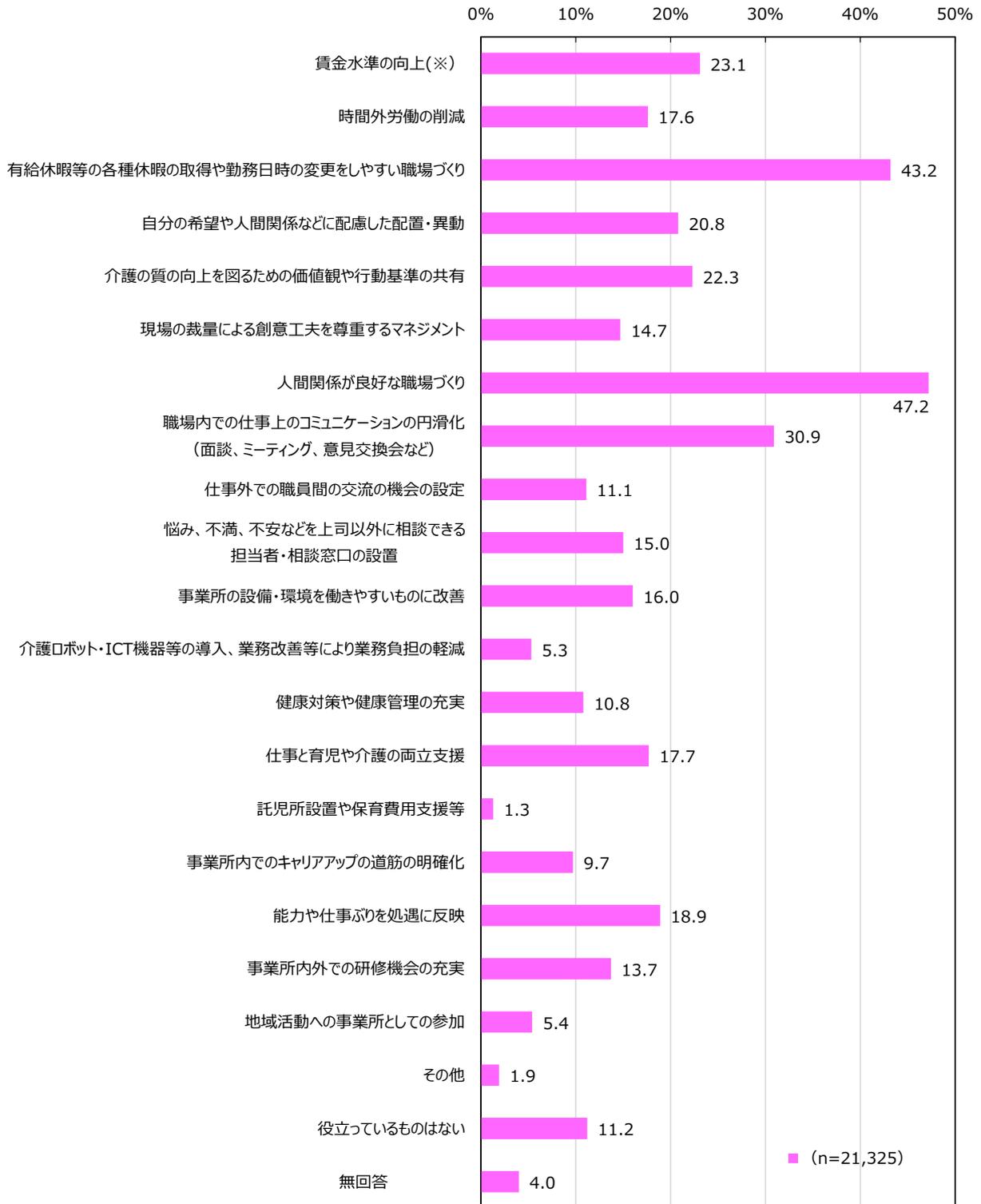


( )内は「方策を行っている」を100%としたときの回答割合

#### (4) 仕事継続に役立っている勤務先の取り組み〔労働者調査・問 21〕

現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っている勤務先の取り組みは、「人間関係が良好な職場づくり」が最も高く（47.2%）、次いで「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」（43.2%）となっている。（図表 2-4-1）

図表 2-4-1 現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っている職場の取り組み（複数回答）



(※) 数字は、各種取り組みが行われていない事業所の労働者の数も含む全数に対する割合であることに注意が必要。また「賃金水準の向上」については、賃金水準の向上の幅によって回答率が変動すると考えられるが、質問項目において賃金水準の向上の幅は特定しておらず、各回答者はそれぞれの任意の想定幅についてそれが役立っているかどうかを回答していることに注意が必要。

### 3. 中途採用者の前職等の状況

#### (1) 介護労働者のこれまで経験した仕事・直前の仕事〔労働者調査・問6②③〕

中途採用の介護労働者（現在の仕事以外に仕事をしたことがある介護労働者）が、これまでに経験した仕事は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高く(64.2%)、「介護関係の仕事」は50.5%となっている。(図表3-1-1)

また、直前の仕事は「介護関係の仕事」が最も高く(37.0%)、その中では「施設系」が15.8%と高くなっている。

図表3-1-1 これまでに経験した仕事、直前の仕事

(単位：人、%)

	回答労働者数	介護関係の仕事					介護以外の福祉関係の仕事	医療関係の仕事	介護・福祉・医療関係以外の仕事	無回答
		計	訪問系	通所系	施設系	その他				
これまでに経験した仕事（複数回答）	17,596	50.5	19.2	21.3	31.0	6.5	7.9	22.9	64.2	4.3
直前の仕事	17,596	37.0	8.0	9.7	15.8	3.5	3.0	11.5	30.7	17.8

直前の仕事を現在の職種別にみると、介護職員、訪問介護員は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高い（それぞれ48.2%、47.1%）一方、介護支援専門員、生活相談員、サービス提供責任者は「介護関係の仕事」が最も高くなっている（それぞれ64.4%、52.9%、48.0%）。

介護職員、訪問介護員のうち、直前の仕事が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」についてみると、これまでに介護関係の仕事の経験のないものが約85%を占めている。(図表3-1-2)

図表3-1-2 現在の職種別直前の仕事

(単位：人、%)

現在の職種	回答労働者数	【直前の仕事】										
		介護関係の仕事							医療関係の仕事	左記以外の仕事		
		計	訪問系	通所系	施設系	その他	介護以外の福祉関係の仕事	計		これまでの勤務先での介護関係の仕事の経験		
										あり	なし	
訪問介護員	2,102	42.4	14.5	8.8	17.2	2.0	4.6	5.9	47.1	7.0	40.1	
									(100.0)	(14.9)	(85.1)	
介護職員	5,434	43.3	4.5	12.5	23.8	2.5	3.1	5.5	48.2	6.8	41.4	
									(100.0)	(14.1)	(85.9)	
サービス提供責任者	1,505	48.0	17.8	10.0	18.1	2.0	4.1	5.6	42.3	6.4	35.9	
生活相談員	871	52.9	6.8	24.3	18.1	3.7	5.4	6.8	34.9	5.3	29.6	
看護職員	1,358	25.1	7.1	7.0	9.0	2.1	1.9	65.7	7.3	1.1	6.2	
P T・O T・S T等	317	28.7	5.0	13.6	9.1	0.9	2.2	53.0	16.1	2.8	13.2	
介護支援専門員	2,078	64.4	17.0	13.0	19.4	15.0	4.8	13.8	17.0	2.4	14.6	
その他	514	33.7	5.3	8.4	15.6	4.5	3.5	14.8	48.1	4.5	43.6	

## (2) 直前の仕事を辞めた理由〔労働者調査・問7①②③〕

### (ア) 介護労働者が直前の仕事を辞めた理由

介護労働者がその直前の仕事を辞めた理由を、直前の仕事が「介護関係の仕事」か否かで比較すると、介護関係の仕事であったものは「職場の人間関係に問題があったため」(24.7%)、「他に良い仕事・職場があったため」(18.5%)、「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」(17.6%)が高い一方で、介護関係以外の仕事では「結婚・妊娠・出産・育児のため」(18.5%)が最も高く、次いで「自分の将来の見込みが立たなかったため」(17.1%)となっている。(図表 3-2-1)

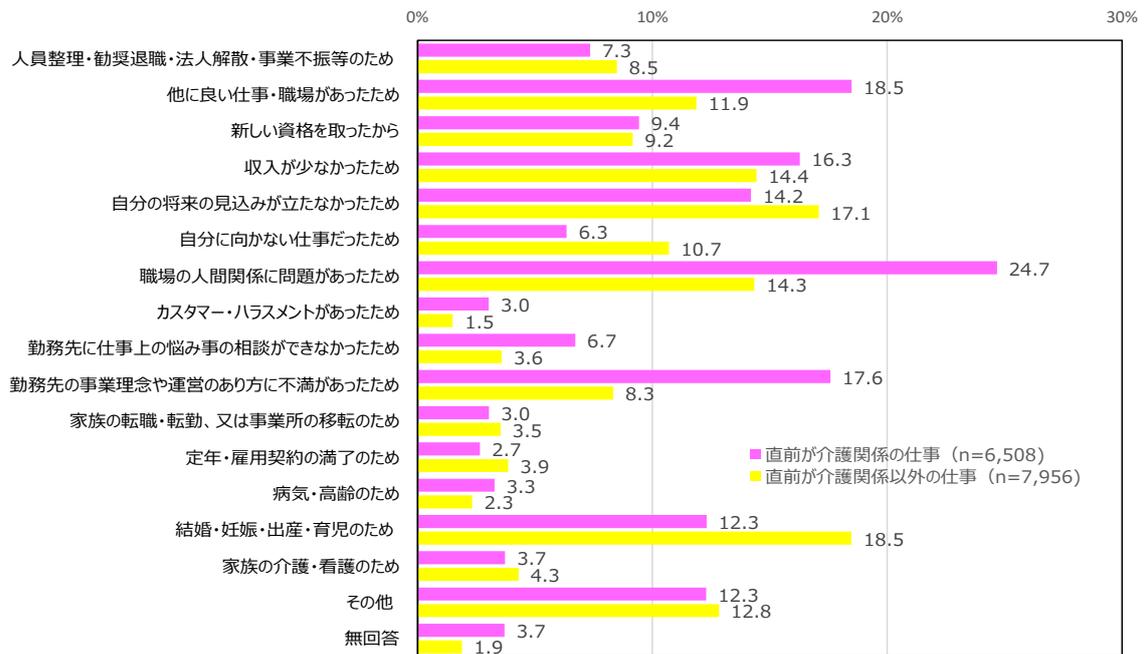
### (イ) 職場の人間関係の問題の場合の具体的な内容（直前の仕事が介護関係）

直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」とする者について、その具体的な内容は「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が最も高く(49.1%)、次いで「上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった」(36.2%)が高くなっている。(図表 3-2-2)

