

令和7年度 益田市介護労働実態調査結果について

(事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の介護労働実態調査)

市高齢者福祉課では、令和7年度に実施しました「益田市介護労働事態調査（事業者向け）」及び「益田市介護労働実態調査（従業者向け）」の結果を以下のとおり取りまとめました。

■調査対象、調査方法等

- 1 介護労働実態調査（事業者向け）・・・令和7年10月1日現在所在する介護職員のいる益田市内事業所（79事業所）を対象とし、回答73事業所（回答率92.4%）となりました。
- 2 介護労働実態調査（従業者向け）・・・令和7年10月1日現在所在する事業所に在籍している介護労働者（1,083名）を対象とし、回答1,019人（回答率94.1%）となりました。

【令和7年度実態調査の概要】

- 1 事業所の雇用状況を見ると、年間（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）の入職率は全体で13.8%（R4:14.5%）。また、離職率は全体で13.5%（R4:11.9%）。
- 2 事業所における従業者の過不足感では、「大いに不足」が9.6%（R4:15.8%）、「不足」35.6%（R4:35.5%）、「やや不足」21.9%（R4:25.0%）。前回調査に比べ9.2%減少。
- 3 事業所の人材確保状況を見ると、「困難」が43.8%（R4:52.6%）、「やや困難」が45.2%（R4:35.5%）。前回調査に比べ「困難」が減少し、「やや困難」が増加。
- 4 人材確保が困難な要因として、事業所調査では「同業他者との人材獲得競争が激しい」が67.7%、「他産業に比べて労働条件が良くない」が55.4%、「地域における生産年齢人口が減少している」が44.6%と高く、従業者調査でも、それぞれ34.9%、44.6%、27.1%と高かった。
- 5 離職の要因としては、事業所調査では、「職場での職員間の人間関係」が60.3%、「家庭の事情や個人的な事情」56.2%、「賃金水準に満足できない」「体力的についていけない等の健康問題」が45.2%と高く、従業者調査では、「職場での職員間の人間関係」が58.7%、「賃金水準に満足できない」が46.9%、「体力的についていけない等の健康問題」が35.7%と高かった。
- 6 事業所が取組んでいる人材確保策のうち効果的なものとして、事業所調査では、「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。」が64.3%、「法人全体で育成に取り組んでる」が54.5%、従業者調査では、「採用時の教育・研修を充実させている」が35.8%、「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。」が33.8%と高かった。
- 7 早期離職防止や定着促進策のうち効果的なものとして、事業所調査では、「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79.4%、「子育て支援を行っている」が72.7%、「資格取得支援を奨励している。」が62.8%、従業者調査では、「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%、「子育て支援を行っている」が48.0%、「職場環境を整えている（休憩室など）」が46.9%と高かった。全体として、前回調査時よりも、事業所の取り組みが進んでいることがうかがえる。
- 8 昨年1年間の給与総額では、「300万円以上」が27.5%（R4:23.5%）で前回調査に比べて増加した。
- 9 事業者において導入しているICT、介護ロボットとして、「介護・業務記録（バイタルチェック等）」が57.5%、「利用者請求（会計等）」が53.4%と多くの事業所に導入されており、それぞれ効果的と答えた割合が82.1%、73.8%となっている。ICT部門の機器の導入は進んでいることがうかがえる。

■本調査における介護職員について

各事業所・施設が、人員基準等に基づき配置する全ての介護職員（訪問介護員を含む）で、勤務時間の長短・他職種との兼務の有無は問わず、直接介護を行い賃金の支払いを受けている者。

■本調査における就業形態について

正規職員・・・雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうちパートタイム労働者や他企業への出向者は除いた、いわゆる正規職員。

非正規職員・・・正規職員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者その他。無期転用ルール（期間の定めのない労働契約）によって雇用されている職員含む）。

