

令和3年度 「介護労働者の就業実態と 就業意識調査結果報告書（労働者調査）」

公益財団法人 介護労働安定センター

公益財団法人介護労働安定センターは、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づく厚生労働大臣の指定法人として、介護労働者の確保と介護労働者の雇用の安定・福祉の増進のため、介護分野における雇用の創出や職場環境改善等、介護労働者の雇用管理改善等に関する諸事業を実施しており、その一環として介護労働者の雇用及び福祉に関する情報の収集・調査研究を行っている。

公益財団法人介護労働安定センターは令和3年度の介護労働実態調査として、「事業所における介護労働実態調査（事業所調査）」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査（労働者調査）」を実施して調査報告を取りまとめた。

調査は令和3年10月1日から10月31日に、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18,000事業所を無作為抽出にて選定し、調査票を郵送、同様に郵送で回収した。なお、事業所調査票のみEメール回収を併用している。

配布・回収状況は、事業所調査は18,000事業所（有効配布数17,011事業所）に配布し、回収数は8,809事業所、有効回収率は51.8%である。一方、労働者調査は54,000人（有効配布数51,033人）に配布し、19,925人より回収、有効回収率は39.0%となっている。

今回は参考資料として、労働者調査の結果報告書より仕事と職場に関する報告部分を紹介させて頂く。

令和3年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書（労働者調査）」の目次

はじめに

第一章 介護労働者の就業実態と

就業意識調査結果の実施概要

第二章 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果

I 現在の仕事について

II 労働日・労働時間等について

III 賃金等について

IV 能力開発について

V 仕事についての考え方

VI 働く上での悩み、不安、不満等について

VII 法人、事業所について

VIII あなた自身について

第三章 資料編

I 統計表

II 都道府県別

III 調査票（単純集計結果記載）

本号掲載分

V 仕事についての考え方

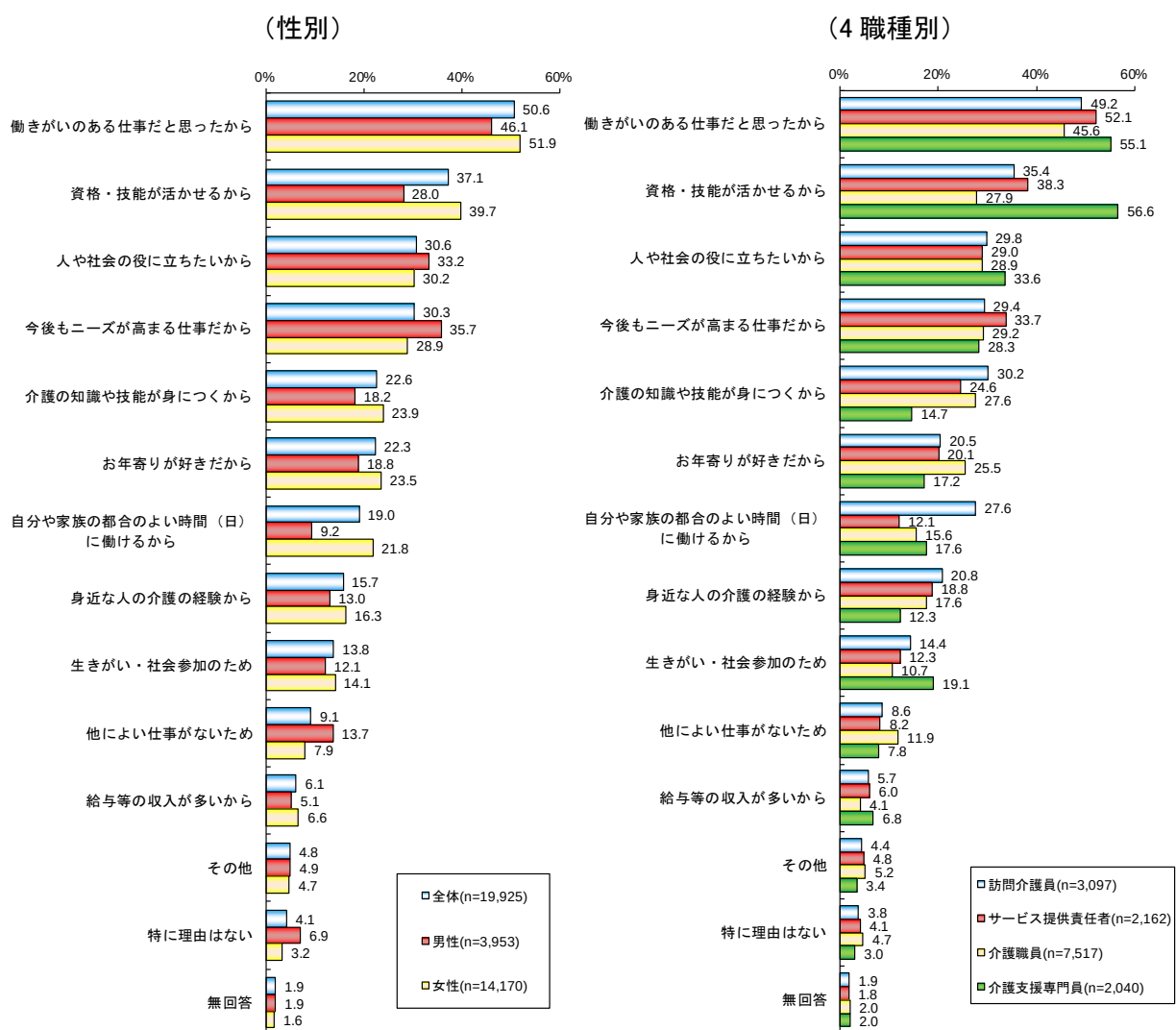
1 現在の仕事を選んだ理由(問13)

現在の仕事を選んだ理由をたずねたところ、「働きがいのある仕事だと思ったから」が 50.6%で最も高く、次いで「資格・技能が活かせるから」が 37.1%となっている。

性別でみると、「資格・技能が活かせるから」、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」は男性に比べて女性の方が 10 ポイント以上高く、「今後もニーズが高まる仕事だから」は女性に比べて男性の方が 6.8 ポイント高くなっている。

4 職種別でみると、介護支援専門員は「資格・技能が活かせるから」が 56.6%、訪問介護員は「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」が 27.6%で他の職種に比べて高くなっている。

現在の仕事を選んだ理由(複数回答)



(注)第三章P54、55 表V-1①②参照

<第三章P54 表V-1①参照>

主な職種別（7 職種就業形態別）では、看護職員の無期雇用職員と PT・OT・ST 等の有期雇用職員は「働きがいのある仕事だと思ったから」がそれぞれ 62.0%、60.3%で、他の職種に比べて高くなっている。

2 今の仕事や職場に対する考え方(問14)

今の仕事や職場に対する考え方をたずねたところ、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が43.7%で最も高く、次いで「専門性が発揮できる」が35.9%、「仕事が楽しい」が29.7%、「福祉に貢献できる」が28.6%、「自分が成長している実感がある」が25.1%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、居宅介護支援を除く区分では「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が最も高くなっている。一方、居宅介護支援は「専門性が発揮できる」が64.5%で最も高く、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」も47.2%となっている。

今の仕事や職場に対する考え方(複数回答)(介護保険サービス系型別)

	回答労働者数	利用者の援助・支援や生活改善につながる	専門性が発揮できる	仕事が楽しい	福祉に貢献できる	自分が成長している実感がある	生計を立てていく見込みがある	キャリアアップの機会がある	期待される役割が明確である	目標にしたい先輩・同僚がいる	法人(事業所)や上司から働きぶりが評価される	業務改善の機会がある	いずれもあてはまらない	(%) 無回答
全 体	19,925	43.7	35.9	29.7	28.6	25.1	18.5	14.8	12.5	11.9	9.5	8.4	10.1	2.6
訪問系	7,574	48.1	39.5	30.7	28.2	27.8	21.1	15.6	13.1	12.3	10.0	7.4	7.9	2.6
施設系(入所型)	2,229	33.6	32.1	23.6	28.8	21.2	20.2	16.3	10.7	12.1	11.4	13.5	13.7	2.3
施設系(通所型)	6,017	43.7	27.8	33.9	29.4	23.6	13.6	13.1	12.5	11.5	8.7	7.6	10.6	2.4
居住系	1,769	37.8	30.5	26.6	27.0	24.4	19.2	17.4	12.4	12.0	11.2	11.3	13.8	2.7
居宅介護支援	1,611	47.2	64.5	21.9	30.1	25.1	23.6	13.8	13.3	11.0	7.0	6.2	6.5	2.4

(注)第三章P56 表V-2①参照

<第三章P57 表V-2②参照>

就業形態別でみると、無期雇用職員、有期雇用職員ともに「利用者の援助・支援や生活改善につながる」がそれぞれ43.2%、45.6%で最も高く、次いで「専門性が発揮できる」がそれぞれ37.0%、33.6%となっている。

性別でみると、男性は「キャリアアップの機会がある」、「福祉に貢献できる」が、女性に比べて6.0ポイント以上高くなっている。一方、女性は「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が、男性に比べて9.1ポイント高くなっている。

3 現在の仕事の満足度(問15)

(1) 現在の仕事の満足度総括表

現在の仕事の満足度をたずねたところ、全体では「⑫職業生活全体」は「満足」＋「やや満足」を合わせた『満足度』が28.0%、「不満足」＋「やや不満足」を合わせた『不満足度』が13.9%となっている。

「①仕事の内容・やりがい」は「満足」が17.8%、「やや満足」が35.8%で『満足度』は53.6%で最も高くなっている。

全体の満足度D.I.をみると、高い項目は「①仕事の内容・やりがい」が46.3ポイント、「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」が34.3ポイント、「⑨雇用の安定性」が28.8ポイント、「⑦職場の環境」が23.7ポイントとなっている。一方、低い項目は「③賃金」がマイナス13.7ポイント、「⑪教育訓練・能力開発のあり方」がマイナス4.1ポイント、「⑥人事評価・処遇のあり方」がマイナス0.6ポイントとなっている。

職種別でみると、「⑫職業生活全体」の『満足度』（満足+やや満足）は、訪問介護員が30.2%、サービス提供責任者が29.6%、介護職員が24.1%、介護支援専門員が34.8%となっている。

4 職種別でみると、すべての職種において「①仕事の内容・やりがい」の『満足度』（満足+やや満足）は高く、訪問介護員が55.1%、サービス提供責任者が57.2%、介護職員が48.0%、介護支援専門員が59.5%となっている。一方、すべての職種において「⑪教育訓練・能力開発のあり方」の『満足度』（満足+やや満足）は最も低く、2割前後となっている。

満足度D.I.をみると、介護職員は「③賃金」がマイナス25.8ポイント、「⑪教育訓練・能力開発のあり方」がマイナス9.3ポイント、「⑥人事評価・処遇のあり方」がマイナス8.7ポイント、「②キャリアアップの機会」が0.9ポイント、「⑤勤務体制」が0.5ポイントで他の職種に比べて低くなっている。

現在の仕事の満足度総括表

(%)

