

令和 8 年度

(2 0 2 6 年度)

介護人材の確保・養成、働き方改革等の
経営課題に関するアンケート調査結果
報告書

令和 8 年 8 月発行

静岡県老人福祉施設協議会

企画経営委員会

令和8年度 介護人材の確保・養成、働き方改革等の経営課題に関するアンケート調査 調査結果報告書

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

【調査目的】

介護現場では、介護人材の不足が深刻な問題となっている。人材不足の解消のため、処遇改善をはじめ、多種多様な人材の確保・養成、離職防止・定着促進等の対策に取り組んでいるところであるが、現状の高齢者介護施設の実態を把握し、改善策の検討に資するための重要な基礎資料とするために実施したものである。

【調査内容】

(1)調査対象

静岡県老人福祉施設協議会の会員施設
養護老人ホーム(20)、特別養護老人ホーム(217)、軽費老人ホーム(47)、老人短期施設(1)、
単独デイサービス(18)
計303施設

(2)調査方法

グーグルフォームを利用したWEBアンケート調査

(3)調査期間

令和8年5月20日～令和8年6月10日

【調査結果の概要】

1. 今回のアンケートでは、151の施設から回答を得た。回答施設の4分の3を特別養護老人ホームが占めており、調査結果は特別養護老人ホームを中心に反映したものになっている。(表1) また、外国人介護人材が在籍する施設が43.1%となり、増加傾向がみられた。人材不足への対応策として外国人介護人材の受け入れが進んでいる。(表2)

2. 職員不足については、前年度よりやや改善されたものの、全体の52.3%の施設が職員不足と回答した。(表3) また、事業所の閉鎖リスクがあると回答した施設は15.2%で、前年度の17.6%からやや改善されたものの、以前として高い水準にある。(表5)

3. 職員の採用については、介護職員(外国人介護人材を除く)の採用人数が、1施設当たり5.2人となり、前年度の5.9人から0.7人減少した。また新卒採用者は平均1.6人(前年度2.1人)にとどまり、新卒者の採用が依然として厳しい状況にある。(表7) また、採用ツール別では、求人サイト・人材紹介・人材派遣を合わせると38.0%を占めており、公的機関である福祉人材センターの活用は2.1%にとどまった(表8)

4. 介護職員の1施設あたりの平均退職者数は、前年度とほぼ横ばいであった。(表11) 退職理由としては、人間関係、給与・待遇、心身の負担などが多く挙げられ、人材確保だけでなく、職員の定着や働きやすい職場環境づくりが重要な課題であることが示された。(表12)

5. 外国人介護人材の採用については、令和7年度に採用があった施設は、特別養護老人ホームで57.5%、全体では49%となり、前年度より17.2ポイント増加したことから、外国人介護人材の活用が進んでいることがうかがえた。(表13) 一方、勤続期間は1年未満が最も多く、今後定着率の向上が課題となっている。(表15) また、採用に300万以上を要した施設もあり、採用コストが経営上の大きな負担となっていることがうかがえた。(表16)

6. 外国人介護人材の退職については、令和7年度退職者がいた施設は、49.2%で半数近くにのぼった。(表17) 退職者勤続期間は1～3年未満が最も多く、退職理由では転職や他業種への変更、給与などの待遇面などが挙げられたことから、介護職と同様に定着率の向上が課題となっている。(表20) 一方、外国人介護人材を採用して良かった点として、「真面目で勤勉」「人手不足の解消につながっている」「職場に良い刺激を与えている」といった意見が多く寄せられ、コミュニケーション面に課題はあるものの、施設運営に貢献していることがうかがえた。(表21)

7. 職員採用の課題では、「職員の応募者が少ない、有効な職員募集の方法がわからない」と回答した施設が70.2%と最も多かった。応募者不足を背景に、人材紹介会社等への依存や採用経費の増加、職員の定着、育成など複数の課題を抱えていることが明らかとなった。(表22)

8. 今後の介護人材の確保・定着に向けて行政に求める支援としては、介護報酬や処遇改善による賃金水準の向上を求める意見が最も多かった。また人材紹介会社への依存軽減や採用経費への支援、公的な採用支援の充実を求める意見もあった。さらに生産性向上のための支援、介護職の魅力発信、外国人介護人材の受け入れ支援など、人材確保から定着までを支える総合的な支援の必要性が示された。(表23)

1 回答施設の状況について

- ・前年調査に引き続き、WEBアンケート方式とした。本調査では151施設から回答を得た。前回調査と比較すると回答施設は25施設減少したものの、特別養護老人ホームをはじめ、養護老人ホーム、ケアハウス、在宅サービス事業所など幅広い施設から回答が得られた。(表1)
- ・回答施設の職員規模では、特別養護老人ホームでは、51人～100人規模の施設が多かった。(表2)
- ・外国人介護人材については、65施設で計543人が在籍しており、1施設当たりの平均在籍人数は4.0人であった。(表2)

①アンケート回答率

表1

※単位:上段=施設数 下段=割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計					
回答	39	31	43	113	8	20	10	151	176
	47.6%	52.5%	56.6%	52.1%	40.0%	42.6%	52.6%	49.8%	57.5%
未回答	43	28	33	104	12	27	9	152	130
	52.4%	47.5%	43.4%	47.9%	60.0%	57.4%	47.4%	50.2%	42.5%
合計	82	59	76	217	20	47	19	303	306

②令和8年4月1日現在の職員数の分布

表2

※単位:上段=施設数 下段=割合(%)

区分		特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度
		東部地区	中部地区	西部地区	特養計					
全職員数	～20人	0	0	0	0	5	9	3	17	22
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	62.5%	45.0%	30.0%	11.3%	12.5%
	21～50人	10	1	11	22	3	7	4	36	42
		25.6%	3.2%	25.6%	19.5%	37.5%	35.0%	40.0%	23.8%	23.9%
	51～100人	15	17	19	51	0	4	2	57	74
		38.5%	54.8%	44.2%	45.1%	0.0%	20.0%	20.0%	37.7%	42.0%
	101人以上	14	13	13	40	0	0	1	41	38
		35.9%	41.9%	30.2%	35.4%	0.0%	0.0%	10.0%	27.2%	21.6%
平均職員数(人)		90.0	99.1	82.3	89.5	23.1	32.8	47.5	75.7	69.6
内介護職員数	～20人	3	0	3	6	8	13	2	29	47
		7.7%	0.0%	7.0%	5.3%	100.0%	65.0%	20.0%	19.2%	26.7%
	21～50人	21	14	22	57	0	7	6	70	64
		53.8%	45.2%	51.2%	50.4%	0.0%	35.0%	60.0%	46.4%	36.4%
	51～100人	12	15	17	44	0	0	2	46	59
		30.8%	48.4%	39.5%	38.9%	0.0%	0.0%	20.0%	30.5%	33.5%
	101人以上	3	2	1	6	0	0	0	6	6
		7.7%	6.5%	2.3%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	3.4%
平均介護職員数(人)		51.2	58.3	51.6	53.3	10.8	17	23.8	44.3	43.2
内外国人介護人材	0人	20	19	20	59	7	16	4	86	
		51.3%	61.3%	46.5%	52.2%	87.5%	80.0%	40.0%	57.0%	
	1～20人	19	11	23	53	1	4	6	64	
		48.7%	35.5%	53.5%	46.9%	12.5%	20.0%	60.0%	42.4%	
	21～50人	0	1	0	1	0	0	0	1	
		0.0%	3.2%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	
	51～100人	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	101人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
平均外国人介護人材数(人)		5.0	5.3	3.5	4.6	0.4	0.7	2.1	4.0	
集計対象施設数		39	31	43	113	8	20	10	151	176