■本調査における非正規職員の勤務形態について

常勤労働者・・・事業所の定める正規職員の所定労働時間と同じあるいはそれ以上時間を勤務する者。

短時間労働者・・・1日の所定労働時間、または、1週の所定労働時間が常勤労働者より少ない者（いわゆる登録ヘルパーも含む）。

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					

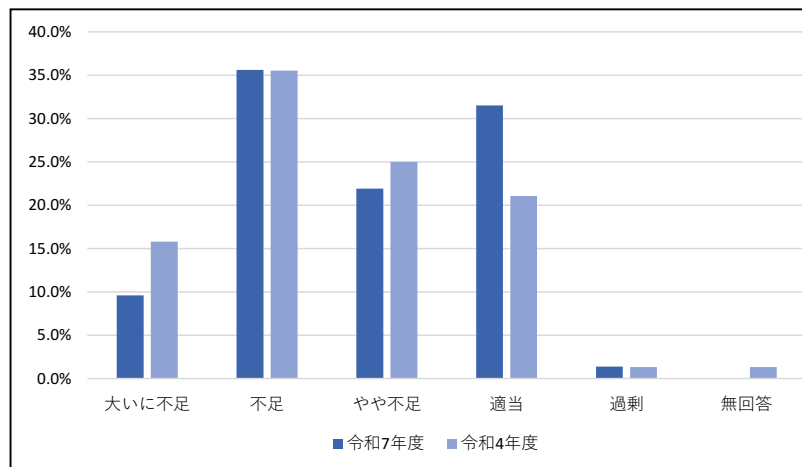
令和4年度						
職種	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
介護職員	214	682	165	392	49	290
介護職員以外	84	239	42	130	42	109
計	298	921	207	522	91	399
	1,219					

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移動や離職となる。
- ・ 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。

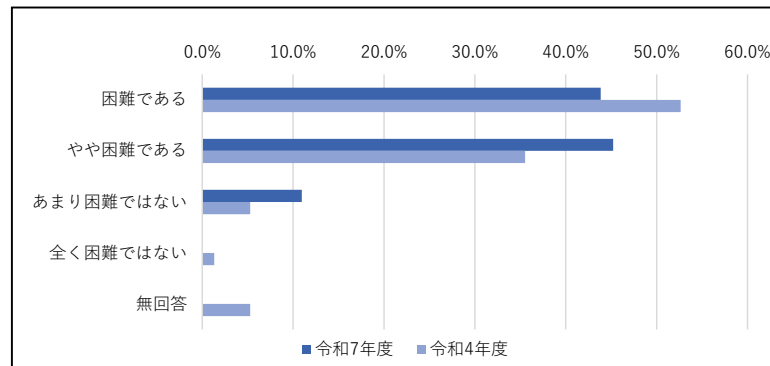
	令和7年度	令和4年度
大いに充実	6.8%	3.9%
充実	50.7%	32.9%
やや不足	38.4%	56.6%
不足	2.7%	3.9%
無回答	1.4%	2.6%

