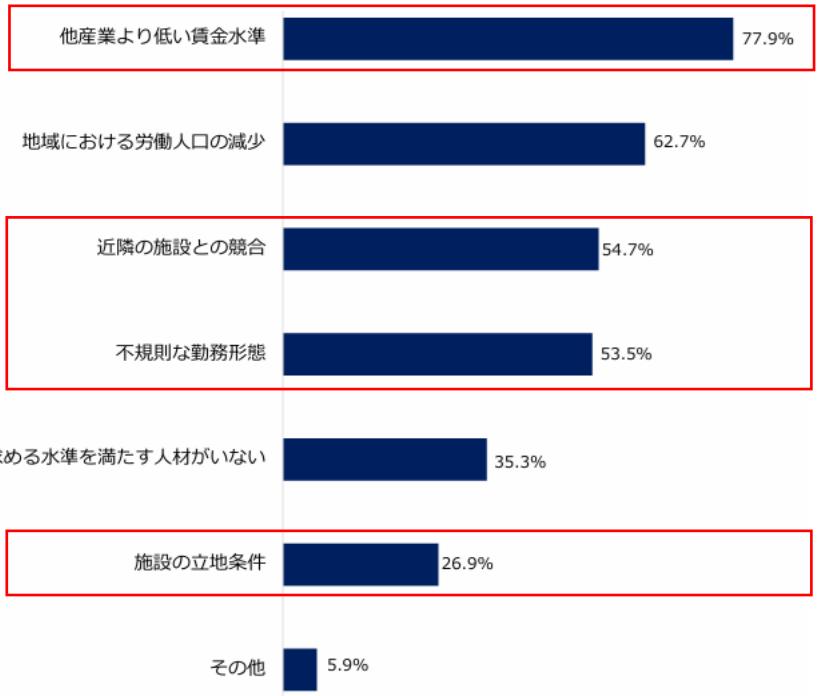
特養における人材確保が難しい要因について

社保審－介護給付費分科会
第274回（R8.11.6）
田母神委員提出資料2

- 人材確保が難しいと回答した特養における、人材確保が難しい要因は「他産業より低い賃金水準」が約8割と最多であり、処遇改善が重要である。
- 加えて、特養においては、看護師の勤務形態は夜間オンコールが多く、職員数の減少は夜間対応という心身負荷の増大につながる。

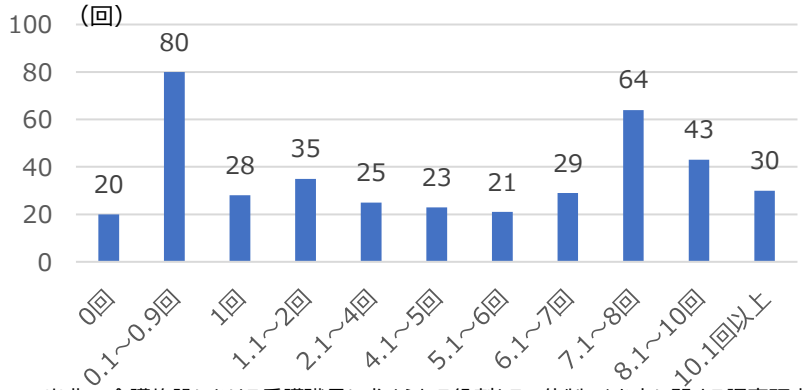
■特養における人材確保が難しい要因 ※直接処遇職員が「不足している」と回答した施設



※「その他」自由記述の内容（賃金関係に限って公表資料より抜粋）
- 他職種に比べ、業務負担が大きい割に賃金が低いというイメージ
- 介護は肉体的にも精神的にも大変、給料は安い、物価上昇に対応できない等のネガティブキャンペーン
- 介護報酬単価が低いため、余裕のある人員が確保できない

出典：2025年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果
(2026年2月12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)

■特養におけるオンコールの一人当たり月平均回数（n=398）



出典：介護施設における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業より日本看護協会作成（平成28年度 老人保健健康増進等事業、日本看護協会）

■入所定員別 看護師/准看護師の常勤換算人数

【看護師】 単位：人

	件数	平均値	標準偏差	中央値
全体	686	2.7	1.7	2.4
29人以下	149	1.6	0.9	1.5
30人～59人	177	2.1	1.3	2.0
60人～89人	212	2.9	1.4	3.0
90人以上	143	4.5	1.9	4.5

【准看護師】 単位：人

	件数	平均値	標準偏差	中央値
全体	697	1.4	1.2	1.0
29人以下	154	0.7	0.7	0.9
30人～59人	179	1.4	1.1	1.0
60人～89人	211	1.7	1.3	1.3
90人以上	149	1.5	1.5	1.0

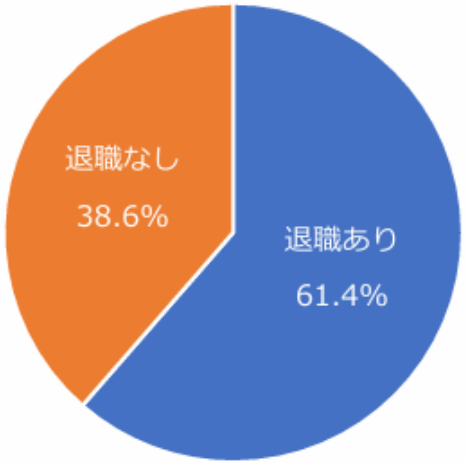
出典：特別養護老人ホームにおけるサービス提供のあり方に関する調査研究事業（令和6年度 老人保健健康増進等事業、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

