



社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会
関係者ヒアリング

高齢者福祉施設における人材確保の現状

令和7年8月29日

公益社団法人全国老人福祉施設協議会
副会長 石踊紳一郎

- 高齢者福祉施設は、全国的に職員の慢性的な不足、新卒者など若手人材の採用難による職員の高齢化の進行が著しい。加えて、離島や中山間地域では、小規模法人が多く「中間管理職層の育成体制」の構築も難しい状況。
- 複雑すぎる介護保険制度改正や成果誘導型の報酬上の加算制度は、管理栄養士や看護師など専門職の確保ができない施設は算定できない。仮に、加算を取得するために有資格者を確保できたとしても、人件費の上昇につながり加算取得のメリットを見出しにくい。
- 施設職員不足により稼働率を上げることが難しく、仮に稼働率を上げようとする则職員の疲弊や離職に結び付き稼働率を上げられない状況もある。
- 介護ロボット、見守りセンサー、記録の音声入力などは、導入することで職員の身体的、精神的負担の軽減に寄与すると考えられるが、導入に際してのイニシャルコストや運用面での課題が大きい。

労働者の労働条件・仕事の悩みは人手不足が最多

- 労働者の労働条件・仕事の負担の悩みについては、「人手が足りない」が49.1%(前年度49.9%)で最も多くなっている。次に「仕事内容のわりに賃金が低い」35.3%(前年度37.5%)で、労働者の労働条件に関する悩みは「賃金が低い」ことよりも「人手が足りない」ことが10ポイント以上上回っている。
- 次いで「身体的負担が大きい」が24.6%であった。

	比率(%) ()は前年度
人手が足りない	49.1 (49.9)
仕事の内容のわりに賃金が低い	35.3 (37.5)
身体的負担が大きい	24.6 (29.3)
精神的にきつい	22.5 (22.5)
業務に対する社会的評価が低い	20.2 (20.4)
健康面（感染症、怪我）の不安がある	19.4 (22.5)
有給休暇が取りにくい	19.4 (20.5)
休憩が取りにくい	17.3 (17.9)
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	12.9 (13.5)

(出典) 令和6年度介護労働実態調査 公益財団法人 介護労働安定センター

論点 1

高齢化や人口減少のスピードに地域によって差がある中、各地域における人材確保の取組をどのように進めていくべきか。具体的には、地域の状況を踏まえた課題の発見・分析・共有をどのように行っていくべきか。その際、都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割、介護福祉士養成施設の役割、地域の職能団体や事業者などの役割、それぞれの主体の連携についてどのように考えるか。

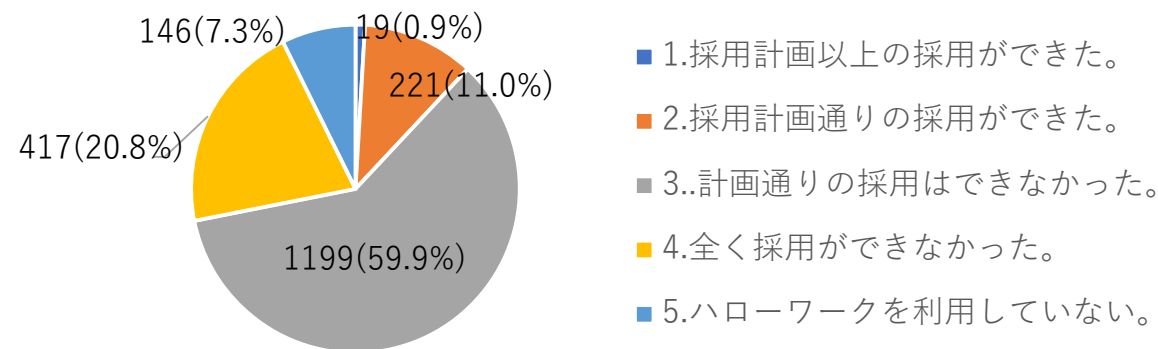
(意見)

1. それぞれの市町村が地域の人口動態、経済状況など現状・課題を分析・整理すること、そして実態に即した状況を共有し、地域の特性を活かして、地域で人材を育成することが重要と考える。事業者等との連携に基づき人材確保・育成に資する場(プラットフォーム)を設け、形式的ではなく実効性の高い施策を推進することが必要である。
2. ハローワークでは「人材確保対策コーナー」の設置・拡充、事業者への助言指導や面接会など開催が計画されているが、民間職業紹介所と同等のより細やかで迅速な対応が望まれる。
3. また、民間職業紹介所を利用する際には、紹介料が高額であったり、在職期間別紹介手数料率にも違いがある。公的な規制の強化が望まれる。

- 全国老施協の調査によれば、ハローワークを利用した採用状況について、「計画通りの採用は出来なかった」、「全く採用が出来なかった」が合わせて8割に達している。
- また、ハローワークに求めるサービスとして、「インターネットで検索した場合、ハローワークの求人票を1ページ目に表示」を選択した施設は、1,411施設（70.4%）となった。次いで「民間の人材紹介会社と同等のサービスを実施」を選択した施設は、804施設（40.1%）となった。

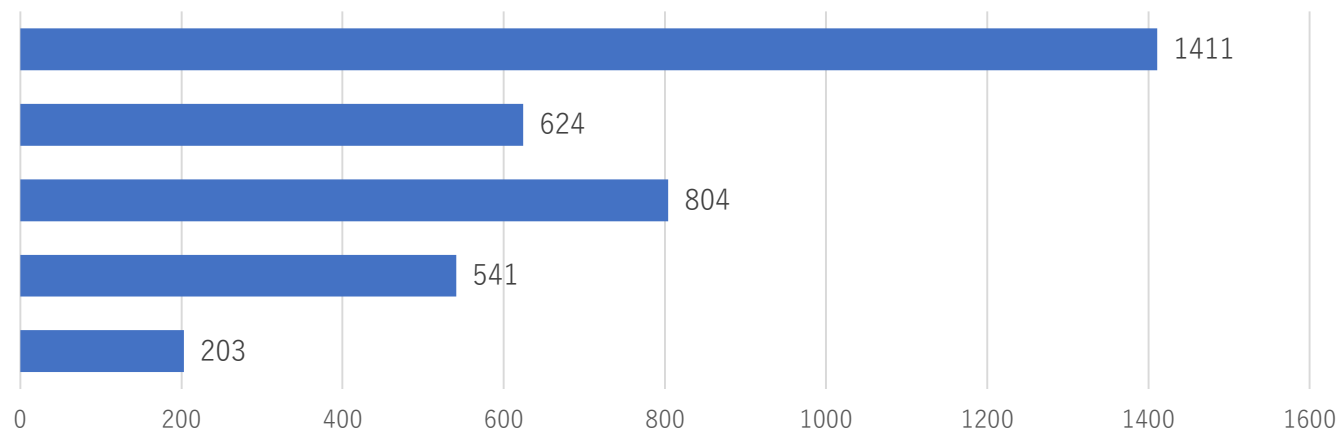
ハローワークを利用した採用状況 (n:2002施設)

