

## 令和7年度「介護労働実態調査」結果（兵庫県）の概要について

兵庫県の状況は、420 の事業所、906 名の介護労働者の方が回答。

記載したページ番号は、介護労働実態調査結果 都道府県版＜兵庫支部＞のページ。

全国の状況は、 に記載。（8,955 の事業所、20,675 名の介護労働者の方が回答。）

### 1 採用・離職

— 採用率は上昇、離職率は悪化、従業員の不足感は上昇

#### （1）採用率、離職率の動向（P2）

- ・訪問介護員、介護職員を合わせた 2 職種の離職率は 14.2% で、3 年連続の悪化となった一方、採用率は 17.3% と 2 年ぶりの上昇となった。
- ・採用率の増加幅は前年度比 1.9 ポイント、離職率の悪化幅は 1.0 ポイントとなり、増減率（採用率－離職率）は 0.9% と 2 年ぶりに上昇した。

##### 【全国の概要】

- ・訪問介護員、介護職員を合わせた 2 職種の離職率は 12.4% で横ばいとなる一方、採用率は 14.6% と 2 年ぶりの上昇となった。
- ・採用率の上昇幅は 0.3 ポイントと小幅で、採用率は、昨年度に続き低い水準となっている。
- ・離職率は 29 歳以下で 17.3% と他の年齢階層より高く、若年層の定着が課題と考えられる。

#### （2）過不足感において、不足とする事業所は前年度より上昇（P2）

- ・事業所全体の従業員の過不足感は、不足とする事業所（「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の合計）は 69.1% と、前年度（65.2%）より、3.9 ポイント上昇している。
- ・職種別にみると、3 職種（訪問介護員、PT・OT・ST 等、介護支援専門員）の不足感は、前年度より上昇しており、また、訪問介護員は 89.1% と、前年度より 5.0 ポイント 上昇し、全国の値より 6.2 ポイント 高くなっている。

##### 【全国の概要】

- ・事業所全体の従業員の過不足感は、不足とする事業所（「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の合計）は 65.8% と、前年度（65.2%）より上昇している。
- ・職種別にみると、訪問介護員、サービス提供責任者以外の 5 職種いずれにおいても前年度より上昇しており、また、訪問介護員は 82.9% と、前年度より 0.5 ポイント低下したものの、不足とする割合は 7 職種で最も高くなっている。

### 2 採用活動・職場定着の取り組み

- 採用において効果があると事業所が回答した方策では「賃金水準の向上」が最も高く、職場定着において効果があると事業所が回答した方策では「人間関係が良好な環境づくり」が最も高い

### (1) 採用活動の実施状況、その効果 (P3)

- ・事業所の採用活動の実施割合は、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」が、共に 65.9%と高く、約 3 分の 2 の事業所が行っている。
- ・「採用に効果があった」としている採用活動は、「有料職業紹介所を活用」が、56.2% と 5 割を超えている。

#### 【全国の概要】

- ・事業所の採用活動の実施割合は、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」が、それぞれ 66.0%、64.8%と高く、約 3 分の 2 の事業所が行っており、これらを行っている事業所のうち、それぞれ 47.3%、41.8%と 4 割超が「採用に効果があった」としている。

### (2) 労働者が就職した主な経路・経緯 (P10)

- ・労働者が現在の法人に就職した主な経路・経緯は、「友人・知人からの紹介」が 34.2%と最も高く、次いで「ハローワーク」が 14.6%となっている。

#### 【全国の概要】

- ・労働者が現在の法人に就職した主な経路・経緯は、「友人・知人からの紹介」が 33.8%と最も高く、次いで「ハローワーク」が 19.4%となっている。
- ・勤続 1 年未満の者に限ると、最も高いのは同様に「友人・知人からの紹介」(29.3%) だが、次いで「求人情報サイト」(21.3%) となっている。

### (3) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、その効果 (P4)

- ・事業所で採用や職場定着・離職防止の方策として行われているのは、「人間関係が良好な職場づくり」が最も高く (76.3%)、次いで「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」(72.7%) となっている。
- ・行っている事業所における効果があったとするものの割合は、採用については「賃金水準の向上」(39.9%) が最も高くなっている。また、職場定着については「人間関係が良好な環境づくり」(60.7%) が最も高くなっている。

#### 【全国の概要】

- ・事業所で採用や職場定着・離職防止の方策として行われているのは、「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 (75.4%)、次いで「人間関係が良好な職場づくり」(74.2%) となっている。
- ・行っている事業所における効果があったとするものの割合は、採用については「賃金水準の向上」(38.4%) が最も高くなっている。また、職場定着については「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」(57.9%) が最も高くなっている。

### 3 中途採用者の前職等の状況

- ― 直前の介護関係の仕事を辞めた理由は「職場の人間関係に問題があったため」が最も高く、次いで「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」である

