

有老協 人材確保支援セミナー

介護業界の生き残り戦略

～業界の現状と事業者が対応すべきこと、
外国人材活用、採用力アップを徹底解説～

2025年1月28日



公益社団法人 全国有料老人ホーム協会

本日のプログラム

(1) 事務局からのお知らせ (10分)

業界の現状、国の支援策や、事業者が実施すべきことをお伝えします。

(2) 「外国人訪問系サービスの解禁に向けて事業者が準備すべきこと」 (20分)

説明： 株式会社ウィルオブ・ワーク

特に外国人の訪問系サービスの解禁に向けて、具体例を交えながら外国人材を活用するためにホームとして必要なことをお伝えします。

(3) 「採用成功率を高める考え方と事例」 (20分)

説明： 株式会社クイック

自社の魅力を適切に打ち出すノウハウについて、具体例を交えながらお伝えします。

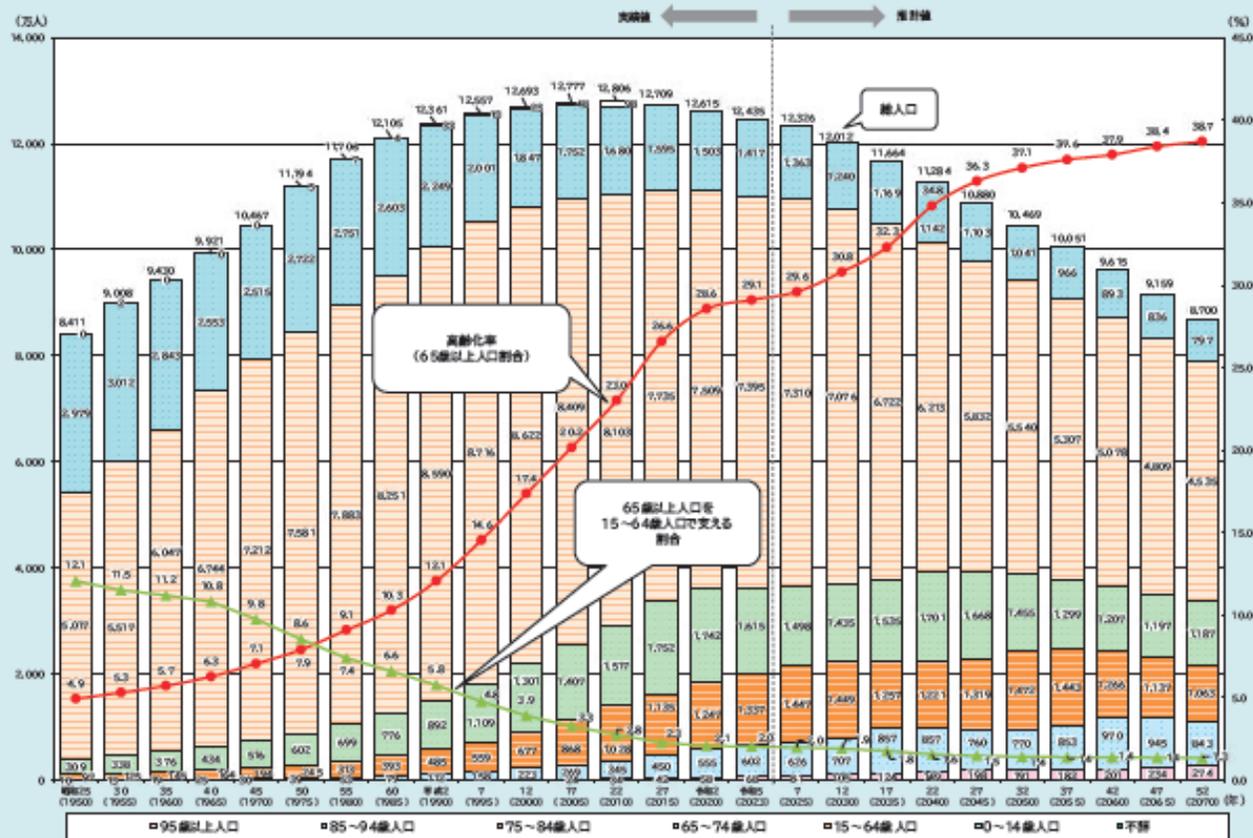
超高齢社会の進展（高齢化の推移と将来推計）

■ 赤の折れ線グラフは高齢化率
⇒令和5年時点で、29.1%

■ 緑の折れ線グラフは65歳以上の人口を15～64歳人口で支える割合
⇒令和5年時点で、2.0人

■ 棒グラフは
下段から以下順で表記
⇒95歳以上
85～94歳
75～84歳
65～74歳
15～64歳
0～14歳

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」（2015年及び2020年は不詳補完値による。）、2023年は総務省「人口推計」（令和5年10月1日現在（確定値））、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

(注1) 2015年及び2020年の年齢階級別人口は不詳補完値によるため、年齢不詳は存在しない。2023年の年齢階級別人口は、総務省統計局「令和2年国勢調査」（不詳補完値）の人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。2025年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「令和2年国勢調査 参考表：不詳補完結果」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2010年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。ただし、1950年及び1955年において割合を算出する際には、(注2)における沖縄県の一部の人口を不詳には含まないものとする。

(注2) 沖縄県の昭和25年70歳以上の外国人136人（男55人、女81人）及び昭和30年70歳以上23,328人（男8,090人、女15,238人）は65歳以上の人口から除き、不詳に含めている。

(注3) 将来人口推計とは、基準時点までに得られた人口学的データに基づき、それまでの傾向、趨勢を将来に向けて投影するものである。基準時点以降の構造的な変化等により、推計以降に得られる実績や新たな将来推計との間には乖離が生じうるものであり、将来推計人口はこのような実績等を踏まえて定期的に見直すこととしている。

