

従業者における介護労働実態調査 —益田市内で介護労働に関わる1,019人の状況—		
	令和7年度	令和4年度
調査対象	1,083労働者(回答数1,019人(内無効36) 回答率90.8%)	1,060労働者(回答数936人 回答率88.3%)
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。

1 労働者の概要

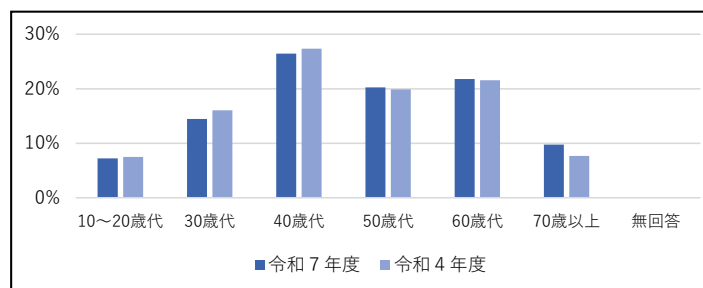
1 性別

	令和7年度	令和4年度
男性	20.8%	21.9%
女性	79.0%	78.1%
無回答	0.2%	0.0%

2 年代

年代別では「40歳代」が26.4%と最も多く、「60歳代」が21.8%、「70歳以上」が9.8%となっている。特に「70歳以上」は前回調査から2.1%増加しており、高齢層の就労が進んでいる状況がうかがえる。「60歳代」と合わせた高齢層の割合は3割を超えており、介護人材の高齢化が進行していることが示唆される。

	令和7年度	令和4年度
10～20歳代	7.2%	7.5%
30歳代	14.4%	16.0%
40歳代	26.4%	27.4%
50歳代	20.2%	19.9%
60歳代	21.8%	21.6%
70歳以上	9.8%	7.7%
無回答	0.1%	0.0%



3 住まい

	令和7年度	令和4年度
益田市内	89.1%	90.1%
浜田市内・吉賀、津和野町内	7.1%	6.4%
その他	3.7%	3.5%
無回答	0.1%	0.0%

4 通勤手当の支給

	令和7年度	令和4年度
全額支給あり	40.5%	48.7%
一部支給あり	43.1%	37.3%
支給なし	13.4%	12.3%
無回答	3.0%	1.7%

5 現職場での勤続年数

勤続年数では「5年以上10年未満」が21.2%、「10年以上20年未満」が23.1%と比較的長期勤続の職員が多い。勤続5年以上の合計は51.5%となり、半数以上が長期間同一職場で勤務している状況にある。前回調査と比較しても長期勤続者の割合は半数を占めている。

	令和7年度	令和4年度
1年未満	13.0%	13.2%
1年以上2年未満	10.9%	8.9%
2年以上3年未満	9.7%	10.0%
3年以上5年未満	14.6%	13.8%
5年以上10年未満	21.2%	25.9%
10年以上20年未満	23.1%	20.8%
20年以上	7.2%	7.2%
無回答	0.3%	0.2%

6 現在の職場の就労前の介護職場の経験

現在の職場に就く前に介護職場での就労経験が「ある」と回答した人は58.7%となり、全体の約6割を占めている。前回調査と比較すると0.6%増加しており、介護業界内で人材が循環している状況がうかがえる。一方で新規参入者は4割程度であり、人材定着や職場環境の整備の重要性が示唆される。

	令和7年度	令和4年度
ある	58.7%	58.1%
ない	40.9%	41.8%
無回答	0.4%	0.1%

7 過去の介護職場での合算勤続年数

「10年以上20年未満」が38.3%（前回比△5.5%）と最も多く、「20年以上30年未満」「30年以上」を含めた「合算勤続年数10年以上」の合計は62.6%（前回比-0.9%）となっている。

現職場での勤続年数（問5）と同様に、介護職としての経験年数が長期化している傾向にある。

	令和7年度	令和4年度
1年未満	3.6%	3.3%
1年以上2年未満	4.3%	3.3%
2年以上3年未満	3.1%	3.3%
3年以上5年未満	8.5%	7.8%
5年以上10年未満	15.6%	18.7%
10年以上20年未満	38.3%	43.8%
20年以上30年未満	20.8%	18.2%
30年以上	3.5%	1.5%
無回答	2.3%	0.0%

8 以前の介護職場を辞めた理由（複数回答）

以前の介護職場を辞めた理由としては、「職場での職員間の人間関係」が32.2%（前回比△4.0%）と最も多く、次いで「体力的についていけない等の健康問題」が21.3%（前回比+2.7%）、「賃金水準に満足できない」が20.5%（前回比+1.6%）となっている。

