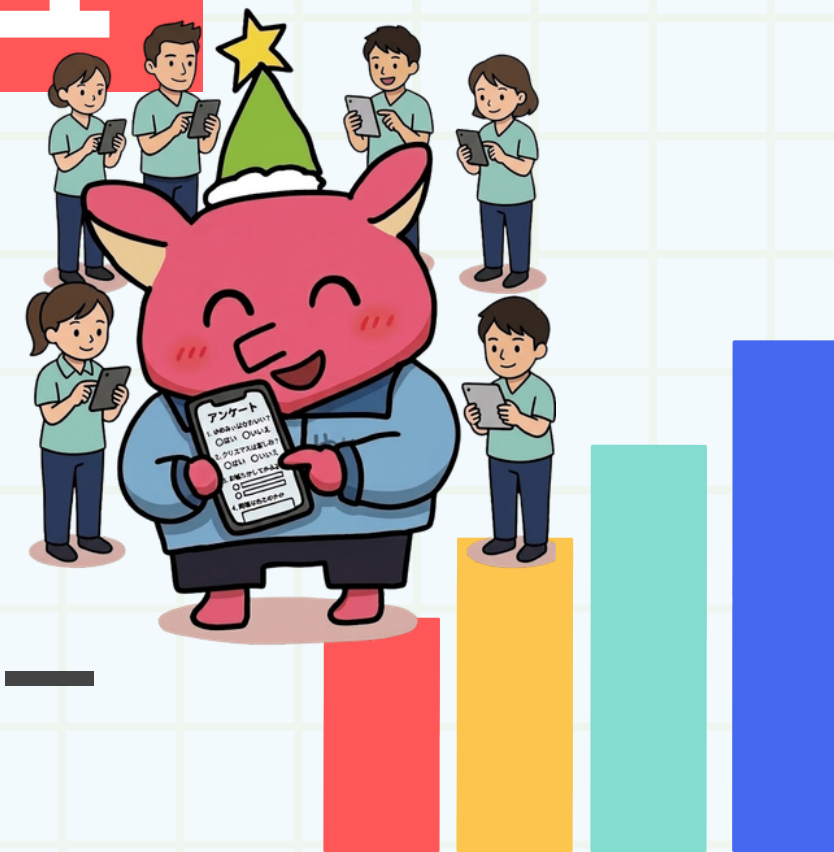
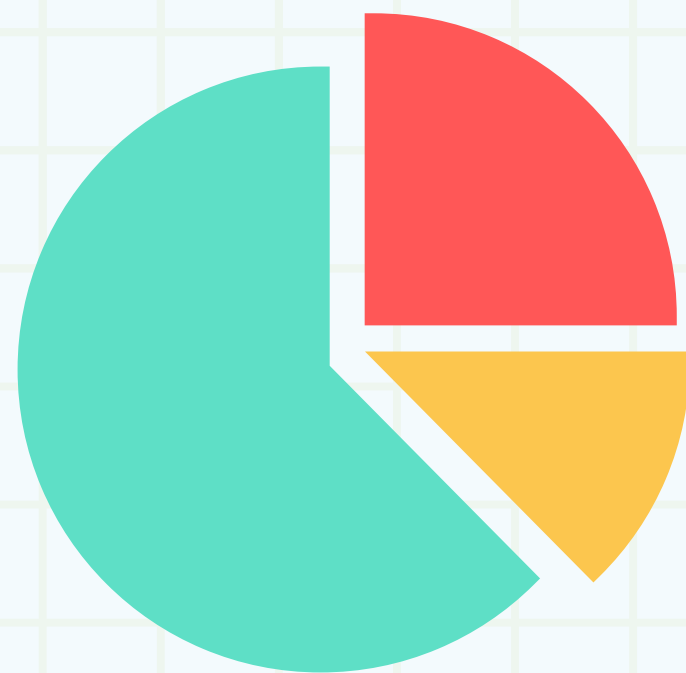
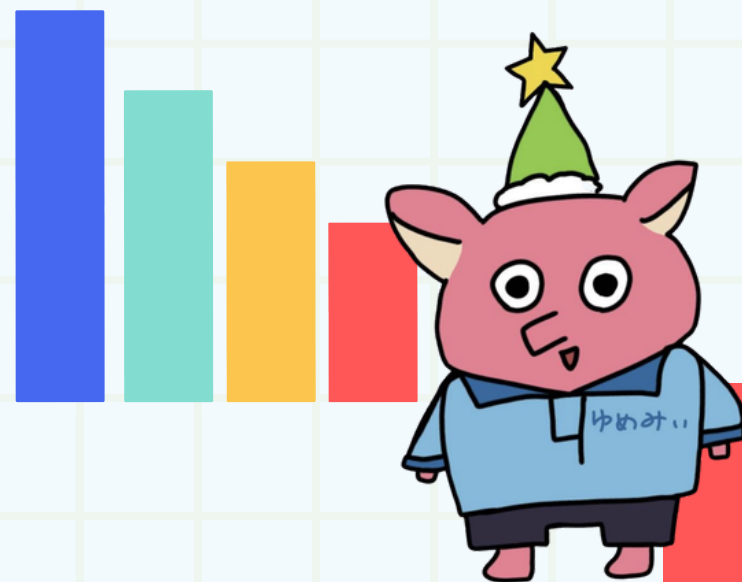


