

【調査対象】東京都高齢者福祉施設協議会会員の特別養護老人ホーム511施設

【調査期間】令和7年7月1日～8月15日

【回収状況】回収件数343施設／回収率67.1%

※無回答や異常値を除外するため、分析件数は設問ごとに異なる。

【調査方法】「高齢協 特別養護老人ホーム 基礎調査」として、調査票を調査対象施設に配布

【回答状況】

ユニット型	112 施設
ユニット型以外	225 施設
無回答	6 施設

公設民営	37 施設
民設民営	300 施設
無回答	6 施設

23 区	176 施設
23 区以外	161 施設
無回答	6 施設

【調査時点】

令和6年4月1日～令和7年3月31日 ※令和6年度の実績による回答を集計

1 介護・看護1人あたりの利用者数

- 派遣職員を除く場合は平均 2.28 人。
- 派遣職員を含む場合は平均 2.19 人。
- 居室形態別、運営形態別の平均は下表のとおり。
- 前年度の全体平均は、派遣職員を除く場合が 2.59 人、派遣職員を含む場合が 2.47 人であったため、居室形態別・運営形態別ともに、昨年度より 1 人あたりの利用者数はやや減少している。
- ユニット型は、派遣職員を除く場合が 1.98 人（前年度 2.45 人）、派遣職員を含む場合が 1.88 人と（前年度 2.33 人）なり、ユニット型以外と比べて 1 人あたりの利用者数が減少している。
- ユニット型以外は、派遣職員を除く場合が 2.45 人（前年度 2.67 人）、派遣職員を含む場合が 2.36 人（前年度 2.55 人）と大きな変化はない。
- 昨年度と比較し、1 人当たりの利用者数が若干減少しているが、引き続き 3:1 という人員配置基準の中で、それを上回る配置によりケアの質を保とうする現場の苦悩が窺える。
- 公設民営施設がより厳しい数字である要因として、年間指定管理料見直しの有無等が考えられる。

【居室形態別】

	全体	ユニット型	ユニット型以外
派遣職員を除く	2.28	1.98	2.45
派遣職員を含む	2.19	1.88	2.36

【運営形態別】

	全体	民設民営	公設民営
派遣職員を除く	2.28	2.25	2.69
派遣職員を含む	2.19	2.16	2.51

- 中途採用の募集は 76.6%（前年度比-18.2%）、新卒の募集は 46.6%（前年度比-21.8%）と、ともに前年度と比較して減少している。
- 人材派遣・人材紹介についても、半数近く募集をかけているが、ともに前年度と比較して減少している。

【職員採用の募集をしたもの】n=337 (R6 n=310)

	施設数	割合	前年度
新卒(養成校卒の外国人留学生を除く)	157	46.6%	68.4%
中途	258	76.6%	94.8%
人材派遣	145	43.0%	53.5%
人材紹介	152	45.1%	59.4%
すべて募集していない	1	0.3%	0.6%

- 職員を1人以上採用した場合の採用実績が当初の予定どおりであったかについては、「予定どおり」と回答した施設は前年度と同様に約 35%、「やや不足」「大幅に不足」と回答した施設は約 65%となり変化していない。
- 多くの施設で職員募集をしているものの、思うような採用ができていない状況が続いている。

【採用実績は当初の予定どおりであったか】n=259

	施設数	割合
予定以上	11	4.2%
予定どおり	82	31.7%
やや不足(予定の 70～90%)	111	42.9%
大幅に不足(予定の 70%以下)	55	21.2%

- 職員不足により人員基準を満たせず、事業（定員等）を縮小して運営したことがあったかどうかについて、「あった」と回答したところは 4 施設あり、3 施設が現在も継続中となっている。

【職員不足により、事業（定員等）を縮小して運営したことはあったか】n=260

	施設数	割合	参考:前年度(n=298)
あった	4	1.5%	8 施設(2.7%)
なかった	253	97.3%	287 施設(96.3%)
現在も継続中	3	1.2%	3 施設(1.0%)

2 採用・離職状況

- 介護職員の新規採用人数を、年間の採用状況の回答から集計を行った。

- 令和7年度中に正規の新卒を採用したと回答している施設は 89 施設で、25.9%。

- 新卒の正規職員は平均 1.85 人の採用となっているが、7割以上の施設が採用できていない。

- 中途採用を直接雇用で行った施設は 158 施設で 46.1%。紹介会社経由にて採用した施設は 104 施設で 30.3% であり、中途採用が中心となっていることがうかがえる。

