令和７年度　介護労働実態調査（特別調査）

労働者の意識に関する
介護事業と他産業との比較調査
結果報告書

公益財団法人　介護労働安定センター

目 次

＜調査結果のポイント＞ …… 1
１．介護労働者と非介護労働者の就業意識の比較 …… 1
（１）働きやすさ〔Q9〕・働きがい〔Q10〕 （20～24ページ） …… 1
（２）仕事に関する意識〔Q14〕 （29ページ） …… 3
２．高齢者介護の仕事のイメージ・実感の比較 …… 4
（１）介護労働者(実感)と非介護労働者(イメージ)との比較〔Q22、Q23〕(37ページ) …… 4
（２）介護の仕事の経験前後でのイメージと実感の変化〔Q22、Q23〕(40～41ﾍﾟｰｼﾞ) …… 5
３．介護の仕事をする可能性とその理由 …… 7
（１）介護の仕事をする可能性〔Q18、Q19〕 （43～44ページ） …… 7
（２）介護の仕事で働きたい・働いてもいいとする者の意識〔Q19、Q14〕 （49ページ） …… 8
（３）介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕 （45ページ） …… 9
（４）介護の仕事をしたくない理由〔Q21〕 （46ページ） …… 9
（５）非介護の仕事を経て介護の仕事に戻った者の特徴〔Q8、Q16〕 （65、82ページ） …… 10

第１章 調査の概要 …… 13
１．調査の目的 …… 13
２．調査の内容と方法 …… 13
３．調査研究体制 …… 16
４．本報告書の利用上の留意事項 …… 17
（１）調査対象者のカテゴリー分類について …… 17
（２）比較結果における留意事項 …… 17
（３）「Ｄ．Ｉ．」について …… 18
（４）その他の留意事項 …… 18

第２章 テーマ分析 …… 20
＜１＞介護労働者と非介護労働者の就業意識の比較 …… 20
＜２＞高齢者介護の仕事のイメージ・実感の比較 …… 37
＜３＞高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性 …… 43

第３章 カテゴリー別基本集計（各設問） …… 54

第４章 資料 …… 114
令和７年度介護労働実態調査（特別調査）の設問リスト …… 114

＜調査結果のポイント＞

１．介護労働者と非介護労働者の就業意識の比較

（１）働きやすさ〔Q9〕・働きがい〔Q10〕　（20～24 ページ）

介護労働者の、現在の仕事に対する「働きやすさ」「働きがい」の意識を、非介護労働者との比較からみてみる。就業意識は、介護と非介護の仕事の経験の有無によって影響を受ける可能性があることから、その影響を除くため、「働きやすさ」と「働きがい」のD.I.値 (※1) に関して、調査対象者の６のカテゴリーのうちの「介護労働者（A：介護のみ)」と「非介護労働者（D：非介護のみ)」を比較する。（図表1-1、1-2）

○　現在の仕事に関する「働きやすさ」についてみてみると、「介護労働者（A)」は23.2p、「非介護労働者（D)」は38.4pとなり、「非介護労働者（D)」のほうが高い。

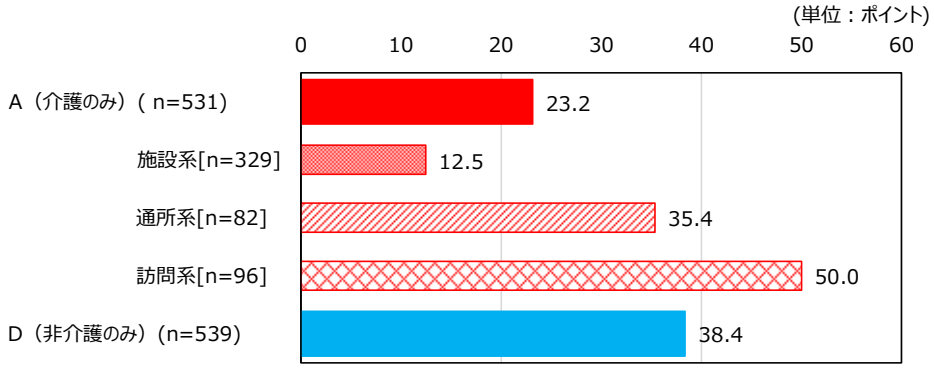
○　また、現在の仕事に関する「働きがい」についてみてみると、「介護労働者(A)」は21.1p、「非介護労働者（D)」は18.2pとなり、「介護労働者（A)」のほうがやや高い。

○　「介護労働者（A)」を介護の仕事の類型 (※2) に分けて比較すると、「働きやすさ」のD.I.値も「働きがい」のD.I.値も、訪問系で高く、次いで通所系、施設系となる。

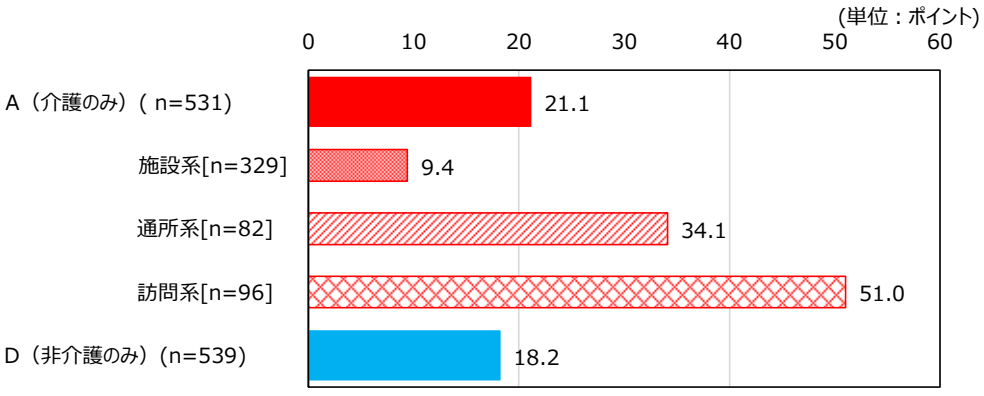
※１　D.I.値とは、設問事項に対する回答の割合（%）に基づき、(「そう思う」＋「ややそう思う」）－（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）によって算出したポイント数（p）をいう。

※２　介護の仕事の類型は、施設系：介護職員（施設系)、通所系：介護職員（通所系)、訪問系：訪問介護員及びサービス提供責任者の３類型をいう。

図表１－１　働きやすさ D.I.



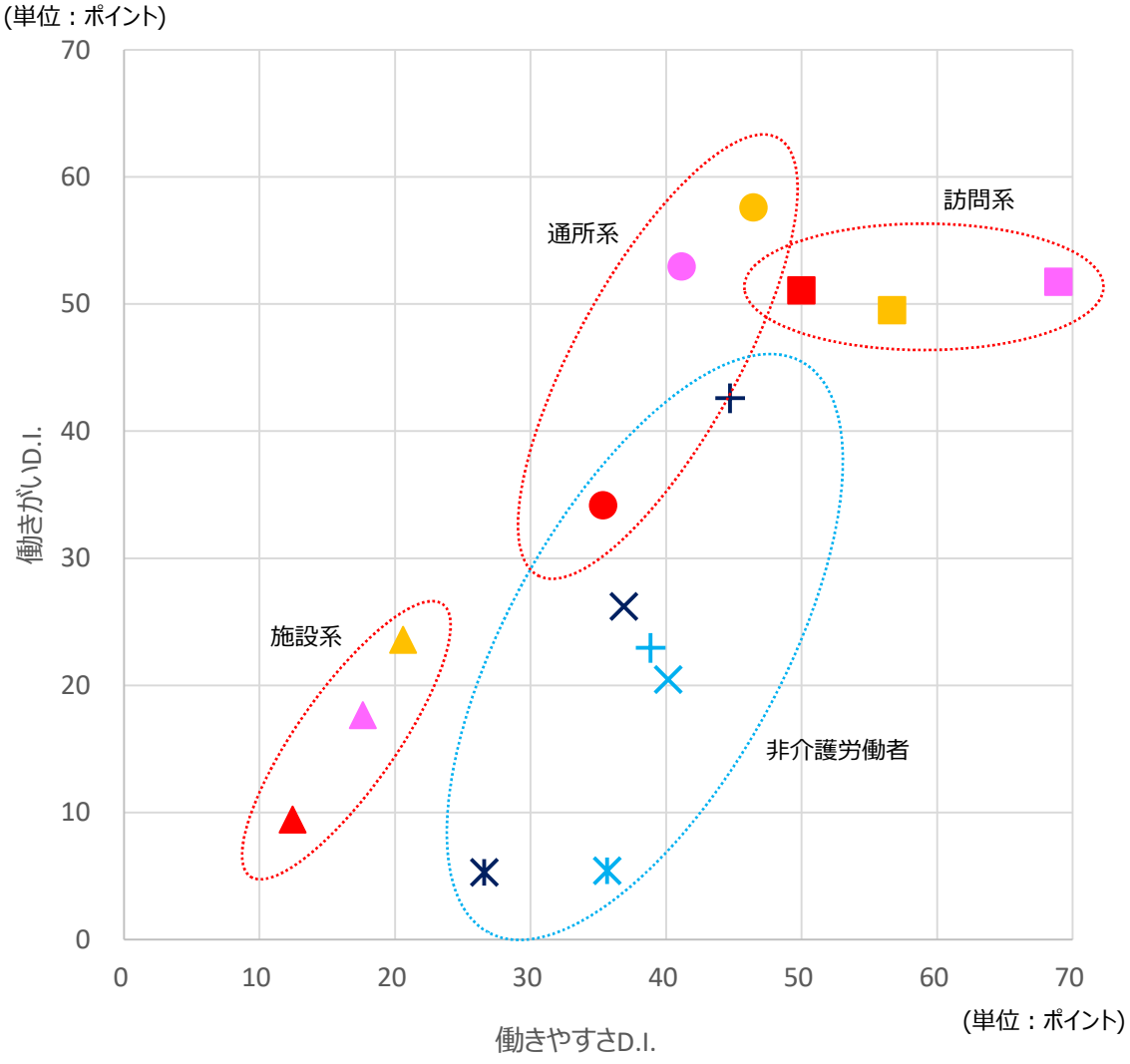
図表１－２　働きがい D.I.



○　調査対象者を６のカテゴリーに分けて、「働きやすさ」のD. I. と「働きがい」のD. I. の関係をみると正の相関がみられる。（図表1-3）

○　６のカテゴリーのうち、「介護労働者（Ａ：介護のみ)、（Ｂ：非介護→介護)、（Ｃ：介護→非介護→介護)」について、介護の仕事の類型（施設系、通所系、訪問系）で分け、それぞれのD. I. 値をプロットしてみると、介護・非介護の仕事の経験の違い（Ａ・Ｂ・Ｃ）よりも、介護の仕事の類型による相違が大きいことがわかる。

図表１－３　働きやすさD.I.と働きがいD.I.の相関図
（現在介護労働者である者は介護の仕事の類型別、現在非介護労働者である者は産業別）



■ A(介護のみ)　■ B(非介護→介護)　■ C(介護→非介護→介護)
■ D(非介護のみ)　■ E(介護→非介護)

▲施設系　●通所系　■訪問系

＊第一次・第二次産業　×卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業

＋上記以外の第三次産業

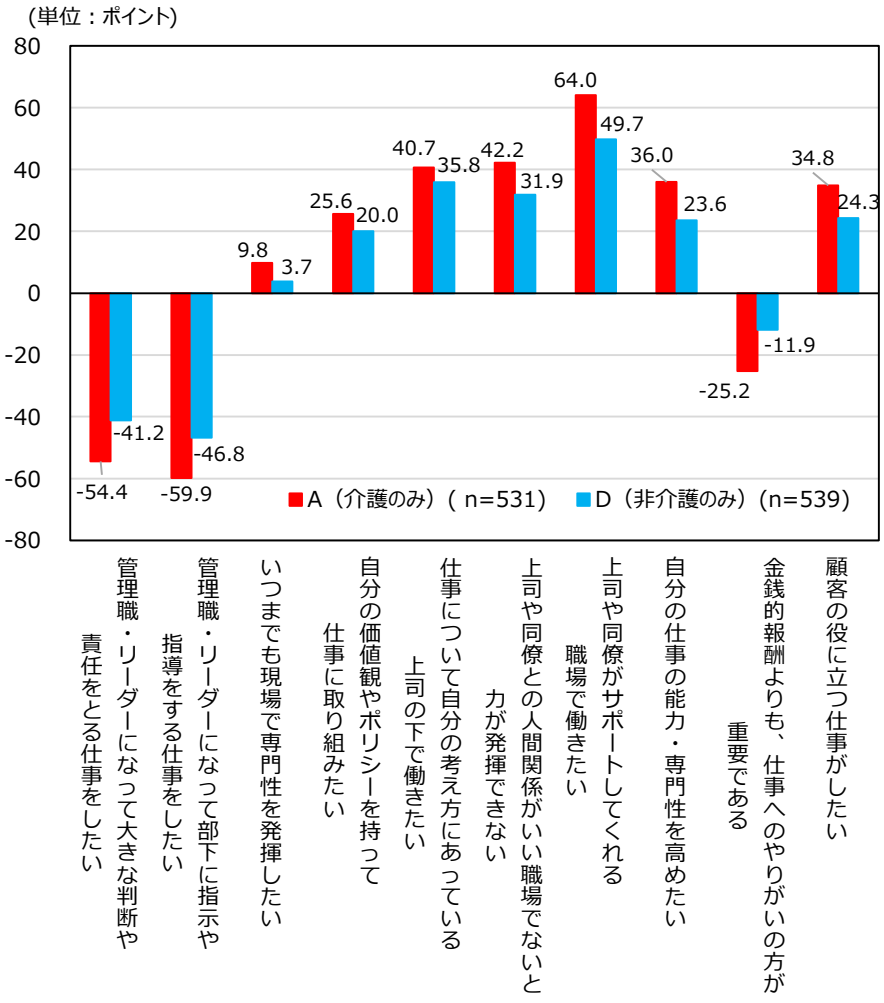
（２）仕事に関する意識〔Q14〕　（29 ページ）

○　仕事に関する意識について、「非介護労働者（D）」よりも「介護労働者（A）」のほうがD. I. 値が高いものをみてみると、「上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい」（＋14. 3p差）、「自分の仕事の能力・専門性を高めたい」（＋12. 4p差）、「顧客の役に立つ仕事がしたい」（＋10. 5p差）、「上司や同僚との人間関係がいい職場でないと力が発揮できない」（＋10. 3p差）などの項目において差が大きい。（図表1-4）

○　一方「非介護労働者（D）」よりも「介護労働者（A）」のほうがD. I. 値が低いものをみてみると、「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」（▲13. 3p差）、「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」（▲13. 2p差）、「管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい」（▲13. 1p差）という項目において差が大きい。

○　このことから、介護労働者は非介護労働者よりも、上司や同僚との人間関係やサポート、専門性向上、顧客の役に立つ仕事、処遇改善に対する志向性が強いことがうかがわれる。また、介護労働者は非介護労働者よりも、リーダーとなって指導する仕事や責任を負う仕事に対するネガティブな意識が強いことがうかがわれる。ただし非介護労働者もポジティブな意識をもっているわけではなく、ネガティブな意識は労働者全体の傾向であることに留意が必要である。

図表１－４　仕事の志向性 D.I.



２．高齢者介護の仕事のイメージ・実感の比較

（１）介護労働者(実感)と非介護労働者(イメージ)との比較〔Q22、Q23〕(37 ページ)

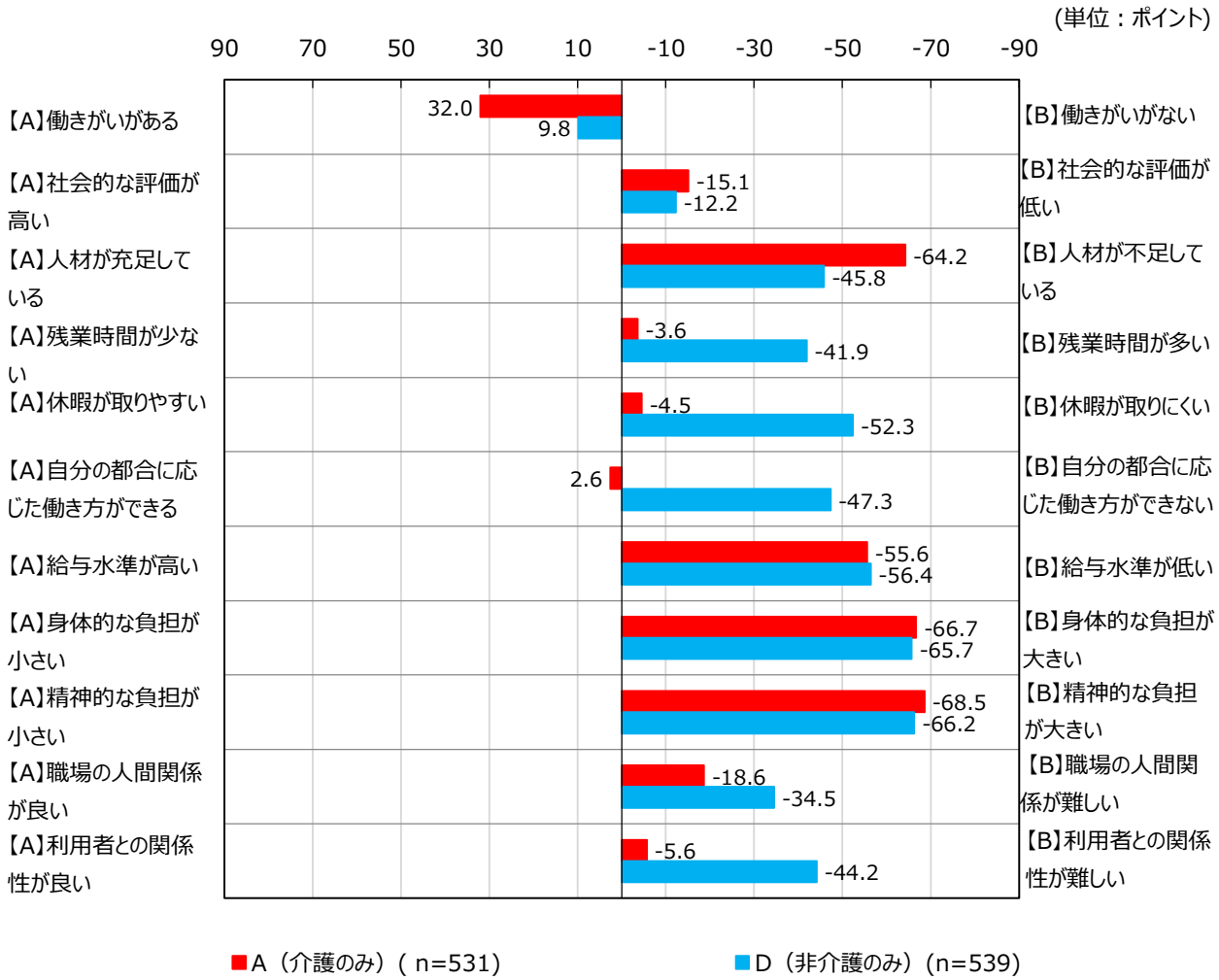
○　介護の仕事に対する「介護労働者」の実感と、「非介護労働者」のイメージの違いをD. I. 値 (※3) で比較してみると、「給与水準」「身体的な負担」「精神的な負担」についてはいずれも同程度のネガティブな実感・イメージがみられた。(図表2-1)

○　一方「介護労働者（A)」の実感のほうが「非介護労働者（D)」のイメージよりもD. I. 値が高い項目としては、「自分の都合に応じた働き方」（＋49. 9p差)、「休暇の取得」（＋47. 8p差)、「利用者との関係性」（＋38. 6p差)、「残業時間」（＋38. 3p差)、「働きがい」（＋22. 2p差）において差が大きかった。

○　これらの項目では、介護の仕事をしたことのない人は介護現場で実際に働いている人以上に介護の仕事に対してネガティブなイメージを持っていることがうかがわれる。

※３　このD. I. 値は、設問事項について対になる【A】ポジティブな実感・イメージと【B】ネガティブな実感・イメージを回答者に示し、回答者の実感・イメージがAとBのどちらに近いかを尋ね、その回答の割合（%）に基づき、（「A」+「どちらかというとA」）－（「どちらかというとB」+「B」）によって算出したポイント数（p）をいう。

図表2－1　介護労働者と非介護労働者の実感･イメージ D.I.の比較〔一部抜粋※〕



※一部抜粋：調査を行った全項目の集計グラフは第２章（37 ページ）をご参照ください。(以下同様)

（２）介護の仕事の経験前後でのイメージと実感の変化〔Q22、Q23〕(40～41ﾍﾟｰｼﾞ)

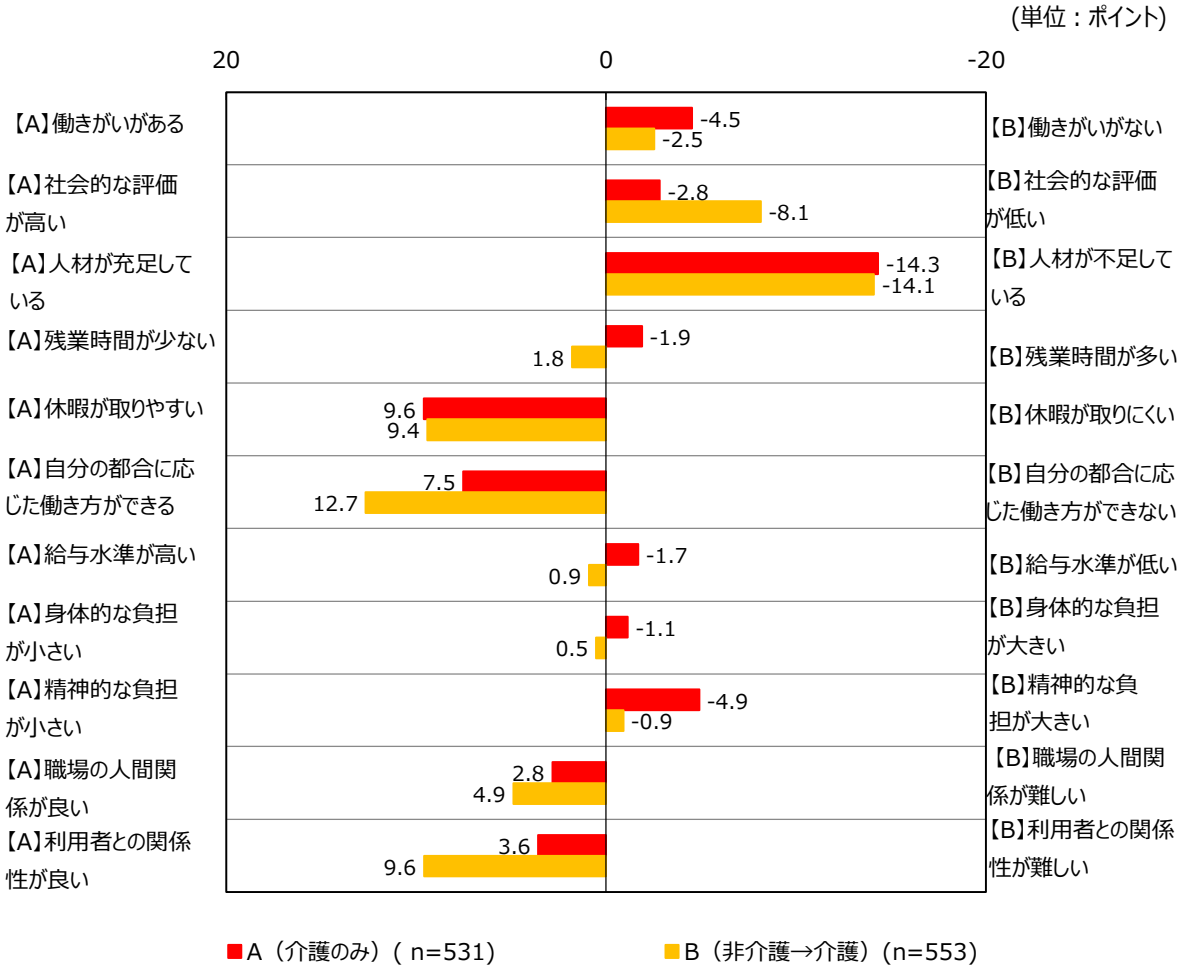
本調査においては、介護の仕事に対するイメージ・実感に関して、介護の仕事を経験する前と後に分けて尋ねていることから、両者のD.I.値の差をみることにより、介護の仕事を経験する前と後での介護の仕事に対するイメージ・実感の変化をみることができる。

○ まずこの経験前後の変化を、「介護労働者（A：介護のみ)」におけるD.I.値の変化でみてみると、「休暇の取得」「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」「職場の人間関係」においてイメージ・実感がポジティブに変化している。一方、「人材不足」「精神的な負担」「働きがい」などでネガティブに変化している。(図表2-2)

○ また、この経験前後の変化を「介護労働者（B：非介護→介護)」におけるD.I.値の変化でみてみると、全体としては「介護労働者（A)」と同様の傾向がみられるが、「介護労働者（A)」よりも「介護労働者（B）」のほうが、「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」のイメージ・実感が大きくポジティブに変化し、「社会的な評価」のイメージ・実感がネガティブに変化している。

○ このことは、介護の仕事を経験すると、「休暇の取得」「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」「職場の人間関係」に関するイメージ・実感が、経験前よりもよくなったと感じることが多いが、非介護の仕事から介護へ転職した場合は、さらに「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」について経験前よりもよくなったと感じることが多いことがうかがわれる。

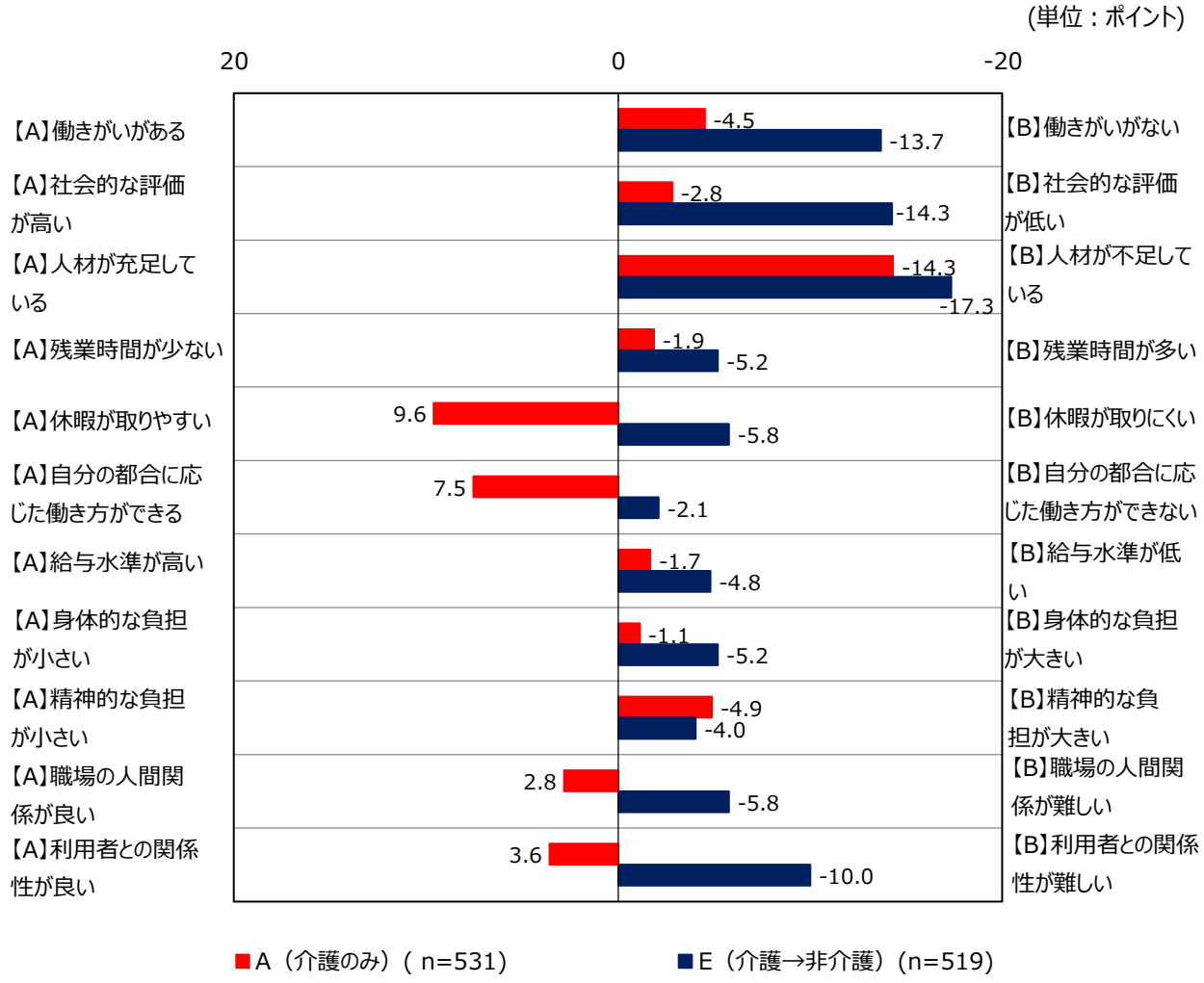
図表2－2　介護労働者の経験前イメージD.I.と経験後実感D.I.の変化の比較（AとB)〔一部抜粋〕
【※グラフの数値は、①経験前イメージD.I.と②経験後実感D.Iの差（②－①)】



○　また、この経験前後の変化を「介護労働者（Ｅ：介護→非介護）」におけるD.I.値の変化でみてみると、全体としてネガティブに変化しており、特に、「介護労働者（Ａ：介護のみ）」と比較して、「休暇の取得」（▲15.4p差）、「利用者との関係性」（▲13.6p差）、「社会的な評価」（▲11.5p差）、「自分の都合に応じた働き方」（▲9.6p差）、「働きがい」（▲9.2p差）、「職場の人間関係」（▲8.6p差）などで大きな差がみられネガティブに変化している。（図表2-3）

○　介護労働者が非介護の仕事に転職する場合、介護の仕事を経験する前に比べて、休暇の取得、利用者との関係性、社会的な評価、自分の都合に応じた働き方、働きがい、職場の人間関係について、ネガティブなイメージ・実感を持ったことがうかがわれる。このことから介護労働者が介護の仕事にとどまってもらうためには、これらの事項に対する改善を念頭におく必要があることが示唆される。

図表２－３　介護労働者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.の変化の比較（A と E）〔一部抜粋〕
【※グラフの数値は、①経験前イメージ D.I.と②経験後実感 D.I.の差（②－①）】



３．介護の仕事をする可能性とその理由

（１）介護の仕事をする可能性〔Q18、Q19〕　（43～44 ページ）

○　「介護労働者（A）」に対して、今の仕事からの転職する意向があるかどうかを尋ねてみると、「考えている」とする者が20.2%、「考えていない」とする者が41.2%、「わからない」とする者が38.6%であった。（図表3-1）

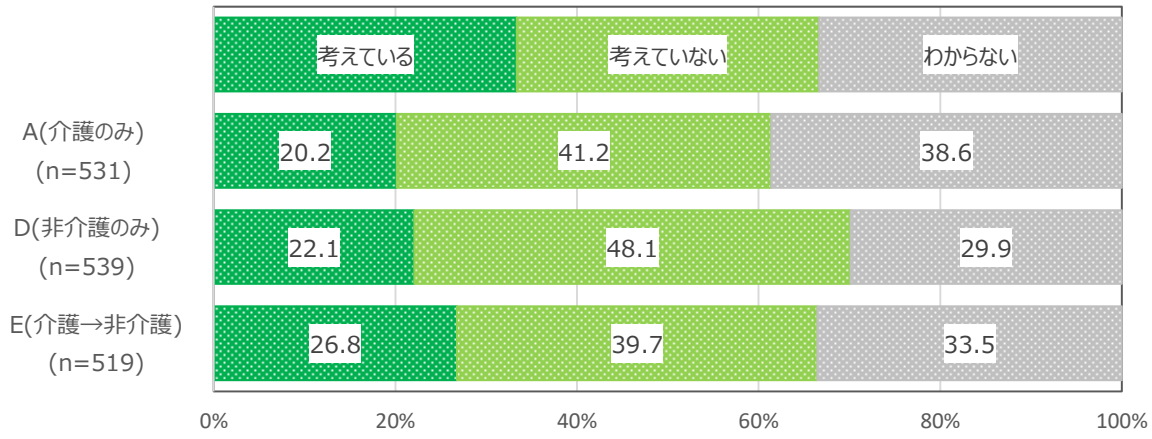
○　この「考えている」「わからない」と回答した者（58.8%）に対して、今後介護の仕事をする可能性があるかどうかを尋ねると、「働きたい」と「働いてもいい」とする者を合わせると58.1%となったが、「働きたくない」が9.9%、「わからない」が32.1%となっている。（図表3-2）

○　一方「非介護労働者（D：非介護のみ）」のうち今の仕事からの転職を「考えている」「わからない」と回答した者（52.0%）であって、今後介護の仕事について「働きたい」と「働いてもいい」とする者を合わせると18.2%である。

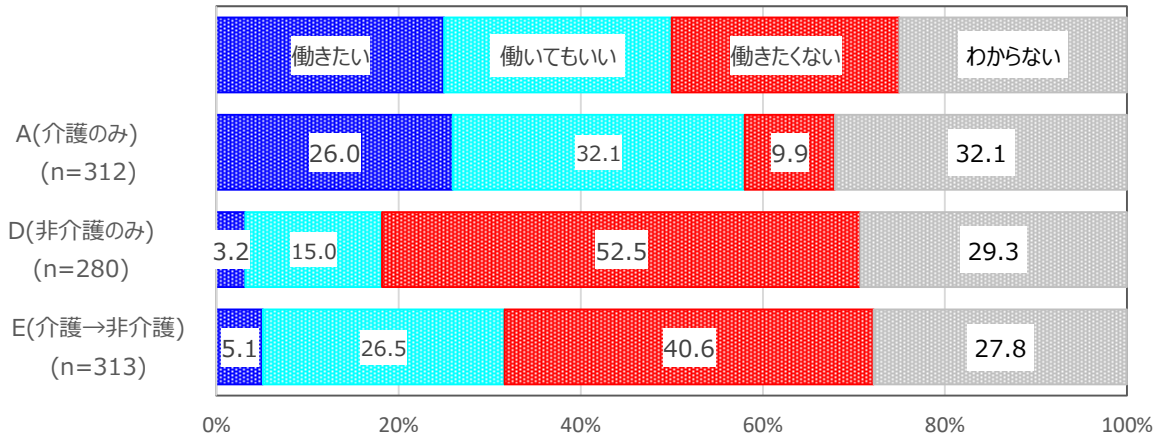
○　さらに「非介護労働者（E：介護→非介護）」のうち今の仕事からの転職を「考えている」「わからない」と回答した者（60.3%）であって、今後介護の仕事について「働きたい」と「働いてもいい」とする者を合わせると31.6%である。

○　非介護労働者であっても、介護の仕事を経験している者は、介護未経験者に比べて介護の仕事で働く意向がある者が多いといえる。

図表3－1　今の仕事からの転職の意向



図表3－2　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性

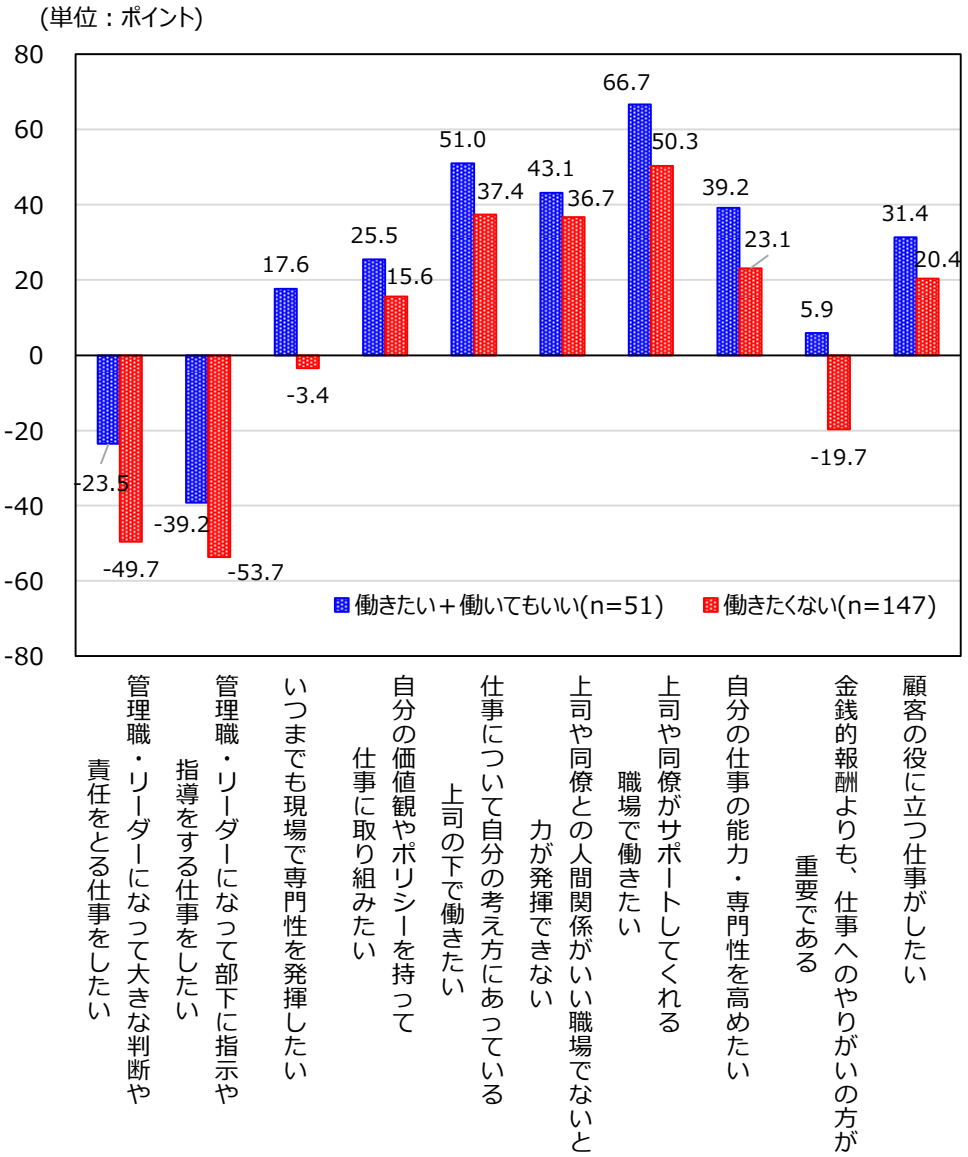


（２）介護の仕事で働きたい・働いてもいいとする者の意識〔Q19、Q14〕　（49 ページ）

上記（１）で示したとおり、「非介護労働者（D）」のうち今の仕事からの転職を「考えている」「わからない」と回答した者であって、今後介護の仕事について「働きたい」と「働いてもいい」とする者は18.2%であったが、これに該当する者の特徴を仕事の志向性D.I.値によってみてみる。

○　「働きたくない」とする者との比較では、「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」（＋26.2p差）、「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」（＋25.6p差）、「いつまでも現場で専門性を発揮したい」（＋21.0p差）などの項目で高く、管理職志向と同時にやりがい志向や専門性志向の強さがみられる。（図表3-3）

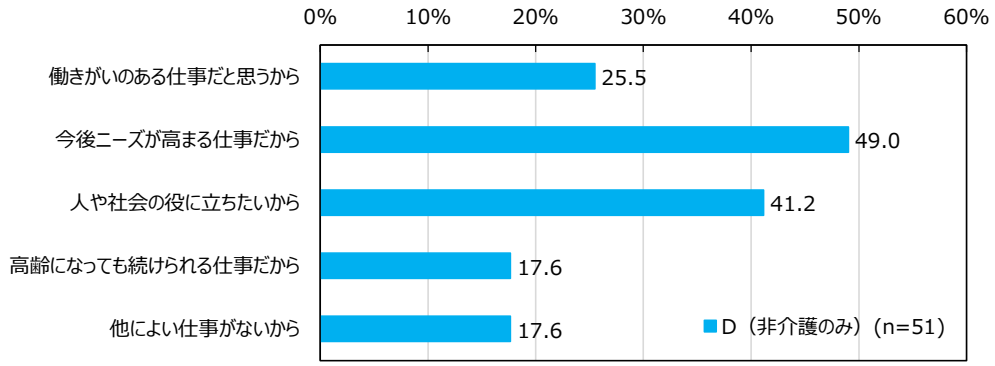
図表３－３　介護での就労可能性別、仕事の志向性 D.I.



（３）介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕　（45 ページ）

○　「非介護労働者（D）」に対して、今後介護の仕事で「働きたい・働いてもいい」理由を尋ねると、「今後ニーズが高まる仕事だから」（49.0%）、「人や社会の役に立ちたいから」（41.2%）などが高い割合となっている。（図表3-4）

図表３－４　働きたい・働いてもいい理由（複数回答）〔一部抜粋〕



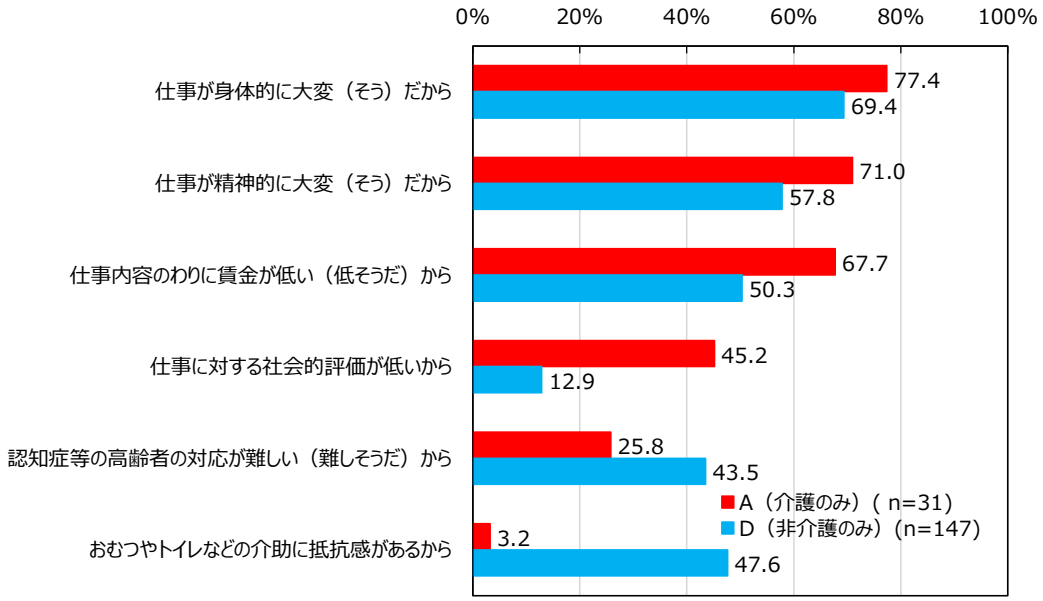
（４）介護の仕事をしたくない理由〔Q21〕　（46 ページ）

○　介護の仕事で「働きたくない」理由について、「介護労働者（A）」と「非介護労働者（D）」に尋ねると、どちらも、「仕事が身体的に大変(そう)だから」、「仕事が精神的に大変(そう)だから」「仕事内容のわりに賃金が低い(低そうだ)から」が過半数の高い割合となっている。（図表3-5）

○　一方、「介護労働者（A）」と「非介護労働者（D）」で異なる傾向がみられたものとして、「仕事に対する社会的評価が低いから」については「介護労働者（A）」では45.2%であったが、「非介護労働者（D）」では12.9%にとどまった。

○　また逆に、「おむつやトイレなどの介助に抵抗感があるから」については「非介護労働者（D）」では47.6%であったが、「介護労働者（A）」では3.2%にとどまった。

図表３－５　働きたくない理由（複数回答）〔一部抜粋〕

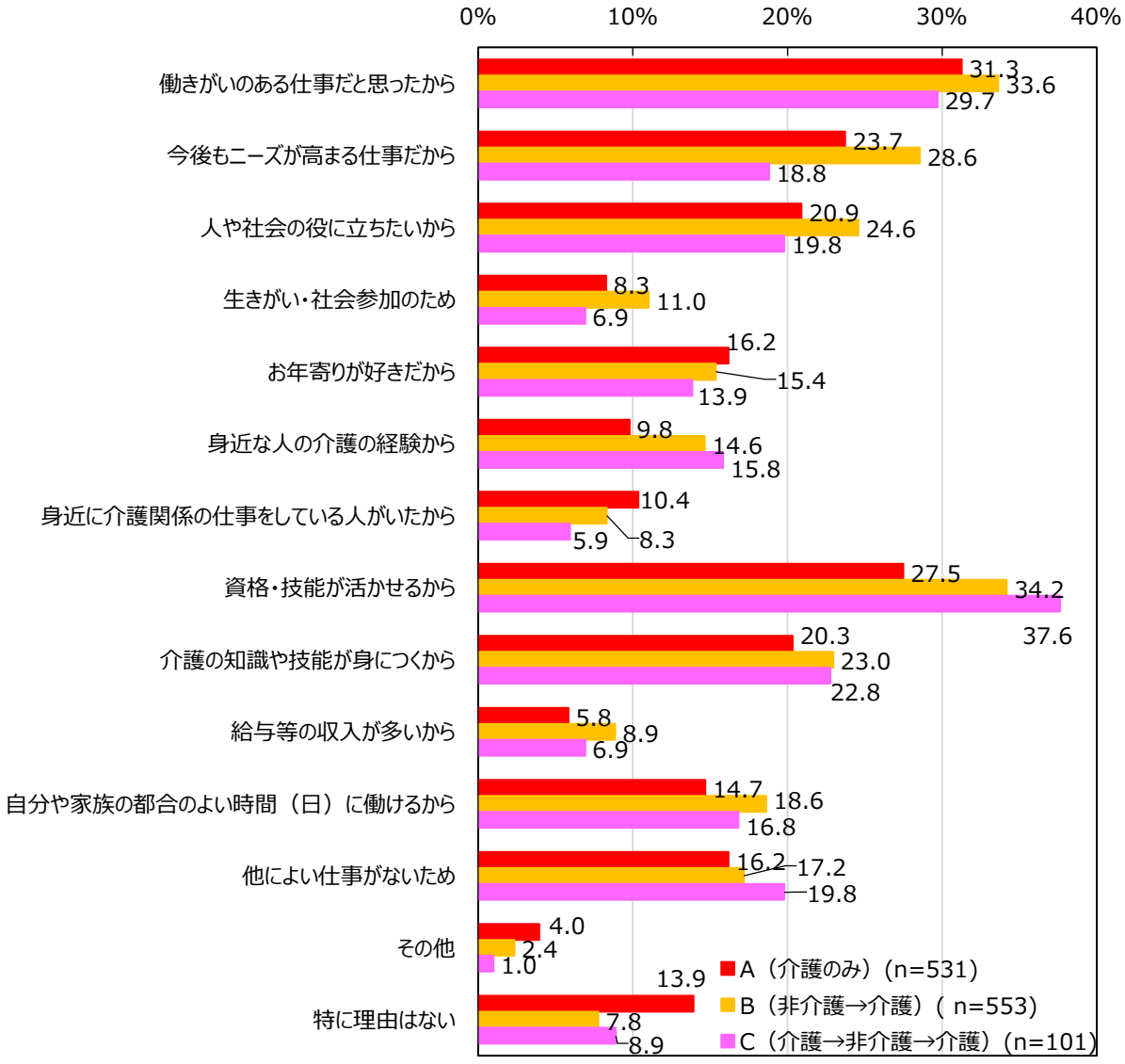


（５）非介護の仕事を経て介護の仕事に戻った者の特徴〔Q8、Q16〕　（65、82 ページ）

過去の介護の仕事をしていたものの一度非介護の仕事に転職し、再び介護の仕事に戻ってきた「介護労働者（Ｃ：介護→非介護→介護)」の特徴をみてみる。

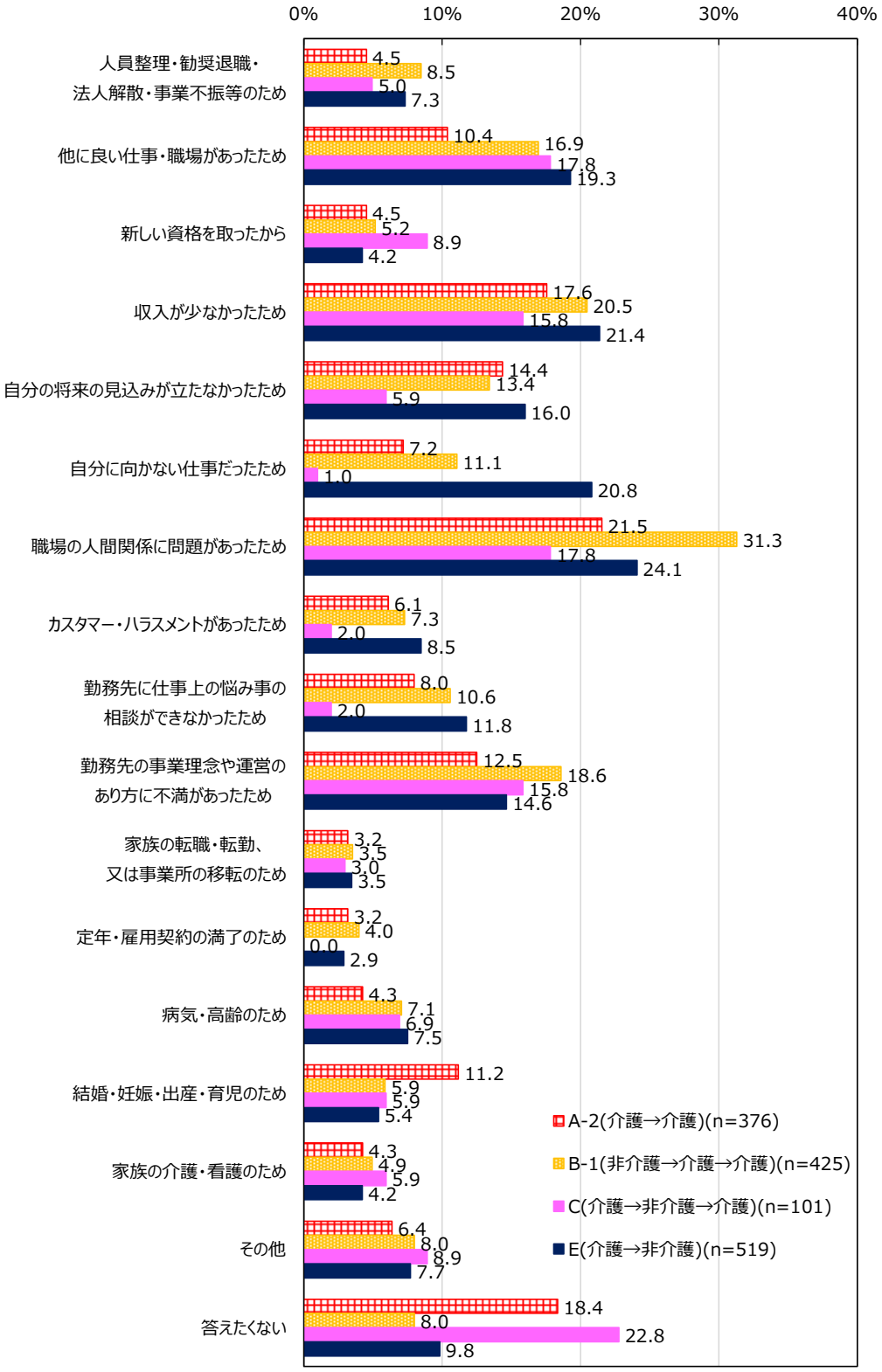
○　現在の仕事を選んだ理由、つまり再び介護の仕事に戻ってきたことの理由をみてみると、「資格・技能が活かせるから」（37.6%）が一番多い理由になっている。（図表3-6）

図表３－６　現在の仕事を選んだ理由（複数回答）〔介護労働者〕



○　また、直近の介護の仕事を辞めた理由をみてみると、「自分に向かない仕事だったため」「勤務先に仕事上の悩み事の相談ができなかったため」「カスタマー・ハラスメントがあったため」「職場の人間関係に問題があったため」などの理由の項目について他のカテゴリーの労働者よりも低い割合を示しており、再び介護の仕事に戻ってくる者は、自分の能力や職場環境に関するミスマッチ以外の理由で辞めた場合が多いことが示唆される。（図表3-7）

図表3－7　直近の介護の仕事を辞めた理由（複数回答）



第１章　調査の概要

１．調査の目的

２．調査の内容と方法

（１）調査対象

（２）調査の設計

（３）調査項目

（４）調査の実施方法

（５）調査期間

（６）回収状況

（７）その他

３．調査研究体制

４．本報告者の利用上の留意事項

（１）調査対象者のカテゴリー分類について

（２）比較結果における留意事項

（３）「D．I．」について

（４）その他の留意事項

第１章　調査の概要

１．調査の目的

令和６年度介護労働実態調査結果において、介護労働者（２職種計）の離職率は低下傾向が続いているものの、採用率は３年ぶりに低下し、増減率も３年ぶりの低下となった。高齢社会の進展に伴い介護の需要は拡大し続けており、介護労働者の確保・定着の重要性がますます高まっている。

介護事業者が介護労働者の採用や職場定着を効果的に進めていくためには、介護労働者の意識等に応じた適切な雇用管理を実施することが重要であると考えられる。

本調査は、介護労働者の就業に関する意識等の特性を明らかにするために、労働者全般（無業者を含む。）を対象とした就業意識についてのアンケート調査を行い、介護労働者と他の業界で就労する労働者との比較分析を行ったものである。

