参考資料３

介護人材実態調査

集計結果

概要版

令和8年　４月

配布件数　　：726件
回収件数　　：490件
回収率　　：67.5%

回収状況

サービス種別	件数	回収数	回収率
特別養護老人ホーム	11	7	63.64%
地域密着型特別養護老人ホーム	8	8	100.00%
介護老人保健施設	15	10	66.67%
介護医療院	8	6	75.00%
特定施設入所者生活介護	3	1	33.33%
グループホーム	43	38	88.37%
住宅型有料老人ホーム	34	23	67.65%
サービス付き高齢者向け住宅	33	21	63.64%
軽費老人ホーム	11	5	45.45%
通所介護	71	50	70.42%
地域密着型通所介護	34	24	70.59%
認知症対応型通所介護	5	4	80.00%
通所リハビリテーション	44	30	68.18%
短期入所生活介護	30	17	56.67%
短期入所療養介護	10	5	50.00%
訪問介護	146	91	62.33%
訪問入浴介護	4	1	25.00%
訪問看護	63	28	44.44%
訪問リハビリテーション	39	21	53.85%
小規模多機能型居宅介護	11	7	63.64%
看護小規模多機能型居宅介護	2	2	100.00%
定期巡回	2	2	100.00%
居宅介護支援	99	89	89.90%
合計	726	490	67.49%

【介護人材実態調査】

調査の目的

・介護人材実態調査では、介護人材の①性別・年齢構成、②資格保有状況、③過去１年間の採用・離職の状況、④訪問介護サービスにおけるサービス提供の実態などを把握します。

・そして、調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的としています。

調査の概要

・アンケートは、事業所、施設・居住系サービスの管理者の方などにご回答いただきます。

・調査では、各事業所等に所属する介護職員の数や、採用・離職の状況に加え、各介護職員の属性を個別にご回答いただくことで、多様なクロス集計を可能にしています。

・また、訪問介護事業所については、別途に職員が回答する「職員票」を用意しています。これは、特に訪問介護について、個々の職員の身体介護・生活援助の提供状況を把握することで、サービス提供に見直しの余地がないか検討することを想定しています。
（例えば、買い物や調理・配膳などの提供を、地域のボランティア等が担うことはできないか検討するなど）

注目すべきポイント

・サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態別の年齢構成は？
（サービス系統別に大きな偏りはみられないか）

・過去１年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？
（要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか）

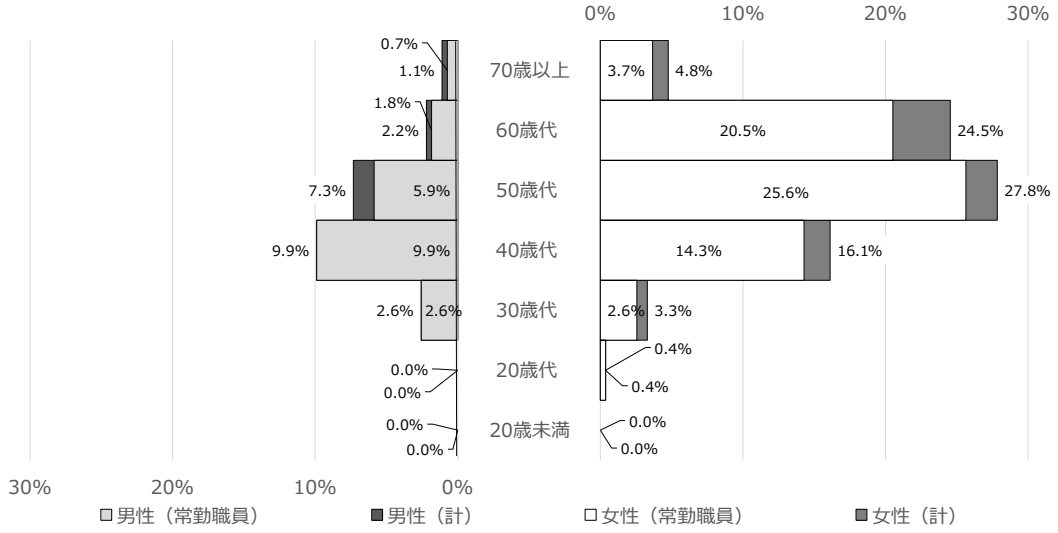
・訪問介護のサービス提供に、見直しの余地はないか？
（生活援助について、地域のボランティア等が担う余地はないか）