(注4) 平成12年までは、85歳以上はまとめて「85歳以上」の区分としている。

(注5) 四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

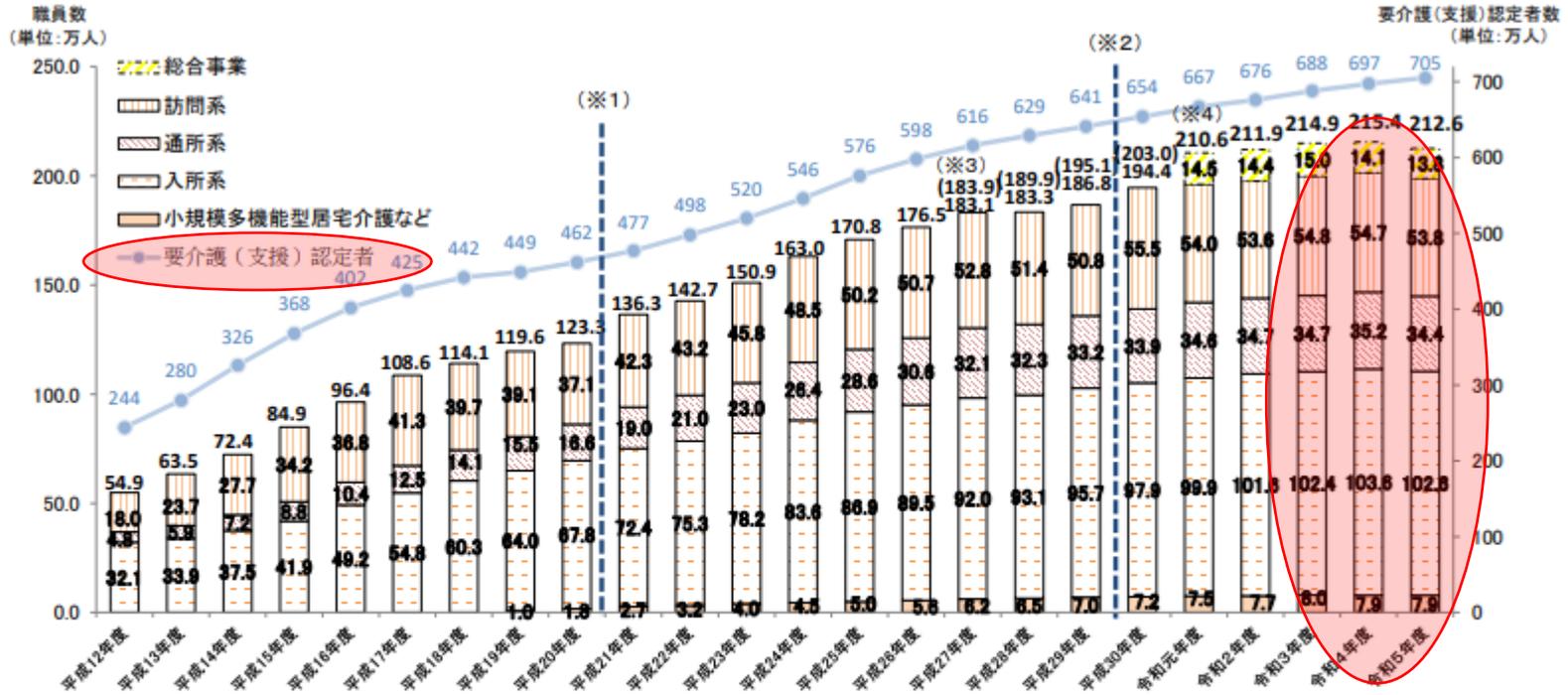
介護職員数の推移

○ 要介護（支援）認定者数は継続して伸びているものの、職員数は頭打ち

介護職員数の推移

別紙

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



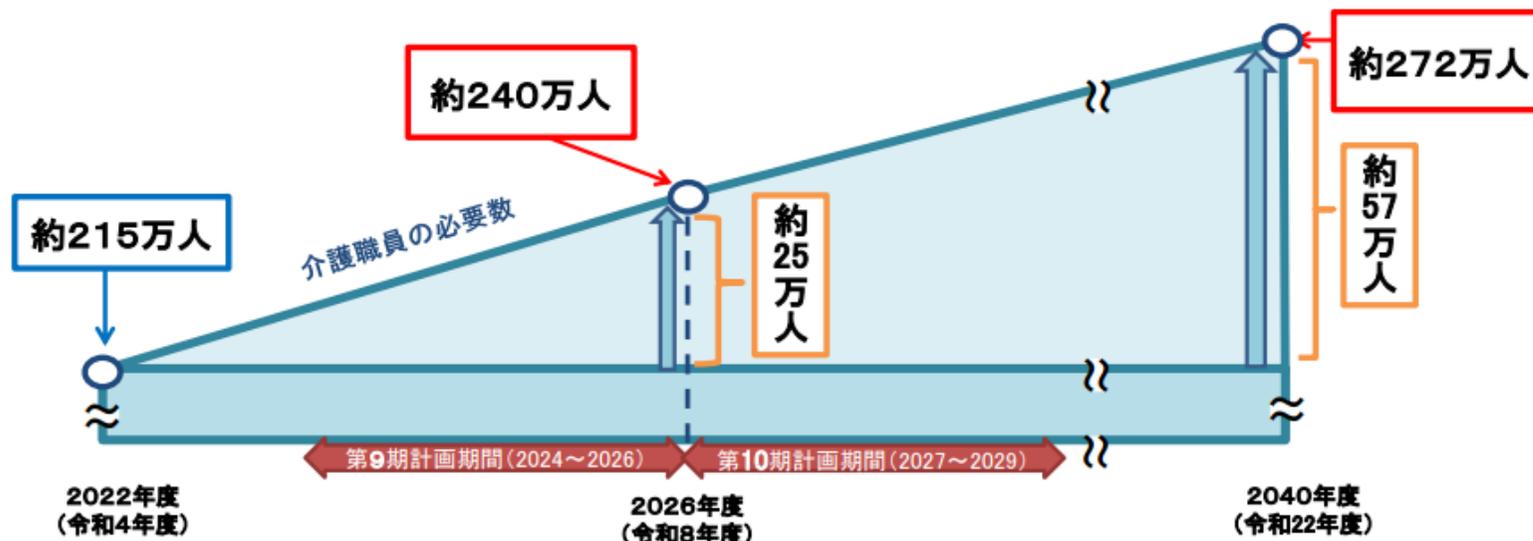
注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)
 注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い	
平成27～30年度	総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)
令和元年度～	総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)に従事する介護職員が含まれている。(※4)

