

出席者提供資料

P. 1～ 三重県老人福祉施設協会

P. 8～ 三重県身体障害者福祉施設
協議会

三重県老人福祉施設協会員施設の介護職員確保状況

三重県老人福祉施設協会 人材（確保・外国人介護人材）に関する状況調査より

三重県老人福祉施設協会

調査対象：三重県老人福祉施設協会会員 233事業所

調査期間：令和6年6月12日～8月12日

回答数：111事業所（回答率47.6%）

【はじめに】

人口減少・少子高齢社会において要介護高齢者が増加する中で介護現場を支える介護人材は枯渇しており、これに物価高騰も加わり、介護事業者は、事業継続、介護の質の確保において大きな危機感を抱えながら事業を実施しています。

三重県老人福祉施設協会の会員施設においても、介護人材の確保ができないため運営が困難となり、やむを得ず事業を縮小或いは休廃止する事業所も年々増加傾向にあります。この傾向は、これまでショートステイやデイサービス等在宅サービスが中心でしたが、最近では、第1種社会福祉事業である養護老人ホームや特別養護老人ホームが定員減や休廃止するに状況が出てきています。

介護人材の確保が困難な状況がさらに進展していけば、地域の介護基盤が縮小や崩壊し、介護難民の発生につながっていくことが懸念されます。

このような状況の中で、私たち介護施設・事業所自身においても処遇改善や働きやすい介護職場の実現に向けた様々な取り組みを進めると同時に介護現場のイメージアップを図るための取り組み等も行っていますが、法人や事業者単位での取り組みには限界もあり、なかなか成果が見いだせない状況にあります。

1. 人材確保の状況について

本会が実施した「令和6年度 人材に関する調査結果」では、会員施設・事業所の81%が採用を予定していた介護職員が確保できなかったと回答しており、採用率が50%以下であった施設・事業所の割合は4割に上っています。

また、介護職員の現在の不足感について、会員施設・事業所の6割以上が不足していると回答しています。

さらに、会員の9割が介護職員の採用が厳しいと回答しています。

看護職員についても、会員施設・事業所の73%が予定していた人数を確保できなかったと回答しており、22%以上の会員施設・事業所が全く採用することができなかった（0%）と回答しています。

【参考】公益財団法人介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書（2024年7月）」では、介護職員の採用率は16.9%（全国、三重県は14.6%）、離職率は13.6%（全国、三重県は14.1%）、現在の従業員の定着率は72.9%（全国、三重県は76.8%）となっています。

採用した人材の満足度について、「人数・質ともに確保できている：16.1%」と2年連続で前年度比減となっている一方、「人数は確保できているが質は満足していない：16.5%」、「質には満足だが人数は確保できていない：20.0%」、「人数・質ともに確保できていない：26.4%」と計62.9%が満足できる状況でないと回答しています。

【参考】公益財団法人介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書（2024年7月）」では、65.9%（三重県は69.9%）となっており、より深刻な不足感を意味する「大いに不足」と「不足」の合計も34.0%（全国）となっています（三重県は37.7%）。

また、同報告書では、介護職員等の不足が及ぼす影響について、「各職員の時間当たりの業務負担の重さ・余裕のなさ：82.4%」、「各職員の勤務時間の長さ・シフトのきつさ：69.7%」、「介護の質の低下：61.9%」、「利用者の受け入れの抑制：58.0%」に多くの回答が集まっており、職員の負担増加に加えて、利用者に対するサービスへの影響を危惧する回答が多く挙げられています。

2. 外国人介護人材の状況について

本会「令和6年度 人材に関する調査結果」では、外国人介護人材を受け入れている会員施設・事業所の割合は平成28年度が1%程度でありましたが、令和6年度の調査では42%と、大幅に増加しており、外国人介護人材への期待が大きく高まっています。中でも、特別養護老人ホームでは56%が外国人介護人材を雇用していると回答しており、日本人の介護人材の確保が困難な状況の中、外国人介護人材は施設運営に大きな影響が生じるほど、なくてはならない重要な人材となっています。

また、本会が実施した「令和6年度 外国人介護人材の定着（特別養護老人ホーム）に関する追加調査結果」では、在留資格介護職員を雇用している施設・事業所のうち62%が在籍中に介護福祉士資格を取得したと回答しており、また、技能実習生は特定技能1号に、特定技能1号は在留資格介護にステップアップし、介護現場で長く働くことが出来るよう、会員施設においては、外国人のキャリアパス、キャリアラダーの仕組みづくりに取り組んでいることが伺えます。

特に、介護福祉士資格を取得する高度人材が確保できるかどうか、事業所の経営やケアの質の向上に大きな影響があると考えています。

一方で、外国人介護人材が帰国や他産業、他の地域に移動するといったケースが増加してきています。（技能実習生：離職率14%、特定技能1号：離職率29%（特定技能1号のうち約3割が帰国））