### (ウ) 事業理念や運営のあり方への不満の場合の具体的な内容（直前の仕事が介護関係）

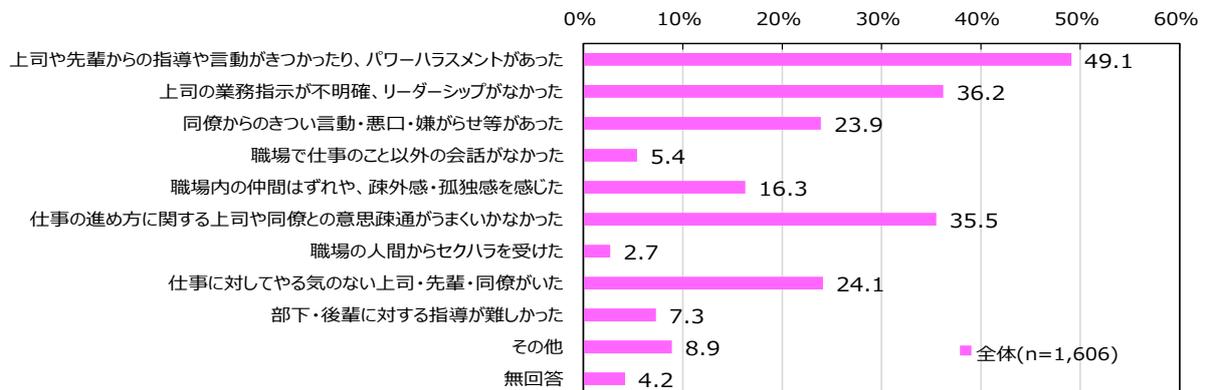
直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」とする者について、その具体的な内容は「経営の効率性を過度に重視していた」が最も高く(35.9%)、次いで「介護の質の向上の取り組みに対して職員の体制や処遇が追いつかなかった」(35.6%)が高くなっている。(図表 3-2-3)

図表 3-2-1 直前の仕事が介護関係か否か別・直前の仕事を辞めた理由（複数回答）



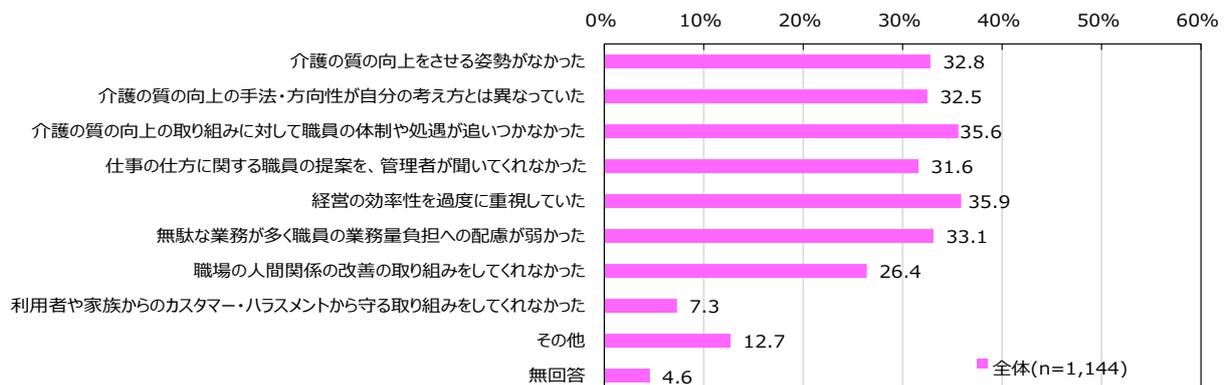
図表 3-2-2 辞めた理由が職場の人間関係の問題の場合の具体的な内容（複数回答）  
（直前の仕事が介護関係）

[問 7①(図表 3-2-1)で「職場の人間関係に問題があったため」を 100%としたときの回答割合]



図表 3-2-3 辞めた理由が事業理念や運営のあり方への不満の場合の具体的な内容（複数回答）  
（直前の仕事が介護関係）

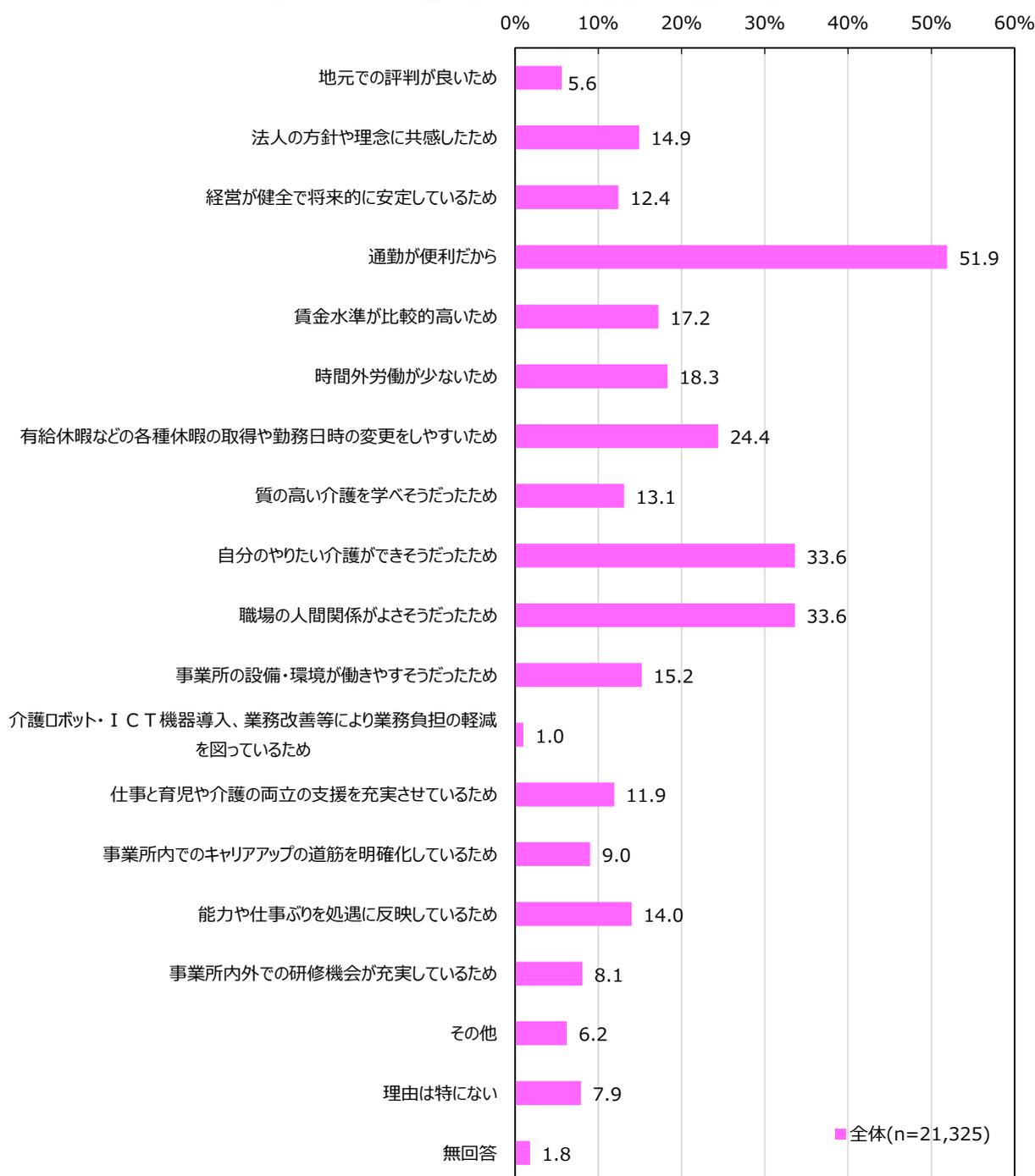
[問 7①(図表 3-2-1)で「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」を 100%としたときの回答割合]



### (3) 現在の法人に就職した理由〔労働者調査・問13〕

現在の法人に就職した理由をみると、「通勤に便利だから」が最も高く（51.9%）、次いで「自分のやりたい介護ができそうだったため」（33.6%）、「職場の人間関係がよさそうだったため」（33.6%）が高くなっている。（図表 3-3-1）

図表 3-3-1 現在の法人に就職した理由（複数回答）



## 4. 賃金・労働時間の状況

### (1) 賃金の状況〔労働者調査・問19①②③〕

#### (ア) 通常月の平均月収

賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収（注）は248,884円、前年度に比べ、3.1%の増加となった。

職種別では「看護職員」（3.6%）、「訪問介護員」（3.2%）、年齢階層別では「20～24歳」（5.8%）、「25～29歳」（5.0%）での伸びが高くなっている。（図表4-1-1）

（注）平均月収は、賞与・残業代・休日出勤手当を除き、交通費等毎月決まって支給される各種手当を含む賃金額（税込）。

図表4-1-1 通常月の平均月収（税込み、賃金支払形態が月給の者）

（単位：人、円）

	回答労働者数	平均月収	対前年度増加率	
全体	15,782	248,884	3.1%	
職種別	訪問介護員	1,681	230,258	3.2%
	介護職員	5,695	232,560	2.9%
	サービス提供責任者	1,845	256,744	2.2%
	生活相談員	1,115	245,342	1.2%
	看護職員	1,711	290,093	3.6%
	P・T・O・T・S・T等	493	284,027	2.7%
	介護支援専門員	2,373	257,862	2.7%
年齢階層別	20～24歳	328	211,452	5.8%
	25～29歳	745	239,350	5.0%
	30～34歳	1,118	243,120	1.4%
	35～39歳	1,611	253,239	4.2%
	40～44歳	2,198	254,797	4.2%
	45～49歳	2,517	253,194	2.0%
	50～54歳	2,609	255,107	3.0%
	55～59歳	2,054	253,531	2.9%
	60～64歳	1,475	243,053	3.0%
	65～69歳	639	233,899	3.4%
70～74歳	212	216,713	3.6%	

（注）20歳未満、75歳以上はデータが少ないため非掲載。

### <参考>「令和6年度介護従事者処遇状況等調査」（厚生労働省）による介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者。訪問介護員を含む。）の給与

介護職員等処遇改善加算取得	令和5年9月	令和6年9月	差額
基本給等（月給・常勤の者）	242,680円	253,810円	+11,130円
平均給与額	324,240円	338,200円	+13,960円

※1 基本給等＝基本給（月額）＋手当のうち毎月決まって支払われる手当（通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。）

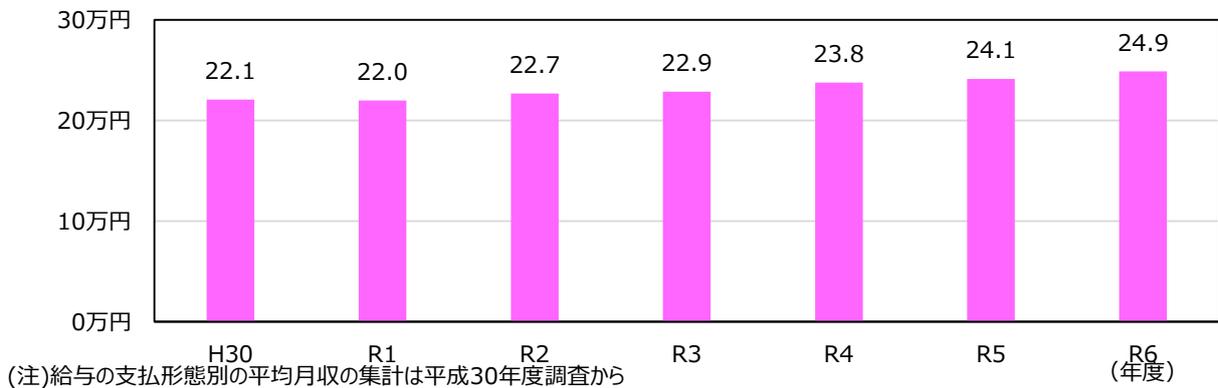
※2 平均給与額＝基本給（月額）＋手当＋一時金（4～9月の支給金額の1/6。賞与等含む。）

