

介護人材実態調査の集計結果

令和8年7月
介護保険課

目 次

I 介護人材実態調査（事業者向）集計結果

1～5 目的、対象、期間、回収状況、回答者の属性	1
分析結果	2
6 結果	
（1）令和7年4月1日現在の介護職員の状況	3
（2）過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の正規職員の採用状況	4
（3）過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の非正規職員の採用状況	6
（4）過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の離職者の状況	8
（5）介護人材確保・育成の取組	11
（6）介護ロボットやICTの導入状況	13
（7）外国人職員の雇用状況	15

II 介護人材実態調査（介護職員向）集計結果

1～4 対象、期間、回答者の属性、回答者の属性	18
分析結果	20
5 結果	
（1）介護の仕事を始めようと思ったきっかけ	21
（2）今までに、介護の仕事を辞めたいと思ったことがあるか	22
（3）介護の仕事を辞めたいと思った理由	22
（4）今後も、介護の仕事を続けていくために必要だと思うこと	23
（5）山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うこと	24
（6）あなたの事業所での介護ロボットやICT等の導入状況	25
（7）あなたの事業所で導入している介護ロボットやICT等はどのようなものか	25
（8）介護ロボットやICT等の導入による業務の負担は減ったか	25

I. 介護人材実態調査（事業所向）集計結果

1 目的

介護人材の確保・育成の政策立案の参考とするため、市内事業所の現在の雇用状態等を把握する。

2 対象

山口市内の介護サービス事業所 [238事業所]

3 期間

令和8年2月25日～令和8年5月30日

4 回収状況

124件 [回答率：52.1%]

5 回答者の属性

サービス種別	対象事業所数	回答事業所数
特別養護老人ホーム（地域密着型含む）	20	12
介護老人保健施設	8	3
介護医療院	3	1
短期入所生活介護	19	1
認知症対応型共同生活介護	16	15
特定施設	4	4
通所介護（地域密着型含む）	86	48
通所リハビリテーション	8	3
認知症対応型通所介護	11	6
訪問介護	49	22
訪問入浴介護	3	0
小規模多機能型居宅介護	5	5
看護小規模多機能型居宅介護	3	2
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	2
合計 [回答率]	238	124 [52.1]

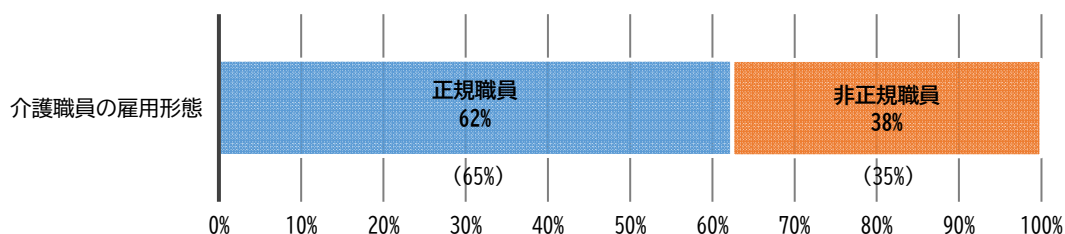
※ 本集計結果の（ ）内は、前回の数値を掲載しています

分析結果
I 介護人材実態調査（事業者向）
1. 早期離職がみられ、定着に課題
- 過去1年間に正規職員を採用した事業所は、回答事業所の47.6%で、採用された者の人数は延べ143人で女性比率（74%）が高い（p4, 5） - 過去1年間に非正規職員を採用した事業所は、回答事業所の45.2%で、採用された者の人数は延べ128人（p6, 7） - 過去1年間の離職者は、147人（正規職員97人、非正規職員50人）で回答事業所の職員全体の7.5%が離職しており、一定程度の人材の流動がみられる（p8, 9, 10） - 離職者の勤務年数は、2年未満が正規職員で34%、非正規職員で38%を占めており、入職後の早期離職が一定程度みられる（p8） - 離職者の年齢別は、正規職員では「40歳代（25%）」「50歳代（26%）」が多く、非正規職員では「70歳以上」が18%を占めるなど高齢層の離職割合が高い（p8） - 退職理由では、正規職員は「転職（27%）」「心身の不調（20%）」などが主な要因となっている（p9） - 非正規職員では「心身の不調（24%）」「転職（20%）」「仕事内容（14%）」に加え、「人間関係（12%）」も一定割合を占めている（p9）
2. 介護人材確保・育成に向けて、賃金水準の向上やキャリア形成の促進、福利厚生の実施が必要
- 介護人材確保・育成の取組としては、「介護ロボットやICT等の導入」を除き、多くの項目で実施（予定含む）割合が概ね6～8割となっている（p11） - 介護人材確保・育成に効果があるものとしては、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（77.8%）」が最も高く、次いで「キャリア形成の促進（66.4%）」「福利厚生の実施（61.5%）」となっており、処遇面や人材育成に直接関わるものが並んでいる（p12）
3. 介護ロボット・ICT導入は一定程度進むも、課題が存在
- 介護ロボットやICTは、「導入している」事業所が約半数（53%）となっており一定の普及はみられるが、「導入するつもりはない」とする事業所も一定数（17%）存在する（p13） - 導入が進まない理由としては、「価格が高い（29%）」「導入効果がわからない（19%）」が挙げられる（p13） - 導入効果としては「業務の効率化（42%）」「職員の負担軽減（34%）」が多く挙げられている（p14）
4. 外国人職員の活用は限定的であり、支援が求められる
- 外国人職員について、「雇用している」「雇用を予定している」事業所は21%にとどまり、「雇用するつもりはない」が74%を占めており、活用は限定的な状況にある（p15） - 検討段階に至っていない事業所も多く、受入に様々な支援が求められている（p15, 17）

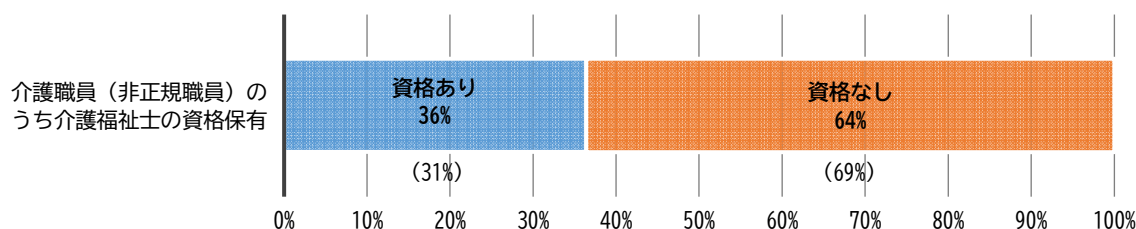
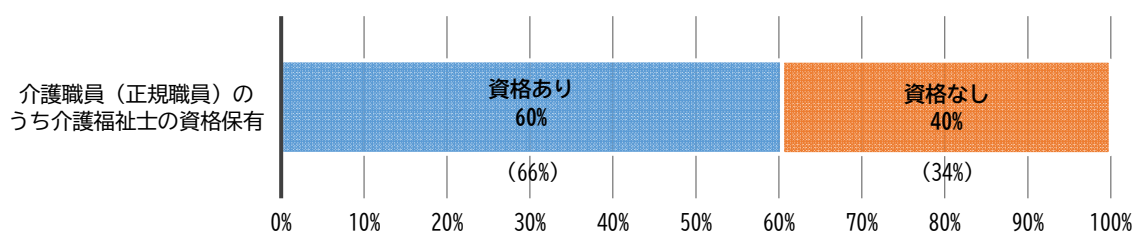
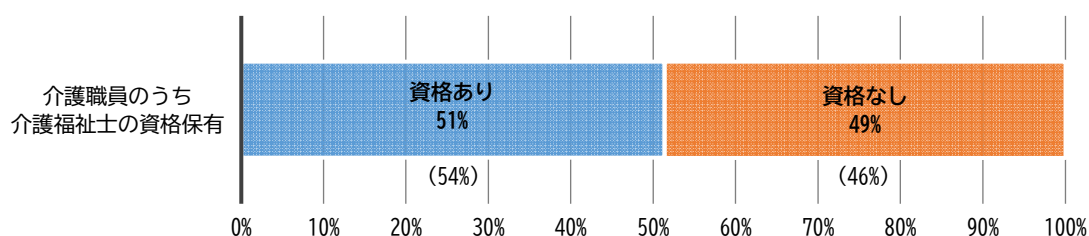
6 結果