前回調査と比較すると、「人間関係」は減少しているものの依然として最大の要因であり、あわせて「健康問題」や「処遇面」を理由とする退職も一定程度見られる。

	令和7年度	令和4年度
賃金水準に満足できない	20.5%	18.9%
職場での職員間の人間関係	32.2%	36.2%
労働時間、休日等の条件に満足できない	16.3%	18.2%
職場の方針と自分の考えが合わない	18.7%	19.5%
体力的についていけない等の健康問題	21.3%	18.6%
家族の介護	5.2%	8.1%
結婚・出産・育児	11.8%	14.7%
家族の転勤	2.4%	5.9%
自分のやりたい仕事ではない	4.3%	6.4%
利用者や利用者家族との人間関係	2.4%	3.3%
介護職場で他にいい職場があった	9.0%	10.8%
介護職場以外に他にいい職場があった	2.8%	2.2%
その他	22.4%	10.8%
無回答	2.3%	0.0%

8 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：

●定年・契約満了・再雇用条件への不満

定年退職、嘱託契約満了、再雇用後の賃金低下、70歳での契約終了など。

●事業所の閉鎖・撤退・倒産・法人変更

事業所閉鎖、法人の事業撤退、倒産、会社売却・譲渡などによるやむを得ない離職。

●異動・配置転換・勤務地変更

法人内異動、部署異動、転勤、夜勤配置への変更などによる生活との不一致。

●賃金・処遇への不満（人間関係は良いが低賃金）

「人間関係は良いが賃金が安い」「定年後に賃金が下がったのに同じ仕事」など。

●家庭の事情・ライフイベント

出産・育児、離婚、親や義親の介護、家族の転居、地元への帰郷など。

●健康上の理由・体力的な問題

病気、手術、体力の限界、夜勤が身体的に困難になったなど。

●通勤距離・引っ越し・居住地の変更

引っ越し、Uターン、通勤時間が長い、他県から地元に戻るためなど。

●職場運営・管理体制への不満

管理職の考え方への不満、パワハラ、不公平な扱い、方針が頻繁に変わる等。

●業務負担・業務内容への不満

業務量が多い、多忙で定時退勤できない、業務外作業が多い、内容が合わない等。

●資格取得・進学・キャリアチェンジ

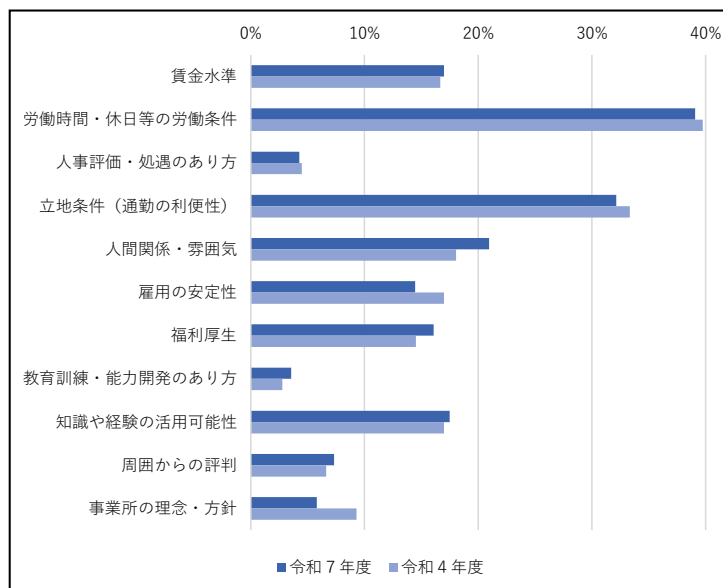
資格取得のため退職、専門学校・リハビリ学校への進学、スキルアップ目的。

9 現在の職場に就職した理由（複数回答）

「労働時間・休日等の労働条件」が39.1%（前回比△0.6%）と最も高く、次いで「立地条件（通勤の利便性）」が32.1%（前回比△1.2%）、「人間関係・雰囲気」が21.0%（前回比+2.9%）となっている。

一方、「賃金水準」は17.0%（前回比+0.3%）にとどまっており、就職先の選定においては、賃金よりも「働きやすさ」や「通勤のしやすさ」といった労働環境面を重視する傾向が引き続き見受けられる。

	令和7年度	令和4年度
賃金水準	17.0%	16.7%
労働時間・休日等の労働条件	39.1%	39.7%
人事評価・処遇のあり方	4.3%	4.5%
立地条件（通勤の利便性）	32.1%	33.3%
人間関係・雰囲気	21.0%	18.1%
雇用の安定性	14.4%	17.0%
福利厚生	16.1%	14.5%
教育訓練・能力開発のあり方	3.6%	2.8%
知識や経験の活用可能性	17.5%	17.0%
周囲からの評判	7.3%	6.6%
事業所の理念・方針	5.8%	9.3%
無回答	5.6%	0.0%



2 回答者の就労状況

10 就労形態

令和7年度の就労形態を見ると、正規職員は前回よりやや減少（△0.9%）し、非正規職員は合計で増加（+1.0%）している。特に常勤非正規職員の割合が増加している。

	令和7年度	令和4年度
正規職員	58.7%	59.6%
非正規職員（常勤労働者）	15.9%	14.6%
非正規職員（短時間労働者）	24.6%	24.9%
無回答	0.8%	0.9%

