

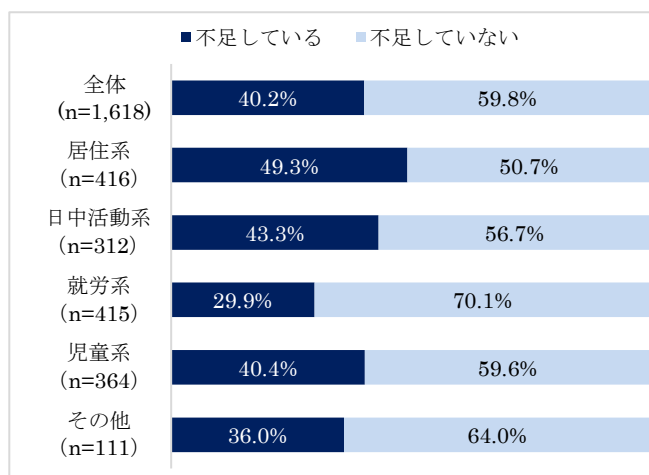
2026 年度 障害福祉サービス等事業所の人材確保に関する調査について

令和 8 年 9 月 30 日
経営サポートセンター リサーチグループ
調査員 寺尾 加帆

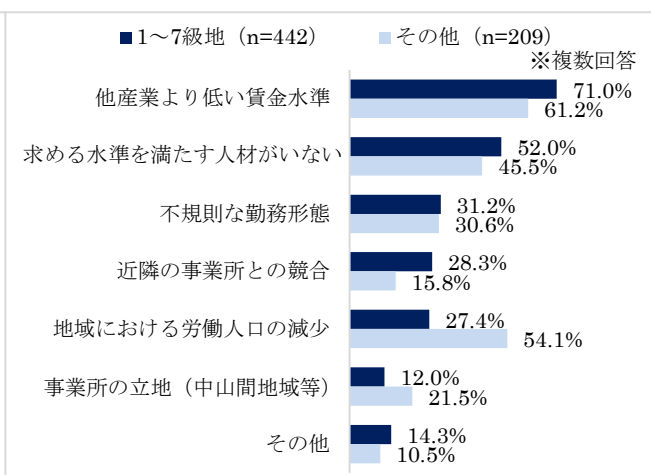
4 割以上の事業所が職員不足であり、 そのうち約 3 割がサービスの利用制限を実施

- 職員の充足状況等
 - ✓ 職員が不足していると回答した事業所は全体で 40.2%
 - ✓ 1～7 級地の 71.0%が「他産業より低い賃金水準」が要因で職員の確保が難しいと回答
- 採用活動の状況
 - ✓ 新卒は 29.8%、中途は 65.4%の事業所が正規職員の採用活動を実施
- 退職の状況
 - ✓ 正規職員の退職者がいた事業所は 46.4%であり、そのうち過半数が勤続年数 3 年未満
- 生産性向上に向けた取組みの状況
 - ✓ ICT 機器の導入率は 76.9%であり、負担軽減や事業所内連携の向上に効果がみられた

▼サービス体系別 職員の充足状況



▼地域区分別 職員の確保が難しい要因



【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のうち障害福祉サービス等事業所を運営する 4,281 の社会福祉法人等を対象に Web 上で行った
- ・実施期間は 2026 年 6 月 25 日から同年 8 月 3 日まで、回答数は 1,147 法人（1,618 事業所）、回答率は 26.8%であった
- ・特段記載がない場合、2026 年 4 月 1 日時点の状況を調査している
- ・回答事業所の内訳は、サービス体系別に分類すると、施設入所支援や共同生活援助など居住系が 416 事業所（25.7%）、生活介護や療養介護など日中活動系が 312 事業所（19.3%）、就労移行支援や就労継続支援 B 型など就労系が 415 事業所（25.6%）、児童発達支援や放課後等デイサービスなど児童系が 364 事業所（22.5%）、居宅介護や計画相談支援などその他が 111 事業所（6.9%）であった。また、経営主体別に分類すると、社会福祉法人が 817 事業所（50.5%）、株式会社や有限会社など営利法人が 478 事業所（29.5%）、NPO 法人が 199 事業所（12.3%）、社団法人・財団法人が 101 事業所（6.2%）、その他の法人が 23 事業所（1.4%）であった
- ・資料出所は、とくに記載がない場合は、すべて福祉医療機構である
- ・数値は、とくに記載がない場合は平均値である。また、四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合がある
- ・本調査結果の詳細は、本稿と併せて公表しているアンケート結果を参照されたい（「2026 年度 障害福祉サービス等事業所の人材確保に関する調査結果」https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/260930_No003_detail.pdf）

福祉医療機構では、障害福祉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ことを目的として、融資先の障害福祉サービス等事業所（以下「事業所」という。）を対象にアンケート調査を実施している。

本稿では、2026 年度に実施した調査（以下「今回調査」という。）の結果から、事業所における職員の状況、採用活動の状況、退職の状況、ICT 機器・介護ロボットの導入状況を概観する。