- ハローワークを利用して計画以上の採用(0.9%)
計画通りの採用ができた(11%)
- 計画通りの採用ができなかった(59.9%)
- 全く採用ができなかった(20.8%)
- ハローワークを利用していない(7.3%)



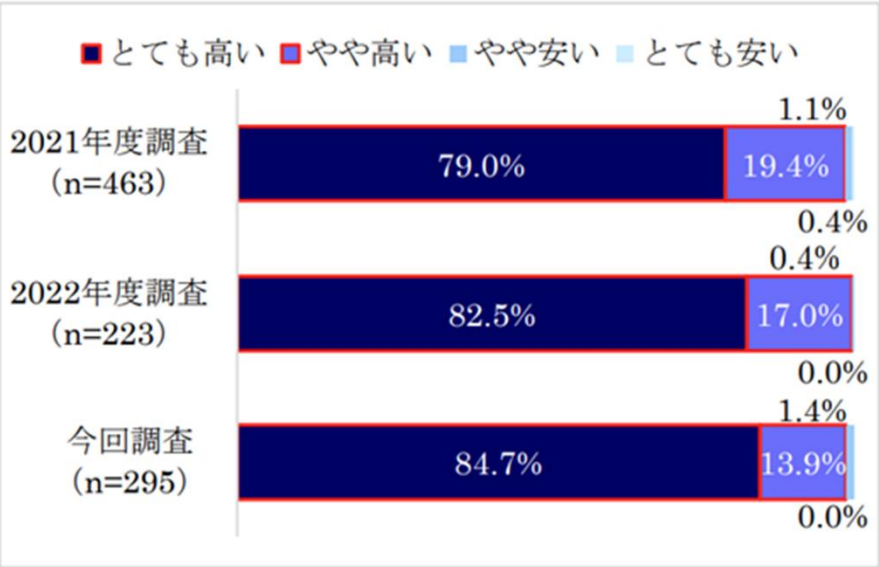
ハローワークに求めるサービス(n:2002施設)

- 1.インターネットで求人系のキーワードで検索した場合、ハローワークの求人票を1ページ目に表示
- 2.社協又は老施協が実施する就職フェアは、失業保険の対象となる求人活動実績に該当させる
- 3.民間の人材紹介会社と同様のサービスを実施
- 4.求人票の確保・共有化(ハローワークには民間の人材紹介会社や求人広告会社等の求人票がない)
- 5.その他

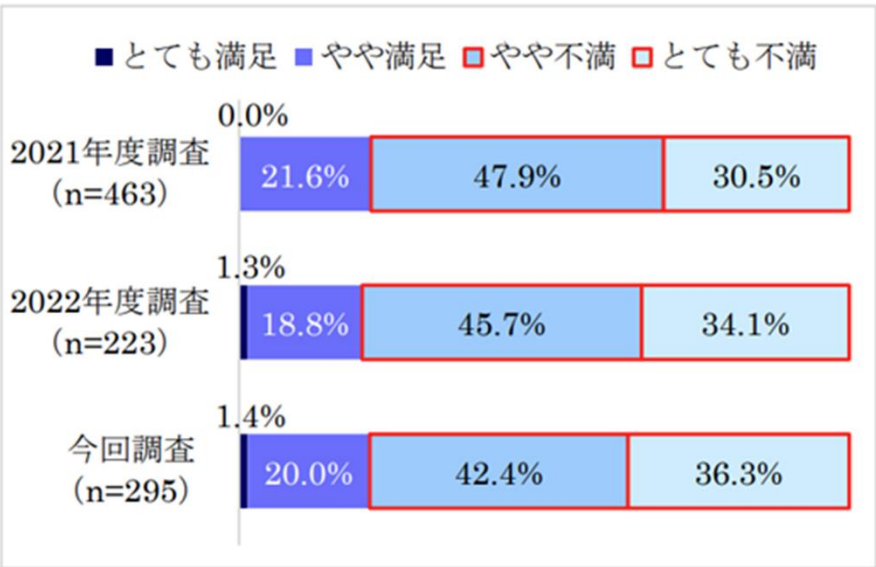


(出典) 令和5年度人材紹介手数料実態調査報告 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

(図表 12) 人材紹介会社の手数料水準の印象



(図表 13) 人材紹介会社に対する満足度



(出典) 独立行政法人福祉医療機構 Research Report 2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査

人材派遣会社への手数料は高額

- 全国老協調査の結果、職員を採用した施設827施設(41.3%)のうち、介護職員を採用した施設は、711施設(85.9%)、採用人員1,963人であり、看護職員を採用した施設は、366施設(44.2%)、採用人員450人であった。
- 常勤介護職員(介護福祉士資格有)の紹介手数料は、平均89万円、最高額は220万円であった。また、常勤看護職員(看護師)の紹介手数料は、平均83万円、最高額は201万円であった。

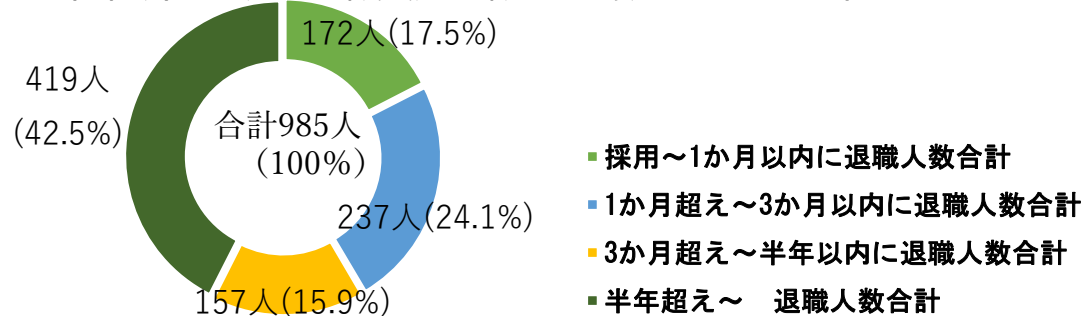
(出典) 令和5年度人材紹介手数料実態調査報告 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会
調査数7,880施設 回収状況：2,032施設(有効回答2,002施設) 回答率：25.78%

介護職員・看護職員の退職状況（対象期間：令和4年4月～令和5年3月）

介護職員

- ・人材紹介で採用した職員で半年以内に退職した人数は、985人中566人（57.4%）となった。
- ・在職期間別紹介手数料返金率では、「採用～1か月以内に退職」で全く返金が無かった施設が12施設、「1か月超え～3か月以内に退職」が28施設となった。

