

2024年度
特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果

2025年3月7日
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

アンケート概要

本アンケートは、当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および地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護（以下「特養」という。）を開設する社会福祉法人を対象として実施しており、開設主体が公立のものを含んでいない

特段記載がない限り、2024年10月1日時点の状況を聞いている

対象	特養を運営する社会福祉法人	3,709法人
回答数	835法人（933施設）	
回答率	22.5%	
実施期間	2024年12月2日（月）～2025年1月6日（月）	
方法	Webアンケート	

アンケート内の自由記述については、明らかな誤字・脱字を除き、原則として原文のまま掲載している

1 施設基本情報および在籍職員の状況

施設形態と定員規模

- 施設形態の構成は、「ユニット型」がもっとも多い52.8%であった
- 定員規模別では、「50～79人」がもっとも多かった
- 平均定員数は69.3人であった

(単位：施設数)

施設形態	定員規模						回答割合
	29人以下	30～49人	50～79人	80～99人	100人以上	計	
従来型	10	16	163	75	67	331	35.5%
ユニット型	155	23	135	98	82	493	52.8%
その他	2	2	29	39	37	109	11.7%
計	167	41	327	212	186	933	100.0%
平均定員数(人)	28.5	36.5	59.6	84.7	112.8	69.3	

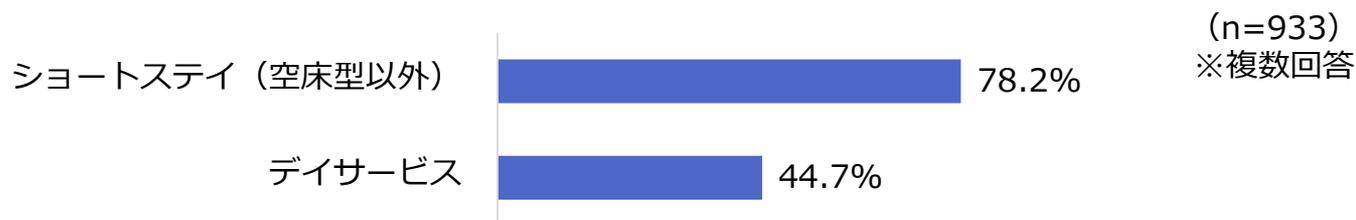
注1) 介護報酬において「従来型個室」および「多床室」の適用を受けている施設を「従来型」、「ユニット型個室」の適用を受けている施設を「ユニット型」、「従来型個室」および「多床室」の適用を受けている部分と「ユニット型個室」の適用を受けている部分の両方の形態を持つ施設を「その他」とした

注2) 数値は四捨五入して算出しているため、合計が一致しない場合がある(以下同じ)

併設施設の状況と地域区分

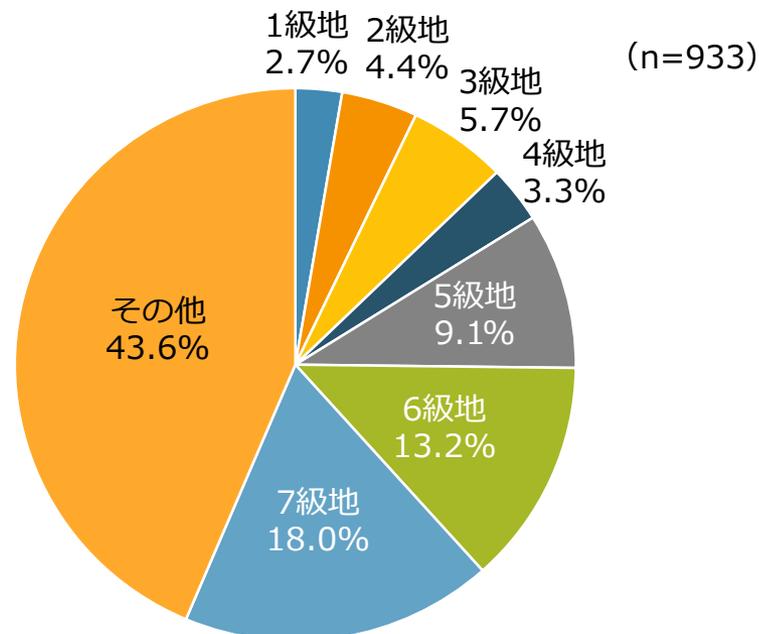
併設施設の状況

- ショートステイを併設している施設は78.2%で、平均定員数は12.4人であった
- デイサービスを併設している施設は44.7%で、平均定員数は28.8人であった



地域区分

- 介護報酬上の地域区分は「その他」の地域が全体の43.6%を占めた



職員の雇用形態

- 職員の雇用形態は「正規職員」の割合が71.4%であった

(単位：人)

雇用形態	定員規模						構成割合
	29人以下 n=167	30～49人 n=41	50～79人 n=327	80～99人 n=212	100人以上 n=186	計 n=933	
正規職員	19.5	21.7	32.8	44.8	54.0	36.9	71.4%
非正規職員	6.6	7.8	12.7	16.3	20.6	13.8	26.6%
派遣職員	0.6	0.4	0.8	1.0	1.7	1.0	1.9%
計	26.6	29.9	46.3	62.1	76.4	51.6	100.0%

介護助手の導入有無と平均雇用人数

- 介護助手を導入している施設は65.9%で、定員規模が大きいほど割合が増加した
- 介護助手の平均雇用人数は4.9人で、そのうち「60歳以上」が2.9人ともっとも多かった

介護助手の導入有無

	定員規模					計 n=933
	29人以下 n=167	30~49人 n=41	50~79人 n=327	80~99人 n=212	100人以上 n=186	
導入している	48.5%	48.8%	68.2%	68.9%	78.0%	65.9%
導入していない	51.5%	51.2%	31.8%	31.1%	22.0%	34.1%

介護助手の平均雇用人数

※導入している施設

(単位：人)

	定員規模					計 n=615
	29人以下 n=81	30~49人 n=20	50~79人 n=223	80~99人 n=146	100人以上 n=145	
介護助手の平均雇用人数	2.9	2.5	4.4	5.6	6.2	4.9
うち60歳以上	1.8	1.4	2.9	3.4	3.4	2.9
うち40~59歳	0.6	0.4	1.0	1.2	1.7	1.1
うち39歳以下	0.5	0.7	0.6	1.0	1.1	0.8

介護助手の担当業務

- 介護助手の担当業務は、「清掃」「シーツ交換・ベッドメイキング」「洗濯」「施設内消毒」が多かった
- 介護助手の導入有無別に比較すると、「その他職種」の割合に大きな違いがあった（赤字部分）

介護助手導入有無別の担当業務

※複数回答

担当業務	介護助手を導入している n=615			介護助手を導入していない n=318		
	介護助手	その他職種	委託業者	介護助手	その他職種	委託業者
清掃	78.5%	52.0%	34.5%		72.0%	34.9%
シーツ交換・ベッドメイキング	68.9%	70.1%	3.3%		94.3%	3.8%
洗濯	62.6%	60.2%	17.4%		80.5%	23.6%
施設内消毒	53.8%	62.6%	22.8%		78.3%	25.2%
配膳・下膳	48.9%	79.3%	8.8%		89.3%	13.2%
食器等洗い	43.4%	62.3%	28.1%		67.6%	38.4%
見守り・傾聴	36.4%	87.6%	0.2%		96.9%	1.3%
車両清掃	25.5%	58.5%	3.3%		76.4%	4.7%
植栽管理	23.3%	44.4%	19.3%		55.3%	23.9%
送迎	21.0%	78.4%	2.0%		85.5%	2.8%
レクリエーション企画等	14.5%	89.1%	1.0%		96.2%	0.6%
その他	1.8%	1.3%	0.5%		0.0%	0.9%

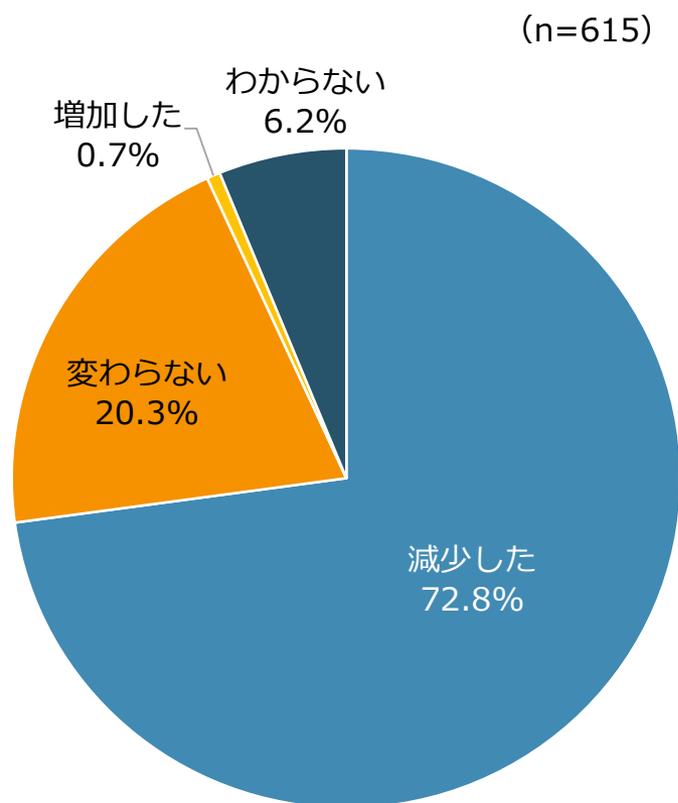
「その他」欄の内容 ※一部抜粋

・福祉機器等の管理 ・オムツ等の補充 ・ゴミの運搬 ・修繕 ・宿直 ・食事介助 ・厨房業務 ・入浴・排泄・更衣介助

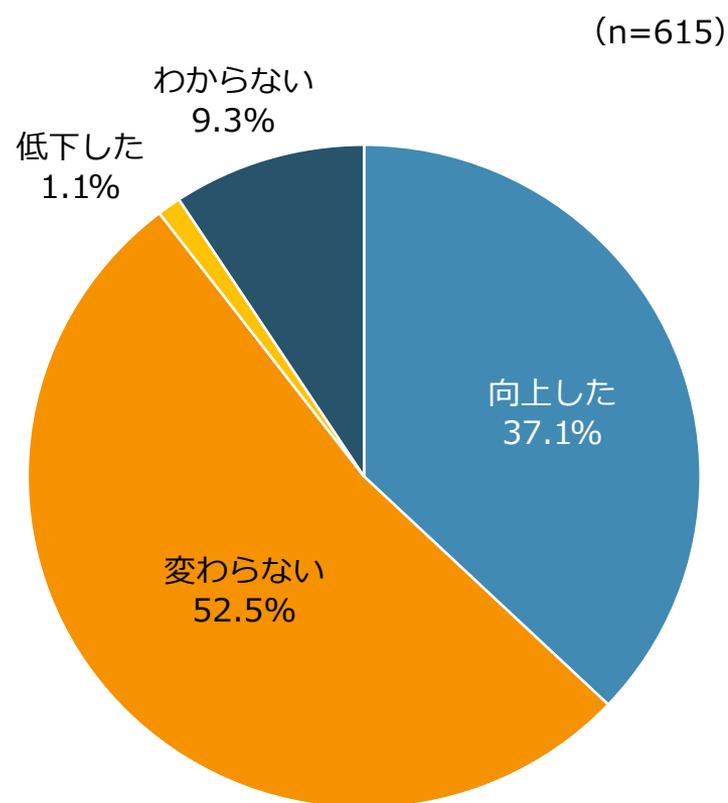
介護助手の配置による業務の変化

- 業務の量・負担感は、72.8%の施設が「減少した」と回答した
- 介護サービスの質は、「変わらない」が52.5%である一方で、「向上した」と回答した施設も37.1%を占めた

業務の量・負担感



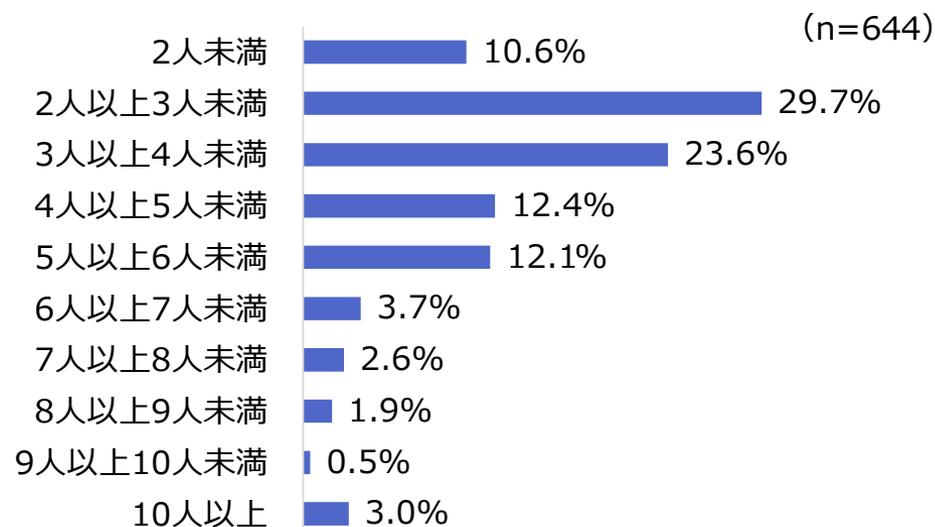
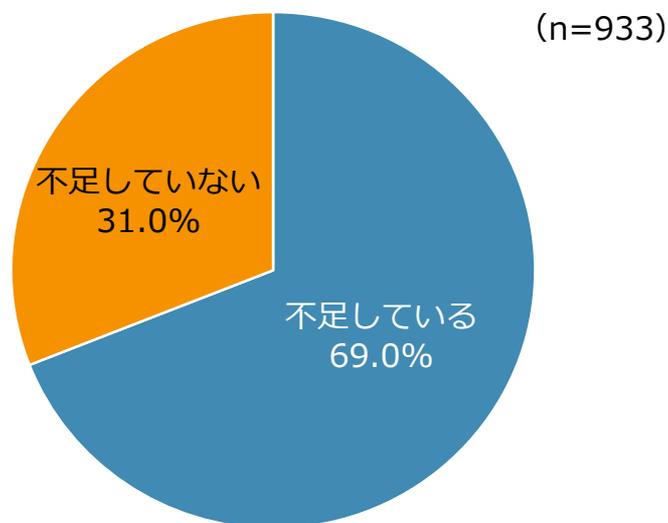
介護サービスの質



2 人員の状況

人員の状況

- 人員（直接処遇職員）の状況について「不足している」施設は69.0%であった
- 不足人員数は、「2人以上3人未満」が29.7%、次いで「3人以上4人未満」が23.6%であった
- 不足人員数は平均3.6人であった



(単位：人)

	定員規模					計 n=644
	29人以下 n=108	30~49人 n=27	50~79人 n=229	80~99人 n=145	100人以上 n=135	
不足人員数	2.5	2.6	3.3	3.8	4.8	3.6

不足している職種

- 不足している職種は、98.3%が「介護職員」と回答した
- 定員規模が大きい施設では、介護職員以外の職種も不足していると回答した割合が増加した

※複数回答

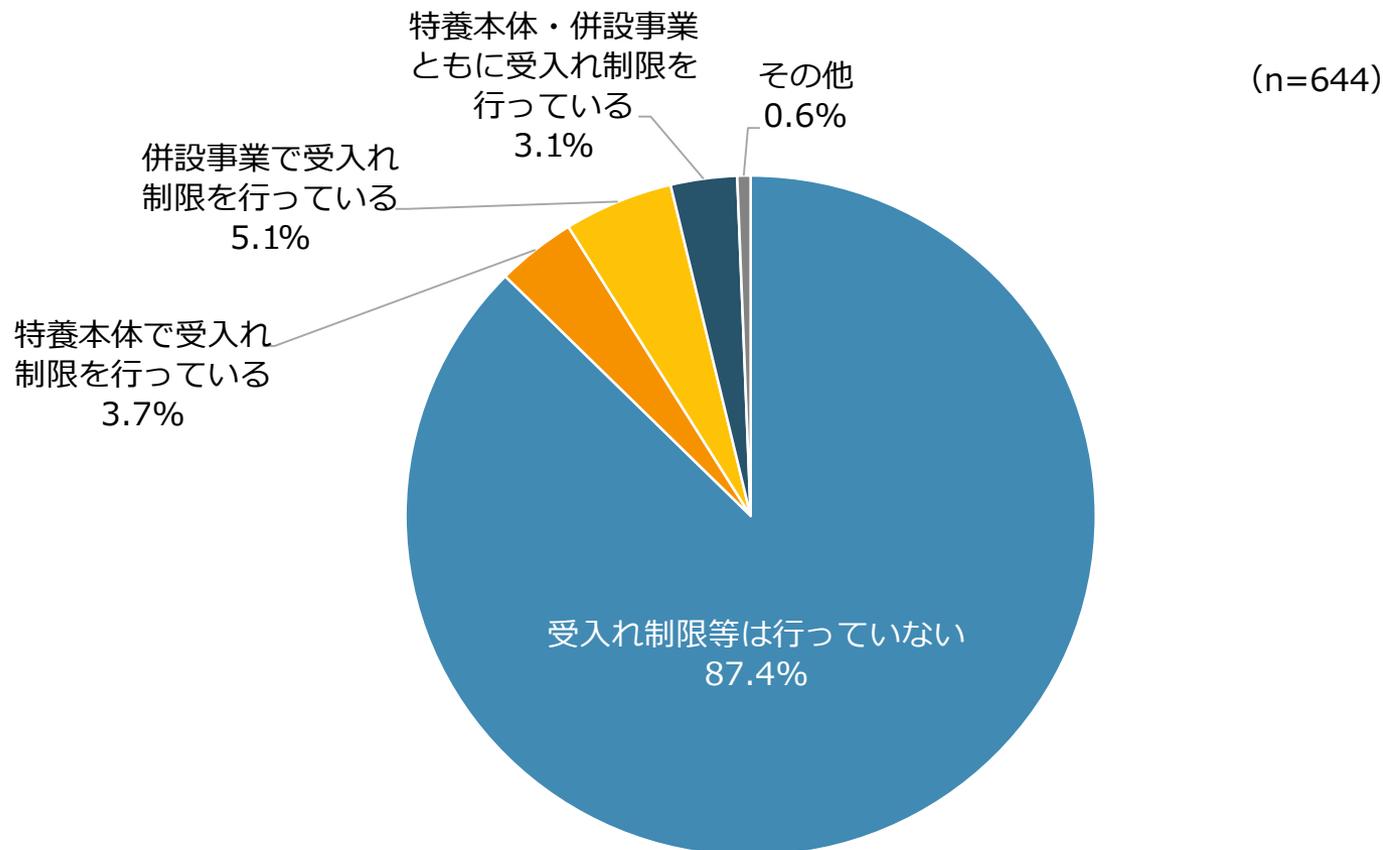
不足している職種	定員規模					全体 n=644
	29人以下 n=108	30~49人 n=27	50~79人 n=229	80~99人 n=145	100人以上 n=135	
介護職員	99.1%	96.3%	97.8%	98.6%	98.5%	98.3%
看護職員	25.0%	33.3%	41.9%	30.3%	35.6%	34.8%
理学・作業療法士	0.0%	0.0%	3.1%	5.5%	7.4%	3.9%
介護助手	0.9%	3.7%	8.7%	11.7%	13.3%	8.9%
その他	5.6%	7.4%	2.2%	3.4%	5.9%	4.0%

