

令和 7 年度 介護人材実態調査の結果

- ・ 調査内容 別添のとおり
- ・ 実施時期 令和 8 年 1 月 2 3 日～ 3 月 4 日
- ・ 対象事業者数 2 5 6
- ・ 有効回答数 9 9
- ・ 有効回答率 3 8 . 7 %

【考察】

現時点では、職員の離職人数を採用人数が上回っているがその数はわずかである、これは一部事業所が休止、廃止したことや、より良い雇用条件等を求めた同業他社への転職が多いと予想される。

介護職員の年齢構成の割合を見ても若年層（20、30歳代）は低く、新卒採用や他業種からの転職は限定的と見込まれる

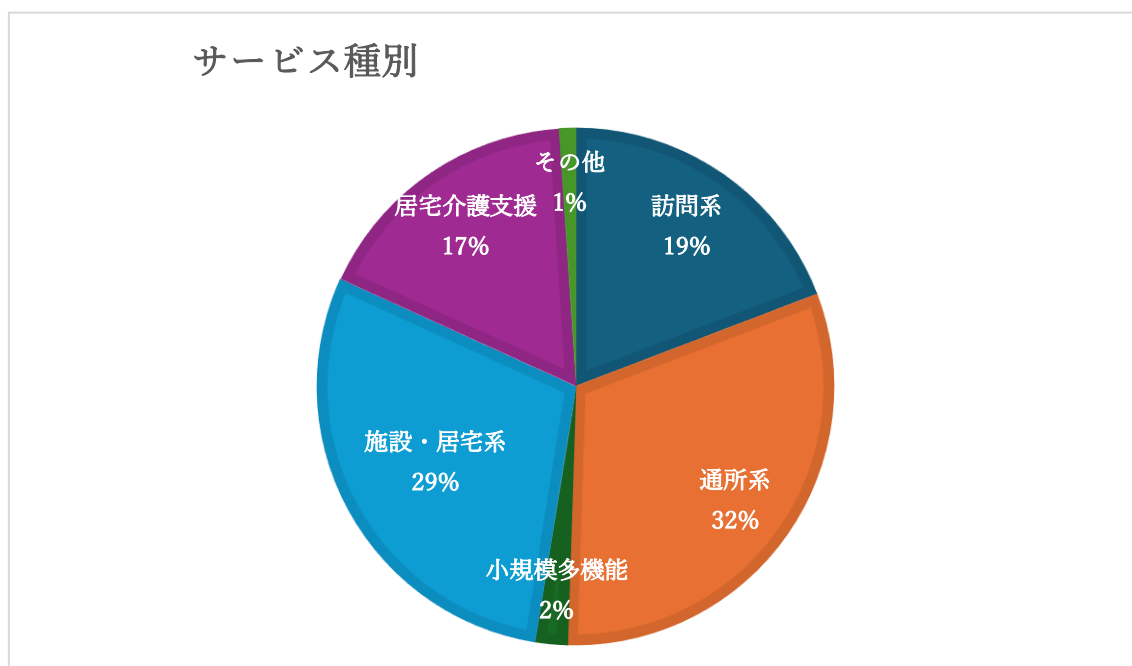
このことから、今後向える高年齢職員の退職が事業所運営をより厳しいものにすることが予想される。

各事業所においては、人手不足の緩和に向けては、外国人など採用経路の拡大、雇用形態への柔軟な対応をより積極的に進める必要がある。また、業務の効率化、労働環境の改善など働きやすい職場とする工夫も併せて必要である。

【調査結果】

問1 該当するサービス種別

1. 訪問系サービス	19
2. 通所系サービス	31
3. 小規模多機能型居宅介護	2
4. 施設・居宅系サービス	29
5. 居宅介護支援	17
6. その他	1

