

# 福祉及び介護施設における看護師の 日雇派遣に関するニーズ等の実態調査 集計結果

令和2年4月9日

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

# 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する ニーズ等の実態調査(アンケート)の概要

## (調査の趣旨)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第35条の4において「日雇労働者についての労働者派遣の禁止」が規定されているところ、規制改革推進会議における議論を踏まえた「規制改革実施計画(令和元年6月21日閣議決定)」により、福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズ等を把握する必要が生じたことから実施した。

## (調査対象)

- 介護サービス事業所 9,000事業所(訪問型、通所型、入所型の3類型の合計)
- 障害福祉サービス事業所 3,000事業所
- 児童福祉施設 3,000事業所
- 看護師・准看護師の資格を有する者 770人  
(就業している看護師・准看護師385人、潜在看護師・准看護師385人)

## ※ 抽出方法について

### <介護サービス事業所>

介護サービス情報公表システムの事業所の情報を元に、無作為に施設類型毎に3,000事業所を抽出し、郵送調査を実施した。

### <障害福祉サービス事業所・児童福祉施設>

都道府県が公表している事業所の情報を元に、無作為にそれぞれ3,000事業所を抽出し、郵送調査を実施した。

### <看護師・准看護師の資格を有する者>

調査会社に登録されているモニターを対象としたインターネット調査を実施した。

(調査方法)

- 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設 : 郵送調査
- 看護師・准看護師の資格を有する者 : モニターに対するインターネット調査

(調査期間)

- ・ 令和元年10月21日～11月15日:介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設
- ・ 令和元年10月17日～11月15日:看護師・准看護師の資格を有する者

(有効回答数等)

	対象者数	有効回答数
介護サービス事業所	9,000件	3,486件
障害福祉サービス事業所	3,000件	1,003件
児童福祉施設	3,000件	1,061件
看護師・准看護師の資格を有する者	770件	770件

(委託実施者)PwCコンサルティング合同会社

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果①

## (回答事業所の属性)

### 1-1. 主要な介護保険の指定介護サービス事業(N=3,143)

(単位:%)

訪問系サービス	通所系サービス	短期滞在系サービス	居住系サービス(認知症高齢者グループホーム、有料老人ホーム等)	施設系サービス(介護老人福祉施設、介護老人保健施設等)
7.0	44.7	1.1	27.6	19.6

### 1-2. 主要な障害福祉サービス事業(N=936)(当てはまるもの全て)

(単位:%)

訪問系	日中活動系	施設系	居住支援系	訓練系・就労系
36.4	36.8	16.3	19.6	28.4

### 1-3. 主要な児童福祉サービス事業(N=841)(当てはまるもの全て)

(単位:%)

乳児院	母子生活支援施設	保育所	幼保連携型認定こども園	児童厚生施設	児童養護施設	障害児入所施設	児童発達支援センター	児童心理治療施設	児童自立支援施設	児童家庭支援センター
1.7	1.1	59.8	18.8	8.0	3.4	2.6	5.2	0.7	2.6	1.5

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果②

## (人材不足の状況)

### 2. 看護職員の過不足状況

(単位:%)

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
介護サービス事業所(N=3,386)	5.3	14.4	25.1	53.8	1.4
障害福祉サービス事業所(N=800)	6.3	12.8	16.6	63.4	1.0
児童福祉施設(N=885)	6.8	9.8	16.0	66.7	0.7

### 3. 看護職員の不足状況

(単位:%)

	臨時的・突発的な人手不足		長期雇用も含めた慢性的な人手不足	
	かなり	やや	やや	かなり
介護サービス事業所(N=1,433)	11.1	31.4	33.2	24.3
障害福祉サービス事業所(N=260)	9.2	27.7	35.8	27.3
児童福祉施設(N=270)	15.9	23.7	31.1	29.3

### 4. 臨時的・突発的な人手不足の内容 (当てはまるもの全て)

(単位:%)

	繁忙期時の対応	週1回以下のほとんど発生しない業務への対応	クレーム・トラブル等への対応	育児・介護休業、休暇取得時等の代替	シフトの穴埋め、急な欠勤等の代替	その他
介護サービス事業所(N=600)	23.8	12.3	2.0	27.5	72.3	11.2
障害福祉サービス事業所(N=93)	33.3	19.4	6.5	18.3	59.1	16.1
児童福祉施設(N=100)	31.0	24.0	4.0	26.0	43.0	25.0

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果③

## 5. 臨時的・突発的に不足している場合の方策(当てはまるもの全て)

(単位:%)