「その他」欄の内容 ※一部抜粋

- ・介護支援専門員
- ・管理栄養士
- ・調理員
- ・生活相談員
- ・ドライバー
- ・事務員

人員不足による利用者の受入れ制限

- 不足感を感じながらも、87.4%が「受入れ制限等を行っていない」と回答した
- 特養本体や併設事業で受入れ制限を行っている施設も一定程度あった



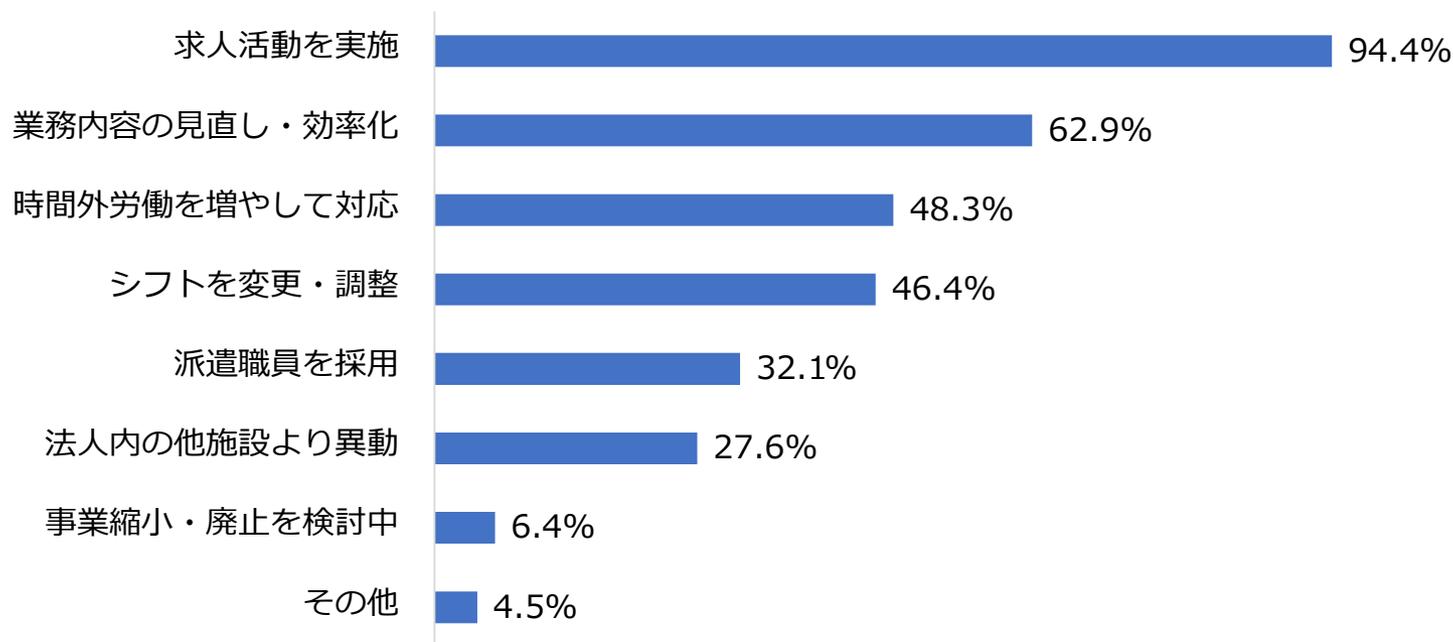
「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・サテライト施設の受け入れ制限
- ・事業所規模の縮小

不足人員への対応策

- 不足人員への対応策として、94.4%が「求人活動を実施」を挙げた
- 次いで「業務内容の見直し・効率化」が62.9%、「時間外労働を増やして対応」が48.3%であった

※複数回答
(n=644)

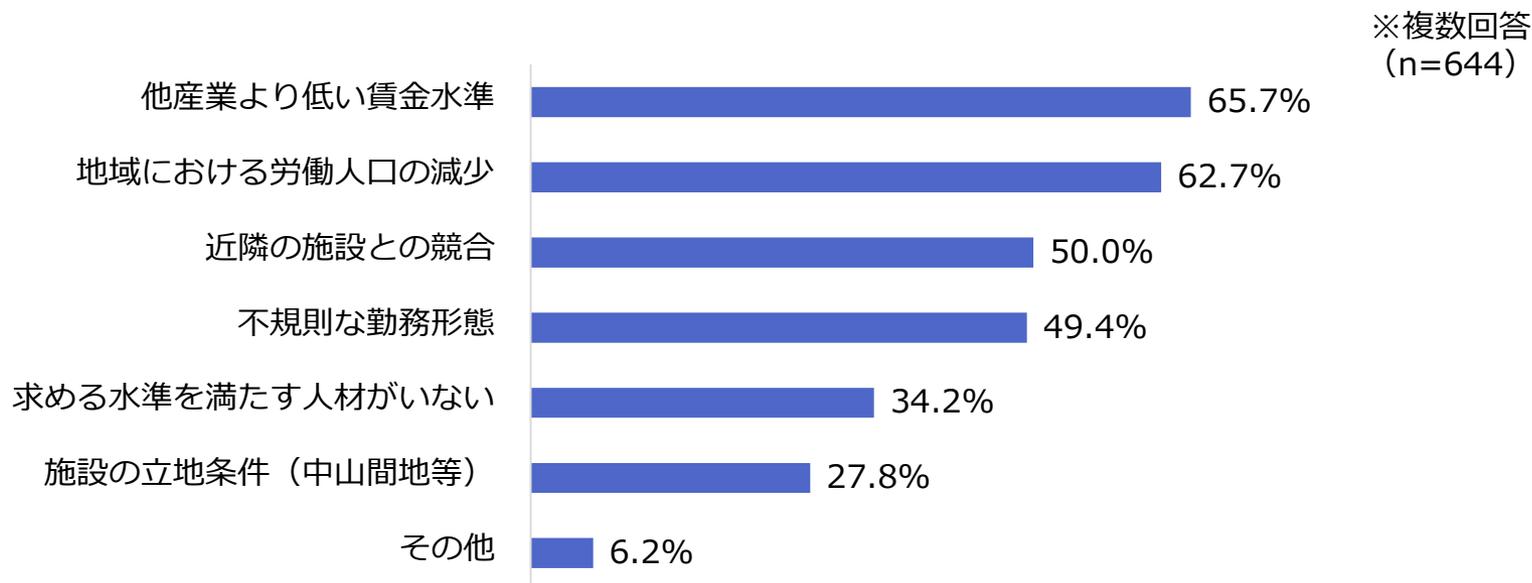


「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・外国人雇用、障がい者雇用の採用増検討中
- ・介護機器（ICT等）の導入
- ・施設長・専門職の介護業務へのヘルプ・夜勤対応
- ・ショートステイの受け入れをコントロールしている
- ・日雇いの直接雇用契約サービスの利用(カイトク、タイミー等)

人員確保が難しい要因

- 人員確保が難しい要因は「他産業より低い賃金水準」が65.7%と多かった
- 次いで「地域における労働人口の減少」「近隣の施設との競合」が挙げられた



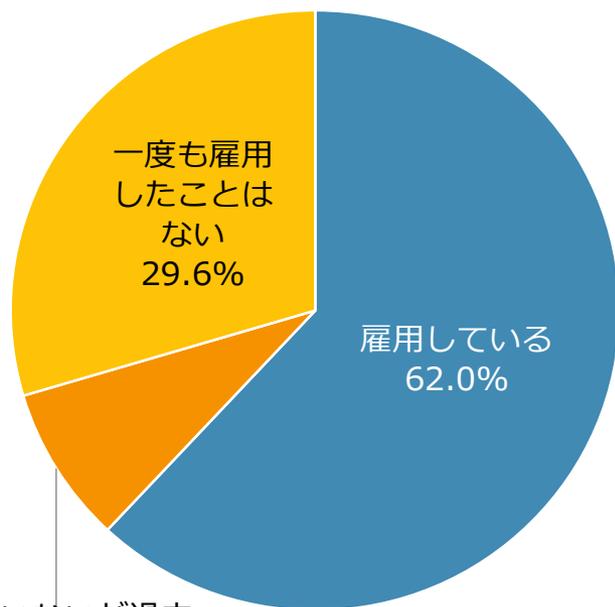
「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・介護福祉士養成施設の減少
- ・特別養護老人ホームの不人気 きつそう・大変そう・人間関係悪そう
- ・紹介業者より話はあるが、金銭的に負担が大きい
- ・介護を仕事として目指す学生の減少、介護は大変賃金が安いというイメージが強い
- ・他産業へ転職する介護職員は多いとよく聞かすが、他産業から介護職員に転職する人材が少ない
- ・シフト制の為、子育てやプライベートとの両立が難しい
- ・施設の老朽化が進み他施設の設定との格差が生じている（物価高騰により建て替えが困難な状況）

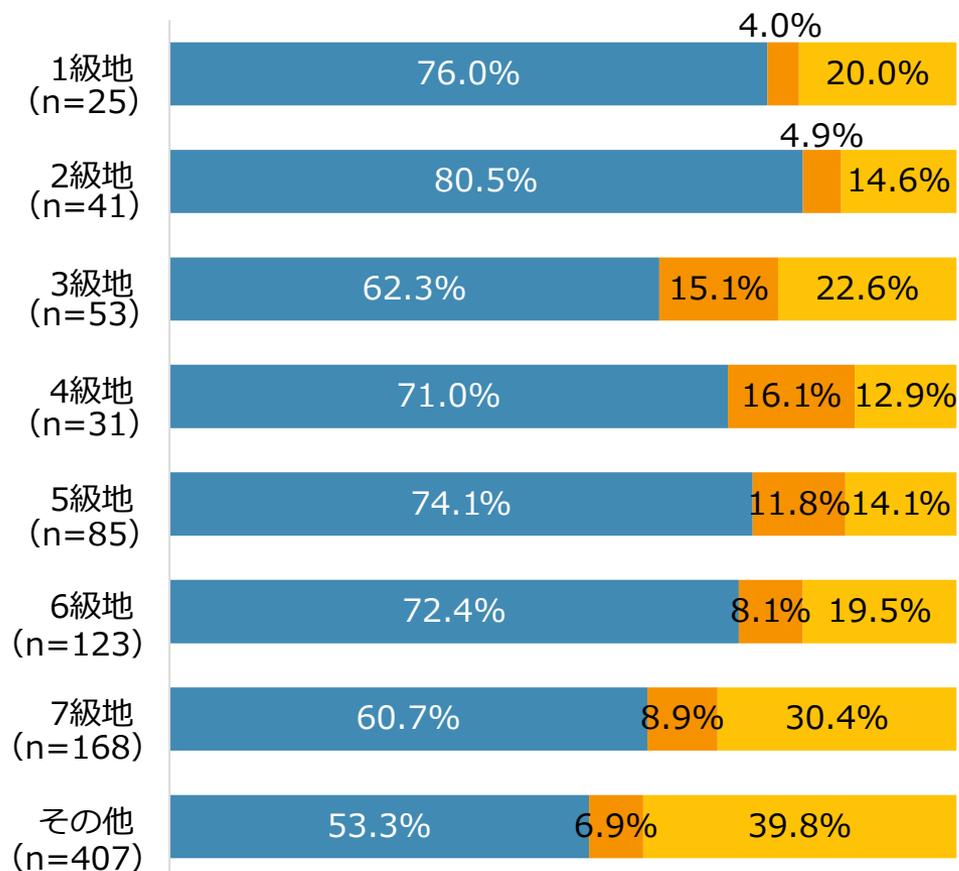
外国人人材の雇用状況

- 外国人人材の雇用状況は、「雇用している」と回答したのは62.0%であった
- 「雇用している」の割合を地域区分別にみると、2級地が80.5%と多く、その他地域は53.3%であった

(n=933)

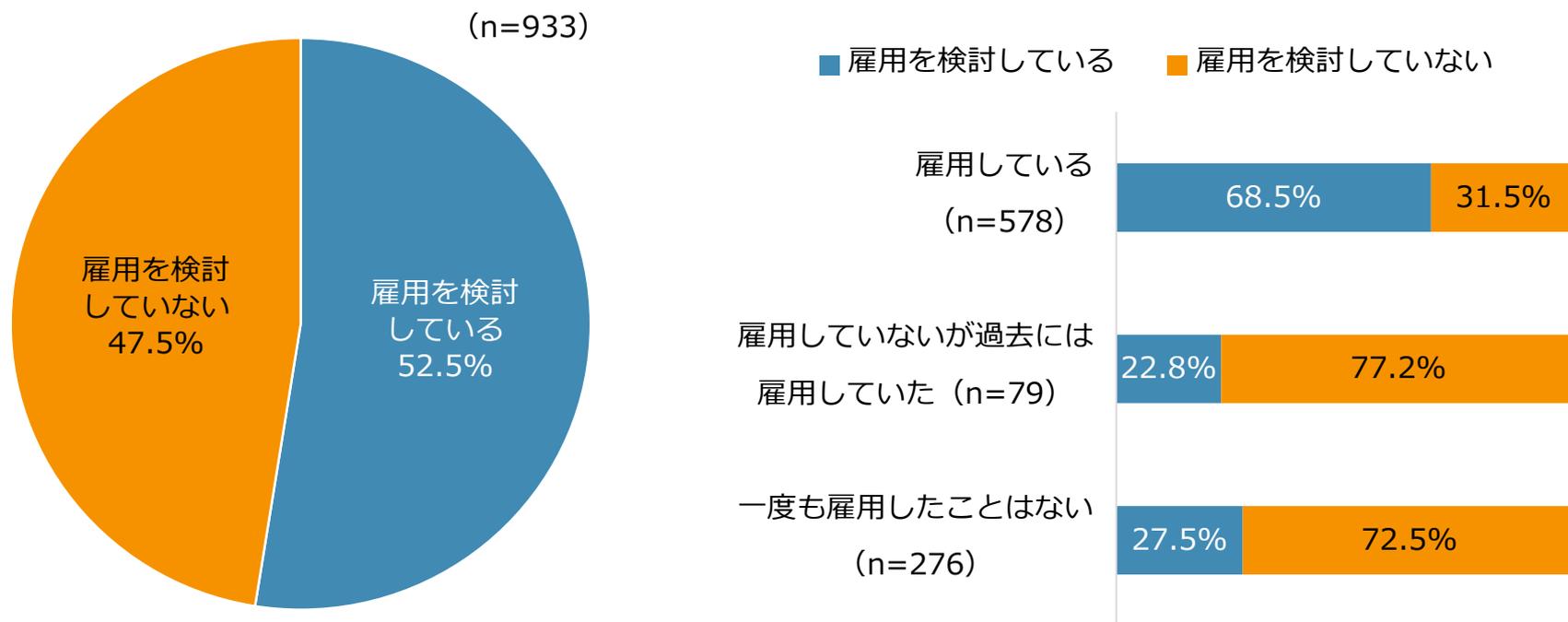


- 雇用している
- 雇用していないが過去には雇用していた
- 一度も雇用したことはない



外国人人材の雇用の検討状況

- 外国人人材の雇用の検討状況については、「雇用を検討している」が過半数を超えた
- 現在の雇用状況別に「雇用を検討している」と回答した割合をみると、現在雇用している施設は68.5%である一方、一度も雇用したことがない施設は27.5%と二極化の傾向がみられた

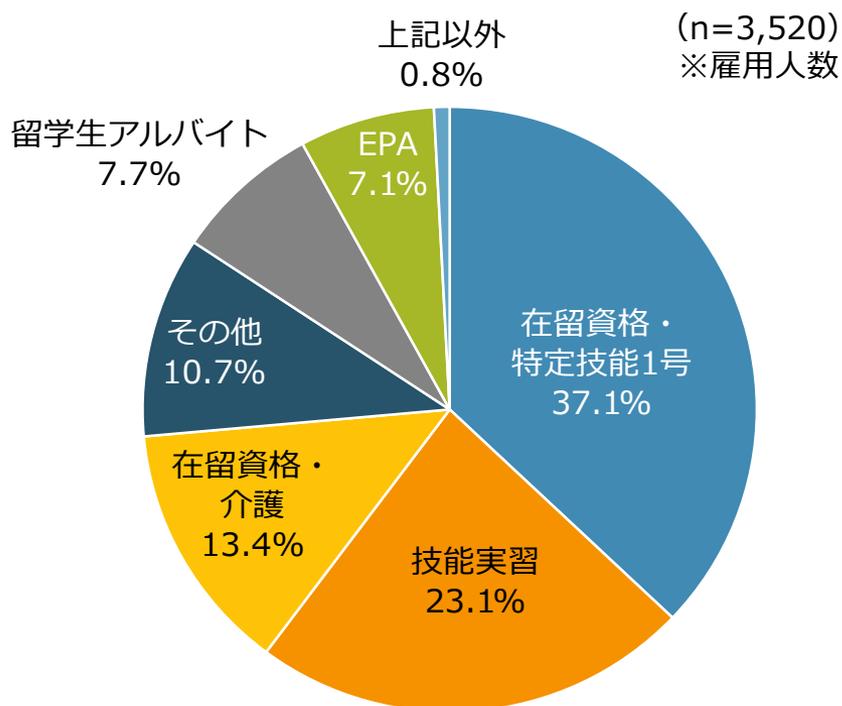


※雇用している施設には、追加で雇用を検討しているかを調査

外国人人材の受入れ形態と平均雇用人数

- 外国人人材の受入れ形態をみると、「在留資格・特定技能1号」が37.1%ともっとも高かった
- 1施設当たりの平均雇用人数は、「EPA」が4.5人、「在留資格・特定技能1号」が4.4人、「技能実習」が3.4人であった

