

# 付属資料

## 1. 介護労働の現状について

資料1 介護労働の現状について

## 2. 職種別賃金カーブ

- 資料2-1 産業・職種別賃金カーブ（男、企業規模計）
- 資料2-2 産業・職種別賃金カーブ（女、企業規模計）
- 資料2-3 産業・職種別賃金カーブ（男、企業規模10～99人）
- 資料2-4 産業・職種別賃金カーブ（女、企業規模10～99人）
- 資料2-5 職種別年齢階級別賃金カーブ（男）
- 資料2-6 職種別年齢階級別賃金カーブ（女）
- 資料2-7 職種別経験年数別賃金カーブ（男）
- 資料2-8 職種別経験年数別賃金カーブ（女）
- 資料2-9 看護職（女）年齢階級別賃金カーブ（平成元年、平成19年）
- 資料2-10 看護職（女）経験年数別賃金カーブ（平成元年、平成19年）
- 資料2-11 標準的労働者職種別賃金カーブ（男）
- 資料2-12 標準的労働者職種別賃金カーブ（女）
- 資料2-13 医療、福祉、介護職経験年数別賃金カーブ

## 3. 賃金と有効求人倍率、離職率、過不足感の関係

- 資料3-1 都道府県別全産業平均賃金と有効求人倍率の関係
- 資料3-2 都道府県別全産業平均賃金と介護職員離職率の関係
- 資料3-3 都道府県別全産業平均賃金と訪問介護員離職率の関係
- 資料3-4 都道府県別全産業平均賃金と介護職員過不足感の関係
- 資料3-5 都道府県別全産業平均賃金と訪問介護員過不足感の関係
- 資料3-6 都道府県別介護職平均賃金と有効求人倍率の関係
- 資料3-7 都道府県別介護職平均賃金と介護職員離職率の関係
- 資料3-8 都道府県別介護職平均賃金と訪問介護員離職率の関係
- 資料3-9 都道府県別介護職平均賃金と介護職員過不足感の関係
- 資料3-10 都道府県別介護職平均賃金と訪問介護員過不足感の関係

- 資料 3-11 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と有効求人倍率の関係
- 資料 3-12 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と介護職員離職率の関係
- 資料 3-13 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と訪問介護員離職率の関係
- 資料 3-14 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と介護職員過不足感の関係
- 資料 3-15 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と訪問介護員過不足感の関係

#### 4. 事業所規模別収支差率

- 資料 4-1 介護老人福祉施設 定員規模別収支差率
- 資料 4-2 介護老人保健施設 定員規模別収支差率
- 資料 4-3 認知症対応型共同生活介護 定員規模別収支差率
- 資料 4-4 訪問介護 延べ訪問回数別収支差率
- 資料 4-5 通所介護 延べ利用回数別収支差率
- 資料 4-6 居宅介護支援 実利用者数別収支差率

# 1. 介護労働の現状について

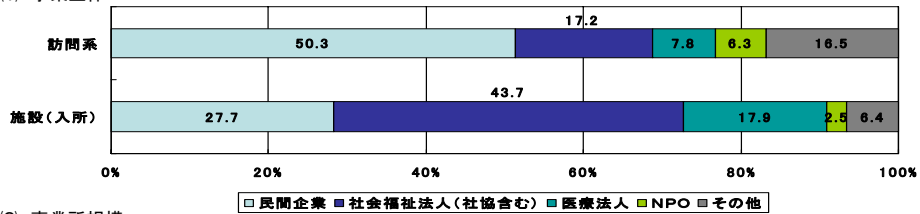
資料1

## 介護労働の現状について

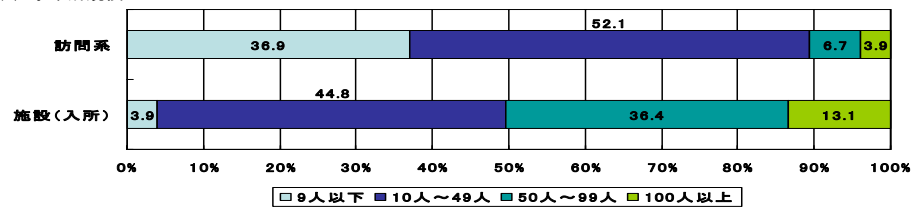
### 1 事業所の属性

- 訪問系の事業所は民間企業が多く、施設(入所)系の事業所は社会福祉法人が多い。
- 訪問系の事業所は、比較的小規模の事業所が多い。

(1) 事業主体



(2) 事業所規模



(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

## 2 労働者の属性

- 福祉施設介護員やホームヘルパーは、全産業と比較して、女性労働者の比率が高く、勤続年数は短い。また、きまって支給する現金給与額も、全産業と比較して低い。
- 訪問系の事業所では、非正社員の労働者が多い。

(1) 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全産業	68.0%	41.9歳	13.3年	372.4千円	32.0%	39.2歳	8.7年	241.7千円
福祉施設介護員	29.5%	32.6歳	4.9年	225.9千円	70.5%	37.4歳	5.2年	204.4千円
ホームヘルパー	17.8%	36.7歳	3.5年	239.3千円	82.2%	45.3歳	5.1年	207.4千円

(出典) 平成19年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)。調査時点:平成19年7月。

一般労働者とは短時間労働者以外の労働者であり、正規雇用・非正規雇用を問わない。

(2) 労働者の就業形態

	正社員	非正社員
施設(入所)	64.2%	35.4%
訪問系	26.9%	72.0%

(出典) 平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

2

## 3 現在の事業所に就職した理由(複数回答)

- 現在の事業所に就職した理由について、女性労働者は男性労働者と比較して、勤務日時の短いこと、通勤が便利であること、自分の都合の良い時間に働けること、家庭の事情や他の活動と両立がしやすいことを理由に挙げる者が多い。

	男性	女性
経営が健全であり、将来的に安定しているから	15.7%	13.6%
やりたい職種・仕事内容だから	44.6%	45.1%
より収入の多い仕事に従事したかったから	7.8%	7.2%
勤務時間や労働日数が短いから	4.3%	9.1%
通勤が便利だから	25.2%	39.9%
自分の都合の良い時間に働けるから	4.3%	16.7%
家族や知人の勧めや紹介があったから	22.0%	22.7%
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	6.6%	14.5%
職員への教育研修が充実しているから	2.1%	1.9%
優れた経営者がいるから	7.3%	5.3%
その他	7.3%	7.7%
特別な理由はない	11.5%	5.1%

(出典) 平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

3

#### 4 労働時間（1週）

- 訪問系の事業所は施設（入所）系の事業所と比べ、1週間当たりの労働時間が比較的短い。
- 非正社員の約半数は、1週間当たりの労働時間が30時間未満である。

(1) 1週間の労働時間数（サービス系別）

	30時間未満	30時間以上
訪問系	27.4%	69.8%
施設（入所）	8.3%	88.7%

(2) 1週間の労働時間数（就業形態別）

	30時間未満	30時間以上
正社員	5.5%	92.0%
非正社員	46.4%	50.9%

(3) 訪問介護員の時間管理方法

稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている	34.4%
一定期間まとめて報告すればよいことにしている	29.6%

((1)~(3)の出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

4

#### 5 賃金水準

- 平均時間給は訪問介護員が介護職員より高い。
- 約4割強の訪問介護員（非正社員）は年収103万円未満である。

(1) 短時間労働者（女性）の平均時間給

ホームヘルパー：1,280円 福祉施設介護員：952円

(出典)平成19年賃金構造基本統計調査

(2) 賃金の支払形態が時間給である者のうち、時間給の水準が千円未満の者の割合

訪問介護員：23.2% 介護職員：84.3%

(3) 正社員である者のうち、年収が300万円以上の者の割合

訪問介護員：15.9% 介護職員：19.7%

(4) 非正社員である者のうち、年収が103万円未満の者の割合

訪問介護員：45.1% 介護職員：25.7%

※ 年収の調査対象期間は、平成18年1月1日～12月31日

※ (2)~(4)の出典:平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

5

## 6 離職の状況①

- 介護関係職種の離職率は、全産業と比較すると正社員において高い。
- 職員の定着率が低いと回答している事業所は、訪問系よりも施設(入所)系の事業所が多い。

### (1) 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	16.2%	13.1%	26.3%
2職種計	21.6%	20.0%	22.8%
(訪問介護員)	16.9%	18.2%	16.6%
(介護職員)	25.3%	20.4%	32.7%

※全産業の出典は「平成18年度雇用動向調査結果(厚生労働省)」

※全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。

### (2) 従業員の定着状況

	定着率が低くて困っている	定着率は低いが特に困っていない	定着率は低くない
訪問系	19.3%	5.2%	69.1%
施設(入所)系	34.0%	9.4%	55.1%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

6

## 6 離職の状況②

- 事業所規模が小さいほど、勤続年数が短いほど、離職率が高い。

### (1) 事業所規模別離職率(正社員)

	19人以下	20人～99人	100人以上
訪問介護員	24.8%	16.9%	12.3%
介護職員	29.2%	20.1%	17.6%

### (2) 経過年数別離職率(正社員)

	3年未満	3年～5年未満	5年以上
訪問介護員	29.1%	19.5%	14.4%
介護職員	35.3%	24.4%	16.2%

((1)及び(2)の出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

7

## 6 離職の状況③

○ 訪問介護員、介護職員とも待遇への不満、職場の人間関係への不満、自分・家庭の事情が離職の大きな原因となっている。

○ 非正社員は、自分・家庭の事情で離職する割合が高くなっている。

(1) 前職を辞めた理由(介護労働者の職種別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
訪問介護員	26.5%	24.6%	1.0%	9.0%	19.8%	28.1%	6.0%
介護職員	28.7%	26.2%	2.3%	9.3%	23.9%	22.4%	9.1%

(2) 前職を辞めた理由(介護労働者の就業形態別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
正社員	27.4%	22.6%	1.3%	7.9%	25.2%	21.0%	8.2%
非正社員	22.0%	24.1%	1.5%	10.0%	19.3%	33.1%	3.7%

((1)及び(2)の出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

8

## 7 有効求人倍率の推移

○ 社会福祉専門職種の有効求人倍率は最近急速に高まっている。介護関連職種の有効求人倍率も高まっている。

		平成5	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19
全職業	常用(含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02	0.97
	常用(除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35	1.30
社会福祉専門職種	常用(含パート)	-	0.25	0.34	0.46	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30	1.53
	常用(除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10	1.34
	常用的パートタイム	-	0.62	0.87	1.19	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79	1.96
介護関連職種	常用(含パート)	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74	2.10
	常用(除パート)	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22	1.53
	常用的パートタイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08	3.48

○有効求人倍率の地域格差：介護関連職種(常用(含パート)) 東京都、愛知県 3.52倍～ 沖縄県 0.78倍

(出典) 職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。

9

## 8 今の勤務先での継続の意思

- 訪問介護員で約40%、介護職員で約35%の者が、働き続けられる限り続けたいと考えている。
- 5年程度まで続けたい者の割合は、正社員では訪問介護員よりも介護職員の方が高い。

	半年程度	1～5年程度 続けたい	6～10年程 度続けたい	働き続けら れる限り	わからない
訪問介護員 (正社員)	3.9%	16.9%	3.7%	42.9%	32.1%
訪問介護員 (非正社員)	2.4%	24.2%	4.5%	39.5%	28.3%
介護職員 (正社員)	6.0%	22.3%	3.6%	33.1%	34.6%
介護職員 (非正社員)	4.6%	23.5%	2.7%	35.0%	33.6%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

10

## 9 労働条件等の悩み・不安・不満等

- 訪問系では定められたサービス行為以外の仕事を要求されることに不満がある。
- 施設(入所)系では、仕事内容の割に賃金が安いこと、夜間帯への不安、福祉機器への不安、休暇の取得状況、身体的負担が大きいことに悩み・不安・不満がある。

悩み等の内容	訪問系	施設(入所)系
仕事内容の割に賃金が低い	44.2%	<u>61.6%</u>
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	14.9%	<u>47.5%</u>
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	3.7%	<u>22.0%</u>
業務に対する社会的評価が低い	41.0%	40.9%
休暇が少ない・取りにくい	29.7%	<u>37.1%</u>
身体的負担が大きい(体力に不安がある)	25.2%	<u>39.5%</u>
精神的にきつい	37.1%	40.5%
定められたサービス行為以外の仕事を要求される	<u>39.3%</u>	11.3%
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	7.9%	3.3%

※ 各項目でそのように答えた者の割合。

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター) 11



## 10 事業所における従業員の職種別過不足状況

○ 7割を超える事業所が、訪問介護員について「不足している」と回答している。

	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	再掲 ①+②+③
訪問介護員	16.9%	28.0%	30.3%	23.6%	1.1%	75.2%
介護職員	7.2%	18.6%	29.9%	42.1%	2.2%	55.7%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

12

## 11 事業所の経営状況

○ 平成19年9月の売り上げを平成18年3月(介護報酬改定前)と比較した場合、改定後に売り上げが減ったと回答した事業所の割合の方が高い。

○平成18年3月を100とした平成19年9月の売り上げ指数

	80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上 110%未満	110%以上	平均指数
訪問系	26.9%	17.4%	15.5%	13.1%	22.5%	98.3
施設 (入所)系	5.3%	11.1%	38.5%	24.4%	11.8%	101.0

参考:平成18年3月を100とした平成18年7月の売り上げ指数(※昨年度調査結果)

	80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上 110%未満	110%以上	平均指数
訪問系	11.7%	14.7%	19.8%	19.2%	19.0%	96.2
施設 (入所)系	4.5%	8.2%	38.9%	29.5%	9.5%	97.1

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

13

## 12 事業所運営上の問題点

○ 事業所は、介護報酬、良質な人材の確保、事務手続きの煩雑さ、労働条件・労働環境の改善などを事業所運営上の問題点と考えている。

○ 指定介護サービス事業を運営する上での問題点（複数回答）

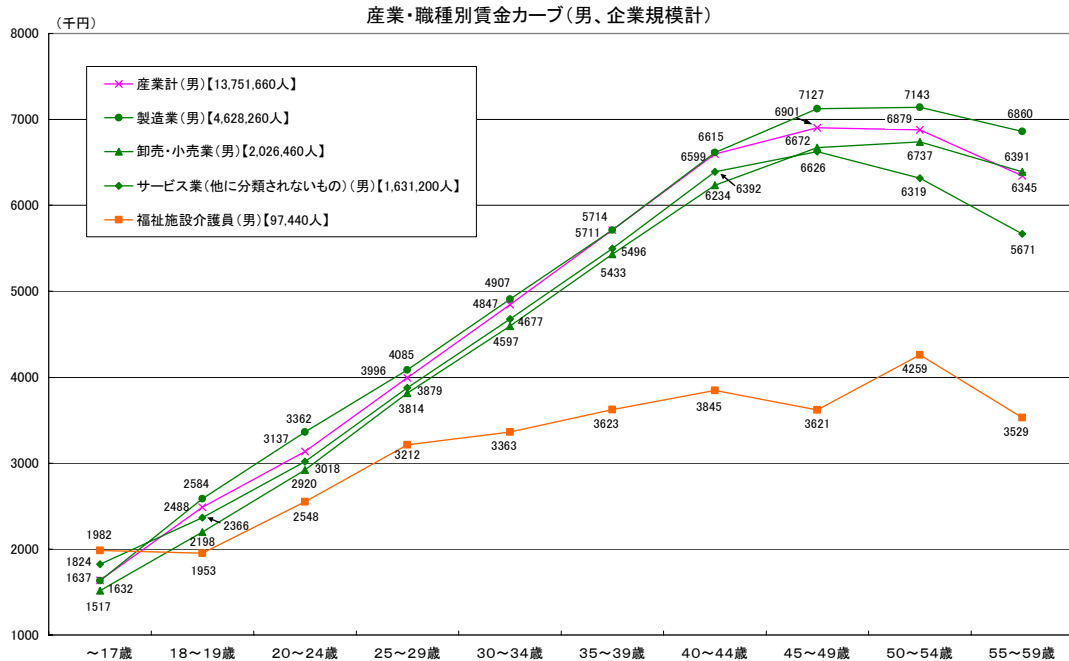
	訪問系	施設(入所)系
今の介護報酬では十分な賃金を払うことができない	64.8%	73.1%
良質な人材の確保が難しい	41.3%	61.9%
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう	47.5%	31.5%
経営(収支)が苦しく労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない	45.7%	37.1%
教育・研修の時間が十分に取れない	27.0%	31.6%
新規利用者の確保が難しい	30.9%	19.8%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	7.5%	15.2%
利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	13.1%	7.0%
管理者の指導・管理能力が不足している	6.9%	10.1%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	5.4%	13.0%
管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	6.4%	10.0%
介護従事者同士のコミュニケーションが不足している	5.2%	9.7%
雇用管理等についての情報や指導が不足している	4.1%	2.8%
特に問題はない	2.2%	1.8%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

