

2025 年度 就業意識 実態調査

要約版



目次

contents



本調査の概要と要約 P02～03

回答者の属性 P04～11

現在の仕事について（雇用契約、有休、不安・不満） P12～15

定年について P16～22

介護の魅力について P23

自由記述「介護業界での経験を通じて思うこと」 P24～27

調査概要

目的

このアンケートは、NCCU組合員の就業意識、就業実態を把握し、今後の組合活動に役立てるために実施したものです。

調査期間

2025年3月25日～5月9日

調査方法

月給制組合員5,351名、時給制組合員3,815名を対象に調査票を配布。調査票は月給制と時給制で同一のものを使用。無記名自記式。

配布と回収

		配布	回収	回収率
分会組合員	月給制	4,990名	3,725名	74.6%
	時給制	3,600名	2,113名	58.7%
	分会組合員小計	8,590名	5,838名	68.0%
個人組合員	月給制	361名	92名	25.5%
	時給制	215名	52名	24.2%
	個人組合員小計	576名	144名	25.0%
計	月給制	5,351名	3,817名	71.3%
	時給制	3,815名	2,165名	56.7%
	総計	9,166名	5,982名	65.3%

調査結果 要約

転職について

P08～P11

8-① 転職経験はありますか

	ある	ない
月給制組合員	76.1%	23.1%
時給制組合員	76.1%	23.2%

9-① 労働条件がよくなるなら転職したいと考えていますか(最多)

月給制組合員「考えていない」	46.7%
時給制組合員「考えていない」	61.7%

年次有給休暇について

P12～P13

11-① 年次有給休暇は取得できていますか

	いつでも(ある程度)取得できる	全く(なかなか)取得できない
月給制組合員	81.3%	14.7%
時給制組合員	87.4%	4.3%

年次有給休暇を取得できない理由(最多)

「人手不足で取りにくい」	66.1%
「人手不足で取りにくい」	69.1%

働く上での不安や不満について

P14～P15

12-① 働く上での不安はありますか

	ある	ない
月給制組合員	75.6%	23.2%
時給制組合員	63.6%	35.2%

最も不安を感じる理由(最多)

「賃金や貯蓄などの経済的な不安」	50.8%
「自分の身体(体力・体調)」	58.9%

13-① 働く上での不満はありますか

	ある	ない
月給制組合員	74.5%	23.9%
時給制組合員	55.6%	42.3%

最も不満を感じる理由(最多)

「賃金が安い」	53.1%
「賃金が安い」	57.2%

本調査の結果を受けて

副会長／政策部門長 村上 久美子

少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口（15歳～64歳）は減少しています。そのような中、大企業を中心に「役職定年制度」（一定の年齢に到達すると管理職などの役職から外す）や定年の年齢引き上げが進んでいます。高齢者雇用安定法でも、本年4月から65歳までの雇用確保を企業に義務付けるとともに、70歳までの就業機会の確保も努力義務としています。

本年は、定年について組合員のみなさんの意識を調査しました。その結果、60歳以降の月給制組合員

56.7%、時給制組合員68.6%が65歳以上になっても介護業界で「働きたい」と回答し、そのうち半数以上の方が、「体力・気力が続く限り何歳でも働きたい」と回答しました。

今後、高齢者人口の増加とともに介護難民も増える可能性があります。それを防ぐためには、介護従事者の十分な確保が必須です。働く意欲のある人たちが、能力を十分に発揮でき安心して働き続けられる介護業界をめざし、NCCUは活動を推進していきます。

定年について

P16～P22

14-① あなたは 65 歳以上になっても介護業界で働きたいですか（現在65歳以上の方も含む）

	働きたくない	働きたい	まだ考えていない
月給制組合員	25.9%	29.1%	44.7%
時給制組合員	15.4%	41.9%	41.5%

15-① 介護業界に定年退職年齢や継続雇用制度の年齢上限は必要だと思いますか

	必要	どちらかといえば必要	どちらかといえば必要ではない	必要ではない
月給制組合員	19.5%	38.5%	23.6%	16.8%
時給制組合員	11.2%	33.1%	30.3%	23.3%

16-① あなたの勤めている会社（法人）の定年は何歳ですか

	60 歳	65 歳	定年はない	わからない
月給制組合員	11.9%	45.4%	11.7%	24.1%
時給制組合員	7.4%	22.2%	14.6%	47.8%

17-① あなたの勤めている会社（法人）は継続雇用制度がありますか

	ある	ない	わからない
月給制組合員	56.1%	2.5%	39.9%
時給制組合員	41.8%	1.6%	54.8%

介護の魅力について

P23

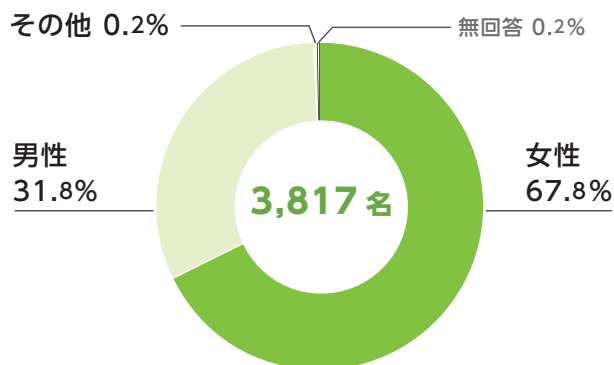
18 あなたが考える介護の魅力はなんですか(最多)

月給制組合員	「人と接する仕事であるため、人の役に立っている、喜んでもらっていることが実感できること」	54.3%
時給制組合員	「人と接する仕事であるため、人の役に立っている、喜んでもらっていることが実感できること」	57.6%

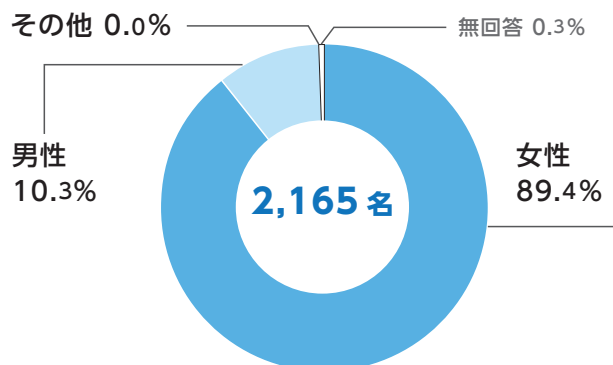
回答者の属性 - 1

1 性別

月給制組員

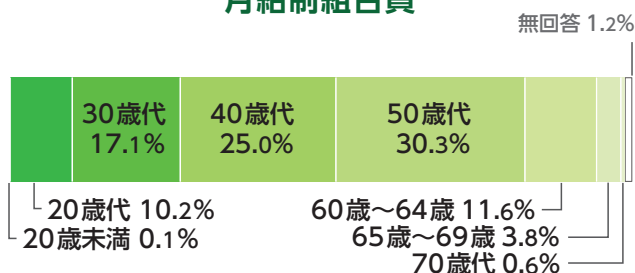


時給制組員

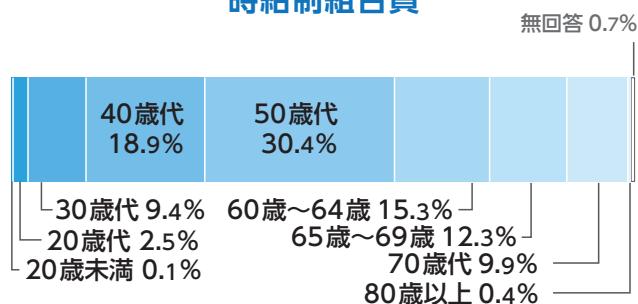


2 年齢

月給制組員

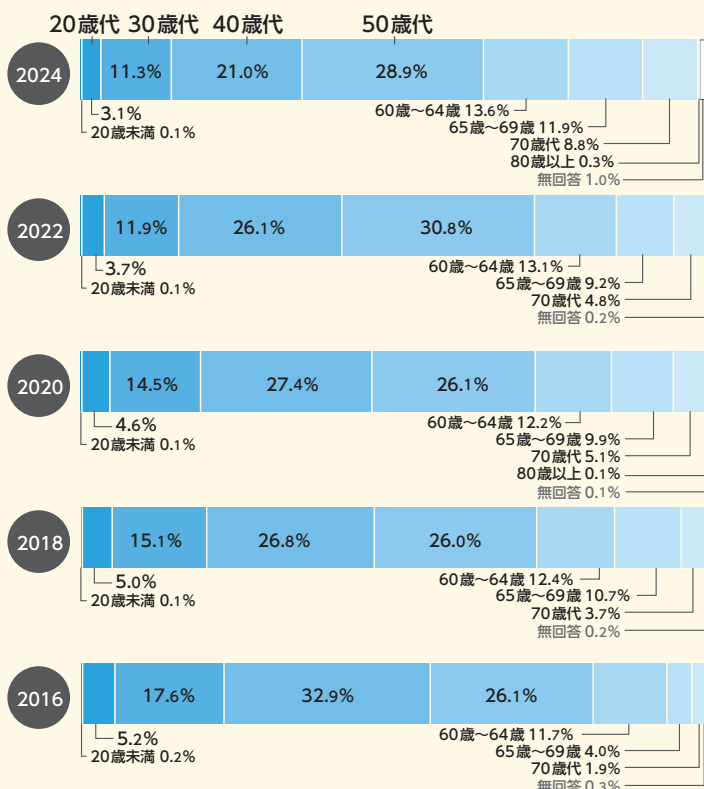
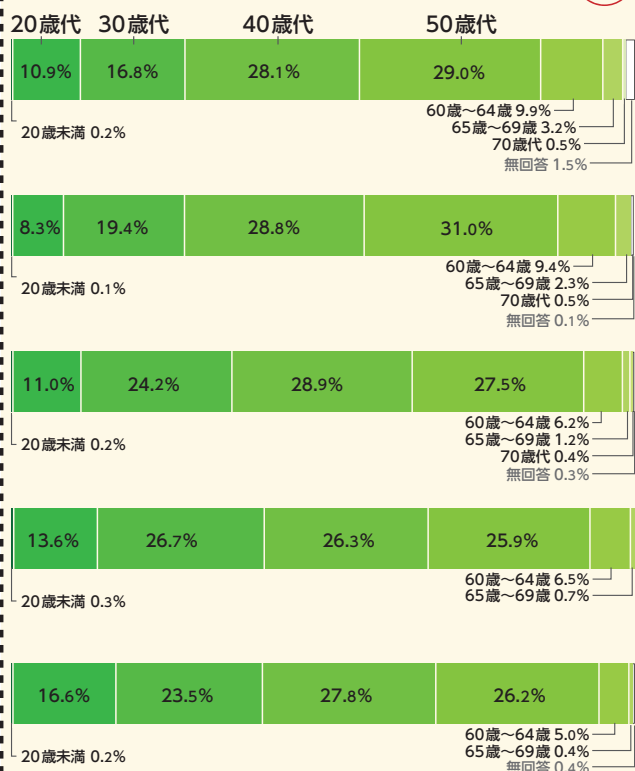