○人材紹介で採用した職員が退職した人数（N：460施設）



○在職期間別・紹介手数料返金率の割合

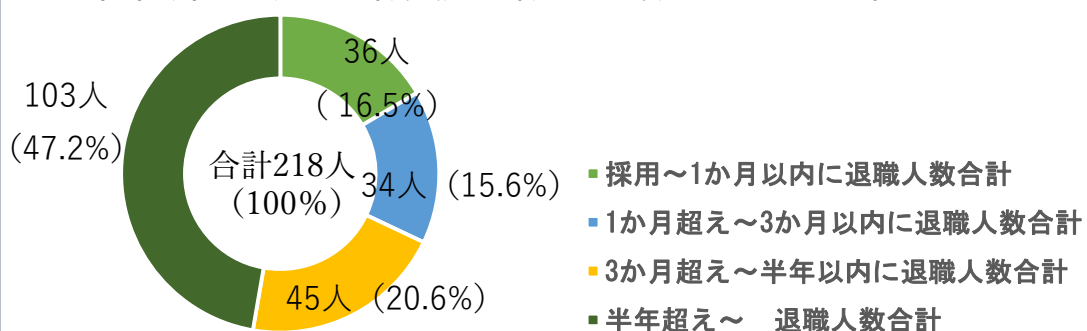
（単位：施設）

手数料返金率	採用～1か月以内に退職	1か月～3か月以内に退職	3か月～半年以内に退職	半年超え～退職
0%	12	28	72	167
0%～10%まで	2	19	41	19
10%～30%まで	18	76	6	1
30%～50%まで	31	21	3	0
50%以上	67	13	3	1
合 計	130	157	125	188

看護職員

- ・人材紹介で採用した職員で半年以内に退職した人数は、218人中115人（52.7%）となった。
- ・在職期間別紹介手数料返金率では、「採用～1か月以内に退職」で全く返金が無かった施設が5施設、「1か月超え～3か月以内に退職」が11施設となった。

○人材紹介で採用した職員が退職した人数（N：162施設）



○在職期間別・紹介手数料返金率の割合

（単位：施設）

手数料返金率	採用～1か月以内に退職	1か月～3か月以内に退職	3か月～半年以内に退職	半年超え～退職
0%	5	11	16	72
0%～10%まで	2	1	13	4
10%～30%まで	1	15	4	0
30%～50%まで	4	3	1	0
50%以上	14	4	1	1
合 計	26	34	35	77

（出典）令和5年度人材紹介手数料実態調査報告 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

(意見の続き)

4. 経営規模の小さい施設・法人では、福祉人材を確保・育成するために専任の担当者を配置することが経営的にも運営的にも難しい。つまり、職員募集の機能、新入職員研修や階層別研修など研修体制の構築などが、法人単独では厳しい状況である。そこで、法人間連携、社会福祉連携推進法人などを積極的に進めることが重要である。

法人連携の下、①人材確保専門職を配置しリクルーターを養成、②キャリアアップ研修や外国人材受け入れ支援、③奨学金制度の構築、④人材交流の推進、などが期待できる。法人連携が容易にできるような環境を整えることができないか。

5. 人材確保が難しい中、介護職員、看護職員又は介護支援専門員が配置基準に満たない場合、基本報酬の3割の人員基準欠如減算が適用される。また、管理栄養士を確保できず栄養管理の基準を満たさない場合、同じく14単位の減算が適用されることになる。これらは施設運営にとって非常に厳しい措置である。

特に、そもそも専門職の絶対数が少ないという環境要因によって人材確保が難しい離島・中山間地域等においては、看護職員、介護支援専門員、管理栄養士等の配置について、一定の条件下でオンラインやオンライン関与を認めるなど、自法人又は他法人との人材のシェアを認めることを検討して頂きたい。

論点2

若者・高齢者・未経験者などの多様な人材をどのように確保していくか。多様な人材とのマッチングを図るための介護事業所の業務の整理・切り出し等について、どのような進めていくか。

(意見)

1. 令和6年介護報酬改定において、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置が各事業所に義務付けられるとともに、介護報酬上も職員間の適切な役割分担（いわゆる介護助手の活用等）の取組等を行っていることが評価されることとなった。

上記委員会の設置義務は3年間の経過措置が設けられているが、それまでの間に、多様な人材、多様な働き方に対応できるよう、業務の整理・切り出し等に関して、施設の実情に応じた創意工夫だけでなく、生産性向上推進体制加算（Ⅰ）を取得した施設を分析するなど制度的な議論を深めることが必要と考える。

(意見の続き)

2. なお、若者・高齢者・未経験者の人たちには、介護現場がICT機器や介護ロボット導入でどのように進化しているかを実際に見学・体験してもらう、加えて、職場体験など通じて高齢者と直接触れ合い、コミュニケーションをとるなど、介護業務の実際や職場環境などに触れてもらうことで入職の動機づくりに取り組むことが重要である。

施設では、ICT機器や介護ロボット導入効果について十分認識しているものの、導入費用の問題と職員が十分に使いこなせるかの課題がある。導入費用の助成金拡充と機種選定に対して専門的識見を有する人材の育成支援をお願いしたい。

3. また、若者を含め多様な人材を確保するためには、他産業との賃金格差の縮小が重要であり、早急な処遇改善をお願いしたい。

サービス系型別に「日常的に利用している」機器の種類（施設系（入所型）の割合 / 居住系※の割合）

- 「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」（82.8% / 65.6%）
- 「施設の居室内に設置する「ベッドセンサー（マット型・内蔵型）」（70.1% / 41.7%）
- 「施設内の I C T 機器同士の通信のための Wi-Fi設備」（65.7% / 58.7%）
- 「施設内の無線ナースコール機器」（53.4 % / 38.0%）

※居住系とは特定施設入居者生活介護、認知症GH等をいう。

介護ロボット・ICT機器の導入効果

（単位：件、％）

「効果がある」+「やや効果がある」の割合	全体	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	居住系	居宅介護 支援
回答事業所数	8,978	2,734	1,172	2,643	1,054	852
昼間の業務負担の軽減	49.4	41.9	73.1	48.3	59.2	37.7
夜間の業務負担の軽減（注）	44.6	34.9	72.6	35.8	59.8	24.1
勤務時間（残業など）の短縮	38.4	36.0	50.1	37.9	40.2	32.7
業務の活性化	39.6	36.3	53.6	38.3	45.0	31.6
介護の質の向上	35.4	29.3	56.5	34.7	43.1	23.0

（参考）
介護ロボット・ICT機器を導入しない理由の上位3回答

- ①導入コストが高い
- ②維持に費用・手間がかかる
- ③職員が使いこなせない可能性

（出典）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 独立行政法人 福祉医療機構

（注）「夜間の業務負担の軽減」は、全回答から「夜間業務がない」の選択肢を回答したものを差し引いた値を100として算定。
（出典）令和6年度介護労働実態調査 公益財団法人 介護労働安定センター

論点3

介護福祉士をはじめとして、介護現場において中核的な役割を担う中核的介護人材について、どのように確保していくべきか。具体的には、介護福祉士における教育のあり方、介護福祉士の資格習得のあり方、山脈型をはじめとする介護人材のキャリアアップのあり方についてどのように考えるか。また、潜在介護福祉士の活用についてどのように考えるか。