併せて、過去の介護業界での就労の有無、あるいは、今後の介護業界での就労の希望（可能性）等も調査し、介護業界の人材確保の観点からの分析も実施した。

２．調査の内容と方法

本調査では、以下の要領でアンケート調査を実施し、介護労働者と他の業界の労働者の就業に関する意識等の比較を通じて、介護業界で働く労働者あるいは介護労働に対する認識等の現状の分析を行った。

（１）調査対象

30～65歳の介護労働者（※１）、非介護労働者（※２）、無業者

※１　介護労働者：高齢者介護を行う事業所で就労する雇用労働者のうち、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者

※２　非介護労働者：「医療，福祉」以外の産業で就労する雇用労働者

（２）調査の設計

令和７年12月１日時点での就労状況に応じて、調査対象を①介護労働者、②非介護労働者、③無業者に分け、さらに、①、②については、これまでの仕事の経験による分類を行い、別表１に示すＡ～Ｆの６つのカテゴリーを調査対象とした。

また、各カテゴリー間の比較のために、年齢階層及び雇用形態について各カテゴリーでおおむね同じ構成となるように調査対象の設計を行った。（調査対象数の少ないカテゴリーＣを除く。また、カテゴリーＦについては、年齢構成のみ設計要件とした。）

具体的な調査のカテゴリー別設計数及び有効回答数は、別表１のとおりである。

別表１　調査対象のカテゴリー別設計数・有効回答数

（単位：人）

基本カテゴリー（現職・これまでに経験した仕事による分類）		特別調査・設計数〔上段〕、有効回答数〔下段〕				
		総数	年齢			
			30～49歳		50～65歳	
			現在の仕事の雇用形態			
			無期雇用	有期雇用	無期雇用	有期雇用
カテゴリー計		2,600				
		2,759				
介護労働者（※1）(A)（介護のみ）	非介護の仕事経験なく現在介護	500	125	125	125	125
		531	132	134	132	133
介護労働者(B)（非介護→介護）	非介護の仕事経験があるが現在介護（ただし、(C)を除く）	500	125	125	125	125
		553	137	139	136	141
介護労働者(C)（介護→非介護→介護）	介護の仕事経験があるが非介護の仕事経験を経て現在介護	100				
		101				
非介護労働者（※2）(D)（非介護のみ）	介護の仕事経験なく現在非介護	500	125	125	125	125
		539	133	135	137	134
非介護労働者(E)（介護→非介護）	介護の仕事経験があるが現在非介護	500	125	125	125	125
		519	131	127	131	130
無業者（F）	現在無業者	500	250		250	
		516	251		265	

※１　介護労働者：高齢者介護を行う事業所で就労する雇用労働者のうち、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者

※２　非介護労働者：「医療，福祉」以外の産業で就労する雇用労働者

（３）調査項目

本調査の主な調査項目は、以下のとおりである。

なお、実際に調査に用いた設問については、資料編「令和７年度介護労働実態調査（特別調査）の設問リスト」を参照されたい。

① 仕事や職場の働きやすさ・働きがい
② 仕事や職場の評価
③ 仕事の満足度
④ 勤務先の取り組み・働き続けることに役立っている取り組み
⑤ 仕事に関する意識
⑥ 直前の仕事を辞めた理由・直近の高齢者介護の仕事を辞めた理由
⑦ 今の仕事からの転職（今後の就職）の意向

⑧　高齢者介護での今後の就労の可能性、その理由

⑨　高齢者介護の仕事のイメージ・実感

（４）調査の実施方法

委託業者に登録されたモニターを対象として、オンライン（Web）による個人調査を実施した。

なお、上記（２）の調査設計の調査対象数を確保するために、モニターに対し事前にスクリーニング調査を行い、調査対象の状況を把握の上、本体調査を実施した。

（５）調査期間

令和７年（2025年）12月19日～22日

（６）回収状況

・調査依頼数：　4,870

・有効回答数：　2,759

・回　収　率：　56.7%

（７）その他

一部の分析において、回答労働者の過去の仕事経験に応じて、カテゴリーを細分化している場合があるが、その際の詳細カテゴリーの有効回答数は別表２のとおりである。

別表２　調査対象の詳細カテゴリーの有効回答数

（単位：人）

分類カテゴリー					有効回答数
基本カテゴリー		詳細カテゴリー		備考	
総　数					2,759
	介護労働者(A)	介護労働者(A-1)	（介護のみ）	非介護の経験なく現在介護（転職なし）	155
		介護労働者(A-2)	（介護→介護）	非介護の経験なく現在介護（介護の転職あり）	376
	介護労働者(B)	介護労働者(B-1)	（非介護→介護→介護）	非介護の経験があるが現在介護（直前の仕事は介護）	425
		介護労働者(B-2)	（非介護→介護）	非介護の経験があるが現在介護（現職前に介護経験なし）	128
	介護労働者(C)	介護労働者(C)	（介護→非介護→介護）	介護の経験があるが非介護の経験（直前の仕事）を経て現在介護	101
	非介護労働者(D)	非介護労働者(D-1)	（非介護のみ）	介護の経験なく現在非介護（転職なし）	370
		非介護労働者(D-2)	（非介護→非介護）	介護の経験なく現在非介護（非介護の転職あり）	169
	非介護労働者(E)	非介護労働者(E)	（介護→非介護）	介護の経験があるが現在非介護	519
	無業者（F）	無業者(F-1)	（無業のみ）	現在無業者（就職経験なし）	243
		無業者(F-2)	（非介護→無業）	現在無業者（非介護の経験あり、介護の経験なし）	196
		無業者(F-3)	（介護→無業）	現在無業者（介護の経験あり）	77

３．調査研究体制

本調査では、調査票の作成及び調査結果の分析や報告書の構成・内容等について、学識経験者等による介護労働実態調査等調査検討委員会を設置し、検討を行った。

【令和７年度介護労働実態調査等検討委員会】　（※委員所属は令和８年３月末現在）

座長	佐藤　博樹	東京大学　名誉教授
	大木　栄一	玉川大学　経営学部　教授
	坂爪　洋美	法政大学　キャリアデザイン学部　教授
	松下　洋三	一般社団法人全国介護事業者協議会　副理事長
	菅野　雅子	茨城キリスト教大学　経営学部　准教授
	高野　龍昭	東洋大学　福祉社会デザイン学部　教授
	山田　　剛	一般社団法人日本介護支援専門員協会　常任理事
	仙田　　亮	厚生労働省　職業安定局総務課人材確保支援総合企画室　室長
	藤澤　勝博	公益財団法人介護労働安定センター　理事長

４．本報告書の利用上の留意事項

（１）調査対象者のカテゴリー分類について

本調査では、介護労働者と非介護労働者の比較を行うに当たって、これまでの仕事経験等から６の基本カテゴリーに分類している。

また、一部の分析においては、転職の経験等も考慮して分類した11の詳細カテゴリーも使用している。各カテゴリーの具体的な定義は別表３のとおりである。

別表３　カテゴリー分類の定義

分類カテゴリー					
基本カテゴリー			詳細カテゴリー		
介護労働者（※1）(A) （介護のみ）	非介護の仕事経験なく現在介護		介護労働者(A-1)	（介護のみ）	非介護の経験なく現在介護（転職なし）
			介護労働者(A-2)	（介護→介護）	非介護の経験なく現在介護（介護の転職あり）
介護労働者(B) （非介護→介護）	非介護の仕事経験があるが現在介護（ただし、(C)を除く）		介護労働者(B-1)	（非介護→介護→介護）	非介護の経験があるが現在介護（直前の仕事は介護）
			介護労働者(B-2)	（非介護→介護）	非介護の経験があるが現在介護（現職前に介護経験なし）
介護労働者(C) （介護→非介護→介護）	介護の仕事経験があるが非介護の仕事経験を経て現在介護		介護労働者(C)	（介護→非介護→介護）	介護の経験があるが非介護の経験（直前の仕事）を経て現在介護
非介護労働者（※2）(D) （非介護のみ）	介護の仕事経験なく現在非介護		非介護労働者(D-1)	（非介護のみ）	介護の経験なく現在非介護（転職なし）
			非介護労働者(D-2)	（非介護→非介護）	介護の経験なく現在非介護（非介護の転職あり）
非介護労働者(E) （介護→非介護）	介護の仕事経験があるが現在非介護		非介護労働者(E)	（介護→非介護）	介護の経験があるが現在非介護
無業者（F）	現在無業者		無業者(F-1)	（無業のみ）	現在無業者（就職経験なし）
			無業者(F-2)	（非介護→無業）	現在無業者（非介護の経験あり、介護の経験なし）
			無業者(F-3)	（介護→無業）	現在無業者（介護の経験あり）

※１　介護労働者：高齢者介護を行う事業所で就労する雇用労働者のうち、訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者

※２　非介護労働者：「医療，福祉」以外の産業で就労する雇用労働者

（２）比較結果における留意事項

本調査では、（１）に示すカテゴリー間の比較による分析を行っているが、結果の活用に当たっては、以下の点に留意いただきたい。

①各基本カテゴリーは、比較のために、別表１（14ページ）に示すとおり、年齢・雇用形態の構成が同じになるように設計し、有効回答数もほぼ同様となっている。

②各基本カテゴリーで、年齢・雇用形態以外の要素（性別、就業形態等）については、同等のものとなっていないため、比較結果にはその構成の差による影響が含まれている。

③基本カテゴリー内の介護職種間の比較や各詳細カテゴリー間の比較等においては、年齢・雇用形態等の構成の同じものとなっていないので、結果の利用には留意いただきたい。

（3）「D.Ⅰ.」について

本報告書において、「Ｑ９：仕事や職場の働きやすさ」、「Q10：仕事や職場の働きがい」、「Q12：仕事の満足度」、「Q14：仕事に関する意識」、「Q22：高齢者介護の仕事のイメージ」、「Q23：高齢者介護の仕事の実感」の設問については、回答の選択肢がそれぞれ５つあるため、その分析に当たっては「D．Ⅰ.」を算出し、結果を評価している。

各「D．Ⅰ.」の算出式は次のとおりである。（計算は、各選択肢の回答割合よって算出。）

Ｑ９：働きやすさD．Ⅰ.
Q10：働きがいD．Ⅰ.
Q14：仕事の志向性D．Ⅰ.
D．Ⅰ.＝（「そう思う」＋「ややそう思う」）―（「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）

Q12：仕事の満足度D．Ⅰ.
D．Ⅰ.＝（「満足」＋「やや満足」）―（「やや不満足」＋「不満足」）

Q22：イメージD．Ⅰ.
Q23：実感D．Ⅰ.
D．Ⅰ.＝（「A」＋「どちらかというとA」）―（「どちらかというとB」＋「B」）

（4）その他の留意事項

①集計は、小数点第２位を四捨五入している。したがって、数値の合計が100.0％にならない場合がある。ただし、上記（３）に示す「D．Ⅰ.」については、回答割合による加減計算後に小数点第２位を四捨五入している。
②基数となるべき数（「ｎ＝###」で示されているもの、ｎは「number of cases」の略）は、設問に対する回答者数である。
③回答割合（％）は、その設問の回答者数を基数として算出している。したがって、複数回答の設問は全ての割合を合計すると100.0％を超えるものがある。
④図表中で該当数値に「＊」印が記載されているものは、回答数が少なく（10未満）、参考値の位置づけである。
⑤本調査は、Ｗｅｂにおけるアンケートフォームに回答する形式であるため、各設問について「無回答」は存在しない。
⑥「第３章　カテゴリー別基本集計」の各表におけるグレーの網掛け部分は、当該設問の対象外となっているものである。
⑦本文や図表中の選択肢表記は、場合によって語句を短縮・簡略化しているものがある。

第２章　テーマ分析

＜１＞　介護労働者と非介護労働者の就業意識の比較

１．働きやすさ〔Q9〕
２．働きがい〔Q10〕
３．働きやすさと働きがいの相関〔Q9-Q10〕
４．仕事や職場の評価〔Q11〕
５．仕事の満足度〔Q12〕
６．勤務先の取り組み〔Q13〕
７．仕事に関する意識〔Q14〕
８．直前の仕事を辞めた理由〔Q16〕
９．「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔Q17〕

＜２＞　高齢者介護の仕事のイメージ・実感の比較

１．介護労働者と非介護労働者とのイメージ・実感の相違〔Q22･Q23〕
２．介護労働者における非介護の経験の有無による実感の相違〔Q23〕
３．介護経験ありの者についての現職が介護か否かにおける実感の相違〔Q23〕
４．高齢者介護の仕事の経験前後でのイメージと実感の変化〔Q22･Q23〕
５．介護労働者の仕事の類型別の実感の相違〔Q23〕

＜３＞　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性とその理由

１．今の仕事からの転職の意向〔Q18〕
２．高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性〔Q19〕
３．高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕
４．高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔Q21〕
５．就労可能性別・非介護労働者の属性〔Q19-Q1･Q2･QSC6･QSC7〕
６．就労可能性別・非介護労働者の仕事に関する意識〔Q19-Q14〕
７．就労可能性別・非介護労働者の高齢者介護の仕事に対するイメージ・実感〔Q19-Q22･Q23〕

第２章　テーマ分析

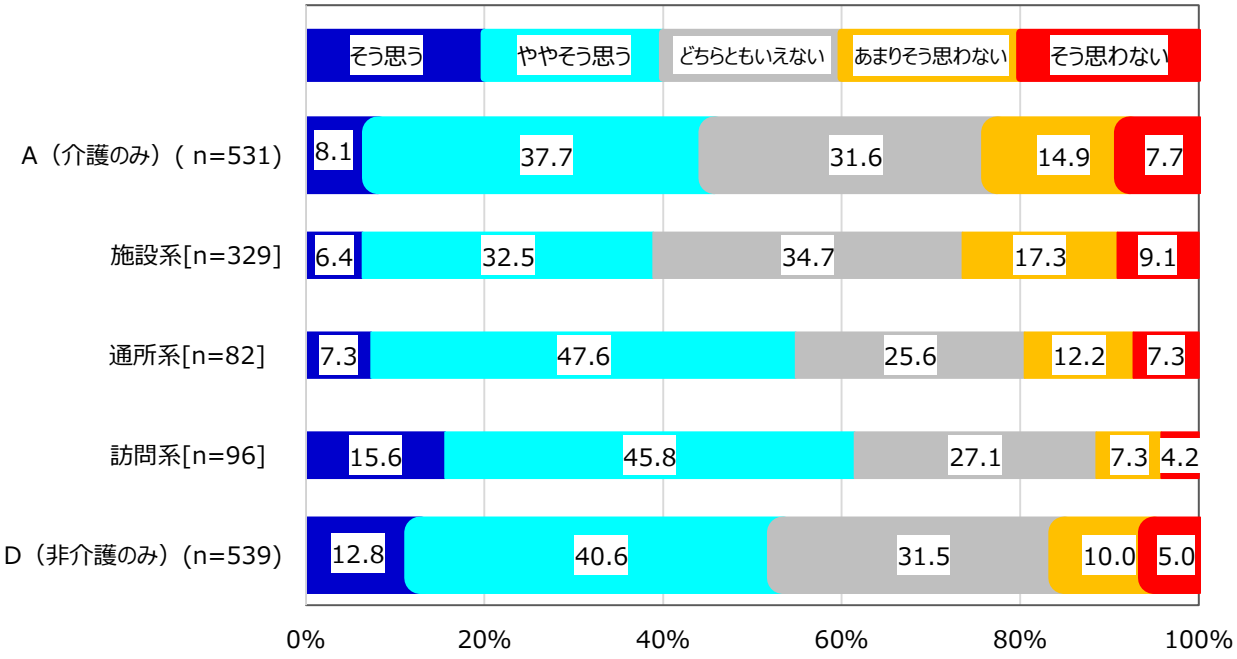
＜1＞介護労働者と非介護労働者の就業意識の比較

1－1. 働きやすさ〔Q9〕

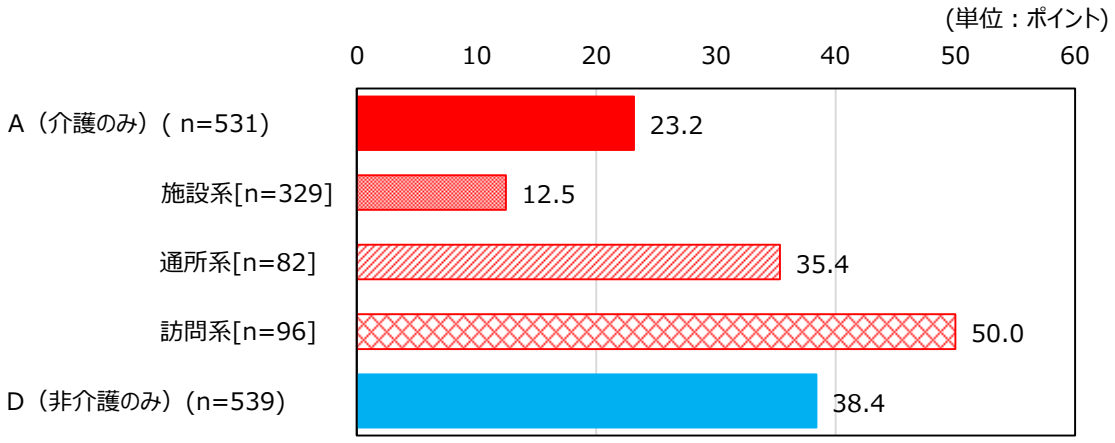
・今の仕事や職場の働きやすさを D.I.でみると、介護労働者は 23.2 ポイント、非介護労働者は 38.4 ポイントと介護労働者が低くなっている。
・介護労働者を仕事の類型 (※) 別にみると、「通所系」が 35.4 ポイントと非介護労働者と同程度であるのに対し、「訪問系」が 50.0 ポイントと高く、一方で「施設系」が 12.5 ポイントと低くなっている。

※　介護の仕事の類型は、施設系：介護職員（施設系）、通所系：介護職員（通所系）、訪問系：訪問介護員及びサービス提供責任者の3類型をいう。

図表1－1－1　働きやすさ



図表1－1－2　働きやすさ D.I.

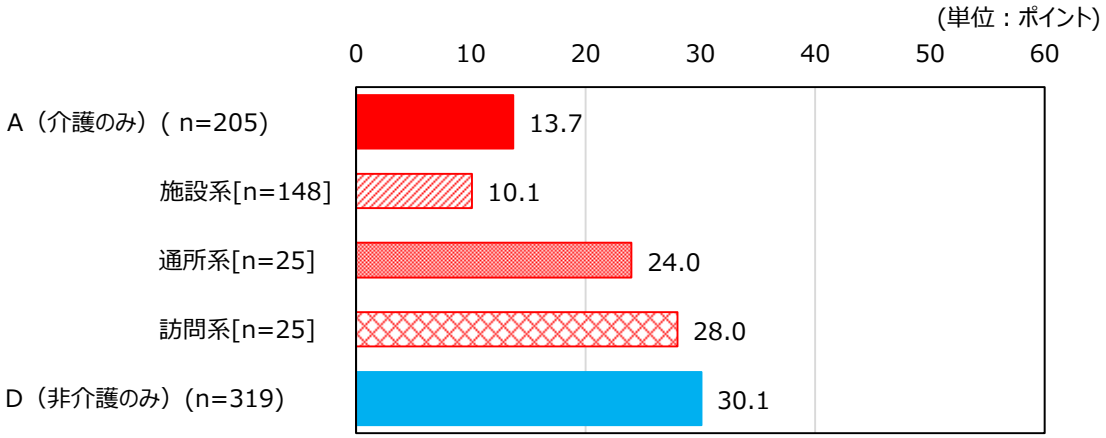


※働きやすさ D.I.＝「そう思う」「ややそう思う」の割合（%）－「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合（%）

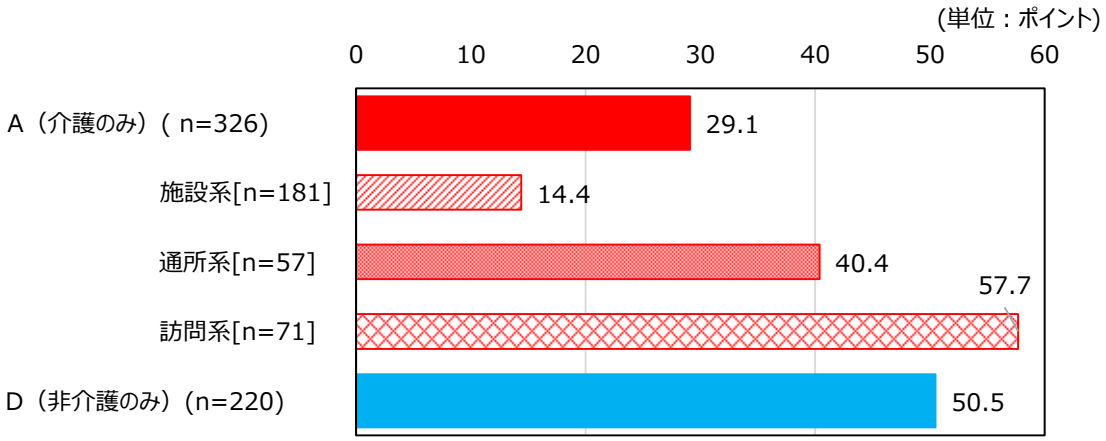
１－２. 性別にみた働きやすさ〔Q9〕

・今の仕事や職場の働きやすさ D.I.を性別にみると、男女いずれにおいても、介護労働者は非介護労働者より低く、介護労働者の職種の中では、「施設系」が他より低く、性別計と同様の傾向となっている。
・また、介護労働者、非介護労働者、介護労働者の仕事の類型別、いずれにおいても、男性の働きやすさ D.I.は女性と比較して低くなっている。

図表１－１－３　働きやすさ D.I.（男性）



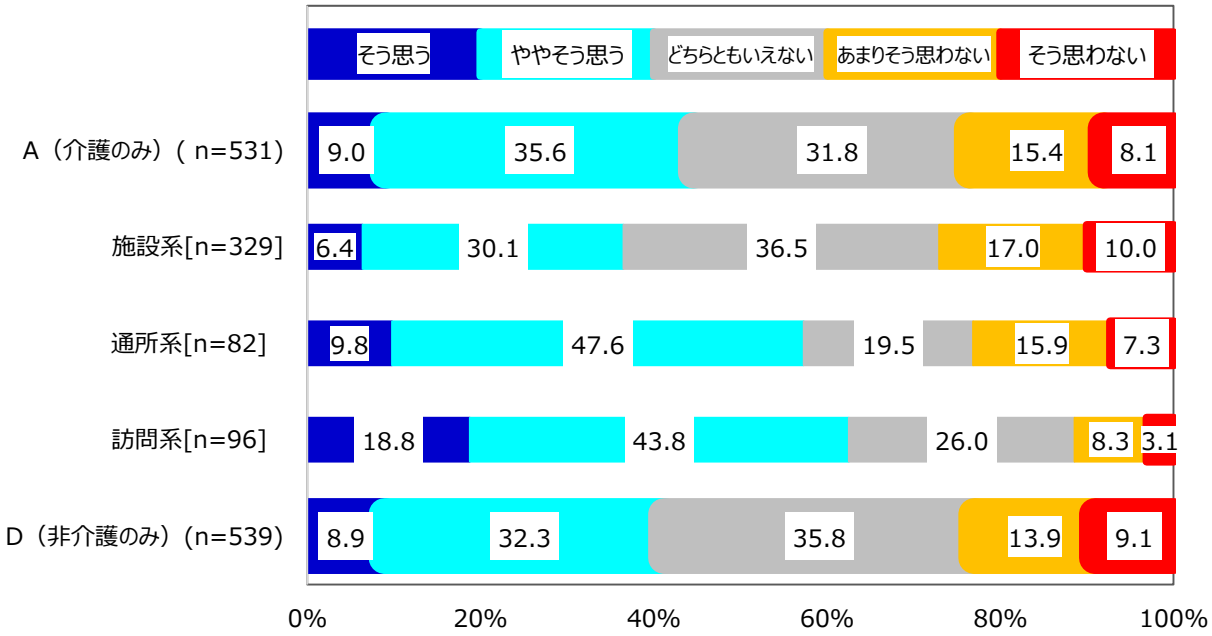
図表１－１－４　働きやすさ D.I.（女性）



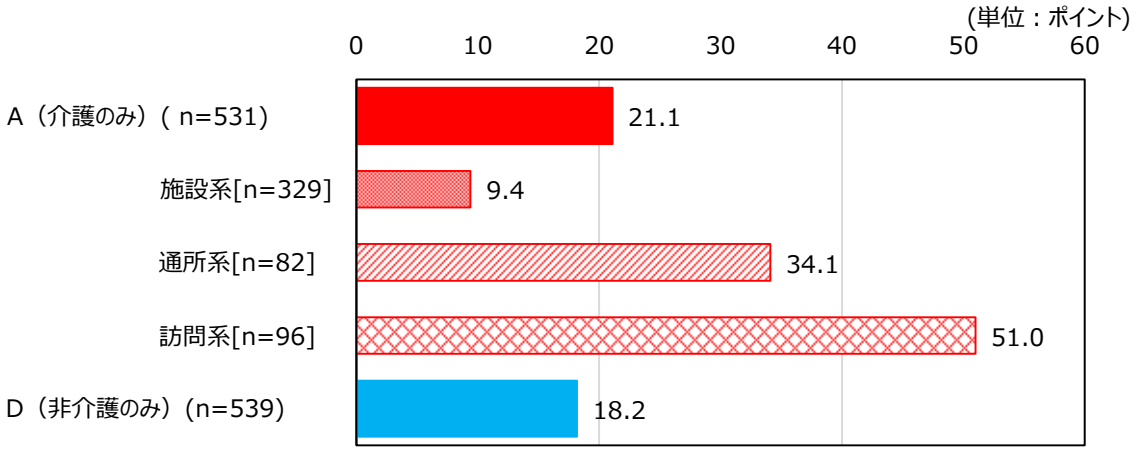
2－1. 働きがい〔Q10〕

・今の仕事や職場の働きがいを D.I.でみると、介護労働者は 21.1 ポイント、非介護労働者は 18.2 ポイントと介護労働者がやや高くなっている。
・介護労働者を仕事の類型別にみると、「訪問系」が 51.0 ポイント、「通所系」が 34.1 ポイントと高くなっているのに対し、「施設系」が 9.4 ポイントと低くなっている。

図表１－２－１　働きがい



図表１－２－２　働きがい D.I.

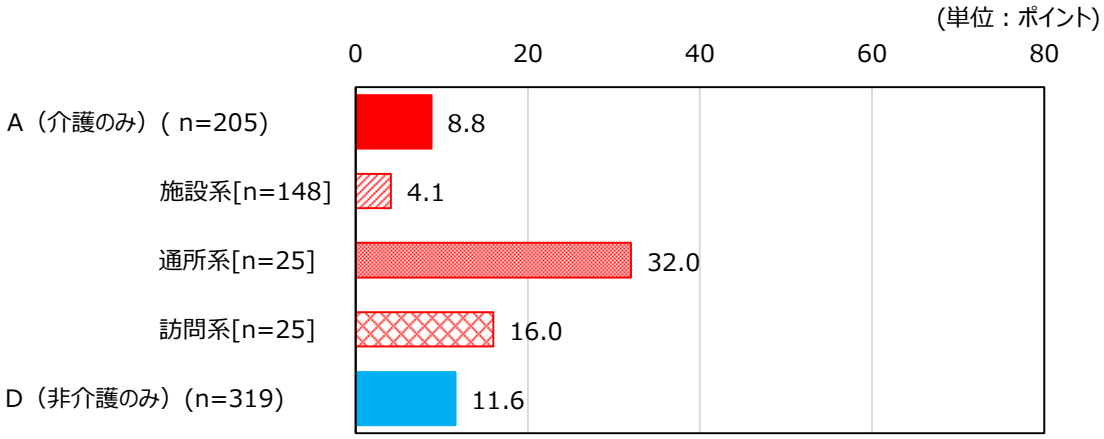


※働きがい D.I.＝「そう思う」「ややそう思う」の割合（%）－「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合（%）

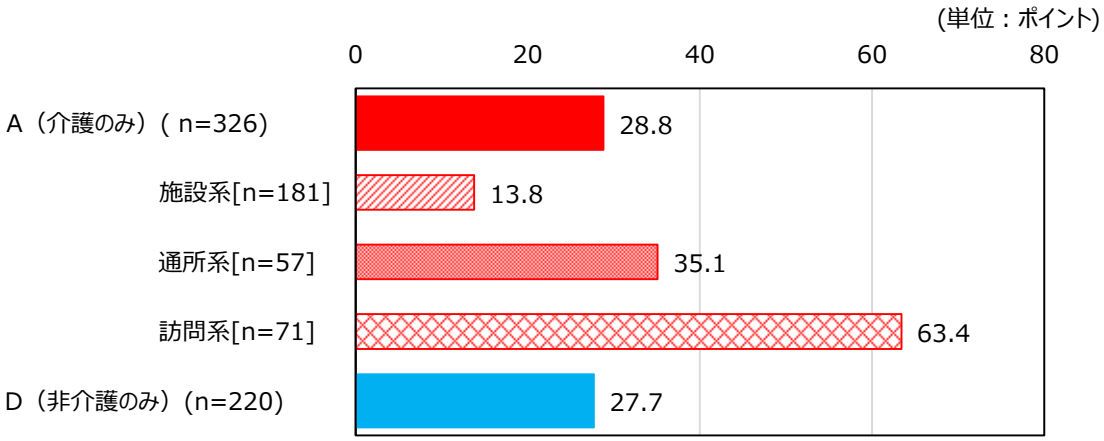
２－２. 性別にみた働きがい〔Q10〕

・今の仕事や職場の働きがい D.I.を性別にみると、男性においては介護労働者（8.8p）が非介護労働者（11.6p）より低くなっている一方で、女性においては介護労働者（28.8p）が非介護労働者（27.7p）より高くなっている。介護労働者の職種の中では、訪問介護員・サービス提供責任者で女性の働きがい D.I.が 63.4p と高い一方で、男性は 16.0 と相対的に低くなっている。
・また、働きやすさ D.I.と同様、介護労働者、非介護労働者、介護労働者の仕事の類型別、いずれにおいても、男性の働きがい D.I.は女性と比較して低くなっている。

図表１－２－３　働きがい D.I.（男性）



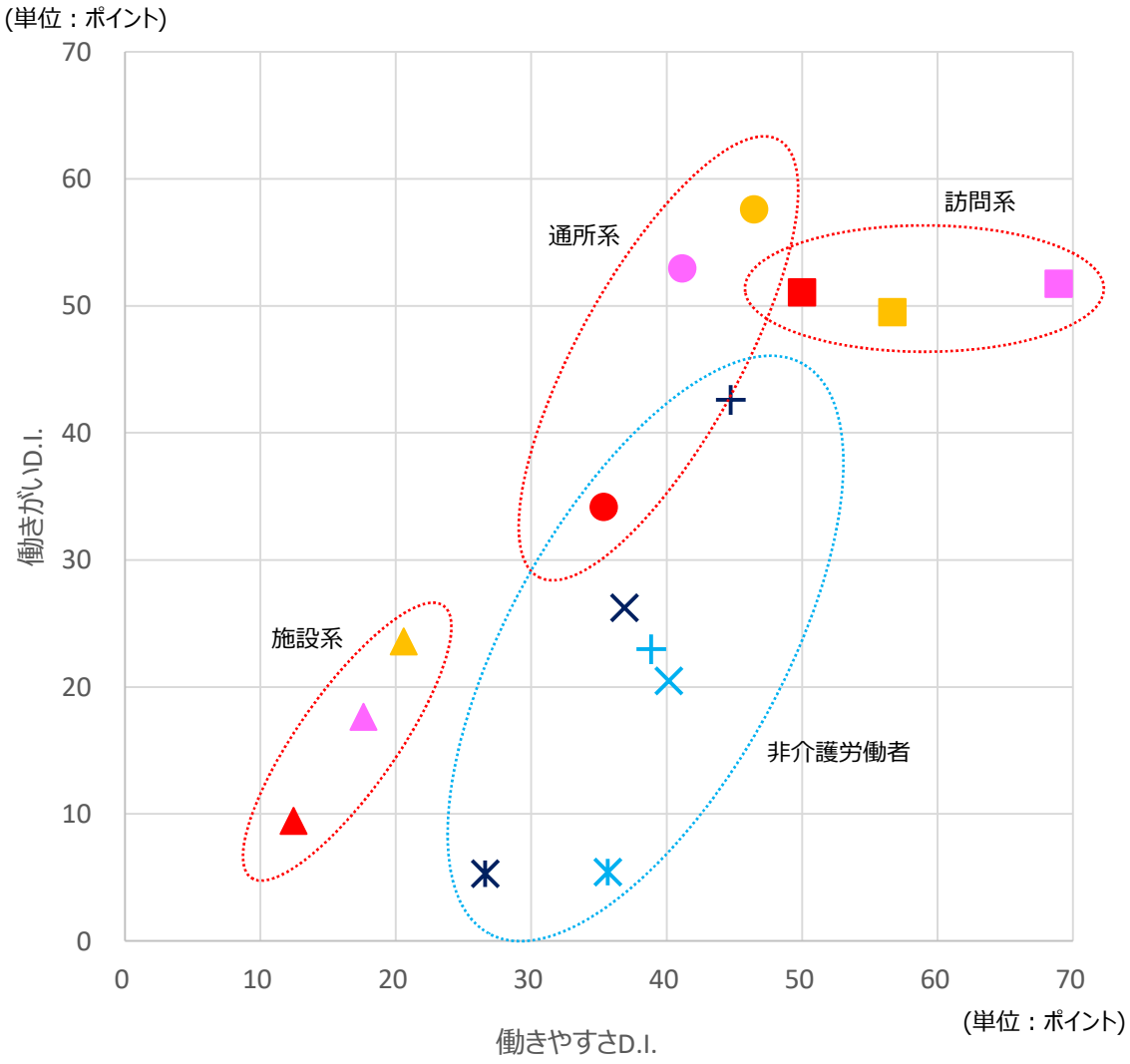
図表１－２－４　働きがい D.I.（女性）



3. 働きやすさと働きがいの相関〔Q9-Q10〕

・全カテゴリーについて、働きやすさ D.I.と働きがい D.I.の相関をみると、正の相関がみられる。
・その分布をみると、介護労働者は、非介護労働者と比較すると、「訪問系」は働きやすさ D.I.と働きがい D.I.それぞれで、「通所系」は働きがい D.I.でおおむね高い方に分布している一方で、「施設系」は働きやすさ D.I.で低い方に分布している。

図表１－３－１　働きやすさ D.I.と働きがい D.I.の相関図
（A、B、C は仕事の類型別、D、E は内訳産業別）



■ A(介護のみ) ■ B(非介護→介護) ■ C(介護→非介護→介護)
■ D(非介護のみ) ■ E(介護→非介護)

▲施設系　●通所系　■訪問系

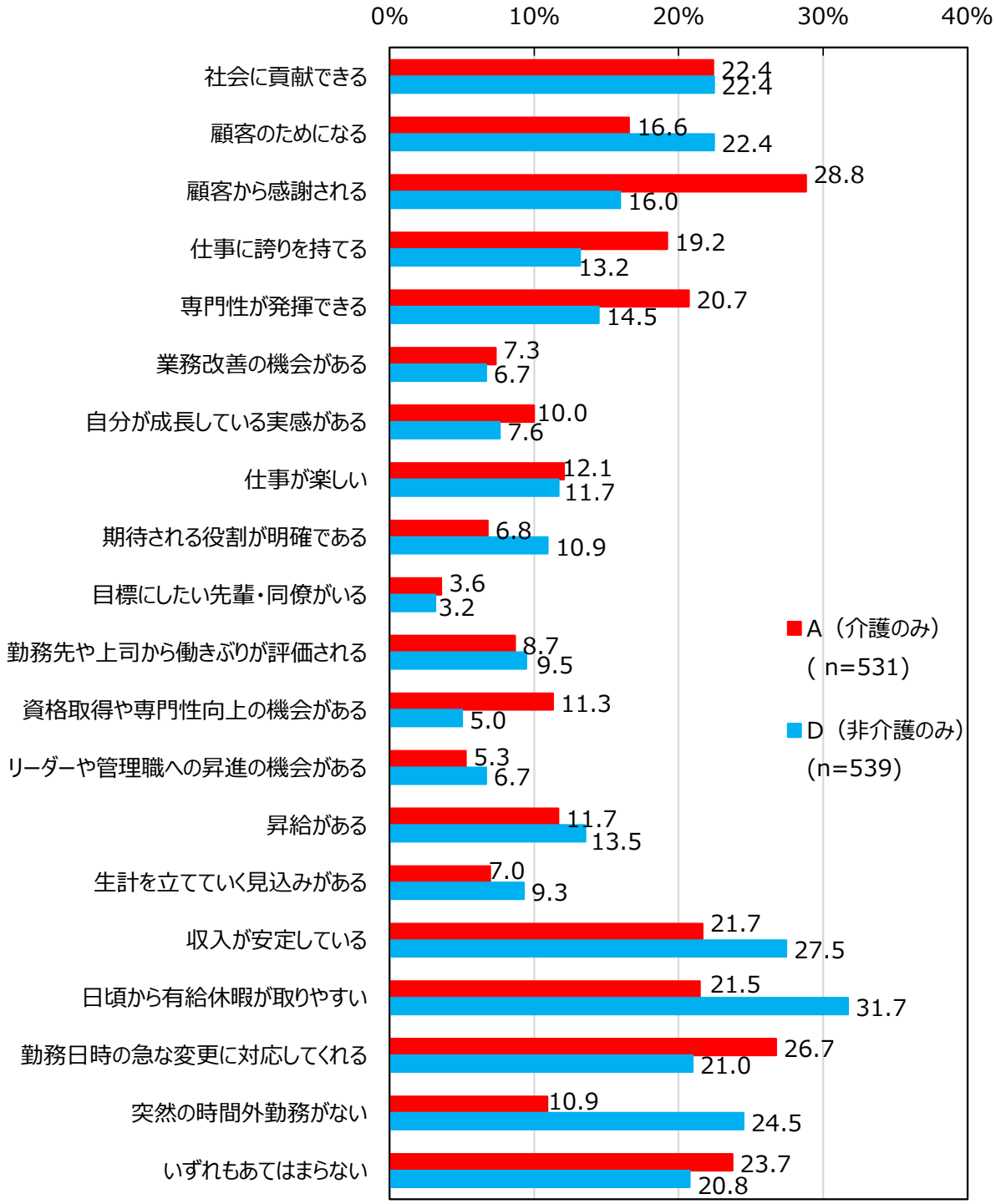
＊第一次・第二次産業　×卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業

＋上記以外の第三次産業

4. 仕事や職場の評価〔Q11〕

・今の仕事や職場の評価をみると、介護労働者は非介護労働者と比較して「顧客から感謝される」「専門性が発揮できる」「仕事に誇りが持てる」などで高い割合となっている。
・一方で、「日頃から有給休暇がとりやすい」「収入が安定している」では、非介護労働者と比較して相対的に低い割合となっている。
・なお、「社会に貢献できる」は同程度の割合となっている。

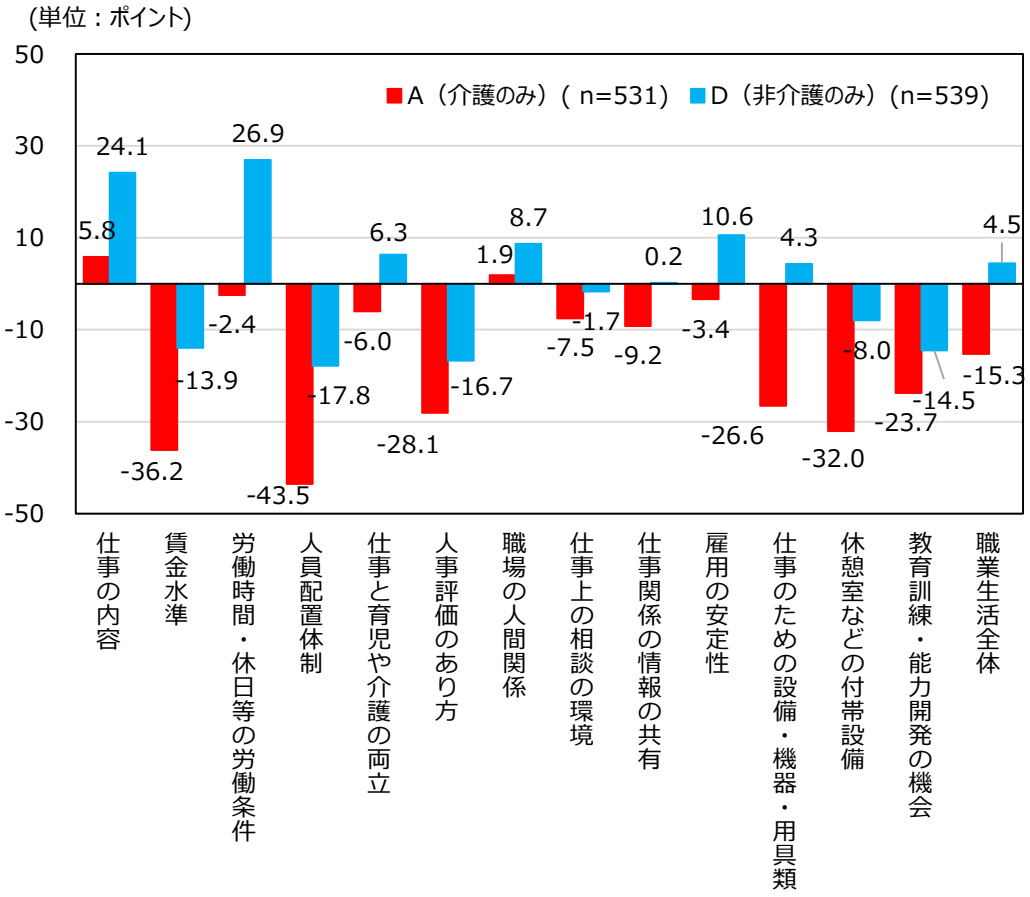
図表1－4－1　仕事や職場の評価〔複数回答〕



５－１. 仕事の満足度〔Q12〕

・今の仕事の満足度を D.I.でみると、介護労働者は「人員配置体制」「賃金水準」「休憩室などの付帯設備」などでマイナスが大きくなっている。
・非介護労働者は「労働時間・休日等の労働条件」「仕事の内容」などでプラスが大きくなっている。
・両者の D.I.の差でみると、「仕事のための設備・機器・用具類」「労働時間・休日等の労働条件」などで介護労働者が低い値となっている。

図表１－５－１　仕事の満足度 D.I.

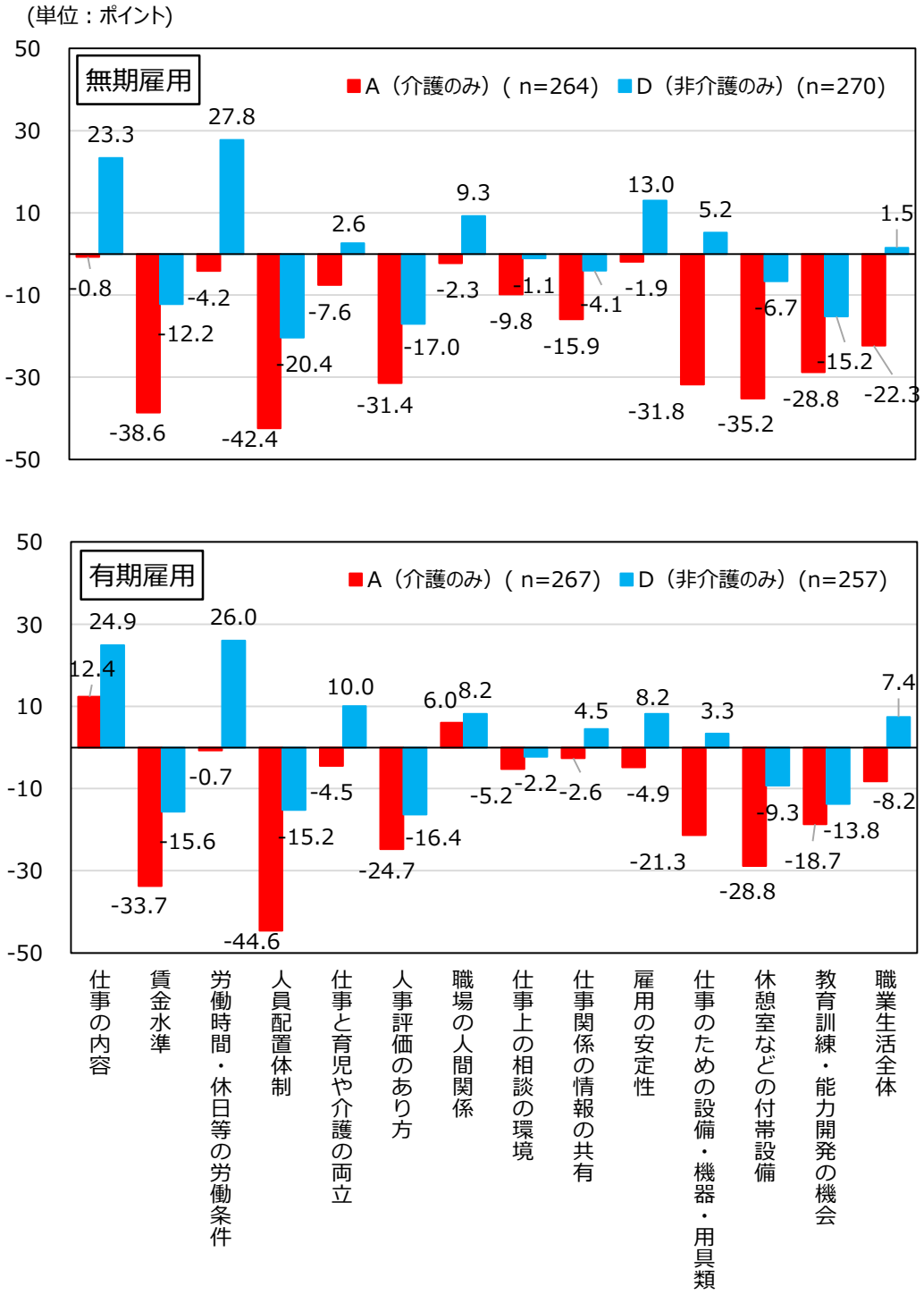


※仕事の満足度 D.I.＝「満足」「やや満足」の割合（%）－「やや不満足」「不満足」の割合（%）

５－２. 雇用形態別にみた仕事の満足度〔Q12〕

・今の仕事の満足度 D.I.の介護労働者と非介護労働者の比較を雇用形態別にみると、無期雇用と有期雇用とはおおむね同様の傾向がみられるが、介護労働者においては全般的に無期雇用の方が有期雇用と比較して、マイナスが大きくなど満足度が低い傾向がみられる。特に「職業生活全体」「仕事関係の情報の共有」「仕事の内容」などにおいて、満足度の差が大きくなっている。

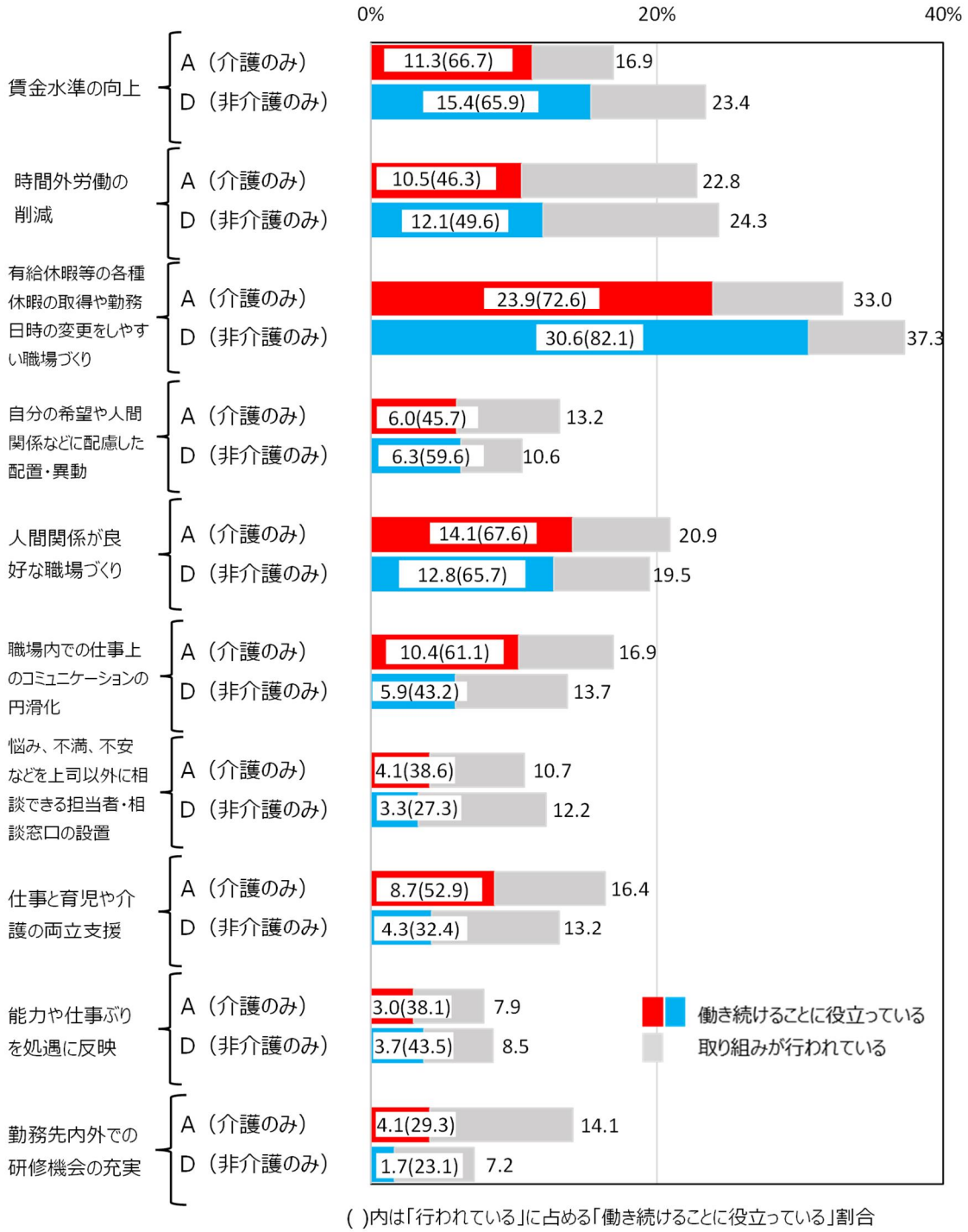
図表１－５－２　仕事の満足度 D.I.（雇用形態別）



6. 勤務先の取り組み[行われている/働き続けることに役立っている]〔Q13〕

・勤務先の取り組みの「行われている」割合をみると、介護労働者は「賃金水準の向上」「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」などが非介護労働者に比べて低くなっている。
・「行われている」に占める「働き続けることに役立っている」割合をみると、介護労働者は、非介護労働者と比較して「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化」や「仕事と育児や介護の両立支援」が非介護労働者に比べて高くなっている。

図表１－６－１ 勤務先の取り組み[行われている/働き続けることに役立っている]〔複数回答〕(※一部抜粋)

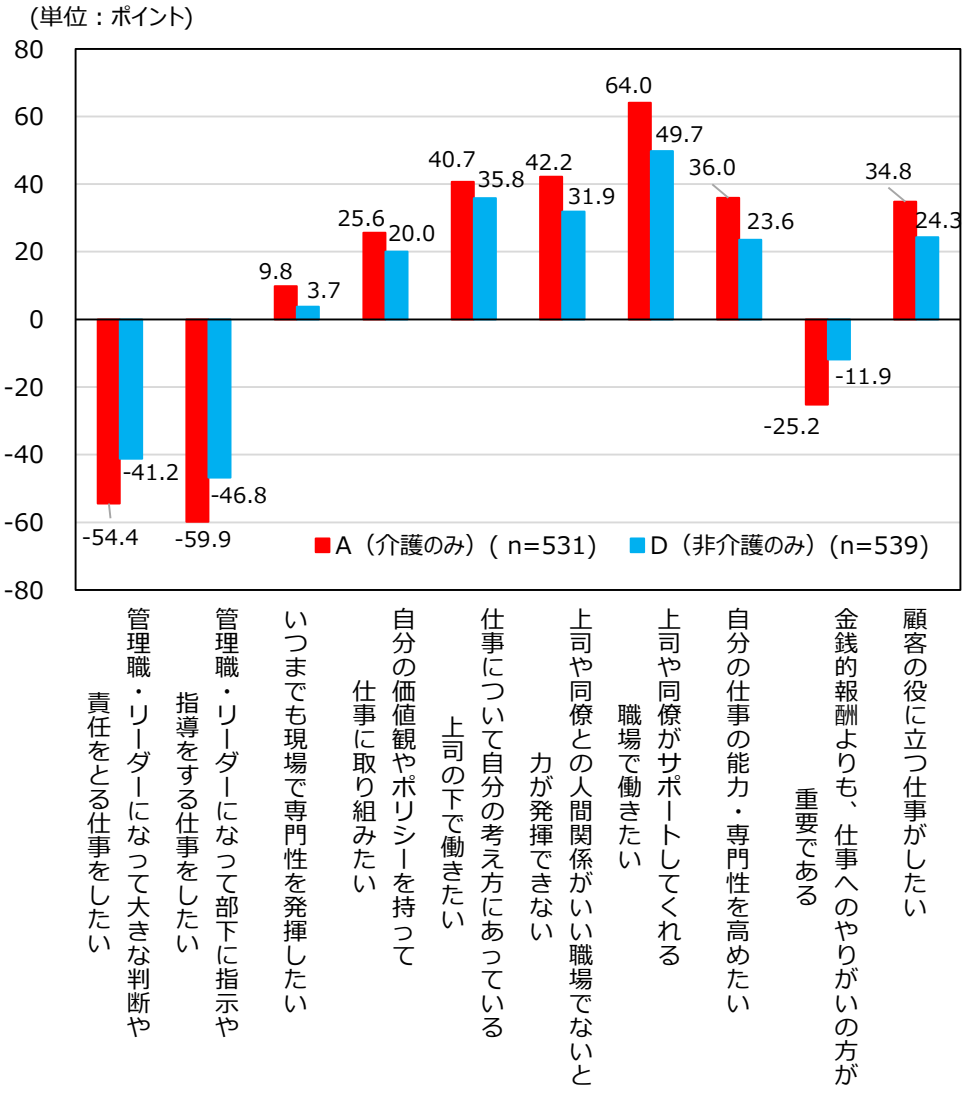


( )内は「行われている」に占める「働き続けることに役立っている」割合

7－1. 仕事に関する意識〔Q14〕

・仕事に関する意識を D.I.でみると、介護労働者、非介護労働者ともに同じような傾向がみられるが、「管理職・リーダー」になっての仕事については、介護労働者の方がマイナスが大きくなっている。
・一方で、「上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい」「上司や同僚との人間関係がいい職場でないと力が発揮できない」では、介護労働者の方がプラスが大きくなっている。
・また「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」では、介護労働者の方がややマイナスが大きくなっている。

図表1－7－1　仕事の志向性 D.I.

