

令和3年度 介護労働の現状について

『令和3年度 介護労働実態調査』の結果

(調査期間令和3年10月1日～31日)



公益財団法人 介護労働安定センター

介護労働の現状について

令和3年度 介護労働実態調査の結果

～目次～

I 法人・事業所について

- 1 労働者の賃金、処遇…………… 3
(所定内賃金、賞与、介護職員処遇改善加算の対応状況)
- 2 事業所運営、雇用管理状況…………… 7
(運営の問題点、人材の不足感、採用・離職状況)

II 労働者の雇用管理

- 1 労働者の状況…………… 15
(有給休暇、就職した理由、介護をやめた理由、ハラスメント)
- 2 事業所の取り組み、研修…………… 21
(雇用管理責任者の選任、人材育成等)

はじめに

「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」は、全国の介護保険サービス事業所の中から、無作為抽出にて調査対象事業所を選定し、アンケート調査を実施。

この資料では、令和3年度調査結果を基とした特徴を事業所の実態、介護労働者の状況等を交えて図表を用いて解説しています。

※集計結果の詳細については「結果報告書」を参照してください。

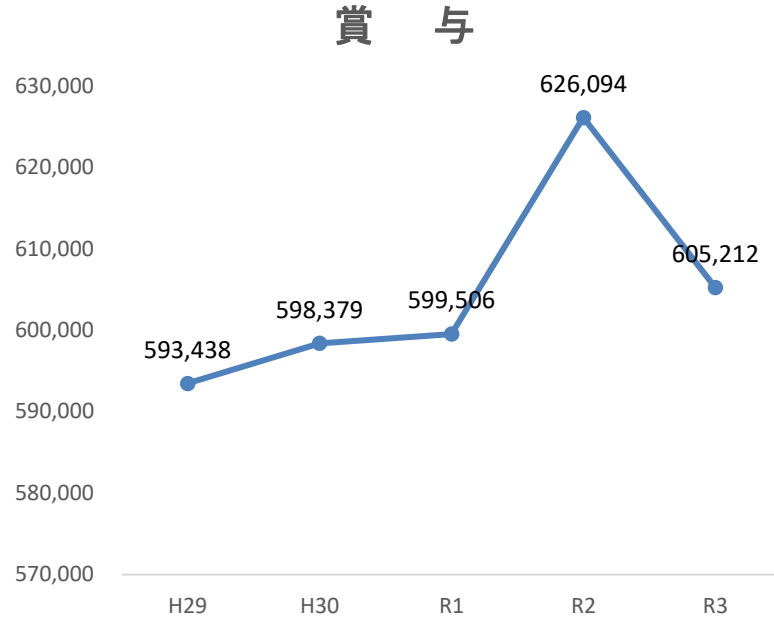
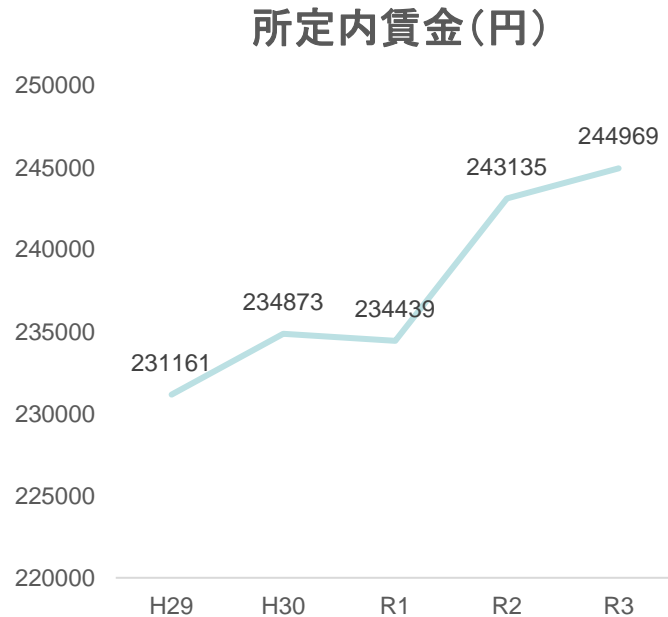
《調査対象事業所と回答状況》

(1)「事業所における介護労働実態調査」
有効調査事業所数：17,011事業所
有効回答事業所数：8,809事業所
(有効回答率 51.8%)

(2)「介護労働者の就業実態と就業意識調査」
有効調査労働者数：51,033人
有効回収労働者数：19,925人
(有効回答率 39.0%)

所定内賃金は増加、賞与は減少 (事業所調査)

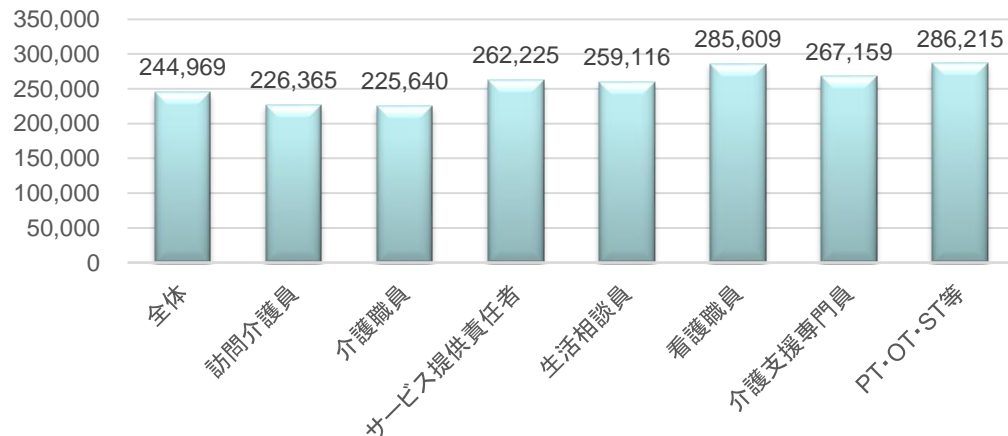
<無期雇用職員、月給の者>



- ・所定内賃金(図表 左上)は、244,969円で昨年度(243,135円)より1,834円の増加。
- ・賞与(図表 左上)は605,212円で昨年度(626,094円)より20,882円の減少。

職種別の所定内賃金(平均額)(事業所調査)

<無期雇用職員、月給の者>



所定内賃金を就業形態・支払形態別で見ると、無期雇用・月給者は平均244,969円、有期雇用・時間給者は平均1,235円であった。

<有期雇用職員、時間給の者>



(注1) 報告書の「所定内賃金」とは令和3年9月時点(調査の前月)のもの。
 月給の所定内賃金は1ヵ月に決まって支給する税込み金額(交通費、役職手当等を含む)。
 時間給の所定内賃金は1時間あたりの決まって支給する税込み賃金額。

※ 令和2年度より就業形態を「正規職員、非正規職員」から「無期雇用職員、有期雇用職員」とした。

都道府県別 所定内賃金(月給制)(事業所調査)