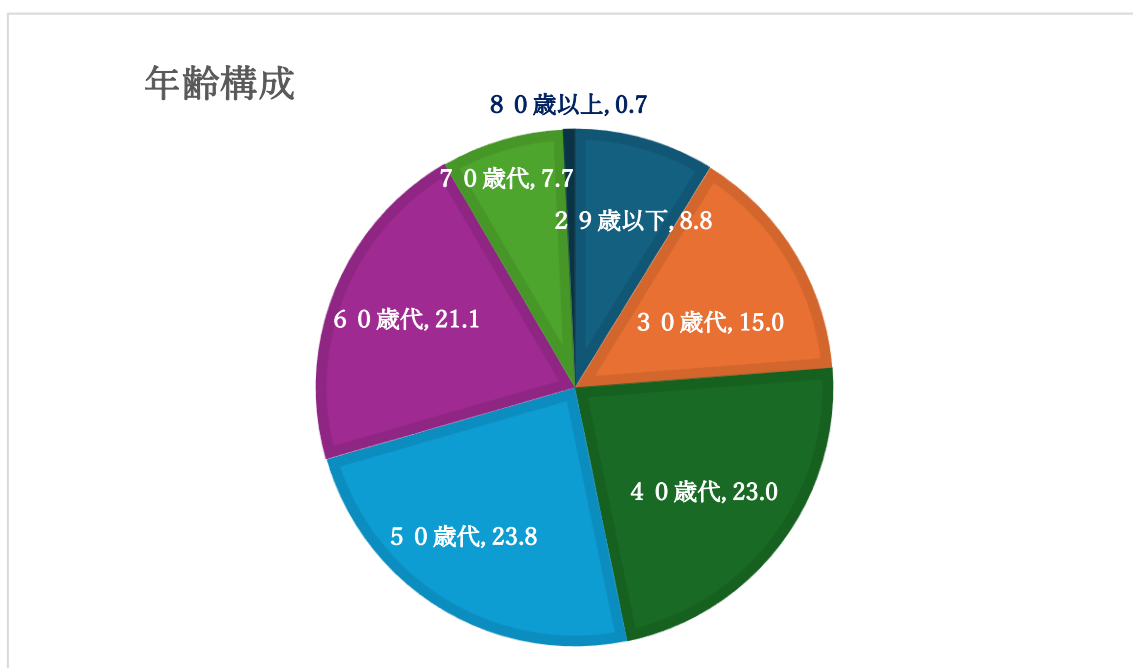


問2 介護職員の人数について

○介護職員の総数のうち常勤職員の割合	73.56%
○介護職員の総数のうち外国人職員の割合	0.84%
○介護職員の総数のうち派遣職員の割合	1.53%
○介護職員の総数のうち介護助手の割合	3.14%

問3 介護職員の年齢構成割合

29歳以下	8.8%	30歳代	15.0%
40歳代	23.0%	50歳代	23.8%
60歳代	21.1%	70歳代	7.7%
80歳以上	0.7%		



問4 令和7年中に採用した介護職員数

常勤職員	80人	全事業所推計	約207人
非常勤職員	39人	全事業所推計	約101人

問5 令和7年中に離職した介護職員数

常勤職員	64人	全事業所推計	約166人
非常勤職員	29人	全事業所推計	約75人

問6 運営に必要とする将来的な介護職員数

令和12年に運営するうえで必要とする介護職員数

1,250人 全事業所推計 3,230人

令和12年までに新たに必要とする介護職員数

239人 全事業所推計 618人

問7 採用や人材定着に関する課題を、ご回答ください。

- ・若い年代の職員がなかなか採用できず、運転・家事・調理・移乗介助など、多くの課題があるため、訪問業務に定着しにくい状況です。また、介護職員の身体的負担が大きく、体力の低下も顕著に見られます。そのため、介護用品の補助制度の充実や、介護職員にとってのメリット・特典の拡充について、ご検討いただくと大変助かります。
- ・訪問介護の業務特性もあり、ヘルパーになりたい人がいない。責任も重いがやりがいがある仕事なのだが、特に若い人には敬遠されがち。
- ・ヘルパーへの応募が全くない（介護職員より採用が困難）
- ・ヘルパーの高齢化
- ・募集しても来ない
- ・高齢化のため、人員の入れ替えを行わなければならない。人材確保のため、デイサービスとの一本化を希望します。
- ・賃上げについて：国の基本報酬単価が上がらない限り企業努力での賃金底上げは非常に厳しい現状がある。処遇改善加算金はすべて介護員等へ反映するので企業の収益にはならない。賃上げしたくても非常に厳しい現状である
- ・人材育成と業務の効率化
- ・年齢層が高いため、退職があると提供が難しい状況である。
- ・ハローワークやHPへの求人を継続しているが、若い人は求人に応募なし、あったとしても年齢層が高く、無資格の方もいる。人材紹介会社からの応募もあるがコストがかかる。

