

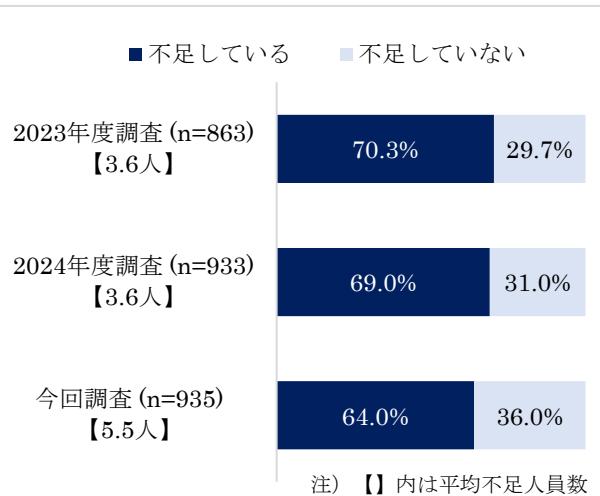
2025 年度 特別養護老人ホームの人材確保に関する調査について

令和 8 年 2 月 12 日
経営サポートセンター リサーチグループ
調査員 溝川 貴之

64.0%の施設が「職員が不足している」と回答、依然として高水準

- 職員の充足状況
 - ✓ 職員が不足していると回答した施設は 64.0%。2024 年度調査より 5.0 ポイント低下も、平均不足人員数は 5.5 人と 1.9 人の増加
- 外国人人材の雇用状況
 - ✓ 外国人を雇用している施設は 65.1%と全国的に増加傾向
 - ✓ 費用負担をはじめハードルがある一方、雇用している施設では「労働力の確保」のほか、勤務意欲といった資質面にも一定の評価
- 正規職員（中途）の採用活動で使用した媒体・経路
 - ✓ 「職員からの紹介」の活用が拡大。「効果があった」の割合は「人材紹介会社」と同水準
- 最低賃金の引上げ状況
 - ✓ 90.6%の施設で最低賃金改定に伴う給与等の引上げを実施。引上げ額、対象者数ともに 2024 年度調査時点から増加

▼職員の充足状況



▼平均不足人数



【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 3,342 の社会福祉法人を対象に Web 上で行った
- ・実施期間は 2025 年 11 月 10 日から 2025 年 12 月 2 日まで、回答数は 845 法人（935 施設）、回答率は 25.3% であった
- ・特段記載がない場合は、2025 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 320 施設（34.2%）、ユニット型個室の適用を受けている「ユニット型」が 494 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 121 施設（12.9%）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
- ・数値は特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

福祉医療機構では、介護分野における人員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実施している。本稿では 2025 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、生産性向上に向けた取組みの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

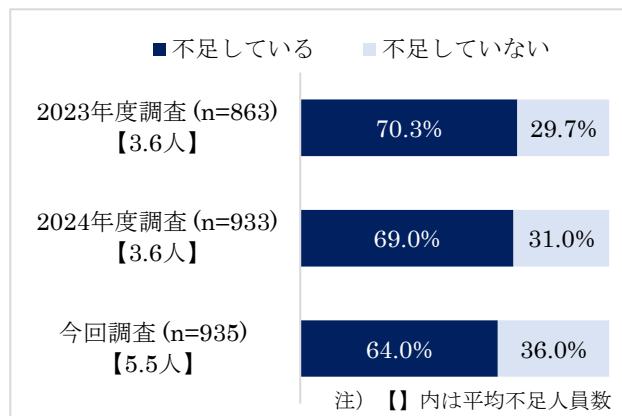
1.1 職員の充足状況

職員が不足していると回答した施設は 64.0%。2024 年度調査より 5.0 ポイント低下も、平均不足人員数は 1.9 人増加し 5.5 人

2025 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、64.0%が不足していると回答しており、2024 年度調査から 5.0 ポイント低下した（図表 1）。後述する外国人人材の雇用や生産性向上に向けた取組みなど、人材確保が困難な状況下における各施設の様々な取組みの結果、不足感を抱く施設の割合が若干抑えられた可能性がある。

ただし、不足していると回答した施設の不足人員数をみると、2024 年度調査の平均 3.6 人から今回調査では平均 5.5 人と、1.9 人増加しており、不足感を抱く施設における人員不足がとくに深刻化している状況がうかがえる。

（図表 1）職員の充足状況



また、2025 年 10 月時点の介護関連職種の職業別有効求人倍率は 4.07 倍¹と、全職業計の 1.10 倍から大きく乖離していることからも、特養における人材確保は依然として厳しい状況が続いているといえるだろう。

1.2 人員不足の要因

人員不足の要因は「他産業より低い賃金水準」がもっとも多く、2024 年度調査から 12.2 ポイント上昇

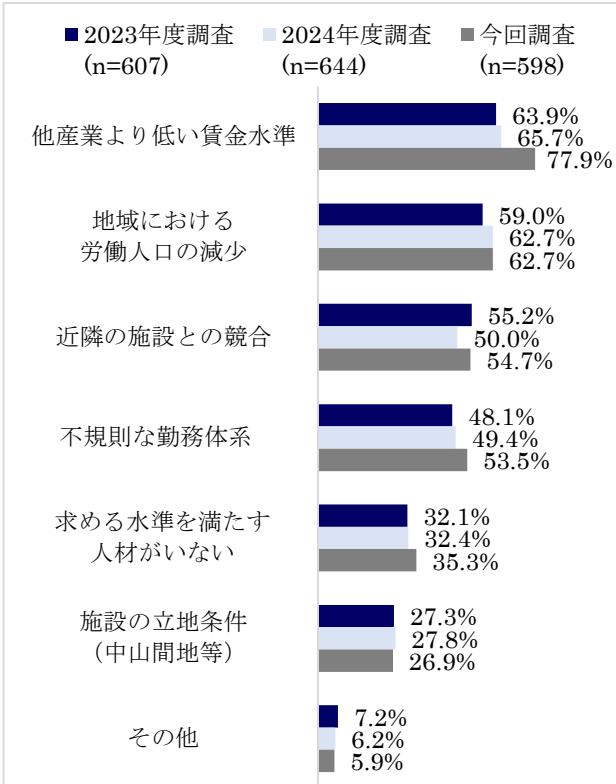
続いて、人材確保が難しい要因についての回答結果をみていく。「他産業より低い賃金水準」が 77.9%ともっとも高く、2024 年度調査の 65.7%から 12.2 ポイント上昇した（図表 2）。直近の物価高騰により全産業的に高水準の賃上げが行われているなか、主な収入源が公定価格に定められる特養では、同程度の賃上げに即応することは困難である。その結果、他産業との賃金水準の差が一層浮彫りとなり、回答割合の増加に影響していると考えられる。

続いて多かったのは、「地域における労働人口の減少」の 62.7%、「近隣の施設との競合」の 54.7%であった。

¹ 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 7 年 10 月分）について」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_66201.html

※介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計

(図表2) 人材確保が難しい要因(複数回答)