都道府県	金額	都道府県	金額	都道府県	金額	都道府県	金額
北海道	225,691	東京都	280,792	滋賀県	245,912	香川県	230,736
青森県	198,355	神奈川県	274,741	京都府	253,847	愛媛県	227,298
岩手県	221,437	新潟県	240,219	大阪府	255,940	高知県	224,537
宮城県	227,918	富山県	242,446	兵庫県	261,776	福岡県	229,216
秋田県	207,673	石川県	248,719	奈良県	253,758	佐賀県	218,038
山形県	228,969	福井県	237,877	和歌山県	236,173	長崎県	214,903
福島県	227,508	山梨県	239,851	鳥取県	221,759	熊本県	217,630
茨城県	253,227	長野県	243,482	島根県	226,987	大分県	217,084
栃木県	238,830	岐阜県	248,844	岡山県	237,502	宮崎県	206,506
群馬県	238,794	静岡県	256,088	広島県	234,298	鹿児島県	222,809
埼玉県	266,518	愛知県	260,662	山口県	234,387	沖縄県	219,791
千葉県	260,406	三重県	255,188	徳島県	225,186	全 国	242,273

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(事業所調査)

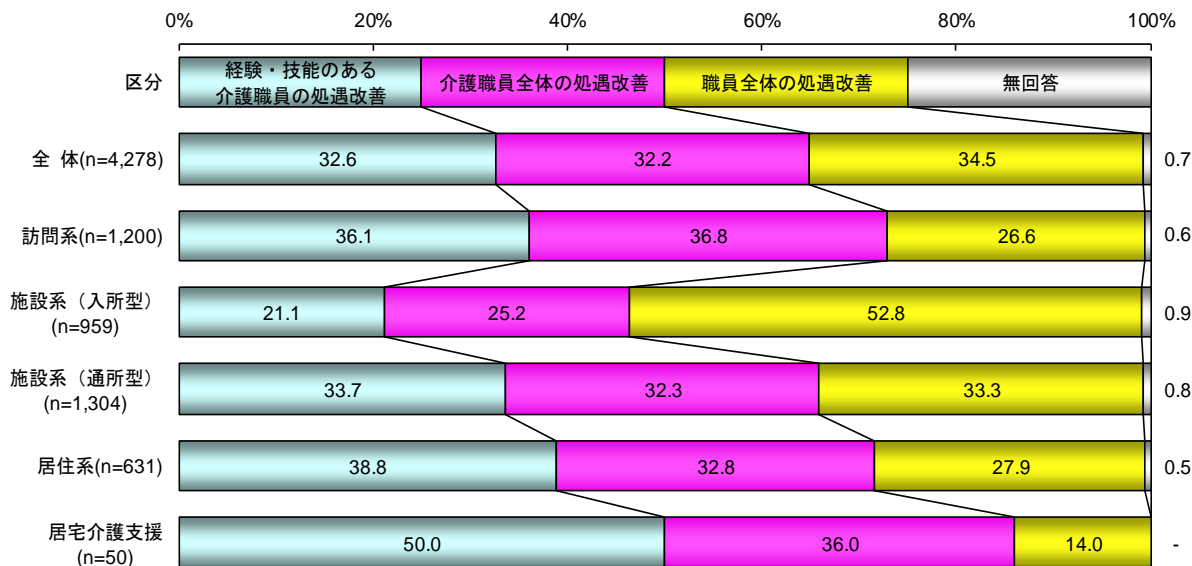
介護職員処遇改善加算の対応

	回答事業所数	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	無回答
全体	6,545	61.4	55.4	35.7	3.6	1.5
訪問系	1,914	61.4	57.7	35.7	3.4	1.9
施設系(入所型)	1,121	69.4	52.4	37.1	3.3	1.1
施設系(通所型)	2,364	56.8	56.0	35.0	4.1	1.4
居住系	844	66.7	54.6	36.0	2.3	1.3
居宅介護支援	90	54.4	45.6	43.3	1.1	2.2

介護職員処遇改善加算を算定した事業所は全体の74.9%であった。

算定した事業所のうち、「諸手当の導入・引き上げ」を行った事業所が61.4%と最多、次いで「一時金の支給」が55.4%、「基本給の引き上げ」が35.7%となっている。

介護職員等特定処遇改善加算の対応



介護職員等特定処遇改善加算を算定した事業所は65.4%であった。

算定した事業所のうち、最多は「職員全体の処遇改善」を行った事業所が34.5%であった。

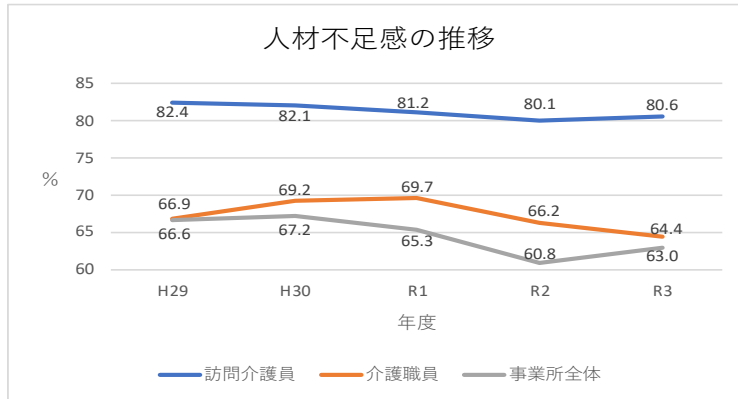
運営する上での問題点は人材や財源の確保(事業所調査)

全体では「人材確保」がトップだが、提供するサービスによって開きがある。訪問系(入所型)、居住系は共に62.9%だが、施設系(通所型)は42.5%、居宅介護支援は27.2%に留まる。

介護サービス事業を運営する上での問題点(複数回答)

	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	教育・研修の時間が十分に取れない	経営(収支)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	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	管理者の指導・管理能力が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	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	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	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	無回答
全体	8,742	49.8	39.3	28.1	27.8	25.7	25.5	10.6	7.0	6.3	4.7	4.4	3.7	3.6	2.9	1.8	4.8	2.6
訪問系	2,841	53.7	35.0	29.6	29.2	22.2	20.9	8.6	7.5	5.8	4.7	4.9	3.7	4.7	3.1	2.0	5.2	2.7
施設系(入所型)	1,190	62.9	34.6	21.9	30.9	24.2	27.4	15.4	8.4	9.7	7.6	6.6	2.4	2.8	2.4	1.2	2.4	1.9
施設系(通所型)	2,733	42.5	45.5	29.4	28.2	31.5	30.6	10.8	6.0	5.5	4.3	3.8	3.9	2.7	2.5	1.8	3.5	2.1
居住系	886	62.9	40.0	16.8	28.1	21.0	28.2	18.2	10.9	10.0	6.3	3.8	2.8	2.8	2.8	1.0	3.4	1.8
居宅介護支援	768	27.2	40.1	41.5	17.2	25.9	16.7	2.5	3.0	1.3	1.2	2.1	6.5	4.9	3.8	2.3	13.5	4.3

介護人材の不足感※(事業所調査)