- ・介護職の魅力がなかなか伝わらない
- ・安定した運営が難し状況が職員も不安に感じる事が有る
- ・ぎりぎりの人数でのサービス提供となっているため新しい人が入っても時間をかけて教える事が難しい。
- ・福利厚生
- ・介護業務は他の職種に比べ、仕事量に対して賃金が低格であるため、新規職員の応募が無い。
- ・高齢者が対象の為、精神的ストレスが多い。
- ・応募者数の減少
- ・賃金水準の低さ（他業種との比較）
- ・法人内における研修の充実、それによるモチベーションを上げる取り組みを強化することで採用や人材定着を今以上に図ることができればと考えます。また、賃金格差については報道等であるように他の産業との比較で依然として開きがあるので、その部分の解消も必要と考えます。
- ・デイサービスだと子育て世代の職員が多いため、希望休の取りやすさや年間休日日数が整っていれば働きやすく、採用や人材の定着につながると感じます。そのための人員の確保が現在課題となっています。
- ・介護員だけでなく看護師も不足しており、募集しても応募すら来ない。看護師や機能訓練指導員は勤務しているが、負担が大きくなっている。
- ・最近是人材紹介会社に高額な金額を請求されている状況で、さらに1カ月以内に退職されるケースが増えており、それでもほとんど返金されない等、厳しい状況。それでも紹介業者に頼らざるを得ないのが課題。
- ・職員の高齢化、子育て世代のシフト調整（シフト制限が多くなるため）
- ・育児や介護との両立、あるいは自身の病気との両立により、働き方の希望が多様になり、一人一人個別に対応する必要があるが、部署の体制やスタッフの理解・認識・相談対応スタッフの力量の課題がある。
- ・賃金アップ
- ・人材紹介会社利用職員のミスマッチと紹介手数料のルール
- ・求人への応募が少ないことが継続的な課題です。

- ・ 人件費率が高い事業構造上、給与条件の大幅な引き上げが難しく、人材確保に苦慮しています。また、経験のある職員が現場業務と管理業務を兼務する状況が続き、業務の標準化や人材育成に十分な時間を確保できない点も課題です。
- ・ 今年度中の1名の離職、人員を多く抱えていたためそれ自体は運営上において問題ではなかったが、賃上げが難しく他産業に行ってしまったことは悔やまれる。子育て期のスタッフが多く、安定して育休を取れる環境や短時間勤務を可能にするために配置基準よりも多く抱えてきたが、そうして良い環境を整えたり、手厚いサービスを出来るような体制を作る方より、ぎりぎりでも無理やり回す事業所の方が賃金効率が結果的に良くなるのは当然とはいえ面白くない。環境面や誠実さが正しく数値化され、適切に比較されるフレームができないものかと考えている。
- ・ 不規則勤務の為、休日の融通が出来ないところが出てくる。
- ・ 仕事量に比べ賃金が高職種より低く感じているところがある。
- ・ 職場の立地条件が悪く、市内からの採用応募者が見込めない。また、業務負担の軽減につながる、介護ロボットなどの導入を進めたいが、資金的に積極的には進められない。
- ・ 採用しても体調不良等で早期に退職してしまう
- ・ 職員の募集は常にしているが集まりません。また採用しても続かないこともあります。介護の仕事のやりがいなどをどのように伝えればいいのか悩んでいます。
- ・ 職員を募集しても応募がない
- ・ 人材紹介も活用しているが、手数料が高額であり職員の質も低い
- ・ 外国人介護人材を雇用したいが近隣に住まいがない
- ・ 人材不足、経営難、賃金が低い
- ・ 募集をかけてもなかなか応募者が来てくれない。
- ・ 若年層の人材採用がほとんどなく（あっても定着しない）。職員の高齢化が進んでいる。事業を継続していくためには若年層の採用が必要と考えている。
- ・ 賃金が低い

- ・職員の高齢化、子育て世代のシフト調整（シフト制限が多くなるため）
- ・動きが少ない（採用や法人内での異動等も）事業所なので、今後の新規採用に向けて（外国人も含む）不安がある。
- ・介護職の求人に対する動きが年々見られなくなり、「人材確保」「人材定着」が課題と感じる。魅力ある職場づくりには限界があり、制度や支援体制など何らかのフォローが必要と感じる。
- ・ハローワークやネット媒体で魅力的な求人をだしても人がこない。
- ・慢性的な人手不足
- ・低賃金
- ・人間関係
- ・賃金アップ
- ・採用では、資格など無くても人間性が大切。資格があっても問題がある人がいる。
- ・介護支援専門員、主任介護支援専門員の資格取得を目指さない、資格を持っていてもやりたくない人が多いのはどうしてか…。業務内容に対して給与が見合わない、また、心身の負担が大きい、休日も気が休まらない等…。賃上げ、介護保険外業務負担、特定事業所加算要件 24 時間連絡相談体制(つながらない権利は無し)など課題があります。
- ・給与面がもっと上がればケアマネの希望者も増えると思う。
- ・成り手不足
- ・業務量、身体・精神的な負担・ストレスが多いにもかかわらず低賃金であり（全国平均よりかなり低いと感じる）、若手のなり手が見込めない、定着しない。バーンアウト、離職してしまう。
- ・介護支援専門員の人材不足で採用人数がいない
- ・介護支援専門員の資格取得者及び業務に就きたいと希望する職員が少ない。
- ・非常勤の入職離職に関しては法人内の都合（人員不足による配置換え）で慢性的な人手不足のため影響の少ない部署から人員を削られる傾向にある。前年度に離職した職員は賃金のことと離職しているが、低賃金でも働きやすいと思う職員もいるため、賃金の問題だけとも言いきれず、職場環境と働き

