

2024 介護労働実態調査報告

2025 年 5 月 27 日
全労連介護・ヘルパーネット

【はじめに】

全労連は、2024 年 10 月 1 日から 2024 年 12 月 31 日にかけて、介護現場で働く介護従事者の実態を把握するため、アンケート調査を実施しました。調査は、2018 年以来 6 年ぶりとなります。

今回の調査では、6,353 人(前回調査は介護施設 3,920 人と訪問介護 1,895 人)に及び介護従事者から協力を得ることができました。

調査の結果、現場では“介護崩壊”とも言える事態が進行していますが、労働者の「やりがい搾取」ともいえる状況で支えられている実態が明らかとなりました。

介護現場には、まだまだ多くの人員が必要です。従事者のやりがいを失わせることなく、働き続けることができる処遇や職場環境の改善だけでなく、介護を受ける方々の人権を守れるだけの十分な人員体制が必要です。

【調査の概要】

実施期間	2024 年 10 月 1 日から 2024 年 12 月 31 日
対 象	介護現場で働く介護従事者
配布・回収	全労連加盟組合を通して組合員と未加入労働者に配布、回収 未組織職場への訪問・郵送による配布、回収 調査用紙及び WEB での回収
回 収 数	6,353 人(調査用紙:4,451 人／WEB:1,902 人)

【調査結果のポイント】

〈基本属性〉

介護の職場は、非正規雇用労働者・女性が多く、低賃金に繋がりがやすい状況に置かれ続けています。あわせて、20 代が極端に少なく、50 代が一番多く働いていることから高齢化が深刻になる年齢構成であり、事業の持続や経験の継承など将来に大きな不安がある職種と言えます。

また、介護労働者として通算経験年数は「20 年以上」が「10～15 年未満」と同じく一番多いですが、現在の職場での勤続年数は「5～10 年未満」が一番多い結果となっており、転職をしている労働者が多いと思われます。これはよりよい労働条件の職場に転職したいという願望があると思われ、逆に考えるとそれだけ介護職場の労働環境が悪いと言えます。あわせて、人手不足が蔓延している職種であることから、求人が多く一旦やめても就職先が見つかりやすいという理由もあるのではないかと推測されます。

〈賃金〉

全産業の一般労働者と本調査の正職員の賃金の月額を比較すると、政府統計の毎月きまって支給する現金給与額でみれば約11万円の差があり、差は縮まるどころか広がっており、介護職は低賃金のままであることが

わかりました。一方、常勤の介護職にふさわしいと考える平均年収を問うと全産業平均の500万円台を求める声が一番多く、せめて平均の賃金にしてほしいという強い願いが聞こえてきます。ヘルパーに関しても時給1500～2000 円未満を半数近くの人が望んでおり、推定時間給が1500円くらいと考えると、あと数100円の引き上げを求めていることがわかりました。

通算経験年数別の平均賃金は 20 年以上が一番多く、経験に応じて順当に賃金が上がっていますが、年齢別平均賃金を見ると 40 代が一番多く、次に 30 代で、50・60 代となるにつれて下がっています。これは中高年になって初めて介護職に就く人の割合が比較的高く、一方で 40 代の正職員の割合がほかの世代と比べて多いことが影響していると思われます。

賃上げについて、6割近くで定期昇給があった一方でベースアップとなった人は3割もなく物価高騰の中、上がる物価にまったく追いついていない賃金の状況は処遇改善加算の効果が薄く非常に問題です。労働組合として賃上げ要求を加速化させると同時に、介護報酬の大幅引き上げや3年の改定を待たずに再改定をするなど制度の改善を求めることが必要と考えます。

〈労働時間〉

残業がなしと回答した人が約2割いる一方で、2018 年の調査と比べて正職員だけでなく非正規労働者も勤務時間が増えており、人手不足の影響が出ています。時間外労働についても、前回調査と比較すると非正規労働者が増えており、ここでも人手不足であることがうかがえます。

また、登録ヘルパーの労働時間は月平均 34.2 時間と短いですが、これは移動や待機時間が賃金に含まれていないことが原因で、このことは低賃金につながると同時に、労働時間が短時間であることで自治体の家賃補助の対象とならないなど(例えば東京都の介護職への居住支援特別手当は所定労働時間週 20 時間以上が対象者)の問題も発生しています。時間外労働は月平均 13.8 時間とほかの職種より多くなっていますが、これは訪問先で働いた時間だけが賃金となる場合が多いため、移動時間などが未払いではあるが労働時間であると認識しその未払いの時間を時間外労働時間として回答した人も多いと推測されます。

〈働き方〉

兼業・副業をしている人は全体で5%ですが、短時間パートや登録ヘルパー、下請・派遣など勤務時間が短い働き方をしている人は割合が高くなっています。この理由は、短時間であるというほかに時間給が低く低賃金のためであることも考えられます。一方、フルタイム(正職員・パート)で働く人(2.8%)も兼業・副業をしており、政府が兼業・副業を推進している影響が出ていると思われます。

やりがいについては 7 割を超える人が感じています。一方で「仕事を続ける」「続けたいと思う」人は 6 割弱にとどまっており、その理由として仕事の困難さ、労働条件の悪さがあると考えられます。雇用形態別でみると、登録ヘルパーの77%が「続ける」「続けたい」と思っているのに対し、正職員は55%と低くなっています。また、年代別に見ると若い世代ほど「続けたいと思わない」「早くやめたい」と感じており、介護職の将来に不安が見えます。

〈ハラスメント〉

介護職の 4 割近くがこの 1 年間に何らかのハラスメントの経験をしています。男女別での割合はほとんど変わりません。上司、同僚からのハラスメントはそれぞれ 12.8%、11.3%ある一方で、利用者からのハラスメント

は倍以上の 27.2%となっており早急に解決策が必要です。

「介護の仕事を続けられると思うか」の問いで、ハラスメントの経験あり・なしで見ると、「続けたいとは思わない」・「早くやめたいと思う」人が経験のない人より「あり」の方が倍以上となっており、ハラスメントの悪影響は非常に大きく、深刻な状況と言えます。

相談については、この 1 年間でハラスメントを受けた経験がある人で「相談していない」が 23.7%となっており、10 年前の調査での 27.5%と比べて若干減ってきていますが、まだまだ相談体制が確立されておらず、相談しにくい環境であることがわかります。また、相談先に労働組合を選んだ人は少なく、労働組合としての課題が浮き彫りとなりました。

〈人手不足〉

8割の人が人手不足を感じており、深刻です。また、「とても人手不足」だと回答した人では 7.2%が「早くやめたい」と思っており、「少し人手不足」と感じている人は 3.8%、「ちょうどよい人数」と感じている人は 2.0%が「早くやめたい」と回答しているのをみると人手不足を強く感じている人ほどやめたいと思っており、すでに辞めた人もいえると考えるとますます深刻となります。

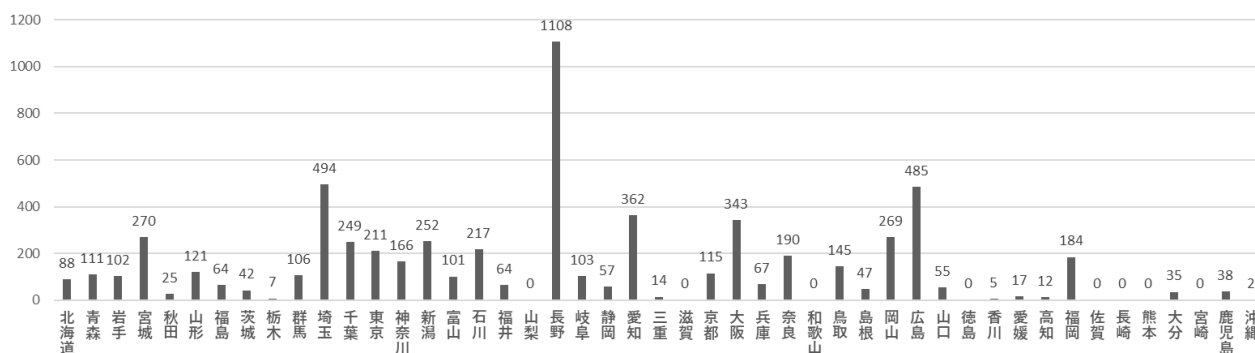
人手不足による影響は「疲れがひどく残る」(50.1%)と体調面への影響と、「職員が高齢化」(37.1%)、「予定外の仕事が多い」(29.7%)、「時間外が多くなった」(23.8%)など仕事に関する影響もあり、心身と仕事の両方の負担が増していることがうかがえます。

【調査結果】

＜回答者の基本属性＞ 不明・無回答除く

1. 勤務場所(都道府県)

39 都道府県の事業所で働く労働者からアンケートを集約しました。



2. 性別 (N=6,296)

「女性」78.8%、「男性」19.7%、「どちらでもない・答えたくない」1.4%で、約 8 割が女性です。

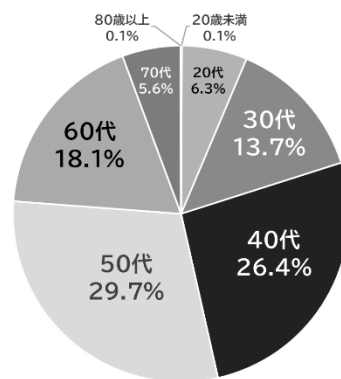
3. 年齢

回答者の平均年齢は 50.1 歳でした。「50 代」が 29.7%と最も多く、「40 代」26.4%、「60 代」18.1%と続いています。

最年少は 18 歳で、最高齢は 81 歳です。

	人数(人)	割合(%)
20歳未満	5	0.1
20代	384	6.3
30代	838	13.7
40代	1,612	26.4
50代	1,816	29.7
60代	1,108	18.1
70代	342	5.6
80歳以上	4	0.1

(N=6,109)



4. 雇用形態

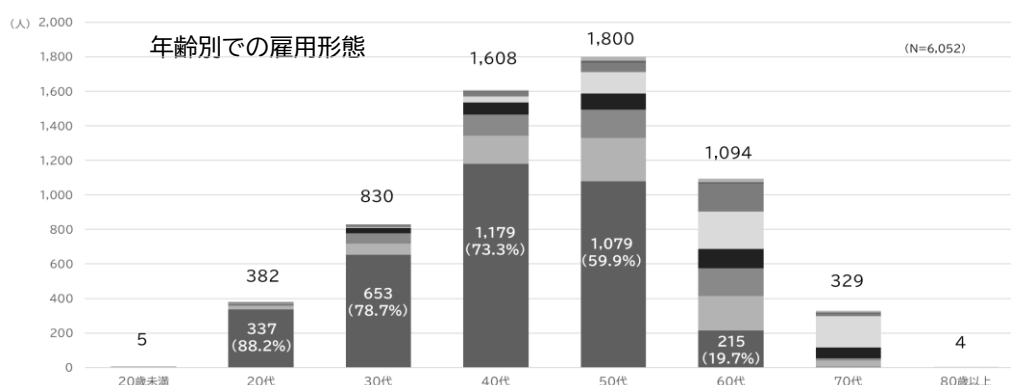
「正職員」が 57.2%を占めています。非正規雇用では、厚生年金加入・未加入を合わせた「短時間の臨時・パート」が 15.2%、「フルタイムの臨時・パート」が 12.3%などとなっています。

性別毎での雇用形態の状況は、女性では「正職員」が49.9%、「短時間の臨時・パート」17.6%、「フルタイムの臨時・パート」が 14.3%、「登録ヘルパー」11.4%と続いています。男性では「正職員」が 85.3%となっています。