なお、とくに記載がない場合、本稿の「職員」は利用者のケアを直接担当する職員（生活支援員・職業指導員・看護職員等）のことを指しており、事務員・調理員等は含まない。

1 職員の充足状況等

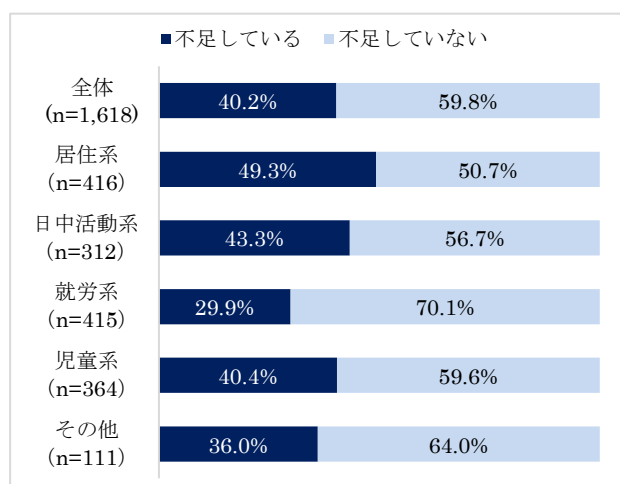
1.1 職員の充足状況

職員が不足していると回答した事業所は全体で40.2%

2026 年 4 月 1 日現在の各事業所における職員の充足状況について、40.2%が不足していると回答した（図表 1）。

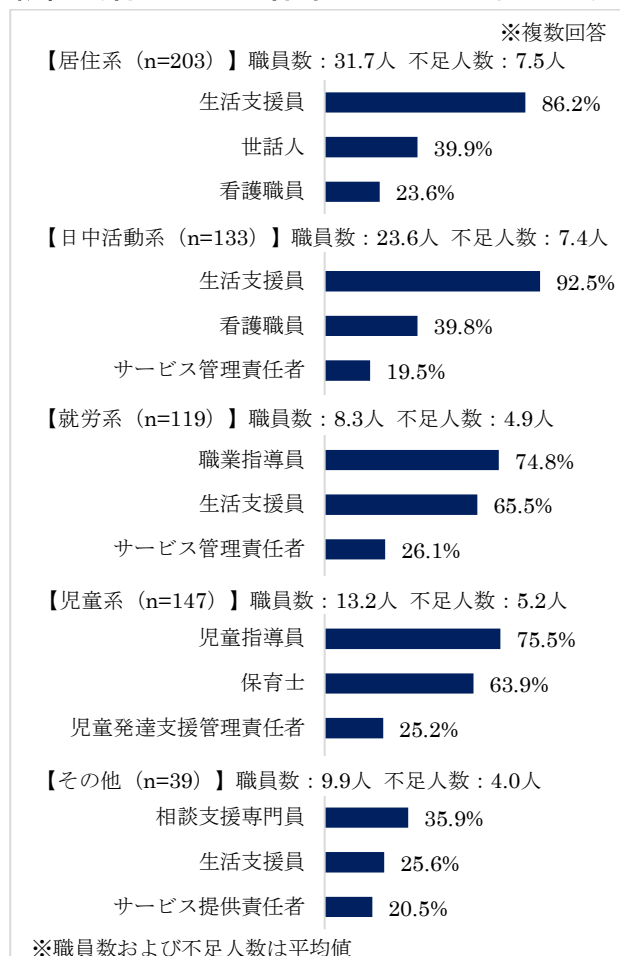
サービス体系別にみると、居住系では 49.3%と約半数の事業所が職員不足と回答しており、不足率をもっとも高かった。次いで、日中活動系では 43.3%であった。

（図表 1）サービス体系別 職員の充足状況



また、職員不足と回答した事業所において、不足している職種について、サービス体系別にみていきたい（図表 2）。居住系および日中活動系では「生活支援員」、就労系では「職業指導員」、児童系では「児童指導員」、その他では「相談支援専門員」がもっとも多かった。また、日中活動系および就労系では「サービス管理責任者」、児童系では「児童発達支援管理責任者」、その他では「サービス提供責任者」が、約 2 割の事業所で不足している。図表にはないが、居住系においても「サービス管理責任者」は 21.7%の事業所で不足しており、全サービス体系共通して、直接処遇職員だけでなく、サービス提供に関する責任者も一定の割合で不足していることがうかがえる。

（図表 2）サービス体系別 不足している職種（各サービス体系における上位 3 つ）



1.2 職員不足による影響および対応状況

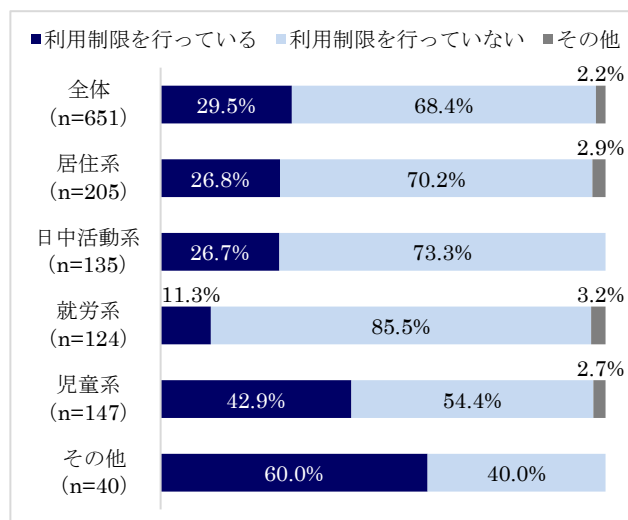
職員が不足している事業所の 29.5%が「利用制限を行っている」と回答

職員が不足している事業所における、職員不足による影響を確認するため、利用制限の状況を見ると、全体で 29.5%の事業所が「利用制限を行っている」と回答していた（図表 3）。

サービス体系別にみると、とくに児童系およびその他で割合が高く、児童系では 42.9%、その他では 60.0%の事業所が利用制限を行っていた。なお、その他には居宅介護や相談支援事業、地域移行支援などが含まれるが、児童系およびその他の職員不足の事業所における 2026 年 4 月 1 日時点の職員数を確認すると、常勤換算で 5 人未満の事業所が約 65%を占めていた。少人数で運営している事業所では、1 人の欠員であってもサービス提供に与える影響が大きいため、利用制限の実施を余儀なくされたケースが多かったものと推察される。

一方、就労系における利用制限を行っている事業所の割合は 11.3%にとどまった。他のサービスと比べると、職員不足による利用制限への影響は相対的に小さいことがうかがえる。

（図表 3）職員不足による利用制限の状況

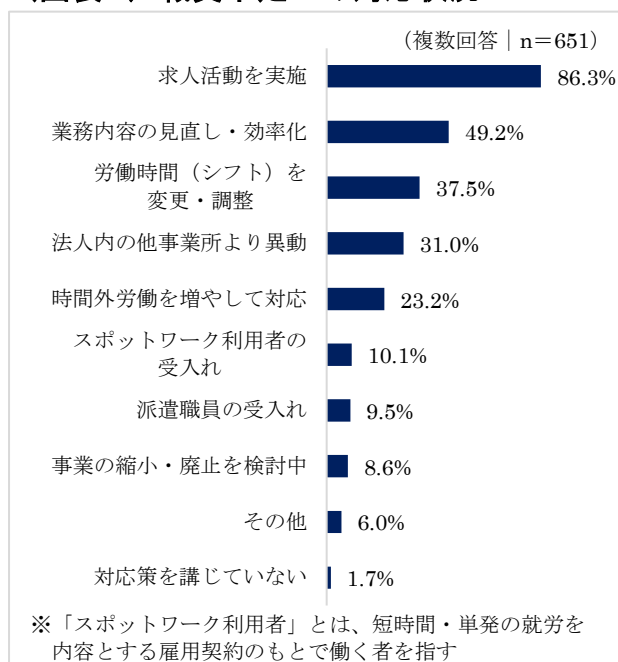


次に、職員不足への対応状況をみていく（図表 4）。もっとも多かったのは「求人活動を実施」であり、86.3%が回答した。図表は省略するが、今回調査において職員が不足している理由について聞くと、「採用したい人数を採用できていない」が 77.6%を占めており、障害福祉人材の確保が厳しい状況であることがみとれる。国の調査¹を確認しても、2025 年度における有効求人倍率は全職業平均で 1.10 倍であった一方、障害福祉関係の職業では 3.28 倍と、3 倍近くも差が開いていた。