		回答 労働者 数	満足	やや 満足	普通	やや 不満足	不満足	無 回答	(満足 度 + やや 満足)	D 満足 度 ・ (注 1)
全 体	①仕事の内容・やりがい	19,925	17.8	35.8	36.7	5.2	2.1	2.4	53.6	46.3
	②キャリアアップの機会	19,925	7.2	16.6	56.2	11.3	5.5	3.3	23.8	7.0
	③賃金	19,925	7.6	15.8	37.0	24.4	12.7	2.4	23.4	-13.7
	④労働時間・休日等の労働条件	19,925	17.7	20.5	38.8	14.7	6.0	2.4	38.2	17.5
	⑤勤務体制	19,925	14.4	18.0	42.7	16.2	6.2	2.4	32.4	10.0
	⑥人事評価・処遇のあり方	19,925	8.9	15.7	47.2	16.9	8.3	2.9	24.6	-0.6
	⑦職場の環境	19,925	16.9	24.6	38.1	12.8	5.0	2.5	41.5	23.7
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション	19,925	20.9	27.5	35.0	10.3	3.8	2.4	48.4	34.3
	⑨雇用の安定性	19,925	17.4	23.5	44.3	8.8	3.3	2.6	40.9	28.8
	⑩福利厚生	19,925	11.3	17.2	46.1	15.6	6.9	2.9	28.5	6.0
	⑪教育訓練・能力開発のあり方	19,925	6.2	13.6	53.3	17.0	6.9	3.0	19.8	-4.1
	⑫職業生活全体	19,925	8.7	19.3	55.2	10.3	3.6	2.9	28.0	14.1
訪 問 介 護 員	①仕事の内容・やりがい	3,097	19.3	35.8	37.1	3.7	1.5	2.6	55.1	49.9
	②キャリアアップの機会	3,097	8.2	16.7	58.0	8.6	4.2	4.4	24.9	12.1
	③賃金	3,097	9.8	17.6	38.6	20.6	10.6	2.7	27.4	-3.8
	④労働時間・休日等の労働条件	3,097	17.7	20.8	41.0	12.7	5.0	2.7	38.5	20.8
	⑤勤務体制	3,097	15.5	18.7	45.5	13.1	4.2	3.0	34.2	16.9
	⑥人事評価・処遇のあり方	3,097	11.6	17.6	48.6	12.5	6.1	3.7	29.2	10.6
	⑦職場の環境	3,097	20.9	25.2	38.3	8.9	3.6	3.1	46.1	33.6
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション	3,097	24.2	27.3	35.0	7.8	3.0	2.7	51.5	40.7
	⑨雇用の安定性	3,097	18.6	23.2	44.4	8.0	2.8	3.1	41.8	31.0
	⑩福利厚生	3,097	13.1	17.5	46.8	13.3	5.5	3.8	30.6	11.8
	⑪教育訓練・能力開発のあり方	3,097	7.6	15.4	55.0	13.1	4.8	4.1	23.0	5.1
	⑫職業生活全体	3,097	10.7	19.5	55.4	7.8	3.0	3.6	30.2	19.4
サ ー ビ ス 提 供 責 任 者	①仕事の内容・やりがい	2,162	20.8	36.4	33.8	4.7	2.0	2.5	57.2	50.5
	②キャリアアップの機会	2,162	9.4	19.3	54.3	11.0	3.4	2.5	28.7	14.3
	③賃金	2,162	9.1	18.5	37.3	22.0	10.8	2.3	27.6	-5.2
	④労働時間・休日等の労働条件	2,162	14.1	18.2	40.2	16.9	8.4	2.2	32.3	7.0
	⑤勤務体制	2,162	12.7	16.6	43.9	17.9	6.6	2.4	29.3	4.8
	⑥人事評価・処遇のあり方	2,162	10.0	17.4	45.5	17.1	7.6	2.4	27.4	2.7
	⑦職場の環境	2,162	19.5	24.8	38.5	10.2	4.7	2.4	44.3	29.4
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション	2,162	23.0	26.8	36.0	7.7	3.9	2.5	49.8	38.2
	⑨雇用の安定性	2,162	19.1	22.9	44.2	8.0	3.1	2.6	42.0	30.9
	⑩福利厚生	2,162	12.6	19.6	44.9	15.0	5.6	2.3	32.2	11.6
	⑪教育訓練・能力開発のあり方	2,162	6.6	13.6	55.3	16.0	5.9	2.5	20.2	-1.7
	⑫職業生活全体	2,162	9.1	20.5	54.3	9.6	3.9	2.6	29.6	16.1
介 護 職 員	①仕事の内容・やりがい	7,517	14.4	33.6	40.3	6.5	2.8	2.5	48.0	38.7
	②キャリアアップの機会	7,517	5.7	15.1	55.9	12.8	7.1	3.5	20.8	0.9
	③賃金	7,517	5.5	12.7	35.4	28.0	16.0	2.6	18.2	-25.8
	④労働時間・休日等の労働条件	7,517	16.3	20.0	39.2	15.6	6.4	2.4	36.3	14.3
	⑤勤務体制	7,517	11.4	16.6	41.9	19.8	7.7	2.4	28.0	0.5
	⑥人事評価・処遇のあり方	7,517	6.9	14.0	46.8	19.5	10.1	2.8	20.9	-8.7
	⑦職場の環境	7,517	13.0	23.8	38.6	15.9	6.2	2.5	36.8	14.7
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション	7,517	17.5	26.8	36.1	12.6	4.7	2.3	44.3	27.0
	⑨雇用の安定性	7,517	15.4	22.6	45.3	10.2	3.9	2.5	38.0	23.9
	⑩福利厚生	7,517	10.3	16.8	46.7	15.6	7.8	2.8	27.1	3.7
	⑪教育訓練・能力開発のあり方	7,517	5.1	12.0	53.6	18.5	7.9	2.9	17.1	-9.3
	⑫職業生活全体	7,517	6.8	17.3	56.8	12.2	4.1	2.8	24.1	7.8
介 護 支 援 専 門 員	①仕事の内容・やりがい	2,040	22.2	37.3	32.8	4.1	1.2	2.5	59.5	54.2
	②キャリアアップの機会	2,040	9.9	18.7	56.1	8.1	4.0	3.2	28.6	16.5
	③賃金	2,040	10.4	16.3	38.3	21.6	10.8	2.5	26.7	-5.7
	④労働時間・休日等の労働条件	2,040	25.6	21.5	36.2	10.1	4.0	2.6	47.1	33.0
	⑤勤務体制	2,040	24.4	21.4	42.2	6.3	3.0	2.6	45.8	36.5
	⑥人事評価・処遇のあり方	2,040	12.8	15.8	46.4	13.8	7.3	3.9	28.6	7.5
	⑦職場の環境	2,040	22.8	24.6	35.3	10.5	3.8	2.9	47.4	33.1
	⑧職場の人間関係、コミュニケーション	2,040	25.3	27.1	33.2	8.3	2.9	3.2	52.4	41.2
	⑨雇用の安定性	2,040	23.5	24.1	40.1	6.3	3.1	2.9	47.6	38.2
	⑩福利厚生	2,040	14.4	16.5	45.5	14.0	6.2	3.4	30.9	10.7
	⑪教育訓練・能力開発のあり方	2,040	9.9	15.0	51.6	14.1	5.9	3.5	24.9	4.9
	⑫職業生活全体	2,040	13.7	21.1	50.2	8.6	3.1	3.3	34.8	23.1

(注) 満足度 D.I. = (「満足」+「やや満足」) - (「やや不満足」+「不満足」) 以下同じ

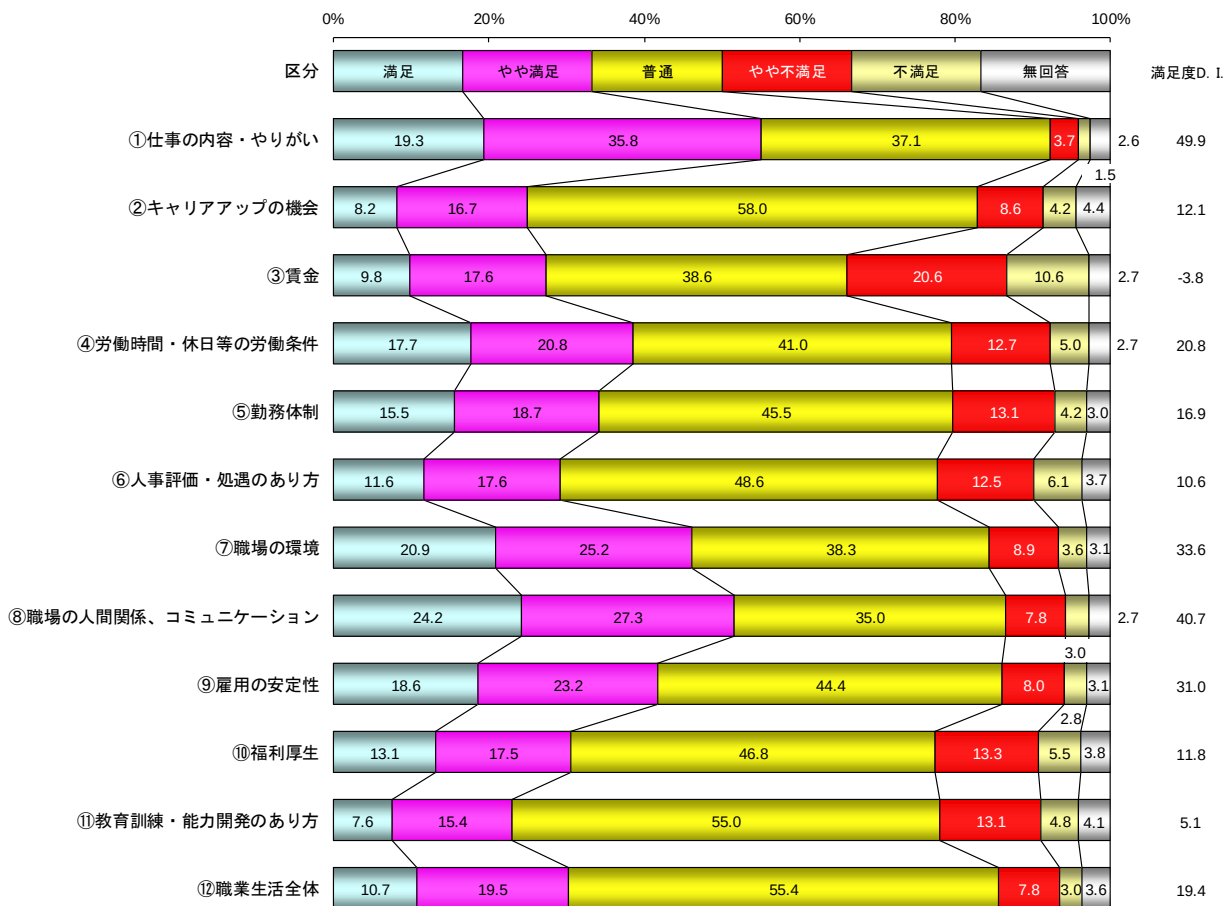
(注) 第三章P58 V-3(1)参照

(2) 現在の仕事の満足度(①～⑫)

①訪問介護員

現在の仕事の満足度D. I. は「①仕事の内容・やりがい」が 49.9 ポイントで最も高く、次いで「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」が 40.7 ポイント、「⑦職場の環境」が 33.6 ポイントとなっている。

現在の仕事の満足度（訪問介護員）(n=3,097)

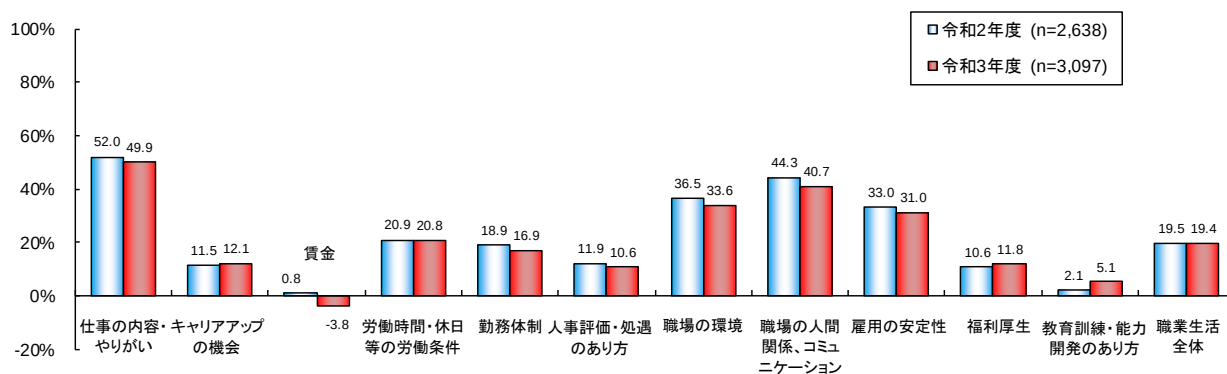


(注)第三章P58 表V-3(1)参照

令和2年度との比較では、「⑪教育訓練・能力開発のあり方」は3.0ポイント上回り、「③賃金」は4.6ポイント下回っている。

無期雇用職員と有期雇用職員の比較では、無期雇用職員は「④労働時間・休日等の労働条件」と「⑤勤務体制」を除く項目は有期雇用職員を上回っており、特に「②キャリアアップの機会」が7.0ポイント、「⑦職場の環境」が6.8ポイント上回っている。

