

自分らしく働ける介護を。



PRODUCED BY Leverages

2021

きらケア介護白書



Levwell

きらケア介護白書 2021

介護士調査

01. 介護士について

1-1.	介護士としての通算の経験年数		5
1-2.	最終学歴		5
1-3.	福祉系の学校を卒業しているか		6
1-4.	手取りの月給		7
1-5.	正社員のボーナス（賞与）の有無		9
1-6.	正社員のボーナス（賞与）の金額		9
1-7.	配偶者の有無		10
1-8.	子どもについて		10

02. 介護の仕事・働き方について

2-1.	介護士以外で就いたことがある仕事		11
2-2.	介護士として働こうと思った一番の理由		11
2-3.	介護士として働くメリット		12
2-4.	介護士として働くデメリット		12
2-5.	介護の仕事に対する価値観		13
2-6.	介護の仕事のモチベーション		13
2-7.	介護の仕事で大切、必要だと思うこと		14
2-8.	一緒に働きたいと思う介護士の特徴		14
2-9.	働くうえでストレスに感じていること		15
2-10.	毎月の平均労働時間		15
2-11.	毎月の平均残業時間		16
2-12.	毎月の夜勤の平均回数		16
2-13.	副業の有無		17
2-14.	毎月の平均休日日数		17
2-15.	直近一年間で取得した有給休暇の日数		18
2-16.	現在の勤め先の有給休暇の取りやすさ		18

きらケア介護白書 2021

03. 介護士の就職・転職について

3-1.	現在働いている法人での勤続年数		19
3-2.	現在の職場に就職・転職した理由		19
3-3.	現在の職場の満足度		20
3-4.	介護士としての転職経験の有無		21
3-5.	転職前後に感じたギャップ		22
3-6.	就職先探しで利用していた（している）もの		23
3-7.	介護士として一番はじめに就職・転職したときの軸		23
3-8.	もう一度介護士として就職・転職をするときの軸		24
3-9.	今後のキャリアについて考えていること		24
3-10.	現在の勤め先に取り組んでほしいこと		25

04. 介護士のコロナ禍での働き方

4-1.	収入の変化について		26
4-2.	働くモチベーションの変化		26
4-3.	コロナ禍で働くうえで困っていること		27

きらケア介護白書 2021

介護事業所調査

01. 介護士の採用について

1-1.	介護士の過不足状況		28
1-2.	介護士の採用方法		28
1-3.	満足度の高かった採用方法		29
1-4.	コロナ禍における異業界・異業種からの応募者数の変化		29
1-5.	コロナ禍で新たに実施した採用に関する取り組み		30
1-6.	オンライン選考のメリット		30
1-7.	オンライン選考のデメリット		31

02. 介護士の離職防止・定着について

2-1.	介護士の定着状況		32
2-2.	現在行っている定着率向上の取り組み		32

03. 介護事業所の ICT・介護ロボットの活用について

3-1.	ICT や介護ロボットの導入率		33
3-2.	導入をしているまたは導入を検討している ICT や 介護ロボットの種類		33
3-3.	ICT や介護ロボットを導入時の介護士の反応		34
3-4.	ICT や介護ロボットを導入後の効果		34
3-5.	ICT や介護ロボットを導入していない理由や懸念点		35

きらケア介護白書 2021

04. 外国人スタッフの雇用について

4-1.	外国人スタッフを雇用しているか		36
4-2.	雇用経験のある外国人の在留資格と国籍		37
4-3.	外国人スタッフの採用方法		38
4-4.	外国人スタッフを採用する時に感じた不安		38
4-5.	外国人スタッフを雇用してよかったと感じること		39
4-6.	外国人スタッフを雇用して困ったこと		39
4-7.	今後の外国人スタッフの受け入れ意欲		40
4-8.	外国人スタッフの受け入れに関して不安や抵抗を感じる事		40

介護士調査

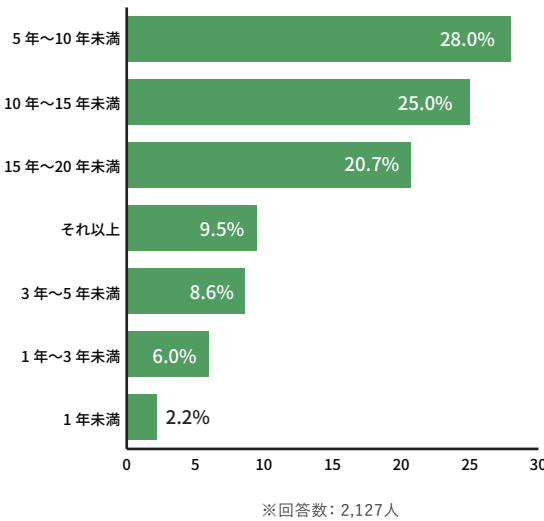
01. 介護士について

1-1. 介護士としての通算の経験年数

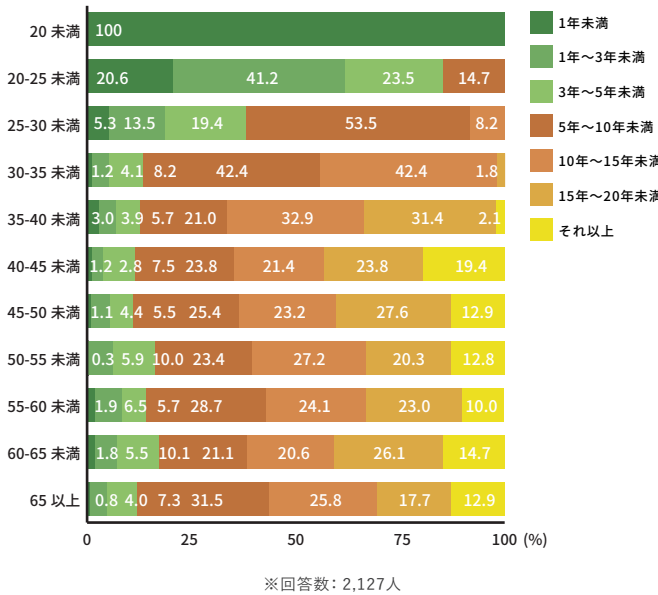
今回調査した介護士の通算の経験年数は、「5 年～10 年未満」が 28.0% ともっとも多く、次いで「10 年～15 年未満 (25.0%)」、「15 年～20 年未満 (20.7%)」でした。年齢別で見ると、20 歳～35 歳くらいまでは年齢を重ねるにつれて介護士としての経験年数も伸びていく方が多いようですが、35 歳を境に経験年数にばらつきが見られます。子育てが一段落して社会復帰する際に介護士を選ぶ方や、異業種から介護業界にチャレンジする方が増えてくると考えられます。

介護系の仕事に就いてから通年の経験年数を教えてください。

※別の職種へ転職していた期間や休職期間は除いて、介護系の職種についているトータルの年数をお答えください。

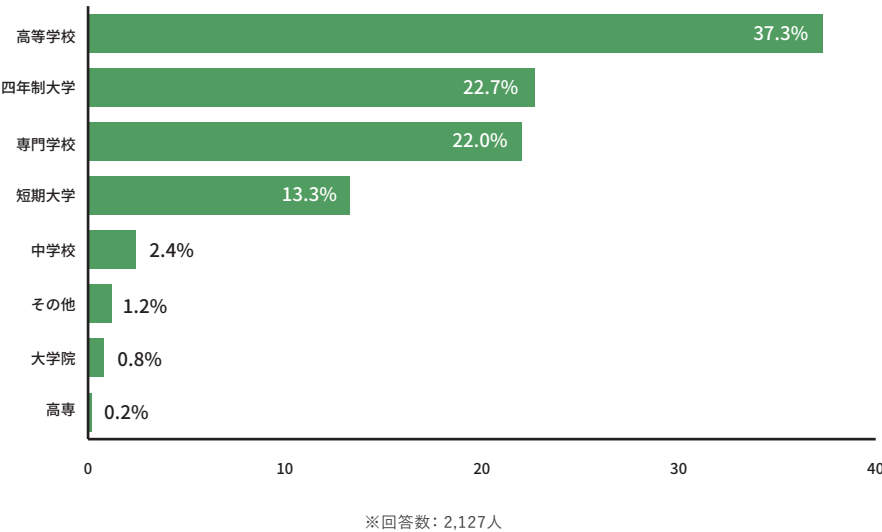


年齢別 介護士の経験年数



1-2. 最終学歴

介護士の最終学歴は、「高等学校」が 37.3% でもっとも多く、「四年制大学 (22.7%)」、「専門学校 (22.0%)」と続きます。



介護士調査

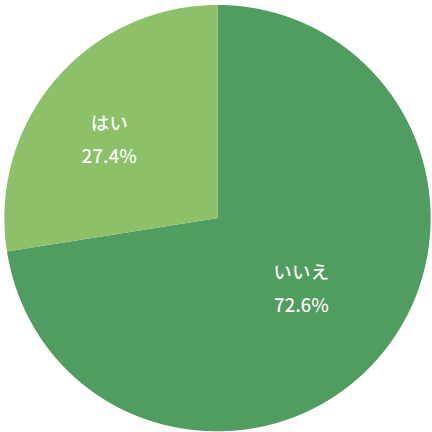
1-3. 福祉系の学校を卒業しているか

現在介護士として働いている方のうち、72.6%が「福祉系の学校を卒業していない」という結果になりました。介護のお仕事は、学歴や出身の学科などを問われず、未経験や無資格の方でも挑戦しやすい業種と言えます。しかしながら、高い専門性や学び続ける姿勢を持つことで、自身の給与アップはもちろん、利用者に提供するサービスの質向上に繋がるという点は、他の業種同様に問われるものとなっています。

介護事業所別に見ると、訪問介護やグループホーム、有料老人ホームでは7割～8割が「福祉系の学校を卒業していない」という結果になりました。

一方、特別養護老人ホームや介護老人保健施設では、学校で介護や福祉を学んだことがある方の割合が比較的多いようです。新卒で特別養護老人ホームや介護老人保健施設に入職し、そのまま働き続けている方が多いことが伺えます。

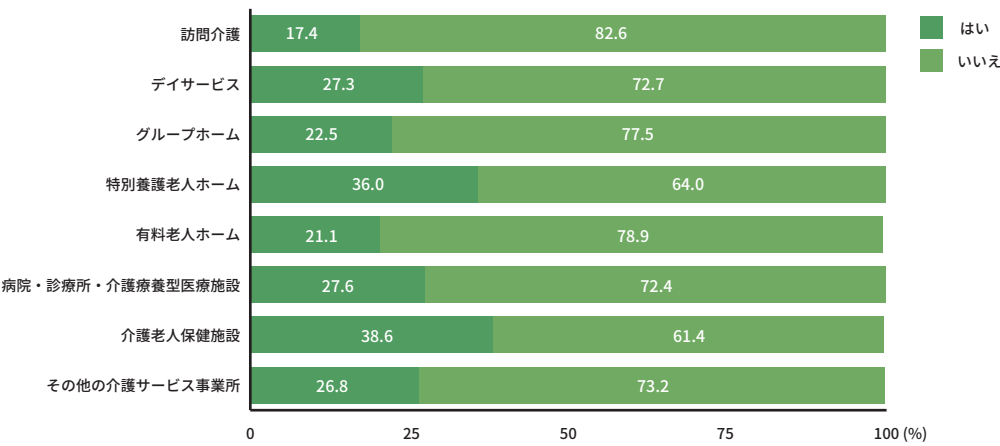
福祉系の学校を卒業していますか。



※回答数: 2,127人

介護事業所別

福祉系の学校を卒業している介護士



※回答数: 2,127人

介護士調査

1-4. 手取りの月給

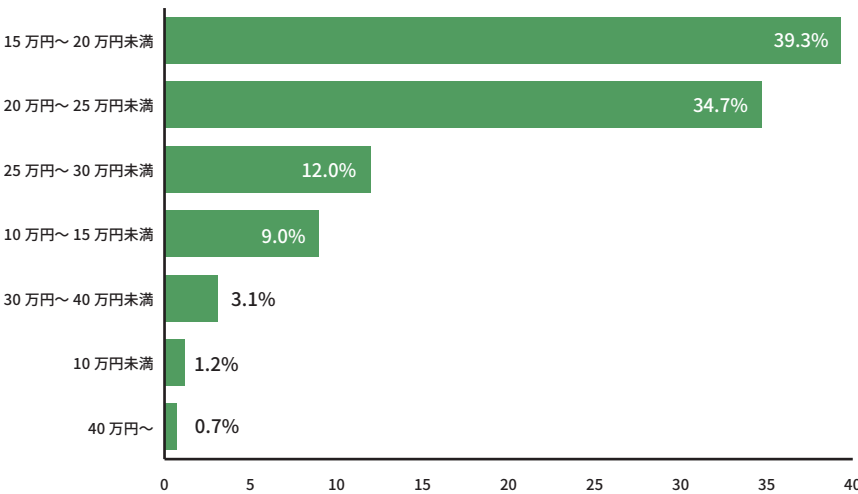
正社員（時短勤務含む）

正社員の手取りの月給でもっとも多いのは「15万円～20万円未満」が39.3%と最も多く、次いで「20万円～25万円未満（34.7%）」、「25万円～30万円未満（12.0%）」という結果になりました。

年齢別に見ると、20代は半数以上が「15万円～20万円未満」ですが、30～40代になると「20万円～25万円未満」「25万円～30万円未満」という回答の割合が増えてきます。また、35歳以上になると経験年数が必要な資格を取得し、役職がつく場合があることから「30万円～40万円未満」という方も出てくるようです。

勤続年数別では、「勤続年数10年」を境に月収20万円未満が20万円以上かが大きく分かれているという結果になりました。2019年10月から運用が開始された『特定処遇改善加算』により、勤続年数を重ねた介護士の待遇は少しずつ改善されているのかもしれません。

