

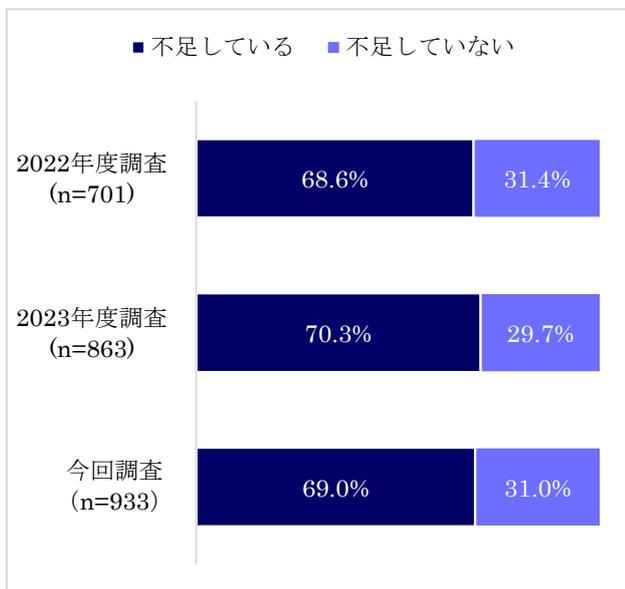
2024 年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査について

令和7年3月7日
 経営サポートセンター リサーチグループ
 調査員 菅野 瑤子

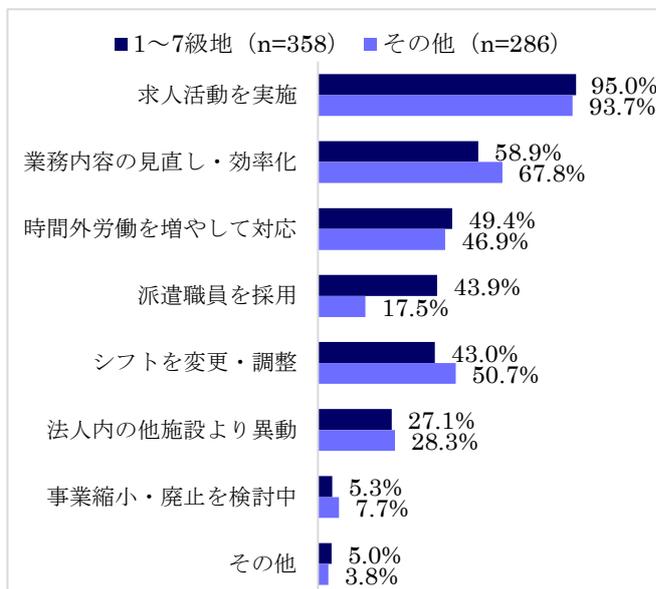
職員の充足状況は 69.0%が不足と回答、厳しい状況が続く

- 職員の充足状況
 - ✓ 職員が不足していると回答した施設は 69.0%で、2023 年度調査より 1.3 ポイント低下も依然として高い水準
 - ✓ 不足人員への対応策のうち「派遣職員を採用」は、地域区分によって大きな差
- 外国人人材の雇用状況
 - ✓ 外国人を雇用している施設は 62.0%と全国的に増加傾向
- 正規職員（中途）の採用活動で使用した媒体・経路
 - ✓ 時代の流れや求職者のニーズに合わせて媒体・経路を選択する必要性が高まる
- 最低賃金の引上げ状況
 - ✓ 85.4%が最低賃金の改定に伴い給与等の引上げを対応

▼ 職員の充足状況



▼ 地域区分別 不足人員への対応策（複数回答）



【本リサーチ結果に係る留意点】

- ・本調査は、福祉医療機構の融資先および社会福祉法人経営動向調査モニターのうち介護老人福祉施設または地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護を運営する 3,709 の社会福祉法人を対象に Web 上で行った。実施期間は 2024 年 12 月 2 日から 2025 年 1 月 6 日まで、回答数は 835 法人（933 施設）、回答率は 22.5%であった。なお、特段記載がない場合は、2024 年 10 月 1 日時点の状況を調査している
- ・回答施設の内訳は、介護報酬において従来型個室および多床室の適用を受けている「従来型」が 331 施設（35.5%）、ユニット型個室の適用を受けている「ユニット型」が 493 施設（52.8%）、従来型個室および多床室の適用を受けている部分とユニット型個室の適用を受けている部分の両方の形態を持つ「その他」が 109 施設（11.7%）であった
- ・資料出所は、特に記載がない場合は、すべて福祉医療機構である。また、数値は、特に記載がない場合は平均値である
- ・数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合がある

Copyright © 2025Welfare And Medical Service Agency (WAM). All rights reserved.

福祉医療機構では、介護分野における人材不足等の現状と事業者の人材確保への取組みを把握するため、融資先の特別養護老人ホーム（以下「特養」という。）を対象として、「介護人材」に関するアンケート調査を定期的に行っている。本稿では 2024 年度に実施した調査（以下「今回調査」という。）の結果から、職員の充足状況、外国人人材の状況、採用活動および退職の状況、最低賃金の引上げ状況、ICT 機器・ロボットの導入状況について概観する。

なお、本稿の「職員」は、利用者のケアに直接あたる職員（介護職員・看護職員・理学療法士・作業療法士等）と定義し、事務員・調理員等は含まない。

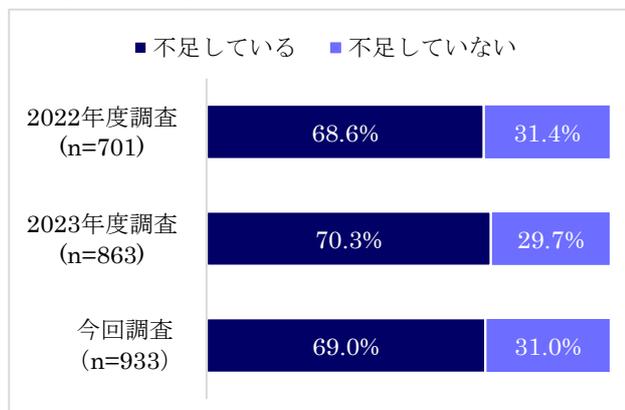
1 職員の充足状況等

1.1 職員の充足状況

職員が不足していると回答した施設は 69.0%、2023 年度調査より 1.3 ポイント低下も依然として高い水準

2024 年 10 月 1 日現在の各施設における職員の充足状況については、69.0%が不足していると回答した（図表 1）。不足している割合は、2023 年度調査から 1.3 ポイント低下した。後述する介護助手や外国人人材の雇用、ICT 機器や

（図表 1）職員の充足状況



ロボット等の導入など、各施設の様々な取組みにより、今回調査では不足感が大きく進んでいないと捉えることもできるかもしれない。

しかし、厚生労働省「一般職業紹介状況」¹によると、介護サービス職業従事者の有効求人倍率は、2023 年度調査の 2023 年 10 月時点の 4.02 倍から、今回調査の 2024 年 10 月時点では 4.09 倍と上昇している。今回調査においても依然として 7 割近くが職員不足を感じており、特養における人材確保は厳しい状況が続いている。