従業員の不足感は、事業所全体で見ると、概ね60%台で推移している。職種別に見ると、訪問介護員が最も高く80.6%、介護職員の64.4%がこれに続く。

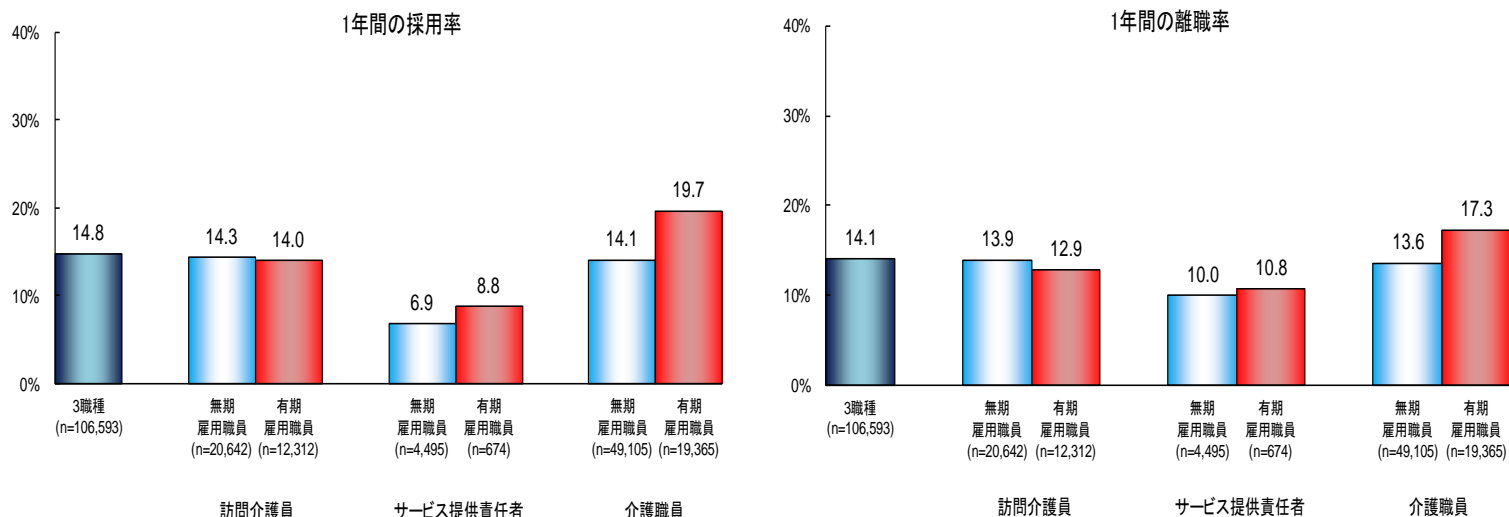
従業員の職種別過不足状況

	回答事業所数	当該職種のいる事業所		不足感						当該職種はない	無回答
				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)		
訪問介護員	8,742	2,800	32.0	(25.1)	(29.4)	(26.1)	(18.9)	(0.5)	(80.6)	67.3	0.6
サービス提供責任者	8,742	2,247	25.7	(5.7)	(12.1)	(15.8)	(65.2)	(1.3)	(33.6)	70.5	3.8
介護職員	8,742	4,625	52.9	(10.2)	(21.2)	(33.0)	(34.6)	(1.0)	(64.4)	44.2	2.9
看護職員	8,742	4,175	47.8	(6.1)	(14.3)	(24.3)	(53.4)	(1.9)	(44.7)	47.6	4.7
生活相談員	8,742	2,835	32.4	(1.7)	(5.7)	(14.6)	(77.2)	(0.8)	(22.0)	62.9	4.7
P T ・ O T ・ S T 等	8,742	1,875	21.4	(2.7)	(7.6)	(19.9)	(68.1)	(1.7)	(30.2)	76.2	2.4
介護支援専門員	8,742	3,068	35.1	(4.5)	(10.1)	(18.3)	(66.5)	(0.7)	(32.9)	59.6	5.3
全体でみた場合	8,742	7,039	80.5	(8.5)	(21.5)	(33.0)	(36.6)	(0.4)	(63.0)	-	19.5

※「不足感」とは、介護サービスに従事する従業員の過不足状況において、「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した割合の合計値。

訪問介護員、サービス責任者、介護職員の採用・離職の状況(事業所調査)

1年間の採用率・離職率(就業形態別)



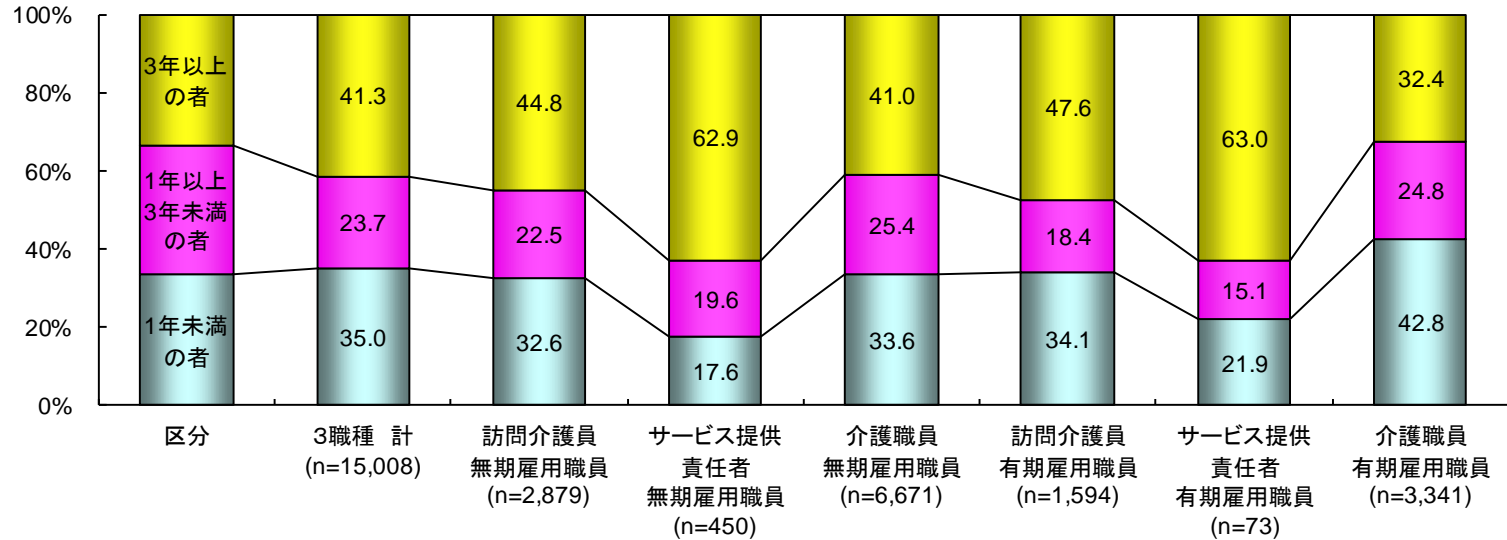
()内は昨年度数値

離職率を職種・就業形態別で見ると、「訪問介護員」の離職率は無期雇用職員が13.9%、有期雇用職員が12.9%で無期雇用職員の方が高くなっている。「サービス提供責任者」の離職率は無期雇用職員が10.0%、有期雇用職員が10.8%で、有期雇用職員の方が高くなっている。「介護職員」の離職率は無期雇用職員が13.6%、有期雇用職員が17.3%で有期雇用職員の方が高くなっている。