2 職員不足と事業所の閉鎖リスクについて

- ・151施設中79施設(52.3%)が職員不足であると回答した。(表3)
- ・職種別の職員不足では、介護職員の不足が多く 1施設あたり3.2人、特に特養は1施設あたり3.3人不足していると回答した。(表4)
- ・23施設(15.2%)が「今後事業所を閉鎖するリスクがある」と回答。さらに15施設(9.9%)が「既に一部事業所を閉鎖している」と回答した。(表5)

①令和8年4月1日時点の職員不足の有無

表3

※単位:上段＝施設数 下段＝割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
職員不足なし	17	11	17	45	7	13	7	72	46	26
	43.6%	35.5%	39.5%	39.8%	87.5%	65.0%	70.0%	47.7%	26.1%	21.6%
職員不足あり	22	20	26	68	1	7	3	79	130	-51
	56.4%	64.5%	60.5%	60.2%	12.5%	35.0%	30.0%	52.3%	73.9%	-21.6%
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151	176	-25

※割合は四捨五入のため100%にならない場合があります。

②職種別不足職員の平均人数

表4

※単位:人

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	3.1	3.7	3.1	3.3	2.0	2.7	1.7	3.2	3.1	0.1
看護職	0.7	1.1	0.5	0.8	0.0	0.1	0.3	0.4	0.7	-0.3
その他専門職	0.6	0.9	0.4	0.6	0.0	0.6	0.0	0.3	0.5	-0.2
事務・管理職	0.4	0.6	0.2	0.4	0.0	0.0	0.3	0.3	0.3	0.0
その他職員	0.6	0.3	0.3	0.4	0.0	0.1	0.0	0.1	0.4	-0.3
職員全体	5.4	6.6	4.4	5.5	2.0	3.5	2.3	4.3	5.0	-0.7
集計対象施設数	22	20	26	68	1	7	3	79	130.0	-51.0

③職員不足による事業所の閉鎖リスクの有無

表5

※単位:上段＝施設数 下段＝割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
閉鎖リスクなし	26	17	36	79	8	18	8	113	127	-14
	66.7%	54.8%	83.7%	69.9%	100.0%	90.0%	80.0%	74.8%	72.2%	2.6%
閉鎖リスクあり	8	6	6	20	0	1	2	23	31	-8
	20.5%	19.4%	14.0%	17.7%	0.0%	5.0%	20.0%	15.2%	17.6%	-2.4%
すでに一部閉鎖している	5	8	1	14	0	1	0	15	18	-3
	12.8%	25.8%	2.3%	12.4%	0.0%	5.0%	0.0%	9.9%	10.2%	-0.3%
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151	176	-25

※割合は四捨五入のため100%にならない場合があります。

④閉鎖リスク・一部閉鎖の事業所の種別

表6

※単位:施設数

事業所種別	状況	施設数	前年度	増減
特別養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	8	11	-3
	既に一部閉鎖している	7	6	1
養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	0	0	0
	既に一部閉鎖している	0	0	0
ケアハウス	閉鎖リスクあり	0	2	-2
	既に一部閉鎖している	0	0	0
グループホーム	閉鎖リスクあり	0	0	0
	既に一部閉鎖している	0	0	0
訪問介護	閉鎖リスクあり	2	3	-1
	既に一部閉鎖している	3	5	-2
デイサービス	閉鎖リスクあり	6	6	0
	既に一部閉鎖している	1	3	-2
ショートステイ	閉鎖リスクあり	11	13	-2
	既に一部閉鎖している	13	11	2
居宅介護支援事業所	閉鎖リスクあり	1	1	0
	既に一部閉鎖している	0	1	-1
訪問入浴	閉鎖リスクあり	0	0	0
	既に一部閉鎖している	0	1	-1
合計	閉鎖リスクあり	28	36	-8
	既に一部閉鎖している	24	27	-3

※特養併設のショートステイ及びデイサービスは、事業所ごとに集計しています。

3 職員の採用について

- ・令和7年度の1年間の職員採用数は、1施設あたり8.6人(前年と同じ)、うち、介護職員の採用は5.2人(前年から0.7人減)となった。(表7-①)また、新卒者の採用については、1施設あたり平均0.5人(前年から1.6人減)、うち介護職員は平均1.6人(前年から0.5人減)であった。(表7-①、②)
- ・採用ツールでは、ハローワーク 人材紹介会社、人材派遣、求人サイトなどの活用が多くみられた。一方福祉人材センターの活用による採用は少なかった(表8・表9)
- ・採用に要した費用は、1,000万円以上の高額な採用費用を負担している施設が3施設あった。(表10)

①令和7年度職種別採用平均人数(外国人介護人材を除く)

表7-①

※単位:平均人数

区分	特養				介護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	5.9	6.5	6.1	6.1	2.4	2.2	3.8	5.2	5.9	-0.7
看護職	1.3	1.6	1.1	1.3	0.4	0.3	0.3	1.1	0.8	0.3
その他専門職	1.4	1.2	0.8	1.1	0.6	0.7	0.1	0.9	0.9	0.0
事務・管理職	0.4	0.4	0.3	0.4	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.0
その他職員	0.8	1.7	1.1	1.2	0.1	1.1	0.6	1.0	0.7	0.3
施設合計	9.8	11.3	9.3	10.1	3.5	4.5	5.1	8.6	8.6	0.0
内新卒	0.4	0.8	0.6	0.6	0.1	0.2	0.3	0.5	2.1	-1.6
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151	176.0	-25

②令和7年度新卒者採用人数と平均人数(外国人介護人材を除く)

表7-②

※単位:上段=採用人数 下段=平均人数

区分	特養				介護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	15	26	26	67	1	3	3	74	154	-80.0
	1.9	1.7	1.6	1.7	1.0	1.0	1.0	1.6	2.1	-0.5
集計対象施設	8	15	16	39	1	3	3	46	73	-27.0

③各採用ツール別の採用人数(複数回答可)

表8

※単位:上段=人数 下段=割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
福祉人材センター	4	9	9	22	0	2	1	25
	1.1%	3.1%	2.4%	2.2%	0.0%	2.6%	2.1%	2.1%
ハローワーク	63	75	83	221	5	25	13	264
	17.5%	26.1%	22.3%	21.7%	19.2%	32.1%	27.7%	22.6%
求人サイト	33	32	35	100	0	7	3	110
	9.2%	11.1%	9.4%	9.8%	0.0%	9.0%	6.4%	9.4%
人材紹介会社	97	31	61	189	8	13	4	214
	26.9%	10.8%	16.4%	18.5%	30.8%	16.7%	8.5%	18.3%
人材派遣	27	36	49	112	0	0	8	120
	7.5%	12.5%	13.2%	11.0%	0.0%	0.0%	17.0%	10.3%
SNS	0	1	0	1	0	0	0	1
	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
自施設ホームページ	24	10	48	82	2	7	1	92
	6.7%	3.5%	12.9%	8.0%	7.7%	9.0%	2.1%	7.9%
職員からの紹介	80	48	45	173	6	13	4	196
	22.2%	16.7%	12.1%	17.0%	23.1%	16.7%	8.5%	16.8%
その他	32	45	42	119	5	11	13	148
	8.9%	15.7%	11.3%	11.7%	19.2%	14.1%	27.7%	12.6%
採用合計人数	360	287	372	1019	26	78	47	1170
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151