理由としては、円安の影響、より賃金水準の高い業種への異動、より生活が便利な地域（都市部）への移動などが考えられ、三重県で働く介護人材が定着せず、流出していくことが懸念されます。

また、公益社団法人全国老人福祉施設協議会「介護福祉士国家試験過去問題の開設動画（外国語）事業アンケート結果」では、介護福祉士を受験した結果について、46.2%が不合格であったと回答しており、外国人介護人材の介護福祉士国家試験合格へのハードルは高い状況です。（2023年度（第36回）合格率82.8%）

【参考】公益財団法人介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書（2024年7月）」では、外国籍労働者をすでに受け入れている事業所の今後の受け入れ方針について、積極的に受け入れを拡大 34.9%（入所型 36.5%、通所型 32.6%）、現在の水準を補充する程度の受け入れ 47.2%（入所型 50.2%、通所型 45.0%）と回答している。

3. 処遇改善について

令和6年度介護報酬改定は、平均1.59%のプラス改定となりました。1.59%のうち介護職員の処遇改善分として0.98%、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として0.61%とし、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、配分方法の工夫を行うことされましたが、今年度の民間主要産業における平均賃上げ率は3.60%（厚生労働省）と公表されており、介護従事者の給与額との差が再び大きく開くことになりました。

令和5年度決算における、本会会員施設・事業所を運営する法人の平均人件費率は67.0%となっており、赤字に陥るといわれている70%を超える法人の割合は約3割となっています。

人材確保を行う上で重要な処遇改善については、昨今の状況下において、各法人、施設・事業所や協会単独での努力では厳しい状況であり、国レベル県レベルにおいて今以上の処遇改善策が必要です。

【参考】職員の定着について、公益財団法人介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書（2024年7月）」では、5年前と比較して「訪問介護員・介護職員」の離職率が低下している理由について、「職場の人間関係がよくなったため63.6%」、「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めたため45.6%」、「職場全体で介護の質を高めるための意識を共有したため37.8%」、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させたため36.1%」、「能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映しているため32.9%」に回答が集まっており、職場の環境改善がポイントとなっていますが、もう一つ大事な視点として、現在の法人に就職した理由について「通勤が便利だから」と50.3%が回答しています。事業を運営する上での課題について、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない49.7%」、「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない30.4%」、「良質な人材の確保が難しい52.4%」に多くの回答が集まっています。

【参考】厚生労働省「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（令和6年7月12日）」では、全国で2026年（令和8年度）には、あと約25万人（三重県：あと1,760人）、2040年度（令和22年度）には、あと約57万人（三重県：あと3,813人）が必要であり、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こととされています。

このような状況から、介護人材、特に外国人人材等を確保するためには、介護施設・事業所の就業者の賃金を他業種並みに上げることだけでなく、さらに介護施設・事業所が、利用者等に安心・安全で質の高いサービスを持続的に提供できるよう、下記のような実効性のある人材確保対策を講じることが重要だと考えています。

1. さらに踏み込んだ人材確保対策が必要

- ・外国人介護人材が三重県を選んでくれるよう、働きやすく、暮らしやすいと感じられ、確保及び定着が図られるように、送り出し機関、日本語学校、養成校、介護事業所等が一体となり、オール三重で外国人人材を受入れる仕組みの整備。
- ・生活に対する様々な支援（住まいの確保や日本語の支援など）を初め、就学・介護資格取得に対する就学資金等の支援、円安への対策が重要。
- ・住まいについては、外国人ということを理由に賃貸物件が借りられないことが少なくない状況であり、これに対しては、県営住宅や市営住宅が活用できるよう環境整備。
- ・三重で働くことの魅力や各介護施設・事業者の職場環境や特徴等を海外の求職者に直接届けることができるような施策の実施。