(意見)

1. 中核的介護人材については、介護福祉士をはじめとする専門性や現場経験のある者が担うべきであると考え
るが、事業所で育て働き続けてもらうための取組が必要である。
多くの事業所が、職員研修体制を①管理者・リーダー向け、②専門分野別、③階層別などに分け実施して
いる。また、経営戦略室などを創り法人の管理職養成を行っている事例もある。
2. 介護福祉士養成校は、学生数の減少に伴い募集停止、閉校する学校も増えているが、我が国の介護人材
育成に果たす役割はますます重要となっている。介護事業所で勤務している介護福祉士などのスキルアップ、潜
在介護福祉士の復帰に向けての学び直しなど、リスキングやリカレント教育の場、技能実習生への介護福祉
士受験対策講座などの活用も考えられる。
3. 介護福祉士国家試験の経過措置(資格取得方法の一元化)については、留学生が養成校の入学者の約
半数を占める状況を鑑みると、留学生の合格率の向上、パート合格の仕組みの効果検証をするまでの間、延
長することも妥当ではないかと考える。

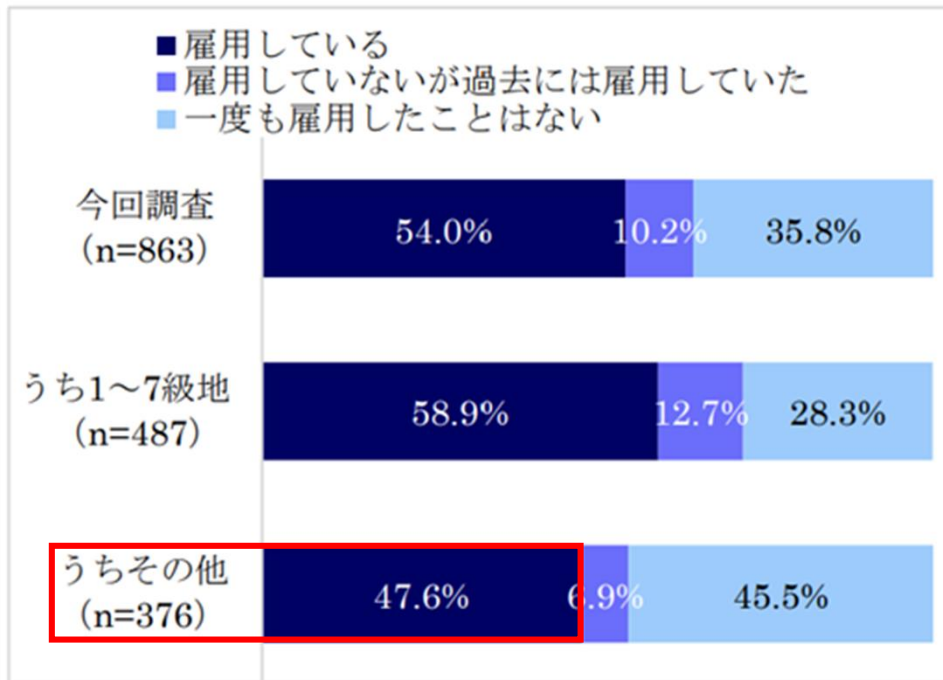
論点4

外国人介護人材の確保・定着に向けてどのような対策をとっていくべきか。具体的には、小規模な法人等でも受け入れを可能とするために都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、日本語支援のあり方をどのように考えるか。

(意見)

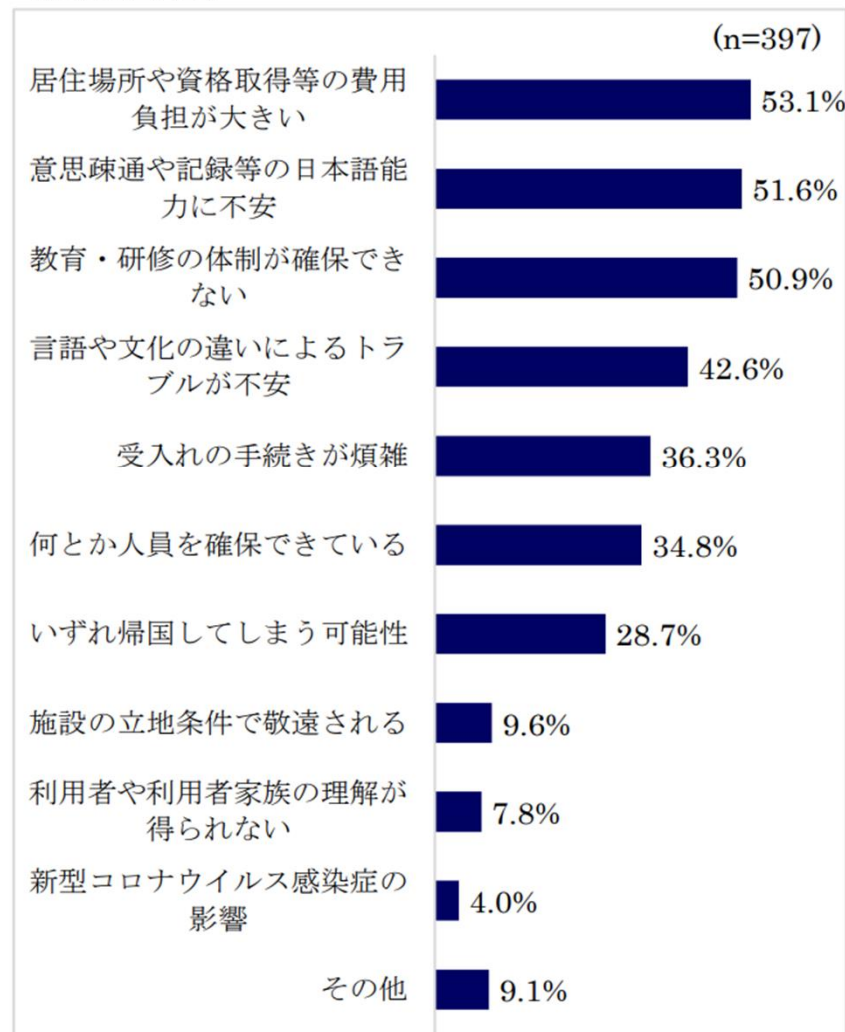
1. 外国人介護人材の確保・定着を促進するため、施設では、生活相談、住宅補助、インターネット環境の整備、通勤支援など様々な支援を行っている。
2. 受入れに際して、紹介料、渡航費、住居などの費用負担、介護福祉士資格取得のための研修や受験対策に掛かる費用など、特に小規模な法人には負担が大きい。イニシャルコストやランニングコストに対する自治体からの支援をお願いしたい。
3. なお、外国人介護人材受入れに関しては、介護保険施設等に限定されているが、福祉施設全般に拡大して頂きたい。

