

資 料 提 供 平成20年7月14日
-----------------------

財団法人 介護労働安定センター  
理事長 野 寺 康 幸

## — 平成19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」 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」 〕

財団法人介護労働安定センターでは、今般、平成19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」の結果を別添のとおり取りまとめました。

「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の状況、雇用管理の状況、教育・研修の状況及び福利厚生の状況」について、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」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」について、詳細なアンケート調査を実施したものです。

事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を把握し、明らかにすることによって、今後、介護労働者の働く環境の改善と、より質の高い介護サービスの提供に向けて、これらの調査結果を活用していただくことを目的としたものです。

#### 《(財)介護労働安定センターの概要》

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月に設立された厚生労働省所管の公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と介護労働者の魅力ある職場づくりを目指して、雇用管理の改善、能力の開発・向上、介護労働者の適正な需給調整のための援助などに加え、介護サービス事業者への支援も行うほか、図書・情報誌の発行やシンポジウムの開催などを通じて介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を求めるなど、介護労働者等を支援する様々な事業を行っています。

本調査の問合わせ先 雇用管理部 雇用管理課

電話番号 050 (3535) 9457、9458 担当 河内、鈴木、斎藤、山崎

## 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から無作為に抽出した17,146事業所を対象にアンケート調査を実施した。

有効回答のあったのは4,783事業所であった。(有効回答率28.6%)

(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51,438人に対し調査票を配布して、アンケート調査を実施した。

有効回答のあったのは13,089人であった。(有効回答率26.0%)

### 2 調査対象期日

原則として平成19年10月1日とした。

### 3 調査実施期間

平成19年11月15日～12月21日

「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を同時に実施した。

### 4 調査の方法

・「事業所調査」：上記1(1)の事業所に対し、調査票を郵送にて配布し、郵送にて回収した。

・「労働者調査」：上記事業所に労働者調査票3通を同送し、同事業所で最も売上げの多い介護サービスの種類(以下「主とする介護サービスの種類」という。)により指定した職種の者3名を選んでもらい、調査への協力を依頼した。回収については、回答者から直接、郵送にて回収した。

## II 調査の内容

### 1 「事業所における介護労働実態調査」調査事項

(1) 法人・事業所の概況

①法人格(経営主体) ②介護保険の介護サービス以外の事業の実施 ③複数事業所の有無 ④事業所の所在地(市区町村)別割合 ⑤事業所の介護報酬算定上の地域区分別割合 ⑥実施する介護サービスの種類 ⑦主とする介護サービスの種類 ⑧従業員の就業形態及び事業所規模 ⑨事業所の開設、介護事業の開始時期

- ⑩職種別従業員数 ⑪望ましいと考える正社員の割合
- (2) 雇用管理の状況
  - ①就業規則・労働条件の明示 ②訪問介護員・介護職員の採用・離職の状況 ③人材の募集ルート ④従業員の採用時に重視する事項 ⑤採用した者の人数・質についての評価 ⑥従業員の定着状況等 ⑦従業員の過不足状況 ⑧雇用管理責任者の選任・講習の受講状況 ⑨訪問介護員の管理方法
- (3) 訪問介護員、介護職員に対する教育・研修の状況
  - ①人材育成の取組みについて（同業他社との比較） ②人材育成のための方策 ③人材育成の取組みにあたっての問題点 ④採用時の教育・研修 ⑤OJTの方法 ⑥1年間の教育・研修等の実施
- (4) 訪問介護員、介護職員の福利・厚生の実施状況
  - ①年次有給休暇の付与状況 ②健康診断の実施状況 ③雇用保険、健康保険・厚生年金等への加入状況
- (5) 運営上の課題等
  - ①経営効率面での対応状況 ②経営状況 ③介護サービスを運営する上での問題点 ④利用者及び家族の満足度 ⑤介護事業の収支状況
- (6) 労働者の個別状況
  - ①属性 ②賃金 ③実労働日数・時間数

