

介護業界マッチングマニュアル

～介護業界のメリットと働く価値観マッチング～



介護業界
の魅力



働く
価値観

島根県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ編

はじめに～このパンフレットについて～

このパンフレットは、介護業界の深刻な人手不足を解消するため、「**介護業界に人を呼び込むためにはどうすればよいのか**」という視点のもと作成したパンフレットです。

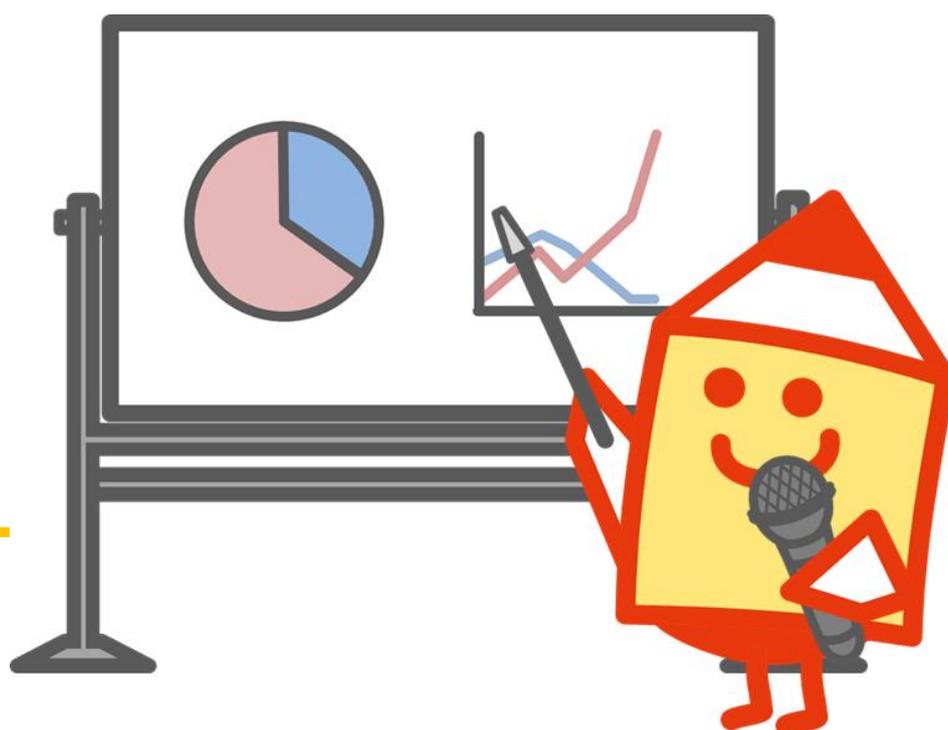
介護業界を希望する労働者が増えていくためには、介護業界そのものが改善されていく必要もありますが、どこかで見聞きした「**介護はキツイ**」という「**ぼんやりとした負のイメージ**」を持ったまま、介護業界への参入を避けている方たちが一定数存在することも事実です。

介護業界の労働環境改善は、介護業界に携わる方たちの努力により着実に進んでおり、離職率や賃金などの統計データ（数字的なエビデンスがあるもの）にも反映されています。

これらの改善されつつある状況が、情報として適切に伝わり負のイメージを上書きできなければ、「**業界の外にいる人たち**」にとってはいつまでも「**介護はキツイ**」のまま、積極的な参入は見込まれないでしょう。

本パンフレットでは、相手に情報を届けることを意識し、「**相手が欲しい情報は何か**」という目線で、**労働者の価値観とそれにマッチする介護の魅力**を分類することを試んでいます。

このパンフレットをきっかけに、現場の第一線で奮闘するみなさまがより一層、介護業界と求職者のかけはしとなることを期待しております。



目次

1. 介護業界の人手不足と解決の糸口 … P1
2. 労働者に選ばれるには … P2
3. 求職者のタイプについて … P3
4. タイプ把握の方法と「job tag」について … P4
5. 求職者タイプに合わせたアプローチ【RIASEC】 … P5～6
6. 求職者タイプに合わせたアプローチ【労働条件】 … P7～8
7. 長期的なライフプランから見るメリット … P9～10
8. マッチングのために覚えておきたい基礎知識 … P11～12
9. 統計データからみるマッチングポイント … P13
10. 働く人の言葉から読み解く魅力 … P14



1. 介護業界の人手不足と解決の糸口

1

需要は拡大
(少子高齢化、人口減少、核家族化)

供給が追いつかない
(介護従事者は増えているが…)

いかに解決するか？



2

需要を抑えたり激的な供給増は難しいが…

供給増と効率化の両輪であれば対応可能！

需要

供給

現状のアンバランス

需要

供給

効率化

供給増と効率化の両輪で支える

3

効率化

ICTやロボット技術の発展による業務効率化
(介護業界の内側で完結する **自律的な方策**)

本パンフレットで手を付ける範囲

供給

他業界からの転職や新卒採用、育児からの復帰者、
外国人材、高齢者など多様な人材の受け入れ
(相手に選択権がある **他律的な方策**)

