

## 平成26年度「介護労働実態調査」の結果

(事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査)

公益財団法人介護労働安定センターでは、平成26年度に実施した「事業所における介護労働実態調査」、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果を以下のとおり取りまとめました。

結果は、当センターのHP (<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>) にも掲載しております。

### 【調査結果のポイント】

( )内は前年度数値。

#### ■事業所における介護労働実態調査■

##### 1 離職率・採用率

1年間[平成25年10月1日から平成26年9月30日]の離職率の状況は、16.5%(16.6%)であった。また、採用率の状況は全体では20.6%(21.7%)であった。

##### 2 従業員の過不足

- (1) 介護サービスに従事する従業員の過不足状況を見ると、不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)は59.3%(56.5%)であった。「適当」が40.2%(43.0%)であった。
- (2) 不足している理由については、「採用が困難である」が72.2%(68.3%)、「事業拡大をしたいが人材が確保できない」が19.8%(19.3%)であった。
- (3) 採用が困難である原因は、「賃金が低い」が61.3%(55.4%)、「仕事がきつい(身体的・精神的)」が49.3%(48.6%)であった。

##### 3 介護サービスを運営する上での問題点

全体では「良質な人材の確保が難しい」が53.9%(54.0%)、「今の介護報酬では人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が49.8%(46.9%)であった。

##### 4 賃金

労働者の所定内賃金[月給の者]は215,077円(212,972円)であった。

(注) 労働者：事業所管理者(施設長)を除く。

#### ■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

##### 5 仕事を選んだ理由

「働きがいのある仕事だと思ったから」が52.6%(54.0%)であった。

##### 6 労働条件等の不満

「人手が足りない」が48.3%(45.0%)、「仕事内容のわりに賃金が低い」が42.3%(43.6%)、「有給休暇が取りにくい」が34.9%(34.5%)であった。

##### 7 家族の介護(平成26年度新規設問)

- (1) 「現在、介護をしている」が11.1%、「ここ数年のうち、可能性がある」が31.1%、「当面ない」が55.5%であった。
- (2) 仕事と介護の両立については「両立できる」が34.2%、「両立できない」が63.3%であった。
- (3) 「両立できる」と回答した方は、「両立できない」と回答した方に比べて「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」などすべての項目で回答割合が高かった。



【ポイントの図解】

<調査対象、調査方法等>

(1) 「事業所における介護労働実態調査」

調査対象は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から抽出。

① 調査対象:17,295 事業所 ②回答数:8,317 事業所 ③回答率:48.1%(前年度 45.8%)

(2) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」

調査対象は、上記の事業所から一事業所当たり、介護にかかわる労働者3名を上限に抽出。

① 調査対象 51,885 人 ②回答数 20,334 人 ③回答率 39.2%(前年度 36.9%)