性別･年齢別の雇用形態の構成比（居宅介護支援合計、n=273）

・介護支援専門員273人の内訳を性別にみると、女性職員の割合の方が高くなっており、特に女性の50～60歳代が高くなっています。

・また、雇用形態をみると、男性30～40歳代では全員が常勤職員となっており、50～60歳代でも男性（計）に占める男性（常勤職員）の割合は高くなっています。

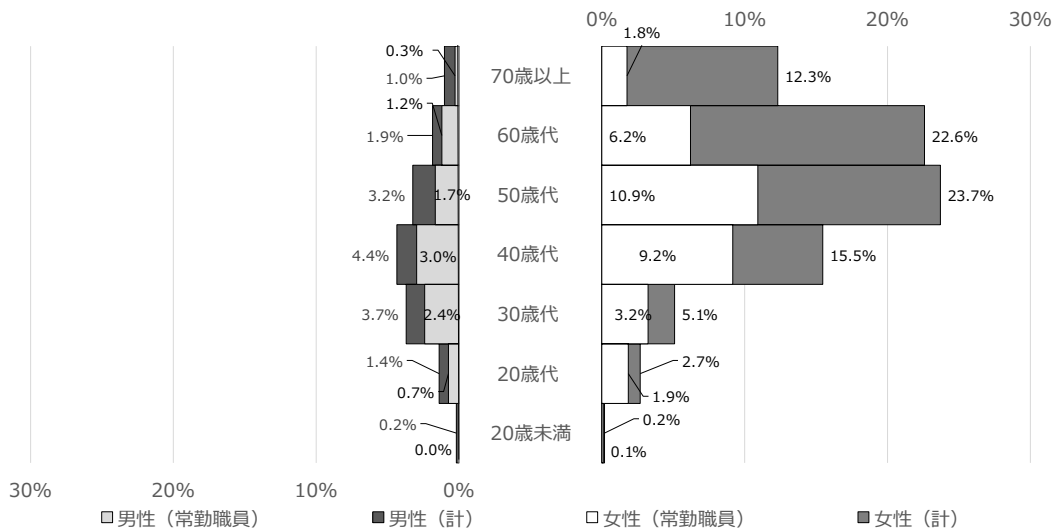
・女性（計）に占める女性（常勤職員）は、訪問系、施設・通所系合計に比べて高くなっています。



性別･年齢別の雇用形態の構成比（訪問系、n=1,080）

・訪問系職員1,080人の内訳を性別にみると、女性職員の割合の方が高くなっており、特に50～60歳代で高くなっています。通所系、施設・居住系と比較して、男性職員の割合が低く、男女差が最も大きくなっています。

・また、雇用形態をみると、各年代の男性（計）のうち、30，40、60歳代では半数以上が常勤職員となっています。女性職員では30～40歳代では女性（計）の6割程度が常勤職員となっていますが、50歳以上では5割を下回っています。