④社会福祉人材センターを利用している場合の効果、利用していない場合はその理由

表9

※同様の意見はまとめて掲載しています。

No.	意見
1	地域的に採用活動の範囲でない
2	利用したりしなかったりしている。
3	近隣地域からの応募がなく効果は限定的
4	相談会等に参加したが、ブースに来る人はほとんどいなかった。来ても心の病等罹患者や怪しい人が多かった様に記憶している。
5	社会福祉人材センターを利用しているのか、法人本部に確認しても不明なため、以前は利用していた実績はあるようですが、不明なためわかりません。ただ、社会福祉人材センターからの人材獲得に関する研修、外国人向けの研修は参加しています。
6	利用はしているが紹介された実績はない。
7	おおいに利用している、無料がメリット。
8	登録したことはあるが、応募が来たことがないため
9	ミニ就職セミナーや職業体験を行っているため
10	一定数の効果は感じている
11	存在をよく知らなかった
12	人材センターが窓口という安心感があります。
13	費用負担なく丁寧な対応をしてくれる
14	自法人の広報活動を兼ねて募集を行っている
15	紹介までは受けたが採用までにはつながらなかった
16	就職フェア等、連携をしていますが実績はほぼありません。
17	R7年度は実績は無いが数年に1~2人位紹介を受けているので重要だと感じている。
18	求人票は出しているものの採用実績はない
19	人材センターから採用になることはほとんどない
20	2, 3回問い合わせをもらったが、職種や条件が合わず採用には至らず。
21	この地域での人材が僅少である。
22	利用する前に職員を介して人材の確保が出来たため。今後は利用する必要があると思われる。
23	求人の掲載をしていただけていますが、効果がありません。
24	過去1名の採用と1名の紹介をいただきました。
25	地域的に人材が少ないと思われるため応募はほぼない。
26	定期的に利用しているが反応が無い状況が続いています。
27	R7年度は0でしたが、R8年度4月からの入職でしたが1名を紹介して頂きました
28	利用しているが採用につながったことはなく、効果は感じられない
29	登録はしているが面接希望が来ない
30	障がい者雇用で環境整備をお願いしている

31	以前は利用していたが応募が少ないため今は出していない。
32	施設としては利用していないが、法人として就職相談会など参加させてもらっている。
33	施設が、過疎化及び急激な人口減少の進む地域に建っているため。
34	求職者を一人でも多く求めているため
35	中途採用の一助となっている。
36	利用しているが、直近3年間のうち採用は1名のみ。
37	情報を得ることができてありがたい
38	数名見学には見えたが、入職に結びつかなかった。
39	採用率が低く優先順位が低いため
40	人材センターを利用しているが、求職者が熱海を敬遠してしまい、募集に繋がっていません。
41	人材センターについてはどうしても静岡エリアの求職者が多く、当施設としてハローワーク焼津中心となってしまう為。
42	時々、紹介してくれて採用実績もある。
43	求職者が利用するツールがSNSやホームページが主になっている為
44	中山間地域の人材確保は、地域内での高齢化、過疎化が急速に進み、就業対象者や希望者が極めて少なく、在籍職員の知人、友人、親族など口コミによって人材募集を行っているが、新規就業者の確保に至っていない。 このため、地域外からの就業を確保するため、人材募集、紹介サイトの利用も行っているが、通勤距離の問題などで応募者が殆どない状況であり、施設の存続にも係わる問題となっている。 このような状況から、社会福祉人材センターにおかれましては、中山間地域の実情を把握していただき、都市部と違う特色と魅力をアピールできる施設づくりと、求人方法についてアドバイスをお願いしたい。 今後は、利用をしていきたい。
45	利用していたが、以前は採用につながるケースがあったがあまり効果ない
46	採用コストを抑えられる。説明会では施設の様子を直接伝えることができる。介護への理解があり、定着に繋がりがやすい。
47	人材募集は、法人でやっているため、他施設では入職されているかもしれません。
48	昨年及び法人内施設に紹介、採用あり。効果はある程度あります。
49	ハローワークや職員からの紹介で済んでいる
50	法人ホームページ等を利用しているため
51	社会福祉人材センターを知らなかった。
52	就職説明会の定期開催を通して求職者に直接働き方の説明等ができ、理解した上で採用面接に繋がる事ができる。
53	SHIZUOKA福祉の相談会から入職した方が対象。対面相談からの応募は顔が見える対応できることがメリット。
54	求人は出しているがあまり応募は無い。就職セミナーの参加申し込みしても抽選により出展見送りになることが多々ある。
55	数名見学には見えたが、入職に結びつかなかった。
56	SHIZUOKA福祉の就職相談会には毎年参加しています。 今回は30名ほど来て来ていただきましたが採用には至っていない状況です。
57	遠方なので利用しにくい
58	利用しているが、面接までに繋がらない。
59	ミニ就職フェアや施設見学会など、連携を取りながら求職者の紹介案件につながっている。
60	人材紹介業者に比べて、費用や対応に対して安心して利用できる。採用実習費用を出してもらえる。
61	採用に結びついておらず、効果としては薄く感じる。
62	センターの利用についてよく知らない(登録の仕方等)
63	ミニ就職相談会の開催など直接求職者と会う機会を提供していただいているが、なかなか採用に結びつかない。
64	施設見学を含めると多くの希望者の方に興味を持っていただくことができる。
65	件数は少ないが、繋がれば熱心な方が就職してくれる印象があります。
66	具体的な紹介は無いのですが過去に1名紹介があり採用した経緯があります。
67	法人で市人材バンク主催の就職相談会に参加し、職場体験に施設に求職者にきてもらい、就職に繋げてますが、採用はできていない状況です。
68	希望する人材の紹介がありません。
69	応募する人が少ない
70	ハローワークのように簡単に確認や更新、削除ができると良いのに。
71	採用にかかるコストを抑えることができ、施設運営の面でも大変助かっている。

⑤令和7年度採用にかかった費用総額(外国人介護人材を除く)

表10

※単位:上段=施設数 下段=割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
50万未満	20	12	17	49	6	12	7	74
	51.3%	38.7%	39.5%	43.4%	75.0%	60.0%	70.0%	49.0%
50万以上～100万未満	3	4	8	15	0	1	2	18
	7.7%	12.9%	18.6%	13.3%	0.0%	5.0%	20.0%	11.9%
100万以上～200万未満	5	4	2	11	0	4	0	15
	12.8%	12.9%	4.7%	9.7%	0.0%	20.0%	0.0%	9.9%
200万以上～300万未満	5	6	8	19	0	2	0	21
	12.8%	19.4%	18.6%	16.8%	0.0%	10.0%	0.0%	13.9%
300万以上～500万未満	2	3	7	12	2	1	1	16
	5.1%	9.7%	16.3%	10.6%	25.0%	5.0%	10.0%	10.6%
500万以上～1000万未満	2	2	0	4	0	0	0	4
	5.1%	6.5%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
1000万以上	2	0	1	3	0	0	0	3
	5.1%	0.0%	2.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151