時給制組員

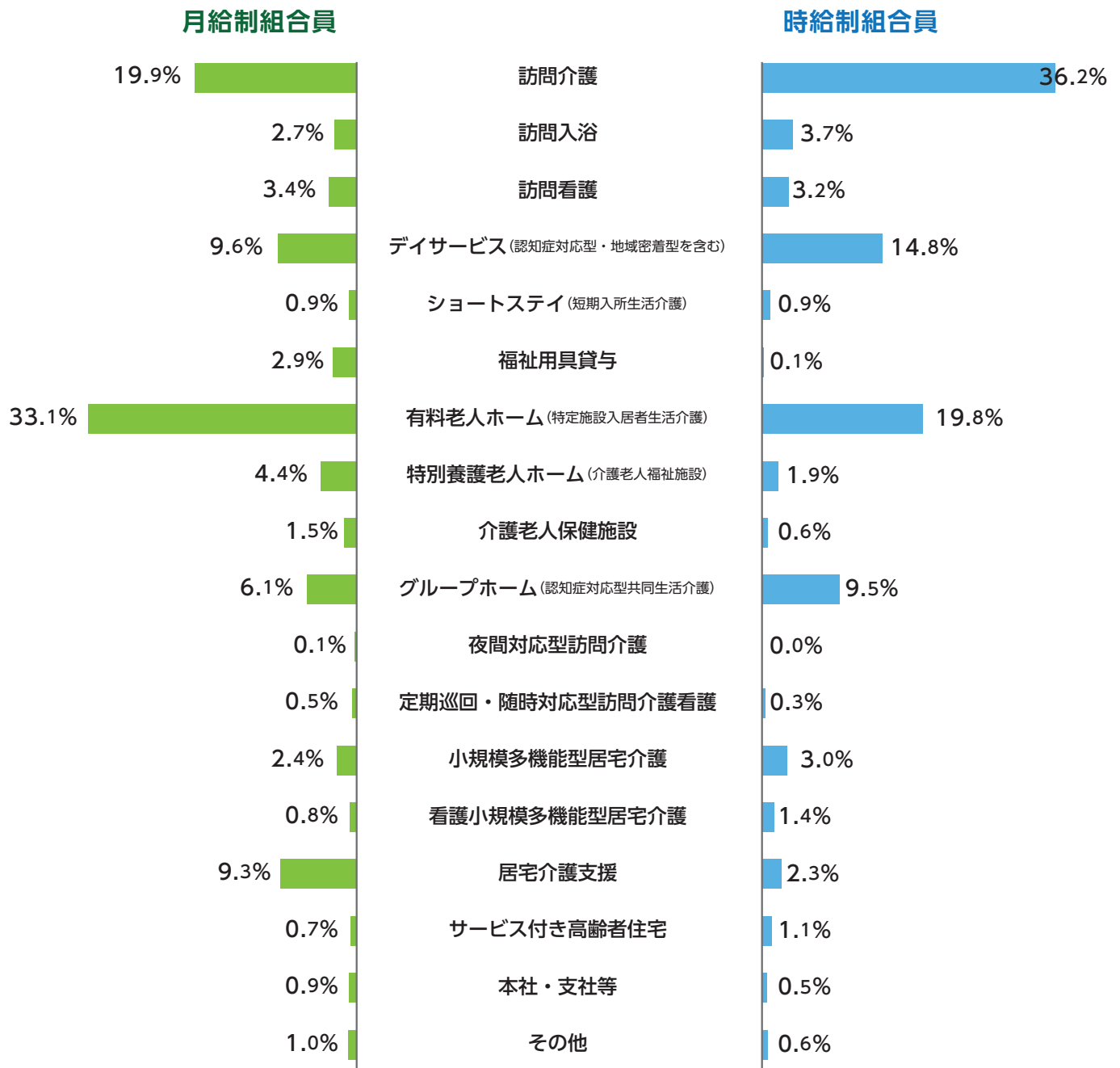


参考

過去の推移



3 関わっている主な介護サービス



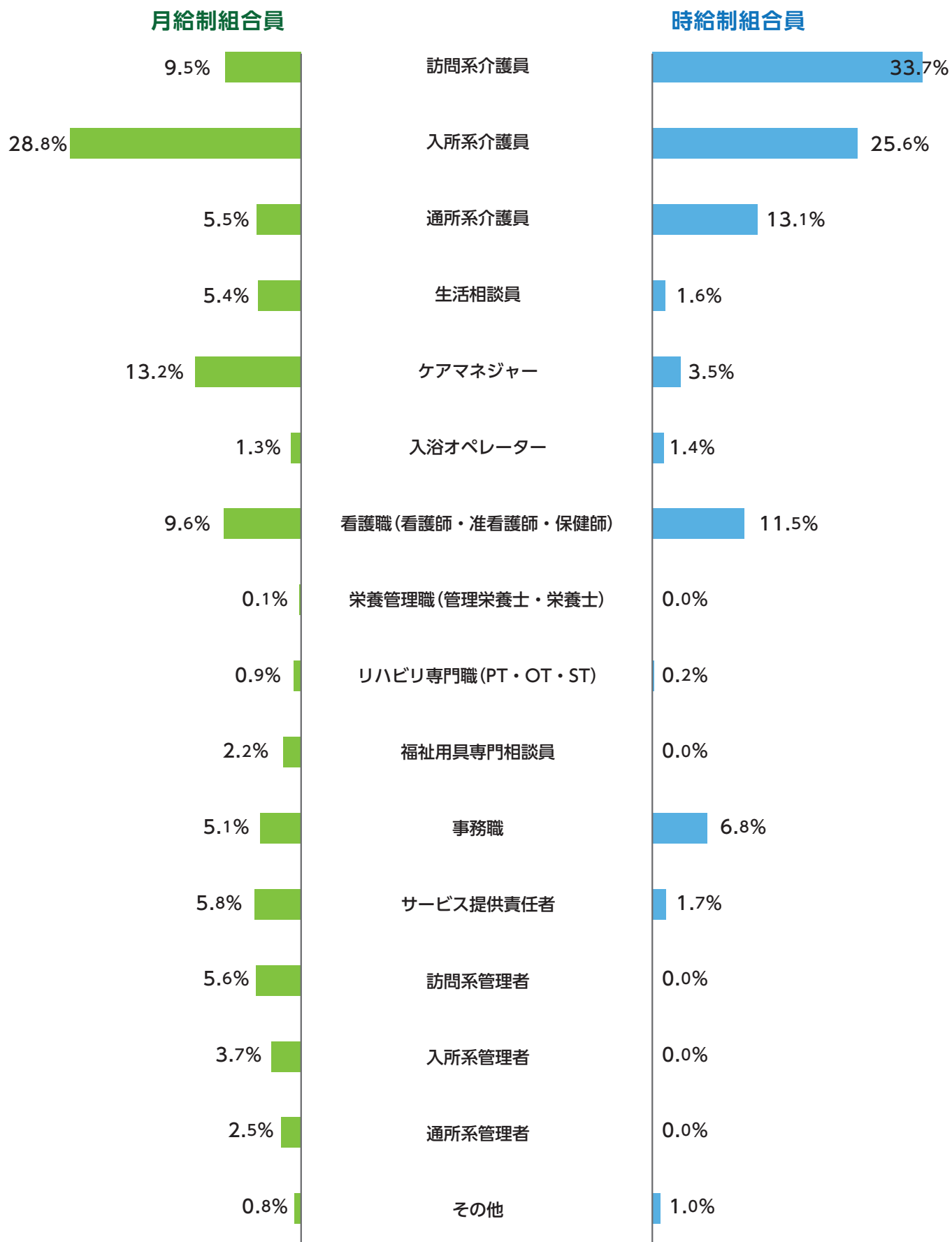
回答者の年齢層は年々上昇

1 性別 月給制組合員は女性67.8%、男性31.8%で、昨年とほぼ同様の男女比となっています。時給制組合員は女性89.4%、男性10.3%となり、昨年に比べ男性の割合が0.7ポイント増えています。

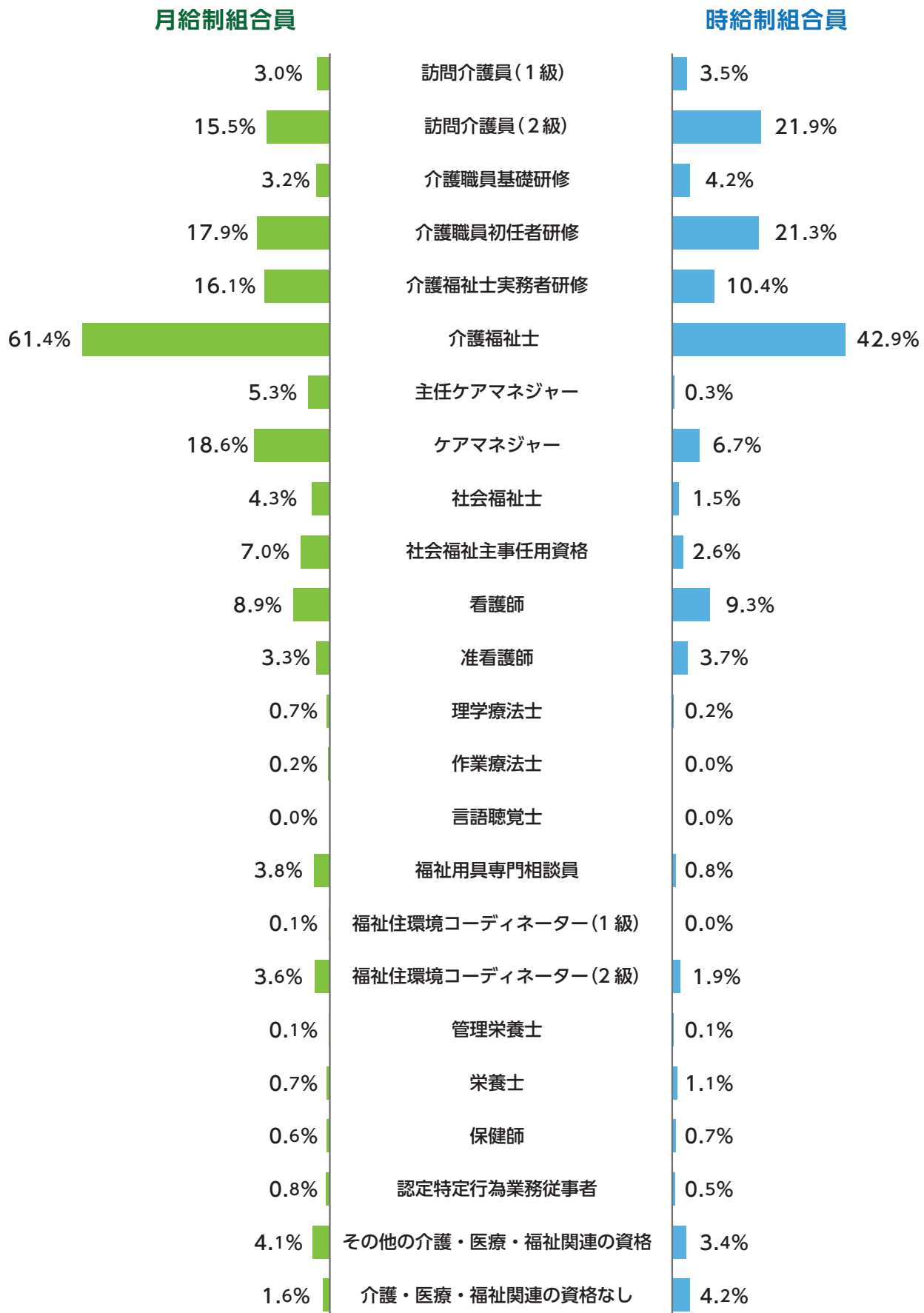
2 年齢 月給制組合員・時給制組合員ともに最も多い回答者は50歳代でしたが、平均年齢は月

給制組合員47.0歳、時給制組合員は54.6歳とやや差があります。2016年の調査では50歳以上の回答者の割合は、月給制組合員31.6%、時給制組合員43.8%でしたが、今年の調査では月給制組合員46.3%、時給制組合員68.4%となりました。

4 主に従事している職種

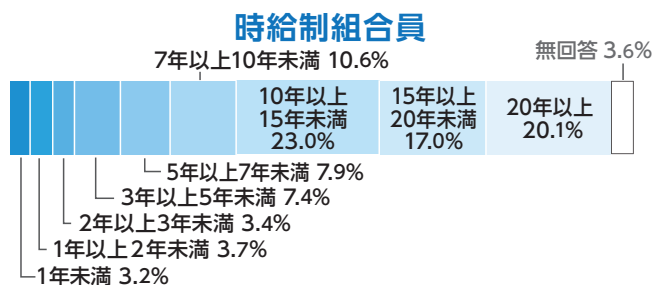
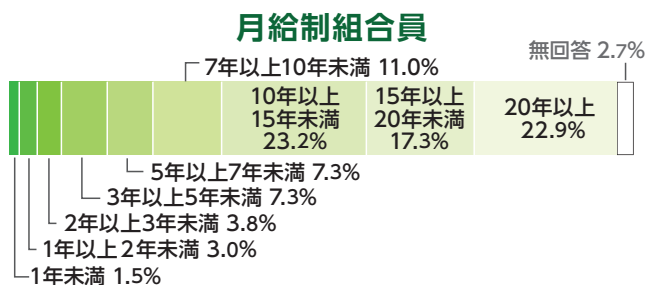


5 現在保有している資格(複数回答)

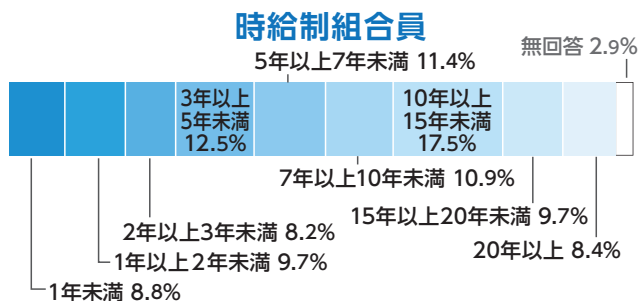
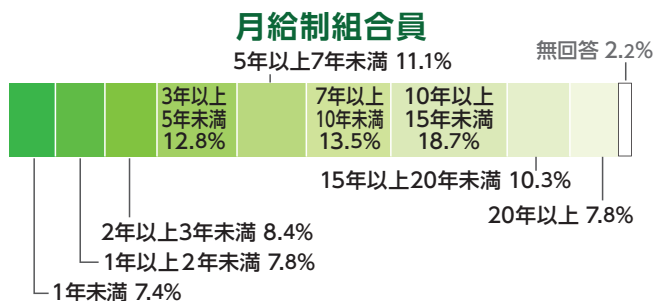


回答者の属性 - 3

6 介護業界で何年働いてますか(2025年3月末現在)



7 現在の会社での勤務年数は何年ですか(2025年3月末現在)

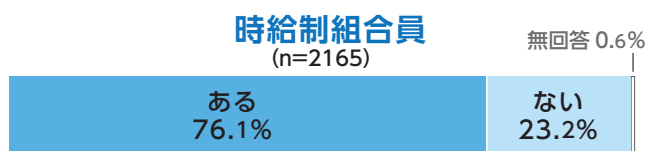
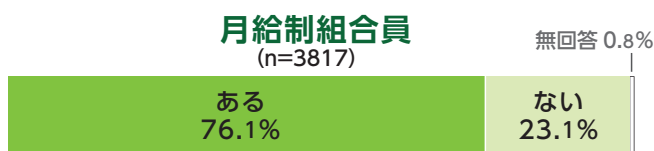


介護業界の経験年数は、月給制・時給制ともに10年以上が最多

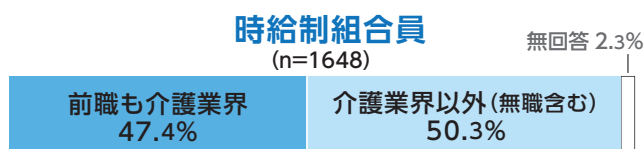
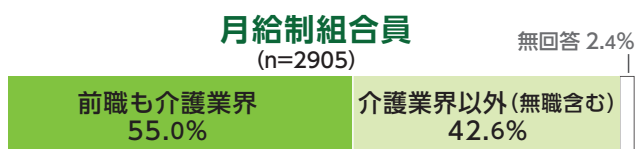
6 介護業界で何年働いていますか 月給制組合員・時給制組合員ともに、10年以上15年未満の割合が最も高い結果となりました。2番目に多いのも、月給制組合員・時給制組合員ともに、20年以上となっています。平均値で見ると、月給制組合員は13.2年、時給制組合員は12.5年となっています。

7 現在の会社での勤務年数 月給制組合員・時給制組合員ともに、10年以上15年未満の割合が最も高い結果となりました。2番目に多いのは、月給制組合員は7年以上10年未満、時給制組合員は3年以上5年未満となっています。平均値で見ると、月給制組合員は8.5年、時給制組合員は8.2年となっています。