14

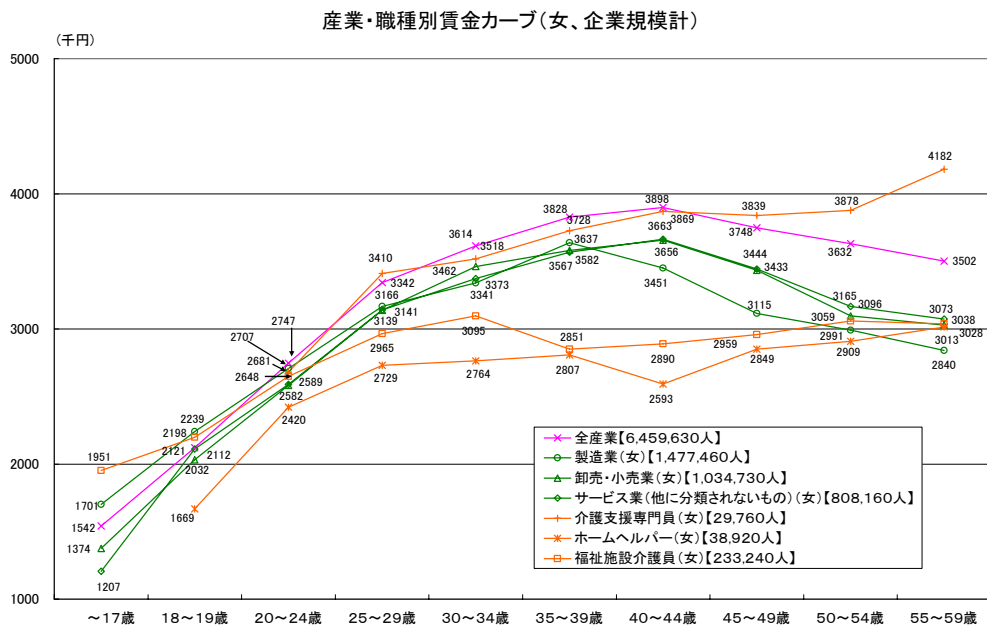
## 2. 職種別賃金カーブ

資料2-1



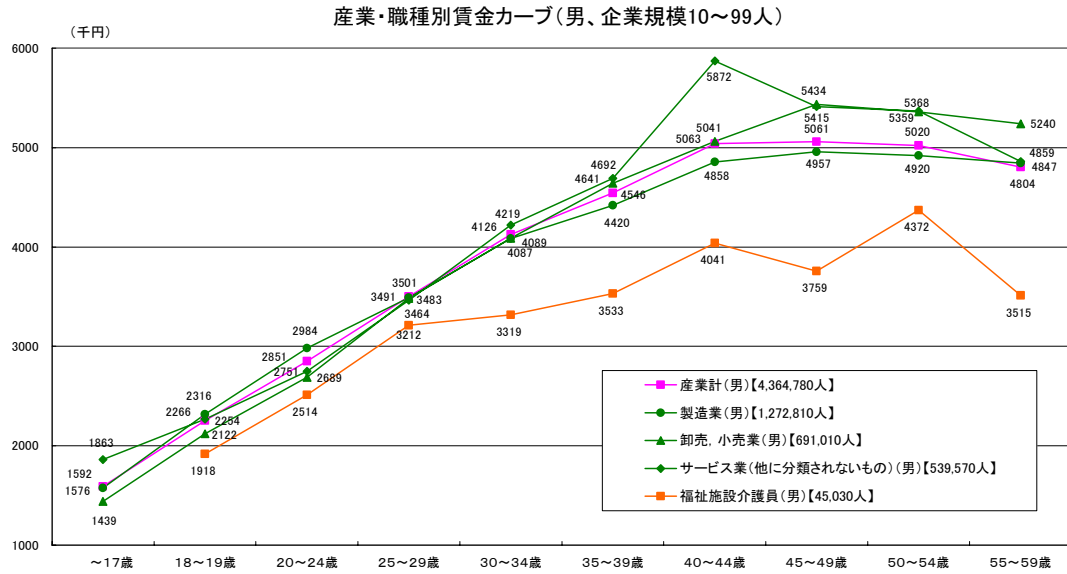
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

資料2-2



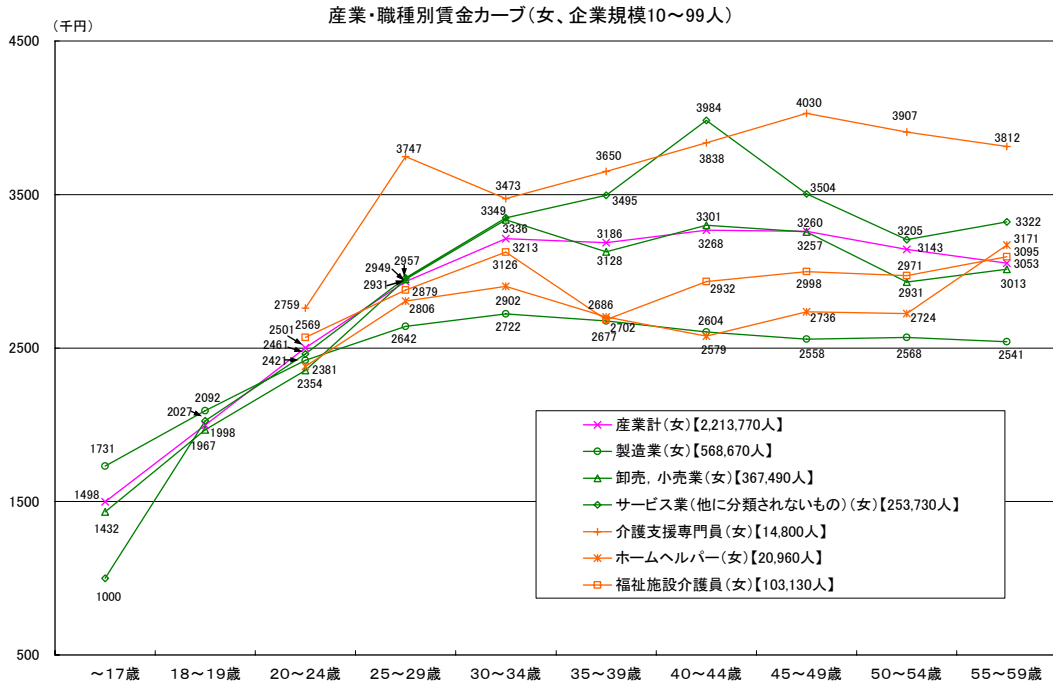
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

資料 2 - 3



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

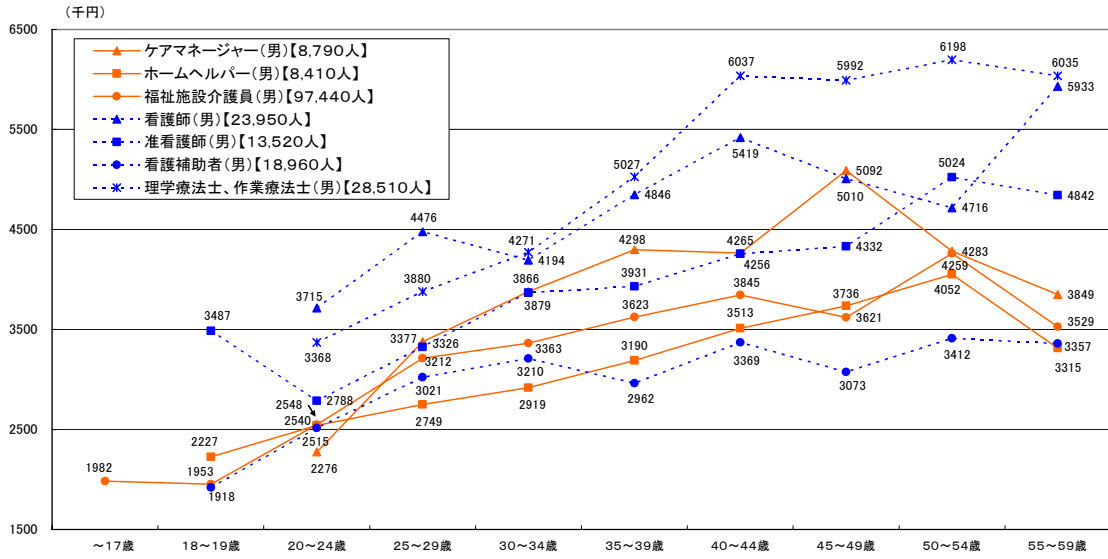
資料 2 - 4



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

## 資料 2 - 5

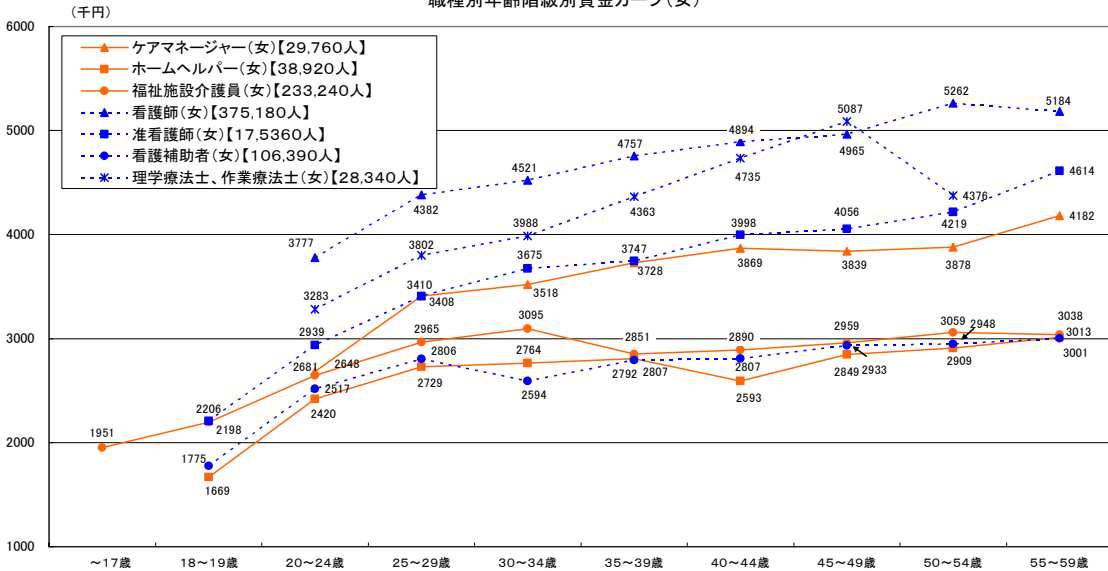
### 職種別年齢階級別賃金カーブ(男)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きままって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

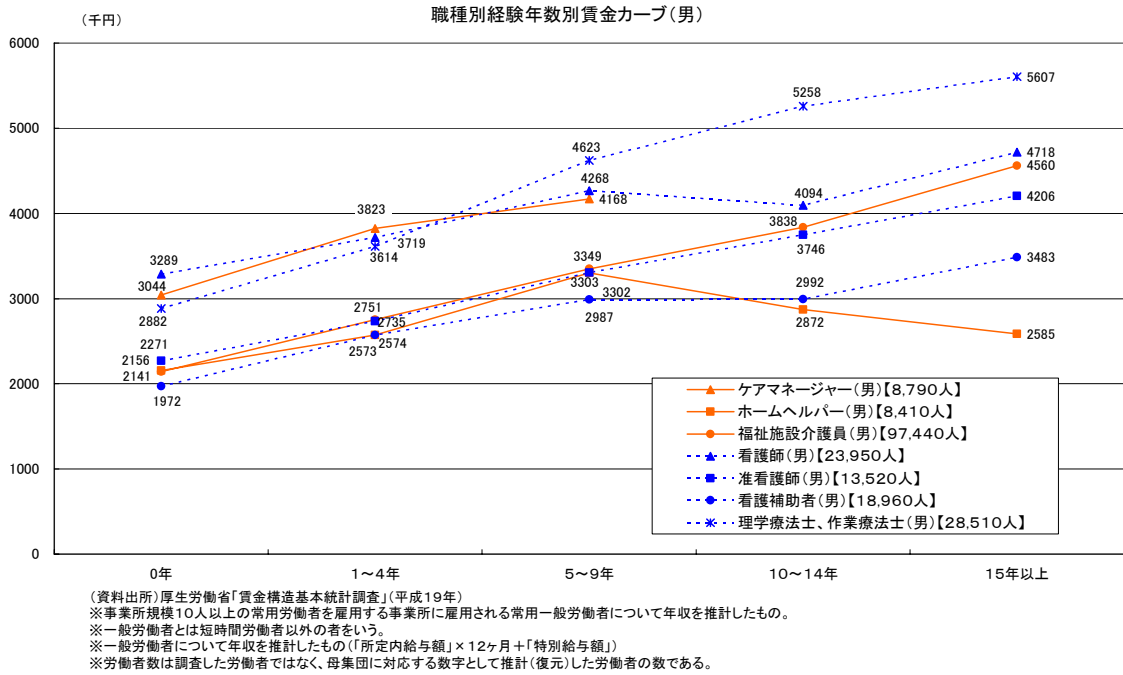
## 資料 2 - 6

### 職種別年齢階級別賃金カーブ(女)

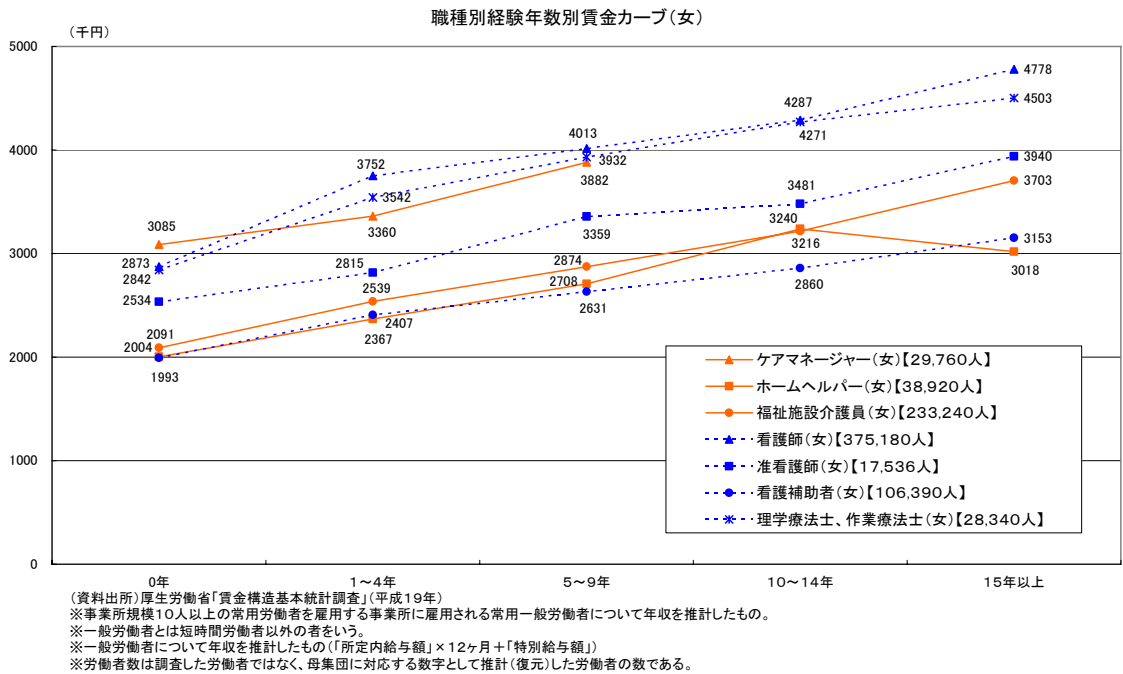


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※年収=きままって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

## 資料 2 - 7

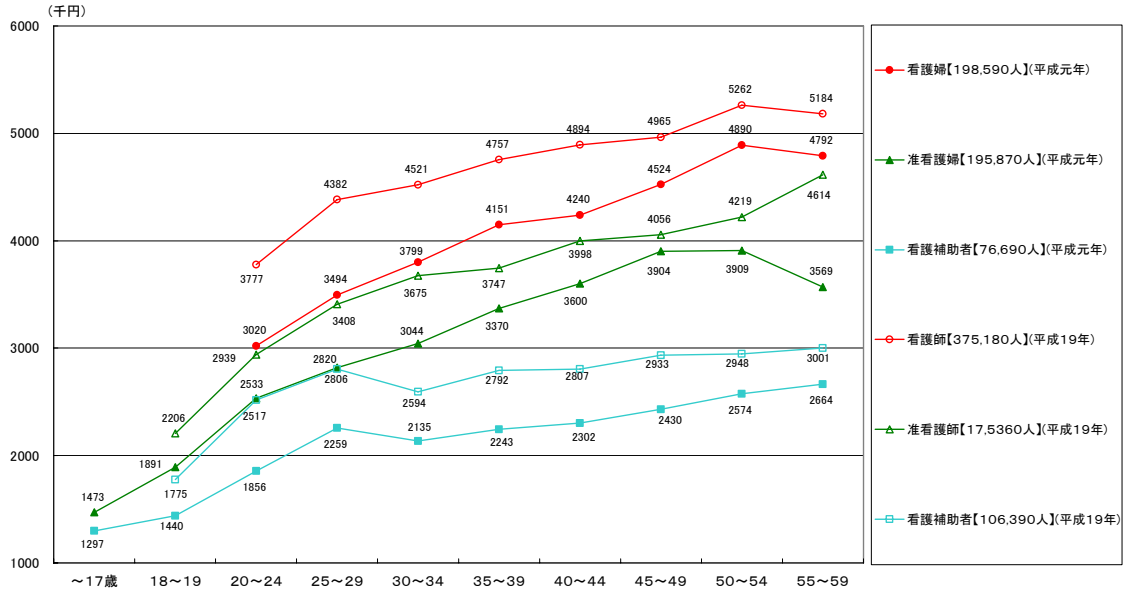


## 資料 2 - 8



資料 2 - 9

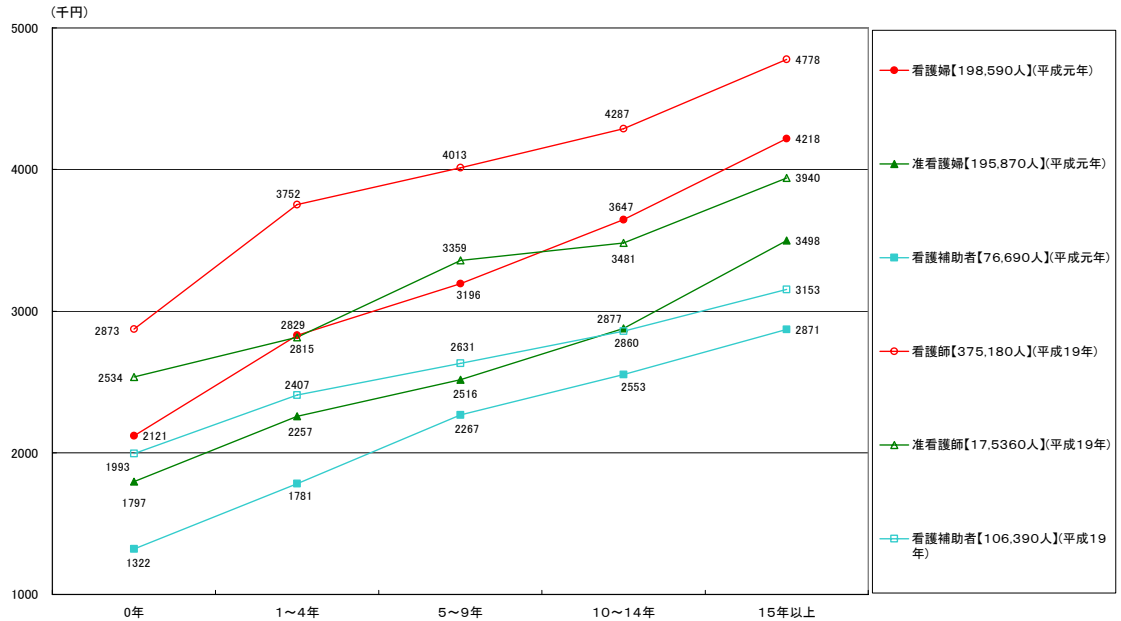
看護職(女)年齢階級別賃金カーブ(平成元年、平成19年)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※一般労働者について年収を推計したものの(「きまって支給する現金給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