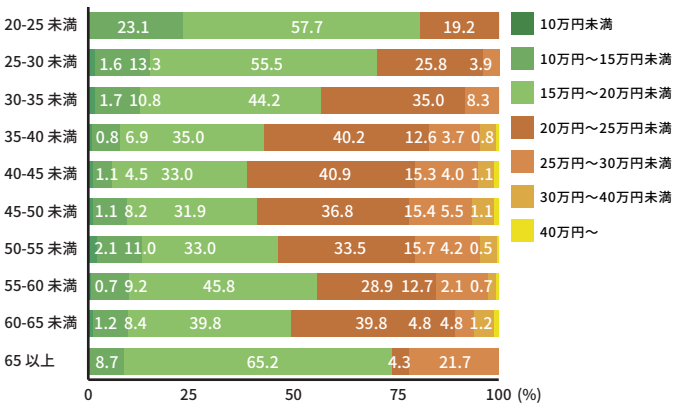
【正社員】手取りの月給



※回答数：1,317人

年齢別

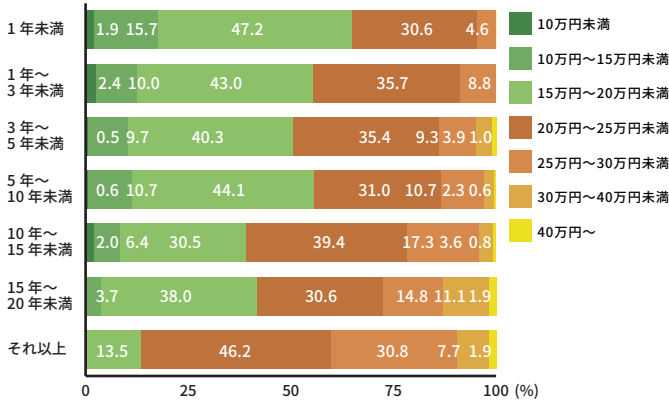
【正社員】手取りの月給



※回答数：1,317人

勤続年数別

【正社員】手取りの月給



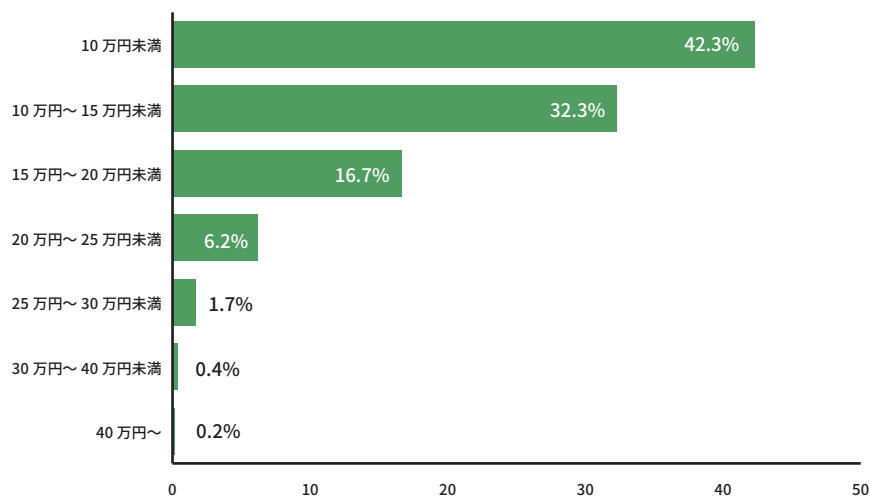
※回答数：1,317人

介護士調査

非正規社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員）

非正規社員の手取りの月給でもっとも多いのは「10万円未満」が42.3%と最も多く、次いで「10万円～15万円未満（32.3%）」、「15万円～20万円未満（16.7%）」という結果になりました。勤務時間に流動性がある非正規社員は時給にバラつきがあるため、年齢や勤続年数による差は少ないと思われます。

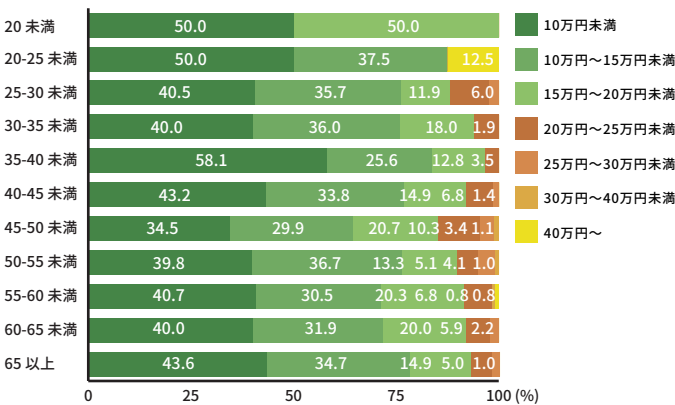
【非正規社員】手取りの月給



※回答数：801人

年齢別

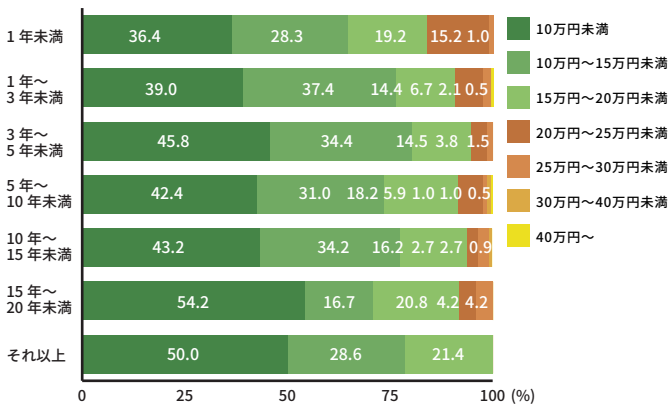
【非正規社員】手取りの月給



※回答数：801人

勤続年数別

【非正規社員】手取りの月給

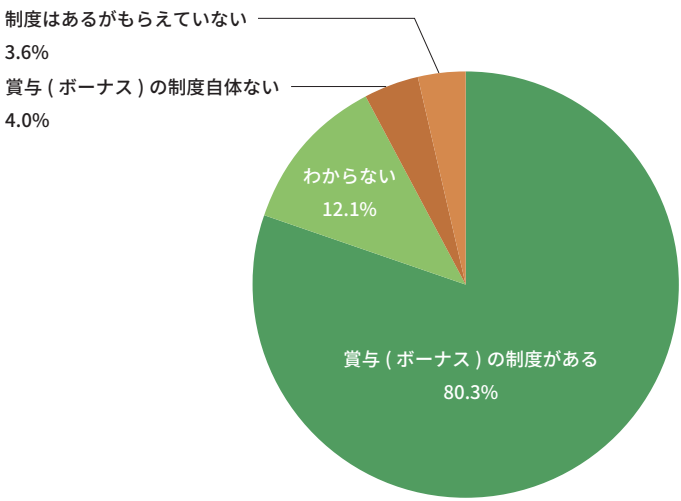


※回答数：801人

介護士調査

1-5. 正社員の賞与（ボーナス）の有無

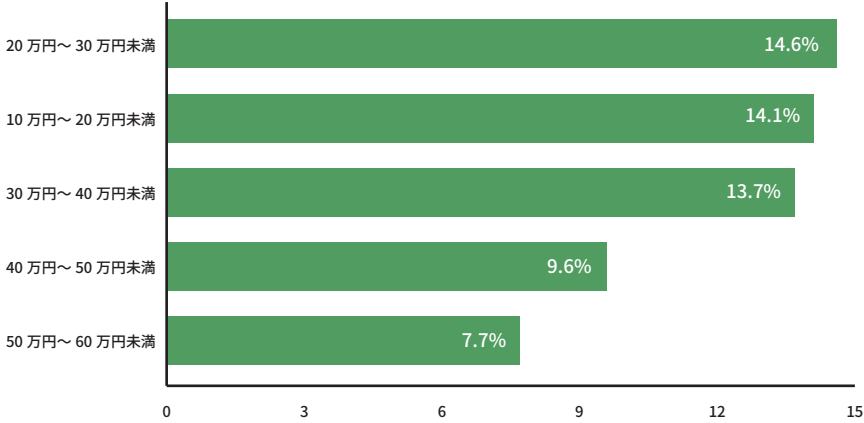
昨年度（2020 年）に賞与が支給された正社員は、80.3% でした。ほとんどの事業所では、賞与の制度があるようです。



※回答数: 1,317人

1-6. 正社員の賞与（ボーナス）の金額

昨年度(2020 年)に支給された賞与のおよその総額では、「20 万円～ 30 万円未満」が 14.6%、「10 万円～ 20 万円未満(14.1%)」、「30 万円～ 40 万円未満（13.7%）」という結果になりました。【1-4. 手取りの月給】によると、手取りの月給でもっとも多いのが「15 万円～ 20 万円未満」なので、年間の賞与は基本給の 1 か月～ 2 か月分程度という事業所が多いようです。



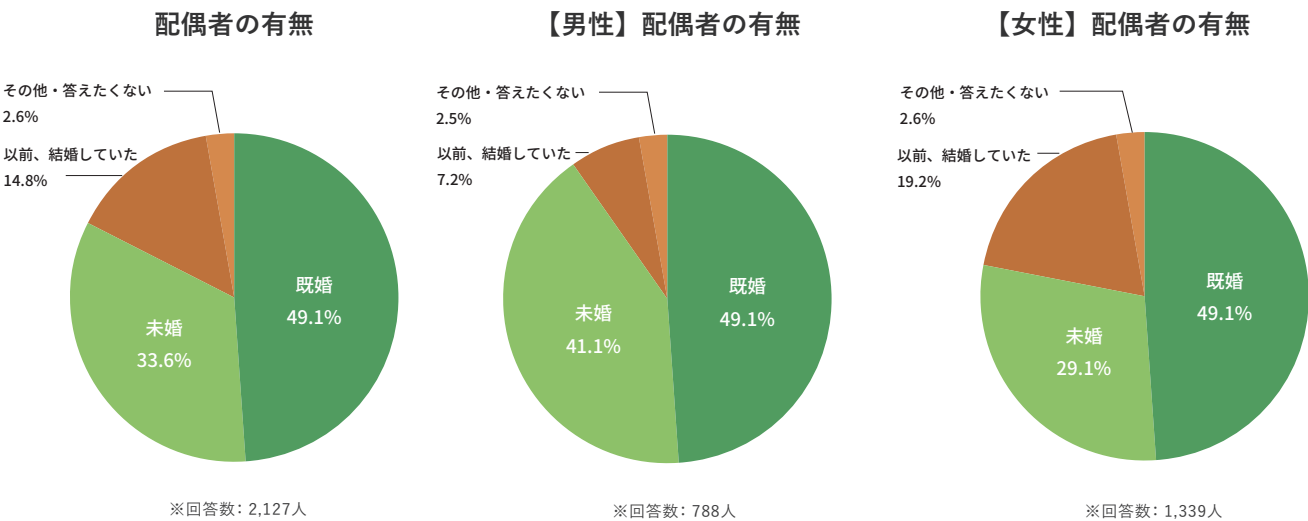
※回答数: 1,058人 ※5位まで抜粋

介護士調査

1-7. 配偶者の有無

現在介護士として働いている方のうち、「既婚」の方は 49.1%、「未婚」の方は 33.6% という結果になりました。「介護士は結婚や出産を機に退職をする方が多い」と言われることもありますが、実際には男女ともに結婚後も介護の仕事を続けているという方が多いようです。

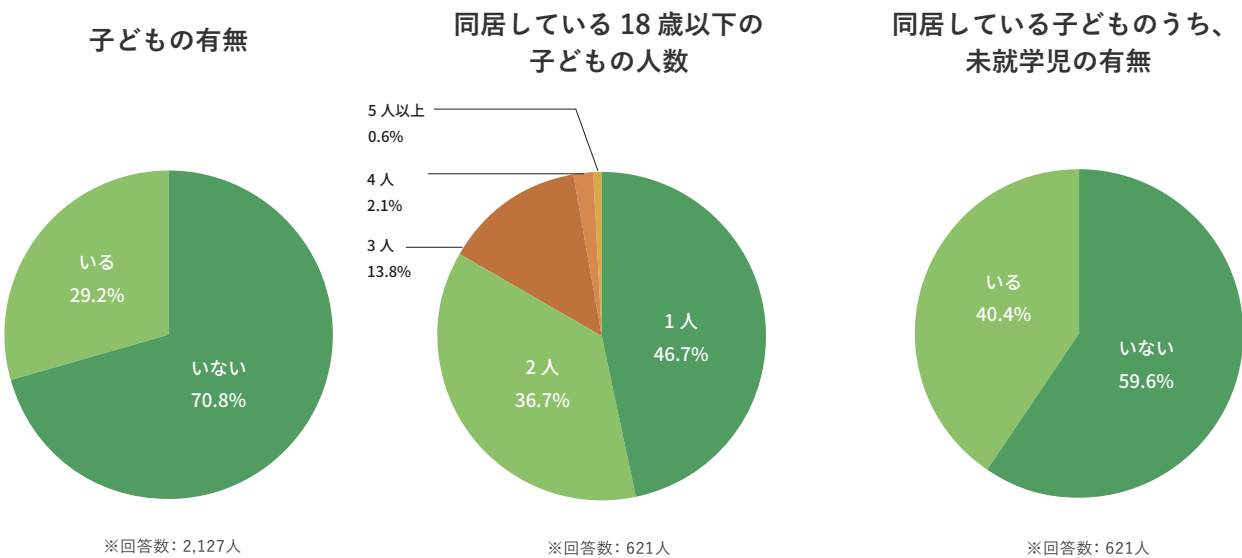
また、女性は「以前、結婚していた」が 19.2% と介護士全体よりも多いという結果になりました。離婚後の職場復帰先として介護業界を選ぶ方が多いのかもしれません。



1-8. 子どもについて

現在、同居している 18 歳以下の子どもがいる方は、29.2%。子どもの人数は、「1 人」「2 人」が 8 割を占めており、「未就学児がいる」という方は 40.4% でした。

介護の仕事は、「長時間労働」「休みが少ない」「大変」というイメージがありますが、実際には育児と仕事を両立している介護士も多いようです。

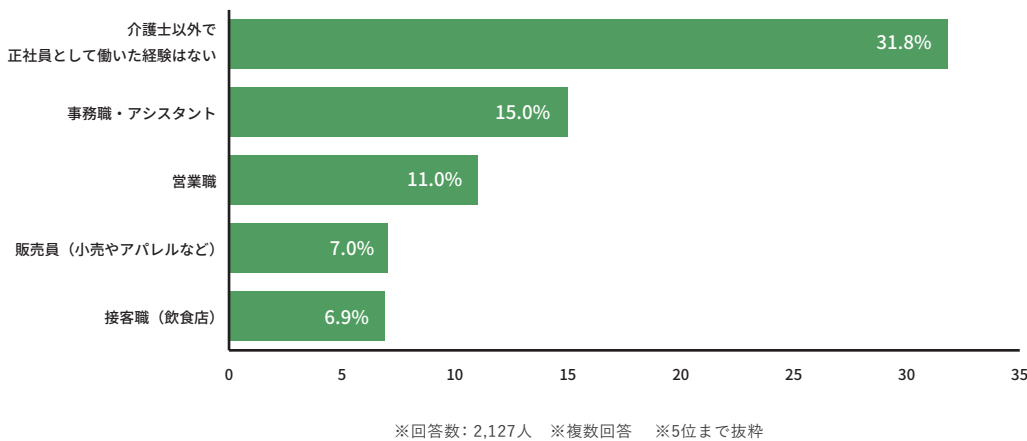


介護士調査

02. 介護の仕事・働き方について

2-1. 介護士以外で就いたことがある仕事

現在、介護士として働いている方は「介護士以外で働いた経験はない」という回答が 31.8% ともっとも多く、次いで、「事務職・アシスタント（15.0%）」、「営業職（11.0%）」という結果になりました。