1.2 要員不足の原因

要員不足の原因は「他産業より低い賃金水準」がもっとも多く、2022 年度調査から 10.8 ポイント上昇

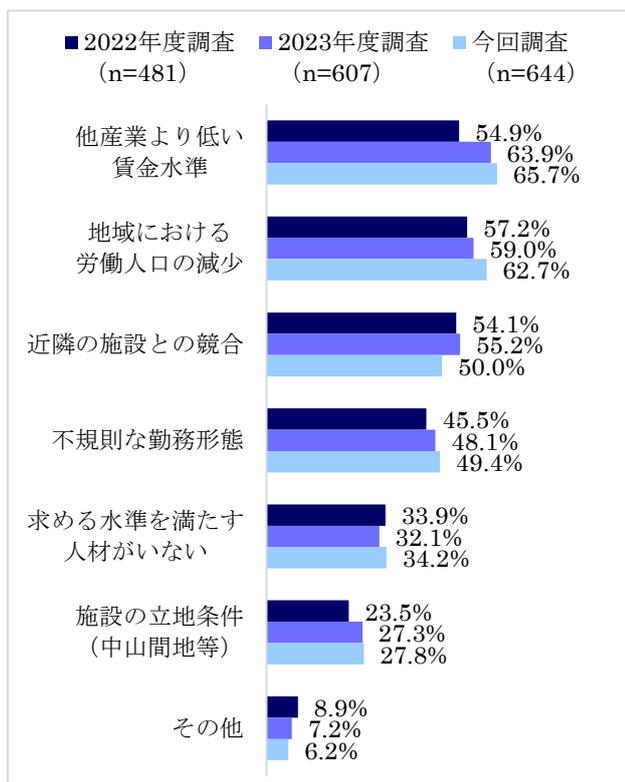
さて、このように職員が不足している特養であるが、その原因をどのように考えているかを経年で比較する（図表 2）。

これをみると、「他産業より低い賃金水準」は 2022 年度調査の 54.9%から、今回調査では 65.7%と 10.8 ポイントも上昇していた。2024 年度介護報酬改定において処遇改善加算が見直され、加算率が引き上げられたものの、他産業では高水準の賃上げが行われている。全産業的に売り手市場の現状において、他産業との差がついている賃金水準が人員確保のネックとなっていることが推察される。

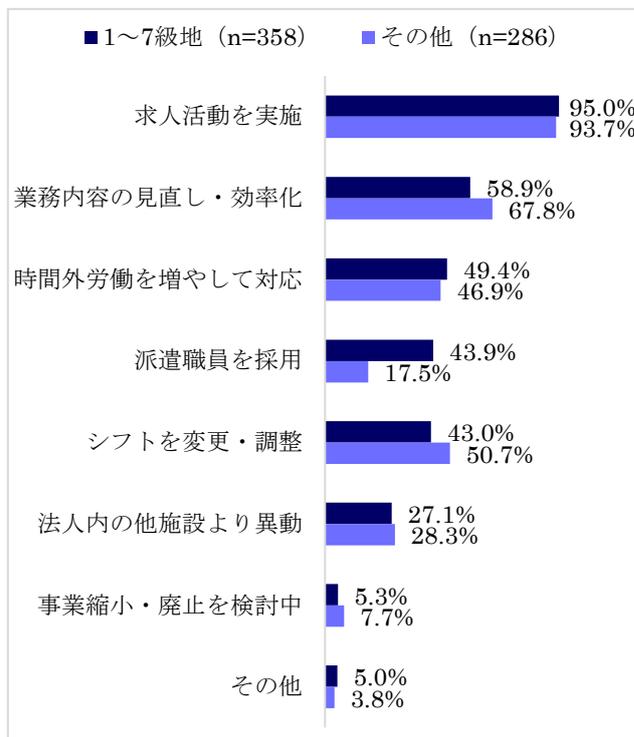
また、「地域における労働人口の減少」の割合も徐々に上昇している。介護報酬上の地域区分別に確認したところ、都市部が含まれる 1～7 級地では 50.6%であった一方、過疎地域を多く含むその他地域では 78.0%と突出していた。特に地方部で労働人口そのものの減少を実感している施設が増えていることがうかがえる。

¹ 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 6 年 10 月分）について」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/001337209.pdf>

(図表 2) 人員確保が難しい原因 (複数回答)



(図表 3) 地域区分別 不足人員への対応策 (複数回答)



1.3 不足人員への対応策

不足人員への対応策のうち「派遣職員を採用」は、地域区分によって大きな差

前節で挙げた原因が重なり人員確保が難しいなかで、各施設がどのように対応しているか地域区分別に確認した (図表 3)。

「求人活動を実施」は、1～7級地とその他地域のどちらも9割以上が取り組んでいた。他方で、「派遣職員を採用」には26.4ポイントもの差がみられた。派遣職員は、急な退職で早期に穴埋めしないといけない時などに重宝することが多いだろう。1～7級地のほうが仕事の数も派遣会社の数も登録人数も多い一方で、その他地域では派遣会社自体が少なく採用がしづらい場合もあると推察される。そのため、その他地域では「業務内容の見直し・効率化」「シフトを変更・調整」が1～7級地より約8～9ポイント多く、現状の人員の中で何とかやりくりしている

ことがうかがえる。

また、図表にはないが、本設問の回答割合を経年でみても大きな傾向としては変わっていない。そのようななかでも、「事業縮小・廃止を検討中」の割合が2022年度調査では4.6%だったのが、2023年度調査では5.1%、今回調査では6.4%と徐々に上がっている点は懸念される。人材不足の影響が深刻になっている表れかもしれない。

1.4 介護助手の配置状況

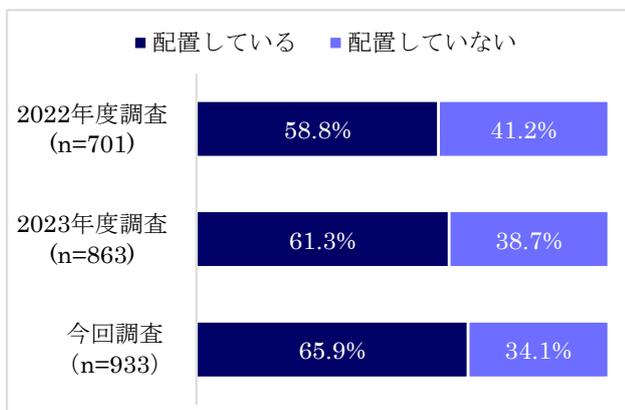
65.9%の施設が介護助手を配置。60歳以上が60.4%とシニア世代が中心

続いて、介護助手の配置状況について確認したところ、配置している施設は65.9%であった (図表 4)。2022年度調査の58.8%から7.1ポイント上昇している。

