

事業所における介護労働実態調査 —益田市内で介護サービスを実施している79事業所における状況—		
	令和7年度	令和4年度
調査対象	79事業所(回答数73事業所(内無効3) 回答率92.4%)	84事業所(回答数76事業所 回答率90.5%)
調査期日	令和7年10月1日時点	令和4年9月1日時点
調査実施期間	令和7年10月1日～令和7年10月31日	令和4年9月1日～令和4年10月31日

※割合は各項目の実数を基に算出し、小数第1位で四捨五入しているため、合計が100%とならない場合があります。

事業所の概要

1 法人の種類

法人種別	令和7年度				令和4年度			
	対象事業所	回答事業所	法人毎の回答率	回答事業所の割合	対象事業所	回答事業所	法人毎の回答率	回答事業所の割合
民間企業	19	17	89.5%	23.3%	21	21	100.0%	27.6%
社会福祉法人	35	33	94.3%	45.2%	38	32	84.2%	42.1%
医療法人	15	13	86.7%	17.8%	16	16	100.0%	21.1%
NPO(特定非営利活動法人)	5	4	80.0%	5.5%	5	5	100.0%	6.6%
その他	5	5	100.0%	6.8%	4	2	50.0%	2.6%
無回答		1		1.4%		0		0.0%
計	79	73		100.0%	84	76		100.0%

その他の回答：営利法人、社会医療法人、公益社団法人

2 指定介護サービスの種類

	令和7年度				令和4年度			
	対象事業所数	回答事業所数	サービス毎の回答率	回答事業所の割合	対象事業所数	回答事業所数	サービス毎の回答率	回答事業所の割合
訪問介護	9	9	100.0%	12.3%	10	10	100.0%	13.2%
訪問入浴介護	1	1	100.0%	1.4%	1	1	100.0%	1.3%
通所リハビリテーション	3	3	100.0%	4.1%	3	3	100.0%	3.9%
(地域密着型) 通所介護、通所サービス	27	22	81.5%	30.1%	29	27	93.1%	35.5%
認知症対応型通所介護	0	0	0.0%	0.0%	1	0	0.0%	0.0%
(看護)小規模多機能型居宅介護	6	6	100.0%	8.2%	6	6	100.0%	7.9%
認知症対応型共同生活介護	13	11	84.6%	15.1%	14	14	100.0%	18.4%
(地域密着型) 特定	7	6	85.7%	8.2%	7	5	71.4%	6.6%
(地域密着型) 特養、老健、介護医療院、ショートステイ	12	11	91.7%	15.1%	12	9	75.0%	11.8%
定期巡回サービス	1	1	100.0%	1.4%	1	1	100.0%	1.3%
不明		3		4.1%				
無回答		0		0.0%		0		0.0%
計	79	73		100.0%	84	76		100.0%

3 就業形態別就労人数

職員総数は、令和7年度は1,626人となり、前回（令和4年度）の1,219人から407人増加している。内訳を男女別にみると、男性は298人から407人へ109人増加し、女性は921人から1,219人へ298人増加している。

職種別にみると、「介護職員」は896人から1,158人へ262人増加し、「介護職員以外」は323人から468人へ145人増加している。

雇用形態別では、正規職員は729人から1,000人へ271人増加し、非正規職員は490人から626人へ136人増加している。

令和7年度						
職種	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
介護職員	265	893	210	510	55	383
介護職員以外	142	326	84	196	58	130
計	407	1219	294	706	113	513
	1,626					

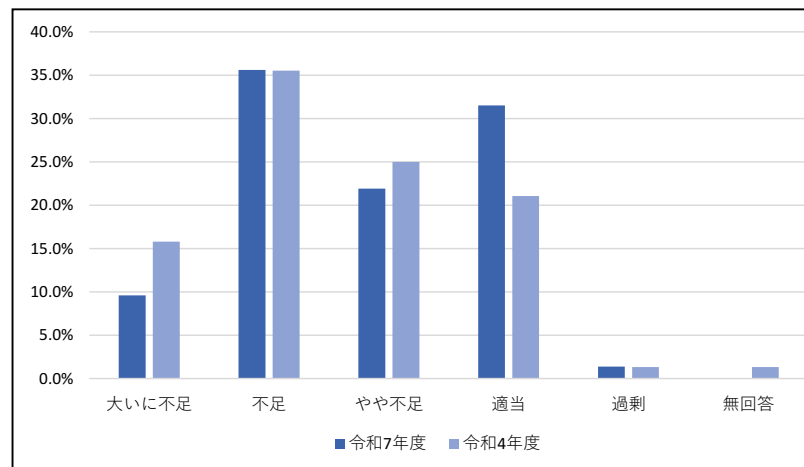
令和4年度						
職種	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
介護職員	214	682	165	392	49	290
介護職員以外	84	239	42	130	42	109
計	298	921	207	522	91	399
	1,219					

事業所の運営、雇用管理状況

4 従業員の過不足感

従業員の過不足感についてみると、令和7年度は「不足」が35.6%となり、前回（令和4年度）の35.5%から0.1ポイント増加している。「大いに不足」は9.6%となり、前回の15.8%から6.2ポイント減少し、「やや不足」は21.9%となり、前回の25.0%から3.1ポイント減少している。一方、「適当」は31.5%となり、前回の21.1%から10.4ポイント増加している。「過剰」は1.4%で、前回の1.3%から0.1ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
大いに不足	9.6%	15.8%
不足	35.6%	35.5%
やや不足	21.9%	25.0%
適当	31.5%	21.1%
過剰	1.4%	1.3%
無回答	0.0%	1.3%