- 外国人介護職員では、特定技能を採用している施設が最も多く、1 施設あたりの平均採用人数も特定技能が EPA を上回っている。就任後即配置人員とみなされ、5 年間の滞在期間中に介護福祉士を取得することで永住が可能といったメリットが大きいと思われる。

【日本人介護職員の採用者状況】n=343

	正規			非正規		
	人数	施設数	割合	人数	施設数	割合
新卒	1.85	89	25.9%	1.14	7	2.0%
中途(直接雇用)	3.09	158	46.1%	3.53	154	44.9%
中途(紹介会社経由)	3.61	104	30.3%	1.72	54	15.7%
派遣職員からの雇入れ	1.29	17	5.0%	1.93	14	4.1%
紹介予定派遣	0	0	0%	1.00	2	0.6%

【外国人介護職員の採用者状況】n=343

	正規			非正規		
	人数	施設数	割合	人数	施設数	割合
EPA	3.00	18	5.2%	3.00	1	0.3%
技能実習生	1.67	6	1.7%	3.50	10	2.9%
特定技能	3.21	73	21.3%	3.96	27	7.9%
養成校卒の留学生	2.18	11	3.2%	2.27	26	7.6%
在留資格介護	2.26	38	11.1%	1.25	4	1.2%
永住資格者(日本人の配偶者等)	1.53	15	4.4%	1.36	22	6.4%
その他	2.00	5	1.5%	2.32	22	6.4%

- 介護職員の正規・非正規の離職率について、年間の退職者の状況と職員の実人数の回答状況から集計を行った。

- 介護職員の離職率の全体平均は 14.59%（前年度 14.51%）。正規職員の離職率は 12.14%（前年度 13.14%）であり、依然として離職率は 10% を超える状態が続いている。

- ユニット型の離職率は、正規は 14.93% と前年度の 16.70% よりやや減少したが、非正規の離職率は 20.46%（前年度 21.11%）と、20% を超えている。

- 依然として離職率は改善しておらず、引き続き他産業を含めた人材流出が懸念される。

	離職率	離職率_正規	離職率_非正規
全体	14.59%	12.14%	19.62%
ユニット型	14.93%	12.78%	20.46%
ユニット型以外	14.41%	11.76%	19.26%

※離職率 = 退職者 / (正規介護職 + 非正規介護職(実数) + 退職者)

令和7年（令和6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

2 / 2

3 採用経費

- 採用経費については、新卒・中途採用は新聞折り込みチラシ、就職ブースへの出展、ホームページ作成等の採用活動全般に関する費用を指す。
- 必ずしも「新卒」「中途採用」と採用形態を限定して行われていない場合も含むため、金額については参考とされたい。
- 紹介会社に支払う紹介手数料は別に回答を求めている。
- 新卒、中途採用経費が前年度と比較し増加している。特に混合型では「新卒」の採用経費が約70万円、「中途（直接雇用）」の採用経費が約270万円となり、前年度の倍以上に膨れ上がっている。従来型・ユニット型でも、前年度より増加しており、新卒・中途ともに100万円程度の採用経費がかかっている。
- 採用の難しさから紹介会社が利用されており、紹介手数料の増加が著しい。
- 「新卒」「中途採用者（紹介会社経由）」を合わせた紹介手数料は、従来型では約500万円、ユニット型では約1,160万円、混合型では約1,100万円と高額となっており、中途採用の募集を中心に多くの施設において採用経費の増加が顕著となっている。

【従来型】

従来型	採用経費（円）	紹介手数料（円）
新卒	895,956	1,655,051
中途（直接雇用）	1,128,884	
中途（紹介会社経由）		3,343,965
中途採用者合計	4,472,849	
派遣職員からの雇入れ		1,164,999
紹介予定派遣		482,306

【ユニット型】

ユニット型	採用経費（円）	紹介手数料（円）
新卒	1,366,662	7,930,785
中途（直接雇用）	969,808	
中途（紹介会社経由）		3,665,869
中途採用者合計	4,635,677	
派遣職員からの雇入れ		1,426,252
紹介予定派遣		389,504

【混合型】

混合型	採用経費（円）	紹介手数料（円）
新卒	711,282	—
中途（直接雇用）	2,762,019	
中途（紹介会社経由）		11,021,620
中途採用者合計	13,783,638	
派遣職員からの雇入れ		702,900
紹介予定派遣		—