	人数(人)	割合(%)	女性	男性	どちらでもない・答えたくない
正職員	3,592	57.2	49.9	85.3	74.2
臨時・パート職員(フルタイム)	771	12.3	14.3	4.2	11.2
臨時・パート職員(短時間・厚生年金加入)	557	8.9	10.4	2.3	11.2
臨時・パート職員(短時間・厚生年金未加入)	394	6.3	7.2	2.5	0
登録ヘルパー	575	9.1	11.4	0.9	0
下請・派遣	13	0.2	0.2	0.1	0
嘱託・継続雇用・再雇用	275	4.4	4.7	3.2	2.2
わからない	35	0.6	0.5	0.6	1.1
その他	73	1.2	1.3	0.8	0

N=6,285 N=4,915 N=1,235 N=89

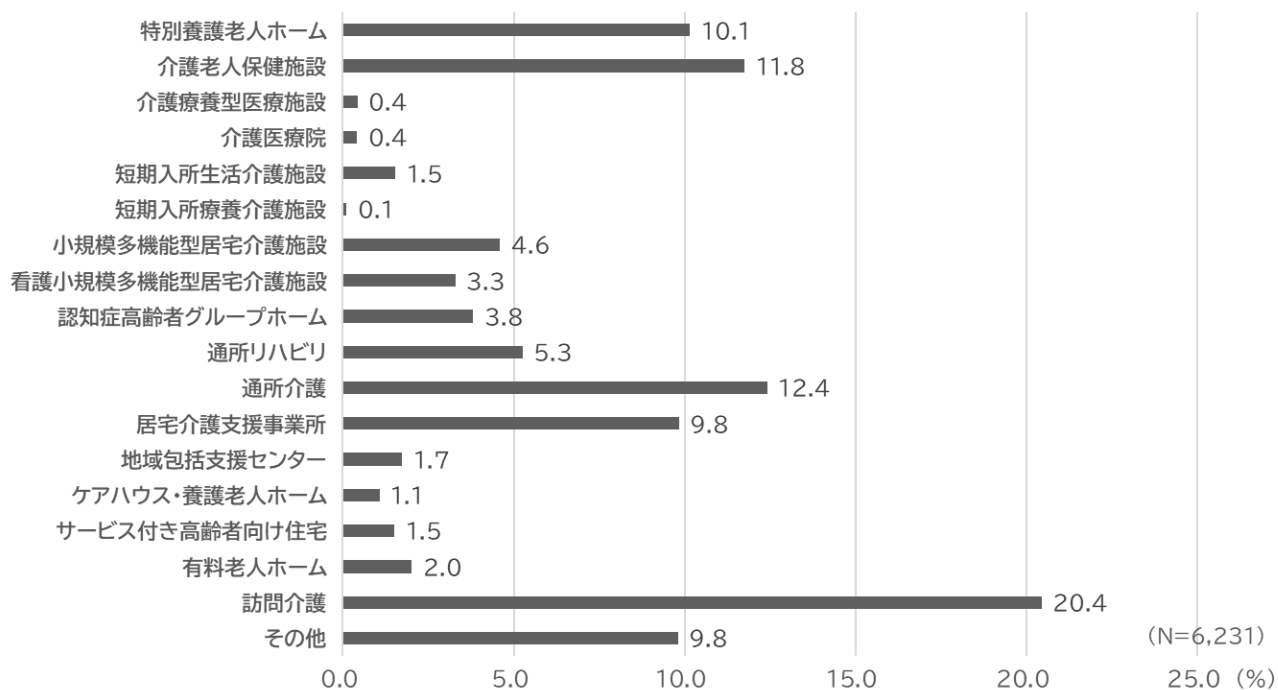
年齢別に雇用形態を見ると、「20 代」からは年代が上がる毎に「正職員」の比率が下がっています。「登録ヘルパー」の割合は「60 代(19.6%)」、「70 代(55.3%)」、「80 歳以上(50%)」となっています。



	20歳未満	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳以上
正職員	60.0	88.2	78.7	73.3	59.9	19.7	1.2	0
臨時・パート職員(フルタイム)	20.0	5.5	7.7	10.1	14.0	18.3	10.9	25.0
臨時・パート職員(短時間・厚生年金加入)	0	1.6	7.3	7.6	9.0	14.6	4.3	0
臨時・パート職員(短時間・厚生年金未加入)	0	1.0	3.6	4.5	5.2	10.3	18.8	25.0
登録ヘルパー	0	0.5	0.8	2.0	6.8	19.6	55.3	50.0
下請・派遣	0	0.5	0.0	0.2	0.3	0.2	0.3	0
嘱託・継続雇用・再雇用	0	1.6	1.2	1.4	2.8	14.7	4.6	0
わからない	0	0.3	0.4	0.4	0.6	0.7	1.2	0
その他	20.0	0.8	0.2	0.4	1.3	1.9	3.3	0

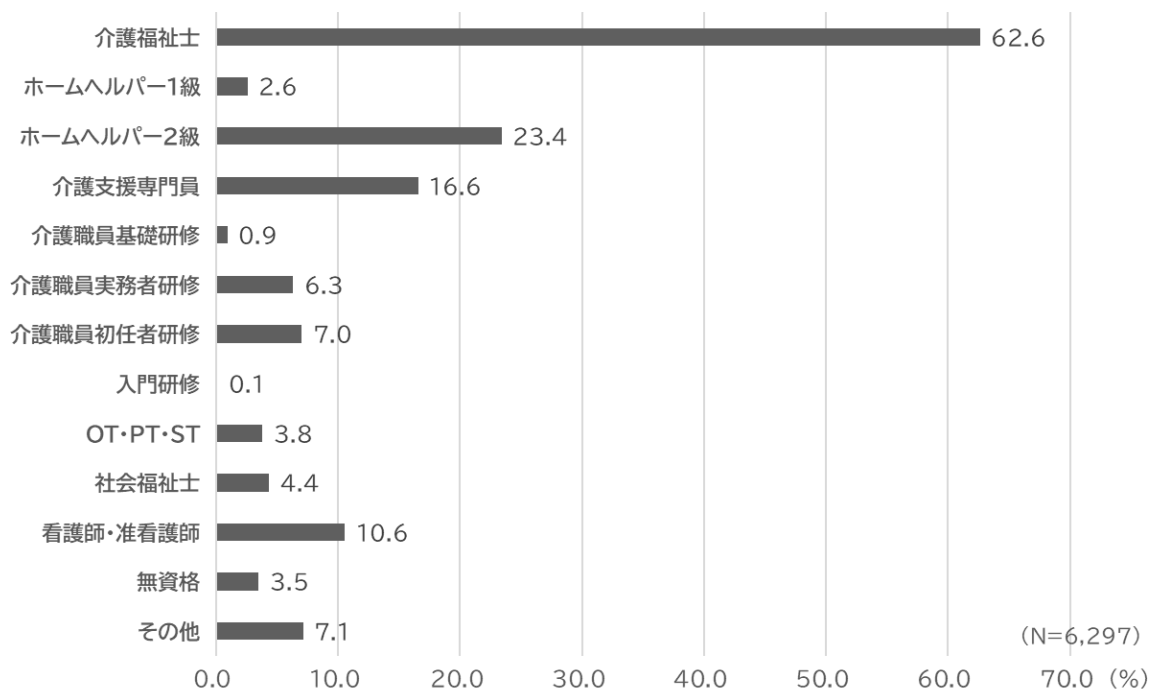
5. 就業場所

「訪問介護」20.4%が最も多く、「通所介護」12.4%、「介護老人保健施設」11.8%、「特別養護老人ホーム」10.1%と続いています。



6. 保有資格(複数回答可)

62.6%が「介護福祉士」資格を持っています。「ホームヘルパー2 級」が 23.4%、「介護支援専門員」が 16.6%などとなっています。一人平均 1.5 の資格を持っています。

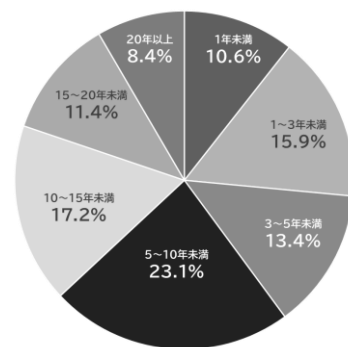


7. 現在の職場での勤続年数

「5年以上10年未満」が23.1%、「10年以上15年未満」が17.2%、「1年以上3年未満」15.9%、「3年以上5年未満」13.4%、「15年以上20年未満」11.4%、「1年未満」10.6%、「20年以上」8.4%となっています。

	人数(人)	割合(%)
1年未満	666	10.6
1～3年未満	999	15.9
3～5年未満	843	13.4
5～10年未満	1,454	23.1
10～15年未満	1,078	17.2
15～20年未満	716	11.4
20年以上	528	8.4

(N=6,282)



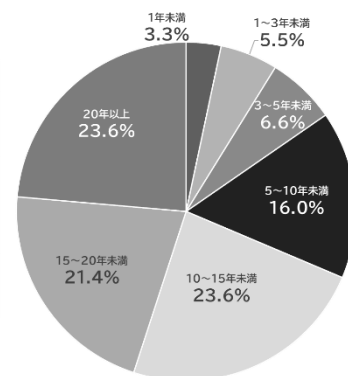
8. 介護労働者としての通算経験年数

「20年以上」、「10年以上15年未満」が23.6%、「15年以上20年未満」が21.4%となっており、約7割が「10年以上」にわたり介護労働に従事しています。上記の「現在の職場での勤続年数」と比較すると、多くの人が転職を経験していることが分かります。

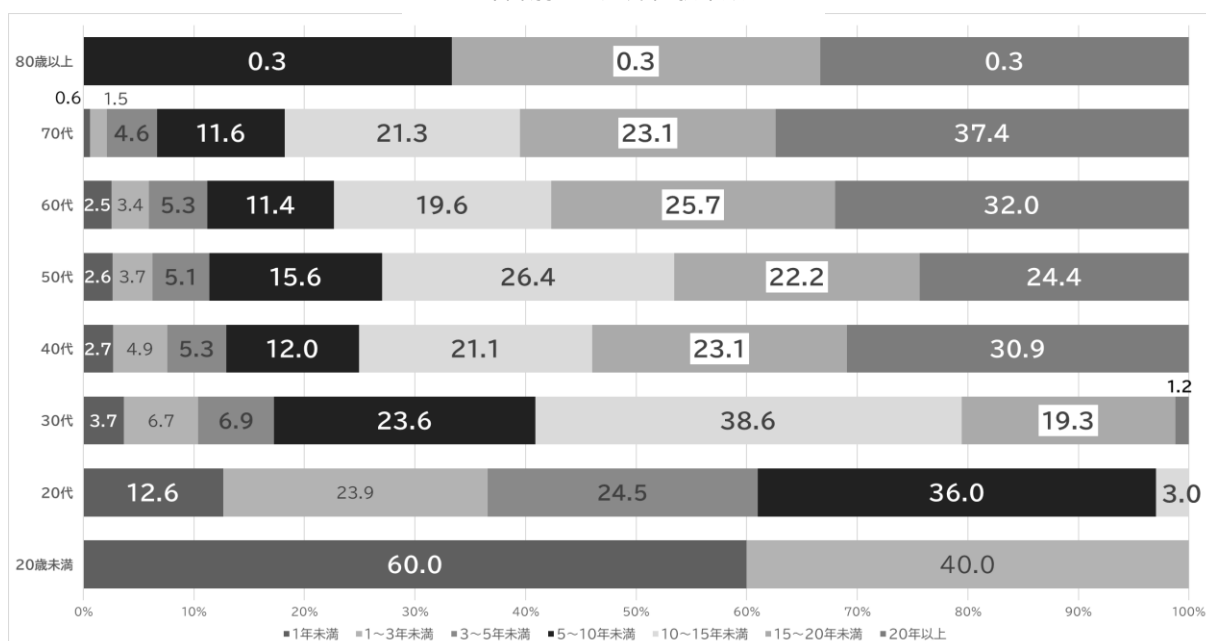
年齢別に通算経験年数を見ると、15年未満が「40代」で46.0%、「50代」で53.5%、「60代」で42.3%、「70代」で39.5%となっており、多くの人が一定の年齢以降に、他職種から介護の職場に転職していることがうかがえます。