11 職種（兼務の方は主に勤務する職場での職種）

令和7年度の職種別構成を見ると、介護職員の割合が65.7%と前回より7.8%減少している。一方、訪問介護員（+0.4%）や看護職員（+2.5%）は増加している。

	令和7年度	令和4年度
訪問介護員	5.5%	5.1%
介護職員	65.7%	73.5%
看護職員	11.2%	8.7%
生活相談員	2.1%	2.7%
栄養士	0.4%	0.4%
介護支援専門員	2.3%	2.1%
理学療法士または作業療法士	3.3%	1.1%
それ以外	6.1%	5.7%
無回答	3.4%	0.7%

12 複数職種を兼務している場合の職種（複数回答）

複数職種を兼務している職員について見ると、介護職員は26.6%（前回比△8.3%）、訪問介護員（△7.2%）や生活相談員（△10.7%）で減少している。

	令和7年度	令和4年度
訪問介護員	5.8%	13.0%
介護職員	26.6%	34.9%
看護職員	6.1%	6.9%
生活相談員	3.9%	14.6%
栄養士	0.0%	0.0%
介護支援専門員	2.2%	8.4%
理学療法士または作業療法士	1.7%	5.0%
それ以外	6.4%	17.2%
兼務していない／無回答	59.9%	0.0%

13 現在持っている資格、今後取得したい資格（複数回答）

令和7年度の資格状況を見ると、介護支援専門員の取得者が10.4%（前回比+0.7%）と増加している一方、介護福祉士は前回比△2.5%で減少している。また、今後取得したい資格については、介護支援専門員は減少（△2.0%）、介護福祉士も減少（△0.8%）しており、介護支援専門員、介護福祉士とも資格取得志向が弱まる傾向が見受けられる。

	令和7年度		令和4年度	
	現在持っている	今後取得したい	現在持っている	今後取得したい
介護福祉士	55.6%	7.4%	58.1%	8.2%
介護職員初任者研修	22.4%	1.3%	22.3%	1.2%
介護職員基礎研修	7.1%	1.4%	6.5%	0.6%
ホームヘルパー1級	5.4%	0.7%	5.9%	0.2%
ホームヘルパー2級	30.7%	0.7%	35.3%	0.5%
介護支援専門員	10.4%	7.8%	9.7%	9.8%
看護師・准看護師	15.5%	0.3%	10.9%	1.3%
P T・O T・S T	3.7%	1.0%	1.4%	0.5%
社会福祉士	1.2%	3.4%	0.9%	3.4%
福祉用具専門相談員	0.7%	1.7%	0.4%	1.9%
栄養士・管理栄養士	0.6%	0.6%	1.1%	0.2%
上記以外の介護福祉関係の資格	6.2%	2.6%	6.7%	2.7%
資格なし	3.4%		4.7%	

14 賃金形態

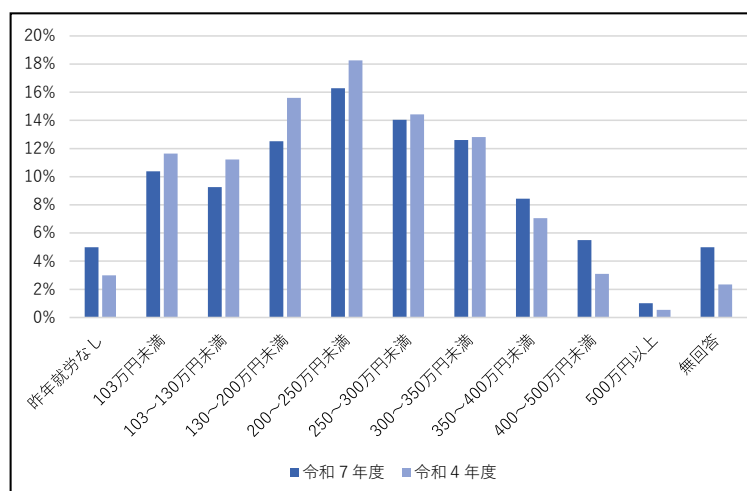
令和7年度の賃金形態を見ると、月給制は62.8%（前回比△0.3%）でほぼ横ばいであり、時間給は30.2%（前回比△0.5%）と減少している。

	令和7年度	令和4年度
時間給	30.2%	30.7%
日給	5.1%	5.4%
月給	62.8%	63.1%
その他	0.3%	0.0%
無回答	1.6%	0.7%

15 昨年1年間の賞与を含む給与総額（控除前）

令和7年度の昨年1年間の給与総額（控除前）を見ると、「300万円以上」の割合は27.5%（前回比+4.0%）と増加している一方、「200～300万円未満」は前回比△2.4%で減少している。また、「130～200万円未満」においても12.5%（前回比△3.1%）と減少している。この傾向は、勤続年数の長期化や処遇改善加算の影響により、給与総額の上位帯が増加する傾向を示している。