#### (1) 介護労働者の直前の仕事 (P9)

- ・ 中途採用の介護労働者（現在の仕事以外に仕事をしたことがある介護労働者）の直前の仕事は「介護関係の仕事」が最も高く(36.6%)、その中では「施設系」が 13.2% と高くなっている。

##### 【全国の概要】

- ・ 中途採用の介護労働者（現在の仕事以外に仕事をしたことがある介護労働者）の直前の仕事は「介護関係の仕事」が 36.5% と最も高く、その中では「施設系」が 15.6% と高くなっている。
- ・ 職種別にみると、介護職員、訪問介護員は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高くなっている（それぞれ 40.3%、36.1%）。

#### (2) 直前の仕事を辞めた理由 (P9～10)

- ・ 直前の仕事を辞めた理由は、その仕事が介護関係の場合は「職場の人間関係に問題があったため」が最も高く（22.1%）、次いで「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」（19.3%）となっている。
- ・ 直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容は「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」が最も高く、「職場の人間関係に問題があったため」の理由で辞めた人のうちの 41.9% となっている。
- ・ 直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」の具体的な内容は「介護の質の向上の取り組みに対して職員の体制や処遇が追いつかなかった」、「無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった」が最も高く、「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」の理由で辞めた人のうちの 37.0% となっている。

##### 【全国の概要】

- ・ 直前の仕事を辞めた理由は、その仕事が介護関係の場合は「職場の人間関係に問題があったため」が最も高く、辞めた人に占める割合は 27.3%。一方で、介護関係以外の仕事の場合は「結婚・妊娠・出産・育児のため」が最も高く、辞めた人に占める割合は 20.1% となっている。
- ・ 直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「職場の人間関係に問題があったため」の具体的な内容は「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」が最も高く、「職場の人間関係に問題があったため」の理由で辞めた人のうちの約半数（45.8%）となっている。

### 4 賃金・労働時間の状況

- ― 月給の人の通常月の平均月収は、前年度に比べ 1.8% の増加

#### (1) 賃金の動向 (P12)

- ・ 賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収は 265,083 円、前年度に比べ、1.8% の増加となっている。

【全国の概要】

- ・賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収は 254,951 円、前年度に比べ、2.4%の増加となっている。
- ・職種別では「訪問介護員」(4.1%)、「介護職員」(3.1%)、「生活相談員」(3.1%)の伸びが高くなっている。

(2) 残業時間の状況 (P11)

- ・1週間の残業時間については、約半数(54.4%)が「残業時間なし」と回答。「5時間未満」が28.4%で、これらを合わせると約8割。「残業時間なし」を含めた平均残業時間は1.7時間となっている。

【全国の概要】

- ・1週間の残業時間については、約半数(56.3%)が「残業時間なし」と回答。「5時間未満」が26.7%で、これらを合わせると約8割。「残業時間なし」を含めた平均残業時間は1.7時間となっている。

5 介護労働者の就業意識

- 今の仕事や職場は「働きやすい」と回答した者は約7割、「働きがいがある」と回答した者は約6割

(1) 介護の仕事で働こうと思ったきっかけ (P8)

- ・介護の仕事で働こうと思ったきっかけは、「身近に介護が必要な人がいた」が28.5%で最も高く、次いで「身近に介護の仕事をしている人がいた」が26.5%となっている。

【全国の概要】

- ・介護の仕事で働こうと思ったきっかけは、「身近に介護が必要な人がいた」が27.8%で最も高く、次いで「身近に介護の仕事をしている人がいた」が26.3%となっている。
- ・介護の仕事の経験年数が3年未満の者に限ると、「身近に介護の仕事をしている人がいた」が31.1%で最も高く、また「SNS、WEB・ネット等の影響」も全体に比べ高くなっている。

(2) 働きやすさ、働きがい (P15)

- ・今の仕事や職場は働きやすいと思うかの設問に「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者は69.6%、今の仕事や職場は働きがいがあるかの設問に「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者は65.1%。

【全国の概要】

- ・今の仕事や職場は働きやすいと思うかの設問に「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者は67.5%、今の仕事や職場は働きがいがあるかの設問に「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者は63.2%。
- ・主な職種では、訪問介護員がそれぞれ72.7%、68.3%、介護職員がそれぞれ63.3%、56.8%となっている。介護職員をサービス系型別にみると、施設系(入所型)で他よりやや低くなっている(それぞれ54.9%、48.4%)。

### (3) 仕事の満足度 (P16)

- ・現在の仕事の満足度（満足＋やや満足）については、「職場の人間関係」の満足度が 54.3% と最も高く、次いで「仕事上の相談の環境」が 49.0% となっている。