(図表 6) 外国人人材の雇用状況



- 外国人材を雇用している施設は54.0%。
- 地区別にみると、1～7級地が58.9%である一方、その他の地域は47.6%と差があり、一度も採用したことが無い施設が45.5%を占めていることも分かった。
- 外国人材の雇用に関しては、地域差もあることが分かった。

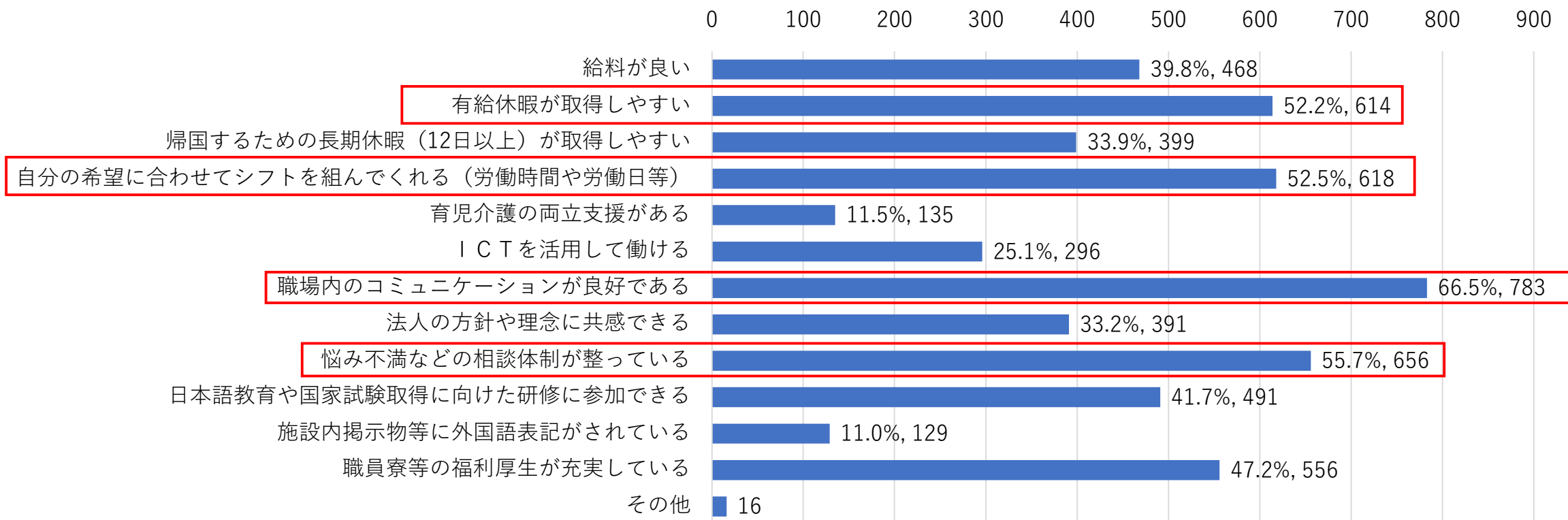
(図表 8) 外国人人材を雇用していない理由 (複数回答)



外国人材を雇用していない施設で、その理由で一番多かったのが「居住場所や資格取得等の費用負担が大きい」「意思疎通や記録等の日本語能力に不安」「教育・研修の体制が確保できない」など、50%を超えている。これらは実際に雇用する際の障壁であることは事実であろうが、対応策を検討する必要がある。

(出典) Research Report 2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査 独立行政法人 福祉医療機構

○今の職場が良いと思えるところ



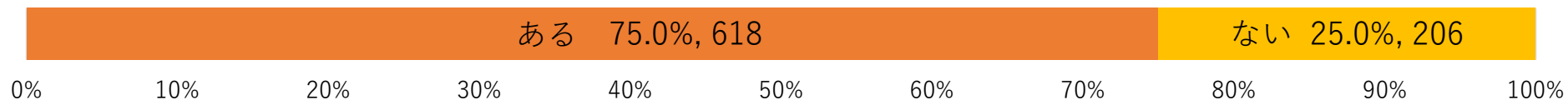
○その他（自由記述）

- ・子育てに協力してくれる体制があること
- ・職員の皆さんがやさしい。
- ・職員が皆親切、先輩から仕事をきちんと教えてもらえる
- ・利用者の名前をひらがなで書いてくれている

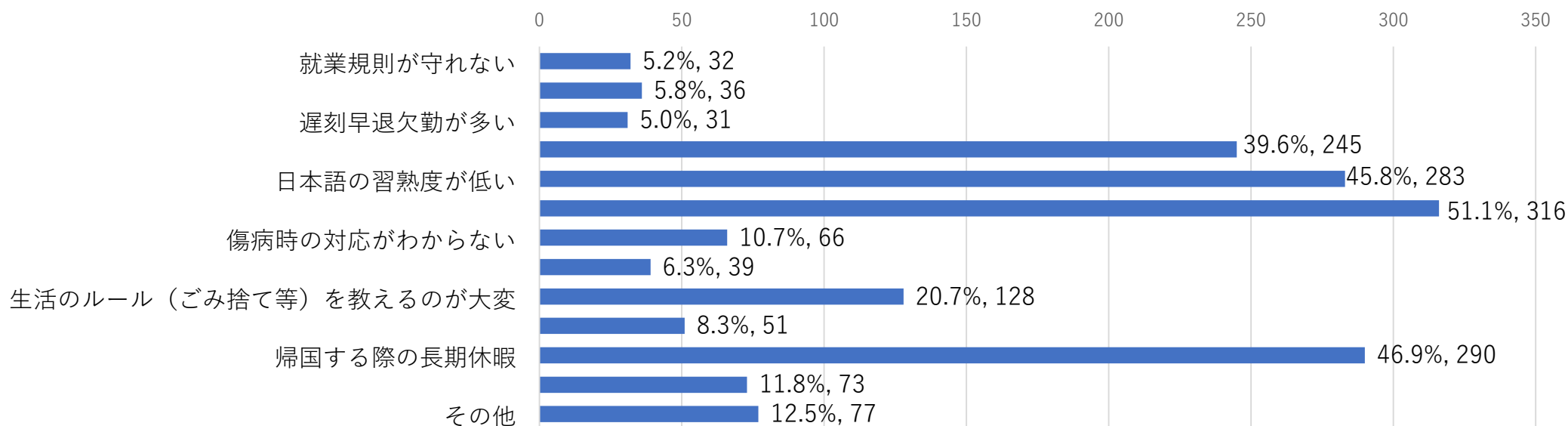
- ・仕事・生活面でのサポートが親切
- ・住宅、通勤などの手当がある。
- ・お祈りの場所、時間を用意してもらった。
- ・喀痰吸引研修や実務者研修がある