手が求めていることにズレが生じると離職するように思う。

- ・主任介護支援専門員、介護支援専門員の確保が難しい。同法人内で違う部門に異動によって、有資格を保持することができなくなったケースがある。他の部門も人材確保に苦慮しているので、異動のタイミングも調整が難しい。
- ・ケアマネ希望での入職及び法人内でも希望者が少なく、受験者も資格更新者も減の状況である。担い手不足にて居宅の縮小、閉鎖もあり得る。
- ・就職しても辞めるため入れ替えの頻度が高い
- ・職員募集をかけても応募がない
- ・ハローワークに求人票をだしても応募がない。法人内でもどの職種も人材不足であるため職種を替えて異動もできない。そのため、新たな介護支援専門員を雇用する事ができず、事業縮小を考えざるを得ない。
- ・資格取得支援等を行い、なんとか人材確保できている状態。もっと賃金を上げたいと思うが、収益とのバランスから業務多忙な割には賃金が低い状況。

問 8 人材確保に関して市に期待するサポートがあれば、ご回答ください。

- ・介護人材が不足している現状の中、買い物・掃除・ゴミ出し・調理など、家事全般のサービスを担える事業のサポートをお願いしたいと考えています。若い方や育児の合間に働きたい方に向けて、タイミーのような情報発信を行い、魅力的にマッチングできる仕組みづくりにも取り組んでいただけると助かります。また、外国人採用を進める際には、空き家情報の提供や生活面を支えるサポーター的な運営があると非常にありがたいです。現在も困難ケースへの対応を行っていますが、保険者として、本人への助言や指導についてもご協力をお願いいたします。
- ・訪問介護員がいないと在宅生活が成立しない高齢者・障害者はたくさんいるので、人材確保やヘルパーの仕事についての啓もう活動等を支援してほしい。このままでは住み慣れた在宅での生活の継続が危ぶまれる事態に陥ると思う（現に郊外に居住する高齢者等はサービス不足のため、不自由な生活を強いられたり、施設入所等検討する方が多い）。
- ・人材紹介してほしい
- ・高齢者で支援があれば、自宅で過ごせる方が多くいらっしゃいます。市からの声掛けで、利用者が支援が必要と感じてもらい単位数も上げて頂き魅力ある賃金になるようにしてほしいと思います。
- ・問 7 回答の 1 を市としてどう考えているのかお聞きしたい。個別訪問でヒヤリングし実態把握と改善点の分析をしていただきたい。
- ・高校生の授業などで福祉の授業を多く取り入れて介護の必要性や楽しさを伝えて欲しい
- ・地域一体となった就職相談会の開催（市が主催し、市内の事業所が一堂に会するマッチングイベントの定期開催）
- ・ハローワーク等との連携強化（市の広報誌や公式 SNS を活用した、介護職の魅力発信と求人情報の積極的掲載）
- ・資格取得支援の拡充：（「初任者研修」などの受講費用を市が補助し、未経験者が業界に入りやすい環境を整える）
- ・市独自の処遇改善上乗せ補助（市独自の予算で「勤続奨励金」や「家賃補