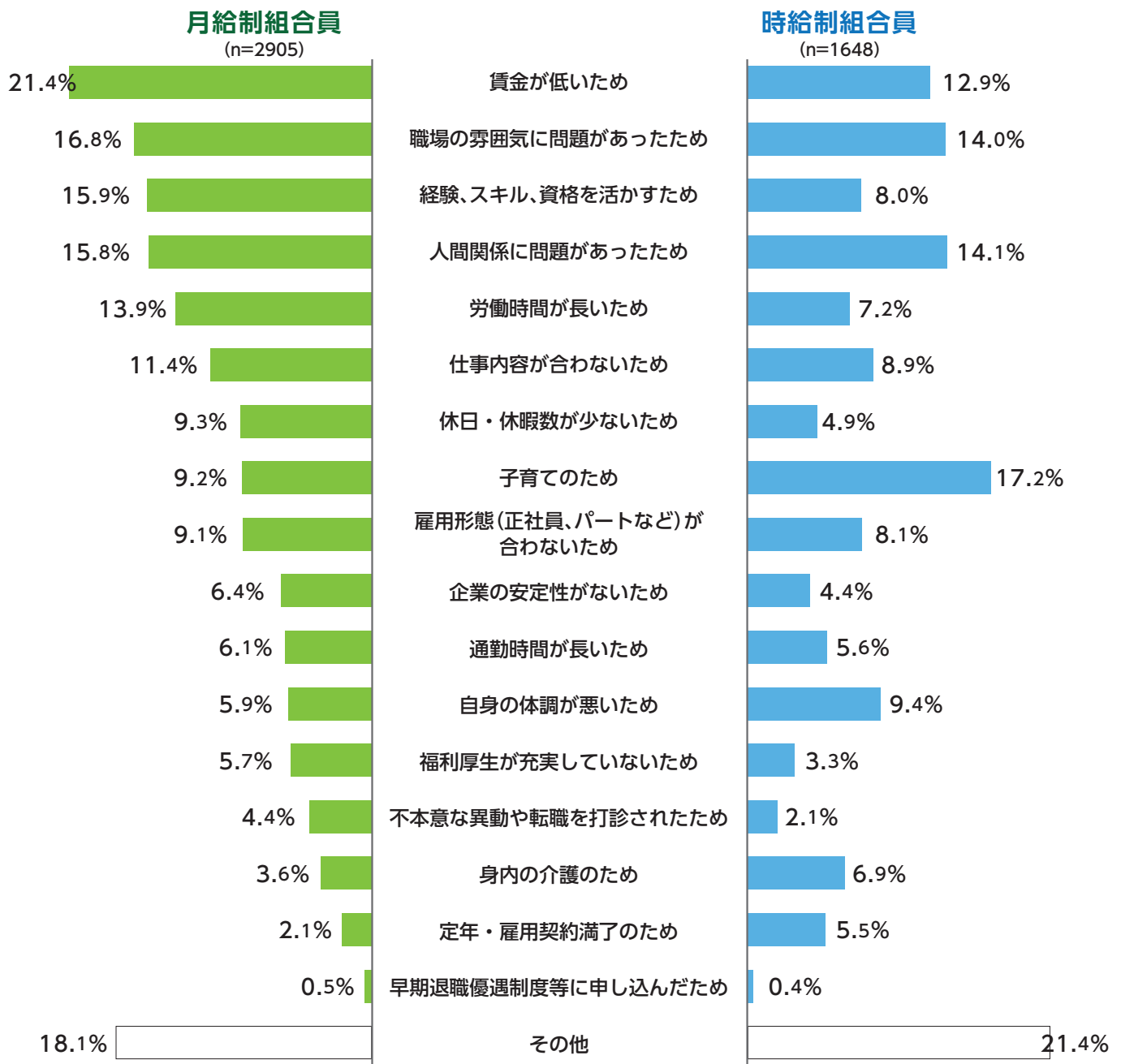
8-① 転職経験はありますか



8-② ①で「ある」と答えた方へ 前職はどの業界で働いていましたか



8-③ ①で「ある」と答えた方へ 前職を辞めた理由は何ですか(複数回答)



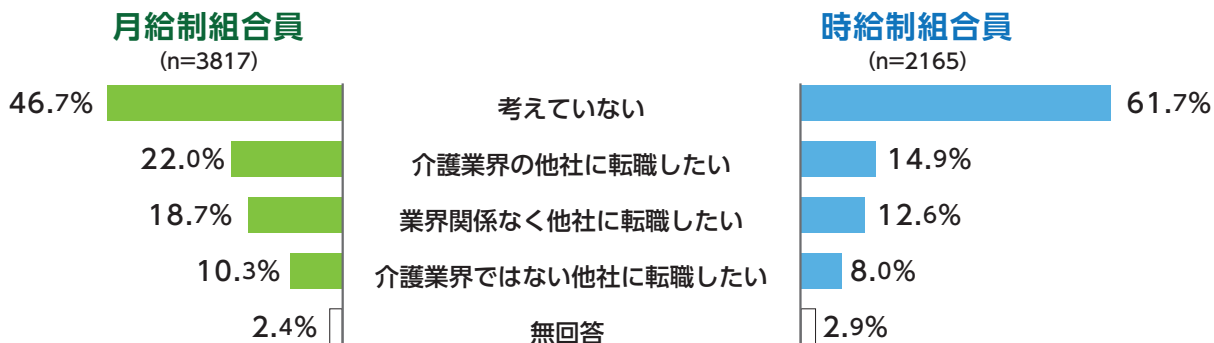
約 75% の回答者が転職経験「あり」

8-① 転職経験「ある」との回答者の割合は、月給制組合員 76.1%、時給制組合員 76.1% でした。転職経験が「ある」方のうち、前職の業界(**8-②**)は、月給制組合員は前職も介護業界との回答者が 55.0% であったのに対し、時給制組合員は介護業界以外が 50.3% となっています。

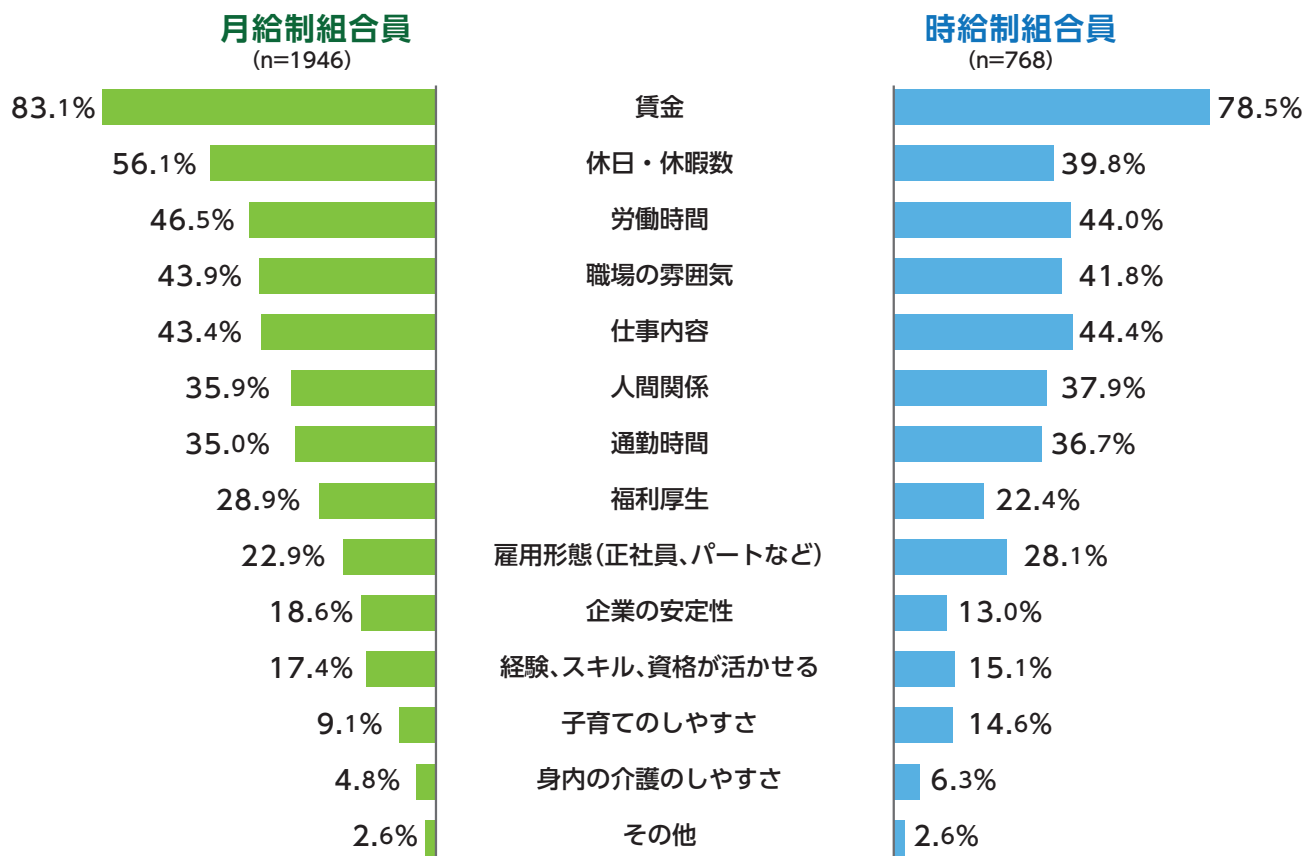
8-③ 前職を辞めた理由 月給制組合員は「賃金

が低い」ため、時給制組合員は「子育てのため」が多く挙げられました。2 番目に多かったのは、月給制組合員では「職場の雰囲気に問題があったため」、時給制組合員では「人間関係に問題があったため」となっています。月給制・時給制ともに「その他」の割合が高く、その内容は「配偶者の転勤」や「結婚に伴う転居」といった内容が多く見られました。

9-① 労働条件がよくなるなら転職したいと考えていますか



9-② ①で「転職したい」と回答した方へ 転職の際に重視することは何ですか(複数回答)



月給制組合員のほぼ半数が「転職したい」

9-① 労働条件がよくなるなら転職したいと考えていますか 月給制組合員・時給制組合員ともに「考えていない」が最も多いですが、その割合は月給制組合員 46.7%、時給制組合員 61.7% とやや差があります。「転職したい」の割合は、月給

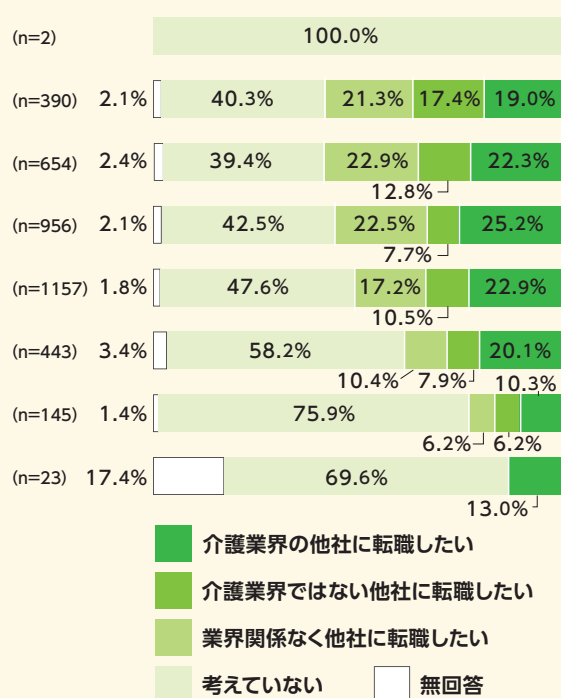
制組合員 51.0%、時給制組合員 35.5% となっています。労働条件が良くなるなら転職したいとの回答者における転職の際に重視することとして(9-②)、月給制組合員・時給制組合員ともに「賃金」が最も多く挙げられています。