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少ない。（県外流出）

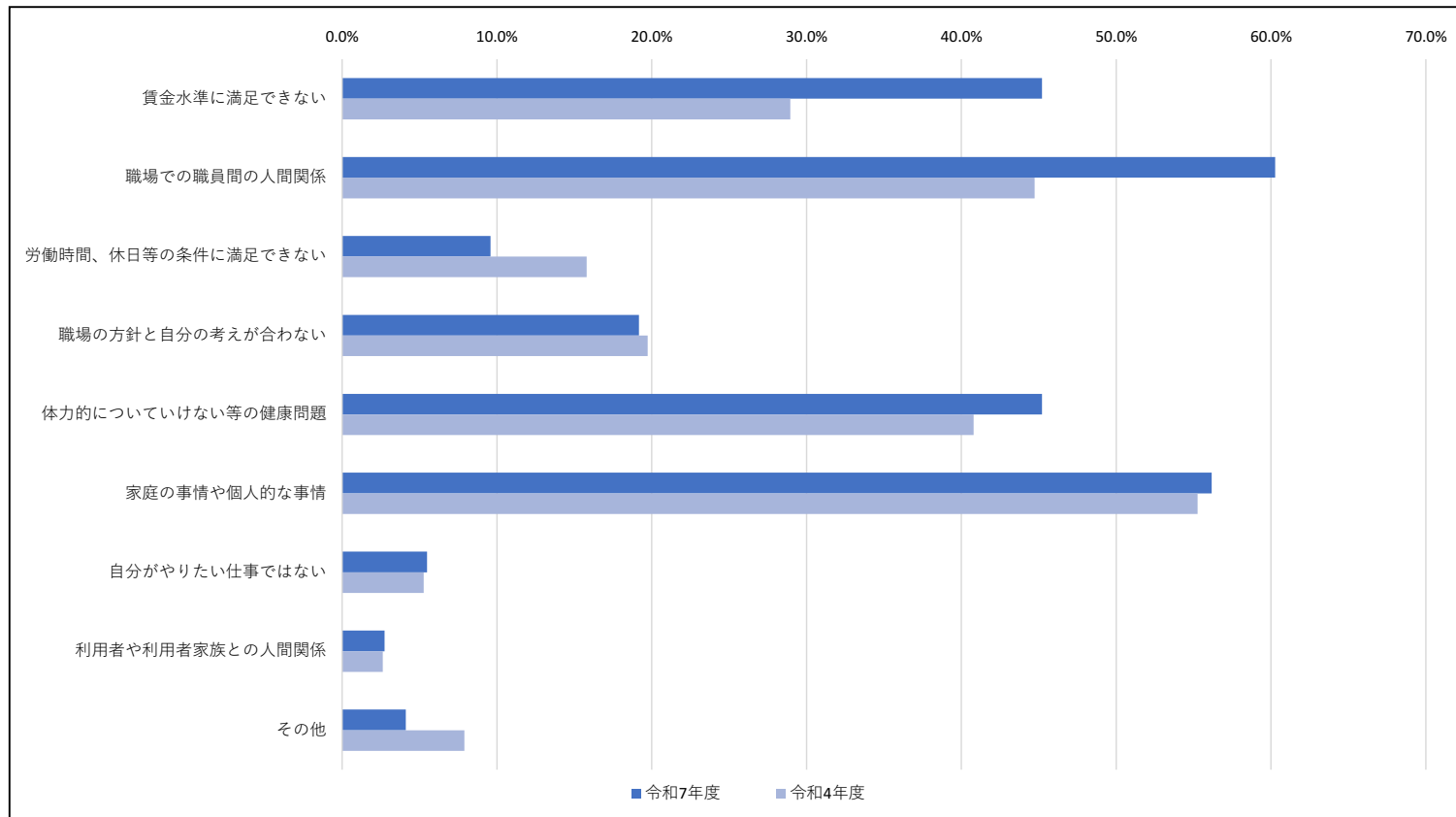
15 離職の要因（複数回答）

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



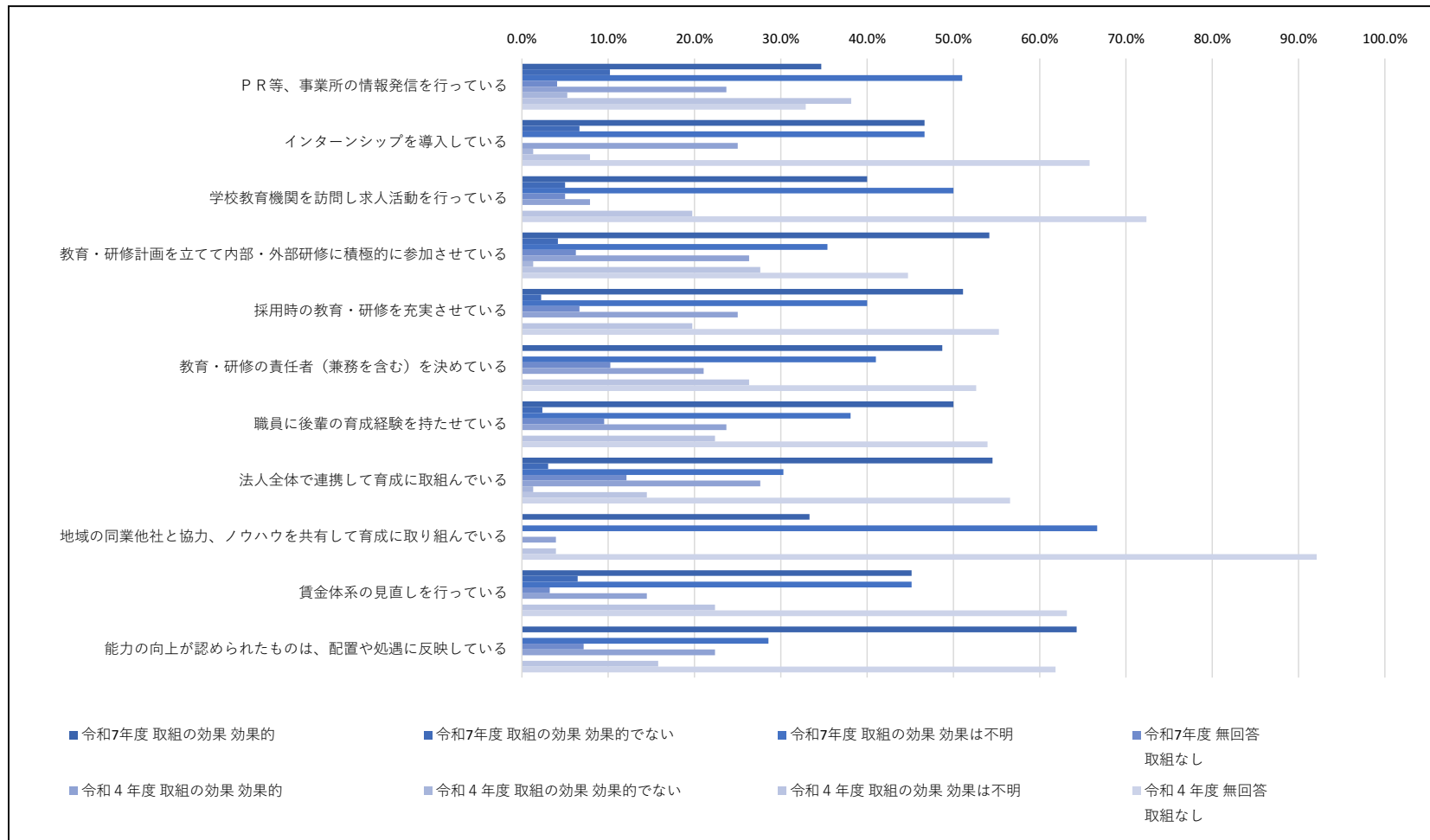
16 事業所が取組んでいる人材確保策（複数回答）

