

令和3年度「介護労働実態調査」結果の概要について

公益財団法人介護労働安定センターでは、令和3年度に実施した「事業所における介護労働実態調査（事業所調査）」、「介護労働者の就業実態と就業意識調査（労働者調査）」結果の概要を以下のとおりまとめました。

調査実施期間（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、調査票を郵送しました。（調査期間は、政府の緊急事態宣言、まん延防止重点措置期間のいずれにも該当しない）。

なお、本資料は、当センターのHP(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>)に掲載します。

【配布と回収の概要】

調査方法 郵送調査法（郵送配布：郵送回収/事業所調査票のみEメール回収を併用）

【調査票回収結果】

	配布数（有効配布数）	回収数	回収率（前年度）
事業所調査	18,000（17,011）事業所	8,809事業所 （メール回答192件含む）	51.8%（52.7%）
労働者調査	54,000（51,033）人	19,925人	39.0%（42.1%）

概 要 目 次

【事業所調査】

- 1 介護事業所全体の人材不足感は、60%台で推移 ……2
- 2 離職率は低下傾向が続く ……2
- 3 7割弱の事業所で65歳以上の労働者を雇用 ……3
- 4 外国籍労働者の受け入れ事業所は6.2% ……3
- 5 一般労働者の所定内賃金は微増、賞与は微減 ……4
- 6 介護労働者全体の年収は365万9292円と微増、職種別ではサ責が3.7%アップ ……4
- 7 介護職員処遇改善加算の算定・対応状況 ……5
- 8 感染症に対する取組みは、97.0%の事業所が緊急時の意思決定者を既定 ……6
- 9 自然災害時の取組みは、82.4%の事業所が緊急時の安否確認方法を既定 ……7
- 10 業務継続計画（BCP）策定の支援情報の活用 ……8
- 11 ICT活用が昨年より進む ……9

【労働者調査】

- 12 勤続意欲は5年連続前年を上回る ……10
- 13 年次有給休暇の平均取得日数は7.3日 ……10
- 14 労働条件・仕事の悩みは、「健康面の不安」が顕著に増加 ……11
- 15 他産業（介護・福祉・医療関係以外の仕事）からの流入が最も多い ……11
- 16 前職を辞めた理由は収入よりも人間関係 ……12

【基本情報】

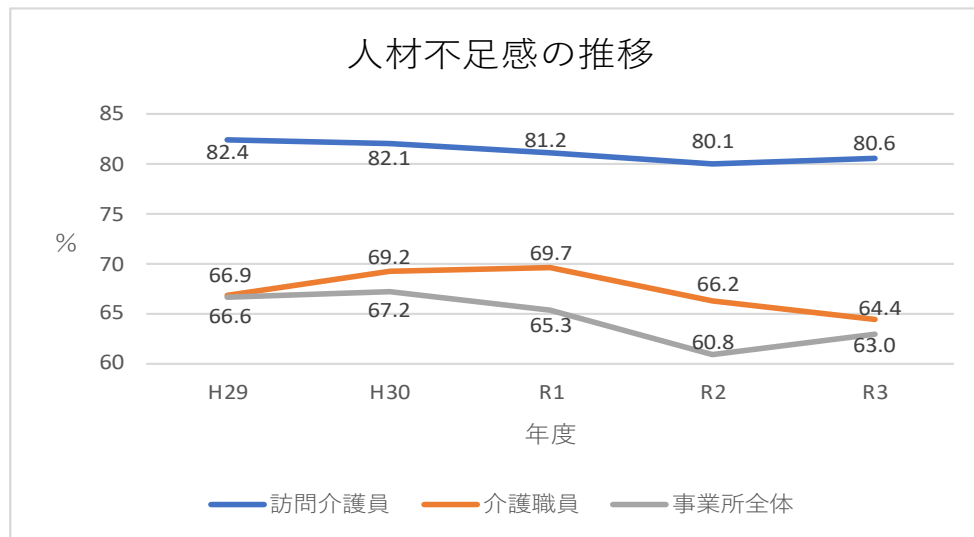
- 事業所編 主な事業所の法人格 主とする保険サービス事業 ……12
- 労働者編 回答労働者の、性別、年齢、職種 ……13

【調査方法、用語の定義、調査体制】

1. 介護事業所全体の人材の不足感は、60%台で推移 【事業所調査 以降同じ】

介護事業所全体における人材の過不足状況は、「大いに不足」は8.5%、「不足」は21.5%、「やや不足」は33.0%、「適当」は36.6%、「過剰」は0.4%であった。「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した「不足感」を経年で見ると、令和3年度は前年を上回り、63.0%となった。職種別の不足感では、『訪問介護員』が80.6%（前年80.1%）で最も高く、次いで『介護職員』が64.4%（同66.2%）であった。

(図表1)



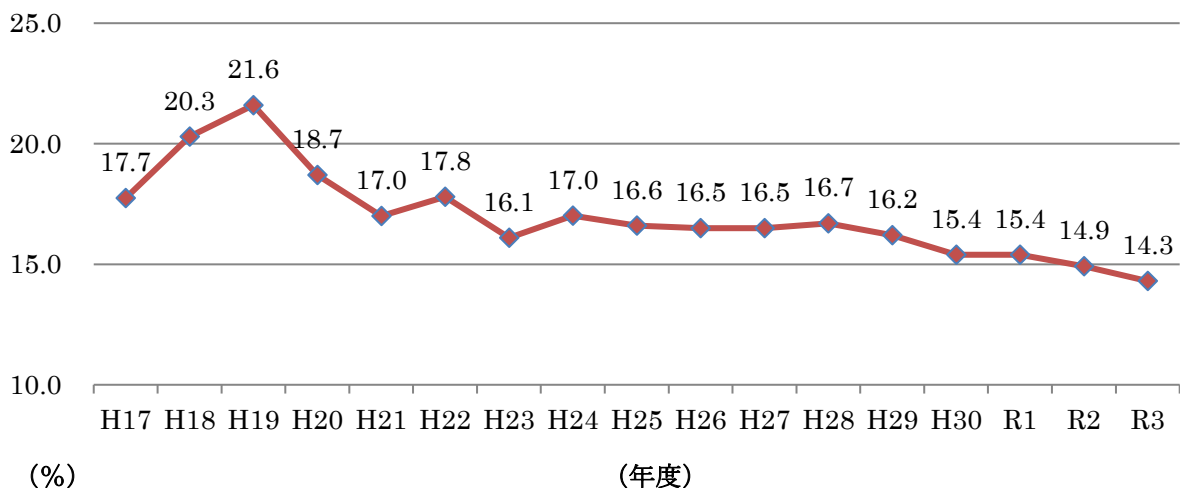
※調査項目は「訪問介護員」「介護職員」「看護職員」「介護支援専門員」「生活相談員」「サービス提供責任者」「PT・OT・ST等」の7職種と「事業所全体で見た場合」

2. 離職率は低下傾向が続く

令和3年度の2職種（訪問介護員、介護職員）の離職率[※]は、14.3%（前年14.9%）であった。離職率は、平成19年をピークに低下傾向にある。ピーク時（21.6%）の約3分の2まで低下していることに照らせば、事業所の取り組み、国、地方自治体の政策などが奏功していると言える。