(1) 令和7年4月1日現在の介護職員の状況

① 介護職員の正規職員、非正規職員の割合



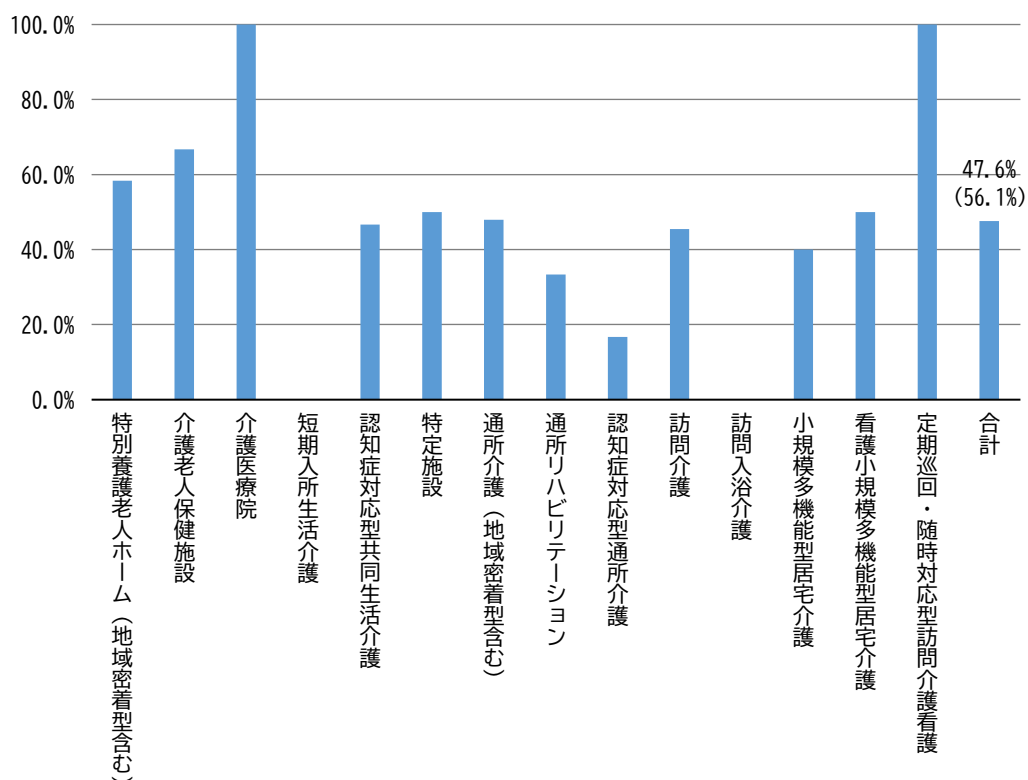
② 介護職員のうち介護福祉士の資格保有の割合



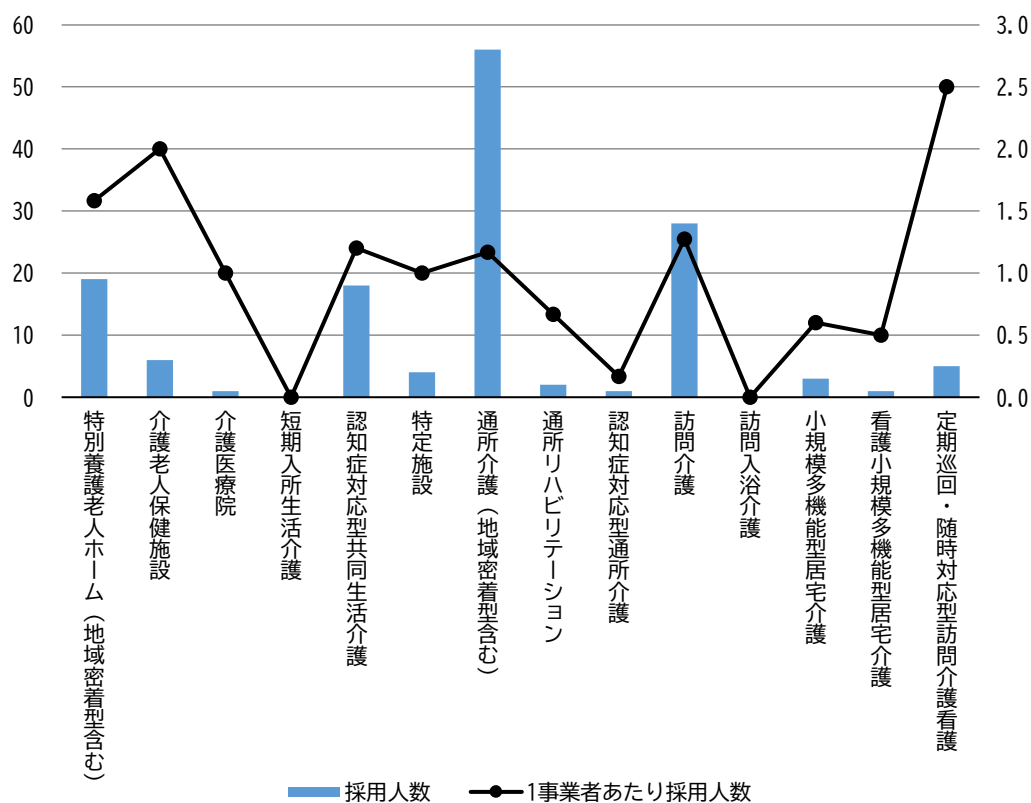
介護職員の雇用形態は、正規職員が62%、非正規職員が38%となっています。また、介護福祉士の資格保有率は全体で60%にとどまっており、特に非正規職員では36%と低く、正規職員（60%）と比較して差がみられます。

(2) 過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の正規職員の採用状況

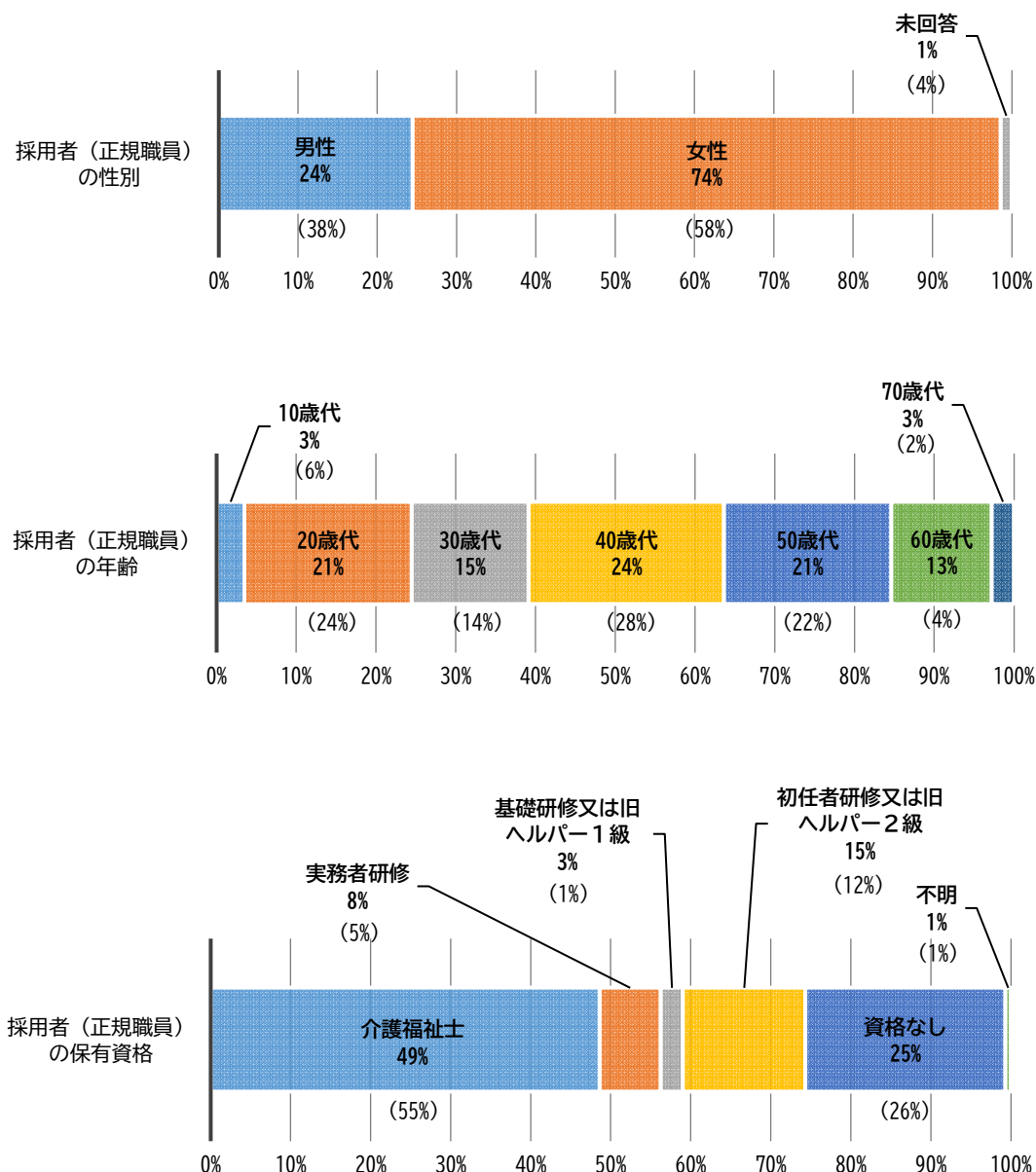
① サービス別・正規職員を「採用した」と回答した事業所の割合



② サービス別・正規職員の1事業所あたり採用人数



③ 全体・採用者（正規職員）の性別・年齢・保有資格



過去1年間に正規職員を採用した事業所は、回答事業所の47.6%となっており、採用人数は延べ143人で、サービス種別によって採用状況にはばらつきがみられます。

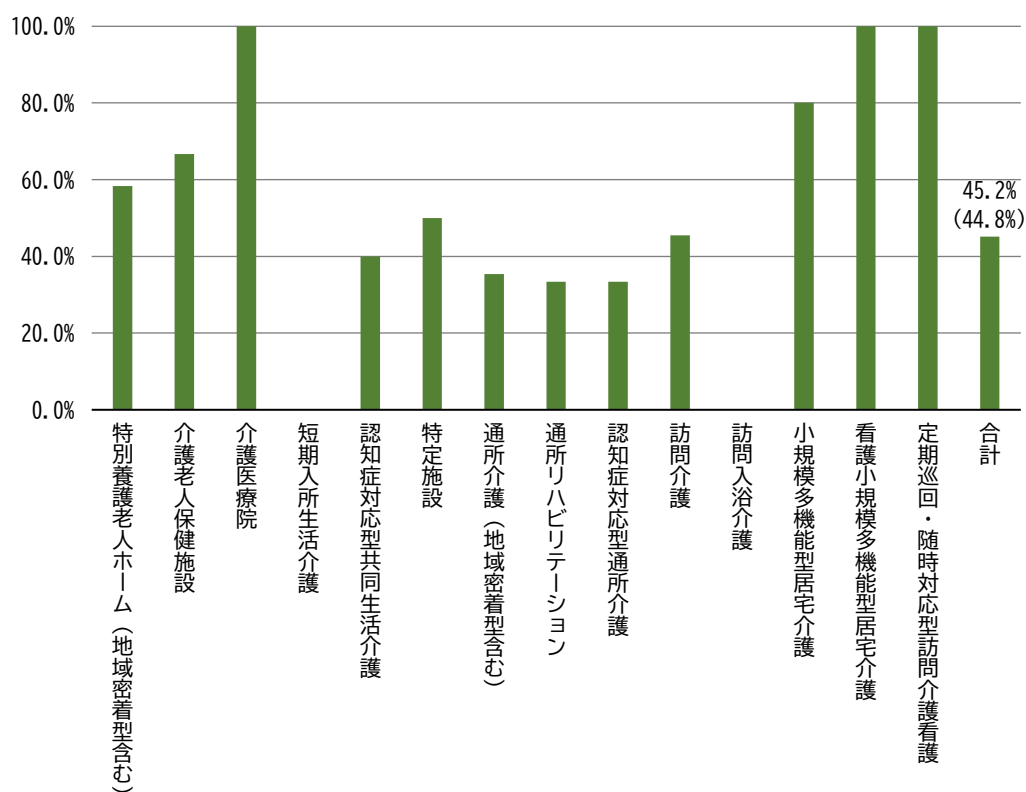
採用者の性別では「女性」が74%を占めており、女性比率が高い構成となっています。

年齢別では、「40歳代（24%）」が最も多く、次いで「20歳代（21%）」「50歳代（21%）」となっており、幅広い層で採用が行われており、特定の年代に偏らない人材確保が行われています。

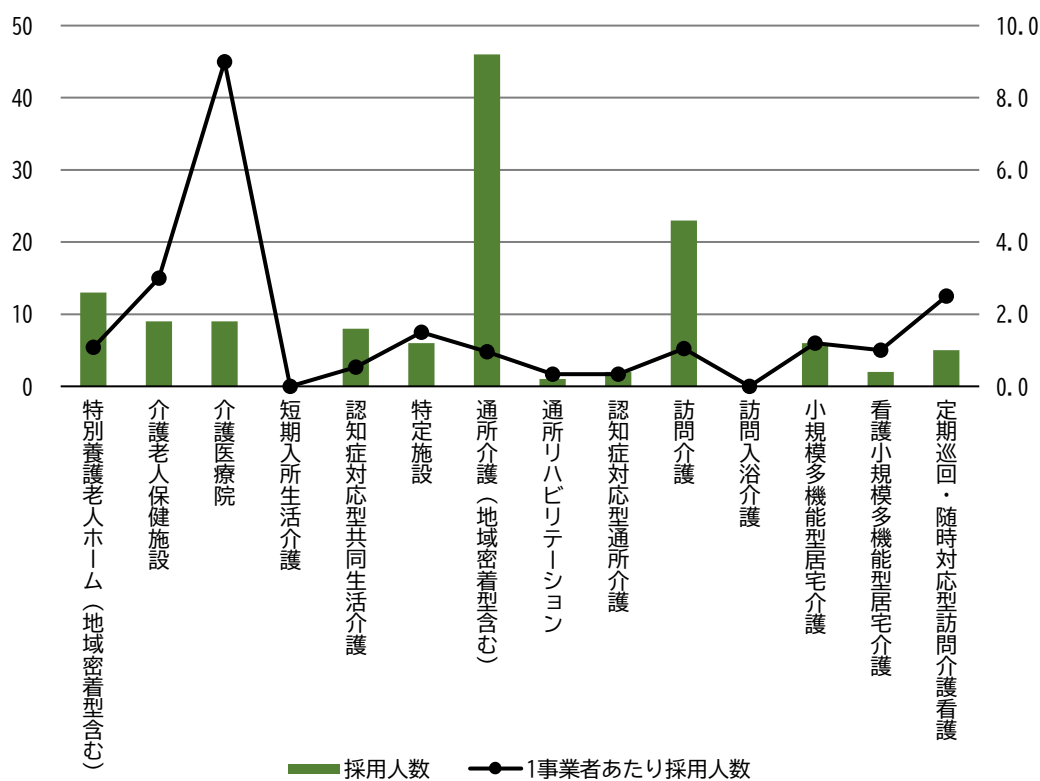
保有資格別では、「介護福祉士」が49%と最も多い一方で、「資格なし」も25%を占めており、採用段階において専門性にばらつきがみられます。