(n=578)
※複数回答

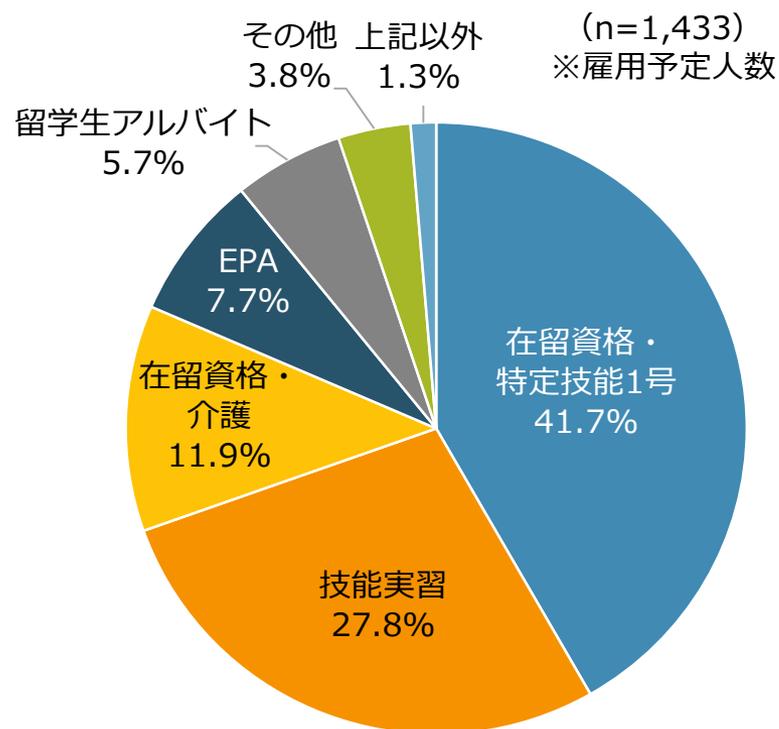


外国人人材受入れ形態	施設数	平均雇用人数
在留資格・特定技能1号	299	4.4
技能実習	238	3.4
その他（在留資格「永住者」「日本人の配偶者等」など）	182	2.1
在留資格・介護	180	2.6
留学生アルバイト	90	3.0
EPA	56	4.5
上記以外	15	1.9

「上記以外」欄の内容 ※一部抜粋
 ・家族滞在
 ・在留資格（看護）
 ・特定活動46号

検討中の外国人人材の受入れ形態と平均雇用人数

- 外国人人材の新規雇用（既に雇用している場合は追加の雇用）を検討している施設の受入れ予定形態をみると、「在留資格・特定技能1号」が41.7%と最も高かった
- 検討中の1施設当たりの平均雇用予定人数は、「EPA」の2.6人が最も多かった



(n=490)
※複数回答

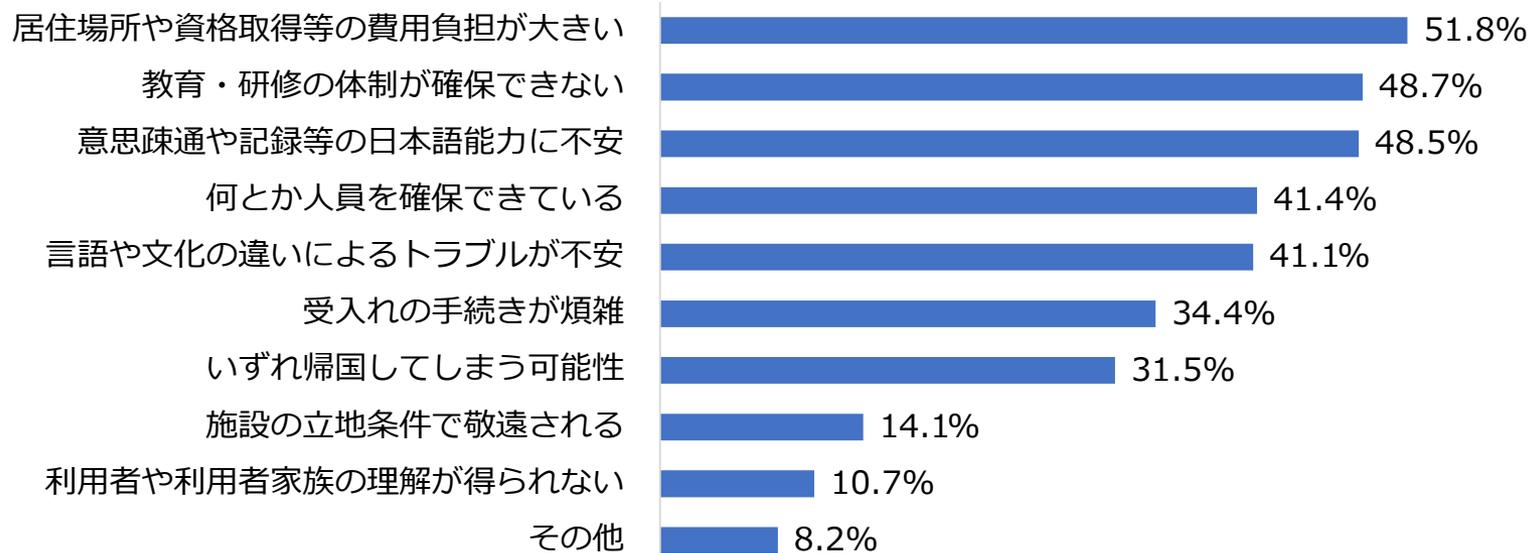
外国人材受入れ予定形態	施設数	平均雇用予定人数
在留資格・特定技能1号	245	2.4
技能実習	164	2.4
在留資格・介護	92	1.9
EPA	42	2.6
その他（在留資格「永住者」「日本人の配偶者等」など）	41	1.3
留学生アルバイト	39	2.1
上記以外	9	2.1

「上記以外」欄の内容 ※一部抜粋
 ・家族滞在
 ・インターンシップ
 ・様々な形態で検討中

外国人人材を雇用していない理由

- 外国人人材を雇用していない理由は、「居住場所や資格取得等の費用負担が大きい」が51.8%であった
- 次いで「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」が続いた

(n=355)
※複数回答



「その他」欄の自由記述の内容※一部抜粋

- ・現在、採用に向けて話を進めているところ
- ・職員からの反対
- ・仕事以外のプライベート面での支援体制を構築するのが非常に難しい
- ・法人内の老健施設(多床室)で雇用していて、ユニットケアの特養では意思疎通等に不安がある
- ・日本の文化にも慣れる必要に加えて、聴覚障害者の文化を学び身につける必要があるため、時間がかかると考える
- ・受け入れするための住宅の確保ができていない

外国人人材の受入れに関する意見・要望①

※一部抜粋

(制度)

- ・介護福祉士が取得出来なかった際に、在留資格が喪失してしまう事実が問題となる。3年以上の経験で一人前の介護士になり、雇用の継続を希望していても帰国せざるを得ない現状を再度検討して頂けたら
- ・介護福祉士国家試験の問題は母国語のフリガナを設け、回答は日本語とするなど柔軟な対応を取ってほしい
- ・在留資格「介護」の要件である介護福祉士の取得は、他産業と比してあまりにもハードルが高すぎる。介護職員実務者研修修了を要件に変更していただきたい
- ・特定技能について、他の業種では特定技能2号が認められているが、介護業種には在留資格「介護」があることから特定技能2号が認められていない。介護福祉士国家試験は受験機会が限られるため、2号に準じる在留資格を創設する等、要件の見直しを要望したい
- ・転籍の自由化が課題。1年目を地方で基礎を学び、2年目の夜勤が出来るタイミングで都心部へ転籍となると本末転倒
- ・特定技能の在留期間5年は短すぎる。国家資格を取るにもチャレンジ期間が足りなすぎる。日本語が使えるようになるまで3年、そこから資格試験にチャレンジする期間としてさらに5年は必要と考える
- ・留学生が正規雇用を希望して自主退学しようとした際、在留資格の変更の選択肢が少ない

(費用・支援)

- ・外国人の教育に関する費用に対しての補助金を拡充してほしい(日本語教育・国家試験対策・オンラインでの勉強機器の確保)
- ・採用するにあたり、監理団体や紹介会社等に支払うために発生する料金の補助金を求めます(現在も、それに近い補助金等の申請はありますが全然足りていません)
- ・住宅確保に苦慮している。市営住宅等が空いていても入居基準を満たしていないと外国人の居住を断られる。柔軟な対応をして欲しい
- ・日常生活をおくる上で必ず必要になる知識(通院、銀行振込、携帯電話申し込み、ゴミ出し、交通機関利用、修理依頼等)や具体的な方法(ルール)などを記載した母国語で書かれたパンフレット等の整備を進めて欲しい
- ・年金脱退一時金の支給額計算の上限の引き上げ

外国人人材の受入れに関する意見・要望②

※一部抜粋

(人員配置)

- ・受け入れを担う職員の配置に苦慮している
- ・在留資格“介護”等の方は即現場への受入れが可能であるが、技能実習生・特定技能に関しては育てるまでの期間・人員、一人前になった頃に期間終了等、小規模施設としては配置人員として厳しい面がある

(手続き)

- ・在留カードの更新や特定技能実習等における事務作業の負担軽減をお願いします(必要書類が煩雑です)
- ・受入側の手続きなどが煩雑であり、住宅などの準備入職後のケアなど、専門の職員がいるわけではなく対応が難しい
- ・特定技能実習生を受入れについて、入管での時間がかかりすぎる。予定より大分遅く入職となる事がほとんど

(定着)

- ・入職1年で、2名それぞれが突然他県へ転職してしまいました。受け入れ側としても手厚くサポートしてきたつもりでしたが、Instagram広告を見て転職の話に惹かれてしまい申し込んでしまいました。費用と時間をかけ育成してきたので、転職に至ったことはとても残念ではありましたが、理由は何にせよ、あっせん業者の指定日に転職をしてしまうので、制度の規定や規約について、見直しを行っていただければ有難いです
- ・母国から家族を呼びたいと思っている人もいますので、行政には居住に関する支援をお願いしたい。生活面での支援は容易ではない

(その他)

- ・ワンオペの時間が長いユニット型の施設で外国人人材の方を教育することは職員にとって負担が大きく、今いる職員の離職に繋がるリスクすらあると考えている。そこまでリスクを負って3年や5年でいなくなる可能性の高い現行の制度に魅力を感じない
- ・輸出企業とインバウンド需要を後押しするために日本政府が円安を容認している。仕送り額の減少と生活費の上昇に直面している外国人人材は日本以外の国を選択し始めている
- ・留学生のアルバイト時間制限について、学業に支障のない範囲で拡大して頂いたら、留学生の生活改善にもつながると思います

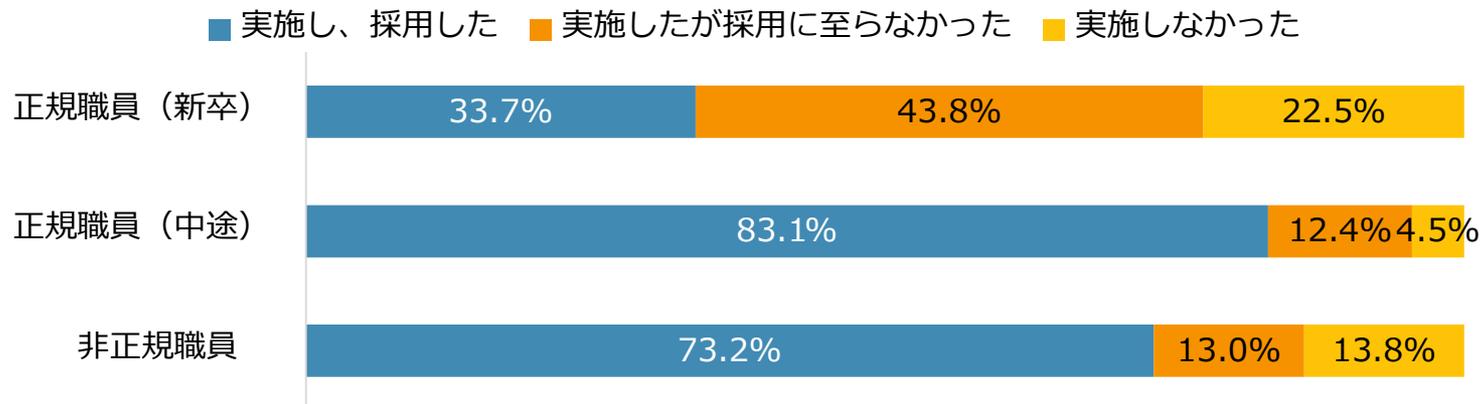
3 採用活動

2023年度（2023年4月～2024年3月）の採用活動①

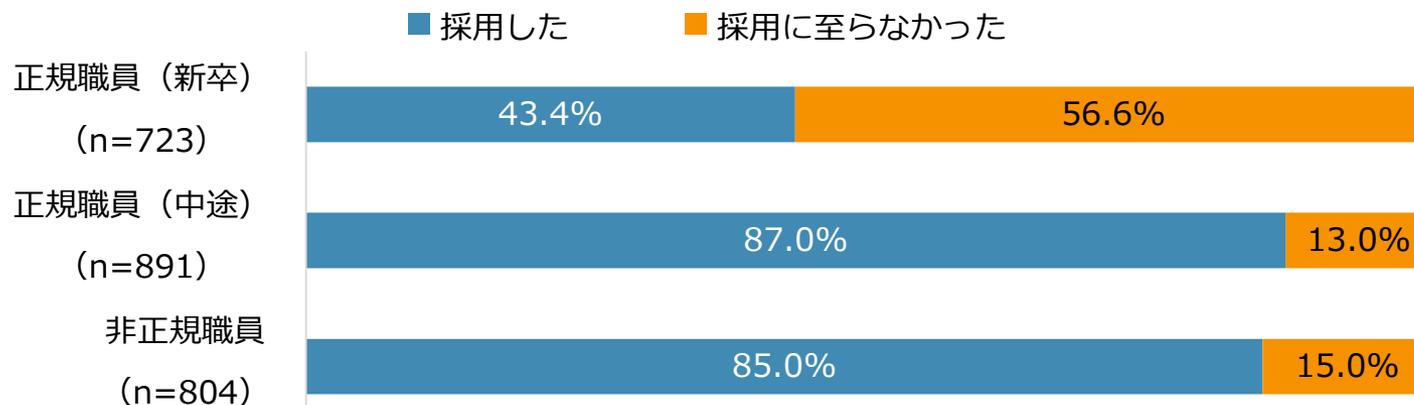
- 2023年度に正規職員（雇用期間に定めがない職員）のうち、新卒の採用活動を実施した施設において、最終的に採用できた施設は43.4%と過半を割り込んだ
- 正規職員のうち中途の採用活動を実施した施設では、87.0%が採用できていた

採用活動の実施状況

(n=933)



採用活動を実施した施設の結果

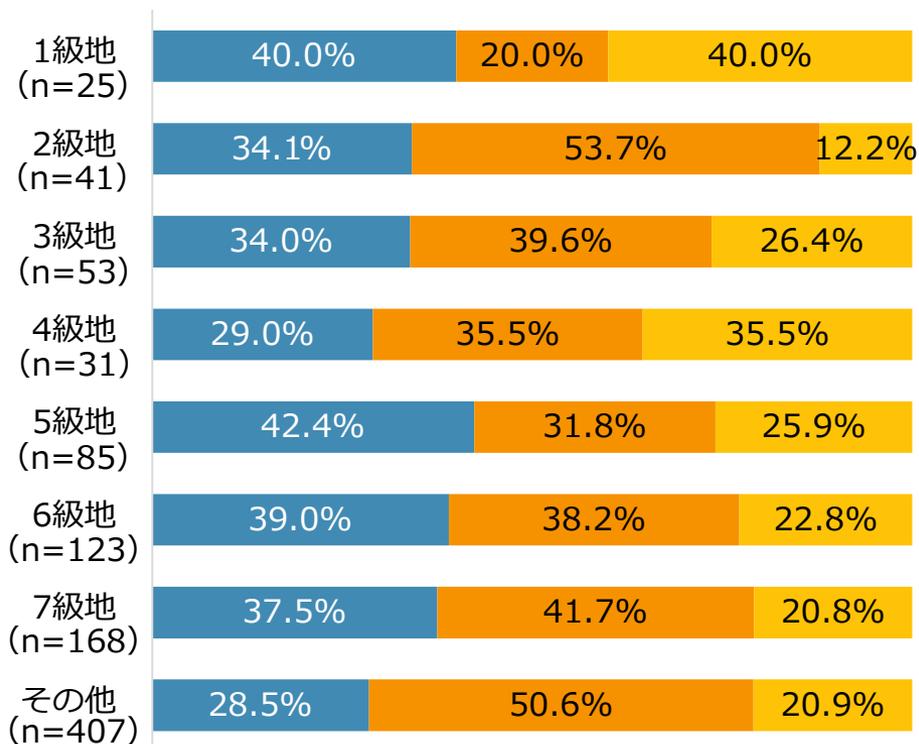


2023年度（2023年4月～2024年3月）の採用活動②

- 正規職員（新卒）の採用を実施し、採用した施設は、1級地の40.0%に対して、その他地域は28.5%であった
- 正規職員（中途）の採用を実施し、採用した施設は、1級地の88.0%に対して、その他地域は81.6%であった