2-2. 介護士として働こうと思った一番の理由

介護士として働こうと思った一番の理由は、「自分に向いていると思ったから（12.4%）」がもっとも多く、「手に職を付けたいから（10.9%）」「身内や身近な人の介護経験から（10.4%）」と続きます。

1位	自分に向いていると思ったから	12.4%
2位	手に職を付けたいから	10.9%
3位	身内や身近な人の介護経験から	10.4%
4位	介護の知識や技術を身につけたかったから	8.8%
5位	お年寄りが好きだから	7.6%

※回答数：1,086人 ※5位まで抜粋

介護士調査

2-3. 介護士として働くメリット

介護士として働くメリットは、「介護の技術や知識が身につく」を選んだ方がもっとも多く、41.0%でした。次いで、「自分の家族を介護するときに役立つ（29.5%）」、「社会や人の役に立てること（19.6%）」という結果になりました。

1位	介護の技術や知識が身につく	41.0%
2位	自分の家族を介護するときに役立つ	29.5%
3位	社会や人の役に立てること	19.6%
4位	やりがいをもって働くことができる	16.7%
5位	安定している業界のため、なくなることはない	16.6%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

2-4. 介護士として働くデメリット

介護士として働くデメリットは、「腰痛になりやすいなど身体的負担が大きい」が57.7%ともっとも多く、「給与水準が低い（47.0%）」、「人手不足で業務量が多い（38.6%）」と続きます。介護の仕事は自分や家族、社会の将来のためになると感じている一方、身体や生活などを犠牲にしていると考えている介護士が多いようです。

1位	腰痛になりやすいなど身体的負担が大きい	57.7%
2位	給与水準が低い	47.0%
3位	人手不足で業務量が多い	38.6%
4位	精神的負担が大きい	34.4%
5位	不規則な生活で体調管理が大変	17.9%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護士調査

2-5. 介護の仕事に対する価値観

介護士の仕事に対する価値観は「人間関係を大切に働けること」が37.6%と最も多く、次いで「生活に必要な収入が得られること」と「やりがいや誇りを持って働けること」が同率で32.3%でした。収入やプライベートの充実も当然重要ですが、働くうえでは職場の雰囲気ややりがいを重視しているという介護士が多いことがわかります。

1位	人間関係を大切に働けること	37.6%
2位	生活に必要な収入が得られること	32.3%
2位	やりがいや誇りを持って働けること	32.3%
4位	プライベートを大切にできること	27.6%
5位	楽しく仕事ができること	25.0%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

2-6. 介護の仕事のモチベーション

介護士の仕事のモチベーションは、「利用者からの感謝の言葉や笑顔」がもっとも多い52.8%で、「職場の良好な人間関係（25.3%）」、「仕事のやりがい（23.5%）」という結果になりました。【2-5. 介護の仕事に対する価値観】の結果では「人間関係」や「やりがいや誇り」を重視している介護士が多いという結果になっており、この2つの項目は仕事を続けるモチベーションにもなっているようです。

1位	利用者からの感謝の言葉や笑顔	52.8%
2位	職場の良好な人間関係	25.3%
3位	仕事のやりがい	23.5%
4位	給与	18.6%
5位	社会や人の役に立てること	16.3%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護士調査

2-7. 介護の仕事で大切、必要だと思うこと

介護の仕事で、介助のスキル以外に大切・必要だと思うことは、「笑顔」が41.8%でもっとも多く、「観察力（31.9%）」、「コミュニケーション能力（31.1%）」と続きます。仕事のモチベーションである、施設利用者の感謝の言葉や笑顔を引き出すには、介護士自身の笑顔も重要なのかもしれません。また、笑顔が溢れる職場はスタッフ間の雰囲気もよくなり、楽しく生き生きと働くことができそうです。

1位	笑顔	41.8%
2位	観察力	31.9%
3位	コミュニケーション能力	31.1%
4位	思いやり	27.6%
5位	忍耐力	20.5%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

2-8. 一緒に働きたいと思う介護士の特徴

一緒に働きたいと思う介護士の特徴は、「気配りができる人（41.3%）」、「明るくて元気な人（39.9%）」、「真面目で責任感のある人（29.1%）」という結果になりました。気配りができる人は観察力や積極性があるため、仕事を円滑に進めたり、良好な人間関係を築いたりできる貴重な存在です。また、明るくて元気な人は職場の雰囲気も明るくしてくれます。介護の現場では、周囲にポジティブな影響を与えられる人材が求められています。

1位	気配りができる人	41.3%
2位	明るくて元気な人	39.9%
3位	真面目で責任感のある人	29.1%
4位	テキパキ行動できる人	21.8%
5位	自分で考えられる人	16.9%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護士調査

2-9. 働くうえでストレスに感じていること

介護士が働くうえでストレスに感じていることは、「給与が低い」が54.3%と最も多く、「腰痛などの身体的な負担（39.3%）」、「人手不足による業務過多（31.5%）」という結果になりました。【2-6. 介護の仕事のモチベーション】では「収入」が仕事の価値観だという方は3割程度とそこまで多くない結果になりましたが、半数以上の方は給与の低さにストレスを感じていることがわかります。また、4位の「感染症などのリスク（23.9%）」は、新型コロナウイルスの感染拡大が影響しているものと考えられます。

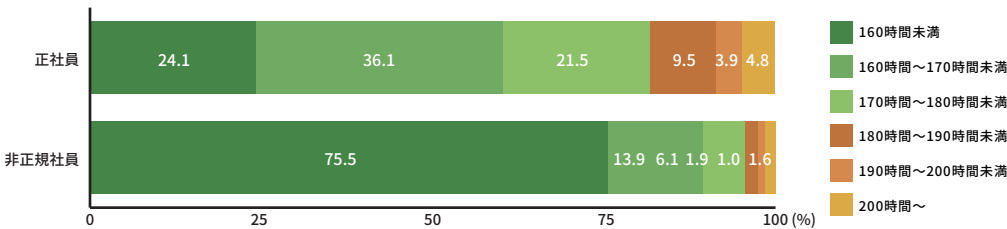
1位	給与が低い	54.3%
2位	腰痛などの身体的な負担	39.3%
3位	人手不足による業務過多	31.5%
4位	感染症などのリスク	23.9%
5位	同僚との人間関係	22.4%

※回答数：2,127人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

2-10. 毎月の平均労働時間

時間外労働を含めた毎月の平均労働時間を、雇用形態別で見ると、正社員は多い順に「160時間～170時間未満（36.1%）」、「160時間未満（24.1%）」、「170時間～180時間未満（21.5%）」という結果になりました。また、非正規社員は「160時間未満（75.5%）」が最も多く、「160時間～170時間未満（13.9%）」、「170時間～180時間未満（6.1%）」と続きます。180時間以上という回答は1割程度ありますが、ほとんどの介護士は法定内の労働時間で働いていることがわかりました。介護業界＝長時間労働というイメージがありますが、現在では改善しつつあるようです。

【正社員 と 非正規社員】毎月の平均労働時間

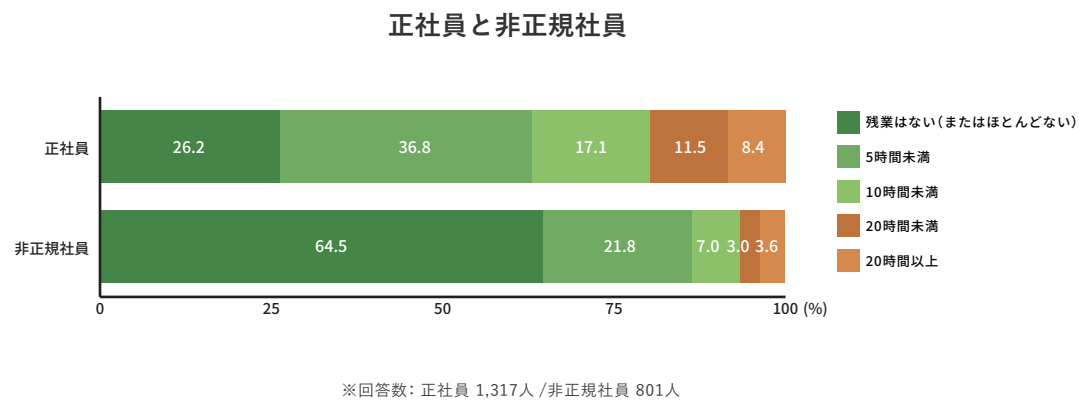


※回答数：正社員 1,317人 / 非正規社員 801人

介護士調査

2-11. 毎月の平均残業時間

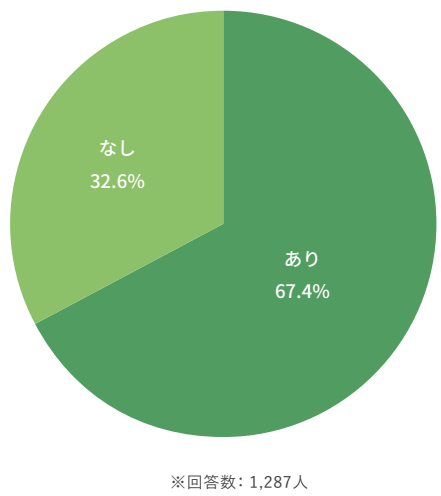
正社員の毎月の平均残業時間は、多い順に「5 時間未満（36.8%）」、「残業はない（またはほとんどない）（26.2%）」、「10 時間未満（17.1%）」でした。また、非正規社員は、「残業はない（またはほとんどない）」がもっとも多く 64.5%、次いで「5 時間未満（21.8%）」、「10 時間未満（7.0%）」という結果になりました。正社員は残業時間に若干のばらつきが見られますが、非正規社員の 6 割以上は残業が発生していないようです。



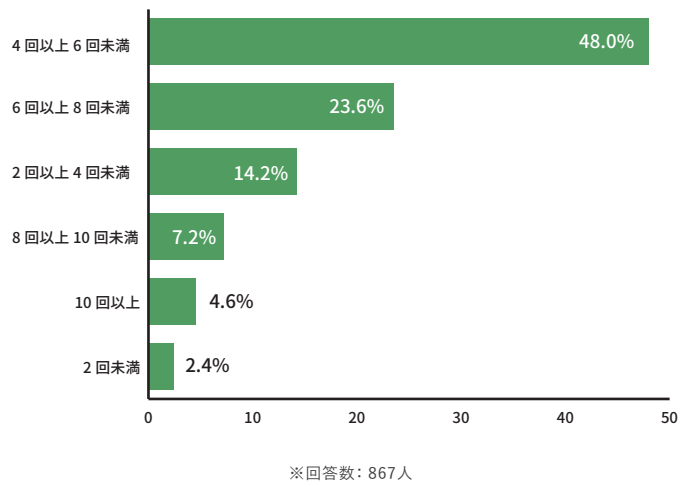
2-12. 毎月の夜勤の平均回数

入所施設の夜勤については、約 7 割の介護士が「ある」という結果になりました。
また、毎月の夜勤の平均回数は、多い順に「4 回以上 6 回未満（48.0%）」、「6 回以上～ 8 回未満（23.6%）」、「2 回以上 4 回未満（14.2%）」でした。

入所施設に勤める介護士の夜勤の有無



入所施設に勤める介護士の夜勤の回数



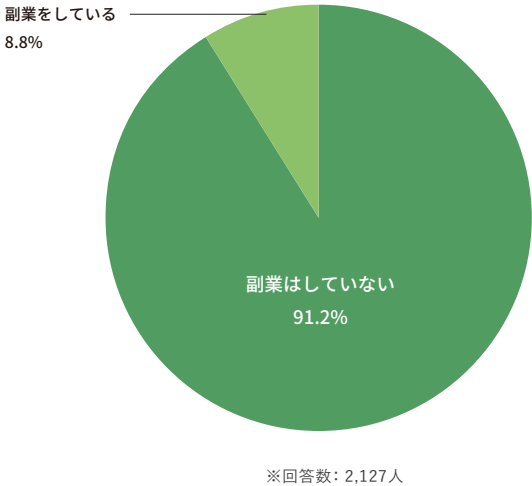
介護士調査

2-13. 副業の有無

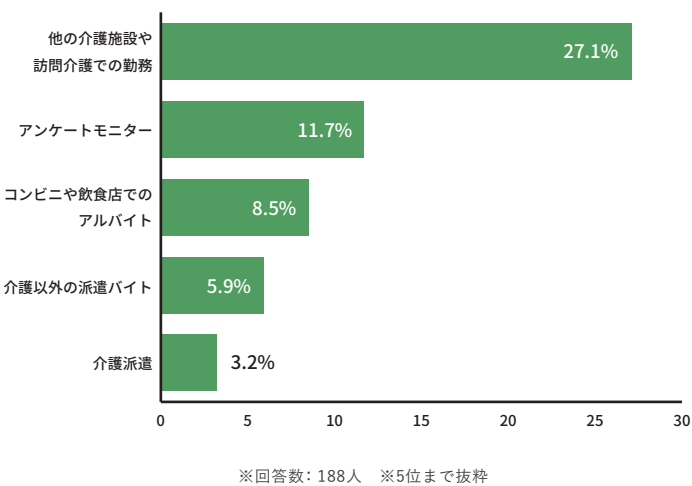
介護士の副業の有無では、「副業をしている」が8.8%、「副業はしていない」が91.2%と、ほとんどの介護士が副業をしていないことがわかりました。「働き方改革」の一環で、副業や兼業が国から推奨されていますが、介護業界ではまだまだ広がっていないようです。収入面でストレスを抱えている介護士は多いものの、その業務内容から、副業をするまでの体力や気力が残っていないのかもしれません。

