

資 料 提 供
令和 8 年 7 月 2 9 日 (水)
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

令和 7 年度「介護労働実態調査」結果の概要について

～訪問介護員の約 7 割、介護職員の約 6 割が「働きがいがある」と感じている～

公益財団法人介護労働安定センターでは、令和 7 年度介護労働実態調査を実施し、このたび調査結果を以下のとおり取りまとめました。

本調査は、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護保険サービスの提供等に資することを目的に、事業所調査は平成 14 年度から、労働者調査は平成 15 年度から毎年実施しています。

本資料及び介護労働実態調査結果報告書（事業所調査結果報告書、労働者調査結果報告書）は、当センターホームページ内の下記 URL に掲載しています。

URL : <https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/>

◆調査結果のポイント

1. 採用・離職

・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が、上昇幅は 0.3 ポイントと小幅。

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」(38.4%) 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「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%) が最も高い。

3. 介護労働者の意識

・訪問介護員の約 7 割 (68.3%)、介護職員の約 6 割 (56.8%) が今の仕事や職場は「働きがいがある」と回答。また、訪問介護員の約 7 割 (72.7%)、介護職員の約 6 割 (63.3%) が今の仕事や職場は「働きやすい」と回答。(数値は「そう思う」と「ややそう思う」の合計の割合)

4. 仕事と介護の両立

・約半数 (50.2%) が今後 5 年間に家族介護をする可能性があるとは回答。そのうちで現在の職場で家族介護をしながら仕事を続けるのは難しいと思うとは回答した者は約 4 割 (39.8%)。

5. スポットワーク^(※)の活用状況

・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 8.9%。そのうちでスポットワークから正社員等への雇用したことがあるのは約 3 割 (28.0%)。 (※)スポットワークの定義は P5 参照

＜ 目 次 ＞

I. 結果のポイント	1
II. 調査結果の概要	7
1. 採用・離職	7
(1) 採用率と離職率の動向〔事業所調査・問 7 ①③〕	7
(2) 従業員の過不足状況〔事業所調査・問 8〕	12
(3) 採用した従業員の人数や質の評価〔事業所調査・問 9〕	13
(4) 従業員の定着状況〔事業所調査・問 10〕	13
2. 採用活動・職場定着の取り組み	14
(1) 採用活動の実施状況、効果があつたもの〔事業所調査・問 11 ①②〕	14
(2) 現在の法人に就職した主な経路・経緯〔労働者調査・問 13〕	15
(3) 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があつたもの〔事業所調査・問 13 ①②③〕	16
(4) 現在の法人に就職した理由〔労働者調査・問 14〕	17
(5) 勤務先での取り組み、仕事継続に役立っているもの〔労働者調査・問 21 ①②〕	18
3. 中途採用者の前職等の状況	19
(1) 介護労働者のこれまでに経験した仕事・直前の仕事〔労働者調査・問 7 ②③〕	19
(2) 直前の仕事を辞めた理由〔労働者調査・問 8 ①②③〕	20
4. 賃金・労働時間の状況	22
(1) 賃金の状況〔労働者調査・問 20 ②③〕	22
(2) 残業時間の状況〔労働者調査・問 17 ③〕	23
5. 介護労働者の就業意識	24
(1) 介護の仕事で働こうと思ったきっかけ〔労働者調査・問 2 ①〕	24
(2) 働きやすさ、働きがい〔労働者調査・問 26、問 27〕	25
(3) 満足度〔労働者調査・問 29〕	26
(4) 仕事に関する意識〔労働者調査・問 23〕	27
(5) 仕事・職場の評価〔労働者調査・問 28〕	28
(6) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等〔労働者調査・問 22 ①〕	29
(7) 現在の仕事（職種）、事業所での就労に関する今後の希望〔労働者調査・問 30〕	30
6. 仕事と育児・介護の両立	31
(1) 仕事と育児・介護の両立支援の課題〔事業所調査・問 16〕	31
(2) 育児・家族介護の現在の状況、今後 5 年間の可能性〔労働者調査・問 25 ①②〕	32
(3) 介護休業についての認識、職場の雰囲気、仕事継続の可否〔労働者調査・問 24〕	33
7. 介護テクノロジー（ICT 機器・介護ロボット等）	36
(1) 介護テクノロジーの導入状況〔事業所調査・問 17 ①〕	36
(2) 介護テクノロジーの導入効果〔事業所調査・問 17 ②〕	37
8. 外国籍労働者の状況	38
(1) 外国籍労働者の受け入れ状況〔事業所調査・問 20 ①〕	38
(2) 外国籍労働者の今後の受け入れ方針〔事業所調査・問 20 ②③〕	39
(3) 外国籍労働者の受け入れの課題〔事業所調査・問 21〕	40
(4) 訪問系介護サービスにおける外国籍労働者の受け入れ方針〔事業所調査・問 22〕	41
9. スポットワークの活用状況	42
(1) スポットワークの利用状況〔事業所調査・問 12 ①②〕	42
(2) スポットワークを利用している（した）理由〔事業所調査・問 12 ③〕	44
(3) スポットワークで雇用した人の働きぶりの評価〔事業所調査・問 12 ④〕	44
(4) 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〔事業所調査・問 12 ⑤〕	45
【介護労働実態調査について】	46

I. 結果のポイント

1. 採用・離職 — 離職率は横ばい、採用率は2年ぶりに上昇

(1) 採用率、離職率の動向 (P7～11)

- ・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 (P12)

- ・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「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」が最も高い

(1) 採用活動の実施状況、その効果 (P14)

- ・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 (P15)

- ・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 (P17)

- ・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」が最も高い

(1) 介護労働者の直前の仕事 (P19)

- ・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 (P20～21)

- ・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 2.4%の増加、職種別では訪問介護員の伸びが高くなっている

(1) 賃金の動向 (P22)

- ・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 (P23)

- ・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」「働きがいがある」と回答した者は、訪問介護員の約 7 割、介護職員の約 6 割

(1) 介護の仕事で働こうと思ったきっかけ (P24)

- ・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 (P25)

- ・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 (P26)

- ・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。

(4) 仕事に関する意識 (P27)

- ・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 (P29)

- ・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。

(※) 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」)

6. 仕事と育児・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 (P32)

- ・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) 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 (P33~34)

- ・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」、「夜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（P36）

- ・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の割合が高く、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（P37）

- ・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 — 受け入れている事業所の割合は前年度と比べ 2.8 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（P38）

- ・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（P40）

- ・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（P41）

- ・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 — 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 8.9%、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

(1) スポットワークの利用状況 (P42~43)

- ・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 (P44)

- ・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 (P45)

- ・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。

(※) 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。

<参考：令和 7 年度介護労働実態調査（特別調査）について>

当センターの介護労働実態調査については、本調査とは別に不定期に「特別調査」も実施しており、令和 7 年度は「労働者の意識に関する介護事業と他産業との比較調査」として、介護労働者と非介護労働者の意識調査を行っています。調査方法・対象者は異なっており、結果を本調査と比較することには留意が必要ですが、本調査と同様の設問の「働きやすさ」「働きがい」等の比較も行っています。

詳細は、当センター HP より「介護労働実態調査（令和 7 年度特別調査）」をご参照ください。（URL：https://www.kaigo-center.or.jp/report/tokubetsu/R07_chousa.html）

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 採用・離職

（１）採用率と離職率の動向〔事業所調査・問７①③〕

（ア）２職種計（訪問介護員・介護職員）の採用率^{（※）}・離職率^{（※）}

訪問介護員、介護職員を合わせた２職種の採用率と離職率は、令和７年度の事業所全体の平均採用率は14.6%、同離職率は12.4%となった。（図表 1-1-1）

離職率は横ばいとなる一方で、採用率は２年ぶりの上昇で、増減率は2.2%と２年ぶりに上昇した。（図表 1-1-2）

ただし、採用率の上昇幅は0.3ポイントと小幅で、昨年度に続き低い水準となっている。

（※）採用率＝〔１年間の採用者数〕÷（令和６年１０月１日時点の在籍者数）×１００

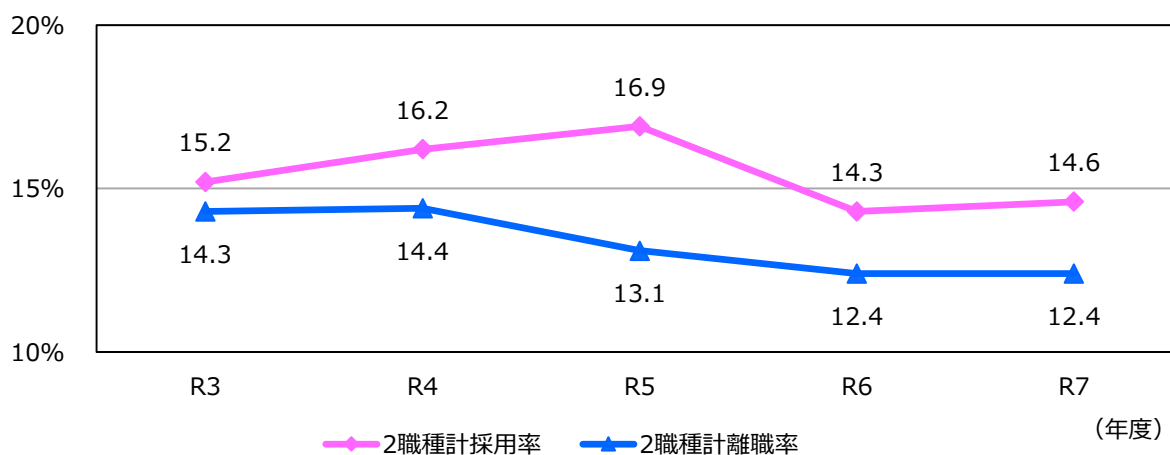
離職率＝〔１年間の離職者数〕÷（令和６年１０月１日時点の在籍者数）×１００

令和６年１０月１日時点の在籍者数＝〔令和７年１０月１日時点の在籍者数〕

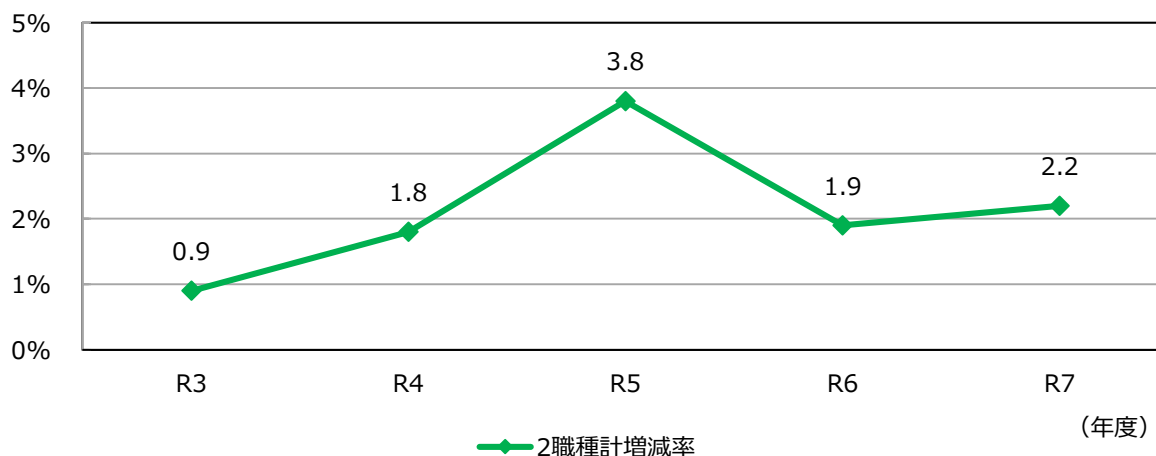
－〔１年間の採用者数〕＋〔１年間の離職者数〕

〔 〕の項目は調査票で回答を求めているデータ、（ ）の項目は調査票より算出したデータ。

図表 1-1-1 ２職種計の採用率と離職率

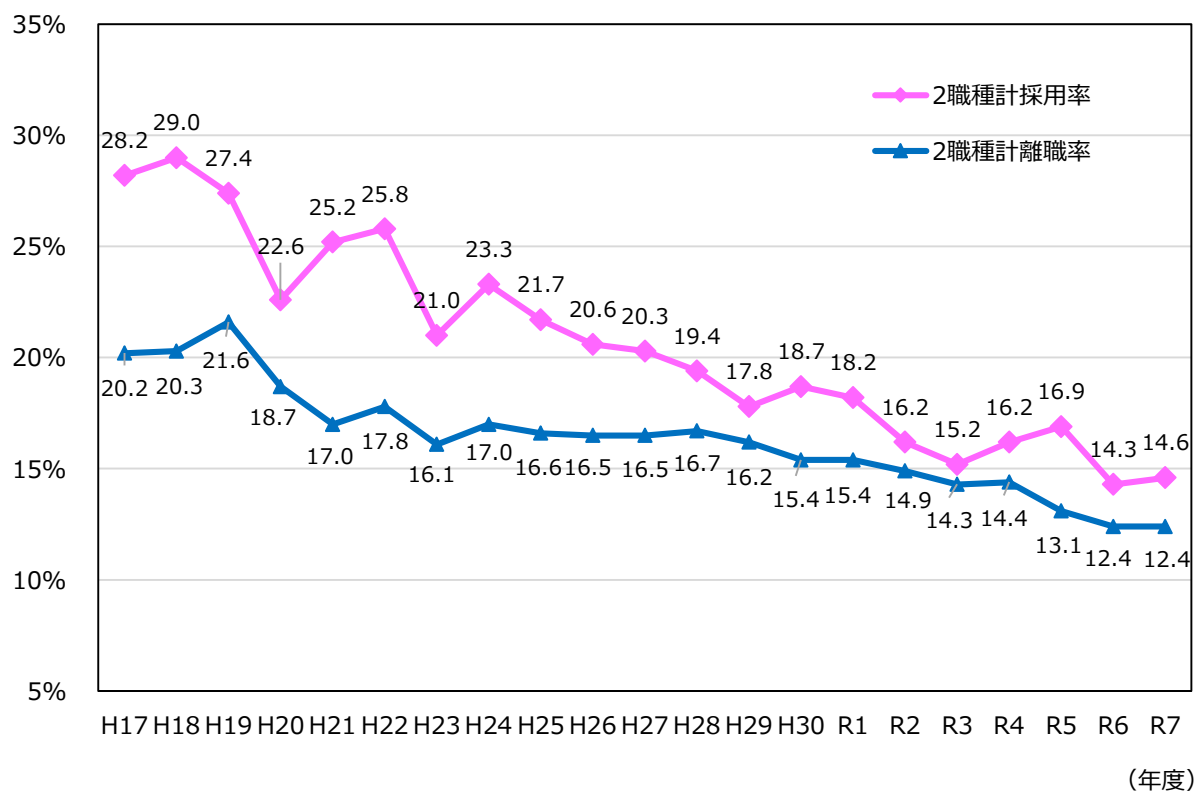


図表 1-1-2 ２職種計の増減率



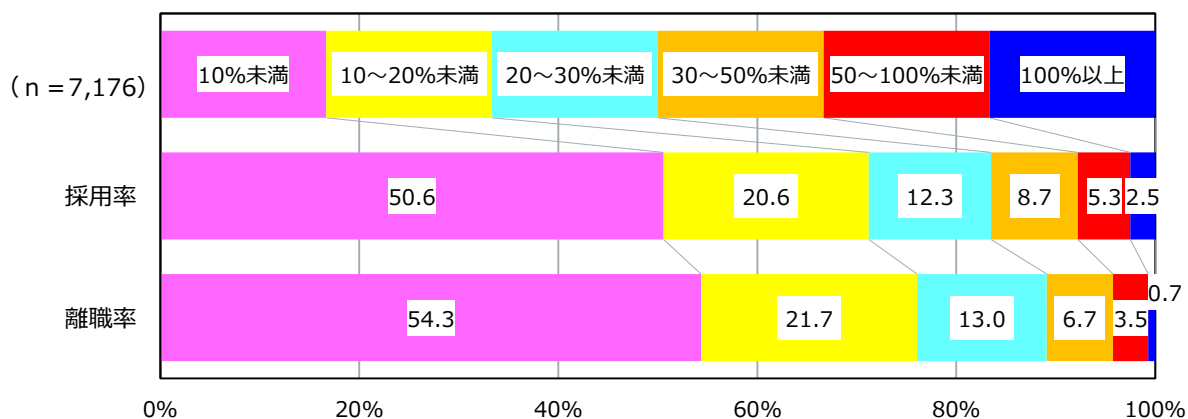
2 職種計の採用率と離職率の長期的な推移をみると、いずれもおおむね減少傾向で推移してきている。(図表 1-1-3)

図表 1-1-3 2 職種計の採用率と離職率の長期的推移



事業所ごとの採用率・離職率の分布を2 職種計でみると、採用率は 10%未満の事業所が 50.6%、離職率は 10%未満の事業所が 54.3%と、それぞれ約半数が 10%未満となっている。(図表 1-1-4)

図表 1-1-4 2 職種計の採用率と離職率の分布



(注) 2 職種計の「回答事業所数」は、訪問介護員・介護職員両方またはいずれか一方がいると回答のあった事業所の数。以下同じ。

＜参考＞「雇用動向調査」（厚生労働省）との採用率・離職率比較

本調査と他の調査を直接比較することには留意が必要であるが、参考として厚生労働省「雇用動向調査」をみると、令和6年の「全産業」の入職率は14.8%、離職率は14.2%となっており、最近3年間の介護労働者の離職率は全産業に比べ低い水準で推移している。（図表1-1-5）

図表 1-1-5 厚生労働省「雇用動向調査」における入職率、離職率

（単位：％）

		令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度
入職率 (採用率)	介護労働実態調査 2職種計	18.2	16.2	15.2	16.2	16.9	14.3	14.6
	雇用動向調査 産業計	16.7	13.9	14.0	15.2	16.4	14.8	-
	医療，福祉	16.2	14.7	14.4	14.4	16.0	14.1	-
	医療業	17.4	13.9	13.2	14.9	15.7	14.8	-
	社会保険・社会福祉・介護事業	14.4	16.0	15.9	14.1	16.3	13.6	-
離職率	介護労働実態調査 2職種計	15.4	14.9	14.3	14.4	13.1	12.4	12.4
	雇用動向調査 産業計	15.6	14.2	13.9	15.0	15.4	14.2	-
	医療，福祉	14.4	14.2	13.5	15.3	14.6	13.8	-
	医療業	14.7	14.1	11.7	14.8	15.2	14.3	-
	社会保険・社会福祉・介護事業	13.9	14.8	15.4	15.7	13.9	13.3	-

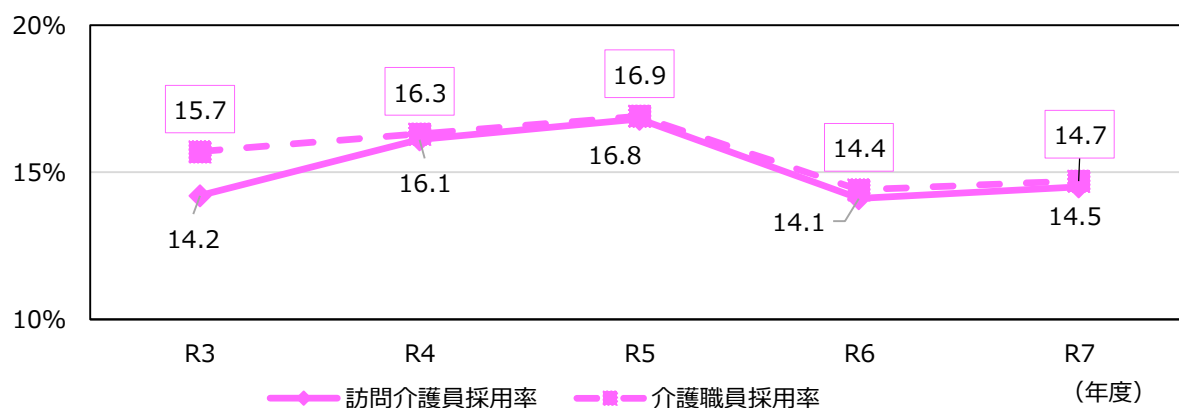
(イ) 訪問介護員、介護職員の採用率・離職率

訪問介護員と介護職員それぞれの動向をみると、採用率は、訪問介護員は 14.7%、介護職員は 14.5%と、ともに2年ぶりの上昇となった。(図表 1-1-6)