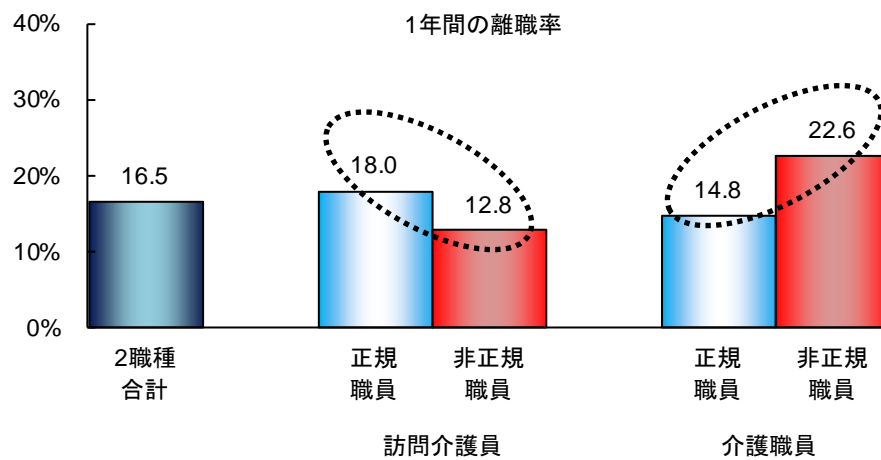
■事業所における介護労働実態調査■

1 離職率・採用率について

(1) 職種・就業形態別の離職率

訪問介護員では正規職員の方が非正規職員より高い。

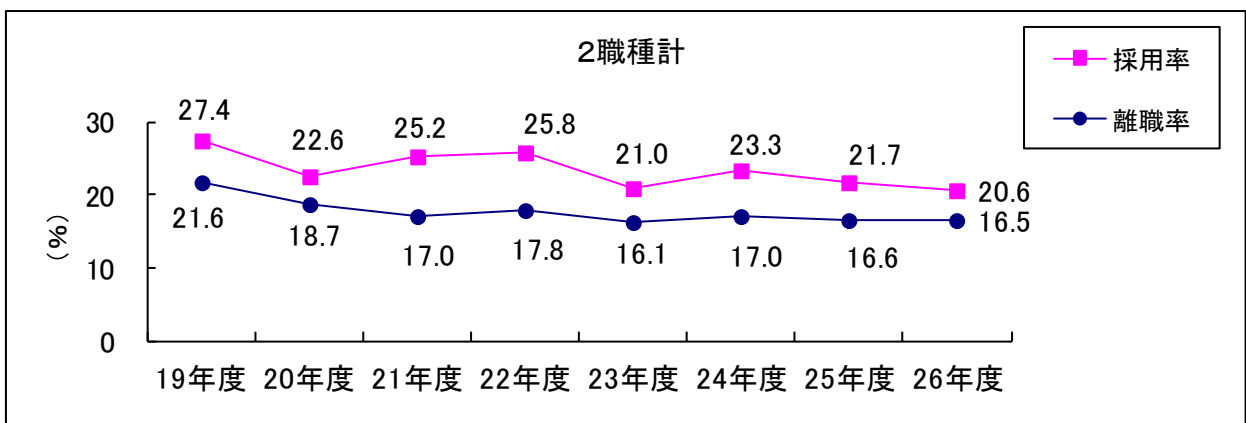
他方、介護職員については非正規職員の方が正規職員より高い。



(2) 離職率・採用率の経年変化<2職種(介護職員・訪問介護員)計>

離職率は平成20年度以降20%を下回り、ここ数年16%~17%台で推移している。

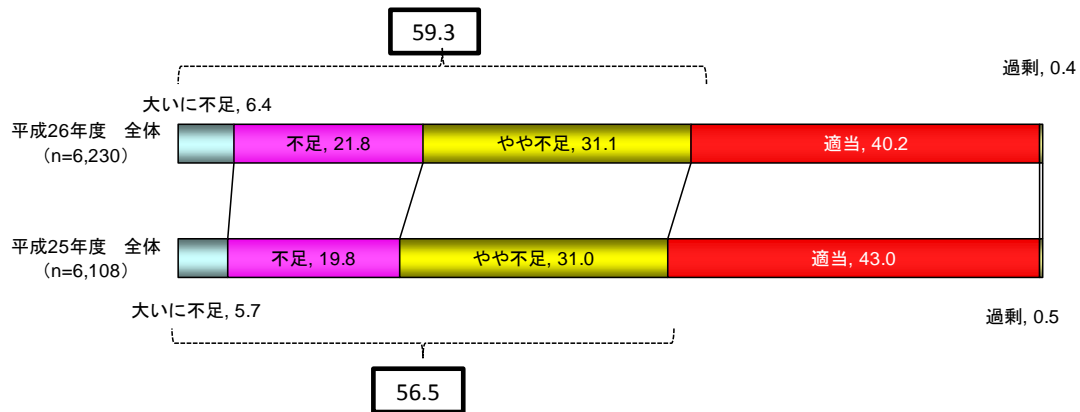
採用率は平成25年度以降減少している。



## 2 従業員の過不足

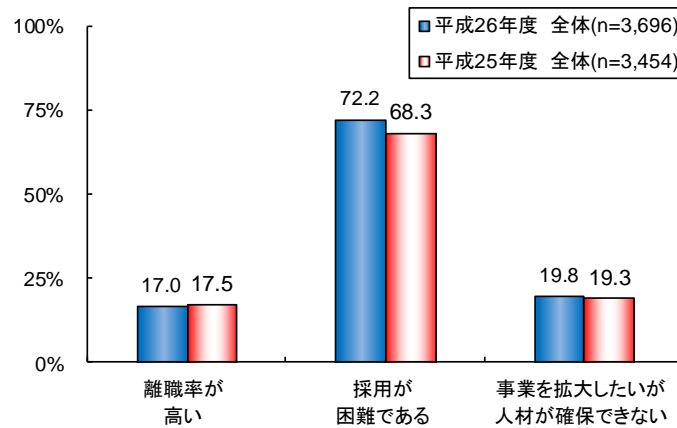
### (1) 過不足感

不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）は59.3%（56.5%）、「適当」は40.2%（43.0%）。



