

資料提供  
令和8年6月29日(月)  
午後2時

公益財団法人介護労働安定センター  
業務部 雇用管理課 焼山、瀧原  
TEL: 03-5901-3041 (代表)  
03-6807-8904 (直通)

報道関係者 各位

## 「働く人々は、介護労働に関してどのようなイメージを持っているのか？ ：介護労働に従事する者とそれ以外の労働者の比較」 (介護労働実態調査(令和7年度特別調査))の結果の概要について

～介護労働に関するイメージや実感は  
介護労働に従事する者とそれ以外の労働者では大きく異なる～

公益財団法人介護労働安定センターでは、このたび「労働者の意識に関する介護事業と他産業との比較調査」を実施しその調査結果を取りまとめましたので公表いたします。

当センターでは毎年度、介護労働の基礎調査として「介護労働実態調査」を実施し、結果を公表していますが、本調査はその特別調査(令和7年度)として特定のテーマに関して行ったものです。

本資料及び詳細な分析をまとめた結果報告書本体は、当センターホームページ内の次のURLに掲載しています。 URL: <https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/>

※この公表は「特別調査」のもので、毎年実施している「介護労働実態調査」の令和7年度調査につきましては、令和8年7月下旬の公表を予定しています。

### ◆調査結果のポイント

#### 1. 介護労働者は、介護の仕事の「働きがい」に関して、介護以外の労働者よりも肯定的に評価している

今の仕事や職場の「働きやすさ」に関する意識を、介護労働者と介護以外の労働者を比較すると、介護労働者の方が低くなるが、「働きがい」に関する評価は、介護労働者のほうがやや高くなる。

介護労働者の職種別に「働きやすさ」と「働きがい」に関する評価をみると、訪問系が最も高く、次いで通所系、施設系の順となる。

#### 2. 介護労働者は、介護の仕事に関して、介護以外の労働者よりも肯定的に評価している

介護の仕事に対する介護労働者の認識と介護以外の就業者が介護の仕事の抱えているイメージを比較すると、両者の意識の差は大きく、介護労働者は、介護の仕事に関して「自分の都合に応じた働き方」「休暇の取得」「利用者との関係性」「残業時間」「働きがい」「職場の人間関係」などで肯定的な評価が高くなるが、介護以外の労働者ではそうした評価が低い。つまり、介護の仕事の実態が、介護以外の就業者に伝わっていないことがわかる。

#### 3. 介護以外の就業者の中には、「介護の仕事で働きたい」や「働いてもよい」とするものが少なくない

介護以外の労働者の中で今後のキャリアに関して「転職を考えている」者や「わからない」とした者では、「今後介護の仕事で働きたい」者や「働いてもいい」とする者が18.2%と少なくない比率を占めている。その理由として「今後ニーズが高まる仕事だから」や「人や社会の役に立ちたいから」などが高い割合となっている。介護以外の労働者のこうした就業ニーズを介護分野への就業へ繋げる取り組みが求められよう。

## 【調査の概要】

### 1. 調査の目的

本調査は、介護労働者の就業に関する意識等を、他の業界で就労する非介護労働者（無業者を含む。）との比較分析によって明らかにすることを目的とする。

また、今後介護業界で就労する希望や可能性のある労働者の特性を明らかにすることにより、介護人材確保のための施策に資する知見を得ることとする。

### 2. 調査の対象・方法・時期

○調査対象： 30～65歳の介護労働者、非介護労働者、無業者

○調査方法： オンライン（Web）による個人調査

○調査期間： 令和7年（2025年）12月19日～22日

### 3. 調査対象者のカテゴリー分類

本調査は、介護労働者と非介護労働者の比較を行うことが主目的であるが、過去に介護労働又は非介護労働を経験しているかどうかによって、就業意識等が異なることが考えられるため、令和7年12月1日時点での就労状況や介護に関する過去の就業経験から、調査対象者を6のカテゴリーに区分した。なお結果報告書本体ではこれをさらに11の詳細カテゴリーに区分して分析を行っている。

#### 調査対象者のカテゴリーの定義・有効回答数

（単位：人）

カテゴリー	介護・非介護の仕事の経験		有効回答数
介護労働者(A)	(介護のみ)	非介護の経験なく現在介護	531
介護労働者(B)	(非介護→介護)	非介護の経験があるが現在介護（Cを除く）	553
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を経て現在介護	101
非介護労働者(D)	(非介護のみ)	介護の経験なく現在非介護	539
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)		現在無業者	516

#### 4. 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、結果報告書の資料編「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とその理由、⑨高齢者介護の仕事のイメージ・実感

#### 5. 回収状況

- ・調査依頼数： 4,870
- ・有効回答数： 2,759
- ・回収率： 56.7%

#### 6. 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】（※所属等は令和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

## <調査結果の概要>

### 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〕

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ってみる。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<sup>(※1)</sup>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。

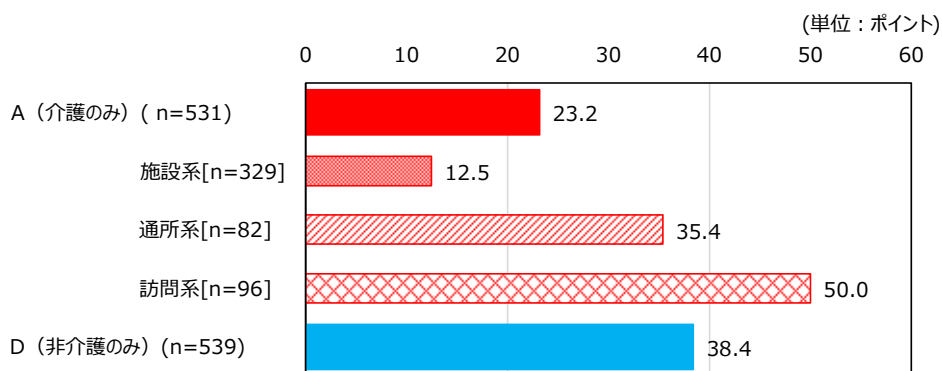
また、現在の仕事に関する「働きがい」についてみると、「介護労働者 (A)」は21.1p、「非介護労働者 (D)」は18.2pとなり、「介護労働者 (A)」のほうがやや高い。