2. 介護従事者の処遇がその負担の重さに見合った採用と定着に真に効果のあるような給与水準を実現できる仕組みに改善が必要。

【参考資料】

1 (1).人材（確保・外国人介護人材）に関する状況調査

会員施設・事業所の2割が全く採用できなかったと回答

介護職員の採用状況



看護職員の採用状況

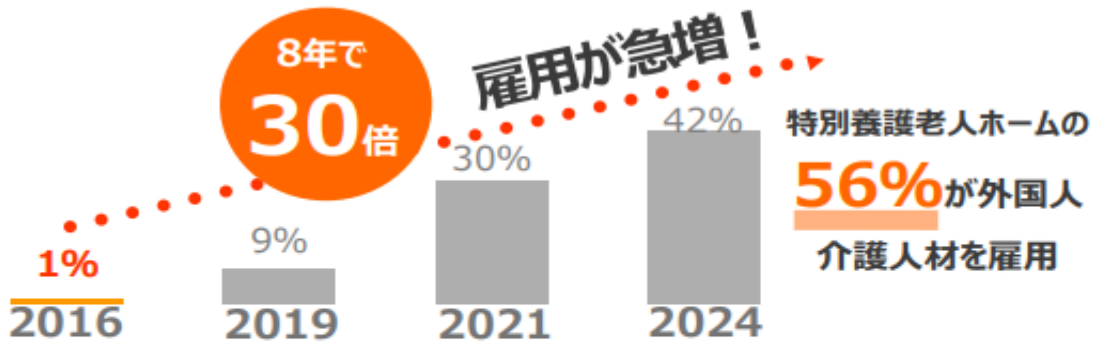


※本会会員の令和6年度募集数に対する採用率（募集なし・配置なしを除いて集計）

会員の約6.1割が介護職員が「不足している」と回答

会員の約9割が介護職員の「採用が厳しい」と回答

1(2).人材（確保・外国人介護人材）に関する状況調査



※外国人介護人材を雇用している本会会員の割合

**外国人介護人材なくしては
介護現場は持ちこたえられない状況となっている**

外国人介護人材が住み続けたい、働き続けたいと思うためには、
生活支援（住まいの確保・日本語の支援）と資格取得が重要！

1(3).人材（確保・外国人介護人材）に関する状況調査

会員施設・事業所では処遇改善加算の算定により、確実に処遇改善を実施している

特別養護老人ホーム

デイサービス

処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)
算定割合
96%

処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)
算定割合
100%

※本会「令和6年度 稼働、加算算定に関する状況調査」

人件費比率(法人平均)

67.0%

会員施設 法人の**約4割**が
赤字経営

人件費率は限界に近い状況

※本会「収支状況調査（令和5年度決算）」

65%超の法人(人件費比率)

57.8%

70%超の法人(人件費比率)

28.9%

【技能実習生の状況】

出身国	回答施設数		退職後の居住場所 (平均)
	雇用人数	退職者数	
ベトナム	12施設		帰国 -名 (-%)
	32名	6名	国内 2名 (33.3%) 不明 -名 (-%)
インドネシア	5施設		帰国 -名 (-%)
	14名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
フィリピン	3施設		帰国 1名 (33.3%)
	17名	3名	国内 2名 (66.7%) 不明 -名 (%)
ネパール	1施設		帰国 -名 (-%)
	1名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
ミャンマー	2施設		帰国 -名 (-%)
	7名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
スリランカ	-施設		帰国 -名 (-%)
	-名	-名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
その他【ラオス】	1施設		帰国 -名 (-%)
	2名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
その他【中国】	1施設		帰国 2名 (100.0%)
	4名	2名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)

【技能実習生から特定技能1号に移行した人数】

自施設で技能実習生として採用し、特定技能1号に移行した人数	ありと回答した施設数：7 14名
他施設、他産業で技能実習生として従事→特定技能1号（特定活動を経て）として自施設で雇用した人数	ありと回答した施設数：5 20名

【特定技能の状況】

出身国	回答施設数		退職後の居住場所
	雇用人数	退職者数	
ベトナム	15施設		帰国 8名 (30.8%)
	61名	26名	国内 9名 (34.6%) 不明 9名 (34.6%)
インドネシア	5施設		帰国 -名 (-%)
	18名	3名	国内 3名 (100.0%) 不明 -名 (-%)
フィリピン	4施設		帰国 -名 (-%)
	14名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
ネパール	3施設		帰国 -名 (-%)
	5名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
ミャンマー	1施設		帰国 -名 (-%)
	2名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
スリランカ	-		帰国 -名 (-%)
	-名	-名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
その他【ラオス】	1施設		帰国 -名 (-%)
	2名	0名	国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)
その他 【バングラデシュ】	1施設		帰国 -名 (-%) 国内 -名 (-%) 不明 -名 (-%)