© 2026 Japanese Nursing Association

特養における早期離職者の割合

- 特養における退職した看護職員のうち、勤続1年未満が34.3%と最も多かった。
- 早期離職の割合を下げるための定着促進策が必要。

■特養における2022年度の退職者の有無(n=863)

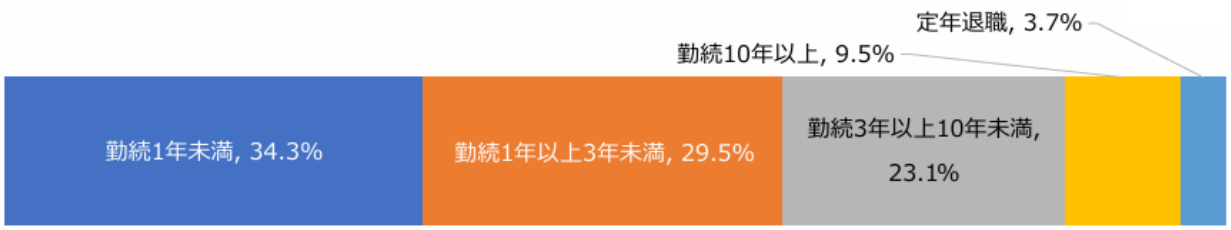


■退職者を出さないための工夫（一部抜粋）

・希望休（有給休暇）は、必ずと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方の対応。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
・給与引き上げ、キャリアアップ
・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
・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。有給消化率のアップ

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(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)

■看護職員の退職者（常勤換算）の勤続年数



出典：2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果(2024年2月21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)

© 2026 Japanese Nursing Association

特養における職場定着・離職防止策

- 特養における、採用や職場定着・離職防止の方策として、実施している割合が最も多いのが「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」の74.7%。
- 一方、行っている取組みのうち、「採用に効果があった」取組み及び「職場定着に効果があった」取組みとして、「賃金水準の向上」はいずれも上位にあり、採用・定着のためには処遇改善が重要。

■特養における採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答）

（単位：件、%）

※「行っている」割合が上位の10項目を抽出	①行っている		②採用に効果があった		③職場定着に効果があった	
	実数	構成比	実数	「行っている」事業所に占める「採用に効果があった」割合	実数	「行っている」事業所に占める「職場定着に効果があった」割合
回答事業所数	8,978	100.0	8,978	100.0	8,978	100.0
有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	6,710	74.7	1,724	25.7	2,308	34.4
人間関係が良好な職場づくり	6,465	72.0	1,119	17.3	1,905	29.5
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（※）	6,190	68.9	340	5.5	872	14.1
賃金水準の向上	5,604	62.4	2,019	36.0	1,734	30.9
時間外労働の削減	5,092	56.7	719	14.1	835	16.4
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	5,065	56.4	768	15.2	1,196	23.6
仕事と育児や介護の両立支援	4,948	55.1	752	15.2	1,000	20.2
事業所内外で研修機会の充実	4,728	52.7	205	4.3	147	3.1
介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	4,565	50.8	162	3.5	183	4.0
能力や仕事ぶりを処遇に反映	4,418	49.2	222	5.0	350	7.9

※面談、ミーティング、意見交換会など

出典：令和6年度介護労働実態調査「事業所における介護労働実態調査 結果報告書」（2025年7月 公益財団法人介護労働安定センター）

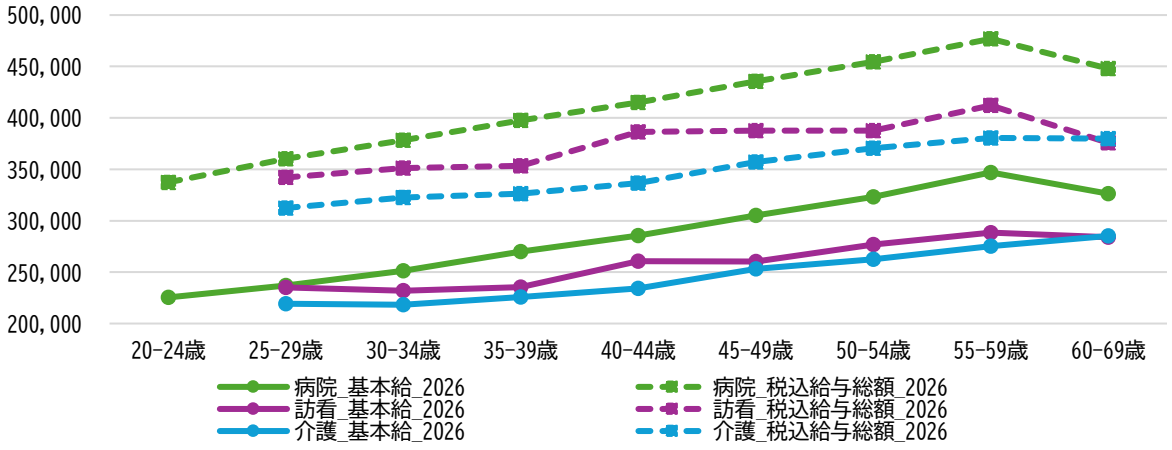
© 2026 Japanese Nursing Association

介護保険施設で働く看護職の賃金水準は病院で働く看護職員より低い

- 日本看護協会が2026年9月に実施した緊急調査では、介護施設や訪問看護ステーションで働く看護職員の賃金水準は、病院で働く看護職員より、基本給・総額いずれも低い実態がある。
- 介護サービス事業所の職種別離職率においても、看護職員が最も高く（15.9%）、前年度（15.3%）より上昇している。