※3 金額は10円未満を四捨五入している。

※4 調査対象となった施設・事業所に、令和5年度と令和6年度ともに在籍している介護職員について比較している。

平均月収の推移をみると、5年連続で増加となっている。(図表 4-1-2)

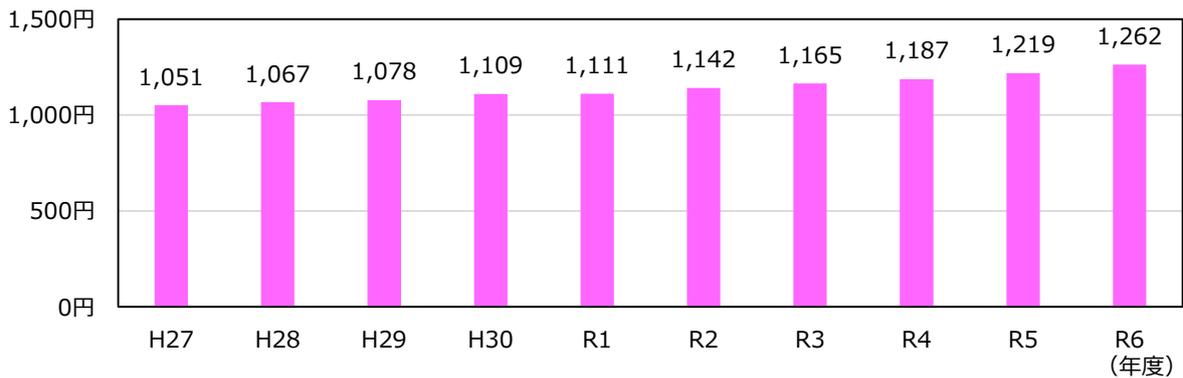
図表 4-1-2 平均月収の推移 (税込み、賃金支払形態が月給の者)



(イ) 時間給

平均時間給は 1,262 円、前年度に比べ 3.5%の増加となっている。(図表 4-1-3)

図表 4-1-3 時間給の推移



(2) 残業時間の状況〔労働者調査・問 16③〕

平均残業時間は 1.7 時間で、「残業なし」は 56.6%となっている。

職位別では「管理職」が最も長く (2.9 時間)、次いで「主任・(サブ) リーダーなどの職場のまとめ役」(2.3 時間) となっている。(図表 4-2-1)

図表 4-2-1 職位別 1 週間の残業時間

(単位：人、%、時間)

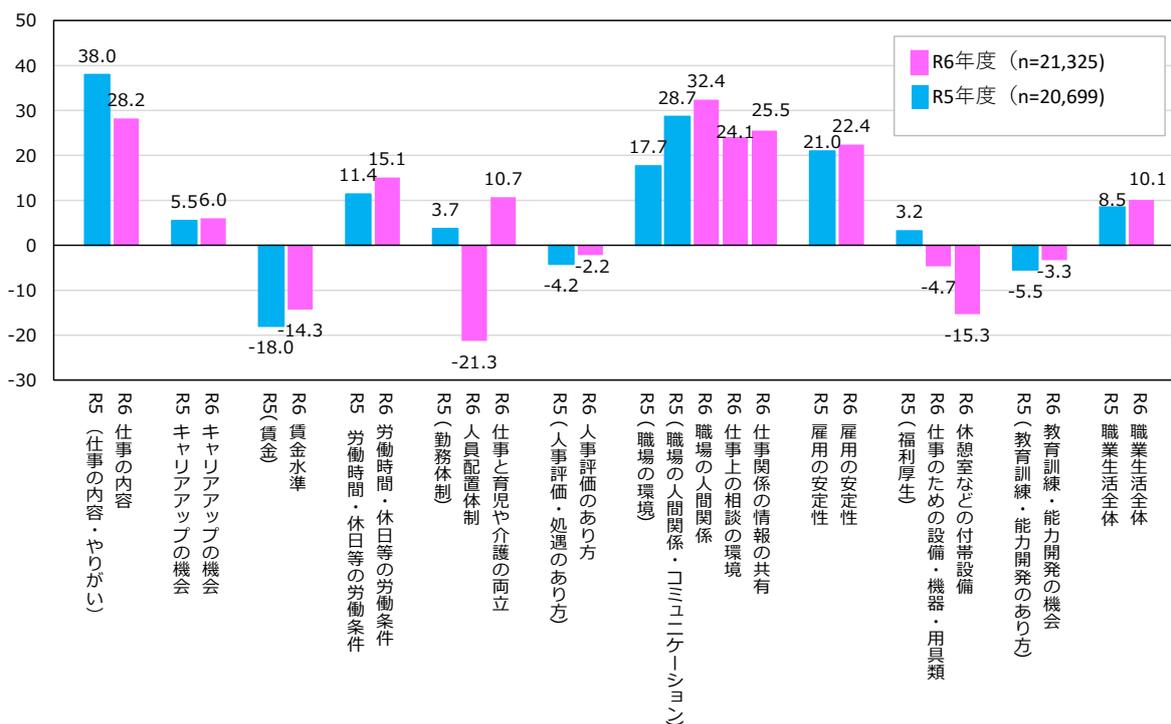
(単位：人、%、時間)	回答者数	残業なし	5時間未満	5~10時間未満	10~15時間未満	15時間以上	無回答	平均残業時間
全体	21,325	56.6	25.4	9.7	3.1	1.2	4.0	1.7
管理職	3,893	47.6	22.3	16.4	7.3	3.0	3.3	2.9
主任・(サブ) リーダーなど職場のまとめ役	4,160	43.3	33.4	14.1	4.6	1.4	3.2	2.3
一般職・担当職	12,859	63.8	24.0	6.4	1.5	0.5	3.7	1.1

## 5. 介護労働者の就業意識

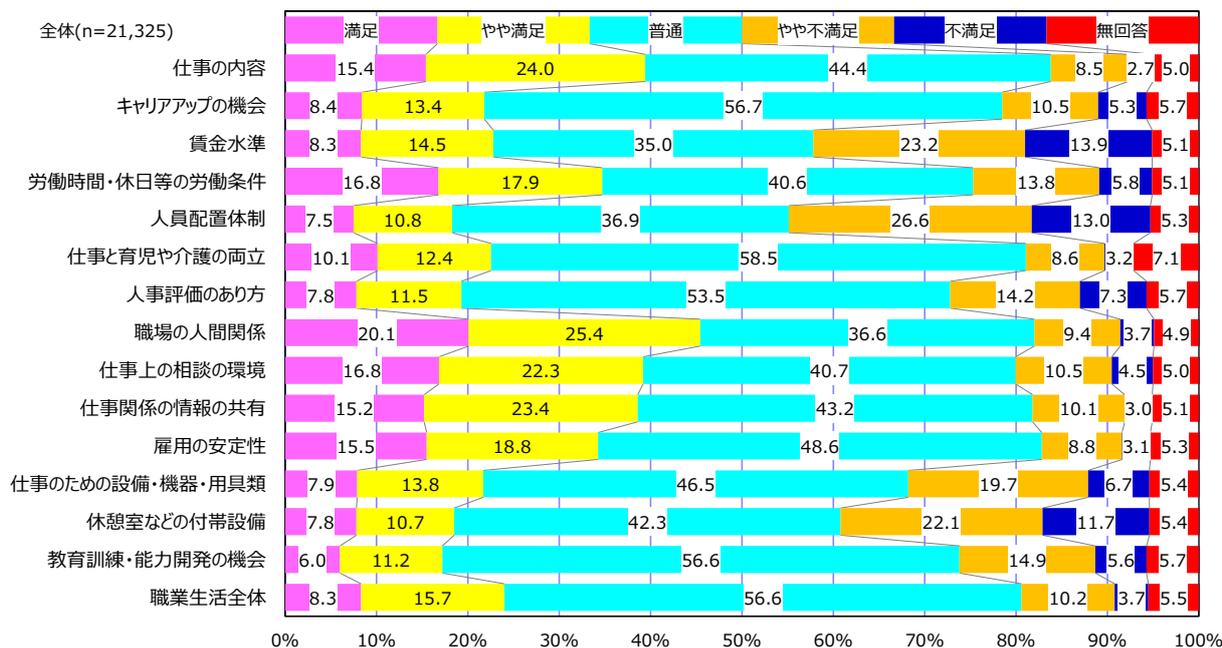
### (1) 満足度〔労働者調査・問 25〕

現在の仕事の満足度について、満足度D.I.（「満足」と「やや満足」の合計の回答者割合から「不満足」と「やや不満足」の合計の回答者割合を差し引いた指標）でみると、「職場の人間関係」(32.4)、「仕事の内容」(28.2) で高いプラスになる一方で、「人員配置体制」(▲21.3)、「休憩室などの付帯設備」(▲15.3)、「賃金水準」(▲14.3) でマイナスが大きい。(図表 5-1-1)

図表 5-1-1 満足度D.I.