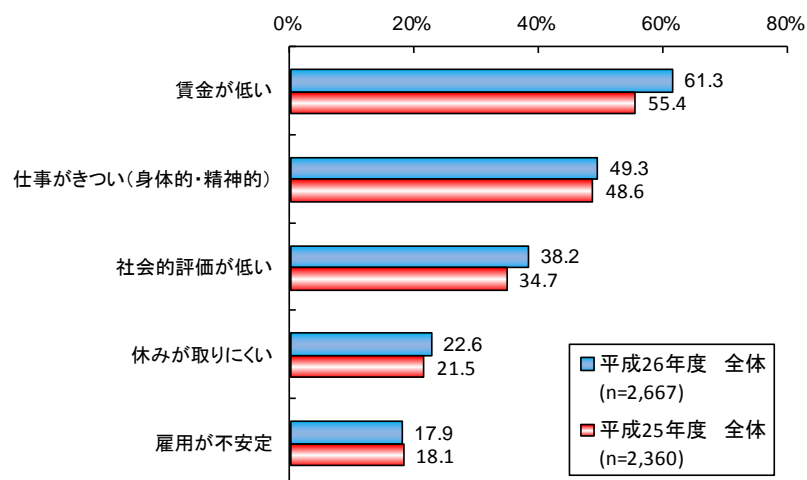
### (2) 不足している理由（複数回答）

「採用が困難である」が72.2%（68.3%）。



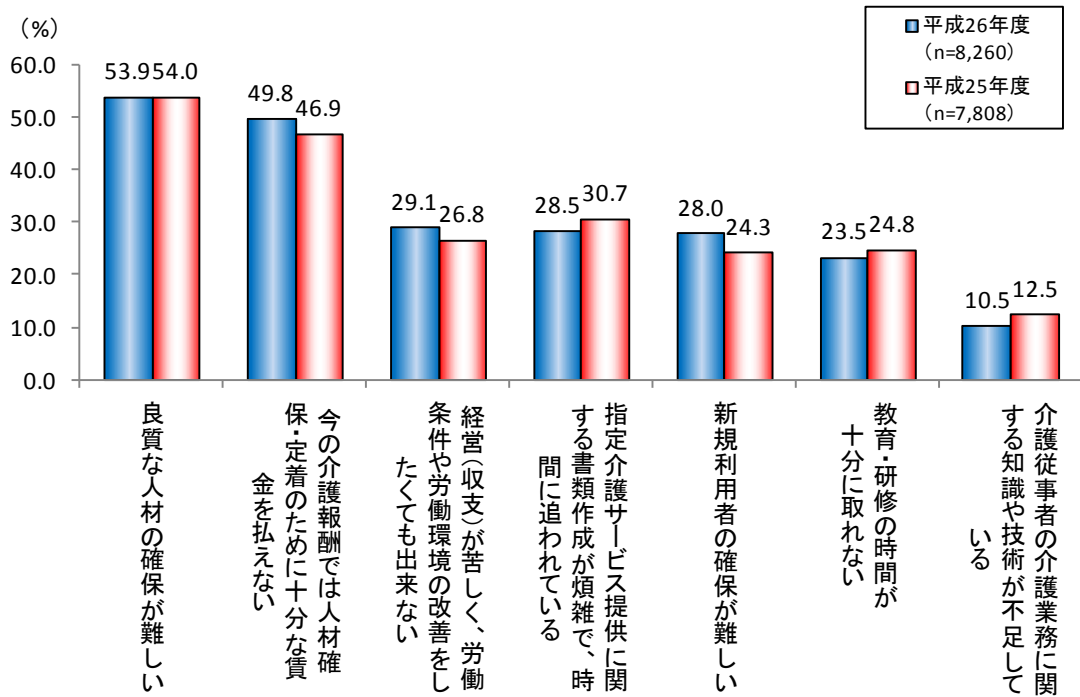
### (3) 採用が困難な主な理由（複数回答）

「賃金が低い」が61.3%（55.4%）、「仕事がきつい（身体的・精神的）」が49.3%（48.6%）。



### 3 介護サービスを運営する上での問題点（複数回答）

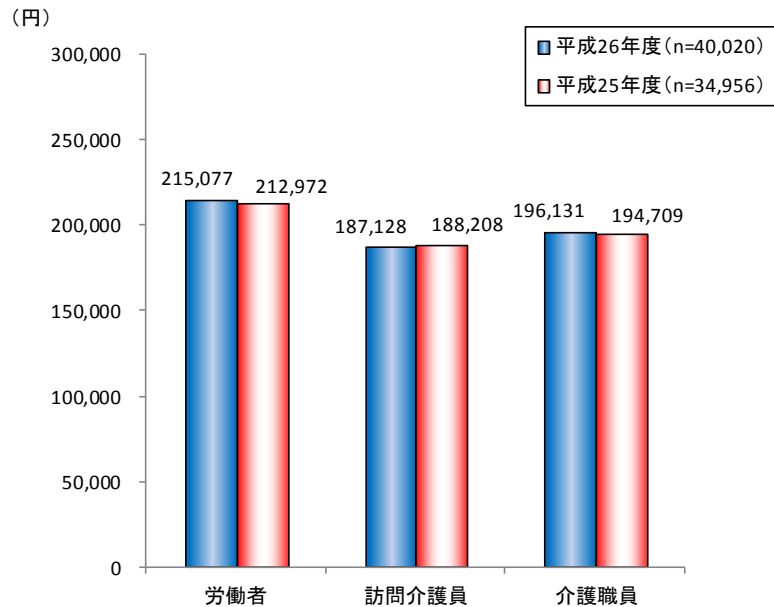
「良質な人材の確保が難しい」が 53.9%（54.0%）、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が 49.8（46.9%）。



### 4 賃金

労働者の所定内賃金[月給の者]は、215,077 円（212,972 円）。

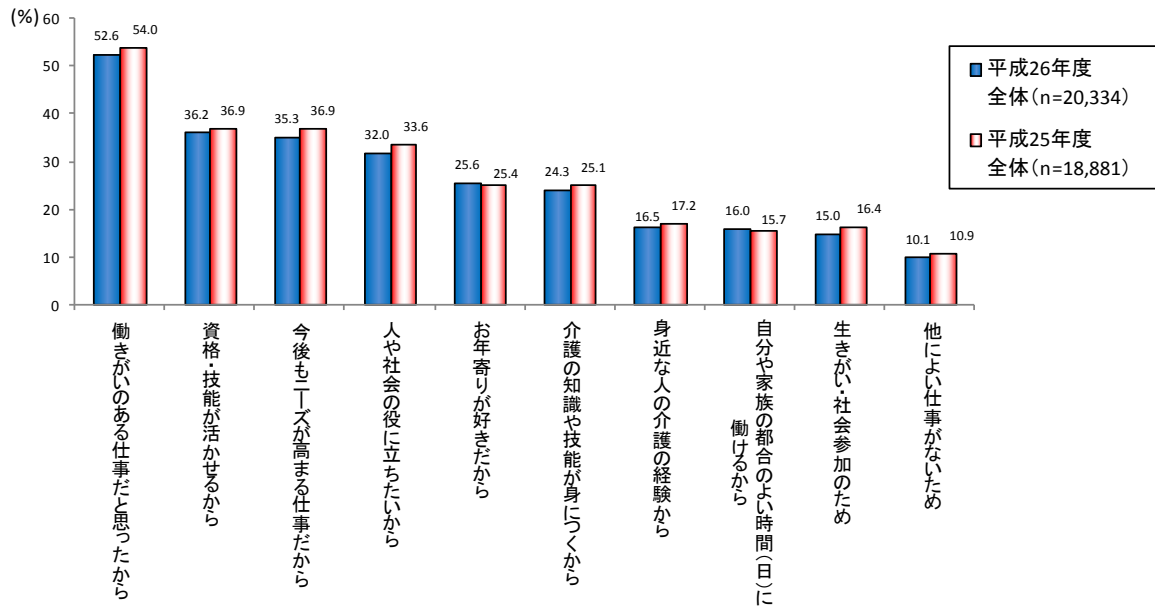
※労働者とは、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、介護支援専門員、生活相談員、PT・OT・ST 等、管理栄養士・栄養士をいう。ただし、事業所管理者（施設長）を除く。