5 従業者不足の要因

従業者不足の要因についてみると、令和7年度は「採用が困難なため」が61.2%となり、前回（令和4年度）の76.8%から15.6ポイント減少している。「離職率が高い（定着率が低い）ため」は18.4%となり、前回の3.6%から14.8ポイント増加している。「事業拡大により必要人数が増大したため」は0.0%となり、前回の7.1%から7.1ポイント減少している。

	令和7年度	令和4年度
採用が困難なため	61.2%	76.8%
離職率が高い（定着率が低い）ため	18.4%	3.6%
事業拡大により必要人数が増大したため	0.0%	7.1%
その他	14.3%	12.5%
無回答	6.1%	0.0%

その他の回答：

- ・ 職種により不足している（PT・OT）
- ・ 休んでいる職員がいる為
- ・ 10月で退職する職員がいるため
- ・ 募集しても来ない為
- ・ 入職されたものの業務内容が多種となる為、適応しづらい事もあり部署異動や離職となる。
- ・ 出産間近の職員が休みに入るため
- ・ 職員の人数は十分足りているが、傷病で休む職員が多い。又、助手の人数が多く直接介護をする職員が少ない。助手の人数を減らし介護士を増やしたい。

追加で配置したい人数

	令和7年度	令和4年度
1名追加	36.7%	36.4%
2名追加	32.7%	38.2%
3名追加	10.2%	20.0%
4名追加	4.1%	1.8%
5名追加	2.0%	1.8%
6名追加	0.0%	0.0%
7名以上	0.0%	1.8%
無回答	14.3%	0.0%

6 採用者数

採用者数についてみると、介護職員では、令和7年度の「正規職員」は105人となり、前回（令和4年度）の82人から23人増加している。「非正規職員（常勤労働者）」は23人となり、前回の30人から7人減少している。「非正規職員（短時間労働者）」は43人となり、前回の33人から10人増加している。

介護職員以外では、「正規職員」は23人となり、前回の18人から5人増加している。「非正規職員（常勤労働者）」は4人となり、前回の3人から1人増加している。「非正規職員（短時間労働者）」は27人となり、前回の11人から16人増加している。

職種	令和7年度			令和4年度		
	正規職員	非正規職員		正規職員	非正規職員	
		常勤労働者	短時間労働者		常勤労働者	短時間労働者
介護職員	105	23	43	82	30	33
介護職員以外	23	4	27	18	3	11

7 離職者数及び離職者の勤続年数

離職者数についてみると、介護職員では、令和7年度は合計163人となり、前回（令和4年度）の116人から47人増加している。内訳をみると、正規職員の「1年未満」は21人で前回と同数、「1年以上3年未満」は29人となり前回の15人から14人増加、「3年以上」は42人となり前回の31人から11人増加している。非正規職員では、「1年未満」は21人となり前回の17人から4人増加、「1年以上3年未満」は24人となり前回の11人から13人増加、「3年以上」は26人となり前回の21人から5人増加している。

介護職員以外では、令和7年度は合計57人となり、前回の29人から28人増加している。内訳をみると、正規職員の「1年未満」は11人となり前回の4人から7人増加、「1年以上3年未満」は11人となり前回の4人から7人増加、「3年以上」は14人となり前回の7人から7人増加している。非正規職員では、「1年未満」は12人となり前回の5人から7人増加、「1年以上3年未満」は4人で前回と同数、「3年以上」は5人で前回と同数となっている。

令和7年度							
職種	正規職員			非正規職員			計
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	
介護職員	21	29	42	21	24	26	163
介護職員以外	11	11	14	12	4	5	57
令和4年度							
職種	正規職員			非正規職員			計
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	
介護職員	21	15	31	17	11	21	116
介護職員以外	4	4	7	5	4	5	29

8 人件費の占める割合

人件費の占める割合についてみると、令和7年度は「30%未満」は0.0%で前回（令和4年度）と同率となっている。「30%以上～60%未満」は24.7%となり、前回の22.4%から2.3ポイント増加している。「60%以上～80%未満」は52.1%となり、前回の44.7%から7.4ポイント増加している。「80%以上」は19.2%となり、前回の9.2%から10.0ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
30%未満	0.0%	0.0%
30%以上～60%未満	24.7%	22.4%
60%以上～80%未満	52.1%	44.7%
80%以上	19.2%	9.2%
無回答	4.1%	23.7%

9-1 1年前と比較した現在の収入状況

1年前と比較した現在の収入状況についてみると、令和7年度は「増収」が16.4%となり、前回（令和4年度）の17.1%から0.7ポイント減少している。「増減なし」は32.9%となり、前回の30.3%から2.6ポイント増加している。「減収」は49.3%となり、前回の35.5%から13.8ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
増収	16.4%	17.1%
増減なし	32.9%	30.3%
減収	49.3%	35.5%
無回答	1.4%	17.1%

9-2 今後の収支見込み

今後の収支見込みについてみると、令和7年度は「増収」が15.1%となり、前回（令和4年度）の15.8%から0.7ポイント減少している。「増減なし」は50.7%となり、前回の28.9%から21.8ポイント増加している。「減収」は32.9%となり、前回の40.8%から7.9ポイント減少している。