助」を支給)・

- ・賃金についての支援をもっとしていただきたい。
- ・人材紹介会社は報酬が高いうえに信用できない。どうにか市で介護員の確保に向けた活動をしていただきたい。
- ・ボランティア、有料ボランティアを活用しやすくサポートして欲しい。
- ・問 71 につて：個別ヒヤリングを実施問題の把握と改善策について市の意見を伺いたい。
- ・シニア人材が増加しているが、それぞれの能力に応じた指導や業務体制に苦慮している。市への登録制にして必要なシニア人財を派遣やマッチングしてもらう。市で再雇用的な研修をしてもらう等のサポートがあれば嬉しい（個人的には）。一事業所が募集から採用までの活動をするのは大変だと思うし、現場が手薄に感じる。
- ・介護報酬のアップ
- ・人材紹介会社のように気軽に使えるハローワークのシステムの構築
- ・日頃より、感染症対策や BCP 等、実務に直結する研修機会をご提供いただき感謝しております。人材確保・定着の観点からは、職員のコミュニケーション力向上やリーダー育成など、人材育成に焦点を当てた研修機会を今後増やしていただけると大変ありがたく存じます。他事業所職員との交流の場は、視野の拡大やモチベーション向上にもつながり、地域全体の介護サービスの質向上に資するものと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- ・ここ最近、都市部での介護系のスポットワークの活用が進んでいるとの記事を読んだ。地方においてどの程度の潜在力があるかは疑問だし、なによりどう使えば良いものか。スポットワーク側に手持ちがなければ当てにできず、シフトに穴が開くことが心配で使えない。配置基準との兼ね合いであるとか、そういったガイドラインなどがあると多少使えるのかもしれないと感じる。特に今、地域ごとの実態に合わせた介護保険制度に舵を切ろうとしているようなので、鶴岡市におけるスポットワーク活用術やガイドラインは将来的に気になるところ。
- ・施設自体、または法人での採用に限界が来ているように感じます。ハローワーク等からの求人募集より、人材派遣会社の紹介で採用となると、紹介料が高額となり負担となっています。（紹介料が高額なため、上層部の許可が下

りず、人員が不足した状態で勤務職員の負担が増加することがあります。) 紹介料等に関する補助などがあれば助かります。

- ・一般の方向けに、福祉の仕事についての啓発活動や外国人材のマッチングサポートなど
- ・人材の調査、斡旋
- ・外国人介護職員を採用しています。日本語や介護の勉強など手厚くできる環境を整えることができないのでサポートがあればありがたいと思います。
- ・働き手がいないため若者が定着できる市へ。
- ・市公式の広報誌（相談員さん目線での介護事業所の評価）。
- ・返済免除型資格取得の全額補助（市内の自事業所で3～5年以上勤務等条件を付け）。
- ・人材不足は事業所の問題でもあります、多少なりとも地域インフラの問題もあるかと。給料も大切ではありますが、生活コストの部分と将来への安心感が整えば移住者、Uターン者も見込めるのではないかと・・・その辺りをサポートして頂けると有難いかなと思います。
- ・人材の斡旋
- ・未経験者への研修
- ・日本人労働者の分母はもう限りがあるので、外国人労働者採用に向けてのサポートの充実 ex) 日本語カルチャースクール、物資支援、金銭的支援
- ・ボランティア、有料ボランティアを活用しやすくサポートして欲しい。
- ・介護職の求人に対する動きが年々見られなくなり、「人材確保」「人材定着」が課題と感じる。魅力ある職場づくりには限界があり、制度や支援体制など何らかのフォローが必要と感じる。
- ・介護職への採用が決まった方への市からの祝い金や税制面での優遇（住民税減額など）
- ・介護報酬アップ
- ・身寄りのない独居高齢者や高齢者世帯へのサポート事業。
- ・介護職のイメージアップ、地位向上に力を入れてほしい。
- ・介護予防プランの更新期間延長、シャドーワーク軽減のための身元保証に対

する委託ではない行政の対応などいただけると心強い。

- ・人材確保というより人材定着のために、シャドーワーク解消につながるフォーマル・インフォーマルサービスの構築、体制づくりを市が主導となり関係機関・事業所とともにすすめていただくことに期待します。
- ・介護支援専門員の資格取得の推進、賃金のアップ（処遇改善は来年度より該当になるようですがまだまだ不足）、シャドーワークの負担軽減等が必要と思う。若い年代（特に30代、40代）の介護支援専門員が増えないと、将来、サービス利用を希望される方がセルフプランで対応せざるを得なくなると思う。またいわゆる「高齢ケアマネ」に対しても、若い世代が育つまでのつなぎとして、必要性があるのではないかと思います（具体的方法が思い浮かばないのですが）。
- ・ジョブカフェや気軽に職場見学できるサポート。マッチング事業。
- ・委託業務を請け負うことも今後難しくなる可能性があると思います。業務内容の見直し効率化は検討が必要なのではないでしょうか？
- ・ケアマネ職種への手当、サポート（更新費用など）、居宅支援外の業務（研修会の開催や役員など）が多い。他部会との連動も必要ではないか。（夜の開催もあり負担が大きい。会社からも時間外が出ないので、心身共に負担あり）
- ・処遇改善のような金銭面でのフォロー。閉鎖する事業所がなくなるように適宜の確認や連絡・情報の共有。
- ・介護支援専門員に対して給付金を支給いただきたい。