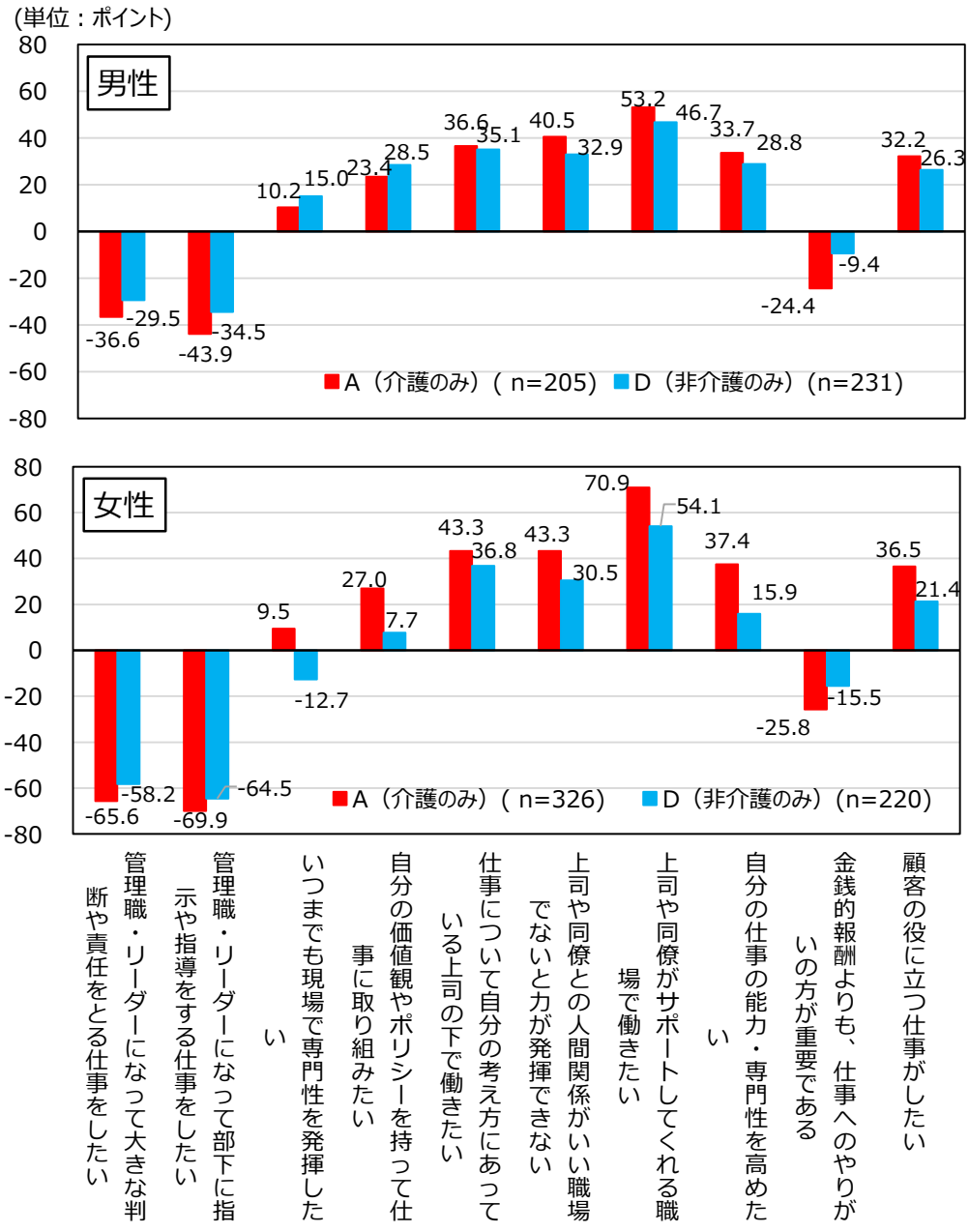


※仕事の志向性 D.I.＝「そう思う」「ややそう思う」の割合（%）－「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合（%）

7－2.　性別にみた仕事に関する意識〔Q14〕

・仕事に関する意識を D.I.で性別にみると、「管理職・リーダー」になっての仕事については、女性の方がマイナスが大きくなっているが、介護労働者の方が非介護労働者よりマイナスが大きい傾向は、男性、女性ともに同様となっている。
・また、「上司や同僚のサポート」などは、女性の方がプラスが大きくなっている。

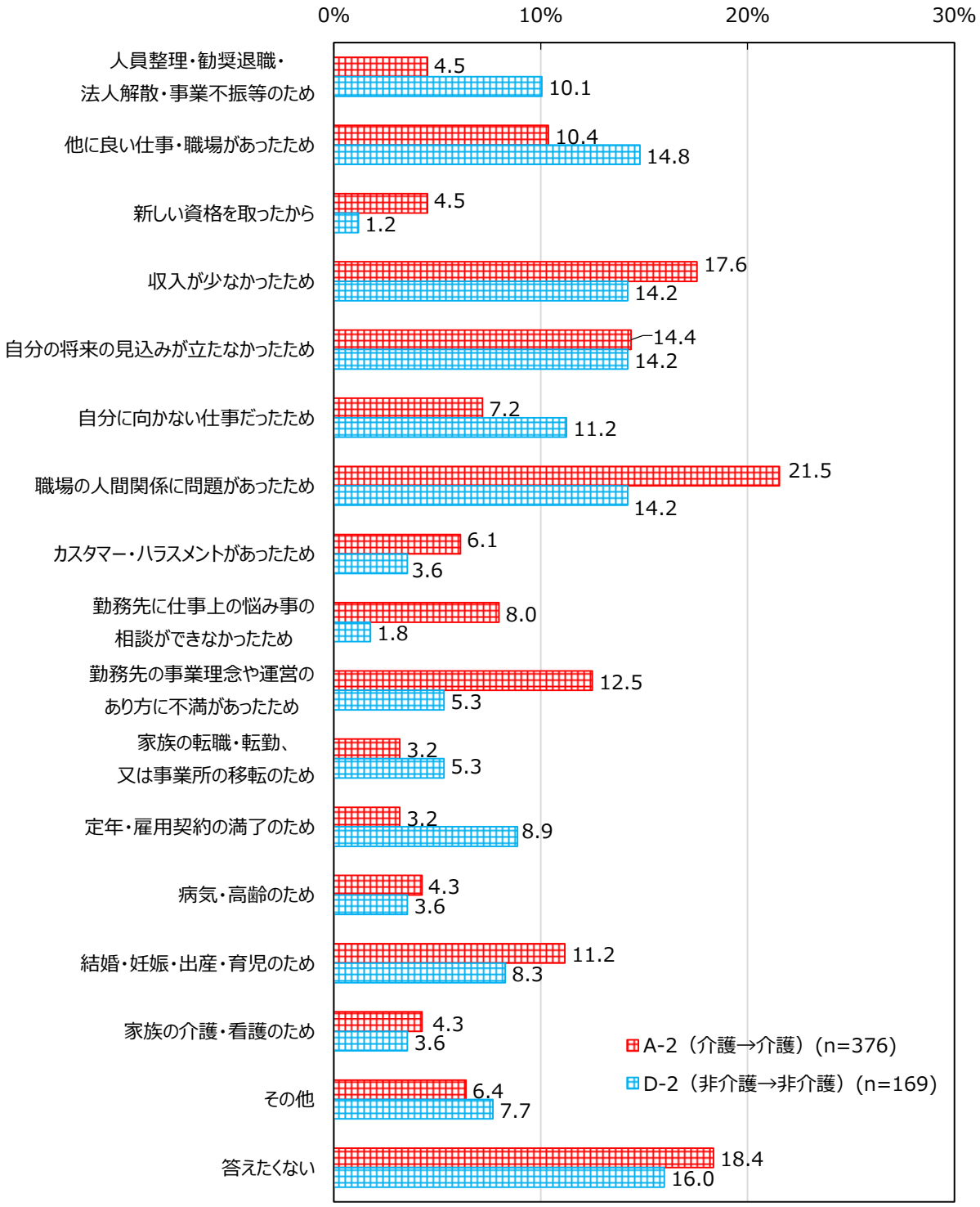
図表1－7－2　仕事の志向性 D.I.（性別）



８－１．直前の仕事を辞めた理由〔Q16〕

・直前の仕事を辞めた理由をみると、介護労働者（直前の仕事は介護）は、非介護労働者（直前の仕事は非介護）と比べて、「職場の人間関係に問題があったため」「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」の割合が高くなっている。

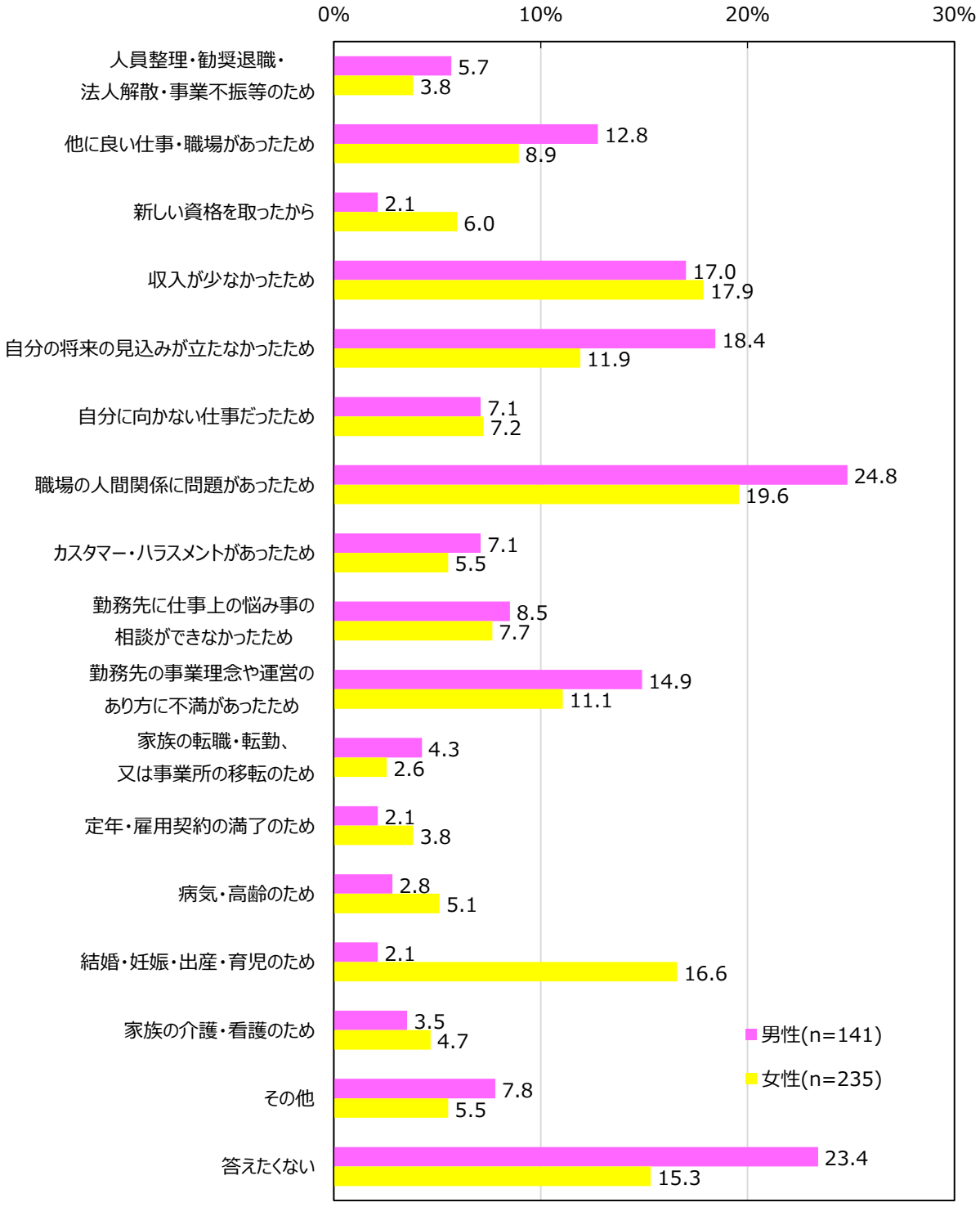
図表１－８－１ 直前の仕事を辞めた理由〔複数回答〕



８－２. 性別にみた直前の仕事を辞めた理由（介護労働者）〔Q16〕

・介護労働者について、直前の仕事を辞めた理由（直前の仕事は介護）を性別にみると、男性は女性と比べ「自分の将来の見込みが立たなかったため」「職場の人間関係に問題があったため」等の割合がより高くなっている。
・一方で女性は「結婚・妊娠・出産・育児のため」で男性より高くなっている。

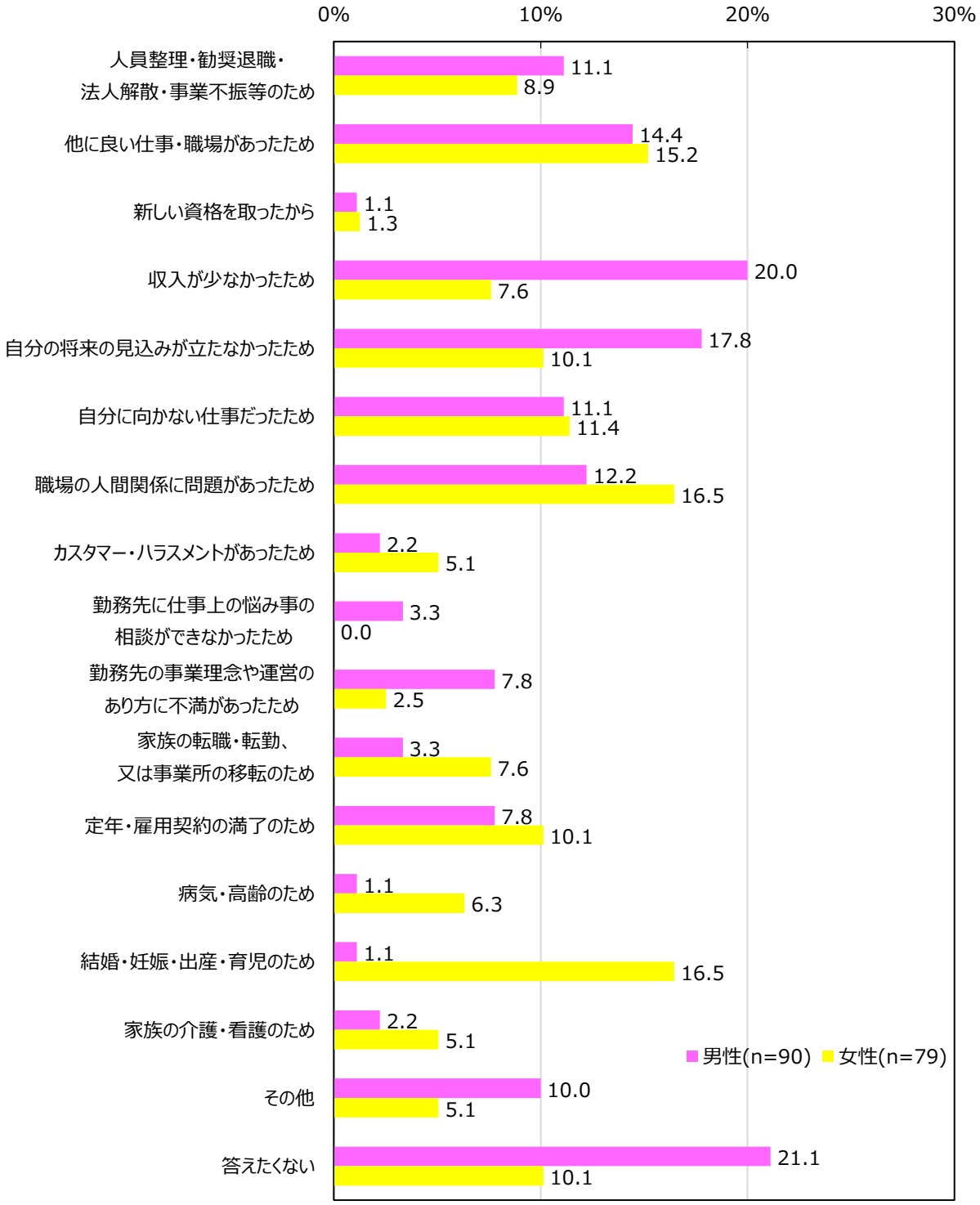
図表１－８－２ 直前の仕事を辞めた理由 （A-2（介護→介護）・性別）〔複数回答〕



８－３. 性別にみた直前の仕事を辞めた理由（非介護労働者）〔Q16〕

・非介護労働者について、直前の仕事を辞めた理由（直前の仕事は非介護）を性別にみると、男性は女性と比べ「収入が少なかったため」「自分の将来の見込みが立たなかったため」等の割合がより高く、女性は介護労働者と同様に「結婚・妊娠・出産・育児のため」で男性より高くなっている。
・「職場の人間関係に問題があったため」は介護労働者と異なり、女性の方が高くなっている。

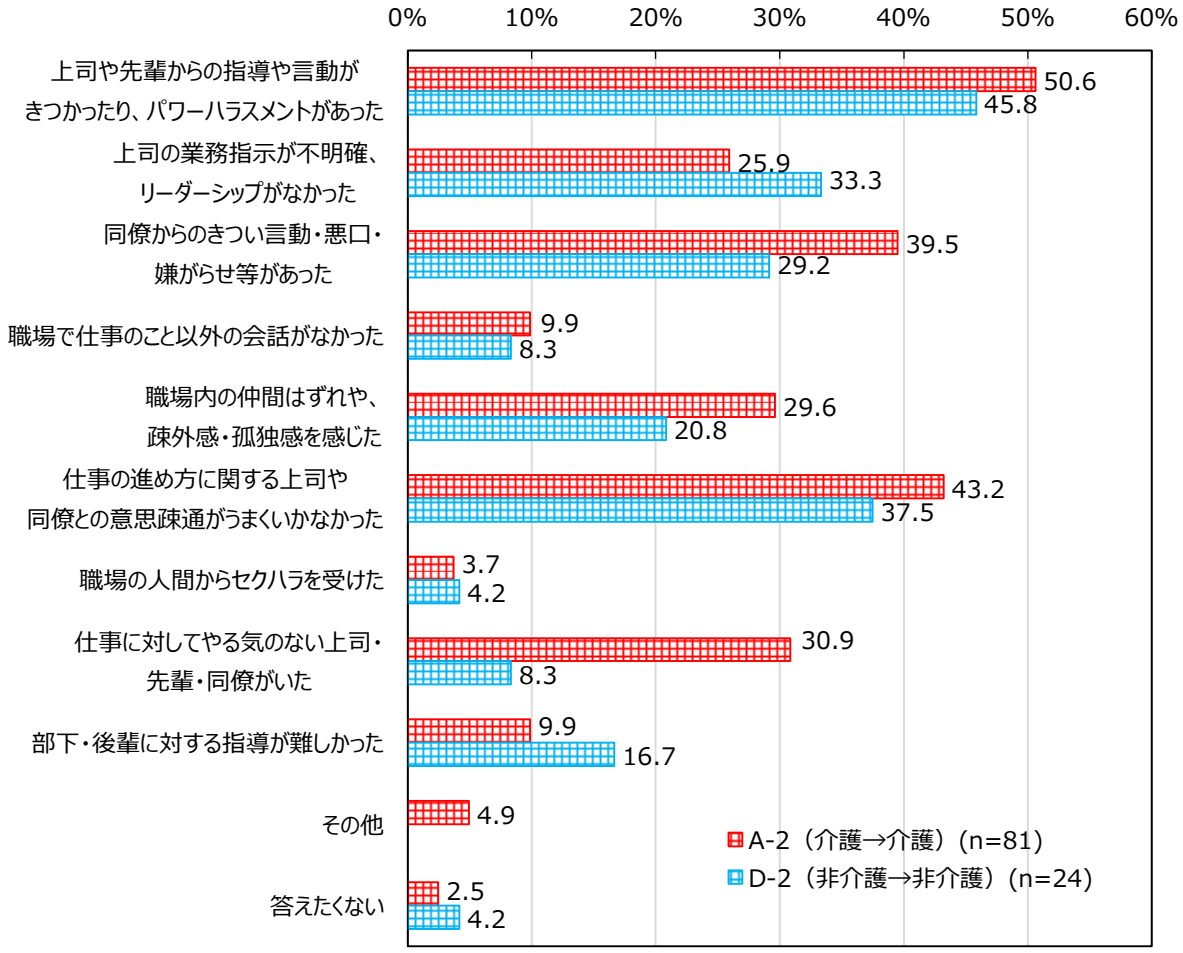
図表１－８－３ 直前の仕事を辞めた理由 （D-2（非介護→非介護）・性別）〔複数回答〕



９－１.「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔Q17〕

・直前の仕事を辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」であったものに対して、その具体的な内容を尋ねると、介護労働者、非介護労働者ともに「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」「仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった」が上位になっているが、いずれも介護労働者の方が高くなっている。
・両者の差でみると、介護労働者は非介護労働者に比べて「仕事に対してやる気のない上司・先輩・同僚がいた」「同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった」の割合が高くなっている。

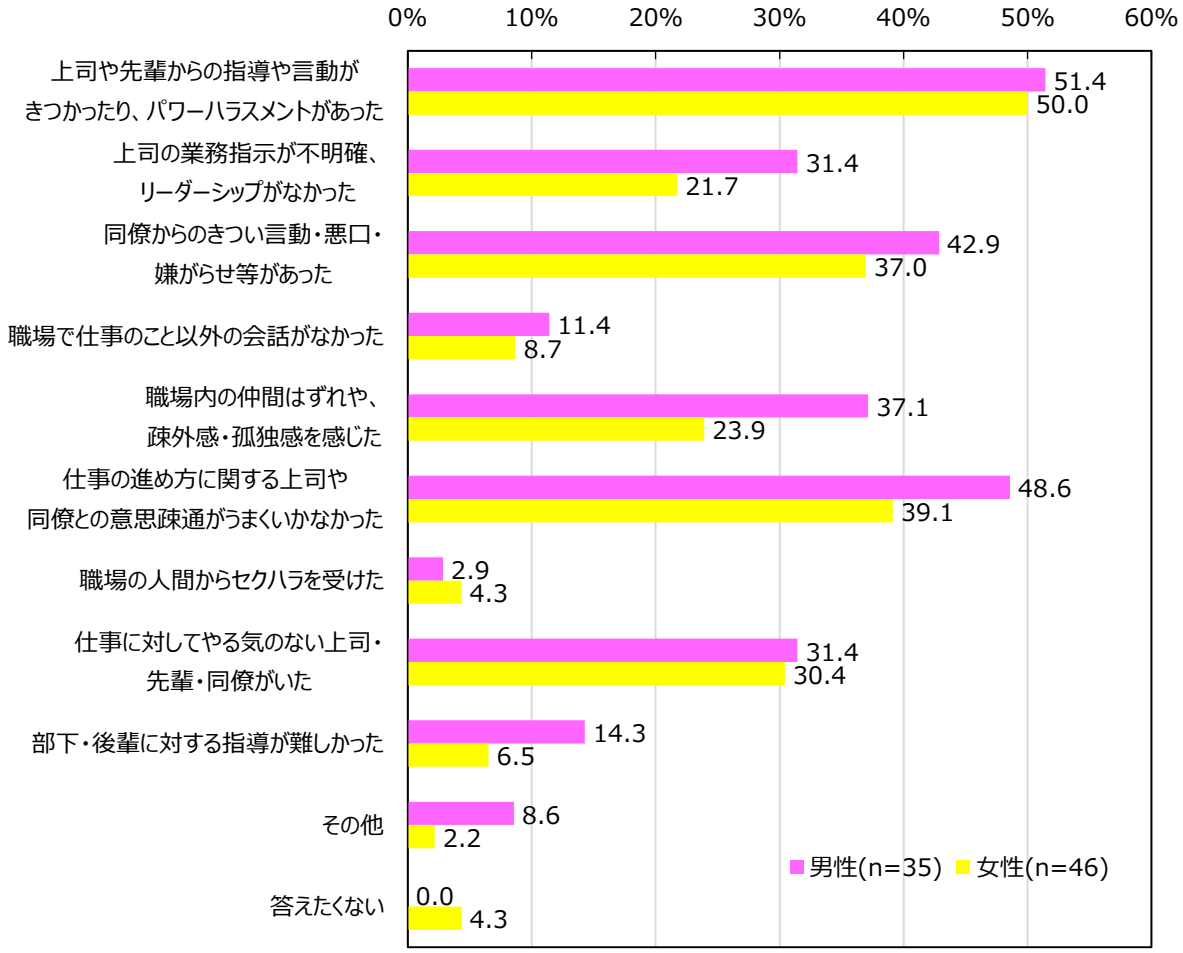
図表１－９－１「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔複数回答〕



９－２. 性別にみた「職場の人間関係の問題」の具体的な内容（介護労働者）〔Q17〕

・介護労働者について、直前の仕事を辞めた理由の「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容を性別にみると、男女とも「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が最も高くなっているが、一方で、男性は女性と比べ「職場内の仲間はずれや、疎外感・孤独感を感じた」が高くなっており、次いで「上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった」「仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった」が相対的に高くなっている。

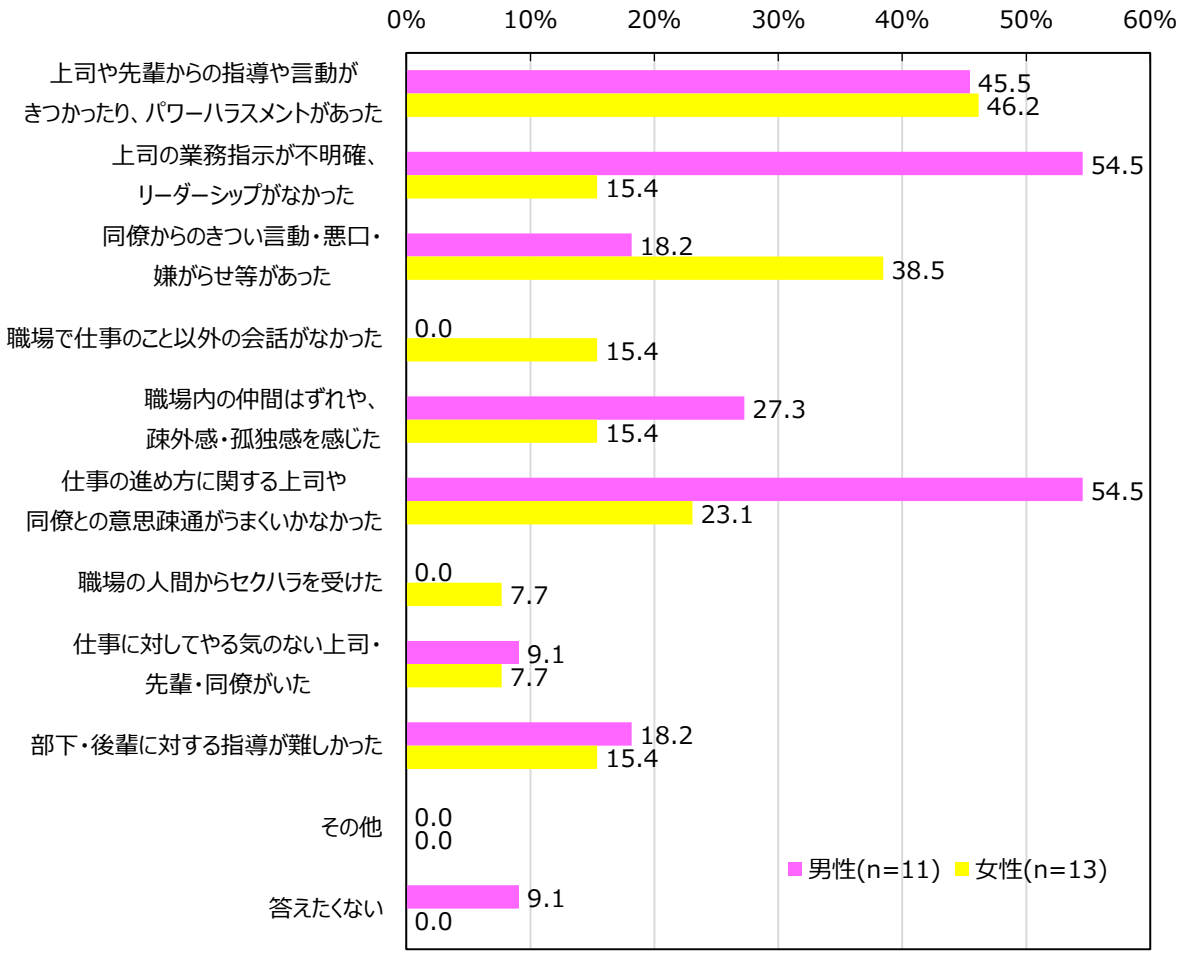
図表１－９－２「職場の人間関係の問題」の具体的な内容 （A-2（介護→介護）・性別）〔複数回答〕



９－３. 性別にみた「職場の人間関係の問題」の具体的な内容（非介護労働者）〔Q17〕

・非介護労働者について、直前の仕事を辞めた理由の「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容を性別にみると、男性は「上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった」と「仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった」がともに 54.5%と最も高く、次いで「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が 45.5%となっている。
・一方で、女性は「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が 46.2%と最も高く、次いで「同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった」が 38.5%となっている。

図表１－９－３「職場の人間関係の問題」の具体的な内容 （D-2（非介護→非介護）・性別）〔複数回答〕

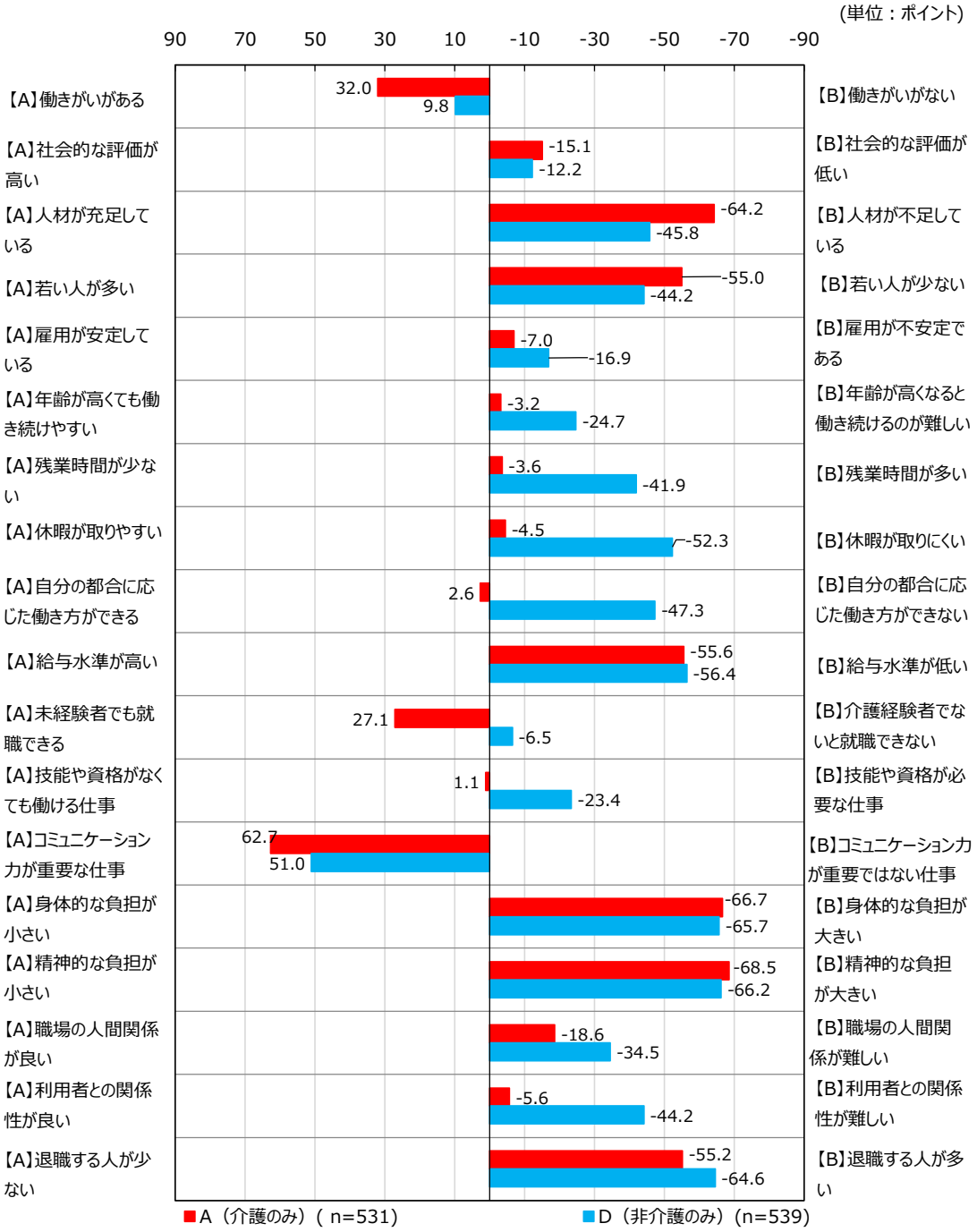


＜2＞高齢者介護の仕事のイメージ・実感の比較

1. 介護労働者と非介護労働者とのイメージ・実感の相違〔Q22・Q23〕

・高齢者介護の仕事のイメージ・実感を、介護労働者（A）と非介護労働者（D）で比較すると、「給与水準」「身体的負担」「精神的負担」では同様な状況であるのに対し、「自分の都合に応じた働き方」「休暇の取得」「残業時間」「利用者との関係」などで、非介護労働者（D）はマイナスイメージが大きく、介護労働者（A）の実感との差が大きい。
・「人材の不足感」は、介護労働者（A）の実感の方が大きくなっている。

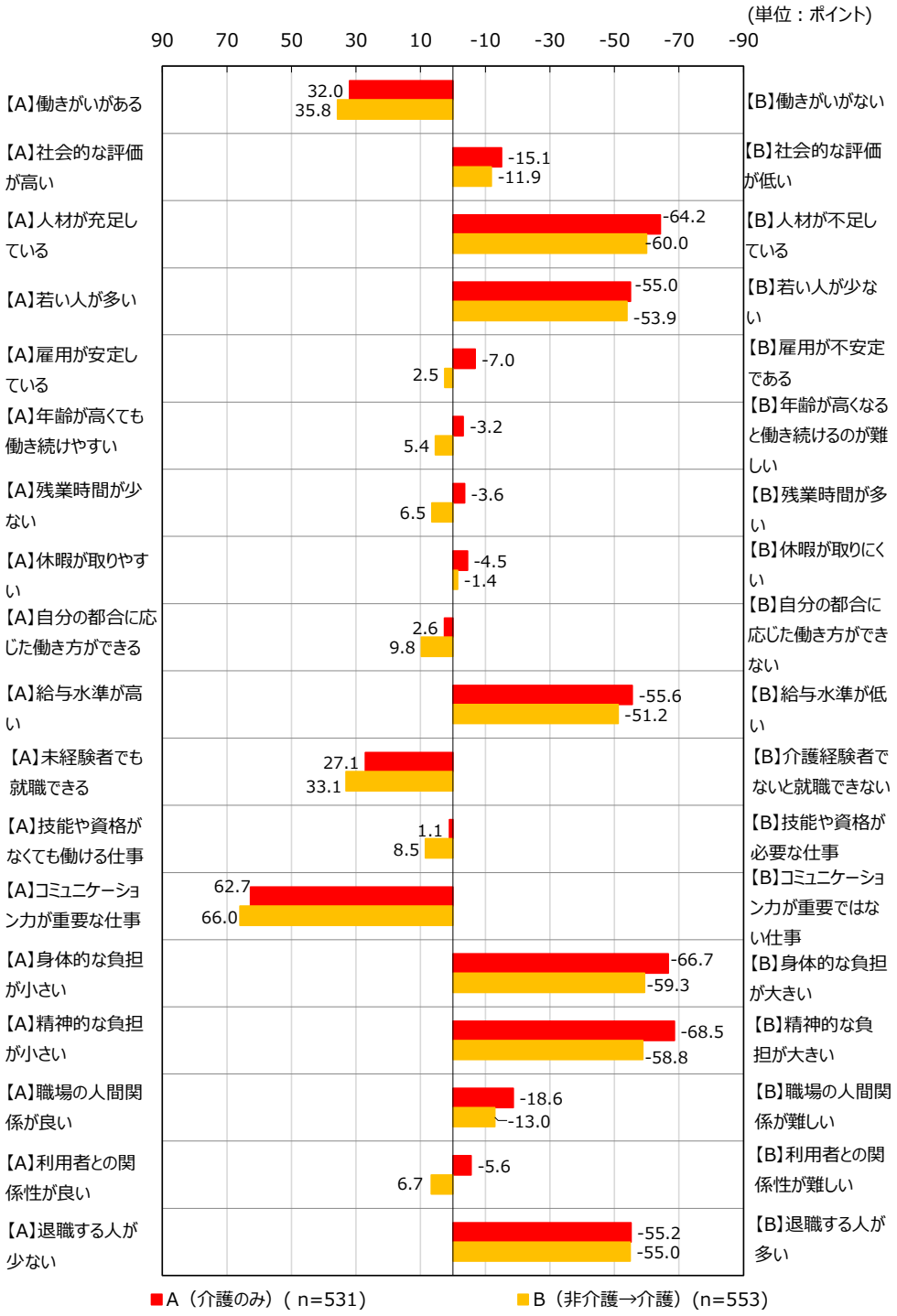
図表2－1－1 介護労働者の実感 D.I.と非介護労働者のイメージ D.I.の比較



2. 介護労働者における非介護の経験の有無による実感の相違〔Q23〕

・高齢者介護の仕事の実感を、介護労働者について、現職以前の非介護労働の経験の有無別にみると、全体的には同様の傾向であるが、非介護労働の経験のある者（B）の方がプラスの実感がやや強くなっている。
・両者の差をみると「利用者との関係性」「残業時間」「精神的負担」などで、非介護労働の経験のある者（B）のプラスイメージが大きくなっている。

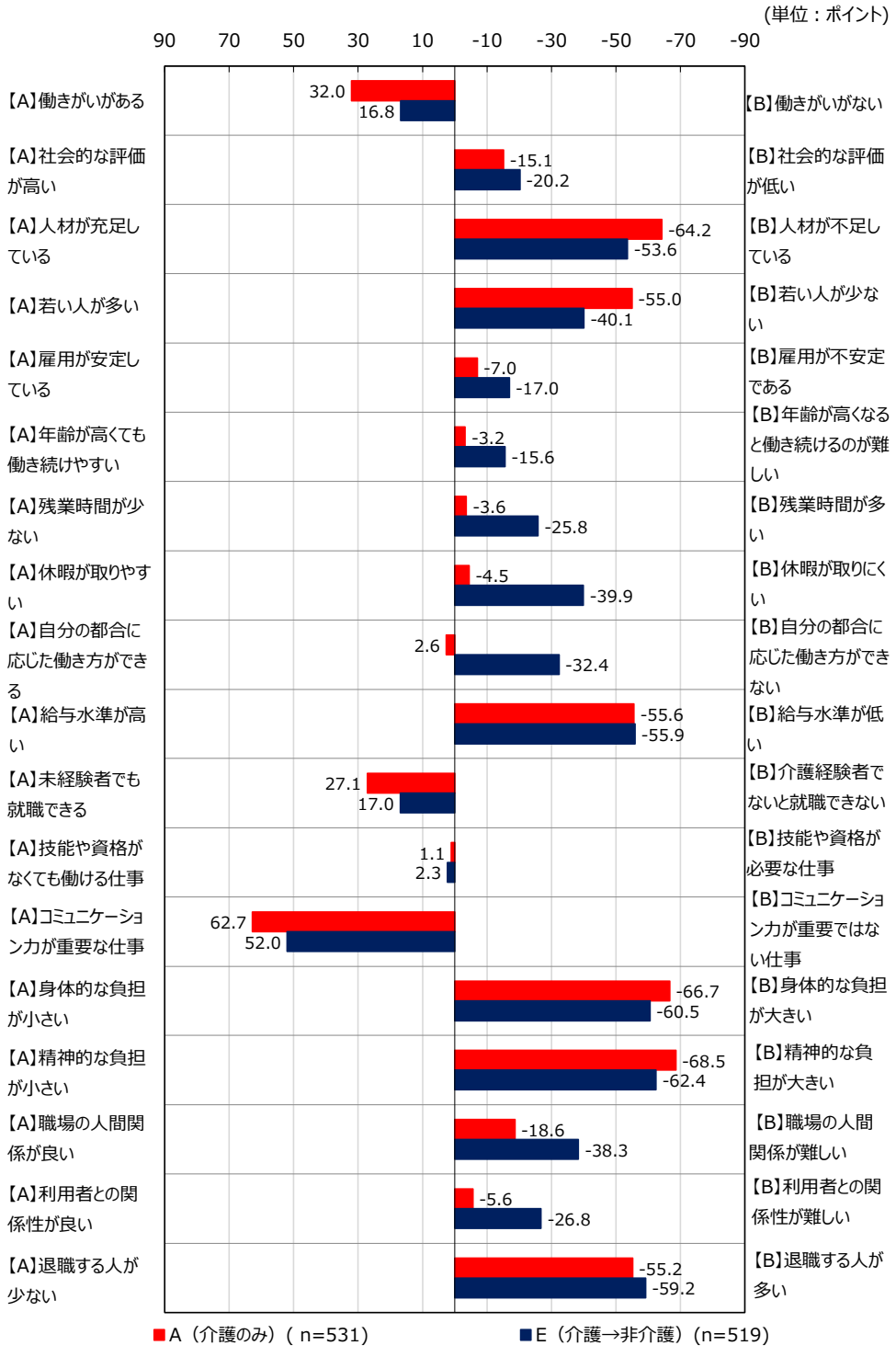
図表2－2－1 介護労働者における非介護の経験の有無による実感 D.I.の比較



3. 介護経験ありの者についての現職が介護か否かにおける実感の相違 〔Q23〕

・高齢者介護の仕事の実感を、現職が介護労働者である者（A）と、以前に介護労働の経験のある非介護労働者（E）で比較すると、＜２＞の１（37 ページ）とほぼ同様な相違がみられるが、「自分の都合に応じた働き方」「休暇の取得」「残業時間」「利用者との関係」などのマイナスイメージは、介護経験のない非介護労働者（D）よりはやや小さくなっている。

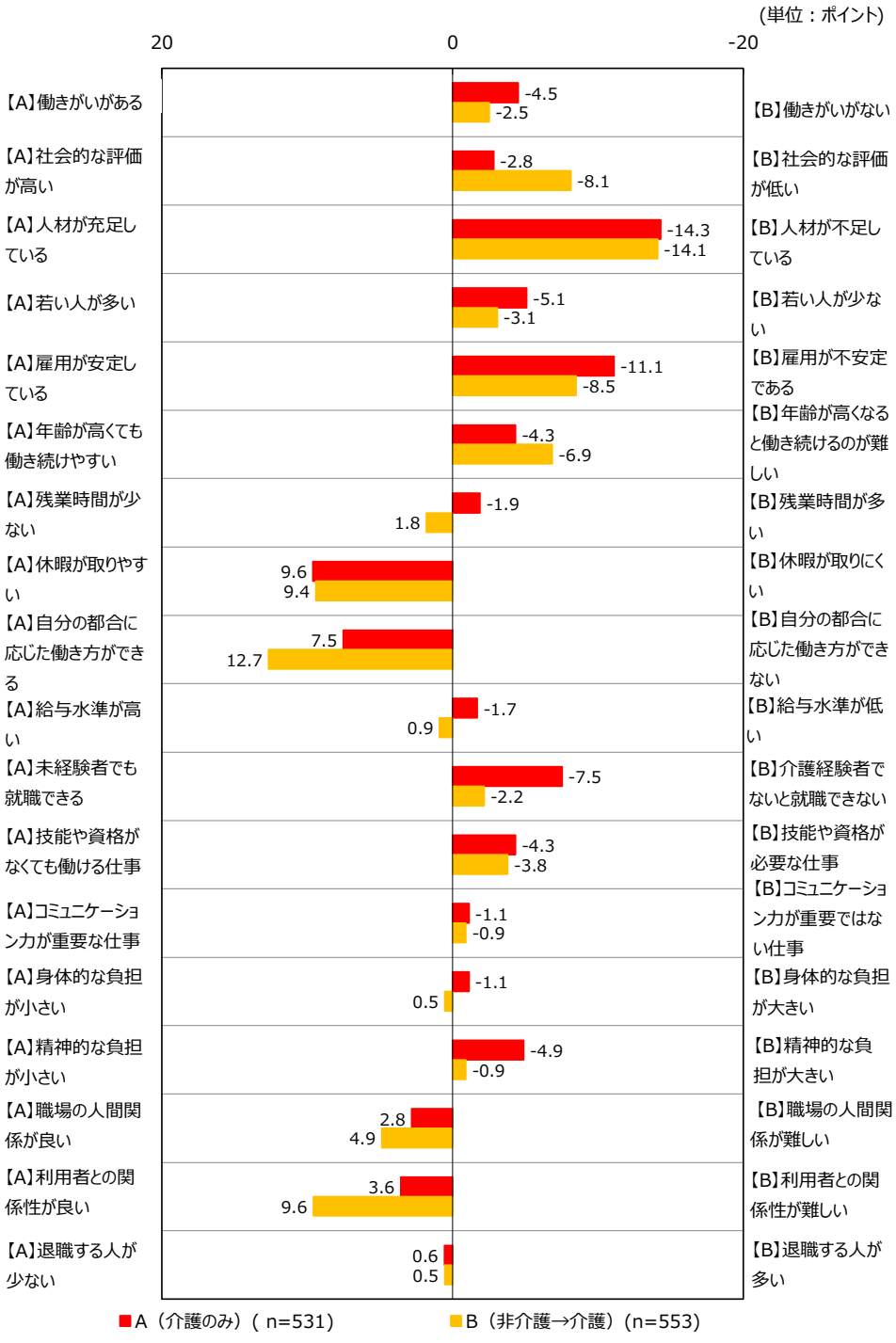
図表２－３－１ 介護経験ありの者について、現職が介護か否かにおける実感 D.I.の比較



4－1. 高齢者介護の仕事の経験前後でのイメージと実感の変化（A と B の比較）〔Q22・Q23〕

・高齢者介護の仕事の経験前のイメージから経験後の実感への変化を、介護労働者（A）でみると、多くの項目でマイナスとなっているが、「休暇の取りやすさ」「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」「職場の人間関係」などはプラスになっている。
・これを、以前に非介護労働の経験のある労働者（B：非介護から介護に転職した者）と比較すると、おおむね同様の傾向が見られるが、「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」などでは、B の方がプラスがより大きくなっている一方で、「社会的評価」などでは、B の方がマイナスが大きくなっている。

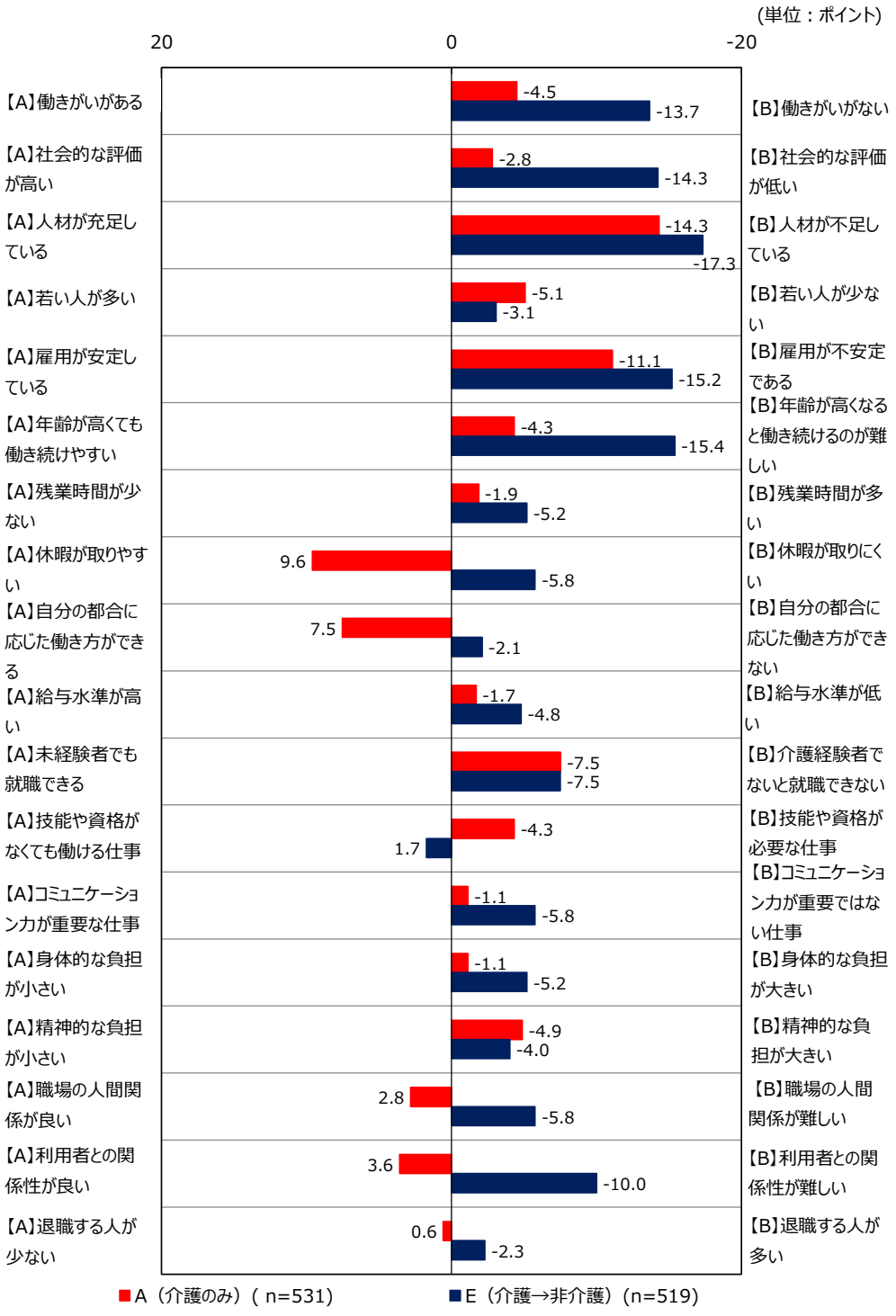
図表2－4－1 高齢者介護の仕事の経験前後でのイメージ D.I.と実感 D.I.の差（A と B の比較）



4－2. 高齢者介護の仕事の経験前後でのイメージと実感の変化（A と E の比較）〔Q22・Q23〕

・イメージと実感の変化を、以前に介護労働の経験のある非介護労働者（E：介護から非介護に転職した者）についてみると、E はほとんどの項目でマイナスに変化しており、経験後の実感があまり良くなかったことが転職につながった面が推測される。
・現在介護労働で就労する A と比較すると、特に「休暇のとりやすさ」「利用者との関係性」「社会的評価」「年齢が高くなっての就労継続」などでは、E は A と比べて大きくマイナスとなっている。

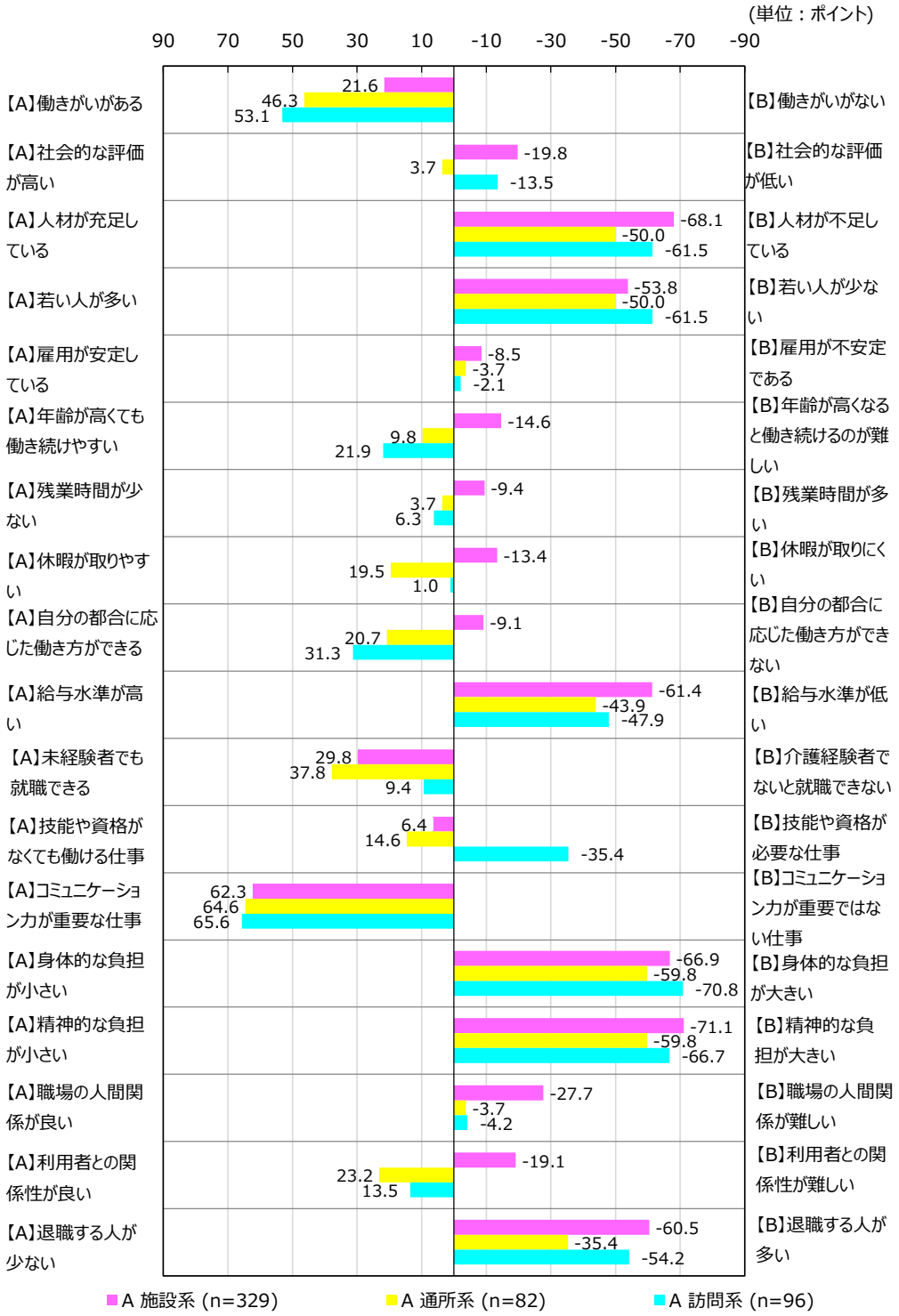
図表2－4－2 高齢者介護の仕事の経験前後でのイメージ D.I.と実感 D.I.の差（A と E の比較）



5. 介護労働者の職種別の実感の相違〔Q23〕

・介護労働者の実感を仕事の類型別（「施設系」「通所系」「訪問系」の３職種）に比較すると、全体的に施設系のマイナスの実感が大きくなっている。
・特に「利用者との関係性」「高齢での就労」「休暇の取りやすさ」「自分の都合に応じた働き方」「残業時間」などで、「通所系」「訪問系」がプラスであるのに対し、「施設系」はマイナスの実感となっている。

図表２－５－１ 介護労働者の職種別の実感 D.I.