↑ 相手目線の工夫が必要

2.労働者に選ばれるには

労働者から**選ばれる** = 労働者にとって**価値がある** = その労働者が**重視する要素**が満たされている

【労働者が重視する要素の一例】

仕事内容

就業時間・休日

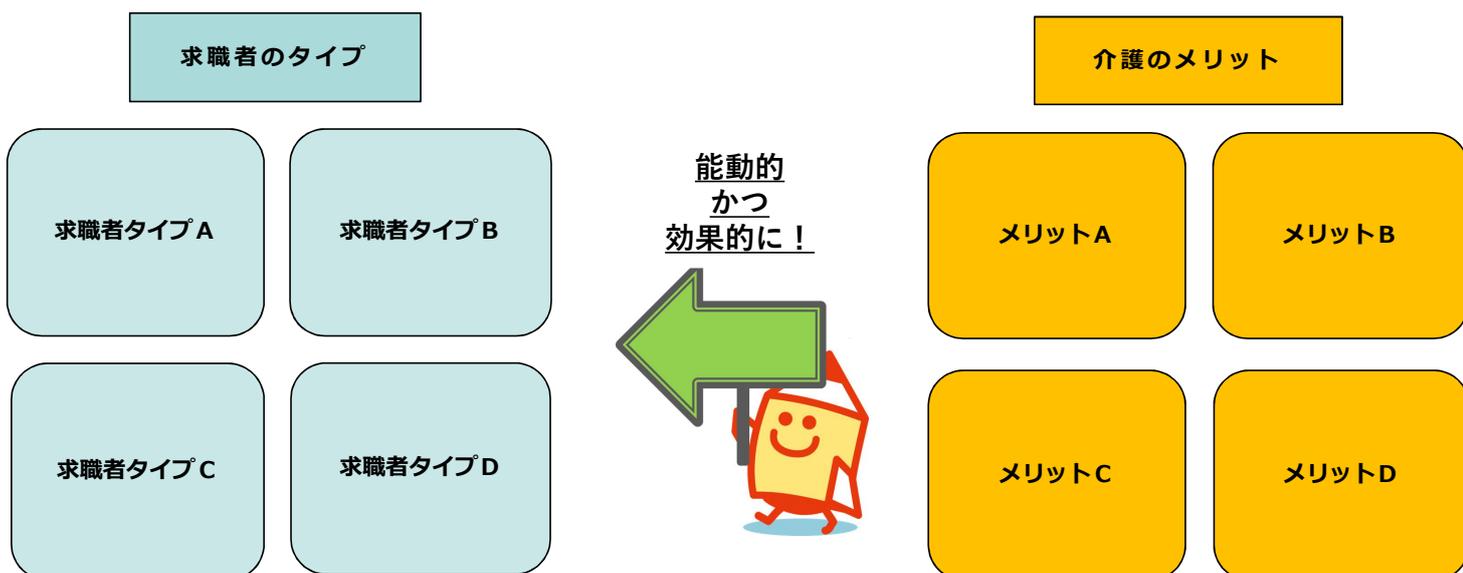
賃金・賞与

安定性（雇用形態や福利厚生など）

これらの要素に対して、介護業界で働く場合どのように満たされるのか、**的確に情報を届ける必要がある**

介護に興味がない方の場合、情報に対して受動的でアップデートすることはなく、昔ながらの「3K」職場のイメージのまま。それらを刷新するためには情報を能動的に届けていく必要があり、また、相手の重視する要素に合わせた効果的なマッチングが必要になる。

（その情報に価値があるかどうかは個人の価値観や置かれている環境により変化する）



3. 求職者のタイプについて

仕事を選ぶ際の要素について、仕事内容、賃金、労働時間、休日、福利厚生、勤務場所など様々な条件があるが、大別すると2つに分けることができる。

どんな仕事か？（動機づけ要因）

どんな条件か？（衛生要因）

ハーズバーグが提唱したこの2要因理論によると、**動機づけ要因**とは仕事における内容や達成感、成長実感などの「**働きがい**」につながる**意欲要因**であり、**衛生要因**とは給与、労働時間、職場環境などの「**働きやすさ**」につながる**環境要因**である。動機づけ要因が高いと満足度が高まり、衛生要因が低いと不満を引き起こすとされる

労働者のパーソナリティが影響

- ・自分にできるか
- ・興味が湧くか
- ・やりがいがあるか
- ・将来性があるか
- ・専門性があるか
- ・社会的な意義があるか

労働者のパーソナリティと置かれている環境が影響

- ・賃金
- ・労働時間、休日
- ・福利厚生
- ・雇用形態
- ・異動、転勤の有無
- ・社風や職場環境

※置かれている環境例

- ・育児や介護
 - ・ローンなどの生活収支
- など

この2要因の視点から求職者をタイプ別に区分し、効果的なマッチング方法を探っていく

【動機づけ要因から考える求職者タイプ】

- ①RIASEC特性（能力・興味）から
6タイプに分類

【衛生要因から考えられる求職者タイプ】

- ②賃金、休日などの労働条件から
3タイプに分類

4.タイプ把握の方法と「Job tag」について

求職者のタイプ把握について、本マニュアルでは介護業界の良い点を的確にマッチングしていく目的で分類しているが、就職活動においても自己理解・職業理解・環境理解から**自己の方向性（＝求職者タイプ）を把握することは非常に重要。**