【介護福祉士資格を取得し、在留資格介護として雇用している職員数】

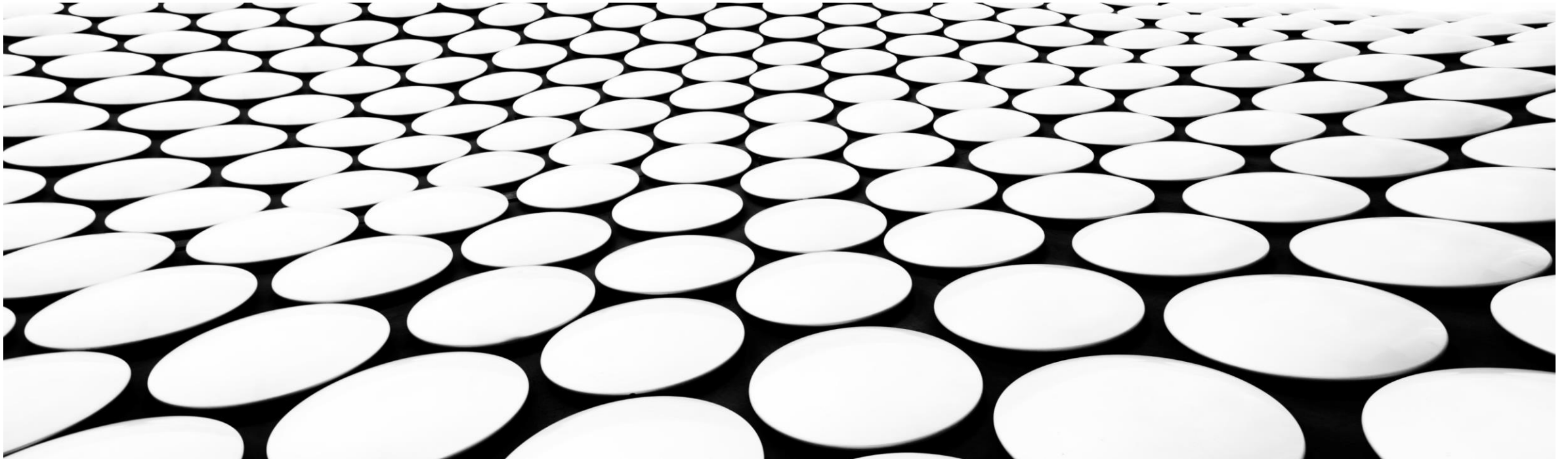
在留資格介護の人数	ありと回答した施設数：13 人数：21名
うち、施設在籍時に介護福祉士資格を取得した人数	ありと回答した施設数：8 人数：14名

障害者施設における外国人（介護）労働者の受入推進について

外国人材（介護）受入実態調査結果（※）より

※三重県が県内介護事業所を対象に令和6年1月に実施した調査を参考に
当協議会18施設に令和6年7月31日現在でアンケートを実施

三重県身体障害者福祉施設協議会

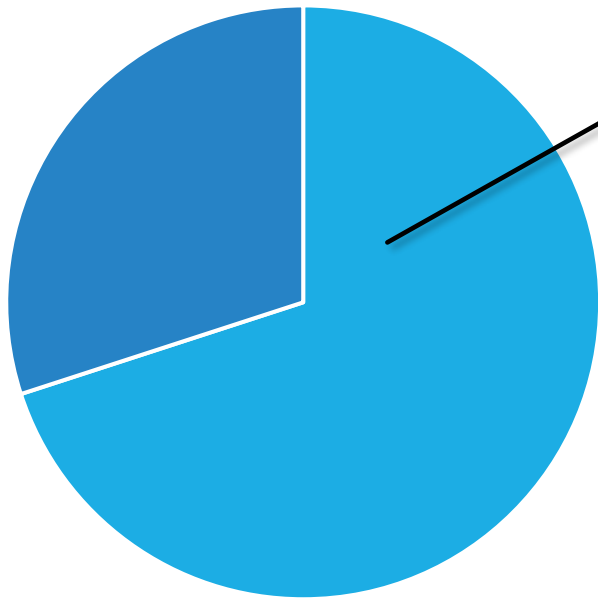


三重県身体障害者施設協議会

	種別	施設名
1	障害者支援施設(生活介護) (旧)身障療護	エビノ園
2		嬉野カトリックの家
3		小山田苑
4		聖マッテヤ心豊苑
5		宮の里ミタスメモリアルホーム
6		ケアホーム熊南
7		梨丘園
8		凜生園
9		はなの里
10		菰野聖十字の家
11	障害者支援施設(生活介護・就労B) (旧)身障入所授産	八野生活介護センター
12	障害者支援施設(生活介護・機能訓練・生活訓練・就労移行)	三重県身体障害者総合福祉センター
13	生活介護・就労B・就労移行	
14	生活介護・就労B型 (旧)身障通所授産	八野就労支援センター
15		サンフラワーガーデン
16	障害児入所施設(肢体不自由児)	三重県立子ども心身発達医療センター
17	救護施設	菰野陽気園
18		長谷山荘

アンケート回答状況

- 18施設中、10施設から回答（55.5%）
- 10施設中、外国人介護人材を雇用している事業所は7施設



外国人介護人材を雇用している
障害者施設は7施設

70%

雇用形態ごとの職員数（外国人雇用あり施設別）

施設	定員数	介護職				外国人の割合
		正規職員		パート		
		日本人	外国人	日本人	外国人	
A	80	28	15	6	0	30.6%
B	45	8	6	7	3	37.5%
C	72	19	11	11	5	34.8%
D	50	20	3	10	0	9.1%
E	60	30	1	14	0	2.2%
F	40	14	4	6	0	16.7%
G	40	30	1	15	0	2.2%
計	387	149	41	69	8	18.4%