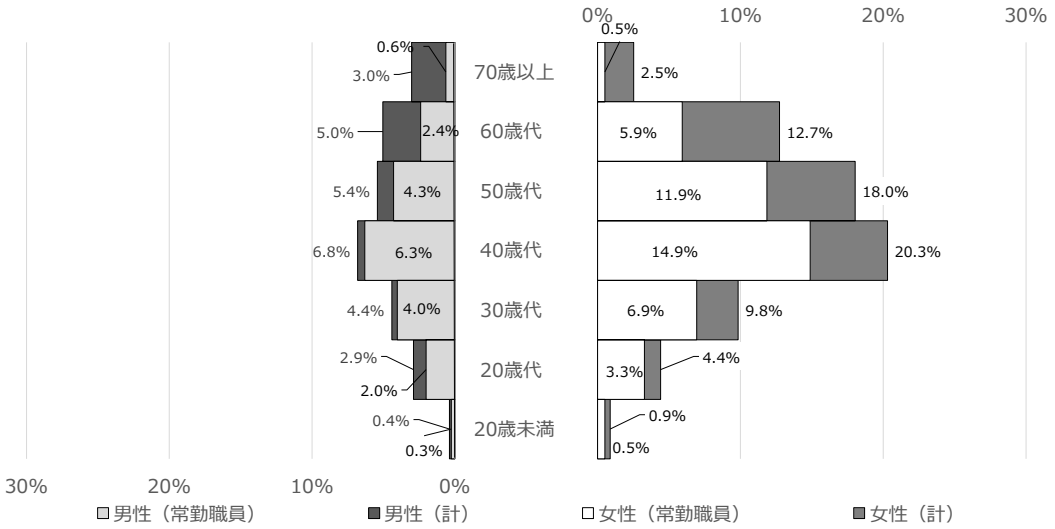


（注）分母には年齢･雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

性別･年齢別の雇用形態の構成比（通所系、n=793）

・通所系職員793人の内訳を性別にみると、女性職員の割合の方が高くなっており、特に40～50歳代で高くなっています。

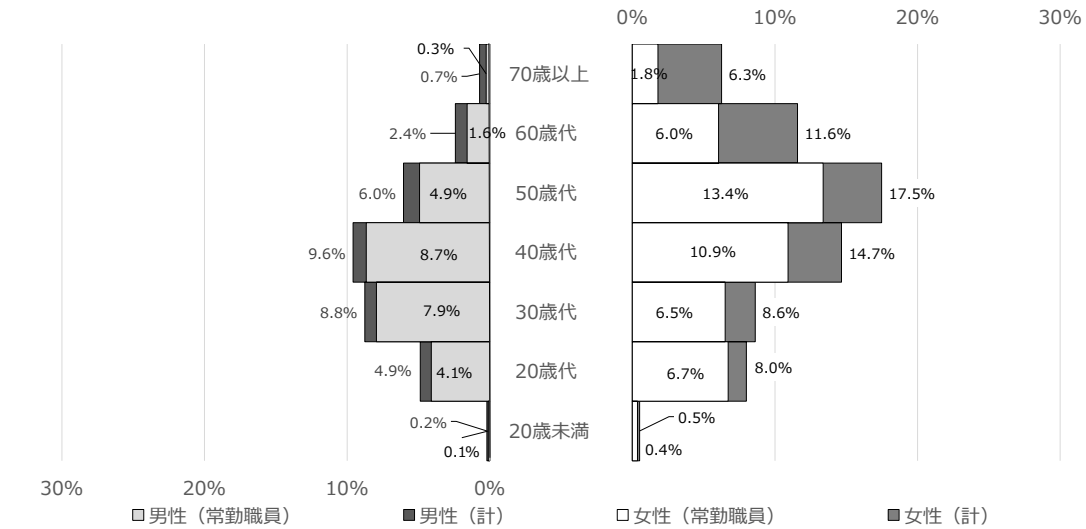
・また、雇用形態をみると、各年代の男性（計）のうち、30～40歳代では9割以上が常勤職員となっていますが、60歳代では5割を下回っています。



性別･年齢別の雇用形態の構成比（施設･居住系、n=1,951）

・施設・居住系職員1,951人の内訳を性別にみると、女性職員の割合の方が高くなっており、特に40～50歳代で高くなっています。また、訪問系、通所系と比較して、男性職員の占める割合が高くなっています。

・また、雇用形態をみると、各年代の男性職員の合計のうち、30～40歳代では男性（計）の9割程度が常勤職員となっています。女性職員では30～50歳代では女性（計）の7割以上が常勤職員となっていますが、60歳代では5割程度となっています。