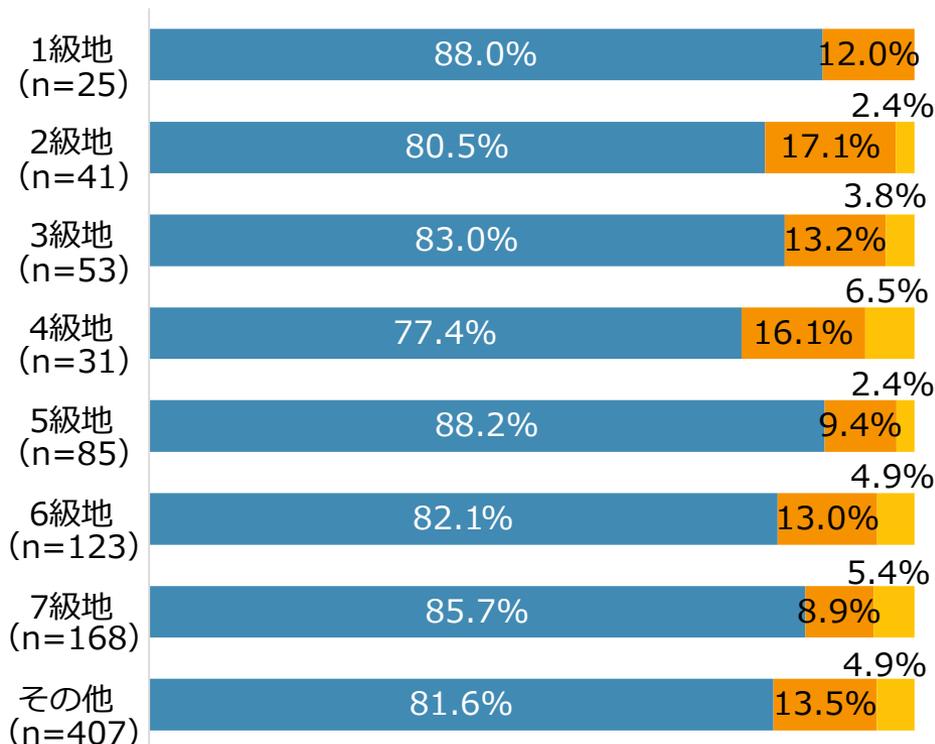
正規職員（新卒）の採用活動

- 実施し、採用した
- 実施したが採用に至らなかった
- 実施しなかった



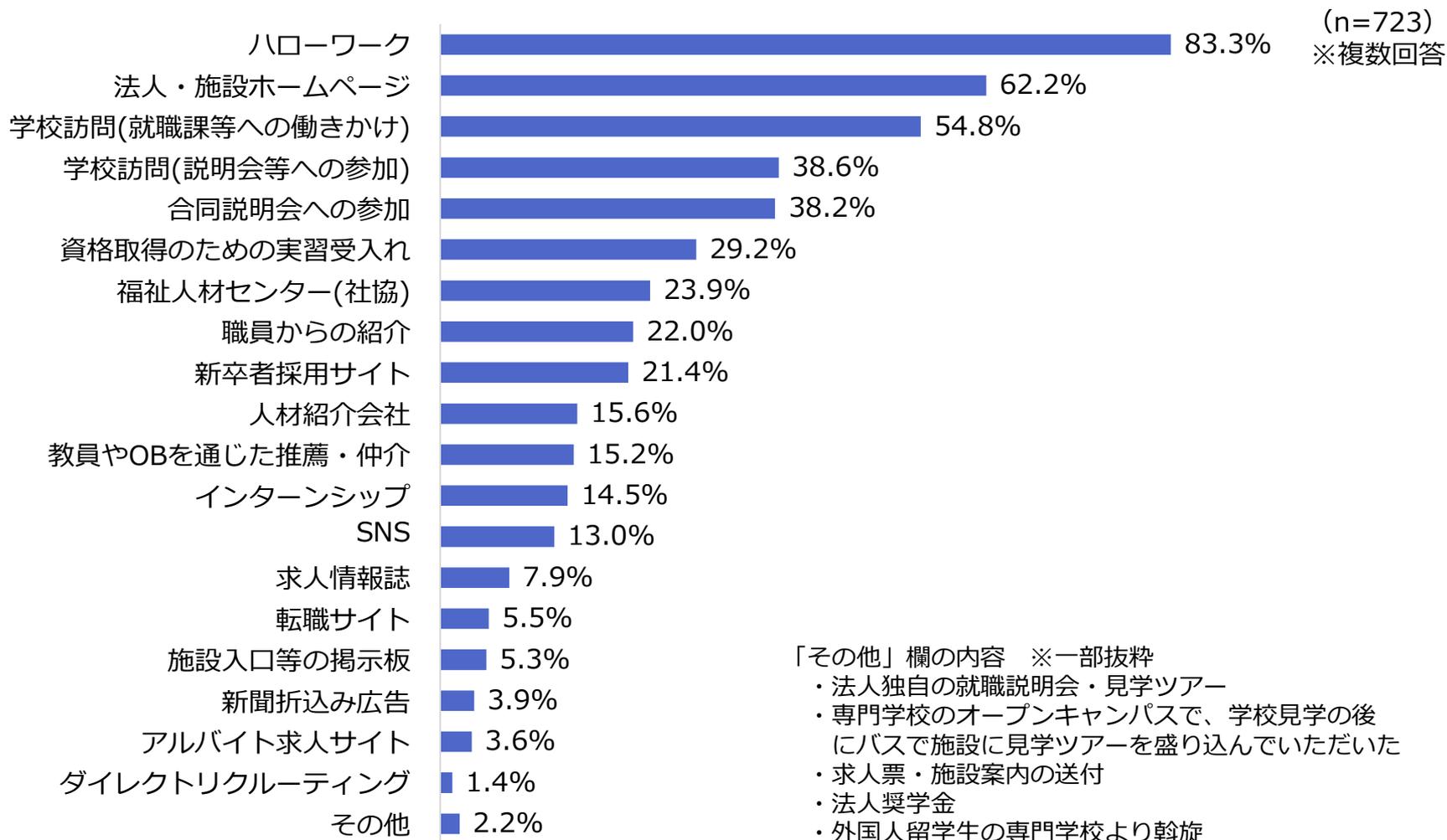
正規職員（中途）の採用活動

- 実施し、採用した
- 実施したが採用に至らなかった
- 実施しなかった



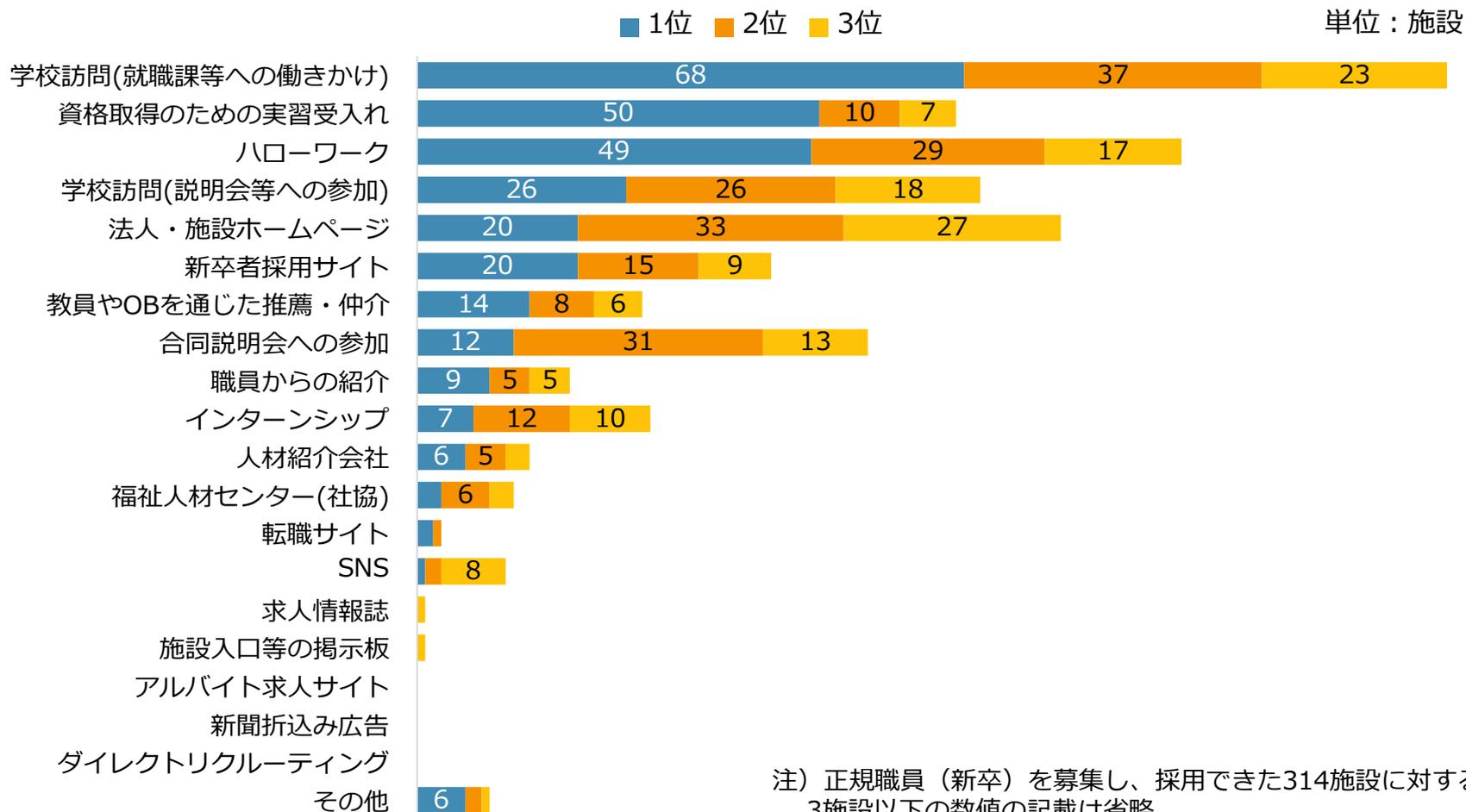
正規職員（新卒）を募集する際に使用した媒体・経路

- 2023年度に正規職員（新卒）を募集する際に使用した媒体・経路は、83.3%が「ハローワーク」と回答した。次いで「法人・施設ホームページ」「学校訪問（就職課等への働きかけ）」が続いた



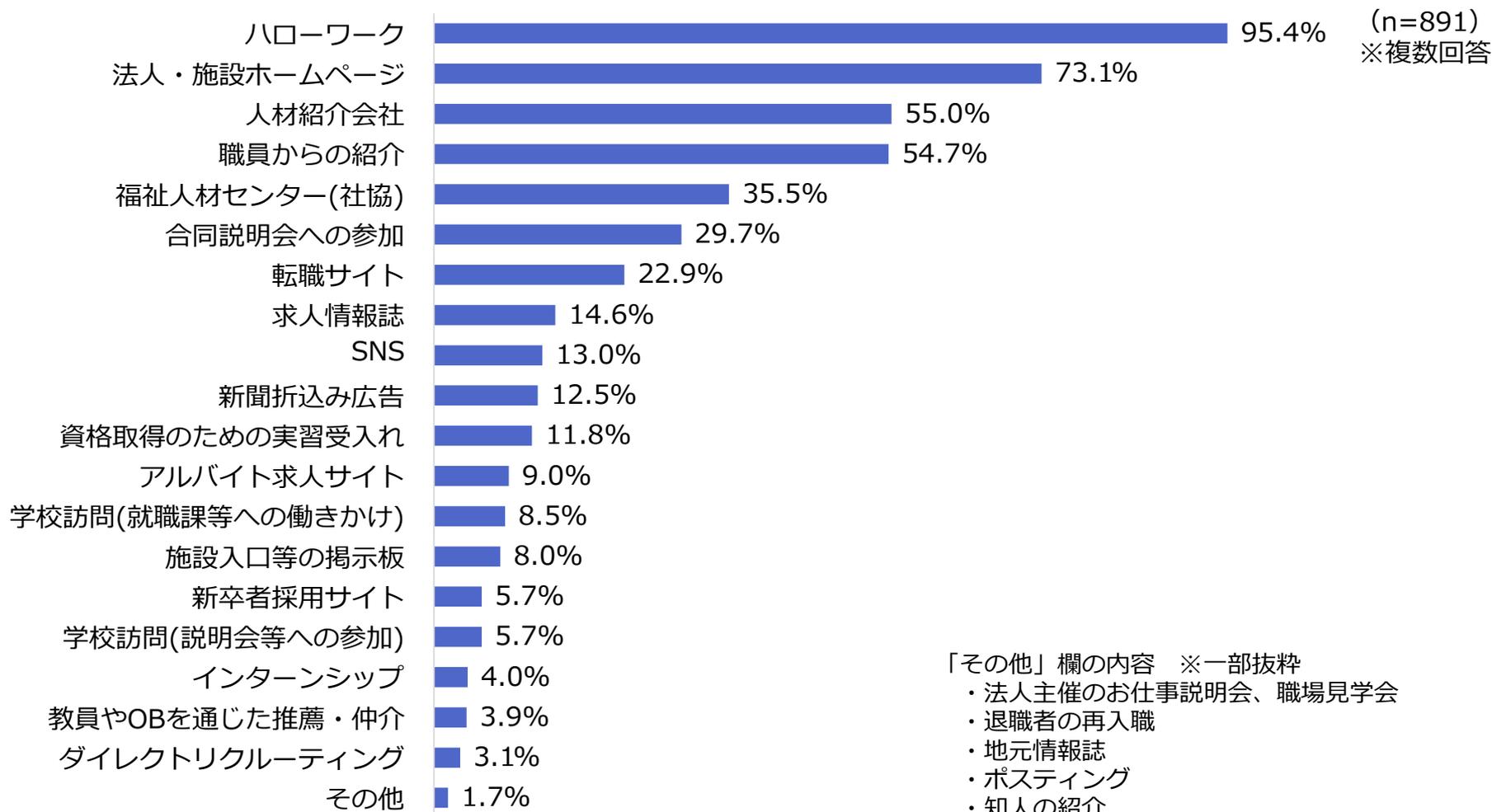
正規職員（新卒）の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路

- 2023年度の正規職員（新卒）の採用時に使用した媒体・経路のうち、採用に結びつく効果のあったものの1位～3位の回答を得た
- もっとも多く施設が1位として挙げたのは「学校訪問（就職課等への働きかけ）」であり、2位、3位を加えた合計数も最多であった



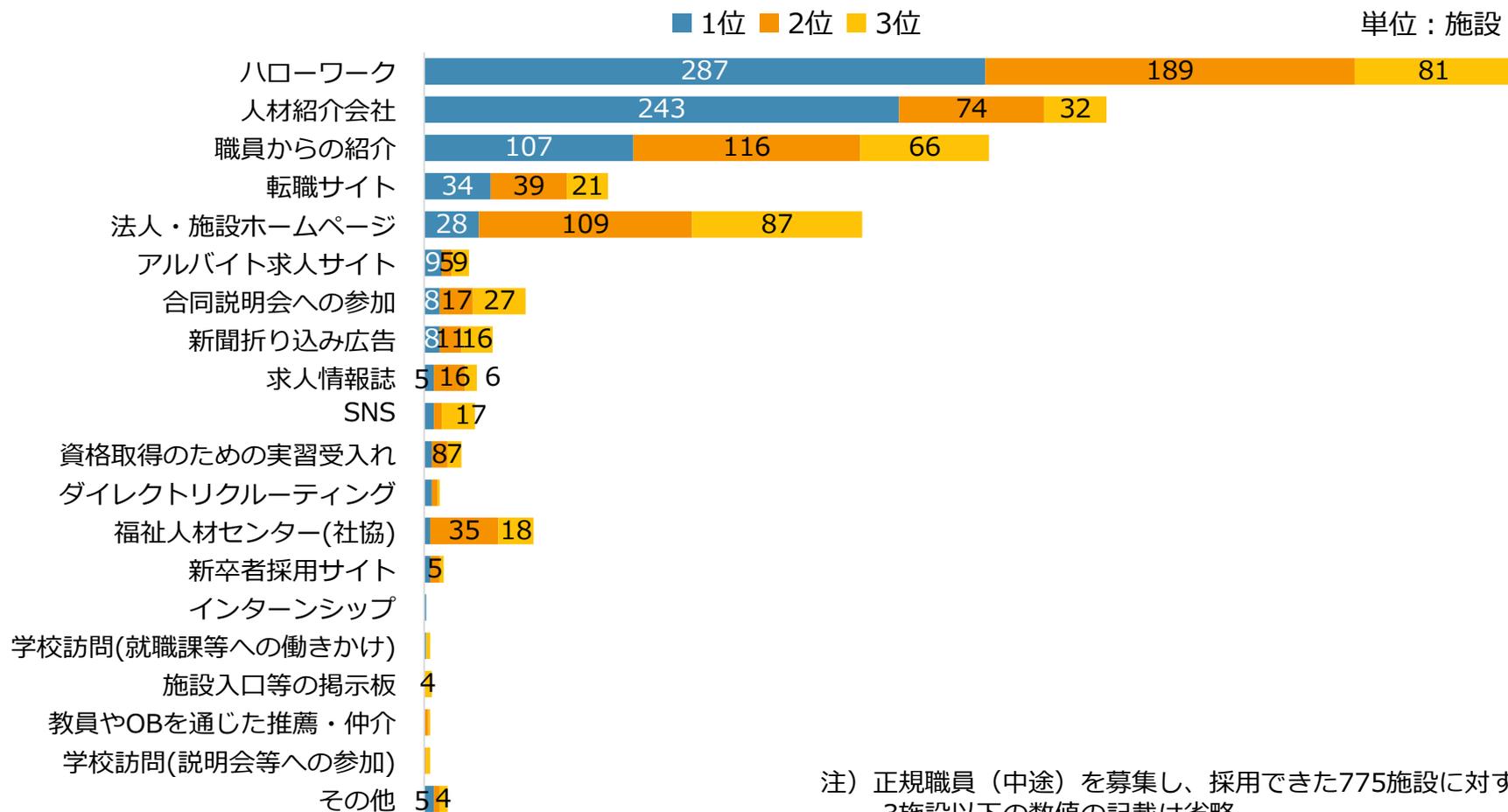
正規職員（中途）を募集する際に使用した媒体・経路

- 2023年度に正規職員（中途）を募集する際に使用した媒体・経路は、95.4%が「ハローワーク」と回答した。次いで「法人・施設ホームページ」「人材紹介会社」が続いた



