

2025年度町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査 単純集計結果報告書

1. 調査の目的

本調査は、近年続いている町田市内介護保険事業所における介護職員の不足状況の実態を把握することで、今後の町田市における介護職員の確保に向けた施策の基礎資料を得ること、及び町田市の計画策定に活用することを目的とした。

2. 調査対象及び回答率

2025年7月31日現在、町田市内で介護職員及び訪問介護員を雇用している介護保険事業所362事業所とした。全体の回答率は、40.9%であった。（表1）

3. 調査期間

2025年9月15日～2025年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2025年9月30日とし、本調査における2025年度とは、2024年10月1日から2025年9月30日までとした。

5. 調査機関

〒194-0013 東京都町田市原町田3-8-5

一般社団法人町田市介護サービスネットワーク

町田市介護人材開発センター

電話：042-860-6071 FAX：042-860-6073



一般社団法人町田市介護サービスネットワーク

町田市介護人材開発センター

本調査は、町田市介護人材開発事業補助を受けて実施しました。

目 次

I	概要	2
II	集計結果（図・表）	7
	1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	7
	2. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図1）	8
	3. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	9
	4. 事業所職員の年齢構成（表3）	9
	5. 過去1年間に採用した職員の採用ルート（図2）	10
	6. 1人でも採用した事業所が選択した採用ルートの割合（表4）	12
	7. 事業所の過去1年間の採用者数（表5）	13
	8. 事業所の1年間の離職者数（表6）	13
	9. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表7）	14
	10. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表8）	14
	11. 過去1年間に離職した職員の主な退職理由（表9）	15
	12. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図3）	17
	13. 外国人介護職員の雇用状況（図4）	18
	14. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表10）	19
	15. 雇用されている外国人の出身国（表11）	19
	16. その他のご意見	20
III	【別表】2023年度～2025年度の3年比較	21
IV	【参考】介護労働安定センターと町田市介護人材開発センターとの年次比較	33

I 概要

1. 訪問介護員の正規職員率が下降し、介護職員は上昇していた(表2)

- (1) 訪問介護員の雇用形態について、正規職員率が今まで 30%前後で推移していたが、28.3%に下がっていた。非正規職員では、70%強であるが前年度比 3.6%上昇していた。非正規職員が増加したのは、ホームヘルパーの非正規化によるものか。
- (2) 介護職員の雇用形態について、正規職員率は、2023 年度で 45.9%であったが、今年度は 50.9%と上がり、正規職員化が進んでいた。

2. 年齢構成について正規職員では中年層が過半数で、高年層が増加傾向であった(表3)

- (1) 正規職員では、若年層(40 歳未満)が増加傾向で、中年層(40 歳以上 60 歳未満)が減少傾向で、高年層(60 歳以上)は増加傾向であった。若年層の確保が依然と厳しいが、中年層は多数派とはいえ確保も厳しくなっていると推測される。高年層が増加傾向にあった。
- (2) 非正規職員では、若年層から高年層まで幅広く分散していた。若年層が増加傾向で、中年層と高年層が減少傾向であった。非常勤職員の高年層が、約 45%を占めていた。
- (3) 中高年層の採用・定着のためには、働きやすい職場、働き甲斐のある職場づくりに一層取り組むことが求められている。

3. 職員の採用ルートで 1 番は正規職員では有料職業紹介業者、非正規職員では職員等からの紹介が一番でハローワークルートが後退していた(図2、表4、別表4)

- (1) 正規職員の採用ルートでは、有料職業紹介業者と求人情報サイトが多数であった。次いで職員等からの紹介、自社ホームページや求人情報誌等の広告媒体など複数を活用していた。
- (2) 非正規職員の採用ルートでは、職員等からの紹介が一番多く、次いで有料職業紹介業者と自社ホームページが多かった。前年まで上位であったハローワークルートが後退していた。
- (3) 町田市介護人材バンクでは、非常勤職員採用が多かった。

4. 採用率では訪問介護員の正規職員が増加、介護職員は減少傾向(表5、別表5)

- (1) 訪問介護員の正規職員では 43.1%と前年度比で 17.1%増となり、非正規職員では 19.2%と前年度比でやや減少していた。過去 3 年間の推移を見ても正規職員の採用率が上がっていたが、非正規職員は若干下降していた。正規職員の大幅な増は、訪問介護事業所の存続のために、サービス提供責任者の確保、あるいは法人内他事業所からの異動等により増加したものか。
- (2) 介護職員の正規職員では 15.3%と前年度比で 0.2%減となり、非正規職員では 18.2%と前年度比で 1.1%減となっていた。過去 3 年間の推移を見ると、正規職員では 15%台で増減していた。非常勤職員でも 18%台で増減し減少傾向であった。

5. 離職率では訪問介護員の正規職員、非正規職員共に上昇し、介護職員ではともに下降していた(表6、別表6)

- (1) 訪問介護員の正規職員で 32.1%と前年度比で 12.2%増となり、非常勤職員では

18.4%と前年度比で3.2%増となっていた。過去3年間の推移を見ると、正規職員、非正規職員ともに上昇傾向にあった。採用率と比較すると、正規職員、非正規職員ともに採用率が上回っていた。

- (2) 介護職員の正規職員では13.0%と前年度比で0.7%減となり、非正規職員では15.7%と前年度比では5.4%減となっていた。過去3年間の推移を見ると、正規職員、非正規職員ともに下降傾向であった。

採用率と比較すると、正規職員、非正規職員ともに採用率が上回っていた。

6. 職員数の増減では訪問介護員、介護職員ともに増加していたが、介護職員の非常勤職員の増加幅が大きかった(表7、別表7)

- (1) 訪問介護員の増減率では、正規職員では25.6%と前年度比で2.3%増であった。過去3年間の推移を見ると、増加幅が縮小していた。

非正規職員の増減率では、4.1%と前年度比で20.4%と大幅に縮小していた。過去3年間の推移を見ると増加幅が縮小していた。

- (2) 介護職員の増減率では、正規職員では14.8%と前年度比で3.3%縮小していた。過去3年間の推移を見ると、2024年度に減少していた分の反動で増加していた。

非正規職員の増減率では、13.9%となり前年度比で23.1%増加していた。

7. 採用から1年以内の早期離職率は、訪問介護員の正規職員40%、非正規職員30%、介護職員の正規職員25%、非正規職員30%であった。(表8、別表8)

- (1) 訪問介護員の正規職員では、30.0%と前年度比で3.3%上がって。過去3年間の推移を見ると35%~40%であった。

非常勤職員では、29.6%と前年度比で40.6%減少していた。過去3年間の推移を見ると、2024年度では70%であったが2025年度は30%弱まで減少していた。

- (2) 介護職員の正規職員では、21.6%と前年度比で2.7%の減少していた。過去3年間の推移を見ると、22%前後で増減していた。1年以内の早期離職が減少傾向にあった。

非常勤職員では、26.2%と前年度比で19.4%下がっていた。過去3年間の推移を見ると、2024年度45.6%をピークに減少して30%に下がっていた。

- (3) 過去1年以内に離職した者のうち、過去1年以内に採用した者で離職した者の割合では、訪問介護員の正規職員では40.3%であり、非正規職員では30.9%であった。

介護職員の正規職員では、25.3%であり、非正規職員では、30.5%であった。

非常勤職員の離職者が増加していることを考慮すると、1年以内の早期離職者も増加すると予測される。

8. 主な退職理由は、訪問介護で「年齢・体力」「法人方針」「人間関係」「仕事の内容」の順であり、介護職員で「仕事の内容」「人間関係」「年齢・体力」であった(表9、別表9、別表10)

- (1) 訪問介護員の退職理由では、1位「年齢・体力」28.2%、2位「法人方針」23.2%、3位「人間関係」15.5%であった。

訪問介護員の場合、中高年層が多い職場を考慮すると、第一に年齢による体力の低下や病気などがあり、仕事思うように出来なくなり、人間関係にも支障を来してくる等が複合的に重なって退職に繋がっていると思われる。2位に「法人方針」が増加していたのは、訪問介護員の法人に対する不満が大きく顕在化してきたことが考えられる。「給与面」は4.2%(前年度1.8%)と低く主な退職理由にはなっていなかった。

- (2) 介護職員の退職理由では、1位「仕事の内容」21.2%、2位「人間関係」15.5%、

3位「年齢・体力」14.4%であった。

介護職員の場合、1位に「仕事の内容」が挙がってきたのは、職員の思いと現実とのギャップが顕在化し、仕事のキツさや負担感から心身の不調を招いてストレスなどが人間関係にも支障を来して退職に繋がっているのではないかと。「給与面」は6.8%（前年度7.3%）と低く主な退職理由にはなっていなかった。

- (3) 別表9は、2023年度を2024年度の選択肢に集約した表である。2023年度では、1位「年齢・体力」、2位「仕事内容」、3位「結婚・出産・家族介護等」であった。
- (4) 退職理由から見られる取り組み課題は、第一に心身の健康管理、第二に職員の特性に合わせた業務のあり方、第三に人間関係を含めた働きやすく働き甲斐のある職場作りであると言える。第四に職員の求める介護の仕事と、現実には担う介護の仕事の乖離を小さくすることが推察される。

9. 離職防止・定着促進の取り組みの上位は「有給休暇の取得促進」、「職場環境の改善」、「時間外勤務の削減」の順であり、「介護ロボット・ICT等の導入」は下位であった(図3、別表11)

- (1) 離職防止・定着促進の方策について、上位では「有給休暇の取得促進」70.9%、「職場環境の改善」70.3%、「時間外勤務の削減」62.2%であった。下位では「昇進制度」25.7%、「指導員・相談窓口の設置」25.0%、「介護ロボット・ICT等の導入」25.0%であった。
- (2) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として取り組んでいることは、第一に職員の希望に沿った有給の取得や時間外勤務の削減等の労働条件の改善、第二に賃金・手当の改善、第三に働きやすい職場の改善であった。低位であるが、介護ロボット・ICT等の導入への関心が、前年度比で8.6%増加し高まりつつあった。