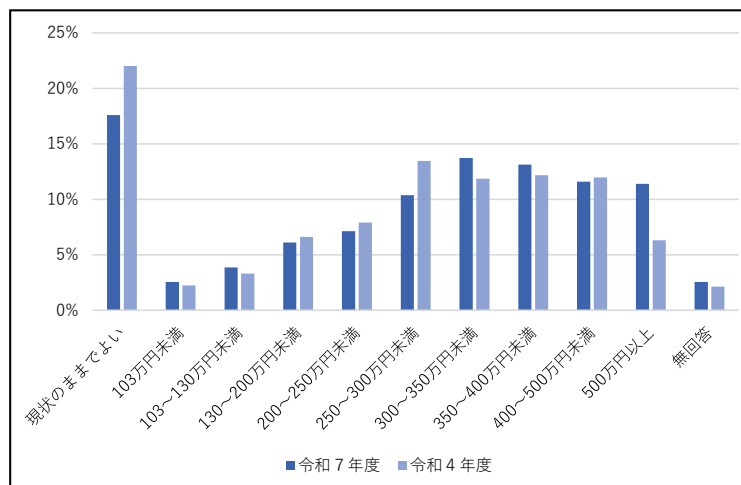
	令和7年度	令和4年度
昨年就労なし	5.0%	3.0%
103万円未満	10.4%	11.6%
103～130万円未満	9.3%	11.2%
130～200万円未満	12.5%	15.6%
200～250万円未満	16.3%	18.3%
250～300万円未満	14.0%	14.4%
300～350万円未満	12.6%	12.8%
350～400万円未満	8.4%	7.1%
400～500万円未満	5.5%	3.1%
500万円以上	1.0%	0.5%
無回答	5.0%	2.4%



16 希望する給与水準

令和7年度の希望する給与水準を見ると、「現状のままでよい」は17.6%（前回比△4.4%）で減少している一方、「300～350万円未満」希望者は13.7%（前回比+1.8%）、「350～400万円未満」希望者は13.1%（前回比+0.9%）と増加している。

	令和7年度	令和4年度
現状のままでよい	17.6%	22.0%
103万円未満	2.5%	2.2%
103～130万円未満	3.9%	3.3%
130～200万円未満	6.1%	6.6%
200～250万円未満	7.1%	7.9%
250～300万円未満	10.4%	13.5%
300～350万円未満	13.7%	11.9%
350～400万円未満	13.1%	12.2%
400～500万円未満	11.6%	12.0%
500万円以上	11.4%	6.3%
無回答	2.5%	2.1%



3 職場での教育・研修実施状況

17 職場における教育・研修実施状況

令和7年度の職場における教育・研修実施状況を見ると、「充実」と回答した割合は53.8%（前回比+10.3%）で増加し、「やや不足」（27.5%）や「不足」（10.7%）と回答した割合は減少している。前回調査と比較すると、教育・研修が充実している傾向が見受けられる。

	令和7年度	令和4年度
大いに充実	5.9%	4.2%
充実	53.8%	43.5%
やや不足	27.5%	35.6%
不足	10.7%	15.2%
無回答	2.1%	1.6%

18 職場における教育・研修の取組として今後実施してほしいもの（実施済みも含める）（複数回答）

令和7年度の職場における教育・研修の取り組みを見ると、「外部研修会・勉強会への派遣」は40.1%（前回比△1.5%）とほぼ横ばいである一方、「教育・研修の計画策定」の24.2%（+3.2%）や「虐待防止・人権問題」の29.4%（+1.5%）はやや増加している。実施済みも含まれることから、事業所内部での教育・研修が一定程度実施されている状況がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
教育・研修の計画策定	24.2%	21.0%
先輩職員による指導	18.9%	20.9%
上司による定期個別面談	25.2%	29.1%
職場内研修会・勉強会	41.3%	41.6%
外部研修会・勉強会への派遣	40.1%	41.6%
職員の腰痛予防対策	24.2%	24.8%
安全対策（事故時の応急措置等）	35.8%	36.2%
虐待防止・人権問題	29.4%	27.9%
その他	5.2%	0.6%
無回答	6.9%	0.0%

18 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：

●入職・管理職向け研修

入所時研修、管理職の外部研修、上司の研修、管理職への指導・教育など。

●業務・技術指導

業務指導、食事介助、排泄介助、介護現場での実務知識、疾患・骨折・症状理解など。

●接遇・人間関係・職場文化

接遇研修、道徳・人への接し方、心の整え方、職員への尊敬、職場の人間関係、外国人対応研修など。

●メンタルヘルス・ハラスメント対応

メンタルケア、アンガーマネジメント、ハラスメント対策研修など。

●研修量・実施方法に関する課題

研修が多すぎて過重労働になっている、業務時間外の研修は望まない、研修後のフォロー不足、過度な研修の廃止など。

●その他

介護職員としての意識啓発、上司の現場体験など。

19 利用者の認知症の行動や心理症状への対応についての考え

令和7年度の利用者の認知症の行動・心理症状への対応についての考えを見ると、「どちらともいえない」が53.9%（前回比+1.2%）と最も多く、「非常に自信がある」「やや自信がある」は30.0%前後である。各項目とも前回調査とほぼ同割合であり、認知症対応に関する考えや自信に大きな変化はない傾向が見受けられる。

	令和7年度	令和4年度
非常に自信がある	2.1%	1.8%
やや自信がある	28.9%	22.6%
どちらともいえない	53.9%	52.7%
あまり自信がない	12.6%	12.6%
まったく自信がない	2.0%	2.4%
無回答	0.4%	7.9%