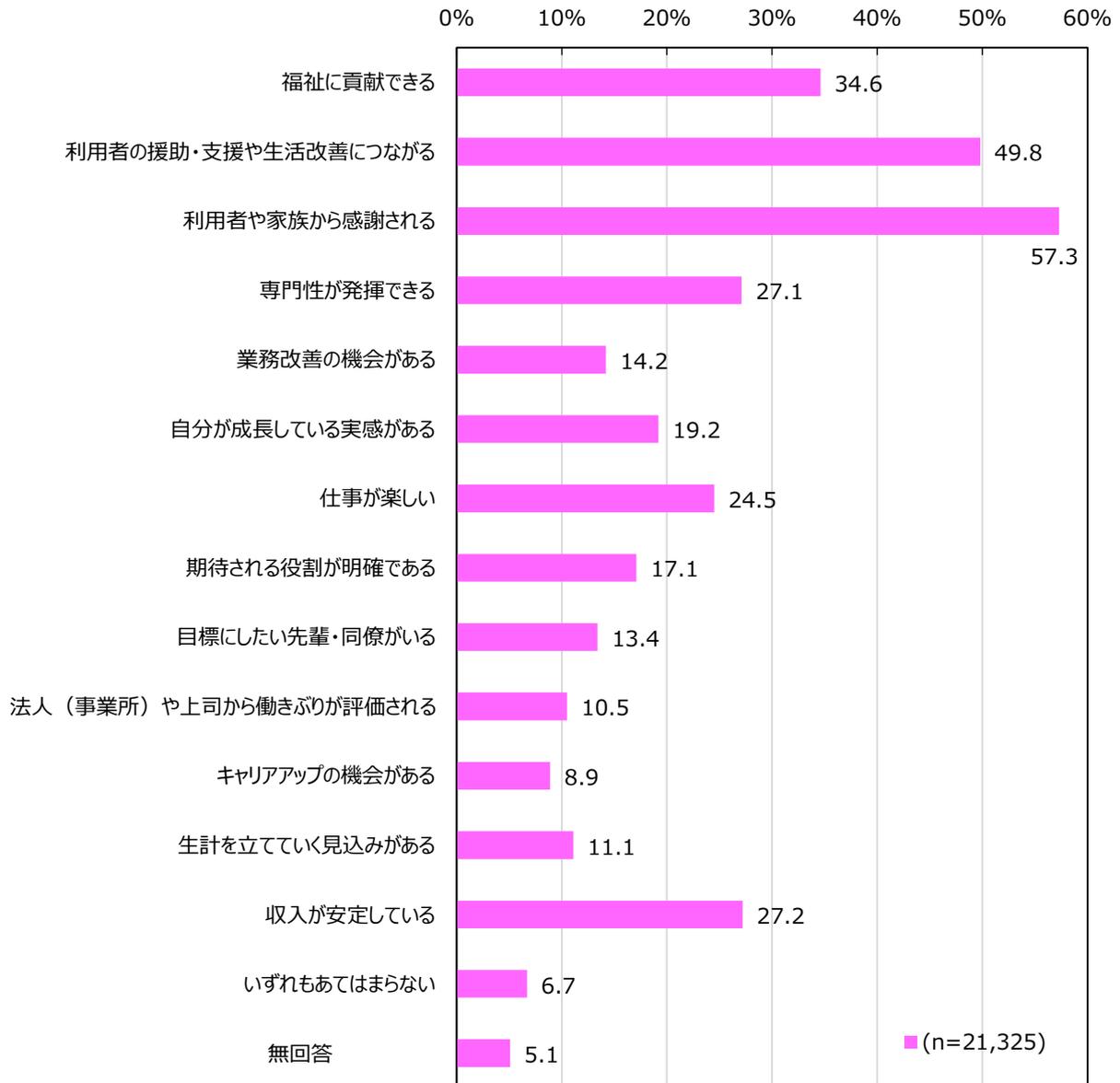
図表 5-1-2 仕事の満足度



## (2) 仕事・職場の評価〔労働者調査・問 24〕

今の仕事や職場についてあてはまるものは、「利用者や家族から感謝される」が最も高く(57.3%)、次いで「利用者の援助・支援や生活改善につながる」(49.8%)、「福祉に貢献できる」(34.6%)が高くなっている。(図表 5-2-1)

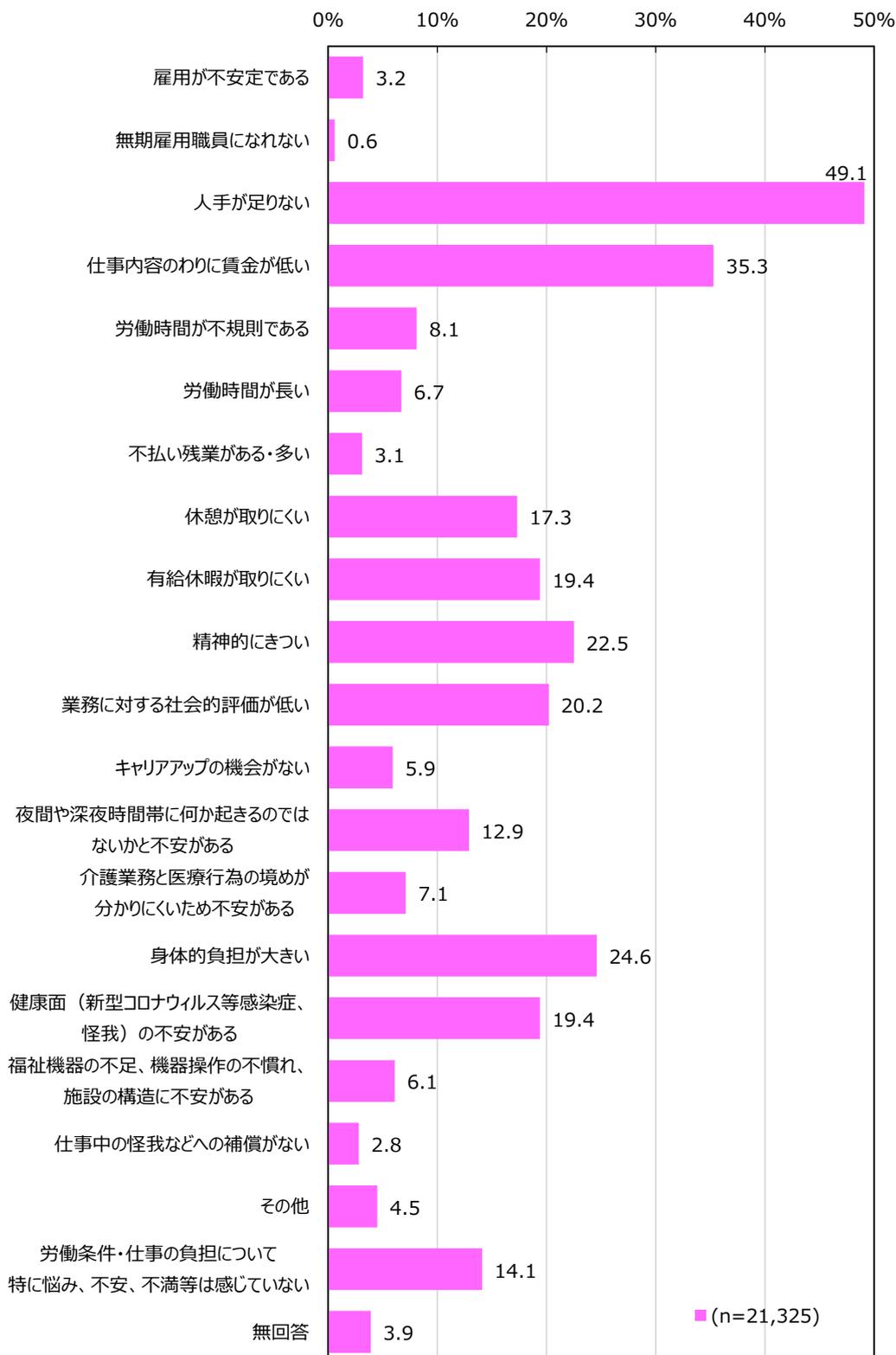
図表 5-2-1 今の仕事や職場にあてはまるもの(複数回答)



### (3) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等〔労働者調査・問 20①〕

労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等については、「人手が足りない」が最も高く(49.1%)、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」(35.3%)、「身体的負担が大きい」(24.6%)となっている。(図表 5-3-1)

図表 5-3-1 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）

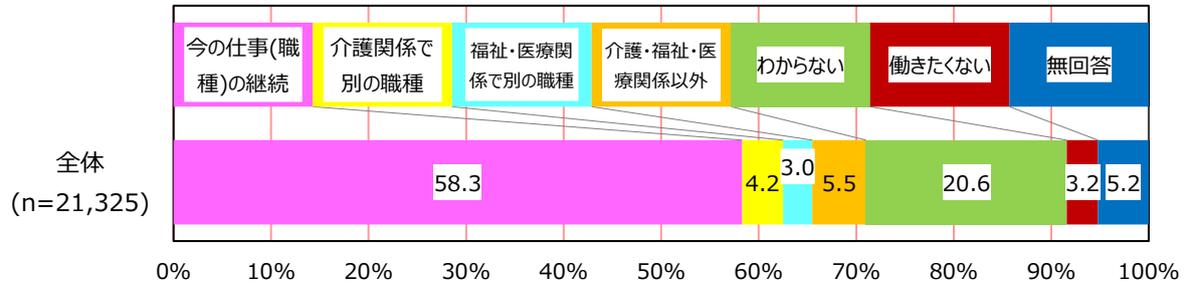


#### (4) 現在の仕事（職種）、事業所での就労に関する今後の希望〔労働者調査・問 26〕

##### (ア) 現在の仕事（職種）の今後の希望

仕事（職種）に関する今後の希望は、「今の仕事（職種）を続けたい」が半数以上（58.3%）となっている。（図表 5-4-1）

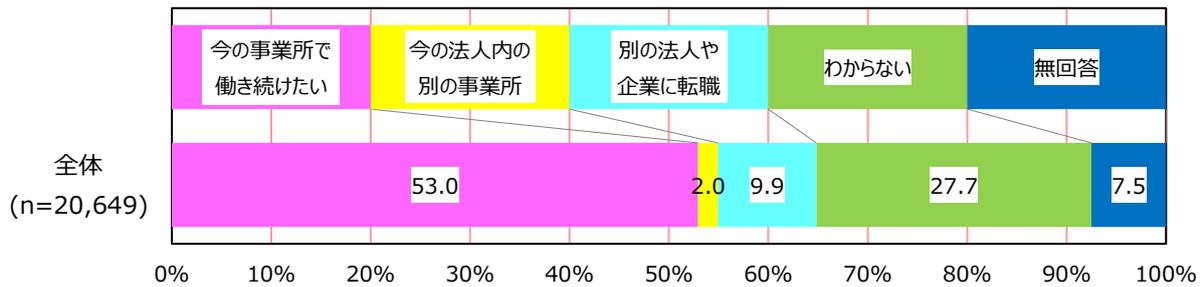
図表 5-4-1 現在の仕事（職種）の今後の希望



##### (イ) 今の事業所での就労の希望

今の事業所での就労については、「今の事業所で働き続けたい」が約半数（53.0%）となっている。（図表 5-4-2）

図表 5-4-2 今の事業所での就労の希望



現在の仕事（職種）の今後の希望で「今の仕事（職種）を続けたい」とするもののうち、「今の事業所で働き続けたい」とするものは約 8 割（81.1%）となっている。（図表 5-4-3）

図表 5-4-3 今の事業所での就労の希望

(単位：人、%)

	回答労働者数	今の事業所での就労継続希望					
		今の事業所で働き続けたい	別の事業所に転職したい	今の法人内の別の事業所に転職したい	別の法人や人に	わからない	無回答
全体	20,649	10,946	407	2,040	5,710	1,546	
	100.0	53.0	2.0	9.9	27.7	7.5	
今後の仕事の希望	今の仕事（職種）を続けたい	12,443	81.1	1.4	3.4	11.6	2.5
	今の仕事（職種）ではない、介護関係の仕事（職種）に就きたい	891	15.5	10.9	43.7	28.1	1.9
	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	643	8.1	7.3	52.1	30.0	2.5
	介護・福祉・医療関係以外の仕事（職種）に就きたい	1,174	7.2	2.2	50.0	37.9	2.6
	わからない	4,386	12.5	1.3	6.7	76.2	3.2

(ウ) 別の法人や企業に転職したい人の労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等  
「労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等」(労働者調査問 20①) 別に就労継続希望をみると、「特に悩み、不安、不満等は感じていない」場合は「今の事業所で働き続けたい」は約8割(78.5%)であるのに対し、何らかの悩み等がある場合はいずれも50%未満になっている。また、「不払い残業がある・多い」、「キャリアアップの機会がない」、「仕事上の怪我などへの補償がない」では、「別の法人や企業などに転職したい」が約4分の1(それぞれ28.2%、25.8%、24.0%)と高い割合となっている。(図表 5-4-4)