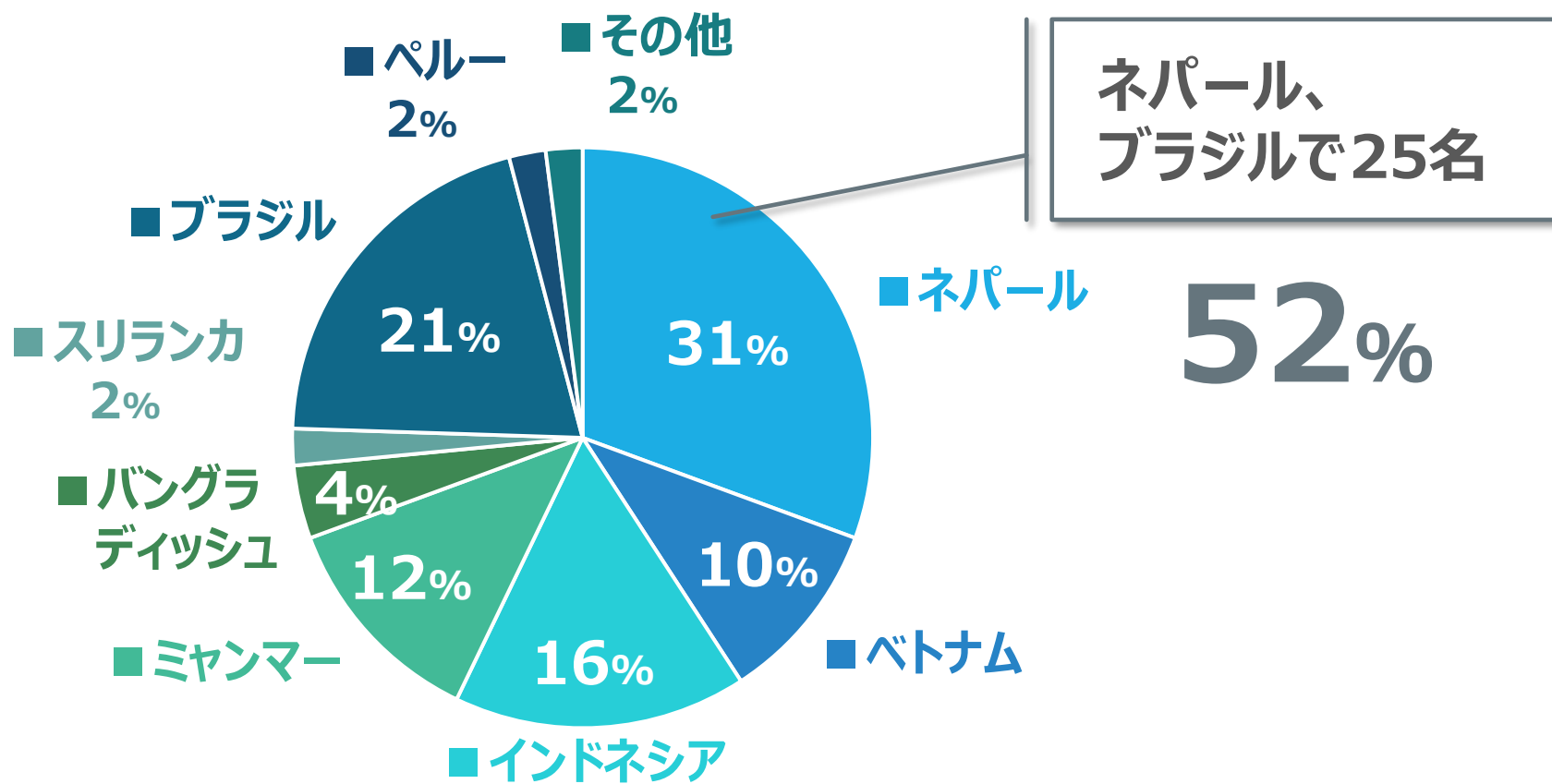
雇用のある施設全体の
外国人介護職員は49名

18.4%

30%超えの施設も3施設

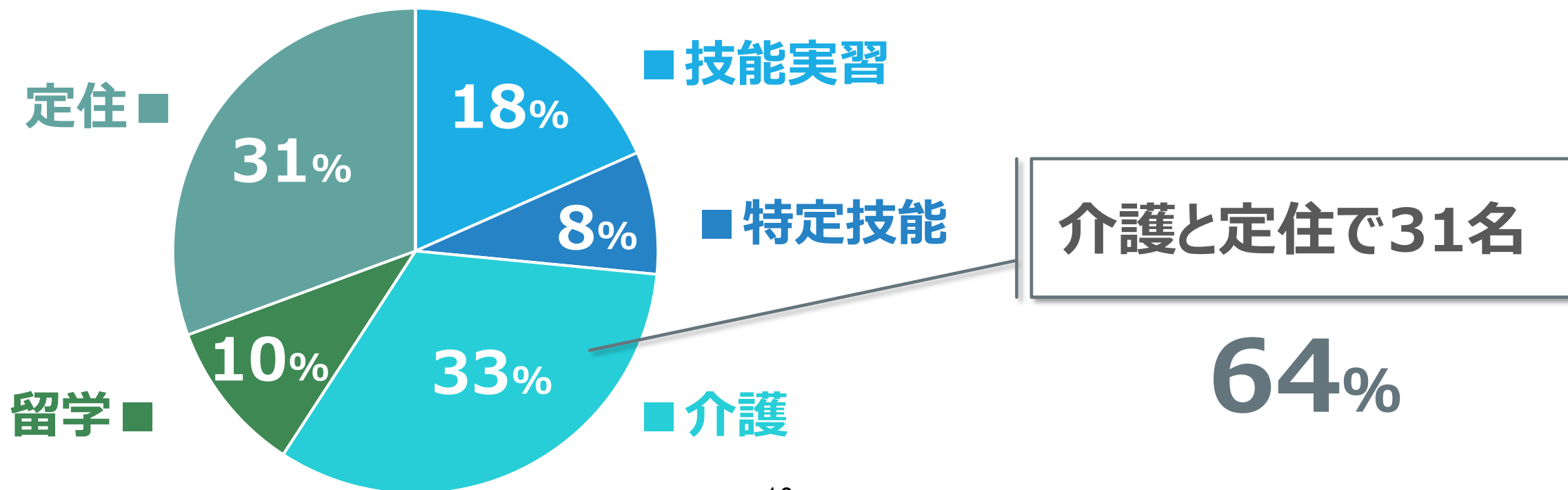
国籍

	合計
ネパール	15
ベトナム	5
インドネシア	8
ミャンマー	6
バングラデシュ	2
スリランカ	1
ブラジル	10
ペルー	1
その他	1
合計	49



在留資格

在留資格	技能実習	特定技能	介護	EPA	留学	定住	その他	合計
人数	9	4	16	0	5	15	0	49



国籍・在留資格（内訳）

	技能実習	特定技能	介護	EPA	留学	定住	その他	合計
ネパール	0	0	11	0	4	0	0	15
ベトナム	1	1	3	0	0	0	0	5
インドネシア	2	3	0	0	0	3	0	8
ミャンマー	6	0	0	0	0	0	0	6
バングラデシュ	0	0	1	0	1	0	0	2
スリランカ	0	0	1	0	0	0	0	1
ブラジル	0	0	0	0	0	10	0	10
ペルー	0	0	0	0	0	1	0	1
その他	0	0	0	0	0	1	0	1
合計	9	4	16	0	5	15	0	49

今後の外国人介護人材の雇用予定

施設	現在雇用	今後雇用する	雇用検討	雇用予定なし
A	○		○	
B	○		○	
C	○	○		
D	○	○		
E	○	○		
F	○		○	
G	○	○		
H				○
I				○
J				○