10. 外国人介護職員の雇用は増加し「在留資格「特定技能1号」が急増し、多国籍化してきた(図4)(表10、表11、別表12、別表13、別表14)

- (1) 外国人介護職員の雇用について、「雇用している」が27.7%と前年度比で1.5%減少していた。2023年度との比較では、増加していたので増加傾向と言える。
- (2) 在留資格では、「特定技能1号に基づく者」が49.5%と前年度比で15.7%増加していた。在留資格「介護」も増加していた。日本人の配偶者など身分に基づき在留する者は減少していた。
- (3) 出身国について見ると、「フィリピン」、「中国」が減少し、「ベトナム」、「インドネシア」、「ミャンマー」が傾向していた。「ネパール」も増加傾向にあり、多国籍化していた。

11. その他の意見について

- (1) 収入・支出について
- ・ 有料職業紹介料の支出が大きすぎて、給与支払いに影響している、
 - ・ 物価高の影響等もあり経営が厳しくなっており、賃金に反映できない。
 - ・ 生き残りのために在籍職員の削減を行っているが、継続運営が難しい。
 - ・ 毎年、最低賃金が上がるので、経営が厳しい。
- (2) 人材確保について
- ・ 職員の高齢化が深刻で、若い人材が介護職に希望を持てるような改革が必要。
 - ・ 民間の採用アシストサービス業者等を活用しているが、内定しても辞退が続く。

- ・日本人の採用が非常に厳しくなっており、職員の高齢化が進んでいます。若い外国人によって現場が支えられていることも事実なのですが、日本人の担い手を増やす取り組みも必要だ。

(3) 育成等について

- ・他事業所、多職種との人的交流の場の創出、施設間連携を促進させてほしい。

メモ

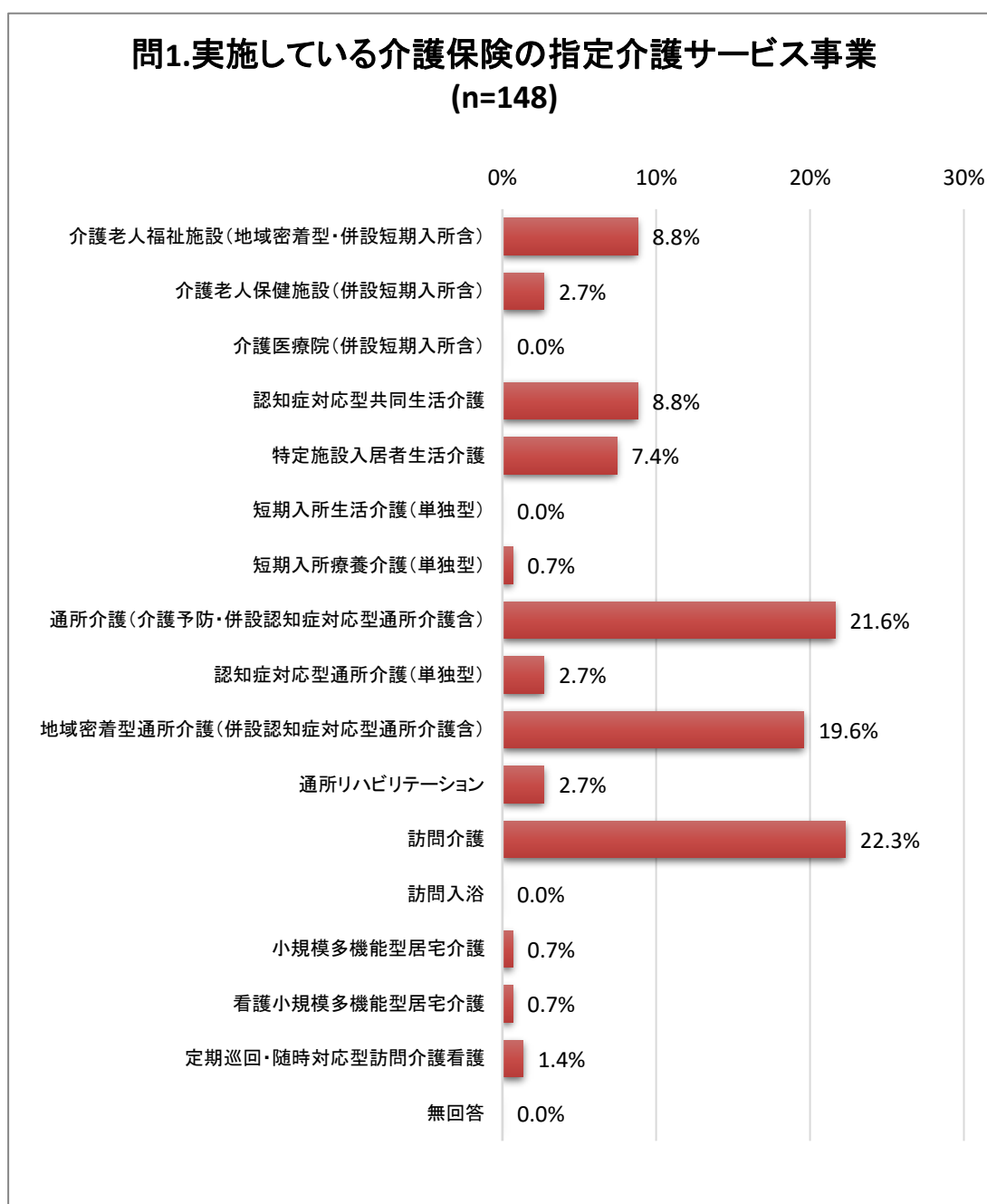
Ⅱ 集計結果

1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数(表1)

NO	事業所種別	発送事業所数	回答事業所数	回答率 %
1	介護老人福祉施設(地域密着型・併設短期入所含)	23	13(8.8)	56.5
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	4(2.7)	66.7
3	介護療養型医療施設(併設短期入所含)	1	0(0.0)	0.0
4	認知症対応型共同生活介護	25	13(8.8)	52.0
5	特定施設入居者生活介護	37	11(7.4)	29.7
6	短期入所生活介護(単独型)	2	1(0.7)	50.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	76	32(21.6)	42.1
8	認知症対応型通所介護(単独型)	6	4(2.7)	66.7
9	地域密着型通所介護	55	29(19.6)	52.7
10	通所リハビリテーション	16	4(2.7)	25.0
11	訪問介護(夜間対応型含)	97	33(22.3)	34.0
12	訪問入浴介護	4	0(0.0)	0.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	1(0.7)	20.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	1(0.7)	33.3
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6	2(1.4)	33.3
16	合計	362	148(100.1)	40.9

- (1) 町田市における 2025 年 7 月 31 日現在の全介護保険事業所 641 事業所のうち会員事業所が 384 事業所であった。その内、介護職員又は訪問介護員を配置している事業所数は、362 事業所であった。回答事業所数が 148 事業所で、回答率が 40.9%であった。事業所種別は、表 1 の通りである。
- (2) 事業所種別の回答事業所数の割合は、NO.1～6 の入所施設系事業所では 28.4%、NO.7～10 の通所系事業所では 46.6%、NO.11、12 の訪問系事業所では 22.3%、NO.13～15 の小規模多機能系では 2.7%であった。
- (3) 事業所種別の回答率では、NO.1～6 の入所施設系事業所では 44.7%、NO.7～10 の通所系事業所では 45.1%、NO.11、12 の訪問系事業所では 33.0%、NO.13～15 の小規模多機能系では 28.6%であった。

2. 実施している介護保険の指定介護サービス事業(図1)



- (1) 回答事業所数の前年度と比較すると、訪問介護が 22.3% (前年度 20.5%)、通所介護が 21.6% (前年度 24.0%)、地域密着型通所介護が 19.6% (前年度 15.8%)、認知症対応型共同生活介護が 8.8% (前年度 9.4%)、介護老人福祉施設 8.8% (前年度 10.5%)、特定施設入居者生活介護 7.4% (前年度 6.4%)、の順であった。

3. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数(表2)

職 種	正 規 職 員	非 正 規 職 員	計
訪問介護員	211(28.3)	535(71.7)	746(100.0)
介護職員	1,195(50.9)	1,155(49.1)	2,350(100.0)
計	1,406(45.4)	1,690(54.6)	3,096(100.0)

(1) 訪問介護員では、正規職員が 28.3% (前年度 31.9%)、非正規職員が 71.7% (前年度 68.1%) であった。

3 年比較で見ると、正規職員率が、2023 年度 (22.4%)、2024 年度 (31.9%)、2025 年度 (28.3%) と対前年度比で減少していた。非正規職員率では、2023 年度 (77.6%)、2024 年度 (68.1%)、2025 年度 (71.7%) と、対前年度比で増加傾向にあった。(別表 2)

(2) 介護職員では、正規職員が 50.9% (前年度 46.2%)、非正規職員が 49.1% (前年度 53.8%) であった。

3 年比較で見ると、正規職員率は、2023 年度 (45.9%)、2024 年度 (46.2%)、2025 年度 (50.9%) と増加傾向にあった。非正規職員率では、2023 年度 (54.1%)、2024 年度 (53.8%)、2025 年度 (49.1%) と減少傾向にあった。(別表 2)

4. 事業所職員の年齢構成(表3)

年齢階層	正 規 職 員	非 正 規 職 員	計
20 歳未満	13(1.0)	7(0.4)	20(0.6)
20 歳以上 40 歳未満	526(38.5)	222(13.3)	748(22.6)
40 歳以上 60 歳未満	693(50.7)	698(41.7)	1,391(45.8)
60 歳以上 70 歳未満	117(8.6)	444(26.6)	561(18.5)
70 歳以上	18(1.3)	301(18.0)	319(10.5)
計	1,367(100.1)	1,672(100.0)	3,039(100.0)