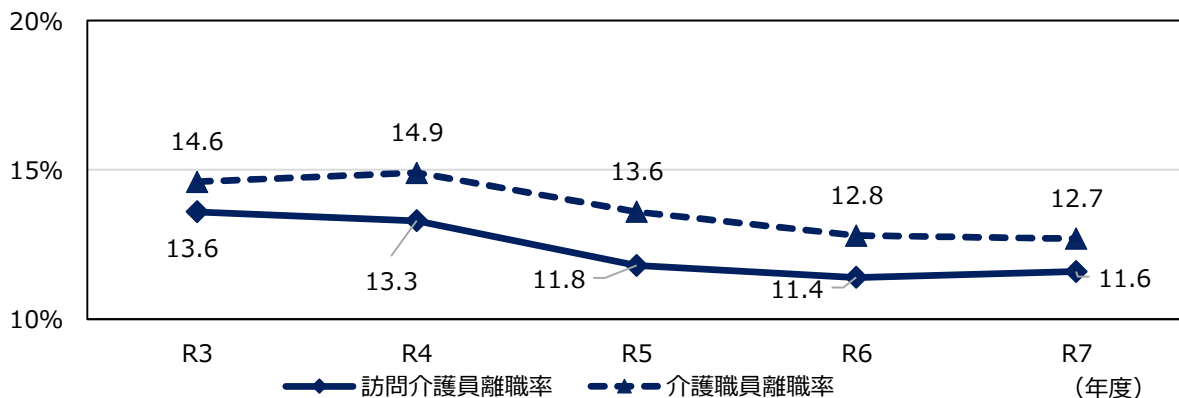
離職率は、訪問介護員は 11.6%と5年ぶりの上昇、介護職員は 12.7%と3年連続の低下となった。(図表 1-1-7)

この結果、増減率は、訪問介護員は 2.9%、介護職員は 2.0%と、ともに2年ぶりに上昇となった。(図表 1-1-8)

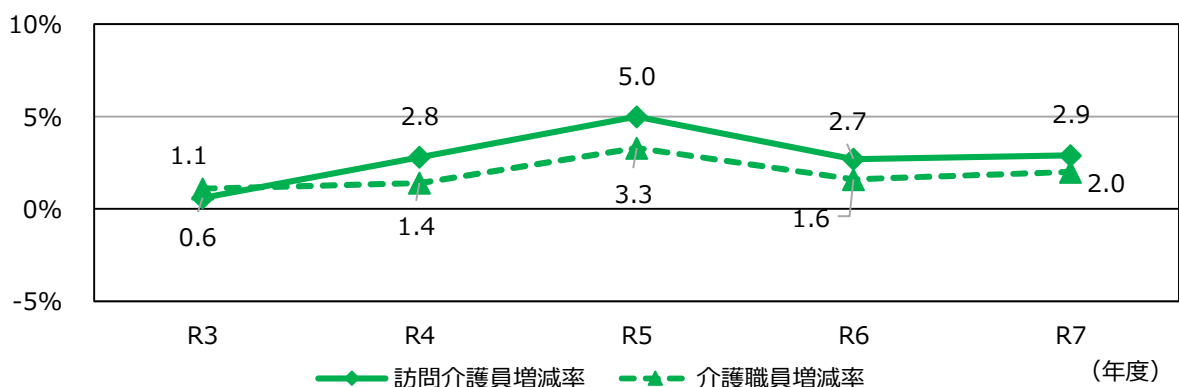
図表 1-1-6 訪問介護員と介護職員の採用率



図表 1-1-7 訪問介護員と介護職員の離職率



図表 1-1-8 訪問介護員と介護職員の増減率



また、年齢階層別の採用率・離職率・増減率をみると、訪問介護員、介護職員いずれも「29歳以下」で、各率が他の年齢階層よりも高い値となっており、若年層の定着が課題と考えられる。(図表 1-1-9)

図表 1-1-9 訪問介護員、介護職員の年齢階層別採用率と離職率

(単位：件、%)

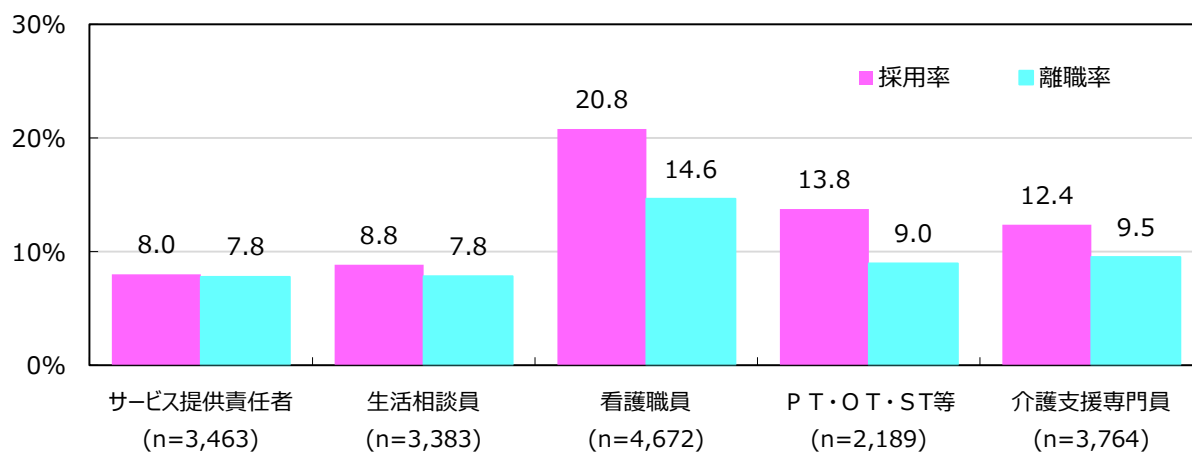
	2職種計				訪問介護員				介護職員			
	回答 事業所数	採用率	離職率	増減率	回答 事業所数	採用率	離職率	増減率	回答 事業所数	採用率	離職率	増減率
29歳以下	6,788	32.1	17.3	14.8	2,745	30.9	16.7	14.2	5,005	32.3	17.3	14.9
39~30歳		14.9	12.4	2.5		19.8	13.2	6.6		13.7	12.2	1.4
49~40歳		13.6	11.3	2.2		17.1	12.2	5.0		12.4	11.1	1.3
59~50歳		12.6	10.9	1.7		12.8	9.9	2.9		12.4	11.3	1.1
64~60歳		10.8	10.4	0.5		9.6	7.7	1.9		11.6	12.0	-0.4
65歳以上		7.1	9.8	-2.7		5.8	8.3	-2.6		8.2	11.1	-2.8

(ウ) その他の5職種の採用率と離職率

その他の5職種（サービス提供責任者、生活相談員、看護職員、PT・OT・ST等^(※)、介護支援専門員）の採用率と離職率をみると、看護職員は採用率が20.8%、離職率が14.6%と、いずれも訪問介護員や介護職員を含む調査対象7職種中で最も高く、また、サービス提供責任者は採用率が8.0%、離職率が7.8%と7職種中で最も低い。(なお、離職率は生活相談員も7.8%と同率となっている。)(図表 1-1-10)

(※)PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員

図表 1-1-10 訪問介護員・介護職員以外の5職種の採用率と離職率



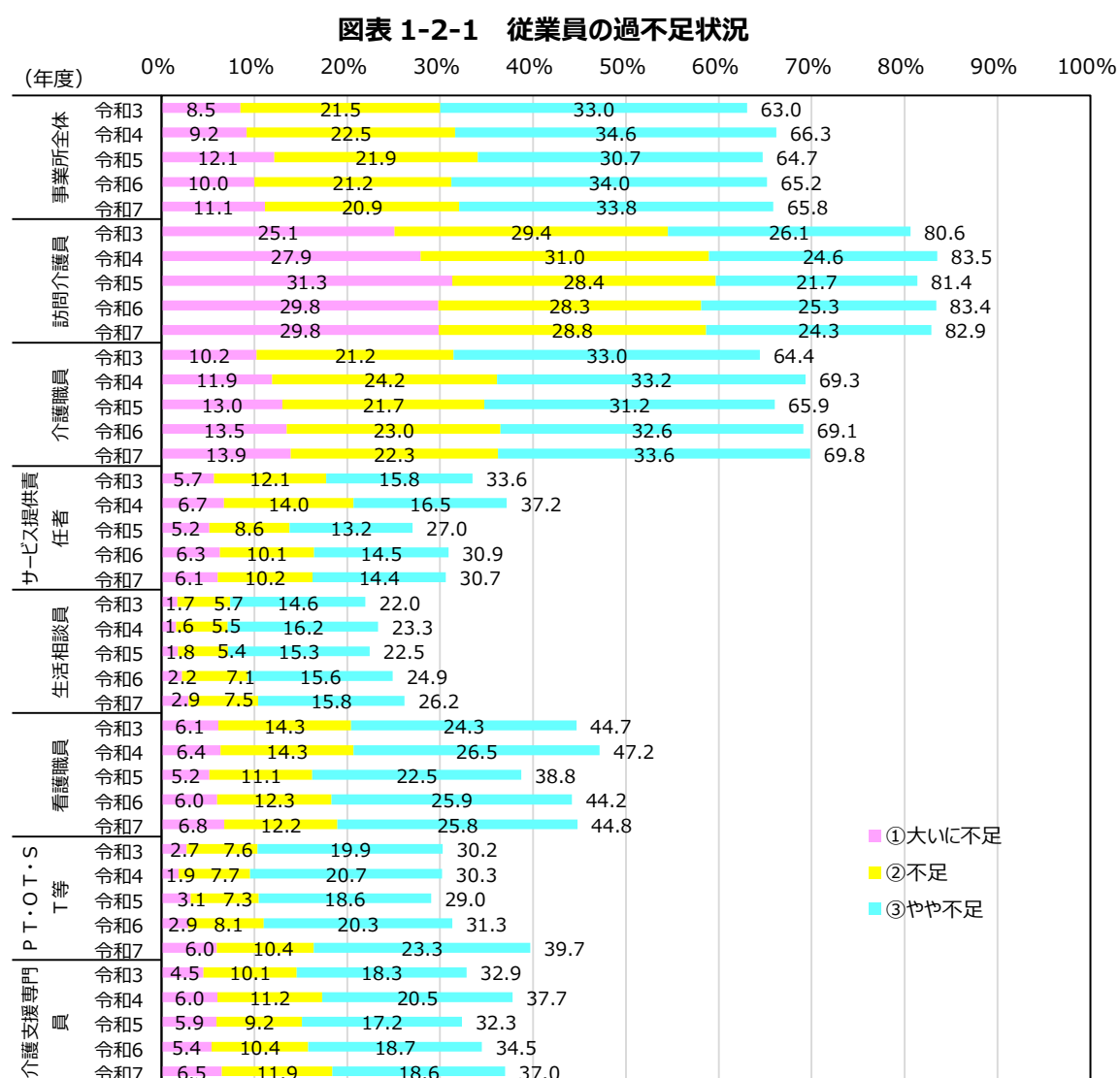
（２）従業員の過不足状況〔事業所調査・問８〕

従業員の過不足状況は、全体でみた場合は①「大いに不足」(11.1%)、②「不足」(20.9%)、③「やや不足」(33.8%)となっており、不足とする事業所(①+②+③)の割合は65.8%と、前年度と比較して0.6ポイント上昇した。(図表 1-2-1)

このうち、より深刻な不足感を抱いている①「大いに不足」と②「不足」の合計は32.0%と、約3割となっている。

職種別にみると、訪問介護員が①+②+③の合計が約8割(82.9%)、①+②の合計が約6割(58.6%)と、調査対象職種のうちで不足感が最も高く、次いで介護職員が高くなっている(①+②+③の合計が69.8%、①+②の合計は36.2%)。

また、前年度との比較でみると、不足とする事業所割合(①+②+③)は、訪問介護員とサービス提供責任者はやや低下したものの他の職種では上昇しており、訪問介護員も①「大いに不足」と②「不足」の合計は上昇している。

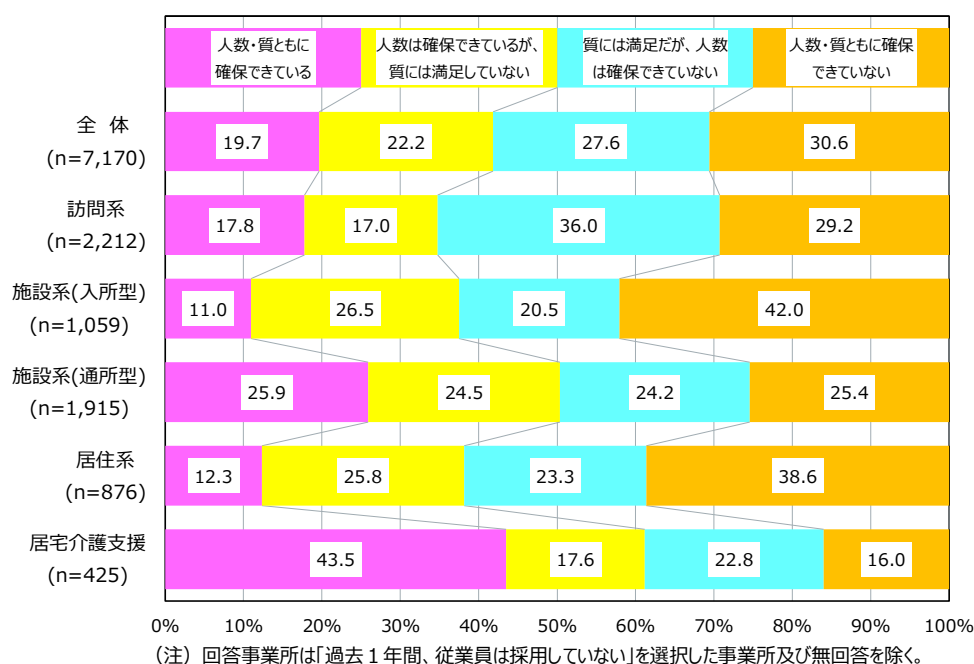


（３）採用した従業員の人数や質の評価〔事業所調査・問９〕

採用した従業員の人数や質の評価は、「人数・質ともに確保できていない」が 30.6%と最も高く、次いで「質には満足だが、人数は確保できていない」が 27.6%となっている。（図表 1-3-1）

介護サービス系型別にみると、施設系（入所型）、居住系で「人数・質ともに確保できていない」はそれぞれ 42.0%、38.6%と高くなっている。

図表 1-3-1 採用した従業員の人数や質の評価

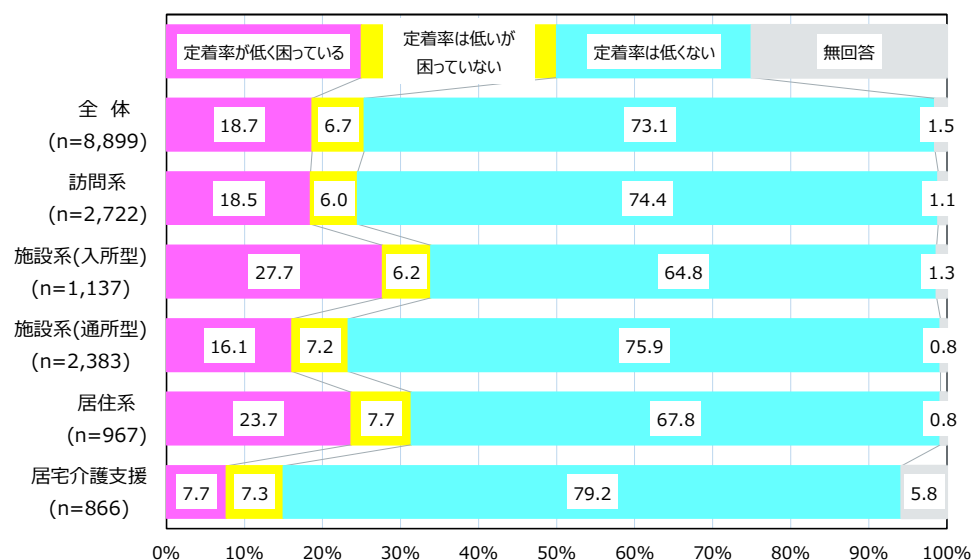


（４）従業員の定着状況〔事業所調査・問１０〕

従業員の定着状況は、「定着率は低くない」が 73.1%と最も高く、次いで「定着率が低く困っている」が 18.7%となっている。（図表 1-4-1）

介護サービス系型別にみると、施設系（入所型）、居住系で「定着率が低く困っている」はそれぞれ 27.7%、23.7%と高くなっている。

図表 1-4-1 従業員の定着状況



2. 採用活動・職場定着の取り組み

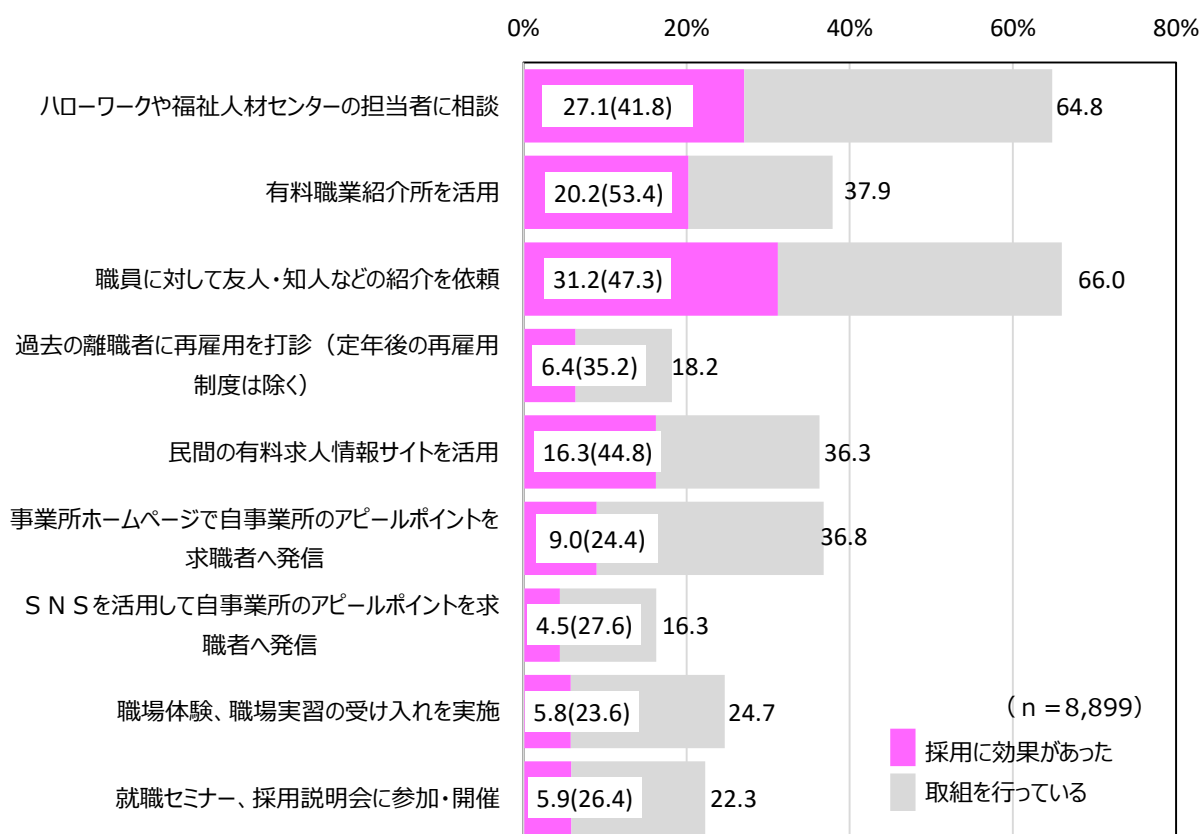
(1) 採用活動の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 11①②〕

事業所が実施している採用活動について、「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」を行っている事業所割合は、66.0%、64.8%とそれぞれ約 3 分の 2 の事業所が行っている。(図表 2-1-1)

これらを行っている事業所のうち「採用に効果があった」とする事業所は、それぞれ 47.3%、41.8%と 4 割超が「効果があった」としている。

また、「有料職業紹介所を活用」、「事業所ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者に発信」、「民間の有料求人情報サイトを活用」についても、それぞれ 37.9%、36.8%、36.3%と 4 割近くの事業所が行っており、このうち「有料職業紹介所を活用」、「民間の有料求人情報サイトを活用」は 5 割前後が「採用に効果があった」としている。