(3) 過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の非正規職員の採用状況

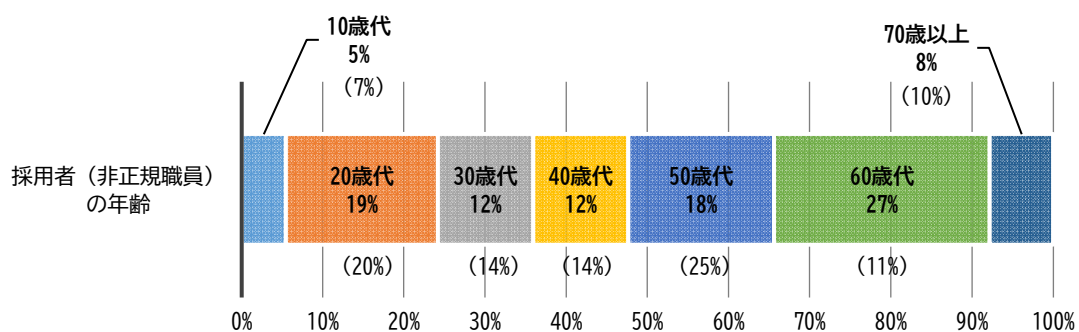
① サービス別・非正規職員を「採用した」と回答した事業所の割合



② サービス別・非正規職員の1事業所あたり採用人数



③ 全体・採用者（非正規職員）の年齢

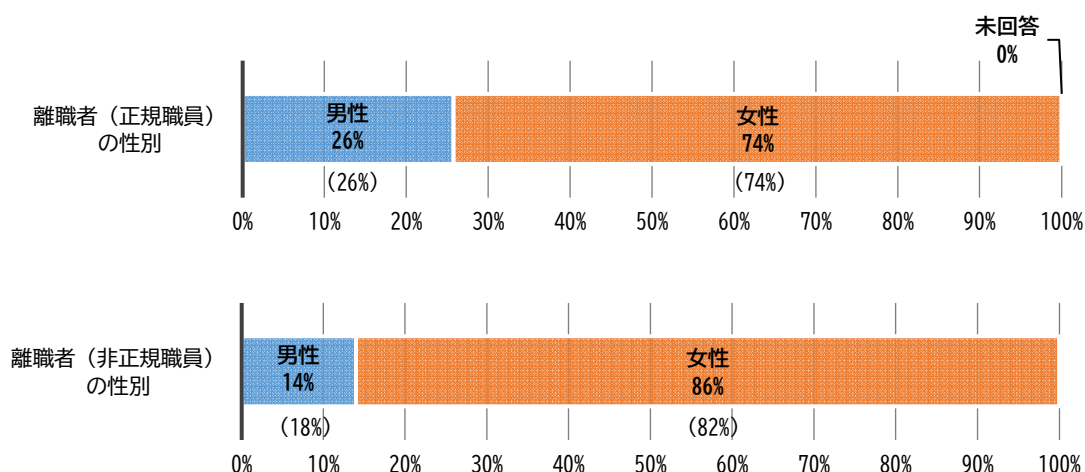


過去1年間に非正規職員を採用した事業所は、回答事業所の45.2%で、採用された者の人数は延べ128人となっており、サービス種別によって採用状況にはばらつきがみられます。

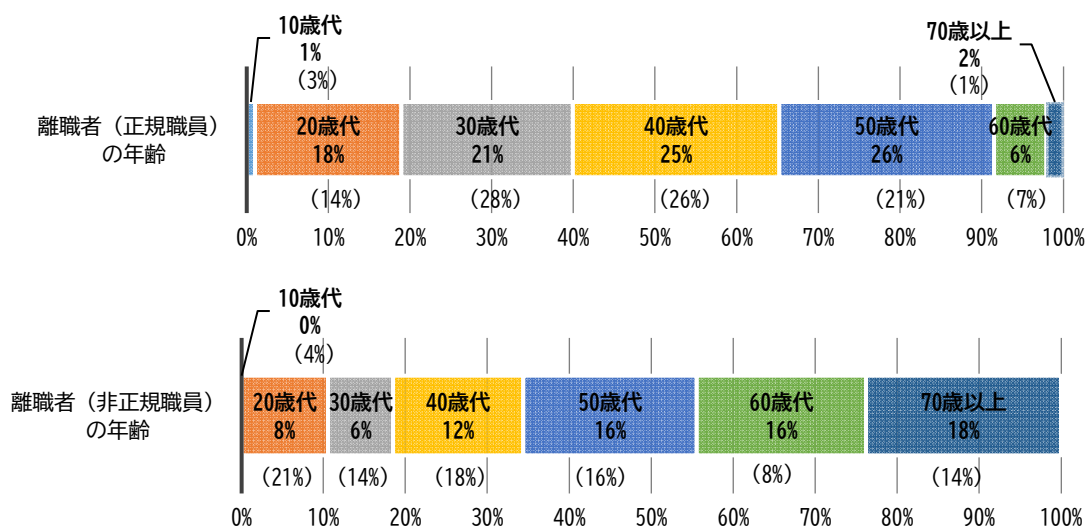
年齢別では、「60歳代（27%）」が最も多く、「50歳代（18%）」や「70歳以上（8%）」を含めると、50歳以上が55%と過半数を占めており、中高年層の割合が高い傾向がみられます。

(4) 過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の離職者の状況

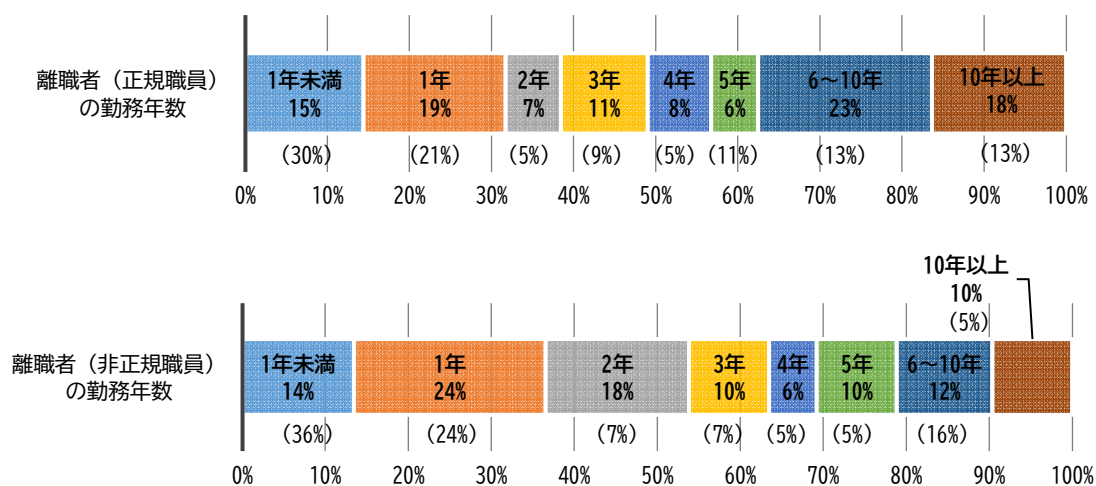
① 離職者の性別



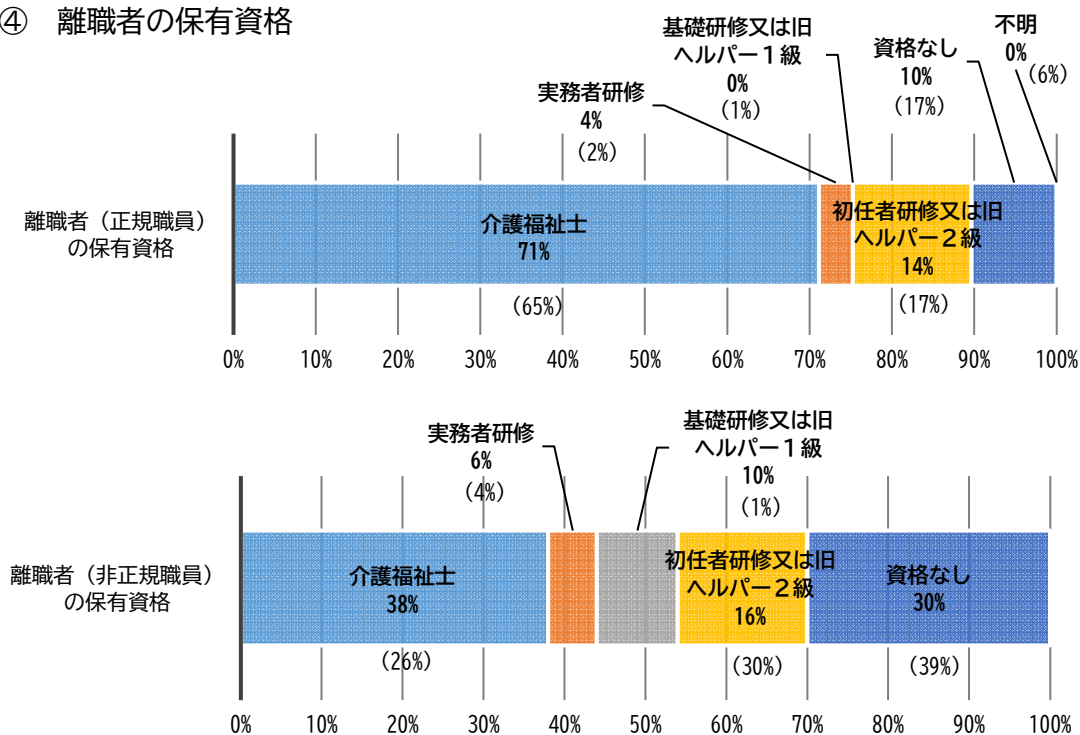
② 離職者の年齢



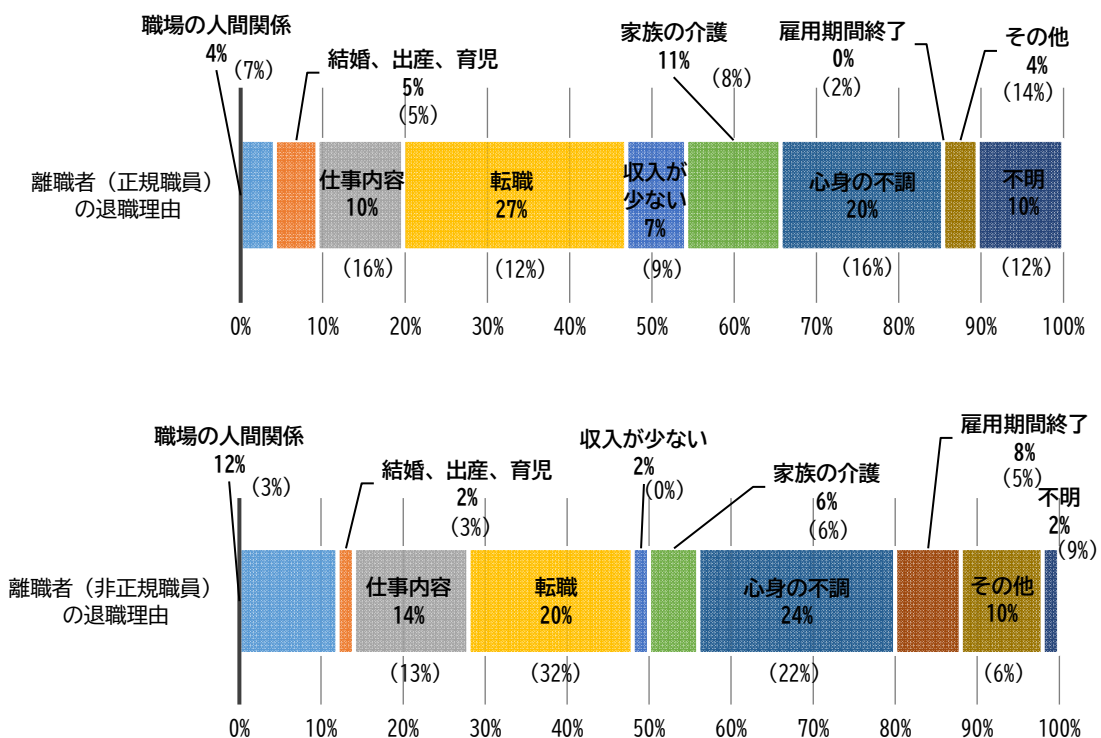
③ 離職者の勤務年数



④ 離職者の保有資格



⑤ 離職者の退職理由



過去1年間の離職者は147人（正規97人、非正規50人）で、回答事業所の職員全体の約7.5%（147/1,966）が離職しており、一定程度の人材の流動がみられます。

