

—令和2年度 介護労働実態調査結果について—

(「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、令和2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」の結果を公表いたしました。

「事業所における介護労働実態調査」は、介護事業所を対象に「介護事業所で働く介護労働者の労働条件、雇用管理の状況、教育・研修の状況及び福利厚生の状況等」についてアンケート調査し、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」では、介護現場で働く介護労働者を対象に「就労の状況、労働条件の状況及び就業意識の状況等」について、詳細なアンケート調査を実施したものです。

当支部（所）では、全国数値をもとに地域特性の参考値を付記しましたのでご活用下さい。

これらの調査結果を、介護労働者の働く環境と、より質の高い介護サービスの提供に向けて、関係各方面で広く活用していただければ幸いです。

調査実施の各段階でご協力いただいた関係者の皆様並びに調査票の回答にご協力いただいた多くの介護労働者の方々に心より感謝申し上げます。

なお、全国調査の詳細は、(公財) 介護労働安定センターのホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。

<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>



令和2年度 介護労働実態調査（都道府県版）

【記載内容】

事業所における介護労働実態調査

I 雇用管理の状況

- 1 訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者の採用率・離職率
- 2 65歳以上の労働者の活用状況
- 3 従業員の過不足
- 4 運営上の問題点
- 5 早期離職防止や定着促進のための方策
- 6 人材育成の取り組みのための方策
- 7 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の対応
- 8 外国籍労働者の受け入れ状況

II 労働者の個別状況(個別調査結果)

- 1 平均年齢
- 2 保有資格
- 3 所定内賃金
- 4 賞与

III 法人・事業所の概況

- 1 法人格（経営主体）
- 2 実施している介護サービスの種類

介護労働者の就業実態と就業意識調査

I 回答労働者の基本属性

II 労働の状況

- 1 現在の仕事の満足度
- 2 勤務先に関する希望
- 3 年次有給休暇の取得状況
- 4 介護労働者の仕事と介護の両立
- 5 働く上での悩み、不安、不満等について
- 6 職場での取り組み
- 7 研修について
- 8 介護関係の仕事をやめた理由

実施概要

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)してアンケート調査を実施した。
うち有効調査事業所数 17,544 事業所で有効回答のあったのは 9,244 事業所であった。
有効回答率 52.7% (昨年度 52.9%、以降()内数値は昨年度数値)
- (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て、アンケート調査を実施した。
うち有効対象労働者数 52,632 人で有効回答のあったのは 22,154 人であった。
有効回答率 42.1% (41.7%)

2 調査対象期日

原則として令和 2 年 10 月 1 日現在とした。

3 調査実施期間

令和 2 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 2 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、介護サービスの種類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。

5 調査研究体制

【介護労働実働調査検討委員会】(※委員所属は令和 3 年 3 月末現在)

座長 佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 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	フォスターリンク株式会社 人材開発コンサルタント
高野 龍昭	東洋大学 ライフデザイン学科 准教授
小野 晃	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

【介護労働実働調査諮問委員会】(※委員所属は令和 3 年 3 月末現在)

板垣 貴宏	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
太田 二郎	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
三根 浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
遠藤 健	一般社団法人 全国介護付きホーム協会 代表理事
小林 由憲	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
田中 雅子	公益社団法人 日本介護福祉士会 元名誉会長

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「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(派遣労働者、委託業務従事者を除く)をいう。

(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。

・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

※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。

(4) 採用率、離職率は下記の式による。

$$1 \text{ 年間の採用率} = \frac{2020 \text{ 年度採用者数 (注 1)}}{2019 \text{ 年 9 月 30 日の在籍者数 (注 2)}} \times 100$$

$$1 \text{ 年間の離職率} = \frac{2020 \text{ 年度離職者数 (注 1)}}{2019 \text{ 年 9 月 30 日の在籍者数 (注 2)}} \times 100$$

$$1 \text{ 年間の増加率} = \frac{2020 \text{ 年度 (採用者数 - 離職者数) (注 1)}}{2019 \text{ 年 9 月 30 日の在籍者数 (注 2)}} \times 100$$

(注1)2020年度とは、2019年10月1日から2020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。

2 その他

回答事業所数 9,244 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」「介護予防訪問リハビリテーション」を含んだ数であり、9,183 はそれらを除いた数である。

《(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・向上などを通じて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。

■ 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9,244 事業所(富山 103 事業所)における状況 —
 [] は全国の数値、 [] は 富山 の数値(参考値)

I 雇用管理の状況

()内は前年度数値

1 1年間(2019年10月1日から2020年9月30日まで)の採用率・離職率(訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者)