1.3 人員不足への対応策

不足人員への対応策のうち「事業縮小・廃止を検討中」は8.4%と過去最高値。とくに地域区分「その他」で高い割合

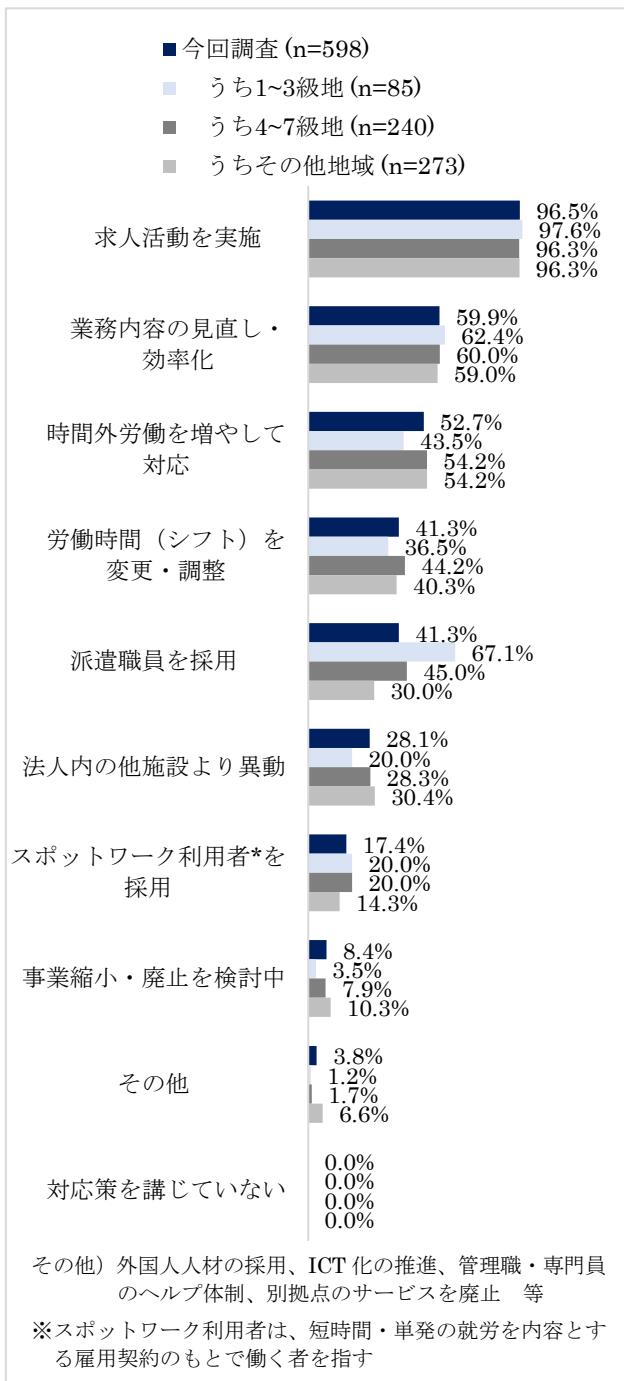
前節でみたような人員不足の状況に対し、各施設で講じられている対応策について、地域区分別に確認した(図表3)。

「派遣職員を採用」の実施割合は都市部を含む1~3級地がもっとも高く、「スポットワーク利用者を採用」の実施割合も、1~3級地、4~7級地がその他地域と比較して高くなっている。これらの地域には多様な働き方をする労働者が多く、とくに活用が進んでいると考えられる。

一方、「法人内の他施設より異動」や「時間外労働を増やして対応」の実施割合は4~7級地およびその他地域が比較的高く、地域における労働人口の減少等も相まって、既存のリソースで

対応せざるを得ない状況にあることがうかがえる。

(図表3) 地域区分別 不足人員への対応策(複数回答)

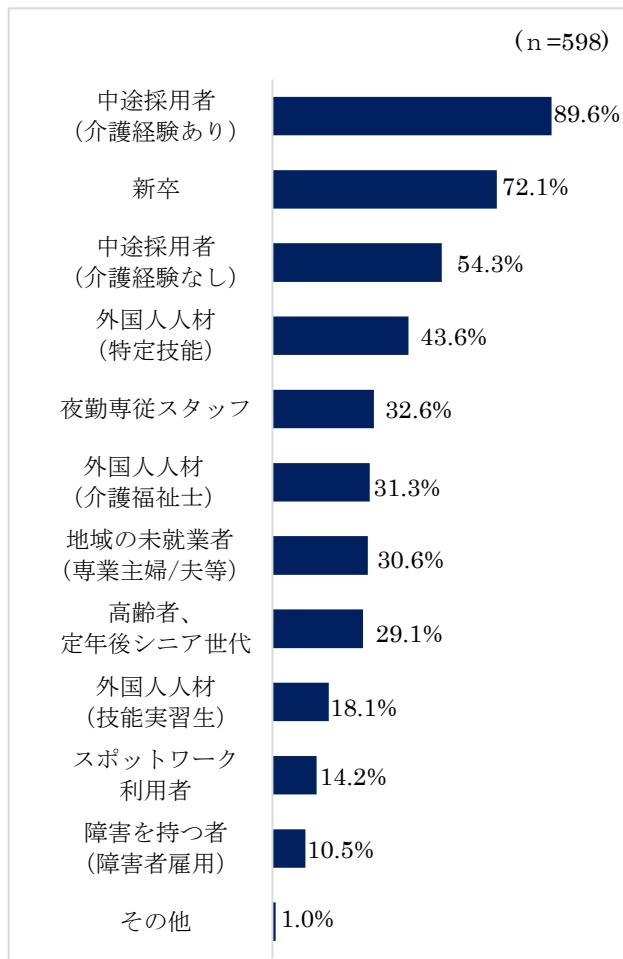


また、「事業縮小・廃止を検討中」の割合は回答施設全体で8.4%と、調査開始以来もっとも高

い割合となつた²。なかでも、その他地域は10.3%が「事業縮小・廃止を検討中」と回答しており、とくに人口の少ない地域において、人材不足や利用者の減少を背景として、現状の規模・機能のままでは福祉サービスの提供体制を維持することが難しくなつてゐる状況が推察される。

次に、いずれの地域区分でも9割以上が実施と回答した「求人活動」に関連して、今後採用に注力したい人材の属性について聞いたところ、「中途採用者（介護経験あり）」が最多の89.6%、次いで「新卒」が72.1%、「中途採用者（介護経験なし）」が54.3%であった（図表4）。

（図表4）今後とくに採用等に注力したい人材の属性（複数回答）



また、3割程度が「夜勤専従スタッフ」や「地域の未就業者（専業主婦/夫等）」、「高齢者、定年後シニア世代」と回答するなど、多様な人材へのアプローチを検討していることがうかがえる。

2 外国人人材の状況

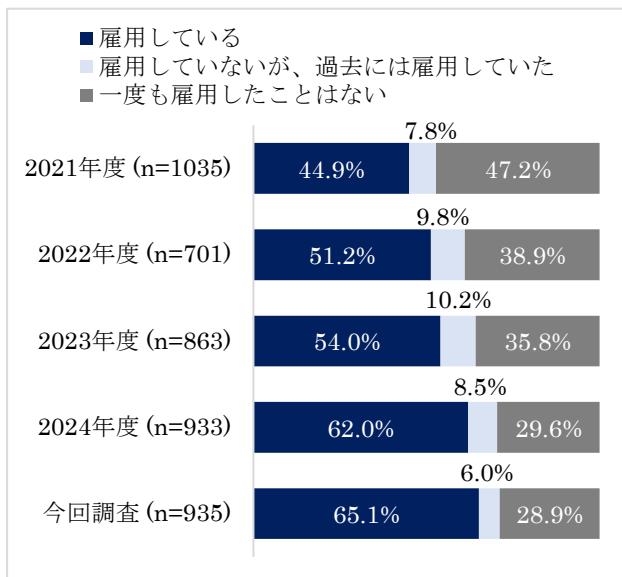
2.1 外国人人材の雇用状況

外国人を雇用している施設は 65.1%と全国的に増加傾向

図表4では「外国人人材（特定技能）」が4割を超えるなど、従前から介護現場での活躍に向けた政策が推進されてきた外国人人材についても、今後採用に向けて注力していきたい人材に挙げられていた。そこで本章では、外国人人材の雇用状況についてみていく。