	人数(人)	割合(%)
1年未満	203	3.3
1～3年未満	335	5.5
3～5年未満	400	6.6
5～10年未満	978	16.0
10～15年未満	1,442	23.6
15～20年未満	1,305	21.4
20年以上	1,442	23.6

(N=6,105)



年齢別の通算経験年数



<賃金>

1. 毎月きまって支払われる賃金(総支給額)

全体の平均賃金月額(上位・下位5%除く)は、200,956 円でした。

性別毎の平均賃金月額を見ると「女性」が 187,360 円、「男性」が 251,575 円、「どちらでもない・答えたくない」が 204,622 円となっています。

(円)		全体	女性	男性	どちらでもない・答えたくない
全体	平均賃金	200,956	187,360	251,575	204,622
	中央値	201,500	200,000	250,000	220,000
正職員	平均賃金	249,585	242,087	267,943	225,144
	中央値	250,000	240,000	268,000	230,000

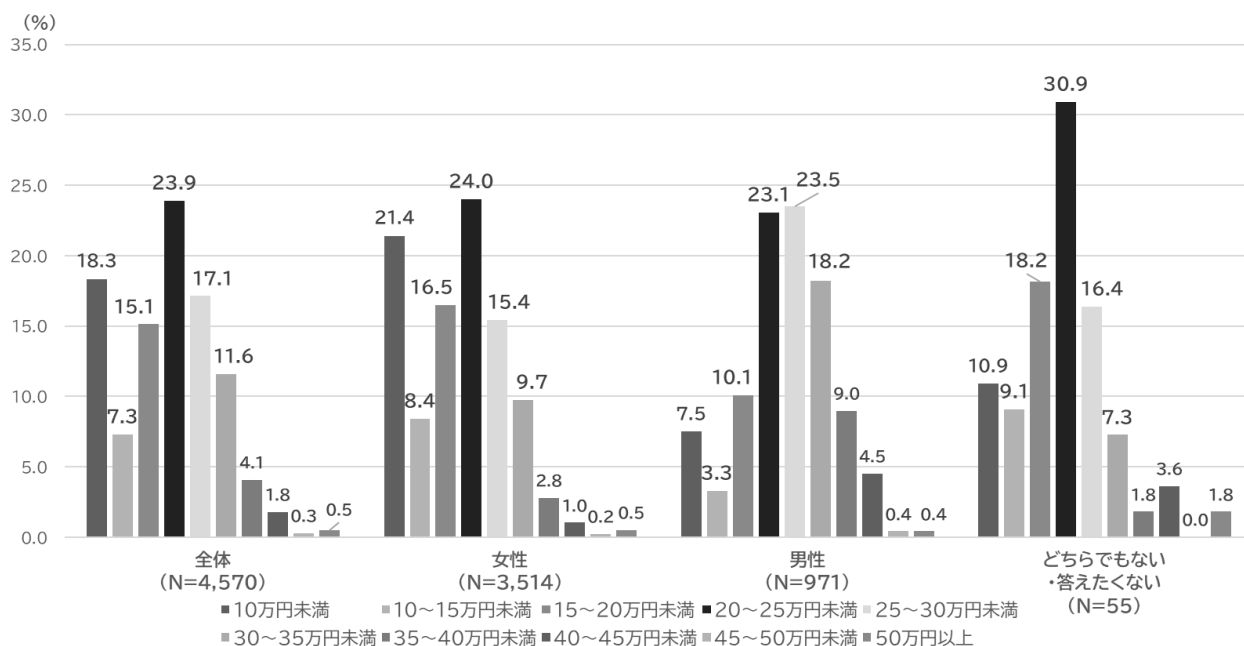
(平均賃金=上位・下位5%除く)

雇用形態別に見ると、「正職員」が 249,585 円、「臨時・パート職員(フルタイム)」が 170,290 円、「臨時・パート職員(短時間・厚生年金加入)」142,253 円、「臨時・パート職員(短時間・厚生年金未加入)」70,313 円、「登録ヘルパー」53,629 円、「下請・派遣」110,978 円、「嘱託・継続雇用」204,494 円です。

2024 年賃金構造基本統計調査では、全産業の一般労働者での毎月きまって支給する現金給与額は 359,600 円で、「正職員」と比べるとその差は約 11 万円あります。

男性の 85.3%が「正職員」で、女性の非正規雇用職員の割合が高いこともあり、女性が男性よりも 64,215 円低くなっていますが、「正職員」で比較しても 25,856 円の格差があります。

通算経験年数での比較では、経験年数が長くなるほど平均賃金は高くなっています。年齢別では「40 代」228,884 円をピークに、「30 代」222,283 円、「50 代」214,888 円などとなっています。



雇用形態別平均賃金(円)

	平均賃金	中央値
正職員	249,585	250,000
臨時・パート職員 (フルタイム)	170,290	180,000
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金加入)	142,253	140,000
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金未加入)	70,313	76,000
登録ヘルパー	53,629	50,000
下請・派遣	110,978	118,900
嘱託・継続雇用・再雇用	204,494	200,000

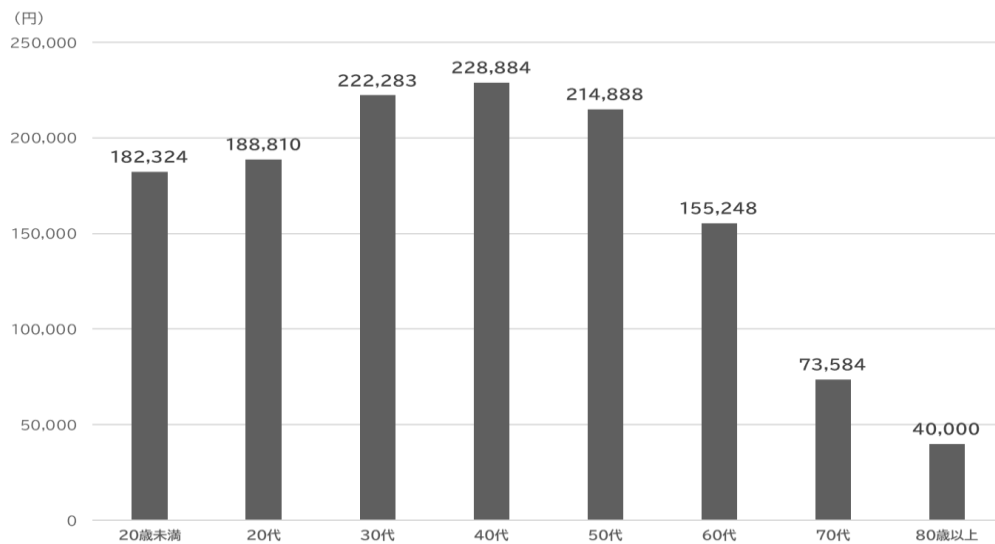
(平均賃金＝上位・下位5%除く)

通算経験年数別平均賃金(円)

	平均賃金	中央値
1年未満	164,133	188,000
1～3年未満	176,822	190,000
3～5年未満	181,342	200,000
5～10年未満	185,825	200,000
10～15年未満	200,078	210,000
15～20年未満	214,120	220,000
20年以上	225,377	240,000

(平均賃金＝上位・下位5%除く)

年齢別平均賃金(円)



2. 賃金引上げ

全体で 58.0%が「定期昇給があった」と回答していますが、「定期昇給と別に基本給引上げ(ベースアップ)があった」と回答したのは 27.5%に止まりました。

	定期昇給		定期昇給と別に基本給引上げ	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
あった	3,532	58.0	1,669	27.5
なかった	1,177	19.3	2,469	40.7
わからない	1,377	22.6	1,929	31.8

N=6,086

N=6,067

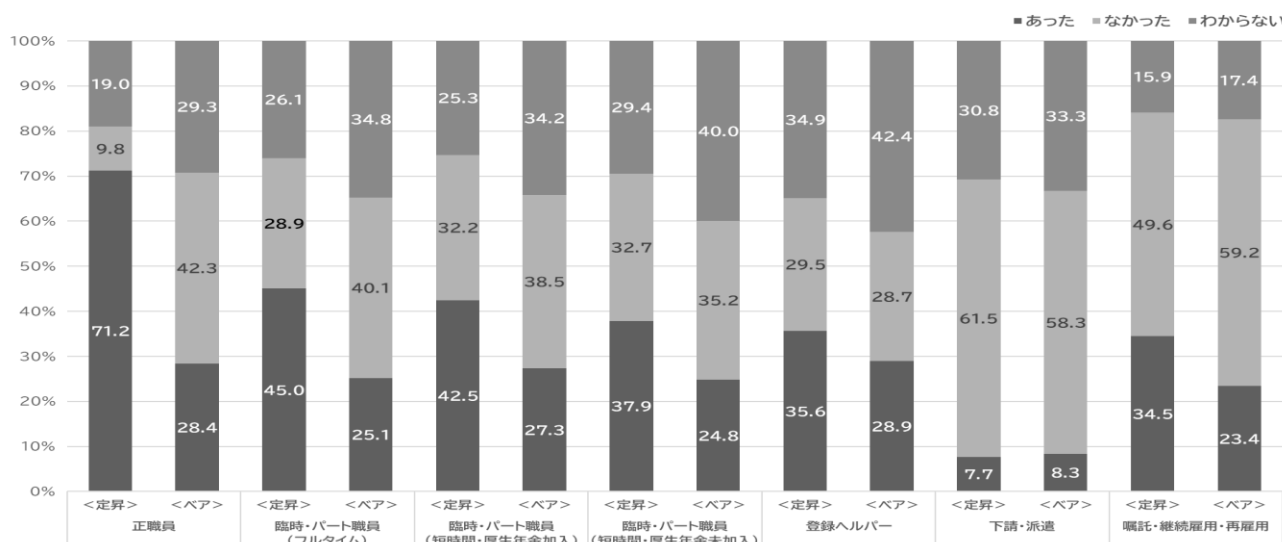
雇用形態別では、「正職員」で 71.2%が「定期昇

給があった」と回答していますが、「臨時・パート職員」は半数以下、特に「登録ヘルパー」は 35.6%となっています。「定期昇給と別に基本給引上げ(ベースアップ)があった」と回答したのはいずれも 3 割を下回っています。