副業の種類では「他の介護施設や訪問介護での勤務」が27.1%でもっとも多く、「アンケートモニター（11.7%）」と続きます。その他の回答では、介護の専門学校や音楽教室、バレエスタジオなどの「講師」、「保育や学童」、「ワクチン接種会場の受付や誘導のアルバイト」などがありました。

介護士の副業の有無



副業の種類



2-14. 毎月の平均休日日数

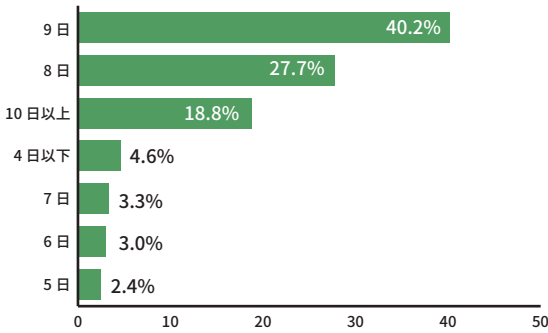
正社員の毎月の平均休日日数は、「9日」が40.2%と最も多く、「8日（27.7%）」、「10日以上（18.8%）」という結果になりました。単純計算で、週に2日以上、年間100～120日ほどの休日があるようです。厚生労働省「令和2年就労条件総合調査の概況」によると、全業界の労働者1人あたりの平均年間休日総数は116.0日なので、平均並みなのではないでしょうか。また、非正規社員の毎月の平均休日日数は、多い順に「10日以上（50.5%）」、「8日（17.2%）」、「9日（13.2%）」です。

【出典】

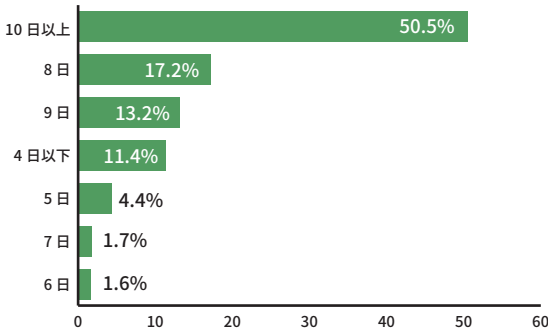
厚生労働省「令和2年就労条件総合調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/index.html>

【正社員】 毎月の平均休日日数



【非正規社員】 毎月の平均休日日数



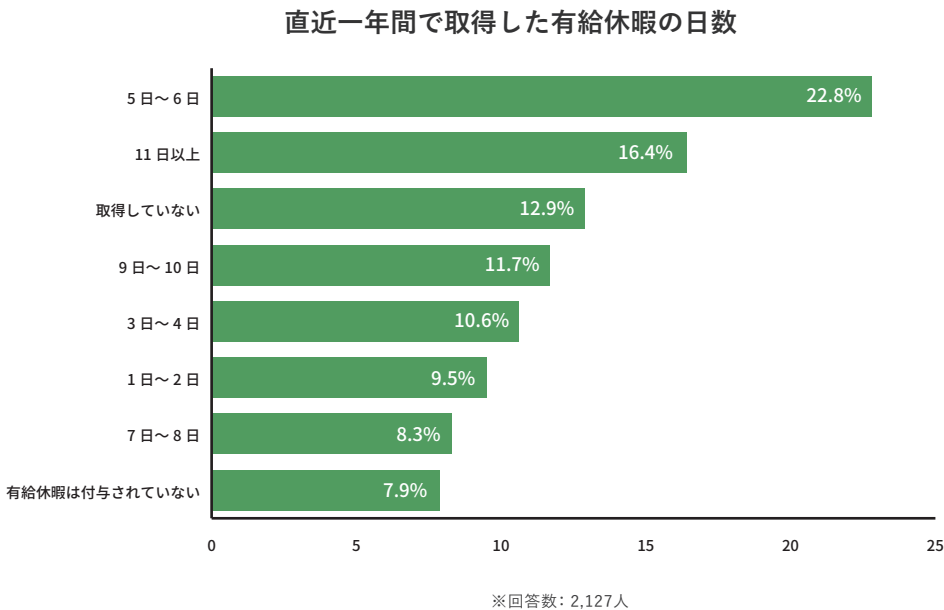
※回答数: 正社員 1,317人 / 非正規社員 801人

介護士調査

2-15. 直近一年間で取得した有給休暇の日数

直近一年間で取得した有給休暇の日数は、「5 日～6 日」が 22.8% ともっとも多く、「11 日以上」が 16.4%、「取得していない」が 12.9% でした。厚生労働省「令和 2 年就労条件総合調査の概況」によると、日本における全業界の労働者 1 人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は 10.1 日となっており（※）、介護士の有給休暇取得率は他業界よりも少ないと言えるでしょう。

【出典】
厚生労働省「令和 2 年就労条件総合調査の概況」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/index.html>

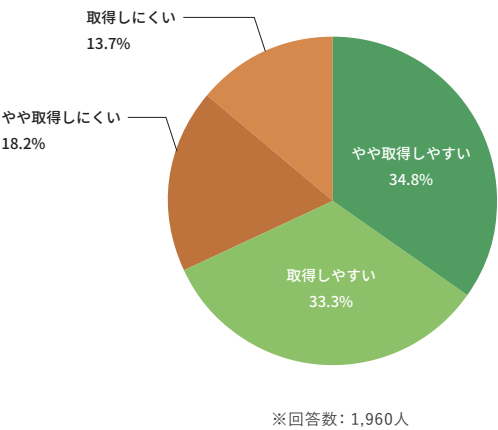


2-16. 現在の勤め先の有給休暇の取りやすさ

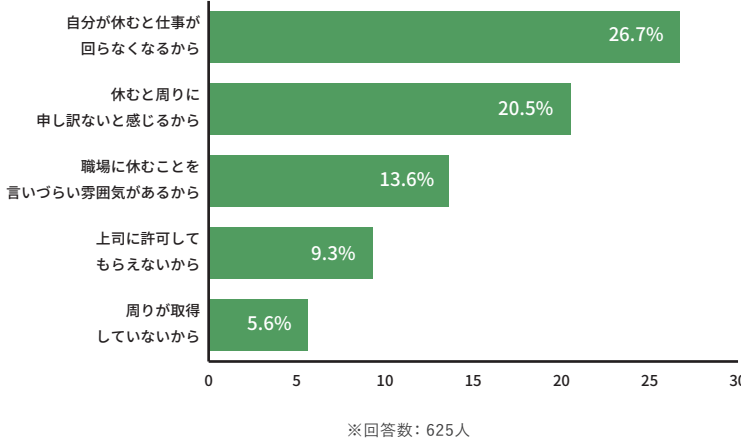
有給休暇が付与されている介護士が感じる勤め先の有給休暇の取りやすさでは、「取得しやすい」と「やや取得しやすい」の結果を合わせると 68.1% と、ほとんどの事業所で取得しやすい状況にあることがわかります。

また、「取得しにくい」「やや取得しにくい」と回答した方に、有給休暇を取りづらい理由を伺ったところ、「自分が休むと仕事が回らなくなるから（26.7%）」、「休むと周りに申し訳ないと感じるから（20.5%）」、「職場に休むことを言いづらい雰囲気があるから（13.6%）」という結果になりました。常に人手不足で困っている事業所や周りに休んでいる同僚が少ない事業所では、有給休暇を取りづらいと感じている方が多いのかもしれません。

有給休暇の取りやすさ



有給休暇を取りづらい理由



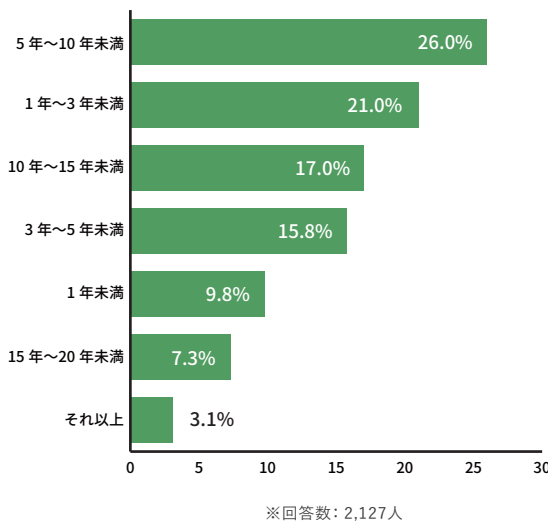
03. 介護士の就職・転職について

3-1. 現在働いている法人での勤続年数

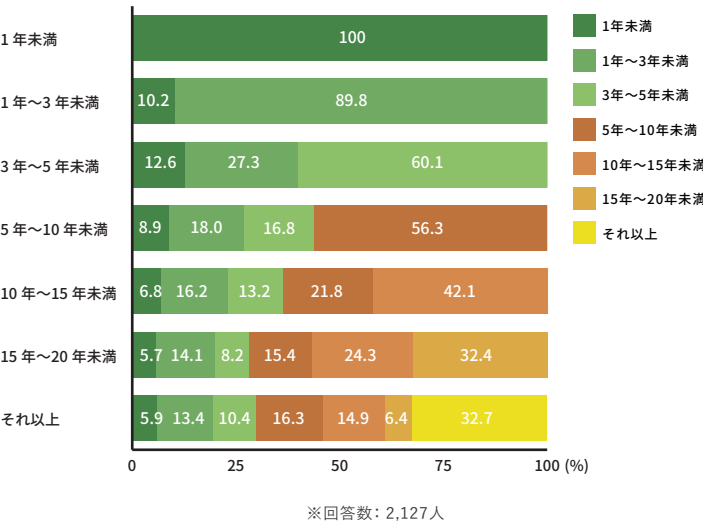
現在働いている法人での勤続年数では、「5 年～10 年未満」が 26.0% ともっとも多く、「1 年～3 年未満（21.0%）」、「10 年～15 年未満（17.0%）」という結果になりました。

勤続年数と経験年数の関係を見てみると、経験年数が 3 年以上になると転職する方が増え始め、10 年以上になると 1 社目のまま働き続ける方は半数以下になります。

現在働いている法人での勤続年数



介護士経験年数別の勤続年数

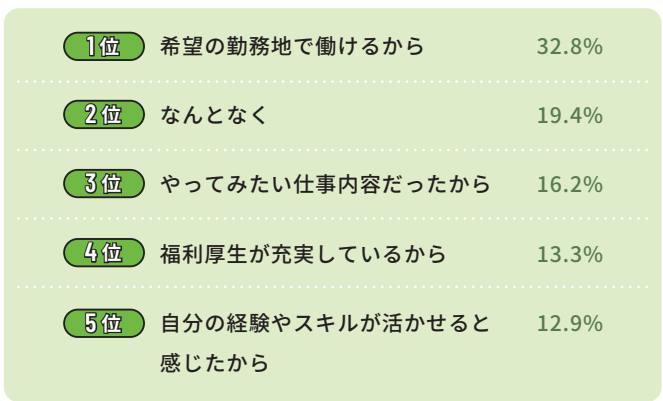


3-2. 現在の職場に就職・転職した理由

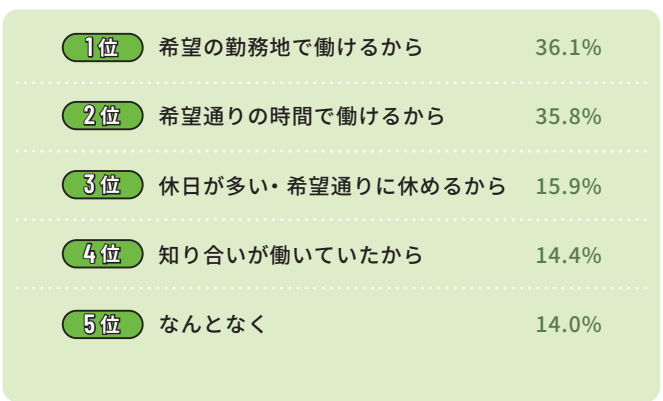
現在の職場に就職・転職した理由は、正社員・非正規社員ともに「希望の勤務地で働けるから」がもっとも多いという結果になりました。介護の仕事は体力勝負な面もあるため、「せめて通勤は楽に」という希望があるのかもしれません。

その他、正社員はやってみたいことや自らの経験が活かせるかという観点で就職先を選ぶ傾向にありますが、非正規社員は条件面を重視する方が多いということがわかります。

正社員



非正規社員



※回答数: 正社員1,317 人 / 非正規社員801 人 ※複数回答 ※5 位まで抜粋

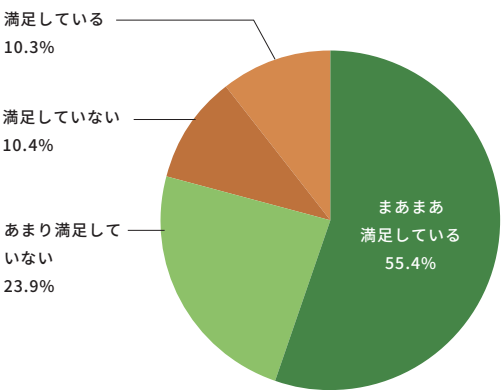
介護士調査

3-3. 現在の職場の満足度

現在の職場の満足度は、「まあまあ満足している」が55.4%と最も多く、次いで「あまり満足していない（23.9%）」という結果になりました。「満足している」「まあまあ満足している」を合わせると65.7%と、過半数が現在の職場におおむね満足しているようです。

また、【3-2. 現在の職場に就職・転職した理由】の項目を4つのカテゴリーに分け、それぞれの現在の職場の満足度を見てみると、「仕事内容」や「キャリア」を重視して就職・転職した方は満足度が高く、「なんとなく」「特になし」という方は満足度が低いことがわかりました。

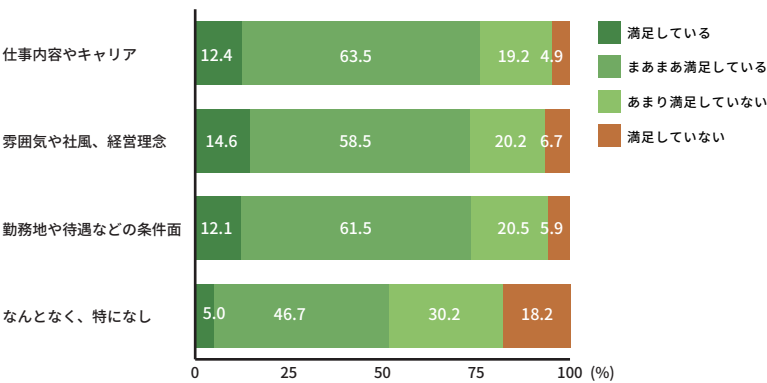
今の職場の満足度



※回答数: 2,127人

就職・転職した理由別

現在の職場に就職・転職した理由別の満足度



※回答数: 2,127人

現在の職場の満足度の理由

現在の職場に満足している理由は「人間関係がいい」が42.9%、次いで「勤務地（42.1%）」、「福利厚生が整っている（24.8%）」でした。また、満足していない理由は「給与水準が低いこと」が60.1%と過半数を超えており、次いで「人間関係の悪さ（42.8%）」、「事業所の雰囲気や社風が悪い（20.8%）」という結果になりました。職場の満足度は、人間関係や雰囲気によって左右されるようです。