…3職種計の採用率16.0%(18.0%)、離職率14.9%(15.3%)

3 職種計	(訪問介護員/介護職員/サービス提供責任者)	回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の勤続年数			
						1年未満の者	31年未満の者	3年以上の者	
						(%)	(%)	(%)	
		6,477	16.0	14.9	1.1	35.6	24.8	39.7	
就業形態別	無期雇用職員	6,077	14.7	14.1	0.6	31.9	25.1	43.0	
	有期雇用職員	3,555	19.3	17.0	2.3	43.0	24.1	33.0	
2 職種計	(訪問介護員/介護職員)	6,412	16.2	14.9	1.3	36.2	25.0	38.8	
	就業形態別	無期雇用職員	5,906	14.9	14.1	0.8	32.5	25.3	42.1
		有期雇用職員	3,526	19.4	16.9	2.5	43.5	24.2	32.3
職種別	訪問介護員	2,634	15.0	15.6	-0.6	31.1	22.6	46.3	
	サービス提供責任者	1,790	10.8	14.9	-4.1	18.1	19.5	62.4	
	介護職員	4,674	16.7	14.7	2.0	38.3	25.9	35.8	

(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。(3職種計も同様)

(注2) 採用率、離職率等の計算式は、12ページの「1 調査で使用された主な用語の定義(4)」を参照。

2 65歳以上の労働者の有無、主な職種

…65歳以上の労働者がいる事業所は、72.6%

	回答事業所数	65歳以上の労働者がいる	主な職種								65歳以上の労働者がいない
			訪問介護員	サービス提供責任者	介護職員	看護職員	生活相談員	P・T・O・T・S・T等	介護支援専門員	その他	
全体	9,183	72.6	32.5	7.6	48.7	34.0	5.6	2.1	14.2	34.0	26.2
訪問系	2,759	68.0	79.4	17.8	10.0	13.8	0.7	0.3	10.4	12.8	31.1
施設系(入所型)	1,480	89.7	13.7	2.7	72.9	54.6	5.5	3.8	11.7	70.3	9.1
施設系(通所型)	3,051	73.3	16.0	4.4	60.4	46.0	11.6	3.5	9.5	37.4	25.6
居住系	937	85.4	5.6	2.4	86.5	26.5	2.4	0.6	16.0	25.0	12.5
居宅介護支援	773	39.7	17.3	2.9	2.6	2.9	0.3	0.3	73.9	12.4	59.2
富山	102	87.3	16.9	6.7	62.9	48.3	5.6	4.5	4.5	31.5	12.7

3 従業員の過不足状況とその理由について

(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60.8%(65.3%)、「適当」が38.6%(34.4%)

	回答事業所数	当該職種のある事業所数	不足感						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	(①+②+③)	
全体でみた場合	9,183	8,369	8.6	20.5	31.7	38.6	0.6	60.8	
訪問介護員	9,183	2,954	24.9	29.2	26.0	19.5	0.4	80.1	
サービス提供責任者	9,183	2,477	5.0	11.1	15.8	66.9	1.3	31.9	
介護職員	9,183	5,344	10.4	22.0	33.8	32.4	1.3	66.2	
看護職員	9,183	4,796	5.9	12.7	24.8	54.6	1.9	43.4	
生活相談員	9,183	3,390	1.7	5.1	15.9	76.3	1.1	22.7	
PT・OT・ST等	9,183	2,181	2.7	6.9	19.2	69.6	1.6	28.8	
介護支援専門員	9,183	4,012	3.5	9.6	18.9	67.3	0.6	32.0	

(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86.6%(90.0%)

(3) 採用が困難である原因(複数回答)

…「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が53.7%(52.0%)

	回答した事業所数(注)	採用が困難である	離職率が高い(定着率が低い)	事業拡大によって必要人数が増大した	その他
全体	5,087	86.6	18.2	10.2	4.2
富山	70	84.3	15.7	10.0	7.1

(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」

	回答した事業所数(注)	他産業に比べて、労働条件等が良くない	同業他社との人材獲得競争が厳しい	景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない	わからない	その他
全体	4,405	53.7	53.1	19.1	6.0	19.1
富山	59	55.9	61.0	27.1	1.7	11.9

(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 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53.2%(56.7%)

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、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	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	経営(取支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない	教育・研修の時間が十分に取れない	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	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	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	特に問題はない	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	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	
全体	9,183	53.2	43.2	29.8	27.6	27.3	22.4	11.0	7.9	7.4	5.3	4.7	4.0	3.8	2.8	2.5	1.8
富山	102	59.8	51.0	28.4	25.5	32.4	15.7	11.8	7.8	9.8	9.8	-	2.9	2.0	2.0	2.0	