■介護労働者の就業実態と就業意識調査■

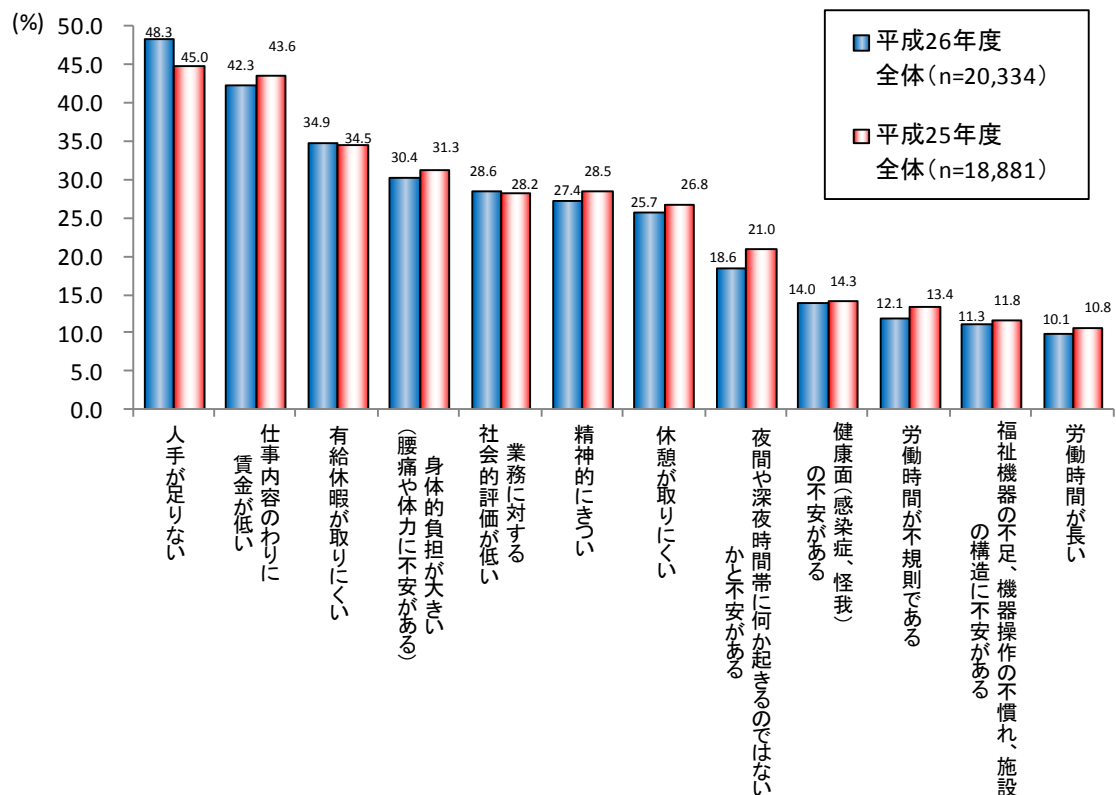
5 仕事を選んだ理由（複数回答）

「働きがいのある仕事だと思ったから」が52.6%（54.0%）。



6 労働条件等の不満（複数回答）

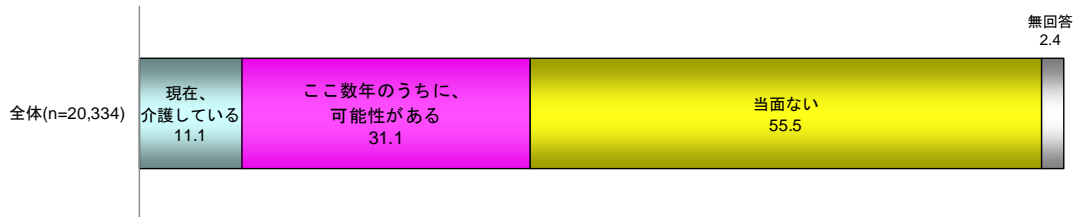
「人手が足りない」が48.3%（45.0%）、「仕事の内容のわりに賃金が低い」が42.3%（43.6%）、「有給休暇が取りにくい」が34.9%（34.5%）。



## 7 家族の介護

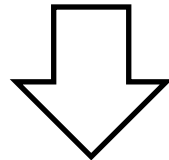
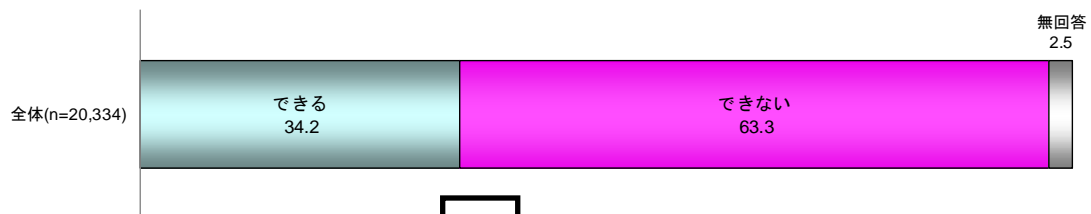
### (1) 家族の介護の状況

「現在、介護している」が 11.1%、「ここ数年のうちに、可能性がある」が 31.1%、「当面ない」が 55.5%。



### (2) 仕事と介護の両立

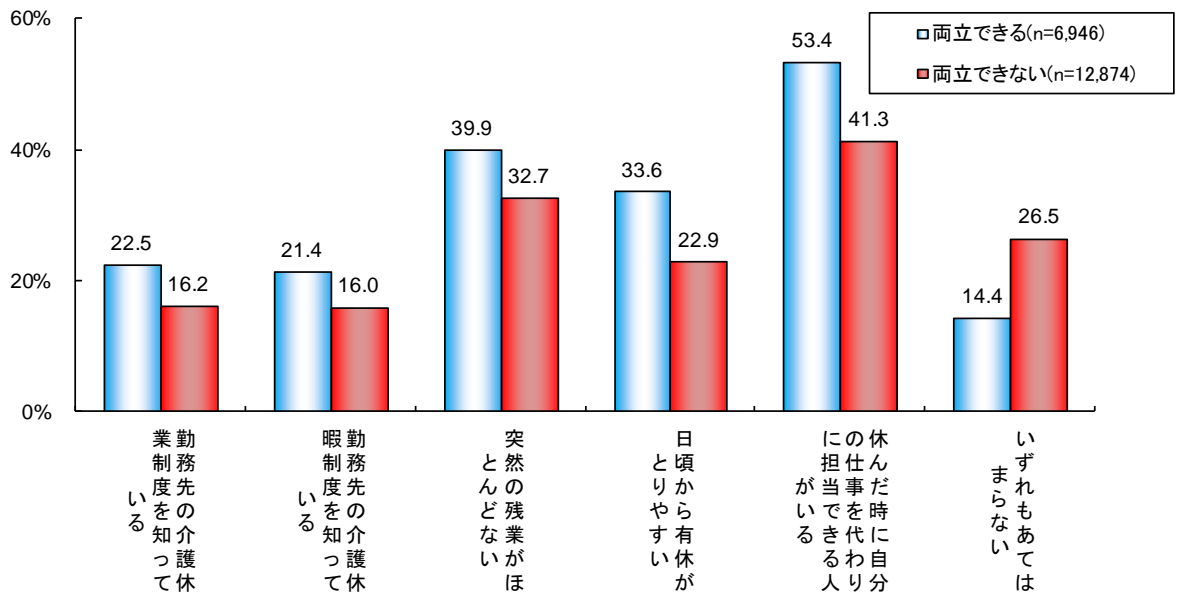
仕事と介護の両立については、「両立できる」が 34.2%、「両立できない」が 63.3%。