離職者の性別では、「女性」の割合が高くなっています。

年齢別では、正規職員は「40歳代（25%）」「50歳代（26%）」を中心に離職が多く、非正規職員では「70歳以上」が18%を占めるなど、高齢層の離職割合が高くなっています。

勤務年数では、2年未満の離職者が正規職員で34%、非正規職員で38%を占めており、入職後早期の離職が一定程度みられます。

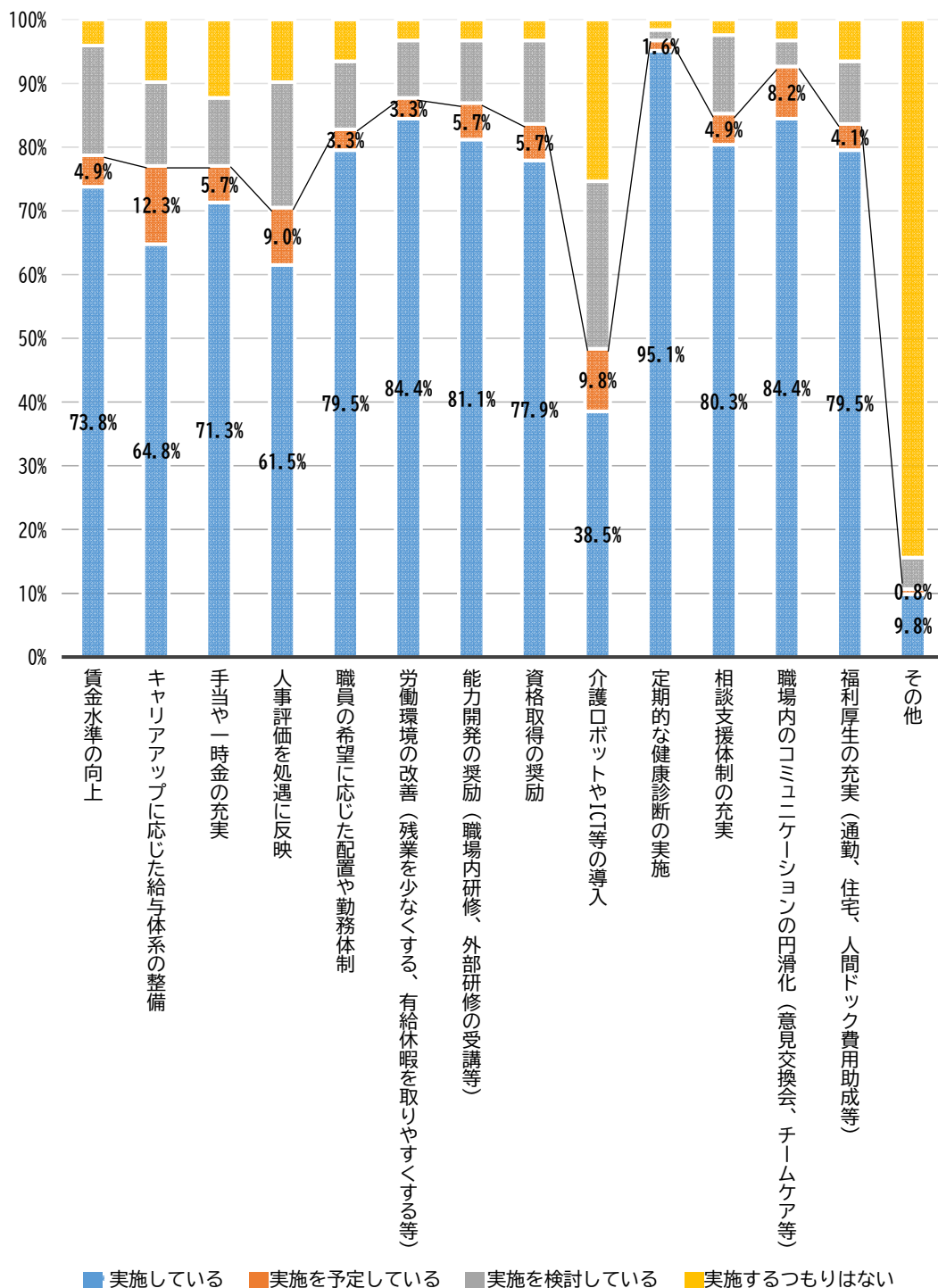
退職理由については、正規職員では「転職」や「心身の不調」などが主な要因となっており、非正規職員でも同様の傾向に加え、「人間関係」など職場環境に起因する理由がみられます。

これらのことから、職務負担や就業環境の課題に加え、より条件の良い職場への移動などが離職の背景となっていることがうかがえます。

(5) 介護人材確保・育成の取組

① 介護人材確保・育成の取組

* グラフ内の数値は実施（「実施している」「実施を予定している」）の割合を表示

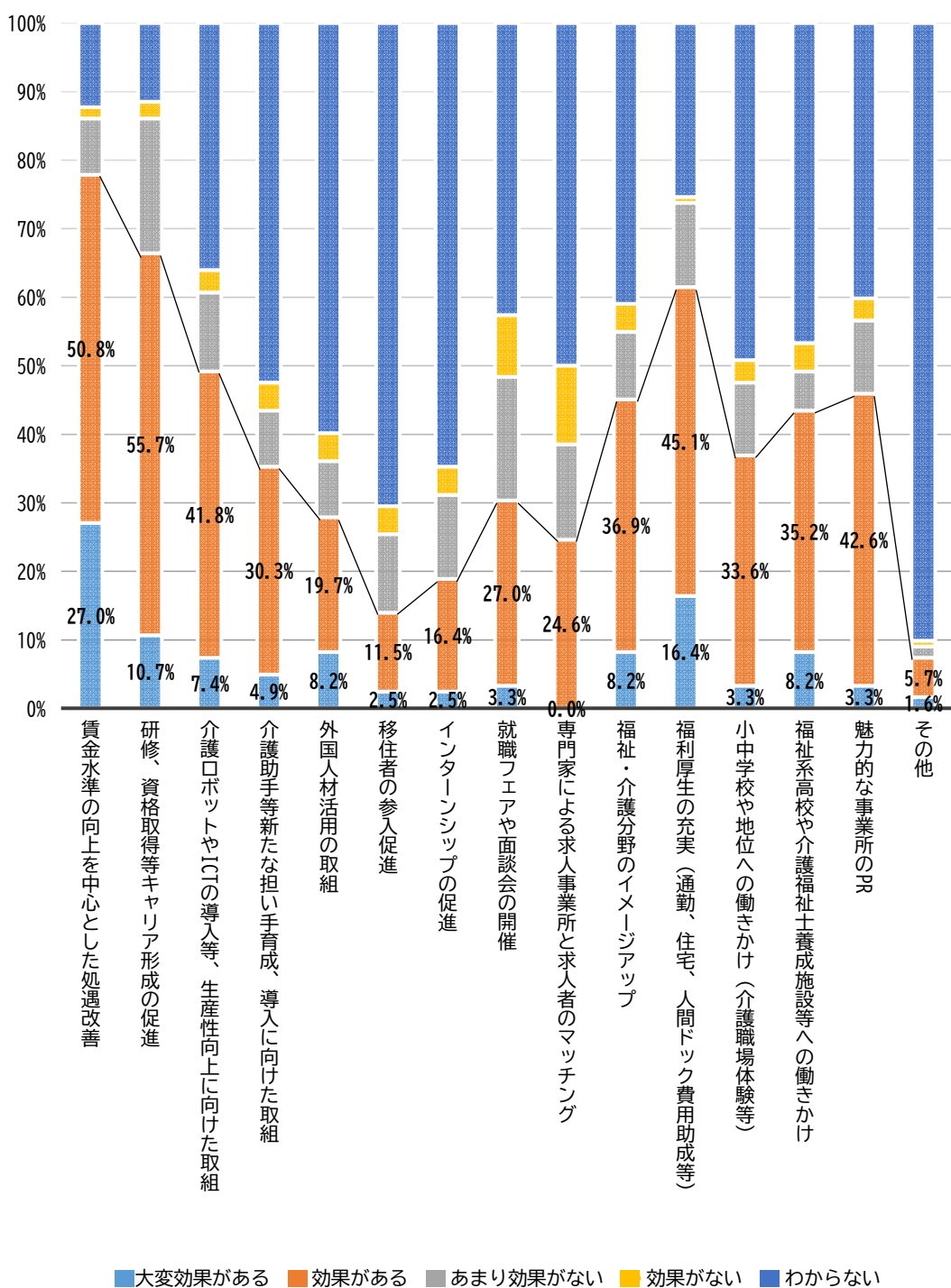


介護人材の確保・育成に関する取組については、「介護ロボットやICT等の導入」を除き、多くの項目で実施（予定含む）割合が概ね6～8割となっており、多くの事業所において幅広い取組が進められています。

一方で、「介護ロボットやICT等の導入」については実施割合が約48%にとどまっており、他の取組と比較して導入が進んでいない状況がみられます。

② 介護人材確保・育成の取組の効果

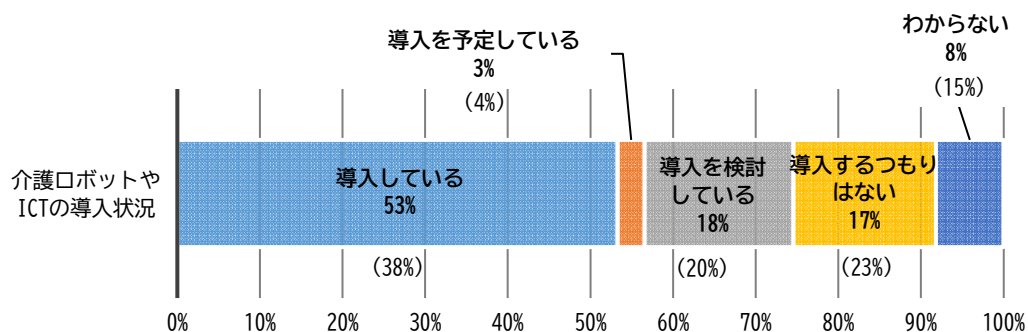
*グラフ内の数値は効果がある（「大変効果がある」「効果がある」）割合を表示



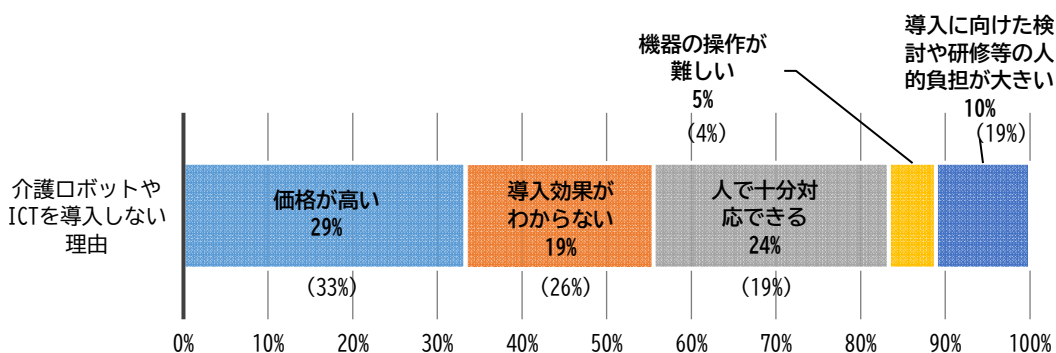
介護人材の確保・育成に関する取組の効果については、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善」が77.8%と最も高く、次いで「研修や資格取得等によるキャリア形成の促進」が66.4%、「福利厚生の充実」が61.5%となっており、処遇面や人材育成に直接関わる取組が高い効果を示しています。