（出典）令和6年度外国人介護人材定着度調査 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

○外国人介護人材に関する悩み事がありましたか。（「受入れている」と回答した:824施設 複数回答）



○どのような悩み事ですか。（「ある」と回答した:618施設 複数回答）

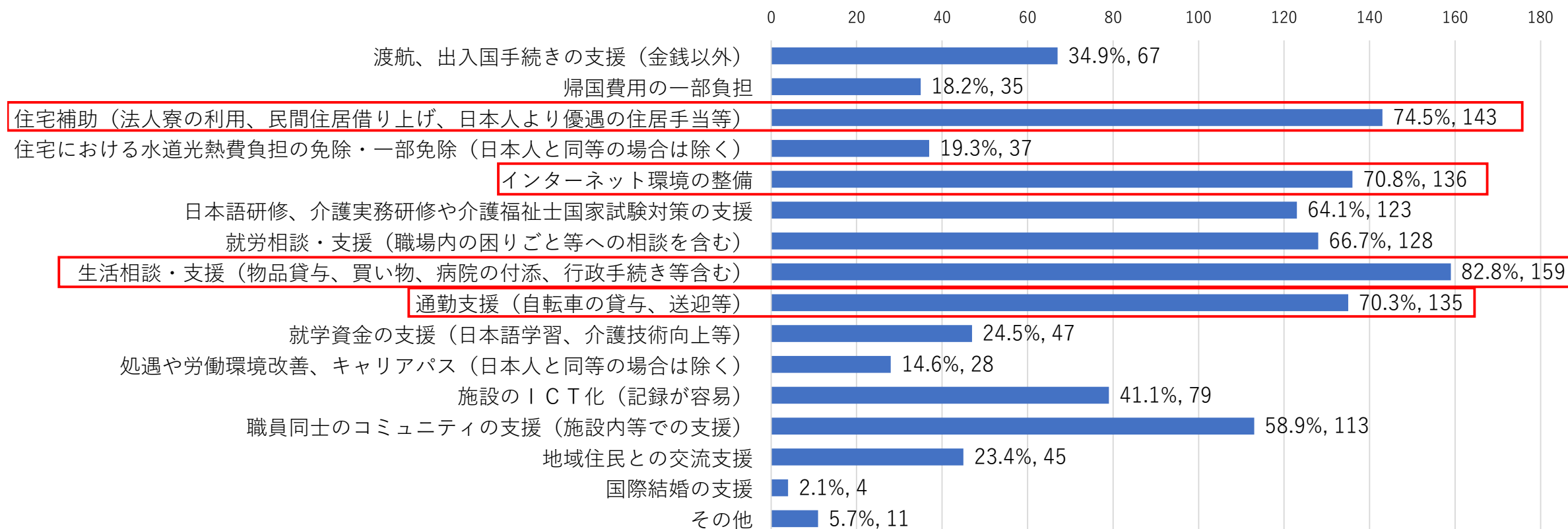


○その他（自由記述）

- ・地域の理解不足（外国人にアパートを貸さないなど）
- ・外国人同士（ルームシェア等）の関係性の悪化
- ・プライベート時間の充実が必要
- ・パソコンでの介護記録入力が難しい。
- ・早期離職、他県への転職
- ・家族対応や緊急時の対応の難しさ

（出典）令和6年度外国人介護人材定着度調査 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

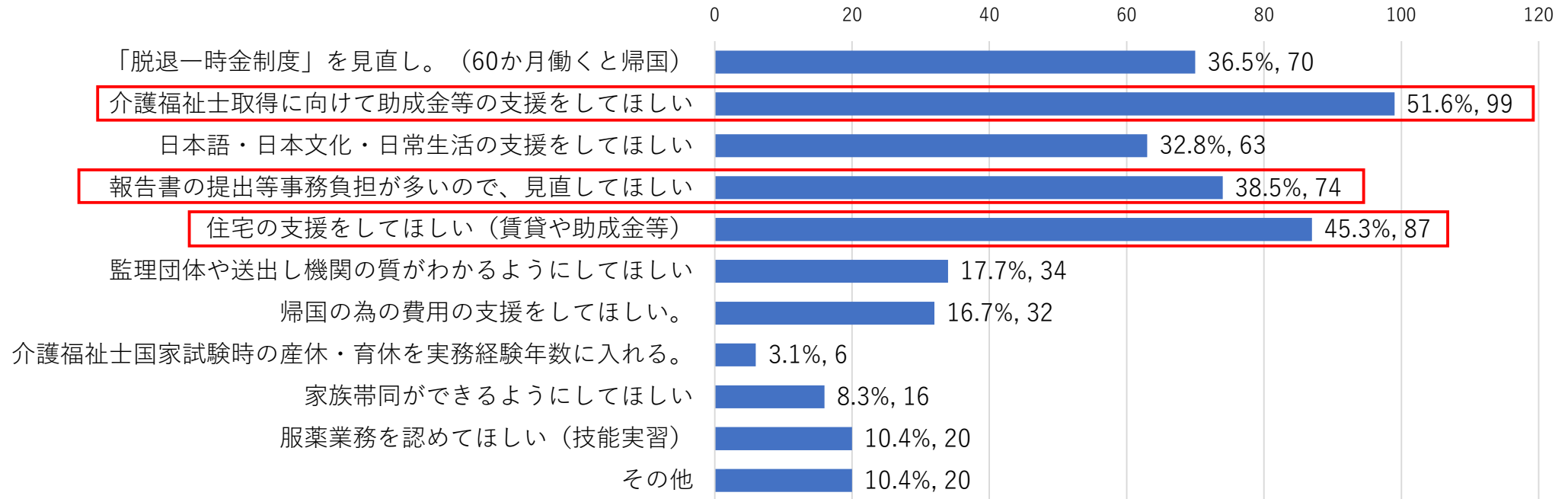
事業所が実施している定着促進の取り組み



その他（自由記述）

- ・新興宗教上、協会とのつながり構築支援・地域イベント情報の発信と参加時の同行支援
- ・他施設の外国人の方々との交流、情報交換
- ・休暇を取らせ帰国する事を許可している。※技能実習期間に影響の出ない日数で
- ・入社時の生活用品購入
- ・家電・家具・寝具等の貸与
- ・結婚相手の日本での就職のためのアドバイスや就職先の紹介

（出典）令和6年度外国人介護人材定着度調査 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会



○その他(自由記述)

- ・介護福祉士試験を各自の母国語で受けられるようする
- ・書類提出等の事務負担の軽減
- ・転職、転籍時の制限
- ・助成の実施(在留資格更新費用、車の免許取得費用等通勤関係の助成)
- ・介護分野も特定技能2号の創設
- ・5年で帰国の制度緩和
- ・研修や日本語能力の向上にむけた支援

(出典) 令和6年度外国人介護人材定着度調査 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

外国人介護人材の受け入れで、解決すべき課題

1) 特定技能の5年経過後の帰国

- ・特定技能の5年経過後帰国の緩和・延長

2) 住居の確保

- ・施設近隣での住居の確保
- ・住居等は、各自治体の協力等で空き家などを無料で貸してほしい
- ・住居確保のため、市営住宅等の利用を複数名で活用できるようにしてほしい