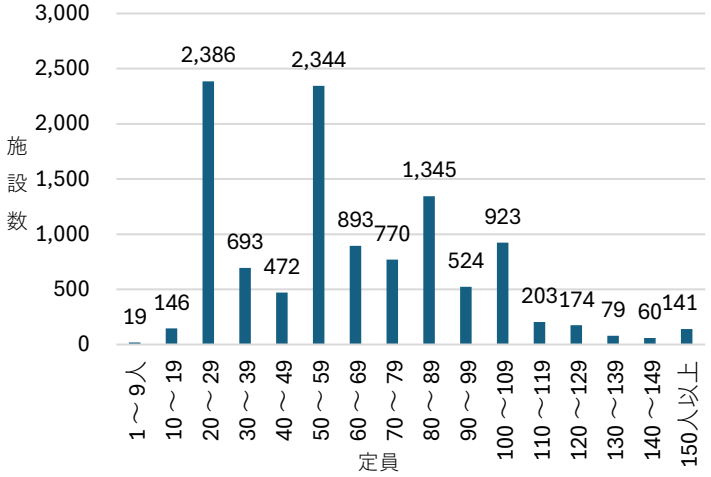
■就業場所別・正規雇用（フルタイム）看護職員の平均基本給額・平均税込給与総額

（2026年8月の給与）



出典：看護職員の賃上げに関する緊急調査 (2026年 日本看護協会)

■定員階級別　介護老人福祉施設数

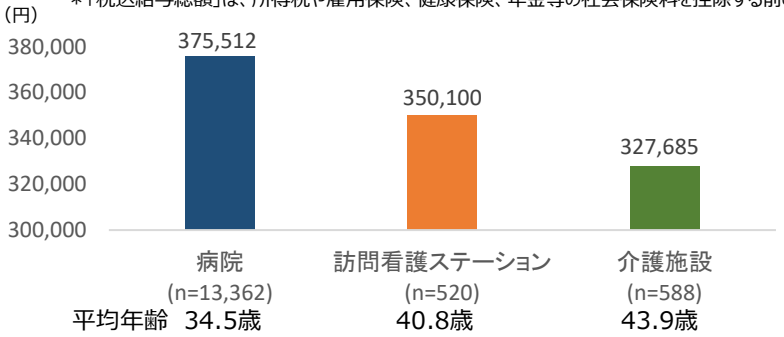


出典：令和6年度介護サービス施設・事業所調査より日本看護協会作成

■看護職員の就業先別・正規雇用フルタイム勤務者（非管理職）の平均税込給与総額*

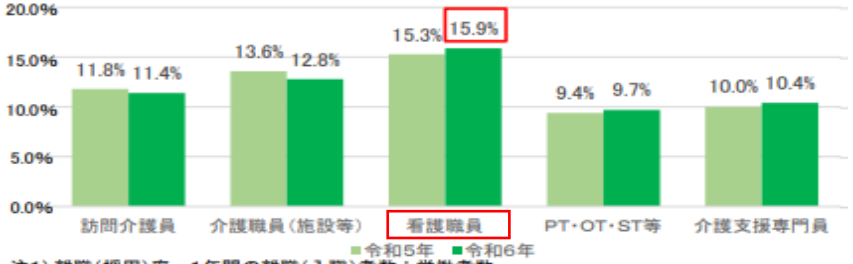
（2026年8月の給与）

＊「税込給与総額」は、所得税や雇用保険、健康保険、年金等の社会保険料を控除する前の「総支給額」



出典：看護職員の賃上げに関する緊急調査 (2026年 日本看護協会)

■介護サービス事業所における職種別の離職率



注1）離職（採用）率＝1年間の離職（入職）者数÷労働者数
注2）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。
介護職員とは「介護職員（施設等）」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

出典：第247回社会保障審議会介護給付費分科会　資料2

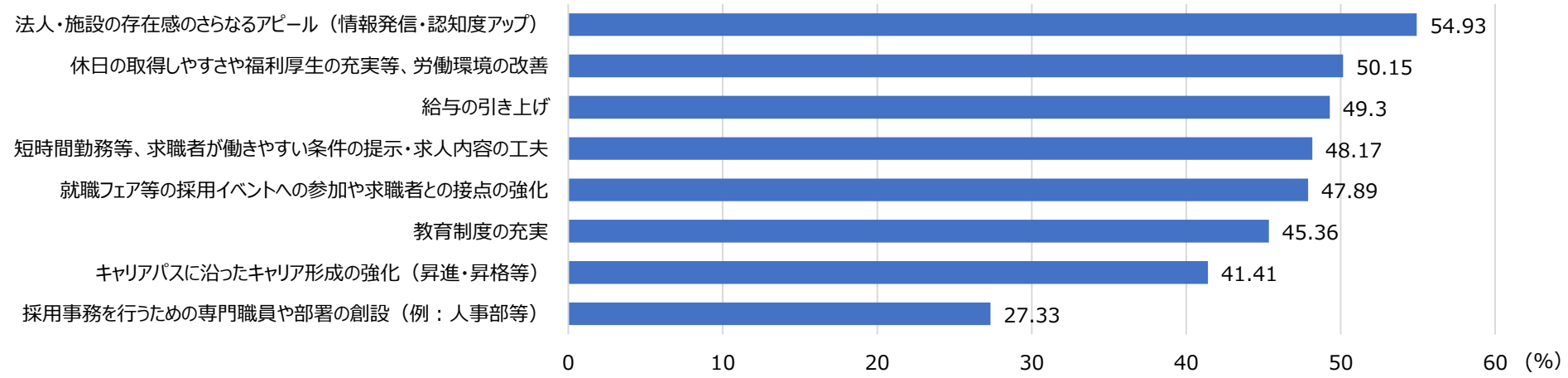
© 2026 Japanese Nursing Association

必要な人材の確保・定着にあたっては給与を含む処遇改善が不可欠

- 東京都社会福祉協議会の調査によると、【今後、必要な人材の確保・定着を進めるために必要な取り組み】として、「法人・施設の存在感のさらなるアピール（情報発信・認知度アップ）」(54.93%)、「休日の取得しやすさや福利厚生の充実等、労働環境の改善」(50.15%)、「給与の引き上げ」(49.3%)と回答。
- 2026年11月現在、求人サイトに掲載している特別養護老人ホームの中には地域別最低賃金に近い条件での求人もある。