(1) 正規職員では、20 歳未満が 1.0% (前年度 1.0%)、20 歳以上 40 歳未満が 38.5% (前年度 34.5%)、20 歳未満から 40 歳未満の若年層で見ると 39.4% (前年度 35.5%) と若干増加傾向であった。40 歳以上 60 歳未満の中年層では、50.7% (前年度 56.4%) と減少傾向であった。60 歳以上 70 歳未満では 8.6% (前年度 7.1%) と増加傾向であった。70 歳以上が 1.3% (前年度 1.0%) の高年層では横ばいであった。

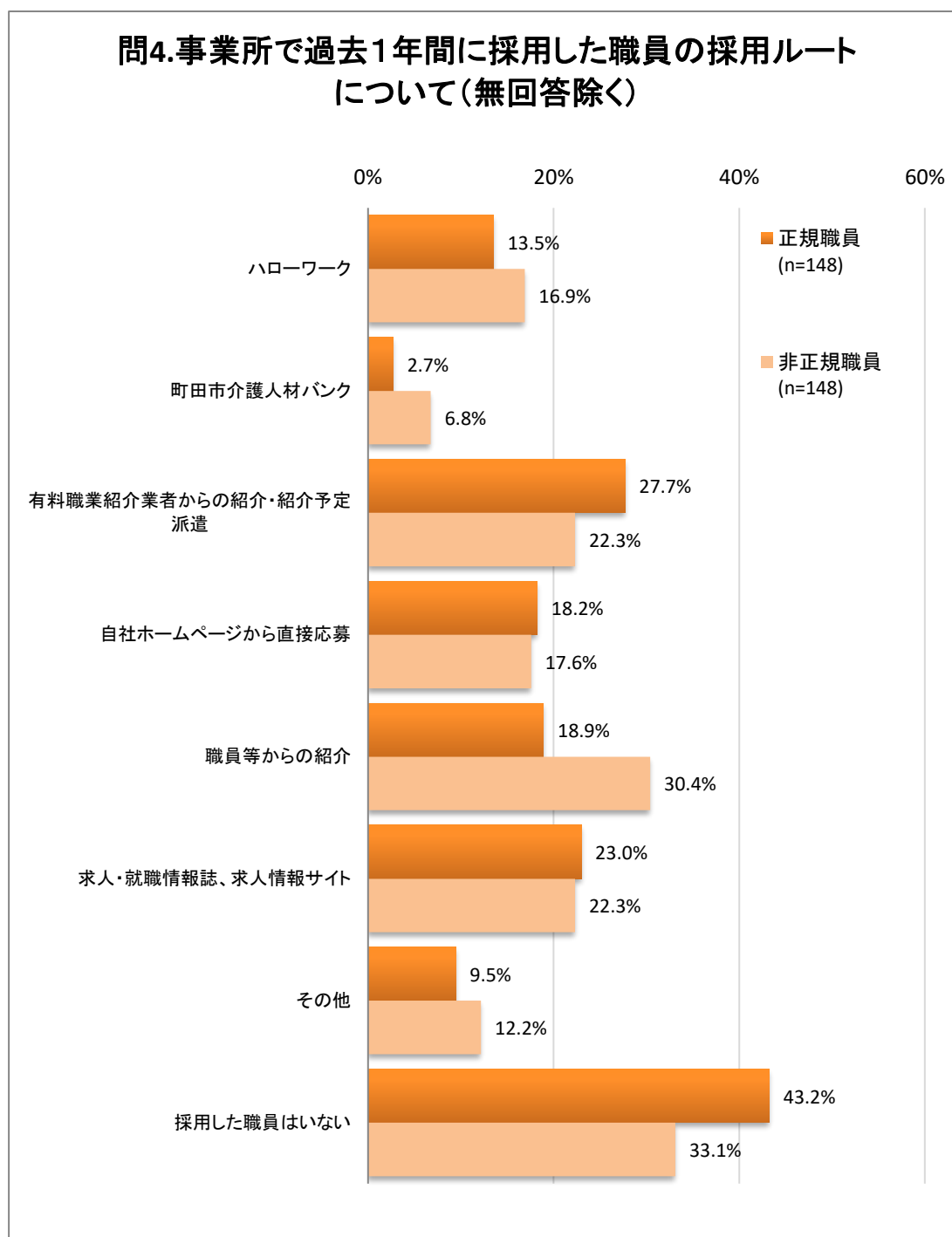
3 年比較で見ると、20 歳未満から 40 歳未満の若年層では、2023 年度 (36.5%)、2024 年度 (35.5%)、2025 年度 (39.4%) と増加傾向であった。40 歳以上 60 歳未満の中年層では、2023 年度 (54.7%)、2024 年度 (56.4%)、2025 年度 (50.7%) と減少傾向であった。60 歳以上の高年層では、2023 年度 (8.8%)、2024 年度 (8.1%)、2025 年度 (9.9%) と増加傾向であった。(別表 3)

(2) 非正規職員では、20 歳未満が 0.4% (前年度 0.8%)、20 歳以上 40 歳未満が 13.5% (前年度 12.%)、20 歳未満から 40 歳未満の若年層では、13.9% (前年度 13.5%) と、若年層では増加傾向であった。40 歳以上 60 歳未満の中年層では、41.7% (前年度 46.2%) と減少傾向であった。60 歳以上 70 歳未満が 26.6% (前年度 34.3%) と減少し、70 歳以上も 18.0% (前年度 19.6%) と減少していた。

3 年比較で見ると、20 歳未満から 40 歳未満の若年層では、2023 年度 (11.9%)、2024 年度 (13.5%)、2025 年度 (13.7%) と若干増加傾向であった。40 歳以上 60 歳

未満の中年層では、2023 年度（42.0%）、2024 年度（42.6%）、2025 年度（41.7%）と若干減少傾向であった。60 歳以上の高年層では、2023 年度（46.1%）、2024 年度（53.9%）、2025 年度（44.6%）と減少傾向であった。（別表 3）

5. 過去1年間に採用した職員の採用ルート(図2)



- (1) 図2は、回答した148事業所の、採用ルートについて複数選択した傾向である。
- (2) 正規職員の採用ルートで高い順では、1位「有料職業紹介業者からの紹介等」27.7%（前年度25.7%）、2位「求人新聞折り込み、情報誌等」23.0%（前年度21.6%）、3位「職員等からの紹介」18.9%（前年度22.8%）、4位「自社ホームページ」18.2%（前年度19.3%）、5位「ハローワーク」13.5%（前年度18.7%）であった。

(3) 非正規職員の採用ルートで高い順では、1 位「職員等からの紹介」30.4%（前年度 29.2%）、2 位「有料職業紹介業者からの紹介等」22.3%（前年度 21.1%）、3 位「求人新聞折り込み、情報誌等」22.3%（前年度 26.3%）、4 位「自社ホームページ」17.6%（前年度 26.3%）、5 位「ハローワーク」16.9%（前年度 28.1%）、6 位「その他」12.2%（前年度 8.8%）であった。

(4) 「その他」の採用ルート

【正規職員】

01. 復職
02. 新卒採用
03. 施設前のポスター
04. 一度退職した職員の再雇用
05. 看護師は紹介会社、介護は実習に来た学校からの紹介、外国籍（介護・厨房）は特定ビザなので、管理団体からの紹介
06. 学校訪問での会社説明会
07. 他法人の施設で派遣社員として働いていた。在宅希望で、その施設職員から紹介された
08. 学校説明会
09. 特定技能の紹介会社
10. 求人のポスティングチラシ

【非正規職員】

01. 近隣に住んでいる
02. 施設前のポスター
03. 技能実習生
04. 正職員からの雇用条件変更
05. 看護師＝職員からの紹介（当社で W ワーク）。介護＝職員の家族等紹介、外国籍学生は日本語学校からの紹介、厨房職員外国籍学生は日本語学校からの紹介、栄養士＝出戻り
06. 法人内他事業所から異動
07. スポットワークスケーター及び東京都の介護チャレンジからの引き抜き
08. 他部署から異動
09. 施設独自で作成した募集チラシ配布・掲示板観て応募がありました
10. Instagram、掲出ポスター
11. 掲示板（施設接面道路に設置）、回覧
12. 直接事業所に連絡があった
13. 再雇用
14. 人材派遣会社より派遣
15. 知り合いに頼んだ。

6. 1人でも採用した事業所(が選択した採用ルートの割合(表4))

採用ルート	正規職員	非常勤職員
ハローワーク	20(23.8)	25(25.3)
町田市介護人材バンク	4(4.8)	10(10.1)
有料職業紹介業者からの紹介・紹介予定派遣	41(48.8)	33(33.3)
自社ホームページから直接応募	27(32.1)	26(26.3)
職員等からの紹介	28(33.3)	45(45.5)
求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募	34(40.4)	33(33.3)
その他	14(16.7)	18(18.2)
採用した職員がいない事業所数(実数)	64	49
1人でも採用した事業所数(実数)	84	99