就職活動における方向性（タイプ）把握の流れ

①自己理解（自分はどんな人間か）→②状況理解（現状どのような環境に置かれているか）→③長期的視点（この先どうなりたいか）→④仕事理解・労働市場の理解（どんな選択肢が取れるか）→⑤総合的かつ合理的な職業選択（自分にとっての最善な決定）

方向性が定まっていないと思われる求職者には的確なマッチングができないため、まずは「Job tag」を活用し、自分のタイプ（職種の方向性や重視する労働条件）を**特定**してもらうことが必要。

※「Job tag」とは・・・厚生労働省が管理している職業情報提供サイト。
主体的なキャリア形成を支えるための労働市場インフラとして整備されている。

Job tag のQRコード



「Job tag」の主要な機能

自己診断ツール

職業興味検査

←職業分野に関する興味を分析するテスト
RIASECと同じ6項目

価値観検査

←安定重視やプライベート重視、出世志向など働き方の価値観を分析するテスト。10項目。

職業適性テスト

←言語能力や計算能力、空間把握能力などに関するテストを行い、各能力に対する適性をテスト。6項目。

各項目に対してスコアで表示

職業情報検索

検査結果から適職検索

フリーワード検索

テーマ（例：音楽、研究など）から検索

イメージ（地図イラスト）から検索

業種・職種から検索

【職業情報で確認できる項目】

- ・どんな仕事か
- ・具体的なタスク
- ・就業するためのルート
- ・関連資格
- ・学歴の関連性
- ・労働条件の特徴
- ・統計データ（就業者数、労働時間、賃金、年齢など（全国、都道府県別）
- ・産業景況データ
- ・仕事能力プロフィールとの関連性（求職者タイプとの関連性）
- ・類似する職業
- ・関連サイトのリンク