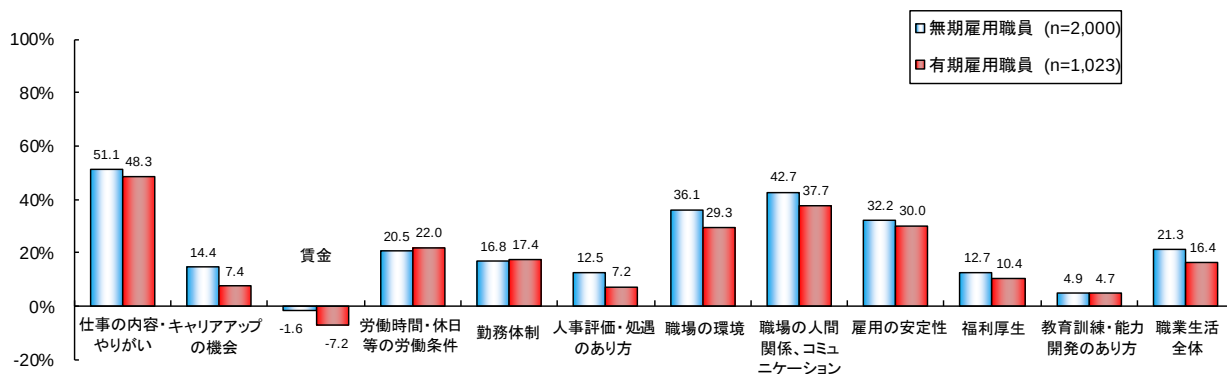
満足度D. I. の令和2年度との比較 (訪問介護員)



(注)第三章P58 表V-3(1)参照

(注)満足度D.I.=(満足の割合+やや満足の割合)-(やや不満足割合+不満足割合)以下同じ

満足度D. I. の無期雇用職員と有期雇用職員の比較 (訪問介護員)



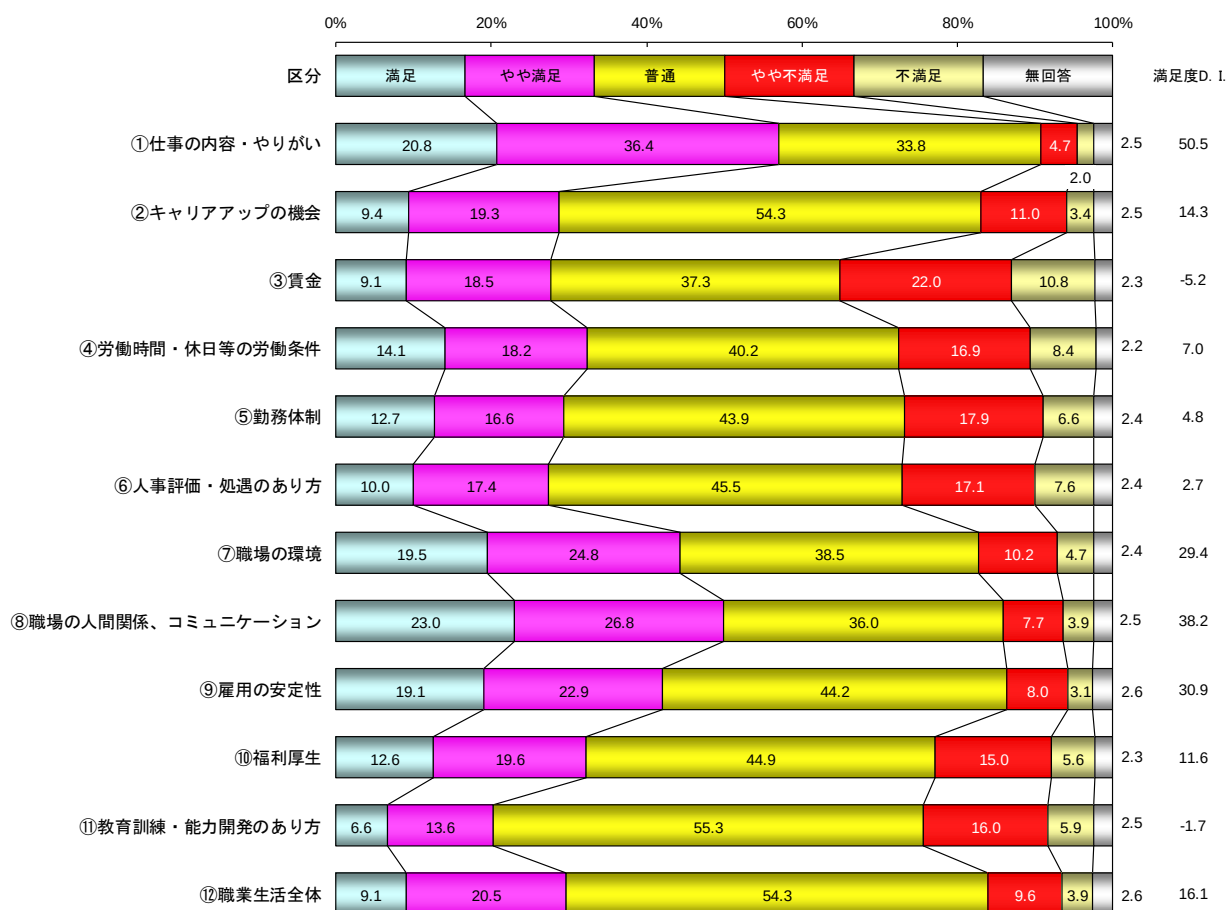
(注)第三章P59~70 表V-3(2)①②(①~⑪)参照

(注)満足度D.I.=(満足の割合+やや満足の割合)-(やや不満足割合+不満足割合)以下同じ

②サービス提供責任者

現在の仕事の満足度D. I. は「①仕事の内容・やりがい」が 50.5 ポイントで最も高く、次いで「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」が 38.2 ポイント、「⑨雇用の安定性」が 30.9 ポイント、「⑦職場の環境」 29.4 ポイントとなっている。

現在の仕事の満足度（サービス提供責任者）(n=2,162)



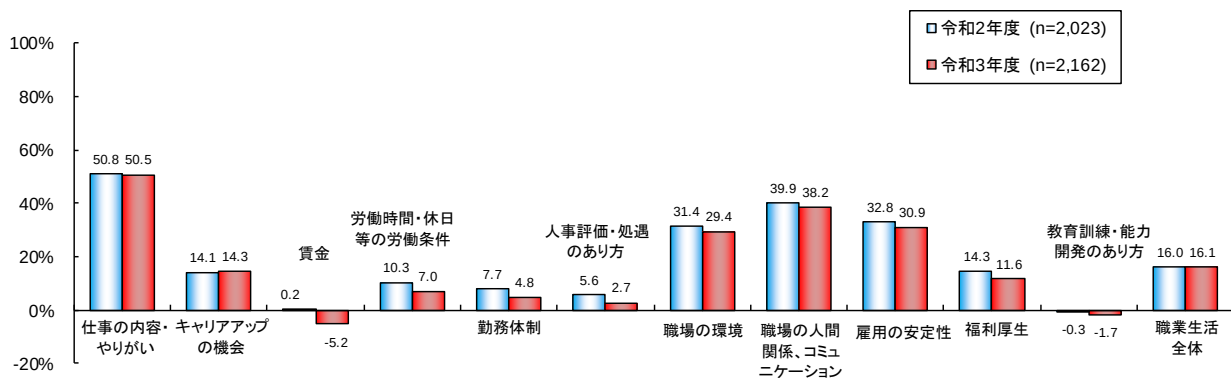
(注)第三章P58 表V-3(1)参照

令和 2 年度との比較では、「①仕事の内容・やりがい」、「②キャリアアップの機会」、「⑫職業生活全体」は横ばい、それ以外の項目は下回っており、特に「③賃金」は 5.4 ポイント下回っている。

無期雇用職員と有期雇用職員の比較では、すべての項目において無期雇用職員は有期雇用職員を上回っており、特に「③賃金」が 11.2 ポイント、「⑨雇用の安定」が 10.2 ポイントで大きく上回っている。

満足度D. I. の令和 2 年度との比較

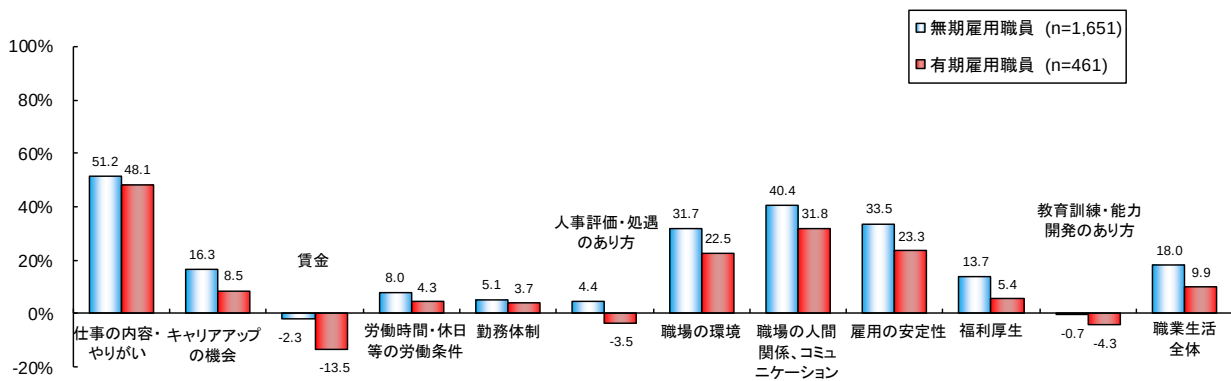
(サービス提供責任者)



(注)第三章P58 表V-3(1)参照

満足度D. I. の無期雇用職員と有期雇用職員の比較

(サービス提供責任者)