正規職員（中途）の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路

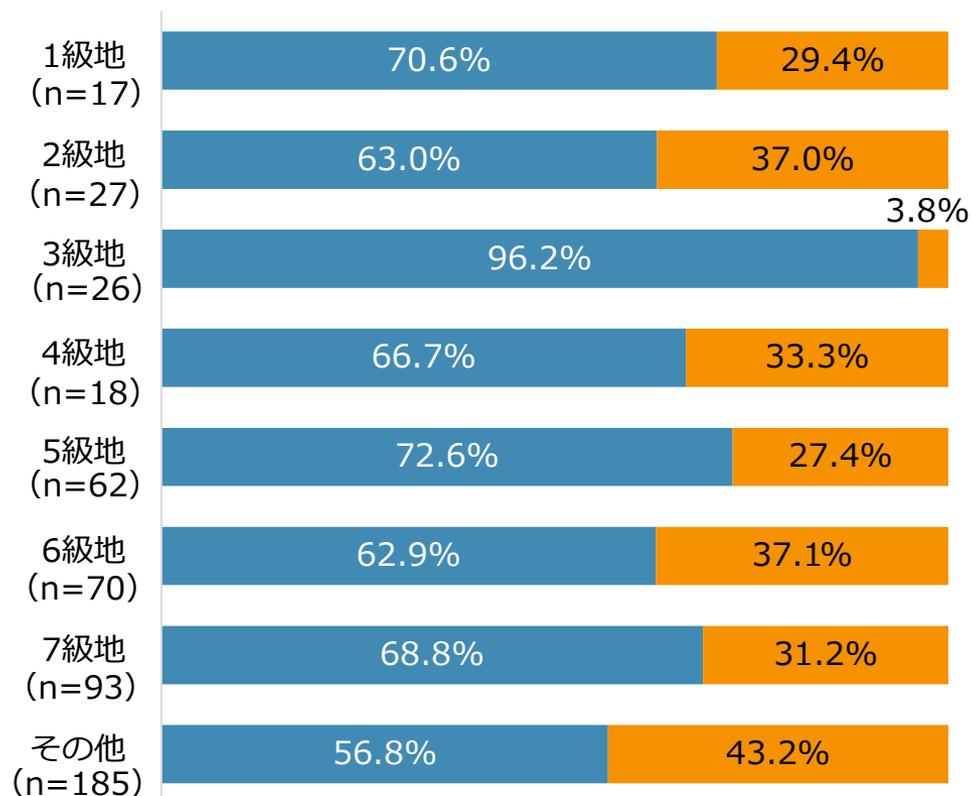
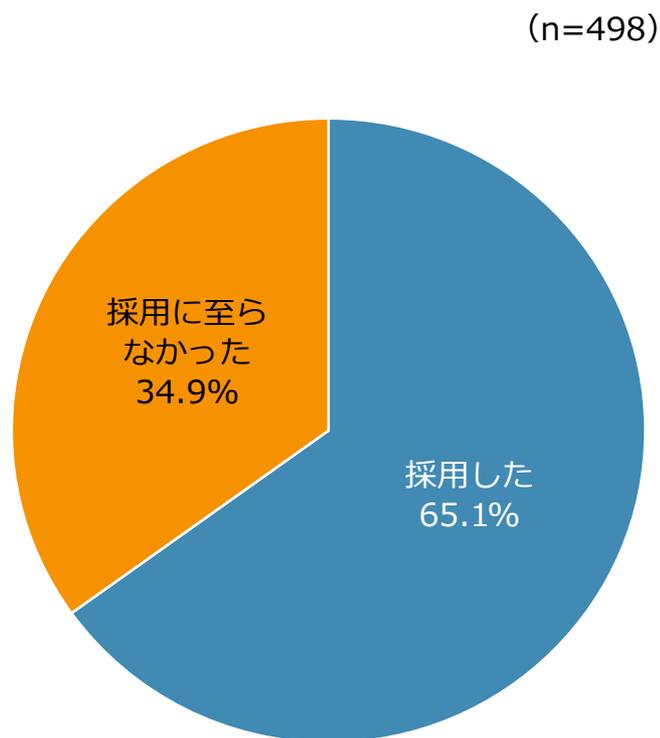
- 2023年度の正規職員（中途）の採用時に使用した媒体・経路のうち採用に結びつく効果のあったものの1位～3位の回答を得た
- もっとも多く施設が1位として挙げたのは「ハローワーク」であり、2位、3位を加えた合計数も最多であった



人材紹介会社の利用による採用有無

- 正規職員（新卒または中途）を募集する際に人材紹介会社を利用した施設に対し、採用の有無を聞いたところ、65.1%が「採用した」と答えた
- 地域区分別にみると、「採用した」と回答した施設は、その他地域の56.8%がもっとも低かった

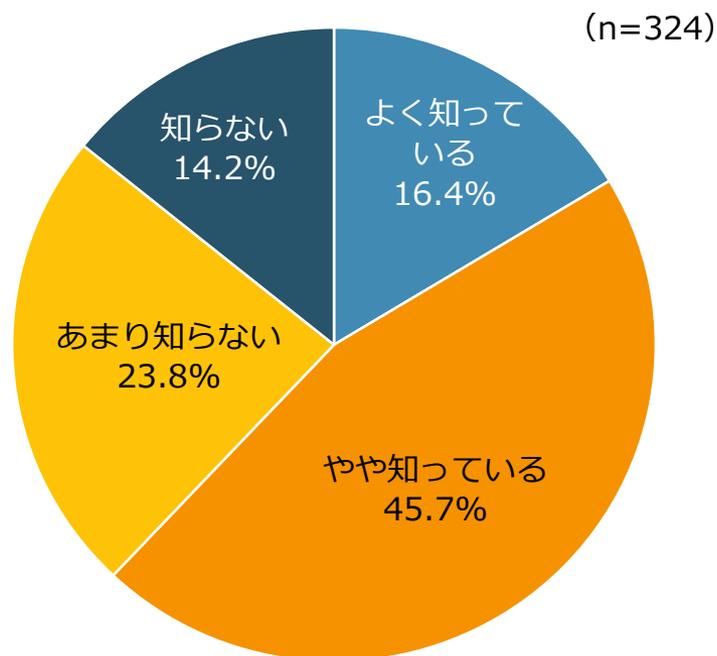
■ 採用した ■ 採用に至らなかった



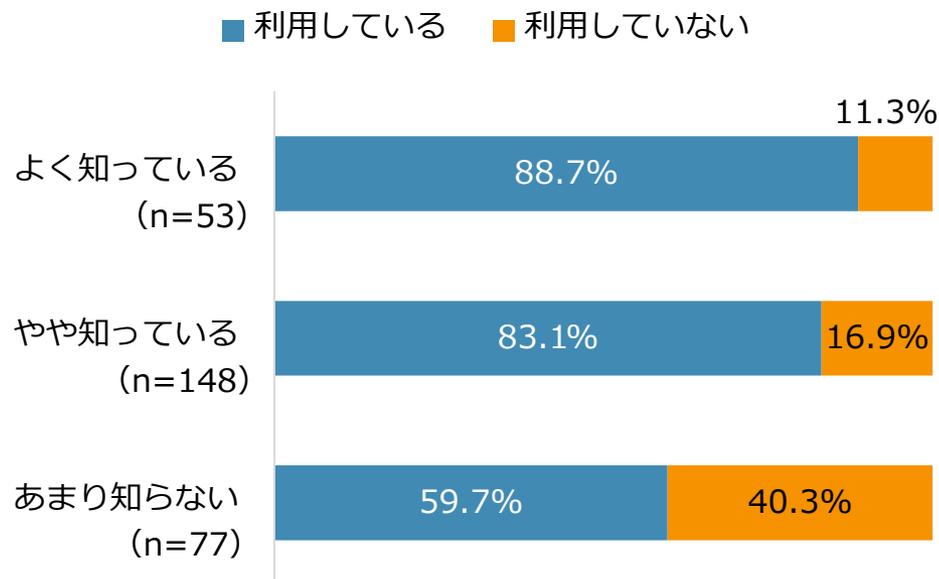
医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度

- 人材紹介会社を利用して採用した施設に対し、「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」の認知度を聞いたところ、「よく知っている」「やや知っている」が合わせて62.1%であった
- 制度の認知度が高い方が、認定事業者を積極的に利用していた

制度の認知度



認定事業者の積極的な利用



サービス活動収益に対する人材紹介会社に支払った手数料の割合

- 1年間で人材紹介会社に支払った手数料の総額は平均314.6万円で、これはサービス活動収益に対して0.78%の割合を占める
- 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算出した正規職員1名当たりの手数料は、平均91.2万円であった

(n=229)

サービス活動収益に対する手数料の割合の平均		0.78%
(参考)	人材紹介会社に支払った手数料の総額の平均	314.6万円
	人材紹介会社利用施設のサービス活動収益の平均	40,122.4万円

(n=229)

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算出した正規職員1名当たりの平均手数料		91.2万円
(参考)	人材紹介会社に支払った手数料の総額の平均	314.6万円
	人材紹介会社を利用して採用した正規職員の平均人数	3.4人

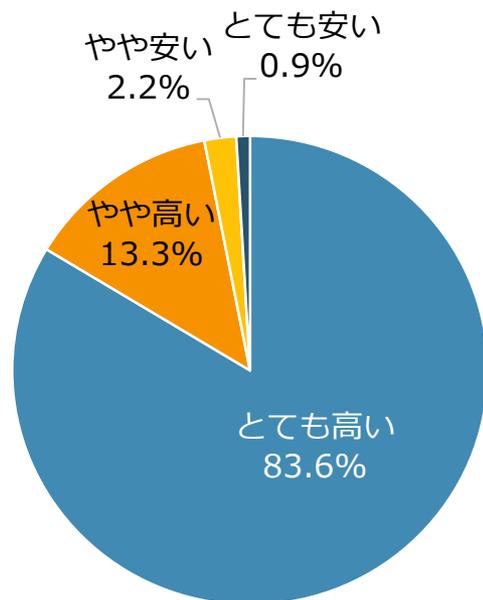
注) 人材紹介会社を活用し、正規職員を採用した施設のうち、有効回答となった施設の集計

人材紹介会社の手数料水準・定着率・満足度

- 手数料の水準は「とても高い」が83.6%であった
- 人材紹介会社を利用して採用した職員の定着率は、それ以外の方法で採用した職員と比べ、「同じくらい」が49.7%で、「定着率が低い」が47.5%であった
- 満足度は「とても不満足」「やや不満足」を合わせると79.6%を占めた

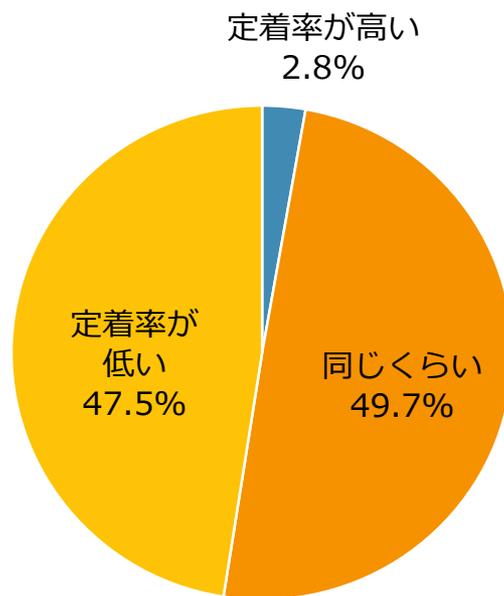
手数料の水準

(n=324)



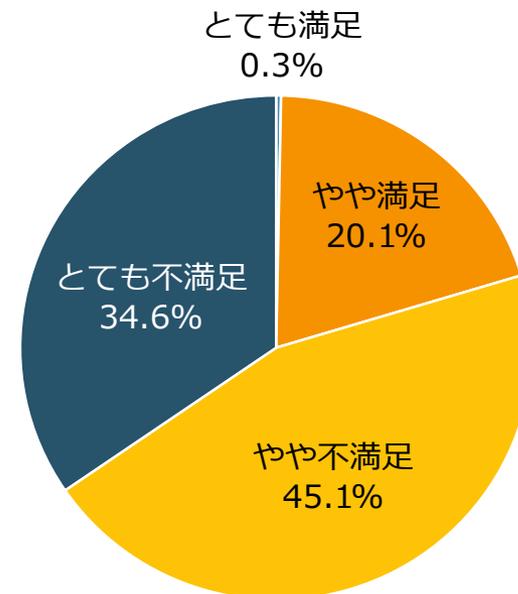
人材紹介会社以外の方法で採用した職員との定着率の違い

(n=324)



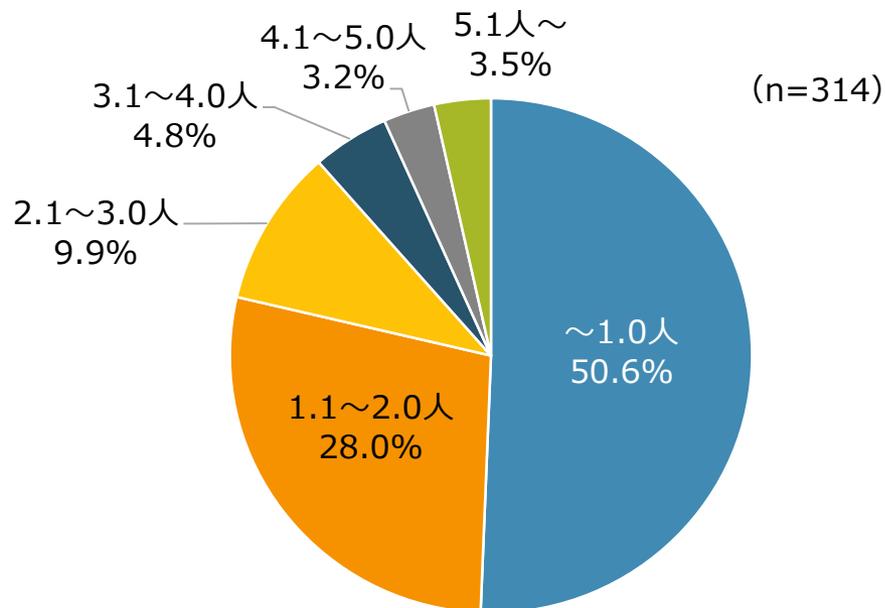
満足度

(n=324)



新卒採用者数

- 2024年4月採用の新卒採用者数は、「～1.0人」の施設が50.6%を占めており、1施設当たりの平均採用数は2.0人であった



(単位：人)

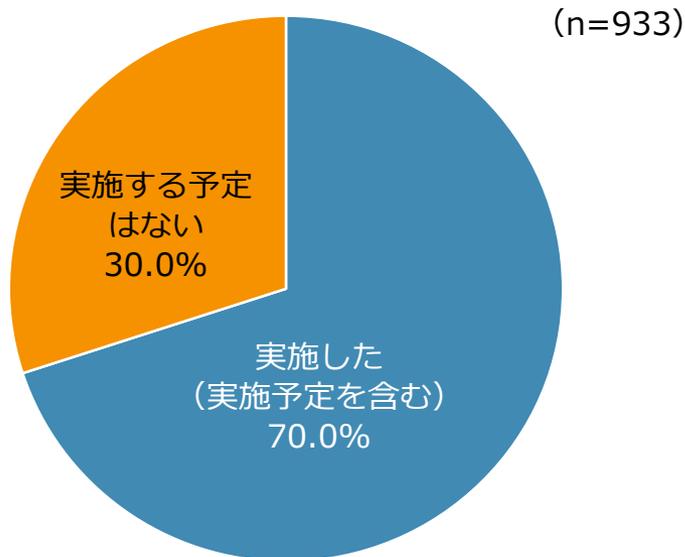
	定員規模					合計 n=314
	29人以下 n=32	30～49人 n=9	50人～79人 n=86	80～99人 n=94	100人以上 n=93	
新卒採用者数	1.4	1.2	1.7	2.6	2.2	2.0

注) 新卒採用を実施し、採用した施設のうち、有効回答となった施設の集計

2025年度の新卒採用活動の実施状況と実施時期

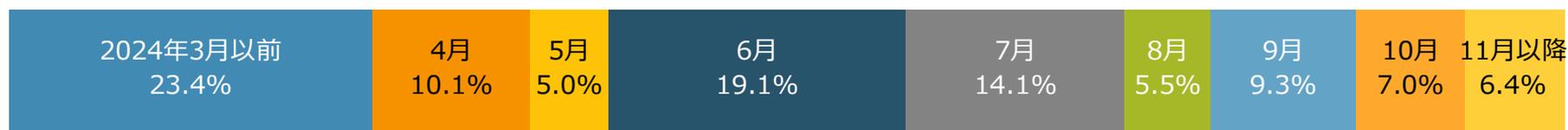
- 2025年度の新卒（2025年4月以降に新卒となる学生等）の採用活動の開始する（した）時期については、「2024年3月以前」がもっとも多く、次いで「6月」であった