今回調査時点では、65.1%の施設が外国人人材を「雇用している」と回答した（図表5）。雇用している施設の割合は年々増加しており、2021年度調査時点と比較するとおよそ1.5倍に拡大している。

（図表5）外国人人材の雇用状況

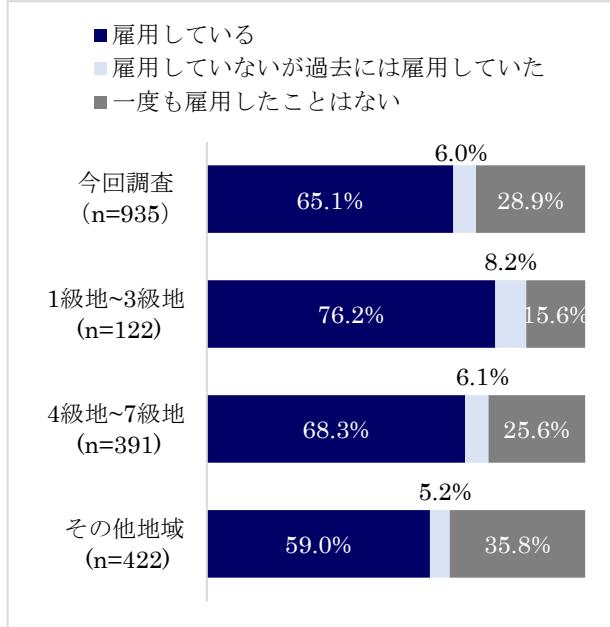


² 直近3か年度における「事業縮小・廃止を検討中」と回答割合は以下のとおり。

2022年度：4.6%、2023年度：5.1%、2024年度：6.4%

地区区分別にみると、1~3 級地が 76.2%、4~7 級地が 68.3%、その他地域が 59.0%となつており、都市部のほうで雇用が進んでいる状況がみられた（図表 6）。

（図表 6）外国人材の雇用状況（地域区分別）

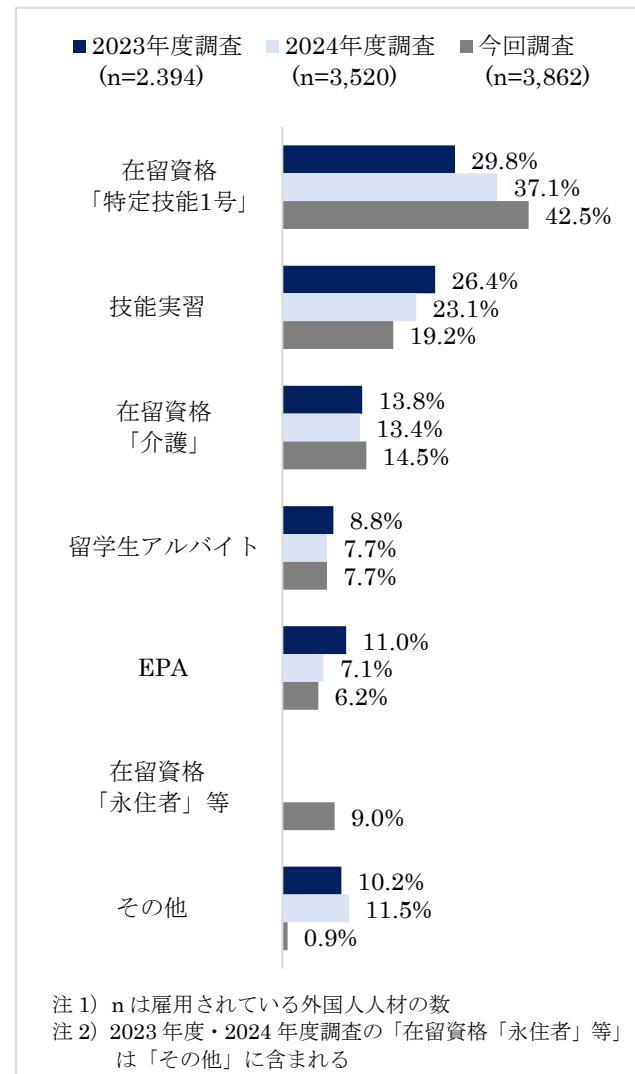


また、図表は省略するが、外国人材を「雇用している」と回答した施設の割合を定員規模別でみると、50 人未満が 54.0%、50 人以上 80 人未満が 65.8%、80 人以上 100 人未満が 70.1%、100 人以上が 68.8% と、おおむね定員規模が大きいほど、雇用している施設の割合が高い傾向がみられた。

この背景には、賃金水準の高い都市部に外国人材が集まりやすいことや、規模の大きい施設では教育・指導などの受入れ体制を確保しやすいことがあると考えられる。

続いて、外国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 42.5% でもっと多く、「技能実習」が 19.2%、「在留資格「介護」」が 14.5% で続いた（図表 7）。

（図表 7）外国人材の受入れ状況（雇用形態別）



注 1) n は雇用されている外国人材の数

注 2) 2023 年度・2024 年度調査の「在留資格「永住者」等」は「その他」に含まれる

直近 3 か年度調査の推移をみると、「在留資格「特定技能 1 号」」は増加傾向、「技能実習」および「EPA」は減少傾向にあった。各制度の趣旨を鑑みると、施設側が人材不足の解消に向け、より専門性が高く中長期的な雇用が期待できる受入れ形態を選好する傾向にあることがうかがえる。

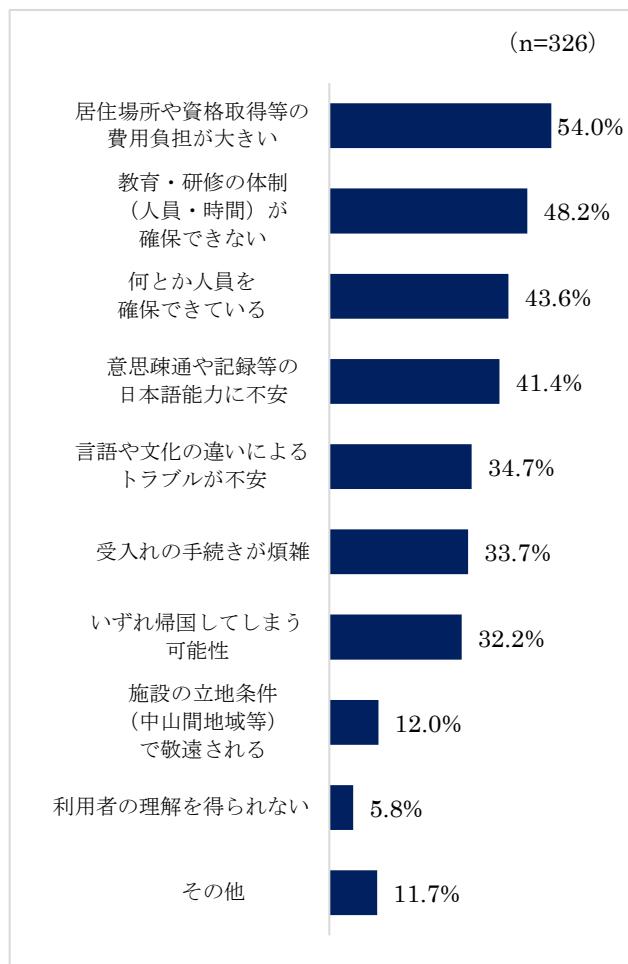
また、「在留資格「介護」」はおよそ 13~14% と一定の割合で推移しており、専門性の高い人材である一方、資格取得のハードルなどから受入れ拡大には一定の制約があることが推察される。