	令和7年度	令和4年度
増収	15.1%	15.8%
増減なし	50.7%	28.9%
減収	32.9%	40.8%
無回答	1.4%	14.5%

10 経営効率化のための方策（複数回答）

経営効率化のための方策についてみると、令和7年度は「実施していない」が32.9%となり、前回（令和4年度）の42.1%から9.2ポイント減少している。「サービス事業の種類を増やした」は9.6%となり、前回の6.6%から3.0ポイント増加している。「保険外サービスを増やした」は12.3%となり、前回の5.3%から7.0ポイント増加している。「営業地域を拡張した」は16.4%となり、前回の9.2%から7.2ポイント増加している。「営業地域を縮小した」は1.4%となり、前回の0.0%から1.4ポイント増加している。「人件費総額を圧縮した」は8.2%となり、前回の5.3%から2.9ポイント増加している。「利用者を要介護度の高い者に絞り込んだ」は4.1%となり、前回の2.6%から1.5ポイント増加している。「予防給付サービス事業を実施しない」は1.4%となり、前回の0.0%から1.4ポイント増加している。「新規に夜間対応を始めた」は0.0%で、前回と同水準となっている。「一部の指定介護サービス事業を廃止（休止）した」は1.4%となり、前回の0.0%から1.4ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
実施していない	32.9%	42.1%
サービス事業の種類を増やした	9.6%	6.6%
保険外サービスを増やした	12.3%	5.3%
営業地域を拡張した	16.4%	9.2%
営業地域を縮小した	1.4%	0.0%
人件費総額を圧縮した	8.2%	5.3%
利用者を要介護度の高い者に絞り込んだ	4.1%	2.6%
予防給付サービス事業を実施しない	1.4%	0.0%
新規に夜間対応を始めた	0.0%	-
一部の指定介護サービス事業を廃止（休止）した	1.4%	0.0%
その他	30.1%	17.1%
無回答	4.1%	0.0%

その他回答：

- ・ よくわからない
- ・ 稼働率の向上、新規加算の取得
- ・ サービス内容の見直し
- ・ 地域密着型に移行した
- ・ 退所後の空床期間の短縮。入院予防
- ・ ICTを導入した
- ・ 定員数を少なくした

事業所の教育・研修実施状況

11 実施している教育・研修の取組（複数回答）

実施している教育・研修の取組についてみると、令和7年度は「教育・研修の計画策定」が74.0%となり、前回（令和4年度）の57.9%から16.1ポイント増加している。「先輩職員による指導」は60.3%となり、前回の48.7%から11.6ポイント増加している。「上司による定期個別面談」は46.6%となり、前回の40.8%から5.8ポイント増加している。「職場内研修会・勉強会」は87.7%となり、前回の90.8%から3.1ポイント減少している。「外部研修会・勉強会への派遣」は75.3%となり、前回の63.2%から12.1ポイント増加している。「職員の腰痛予防対策」は31.5%となり、前回の32.9%から1.4ポイント減少している。「安全対策（事故時の応急措置等）」は56.2%となり、前回の55.3%から0.9ポイント増加している。「虐待防止・人権問題」は76.7%となり、前回の68.4%から8.3ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
教育・研修の計画策定	74.0%	57.9%
先輩職員による指導	60.3%	48.7%
上司による定期個別面談	46.6%	40.8%
職場内研修会・勉強会	87.7%	90.8%
外部研修会・勉強会への派遣	75.3%	63.2%
職員の腰痛予防対策	31.5%	32.9%
安全対策（事故時の応急措置等）	56.2%	55.3%
虐待防止・人権問題	76.7%	68.4%
その他	4.1%	5.3%
いずれも行っていない	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	0.0%

その他回答：

- ・ 新人研修
- ・ ハラスメント研修
- ・ ICT導入

12 教育・研修の取組の状況について

教育・研修の取組の状況についてみると、令和7年度は「大いに充実」が6.8%となり、前回（令和4年度）の3.9%から2.9ポイント増加している。「充実」は50.7%となり、前回の32.9%から17.8ポイント増加している。「やや不足」は38.4%となり、前回の56.6%から18.2ポイント減少している。「不足」は2.7%となり、前回の3.9%から1.2ポイント減少している。

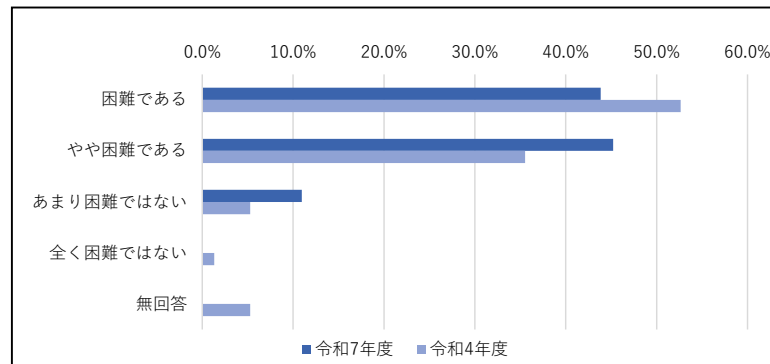
	令和7年度	令和4年度
大いに充実	6.8%	3.9%
充実	50.7%	32.9%
やや不足	38.4%	56.6%
不足	2.7%	3.9%
無回答	1.4%	2.6%

事業所の人材確保策

13 人材確保の状況

人材確保の状況についてみると、令和7年度は「困難である」が43.8%となり、前回（令和4年度）の52.6%から8.8ポイント減少している。「やや困難である」は45.2%となり、前回の35.5%から9.7ポイント増加している。「あまり困難ではない」は11.0%となり、前回の5.3%から5.7ポイント増加している。「全く困難ではない」は0.0%となり、前回の1.3%から1.3ポイント減少している。

	令和7年度	令和4年度
困難である	43.8%	52.6%
やや困難である	45.2%	35.5%
あまり困難ではない	11.0%	5.3%
全く困難ではない	0.0%	1.3%
無回答	0.0%	5.3%