新卒採用の実施状況



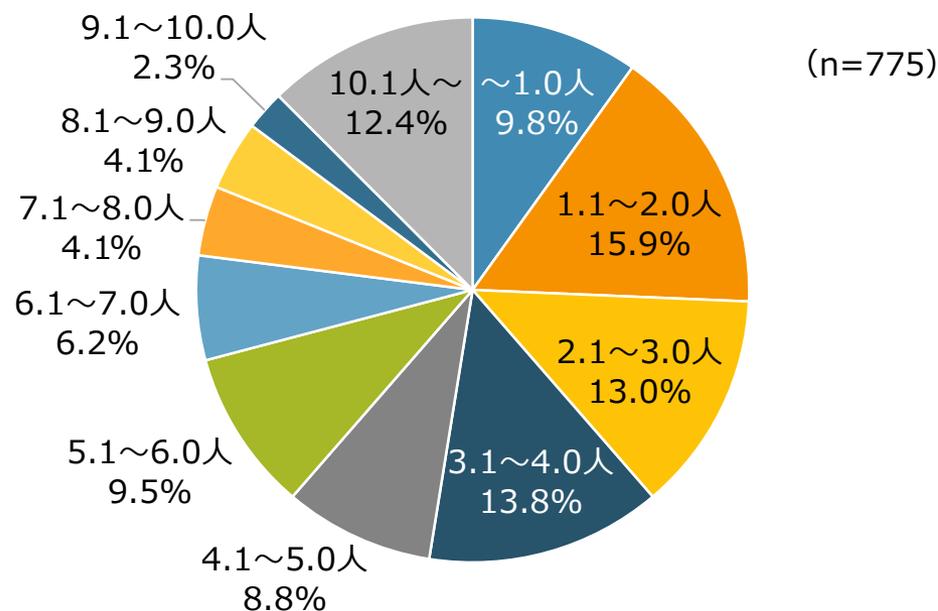
新卒採用活動の開始時期

(n=653)



中途採用者数

- 2023年度の中途採用者数は、「1.1～2.0人」が15.9%と最も多かった
- 1施設当たりの平均採用者数は5.4人で、そのうち実務経験有りが4.0人であった



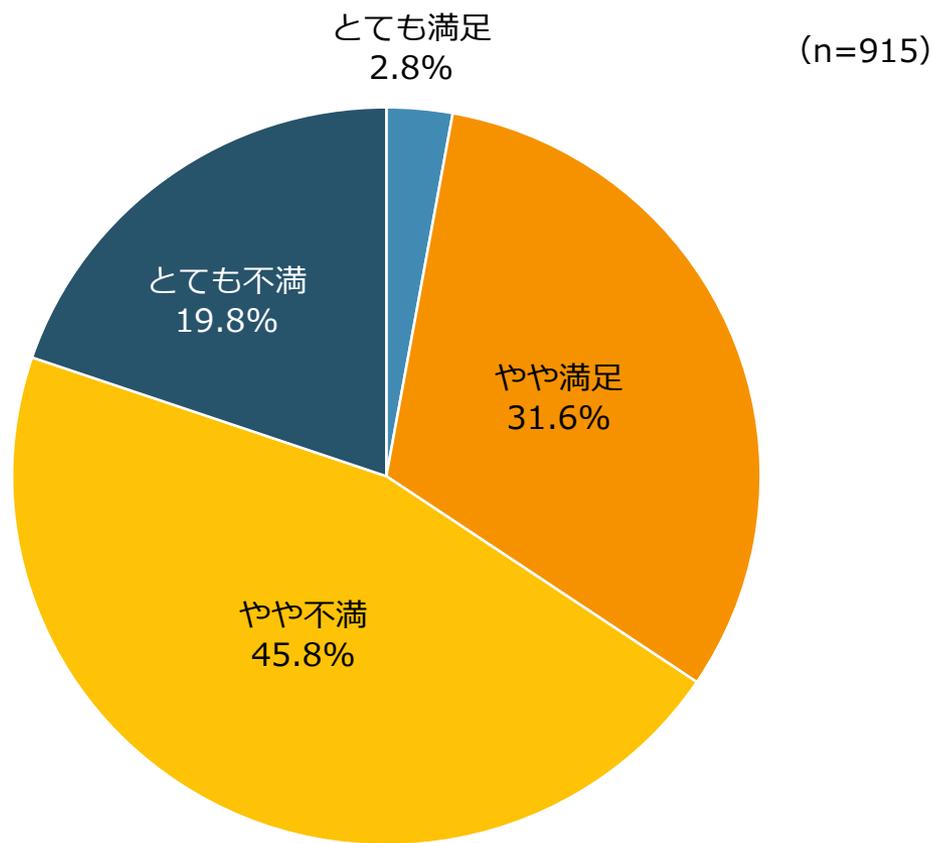
(単位：人)

	定員規模					合計 n=775
	29人以下 n=129	30～49人 n=29	50～79人 n=265	80～99人 n=186	100人以上 n=166	
中途採用者数	3.8	3.6	4.7	6.0	7.6	5.4
うち実務経験・有	3.1	2.9	3.6	4.2	5.5	4.0
うち実務経験・無	0.7	0.7	1.1	1.9	2.1	1.4

注) 中途採用を実施し、採用した施設のうち有効回答となった施設の集計

2023年度採用活動の満足度

- 2023年度の採用活動の満足度は、「やや不満」がもっとも多い45.8%であった



注) 正規・非正規を問わず、採用活動を行った施設の集計

採用活動で力を入れていること、工夫や改善点①

※一部抜粋

(採用経路)

- ・ハローワークでの説明会や担当さんへの求職者への近況確認などをし、紹介につながっている
- ・職員からの紹介が一番なので、紹介してもらえるような施設の雰囲気づくり。残業を減らす方策を皆で検討して実行している
- ・学校訪問、奨学金制度実施、実習生の受け入れ
- ・大学3年生向けインターンシップの開催。毎週学生向け説明会をWebで開催
- ・介護福祉専門学生アルバイトなどの受入
- ・地域活動の中での法人PR活動
- ・手数料が高いため人材紹介を使用せず採用活動をしていきたいが、ハローワークからは全く応募がない。施設の魅力を自力で発信していく方法について検討課題と考えている
- ・新卒研修を充実させ、半年間はOJT以外で勤務しなくてもよい
- ・勤務時間帯、曜日、業務内容など、こまかく相談に応じている
- ・施設見学の実施により、イメージとかけ離れないようにしている
- ・入社後、不安に感じやすい業務内容を面接時に伝え、入社後に「こんなはずでは」とならないようにしている
- ・施設における魅力や職員の介護に対する想いを伝えられるよう努力している

(PR)

- ・求人票の工夫（見やすさなど）
- ・ホームページで施設の運営状況や魅力発信のため、掲載記事の適時・適切な更新に力を入れている
- ・HPやSNSで施設の行事などの様子を写真や動画でアップしている
- ・インスタ等のSNSを活用した採用ルートの確立に向けて整え中

採用活動で力を入れていること、工夫や改善点②

※一部抜粋

(働きやすさ・処遇)

- ・ユースエール、Nはーと、Nぴかなどの認証獲得を行った
- ・賃金を上げる
- ・福利厚生（退職共済、有休付与など）の充実をアピール
- ・地域特性を踏まえて、カーライセンスアシスト制度（自動車運転免許取得にかかる補助制度）を導入している
- ・医療的介護のキャリアアップになること、各種資格を取得できることを周知して確保を図る
- ・給与面等の待遇や、未経験者にはヘルパー養成講座を受講させている

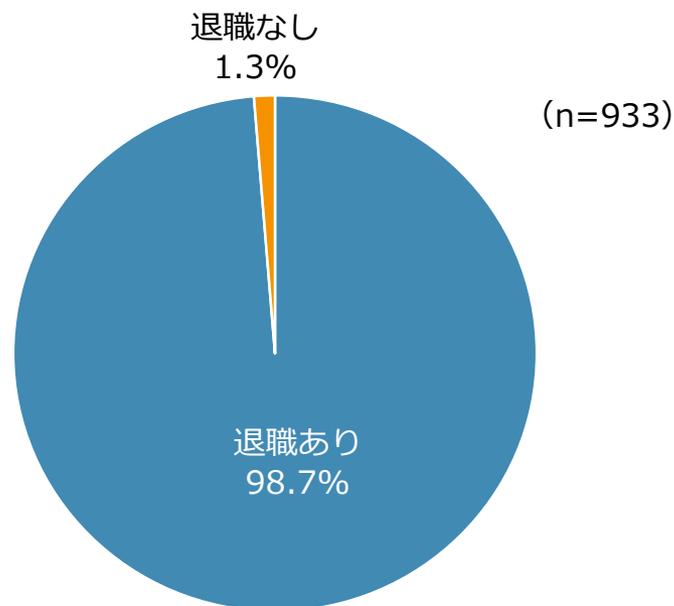
(その他)

- ・IT機器等の活用により介護業務の工夫や改善を行っている
- ・介護ロボットの導入 IT化
- ・他の業務に時間を取られ、採用活動に力を入れられない
- ・応募数が少ない
- ・SNSでの発信や、学校訪問等を行っているが、人口減少もあり、日本人の採用が難しくなっている。外国人雇用でEPAも計画的に採用している
- ・辞めない方に注力している

4 退職の状況

2023年度の介護職員の退職の状況

- 2023年度に介護職員が退職した施設は98.7%あった。
- 介護職員の退職者（常勤換算）の勤続年数は、「3年以上10年未満」が32.2%と最も多かった



(n=4,517.7)

※退職者

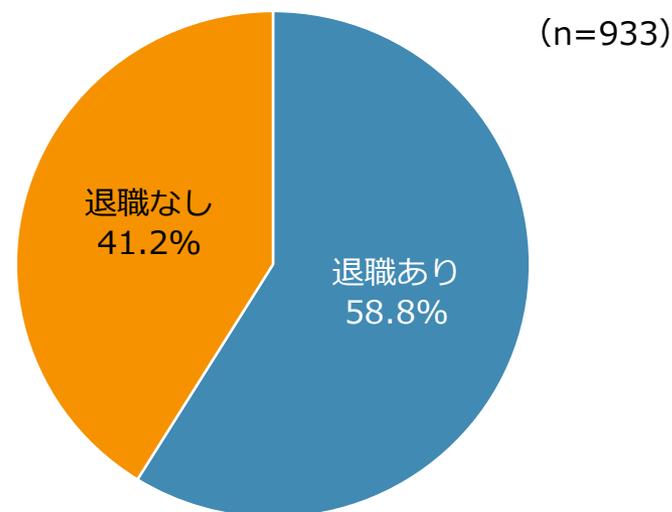
定年退職

2.2%



2023年度の看護職員の退職の状況

- 2023年度に看護職員が退職した施設は58.8%あった。
- 看護職員の退職者（常勤換算）の勤続年数は、「1年未満」が34.1%と最も多かった



(n=828.8)
※退職者

定年退職
5.5%

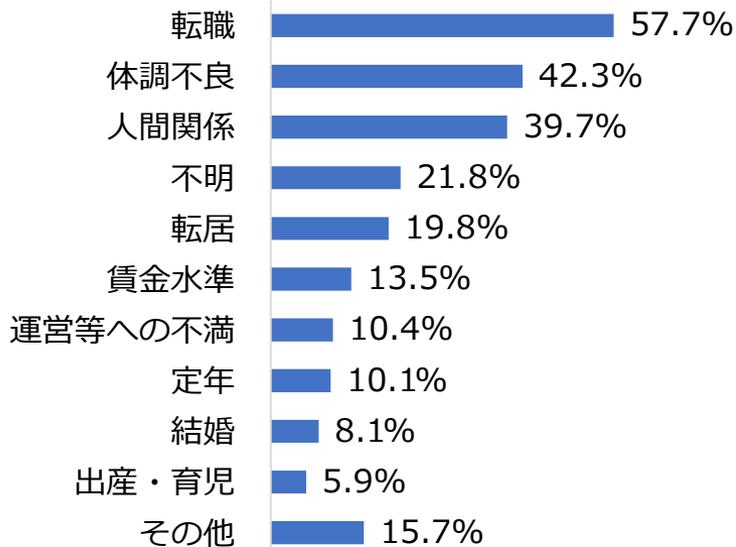


退職者の退職理由と転職先

- 退職者の退職理由は「転職」がもっとも多く、「体調不良」「人間関係」が続いた
- 退職者の転職先は「介護業界」がもっとも多かった

退職理由

(n=843)
※複数回答

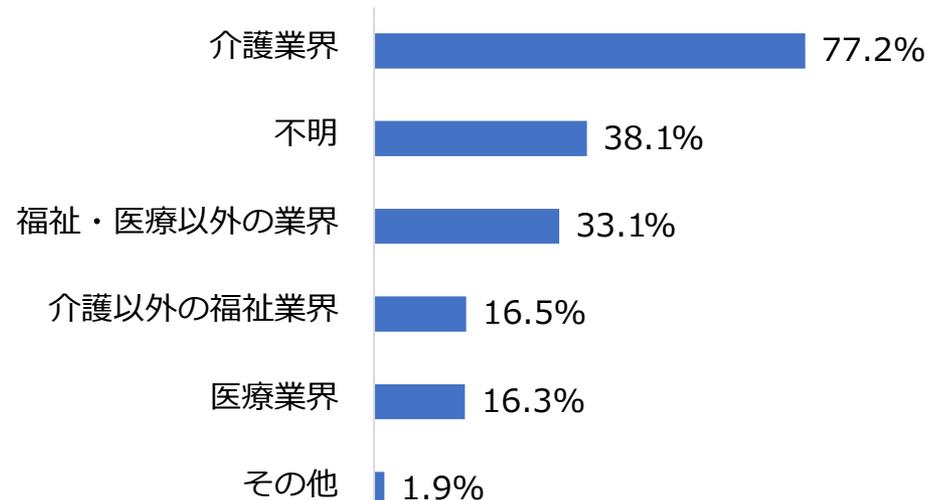


「その他」欄の内容 ※一部抜粋

- ・介護の仕事が合わなかった
- ・家庭の事情
- ・技能実習期間の終了
- ・年齢による体力の限界
- ・震災による影響

退職者の転職先

(n=486)
※複数回答



「その他」欄の内容 ※一部抜粋

- ・外国に働きにいった
- ・アニメ制作会社
- ・住職
- ・製造業
- ・養豚業

退職者を出さないための工夫

※一部抜粋

(勤務環境・待遇)

- ・エルダー制度をとりいれ、入職時より仕事の事とか生活の面とか、いろいろ相談に乗るようにして、寄り添っている
- ・管理者を中心に教育計画を作成し現場職員と共有。「みんなで育てる」という意識をもってもらうようにしている
- ・入職前に体験入職を実施し、入職してからのギャップを減らす
- ・希望休（有給休暇）は、必ず取れるように配慮している。出産育児によりフルタイムでの勤務が不可能になった職員には、希望に応じ短時間正職に切り替えている。男性の育児休暇も対象者全員取得してもらっている
- ・介護や育児等で退職しないよう個々に応じた働きかたの対応。人間関係の不満や勤務時間の希望に対応するため法人内での異動等
- ・交通の便の悪さを解消するため最寄駅からの職員送迎を実施
- ・給与引き上げ、キャリアアップ
- ・職員アンケートの実施、職員専用相談窓口、相談ポストの設置、定期的に面談を実施
- ・職場環境の見直しをして働きやすい職場づくりを安全衛生委員会を通じて取り組むように努めている

(コミュニケーション)

- ・各部署のリーダーや職員個々との定期的、必要時の面談により、今の心情を早期に知り迅速な対応、解決を行っている
- ・年2回の定期面談、年1回の意向調査、セルフケア研修など
- ・コミュニケーションを取り人間関係のトラブルを解消できるように努力している
- ・悩みがあった際に、直属の上司に相談しにくい場合は、他の職種で相談を受ける体制を取っている
- ・風通しの良い施設の雰囲気づくり。主体性を促す指導をおこなう等

(その他)

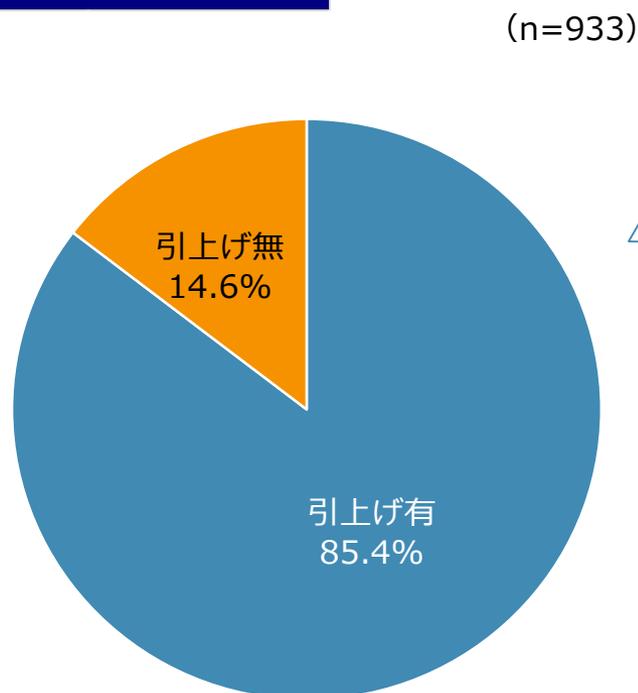
- ・採用時のミスマッチの解消（事前施設見学等）、就業時の個人面談の機会を増やすなど
- ・ICT等の導入により負荷の軽減。介護職員の配置人数を増やす。有休消化率のアップ

5 最低賃金の引上げ状況

最低賃金の改定に伴う給与等の上げの状況

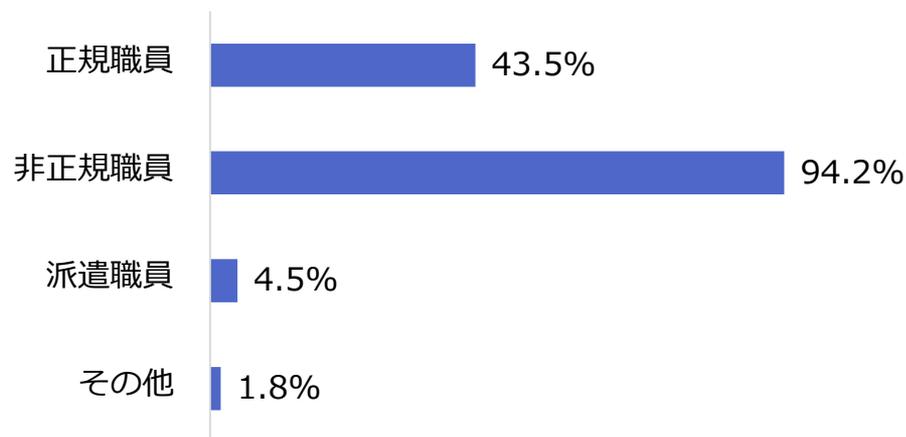
- 2024年10～11月の最低賃金の改定に伴い、給与等の上げを行った施設は、85.4%であった
- 給与等の上げを行った雇用形態は、非正規職員が94.2%と最も多かった