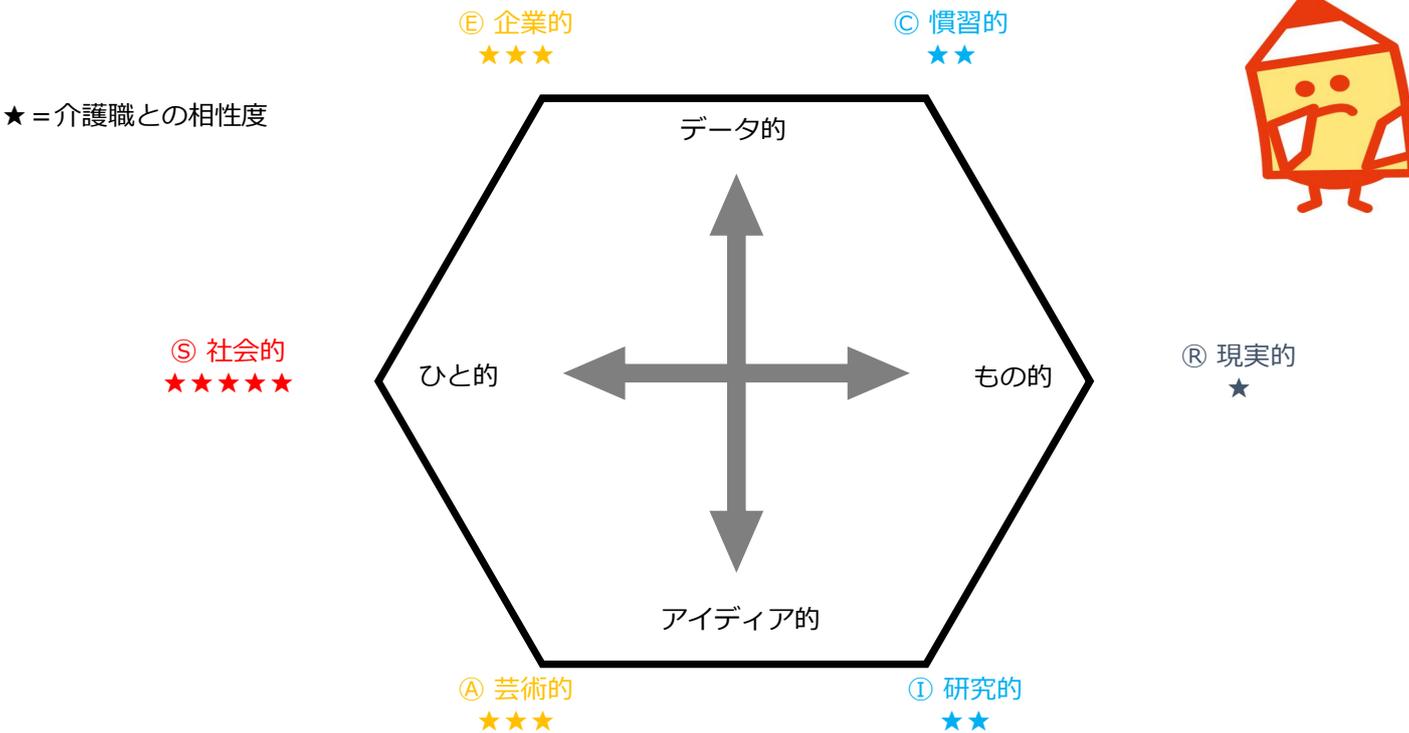
など

非常に細かく職業情報が確認できる！

5. 求職者タイプに合わせたアプローチ【RIASEC】

RIASECとは

- ・米国の心理学者であるジョン・L・ホランド（Holland,J.L：1919-2008）が提唱。
- ・人の特性（パーソナリティ）と職業を6類型に分類。
- ・自身のパーソナリティタイプと同タイプの職業を選択することで安定した職業生活を送れるとした。
- ・各タイプは両脇と関連性があり、距離が離れるほど関連性が低下するとした。



領域名	パーソナリティ・タイプ	職業例
現実的領域 【Realistic領域】	物、道具や機械、動物などを対象とした、明確で、秩序立った、かつ体系化された操作を伴う行動を好む傾向	建築士、料理人、機械修理工 等
研究的領域 【Investigative領域】	物理学的、生物学的、文化的諸現象を対象とした、実証的、抽象的、体系的および創造的に研究する活動を好む傾向	薬剤師、S E、品質管理技術者 等
芸術的領域 【Artistic領域】	芸術的作品の創造を目的とした、物理的素材、言語的素材等、あいまいで、自由で、体系化されていない活動を好む傾向	デザイナー、シナリオライター、俳優 等
社会的領域 【Social領域】	他者に影響を与えるような、情報伝達、訓練や教育、治療や啓蒙のような活動を好む傾向	介護福祉士、看護師、保育士、教師 等
企業的領域 【Enterprising領域】	組織的目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む傾向	バイヤー、営業員、人事労務事務員 等
慣習的領域 【Conventional領域】	資料を系統的、秩序的、体系的に扱うことを必要とする活動を好む傾向	レジ係、プログラマー、事務員、会計士 等

【Eタイプ】★★★

Sタイプと隣接する領域であるため、介護業界との**親和性あり**。組織目標の達成や利益を目的とした交渉などを得意とするタイプ。

「他者との交渉」で培ったコミュニケーションスキルと、「組織を効果的に管理・運営する」というスキルで**内外両面において活躍**できる人材となれる可能性がある（**営業→介護の転職**など）。

介護業界は管理者不足でもあるため、Eタイプが好む傾向にある**管理職**にも就きやすい。

組織や効率の目線を持ったEタイプは管理職や他機関との調整、サービスの発展などで力を発揮できることを伝えたい。

組織運営

管理職

効率性

【Cタイプ】★★

Sタイプとは離れている領域であるため、介護業界との親和性は低い。系統的・秩序的・体系的な活動を好み、ルーチンワークなどで力を発揮するタイプ。

介護業務そのものとの相性は良くないが、「**介護事務**」や「**家事補助**」などの業務には適正あり。

事務職希望の求職者は多く、**一般事務職は供給過多であるため**、介護事務を入りに介護業界への参入を促したい。

ルーチンワークを好むタイプは勤務形態も固定的なものを好む傾向にあるため、家事補助的な仕事も多く、勤務する曜日と時間を固定できる訪問介護の**登録ヘルパー**などもマッチングしていきたい。

介護事務

ルーチンワーク

訪問介護

【Sタイプ】★★★★★

介護業界との**親和性が最も高いタイプ**。社会的な貢献や人との関わりに価値を感じるタイプであるため、**職務に関するやりがい**などを伝える方法が効果的。

現場で働く人の感想が聞ける**職場見学**や、社風などが確認できる**企業説明会**など、**直接的な声**が届くアプローチを活用したい。

介護の本質的な部分と相性が良いSタイプは、**長期的に安定して活躍できる人材**となる可能性が高いため、衛生要因（労働条件）について、求人施設と連携を取りながら、できる限り**求職者の要望**をクリアできるようアプローチしたい。

職場見学

企業説明会

労働条件

【Rタイプ】★

Sタイプと対極にある領域であり、介護業界との親和性は最も低い。ものづくりなど、道具や機械を体系的に操作することを好むタイプ。

介護業務そのものとのマッチングは難しいが、**送迎業務**、**調理業務**、**福祉用具専門相談員**や、比較的人との関わりが少ない**夜勤専従**などの業務により介護業界で活躍できる可能性あり。

Rタイプの求職者にアプローチするよりは、人手不足で困っている求人者に対して、業務を細分化し体系的に整理して、**各業務に対する求人**を出してもらえるようアプローチすることが効果的。

福祉用具

送迎

夜勤専従

求人者
アプローチ

【Aタイプ】★★★

Sタイプと隣接する領域であるため、介護業界との**親和性あり**。創造的で自由な活動を好み、感性豊かなタイプ。

豊かな**感受性**は利用者との人間的な関わりに力を発揮でき、体系化されていないものを好む傾向はシフトによる**柔軟な働き方**とマッチしやすい。

いわゆる芸術的な要素は介護そのものには発生しないが、高齢者との**レクリエーション**や**障害者作業所での活動**などにおいてやりがいを感じることができると可能性がある。