■今後、必要な人材の確保・定着を進めるために必要な取り組み

(n=355)



出典：令和6年度（令和5年度実績）特養における介護職員・人材確保状況に関する調査報告より
日本看護協会作成（令和7年 東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 人材対策委員会）

■特別養護老人ホーム*の看護師求人の給与（時給）

＊いずれの施設も政令指定都市を含まない

	都道府県	求人給与（円）	参考）地域別最低賃金（円）
A施設	宮城県	1,200	1,098
B施設	神奈川県	1,800～	1,279
C施設	石川県	1,500～	1,113
D施設	長崎県	1,100～1,200	1,087

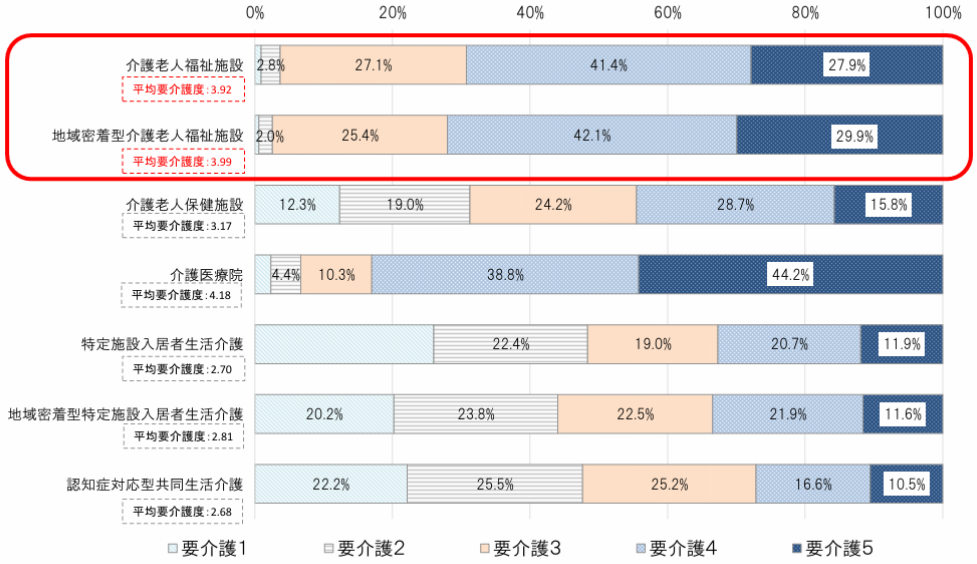
出典：求人サイトにて掲載している特別養護老人ホームの給与と、2026年10～11月の地域別最低賃金より
日本看護協会作成（2026年11月4日閲覧）

介護現場における介護と医療の複合ニーズ

- 特養においては、要介護3～5が9割以上（平均要介護度が4程度）と中重度の要介護者が大半をしめ、医療・介護の複合ニーズを有する利用者が多く、安全面及び地域包括ケア推進の観点で、看護師をはじめとした専門職の確保が不可欠。
- 介護サービスにおいて、重度化への対応とともに、穏やかな看取りを支えるための体制整備が求められる。