上げの対応有無



上げを行った雇用形態

(n=797)
※複数回答



「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋
 ・最低賃金を下回るパート職員のみ
 ・宿直など全員
 ・技能実習生

※派遣職員については「派遣料金の上げに応じた」と読み替えて回答

給与の引き上げの内訳

- 給与引き上げを行った施設のうち、内訳の中央値をみると、正規職員では21人を対象に一人一月当たり5,000円、非正規職員では10人を対象に4,400円、派遣職員では2人を対象に8,000円を平均で引き上げていた

給与の引き上げを行った職員数（実人数）

	正規職員	非正規職員	派遣職員
施設数	219	536	22
中央値 (単位：人)	21	10	2

職員一人一月当たりの平均引き上げ額

	正規職員	非正規職員	派遣職員
施設数	177	277	13
中央値 (単位：円)	5,000	4,400	8,000

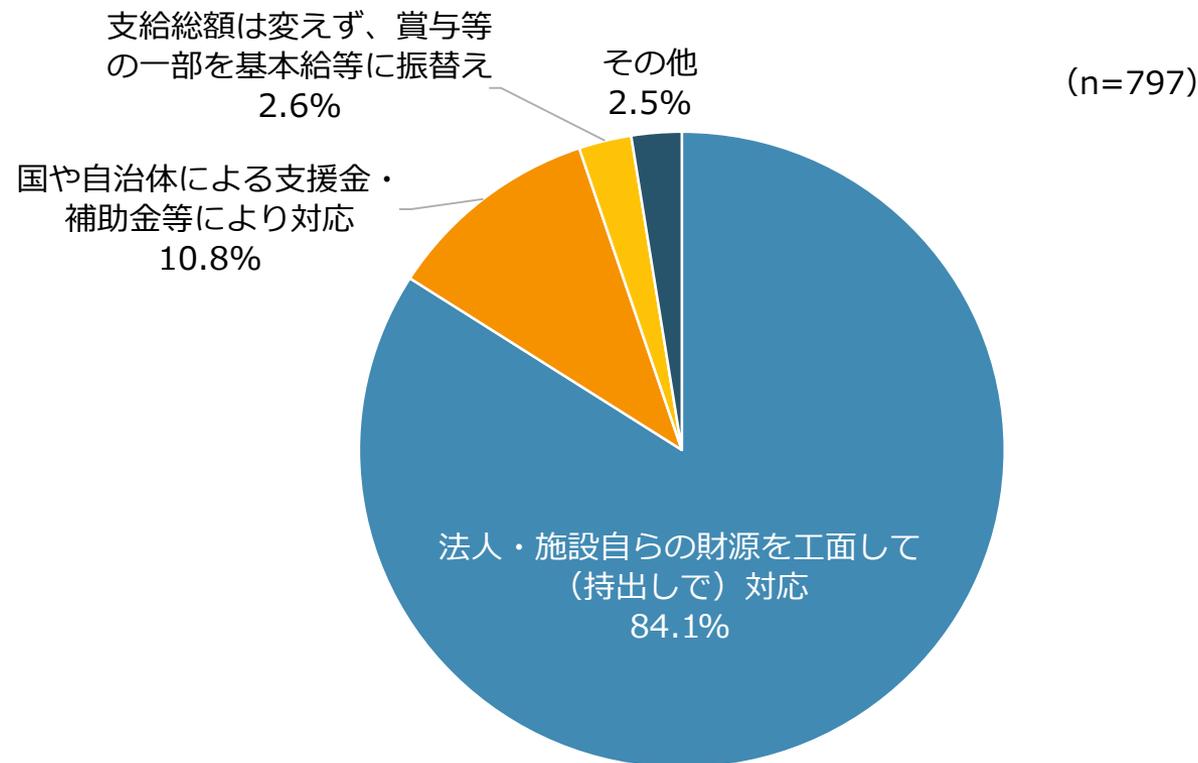
注) 「わからない」と回答した施設を除き、有効回答となった施設の集計

※派遣職員は派遣料金（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）の引き上げについて回答

※引き上げ額には賞与・社会保険料は含めない

給与の引上げ方法

- 給与の引上げを行った方法として、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

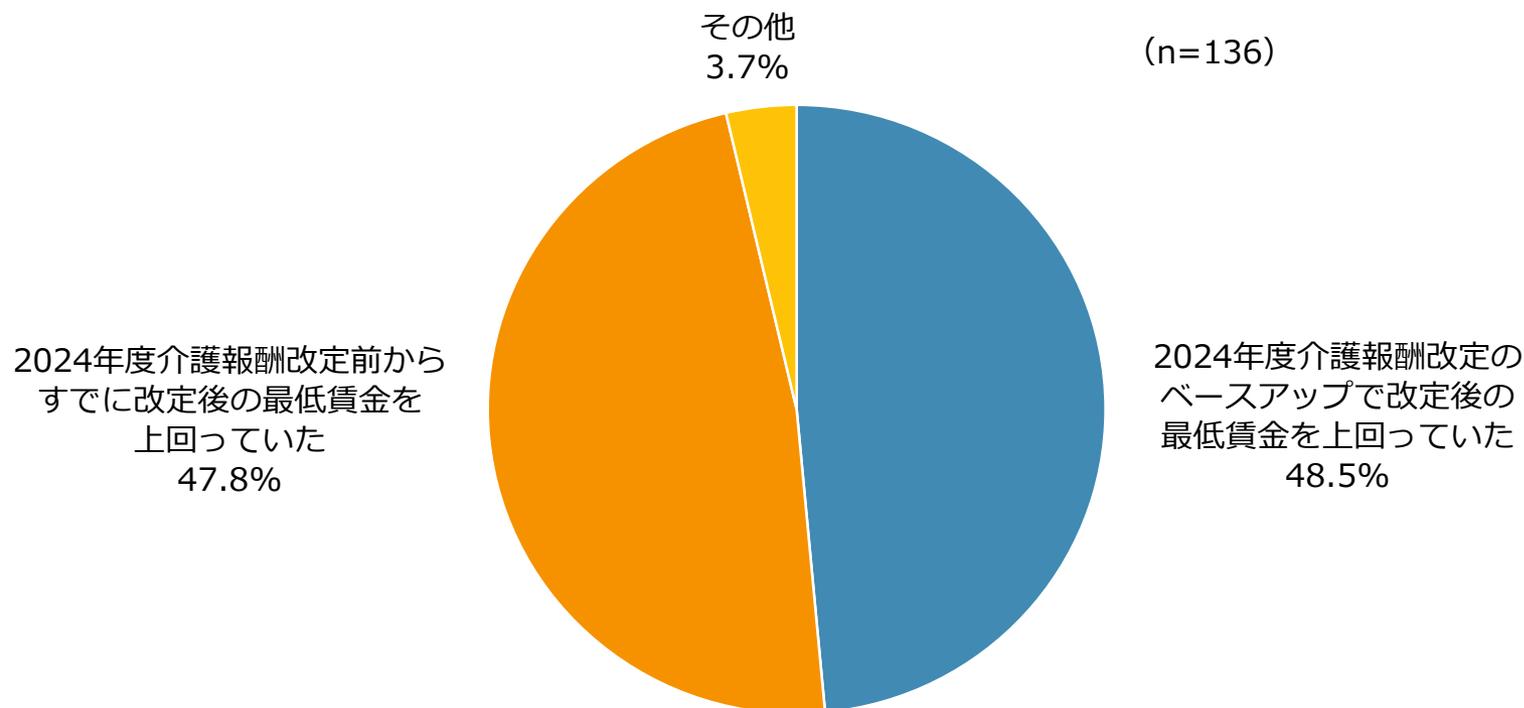


「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋

- ・介護職員等処遇改善加算で対応
- ・処遇改善手当並びに持ち出しで対応
- ・対象職員は補助金を活用し、対象外職員は法人や事業所の財源で行っている
- ・財源を工面、パートは賞与なしの契約だが多少支給していたので減額した

給与等の引上げを行っていない理由

- 給与等の引上げを行っていない理由は、48.5%が「2024年度介護報酬改定のベースアップで改定後の最低賃金を上回っていた」と回答した



「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋

- ・見直しを行っている最中
- ・2024年度の介護報酬ベースアップに加え、当法人の7月の定時昇給でも給与の引き上げを実施した
- ・介護改善金を最低賃金算定基準に組み入れた
- ・介護報酬改定を見込み、4月の昇給の段階で大幅な給与の引き上げを実施した

最低賃金の引上げに関する意見等①

※一部抜粋

(国や自治体への要望)

- ・介護報酬があがらないと対応が難しい
- ・介護報酬の改定(増加)をしないと賃金上昇は不可能です。しかしながら、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
- ・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
- ・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
- ・介護報酬の見直しは当然だが、給食業者の人件費があ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
- ・国や自治体による支援金・補助金等の充実が必要
- ・今の賃金上昇ペースでは、次の報酬改定までにもたない可能性が高いのではないかと危惧している
- ・自助努力では、もはや困難。早急に介護報酬の期中改定をお願いしたい
- ・介護報酬が上がらない限りこれ以上の賃金改善はできない。または利用者利用料負担を増やすしかない
- ・今でも大変であるが、さらに苦しくなります。介護報酬の引き上げ及び国の別枠の助成が必要だ。また、介護職員に限定せず、事務職や他の職種も同じ施設業務に携わっているため、この点も救済してほしい

(施設での対応)

- ・ジョブ型給与・人事制度導入済み
- ・ベースアップの原資を作るには経費削減か同法人内の他事業所の利用者数を増やして法人の利益を上げるしかない
- ・支払総額はそのままで、賞与を基本給または手当に振替し対応することが想定される
- ・費用節減、利用者増やす、介護保険報酬値上げについてあらゆる機会をとらえ要望の声を発する
- ・稼働率98%あれば最低賃金の上昇に対応できるが、高齢者が減ってきており稼働率が向上しない現状では最低賃金上昇に対応するには住居手当を見直すことが考えられる
- ・東京労働局の補助金等も活用も視野に入れる

最低賃金の引上げに関する意見等②

※一部抜粋

(最低賃金の引上げによる影響)

- ・ 経験・勤続年数・資格・能力の有無による賃金の差がなくなる。とって上限を上げるのは経営的に厳しい
- ・ 公定価格の中でこのまま最低賃金が上昇すれば、人員削減・提供サービスの縮小・閉鎖等をせざるを得ない
- ・ 今後最低賃金が増すと、正職員のベースアップも検討しなければならない。その場合の財源の確保が厳しい。また、社会保険加入等の制限において、働きたくても働けないパート職員が出てくる事に危惧している
- ・ 長年勤続して今の最低賃金程度まで昇給した人と、未経験の新人が同じ給与であることに納得いかずクレームがある
- ・ 特養はすでに毎年1000万円の赤字です。施設・設備系の改修も重なり、経営上はもう限界です。障がい福祉もしているため法人全体では何とかなっていますが、人件費の上昇と社会保険料負担の上昇でかなり厳しいです
- ・ 非正規職員の時給増に伴い、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
- ・ 非正規職員の場合は時給の為、引き上げやすいが、正規雇用は最低賃金の改定があっても引き上げられない(手当等で最低賃金よりは既に高い為)
- ・ 平均賃金の向上は必要と考えるが、最賃向上には否定的である。シルバー人材や障がい者雇用、制限のある労働者と制限のない労働者の差異が小さくなりすぎている。このままでは同一労働同一賃金が破綻し努力してもしなくても同一賃金となる危険がある
- ・ 収入が決まっているので、これ以上最低賃金が増ると経営が出来なくなってしまふ。取れる加算は申請しているが、現状でも経営が厳しくなっている

(その他意見)

- ・ 最低賃金改定が10月で事業計画は3月に行いギャップが出ます。最低賃金見直しを4月していただきたい
- ・ 世情を考慮しての給与水準を見極め改定していくことは困難な作業である為、公務員規定に準ずるような給与水準の規定を国が策定し、介護保険報酬内に給与分として支給されれば良いと思います。給与水準が規定されてしまうと競争心理は働かなくなってしまうますが、サービスの質が高い法人にはインセンティブを出し、人材確保できる仕組みにしていだけたら、きちんとやっている法人が生き残っていけるようになると思います
- ・ 賃金増は、事業主負担の保険料の増となる。保険料率の改正を考えてほしい
- ・ 等級地の格差など県内統一にしてほしい

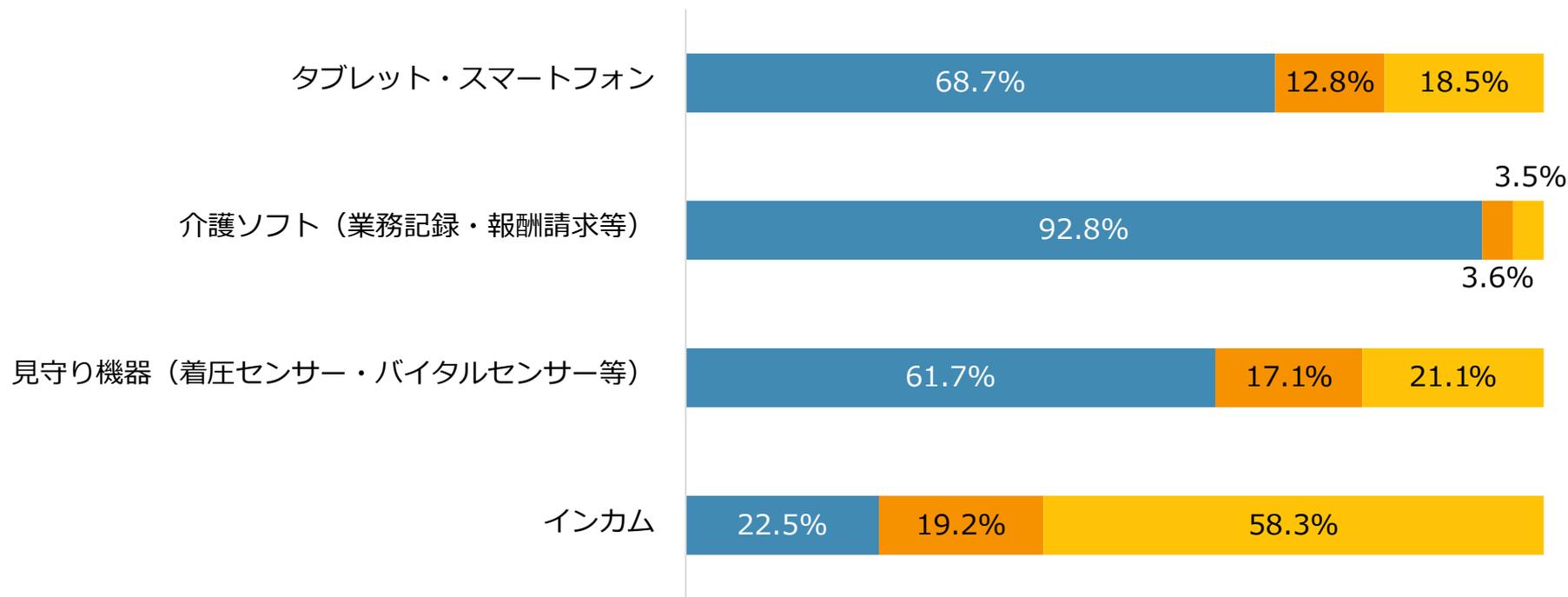
6 ICT機器・ロボットの活用状況

ICT機器の導入状況

- ICT機器でもっとも導入が進んでいるのは、「介護ソフト」の92.8%で、「タブレット・スマートフォン」「見守り機器」も6割以上の施設が導入していた

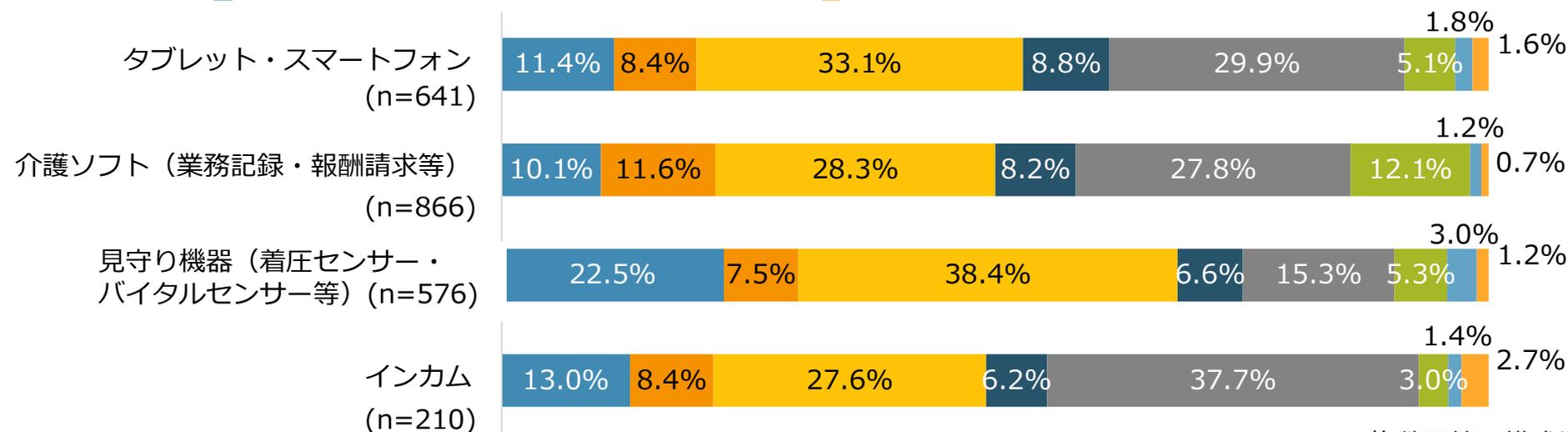
(n=933)

■ 導入している ■ 導入予定(検討中を含む) ■ 導入していない



ICT機器の導入効果

- ICT機器の導入効果は、タブレット・スマートフォンと介護ソフト、見守り機器は「職員の負担が減った」、インカムは「施設内で連携しやすくなった」が多かった
- いずれのICT機器も「効果があったとは言えない」の回答割合は、3%未満であった