「両立できる」・「両立できない」と回答した方のそれぞれの勤務先の職場環境等質問した。

### (3) 勤務先の状況（複数回答）

「両立できる」と回答した方は、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」などすべての項目で両立できないと回答した方に比べて高かった。



■ 事業所における介護労働実態調査結果 ■

I 雇用管理の状況

1 訪問介護員、介護職員の1年間(平成25年10月1日から平成26年9月30日まで)の採用率・離職率…採用率 20.6%(21.7%)、離職率 16.5%(16.6%) (%)

2職種計	就業形態別	回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の内	
						者1年未満の	者3年以上の
(訪問介護員と介護職員)		6,796	20.6	16.5	4.1	40.1	33.8
2職種計	正規職員	5,924	18.1	15.2	3.0	35.3	35.0
	非正規職員計	5,011	23.6	18.2	5.4	44.9	32.6
	常勤労働者	2,622	28.1	21.7	6.4	46.4	31.7
	短時間労働者	4,534	22.0	16.9	5.1	44.2	33.0
職種別	訪問介護員	2,794	18.0	14.0	4.0	39.4	35.0
	介護職員	5,150	21.6	17.5	4.2	40.4	33.4

(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。

非正規職員計の回答事業所数も同様に、常勤労働者、短時間労働者の合計と一致しない。

(注2) 採用率、離職率等の計算式は、14ページの「1調査で使用された主な用語の定義(6)」を参照。

◎職種・形態別の離職率と採用率は右表のとおりである。(%)

	回答事業所数	採用率	離職率
2職種合計	6,796	20.6	16.5
訪問介護員	2,794	18.0	14.0
正規職員	1,997	25.6	18.0
非正規職員	2,046	15.7	12.8
介護職員	5,150	21.6	17.5
正規職員	4,627	17.1	14.8
非正規職員	3,757	30.2	22.6

2 早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答)・・・「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている」が65.5%(63.4%) (%)

	回答事業所数	労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	賃金、労働時間等の労働条件(休暇をとったりやすくなることも含める)を改善している	非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	施設、社外講習等の受講・支援等	能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに入力を入れている	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	仕事内容の希望を聞いている(持ち場の移動など)	健康対策や健康管理に力を入れている	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボウリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルスマスク対策を含む)	キャリアに応じた給与体系を整備している	職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	能力向上に向けた教育研修に力を入れている	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)
全体	6,895	65.5	61.0	57.9	49.5	40.5	40.4	37.9	36.2	35.6	31.9	30.7	30.7	29.0	27.8	24.3	18.4	15.5	8.4	
訪問系	1,969	76.0	60.9	59.1	39.0	33.8	36.7	31.1	31.1	45.7	31.4	28.6	32.9	25.5	28.5	17.0	12.7	12.2	4.7	
施設系(入所型)	2,251	55.1	59.6	56.0	65.2	53.7	46.2	39.9	38.2	33.2	37.3	35.7	34.0	35.0	29.1	35.5	27.3	18.3	12.6	
施設系(通所型)	2,608	66.7	62.5	59.0	44.2	34.4	38.6	41.7	38.3	30.3	27.6	28.3	26.3	27.0	26.5	20.1	15.0	15.6	7.5	

(注1)「その他」は省略。(注2)「無回答」は省略。以下同じ



### 3 従業員の過不足

(1) 過不足の状況 …… 全体では不足感(大いに不足+不足+やや不足)が 59.3%(56.5%)、「適当」が 40.2%(43.0%) (%)

	回答事業所数	当該職種のある事業所数						不足感(①+②+③)
			① 大いに不足	② 不足	③ やや不足	④ 適当	⑤ 過剰	
全体でみた場合	8,260	6,230	6.4	21.8	31.1	40.2	0.4	59.3
訪問介護員	8,260	2,876	18.4	28.1	28.6	24.1	0.8	75.1
サービス提供責任者	8,260	2,489	3.5	9.1	13.9	72.3	1.2	26.5
介護職員	8,260	5,104	7.8	19.5	30.4	40.7	1.7	57.6
看護職員	8,260	4,504	7.0	13.5	23.7	54.3	1.5	44.2
生活相談員	8,260	3,694	1.2	4.7	12.2	81.1	0.7	18.1
PT・OT・ST等	8,260	1,803	3.6	8.5	20.6	66.3	1.1	32.7
介護支援専門員	8,260	3,944	2.3	6.4	15.9	73.8	1.6	24.6

(注) 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、以下同じ。

(2) 不足している理由(複数回答)…… 「採用が困難である」が 72.2%(68.3%) (%)

「不足している」と回答した事業所数	採用が困難である	事業を拡大できないが人材が確保できない	離職率が高い(定着率が低い)	その他
3,696	72.2	19.8	17.0	4.9

(注) 「不足している」と回答した事業所 = 「大いに不足」 + 「不足」 + 「やや不足」

(3) 採用が困難である原因(複数回答)…… 「賃金が低い」が 61.3%(55.4%) (%)

「採用が困難である」と回答した事業所数(注)	賃金が低い	仕事がつい(身体的・精神的)	社会的評価が低い	休みが取りにくい	雇用が不安定	夜勤が多い	キャリアアップの機会が不十分	労働時間が長い	その他	わからない
2,667	61.3	49.3	38.2	22.6	17.9	9.7	8.7	6.0	21.0	8.8

(注) 「不足している理由」として、「採用が困難である」と回答した事業所数

4 雇用管理責任者の選任状況…… 全体では「選任している」が 50.9%(49.1%) (%)

法人格別	全体	民間企業	社会福祉協議会	社会福祉法人	医療法人	NPO	社団法人・財団法人	協同組合	地方自治体	その他
回答事業所数	8,260	4,301	414	1,524	1,001	448	132	124	75	83
選任している	50.9	51.1	37.4	55.2	50.9	52.5	42.4	56.5	29.3	45.8
選任していない	36.4	36.5	48.8	35.0	34.8	34.2	40.9	27.4	44.0	33.7

## II 訪問介護員、介護職員に対する教育・研修の状況

人材育成の取組みのための方策（複数回答）・・・「教育・研修計画を立てている」が 54.7%(59.3%) (%)