満足している理由

1位	人間関係が良い	42.9%
2位	勤務地	42.1%
3位	福利厚生が整っている	24.8%
4位	働き方の自由度	21.1%
5位	事業所の雰囲気や社風が良い	18.3%

満足していない理由

1位	給与水準が低いこと	60.1%
2位	人間関係の悪さ	42.8%
3位	事業所の雰囲気や社風が悪い	20.8%
4位	仕事におもしろみを感じない	20.5%
5位	評価制度に不満がある	17.1%

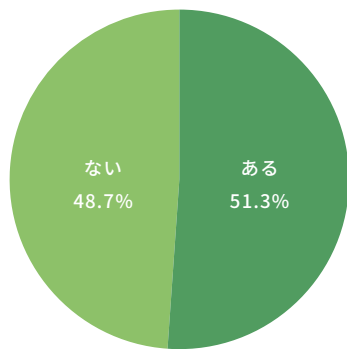
※回答数: 満足1,396人 満足していない731人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護士調査

3-4. 介護士としての転職経験の有無

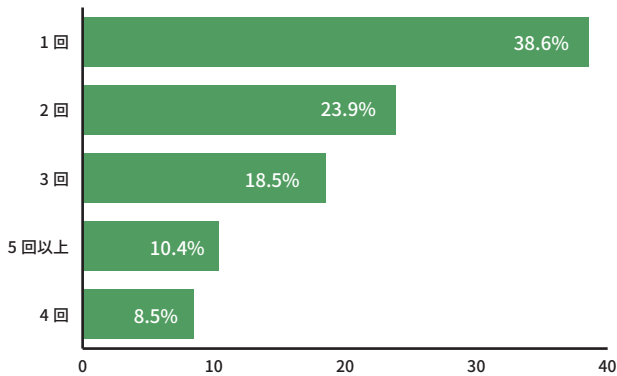
介護士としての転職経験がある方は、過半数の 51.3%。転職回数でもっとも多いのは「1 回」で 38.6%、次いで「2 回（23.9%）」、「3 回（18.5%）」という結果になりました。

介護士としての転職の有無



※回答数: 2,127人

介護士としての転職した回数



※回答数: 1,091人

転職をした理由

転職した理由は、「職場の人間関係が悪かった」が 34.5% でもっとも多く、「労働条件が悪かった（20.7%）」、「上司と馬が合わなかった（19.2%）」と続きます。職場の人間関係の不満は、退職の引き金になります。

1位	職場の人間関係が悪かった	34.5%
2位	労働条件が悪かった	20.7%
3位	上司と馬が合わなかった	19.2%
4位	仕事内容への不満があった	17.5%
5位	今後、収入が上がる見込みが低いから	15.0%

※回答数: 1,091人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護士調査

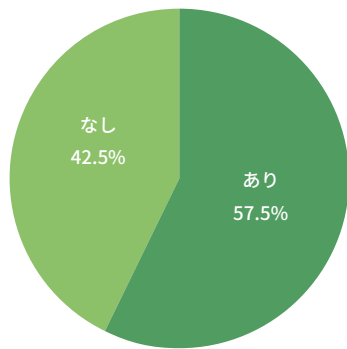
3-5. 転職前後に感じたギャップ

転職前後のギャップでは、期待を上回っていたことがある方が 57.5%、期待を下回っていたことがある方は 66.2% でした。いい意味でも悪い意味でも、転職前後にギャップを感じ方は多いようです。

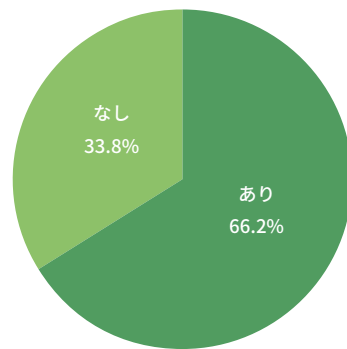
また、期待を上回っていたことは、「職場の人間関係」が 15.6%、次いで「給与・年収（14.3%）」、「休日や休暇の日数・取りやすさ（13.7%）」でした。一方、期待を下回っていたことは、「給与・年収」が 25.9%、「昇給・賞与（ボーナス）（14.7%）」、「職場の人間関係（11.9%）」でした。

人間関係や職場の雰囲気は入職しないとわからない部分もあるため、ギャップが生じてしまうのはある程度仕方がないことなのかもしれません。しかし、収入や休日日数などの待遇と条件面については、求職者と事業所の間で認識をしっかりとすり合わせることで、ネガティブなギャップを低減できるのではないのでしょうか。そうは言っても、求職者側が違和感を指摘することはなかなかハードルが高いため、事業所側の入職前の手厚いフォローが求められます。

転職後に期待を上回っていたこと



転職後に期待を下回っていたこと



※回答数：2,127人

期待を上回っていたこと（詳細）

1位	職場の人間関係	15.6%
2位	給与・年収	14.3%
3位	休日や休暇の日数・取りやすさ	13.7%
4位	昇給・賞与（ボーナス）	9.9%
5位	勤務地	7.9%

回答数：1,222人 ※5位まで抜粋

期待を下回っていたこと（詳細）

1位	給与・年収	25.9%
2位	昇給・賞与（ボーナス）	14.7%
3位	職場の人間関係	11.9%
4位	休日や休暇の日数・取りやすさ	6.8%
5位	職場の雰囲気や社風	5.3%

※回答数：1,408人 ※5位まで抜粋

介護士調査

3-6. 就職・転職先探しで活用していた（している）手段

就職・転職先探しで活用していた手段は、「ハローワーク」が44.5%でもっとも多く、次に「友人・知人からの紹介（25.3%）」、「求人情報誌や新聞、チラシ（16.9%）」という結果になりました。友人・知人からの紹介（リファラル採用）は、求職者と事業所のミスマッチが起りにくいことから早期離職の防止や定着率向上に繋がると言われており、売り手市場の業界では注目を浴びている採用方法です。

1位	ハローワーク	44.5%
2位	友人・知人からの紹介	25.3%
3位	求人情報誌や新聞、チラシ	16.9%
4位	総合的な求人サイト	16.0%
5位	介護業界に特化した求人サイト	13.9%
6位	介護業界に特化した就職・転職エージェント	7.3%
7位	派遣会社	5.8%
8位	学校の就職課	5.1%
9位	事業所の公式 HPや採用サイト	4.2%
10位	転職イベントや合同説明会	3.6%

※回答数: 2,127人 ※複数回答

3-7. 介護士として一番はじめに就職・転職したときの軸

正社員の介護士が一番はじめに就職・転職したときの軸は、「勤務地（39.3%）」、「給与／年収（33.6%）」、「スキルが身につく（22.6%）」でした。また、非正規社員の介護士では、「勤務地」が41.9%、「希望通りの時間で働ける（27.5%）」、「給与／年収（21.2%）」という結果になりました。

正社員は条件面のほかスキルを重視しており、非正規社員は条件面を中心に就職先を探していたということがわかります。

正社員

1位	勤務地	39.3%
2位	給与 / 年収	33.6%
3位	スキルが身につく	22.6%

非正規社員

1位	勤務地	41.9%
2位	希望通りの時間で働ける	27.5%
3位	給与 / 年収	21.2%

※回答数: 正社員1,317人 非正規社員801人 ※複数回答 ※3位まで抜粋

介護士調査

3-8. もう一度介護士として就職・転職をするときの軸

正社員がもしもう一度介護士として就職・転職をする場合の軸は、「給与／年収」が69.2%でもっとも多く、「勤務地（42.7%）」、「休日や休暇の取りやすさ（23.2%）」と続きます。はじめに就職・転職活動をしていたときに比べ、条件面や待遇面をより重視して転職先を選びたいと考えている方が多いようです。

また、非正規社員では、「給与／年収」と「勤務地」が48.1%で同率、次いで「希望通りの時間で働ける（30.1%）」という結果になりました。

【2-9. 働くうえでストレスに感じていること】で収入面にストレスを感じている人が過半数いたことを鑑みると、次の転職軸が「給与／年収」に集中することは当然のことなのかもしれません。

正社員

1位	給与／年収	69.2%
2位	勤務地	42.7%
3位	休日や休暇のとりやすさ	23.2%

非正規社員

1位	給与／年収	48.1%
1位	勤務地	48.1%
3位	希望通りの時間で働ける	30.1%

※回答数：正社員1,317人 非正規社員801人 ※複数回答 ※3位まで抜粋

3-9. 今後のキャリアについて考えていること

正社員が考えている今後のキャリアについては、「プライベートを充実させたい」が36.4%、次いで「介護士としての専門性を高めていきたい（30.4%）」、「介護に関連するさまざまな資格を取得したい（21.9%）」という結果になりました。また、非正規社員では、「プライベートを充実させたい（28.7%）」、「今のままなるべく長く働きたい（26.8%）」、「介護士としての専門性を高めていきたい（22.6%）」という結果になりました。

雇用形態に関係なくプライベートを重視している方が多い一方、正社員はスキルアップを、非正規社員は現状維持を望んでいるという点で若干の相違が見られます。

正社員

1位	プライベートを充実させたい	36.4%
2位	介護士としての専門性を高めていきたい	30.4%
3位	介護に関連するさまざまな資格を取得したい	21.9%

非正規社員

1位	プライベートを充実させたい	28.7%
2位	今のままなるべく長く働きたい	26.8%
3位	介護士としての専門性を高めていきたい	22.6%

※回答数：正社員1,317人 非正規社員801人 ※複数回答 ※3位まで抜粋

介護士調査

3-10. 現在の勤め先に取り組んでほしいこと

現在の勤め先に取り組んでほしいキャリアに関するサポートや制度では、正社員と非正規社員の希望にそこまでの違いは見られませんが、正社員の方が「資格取得支援制度」「研修制度や勉強会の充実」などスキルアップに繋がるサポートを求める方が多いということがわかりました。

正社員

1位	資格取得支援制度	30.5%
2位	明確な評価基準や給与体系	30.0%
3位	研修制度や勉強会の充実	26.7%
4位	キャリアパスの明示	10.8%
5位	キャリアに関する相談ができる機会	10.3%

非正規社員

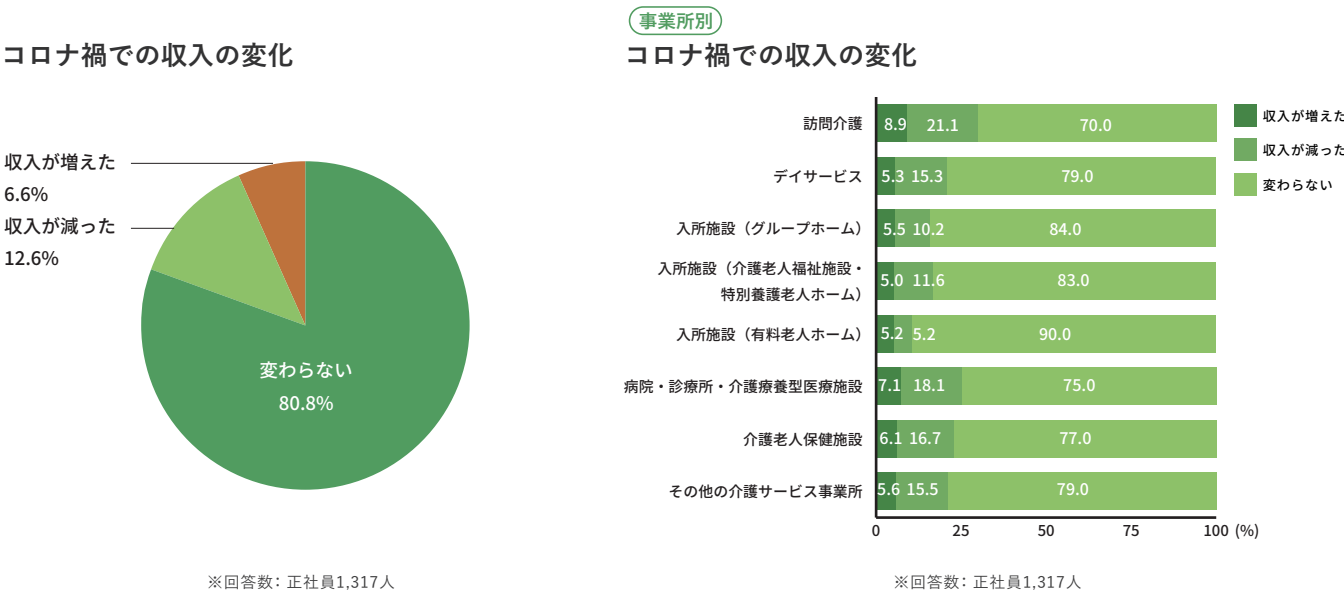
1位	明確な評価基準や給与体系	21.3%
2位	資格取得支援制度	21.1%
3位	研修制度や勉強会の充実	19.6%
4位	キャリアに関する相談ができる機会	6.9%
5位	キャリアパスの明示	4.5%