(6) 介護ロボットやICTの導入状況

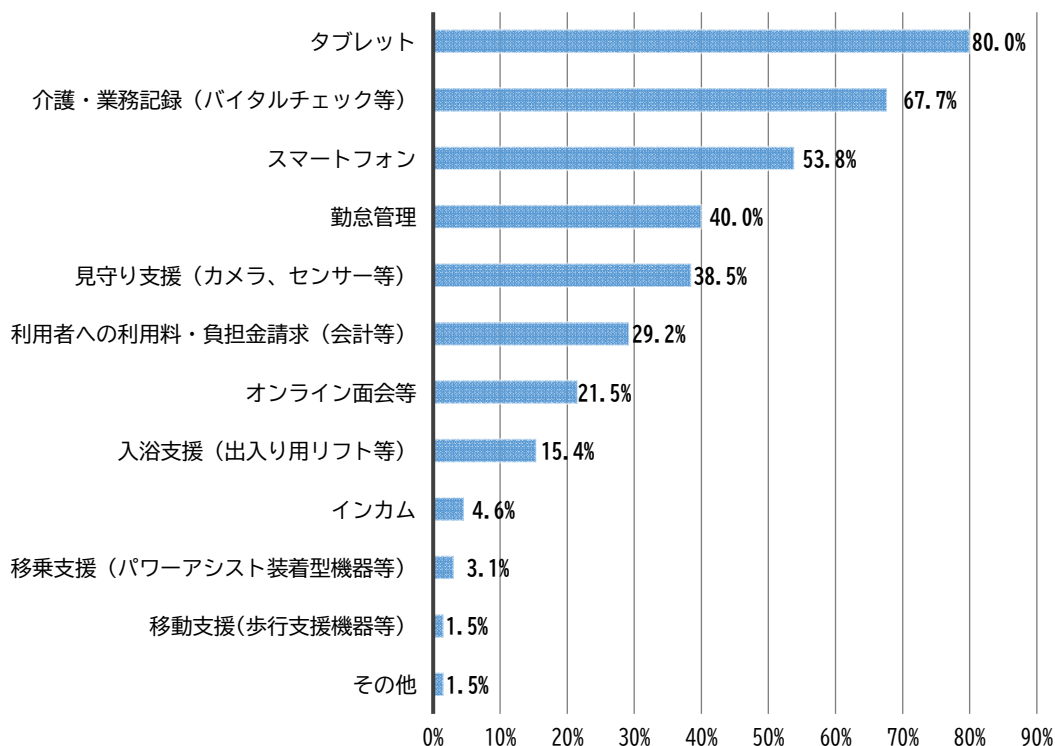
① 導入の有無



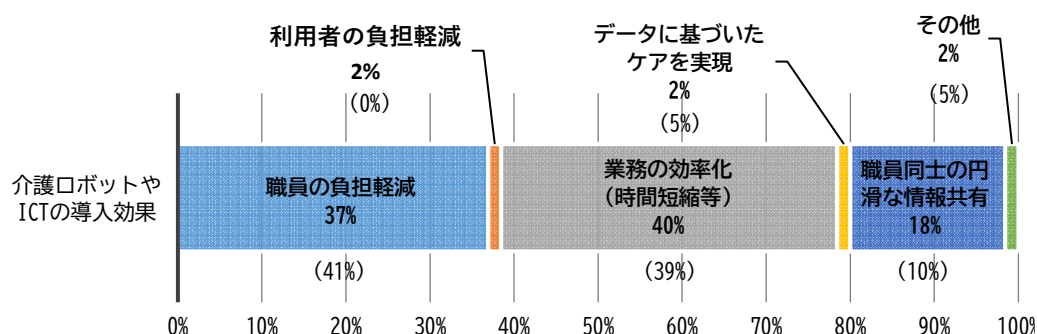
② 導入しない理由（①で「導入するつもりはない」と回答した事業所）



③ 導入した機器等（①で「導入している」と回答した事業所）



④ 導入の効果（①で「導入している」と回答した事業所）



介護ロボットやICTの導入については、「導入している」とする事業所が53%と約半数となっており、一定程度の普及が進んでいますが、「導入するつもりはない」とする事業所も17%存在しています。

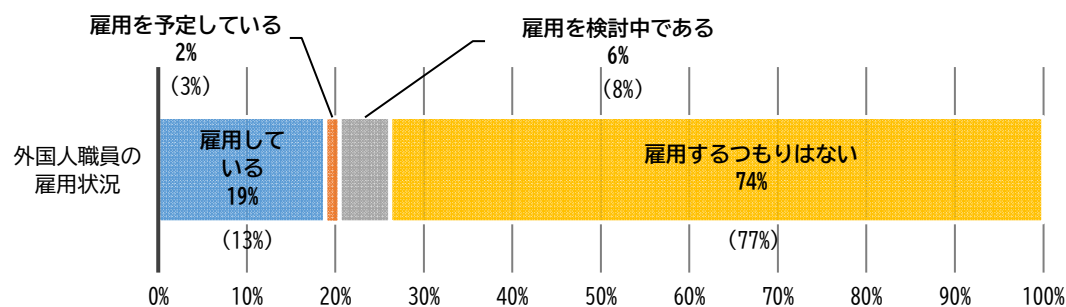
導入が進まない要因としては、「価格が高い（29%）」「人で十分対応できる（24%）」「導入効果がわからない（19%）」などが挙げられ、コスト面と効果の不透明さが主な課題となっています。

一方、導入している事業所では、「タブレット」や「介護・業務記録」など、業務支援や情報共有に関するICT機器の導入が中心となっています。

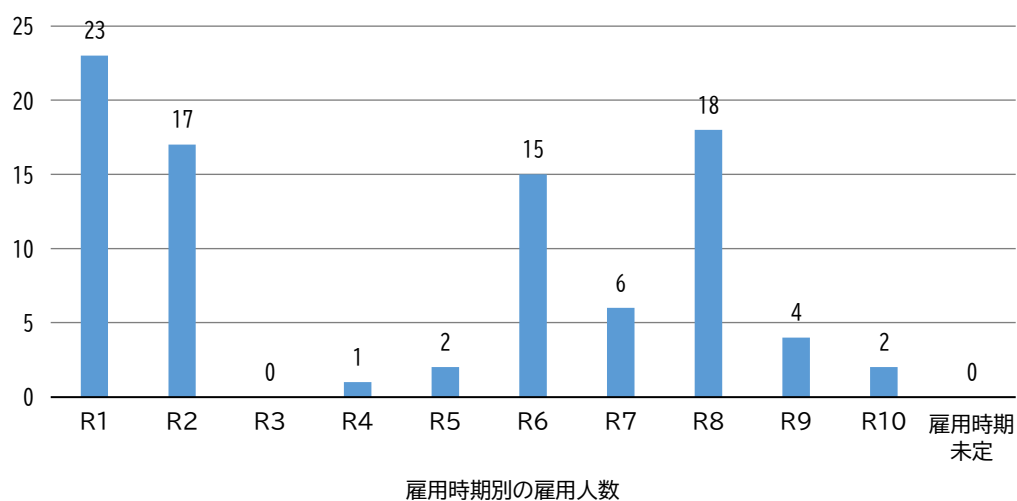
導入効果としては、「業務の効率化」や「職員の負担軽減」が多く挙げられており、人手不足への対応手段として一定の効果があるものと考えられます。

(7) 外国人職員の雇用状況

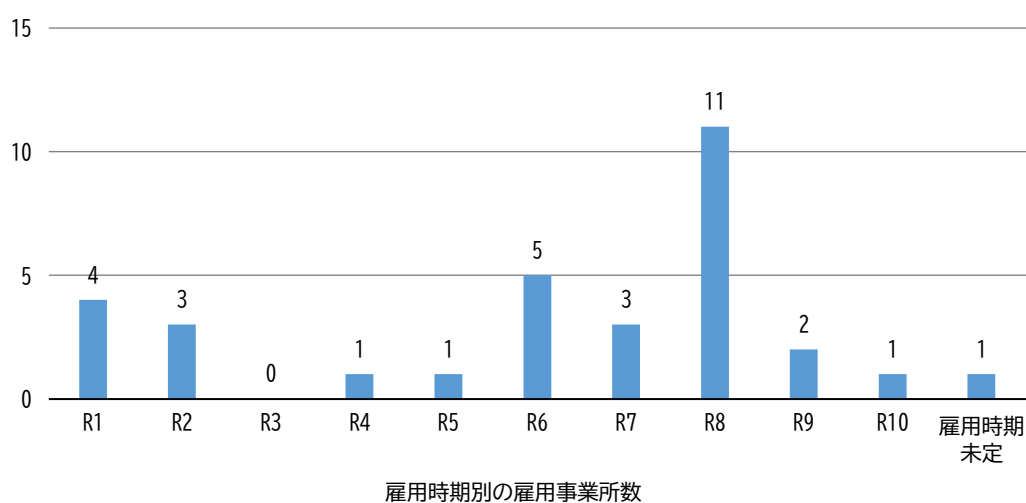
① 雇用状況



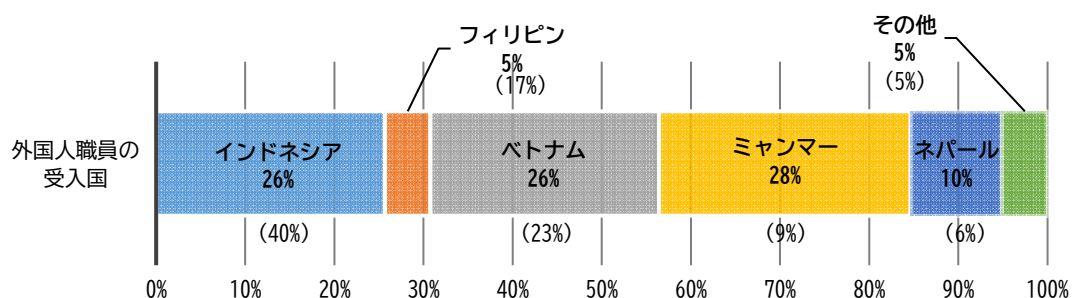
② 雇用人数 (①で「雇用している」「雇用を予定している」「雇用を検討中である」と回答した事業所)