※1年間の離職率=1年間の離職者数÷1年前の在籍者数×100、無期雇用職員と有期雇用職員の和

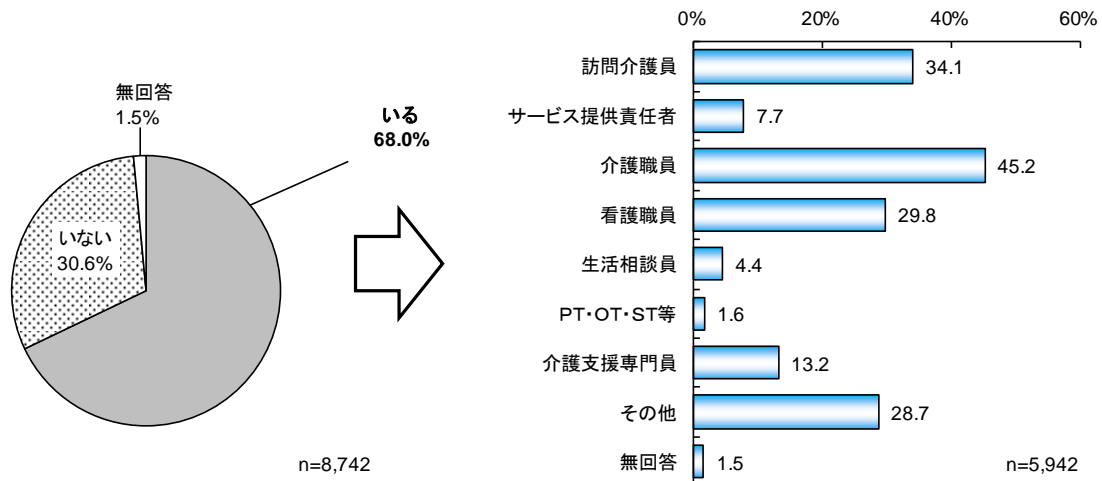
(図表2) 離職率の経年推移（訪問介護員と介護職員の2職種計）



3. 7割弱の事業所で65歳以上の労働者を雇用

65歳以上の労働者（有期職員、無期職員）が「いる」と回答した事業所は68.0%（前年72.6%）で、「いない」は30.6%（前年26.2%）であった。また、勤務する職種別に65歳以上労働者数がある事業所の割合をみると、「介護職員」に高齢者がいる事業所の割合が最も高く45.2%であった。

（図表3）65歳以上の労働者のいる事業所の状況



4. 外国籍労働者の受け入れ事業所は6.2%

5種^{※1}の入国資格の「外国籍労働者を受け入れている事業所」は6.2%であった（前年8.2%。ただし、昨年度は5種以外の方も含む）。外国籍労働者を「新たに活用する予定がある^{※2}」とする事業所は11.7%（前年13.4%）となっている。

新たに活用する予定があると回答した事業所の受け入れ方法（予定）は、「技能実習生」が50.2%で最も高く、次いで「在留資格「介護」」が41.0%、「在留資格「特定技能1号」」が39.5%となっている。

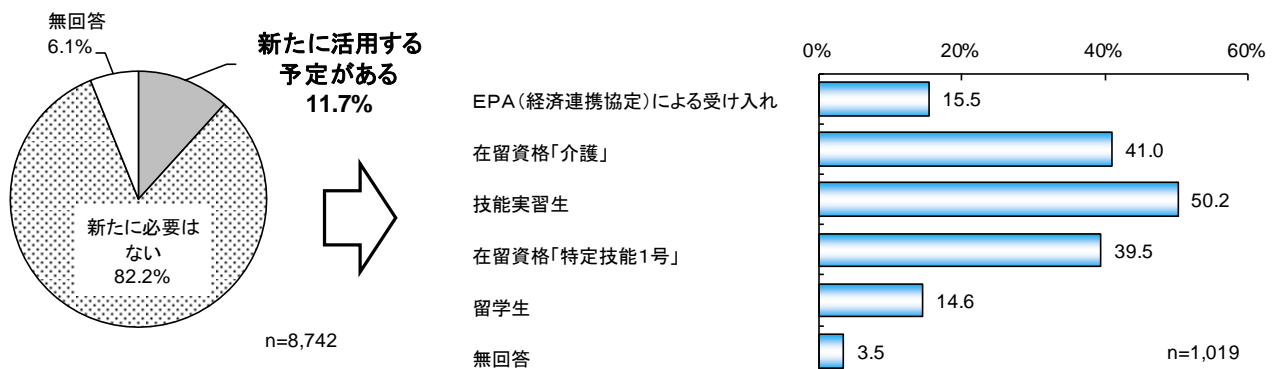
（※1）EPA（経済連携協定）による受け入れ、在留資格「介護」、技能実習生、在留資格「特定技能1号」、留学生の5種