5 早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答)

…「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が64.8%(64.2%)

回答事業所数	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	残業の労働条件の改善に取り組んでいない	見交換会、チームケア等	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)	能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	賃金水準を向上させている	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りを入れている	有期雇用職員から無期雇用職員への転換の機会を設けている	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	仕事内容の希望を聞いて配置している	キャリアに応じた給与体系を整備している	健康対策や健康管理に力を入れている	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	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)	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	親睦会等の実施を含む	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、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	力向上に向けた教育研修に力を入れている	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りを入れている	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	9,183	64.8	63.3	50.0	40.1	36.0	35.8	35.6	34.7	32.1	31.1	29.3	28.1	25.3	22.0	20.9	17.8	16.2	13.9	10.5	8.6			
訪問系	2,759	67.9	57.3	51.5	39.4	36.3	31.4	28.2	33.7	39.1	27.2	31.0	25.8	21.1	22.8	16.1	16.0	15.2	11.1	7.7	5.5			
施設系(入所型)	1,480	62.3	74.9	49.3	45.2	47.2	43.7	61.4	50.3	32.0	42.7	36.0	32.2	42.4	27.9	40.0	25.3	20.7	22.6	26.1	16.6			
施設系(通所型)	3,051	69.0	67.6	53.4	42.4	35.9	38.7	34.4	32.2	31.0	32.0	28.1	30.2	22.0	22.1	18.5	17.9	16.4	12.4	7.4	8.7			
居住系	937	73.1	72.1	53.8	47.3	38.2	40.7	44.6	37.7	32.2	39.1	29.1	33.9	32.8	22.5	25.3	17.4	18.9	19.0	10.9	10.1			
居宅介護支援	773	34.0	37.1	30.5	16.7	13.3	20.4	10.1	16.9	12.5	11.3	16.4	14.4	12.5	8.3	6.9	10.9	6.5	6.1	3.4	2.2			
富山	102	67.6	68.6	49.0	38.2	33.3	31.4	34.3	35.3	33.3	28.4	30.4	28.4	19.6	22.5	16.7	14.7	11.8	14.7	15.7	11.8			

(注)「その他」、「特に方策はとっていない」は省略。

6 人材育成の取り組みのための方策(複数回答)

…「教育・研修計画を立てている」が57.6%(60.1%)

回答事業所数	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	職員に後輩の育成経験を持たせている	もしくは担当部署を決めている	教育・研修の責任者(兼任を含む)	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	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	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	共有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いる	いずれも行っていない	その他
全体	12,775	57.6	34.2	34.2	33.1	32.0	30.1	28.7	7.0	5.0	0.9	
富山	143	39.2	22.4	35.0	21.0	32.9	37.8	23.8	5.6	6.3	-	

7 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の対応

介護職員処遇改善加算の算定及び対応状況

…算定事業所の対応は

「諸手当の導入・引き上げ」が61.6%(61.0%)

介護職員等特定処遇改善加算の算定及び対応状況

…算定事業所の対応は

「職員全体の処遇改善」が38.5%

回答事業所数	対象外の事業所である	算定していない	算定した	諸手当の導入・引き上げ	一時金の支給	基本給の引き上げ	その他
全体	9,183	14.5	8.4	75.9	61.6	57.6	2.9
富山	102	6.9	6.9	84.3	61.6	54.7	2.3

回答事業所数	算定しない	算定する予定	算定した	職員全体の処遇改善	経験・技能のある介護職員の処遇改善	介護職員全体の処遇改善	
							(%)
全体	7,746	38.1	5.0	55.5	38.5	31.4	29.2
富山	93	29.0	3.2	66.7	40.3	30.6	29.0

8 外国籍労働者の受け入れについて

(1)外国籍労働者の受け入れ状況

…受け入れている事業所のうち
「技能実習生」が24.2%(22.2%)

	回答事業所数	受け入れ方法							受け入れていない	(%)
		受け入れている								
		EPAによる受け入れ	在留資格「介護」	技能実習生	在留資格「特定技能1号」	留学生	その他			
全体	9,183	8.6	6.1	17.9	24.2	4.3	12.2	47.3	90.6	
富山	102	12.7	-	7.7	38.5	-	7.7	46.2	86.3	

(2)外国籍労働者を新たに活用する予定

…新たに活用する予定がある事業所のうち
「技能実習生」が54.9%(56.3%)