雇用する予定又は検討している施設は7施設

70%

現在雇用していない施設は
今後も雇用する予定なし

(今後雇用を考えていない施設) 雇用を考えていない理由

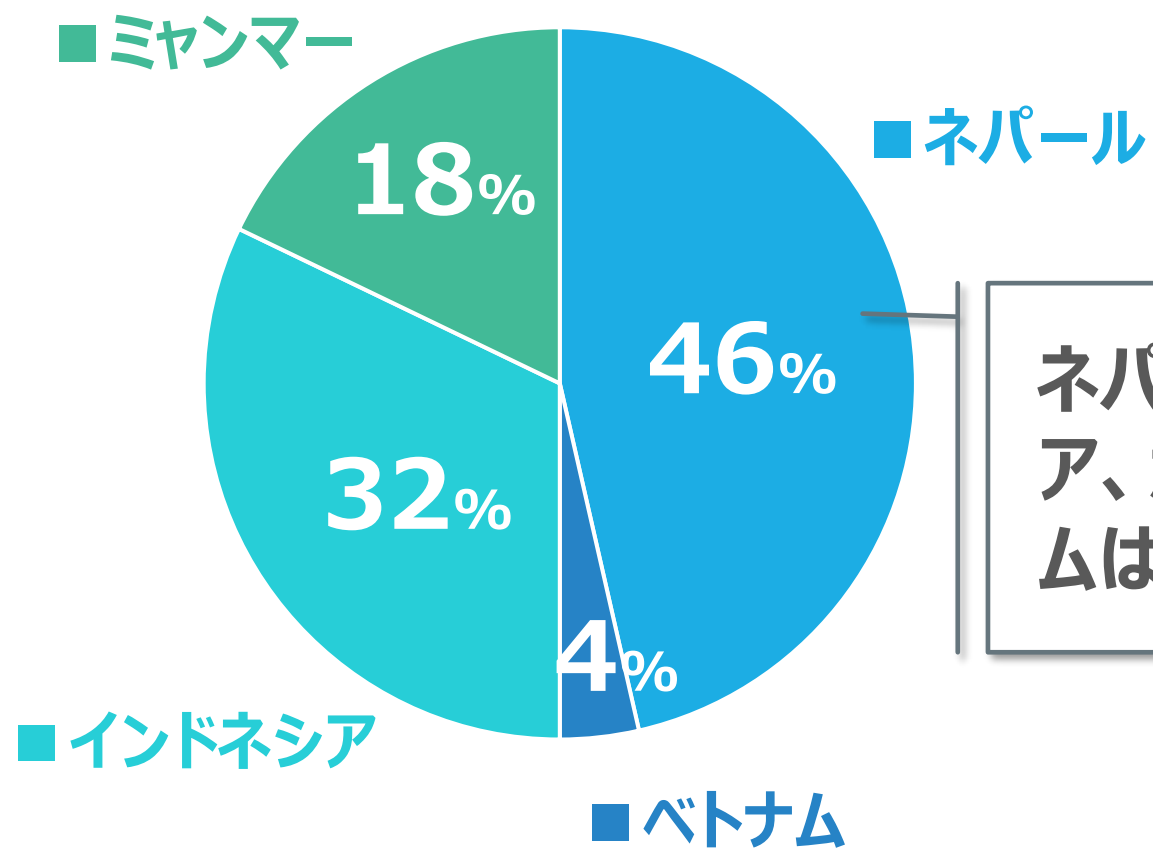
1	職員が充足している	1
2	受入制度や外国人介護人材の活用方法がわからない	0
3	どの管理団体や人材紹介会社、登録支援機関を選んだらよいかわからないため	0
4	利用者等との日本語でのコミュニケーションに不安があるため	2
5	業務や生活を支援する体制が整わないため	1
6	文化や生活様式、習慣等の違いにより業務に支障が出ると思うため	1
7	雇用に必要なコスト（職業紹介料や教育費等）が高い為	1
8	外国人介護人材は自身の事業所のサービスに適さないと思うため	0
9	その他	1

(今後雇用を考えていない施設) どのような支援があれば外国人介護人材の受入れの検討をしますか。

1	外国人介護人材受入れに関する制度・事例説明	2
2	外国人介護人材とのマッチング支援	1
3	送り出し国就労希望者の情報提供	0
4	書類の作成支援	1
5	雇用に必要な費用への援助	1
6	外国人介護人材に対する日本語・介護技術の研修	0
7	受入れ事業所職員への研修	1
8	業務外の活動(日常生活、コミュニティ参加等)への支援	1
9	その他	0
10	課題が解決されても受け入れない	0

今後3年間に受け入れたい外国人介護人材の国籍

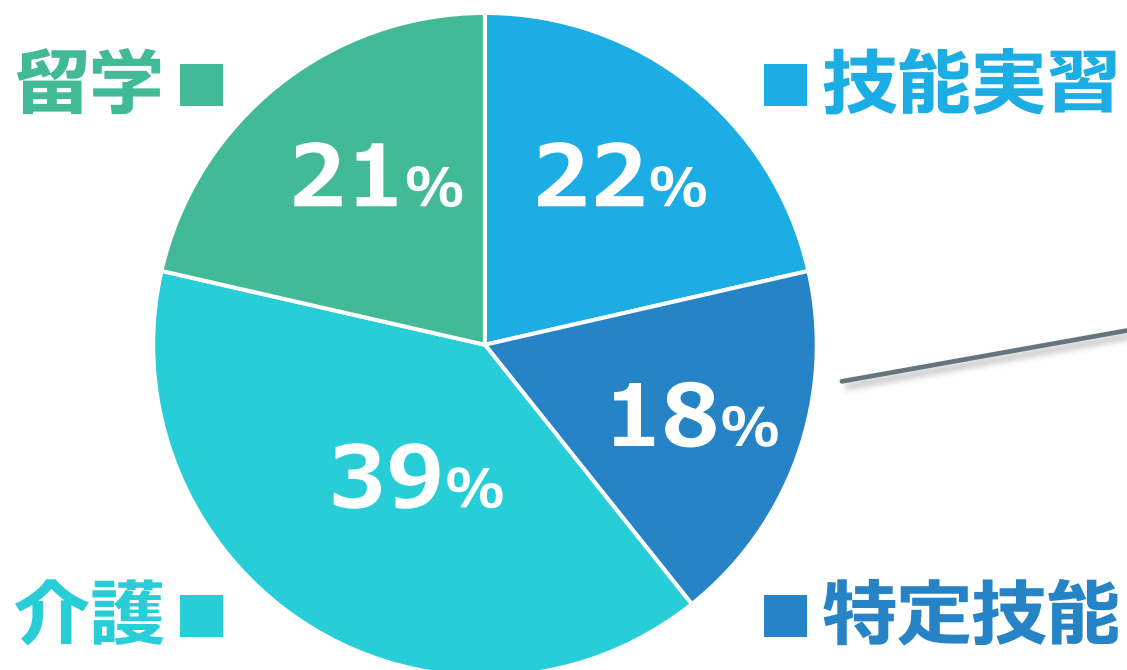
	合計(人)
ネパール	13
ベトナム	1
インドネシア	9
ミャンマー	5
合計	28