図表 2-1-1 採用活動の実施状況、効果があったもの（複数回答）



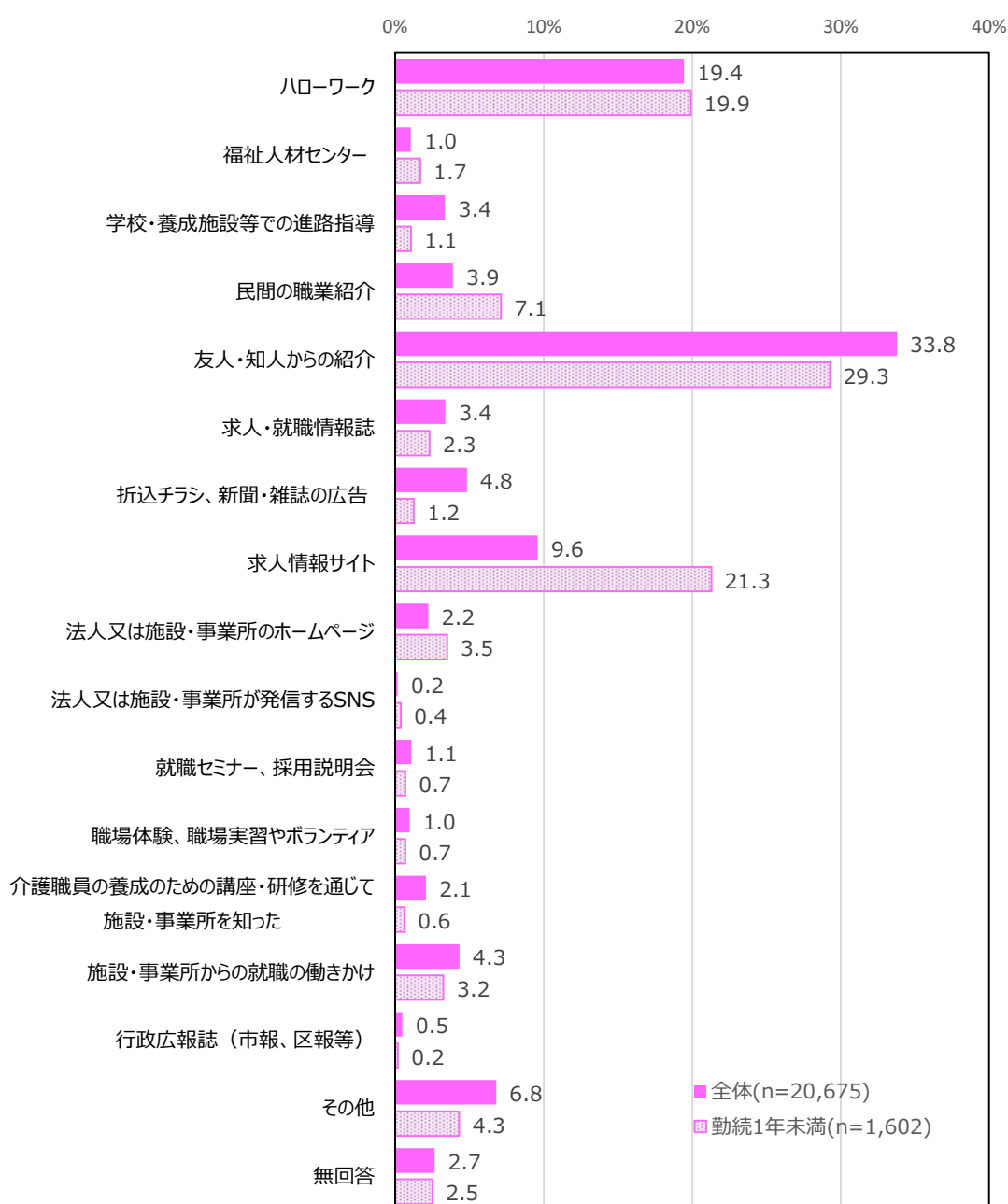
()内は「行っている」事業所に占める「採用に効果があった」割合

（２）現在の法人に就職した主な経路・経緯〔労働者調査・問 13〕

介護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%、「求人情報サイト」が 9.6%となっている。

これを、勤続年数 1 年未満（この 1 年間に就職したと考えられる者）についてみると、同様に「友人・知人からの紹介」が 29.3%と最も高くなっているが、次いで「求人情報サイト」が 21.3%となっており、求人情報サイトの活用割合が高くなっている。（図表 2-2-1）

図表 2-2-1 現在の法人に就職した主な経路・経緯

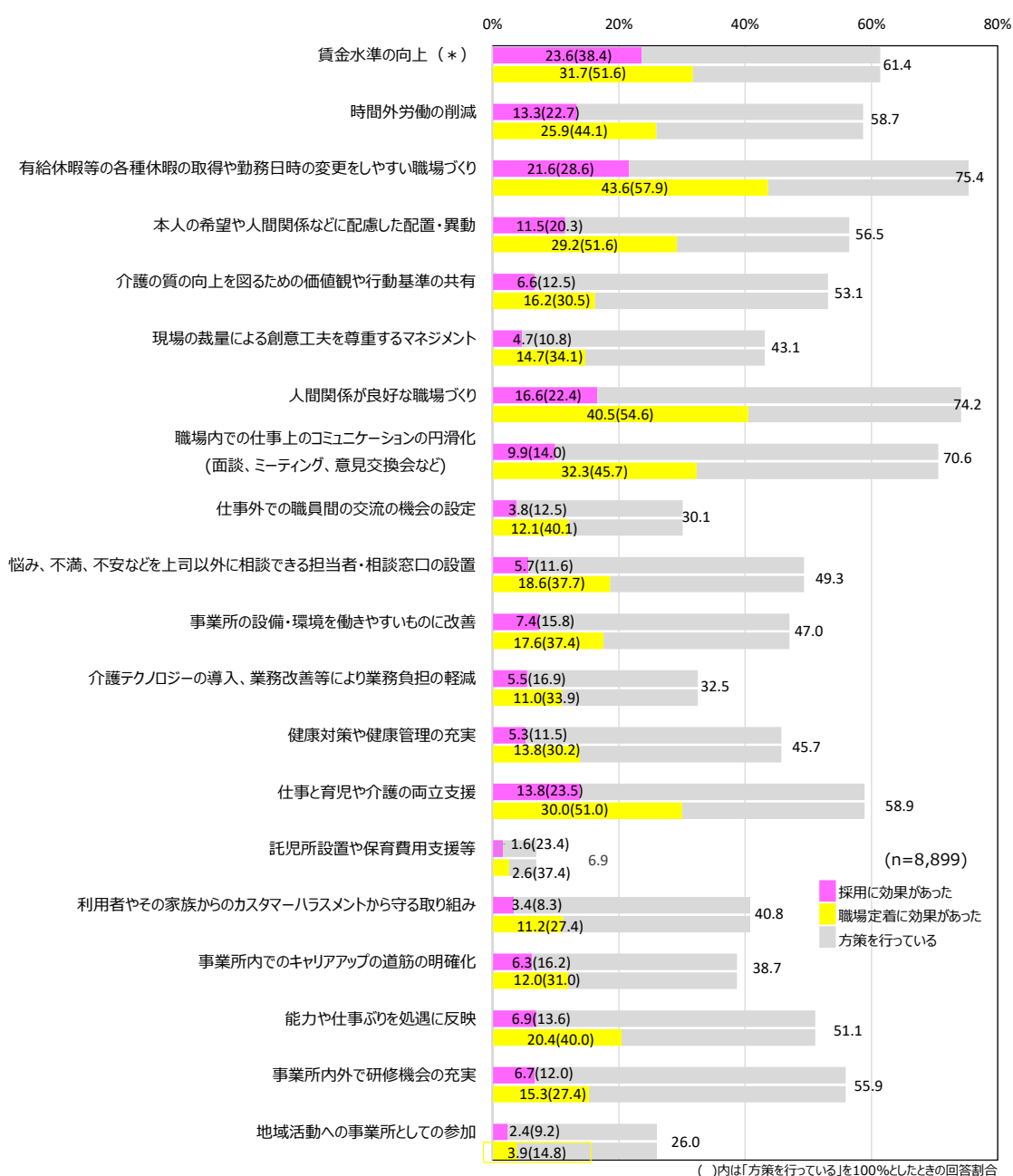


（３）採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの〔事業所調査・問 13①②③〕

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 75.4%と最も高く、次いで「人間関係が良好な職場づくり」が 74.2%となっている。（図表 2-3-1）

行っている事業所に占める効果があった割合が高いのは、「採用に効果があった」については「賃金水準の向上」(38.4%)、「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」(28.6%)、「職場定着に効果があった」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%)、「人間関係が良好な職場づくり」(54.6%) となっている。

図表 2-3-1 採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答）



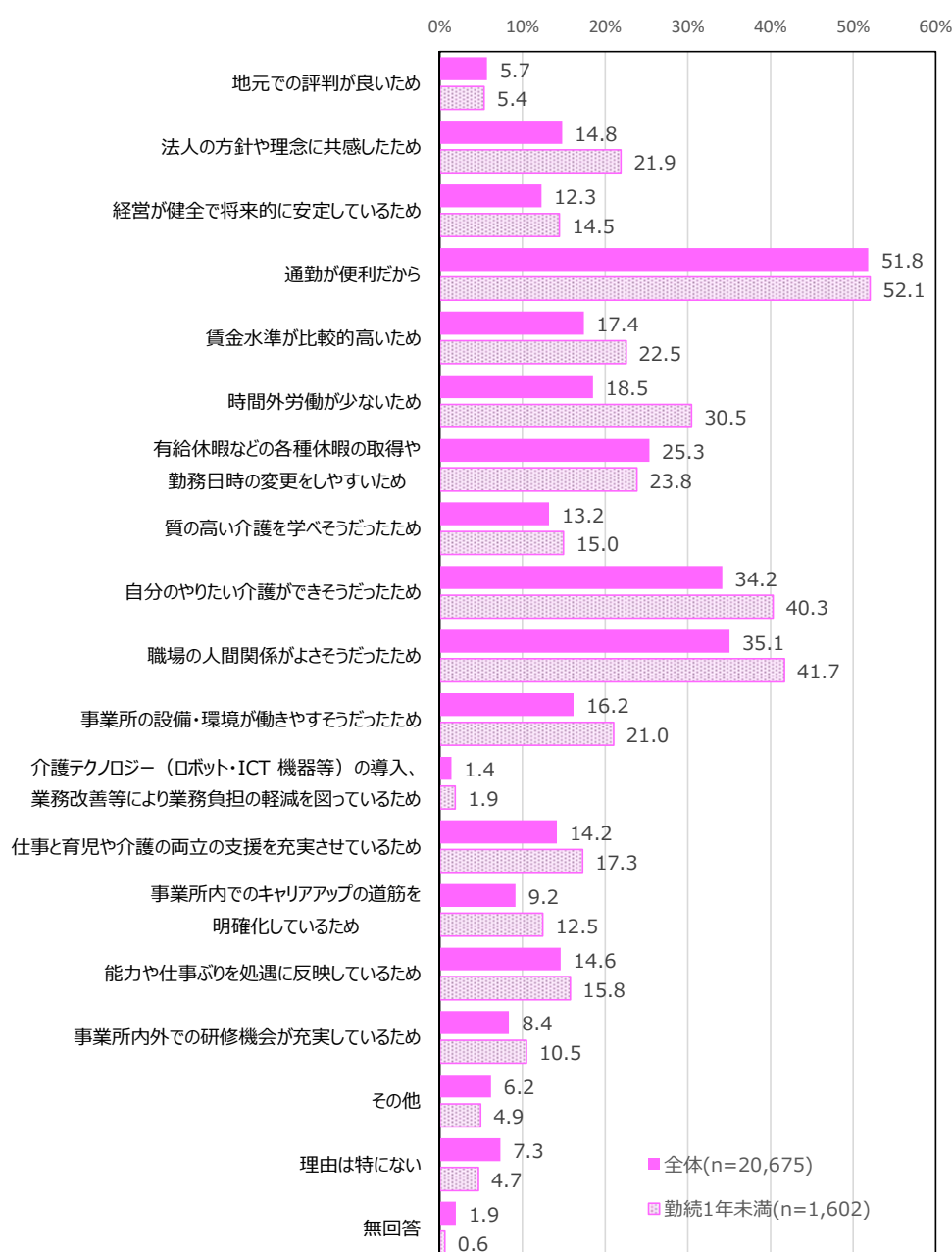
(※)「賃金水準の向上」については、賃金水準の向上の幅によって回答率が変動すると考えられるが、質問項目において賃金水準の向上の幅は特定しておらず、各回答者はそれぞれの任意の想定幅について効果があるかどうかを回答していることに注意が必要。

（４）現在の法人に就職した理由〔労働者調査・問 14〕

介護労働者が現在の法人に就職した理由は、「通勤に便利だから」が 51.8%で最も高く、次いで「職場の人間関係がよさそうだったため」が 35.1%、「自分のやりたい介護ができそうだったため」が 34.2%となっている。（図表 2-4-1）

これを、勤続年数 1 年未満（この 1 年間に就職したと考えられる者）についてみると、「通勤に便利だから」が 52.1%で最も高いなどおおむね同様の結果となっているが、「職場の人間関係がよさそうだったため」が 41.7%、「自分のやりたい介護ができそうだったため」が 40.3%と全体に比べにやや高くなっており、また「時間外労働が少ないため」も 30.5%と高い割合となっている。

図表 2-4-1 現在の法人に就職した理由（複数回答）

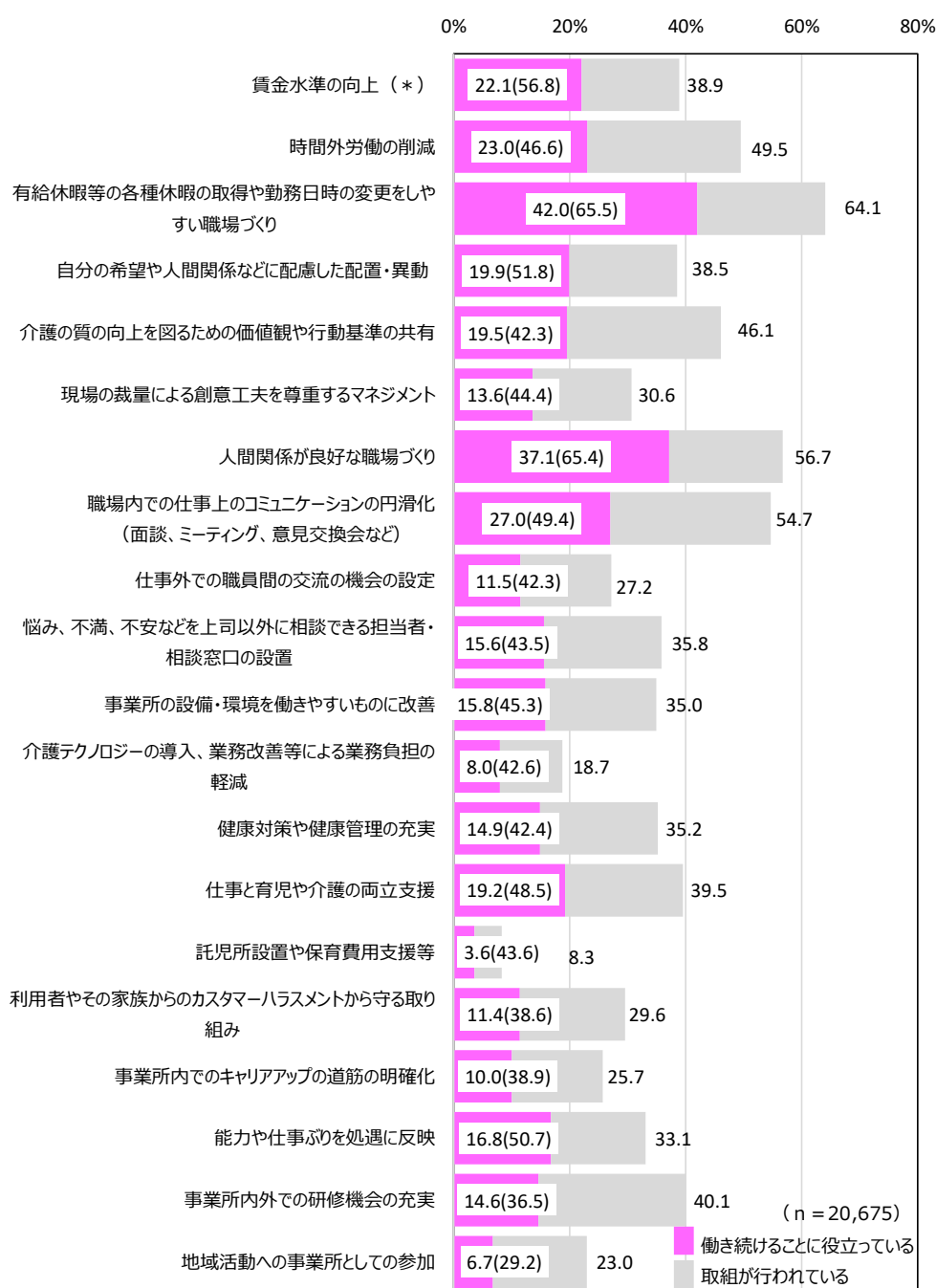


（５）勤務先での取り組み、仕事継続に役立っているもの〔労働者調査・問 21①②〕

勤務先で行われている取り組みを労働者調査でみると、「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 64.1%と最も高く、次いで「人間関係が良好な職場づくり」が 56.7%、「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化」が 54.7%となっている。

現在の職場を辞めずに働き続けることに役立っているものの行われているに対する割合は、「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 65.5%、「人間関係が良好な職場づくり」が 65.4%と高くなっている。（図表 2-5-1）

図表 2-5-1 勤務先での取り組み、働き続けることに役立っているもの（複数回答）



（※「賃金水準の向上」については、賃金水準の向上の幅によって回答率が変動すると考えられるが、質問項目において賃金水準の向上の幅は特定しておらず、各回答者はそれぞれの任意の想定幅についてそれが役立っているかどうかを回答していることに注意が必要。

3. 中途採用者の前職等の状況

(1) 介護労働者のこれまでに経験した仕事・直前の仕事〔労働者調査・問7②③〕

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）が、これまでに経験した仕事は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高く(63.6%)、「介護関係の仕事」は50.7%となっている。（図表 3-1-1）

また、直前の仕事は「介護関係の仕事」が最も高く(36.5%)、その中では「施設系」が15.6%と高くなっている。

図表 3-1-1 これまでに経験した仕事、直前の仕事

（単位：件、％）

	回答 労働者数	介護関係の仕事					介護以外 の福祉関 係の仕事	医療関係 の仕事	介護・福祉 ・医療関係 以外の仕事	無回答
		計	訪問系	通所系	施設系	その他				
これまでに経験した 仕事（複数回答）	16,901	50.7	19.9	21.7	31.5	6.4	7.7	24.5	63.6	3.6
直前の仕事	16,901	36.5	8.2	9.5	15.6	3.2	3.0	12.5	31.0	17.0

直前の仕事を現在の職種別にみると、介護職員、訪問介護員は「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が最も高い（それぞれ36.1%、40.3%）一方、介護支援専門員、サービス提供責任者、生活相談員は「介護関係の仕事」が最も高くなっている（それぞれ54.1%、41.8%、41.8%）。

介護職員、訪問介護員のうち、直前の仕事が「介護・福祉・医療関係以外の仕事」についてみると、これまでに介護関係の仕事の経験のないものが約85%を占めている。（図表 3-1-2）

図表 3-1-2 現在の職種別直前の仕事

（単位：人、％）

現在の職種	回答労働者数		直前の仕事										無回答
			介護関係の仕事					介護以外の 福祉関係の仕事	医療関係 の仕事	左記以外の仕事			
										計	これまでの勤務先での 介護関係の仕事の経験		
			計	訪問系	通所系	施設系	その他					あり	
訪問介護員	2,962	100.0	35.8	12.2	7.1	15.2	1.3	3.1	5.0	36.1 (100.0)	5.7 (15.9)	30.4 (84.1)	20.0
介護職員	5,956	100.0	33.7	3.9	10.0	18.2	1.6	2.8	5.7	40.3 (100.0)	5.9 (14.6)	34.4 (85.4)	17.4
サービス提供責任者	1,524	100.0	41.8	14.2	10.1	15.6	1.9	2.6	4.6	34.6	5.6	28.9	16.5
生活相談員	929	100.0	41.8	4.4	17.7	18.0	1.7	4.0	4.3	32.6	5.3	27.3	17.3
看護職員	1,739	100.0	21.5	7.2	5.3	7.8	1.2	1.4	54.7	6.8	1.3	5.5	15.6
PT・OT・ST等	335	100.0	23.9	5.4	11.9	6.0	0.6	1.8	51.9	10.7	1.5	9.3	11.6
介護支援専門員	2,402	100.0	54.1	12.9	11.1	17.1	13.0	4.5	11.3	17.2	2.4	14.8	12.9
その他	623	100.0	24.1	4.8	6.3	10.9	2.1	3.4	11.2	44.3	3.4	40.9	17.0

（２）直前の仕事を辞めた理由〔労働者調査・問８①②③〕

（ア）介護労働者が直前の仕事を辞めた理由

介護労働者がその直前の仕事を辞めた理由を、直前の仕事が「介護関係の仕事」か否かで比較すると、介護関係の仕事であったものは「職場の人間関係に問題があったため」が 27.3%と最も高く、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」が 21.0%、「他に良い仕事・職場があったため」が 17.2%となっている。介護関係以外の仕事では「結婚・妊娠・出産・育児のため」が 20.1%と最も高く、次いで「自分の将来の見込みが立たなかったため」が 16.6%となっている。（図表 3-2-1）