そういった活動をしている施設がある場合は、積極的にマッチングしたい。

感受性

シフト勤務

レクリエーション

【Iタイプ】★★

Sタイプとは離れている領域であるため、介護業界との親和性は低い。物事に対し調査・考察・研究・実証することを好むタイプ。

介護業界は医療・介護・社会福祉・生物・心理など、**学問としての対象が広い**分野であるため、仕事内容よりも**専門性の追求**を訴求する形でアプローチするとマッチする可能性はある。

また、それら専門性追求の結果、**管理職やケアマネジャー職**までキャリアアップできた場合、特性を活かして、的確なケアプランの作成やDX化による先進的な職場環境改善などで、活躍できる可能性がある。

生涯学習

専門職

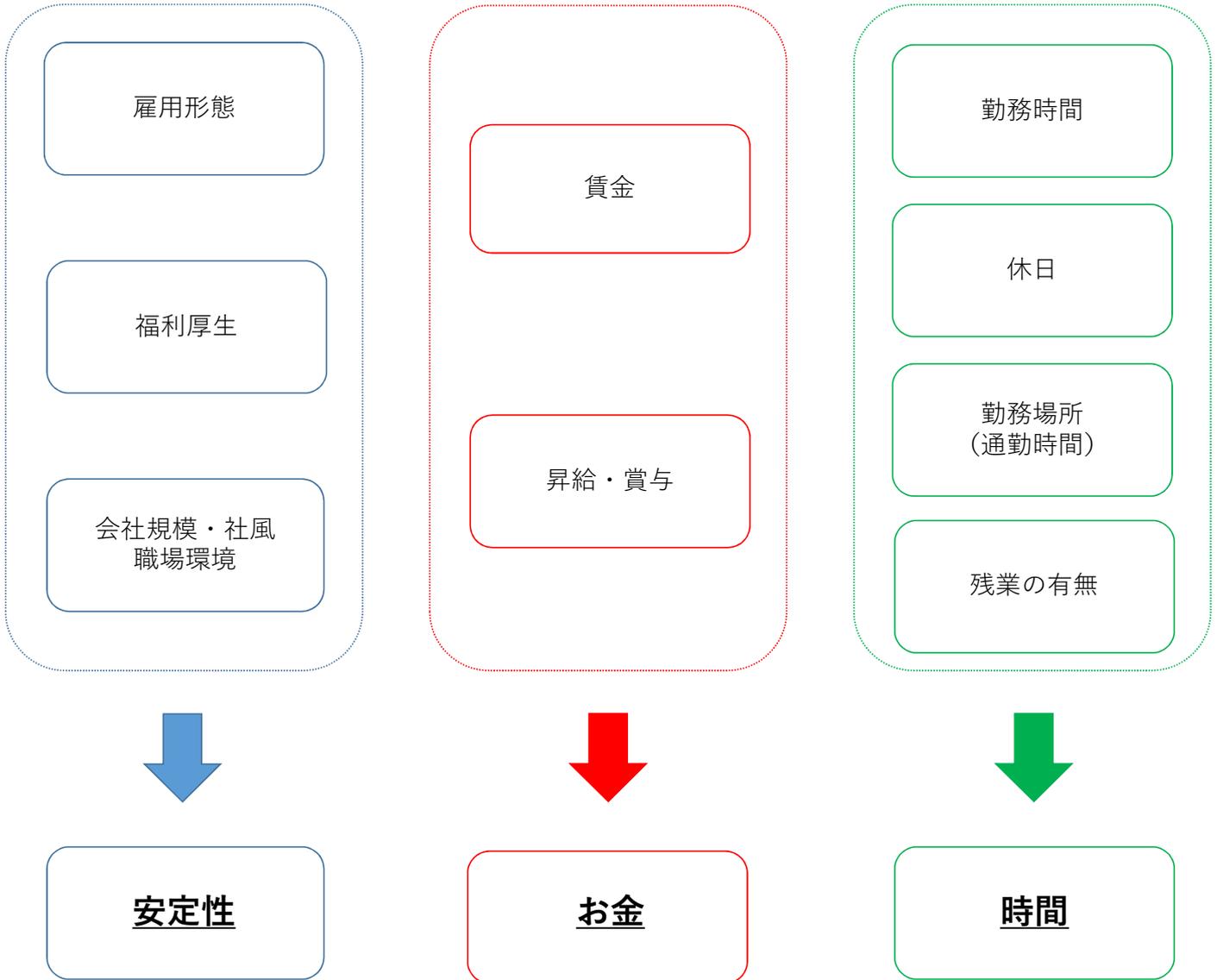
DX化などの
環境整備

6. 求職者タイプに合わせたアプローチ【労働条件】

衛生要因は賃金、休日、職場環境など働きやすさにつながる環境的な要因であり、**労働契約における条件面的な色合いが強い。**

そのため、求人票に記載されている主要項目から求職者タイプを分類する。

求人票記載の主要な労働条件



労働条件の類似性から3タイプに分類

環境要因は**生活に直結**するため、自己の価値観だけでなく**周囲の状況も影響**し、労働者にとって**強制的に重視せざるを得ない**状況になることもある。

動機付け要因（満足度）はある程度妥協できても、衛生要因（不満度）は譲れないラインがあることも多いため、より丁寧にマッチングしていく必要がある。

安定性重視タイプ 介護業界とのマッチ度：★★★★

安定性重視の観点から正社員や福利厚生などを重視するタイプ。介護は公益性の高い職種であり、**公的な保険制度**の上に成り立っている関係から安定性は高い。**社会福祉法人**などの非営利法人は補助金や非課税など公的機関に似た性質もある。