	短期就業の労働者の募集の強化(貴法人での直接雇用)	日雇派遣労働者(雇用保険の適用を受けない学生、60歳以上の者、世帯収入が500万円以上の者に限る)の受け入れ強化	現在、雇用している労働者の配置・ローテーション等の工夫	中長期的に就業できる労働者の募集、または派遣労働者の受け入れ強化
介護サービス事業所(N=586)	20.8	4.9	75.3	32.4
障害福祉サービス事業所(N=90)	22.2	1.1	76.7	26.7
児童福祉施設(N=92)	29.3	1.1	75.0	17.4

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果④

## (派遣労働者の活用状況)

### 6. 看護職員の派遣労働者を受け入れている事業所での平均人数

(単位:人)

介護サービス事業所(N=224)	3.8
障害福祉サービス事業所(N=9)	1.7
児童福祉施設(N=11)	1.1

### 7. 看護職員の派遣労働者を就業させる理由 (当てはまるもの3つまで)

(単位:%)

	産休・育休・介護休暇による欠員した人員を迅速に確保できるため	欠員(産休・育休・介護休暇による欠員を除く)補充等必要な人員を迅速に確保できるため	人員配置基準を満たすため	雇用管理の負担が軽減されるため	医療ニーズの高い利用者の割合が多い	夜勤に必要な人員を補充するため	社内を活性化するため	専門性を活かした人材を活用するため	補助的業務等を行わせるため	その他
介護サービス事業所(N=234)	13.7	52.6	73.1	10.3	11.5	3.4	3.0	9.8	8.1	7.3
障害福祉サービス事業所(N=11)	0.0 (0)	9.1 (1)	36.4 (4)	18.2 (2)	18.2 (2)	9.1 (1)	0.0 (0)	27.3 (3)	9.1 (1)	27.3 (3)
児童福祉施設(N=14)	7.1 (1)	21.4 (3)	35.7 (5)	7.1 (1)	7.1 (1)	0.0 (0)	7.1 (1)	42.9 (6)	21.4 (3)	21.4 (3)

※括弧書きの数は回答数の実数

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果⑤

## 8. 看護職員の派遣労働者に関する雇用管理上の課題（当てはまるもの全て）

（単位：%）

	契約の範囲外の業務や、想定外の業務の実施	指揮命令系統が不明確	不適切な労働時間管理（就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇）	労働者の安全・衛生面の確保	個人情報の保護	サービス利用者とのトラブル	人間関係・いじめ・パワーハラスメント	セクシャルハラスメント
介護サービス事業所 (N=220)	12.0	11.1	3.4	3.0	2.1	11.5	6.4	0.9
障害福祉サービス事業所 (N=11)	27.3 (3)	0.0 (0)	18.2 (2)	9.1 (1)	9.1 (1)	9.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
児童福祉施設 (N=13)	15.4 (2)	15.4 (2)	7.7 (1)	0.0 (0)	7.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)

	妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮	人材派遣会社から派遣される看護職員が変更されたことによるトラブル	その他	特になし
介護サービス事業所 (N=220)	0.0	0.0	0.0	7.3	9.4	54.7
障害福祉サービス事業所 (N=11)	9.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	9.1 (1)	54.5 (6)
児童福祉施設 (N=13)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.7 (1)	0.0 (0)	76.9 (10)

※括弧書きの数は回答数の実数



# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果⑥

## 9. 看護職員の派遣労働者に関する医療安全管理上の課題（当てはまるもの全て）

（単位：％）

	医療安全管理体制について、理解が不十分	利用者にかかる情報収集が不十分	起こりやすい医療事故等について、十分把握できていない	医療安全を推進する上で、同僚とのコミュニケーションが不足している	医療安全に関するマニュアルの理解が不十分	医療機器・システムの使用方法を習得していない	事故発生時、どのように対応すれば良いか、わからない	その他	特になし
介護サービス事業所(N=221)	9.5	34.8	14.5	19.5	7.2	7.2	15.4	4.1	50.7
障害福祉サービス事業所(N=11)	18.2 (2)	18.2 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	9.1 (1)	54.5 (6)
児童福祉施設(N=13)	7.7 (1)	15.4 (2)	7.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.7 (1)	0.0 (0)	84.6 (11)

※括弧書きの数は回答数の実数

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果⑦

## (短期就業の活用意向)

### 10. 短期就業看護職員の活用意向

(単位:%)

	既に短期就業で活用している	積極的に活用したい	活用しても良い	こだわらない	活用するつもりはない
介護サービス事業所(N=3,223)	3.0	3.4	13.4	11.7	68.5
障害福祉サービス事業所(N=887)	0.7	3.4	9.1	10.4	76.4
児童福祉施設(N=945)	1.4	2.0	9.0	7.5	80.1