※割合は四捨五入のため100%にならない場合があります。

4 介護職員の退職について(外国人介護人材を除く)

・令和7年度介護職員退職者数は741人 1施設あたりの平均退職者数は4.9人であった。特別養護老人ホームでは652人で平均退職者数は5.8人となった。(表11)

・退職理由としては、人間関係、心身の負担、給与・待遇面への不満などが多く挙げられた。(表12)

①介護職員の退職者数(施設種別)

表11

※単位:上段=人数 下段=平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	256	156	240	652	14	39	36	741	915	-174
	6.6	5.0	5.6	5.8	1.8	2.0	3.6	4.9	5.2	-0.3
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151	176	-25

②介護職員退職の理由

表12

※同様の意見はまとめて掲載しています。

No.	意見
1	地方から都会で働くため、賃金水準、生活環境の違い
2	職員間の人間関係、人材不足による業務過多、出産、高齢、初めて介護に就いたが向いていなかった。
3	思っていたところとイメージが違った。常勤と非常勤で溝があり、入り込めなかった。
4	育児休業後の時短勤務終了して、8時間勤務が不可能。常勤での就業を期に自宅近くの施設に転職。
5	向いていない・通勤時間が長い・人間関係
6	体力・能力不足・高齢
7	結婚し他市への転居3名、他業種への転職2名
8	職場の人間関係、給料面の不満、職員不足による有給取得数の減少
9	ハラスメント(加害側)、体力・年齢
10	超過勤務、夜勤がきつい。人間関係。上司の指導に不満。
11	結婚 給与が合わない 仕事の内容 他にやりたい仕事がある 人間関係
12	体調不良、転職
13	体力面で他の職種に転職

14	紹介会社から入社する方は、そのほとんどが早期退職による返金規定が終わる6ヶ月～1年程度で何らかの理由をつけて退職する傾向にある。 自分で探した職場ではないので退職しやすい。 介護や医療に特化した紹介業者と言いながら、介護未経験者を紹介してくる。 ・「給料が安い」「割に合わない」「工場の方が稼げる」と早期に退職 2名 ・連絡もなしに休みだし、紹介会社からは「本人と連絡が取れない」 3名 ・退職代行から連絡あり「明日付で退職です。本人とは連絡をらないようにして下さい」。1名 ・入社日に入社せず。1名 ・「祖母が亡くなりそう」3名 ・腰痛1名 以下、紹介会社から入社した職員の話 ・「そろそろ退職して他の施設を検討しませんか？」と紹介会社から連絡がある ・「6ヶ月で退職すると怪しまれるので1年は辞めないでください」と連絡がある。 ・「1年で退職すれば紹介会社から20万円貰える」と職員より
15	高齢のため、腰痛が治らないため
16	転居・病気・遠距離通勤
17	家庭の都合 体力的に
18	家庭の事情、職務内容とのミスマッチ、人間関係
19	ショートステイ休止のため
20	閉苑準備による規模縮小のため
21	体調不良(病気療養)契約終了(派遣)
22	家族全員での引っ越し。病気。高齢のため(76歳)。家庭の事情。
23	業務内容に合わず身体的負担が大きい、体調不良等
24	人間関係(心的負担) 身体負担 給与
25	周りの職員と調和が保てない複数の職員に異動の話をしたら辞めてしまった。
26	親の介護、体調不良による就業継続不可
27	一身上の都合 他業種
28	転職、高齢、病気、家庭の事情
29	介護業界全体での給与や勤務形態などの処遇面への不満により、他職種へ転職。
30	家庭の都合、給料が安い、日勤帯だけで働ける仕事を希望、施設内の人間関係、
31	定年退職(契約満了)
32	他施設やサービスも経験してみたい。
33	精神的・身体的体調不良。業務内容のミスマッチ(介護職未経験職員)
34	年齢、病気、体調不良、転職、引っ越しにより通勤が困難な為
35	体力と年齢的な問題、家庭事情、人間関係
36	家族介護、体調不良、待遇面の不満等
37	他の職場への転職、体調面による退職 等
38	自身で適性がないと判断されたため。
39	家庭の事情による。
40	自己都合、契約満了
41	心身の不良
42	家事都合、人間関係
43	他業種への就職
44	人事に関する考え 体力的な限界 家庭の事情
45	シフト勤務のため家庭との両立が難しくなったため
46	体力的に大変
47	産休、転職、介護等
48	年齢、病気、体調不良、転職、引越しにより通勤が困難なため
49	介護業務との適性が十分に合致しなかったため
50	急逝、他業種・他社転職、体調不良
51	人間関係によるストレスなど
52	60歳以上で体力の衰え、体調不良、家庭の事情、転居、法人内異動
53	仕事内容がイメージと違った。合っていなかった。年齢的に介護がきつい。
54	家庭の都合、本人の体調不良等
55	定年(2名)傷病(4名)結婚(1名)転職(3名)派遣契約終了(3名)
56	病気の治療のため
57	健康上の理由・年齢(68)のため・他業種へ移りたい。
58	家庭の諸事情、人間関係、金銭的問題など
59	介護の仕事を続けていくことが大変
60	病気、他事業所への転職、他産業への転職
61	職員間の人間関係により、一緒に働くことができない。また、結婚による引っ越し、異業種への転職することが理由となっています。
62	定年後退職 福祉業界以外への転職
63	働いてみたら想像以上に大変だった
64	通勤距離、身体的、人間関係
65	社会福祉士を取得し、障害者施設で働きたい。体調不良。

5 外国人介護人材の採用について

- ・令和7年度外国人介護人材を採用した施設は、特養で57.5% 全体で49%だった。(表13)
- ・外国人介護人材の採用人数は、特養で234人となり1施設あたり3.6人で、全体で261人 1施設あたり3.5人だった。(表14)
- ・外国人介護人材の勤続期間は、1年未満が256人と最も多く、次いで1～3年未満が185人であった。(表15)
- ・外国人介護人材の採用費用は、100万円以上、さらに300万円以上の費用を要した施設もあった(表16)

①令和7年度外国人介護人材採用の有無

表13

※単位:上段=施設数 下段=割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
採用なし	11	15	22	48	7	16	6	77	120	-43
	28.2%	48.4%	51.2%	42.5%	87.5%	80.0%	60.0%	51.0%	68.2%	-17.2%
採用あり	28	16	21	65	1	4	4	74	56	18
	71.8%	51.6%	48.8%	57.5%	12.5%	20.0%	40.0%	49.0%	31.8%	17.2%
集計対象施設数	39	31	43	113	8	20	10	151	176	-25

※割合は四捨五入のため100%にならない場合があります。

②令和7年度外国人介護人材の採用人数について

表14

※単位:上段=人数 下段=平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
外国人介護人材採用人数	101	74	59	234	1	13	13	261	160	101
	3.6	4.6	2.8	3.6	1.0	3.3	3.3	3.5	2.9	0.6
集計対象施設数	28	16	21	65	1	4	4	74	56	18