（※2）「現在受け入れており、新たに追加で受け入れる」事業所と「現在受け入れていないが、今後は受け入れる」事業所

（図表4）外国籍労働者の受け入れ

外国籍労働者を新たに活用する予定

「新たに活用する予定がある」の内訳

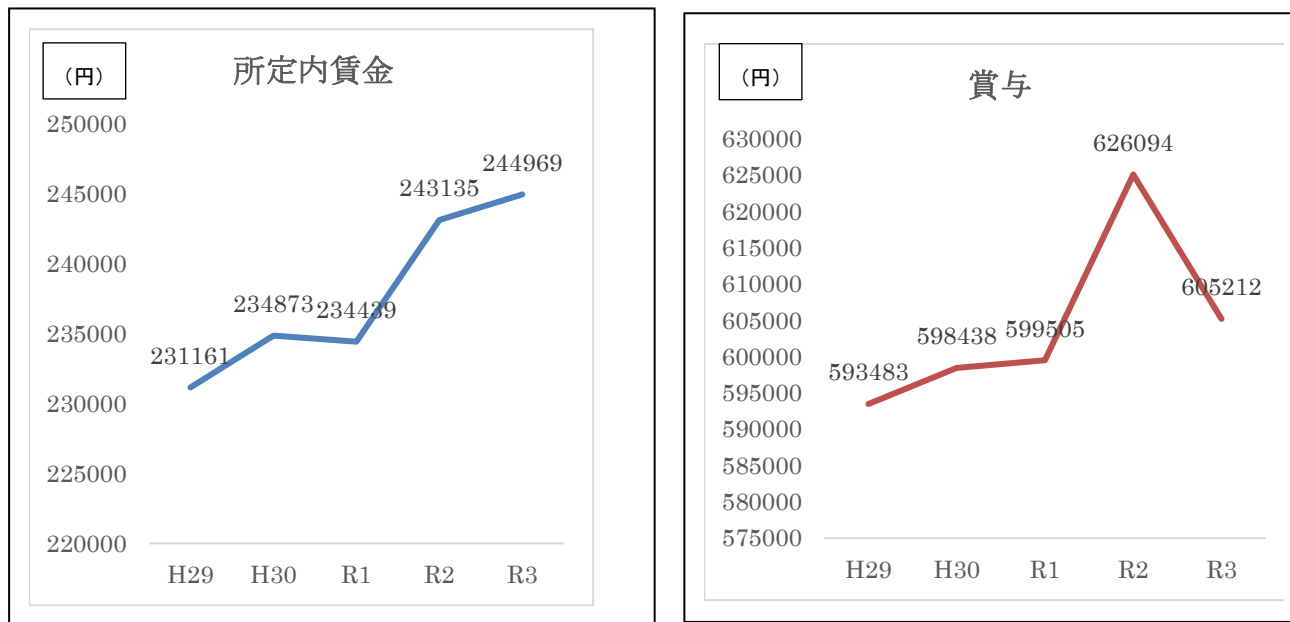


5. 介護労働者の所定内賃金は微増、賞与は微減

介護労働者（管理職を除いた無期雇用職員、月給）の所定内賃金^{※1}は平均244,969円（前年243,135円）で前年より1,834円増加した。一般労働者（無期雇用職員）のうち賞与のあった者は72.8%で、その賞与額は平均605,212円（626,094円）で、前年より20,882円減少した。平均金額はいずれも、数値の記入された調査票のみを合計し、その数で除した。

（※1） 毎月定額で支給される交通費、役職手当等を含む。ただし残業代、含まず

（図表5）一般労働者の所定内賃金と賞与



6. 介護労働者全体の年収は365万9292円と微増、職種別ではサ責が3.7%アップ

介護労働者全体^{※1}の令和2年1年間の年収^{※2}（月給の者、勤続2年以上）は、3,659,292円（前年度3,644,880円）であった。

職種別（月給の者、勤続2年以上）では、看護職員が4,277,122円で最も高く、介護職員は3,457,919円、訪問介護員は3,243,882円であった。

（※1） 無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く。

（※2） 源泉徴収票の金額 残業代、賞与、社会保険、税金を含む

（図表6）月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

	令和2年度(円)	令和元年度(円)
全体	3,659,292+	3,644,880
訪問介護員	3,243,882-	3,252,180
介護職員	3,457,919+	3,443,708
サービス提供責任者	3,899,562+	3,758,687
生活相談員	3,823,607-	3,838,054
看護職員	4,277,122+	4,234,230
介護支援専門員	3,912,746+	3,883,968
PT・OT・ST等	4,182,897+	4,095,506
管理栄養士・栄養士	3,660,250-	3,769,892

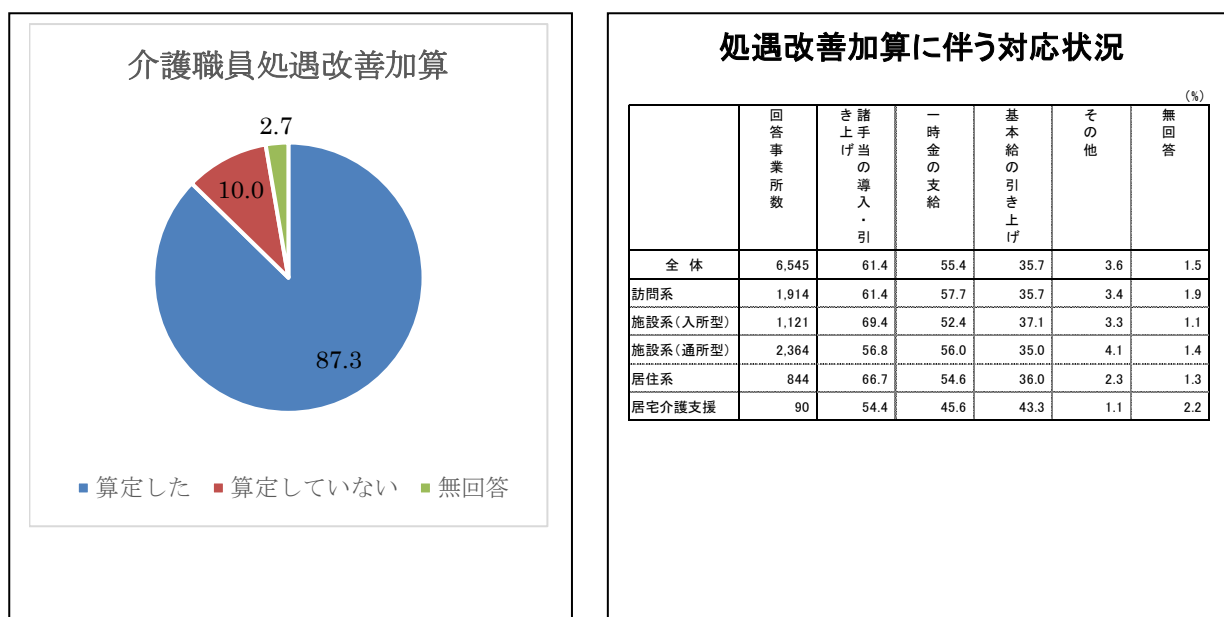
7. 介護職員処遇改善加算の算定・対応状況

介護職員処遇改善加算について、対象事業所を見ると「算定した事業所」が87.3%、「算定していない事業所」が10.0%、「無回答」が2.7%であった（円グラフ）。参考までに、「令和3年度介護従事者処遇状況等調査結果」（厚労省）によると、「算定を取得（届出）している」事業所は94.1%だった。

対象事業所のうち、介護職員処遇改善加算について「算定した」と回答した事業所の対応は「諸手当の導入・引き上げ」が61.4%で最も高く、「一時金の支給」の55.4%、「基本給の引き上げ」の35.7%と続いている。

介護保険サービス系型別でみると、「諸手当の導入・引き上げ」では施設系（入所型）69.4%、「基本給の引き上げ」では居宅介護支援は43.3%で、他の区分に比べて高くなっている。