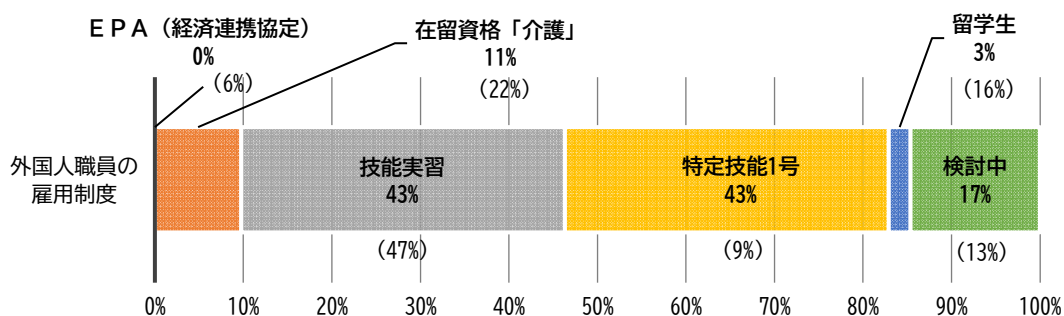
③ 雇用事業所数 (①で「雇用している」「雇用を予定している」「雇用を検討中である」と回答した事業所)



④ 受入国（①で「雇用している」「雇用を予定している」と回答した事業所）



⑤ 雇用制度の種類（①で「雇用している」「雇用を予定している」と回答した事業所）

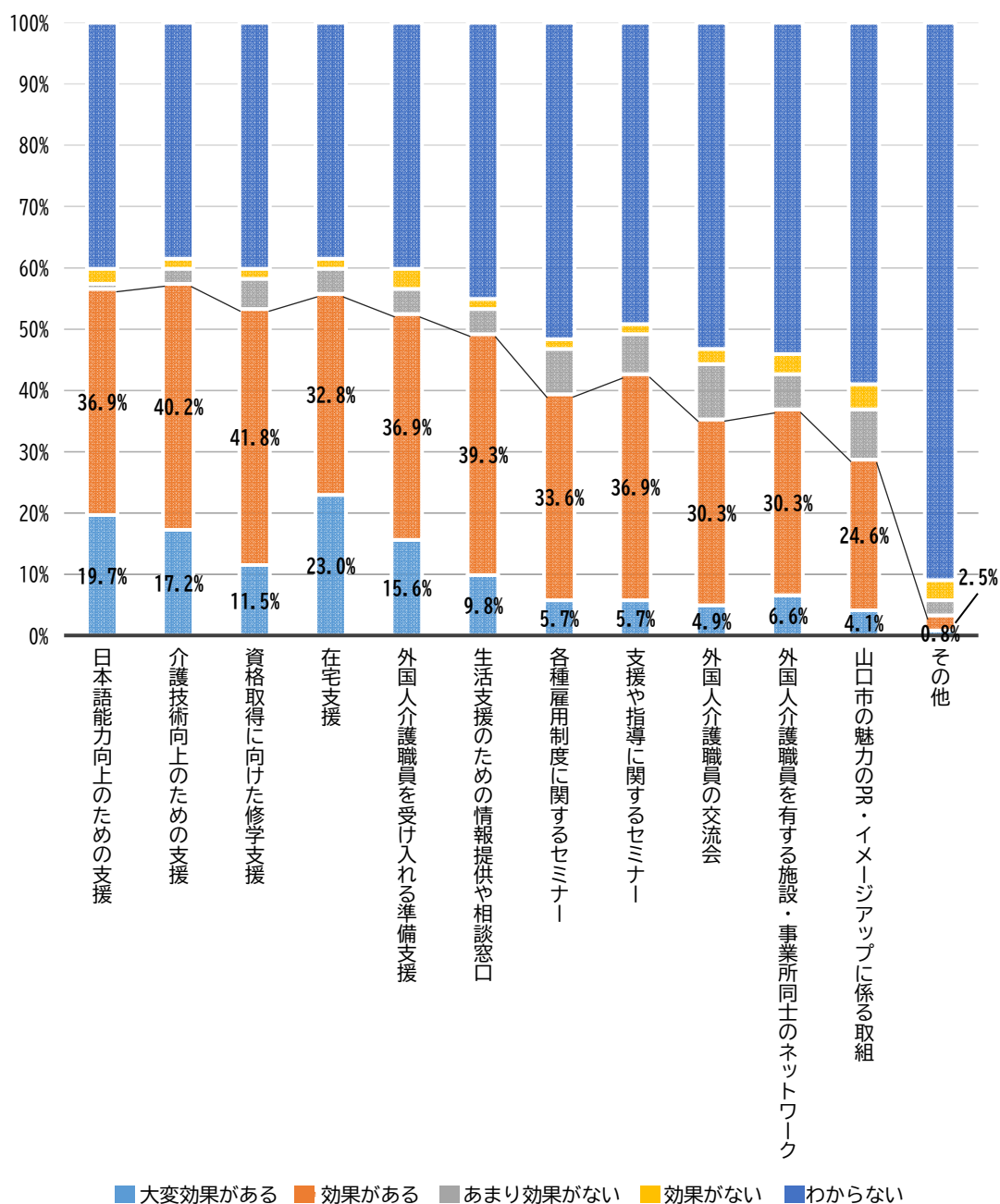


外国人職員の雇用については、「雇用している」又は「雇用を予定している」とする事業所は21%にとどまる一方、「雇用するつもりはない」とする事業所が74%を占めており、全体として活用は限定的な状況にあります雇用している事業所においては、受入国は「インドネシア」「ベトナム」「ミャンマー」で全体の8割を占めています。

雇用制度については、「技能実習（43%）」および「特定技能1号（43%）」が多くを占めています。

⑥ 外国人職員を雇用するのに効果がある取組

* グラフ内の数値は実施（「大変効果がある」「効果がある」）の割合を表示



外国人職員の雇用に関して効果がある取組としては、「介護技術向上のための支援（57.4%）」「日本語能力向上のための支援（56.6%）」の順で多くなっていますが、どの取組も大きく差がなく、様々な取組が求められています。

Ⅱ. 介護人材実態調査（介護職員向）集計結果

1 対象

山口市内の介護サービス事業所（238事業所）で勤務している介護職員
各事業所の雇用期間が短い正規職員、非正規職員各3名程度

2 期間

令和8年2月25日～令和8年5月31日

3 回収状況

245件（133件）

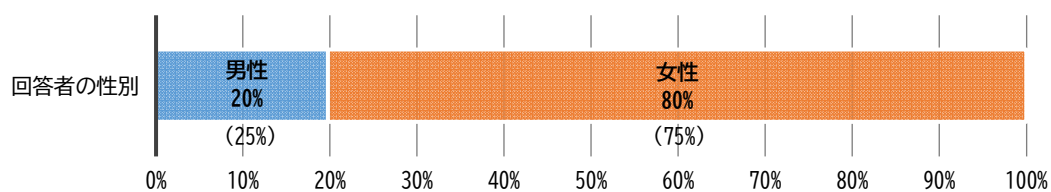
4 回答者の属性

（1）所属事業所のサービス種別

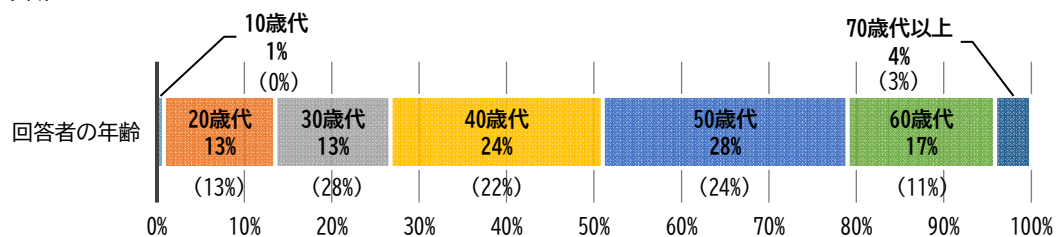
サービス種別	回答職員数	割合	
特別養護老人ホーム（地域密着型含む）	33	13.5%	
介護老人保健施設	10	4.1%	
介護医療院	3	1.2%	
短期入所生活介護	0	0.0%	
認知症対応型共同生活介護	35	14.3%	
特定施設	6	2.4%	
通所介護（地域密着型含む）	84	34.3%	
通所リハビリテーション	12	4.9%	
認知症対応型通所介護	6	2.4%	
訪問介護	38	15.5%	
訪問入浴介護	0	0.0%	
小規模多機能型居宅介護	12	4.9%	
看護小規模多機能型居宅介護	2	0.8%	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	4	1.6%	
合計	245	100.0%	