三重県内限定！

介護職意識調査

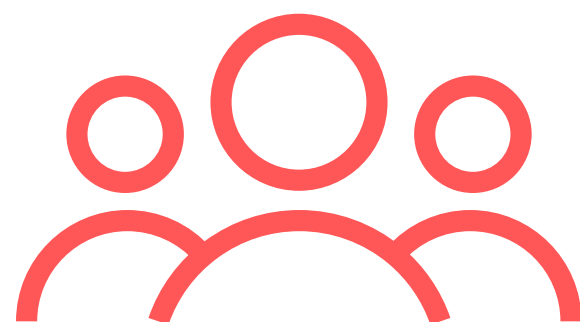
集計結果

— 三重県立みえ夢学園高等学校 —



実施概要

調査の対象



三重県内の介護従事者

実施方法



専用フォーム（WEB）回答

回答期間



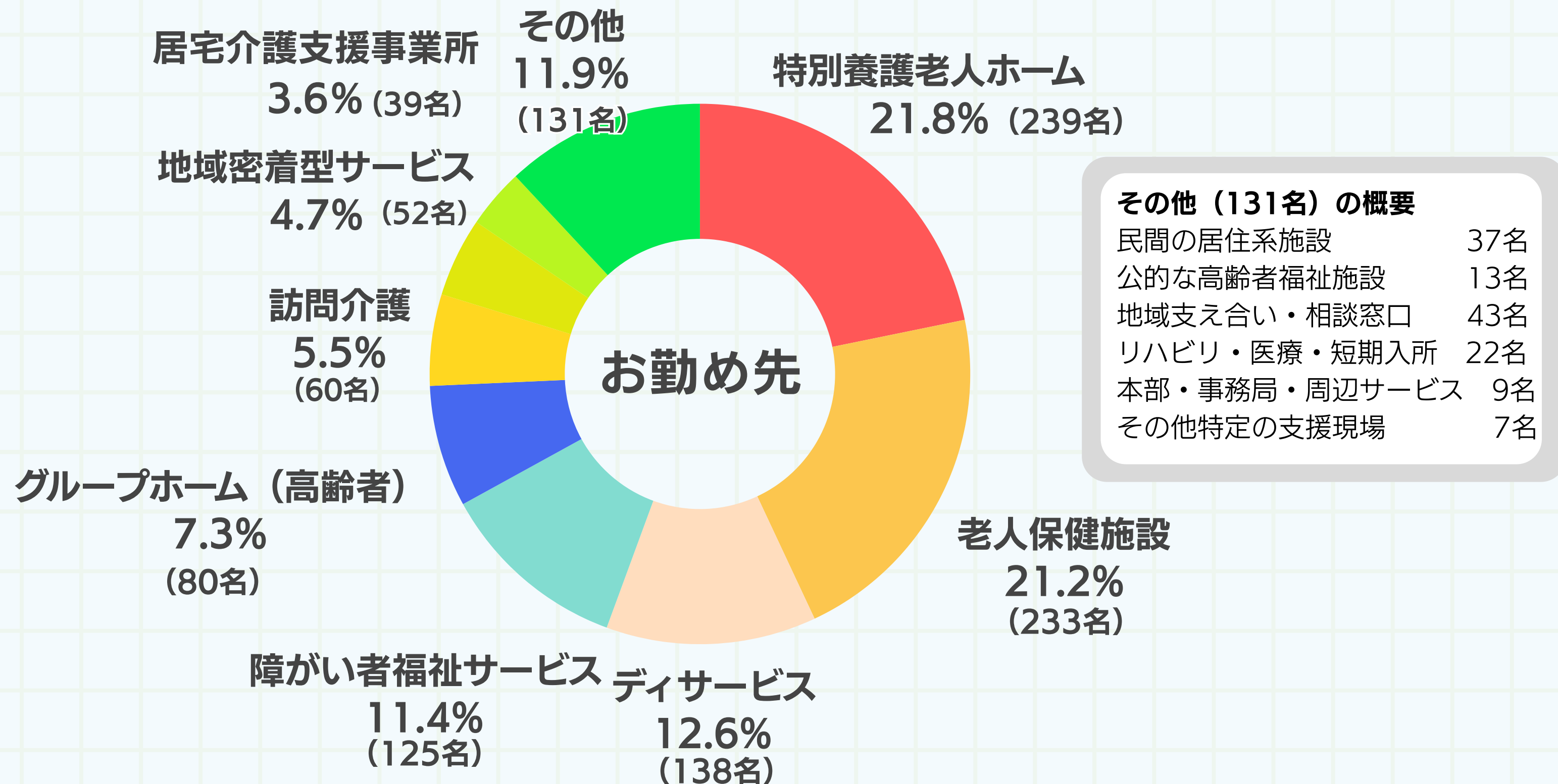
2026年5月11日～6月30日

回答件数

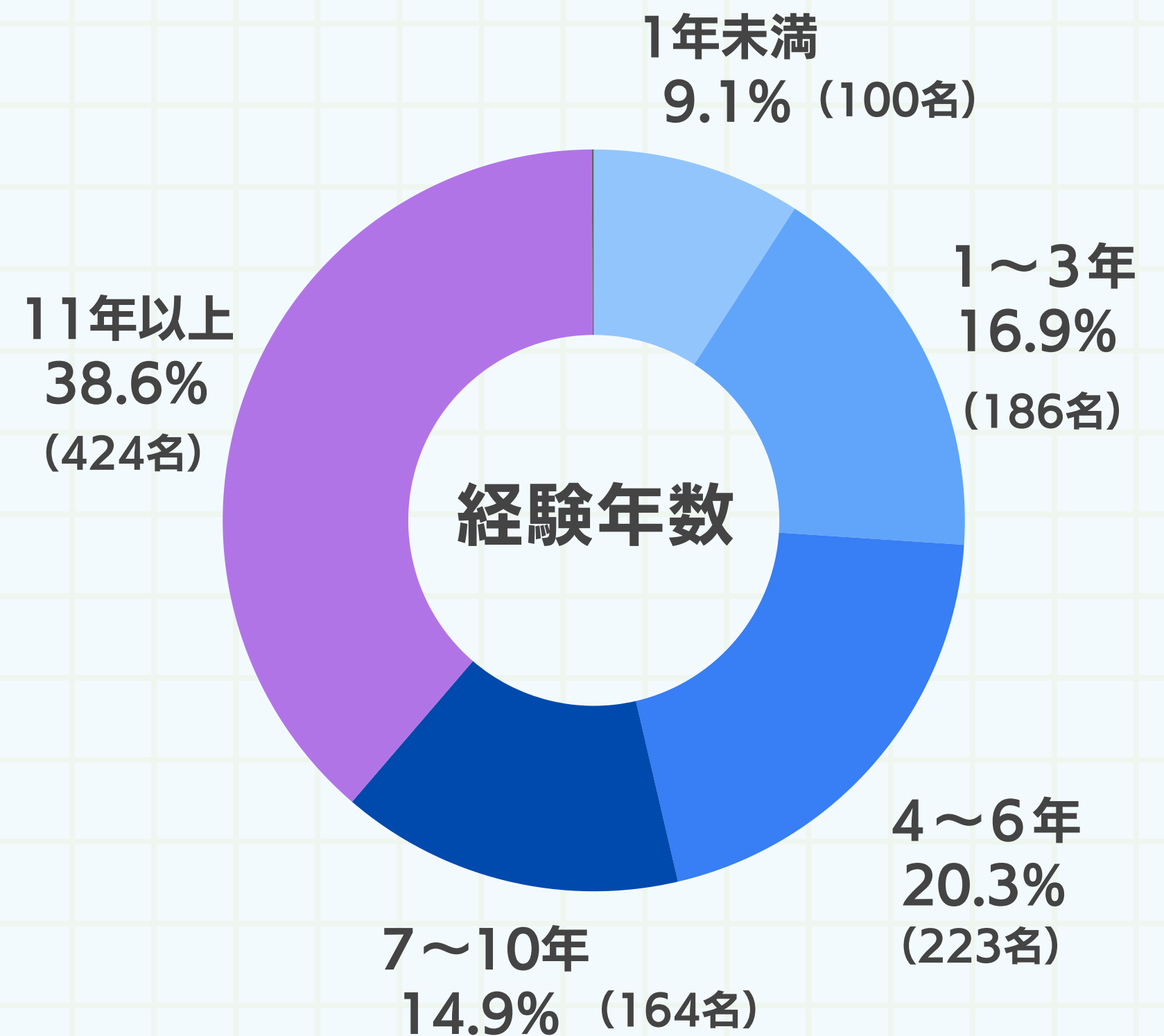
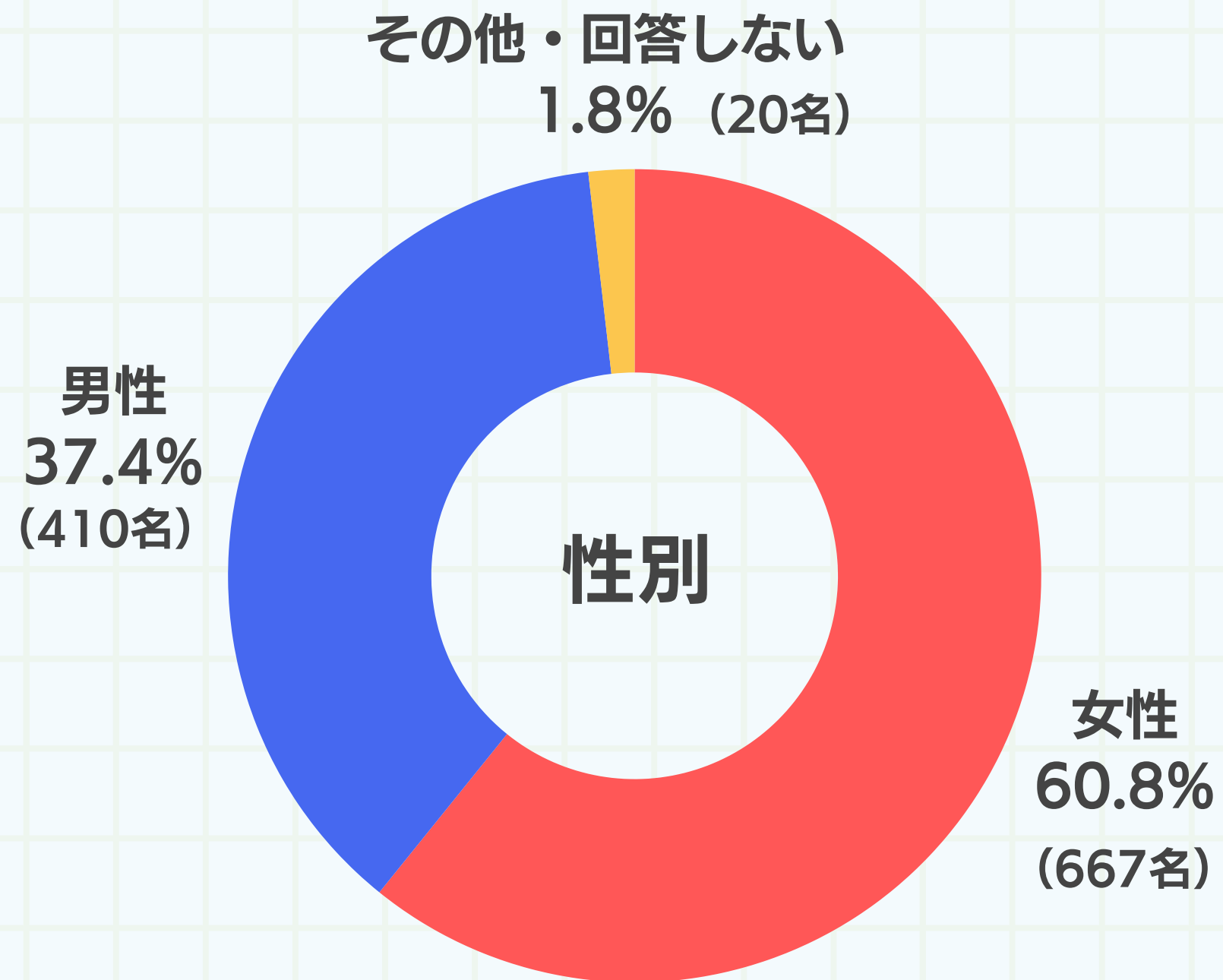