図表は割愛するが、定員規模別にみると、定

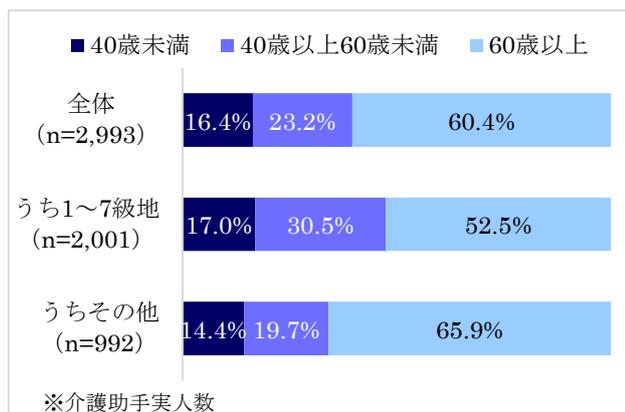
員 29 人以下の施設で配置しているのは 48.5% であった一方、定員 100 人以上の施設では 78.0% と、定員規模が大きいほど配置している割合が高い傾向が確認できた。

(図表 4) 介護助手の配置状況



配置している施設の平均雇用人数は 4.9 人であったが、年齢構成は地域特性による差がみられた (図表 5)。60 歳以上のシニア世代がもっとも多い点は共通しているが、1~7 級地ではその割合が 52.5% であり、60 歳未満の割合も半数程度を占めていた。一方、その他地域では 60 歳以上が 65.9% であった。

(図表 5) 介護助手の年齢構成比



多くの施設で介護助手が担当している業務は、「清掃」「シーツ交換・ベッドメイキング」「洗濯」「施設内消毒」であった。これらの業務につ

いて、介護助手を導入していない施設では、委託業者が行うケースもあるが、7 割以上の施設が介護職員等が実施していると回答していた。介護助手の配置により、介護職員は専門性が必要な本来業務に集中できるようタスクシフトでき、ケアの質の向上に寄与していると思料される。

2 外国人人材の状況

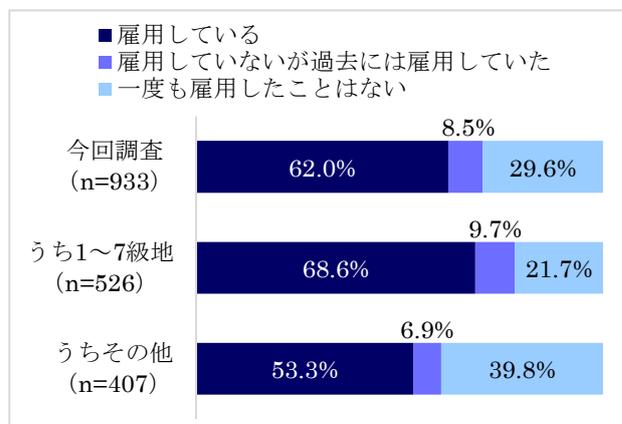
2.1 外国人人材の雇用状況

外国人を雇用している施設は 62.0% と全国的に増加傾向

労働人口の減少が全国的に進んでいる状況で人材を確保する選択肢の一つとして、外国人人材の雇用が挙げられる。調査時点において、外国人人材を雇用している施設は 62.0% であった (図表 6)。この割合は年々増加が続いており、2023 年度調査から 8.0 ポイント上昇している。

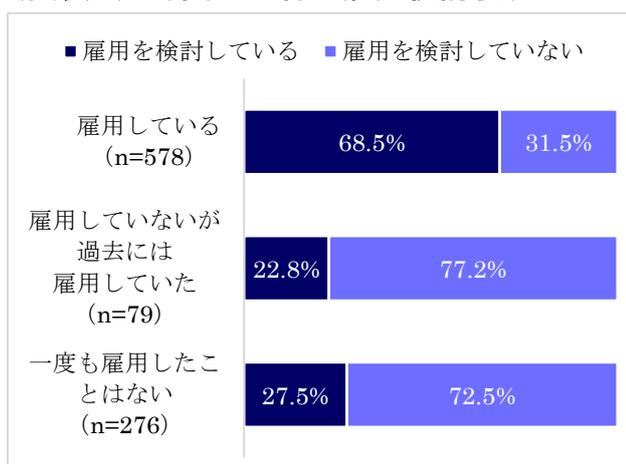
なお、雇用状況を地域区分別にみると、1~7 級地が 68.6% である一方、その他地域は 53.3% であった。過去のレポートにおいても都市部のほうが雇用が進んでいる状況であったが、その他地域でも過半数を超え、外国人人材の雇用が全国的に進んでいることが確認できた。

(図表 6) 外国人人材の雇用状況



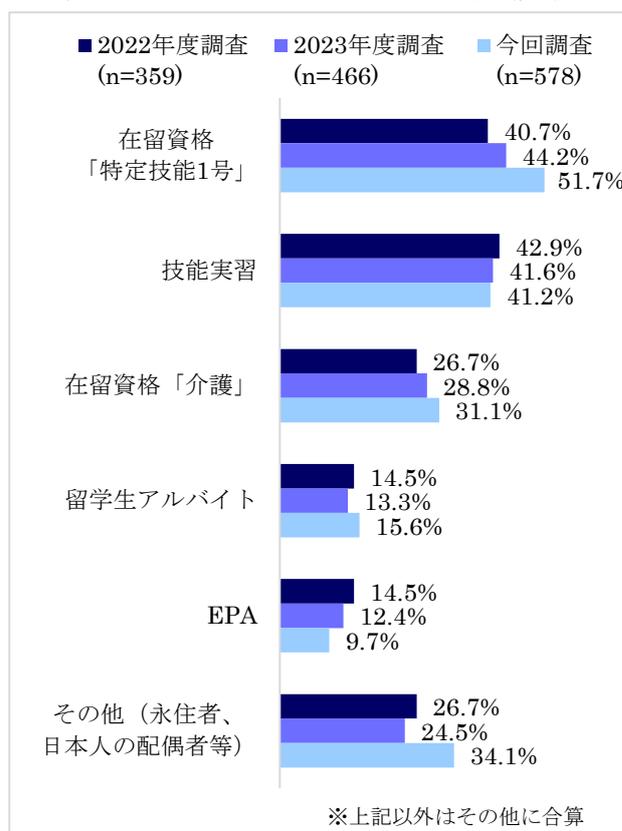
また、雇用の検討状況を聞いたところ、現在雇用している施設は68.5%がさらなる雇用を検討していた(図表7)。一方で、「雇用していないが過去には雇用していた」および「一度も雇用したことはない」施設では7割以上が雇用を検討していないと回答しており、二極化の傾向がみられた。現在雇用していないが過去には雇用していた施設では、検討している割合がもっとも低くなっている。在留期間の満了による帰国や何らかのトラブルなど、現在雇用を考えていないに至るまでには様々な事情があると推察されるが、外国人人材を取り巻く状況は刻々と変化しているため、雇用経験を活かして前向きに検討いただきたい。

(図表7) 外国人人材の雇用検討状況



続いて、外国人人材を雇用している施設の受入れ形態をみると、在留資格「特定技能1号」が51.7%と昨年度に続いてもっとも多く、受入れ施設の過半数がこの形態で雇用していた(図表8)。次いで、技能実習、その他(永住者、日本人の配偶者等)という回答が多かった。

(図表8) 外国人人材の受入れ形態(複数回答)