「介護労働者 (A)」を介護の仕事の類型<sup>(※2)</sup>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。

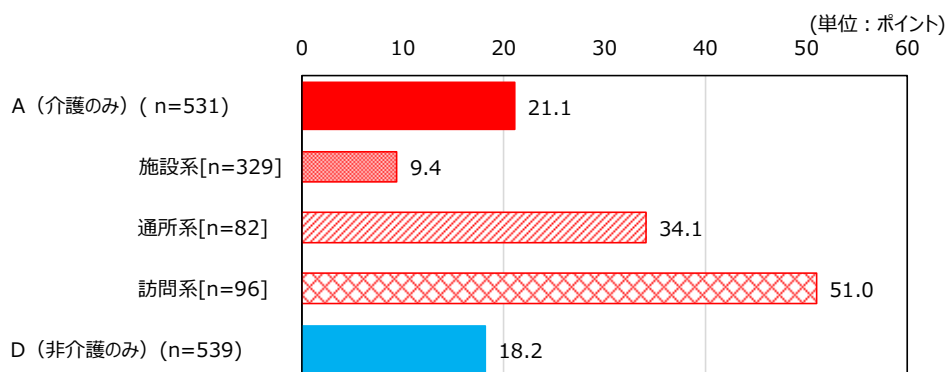
※1 D.I. 値とは、設問事項に対する回答の割合 (%) に基づき、「(「そう思う」+「ややそう思う」) - (「あまりそう思わない」+「そう思わない」)」によって算出したポイント数 (p) をいう。

※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.



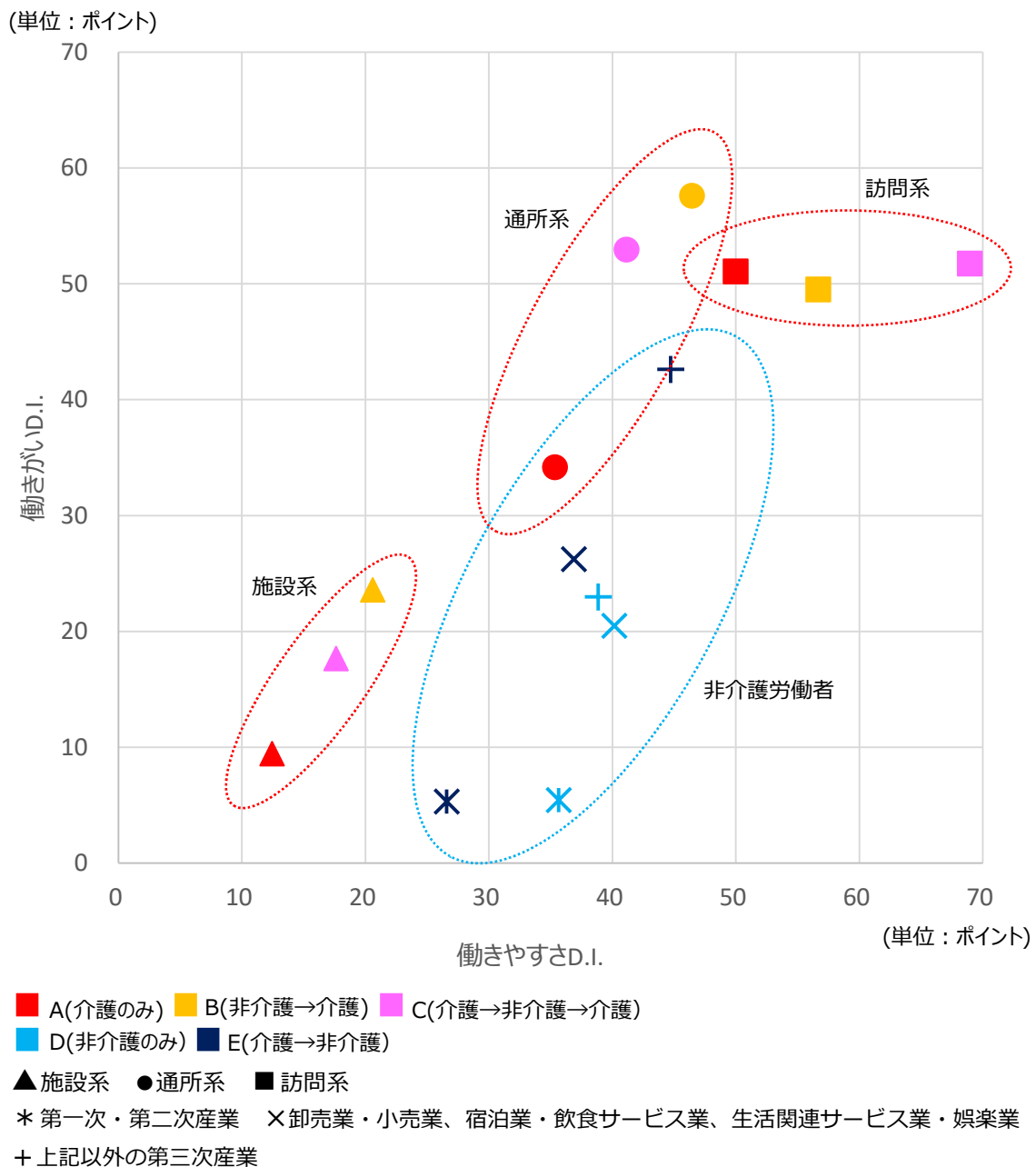
図表 1-2 働きがい D.I.