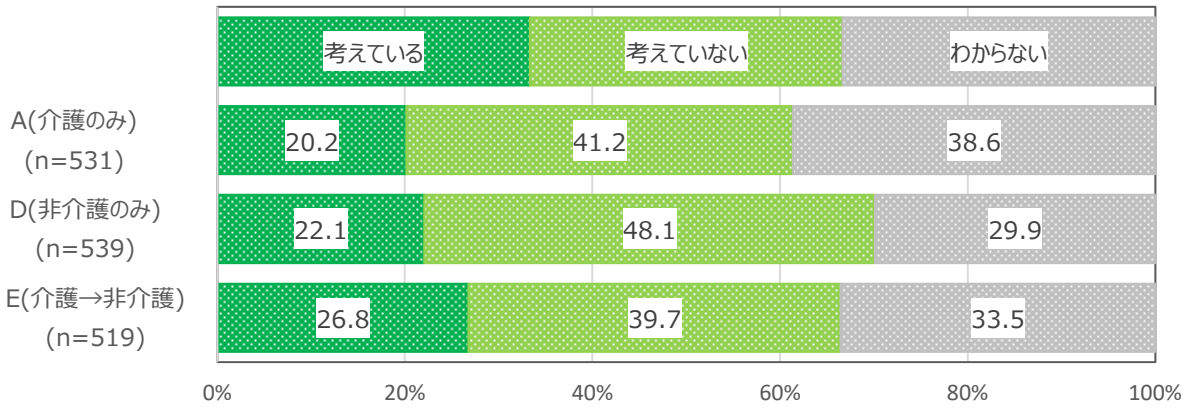


＜3＞高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性

1. 今の仕事からの転職の意向〔Q18〕

・今の仕事からの転職の意向をみると、介護労働者（A）は「考えている」が 20.2%、「考えていない」が 41.2%、「わからない」が 38.6%で、非介護労働者（D）、（E）と比べ「わからない」がやや高くなっている。
・介護の仕事の経験がある非介護労働者（E）は「考えている」が 26.8%で、他と比べてやや高くなっている。

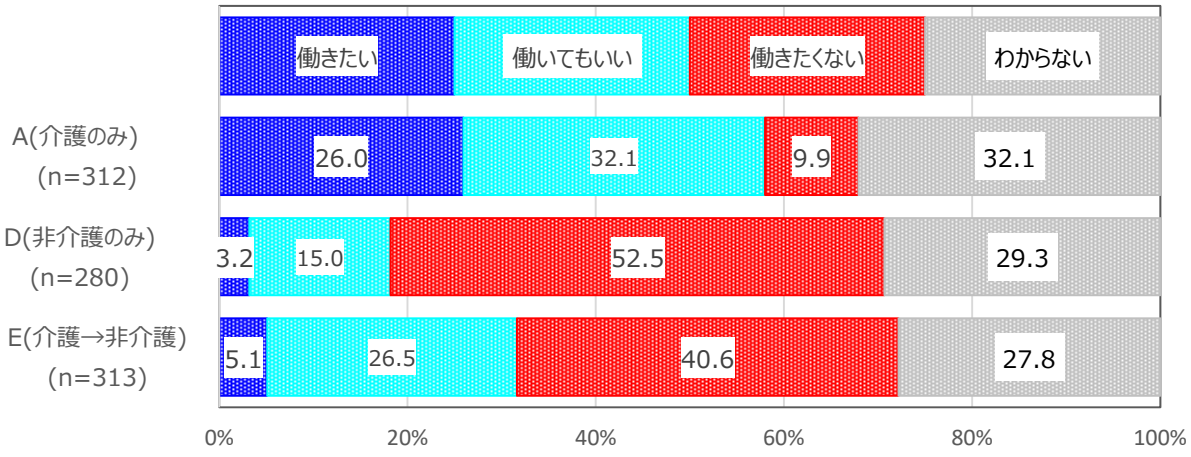
図表3－1－1 今の仕事からの転職の意向



2. 高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性〔Q19〕

・今の仕事からの転職意向で「考えている」または「わからない」と回答した者に対して、高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性を尋ねると、非介護労働者（D：介護の仕事の経験なし）では「働きたくない」が 52.5%と最も割合が高いが、「働きたい・働いてみたい」が 3.2%、「働いてもいい・働いてみてもいい」が 15.0%と、就労の可能性のある者も 2 割程度みられる。
・以前に介護の仕事の経験のある非介護労働者（E）では、「働きたい・働いてみたい」が 5.1%、「働いてもいい・働いてみてもいい」が 26.5%と、経験のない者（D）よりやや高くなっている。

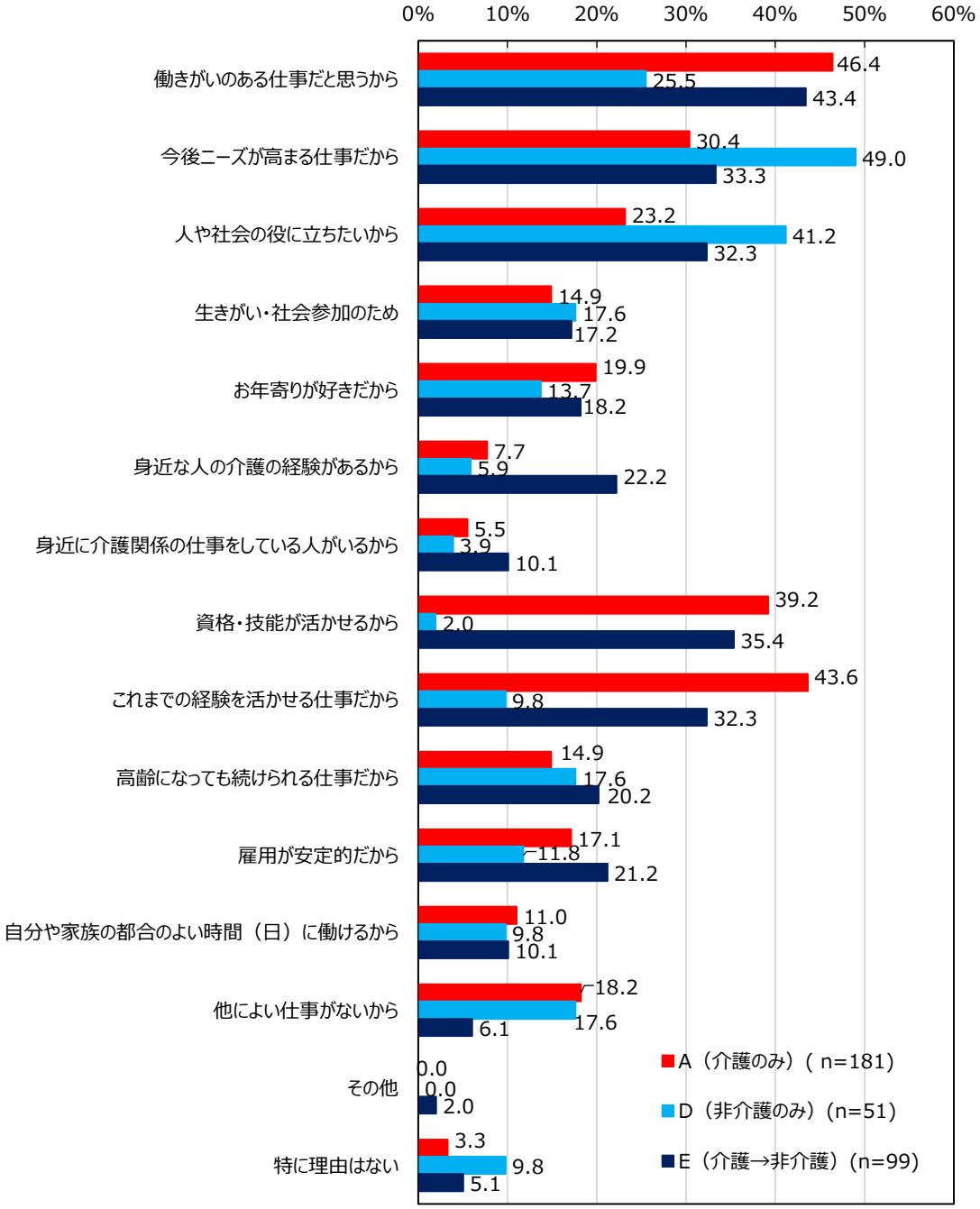
図表3－2－1高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性



3. 高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕

・高齢者介護の仕事で「働きたい」「働いてもいい」と回答した者に対して、その理由を尋ねると、非介護労働者（D：介護の仕事の経験なし）は「今後ニーズが高まる仕事だから」「人や社会の役に立ちたいから」が高い割合となっている。
・一方、非介護労働者（E：介護の仕事の経験あり）は「働きがいがある仕事だと思うから」「資格・技能が活かせるから」などの割合が高くなっている。

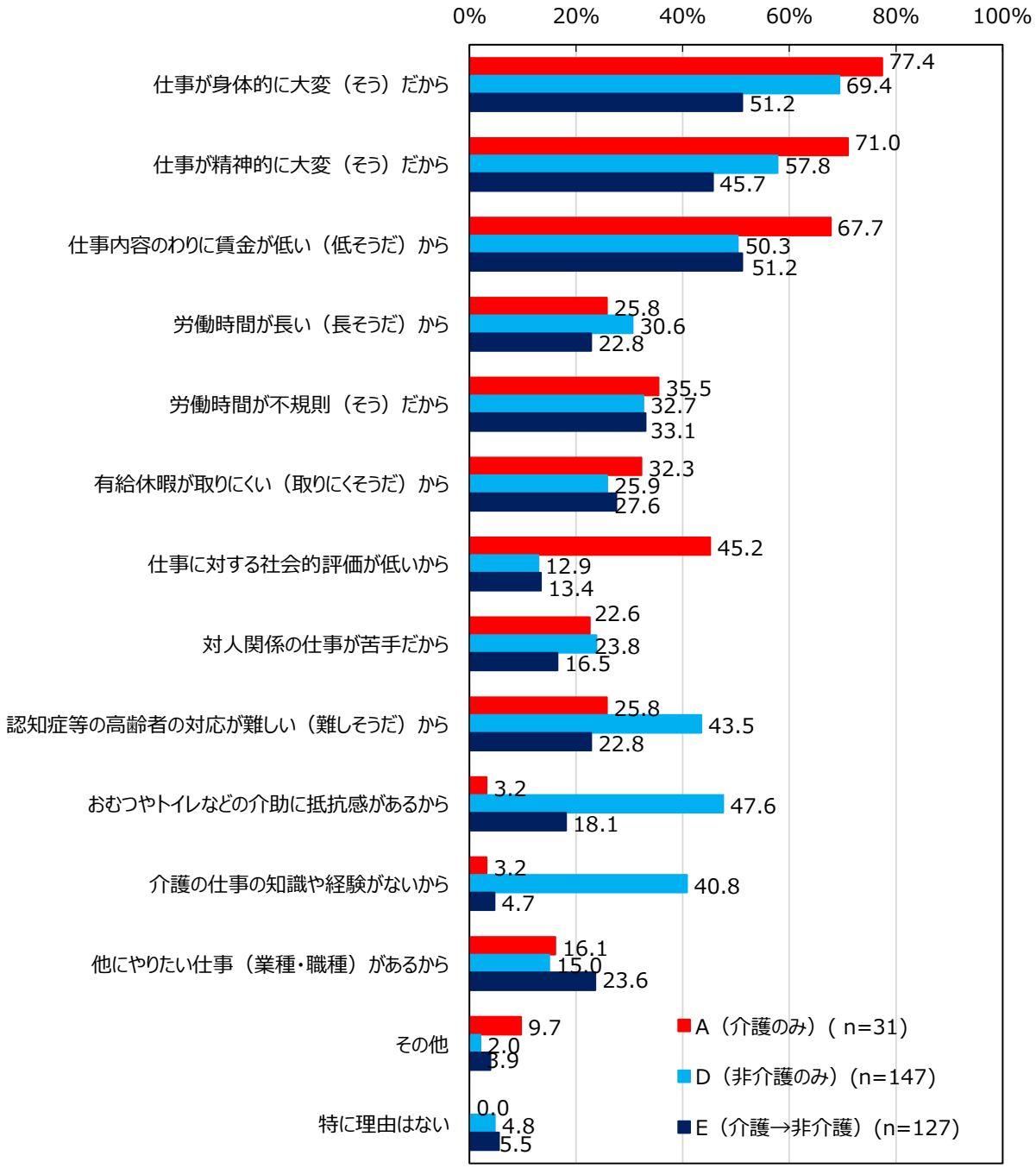
図表3－3－1 高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔複数回答〕



4. 高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔Q21〕

・高齢者介護の仕事で「働きたくない」と回答した者に対して、その理由を尋ねると、介護労働者、非介護労働者いずれも「仕事が身体的に大変そうだから」「仕事が精神的に大変そうだから」「仕事内容のわりに賃金が低そうだから」が高い割合となっている。
・介護労働者（A）では、これらに次いで「仕事に対する社会的評価が低いから」が高くなっている。
・一方、非介護労働者（D：介護の仕事の経験なし）では、上記の理由に次いで「おむつやトイレなどの介助に抵抗感があるから」「認知症等の高齢者の対応が難しそうだから」などの割合が高くなっている。

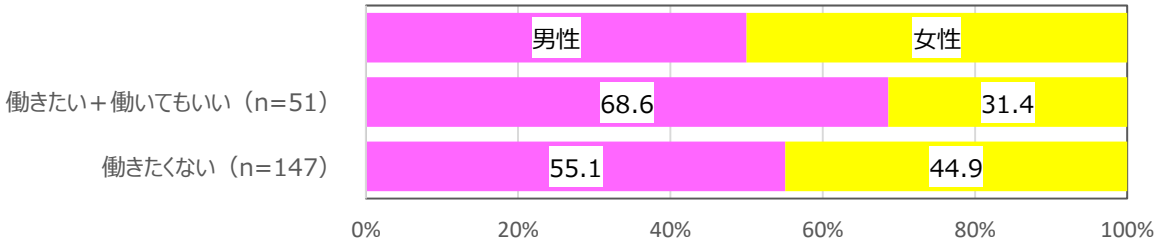
図表3－4－1 高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔複数回答〕



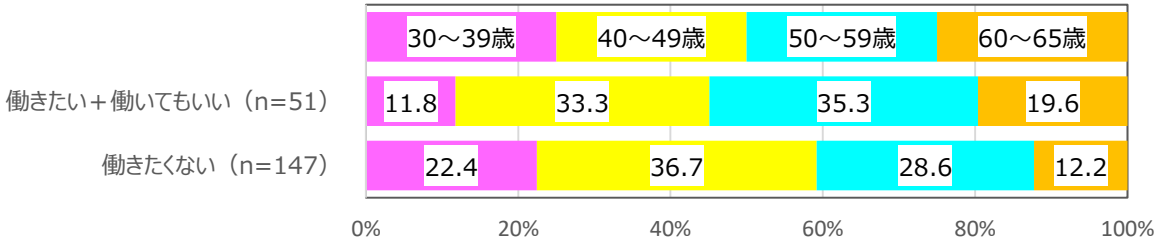
５－１. 就労可能性別・非介護労働者（D）の属性〔Q19-Q1・Q2・QSC6・QSC7〕

・高齢者介護の仕事の経験のない非介護労働者（D）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の属性をみると、性別構成では男性が 68.6%と、「働きたくない」とする者の 55.1%と比べ、男性比率が高くなっている。
・年齢階級別構成でみると、「働きたい」「働いてもいい」とする者では「50～59 歳」「65 歳以上」の割合が、「働きたくない」とする者に比べ高くなっている。
・現在就労する産業でみると「卸売・小売、宿泊・飲食等」が、職業でみると「販売職、サービス職」が、「働きたくない」とする者に比べ「働きたい」「働いてもいい」とする者で、低い割合となっている。

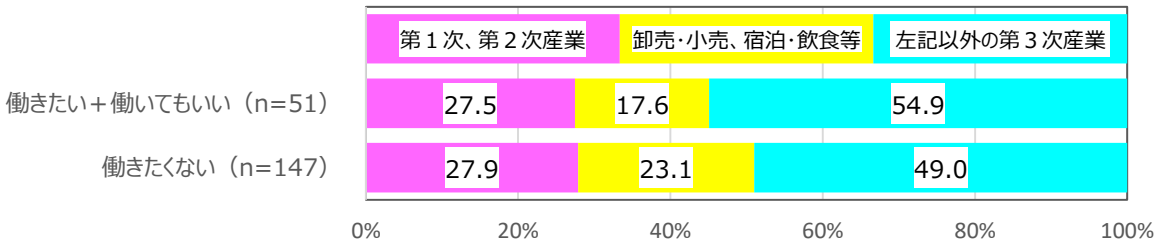
図表３－５－１　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（D）の属性（性別）



図表３－５－２　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（D）の属性（年齢階層別）

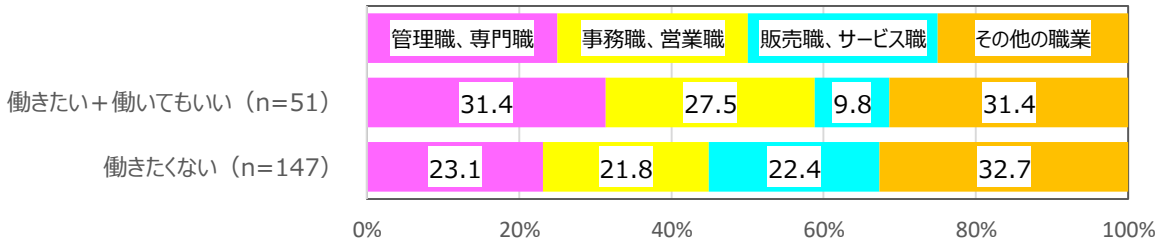


図表３－５－３　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（D）の属性（産業別）



※卸売･小売、宿泊･飲食等：「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

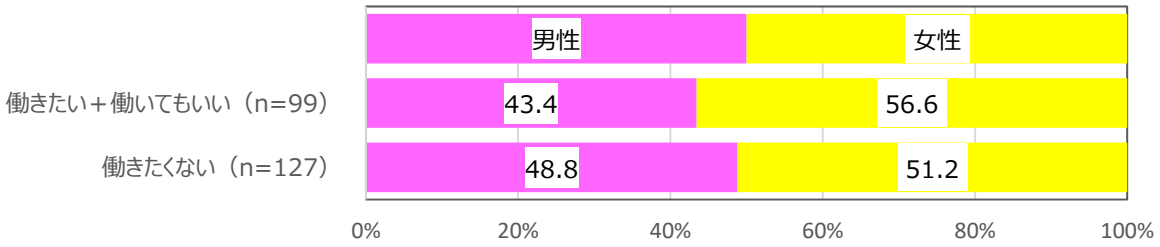
図表３－５－４　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（D）の属性（職業別）



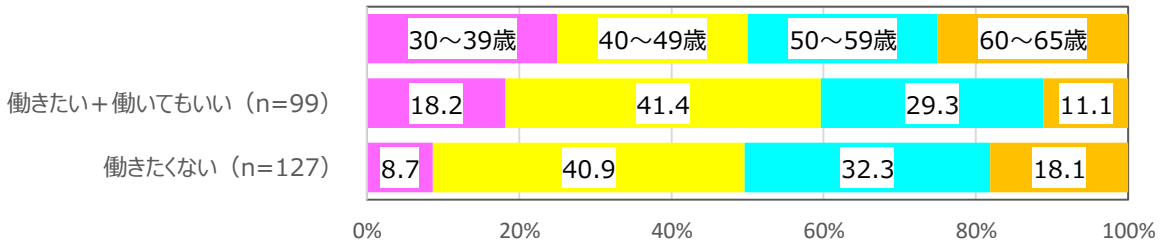
５－２. 就労可能性別・非介護労働者（E）の属性〔Q19-Q1・Q2・QSC6・QSC7〕

・高齢者介護の仕事の経験のある非介護労働者（Ｅ）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の属性をみると、性別構成では女性が 56.6%と、「働きたくない」とする者の 51.2%と比べ、女性比率が高くなっている。
・年齢階級別構成では、「働きたい」「働いてもいい」とする者では「30～39 歳」「40～49 歳」の割合が、「働きたくない」とする者に比べ高くなっている。
・現在就労する産業でみると「卸売・小売、宿泊・飲食等以外の第３次産業」が、職業でみると「事務職、営業職」が「働きたくない」とする者に比べ「働きたい」「働いてもいい」とする者で低い割合となっている。

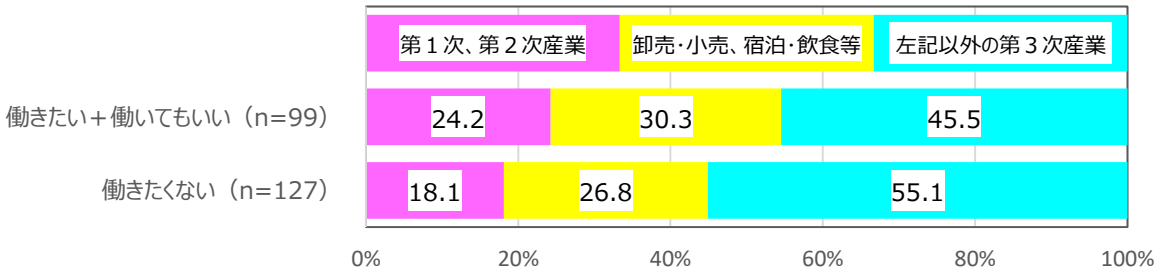
図表３－５－５　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（E）の属性（性別）



図表３－５－６　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（E）の属性（年齢階層別）

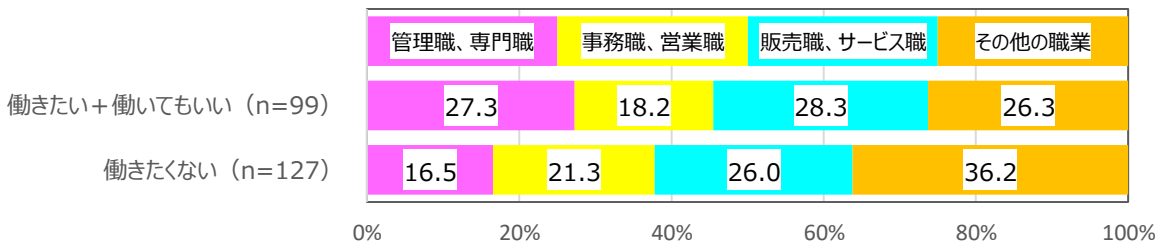


図表３－５－７　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（E）の属性（産業別）



※卸売･小売、宿泊･飲食等：「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

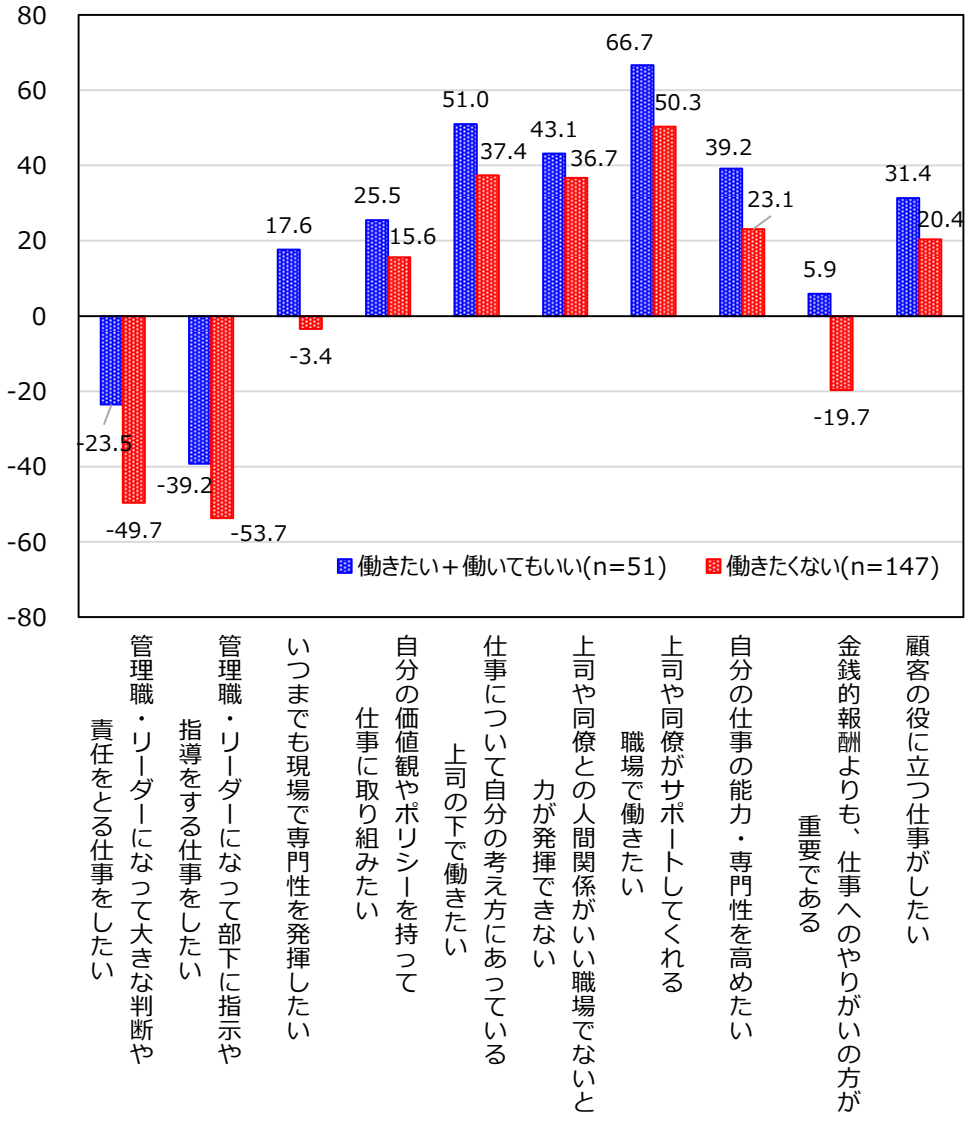
図表３－５－８　高齢者介護の仕事での就労の可能性別、非介護労働者（E）の属性（職業別）



６－１. 就労可能性別・非介護労働者（D）の仕事に関する意識〔Q19-Q14〕

・高齢者介護の仕事の経験のない非介護労働者（D）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の仕事に関する意識（志向性 D.I.）をみると、「働きたくない」とする者と比べ、「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」「管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい」でマイナスが小さくなっており、また他の項目でもプラスが大きくなっている。
・特に「いつまでも現場で専門性を発揮したい」「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」では、働きたくないとする者がマイナスであるのに対し、プラスとなっており、専門性や働きがいを志向する面がみられる。

図表３－６－１ 就労可能性別・仕事に関する意識（志向性 D.I.）（D・非介護のみ）

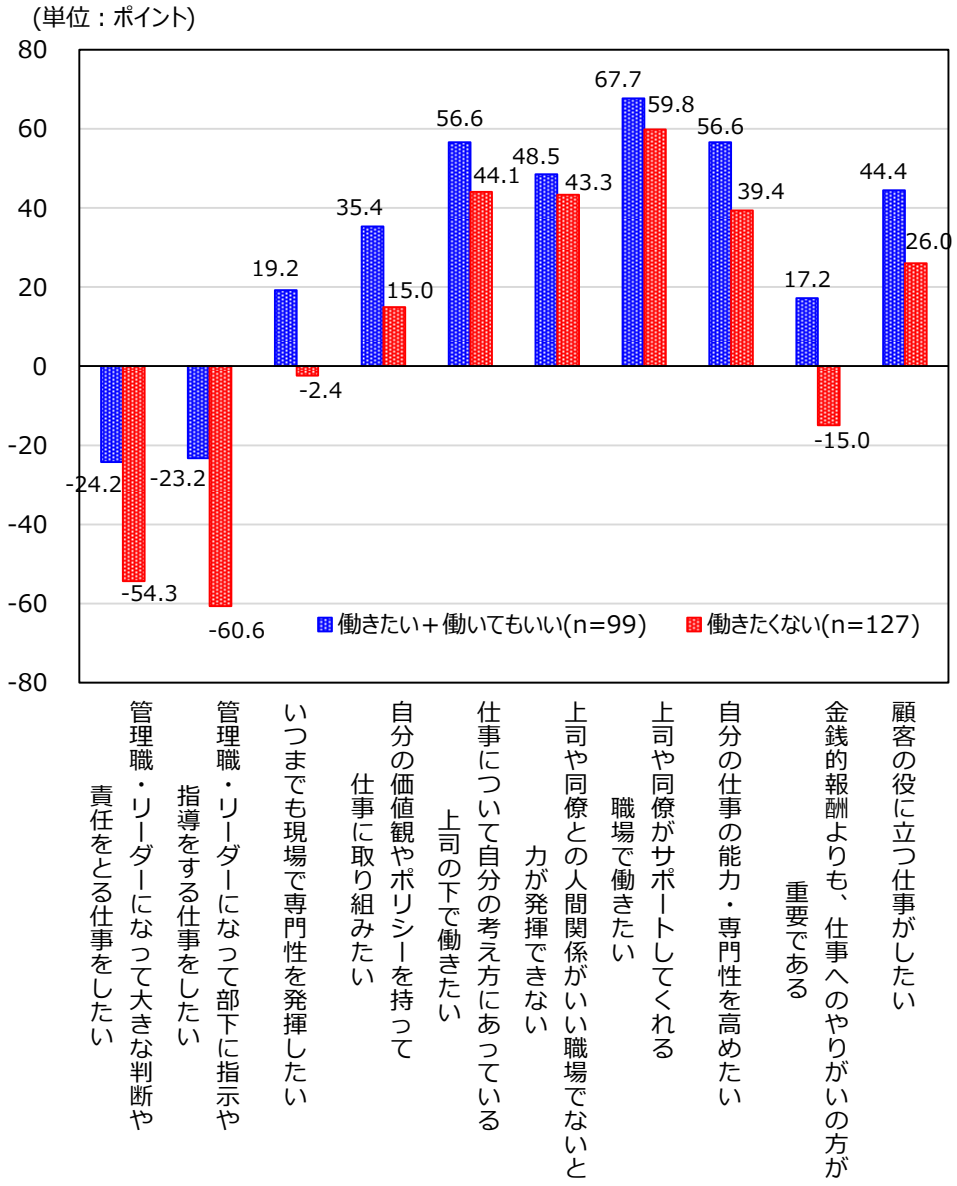


６－２. 就労可能性別・非介護労働者(E)の仕事に関する意識〔Q19-Q14〕

・高齢者介護の仕事の経験のある非介護労働者（E）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の仕事に関する意識（志向性 D.I.）をみると、前ページの D（非介護のみ）と同様に「働きたくない」とする者と比べ、「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」「管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい」でマイナスが小さくなっており、また他の項目でもプラスが大きくなっている。

・また、「いつまでも現場で専門性を発揮したい」「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」では、働きたくないとする者がマイナスであるのに対し、プラスとなっており、専門性や働きがいを志向する面が見られる。

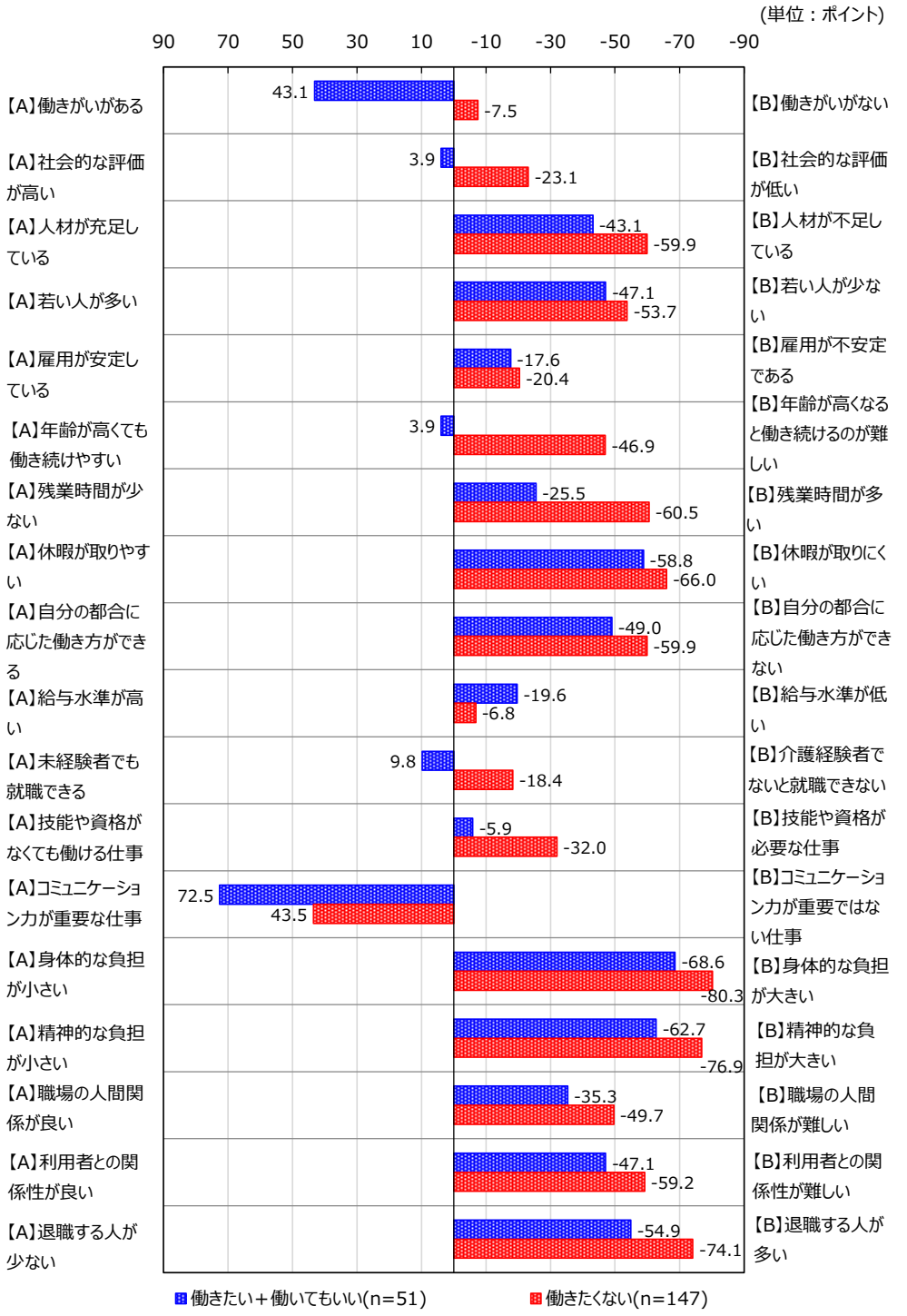
図表３－６－２ 就労可能性別・仕事に関する意識（志向性 D.I.）（E・介護→非介護）



7－1. 就労可能性別・非介護労働者（D）の高齢者介護の仕事に対するイメージ〔Q19-Q22〕

・高齢者介護の仕事の経験のない非介護労働者（D）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の高齢者介護の仕事に対するイメージ（D.I.）をみると、「年齢が高くても働き続けやすい」「働きがいがある」「残業時間が少ない」等のイメージが、「働きたくない」とする者と比べ相対的に高くなっている。

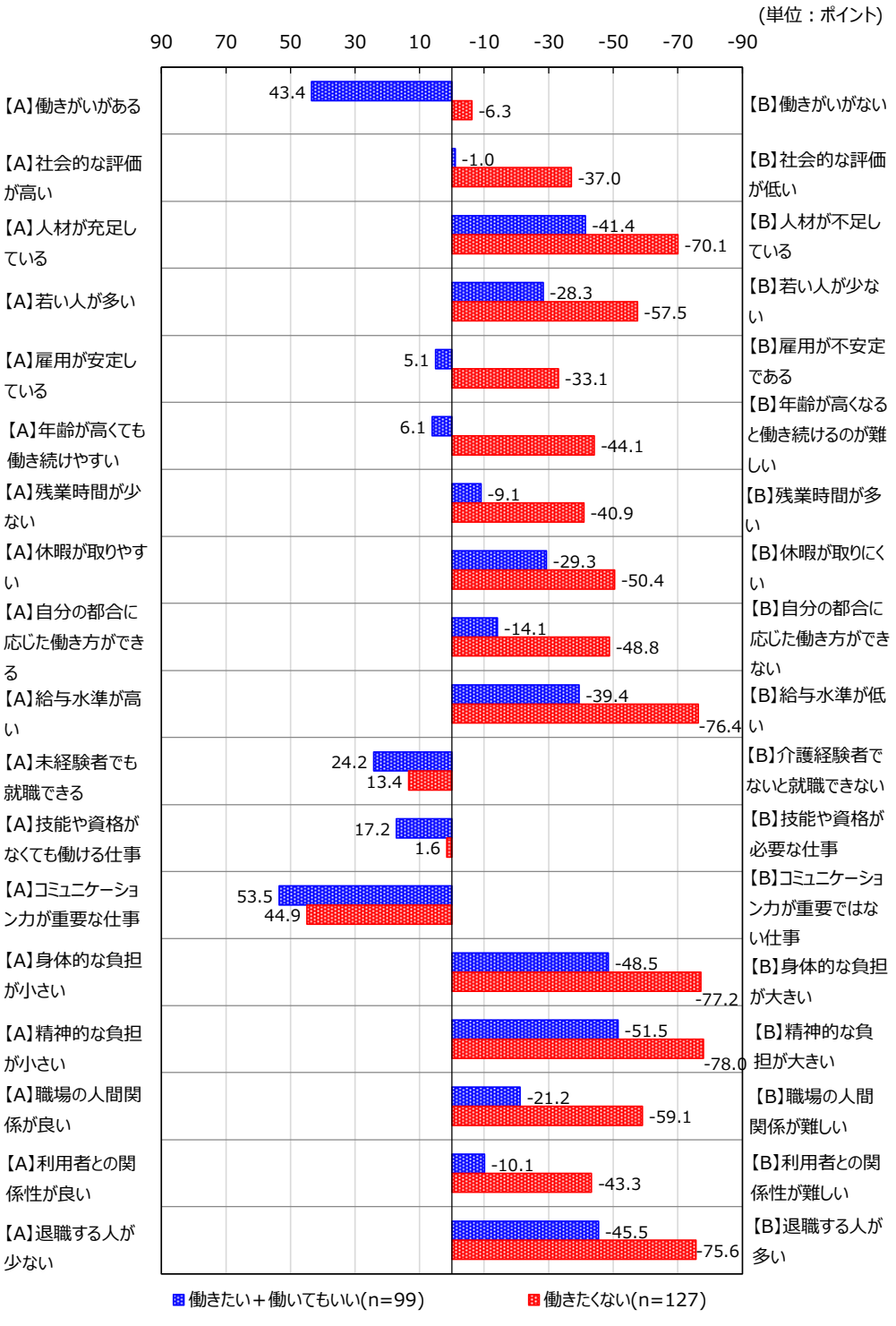
図表3－7－1 就労可能性別・高齢者介護の仕事に対するイメージ （D・非介護のみ）



7－2. 就労可能性別・非介護労働者(E)の高齢者介護の仕事に対する実感〔Q19-Q23〕

・高齢者介護の仕事の経験のある非介護労働者（E）について、高齢者介護で「働きたい」「働いてもいい」とする者の高齢者介護の仕事に対する実感（D.I.）をみると、「年齢が高くても働き続けやすい」「働きがいがある」の実感が、「働きたくない」とする者と比べ相対的に高く、次いで「雇用が安定している」等で相対的に高くなっている。

図表3－7－2 就労可能性別・高齢者介護の仕事に対する実感 （E:介護→非介護）



第３章　カテゴリー別基本集計（各設問）

１．性別〔Q1〕
２．年齢〔Q2〕
３．最終学歴〔Q3〕
４．雇用形態〔QSC3〕
５．就業形態〔Q4〕
６．職位〔Q5〕
７．主な仕事（介護労働者）〔QSC5〕
８．介護事業所の種類（介護職員）〔Q6〕
９．現在の勤め先は以前勤務していた高齢者介護事業所か〔Q7〕
10. 勤め先の産業（非介護労働者）〔QSC6〕
11. 勤め先の職業（非介護労働者）〔QSC7〕
12. 現在の仕事（職種）を選んだ理由（介護労働者）〔Q8〕
13. 働きやすさ〔Q9〕
14. 働きがい〔Q10〕
15. 仕事や職場の評価〔Q11〕
16. 仕事の満足度〔Q12〕
17. 勤務先の取り組み〔Q13〕
18. 仕事に関する意識〔Q14〕
19. 直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢〔Q15〕
20. 直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由〔Q16〕
21.「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔Q17〕
22. 今の仕事からの転職（今後の就職）の意向〔Q18〕
23. 高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性〔Q19〕
24. 高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕
25. 高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔Q21〕
26. 高齢者介護の仕事のイメージ〔Q22〕
27. 高齢者介護の仕事の実感〔Q23〕
28. 高齢者介護の仕事の実感とイメージの比較〔Q22･Q23〕
29. 高齢者介護の仕事の経験前・後の比較〔Q22･Q23〕
30. 非介護労働者の属性と高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q1･Q2･QSC6･QSC7〕
31. 仕事に関する意識と高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q14〕
32. 高齢者介護の仕事の実感・イメージと高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q22･Q23〕

第３章　カテゴリー別基本集計（各設問）

1. 性別〔Q1〕

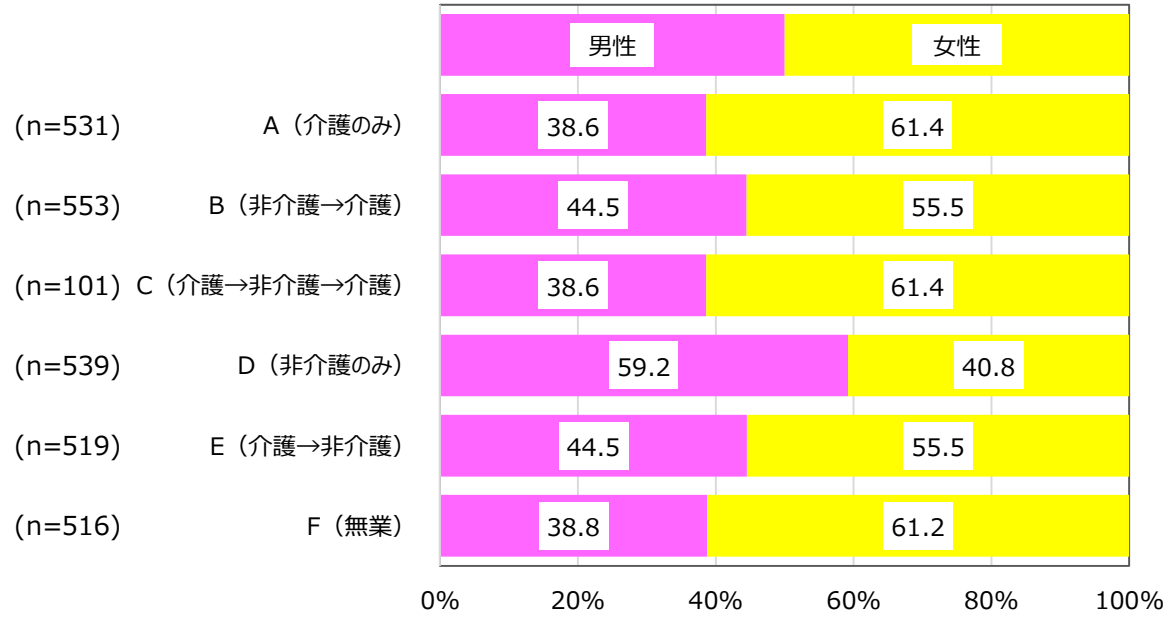
・カテゴリー別に性別をみると、カテゴリーD で男性が 59.2%、女性が 40.8%と、他のカテゴリーに比べて男性比率が高くなっている。

図表４－１－１　回答労働者の性別構成比

性別　　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
男性	38.6	44.5	38.6	59.2	44.5	38.8	44.9
女性	61.4	55.5	61.4	40.8	55.5	61.2	55.1

図表４－１－２　回答労働者の性別構成比



2. 年齢〔Q2〕

・カテゴリー別に年齢をみると、サンプル設定(※)により、カテゴリーA、B、D、E、F では、30～49 歳、50～65 歳がそれぞれ約半数となっているが、年齢設定をしていないカテゴリーC は、50～65 歳の構成割合がやや高くなっている。

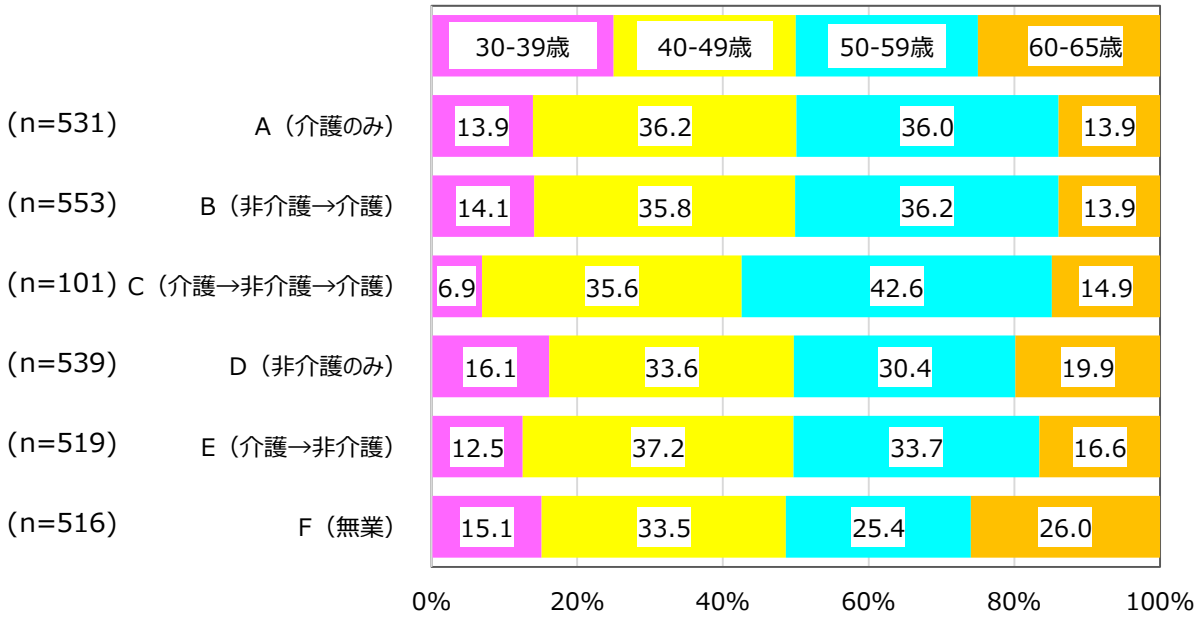
※第１章２（２）「調査の設計」をご参照ください。

図表4－2－1　回答労働者の年齢階層別構成比

年齢　　（単位：人、％）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
30-39歳	13.9	14.1	6.9	16.1	12.5	15.1	14.1
40-49歳	36.2	35.8	35.6	33.6	37.2	33.5	35.3
50-59歳	36.0	36.2	42.6	30.4	33.7	25.4	32.8
60-65歳	13.9	13.9	14.9	19.9	16.6	26.0	17.9

図表4－2－2　回答労働者の年齢階層別構成比



3. 最終学歴〔Q3〕

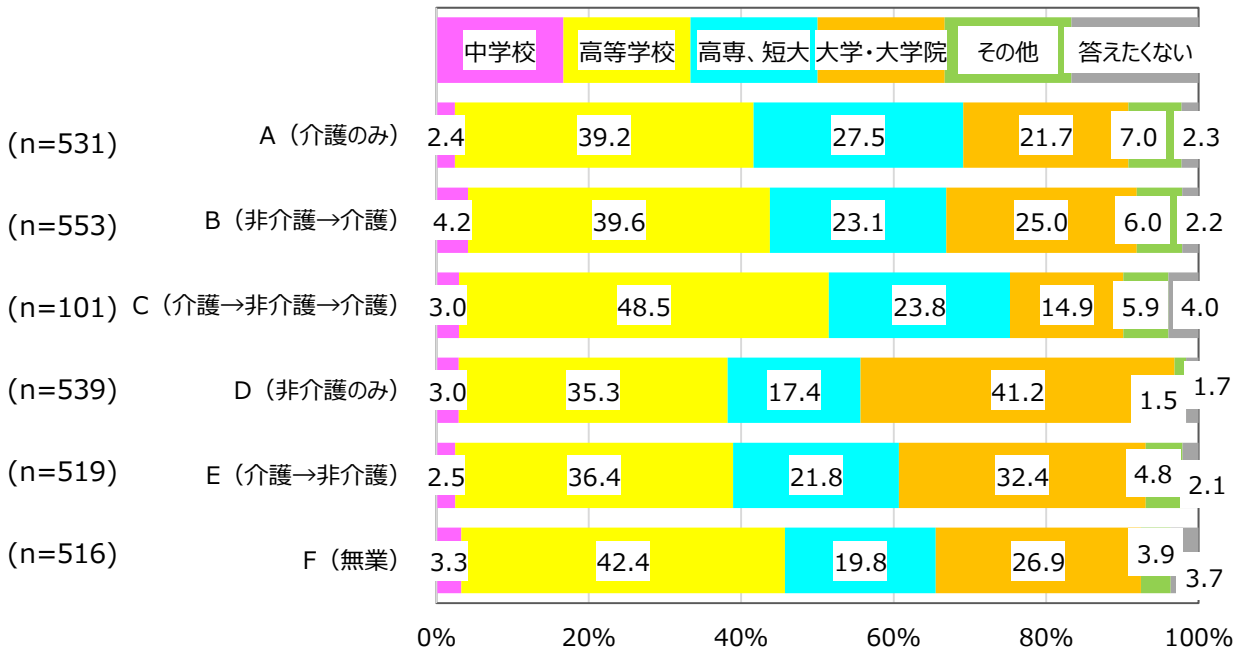
・カテゴリー別に最終学歴をみると、現在介護労働者であるカテゴリーA、B、C では「高等学校」がそれぞれ 39.2%、39.6%、48.5%と最も高い一方で、カテゴリーD では「大学・大学院」が 41.2%と最も高くなっている。