資料 2 - 10

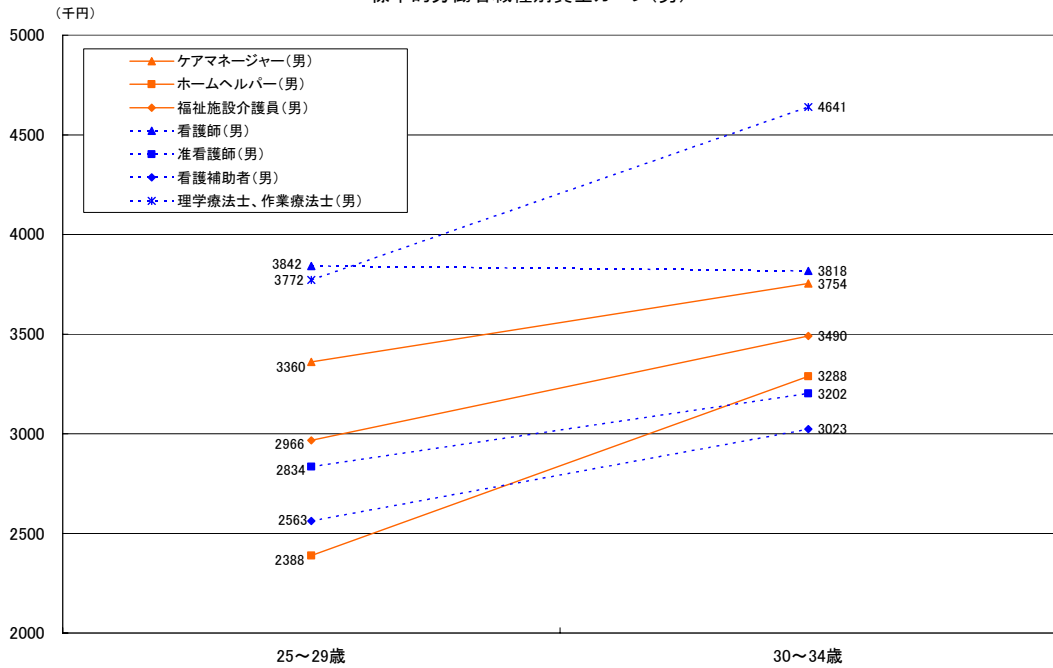
看護職(女)経験年数別賃金カーブ(平成元年、平成19年)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)  
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものの。  
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。  
 ※一般労働者について年収を推計したものの(「所定内給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)  
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

資料 2 - 1 1

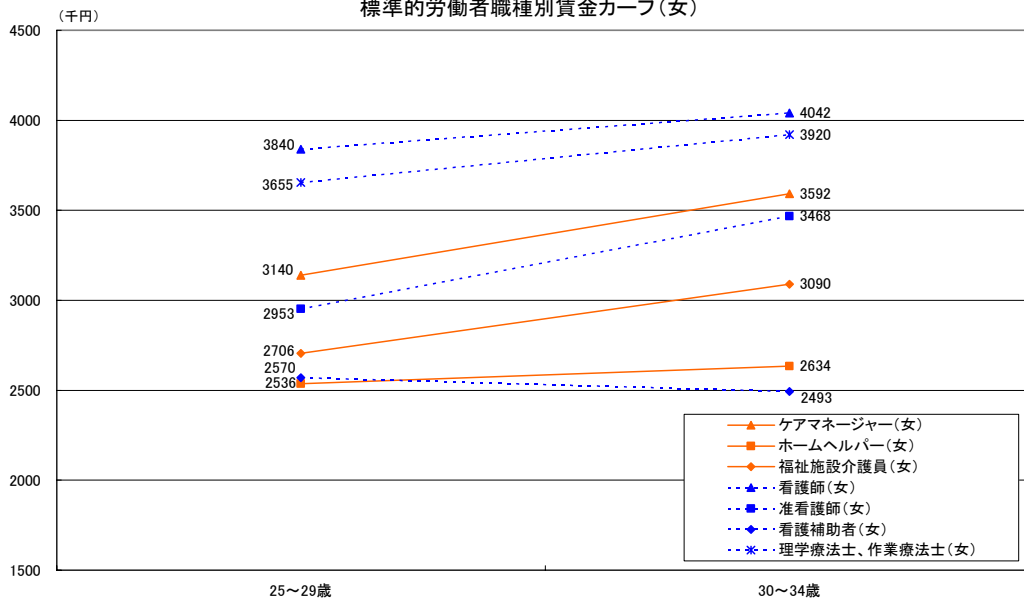
標準的労働者職種別賃金カーブ(男)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)  
 注:標準的労働者について年収を推計したもの(「所定内給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)  
 注:標準的労働者とは、25~29歳では経験年数が1~4年、30~34歳では経験年数が5~9年の者をいう。

資料 2 - 1 2

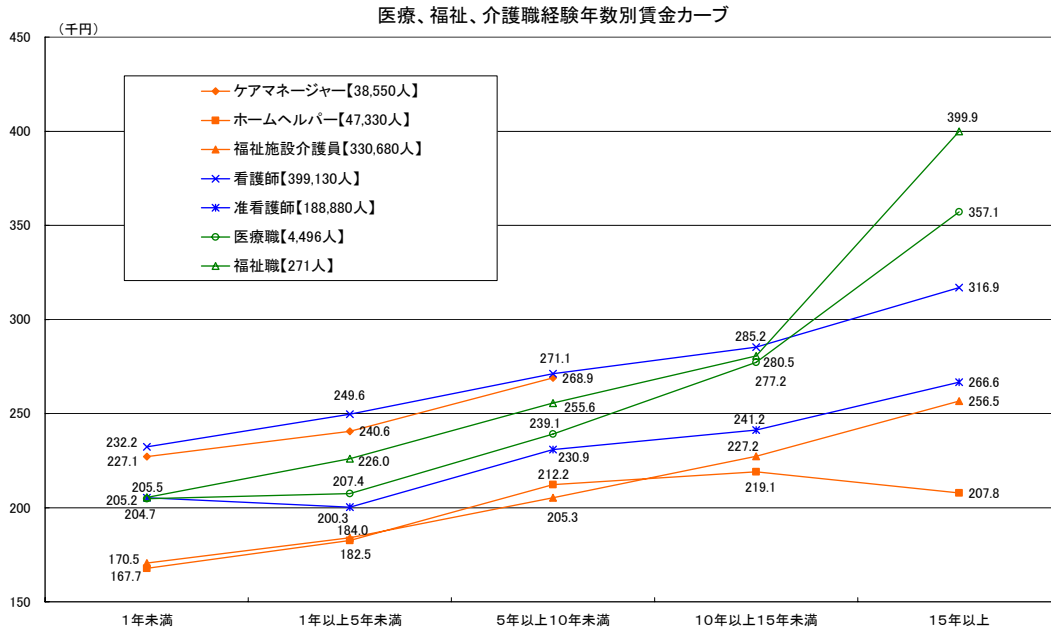
標準的労働者職種別賃金カーブ(女)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)  
 注:標準的労働者について年収を推計したもの(「所定内給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)  
 注:標準的労働者とは、25~29歳では経験年数が1~4年、30~34歳では経験年数が5~9年の者をいう。



資料 2 - 1 3

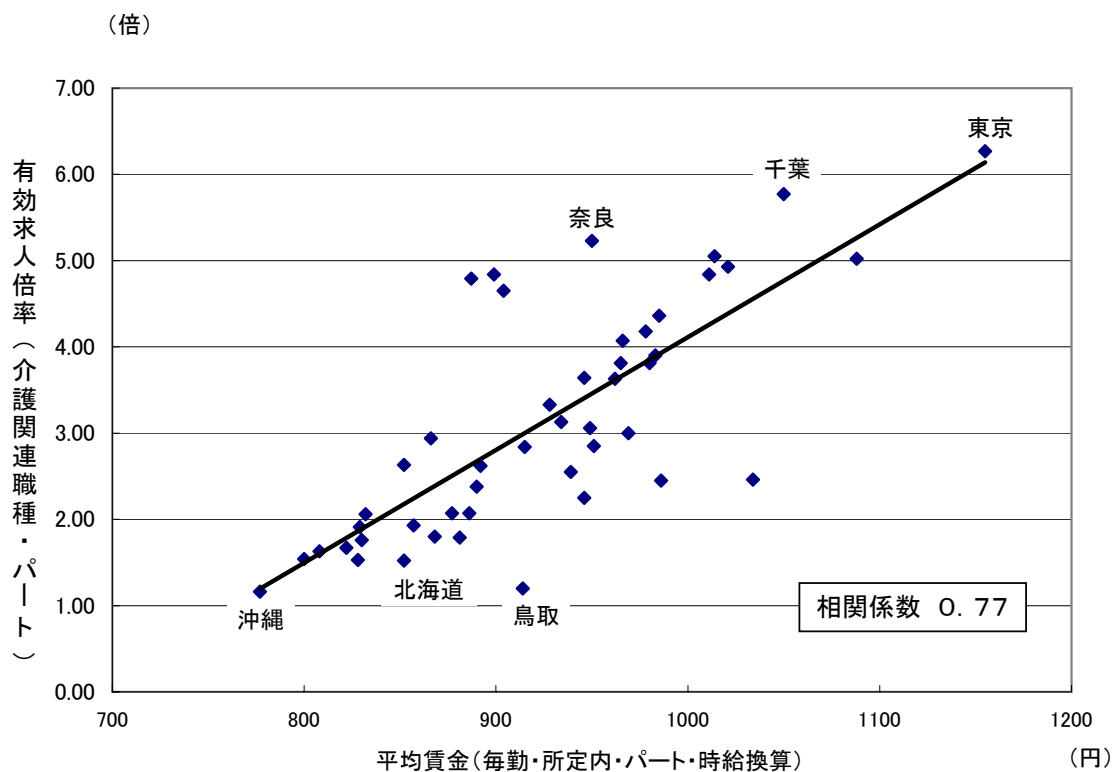
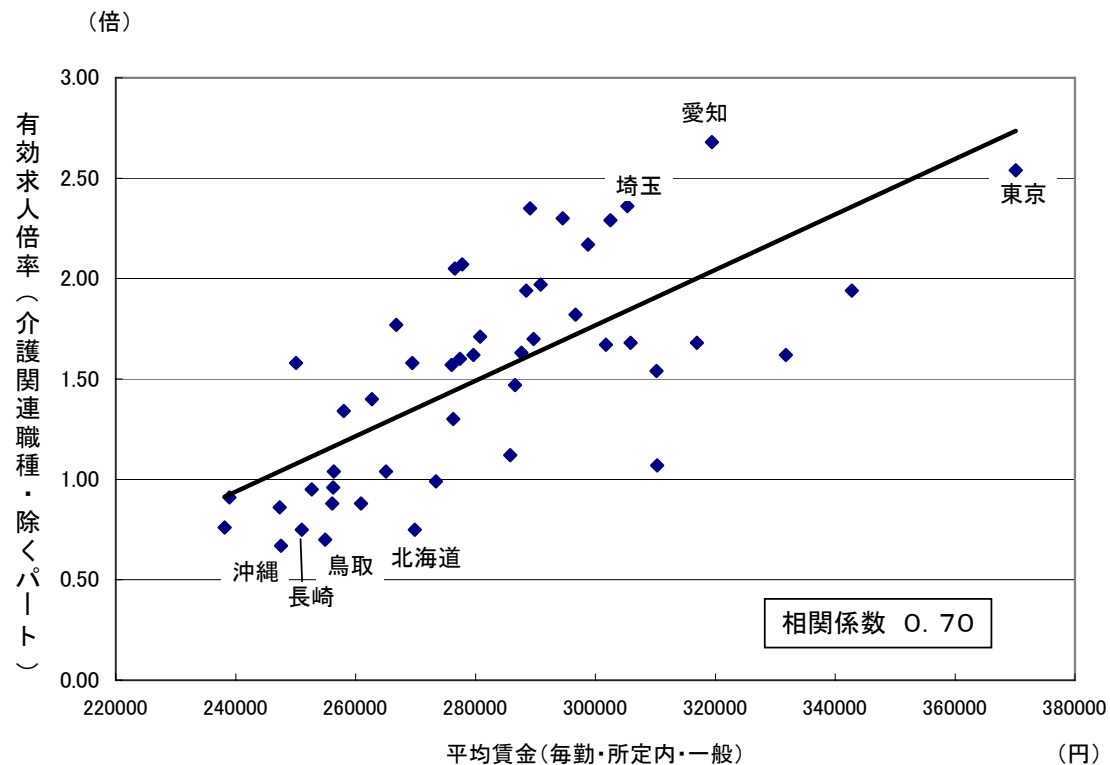


(資料出所) 医療職、福祉職については「国家公務員等給与実態調査」(平成19年)、その他は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)より推計。  
 注: 医療職、福祉職についてはそれぞれ医療職俸給表(三)、福祉職俸給表の平均俸給額についてみたもの。  
 注: 医療職とは、保健師、助産師、看護師などをいい、医師や薬剤師は含まない。  
 注: その他は所定内給与額についてみたもの。  
 注: 労働者数は医療職、福祉職については実数。その他は、調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

### 3. 賃金と有効求人倍率、離職率、過不足感の関係

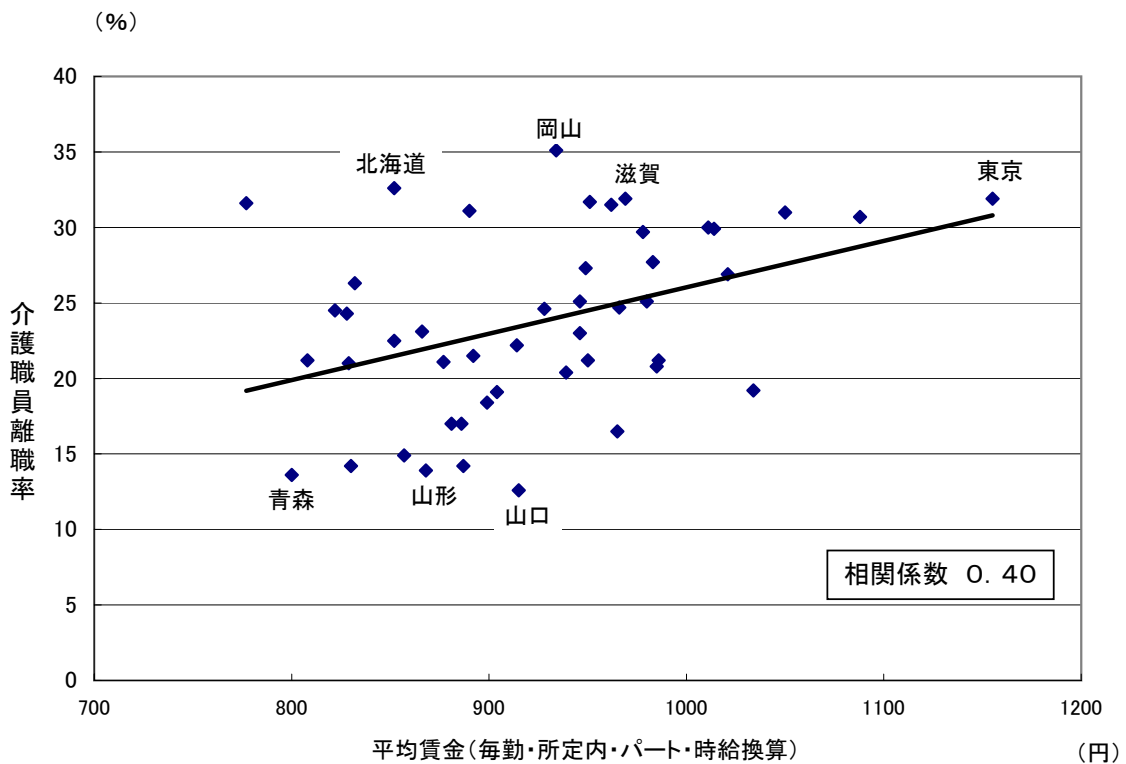
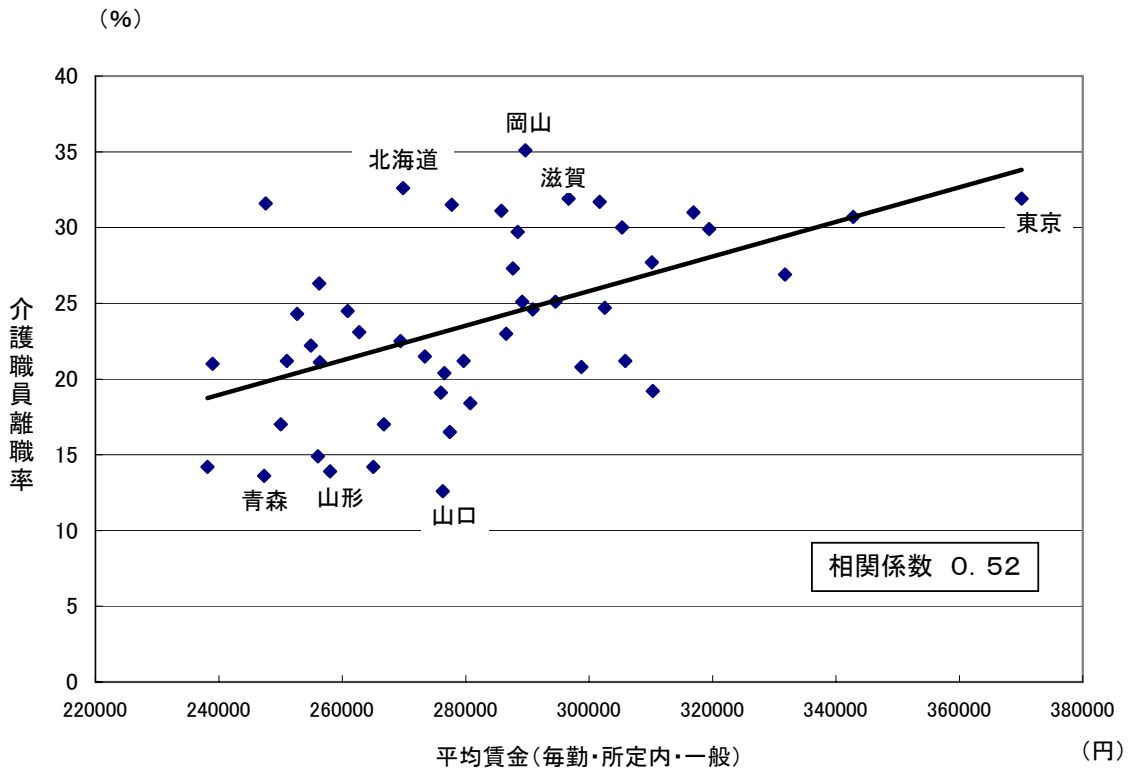
資料3-1