**図表 5-4-4 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等別今の事業所での就労継続希望**

(単位：人、%)

	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	無回答
労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等	20,649	(100.0)	10,946	407	2,040	5,710	1,546
			53.0	2.0	9.9	27.7	7.5
雇用が不安定である	657	(3.2)	32.1	2.9	19.3	37.0	8.7
無期雇用職員になれない	131	(0.6)	38.9	2.3	13.7	34.4	10.7
人手が足りない	10,095	(48.9)	46.0	2.3	12.9	32.2	6.5
仕事内容のわりに賃金が低い	7,187	(34.8)	39.3	2.6	16.1	35.6	6.4
労働時間が不規則である	1,643	(8.0)	38.6	3.0	16.6	34.6	7.2
労働時間が長い	1,343	(6.5)	33.3	4.1	20.0	36.5	6.2
不払い残業がある・多い	638	(3.1)	25.5	3.0	28.2	36.4	6.9
休憩が取りにくい	3,523	(17.1)	37.1	2.8	17.3	36.1	6.7
有給休暇が取りにくい	3,960	(19.2)	38.4	3.0	17.6	34.6	6.5
精神的にきつい	4,489	(21.7)	30.7	3.2	20.5	39.4	6.2
業務に対する社会的評価が低い	4,130	(20.0)	45.2	2.5	14.5	32.2	5.6
キャリアアップの機会がない	1,209	(5.9)	28.3	3.8	25.8	36.6	5.5
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	2,624	(12.7)	43.6	2.7	14.2	33.7	5.8
介護業務と医療行為の境目が分かりにくいいため不安がある	1,431	(6.9)	40.1	2.9	15.4	35.4	6.2
身体的負担が大きい	4,974	(24.1)	39.9	2.6	15.6	35.4	6.5
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	3,960	(19.2)	46.5	2.2	12.0	32.9	6.4
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	1,240	(6.0)	34.4	2.3	19.8	37.1	6.5
仕事上の怪我などへの補償がない	541	(2.6)	30.9	1.5	24.0	36.8	6.8
その他	910	(4.4)	42.1	2.4	18.0	29.3	8.1
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	2,961	(14.3)	78.5	0.5	1.2	11.8	8.0

(工) 現在の法人に就職した主なきっかけ別にみた今の事業所での就労継続希望

現在の法人に就職した主なきっかけ（労働者調査問 12）をみると、「友人・知人からの紹介」が 35.7%と最も高く、次いで「ハローワーク」が 19.3%となっている。

また、勤続 3 年未満の者（※）（同調査問 14）の中途採用者（現在の仕事以外に収入を伴う仕事をしたことが「ある」者（同調査問 6 ①））についてみると、「友人・知人からの紹介」が 34.4%と最も高く、次いで「ハローワーク」が 18.6%となっている。

さらに、これについて、今の事業所での就労継続希望（同調査問 26②）をみると、「今の事業所で働き続けたい」の割合は、回答労働者数が 50 未満の参考値を除くと、「法人又は施設・事業所のホームページ」で 65.4%と最も高く、次いで「施設・事業所からの就職の働きかけ」が 57.1%と高くなっている。（図表 5-4-5）

（※）就職したきっかけと現在の就労継続希望との関連性を考慮し、勤続 3 年未満に限定した。

図表 5-4-5 就職したきっかけ別今の事業所での就労継続希望

（単位：人、%）

(注 1)	回答労働者数		今働いている法人での勤続年数（問 14）： 3 年未満						
			現在の仕事以外の仕事経験の有無（問 6 ①）： あり（中途採用者）						
			回答労働者数 (注 2)	今働いている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	無回答	
現在の法人に就職したきっかけ	21,325	(100.0)	4,649	(100.0)	2,479	57	477	1,276	360
ハローワーク	4,110	(19.3)	865	(18.6)	53.3	1.2	10.3	27.4	7.7
福祉人材センター	230	(1.1)	61	(1.3)	44.3	3.3	6.6	36.1	9.8
学校・養成施設等での進路指導	774	(3.6)	*27	(*0.6)	*63.0	*3.7	*14.8	*18.5	*0.0
民間の職業紹介	728	(3.4)	292	(6.3)	52.7	0.3	12.7	26.0	8.2
友人・知人からの紹介	7,621	(35.7)	1,599	(34.4)	56.3	1.3	9.6	25.4	7.4
求人・就職情報誌	800	(3.8)	143	(3.1)	49.7	2.1	9.1	28.0	11.2
折込チラシ、新聞・雑誌の広告	929	(4.4)	74	(1.6)	55.4	1.4	5.4	27.0	10.8
求人情報サイト	1,931	(9.1)	817	(17.6)	49.6	0.7	11.4	31.8	6.5
法人又は施設・事業所のホームページ	443	(2.1)	104	(2.2)	65.4	2.9	4.8	16.3	10.6
法人又は施設・事業所が発信する SNS	*26	(*0.1)	*10	(*0.2)	*70.0	*10.0	*10.0	*10.0	*0.0
就職セミナー、採用説明会	216	(1.0)	*15	(*0.3)	*53.3	*0.0	*26.7	*20.0	*0.0
職場体験、職場実習やボランティア	211	(1.0)	*12	(*0.3)	*66.7	*0.0	*0.0	*33.3	*0.0
介護職員の養成のための講座・研修を通じて施設・事業所を知った	432	(2.0)	*40	(*0.9)	*50.0	*0.0	*7.5	*32.5	*10.0
施設・事業所からの就職の働きかけ	653	(3.1)	119	(2.6)	57.1	0.8	10.1	28.6	3.4
行政広報誌（市報、区報等）	124	(0.6)	*7	(*0.2)	*42.9	*0.0	*28.6	*14.3	*14.3
その他	1,652	(7.7)	351	(7.6)	56.7	1.1	8.8	24.5	8.8
無回答	445	(2.1)	113	(2.4)	55.8	0.9	10.6	19.5	13.3

（注 1）\*が付されているのは、回答数が少ない（50 未満）ことから参考値。

（注 2）問 26①（仕事（職種）の今後の希望）で「働きたくない」を回答した者を除く。

## 6. 仕事と育児・介護の両立

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援の課題〔事業所調査・問 14〕

仕事と育児・介護の両立支援の課題として、「代替要員の確保や配置が難しい」(54.2%)、「労働時間管理や人材配置が難しい」(36.9%)、「制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる」(34.3%) など、人材の確保・配置、他の職員の負担等が上位にあげられている。(図表 6-1-1)

図表 6-1-1 仕事と育児・介護の両立支援の課題（複数回答・3つまで）

(単位：件、%)

	実数	構成比
回答事業所数	8,978	100.0
労働時間管理や人材配置が難しい	3,310	36.9
休業や短時間勤務をする職員の人事評価が難しい	625	7.0
代替要員の確保や配置が難しい	4,870	54.2
人員不足のため、制度利用に関する希望の実現が難しい	1,794	20.0
制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる	3,075	34.3
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	216	2.4
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	691	7.7
両立の難しさから、離職や非正規転換を考える人がいる	994	11.1
その他	93	1.0
特に課題はない	1,563	17.4
無回答	440	4.9

### (2) 育児・家族介護の状況、仕事継続の可能性〔労働者調査・問 1⑥〕

現在「育児をしている」ものは19.5%、「現在、家族介護をしている」ものは11.6%、「両方をしている」ものは1.8%で、いずれかをしているものは約3分の1(32.9%)となっている。また「ここ数年のうちに育児又は家族介護を始める可能性がある」は約4分の1(25.4%)となっている。(図表 6-2-1)

図表 6-2-1 育児・家族介護の状況

(単位：人、%)

		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	当面育児も 家族介護もする 可能性がない	無回答
計		21,325	19.5	11.6	1.8	25.4	39.5	2.2
性別	男	5,031	25.4	7.2	1.2	23.4	41.4	1.4
	女	16,030	17.8	13.0	2.0	26.3	39.2	1.8
年齢階層別	20歳以上25歳未満	405	5.9	3.5	0.0	17.3	72.3	1.0
	25歳以上30歳未満	902	18.0	2.8	0.6	26.9	50.7	1.1
	30歳以上35歳未満	1,403	39.5	3.0	0.9	18.8	36.9	0.9
	35歳以上40歳未満	2,026	50.7	3.0	2.1	13.8	29.5	0.9
	40歳以上45歳未満	2,820	44.1	4.5	3.4	17.4	29.0	1.6
	45歳以上50歳未満	3,225	23.9	8.9	3.2	29.3	32.6	2.2
	50歳以上55歳未満	3,395	7.8	15.5	2.1	38.3	34.3	1.9
	55歳以上60歳未満	2,708	1.8	22.5	1.1	36.6	37.1	1.0
	60歳以上65歳未満	2,162	0.5	22.5	0.7	22.2	52.4	1.7
	65歳以上70歳未満	1,226	1.1	15.6	0.5	17.4	63.3	2.2
	70歳以上75歳未満	549	0.7	10.6	0.0	12.0	73.8	2.9
	75歳以上	180	0.6	11.7	1.7	14.4	66.1	5.6

(注) 20歳未満はデータが少ないため非掲載。

・将来、育児や家族介護に直面した場合（現在しているものは、今後も）、仕事を「続けることができると思う」ものは31.2%、「続けられないと思う」は21.4%となっている。

これを、育児または家族介護の状況別にみると、仕事を「続けることができると思う」は、「現在、育児をしている」では43.4%に対し、「現在、家族介護をしている」で37.0%と相対的に低くなっている。また「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」では27.2%とさらに低くなっている。(図表 6-2-2)

図表 6-2-2 育児・家族介護に直面した場合の仕事の継続可能性

(単位：人、%)

		回答労働者数	続けることができ ると思う	続けられない と思う	わからない	無回答
計		21,325	31.2	21.4	46.5	1.0
育児又は 家族介護の 実施状況	現在、育児をしている	4,152	43.4	14.7	41.8	0.1
	現在、家族介護をしている	2,467	37.0	21.8	41.1	0.2
	現在、育児と家族介護の 両方をしている	389	36.5	19.8	43.2	0.5
	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	5,420	27.2	21.8	50.9	0.1
	当面育児も家族介護も する可能性がない	8,421	26.6	24.6	48.4	0.4

### (3) 勤務先の介護休業制度の認知状況等〔労働者調査・問 22〕

勤務先の「介護休業制度」、「介護休暇制度」を知っているとするものは、それぞれ 20.0%、18.5% となっている。また、「勤務日時の急な変更に対応してくれる」、「日頃から、有給休暇をとりやすい」とするものは、それぞれ 59.1%、41.9%となっている。(図表 6-3-1)

図表 6-3-1 勤務先の介護休業制度の認知状況等

(単位：人、%)

回答労働者数	勤務先の介護休業制度を知っている	勤務先の介護休暇制度を知っている	突然の時間外勤務がない	日頃から、有給休暇をとりやすい	勤務日時の急な変更に対応してくれる	いずれもあてはまらない	無回答
21,325	20.0	18.5	17.0	41.9	59.1	11.8	5.2