第260回介護給付費分科会　資料1抜粋

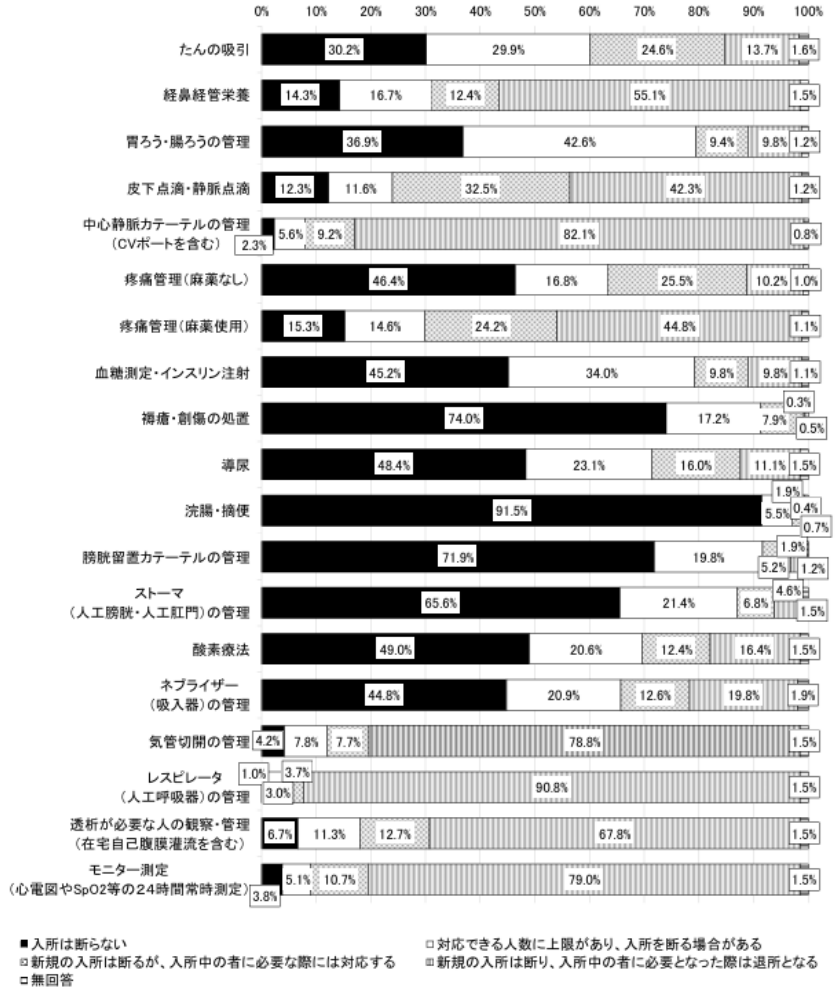
施設系・居住系サービスの要介護度割合



【出典】令和6年介護給付費等実態統計（年次報告、累計）

16

■該当の医療処置が必要な入所者の受け入れ方針(n=732)



出典：特別養護老人ホームにおけるサービス提供のあり方に関する調査研究事業
（令和6年度 老人保健健康増進等事業、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

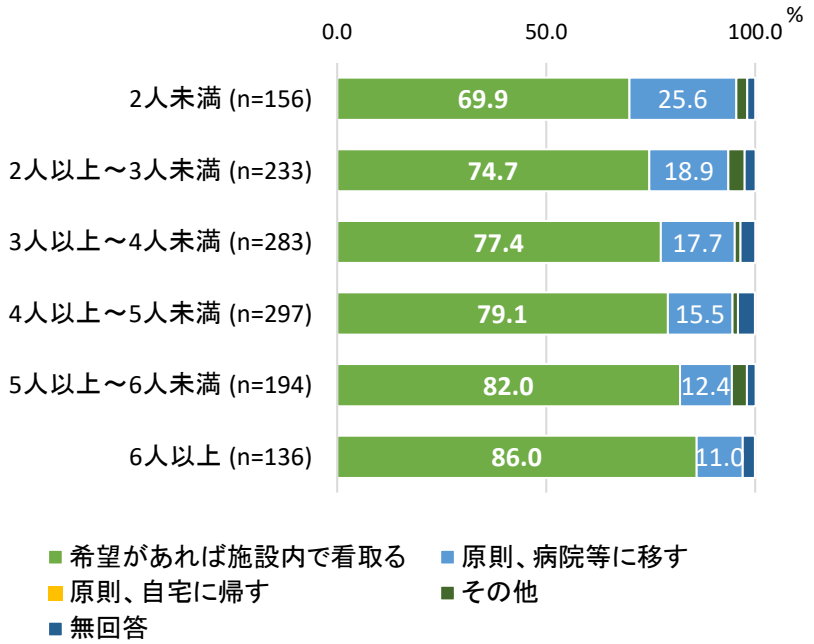
© 2026 Japanese Nursing Association

特養における看取りと看護職員の配置状況

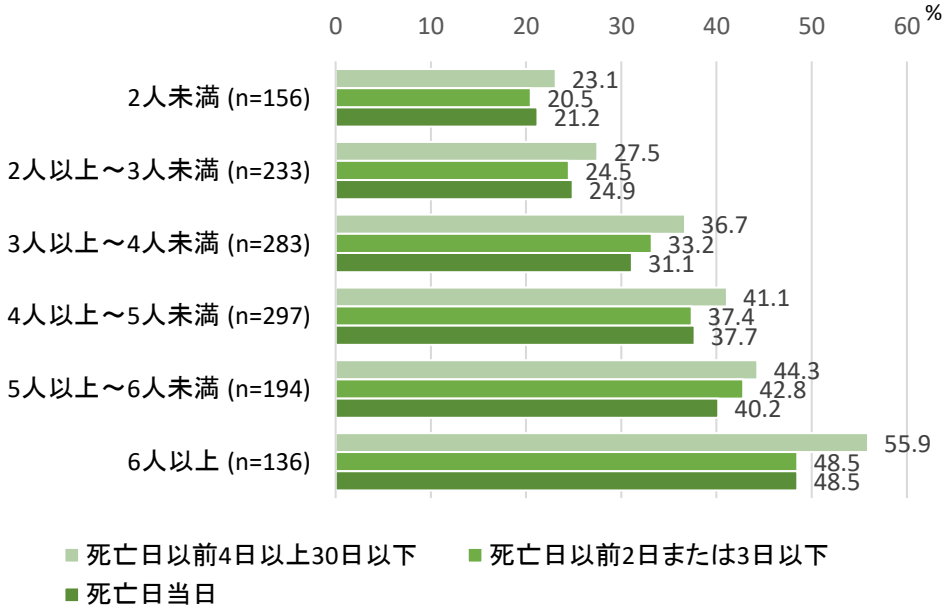
- 看護職員数（常勤換算）が多い施設ほど、施設の看取りの方針として「希望があれば施設内で看取る」という回答割合が高い。
- 看護職員数（常勤換算）が多い施設ほど、看取り介護加算※ の算定割合が高い。