参考

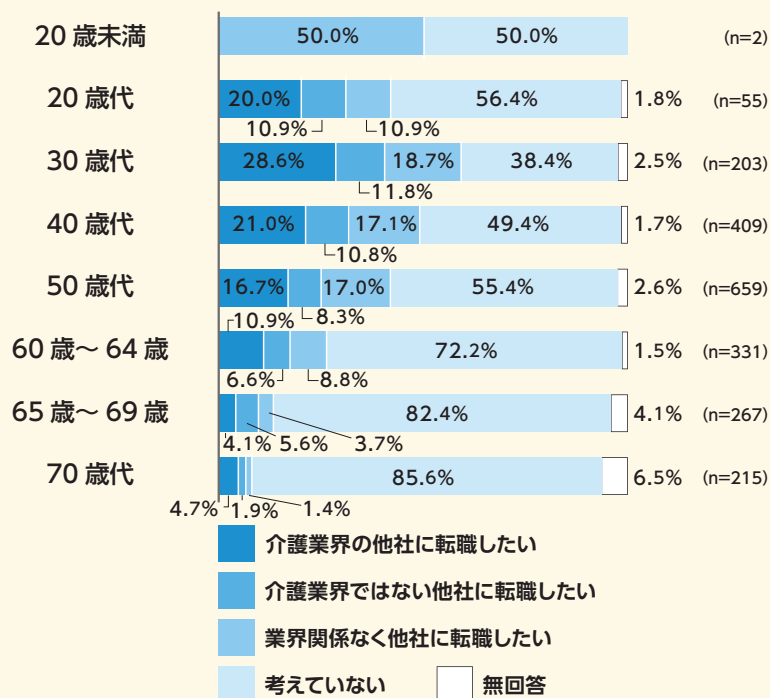
労働条件がよくなるなら転職したい 年齢別・勤続年数別

年齢別

月給制組合員

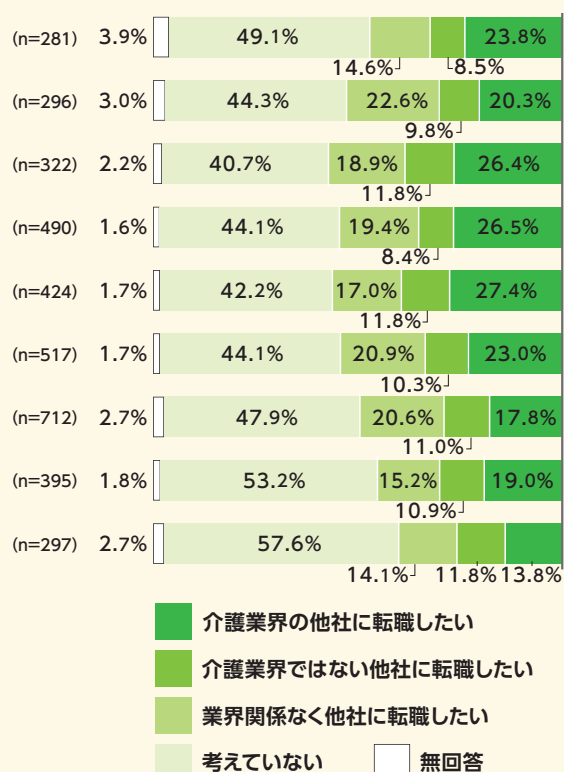


時給制組合員

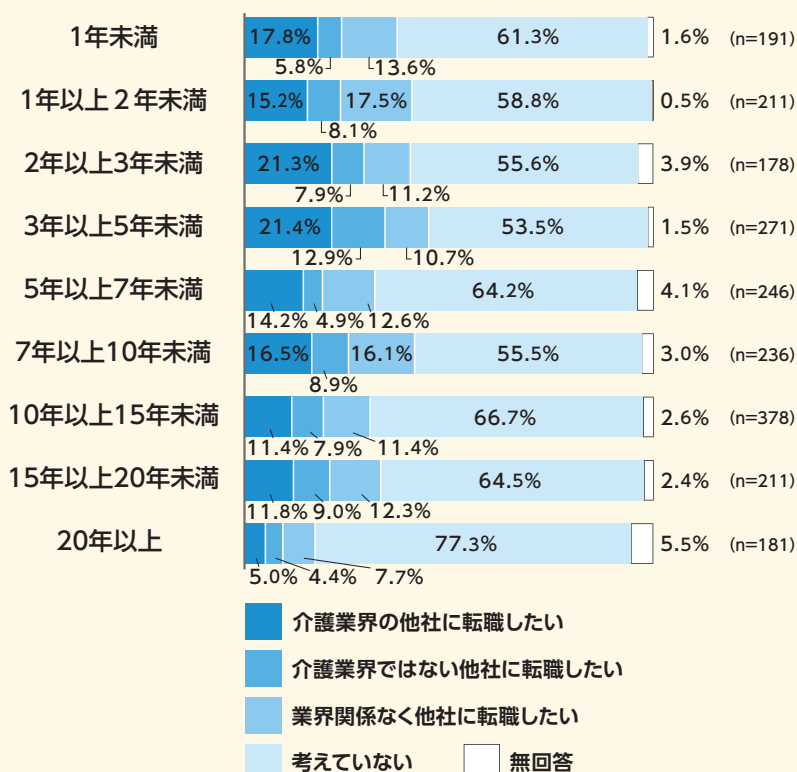


勤続年数別

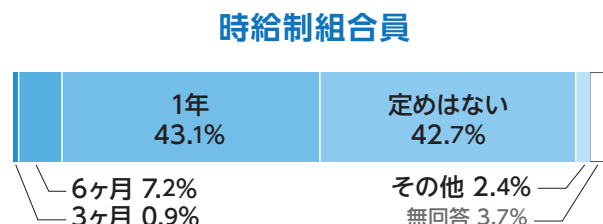
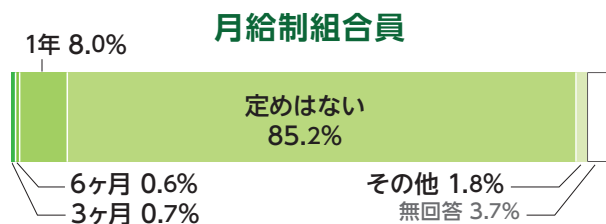
月給制組合員



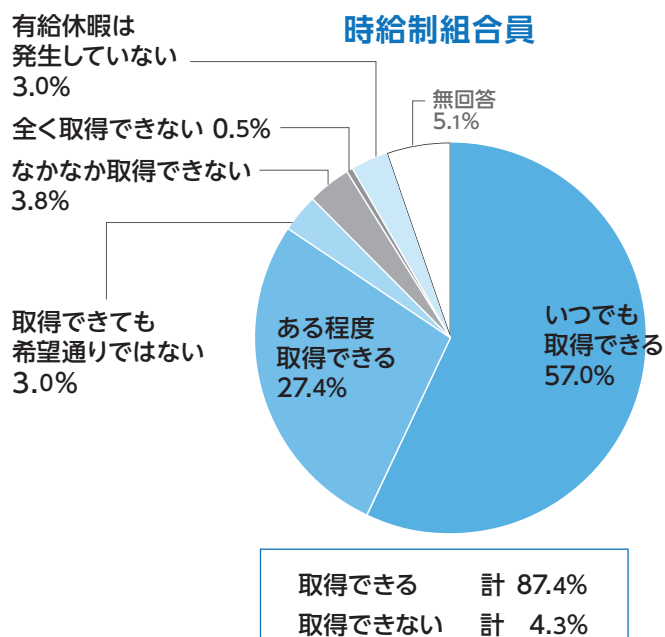
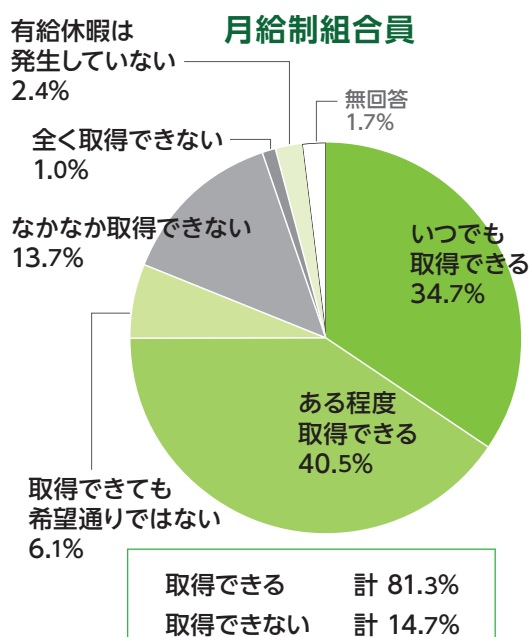
時給制組合員



10 雇用契約期間を教えてください



11 - ① 年次有給休暇(有休)は取得できていますか



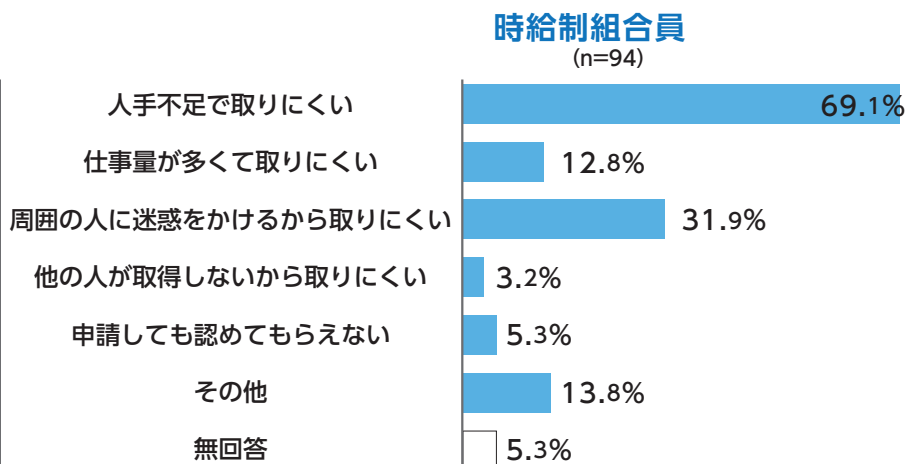
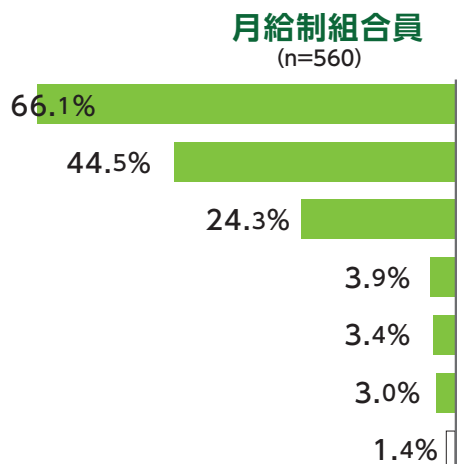
参考 2019 年度

取得できる 計 55.3%
取得できない 計 40.4%

2019年から有給10日以上
付与で5日以上取得が
義務づけられました。

取得できる 計 71.0%
取得できない 計 17.0%

11 - ② ①で「なかなか・全く取得できない」と回答した方へ 取得できない理由は何ですか(2つ以内)

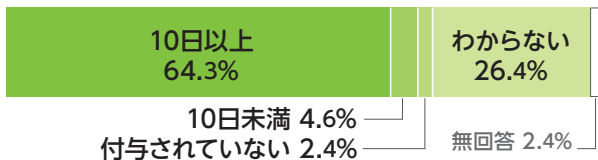


11-③

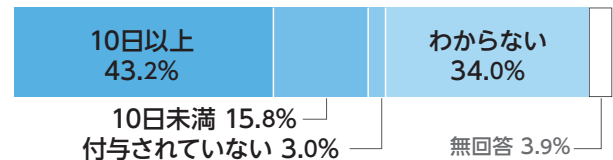
2024 年 4 月から 2025 年 3 月までの 1 年間、有休を何日付与され、何日取得しましたか

付与された日数

月給制組合員

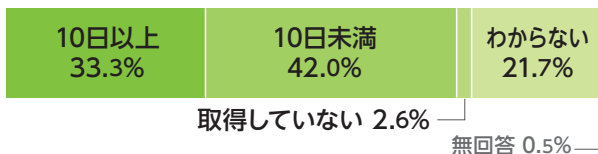


時給制組合員



取得した日数

月給制組合員

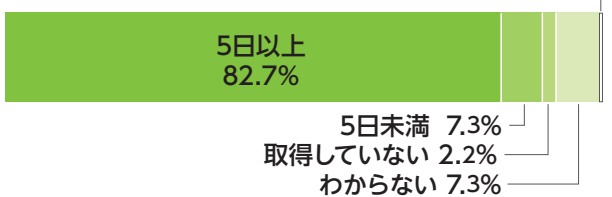


時給制組合員

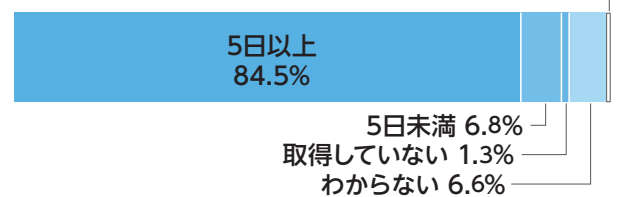


10 日以上付与されたと答えた人の有休取得日数

月給制組合員 (n=2453)



時給制組合員 (n=936)



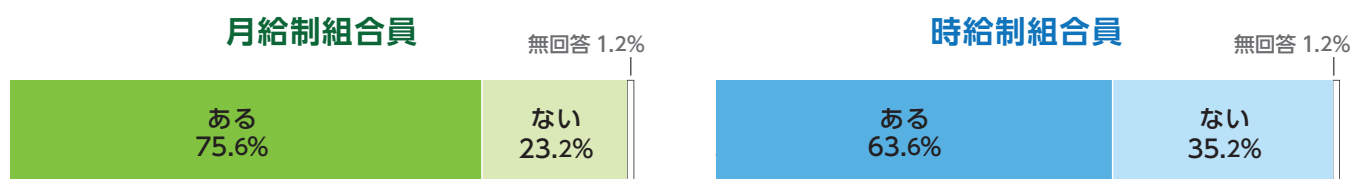
有給休暇を「取得できる」割合は年々上昇

11-① 年次有給休暇(有休)「取得できる」と回答した人の割合は、月給制組合員 81.3%、時給制組合員 87.4% でした。労基法が改正され有休の 5 日取得が義務化される前の 2019 年度と比べると大幅に増えています。また、昨年と比べても「取得できる」の割合は月給制組合員・時給制組合員ともに増えています。

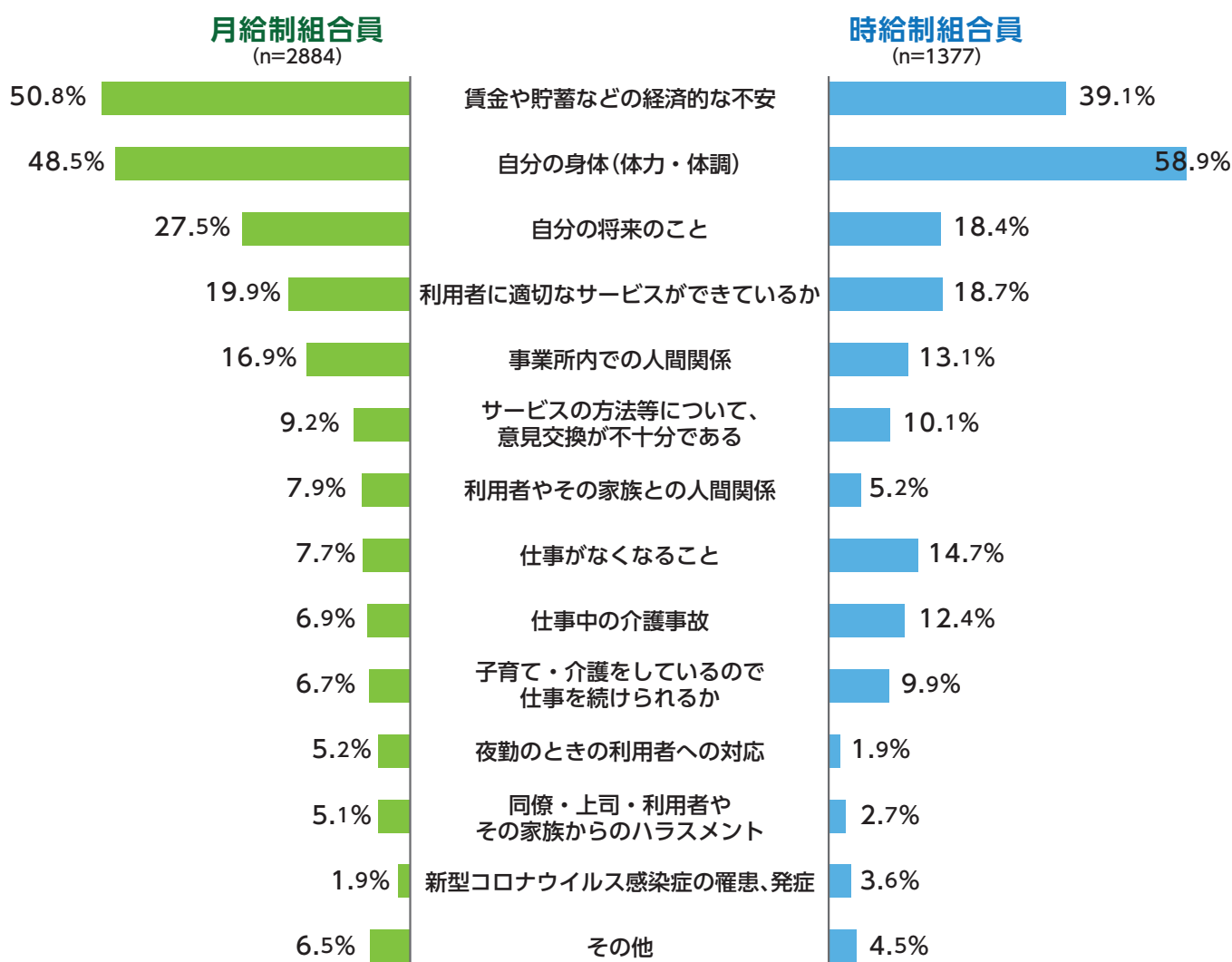
11-② 有休を取得できない理由 月給制組合員・時給制組合員ともに「人手不足で取りにくい」が最も多く挙げられています。