※複数回答の構成比

「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋

- ・ ナースコール、見守り機器の通知、カメラなど複数のシステムを一つの端末で使えるようになった【タブレット】
- ・ コロナ感染者がいるユニットのバイタル状況を物理的接触無しで参照でき、感染症対策に役立った【介護ソフト】
- ・ 家族説明が求められたときの客観的資料に活用できた【見守り機器】
- ・ 無駄な動線がなくなった【インカム】

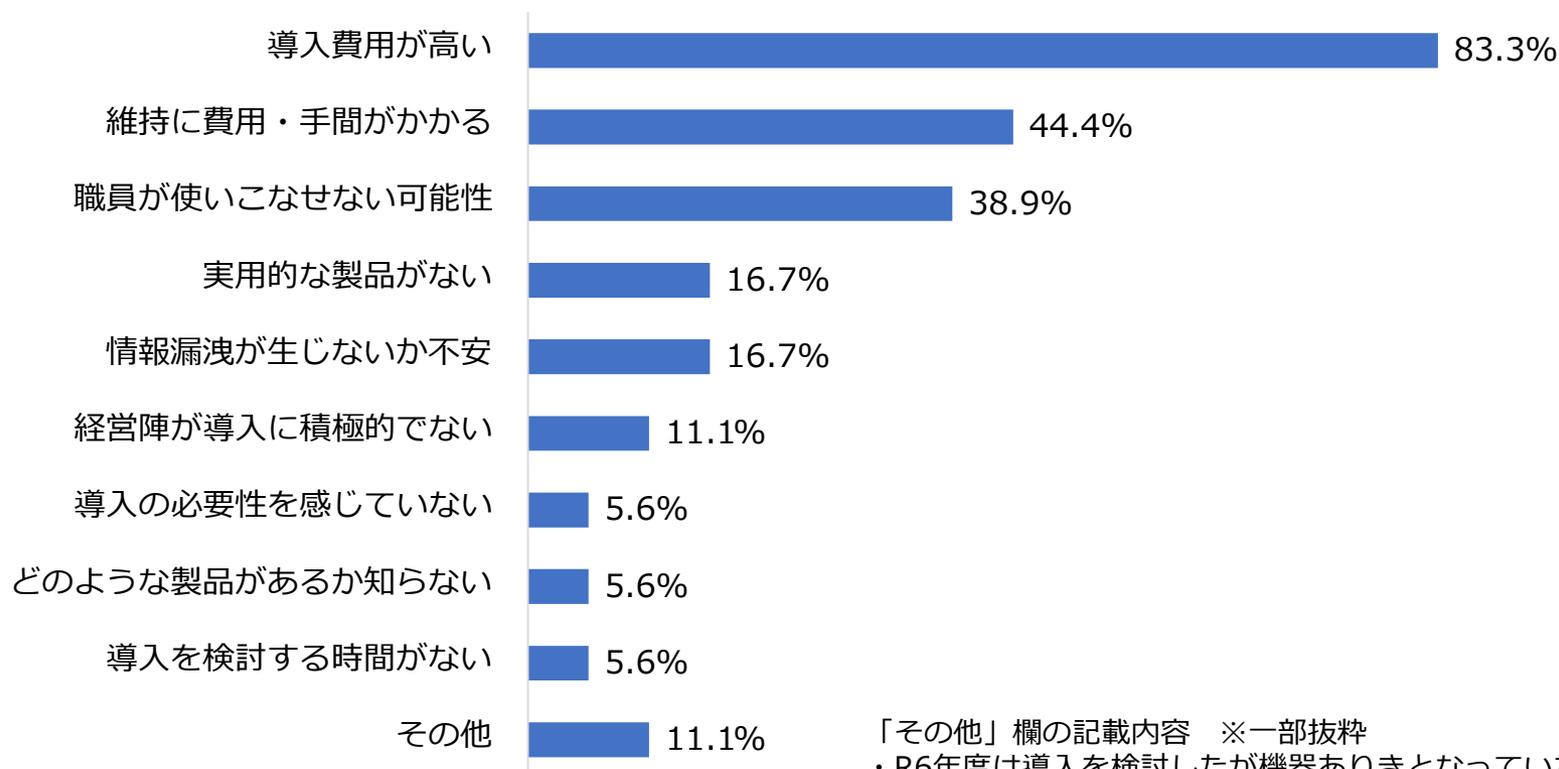
「効果があったとは言えない」欄の記載内容 ※一部抜粋

- ・ いつの間にかみんながデスクトップパソコンでのみ入力するようになっていた【タブレット】
- ・ 入力に時間を要し、直接的なケアの時間が不足している【介護ソフト】
- ・ 機械任せになり、電源が入っていない時など事故が起こるまで分からなかった【見守り機器】
- ・ スマホ・PHSで代用が可能な為【インカム】

ICT機器を導入していない理由

- ICT機器を導入していない理由は、「導入費用が高い」がもっとも多く、「維持に費用・手間がかかる」が続いた

(n=18)
※複数回答



「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋
 ・R6年度は導入を検討したが機器ありきとなっていたため、生産性向上の話し合いからやり直し来期取り組むことにした

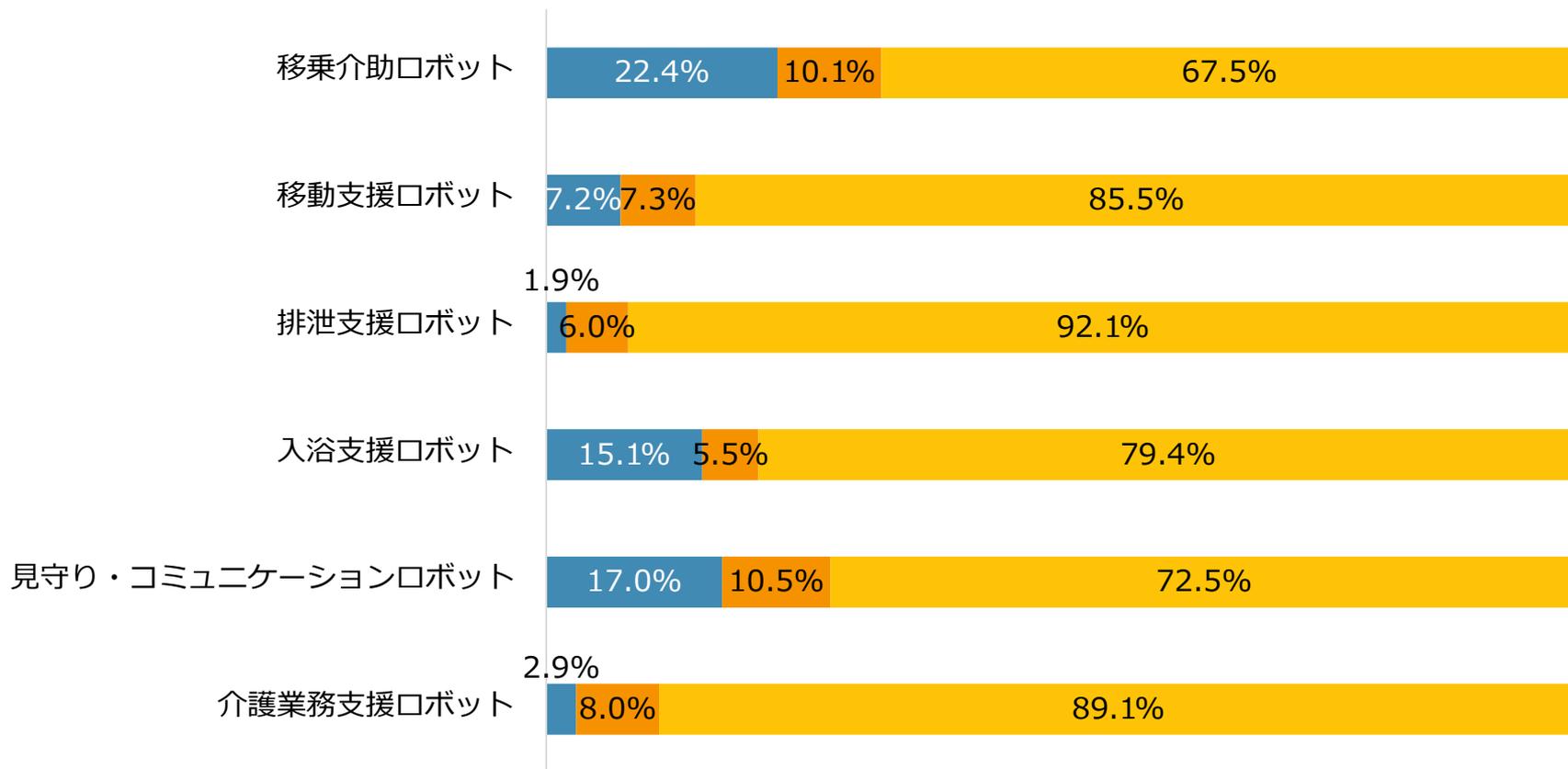
注) いずれのICT機器も導入していない施設に対する設問

介護ロボットの導入状況

- 介護ロボットでもっとも導入が進んでいるのは、「移乗介助ロボット」の22.4%で、「見守り・コミュニケーションロボット」が17.0%で続いた

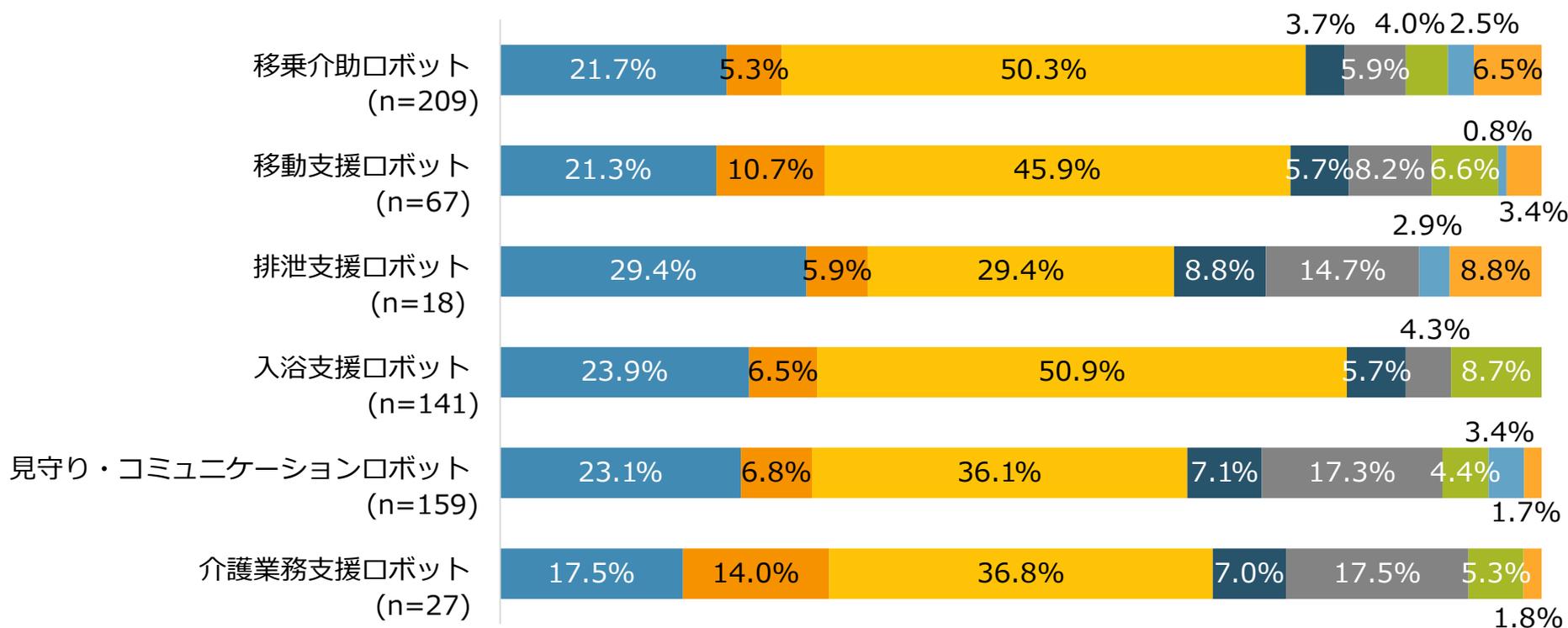
(n=933)

■ 導入している ■ 導入予定(検討中を含む) ■ 導入していない



介護ロボットの導入効果①

- 介護ロボットの導入効果としては、入浴支援は「職員の負担が減った」、排泄支援は「ケアの質が上がった」など、ロボットによって差がみられた



※複数回答の構成比

介護ロボットの導入効果②

「その他」欄の記載内容 ※一部抜粋

【移乗介助】

- ・非接触による感染防止対策に繋がっている
- ・入居者様にとっては安楽に移乗ができるようになったが、介護職員からは、セッティングや移乗に時間がかかる為、腰痛対策とは言えども2人介助で移乗させたいと要望が多い

【移動支援】

- ・腰痛予防に役立った

【排泄支援】

- ・今月から導入したため、効果は不明

【見守り・コミュニケーション】

- ・事故防止の意識があがった
- ・一部の入居者は不穏になることが少なくなった

「効果があったとは言えない」欄の記載内容 ※一部抜粋

【移乗介助】

- ・装着するのに手間がかかり、使用する職員がいない
- ・操作方法が複雑かつ機器が大きいため
- ・即座に対応出来ず、かえって危ない

【移動支援】

- ・マッスルスーツより、スライドボードの方が安全にスムーズに行えるため使用していない

【排泄支援】

- ・職員負担は増えたと思う
- ・自分で排泄できる人にしか活用できない

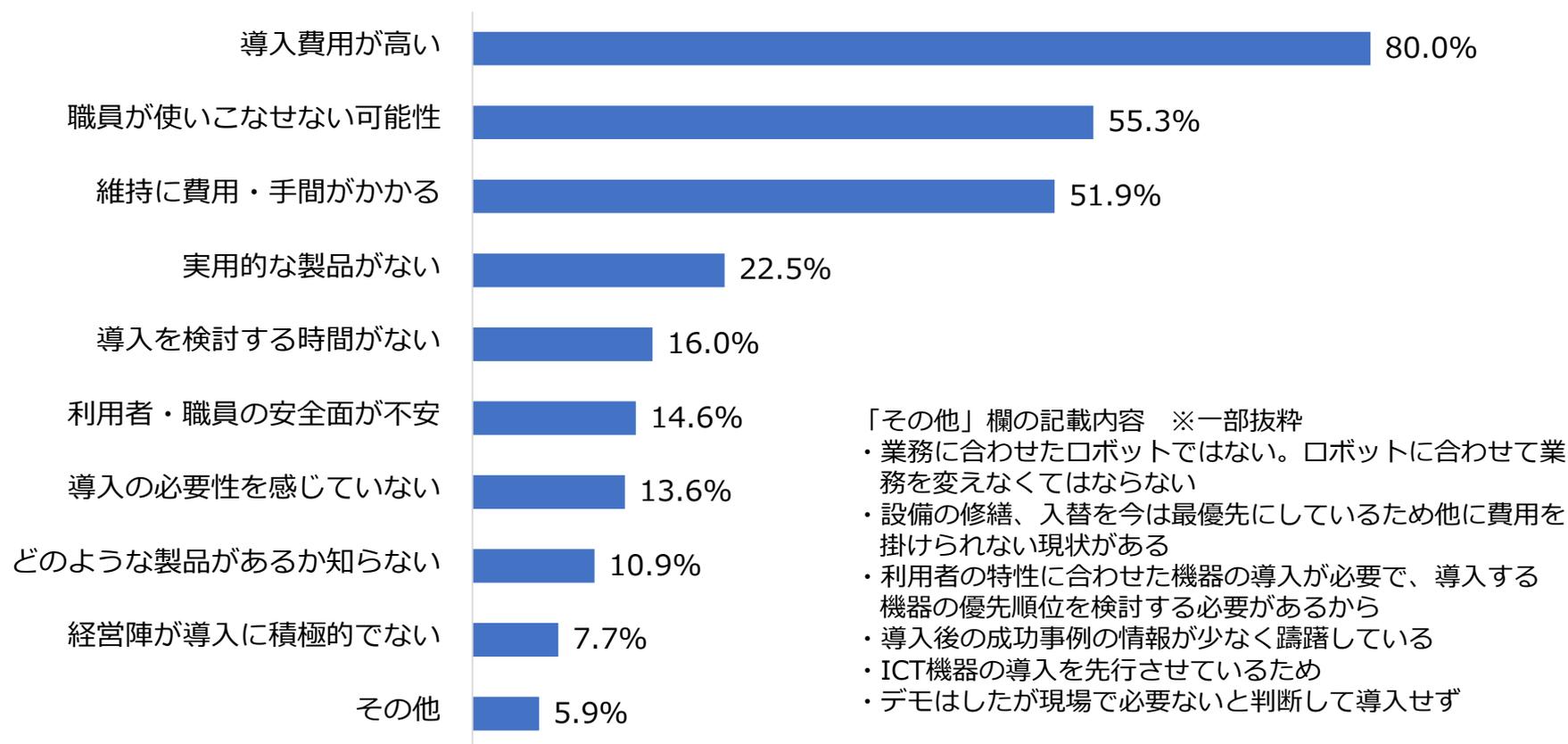
【見守り・コミュニケーション】

- ・最初はコミュニケーションロボットを使っていた利用者もすぐに飽きてしまい、現在は使っていない
- ・手入れが面倒で職員が使用しなくなった

介護ロボットを導入していない理由

- 介護ロボットを導入していない理由は、「導入費用が高い」がもっとも多く、「職員が使いこなせない可能性」が続いた
- 「実用的な製品がない」という回答数が4位と一定程度あった

(n=405)
※複数回答



注) いずれの介護ロボットも導入していない施設に対する設問

- 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

お問合せ先

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

所在地 〒105 - 8486

東京都港区虎ノ門四丁目3番13号

ヒューリック神谷町ビル9階

TEL 03 - 3438 - 9932

FAX 03 - 3438 - 0371

MAIL wamsc_rt@wam.go.jp