図表4－3－1　回答労働者の最終学歴別構成比

最終学歴　　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
中学校	2.4	4.2	3.0	3.0	2.5	3.3	3.1
高等学校	39.2	39.6	48.5	35.3	36.4	42.4	38.9
高専、短大	27.5	23.1	23.8	17.4	21.8	19.8	22.0
大学・大学院	21.7	25.0	14.9	41.2	32.4	26.9	28.9
その他	7.0	6.0	5.9	1.5	4.8	3.9	4.7
答えたくない	2.3	2.2	4.0	1.7	2.1	3.7	2.4

図表4－3－2　回答労働者の最終学歴別構成比



4. 雇用形態〔QSC3〕

・本調査では、カテゴリーA、B、D、E では、回答者の雇用形態が「無期雇用」と「有期雇用」とが約半数ずつとなるように設定している(※)。一方で、設定していないカテゴリーC では「無期雇用」が 70.3%となっている。

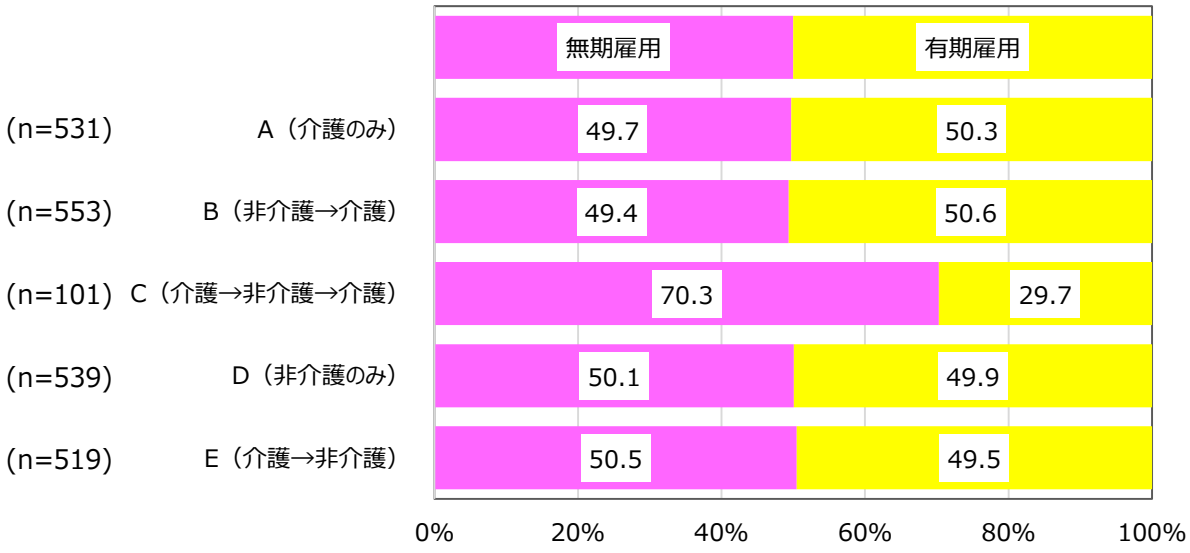
※第１章２（２）「調査の設計」をご参照ください。

図表４－４－１　回答労働者の雇用形態別構成比

雇用形態　　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
無期雇用	49.7	49.4	70.3	50.1	50.5		41.3
有期雇用	50.3	50.6	29.7	49.9	49.5		40.0
仕事をしていない						100.0	18.7

図表４－４－２　回答労働者の雇用形態別構成比



5. 就業形態〔Q4〕

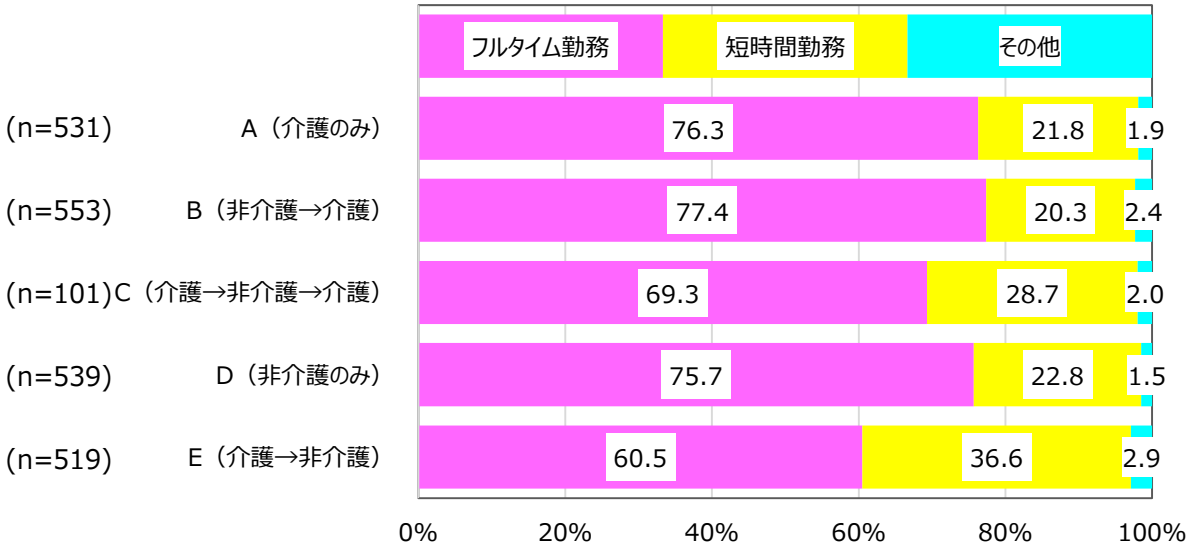
・カテゴリー別に就業形態をみると、カテゴリーA、B、D では「フルタイム勤務」がそれぞれ 76.3%、77.4%、75.7%と 4 分の 3 強となっているが、カテゴリーC では 69.3%、E では 60.5%とやや低くなっている。

図表4－5－1　回答労働者の就業形態別構成比

就業形態　　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
フルタイム勤務	76.3	77.4	69.3	75.7	60.5		72.4
短時間勤務	21.8	20.3	28.7	22.8	36.6		25.4
その他	1.9	2.4	2.0	1.5	2.9		2.1

図表4－5－2　回答労働者の就業形態別構成比



6. 職位〔Q5〕

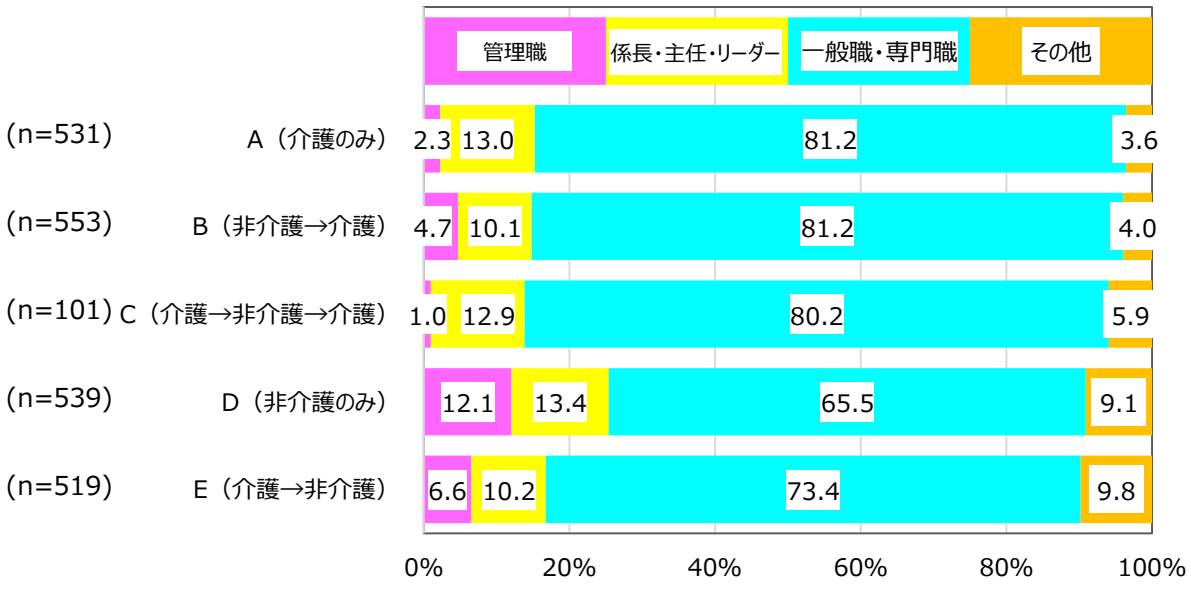
・カテゴリー別に職位をみると、現在介護労働者であるカテゴリーA、B、C では「一般職・専門職」がそれぞれ 81.2%、81.2%、80.2%と約８割となっているが、カテゴリーD では 65.5%とやや低く、「管理職（課長職以上）」が 12.1%と他のカテゴリーに比べ高くなっている。

図表4－6－1　回答労働者の職位別構成比

職位　　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
管理職（課長職以上）	2.3	4.7	1.0	12.1	6.6	0.0	6.2
係長・主任・リーダーなど（管理職は含まない）	13.0	10.1	12.9	13.4	10.2	0.0	11.7
一般職・専門職	81.2	81.2	80.2	65.5	73.4	0.0	75.6
その他	3.6	4.0	5.9	9.1	9.8	0.0	6.6

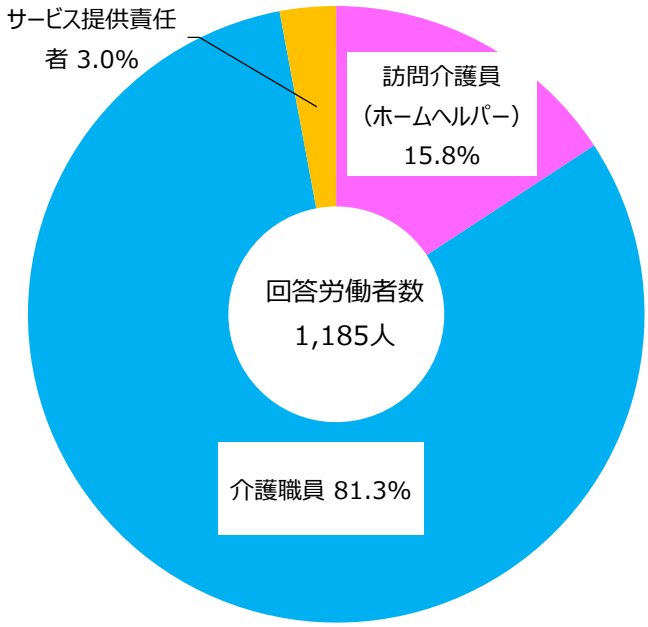
図表4－6－2　回答労働者の職位別構成比



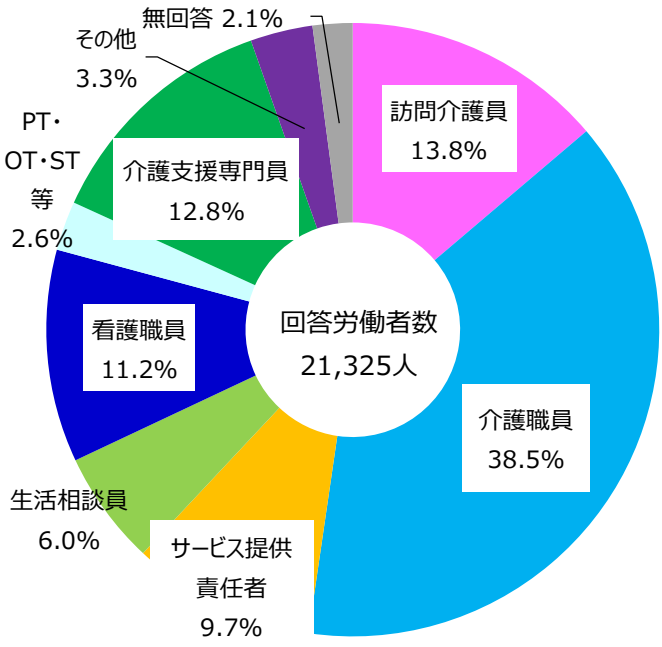
7. 主な仕事（介護労働者）〔QSC5〕

・今回の調査では、介護労働者については、調査対象を訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者に限定している。そのうち、介護職員が 81.3%と 8 割を占め、訪問介護員が 15.8%、サービス提供責任者が 3.0%となっている。

図表4－7－1　回答労働者の主な仕事



参考図表　令和6年度介護労働実態調査・本調査の職種構成



8. 介護事業所の種類（介護職員）〔Q6〕

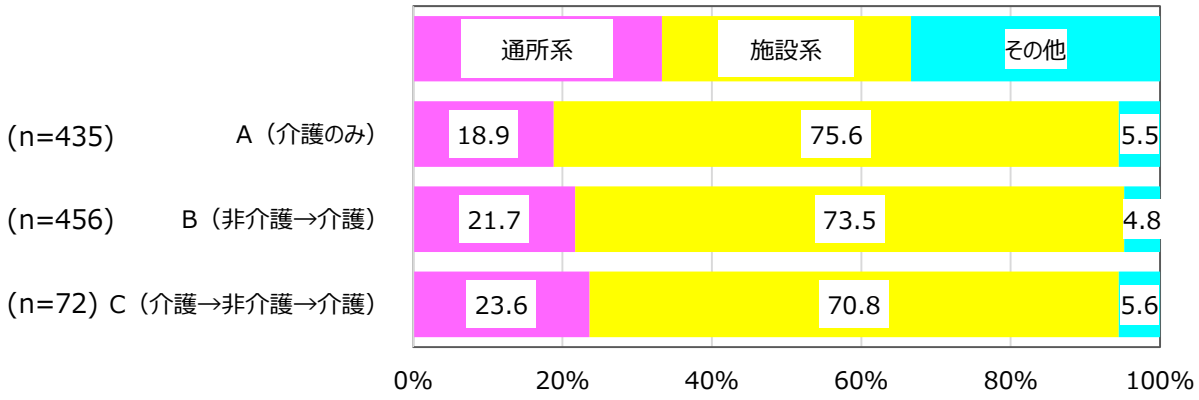
・介護労働者のうち、「介護職員」の現在の勤め先の介護事業所の種類を聞いたところ、カテゴリーA、B、C で「施設系」がそれぞれ 75.6%、73.5%、70.8%と 7 割以上となっている。

図表4－8－1　介護職員の勤務先の介護事業所の種類別構成比

介護事業所の種類（介護職員）　　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	435	456	72				963
通所系	18.9	21.7	23.6				20.6
施設系	75.6	73.5	70.8				74.2
その他	5.5	4.8	5.6				5.2

図表4－8－2　介護職員の勤務先の介護事業所の種類別構成比



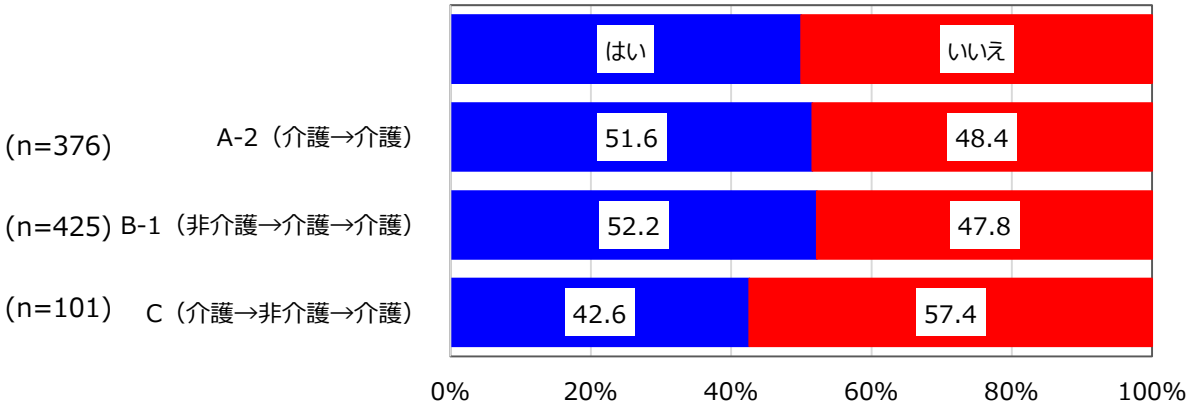
9. 現在の勤め先は以前勤務していた高齢者介護事業所か（現在介護・これまでに介護の経験あり）〔Q7〕

・現在介護労働者で、これまでに介護の仕事経験がある者に、現在の就労している事業所は以前に勤務していた事業所か否かを聞いたところ、「はい（以前勤務していた事業所である）」と回答した者はカテゴリーA-2、B-1、C それぞれで 51.6%、52.2%、42.6%と約半数となっている。

図表４－９－１　現在の勤務先に以前勤務していたか否かの構成比

	A-1	A-2	B-1	B-2	C	D-1	D-2	E	F-1	F-2	F-3	計
	介護のみ	介護→介護	非介護→介護→介護	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	非介護→非介護	介護→非介護	無業のみ	非介護→無職	介護→無職	
回答労働者数		376	425		101							902
はい		51.6	52.2		42.6							50.9
いいえ		48.4	47.8		57.4							49.1

図表４－９－２　現在の勤務先に以前勤務していたか否かの構成比



10. 勤め先の産業（非介護労働者）〔QSC6〕

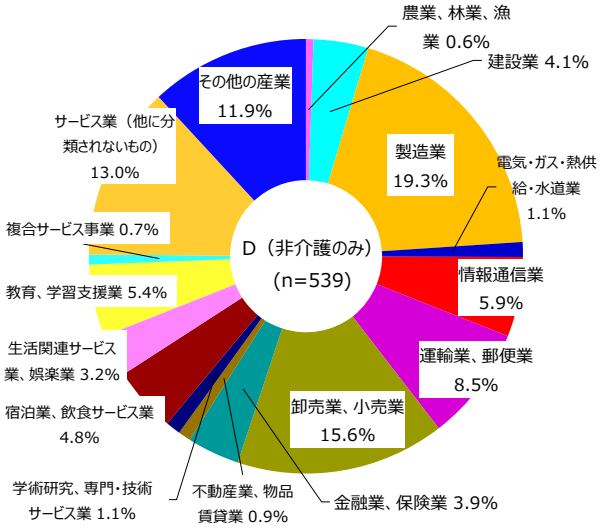
・非介護労働者の勤め先の産業の構成比をみると、これまでに介護労働の経験のある者（E）は、ない者（D）と比較して「製造業」や「情報通信業」などで低くなっている一方、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」などで高くなっている。

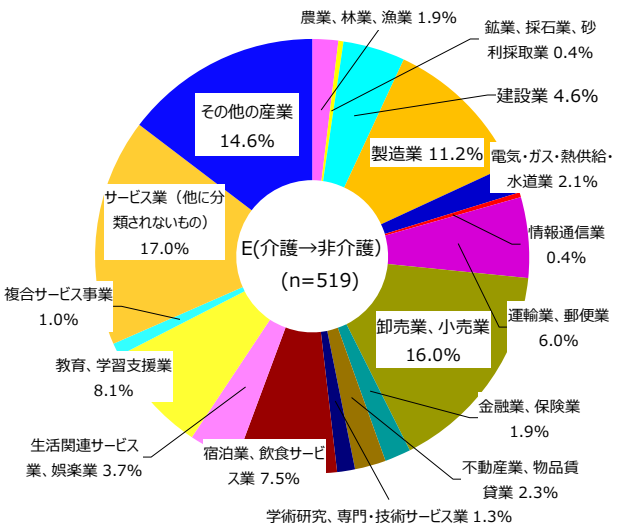
図表4－10－1　勤め先の産業（非介護労働者）

産業　　（単位：人、％）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数				539	519		1,058
農業、林業、漁業				0.6	1.9		1.2
鉱業、採石業、砂利採取業				0.0	0.4		0.2
建設業				4.1	4.6		4.3
製造業				19.3	11.2		15.3
電気・ガス・熱供給・水道業				1.1	2.1		1.6
情報通信業				5.9	0.4		3.2
運輸業、郵便業				8.5	6.0		7.3
卸売業、小売業				15.6	16.0		15.8
金融業、保険業				3.9	1.9		2.9
不動産業、物品賃貸業				0.9	2.3		1.6
学術研究、専門・技術サービス業				1.1	1.3		1.2
宿泊業、飲食サービス業				4.8	7.5		6.1
生活関連サービス業、娯楽業				3.2	3.7		3.4
教育、学習支援業				5.4	8.1		6.7
医療、福祉							
複合サービス事業				0.7	1.0		0.9
サービス業（他に分類されないもの）				13.0	17.0		14.9
その他の産業				11.9	14.6		13.2

図表4－10－2　勤め先の産業（非介護労働者）





11. 勤め先での職業（非介護労働者）〔QSC7〕

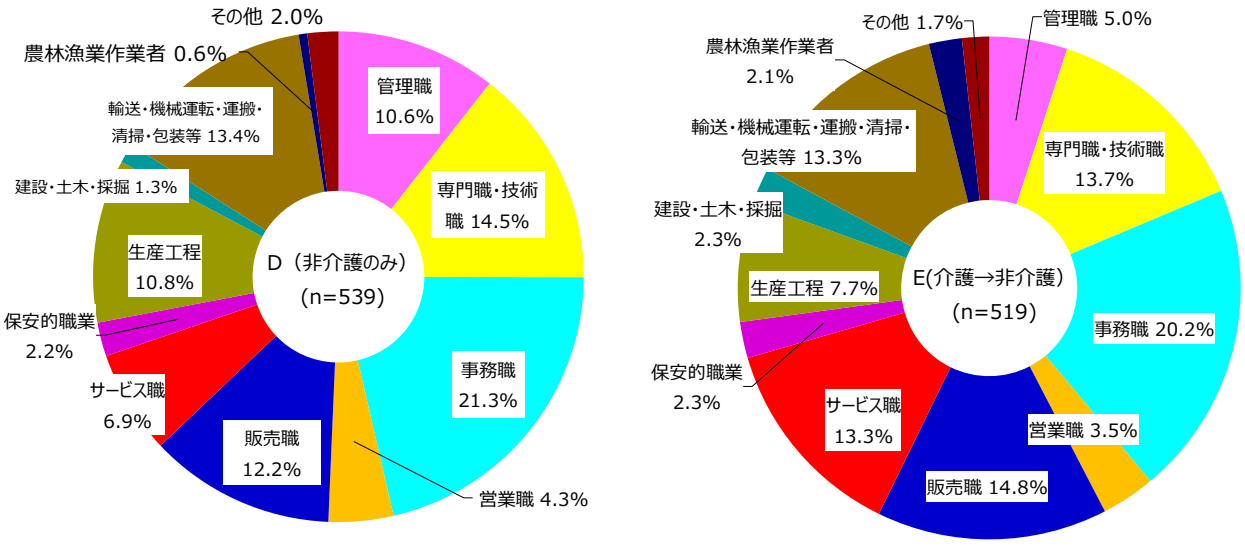
・非介護労働者の勤め先の職業の構成比をみると、これまでに介護労働の経験のある者（E）は、ない者（D）と比較して「管理職」や「生産工程労働者」などで低くなっている一方、「販売職」や「サービス職」などで高くなっている。

図表4－11－1　勤め先での職業（非介護労働者）

職業　　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数				539	519		1,058
管理職				10.6	5.0		7.8
専門職・技術職				14.5	13.7		14.1
事務職				21.3	20.2		20.8
営業職				4.3	3.5		3.9
販売職				12.2	14.8		13.5
サービス職				6.9	13.3		10.0
保安的職業				2.2	2.3		2.3
生産工程				10.8	7.7		9.3
建設・土木・採掘				1.3	2.3		1.8
輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等				13.4	13.3		13.3
農林漁業作業者				0.6	2.1		1.3
その他				2.0	1.7		1.9

図表4－11－2　勤め先での職業（非介護労働者）



12. 現在の仕事（職種）を選んだ理由（介護労働者）〔Q8〕

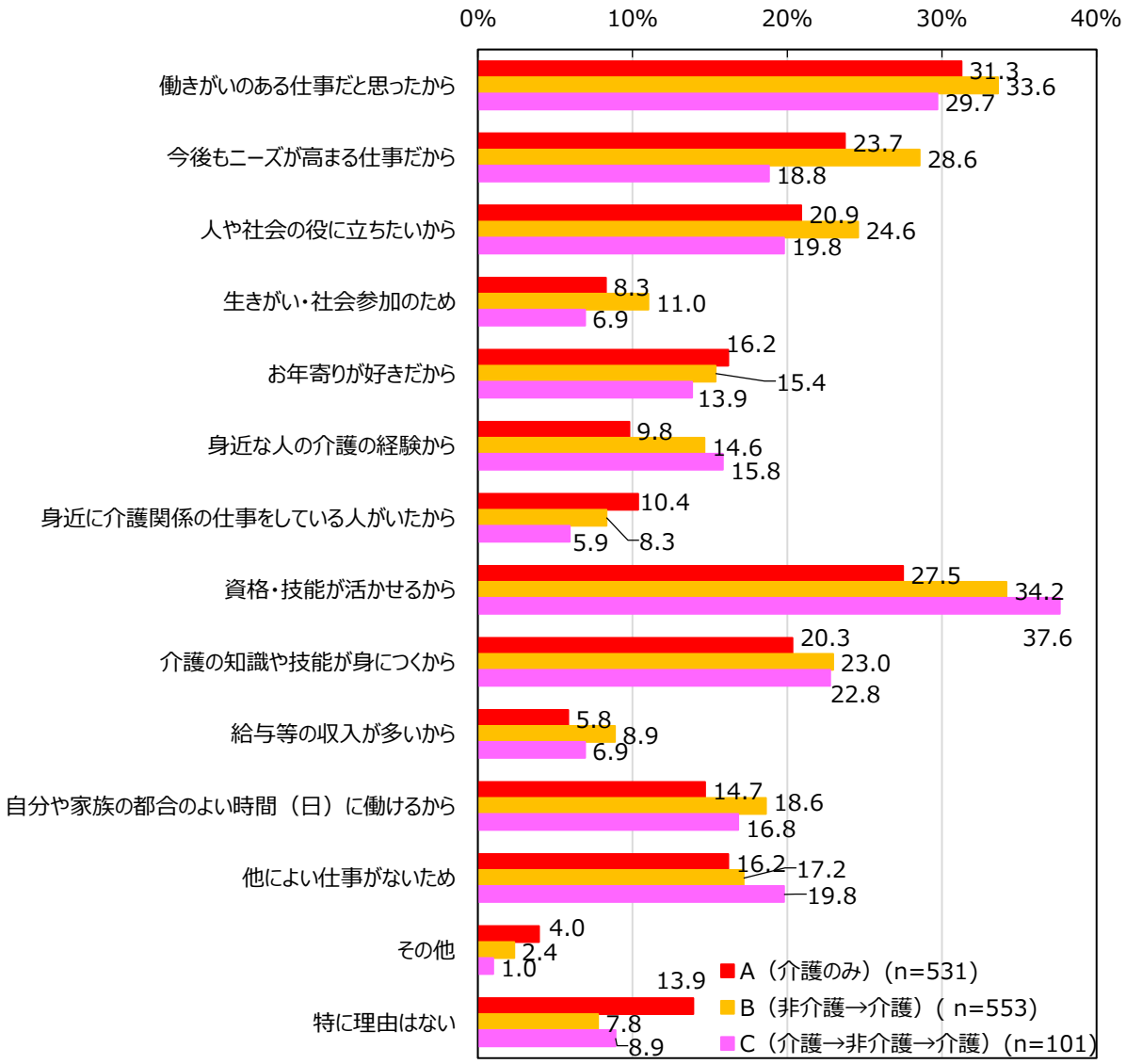
・現在介護労働者である者の現在の仕事（職種）を選んだ理由は、カテゴリーA では「働きがいのある仕事だと思ったから」が 31.3%で最も高く、カテゴリーB、C では「資格・技能が活かせるから」がそれぞれ 34.2%、37.6%と最も高くなっている。

図表4－12－1 現在の仕事（職種）を選んだ理由（介護労働者）〔複数回答〕

現在の仕事（職種）を選んだ理由　　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	531	553	101				1,185
働きがいのある仕事だと思ったから	31.3	33.6	29.7				32.2
今後もニーズが高まる仕事だから	23.7	28.6	18.8				25.6
人や社会の役に立ちたいから	20.9	24.6	19.8				22.5
生きがい・社会参加のため	8.3	11.0	6.9				9.5
お年寄りが好きだから	16.2	15.4	13.9				15.6
身近な人の介護の経験から	9.8	14.6	15.8				12.6
身近に介護関係の仕事をしている人がいたから	10.4	8.3	5.9				9.0
資格・技能が活かせるから	27.5	34.2	37.6				31.5
介護の知識や技能が身につくから	20.3	23.0	22.8				21.8
給与等の収入が多いから	5.8	8.9	6.9				7.3
自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	14.7	18.6	16.8				16.7
他によい仕事がないため	16.2	17.2	19.8				17.0
その他	4.0	2.4	1.0				3.0
特に理由はない	13.9	7.8	8.9				10.6

図表４－12－２　現在の仕事を選んだ理由（介護労働者）〔複数回答〕



13. 働きやすさ【D.I】〔Q9〕

・働きやすさ D.I.をカテゴリー別にみると、非介護労働者であるカテゴリーD、E に比べ、介護労働者である A、B、C の D.I.はやや低く、特に A において低くなっている。ただし、介護労働者の職種により差があり、A、B、C いずれにおいても介護職員（施設系）は低い数値となっている。

［Q9］あなたの今の仕事や職場は「働きやすい」と思いますか。

回答選択肢：①そう思う、②ややそう思う、③どちらともいえない、④あまりそう思わない、⑤そう思わない

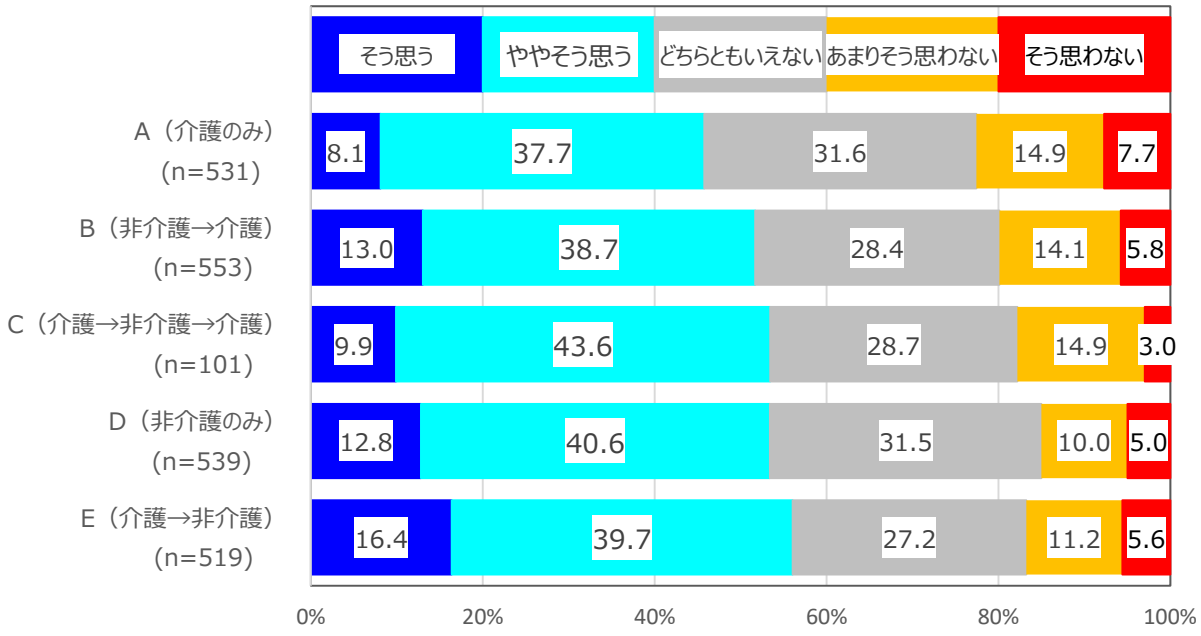
※働きやすさ D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

図表4－13－1　働きやすさ

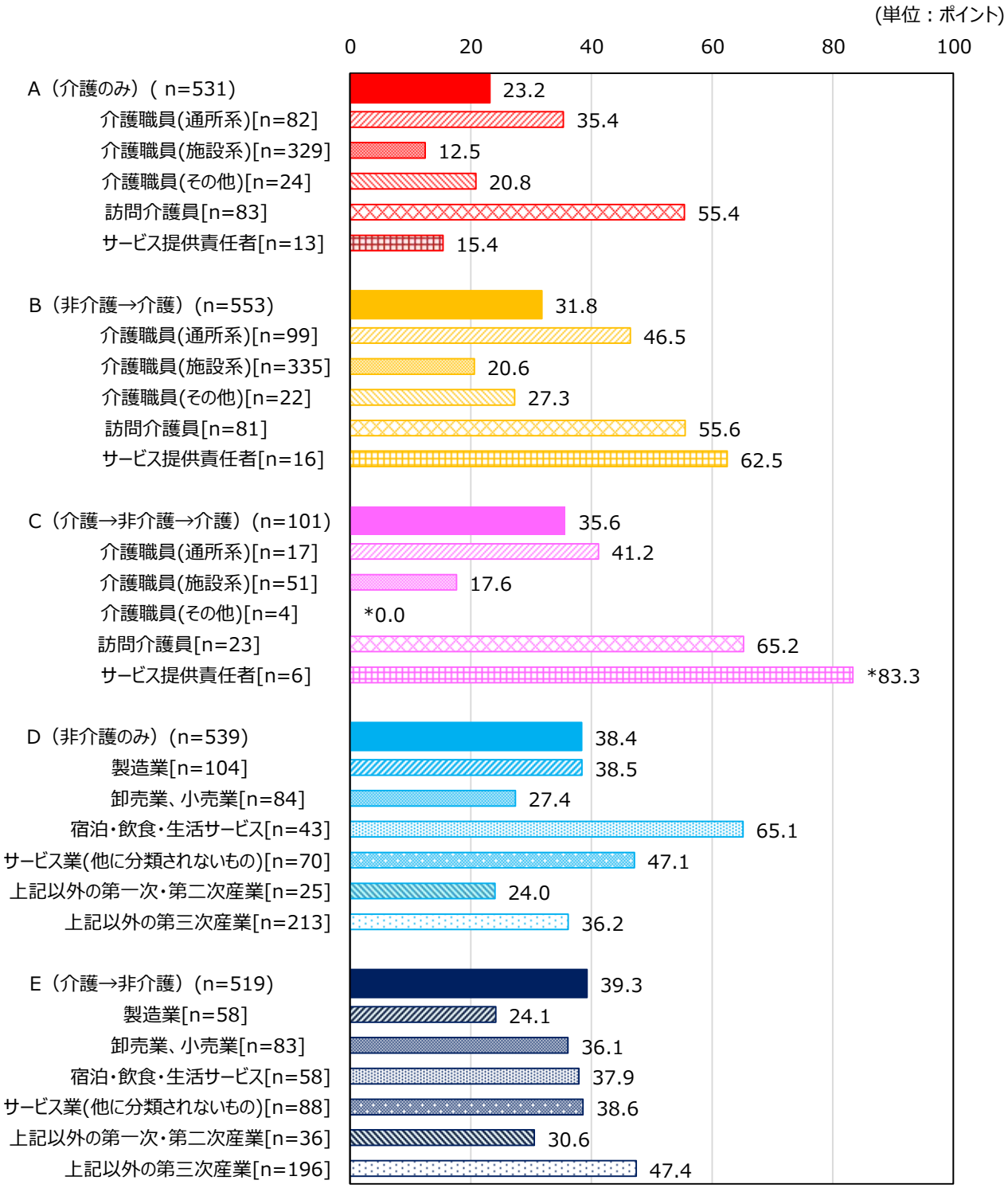
今の仕事や職場は「働きやすい」と思いますか　（単位：人、ポイント）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
そう思う	8.1	13.0	9.9	12.8	16.4		12.4
ややそう思う	37.7	38.7	43.6	40.6	39.7		39.4
どちらともいえない	31.6	28.4	28.7	31.5	27.2		29.6
あまりそう思わない	14.9	14.1	14.9	10.0	11.2		12.7
そう思わない	7.7	5.8	3.0	5.0	5.6		5.9
働きやすさD.I.	23.2	31.8	35.6	38.4	39.3		33.3

図表4－13－2　働きやすさ

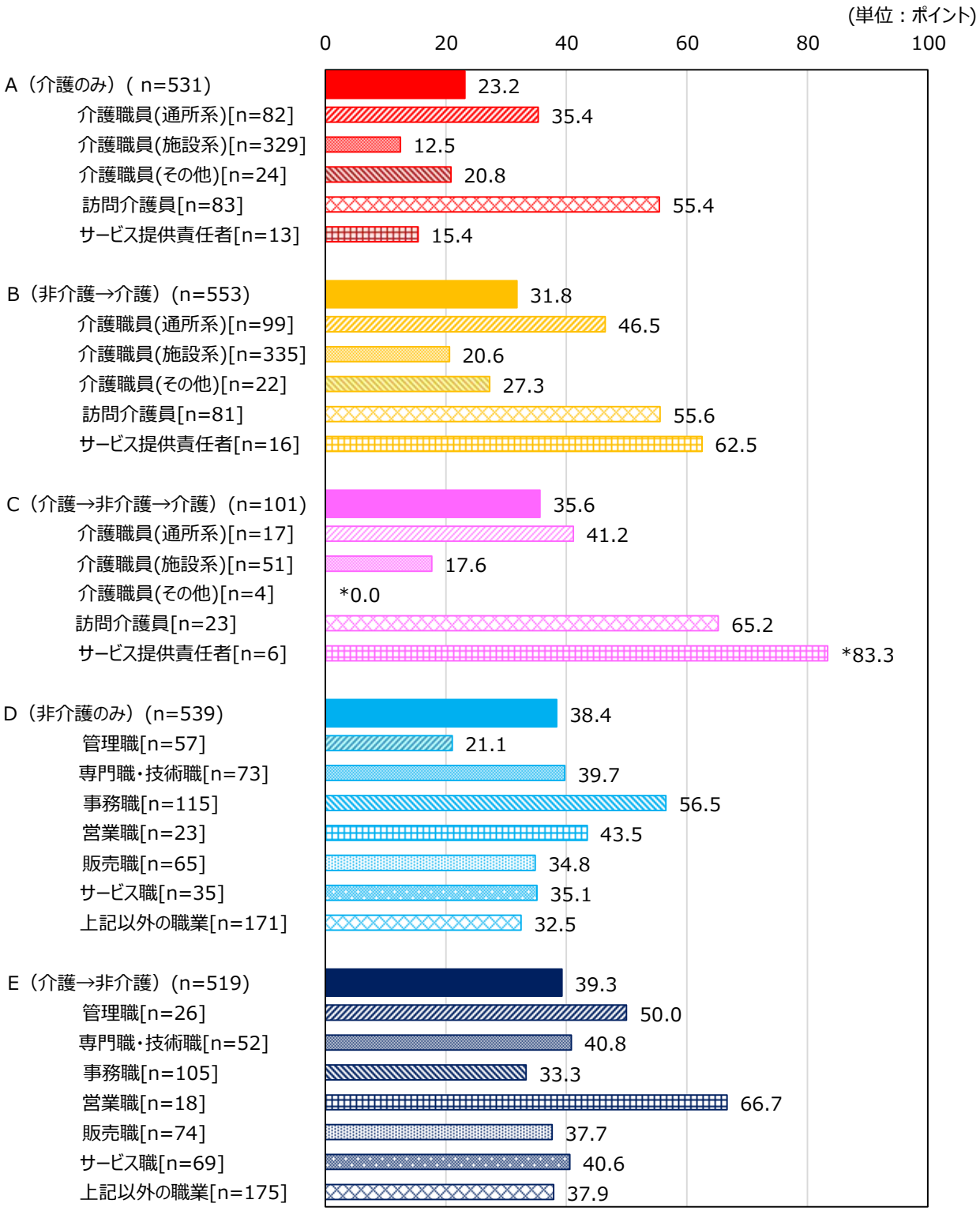


図表４－13－３　働きやすさD.I.（A、B、C は内訳介護職種別、D、E は内訳産業別）



※宿泊・飲食・生活サービス:　:「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

図表４－13－４　働きやすさD.I.（A、B、C は内訳介護職種別、D、E は内訳職業別）



14. 働きがい【D.I.】〔Q10〕

・働きがい D.I.をカテゴリー別にみると、非介護労働者であるカテゴリーD、E に比べ、介護労働者である A、B、C の D.I.はやや高くなっているが、介護労働者の中では A において低くなっている。また、介護労働者の職種により格差があり、介護職員（施設系）で低い数値となっている。

［Q10］あなたの今の仕事や職場は「働きがい」があると思いますか。

回答選択肢：①そう思う、②ややそう思う、③どちらともいえない、④あまりそう思わない、⑤そう思わない

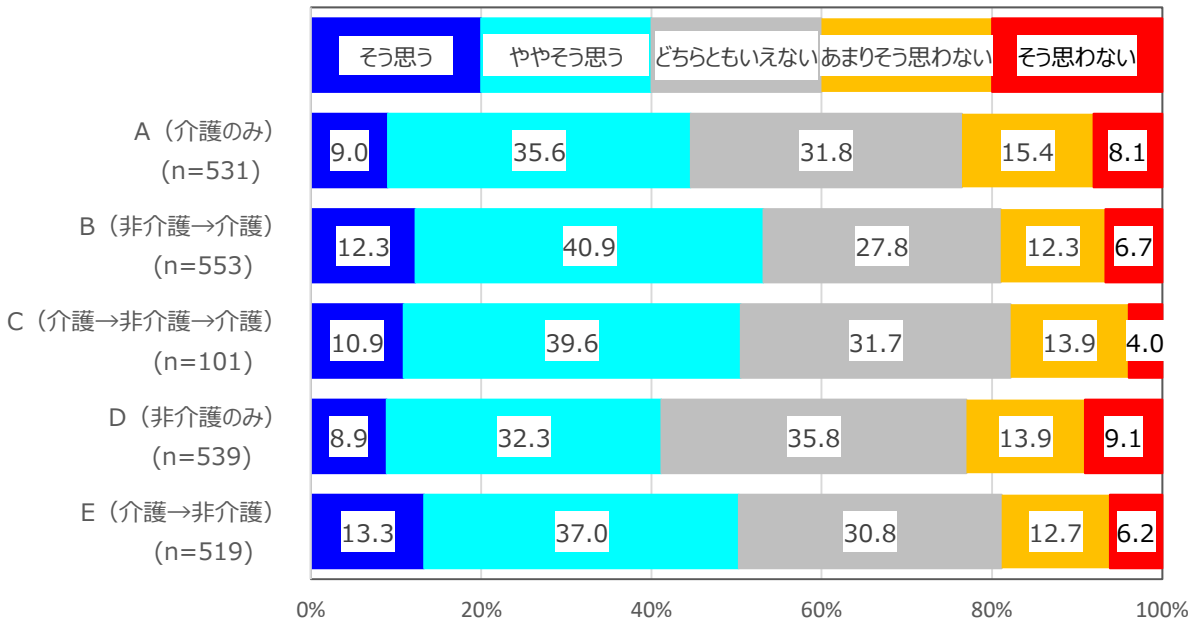
※働きがい D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

図表４－14－１　働きがい

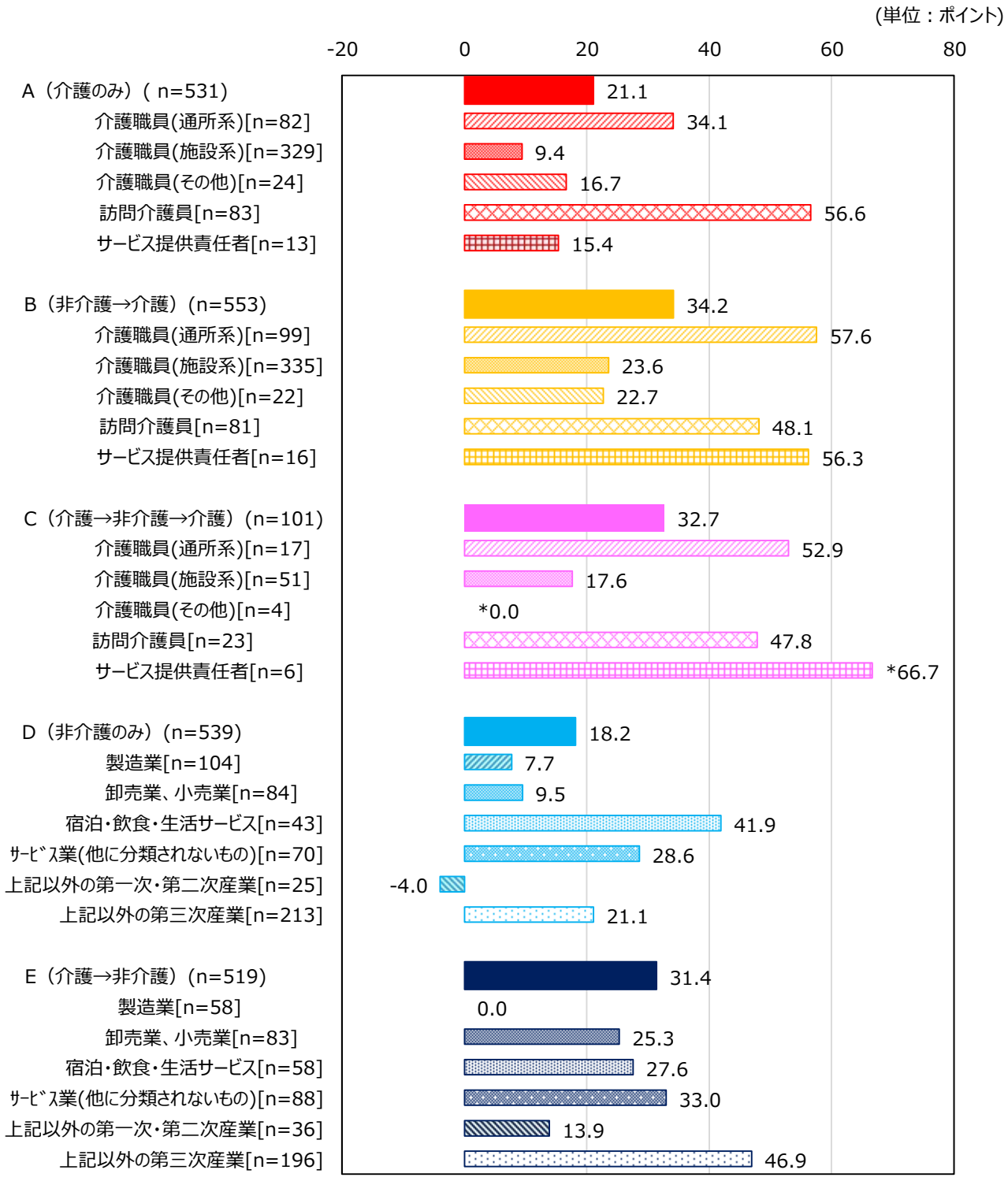
今の仕事や職場は「働きがい」があると思いますか　（単位：人、ポイント）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
そう思う	9.0	12.3	10.9	8.9	13.3		10.9
ややそう思う	35.6	40.9	39.6	32.3	37.0		36.6
どちらともいえない	31.8	27.8	31.7	35.8	30.8		31.6
あまりそう思わない	15.4	12.3	13.9	13.9	12.7		13.6
そう思わない	8.1	6.7	4.0	9.1	6.2		7.4
働きがいD.I.	21.1	34.2	32.7	18.2	31.4		26.5

図表４－14－２　働きがい

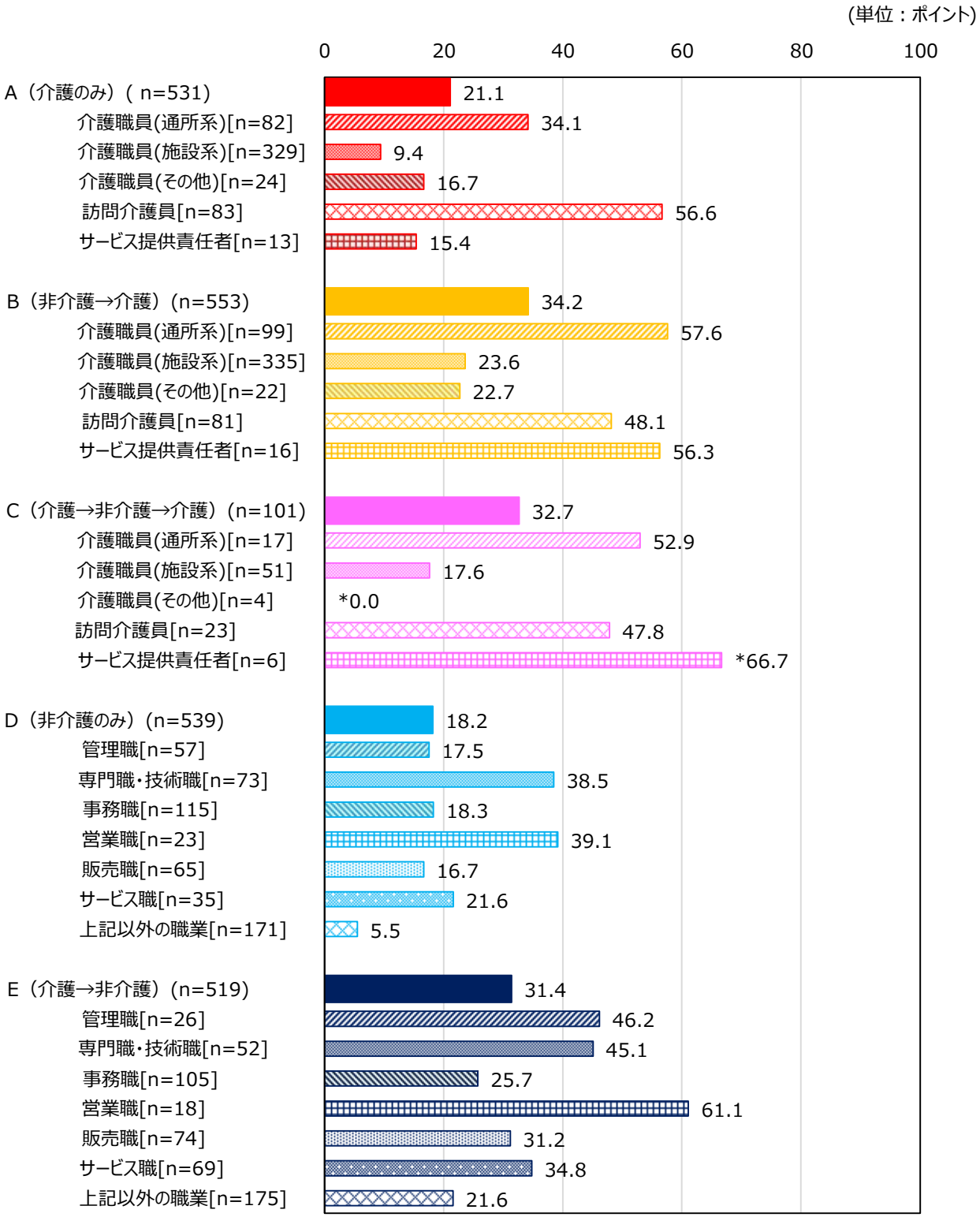


図表４－14－３　働きがい D.I.（A、B、C は内訳介護職種別、D、E は内訳産業別）



※宿泊・飲食・生活サービス：：「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

図表４－14－４　働きがい D.I.（A、B、C は内訳介護職種別、D、E は内訳職業別）



15. 仕事や職場の評価〔Q11〕

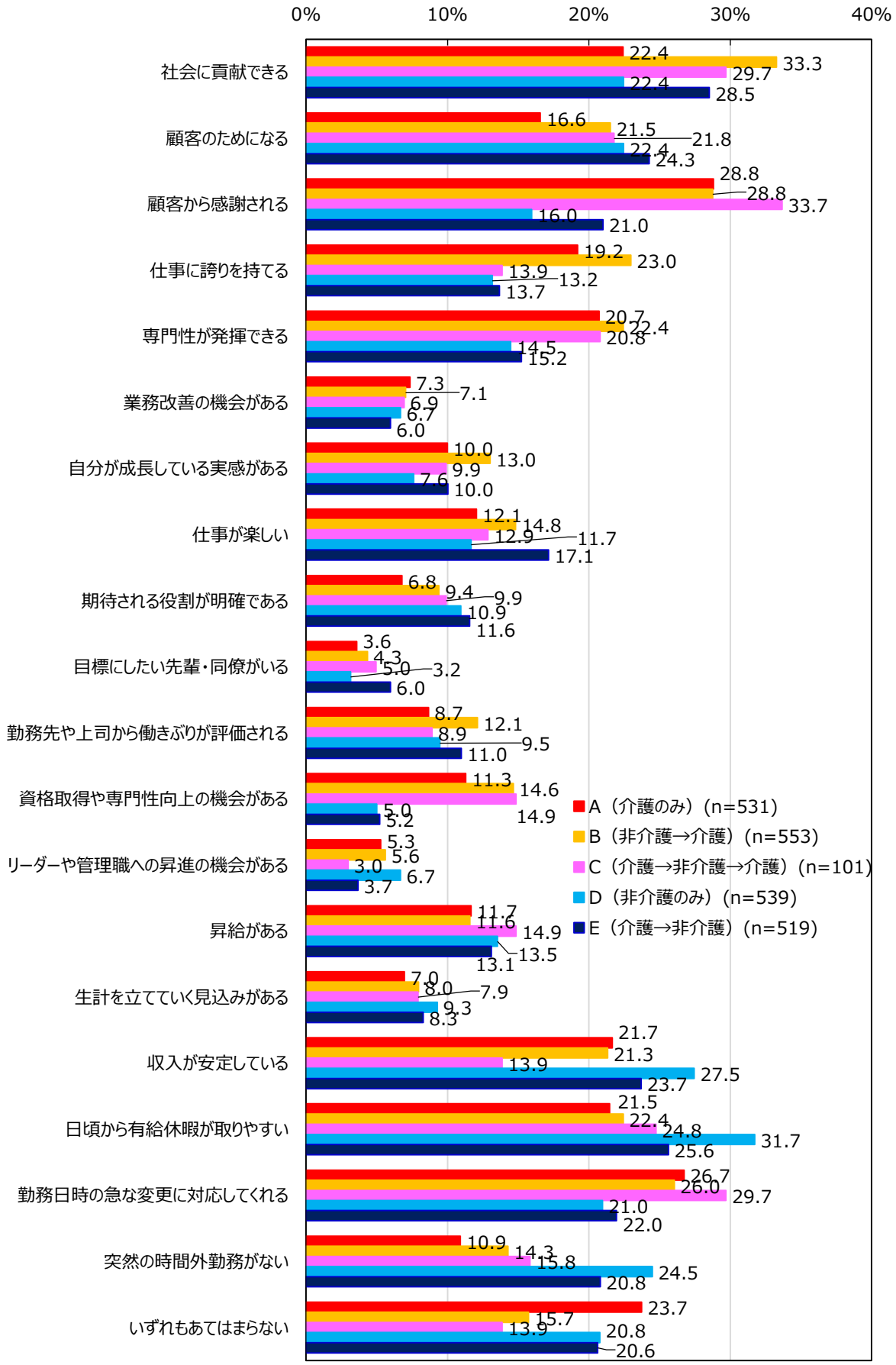
・今の仕事や職場の評価をカテゴリー別にみると、カテゴリーA、C では「顧客から感謝される」がそれぞれ 28.8%、33.7%、カテゴリーB では「社会に貢献できる」が 33.3%で最も高くなっている一方で、カテゴリーD では「日頃から有給休暇が取りやすい」が 31.7%で最も高くなっている。
・また「収入が安定している」では、カテゴリーD、E が、カテゴリーA、B、C よりやや高くなっている。