11-③ 2024 年 4 月から 2025 年 3 月までの 1 年間に、有休を付与された日数 平均値は、月給制組合員 15.4 日、時給制組合員 12.9 日でした。有休を取得した日数の平均値は、月給制組合員 9.4 日、時給制組合員 9.5 日でした。また、有休を 10 日以上付与された回答者に絞って見ると、5 日間の取得義務があるにも関わらず「5 日未満」「わからない」が月給制組合員 9.5%、時給制組合員が 8.1% いることが分かりました。

12-① 働く上での不安はありますか



12-② ①で「ある」と答えた方へ 不安を感じる理由は何ですか(3つ以内)



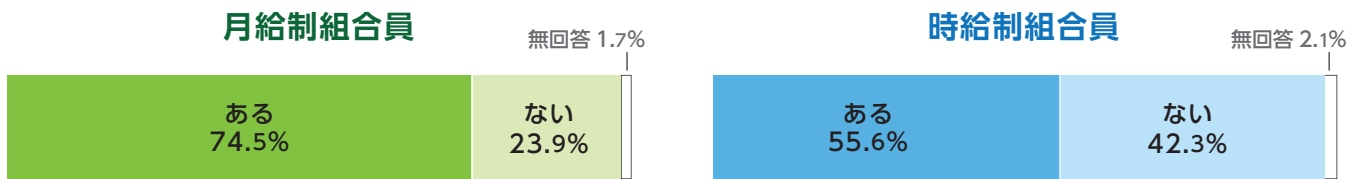
賃金・貯蓄と自分の体力・体調に不安

12-① 働く上での不安 不安が「ある」割合は、月給制組合員 75.6%、時給制組合員 63.6% でした。

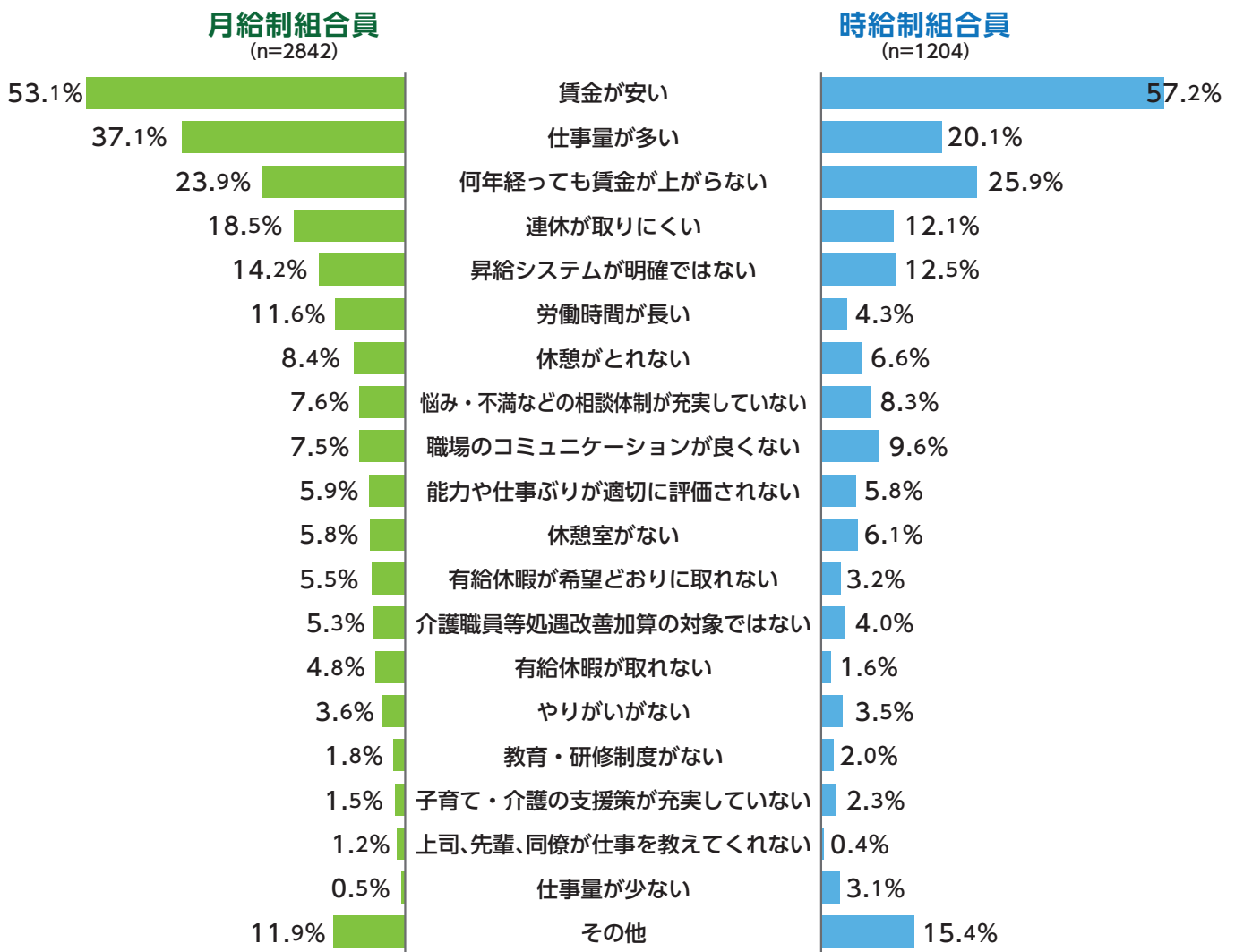
12-② 不安を感じる理由 最も多く挙げられたのは、月給制組合員では「賃金や貯蓄などの経済的な不安」、時給制組合員では「自分の身体

(体力・体調)」となっています。2 番目に多かったのは、月給制組合員では「自分の身体(体力・体調)」、時給制組合員では「賃金や貯蓄などの経済的な不安」となっています。この傾向は昨年と同じです。

13-① 働く上での不満はありますか



13-② ①で「ある」と答えた方へ 不満を感じる理由は何ですか(3つ以内)



不満が「ある」理由の半数は「賃金が安い」から

13-① 働く上での不満 不満が「ある」割合は、月給制組合員 74.5%、時給制組合員 55.6% でした。

13-② 不満を感じる理由 最も多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに「賃金が安い」となっています。2 番目に多かったのは、月給制組合員では「仕事量が多い」、時給制組合

員では「何年経っても賃金が上がらない」となっています。この傾向は昨年と同じです。

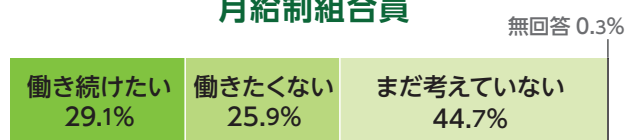
回答者全体で見ると、時給制組合員は月給制組合員に比べて不満が「ある」割合が低いものの、職種別に見ると、時給制の生活相談員は、不満が「ある」割合が 70% を超えています。

定年について - 1

2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの社員の雇用確保」（定年制の廃止、65歳までの定年引上げ、希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの雇用確保措置）が、全企業に義務化されました。加えて「70歳までの雇用確保」が企業の努力義務化されています。

14-① あなたは65歳以上になっても介護業界で働きたいですか（現在65歳以上の方も含む）

月給制組合員

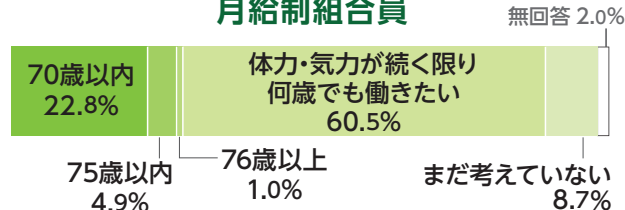


時給制組合員

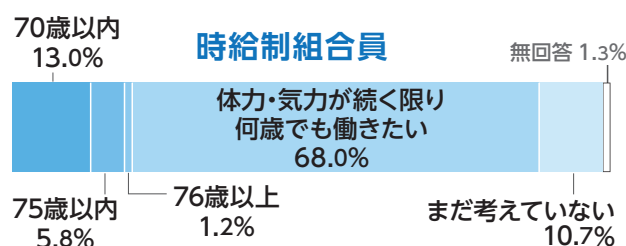


14-② ①で「働き続けたい」と答えた方へ 何歳まで働きたいですか

月給制組合員



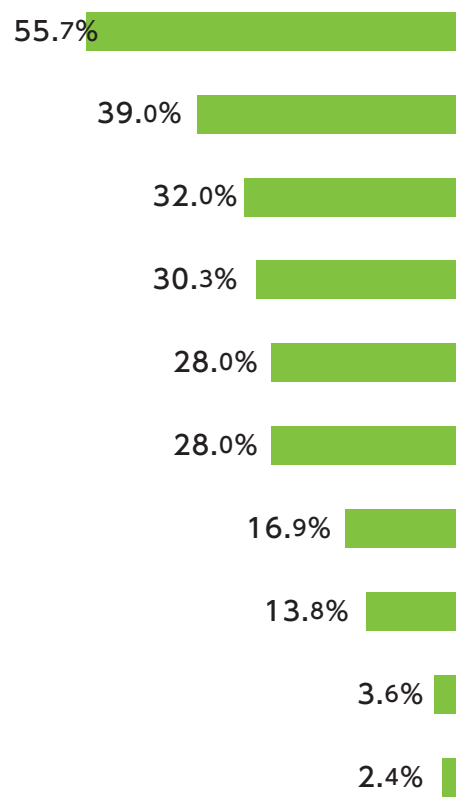
時給制組合員



14-③ ②で「70歳～76歳以上」「体力・気力が続く限り何歳でも働きたい」と答えた方へその理由はなんですか（複数回答）

月給制組合員

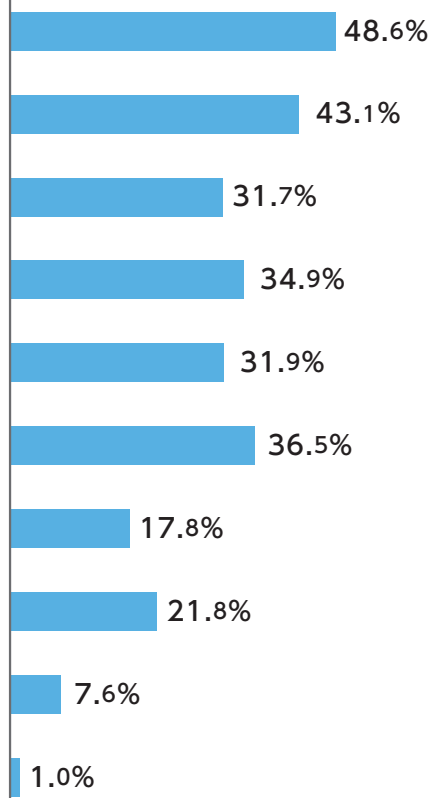
(n=993)



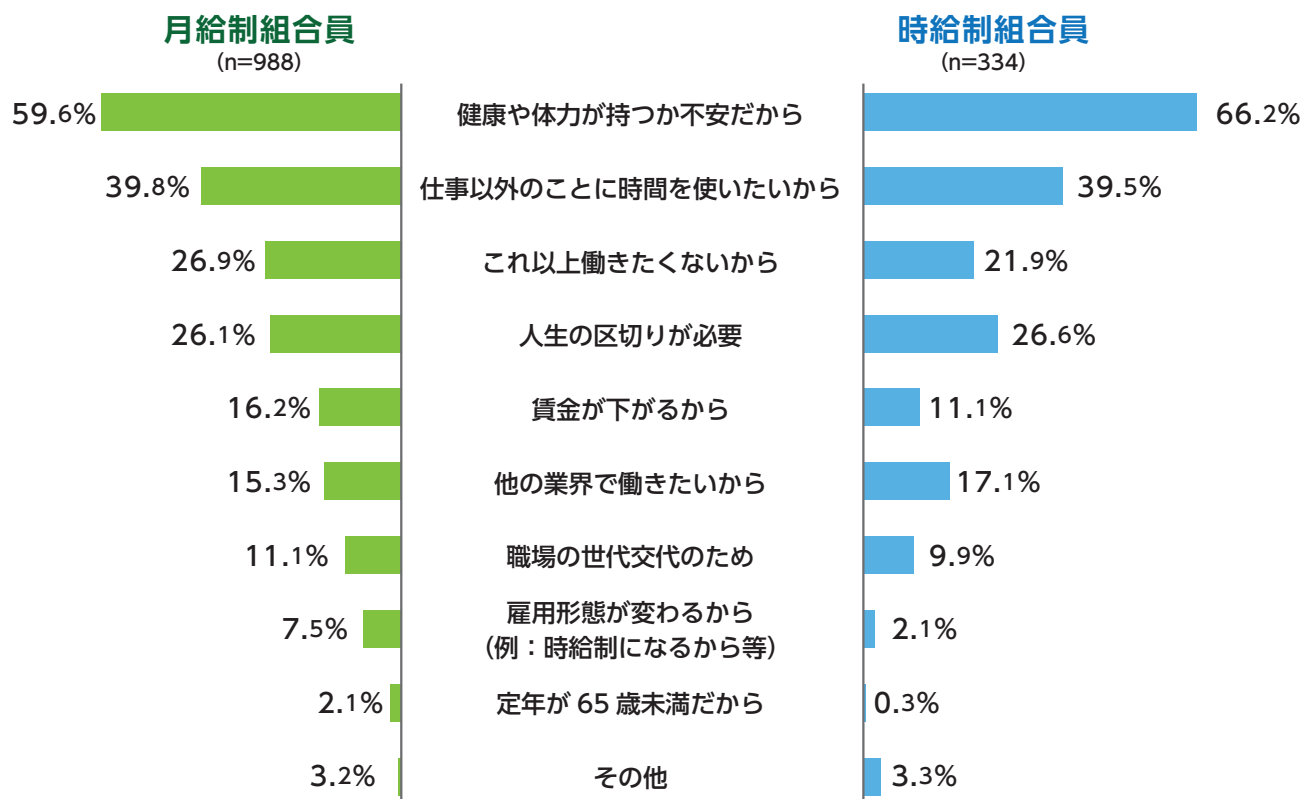
年金だけでは生活できないから
 まだまだ働けるから
 人生のモチベーションを保つため
 社会参加を継続できるから
 介護の仕事が好きだから
 健康維持のため
 働くことが生きがいだから
 今の職場が好きだから
 人手不足だから
 その他

時給制組合員

(n=799)