4 職場の人材確保状況

20 人材確保が困難な要因（複数回答）

「他産業に比べて労働条件が良くない」（44.6%）、「同業他社との人材獲得競争が激しい」（34.9%）はいずれも前回調査から低下しているものの、依然として上位を占めている。このことから、人材確保を巡る課題は引き続き大きいものと考えられる。

	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	34.9%	47.5%
他産業に比べて労働条件が良くない	44.6%	61.4%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	9.3%	6.9%
施設・事業所の立地条件が良くない	10.1%	-
地域における生産年齢人口が減少している	27.1%	-
事業所に必要な有資格者の応募がない	10.9%	-
わからない	18.5%	-
その他	8.5%	1.6%
無回答	3.0%	0.0%

20 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：

●賃金・待遇の問題

賃金水準が低い、仕事内容に見合わない、昇給・ボーナスが少ない、資格の有無で処遇に差がないなど。

●労働負担・業務量の問題

業務量が多い、身体的・精神的負担が大きい、時間外業務や長時間労働が多いなど。

●人間関係・職場運営の問題

職員間の人間関係、パワハラ、管理職のマネジメント不足、意見が反映されない職場風土など。

●職場環境・評判・イメージの問題

職場の評判が良くない、入職前後のギャップ、「きつい・汚い・危険」といった介護業界のイメージなど。

●人材定着・確保の悪循環

離職者が多く人手不足が慢性化し、現場が疲弊してさらに人材が定着しない悪循環が生じているなど。

●その他

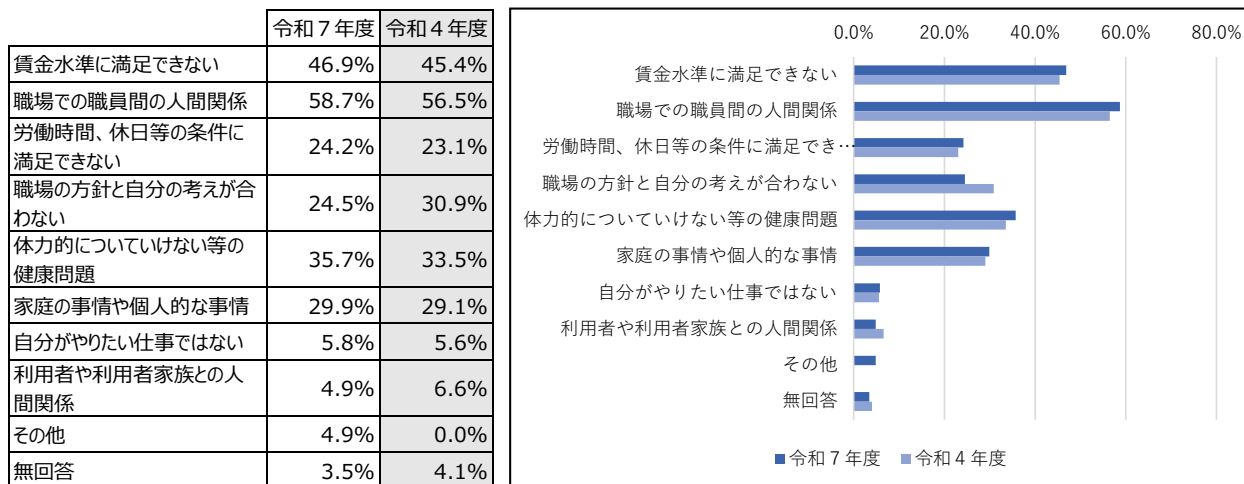
通勤条件、設備不足、地域や業界全体の構造的課題、特に困難とは感じないという意見など。

21 離職の要因（複数回答）

「職場での職員間の人間関係」が58.7%（前回比+2.2%）、「賃金水準に満足できない」が46.9%（前回比+1.5%）と、いずれも引き続き高い割合を占めており、離職の主な要因となっている。

一方で、「職場の方針と自分の考えが合わない」は24.5%（前回比△6.4%）と減少している。

また、「体力的についていけない等の健康問題」も35.7%と高水準であり、身体的負担の大きさも引き続き課題となっている。



2.1 「その他」の主な内容（要約・抜粋）

- 管理職・経営層のマネジメント・対応への不満

上司・管理者の対応への不信感、パワハラ、えこひいき、現場の意見を聞かない、ワンマン体制など。

- 人間関係・職場風土の問題

管理職との人間関係の悪さ、職場のモラル・マナーの低下、組織風土への不満など。

- 人員不足・業務過多による負担増

慢性的な人手不足による業務量増加、忙しさ・過重労働、委員会や付帯業務の多さ、精神的・身体的負担の増大など。

- 処遇・賃金への不満

賃金水準の低さ、昇給がない、業務量に見合わない待遇など。

- その他

通勤距離の問題、役職の重圧、定年による退職など。

22 職場の人間関係

「ふつう」が56.4%（前回比+1.1%）と最も多く、「良好」も21.5%（前回比+3.0%）と増加しています。一方、「あまり良好ではない」は16.8%（前回比+0.7%）、「まったく良好ではない」は4.3%（前回比+1.7%）となっており、依然として一定数の課題は残るものの、全体としては職場の人間関係はやや改善傾向にあると考えられる。