## 2 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」調査事項

- (1) 現在の仕事について
  - ①事業所の所在地（市区町村） ②事業所の法人格 ③複数事業所の有無及び法人全体の従業員数規模 ④事業所の主な介護サービスの種類 ⑤従事する仕事（職種）及び経験年数 ⑥勤務年数 ⑦就業形態・勤務形態 ⑧保有資格
- (2) 労働日・労働時間等について
  - ①1週間の労働日数、労働時間数及び残業時間数 ②他の事業所での勤務の状況 ③勤務時間帯
- (3) 賃金等について
  - ①賃金支払い形態 ②税込み月収 ③昨年1年間の収入 ④賃金や手当等の希望
- (4) 能力開発について
  - ①採用時研修の有無と研修期間 ②指導担当者の有無 ③上司等による指導等の有無 ④指導等による介護技術向上の程度 ⑤過去1年間の研修受講回数 ⑥介護職員基礎研修
- (5) 仕事についての考え方
  - ①現在の仕事を選んだ理由 ②現在の仕事の満足度 ③現在の仕事、今の勤務先での継続意志

(6) 働く上での悩み、不安、不満等及びサービス中の経験について

- ①労働条件等の悩み、不安、不満等 ②利用者及びその家族への悩み、不安、不満
- ③職場への不安、不満等 ④職場の取り組み状況及び働く上での悩み、不安、不満等の解消
- ⑤業務上の事故、ヒヤリ・ハットの有無 ⑥仕事上の経験（セクハラ・暴力等）及び管理者の配置、相談窓口、報告・解決状況

(7) あなた自身について

- ①直前の仕事の有無と仕事の内容 ②直前の仕事の就業形態及び前職をやめた理由
- ③現在の事業所に就職した理由 ④性別 ⑤年齢 ⑥生計維持者の状況

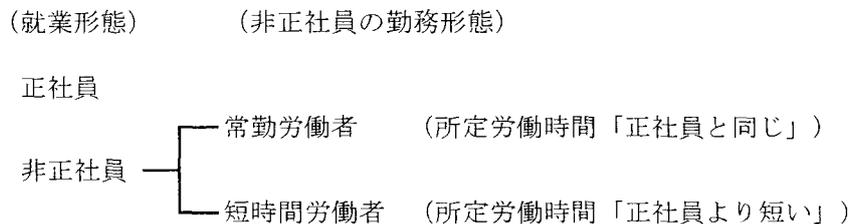
### Ⅲ 本調査における用語の定義

#### 1 調査で使用された主な用語の定義

(1) 就業形態及び非正社員の勤務形態について

本調査では、その就業形態により、「正社員」、「非正社員」の2つに区分した。

また、非正社員の勤務形態については、「常勤労働者（所定労働時間が正社員と同じ者）」、「短時間労働者（所定労働時間が正社員より短い）」の2つに区分した。



※ ( ) 内は「介護労働者の就業実態と就業意識調査」における区分。

(2) 就業形態について

- ① 「正社員（正規職員）」とは、ここでは、雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
- ② 「非正社員（非正規職員）」とは、ここでは、正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者）をいう。

(3) 非正社員の勤務形態について

- ① 常勤労働者  
事業所の定める所定労働時間を全て勤務する者。（正社員は全て常勤労働者である。）
- ② 短時間労働者（パートタイム労働者）  
1日の所定労働時間又は、1週の労働日数が常勤労働者より少ない者。

(4) 訪問介護員（ホームヘルパー）について

本調査では、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人をいう。

(5) 介護職員について

本調査では、訪問介護以外の介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う人をいう。(看護職は含まない。)

(6) 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**

訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援

**施設系(入所型)**

短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設

**施設系(通所型)**

通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護

**その他**

福祉用具貸与・特定福祉用具販売

(7) 採用率、離職率は下記の式による。

採用率＝平成19年度(注1)の採用者数÷平成18年9月30日の在籍者数(注2)×100

離職率＝平成19年度の離職者数÷平成18年9月30日の在籍者数×100

(注1) 平成19年度とは、平成18年10月1日から平成19年9月30日までをいう。

(注2) 平成18年9月30日の在籍者数は、採用者数・離職者数について回答のあった事業所における平成19年9月30日の職種別在籍者数－採用者数＋離職者数である。

## 2 その他の用語の定義

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。

#### IV 調査研究体制

本調査では、調査票の作成及び調査結果の分析や報告書の構成・内容等について、専門家等による調査検討会を設置し、検討を行った。

##### 【委員会メンバー】

座長	佐藤博樹	東京大学社会科学研究所	教授
	堀田聰子	東京大学社会科学研究所	特任准教授
	廣江 研	社会福祉法人 こうほうえん	理事長
	本間郁子	特定非営利活動法人 Uビジョン研究所	理事長
	野寺康幸	財団法人 介護労働安定センター	理事長