※回答数：正社員1,317人 非正規社員801人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

04. 介護士のコロナ禍での働き方

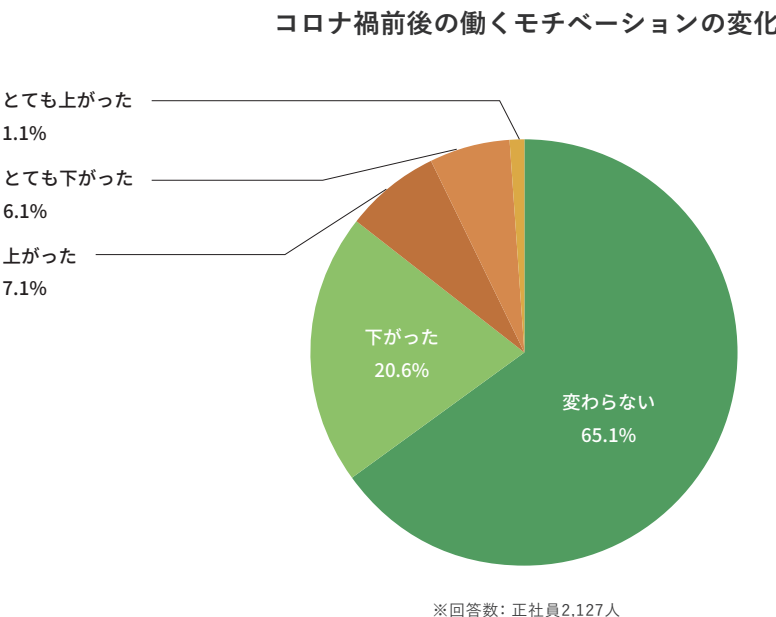
4-1. 収入の変化について

介護士のコロナ禍前後の収入は、約8割の方が「変わらない」と回答しました。飲食やレジャー業界では、休業や時短営業などにより業績の悪化が見られましたが、介護業界では収入源に繋がる影響はほとんどなかったようです。また、事業所別に見ると、訪問介護や病院は他事業所に比べて収入の変化があった方が若干多いという結果になりました。



4-2. 働くモチベーションの変化

コロナ禍前後の働くモチベーションの変化は、6割の方が「変わらない」と回答しました。



介護士調査

4-3. コロナ禍で働くうえで困っていること

コロナ禍で働くうえで困っていることは、「感染リスクへの不安」が69.7%でもっとも多く、次いで「外食や飲み会、旅行や遊びなどの自粛・行動制限（50.9%）」、「家族や友人と会えない（30.0%）」という結果になりました。介護士は重症化リスクの高い高齢者と接するため、他業界で働く方よりもより厳しい行動制限を強いられていることが多くあります。また、その他の回答では「マスクの常時着用」にストレスを感じているという回答も目立ちました。

1位	感染リスクへの不安	69.7 %
2位	外食や飲み会、旅行や遊びなどの自粛・行動制限	50.9%
3位	家族や友人と会えない	30.0%
4位	業務負担の増加	29.6%
5位	手洗いやアルコール消毒による手荒れ	29.4%

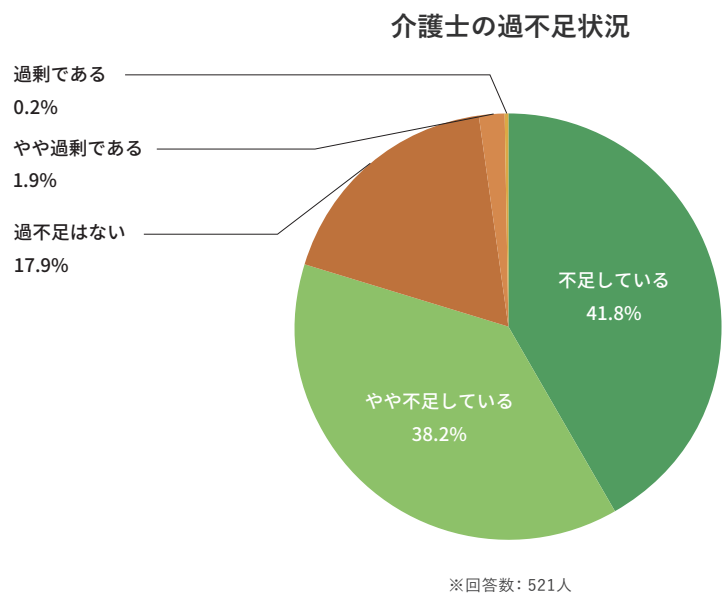
※回答数：正社員1,317人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護事業所調査

01. 介護士の採用について

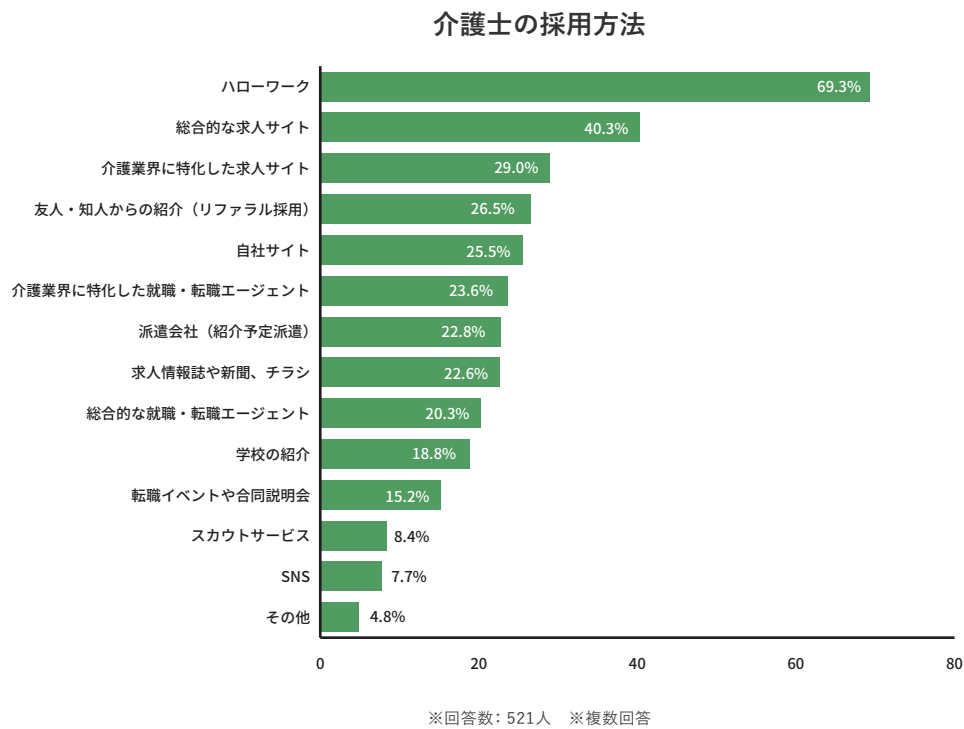
1-1. 介護士の過不足状況

介護事業所における介護士の過不足状況は、「不足している」と「やや不足している」という回答が8割を占めており、ほとんどの介護事業所で人手不足が発生していることがわかりました。



1-2. 介護士の採用方法

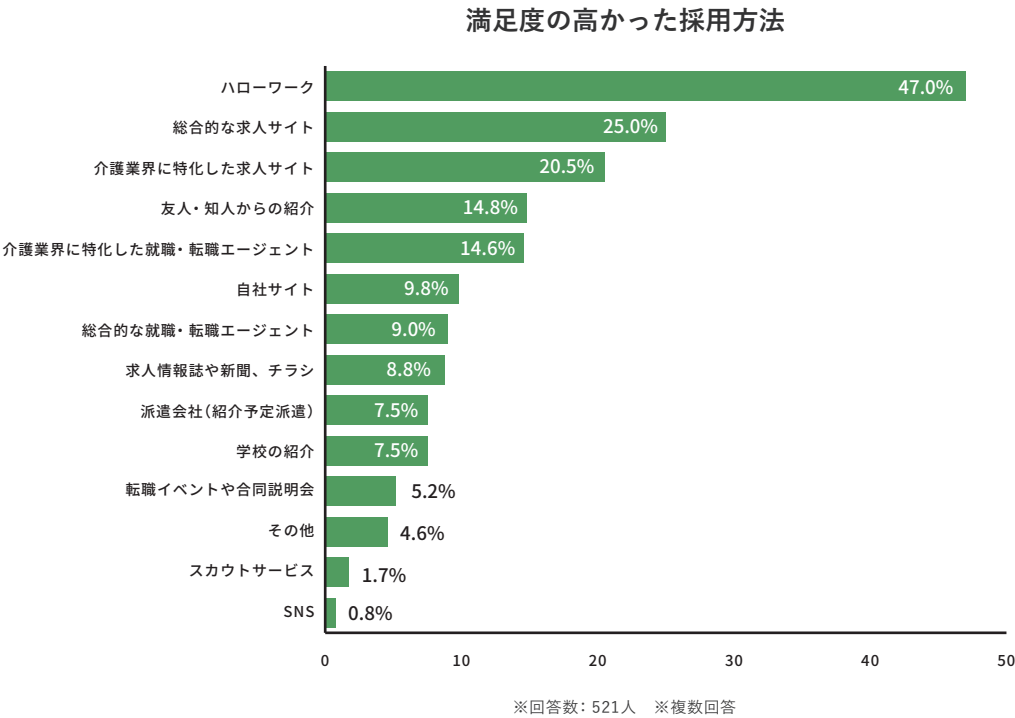
介護士の採用方法は、「ハローワーク」が69.3%でもっとも多く、「総合的な求人サイト（40.3%）」、「介護業界に特化した求人サイト（29.0%）」という結果になりました。



介護事業所調査

1-3. 満足度の高かった採用方法

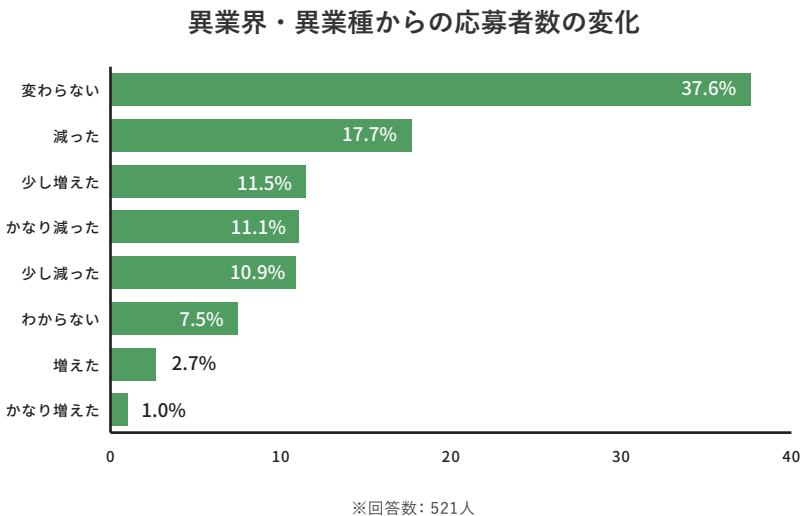
介護士の採用方法は、「ハローワーク」が47.0%でもっとも多く、「総合的な求人サイト（25.0%）」、「介護業界に特化した求人サイト（20.5%）」で、【1-2. 介護士の採用方法】の結果と変わらない結果となりました。



1-4. コロナ禍における異業界・異業種からの応募者数の変化

コロナ禍前と比較した異業界・異業種からの応募者数の変化では、「変わらない」と「減った（かなり減った、減った、少し減ったの合計）」がそれぞれ約40%で、「増えた（かなり増えた、増えた、少し増えたの合計）」は約15%でした。労働政策研究・研修機構の調査によると、国内では勤め先や事業の都合での完全失業者数が2020年半ば以降大幅に増加していますが、景気に左右されづらい介護業界へチャレンジする方はそこまで増えていないようです。

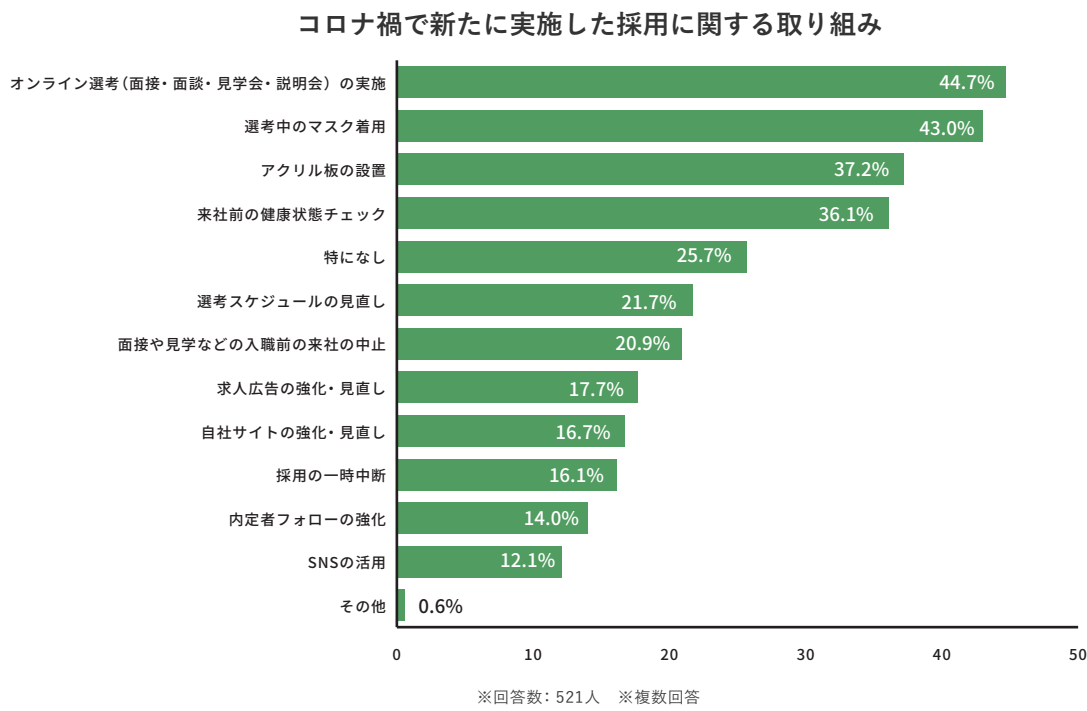
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「国内統計：完全失業者数 | 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響（新型コロナウイルス感染症関連情報）」
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/c03.html#c03-2>