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。

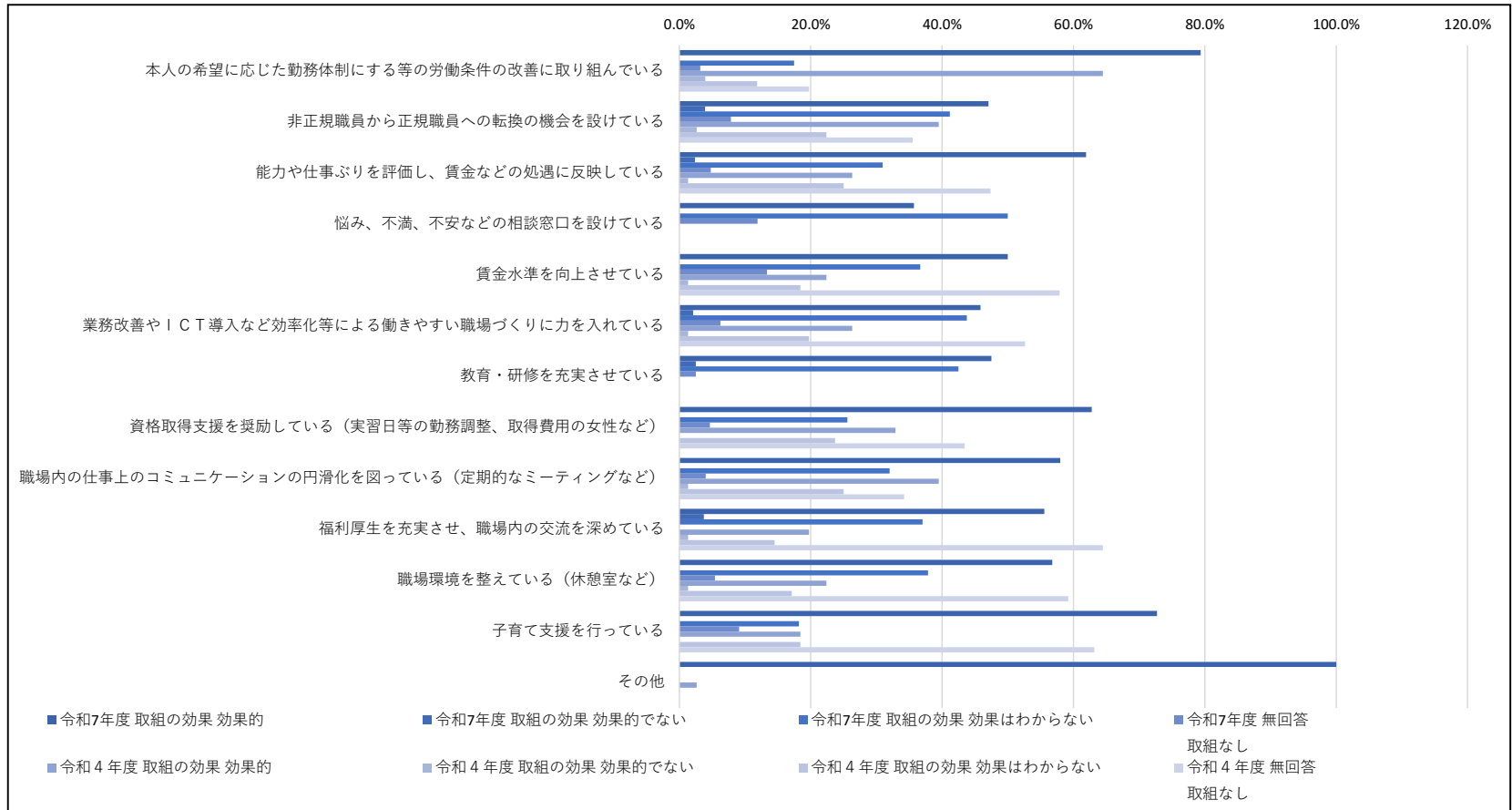
また、「資格取得支援を奨励している」は62.8%となり、前回（32.9%）から29.9ポイント増加しているほか、「子育て支援を行っている」は72.7%となり、前回（18.4%）から54.3ポイントと大幅に増加している。「業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくり」は45.8%となり、前回（26.3%）から19.5ポイント増加している。