(注) 割合(%)は、正規職員の場合 84 事業所が選択した割合、非正規職員の場合 99 事業所が選択した割合。複数回答

- (1) 「1人でも採用した事業所」とは、回答事業所数 148 事業所から、「採用した職員がいない」と回答した事業所(正規職員 64 事業所、非正規職員 49 事業所)を除いた事業所である。図 2 を補正したものである。
- (2) 正規職員の採用ルートで高い順では、1 位「有料職業紹介業者からの紹介」48.8%(前年度 44.9%)、2 位「求人新聞折り込み、情報誌等」40.4%(前年度 37.8%)、3 位「職員等からの紹介」33.3%(前年度 39.8%)、4 位「自社ホームページ」32.1%(前年度 33.7%)、5 位「ハローワーク」23.8%(前年度 32.7%)であった。正規職員の採用ルートでは、「有料職業紹介業者からの紹介」、「求人新聞折り込み、情報誌等」、職員等からの紹介」が高く、「ハローワーク」は低かった。
- (3) 非正規職員の採用ルートで高い順では、1 位「職員等からの紹介」45.5%(前年度 39.7%)、2 位「有料職業紹介業者からの紹介等」33.3%(前年度 28.6%)、同率 2 位「求人新聞折り込み、情報誌等」33.3%(前年度 35.7%)、3 位「自社ホームページ」26.3%(前年度 35.7%)、4 位「ハローワーク」25.3%(前年度 38.1%)、5 位「その他」18.2%(前年度 11.9%)であった。非正規職員の採用ルートでは、「職員等からの紹介」が多く、「有料職業紹介業者からの紹介等」も増加傾向にあった。
- (4) 町田市介護人材バンクのルートでは、正規職員が 4.8%(前年度 5.1%)、非正規職員が 10.1%(前年度 11.1%)であった。

7. 事業所の過去 1 年間の採用者数(表5)

		2024 年 9 月 30 日 の在籍者数(人)①	2024 年 10 月 1 日か ら 2025 年 9 月 30 日 の採用人数②	採用率(%) ②÷①×100
訪問介護員	正規職員	209(29.1)	90(47.9)	43.1
	非正規職員	510(70.9)	98(52.1)	19.2
	計	719(100.0)	188(100.0)	26.1
介護職員	正規職員	1,150(50.9)	176(46.6)	15.3
	非正規職員	1,110(49.1)	202(53.4)	18.2
	計	2,260(100.0)	378(100.0)	16.7

(1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では 43.1%(前年度 26.0%)、非正規職員では 19.2%(前年度 20.2%) となり、正規職員が増加し、非正規職員は減少傾向であった。

3 年比較で見ると、正規職員では、2023 年度(18.9%)、2024 年度(26.0%)、2025 年度(43.1%)と、大きく増加していた。非正規職員では、2023 年度(14.5%)、2024 年度(20.2%)、2025 年度(19.2%)と若干であるが減少傾向にあった。(別表 5)

(2) 介護職員の採用率は、正規職員では 15.3%(前年度 15.5%)、非正規職員では 18.2%(前年度 19.3%) となり、正規職員、非正規職員ともに若干減少傾向であった。

3 年比較で見ると、正規職員では、2023 年度(13.7%)、2024 年度(15.5%)、2025 年度(15.3%)と横ばいであった。非正規職員では、2023 年度(18.1%)、2024 年度(19.3%)、2025 年度(18.2%)と減少傾向であった。(別表 5)

8. 事業所の 1 年間の離職者数(表6)

		2024 年 9 月 30 日 の在籍者数(人) ①	2024 年 10 月 1 日か ら 2025 年 9 月 30 日 の離職人数③	離職率(%) ③÷①×100
訪問介護員	正規職員	209(29.1)	67(41.6)	32.1
	非正規職員	510(70.9)	94(58.4)	18.4
	計	719(100.0)	161(100.0)	22.4
介護職員	正規職員	1,150(50.9)	150(46.3)	13.0
	非正規職員	1,110(49.1)	174(53.7)	15.7
	計	2,260(100.0)	324(100.0)	14.3

(1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では 32.1%(前年度 19.9%)、非正規職員では 18.4%(前年度 15.2%) となり、前年度比で正規職員、非正規職員共に上昇していた。(表 6)

3 年比較で見ると、正規職員では、2023 年度(19.4%)、2024 年度(19.9%)、2025 年度(32.1%)と上昇傾向にあった。非正規職員では、2023 年度(14.5%)、2024 年度(15.2%)、2025 年度(18.4%)と上昇傾向にあった。正規職員、非正規職員ともに、離職率は上昇していた。(別表 6)

(2) 介護職員の離職率は、正規職員では 13.0%(前年度 13.7%)、非正規職員では 15.7%(前年度 21.1%) となり、正規職員、非正規職員とも下降傾向であった。

3 年比較で見ると、正規職員では、2023 年度(12.5%)、2024 年度(13.7%)、2025

年度（13.0％）と下降傾向にあった。非正規職員では、2023 年度（16.4％）、2024 年度（21.1％）、2025 年度（15.7％）と下降傾向であった。（別表 6）

9. 過去 1 年間の採用者数と離職者数の増減(表7)

		過去1年間の 採用人数 A 2024 年 10 月 1 日 から 2025 年 9 月 30 日の採用人数 ②	過去1年間の 離職人数 B 2024 年 10 月 1 日 から 2025 年 9 月 30 日の離職人数 ③	採用人数と離職 人数との増減数 (増減率 A-B÷A) (②-③)÷②× 100
訪問介護員	正規職員	90(47.9)	67(41.6)	23(25.6)
	非正規職員	98(52.1)	94(58.4)	4(4.1)
	計	188(100.0)	161(100.0)	27(14.4)
介護職員	正規職員	176(46.6)	150(46.3)	26(14.8)
	非正規職員	202(53.4)	174(53.7)	28(13.9)
	計	378(100.0)	324(100.0)	54(14.3)

(1) 過去 1 年間の採用者数と離職者数の増減を見ることで職員数が増加しているのか減少しているのかを見る。

(2) 訪問介護員について、正規職員の増加率では、23 人（25.6％）と前年度比で 2.3％増であった。3 年比較で見ると、2023 年度△1 人（△2.4％）、2024 年度 21 人（23.3％）、2025 年度 23 人（25.6％）と増加傾向であった。（別表 7）

非正規職員の増加率では、4 人（4.1％）と前年度比で 20.4％減少していた。3 年比較で見ると、2023 年度 0 人（0.0％）、2024 年度 37 人（24.5％）、2025 年度 4 人（4.1％）となり、大きく減少していた。（別表 7）

(3) 介護職員については、正規職員の増加率では、26 人（14.8％）と前年度比で 3.3％減少していた。3 年比較で見ると、2023 年度 12 人（9.0％）、2024 年度 27 人（11.5％）、2025 年 26 人（14.8％）と増加傾向であった。

非正規職員の増加率では、28 人（13.9％）と前年度比で 23.1％増加していた。3 年比較で見ると、2023 年度 20 人（9.6、2024 年度△31 人（△9.2％）、2025 年度 28 人（13.9％）増加傾向であった。（別表 7）

10. 貴事業所の過去 1 年間の採用者数のうち1年以内の離職者数(表8)

		2024 年 10 月 1 日から 2025 年 9 月 30 日 の採用人数 ②	2024 年 10 月 1 日から 2025 年 9 月 30 日 の離職人数 ③	②のうち 1 年 以内の離職 人数④ ④÷②×100	③のうち 1 年 以内の離職 人数の割合 ⑤ ④÷③×100
訪問介護員	正規職員	90(47.9)	67(41.6)	27(30.0)	40.3
	非正規職員	98(52.1)	94(58.4)	29(29.6)	30.9
	計	188(100.0)	161(100.0)	56(29.8)	34.8
介護職員	正規職員	176(46.6)	150(46.3)	38(21.6)	25.3
	非正規職員	202(53.4)	174(53.7)	53(26.2)	30.5
	計	378(100.0)	324(100.0)	91(24.5)	28.1

(1) この表は、過去1年間の採用人数(②)のうち1年以内の離職人数(④)と過去1年間の離職人数(③)に対する1年以内の離職人数(④)の割合(⑤)を見たものです。

(2) 訪問介護員について、正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職者数(④)の割合が30.0%(前年度26.7%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数の割合(⑤)は40.3%(前年度34.8%)であった。(⑤)の3年の推移を見ると、2023年度(41.9%)、2024年度(34.8%)、2025年度(40.3%)と増加傾向であった。(別表8)

非正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内離職人数(④)の割合が29.6%(前年度70.2%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対して、入職1年以内の離職人数の割合(④)は30.9%(昨年度93.0%)であった。(⑤)の3年の推移を見ると、2023年度(27.0%)、2024年度(93.0%)、2025年度(30.9%)と大幅な減少であった。(別表8)

訪問介護員では、正規職員の約4割、非正規職員の約3割が、1年以内に離職していた。

(2) 介護職員について、正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職人数(④)の割合が21.6%(前年度24.3%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数(④)の割合(⑤)は25.3%(前年度27.4%)であった。(⑤)の3年の推移を見ると、2023年度(25.6%)、2024年度(27.4%)、2025年度(25.3%)と減少傾向であった。(別表8)

非常勤職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職人数(④)の割合が26.2%(前年度45.6%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数の割合(④)は30.5%(前年度30.3%)であった。(⑤)の過去3年の推移を見ると、2023年度(33.3%)、2024年度(30.3%)、2025年度(30.5%)とほぼ横ばいであった。(別表8)

介護職員では、正規職員の約3割弱、非正規職員の約3割が、1年以内に離職していた。

11. 過去1年間の離職者の主な退職理由(表9)

退職理由	訪問介護員	介護職員
1. 給与面	6(4.2)	19(6.8)
2. 法人方針	33(23.2)	17(6.1)
3. 人間関係	22(15.5)	43(15.5)
4. 仕事内容	14(9.9)	59(21.2)
5. 年齢・体力	40(28.2)	40(14.4)
6. 結婚・出産・家族介護等	14(9.9)	39(14.0)
7. キャリア不安	4(2.8)	8(2.9)
8. その他、具体的事例	9(6.3)	53(19.1)
計	142(100.0)	278(100.0)