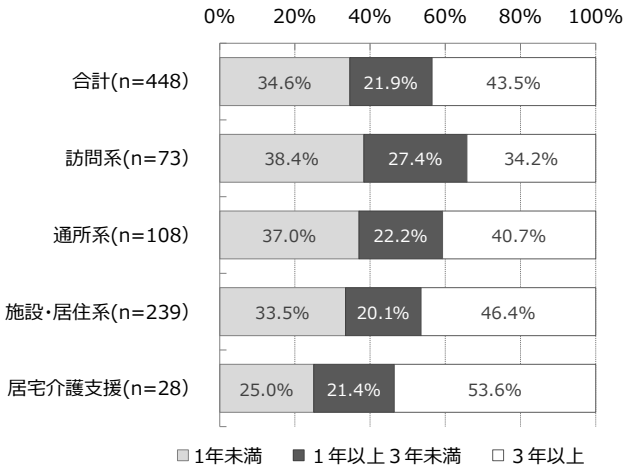
（注）分母には年齢･雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

離職者の勤務年数

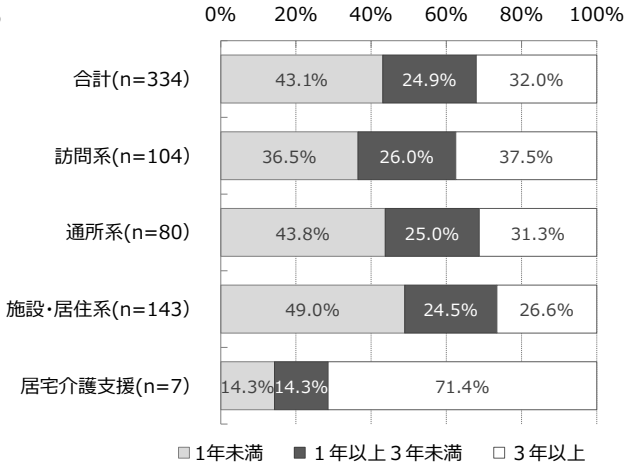
・正規職員の離職者数448人の回答のうち、勤務年数が「3年以上」で離職した割合が43.5%と最も高くなっています。一方、訪問系では「1年未満」勤務の離職者が最も高くなっています。

・非正規職員の離職者数334人の回答のうち、勤務年数が「1年未満」で離職した割合が43.1%と最も高くなっています。一方、訪問系では「3年以上」勤務の離職者が最も高くなっています。