（図表7）介護職員処遇改善加算の算定・対応状況



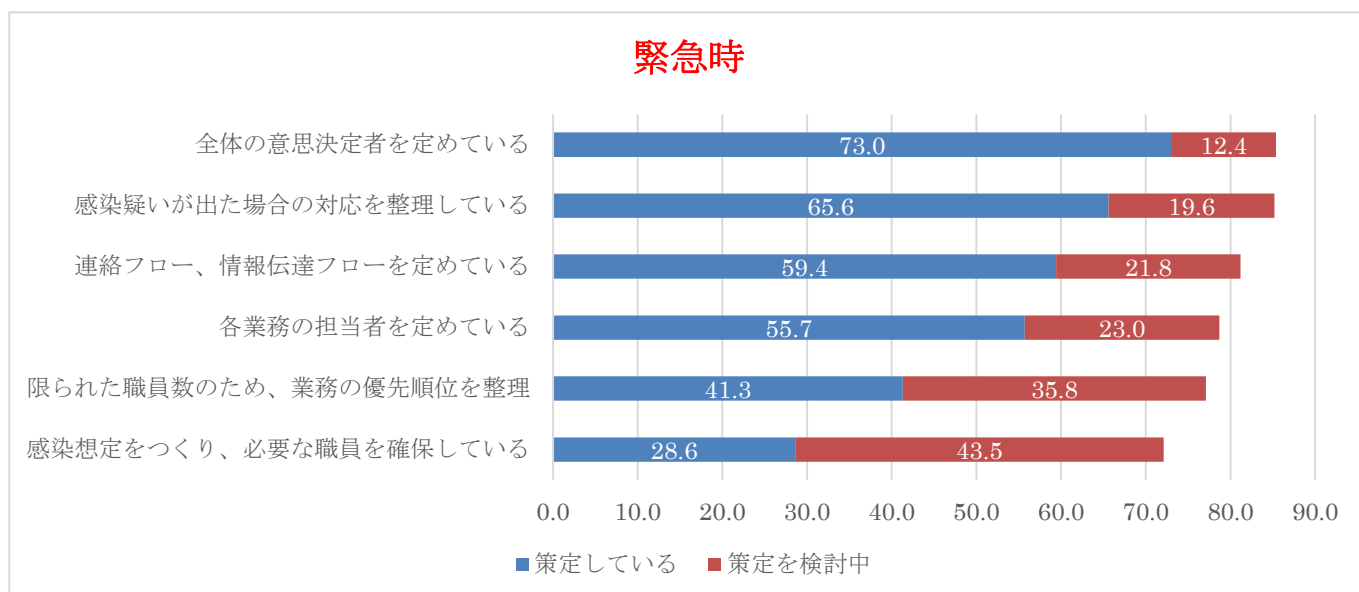
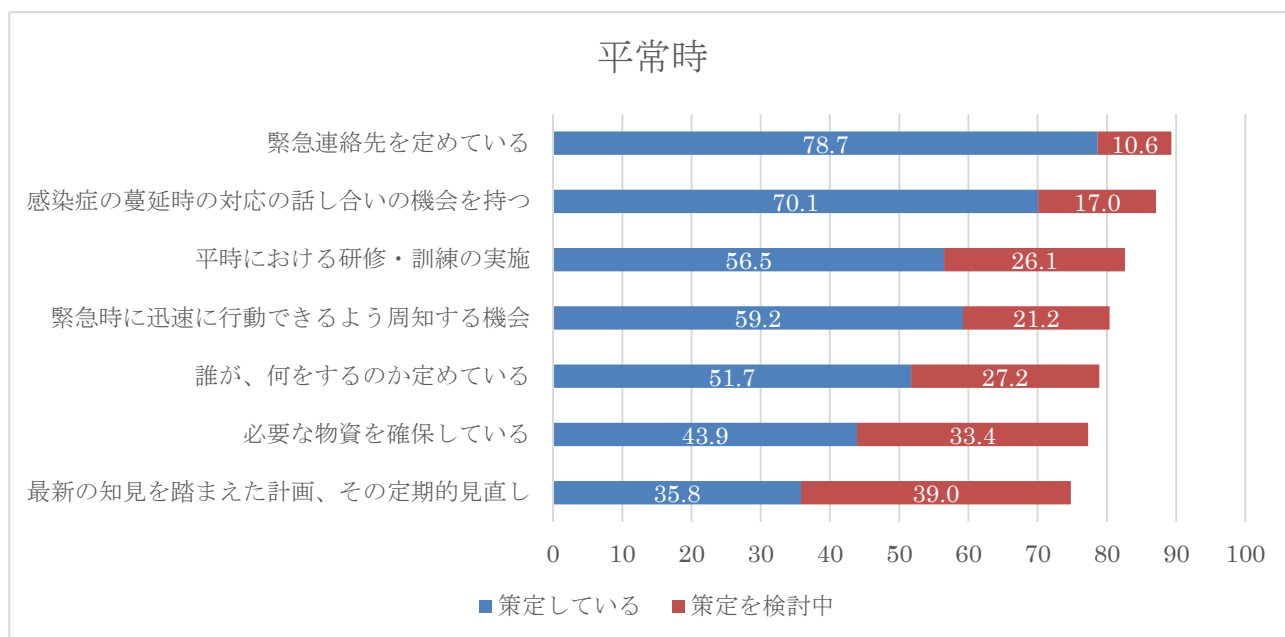
8. 感染症に対する取組みは、97.0%の事業所が緊急時の意思決定者を既定

感染症のまん延が発生した場合の業務継続に向けた取組みについて、「平常時の対応の取組み」では、「緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている」が89.3%（「BCPを策定している」＋「策定を検討中」の合計、以下すべて）で最も高く、次いで「感染症のまん延時の対応についての話し合いの機会を持つ」が87.1%となっている（複数回答）。

同様に、「緊急時の対応の取組み」では、「全体の意思決定者を定めている」が85.4%で最も高く、次いで「感染疑いが出た場合の対応を整理している」（85.2%）、「関係者との連絡フロー、情報伝達フローを定めている」が81.2%と続く。