勤続3年未満の離職者が全体の約6割(事業所調査)

離職者の勤続年数の内訳

(%)



1年間(令和2年10月1日から令和3年9月30日まで)に離職した者の勤務年数をみると、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員の3職種(無期と有期)離職者のうち3年未満が58.7%となっている。

無期雇用職員で「1年未満の者」を職種別でみると、訪問介護員は32.6%、サービス提供責任者は17.6%、介護職員は33.6%となっている。

外国籍労働者の採用と評価(事業所調査、労働者調査)

外国籍労働者の受け入れを入国資格別に見ると、「技能実習生」が2.6%で最多、次いで「在留資格「介護」」が2.0%、「在留資格「特定技能1号」」が1.6%、「留学生」が1.3%と続く。一方、「いずれも受け入れていない」は87.9%となっている

評価については、「利用者等との意志疎通において不安がある」が59.1%で最多、次いで「労働力の確保ができる」が53.0%と続く。

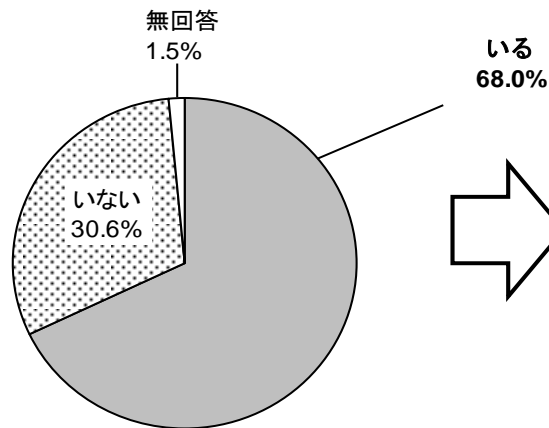
	回答事業所数	利用者等との意志疎通において不安がある	労働力の確保ができる	生活、習慣等の違いに戸惑いがある	コミュニケーションがとりにくい	できる仕事に限りがある(介護記録、電話等)	事業所のルールが理解できているか不安	職場に活気がでる(活気がでると思う)	業務が軽減される	業務の見直しができる	利用者が喜んでいる(喜ぶと思う)	その他	特に気になることはない	無回答
全体	8,742	59.1	53.0	48.2	45.7	42.8	36.2	19.0	17.9	10.4	8.4	2.6	8.5	5.4
訪問系	2,841	62.5	47.0	48.3	46.3	38.8	36.9	13.4	14.7	7.7	4.9	2.7	9.5	5.5
施設系(入所型)	1,190	58.7	70.1	54.0	50.8	48.2	39.3	27.6	25.4	16.5	10.9	3.4	3.0	2.8
施設系(通所型)	2,733	58.7	53.8	47.5	46.1	45.4	36.3	21.1	18.6	10.8	11.0	2.0	7.4	5.0
居住系	886	62.0	66.5	54.1	47.5	52.5	39.4	26.0	20.0	12.5	11.6	2.5	5.1	3.5
居宅介護支援	768	46.4	35.3	37.5	33.5	31.6	25.3	11.7	13.9	7.9	5.2	3.4	19.3	10.7

社会福祉法人NPOに多い高齢労働者(事業所調査)

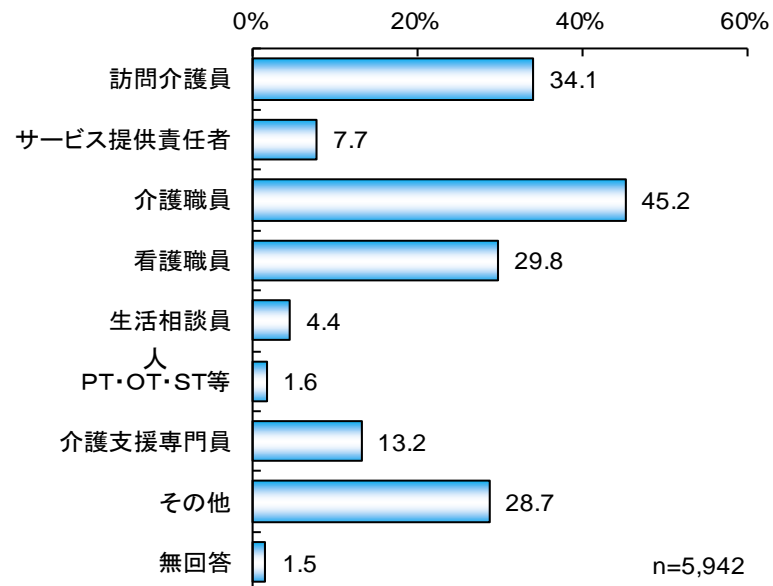
65歳以上の労働者が「いる」と回答した事業所は68.0%、「いない」は30.6%となっている。また、職種別に65歳以上の労働者がいる事業所の割合をみると、「介護職員」が最も高く45.2%であった。

法人格別で見ると、社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)とNPOは「いる」が8割を占める。65歳以上の労働者がいる事業所における、1事業所の平均在籍者数は4.5人で、協同組合が6.6人で最も多い。

65歳以上の介護労働者のいる事業所割合



n=8,742



n=5,942

ICT機器の活用状況(事業所調査)

導入検討中のICT機器は、「タブレット端末等で利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有」が13.5%、次いで「記録から介護保険請求システムまで一括」が11.8%、「給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムの利用」が11.5%となっている。

サービス系型別にみると、施設系(入所型)は「給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している」が15.3%で、他の区分に比べて高い。

	回答事業所数	タブレット端末等で利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している	記録から介護保険請求システムまで一括している	給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等を取り取りするためのシステム	情報共有システムを用いて他事業者と連携している	グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	パソコンで利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している	その他	無回答
全体	8,742	13.5	11.8	11.5	8.1	8.0	7.4	6.1	0.6	72.1
訪問系	2,841	12.8	13.4	12.7	9.6	9.4	8.3	6.2	0.6	71.3
施設系(入所型)	1,190	17.3	15.3	15.3	8.4	7.2	10.2	6.8	0.4	63.8
施設系(通所型)	2,733	13.4	10.7	10.5	7.0	7.2	6.2	6.0	0.4	74.2
居住系	886	16.5	14.6	11.9	6.1	6.9	6.1	9.0	0.9	69.9
居宅介護支援	768	8.5	3.4	6.0	9.1	8.3	5.7	2.1	0.5	80.6