勤務先の介護休業制度の認知状況等別に、育児・介護に直面した場合の仕事継続の可能性を、該当するとの回答がある場合とそうでない場合を比較すると、「制度を知っている」、「突然の時間外勤務がない」等、すべての項目（「いずれもあてはまらない」を除く）で、「続けることができる」は該当する場合の方が高く、「続けられない」はそうでない場合の方が高くなっている。(図表 6-3-2)

図表 6-3-2 勤務先の介護休業制度の認知状況等と育児・家族介護に直面した場合の仕事の継続可能性

(単位：人、%)

介護休業制度の認知状況等		回答労働者数	育児・家族介護に直面した場合の仕事の継続可能性			
			続けることができると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
勤務先の介護休業制度を知っている	○(注)	4,273	38.2	19.6	41.2	0.9
	×(注)	15,941	29.6	21.6	47.9	0.9
勤務先の介護休暇制度を知っている	○	3,935	36.6	19.4	43.1	0.9
	×	16,279	30.2	21.6	47.3	0.9
突然の時間外勤務がない	○	3,630	36.4	19.0	43.6	0.9
	×	16,584	30.3	21.6	47.1	0.9
日頃から、有給休暇をとりやすい	○	8,934	35.8	18.3	45.1	0.9
	×	11,280	28.0	23.5	47.6	1.0
勤務日時の急な変更に対応してくれる	○	12,604	33.4	19.5	46.3	0.9
	×	7,610	28.2	24.0	46.8	1.0
いずれもあてはまらない	○	2,520	21.3	28.5	49.1	1.1
	×	17,694	32.9	20.1	46.1	0.9

(注) 「○」は選択肢に○の回答があったもの、「×」は選択肢に回答がなかったもの。ただし「いずれもあてはまらない」も含め、すべてに回答がなかったものは「無回答」として集計から除いている。

#### (4) 勤務先の仕事と育児の両立支援制度の認知状況等〔労働者調査・問 23〕

勤務先の仕事と育児の両立支援制度について、「制度があることを知っている」は 61.1%に対し、「制度があるかどうかよく知らない」は 31.4%となっている。

制度の活用しやすさについては、「制度があることを知っている」のうち、「制度を活用しやすい」は 32.2%、「代わりに担当してくれる職員がいないので制度を活用しにくい」が 21.3%となっている。(図表 6-4-1)

図表 6-4-1 勤務先の仕事と育児の両立支援制度の認知状況等

(単位：人、%)

回答労働者数	制度があることを知っている					制度があるかどうかよく知らない	無回答
	計	制度を活用しやすい	代わりに担当してくれる職員がいないので制度を活用しにくい	その他の理由で制度を活用しにくい	活用しやすいかどうかわからない		
21,325	61.1	19.7	13.0	1.9	26.6	31.4	7.5
	(100.0)	(32.2)	(21.3)	(3.0)	(43.5)		

勤務先の仕事と育児の両立支援制度の認知状況・活用しやすさ別に、育児・介護に直面した場合の仕事継続の可能性をみると、「制度を知っている」場合は「続けることができる」の割合が 34.5%と「制度があるかどうかよく知らない」場合の 25.7%より高くなっており、また、「制度を知っている」場合においても、「制度が活用しやすい」場合は「続けることができる」の割合が 46.3%と、そうでない場合と比較して高くなっている。(図表 6-4-2)

図表 6-4-2 勤務先の仕事と育児の両立支援制度の認知状況等と育児・家族介護に直面した場合の仕事の継続可能性

(単位：人、%)

仕事と育児の両立のための制度		回答労働者数	育児・家族介護に直面した場合の仕事の継続可能性			
			続けることができると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計		21,325	31.2	21.4	46.5	1.0
制度を知っていることを	小計	13,032	34.5	19.4	45.2	0.9
	制度を活用しやすい	4,197	46.3	14.3	38.5	0.9
	代わりに担当してくれる職員がいないので制度を活用しにくい	2,772	29.7	26.4	43.1	0.8
	その他の理由で制度を活用しにくい	395	30.1	25.1	44.3	0.5
	活用しやすいかわからない	5,668	28.4	19.3	51.3	0.9
制度があるかどうかよく知らない		6,702	25.7	24.2	49.3	0.8

## 7. ICT機器・介護ロボット

### (1) ICT機器等・介護ロボットの導入状況〔事業所調査・問15①②〕

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

訪問系ではタブレット端末・スマートフォンの活用の割合が高く、施設系、居住系ではセンサー等のICT機器や介護ロボットの利用割合が相対的に高くなっている。

ただし、介護ロボットの利用率は、最も高いもので、施設系（入所型）における「入浴を支援する介護ロボット」が8.4%など、いずれも10%未満の状況にある。（図表7-1-1）

図表 7-1-1 事業所における介護ロボット・ICT機器等の導入状況（「日常的に利用している」）

（単位：件、％）

		全体	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	居住系	居宅介護 支援
回答事業所数		8,978	2,734	1,172	2,643	1,054	852
パソコンによって利用する介護ソフト	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	75.4	76.4	82.8	72.2	65.6	86.9
	職員間での報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	38.9	48.7	43.3	31.7	29.2	36.3
	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	47.2	56.5	50.7	41.0	41.8	38.8
	入力した音声を文章（テキスト）に変える機能	9.6	11.5	6.7	6.8	9.7	14.3
	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	4.0	2.4	9.9	2.3	6.7	2.1
	その他の機能	23.1	21.1	34.8	23.4	25.4	15.7
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	利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能	50.5	56.6	52.2	44.5	47.6	50.6
	入力した音声を文章（テキスト）に変える機能	13.0	15.9	9.5	9.7	13.5	16.7
	他の職員との間で業務連絡できる機能	35.1	47.5	28.2	26.8	30.0	33.8
施設の居室内に設置する見守りセンサー	ベッドセンサー（マット型・内蔵型）	20.0	6.8	70.1	9.5	41.7	1.1
	カメラ型センサー	5.4	2.1	13.7	4.9	9.8	0.5
	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）	11.5	3.5	24.9	9.1	33.0	0.5
その他のICT機器等	施設内の無線ナースコール機器	24.8	13.1	53.4	26.9	38.0	1.6
	インカム、ネックスピーカー	5.4	3.2	14.4	4.5	6.5	2.0
	施設内のICT機器同士の通信のためのWiFi設備	52.8	44.4	65.7	56.9	58.7	43.7
介護ロボット	移乗を支援する介護ロボット（マッスルスーツなど）	1.3	0.3	6.2	0.7	0.8	0.1
	利用者の移動を支援する介護ロボット	1.1	0.2	5.4	0.6	1.2	0.0
	排泄を支援する介護ロボット	0.4	0.0	1.9	0.2	0.5	0.0
	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	0.3	0.1	1.1	0.4	0.4	0.0
	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	0.6	0.4	2.6	0.2	0.8	0.1
	入浴を支援する介護ロボット	2.3	0.5	8.4	2.2	2.5	0.1
その他の機器・システム	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	1.9	0.4	4.7	3.2	1.3	0.4
	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	2.2	0.3	11.8	0.8	1.7	0.1
	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	0.6	0.1	1.4	0.9	0.9	0.0

## (2) ICT機器等・介護ロボットの導入効果〔事業所調査・問15③〕

ICT機器等・介護ロボットの導入効果について、「効果がある」と「やや効果がある」の合計を回答事業所計で見ると、「昼間の業務負担の軽減」が49.4%、「夜間の業務負担の軽減」が44.6%と、それぞれ約半数の事業所が効果があるとしている。

サービス系型別では、施設系（入所型）で相対的に高い割合になっており、上記2つについてはそれぞれ73.1%、72.6%と7割超が効果があるとしている。（図表7-2-1）

図表7-2-1 ICT機器等の導入効果・介護ロボット（「効果がある」+「やや効果がある」）

（単位：件、%）

「効果がある」+「やや効果がある」の割合	全体	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	居住系	居宅介護 支援
回答事業所数	8,978	2,734	1,172	2,643	1,054	852
昼間の業務負担の軽減	49.4	41.9	73.1	48.3	59.2	37.7
夜間の業務負担の軽減（注）	44.6	34.9	72.6	35.8	59.8	24.1
勤務時間（残業など）の短縮	38.4	36.0	50.1	37.9	40.2	32.7
業務の活性化	39.6	36.3	53.6	38.3	45.0	31.6
介護の質の向上	35.4	29.3	56.5	34.7	43.1	23.0

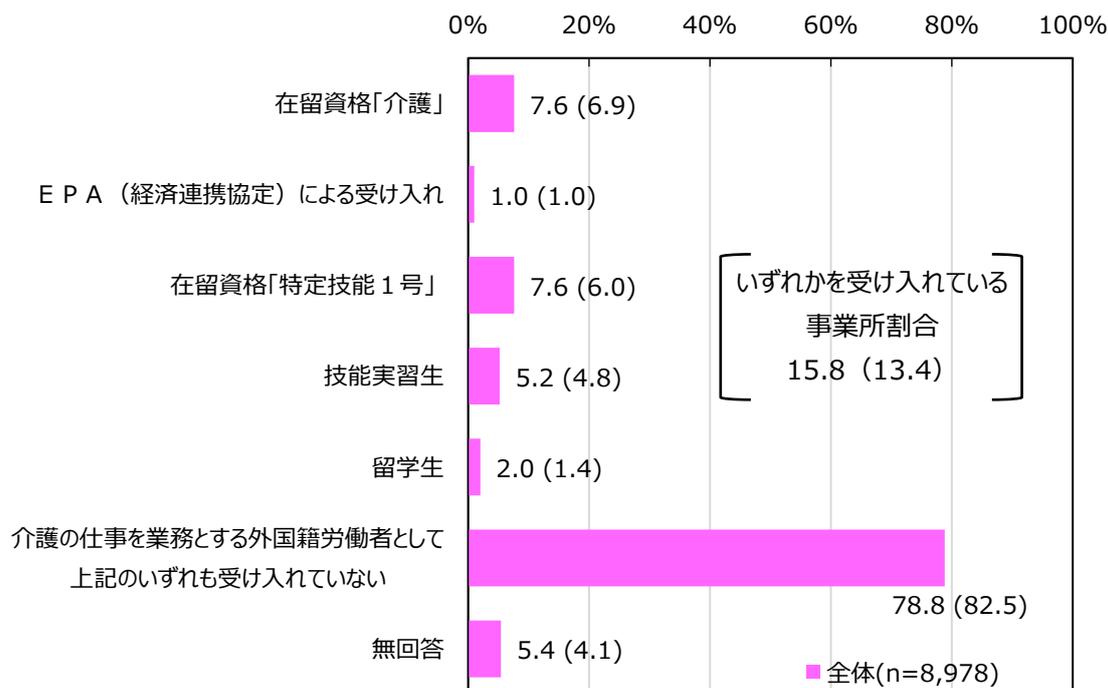
（注）「夜間の業務負担の軽減」は、全回答から「夜間業務がない」の選択肢を回答したものを差し引いた値を100として算定。

## 8. 外国籍労働者の状況

### (1) 外国籍労働者の受け入れ状況〔事業所調査・問 18①〕

外国籍の労働者の受け入れ状況については、約 8 割（78.8%）の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合（15.8%）は 2.4 ポイント上昇している。（図表 8-1-1）