（2 職種累計） 回答数	教育・研修計画を立てている	採用時の教育・研修を充実させている	自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている	職員に後輩の育成経験を持たせている	教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている	能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	その他	いずれも行っていない
13,869	54.7	36.2	35.0	33.5	33.0	28.8	27.1	6.5	1.2	2.9

（注）2職種累計は、訪問介護員と介護職員の回答実数を合計して算定したもの。

## III 運営上の課題

### 1 介護サービスを運営する上での問題点（複数回答、最大3つまで）

・・・「良質な人材の確保が難しい」が 53.9%(54.0%) (%)

回答事業所数	良質な人材の確保が難しい	今の介護報酬では人材確保・定着のため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の改善をしたくても出来ない	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	新規利用者の確保が難しい	教育・研修の時間が十分に取れない	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	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	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	雇用管理等についての情報や指導が不足している	その他	特に問題はない
8,260	53.9	49.8	29.1	28.5	28.0	23.5	10.5	7.9	6.2	5.5	4.5	4.5	4.1	1.8	1.8	4.6

### 2 介護職員処遇改善加算に伴う経営面での対応状況（複数回答）

・・・「一時金の支給」が 60.4%(60.9%) (%)

回答事業所数	一時金の支給	諸手当の導入・引き上げ	基本給の引き上げ	教育研修の充実	非正規職員から正規職員への登用	昇進・昇格要件の明確化	その他
5,997	60.4	46.9	31.1	19.2	17.8	10.0	2.2

#### IV 労働者の個別状況(個別調査結果)

8,260 事業所で介護労働に従事する者 78,217 人の状況。

(注) 労働者：事業所管理者（施設長）を除く。

1 年齢…平均年齢は全体 45.7 歳(45.6 歳)、訪問介護員 52.7 歳(51.9 歳)、介護職員 42.5 歳(42.3 歳)

	労働者 個別人数 (人)	平均年齢 (歳)
全体	78,217	45.7
訪問介護員	13,866	52.7
サービス提供責任者	2,560	47.9
介護職員	36,416	42.5
看護職員	8,435	49.1
介護支援専門員	3,026	48.2
生活相談	3,794	41.3

(注) 他の職種は省略。

2 保有資格（複数回答）…介護職員初任者研修 44.6%(48.6%)、介護福祉士 37.5%(35.1%)  
(%)

労働者 個別人数	介護 職員 初任者 研修	介護 福祉士	看護 師・准 看護師	介護 支援 専門員	P T・ O T・ S T等	社会 福祉 士	実務 者 研修	管理 栄養 士・ 栄養 士	その 他の 資格	無 資格
78,217	44.6	37.5	13.5	9.1	2.3	1.9	1.8	1.8	6.0	5.9

3 所定内賃金(月給の者)…平均賃金 労働者:215,077 円(212,972 円)

事業所管理者(施設長):365,568 円(352,197 円)

(注) 労働者：事業所管理者（施設長）を除く。

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	人 数 ( 人 個 別)	( 円 / 月 平均 賃 金)	人 数 ( 人 個 別)	( 円 / 日 平均 賃 金)	人 数 ( 人 個 別)	( 円 / 時 間 平均 賃 金)
全体	40,020	215,077	1,842	8,605	28,010	1,104
訪問介護員	2,056	187,128	209	9,937	9,165	1,238
サービス提供責任者	1,957	216,119	45	7,726	290	1,025
介護職員	20,779	196,131	1,139	7,806	11,761	918
看護職員	4,566	263,368	186	10,476	2,928	1,378
介護支援専門員	2,475	253,705	31	9,005	233	1,237
生活相談員または支援相談員	3,073	232,704	43	8,026	452	993

(注) 他の職種は省略。

事業所管理者（施設長）	5,795	365,568	-	-	-	-
-------------	-------	---------	---	---	---	---

## V 法人・事業所の概況

### 1 法人格(経営主体) ……民間企業が 52.2%(53.0%)

(%)

	民間企業	社会福祉協議会	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	(農協・生協) 協同組合	村、広域連合を含む)	地方自治体(市区町)	その他
全体	52.2	5.0	18.3	12.1	5.4	1.6	1.5	0.9	1.0	
訪問系	63.6	6.7	4.6	8.6	6.6	2.7	2.4	0.9	1.6	
施設系(入所型)	28.3	1.5	44.7	18.3	2.5	1.1	0.3	1.3	0.7	
施設系(通所型)	59.4	6.2	11.2	10.9	6.7	0.9	1.6	0.5	0.7	

### 2 介護サービス以外の事業の実施……54.6%(56.2%)が実施

(%)

	回答事業所数	実施していない	実施している	実施している内訳(複数回答)	
				介護保険サービス以外の介護・福祉・医療関係の事業を実施	介護・福祉・医療関係以外の事業を実施
全体	8,317	42.7	54.6	81.7	23.1
訪問系	2,962	37.2	60.1	83.8	21.5
施設系(入所型)	2,373	47.5	50.3	84.0	20.4
施設系(通所型)	2,838	44.4	52.8	77.8	26.8

(注) 「実施している内訳」は、「実施している」と回答した事業所数を100とした割合。

### 3 実施している介護サービスの種類(複数回答)……通所介護 45.1%(40.8%)、居宅介護支援 38.6%(34.0%)、訪問介護 37.5%(36.9%)

(%)

	通所介護	居宅介護支援	訪問介護	短期入所生活介護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	訪問看護	通所リハビリテーション	認知症対応型通所介護	介護老人保健施設	短期入所療養介護	小規模多機能型居宅介護	特定施設入居者生活介護	訪問リハビリテーション	訪問入浴介護	福祉用具貸与
8,317 (回答事業所数)	3,749 45.1	3,211 38.6	3,166 37.5	1,076 12.9	995 12.0	840 10.1	813 9.8	583 7.0	388 4.7	374 4.5	358 4.3	321 3.9	292 3.5	233 2.8	214 2.6	209 2.5
定員数(人)	24.7人	—	—	15.4人	15.0人	70.3人	—	38.7人	10.5人	93.9人	31.3人	23.3人	53.9人	—	—	—
利用者数(人) (9月1ヵ月)	59.5人	67.1人	39.2人	49.5人	—	—	50.0人	75.5人	25.2人	—	15.5人	19.9人	—	20.4人	26.5人	111.0人