③令和8年4月1日、在籍している外国人介護人材の勤続期間

表15

※単位:上段=人数 下段=平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
1年未満	101	71	62	234	1	12	9	256
	5.3	5.9	2.7	4.3	1.0	3.0	1.5	3.9
1～3年未満	60	62	50	172	0	7	6	185
	3.2	5.2	2.2	3.2	0.0	1.8	1.0	2.8
3～5年未満	18	14	19	51	0	7	2	60
	0.9	1.2	0.8	0.9	0.0	1.8	0.3	0.9
5年以上	6	6	22	34	0	5	3	42
	0.3	0.5	1.0	0.6	0.0	1.3	0.5	0.6
集計対象施設数	19	12	23	54	1	4	6	65

④令和7年度外国人介護人材の採用にかかった費用総額

表16

※単位:上段:施設数 下段:割合(%)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
50万未満	2	4	3	9	1	2	2	14	16	-2
	7.1%	25.0%	14.3%	13.8%	100.0%	50.0%	50.0%	18.9%	25.8%	-6.9%
50万以上～100万未満	6	3	5	14	0	0	1	15	14	1
	21.4%	18.8%	23.8%	21.5%	0.0%	0.0%	25.0%	20.3%	22.6%	-2.3%
100万以上～200万未満	7	5	2	14	0	1	1	16	17	-1
	25.0%	31.3%	9.5%	21.5%	0.0%	25.0%	25.0%	21.6%	27.4%	-5.8%
200万以上～300万未満	3	3	2	8	0	1	0	9	4	5
	10.7%	18.8%	9.5%	12.3%	0.0%	25.0%	0.0%	12.2%	6.5%	5.7%
300万以上	5	1	5	11	0	0	0	11	5	6
	17.9%	6.3%	23.8%	16.9%	0.0%	0.0%	0.0%	14.9%	8.1%	6.8%
回答なし	5	0	4	9	0	0	0	9	6	3
	17.9%	0.0%	19.0%	13.8%	0.0%	0.0%	0.0%	12.2%	9.7%	2.5%
集計対象施設数	28	16	21	65	1	4	4	74	62	12

6 外国人介護人材の退職について

- ・令和7年度外国人介護人材の退職者は65施設中32施設あった。退職者があった施設では1施設平均2.2人が退職している(表17.18)また、退職者の勤続期間としては、1～3年未満が40人と多かった(表19)
- ・外国人介護人材の退職理由としては、転職や他業種への変更の他、給与が少ないなどの待遇面もあげられた。(表20)
- ・外国人介護人材活用の良かった点・悪かった点では、「真面目で勤勉」「人手不足の解消につながっている」「職場に良い刺激を与えている」など受入れを評価する意見が多くみられた。(表21)

①令和7年外国人介護人材の退職者の有無

表17

※単位:施設数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
退職者あり	11	10	5	26	0	4	2	32
退職者なし	8	2	18	28	1	0	4	33
集計対象施設数	19	12	23	54	1	4	6	65

②令和7年外国人介護人材の施設種別の退職者数

表18

※単位:上段=人数 下段=平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
介護職	16	22	20	58	0	10	3	71
	1.5	2.2	4.0	2.2	0.0	2.5	1.5	2.2
集計対象施設数	11	10	5	26	0	4	2	32

③令和7年度退職した外国人介護人材の勤続期間別の人数

表19

※単位:上段=人数 下段=平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
1年未満	2	5	2	9	0	2	1	12
	0.2	0.5	0.4	0.3	0.0	0.5	0.5	0.4
1～3年未満	11	12	13	36	0	2	2	40
	1.0	1.2	2.6	1.4	0.0	0.5	1.0	1.3
3～5年未満	3	3	3	9	0	4	0	13
	0.3	0.3	0.6	0.3	0.0	1.0	0.0	0.4
5年以上	0	2	2	4	0	2	0	6
	0.0	0.2	0.4	0.2	0.0	0.5	0.0	0.2
集計対象施設数	11	10	5	26	0	4	2	32

④外国人介護人材の退職理由

表20

※同様の意見はまとめて掲載しています。

No.	意見
1	生活環境の違いから
2	帰国(結婚・出産、母国にいる家族の体調不良 等)
3	技能実習期間満了に伴い、帰国。
4	日本での生活に慣れず
5	腰痛 他社へ
6	息子が母国より他県の日本語学校に入学するため来日、一緒に住みたいからと他県に引っ越し
7	他施設(介護)に転職
8	人間関係
9	給与などの待遇面
10	他業種に関する専門学校に入学したいという希望
11	結婚、結婚による転居
12	当地区は山間部で都市部へ行くにも時間を要する。都会へのあこがれ
13	病気の為
14	他業種への転職
15	入職当初より2年間働いた後は法人内、法人外の施設へ働く場所が変わることが決まっていた為
16	特定技能へ切替後、都内へ(金銭面の優位)

⑤外国人介護人材の活用において、良かった点と悪かった点を教えてください。

表21

【良かった点】

※同様の意見はまとめて掲載しています。

No.	意見
1	シフトの急な対応が柔軟、過去の介護経験がないため、余分な先入観や価値観を持っていない
2	一定レベルで入ってきて、勤勉で指導により業務を習得する。半年くらいで独り立ちできる。入ってほしいタイミングで採用できるところがよい。
3	日本人と大差なく働いてくれています。
4	長い目で見て、最初の1年間は見学程度の職員であることを職員へ意識として、周知した。人柄が素直で何でも聞き入れてくれる方でしたので、職員の方から接しやすくなっていた。
5	真面目に勤め、職員の刺激になっている。業務のマニュアルの見直しを行う環境が出来ました。
6	真面目に働いてくれる外国人が多い。明るく雰囲気や和らぐ。
7	先輩の外国人が後輩の面倒をよく見てくれる。現場により明るさができた。
8	日本人より優しく、真面目に働く
9	やる気もあり一生懸命取り組んでいます。
10	真面目・丁寧さがあり、介護技術取得のための意欲も高い
11	介護職員として真摯に勤務しており、外国人材でも活躍できることを施設内で示してくれている
12	周辺業務を任せられることができる。
13	欠勤することなく、一生懸命働いてくれる。
14	職員の活性化、職場が明るくなった。外国人に対する認識変化。
15	夜勤ができる戦力として期待ができた
16	温厚で利用者との対応も良好です
17	真面目で勤勉な人材が多く、日本人職員にとってもいい刺激となっている。
18	几帳面であり勉強熱心であることから、現職員から好感を持たれ良い刺激にもなっていることです。
19	EPA制度によるインドネシア人採用について、真面目で性格も良く日本人職員と協調性もあり、仕事もしっかりやれている
20	とても真面目で素直、日本人職員やご家族からも受け入れられています。
21	特定技能実習生に関しては、とてもまじめで向上心もあり目標を持って働いている。
22	思ったより日本語力がある。仕事への取り組み方も真面目と感じる。
23	日本人を求人しても応募が来ないため、夜勤ができる戦力として期待ができた
24	介護に向き合う姿勢が日本人職員にも好影響を与えた、
25	人手不足の解消、まじめで勤勉な人材が多く、日本人職員にとって良い刺激となっている。
26	利用者への声かけや対応が優しい。
27	真面目な性格の方が多く、勉強熱心である。