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

【出典】厚生労働省HP「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」から

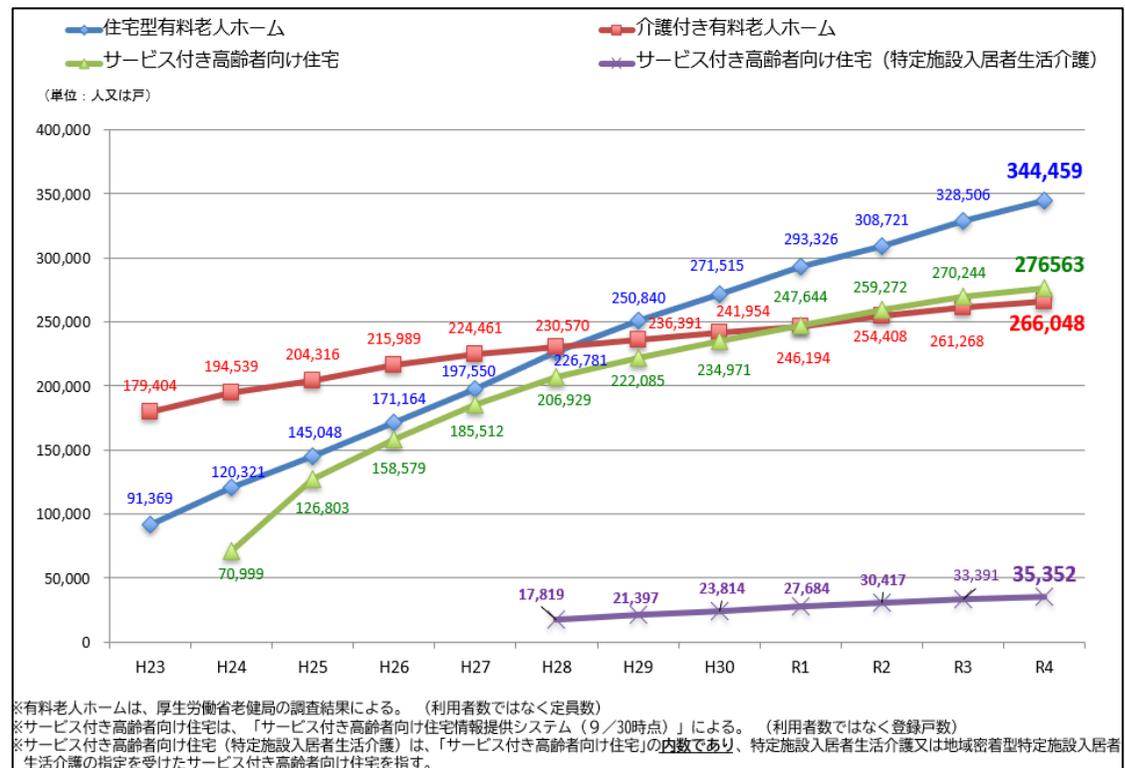
はじめに

外付け型ホーム（住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅）は、定員ベースで約60万人の方が住む社会インフラとなっている。事業者としては介護付きホーム（特定施設）の指定が取得できれば、そちらを望むことが多いという想定の中、全体ホーム数の約7割が外付け型ホームとなっている状況を踏まえると、市場のニーズと規制との両面から、約60万人の方が住むサービスになったといえるものと考えられる。

行政としても一般住宅向け訪問系サービス事業者からの申し出（苦言）等を踏まえると、訪問系サービスにおいては、「一般住宅向けサービス」と「集合住宅向けサービス」とを明確に切り分けて、財源を一般住宅向けサービスに振り向けざるを得ないことなどが十分に想定される。