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、取得費用の女性など）	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。

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

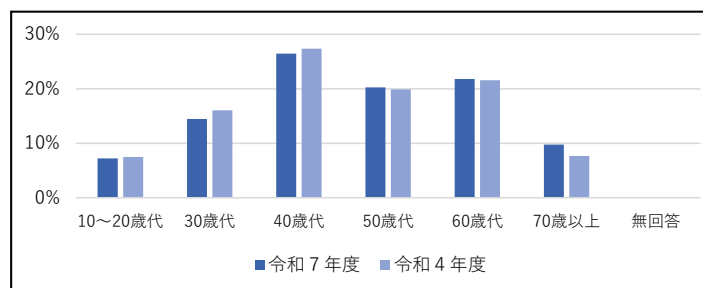
1 性別

	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

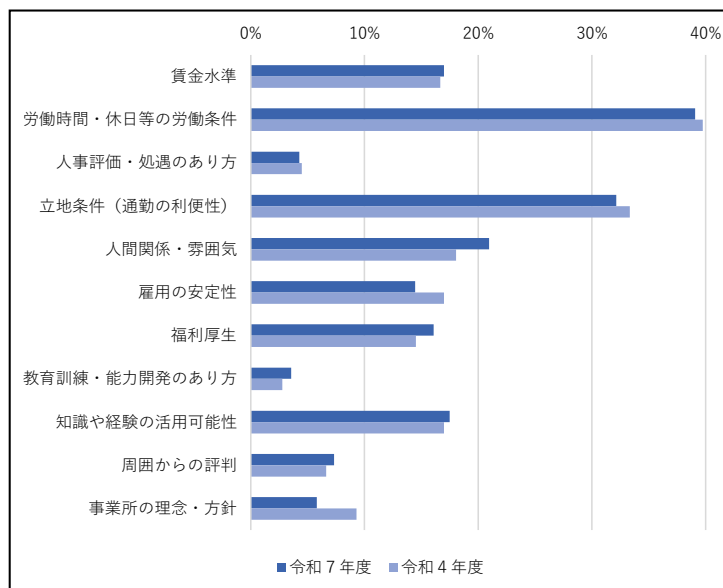
資格取得のため退職、専門学校・リハビリ学校への進学、スキルアップ目的。

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

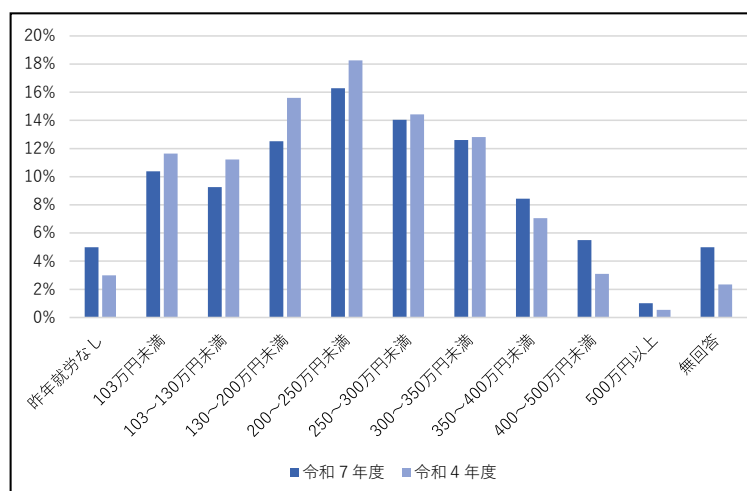
令和7年度の賃金形態を見ると、月給制は62.8%（前回比△0.3%）でほぼ横ばいであり、時間給は30.2%（前回比△0.5%）と減少している。