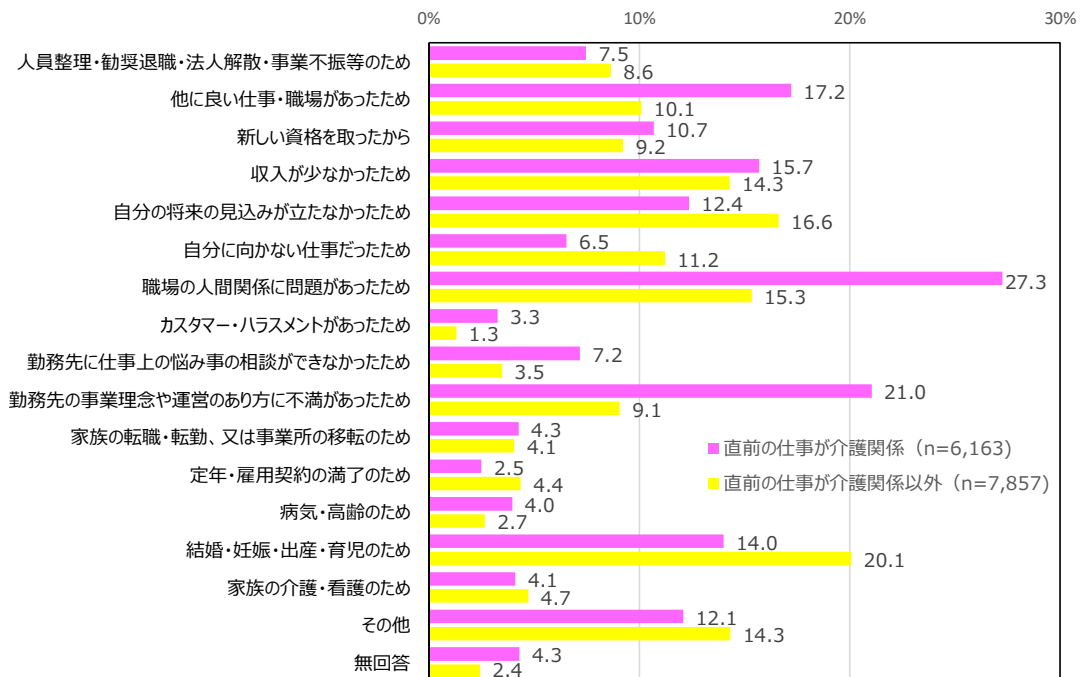
（イ）職場の人間関係の問題の場合の具体的な内容（直前の仕事が介護関係）

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」とする者について、その具体的な内容は「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「職場の人間関係に問題があったため」に辞めた者の 45.8%と最も高く、次いで「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 38.0%、「上司の業務指示が不明確、リーダーシップがなかった」が 37.4%となっている。（図表 3-2-2）

（ウ）事業理念や運営のあり方への不満の場合の具体的な内容（直前の仕事が介護関係）

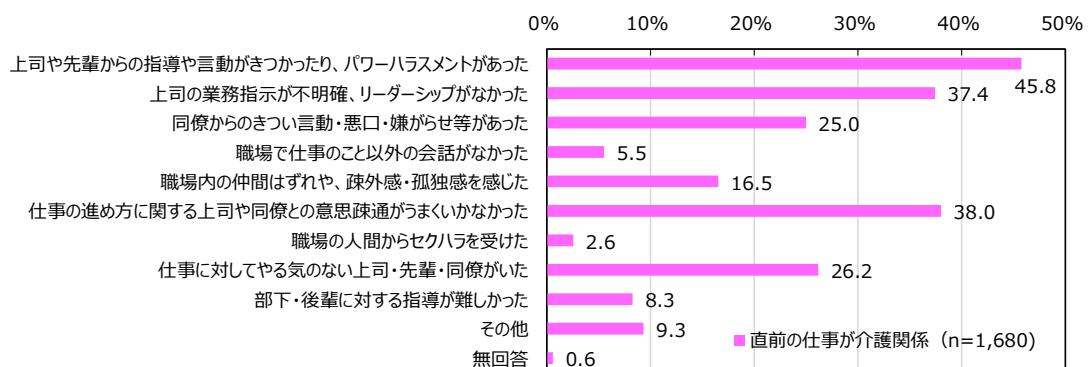
直前の仕事が介護関係の仕事で、辞めた理由が「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」とする者について、その具体的な内容は「介護の質の向上の手法・方向性が自分の考え方とは異なっていた」が「勤務先の事業理念や運営のあり方に不満があったため」に辞めた者の 34.2%と最も高く、次いで「介護の質の向上の取り組みに対して職員の体制や処遇が追いつかなかった」が 33.9%、「介護の質の向上をさせる姿勢がなかった」が 33.3%となっている。（図表 3-2-3）

図表 3-2-1 直前の仕事が介護関係か否か別・直前の仕事を辞めた理由（複数回答）



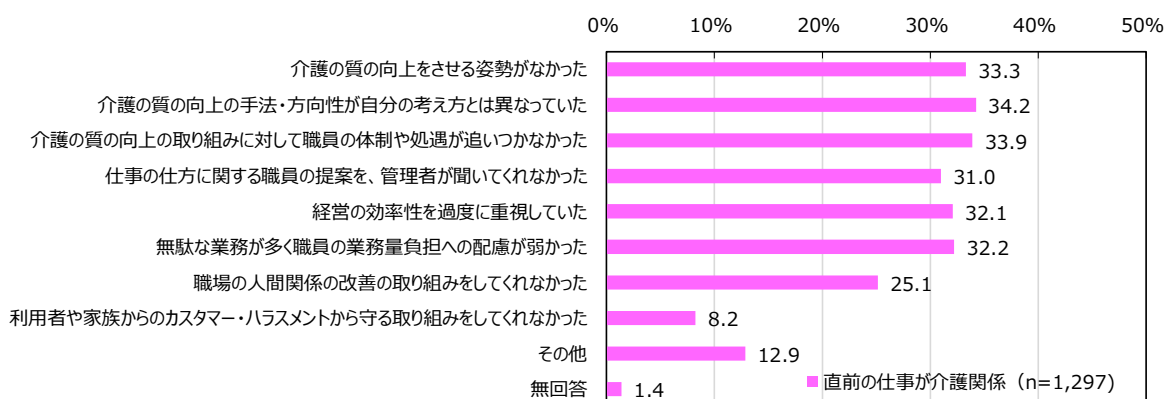
図表 3-2-2 辞めた理由が職場の人間関係の問題の場合の具体的な内容（複数回答）
（直前の仕事が介護関係）

[問 8 ①(図表 3-2-1)で「職場の人間関係に問題があったため」を 100%としたときの回答割合]



図表 3-2-3 辞めた理由が事業理念や運営のあり方への不満の場合の具体的な内容（複数回答）
（直前の仕事が介護関係）

[問 8 ①(図表 3-2-1)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」を 100%としたときの回答割合]



4. 賃金・労働時間の状況

（１）賃金の状況〔労働者調査・問 20②③〕

（ア）通常月の平均月収

賃金支払形態が月給の人の通常月の平均月収（注）は 254,951 円、前年度に比べ、2.4%の増加となった。（図表 4-1-1）

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。年齢階層別では「30～34 歳」（4.3%）での伸びが高くなっているが、令和 5 年度調査からの 2 年間の平均伸び率でみると、60 歳未満の各年齢階層はおおむね 2 % 台となっている。

（注）平均月収は、賞与・残業代・休日出勤手当を除き、交通費等毎月決まって支給される各種手当を含む賃金額（税込み）。

図表 4-1-1 通常月の平均月収（税込み、賃金支払形態が月給の者）

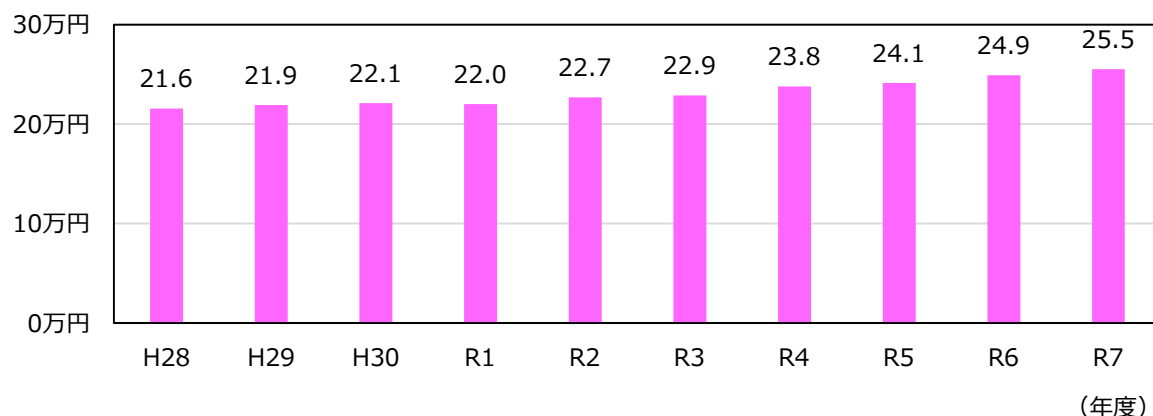
（単位：人、円、％）

		回答労働者数	平均月収	対前年増加率 (R 6 → R 7)	対前年増加率 (R 5 → R 6)	年平均増加率 (R 5 → R 7)
計		12,758	254,951	2.4	3.1	2.8
職 種 別	訪問介護員	1,721	239,756	4.1	3.2	3.7
	介護職員	4,233	239,855	3.1	2.9	3.0
	サービス提供責任者	1,322	263,280	2.5	2.2	2.4
	生活相談員	854	252,994	3.1	1.2	2.1
	看護職員	1,493	293,318	1.1	3.6	2.3
	P T ・ O T ・ S T 等	431	281,174	-1.0	2.7	0.8
	介護支援専門員	1,983	259,950	0.8	2.7	1.8
年 齢 階 層 別	20～24歳	214	211,714	0.1	5.8	2.9
	25～29歳	615	241,940	1.1	5.0	3.0
	30～34歳	804	253,609	4.3	1.4	2.9
	35～39歳	1,216	256,125	1.1	4.2	2.7
	40～44歳	1,692	257,605	1.1	4.2	2.6
	45～49歳	2,041	260,400	2.8	2.0	2.4
	50～54歳	2,166	259,185	1.6	3.0	2.3
	55～59歳	1,738	260,992	2.9	2.9	2.9
	60～64歳	1,294	252,820	4.0	3.0	3.5
	65～69歳	525	241,390	3.2	3.4	3.3
	70～74歳	178	236,527	9.1	3.6	6.3

（注）20歳未満、75歳以上は回答労働者数が少ないため非掲載。

平均月収の推移をみると、6年連続で増加となっている。(図表 4-1-2)

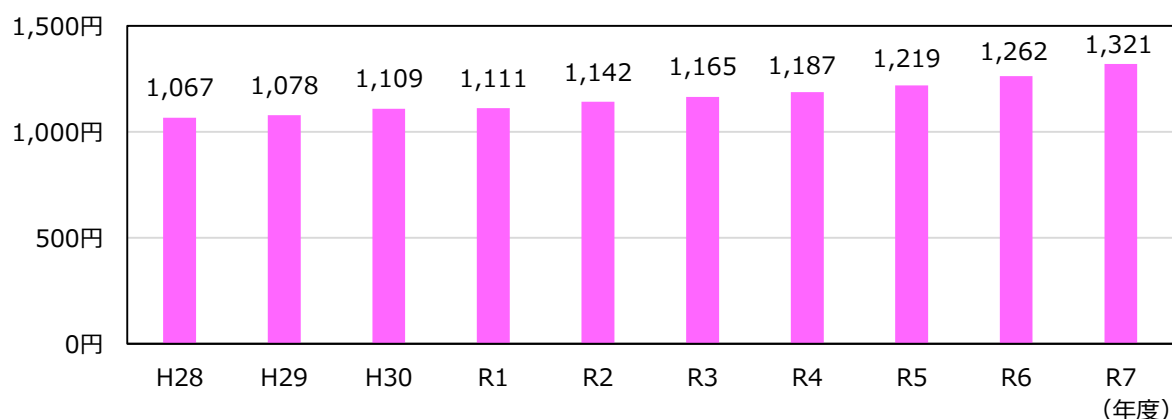
図表 4-1-2 平均月収の推移（税込み、賃金支払形態が月給の者）



(イ) 時間給

平均時間給は 1,321 円、前年度に比べ 4.7%の増加となっている。(図表 4-1-3)

図表 4-1-3 時間給の推移



(2) 残業時間の状況〔労働者調査・問 17③〕

1 週間の残業時間は、「残業時間なし」が 56.3%と約半数。「5 時間未満」が 26.7%で、これらを合わせると約 8 割となっている。「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。(図表 4-2-1)

図表 4-2-1 職位別 1 週間の残業時間

(単位：人、%、時間)

	回答 労働者数	残業なし	5 時間 未満	5～10 時間未満	10～15 時間未満	15時間 以上	無回答	平均 残業時間
全体	20,675	56.3	26.7	9.9	3.1	1.2	2.9	1.7
管理職	3,784	46.2	24.3	17.6	7.0	3.2	1.7	2.9
主任・(サブ) リーダーなど 職場のまとめ役	3,948	43.6	35.2	14.3	4.1	1.3	1.5	2.2
一般職・担当職	12,603	63.7	25.1	6.4	1.6	0.6	2.6	1.1

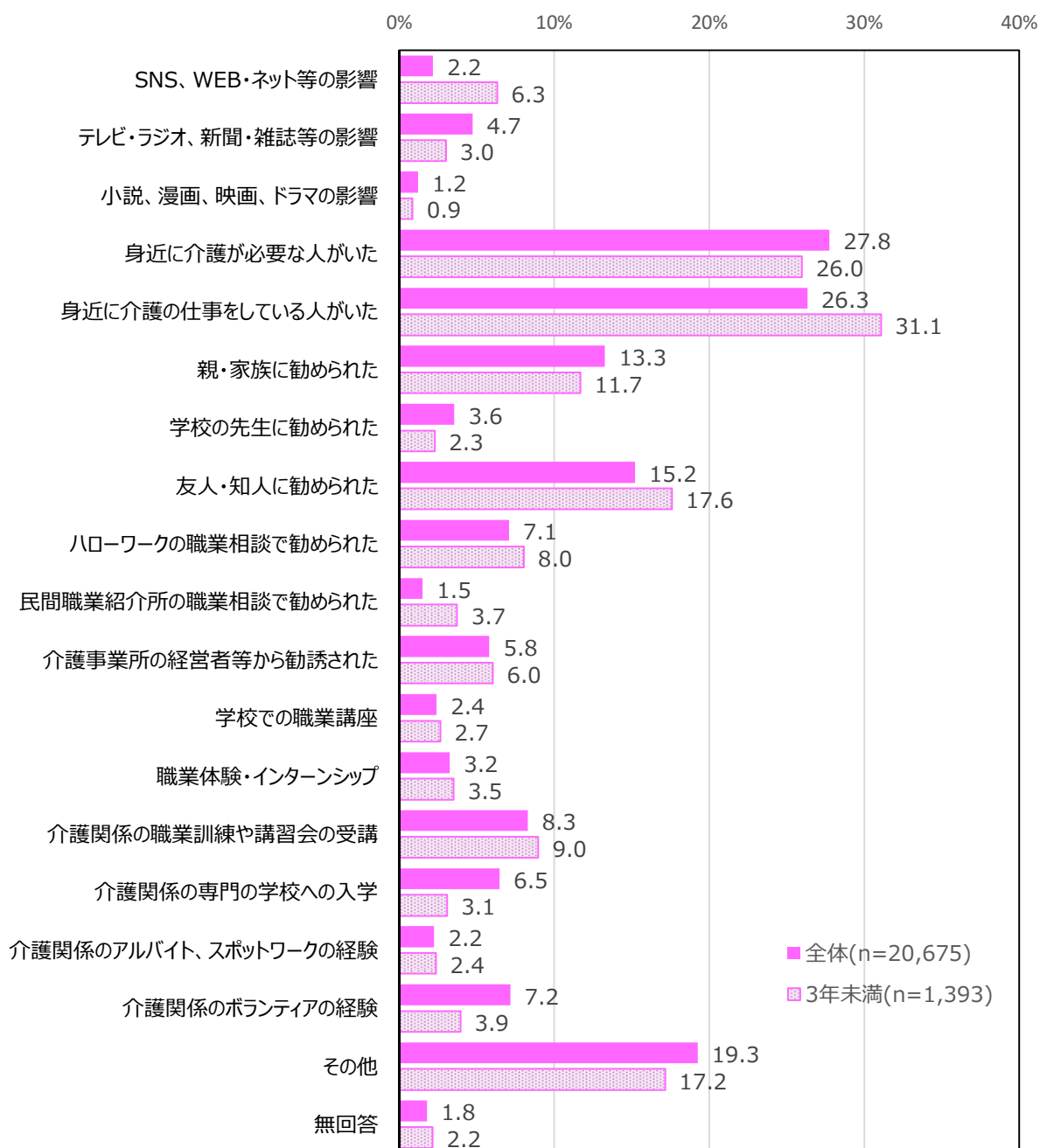
5. 介護労働者の就業意識

(1) 介護の仕事で働こうと思ったきっかけ〔労働者調査・問2①〕

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。(図表5-1-1)

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」もやや高くなっている。

図表 5-1-1 介護の仕事で働こうと思ったきっかけ（複数回答）



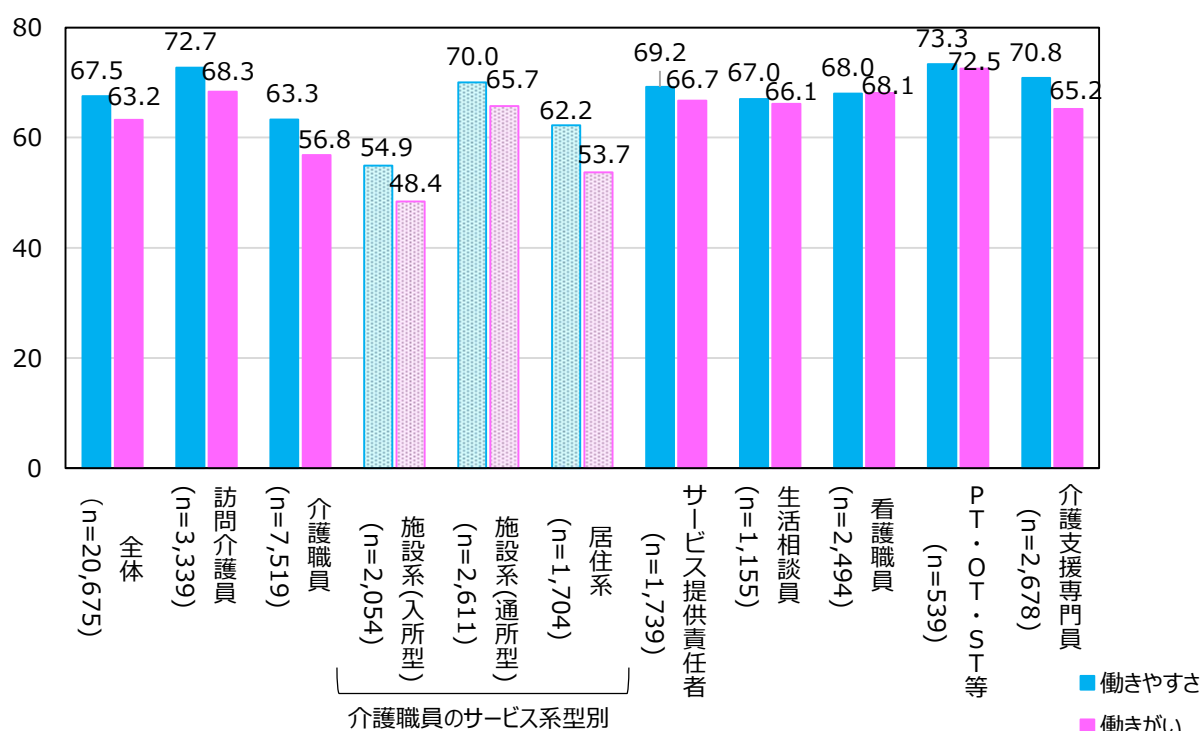
（２）働きやすさ、働きがい〔労働者調査・問 26、問 27〕

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」と回答した者の割合は 67.5%と約 7 割となっている。また、今の仕事や職場は「働きがい」があると思うかの設問に「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者の割合は 63.2%と約 6 割となっている。

職種別にみると、「働きやすさ」では、PT・OT・ST 等が 73.3%、訪問介護員が 72.7%、介護支援専門員が 70.8%と 7 割を超えている。介護職員をサービス系型別にみると、施設系（通所型）で 70.0%と他より高くなっている。

「働きがい」では、PT・OT・ST 等が 72.5%、訪問介護員が 68.3%、看護職員が 68.1%と他の職種よりやや高くなっている。（図表 5-2-1）

図表 5-2-1 今の仕事や職場は「働きやすい」、「働きがいがある」と思いますか
（「そう思う」+「ややそう思う」の割合）



＜参考＞「働きやすさ」「働きがい」の介護労働者と非介護労働者との比較

令和 7 年度介護労働実態調査（特別調査）において、介護労働者と非介護労働者の意識調査を行い、その中で本調査と同様の設問の「働きやすさ」「働きがい」の比較も行った。調査方法・対象者は異なっており、結果を本調査と比較することには留意が必要であるが、当該調査内での比較においては「働きやすさ」は非介護労働者、「働きがい」は介護労働者が相対的に高くなっている（図表 5-2-2）。詳細は当センターHPより「令和 7 年度介護労働実態調査（特別調査）」をご参照ください。（URL：https://www.kaigo-center.or.jp/report/tokubetsu/R07_chousa.html）