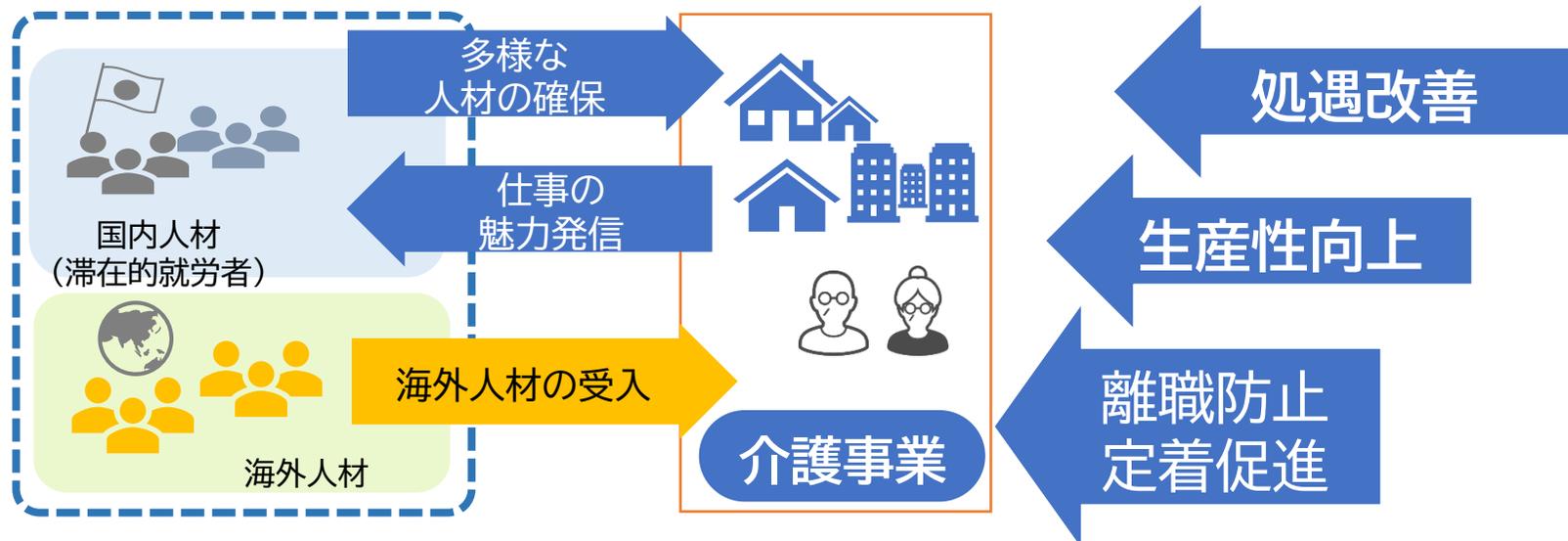
そのような流れを踏まえて、外付け型ホームを取り巻く環境はさらに厳しいものとなることが想定されます。

高齢者向け住まいの定員数



今般の改定での特徴

- 下図は国として進めている「総合的な介護人材確保対策」のイメージ図。
 - 介護に携わる人材は増加しているものの、今後の介護サービス量に基づく、介護人材の必要数はさらに増加（介護人材の需給ギャップは拡大見込み）。
 - こういった背景にも鑑み、**処遇改善加算の加算率アップ**と一定の簡素化が図られた。
 - 処遇改善加算の上位区分においては、**生産性向上等の職場環境改善の取組みが必須要件化される**等、ICT、ロボットを活用した生産性向上の取組み促進も強化されることとなった。
 - また「**利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会**」の設置も3年間の経過措置をもって義務付けられた。
 - 加えて、生産性向上に取り組んだエビデンスをもって「**生産性向上推進体制加算**」が新設されました。
- あとは、前回改定の看取り加算の充実に引き続き、医療・介護の連携強化を促すための諸改定が行われています。





厚生労働省としては、職業安定局事業として「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」を進めており、令和3年度から認定制度の構築を開始、令和6年度時点では56社が適正事業者（医療分野42社、介護分野27社、保育分野15社、※複数分野取得企業あり）として認定されています。また、令和6年度からは「早期離職時（就職後6か月以内）の返戻金制度を設けている」ことが必須基準として設定されました。