介護事業所調査

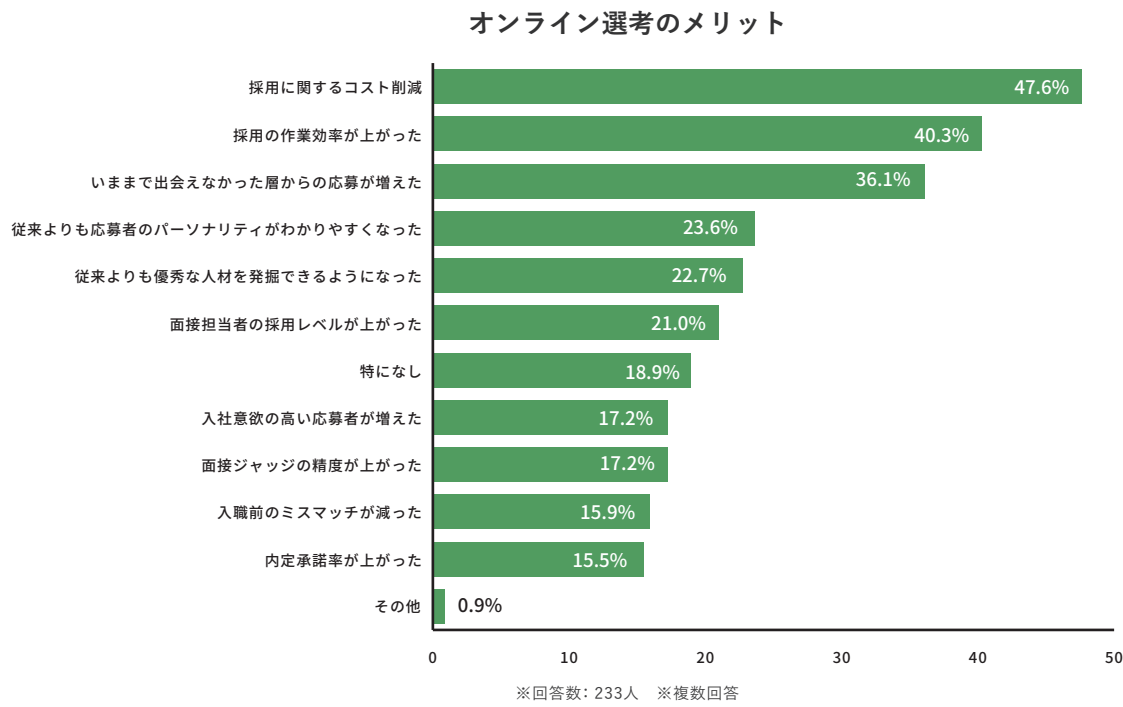
1-5. コロナ禍で新たに実施した採用に関する取り組み

コロナ禍で新たに実施した採用に関する取り組みとしては、「オンライン選考（面接・面談・見学会・説明会）の実施」が44.7%でもっとも多く、「選考中のマスク着用（43.0%）」、「アクリル板の設置（37.2%）」となりました。



1-6. オンライン選考のメリット

オンライン選考を実施した際のメリットは、「採用に関するコスト削減」が47.6%でもっとも多く、「採用の作業効率が上がった（40.3%）」、「いままで出会えなかった層からの応募が増えた（36.1%）」という結果になりました。介護事業所では採用担当が他業務と兼務しているケースが多いため、採用に関わる作業の効率が上がることは大きなメリットなのではないでしょうか。

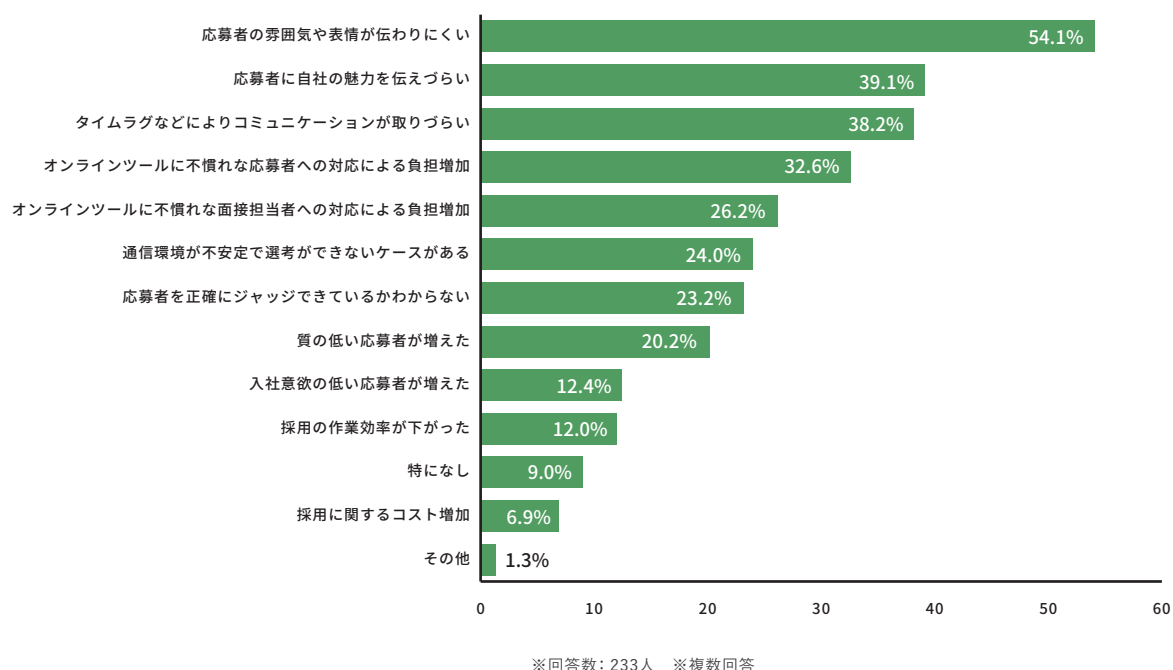


介護事業所調査

1-7. オンライン選考のデメリット

オンライン選考を実施した際のデメリットは、「応募者の雰囲気や表情が伝わりにくい」が54.1%でもっとも多く、「応募者に自社の魅力を伝えづらい（39.1%）」、「タイムラグなどによりコミュニケーションが取りづらい（38.2%）」という結果になりました。また、【1-6. オンライン選考のメリット】では作業効率が上がったことがメリットだと考える事業所が多いという結果になりましたが、デメリットでは「オンラインツールに不慣れな応募者への対応による負担増加」という回答も3割を超えています。

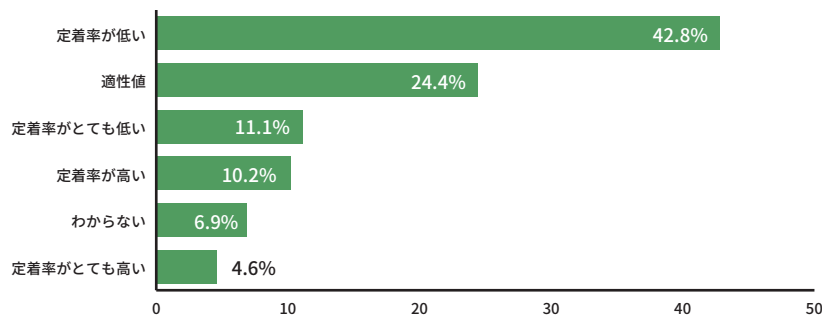
コロナ禍で新たに実施した採用に関する取り組み



02. 介護士の離職防止・定着について

2-1. 介護士の定着状況

介護士の定着状況では、「定着率が低い（とても低い、低いを含む）」という回答が過半数を超えており、「適性値」という回答は24.4%にとどまりました。

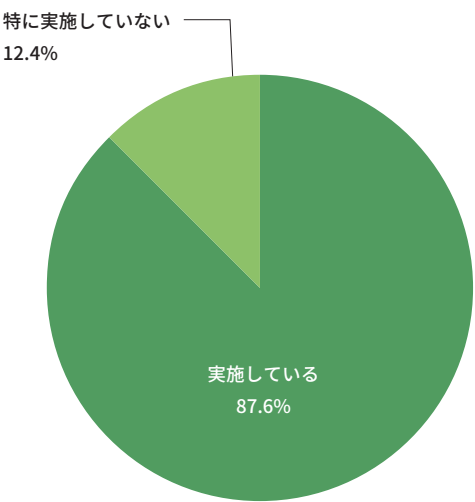


※回答数：521人

2-2. 現在行っている定着率向上の取り組み

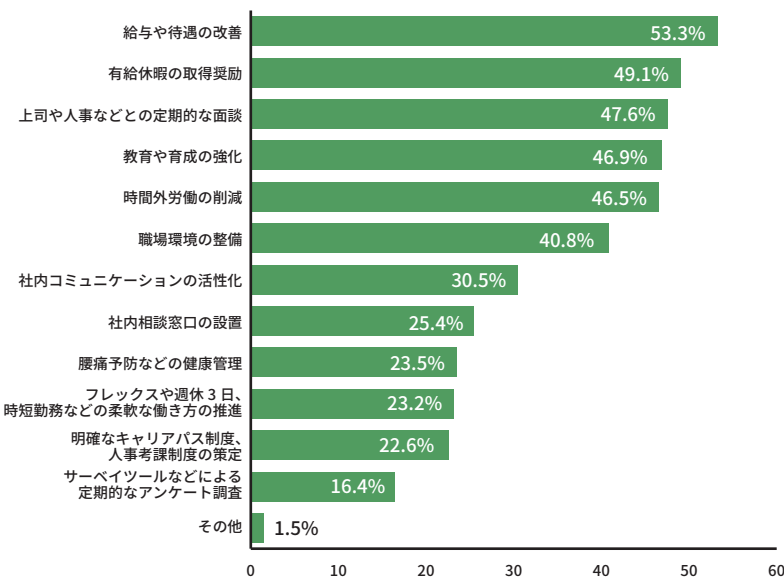
現在行っている定着率向上の取り組みについては、約9割の事業所がなにかしらの取り組みを実施しているという結果になりました。また、具体的な取り組みの内容は、「給与や待遇の改善（53.3%）」、「有給休暇の取得奨励（49.1%）」、「上司や人事などとの定期的な面談（47.6%）」が挙げられました。多くの事業所が定着率向上の取り組みを実施しているものの、なかなか成果に繋がっていないようです。給与や待遇の改善だけでなく、人間関係の改善や健康面でのサポートなど、介護士のモチベーションを維持できるような取り組みが求められます。

現在行っている定着率向上の取り組み



※回答数：521人

定着率向上のために行っている取り組み

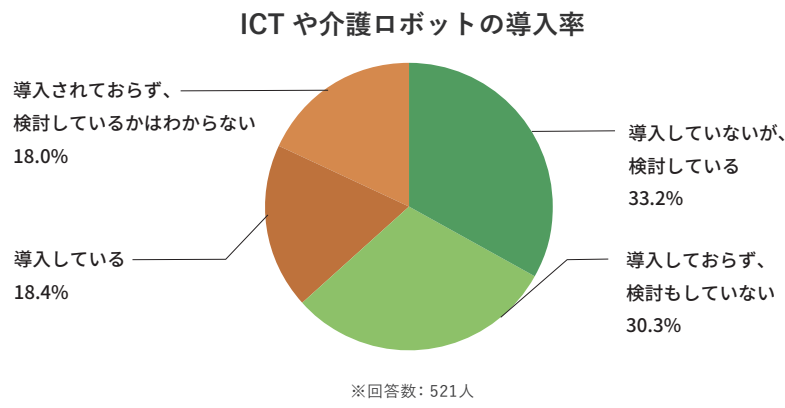


※回答数：456人 ※複数回答

03. 介護事業所の ICT・介護ロボットの活用について

3-1. ICT や介護ロボットの導入率

ICT や介護ロボットの導入率は、「導入している」が 18.4% と 2 割程度にとどまり、8 割以上の事業所で「導入していない」という結果になりました。



3-2. 導入をしているまたは導入を検討している ICT や介護ロボットの種類

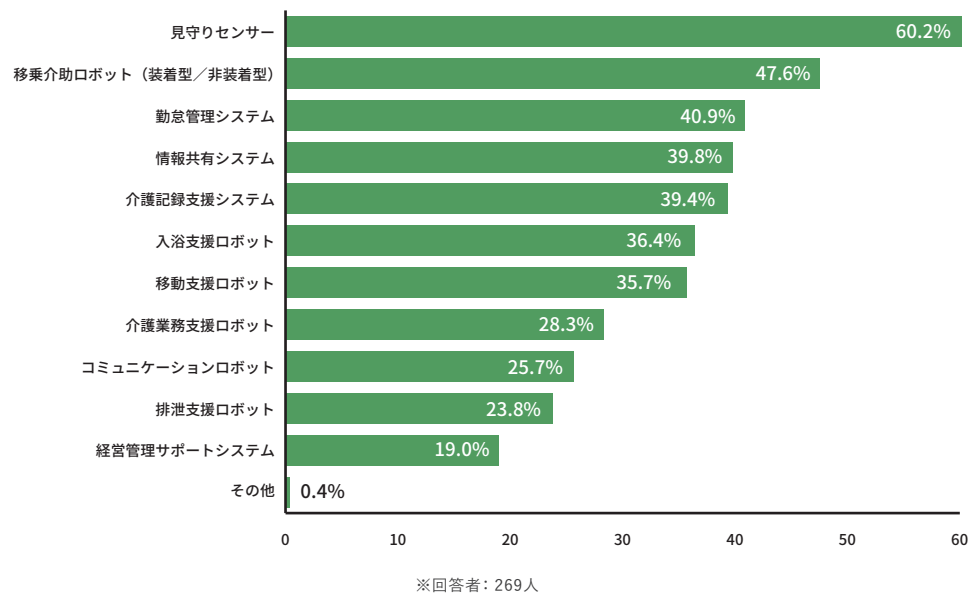
導入をしているまたは導入を検討している ICT や介護ロボットの種類は、「見守りセンサー」が 60.2% でもっとも多く、「移乗介助ロボット（装着型／非装着型）（47.6%）」、「勤怠管理システム（40.9%）」という結果になりました。介護人事に特化した情報サイト『きらケア研究所』の取材でも、見守りセンサーは夜勤介護士の業務効率化や精神的な負担軽減に一定の効果があるという意見が多数寄せられています。

> 「利用者さまが問題なく眠っている」ということが分かるようになって、気持ちの面ですいぶん楽になったという意見が出ています。巡視の回数も以前の半分ほどに減り、慌ただしかった夜勤の時間帯にもゆとりが生まれました。

【出典】

職員の負担軽減と利用者さまの安全確保が叶う！見守りシステムの活用術 - 社会福祉法人北養会 特別養護老人ホームもみじ館 - <https://job.kiracare.jp/lab/article/1061/>

導入をしているまたは導入を検討している ICT や介護ロボットの種類

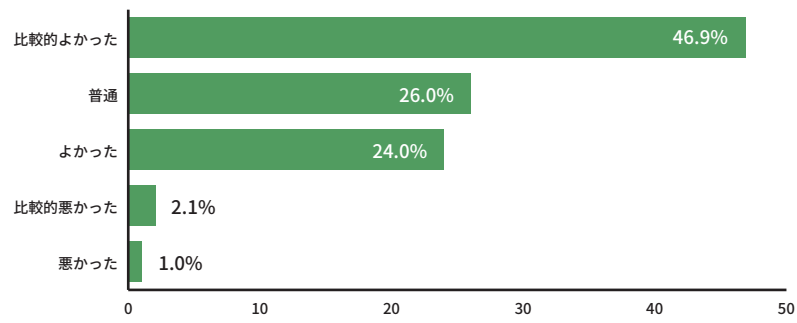


介護事業所調査

3-3. ICT や介護ロボットを導入時の職員の反応

ICT や介護ロボット導入時の職員の反応は、「よかった」「比較的よかった」という回答が全体の 7 割を占めています。ICT や介護ロボットの使用について、ポジティブに捉えている介護士が多いようです。