（参考）『令和2年度 介護労働実態調査 特別調査 新型コロナウイルス感染症における介護事業所の実態調査』（2021年8月）

（図表8） 感染症に対する業務継続の取組み 平常時と緊急時



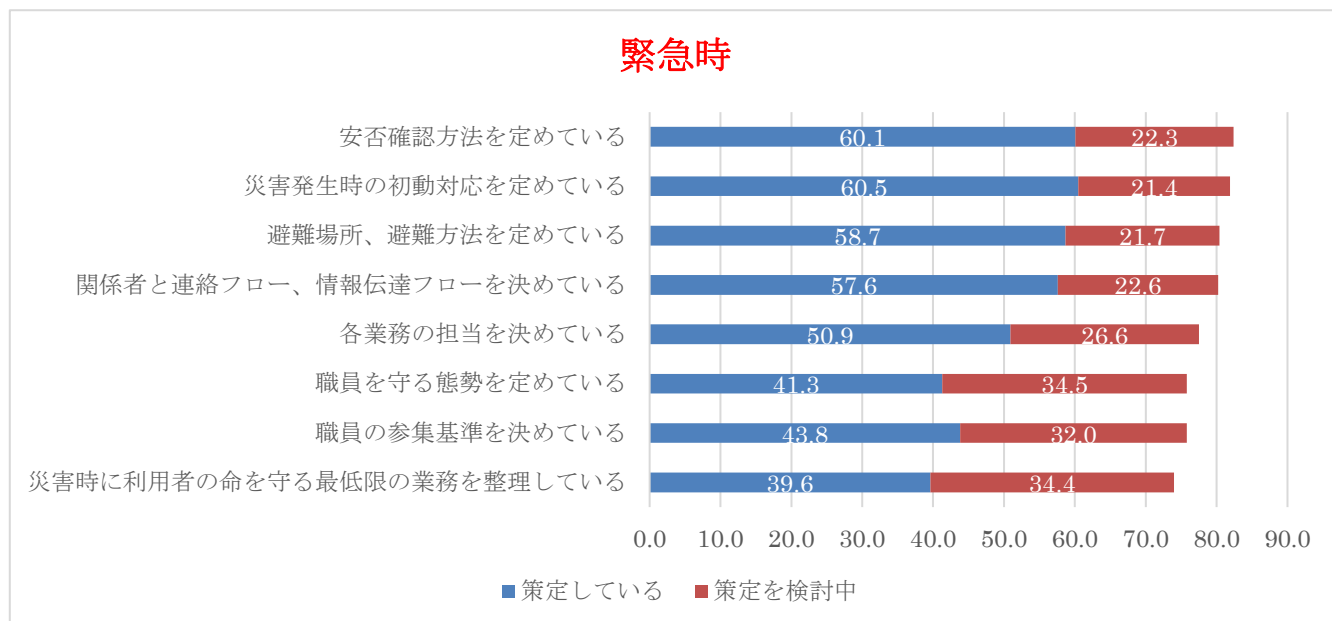
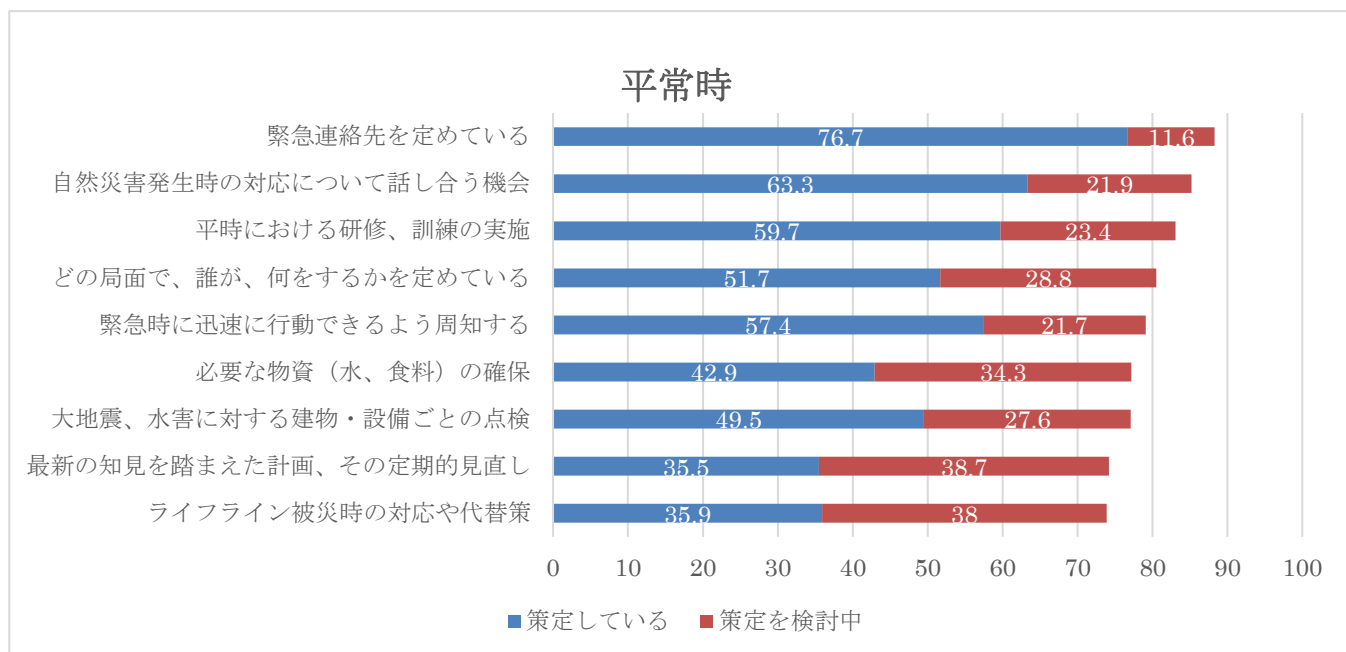
9. 自然災害時の取組みは 82.4%の事業所が緊急時の安否確認方法を既定

自然災害（大地震・水害）が発生した場合の業務継続に向けた取組みについて、「平常時の対応の取組み」では、「緊急連絡先（事業所内、関係行政、関係団体）を定めている」が88.3%（「BCPを策定している」＋「策定を検討中」の和、以下すべて）で最も高く、次いで「自然災害発生時の対応についての話し合いの機会を持つ」が85.2%となっている。

同様に「緊急時の対応の取組み」では、「安否確認方法を定めている」が82.4%で最も高く、次いで「災害発生時の初動対応（安全確保・被害点検）を定めている」が81.9%となっている。

（参考）『令和3年度 介護労働実態調査 特別調査 介護事業所における自然災害経験を活かしたBCP（業務継続計画）の策定』（2022年9月）

（図表9） 自然災害に対する業務継続の取組み 平常時と緊急時



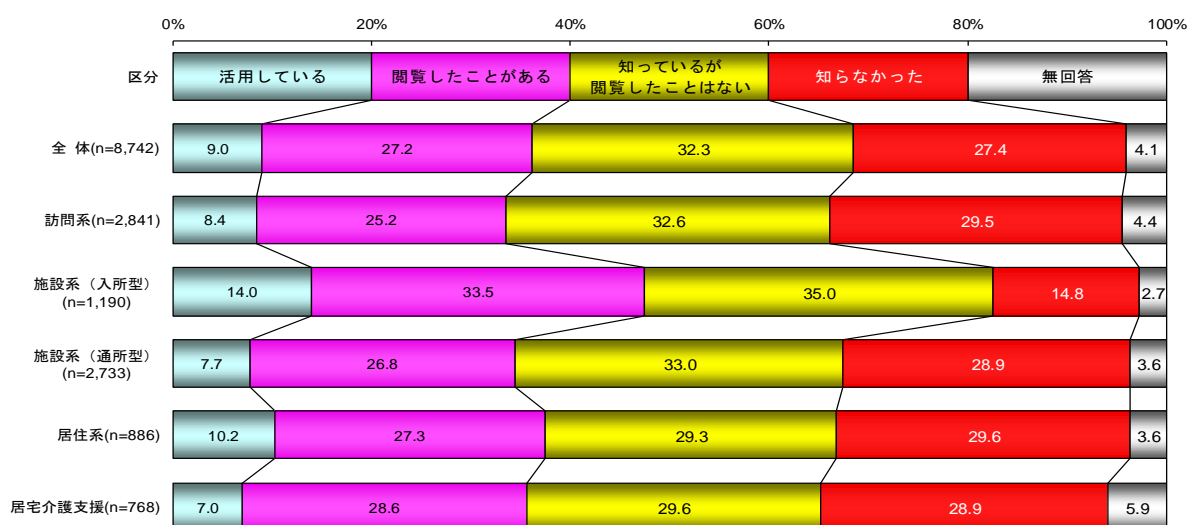
10. 業務継続計画（BCP）策定の支援情報の活用

厚生労働省ホームページに掲載されている研修動画サイト「介護施設・事業所における業務継続計画（BCP）作成支援に関する研修」について、「活用している」が9.0%、「閲覧したことがある」が27.2%、「知っているが閲覧したことはない」が32.3%、「知らなかった」が27.4%となっている。

介護保険サービス系型別でみると、居住系を除く区分では「知っているが閲覧したことはない」が最も高くなっている。施設系（入所型）は「知らなかった」が14.8%で、他の区分と比べて低くなっている。

(参考)