都道府県別全産業平均賃金と有効求人倍率の関係



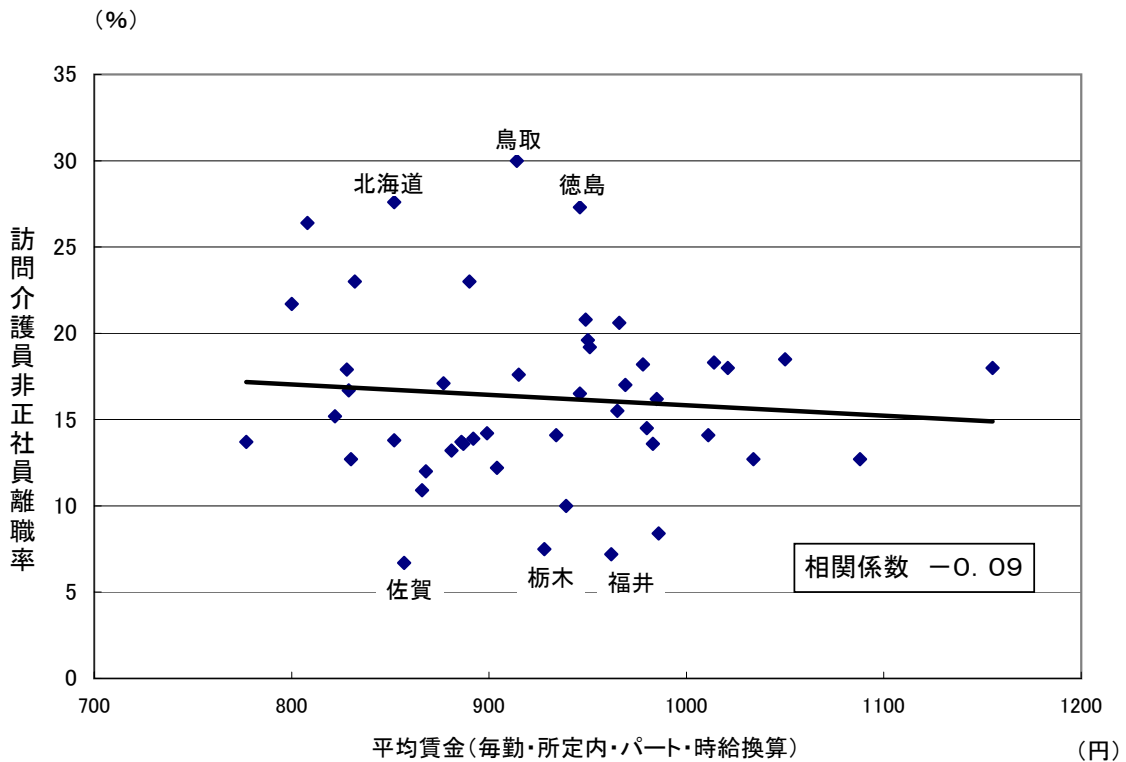
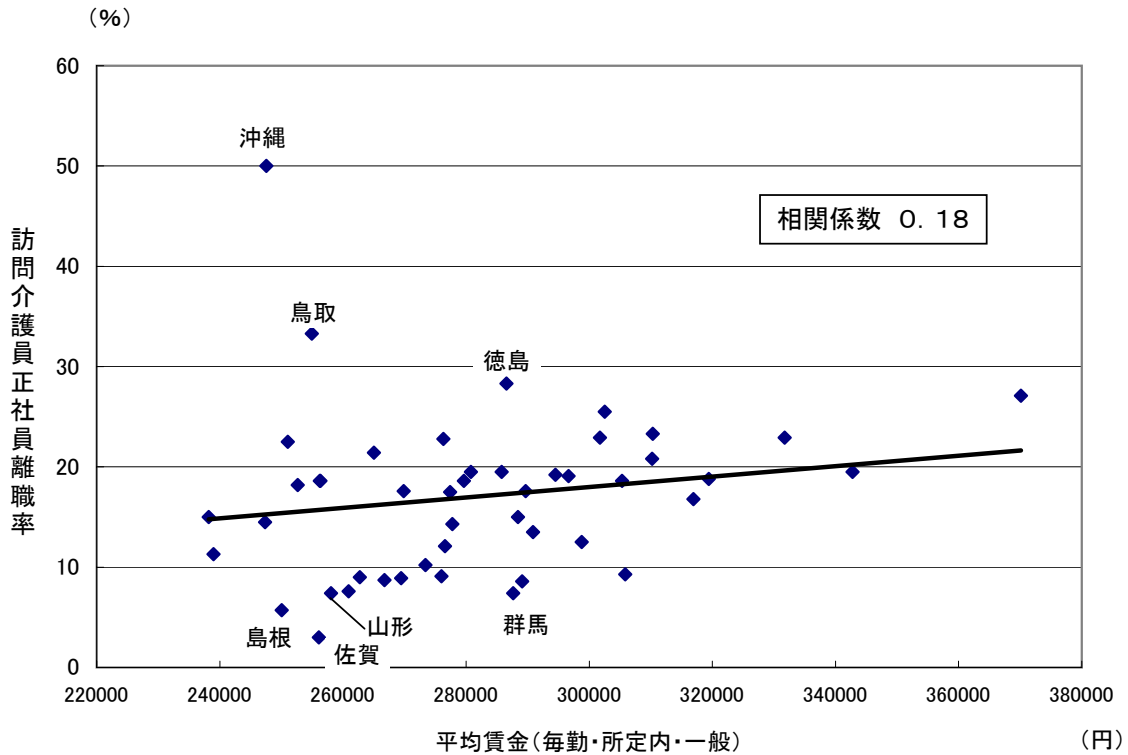
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
 厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」  
 厚生労働省「職業安定業務統計(平成19年度)」

### 都道府県別全産業平均賃金と介護職員離職率の関係



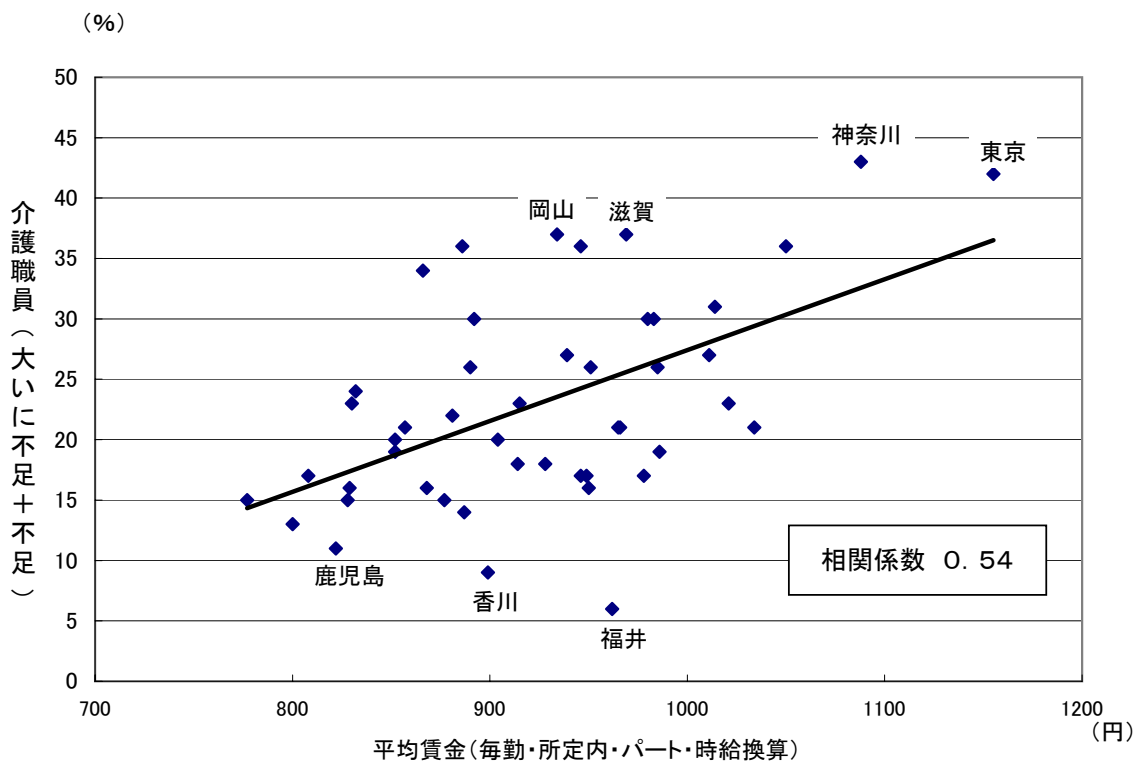
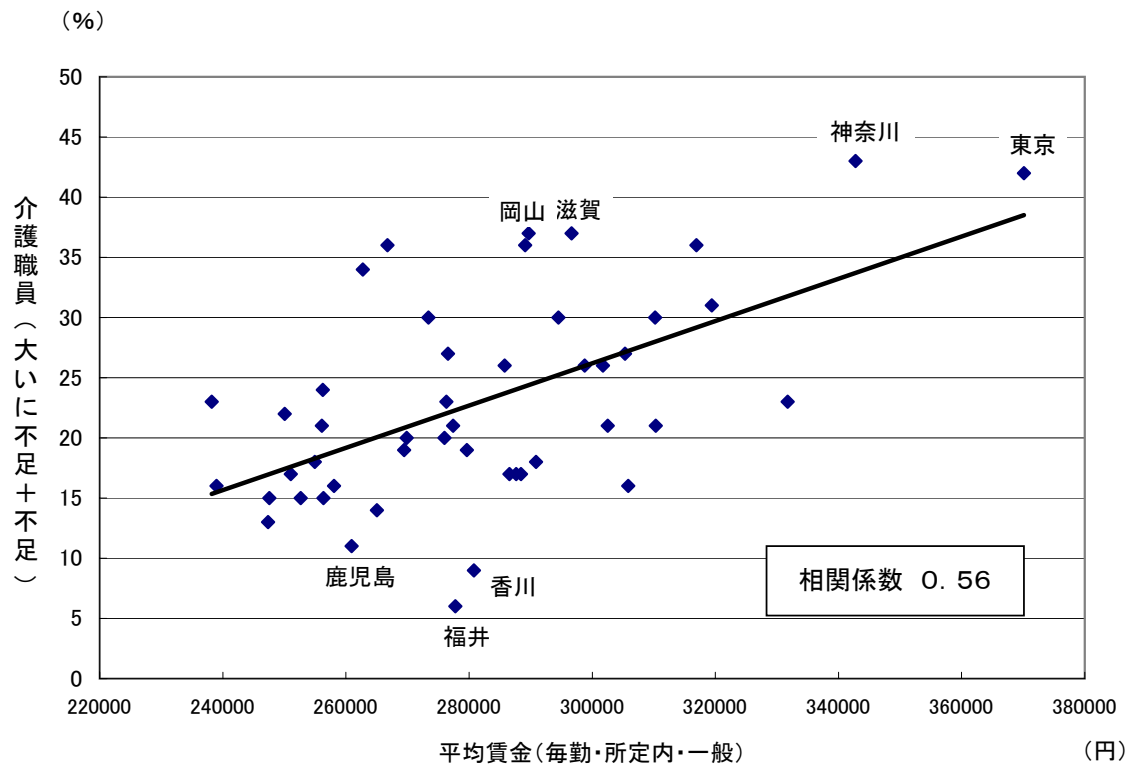
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別全産業平均賃金と訪問介護員離職率の関係



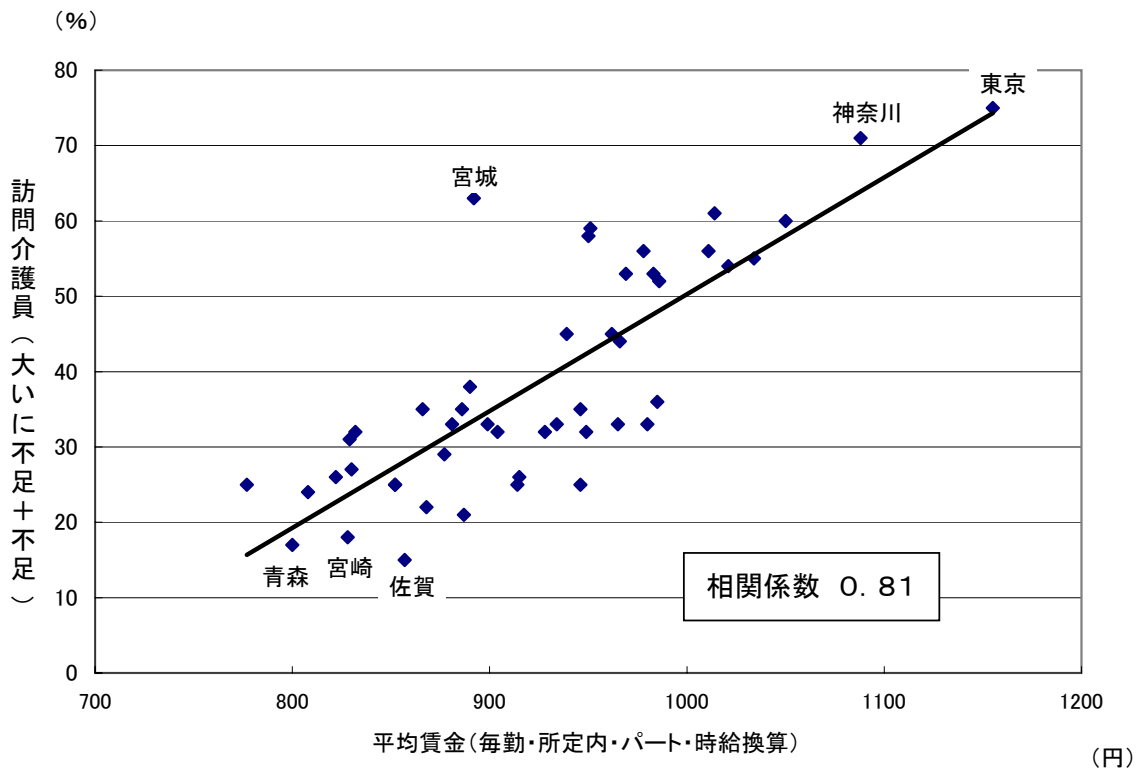
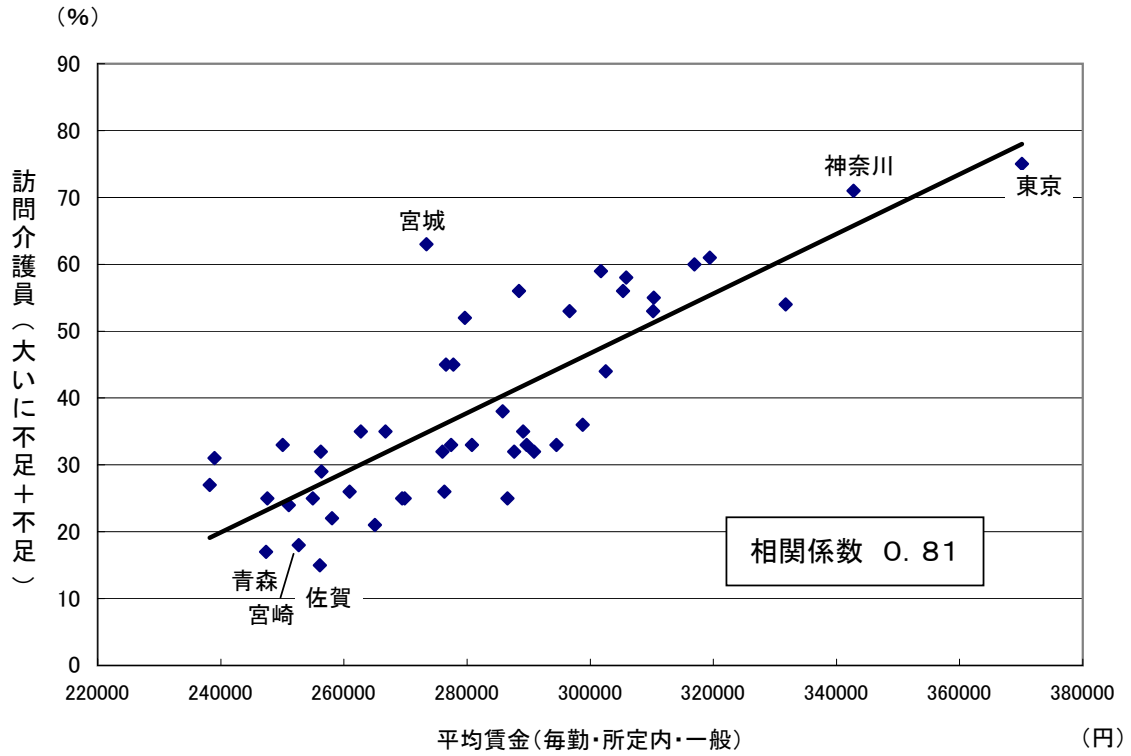
資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