ネパール、インドネシア、が増加し、ベトナムは減少傾向

今後3年間に受け入れたい外国人介護人材の在留資格

	技能実習	特定技能	介護	EPA	留学	定住	その他	合計
合計	6	5	11	0	6	0	0	28



介護と特定技能が増加。
定住はゼロ

今後3年間に受け入れたい外国人介護人材の国籍・在留資格

	技能実習	特定技能	介護	EPA	留学	定住	その他	合計
ネパール	0	0	7	0	6	0	0	13
ベトナム	0	0	3	0	0	0	0	1
インドネシア	6	0	4	0	0	0	0	9
ミャンマー	0	5	0	0	0	0	0	5
合計	6	5	11	0	6	0	0	28

外国人介護人材の雇用にあたって、どのような課題がありますか。

1	外国人介護人材の活用方法や受入制度が分からない	0
2	外国人介護人材を指導できる職員がいない	1
3	利用者等とのコミュニケーションに支障がある	5
4	日本語文書力・読解力の不足により業務に支障がある	6
5	文化や生活習慣の違いにより業務に支障がある	0
6	介護福祉士を取得できずに帰国してしまう	1
7	職業紹介料や教育費など雇用に必要なコストが高い	3
8	外国人人材は自身の事業所のサービスに適さない	0
9	その他	0
10	課題はない	1

外国人介護人材の受入れを円滑に進めるため、行政に求める支援はありますか。（概要）

1	外国人介護人材受入れに関する制度・事例説明	1
2	外国人介護人材とのマッチング支援	4
3	送り出し国就労希望者の情報提供	0
4	書類の作成支援	2
5	雇用にあつる費用への補助	3
6	外国人介護人材に対する日本語・介護技術の研修	2
7	受入れ事業所職員への研修	3
8	業務外の活動への支援(日常生活、コミュニティ参加等)	1
9	その他	0

外国人介護人材の受入れを円滑に進めるため、行政に求める支援はありますか。（詳細）

1	日本語学習の支援	0
2	日本文化や介護用語、介護技術等の入門的な研修	1
3	外国人対象の介護職員初任者研修	2
4	外国人対象の介護福祉士実務者研修	1
5	日常生活の指導研修	1
6	事業所外のコミュニティへの参加支援	3
7	雇用にかかる手続きの簡素化	2
8	介護業務マニュアルの作成等の受入れ体制の整備支援	1
9	受入れ事業所職員への研修	5
10	合同説明会開催等のマッチング支援	3
11	送り出し国就労希望者の情報提供	0
12	受入れ費用の負担軽減支援	2
13	受入れ成功事例や国別対応事例の共有	1
14	その他	0
15	特になし	0

その他 意見・要望事項

- 障害福祉サービス事業所における人材不足及び外国人介護人材の受入れニーズは介護保険事業所と変わりません。介護福祉士として定住・永住する「志のある優秀な人材」を三重県へ呼び込む仕組みを構築していただきたい。
- 「介護福祉士修学資金」は介護福祉士養成校へ入学する留学生にとって重要な制度ですので、継続・拡大をお願いします。
- 「外国人留学生への奨学金支給に係る支援事業費補助金」は、介護保険法に基づく指定介護サービス事業所であることが要件となっていることから、障害福祉サービス事業所が活用できる同様の補助金について検討をお願いします。
- 外国人材の住居の確保が課題。特に介護職の場合はシフトの関係で事業所に徒歩又は自転車等を通える距離が望ましい。その意味で留学生、技能実習生への県営、市営住宅の活用拡大や社会福祉法人が職員寮を建設する場合の補助金の継続をお願いします。

「介護福祉士として定住・永住する「志のある優秀な人材」を三重県へ