## 調査結果のポイント

### ■ 事業所における介護労働実態調査結果 ■

－ 介護サービスを実施する 4,783 事業所における状況 －

#### I 法人・事業所の概況

##### 1 法人格(経営主体)・・・「民間企業が44.1%」

法人格(経営主体)別では、「民間企業(個人経営・会社等)」が44.1%で最も多く、次いで「社会福祉法人」が17.4%、「医療法人」11.9%の順であった。

<法人格(経営主体)>

(%)

調査事業所数	民間企業(個人経営・会社等)	社会福祉協議会	社会福祉法人	医療法人	NPO(特定非営利活動法人)	社団法人・財団	協同組合(農・生協)	地方自治体(市区町村)	その他	無回答
4,783	44.1	8.6	17.4	11.9	5.2	2.6	2.9	3.1	2.3	1.9

##### 2 介護サービス以外の事業の実施・・・「約6割強が実施」

介護保険指定サービス事業以外に「介護以外の事業を実施」している事業所が39.4%、「指定介護サービス事業以外の介護事業を実施」している事業所は24.1%であった。

<介護サービス以外の事業の実施>

(%)

調査事業所数	実施していない	実施している		無回答
		指定介護サービス以外の実施	介護以外の事業を実施	
4,783	38.8	24.1	39.4	3.0

##### 3 事業所の所在地(市区町村)別割合・・・「市・区」が6割強

所在地(市区町村)別割合をみると、「市・区」が63.4%で最も高く、「政令指定都市・東京23区」が20.1%、「町・村、その他」が15.5%であった。

<事業所の所在地(市区町村)別割合>

(%)

調査事業所数	政令指定都市・東京23区	市・区	町・村、その他	無回答
4,783	20.1	63.4	15.5	0.9

#### 4 事業所の介護報酬算定上の地域区分別割合…「その他」の地域が 38.6%

介護報酬算定上の地域区分別割合をみると、「その他」の地域が 38.6%で最も高く、次いで「乙地」15.4%、「特甲地」が 13.2%の順であった。

<事業所の介護報酬算定上の地域区分別割合> (%)

調査事業所数	特別区	特甲地	甲地	乙地	その他	無回答
4,783	6.2	13.2	8.0	15.4	38.6	18.5

#### 5 実施している介護サービスの種類(複数回答)…「居宅介護支援 41.6%、訪問介護 39.8%、通所介護 33.6%

実施している介護サービスの種類をみると、介護給付におけるサービスの種類では、居宅介護支援が 41.6%で最も多く、次いで訪問介護 39.8%、通所介護 33.6%の順であった。

予防給付におけるサービスの種類では、介護予防訪問介護が 37.0%で最も多く、介護予防通所介護 31.3%、介護予防支援 19.0%の順であった。

<実施している介護サービスの種類> (介護給付におけるサービス) (%)

調査事業所数	居宅介護支援	訪問介護	通所介護	短期入所生活介護	福祉用具貸与	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	訪問看護	特定福祉用具の販売	通所リハビリテーション	その他
4,783	41.6	39.8	33.6	11.5	10.0	10.0	9.9	8.9	8.3	6.8	28.5

<実施している介護サービスの種類> (予防給付におけるサービス) (%)

介護予防訪問介護	介護予防通所介護	介護予防支援	介護予防短期入所生活介護	介護予防福祉用具貸与	特定介護用具の販売	介護予防訪問看護	介護予防共同生活介護	介護予防通所リハビリテーション	その他	無回答
37.0	31.3	19.0	9.8	8.9	7.6	7.4	6.2	6.1	17.6	0.3