## 都道府県別全産業平均賃金と介護職員過不足感の関係



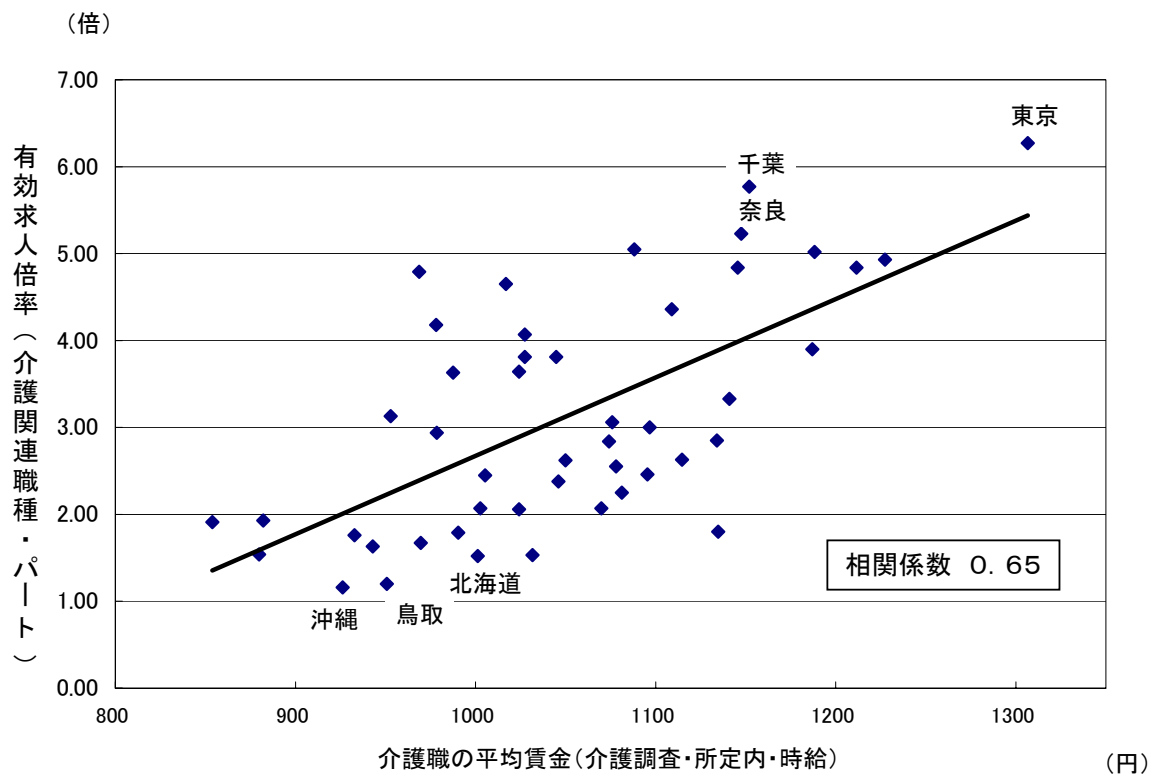
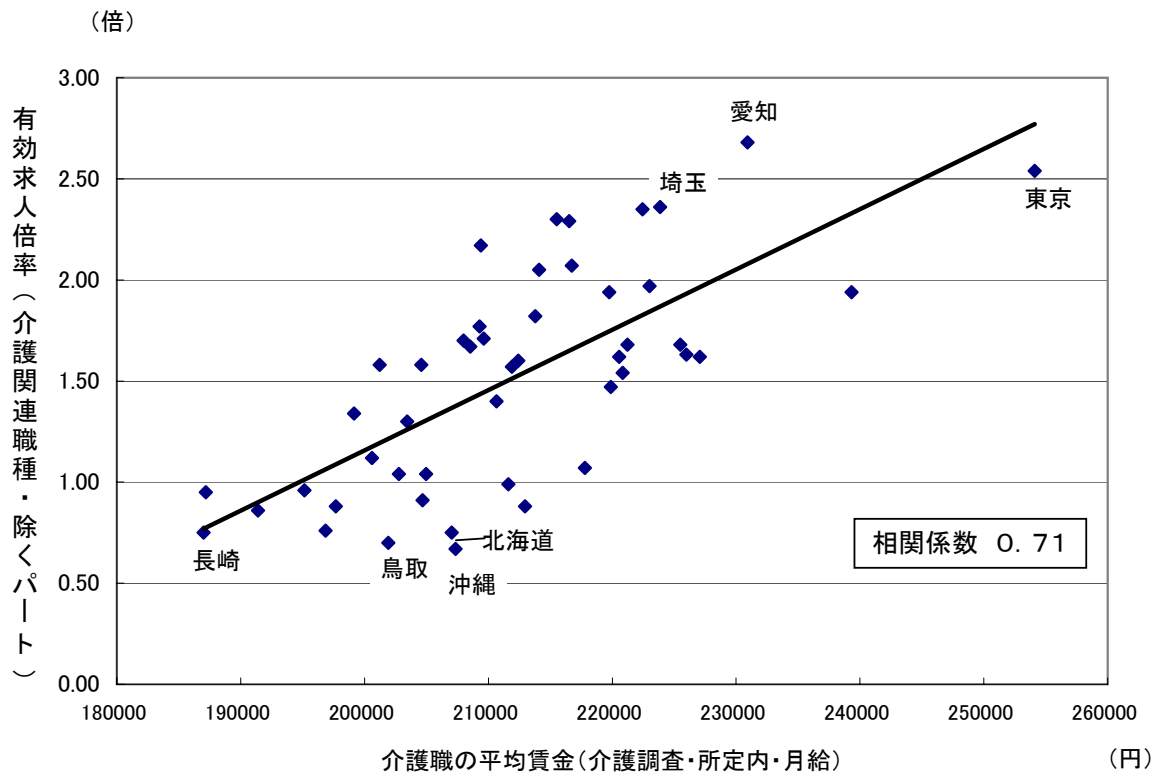
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別全産業平均賃金と訪問介護員過不足感の関係



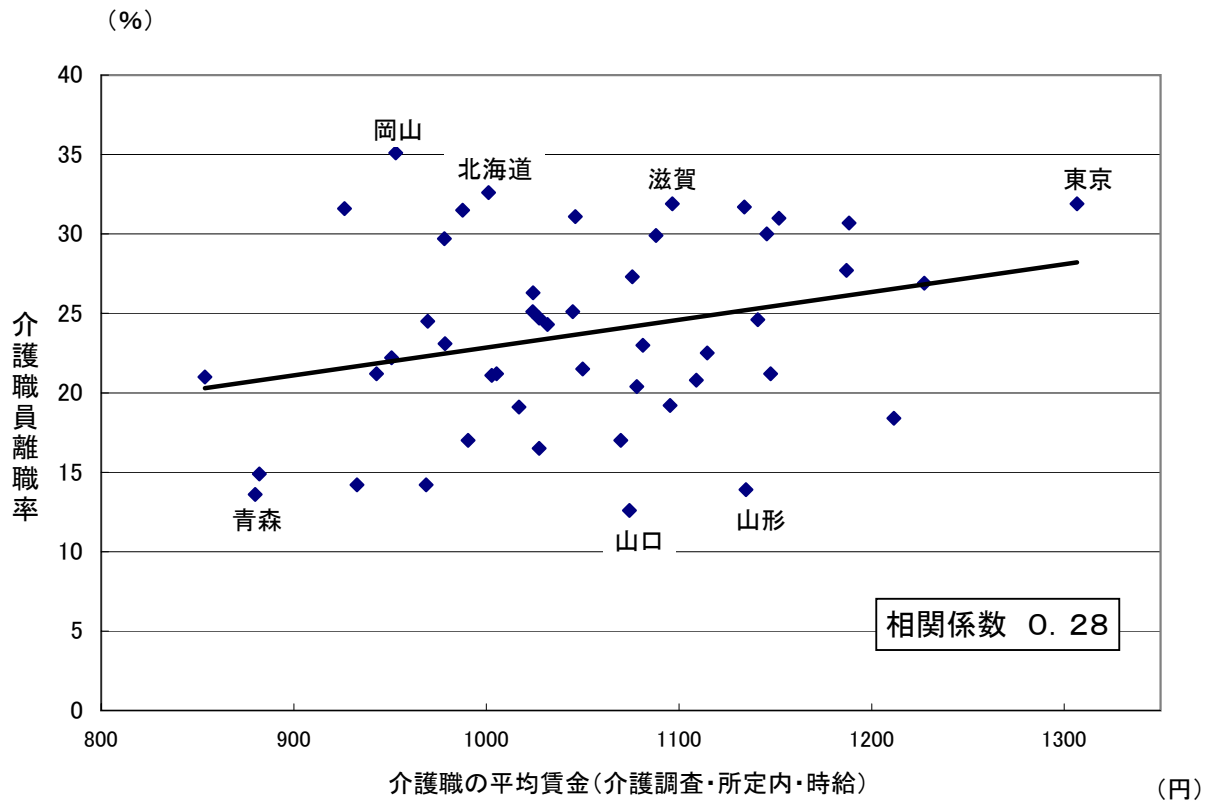
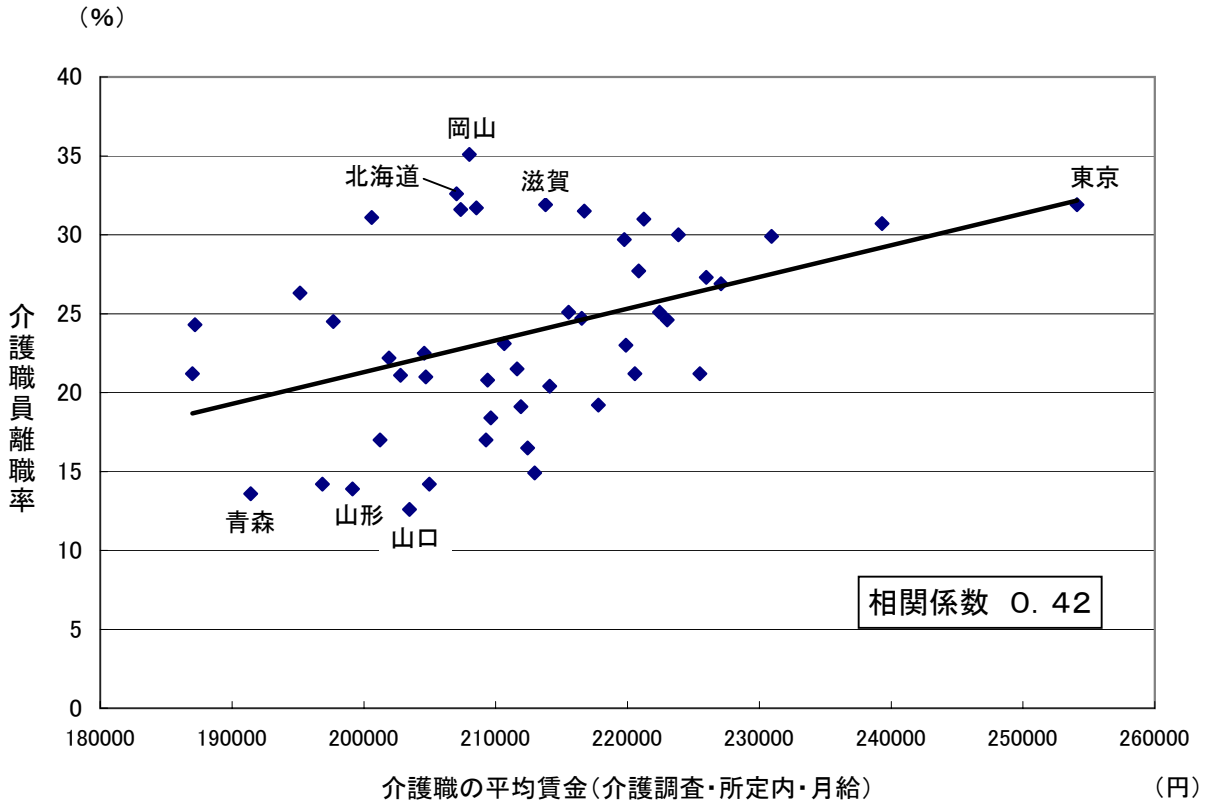
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

## 都道府県別介護職平均賃金と有効求人倍率の関係



資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
 厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」  
 厚生労働省「職業安定業務統計(平成19年度)」

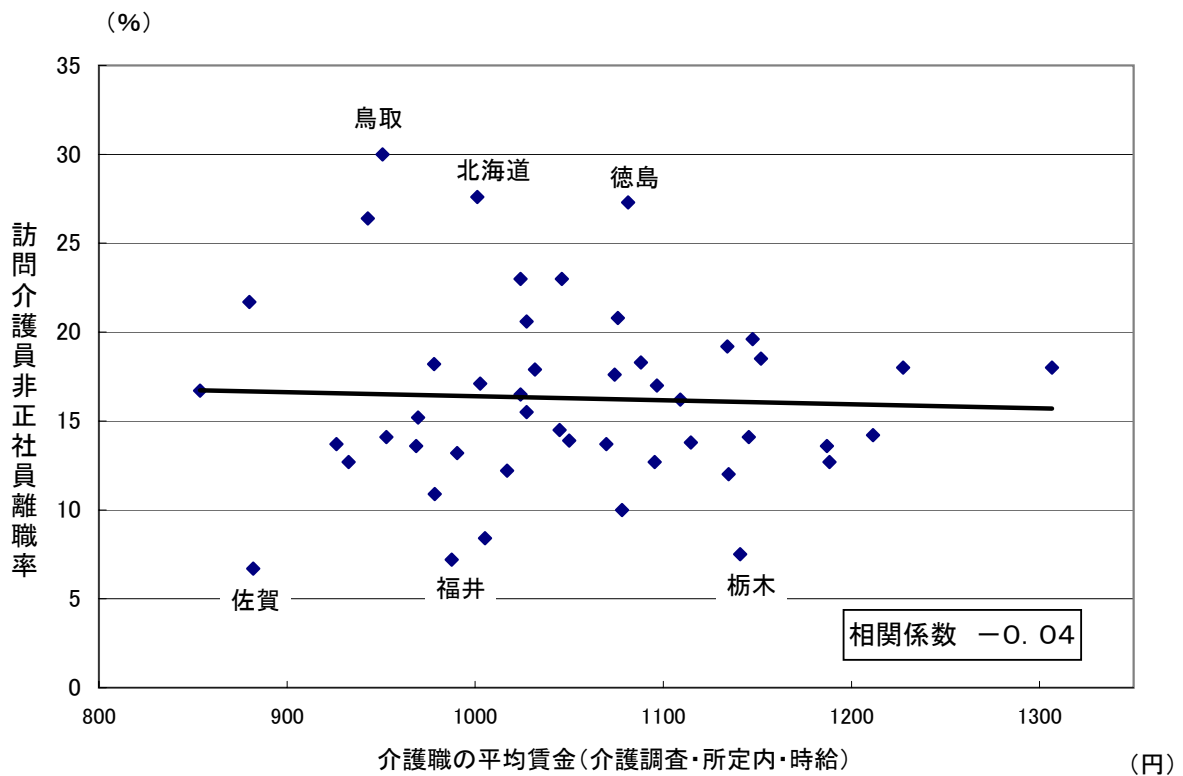
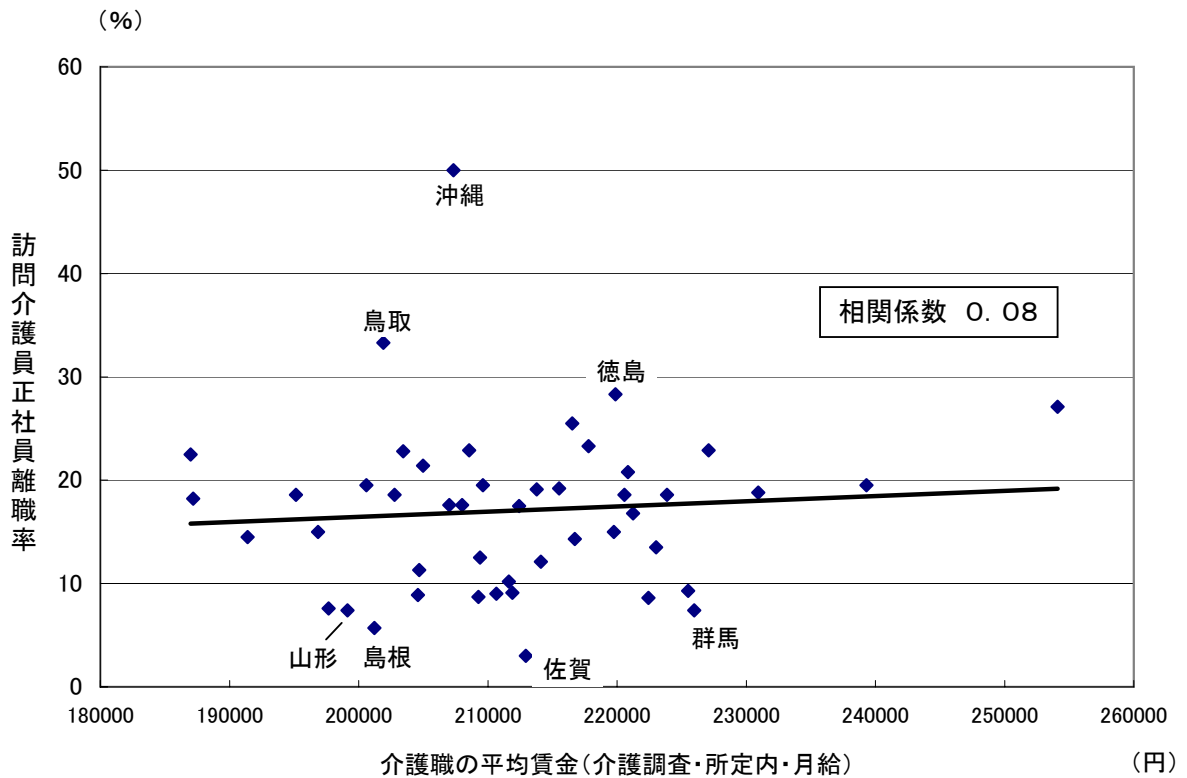
### 都道府県別介護職平均賃金と介護職員離職率の関係