今後の社会情勢も考慮すると長期的に需要が高く、なくてはならない**エッセンシャルワーク**であるため、**処遇改善**など国のフォローも見込まれる。

需要の高さから法人自体も多く、人手不足であるため就職もしやすい。正社員求人であっても**未経験・年齢不問、書類選考なしの面接重視の求人が多いことが特徴**。

意欲さえあればチャレンジできる業界で、**体系的な資格制度**もあり、資格取得し専門性を高めればキャリアアップもできる。資格取得する際には会社負担で職員の**能力開発をバックアップ**する企業も多い。

介護は人手不足の関係から**高齢になっても求められる**ため、定年後も体が元気なうちは働くことが可能。老後の年金や資産状況、自身の健康に合わせて長期的に勤務できる。

将来的にAIの発達で需要が弱まる職種が出てくる可能性がある中、介護はホスピタリティが重要な職種であるため、**AIに代替される危険性は少ない**。

アプローチのポイント

公的な制度

社会福祉法人

エッセンシャルワーク

体系的な資格制度

処遇改善

定年後も勤務可

経験・年齢・学歴不問

ホスピタリティ (AIに代替されない)

時間・休日重視タイプ 介護業界とのマッチ度：★★

収入面などの待遇より労働時間や休日を重視するタイプ。自己の価値観としてそれらを重視するほか、**育児や親の介護など強制的な外的要因**が関わることも多い。

現在の介護業界は**休日や時間帯を考慮したマザーズ求人 (土日祝休みの夜勤無しなど)**も多く、少しでも労働力を確保するために、極力労働者の要望に合わせたシフト調整を行う企業も多い。

また、子の成長に合わせてフルタイム勤務へ移行するなど、職場を変えることなく**ライフステージに合わせた柔軟な働き方**もできることがメリット。

エッセンシャルワークとして各地域に必ず介護施設があるため、子供の関係や配偶者の転勤などのもしもに合わせて**引っ越し (転職) もしやすい**。

訪問介護は登録ヘルパーとして曜日と時間帯を指定して働くことも可能なため、ワークライフバランスを調整しやすい。また、サービス提供の合間の時間をプライベートの家事に使うこともできるなど、柔軟な働き方をすることが可能。

育児

介護

マザーズ求人

ライフステージ

転職が容易

訪問介護

賃金重視タイプ 介護業界とのマッチ度：★

休日や労働時間などの働き方より収入重視で勤務したいタイプ。どの程度の収入が必要かを把握し、勤務形態やキャリアアップによって介護職でもその収入を達成できることを伝えたい。

介護は低賃金とのイメージが強いが、**介護福祉士 (勤続13年) で平均月額35万程度**であり、**同等程度の勤続年数で主要産業の平均月額31万程度**となっている。

国の取組として**勤続10年以上の介護福祉士の年収が440万 (役職者を除く全産業平均水準) 以上となるよう処遇改善の制度が設計されており、夜勤・休日手当や資格手当など各種手当がある事業所も多い**。

営業職のようにノルマ達成で高報酬が支給されるような職種ではないが、資格取得しキャリアアップすることや、休日や夜勤にシフトをいれることなどで、**確実に収入に反映される安定性**がある。

他の業種と同等の月給

夜勤手当

休日手当

資格手当

処遇改善手当

安定した収入

7.長期的なライフプランから見るメリット

ライフステージ・ライフイベントに合わせた介護業界での働き方

新卒就職後、職場が合わず退職した場合、介護業界が受け皿に。求められる職場で仕事ができる！

シフト調整で勤務日を計画的に。仕事もプライベートも充実！

体系的な資格制度によりキャリアプランが明確。若いころから専門性を確実に身につけることができる！

結婚、出産、育児と環境が激変するライフイベントが起こる可能性あり。介護業界なら勤務形態の変更や引っ越しに伴う転職も容易で柔軟に対応可能！

家族を持つと考え方が安定志向になることも。介護業界は資格取得による明確なキャリアアップと高い安定性が魅力！

改めてキャリアを考え直す中年期。介護職なら未経験でも参入しやすく、この年代からでもスキルアップ可能！

子の成長に合わせて再度のフルタイム勤務も可能。子育て後もキャリアアップを目指す！

自身の健康も気になる年代。健康や人体に関する知識により自分も健康的な生活を！

発生する可能性のあるライフイベントなど

早期離職

結婚

転職

プライベートの充実

出産

子の成長

将来的なキャリア

育児

自身の健康

20代

30代

40代

ライフステージ・ライフイベントに合わせた介護業界での働き方

子供の自立や親の介護など、生活環境が再度大きく動き出す可能性あり。また、自身の定年も見えてくる段階で、今後のキャリアプランを練り直すタイミング。介護業界なら状況に合わせて勤務形態や勤務地（居住地）を選び直すことが可能！