## 6 介護事業の開始後経過年数…「平均 5.0 年」

介護事業の開始後経過年数をみると、平均は 5.0 年。3 年未満は 28.1%であった。

<介護事業開始後経過年数>

(%)

調査事業所数	1 年未満	2 1 年未満以上	3 2 年未満以上	4 3 年未満以上	5 4 年未満以上	1 5 0 年未満以上	1 0 年以上	無回答	平均経過年数(年)
4,783	7.3	11.3	9.5	9.1	7.5	37.9	5.7	11.8	5.0

## 7 職種別の従業員割合…「介護職員 42.2%、訪問介護員 33.2%」

職種別従業員をみると、「介護職員」が 42.2%、「訪問介護員」が 33.2%で、合わせると 75.4%であった。一方、看護職員は 11.3%、介護支援専門員は 7.3%であった。

性別をみると、全体では男 15.2%、女 82.8%であった。

<職種別の従業員数>

(%)

	人数	職種別割合	男	女	性別不明
全 体	110,939	100.0	15.2	82.8	2.0
訪問介護員	36,801	33.2	5.7	90.8	3.5
介護職員	46,857	42.2	21.0	77.7	1.3
看護職員	12,580	11.3	4.2	94.8	0.9
生活相談員	4,576	4.1	41.6	57.2	1.2
理学療法士及び作業療法士	1,978	1.8	46.9	51.7	1.4
介護支援専門員	8,147	7.3	19.2	79.0	1.8

## 8 登録ヘルパーの占める割合…「訪問介護員の 7 割強が登録ヘルパー」

登録ヘルパーがいると回答した事業所で、訪問介護員のうち登録ヘルパーの占める割合は 71.1%であった。

<登録ヘルパーの占める割合>

(%)

調査事業所数	登録事業所の割合	訪問介護員の人数(人)	登録ヘルパーの占める割合
1,911	75.5	33,262	71.1

(注) 登録ヘルパーのいる事業所における訪問介護員の人数

9 望ましいと考える正社員の割合(職種別)・・・「訪問介護員の場合、「40%未満」が合わせて59.4%(訪問系事業所)。介護職員の場合、「60%以上」が合わせて54.8%(施設系(入所型))」

事業所のサービスを円滑に提供するために望ましいと考える正社員の割合をみると、訪問系事業所では、訪問介護員は「20%以上 40%未満」が34.3%で最も高く、施設系(入所型)事業所では、介護職員は「80%以上」が28.2%で最も高かった。

<望ましいと考える正社員の割合> (%)

「訪問介護員」について、望ましいと考える正社員の割合

	調査事業所数	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答
訪問系	1,320	25.1	34.3	14.0	8.9	5.6	7.3	4.8

「介護職員」について、望ましいと考える正社員の割合

	調査事業所数	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答
施設系(入所型)	1,156	2.8	8.6	10.6	14.1	26.6	28.2	9.1
施設系(通所型)	1,087	7.5	19.4	18.5	15.2	15.3	15.1	9.1

## II 雇用管理の状況

### 1 非正社員を対象とした就業規則の作成・・・「作成している」が69.2%

非正社員を対象とした就業規則を「作成している」が69.2%で、「作成していない」が16.1%であった。

<非正社員を対象とした就業規則の作成> (%)

調査事業所数	作成している	作成していない	非正社員は	無回答
4,783	69.2	16.1	10.1	4.6

### 2 1年間の採用率・離職率(訪問介護員、介護職員)

#### (1) 1年間の採用率・離職率・・・「採用率27.4%、離職率21.6%」

訪問介護員、介護職員の1年間(平成18年10月1日から平成19年9月30日まで)の採用率・離職率の状況をみると、全体では、採用率は27.4%、離職率は21.6%であった。

職種別に離職率をみると、訪問介護員は16.9%、介護職員は25.3%であった。

就業形態別に離職率をみると、正社員は20.0%、非正社員は22.8%であった。

離職者のうち、当該事業所に勤務した年数が「1年未満の者」は39.0%、「1年以上3年未満の者」は35.7%で、離職者の74.7%が3年未満で離職していた。

<1年間の採用率・離職率>

(%)