次いで「業務内容の見直し・効率化」が 49.2%、「労働時間（シフト）を変更・調整」が 37.5%であった。求人活動を実施しても十分に人材が集まらず、業務内容の見直しやシフト調整等により、現在在籍している職員でなんとかやりくりせざるを得ない状況なのかもしれない。

なお、「スポットワーク利用者の受入れ」は近年の状況を踏まえて今回調査から追加した項目だが、10.1%の事業所が回答しており、「派遣職員の受入れ」の 9.5%を上回っていた。

（図表 4）職員不足への対応状況



¹ 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

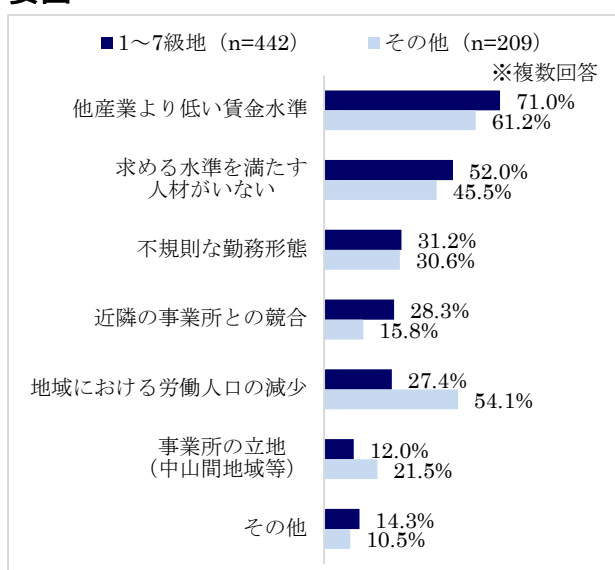
1.3 職員の確保が難しい要因

1～7 級地の 71.0%が「他産業より低い賃金水準」が要因で職員の確保が難しいと回答

職員の確保が難しい要因をどのように考えているのかについても確認していきたい。地域により傾向が異なることが推察されるため、障害福祉サービス等報酬における地域区別に調査結果を比較する（図表 5）。

地域区分によらず、もっとも多かった回答は「他産業より低い賃金水準」であり、1～7 級地では 71.0%、その他の地域では 61.2%であった。国の調査²を確認すると、障害福祉分野の賃金推移は年々上昇傾向であることが確認できるが、全産業において高水準の賃上げが行われていることから、全産業平均との賃金水準の差は依然として縮まっていない。2026 年度障害福祉サービス等報酬改定³により、福祉・介護職員について最大月 1.9 万円（6.3%）の賃上げ（定期昇給 0.6 万円込み）が実現する措置が講じられたところであるが、給与水準の動向について、今後も注視する必要があるだろう。

（図表 5）地域区別 職員の確保が難しい要因



また、「求める水準を満たす人材がない」については、地域区分に関わらず約 5 割の事業所が回答している。全体の回答率について過去の調査結果も含めて確認すると、2020 年度調査では 38.6%、2023 年度調査では 46.0%、今回調査では 49.9%と、毎回回答率が上昇している。図表 2 でみたとおり、サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者など、配置が義務付けられているサービス提供に関する責任者が一定数の事業所で不足していることに加え、支援ニーズの複合化・多様化に伴い、経験豊富な職員や専門的なスキルを有する人材へのニーズが高まっているのかもしれない。

地域区別にみると、とくに差の大きい項目として「地域における労働人口の減少」が挙げられる。その他の地域では 54.1%と、「他産業より低い賃金水準」の 61.2%に次いで高かった。少子高齢化や都市部への人材流出を背景とした労働力不足が深刻化している状況がうかがえる。一方、1～7 級地においても 27.4%の事業所が回答しており、地域によって程度の差はあるものの、生産年齢人口の減少は全国的な課題となっていることが確認できる。

また、「近隣の事業所との競合」は 1～7 級地において 28.3%であり、その他の地域と比べて 12.5 ポイント上回った。その他の地域においても、労働人口の減少などにより近隣の事業所との競合は生じているものと推察されるが、1～7 級地では類似サービスを提供する事業所が比較的多いため、待遇や働きやすさ、通勤の利便性などを比較したうえで就職先を選択する求職者が少なくないと考えられる。その結果、人材獲得競争が激化し、「求める水準を満たす人材がない」と回答した割合についても 1～7 級地のほうが 6.5 ポイント高くなったものと考えられる。

² 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

³ 厚生労働省「令和 8 年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について」<https://www.mhlw.go.jp/content/001680064.pdf>

2 採用活動の状況

2.1 採用活動の実施状況

新卒は 29.8%、中途は 65.4%の事業所が正規職員の採用活動を実施

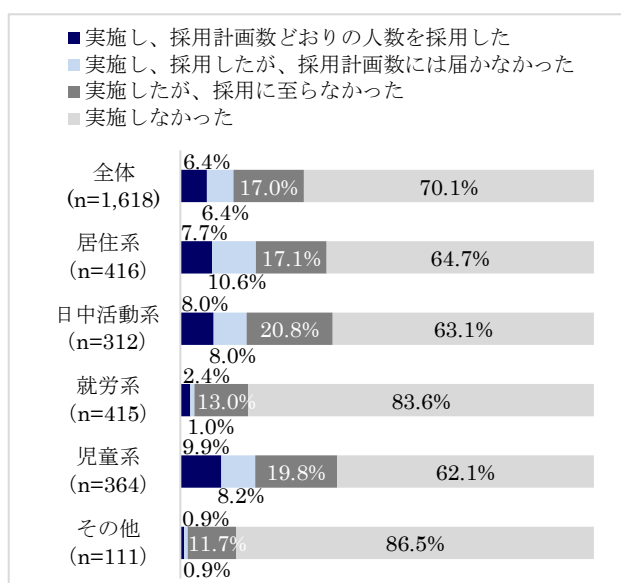
2025 年度（2025 年 4 月～2026 年 3 月）の採用活動の状況について確認する（図表 6）。

まず、正規職員（新卒）（以下「新卒職員」という。）について、2025 年度に採用活動を実施した事業所は 29.8%であった。障害福祉サービス全般で活躍できるサービス管理責任者や相談支援専門員は、実務経験や研修終了の要件を満たす必要があることが、新卒の採用活動の実施割合が低い要因のひとつとして推察される。また、新卒の採用活動を実施した事業所のうち、採用計画数どおりの人数を採用した事業所は 21.5%にとどまっていた。