図表 10 業務継続計画策定の支援情報の活用（介護保険サービス系型別）



11. ICT活用が昨年より進む

ICT機器の活用状況は、「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が52.8%（昨年50.4%）、「記録から介護保険請求システムまで一括している」が42.8%（同39.1%）、「タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が28.6%（同22.0%）となっている。一方、「いずれも行っていない」は22.0%（同25.8%）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）では「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が71.1%で最も高く、他のサービス系に比べても高くなっている。一方、居宅介護支援では「記録から介護保険請求システムまで一括している」が61.2%で最も高く、他のサービス系と比べても高くなっている。

図表11 ICT機器の活用状況（複数回答）（介護保険サービス系型別）
(%)

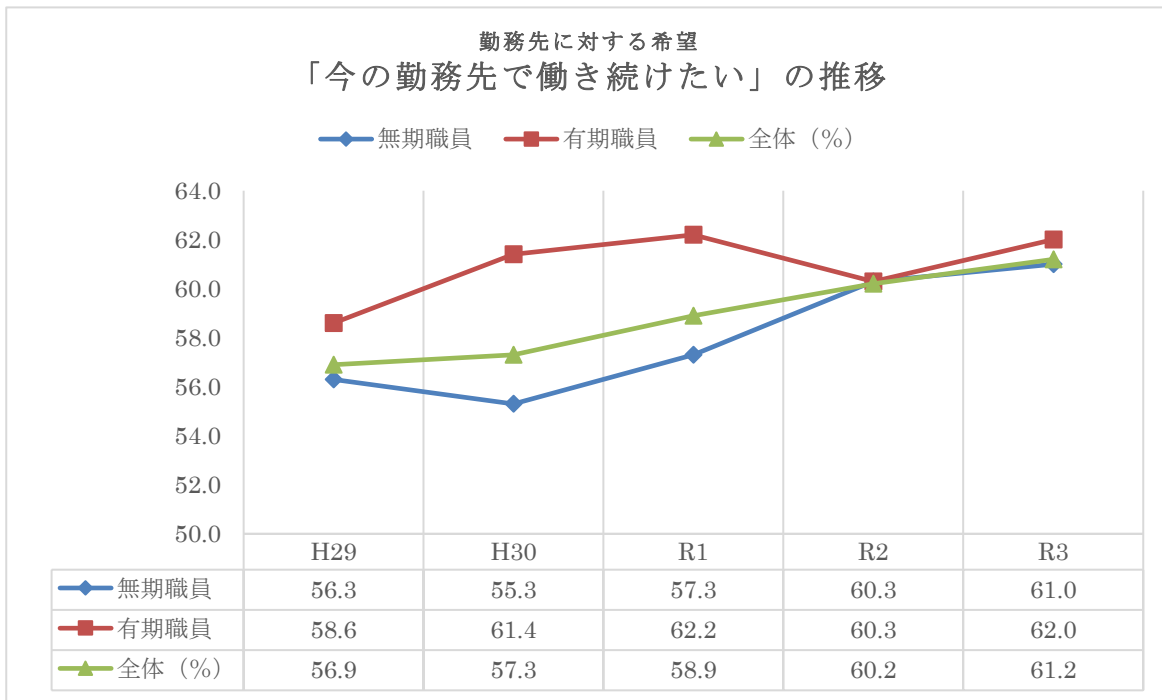
	回答事業所数	パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	記録から介護保険請求システムまで一括している	タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している	グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	情報共有システムを用いて他事業者と連携している	他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等をやり取りするためのシステムやサイ	その他	いずれも行っていない	無回答
全体	8,742	52.8	42.8	28.6	19.8	18.4	13.8	10.4	0.7	22.0	8.4
訪問系	2,841	50.4	41.9	30.0	24.1	21.2	18.5	11.9	0.8	21.8	8.6
施設系(入所型)	1,190	71.1	55.7	35.0	25.1	22.0	13.4	6.1	0.5	11.9	6.6
施設系(通所型)	2,733	48.4	39.3	25.1	16.2	14.5	10.4	10.5	0.7	25.8	8.1
居住系	886	45.9	26.1	26.0	17.4	17.8	8.7	4.6	0.9	29.0	10.3
居宅介護支援	768	59.2	61.2	30.7	12.9	16.7	16.3	18.4	0.7	15.2	7.3

12. 勤続意欲は5年連続前年を上回る 【労働者調査 以降同じ】

「今の勤務先で働き続けたい」とする労働者の割合は、5年連続して前年を上回っている。各年とも、有期雇用職員の割合が無期雇用職員のそれを上回っている。

※ 令和1年までは、「無期職員」を「正規職員」、「有期職員」を「非正規職員」とそれぞれ呼称して調査を行っていた。

(図表 12) 無期職員と有期職員の勤労意欲の推移

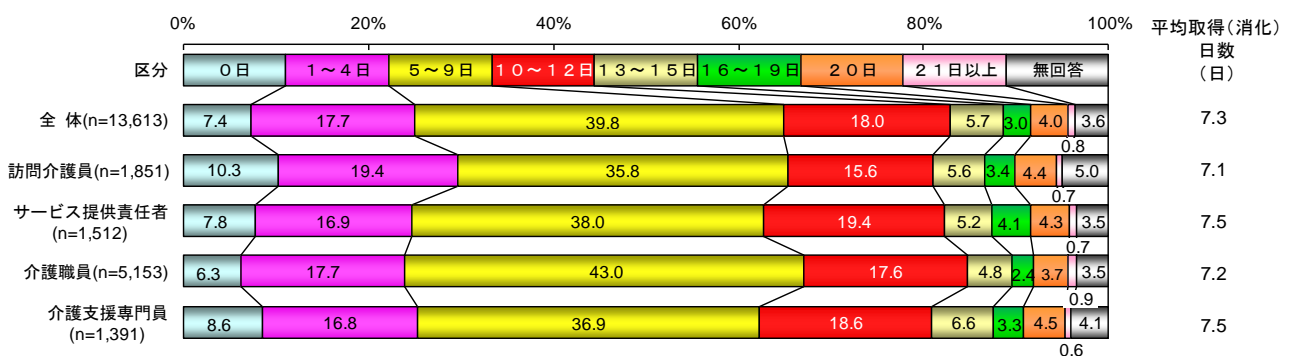


13. 年次有給休暇の平均取得日数は7.3日

最近1年間の有給休暇の取得（消化）日数をたずねたところ、「5～9日」が39.8%で最多である。また、平均取得（消化）日数は7.3日（前年度7.6日）で前年より微減となった。

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

(図表 13) 有給休暇の取得日数 全体、4職種別



14. 労働条件・仕事の悩みは、「健康面の不安」が顕著に増加

労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩み等において、「人手が足りない」が52.3%（昨年度52.0%）で最多である。次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が38.3%（同38.6%）で、労働者の労働条件に関する悩みは賃金よりも人手不足が大きく上回っている。

また、「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」は28.1%（同20.5%）で、新型コロナウイルス感染症の影響からか、前年よりも8ポイント近く増えた。