【悪かった点(課題)】

No.	意見
1	自己主張が強い。国にもよるが口調がキツイ。
2	受け入れの段階でかなり神経を使います。マニュアル作成、OJT作成、業務時間の作成、日本語表の作成と労力を費やしてしまいます。施設長から見ると現場との温度差があり、介護職員からは否定的ですので、理解を求めることが大変です。
3	日本語力の差が大きく、手技・業務習得にかかる期間も大きく異なる
4	言葉の壁による指示の通じなさ
5	退職が前触れもなく突然のケースが多い。教育工数がかかる。
6	文化の違いの理解に時間が掛かる。
7	介護福祉士取得が難しいため戦力になっていても不合格の場合は帰国となり非常にもったいないと感じる。
8	突然連絡がつかなくなることがあった。

9	ケース記録等の作成や業務上の会話等の問題で日本語の研修をまづしなくてはならず(業務を教えるにもしっかりと通じない)仕事を覚えるまでの期間が日本人の新人より倍以上の期間が必要となってしまう。 受入れ時の費用が莫大にかかってしまい、毎月の業者への支払い(支援委託費)も多額で大変。
10	日本語と文化の教育が難しい
11	日本語のレベルによるので、人によってはかなり教える職員に負担がかかってしまう。
12	日本語理解の難しさ、介護の仕事が合わず他職種へ転職
13	全員ではないが指示されたこと以外は自発的に行動できない点、微妙なコミュニケーションの齟齬
14	登録支援機関に全部委託しているため、費用が掛かる。自社支援に切り替えるにもノウハウがない。
15	業務の見直しや整理が進んだこと、介護以外の周辺業務をお任せできること
16	利用者の言語がわかるまでにすこし時間がかかったことと、費用がかかること
17	待遇面で日本人から不満が出た
18	日本語が書けない事、考え方の違い
19	技能実習では他への移籍は無く良かったが、特定技能になった事により、自由に移籍が出来る為、金銭的に優位な地域へ流れてしまう傾向がある。
20	日本語レベルにより育成のスピードが全く違う。理解力の高い人材は1年程度で日本人と同等に働いている。特にEPAに関しては日本語の理解度をもう少し習得してから現場に来てほしいと感じる。
21	言葉の壁が大きく人間関係が上手に築けない事で外国人日本人それぞれストレスに感じていたり、トラブルに発展することもある。
22	当施設近辺が生活インフラが整っていないため、日常の買い物や住まいや生活に関する支援は他施設よりも手をかけなければならない。それでも、こんな田舎でも住んでくれているだけありがたい。
23	現在、介護職の人数は規定値に対し概ね±0であるがこれは外国人介護職員の人数を加えた上での数字であるため、外国人介護職員がいなかった場合、約10名ほどの職員不足に陥ってしまい運営に支障をきたしていたと考えられる。課題点は、コスト増。
24	言語の問題。日常会話はほぼ問題ないが、細かな説明や指示の理解が難しい。家族対応が苦手。
25	受け入れに際し、地域性から住居の確保にとっても苦慮した。時間を掛けた。
26	言葉の壁がかなり大きい、記録が読めない、書けない、伝えられないのでシフトには入れることが出来ない、補助的なポジションになる。
27	教育の形が定まっておらず、試行錯誤であること。
28	個人差はあるが優秀な人材が多く日本での長期就労を希望している人材が多い。
29	言語の理解難しい 記録出来ない 対人対応難しい 緊急時対応出来ない
30	コミュニケーションは問題ないが、介護記録面で難がある。
31	日本語学習含めた学びの機会の提供を必要とする。

7 職員採用についての課題

職員採用に関する課題では「職員応募者数が少ない。職員募集の有効な方法がわからない」とする回答が最も多く挙げられた。また特定職種の採用困難、職員の定着・育成、人材紹介会社等への依存や採用経費の増加も多くの事業所で課題となっている。(表22)

①令和7年度職員採用に関連した困りごと(複数回答可)

※単位:上段=施設数 下段=割合(%)

表22

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
職員応募者数が少ない、あるいは職員募集の有効な方法がわからない。	27	22	35	84	6	13	3	106	128	-22
	69.2%	71.0%	81.4%	74.3%	75.0%	65.0%	30.0%	70.2%	72.7%	-2.5%
職員採用に経費がかさむ	19	12	23	54	3	9	5	71	90	-19
	48.7%	38.7%	53.5%	47.8%	37.5%	45.0%	50.0%	47.0%	51.1%	-4.1%
職員確保は、人材派遣や人材紹介会社に頼らざるをえない	13	14	23	50	3	7	1	61	85	-24
	33.3%	45.2%	53.5%	44.2%	37.5%	35.0%	10.0%	40.4%	48.3%	-7.9%
特定の職種の採用が困難	23	15	25	63	4	8	3	78	77	1
	59.0%	48.4%	58.1%	55.8%	50.0%	40.0%	30.0%	51.7%	43.8%	7.9%
職員の定着・育成	16	18	25	59	3	10	3	75	83	-8
	41.0%	58.1%	58.1%	52.2%	37.5%	50.0%	30.0%	49.7%	47.2%	2.5%
外国人介護人材の採用・育成・生活支援	14	5	9	28	1	2	1	32	40	-8
	35.9%	16.1%	20.9%	24.8%	12.5%	10.0%	10.0%	21.2%	22.7%	-1.5%
その他	3	3	1	7	0	0	2	9	9	0
	7.7%	9.7%	2.3%	6.2%	0.0%	0.0%	20.0%	6.0%	5.1%	0.9%
集計対象施設	39	31	43	113	8	20	10	151	176	-25

8 今後の介護人材の確保・定着について、行政に求める支援、施策があれば教えてください。

自由記述からは、人材不足が今後さらに深刻化することへの強い危機感が伺えた。介護報酬や処遇改善による賃金水準の向上を求める意見が最も多く、また人材紹介会社への依存軽減や採用経費への支援、公的な採用支援の充実を求める意見もあった。さらに生産性向上のための支援、介護職の魅力発信、外国人介護人材の受け入れ支援など、人材確保から定着まで多面的な施策への期待も寄せられている。(表23)