14 人材確保が困難な要因（複数回答）

人材確保が困難な要因についてみると、「同業他社との人材獲得競争が激しい」は令和7年度67.7%となり、前回（令和4年度）の48.7%から19.0ポイント増加している。「他産業に比べて労働条件が良くない」は55.4%となり、前回の44.7%から10.7ポイント増加している。「景気が良いため介護業界へ人材が集まらない」は23.1%となり、前回の14.5%から8.6ポイント増加している。「わからない」は1.5%となり、前回の11.8%から10.3ポイント減少している。「その他」は9.2%となり、前回の15.8%から6.6ポイント減少している。なお、「施設・事業所の立地条件が良くない」「地域における生産年齢人口が減少している」「事業所に必要な有資格者の応募がない」については、前回調査では設問がなく、今回新たに追加された項目である。

	令和7年度	令和4年度
同業他社との人材獲得競争が激しい	67.7%	48.7%
他産業に比べて労働条件が良くない	55.4%	44.7%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	23.1%	14.5%
施設・事業所の立地条件が良くない	12.3%	-
地域における生産年齢人口が減少している	44.6%	-
事業所に必要な有資格者の応募がない	23.1%	-
わからない	1.5%	11.8%
その他	9.2%	15.8%
無回答	0.0%	0.0%

その他回答：

- ・ 介護業界の魅力が不足→人材が集まらない
- ・ 市内の求職者が少ない（PT・OT）
- ・ 他者との賃金の差がある
- ・ 社会福祉法人などに就職される
- ・ 夜勤がない為、職員の給与が上げにくい
- ・ 六日市学園の閉校など島根県西部における専門職養成機関の減少。トリニティカレッジ出雲に進学する県西部在住生徒がいない。（県外流出）

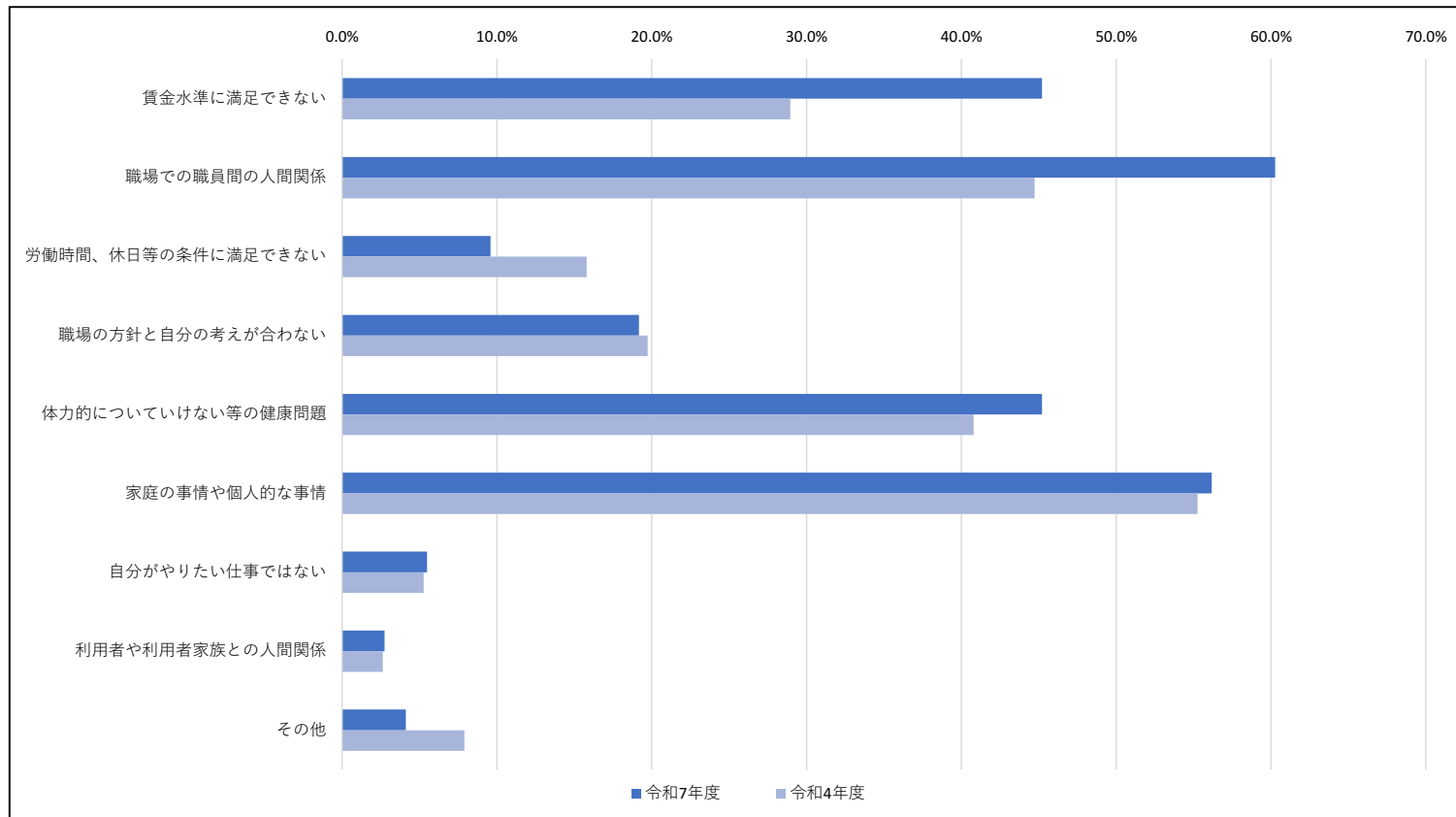
15 離職の要因（複数回答）

離職の要因についてみると、「賃金水準に満足できない」は令和7年度45.2%となり、前回（令和4年度）の28.9%から16.3ポイント増加している。「職場での職員間の人間関係」は60.3%となり、前回の44.7%から15.6ポイント増加している。「労働時間、休日等の条件に満足できない」は9.6%となり、前回の15.8%から6.2ポイント減少している。「職場の方針と自分の考えが合わない」は19.2%となり、前回の19.7%から0.5ポイント減少している。「体力的についていけない等の健康問題」は45.2%となり、前回の40.8%から4.4ポイント増加している。「家庭の事情や個人的な事情」は56.2%となり、前回の55.3%から0.9ポイント増加している。「自分がやりたい仕事ではない」は5.5%となり、前回の5.3%から0.2ポイント増加している。「利用者や利用者家族との人間関係」は2.7%となり、前回の2.6%から0.1ポイント増加している。