※ 本集計結果の（ ）内は、前回の数値を掲載しています

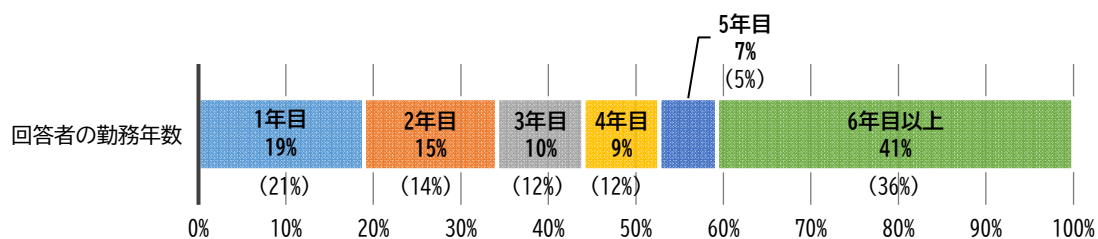
(2) 性別



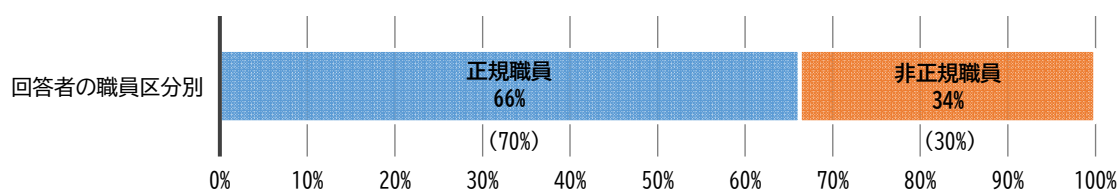
(3) 年齢



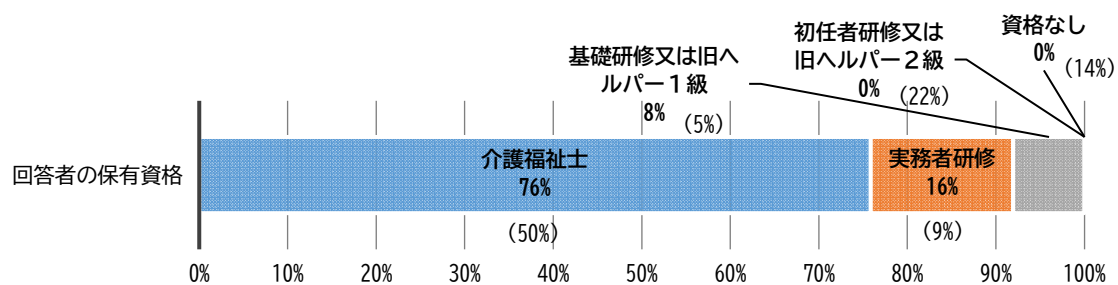
(4) 勤務年数



(5) 雇用形態



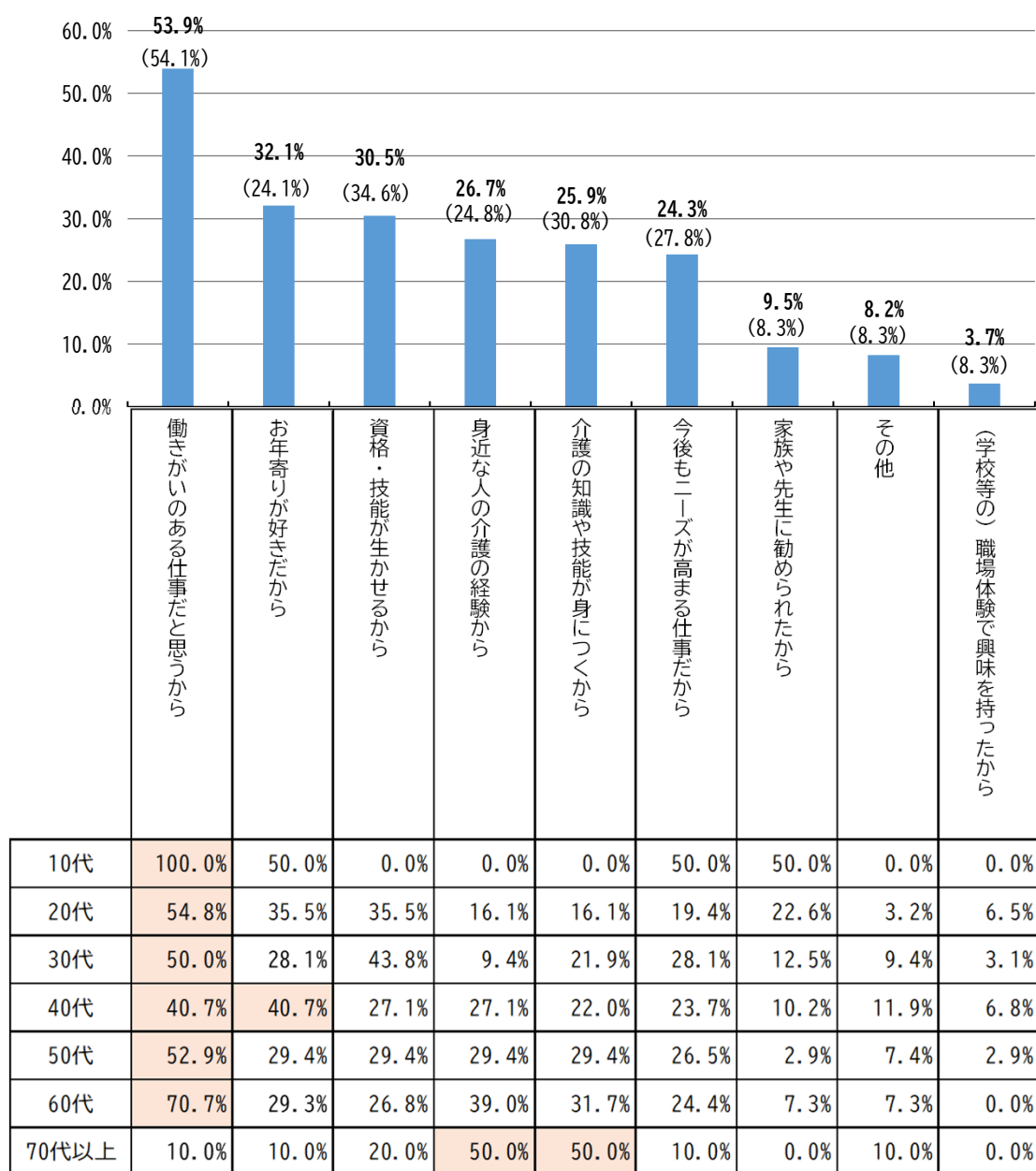
(6) 保有資格



分析結果
Ⅱ 介護人材実態調査（介護職員向）
1. 介護の仕事を始めるきっかけは、「働きがい」がトップ 人材確保に向けて処遇改善や介護分野のイメージアップが必要
- 介護の仕事を始めようと思ったきっかけでは、「働きがいのある仕事だから（53.9%）」が最も多い（p21） 「お年寄りが好き（32.1%）」「資格・技能が活かせる（30.5%）」も比較的高く、対人志向や専門性が職業選択に影響している（p21） 65%が「辞めたい」と思ったことがあると回答している（p22） - 辞めたい理由は「職場の人間関係（54.8%）」「人手不足による負担増（52.9%）」「仕事内容に見合わない給与（40.8%）」が上位となっている（p22） - 介護の仕事を続けていくために必要なこととして、「賃金水準の向上（80.7%）」が他の項目と比べて特に高い（p23） 「手当や一時金の充実（40.7%）」も一定割合を占めており、処遇面の改善に対するニーズが高い（p23） - 山口市の人材不足解消に向けても、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（90.1%）」が突出して高く、次いで「福祉・介護分野のイメージアップ（35.8%）」も比較的高い割合を占めている（p24）

5 結果

(1) 介護の仕事を始めようと思ったきっかけ（上位3つまで選択可）

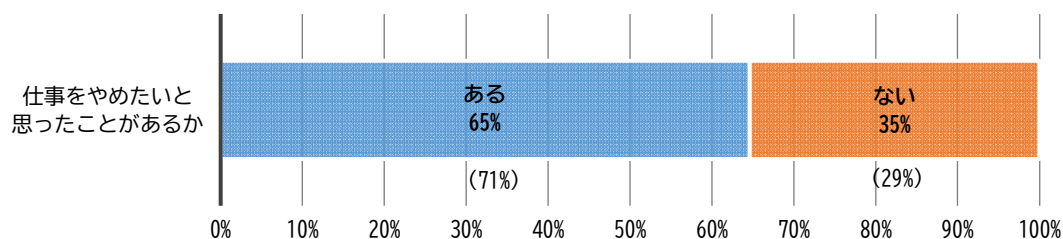


介護の仕事を始めようと思ったきっかけとしては、「働きがいのある仕事だと思うから（53.9%）」が最も多く、年代別でも高い割合となっています。

また、「お年寄りが好き（32.1%）」「資格・技能が活かせる（30.5%）」も比較的高く、対人志向や専門性への関心が職業選択の要因となっていることが考えられます。

さらに、「身近な人の介護経験（26.7%）」「介護の知識や技能が身につく（25.9%）」も一定割合を占めており、自己成長や個人的な経験も影響していることがうかがえます。