	令和7年度	令和4年度
良好	21.5%	18.5%
ふつう	56.4%	55.3%
あまり良好ではない	16.8%	16.1%
まったく良好ではない	4.3%	2.6%
無回答	1.1%	7.5%

23 職場で人間関係について困ったときの対応

「職場の同僚に相談」が44.8%と最も多いものの、「職場に相談できる人はいない」は19.1%（前回比+1.4%）と増加しており、相談できる相手のいる職員が減少しつつある傾向がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
職場の上司に相談	30.0%	34.6%
職場の同僚に相談	44.8%	46.0%
職場に相談できる人はいない	19.1%	17.7%
無回答	6.1%	1.6%

24 事業所が取組んでいる人材確保策

効果的な取組としては、「採用時の教育・研修の充実」（35.8%）や「教育・研修計画に基づく研修参加」（33.1%）、「能力向上を処遇に反映」（33.8%）など、人材育成に関する取組が引き続き高い割合を占めている。

一方、「P R等、事業所の情報発信」は27.3%（前回比+14.1%）と増加しており、前回調査と比較すると、事業所内で実施可能な情報発信や制度整備に力点を入れている傾向がうかがえる。

人材確保策	令和7年度				令和4年度			
	取組の効果			未実施及び無回答	取組の効果			未実施及び無回答
	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	
P R等、事業所の情報発信を行っている	27.3%	13.5%	51.8%	9.2%	13.2%	8.2%	20.7%	57.8%
インターンシップを導入している	26.5%	12.7%	56.0%	8.1%	5.8%	1.0%	7.9%	85.4%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	32.0%	11.2%	49.9%	9.9%	7.2%	1.8%	7.6%	83.4%
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	33.1%	12.2%	46.7%	10.1%	12.8%	1.8%	13.8%	71.6%
採用時の教育・研修を充実させている	35.8%	16.0%	36.6%	13.7%	11.8%	4.2%	13.5%	70.6%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	31.9%	13.7%	44.6%	12.2%	12.4%	3.7%	13.9%	70.0%
職員に後輩の育成経験を持たせている	31.4%	14.8%	44.6%	11.6%	11.8%	3.4%	12.6%	72.2%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	29.4%	16.6%	44.4%	12.5%	8.7%	3.3%	7.8%	80.2%
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	23.0%	17.3%	52.0%	12.1%	2.6%	0.7%	4.5%	92.2%
賃金体系の見直しを行っている	23.5%	23.5%	45.5%	10.7%	6.6%	2.4%	7.8%	83.2%
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	33.8%	19.1%	41.2%	9.2%	7.1%	1.5%	7.4%	84.1%
その他	4.8%	9.5%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

25 事業所における早期退職防止や定着促進のための取組

効果的な取組として、「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」が54.3%（前回比+22.9%）と最も高く、次いで「子育て支援を行っている」が48.0%（前回比+29.7%）、「職場環境を整えている（休憩室など）」が46.9%（前回比+26.0%）となっている。いずれも前回調査から増加しており、事業所において、離職防止や定着促進に向けた労働条件の改善や職場環境整備の取組が進みつつあることがうかがえる。

人材確保策	令和7年度				令和4年度			
	取組の効果			未実施及び 無回答	取組の効果			未実施及び 無回答
	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	54.3%	10.2%	27.1%	9.6%	31.4%	3.6%	11.8%	53.2%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	44.2%	8.9%	36.4%	12.1%	20.7%	2.8%	12.5%	64.0%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	32.4%	23.2%	38.4%	7.8%	10.7%	3.8%	8.9%	76.6%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	25.3%	22.8%	46.5%	7.0%	9.7%	6.0%	9.9%	74.4%
賃金水準を向上させている	34.9%	24.1%	35.2%	7.8%	9.0%	3.0%	6.4%	81.6%
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	36.3%	14.8%	40.9%	9.7%	8.2%	3.1%	8.1%	80.6%
教育・研修を充実させている	36.1%	12.4%	43.7%	9.3%	12.6%	2.0%	11.3%	74.0%
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）	43.9%	11.8%	35.6%	10.5%	16.0%	1.7%	6.9%	75.3%
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）	43.8%	13.2%	34.4%	10.0%	19.1%	3.0%	9.3%	68.6%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	35.3%	15.1%	34.2%	9.1%	10.6%	2.9%	6.6%	79.9%
職場環境を整えている（休憩室など）	46.9%	15.6%	29.8%	9.3%	20.9%	3.6%	8.1%	67.3%
子育て支援を行っている	48.0%	10.0%	25.6%	10.0%	18.3%	1.2%	5.3%	75.2%
その他	26.3%	0.0%	31.6%	42.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

- 25 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：
- 働きやすさ・両立支援
 - 生活支援・福利厚生
 - 住宅の斡旋や補助など。
 - 雇用制度の見直し
 - 定年制度の廃止など。
 - 父親の育児休暇、事業所内保育の実施など。