正規職員



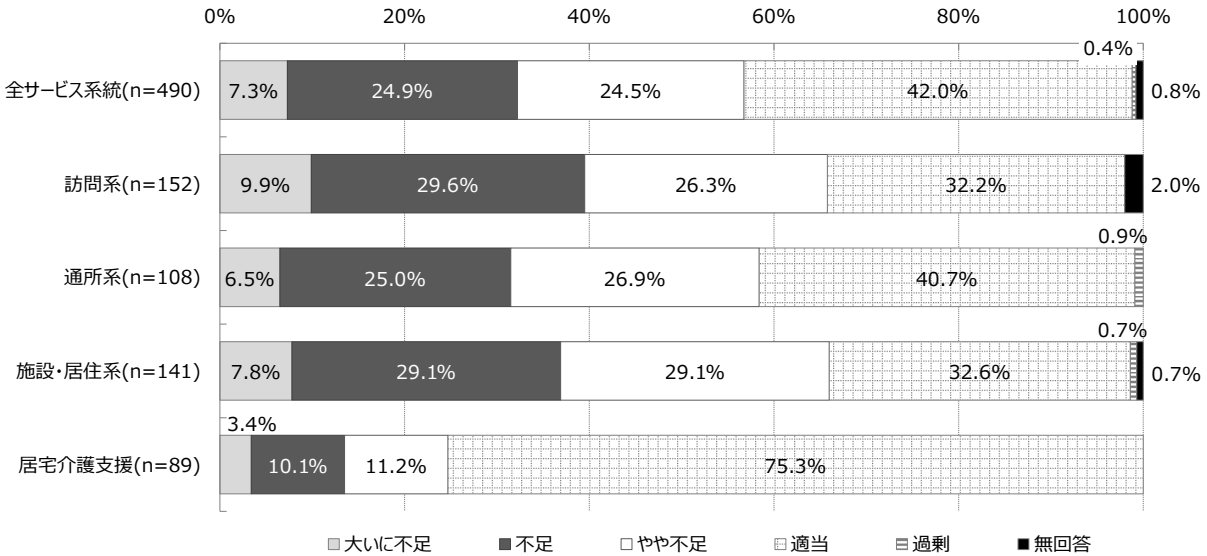
非正規職員



従業員の過不足の状況について

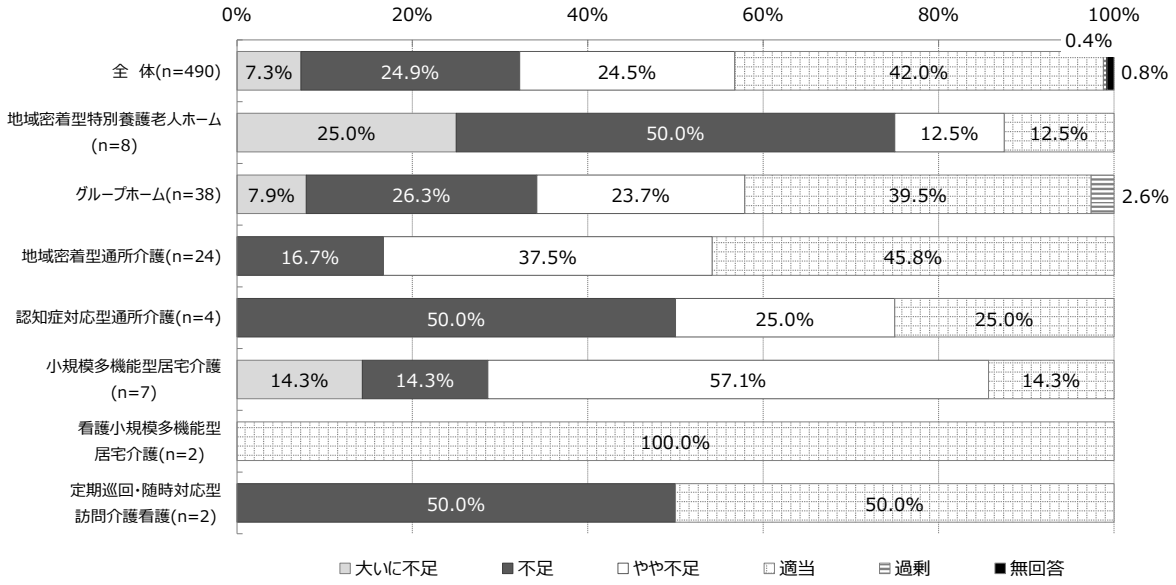
・従業員の過不足の状況についてみると、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した『不足している』の割合は、訪問系の事業所で65.8%、施設・居住系で66.0%と6割を超え、通所系では58.4%となっています。