図表 5-2-2 「働きやすさ」「働きがい」の介護労働者と非介護労働者との比較

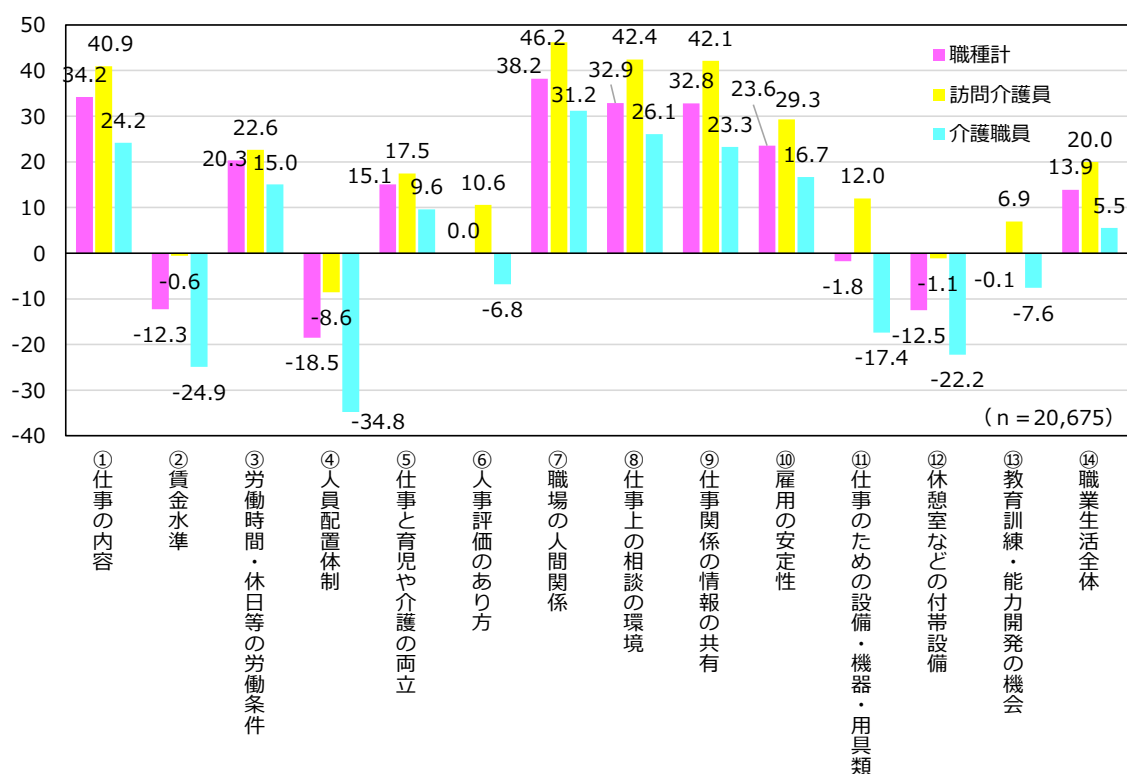
（単位：％）

「そう思う」+「ややそう思う」の割合	介護労働者	非介護労働者
今の仕事や職場は働きやすいと思いますか	45.8	53.4
今の仕事や職場は働きがいがあると思いますか	44.6	41.2

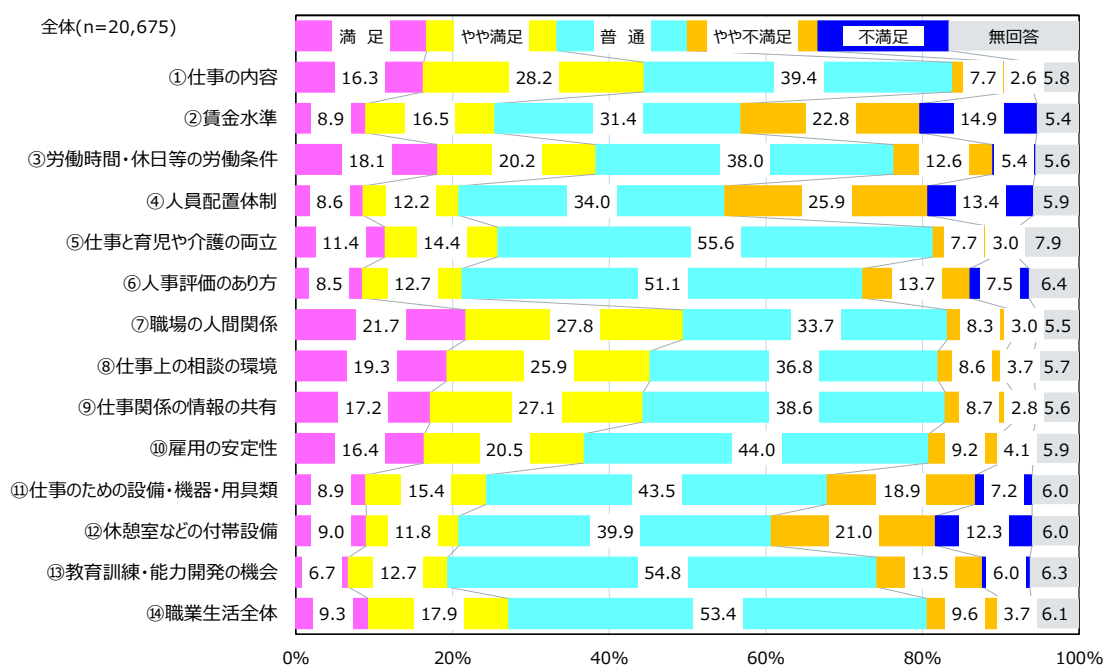
(3) 満足度〔労働者調査・問 29〕

現在の仕事の満足度について、満足度D.I.（「満足」と「やや満足」の合計の回答者割合から「不満足」と「やや不満足」の合計の回答者割合を差し引いた指標）でみると、「職場の人間関係」(38.2)、「仕事の内容」(34.2) で高いプラスになる一方で、「人員配置体制」(▲18.5)、「休憩室などの付帯設備」(▲12.5)、「賃金水準」(▲12.3) でマイナスが大きい。(図表 5-3-1)

図表 5-3-1 満足度D.I.



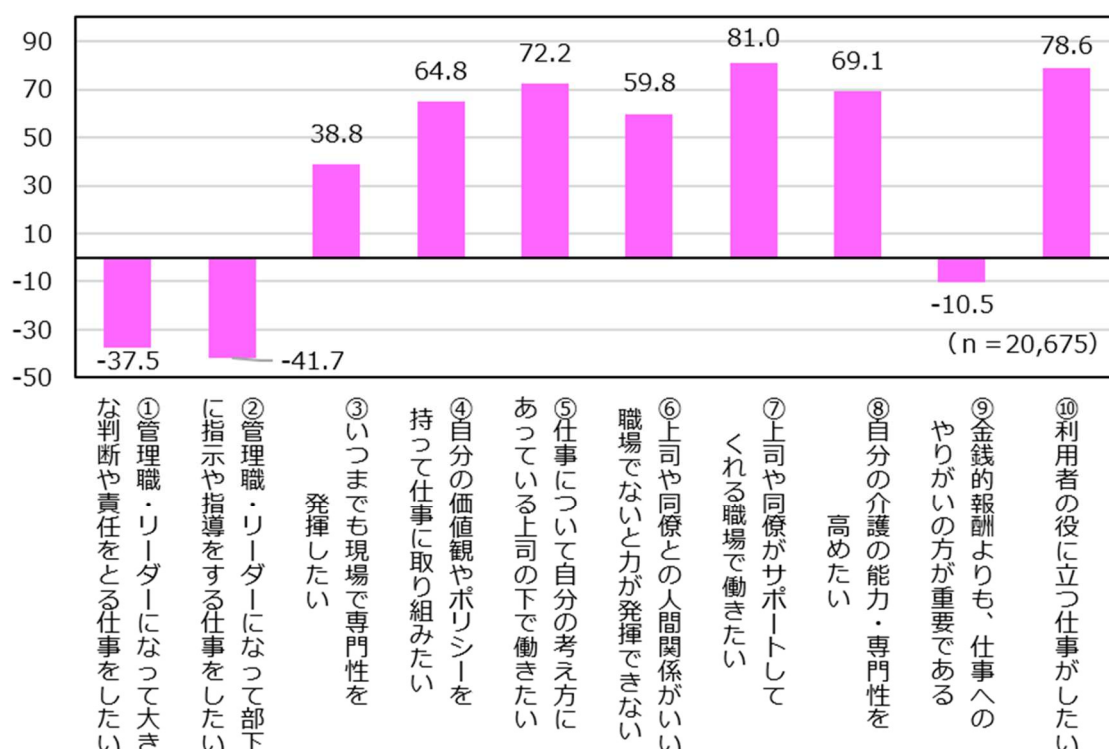
図表 5-3-2 仕事の満足度



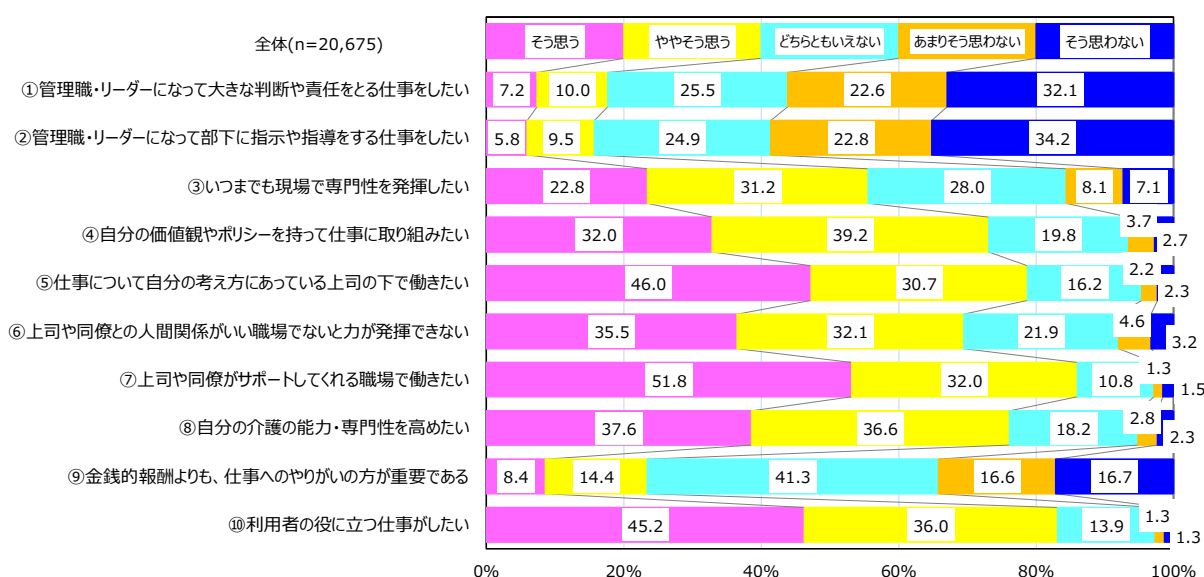
(4) 仕事に関する意識〔労働者調査・問 23〕

仕事に関する意識を志向性D.I. (「そう思う」と「ややそう思う」の合計の回答者割合から「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計の回答者割合を差し引いた指標)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、▲37.5)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く(それぞれ81.0、78.6)。(図表 5-4-1)

図表 5-4-1 仕事に関する意識 (志向性D.I.)



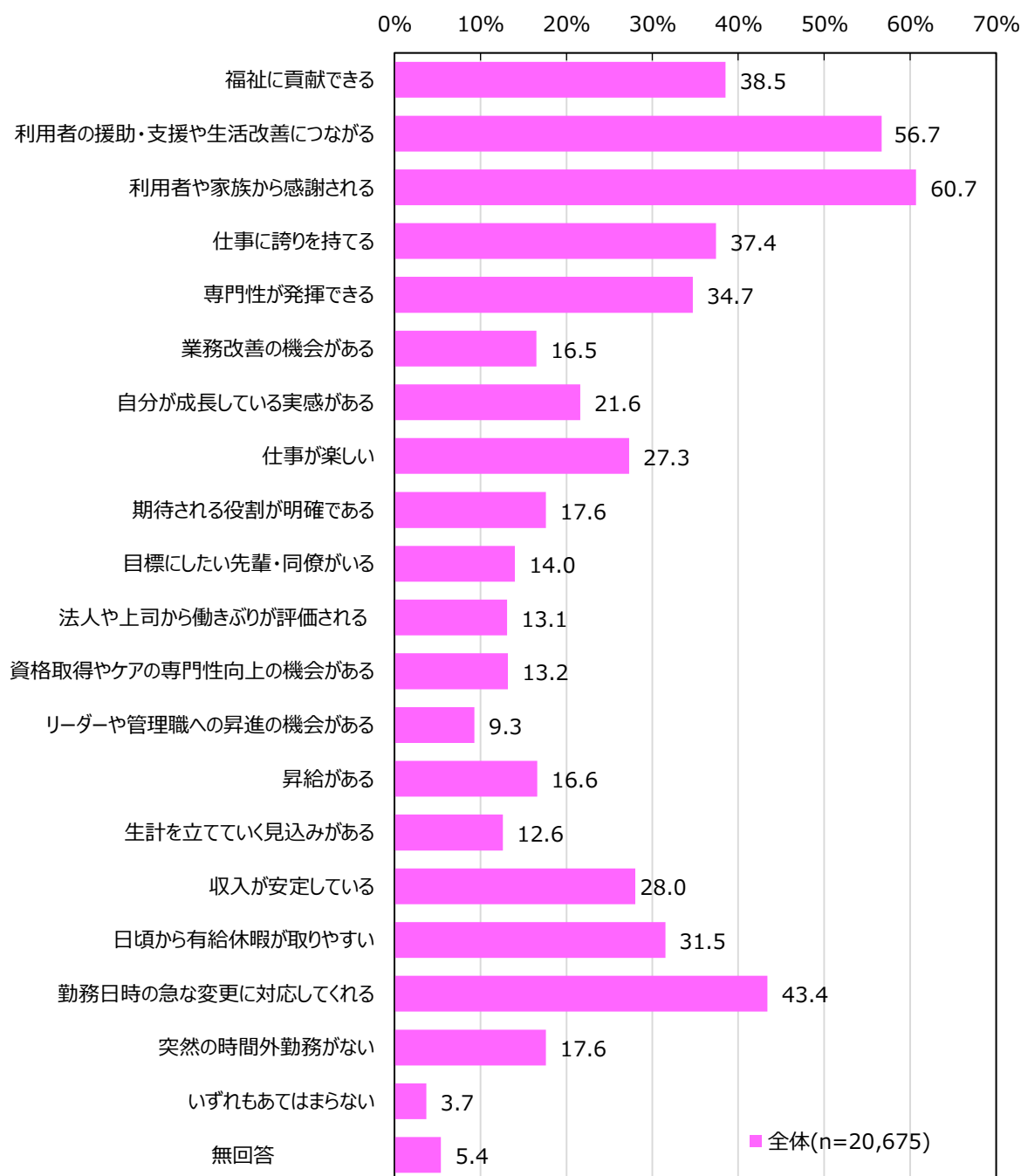
図表 5-4-2 仕事に関する意識



（５）仕事・職場の評価〔労働者調査・問 28〕

今の仕事や職場についてあてはまるものは、「利用者や家族から感謝される」が 60.7%で最も高く、次いで「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が 56.7%、「福祉に貢献できる」が 38.5%となっている。（図表 5-5-1）

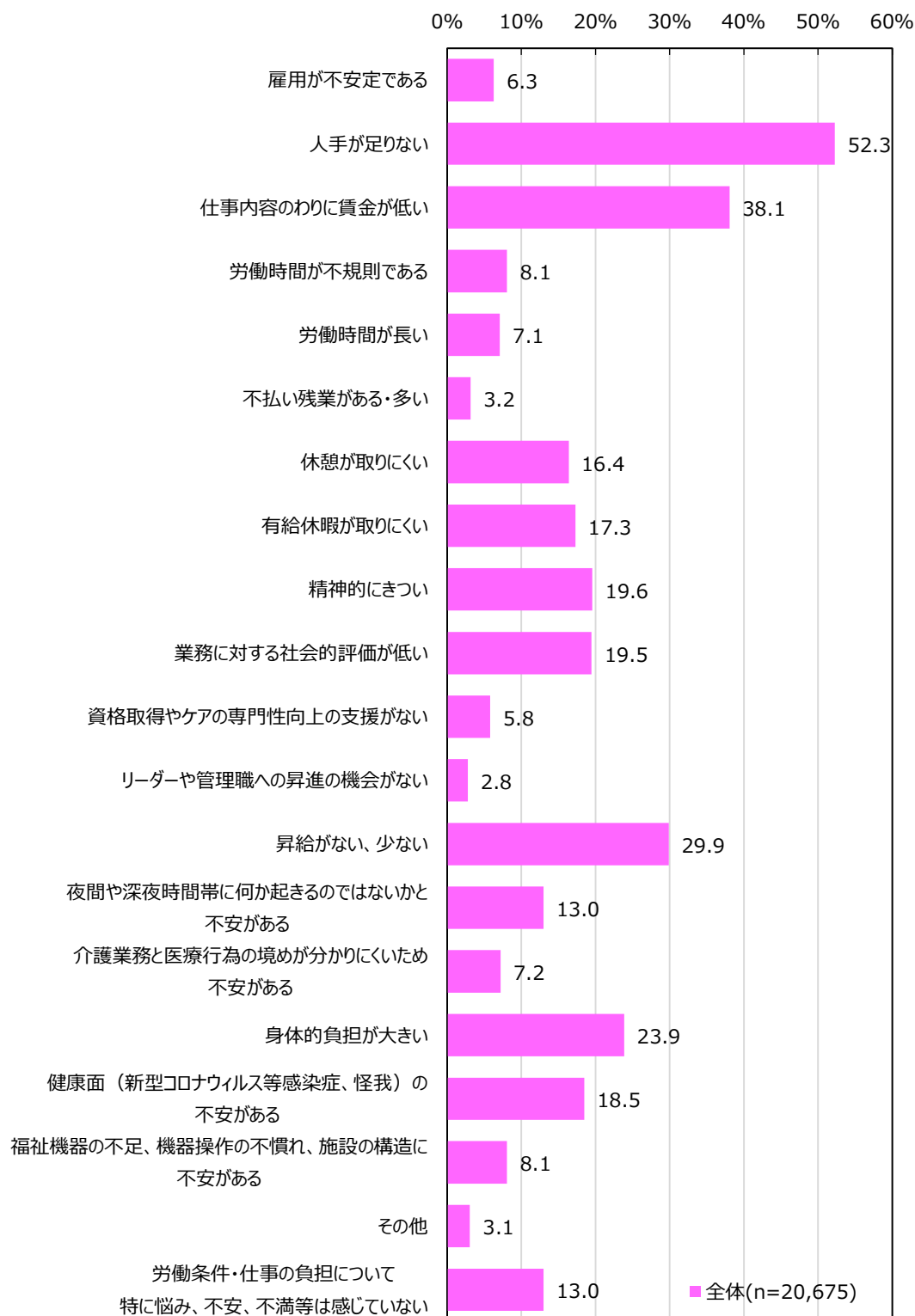
図表 5-5-1 今の仕事や職場にあてはまるもの（複数回答）



（６）労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等〔労働者調査・問 22①〕

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。（図表 5-6-1）

図表 5-6-1 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満等（複数回答）

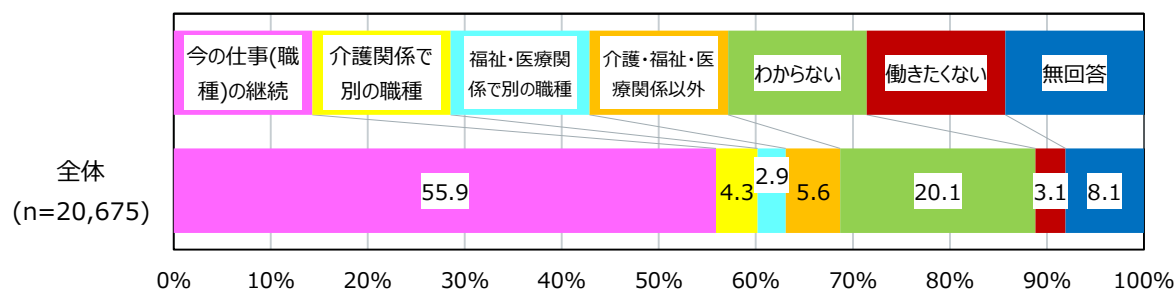


（７）現在の仕事（職種）、事業所での就労に関する今後の希望〔労働者調査・問 30〕

（ア）現在の仕事（職種）の今後の希望

現在の仕事（職種）に関する今後の希望は、「今の仕事（職種）を続けたい」が 55.9%と、半数以上となっている。（図表 5-7-1）

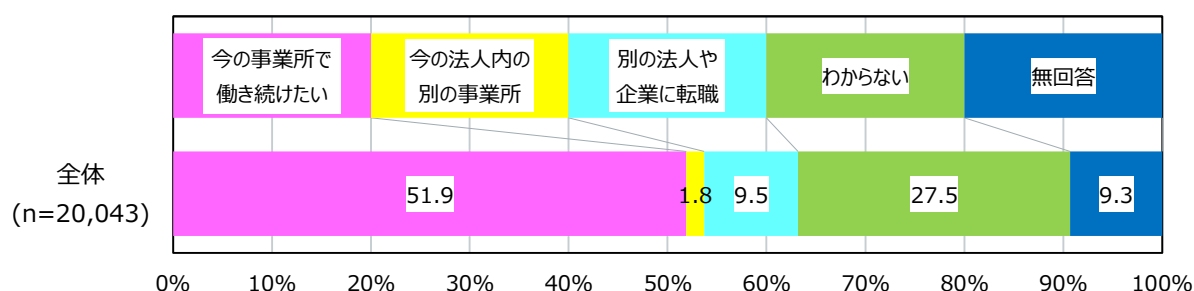
図表 5-7-1 現在の仕事（職種）の今後の希望



（イ）現在の事業所での就労の希望

現在の事業所での就労については、「現在の事業所で働き続けたい」が 51.9%と、約半数となっている。（図表 5-7-2）

図表 5-7-2 現在の事業所での就労の希望



現在の仕事（職種）の今後の希望で「今の仕事（職種）を続けたい」とするもののうち、「今の事業所で働き続けたい」とするものは約 8 割（81.8%）となっている。（図表 5-7-3）