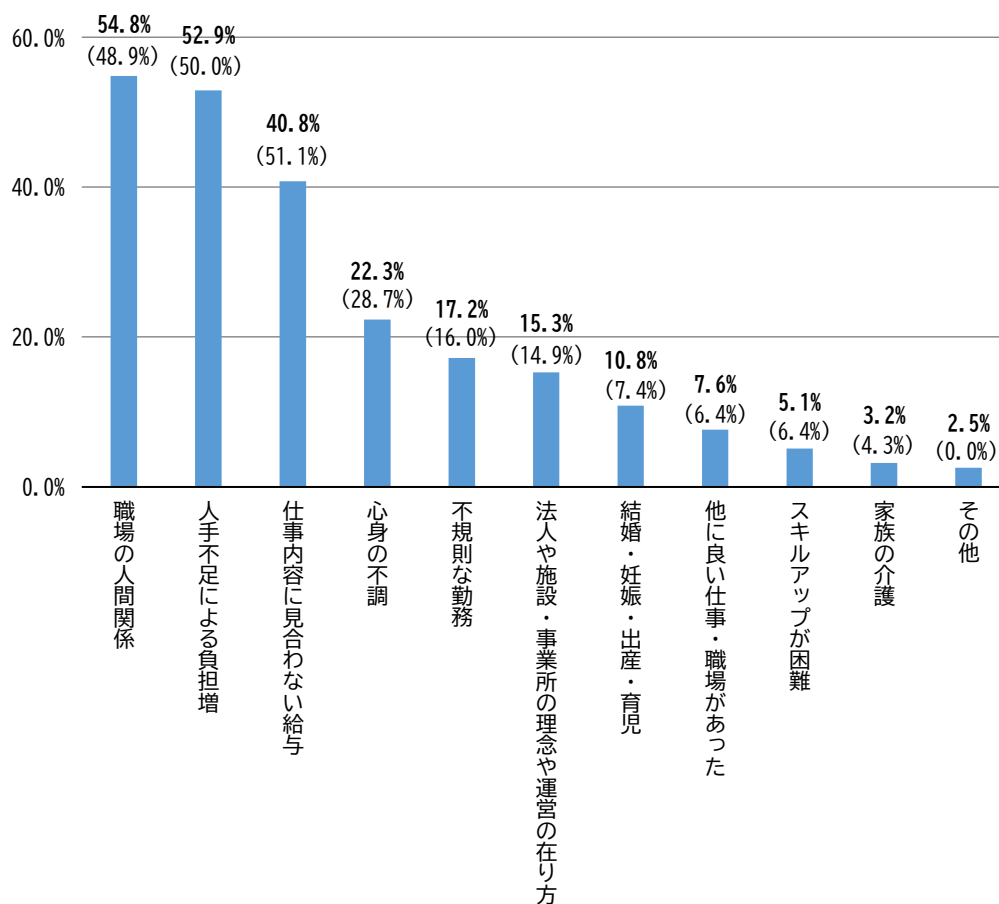
(2) 今までに、介護の仕事を辞めたいと思ったことがあるか



65%の方が「辞めたい」と思ったことがあると回答しています。

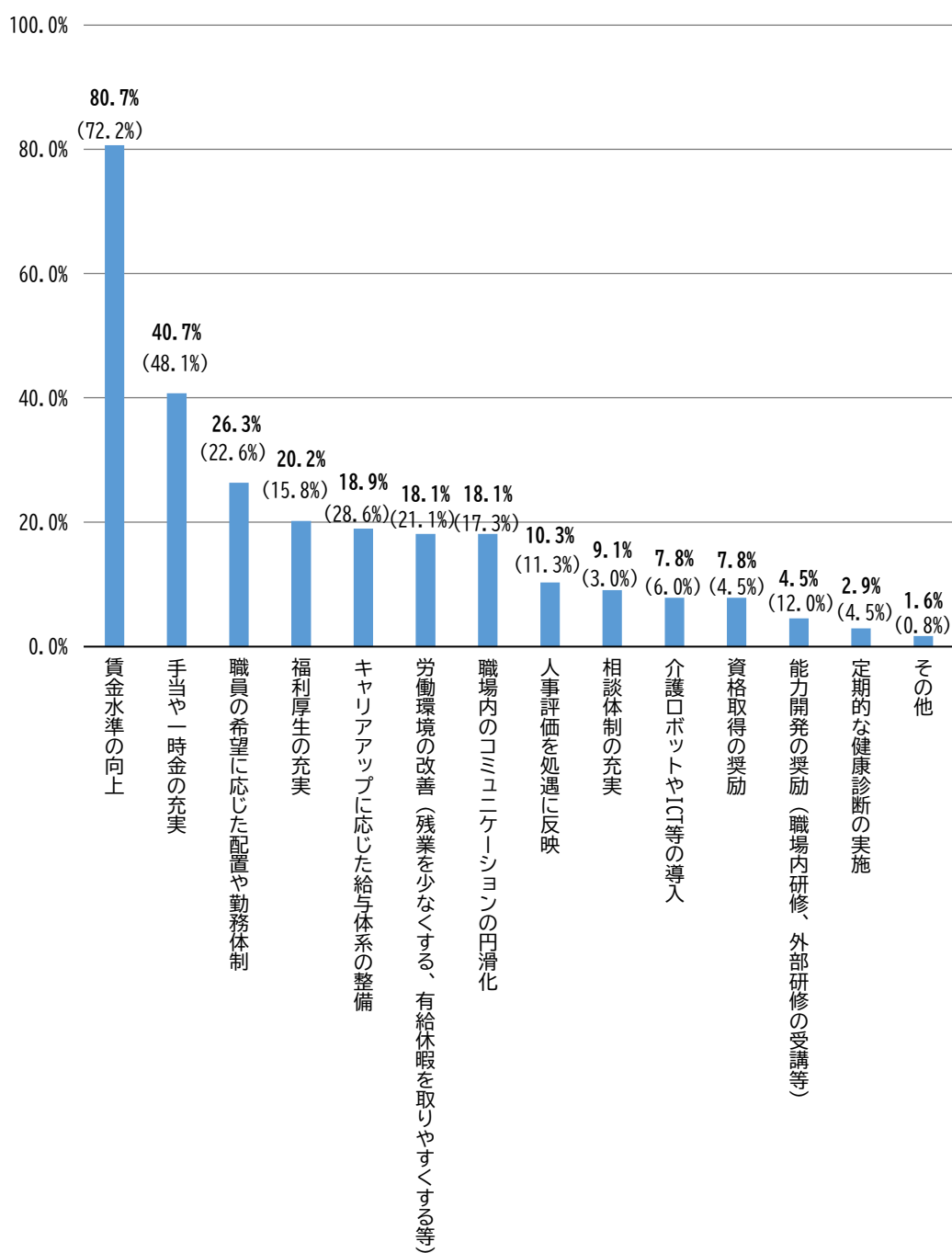
(3) 介護の仕事を辞めたいと思った理由（上位3つまで選択可）

（(2) で仕事を辞めたいとおもったことが「ある」と回答した方）



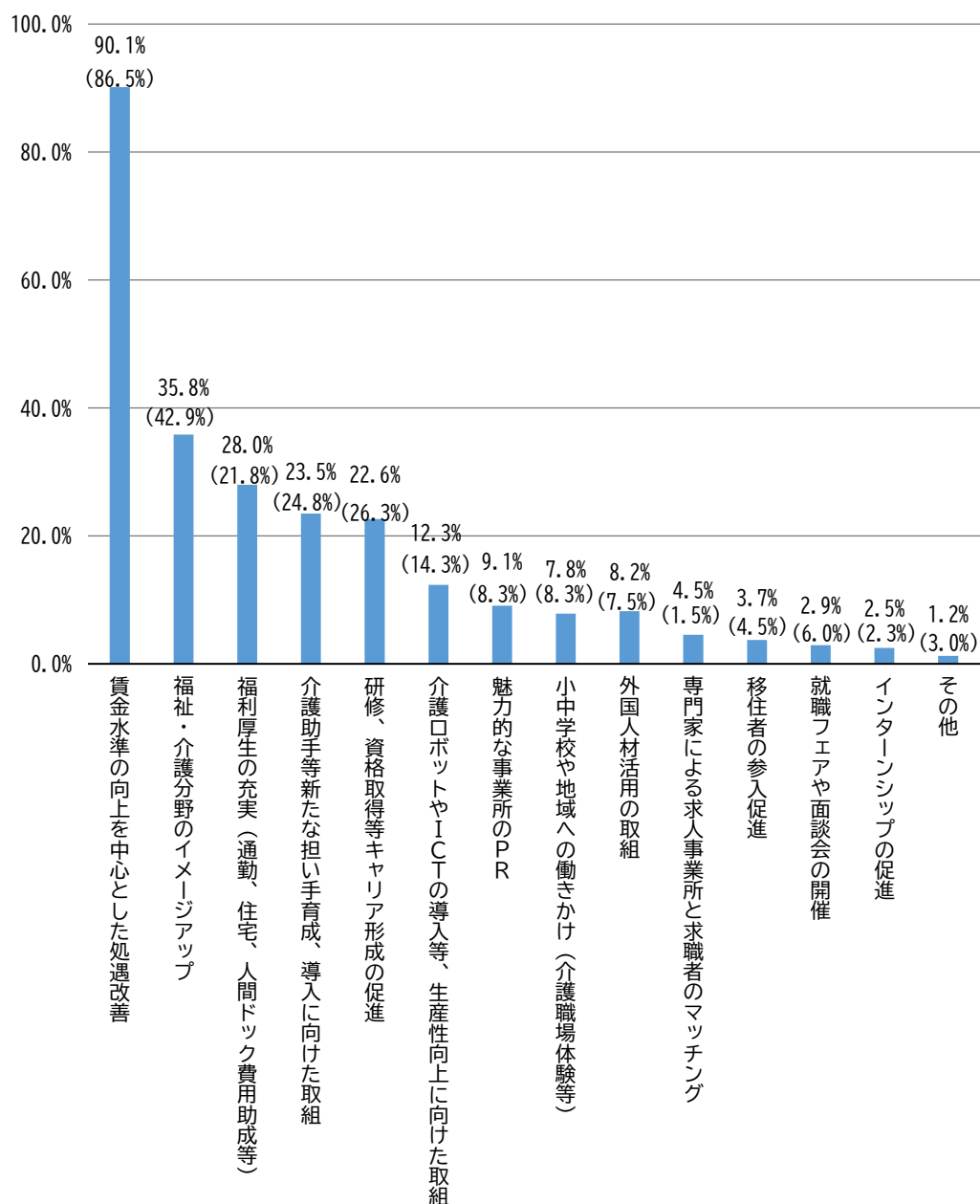
介護の仕事を辞めたいと思った理由としては、「職場の人間関係（54.8%）」が最も多く、次いで「人手不足による負担増（52.9%）」「仕事内容に見合わない給与（40.8%）」となっています。
これらから、職場環境や業務負担、処遇面が離職意向の中心的な要因となっていることがうかがえます。

(4) 今後も、介護の仕事を続けていくために必要だと思うこと(上位3つまで選択可)



介護の仕事を続けていくために必要だと思うことでは、「賃金水準の向上(80.7%)」が最も多く、他の項目と比べて特に高い割合となっています。また、「手当や一時金の充実(40.7%)」も一定の割合を占めており、処遇面の改善に対するニーズが高いことがうかがえます。

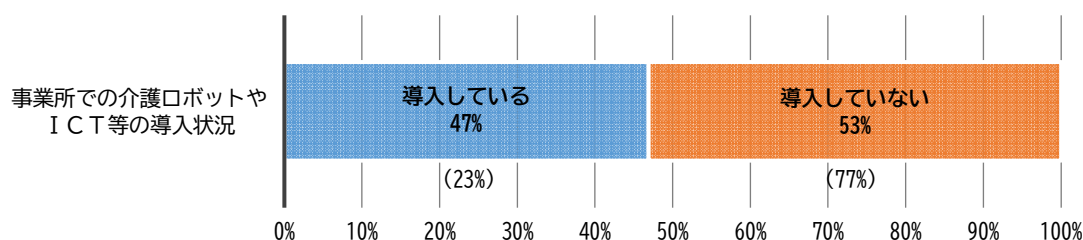
(5) 山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うこと
(上位3つまで選択可)



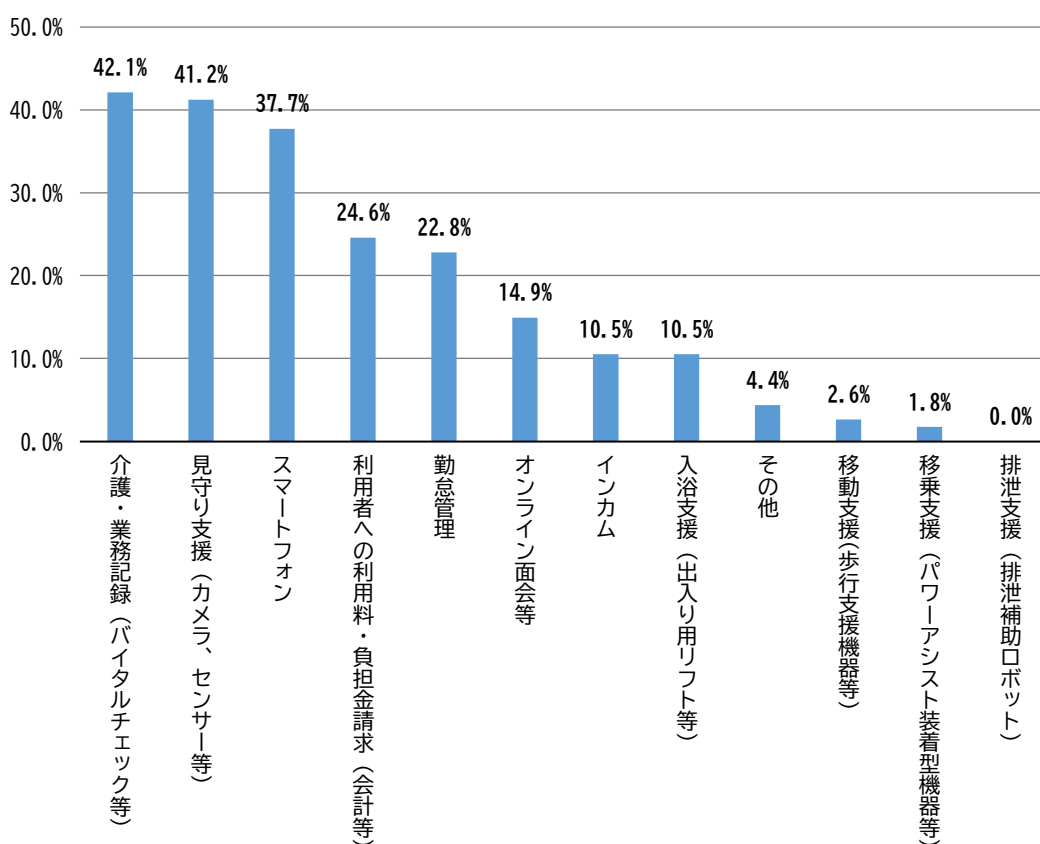
山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うことでは、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善(90.1%)」が最も多く、他の項目と比較しても突出して高い割合となっています。

次いで「福祉・介護分野のイメージアップ(35.8%)」も比較的高い割合を示しており、処遇改善に加えて、職業としての魅力向上も重要な要素と認識されていることがうかがえます。

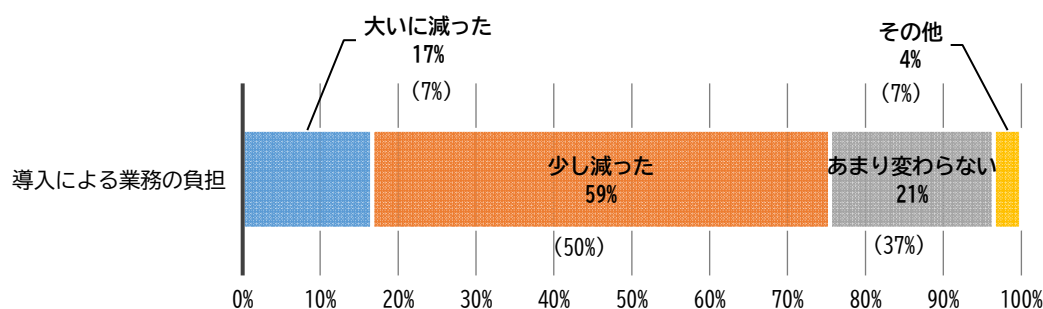
(6) あなたの事業所での介護ロボットやICT等の導入状況



(7) あなたの事業所で導入している介護ロボットやICT等はどうなものか
((6) で「導入している」と回答した方)



(8) 介護ロボットやICT等の導入による業務の負担は減ったか



介護ロボットやICTの導入については、「導入している」が47%にとどまり、全体としては半数未満となっています。

一方で、導入している事業所においては、「大いに減った（17%）」「少し減った（59%）」を合わせて約76%が業務負担の軽減を実感しており、導入効果は高いことがうかがえます。

このことから、導入は必ずしも進んでいないものの、実際には業務効率化や負担軽減に寄与している状況がみられます。