#### 【全国の概要】

・現在の仕事の満足度について、満足度D.I. (※) でみると、「職場の人間関係」(38.2 p (ポイント、以下同じ。))、「仕事の内容」(34.2 p)で高いプラスになる一方で、「人員配置体制」(▲18.5 p)、「休憩室などの付帯設備」(▲12.5 p)、「賃金水準」(▲12.3 p)でマイナスが大きい。

(※)D.I.値とは、設問事項に対する回答割合(%)に基づき、次の式により算出したポイント数(p)をいう。

・満足度D.I.= (「満足」+「やや満足」) - (「不満足」+「やや不満足」)

・志向性D.I.= (「そう思う」+「ややそう思う」) - (「そう思わない」+「あまりそう思わない」)

### (4) 仕事に関する意識 (P14)

- ・仕事に関する意識（そう思う＋ややそう思う）については、「上司や同僚がサポートしてくれる職場で働きたい」が 84.0% と最も高く、次いで「利用者の役に立つ仕事がしたい」が 81.8% となっている。

#### 【全国の概要】

・仕事に関する意識を志向性D.I. (※) でみると、「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」「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」でマイナスが大きい（それぞれ▲41.7 p、▲37.5 p）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」「利用者の役に立つ仕事がしたい」でプラスが大きくなっている（それぞれ 81.0 p、78.6 p）。

### (5) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等 (P13)

- ・労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等については、「人手が足りない」が最も高く(49.2%)、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」(36.5%)、「昇給がない、少ない」(29.9%) となっている。

#### 【全国の概要】

・労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等については、「人手が足りない」が 52.3% と最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 38.1%、「昇給がない、少ない」が 29.9%、「身体的負担が大きい」が 23.9% となっている。

### (6) 働き続けることに役立っている勤務先の取り組み (P15)

- ・労働者にとって、現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っている勤務先の取り組みは、「人間関係が良好な職場づくり」が最も高く(67.2%)、次いで「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」(63.4%)、「賃金水準の向上」(58.0%) となっている。

#### 【全国の概要】

・労働者にとって、現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っている勤務先の取り組みは、「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（65.5%）、次いで「人間関係が良好な職場づくり」（65.4%）、「賃金水準の向上」（56.8%）となっている。

## 6 仕事と育児・家族介護の両立

### — 約半数が今後5年間に家族介護をする可能性がある

#### （1）育児・家族介護の現在の状況、今後5年間の可能性（P14）

- ・現在「育児をしている」ものは17.2%、現在「家族介護をしている」ものは15.1%となっている。また、今後5年間に「家族介護をする可能性がある」は51.7%と約半数となっている。

#### 【全国の概要】

・現在「育児をしている」ものは18.7%、現在「家族介護をしている」ものは12.5%となっている。また、今後5年間に「家族介護をする可能性がある」は50.2%と約半数となっている。

#### （2）仕事の継続可能性（P14）

- ・現在の職場で家族介護をしながらの仕事の継続については、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を合わせると34.1%となっている。

#### 【全国の概要】

#### （2）介護休業についての認識、職場の相談できる雰囲気と仕事の継続可能性

・現在の職場で家族介護をしながらの仕事の継続については、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を合わせると38.6%で、これを今後5年間に「家族介護をする可能性がある」と回答した者でみると、39.8%と約4割となっている。

・現在の職場で家族介護をしながら仕事を続けることができるか否かの回答を、介護休業の認識別にみると、「体制の構築期間（A）」と認識する者では仕事を「続けられると思う」が31.7%で、「おそらく続けられると思う」と合わせると約3分の2（66.5%）である一方で、「介護に専念する期間（B）」と認識する者では「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を合わせると46.1%と高い割合になっている。

・また、介護について相談できる職場の雰囲気であるか否か別にみると、「そう思う」と回答した者では仕事を「続けられると思う」が24.7%と高い割合となっている一方で、「そう思わない」と回答した者では「続けられないと思う」割合が60.8%と6割となっている。

・従業員の職場定着のためには、事業所において介護休業制度の利用目的を正しく伝えることや相談できる環境の構築も重要な要素であると考えられる。

## 7 介護テクノロジーの導入

### — 約半数の事業所が「昼間の業務負担の軽減」に効果があるとしている

#### （1）介護テクノロジー（ICT機器・介護ロボット等）の導入状況（P6）

- ・介護テクノロジー（ICT機器・介護ロボット等）の導入状況について「日常的に利用してい

る」機器の種類をみると、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」が71.5%となるなどパソコンによる介護ソフトは多く利用されている。

【全国の概要】

・介護テクノロジー（ICT 機器・介護ロボット等）の導入状況について「日常的に利用している」機器の種類をみると、「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」が72.2%となるなどパソコンによる介護ソフトは各サービス系型で多く利用されている。