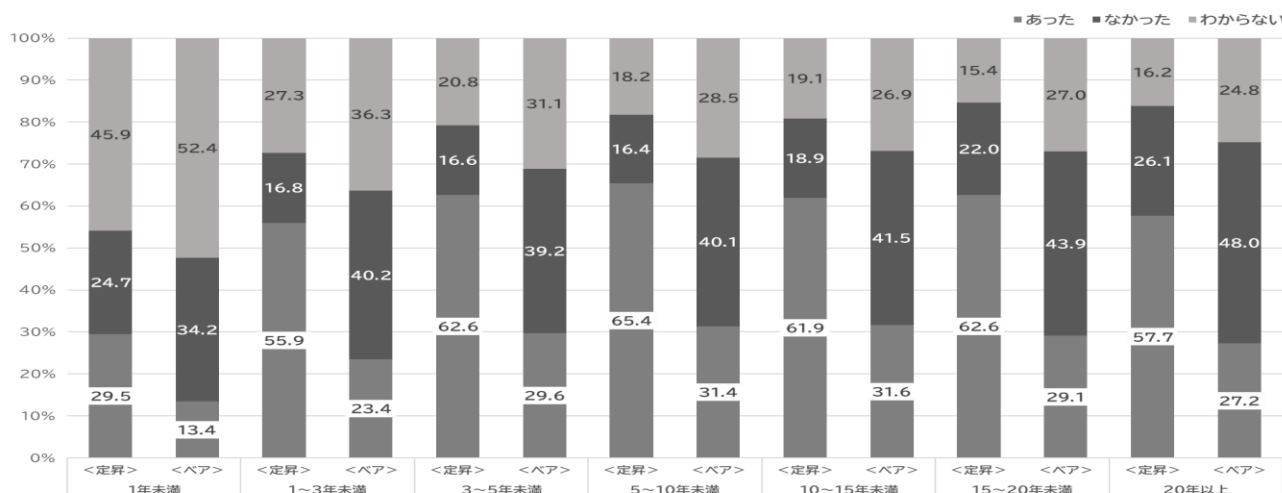
現在の職場での勤続年数で見ると、「3 年～20 年未満」の間は 6 割強で「定期昇給あり」となっています。一方で、「1 年未満」では、「定期昇給あり」が 29.5%、「ベースアップあり」は 13.4%となっています。

政府の進める処遇改善策が、現場の介護労働者には十分に届いていない、物価高に追いついていないことがうかがえる結果となりました。

雇用形態別賃上げ状況



勤続年数別賃上げ状況



3. 賃金支払い形態

全体では、69.7%が「月給制」、26.4%が「時給制」となっています。

保有資格別では、「ホームヘルパー1級」、「ホームヘルパー2級」、「介護初任者研修」、「入門研修」、「無資格者」で3割から5割が「時給制」です。

(%)	月給制	日給月給	日給制	時間給	その他	(N)
全体	69.7	2.9	0.8	26.4	0.2	6,262
介護福祉士	76.6	2.5	0.6	20.1	0.2	3,903
ホームヘルパー1級	63.0	1.9	1.9	33.3	0.0	162
ホームヘルパー2級	53.4	3.4	1.1	42.2	0.0	1,454
介護支援専門員	83.6	2.0	0.7	13.7	0.0	1,032
介護職員基礎研修	67.2	5.2	0.0	25.9	1.7	58
介護職員実務者研修	70.4	3.3	0.8	25.6	0.0	395
介護職員初任者研修	58.1	2.7	0.7	38.3	0.2	439
入門研修	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0	5
OT・PT・ST	92.9	0.8	0.0	6.3	0.0	239
社会福祉士	89.7	1.1	0.7	8.5	0.0	272
看護師・准看護師	70.0	3.6	1.1	25.0	0.3	660
無資格	43.7	3.7	1.4	50.7	0.5	215
その他	73.9	2.7	1.6	21.8	0.0	445

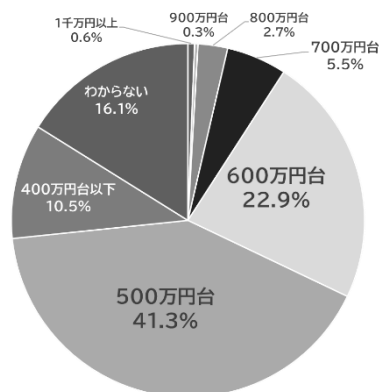
*保有資格(複数回答)

4. 常勤の介護職にふさわしいと考える平均年収

「500万円台」41.3%、「600万円台」22.9%となっています。2024年賃金構造基本統計調査(「毎月きまって支払われる賃金」×12ヵ月+「年間賞与、その他特別給与額」)では、「ケアマネジャー」約430万円、「介護職員」約376万円、「訪問介護従事者」約381万円、「全産業平均」約527万円となっていることを見ても、全産業平均以上の水準が強く求められていることが分かります。

	人数(人)	割合(%)
1千万円以上	37	0.6
900万円台	19	0.3
800万円台	165	2.7
700万円台	336	5.5
600万円台	1397	22.9
500万円台	2516	41.3
400万円台以下	640	10.5
わからない	983	16.1

N=6,093

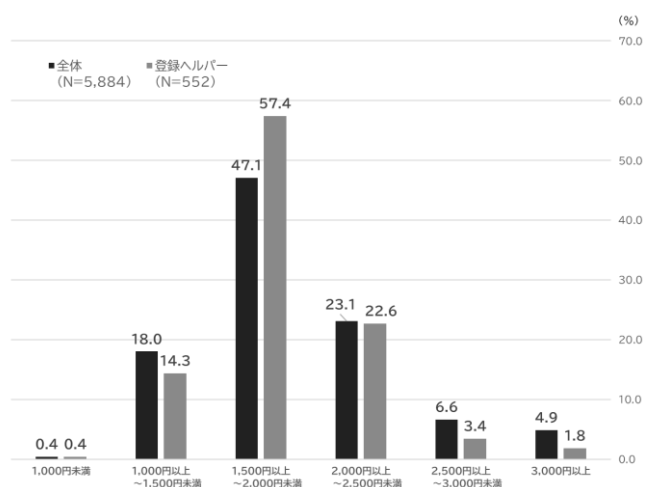


5. ヘルパーにふさわしいと考える平均時給

「1500円以上・2000円未満」が47.1%と最も多く、続いて「2000円以上・2500円未満」23.1%となっています。

雇用形態での「登録ヘルパー」で見ると、「1500円以上・2000円未満」の割合が57.4%に上ります。

「登録ヘルパー」の毎月きまって支払われる賃金月額額の平均は53,629円で、月の平均労働時間34.2時間で割ると、推定時間額は1,568円となります。



6. 「訪問介護」における賃金の状況

2024 年度介護報酬改定でマイナス改定となった訪問介護での賃金状況を見ると、賃金の平均月額(上位・下位 5%除く)150,019 円で、月の平均勤務時間(上位・下位 10%除く:右記参

	平均月額賃金(円)	平均勤務時間(h)	推定時間額(円)	定昇あり	定昇以外の賃上げあり
全体	200,956	130.9	1,535	58.0	27.5
訪問介護	150,019	94.5	1,587	47.3	30.5

照)は 94.5 時間となっており、時間額換算で推定 1,587円となっています。全体平均での推定時間額 1,535 円(平均賃金月額 200,956 円、月平均労働時間 130.9 時間)とほぼ同水準となっています。

全体では 58.0%が「定期昇給があった」と回答していますが、「訪問介護」では 47.3%で、「定期昇給と別に基本給引上げ(ベースアップ)があった」と回答したのは全体での 27.5%に対して 30.5%となっています。これは人手不足が深刻な中での事業所側の対策と思われます。

<労働時間>

1. 月の勤務日数

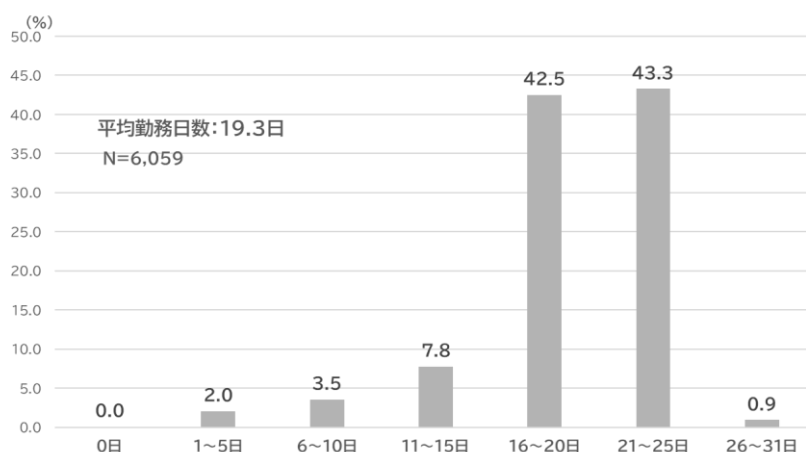
ひと月の平均勤務日数は、全体平均で 19.3 日でした。「16 日～25 日」の間に 85.8%が集中しています。

雇用形態別では、「正職員」が平均 20.8 日、「嘱託・継続雇用・再雇用」が平均 20.1 日、「臨時・パート職員（フルタイム）」平均 19.4 日、「下請・派遣」平均 18.1 日となっています。「登録ヘルパー」平均 15.3 日、「臨時・パート職員（短時間・厚生年金未加入）」平均 13.1 日では、勤務日数が少なくなっています。

就業職場別に見ると大きなばらつきはなく、平均で 18 日から 20 日程度に収まっています。

	平均日数
全体	19.3
正職員	20.8
臨時・パート職員 (フルタイム)	19.4
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金加入)	17.9
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金未加入)	13.1
登録ヘルパー	15.3
下請・派遣	18.1
嘱託・継続雇用・再雇用	20.1

(平均日数＝0日以下・31日超を除く)



	平均日数
特別養護老人ホーム	20.2
介護老人保健施設	19.9
介護療養型医療施設	19.2
介護医療院	18.9
短期入所生活介護施設	20.1
短期入所療養介護施設	19.6
小規模多機能型居宅介護施設	19.1
看護小規模多機能型居宅介護施設	19.7
認知症高齢者グループホーム	19.5
通所リハビリ	19.5
通所介護	18.0
居宅介護支援事業所	20.3
地域包括支援センター	21.3
ケアハウス・養護老人ホーム	19.7
サービス付き高齢者向け住宅	18.3
有料老人ホーム	19.1
訪問介護	18.4
その他	19.9

2. 月の勤務時間

ひと月の労働時間は全体平均 130.9 時間でした(上位・下位 10%除く)。雇用形態別に見ると、「正職員」では「160 時間以上・200 時間未満」が 57.7%となっており、平均 158.7 時間となりました。前回調査では 156.6 時間でしたので 2 時間増えています。

非正規雇用労働者では、「120 時間以上・160 時間」が最も多く 27.6%となっています。非正規雇用労働者の中で最も勤務時間が長いのは「嘱託・継続雇用・再雇用」の平均 151.7 時間(前回調査と比較 13.4 時間増)で、「臨時・パート職員(フルタイム)」平均 140.4 時間(同 5.9 時間増)と続いています。前回の調査と比べると労働時間が伸びており、人手不足を長時間労働で補っていることがわかります。

一方、「登録ヘルパー」の平均 34.2 時間(同 7.7 時間減)となっています。就業職場毎に勤務時間を見ると、「訪問介護」が平均 94.5 時間と最も短くなっています。これは訪問介護の特徴で、訪問するまでの移動や待機時間が勤務時間に入らないとなっているケースが多いことによるものと思われます。

雇用形態別平均勤務時間(h)

	平均時間	中央値
全体	130.9	152.0
正職員	158.7	160.0
臨時・パート職員 (フルタイム)	140.4	150.0
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金加入)	115.9	120.0
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金未加入)	59.4	63.0
登録ヘルパー	34.2	32.0
下請・派遣	77.0	77.0
嘱託・継続雇用・再雇用	151.7	160.0

(平均時間＝上位・下位10%を除く)

就業職場別平均勤務時間(h)