### 11. 短期「派遣」看護職員の活用意向

(単位:%)

	既に短期就業の派遣労働者として活用している	派遣労働者として積極的に活用したい	派遣労働者として活用しても良い	こだわらない	活用するつもりはない
介護サービス事業所(N=988)	4.4	5.0	28.5	40.6	21.6
障害福祉サービス事業所(N=201)	1.0	7.5	25.9	44.3	21.4
児童福祉施設(N=184)	0.5	3.3	25.5	38.6	32.1

# 介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、児童福祉施設への調査結果⑧

## 12. 短期派遣看護職員を活用したい理由（当てはまるもの全て）

（単位：％）

	欠員補充等 必要な人員を 迅速に確保で きるため	人員配置基 準を満たすた め	社内を活性化 するため	専門性を活か した人材を活 用するため	担当を持つ看 護師の指示 に基づいたサ ポート業務等 を行わせるた め	急な職員の 休暇取得に 対応するため	雇用管理の 負担が軽減さ れるため	その他
介護サービス事業 所(N=755)	70.6	53.9	9.4	19.6	10.1	48.2	9.7	1.1
障害福祉サービス 事業所(N=151)	55.0	44.4	13.9	39.7	11.9	26.5	13.2	4.0
児童福祉施設 (N=120)	48.3	32.5	9.2	54.2	14.2	26.7	5.8	5.8

## 13. 短期派遣看護職員に対する懸念点（当てはまるもの全て）

（単位：％）

	契約が細切れ で、労務管理 が煩雑になる	業務の切り分 けが難しく、 業務を柔軟に 任せられない	派遣法上の 事務処理が 煩雑になる	労働期間が 短期であるた め、チームで の役割を発 揮しにくい	労働期間が 短期であるた め、ケアに支 障が生じる	教育が施せ ず、医療安全 管理が徹底 できない	派遣会社へ 支払う費用が かかる	その他
介護サービス事業 所(N=3,131)	39.4	47.3	16.3	64.7	27.6	35.3	62.5	9.7
障害福祉サービス 事業所(N=827)	35.9	40.0	20.2	50.4	31.4	27.4	48.4	9.4
児童福祉施設 (N=895)	37.2	40.7	21.3	55.9	65.9	19.8	44.9	8.5

# 看護師・准看護師の資格を有する者への調査結果①

## (回答者の属性、就業経験)

### 1. 現在の就業状況(N=770)

(単位:%)

看護師等として就業している	看護師等以外の仕事で就業している	就業していない
50.0	12.9	37.1

### 2. 看護師等として働いた通算期間(N=740)

(単位:%)

1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上30年未満	30年以上
1.4	13.9	23.6	19.5	11.2	10.5	7.8	12.0

### 3. 看護師等の派遣労働者としての就業経験(N=740)

就業したことがある	就業したことがない
14.6	85.4

(単位:%)



### 4. 看護師等の派遣労働者として働いた通算期間(N=108)

(単位:%)

半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
33.3	24.1	21.3	11.1	5.6	4.6

## 看護師・准看護師の資格を有する者への調査結果②

### 5. 看護師等の派遣労働者として働いた派遣先数(N=108)

(単位:%)

1箇所	2箇所	3箇所	4~5箇所	6~9箇所	10箇所以上
35.2	17.6	13.9	16.7	5.6	11.1

### 6. 看護師等の派遣労働者として就業した主な理由(N=108) (当てはまるもの3つまで)

(単位:%)

すぐに仕事に就けるから	自分の都合の良い時間や場所で働けるから	仕事の責任や範囲が明確だから	世帯収入の補助になるから	家事や育児、介護と両立しやすいから	趣味や勉強と両立しやすいから	色々な職場を経験できるから	正規職員としての就職先が見つからなかったから
31.5	76.9	14.8	15.7	14.8	6.5	23.1	0.9
専門性や資格を活かせるから	スキルアップに繋がるから	病気や体力の衰え等により、フルタイムで働けないから	責任の重い仕事をしなくて済むから	人間関係に煩わされたくないから	その他	特別な理由はない	
9.3	1.9	7.4	12.0	9.3	0.9	2.8	

## 看護師・准看護師の資格を有する者への調査結果③

### 7. 看護師等の派遣労働者として働く上で感じた雇用管理上の課題(N=108) (当てはまるもの全て)

(単位:%)