(注1) 介護給付サービスのうち、特定福祉用具の販売、居宅療養管理指導、介護療養型医療施設、定期巡回・随時対応型訪問看護看護、夜間対応型訪問介護、複合型、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は省略。

(注2) 予防給付の全てのサービスは省略。

■ 介護労働者の就業実態と就業意識調査 ■

**I 仕事についての考え方**

**1 現在の仕事を選んだ理由(複数回答)**

…「働きがいのある仕事だと思ったから」が 52.6%(54.0%)

(%)

	回答数	働きがいのある仕事だと思ったから	資格・技能が活かせるから	今後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	お年寄りが好きだから	介護の知識や技能が身につくから	身近な人の介護の経験から	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	働きがい・社会参加のため	他によい仕事がないから	給与等の収入が多いから	その他	特に理由はない
全体	20,334	52.6	36.2	35.3	32.0	25.6	24.3	16.5	16.0	15.0	10.1	3.9	4.7	3.1
正規職員	13,865	53.6	36.1	36.9	32.2	25.6	21.2	15.4	8.1	13.6	10.3	3.7	5.0	3.5
非正規職員	6,054	50.1	36.6	31.8	31.8	25.7	31.3	19.1	34.4	18.1	9.6	4.3	4.1	2.0

**2 現在の仕事の満足度(満足+やや満足) …「仕事の内容・やりがい」が 53.5%(53.6%)**

(%)

	回答数	仕事の内容・やりがい	職場の人間関係、コミュニケーション	職場の環境	雇用の安定性	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	福利厚生	職業生活全体	キャリアアップの機会	人事評価・処遇のありかた	教育訓練・能力開発のあり方	賃金
全体	20,334	53.5	46.9	39.2	36.1	32.8	28.7	26.2	25.9	23.7	20.9	19.1	18.9
正規職員	13,865	53.6	46.2	38.6	38.1	30.9	27.2	28.3	26.2	26.6	20.9	19.9	18.8
非正規職員	6,054	53.0	49.0	40.8	31.4	37.1	31.9	21.0	25.0	16.8	20.9	16.9	19.5

**3 今の仕事の継続意志 …「働き続けられるかぎり」が 54.8%(54.9%)**

(%)

	回答数	半年程度	1〜2年程度続けたらいい	3〜5年程度続けたらいい	6〜10年程度続けたらいい	働き続けられるかぎり	わからない
全体	20,334	1.6	5.8	10.1	5.7	54.8	21.4
正規職員	13,865	1.6	4.9	9.1	6.0	56.0	22.0
非正規職員	6,054	1.6	7.9	12.4	5.0	52.3	20.1

## Ⅱ 働く上での悩み、不安、不満等について

労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)・・・「人手が足りない」が 48.3%(45.0%) (%)

	回答数	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	有給休暇が取りにくい	身体的負担が大きい (腰痛や体力に不安がある)	業務に対する社会的評価が低い	精神的にきつい	休憩が取りにくい	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	健康面(感染症・怪我)の不安がある	労働時間が不規則である	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	労働時間が長い	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	不払い残業がある・多い	職務として行う医的な行為に不安がある	雇用が不安定である	仕事上の怪我などへの補償がない	正規職員になれない	その他
全体	20,334	48.3	42.3	34.9	30.4	28.6	27.4	25.7	18.6	14.0	12.1	11.3	10.1	9.8	8.3	7.9	7.4	5.3	4.0	3.6
訪問系	8,332	40.7	34.9	28.2	24.6	27.2	26.0	19.4	13.3	12.2	12.4	4.1	8.6	12.2	5.7	5.5	7.1	4.5	3.5	3.7
施設系(入所型)	4,888	64.2	55.4	45.8	44.2	36.5	35.9	31.5	41.0	19.0	19.0	20.3	12.2	4.0	11.3	13.7	7.2	6.8	3.2	3.3
施設系(通所型)	6,525	46.6	41.8	36.0	27.8	25.0	23.3	29.8	8.7	12.9	6.7	13.7	10.7	11.0	9.4	6.5	8.0	5.4	5.2	3.8

## Ⅲ 労働者自身の状況について

1 前職のある人の状況・・・「直前は介護サービスの仕事ではない」が 56.4%(56.5%) (%)

回答数	卒業後の仕事の有無		前職あり 回答数	介護・福祉・医療分野以外の仕事の経験		直前の仕事の内容		(直前は介護の仕事) 回答数	直前の介護の仕事の就業形態		直前の仕事の勤続年数								
	前職なし	前職あり		ある	ない	直前は介護の仕事ではない	直前は介護の仕事		正規職員	非正規職員	数ヶ月以下	半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上	1年未満	
	全体	20,334		15.4	82.1	16,694	69.8		25.9	39.8	56.4	6,637	56.2	38.5	3.9	6.1	14.2	15.9	14.6
正規職員	13,865	18.8	78.8	10,929	69.5	26.0	42.8	53.1	4,680	64.4	30.1	3.8	6.0	13.8	16.0	14.9	9.3	31.4	23.6
非正規職員	6,054	7.8	89.6	5,424	70.5	25.8	33.6	63.1	1,823	35.2	60.1	4.4	6.3	15.9	15.4	13.5	10.5	30.3	26.6

2 現在の法人に就職した理由(複数回答)・・・「働きがいのある仕事だと思ったから」が 39.0%(40.0%)、「資格・技能が活かせるから」が 39.0%(39.4%)、「通勤が便利だから」が 39.0%(38.1%) (%)

回答数	働きがいのある仕事だと思ったから	資格・技能が活かせるから	通勤が便利だから	容れたい職種・仕事内容	労働日、労働時間が希望とあっているから	人や社会の役に立ちたいから	賃金等の水準が適当だから	法人の方針や理念に共感したから	安定しているから	経営が健全で将来的に	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	教育研修等が充実しているから	その他	理由は特にな
全体	20,334	39.0	39.0	39.0	38.5	24.4	24.2	9.9	8.0	7.5	6.1	3.5	2.6	6.4	7.1
正規職員	13,865	39.2	38.6	36.9	39.6	17.9	24.0	9.7	8.9	8.0	6.8	3.1	2.7	6.8	7.9
非正規職員	6,054	38.4	39.9	44.0	36.0	39.7	24.9	10.4	6.0	6.3	4.5	4.3	2.3	5.5	5.2