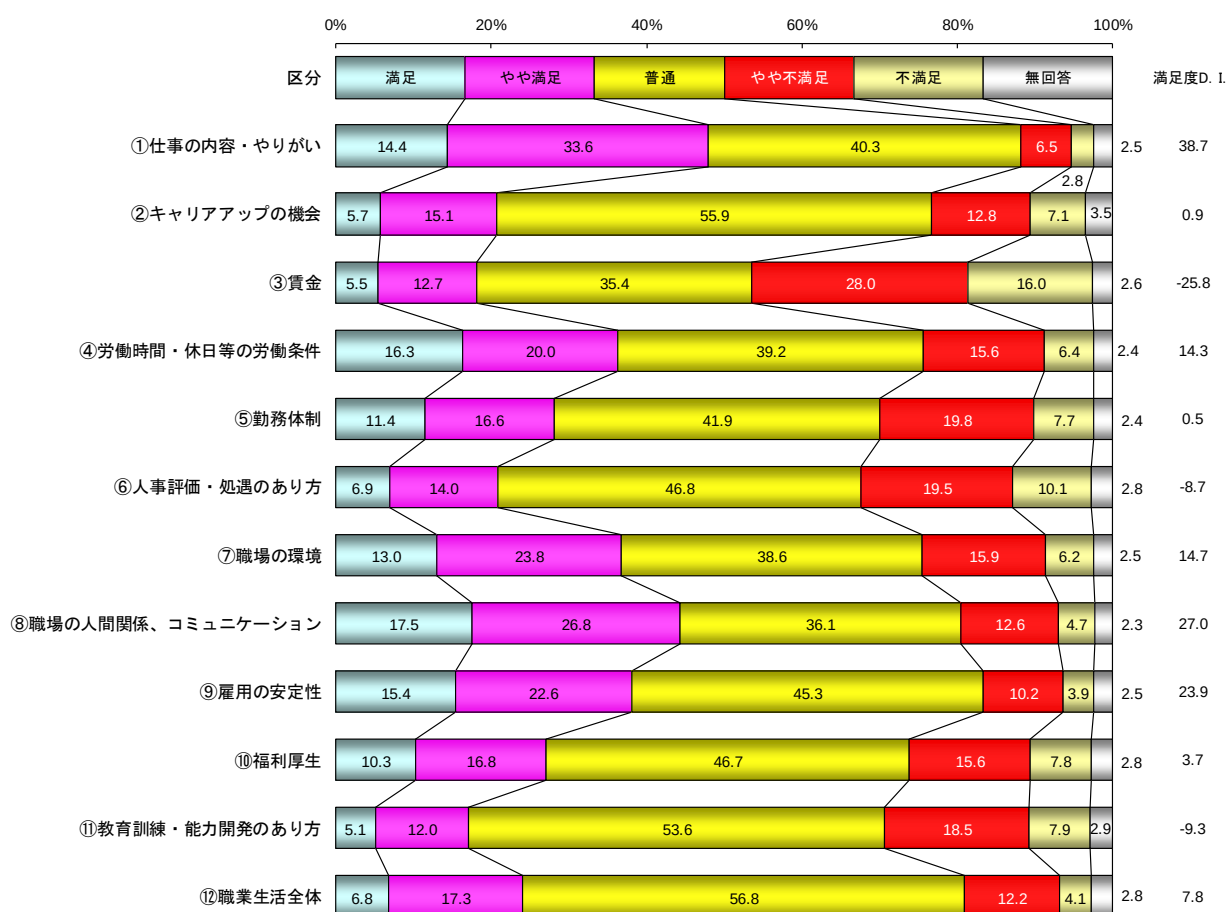


(注)第三章P59~70 表V-3(2)①②(①~⑫)参照

③介護職員

現在の仕事の満足度D. I. は「①仕事の内容・やりがい」が 38.7 ポイントと最も高いが、4 職種の中では最も低い。次いで「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」が 27.0 ポイントとなっている。満足度D. I. がマイナスとなったのが 3 項目あり、他の 3 職種と比較して多く、特に「③賃金」ではマイナス 25.8 ポイントとなっている。

現在の仕事の満足度（介護職員）(n=7,517)

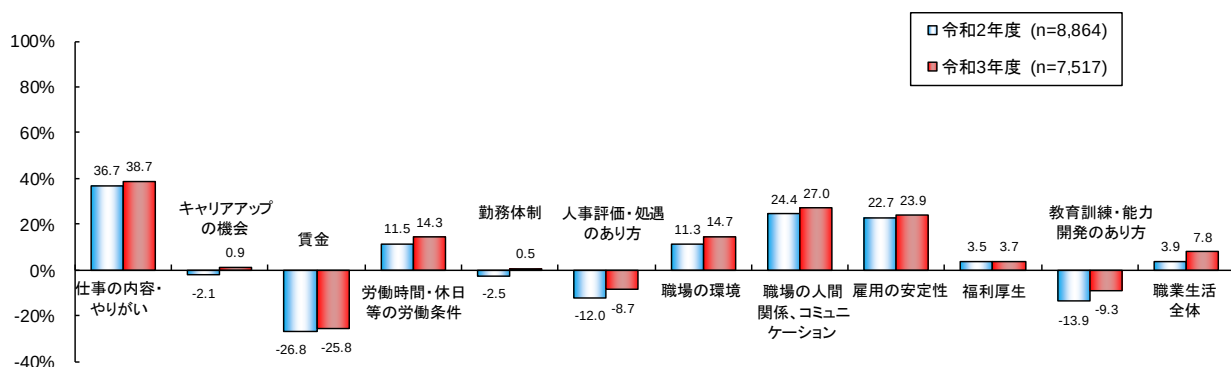


(注)第三章P58 表V-3(1)参照

令和 2 年度との比較では、すべての項目が上回っており、特に「⑪教育訓練・能力開発のあり方」は 4.6 ポイント上回っている。

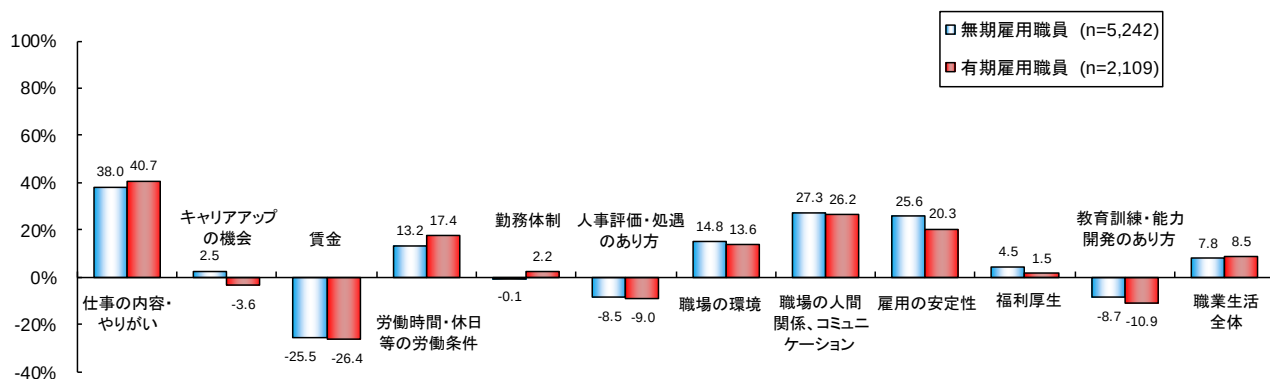
無期雇用職員と有期雇用職員の比較では、無期雇用職員は「②キャリアアップの機会」が 6.1 ポイント、「⑨雇用の安定性」が 5.3 ポイント上回っている。一方、「④労働時間・休日等の労働条件」が 4.2 ポイント下回っている。

満足度D. I. の令和 2 年度との比較 (介護職員)



(注)第三章P58 表V-3(1)参照

満足度D. I. の無期雇用職員と有期雇用職員の比較 (介護職員)

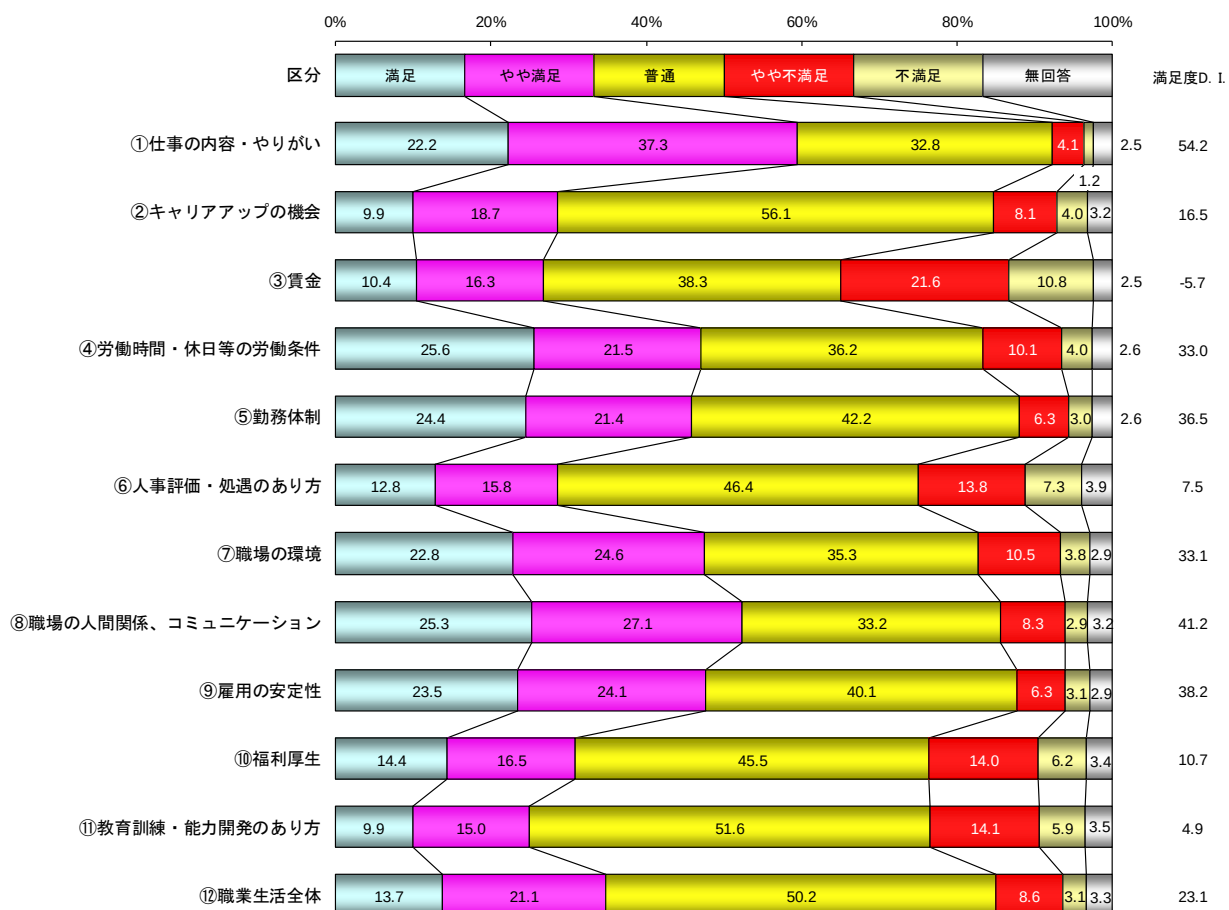


(注)第三章P59～70 表V-3(2)①②(①～⑪)参照

④介護支援専門員

現在の仕事の満足度D. I. は「①仕事の内容・やりがい」が 54.2 ポイントで最も高く、4 職種の中でも最も高い。次いで「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」が 41.2 ポイント、「⑨雇用の安定性」が 38.2 ポイント、「⑤勤務体制」が 36.5 ポイントとなっている。

現在の仕事の満足度（介護支援専門員）(n=2,040)

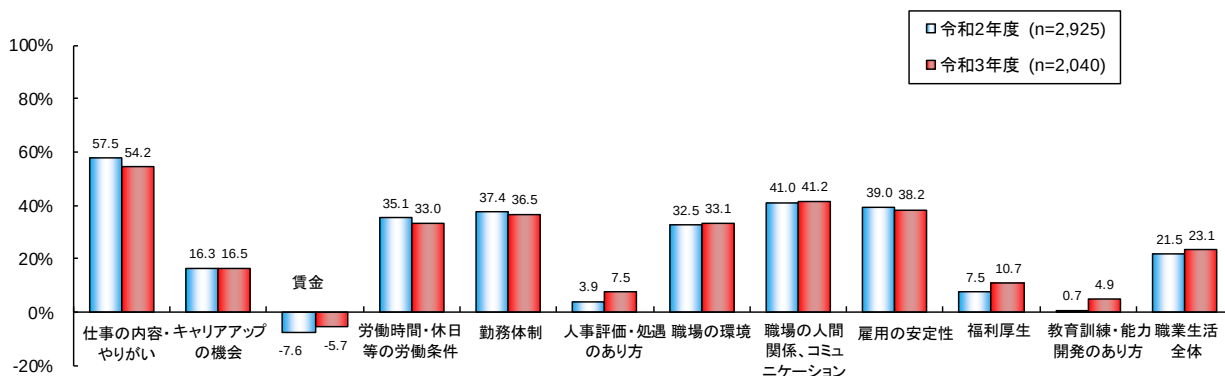


(注)第三章P58 表V-3(1)参照

令和2年度との比較では、「⑪教育訓練・能力開発のあり方」が4.2ポイント、「⑥人事評価・処遇のあり方」が3.6ポイント上回っている。一方、「①仕事の内容・やりがい」は3.3ポイント下回っている。