（図表 14）労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）（上位抜粋）

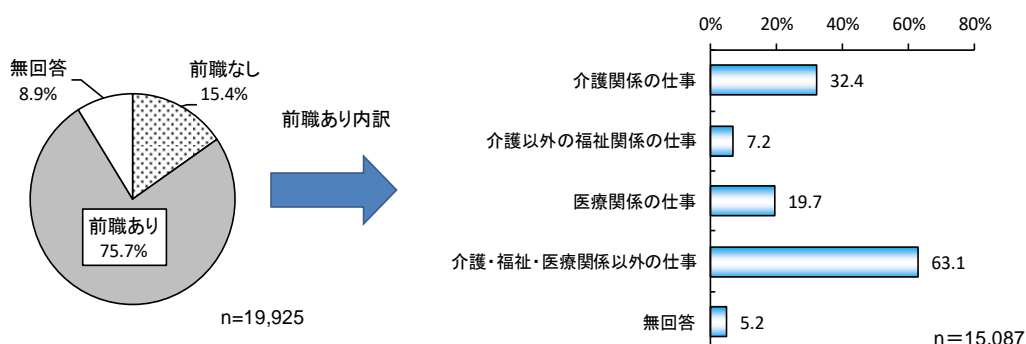
悩み、不安、不満等の内容	令和3年度	令和2年度
人手が足りない	52.3(%)	52.0(%)
仕事のわりに賃金が低い	38.3	38.6
身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）	30.0	30.6
健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある	28.1	20.5
有給休暇が取り難い	25.6	26.8
業務に対する社会的評価が低い	25.4	26.0
精神的にきつい	24.7	25.6
休憩が取り難い	21.1	21.1

15. 他産業（介護・福祉・医療関係以外の仕事）からの人材流入が最も多い

学校卒業後、収入を伴う仕事をしてきたかをたずねたところ、「前職あり」が75.7%（昨年度78.3%）であった。

「前職あり」の方にこれまで経験した仕事内容（直前と限らない）を尋ねたところ（複数回答）、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が63.1%（62.1%）で最も高く、他産業から介護業界へ人材が流入していることがうかがわれる。

（図表 15）前職の有無、勤務先の仕事内容



※「前職あり内訳」は複数回答のため合計数値は100%を超える

16. 前職を辞めた理由は収入よりも人間関係

前職を辞めた理由を尋ねたところ（複数回答）、全体では「職場の人間関係」が18.8%（前年16.6%）でトップ、次いで「結婚・出産・妊娠・育児のため」が16.9%（前年25.0%）と続き、「収入が少なかったため」の14.9%（12.9%）を上回っている。

性別で見ると、男性は「自分の将来の見込みが立たなかったため」が26.5%（26.9%）、女性は「結婚・出産・妊娠・育児のため」が20.7%（30.8%）で最も高くなっている。

（図16）前職を辞めた理由

	回答労働者数	解雇・整理・事業不振等のため・法人	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったから	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係の問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	家族の移動のため・転職、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため	その他	無回答
全体	15,087 100.0	1,216 8.1	2,101 13.9	1,255 8.3	2,251 14.9	2,317 15.4	1,246 8.3	2,837 18.8	1,826 12.1	477 3.2	593 3.9	458 3.0	2,557 16.9	655 4.3	1,811 12.0	534 3.5
性別																
男	3,007	11.3	15.9	5.9	17.9	26.5	13.9	21.7	16.3	1.8	4.4	3.5	2.2	2.7	13.0	2.4
女	11,939	7.3	13.4	8.9	14.2	12.6	6.9	18.1	11.1	3.5	3.8	2.9	20.7	4.8	11.7	3.7

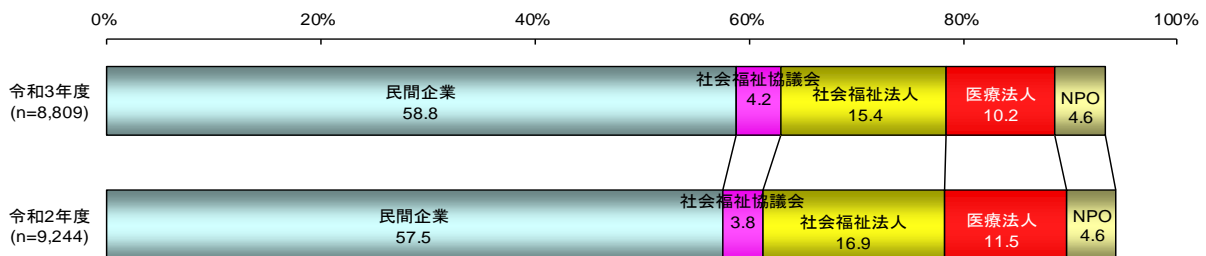
（注）「問1（1）に記載されている仕事」とは、訪問介護員、サービス提供責任者、看護職員、介護職員、生活相談員、介護支援専門員、PT・OT・ST等。

【基本情報 事業所編】

回答事業所の主な法人格

令和3年の回答事業所の法人経営主体を令和2年度のそれらと比べると、「社会福祉協議会」が4.2%（前年度3.8%）、NPO（特定非営利活動法人）（以下「NPO」という。）が4.6%（同4.6%）で、前年度とほぼ同じ割合であったが、民間企業が58.8%（同57.5%）で増加し、「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」（以下「社会福祉法人」）が15.4%（同16.9%）、「医療法人」が10.2%（同11.5%）で減少した。

（図表17）経営主体構成比較



（注）社団法人・財団法人、協同組合、地方自治体、その他、無回答は省略したため100%にはならない。

（注）事業所数（n=8,809）は「訪問リハビリテーション」「居宅療養管理指導」「福祉用具貸与」「特定福祉用具の販売」を含んだ数。

主とする介護保険サービス事業（上位抜粋）

主とする事業の種類では、「訪問介護」が22.3%（前年度20.9%）と最多、次いで「通所介護」が13.9%（同14.0%）、「地域密着型通所介護」が11.2%（同13.2%）であった。

（問18）主とする介護保険サービス事業

主とする介護保険サービス事業	割合（%）	前年度（%）	差異
訪問介護	22.3	20.9	1.4
通所介護	13.9	14.0	-0.1
地域密着型通所介護	11.2	12.7	-1.5
訪問看護	8.9	8.0	0.9
居宅介護支援	8.6	8.3	0.3