なお、サービス体系別の実施状況についても、図表 6 に併せて掲載しているため、ご参照いただきたい。

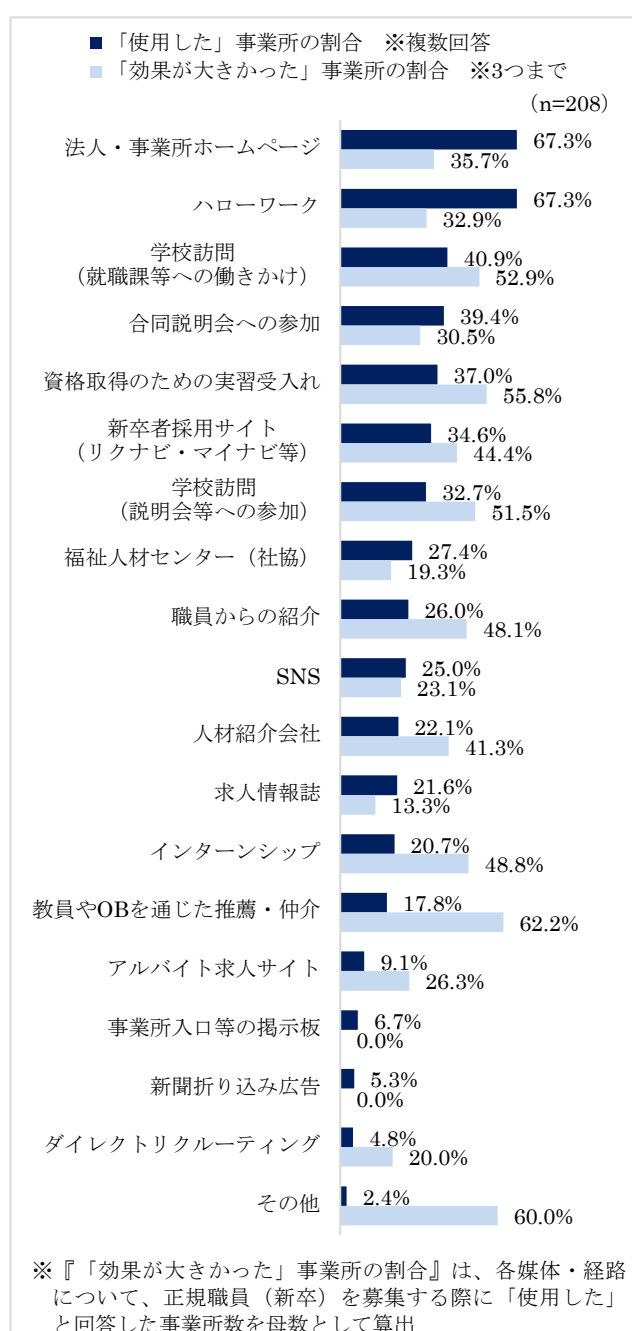
次に、2026 年 4 月に新卒職員を採用した事業所が、採用活動の際に「使用した」媒体・経路および採用に結びつく「効果が大きかった」と回答した媒体・経路についてみていく（図表 7）。

（図表 6）サービス体系別 正規職員（新卒）の採用活動の実施状況



新卒職員を採用した事業所において、もっとも使用された媒体・経路は「法人・事業所ホームページ」および「ハローワーク」であり、ともに 67.3%であった。一方、使用した媒体・経路のうち、採用に結びつく「効果が大きかった」ものとしてもっとも多く挙げられたのは「教員や OB を通じた推薦・仲介」で、62.2%であった。

（図表 7）正規職員（新卒）を採用する際、使用した媒体・経路および採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



続いて「資格取得のための実習受入れ」、「学校訪問（就職課等への働きかけ・説明会等への参加）」についても、使用した事業所の過半数が「効果が大きかった」と回答していた。新卒職員の採用においては、学校との接点を活用した採用活動の効果がとくに高いことがうかがえる。

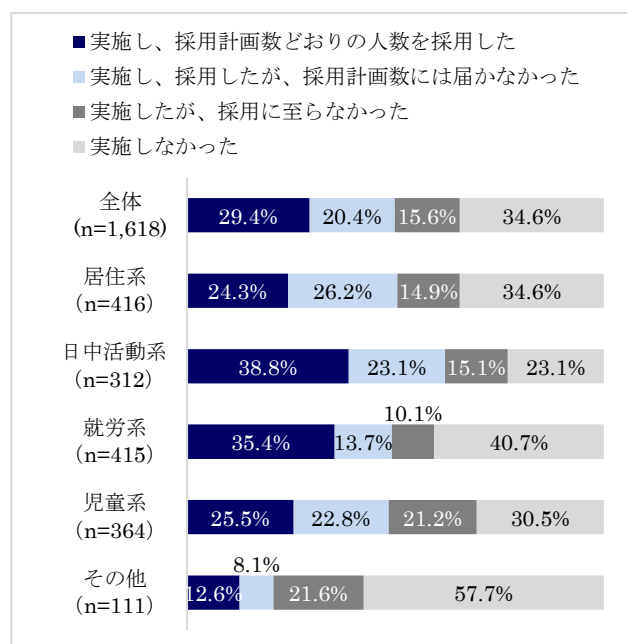
次に、正規職員（中途）（以下「中途職員」という。）について、2025 年度に採用活動を実施した事業所は 65.4%であり、そのうち計画どおり採用した事業所は 45.0%であった（図表 8）。

なお、中途職員の採用活動の実施状況についても、サービス体系別の実施状況を図表 8 に併せて掲載しているため、ご参照いただきたい。

続いて、2025 年度に中途職員を採用した事業所が、採用活動の際に「使用した」媒体・経路および採用に結びつく「効果が大きかった」と回答した媒体・経路についてみていく（図表 9）。

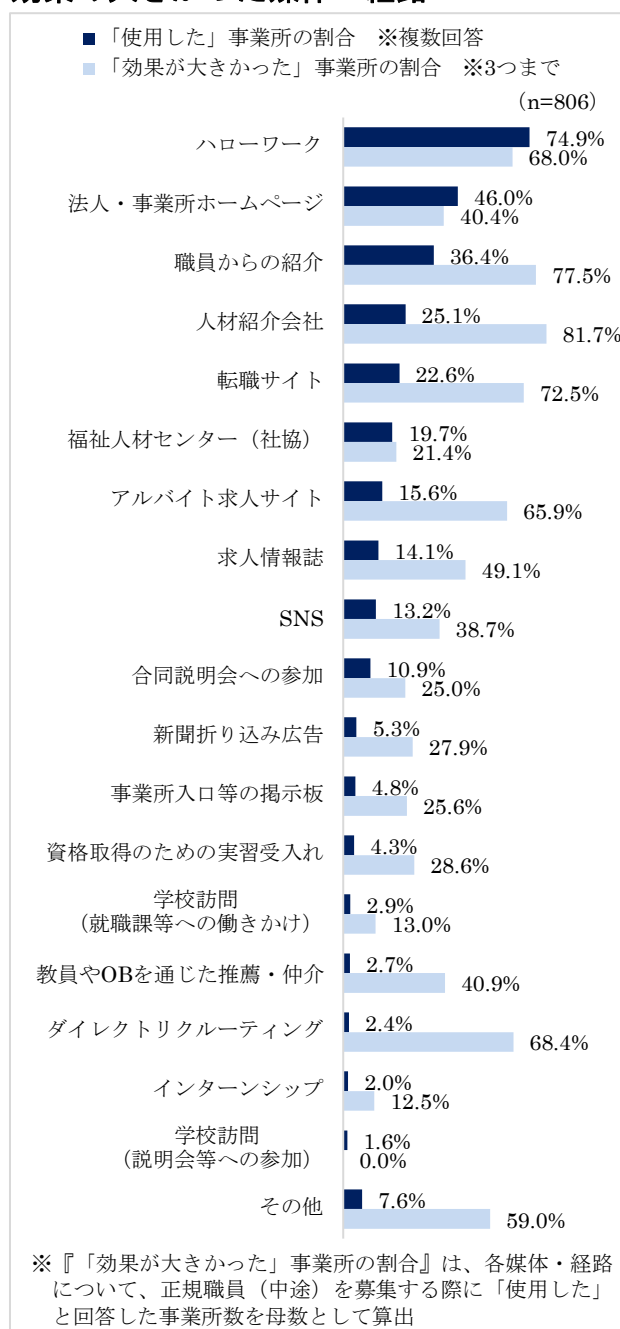
もっとも多く事業所で使用されたのは「ハローワーク」であり、74.9%であった。一方、「効果が大きかった」媒体・経路としてもっとも挙げられたのは「人材紹介会社」であり、利用した事業所のうち 81.7%の事業所が回答した。