	回答事業所数	受け入れ方法							新たに必要はない	(%)
		新たに活用する予定がある								
		EPAによる受け入れ	在留資格「介護」	技能実習生	在留資格「特定技能1号」	留学生	その他			
全体	9,183	13.4	13.4	33.8	54.9	20.2	16.4	9.3	83.6	
富山	102	15.7	-	37.5	62.5	43.8	12.5	6.3	82.4	

(3)外国籍労働者の働きに対する印象(複数回答)

…「利用者等との意志疎通において不安がある」が64.7%(63.0%)

回答事業所数	(%)												
	利用者等との意志疎通において不安がある	労働力の確保ができる	生活、習慣等の違いに戸惑いがある	コミュニケーションがとりにくい	できる仕事に限りがある(介護記録、電話等)	事業所のルールが理解できているか不安	業務が軽減される	職場に活気がでる(活気がでると思う)	業務の見直しができる	利用者が喜んでいる(喜ぶと思う)	特に気になることはない	その他	
全体	9,183	64.7	57.6	53.3	50.4	47.5	39.7	19.2	19.1	11.1	8.1	4.3	2.8
富山	102	58.8	61.8	59.8	52.0	42.2	43.1	17.6	13.7	10.8	5.9	2.9	3.9

II 労働者の個別状況(個別調査結果)

9,183事業所で介護労働に従事する者85,399人の状況。(注)労働者:事業所管理者(施設長)を除く。

1 平均年齢

…全体49.4歳(48.8歳)、訪問介護員54.1歳(53.7歳)、介護職員46.6歳(46.0歳)

	労働者 個別人数 (人)	平均年齢 (歳)
全体	85,399	49.4
訪問介護員	19,768	54.1
サービス提供責任者	1,880	49.7
介護職員	36,975	46.6
看護職員	12,889	51.8
介護支援専門員	7,734	51.8
生活相談員または支援相談員	2,983	45.1
富山	1,049	49.7

(注)他の職種は省略。

2 保有資格（複数回答）

…介護福祉士50.4%（48.6%）、介護職員初任者研修34.6%（34.7%）

	労働者 個人 人数	（%）					
		介護 福祉 士	介護 職員 初任 者研 修（注1）	実務 者研 修	社会 福祉 士	その 他の 資格	無 資格
全体	58,623	50.4	34.6	7.3	0.8	9.1	8.3
訪問介護員	19,768	43.5	50.7	7.9	0.5	7.5	0.4
介護職員	36,975	52.8	26.7	6.8	0.9	9.5	13.0
サービス提供責任者	1,880	76.3	21.0	10.1	2.7	18.4	0.6
富山	722	57.9	31.2	7.9	2.4	11.8	10.8

（注1）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・2級を含む）

3 所定内賃金

…労働者（月給の者、無期雇用職員）：243,135円（234,439円）

…事業所管理者（施設長）：382,036円（355,425円）

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／月 ）	労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／日 ）	労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／時 間 ）
全 体	45,727	240,878	1,026	10,092	25,357	1,207
無期雇用職員	39,341	243,135	419	10,064	11,162	1,211
有期雇用職員	3,445	217,534	534	10,191	12,545	1,203
訪問介護員	6,165	224,277	198	11,296	9,649	1,298
サービス提供責任者	1,486	259,072	*6	9,045	54	1,136
介護職員	20,571	221,555	558	9,151	10,736	1,019
看護職員	6,740	277,343	175	10,988	3,970	1,453
介護支援専門員	5,918	263,379	49	10,131	514	1,300
生活相談員	2,373	256,892	*11	8,793	143	1,093

（注）他の職種は省略。

（注）「*」印があるデータは、サンプル数（回答数）が少なく（30未満）参考値の位置付け。

（注）労働者：事業所管理者（施設長）を除く。

事業所管理者（施設長）	4,943	382,036	*4	19,650	45	1,208
-------------	-------	---------	----	--------	----	-------

月給の者		日給の者		時間給の者	
労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／月 ）	労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／日 ）	労働者 （個人 ）	（平均 賃金 円／時 間 ）
554	239,815	*12	14,228	268	1,112
486	242,904	*3	7,442	97	1,121
42	215,016	*9	16,489	166	1,104
52	204,612	*6	15,767	59	1,130
*17	272,221	-	-	*2	1,238
293	223,903	*6	12,688	138	1,000
80	275,021	-	-	57	1,349
50	273,615	-	-	*6	1,294
30	261,592	-	-	*2	970

54	344,446	-	-	*1	900
----	---------	---	---	----	-----

4 賞与

…労働者(月給の者、無期雇用職員):「賞与あり」が78.2%(76.6%)、平均額が626,094円(599,506円)