1097件

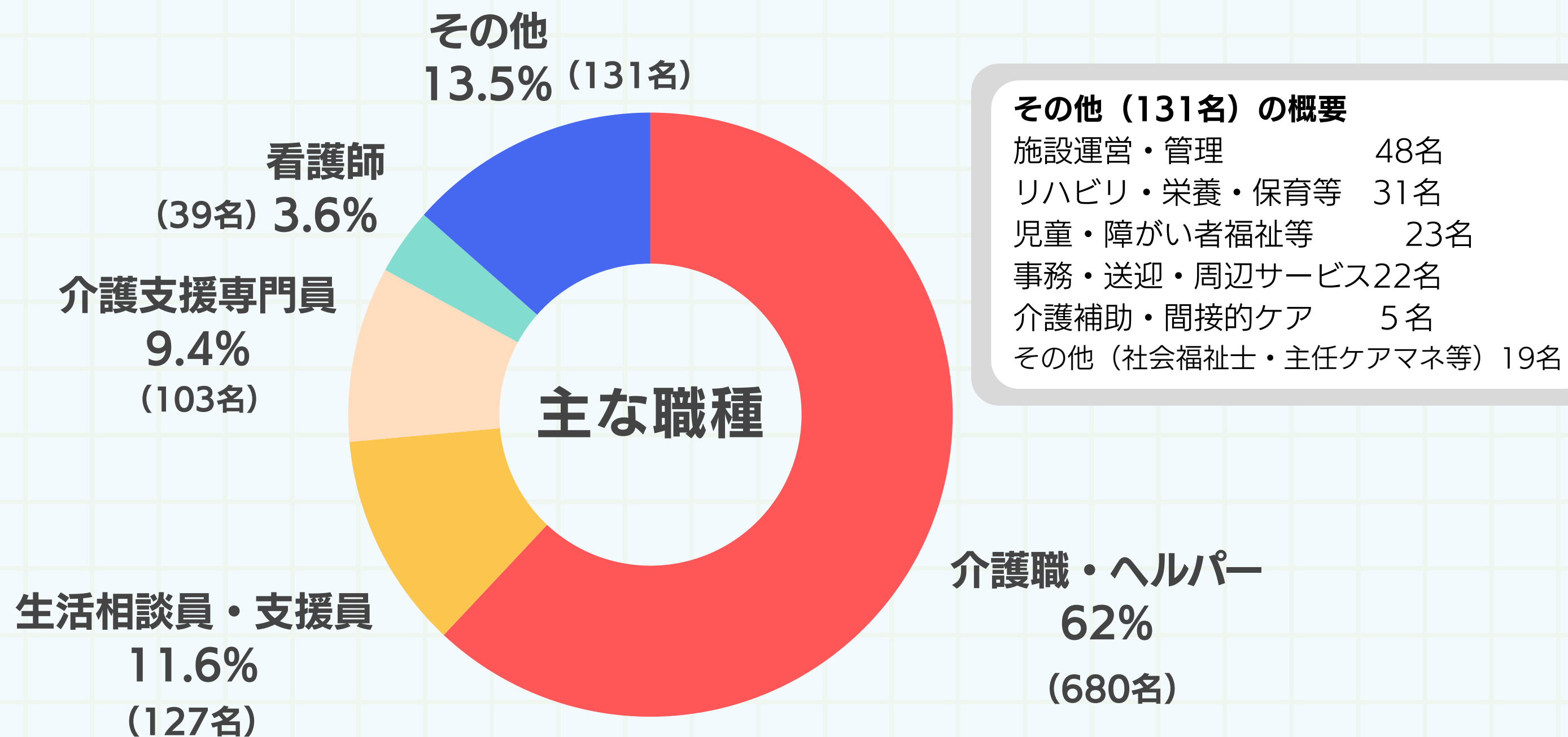
現在の職場について



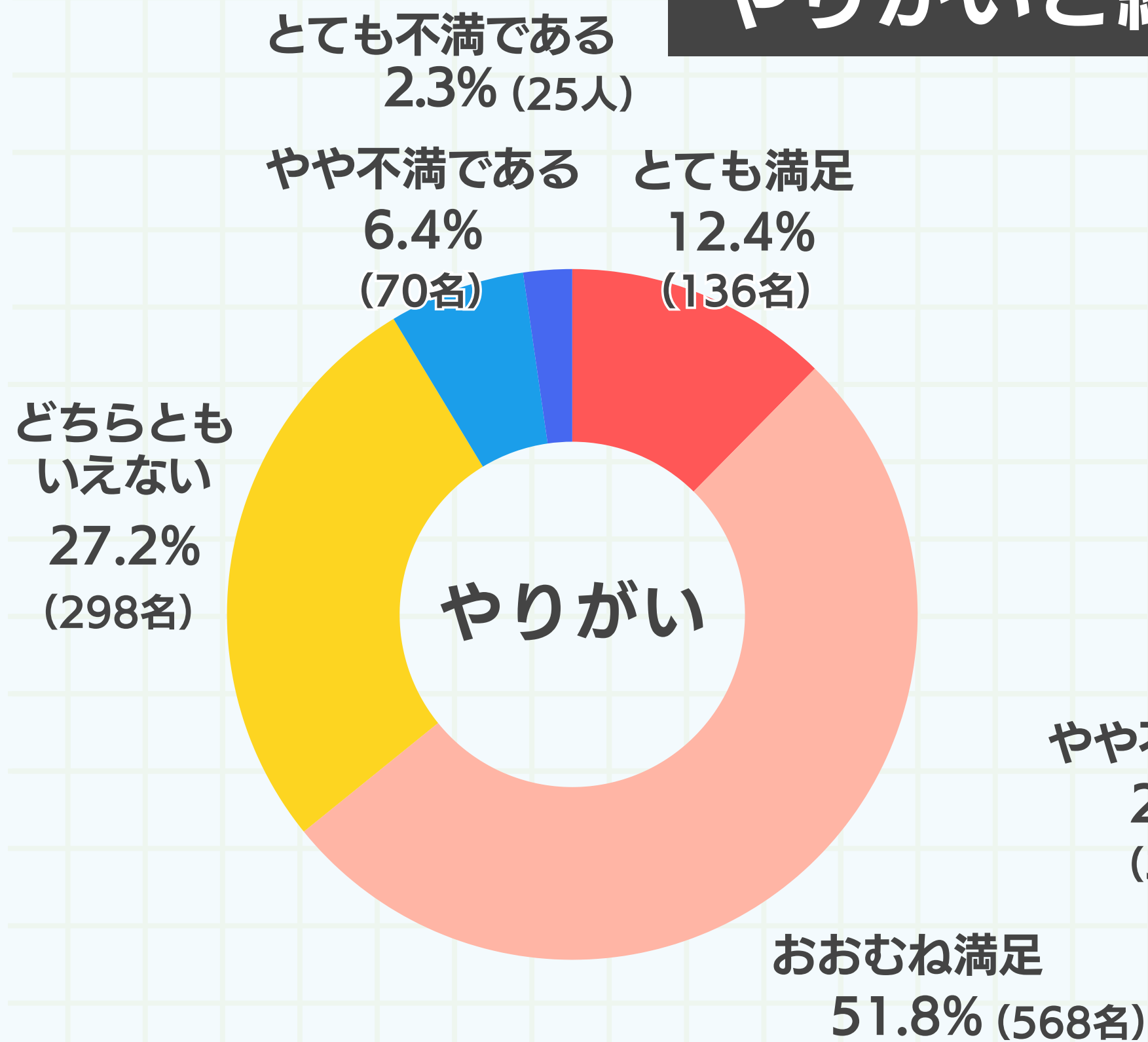
性別及び経験年数について



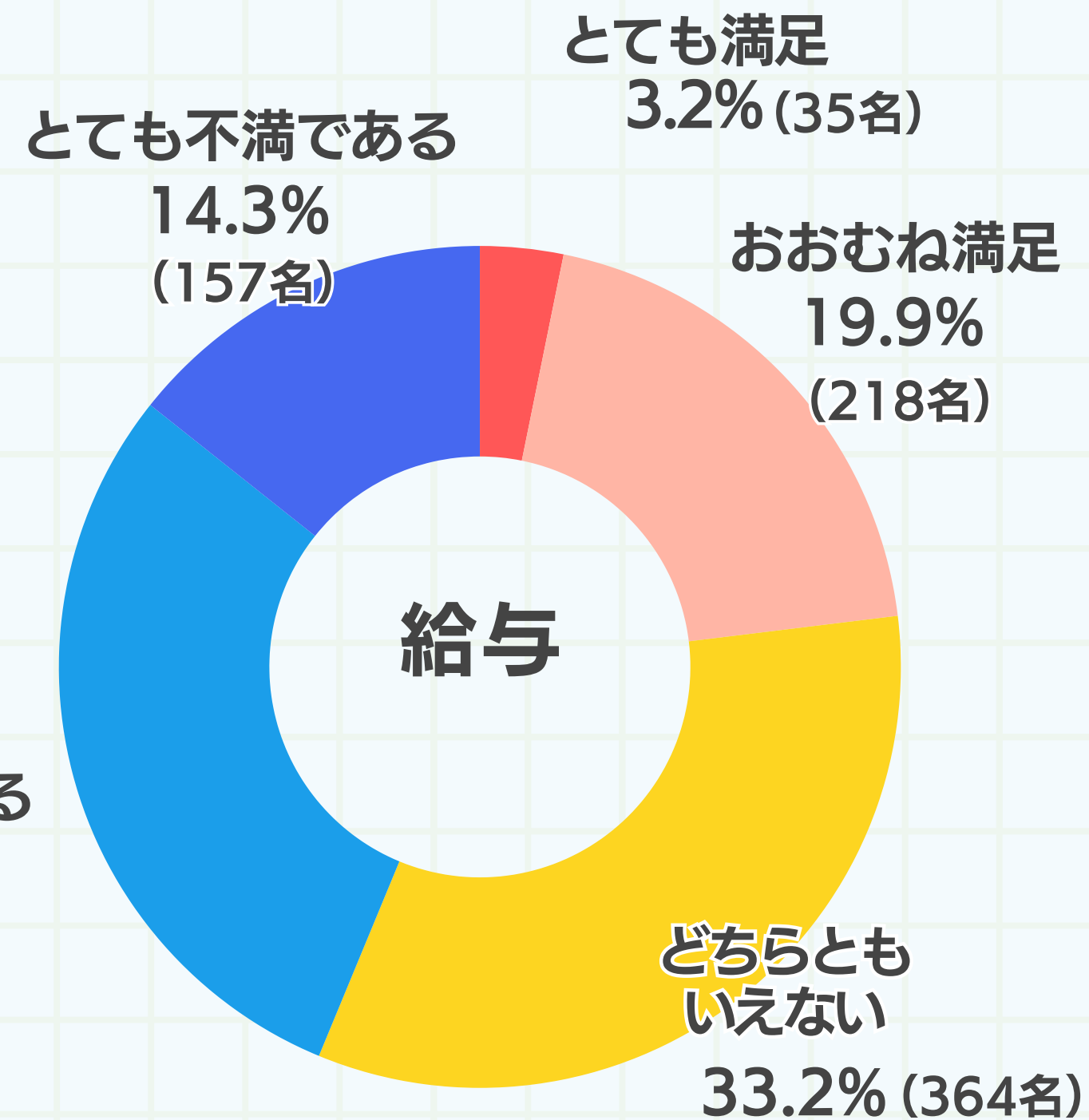
現在の「主な」職種について



やりがいと給与の満足度

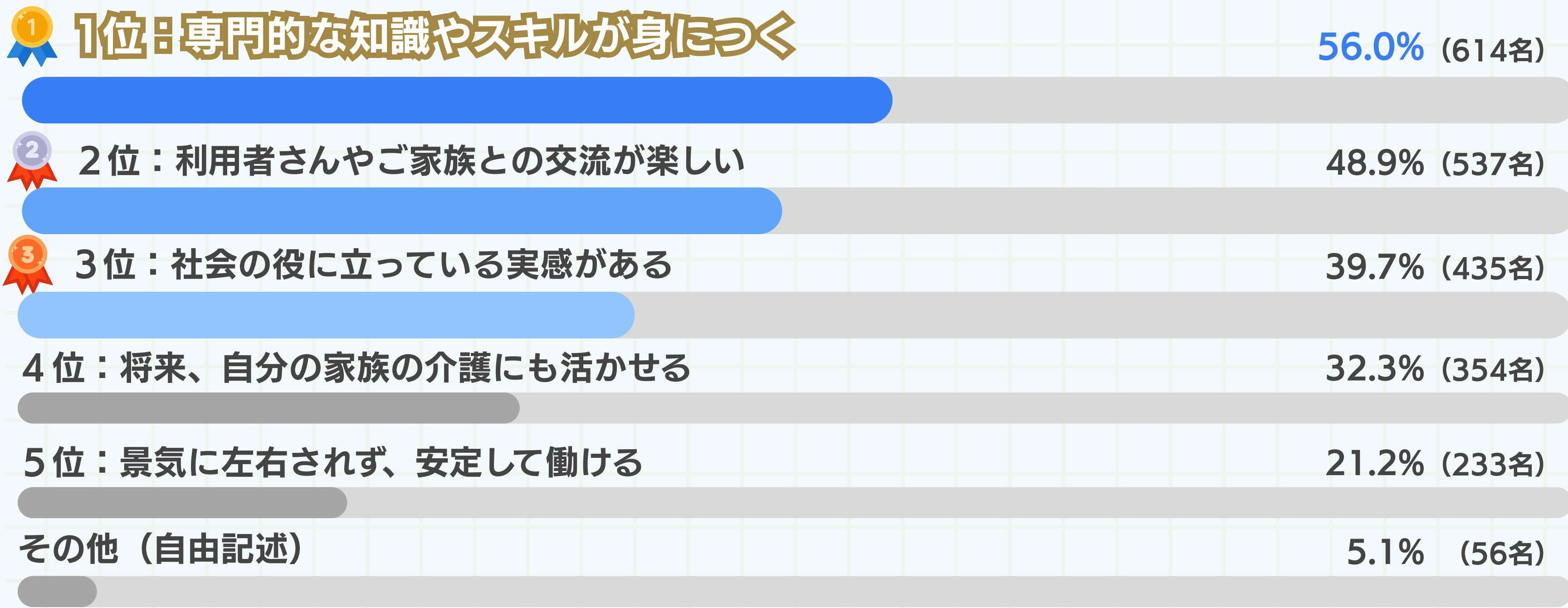


64.2%が今の仕事にやりがいを感じている



給与に満足しているのは23.1%

Q.現在の介護の仕事について、やりがいや魅力に感じていること
(複数回答：3つまで選択) * 複数回答のため、合計は100%を超えます。



その他 (56名) の概要

自身の成長と人間力向上 32.1% (18人) 現場での交流と感謝の声 26.8% (15人) ケアの専門性と誇り 19.6% (11人)
働き方・環境への満足 12.5% (7人) その他特定の価値観 趣味や役立つ・地域の支えになる等 8.9% (5人)