（図表 8）サービス体系別 正規職員（中途）の採用活動の実施状況



次いで「職員からの紹介」が 77.5%、「転職サイト」が 72.5%、「ダイレクトリクルーティング」が 68.4%であった。これらを使用している事業所は比較的少ないが、求職者に対して直接的かつ効果的にアプローチできることから、採用に結びつきやすい媒体・経路であることがうかがえる。

（図表 9）正規職員（中途）を採用する際、使用した媒体・経路および採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



2.2 人材紹介会社の利用状況

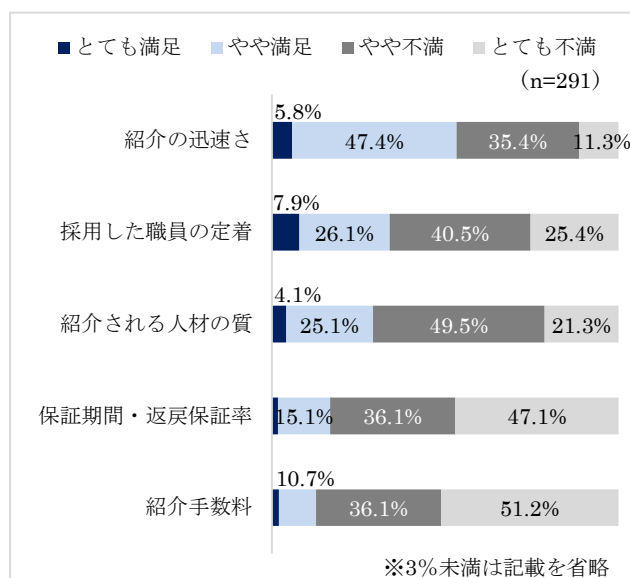
人材紹介会社の満足度は「紹介の迅速さ」が53.2%の一方、「紹介手数料」は12.8%

前節でみたとおり、とくに中途職員を募集する際、採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路として、人材紹介会社が多く挙げられた。

そこで、2025年度に人材紹介会社を利用して正規職員を採用した事業所に対し、満足度を調査したところ、「紹介の迅速さ」について「とても満足」または「やや満足」と回答した事業所は53.2%であった（図表10）。一方、利用条件にあたる「保証期間・返戻保証率」や「紹介手数料」に関してはそれぞれ16.8%、12.8%と、いずれも2割未満であった。

また、2025年度に人材紹介会社を利用して正規職員を採用した事業所に対し、1年間に人材紹介会社へ支払った紹介手数料の総額を確認したところ、1事業所当たり294万円であった。これは1事業所当たりのサービス活動収益に対して0.78%に相当し、決して安いとはいえない。

（図表10）人材紹介会社の満足度



人材紹介会社の利用は、事業所が求める経験やスキルを有する求職者へ迅速にアプローチできる利点がある一方、紹介手数料などのコスト負担が大きい。そのため、利用に当たっては、その必要性を十分に検討することが重要だろう。そのうえで人材紹介会社を利用する場合は、情報収集の上、適正に運営されている信頼性の高い事業者を選定する必要がある。「適正認定事業者」⁴や「人材サービス総合サイト」⁵などが判断材料となりうるため、ご活用いただきたい。

なお、今回調査において、人材紹介会社の利用に限らず、採用活動についての工夫や改善点について意見を集めたため、一部をご紹介します。

採用活動についての工夫・改善点 ※一部抜粋

（処遇改善・福利厚生の実施）

- ・食事手当の導入、労働時間削減、休日増加
- ・福利厚生に力を入れ、ウェルネス休暇、アニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇、サブスクリプション補助手当などを新たに設定した

（広報強化）

- ・求人サイトやHP、SNSなどを上手く活用し、どういう職場でどういう方向性の支援をしようとしている職場なのか？ということが相手に伝わるように工夫している
- ・施設の活動ブログで、実際のお仕事の様子をまめに発信している。スタッフブログでスタッフの様子も公開

（職場見学・体験によるミスマッチ防止）

- ・施設見学時や面接時に、仕事内容について包み隠さず答える
- ・スポットワーク職員として実際に働いてもらったあとに採用している

（学校との連携強化）

- ・職場体験の受入れを開始した。2026年度はインターンシップの受入れを予定している
- ・大学へ職員を講師として派遣し、福祉の仕事の魅力ややりがいについて伝える機会を設けている

（職員紹介制度の活用）

- ・正職員からの紹介で入職した場合、半年継続出来たら双方に5万円の報奨金を支給する
- ・職員の紹介制度を活用することで、採用コストダウンに加え、ミスマッチの低下やフォロー体制の充実による定着率の向上が期待できる