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)



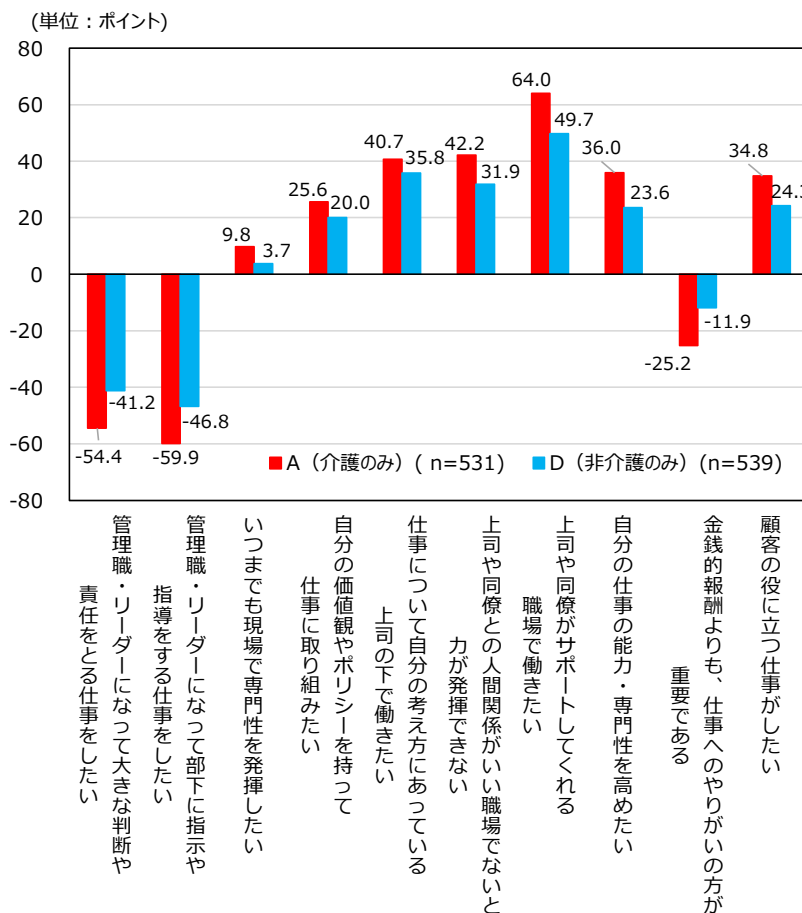
## (2) 仕事に関する意識〔Q14〕

仕事に関する意識について、「介護労働者 (A)」のほうが「非介護労働者 (D)」よりも D.I.値が高いものをみると、「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「介護労働者 (A)」のほうが「非介護労働者 (D)」よりも D.I.値が低いものをみると、「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. 介護の仕事のイメージ・実感の比較

### (1) 介護労働者の実感と非介護労働者のイメージの比較〔Q22、Q23〕

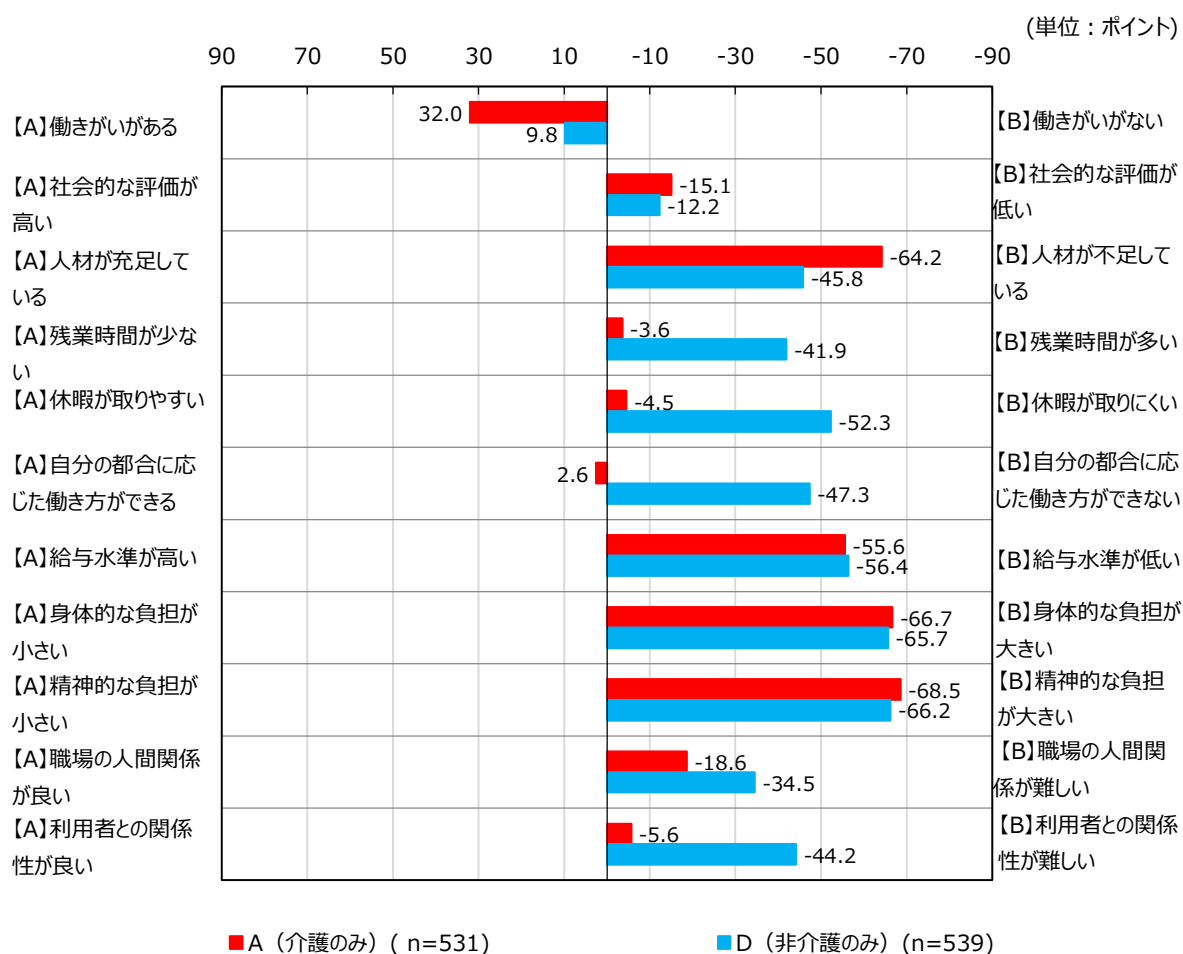
介護の仕事に対する「介護労働者」の実感と、「非介護労働者」のイメージの違いを D.I. 値<sup>(※3)</sup>で比較してみると、「給与水準」「身体的な負担」「精神的な負担」についてはいずれも同程度のネガティブな実感・イメージがみられた。(図表 2-1)