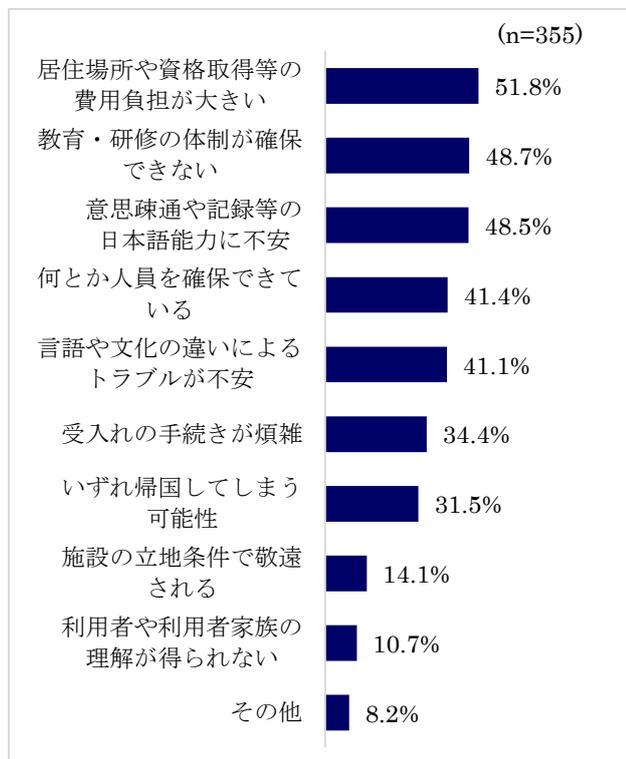
2.2 外国人人材を雇用していない理由

「居住場所や資格取得等の費用負担が大きい」をはじめ、受入れには多くのハードル

次に、調査時点で外国人人材を雇用していない施設に対して、雇用していない理由を複数回答で確認した(図表9)。もっとも多かったのは、「居住場所や資格取得等の費用負担が大きい」の51.8%であった。ほかにも、「教育・研修の体制が確保できない」「意思疎通や記録等の日本語能力に不安」の回答が多かったが、多くの選択肢に満遍なく回答が集まる形となった。

しかし、先述したようにすでに雇用している施設ではさらなる雇用を検討している先が多く、うまく軌道に乗れば継続的な効果が見込める。人材確保が困難な状況の中で、何らかの手を打つ選択肢として、検討からでも始めてみてはどうか。

（図表 9）外国人人材を雇用していない理由（複数回答）



3 採用活動の状況

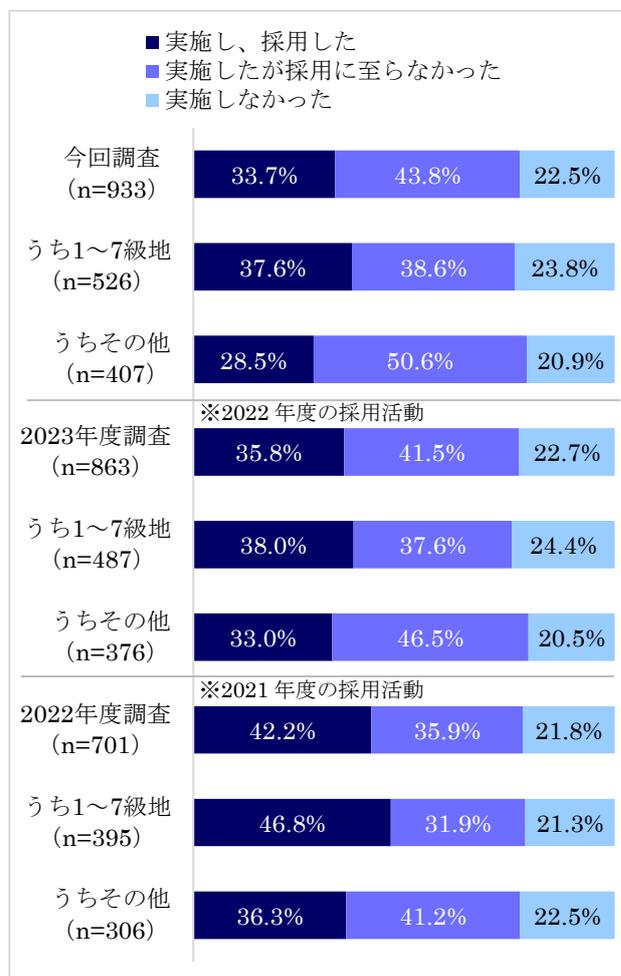
3.1 採用活動の実施状況

新卒採用を実施し、採用した施設は 33.7%。新卒・中途ともに地域区分「その他」のほうが苦戦か

2023 年度の採用活動について調査したところ、正規職員（新卒）の採用活動を実施し、実際に採用できた施設は 33.7%にとどまった（図表 10）。3 か年で比較すると、新卒採用を実施しなかった割合は 2 割程度で大きな変化はないものの、採用できた割合は 2022 年度調査の 42.2% から 8.5 ポイント低下している。

地域区分別にみると、どちらの区分も実際に採用できた割合は年々低下していた。一方で、1～7 級地とその他地域の実際に採用できた割合には差がみられた。その他地域において採用できた割合は 28.5%と 1～7 級地より 9.1 ポイント低くなっている。人材確保難は以前から大き

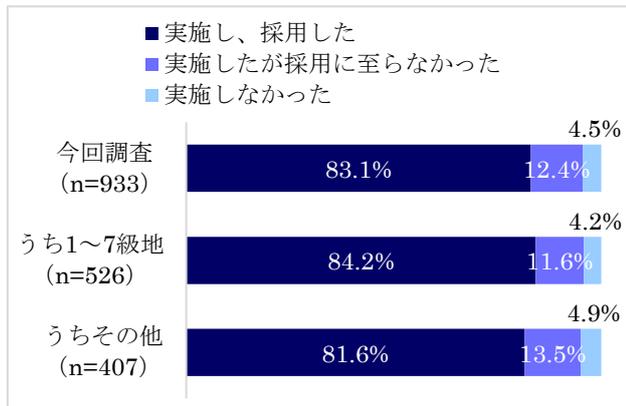
（図表 10）正規職員（新卒）の採用活動の実施状況



な経営課題であったが、介護福祉士養成校の定員割れや廃校も相次いでおり、新卒採用は年々厳しい状況となっていることがうかがえる。

一方、正規職員（中途）の採用活動を実施し、実際に採用できた施設は 83.1%であった（図表 11）。こちらも新卒と同じく、2022 年度調査では 87.2%が採用できていたことから、年々悪化している。また、地域区分別にみても、新卒ほどの差ではないものの、1～7 級地のほうが採用できた割合が高く、その他地域とは 2.6 ポイントの差が生じている。新卒・中途ともにその他地域のほうが苦戦している状況にある。