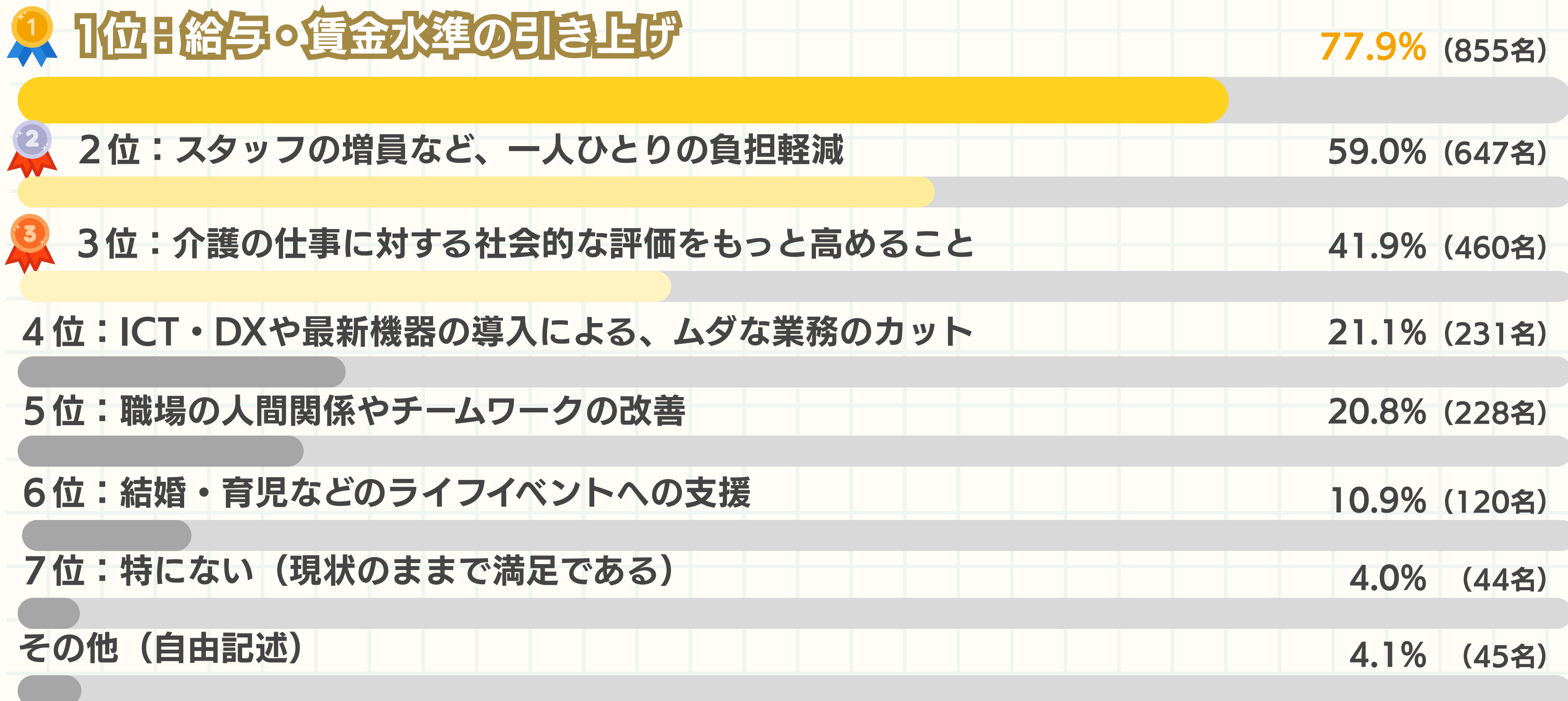
Q.現在の介護の仕事について、負担や課題に感じていること
(複数回答：3つまで選択) * 複数回答のため、合計は100%を超えます。



その他（68名）の概要

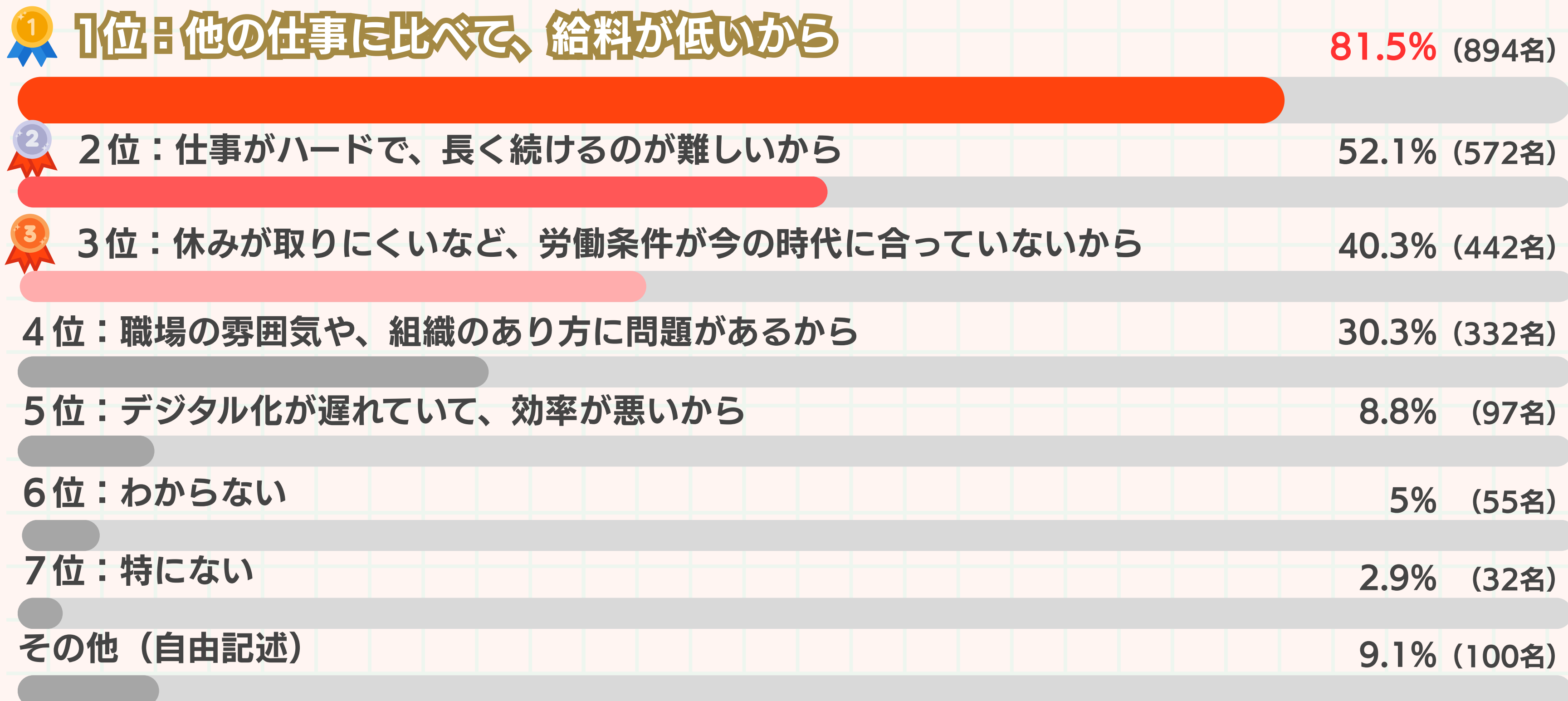
- 業務過多・事務・本来業務外の負担 27.9%（19人）
- 賃金水準・処遇への深刻な訴え 23.5%（16人）
- 人員配置・教育・外国人職員対応 20.6%（14人）
- 制度の限界・将来不安・身体的懸念 14.7%（10人）
- 社会的地位・イメージの低さ 13.2%（9人）

Q.今の職場で、「ここは早急に改善してほしい」と感じること
(複数回答：3つまで選択) * 複数回答のため、合計は100%を超えます。



その他（45名）の概要 補助金等の行政手続きの効率化 26.7%（12名） 給与体系・評価の公平性24.4%（11名）
制度の根本的改善（報酬・税制） 22.2%（10名） 労働条件・設備の改善15.6%（7名） 職員の保護と教育体制11.1%（5名）

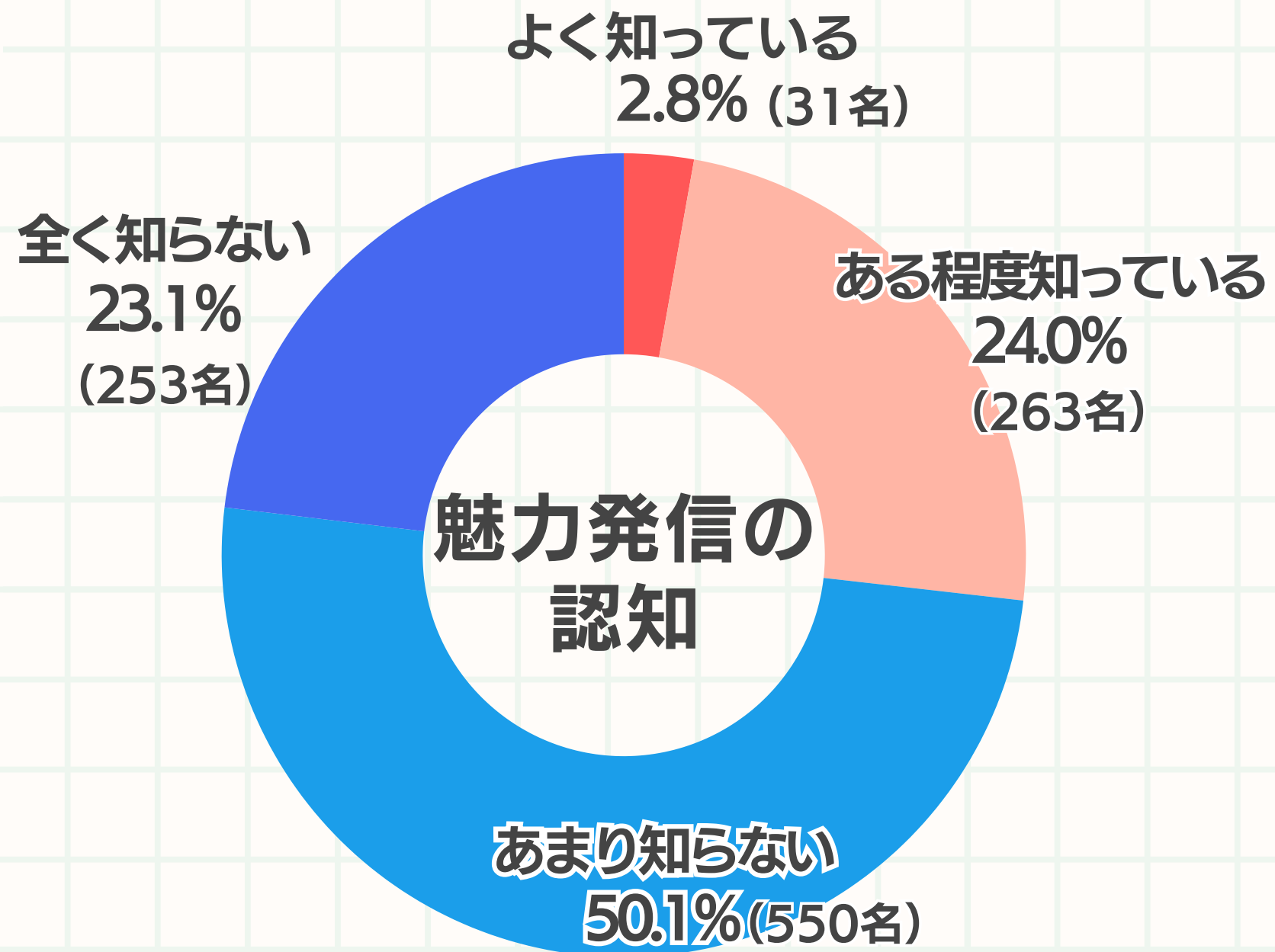
Q.介護の現場で「人手が足りない」という状況が続いている要因
(複数回答：3つまで選択) * 複数回答のため、合計は100%を超えます。