図表 5-7-3 現在の事業所での就労の希望

（単位：人、％）

		回答 労働者数 (*)	問30② 現在の事業所での就労継続希望				
			今の事業所で 働き続けたい	今の法人内の 別の事業所に 転勤したい	別の法人や 企業などに 転職したい	わからない	無回答
計		20,043	10,393	368	1,901	5,509	1,872
		100.0	51.9	1.8	9.5	27.5	9.3
問30① 現在の 今後の 仕事の 希望の	今の仕事（職種）を続けたい	11,557	81.8	1.3	3.5	11.9	1.4
	今の仕事（職種）ではない、 介護関係の仕事（職種）に就きたい	882	17.1	11.5	42.4	28.2	0.8
	今の仕事（職種）ではない、 福祉・医療関係の仕事（職種）に就きたい	595	9.6	7.6	49.1	32.9	0.8
	介護・福祉・医療関係以外の 仕事（職種）に就きたい	1,167	10.5	2.1	48.8	36.9	1.8
	わからない	4,165	13.7	1.0	5.9	77.8	1.6

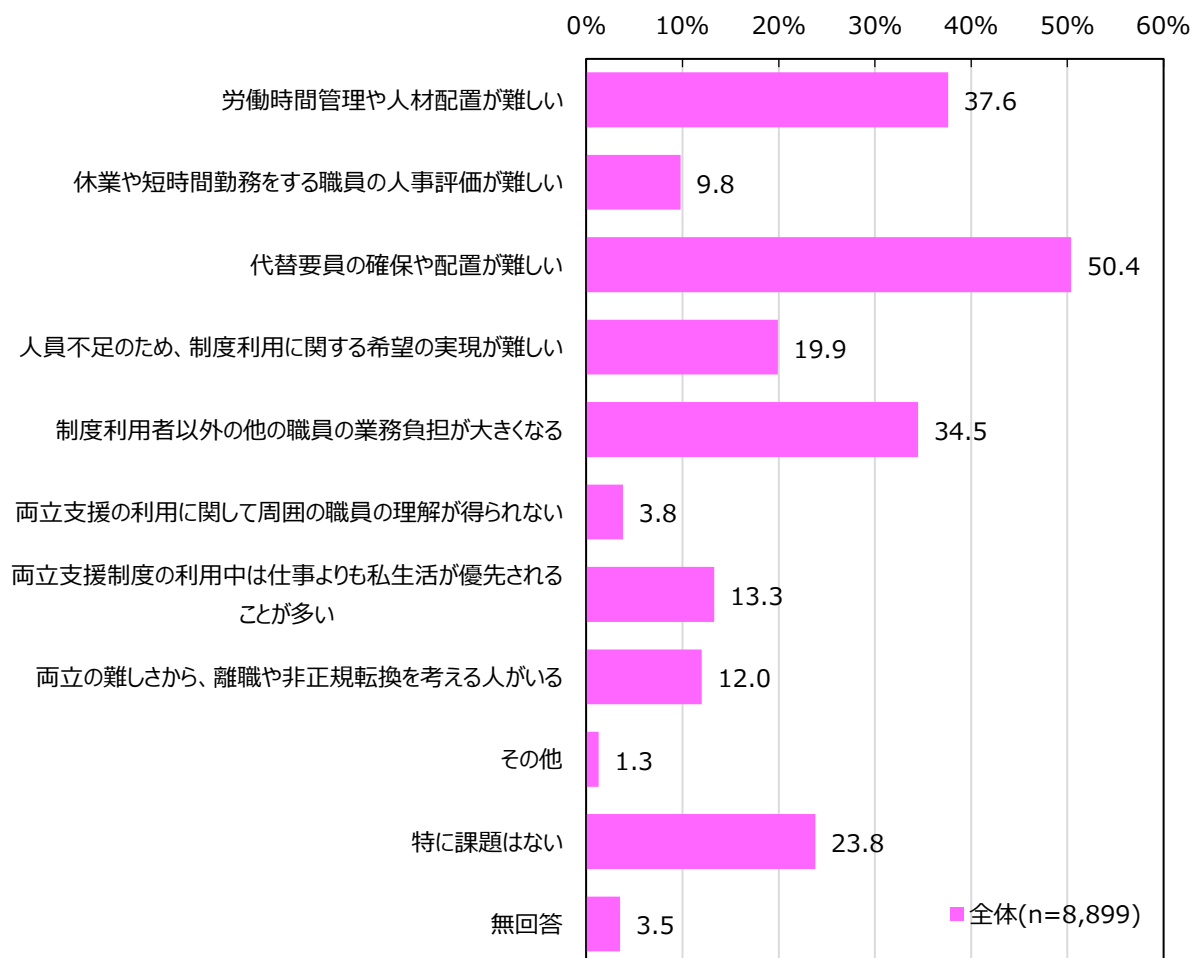
（※）問30①で「働きたくない」を選択した者を除く。

6. 仕事と育児・介護の両立

(1) 仕事と育児・介護の両立支援の課題〔事業所調査・問 16〕

仕事と育児・介護の両立支援の課題として、「代替要員の確保や配置が難しい」が 50.4%と最も高く、次いで「労働時間管理や人材配置が難しい」が 37.6%、「制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる」が 34.5%など、人材の確保・配置、他の職員の負担等が上位にあげられている。(図表 6-1-1)

図表 6-1-1 仕事と育児・介護の両立支援の課題（複数回答）



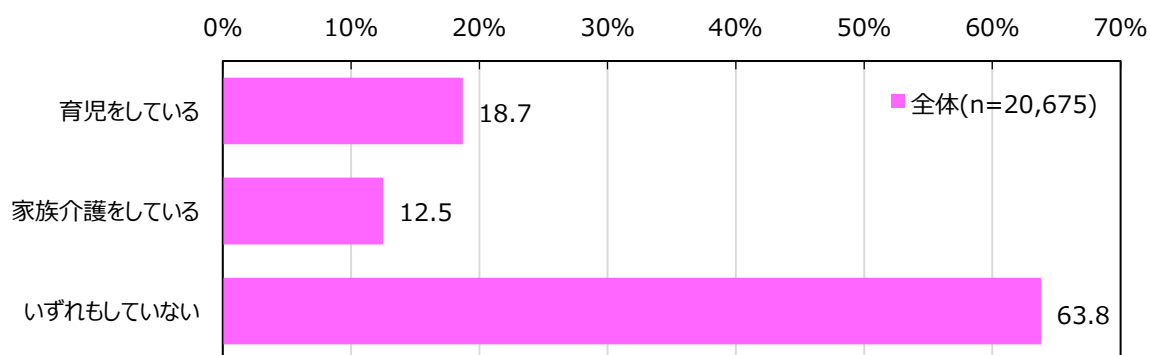
（２）育児・家族介護の現在の状況、今後５年間の可能性〔労働者調査・問 25①②〕

現在「育児をしている」者は 18.7%、現在「家族介護をしている」者は 12.5%となっている。

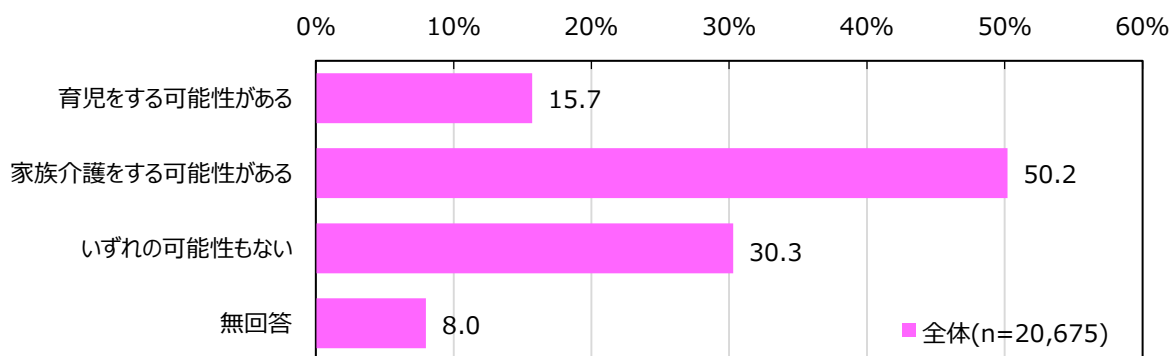
（図表 6-2-1）

一方、今後５年間のうちに、「育児をする可能性がある」者は 15.7%、「家族介護をする可能性がある」者は 50.2%と約半数となっている。（図表 6-2-2）

図表 6-2-1 育児・家族介護の現在の状況（複数回答）



図表 6-2-2 今後５年間の育児・家族介護の可能性（複数回答）



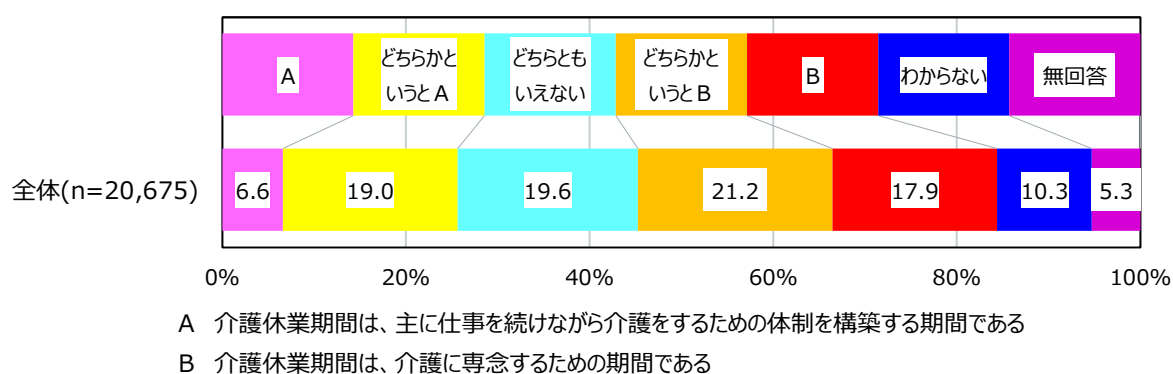
（３）介護休業についての認識、職場の雰囲気、仕事継続の可否〔労働者調査・問 24〕

仕事を続けながら介護をするための体制を構築するための期間である「介護休業期間」について、そのように認識しているのは、「どちらかという」とそうであるとする者も合わせると 25.6%である一方、「介護休業期間は、介護に専念するための期間である」と認識しているものは、「どちらかという」とそうであるとする者も合わせると 39.1%と 4 割近くとなっている。（図表 6-3-1）

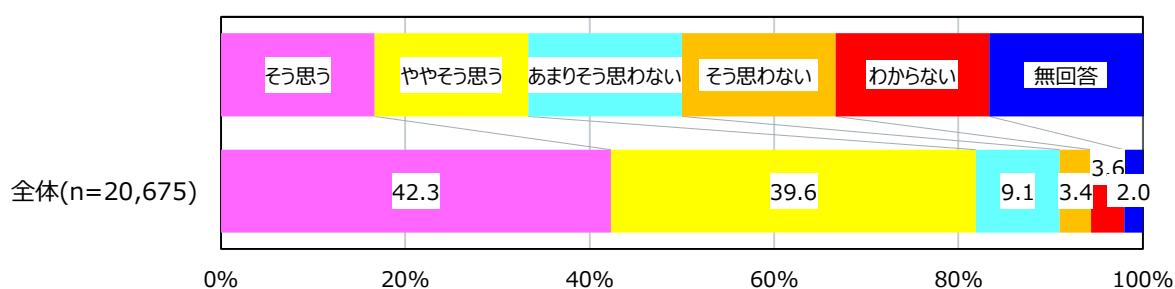
現在の職場で介護のことについて上司や同僚に相談できる雰囲気があるかどうかは、「そう思う」が 42.3%、「ややそう思う」は 39.6%となっている。（図表 6-3-2）

現在の職場での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。（図表 6-3-3）

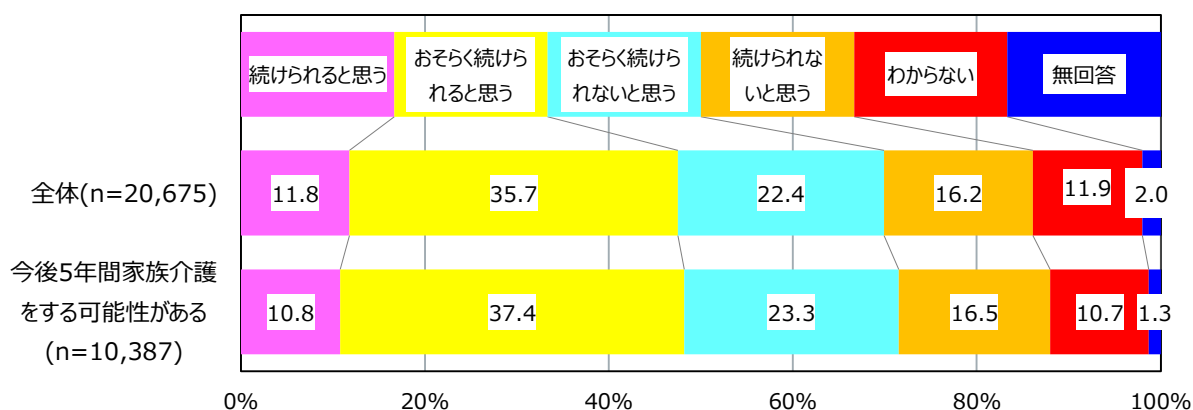
図表 6-3-1 介護休業についての認識



図表 6-3-2 介護のことについて、上司や同僚に相談できる雰囲気があるか



図表 6-3-3 家族介護をしながら仕事を続けることができると思うか

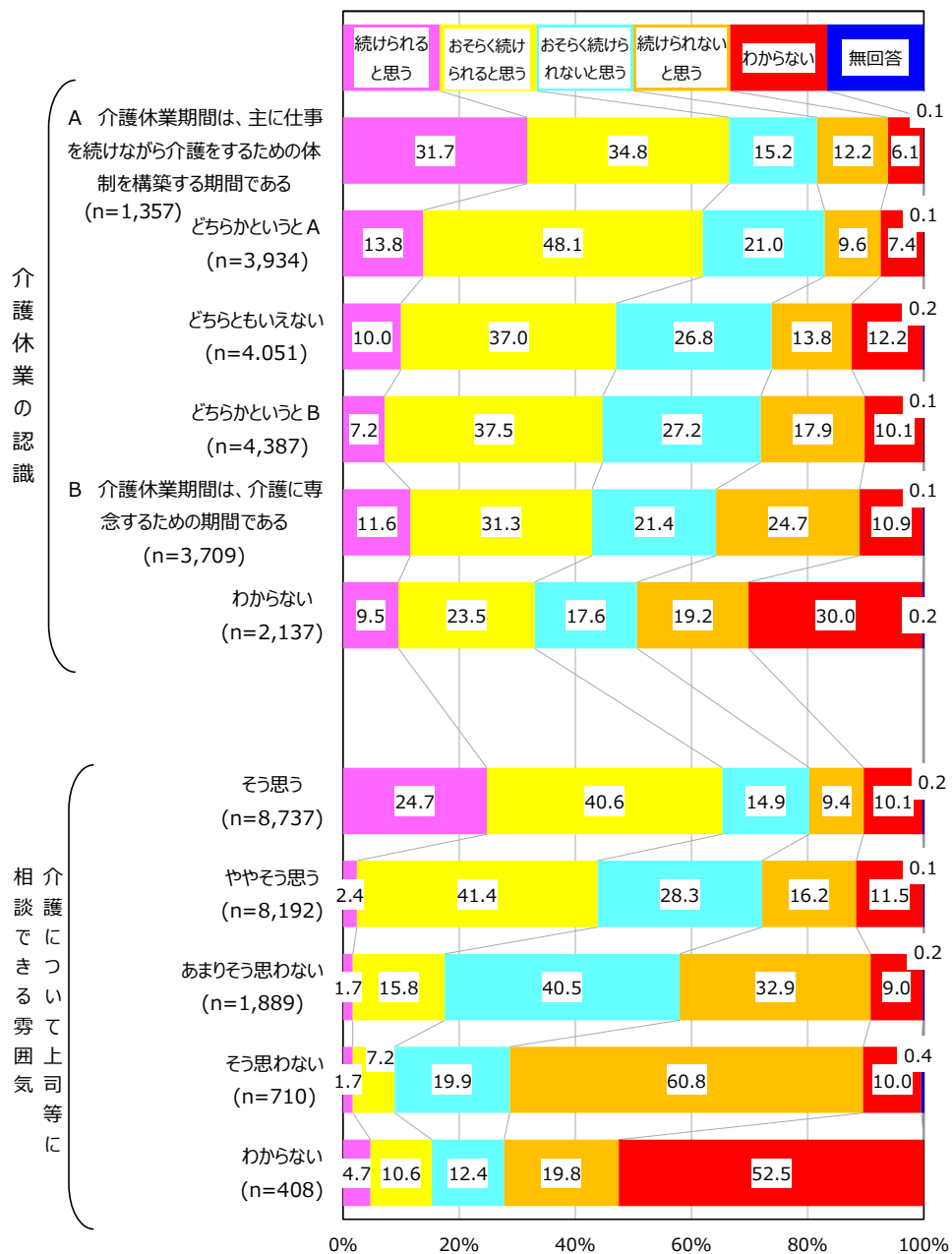


これらのうち前二者の設問の回答別に、現在の職場で家族介護をしながら仕事を続けることができるか否かの回答をみると、介護休業の認識については、「体制の構築期間（A）」と認識する者では仕事を「続けられると思う」が31.7%で、「おそらく続けられると思う」と合わせると約3分の2（66.5%）である一方で、「介護に専念する期間（B）」と認識する者では「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を合わせると46.1%と高い割合になっている。（図表 6-3-4）

また、相談できる雰囲気については、「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」が60.8%と6割となっている。

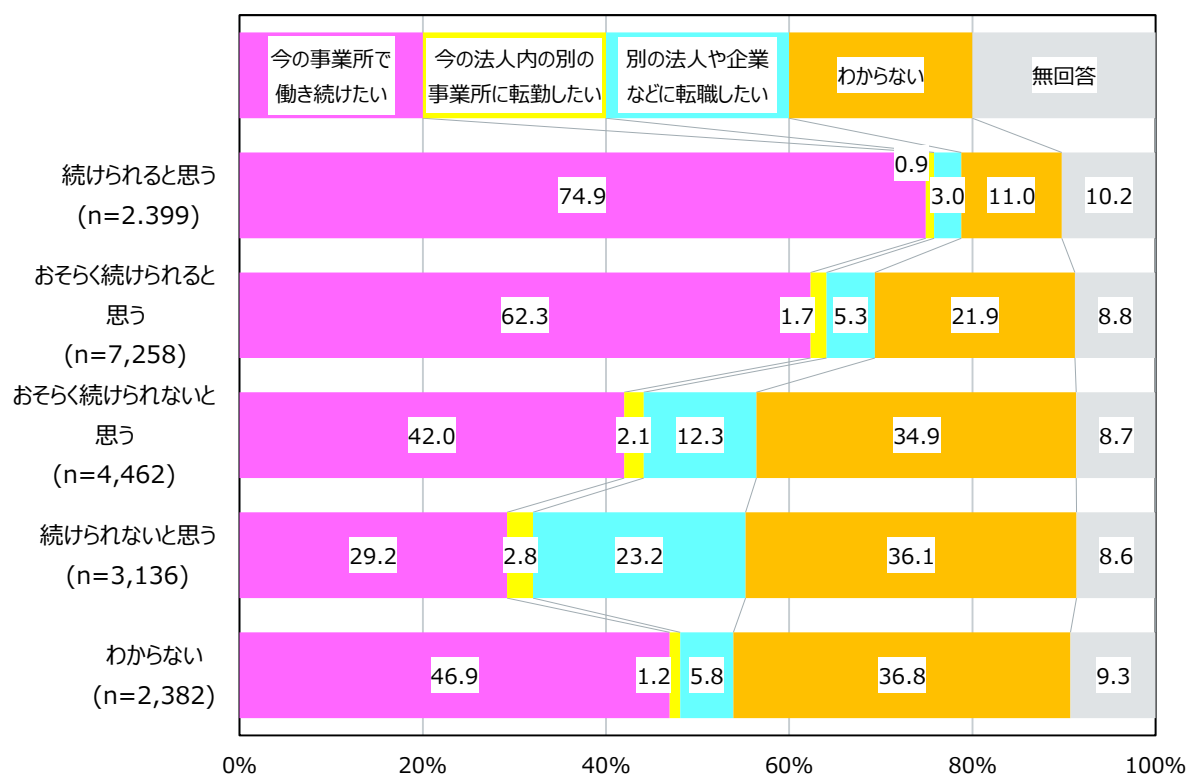
従業員の職場定着のためには、事業所において介護休業制度の利用目的を正しく伝えることや相談できる環境の構築も重要な要素であると考えられる。