2.2 外国人人材を雇用していない理由および雇用するメリット

費用負担をはじめハードルがある一方、雇用している施設では「労働力の確保」のほか、勤務意欲といった資質面にも一定の評価

次に、外国人人材を雇用していない理由を確認する（図表8）。

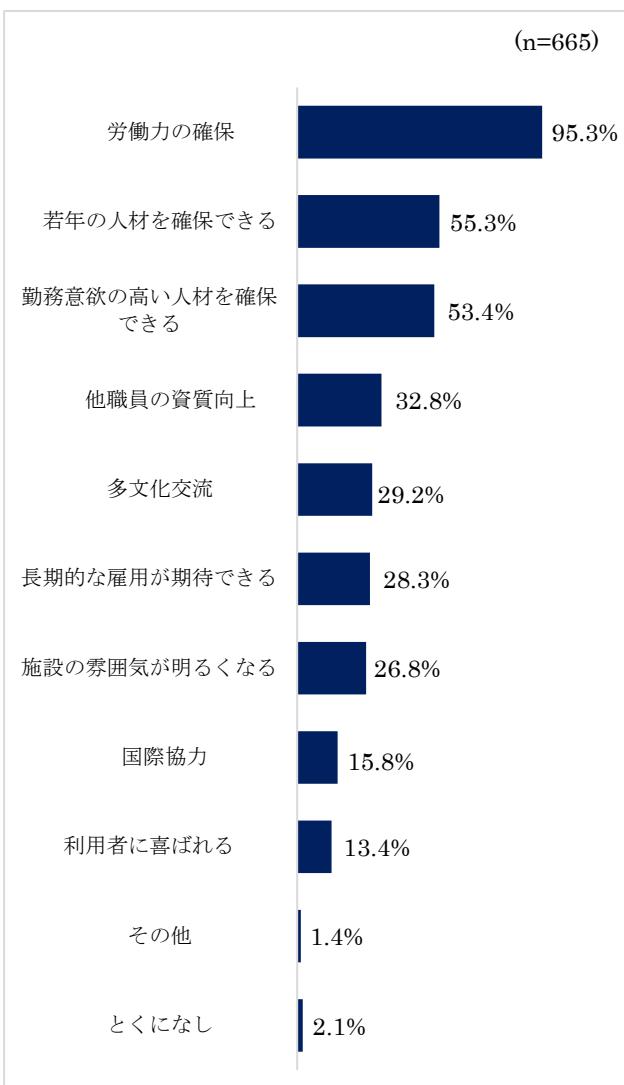
（図表8）外国人人材を雇用していない理由（複数回答）



「居住場所や資格取得等の費用負担が大きい」が54.0%ともっとも多く、「教育・研修の体制（人員・時間）が確保できない」が48.2%、「何とか人員を確保できている」が43.6%で続いた。例年と同様、多くの選択肢に満遍なく回答が分散する結果となった。

続いて、外国人人材を雇用するメリットについての回答結果を示す（図表9）。

（図表9）外国人人材を雇用するメリット（複数回答）



「労働力の確保」が95.3%と突出して高く、次いで「若年の人材を確保できる」「勤務意欲の高い人材を確保できる」が5割強にのぼった。外国人の雇用に対しては、深刻な人手不足の軽減という実務的な効果に加え、意欲といった資質面への期待も寄せられていることがうかがえる。一方、「長期的な雇用が期待できる」は3割弱にとどまっており、必ずしも将来的な担い手として捉えられていないと考えられる。

また、およそ 3 割が「他職員の資質向上」「多文化交流」「施設の雰囲気が明るくなる」と回答していることから、外国人人材の雇用が業務上の刺激や意識変化を通じて周囲に好影響を与える点も、一定の評価がなされていることが示された。

人材確保という実務的効果とともに、他職員や利用者、施設の対外的印象等に与える好影響を可視化・評価していくことも、外国人人材の受入れ体制の一層の整備や長期的雇用の促進に向けて重要な視点となると考える。

3 採用活動の状況

3.1 採用活動の実施状況

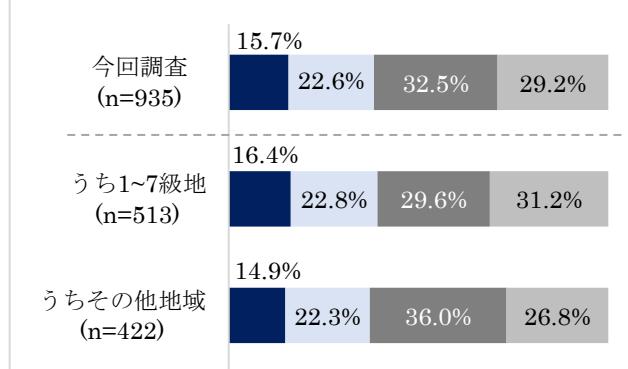
新卒採用を実施し、採用した施設は 38.3%。採用開始時期によって採用に至った割合に差

本章では、2024 年度の採用活動の実施状況を概観する。

まず、正規職員（新卒）（以下、「新卒職員」という。）の採用活動を実施し、採用に至った施設は、全体の 38.3% だった（図表 10）。

（図表 10）正規職員（新卒）の採用活動の実施状況

- 実施し、採用計画数どおりの人数を採用した
- 実施し、採用したが、採用計画数には届かなかった
- 実施したが、採用に至らなかった
- 実施しなかった



地域区分別にみると、1~7 級地と比較してその他地域は「実施しなかった」の割合が 4.4 ポイント低い一方、「実施したが、採用に至らなかった」の割合が 6.4 ポイント高い。その他地域においては、人手不足が深刻化し採用活動を実施するも、採用に至らないケースが多いことがみてとれる結果となった。

なお、採用開始時期ごとの採用に至った割合を確認したところ、「2024 年 3 月以前」が 61.5% ともっとも多く、2024 年 4 月以降は月を追うごとに実施施設数、採用に至った割合ともに低下し、「2024 年 10 月～12 月」がもっとも少ない 44.2% となった（図表 11）。