・サービス系型にみると、訪問系では「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能」が60.4%となるなどタブレット端末・スマートフォンの活用が高く、施設系（入所型）、居住系では「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」がそれぞれ66.7%、41.4%となるなどセンサー等の ICT 機器や介護ロボットの利用割合が相対的に高くなっている。

（2）介護テクノロジー（ICT 機器・介護ロボット等）の導入効果（P6）

・導入について「効果がある」と「やや効果がある」の合計をみると、「昼間の業務負担の軽減」が50.8%、「夜間の業務負担の軽減」が44.5%となっている。

【全国の概要】

・導入について「効果がある」と「やや効果がある」の合計をみると、「昼間の業務負担の軽減」が53.8%、「夜間の業務負担の軽減」が47.2%とそれぞれ約半数が効果があるとしている。

8 外国籍労働者の状況

ー 受け入れている事業所の割合は前年度と比べ 2.5 ポイント上昇、受け入れていない事業所は全体の約 8 割

（1）外国籍労働者の受け入れ状況（P7）

・外国籍労働者の受け入れ状況については、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合は18.5%と 2.5 ポイント上昇している。受け入れていない事業所は全体の約 8 割（77.9%）。

【全国の概要】

・外国籍労働者の受け入れ状況については、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合は18.6%と 2.8 ポイント上昇している。受け入れていない事業所は全体の約 8 割（78.7%）。

（2）外国籍労働者の受け入れの課題（P7）

・外国籍労働者受け入れの課題としては、「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が最も高く（48.0%）、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」（39.8%）、「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」（33.1%）となっている。

【全国の概要】

・外国籍労働者の受け入れの課題としては、「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が最も高く（49.1%）、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」（39.6%）、「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」（35.7%）となっている。

（３）訪問系サービスにおける外国籍労働者の受け入れ方針

- ・令和７年４月から一定条件の下で認められた外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について、対象となる訪問系サービスでの外国籍労働者の今後の受け入れ方針は「受け入れる予定はない」が50.0%と最も高く、次いで「わからない」が28.2%、「現在、検討している」が14.1%となっている。

【全国の概要】

・令和７年４月から一定条件の下で認められた外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について、対象となる訪問系サービスでの外国籍労働者の今後の受け入れ方針は「受け入れる予定はない」が47.2%と最も高く、次いで「わからない」が27.4%、「現在、検討している」が13.1%となっている。

９ スポットワーク（※）の活用状況

- ー 過去１年間にスポットワークを利用したことがある事業所は13.7%、そのうちスポットワークから正社員等への雇用をしたことがあるのは約３割

（※）本調査では、スポットワークは、パソコン、スマホ等によりネットで１日単位（日々雇用）で募集・雇用するものとしている。なお、１日の中で数時間だけ働く場合も、１日単位（日々雇用）としている。

（１）スポットワークの利用状況（P3）

- ・過去１年間のスポットワークの利用について、13.7%が利用したことが「ある」と回答。

【全国の概要】

・過去１年間のスポットワークの利用について、8.9%が利用したことが「ある」と回答。

・介護職員の過不足状況別に過去１年間にスポットワークの利用ありの割合をみると「大いに不足」とする事業所で15.3%、「不足」とする事業所で14.8%と、不足感の高い事業所で利用している割合が高くなっている。

（２）スポットワークを利用している（した）理由

- ・スポットワークを利用している（した）理由は、「必要とするマンパワー（人数）の確保が容易にできる」が47.4%で最も高く、次いで「繁忙の時間帯にだけ雇うことができる」が40.4%、「正社員や日々雇用でない有期雇用職員への雇用につなげられる」が33.3%となっている。



【全国の概要】

・スポットワークを利用している（した）理由は、「必要とするマンパワー（人数）の確保が容易にできる」が47.1%で最も高く、次いで「繁忙の時間帯にだけ雇うことができる」が37.1%、「正社員や日々雇用でない有期雇用職員への雇用につなげられる」が27.8%となっている。

（3）スポットワークで雇用した人の正社員等への雇用の有無（P3）

- ・スポットワークで雇用した人の正社員等への雇用は、過去1年間にスポットワークを利用したことがある事業所の31.6%が「ある」と回答。

【全国の概要】

・スポットワークで雇用した人の正社員等への雇用は、過去1年間にスポットワークを利用したことがある事業所の28.0%が「ある」と回答。

・スポットワークを利用している（した）理由別に、スポットワークで雇用した人の正社員等への雇用をしたことがある事業所の割合をみると、「正社員や日々雇用でない有期雇用職員への雇用につなげられる」で56.2%、「多様な人材が採用できる」で50.0%、「全体の人件費が抑えられる」で44.6%と、他と比べ高い割合となっている。