厚生労働省は、適正と認定した人材紹介会社を公表しています。

医療・介護・保育、それぞれの分野における認定事業者を検索できる機能を備えた特設ウェブサイトを公開していますので、ぜひご活用ください。

医療・介護・保育分野における適正事業者認定制度特設ウェブサイト

<https://www.jesra.or.jp/tekiseinintel/>



- ・ 紹介手数料を職種別に公表している
- ・ 早期離職時の返戻金制度がある

など、一定の基準を満たした適正な人材紹介会社を公表しています



職種別や営業エリアごとに認定事業者を検索可能

人材確保には、ハローワークの「人材確保対策コーナー」をご活用ください

全国のハローワークで、人材確保のお手伝いをしています。

医療・介護・保育分野でも多くの事業主の方にご利用いただいています。

特に、医療・介護・保育などの人材不足分野については、全国の主要なハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置し、求人者・求職者の皆さまに対してさまざまな支援を実施しています。ぜひご活用ください。

「人材確保対策コーナー」による支援の例

● 事業主の皆さまへの支援

- ・ わかりやすい求人票作りへの助言
- ・ 求職者が応募しやすい求人条件の設定についての助言
- ・ ハローワークに求職登録中の有資格者等へ積極的に求人を紹介

● 求職者に対する支援

予約制・担当者制による、一人ひとりの状況に応じた職業相談・職業紹介、求人情報の提供

● マッチングイベントの実施

- ・ 職場見学会、セミナー、就職面接会などを積極的に開催
- ・ 業界団体と連携し、業界の魅力を発信

ハローワーク（人材確保対策コーナー）ウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188045.html>



医療・介護・保育、それぞれの分野における認定事業者を検索できる機能を備えた特設ウェブサイトを公開していますので、ぜひご活用ください。

医療・介護・保育分野における適正事業者認定制度特設ウェブサイト
<https://www.jesra.or.jp/tekiseinin-tei/>

令和5年度介護のしごと魅力発信等事業について

令和5年度、公募により選定された事業実施団体により、福祉・介護の仕事の魅力を伝え、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるため、福祉・介護について理解を促進するためのイベントの開催や情報発信などを行い、福祉・介護分野への多様な人材の参入促進・定着を図ることを目的とした「介護のしごと魅力発信事業」を行いました。

各事業の取り組み内容は以下のリンクよりご覧いただけます。

- [全国へ向けた情報発信事業 \[15.2MB\]](#)
実施団体：株式会社朝日新聞社
- [全国へ向けた情報発信事業 \[21.5MB\]](#)
実施団体：株式会社マガジンハウス
- [WEBを活用した広報事業 \[11.9MB\]](#)
実施団体：楽天グループ株式会社
- [事業間連携等事業 \[9.6MB\]](#)
- [令和5年度介護のしごと魅力発信等事業ニュースレター](#)
実施団体：PwCコンサルティング合同会社