図表4－15－1　仕事や職場の評価〔複数回答〕

仕事や職場の評価　　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計	(参考)
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業		R6本調査
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243	21,325
社会に貢献できる	22.4	33.3	29.7	22.4	28.5		26.8	34.6
顧客のためになる	16.6	21.5	21.8	22.4	24.3		21.2	49.8
顧客から感謝される	28.8	28.8	33.7	16.0	21.0		24.1	57.3
仕事に誇りを持てる	19.2	23.0	13.9	13.2	13.7		17.2	
専門性が発揮できる	20.7	22.4	20.8	14.5	15.2		18.4	27.1
業務改善の機会がある	7.3	7.1	6.9	6.7	6.0		6.8	14.2
自分が成長している実感がある	10.0	13.0	9.9	7.6	10.0		10.2	19.2
仕事が楽しい	12.1	14.8	12.9	11.7	17.1		13.9	24.5
期待される役割が明確である	6.8	9.4	9.9	10.9	11.6		9.7	17.1
目標にしたい先輩・同僚がいる	3.6	4.3	5.0	3.2	6.0		4.3	13.4
勤務先や上司から働きぶりが評価される	8.7	12.1	8.9	9.5	11.0		10.3	10.5
資格取得や専門性向上の機会がある	11.3	14.6	14.9	5.0	5.2		9.4	8.9
リーダーや管理職への昇進の機会がある	5.3	5.6	3.0	6.7	3.7		5.2	（キャリアアップの機会がある）
昇給がある	11.7	11.6	14.9	13.5	13.1		12.6	
生計を立てていく見込みがある	7.0	8.0	7.9	9.3	8.3		8.1	11.1
収入が安定している	21.7	21.3	13.9	27.5	23.7		23.1	27.2
日頃から有給休暇が取りやすい	21.5	22.4	24.8	31.7	25.6		25.3	
勤務日時の急な変更に対応してくれる	26.7	26.0	29.7	21.0	22.0		24.2	
突然の時間外勤務がない	10.9	14.3	15.8	24.5	20.8		17.5	
いずれもあてはまらない	23.7	15.7	13.9	20.8	20.6		19.9	6.7

図表４－15－２　仕事や職場の評価〔複数回答〕



16. 仕事の満足度【D.I.】〔Q12〕

・満足度 D.I.をカテゴリー別にみると、「人員配置体制」「賃金水準」「人事評価の在り方」等ではすべてのカテゴリーにおいても大きなマイナスになっており、これら項目でいずれにおいても、非介護労働者（D、E）と比べ、介護労働者（A、B、C）の方が大きなマイナスとなっている。
・一方で、「労働時間・休日等の労働条件」「仕事の内容」では、おおむねプラスになっているが、これらでは、特に非介護労働者の方が介護労働者より高くなっている。

［設問 12］現在の仕事の満足度についてお伺いします。（各項目ごとに回答）

回答選択肢：①満足、②やや満足、③普通、④やや不満足、⑤不満足

※満足度 D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

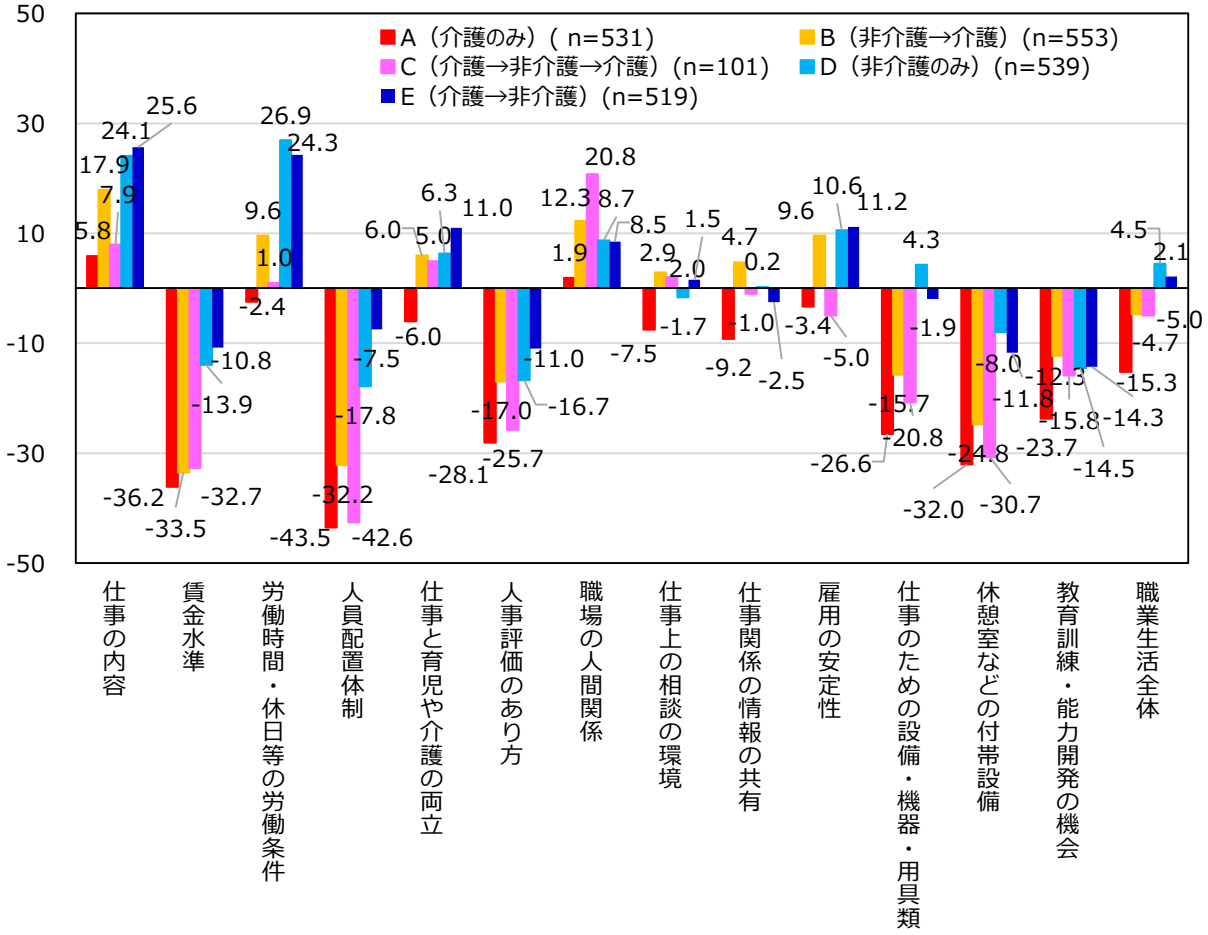
図表4－16－1 仕事の満足度 D.I.

【満足度D.I.】　（単位：人、ポイント）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
仕事の内容	5.8	17.9	7.9	24.1	25.6		17.9
賃金水準	-36.2	-33.5	-32.7	-13.9	-10.8		-24.1
労働時間・休日等の労働条件	-2.4	9.6	1.0	26.9	24.3		13.9
人員配置体制	-43.5	-32.2	-42.6	-17.8	-7.5		-26.2
仕事と育児や介護の両立	-6.0	6.0	5.0	6.3	11.0		4.3
人事評価のあり方	-28.1	-17.0	-25.7	-16.7	-11.0		-18.5
職場の人間関係	1.9	12.3	20.8	8.7	8.5		8.5
仕事上の相談の環境	-7.5	2.9	2.0	-1.7	1.5		-1.0
仕事関係の情報の共有	-9.2	4.7	-1.0	0.2	-2.5		-1.6
雇用の安定性	-3.4	9.6	-5.0	10.6	11.2		6.5
仕事のための設備・機器・用具類	-26.6	-15.7	-20.8	4.3	-1.9		-10.5
休憩室などの付帯設備	-32.0	-24.8	-30.7	-8.0	-11.8		-19.7
教育訓練・能力開発の機会	-23.7	-12.3	-15.8	-14.5	-14.3		-16.1
職業生活全体	-15.3	-4.7	-5.0	4.5	2.1		-3.4

図表4－16－2 仕事の満足度 D.I.

(単位：ポイント)



17. 勤務先の取り組み[行われている/働き続けることに役立っている]〔Q13〕

・勤務先で行われている取り組みをカテゴリー別にみると、いずれのカテゴリーにおいても「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が最も高くなっている。
・「賃金水準の向上」はカテゴリーD、E で他のカテゴリーより高くなっている一方、「人間関係が良好な職場づくり」「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など)」はカテゴリーB、C で他のカテゴリーより高くなっている。
・働き続けることに役立っている取り組みは、いずれのカテゴリーにおいても「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が最も高くなっている。

図表4－17－1　勤務先の取り組み[行われている/働き続けることに役立っている]〔複数回答〕

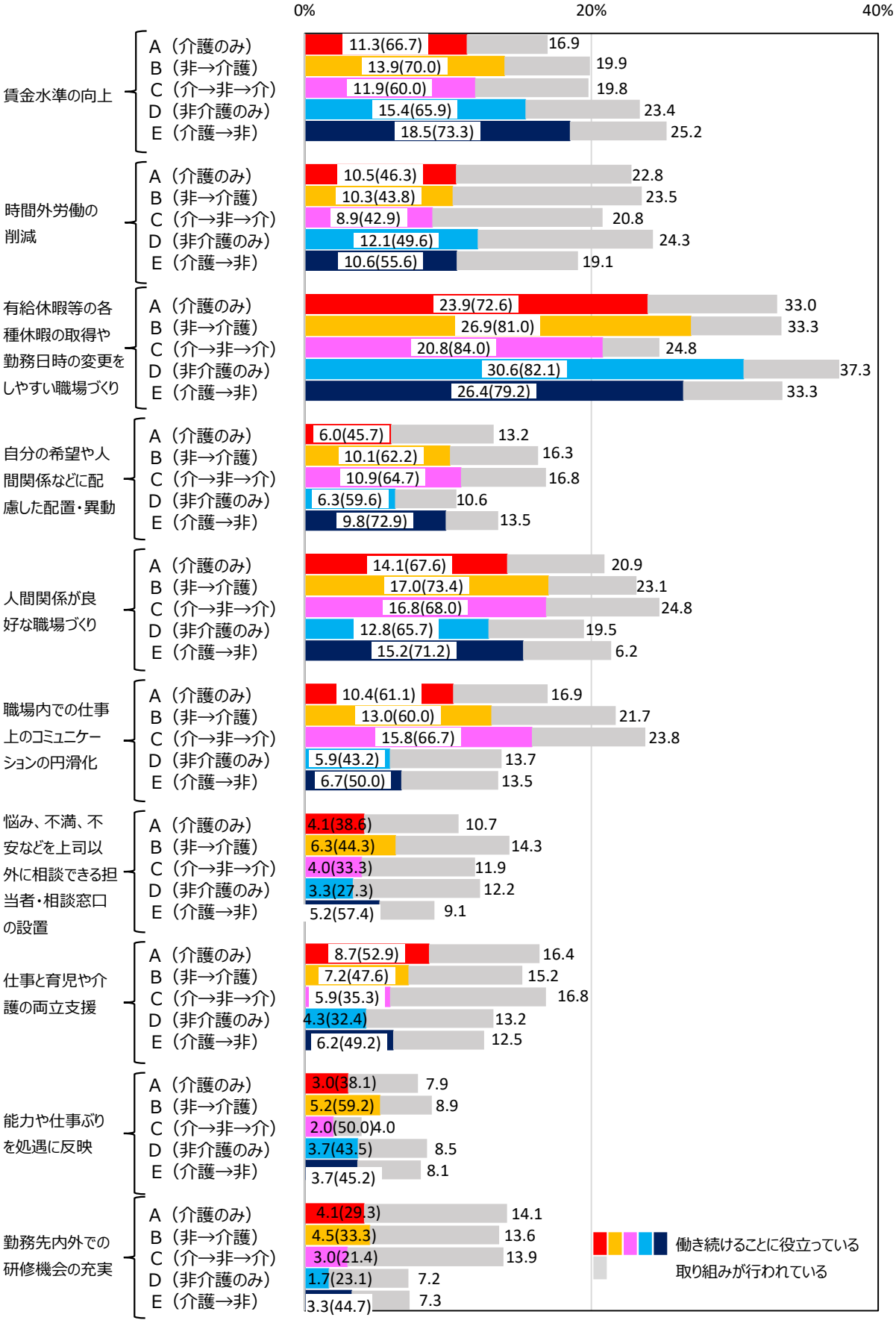
勤務先での取り組み（行われている ・働き続けることに役立っている）　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519		2,243
賃金水準の向上	16.9 (66.7)	19.9 (70.0)	19.8 (60.0)	23.4 (65.9)	25.2 (73.3)		21.3 (68.8)
時間外労働の削減	22.8 (46.3)	23.5 (43.8)	20.8 (42.9)	24.3 (49.6)	19.1 (55.6)		22.4 (48.2)
有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	33.0 (72.6)	33.3 (81.0)	24.8 (84.0)	37.3 (82.1)	33.3 (79.2)		33.8 (79.0)
自分の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	13.2 (45.7)	16.3 (62.2)	16.8 (64.7)	10.6 (59.6)	13.5 (72.9)		13.6 (60.5)
勤務先企業・団体等の価値観や行動基準の共有	7.2 (39.5)	7.6 (42.9)	7.9 (37.5)	8.0 (34.9)	6.2 (46.9)		7.3 (40.5)
現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	5.6 (40.0)	8.0 (27.3)	5.0 (40.0)	6.3 (41.2)	9.2 (54.2)		7.2 (41.0)
人間関係が良好な職場づくり	20.9 (67.6)	23.1 (73.4)	24.8 (68.0)	19.5 (65.7)	21.4 (71.2)		21.4 (69.6)
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）	16.9 (61.1)	21.7 (60.0)	23.8 (66.7)	13.7 (43.2)	13.5 (50.0)		16.9 (55.6)
仕事外での職員間の交流の機会の設定	4.0 (42.9)	5.6 (41.9)	6.9 (14.3)	5.9 (28.1)	6.0 (25.8)		5.4 (32.8)
悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	10.7 (38.6)	14.3 (44.3)	11.9 (33.3)	12.2 (27.3)	9.1 (57.4)		11.6 (40.6)
事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	8.5 (40.0)	10.7 (47.5)	12.9 (38.5)	11.5 (46.8)	10.0 (53.8)		10.3 (46.8)
ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	5.6 (36.7)	6.3 (54.3)	8.9 (44.4)	4.3 (30.4)	3.9 (65.0)		5.2 (46.2)
健康対策や健康管理の充実	11.1 (45.8)	11.4 (49.2)	9.9 (40.0)	9.3 (38.0)	11.2 (46.6)		10.7 (45.0)
仕事と育児や介護の両立支援	16.4 (52.9)	15.2 (47.6)	16.8 (35.3)	13.2 (32.4)	12.5 (49.2)		14.4 (45.4)
託児所設置や保育費用支援等	2.3 (33.3)	1.8 (40.0)	2.0 (0.0)	1.5 (12.5)	1.9 (60.0)		1.9 (35.7)
顧客からのカスタマーハラスメントから守る取り組み	7.9 (31.0)	8.9 (46.9)	12.9 (15.4)	6.7 (30.6)	7.9 (51.2)		8.1 (38.7)
勤務先内でのキャリアアップの道筋の明確化	7.2 (28.9)	7.8 (41.9)	6.9 (57.1)	6.7 (47.2)	6.7 (54.3)		7.1 (43.4)
能力や仕事ぶりを処遇に反映	7.9 (38.1)	8.9 (59.2)	4.0 (50.0)	8.5 (43.5)	8.1 (45.2)		8.2 (47.0)
勤務先内外での研修機会の充実	14.1 (29.3)	13.6 (33.3)	13.9 (21.4)	7.2 (23.1)	7.3 (44.7)		10.7 (31.5)
地域活動への事業所としての参加	8.9 (36.2)	11.2 (38.7)	10.9 (27.3)	6.9 (24.3)	7.5 (43.6)		8.7 (35.7)
その他	3.4 (72.2)	2.7 (73.3)	5.0 (80.0)	4.1 (54.5)	5.8 (90.0)		4.0 (74.4)
特に取り組みは行われていない／役に立っているものはない	33.0	24.1	26.7	32.7	28.5		29.4

上段　　：「行われている」割合
下段（ ）内：「行われている」に占める「働き続けることに役立っている」割合

図表４－17－２　主な勤務先の取り組み［行われている/働き続けることに役立っている］〔複数回答〕

（※一部抜粋）



( )内は「行われている」に占める「働き続けることに役立っている」割合

18. 仕事に関する意識[仕事の志向性 D.I.]〔Q14〕

・仕事の志向性 D.I. をカテゴリー別にみると、いずれのカテゴリーにおいても「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」「管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい」で大きなマイナスになっており、また、これらの項目いずれにおいても、非介護労働者（D、E）と比べ、介護労働者（A、B、C）でマイナスが大きくなっている。
・「上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい」「仕事について自分の考え方にあっている上司の下で働きたい」等で大きくプラスになっているが、これらにおいては、介護労働者の方が非介護労働者よりプラスが大きくなっている。
・「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」では、介護労働者（A、B、C）が非介護労働者（D、E）と比べ、マイナスが大きくなっている。

［設問 14］あなたご自身の仕事に関する意識についてお伺いします。（各項目ごとに回答）

回答選択肢：①そう思う、②ややそう思う、③どちらともいえない、④あまりそう思わない、⑤そう思わない

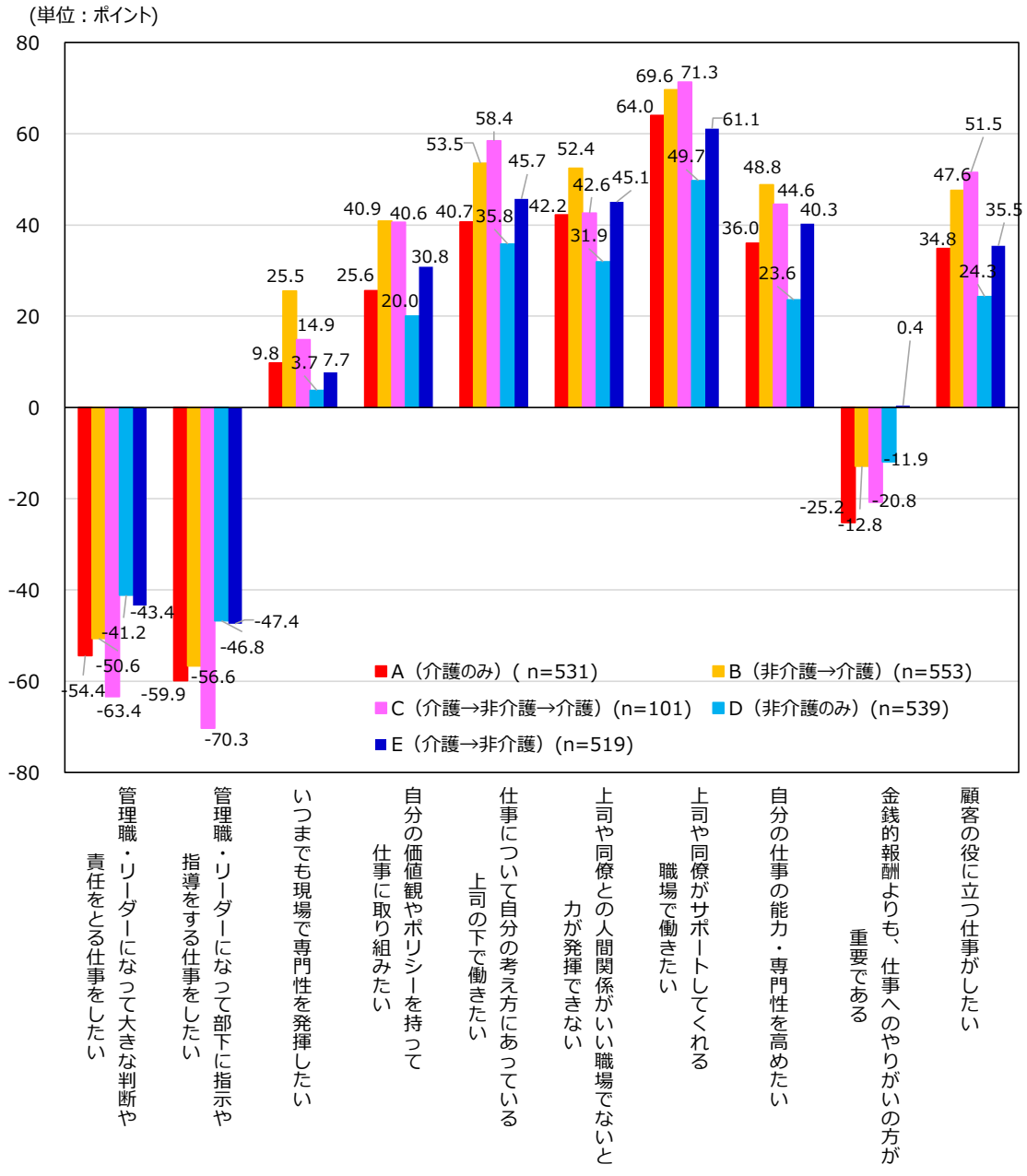
※仕事の志向性 D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

図表4－18－1　仕事の志向性 D.I.

【仕事の志向性D.I.】　（単位：人、ポイント）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい	-54.4	-50.6	-63.4	-41.2	-43.4	-64.7	-51.3
管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい	-59.9	-56.6	-70.3	-46.8	-47.4	-68.4	-56.3
いつまでも現場で専門性を発揮したい	9.8	25.5	14.9	3.7	7.7	-14.9	6.9
自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組みたい	25.6	40.9	40.6	20.0	30.8	21.5	28.3
仕事について自分の考え方にあっている上司の下で働きたい	40.7	53.5	58.4	35.8	45.7	48.6	45.4
上司や同僚との人間関係がいい職場でないと力が発揮できない	42.2	52.4	42.6	31.9	45.1	50.4	44.3
上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい	64.0	69.6	71.3	49.7	61.1	63.4	61.9
自分の仕事の能力・専門性を高めたい	36.0	48.8	44.6	23.6	40.3	35.1	37.1
金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である	-25.2	-12.8	-20.8	-11.9	0.4	-7.2	-11.8
顧客の役に立つ仕事がしたい	34.8	47.6	51.5	24.3	35.5	24.6	34.1

図表4－18－2　仕事の志向性 D.I.



19. 直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢〔Q15〕

・直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢をカテゴリー別にみると、カテゴリーD-2、B-2 で「20～29 歳」がそれぞれ 27.2%、20.3%と、他のカテゴリーよりやや高くなっており、「39 歳以下」で辞めた割合は半数を超えている。
・また、カテゴリーF-2、F-3 で、「60～65 歳」が 14.8%、19.5%とそれぞれ、他のカテゴリーよりやや高くなっており、「50 歳以上」で辞めた割合は 4 割近くとなっている。

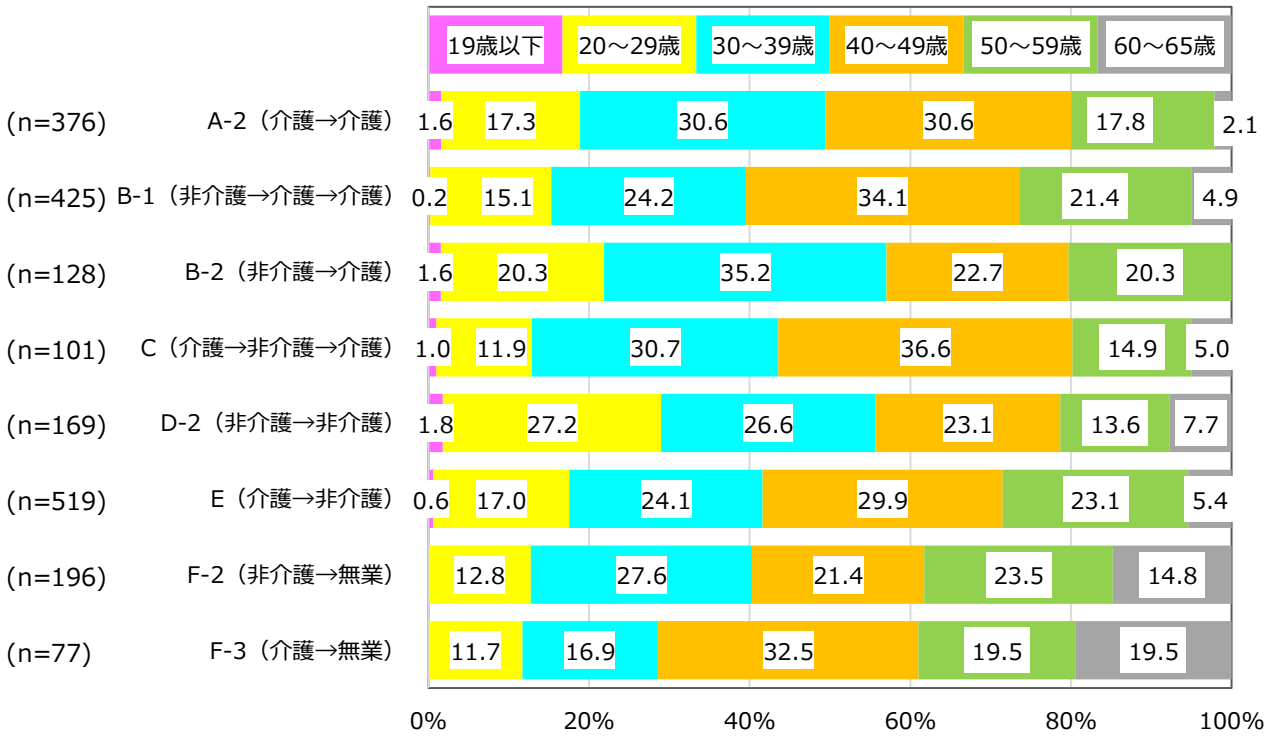
図表4－19－1　直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢　の構成比

直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢　（単位：人、%）

	A-1	A-2	B-1	B-2	C	D-1	D-2	E	F-1	F-2	F-3
	介護のみ	介護→介護	非介護→介護→介護	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	非介護→非介護	介護→非介護	無業のみ	非介護→無業	介護→無業
回答労働者数		376	425	128	101		169	519		196	77
19歳以下		1.6	0.2	1.6	1.0		1.8	0.6		0.0	0.0
20～29歳		17.3	15.1	20.3	11.9		27.2	17.0		12.8	11.7
30～39歳		30.6	24.2	35.2	30.7		26.6	24.1		27.6	16.9
40～49歳		30.6	34.1	22.7	36.6		23.1	29.9		21.4	32.5
50～59歳		17.8	21.4	20.3	14.9		13.6	23.1		23.5	19.5
60～65歳		2.1	4.9	0.0	5.0		7.7	5.4		14.8	19.5

※B-2、D-2、F-2 は直前の仕事（非高齢者介護）を辞めた年齢、それ以外は直近の高齢者介護の仕事を辞めた年齢。

図表4－19－2　直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた年齢　の構成比



※B-2、D-2、F-2 は直前の仕事（非高齢者介護）を辞めた年齢、それ以外は直近の高齢者介護の仕事を辞めた年齢。

20. 直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由〔Q16〕

・直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由をカテゴリー別にみると、カテゴリーD-2、F-3 以外のカテゴリーで「職場の人間関係に問題があったため」が最も高くなっている。
・カテゴリーD-2 では「他に良い仕事・職場があったため」が 14.8%で最も高く、次いで「収入が少なかったため」「自分の将来の見込みが立たなかったため」「職場の人間関係に問題があったため」が 14.2%となっている。
・また、カテゴリーF-3 では「病気・高齢のため」が 31.2%と最も高くなっている。

図表4－20－1　直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由〔複数回答〕

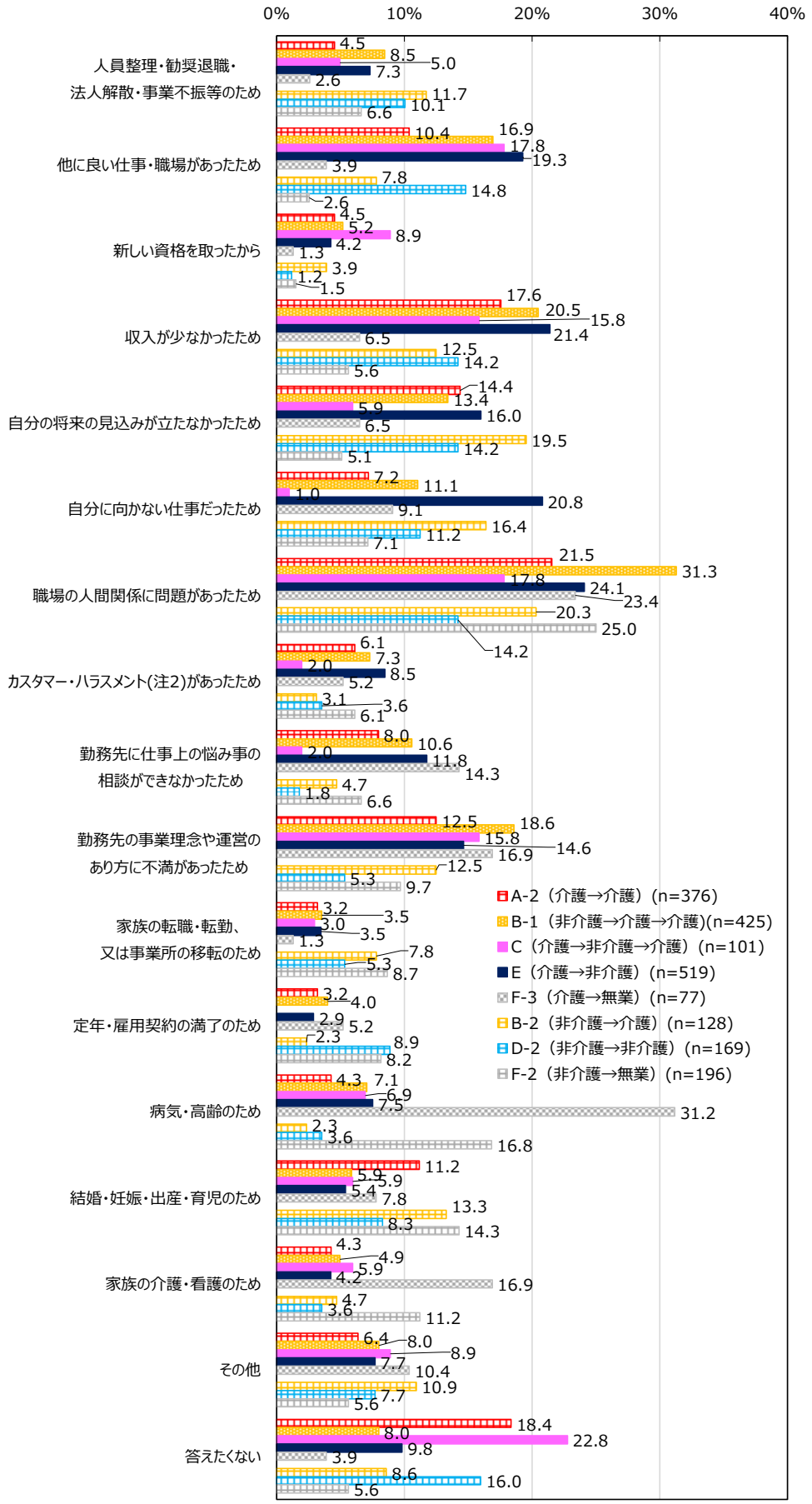
直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由　　（単位：人、%）

	直近の高齢者介護の仕事を辞めた理由					直前の仕事を辞めた理由（非高齢者介護の仕事）			計
	A-2	B-1	C	E	F-3	B-2	D-2	F-2	
	介護→介護	非介護→介護→介護	介護→非介護→介護	介護→非介護	介護→無業	非介護→介護	非介護→非介護	非介護→無業	
回答労働者数	376	425	101	519	77	128	169	196	1,991
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	4.5	8.5	5.0	7.3	2.6	11.7	10.1	6.6	7.0
他に良い仕事・職場があったため	10.4	16.9	17.8	19.3	3.9	7.8	14.8	2.6	13.2
新しい資格を取ったから	4.5	5.2	8.9	4.2	1.3	3.9	1.2	1.5	4.1
収入が少なかったため	17.6	20.5	15.8	21.4	6.5	12.5	14.2	5.6	16.7
自分の将来の見込みが立たなかったため	14.4	13.4	5.9	16.0	6.5	19.5	14.2	5.1	13.3
自分に向かない仕事だったため	7.2	11.1	1.0	20.8	9.1	16.4	11.2	7.1	12.3
職場の人間関係(注1)に問題があったため	21.5	31.3	17.8	24.1	23.4	20.3	14.2	25.0	23.5
カスタマー・ハラスメント(注2)があったため	6.1	7.3	2.0	8.5	5.2	3.1	3.6	6.1	6.3
勤務先に仕事上の悩み事の相談ができなかったため	8.0	10.6	2.0	11.8	14.3	4.7	1.8	6.6	8.6
勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため	12.5	18.6	15.8	14.6	16.9	12.5	5.3	9.7	13.8
家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	3.2	3.5	3.0	3.5	1.3	7.8	5.3	8.7	3.7
定年・雇用契約の満了のため	3.2	4.0	0.0	2.9	5.2	2.3	8.9	8.2	4.1
病気・高齢のため	4.3	7.1	6.9	7.5	31.2	2.3	3.6	16.8	7.2
結婚・妊娠・出産・育児のため	11.2	5.9	5.9	5.4	7.8	13.3	8.3	14.3	8.2
家族の介護・看護のため	4.3	4.9	5.9	4.2	16.9	4.7	3.6	11.2	5.6
その他	6.4	8.0	8.9	7.7	10.4	10.9	7.7	5.6	7.7
答えたくない	18.4	8.0	22.8	9.8	3.9	8.6	16.0	5.6	11.5

(注1)「職場の人間関係」とは、上司、同僚、部下・後輩との人間関係をいいます。

(注2)「カスタマー・ハラスメント」とは、顧客等(介護の場合は利用者や家族)からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為をいいます。

図表４－20－２　直前の仕事（直近の高齢者介護の仕事）を辞めた理由〔複数回答〕



21.「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔Q17〕

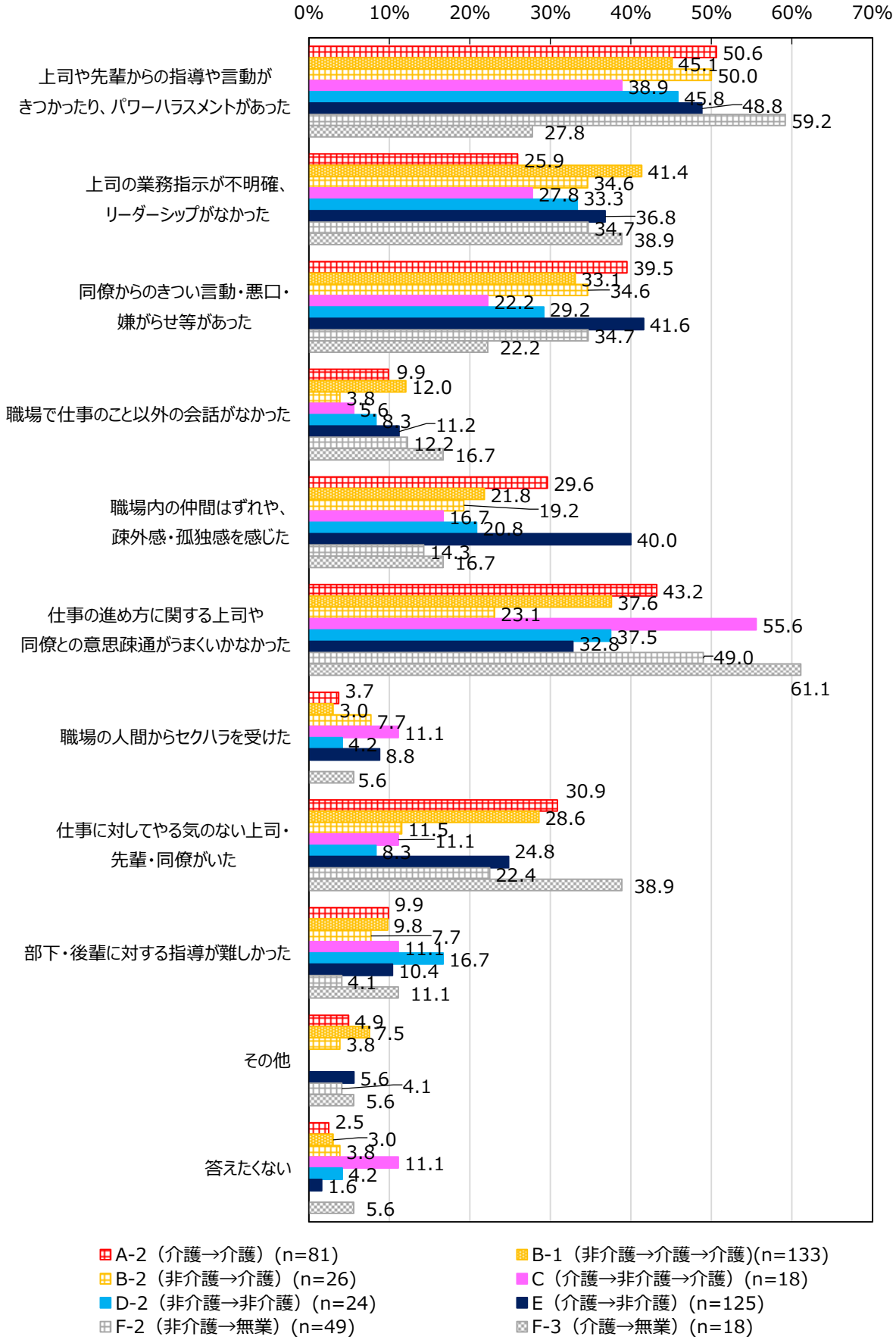
・Q16 の辞めた理由で「職場の人間関係に問題があったため」とした者のその具体的な内容をカテゴリー別にみると、カテゴリーC、F-3 以外のカテゴリーで「上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった」が最も高くなっている。
・カテゴリーC、F-3 では「仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった」がそれぞれ 55.6%、61.1%で最も高くなっている。

図表4－21－1 「職場の人間関係の問題」の具体的な内容〔複数回答〕

「職場の人間関係の問題」の具体的な内容　（単位：人、%）

	A-1 介護のみ	A-2 介護→介護	B-1 非介護→介護→介護	B-2 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D-1 非介護のみ	D-2 非介護→非介護	E 介護→非介護	F-1 無業のみ	F-2 非介護→無業	F-3 介護→無業	計
回答労働者数		81	133	26	18		24	125		49	18	474
上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった		50.6	45.1	50.0	38.9		45.8	48.8		59.2	27.8	47.9
上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった		25.9	41.4	34.6	27.8		33.3	36.8		34.7	38.9	35.4
同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった		39.5	33.1	34.6	22.2		29.2	41.6		34.7	22.2	35.7
職場で仕事のこと以外の会話がなかった		9.9	12.0	3.8	5.6		8.3	11.2		12.2	16.7	10.8
職場内の仲間はずれや、疎外感・孤独感を感じた		29.6	21.8	19.2	16.7		20.8	40.0		14.3	16.7	26.6
仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった		43.2	37.6	23.1	55.6		37.5	32.8		49.0	61.1	39.2
職場の人間からセクハラを受けた		3.7	3.0	7.7	11.1		4.2	8.8		0.0	5.6	5.1
仕事に対してやる気のない上司・先輩・同僚がいた		30.9	28.6	11.5	11.1		8.3	24.8		22.4	38.9	25.1
部下・後輩に対する指導が難しかった		9.9	9.8	7.7	11.1		16.7	10.4		4.1	11.1	9.7
その他		4.9	7.5	3.8	0.0		0.0	5.6		4.1	5.6	5.3
答えたくない		2.5	3.0	3.8	11.1		4.2	1.6		0.0	5.6	2.7

図表４－21－２ 「職場の人間関係の問題」の具体的な内容 〔複数回答〕



22. 今の仕事からの転職（今後の就職）の意向 〔Q18〕

・今の仕事からの転職（今後の就職）の意向をカテゴリー別にみると、カテゴリーC、D で「考えていない」がそれぞれ 48.5%、48.1%と半数近くになっている一方で、カテゴリーE、B では「考えている」がそれぞれ 26.8%、25.3%と他のカテゴリーに比べ、やや高くなっている。

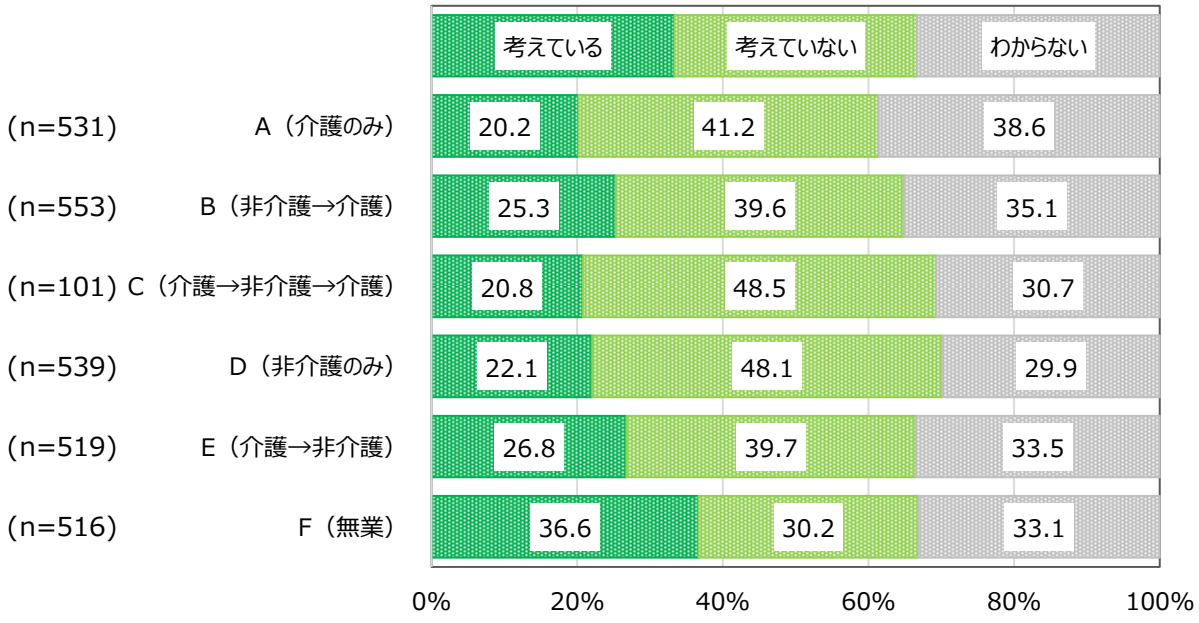
図表4－22－1 今の仕事からの転職（今後の就職）の意向

今の仕事からの転職を考えていますか（今後の就職を考えていますか） （単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519	516	2,759
考えている	20.2	25.3	20.8	22.1	26.8	36.6	25.9
考えていない	41.2	39.6	48.5	48.1	39.7	30.2	40.2
わからない	38.6	35.1	30.7	29.9	33.5	33.1	33.9

※F 以外は「今の仕事からの転職を考えていますか」、F は「今後の就職を考えていますか」の設問。

図表4－22－2 今の仕事からの転職（今後の就職）の意向



※F 以外は「今の仕事からの転職を考えていますか」、F は「今後の就職を考えていますか」の設問。

23. 高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性〔Q19〕

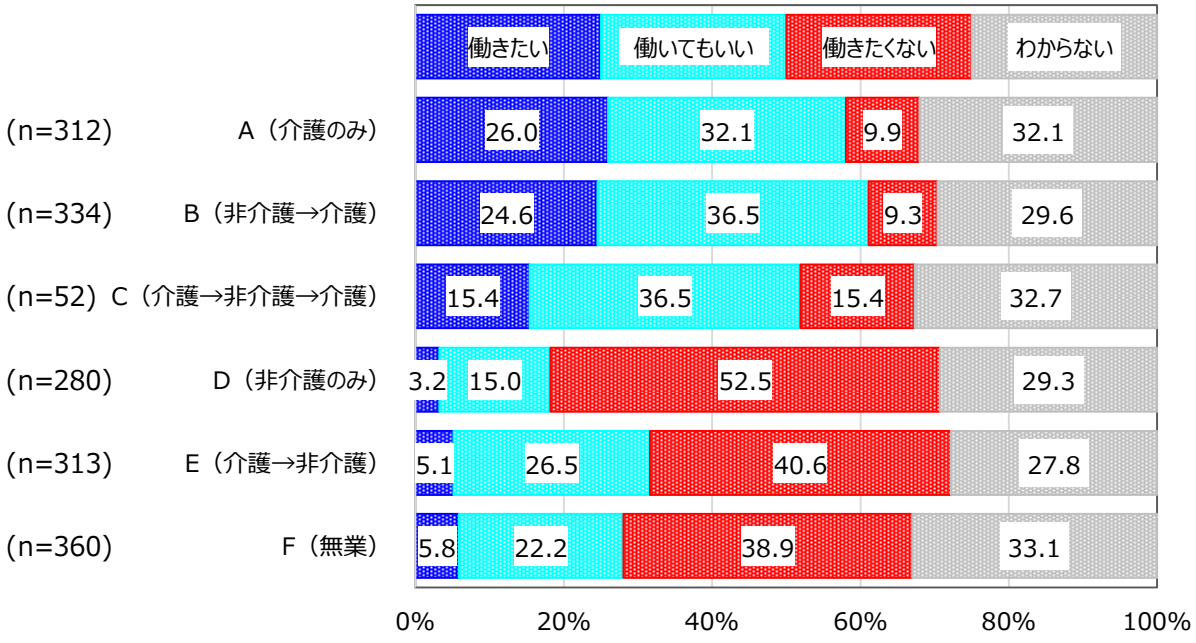
・高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性をカテゴリー別にみると、カテゴリーD で「働きたくない」とする者が 52.5%と半数を超えるが、同じ非介護労働者の中でも、過去に介護で就労した経験のあるカテゴリーE では、40.6%とやや低くなっている。
・なお、カテゴリーD、E について、現在の仕事の産業別にみると、D では「宿泊・飲食・生活サービス」、「製造業以外の第一次・第二次産業」で「働きたくない」がそれぞれ 63.2%、60.0%と他のカテゴリー高く、また、E では「働きたい」と「働いてもいい」を合わせた割合は、「製造業」「製造業以外の第 1 次産業・第 2 次産業」で他の産業と比べ高くなっている。

図表4－23－1　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性

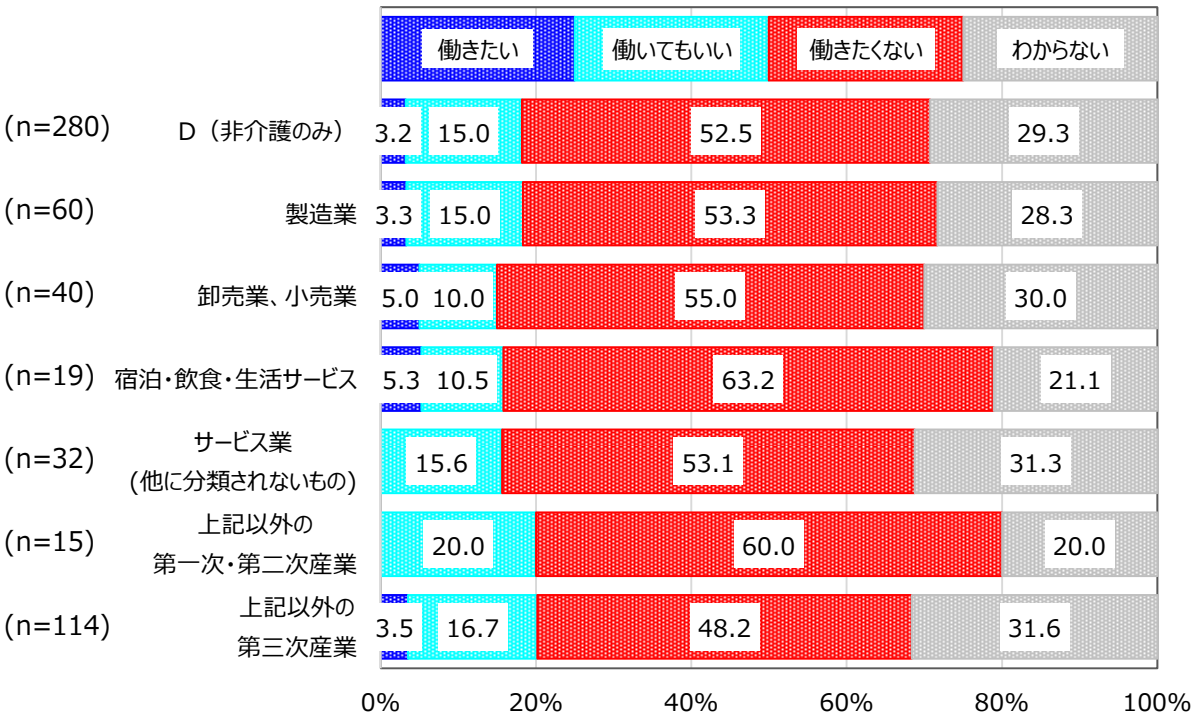
今後、高齢者介護の仕事で働きたいですか　　（単位：人、%）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F 無業	計
回答労働者数	312	334	52	280	313	360	1,651
働きたい・働いてみたい	26.0	24.6	15.4	3.2	5.1	5.8	13.1
働いてもいい・働いてみてもいい	32.1	36.5	36.5	15.0	26.5	22.2	27.0
働きたくない	9.9	9.3	15.4	52.5	40.6	38.9	29.3
わからない	32.1	29.6	32.7	29.3	27.8	33.1	30.5

図表4－23－2　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性

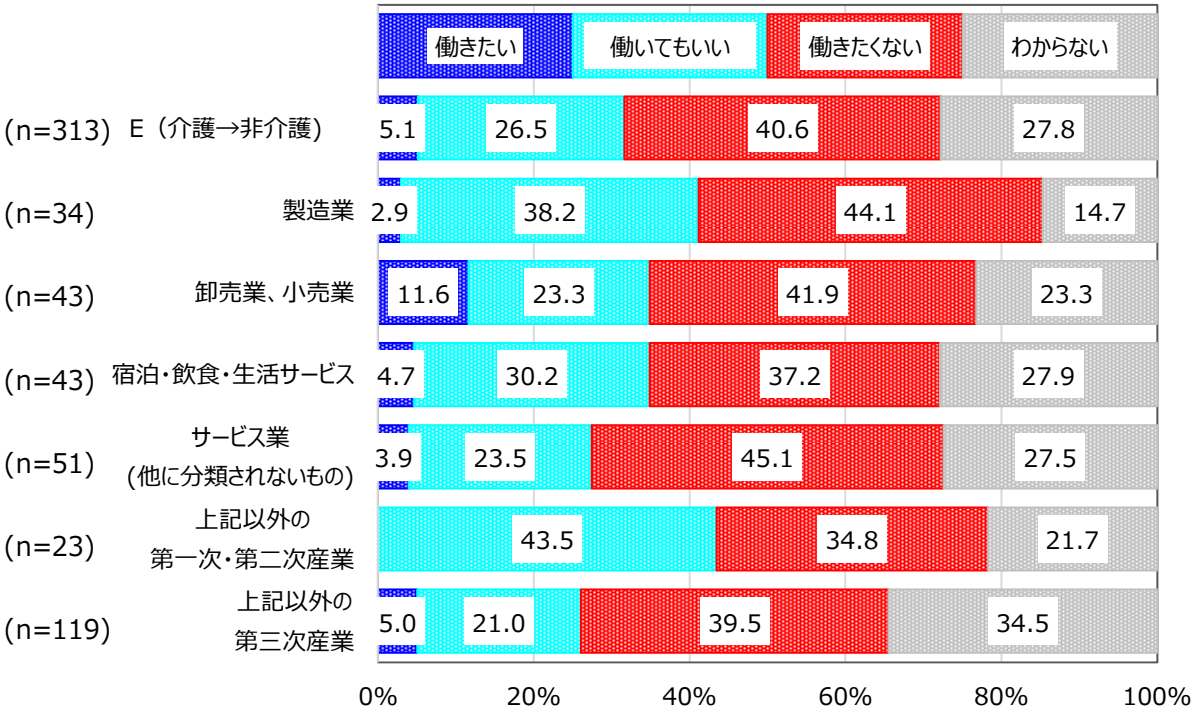


図表４－23－３　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性（D、産業別）



※宿泊・飲食・生活サービス: ：「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

図表４－23－４　高齢者介護の仕事での今後の就労の可能性（E、産業別）



※宿泊・飲食・生活サービス: ：「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

24. 高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕

・高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由をカテゴリー別にみると、カテゴリーA、B、Cの介護労働者では「働きがいのある仕事だと思うから」「資格・技能が活かせるから」「これまでの経験を活かせる仕事だから」が高い一方で、介護の仕事経験のないカテゴリーDでは「今後ニーズが高まる仕事だから」「人や社会の役に立ちたいから」が高くなっている。