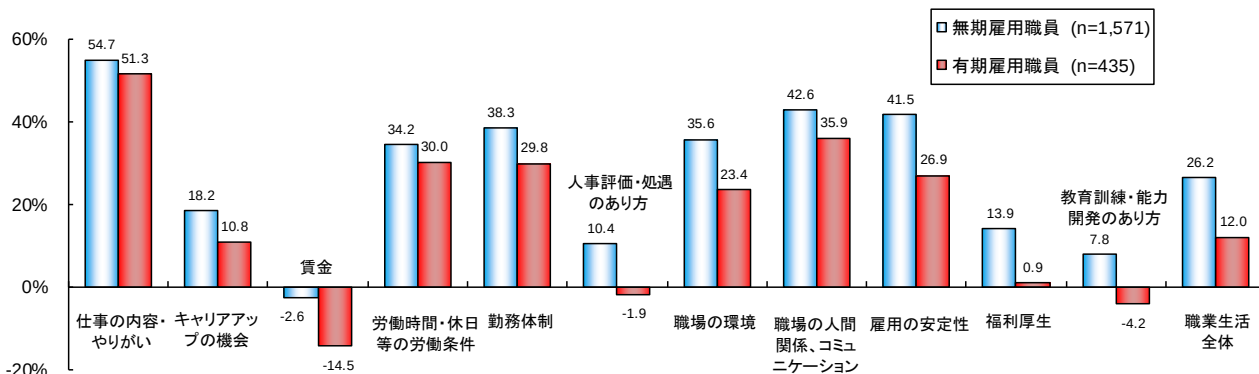
無期雇用職員と有期雇用職員の比較では、無期雇用職員はすべての項目が有期雇用職員を上回っており、特に「⑨雇用の安定性」が14.6ポイント、「⑫職業生活全体」14.2ポイント上回っている。

満足度D. I. の令和2年度との比較 (介護支援専門員)



(注)第三章P58 表V-3(1)参照

満足度D. I. の無期雇用職員と有期雇用職員の比較 (介護支援専門員)



(注)第三章P59~70 表V-3(2)①②(①~⑫)参照

満足度D. I. 主な職種別

「①仕事の内容・やりがい」

介護支援専門員、PT・OT・ST等は満足度D. I. がそれぞれ 54.2 ポイント、52.3 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。一方、介護職員の満足度D. I. は 38.7 ポイントで他の職種と比べて低くなっている。

「②キャリアアップの機会」

介護支援専門員は満足度D. I. が 16.5 ポイント、サービス提供責任者が 14.3 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。一方、介護職員の満足度D. I. は 0.9 ポイントで他の職種と比べて低くなっている。

「③賃金」

すべての職種において満足度D. I. は低く、特に介護職員はマイナス 25.8 ポイントとなっている。

「④労働時間・休日等の労働条件」

介護支援専門員、PT・OT・ST等は満足度D. I. がそれぞれ 33.0 ポイント、35.5 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。一方、サービス提供責任者の満足度D. I. は 7.0 ポイントで他の職種と比べて低くなっている。

「⑤勤務体制」

介護支援専門員、PT・OT・ST等は満足度D. I. がそれぞれ 36.5 ポイント、24.2 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。

「⑥人事評価・処遇のあり方」

訪問介護員は満足度D. I. が 10.6 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。一方、介護職員と生活相談員は満足度D. I. がともにマイナス 8.7 ポイントで他の職種に比べて低くなっている。

「⑦職場の環境」

訪問介護員は満足度D. I. が 33.6 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。介護職員と生活相談員の満足度D. I. はそれぞれ 14.7 ポイント、18.0 ポイントで他の職種に比べて低くなっている。

「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」

訪問介護員と介護支援専門員の満足度D. I. はそれぞれ 40.7 ポイント、41.2 ポイントで他の職種と比べて低くなっている。

「⑨雇用の安定性」

介護支援専門員と PT・OT・ST等の満足度D. I. はそれぞれ 38.2 ポイント、37.7 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。

「⑩福利厚生」

生活相談員は満足度D. I. がマイナス 2.1 ポイントで他の職種と比べて低くなっている。

「⑪教育訓練・能力開発のあり方」

すべての職種において満足度D. I. は低く、生活相談員はマイナス 12.8 ポイントとなっている。

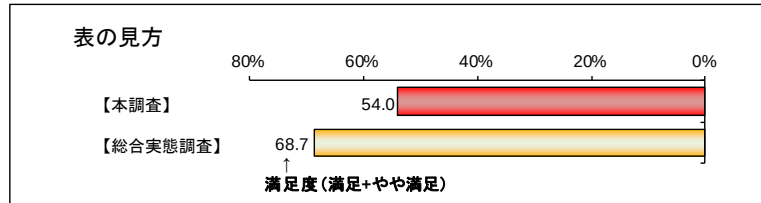
「⑫職業生活全体」

介護支援専門員と PT・OT・ST等の満足度D. I. はそれぞれ 23.1 ポイント、21.4 ポイントで他の職種と比べて高くなっている。一方、介護職員と生活相談員の満足度D. I. はそれぞれ 7.8 ポイント、9.0 ポイントで他の職種に比べて低くなっている。

(3) 満足度の比較

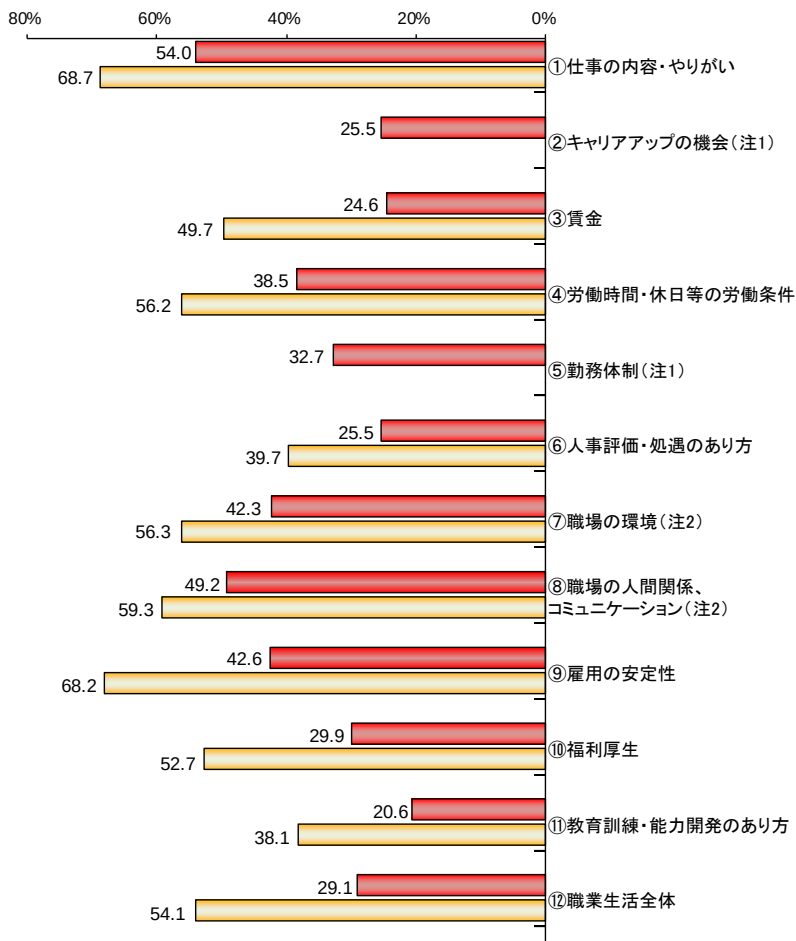
介護労働者の仕事に対する満足度と他の仕事を比較するため、本調査の就業形態別の満足度（満足＋やや満足）と厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下「総合実態調査」という）での満足度（満足＋やや満足）を比べた。

満足度の比較



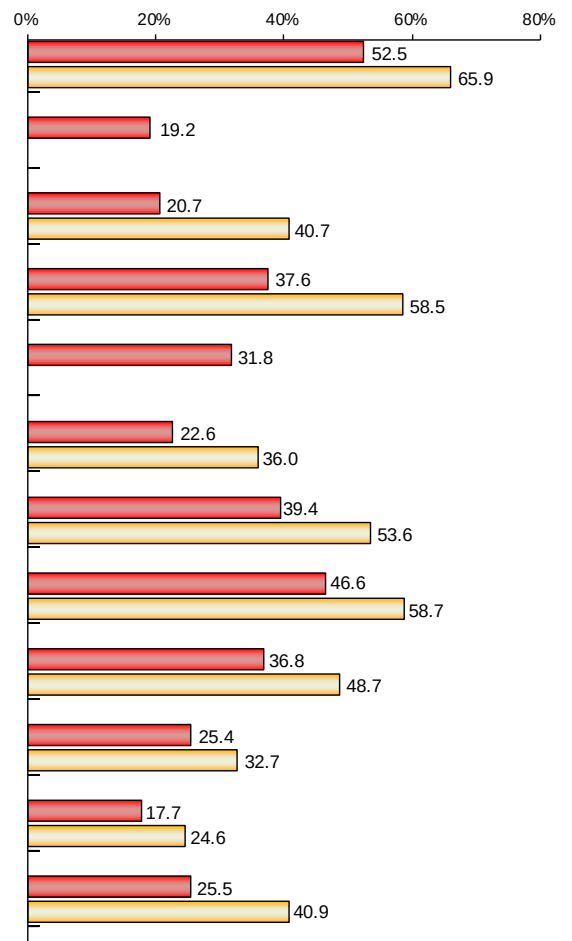
【本調査】無期雇用職員

【総合実態調査】正社員



【本調査】有期雇用職員

【総合実態調査】正社員以外



(注)第三章P59～70 表V-3(2)①②(①～⑫)参照

資料出所：厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査（概ね5年ごとに調査）」

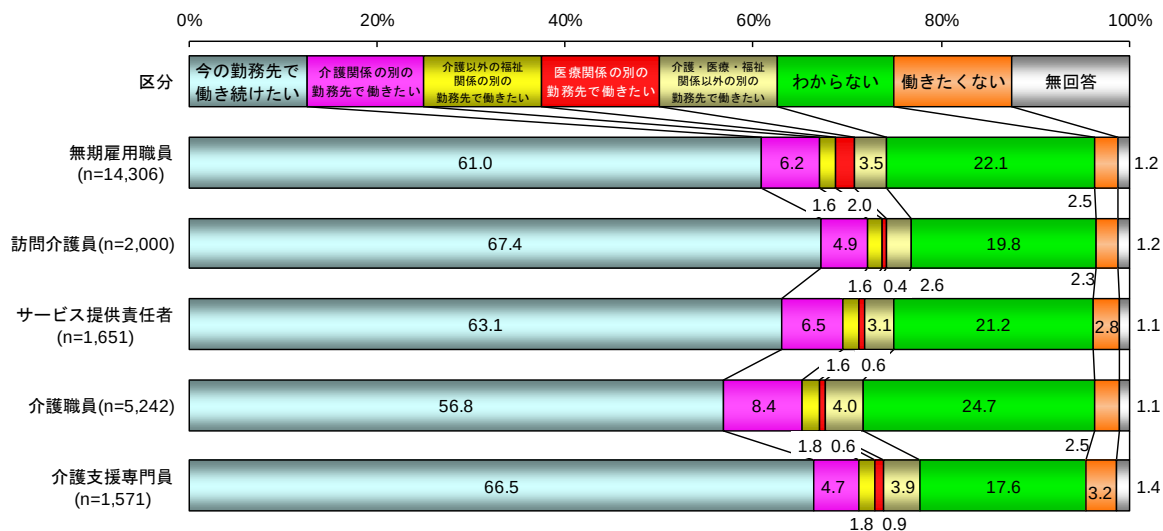
(注1)「②キャリアアップの機会」および「⑤勤務体制」は、「総合実態調査」では調査していない。