（採用経路の多様化・採用手法の見直し）

- ・求人コンサルの導入、採用までのスピーディーな対応、見学を必須とし見学時に一次試験を交えるようにした
- ・外国人の受入れ態勢を整える

⁴ 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/>

⁵ 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>

2.3 今後とくに採用等に注力したい人材

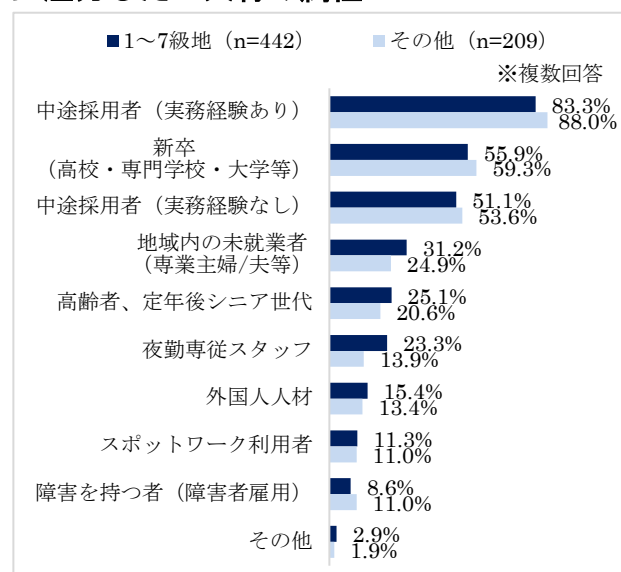
地域区分に関わらず、8割以上の事業所が「中途採用者（実務経験あり）」の採用に注目

ここで、職員が不足している事業所において、今後とくに採用等に注力したい人材の属性を、地域区分別にみていく（図表 11）。

地域区分によらず傾向は共通しており、「中途採用者（実務経験者）」が8割以上を占めた。一方、「新卒（高校・専門学校・大学等）」は6割未満にとどまり、両者には3割近く差がみられる。職員不足が深刻化する中、未経験者を育成するための人的・時間的余裕が限られていることに加え、育成後の早期離職のリスクも考慮されることから、即戦力となる実務経験者へのニーズがとくに高いのだと推察される。

地域区分別にみると、1～7級地ではその他の地域と比べて「地域内の未就業者（専業主婦／夫等）」や「高齢者、定年後シニア世代」など、潜在的な労働力への注目度が高い。図表 5 でみたとおり、1～7級地では人材獲得競争がより激しいことから、人材確保の裾野を広げるため、こうした潜在的な労働力に着目している事業所が多いのかもしれない。

（図表 11）地域区分別 今後とくに採用等に注力したい人材の属性



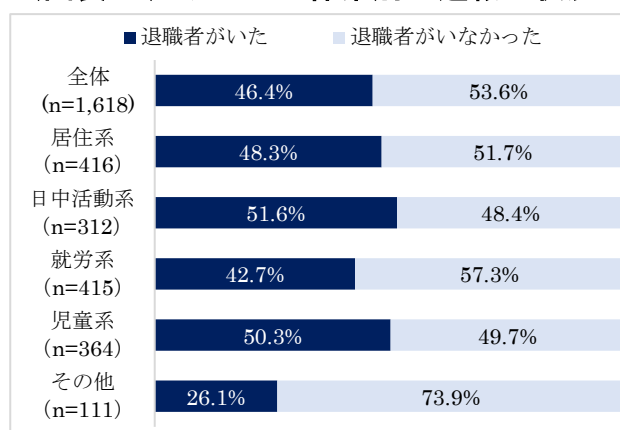
3 退職の状況

正規職員の退職者がいた事業所は 46.4%であり、そのうち過半数が勤続年数3年未満

退職の状況を確認すると、2025 年度に正規職員の退職者がいた事業所は 46.4%であった（図表 12）。

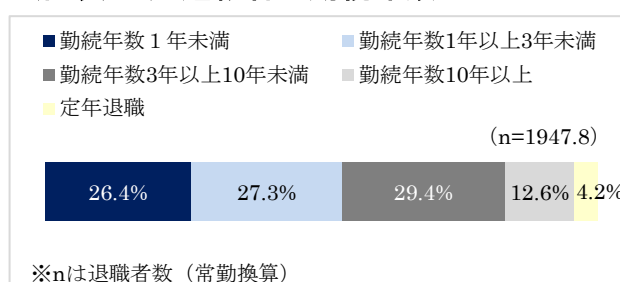
サービス体系別にみると、日中活動系・児童系・居住系においては、それぞれ 51.6%、50.3%、48.3%と、約半数の事業所で正規職員の退職者がいた。

（図表 12）サービス体系別 退職の状況



退職者の勤続年数をみたところ、「勤続1年未満」が26.4%、「勤続1年以上3年未満」が27.3%であり、勤続年数3年未満の退職者が過半数を占めていた（図表 13）。採用後、比較的早い段階で退職に至る職員が多いことから、人材確保が困難な状況が続くなか、採用の強化だけでなく、入職後の定着支援や職場環境の改善に取り組む重要性が改めて示されたといえる。

（図表 13）退職者の勤続年数

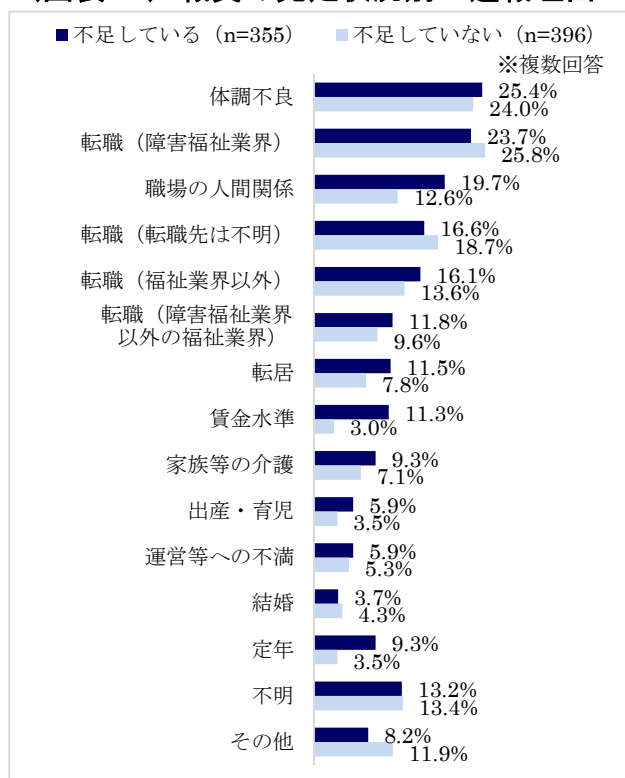


職員の充足状況別に退職理由を確認したところ、どちらも「体調不良」および「転職（障害福祉業界）」を挙げた事業所が多く、いずれも約25%を占めた（図表14）。

職員が不足している事業所では、「職場の人間関係」や「賃金水準」など、職場環境や処遇に関連する理由を挙げた割合が、職員が不足していない事業所より7～8ポイント高かった。なお、職員が不足している事業所のほうが「定年」が5.8ポイント高いが、開設後経過年数⁶の差によるものと考えられる。図表は省略するが、開設経過年数が長いほど職員が不足していると回答した事業所の割合が高い傾向がみられた。

同様に図表の掲載は省略するが、地域区分別にみると、1～7級地においては「転職（障害福祉業界）」を理由とする割合がその他の地域より9.9ポイント高かった。1～7級地では、その他の地域に比べて障害福祉業界内における人材の流動性が高いことがうかがえる。