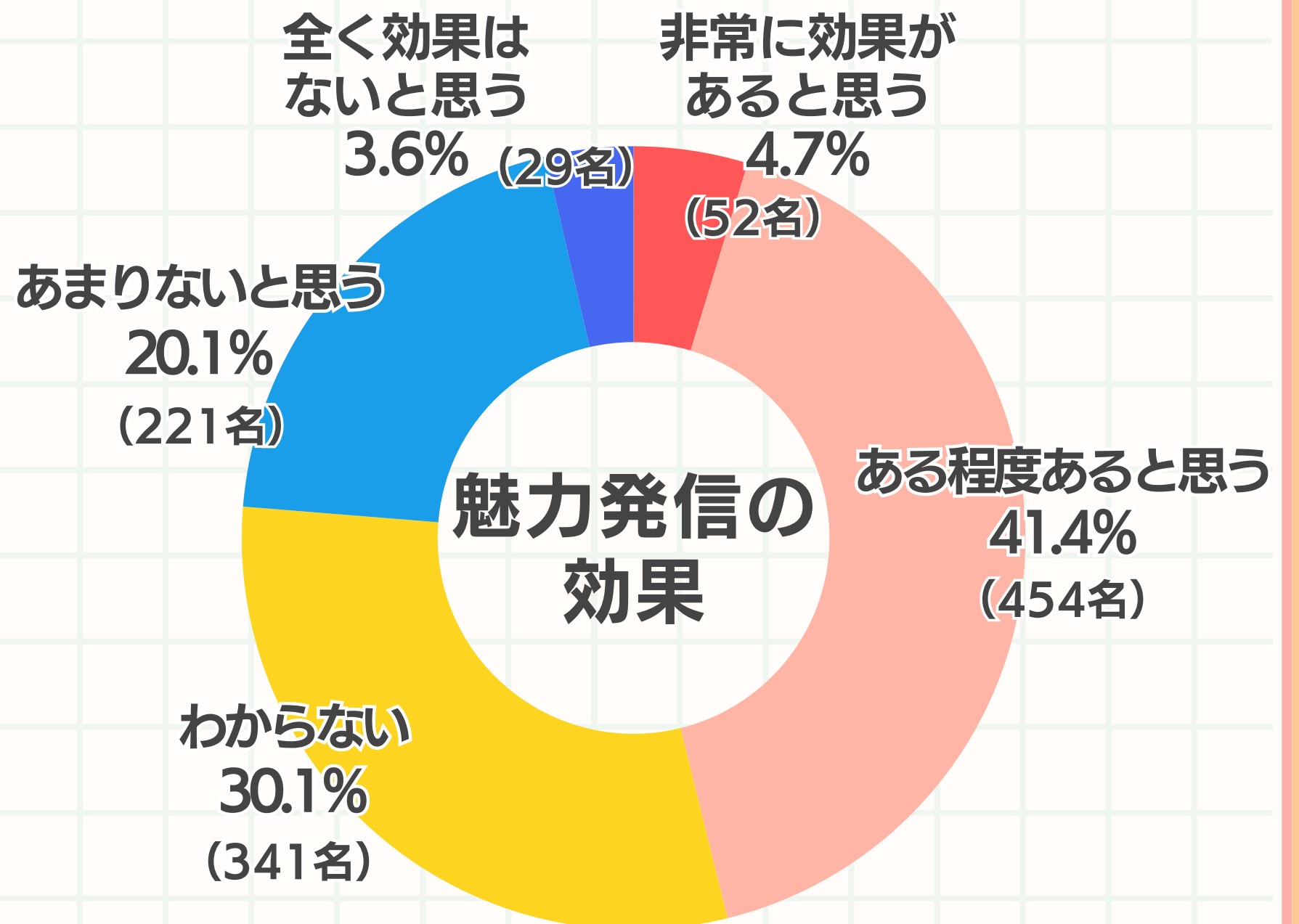
その他（100名）の概要 マイナスイメージ・社会的地位の低さ32名 精神的・身体的ストレスと対価の不均衡25名
人口減少・少子高齢化等の社会構造18名 人材の質・教育・外国人対応の現場負担15名 制度の限界・運営体制の課題10名