図表 6-3-4 介護休業の認識・相談できる雰囲気別、家族介護をしながらの仕事の継続可能性



家族介護をしながらの仕事の継続可能性別に、今の事業所での就労希望（労働者調査・問 30②）をみると、「続けられると思う」者では「今の事業所で働きたい」の割合が 74.9%と高い一方で、「続けられないと思う」者では「今の事業所で働きたい」の割合は 29.2%と低く、「別の法人や企業などに転職したい」の割合が 23.2%と相対的に高くなっている（図表 6-3-5）

図表 6-3-5 家族介護をしながらの仕事の継続可能性別、今の事業所での就労希望



7. 介護テクノロジー（ICT 機器・介護ロボット等）

（１）介護テクノロジーの導入状況〔事業所調査・問 17①〕

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、介護サービス系型別に「日常的に利用している」ものをみると、「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」が全体で 72.2%となるなど、パソコンによって利用する介護ソフトは各介護サービス系型で多く利用されている。

訪問系ではタブレット端末・スマートフォンの活用の割合が高く、施設系（入所型）、居住系ではセンサー等の 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。

介護ロボット関係の利用率は全般的に低い、「入浴を支援する介護テクノロジー」が施設系（入所型）で 19.7%と他と比べて高い割合となっている。（図表 7-1-1）

図表 7-1-1 事業所における介護テクノロジーの導入状況（「日常的に利用している」割合）

（単位：件、％）

		全体	介護サービス系型				
			訪問系	施設系 （入所型）	施設系 （通所型）	居住系	居宅介護 支援
回答事業所数		8,899	2,722	1,137	2,383	967	866
パソコンによって利用する介護ソフト	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	72.2	74.7	83.2	67.4	64.0	74.0
	職員間での報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	41.1	51.4	47.1	32.3	31.6	35.2
	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	47.4	57.0	53.8	38.9	43.7	37.5
	入力した音声を文章（テキスト）に変える機能	13.2	14.6	12.9	8.5	13.7	18.9
	各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能	4.7	3.1	13.5	2.5	5.7	3.3
	その他の機能	19.7	19.3	28.8	20.3	17.5	15.6
介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン	利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力の機能	53.7	60.4	58.7	46.8	52.9	46.8
	入力した音声を文章（テキスト）に変える機能	16.0	18.8	14.6	10.5	17.3	21.4
	他の職員との間で業務連絡できる機能	38.6	52.8	34.8	28.4	31.4	35.3
施設の居室内に設置する見守りセンサー	ベッドセンサー（マット型・内蔵型）	19.4	7.1	66.7	8.0	41.4	1.2
	カメラ型センサー（モニターカメラ）	9.1	4.6	23.0	8.1	15.3	0.9
	それ以外のセンサー（天井・壁・机上・床・ドア・便器等に設置するカメラ型以外のもの）	10.6	4.0	24.4	7.1	29.3	0.8
施設内の無線ナースコール機器		23.8	13.5	48.5	25.5	37.5	0.9
インカム、ネックスピーカー		6.0	3.0	18.4	4.4	8.6	1.4
施設内の ICT 機器同士の通信のための WiFi 設備		53.9	46.7	69.5	57.2	58.0	43.5
移乗を支援する介護テクノロジー（マッスルスーツなど）		1.9	0.9	9.1	0.7	1.4	0.1
利用者の移動を支援する介護テクノロジー		2.2	1.1	8.8	0.9	2.3	0.0
排泄を支援する介護テクノロジー		0.5	0.1	1.9	0.3	0.7	0.0
利用者との間で双方向コミュニケーションをとる介護テクノロジー		1.0	1.1	1.6	0.5	0.8	1.4
利用者宅に設置し、利用者の転倒等の異常を感知した際に自動的に通報する介護テクノロジー		1.5	1.0	4.3	0.6	2.5	0.3
入浴を支援する介護テクノロジー		6.7	2.4	19.7	6.2	9.7	0.2
身体機能や生活機能の訓練における各業務を支援する機器・システム		2.9	0.5	5.2	6.0	1.9	0.3
食事・栄養管理に関する周辺業務を支援する機器・システム		3.3	0.6	17.3	1.3	3.0	0.3
認知機能が低下した高齢者等の自立した日常生活または個別ケアを支援する機器・システム		1.0	0.3	2.1	1.4	1.4	0.2

（２）介護テクノロジーの導入効果〔事業所調査・問 17②〕

介護テクノロジー（ICT 機器・介護ロボット等）の導入効果について、「効果がある」と「やや効果がある」の合計を全体でみると、「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、それぞれ約半数の事業所が効果があるとしている。

介護サービス系型別では、施設系（入所型）で相対的に高い割合になっており、上記 2 つについてはそれぞれ 76.8%、74.2%と 7 割超が効果があるとしている。（図表 7-2-1）

図表 7-2-1 介護テクノロジーの導入効果（「効果がある」+「やや効果がある」）

（単位：件、％）

	全体	介護サービス系型				
		訪問系	施設系 （入所型）	施設系 （通所型）	居住系	居宅介護 支援
回答事業所数	8,899	2,722	1,137	2,383	967	866
昼間の業務負担の軽減	53.8	48.6	76.8	51.0	60.1	46.0
夜間の業務負担の軽減（＊）	47.2	39.9	74.2	34.5	62.5	27.5
勤務時間（残業など）の短縮	42.7	42.3	51.6	40.8	43.6	40.4
業務の活性化	43.3	42.5	53.3	41.4	46.4	38.4
介護の質の向上	40.1	36.5	58.4	38.3	44.8	28.6

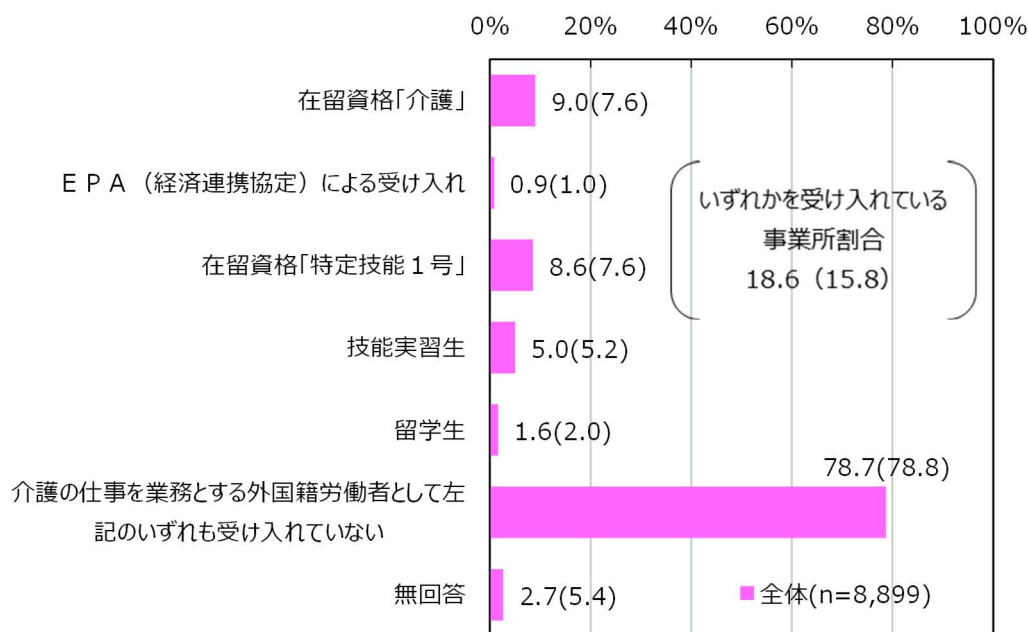
（＊）「夜間業務負担の軽減」は、全回答から「夜間業務がない」の選択肢を回答したものを差し引いた値を100として算出。

8. 外国籍労働者の状況

(1) 外国籍労働者の受け入れ状況〔事業所調査・問20①〕

外国籍労働者の受け入れ状況については、約8割（78.7%）の事業所が受け入れていないが、前年度と比較すると受け入れている事業所の割合（18.6%）は2.8ポイント上昇している。（図表8-1-1）

図表 8-1-1 外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）



()内は前年度の数値

外国籍労働者の受け入れ状況別に従業員の人数・質の評価（事業所調査・問9）をみると、受け入れている事業所では、受け入れていない事業所と比較して、「質的に満足していない（確保できていない）」の比率が高く、受け入れている在留資格別では、「特定技能1号」、「技能実習生」で「人数・質ともに確保できていない」がより高くなっている。（図表8-1-2）

図表 8-1-2 採用した従業員の人数・質の評価別外国籍労働者の受け入れ状況（複数回答）

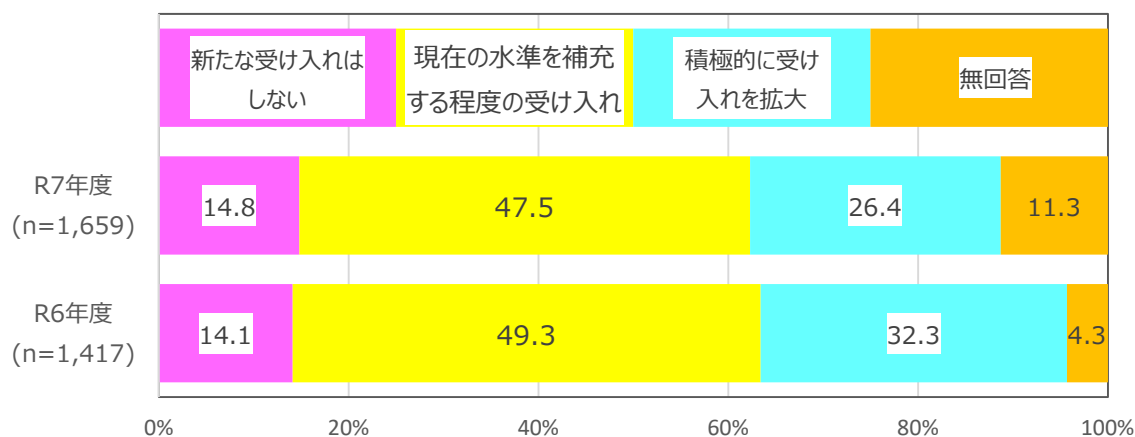
（単位：人、%）

従業員の人数・質の評価（問9）	実数	構成比	外国籍労働者の受け入れ状況（問20①）					
			受け入れている					受け入れていない
			計	うち「介護」	うちEPA	うち「特定技能1号」	うち技能実習生	
回答事業所数	8,899	100.0	1,659	804	76	765	447	7,002
			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人数・質ともに確保できている	1,410	15.8	11.3	11.7	6.6	9.3	10.7	16.8
人数は確保できているが、質には満足していない	1,589	17.9	25.1	23.6	30.3	28.2	27.7	16.3
質には満足だが、人数は確保できていない	1,978	22.2	20.6	22.0	23.7	18.8	17.2	22.8
人数・質ともに確保できていない	2,193	24.6	36.6	34.5	35.5	39.6	38.7	22.1
過去1年間、従業員は採用していない	1,591	17.9	5.2	6.7	3.9	3.4	4.5	20.8
無回答	138	1.6	1.3	1.5	0.0	0.7	1.1	1.4

（２）外国籍労働者の今後の受け入れ方針〔事業所調査・問 20②③〕

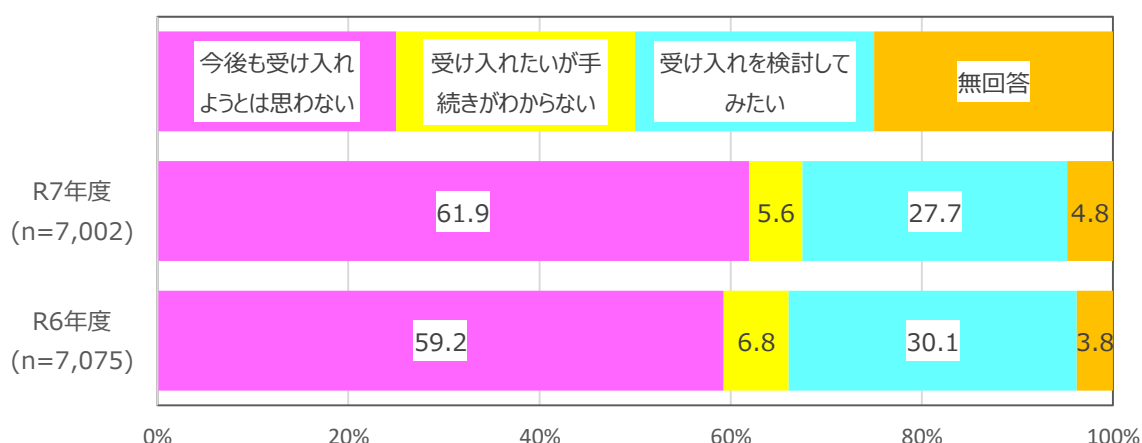
外国籍労働者の今後の受け入れ方針については、既に受け入れている事業所においては、「現在の水準を補充する程度の受け入れをする」が 47.5%、「今後、積極的に受け入れを拡大していきたい」が 26.4%と、ともに前年度と比較すると低下した一方で、「今後、新たな受け入れはしない予定」は 14.8%とやや上昇した。（図表 8-2-1）

図表 8-2-1 外国籍労働者の今後の受け入れ方針（外国籍労働者を受け入れている事業所）



また、受け入れていない事業所においては、「今後も受け入れようとは思わない」は 61.9%と前年度と比較するとやや上昇する一方で、「今後、受け入れを検討してみたい」は 27.7%とやや低下した。（図表 8-2-2）

図表 8-2-2 外国籍労働者の今後の受け入れ方針（外国籍労働者を受け入れていない事業所）



（３）外国籍労働者の受け入れの課題〔事業所調査・問 21〕

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 49.1%と最も高く、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」が 39.6%、「外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい」が 35.7%となっている。

受け入れの有無別でみると、受け入れている事業所では「受け入れのためのコストが高い」（43.2%）が、受け入れていない事業所では「受け入れ後の生活支援の仕方がわからない」（28.0%）が相対的に高くなっている。（図表 8-3-1）

図表 8-3-1 外国籍労働者の受け入れの課題（複数回答）

（単位：人、％）

	実数	構成比	外国籍労働者	
			受け入れている	受け入れていない
回答事業所数	8,899	100.0	100.0	100.0
外国籍労働者の人材確保 （自事業所とのマッチング）が困難	2,191	24.6	12.1	28.1
受け入れの手続きが煩雑	2,550	28.7	27.8	29.5
受け入れのためのコストが高い	2,822	31.7	43.2	29.7
受け入れのための住宅や寮などを 確保することが困難	3,523	39.6	33.2	42.0
受け入れ後の生活支援の仕方がわからない	2,127	23.9	8.4	28.0
受け入れ後の生活の管理や支援が難しい	3,038	34.1	25.1	37.1
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	4,369	49.1	45.0	51.2
受け入れについて 他の従業員の理解を得ることが難しい	1,037	11.7	5.8	13.3
利用者が外国籍労働者による サービス提供に抵抗がある	1,943	21.8	10.2	25.1
外国籍労働者の仕事上のサポート役の 負担が大きい	3,175	35.7	32.8	37.2
その他	509	5.7	4.2	6.2
特になし	1,340	15.1	12.1	15.6
無回答	218	2.4	1.1	1.2

（４）訪問系サービスにおける外国籍労働者の受け入れ方針〔事業所調査・問 22〕

令和 7 年 4 月から外国人介護人材の訪問系サービスへの従事が一定条件の下で技能実習、特定技能で認められることとなった^(※)が、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について、「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。（図表 8-4-1）

これを、法人の従業員規模別にみると、「受け入れる予定はない」は19人以下規模で58.1%であるのに対し、300人以上では33.2%や相対的に低い割合となっている。

なお、「わからない」が300人以上で37.2%と高くなっているのは、本調査が事業所に対する調査であるため、法人としての方針が事業所では不明であることも要因の一つとして推測される。

(※)在留資格「介護」及び EPA 介護福祉士は令和7年4月以前から訪問系サービスへの従事が認められている。

図表 8-4-1 訪問系サービスにおける外国籍労働者の受け入れ方針

（単位：人、％）

	実数	構成比	法人の従業員規模			
			19人以下	20～299人	300人以上	無回答
回答事業所数	2,934		774	1,479	647	34
		(100.0)	(26.4)	(50.4)	(22.1)	(1.2)
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
令和 7 年 4 月前から 訪問系サービスで受け入れている	118	4.0	2.3	4.5	5.1	2.9
令和 7 年 4 月以降に 訪問系サービスで受け入れている（予定も含む）	75	2.6	0.4	3.1	4.0	0.0
現在、検討している	385	13.1	10.6	14.1	13.6	17.6
受け入れる予定はない	1,385	47.2	58.1	48.0	33.2	29.4
わからない	803	27.4	24.0	24.5	37.2	41.2
無回答	168	5.7	4.5	5.8	6.8	8.8

9. スポットワーク^(※)の活用状況

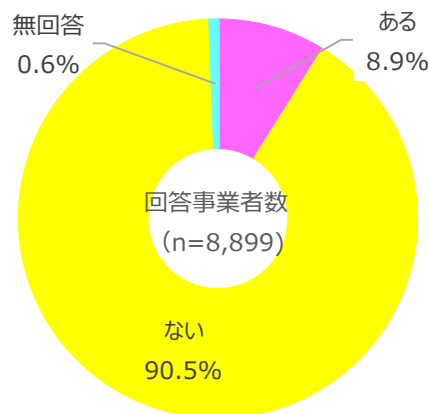
(※) 本調査では、スポットワークは、パソコン、スマホ等によりネットで1日単位(日々雇用)で募集・雇用するものとしている。なお、1日の中で数時間だけ働く場合も、1日単位(日々雇用)としている。

(1) スポットワークの利用状況〔事業所調査・問 12①②〕

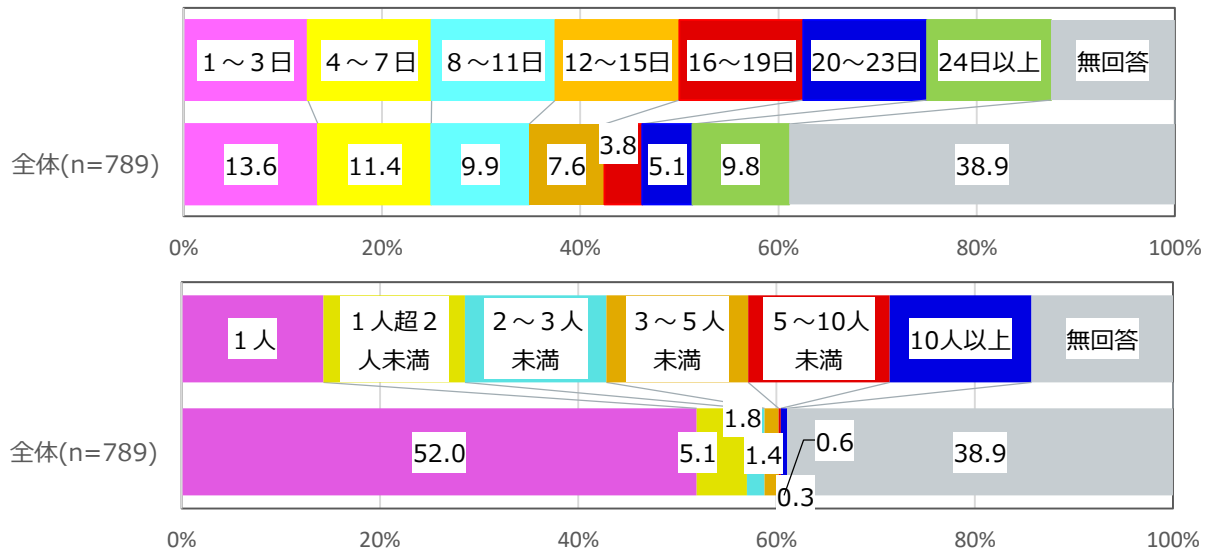
過去1年間のスポットワークの利用について、8.9%が利用したことが「ある」と回答。