	令和7年度	令和4年度
賃金水準に満足できない	45.2%	28.9%
職場での職員間の人間関係	60.3%	44.7%
労働時間、休日等の条件に満足できない	9.6%	15.8%
職場の方針と自分の考えが合わない	19.2%	19.7%
体力的についていけない等の健康問題	45.2%	40.8%
家庭の事情や個人的な事情	56.2%	55.3%
自分がやりたい仕事ではない	5.5%	5.3%
利用者や利用者家族との人間関係	2.7%	2.6%
その他	4.1%	7.9%
無回答	5.5%	0.0%

その他回答：

- ・ 契約期間満了
- ・ 見学や面接だけでは業務内容の理解が難しい
- ・ 自己レベルアップのため



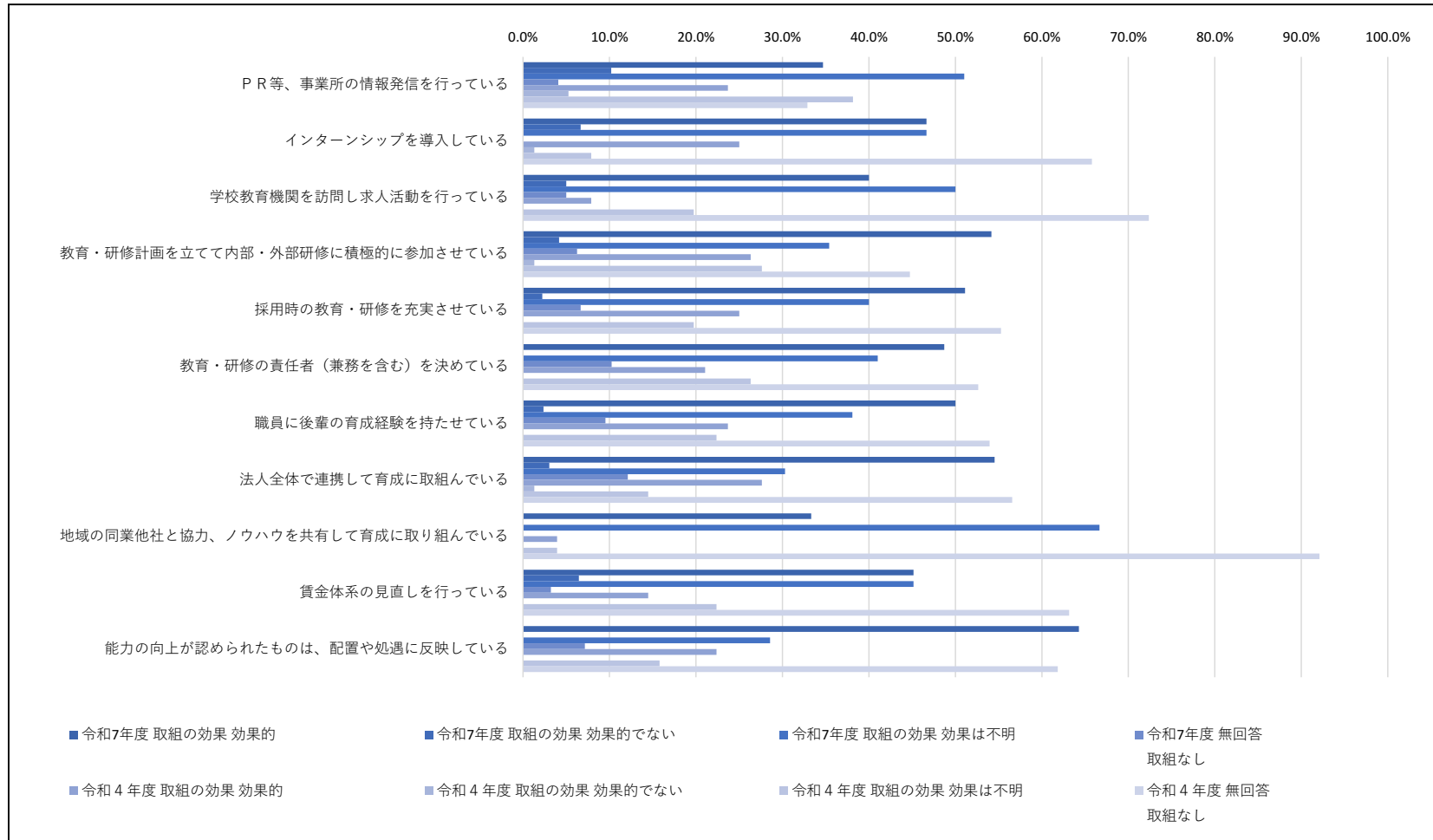
16 事業所が取組んでいる人材確保策（複数回答）

人材確保策のうち、「効果的」と評価されている取組についてみると、「法人全体で連携して育成に取り組んでいる」は54.5%となり、前回（27.6%）から大幅に増加している。「教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている」は54.2%となり、前回（26.3%）から大きく増加している。「採用時の教育・研修を充実させている」は51.1%となり、前回（25.0%）から増加している。また、「インターンシップを導入している」は46.7%となり、前回（25.0%）から大幅に増加している。このほか、「職員に後輩の育成経験を持たせている」（50.0%）、「教育・研修の責任者を決めている」（48.7%）、「能力の向上が認められたものは配置や処遇に反映している」（64.3%）など、人材育成や育成体制の整備に関する取組を効果的と評価する事業所が全体的に増加している傾向が見受けられる。