(図表 11) 正規職員（中途）の採用活動の実施状況



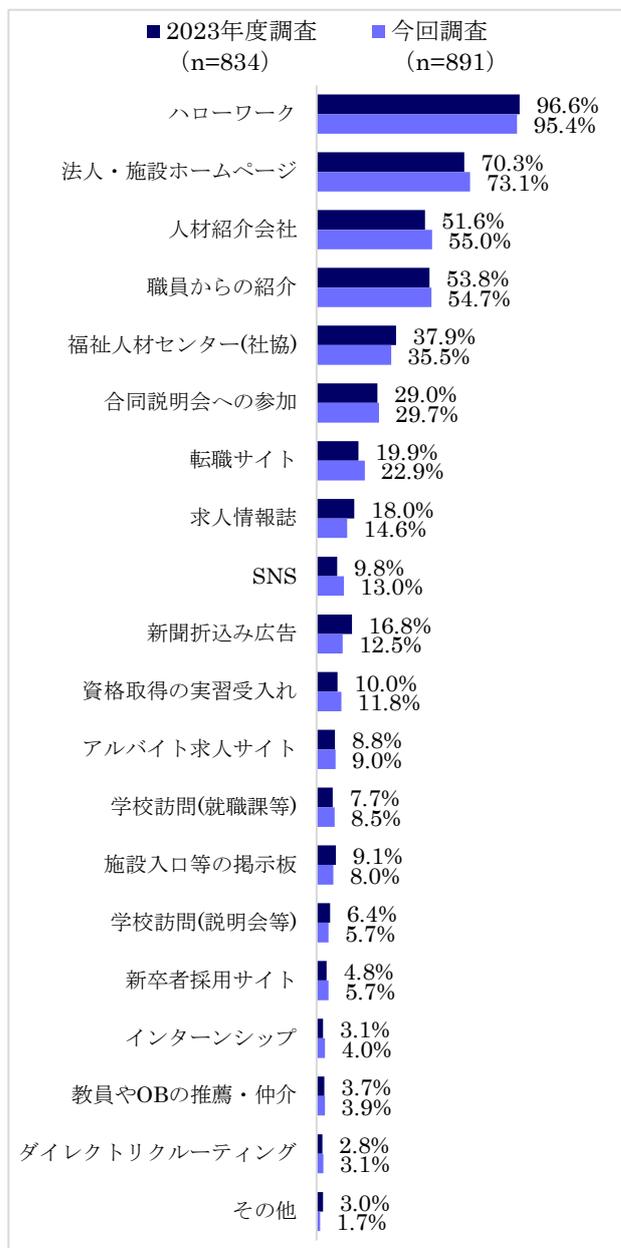
3.2 中途の採用活動で使用した媒体・経路時代の流れや求職者のニーズに合わせて媒体・経路を選択する必要性が高まる

2023年度の採用活動は、前節のとおり新卒よりも中途のほうが実施実績が高かった。そこで、中途の採用活動で使用した媒体・経路に着目し、経年で様相をみていきたい（図表 12）。

まず、今回調査において使用した媒体・経路の上位3つは、「ハローワーク」「法人・施設ホームページ」「人材紹介会社」であった。一方、2023年度調査から増加幅が大きかった上位3つは、「人材紹介会社」「SNS」「転職サイト」の順となった。SNSや転職サイトでは、求職者自身が求人や施設の情報を探ることができるため、アピールする手段としてこれらの媒体の使用を始めた施設が増えたのかもしれない。

今回調査では採用活動への満足度も聞いているが、採用活動をしたが採用に至らなかった施設では、当然のことながら満足度は低かった。自施設に合った適切な媒体・経路について、従来の方法に固執せず、時代の流れや求職者のニーズに合わせる視点を持ちつつ、費用対効果を踏まえながら選択していくことが、満足のいく採用活動へとつながるものと思われる。

(図表 12) 正規職員（中途）の採用活動で使用した媒体・経路の実施割合（複数回答）



4 人材紹介会社の利用状況

適正認定事業者の利用状況によって手数料水準の印象に差

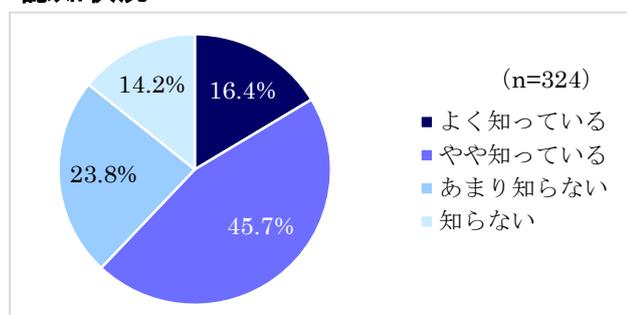
図表 12 のとおり、過半数以上の施設が利用している人材紹介会社は、雇用の確実性が高い一方で、手数料が発生する。今回調査において、人材紹介会社を利用して正規職員を採用できた施

設に対して、1年間で人材紹介会社に支払った手数料を調査したところ、平均314.6万円であった。これは1施設当たりのサービス活動収益に対して0.78%の割合を占める。また、人材紹介会社に支払った手数料を人材紹介会社を利用して採用した正規職員の人数で除して正規職員1名当たりの手数料を算出したところ、平均91.2万円であった。いずれも2023年度調査から横ばいである。

厚生労働省では、「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」²（以下「認定制度」という。）を2020年度に創設している。紹介に当たって金銭等の提供をしない、転職勧奨を行わない等の法令遵守はもちろん、求人・求職者に対してより良いサービスを提供するための基準を満たした事業者を「適正認定事業者」として認定している。施設が人材紹介会社を利用する際に、あらかじめサービスの内容・品質・費用等の概要を把握し、適正な事業者を選択するための検討材料とすることができる。

認定制度の認知状況について、人材紹介会社を利用した施設に対して調査したところ、「よく知っている」「やや知っている」と回答した割合は合計62.1%であった（図表13）。

（図表13）「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の認知状況



² 厚生労働省「医療・介護・保育分野における『適正な有料職業紹介事業者の認定制度』」 <https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei/>

³ 厚生労働省「人材サービス総合サイト」 <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

また、「よく知っている」「やや知っている」「あまり知らない」と回答した施設に、適正認定事業者を積極的に利用しているか聞いたところ、「よく知っている」と回答した施設では88.7%が利用していた（図表14）。一方、「あまり知らない」と回答した施設では59.7%の利用にとどまった。当然ではあるが、認知の度合いによって利用状況に差があるといえるだろう。

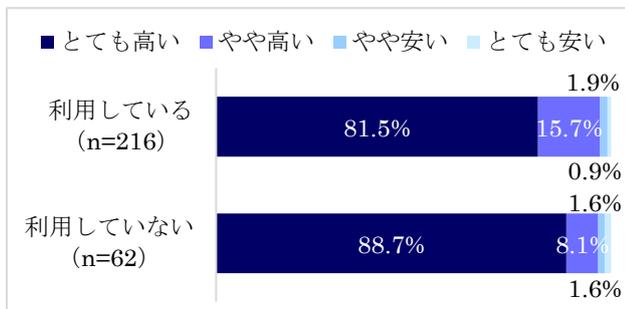
（図表14）「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の認知状況別 利用有無



続けて、適正認定事業者の利用状況と手数料水準の印象をクロス集計したところ、利用している施設では「とても高い」の割合が81.5%と利用していない施設よりも7.2ポイント低かった（図表15）。利用している施設は、人材紹介会社について情報収集しており、手数料の相場観がわかっているからこそ「とても高い」の割合が低い可能性は考えられる。しっかりと情報収集することが、需要側と供給側のギャップを埋める一助となっているのであろう。人材紹介会社の利用を検討する際には、厚生労働省「人材サービス総合サイト」³にて、人材紹介会社について情報収集するほか、認定制度を活用し、適