資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

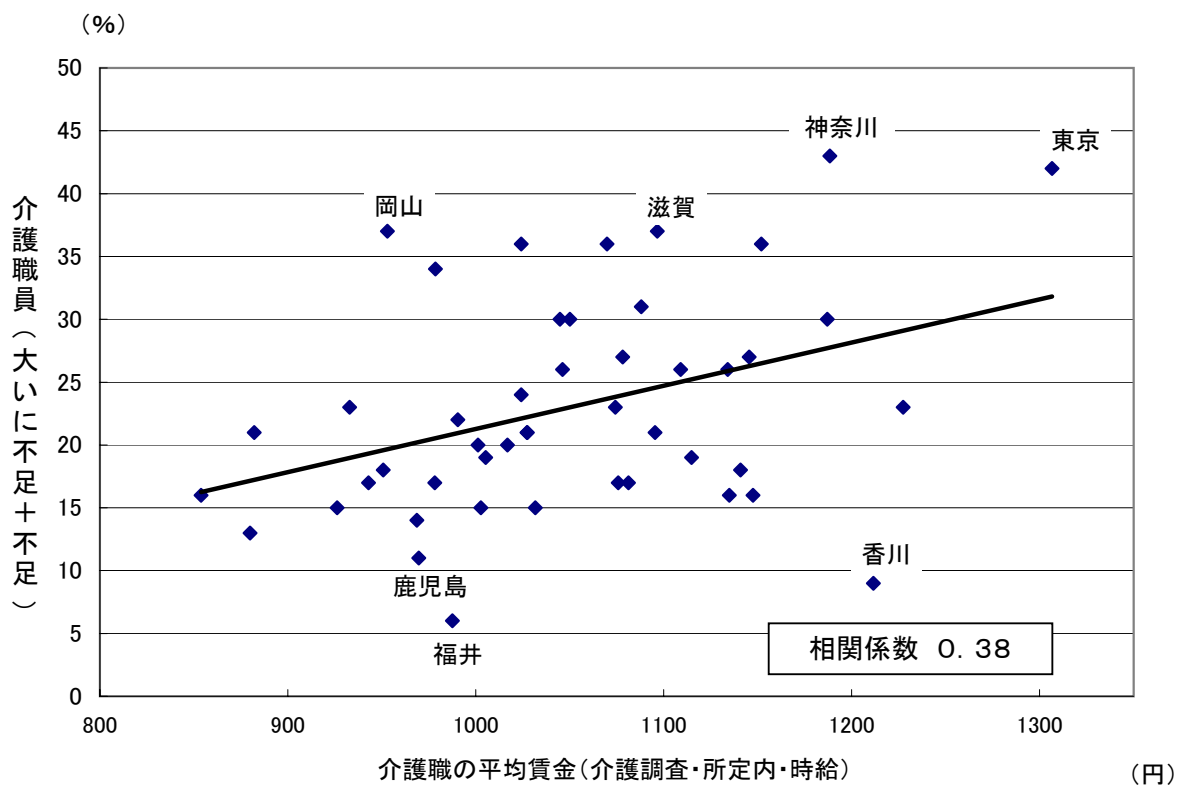
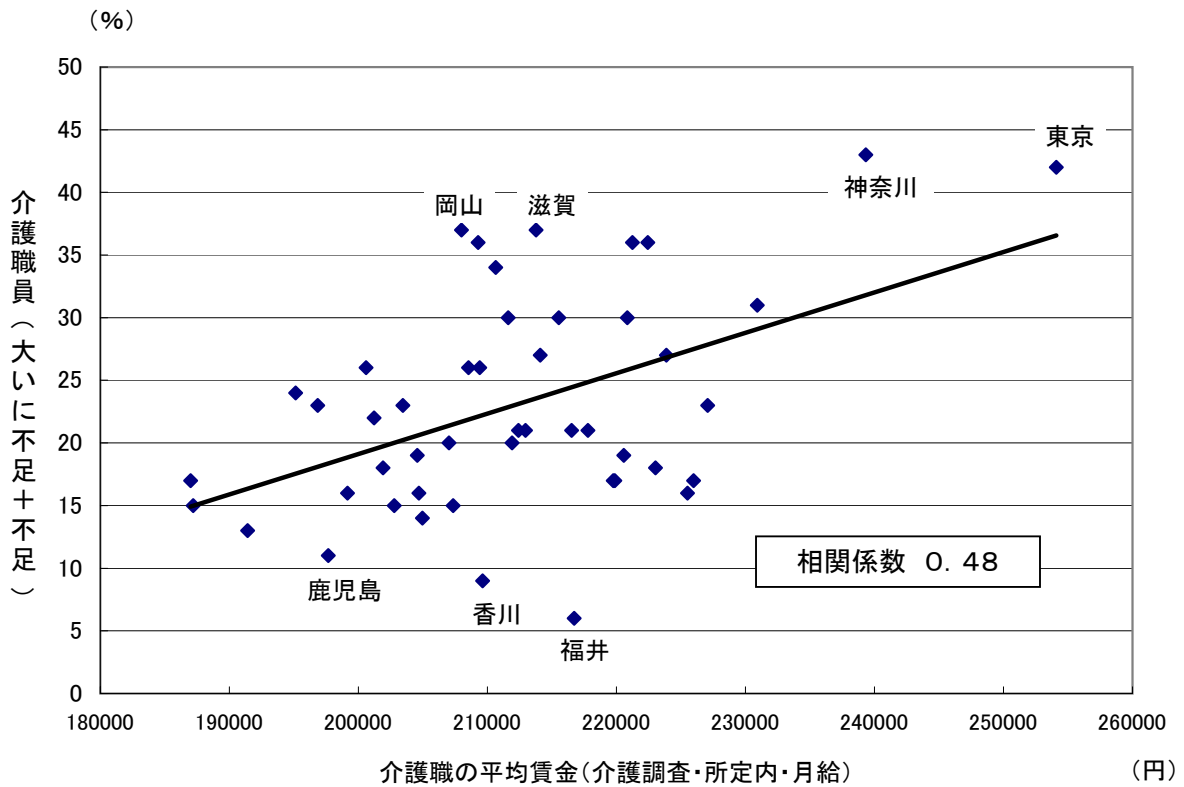


## 都道府県別介護職平均賃金と訪問介護員離職率の関係



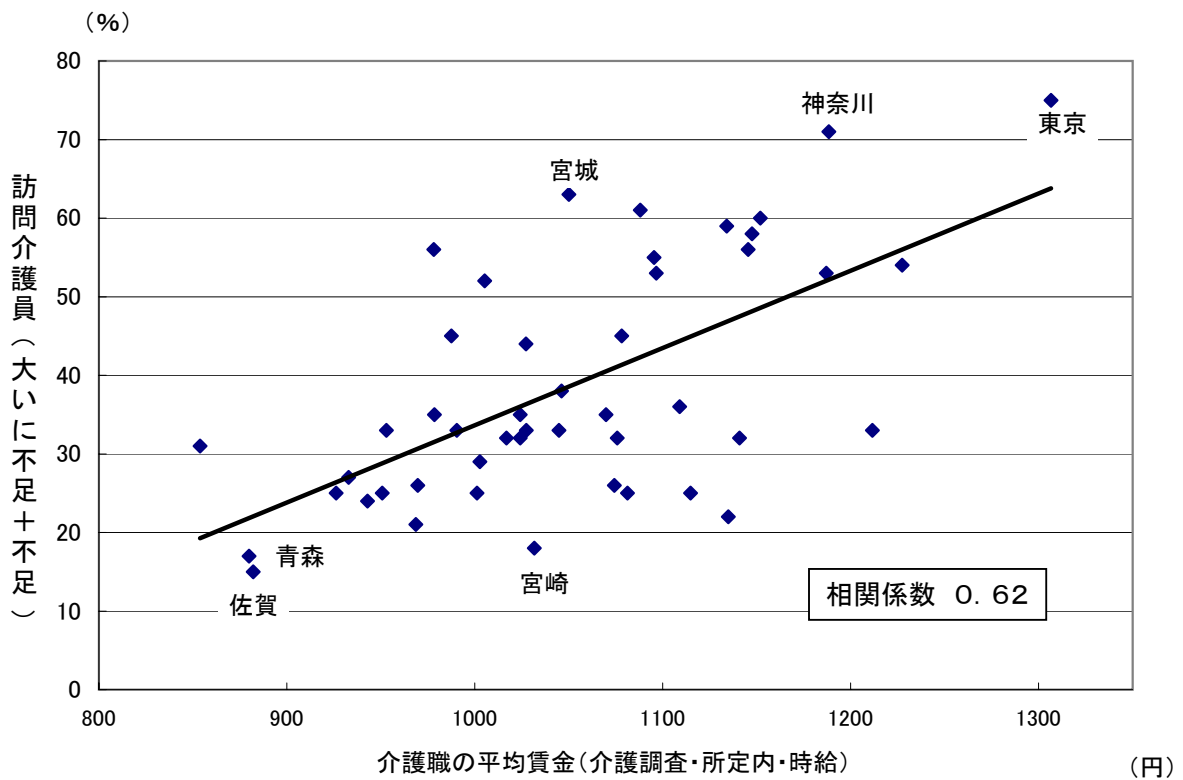
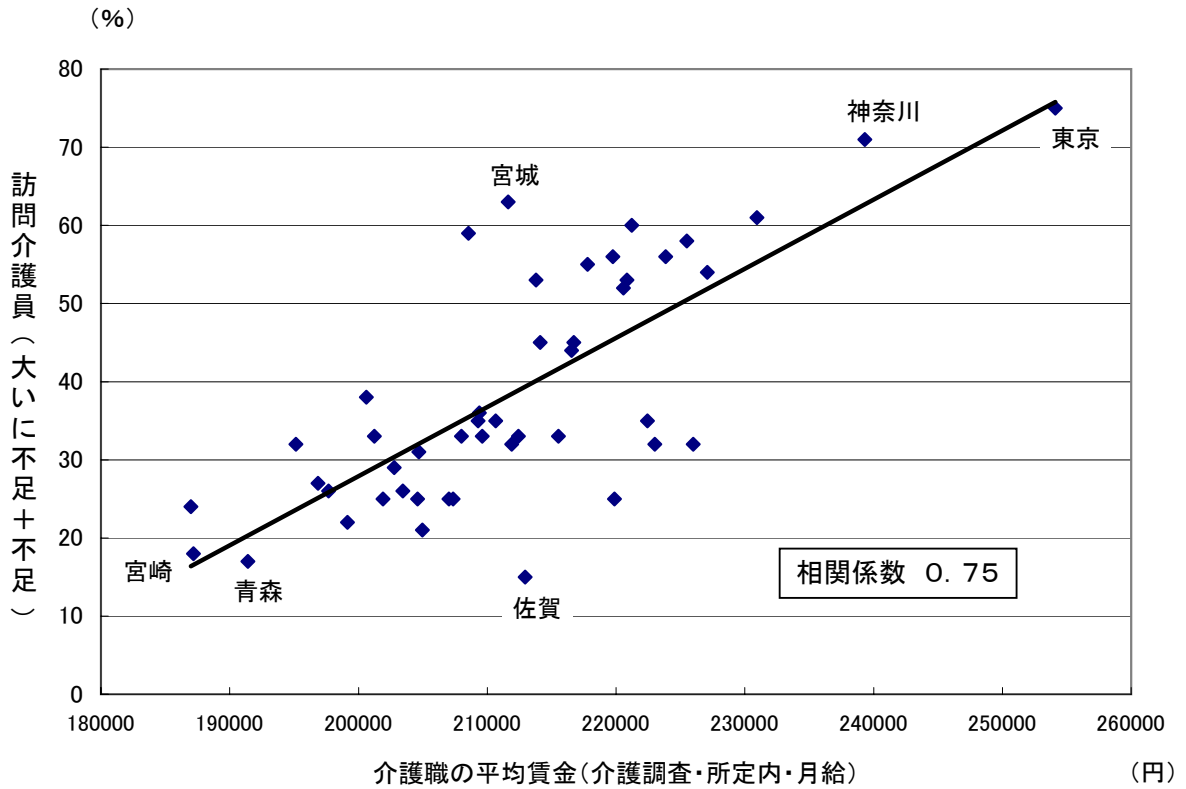
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

## 都道府県別介護職平均賃金と介護職員過不足感の関係



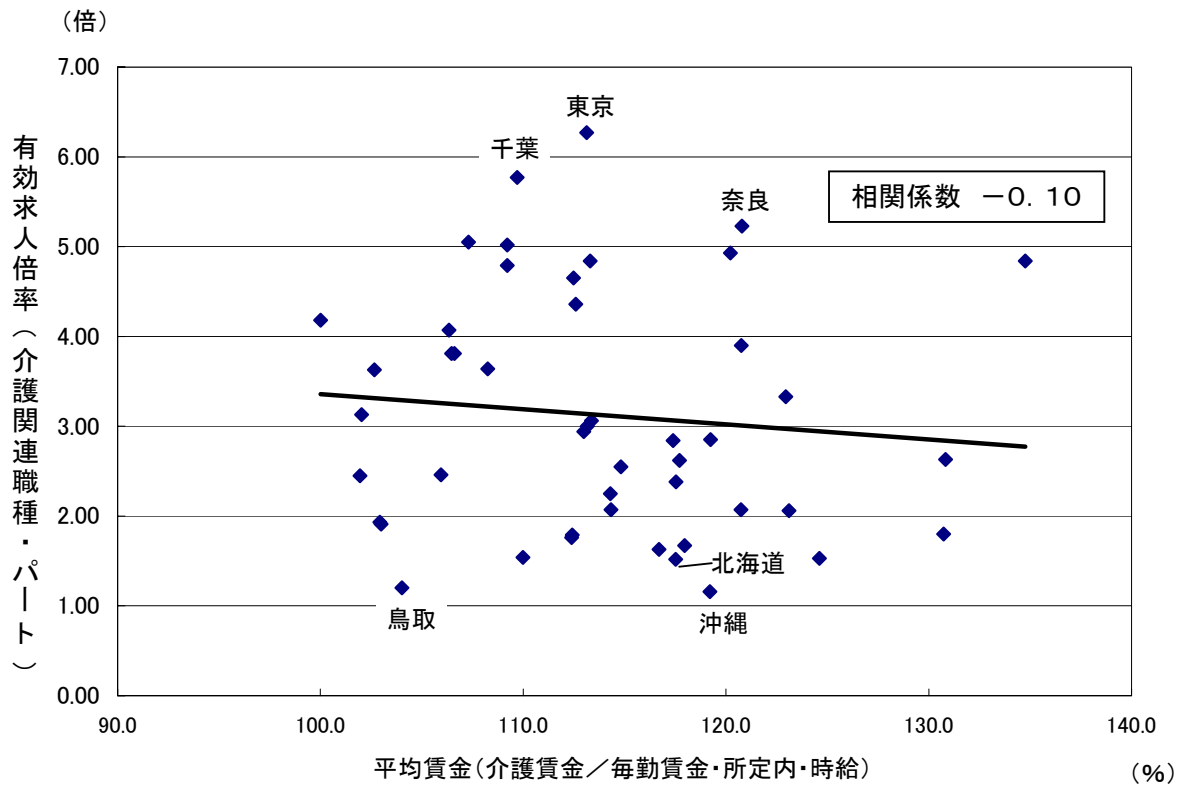
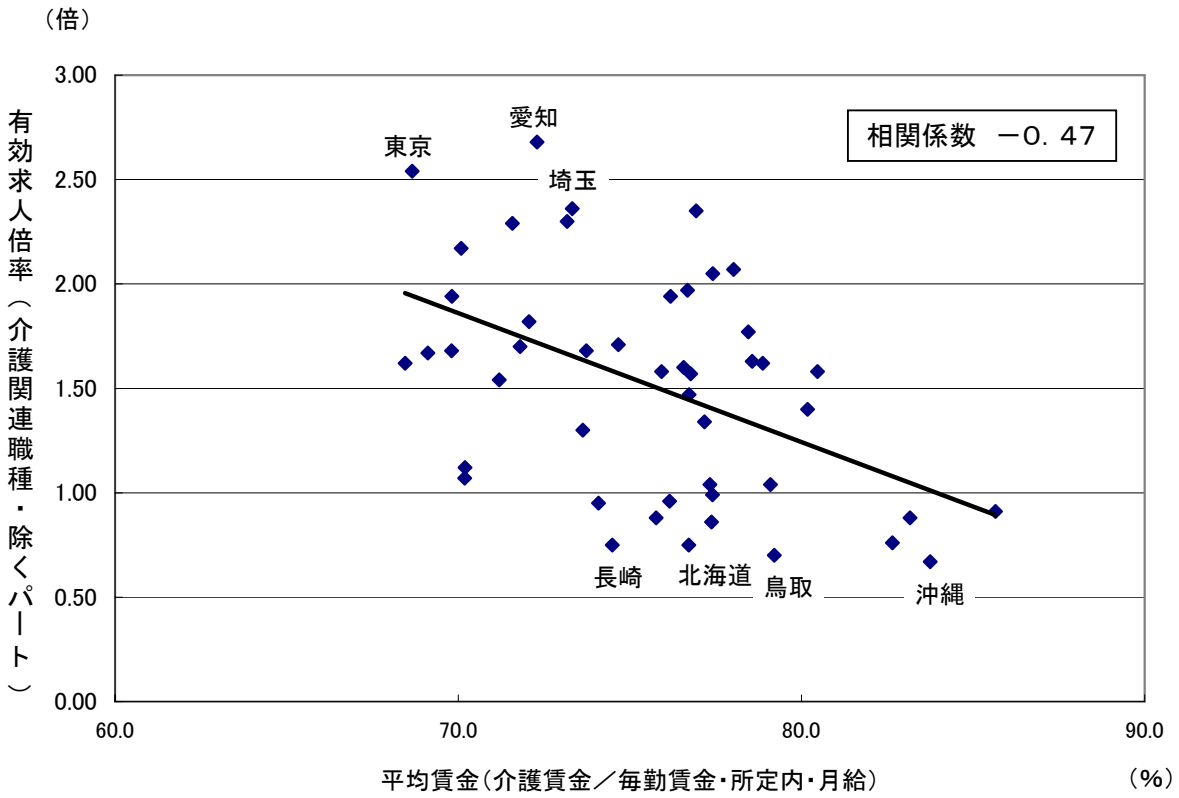
資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別介護職平均賃金と訪問介護員過不足感の関係



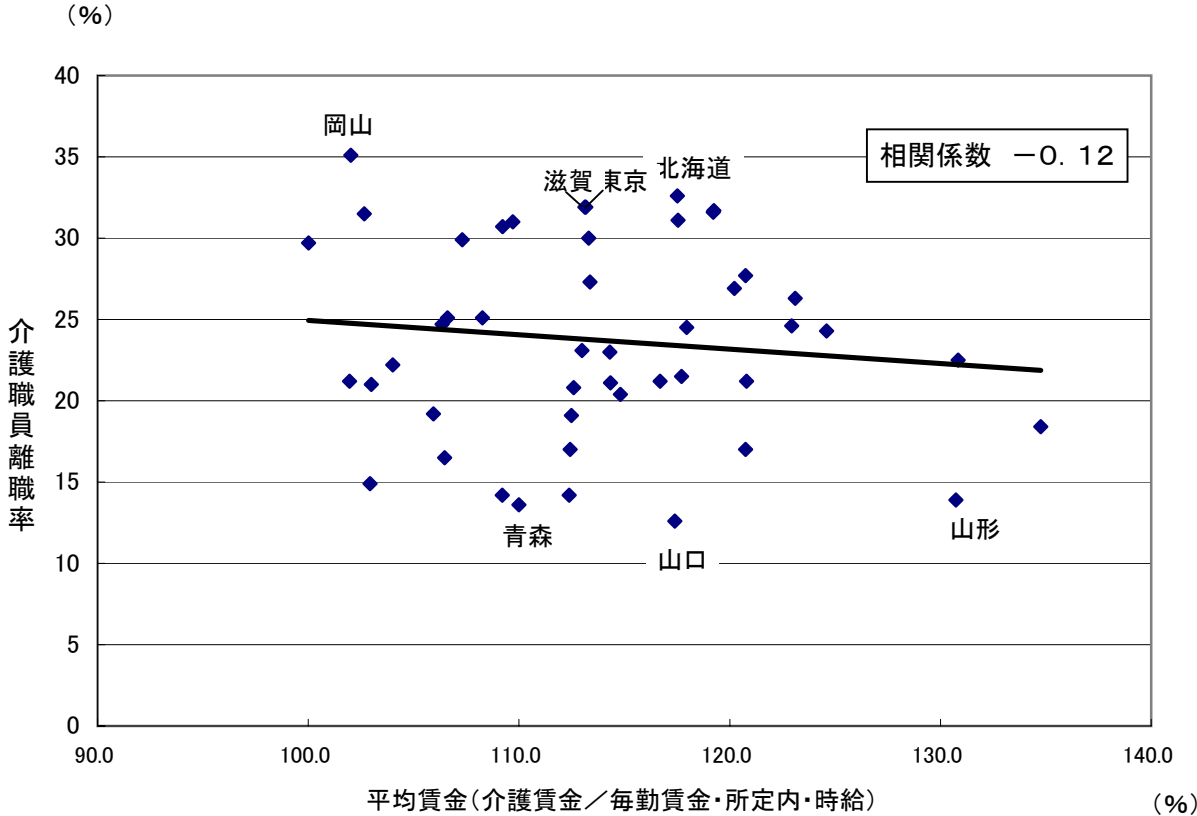
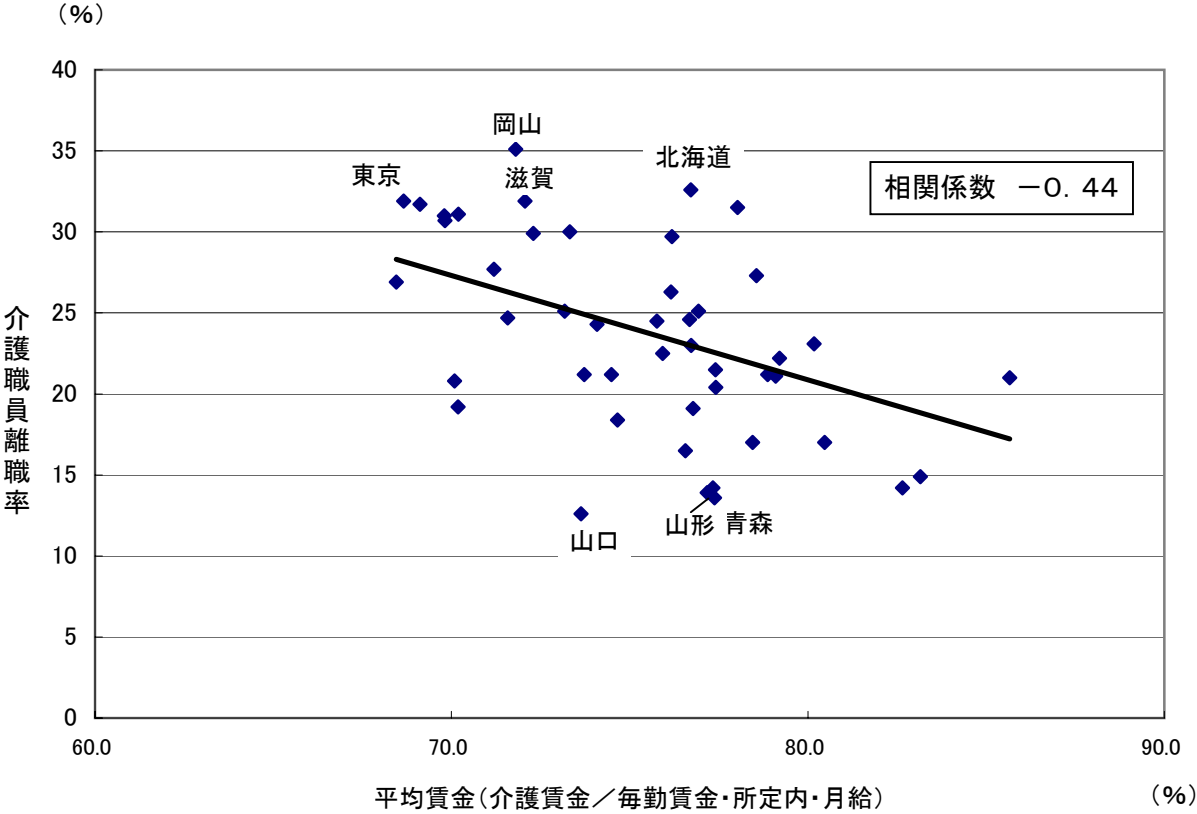
資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と有効求人倍率の関係