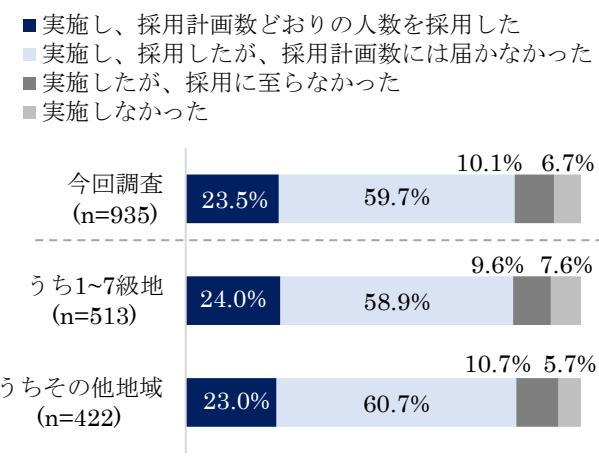
（図表 11）正規職員（新卒）の採用活動の開始時期ごとの採用に至った割合

採用活動を開始した時期	採用に至った割合
2024 年 3 月以前	n=195 61.5%
2024 年 4 月～6 月	n=255 53.3%
2024 年 7 月～9 月	n=160 49.4%
2024 年 10 月～12 月	n=52 44.2%
全体	n=662 54.1%

また、正規職員（中途）（以下、「中途職員」という。）の採用活動を実施し、採用に至った施設は、全体の 83.2% だった（図表 12）。

採用に至った割合は地域区分ごとに大きな差がないことからも、多くの施設で、採用に結びつきやすい人材確保の手段として活用されている状況がうかがえる。ただし、採用計画数どおりの人数を採用できた割合は 23.5% にとどまっており、新卒職員の 15.7% を上回ってはいるものの、計画どおりの人材確保が困難な状況は共通している。

(図表 12) 正規職員（中途）の採用活動の実施状況



3.2 中途職員の採用活動で使用した媒体・経路

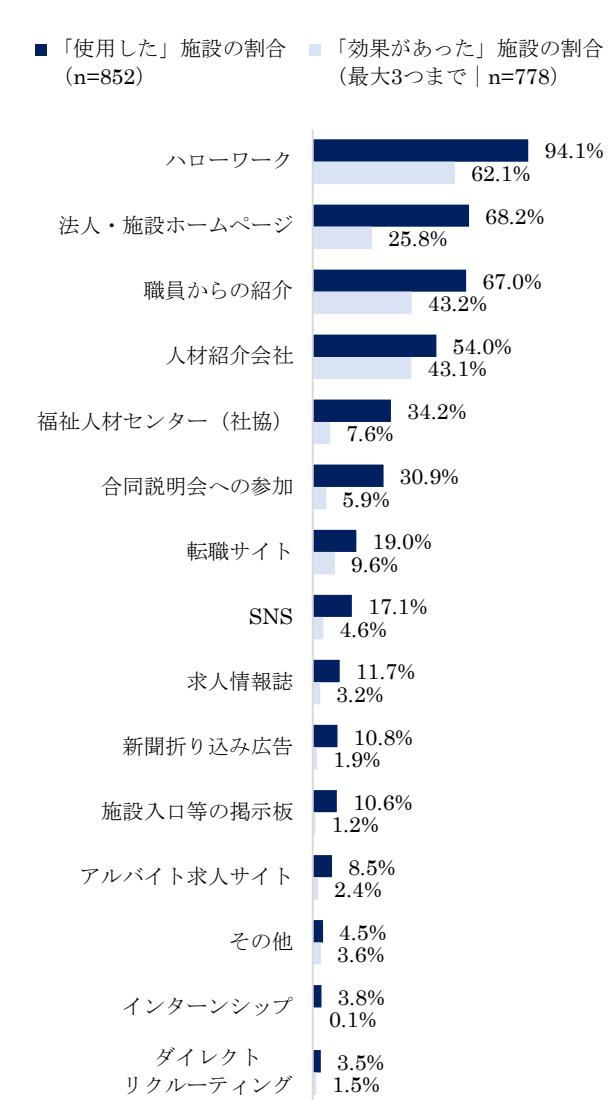
「職員からの紹介」の活用が拡大。「効果があった」の割合は「人材紹介会社」と同水準

図表 12 に示すとおり、9割以上の施設が中途職員の採用活動を実施していることを踏まえ、本節では中途職員の採用活動で使用した媒体・経路について概観する（図表 13）。

採用活動に使用した媒体・経路についてみると、「ハローワーク」が 94.1%、「法人・施設ホームページ」が 68.2%、「職員からの紹介」が 67.0% となった。「ハローワーク」は「使用した」および「効果があった」と回答した施設の割合いずれももっとも高かった。利用料が無料であること、インターネット上で求人票を提出できること等から、求人活動の際の取っ掛りとして用いられているのだろう。

また、「職員からの紹介」を使用した施設の回答割合は 67.0% と、2024 年度調査の 54.7% から 12.3 ポイント上昇した。そのうち「効果があった」と回答した施設の割合は 43.2% と、「人材紹介会社」と同水準の効果が得られているようである。

(図表 13) 正規職員（中途）の採用活動で使用した経路・媒体（複数回答）



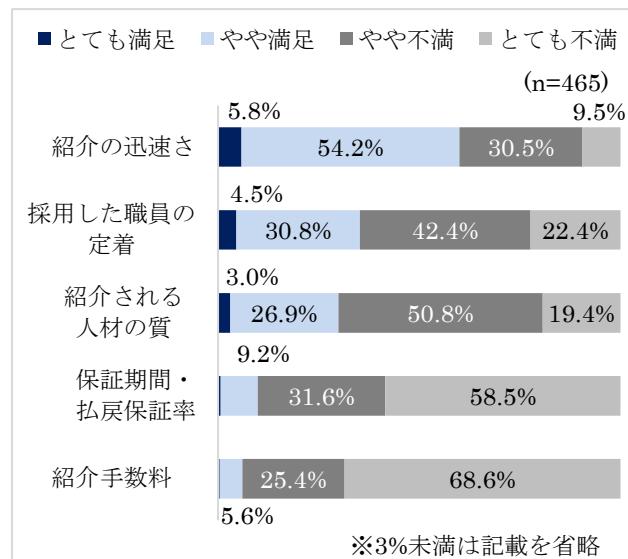
注) 「効果があった」割合は、各媒体・経路を「使用した」施設数を母数として算出

図表にはないが、「職員からの紹介」について「効果があった」と回答した施設の割合を地域区分別でみると、都市部を含む 1 級地で 27.3%、級地が上がるにつれておおむね上昇し、その他地域で 50.1% であった。サンプル数が僅少のため一概にはいえないものの、とくに地方部で、雇用につながる可能性の高い求職者に対し確実にアプローチできる方法として効果を発揮していることが推察できる。

「人材紹介会社」をみると、中途職員の採用活動を実施した施設の過半が利用しており、過年度に引き続き、多くの施設で中途職員採用の手段として活用されていることがうかがえる。

人材紹介会社のサービス満足度を確認すると、「紹介の迅速さ」は「とても満足」と「やや満足」と回答した施設が60.0%と過半を占めた一方、「紹介手数料」は6.0%にとどまった(図表14)。

(図表14) 人材紹介会社のサービス満足度



そこで、人材紹介会社を利用して中途職員を採用した施設における1年間の紹介手数料の総額を確認したところ、平均348万円であった。これは1施設当たりのサービス活動収益の0.65%に相当する金額である。