図表 8-1-1 外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）



外国籍労働者の受け入れ状況別に従業員の人数・質の評価（事業所調査問 9）をみると、受け入れている事業所では、受け入れていない事業所と比較して、「質的に満足していない（確保できていない）」の比率が高く、受け入れている在留資格別では、「特定技能 1 号」、「技能実習生」で「人数・質ともに確保できていない」が高くなっている。（図表 8-1-2）

図表 8-1-2 採用した従業員の人数・質の評価別外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）

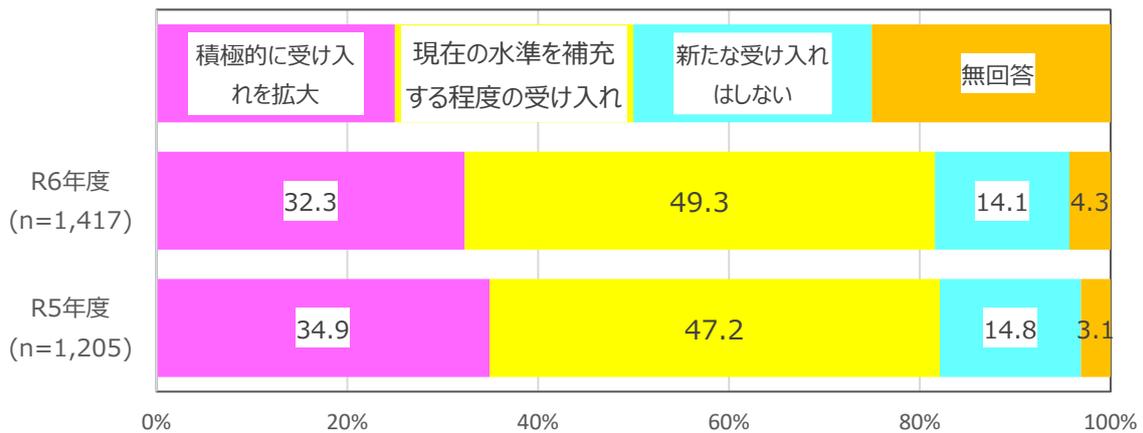
（単位：件、%）

従業員の人数・質の評価（事業所調査・問 9）	実数	構成比	外国籍労働者					
			計	受け入れている				受け入れていない
				うち「介護」	うちEPA	うち「特定技能 1 号」	うち技能実習生	
回答事業所数	8,978	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人数・質ともに確保できている	1,388	15.5	10.3	9.9	10.8	8.2	9.8	16.4
人数は確保できているが、質には満足していない	1,664	18.5	29.4	30.2	34.9	29.7	29.1	16.6
質には満足だが、人数は確保できていない	1,942	21.6	17.3	18.5	12.0	13.9	16.0	22.5
人数・質ともに確保できていない	2,337	26.0	37.7	36.3	37.3	44.0	39.6	23.7
過去 1 年間、従業員は採用していない	1,517	16.9	4.4	3.9	3.6	3.9	4.7	19.5
無回答	130	1.4	1.0	1.3	1.2	0.3	0.9	1.2

## (2) 外国籍労働者の今後の受け入れ方針〔事業所調査・問 18②③〕

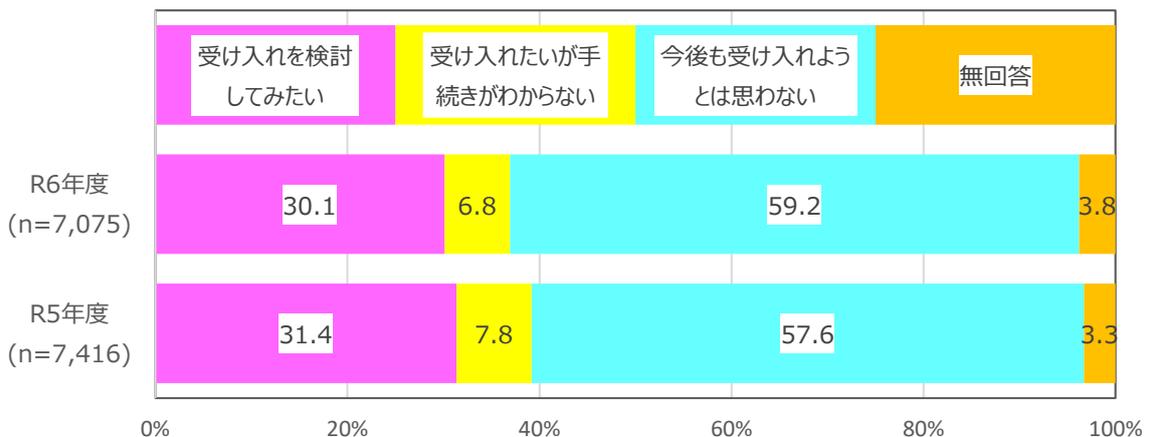
外国籍労働者の今後の受け入れ方針については、既に受け入れている事業所においては、約半数が「現在の水準を補充する程度の受け入れをする」(49.3%)で、前年度と比較するとやや増加した一方で、「今後、積極的に受け入れを拡大していきたい」(32.3%)、「今後、新たな受け入れはしない予定」(14.1%)は、ともにやや減少した。(図表 8-2-1)

図表 8-2-1 外国籍労働者の今後の受け入れ方針 (外国籍労働者を受け入れている事業所)



また、受け入れている事業所においては、「今後も受け入れようとは思わない」(59.2%)は前年度と比較するとやや増加する一方で、「今後、受け入れを検討してみたい」(30.1%)はやや減少した。(図表 8-2-2)

図表 8-2-2 外国籍労働者の今後の受け入れ方針 (外国籍労働者を受け入れている事業所)



### (3) 外国籍労働者の受け入れの課題〔事業所調査・問 19〕

外国籍労働者受け入れの課題としては、「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が最も高く（36.5%）、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」（23.6%）、「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」（22.4%）となっている。

受け入れの有無別でみると、受け入れている事業所では「受け入れのためのコストが高い」（35.3%）が、受け入れていない事業所では「利用者が外国籍労働者によるサービス提供に抵抗がある」（14.5%）が相対的に高くなっている。（図表 8-3-1）

図表 8-3-1 外国籍労働者の受け入れの課題（複数回答・3つまで）

（単位：件、%）

	実数	構成比	外国籍労働者	
			受け入れている	受け入れていない
回答事業所数	8,978	100.0	100.0	100.0
外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチング）が困難	1,201	13.4	8.2	14.5
受け入れの手続きが煩雑	1,327	14.8	19.6	14.1
受け入れのためのコストが高い	1,734	19.3	35.3	16.8
受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難	2,119	23.6	22.4	24.3
受け入れ後の生活支援の仕方がわからない	726	8.1	2.8	9.2
受け入れ後の生活の管理や支援が難しい	1,603	17.9	17.5	18.3
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	3,280	36.5	38.4	37.1
受け入れについて他の従業員の理解を得ることが難しい	406	4.5	4.0	4.8
利用者が外国籍労働者によるサービス提供に抵抗がある	1,146	12.8	5.9	14.5
外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい	2,009	22.4	25.3	22.3
その他	411	4.6	4.2	4.8
特になし	1,269	14.1	10.7	14.9
無回答	832	9.3	5.9	8.3

## 9. 訪問介護・サービス提供責任者<sup>(※)</sup> (令和6年度調査トピックス)

(※) サービス提供責任者とは、訪問介護サービスの実施・運用に関するマネージャーをいい、訪問介護事業所の相談調整窓口として、利用者・家族と事業所間の調整、ケアマネや関係機関の連絡調整、訪問介護員の指導・助言・能力開発や同行訪問など、事業所内外の連絡・連携・調整を担っている。

### (1) サービス提供責任者が担当する訪問介護員数・離職率〔労働者調査・問30〕

サービス提供責任者が担当する訪問介護員は、一人当たり平均 11.3 人で、担当人数の分布をみると、「6～10 人」が 32.3%、「1～5 人」が 27.6%と、10 人以下が約 6 割となっている。(図表 9-1-1、図表 9-1-2)

図表 9-1-1 サービス提供責任者が担当する訪問介護員数、離職状況等

(単位：人)

	実数	一人当たり人数
回答労働者数	1,495	
担当している訪問介護員の現在数	16,928	11.3
令和5年10月1日現在の当訪問介護員数	16,501	11.0
新たに担当となった訪問介護員の数	2,258	1.5
担当していた訪問介護員のうち、離職した者の数	1,567	1.0
担当していた訪問介護員のうち、離職以外の理由で担当外となった者の数	264	0.2

図表 9-1-2 サービス提供責任者一人当たり担当している訪問介護員数の分布状況

(単位：人、%)

	回答サービス提供責任者数	構成比
合計	1,495	100.0
1～5人	412	27.6
6～10人	483	32.3
11～15人	279	18.7
16～20人	165	11.0
21～25人	57	3.8
26～30人	43	2.9
31人以上	56	3.7

また、担当している訪問介護員の1年間の離職率は 9.5%で、離職率の分布をみると、約半数(52.9%)は 5%未満となっている。(図表 9-1-3、図表 9-1-4)

**図表 9-1-3 担当している訪問介護員の離職率**

(単位：人、%)

サービス提供責任者の回答者数（注1）	1,443
担当している訪問介護員の離職率（注2）	9.5

（注1）令和5年10月1日現在で担当0人のサービス提供責任者を除く。

（注2）離職率は1年間の離職者数計を令和5年10月1日現在担当訪問介護員数計で除したものの。

**図表 9-1-4 担当している訪問介護員の離職率の分布状況**

(単位：人、%)

	回答サービス提供責任者数(注)	構成比
合計	1,443	100.0
5%未満	763	52.9
5～10%未満	133	9.2
10～15%未満	170	11.8
15～20%未満	94	6.5
20～25%未満	77	5.3
25～30%未満	69	4.8
30%以上	137	9.5

（注）令和5年10月1日現在で担当0人のサービス提供責任者を除く。

## （2）サービス提供責任者の課題〔事業所調査・問23〕

サービス提供責任者の課題としては、「サービス提供責任者が担当業務に専念できる時間が足りない」が最も高く、約6割（60.3%）の事業所があげている。次いで、「訪問介護員の指導・研修のための時間が確保できていない」が多く、約3割（30.8%）があげている。（図表9-2-1）

**図表 9-2-1 サービス提供責任者の課題（複数回答・3つまで）**

(単位：件、%)

	実数	構成比
回答事業所数	2,800	100.0
サービス提供責任者が担当業務に専念できる時間が足りない	1,687	60.3
訪問介護計画書を作成する能力が不足している	291	10.4
訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する的確な助言・指導ができていない	365	13.0
訪問介護員の業務遂行に関して適切な評価ができていない	247	8.8
訪問介護員の指導・研修のための時間が確保できていない	863	30.8
訪問介護員の悩みや不安への対応ができていない	300	10.7
訪問介護員の健康管理ができていない	70	2.5
訪問介護員の感染症防止への対応ができていない	19	0.7
ヒヤリハット・事故情報の把握とヘルパー間での情報共有ができていない	157	5.6
その他	33	1.2
特に課題はない	419	15.0
無回答	271	9.7