…事業所管理者(施設長):「賞与あり」が61.0%(57.5%)、平均額が866,872円(748,659円)

	労働者個人数	賞与の有無		労働者個人数 (賞与あり)	平均賞与(円)
		賞与あり(%)	賞与なし(%)		
全体	48,912	76.2	9.2	37,256	610,223
無期雇用職員	41,819	78.2	8.4	32,685	626,094
有期雇用職員	3,829	64.0	15.3	2,449	442,430
富山	591	82.2	5.6	486	667,164

	事業所管理者(施設長)	賞与あり(%)	賞与なし(%)	事業所管理者(施設長)	平均賞与(円)
	5,387	61.0	22.3	3,286	866,872
富山	60	66.7	20.0	40	781,088

Ⅲ 法人・事業所の概況

1 法人格(経営主体)…民間企業が57.5%(58.6%)

(%)

	回答事業所数	民間企業	社会福祉法人	医療法人	NPO (特定非営利活動法人)	社会福祉協議会	社団法人・財団法人	協同組合(農協・生協)	広域連合(含む)	地方自治体(市区町村、)	その他
全体	9,244	57.5	16.9	11.5	4.6	3.8	2.1	1.2	0.6	1.2	
訪問系	2,777	70.2	3.8	9.4	5.1	3.6	3.8	1.4	0.8	1.3	
施設系(入所型)	1,480	6.9	65.8	20.5	0.1	2.3	1.4	0.3	1.5	1.1	
施設系(通所型)	3,051	64.0	9.4	9.9	6.5	5.1	1.2	1.6	0.3	1.2	
居住系	937	62.6	15.4	12.8	5.7	0.4	1.0	0.7	0.1	1.1	
居宅介護支援	773	72.2	4.8	7.4	3.4	6.6	2.7	1.0	0.5	1.2	
富山	103	46.6	22.3	12.6	8.7	3.9	1.0	3.9	-	1.0	

2 実施している介護サービスの種類(複数回答)

…訪問介護35.4%(32.5%)、居宅介護支援34.7%(31.8%)、通所介護24.7%(27.0%)

(%)

	回答事業所数	訪問介護	居宅介護支援	通所介護	地域密着型通所介護	訪問看護	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	通所リハビリテーション	小規模多機能型居宅介護	介護老人保健施設	訪問リハビリテーション	短期入所療養介護	認知症対応型通所介護	特定施設入居者生活介護
全体	9,244	3,271	3,205	2,286	1,716	1,291	1,080	1,026	915	618	431	377	364	326	323	279
	100.0	35.4	34.7	24.7	18.6	14.0	11.7	11.1	9.9	6.7	4.7	4.1	3.9	3.5	3.5	3.0
富山	103	27	36	39	27	12	17	20	10	7	7	6	5	3	7	-
	100.0	26.2	35.0	37.9	26.2	11.7	16.5	19.4	9.7	6.8	6.8	5.8	4.9	2.9	6.8	-

(注1) 介護給付サービスのうち、回答事業所数上位のみ掲載。

(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 回答労働者の基本属性

…男性20.9%(20.5%)、女性72.3%(71.2%)、平均年齢47.5歳(46.9歳)

	回答数	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
全体	22,154	20.9	72.3	47.5	74.2	24.0
訪問介護員	2,832	13.2	78.1	50.9	68.5	29.1
サービス提供責任者	2,023	16.5	76.4	49.3	77.3	20.7
看護職員	2,881	8.2	84.4	48.2	71.9	26.6
介護職員	8,864	23.7	70.3	45.3	72.0	26.0
生活相談員	1,520	32.6	61.6	45.0	84.2	14.5
介護支援専門員	2,925	19.7	72.5	52.1	78.6	19.8
PT・OT・ST等	539	59.4	35.8	36.6	90.0	9.1
その他	570	32.8	59.1	48.3	72.8	25.1
富山	229	14.8	79.0	46.9	75.5	23.6

(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

II 労働者の状況

1 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53.7%(52.7%)

	回答数	仕事の内容・やりがい	シヨンの職場の人間関係、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	人事評価・処遇のあり方	キャリアアップの機会	賃金	教育訓練・能力開発のあり方
全体	22,154	53.7	48.1	40.8	40.8	38.1	32.4	28.9	27.0	24.0	23.5	23.2	18.7
無期雇用職員	16,432	54.1	48.6	41.6	42.2	38.4	32.8	29.9	27.8	24.8	24.6	24.2	19.2
有期雇用職員	5,308	53.0	46.8	38.6	37.2	37.5	31.8	26.5	25.0	21.4	20.1	20.9	17.6
富山	229	48.0	44.6	32.3	38.8	38.0	31.0	29.2	20.9	23.6	20.5	19.6	13.6