(注2)「総合調査」では「⑦職場の環境」は「職場の環境（照明、空調、騒音等）」、「⑧職場の人間関係、コミュニケーション」は、「正社員との人間関係、コミュニケーション」の数値。

4 勤務先に関する希望(問16)

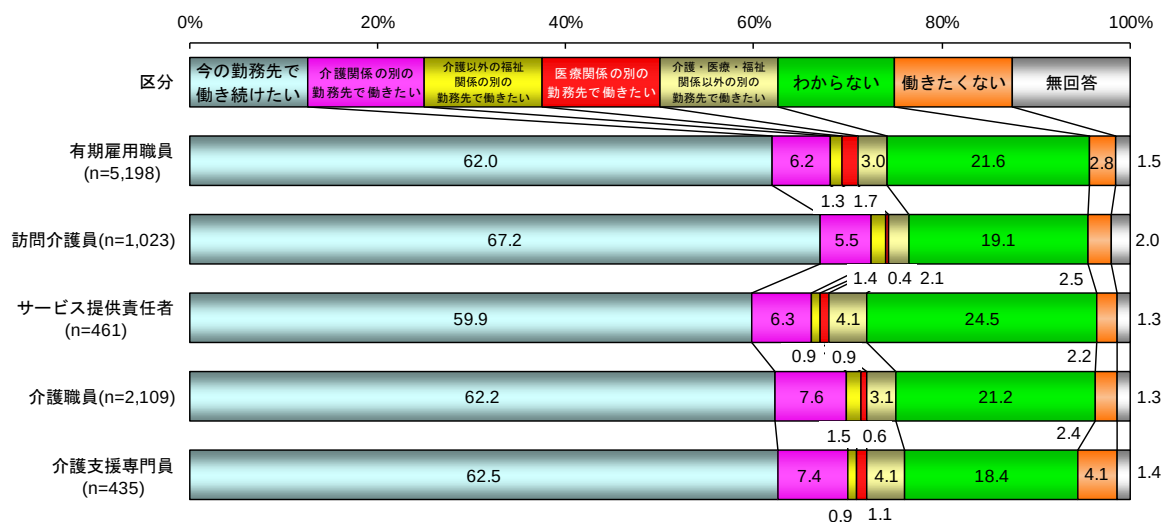
勤務先に関する希望についてたずねたところ、すべての職種で無期雇用職員、有期雇用職員ともに「今の勤務先で働きたい」が最も高くなっている。

勤務先に関する希望(4 職種別 ー無期雇用職員のみー)



(注)第三章P71 表V-4①参照

勤務先に関する希望(4 職種別 ー有期雇用職員のみー)



(注)第三章P71 表V-4①参照

<第三章P 7 1、7 2 表V-4①②参照>

介護保険サービス系型別でみると、すべての区分において、「今の勤務先で働きたい」が最も高く、訪問系と居宅介護支援はそれぞれ 64.1%、67.2%となっている。

性別でみると、男女ともに「今の勤務先で働きたい」が最も高く、男性が 60.0%、女性が 61.7%となっている。

5 職場の特徴(問17)

職場の特徴をたずねたところ、「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が42.7%で最も高く、次いで「仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる」が36.9%、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」が36.2%、「残業や休日出勤が少ない」が36.1%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、訪問系、居宅介護支援は「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」がそれぞれ46.0%、51.5%で最も高くなっている。施設系（入所型）と居住系は「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」がそれぞれ49.8%、44.4%で最も高くなっている。施設系（通所型）は「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が42.1%、「残業や休日出勤が少ない」が41.7%、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる」が41.1%でほぼ同じ割合となっている。

職場の特徴(複数回答)(介護保険サービス系型別)

	回答労働者数	従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる	男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	残業や休日出勤が少ない	仕事と育児・介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	女性の先輩や管理職が多くいる	いずれもあてはまらない	無回答
全 体	19,925	42.7	36.9	36.2	36.1	31.7	29.3	10.4	1.6
訪問系	7,574	46.0	35.4	34.1	31.8	30.7	30.7	9.9	1.8
施設系(入所型)	2,229	31.7	46.4	49.8	33.2	37.9	35.1	9.3	1.4
施設系(通所型)	6,017	42.1	41.1	34.5	41.7	32.9	26.7	9.8	1.2
居住系	1,769	38.8	30.0	44.4	35.0	26.2	32.9	11.8	1.2
居宅介護支援	1,611	51.5	25.1	28.0	41.4	31.9	22.6	12.8	1.6

(注)第三章P73 表V-5①参照

<第三章P74 表V-5②参照>

性別でみると、男性は「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」が51.6%で最も高く、女性は「従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が43.4%で最も高くなっている。

VI 働く上での悩み、不安、不満等について

1 働く上での悩み、不安、不満等について(問18)

(1) 労働条件等の悩み、不安、不満等

労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等をたずねたところ、「人手が足りない」が 52.3%で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 38.3%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、居宅介護支援以外は「人手が足りない」が最も高く、施設系(入所型)は 70.8%を占めている。一方、居宅介護支援は「仕事内容のわりに賃金が低い」が最も高く、36.0%となっている。

労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)(介護保険サービス系型別)

	回答労働者数	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)	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	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	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	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	労働時間が不規則である	介護業務と医療行為の境目が分かりにくいため不安である	労働時間が長い	雇用が不安定である	不払い残業がある・多い	仕事中の怪我等への補償がない	無期雇用職員になれない	その他	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	無回答
全 体	19,925	52.3	38.3	30.0	28.1	25.6	25.4	24.7	21.1	15.1	10.1	9.3	9.0	7.8	5.6	4.7	3.9	1.1	3.3	10.4	2.4
訪問系	7,574	51.3	31.5	28.6	29.1	25.8	24.2	21.4	20.9	12.5	4.4	10.5	7.5	7.8	5.4	3.7	3.7	1.0	2.7	11.1	2.5
施設系(入所型)	2,229	70.8	49.4	46.2	31.2	32.1	31.4	33.6	19.4	31.0	20.6	15.5	13.8	9.5	5.9	5.4	3.9	1.1	3.4	5.0	1.6
施設系(通所型)	6,017	52.1	40.1	29.3	25.9	25.5	22.5	21.3	22.3	6.2	12.4	5.0	8.2	7.2	5.9	5.5	3.9	1.3	3.5	11.4	2.2
居住系	1,769	64.8	48.3	40.5	32.4	32.1	30.8	32.0	29.3	37.2	20.2	15.9	16.6	10.0	4.7	5.4	5.4	0.7	2.9	4.8	1.2
居宅介護支援	1,611	19.7	36.0	4.8	23.5	11.2	27.6	33.6	11.9	14.0	2.5	4.2	3.1	6.0	5.2	4.8	1.7	0.9	5.3	17.6	3.4

(注)第三章P75、76 表VI-1(1)①参照

<第三章P75、76 表VI-1(1)①参照>

主な職種別でみると、サービス提供責任者は「人手が足りない」が 65.2%となっている。

(2) 職場での人間関係等の悩み、不安、不満等

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。

介護保険サービス系型別でみると、訪問系と居宅介護支援は「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等を感じていない」がそれぞれ40.8%、48.3%で他の区分に比べて高くなっている。施設系（入所型）は「部下の指導が難しい」が31.4%となっている。施設系（通所型）は「自分と合わない上司や同僚がいる」が22.6%となっている。居住系は「部下の指導が難しい」が29.5%、「自分と合わない上司や同僚がいる」が27.3%、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」が26.6%でほぼ同様の割合となっている。

職場での人間関係等の悩み、不安、不満等（複数回答）（介護保険サービス系型別）

	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、不満等を感じていない	(%) 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

(注)第三章P79 表VI-1(2)①参照

<第三章P79 表VI-1(2)①参照>

主な職種別でみると、訪問介護員は「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等を感じていない」が46.9%で他の職種に比べて高くなっている。サービス提供責任者と生活相談員は「部下の指導が難しい」がそれぞれ30.8%、33.1%で他の職種と比べて高くなっている。

(3) 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等

利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等をたずねたところ、「利用者に適切なケアができているか不安がある」が38.6%で最も高く、次いで「介護事故（転倒、誤嚥その他）で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」が22.9%、「利用者と家族の希望が一致しない」が21.4%、「利用者は何をやっても当然と思っている」が21.0%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、居宅介護支援以外は「利用者に適切なケアができているか不安がある」が最も高くなっている。一方、居宅介護支援は「利用者と家族の希望が一致しない」が最も高く、「利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない」は他の区分とくらべて高くなっている。

利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等（複数回答）（介護保険サービス系型別）

(%)

	回答労働者数	利用者に適切なケアができているか不安がある	介護事故（転倒、誤嚥その他）で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある	利用者と家族の希望が一致しない	利用者は何をやっても当然と思っている	利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない	良いと思っただけで利用者に理解されない	（医行為以外で）定められたサービス以外の仕事を要求される	利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない	利用者や、その家族との人間関係がうまくいかない	禁じられている医行為を求められる	その他	利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等は感じていない	無回答
全 体	19,925	38.6	22.9	21.4	21.0	15.5	13.6	10.5	8.8	5.4	2.8	2.5	21.7	3.3
訪問系	7,574	35.9	15.6	21.2	26.1	15.3	13.6	16.5	7.5	5.3	4.2	2.2	22.4	3.4
施設系（入所型）	2,229	45.9	37.5	20.1	18.3	13.3	14.1	4.0	11.9	4.7	2.0	2.6	17.4	2.4
施設系（通所型）	6,017	37.3	27.6	18.3	16.8	15.1	12.4	6.8	8.3	4.2	2.2	2.3	24.6	3.1
居住系	1,769	43.6	38.1	16.3	16.1	12.8	16.1	4.0	13.5	5.9	1.8	2.2	18.7	2.9
居宅介護支援	1,611	40.5	3.4	44.2	22.2	25.7	15.0	13.1	7.8	11.4	1.2	4.4	16.2	2.6

（注）第三章P81 表VI-1(3)①参照

<第三章P81 表VI-1(3)①参照>

主な職種別でみると、サービス提供責任者と介護支援専門員以外の職種は「利用者に適切なケアができているか不安がある」が最も高くなっている。一方、サービス提供責任者は「利用者は何をやっても当然と思っている」、介護支援専門員は「利用者と家族の希望が一致しない」が最も高くなっている。

2 職場での取り組み状況と働く上での悩み、不安、不満等の解消(問19)

職場で行われている取り組み状況をたずねたところ、「定期的な健康診断の実施」が 77.3%で最も高く、次いで「採用時における賃金・勤務時間の説明」が 65.9%、「介護能力の向上に向けた研修」が 56.8%となっている。

また、働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、役立っている取り組みについてたずねたところ、「定期的な健康診断の実施」が 43.2%で最も高く、次いで「介護能力の向上に向けた研修」が 32.8%で、介護保険サービス系型においても居宅介護支援以外は上位 2 項目となっている。一方、居宅介護支援は「定期的な健康診断の実施」と「介護に関する事例検討会の開催」が上位 2 項目となっている。

職場での取り組み状況と働く上での悩み、不安、不満等の解消(複数回答)(介護保険サービス系型別)