	平均時間	中央値
特別養護老人ホーム	150.4	160.0
介護老人保健施設	141.5	158.0
介護療養型医療施設	139.1	150.0
介護医療院	125.9	160.0
短期入所生活介護施設	147.1	160.0
短期入所療養介護施設	130.7	160.0
小規模多機能型居宅介護施設	136.4	150.0
看護小規模多機能型居宅介護施設	146.2	158.0
認知症高齢者グループホーム	144.5	157.0
通所リハビリ	135.6	150.0
通所介護	124.2	142.0
居宅介護支援事業所	149.9	160.0
地域包括支援センター	150.4	162.0
ケアハウス・養護老人ホーム	156.2	160.0
サービス付き高齢者向け住宅	133.6	150.0
有料老人ホーム	134.8	150.0
訪問介護	94.5	90.0
その他	142.5	159.0

(平均時間＝上位・下位10%を除く)

(%)

70.0

■全体 (N=5,394) ■正職員 (N=2,956) ■非正規職員 (N=2,300)

60.0

50.0

40.0

30.0

20.0

10.0

0.0

40時間未満

40～80時間未満

80～120時間未満

120～160時間未満

160～200時間未満

200時間以上

15.7

10.8

21.8

9.1

1.0

19.1

7.0

0.9

14.7

25.7

24.5

27.6

39.0

57.7

15.6

3.4

5.2

1.3

3. 勤務シフト(複数回答可)

	早番	日勤	遅番	準夜勤	深夜勤	2交替夜勤	当直 (電話当番)	その他
件数	2,066	5,435	1,913	342	773	859	237	515
割合(%)	33.6	88.5	31.2	5.6	12.6	14.0	3.9	8.4

N=6,140(複数回答有)

9割の人が「日勤」帯に勤務しています。また、約3割の人が「早番」や「遅番」などのシフトにも入っています。「準夜勤」、「深夜勤」、「2交替夜勤」など夜勤帯にも3割強の人が勤務しています。

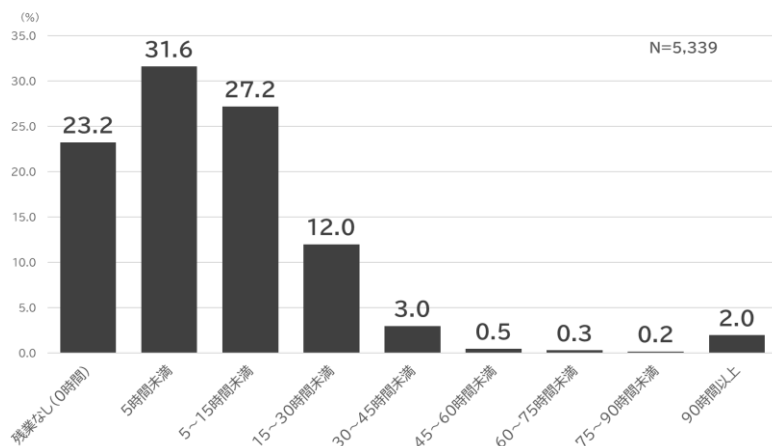
4. 月の時間外労働

ひと月での時間外労働が「なかった」と回答した人は1,241人・23.2%で、8割弱の人が時間外労働を行っています。時間外労働があると回答した人のうち「5時間未満」が31.6%と最も多くなっています。前回の調査では32.3%の方が残業なしと回答していることから時間外労働をしている方が増えていることが分かります。これは人手不足が原因と思われます。

時間外労働がないと回答した人と36協定特別条項の月の上限である「100時間以上」を除いた全体の平均時間は9.2時間です。雇用形態別では、「登録ヘルパー」が長く平均13.8時間、「正職員」が平均9.8時間と続いています。

就業職場毎に見ると、「介護医療院」が平均13.1時間、「訪問介護」平均10.8時間、「通所介護」平均10.4時間「居宅介護支援事業所」平均10.2時間と長時間となっています。

時間外労働は79.7%が就業後となっており、始業前も10.3%あります。



	平均時間
全体	9.2
正職員	9.8
臨時・パート職員 (フルタイム)	7.1
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金加入)	6.7
臨時・パート職員 (短時間・厚生年金未加入)	6.9
登録ヘルパー	13.8
下請・派遣	3.1
嘱託・継続雇用・再雇用	7.6

(平均時間＝「残業なし」「100時間以上」除く)

就業職場別平均時間外労働時間(h)

特別養護 老人ホーム	介護老人保健施設	介護療養型 医療施設	介護医療院	短期入所 生活介護施設	短期入所療 養介護施設	小規模多機能型 居宅介護施設	看護小規模多機能 型居宅介護施設	認知症高齢者 グループホーム
8.4	8.5	9.8	13.1	8.9	4.7	7.1	7.3	6.5
通所リハビリ	通所介護	居宅介護 支援事業所	地域包括 支援センター	ケアハウス・ 養護老人ホーム	サービス付き 高齢者向け住宅	有料老人ホーム	訪問介護	その他
9.2	10.4	10.2	7.9	8.8	4.0	8.0	10.8	9.6

時間外労働の多い時間帯(%)

N=4,930

始業前	休憩時間	終業後	休日	その他
10.3	5.0	79.7	4.0	8.0

<働き方>

1. 複数事業所への登録(勤務)と兼業・副業

複数事業所への登録(勤務)がある人は227人(3.7%)、兼業・副業をしている人は316人(5.0%)でした。複数事業所登録(勤務)があり、かつ兼業・副業をしている人は103人です。兼業・副業をしている人のうち60.4%にあたる191人は複数事業所登録(勤務)しておらず、介護ではない仕事に従事していることがうかがえます。

複数事業所登録(勤務)をしている227人の現在の就業職場は、「訪問介護」が81人(35.7%)と最多で、「その他」25人(11.0%)、「通所介護」21人(9.3%)、「介護老人保健施設」19人(8.4%)などとなっています。

雇用形態別では、「登録ヘルパー」の14.5%にあたる82人が兼業・副業を行っているのをはじめ、「正職員」71人(2.0%)、「臨時・パート職員(フルタイム)」51人(6.7%)、「臨時・パート職員(短時間・厚生年金未加入)」48人(12.4%)などとなっています。雇用形態で「正職員」、「臨時・パート職員(フルタイム)」と回答した人のうち2.8%の人がフルタイムで働きながら兼業・副業をしています。

複数事業所登録(勤務)者及び兼業・副業者数

	複数事業所登録(勤務)		兼業・副業	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
あり	227	3.7	316	5.0
なし	5,874	94.8	5,845	93.1
回答したくない	92	1.5	118	1.9

N=6,193

N=6,279

雇用形態別の兼業・副業者数

	人数(人)	割合(%)	
正職員	71	2.0	N=3,566
臨時・パート職員(フルタイム)	51	6.7	N=763
臨時・パート職員(短時間・厚生年金加入)	37	6.7	N=551
臨時・パート職員(短時間・厚生年金未加入)	48	12.4	N=386
登録ヘルパー	82	14.5	N=564
下請・派遣	4	33.3	N=12
嘱託・継続雇用・再雇用	7	2.5	N=275
わからない	3	8.6	N=35
その他	6	8.2	N=73
不明・無回答	7	13.0	N=54

複数事業所登録(勤務)者の就業職場

	人数(人)	割合(%)
特別養護老人ホーム	14	6.2
介護老人保健施設	19	8.4
介護療養型医療施設	2	0.9
介護医療院	0	0.0
短期入所生活介護施設	3	1.3
短期入所療養介護施設	0	0.0
小規模多機能型居宅介護施設	8	3.5
看護小規模多機能型居宅介護施設	12	5.3
認知症高齢者グループホーム	3	1.3
通所リハビリ	11	4.8
通所介護	21	9.3
居宅介護支援事業所	7	3.1
地域包括支援センター	2	0.9
ケアハウス・養護老人ホーム	1	0.4
サービス付き高齢者向け住宅	4	1.8
有料老人ホーム	11	4.8
訪問介護	81	35.7
その他	25	11.0
不明・無回答	3	1.3

(N=227)

2. 介護の仕事についてのやりがいと勤務継続意欲

「介護の仕事をやっていてよかったと思うか」については、「すごく思う(12.0%)」「そう思う(57.0%)」を合わせて69.0%の人が、「介護の仕事をやっていてよかった」と思っています。「あまり思わない」は16.5%、「わからない」が14.5%となっています。

「介護はやりがいのある仕事だと思うか」についても、「すごく思う(16.8%)」「そう思う(60.0%)」を合わせて76.8%の人はやりがいを感じています。

一方で、「介護の仕事を続けられるか」の問いに、「今後も続ける(13.6%)」「続けたいと思う(45.9%)」と回答したのは59.5%にとどまっています。介護の仕事にやりがいがある(「すごく思う」「そう思う」の合計)と回

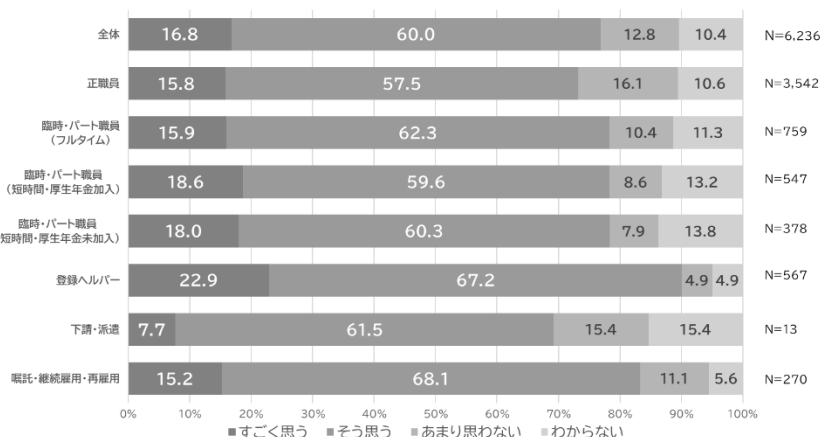
答した 4,789 人のうち、361 人 (7.5%) が「続けたいと思わない」、101 人 (2.1%) が「早くやめたい」と思っています。

雇用形態別では、「登録ヘルパー (90.1%)」、「嘱託・継続雇用・再雇用 (83.3%)」で、介護の仕事へのやりがいを感じている人の割合が高くなっています。「正職員」では、73.3% の人がやりがいを感じていますが、「続けたいと思わない」、「早くやめたい」と思っている人が 20.0% にも及んでいます。

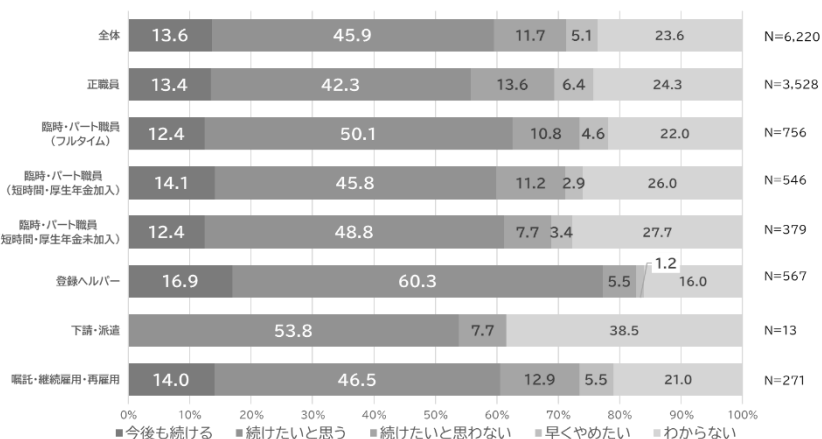
年齢別に勤続継続意欲を見ると、20 代以降は、年齢が上がる毎に「今後も続ける」、「続けたいと思う」を合わせた割合が高くなっています。