2 勤務先に関する希望

…「今の勤務先で働き続けたい」が60.2%(58.9%)

	回答数	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	別の勤務先・医療関係以外の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
全体	22,154	60.2	6.2	3.8	1.9	1.7	22.7	2.5
無期雇用職員	16,432	60.3	6.2	3.8	2.0	1.6	22.8	2.3
有期雇用職員	5,308	60.3	6.2	3.8	1.6	1.9	22.1	3.0
富山	229	57.2	4.4	4.8	2.2	0.4	28.8	0.9

3 有給休暇の取得状況

…平均取得(消化)日数は7.2日(6.6日)

(1)新規付与日数(全体、職種別)

	回答数	(%)							
		0日	1 ~ 4日	5 ~ 9日	10 日 ~ 12日	13 ~ 15日	16 日 ~ 19日	20 日	平均 新規付 与日数 (日)
全体	22,154	6.6	1.7	7.0	24.2	6.5	5.4	25.1	14.2
訪問介護員	2,832	11.4	2.2	8.1	22.4	6.1	4.6	16.5	13.1
サービス提供責任者	2,023	5.3	0.9	4.7	22.1	6.3	5.3	30.1	15.1
看護職員	2,881	6.6	2.8	7.4	26.6	6.0	5.0	24.3	13.8
介護職員	8,864	5.5	1.8	8.1	24.2	6.4	5.5	24.0	14.0
生活相談員	1,520	4.5	1.6	4.9	24.4	8.0	6.7	28.1	14.7
介護支援専門員	2,925	7.0	0.8	4.8	23.2	6.3	5.1	32.6	15.2
PT・OT・ST等	539	4.5	1.3	5.9	31.7	7.6	8.5	26.9	14.2
その他	570	10.5	1.2	7.0	24.6	6.7	5.4	24.2	14.2
富山	229	3.5	2.2	6.6	19.7	8.7	8.3	28.8	14.8

(2)取得(消化)日数及び平均取得(消化)日数、取得率(全体、職種別)

	回答数	(%)									
		0日	1 ~ 4日	5 ~ 9日	10 日 ~ 12日	13 ~ 15日	16 日 ~ 19日	20 日	21 日 以上	平均 取得 (消化) 日数 (日)	平均 取得 (消化) 率 (%)
全体	15,471	7.8	19.1	39.5	17.7	5.4	3.0	3.7	0.7	7.2	50.4
訪問介護員	1,695	10.5	22.4	34.1	16.1	5.7	3.1	3.5	0.6	6.8	51.6
サービス提供責任者	1,405	8.2	18.6	37.7	17.4	5.7	3.3	4.6	0.7	7.3	48.0
看護職員	2,075	7.8	20.6	35.0	19.5	6.1	3.5	4.5	0.7	7.5	54.3
介護職員	6,208	6.7	19.1	42.7	17.4	4.9	2.6	2.9	0.7	7.0	50.0
生活相談員	1,120	7.2	16.9	41.5	17.2	4.6	3.2	5.4	1.2	7.6	51.5
介護支援専門員	2,132	7.9	16.8	38.5	18.9	6.6	3.4	4.5	0.7	7.6	49.7
PT・OT・ST等	442	10.0	18.3	42.8	14.5	6.1	3.4	3.2	0.5	6.9	48.5
その他	394	12.4	17.8	39.8	18.3	4.1	1.0	3.6	0.5	6.5	46.0
富山	170	1.8	20.6	48.8	19.4	1.8	1.8	1.2	0.6	6.7	44.9

4 介護労働者の仕事と介護の両立

…「現在介護している」が11.9%(12.2%)、「続けることができると思う」が25.8%(25.3%)、

「勤務先の介護休業制度を知っている」が18.0%(17.2%)

	回答数	(%)											
		現在、介護しているか			仕事と介護の両立			勤務先の状況					
		現在、 介護して いる	ここ 数年の うちに、 可能性 がある	当 面 不 可 能	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	勤 務 先 の 介 護 休 業 制 度 を 知 つ て い る	勤 務 先 の 介 護 休 暇 制 度 を 知 つ て い る	突 然 の 残 業 が ほ と ん ど な い	日 頃 か ら 有 給 が と り や す い	休 み の 時 に 自 分 の 任 務 を 代 わ り に 担 当 し て い る 人 が い る	い ず れ も あ て は ま ら な い
全体	22,154	11.9	30.5	50.2	25.8	22.5	44.6	18.0	18.0	34.5	33.2	35.9	18.4
無期雇用職員	16,432	11.2	30.8	51.1	27.2	21.7	44.6	19.0	18.8	34.3	33.0	34.4	19.1
有期雇用職員	5,308	13.9	29.8	48.0	22.0	24.8	44.9	15.1	16.1	35.7	34.0	40.4	16.3
富山	229	13.1	34.1	46.3	23.6	24.9	45.4	15.3	17.5	31.9	25.8	30.1	22.3