三重県の介護の魅力発信について①

Q.三重県などが、学校での説明会・SNS・イベントなどを通じて介護の魅力を発信（以下：介護の魅力発信）していることは知っていますか？



Q.介護の魅力発信は、人手不足の解消やイメージアップに効果があると思いますか？

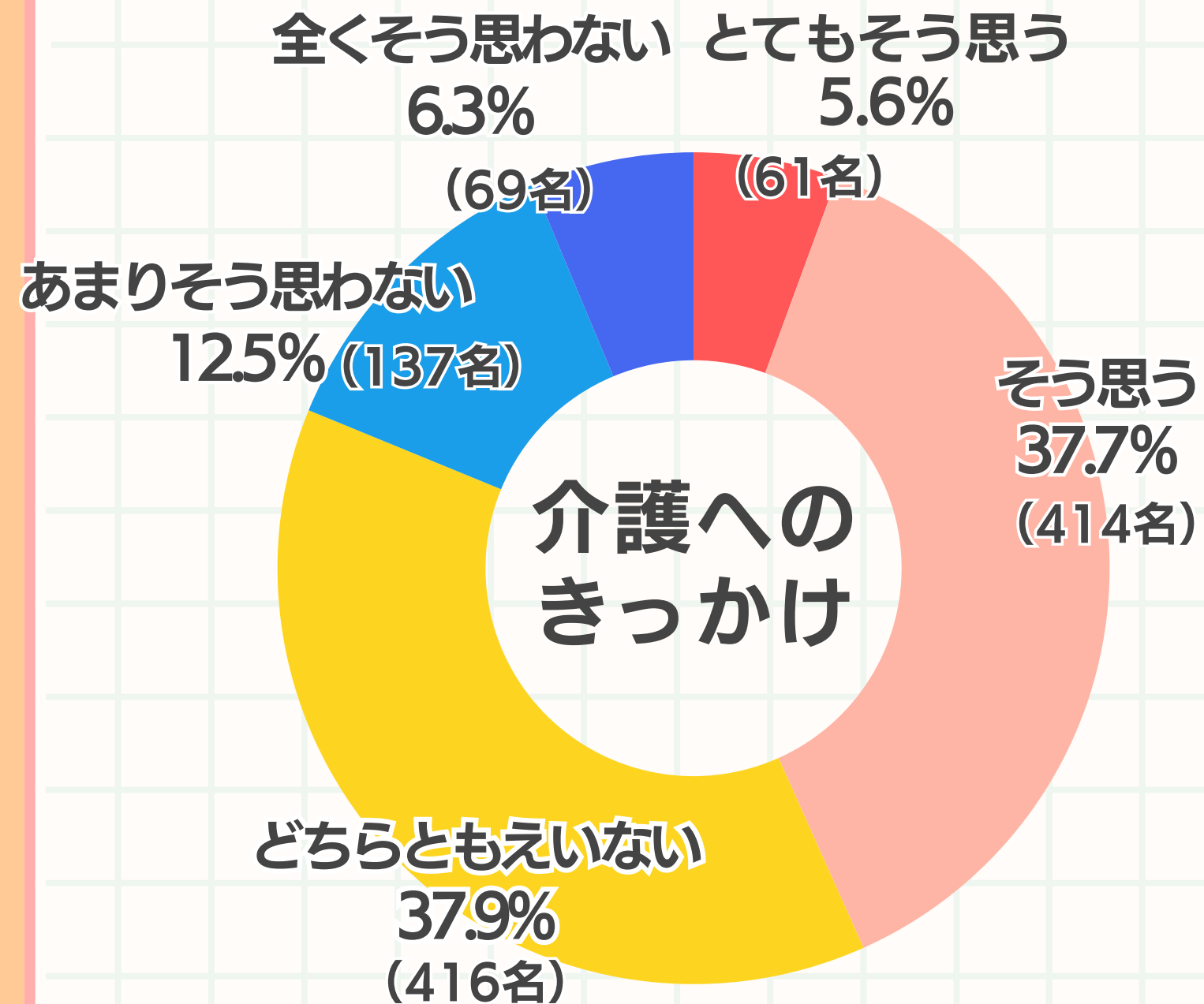


三重県の介護の魅力発信を知っている介護職は、26.8%

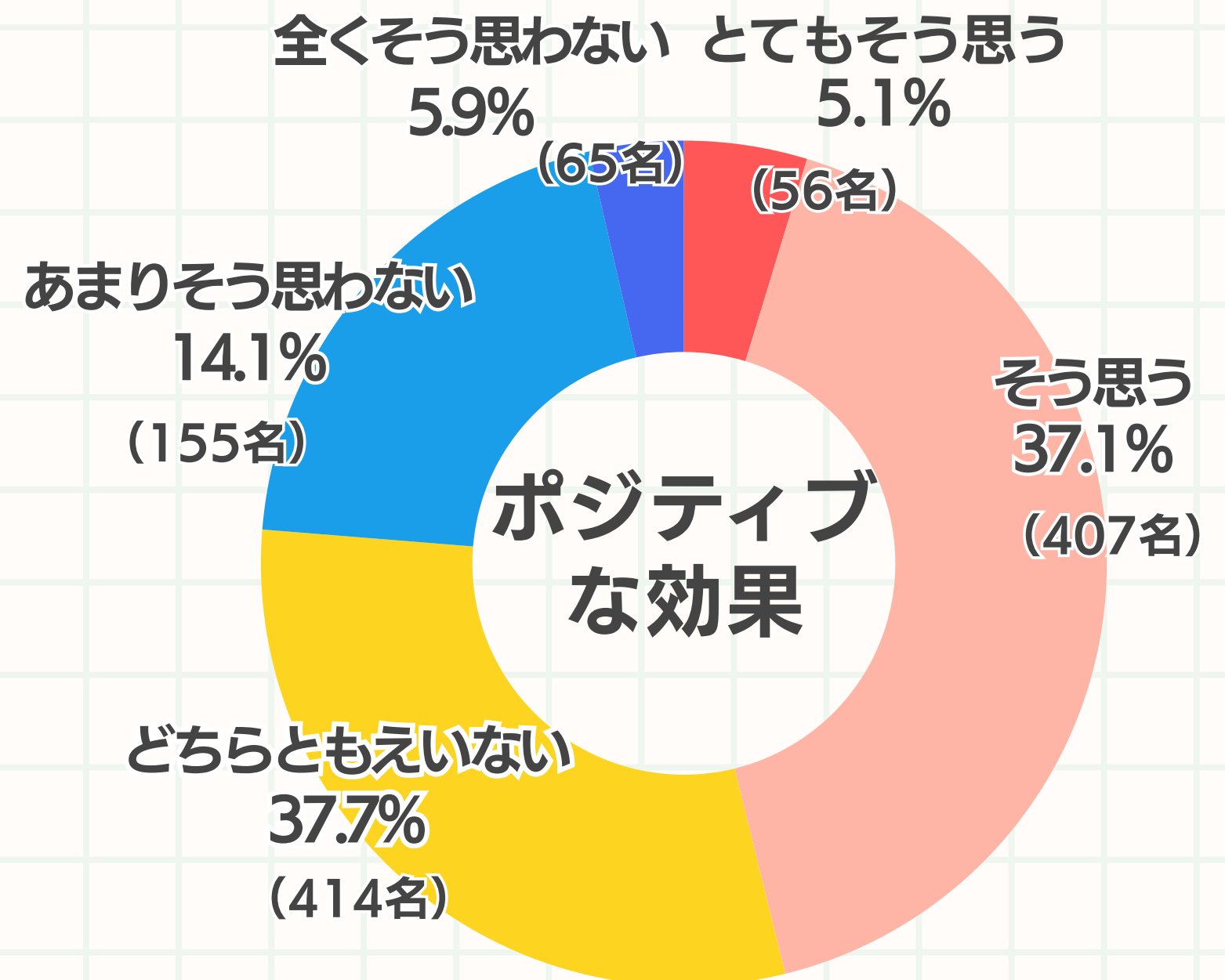
効果はあると思っているのは、46.1%

三重県の介護の魅力発信について②

Q.介護に興味を持つきっかけとして
役立っていると思う

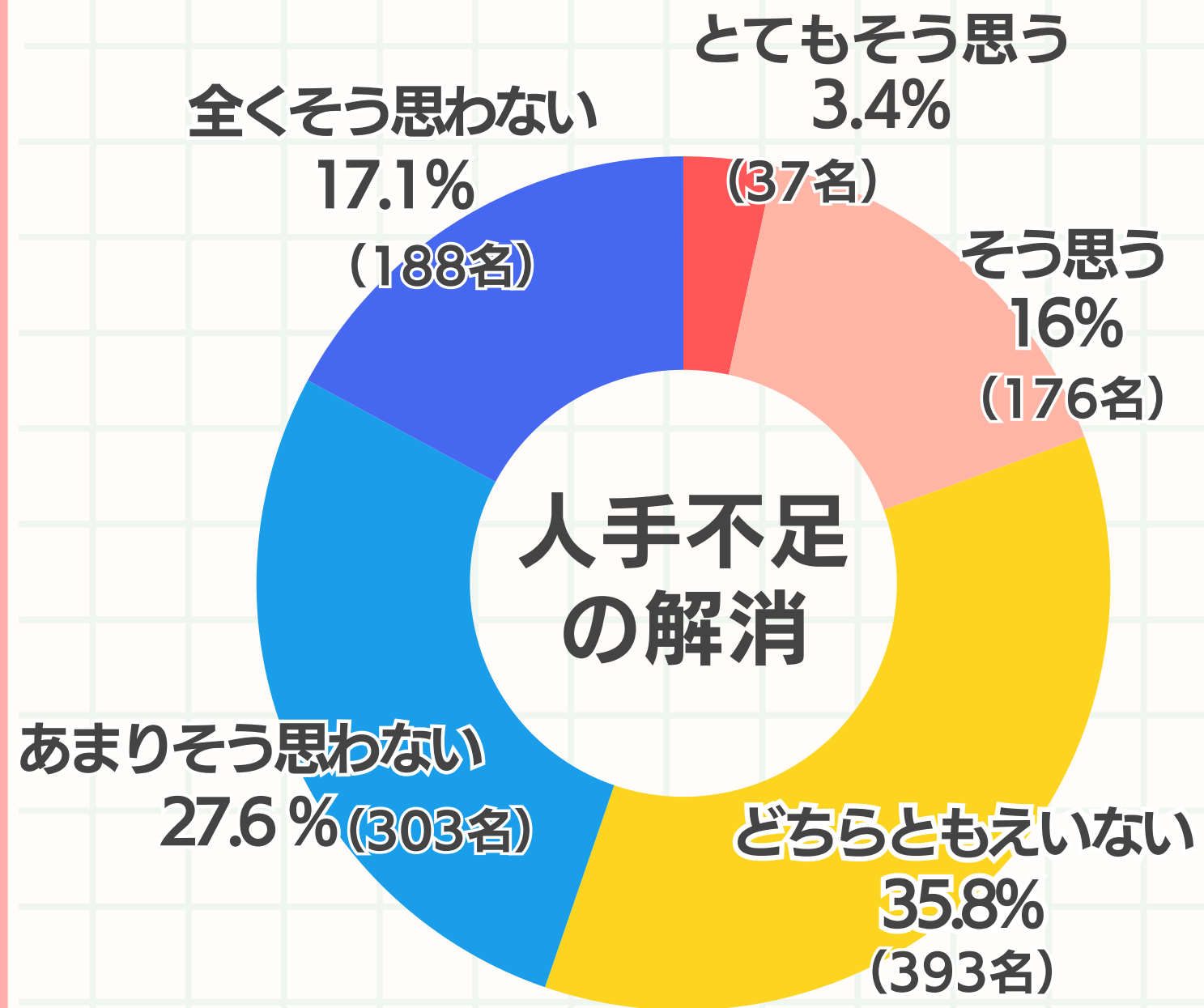


Q.介護のポジティブな面（やりがい等）を
広く伝えていると思う

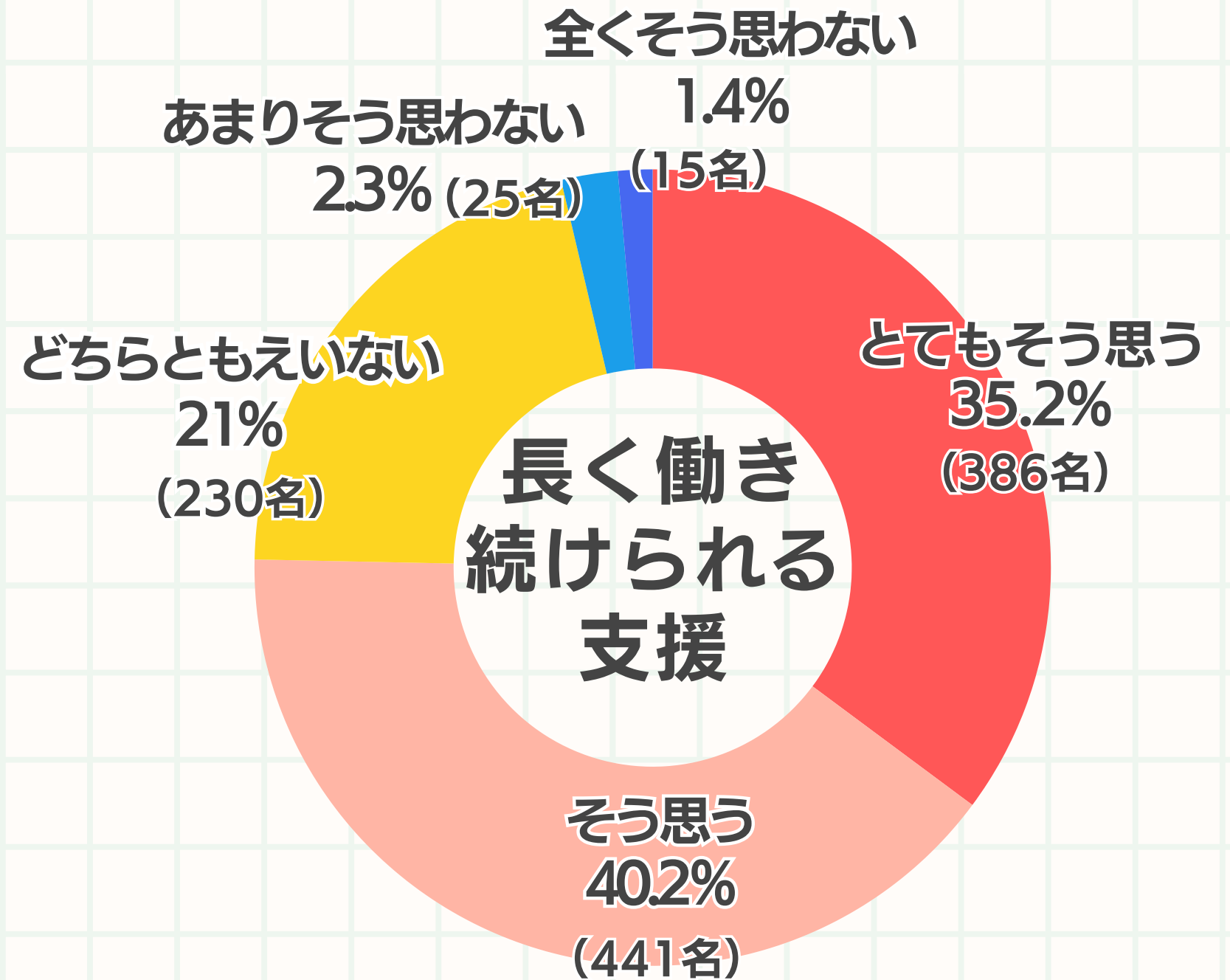


三重県の介護の魅力発信について③

Q.新しい人の採用や人手不足の解消につながっていると思う

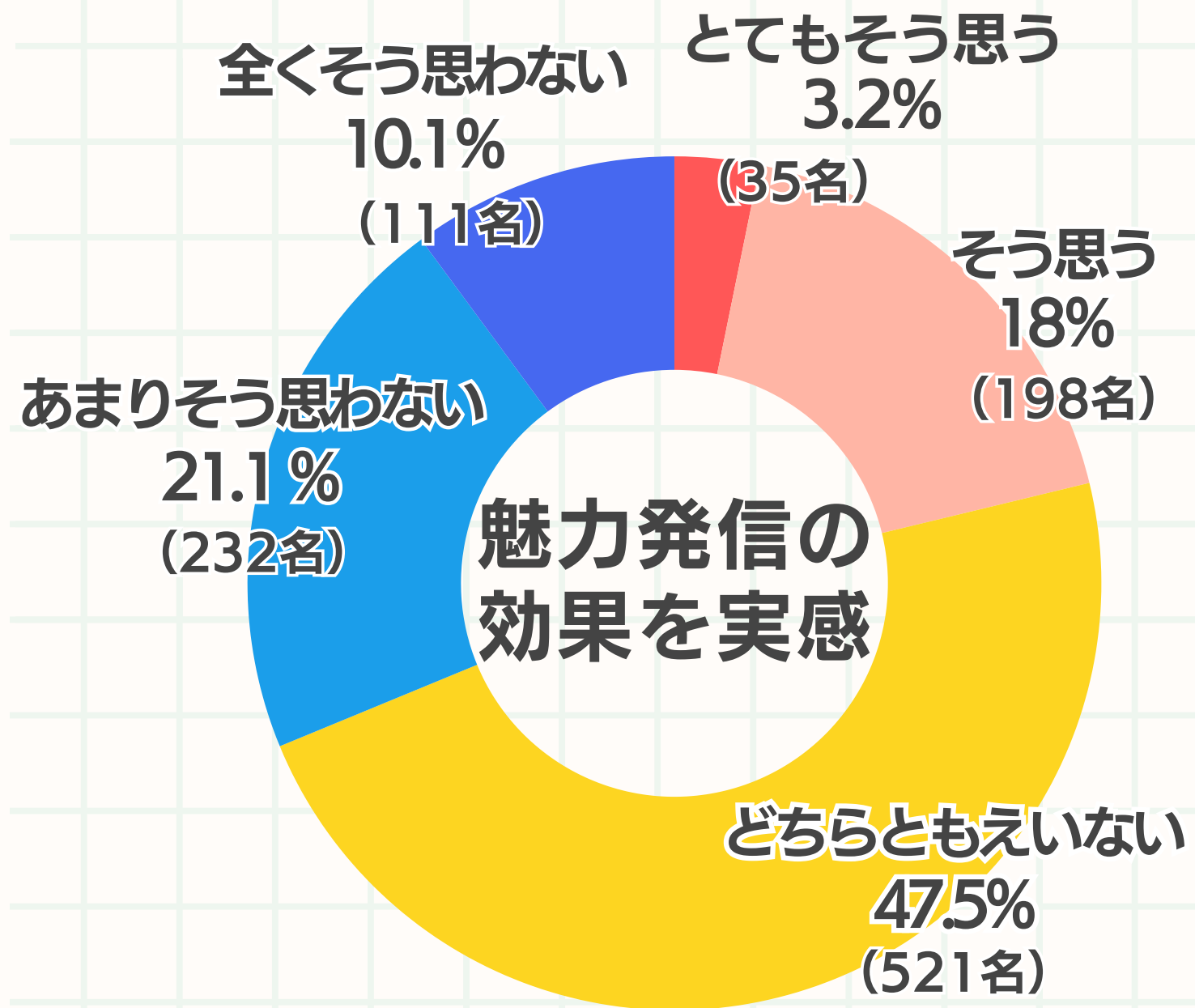


Q.魅力発信だけでなく、職員が長く働き続けられるための支援がもっと必要だと思う



三重県の介護の魅力発信について④

Q.自分の周りでは、こうした活動による
効果を実感することがある

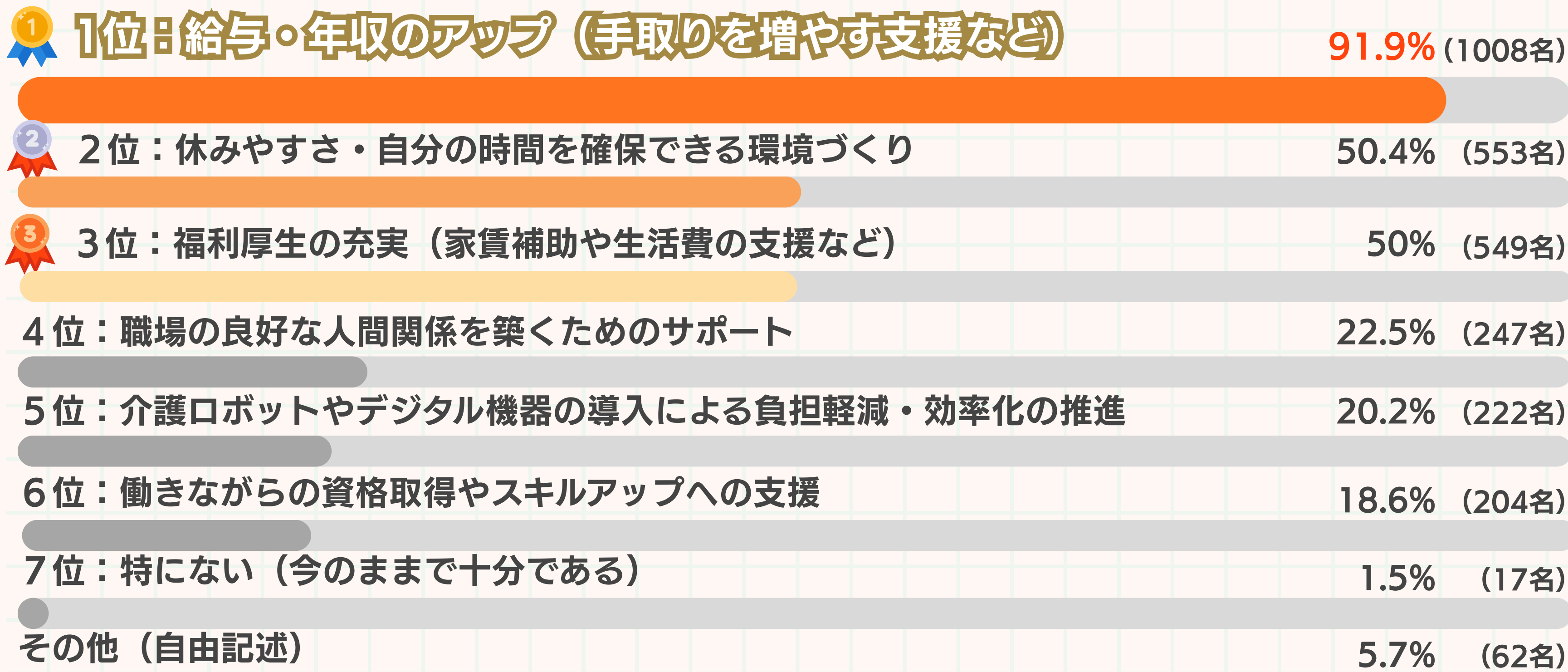


介護の魅力発信に関するまとめ

- ・ 約7割の方は三重県の介護の魅力発信を知らない。
- ・ 介護に対するポジティブなイメージアップやきっかけづくりにはなっていると思っているが、その効果を実感しているのは、約2割。
- ・ 魅力発信だけでなく、職員が長く働き続けられるための支援を約7.5割の方が求めている。

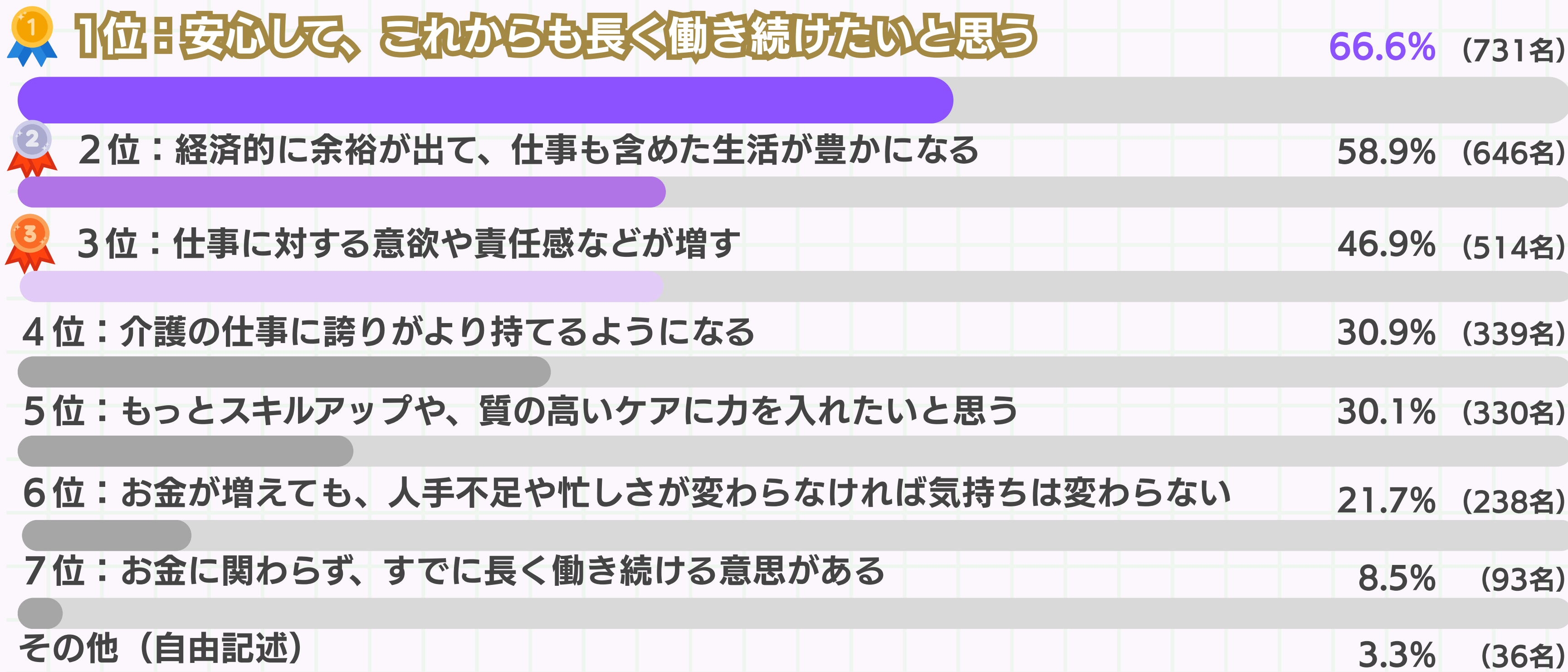
Q.三重県の介護現場をより良くし、働く人を増やすために

三重県に取り組んでほしいこと（複数回答：3つまで選択）＊複数回答のため、合計は100%を超えます。



その他（62名）の概要 特にない（現状維持）27.4%（17名） 社会的地位の向上と質の改善24.2%（15名）
事務負担の軽減・制度の合理化22.6%（14名） 人材確保と特定層への支援17.7%（11名） 労働環境の改善と職員の保護8.1%（5名）

Q.仮に、県独自の施策（免税や手当など）で介護職の「手取り額」が月額数万円単位で増えたとしたら（複数回答：当てはまるものすべて選択）＊複数回答のため、合計は100%を超えます。



その他（36名）の概要 現状維持・特に変化なし52.8%（19名） 手当の額や仕組みへの不足感・不満16.7%（6名） 特定職種への不反映・分配の不透明さ8.3%（3名） 将来不安・社会的評価の重視5.6%（2名） その他（「分からない」など）6.7%（6名）

高校生に向けた介護の先輩からのメッセージ（438名）

①やりがいと喜び 52.5%（230名）