		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	機働務体制を決める際の職員の要望を聞く	事故やトラブルへの対応マニュアル作成	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	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	その他	役立っているものはない	(%) 無回答
全 体		19,925	77.3	65.9	56.8	50.6	50.5	45.6	44.6	40.9	35.0	34.6	24.9	24.5	23.6	12.9	0.6		9.1
行 わ れ て い る も の	訪問系	7,574	77.4	67.6	57.5	51.8	51.7	49.5	47.8	42.7	40.6	33.9	29.5	25.8	25.1	10.3	0.5		8.9
	施設系(入所型)	2,229	88.0	68.9	67.2	51.5	60.5	44.2	45.0	39.6	30.8	41.0	19.9	26.9	24.2	25.8	0.6		5.3
	施設系(通所型)	6,017	73.4	65.6	53.1	51.2	48.4	42.3	42.7	36.5	34.6	34.7	21.0	23.4	22.6	12.4	0.5		9.5
	居住系	1,769	84.5	70.0	62.8	57.7	55.1	45.0	45.6	40.5	29.5	43.1	22.2	27.8	26.6	15.3	0.3		7.3
	居宅介護支援	1,611	74.0	55.9	49.9	36.7	37.4	45.9	40.4	54.3	25.2	21.7	30.4	17.5	18.0	6.1	0.8		11.8
全 体		19,925	43.2	22.9	32.8	25.2	23.3	25.5	21.6	22.7	15.1	15.0	10.6	9.5	9.0	6.9	0.3	2.8	31.9
役 立 っ て い る も の	訪問系	7,574	42.2	23.5	33.3	25.2	23.6	27.5	23.1	23.4	17.5	14.9	12.8	10.4	10.0	5.6	0.3	2.4	32.3
	施設系(入所型)	2,229	53.6	23.6	40.1	26.8	29.7	24.4	21.1	21.7	12.1	17.6	7.3	9.2	8.5	14.0	0.4	2.6	25.5
	施設系(通所型)	6,017	39.6	22.8	30.1	25.8	21.9	23.4	20.9	19.6	14.9	14.4	8.3	8.7	8.1	6.7	0.3	3.2	34.5
	居住系	1,769	49.8	25.2	36.6	30.8	27.3	25.0	23.9	22.9	14.0	20.3	9.7	12.3	10.5	7.6	0.1	2.8	26.2
	居宅介護支援	1,611	44.1	20.0	28.9	17.1	16.6	29.0	19.7	34.0	11.0	8.8	15.2	5.8	7.0	3.1	0.4	3.8	30.3

(注)第三章P83、85 表VI-2(1)①、表VI-2(2)①参照

<第三章P 8 3、8 5 表VI-2 (1) ①、表VI-2 (2) ①参照>

職場で行われている取り組み状況について、主な職種別でみると、訪問介護員とサービス提供責任者は「介護能力の向上に向けた研修」がそれぞれ 61.0%、66.4%で他の職種に比べて高くなっている。

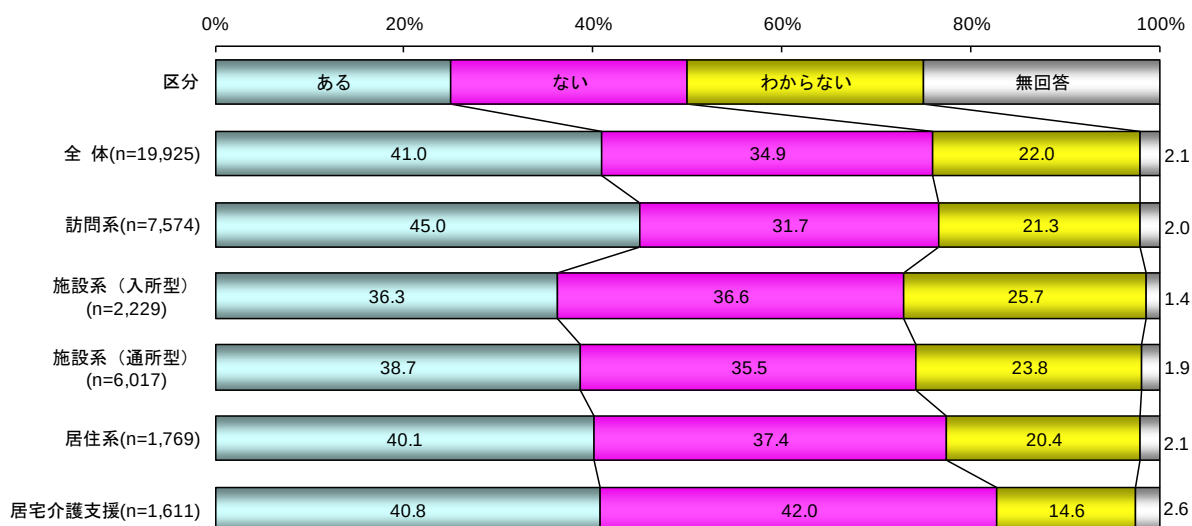
働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、役立っている取り組みについて主な職種別でみると、訪問介護員とサービス提供責任者は「介護能力の向上に向けた研修」がそれぞれ 36.6%、37.8%で他の職種に比べて高くなっている。

3 相談できる担当者や「相談窓口」の有無(問20)

何か悩みがある場合に相談できる担当者や「相談窓口」の有無についてたずねたところ、「ある」が41.0%、「ない」が34.9%、「わからない」が22.0%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、訪問系は「ある」が45.0%で他の区分に比べて高くなっている。施設系（入所型）「ある」と「ない」がほぼ同じ割合となっている。

相談できる担当者や「相談窓口」の有無(介護保険サービス系型別)



(注)第三章P87 表Ⅵ-3①参照

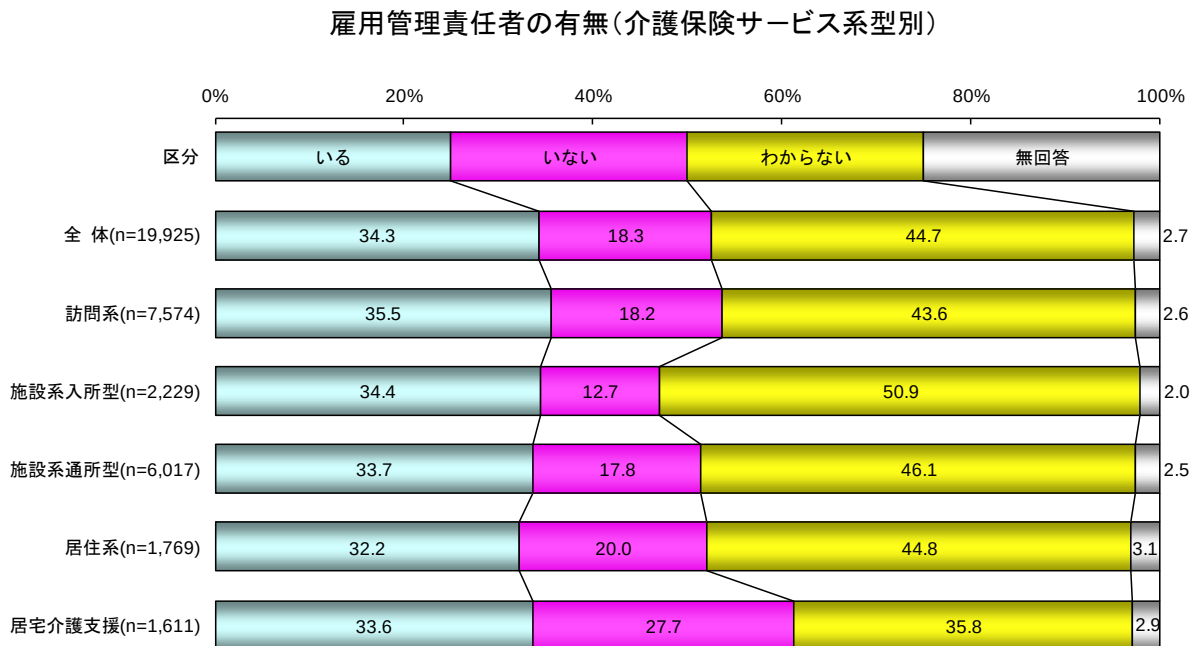
<第三章P87 表Ⅵ-3①参照>

主な職種別でみると、サービス提供責任者は「ある」が48.9%で他の職種に比べ高くなっている。

4 雇用管理責任者の有無(問21)

雇用管理責任者の有無についてたずねたところ、「いる」が34.3%、「いない」が18.3%、「わからない」が44.7%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、すべての区分で「いる」は3割を超えているが、居宅介護支援は「いない」も27.7%となっている。また、「わからない」はいずれも「いる」を上回っており、特に施設系（入所型）では50.9%を占めている。



(注)第三章P89 表Ⅵ-4①参照

<第三章P89 表Ⅵ-4①参照>

主な職種別でみると、PT・OT・ST等を除く職種は「いる」が3割を超えている。一方、PT・OT・ST等は「わからない」が56.5%を占めている。

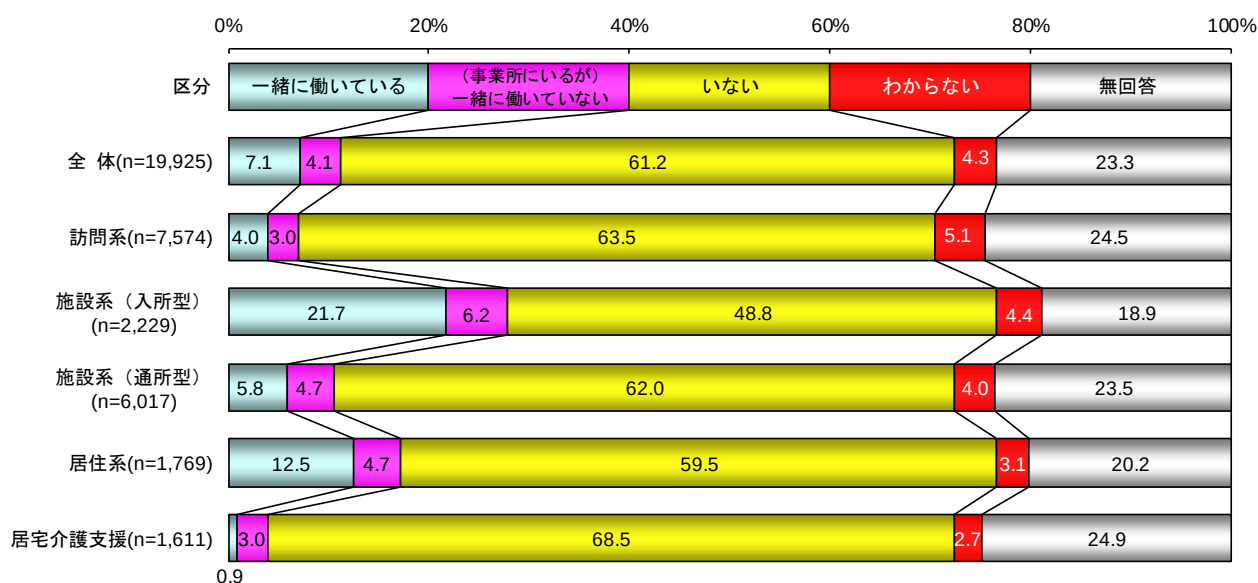
5 外国籍労働者について(問22)

(1) 外国籍労働者の有無

外国籍労働者の有無についてたずねたところ、外国籍労働者は「いない」が 61.2%、「一緒に働いている」が 7.1%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、施設系（入所型）は「一緒に働いている」が 21.7%で、他の区分と比べて高くなっている。一方、居宅介護支援は「いない」が 68.5%で、他の区分と比べて高くなっている。

外国籍労働者の有無(介護保険サービス系型別)