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 A」) - (「どちらかという 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「特別調査結果報告書」の第2章をご参照ください。(以下同じ)

## (2) 介護の仕事の経験前後でのイメージ・実感の変化〔Q22、Q23〕

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・実感の変化をみる事ができる。

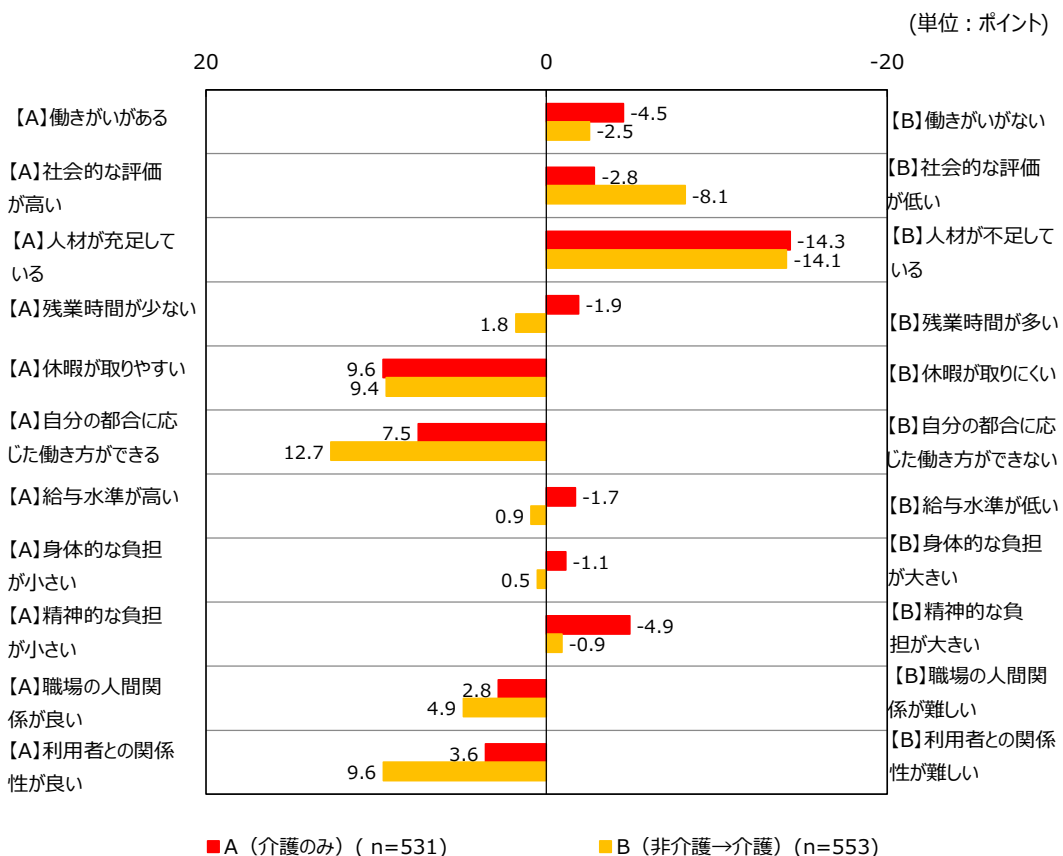
まずこの経験前後の変化を、「介護労働者 (A:介護のみ)」におけるD.I.値の変化でみると、「休暇の取得」「自分の都合に応じた働き方」「利用者との関係性」「職場の人間関係」においてイメージ・実感がポジティブに変化している。一方、「人材不足」「精神的な負担」「働きがい」などでネガティブに変化している。(図表 2-2)

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」のイメージ・実感について経験前よりもよくなったと感じることが多い。

図表 2-2 介護の仕事に対する経験前後のイメージ・実感 D.I.の変化〔一部抜粋〕 (AとBについて)