人材確保策	令和7年度				令和4年度			
	取組の効果			無回答 取組なし	取組の効果			無回答 取組なし
	効果的	効果的でない	効果は不明		効果的	効果的でない	効果は不明	
P R 等、事業所の情報発信を行っている	34.7%	10.2%	51.0%	4.1%	23.7%	5.3%	38.2%	32.9%
インターンシップを導入している	46.7%	6.7%	46.7%	0.0%	25.0%	1.3%	7.9%	65.8%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	40.0%	5.0%	50.0%	5.0%	7.9%	0.0%	19.7%	72.4%
教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている	54.2%	4.2%	35.4%	6.3%	26.3%	1.3%	27.6%	44.7%
採用時の教育・研修を充実させている	51.1%	2.2%	40.0%	6.7%	25.0%	0.0%	19.7%	55.3%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	48.7%	0.0%	41.0%	10.3%	21.1%	0.0%	26.3%	52.6%
職員に後輩の育成経験を持たせている	50.0%	2.4%	38.1%	9.5%	23.7%	0.0%	22.4%	53.9%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	54.5%	3.0%	30.3%	12.1%	27.6%	1.3%	14.5%	56.6%
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	3.9%	0.0%	3.9%	92.1%
賃金体系の見直しを行っている	45.2%	6.5%	45.2%	3.2%	14.5%	0.0%	22.4%	63.2%
能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している	64.3%	0.0%	28.6%	7.1%	22.4%	0.0%	15.8%	61.8%
その他	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

その他回答：

- 働きやすい環境を整備
- 口コミや職員の紹介制度
- 学校、教育機関への電話
- 新たな人材を確保する経営的余裕がない為、行っていない
- 外国人技能実習生の受け入れ



17 事業所における早期退職防止や定着促進のための取組（複数回答）

早期退職防止・定着促進の取組のうち、「効果的」と評価されているものについてみると、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」は79.4%となり、前回（64.5%）から14.9ポイント増加している。「能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している」は61.9%となり、前回（26.3%）から35.6ポイントと大幅に増加している。

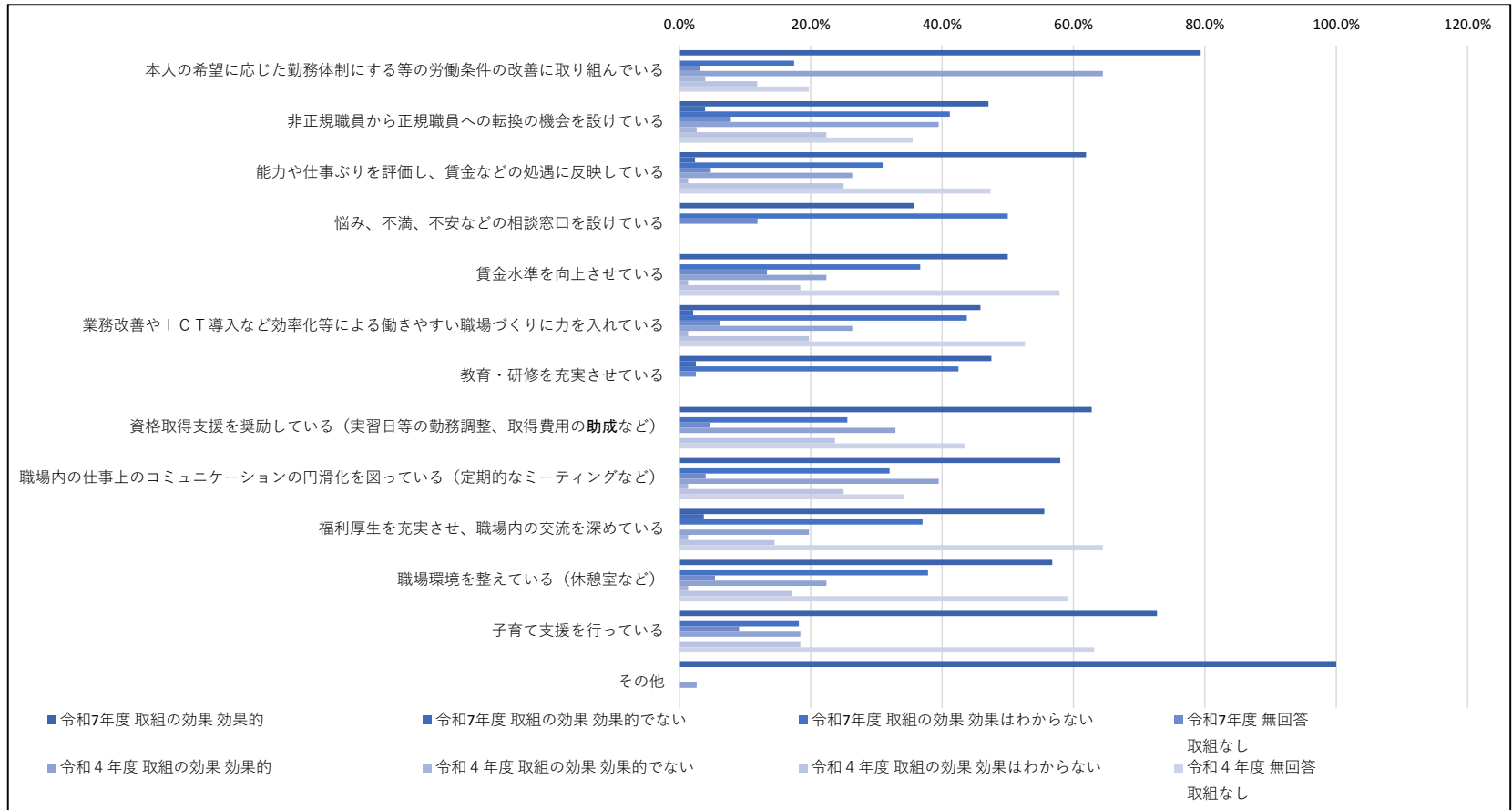
また、「資格取得支援を奨励している」は62.8%となり、前回（32.9%）から29.9ポイント増加しているほか、「子育て支援を行っている」は72.7%となり、前回（18.4%）から54.3ポイントと大幅に増加している。「業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくり」は45.8%となり、前回（26.3%）から19.5ポイント増加している。