14-④ ①で「働きたくない」と答えた方へ その理由はなんですか(複数回答)



「働きたくない」理由の半数は「年金だけでは生活できないから」

14-① 65歳以上になっても介護業界で働きたいですか 月給制組合員では「まだ考えていない」が最も多いですが、時給制組合員では「働きたくない」が最も多く選ばれています。この結果の違いは、月給制組合員と時給制組合員の回答者の年齢層の違いによる影響があると思われます。

14-② 何歳まで働きたいですか 「働きたくない」と回答した方は、月給制組合員・時給制組合員ともに 60% 以上の方が「体力・気力が続く限り何歳でも働きたい」と回答しています。

14-③ 働きたくない理由 最も多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに「年金だけでは生活できないから」となっています。一方、「働きたくない」理由(14-④)として最も多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに「健康や体力が持つか不安だから」でした。

これまでの各種調査の結果は、組合ホームページ 「@HOME NCCU」の「データ図書館」で閲覧できます

①まずはアクセス



②「カテゴリ」をタップ。
閲覧したい調査を選択。
電子ブックでご覧になれます。



●パソコンの方

NCCU 検索
<https://www.nccu.gr.jp/>

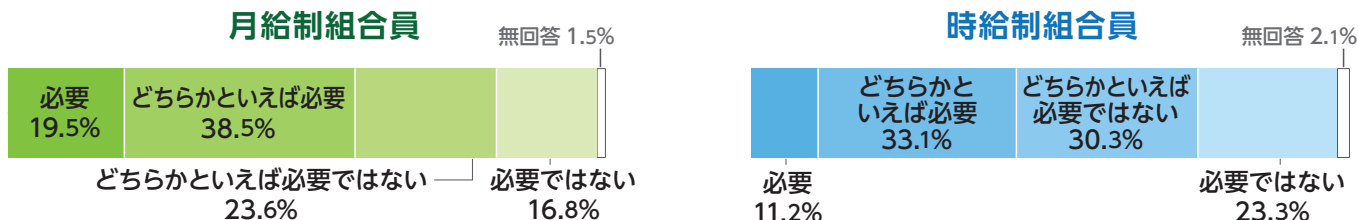
メニューの
アイコンを
クリック▶

データ
図書館

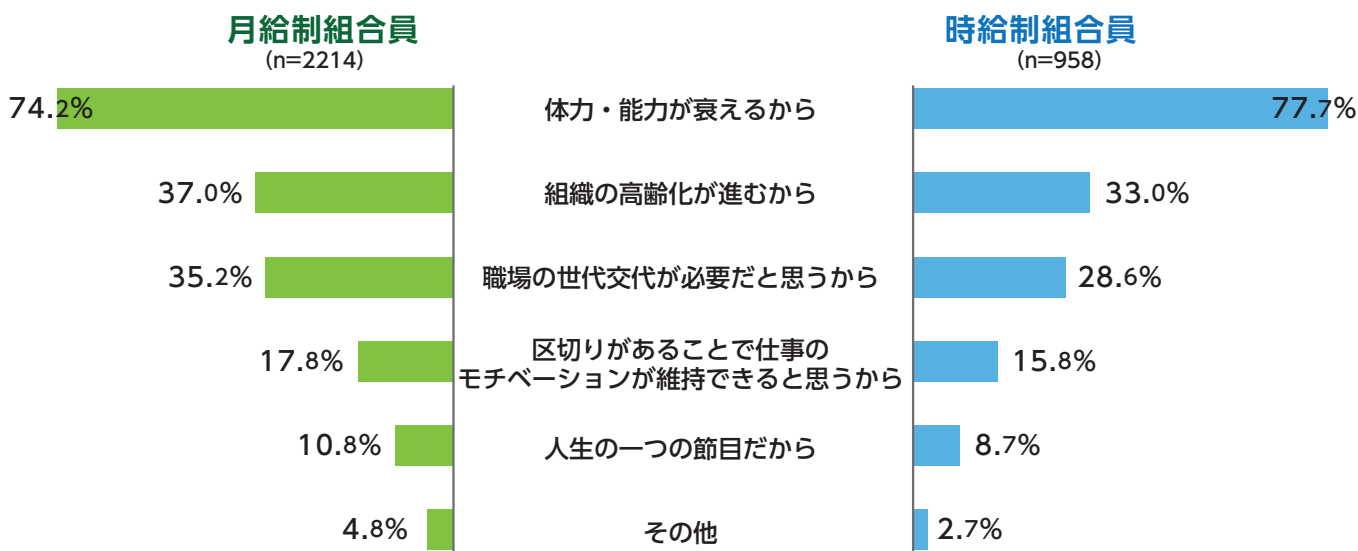
15-① 介護業界に定年退職年齢や継続雇用制度※の年齢上限は必要だと思いますか

※継続雇用制度には、以下の2種類の制度があります。

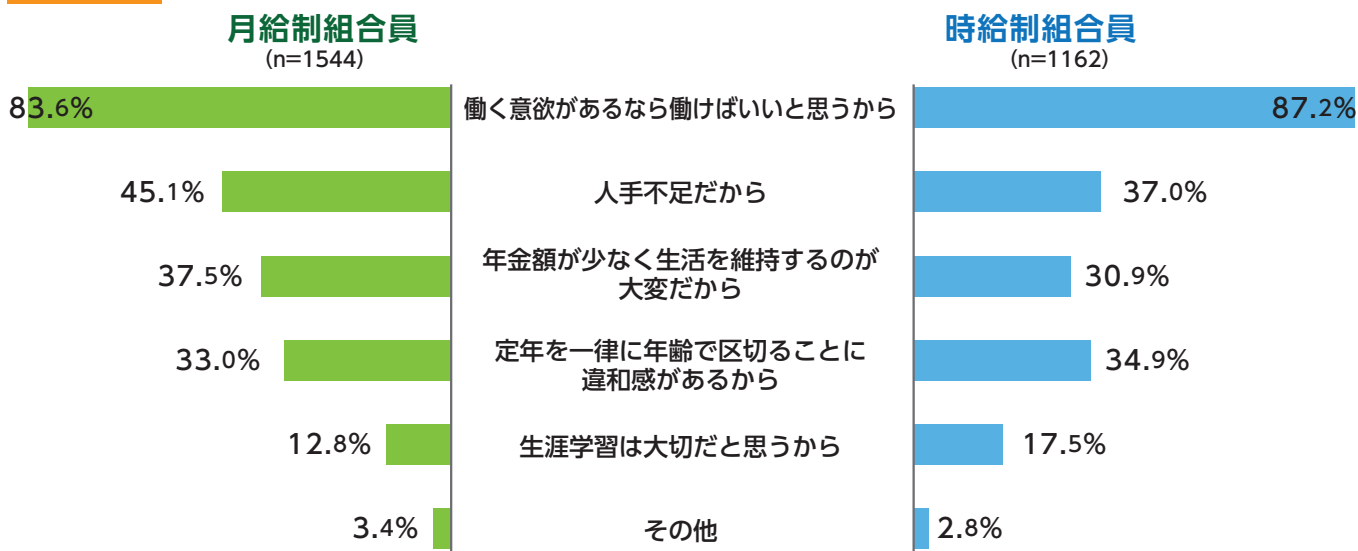
- ・再雇用制度：定年年齢に達した従業員は一旦退職し、定年前とは異なる雇用形態で再び雇用すること
- ・勤務延長制度：定年年齢に達しても、退職せずに同じ雇用形態でそのまま雇用すること



15-② ①で年齢上限が「必要」「どちらかといえば必要」と回答した方へ その理由はなんですか(複数回答)



15-③ ①で年齢上限が「どちらかといえば必要ではない」「必要ではない」と回答した方へ その理由はなんですか(複数回答)



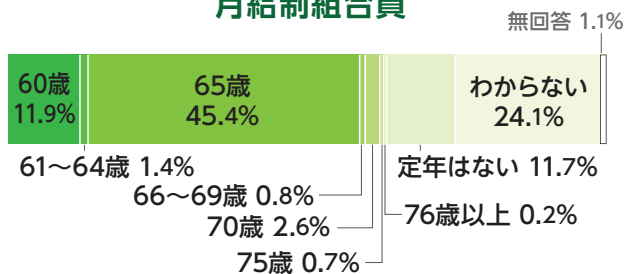
年齢上限は、月給制組合員の過半数が「必要」、 時給制組合員の過半数が「必要ではない」

15-① 介護業界に定年退職年齢や継続雇用制度の年齢上限は必要だと思いますか 「(どちらかといえば) 必要」の割合は、月給制組合員 58.0%、時給制組合員 44.3% で、理由として最も多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに「体力・能力が衰えるから」でした (15-②)。

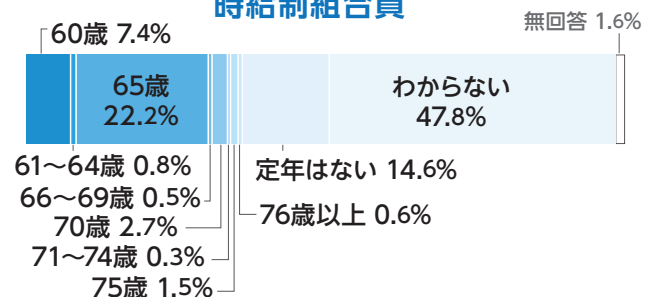
一方、「(どちらかといえば) 必要ではない」の割合は、月給制組合員 40.4%、時給制組合員 53.6% で、理由として最も多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに「働く意欲があるなら働けばいいと思うから」でした (15-③)。

16-① あなたの勤めている会社(法人)の定年は何歳ですか

月給制組合員



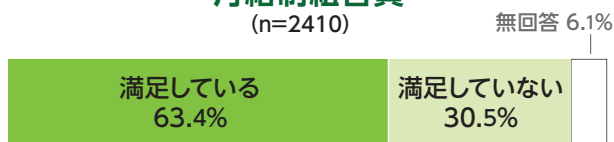
時給制組合員



16-② ①で「60歳～76歳以上」と答えた方へ 定年の年齢に満足していますか

月給制組合員

(n=2410)



時給制組合員

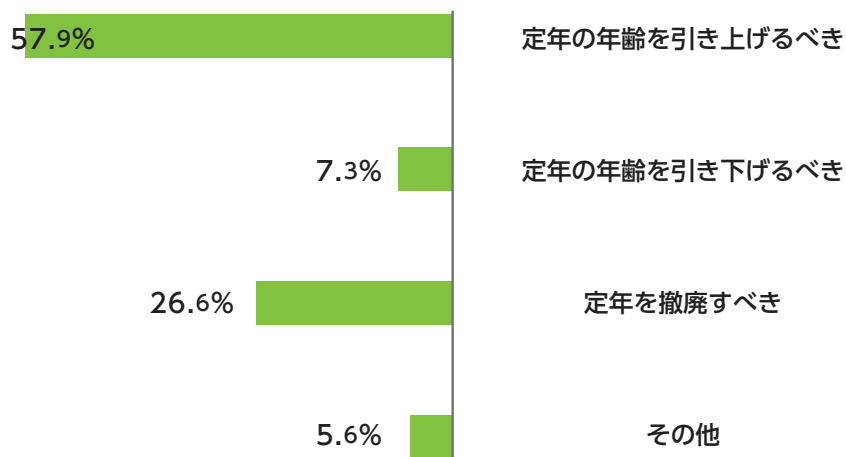
(n=789)



16-③ ②で「満足していない」と答えた方へ その理由はなんですか

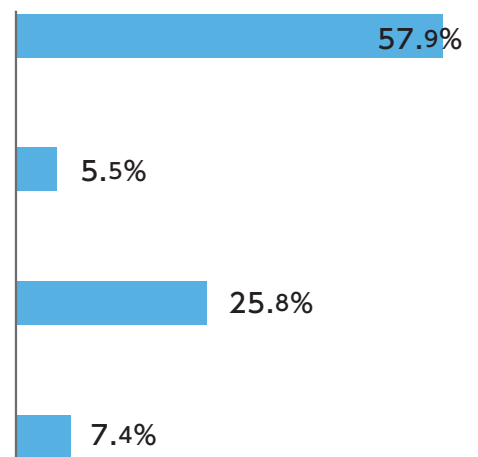
月給制組合員

(n=736)

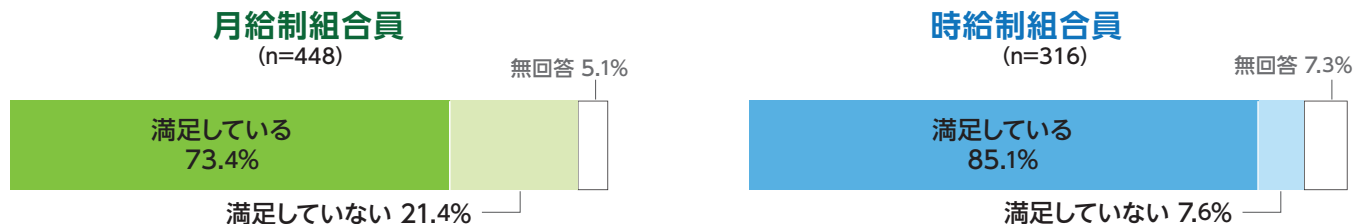


時給制組合員

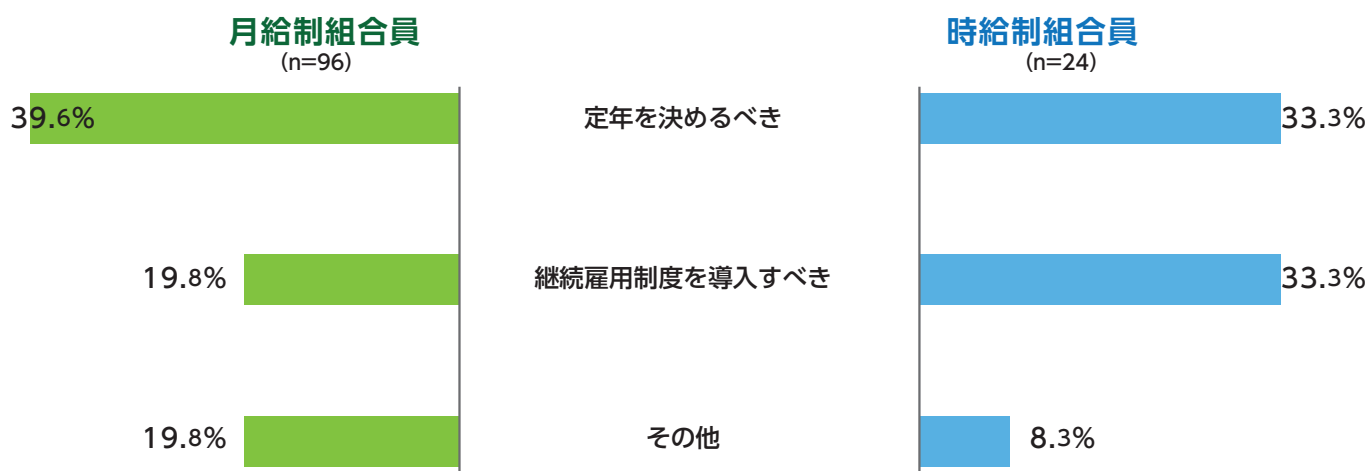
(n=271)