契約の範囲外の業務や、想定外の業務の実施	指揮命令系統が不明確	不適切な労働時間管理(就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇)	労働者の安全・衛生面の確保	個人情報の保護	サービス利用者とのトラブル	人間関係・いじめ・パワーハラスメント
24.1	20.4	14.8	14.8	5.6	5.6	13.9

セクシャルハラスメント	妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮	その他	特になし
2.8	2.8	3.7	3.7	1.9	42.6

### 8. 看護師等の派遣労働者として働く上で感じた医療安全上の課題(N=108) (当てはまるもの全て)

(単位:%)

どのような体制で、医療安全管理が行われているかわからない	利用者の情報収集をする時間が不十分	起こりやすい医療事故等について、把握する機会(研修等)がない	医療安全を推進する上で、同僚とのコミュニケーションが不足している	医療安全に関するマニュアルを把握する機会がない	医療機器・システムの使用方法を習得する時間や機会がない	事故発生時、どのように対応すれば良いかわからない	その他	特になし
39.8	35.2	25.0	24.1	27.8	21.3	23.1	0.9	25.9

# 看護師・准看護師の資格を有する者への調査結果④

## (短期就業に関する希望)

### 9. 看護師等としての短期就業についての考え (N=770)

(単位:%)

既に短期で就業している	積極的に働きたい	働いても良い	こだわらない	働くつもりはない
1.7	9.0	32.9	20.6	35.8



### 10. 看護師等として短期就業で働く場合、派遣労働者の雇用形態で働くことについての考え (N=494)

既に派遣労働者として、短期で就業している	派遣労働者として積極的に働きたい	派遣労働者として働いても良い	こだわらない	派遣労働者として働くつもりはない
1.2	3.8	32.2	44.9	17.8



### 11. 看護師等の派遣労働者として短期就業したい理由 (N=406) (当てはまるもの全て)

(単位:%)

すぐに仕事に就けるから	自分の都合の良い時間や場所で働けるから	仕事の責任や範囲が明確だから	世帯収入の補助になるから	家事や育児、介護と両立しやすいから	趣味や勉強と両立しやすいから	色々な職場を経験できるから	正規職員としての就職先が見つからなかったから
30.3	58.6	20.7	30.5	29.3	6.4	13.1	2.0
専門性や資格を活かせるから	スキルアップに繋がるから	病気や体力の衰え等により、フルタイムで働けないから	責任の重い仕事をしなくて済むから	人間関係に煩わされないから	その他	特別な理由はない	
15.0	6.7	11.6	19.0	17.5	0.5	9.4	

## 看護師・准看護師の資格を有する者への調査結果⑤

### 12. 看護師等の派遣労働者として短期就業する場合の懸念点(N=494) (当てはまるもの全て)

(単位:%)

契約が細切れで、収入が安定しない	複数の職場で働くため、健康が心配	派遣先にすぐに順応できない	十分なキャリア開発が行えない	自身の労務管理・雇用管理が煩雑になる	労働期間が短期であるため、チームでの役割を發揮できるか心配	労働期間が短期であるため、ケアに支障が生じないか心配	業務の遂行により事故が生じた場合に、十分な補償が受けられるか心配	その他	特に心配はない
33.4	16.0	43.1	10.1	16.0	22.9	17.2	24.7	1.6	15.8



# 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズ等の実態調査(派遣元事業主へのヒアリング)①

## (調査概要)

看護師等の派遣人数が多い派遣元事業主に対して、ヒアリングを実施した。

## (調査結果)

### 1. 看護師等の日雇派遣に関するニーズについて

#### ① 福祉及び介護施設等における看護師等の派遣労働者の受入れのニーズ

- ・ 増加している。施設側は、長期就業者の自社雇用として正社員を希望しているが、人材の確保難が慢性化しているため、契約社員や派遣社員へ人材の確保のための間口を広げていると感じる。
- ・ ニーズは高くない。施設側の慢性的な人手不足は感じているが、施設側は自社雇用を希望しているため、紹介や紹介予定派遣での提示をしており、そちらのニーズは高まっていると感じる。

#### ② 看護師等の派遣就業のニーズ

- ・ 増加傾向である。特に潜在看護師が職場復帰を目指し派遣登録を行う場合、その多くは短期派遣の要望となる。背景としては、職場復帰をする際に、フルタイム勤務を望まず、週3日程度の勤務を希望する方が大多数であるためである。
- ・ 看護師等の医療施設でない各施設への紹介や紹介予定派遣のニーズは、施設の種別によって異なる。看護師等はオンコール対応がある特別養護老人ホームなどを避ける傾向がある。
- ・ 派遣勤務を希望される看護師等の登録も相当数いる。一方、看護師等は、現在のライフステージを考えつつ、仕事内容、収入、やりがいなどを考えて仕事を選ぶことができるため、自然と施設側と看護師等とのニーズと相違があるのではないかと感じる。