表23

※同様の意見はまとめて掲載しています。

No.	意見
1	外国人雇用の費用負担、生活費の補填 地域密着型の人員配置の柔軟な緩和
2	介護職が人気の職業になるよう賃金を上げてほしいです。
3	高齢・児童・障害に対するバランスの良い支援施策をお願いします
4	ハローワークからの求人ではなく、紹介業者に頼らなくては確保ができない状態。人件費(紹介料)が運営に大きな影響がある。そのため、続けての採用ができない。
5	介護職を新たに希望する人を多く望むのは難しいと思う。現在就労している人たちをいかにこの業界に留めるか。エリアや施設種別を超えたローテーション、法人間異動の枠組み・システム作り。
6	実務者研修の受講料の補助制度
7	日本人職員の確保
8	介護業界のイメージアップ・他業種と変わらない給与水準
9	ダブルワークの柔軟化
10	看護師として働く方の支援。
11	経営支援につながる施策
12	福祉の魅力発信をして欲しい。
13	人材紹介会社の料金の適正化
14	人材紹介会社の規制。紹介会社に支払う報酬のルール化(あるのなら明確化)。雇用期間によるキャッシュバックの厳格化。数か月で辞めてしまっても設定期限内に働いていればキャッシュバックは適用されないの。
15	外国人材への日本語等の教育体制や生活支援
16	外国人雇用に関する費用補助 給与については手取り年収ベースで増加する施策
17	過疎地域なので勤労できる人材自体が不足している。外国人採用に更なる行政支援を願いたい。
18	福祉・介護の仕事の魅力発信について協働いただきたいです。
19	どの業界も人手不足は承知しているが、介護保険と言う中の国の基準を守りながら職員配置をしなければならない介護施設に一人100万円の紹介料を払わせる業者は国や県、市がしっかりと見極めて厳正に対処して頂きたい。 介護報酬が微増で紹介料がこのような額では財政も圧迫していて一生懸命、介護に従事する職員の待遇や給与面は変わらない。生産性向上のためにICTを駆使しているが、インカムを始めとする機器の不具合や故障に費用が掛かりすぎる。 維持管理費の助成を検討してほしい。 介護人材確保のための助成、補助を申請した際に「紹介料はNG」と言われたが一番直結して効果があるのになぜNGなのか？行政の件を聞きたい。
20	①外国人採用に係る支援等ではなく、介護職全体の給与面において、少なくとも全産業平均と同等になるよう介護報酬等で対応していただきたい。 ②外国人の介護福祉士取得について、もっと緩和するなり外国人専門の取得しやすい新たな資格を作るなど、特定技能1号で5年経過し現場で貴重な戦力になっている外国人が5年経過後も継続勤務しやすい環境を作っていただきたい。日本で育てた外国人が資格の問題で日本から追い出され他国でその技術知識を活かして介護職員として活躍していることがあっては非常にもったいないと感じます。早急に何とかしていただきたいと思います。
21	今年度から処遇改善加算が改訂になるが、他業界並みそれ以上の給与にならないと、介護職になる人は少ない。また、介護職は3Kという悪いイメージがついているので、それを払しょくする良いイメージづくりをお願いします。
22	外国人雇用に関し、かかる経費(紹介料、支援料、社宅経費など)に対する経済的支援を求む。
23	ハローワークや社会福祉人材センターの機能を、人材紹介会社に近いものに変革していただきたい。
24	外国スタッフに対しての日本語講座
25	他業界との賃金格差是正の為、介護報酬の改善や補助金等の支援協力をお願いしたいです。
26	人材紹介、人材派遣を利用し採用した場合の補助金。 外国人職員の毎月業者に支払わなければならない「支援委託費」の補助金。 職員給与の引き上げができるよう(人件費に多くまわせるよう)、様々な経費の多額の補助金。 例えば、水道光熱費の定期的な免除。建物の補強・修繕補助金制度(全てに使うことができるような補助金)施設全体の外壁塗装、電子錠システム(故障や経年劣化)の取替え、空調修理費、雨漏り修理等。
27	有資格者の確保、資格取得要件の緩和、加算要件の緩和、福祉職員全般の処遇改善
28	紹介手数料のない求人对策を検討してほしい
29	処遇改善手当を、給与が他業種と比較して遜色ない程度に大きくしてほしい。給与面が充実すれば現在より職員の確保がよくなると思われる。
30	給与を増やすためにも介護報酬を上げてほしい。
31	介護、医療は公的機関にして、公務員化して欲しい
32	加算は止めて基本的な介護保険点数を挙げて欲しい。給料が安い・仕事が厳しいという介護業界のイメージアップをお願いしたい。
33	賃金改善の為の介護報酬の引き上げ、紹介会社を利用した際の助成等
34	ハローワークや福祉人材バンクからの紹介はほとんどない状況。一方で紹介会社からは、何件もの問い合わせが来て対応に苦慮するほどだが、無責任な紹介会社も多く手数料も高額で見合った人材確保には繋がっていない。求職者が紹介会社に入る原因はどこにあるのかわからないが、福祉人材バンク等でも紹介会社並みのサポートができることをアピールして求職者と施設のマッチングをしてほしい。民間頼みということであれば、人材紹介会社の手数料の補助をしてほしい。
35	・幼少期から介護に親しむ教育プログラムの創設 ・中高生向けボランティア、インターン拡充 ・介護職の新卒基本給アップの財政支援
36	介護業界用の低価格な紹介システムまたは求人サポート

37	特定技能介護に対し、自社のみでの教育がなかなか進まず、介護福祉士取得に向けての支援や学習の機会をオンライン等の支援があれば活用したい。
38	介護報酬・処遇改善加算等賃金改善が最も効果が高いと思われる。
39	介護報酬改定の度に処遇改善加算の多段階化・要件の追加・対象拡大が繰り返され、制度が複雑化している。シンプルにしてほしい。
40	EPA、特定技能ともに国家試験不合格後の在留期間、プラス3年にしてほしい。
41	処遇改善は進んでいるが他職種と比べれば、まだまだ差がある状況であるので改善してほしい。賃金アップはもちろんであるが、日本経済の根幹を支えている介護領域に対しての付加価値が賃金にプラスされると良いと思う。
42	処遇改善の更なる推進。他職種と同等の賃金へ改善していく事と、経済を支える一役を担っている介護業界に対してプラスの賃金が増えるとよいと考えます。
43	中山間地域の超高齢社会と立地上の地域特性を理解いただくとともに、必要不可欠な高齢者施設の継続に必要な介護人材確保のため、中山間地域ならではの魅力ある職場づくりのため、給料や通勤手当をはじめ、諸手当などの処遇改善の強化に加え、福利厚生の実施にも目を向けた支援、施策を望みます。
44	職員の処遇改善(全産業平均との差の是正)、介護職の社会的イメージの向上施策
45	人件費以外の財政支援(加算取得にかかる投資に回せる資金不足)
46	加算に関わる、算定要件人数の緩和
47	介護保険制度の3年に1度の改正では無く、せめて医療保険と同じ時期に行って頂けると良いと感じる。また、〇〇加算としての形であるとして一時金(その時のしぎ)ではなく、通常報酬に組み込む形での報酬にしなければ、本当の意味での報酬改定とはならず、一般企業との比較をされた際、職員の流出は否めない形となっているため、何とかお願いしたい。
48	民間紹介会社の悪質な噂が聞かれることがある(退職勧奨)ことへの是正、ハローワークや人材バンクとの連携・相談会・介護人材の発掘
49	福祉人材無料職業紹介所があることを初めて知りました。求職者への情報発信もお願いします。
50	介護保険報酬加算の種類が多すぎて、難しすぎるためどの職種も業務過多。もっとシンプルにならないだろうか。
51	費用を抑えて採用ができる仕組みづくり
52	・幼少期から介護に親しむ教育プログラムの創設 ・中高生向けボランティア、インターンの拡充 ・介護職の新卒基本給アップの財政支援
53	看介護人員配置基準の緩和
54	外国人雇用への支援策、看護師採用に関する支援
55	ケアマネの処遇(資格の更新)、賃金を向上できる体制の改善。介護・看護職の人材紹介体制の充実。職員の意識改革・技術向上に繋がる研修・勉強会の充実
56	人材不足・採用難は介護に限らず、社会的な課題と考えています。介護業界としての魅力発信と他業界との差別化にご協力賜りたいです
57	公共職業訓練や求職者職業訓練で介護分野の勉強をした人たちが、実際に介護分野の仕事を選択したくなるような取り組みあるとよいと思う。
58	今いる職員(介護職に限らず)長く定着している人材が居ることも評価してほしい。
59	介護職員のより一層の処遇改善、住宅手当など各種手当などに対する助成など。
60	人材確保は一施設で補うには厳しい課題である。優秀な人材ほど他業種へ流れてしまう。給料的にも他業種と比べるとかなり低い、昇給率が低いので将来を見据えた若者は退職する傾向にある。福祉職をやりたいでも生活の為に続けられない方がいる姿を大勢見て来ました。他業種と変わらない収入曲線になるように早急に対応して頂きたいと思います。介護の現場職員には処遇改善加算から手当てが多く充てられていますが、他職種には直接的に処遇改善手当が入らない、もしくは少ない。福祉職は現場の介護職員だけではないと思って頂きたいです。処遇を考えるなら全体的に考えて欲しいです。よろしく願いいたします。
61	福祉業界の賃上げ。新たな職員の確保もそうだが、在籍している職員に対する支援(賃金)を期待しています。
62	若い世代(20～40代)の応募が少ない、その世代への福祉施設で働くことの良さ等を発信して欲しい
63	職員採用が経費が掛からず、スムーズにいく仕組みを考えてもらいたい
64	特養の入所要件の緩和。(入所者の重度化が加速する一方で介護量が大きな負担)
65	国の施策として介護報酬の大幅なアップが必要であるとする。少なくとも他産業との平均賃金差を縮めないと採用は見込めない。
66	人材募集や確保、外国人採用についても全般的な支援をお願いしたい。
67	外国人への家賃補助、資格助成制度を求めます。
68	専門職(ケアマネ・社福・OT・PT、その他)の育成、補助などを前向きに考えてほしい。
69	人口減少下で人手不足が進む中で生産性を向上するための支援
70	紹介して頂ける人材から、ハローワークの企業(福祉施設)に対する理解度が低いと感じます。以前、施設見学して頂きましたが、そのような機会を持っていただき、福祉の仕事の理解及び求めている方の情報を得て頂きたいです。
71	田舎でもオンライン等で勉強ができるようにしてあげて欲しい。
72	人材紹介の支援
73	言いたいことはたくさんありますが、とにかく報酬単価を上げてほしい