お問い合わせ先

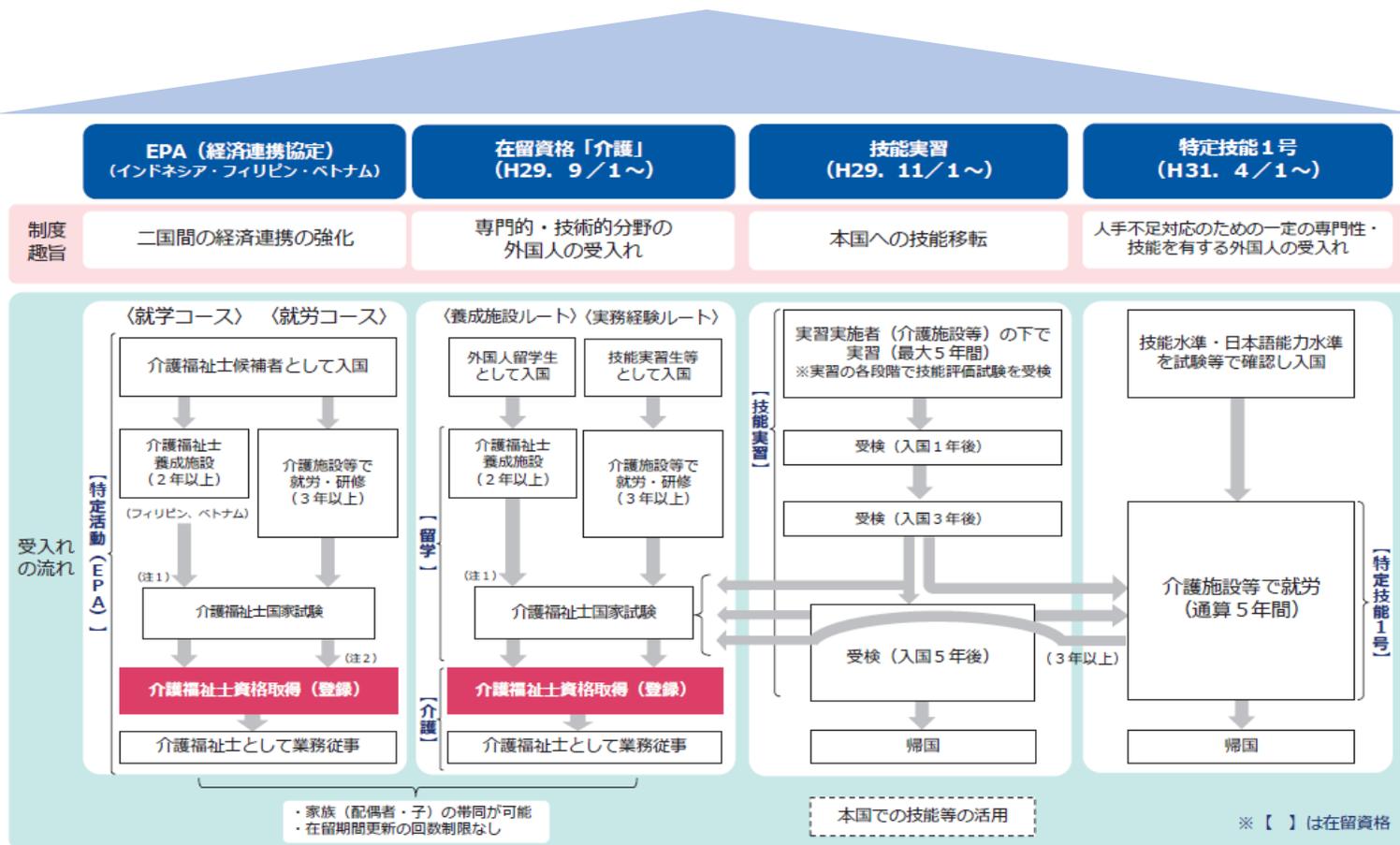
社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 マンパワー企画係

TEL:03-5253-1111 (内線2597、2849)

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

○ 2024年6月に外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会の中間とりまとめが出された。その中で個別論点として、以下について方向性が整理された。

- ・ 訪問系サービスへの規制緩和
- ・ 技能実習「介護」における事業所開設後3年要件の見直し
- ・ その他「施行の時期」「技能実習介護等の人員配置基準について」



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

社会保障審議会（介護給付費分科会）

回数	開催日	議題等	議事録／議事要旨	資料等	開催案内
第243回	2024年12月23日 (令和6年12月23日)	1. 地域区分について 2. 改定検証調査（4）における自治体調査（アンケート）の集計状況について（報告） 3. 処遇改善加算等について 4. その他	-	▶ 資料 NEW 12月23日	▶ 開催案内 NEW 12月12日
第242回	2024年9月12日 (令和6年9月12日)	1. 令和6年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（令和6年度調査）の調査票等について 2. その他	▶ 議事録	▶ 資料	▶ 開催案内
第29回	2024年8月28日 (令和6年8月28日)	介護報酬改定検証・研究委員会 1. 令和6年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（令和6年度調査）の調査票等について	▶ 議事録	▶ 資料	▶ 開催案内
第241回	2024年7月31日 (令和6年7月31日)	1. 令和6年度介護従事者処遇状況等調査の実施について	-	▶ 資料	▶ 開催案内
第39回	2024年6月25日 (令和6年6月25日)	介護事業経営調査委員会	▶ 議事録	▶ 資料	▶ 開催案内