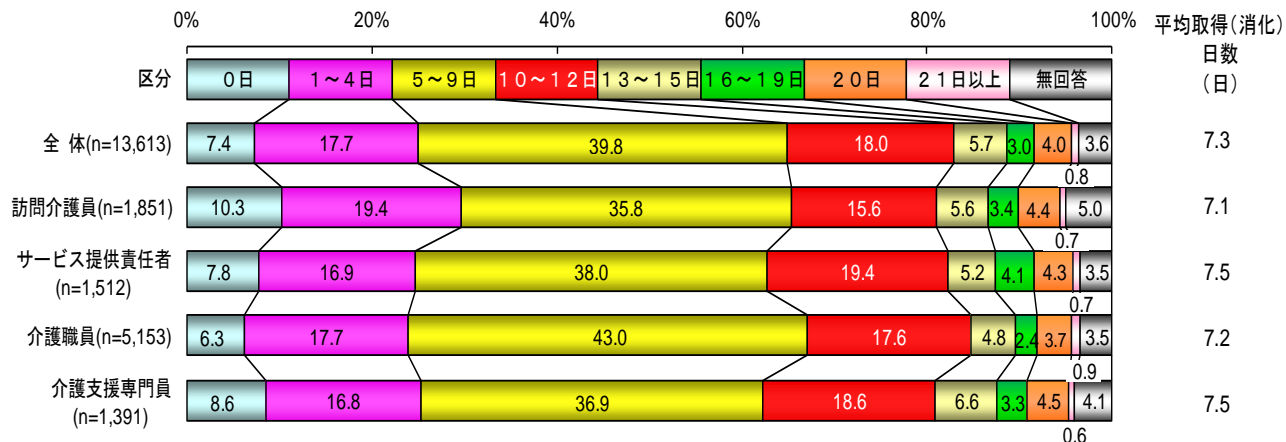
自然災害に向けたBCP(事業所調査)

自然災害(大地震・水害)に向けた業務継続の取り組みでは、“平常時”で策定しているのは「緊急連絡先(事業所内、関係行政、関係団体)を定めている」が76.7%で最も高い。“緊急時”で策定しているのは「災害発生時の初動対応(安全確保・被害点検)を定めている」が60.5%で最も高い。

	回答事業所数	平常時										緊急時								無回答
		機会 自然災害発生時の対応についての話し合いの	どのような局面で、誰が、何をするのか、を定めている	建物・設備ごとの大地震、水害に応じた点検、安全対策	ライフレインが被災した時の対応や代替策を定めている	緊急連絡先(事業所内、関係行政、関係団体)を定めている	必要な物資(利用者と従業員の水:3L×食料3日分、等)を確保している	緊急時において迅速に行動ができるように周知する機会	平時における研修、訓練の実施	最新の知見を踏まえた、計画定め事の定期的な見直し	災害発生時の初動対応(安全確保・被害点検)を定めている	安否確認方法を定めている	職員の参集基準を定めている	各業務の担当者を定めている	関係者との連絡フロー、情報伝達フローを定めている	施設内外での避難場所・避難方法を定めている	限下の業務(優先業務)を整理している	被災時(インフラ停止、職員不足など)の状況下でも利用者の生命を維持するための最低限の業務	職員を守るための体制を定めている	
全体	8,742	63.3	51.7	49.5	35.9	76.7	42.9	57.4	59.7	35.5	60.5	60.1	43.8	50.9	57.6	58.7	39.6	41.3	12.8	
策定している	訪問系	2,841	56.2	42.2	37.1	28.4	71.8	27.6	50.3	45.8	29.1	51.2	57.7	35.5	41.5	51.0	39.0	34.4	40.2	15.7
	施設系(入所型)	1,190	73.9	66.5	68.1	57.0	85.3	79.9	68.8	76.3	49.7	73.3	67.0	63.0	67.6	70.3	76.4	53.4	47.2	7.4
	施設系(通所型)	2,733	69.6	59.9	56.6	35.2	81.7	40.1	63.5	71.3	37.6	68.4	62.2	45.7	57.5	61.4	73.5	40.2	42.5	9.0
	居住系	886	76.2	62.0	70.8	52.1	88.3	76.2	70.7	78.1	49.7	75.2	70.1	59.5	61.4	70.8	83.2	53.7	48.3	5.3
	居宅介護支援	768	38.5	28.0	21.1	16.9	52.7	16.1	31.5	26.2	16.7	32.6	41.5	23.4	27.5	35.3	25.9	20.7	23.8	31.3
全体	8,742	21.9	28.8	27.6	38.0	11.6	34.3	21.7	23.4	38.7	21.4	22.3	32.0	26.6	22.6	21.7	34.4	34.5	35.1	
策定を検討中	訪問系	2,841	27.2	34.1	34.0	41.9	13.9	43.0	25.7	31.7	41.0	25.9	23.2	36.3	31.5	25.9	32.4	36.2	33.7	31.6
	施設系(入所型)	1,190	18.7	25.0	22.6	31.1	9.0	13.9	20.5	17.7	37.6	18.4	23.6	27.6	23.0	20.6	16.5	34.8	39.7	38.2
	施設系(通所型)	2,733	18.1	24.7	24.4	39.7	9.2	38.5	18.1	16.5	38.3	17.6	21.0	31.9	23.5	20.7	14.1	34.6	34.3	34.1
	居住系	886	12.3	22.0	15.6	28.0	5.9	14.9	14.3	13.8	31.5	14.0	16.7	24.3	21.7	14.9	8.6	28.1	31.6	43.8
	居宅介護支援	768	31.0	35.0	35.7	39.5	22.3	40.2	28.6	36.3	40.6	31.6	28.0	32.7	29.8	29.0	32.2	34.8	34.4	36.6