- ・利用者様の笑顔やありがとう、ご自身のやりたいことが叶えられた時にとっても喜びを感じます。この仕事を選んだことには後悔はしていません。一緒に楽しめる介護をつくりましょう！
- ・大変な仕事ですが、入居者様の温かさ、優しさが身に染みて、やり甲斐は大きいです。かつての私のように、ネガティブなイメージがある人にこそ、一度でも体験して欲しい仕事です。

②現実の厳しさと課題23.5%（103名）

- ・介護士じゃなく、将来の事を考えてリハビリや看護師か、他の稼げる職に就け。介護に将来はない。
- ・きらびやかな世界で働いている人達の給料に比べて介護士の給料は何故低いのでしょうか。テレビでよく見る介護の世界とはほど遠いくらいハードです。
- ・綺麗事だけでは働けない業界です。1歩間違えれば自分も（虐待などを）同じような事をしてしまうと思いながら日々仕事をしています。根本的な賃上げが必要です。
- ・やりがいがありますが、給料面では辞めていく職員がたくさんいる。

高校生に向けた介護の先輩からのメッセージ（438名）

③専門職としての誇り10.7%（47名）

- 人を観る仕事なので、「ここまでできたから完璧」はありませんが、その分、客観的に物事を捉え、考え、工夫する。人間力が爆上がりします。
- 高齢者の方の人生のたった数年程度ですが、最期の時間に少しでも関われる仕事に誇りを持って仕事をしています。
- 介護は、介護を受けるようになってからも亡くなるまで自分の人生を少しでも全う出来るよう、充実したものにできるように支援する大切な仕事だと思います。

④介護職に就いたきっかけ10.7%（47名）

- 前職（一般企業）退職後、ヘルパー研修受講の実習でデイサービスへ行った時、利用者さんの介助をしながら「自分のおばあさんに出来なかったこと、してあげられなかったことを、今させてもらってるんやな」と思ったことがきっかけです。
- きっかけは父方の祖母を実家で看取ったことです。私がもっと介護や死への理解・知識があれば、祖母や父の関係性を最後まで良くできたのではと考えさせられました。そして転職で介護の仕事につきました。

高校生に向けた介護の先輩からのメッセージ（438名）

⑤後輩へのアドバイス2.6%（11名）

- 職場選びは慎重にして欲しい。職場の同僚とか利用者様と仲良くなれたら、最初は『仕事行きたくない』と思っても根気強く頑張れば楽しくなる時が来る。
- 介護の世界に入ってきてほしいですが、そこに至る前にぜひ若いうちにしかできないこと、旅行でもバイトでもたくさん経験して欲しいです。それがまた介護職に就いた時、思わぬ形で生かされます。

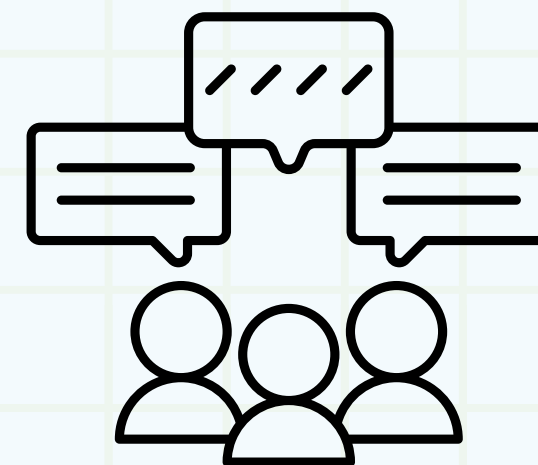
先輩からのメッセージ まとめ

- 介護には、他の仕事では得られない、人生の深い部分にふれる感動がある。
- また自分自身の人間性を高め、歴史ある個人を尊重する高度な専門性を有している。
- 介護現場の実際を語り、若い世代に同じ思いをさせたくないと言鐘を鳴らしてくれている。
- 色々なものにふれる・出会うなど、若いうちの多様な経験が質の高いケアにつながる。