(1) 訪問介護員の主な退職理由について、「その他」6.3%を除いて見ると、1位「年齢・体力」28.2%(前年度35.1%)、2位「法人方針」23.2%(前年度0.9%)、3位「人間関係」15.5%(前年度16.7%)、4位「仕事内容」9.9%(前年度15.8%)、同率4位「結婚・出産・家族介護等」9.9%(前年度12.3%)、5位「給与面」4.2%(前年度1.8%)であった。

(2) 介護職員の主な退職理由について、「その他」19.1%を除いて見ると、1位「仕事内容」21.1%（前年度 14.2%）、2位「人間関係」15.5%（前年度 16.4%）、3位「年齢・体力」14.4%（前年度 25.1%）、4位「結婚・出産・家族介護」14.0%（前年度 11.6%）、5位「給与面」6.8%（前年度 7.3%）であった。

(4) 「その他」の退職理由

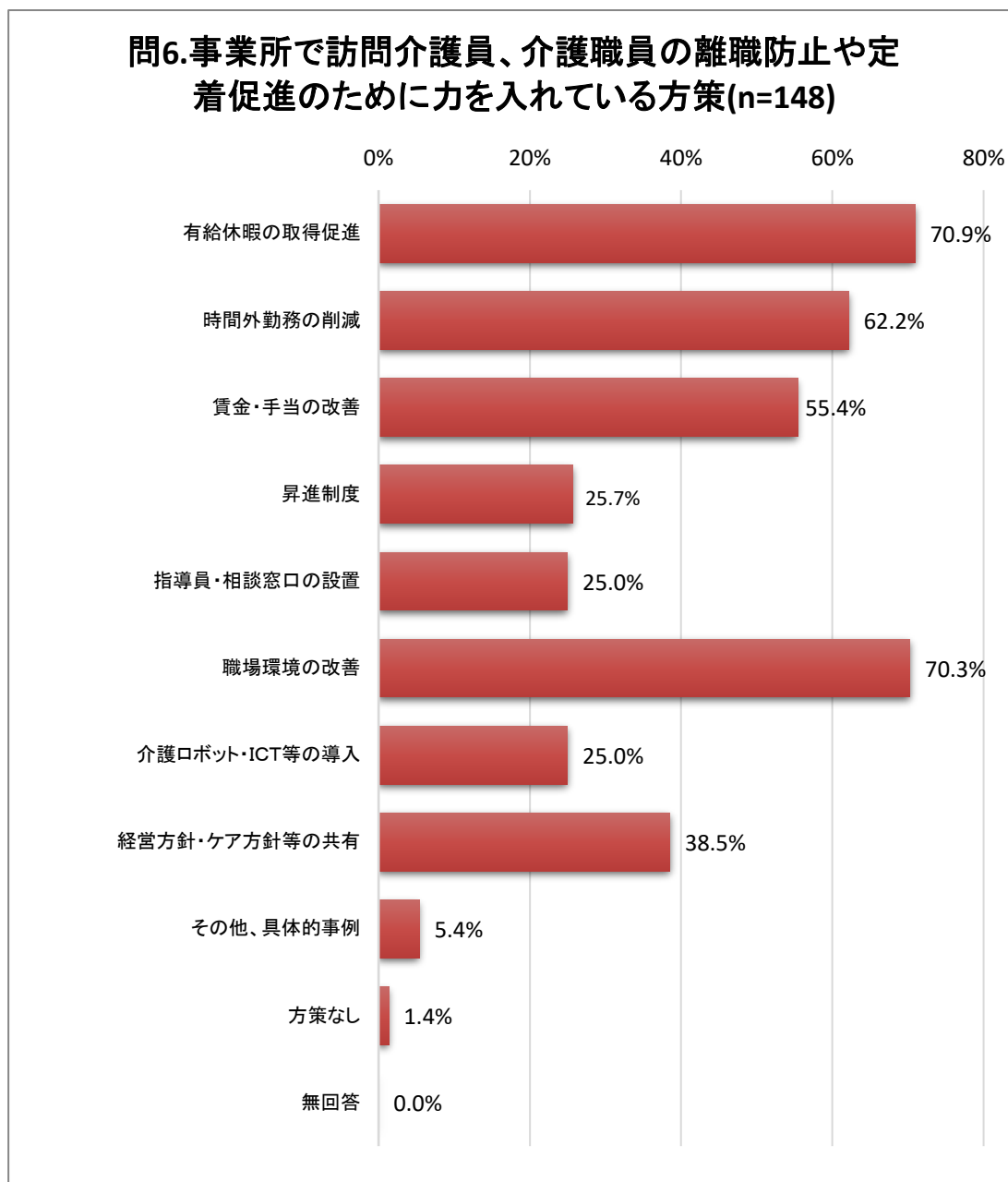
【訪問介護員】

- 01. 自己都合による転職
- 02. 転職、連絡なし
- 03. 転居のため
- 04. 定年1名、異動2名

【介護職員】

- 01. 社内の事業部異動
- 02. 学生だったため進学が理由
- 03. 自己都合による転職
- 04. 利用者からのハラスメント
- 05. ご本人の病気が理由で
- 06. Wワークの調整、技能実習期間の終了。
- 07. 一身上の都合により
- 08. 資格取得後、業種変更に伴い退職
- 09. 外国籍実習生帰国。外国籍特定・学生、他職種ビザ切り替え。元々期間限定短期契約。
- 10. ホスピスに関心があり転職
- 11. 期間限定であった為
- 12. 遠方へ引っ越した為
- 13. 遅刻、欠勤が連続して起こり、本人との面談を重ね退職に至った
- 14. 通勤距離、通勤手段・病気
- 15. 持病の悪化のより、勤務継続が困難と判断されたため
- 16. 違う福祉の仕事に着く、業務方針転換、運営方針の転換
- 17. 家庭の事情
- 18. 本業でダブルワーク禁止、看護学校へ進学、
- 19. 素行不良、能力の問題
- 20. 配偶者の仕事の関係
- 21. 実家の稼業を継ぐ為
- 22. 派遣職員で契約満了の申し入れがあった（2人）家の仕事を手伝わなくてはならなくなった（1人）
- 23. 転職
- 24. 児童福祉へ転職

12. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策(図3)



(1) 離職防止・定着促進の方策について、1位「有給休暇の取得促進」70.9%（前年度74.3%）、2位「職場環境の改善」70.3%（前年度64.3%）、3位「時間外勤務の削減」62.2%（前年度63.2%）、4位「賃金・手当の改善」55.4%（前年度67.3%）、5位「経営方針・ケア方針等の共有」38.5%（前年度32.7%）、6位「昇進制度」25.7%（前年度24.0%）、7位「指導員・相談窓口の設置」25.0%（前年度21.6%）同率7位「介護ロボット・ICT等の導入」25.0%（前年度16.4%）であった。働きやすい職場づくりとしての「介護ロボット・ICT等の導入」が増加していた。（別表12）

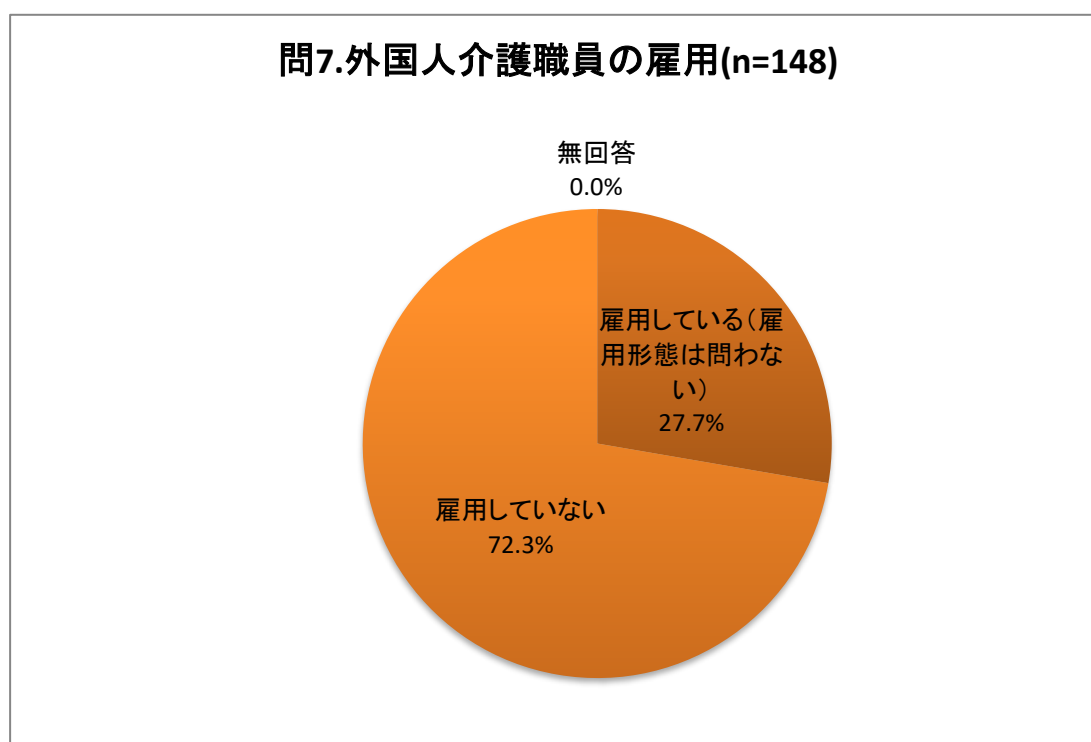
(2)（別表11）は、2023年度について、介護労働安定センターと比較したものがある。ほぼ同様の傾向であった。上位に、労働条件の改善、職場環境の改善が入り、介護ロボット・ICT等の導入による働きやすい職場づくりは下位であった。