# 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する ニーズ等の実態調査(派遣元事業主へのヒアリング)②

## ③ 現在禁止されている看護師等の日雇派遣への考え

- ・ 派遣の登録に来る看護師等の多くは、短期派遣と日雇派遣の区別がついていないこともあり、個々の希望や就業の可能性を聞いた上で短期派遣への就業を説明し、短期派遣となるケースも多い反面、短期派遣への就業が叶わない登録者もいる。
- ・ 日雇派遣を行うことでの労務面で作業コスト、費用対効果が合わないとも感じる。
- ・ ニーズがあることは認識しているが、禁止業務のため紹介への切り替えを一部行っている。日雇いは、シフト制の勤務調整や労務管理が重たく感じる要素である。
- ・ 施設や業務内容によっては、日雇派遣が施設のニーズに合致することもある。潜在看護師が職場復帰をする方法の一つに日雇派遣があるのではと感じている。日雇から長期派遣に切り替わる看護師等が出ることで施設のニーズに今以上に合致するのではと考える。

# 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する ニーズ等の実態調査(派遣元事業主へのヒアリング)③

## 2. 雇用管理上の課題について

### ① 看護師等の労働者派遣の雇用管理上の課題

- ・ 長期派遣と短期派遣で雇用管理上の課題の違いは感じない。長期派遣の職員の一部でサービス残業に係る要望などが上がるが、施設側に改善提案を行い解消している。安全衛生の問題もゼロではないが少数意見であり解消している。
- ・ 看護師等における雇用管理上の特有性はないと感じている。一般的な派遣就業者同様に派遣看護師等と施設側の人間関係や派遣先施設との社風のアンマッチはあるため、派遣元、派遣先、派遣職員での環境改善を図っている。
- ・ 施設側の職員や利用者からみると、派遣看護師等が何をすることができて、何をすることができないかが判断できないことがある。
- ・ 労災への対応についても、施設側の人手不足などもあり、踏み込んだ話し合いが難航することもある。

### ② 実際に発生した派遣就業においての問題、解決策

- ・ 施設側の指揮命令者と話し合いを行い、解消していることもあり大きな問題・解決策も特にないと感じる。
- ・ 解決策として問題発生時には、社内イントラで共有、内部監査、モニタリングを実施している。
- ・ 施設への派遣後、早期に派遣就業の辞退が発生するケースがあった。そのような場合、施設内での人間関係等を再度確認し、適する看護師等を再度就業させ、辞退申し出の看護師等においても、再度異なる施設への派遣就業をアテンドしている。
- ・ 短期派遣におけるシフトの組み合わせについて、それぞれの施設側で依頼日や依頼方法が異なり、また、看護師等も仕事を選ぶ傾向があり、勤務シフトの調整が難しい。

# 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する ニーズ等の実態調査(派遣元事業主へのヒアリング)④

## ③ 仮に日雇派遣が解禁された場合に想定される雇用管理上の課題、解決策

- ・ 禁止前までは日雇派遣を行っていた為、禁止となって再度解禁したとしても問題はないと感じる。施設側でのマニュアル作りなど、受け入れる側の準備によって解消されると感じている。施設側のニーズもあり、医療行為が主軸ではないと感じるため、業務内容の制限が発生することは少ないと考える。
- ・ 解禁されれば施設側からのニーズは相当数あると感じる一方で、派遣職員の給与管理等労務管理について、システムの補強等が必要と感じる。
- ・ 時期的な要素(大型連休や季節繁忙期等)での日雇派遣であれば、ニーズに対して応えられると考える。
- ・ 日雇派遣が解禁になることで有資格者の確認、健康管理なども、心配される点である。日雇派遣の依頼の背景がスポットや急な労働力の供給となると注意が必要と感じる。リレーションの方法の確立が必要と感じる。
- ・ 看護師等が施設で就業する場合、就業頻度にばらつきが発生し、結果的に施設側に負担が増えるのではないかと感じる。これを避けるため、施設側も、日雇派遣就業者への業務内容を限定してしまうのではとも考える。
- ・ 新規参入をする派遣会社の、派遣就業を希望する人材の見極めや、施設へのマッチングの精度が問われる。資格の確認も重要だが、ノウハウがない企業が参入することで全体の質が問われる状況になるのではないかと感じる。