正な運営をしている人材紹介会社を選択していただきたい。

(図表 15) 適正認定事業者の利用有無別手数料水準の印象



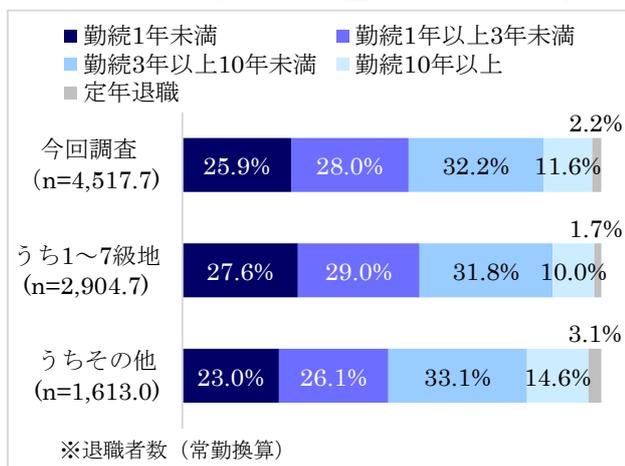
5 介護職員の退職の状況

退職した介護職員のうち、入職後3年未満の退職者は54.0%で過半を占める

続いて、2023年度の退職の状況について確認すると、98.7%とほぼすべての施設で介護職員の退職があった。退職した介護職員の勤続年数は、「勤続1年未満」が25.9%、「勤続1年以上3年未満」が28.0%と、入職後3年未満の退職者が過半を占めていた(図表16)。これは、過去の調査と同様の傾向であった。

退職理由を聞いたところ、「転職」がもっとも多く、「体調不良」「人間関係」が続いた。また、転職した職員の大半は、引き続き介護業界に就職していた。

(図表 16) 介護職員の退職者の勤続年数



地域区分別にみると、1~7級地にある施設を退職した介護職員の割合は、「勤続1年未満」が27.6%と、その他地域の23.0%より4.6ポイント高かった。なお、地域区分別に退職理由を比較すると、1~7級地のほうが「転職」「人間関係」を理由に挙げる割合が高かった。都市部のほうが施設の数が多く、今の施設が合わなくても近隣で次の転職先の介護施設を見つけやすいため、勤続年数が短い退職者の割合が高いと推察される。

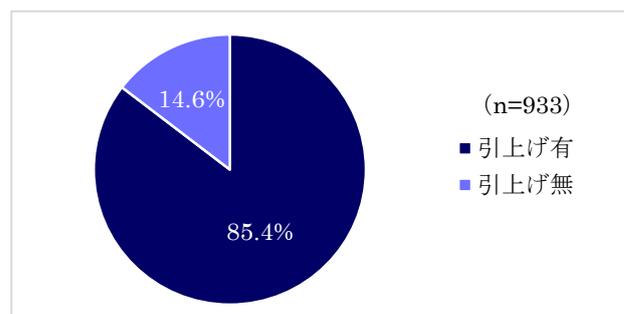
6 最低賃金の引上げ状況

85.4%が最低賃金の改定に伴い給与等の引上げを対応

2024年度における最低賃金は、全国加重平均額が前年度より51円引き上げられ、時給1,055円となった。これは、過去最大の引上げ額である。特養に限らず、収入のほとんどが公定価格による福祉業界において、最低賃金の引上げは職員にとっては望ましいことである一方で、経営の側面では今後課題となることが見込まれる。そこで、今回新たに最低賃金の引上げ状況に関する項目を設け、調査を実施した。

まず、雇用形態を問わず、最低賃金の引上げに伴い給与等の引上げを行ったかを確認したところ、85.4%の施設が給与等の引上げを行っていた(図表17)。

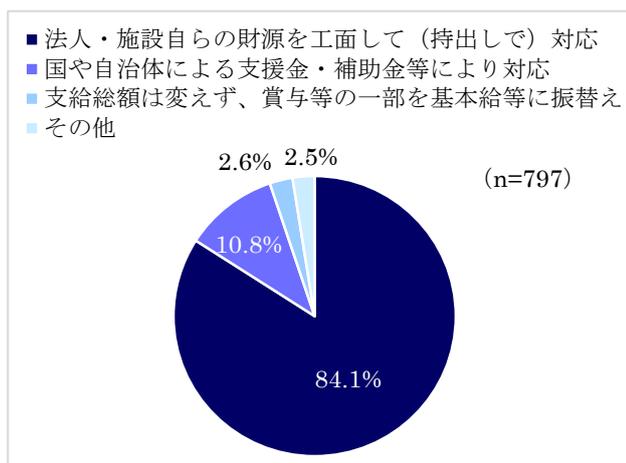
(図表 17) 最低賃金の改定に伴う給与等の引上げ状況



給与等の引上げ⁴を行った雇用形態は、正規職員が 43.5%、非正規職員が 94.2%、派遣職員が 4.5%であった。正規職員については、最低賃金を上回るためだけでなく、その引上げに伴う俸給表の見直しで全体のベースアップを行ったケースも含めて集計したため、高くなっていると思われる。一方、非正規職員については、最低賃金もしくはそれに近い水準で雇用していたため、時給の引上げの対応を行ったケースが多いのではないだろうか。

続いて、給与等の引上げを行った施設に対応方法を聞いたところ、84.1%が「法人・施設自らの財源を工面して（持出しで）対応」と回答した（図表 18）。

（図表 18）給与等の引上げの対応方法



一方、今回最低賃金の引上げを行わなかった施設にその理由を聞いたところ、2024 年度の介護報酬改定前から改定後の最低賃金を上回っていた施設が 47.8%、2024 年度介護報酬改定のベースアップにより上回った施設は 48.5%と、ほぼ半数ずつという結果だった。

また、今回調査では、給与等の引上げの詳細を把握するため、職員一人一月当たりの平均引上げ額を調査した（図表 19）。もっとも引上げ

を行った割合が高かった非正規職員をみると、引上げ額の中央値は 4,400 円であった。あくまで試算になるが、たとえば一月当たり 88 時間勤務の場合、時給を 50 円引き上げたこととなる。年間に換算すると一人当たり 52,800 円となるが、この金額には社会保険料・賞与は含まれていないため、実際の負担はさらに大きいだろう。

（図表 19）雇用形態別 一人一月当たり平均引上げ額（中央値）

（単位：円）

正規職員 (n=177)	5,000
非正規職員 (n=277)	4,400
派遣職員 (n=13)	8,000

政府の方針では、2030 年代半ばまでに最低賃金の全国加重平均額を 1,500 円まで引き上げると掲げている。1 年間のスパンでは経営上のインパクトがそこまで大きくなくても、この流れが続くと経営に大きな影響を及ぼす恐れもある。