4 派遣・紹介職員の現状

- 決算書の派遣職員費に回答がある施設数、回答内容から集計を行った。
- 派遣職員の雇用については44.81%が派遣介護職員を雇用しており、前年度(48.46%)とほぼ横ばいである。
- 看護職員、その他の職員をあわせると53.23%となり、依然として過半数の施設が派遣職員を雇用せざるを得ない状況であり、多くの施設に必要な人員が集まっている。
- 派遣職員費の介護職員の平均は13,558,581円。区部では平均14,858,266円、市部では平均12,132,538円。
- 最大では、介護職員121,968,000円、看護職員35,088,000円、その他職員27,404,200円と、高額な派遣職員費を支出している状況があることもわかった。

【派遣職員費に回答がある施設数・割合・金額】n=337

全体	施設数 (割合)	施設数 (複数回答)	派遣職員費 (円) 平均値
介護職員	176	151	13,558,581
		44.81%	
		101	6,960,735
看護職員		29.97%	
		38	3,675,947
その他職員	53.23%	11.28%	

【23区】n=176

23区	施設数 (割合)	施設数 (複数回答)	派遣職員費 (円) 平均値
介護職員	97	79	14,858,266
		45.14%	
		66	7,607,638
看護職員		37.71%	
		15	3,960,572
その他職員	55.43%	8.57%	

【23区以外】n=161

23区外	施設数 (割合)	施設数 (複数回答)	派遣職員費 (円) 平均値
介護職員	79	72	12,132,538
		42.86%	
		35	5,740,861
看護職員		20.83%	
		23	3,490,322
その他職員	47.02%	13.69%	

- 人材派遣・紹介会社を利用する目的については、「募集をしても応募がないため」が60.35%と最多であった。次いで「即戦力となる人材が確保できる」「雇用の調整弁として活用している」と続いている。これは前年度結果と同順である。
- 人材派遣・紹介会社を利用する上でのリスク・課題については、「直接雇用に比べてコストが高くなる」が68.22%と過半数を超えている。
- 続いて、「短期間で退職してしまう」が39.36%（前年度-14.9%）、「依頼しても職員が来ない」が37.03%（前年度-7.48%）と、回答割合は減少したものの、前年度と同順の結果となり、新卒・中途採用だけでなく、派遣職員の人材にも継続した課題がある。

【人材派遣・紹介会社を利用する目的】n=343

項目	施設数	割合
募集をしても応募がないため（必要な人員を補う目的のため）	207	60.35%
即戦力となる人材が確保できる	121	35.28%
雇用の調整弁として活用している（職員のケガ、病気、産休・育休等含む）	100	29.15%
緊急性に対応できる（確実に人材を確保できる）	82	23.91%
求人窓口・採用ルートの一つとして活用している	68	19.83%
適性がない場合、入れ替えが可能である	62	18.08%
採用事務を行うための専門職員や専門部署（例：人事部等）を設置できない	17	4.96%
計画的な教育研修が必要ない	12	3.50%

【人材派遣・紹介会社を利用する上でのリスク・課題】n=343

項目	施設数	割合
直接雇用に比べてコストが高くなる	234	68.22%
短期間で退職してしまう（コストに見合わない）	135	39.36%
依頼しても職員が来ない（人材派遣・紹介会社も人材不足）	127	37.03%
即戦力にはならない職員や無資格者を派遣してくる（専門性に欠ける）	126	36.73%
責任の重い仕事を任せられない（業務の偏り、コストに見合わない）	110	32.07%
法人が目指す理念や方針等を共有・共感を持ってもらいにくい	80	23.32%
ケアの質低下、事故増加等サービス提供や利用者への影響が大きい	43	12.54%
職場の人間関係がギクシャクしたり、雰囲気が変わってしまう	37	10.79%

- 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は、「法人・施設の存在感のさらなるアピール」が前年度同様最多となった。次いで「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」と続き、「短時間勤務等、働きやすい条件の提示」が3番目となった。他産業に劣らないような働き方改善が課題であると言える。

【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=343

項目	施設数	割合
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）	179	52.19%
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	161	46.94%
短時間勤務等、求職者が働きやすい条件の提示・求人内容の工夫	154	44.90%
就職フェア等の採用イベントへの参加や求職者との接点の強化	144	41.98%
給料の引き上げ	134	39.07%
教育制度の充実	127	37.03%
キャリアパスに沿ったキャリア形成の強化（昇進・昇格等）	107	31.20%
採用の事務を行うための専門職員や部署の創設（例：人事部等）	75	21.87%