一方、「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」は47.1%となり、前回（39.5%）から7.6ポイント増加しているものの、「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」は58.0%となり、前回（39.5%）から18.5ポイント増加している。

このように、前回と比較して、労働条件の改善、処遇への反映、資格取得支援、子育て支援、業務効率化など、職場環境や働きやすさに関する取組を効果的と評価する割合が全体的に大きく増加している傾向が見受けられる。

人材確保策	令和7年度				令和4年度			
	取組の効果			無回答 取組なし	取組の効果			無回答 取組なし
	効果的	効果的でない	効果はわからない		効果的	効果的でない	効果はわからない	
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	79.4%	0.0%	17.5%	3.2%	64.5%	3.9%	11.8%	19.7%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	47.1%	3.9%	41.2%	7.8%	39.5%	2.6%	22.4%	35.5%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	61.9%	2.4%	31.0%	4.8%	26.3%	1.3%	25.0%	47.4%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	35.7%	0.0%	50.0%	11.9%	-	-	-	-
賃金水準を向上させている	50.0%	0.0%	36.7%	13.3%	22.4%	1.3%	18.4%	57.9%
業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	45.8%	2.1%	43.8%	6.3%	26.3%	1.3%	19.7%	52.6%
教育・研修を充実させている	47.5%	2.5%	42.5%	2.5%	-	-	-	-
資格取得支援を奨励している（実習日等の勤務調整、取得費用の助成など）	62.8%	0.0%	25.6%	4.7%	32.9%	0.0%	23.7%	43.4%
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（定期的なミーティングなど）	58.0%	0.0%	32.0%	4.0%	39.5%	1.3%	25.0%	34.2%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	55.6%	3.7%	37.0%	0.0%	19.7%	1.3%	14.5%	64.5%
職場環境を整えている（休憩室など）	56.8%	0.0%	37.8%	5.4%	22.4%	1.3%	17.1%	59.2%
子育て支援を行っている	72.7%	0.0%	18.2%	9.1%	18.4%	0.0%	18.4%	63.2%
その他	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%

その他回答：住宅手当を充実させる



18 事業者において導入しているICTや介護ロボットについて【取組有無】（令和4年度 調査無し）

	令和7年度
利用者請求（会計等）	53.4%
介護・業務記録（バイタルチェック等）	57.5%
勤怠管理	31.5%
移乗介護（パワーアシスト装着型機器等）	9.6%
移動支援（歩行支援機器等）	4.1%
排泄支援（排泄補助ロボット等）	4.1%
見守り（カメラ・センサー（眠りSCAN）等）	27.4%
入浴支援（出入り用リフト等）	19.2%
その他	4.1%
無回答	0.0%

18 事業者において導入しているICTや介護ロボットについて【取組効果】（複数回答）（令和4年度 調査無し）

	令和7年度			
	取組の効果			無回答 取組なし
	効果的	効果的でない	効果はわからない	
利用者請求（会計等）	82.1%	5.1%	2.6%	10.3%
介護・業務記録（バイタルチェック等）	73.8%	2.4%	14.3%	9.5%
勤怠管理	47.8%	17.4%	13.0%	17.4%
移乗介護（パワーアシスト装着型機器等）	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%
移動支援（歩行支援機器等）	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
排泄支援（排泄補助ロボット等）	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%
見守り（カメラ・センサー（眠りSCAN）等）	80.0%	0.0%	15.0%	0.0%
入浴支援（出入り用リフト等）	64.3%	0.0%	28.6%	0.0%
その他	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

19 人材確保策として行政に期待すること

【A】賃金・介護報酬・処遇改善

- ・ 介護報酬が上がること、そしてお給料が上がれば人材確保に繋がると思う
- ・ 高い給料を支払わなければ求人希望者がいないように思う。しかし小さい会社にとってそれは難しい
- ・ 賃金を上げられるような支援がほしい
- ・ 賃金不足を補う改革、制度の確立
- ・ 介護報酬の高改定からの賃金向上につなげていきたい
- ・ 他業種・他職種の賃金に見合う公定価格の見直し
- ・ 給料、ボーナスが良ければ人材確保ができる
- ・ 職員の給与と上げられるよう市として何か取り組みがほしい（取組事業所への補助金など）
- ・ 介護報酬の増
- ・ 賃金水準アップ／賃金アップ／賃金の見直し
- ・ 経営的に厳しいため、人材確保ができるように介護報酬を上げてほしい

【B】資格取得・人材育成への支援

- ・ ヘルパーの資格を取得できるようにしてほしい
- ・ 益田市で資格が取れる教室を作って介護職を増やす
- ・ 介護職員初任者研修や実務者研修などの受講費用補助・市内開催
- ・ 資格取得の助成金・補助金
- ・ 中高生・専門学校生とのマッチングや職場体験
- ・ 福祉科（高校）を増やしてほしい。地元に残るための奨学金や補助