年次有給休暇の平均取得日数は7.3日（労働者調査）

年次有給休暇の平均取得（消化）日数※1 <4職種別>



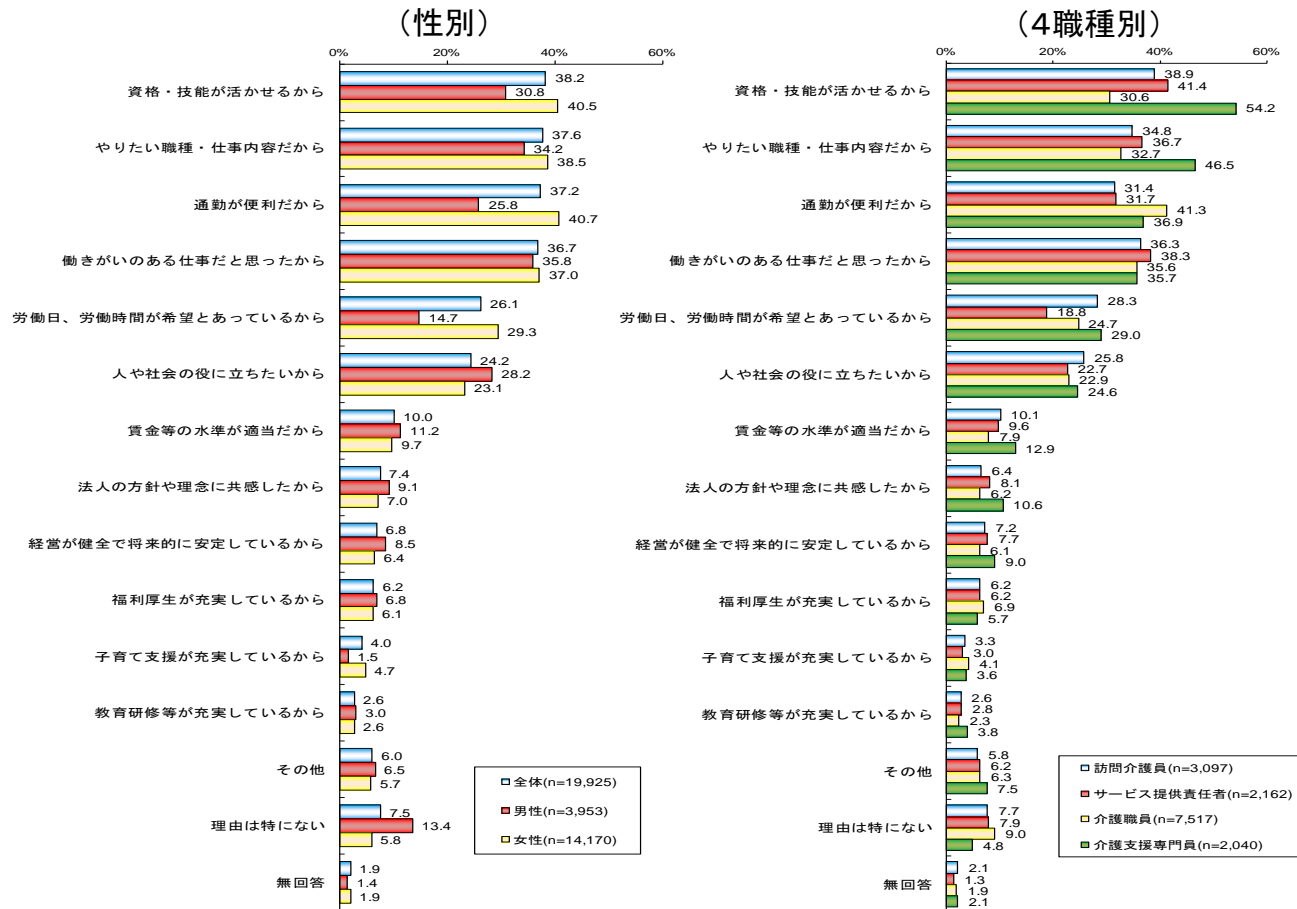
4職種全体では、最近1年間の有給休暇の取得（消化）日数は、「5～9日」が39.8%で最多となっている。また、平均取得（消化）日数は7.3日となっている。

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

現在の法人(職場)に就職した理由(労働者調査)

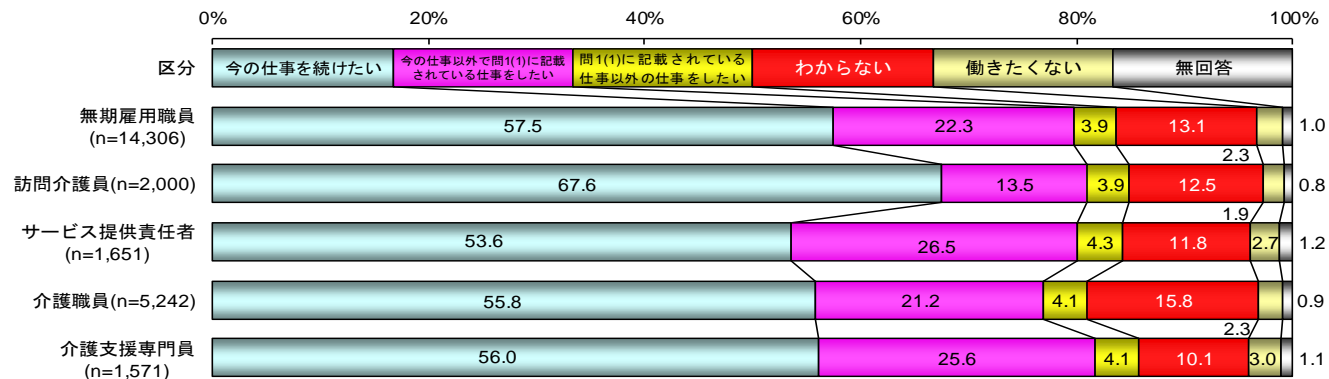
「資格・技能が活かせるから」が38.2%で最も高く、次いで「やりたい職種・仕事内容だから」が37.6%、「通勤が便利だから」が37.2となっている。

現在の法人に就職した理由(複数回答)

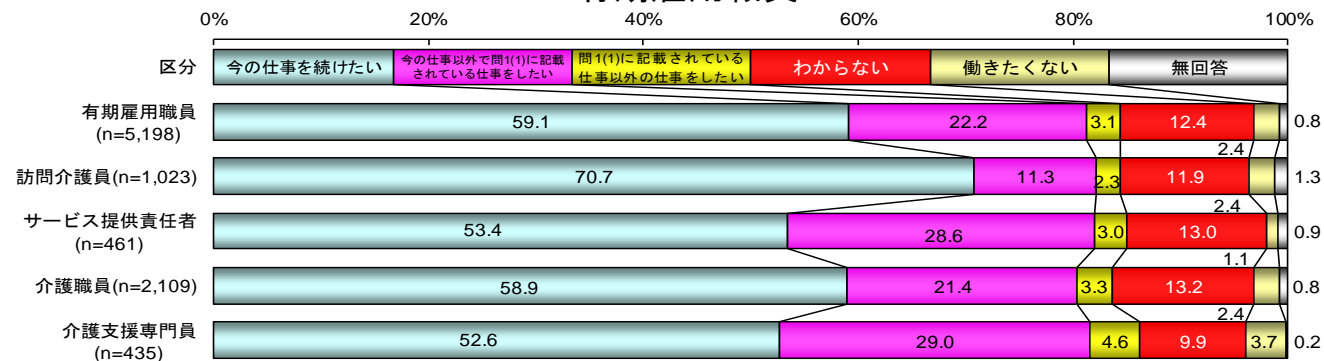


仕事(職種)に関する希望 (労働者調査)

無期雇用職員



有期雇用職員



今の勤務先(法人、事業所)に限らず、仕事(介護職種)に関する希望をたずねたところ、無期雇用職員・有期雇用職員ともに4職種すべてにおいて、「今の仕事を続けたい」が最も高い。

職場での人間関係等の悩み、不安、不満等(労働者調査)(サービス系列別)

導職場での人間関係等についての悩み、不安、不満等(複数回答)をたずねたところ、「自分と合わない上司や同僚がいる」が20.2%で最も高く、次いで「部下の指導が難しい」が19.2%、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」が18.3%、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」が17.7%となっている。