（※平成28年当時は「死亡日前4日～30日以下」「死亡日以前2日または3日以下」「死亡日当日」の3段階評価）

■看護職員数（常勤換算）別・施設の看取りの方針



■看護職員数（常勤換算）別・看取り介護加算の算定状況



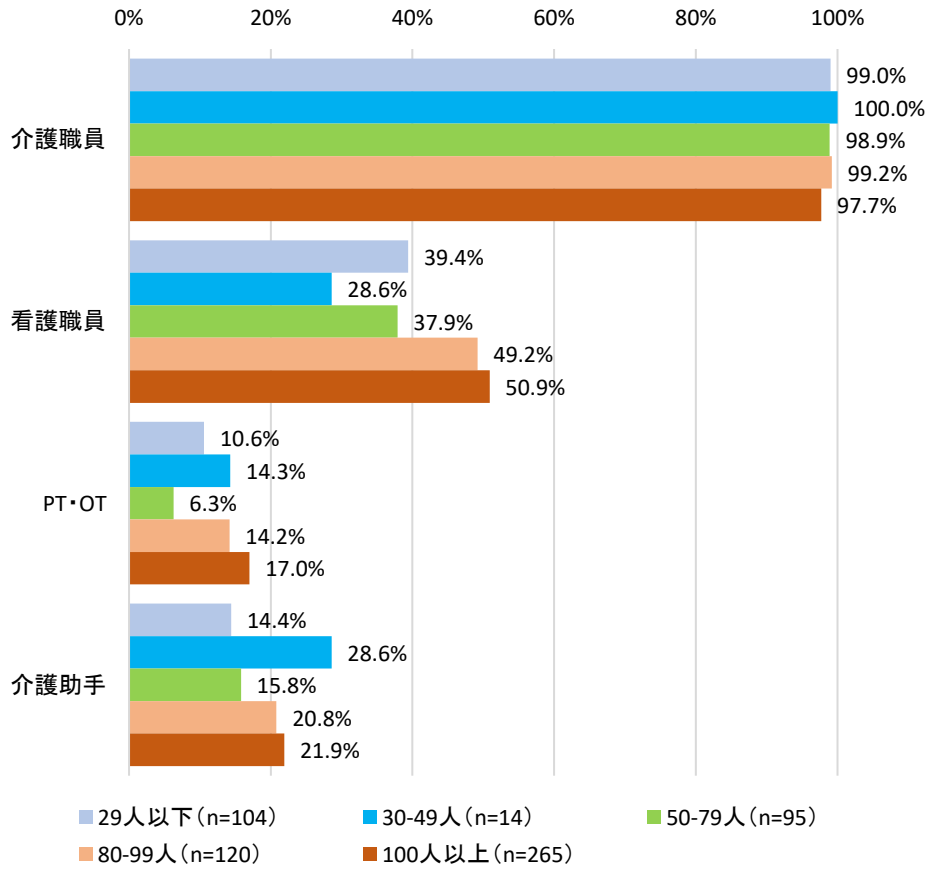
【出典】介護老人福祉施設における医療的ケアの現状についての調査研究事業
（平成27年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（平成28年度調査））

© 2026 Japanese Nursing Association

特養における各職種の人材の不足感について

- 特養では看護職員以上に、介護職員の不足感が大きく、看護職員から介護職員へのタスクシフトは容易でない可能性。潜在化している職員の掘り起こしを含め、職員確保と就業継続に向けた施策のこれまで以上の充実強化が求められる。

■特養における職種別 職員の充足状況
※直接処遇職員が「不足している」と回答した施設



出典：2025年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果
(2026年2月12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)

■介護施設の看護職員確保に向けたナースセンターの取り組み例

・福井県ナースセンターでは、県内の看護職に向けて、介護保険施設を含む社会福祉施設への就業を呼びかけるパンフレットを作成
・社会福祉施設への就業を呼びかける研修も開催しつつ、個別施設の紹介動画も掲載し、県内の看護職員確保に取り組んでいる



パンフレット（全6ページ）

■病院から、地域の「特別養護老人ホーム・介護老人保健施設・介護医療院」へ看護職員を出向に出していると回答した病院

出向先	出向に出している病院 (n=458)
特別養護老人ホーム・介護老人保健施設・介護医療院	59病院（12.9%）

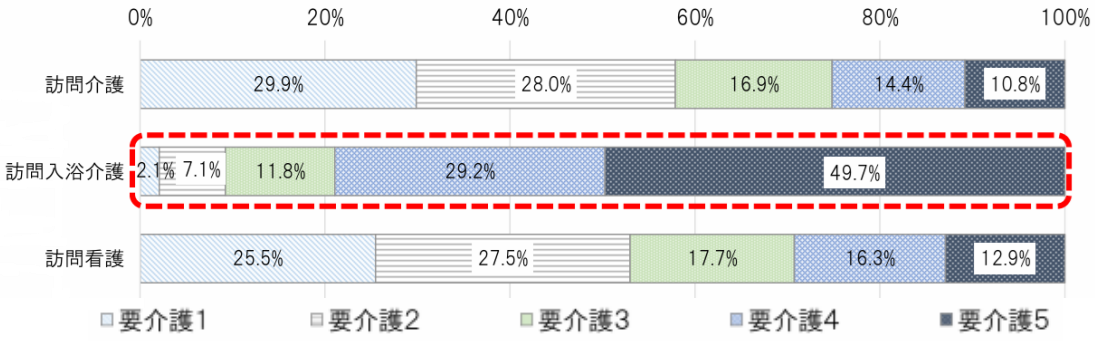
出典：2025年度病院看護実態調査（日本看護協会）

© 2026 Japanese Nursing Association

訪問入浴介護の利用者の状況

- 訪問入浴介護の利用者の要介護度は、要介護3～要介護5で9割を超えている。
- 利用者のうち日常的な医療的ケアを受けている割合は約66%で、受けている医療的ケアの内容は、「胃ろう・腸ろうの管理」（91.1%）が最も多く、次いで「褥瘡の処置」（87.5%）であった。