人材紹介会社の利用は、手数料等のコストについては不満を抱く施設が少なくないものの、急な退職等への対応に際して有効な選択肢となる。納得のいく結果を得るためにも、厚生労働省の認定制度³や、手数料率や額の実績を比較

できる「人材サービス総合サイト⁴」を活用しながら、利用する人材紹介会社を選定いただきたい。

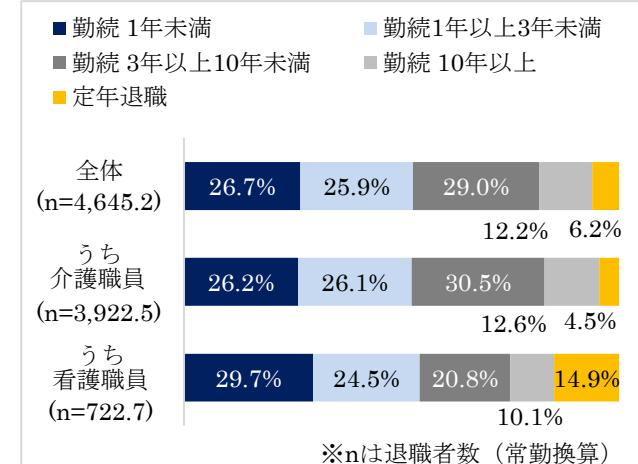
4 退職の状況

退職した介護職員のうち 52.3%が勤続年数3年未満

慢性的な採用難の状況下において、離職防止の取組みはなおのこと重要な人材確保策である。2024年度の退職状況を確認すると、85.6%の施設が正規職員の「退職者がいた」と回答し、退職者がいた施設のうち98.1%で介護職員が、47.9%で看護職員の退職があった。

退職者を勤続年数別でみると、「勤続1年未満」が26.7%、「勤続1年以上3年未満」が25.9%と、勤続3年未満が過半を占めていた(図表15)。

(図表15) 退職者の勤続年数



この傾向は過年度調査と同様のものであり、引き続き職員の定着に課題があることが浮き彫りとなった。

³ 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/tekiseininte/>

⁴ 厚生労働省「人材サービス総合サイト」<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>

一方で、昨年度調査と比較すると「勤続 10 年以上」「定年退職」の割合も若干の増加をみせた。とくに看護職員は「定年退職」の割合が 9.4 ポイント上昇した。今年度に限った動きの可能性もあるものの、定年延長の検討なども職員の定着に向けた対策として有効な手段のひとつとなるかもしれない。

以下に、各施設が実施している退職者を出さないための工夫について頂戴したご意見の一部をご紹介したい。

退職者を出さないための工夫 ※一部抜粋

(処遇改善・評価・賃金)

- ・賃金ベースアップ、給与水準引き上げ
- ・処遇改善加算・補助金の全算定
- ・手当増額、賞与増額、物価高騰支援金
- ・公正な人事考課・評価制度
- ・福利厚生の充実（検診補助、休暇、記念品等）

(コミュニケーション・面談・相談体制)

- ・定期的な個人面談
- ・管理者・上司・施設長・主任・リーダーによる面談、声かけ、傾聴
- ・フィードバック面談、評価面談とは別のヒアリング
- ・退職希望者・退職者への理由聴取、退職回避に向けた対話
- ・相談窓口の設置（ハラスマント、メンタル不調等）
- ・サンクスカード、感謝を伝える取組み

(子育て・介護・個別事情への配慮)

- ・育児短時間勤務（3歳→小3まで拡充）
- ・産休・育休・介護休暇・子の看護休暇の取得促進
- ・病気・治療・家庭事情への個別対応

(ICT・業務効率化・環境整備)

- ・ICT機器・介護ロボット・生成AI導入
- ・業務効率化による負担軽減
- ・人員配置緩和、夜勤回数削減
- ・職場環境改善（空調、休憩室、設備投資）

(人材育成・教育・定着支援)

- ・プリセプター・メンター・チューター・エルダー制度
- ・OJT 担当配置、新人職員フォロー
- ・研修制度（階層別・対話研修・マネジメント研修）

(勤務体制・ワークライフバランス)

- ・有給休暇取得促進（断らない、取得率向上）
- ・残業削減、ノーカンガムデー、サービス残業なし
- ・夜勤回数の配慮、夜勤免除
- ・短時間勤務、時短勤務、パート転換
- ・ダブルワーク容認
- ・休みを取りやすい雰囲気づくり

(多様な人材活用・継続雇用)

- ・高齢者雇用・障がい者雇用の推進
- ・定年 65 歳・再雇用・継続雇用

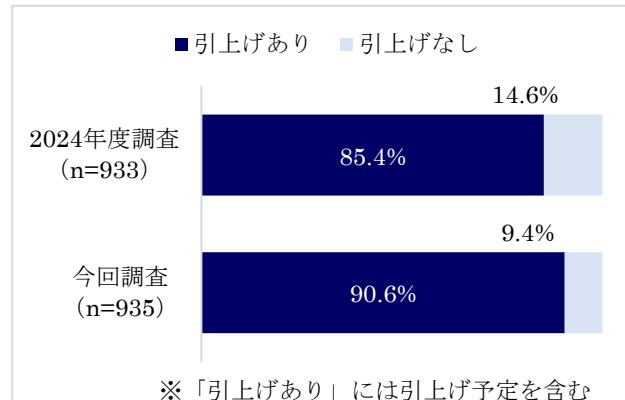
5 最低賃金の引上げ状況

90.6%の施設で最低賃金改定に伴う給与等の引上げを実施。引上げ額、対象者数ともに2024年度調査時点から増加

2025 年度の最低賃金の全国加重平均額は、前年度から 66 円引き上げられ 1,121 円となり、はじめて全ての都道府県の最低賃金が 1,000 円を超えた。

今回調査において、今般の最低賃金の引上げに伴い給与等の引上げを行った施設は 90.6% と、昨年度から 5.2 ポイント上昇した（図表 16）。なお、給与等の引上げを行った雇用形態は、正規職員が 52.7%、非正規職員が 94.3% であった。

（図表 16）最低賃金の改定に伴う給与等の引上げ状況



職員一人一月当たりの引上げ額の中央値について確認すると、正規職員は 5,615 円、非正規職員は 5,000 円であった（図表 17）。

昨年度調査と比較すると、正規・非正規ともに約 600 円引上げ額が増額され、引上げを行った職員数も増加しており、施設の負担する金額の規模は昨年度から拡大していることが推察できる。

(図表 17) 最低賃金の改定に伴う給与等の引上げ状況

正規職員	2024 年度	2025 年度
給与の引上げを行った職員数	21 人	26 人
職員一人一月当たり引上げ額	5,000 円	5,615 円
非正規職員	2024 年度	2025 年度
給与の引上げを行った職員数	10 人	12 人
職員一人一月当たり引上げ額	4,400 円	5,000 円

注) 数値はいずれも中央値

また、最低賃金引上げに関する自由記述では、最低賃金と連動した報酬改定を求める意見に加え、賃上げによる資金不足・経営悪化を懸念する意見が寄せられた⁵。賃金上昇は人材定着や離職防止への効果が期待される一方、対応に苦慮する施設が少なくない状況がうかがえる。2026 年度には介護職員の処遇改善を柱とする介護報酬の期中改定が行われるが、引き続き、動向を注視しながら継続的に議論することが重要であると考える。