		採用率	離職率	増加率	離職者のうち 勤務年数が	
					1年未満 の者	1年以上 3年未満 の者
2職種合計 (訪問介護員・介護職員)		27.4	21.6	5.8	39.0	35.7
職種別	訪問介護員	19.0	16.9	2.1	29.6	38.1
	介護職員	34.0	25.3	8.7	43.9	34.4
就業形態別	正社員	26.6	20.0	6.6	34.8	39.5
	非正社員	28.0	22.8	5.2	41.6	33.2
	常勤労働者	41.0	30.3	10.6	46.9	36.7
	短時間労働者	23.9	20.4	3.5	39.1	33.2

(2) 離職率階級別にみた事業所割合…「離職率「10%未満」が37.5%、「30%以上」が28.9%」

離職率階級別に事業所の割合をみると、離職率「10%未満」の事業所が37.5%、離職率「30%以上」の事業所が28.9%であった。

<離職率階級別にみた事業所の割合>

(%)

調査事業所数	10%未満	10%～15%未満	15%～20%未満	20%～25%未満	25%～30%未満	30%以上
3,367	37.5	10.4	7.7	8.3	7.1	28.9

3 人材の募集ルート(複数回答)…「ハローワーク・人材銀行」が76.8%

人材の募集ルート(訪問介護員、介護職員の募集を行うにあたっての手段や媒体)をみると、「ハローワーク・人材銀行」が76.8%で最も多く、次いで「職員や知人に声かけ」が62.0%、「折込チラシ広告」が35.6%の順であった。

<人材の募集ルート>

(%)

調査事業所数	問学校への求人・就職説明会への参加等	福祉人材センター	ハローワーク・人材銀行	民間職業紹介所	紹介予定派遣	自社ホームページ	求人情報サイト	リクナビなど	求人・就職情報紙	折込チラシ広告	新聞・雑誌への広告掲載	職員や知人に声かけ	美習生の受入れ・声かけ	声かけ	ポランテアの受入れ・声かけ	体験機会の提供	インターシップなど就職	以前退職した職員への再就職の働きかけ	その他	無回答
3,771	21.2	21.7	76.8	4.4	2.9	16.4	5.7	20.2	35.6	16.8	62.0	22.0	9.4	3.1	14.1	8.1	3.0			

4 早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答)・・・「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」が60.1%

早期離職防止や定着促進のための方策をみると、「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」が60.1%で最も多く、次いで「労働時間の希望を聞く」が54.2%、「賃金・労働時間等の労働条件を改善する」が48.2%の順であった。

<早期離職防止や定着促進のための方策> (%)

調査事業所数	賃金・労働時間等の労働条件を改善する	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映する	非正社員から正社員への転換の機会を設けている	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	能力開発を充実させる	労働時間の希望を聞く	仕事内容の希望を聞く	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	健康対策や健康管理面に力を入れている	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	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る	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深める	職場環境を整える	子育て支援を行う	退職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てる	その他	特に方策はとっていない	無回答
3,771	48.2	32.2	35.8	13.1	39.8	54.2	26.7	18.9	20.9	60.1	30.1	23.2	16.3	5.6	7.2	1.6	3.7	3.3

5 訪問介護員の管理方法・・・「稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている」が34.4%

訪問介護員の勤務時間やサービス提供状況の管理方法をみると、「稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている」が34.4%で最も多く、次いで「一定期間まとめて報告すればよいことにしている」が29.6%、「稼働日毎に一度は必ず電話で報告させている」が23.1%の順であった。

<訪問介護員の管理方法> (%)

調査事業所数	稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている	稼働日毎に一度は必ず電話で報告させている	一定期間まとめて報告すればよいことにしている	その他	無回答
1,911	34.4	23.1	29.6	9.5	3.4

### Ⅲ 訪問介護員、介護職員に対する教育・研修の状況

#### 1 人材育成の取組みのための方策（複数回答）・・・「自治体や業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加させている」が52.6%」

人材育成の取組みのための方策についてみると、「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」が52.6%で最も多く、次いで「教育・研修計画を立てている」が45.5%、「採用時の教育・研修を充実させている」が35.4%の順であった。