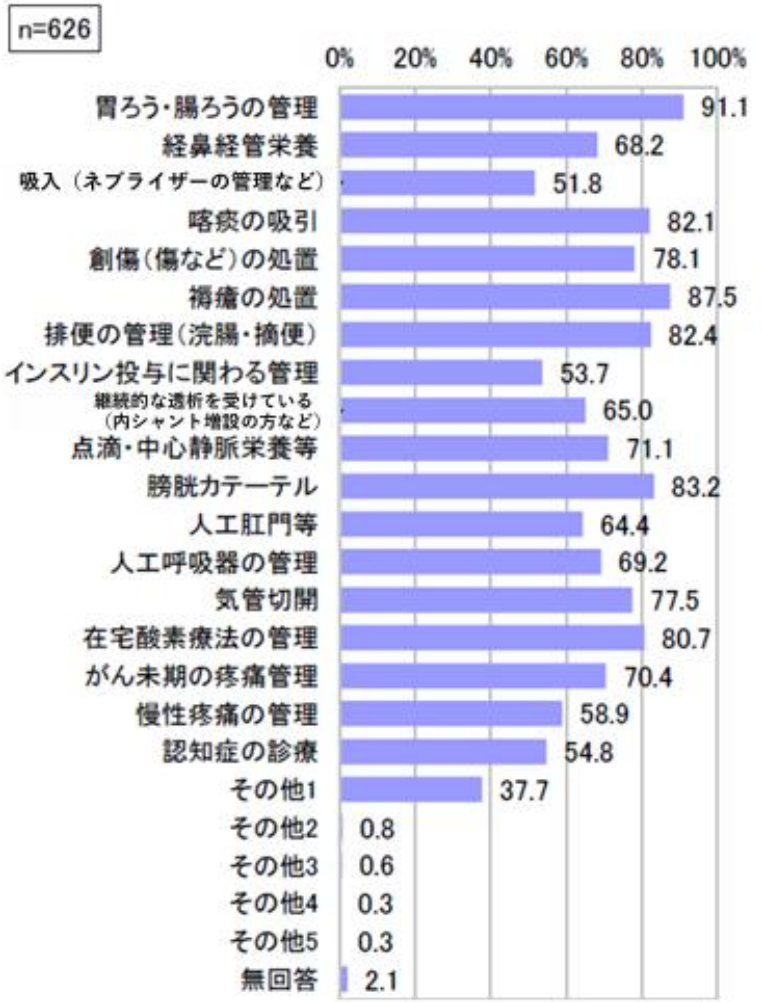
■訪問系サービスの要介護度割合（一部抜粋）



■日常的な医療的ケアを受けている利用者の割合

	総数	（%）	うち医療的ケアの提供を受けている利用者	（%）
サービス提供人数（人）	21,841	100	14,379	65.83%

■利用者に該当するケアの内容（複数回答）



出典：第271回介護給付費分科会　資料2

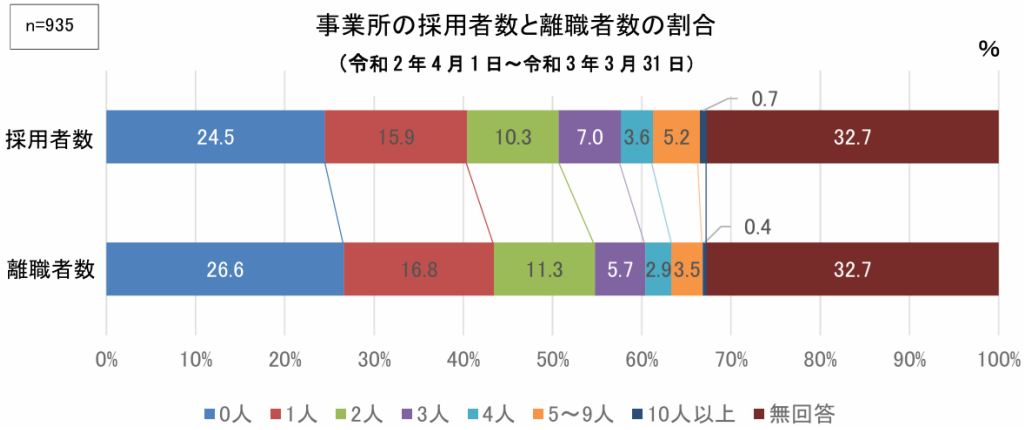
© 2026 Japanese Nursing Association

訪問入浴介護の採用・離職の状況等

- 訪問入浴介護事業所では、年間の離職者数が採用者数にほぼ等しく、職員の定着が課題となっている。
- 離職率改善のための各種取組み（能力開発、労働条件改善、福利厚生等整備、職場環境整備）に取り組んでいる事業所もあるが、各取り組みの実施率は１～４割程度に留まる。