5 働く上での悩み、不安、不満等について(複数回答)

…「人手が足りない」が52.0%(55.7%)

(%)

回答数	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	有給休暇が取りにくい	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	健康面(感染症、怪我)の不安がある	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	施設の構造に不安がある	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等を感じていない	労働時間が長い	労働時間が不規則である	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	不払い残業がある・多い	仕事上の怪我などへの補償がない	無期雇用職員になれない	その他
全体	22,154	52.0	38.6	30.6	26.8	26.0	25.6	21.1	20.5	16.7	11.1	10.8	10.0	8.0	5.9	5.8	5.2	4.2	1.0	3.8
訪問系	7,307	51.5	30.3	28.8	26.7	24.6	21.5	19.6	22.6	13.7	4.7	11.7	11.3	8.1	5.3	5.7	3.8	4.1	1.0	3.3
施設系(入所型)	2,875	70.4	51.1	48.7	33.4	33.4	35.7	18.7	26.1	35.8	23.2	4.8	17.8	9.7	10.1	6.0	6.4	4.6	0.9	3.3
施設系(通所型)	6,818	52.5	39.4	30.1	27.0	22.9	21.6	23.6	18.3	6.7	13.0	11.4	5.6	7.8	5.0	6.4	6.4	4.6	1.1	3.7
居住系	2,129	65.1	47.8	42.6	31.7	30.1	31.3	30.0	22.2	39.1	20.4	5.4	16.1	10.2	10.8	5.5	5.6	5.4	0.8	3.3
居宅介護支援	2,349	19.1	38.6	4.8	14.4	27.5	32.7	13.1	12.6	11.9	2.9	18.1	3.7	5.1	0.8	4.4	4.7	1.2	0.9	6.1
富山	229	62.0	41.9	34.9	28.8	26.6	23.6	24.9	22.3	19.7	11.8	7.0	7.9	6.6	7.9	3.5	4.4	2.6	0.4	5.2

6 職場での取り組み

(1) 職場での取り組み状況「行われているもの」

…「定期的な健康診断の実施」が77.1%(77.0%)

(%)

回答労働者数	定期的な健康診断の実施	採用時における賃金・勤務時間の説明	介護能力の向上に向けた研修	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	介護に関する事例検討会の開催	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	介護能力に見合った仕事への配置	介護能力を適切に評価するしくみ	事業所の相談援助体制の設定	キャリアアップの仕組みの整備	福祉機器やロボットの導入	その他	
全体	22,154	77.1	65.4	57.3	50.4	49.8	45.0	42.8	42.6	35.0	34.9	25.5	24.7	23.8	14.1	0.7
無期雇用職員	16,432	78.2	65.8	58.0	51.1	50.3	45.6	43.9	43.4	36.3	35.4	26.3	25.3	25.0	14.5	0.7
有期雇用職員	5,308	74.4	65.4	56.1	48.9	49.0	43.8	40.2	40.9	31.9	34.0	23.5	23.2	20.4	13.0	0.8
富山	229	82.1	63.8	58.5	51.1	46.7	41.9	41.5	42.8	35.8	33.2	27.9	21.0	22.3	17.0	-

(2) 働く上での悩み、不安、不満等の解消「役立っているもの」

…「定期的な健康診断の実施」が44.4%(43.5%)

(%)

回答労働者数	定期的な健康診断の実施	介護能力の向上に向けた研修	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	介護に関する事例検討会の開催	事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	介護能力に見合った仕事への配置	能力や資格取得に応じて賃金が上がるしくみ	事業所の相談援助体制の設定	介護能力を適切に評価するしくみ	キャリアアップの仕組みの整備	福祉機器やロボットの導入	役立っているものはない	その他		
全体	22,154	44.4	33.9	26.3	25.9	25.0	24.2	23.9	21.8	16.2	15.5	11.3	10.5	9.7	7.9	3.4	0.4
無期雇用職員	16,432	45.3	34.3	26.6	26.2	25.6	24.5	24.1	22.6	16.4	16.4	11.7	11.0	10.4	8.2	3.5	0.4
有期雇用職員	5,308	42.4	33.5	25.9	25.6	23.9	23.6	23.6	19.6	16.0	13.2	10.2	9.1	7.6	7.3	3.4	0.4
富山	229	46.3	34.9	24.9	26.2	24.5	23.1	23.6	22.7	18.8	16.2	12.2	12.2	10.0	13.1	3.1	-