今後見込まれる最低賃金のさらなる上昇に対する対応について、自由記述で意見や考えを求めたので、一部を紹介する。

最低賃金の引上げに関する意見・要望 ※一部抜粋

- ① 介護報酬の改定（増加）をしないと賃金上昇は不可能。しかし、利用者にとっては利用料の増加が起きること、また、ユニット型施設のため多床室より利用料がただでさえ高いため、将来に不安があります
- ② 処遇改善加算のさらなる拡充を望みます。その際は、施設で働くすべての職員への改善が可能なものとして欲しいです
- ③ 給食業者の人件費が上がることにより給食費が上がる。食材費の高騰も併せて考え、食費の改定を行って欲しい
- ④ 非正規職員の時給上昇に伴い、正規職員の賃金バランスも考慮しなければならず財源確保の負担増
- ⑤ 保育士と同じように毎年人事院勧告に連動させるか、毎年介護報酬改定を行うよう法改正しないと事業の継続可能性が担保できないと考える

⁴ 派遣職員の場合は、派遣料金（派遣職員の賃金のほか、派遣会社が負担する社会保険料等が含まれる）の引上げについて回答

公定価格で定められた収入の範囲で人件費を工面する介護施設では、人件費の増加分がそのまま負担増となるため、影響が大きいことがうかがえる。もちろん何らかの手立てがされるだろうが、このままいけば事業の縮小を検討せざるをえないという意見もあり、今後の動向を注視するとともに幅広い議論が必要だと考えられる。

7 ICT 機器・介護ロボットの活用状況

7.1 ICT 機器の活用状況

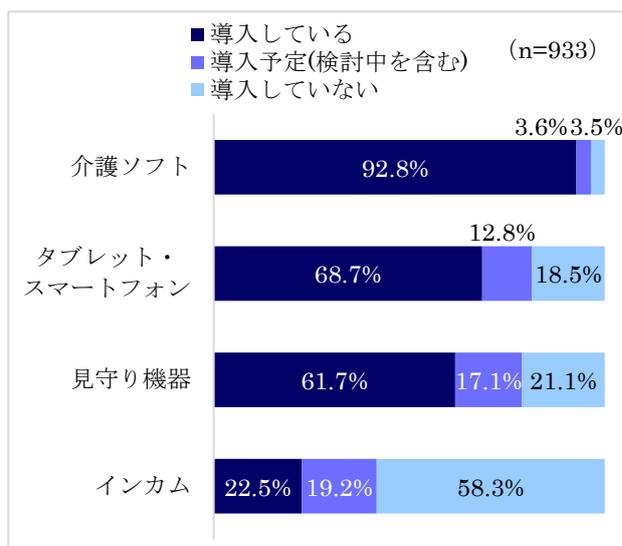
生産性向上推進体制加算の要件の一つである「見守り機器」「インカム」は、約 2 割の施設が導入予定

最後に、生産性向上に欠かせない ICT 機器や介護ロボットの活用状況を確認していきたい。まずは ICT 機器の導入割合についてみていく（図表 20）。

まず、ICT 機器を導入している割合を確認したところ、「介護ソフト」が 92.8%と最も多かった。次いで「タブレット・スマートフォン」が 68.7%、「見守り機器」が 61.7%と続き、「インカム」は 22.5%であった。

2024 年度介護報酬改定で新設された生産性向上推進体制加算では、テクノロジーの導入が

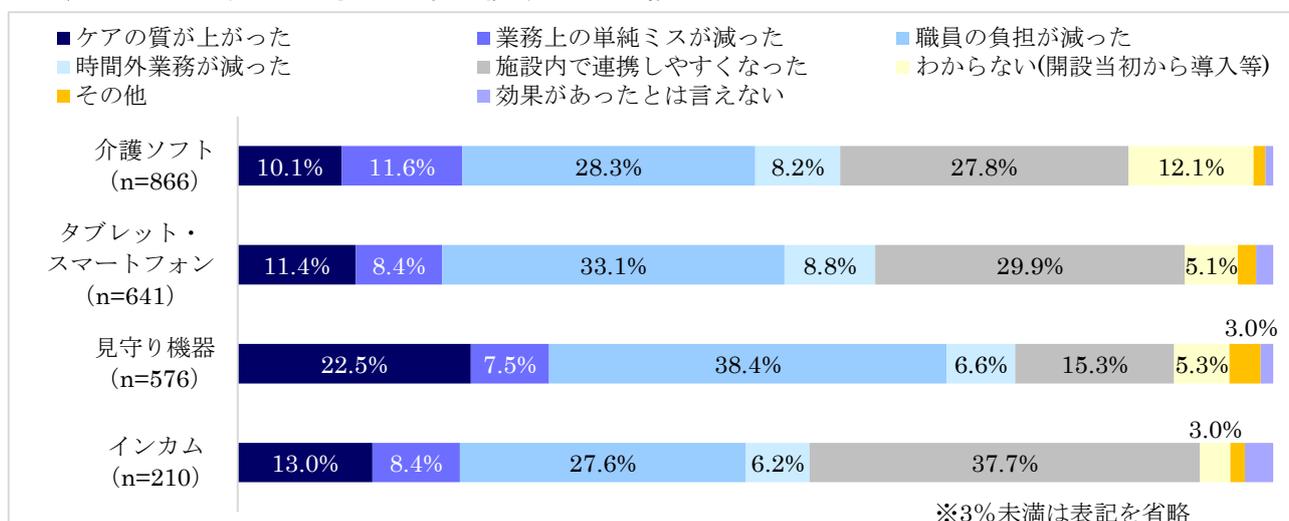
(図表 20) ICT 機器の導入状況



算定要件の一つとなっている。導入が求められている「見守り機器」「インカム」は、約 2 割の施設が導入予定（検討中を含む）と回答している。国が生産性の向上に資する取組みを推進し、加算による評価も始まったことから、この機に ICT 機器の導入や検討を行った施設は多いかもしれない。

続いて、ICT 機器を導入している施設に対して導入効果を確認した（図表 21）。次節の介護ロボットも同様だが、それぞれ導入割合が異なるため、サンプル数に相当の幅がある点にはご留意いただきたい。

(図表 21) ICT 機器の導入効果（複数回答の構成比）



タブレット・スマートフォン、介護ソフト、見守り機器では「職員の負担が減った」がもっとも多く、インカムは「施設内で連携しやすくなった」がもっとも多かった。また、見守り機器では「ケアの質が上がった」が22.5%と、他のICT機器よりも高かった。離床センサーや見守りカメラをはじめとした見守り機器は、転倒事故等の防止や、夜間の巡回を減らし睡眠を妨げないことに役立つため、利用者の安全を守るとともに快適な生活につながっているものと思われる。