孫の誕生や親の看取りなどが起こる可能性のある年代。仕事面では定年を迎える年代でもある。介護業界は人手不足であるため、定年後も需要は高く、健康であれば生涯現役も！

介護業界で身につけた知識は自身の老後プラン作成にも役立つ！

自分自身も後期高齢者となり、状況によっては介護を受ける側になる年代（配偶者の介護を行う可能性も）。介護を受ける側に立っても、適切な介護サービスの選択や介護を受ける心構えなど、今までの知識経験が活きる。

発生する可能性のあるライフイベントなど

定年後の準備

親の看取り

生涯現役

親の介護

老後のプラン

健康寿命



子供の自立

孫との関わり

自分や配偶者の介護

50代

60代

70代

8. マッチングのために覚えておきたい基礎知識

1 資格取得によるステップアップについて

① 介護職への入門

介護初任者研修

- ・受講要件なし
- ・養成講座修了で自動的に取得
- ・基本的な介護知識・技能を学べる
- ・短期間で取得可能（1ヶ月～3ヶ月程度）
- ・公的職業訓練で受講料無料



② 専門家への準備

介護実務者研修

- ・受講要件なし
- ・養成講座修了で自動的に取得
- ・初任者研修より深く実践的
- ・介護福祉士の受験要件のひとつになっている
- ・短期間で取得可能（4ヶ月～6ヶ月程度）
- ・公的職業訓練で受講料無料



2 様々な介護サービスと介護の度合い

在宅系サービス (通所・訪問)

入所系サービス

デイサービス

自宅で生活する方が日帰りで施設に通い、日常生活の支援や機能訓練などを受けることができるサービス。
通所施設のため夜勤は発生しないが送迎がある。

訪問介護

日常生活に支援が必要な方の住宅等を訪問して支援を行う。介護の程度は様々で、家事代行に近いサービスとなることもある。勤務の曜日や時間帯を指定して登録することもできるため、ワークライフバランスの調整が行いやすい。
反面、一人で対応することが基本のため心理的負担を感じる可能性もある。

有料老人ホーム

まだ自立できている方から要介護者まで幅広く入居可能。高齢者が暮らしやすいように配慮された住まいで介護や食事などのサービスが受けられる。
介護付き・住宅型・健康型の3種類がある。

介護度 軽

要支援1

立ったり起き上がりが不安定。日常生活はほぼ自分でできるが、要介護状態予防のために少し支援が必要。

要支援2

要支援1以上に立つのが不安定で日常生活に支援が必要だが、基本的なことは自分でできるため、介護を必要とするほどではない。

要介護1

全面的な介助は必要ないものの、排泄や入浴などに部分的な介助が必要。



③国家資格

介護福祉士

- ・実務経験3年+実務者研修取得により受験可能（養成施設から取得するルートもあり）
- ・国家資格としての高い専門性
- ・介護支援専門員の受験要件のひとつになっている
- ・公共職業訓練（長期高度人材）で受講料無料

④上位資格

介護支援専門員
(ケアマネジャー)

- ・介護福祉士や看護師、社会福祉士などの国家資格職として5年以上の勤務経験で受験が可能
- ・介護職の上位資格として位置づけられる
- ・ケアプランの作成が可能となり職務の幅と専門性が高まる

グループホーム

要支援2または要介護1以上で**認知症**の診断を受けた方が入居する施設。

1ユニット5～9名の最大2ユニットで構成されるため、比較的**少人数の施設**。

共同生活を支援する形で料理や掃除などを行い、アットホームな雰囲気であることが多い。

介護老人保健施設

要介護1以上に認定された原則65歳以上の方が、リハビリテーションによる機能回復を目的とする施設。

基本的には自宅復帰を目指す**が、入所が長期化することも多く**、特別養護老人ホームに近い立ち位置。

特別養護老人ホーム

要介護3以上に認定された原則65歳以上の方が入所する施設。寝たきりの方や重度の認知症の方など、**緊急度の高い方**の入所が優先される。

介護度 重

要介護2

自力での立ち上がりや歩行が困難。
日常生活の中で一部または全介助が必要。

要介護3

立ち上がりや歩行などが自力ではできない。
その他の日常生活においても全面的な介助が必要。

要介護4

排泄、入浴、衣服の着脱など日常生活全般において介助が必要であり、生活能力に著しい低下が見られる。

要介護5

日常生活全般において全面的な介助が必要であり、意思の伝達も困難。
立つこともままならず、寝たきりの場合もある。

9.統計データから見るマッチングポイント

長期安定

離職率は2023年度13.1%で他産業平均の15.4%より低い。10年前から比較すると4%近く改善されており、減少傾向にある。

介護職員のメイン層は「45歳以上50歳未満」であり、40歳以上が7割近くを占める。若年層の参入が課題ではあるが、**年齢を問わず長期的に活躍**できる業界である。