3) 日本語教育

- ・日本語の読み書き能力の向上
- ・日本語能力試験が、もっと各地で受験できるようになって欲しい
- ・日本語能力向上のための学習の機会を多く持ってあげたい

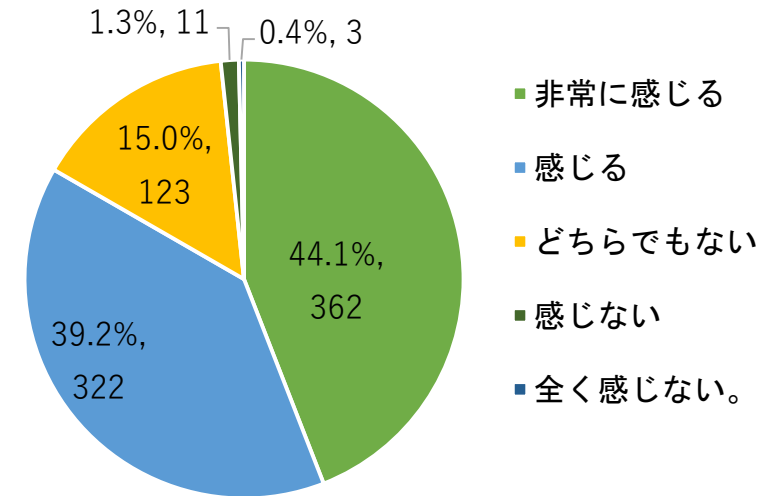
4) 厚生年金の脱退一時金問題

- ・厚生年金の脱退一時金問題のような、日本人にはない外国人の特別ルール

5) その他

- ・介護福祉士国家資格の不合格における経過措置

将来の介護人材不足に対する不安感



- ・調査の結果、外国人介護人材の定着には賃金の満足度が影響しており、職場環境の充実が重要であることが分かった。さらに、職場内の良好なコミュニケーションや、福利厚生の実施、日本語教育・国家試験対策等が、定着を促進する要素となっている。
- ・今後、介護人材不足が不足することへの不安感は非常に高い。外国人材をいかに確保し、育成していくのか。また、住宅の確保や宗教や習慣の違い、地域での外国人受け入れについての理解など、解決すべき課題が少なくない。

- 小規模特養とは、介護保険法施行前後に人口の数少ない地域においてもサービスが届けられるよう設置された施設です。本事業は、その経営状況について実態調査を行い、**小規模特養が「自立した事業を継続するための報酬」と「その他の方策」について検証する事を目的**として実施しました。

（本事業の背景）

平成30年以降、社会保障審議会介護給付費分科会では、小規模特養の経過的単価のあり方に関する議論が続けられており、令和3年度介護報酬改定に関する審議報告では「小規模介護福祉施設等の基本報酬については地域差が見られることから、経営実態について今後調査し、通常の基本報酬との統合に向けて引き続き検討していくべき」と示されている。

（アンケート調査）

対象：
小規模特養 514か所・全数
地域密着型特養 1,500か所・抽出
回収数/率：
小規模特養 210か所/40.9%
地域密着型特養 391か所/26.1%

（ヒアリング調査）

離島：
チヂン園・沖縄県
過疎地：
みどりの里やすらぎ荘・島根県
翔洋苑・熊本県
なかやま幸梅園・愛媛県
大都市：
ゆとりえ・東京都

（調査結果）

小規模特養は地域の介護福祉の拠点として使命感を持って運営していることが明らかになった一方で、多様な個別事情や市場変化に対して、経営力がその対応に大きく依存しており、法人の努力だけでは限界に達している現状が浮き彫りになった。

（提言）

調査結果をもとに検討委員会で議論を行い、そこで委員より示された、事業者・自治体。国への提言に係る意見について取りまとめた。

事業者に求められること

- 市場環境の変化を踏まえた経営改善に向けた努力の必要性
- スケールメリットによる経営改善（多角化、大規模化）
- サービスの質の向上（対応可能な加算の取得）

自治体・地域住民に求められること

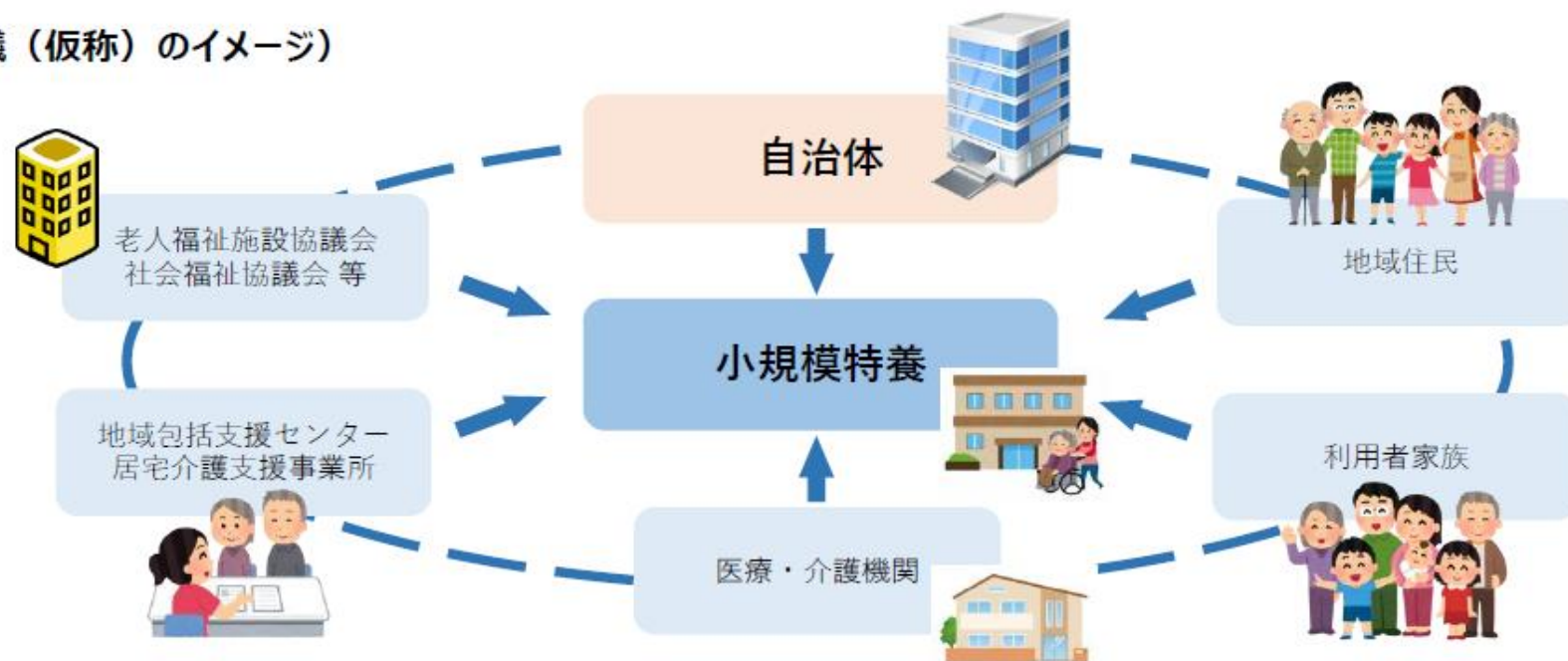
- 自治体を中心となった地域共生社会の実現に向けた検討が必要
- 地域の住民との連携に基づく担い手の育成
- 関係機関と小規模特養の位置づけ等を話し合う会議の設置