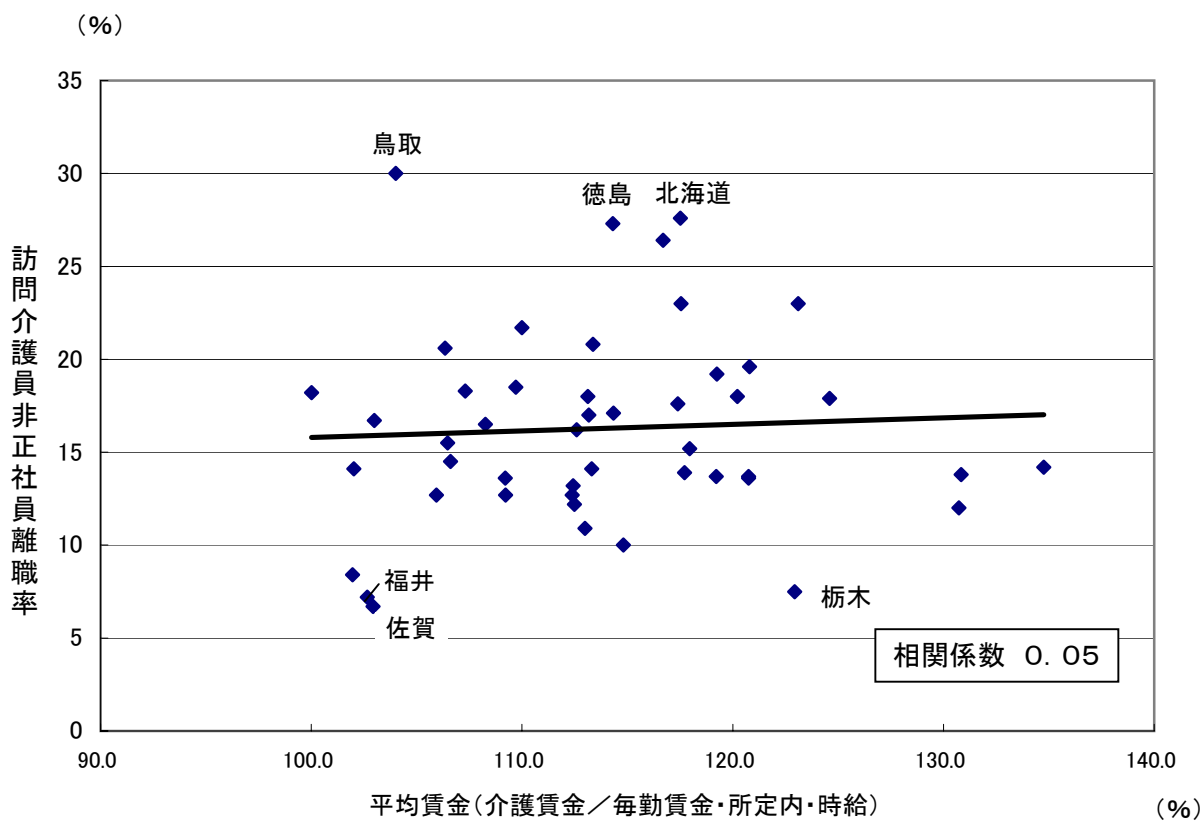
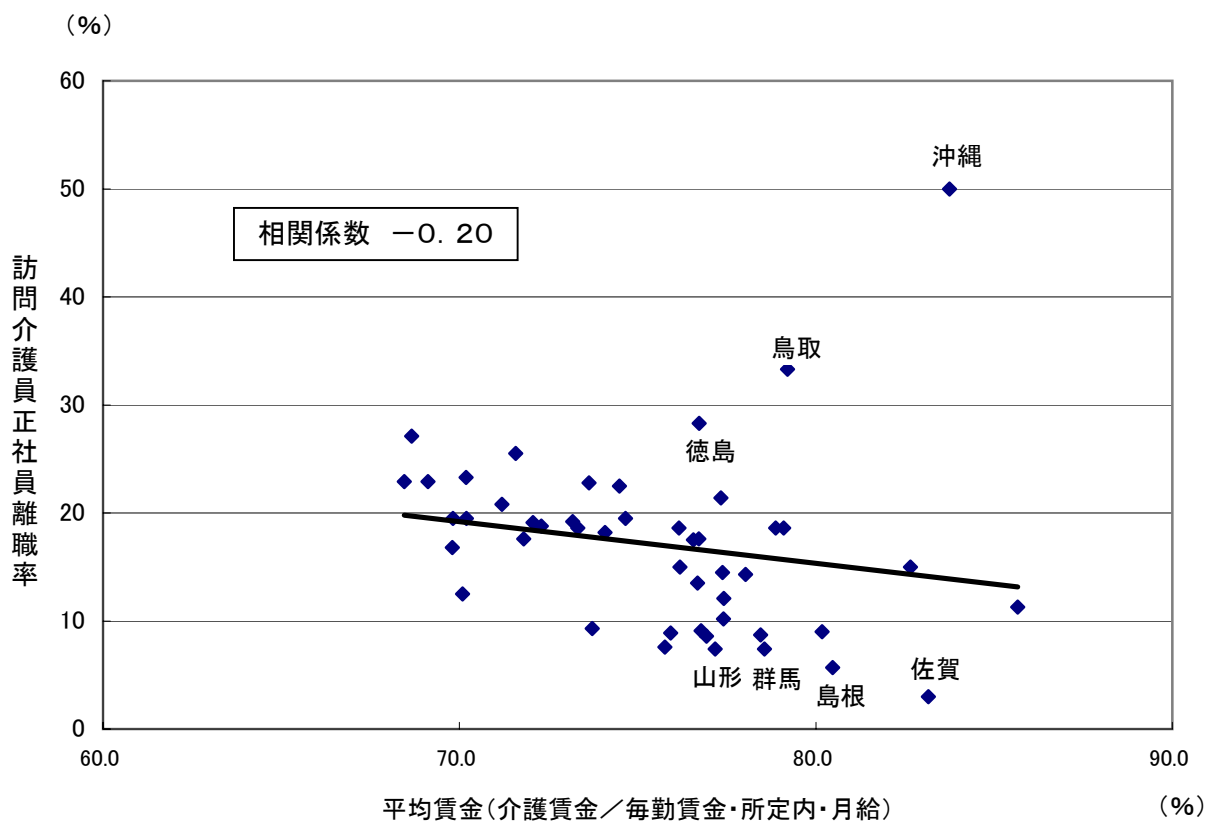
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
 厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」  
 厚生労働省「職業安定業務統計(平成19年度)」

都道府県別介護職／全産業平均賃金比と介護職員離職率の関係



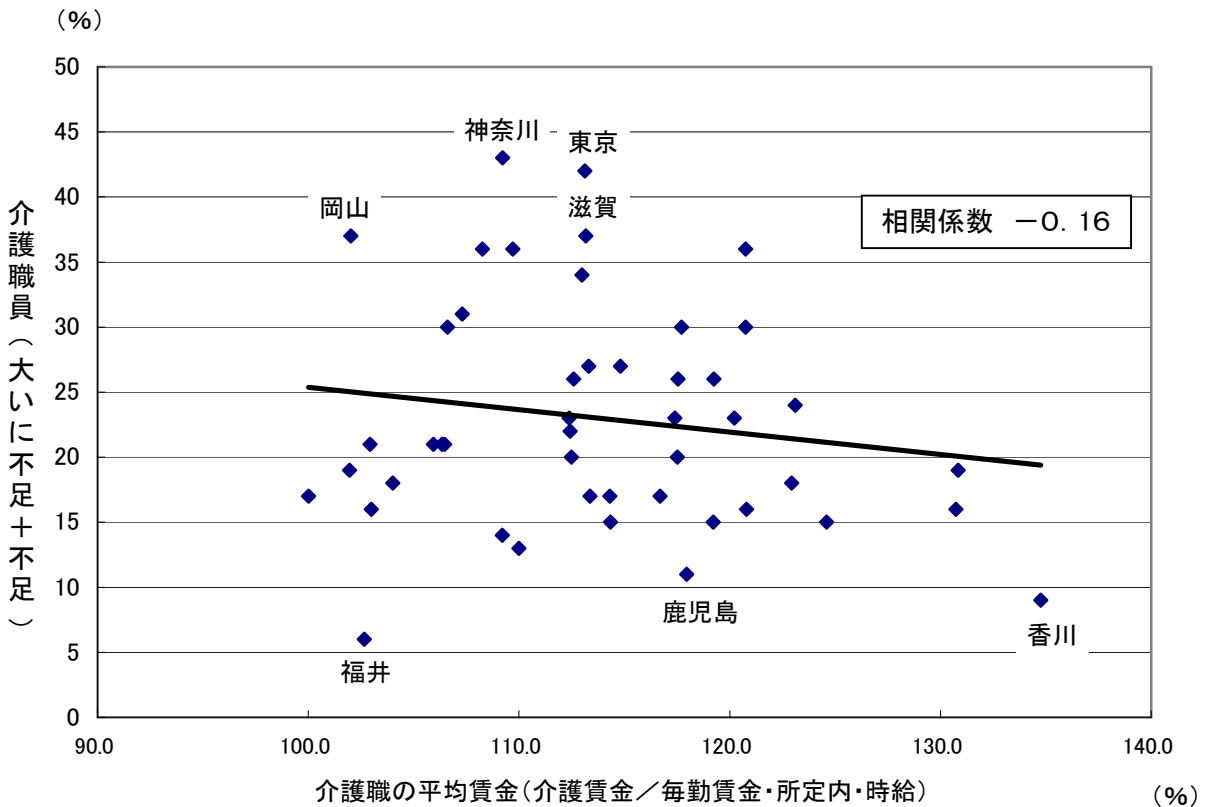
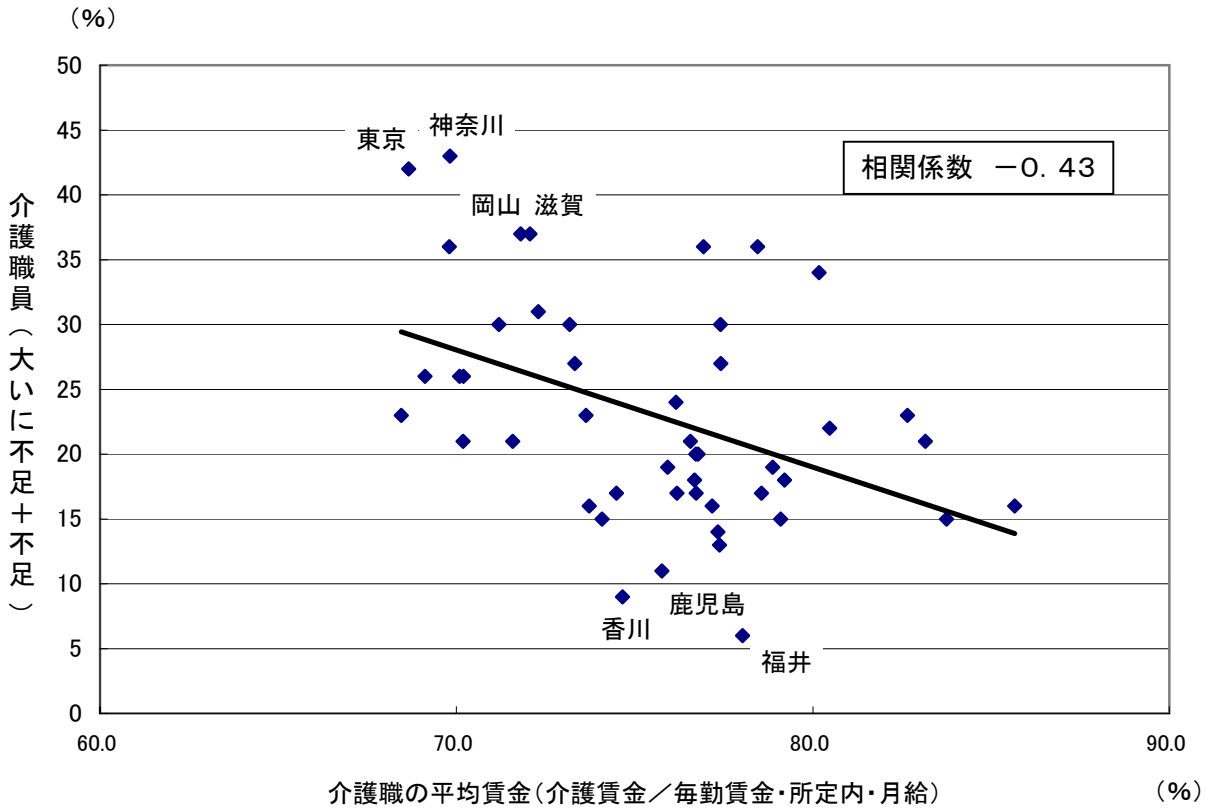
資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と訪問介護員離職率の関係