(R5年度介護労働実態調査より)

やりがい

仕事のやりがいについて、「満足」「やや満足」の合計が**5割程度**、「普通」も含めた「不満」以外の割合は**8割以上**になる。

(R5年度介護労働実態調査より)

職場環境

採用率の上昇および離職率の低下傾向がある事業所は、「人間関係の良さ」と「仕事と家庭の両立支援や有給休暇・残業減・シフト調整などのワークライフバランスの良さ」を要因として挙げている。

また、労働者側から見た雇用管理の取組で役立っているものとして、「ハラスメントのない人間関係のよい職場作り」「労働時間や勤務日の柔軟な対応」が挙げられており、**労使双方の意見が一致する結果**となっている。

(R5年度介護労働実態調査より)

介護ロボットやICT機器の導入について、データ入力を効率化する**介護ソフトは66%の事業所が導入**しており、**介護業務用アプリが入ったタブレットも43%導入**されている。

その他の機器について、**入所型の施設においてはベッドセンサーが67%、無線ナースコール機器55%、施設内のWi-Fi設備65%が導入**されている。

介護ロボットについては、入所型においても**5%程度**の事業所でしか導入が進んでいないが、**歩行・排泄・入浴などを支援するロボットや職員の身体的負荷を軽減するパワーアシスト**などが導入されつつある。

(R5年度介護労働実態調査より)

将来性

介護ロボットの例



満足度

労働者の仕事に対する満足度について、「満足—不満足」の式で表される数値は総合で8.5ポイントのプラスとなっている。

各項目で見ると、「**仕事の内容・やりがい**」「**職場の人間関係**」「**雇用の安定性**」といった項目が高いプラスポイントとなっており、逆に最も満足度が低い項目は「**賃金**」となった。

賃金に関して満足度がプラスに転じる水準は「月30万以上」だった。

(R5年度介護労働実態調査より)

賃金の不満 に関して

賃金

介護福祉士（勤続13年）の平均月額35万で、主要産業（勤続12年、43歳）の平均月額31万へと比較しても、低い水準ではない。

国の取組として勤続10年以上の介護福祉士の**年収が440万**（役職者を除く全産業平均水準）以上となるよう**処遇改善の制度が設計**されている。

資格取得をしてキャリアを積みれば、上記の労働者が不満を感じない水準である「**月30万以上**」の収入を得ることも可能。

需要の高まる介護職の処遇改善は今後も継続、推進される可能性が高い。

(R4年度介護従事者処遇状況等調査結果およびR4年賃金構造基本統計調査より)

10.働く人の言葉から読み解く魅力

看取りについて

- ・人の最後の時間を一緒に過ごせることは貴重だと思う。
- ・遺されたご家族からいただく言葉からもやりがいを感じられる。
- ・初めて利用者の葬儀に参加したときに涙がこぼれた。
亡くなる時に「楽しかった」と思ってもらえるようなケアがしたい。
- ・対応に大変な時があっても、その方の笑顔が一番記憶に残る。
- ・良い意味で死生観というか、生き方が変わった。

仕事のやりがい

- ・人に喜んでもらえて給料も貰えるんだから、こんなに良い仕事はない。
- ・実は楽しくてクリエイティブな仕事だと思う。
- ・人と喋るのが好きだし、人との付き合いが好きだから、「これでお金もらっていいのかな」と感じる。
- ・いわゆる「おじいちゃん・おばあちゃんっ子」だったので、そのままの感覚で介護職に。周囲から「大変だね」と言われてもピンとこない。自分にとっては他の仕事の方がよっぽど大変に映る。
- ・やっぱり「ありがとう」と言われるのが一番のやりがい。
- ・同じ職場の先輩や利用者の方から料理を一から教えてもらった。支えているだけでなく、支えられて生かされている。

他の仕事と同じ

- ・どの業界でも同じだが、本当のやりがいを目に見える形で伝えるのは難しい。3年やってみると、それを感じられる瞬間があると思う。
- ・介護職はサービス業。利用者から直接反応が得られるため、やりがいを感じられるタイミングは多いと思う。
- ・社会のためにやっているという感覚は自分には無い。他の仕事にも価値があるし、「介護の仕事にも価値がある」というだけ。
- ・メディアは視聴者の目を引きつけやすい極端な例ばかり報じている気がする。他業種からの転職で来た人がやりがいを感じてくれると嬉しい気持ちになる。
- ・他のサービス業と同じく、ビジネスとしての視点もある程度は必要で、どのように顧客満足度と両立させていくかは一般企業と同じだと感じる。

自分のプライベートに関連して

- ・身内が要介護になったときに、何もできない歯がゆさがあったから介護職になった。
- ・自分自身が安心して年を取れる知識がついた。
- ・健康や人体に関する知識が入るので、自然と健康的な生活を心がけるようになり、前職の時と比べて体調がよくなった。