【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)】



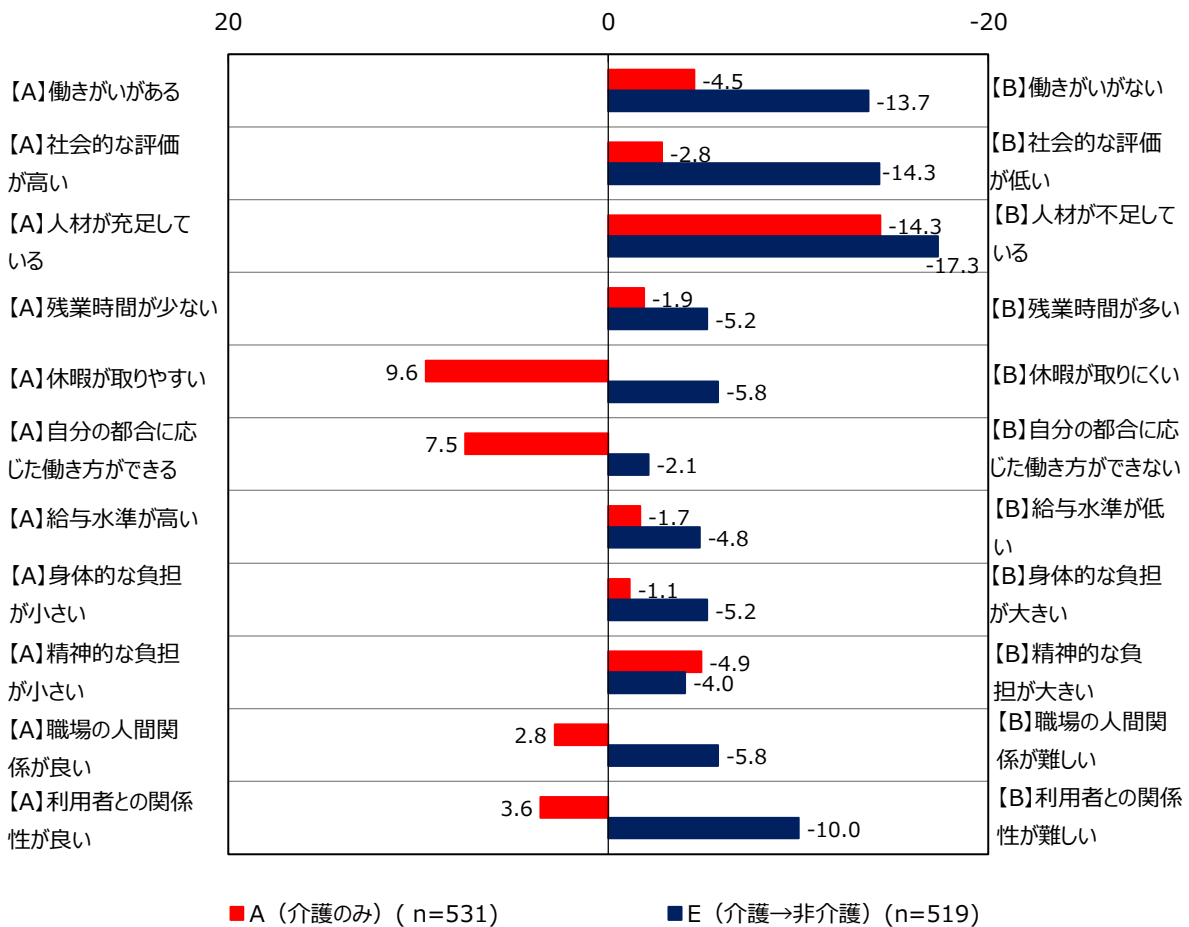
また、この経験前後の変化を「介護労働者（E：介護→非介護）」におけるD.I.値の変化でみると、全体としてネガティブに変化しており、特に、「介護労働者（A：介護のみ）」と比較して、「休暇の取得」（▲15.4p 差）、「利用者との関係性」（▲13.6p 差）、「社会的な評価」（▲11.5p 差）、「自分の都合に応じた働き方」（▲9.6p 差）、「働きがい」（▲9.2p 差）、「職場の人間関係」（▲8.6p 差）などで大きな差がみられネガティブに変化している。（図表 2-3）

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 介護の仕事に対する経験前後のイメージ・実感 D.I.の変化〔一部抜粋〕（AとEについて）**

【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）】

（単位：ポイント）



### 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〕

「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)

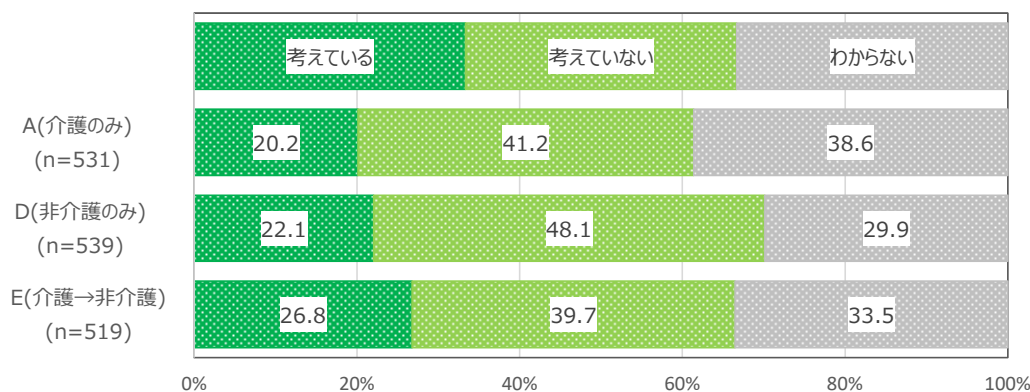
この「考えている」「わからない」と回答した者 (58.8%) に対して、今後介護の仕事をする可能性があるかどうかを尋ねると、「働きたい」と「働いてもいい」とする者を合わせると 58.1%となったが、「働きたくない」が 9.9%、「わからない」が 32.1%となっている。(図表 3-2)