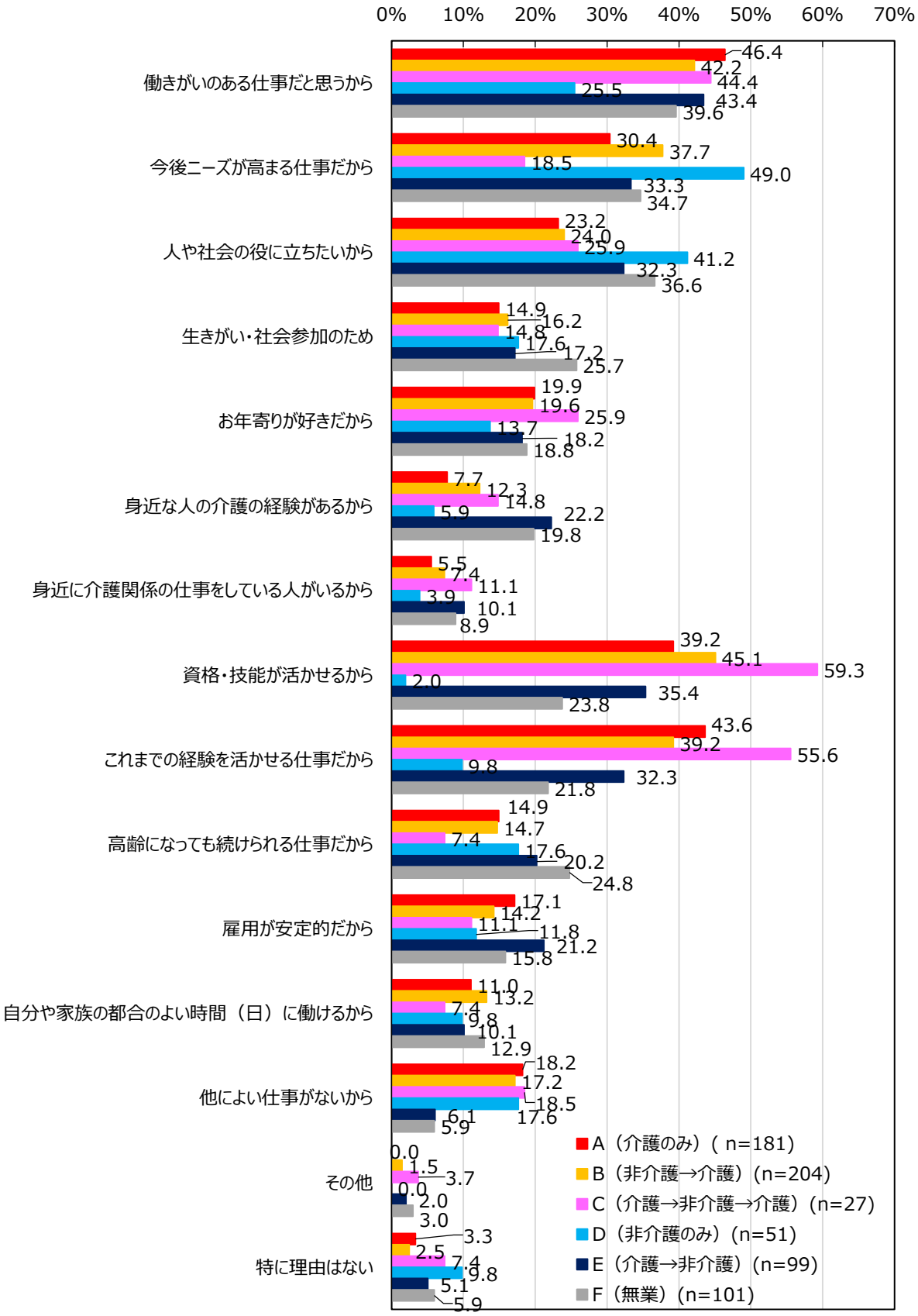
図表4－24－1　高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔複数回答〕

高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由はなんですか　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	181	204	27	51	99	101	663
働きがいのある仕事だと思うから	46.4	42.2	44.4	25.5	43.4	39.6	41.9
今後ニーズが高まる仕事だから	30.4	37.7	18.5	49.0	33.3	34.7	34.7
人や社会の役に立ちたいから	23.2	24.0	25.9	41.2	32.3	36.6	28.4
生きがい・社会参加のため	14.9	16.2	14.8	17.6	17.2	25.7	17.5
お年寄りが好きだから	19.9	19.6	25.9	13.7	18.2	18.8	19.2
身近な人の介護の経験があるから	7.7	12.3	14.8	5.9	22.2	19.8	13.3
身近に介護関係の仕事をしている人がいるから	5.5	7.4	11.1	3.9	10.1	8.9	7.4
資格・技能が活かせるから	39.2	45.1	59.3	2.0	35.4	23.8	36.0
これまでの経験を活かせる仕事だから	43.6	39.2	55.6	9.8	32.3	21.8	35.1
高齢になっても続けられる仕事だから	14.9	14.7	7.4	17.6	20.2	24.8	17.0
雇用が安定的だから	17.1	14.2	11.1	11.8	21.2	15.8	16.0
自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	11.0	13.2	7.4	9.8	10.1	12.9	11.6
他によい仕事がないから	18.2	17.2	18.5	17.6	6.1	5.9	14.2
その他	0.0	1.5	3.7	0.0	2.0	3.0	1.4
特に理由はない	3.3	2.5	7.4	9.8	5.1	5.9	4.4

※「働きたい・働いてもいい」に占める割合

図表４－24－２　高齢者介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔複数回答〕



25. 高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔Q21〕

・高齢者介護の仕事で働きたくない理由をカテゴリー別にみると、各カテゴリーとも「仕事が身体的に大変（そう）だから」「仕事が精神的に大変（そう）だから」「仕事内容のわりに賃金が低い（低そうだ）から」が高くなっている。
・これらに次いで、カテゴリーA では「仕事に対する社会的評価が低いから」が、介護の仕事経験のないカテゴリーD やカテゴリーF では「おむつやトイレなどの介助に抵抗感があるから」「認知症等の高齢者の対応が難しい（難しそうだ）から」「介護の仕事の知識や経験がないから」も高くなっている。

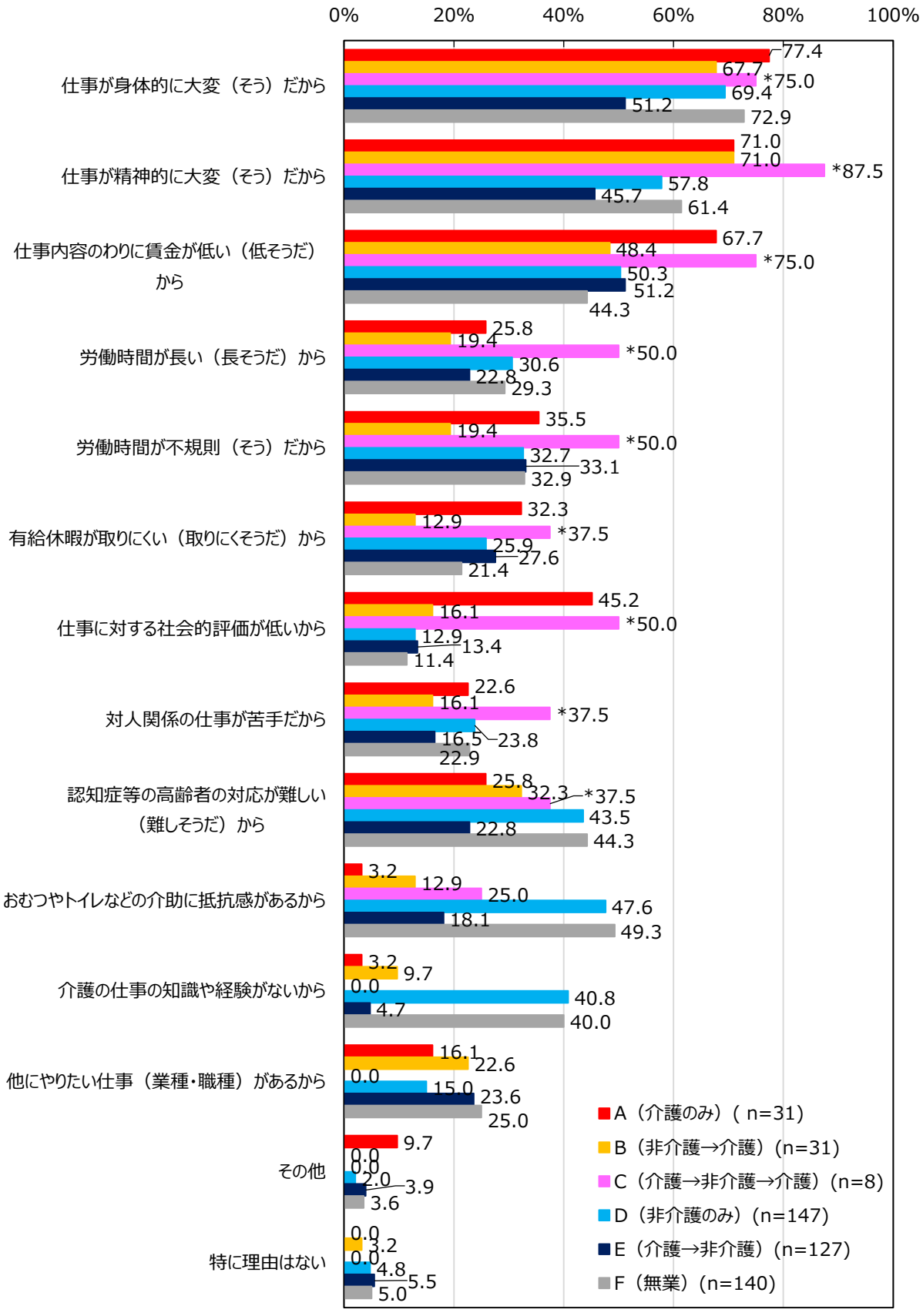
図表4－25－1　高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔複数回答〕

高齢者介護の仕事で働きたくない理由はなんですか　（単位：人、%）

	A	B	C	D	E	F	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業	
回答労働者数	31	31	*8	147	127	140	484
仕事が身体的に大変（そう）だから	77.4	67.7	*75.0	69.4	51.2	72.9	66.1
仕事が精神的に大変（そう）だから	71.0	71.0	*87.5	57.8	45.7	61.4	57.9
仕事内容のわりに賃金が低い（低そうだ）から	67.7	48.4	*75.0	50.3	51.2	44.3	50.2
労働時間が長い（長そうだ）から	25.8	19.4	*50.0	30.6	22.8	29.3	27.5
労働時間が不規則（そう）だから	35.5	19.4	*50.0	32.7	33.1	32.9	32.4
有給休暇が取りにくい（取りにくそうだ）から	32.3	12.9	*37.5	25.9	27.6	21.4	24.8
仕事に対する社会的評価が低いから	45.2	16.1	*50.0	12.9	13.4	11.4	15.5
対人関係の仕事が苦手だから	22.6	16.1	*37.5	23.8	16.5	22.9	21.3
認知症等の高齢者の対応が難しい（難しそうだ）から	25.8	32.3	*37.5	43.5	22.8	44.3	36.4
おむつやトイレなどの介助に抵抗感があるから	3.2	12.9	*25.0	47.6	18.1	49.3	34.9
介護の仕事の知識や経験がないから	3.2	9.7	*0.0	40.8	4.7	40.0	26.0
他にやりたい仕事（業種・職種）があるから（今の仕事も含む）	16.1	22.6	*0.0	15.0	23.6	25.0	20.5
その他	9.7	0.0	*0.0	2.0	3.9	3.6	3.3
特に理由はない	0.0	3.2	*0.0	4.8	5.5	5.0	4.5

※「働きたくない」に占める割合

図表４－25－２　高齢者介護の仕事で働きたくない理由〔複数回答〕



26. 高齢者介護の仕事のイメージ（経験前）【D.I.】〔Q22〕

・高齢者介護の仕事のイメージ D.I.（介護の仕事経験ありの者については、経験する前に持っていたイメージ）をカテゴリー別にみると、各カテゴリーとも「身体的な負担」「精神的な負担」や「給与水準」について大きくマイナスとなっている。
・一方で、「残業時間」「休暇の取りやすさ」「自分の都合に応じた働き方」や「職場の人間関係」「利用者との関係性」などで、介護の仕事経験のない D、F-1,2 のイメージが大きくマイナスであるのに対して、現在介護労働者である A、B、C の経験前のイメージは、それらよりマイナスが小さくなっている、またはプラスになっているなど、差が出ている。

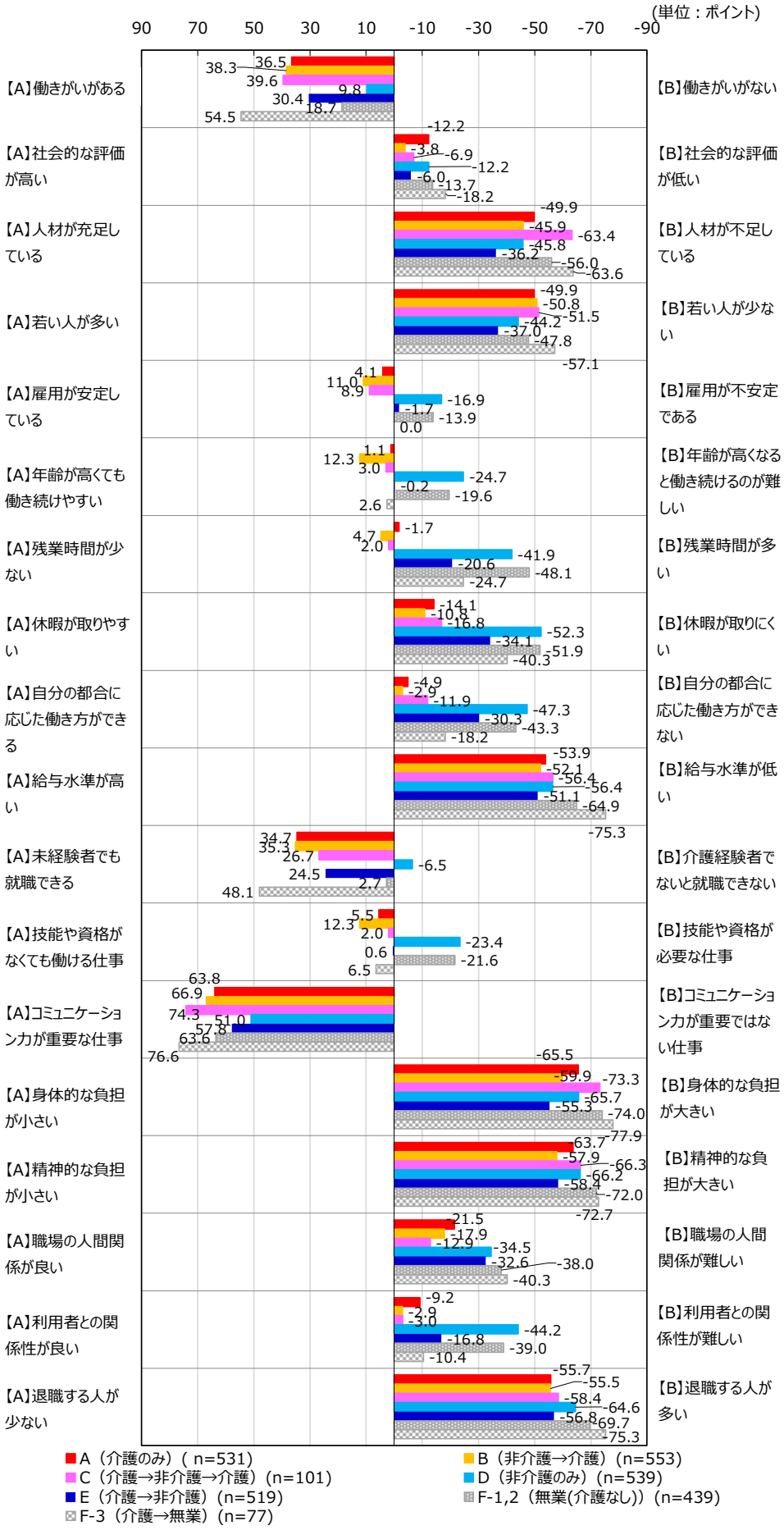
［設問 22］〔D、F-1,2〕高齢者介護の仕事に対してどのようなイメージを持っていますか。（各項目ごとに回答）
（〔上記以外〕高齢者介護の仕事を経験する前は、高齢者介護の仕事に対してどのようなイメージを持っていましたか。）
回答選択肢：①A、②どちらかというと A、③どちらともいえない、④どちらかというと B、⑤B
※イメージ D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

図表4－26－1　高齢者介護の仕事のイメージ D.I.（経験前）

【イメージD.I.】　（単位：ポイント）

	A 介護のみ	B 非介護→介護	C 介護→非介護→介護	D 非介護のみ	E 介護→非介護	F-1,2 無業（介護なし）	F-3 介護→無業	計
回答労働者数	531	553	101	539	519	439	77	2,759
【A】働きがいがある 【B】働きがいがない	36.5	38.3	39.6	9.8	30.4	18.7	54.5	28.3
【A】社会的な評価が高い 【B】社会的な評価が低い	-12.2	-3.8	-6.9	-12.2	-6.0	-13.7	-18.2	-9.6
【A】人材が充足している 【B】人材が不足している	-49.9	-45.9	-63.4	-45.8	-36.2	-56.0	-63.6	-47.6
【A】若い人が多い 【B】若い人が少ない	-49.9	-50.8	-51.5	-44.2	-37.0	-47.8	-57.1	-46.5
【A】雇用が安定している 【B】雇用が不安定である	4.1	11.0	8.9	-16.9	-1.7	-13.9	0.0	-2.5
【A】年齢が高くても働き続けやすい 【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい	1.1	12.3	3.0	-24.7	-0.2	-19.6	2.6	-5.1
【A】残業時間が少ない 【B】残業時間が多い	-1.7	4.7	2.0	-41.9	-20.6	-48.1	-24.7	-19.7
【A】休暇が取りやすい 【B】休暇が取りにくい	-14.1	-10.8	-16.8	-52.3	-34.1	-51.9	-40.3	-31.5
【A】自分の都合に応じた働き方ができる 【B】自分の都合に応じた働き方ができない	-4.9	-2.9	-11.9	-47.3	-30.3	-43.3	-18.2	-24.3
【A】給与水準が高い 【B】給与水準が低い	-53.9	-52.1	-56.4	-56.4	-51.1	-64.9	-75.3	-55.9
【A】未経験者でも就職できる 【B】介護経験者でないと就職できない	34.7	35.3	26.7	-6.5	24.5	2.7	48.1	19.8
【A】技能や資格がなくても働ける仕事 【B】技能や資格が必要な仕事	5.5	12.3	2.0	-23.4	0.6	-21.6	6.5	-4.1
【A】コミュニケーション力が重要な仕事 【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事	63.8	66.9	74.3	51.0	57.8	63.6	76.6	61.5
【A】身体的な負担が小さい 【B】身体的な負担が大きい	-65.5	-59.9	-73.3	-65.7	-55.3	-74.0	-77.9	-64.5
【A】精神的な負担が小さい 【B】精神的な負担が大きい	-63.7	-57.9	-66.3	-66.2	-58.4	-72.0	-72.7	-63.7
【A】職場の人間関係が良い 【B】職場の人間関係が難しい	-21.5	-17.9	-12.9	-34.5	-32.6	-38.0	-40.3	-28.2
【A】利用者との関係性が良い 【B】利用者との関係性が難しい	-9.2	-2.9	-3.0	-44.2	-16.8	-39.0	-10.4	-20.7
【A】退職する人が少ない 【B】退職する人が多い	-55.7	-55.5	-58.4	-64.6	-56.8	-69.7	-75.3	-60.5

図表４－26－２　高齢者介護の仕事のイメージ D.I.（経験前）



27. 高齢者介護の仕事の実感（経験後）【D.I.】〔Q23〕

・高齢者介護の仕事経験のある者の経験後の実感 D.I.をカテゴリー別にみると、各カテゴリーとも「身体的な負担」「精神的な負担」や「人材不足」「退職する人の多寡」「給与水準」などについて大きくマイナスとなっている。
・一方で、「コミュニケーションの重要性」「働きがい」「未経験者の就職」で大きなプラスとなっている。

［設問 23］高齢者介護の仕事を経験して、高齢者介護の仕事に対してどのような実感を持っていますか。（各項目ごとに回答）

回答選択肢：①A、②どちらかというと A、③どちらともいえない、④どちらかというと B、⑤B

※実感 D.I.＝（①＋②）－（④＋⑤）

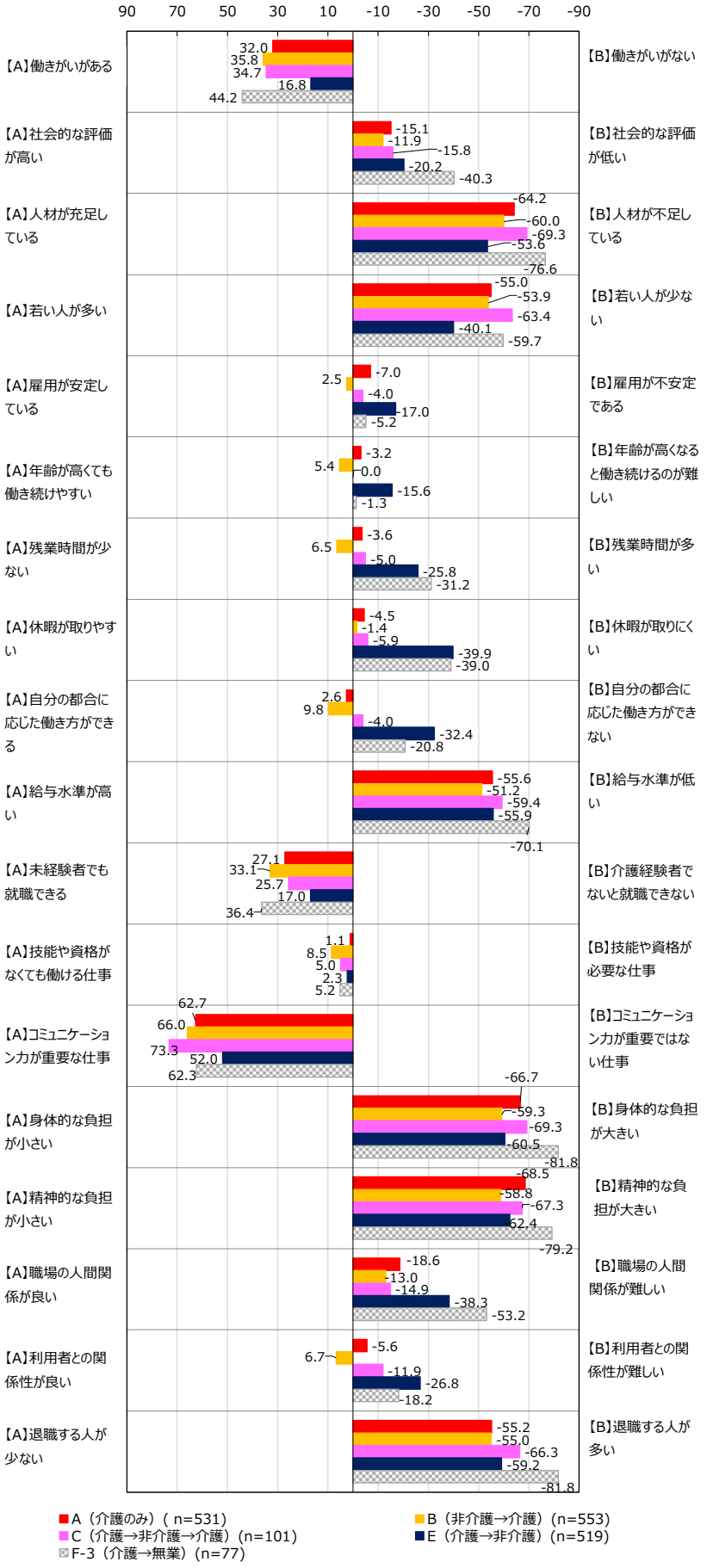
図表４－27－１　高齢者介護の仕事の実感 D.I.（経験後）

【実感D.I.】　（単位：ポイント）

	A	B	C	D	E	F-1,2	F-3	計
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	非介護のみ	介護→非介護	無業（介護なし）	介護→無業	
回答労働者数	531	553	101		519		77	1,781
【A】働きがいがある 【B】働きがいがない	32.0	35.8	34.7		16.8		44.2	29.4
【A】社会的な評価が高い 【B】社会的な評価が低い	-15.1	-11.9	-15.8		-20.2		-40.3	-16.7
【A】人材が充足している 【B】人材が不足している	-64.2	-60.0	-69.3		-53.6		-76.6	-60.6
【A】若い人が多い 【B】若い人が少ない	-55.0	-53.9	-63.4		-40.1		-59.7	-51.0
【A】雇用が安定している 【B】雇用が不安定である	-7.0	2.5	-4.0		-17.0		-5.2	-6.7
【A】年齢が高くても働き続けやすい 【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい	-3.2	5.4	0.0		-15.6		-1.3	-3.9
【A】残業時間が少ない 【B】残業時間が多い	-3.6	6.5	-5.0		-25.8		-31.2	-8.2
【A】休暇が取りやすい 【B】休暇が取りにくい	-4.5	-1.4	-5.9		-39.9		-39.0	-15.4
【A】自分の都合に応じた働き方ができる 【B】自分の都合に応じた働き方ができない	2.6	9.8	-4.0		-32.4		-20.8	-6.7
【A】給与水準が高い 【B】給与水準が低い	-55.6	-51.2	-59.4		-55.9		-70.1	-55.1
【A】未経験者でも就職できる 【B】介護経験者でないと就職できない	27.1	33.1	25.7		17.0		36.4	26.3
【A】技能や資格がなくても働ける仕事 【B】技能や資格が必要な仕事	1.1	8.5	5.0		2.3		5.2	4.2
【A】コミュニケーション力が重要な仕事 【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事	62.7	66.0	73.3		52.0		62.3	61.2
【A】身体的な負担が小さい 【B】身体的な負担が大きい	-66.7	-59.3	-69.3		-60.5		-81.8	-63.4
【A】精神的な負担が小さい 【B】精神的な負担が大きい	-68.5	-58.8	-67.3		-62.4		-79.2	-64.1
【A】職場の人間関係が良い 【B】職場の人間関係が難しい	-18.6	-13.0	-14.9		-38.3		-53.2	-23.9
【A】利用者との関係性が良い 【B】利用者との関係性が難しい	-5.6	6.7	-11.9		-26.8	0.0	-18.2	-8.9
【A】退職する人が少ない 【B】退職する人が多い	-55.2	-55.0	-66.3		-59.2	0.0	-81.8	-58.1

図表４－27－２　高齢者介護の仕事の実感 D.I.（経験後）

(単位：ポイント)



28. 高齢者介護の仕事の実感とイメージの比較【D.I.】〔Q22・Q23〕

・高齢者介護の仕事の経験ありの者の実感 D.I.と経験なしの者のイメージをカテゴリー別にみると、各カテゴリーとも「身体的な負担」「精神的な負担」や「退職者の多寡」「人材不足」「給与水準」について大きくマイナスとなっている。
・一方で、「自分の都合に応じた働き方」「休暇の取りやすさ」「残業時間」で、経験なしの D、F-1,2 のイメージが大きくマイナスなのに対して、現在介護労働者である A、B、C の実感は、おおむね 0 近傍になるなど、差が出ている。
・また、「職場の人間関係」「利用者との関係性」も同様に D、F-1,2 のイメージが大きくマイナスであるのに対して、A、B、C の実感は、それらより小さくなっている

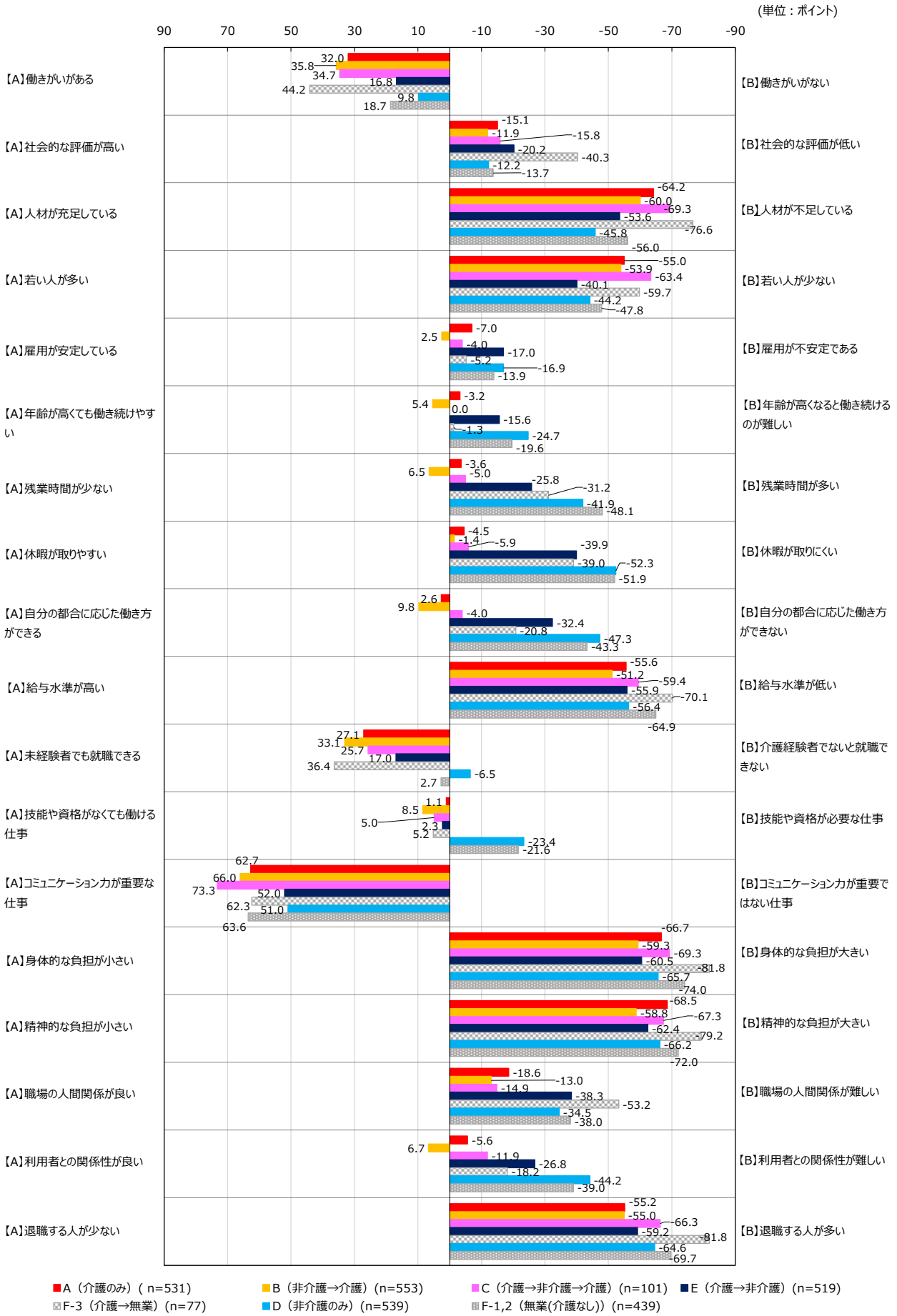
図表4－28－1　高齢者介護の仕事の経験ありの者の実感 D.I.と経験なしの者のイメージ D.I.の比較

【経験ありの者の実感D.I.と経験なしのイメージD.I.との比較】　（単位：ポイント）

	高齢者介護の仕事を経験後の実感（D.I.）					イメージD.I.(経験なしの者)	
	介護労働者			非介護	無業	非介護	無業
	A	B	C	E	F-3	D	F-1,2
	介護のみ	非介護→介護	介護→非介護→介護	介護→非介護	介護→無業	非介護のみ	無業（介護なし）
【A】働きがいがある 【B】働きがいがない	32.0	35.8	34.7	16.8	44.2	9.8	18.7
【A】社会的な評価が高い 【B】社会的な評価が低い	-15.1	-11.9	-15.8	-20.2	-40.3	-12.2	-13.7
【A】人材が充足している 【B】人材が不足している	-64.2	-60.0	-69.3	-53.6	-76.6	-45.8	-56.0
【A】若い人が多い 【B】若い人が少ない	-55.0	-53.9	-63.4	-40.1	-59.7	-44.2	-47.8
【A】雇用が安定している 【B】雇用が不安定である	-7.0	2.5	-4.0	-17.0	-5.2	-16.9	-13.9
【A】年齢が高くても働き続けやすい 【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい	-3.2	5.4	0.0	-15.6	-1.3	-24.7	-19.6
【A】残業時間が少ない 【B】残業時間が多い	-3.6	6.5	-5.0	-25.8	-31.2	-41.9	-48.1
【A】休暇が取りやすい 【B】休暇が取りにくい	-4.5	-1.4	-5.9	-39.9	-39.0	-52.3	-51.9
【A】自分の都合に応じた働き方ができる 【B】自分の都合に応じた働き方ができない	2.6	9.8	-4.0	-32.4	-20.8	-47.3	-43.3
【A】給与水準が高い 【B】給与水準が低い	-55.6	-51.2	-59.4	-55.9	-70.1	-56.4	-64.9
【A】未経験者でも就職できる 【B】介護経験者でないと就職できない	27.1	33.1	25.7	17.0	36.4	-6.5	2.7
【A】技能や資格がなくても働ける仕事 【B】技能や資格が必要な仕事	1.1	8.5	5.0	2.3	5.2	-23.4	-21.6
【A】コミュニケーション力が重要な仕事 【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事	62.7	66.0	73.3	52.0	62.3	51.0	63.6
【A】身体的な負担が小さい 【B】身体的な負担が大きい	-66.7	-59.3	-69.3	-60.5	-81.8	-65.7	-74.0
【A】精神的な負担が小さい 【B】精神的な負担が大きい	-68.5	-58.8	-67.3	-62.4	-79.2	-66.2	-72.0
【A】職場の人間関係が良い 【B】職場の人間関係が難しい	-18.6	-13.0	-14.9	-38.3	-53.2	-34.5	-38.0
【A】利用者との関係性が良い 【B】利用者との関係性が難しい	-5.6	6.7	-11.9	-26.8	-18.2	-44.2	-39.0
【A】退職する人が少ない 【B】退職する人が多い	-55.2	-55.0	-66.3	-59.2	-81.8	-64.6	-69.7

注：　実感D.I.（イメージD.I.）＝（「A」＋「どちらかというとA」）－（「B」＋「どちらかというとB」）

図表４－28－２　高齢者介護の仕事の経験ありの者の実感 D.I.と経験なしの者のイメージ D.I.の比較



29. 高齢者介護の仕事の経験前・後の比較【D.I.】〔Q22・Q23〕

・高齢者介護の仕事経験のある者の経験前のイメージ D.I.と経験後の実感 D.I.の変化をカテゴリー別にみると、各カテゴリーとも多くの項目で実感 D.I.が低下しているが、現在介護労働者である A、B、C については、「自分の都合に応じた働き方」「休暇の取りやすさ」「職場の人間関係」「利用者との関係性」などについてはおおむねプラスの変化となっている。

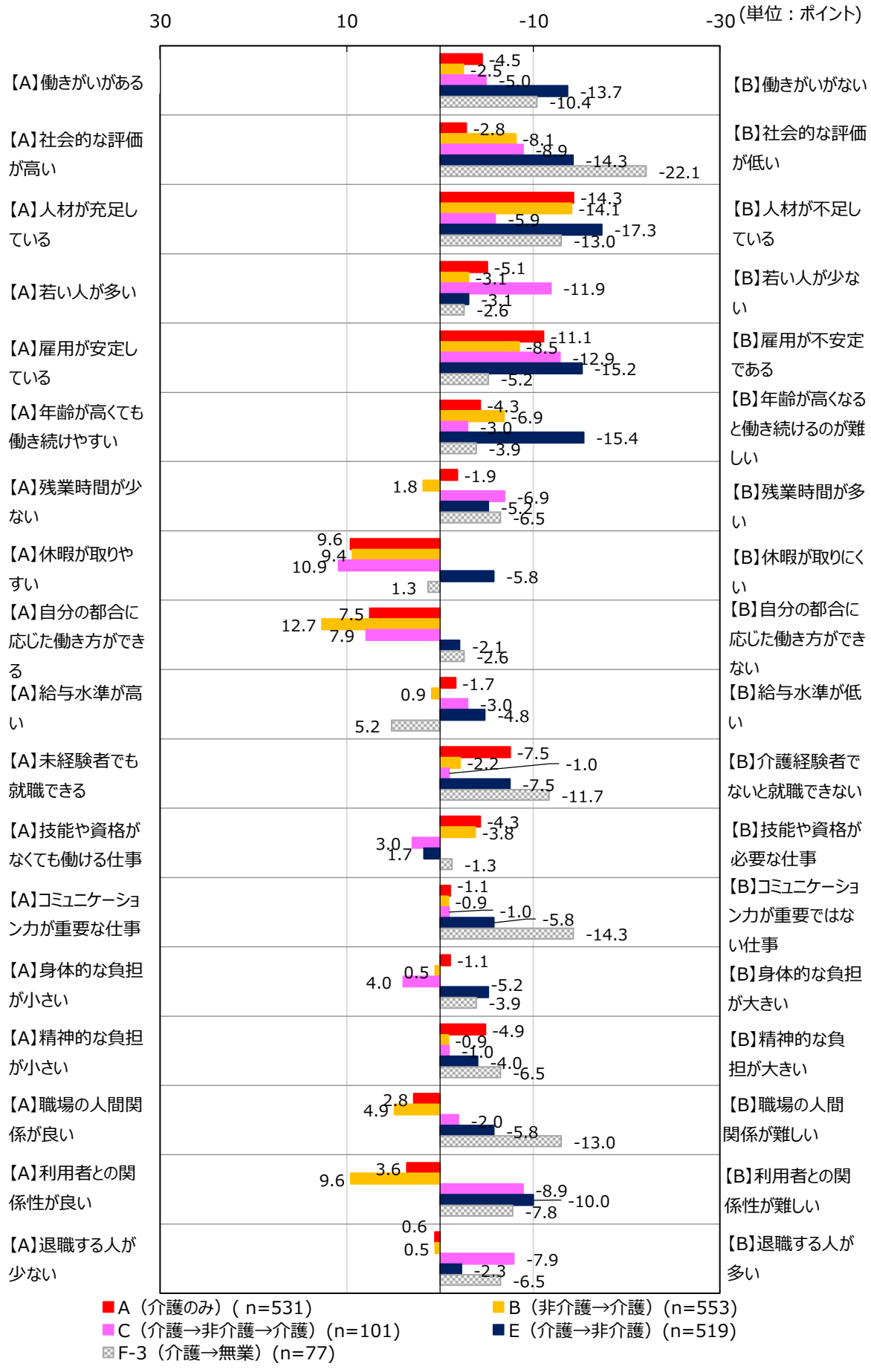
図表4－29－1　高齢者介護の仕事の経験ありの者の経験前・イメージ D.I.と経験後・実感 D.I.との比較（差）

【高齢者介護の仕事の経験ありの者の経験前のイメージD.I.から経験後の実感D.I.の変化】　（単位：ポイント）

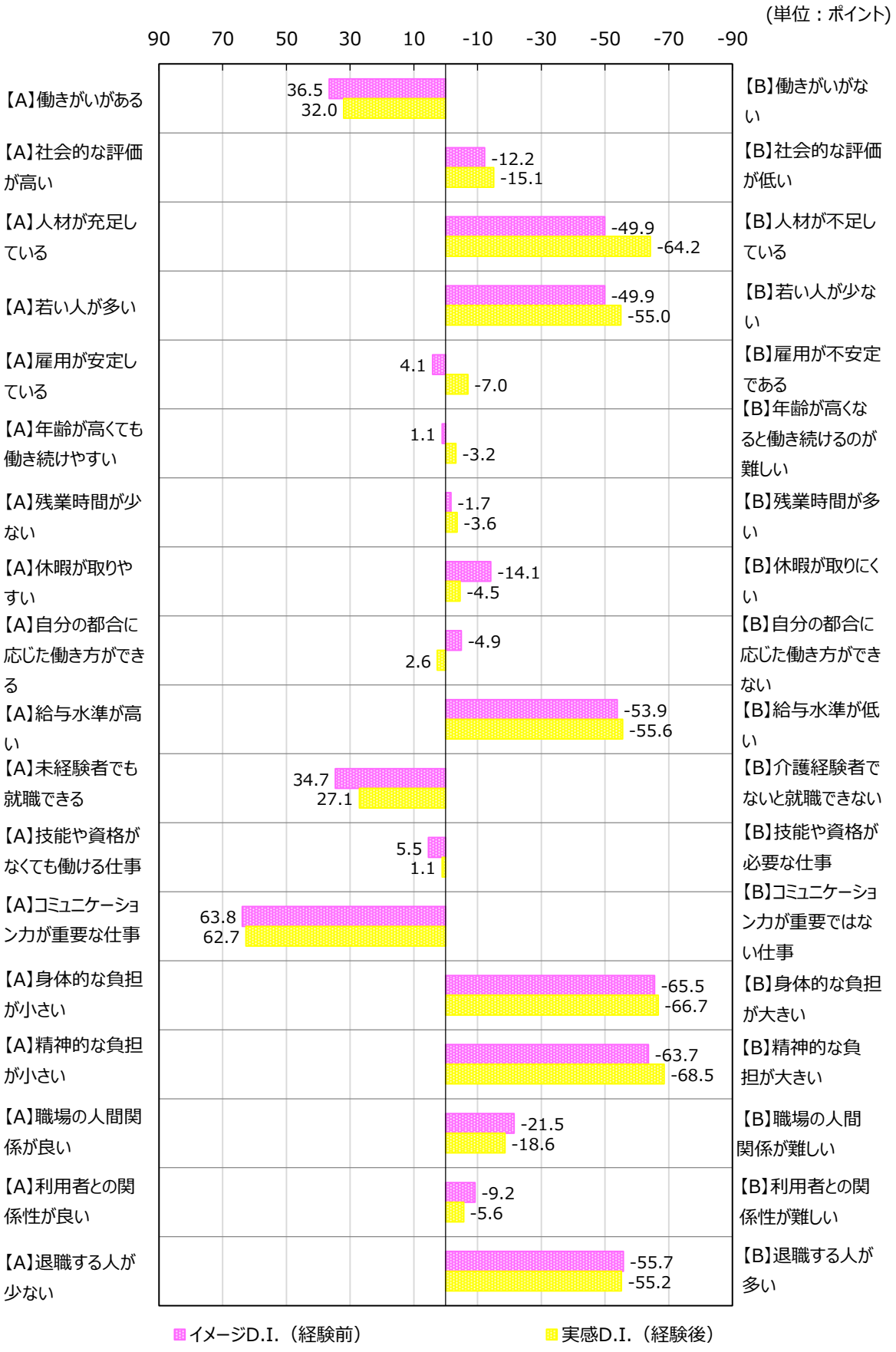
	A 介護のみ			B 非介護→介護			C 介護→非介護→介護			E 介護→非介護			F-3 介護→無業		
	イメージD.I.（経験前）	実感D.I.（経験後）	差	イメージD.I.（経験前）	実感D.I.（経験後）	差	イメージD.I.（経験前）	実感D.I.（経験後）	差	イメージD.I.（経験前）	実感D.I.（経験後）	差	イメージD.I.（経験前）	実感D.I.（経験後）	差
【A】働きがいがある 【B】働きがいがない	36.5	32.0	-4.5	38.3	35.8	-2.5	39.6	34.7	-5.0	30.4	16.8	-13.7	54.5	44.2	-10.4
【A】社会的な評価が高い 【B】社会的な評価が低い	-12.2	-15.1	-2.8	-3.8	-11.9	-8.1	-6.9	-15.8	-8.9	-6.0	-20.2	-14.3	-18.2	-40.3	-22.1
【A】人材が充足している 【B】人材が不足している	-49.9	-64.2	-14.3	-45.9	-60.0	-14.1	-63.4	-69.3	-5.9	-36.2	-53.6	-17.3	-63.6	-76.6	-13.0
【A】若い人が多い 【B】若い人が少ない	-49.9	-55.0	-5.1	-50.8	-53.9	-3.1	-51.5	-63.4	-11.9	-37.0	-40.1	-3.1	-57.1	-59.7	-2.6
【A】雇用が安定している 【B】雇用が不安定である	4.1	-7.0	-11.1	11.0	2.5	-8.5	8.9	-4.0	-12.9	-1.7	-17.0	-15.2	0.0	-5.2	-5.2
【A】年齢が高くても働き続けやすい 【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい	1.1	-3.2	-4.3	12.3	5.4	-6.9	3.0	0.0	-3.0	-0.2	-15.6	-15.4	2.6	-1.3	-3.9
【A】残業時間が少ない 【B】残業時間が多い	-1.7	-3.6	-1.9	4.7	6.5	1.8	2.0	-5.0	-6.9	-20.6	-25.8	-5.2	-24.7	-31.2	-6.5
【A】休暇が取りやすい 【B】休暇が取りにくい	-14.1	-4.5	9.6	-10.8	-1.4	9.4	-16.8	-5.9	10.9	-34.1	-39.9	-5.8	-40.3	-39.0	1.3
【A】自分の都合に応じた働き方ができる 【B】自分の都合に応じた働き方ができない	-4.9	2.6	7.5	-2.9	9.8	12.7	-11.9	-4.0	7.9	-30.3	-32.4	-2.1	-18.2	-20.8	-2.6
【A】給与水準が高い 【B】給与水準が低い	-53.9	-55.6	-1.7	-52.1	-51.2	0.9	-56.4	-59.4	-3.0	-51.1	-55.9	-4.8	-75.3	-70.1	5.2
【A】未経験者でも就職できる 【B】介護経験者でないと就職できない	34.7	27.1	-7.5	35.3	33.1	-2.2	26.7	25.7	-1.0	24.5	17.0	-7.5	48.1	36.4	-11.7
【A】技能や資格がなくても働ける仕事 【B】技能や資格が必要な仕事	5.5	1.1	-4.3	12.3	8.5	-3.8	2.0	5.0	3.0	0.6	2.3	1.7	6.5	5.2	-1.3
【A】コミュニケーション力が重要な仕事 【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事	63.8	62.7	-1.1	66.9	66.0	-0.9	74.3	73.3	-1.0	57.8	52.0	-5.8	76.6	62.3	-14.3
【A】身体的な負担が小さい 【B】身体的な負担が大きい	-65.5	-66.7	-1.1	-59.9	-59.3	0.5	-73.3	-69.3	4.0	-55.3	-60.5	-5.2	-77.9	-81.8	-3.9
【A】精神的な負担が小さい 【B】精神的な負担が大きい	-63.7	-68.5	-4.9	-57.9	-58.8	-0.9	-66.3	-67.3	-1.0	-58.4	-62.4	-4.0	-72.7	-79.2	-6.5
【A】職場の人間関係が良い 【B】職場の人間関係が難しい	-21.5	-18.6	2.8	-17.9	-13.0	4.9	-12.9	-14.9	-2.0	-32.6	-38.3	-5.8	-40.3	-53.2	-13.0
【A】利用者との関係性が良い 【B】利用者との関係性が難しい	-9.2	-5.6	3.6	-2.9	6.7	9.6	-3.0	-11.9	-8.9	-16.8	-26.8	-10.0	-10.4	-18.2	-7.8
【A】退職する人が少ない 【B】退職する人が多い	-55.7	-55.2	0.6	-55.5	-55.0	0.5	-58.4	-66.3	-7.9	-56.8	-59.2	-2.3	-75.3	-81.8	-6.5

注：　イメージD.I.（実感D.I.）＝（「A」＋「どちらかというとA」）－（「B」＋「どちらかというとB」）

図表４－29－２　高齢者介護の仕事の経験ありの者の経験前・イメージ D.I.と経験後・実感 D.I.との比較（差）

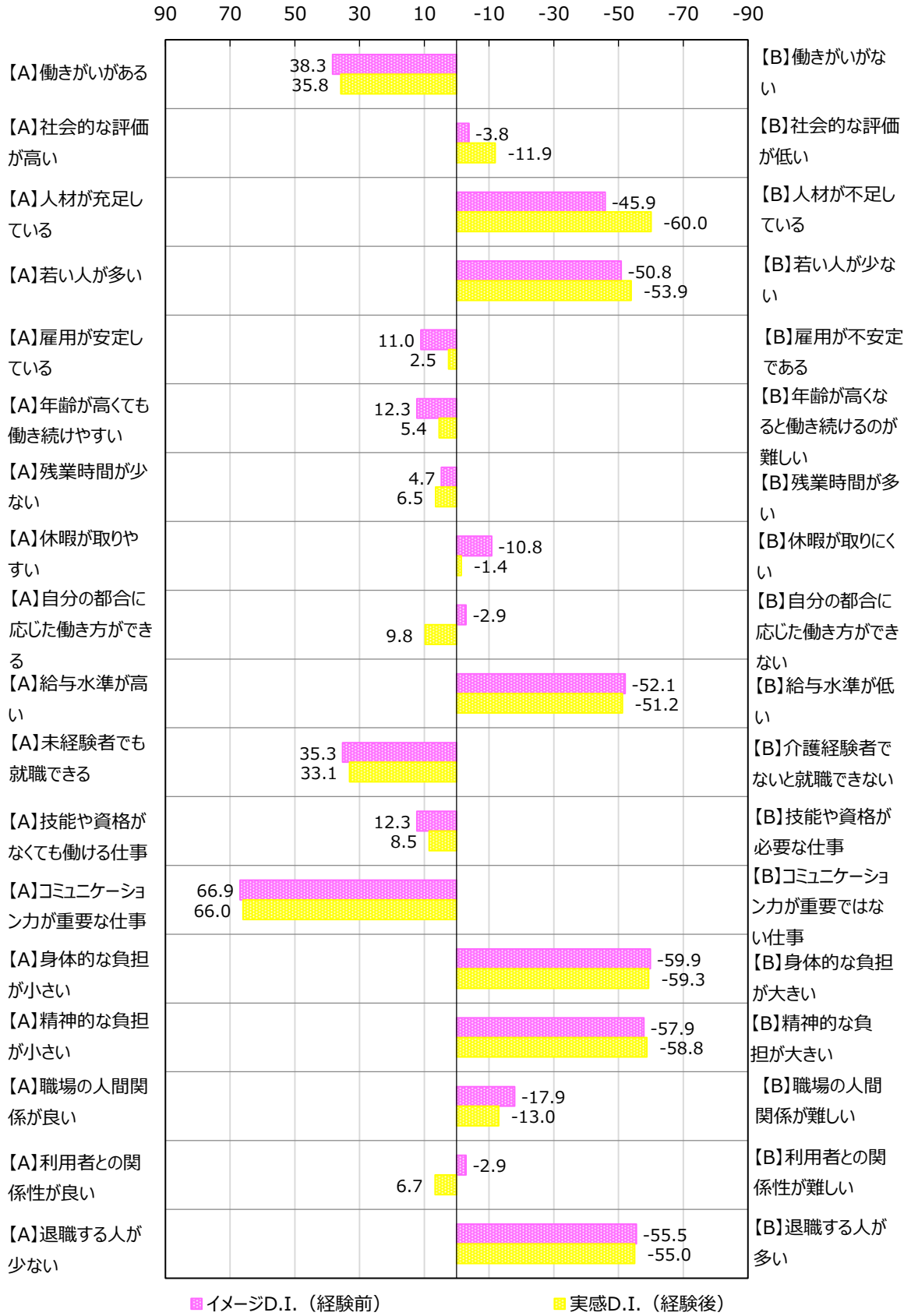


図表４－29－３　経験ありの者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.との比較　（A：介護のみ）