16-④ ①で「定年はない」と答えた方へ 定年がないことに満足していますか



16-⑤ ④で「満足していない」と答えた方へ その理由はなんですか



定年年齢に「満足していない」割合が3割超

16-① 勤めている会社(法人)の定年は何歳ですか
月給制組合員では「65歳」が45.4%で最も多く、2番目に「わからない」が24.1%となりました。時給制組合員では「わからない」が47.8%で最も多く、2番目に「65歳」が22.2%となりました。

16-② 定年の年齢に満足していますか
定年の年齢に満足しているのは、月給制組合員63.4%、時給制組合員56.3%となりました。

16-③ 定年の年齢に満足していない理由
月給制組合員・時給制組合員ともに「定年の年齢

を引き上げるべき」が定年の年齢に満足していない理由として最も多く挙げられています。

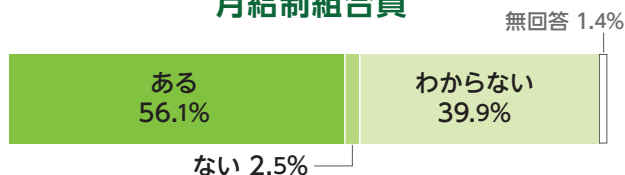
16-④ 定年がないことに満足していますか
月給制組合員73.4%、時給制組合員85.1%が、定年がないことに満足しています。満足している方を年齢別に見てみると、月給制組合員では61.4%、時給制組合員では80.2%が50歳以上という結果になりました。定年がないことに満足していない理由(16-⑤)は、月給制組合員では定年を決めるべきとの回答が最も多く見られました。

17-① あなたの勤めている会社(法人)は継続雇用制度※がありますか

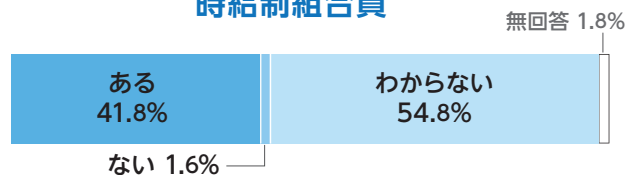
※継続雇用制度には、以下の2種類の制度があります。

- ・再雇用制度：定年年齢に達した従業員は一旦退職し、定年前とは異なる雇用形態で再び雇用すること
- ・勤務延長制度：定年年齢に達しても、退職せずに同じ雇用形態でそのまま雇用すること

月給制組合員



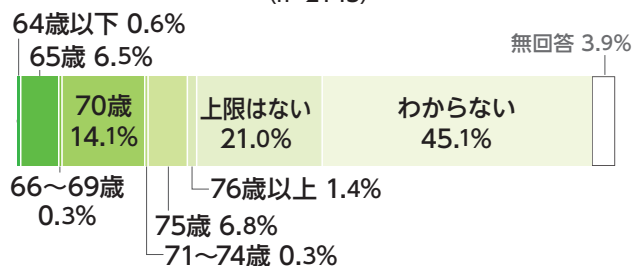
時給制組合員



17-② ①で「ある」と答えた方へ 年齢上限は何歳ですか

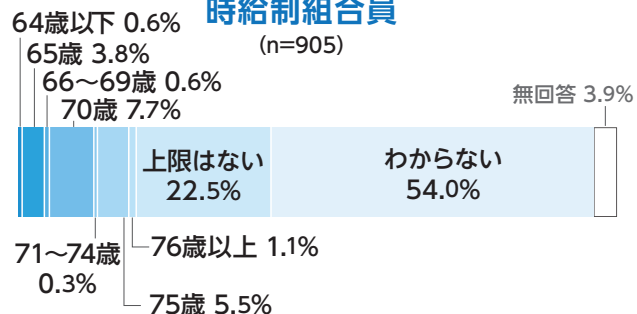
月給制組合員

(n=2143)



時給制組合員

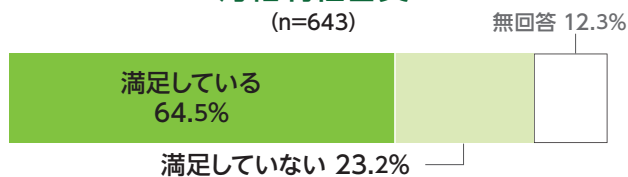
(n=905)



17-③ ②で「60歳～76歳以上」と答えた方へ 継続雇用の年齢上限に満足していますか

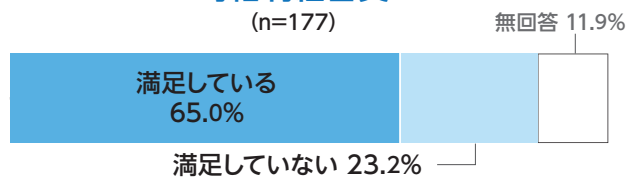
月給制組合員

(n=643)



時給制組合員

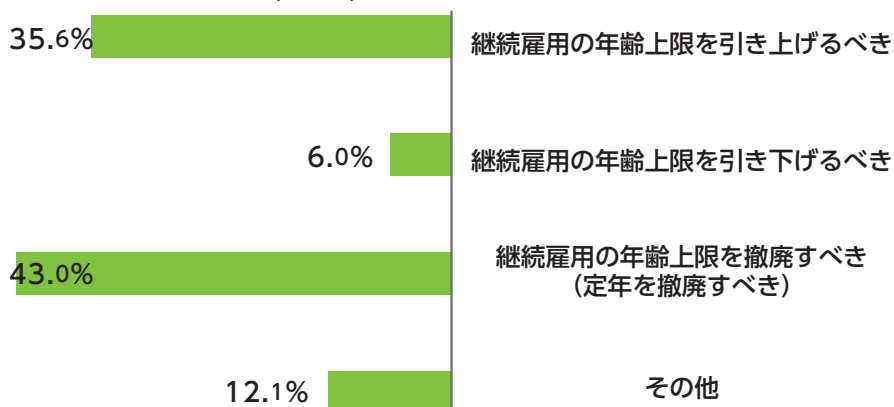
(n=177)



17-④ ③で「満足していない」と答えた方へ その理由はなんですか

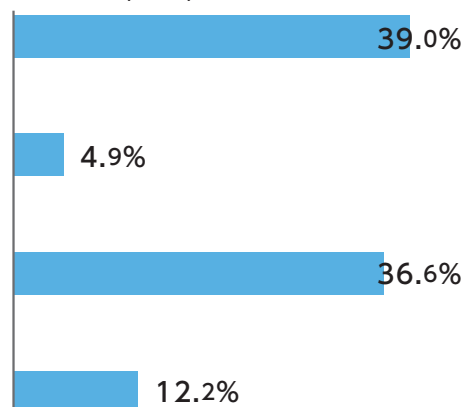
月給制組合員

(n=149)

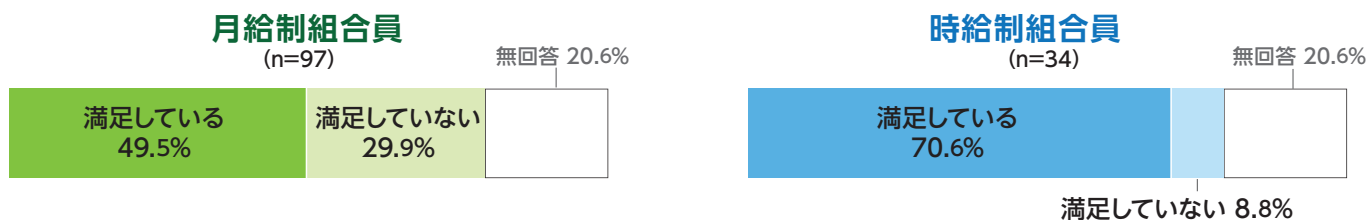


時給制組合員

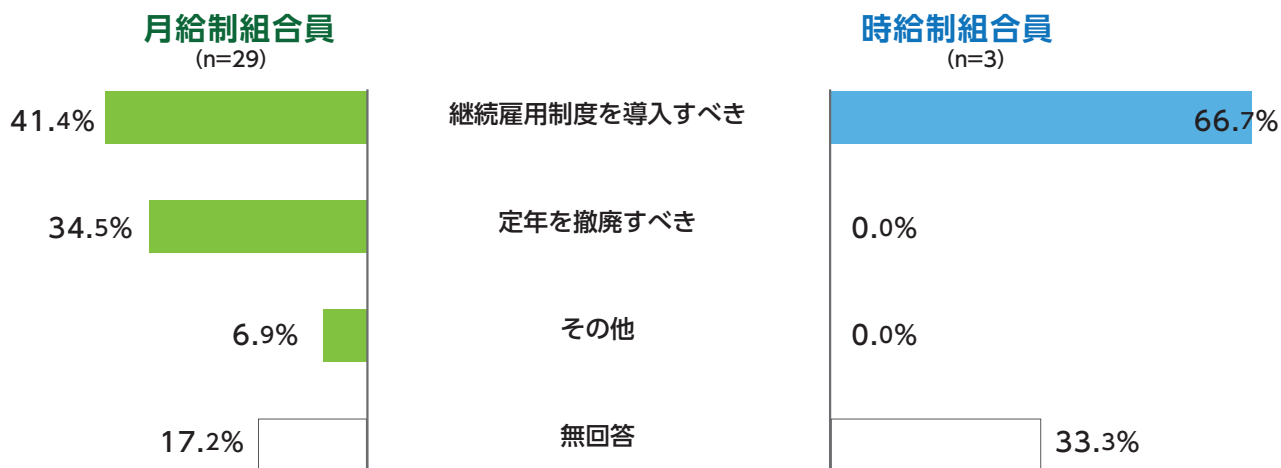
(n=41)



17-⑤ ①で「継続雇用制度がない」と答えた方へ 制度がないことに満足していますか



17-⑥ ⑤で「満足していない」と答えた方へ その理由はなんですか



継続雇用制度の有無、年齢上限、「わからない」の割合が目立つ

17-① 勤めている会社（法人）は継続雇用制度がありますか 「ある」割合は月給制組合員56.1%、時給制組合員41.8%でしたが、「わからない」の割合が月給制組合員39.9%、時給制組合員54.8%となりました。

17-② 継続雇用制度の年齢上限は何歳ですか 継続雇用制度が「ある」との回答者にその年齢を尋ねたところ、月給制組合員の45.1%、時給制組合員の54.0%が「わからない」と回答しており、継続雇用制度があることを知っていても詳細についてはわからない方が多い結果となりました。

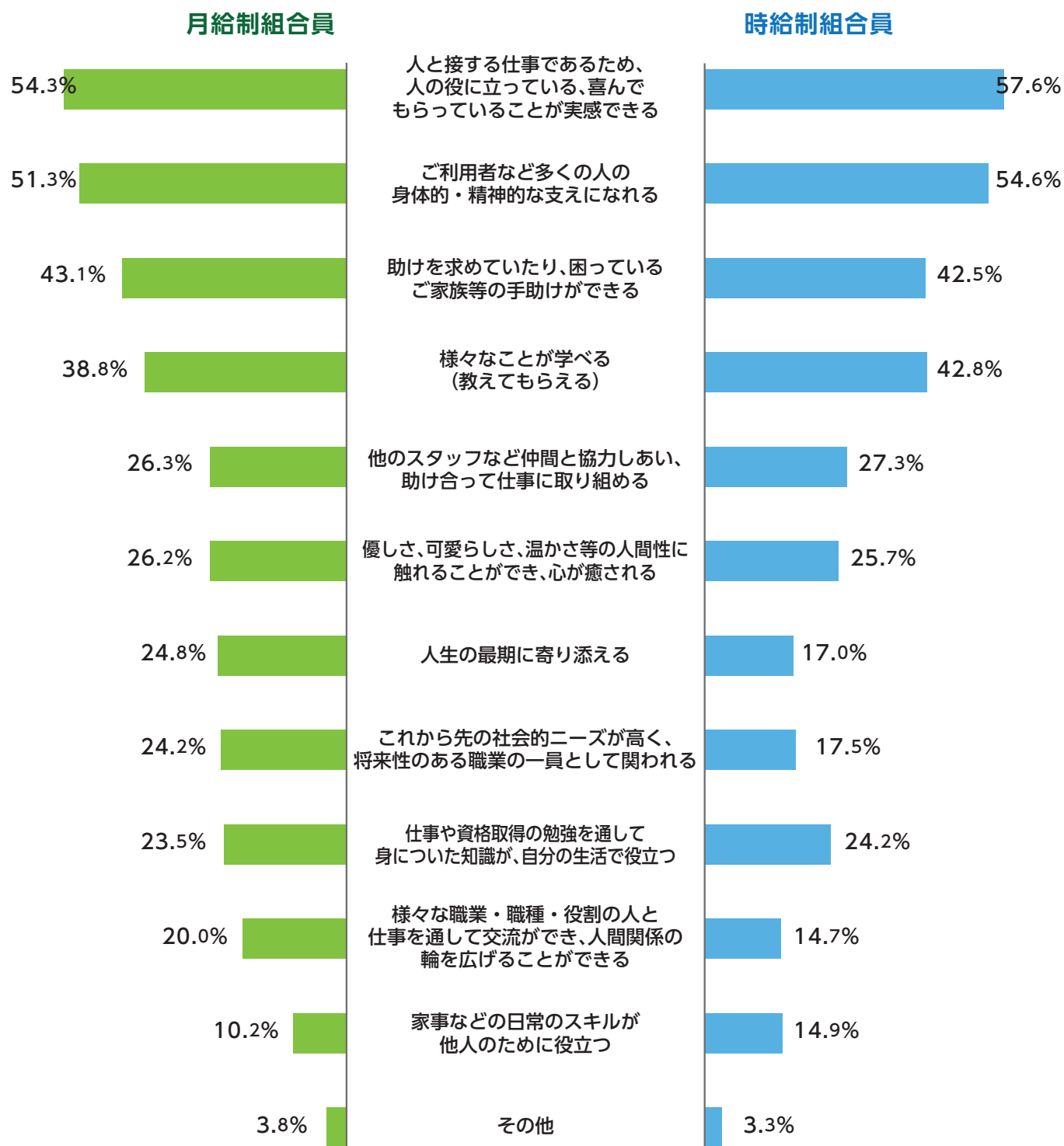
17-③ 継続雇用の年齢上限に満足していますか 月給制組合員の回答対象者のうち、「満足していない」と回答したのは23.2%でしたが、回答者の年齢別に見ると60歳代の「満足していない」の割合が33.6%で一番高い割合となりました。時給制組合員では、70歳代の回答者の33.3%が「満足していない」と回答し、一番高い割合となりました。