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。

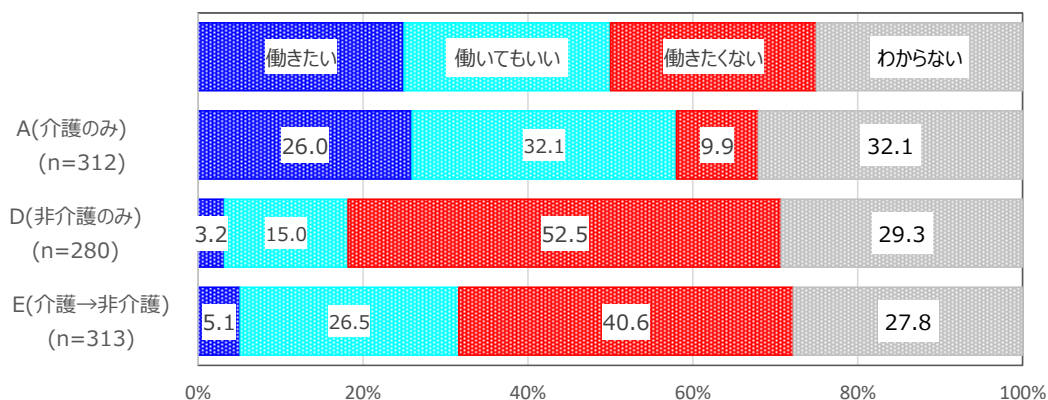
さらに「非介護労働者 (E : 介護→非介護)」のうち今の仕事からの転職を「考えている」「わからない」と回答した者 (60.3%) であって、今後介護の仕事について「働きたい」と「働いてもいい」とする者を合わせると 31.6%である。

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 介護の仕事での今後の就労の可能性

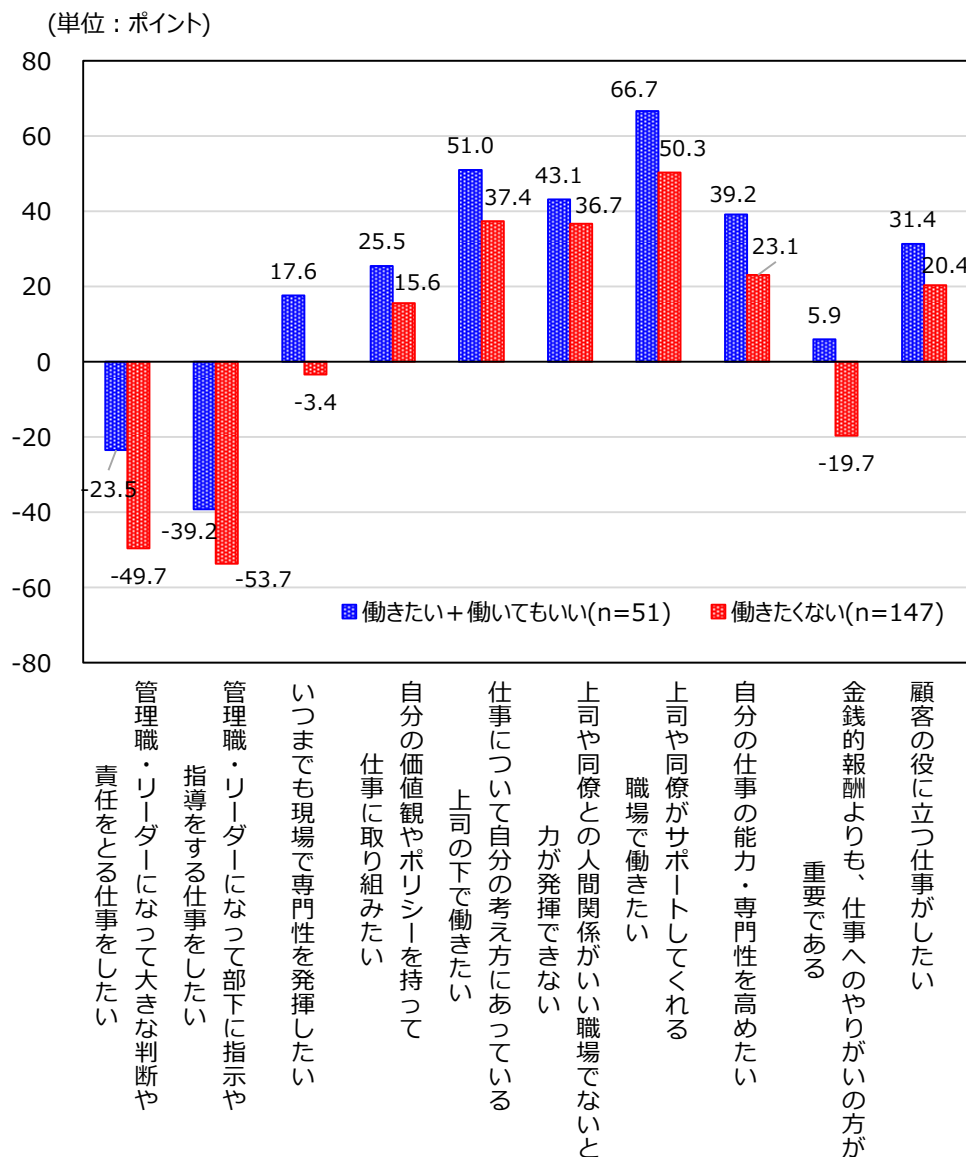


## (2) 介護の仕事で働きたい・働いてもいいとする者の意識〔Q19、Q14〕

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)などの項目で差が大きく、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)