（図表14）職員の充足状況別 退職理由



今回調査の回答事業所に対し、職員の定着に向けて実施している取組みについて聞いたところ、処遇改善・福利厚生の実施のほか、業務効率化・タスクシフト、ICT機器の導入、職場環境改善、研修制度・キャリア支援、メンタルケアの機会確保等、様々な取組みが挙げられた。以下、今回調査においていただいた回答の一部をご紹介します。職員の定着率向上にあたって、ぜひ参考にさせていただきたい。

職員の定着に向けて実施している取組み ※一部抜粋

（処遇改善・福利厚生の実施）

- ・ 処遇改善加算による賃金の大幅アップ
- ・ 休日手当の新設、特別有給休暇等の充実
- ・ 特に夜勤、早番、遅番の勤務が敬遠される傾向があるため、処遇改善加算で敬遠される勤務に手当てをかなり付けている
- ・ 年間休日を120日に増やしている

（業務効率化・タスクシフト）

- ・ 可能な限りマニュアル化している
- ・ 支援に関係のない業務を増やさない
- ・ 業務量の最適化（一人の職員が複数の職務に当たらないように多めに職員を配置、事務関係は事務職を別途採用している）
- ・ 施設内の掃除、洗濯に従事するパート職員を採用し、正規職員の業務負担を軽減
- ・ 送迎は専属ドライバーを置く、グループのデイスサービスとの連携で効率化、グループ他事業所との兼務ができる仕組み

（ICT機器の導入）

- ・ タブレットの導入、パソコン台数の増加
- ・ 社用スマホや記録システムの導入により業務を効率化し、残業時間を大幅に短縮
- ・ ICT導入で外出先や移動中に事務作業ができる仕組みづくり
- ・ ICT活用で手順書を電子化

（職場環境改善）

- ・ 残業をしない環境づくり
- ・ 夜勤あり・なし、事前のシフト変更等職員のニーズにできる限り応えている
- ・ 子育て世代や勤務に制限がある職員に対しては、出来る限り希望に合わせた勤務シフトを組むよう取り組んでいる
- ・ 属人化しないように、複数の職員が関わるなどして、有給休暇を取得しやすい体制となるよう工夫している

（研修制度・キャリア支援）

- ・ 資格取得の講習を含む受講料の補助
- ・ サービス管理責任者や福祉経験により資格受講要件を満たすもので受講を希望する者には研修費等の援助を行う
- ・ 階層別の研修制度を整え選任の研修担当をおいた

（メンタルケア）

- ・ メンタルケア（アンケート、面談等）、1on1ミーティングの実施、希望に合わせた異動
- ・ 職員が安心して長く働けるよう、日頃から相談しやすい職場づくりを心掛けている

⁶ 平均開設経過年数は、職員が「不足している」事業所では18.8年、職員が「不足していない」事業所では14.6年であった

4 生産性向上に向けた取組みの状況

ICT 機器の導入率は 76.9%であり、負担軽減や事業所内連携の向上に効果がみられた

最後に、生産性向上に向けた取組みの状況を確認するため、ICT 機器・介護ロボットの活用状況をみていく。

まず、ICT 機器の導入率⁷を確認すると、全体では 76.9%であった（図表 15）。サービス体系別に見ると、その他および児童系では 85%前後であった一方、就労系および居住系は 75%前後、日中活動系では 68.3%と差がみられた。

導入している業務をみると、すべてのサービス体系で「請求業務関係」が上位であり、6～8割の事業所が「導入効果が高い業務」として挙げていた（図表 16）。また、「職員間での連絡・情報共有」もすべてのサービス体系で約 7割が導入しており、過半数が「導入効果が高い」と回答した。全サービス共通して、バックヤード業務を中心に ICT 機器の活用が進み、効果が実感されていることがうかがえる。

一方、その他や児童系では約 7割の事業所が「利用者家族への連絡・情報共有」や「支援計画に係る記録の作成」といった利用者対応業務にも活用しており、活用の幅が導入率の差に繋がっているのかもしれない。

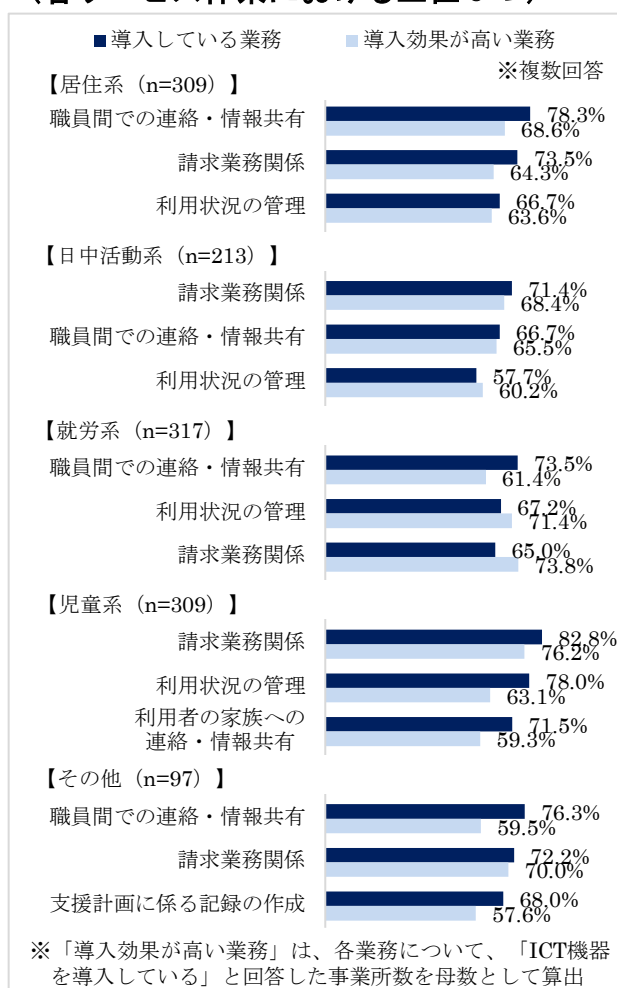
（図表 15）サービス体系別 ICT 機器・介護ロボットの導入率

	ICT機器	介護ロボット
全体（n=1,618）	76.9%	6.6%
居住系（n=416）	74.3%	14.4%
日中活動系（n=312）	68.3%	9.6%
就労系（n=415）	76.4%	1.0%
児童系（n=364）	84.9%	3.0%
その他（n=111）	87.4%	0.9%

図表 15 に戻り、介護ロボットの導入率⁸をみると、全体で 6.6%にとどまっており、導入は限定的な状況であることがうかがえる。サービス体系別では、居住系の導入率が 14.4%と最も高く、次いで日中活動系が 9.6%であった。一方、それ以外のサービス体系においては 1～3%程度にとどまっており、サービス体系によって差がみられた。