### (3) サービス提供責任者の訪問介護員に対するコミュニケーションや研修・指導の実施状況〔労働者調査・問28〕

サービス提供責任者が担当する訪問介護員に対して実施しているコミュニケーションや研修・指導について、「十分実施されている」の割合が高いものは「新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問」(54.9%)、「新任の訪問介護員に対する同行訪問」(51.0%)となっている。

「訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する助言・指導」、「訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など」等は「ある程度実施している」が最も高くなっている(それぞれ57.6%、58.4%)。

一方「あまり実施していない」が最も高くなっているものは、「外部の研修会等の受講機会の設定」(35.7%)となっている。

「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」は「ある程度実施している」(48.5%)が最も高いものの、「あまり実施していない」(24.0%)も相対的に高い。(図表9-3-1)

図表 9-3-1 訪問介護員に対するコミュニケーションや研修・指導の実施状況

(単位：人、%)

	回答サービス提供責任者数	十分実施している	ある程度実施している	あまり実施していない	実施していない	無回答
訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する助言・指導	2,065	21.5	57.6	9.7	1.4	9.7
訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など	2,065	24.3	58.4	6.5	1.0	9.7
訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など	2,065	13.6	48.5	24.0	4.1	9.7
訪問介護員との日常的な情報交換	2,065	29.4	54.2	5.9	0.9	9.5
訪問介護員同士が仕事に関して相談や意見交換をできる機会の設定(ミーティングなど)	2,065	24.1	46.3	17.3	2.6	9.7
新任の訪問介護員に対する同行訪問	2,065	51.0	32.6	4.6	1.8	10.0
新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	2,065	54.9	29.4	4.4	1.6	9.8
事例検討会・カンファレンスの開催	2,065	20.9	43.1	22.6	3.6	9.8
介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施	2,065	23.1	44.7	19.4	3.0	9.7
外部の研修会等の受講機会の設定	2,065	10.8	32.1	35.7	11.5	10.0

コミュニケーションや研修・指導の実施状況別に、担当している訪問介護員の離職率の分布状況を見ると、「訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など」、「訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など」等多くの項目で、実施している(「十分実施している」+「ある程度

実施している) サービス提供責任者が担当している訪問介護員の離職率は、低いケースが相対的に多く、実施していない(「あまり実施していない」+「実施していない」) サービス提供責任者では、離職率が高いケースが相対的に多くなっている。(図表 9-3-2)

図表 9-3-2 コミュニケーション等の実施状況別担当している訪問介護員の離職率の分布状況

(単位:人、%)

コミュニケーションや研修・指導の実施状況		回答労働者数(注1)		10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上	平均離職率(注2)
		人数	(%)					
		1,443	(100.0)	896	264	146	137	10.5
				62.1	18.3	10.1	9.5	
訪問介護員が作成する介護記録・報告書に対する助言・指導	実施している(注3)	1,297	(89.9)	62.8	17.9	10.4	8.9	10.1
	実施していない(注4)	138	(9.6)	57.2	21.0	8.0	13.8	14.2
訪問介護員からの仕事上の課題などに関する相談や指導など	実施している	1,343	(93.1)	63.0	18.0	10.1	8.9	10.1
	実施していない	93	(6.4)	50.5	20.4	11.8	17.2	16.6
訪問介護員の仕事以外の悩みなどへの相談など	実施している	1,011	(70.1)	65.1	17.1	9.6	8.2	9.5
	実施していない	422	(29.2)	55.7	20.1	11.6	12.6	12.7
訪問介護員との日常的な情報交換	実施している	1,349	(93.5)	62.3	18.8	9.9	9.0	10.0
	実施していない	89	(6.2)	60.7	9.0	14.6	15.7	16.8
訪問介護員同士が仕事に関して相談や意見交換ができる機会の設定(ミーティングなど)	実施している	1,160	(80.4)	62.0	18.7	10.3	9.1	10.3
	実施していない	277	(19.2)	62.5	16.6	9.7	11.2	11.5
新任の訪問介護員に対する同行訪問	実施している	1,352	(93.7)	62.0	18.5	10.4	9.2	10.4
	実施していない	81	(5.6)	64.2	14.8	7.4	13.6	12.0
新規利用者を訪問する訪問介護員に対する同行訪問	実施している	1,370	(94.9)	62.8	18.0	10.1	9.1	10.2
	実施していない	67	(4.6)	50.7	20.9	11.9	16.4	15.4
事例検討会・カンファレンスの開催	実施している	1,046	(72.5)	62.7	17.7	10.3	9.3	10.3
	実施していない	390	(27.0)	61.5	19.2	9.7	9.5	10.7
介護技能向上のための職場内研修・勉強会の実施	実施している	1,104	(76.5)	64.2	17.5	10.2	8.1	9.7
	実施していない	331	(22.9)	55.9	20.2	10.0	13.9	12.8
外部の研修会等の受講機会の設定	実施している	699	(48.4)	66.0	18.0	9.3	6.7	8.8
	実施していない	732	(50.7)	58.6	18.4	11.1	11.9	11.9

(注1) サービス提供責任者(n=2,065)のうち、担当する訪問介護員の離職率がわかるもの。(n=1,443)

(注2) 平均離職率は、サービス提供責任者ごとに算出した担当する訪問介護員の離職率の単純平均値。

(注3) 「実施している」=「十分実施している」+「ある程度実施している」

(注4) 「実施していない」=「あまり実施していない」+「実施していない」

#### (4) サービス提供責任者の業務の現在の比率、望ましい比率〔労働者調査・問29〕

サービス提供責任者の業務の現在の比率と望ましい比率を比較すると、「管理業務」は望ましい比率の方が高く、「自分の訪問介護業務」等は現在の比率の方が高くなっている。(図表 9-4-1)

図表 9-4-1 サービス提供責任者の業務の現在の比率、望ましい比率

	訪問介護員に対する調整・指導・研修(同行訪問を除く)	訪問介護員との同行訪問	その他の管理業務	自分の訪問介護業務	他者の代行訪問介護業務	合計
①現在の比率(n=1,498)	1.6	1.1	2.5	3.5	1.3	10.0
②望ましい比率(n=1,415)	2.0	1.4	2.9	2.6	1.1	10.0
ギャップ(①-②)	-0.4	-0.3	-0.4	0.9	0.2	

「現在の比率」と「望ましい比率」との比較でその高低の状況別に担当している訪問介護員の離職率の分布をみると、「その他の管理業務」では、現在の比率が望ましい比率より低い（サービス提供責任者が適切と考える分の業務が、実際にはできていない）場合は離職率「30%以上」の割合が12.8%になるなど、同行訪問を除く管理業務については、担当する訪問介護員についておおむね高い離職率の割合が大きく、一方で「自分の訪問介護業務」では、現在の比率が望ましい比率より低い場合は「30%以上」の割合が10.1%になるなど、担当する訪問介護員についておおむね高い離職率の割合が小さくなる傾向がみられる。（図表9-4-2）

**図表 9-4-2 サービス提供責任者の業務の現在の比率と望ましい比率との高低別  
担当している訪問介護員の離職率の分布**

（単位：人、％）

サービス提供責任者の業務の「現在の比率」と「望ましい比率」の状況		回答労働者数（注1）		10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	平均離職率（注2）
		人数	割合	割合	割合	割合	割合	
		1,129	(100.0)	685	209	121	114	10.9
				60.7	18.5	10.7	10.1	
訪問介護員に対する調整・指導・研修（同行訪問を除く）	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より高い	95	(8.4)	53.7	24.2	13.7	8.4	10.5
	同じ	575	(50.9)	63.3	17.4	9.7	9.6	10.3
	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より低い	459	(40.7)	58.8	18.7	11.3	11.1	11.6
訪問介護員との同行訪問	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より高い	77	(6.8)	55.8	15.6	10.4	18.2	15.3
	同じ	746	(66.1)	62.1	18.5	10.7	8.7	10.3
	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より低い	306	(27.1)	58.5	19.3	10.8	11.4	11.2
その他の管理業務	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より高い	195	(17.3)	59.0	22.6	12.8	5.6	9.0
	同じ	456	(40.4)	64.5	15.8	10.5	9.2	10.1
	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より低い	478	(42.3)	57.7	19.5	10.0	12.8	12.3
訪問介護業務（ご自身の担当分）	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より高い	588	(52.1)	59.5	18.2	10.5	11.7	11.7
	同じ	432	(38.3)	61.6	19.4	11.1	7.9	10.0
	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より低い	109	(9.7)	63.3	16.5	10.1	10.1	9.5
訪問介護業務（他の担当者の代行分）	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より高い	287	(25.4)	59.9	18.1	9.4	12.5	11.8
	同じ	712	(63.1)	62.1	18.5	11.4	8.0	10.0
	「現在の比率」の方が「望ましい比率」より低い	130	(11.5)	54.6	19.2	10.0	16.2	13.3

（注1） サービス提供責任者（n=2,065）のうち、担当する訪問介護員の離職率がわかり、かつ「現在の比率」「望ましい比率」の両方に回答があったもの。（n=1,129）

（注2） 平均離職率は、サービス提供責任者ごとに算出した担当する訪問介護員の離職率の単純平均値。

## 【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6年10月1日～10月31日（調査対象基準日は令和6年10月1日）

### 2. 調査票回収結果

	配布数（実効配布数）	回収数	回収率（ ）内は前年度
事業所調査	18,000（17,089）	9,044	52.9%（53.0%）
労働者調査	54,000（51,267）	21,325	41.6%（40.3%）

### 3. 事業所調査回答者の主な基本属性（上位3つ）

項目	概要
法人格	① 民間企業 61.6%（61.3%） ② 社協以外の社会福祉法人 15.6%（15.9%） ③ 医療法人 9.5%（9.6%）
主とする介護保険サービス事業	① 訪問介護 20.3%（18.0%） ② 通所介護 12.4%（11.7%） ③ 地域密着型通所介護 10.7%（10.9%）
事業所規模	① 10～19人以下 33.6%（32.0%） ② 20～49人以下 27.5%（21.4%） ③ 5～9人以下 16.5%（22.9%）
サービス実施期間	① 10年以上 58.7%（56.2%） ② 5～10年未満 20.2%（21.7%） ③ 4～5年未満 4.4%（4.3%）

### 4. 労働者調査回答者の主な基本属性

項目	概要（ ）内は前年度調査結果	
性別	男性 23.6%（23.0%）	女性 75.2%（73.9%）
年齢	30歳未満 6.2%（6.3%） 40歳代 28.3%（28.0%） 60歳代 15.9%（15.2%）	30歳代 16.1%（17.0%） 50歳代 28.6%（26.8%） 70歳以上 3.4%（3.2%）
職種	訪問介護員 13.8%（13.8%） サービス提供責任者 9.7%（8.5%） 看護職員 11.2%（10.8%） 介護支援専門員 12.8%（11.7%）	介護職員 38.5%（40.3%） 生活相談員 6.0%（5.8%） PT・OT・ST等 2.6%（2.2%） その他 3.3%（2.8%）

## 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、各報告書本編第三章を参照されたい。

## 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6年度介護労働実態調査等検討委員会】（※所属等は令和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年度介護労働実態調査諮問委員会】（※所属等は令和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

### <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