(3)「その他、具体的事例」の意見

01. 完全フレックス制の導入

- 02. ヘルパー会議・研修時に「もやもやタイム」という時間を設けており、職員のもやもやしている内容について話し合いをしています。
- 03. 職場内イベントを多くして職員間の交流を多く持つようにした
- 04. 子連れ勤務可能、職場体験をしてからの入社、希望休制限なし、週休 3 日制、動画研修の実施、自動車バイク自転車の通勤 OK
- 05. 研修や食事会等で交流の場を設ける
- 06. 施設長との面談（2,3 ヶ月に 1 回）
- 07. 自律的な取り組み促進と評価制度
- 08. 柔軟なシフト調整

13. 外国人介護職員の雇用状況(図4)



- (1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」27.7%（前年度 29.2%）、「雇用していない」72.3%（前年度 70.8%）であった。外国人介護職員を雇用している事業所が増加傾向であったが、横ばいになっていた。（別表 13）

14.「雇用している」とお答えした事業所の外国人の在留資格(表10)

在留資格	計
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	15(8.2)
EPA(経済連携協定)に基づく者	2(1.1)
介護技能実習制度に基づく者	33(17.9)
在留資格「介護」に基づく者	36(19.6)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	91(49.5)
留学生	7(3.8)
その他	0(0.0)
計	184(100.1)

- (1) 多い順でみると、1位「在留資格「特定技能1号」に基づく者」49.5%(前年度 33.8%)、2位「在留資格「介護」に基づく者」19.6%(11.4%)、3位「介護技能実習制度に基づく者」17.9%(前年度 24.4%)、4位「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」8.2%(前年度 21.9%)、5位「留学生」3.8%(前年度 6.5%)、6位「EPA(経済連携協定)に基づく者」1.1%(1.5%)であった。「在留資格「特定技能1号」に基づく者」が増加していた。(別表14)
- (2) 「その他」・・・記載なし

15.「雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国(表11)

出身国	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
フィリピン	20(24.4)	26(16.3)	20(15.0)	29(14.7)	8(4.4)
ベトナム	21(25.6)	50(31.3)	52(39.1)	53(26.9)	51(28.0)
中国	18(21.9)	33(20.6)	28(21.1)	32(16.3)	24(13.2)
インドネシア	8(9.8)	25(15.6)	13(9.8)	31(15.7)	42(23.1)
ミャンマー	—	—	—	28(14.2)	32(17.6)
ネパール	—	—	—	16(8.1)	18(9.9)
タイ	—	—	—	1(0.5)	1(0.5)
その他	13(15.9)	21(13.1)	19(14.3)	7(3.6)	6(3.3)
計	82(100.0)	160(100.0)	133(100.0)	197(100.0)	182(100.0)

- (1) 出身国で多い順では、「ベトナム」、「インドネシア」、「ミャンマー」、「中国」、「ネパール」、「フィリピン」の順であった。
- (2) 2021年度からの推移を見ると、「フィリピン」、「中国」が減少傾向にあり、「ベトナム」、「インドネシア」、「ミャンマー」が増加傾向にあった。多国化の傾向が見られた。
- (3) 「その他」の出身国
01. スリランカ (2)
 02. 韓国 (2)

16. その他のご意見

01. 職員の知り合い等で募集を賄うことには限界がきており、高額で紹介業者をはさみ求人募集するも、それで雇用した人に関しては、辞めるというハードルが低いと痛感している。いくら稼いでも何十万円という紹介料が法人運営に大きな圧迫を与えている。労働者としては最低賃金が改定され上がることはありがたいことだが、紹介料の支出が大きすぎて、給与支払いに影響している。
02. 質問内容全体を、先に全部見られるようにして欲しいです。質問内容を印刷して手書きで記入し、まとめて入力する形の方が対応しやすいです。できれば、すべての項目の入力は任意にして欲しいです。
03. 職員の高齢化が深刻な問題。若い人材が介護職に希望を持てるような制度改革が必要。
04. 処遇改善加算の見直しはなされているものの、物価高の影響等もあり経営が厳しくなっており、賃金に反映する事もなかなかできない状況。最低賃金に対応するのが精いっぱい状況で、一般企業との格差はますます広がっている。改定時期を待たずに早急に介護報酬の引き上げを期待している。また採用に関しては採用アシストサービス業者等を活用して採用強化に努めるものの、応募があっても当日キャンセル、内定を出しても辞退というケースが続いている。
05. 毎年最低賃金は上がるのに、介護報酬は3年毎にしか上がらず厳しい状況です。
06. 生き残りのために多くいた在籍職員を絞り込みました。ピーク時は31人いたスタッフは現在11人まで減りました。このままではコロナによる売上低下が響いて継続運営が難しいので、事業所を閉めるという選択、他に事業所を売り飛ばす選択、事業所同士が合併するなどの対策を起こす可能性があります。
07. 看取りケアを行っているので、特養経験者や介護経験者がある方を採用することが多い。中には初めて介護をする人も採用しています。
08. 特段理由なし、応募がほぼない状況有り。今後会社として行っていく予定。
09. 日本人の採用が非常に厳しくなっており、職員の高齢化が進んでいます。若い外国人によって現場が支えられていることも事実なのですが、介護職員の処遇をもっと改善しないと、日本人の担い手がなくなります。
10. 手続き書類の簡素化・請求の提出期限を延ばしてほしい。
11. 介護に従事する多くの方が、「町田市で働きたい！」と思うような仕組みを作って欲しい。
12. 全体的にヘルパーも高齢化していて募集してもなかなか来なくヘルパー不足に悩んでいます。
13. 若返りを図るため、求人を出しているが、応募がありません。
14. 人材確保の難しさに介護職の賃金ベースが低いという点がある。
15. 応募者不足。
16. 他事業所、多職種との人的交流の場の創出。
17. 若い人材が集まるような制度を検討してほしい。
18. 介護報酬が上がらないので、職員の給料を上げられない。3年に一度の改訂では無理がある。
19. 施設間連携を促進させてほしい。
20. 特にありません。(17件)

Ⅲ 【別表】 2023年度～2025年度の3年比較表

1. 対象事業所数及び回答事業所数(別表1)

事業所種別	2023年度				2024年度				2025年度			
	発送事業所数	回答事業所数	回答率 %		発送事業所数	回答事業所数	回答率 %		発送事業所数	回答事業所数	回答率 %	
入所施設系	94(25.8)	37(24.7)	39.4		95(26.0)	49(28.7)	51.6		94(26.0)	42(28.4)	44.7	
通所事業所系	152(41.8)	60(40.0)	39.5		151(41.4)	80(46.8)	53.0		153(42.3)	69(46.6)	45.1	
訪問介護系	105(28.8)	48(32.0)	45.7		106(29.0)	35(20.5)	33.0		101(27.9)	33(22.3)	32.7	
多機能系	13(3.6)	5(3.3)	38.5		13(3.6)	7(4.1)	53.8		14(3.9)	4(2.7)	28.6	
合計	364(100.0)	150(100.0)	41.2		365(100.0)	171(100.1)	46.8		362(100.1)	148(100.0)	40.9	

2. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数(別表2)

職 種	2023年度			2024年度			2025年度		
	正規職員	非正規職員	計	正規職員	非正規職員	計	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	220(22.4)	763(77.6)	983(100.0)	368(31.9)	784(68.1)	1,152(100.0)	211(28.3)	535(71.7)	746(100.0)
介護職員	983(45.9)	1,157(54.1)	2,140(100.0)	1,552(46.2)	1,807(53.8)	3,359(100.0)	1,195(50.9)	1,155(49.1)	2,350(100.0)
計	1,203(38.5)	1,920(61.5)	3,123(100.0)	1,920(42.6)	2,591(57.4)	4,511(100.0)	1,406(45.4)	1,690(54.6)	3,096(100.0)

3. 事業所職員の年齢構成(別表3)

人(%)

年齢階層	2023年度			2024年度			2025年度		
	正規職員	非正規職員	計	正規職員	非正規職員	計	正規職員	非正規職員	計
20 歳未満	6(0.5)	5(0.2)	11(0.3)	19(1.0)	22(0.8)	41(0.9)	13(1.0)	7(0.4)	20(0.6)
20 歳以上	198(16.3)	68(3.4)	266(8.3)	666(34.5)	338(12.7)	1,004(21.9)	526(38.5)	222(13.3)	748(22.6)
30 歳未満									
30 歳以上	240(19.7)	167(8.3)	407(12.6)	1,089(56.4)	1,133(42.6)	2,222(48.4)	693(50.7)	698(41.7)	1,391(45.8)
40 歳未満									
40 歳以上	331(27.2)	349(17.4)	680(21.1)	1,37(7.1)	648(34.3)	785(17.1)	117(8.6)	444(26.6)	561(18.5)
50 歳未満									
50 歳以上	335(27.5)	494(24.6)	829(25.7)	19(1.0)	521(19.6)	540(11.7)	18(1.3)	301(18.0)	319(10.5)
60 歳未満									
60 歳以上	95(7.8)	490(24.4)	585(18.1)	1,930(100.0)	2,662(100.0)	4,592(100.0)	1,367(100.0)	1,672(100.0)	3,039(100.0)
70 歳未満									
70 歳以上	12(1.0)	436(21.7)	448(13.9)						
計	1,217(100.0)	2,009(100.0)	3,226(100.0)						

注1:2024 年度から年齢階層を少なくした。

4. 過去1年間に採用した職員の採用ルート(別表4)

(複数回答)

(%)