26 人材確保策として行政に期待すること

多くの意見が「賃金・処遇改善」に集中しており、次いで「人材不足」「労働環境」「制度・行政への要望」などが挙げられた。以下に主な意見をカテゴリ別に抜粋する。

■ 賃金・処遇に関する意見（268件）

「仕事内容と責任の重さに対して、賃金が全く見合っていない。」

「基本給が低く、手当がなければ生活できない。」

「他業種と比べて明らかに賃金水準が低く、やりがいだけでは続かない。」

「処遇改善加算が本当に職員に十分反映されているのか分からない。」

「物価高騰に賃金が追いつかず、生活が苦しい。」

■ 制度・行政への要望（28件）

「介護報酬を引き上げないと、賃金も人員も改善できない。」

「現場の実情を一度体験してから制度を考えてほしい。」

「補助金や支援が事業所ではなく、確実に職員に届く仕組みにしてほしい。」

「加算や配分の仕組みが分かりにくく、不透明。」

■ 人材不足・人材確保（24件）

「常に人手不足で、一人休むだけで現場が回らない。」

「求人を出しても応募がない、入ってもすぐ辞めてしまう。」

「若い人材が入ってこず、職員の高齢化が進んでいる。」

「人が足りないため、一人ひとりの負担が限界に近い。」

■ イメージ・社会的評価（18件）

「介護の仕事の大変さや重要性が、社会に十分伝わっていない。」

「やりがいはある仕事なのに、評価が低く見られている。」

「若い世代にもっと介護の魅力を伝える必要がある。」

■ 労働環境・働き方（13件）

「夜勤明けでも次の日が勤務になるなど、体力的に非常にきつ

「休憩室もなく、十分に休める環境ではない。」

「書類業務が多く、現場の負担が増えている。」

「少人数体制での勤務が続き、精神的にも不安が大きい。」

■ 組織・人間関係（11件）

「職員同士のコミュニケーションが不足している。」

「いじめや人間関係の問題があっても、管理者が対応してくれな

「現場の声をもっと聞いてほしい。」

■ 教育・研修（8件）

「新人育成の仕組みや研修体制をもっと整えてほしい。」

「資格取得に対する支援や、スキルアップの仕組みが必要。」

「学生の実習や体験の機会をもっと増やしてほしい。」

27 介護の仕事に対するやりがい

「やややりがいがある」が43.1%（前回比△0.6%）と最も多く、「非常にやりがいがある」と合わせた『やりがいを感じている』層は62.2%（前回比+1.3%）となっている。

一方で、「あまりやりがいがない」「まったくやりがいがない」の合計は6.9%（前回比+0.2%）と低い水準にとどまっている。人手不足など厳しい状況が続く中においても、介護の仕事にやりがいを感じながら働いている職員が多い状況がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
非常にやりがいがある	19.1%	17.2%
やややりがいがある	43.1%	43.7%
どちらともいえない	28.6%	31.2%
あまりやりがいがない	5.2%	5.1%
まったくやりがいがない	1.7%	1.6%
無回答	2.2%	1.2%

28 転職したいかどうか

「転職は考えていない」が53.3%（前回比+2.6%）と最も多く、次いで「わからない」が23.3%（前回比△2.0%）、「転職したい」が21.9%（前回比△1.0%）となっている。

全体としては「転職は考えていない」層が増加している一方で、一定数の職員が転職意向を持ち続けており、就業継続に対する意識が分かれている状況がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
転職したい	21.9%	22.9%
転職は考えていない	53.3%	50.7%
わからない	23.3%	25.3%
無回答	1.5%	1.1%

29 転職したい理由（複数回答）

「賃金水準に満足できない」が58.1%と最も多く、前回調査と同様に賃金面が最大の転職理由となっている。

次いで「職場での職員間の人間関係」42.8%、「労働時間・休日等の条件」31.2%が続いている。

また、「職場の方針と自分の考えが合わない」は24.2%と前回より減少したものの、依然として一定の割合を占めており、処遇面だけでなく職場運営の在り方も転職意向に影響していることがうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
賃金水準に満足できない	58.1%	57.5%
職場での職員間の人間関係	42.8%	38.3%
労働時間、休日等の条件に満足できない	31.2%	32.2%
職場の方針と自分の考えが合わない	24.2%	32.7%
体力的についていけない等の健康問題	29.8%	33.2%
家庭の事情や個人的な事情	13.5%	20.6%
自分がやりたい仕事ではない	16.3%	15.0%
利用者や利用者家族との人間関係	4.2%	5.1%
その他	10.7%	1.4%
無回答	3.7%	0.0%