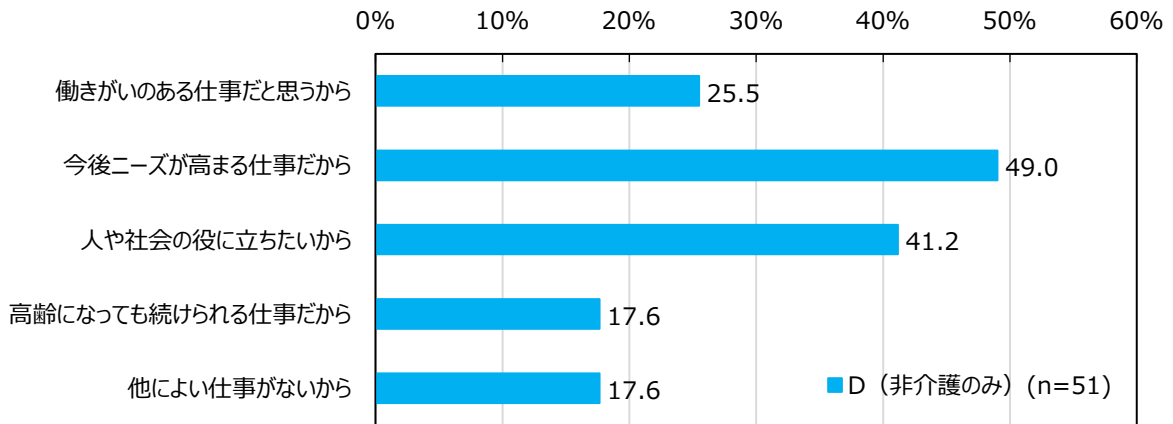
図表3-3 介護での就労可能性別、仕事の志向性D.I.