厚生労働省ホームページ
 社会保障審議会（介護給付費分科会）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_126698_00022.html

① 施策の目的

- 〇 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 〇 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

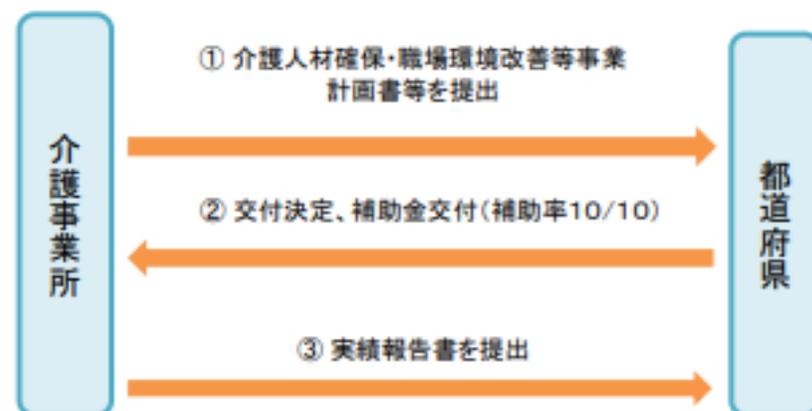
③ 施策の概要

- ・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。
 ※1 介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。
- ・介護事業所において、その介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、介護職員等(※3)の person 費に充てることを可能とする。
 ※2 介護助手等を募集するための経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施)のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など
 ※3 当該事業所における介護職員以外の職員を含む。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

■支給対象

- (1) 介護職員等処遇改善加算の取得事業所
- (2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所
 - ① 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等
 → 生産性向上推進体制加算の取得等に向けて、介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策の立案を行う
 - ② 訪問、通所サービス等
 → 介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務員等を確保

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・加算Ⅳ相当額の2分の1(=4.5%)以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		○	○ ^①	◎	◎
昇給の仕組み			○	○	○
改善後賃金年額440万円				○	○
経験・技能のある介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)
 さらに、「介護人材確保・職場環境改善等事業」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度においても誓約により満たしたものとする。(通知改正)

※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。(通知改正、QAの発出)

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・要件を満たしているどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・①処遇改善加算、②介護人材確保・職場環境改善等事業及び③生産性向上推進体制加算Ⅱの申請様式を一体化。
- ・さらに、訪問介護事業所については、①、②及び「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」の申請様式*

※ 要件弾力化は2月の申請受付から適用。

人材確保の基本的な考え方

人材確保には以下の2つの取り組みが必要です。

採用力
UP

- 職員を増やす
- 職員を辞めさせない

離職
防止

社内で行える取り組み例

採用プロセスの最適化

必要な人材の明確化、迅速で透明な選考、柔軟な対応、候補者体験の向上を通じて採用力を高めます。

社員紹介制度の活用

社員ネットワークを活用し、質の高い候補者を確保します。

キャリア開発と教育支援

研修制度やキャリアパスの明確化で、長期的な定着を促進します。

柔軟な働き方の導入

スポットワークやリモートワーク、フレックスタイム制度など、働きやすい環境を整備します。

社外に向けた取り組み例

中途採用の活用

経験豊富で多様なバックグラウンドを持つ人材を採用

外国人材の活用

技能実習生・特定技能などを積極的に受け入れ、人材確保につなげます

人材紹介会社など外部リソースの活用

外部の視点から、自社の強み弱みを分析し、人材を確保します。

ほかにも、魅力的な企業ブランドを構築し、SNSや採用サイトを活用して企業の魅力を発信することなども重要です。

・自社のビジョン、価値観、企業文化、キャリア成長の機会、成功事例や社員インタビューを活用し、自社で働く魅力を具体的に示します。TICTOCやX、Instagram、採用ページで社員の声や職場の雰囲気発信します。