「20 代」では「続けたいと思わない」、「早くやめたい」と回答した人が 26.9% となっており、介護職場で働き続けることに希望を持っていない若者が多くいる状況となっています。

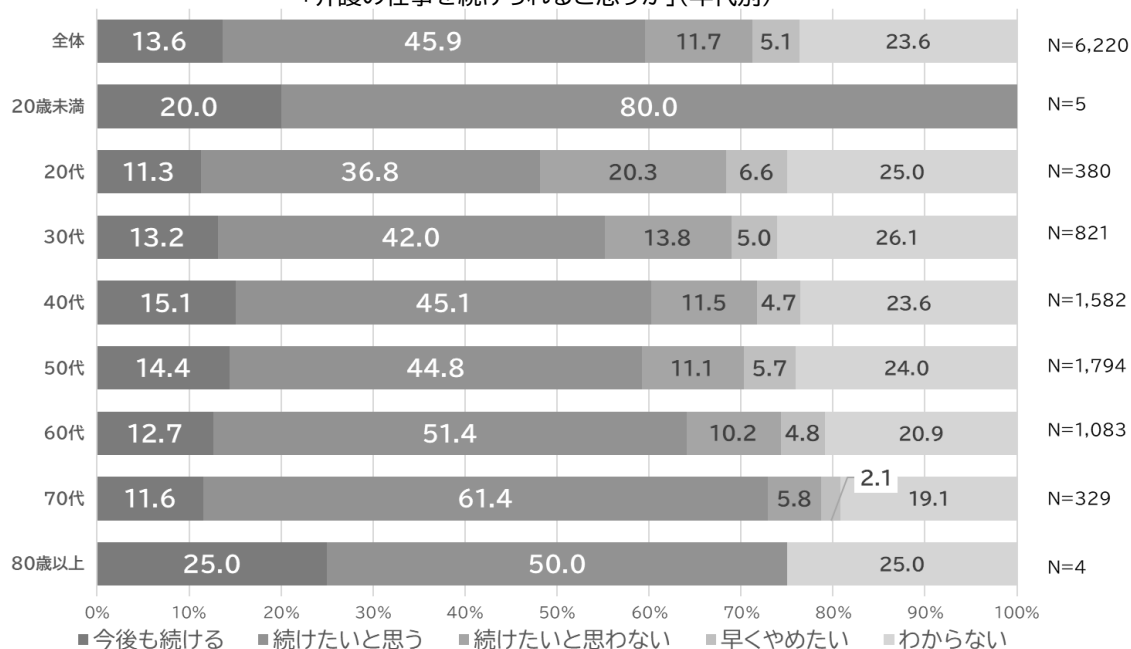
「介護はやりがいのある仕事だと思うか」(雇用形態別)



「介護の仕事を続けられると思うか」(雇用形態別)



「介護の仕事を続けられると思うか」(年代別)



【仕事に対する思い(自由記述から抜粋)】

- ・給与が安い。サービス残業が多すぎる。
- ・労働に合った賃金がほしい。
- ・労働内容の割に賃金が低い。休憩時間も仕事をしたり、持ち帰り残業が当たり前になっている。
- ・登録ヘルパーの訪問先に行くまでの時間が考慮されていない。
- ・夜勤や早番は体がしんどいです。もっと基本給をあげてほしい。人員不足です。
- ・無くてはならない職種なのに給料が低過ぎると思います。子育てするにも不安しか残らず、もう少し国に働きかけて欲しい。
- ・命を預かる仕事としての国の評価が低すぎる、給与が少ない。
- ・本気で給与 UP していかないと未来はないと考える。
- ・同一労働同一賃金！！
- ・大変だしだれにでもできる仕事ではないと思うので、賃金が少ないと思っています。人員不足をどうにかしてほしい。とにかく足りないため仕事が終わらず患者様とゆっくり関わっていない。
- ・介護の仕事は重労働の割に賃金が安いと思うので改正して欲しい。
- ・仕事量も多く、時間内に終わらない事もあり、もう少し賃金上げてくれると嬉しいです。通所リハビリテーションは夜勤がないため運転手当などがあると嬉しいです。
- ・仕事量に対する賃金が低すぎるため離職が多い。このままでは今後の高齢化社会に対応できない。
- ・利用者ともっと向き合って寄り添いたい人が人手がなく時間がない。時間に追われて介護職としての仕事できていない現状である。何とかならないものかと思います。
- ・人手不足は今に始まったことではなく、どんどんひどくなっています。ヘルパーの高齢化、若い人達が介護の仕事で、生計を立てていくのは厳しいと思います(低賃金の為)。その為、若い人達の離職が進んでいます。介護報酬の見直しも、国は現場を知らなさすぎます。もっと、人々に寄りそった国であってほしいと思います。
- ・人が足らないので、介護の仕事に対し、利用者様の笑顔を得ることが難しい。必要最低限の事をするだけしか時間がない。利用者様の要望に答えられない時もある。それがストレスにもなる。
- ・理想と現実が違いすぎる。職員の人数がギリギリで一人一人に寄りそえない。
- ・体のメンテナンスにお金も時間もかけて、労働を続けている状態。
- ・人手不足で心身共に疲労している
- ・人手不足がひどくなるばかりで基本的な業務もまともにできない時もあり、やりきれない思いがある。
- ・良い仕事だとは思いますがずっと続けられるか分らないです(体力的に)。他人に胸をはって介護をしているとは言いにくいです。社会的地位は低いと思います。
- ・1人1人を尊重してその人に合ったケアを心掛けている。特に心を大切に寄り添える介護を心掛けている
- ・必要な仕事だし、やりがいのある仕事だと思います。
- ・やりがいはあるものの、業務多忙で日中のうちに仕事を終わらせる事ができず、残業せざるを得ないため、常々、辞めたいと感じてしまう。疲労感あり。
- ・利用者様一人一人が、生活していく中で、どのようなお手伝い(対応)が出来るか。ニーズに合った介護、その方により添った介護をするにはどうするべきかを考え、他職種同士が同僚とも話し合いしながら適切な介護をしたい。そのためには研修や勉強会にも積極的に参加できるように心がけていきたい。
- ・利用者様の生活に寄り添って、その思いに答えたい。

- ・利用者様に「ありがとう」と言われるとうれしくて、やりがいのある仕事だと思います。
- ・利用者は十人十色で、相性もある。
- ・こちらもロボットじゃないので、その時の気分もある。いつも笑顔でテンション高めで盛り上げて。介護職は、利用者に叩かれても、殴られても、噛みつかれても、引っかかれて出血しても、笑顔でいなきゃダメなんですね。
- ・利用者さんと楽しい時間を共有できる。
- ・利用者からの暴力や暴言でやる気が削がれます。崇高な気持ちにはなれません。
- ・要介護の利用者が増えているが、現場で人材を育てる余裕がないと感じる。未経験の介護職員は充分な OJT のないまま、仕事をしていくような状況で、5 年後 10 年後が不安になる。
- ・忙しいけれど、楽しい
- ・訪問介護は最もプライベートの部分に関わる仕事と認識している。利用者の本質・人間性と触れて勉強させてもらっている。仕事以外でも自身の成長に繋がっている。ありがたい仕事だと感じている。
- ・訪問介護はこれから重要になってくるので、報酬引き下げでなく引き上げで対応して頂きたい。
- ・年齢が 60 になり、体のおとろえを感じる。やりがいを感じる一方、身体介護(かかえる介護)がしんどい。利用者自身が、このやり方で、と言われるので、道具を使った移乗ができない。これから続くヘルパーのためにも、かかえる介護はやめる方向で、やっていけないといけないと思うが解決策が見つからない。
- ・認知症の入居者様が穏やかに生活できるようにどんな状況でも職員が工夫と改善で対応してます。ご病気の症状とはいっても職員側が精神的にきついことも多いです。
- ・処遇改善、時間外手当(始業前)の未払い改善がないのでモチベーションアップに繋がりにくい
- ・仕事にやりがいを感じているが、多忙により今以上勤務時間を延ばす気力が無い。ぎりぎりの人数で業務をまわしている為、誰か一人欠勤するとフロア内がバタバタとなり、利用者に申し訳ない気持ちになる。上司は人一倍働くような尊敬に値する人だが、心身共に疲弊していて、大丈夫なんだろうかと心配している。
- ・業務が多すぎて利用者とのコミュニケーションが取りづらい傾向にある
- ・休日、早朝、夜間、時間問わず業務携帯に連絡が入り対応しなければならず、休まる時がない。ケアマネジャーの力量、考え方一つで高齢者の生活そのものが変わってしまう責任は重く感じている
- ・介護職の社会的地位・評価低くて、仕事の充実感につながらない。人にすすめられない、やりがいはあるのに...
- ・人生の最期に立ち合える貴重な仕事だ。

<ハラスメント>

1. この1年間でのハラスメント経験者数

調査に回答した6,353人のうち37.4%にあたる2,373人が、上司、同僚、利用者、利用者家族から、この1年間に何らかのハラスメントを経験しており、人権問題として深刻になっています。

	ハラスメント経験		介護の仕事を続けられると思うか<不明・無回答除く割合(%)>				
	人数(人)	割合(%)	今後も続ける	続けたいと思う	続けたいと思わない	早くやめたい	わからない
全体	6,353	100	13.6	45.9	11.7	5.1	23.6
あり	2,373	37.4	11.4	41.4	16.4	8.1	22.6
なし	3,980	62.6	14.9	48.7	8.9	3.2	24.3

ハラスメントを受けた経験がある人で、介護の仕事を「続けたいと思わない」、「早くやめたい」と回答した人は24.5%に上り、ハラスメント経験がない人の12.1%の倍以上となっています。すでに退職した人もいられ、雇用の面からも根絶が必要です。

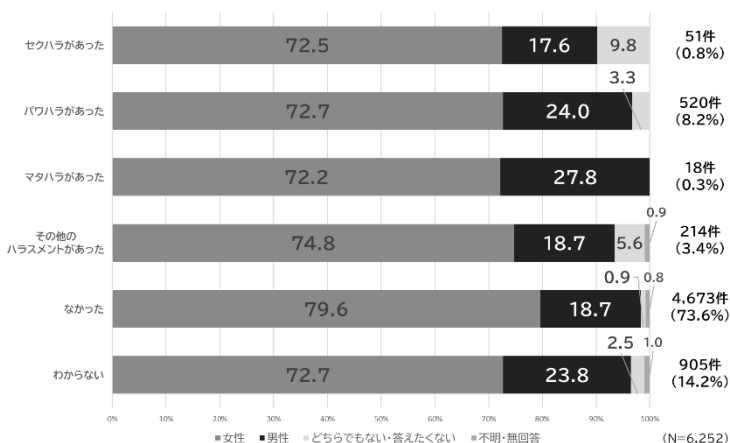
2. この1年間での上司、同僚からのハラスメント(複数回答可)

上司からは、「なかった」が4,673件(73.6%)、「わからない」が905件(14.2%)となっており、合わせて87.8%で上司からハラスメントを経験が確認されていません。しかし、「パワハラがあった」520件(8.2%)、「その他のハラスメントがあった」214件(3.4%)、「セクハラがあった」51件(0.8%)、「マタハラがあった」18件(0.3%)と多数のハラスメント経験が報告されています。