6 生産性向上に向けた取組みの状況

6.1 ICT 機器、介護ロボットの活用状況

導入率は上昇基調も、ICT 機器に比べて介護ロボットの上昇幅は限定的

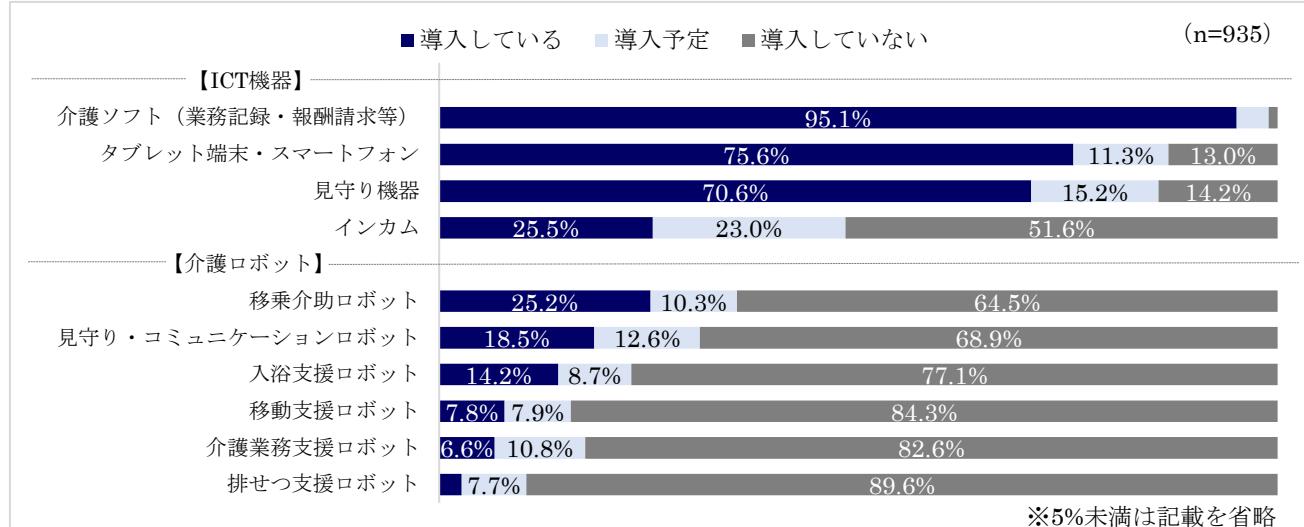
人手不足が深刻化する中、限られた人的リソースで業務を円滑に行うため、生産性を高める取組みがますます重要となる。本章では、ICT 機器、介護ロボットの導入状況、業務改善に向けた取組みの実施状況について概観する。

まず、ICT 機器および介護ロボットの導入状況を確認する(図表 18)。

ICT 機器についてみると、「介護ソフト(業務記録・報酬請求等)」は 95.1% が導入済みであり、ほぼ標準装備といえるだろう。今後は入力負担の軽減や他システムとの連携など活用の高度化が目標となると考えられる。

ICT 機器活用を現場レベルに浸透させるうえで重要な「タブレット端末・スマートフォン」は 75.6%、事故防止や夜間巡回の負担軽減への効果が期待される「見守り機器(着圧センサー・バイタルセンサー等)」は 70.6% と、相当程度導入が進んでいる。「導入予定」を含めるといずれも

(図表 18) ICT 機器、介護ロボットの導入状況



⁵ 福祉医療機構「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」

https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/260212_No010.detail.pdf

約9割に達しており、今後さらに普及が進むことが見込まれる。ただし、未導入施設が一定数あることから、初期費用負担や通信環境整備、職員のICTリテラシー格差といった課題が残っていることが示唆される。

また、「インカム」はもっとも低い25.5%だった。情報共有や連携効率化への効果が期待される一方、導入による効果を定量化しにくい側面もあり、導入判断を慎重にさせていると考えられる。ただし、「導入予定」は23.0%と多いことから、導入に向けた関心・期待が高い分野といえよう。導入・活用に際しては、既存の口頭伝達やコールを中心とした業務フローの見直しとセットで行なうことが重要となるだろう。

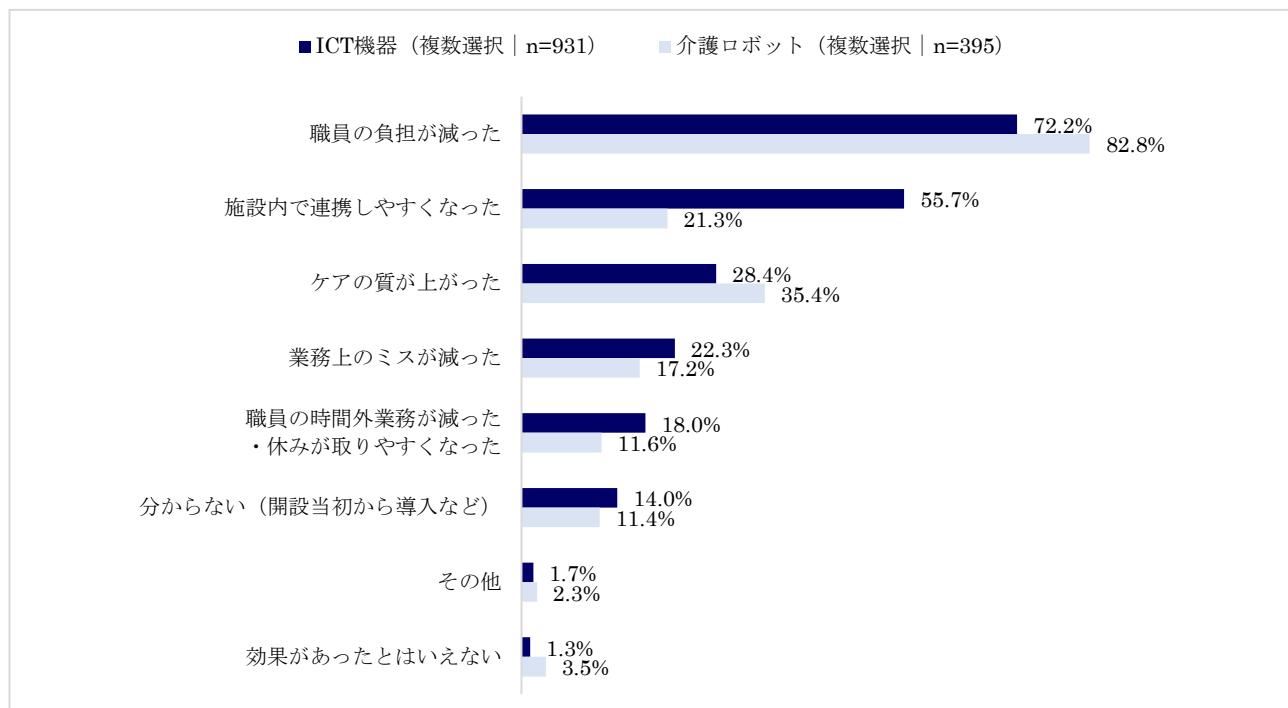
次に、介護ロボットの導入率をみると、「移乗介助ロボット」が25.2%ともっとも高く、次いで「見守り・コミュニケーションロボット」が18.5%、「入浴支援ロボット」が14.2%となった。2024年度調査と比較すると、ほぼすべての介護ロボットで「導入している」および「導入予定」の割合が増加しているものの、ICT機器と比較