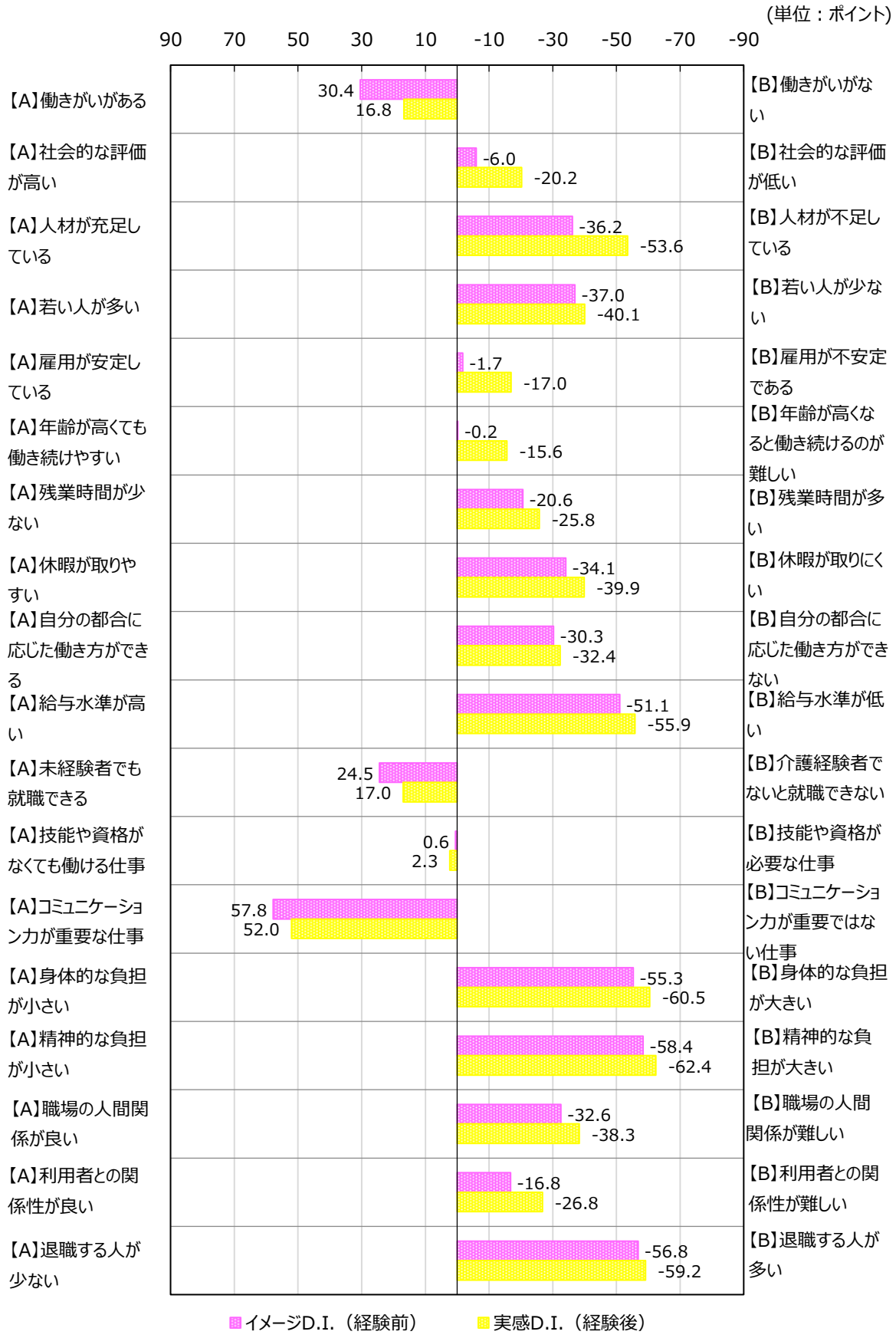
図表４－29－４　経験ありの者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.との比較 （B：非介護→介護）

(単位：ポイント)

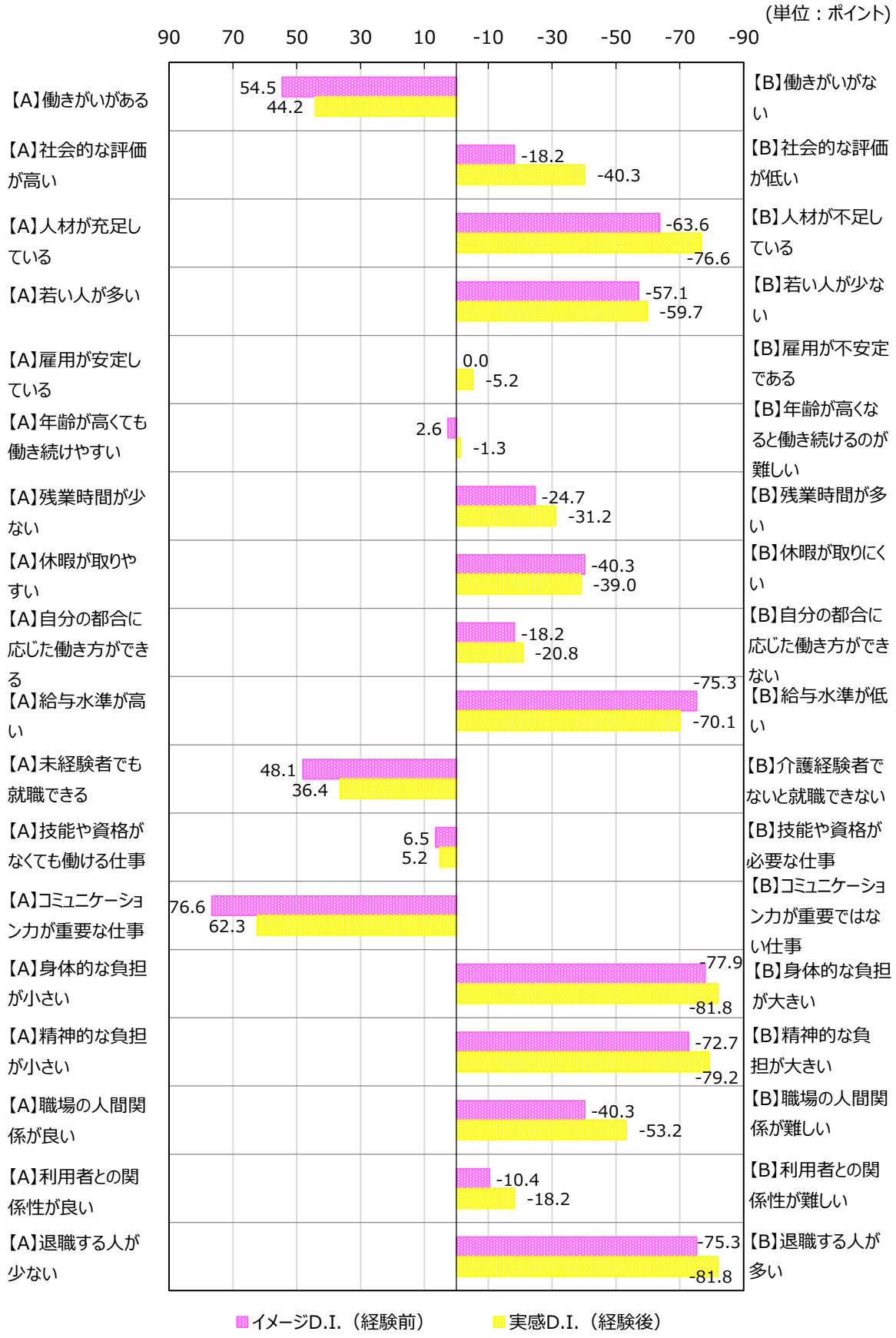


図表４－29－５　経験ありの者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.との比較　（C：介護→非介護→介護）

図表４－29－６　経験ありの者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.との比較　（E：介護→非介護）



図表４－29－７　経験ありの者の経験前イメージ D.I.と経験後実感 D.I.との比較　（F-3：介護→無業）



30. 非介護労働者の属性と高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q1・Q2・QSC6・QSC7〕

・非介護労働者の属性別に、高齢者介護で「働きたい＋働いてもいい」割合をみると、高齢者介護の仕事経験のない者（D）については、性別では「男性」で、年齢では「50 歳以上」で、勤め先での職業では「管理職・専門職」「事務職・営業職」で相対的に割合が高くなっている。
・一方で、高齢者介護の仕事経験のある者（E）については、性別では「女性」で、年齢では「49 歳以下」で相対的に割合が高くなっているなど、少し異なる傾向となっている。

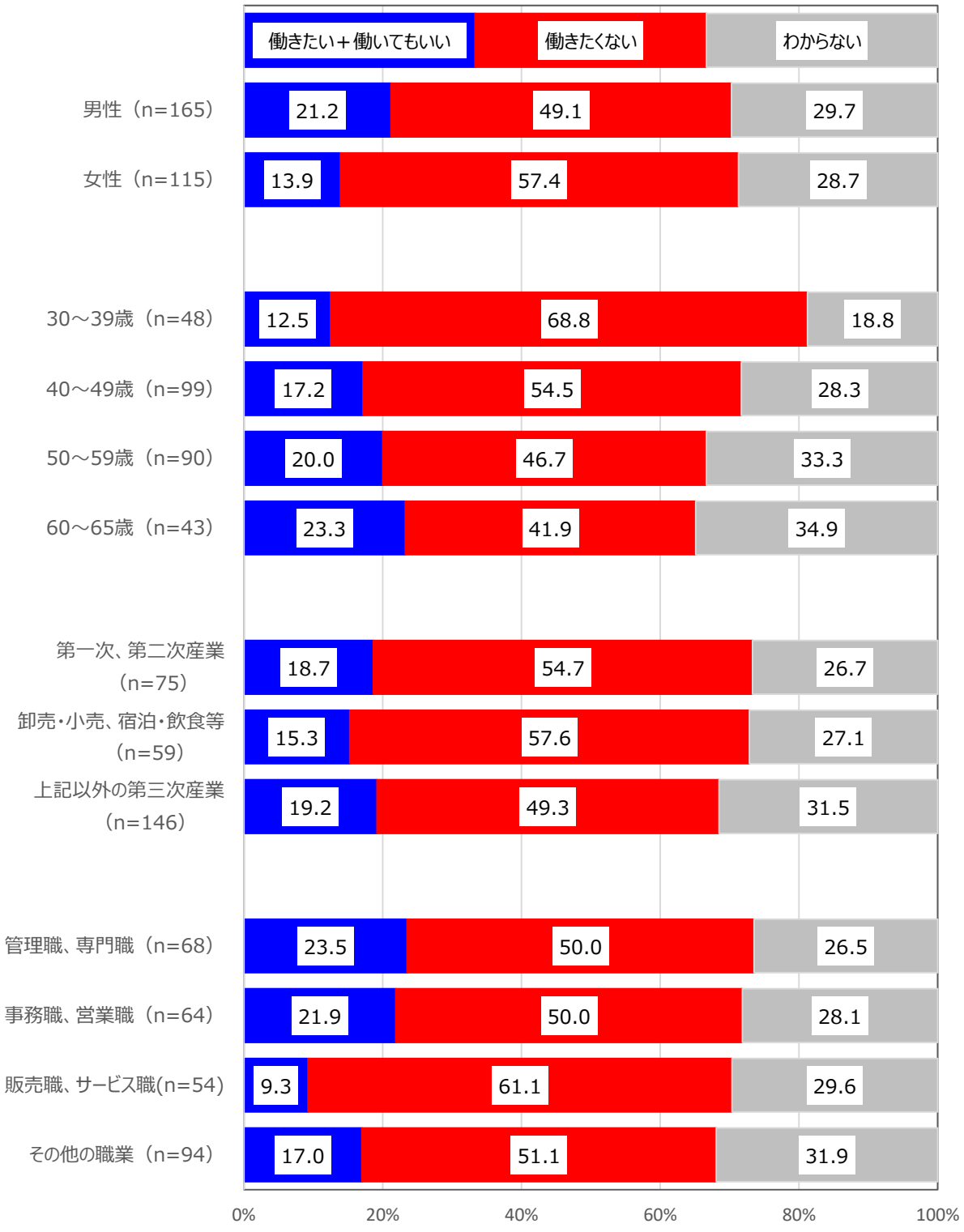
図表4－30－1 非介護労働者の属性別、高齢者介護の仕事での就労の可能性

【非介護労働者の属性別・高齢者介護の仕事での就労可能性】　（単位：人、%）

		回答労働者数			働きたい	働いてもいい	働きたい＋働いてもいい（再掲）	働きたくない	わからない
		実数	構成比						
D（非介護のみ）		280	(100.0)	100.0	9	42	51	147	82
					3.2	15.0	18.2	52.5	29.3
性別	男性	165	(58.9)	100.0	3.6	17.6	21.2	49.1	29.7
	女性	115	(41.1)	100.0	2.6	11.3	13.9	57.4	28.7
年齢	30～39歳	48	(17.1)	100.0	4.2	8.3	12.5	68.8	18.8
	40～49歳	99	(35.4)	100.0	2.0	15.2	17.2	54.5	28.3
	50～59歳	90	(32.1)	100.0	3.3	16.7	20.0	46.7	33.3
	60～65歳	43	(15.4)	100.0	4.7	18.6	23.3	41.9	34.9
産業	第一次、第二次産業	75	(26.8)	100.0	2.7	16.0	18.7	54.7	26.7
	卸売･小売、宿泊･飲食、生活サービス等(※)	59	(21.1)	100.0	5.1	10.2	15.3	57.6	27.1
	上記以外の第三次産業	146	(52.1)	100.0	2.7	16.4	19.2	49.3	31.5
職業	管理職、専門職	68	(24.3)	100.0	4.4	19.1	23.5	50.0	26.5
	事務職、営業職	64	(22.9)	100.0	4.7	17.2	21.9	50.0	28.1
	販売職、サービス職	54	(19.3)	100.0	0.0	9.3	9.3	61.1	29.6
	その他の職業	94	(33.6)	100.0	3.2	13.8	17.0	51.1	31.9
E（介護→非介護）		313	(100.0)	100.0	16	83	99	127	87
					5.1	26.5	31.6	40.6	27.8
性別	男性	141	(45.0)	100.0	5.0	25.5	30.5	44.0	25.5
	女性	172	(55.0)	100.0	5.2	27.3	32.6	37.8	29.7
年齢	30～39歳	38	(12.1)	100.0	13.2	34.2	47.4	28.9	23.7
	40～49歳	126	(40.3)	100.0	4.8	27.8	32.5	41.3	26.2
	50～59歳	103	(32.9)	100.0	3.9	24.3	28.2	39.8	32.0
	60～65歳	46	(14.7)	100.0	2.2	21.7	23.9	50.0	26.1
産業	第一次、第二次産業	57	(18.2)	100.0	1.8	40.4	42.1	40.4	17.5
	卸売･小売、宿泊･飲食、生活サービス等(※)	86	(27.5)	100.0	8.1	26.7	34.9	39.5	25.6
	上記以外の第三次産業	170	(54.3)	100.0	4.7	21.8	26.5	41.2	32.4
職業	管理職、専門職	62	(19.8)	100.0	6.5	37.1	43.5	33.9	22.6
	事務職、営業職	65	(20.8)	100.0	9.2	18.5	27.7	41.5	30.8
	販売職、サービス職	87	(27.8)	100.0	5.7	26.4	32.2	37.9	29.9
	その他の職業	99	(31.6)	100.0	1.0	25.3	26.3	46.5	27.3

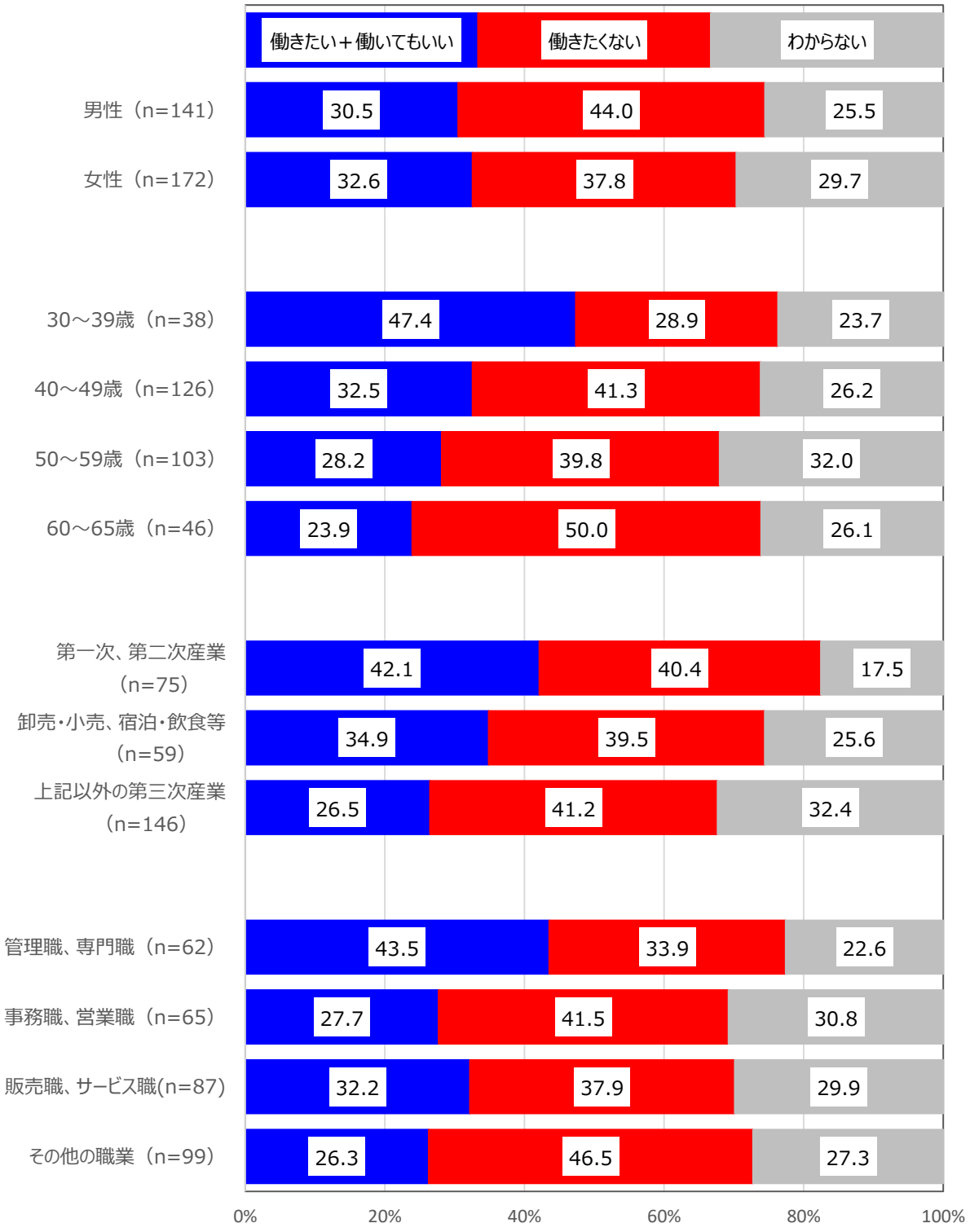
※卸売･小売、宿泊･飲食、生活サービス等：「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

図表４－30－２ 非介護労働者の属性別、高齢者介護の仕事での就労の可能性 （D 非介護のみ）



※卸売・小売、宿泊・飲食等：「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

図表4－30－3 非介護労働者の属性別、高齢者介護の仕事での就労の可能性 （E（介護→非介護））



※卸売・小売、宿泊・飲食等：「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」

31. 仕事に関する意識と高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q14〕

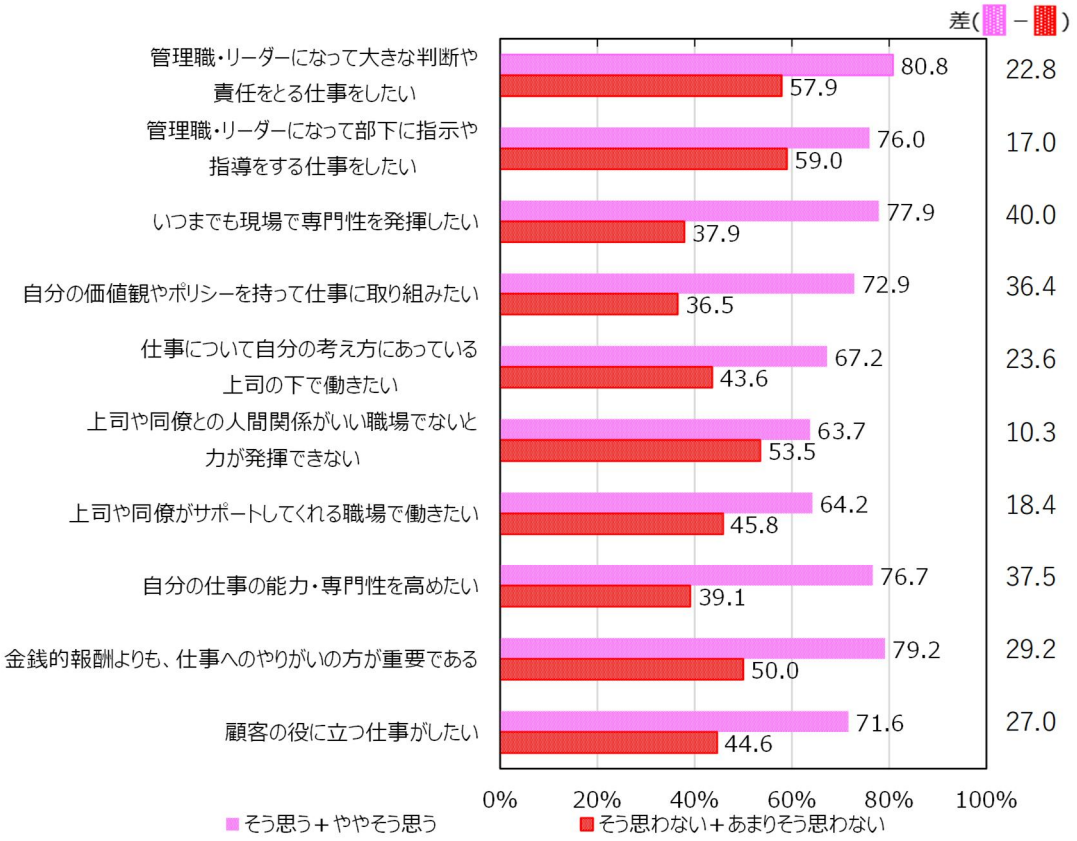
・仕事に関する意識別に、高齢者介護で「働きたい＋働いてもいい」割合をみると、介護労働者（A)、非介護労働者（D）いずれにおいても、「管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい」「金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である」で「そう思う」「ややそう思う」とする者で「働きたい＋働いてもいい」割合が高くなっている。

図表4－31－1 仕事に関する意識別、「働きたい＋働いてもいい」割合

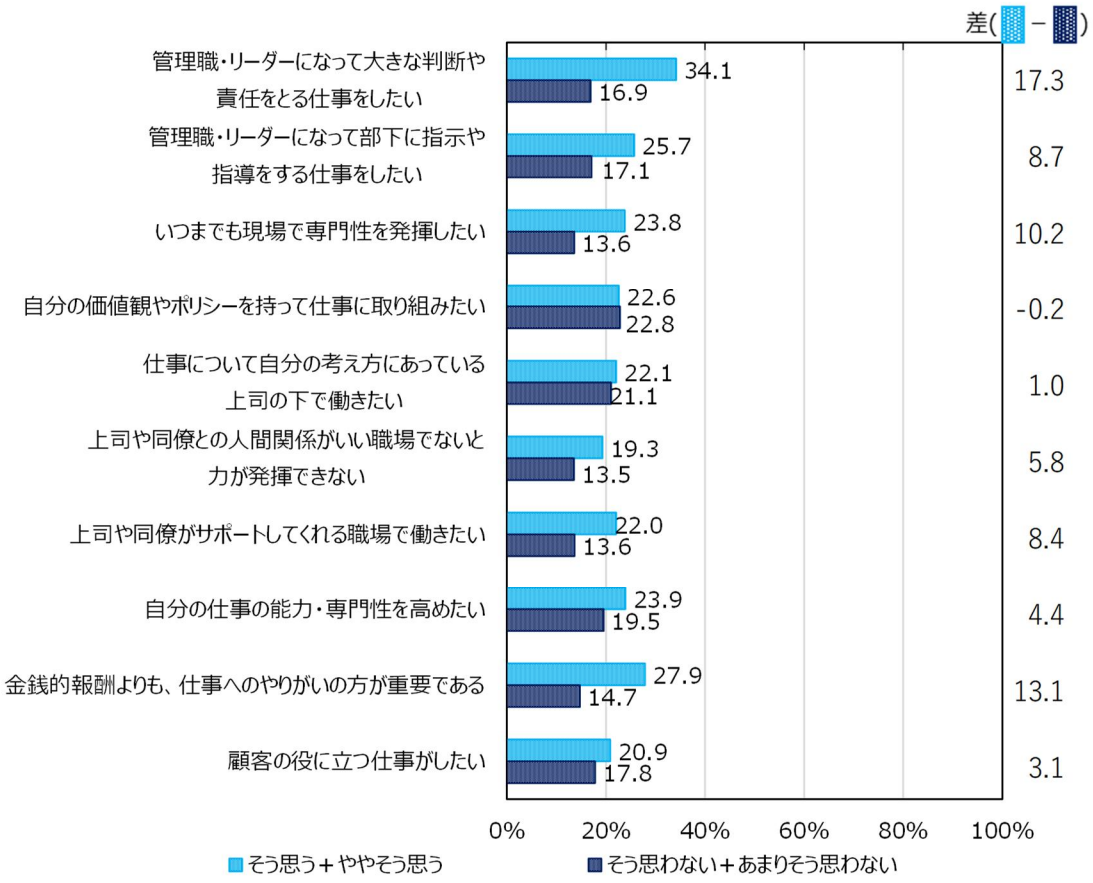
【仕事に関する意識と高齢者介護の仕事での就労可能性】　（単位：%、ポイント）

	A（介護のみ）			D（非介護のみ）		
	（働きたい＋働いてもいい）比率			（働きたい＋働いてもいい）比率		
	そう思う＋ややそう思う	そう思わない＋あまりそう	(A)-(B)	そう思う＋ややそう思う	そう思わない＋あまりそう	(A)-(B)
管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい	80.8	57.9	22.8	34.1	16.9	17.3
管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい	76.0	59.0	17.0	25.7	17.1	8.7
いつまでも現場で専門性を発揮したい	77.9	37.9	40.0	23.8	13.6	10.2
自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組みたい	72.9	36.5	36.4	22.6	22.8	-0.2
仕事について自分の考え方にあっている上司の下で働きたい	67.2	43.6	23.6	22.1	21.1	1.0
上司や同僚との人間関係がいい職場でないと力が発揮できない	63.7	53.5	10.3	19.3	13.5	5.8
上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい	64.2	45.8	18.4	22.0	13.6	8.4
自分の仕事の能力・専門性を高めたい	76.7	39.1	37.5	23.9	19.5	4.4
金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である	79.2	50.0	29.2	27.9	14.7	13.1
顧客の役に立つ仕事がしたい	71.6	44.6	27.0	20.9	17.8	3.1

図表４－31－２ 仕事に関する意識別、「働きたい＋働いてもいい」割合 （A（介護のみ））



図表４－31－３ 仕事に関する意識別、「働きたい＋働いてもいい」割合 （D（非介護のみ））



32. 高齢者介護の仕事の実感･イメージと高齢者介護の仕事での就労可能性〔Q19-Q22〕

・介護労働者（A）について高齢者介護の仕事に関する実感別に、高齢者介護で「働きたい＋働いてもいい」割合をみると、「働きがいがある」「身体的な負担が小さい」とする者で「働きたい＋働いてもいい」割合が高くなっている。
・また、非介護労働者（D）について高齢者介護の仕事に関するイメージ別に、高齢者介護で「働きたい＋働いてもいい」割合をみると、「職場の人間関係が良い」「精神的な負担が小さい」「退職する人が少ない」とする者で「働きたい＋働いてもいい」割合が高くなっている。

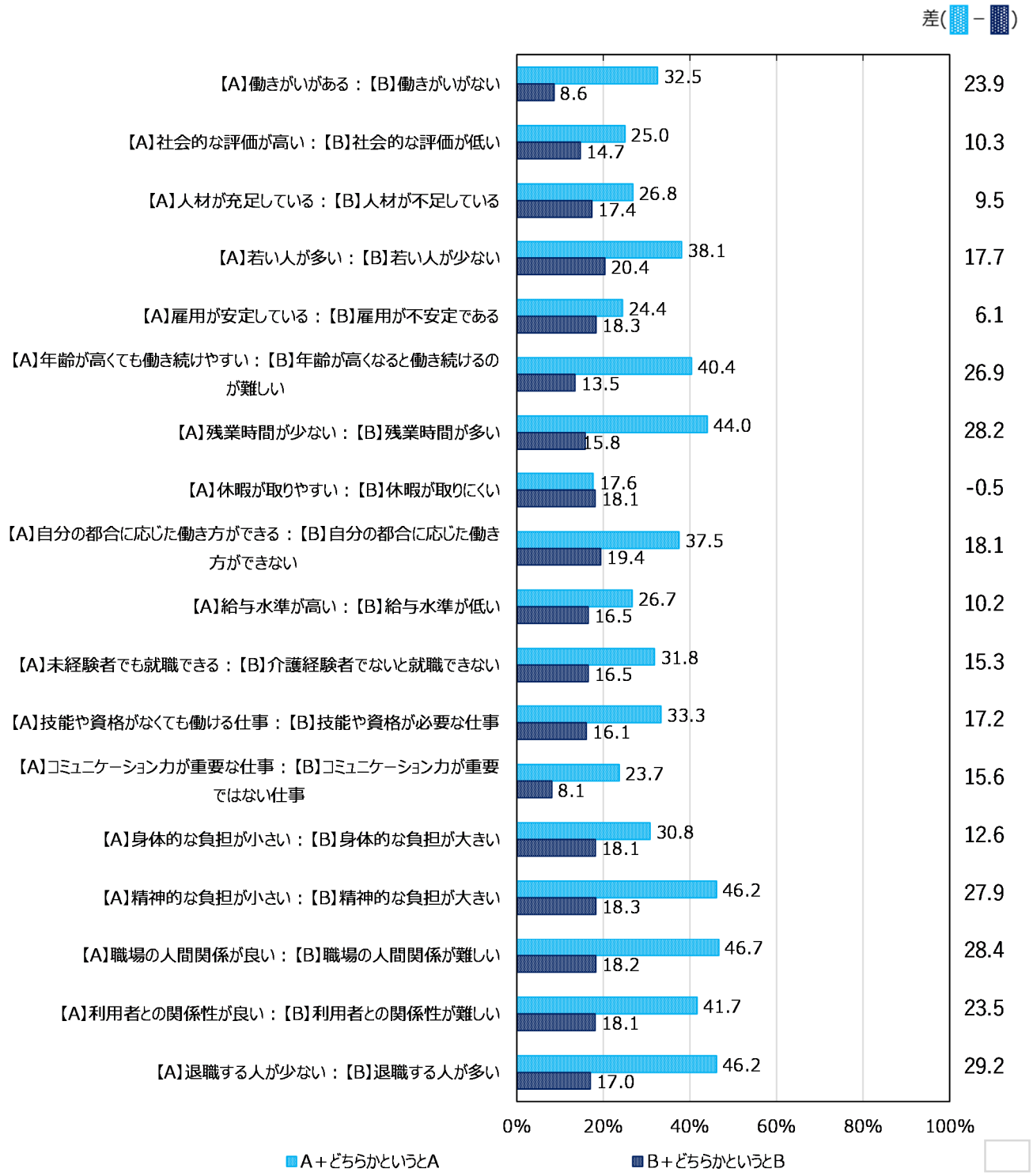
図表4－32－1 高齢者介護の仕事の実感別、「働きたい＋働いてもいい」割合

【高齢者介護の仕事の実感・イメージと高齢者介護の仕事での就労可能性】　（単位：%、ポイント）

高齢者介護の仕事の実感・イメージ	A（介護のみ）			D（非介護のみ）		
	（働きたい＋働いてもいい）比率			（働きたい＋働いてもいい）比率		
	そう思う＋ややそう思う（A）	そう思わない＋あまりそう思わない（B）	(A)-(B)	そう思う＋ややそう思う（A）	そう思わない＋あまりそう思わない（B）	(A)-(B)
【A】働きがいがある 【B】働きがいがない	83.5	51.6	31.9	32.5	8.6	23.9
【A】社会的な評価が高い 【B】社会的な評価が低い	75.4	58.7	16.7	25.0	14.7	10.3
【A】人材が充足している 【B】人材が不足している	76.5	62.0	14.4	26.8	17.4	9.5
【A】若い人が多い 【B】若い人が少ない	57.1	61.6	-4.5	38.1	20.4	17.7
【A】雇用が安定している 【B】雇用が不安定である	75.8	57.4	18.4	24.4	18.3	6.1
【A】年齢が高くても働き続けやすい 【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい	67.4	60.7	6.7	40.4	13.5	26.9
【A】残業時間が少ない 【B】残業時間が多い	60.8	66.7	-5.9	44.0	15.8	28.2
【A】休暇が取りやすい 【B】休暇が取りにくい	63.9	61.8	2.1	17.6	18.1	-0.5
【A】自分の都合に応じた働き方ができる 【B】自分の都合に応じた働き方ができない	70.4	60.2	10.2	37.5	19.4	18.1
【A】給与水準が高い 【B】給与水準が低い	62.5	60.8	1.7	26.7	16.5	10.2
【A】未経験者でも就職できる 【B】介護経験者でないと就職できない	67.6	65.6	2.0	31.8	16.5	15.3
【A】技能や資格がなくても働ける仕事 【B】技能や資格が必要な仕事	66.0	69.2	-3.2	33.3	16.1	17.2
【A】コミュニケーション力が重要な仕事 【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事	64.7	62.1	2.6	23.7	8.1	15.6
【A】身体的な負担が小さい 【B】身体的な負担が大きい	84.6	62.4	22.2	30.8	18.1	12.6
【A】精神的な負担が小さい 【B】精神的な負担が大きい	41.7	58.6	-17.0	46.2	18.3	27.9
【A】職場の人間関係が良い 【B】職場の人間関係が難しい	65.8	61.5	4.3	46.7	18.2	28.4
【A】利用者との関係性が良い 【B】利用者との関係性が難しい	69.6	54.8	14.9	41.7	18.1	23.5
【A】退職する人が少ない 【B】退職する人が多い	60.0	61.0	-1.0	46.2	17.0	29.2

図表４－32－２ 高齢者介護の仕事の実感別、「働きたい＋働いてもいい」割合 （A（介護のみ））

図表４－32－３　高齢者介護の仕事のイメージ別、「働きたい＋働いてもいい」割合　（D（非介護のみ））



第４章　資料

令和７年度介護労働実態調査（特別調査）の設問リスト

令和7年度介護労働実態調査（特別調査）の設問リスト

設問No.	設問タイプ	選択肢No.	設問／選択肢の内容
Q1	SA		Q1 あなたの性別をお答えください。
		1	男性
		2	女性
Q2	数値		Q2 あなたの年齢をお答えください。（2025年12月１日現在）
Q3	SA		Q3 あなたの最終学歴をお答えください。
		1	中学校
		2	高等学校
		3	高専、短大
		4	大学・大学院
		5	その他
		6	答えたくない
Q4	SA		Q4 あなたの就業形態はなんですか。【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	フルタイム勤務
		2	短時間勤務
		3	その他
Q5	SA		Q5 あなたの職位は次のうちどれにあてはまりますか。【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	管理職（課長職以上）
		2	係長・主任・リーダーなど（管理職は含まない）
		3	一般職・専門職
		4	その他
Q6	SA		Q6 あなたの勤め先の介護事業所は次のいずれにあてはまりますか。【設問対象：介護職員(QSC5=2)】
		1	通所系
		2	施設系
		3	その他
Q7	SA		Q7 現在就労している高齢者介護の事業所は、以前に勤務していた事業所ですか。【設問対象：A-2,B-1,C】
		1	はい
		2	いいえ
Q8	MA		Q8 あなたが現在の仕事（職種）を選んだ理由は次のうちどれにあてはまりますか。（複数回答）【設問対象：A,B,C】
		1	働きがいのある仕事だと思ったから
		2	今後もニーズが高まる仕事だから
		3	人や社会の役に立ちたいから
		4	生きがい・社会参加のため
		5	お年寄りが好きだから
		6	身近な人の介護の経験から
		7	身近に介護関係の仕事をしている人がいたから
		8	資格・技能が活かせるから
		9	介護の知識や技能が身につくから
		10	給与等の収入が多いから
		11	自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから
		12	他によい仕事がないため
		13	その他
		14	特に理由はない
Q9	SA		Q9 あなたの今の仕事や職場は「働きやすい」と思いますか。【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	そう思う
		2	ややそう思う
		3	どちらともいえない
		4	あまりそう思わない
		5	そう思わない

Q10	SA		Q10 あなたの今の仕事や職場は「働きがい」があると思いますか。【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	そう思う
		2	ややそう思う
		3	どちらともいえない
		4	あまりそう思わない
		5	そう思わない
Q11	MA		Q11 あなたの今の仕事や職場には、次のようなことがあてはまりますか。（複数回答）【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	社会に貢献できる
		2	顧客のためになる
		3	顧客から感謝される
		4	仕事に誇りを持てる
		5	専門性が発揮できる
		6	業務改善の機会がある
		7	自分が成長している実感がある
		8	仕事が楽しい
		9	期待される役割が明確である
		10	目標にしたい先輩・同僚がいる
		11	勤務先や上司から働きぶりが評価される
		12	資格取得や専門性向上の機会がある
		13	リーダーや管理職への昇進の機会がある
		14	昇給がある
		15	生計を立てていく見込みがある
		16	収入が安定している
		17	日頃から有給休暇が取りやすい
		18	勤務日時の急な変更に対応してくれる
		19	突然の時間外勤務がない
		20	いずれもあてはまらない
Q12			Q12 現在の仕事の満足度についてお伺いします。【設問対象：A,B,C,D,E】
Q12(1)	SA		仕事の内容
Q12(2)	SA		賃金水準
Q12(3)	SA		労働時間・休日等の労働条件
Q12(4)	SA		人員配置体制
Q12(5)	SA		仕事と育児や介護の両立
Q12(6)	SA		人事評価のあり方
Q12(7)	SA		職場の人間関係
Q12(8)	SA		仕事上の相談の環境
Q12(9)	SA		仕事関係の情報の共有
Q12(10)	SA		雇用の安定性
Q12(11)	SA		仕事のための設備・機器・用具類
Q12(12)	SA		休憩室などの付帯設備
Q12(13)	SA		教育訓練・能力開発の機会
Q12(14)	SA		職業生活全体
		1	満足
		2	やや満足
		3	普通
		4	やや不満足
		5	不満足
Q13_1	MA		Q13_1 あなたの勤務先での取り組みについて、お伺いします。行われている取り組みはどれですか。（複数回答） 【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	賃金水準の向上
		2	時間外労働の削減
		3	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり
		4	自分の希望や人間関係などに配慮した配置・異動
		5	勤務先企業・団体等の価値観や行動基準の共有
		6	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント
		7	人間関係が良好な職場づくり

		8	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）
		9	仕事外での職員間の交流の機会の設定
		10	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置
		11	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善
		12	ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減
		13	健康対策や健康管理の充実
		14	仕事と育児や介護の両立支援
		15	託児所設置や保育費用支援等
		16	顧客からのカスタマーハラスメントから守る取り組み
		17	勤務先内でのキャリアアップの道筋の明確化
		18	能力や仕事ぶりを処遇に反映
		19	勤務先内外での研修機会の充実
		20	地域活動への事業所としての参加
		21	その他
		22	特に取り組みは行われていない／役に立っているものはない
Q13_2	MA		Q13_2 行われている取り組みで選んだ取り組みのうち、あなたが現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っていると思うものはどれですか。（複数回答）【設問対象：A,B,C,D,E】
		1	賃金水準の向上
		2	時間外労働の削減
		3	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり
		4	自分の希望や人間関係などに配慮した配置・異動
		5	勤務先企業・団体等の価値観や行動基準の共有
		6	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント
		7	人間関係が良好な職場づくり
		8	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）
		9	仕事外での職員間の交流の機会の設定
		10	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置
		11	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善
		12	ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減
		13	健康対策や健康管理の充実
		14	仕事と育児や介護の両立支援
		15	託児所設置や保育費用支援等
		16	顧客からのカスタマーハラスメントから守る取り組み
		17	勤務先内でのキャリアアップの道筋の明確化
		18	能力や仕事ぶりを処遇に反映
		19	勤務先内外での研修機会の充実
		20	地域活動への事業所としての参加
		21	その他
		22	特に取り組みは行われていない／役に立っているものはない
Q14			Q14 あなたご自身の仕事に関する意識についてお伺いします。
Q14(1)	SA		管理職・リーダーになって大きな判断や責任をとる仕事をしたい
Q14(2)	SA		管理職・リーダーになって部下に指示や指導をする仕事をしたい
Q14(3)	SA		いつまでも現場で専門性を発揮したい
Q14(4)	SA		自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組みたい
Q14(5)	SA		仕事について自分の考え方にあっている上司の下で働きたい
Q14(6)	SA		上司や同僚との人間関係がいい職場でないと力が発揮できない
Q14(7)	SA		上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい
Q14(8)	SA		自分の仕事の能力・専門性を高めたい
Q14(9)	SA		金銭的報酬よりも、仕事へのやりがいの方が重要である
Q14(10)	SA		顧客の役に立つ仕事がしたい
		1	そう思う
		2	ややそう思う
		3	どちらともいえない
		4	あまりそう思わない
		5	そう思わない
Q15	数値		Q15 直前の仕事を辞めた時の年齢はいくつでしたか。【A-2,B-1,B-2,D-2,F-2】 ／直近の高齢者介護の仕事を辞めた時の年齢はいくつでしたか。【C,E,F-3】

Q16	MA		Q16 直前の仕事を辞めた理由は次のうちどれにあてはまりますか。(複数回答)【A-2,B-1,B-2,D-2,F-2】 ／直近の高齢者介護の仕事を辞めた理由は次のうちどれにあてはまりますか。(複数回答)【C,E,F-3】
		1	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため
		2	他に良い仕事・職場があったため
		3	新しい資格を取ったから
		4	収入が少なかったため
		5	自分の将来の見込みが立たなかったため
		6	自分に向かない仕事だったため
		7	職場の人間関係(注1)に問題があったため
		8	カスタマー・ハラスメント(注2)があったため
		9	勤務先に仕事上の悩み事の相談ができなかったため
		10	勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため
		11	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため
		12	定年・雇用契約の満了のため
		13	病気・高齢のため
		14	結婚・妊娠・出産・育児のため
		15	家族の介護・看護のため
		16	その他
		17	答えたくない
Q17	MA		Q17 その「職場の人間関係の問題」とは具体的にはどのような問題ですか。(複数回答) 【設問対象:職場の人間関係に問題があった人(Q16=7)】
		1	上司や先輩からの指導や言動がきつかったり、パワーハラスメントがあった
		2	上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった
		3	同僚からのきつい言動・悪口・嫌がらせ等があった
		4	職場で仕事のこと以外の会話がなかった
		5	職場内の仲間はずれや、疎外感・孤独感を感じた
		6	仕事の進め方に関する上司や同僚との意思疎通がうまくいかなかった
		7	職場の人間からセクハラを受けた
		8	仕事に対してやる気のない上司・先輩・同僚がいた
		9	部下・後輩に対する指導が難しかった
		10	その他
		11	答えたくない
Q18	SA		Q18 今後の仕事についてお伺いします。今の仕事からの転職を考えていますか。【A,B,C,D,E】 ／ 今後の就職を考えていますか。【F】
		1	考えている
		2	考えていない
		3	わからない
Q19	SA		Q19 今後、高齢者介護関係の仕事で働きたいですか。【設問対象:Q18「考えている」「わからない」回答者(Q18=1|3)】
		1	働きたい・働いてみたい
		2	働いてもいい・働いてみてもいい
		3	働きたくない
		4	わからない
Q20	MA		Q20 高齢者介護の仕事で働きたい・働いてみたい(働いてもいい・働いてみてもいい)理由はなんですか。(複数回答) 【設問対象:Q19「働きたい・働いてみたい」「働いてもいい・働いてみてもいい」回答者(Q19=1|2)】
		1	働きがいのある仕事だと思うから
		2	今後ニーズが高まる仕事だから
		3	人や社会の役に立ちたいから
		4	生きがい・社会参加のため
		5	お年寄りが好きだから
		6	身近な人の介護の経験があるから
		7	身近に介護関係の仕事をしている人がいるから
		8	資格・技能が活かせるから
		9	これまでの経験を活かせる仕事だから
		10	高齢になっても続けられる仕事だから
		11	雇用が安定的だから
		12	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから
		13	他によい仕事がないから
		14	その他
		15	特に理由はない

Q21	MA		Q21 高齢者介護の仕事で働きたくない理由はなんですか。(複数回答)【設問対象:「働きたくない」回答者(Q19=3)】
		1	仕事が身体的に大変そうだから
		2	仕事が精神的に大変そうだから
		3	仕事内容のわりに賃金が低そうだから
		4	労働時間が長そうだから
		5	労働時間が不規則そうだから
		6	有給休暇が取りにくそうだから
		7	仕事に対する社会的評価が低いから
		8	対人関係の仕事が苦手だから
		9	認知症等の高齢者の対応が難しそうだから
		10	おむつやトイレなどの介助に抵抗感があるから
		11	介護の仕事の知識や経験がないから
		12	他にやりたい仕事(業種・職種)があるから(今の仕事も含む)
		13	その他
		14	特に理由はない
Q22			Q22 高齢者介護の仕事に対してどのようなイメージを持っていますか。それぞれについて、あなたのイメージに最も近いものを選択してください。【D,F-1,F-2】 ／高齢者介護の仕事を経験する前は、高齢者介護の仕事に対してどのようなイメージを持っていましたか。それぞれについて、あなたのイメージに最も近いものを選択してください。【A,B,C,E,F-3】
Q22(1)	SA		【A】働きがいがある:【B】働きがいがない
Q22(2)	SA		【A】社会的な評価が高い:【B】社会的な評価が低い
Q22(3)	SA		【A】人材が充足している:【B】人材が不足している
Q22(4)	SA		【A】若い人が多い:【B】若い人が少ない
Q22(5)	SA		【A】雇用が安定している:【B】雇用が不安定である
Q22(6)	SA		【A】年齢が高くても働き続けやすい:【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい
Q22(7)	SA		【A】残業時間が少ない:【B】残業時間が多い
Q22(8)	SA		【A】休暇が取りやすい:【B】休暇が取りにくい
Q22(9)	SA		【A】自分の都合に応じた働き方ができる:【B】自分の都合に応じた働き方ができない
Q22(10)	SA		【A】給与水準が高い:【B】給与水準が低い
Q22(11)	SA		【A】未経験者でも就職できる:【B】介護経験者でないと就職できない
Q22(12)	SA		【A】技能や資格がなくても働ける仕事:【B】技能や資格が必要な仕事
Q22(13)	SA		【A】コミュニケーション力が重要な仕事:【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事
Q22(14)	SA		【A】身体的な負担が小さい:【B】身体的な負担が大きい
Q22(15)	SA		【A】精神的な負担が小さい:【B】精神的な負担が大きい
Q22(16)	SA		【A】職場の人間関係が良い:【B】職場の人間関係が難しい
Q22(17)	SA		【A】利用者との関係性が良い:【B】利用者との関係性が難しい
Q22(18)	SA		【A】退職する人が少ない:【B】退職する人が多い
		1	A
		2	どちらかというとA
		3	どちらともいえない
		4	どちらかというとB
		5	B
Q23			Q23 高齢者介護の仕事を経験して、高齢者介護の仕事に対してどのような実感を持っていますか。それぞれについて、あなたの実感に最も近いものを選択してください。【設問対象:A,B,C,E,F-3】
Q23(1)	SA		【A】働きがいがある:【B】働きがいがない
Q23(2)	SA		【A】社会的な評価が高い:【B】社会的な評価が低い
Q23(3)	SA		【A】人材が充足している:【B】人材が不足している
Q23(4)	SA		【A】若い人が多い:【B】若い人が少ない
Q23(5)	SA		【A】雇用が安定している:【B】雇用が不安定である
Q23(6)	SA		【A】年齢が高くても働き続けやすい:【B】年齢が高くなると働き続けるのが難しい
Q23(7)	SA		【A】残業時間が少ない:【B】残業時間が多い
Q23(8)	SA		【A】休暇が取りやすい:【B】休暇が取りにくい
Q23(9)	SA		【A】自分の都合に応じた働き方ができる:【B】自分の都合に応じた働き方ができない
Q23(10)	SA		【A】給与水準が高い:【B】給与水準が低い
Q23(11)	SA		【A】未経験者でも就職できる:【B】介護経験者でないと就職できない
Q23(12)	SA		【A】技能や資格がなくても働ける仕事:【B】技能や資格が必要な仕事
Q23(13)	SA		【A】コミュニケーション力が重要な仕事:【B】コミュニケーション力が重要ではない仕事
Q23(14)	SA		【A】身体的な負担が小さい:【B】身体的な負担が大きい

Q23(15)	SA		【A】精神的な負担が小さい：【B】精神的な負担が大きい
Q23(16)	SA		【A】職場の人間関係が良い：【B】職場の人間関係が難しい
Q23(17)	SA		【A】利用者との関係性が良い：【B】利用者との関係性が難しい
Q23(18)	SA		【A】退職する人が少ない：【B】退職する人が多い
		1	A
		2	どちらかというとA
		3	どちらともいえない
		4	どちらかというとB
		5	B
※以下は、スクリーニング調査（事前調査）の設問			
QSC3	SA		QSC3 あなたの就労状況（雇用形態）は現在、どれにあてはまりますか。 令和7年(2025年）12月1日現在の就労状況をお伺いします。
		1	無期雇用
		2	有期雇用
		3	仕事をしているが、雇用はされていない（経営者、自営業等）
		4	仕事をしていない
QSC4	SA		QSC4 あなたの勤め先は高齢者介護関係の事業所ですか。【設問対象：雇用されている回答者(QSC3=1|2)】
		1	高齢者介護の事業所である
		2	高齢者介護の事業所ではない
QSC5	SA		QSC5 あなたの主な仕事（職種）は次のどれにあてはまりますか。 【設問対象：高齢者介護の事業所勤務の回答者(QSC4=1)】
		1	訪問介護員（ホームヘルパー）
		2	介護職員
		3	サービス提供責任者
		4	生活相談員
		5	看護職員
		6	PT・OT・ST等
		7	介護支援専門員（ケアマネジャー）
		8	管理職
		9	事務職員
		10	その他
QSC6	SA		QSC6 あなたの勤め先の産業はなんですか。【設問対象：高齢者介護の事業所以外に勤務の回答者(QSC4=2)】
		1	農業、林業、漁業
		2	鉱業、採石業、砂利採取業
		3	建設業
		4	製造業
		5	電気・ガス・熱供給・水道業
		6	情報通信業
		7	運輸業、郵便業
		8	卸売業、小売業
		9	金融業、保険業
		10	不動産業、物品賃貸業
		11	学術研究、専門・技術サービス業
		12	宿泊業、飲食サービス業
		13	生活関連サービス業、娯楽業
		14	教育、学習支援業
		15	医療、福祉
		16	複合サービス事業
		17	サービス業（他に分類されないもの）
		18	その他の産業
QSC7	SA		QSC7 あなたの勤め先での職業はなんですか。2つ以上の仕事に従事している場合は主なもの一つをお答えください。 【設問対象：高齢者介護の事業所以外に勤務の回答者(QSC4=2)】
		1	管理職（課長、次長、部長、会社役員など、課長以上の役職についているもの）
		2	専門職・技術職（研究者、教員、デザイナー、通訳、記者、栄養士、エンジニア、プログラマーなど）
		3	事務職（営業事務、経理事務、秘書、調査員、データ入力事務、コールセンターオペレーターなど）
		4	営業職（セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MRなど）

		5	販売職（コンビニエンスストア店員、レジ係、商品実演販売員、不動産仲介・売買人など）
		6	サービス職（調理師、美容師、ホールスタッフ、旅行添乗員、ビル管理人、チラシ配布員など）
		7	保安的職業（警察官、自衛官、消防員、警備員など）
		8	生産工程（組立工、溶接工、生産設備オペレーター、機械整備・修理工、製品検査工など）
		9	建設・土木・採掘（大工、左官、とび職、土木作業員など）
		10	輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等（運転手、車掌、船員、荷物配達員、倉庫作業、清掃員など）
		11	農林漁業作業者（農林・畜産・育林・水産養殖・造園等の従事者など）
		12	その他
QSC8			QSC8 現在の勤務先での仕事は除いて、これまでに高齢者介護の仕事をしたことはありますか。また、高齢者介護以外の仕事をしたことはありますか。
QSC8(1)	SA		高齢者介護の仕事
QSC8(2)	SA		高齢者介護以外の仕事
		1	ある
		2	ない
QSC9	MA		QSC9 これまでに経験した高齢者介護の仕事（職種）をお答えください。（現在の仕事は除く）（複数回答） 【設問対象：これまでに現職以外で高齢者介護の仕事の経験者(QSC8(1)=1)】
		1	訪問介護員
		2	介護職員（施設系）
		3	介護職員（通所系）
		4	介護職員（その他）
		5	サービス提供責任者
		6	介護支援専門員（ケアマネージャー）
		7	その他の専門職
		8	管理職
		9	事務職員
		10	その他
QSC10	SA		QSC10 直前のお仕事（現在の仕事に就く前の仕事）は高齢者介護の仕事でしたか。 直前のお仕事：現在の勤め先で働く前にしていた仕事のうちで、最も最近のもの【設問対象：現在介護で介護・非介護両方経験ある人】
		1	高齢者介護の仕事だった
		2	高齢者介護の仕事ではなかった