3 直前の介護の仕事をやめた理由(複数回答)

・・・「職場の人間関係に問題があったため」が 26.6%(24.7%) (%)

回答数	職場の人間関係に問題があったため	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	他に良い仕事・職場があったため	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	新しい資格を取ったため	結婚・出産・妊娠・育児のため	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	家族の介護・看護のため	自分に向かない仕事だったため	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	その他	
全体	6,637	26.6	22.7	18.8	18.3	15.9	10.0	8.5	6.4	4.6	4.1	4.1	3.7	3.4	13.3
正規職員	4,680	26.3	24.3	20.8	20.2	18.3	11.2	6.5	6.3	3.9	4.0	3.7	2.8	3.2	14.0
非正規職員	1,823	27.1	18.7	14.1	13.5	9.6	6.7	13.8	6.6	6.6	4.4	5.2	6.2	3.9	11.2

#### 4 家族の介護

##### (1) 家族の介護の状況・・・「現在、介護している」が 11.1%

(%)

回答数	家族の介護の状況		
	現在、 介護している	ここ数年のうちに、 可能性がある	当面ない
20,334	11.1	31.1	55.5

(2) 仕事と介護の両立、勤務先の状況(複数回答)・・・「両立できる」が 34.2%、「両立できない」が 63.3%。「両立できる」と回答した方は、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」などすべての項目で「両立できない」と回答した方に比べて回答割合が高かった。

(%)

回答数	仕事と介護の両立		回答数	勤務先の状況						
	できる	できない		勤務先を知っている	勤務先を知っている	突然の残業がほとんどない	日頃から有休がとりやすい	仕事を人代わりしている	休んだ時に自分の担当の仕事を代わることができる	いずれもあてはまらない
20,334	34.2	63.3	両立できる	6,946	22.5	21.4	39.9	33.6	53.4	14.4
			両立できない	12,874	16.2	16.0	32.7	22.9	41.3	26.5

#### IV 回答労働者の基本属性

(%)

	回答数	性別		平均年齢 (歳)
		男	女	
全体	20,334	21.6	76.7	44.5
訪問介護員	2,982	11.0	86.7	48.6
サービス提供責任者	1,888	18.0	80.2	47.0
看護職員	2,166	6.7	91.5	46.5
介護職員	8,816	24.8	73.9	41.9
生活相談員	1,420	40.1	58.5	41.3
介護支援専門員	2,163	18.8	79.0	49.1
PT・OT・ST等	392	55.6	43.1	35.5
その他	501	38.9	58.7	43.7

(注) 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。

## ◎ 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 「正規職員」とは、本調査では雇用している労働者で雇用期間の定めのない者をいう。
- ② 「非正規職員」とは、本調査では正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）をいう。

#### (2) 勤務形態について

- ① 常勤労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者。
- ② 短時間労働者とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。  
※労働者調査では、非正規職員を所定労働時間「正規職員と同じ」と所定労働時間「正規職員より短い」との二つに分類した。

#### (3) 訪問介護員について

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。

#### (4) 介護職員について

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。

#### (5) 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。

・訪問系      ・施設系（入所型）      ・施設系（通所型）      ・その他

※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。

#### (6) 採用率、離職率は下記の式による。

採用率＝平成26年度(注1)の採用者数÷平成25年9月30日の在籍者数(注2)×100

離職率＝平成26年度の離職者数÷平成25年9月30日の在籍者数×100

増加率＝平成26年度の（採用者数－離職者数）÷平成25年9月30日の在籍者数×100

（注1）平成26年度とは、平成25年10月1日から平成26年9月30日までをいう。

（注2）平成25年9月30日の在籍者数は、採用者数・離職者数について回答のあった事業所における平成26年9月30日の職種別在籍者数(注3)－採用者数＋離職者数である。

（注3）平成26年9月30日の職種別在籍者数は、採用者数・離職者数について回答のあった事業所における平成26年10月1日の職種別在籍者数を用いている。

#### (7) 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。

### 2 その他

回答事業所数 8,317 は「訪問リハビリテーション」「居宅療養管理指導」「福祉用具貸与」「特定福祉用具の販売」を含んだ数であり、8,260 はそれらを除いた数である。

## ◎ 調査研究体制

### 【調査検討委員会メンバー】

座長 佐藤博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
田中雅子	公益社団法人 日本介護福祉士会 名誉会長
堀田聡子	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 研究員
大木栄一	玉川大学経営学部 国際経営学科 教授
久志 実	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

### 【諮問委員会メンバー】

松下 洋三	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
松本 敦	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 副会長
三根浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
葛西 裕之	一般社団法人 全国特定施設事業者協議会 理事
香取 幹	一般社団法人 日本在宅介護協会 常任理事



## ◎ 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（17,500 事業所）してアンケート調査を実施した。  
うち有効調査事業所数 17,295 事業所で有効回答のあったのは 8,317 事業所であった。  
（有効回答率 48.1%）
- (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 52,500 人に対し調査票を配布して、アンケート調査を実施した。  
うち有効対象労働者数 51,885 人で有効回答のあったのは 20,334 人であった。  
（有効回答率 39.2%）

### 2 調査対象期日

原則として平成 26 年 10 月 1 日現在とした。

### 3 調査実施期間

平成 26 年 10 月 1 日～10 月 31 日

「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布し、郵送にて回収した。
- ・「労働者調査」：上記事業所に労働者調査票 3 通を同送し、同事業所で最も売上げの多い介護サービスの種類（以下「主とする介護サービスの種類」という。）により指定した職種の者 3 名を選んでもらい、調査への協力を依頼した。なお、1 事業所の割り当てが 3 名のみなので、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。

#### 《(公財)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、介護労働の総合的支援機関として平成 4 年 4 月に設立され、同年 7 月に労働大臣（現厚生労働大臣）から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上及び介護労働者の適正な需給調整のための援助などを通じて、介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を醸成するなど、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。