採用ルート	2023年度			2024年度			2025年度		
	正規職員	非常勤職員	計	正規職員	非常勤職員	計	正規職員	非常勤職員	計
ハローワーク	13(8.7)	31(10.7)	44(10.0)	32(15.7)	48(19.0)	80(17.5)	20(11.9)	25(13.2)	45(12.6)
町田市介護人材バンク	1(0.7)	3(1.0)	4(0.9)	5(2.5)	14(5.5)	19(4.1)	4(2.4)	10(5.3)	14(3.9)
有料職業紹介業者からの紹介	51(34.0)	32(11.1)	83(18.9)	44(21.6)	36(14.2)	80(17.5)	41(24.4)	33(17.4)	74(20.7)
法人が契約している採用代行会社	6(4.0)	34(11.8)	40(9.1)	—	—	—	—	—	—
自社ホームページから直接応募	20(13.3)	25(8.7)	45(10.3)	33(16.2)	45(17.8)	78(17.1)	27(16.1)	26(13.7)	53(14.8)
職員等からの紹介	30(20.0)	63(21.8)	93(21.2)	39(19.2)	50(19.8)	89(19.5)	28(16.7)	45(23.7)	73(20.4)
求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募	7(4.7)	30(10.4)	37(8.4)	37(18.1)	45(17.8)	82(19.9)	34(20.2)	33(17.4)	67(18.7)
その他	22(14.6)	71(24.5)	93(21.2)	14(6.7)	15(5.9)	29(6.3)	14(8.3)	18(9.5)	32(8.9)
計	150(100.0)	289(100.0)	439(100.0)	204(100.0)	253(100.0)	457(100.0)	168(100.0)	190(100.2)	358(100.0)

(注)(表4)の「採用した職員はいない」事業所を除いた事業所(1人でも採用した事業所)が選択した複数回答した合計数を100とした割合

5. 事業所の過去1年間の採用者数(別表5)

過去1年間とは、

2023年度:2022年10月1日～2023年9月30日

2024年度:2023年10月1日～2024年9月30日

2025年度:2024年10月1日～2025年9月30日

(%)

		2023年度			2024年度			2025年度		
		2022年9月30日の在籍者数(人)①	過去1年間の採用人数(人)②	採用率(%) ②÷①×100	2023年9月30日の在籍者数(人)①	過去1年間の採用人数(人)②	採用率(%) ②÷①×100	2024年9月30日の在籍者数(人)①	過去1年間の採用人数(人)②	採用率(%) ②÷①×100
訪問介護員	正規職員	222(22.5)	42(27.5)	18.9	346(31.6)	90(37.3)	26.0	209(29.1)	90(47.9)	43.1
	非正規職員	766(77.5)	111(72.5)	14.5	748(68.4)	151(62.7)	20.2	510(70.9)	98(52.1)	19.2
	計	993(100.0)	153(100.0)	15.5	1,094(100.0)	241(100.0)	22.0	719(100.0)	188(100.0)	26.1
介護職員	正規職員	968(45.7)	133(38.9)	13.7	1,521(47.1)	235(41.7)	15.5	1,150(50.9)	176(46.6)	15.3
	非正規職員	1,152(54.3)	209(61.1)	18.1	1,707(52.9)	329(58.3)	19.3	1,110(49.1)	202(53.4)	18.2
	計	2,120(100.0)	342(100.0)	16.1	3,228(100.0)	564(100.0)	17.5	2,260(100.0)	378(100.0)	16.7

注1:2024年度から看護師を除外した。

6. 事業所の1年間の離職者数(別表6)

過去1年間(2022年10月1日から2023年9月30日)

人(%)

		2023年度			2024年度			2025年度		
		2022年9月 30日の在籍 者数(人)①	過去1年間 の離職人数 (人)③	離職率(%) ③÷①×100	2023年9月 30日の在籍 者数(人)①	過去1年間 の離職人数 (人)③	離職率(%) ③÷①×100	2024年9月 30日の在籍 者数(人)①	過去1年間 の離職人数 (人)③	離職率(%) ③÷①×100
訪問介護員	正規職員	222(22.5)	43(27.9)	19.4	346(31.6)	69(37.7)	19.9	209(29.1)	67(41.6)	32.1
	非正規職員	766(77.5)	111(72.1)	14.5	748(68.4)	114(62.3)	15.2	510(70.9)	94(58.4)	18.4
	計	993(100.0)	154(100.0)	15.6	1,094(100.0)	183(100.0)	16.7	719(100.0)	161(100.0)	22.4
介護職員	正規職員	968(45.7)	121(39.0)	12.5	1,521(47.1)	208(36.6)	13.7	1,150(50.9)	150(46.3)	13.0
	非正規職員	1,152(54.3)	189(61.0)	16.4	1,707(52.9)	360(63.4)	21.1	1,110(49.1)	174(53.7)	15.7
	計	2,120(100.0)	310(100.0)	14.6	3,228(100.0)	568(100.0)	17.6	2,260(100.0)	324(100.0)	14.3

7. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減(別表7)

過去1年間(各年10月1日から9月30日)

人(%)

		2023年度			2024年度			2025年度		
		過去1年間の 採用人数 (人)②	過去1年間の 離職人数 (人)③	採用人数と 離職人数と の増減率 (②-③)÷③ ×100)	過去1年間の 採用人数 ②	過去1年間の 離職人数 ③	採用人数と 離職人数と の増減率 (②-③)÷③ ×100	過去1年間の 採用人数 ②	過去1年間の 離職人数③	採用人数と 離職人数との 増減率 (②-③)÷③ ×100
訪問介護員	正規職員	42(27.5)	43(27.9)	△1(△2.4)	90(37.3)	69(37.7)	21(23.3)	90(47.9)	67(41.6)	23(25.6)
	非正規職員	111(72.5)	111(72.1)	0(0.0)	151(62.7)	114(62.3)	37(24.5)	98(52.1)	94(58.4)	4(4.1)
	計	153(100.0)	154(100.0)	△1(△0.7)	241(100.0)	183(100.0)	58(24.1)	188(100.0)	161(100.0)	27(14.4)
介護職員	正規職員	133(38.9)	121(39.0)	12(9.0)	235(41.7)	208(36.6)	27(11.5)	176(46.6)	150(46.3)	26(14.8)
	非正規職員	209(61.1)	189(61.0)	20(9.6)	329(58.3)	360(63.4)	△31(△9.2)	202(53.4)	174(53.7)	28(13.9)
	計	342(100.0)	310(100.0)	32(9.4)	564(100.0)	568(100.0)	△4(△0.7)	378(100.0)	324(100.0)	54(14.3)

8. 貴事業所の過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数(別表8)

過去1年間(2022年10月1日から2023年9月30日)

人(%)

		2023年度			2024年度			2025年度		
		過去1年間の 離職人数 ③	過去1年間の 採用人数② のうち1年以 内の離職人 数④	③対する1年 以内の離職 人数の割合 ⑤ $④ \div ③ \times 100$	2023年10月 1日から2024 年9月30日 の離職人数 ③	過去1年間の 採用人数② のうち1年以 内の離職人数④ $④ \div ② \times 100$	③のうち1年 以内の離職 人数の割合 ⑤ $④ \div ③ \times 100$	2024年10月 1日から2025 年9月30日 の離職人数 ③	過去1年間の 採用人数のう ち1年以内の 離職人数④ $④ \div ② \times 100$	③のうち1年 以内の離職 人数の割合 ⑤ $④ \div ③ \times 100$
訪問介護員	正規職員	43(27.9)	18(42.9)	41.9	69(37.7)	24(26.7)	34.8	67(41.6)	27(30.0)	40.3
	非正規職員	111(72.1)	30(27.0)	27.0	114(62.3)	106(70.2)	93.0	94(58.4)	29(29.6)	30.9
	計	154(100.0)	48(31.4)	31.2	183(100.0)	130(53.9)	71.0	161(100.0)	56(29.8)	34.8
介護職員	正規職員	121(39.0)	31(23.3)	25.6	208(36.6)	57(24.3)	27.4	150(46.3)	38(21.6)	25.3
	非正規職員	189(61.0)	63(30.1)	33.3	360(63.4)	109(45.6)	30.3	174(53.7)	53(26.2)	30.5
	計	310(100.0)	94(27.5)	30.3	568(100.0)	166(29.4)	29.2	324(100.0)	91(24.5)	28.1

(注) A=過去1年間の採用人数

9. 2023年度 過去1年間に離職した職員の退職理由（別表9）

（複数回答）

退職理由	訪問介護員	介護職員	計
収入が少なかったため	9(5.5)	10(2.9)	19(3.7)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	1(0.6)	8(2.3)	9(1.8)
職場の人間関係に問題があった	6(3.6)	34(9.8)	40(7.8)
自分の将来の見込みが立たなかったため	2(1.2)	4(1.2)	6(1.2)
他に良い仕事・職場があったため	20(12.1)	61(17.6)	81(15.9)
新しい資格を取ったため	4(2.4)	4(1.2)	8(1.6)
結婚・出産・妊娠・育児のため	0(0.0)	10(2.9)	10(2.0)
家族の介護・看護のため	24(14.6)	25(7.2)	49(9.6)
病氣・高齢のため続けられなくなったため	46(27.9)	51(14.7)	97(19.0)
仕事がつきつくなくなったため	10(6.1)	27(7.8)	37(7.2)
希望に沿った仕事ができないため	6(3.6)	11(3.2)	17(3.3)
その他	37(22.4)	101(29.2)	138(27.0)
計	165(100.0)	346(100.0)	511(100.0)

人(%)

→ 2024年度の選択肢に集約した場合

人(%)

退職理由	訪問介護員	介護職員	計
1. 給与面	9(5.5)	10(2.9)	19(3.7)
2. 法人方針	1(0.6)	8(2.3)	9(1.8)
3. 人間関係	6(3.6)	34(9.8)	40(7.8)
4. 仕事内容	26(15.7)	72(20.8)	98(19.2)
5. 年齢・体力	56(34.0)	78(22.5)	134(26.2)
6. 結婚・出産・家族介護等	24(14.6)	35(10.1)	59(11.6)
7. キャリア不安	6(3.6)	8(2.3)	14(2.7)
8. その他、具体的事例	37(22.4)	101(29.2)	138(27.0)
計	165(100.0)	346(100.0)	511(100.0)