・居宅介護支援事業所では「適当」が75.3%となっています。



従業員の過不足の状況について【地域密着型サービス】

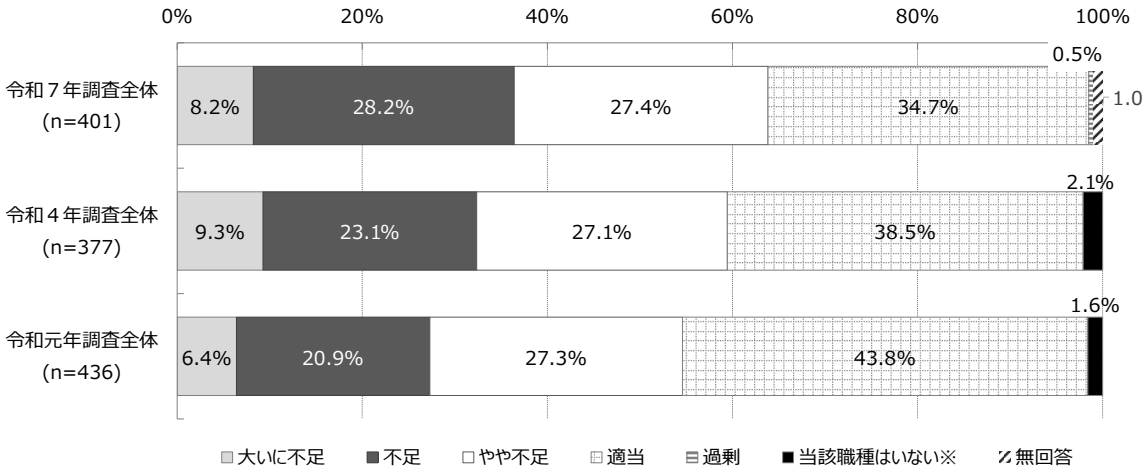
・従業員の過不足の状況について訪問系サービスをさらに詳しくみると、看護小規模多機能型居宅介護では「適当」との回答ですが、小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護では「不足」、「やや不足」との回答もみられます。「大いに不足」は地域密着型特別養護老人ホームで25.0%を占め、「不足」、「やや不足」を合わせると、87.5%の事業所が不足していると回答しています。また、認知症対応型通所介護でも、「不足」が50.0%を占め、「やや不足」を合わせると75.0%の事業所が不足していると回答しています。



従業員の過不足の状況について【経年比較】

・従業員の過不足の状況について経年比較でみると、「不足」、「やや不足」の割合は増加し、「適当」の割合は減少しています。

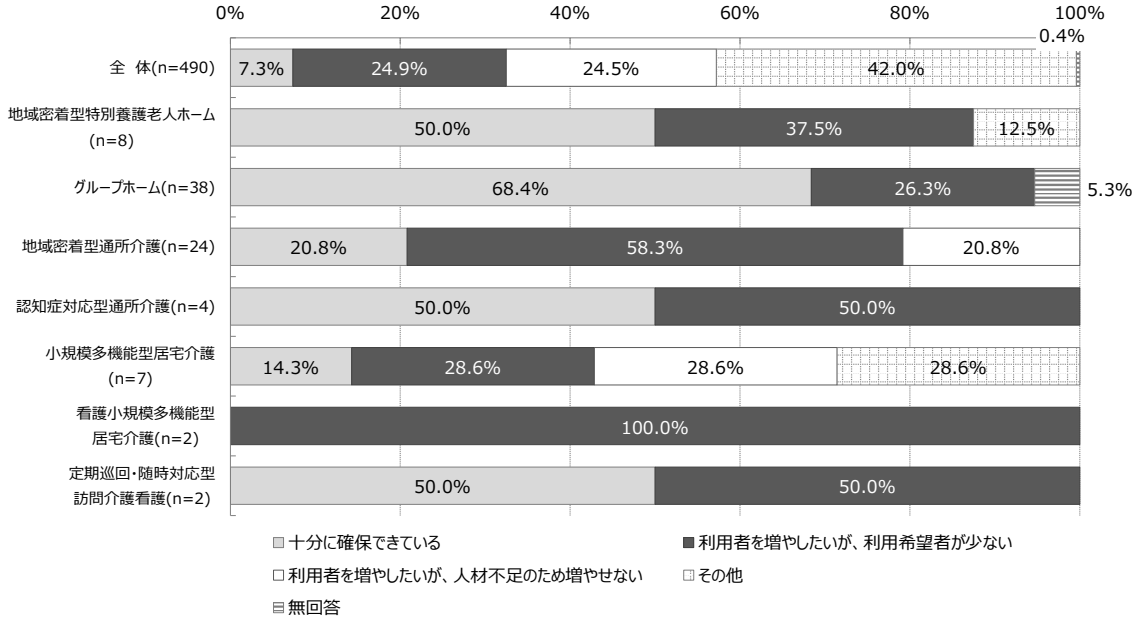
・「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した『不足している』の割合は、令和元年では54.6%、令和4年では59.5%、令和7年では63.8%と増加傾向にあり、従業員の不足が深刻化しています。