令和8年度 介護人材の確保 養成 働き方改革等の経営課題に関するアンケート調査

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

各事業所御中

平素より介護分野の推進にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび、介護人材の確保及び定着に関する現状や課題について実態を把握し、県への要望資料として取りまとめることを目的にアンケート調査を実施することとなりました。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートへのご協力をお願い申し上げます。

以下の質問への回答は、すべて施設拠点（キャンパス）単位でお願いします。複数事業所を管轄している場合は、各事業所の合算でお答えください。

回答期限令和8年6月10日

*回答は次のリンクから回答ページにアクセスし直接入力してください。

<https://forms.gle/qwwDk1Bkhd27et4p9>



1 施設の基本情報について教えてください。

施設名・支部 種別を回答してください。

(1) 施設名 _____

(2) 施設所在地 ☐ 東部地区 ☐ 中部地区 ☐ 西部地区 市町村 _____

(3) サービス種別 ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス・軽費 ☐ 在宅サービス _____

(4) 施設拠点として、令和8年4月1日現在の組織全体の在籍職員の実人数を教えてください。

在籍職員 実人数 人

内、介護職員 実人数 人

内、外国人介護職員 実人数 人

(5) 回答者氏名 _____ 連絡先(TEL) _____

2 職員不足の状況について

令和8年4月1日現在における必要な職員数に対して(法定基準ではない)、不足があればその不足人数を回答してください。

☐ 不足していない ☐ 不足している。➡ 次の設問に答えてください。

(1) 介護職員の不足人数 実人数 人

(2) 看護職員の不足人数 実人数 人

(3) 介護・看護以外の専門職の不足人数 実人数 人

(4) 事務職員・管理職の不足人数 実人数 人

(5) 運転手等その他の職員の不足人数 実人数 人

現在、職員不足による事業所の一部閉鎖等のリスクはありますか？

☐ 一部閉鎖のリスクはない

☐ 一部閉鎖等のリスクがある。

(種別 ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス ☐ グループホーム ☐ デイサービス

☐ 訪問介護 ☐ ショートステイ ☐ 居宅介護支援事業所 ☐ その他

☐ 既に一部閉鎖している

(種別 ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス ☐ グループホーム ☐ デイサービス

☐ 訪問介護 ☐ ショートステイ ☐ 居宅介護支援事業所 ☐ その他

3 職員採用の状況について（外国人介護人材を除く）

令和7年度(令和7年4月1日～令和8年3月31日)の職員採用の実人数を教えてください。

(外国人介護人材を除く)

(1) 介護職 採用人数 人

(2) 看護職員	採用人数	人
(3) 介護・看護以外の専門職	採用人数	人
(4) 事務職・管理職	採用人数	人
(5) 運転手等その他職員	採用人数	人
(6) 採用者の内新卒者の実人数	採用人数	人

令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）各採用ツール別の採用人数を教えてください。（採用実績がない場合は『0』をご記入してください）

☐ 社会福祉人材センター	採用人数	人
☐ ハローワーク	採用人数	人
☐ 求人サイト	採用人数	人
☐ 人材紹介会社	採用人数	人
☐ 人材派遣	採用人数	人
☐ SNS	採用人数	人
☐ 自施設ホームページ	採用人数	人
☐ 職員からの紹介	採用人数	人
☐ その他	採用人数	人

社会福祉人材センターを利用している場合はその効果を、利用していない場合はその理由を教えてください。

[]

令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）採用にかかった費用総額（外国人介護人材を除く）を教えてください。※人材紹介 求人サイト等全てを含む

- ☐ 50万円未満
☐ 50万円以上100万円未満
☐ 100万円以上200万円未満
☐ 200万円以上300万円未満
☐ 300万円以上500万円未満
☐ 500万円以上1,000万円未満
☐ 1,000万円以上

4 介護職員の退職者について（外国人介護人材を除く）

令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）の介護職員（外国人介護人材を除く）の退職者の実人数を教えてください。

介護職員 実人数 人

介護職員の退職理由を教えてください

[]

5 外国人介護人材の活用について

令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）の外国人介護人材の採用の実人数を教えてください

- ☐ 採用があった 実人数 人
☐ 採用はなかった

令和8年4月1日現在、在籍している外国人介護人材の勤続期間ごとの該当人数を教えてください。

1年未満	実人数	人
1～3年未満	実人数	人
3～5年未満	実人数	人
5年以上	実人数	人

☐ いた 実人数 人 ➡次の設問に答えてください

☐ いなかった

1年未満	実人数	人
1～3年未満	実人数	人
3～5年未満	実人数	人
5年以上	実人数	人

☐ 50万円未満
☐ 50万円以上100万円未満
☐ 100万円以上200万円未満
☐ 200万円以上300万円未満
☐ 300万円以上

☐ 職員応募者数が少ない、あるいは職員募集の有効な方法がわからない

☐ 職員採用に経費がかさむ

☐ 職員確保は、人材派遣や人材紹介業者に頼らざるを得ない

☐ 特定の職種等の採用が困難

☐ (種別 ☐介護福祉士 ☐看護職☐管理)栄養士 ☐生活相談員 ☐ケアマネジャー
☐OT・PT等 ☐歯科衛生士 ☐地域包括職員 ☐ICT担当者 ☐調理職員
☐その他

☐ 職員の定着・育成

☐ 外国人介護人材の採用・育成・生活支援

☐ その他(

17