（注）退職理由の末尾の数字は、2024年度の選択肢の数字

10. 過去1年間の離職者の主な退職理由（別表10）

（複数回答）

事業所数（%）

退職理由	2024年度			2025年度		
	訪問介護員	介護職員	計	訪問介護員	介護職員	計
1. 給与面	2（ 1.8）	32（ 7.3）	34（ 6.2）	6（ 4.2）	19（ 6.8）	25（ 6.0）
2. 法人方針	1（ 0.9）	20（ 4.6）	21（ 3.8）	33（ 23.2）	17（ 6.1）	50（ 11.9）
3. 人間関係	19（ 16.7）	72（ 16.4）	91（ 16.5）	22（ 15.5）	43（ 15.5）	65（ 15.5）
4. 仕事内容	18（ 15.8）	62（ 14.2）	80（ 14.5）	14（ 9.9）	59（ 21.2）	73（ 17.4）
5. 年齢・体力	40（ 35.1）	110（ 25.1）	150（ 27.2）	40（ 28.2）	40（ 14.4）	80（ 19.0）
6. 結婚・出産・家族介護等	14（ 12.3）	51（ 11.6）	65（ 11.8）	14（ 9.9）	39（ 14.0）	53（ 12.6）
7. キャリア不安	0（ 0.0）	13（ 3.0）	13（ 2.3）	4（ 2.8）	8（ 2.9）	12（ 2.9）
8. その他、具体的事例	20（ 17.5）	78（ 17.8）	98（ 17.7）	9（ 6.3）	53（ 19.1）	62（ 14.8）
計	114（100.1）	438（100.0）	552（100.0）	142（100.0）	278（100.0）	420（100.1）

11. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進のために、力を入れている方策（別表11）

(%)

		2024年度	2025年度
1	有給休暇の取得促進	74.3	70.9
2	時間外勤務の削減	63.2	62.2
3	賃金・手当の改善	67.3	55.4
4	昇進制度	24.0	25.7
5	指導員・相談窓口の設置	21.6	25.0
6	職場環境の改善	64.3	70.3
7	介護ロボット・ICT等の導入	16.4	25.0
8	経営方針・ケア方針等の共有	32.7	38.5
9	その他、具体的事例	5.3	5.4
10	方策なし	0.6	1.4

12. 外国人介護職員の雇用（別表12）

事業所数(%)

	2023年度	2024年度	2025年度
雇用している（雇用形態は問わない）	28(18.7)	50(29.2)	41(27.7)
雇用していない	122(81.3)	121(70.8)	107(72.3)
	150(100.0)	171(100.0)	148(100.0)

13. 問7で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の在留資格(別表13)

	2023年度	2024年度	2025年度
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	22(16.7)	44(21.9)	15(8.2)
EPA(経済連携協定)に基づく者	1(0.5)	3(1.5)	2(1.1)
介護技能実習制度に基づく者	41(31.1)	49(24.4)	33(17.9)
在留資格「介護」に基づく者	23(17.4)	23(11.4)	36(19.6)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	39(29.6)	68(33.8)	91(49.5)
留学生	4(3.0)	13(6.5)	7(3.8)
その他	2(1.5)	1(0.5)	0(0.0)
計	132(100.0)	201(100.0)	184(100.1)

14. 問7で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国(別表14)

出身国	2023年度	2024年度	2025年度
フィリピン	20(15.0)	29(14.7)	8(4.4)
ベトナム	52(39.1)	53(26.9)	51(28.0)
中国	28(21.1)	32(16.3)	24(13.2)
インドネシア	13(9.8)	31(15.7)	42(23.1)
ミャンマー	—	28(14.2)	32(17.6)
ネパール	—	16(8.1)	18(9.9)
タイ	—	1(0.5)	1(0.5)
その他	19(14.3)	7(3.6)	6(3.3)
	133(100.0)	197(100.0)	182(100.0)

メモ

IV 【参考】 介護労働安定センターと町田市介護人材開発センターとの年次比較

1. 雇用形態別・職種別従業員の割合

(%)

		介護労働安定センター		町田市介護人材開発センター		
		2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
訪問介護員	正規職員	50.5	55.4	22.4	31.9	28.3
	非正規職員	47.2	30.8	77.6	68.1	71.7
介護職員	正規職員	77.9	63.9	45.9	46.2	51.0
	非正規職員	20.2	25.7	54.1	53.8	49.0

2. 訪問介護員と介護職員の採用率

(%)

	介護労働安定センター		町田市介護人材開発センター		
	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
訪問介護員	16.8	14.1	15.5	22.0	26.4
介護職員	16.9	14.4	16.1	17.5	17.0
計	16.9	14.3	15.9	18.6	19.4

3. 訪問介護員と介護職員の離職率

(%)

	介護労働安定センター		町田市介護人材開発センター		
	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
訪問介護員	11.8	11.4	15.6	16.7	22.6
介護職員	13.6	12.8	14.6	17.6	14.5
計	13.1	12.4	14.9	17.4	16.6

4. 訪問介護員と介護職員の増減率

(%)

	介護労働安定センター		町田市介護人材開発センター		
	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
訪問介護員	5.0	2.7	△0.7	24.1	14.4
介護職員	3.3	1.6	9.4	△0.7	14.7
計	3.8	1.9	6.3	6.7	14.6

5. 介護職員等の早期離職防止や定着促進の行っている方策

(%)

	介護労働安定センター		町田市介護 人材センター 2023 年度
	2023 年度	2024 年度	
賃金水準を向上させている	50.0	62.4	70.7
時間外勤務の削減	—	56.7	68.0
残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	64.3	74.7	60.7
仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	61.1	—	52.0
本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置(人事異動)を行っている	39.5	56.4	40.7
職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	63.1	50.8	40.7
現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている	53.8	39.9	38.0
ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	69.2	72.0	36.7
仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など)	65.4	68.9	34.7
仕事外での職員間の交流を深めている	22.5	26.1	33.3
悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	43.7	44.6	32.7
事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している	46.2	42.8	30.7
介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている	23.8	26.8	27.3
健康対策や健康管理に力を入れている	37.8	42.5	26.0
仕事と家庭(育児・介護)の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	51.8	55.1	23.3
託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	7.9	6.4	18.7
職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	33.4	36.2	16.7
能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している	44.8	49.2	16.7
社内外で研修を受講できる機会を充実させている	47.8	52.7	13.3
地域活動への事業所としての参加	—	23.4	6.7
その他	0.8	0.6	3.3
特に方策はとっていない	3.6	5.0	1.3
無回答	1.3	1.1	0.0

1) 介護労働安定センター2023 年度＝令和 5 年度事業所における介護労働実態調査報告書 46 頁

2) 介護労働安定センター2024 年度＝令和 6 年度事業所における介護労働実態調査報告書 72 頁

6. 介護職員等の早期離職防止や定着促進の行っている方策

(%)

	介護労働安定センタ ー		町田市介護人材開 発センター	
	2023 年度	2024 年度	2024 年度	2025 年度
賃金水準を向上させている	50.0	62.4	67.3	55.2
時間外勤務の削減	—	56.7	63.2	63.6
残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	64.3	74.7	74.3	71.3
仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	61.1	—		
本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置（人事異動）を行っている	39.5	56.4		
職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	63.1	50.8	32.7	39.2
現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている	53.8	39.9		
ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	69.2	72.0		
仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）	65.4	68.9		
仕事外での職員間の交流を深めている	22.5	26.1		
悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	43.7	44.6	21.6	25.2
事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している	46.2	42.8	64.3	69.9
介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている	23.8	26.8	16.4	24.5
健康対策や健康管理に力を入れている	37.8	42.5		
仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	51.8	55.1		
託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	7.9	6.4		
職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	33.4	36.2		
能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している	44.8	49.2	24.0	25.2
社内外で研修を受講できる機会を充実させている	47.8	52.7		
地域活動への事業所としての参加	—	23.4		
その他	0.8	0.6	5.3	5.6
特に方策はとっていない	3.6	5.0	0.6	0.0
無回答	1.3	1.1		

7. 外国人介護職員の雇用

	介護労働安定センター		町田市介護人材開発センター		
	2023年度	2024年度	2023年度	2024年度	2025年度
雇用している	13.4	15.8	28(18.7)	50(29.2)	41(28.7)
雇用していない	82.8	78.8	122(81.3)	121(70.8)	102(71.3)
			150(100.0)	171(100.0)	143(100.0)

8. 「雇用している」場合の在留資格

(町田市介護人材開発センター)

	2023年度	2024年度	2025年度
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	22(16.7)	44(21.9)	15(8.2)
EPA(経済連携協定)に基づく者	1(0.5)	3(1.5)	2(1.1)
介護技能実習制度に基づく者	41(31.1)	49(24.4)	33(17.9)
在留資格「介護」に基づく者	23(17.4)	23(11.4)	36(19.6)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	39(29.6)	68(33.8)	91(49.5)
留学生	4(3.0)	13(6.5)	7(3.8)
その他	2(1.5)	1(0.5)	0(0.0)
計	132(100.0)	201(100.0)	184(100.1)

9. 「雇用している」場合の在留資格

(介護労働安定センター)

	2023年度	2024年度
在留資格「介護」	6.9	7.6
EPA(経済連携協定)に基づく者	1.0	1.0
在留資格「特定技能1号」に基づく者	6.0	7.6
技能実習生	4.8	5.2
留学生	1.4	2.0

**2025年度
町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査
単純集計結果報告書**

2026年1月

実施： 一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター

住所： 〒194-0013 東京都町田市原町田 3-8-5

電話： 042-860-6071 FAX: 042-860-6073

URL: <http://machida-kaigo.org>