29 「その他」の主な内容（抜粋・要約）：

●経営方針・管理体制への不満

経営や法人的方針についていけない、理事長・施設長・上司が信頼できない、現場を理解していない など

●上司・管理者との人間関係やハラスメント

パワハラ、差別、上司への不満、意見を聞いてもらえない など

●業務量・責任の重さ

職員不足による業務過多、仕事量が多く責任が重い など

●処遇・労務管理への不満

給料が安い、福利厚生が良くない、残業申請しにくい勤務管理体制 など

●キャリアや将来への不安・ステップアップ希望

資格取得や別職種（ケアマネ等）への挑戦、別の仕事をしてみたい など

●職場環境・組織風土への不満

モラル・ルール・倫理観の欠如、家族経営による不透明な運営 など

●個人的事情

通勤距離、家族の事情（親の介護・帰省等） など

30 転職したい職種

「介護職以外への転職」と「わからない」がいずれも35.3%と同率で最も多く、「介護職への転職」は27.9%（前回比+6.0%）となっている。

「わからない」は前回より減少しているものの、依然として3割を超えており、転職意向はあるものの、具体的な進路を定めきれていない職員が一定数存在している状況がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
介護職への転職	27.9%	21.9%
介護職以外への転職	35.3%	36.7%
わからない	35.3%	41.4%
無回答	1.4%	0.0%

31 転職先を選ぶ際はどんな条件を重視（複数回答）

令和7年度では、転職先を選ぶ際に「賃金水準」（20.9%）、「労働時間・休日等の労働条件」（17.7%）、「人間関係・雰囲気」（17.2%）などが上位となっているものの、いずれも2割前後にとどまっている。前回調査と比べると、特定の条件に回答が集中する傾向は弱まり、転職先に求める条件がより多様化している様子がうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
賃金水準	20.9%	80.9%
労働時間・休日等の労働条件	17.7%	76.6%
人事評価・処遇のあり方	8.4%	53.2%
立地条件（通勤の利便性）	9.8%	29.8%
人間関係・雰囲気	17.2%	53.2%
雇用の安定性	12.1%	40.4%
福利厚生	14.4%	44.7%
教育訓練・能力開発のあり方	4.2%	27.7%
知識や経験の活用可能性	7.9%	27.7%
周囲からの評判	6.0%	34.0%
事業所の理念・方針	4.2%	17.0%
その他	1.4%	4.3%
無回答	0.0%	0.0%

5 外国人雇用について

32 外国人労働者と一緒に仕事する上でのメリットについて（複数回答）

「人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる」が54.5%と最も多く、前回調査時より増加している。一方、「異なる視点からの発想を得られる」（35.8%）や「異文化に触れることができる」（37.8%）も一定の割合を占めており、外国人労働者の受け入れについては、人手不足対策に加え、職場の多様性や活性化の観点からもメリットを感じる職員が多いことがうかがえる。

	令和7年度	令和4年度
人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる	54.5%	50.7%
社内環境が活性化される	17.0%	14.6%
異なる視点からの発想を得られる	35.8%	40.3%
異文化に触れることができる	37.8%	37.4%
わからない	20.3%	26.6%
その他	2.2%	0.2%
無回答	5.3%	0.0%

32 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：

● 外国人職員の姿勢・人柄を評価する声

素直で熱心、まじめで良い刺激になる、日本人の手本になる、言葉遣いが丁寧など。

● 受け入れ姿勢・共生に関する意見

国籍に関係なく、きちんと仕事をする人ならメリットがある、良い環境で迎えるべきという意見。

● コミュニケーション面の不安・指導体制の課題

意思疎通が難しい、十分に教える余裕がない、現場の受入体制が整っていないという指摘。

● メリットを感じない・懐疑的な意見

メリットを感じない、根本的な人手不足解消にはならない、デメリットの方が大きいとする声。

● 制度面に関する意見

加算が取れる、制度上のメリットがあるという指摘。

33 外国人労働者と一緒に仕事をする上での課題や不安について（複数回答）

「利用者との会話等での意思疎通」65.8%（前回比+0.8%）および「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」63.5%（前回比+4.2%）が引き続き高い割合を占めており、前回調査と比較しても全体的にほぼ横ばいで推移している。

	令和7年度	令和4年度
利用者との会話等での意思疎通	65.8%	65.0%
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	63.5%	59.3%
日本人職員との会話等における意思疎通	49.4%	49.7%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	41.0%	41.2%
受入方法や活用方法への不安	17.5%	18.9%
人件費以外のコスト	8.3%	5.2%
わからない	8.9%	14.1%
課題はない	2.4%	0.7%
その他	1.9%	0.3%
無回答	7.0%	0.0%

33 「その他」の主な内容（要約・抜粋）：

- 言語・コミュニケーション面の不安

利用者の非言語的な意思表示や空気を読むことへの対応、日本語での記録・申し送りの難しさ、日本人職員との意思疎通への不安など。

- 文化・価値観・生活習慣の違い

文化や習慣、価値観の違いによる業務への影響、仕事に対する意識や責任感の違いへの懸念、高齢者側の受け止め方への不安など。

- 教育・指導体制の課題

指導できる職員がいない、教育方法が確立していない、現場での受入体制や管理体制が十分でないことへの不安など。

- 定着・継続就労への懸念

育成しても一定期間で帰国してしまうのではないかと、日本人職員の負担が増えるのではないかとといった懸念。

- 制度・受入れのあり方への意見

外国人労働者の活用以前に国内の処遇改善が必要ではないか、制度のあり方そのものへの疑問や懸念など。