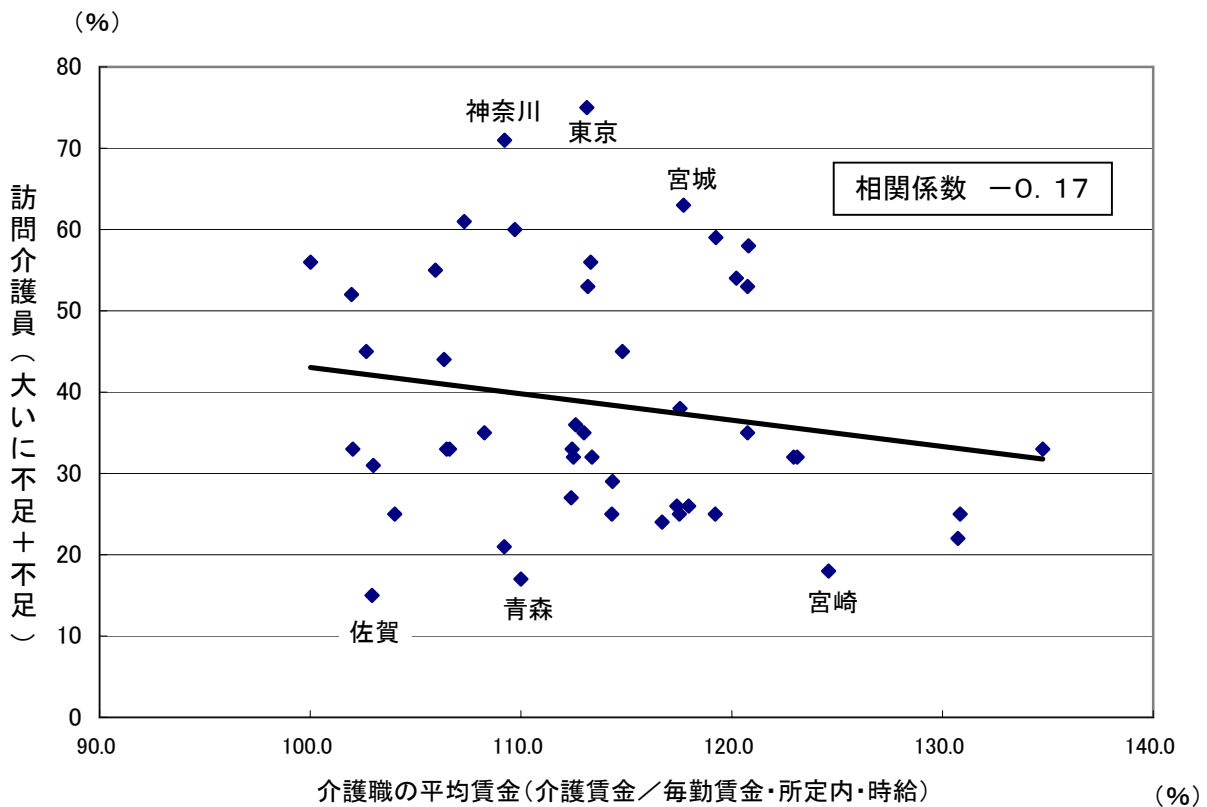
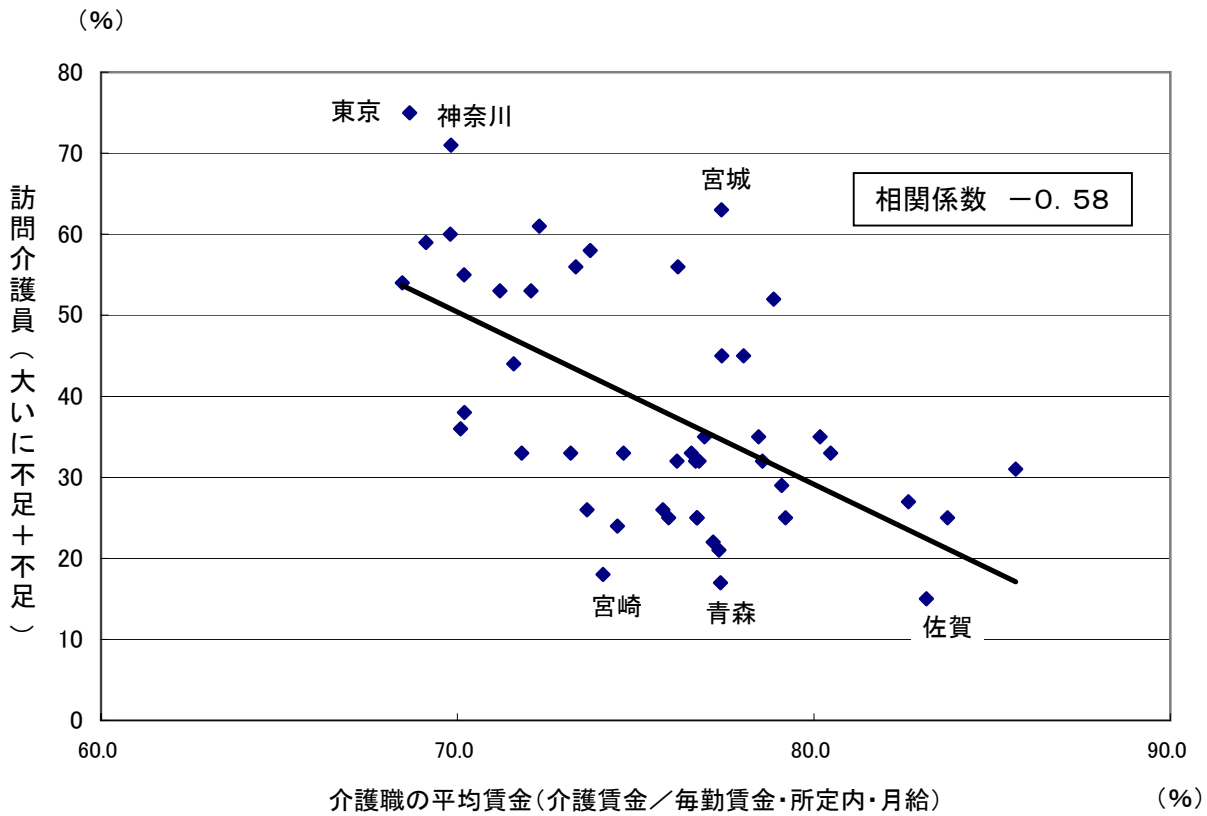
資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

## 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と介護職員過不足感の関係



資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」

### 都道府県別介護職／全産業平均賃金比と訪問介護員過不足感の関係



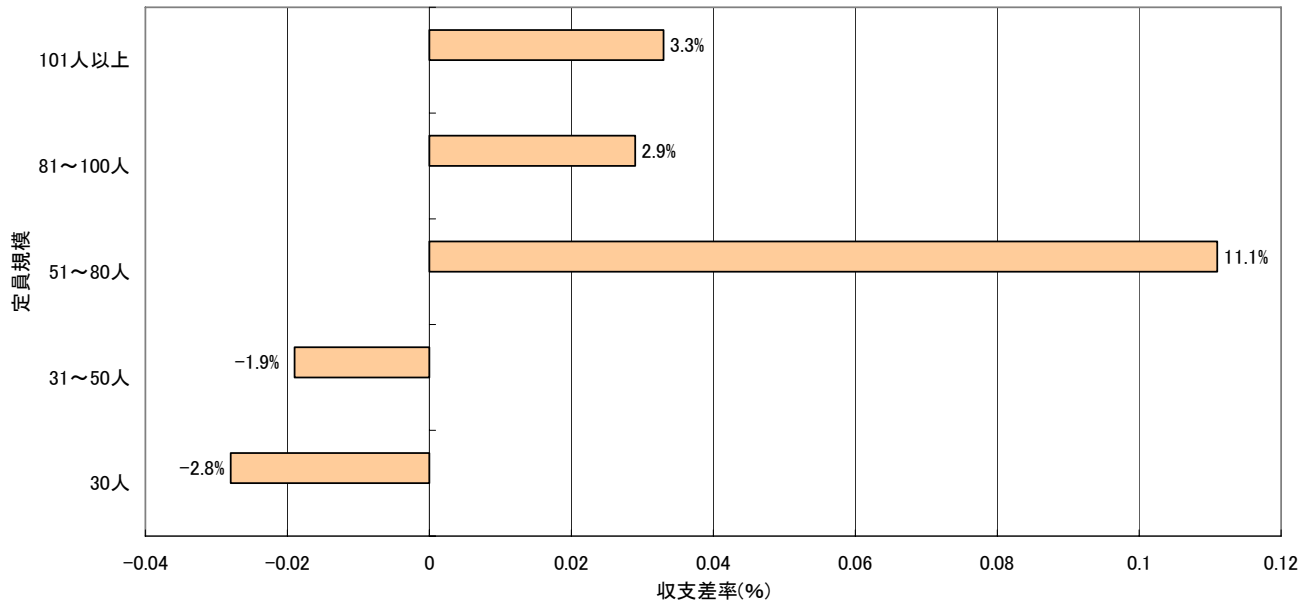
資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年)」  
厚生労働省「毎月勤労統計調査(平成19年)」



## 4. 事業所規模別収支差率

資料4-1

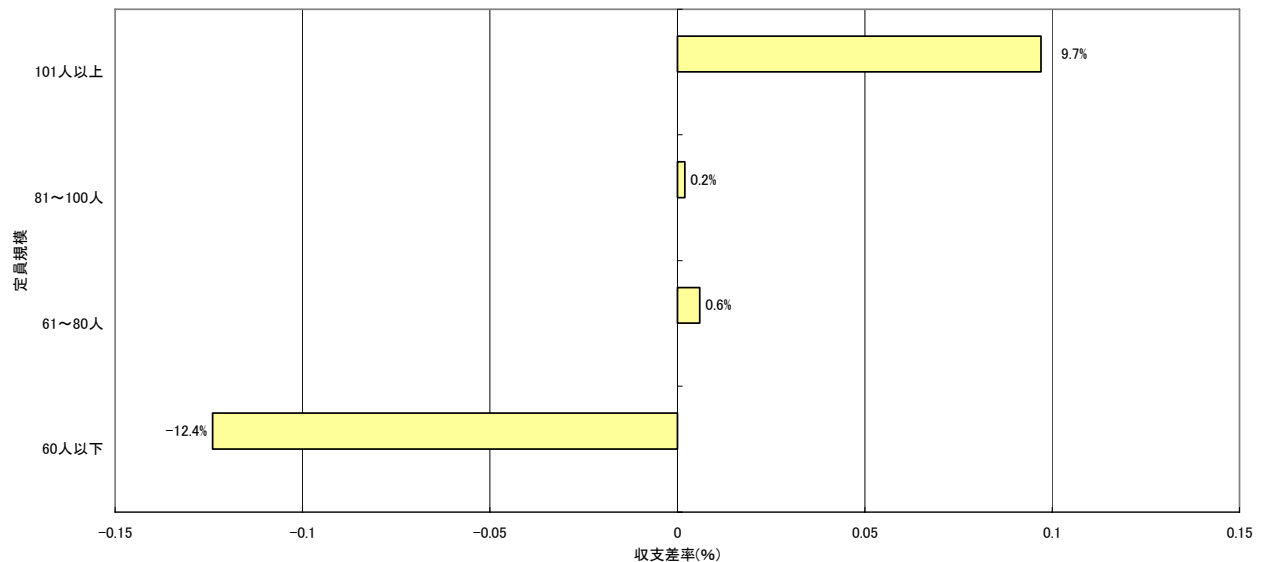
介護老人福祉施設 定員規模別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む

資料4-2

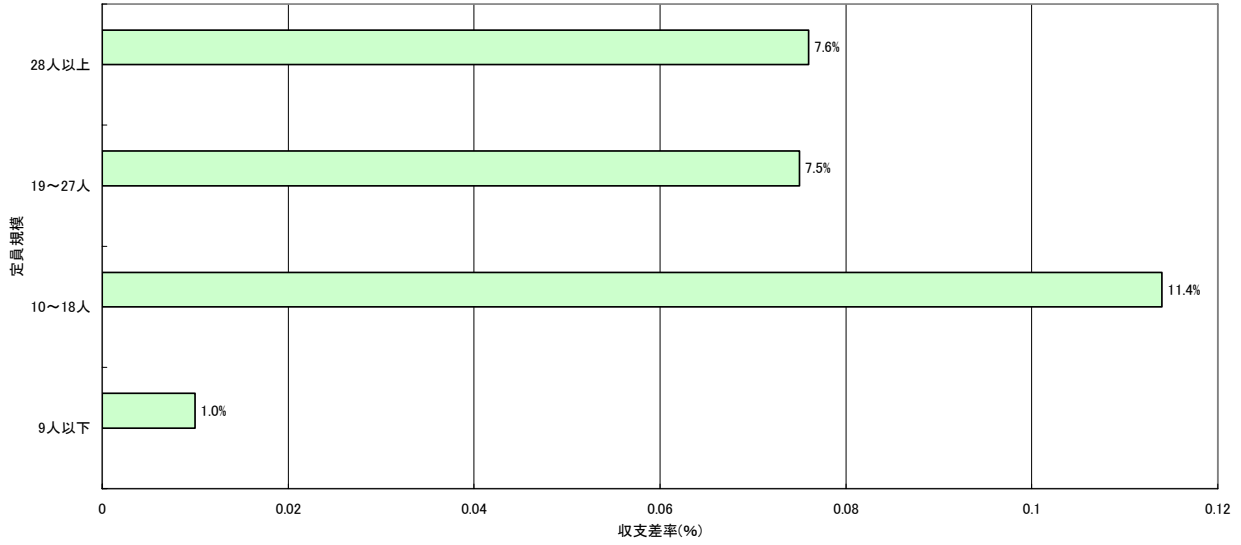
介護老人保健施設 定員規模別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む

資料 4 - 3

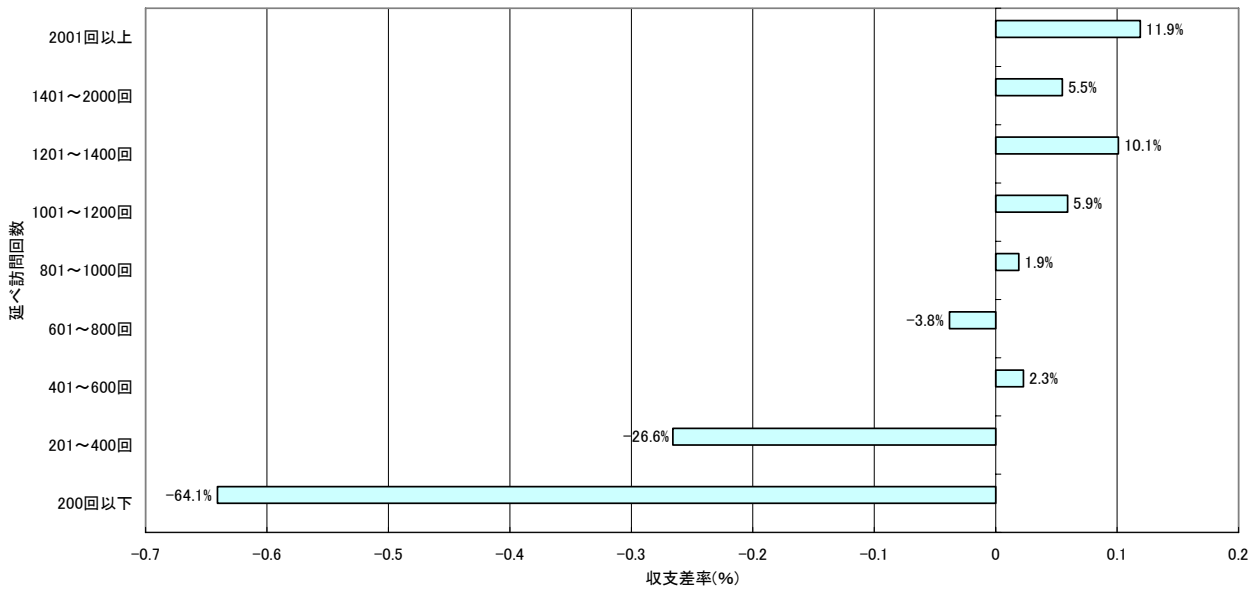
認知症対応型共同生活介護 定員規模別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む

資料 4 - 4

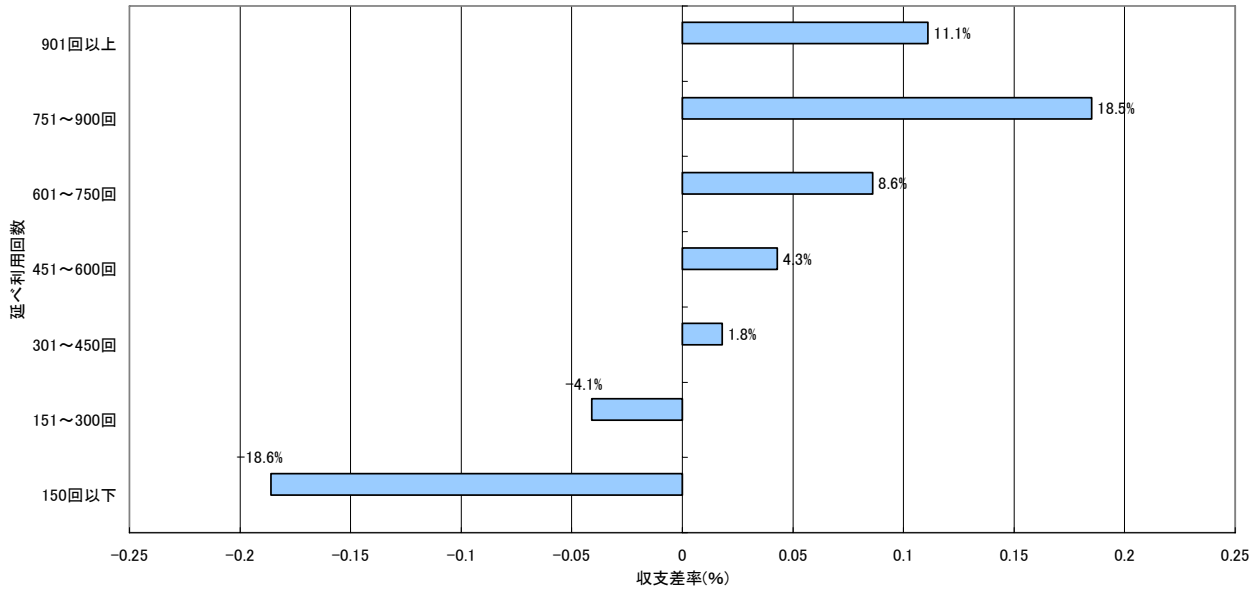
訪問介護 延べ訪問回数別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む

資料 4 - 5

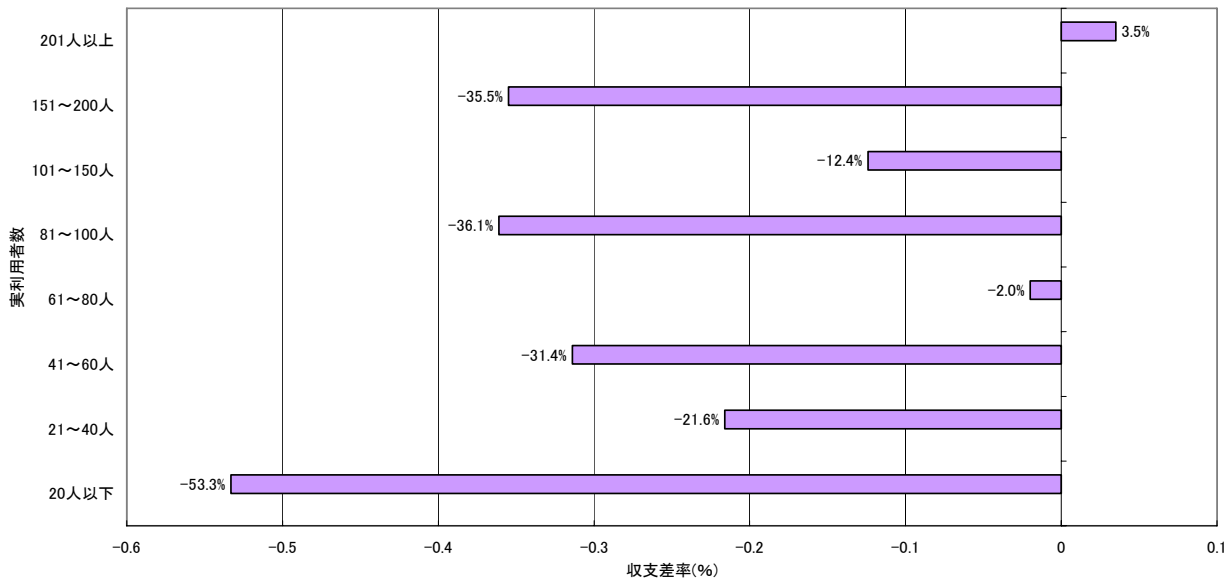
通所介護 延べ利用回数別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む

資料 4 - 6

居宅介護支援 実利用者数別収支差率



資料出所:厚生労働省「平成19年介護事業経営概況調査(暫定仮集計)」(平成20年6月5日公表)  
 ※暫定的な仮集計の結果であり、今後さらにデータの検証、分析を進めるとともに、他のサービスについても集計を行い公表する予定。  
 ※サンプル数が限定されているため個々のデータの影響が相対的に強く出ることにより、数値が不安定となっている可能性がある。  
 ※収支差率=(収入-支出)/収入  
 ※収入については、補助金を含む