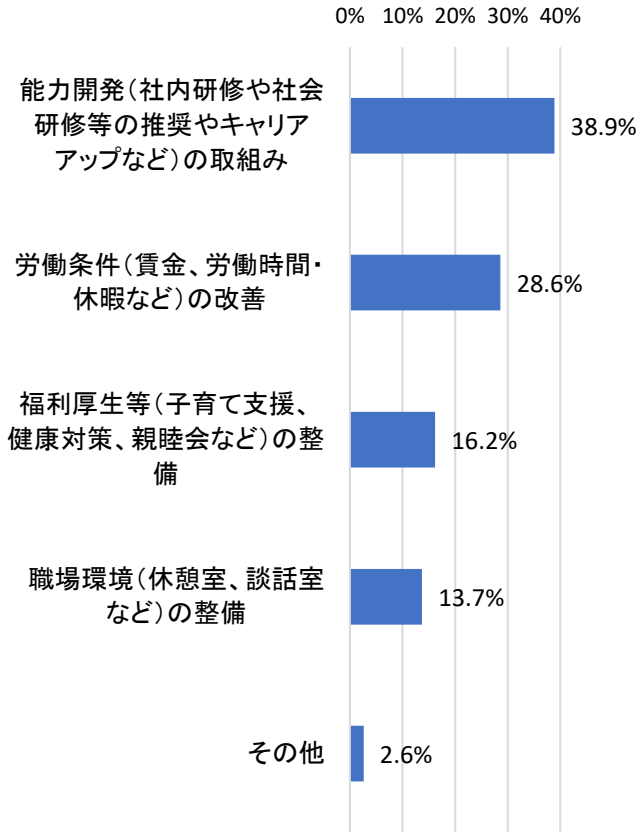
■訪問入浴介護事業所における採用者数と離職者数（令和2年度の1年間）

	総人数（人）	1事業所あたり（人）
採用者数（629事業所）	1,059	1.7
離職者数（629事業所）	890	1.4



出典：令和3年度老人保健健康増進等事業「訪問入浴介護の実態に関する調査研究事業報告書」（株式会社デベロ）

■訪問入浴介護事業所における離職率改善のための取り組み（複数回答）（n=1,067）



出典：平成27年度老人保健健康増進等事業「訪問入浴介護の実態調査及び医療連携と業務の効率性について調査研究事業報告書」（株式会社デベロ）

© 2026 Japanese Nursing Association

特定地域の設定に関する各種の懸念

- 実在するT市の旧Y村は特別地域加算の対象地域である。T市には訪問介護事業所が12あり、うち旧Y村を（介護サービス情報公表システム上）サービス提供地域に含む事業所は計10か所ある（旧Y村内に訪問介護事業所は無い）。
- 仮にT市全域を特定地域に指定した場合、市の中心部の事業所（多数）が中心部の住民に訪問介護を提供した場合も、特定地域サービスとなる。
- 一方、市全域ではなく一部指定とする場合、特定地域と一般の地域をどこかで線引きすることになる。実態として、図のA~D事業所は旧Y村までの距離が12km～22km程度であり、旧Y村にそれぞれサービスを提供している。仮に、その中途で線引きを行うことになれば、事業所の不公平感につながるとともに、サービス利用者・家族にとっても分かりにくくなる。
- また、訪問看護事業所においても、旧Y村に訪問する訪問介護には割り増し報酬があり、訪問看護には無いことについて、同じく中山間・人口減少地域のサービス確保に貢献しているのに公平に待遇されない等の不満につながる懸念がある。

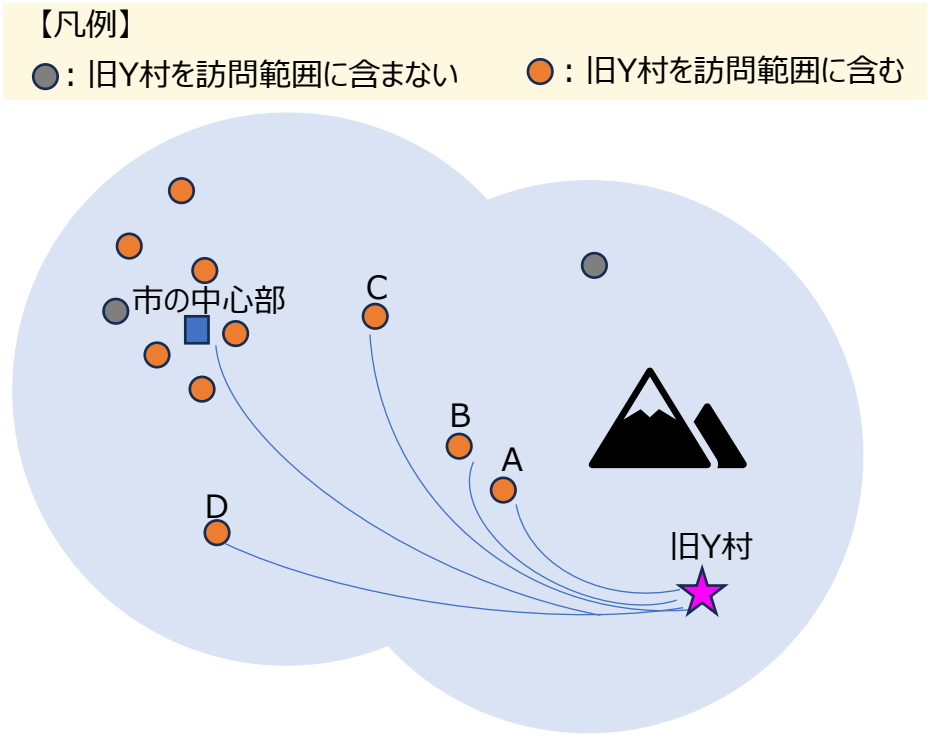
■T市の概要

・人口（2021年）　75,479人（うち75歳以上 13,494人）
・人口（2040年）　60,106人（うち75歳以上 16,400人）
⇒T市全域では、特定地域の基準②には該当しない
・面積　約540㎢

・訪問介護事業所数　12（うち2か所は、旧Y村は訪問対象外）

・A事業所：約12㎞、車で16分
・B事業所：約13㎞、車で18分
・C事業所：約20㎞、車で28分
・D事業所：約22㎞、車で31分
・市の中心部：約27㎞、車で36分

＜T市の模式図＞



出典：介護サービス情報公表システム（2026.11.5時点）に基づき日本看護協会にて作成

© 2026 Japanese Nursing Association