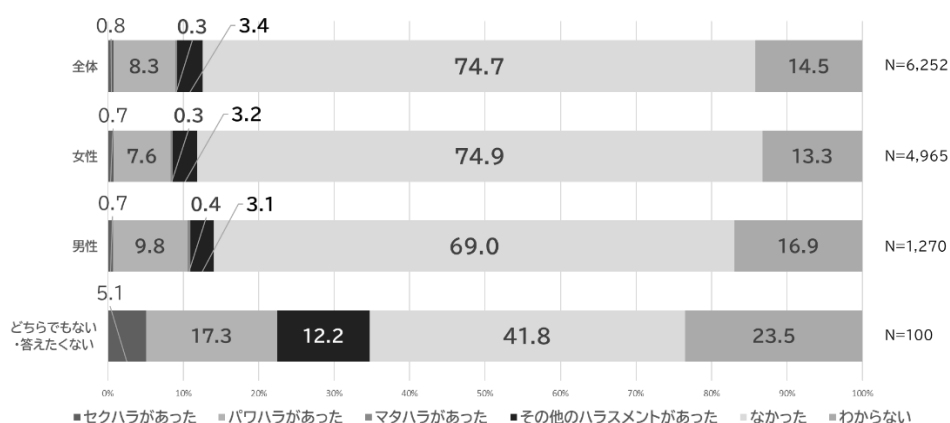
ハラスメント別の性別比を見ると、いずれも「女性」が7割以上を占めています。

性別毎での上司からのハラスメントを受けた経験は、女性では「パワハラがあった」378件(7.6%)、「その他のハラスメントがあった」160件(3.2%)、「セクハラがあった」37件(0.7%)、「マタハラがあった」13件(0.3%)となっています。男性でも同様の傾向で「パワハラがあった」125件(9.8%)、「その他のハラスメントがあった」40件(3.1%)、「セクハラがあった」9件(0.7%)、「マタハラがあった」5件(0.4%)です。性別を「どちらでもない・答えたくない」と回答した人ではハラスメントを受けた経験がある割合が高くなっています。

上司からのハラスメント



上司からハラスメントを受けた経験(性別)



この1年間での同僚からのハラスメント経験でも、上司からと同様に、9割が「なかった」、「わからない」と回答しています。

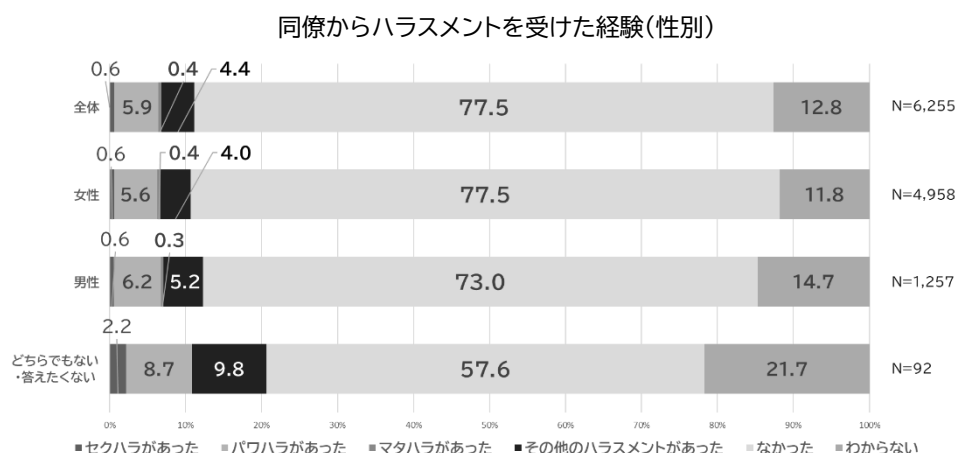
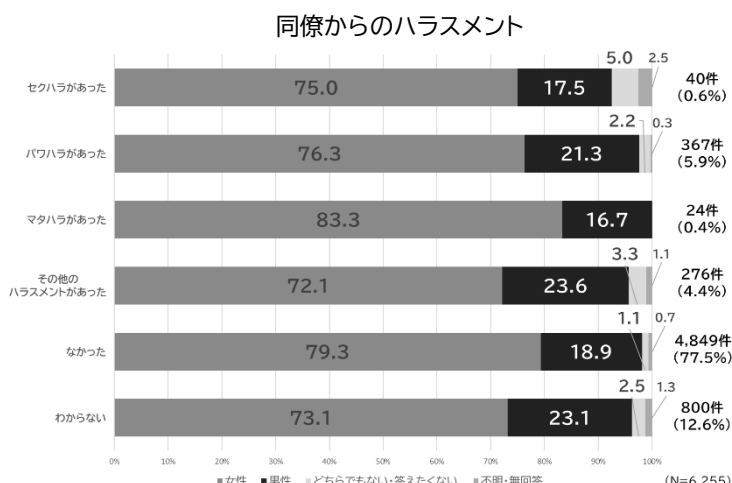
「パワハラがあった」367件(5.9%)、「その他のハラスメントがあった」276件(4.4%)、「セクハラがあった」40件(0.6%)、「マタハラがあった」24件(0.4%)となっています。

「パワハラ」は上司からが153件多い一方で、同僚からの「その他のハラスメント」が62件、「マタハラ」が6件多くなっています。

同僚からのハラスメント別の性別比を見ると、「マタハラがあった」で女性が8割を超えています。

性別毎で同僚からのハラスメントを受けた経験は、女性では「パワハラがあった」280件(5.6%)、「その他のハラスメントがあった」199件(4.0%)、「セクハラがあった」30件(0.6%)、「マタハラがあった」20件(0.4%)となっています。男性では「パワハラがあった」78件(6.2%)、「その他のハラスメントがあった」65件(5.2%)、「セクハラがあった」7件(0.6%)、「マタハラがあった」4件(0.3%)です。

上司からのハラスメントと同様に、性別を「どちらでもない・答えたくない」と回答した人でのハラスメントを経験した割合が高くなっています。



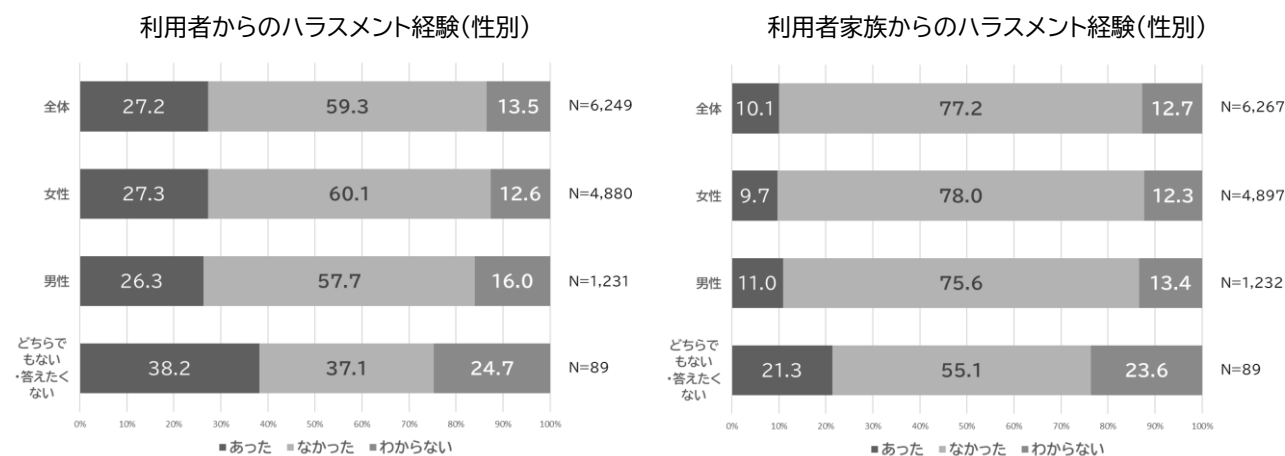
3. この1年間での利用者、利用者家族からのハラスメント

回答のあった6,249人のうち27.2%にあたる1,701人が利用者からのハラスメントを受けた経験があると回答しています。性別毎での比較では、「ある」と回答した人は「女性」で27.3%、「男性」で26.3%、「どちらでもない・答えたくない」と回答した人で38.2%となっています。

利用者家族からのハラスメントは、10.1%の人がこの1年間で経験しています。性別毎に見ると、「女性」が9.7%、「男性」が11.0%、「どちらでもない・答えたくない」21.3%となっています。

1人で利用者宅での介護に従事する「訪問介護」での状況を見ると、利用者からハラスメント経験がある人の割合が276人(22.1%)に上っています。

上司・同僚からのハラスメントが10%前後に比べて、利用者からのハラスメントが倍以上であることは介護職における特徴であると思われます。これはカスハラとも言えますが、利用者・利用者家族からのハラスメント対策も重要です。



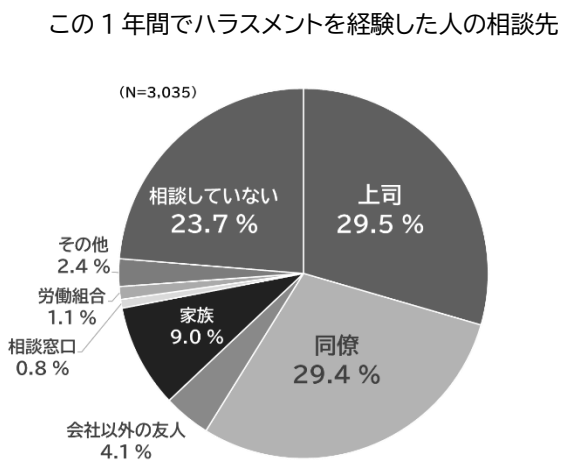
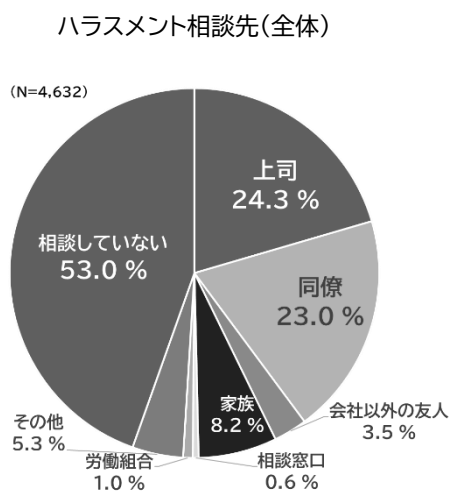
訪問介護

	利用者から		利用者家族から	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
あった	276	22.1	85	6.8
なかった	818	65.4	1,051	83.8
わからない	157	12.5	118	9.4
	N=1,251		N=1,254	

4. ハラスメントの相談(複数回答可)

ハラスメントの相談先については、「相談していない」が 53.0%と最も多く、「上司」24.3%、「同僚」23.0%と続いています。

この1年間で何らかのハラスメント経験がある人で見ると、「上司」29.5%、「同僚」29.4%が多くなっていますが、23.7%の人は「相談していない」と回答しています。



【ハラスメントの具体例(自由記述から抜粋)】

(上司・同僚)

- ・利用者宅が遠いため残業が毎日続くのは厳しいと相談したところ「パート職員になればいい。本部に報告するため、いつからなのかここで決めて」と言われ、モチベーションが下がった。
- ・有給休暇を取らせてもらえない。
- ・無視
- ・部下からの人権侵害
- ・同僚からの無視
- ・同僚から、利用者様の前で大きな声で怒鳴られた。無視する、馬鹿にするなどの言動があった。
- ・直属の上司ではなく、他部署の上司や先輩にあたる方から、威圧的に態度や、あからさまに不機嫌な態度をとられることが、頻繁にある。仕事に非常に影響が出ている。
- ・地域住民 民生委員からの暴言「やってあたりまえやろ！どないかせえ」等
- ・包括職員業務以外の要求をされる。
- ・全無視、仕事を押し付ける、やったことに対して無言で手直ししたり批判をする。
- ・全員の前でミスしたことを責める。相手にしない。相談を聞こうとしない。
- ・数年前に嫁がつわりで休みを取得したことで、色々と文句を言われ、職場変更も視野に入れろとの話をされた
- ・上司に改善案を伝えて際罵倒されたことがある。「改善案を出したその他のスタッフの名前も言ってみろ」と言われた。
- ・上司からの無視
- ・子供の熱でも休めず、「出て来い」と言われた。人員不足による、言葉のハラスメント。有休を取れない事がハラスメントです。上司に権利がありますか？
- ・残業を許さない圧力(仕事はしろ、残業はするな)