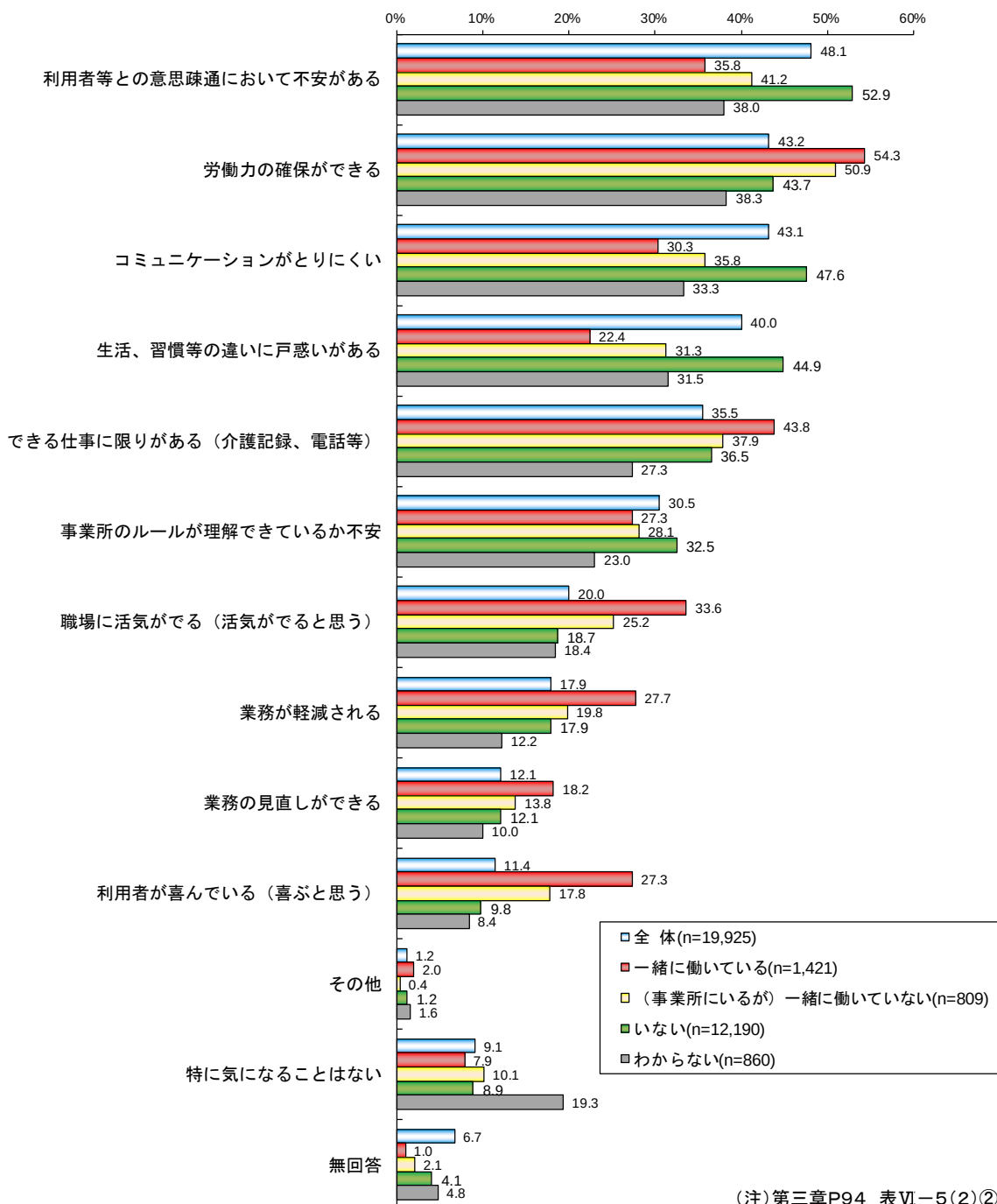
(注)第三章P91 表Ⅵ-5(1)①参照

(2) 外国籍労働者と一緒に働くことについて

外国籍労働者と一緒に働くことについてたずねたところ、「利用者等との意思疎通において不安がある」が48.1%で最も高く、次いで「労働力の確保ができる」が43.2%、「コミュニケーションがとりにくい」が43.1%、「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」が40.0%となっている。

外国籍労働者の有無別でみると、一緒に働いているでは「労働力の確保ができる」が54.3%となっている。一方、「できる仕事に限りがある（介護記録、電話等）」が43.8%となっている。外国籍労働者はいないでは「利用者等との意思疎通において不安がある」が52.9%、「コミュニケーションがとりにくい」が47.6%となっている。

外国籍労働者と一緒に働くことについて（複数回答）（外国籍労働者の有無別）



(注)第三章P94 表Ⅵ-5(2)②参照

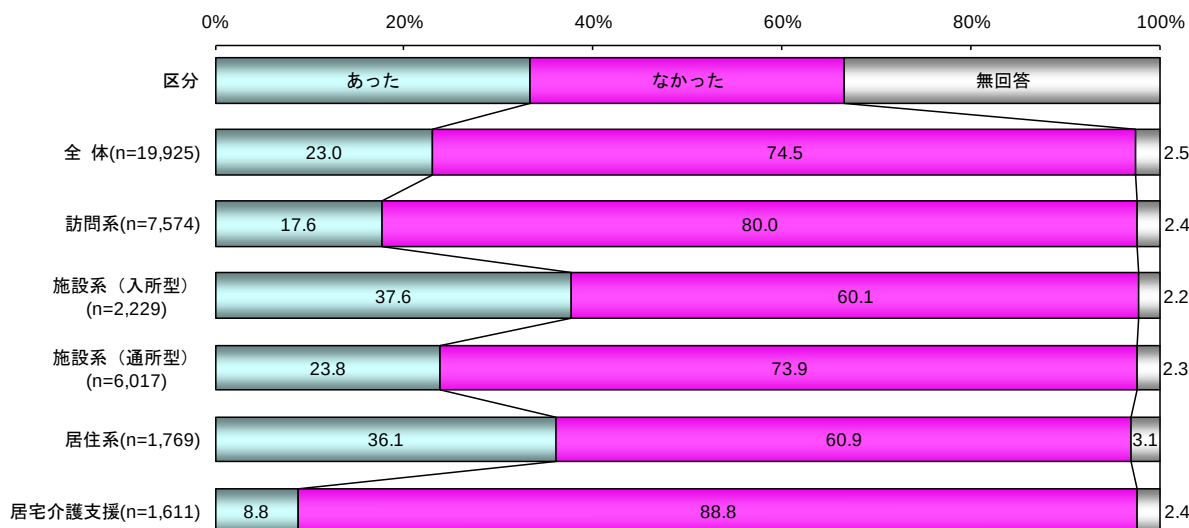
6 業務上の事故、ヒヤリ・ハット等について(問23)

(1) 業務上の事故、怪我等の有無

業務上の事故、怪我等の有無についてたずねたところ、「あった」が23.0%、「なかった」が74.5%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、施設系(入所型)と居住系は「あった」がそれぞれ37.6%、36.1%で他の区分に比べて高くなっている。一方、居宅介護支援は「なかった」が88.8%となっている。

業務上の事故、怪我等の有無(介護保険サービス系型別)



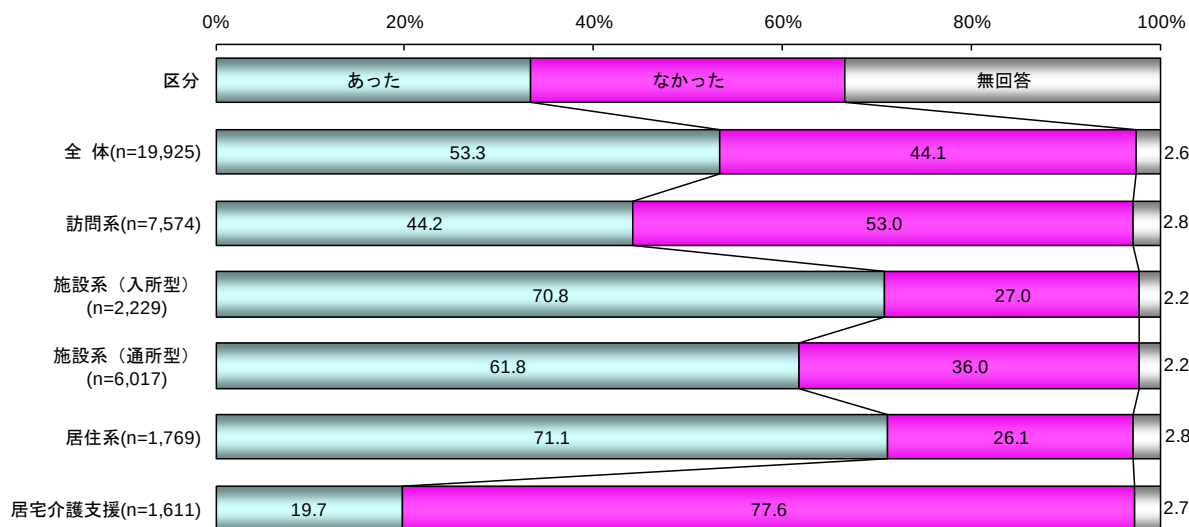
(注) 第三章P95 表VI-6参照

(2) ヒヤリ・ハットの経験

ヒヤリ・ハットの経験についてたずねたところ、「あった」が53.3%、「なかった」が44.1%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、施設系(入所型)と居住系は「あった」がそれぞれ70.8%、71.1%で他の区分に比べて高くなっている。一方、居宅介護支援は「なかった」が77.6%となっている。

ヒヤリ・ハットの経験(介護保険サービス系型別)



(注) 第三章P95 表VI-6参照

7 ハラスメントについて(問24)

(1) 仕事上の経験(職場内での身体的・精神的な攻撃)

職場内で受けたことのある身体的・精神的な攻撃についてたずねたところ、「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・精神的な攻撃についてたずねたところ、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。

介護保険サービス系型別でみると、受けたことがある、見たり相談を受けたことがあるともにすべての区分で「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」が最も高くなっている。

仕事上の経験(職場内での身体的・精神的な攻撃)(複数回答)(介護保険サービス系型別)

		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過度な要求(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
見たり相談を受ける	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

注)第三章P96 表Ⅵ-7(1)参照

(2) 仕事上の経験(利用者やその家族からのセクハラ・暴力等)

利用者やその家族から受けたことがあるセクハラ・暴力等についてたずねたところ、「暴言（直接的な言葉の暴力）」が19.5%で最も高く、次いで「介護保険以外のサービスを求められた」が14.7%、「暴力」が9.6%となっている。

また、見たり相談を受けたことがあるセクハラ・暴力等についてたずねたところ、「暴言（直接的な言葉の暴力）」が12.9%で最も高く、次いで「セクハラ（性的嫌がらせ）」が9.8%、「介護保険以外のサービスを求められた」が8.6%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、受けたことがある、見たり相談を受けたことがあるともに、居宅介護支援と訪問系は「介護保険以外のサービスを求められた」が他の区分に比べて高くなっている。一方、施設系（入所型）と居住系は「暴力」が他の区分に比べて高くなっている。

仕事上の経験(利用者やその家族からのセクハラ・暴力等)(複数回答)(介護保険サービス系型別)

		(%)						
		回答労働者数	暴言（直接的な言葉の暴力）	介護保険以外のサービスを求められた	暴力	セクハラ（性的嫌がらせ）	その他	左記のような経験をしたことはない
全 体		19,925	19.5	14.7	9.6	9.1	0.7	26.2
受けたことがある	訪問系	7,574	20.3	22.6	6.2	10.3	0.8	23.3
	施設系(入所型)	2,229	25.7	4.9	21.1	9.3	0.5	26.3
	施設系(通所型)	6,017	16.4	9.3	9.3	9.9	0.6	29.1
	居住系	1,769	21.5	4.7	16.1	5.8	0.4	28.3
	居宅介護支援	1,611	17.3	25.4	2.7	4.0	0.9	27.6
全 体		19,925	12.9	8.6	6.9	9.8	0.6	11.6
見たり相談を受ける	訪問系	7,574	12.4	12.5	4.9	10.3	0.6	10.2
	施設系(入所型)	2,229	20.5	4.2	15.8	13.2	0.5	11.7
	施設系(通所型)	6,017	11.2	6.1	5.8	9.5	0.5	12.5
	居住系	1,769	15.4	3.7	12.0	8.0	0.4	13.5
	居宅介護支援	1,611	10.7	11.5	3.3	6.7	0.6	12.7

注) 第三章P97 表Ⅵ-7(2)参照