	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。

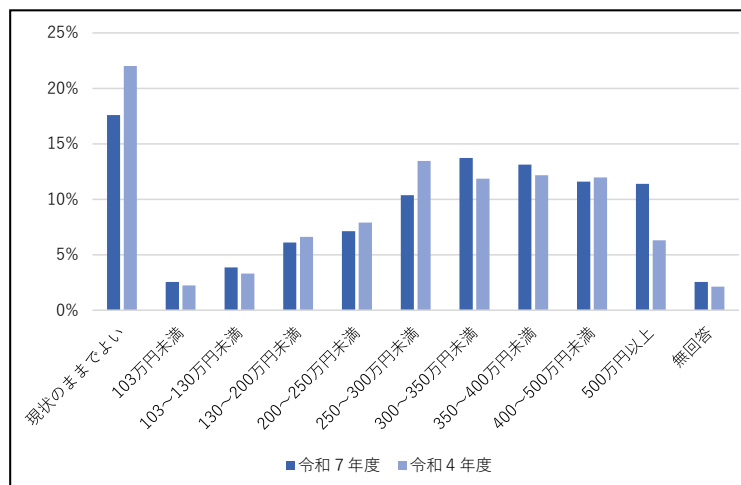
	令和7年度	令和4年度
昨年就労なし	5.0%	3.0%
103万円未満	10.4%	11.6%
103～130万円未満	9.3%	11.2%
130～200万円未満	12.5%	15.6%
200～250万円未満	16.3%	18.3%
250～300万円未満	14.0%	14.4%
300～350万円未満	12.6%	12.8%
350～400万円未満	8.4%	7.1%
400～500万円未満	5.5%	3.1%
500万円以上	1.0%	0.5%
無回答	5.0%	2.4%



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

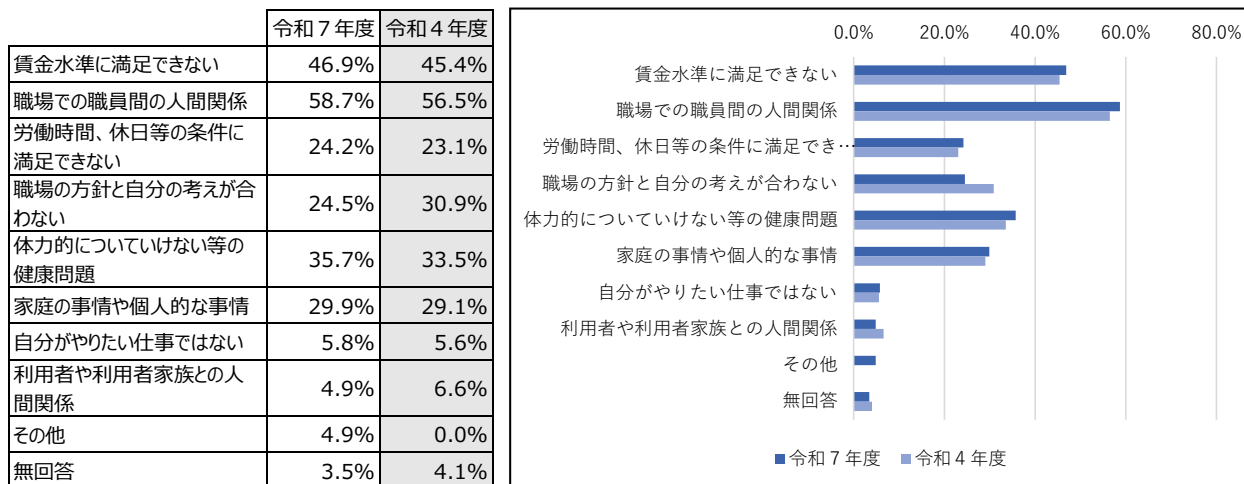
通勤条件、設備不足、地域や業界全体の構造的課題、特に困難とは感じないという意見など。

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、取得費用の女性など）	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。