(利用者・利用者の家族)

- ・利用者様に胸を触られたり卑猥な言葉のハラスメント
- ・利用者様から体をさわる、不快な発言をされる等はよくあります。
- ・利用者家族に自分の態度、言動について一方的に誤解され強く叱責された
- ・利用者家族からのケアに対する不満を威圧的に訴えられた。
- ・利用者に触られた。イヤだったが笑って訂正するしかなかった。
- ・利用者さんなら暴言、暴力をふっても許されるのでしょうか？やり方が気に入らないと暴言があり、やってもらうのが当たり前になってきている感じがします。
- ・利用者から暴力を受けた。
- ・利用者からの暴言・暴力
- ・利用者からのセクハラ、暴力、暴言 利用者家族からの過度な要求、嫌味な発言。絶対に転ばせないでという無茶な要求
- ・「キスしてほしい」と言われる。
- ・不必要に体を触られる。
- ・下半身を触ってほしいと言われる・暴言

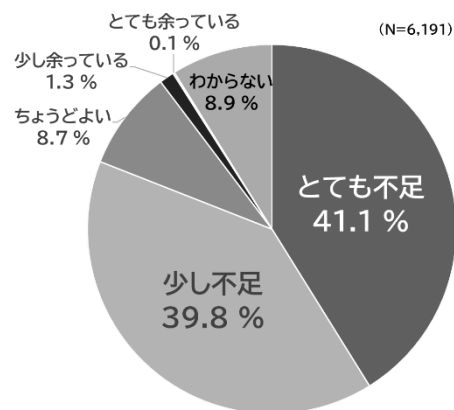
- ・認知症の利用者様の暴言、暴力等
- ・認知症の方からのセクハラ的発言
- ・認知症があったとしても、「バカ、アホ」等の暴言を受けるのは辛い。
- ・入浴介助中のセクハラ
- ・日常生活を営むだけでイライラされている利用者様はあたる所がないのでヘルパーにあたる。事業所で共有するも、再度訪問をしてあたられる。このくり返して仕事を続けられるか考えてしまう。
- ・女性利用者の卑猥な言葉や言動
- ・男性利用者から女性職員へのセクハラは速やかに対応されることが多い。女性利用者から男性職員へのセクハラはあまり対応してもらっていない印象である。
- ・女性利用者に体を触られた。
- ・女性軽視の発言が多々あり。また身体的な接触もあるが、『認知症だから』と何も対策が出来ない。
- ・家族からの暴言が続き、事業所内で相談し、ケアマネ交替させていただいた。
- ・こちらのミスについて長い時間(必要以上の)叱責を受けた。(利用者ご家族から)
- ・ここでは言えない。
- ・カスタマースハラスメントで理不尽な要求された。
- ・利用者からのパワハラでメンタルが落ち込む。
- ・あつてはならないことです。若い人がいないのも分かるような気がします。言葉でいやな思いをしたり、何か呼ばれて注意されたり、看護職、介護職にはよくあると思います。指導者にも問題があるように、ハラスメントはなくならないと思います。管理者、雇主はどう対処するかなど考えてほしいです。心に傷がついてからではおそいです。

<人手不足>

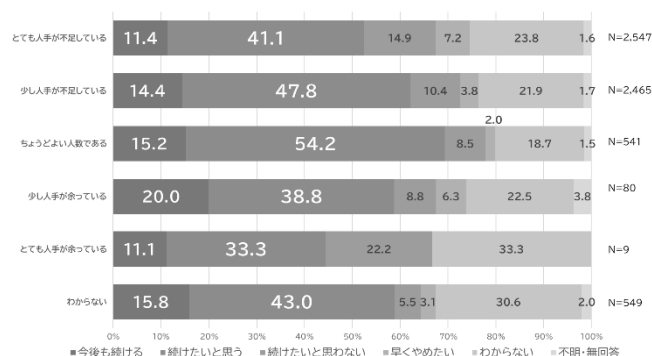
1. 人手不足感と勤務継続意欲

「とても人手が不足している(41.1%)」、「少し人手が不足している(39.8%)」を合わせて、8割の人が「人手不足だ」と感じています。

人手不足感と勤務継続意欲の関係をみると、「とても人手が不足している」と感じている人で「続けたいと思わない」、「早くやめたい」と回答した人は合わせて22.1%、「少し人手が不足している」では14.2%、「ちょうどよい人数である」10.5%などとなっています。



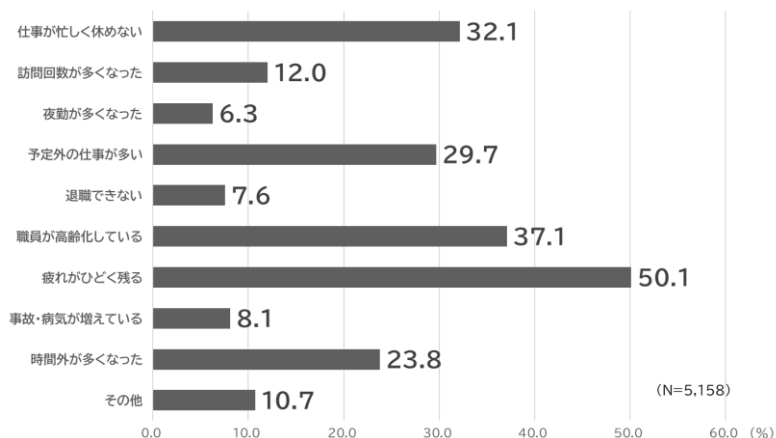
人手不足感と勤務継続意欲



2. 人手不足による影響(複数回答可)

人手不足による影響では、50.1%の人が「疲れがひどく残る」と回答し、続いて「職員が高齢化している」37.1%、「仕事が忙しくて休めない」32.1%、「予定外の仕事が多い」29.7%、「時間外が多くなった」23.8%などとなっています。

人手不足による影響



[介護労働者の思い(その他自由記述欄より抜粋)]

- ・移動支援、同行援護、通院介助、重度訪問介護には交通費が出るのですが、私がやっている居宅介護支援には交通費が1円も出ません。
 - ・要介護状態は誰もが通る道。国はもっとその人たちの事を知って必要な対策を構じてほしい。切り捨てばかりではないか！
 - ・物価高の現代において介護職の給与は低いと思います。労力に見合った処遇が必要だと思います。
 - ・非介護職のため給与面で介護職と格差を感じる人が多い(処遇改善加算の使い方)ご利用者の生活を守りたい気持ちは、介護職も非介護職も同じです!!
 - ・認知症の方の暴力でケガをするスタッフもいる。精神科の様に危険手当があればと思う。
 - ・同じ介護施設で働いているのに介護職だけ給付金がもらえている。その他、職員にも何かしらのお金が欲しい。
 - ・働くことにより地域に貢献できたら嬉しいです。
 - ・人生の先輩方の生きる姿を見せていただけることは、これからの私自身の将来生き方を考えることができる。利用者、職員、皆さんの生き方から学ぶことができる。
- 上司と目指す方向が同じ為、今は仕事はとても楽しくやりがいを感じる。利用者様が、自分の事を気に掛けて下さり幸せを感じます。
- ・従業員の過半数労組ではないので、労働条件改善要求書を出しても、決まり文句の回答がくる。変則勤務なので、団交に、組合員が参加出来ない状態が続いている。
 - ・時給で働いているが、最低賃金であり、他の職種の方々に比べ差がある。あまりにも軽くみられている感がある。賞与なし、退職金なし、昇給なしで全く軽くみられている待遇。
 - ・始業前も後も残業が当たり前でサービス残業が多い。
 - ・給料上げて、人手不足を解消して下さい。ボーナスもカットされ、頑張ってきたのにやる気は失います。
 - ・介護報酬改定で、訪問介護は基本報酬引き下げとなりましたが、訪問介護の形態もさまざま、サ高住のような一箇所で何件も効率よく訪問できるケースもあれば、一件一件お宅を訪問する場合があります。ここ最近、酷暑が続いており移動の多い訪問介護員の負担は大きくなっていると思います。住み慣れた自宅で老後を過ごしたいと思うことは自然なことで今後も訪問介護は必要とされると思います。人材確保のためにも現場の声を聞いて、処遇改善に努めていただけたらと思います。
 - ・介護保険制度どこまで続けられるのでしょうか。高齢人口が増え若い世代が少なくなってゆくとずっと言われてきているのに何も変わらないまま時間だけ過ぎていきます。介護の制度を変えていくことがもちろん必要だし、子どもたち、次の世代が増えていくように声を上げて動かなければいけないと強く思います。
 - ・介護職を今の職場で続けたいので、時給をアップしてほしい。年間給料 260 万ぐらいにはなってほしい。職場の環境はとても良好で、職員同士も助け合いながら仕事している。
 - ・介護職の給料は安いと思う。命を預かっており、夜勤のプレッシャーも高いので配慮してほしい。
 - ・介護士の仕事のイメージを良くしたい。仕事の内容の割に報酬(給料)が本当に低い。人手不足で十分なサービスを提供できていない。もっとゆったり過ごしたいし、入所されている方にもっと楽しいと思ってもらえる介護支援がしたい。ただ人材は誰でも良いワケではない介護士として誠意と優しさとプライドを持った人が一人でも多く増えて欲しい。介護士自身もずっと働いていると心身共に疲弊してしまうことがあるので、長期休暇を取り易い環境が欲しい。
 - ・介護の仕事が思っている以上に大変な事だという事をたくさんの人に理解してもらいたいです。

- ・パワハラはこの仕事では当たり前だと思っています。そんな状況を是非変えて下さい。
- ・アルバイトでの雇用になっています。厚生部分が常勤とはかなり差異があります。
- ・定年まで働きたいと思っていますが、体力に自信がありません。
- ・訪問介護では、利用者宅で入浴介助します。入浴介助用のシューズ着用を認めて頂きたいです。自宅なので、利用者がつばを吐いたり、便失禁、水虫などの疾患有の方もたくさんあります。ヘルパーは、入浴介助後、更衣介助や生活援助があり、自分の足を洗い流すことができないのが現実です。そのまま次のサービスへ行きます。各お宅で1足ずつ用意すれば、お互いに安心できると思います。
- ・調査のみに終わる事なくぜひ実現して頂きたいと思います。早目の改革をお願いします。
- ・障害、認知、見取り、等仕事内容としてはすごく重く責任をとられるような事ばかりのわりに給料が安く、休日も、連休もとれず、世の中が大型連休と楽しんでいる時に仕事をしている状況です。世の中に必要な仕事内容のはずなのに、認知度が低く評価されていない。もっと良い福祉業界になっていただきたい。
- ・患者さんや家族目線で介護リハビリサービスを行っているが、職員(働く側)にも「毎週ごみ部屋に入っていくのは嫌だ」とか「来てほしくないと思われている家にも訪問しなければならない」といった苦労がある。
- ・患者・家族だけでなく、関わる職員もケアされる機会があるとよい。
- ・子供さんが、発熱、体調不良の時にあずかってくれる保育施設が敷地内にあると、求人が増えると思う。ママ達も安心して仕事に集中出来ると思います。

以上