【C】若者・UIターン・地域の魅力発信

- ・ 未経験者や潜在的な人材へのアプローチ
- ・ 介護に興味を持ってもらえるようなイベントを開催してほしい
- ・ 若い人材が確保できるような取り組みに期待
- ・ 「ここに住みたい、働きたい」と思えるような益田市の魅力発信
- ・ 益田圏域外からのUIターン者の増加、都市部での企業説明会の実施・開催
- ・ 美作大学との包括連携協定による新卒学生のUIターン促進

【D】事業所を支える人材・体制

- ・ 保有資格者で現在働いていない方の把握と紹介
- ・ 事業所間で柔軟に応援勤務できるスタッフ（応援ナースのような人材）の確保
- ・ 業務負担軽減、人員配置基準の見直し、人件費の補助
- ・ 余裕のある職員配置が評価される仕組みを望む
- ・ 応募者はいても、体力や記憶の問題で雇用が難しい人がいる

【E】経営の厳しさに関する声

- ・ 経営困難だが継続していきたいので相談したい
- ・ 期待しても裏切られるばかりで、最近は期待しないようにしている

【F】特に意見なし

- ・ 特になし

外国人雇用について

20 外国人労働者の雇用について

外国人労働者の雇用状況についてみると、「雇用していない」は86.3%となり、前回（96.1%）から9.8ポイント減少している。一方、「雇用している」は13.7%となり、前回（3.9%）から9.8ポイント増加している。

このように、依然として「雇用していない」事業所が大多数を占めているものの、前回と比較して外国人労働者を雇用している事業所の割合は明確に増加している傾向が見受けられる。

	令和7年度	令和4年度
雇用していない	86.3%	96.1%
雇用している	13.7%	3.9%
無回答	0.0%	0.0%

21 今後の外国人労働者雇用の意向について

今後の外国人労働者の雇用意向についてみると、「雇用したい」は9.5%となり、前回（11.8%）から2.3ポイント減少している。「雇用する予定はない」は44.4%となり、前回（39.5%）から4.9ポイント増加している。「わからない」は46.0%となり、前回（46.1%）とほぼ同水準で推移している。

このように、前回と比較して「雇用したい」と考える事業所の割合は減少し、「雇用する予定はない」とする事業所の割合は増加しており、外国人労働者の雇用に対して慎重な姿勢が強まっている傾向が見受けられる。

	令和7年度	令和4年度
雇用したい	9.5%	11.8%
雇用する予定はない	44.4%	39.5%
わからない	46.0%	46.1%
無回答	0.0%	2.6%

22 外国人労働者を雇用する上でのメリットについて（複数回答）

外国人労働者を雇用する上でのメリットについてみると、「労働力を確保できる」は52.1%となり、前回（44.7%）から7.4ポイント増加している。「社内環境が活性化できる」は26.0%となり、前回（21.1%）から4.9ポイント増加している。

一方、「異なる視点からの発想を得られる」は20.5%となり、前回（27.6%）から7.1ポイント減少している。「人件費を抑制できる」は5.5%となり、前回（2.6%）から2.9ポイント増加している。また、「分からない」は17.8%となり、前回（34.2%）から16.4ポイント減少している。

このように、前回と比較して、「労働力の確保」や「社内環境の活性化」をメリットと捉える割合は増加している一方、「異なる視点からの発想」をメリットと捉える割合は減少している。

	令和7年度	令和4年度
労働力を確保できる	52.1%	44.7%
社内環境が活性化できる	26.0%	21.1%
異なる視点からの発想を得られる	20.5%	27.6%
人件費を抑制できる	5.5%	2.6%
分からない	17.8%	34.2%
その他	1.4%	0.0%
無回答	20.5%	0.0%

その他回答：現在在籍している外国人介護職員については、現時点ではメリットを実感していない

23 外国人労働者を雇用する上での課題や不安について（複数回答）

外国人労働者を雇用する上での課題や不安についてみると、「利用者との会話等での意思疎通」は79.5%となり、前回（78.9%）から0.6ポイント増加している。「日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障」は68.5%となり、前回（80.3%）から11.8ポイント減少している。「日本人職員との会話等における意思疎通」は53.4%となり、前回（65.8%）から12.4ポイント減少している。

また、「生活習慣等の違いによる日常業務への支障」は60.3%となり、前回（55.3%）から5.0ポイント増加している。「受入方法や活用方法への不安」は30.1%となり、前回（31.6%）から1.5ポイント減少している。「人件費以外のコスト」は38.4%となり、前回（25.0%）から13.4ポイント増加している。「わからない」は5.5%となり、前回（6.6%）から1.1ポイント減少している。

このように、前回と比較して、言語面や職員間の意思疎通に関する不安は低下している一方で、「人件費以外のコスト」や「生活習慣の違い」に関する課題を挙げる割合は増加していることがうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
利用者との会話等での意思疎通	79.5%	78.9%
日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障	68.5%	80.3%
日本人職員との会話等における意思疎通	53.4%	65.8%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	60.3%	55.3%
受入方法や活用方法への不安	30.1%	31.6%
人件費以外のコスト	38.4%	25.0%
わからない	5.5%	6.6%
その他	8.2%	1.3%
課題はない	0.0%	0.0%
無回答	4.1%	0.0%

その他回答：

- 文化の違いによるトラブル
- 病気の理解（認知症）
- 各種対応による既存職員の負担増加・疲弊
- 利用者からの反応。「この施設には外国人がいないので良い。」という入居者の発言もある。