### (3) 介護の仕事で働きたい・働いてもいい理由〔Q20〕

「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〕



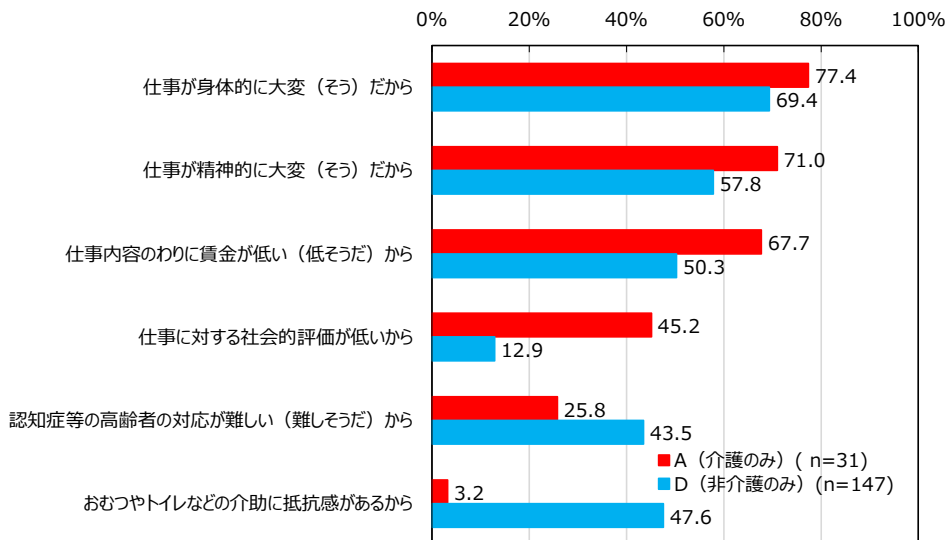
### (4) 介護の仕事をしたくない理由〔Q21〕

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〕

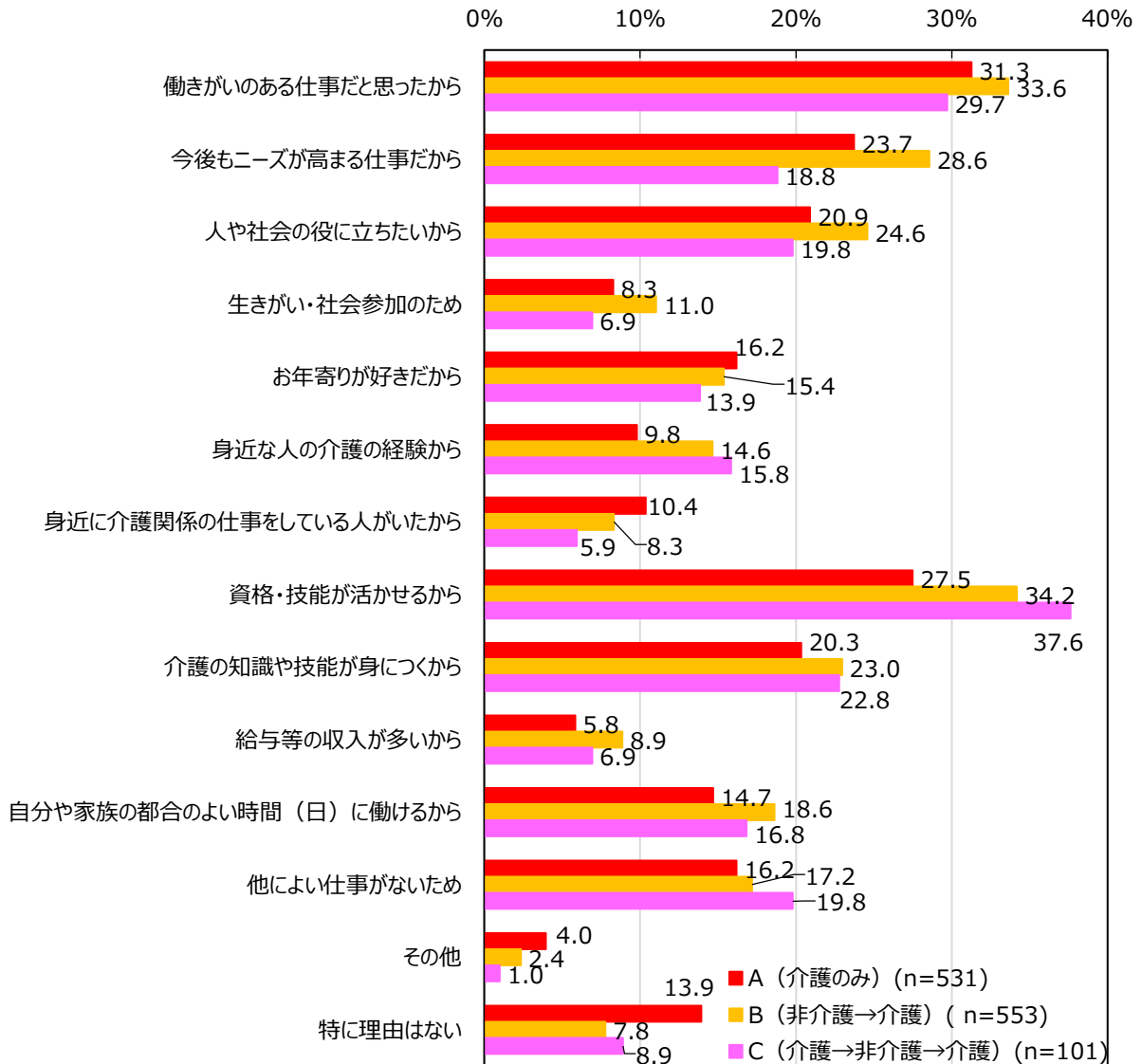


### (5) 非介護の仕事を経て介護の仕事に戻った者の特徴〔Q8、Q16〕

過去の介護の仕事をしてき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。

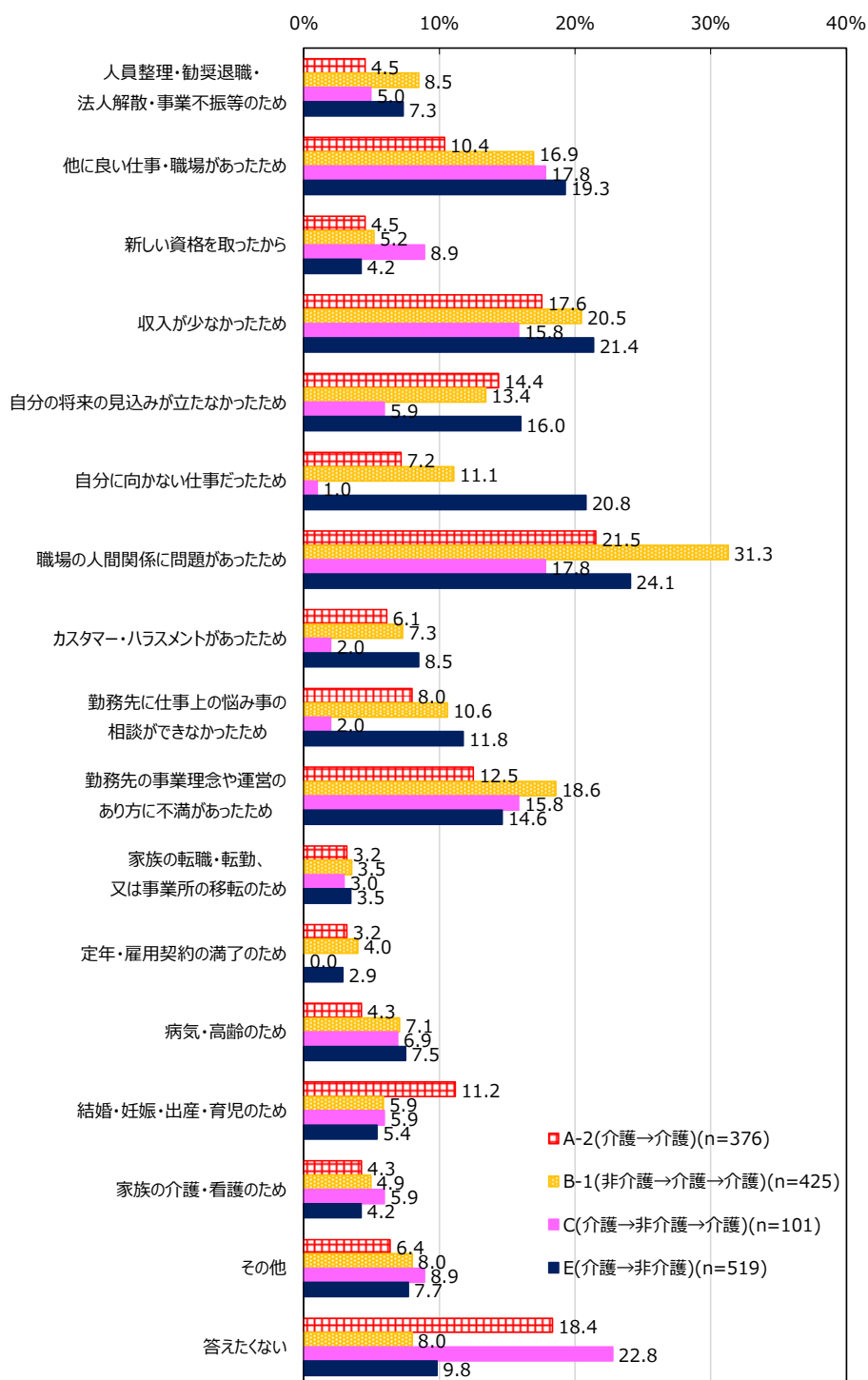
現在の仕事を選んだ理由、つまり再び介護の仕事に戻ってきたことの原因をみると、「資格・技能が活かせるから」（37.6%）が一番多い理由になっている。（図表 3-6）

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、直近の介護の仕事辞めた理由をみると、「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 直近の介護の仕事辞めた理由 (複数回答)



※「A-2」「B-1」の定義は、「特別調査結果報告書」の第1章「3(1) 調査対象者のカテゴリー分類について」をご参照ください。

#### <公益財団法人介護労働安定センターの概要>

- ・公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働に係る総合支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（介護労働者法）」に基づく指定法人として指定された公益法人です。
- ・わが国高齢社会の進展に伴う介護労働力の需要増大を踏まえ、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るとともに、魅力ある職場づくりのための様々な支援事業、さらには、介護事業者を含む介護分野全般における総合的支援事業を展開しています。

#### —私たちの理念—

介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します