スポットワークの令和7年9月の利用日数は「1～3日」が13.6%で最も高い。また、1日当たりの雇用人数は「1人」が52.0%と半数を占めている。(図表 9-1-1、図表 9-1-2)

図表 9-1-1 過去1年間のスポットワークの利用の有無



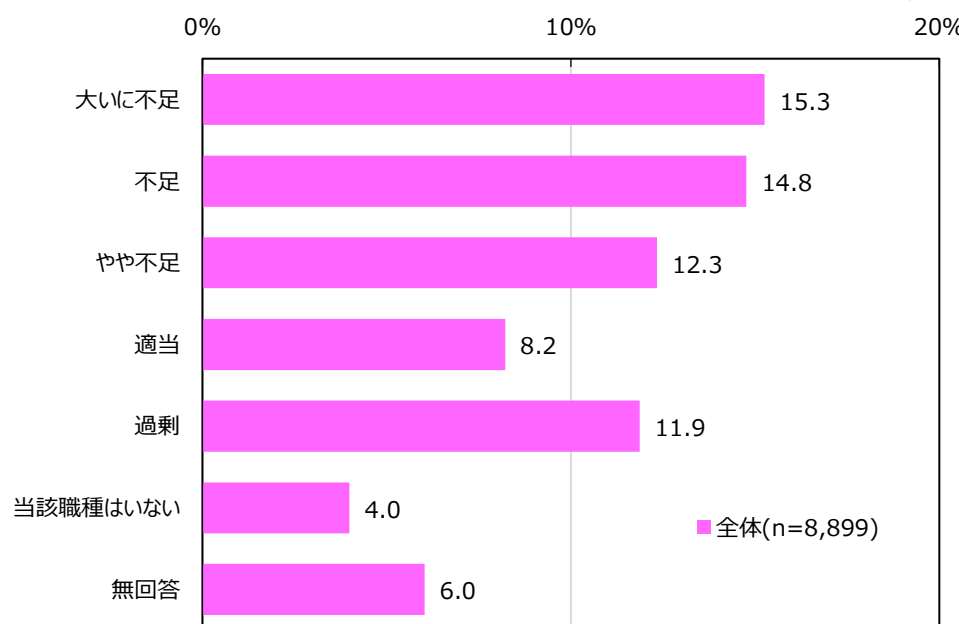
図表 9-1-2 スポットワークの利用日数、1日当たり雇用人数（令和7年9月の1か月間）



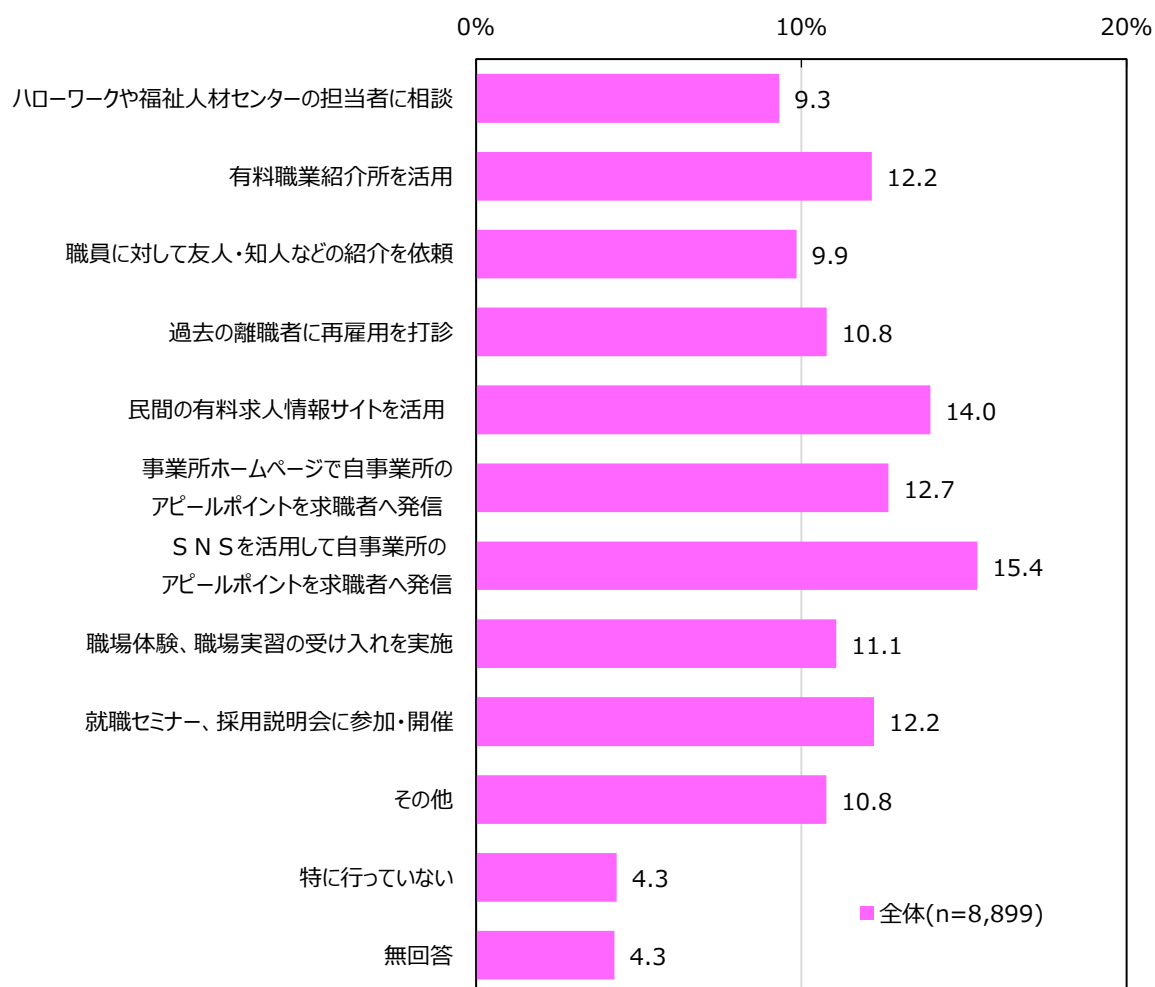
介護職員の過不足状況別に過去1年間にスポットワークの利用ありの割合をみると「大いに不足」とする事業所で15.3%、「不足」とする事業所で14.8%と、不足感の高い事業所で利用している割合が高くなっている。(図表 9-1-3)

また、採用活動の取り組み別にみると「SNSを活用して自事業所のアピールポイントを求職者へ発信」で15.4%、「民間の有料求人情報サイトを活用」で14.0%、「事業所ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信」で12.7%と、スポットワークの利用割合が高くなっている。(図表 9-1-4)

図表 9-1-3 介護職員の過不足状況別、過去 1 年間にスポットワークの利用ありの割合



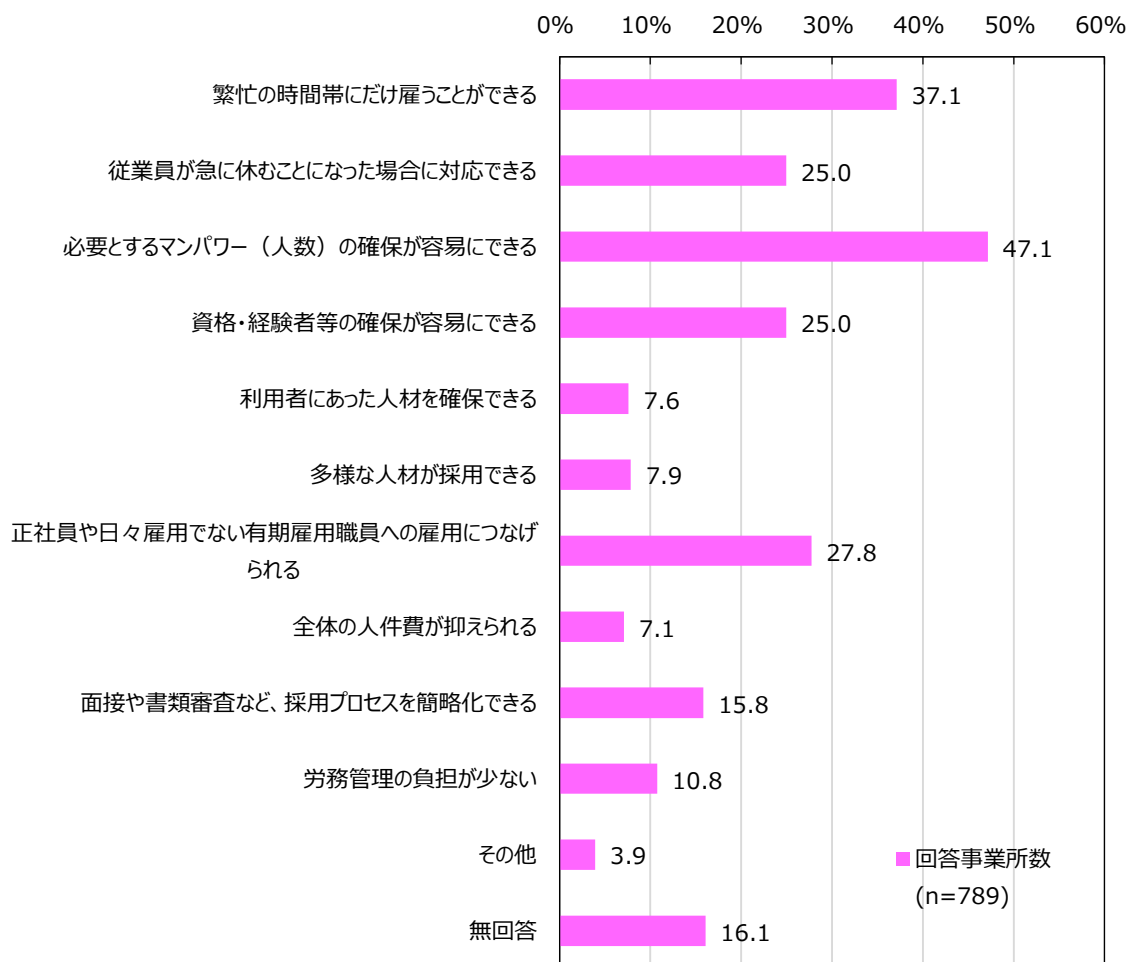
図表 9-1-4 採用活動の取り組み別、過去 1 年間にスポットワークの利用ありの割合



（２）スポットワークを利用している（した）理由〔事業所調査・問 12③〕

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。（図表 9-2-1）

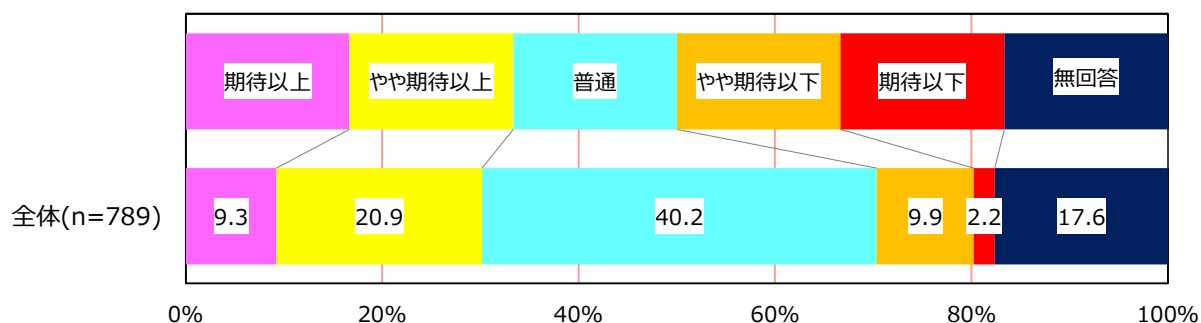
図表 9-2-1 スポットワークを利用している（した）理由（複数回答）



（３）スポットワークで雇用した人の働きぶりの評価〔事業所調査・問 12④〕

スポットワークで雇用した人の働きぶりの評価は「普通」が 40.2%と最も高く、次いで「やや期待以上」が 20.9%となっている。（図表 9-3-1）

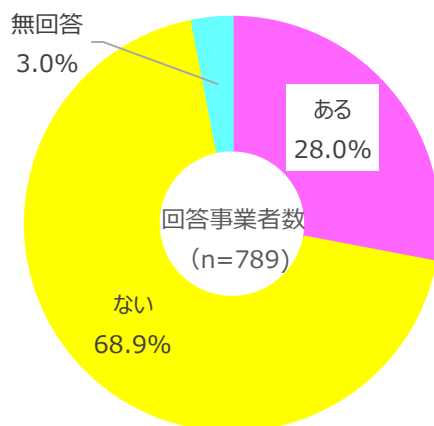
図表 9-3-1 スポットワークを利用している（した）理由（複数回答）



(4) 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〔事業所調査・問 12⑤〕

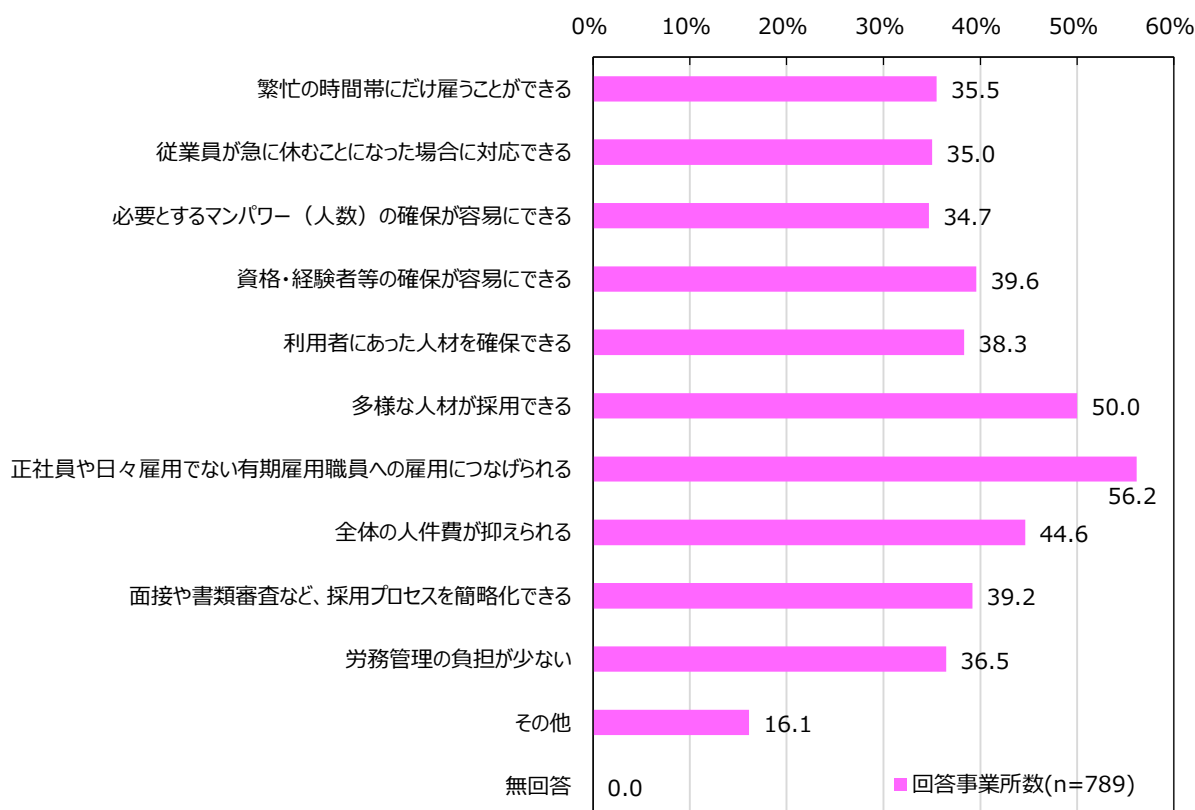
スポットワークで雇用した人の正社員等への雇用は、スポットワークを利用したことがある事業所の 28.0%が「ある」と回答。(図表 9-4-1)

図表 9-4-1 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



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。(図表 9-4-2)

図表 9-4-2 スポットワークの利用理由別、正社員等への雇用をしたことがある割合



【介護労働実態調査について】

1. 調査の概要

- ・ 郵送配布・回収による調査票調査（事業所調査票は電子メール回収を併用）
- ・ 調査期間： 令和7年10月1日～10月31日（調査対象基準日は令和7年10月1日）

2. 調査票回収結果

	配布数（実効配布数）	回収数	回収率（ ）内は前年度
事業所調査	18,000（16,854）	8,955	53.1%（52.9%）
労働者調査	54,000（50,562）	20,675	40.9%（41.6%）

3. 事業所調査回答者の主な基本属性（上位3つ）

項目	概要
法人格	① 民間企業 61.3%（61.6%） ② 社協以外の社会福祉法人 15.1%（15.6%） ③ 医療法人 9.8%（9.5%）
主とする介護保険サービス事業	① 訪問介護 19.7%（20.3%） ② 通所介護 12.6%（12.4%） ③ 地域密着型通所介護 11.1%（10.7%）
事業所規模	① 10～19人以下 33.1%（33.6%） ② 20～49人以下 27.3%（27.5%） ③ 5～9人以下 17.5%（16.5%）
サービス実施期間	① 10年以上 54.5%（58.7%） ② 5～10年未満 18.2%（20.2%） ③ 4～5年未満 4.3%（4.4%） 2～3年未満 4.3%（3.3%）

4. 労働者調査回答者の主な基本属性

項目	概要（ ）内は前年度調査結果	
性別	男性 22.6%（23.6%）	女性 75.7%（75.2%）
年齢	30歳未満 5.6%（6.2%） 40歳代 27.5%（28.3%） 60歳代 17.3%（15.9%）	30歳代 14.9%（16.1%） 50歳代 28.9%（28.6%） 70歳以上 4.0%（3.4%）
職種	訪問介護員 16.1%（13.8%） サービス提供責任者 8.4%（9.7%） 看護職員 12.1%（11.2%） 介護支援専門員 13.0%（12.8%）	介護職員 36.4%（38.5%） 生活相談員 5.6%（6.0%） P T・O T・S T等 2.6%（2.6%） その他 3.5%（3.3%）

5. 介護サービス系型区分について

- ・本報告書では、主な介護サービスの種類を下記の介護サービス系型に区分した。

介護保険サービスの種類				介護保険サービス系型					
				訪問系	施設系（入所型）	施設系（通所型）	居住系	居宅介護支援	その他
		介護給付サービス		予防給付サービス					
居宅サービス	1	訪問介護				○			
	2	訪問入浴介護		26	介護予防訪問入浴介護	○			
	3	訪問看護		27	介護予防訪問看護	○			
	4	訪問リハビリテーション		28	介護予防訪問リハビリテーション	○			
	5	居宅療養管理指導		29	介護予防居宅療養管理指導	○			
	6	通所介護						○	
	7	通所リハビリテーション		30	介護予防通所リハビリテーション			○	
	8	短期入所生活介護		31	介護予防短期入所生活介護		○		
	9	短期入所療養介護		32	介護予防短期入所療養介護		○		
	10	特定施設入居者生活介護		33	介護予防特定施設入居者生活介護			○	
	11	福祉用具貸与		34	介護予防福祉用具貸与				○
	12	特定福祉用具の販売		35	特定介護予防福祉用具の販売				○
地域密着型サービス	13	地域密着型通所介護						○	
	14	定期巡回・随時対応型訪問介護看護				○			
	15	夜間対応型訪問介護				○			
	16	認知症対応型通所介護		36	介護予防認知症対応型通所介護			○	
	17	小規模多機能型居宅介護		37	介護予防小規模多機能型居宅介護				○
	18	看護小規模多機能型居宅介護							○
	19	認知症対応型共同生活介護		38	介護予防認知症対応型共同生活介護			○	
	20	地域密着型特定施設入居者生活介護						○	
施設サービス	21	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護					○		
	22	居宅介護支援		39	介護予防支援				○
	23	介護老人福祉施設					○		
	24	介護老人保健施設					○		
	25	介護医療院					○		
総合事業	40	第一号訪問事業		訪問型サービス（従前相当サービス）		○			
	41			訪問型サービス（A・B・C・D）		○			
	42	第一号通所事業		通所型サービス（従前相当サービス）				○	
	43			通所型サービス（A・B・C）				○	
	44	第一号介護予防支援事業							○
	45	生活支援サービス							○
共生型サービス	46	共生型訪問介護				○			
	47	共生型通所介護						○	
	48	共生型短期入所生活介護					○		
	49	（看護）小規模多機能型居宅介護							○

- ・その他の調査の詳細や用語の定義、調査結果利用上の注意等については、各報告書本編第三章を参照されたい。

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、専門家等による調査検討委員会を設置し、検討を行った。
- ・また、諮問委員会を設置し、調査項目等について専門的立場からの意見を受けた。

【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

【令和7年度介護労働実態調査諮問委員会】（※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
	山越 圭祐	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	西山 宏二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会副委員長
	三根 浩一郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
	安藤 恵子	一般社団法人全国介護付きホーム協会 監事
	小林 由憲	一般社団法人日本在宅介護協会 副会長
	田中 雅子	社会福祉法人富山県社会福祉協議会 富山県福祉カレッジ 教授
	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

<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