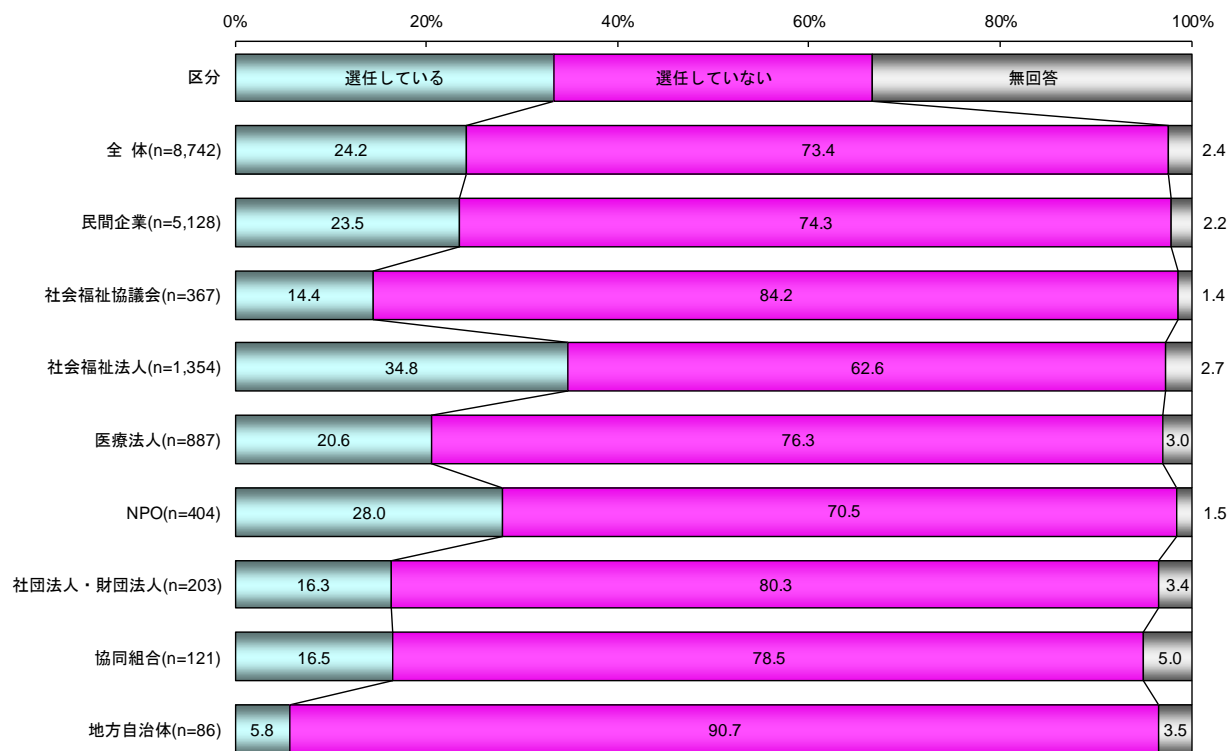
	回答労働者数	自分と合わない上司や同僚がいる	部下の指導が難しい	ケアの方法等について意見交換が不十分である	経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	経営層の介護の基本方針、理念が不明確である	悩みの相談相手がいない、相談窓口がない	上司や同僚の介護能力が低い	その他	職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない	無回答
全体	19,925	20.2	19.2	18.3	17.7	14.7	12.1	10.1	9.9	3.4	34.7	4.7
訪問系	7,574	15.6	16.8	15.8	14.6	11.4	11.2	8.5	7.2	2.9	40.8	5.6
施設系(入所型)	2,229	28.0	31.4	27.3	22.9	19.7	12.8	12.3	15.4	3.8	20.1	3.0
施設系(通所型)	6,017	22.6	18.1	18.6	19.1	17.2	12.9	10.4	10.8	3.7	32.6	3.9
居住系	1,769	27.3	29.5	26.6	20.3	18.1	11.1	12.0	16.3	3.7	23.9	2.7
居宅介護支援	1,611	13.5	9.1	6.3	16.0	8.4	13.0	10.5	4.5	3.7	48.3	6.1

ハラスメント 職場での身体的・精神的攻撃(労働者調査)

職場内での身体的・精神的な攻撃として、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」が8.0%、「隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)」が4.5%、「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」が3.7%となっている。また、見たり相談を受けたことがある身体的・精神的な攻撃を尋ねたところ、上位3項目は受けたことがある身体的・精神的な攻撃と同様となっている。

		回答労働者数	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)	暴行・傷害(身体的な攻撃)	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(過小な要求)	その他	無回答
全体		19,925	8.0	4.5	3.7	3.1	1.6	1.4	1.1	85.4
受けたことがある	訪問系	7,574	7.9	3.7	3.4	3.0	1.4	1.3	0.9	86.7
	施設系(入所型)	2,229	9.5	6.5	4.6	3.3	2.6	1.3	1.3	81.7
	施設系(通所型)	6,017	7.6	4.5	3.5	2.8	1.4	1.4	1.1	85.6
	居住系	1,769	8.2	4.7	4.0	3.6	2.5	1.4	1.2	84.3
	居宅介護支援	1,611	7.5	4.3	3.8	4.0	0.6	1.3	1.1	86.5
全体		19,925	9.3	7.9	4.7	3.2	3.1	2.4	0.9	83.1
見たり相談を受けた	訪問系	7,574	8.4	6.5	4.1	3.0	3.0	2.6	1.1	85.1
	施設系(入所型)	2,229	15.2	13.3	6.7	4.2	4.7	2.6	0.9	72.7
	施設系(通所型)	6,017	8.1	7.6	4.5	3.0	2.6	2.3	0.8	84.1
	居住系	1,769	12.0	10.9	6.3	3.8	3.6	2.3	0.8	78.2
	居宅介護支援	1,611	6.1	4.4	3.2	3.1	2.0	1.7	0.7	89.1

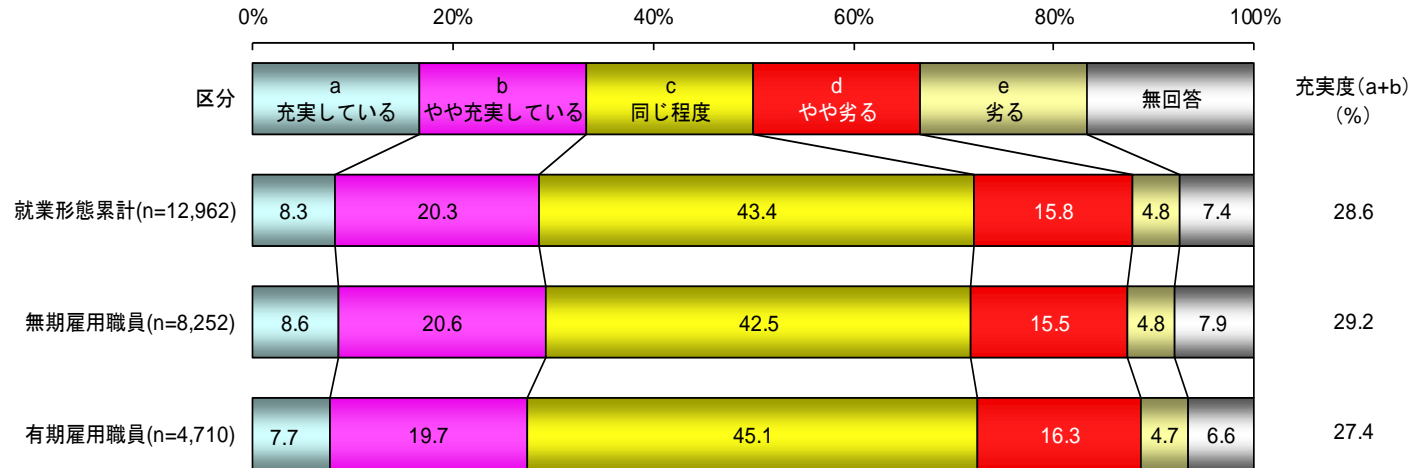
雇用管理責任者の選任状況：(事業所調査)