なお、個別の ICT 機器・介護ロボットの導入状況については、本稿と併せて公表しているアンケート結果を参照されたい。

（図表 16）サービス体系別 ICT 機器を導入している業務および導入効果が高い業務（各サービス体系における上位 3 つ）



⁷ タブレット・スマートフォン、業務支援ソフト、見守り機器、インカム・チャットツールのいずれかを導入している事業所の割合

⁸ 移乗介護ロボット、移動支援ロボット、排泄支援ロボット、入浴支援ロボット、見守り・コミュニケーションロボット、介護業務支援ロボットのいずれかを導入している事業所の割合

次に、いずれかの ICT 機器・介護ロボットを導入している事業所に対し、その効果を聞いているため、それぞれみていきたい（図表 17）。

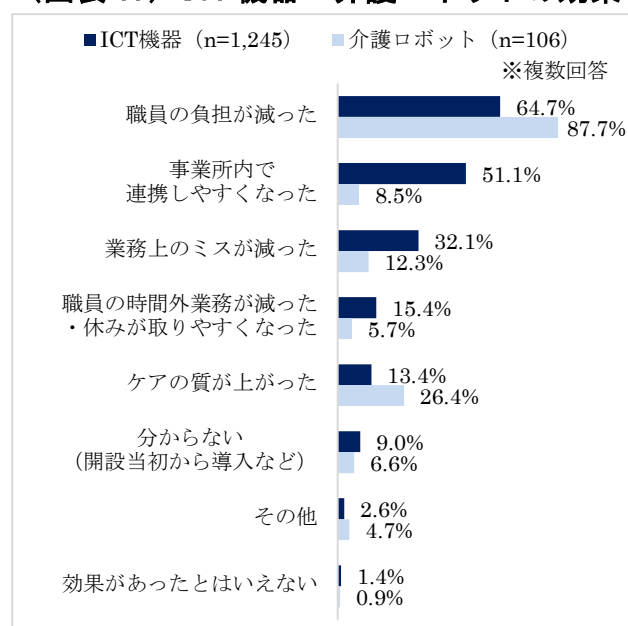
ICT 機器については、導入効果として「職員の負担が減った」と挙げた事業所がもっとも多く、64.7%であった。次いで、51.1%の事業所が「事業所内で連携しやすくなった」、32.1%の事業所が「業務上のミスが減った」と回答した。

介護ロボットについても、導入効果としてもっとも多かった回答は「職員の負担が減った」であり、87.7%であった。次いで、「ケアの質が上がった」が 26.4%であった。

また、ICT 機器・介護ロボットのいずれにおいても、「効果があったとはいえない」と回答した事業所は 1%前後であった。

なお、2026 年 3 月、国による障害福祉現場の生産性向上に向けた調査研究事業の有識者会議において、生産性向上に当たっての考え方が示されたが、当事者視点に立ったケアの充実に向けて、今後もさらに活用を進めていきたい。

（図表 17）ICT 機器・介護ロボットの効果

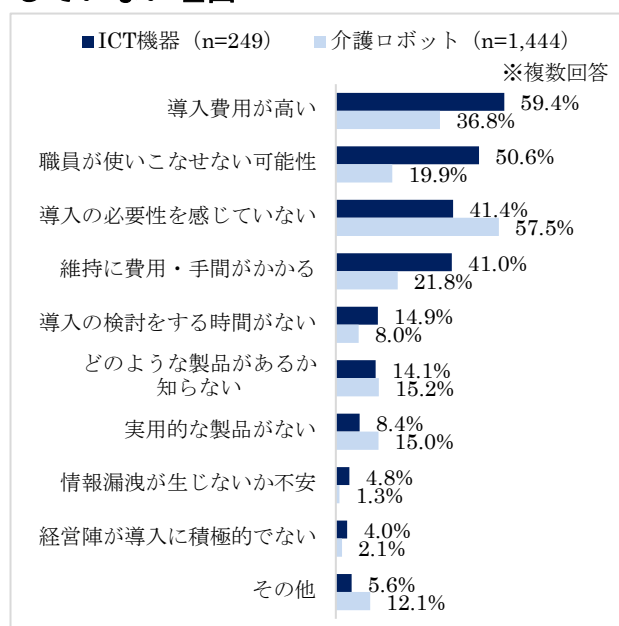


最後に、ICT 機器・介護ロボットを導入していない理由についてもみていく（図表 18）。

ICT 機器・介護ロボット共通して「費用の負担が重い」、「維持に費用・手間がかかる」が多く回答された。国により導入支援策が設けられているものの、対象機器や補助額には制約があり、事業所の自己負担が生じる。加えて、保守費用や利用料等のランニングコストも発生することから、費用面の負担が導入にあたってのハードルとなっていることがうかがえる。

また、「導入の必要性を感じていない」と回答した事業所も一定数みられた。当然、サービスの内容によって導入の必要性は異なるが、生産性向上は多くの事業所にとって共通する課題と推察する。国が公表しているマニュアル¹⁰では、障害福祉現場における介護テクノロジー等の導入・活用事例に限らず、業務改善活動の考え方や進め方についても掲載されていることから、生産性向上に向けて参考にしていきたい。

（図表 18）ICT 機器・介護ロボットを導入していない理由



⁹ 障害福祉現場の生産性向上に向けた調査研究事業 有識者会議「障害福祉現場における生産性向上の基本的な考え方」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001685316.pdf>

¹⁰ 厚生労働省「障害福祉現場における介護テクノロジー等導入・活用マニュアル」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001696626.pdf>

おわりに

今回調査を通じて、障害福祉サービス等事業所において、職員の確保は依然として厳しい状況であることが明らかになった。

今回ご回答いただいた多くの事業所では、人材の採用・定着に向けて様々に取り組まれており、ICT 機器・介護ロボットの導入状況についても確認することができた。採用・定着に向けての効果的な取組みは、地域の求職者の状況や自事業所の在籍職員の状況、業務内容などによっても異なる。自事業所の課題やニーズを十分に把握したうえで、実現可能性や期待される効果も含めて十分に検討し、自事業所に適した方法で取り組むことが重要だろう。

今後は、「都道府県ワンストップ窓口（サポートセンター）」¹¹の各都道府県への設置や「障害福祉分野における生産性向上ガイドライン」の策定など、国による支援策の展開が見込まれる。こうした動向も踏まえながら、人材確保やサービス提供体制の維持に向けた取組みが一層進むことが期待される。

引き続き今回のような調査を通じて、障害福祉人材の確保状況をはじめ、事業の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。

最後になるが、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る。本稿が少しでも事業運営の一助となれば幸いである。

【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さ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

¹¹ 厚生労働省「障害福祉分野における都道府県サポートセンターの設置・運営事例集」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001696650.pdf>