介護老人福祉施設	7.2	9.1	-1.9
認知症対応型共同生活介護	7.0	7.3	-0.3

【基本情報 労働者編】

回答労働者の、性別、年齢、職種

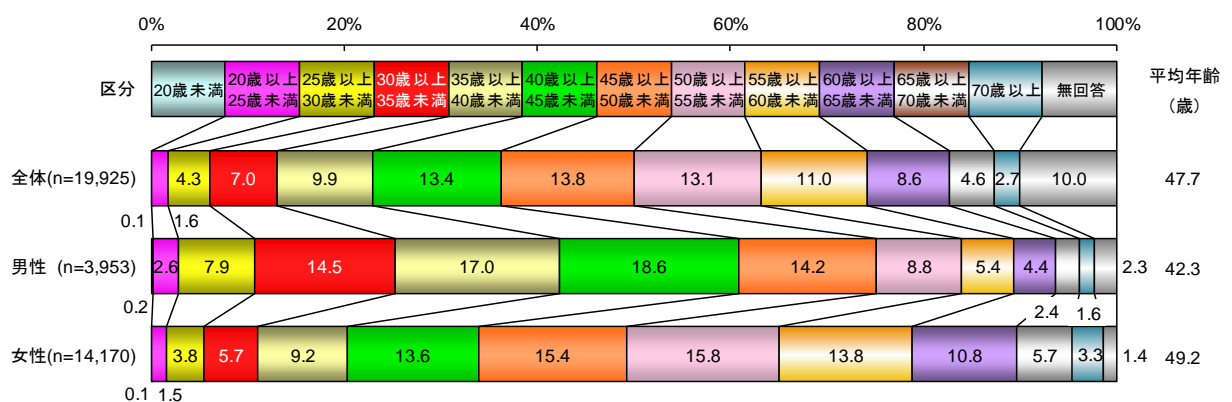
労働者の属性等について、有効回答のあった 19,925 人の属性は下記であった。

性別については、男性が 19.8%、女性が 71.1%である。

全体の年齢は「45 歳以上 50 歳未満」が 13.8%で最も高く、次いで「40 歳以上 45 歳未満」が 13.4%で、平均年齢は 47.7 歳となっている。

性別の年齢分布をみると、男性は「40 歳以上 45 歳未満」が 18.6%で最も高く、次いで「35 歳以上 40 歳未満」が 17.0%となっている。女性は「50 歳以上 55 歳未満」が 15.8%で最も高く、次いで「45 歳以上 50 歳未満」が 15.4%となっている。平均年齢は男性が 42.3 歳、女性が 49.2 歳となっている。

(図表 19) 回答者労働者の年齢分布



(図表 20) 回答労働者の職種分布

職種については、下表のような構成となっている。令和 2 年と比べると、訪問介護員の構成比が 2.7 ポイント高まり、逆に介護支援専門員の構成比が 3.0 ポイント下がった。

職種	割合	(前年度)	差異
訪問介護員	15.5%	12.8%	2.7
サービス提供責任者	10.9%	9.1%	1.8
看護職員	13.9%	13.0%	0.9
介護職員	37.7%	40.0%	-2.3
生活相談員	6.8%	6.9%	-0.1
介護支援専門員(ケアマネジャー)	10.2%	13.2%	-3.0
PT・OT・ST等	2.5%	2.4%	0.1
その他	2.4%	2.6%	-0.2

調査方法、用語の定義、調査体制

1 調査実施期間・調査対象期日

調査対象期日： 令和3年10月1日現在

調査実施期間： 令和3年10月1日～31日

2 調査の方法

全国の介護保険指定介護サービス事業を行う事業所（同一法人の同一敷地内で運営されるものを名寄せ処理）のうちから18,000事業所を無作為に抽出し、対象事業所へアンケート調査票（事業所調査票1通、労働者調査票3通を同封）を郵送により配布し、郵送により回収した。

また、本年度は調査票の紛失や書き損じ、パソコンでの入力希望者に対応するため、事業所調査票のみ当センターホームページにてExcel、PDFの調査票を一定期間掲示した。

調査票はExcelファイルをパソコンにてダウンロード、入力したものを印刷（PDFの場合は、印刷後に記入）し、返送する対応を求めた。

また、調査実施期間の2週間後、回答のない事業所に対し、提出確認のはがきを2回送付した。

3 調査票の配布及び回答数（ ）内は昨年度結果

有効配布事業所数：17,011事業所（17,544事業所）

有効配布労働者数：51,033人（52,632人）

（1）事業所調査 回答事業所数：8,809事業所（9,244事業所） 回収率：51.8%（52.7%）

（2）労働者調査 回答労働者数：19,925人（22,154人） 回収率：39.0%（42.1%）

4 本調査における用語の定義等

（1）就業形態について

・「無期雇用職員」とは、本調査では、労働時間数にかかわらず雇用期間の定めのない者をいう。（本調査では、有期契約より無期労働契約に転換した者も含む。）

・「有期雇用職員」とは、本調査では、無期雇用職員以外の労働者をいう。

（2）介護労働者について

介護労働者とは、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、生活相談員、介護支援専門員、PT・OT・ST等、管理栄養士・栄養士のことをいう。

訪問介護員とは、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者をいう。

介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

（3）所定内賃金について

「所定内賃金」とは、1カ月のうち、決まって支給される税込み賃金額。交通費や役職手当等毎月決まって支給される金額を含む。

また、月によって変動がある残業代、夜勤手当等は除く。

（4）採用率・離職率については以下の計算方式で算定した。

$$\text{1年間の採用率} = \frac{\text{2021年度採用者数(注1)}}{\text{2020年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

$$\text{1年間の離職率} = \frac{\text{2021年度離職者数(注1)}}{\text{2020年9月30日の在籍者数(注2)}} \times 100$$

(注1) 2020年度とは、2020年10月1日から2021年9月30日までをいう。

(注2) 在籍者数：採用者数・離職者数について回答のあった事業所の在籍者数

(5) 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。

5 介護保険サービス系型区分について（主な介護サービスの種類）

本報告書では、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。

介護保険サービスの種類 (○印：該当する区分)	介護保険サービス系型					
	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	居住系	居宅介護支援	その他
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	○					
通所介護			○			
通所リハビリテーション			○			
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				○		
福祉用具貸与						○
特定福祉用具の販売						○
地域密着型通所介護			○			
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○					
夜間対応型訪問介護	○					
認知症対応型通所介護			○			
小規模多機能型居宅介護			○			
看護小規模多機能型居宅介護			○			
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		○				
居宅介護支援					○	
介護老人福祉施設		○				
介護老人保健施設		○				
介護医療院(介護療養型医療施設)		○				

※ 居宅介護支援：居宅サービスを適切に利用できるよう、ケアマネジャーが、利用者の心身の状況や置かれている環境に応じた介護サービスを利用するためのケアプランを作成し、そのプランに基づいて適切なサービスが提供されるよう、事業者や関係機関との連絡・調整を行う。

■調査・研究の実施体制

本調査・研究では、学識経験者等による調査検討委員会を設置し、調査項目の設定や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について検討を行った。

また、諮問委員会を設置し、成果物の内容や調査項目等についてより実務的な立場からの助言を受けた。

【令和3年度介護労働実態調査等検討委員会】（※委員の所属は令和4年3月末現在）

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
	坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	松下 洋三	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
	菅野 雅子	茨城キリスト教大学 経営学部 講師
	高野 龍昭	東洋大学 ライフデザイン学部 生活支援学科 准教授
	小野 晃	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

【令和3年度介護労働実態調査諮問委員会】（※委員の所属は令和4年3月末現在）

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	林 翔磨	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	太田 二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
	三根 浩一郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
	奥谷 直澄	一般社団法人全国介護付きホーム協会 監事
	小林 由憲	一般社団法人日本在宅介護協会 理事
	田中 雅子	公益社団法人日本介護福祉士会 元名誉会長

《(公財)介護労働安定センターの概要》

公益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、同年7月に労働大臣(現厚生労働大臣)から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上などを通じて、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。