7 研修について

(1)採用時研修の受講有無と、安全衛生研修、身体拘束研修の受講有無

…「採用時研修を受けた」が46.4%(46.1%)

そのうち、「安全衛生研修を受けた」が71.6%(69.8%)、「身体拘束研修を受けた」が59.2%(60.9%)

(%)

	回答労働者数	採用時研修を受けた	安全衛生研修の受講有無		身体拘束研修の受講有無		採用時研修を受けない
			受けた	受けない	受けた	受けない	
			全体	22,154	46.4	71.6	
無期雇用職員	16,432	47.0	71.7	25.6	59.9	30.8	51.3
有期雇用職員	5,308	45.2	71.9	24.4	57.2	32.9	52.6
富山	229	32.8	58.7	38.7	38.7	53.3	65.5

(2)今の職場で受けた研修

…「衛生管理(感染症・食中毒予防等)に関する研修」が62.7%(62.0%)

(%)

	回答労働者数	衛生管理(感染症・食中毒予防等)に関する研修	高齢者虐待の防止に関する研修	緊急時の対応に関する研修	事故防止・発生時の対応に関する研修	身体拘束に関する研修	非常災害対策に関する研修	秘密保持に関する研修	苦情処理に関する研修	看取りに関する研修	いずれもない
無期雇用職員	16,432	63.0	60.1	58.5	57.9	55.1	49.0	45.1	36.7	32.9	11.6
有期雇用職員	5,308	62.2	55.8	56.0	54.4	51.6	45.3	42.3	32.2	29.0	12.6
富山	229	52.4	40.6	51.1	47.6	40.6	40.2	27.1	27.9	26.6	14.4

8 介護関係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23.9%(23.2%)

(%)

	回答数	職場の人間関係に問題があったため	結婚・妊娠・出産・育児のため	の法人や施設・事業所の理念や運営	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	人員整理・勲奨退職・法人解散・事業不振等のため	自分に向かない仕事だったため	家族の介護・看護のため	病気・高齢のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	その他
無期雇用職員	4,364	24.7	18.2	18.7	17.3	17.0	15.9	12.8	6.7	6.9	4.3	4.4	3.6	2.5	11.6
有期雇用職員	1,335	21.2	25.5	13.0	15.4	11.0	12.1	11.8	6.8	5.7	5.4	4.2	4.9	5.4	10.9
富山	66	24.2	28.8	15.2	19.7	18.2	7.6	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	3.0	3.0	10.6

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)してアンケート調査を実施した。
うち有効調査事業所数17,544事業所で有効回答のあったのは9,244事業所であった。
有効回答率52.7%(52.9%)
- (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て、アンケート調査を実施した。
うち有効対象労働者数52,632人で有効回答のあったのは22,154人であった。有効回答率42.1%(41.7%)

2 調査対象期日

原則として令和2年10月1日現在とした。

3 調査実施期間

令和2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2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、介護サービスの種類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。

5 調査研究体制

【令和2年度介護労働実働調査検討委員会】 (※委員所属は令和3年3月末現在)

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 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	フォスターリンク株式会社 人材開発コンサルタント
	高野 龍昭	東洋大学 ライフデザイン学科 准教授
	小野 晃	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

【令和2年度介護労働実働調査諮問委員会】 (※委員所属は令和3年3月末現在)

板垣 貴宏	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
太田 二郎	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
三根 浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
遠藤 健	一般社団法人 全国介護付きホーム協会 代表理事
小林 由憲	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
田中 雅子	公益社団法人 日本介護福祉士会 元名誉会長

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。

・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

※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。

(4) 採用率、離職率は下記の式による。

$$\text{1年間の採用率} = \frac{\text{2020年度採用者数(注1)}}{\text{2019年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の離職率} = \frac{\text{2020年度離職者数(注1)}}{\text{2019年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の増加率} = \frac{\text{2020年度(採用者数－離職者数)(注1)}}{\text{2019年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

(注1) 2020年度とは、2019年10月1日から2020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。

2 その他

回答事業所数9,244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」「介護予防訪問リハビリテーション」を含んだ数であり、9,183はそれらを除いた数である。

《(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・向上などを通じて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。