すると限定的な状況であった。

介護ロボットを導入していない理由について確認すると、「導入費用が高い」が85.8%、「維持に費用・手間がかかる」が56.6%、「職員が使いこなせない可能性」が51.1%であった。イニシャル・ランニングコストに対する懸念と、操作指導や標準化等、導入により新たに発生しうる負担が足かせとなっていることが示唆された。一方で、導入している施設では「職員の負担が減った」「ケアの質が上がった」等、業務負担軽減をはじめとして一定の効果が上がっている(図表19)。

労働人口が減少する中、とくに職員の身体的負担の軽減に寄与する介護ロボットの活用は重要である。「誰が、どこで、誰に対して使用するのか」など、丁寧な運用体制を構築し、比較的効果が明確で導入リスクの低い分野を特定した上で、補助金等を活用し、段階的に導入を進めていくことが重要となると思料する。

(図表19) ICT機器、介護ロボットの導入効果



6.2 業務改善に向けた取組みの状況

職場環境や業務運用の改善を中心に、98.1%の施設で何らかの取組みを実施

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、「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン⁶」（以下、「生産性向上ガイドライン」という。）に基づき、業務改善を実施することが求められている。今回調査では、生産性向上ガイドラインに示されている介護現場における典型的な改善活動について、実施状況を聞いた（図表 20）。

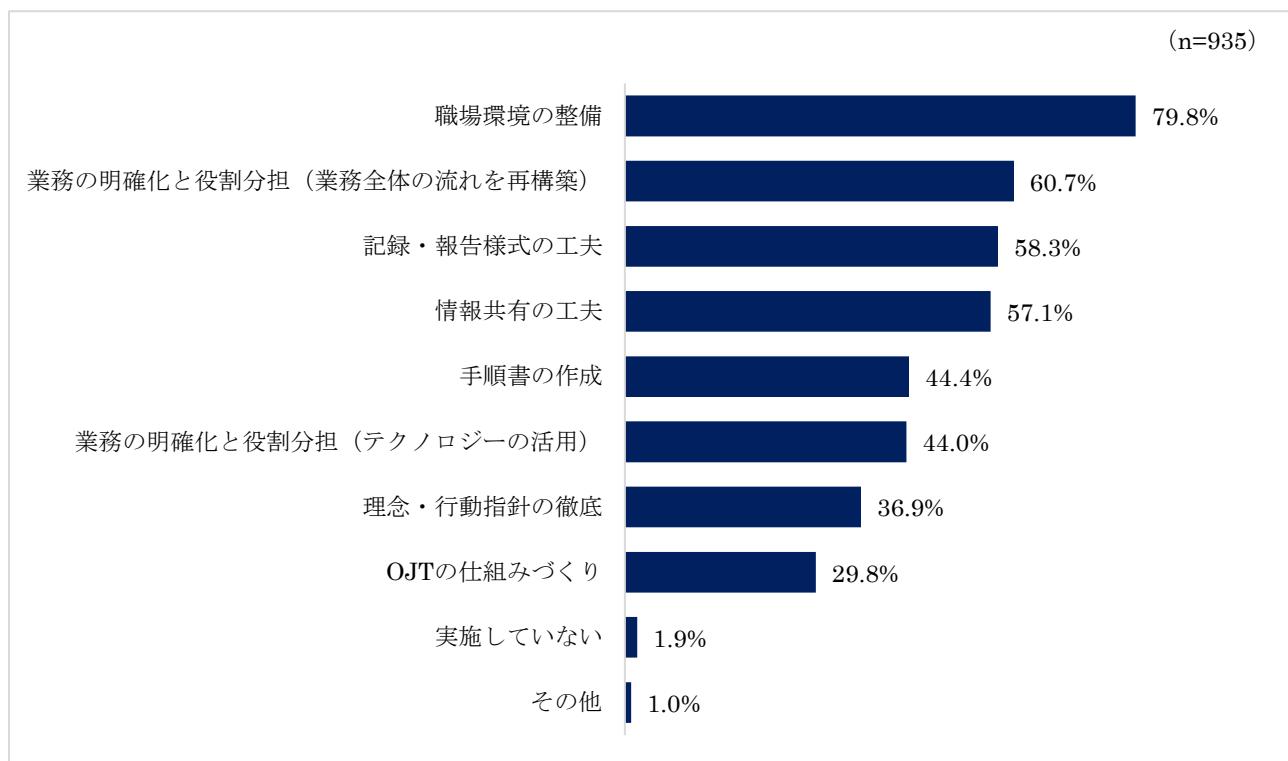
実施状況をみると、「職場環境の整備」が 79.8%ともっとも高く、次いで「業務の明確化と役割分担（業務全体の流れを再構築）」が 60.7%、「記録・報告様式の工夫」が 58.3%、「情報共有の工夫」が 57.1%となった。職場環境や運用上の課題について、改善に向けた取組みが進めら

れている状況がうかがえる。

業務改善に向けた取組みは施設の抱える課題等に応じて行うものであり、すべての項目を必ず実施するものではないが、「理念・行動指針の徹底」や「OJT の仕組みづくり」といった、人材育成や組織運営の基盤整備に関する取組みの実施割合は相対的に低くなっていることが示された。

なお、「実施していない」と回答した施設は 1.9%にとどまり、ほぼ全ての施設において何らかの取組みが行われている。介護現場における業務改善に関する取組みは導入段階にあるものの、継続的な実施により、職員の業務改善意識の醸成や自発的な改善活動への発展が期待される。人員不足等による制約があるなかではあるが、施設において可能な範囲で、継続的な取組みを進めていただきたい。

（図表 20）業務改善に向けた取組みの実施状況



⁶ 厚生労働省「介護サービス事業所における生産性向上（業務改善）に資するガイドライン（令和 6 年度改定版各サービス共通冊子）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001545559.pdf>

おわりに

今回調査の結果から、特養における介護人材不足は依然として厳しい状況にあることが示された。図表2に示すとおり、人材確保が難しい要因として「他産業より低い賃金水準」を挙げる施設がもっとも多いことからも、介護職員の確保に向けては処遇改善の重要性が改めて示唆される。

こうしたなか、2026年度に介護報酬の期中改定が実施される見通しが示された⁷。+2.03%の改定率のうち 1.95%が介護分野の職員の処遇改善に充てられ、最大月 1.9 万円の賃上げが可能な水準となる見込みである。2027年度の介護報酬改定においても、介護分野の賃上げや離職防

止、人材確保を図ることを基本認識とし、物価や賃金の上昇等を適切に反映する方向性が示されている。こうした報酬改定における対応が職員の処遇改善、施設の人材確保に与える影響については、とくに注視していく必要があるだろう。

当機構では、引き続き、今回のような調査を通じて、介護人材の状況等に関する情報を発信してまいりたい。

最後になるが、業務多忙のなか、調査にご協力いただいた皆様に心より御礼申し上げる。今回調査が少しでも皆様のお役に立てば幸いである。

【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

⁷ 厚生労働省「第252回社会保障審議会 介護給付費分科会（令和7年12月26日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001623468.pdf>

厚生労働省「厚生労働大臣会見概要（財務大臣折衝後）（令和7年12月24日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708_00885.html