ICT や介護ロボットを導入してみた時の職員の反応



※回答者：96人

3-4. ICT や介護ロボット導入後の効果

ICT や介護ロボットを導入後の効果は、「現場の業務効率化につながった」が 50.0% ともっとも多く、「残業時間が削減できた」と「職員の精神的な負担が軽減された」が 39.6% で同率でした。また、「特になし」という回答は 7% 程度であり、ICT や介護ロボットを導入することで一定の効果が得られる可能性が高いことがわかりました。

1位	現場の業務効率化につながった	50.0%
2位	残業時間が削減できた	39.6%
2位	職員の精神的な負担が軽減された	39.6%
4位	職場環境が改善された	38.5%
5位	介護の質が改善された	34.4%

※回答者：96人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護事業所調査

3-5. ICT や介護ロボットを導入していない理由や懸念点

ICT や介護ロボットを導入していない理由や懸念点は、「導入コストがかかる（50.8%）」がもっとも多く、「導入しても効果があるかわからない（26.8%）」「メンテナンスにコストがかかる（26.1%）」という結果になりました。

また、現在導入していないが検討していると回答した事業所は、主に維持費を含めたコスト面を気にかけています。一方、検討していないと回答した事業所は、導入の効果や必要性に疑念を抱いているようです。

1位	導入コストがかかる	50.8%
2位	導入しても効果があるかわからない	26.8%
3位	メンテナンスにコストがかかる	26.1%
4位	操作に慣れるまで時間がかかる	20.0%
5位	事故が発生する危険がある	19.5%

導入していないが、検討している

1位	導入コストがかかる	60.7%
2位	メンテナンスにコストがかかる	37.6%
3位	導入しても効果があるかわからない	34.1%
4位	操作に慣れるまで時間がかかる	28.3%
5位	事故が発生する危険がある	25.4%

導入しておらず、検討もしていない

1位	導入コストがかかる	49.4%
2位	導入しても効果があるかわからない	28.5%
3位	必要性を感じない	27.8%
4位	メンテナンスにコストがかかる	22.2%
5位	あたたかみを感じない	19.0%

※回答者：425人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

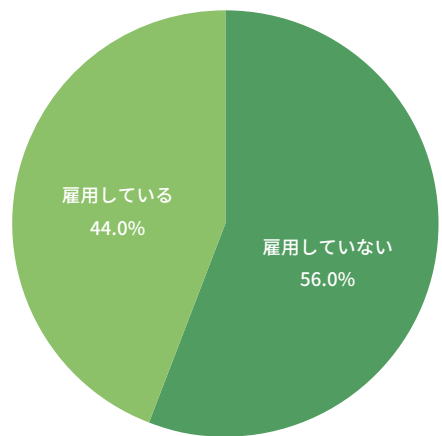
04. 外国人スタッフの雇用について

4-1. 外国人スタッフを雇用しているか

外国人スタッフを雇用しているかという質問に対しては、「雇用している」が44.0%、「雇用していない」が56.0%という結果になりました。

また、事業所の種類別で見ると、特別養護老人ホーム、グループホーム、介護老人保健施設の過半数が外国人スタッフを雇用しています。一方、デイサービスや病院では、外国人スタッフを雇用している事業所が3割～4割と、比較的少ないようです。

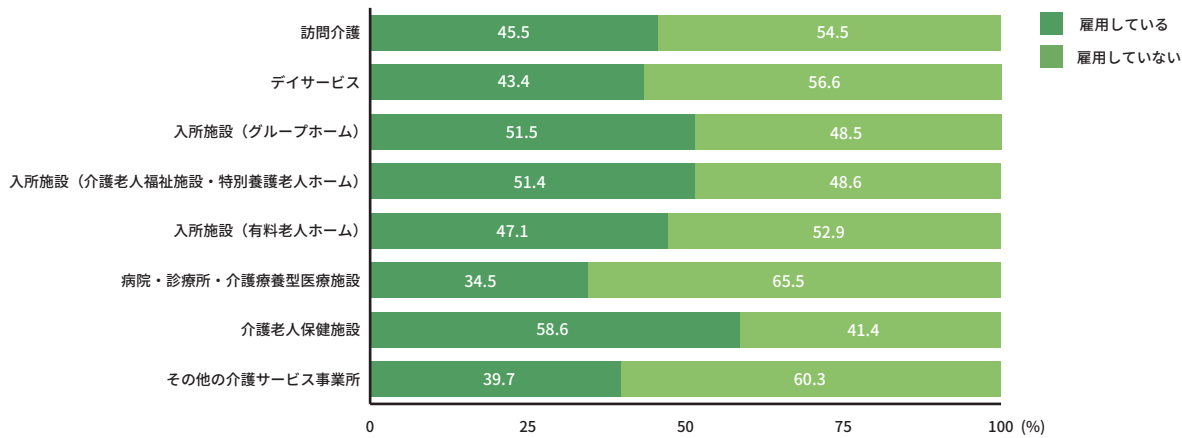
外国人スタッフを雇用しているか



※回答者：521人

事業所別

外国人スタッフを雇用しているか



※回答者：521人

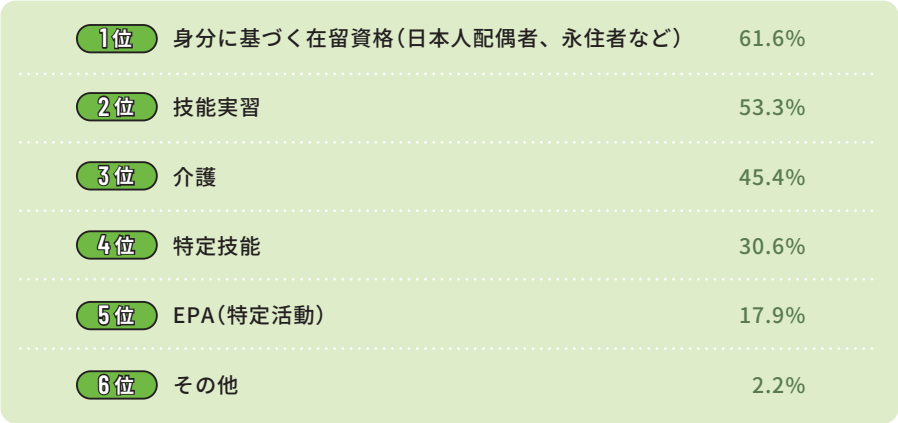
介護事業所調査

4-2. 雇用経験のある外国人スタッフの在留資格と国籍

雇用経験のある外国人スタッフの在留資格は、「身分に基づく在留資格」が61.6%と最も多く、「技能実習（53.3%）」、「介護（45.4%）」と続きます。

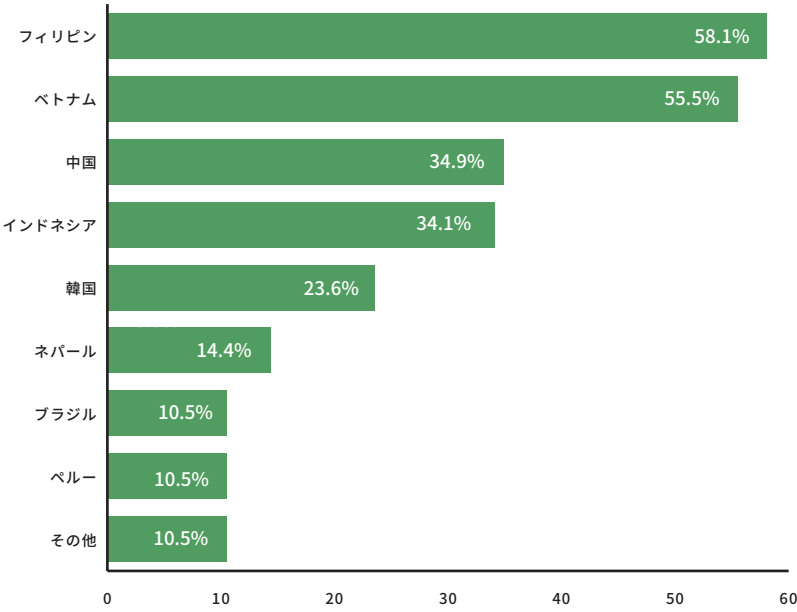
また、外国人スタッフの国籍は、「フィリピン（58.1%）」と「ベトナム（55.5%）」が比較的多く、「中国（34.9%）」「インドネシア（34.1%）」と続きます。

雇用経験のある、外国人の在留資格



※回答数: 229人

雇用経験のある外国人スタッフの国籍



※回答数: 229人

介護事業所調査

4-3. 外国人スタッフの採用方法

外国人スタッフの採用方法は、「人材会社経由（41.5%）」「職員の知り合い経由（40.6%）」など、人脈による方法が多いことがわかりました。

1位	人材会社経由(もともとの繋がりのあった人材会社)	41.5%
2位	職員の知り合い経由	40.6%
3位	技能実習経由	36.2%
4位	人材会社経由(知り合いから紹介された人材会社)	29.3%
5位	募集広告	21.0%

※回答数：229人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

4-4. 外国人スタッフを採用する時に感じた不安

外国人スタッフのを採用するときに感じた不安は、「日本語能力への懸念（65.5%）」がもっとも多く、「文化や職場慣習の違いによる日本人社員との衝突への懸念（46.3%）」「チームワークや協調性への懸念（38.9%）」と続きます。

1位	日本語能力への懸念	65.5%
2位	文化や職場慣習の違いによる日本人社員との衝突への懸念	46.3%
3位	チームワークや協調性への懸念	38.9%
4位	外国人向けに研修などが整備されていない	36.7%
5位	介護技術の取得に時間がかかることへの懸念	31.4%

※回答数：229人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護事業所調査

4-5. 外国人スタッフを雇用してよかったと感じること

外国人スタッフを雇用してよかったと感じることは、「異文化理解が深まった（52.8%）」がもっとも多く、「人材不足が軽減、解消された（47.2%）」「日本人職員の意識が高まった（38.9%）」と続きます。介護人事に特化した情報サイト『きらケア研究所』で取材をした事業所からも、「外国人スタッフは既存の日本人の介護士により影響を与えている」との声が上がっています。

> 技能実習生の真面目に取り組む姿勢や前のめりな姿勢は、「自分たちもしっかりしなければ」と襟を正すきっかけになりました。
出典

きらケア研究所「在留資格「介護」から特定技能まで多様な外国人採用を成功に導いた採用戦略 - 社会福祉法人黒松内つくし園 -」
<https://job.kiracare.jp/lab/article/1350/>

1位	異文化理解が深まった	52.8%
2位	人材不足が軽減、解消された	47.2%
3位	日本人職員の意識が高まった	38.9%
4位	国籍を問わず、優秀な人材の確保ができるようになった	35.4%
5位	職場の雰囲気良くなった	31.0%

※回答数：229人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

4-6. 外国人スタッフを雇用して困ったこと

外国人スタッフを雇用して困ったことは、「意思疎通がうまく取れない（43.2%）」がもっとも多く、「仕事に対する価値観が違う（32.8%）」「日本の文化や習慣の理解が不十分（31.0%）」という結果になりました。

日本語能力の要件は在留資格や国籍により異なるものの、基本的な日本語を理解することができるレベル（N4）～日常的会話やビジネスでのコミュニケーションが可能なレベル（N2）以上とされています。しかし、スタッフ間のコミュニケーションが重要な現場では意思疎通が難しく、事業所ごとに日本語教育が別途必要な場合が多いようです。

1位	意思疎通がうまく取れない	43.2%
2位	仕事に対する価値観が違う	32.8%
3位	日本の文化や習慣の理解が不十分	31.0%
4位	自己主張が強い	30.6%
5位	仕事内容や進め方に時間がかかる	23.1%

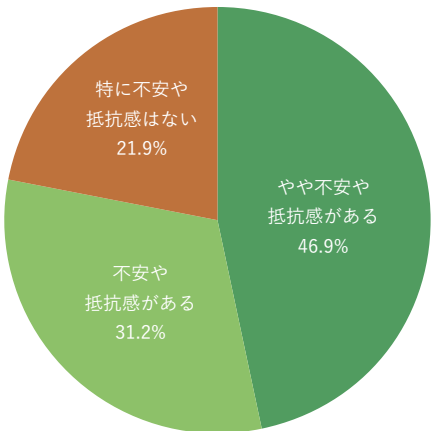
※回答数：229人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

介護事業所調査

4-7. 今後の外国人スタッフの受け入れ意欲

現在、外国人スタッフを雇用していない事業所の今後の受け入れ意欲は、約 8 割が不安や抵抗感を抱えているという結果になりました。

今後の外国人スタッフの受け入れ意欲



※回答数：292人

4-8. 外国人スタッフの受け入れに関して不安や抵抗を感じること

外国人スタッフの受け入れに関して不安や抵抗を感じることは、「日本語能力（74.0%）」がもっとも多く、「価値観が違う（57.5%）」「宗教関係（29.8%）」という結果になりました。【4-6. 外国人スタッフを雇用して困ったこと】でも、意思疎通や文化の違いに困ったという声が多く、入職後に外国人スタッフをサポートができるような体制づくりが求められます。

1位	日本語能力	74.0%
2位	価値観が違う	57.5%
3位	宗教関係	29.8%
4位	介護技術の取得に時間がかかる	27.7%
5位	いまいる職員と関係性が崩れないか	24.0%

※回答数：292人 ※複数回答 ※5位まで抜粋

きらケア介護白書 2021

調査概要

調査目的：介護士・介護事業所の実態把握

調査期間：2021 年 6 月 25 日 ～ 2021 年 6 月 28 日

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社 インテージホールディングス

介護士側調査

<有効回答数>2127s

<調査対象>18 歳～ 69 歳男女

<男女内訳>男性 788s 女性 1339s

介護事業所側調査

<有効回答数>521s

<調査対象>介護事業所に勤める採用担当

<男女内訳>男性 372s 女性 149s

発行年 2021 年 10 月

レバウェル株式会社 きらケア

自分らしく働ける介護を。



PRODUCED BY Leverages