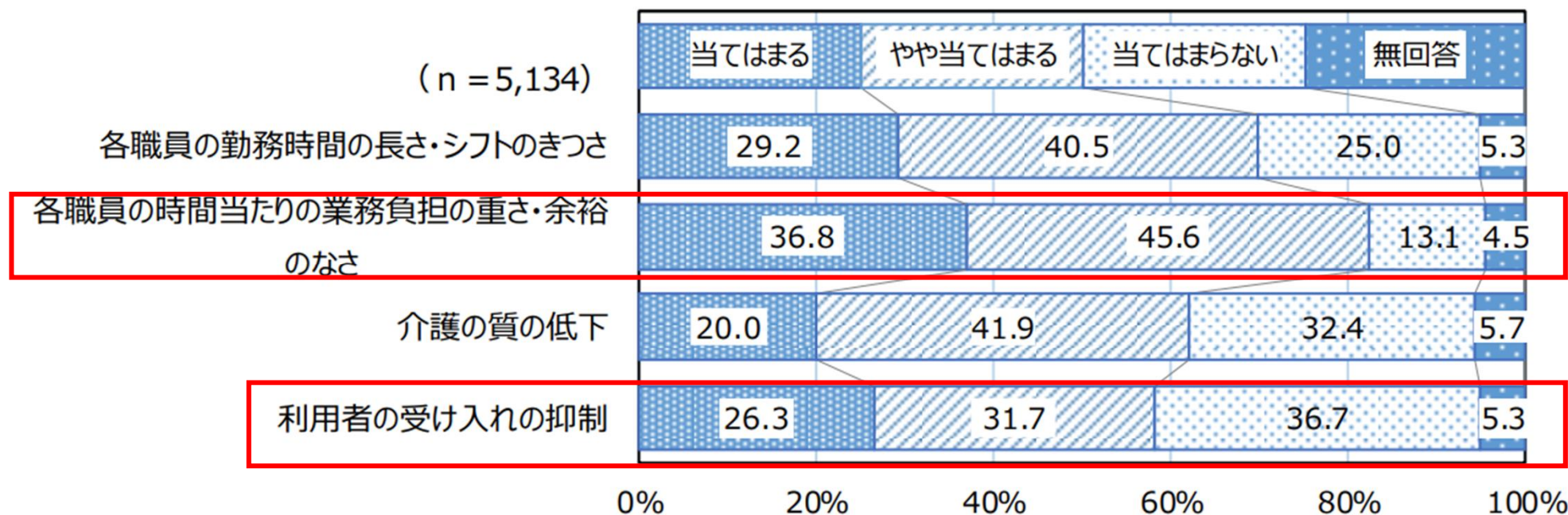
国に求められること

- 介護保険の理念のもと、**地域の実情に応じた介護報酬の設定**
 - ✓ 経過的措置が通常単価に見直されると事業継続が危機的な状況になると考えられる。
 - ✓ 社会全体で介護が必要な方を支えるという介護保険の理念の下、①小規模特養の基本報酬に一定のセーフティネットの要素を取り入れて報酬単価の引き上げも視野に入れたあり方の検討、②訪問介護等に見られる特別地域加算にならって一部の経営困難な地域に対する地域加算の創設、③更に特殊地域や個別事情に対応する自治体独自の支援という三階建てとすることで、将来にわたり地域に必要な施設に変化することが可能となると考えられる。
 - ✓ 自治体独自の支援の在り方については、ナショナルミニマムとして地域における介護サービスを維持するという根拠を守るということについても検討してはどうかと考えられる。

- 令和4年度事業では、小規模特養は地域の介護福祉の拠点として使命感を持って運営していることが明らかになった一方で、多様な個別事情や市場変化に対して、経営力がその対応に大きく依存しており、法人の努力だけでは限界に達している現状が浮き彫りになりました。
- 昨年の成果を足掛かりに令和5年度事業では、離島や過疎地域の小規模特養が、地域のステークホルダーに集まっていただき、小規模特養の位置づけ等について話し合い、地域の介護と福祉の継続に向けた課題共有や目標設定のプロセスについて自治体を巻き込んで実践を行うとともに、その事例をまとめることとしています。（小規模特養運営会議（仮称））
- 本事業は、離島や過疎地域における小規模特養の事業継続がテーマですが、これは過疎地域以外や広域型特養においても近い将来訪れることが予想されるため、普遍的な課題と考えています。

（小規模特養運営会議（仮称）のイメージ）





介護職員が不足している事業所にその影響について聞いた介護労働安定センターの調査によれば、「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ」に「当てはまる」とした回答が最も多く36.8%であり、「やや当てはまる」の45.6%と合わせると8割以上となる。また、経営に深刻な影響を与える「利用者の受入れの制限」は、「当てはまる」が26.3%と4分の1以上であり、「やや当てはまる」の31.7%と合わせると6割に上る。

- ➡ 勤務時間・シフトの調整、業務の負担感や余裕がなくなること、職員の疲弊が離職につながり、介護の質の低下をもたらす結果となることが予想される。そのことで、利用者の受入れの抑制・制限につながる。
- ➡ 結果として収益が悪化して事業所・施設のダウンサイジング、閉鎖へ

唯一の特養閉園、働き手不足は訪問介護やデイサービスの現場も蝕む
「最期まで地元で暮らしたい」…ささやかな願いすらハードル高まる過疎
高齢化が進む町（2024/09/15 南日本新聞デジタル）

- 地元に最期まで住み続けたい。そう願う高齢者も少なくないだろう。だが、人口減少や働き手不足を背景に地方の介護施設の経営は厳しさを増している。鹿児島県南大隅町佐多地区では2024年4月、唯一の特別養護老人ホームが閉園した。
- 高齢化と労働人口の激減は、南大隅だけの問題ではない。何も手を打たなければ、破たんする事業所は確実に増える。ICT（情報通信技術）導入や業務の機能分化、外国人の活用を積極的に進める必要がある。

（令和7年8月1日現在）

人口5,726人 高齢者人口2,993人 高齢化率52.27%（鹿児島県内1位）

- 特別養護老人ホーム 2 施設 ➡ 1 施設
- 認知症グループホーム 4 事業所 8 ユニット ➡ 2 事業所 3 ユニット
- デイサービスセンター 3 事業所（うち 1 事業所は地域密着型）
- 訪問介護（ヘルパー）事業所 2 事業所
- 居宅会議支援事業所 3 事業所
- 宅配給食事業所 1 事業所

※入所系・居住系施設が閉鎖・廃業