最雇用管理責任者の選任状況は、「選任している」が24.2%、「選任していない」が73.4%となっている。

法人格別で見ると、社会福祉法人は「選任している」が34.8%で、他の法人格に比べて高くなっている。一方、地方自治体は「選任していない」が90.7%で、他の法人格に比べて高い。

人材育成への取り組み:(事業所調査)



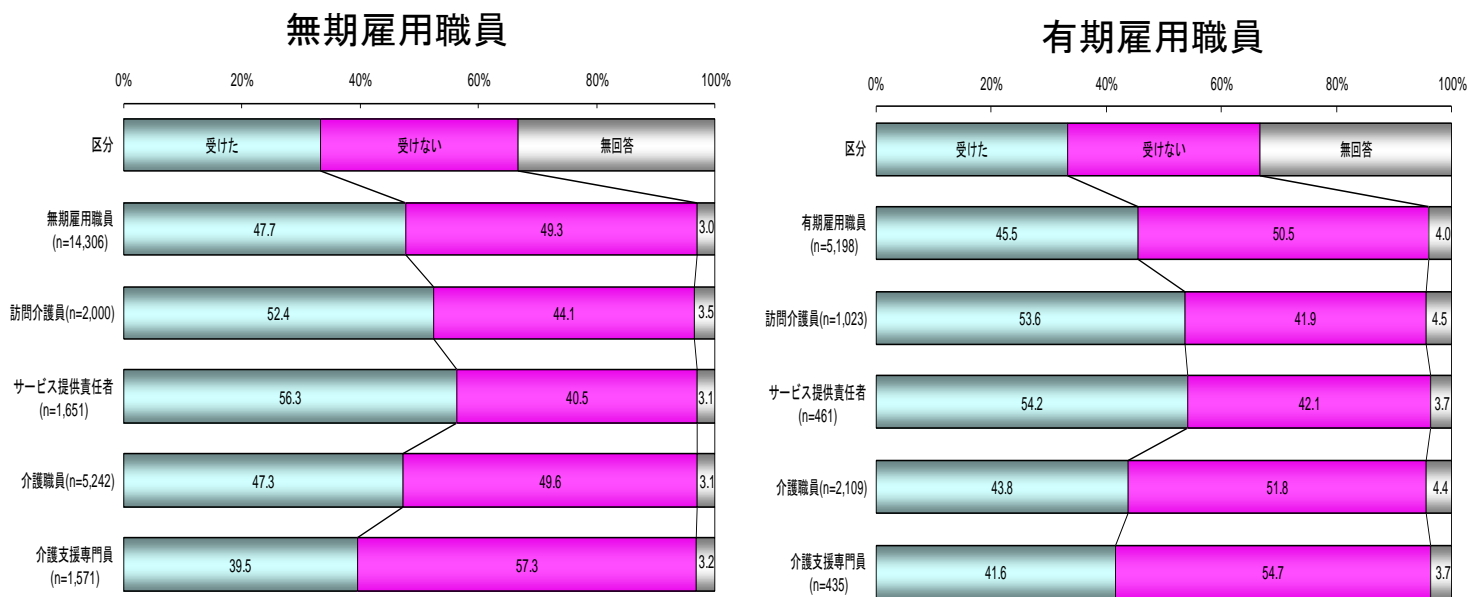
人材育成への取り組みについて(同業他社と比べてどう思っているか)は、「充実している」が8.3%、「やや充実している」が20.3%、「同じ程度」が43.4%、「やや劣る」が15.8%、「劣る」が4.8%となっている。「充実度」(「充実している」+「やや充実している」以下同じ)は28.6%となっている。

就業形態別で見ると、無期雇用職員、有期雇用職員ともに「同じ程度」が最も高く、それぞれ42.5%、45.1%となっている。また、「充実度」は無期雇用職員が29.2%、有期雇用職員が27.4%となっている。

採用時研修の研修受講状況(労働者調査)

採用時研修の受講有無をたずねたところ、無期雇用職員(図表 左下)は「受けた」が47.7%、「受けない」が49.3%となっている。有期雇用職員(図表 右下)は「受けた」が45.5%、「受けない」が50.5%となっている。

4職種別に尋ねたところ、無期雇用職員は訪問介護員とサービス提供責任者は「受けた」がそれぞれ52.4%、56.3%となっている。一方、介護支援専門員は「受けない」が57.3%となっている。有期雇用職員は訪問介護員とサ責は「受けた」がそれぞれ53.6%、54.2%となっている。一方、介護職員と介護支援専門員は「受けない」がそれぞれ51.8%、54.7%となっている。

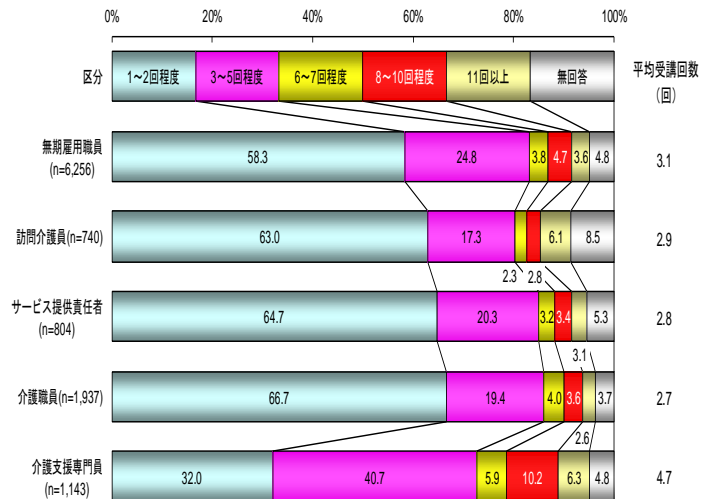


過去1年間の研修受講状況(労働者調査)

過去1年間の研修受講の有無をたずねたところ、無期雇用職員は「1～2回程度」が58.3%、「3～5回程度」が24.8%となっている。有期雇用職員は「1～2回程度」が58.6%、「3～5回程度」が22.6%となっている。

4職種別でみると、無期雇用職員、有期雇用職員ともに介護支援専門員は「3～5回程度」がそれぞれ40.7%、37.6%で、他の職種と比べて高くなっている。

無期雇用職員



有期雇用職員