※「当該職種はいない」は令和元年、４年のみの選択肢
※経年比較のため令和７年調査全体には居宅介護支援は含まれていない

利用者の確保について【地域密着型サービス種別】

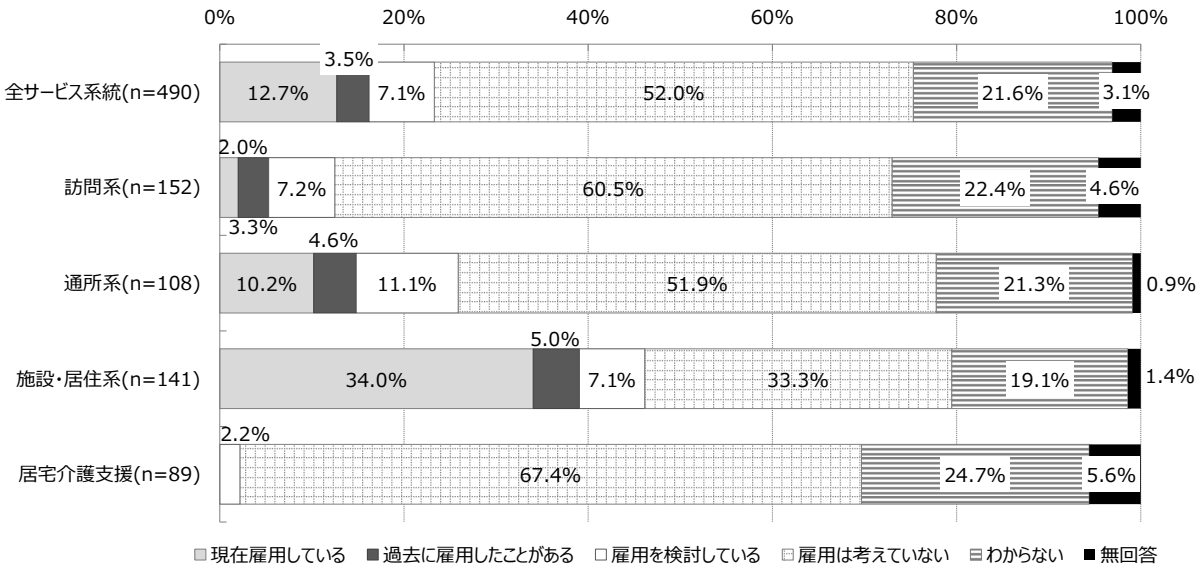
・利用者の確保についてさらに詳しくサービス種別でみると、地域密着型特別養護老人ホーム、グループホームでは「十分に確保できている」、地域密着型通所介護、看護小規模多機能型居宅介護では「利用者を増やしたいが、利用希望者が少ない」がそれぞれ最も高くなっています。一方、認知症対応型通所介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護では「十分に確保できている」と「利用者を増やしたいが、利用希望者が少ない」との意見が分かれる結果となっています。小規模多機能型居宅介護では、「利用者を増やしたいが、利用希望者が少ない」「利用者を増やしたいが、人材不足のため増やせない」などの割合が高くなっています。



外国人介護職員の雇用による人材確保について

・外国人介護職員の雇用についてたずねたところ、訪問系、通所系、居宅介護支援では「雇用は考えていない」が5割以上を占め、最も高くなっています。

・一方、施設・居住系では「現在雇用している」が34.0%を占め、他のサービス系統と比較して、外国人の雇用率が高くなっています。



介護ロボットの導入について【訪問系、施設･通所 】

・介護ロボットの導入についてたずねたところ、訪問系では「導入は考えていない」63.8%と最も高くなっています。一方、通所系、施設・居住系では「関心はあるが特に動いてはいない」が最も高くなっており、通所系では51.9%を占めています。

・「既に導入している」の割合は、施設・居住系で23.4%を占め、訪問系の3.9%、通所系の1.9%とは大差がみられます。