介護職の皆さん（480名）から知事・議員へのメッセージ①

①賃金水準の抜本的改善と経済的支援 55%（264名）

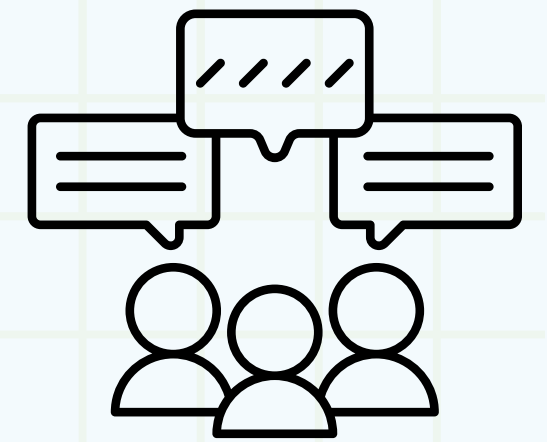
- ・小出しの加算ではなく、基本報酬（基本単価）を上げてください。
- ・志高く持っていて、特に男性は賃金が低く家族を持つと生活面で厳しいため、職を離れてしまう。
- ・介護に携わる方たちの気持ちを上手く利用して低い賃金と多くはない休日、そんな環境で働かせ続けた結果が今の介護職不足。綺麗ごとでは無く、お金の余裕は心の余裕です。
- ・上辺だけを見せて、『やりがい』だけでなんとかしようとする搾取のスタンス。
介護が「魅力的」になる抜本的な改善を望みます。
- ・他業種との給与の差は明白なのに改善されない。改善をすすめる皆様が介護職を軽んじているのではないのでしょうか。
- ・三重県独自の助成制度を作り、月額数万円単位で給与を上げていく方策を考えてください。
- ・若い方がこの仕事で十分に生活ができるように、福利厚生も手厚くお給料も考えていただきたい。



介護職の皆さん（480名）から知事・議員へのメッセージ②

②現場実態の把握と机上の空論への批判 25.8%（124名）

- ・選挙の時に机上の空論で綺麗事を並べても現場は1ミリも良くなっておらず、詐欺にあった気分になる。
- ・重度の認知症棟で指示の入らない利用者様を1人で見ると。報われる事なく孤独の中にいます。どうかこの実態を知って。
- ・夜勤の認知症専門棟を見学することで、いかにワンオペでギリギリの体調で働いているか痛感すると思います。
- ・施設に招かれる立場でなく、実際働くくらいの気持ちで現場をみてほしい



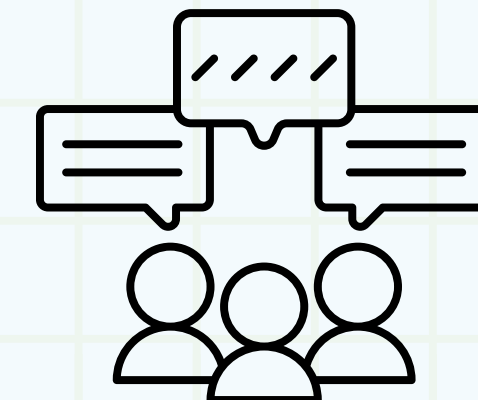
③職種間の公平性と社会的地位の確立 14%（67名）

- ・相談員や栄養士、事務員などが置いてきぼり。全ての職種を対象とした賃金アップを。
- ・「誰でもできる」ではなく「選ばれた人ができる」専門職へのイメージ刷新を。
- ・役員が現場に出ているにもかかわらず処遇改善を受け取れない。小規模事業所の現状を改善してほしい。

介護職の皆さん（480名）から知事・議員へのメッセージ③

④過剰な事務負担の軽減とシステムの合理化 6.2%（30名）

- ・ムダな書類作成をやめてほしい。特に申請書類一式はもっと簡素にして。
- ・提出書類に法人名や事業所名を何度も書かされる。役所がICT化、効率化を先導して。
- ・ケアマネの更新研修が高額すぎる。これでは『この仕事に就きたい』とはならない。



⑤人員配置基準の見直しと職員の保護（カスハラ対策） 5.4%（26名）

- ・人員配置基準を改正してください。今の基準では必要最低限の支援しかできない。
- ・利用者からの暴言・暴力は「認知症だから仕方ない」と片付けられ、介護員は守られていない。
- ・外国人職員の教育を現場に丸投げしないで。文化の壁を埋める時間も人も足りなさすぎる。

生成AIを用いた傾向分析

直接介護（介護・ヘルパー） 680名とその他（直接介護以外） からみる給与や介護の課題

①給与への満足度

直接介護（介護職・ヘルパー） 680名

不満 46.7% どちらともいえない 32.1% 満足 21.2%

②人手不足が続いている要因

直接介護（介護職・ヘルパー） 680名

① 他の仕事に比べて、給料が低い
82.1%（558名）

③三重県に取り組んでほしいこと

直接介護（介護職・ヘルパー） 680名

① 給与・年収のアップ
92.9%（632名）

その他（直接介護以外） 417名

不満 38.8% どちらともいえない 35% 満足 26.2%

その他（直接介護以外） 417名

① 他の仕事に比べて、給料が低い
80.6%（336名）

その他（直接介護以外） 417名

① 給与・年収のアップ
90.2%（376名）

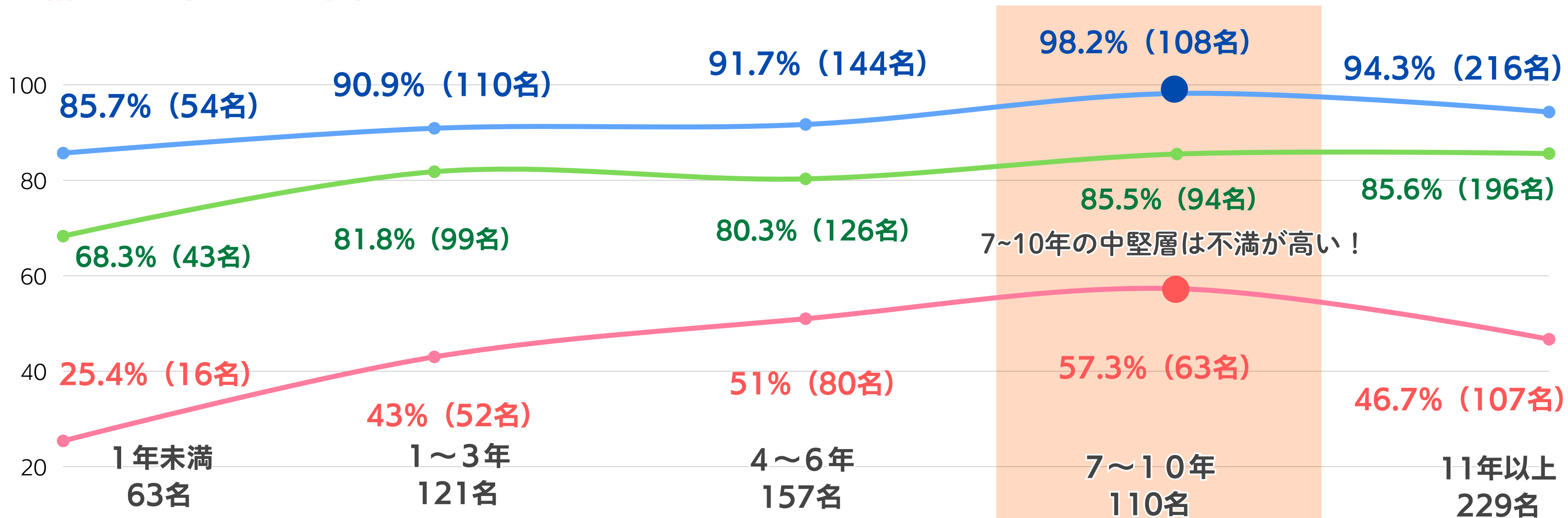
いずれの項目においても、直接介護をされている方は、
その他の職種（直接介護以外）の方よりも、給料に対する不満が大きい。

生成AIを用いた傾向分析

直接介護（介護・ヘルパー）680名の経験年数からみる不満の変化

下記3項目における直接介護の経験数による変化

— 給与への満足度：不満 — 人手不足の要因：給料が低い — 県に取り組んでほしいこと：給与アップ



7～10年の中堅層は不満が高い！

1年未満は「やりがい」や「期待」でカバーできているものの、
経験年数を重ねるごとに、給与に対する不満が蓄積してる。

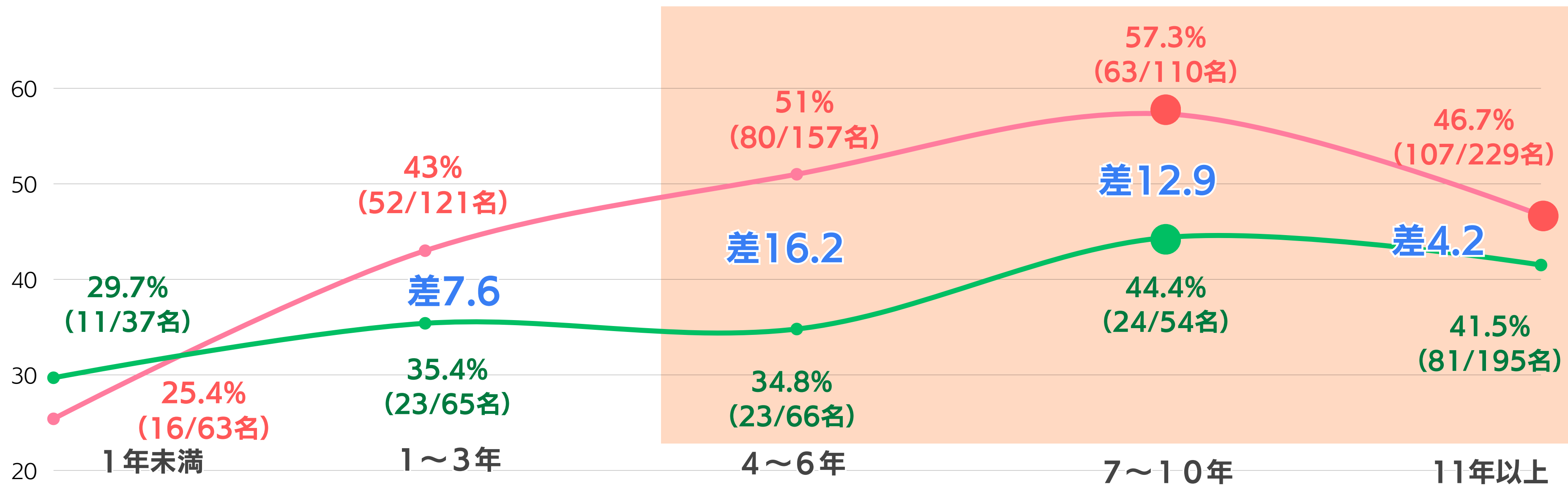
生成AIを用いた傾向分析

直接介護（介護・ヘルパー）680名の経験年数からみる不満の変化

給与への満足度：不満における直接介護と直接介護以外の職の比較

— 直接介護

— 直接介護以外の職



職種を問わず、経験年数とともに給与面への不満が高まる傾向が見られる。
特に直接介護職は1～3年目から給料への不満が急増し、その後も解消されにくい。