なお、いずれのICT機器も「効果があったとは言えない」の割合は3%未満であった。

7.2 介護ロボットの活用状況

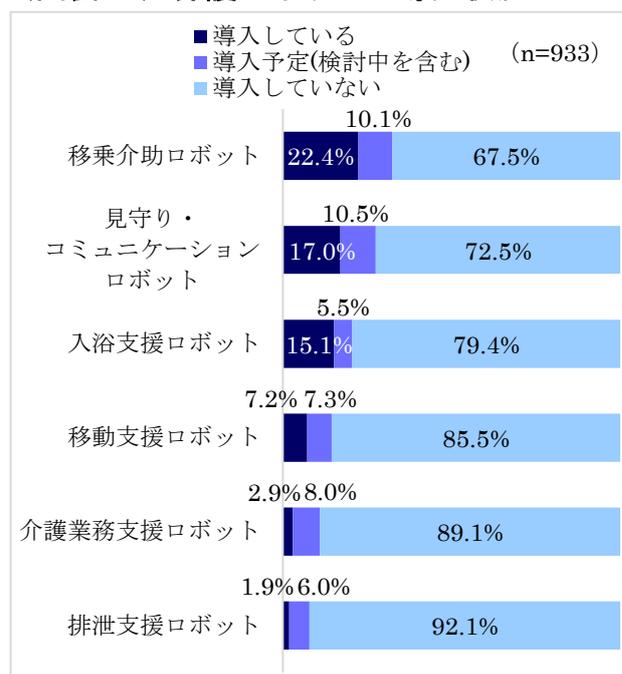
導入はまだ低調。導入施設では職員の負担軽減に効果がみられる

次に、介護ロボットの活用状況を確認していく。介護ロボットを導入している割合をみると、「移乗介助ロボット」が22.4%ともっとも多かった（図表22）。ほぼすべての介護ロボットで2023年度調査から導入割合は増えているものの、ICT機器の導入状況と比較すると、それほど導入が進んでいない状況が明らかとなった。

介護ロボットを導入している施設に対して、導入効果を確認したところ、すべての介護ロボットで「職員の負担が減った」がもっとも多く、身体的・精神的な負担の軽減に役立っていることが確認できた（図表23）。排泄支援ロボットをはじめ、「ケアの質が上がった」も一定の回答がみられた。

なお、今回調査において、介護ロボットを導入していない理由を聞いたところ、「導入費用が高い」「職員が使いこなせない可能性」「維持に

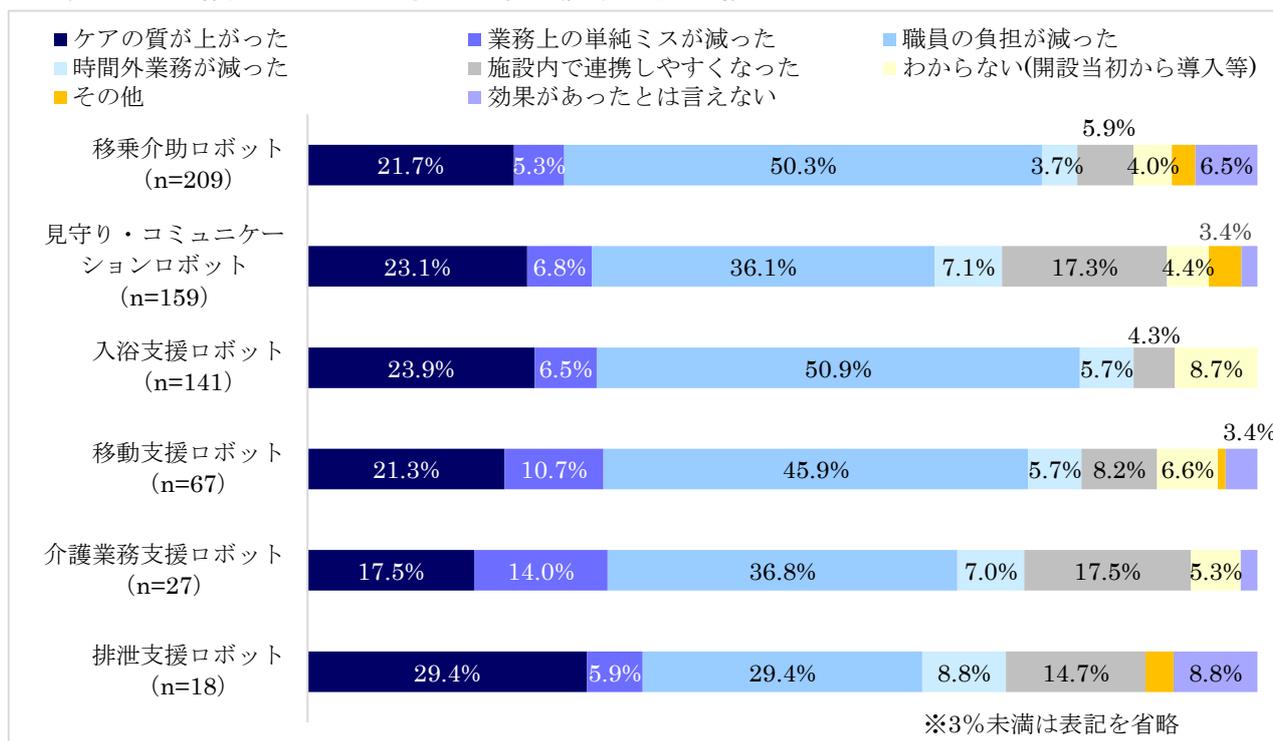
（図表22）介護ロボットの導入状況



費用・手間がかかる」といった回答が上位を占めていた。また、図表23をみても「効果があったとは言えない」の回答も一定程度あるように、導入さえすれば間違いなく効果が見込めるといわけではない。しかし、人口減少社会で労働人口が減少するなか、ICT機器や介護ロボットの導入による生産性の向上は、施設運営にあたって有効な手立てであることは間違いのないだろう。導入に際しては補助金制度を活用しつつ、自施設ではどのような機器等を導入したら生産性向上につながるのか、様々な事例⁵を参考にしながら検討することが必要であると思料する。

⁵ 厚生労働省「介護テクノロジーの利用促進」<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html>
公益社団法人全国老人福祉施設協議会「ICT・ロボットの活用」
<https://www.roushikyo.or.jp/?p=we-page-menu-1-3&category=19326&key=19364&type=contents>

(図表 23) 介護ロボットの導入効果（複数回答の構成比）



おわりに

今回調査を通じて、介護人材の不足は依然として厳しい状況であることが明らかとなった。一方、介護助手や外国人人材、ICT 機器・介護ロボット等の導入は進み、様々な取組みにより人材確保や業務効率化に努めていることが確認できた。

2024 年度介護報酬改定では 1.59%のプラス改定のうち、0.98%が介護職員の処遇改善分に充てられた。報酬改定後の経営状況がわかるのはこれからだが、職員の処遇改善により人材確保の推進につながるのか、今後も注視したい。

また、当機構では外国人人材や ICT 機器等、人材確保・定着に資する優良な取組みを行いつつ、良好な経営を実現させている施設に対してヒアリング調査を行い、取組み事例をレポート⁶

としてまとめているので、併せてご参照いただきたい。

引き続き、今回のような調査を通じて、介護人材の確保状況など、事業運営に資する有益な情報を継続的に発信してまいりたい。

最後になったが、業務多忙のなか、今回調査にご協力いただいた皆様に心より御礼申し上げます。本稿が少しでも施設の皆様のお役に立てば幸いです。

⁶ 福祉医療機構「人材確保・定着を図る特別養護老人ホームの経営良好先の取組み事例」
https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/241031_No003.pdf

【免責事項】

- ※ 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- ※ 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- ※ 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ TEL : 03-3438-9932