17-④ 継続雇用の年齢上限に満足していない理由 月給制組合員では「継続雇用の年齢上限を撤廃す

べき（定年を撤廃すべき）」、時給制組合員では「継続雇用の年齢上限を引き上げるべき」が理由として最も多く挙げられています。回答者の年齢別に見ると、月給制組合員の60歳代では「継続雇用の年齢上限を撤廃すべき（定年を撤廃すべき）」が最も多く挙げられているが、時給制組合員では、60～64歳は「継続雇用の年齢上限を引き上げるべき」が最も多く、65～69歳では「継続雇用の年齢上限を撤廃すべき（定年を撤廃すべき）」が最も多く挙げられるなど、違いが見られました。

17-⑤ 継続雇用制度がないことに満足していますか 継続雇用制度がないことに時給制組合員の70.6%が「満足している」と回答しましたが、月給制組合員では49.5%が「満足している」と回答し半数を切っています。継続雇用制度がないことに満足していない理由（17-⑥）として、月給制組合員・時給制組合員いずれも「継続雇用制度を導入すべき」が最も多く挙げられています。

18 あなたが考える介護の魅力はなんですか(複数回答)



人の役に立っている実感を得られるのが、介護の魅力です

18 あなたが考える介護の魅力はなんですか

月給制組合員・時給制組合員ともに「人と接する仕事であるため、人の役に立っている、喜んでもらっていることが実感できること」が最も多く挙

げられました。2 番目に多く挙げられたのは、月給制組合員・時給制組合員ともに、「ご利用者など多くの人の身体的・精神的な支えになれること」となっています。

月給制組合員

■ いかに生き、いかに死んでいくのか。さまざまな生き方を見せてもらい、さまざまな死に方を見せてもらうことで、自分はどのように生きて死んでいくのかと考えるようになりました。〈訪問系介護員〉

■ 支援を必要としている方はたくさんいるが、サービスを提供する側が少ない。資格を持っていても働いてない方がたくさんいる。賃金を上げて、業務が大変でも「働きたい!」と思えるようになれば、人員確保につながると思う。〈訪問系介護員〉

■ 介護の仕事の魅力というより、「生活のため」に働いている人も少なくないため、他に仕事内容や給料などで高条件があると、そちらへ行ってしまふ。特に若い方はなかなか定着せず離職が止まらない。「介護の仕事をするメリット」をもっと全面に出していかないと今後も介護従事者は減り続けると思います。〈入所系介護員〉

■ 介護保険制度そのものに対しては良いと感じる部分もあるが、年金や税金と同じで、支払っている分の対価が得られているのか?と思う。〈入所系介護員〉

■ 介護の業務が、体力、精神的、経済的に楽になることが介護業界が継続するために必要だと思います。〈通所系介護員〉

■ 賃金が低いのに利用者からの暴言・暴力にも耐え、家族からの高い要求にも頑張っただけだと対応していると、なんでこんな仕事をしているのだらうと思う時があります。家族も1日お泊りして夜間の状況を理解していただきたい。〈通所系介護員〉

■ 介護職は命を扱う仕事なのに賃金が低い。資格を取ってもその授業料等は自己負担。プランを立てるケアマネも賃金が低いので、処遇改善加算を付けてほしい。〈生活相談員〉

■ 行政も含めて、やってもらって当たり前と考えていたり、ボランティア精神が普通だと思っている方が多い。いつまで介護業界が持つのか不安に思う。〈ケアマネジャー〉

■ 私も介護保険制度と同様に介護業界で25年働いてきました。この業界に入るまでは、自分がやりたい仕事が見つかりませんでした。しかし、介護のおもしろさや尊さを知り、自分がやりたかったのは、こういう仕事なんだと気づきました。大変な事、ツライ事もたくさんありますが、入居者様の笑顔ですべて忘れられます。〈ケアマネジャー〉

■ どこも人手不足と聞いています。社会的ニーズが一層高まるなか、何をどうすれば魅力のある業界になるのか、国が真剣に考えてほしいです。また、年配者がマンパワーの一員となるためには何をどう整備、開発すべきなのか、スピード感を持った取り組みが必要と考えます。〈看護職〉

■ 介護士が重労働にもかかわらず低賃金でかわいそうです。腰を痛めて辞めていく人が多い。もっと賃金が高ければ働こうと思える人が増えると思う。〈看護職〉

■ 介護が必要な状態になってからリハビリテーションを行うのではなく、若い時（少なくとも30～40歳代）から健康な身体づくりを国民に働きかけ、少しでも健康でいられる時期を延ばすような施策を行ってほしい。〈リハビリ専門職〉

■ 常に人材不足を抱え続けており、一人ひとりに対してのサービスの質が低下していると感じます。どうにか人員を増やす必要があると思います。〈入浴オペレーター〉

■ 利用者負担が少ないことによって、必要ではないサービスの提供があったりすること。必要なサービス提供でしっかりと料金を発生させる介護報酬の設定にすることが重要です。〈福祉用具専門相談員〉

■ 今後高齢者が増えていく社会において、人員の不足によってサービスの質が低下しないか心配です。〈福祉用具専門相談員〉

■ 年配の方から学ぶことがとても多いので、いくつになっても生きがいがあると人生は楽しいだろうなと思います。ただどうしても職員の平均年齢が高いので、若い人にどのように世代交代していくかが課題です。〈事務職〉

■ 人員不足、職員の高齢化が深刻だと思います。働く環境や賃金アップをしていかないと、若い人は来ないと思います。〈サービス提供責任者〉

■ 以前は全く関係のない業界に勤務していました。当初は家族のために介護の資格を取得したものの、残念ながら親は他界しました。ですが、介護を仕事として役立て、手助けができ、また逆に様々なことを学べ、人生経験もでき、関わった皆様に感謝しております。〈サービス提供責任者〉

■ 介護保険のサービスについて、本人・家族の知識がなく、何でもやってもらえられている。介護保険外のことを昔はやってもらっていたと話されて困ることがある。〈訪問系管理者〉

■ 介護業界に入って、昔よりも待遇面は良くなっていると感じるが、働き手の数は減っている。給与以外の面でも色々考えていかなければ働き手の数を確保することは難しいと思う。〈訪問系管理者〉

■ 一部の事業所での虐待などが報じられると、一生懸命やっている事業所まで同じように見られてしまうことが悲しい。また、人手不足だからといって誰でも働けるため年々介護の質が下がっていると思う。〈入所系管理者〉

■ 介護の仕事は、これからさらに必要とされる仕事だと考えております。そして、いつまでも学び続ける必要がある業種だと思います。ですが、働き手の減少や求められるサービスの要求が高くなるなか、どのように良いサービスを提供できるかが課題だと思います。〈入所系管理者〉

■ 施設料金が高く、入所したくてもできない方がだんだん増えている気がします。介護職の方でも気持ちのない人もいて、とても残念です。仕事がないから介護をしようかな…と簡単に考えている方もいるようです。現場の声がもう少し届くといいのかなと思います。虐待防止検討や感染症対策等さまざまな委員会の設置なども大切な事だと思いますが、業務が増えすぎです。〈通所系管理者〉

■ 人間には必ず老いは来ます。介護は絶対に必要な仕事だと思いますが、世間的な立ち位置が低いと思います。体力的、精神的な面でも重労働になることもある業種にしては収入も低く、なぜか「介護の業界に行けば仕事は何とかなる」といった考えの人も多い。もっとサービスの質をあげ、社会的立場、給与面を向上させることが必須だと思います。〈通所系管理者〉

時給制組合員

困っている方に手が届くように、もう少し手厚く、そして皆にわかりやすい制度設計にしてほしい。また、諸手続きに本人が行けない場合が多いので、簡素化を図ってほしい。〈訪問系介護員〉

介護業界に入って 10 年以上になりますが、身体的・精神的にきついなと感じることが増えています。やりがいがある上回ることもありますが、続けていける職業ではないと感じます。〈訪問系介護員〉

正直、自分の子供には介護の仕事を勧めません。仕事量に見合った報酬がやはり少ないと思います。やりがいにはありますが、福祉の精神だけではやっていけない現状もあると思います。〈訪問系介護員〉

訪問介護でできることとできないことの区別が難しい。〈訪問系介護員〉

認知症だったり医療ケアの必要な利用者様が増えており、加えてそのご家族との関わりなど、介護職員を取り巻く環境がますます複雑になっています。そのため以前と比べ介護職員の身体的、精神的負担が比べものにならないくらい増えていると思います。そして賃金も安いとなれば、この先介護に従事する人がいなくなってしまうのではと思います。〈入所系介護員〉

仕事をしていて、ご利用者から服薬、入浴、着衣など様々な場面で拒否されることがあるが、経験をしていく中で上手に対応できた時に達成感を味わえる。一日一日違う接遇をしなければいけなかったり、考えたりすることが多いのもやりがいを感じられる。これから先、人員不足が懸念されているが、介護に興味を持ち、働いて活躍する担い手が一人でも多く増えてほしい。〈入所系介護員〉

仕事と賃金が見合っていないのでは…。特に夜勤の方はもっと高くても良い気がします。〈入所系介護員〉

人生の最期まで切れ目のない支援が受けられとても良い制度だと思う。今後も利用する方は増え、支払い額も増えると思うので財源確保はどうするのかなど不安な面もあると感じています。自分が利用する時は果たして利用できるのか。〈入所系介護員〉

利用者さんの人数に対してスタッフ何人ではなく、介護度によって必要なスタッフの人数は変わってきます。ギリギリの人数で余裕なく業務をしていると、作業を含め何をやるのにも負担になります。余裕があるとちょっとしたトラブルがあっても適切に対応でき、他の皆さまにも迷惑がかからないと思います。スタッフの疲労度、緊張感もかなり減ると思うので、ぜひそのスタッフ増員をお願いしたい。〈通所系介護員〉

訪問とデイサービスの兼務で働いています。訪問先では「いつもありがとう」と感謝のお言葉をいただき、デイサービスでは「今日も楽しかったわ」とお言葉をいただきます。ふと仕事に自信をなくした時でも利用者様からの言葉で元気をもらいます。利用者様との会話では学ぶことが多くて「さすが人生の先輩だなー」と思うことが多々あります。介護職員として14年経ちますが今後も利用者様に寄り添いながら日々成長していきたいと思っています。〈通所系介護員〉

介護職員同士のコミュニケーションは大切です。利用者様の思いを受け取り、気くばりを忘れないようにしたいです。〈通所系介護員〉

身体的、精神的負担に見合った賃金じゃない。〈入浴オペレーター〉

■ 人材不足がいちばん深刻で、せっかく教えてもすぐに辞めてしまう。また、送迎の負担も軽減してほしい。台風などが来てもデイサービスはお休みにならない。事故を起こしたらどうしようとか、送迎が怖く感じてしまう。〈生活相談員〉

■ 利用者からやる必要のないことを求められるケースが増えていると思う。「やってくれる」人はいいい人、「やってくれない」人は悪い人という風潮が根強く残っている。〈ケアマネジャー〉

■ ヘルパー 3 級から仕事を始めて出産で一旦離れ復帰しましたが、昔はもっとゆったりと利用者さんと接していたのに、今は分刻みでやることに追われています。現場のヘルパーたちの大変さは、ケアマネに従事している今も気の毒に思います。やりがい搾取という言葉はヘルパーでもケアマネでも身に沁みます。必要とされている限り仕事は続けますが、いつまで心が持つかないというのが本音です。〈ケアマネジャー〉

■ 公費での事業のため利益は出しにくいと思うが、もっと給料は上がるべき。人間をケアすることは人間にしかできない部分があり、人員不足を AI 技術で補うことはまだ難しい。〈ケアマネジャー〉

■ スウェーデンの介護職はキャビンアテンダントと同じくらいの給料だと聞きました。今の職場に入って給料は 13 年間ほぼ同額。大卒の初任給より低いです。施設の職員の中で事務職の次に低いです。ケアマネは高収入と思っている方が多いと思いますが、実態は違う。雑用や、カスハラ、精神的苦痛が日常的です。〈ケアマネジャー〉

■ 病院と施設では介護の仕方が違っており、働いていると大変です。〈看護職〉

■ 若い人たちが介護、看護に興味をもてるように、もっと人手不足解消に向けた情報発信をしてほしい。〈看護職〉

■ 以前は病院勤務していたため、病院での看取りを多くみてきました。訪問看護では自宅で家族に囲まれて最期を過ごせるので、本人にとって幸せな時間なのだと感じました。〈看護職〉

■ 個人のスキルやモチベーションに差がある。利用するお客様が不安にならないように最低限の教育は行うべきだと思う。〈リハビリ専門職〉

■ 年々高齢化が進むので、介護はとても必要です。介護職が増えるよう、介護業界のベースアップを希望します。〈事務職〉

■ 介護保険制度そのものを知らない方が多く、利用できる方がされていなかったり、利用されていてもサービスの範囲を知らない方が多くいらっしゃると思います。利用者の望むサービスとプランがマッチしていなかったり、体調の変化によりプランの見直しが必要でも迅速に対応できないこともあります。もっと利用者が利用しやすい仕組みとなれば良いと思います。〈事務職〉

■ 「散歩」や「傾聴」も身体介護の時間に含めて欲しい。施設では散歩に連れて行くことができたのに、訪問介護では散歩ができないのはおかしい。傾聴が必要な方もいるのに、傾聴がサービス内に含まれないのもおかしいと思います。〈サービス提供責任者〉

■ 利用者様や介護している家族の支え・助けになっていることを実感している。スタッフのストレス解消や、待遇が良くなればなお良いと思う。〈その他〉



UAゼンセン
日本介護クラフトユニオン

〒105-0014 東京都港区芝2丁目20-12友愛会館13F
フリーダイヤル：0120-519-931 (平日：9:30-17:00)
TEL:03-5730-9381
<https://www.nccu.gr.jp/>

本報告書のデータ・グラフ・その他記載事項の一切について
無断転載を禁じます。