<人材育成の取組みのための方策> (%)

調査事業所数	教育・研修計画を立てている	教育・研修の責任者も担当部署を決めている	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	能力の向上が認められ、反響している配置や処遇に	法人全体で連携して育成に取り組んでいる	自治体や業界団体が積極的に参加させている	地域の同業者とノウハウを共有している	その他	無回答
8,126	45.5	31.9	35.4	31.9	27.7	30.4	52.6	12.1	1.4	11.4

#### 2 人材育成の取組みにあたっての問題点（複数回答）・・・「人材育成のための時間がない」が52.2%」

人材育成の取組みにあたっての問題点をみると、「人材育成のための時間がない」が52.2%で最も多く、次いで「採用時期が別々で効率的な育成ができない」が30.1%、「人材育成のための費用に余裕がない」が30.0%の順であった。

<人材育成の取組みにあたっての問題点> (%)

調査事業所数	人材育成のための時間がない	人材育成のための費用に余裕がない	職員の能力開発意欲が低い	指導を出来る人材がいない	経営者・管理者が人材育成に熱心ではない	人材育成への取組みがわからない	採用時期が別々で効率的な育成ができない	知識・経験等がばらばらで効率的な育成ができていない	育成してもすぐにやめてしまう	その他	特になし	無回答
8,126	52.2	30.0	16.5	17.9	4.0	6.2	30.1	21.2	14.1	1.2	7.5	13.2

#### 3 採用時の教育・研修（複数回答）・・・「介護技術・知識」が70.4%」

採用時の教育・研修の実施状況をみると、「介護技術・知識」が70.4%で最も多く、次いで「接遇・マナー」が64.3%、「感染症予防対策」が60.6%の順であった。

<採用時の教育・研修> (%)

調査事業所数	介護技術・知識	接遇・マナー	経営理念・事業の方針	感染症予防対策	問題解決・苦情処理の手順	職員の腰痛予防対策	安全対策	その他	いずれも行っていない	無回答	いずれかを再掲している
8,126	70.4	64.3	57.5	60.6	43.1	25.5	59.1	5.3	5.6	8.1	86.3

4 1年間の教育・研修等の実施（複数回答）…「94%が実施、内容では「介護技術・知識」が75.7%」

1年間の教育・研修等の実施を就業形態別にみると、「正社員と非正社員のいずれにも行っている」は72.2%、「正社員にのみ行っている」が12.7%、「非正社員にのみ行っている」が9.1%であった。「いずれにも行っていない事業所」は1.7%であった。

<1年間の教育・研修等の実施>（就業形態別） (%)

調査事業所数	正社員と非正社員のいずれにも行っている	正社員にのみ行っている	非正社員にのみ行っている	いずれにも行っていない	無回答
3,751	72.2	12.7	9.1	1.7	4.3

教育・研修等を内容別にみると、「介護技術・知識」が75.7%で最も多く、次いで「安全対策」が64.7%、「接遇・マナー」が55.6%、「情報共有、記録・報告方法」が53.7%の順であった。

<1年間の教育研修等の実施>（内容別） (%)

調査事業所数	介護技術・知識	介護保険制度や関係法令	安全対策	接遇・マナー	情報共有、記録・報告方法	シス・ブライアン ジー保護	事例検討	資格取得のため の研修	その他	いずれも行って いない	無回答	てい ずれ か を 行 っ て い る （ 再 掲 ）
8,126	75.7	43.4	64.7	55.6	53.7	46.0	51.9	25.3	4.0	1.9	8.9	89.2

IV 訪問介護員、介護職員の健康診断の実施状況（複数回答）…「定期健康診断」実施は77.7%」

健康診断の実施状況をみると、「定期健康診断」が77.7%と最も多く、次いで「採用時の健康診断」が40.7%、「その他の健康診断」が11.9%、「いずれも実施していない」が5.6%の順であった。

<訪問介護員、介護職員の健康診断の実施状況> (%)

調査事業所数	採用時の健康診断	定期健康診断	その他の健康診断	いずれも実施して いない	無回答
9,207	40.7	77.7	11.9	5.6	8.8