

令和7年度
多様な人材確保に関するアンケート調査
報告書

社会福祉法人 北海道社会福祉協議会
北海道福祉人材センター

I 調査概要

1. 調査趣旨

施設・事業所における介護職員等の人材確保に関しての状況等を把握し、今後の求人相談、求人開拓等に関する対策に向けた資料として活用することを目的として実施する。

2. 調査基準日

令和8年2月1日

3. 調査対象

福祉人材情報システムに登録のある 北海道内の高齢分野 [介護老人福祉施設 (特養)、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護 (グループホーム)、小規模多機能型居宅介護、通所介護事業所 (デイサービスセンター)、訪問介護事業所]、並びに障がい分野 [障害福祉サービス事業所 (入所)、障害福祉サービス事業所 (A型・B型など)、GH]

4. 調査方法

福祉人材情報システムよりメール送信 (Google フォームによる回答)

5. 調査内容

- ①基本情報 (法人種類、施設・事業所の種別、事業所規模、人材確保状況)
- ②多様な働き方の導入について
 - 介護補助の雇用について
 - 短時間・短期間等の就労について
- ③多様な人材確保について
 - 高年齢者の雇用について
 - 障がい者の雇用について
- ④その他
 - 今後の人材確保・定借のための方策
 - 福祉人材センターに対する意見・要望

6. 調査結果

- 北海道福祉人材センターのホームページ掲載

II 調査の状況

1. 調査状況

調査回答状況 76ヵ所

III 集計結果

1. 基本情報

回答のあったのは施設・事業所76ヵ所。法人区分としては「社会福祉法人」43ヵ所（56.6%）、次いで「株式会社・有限会社」17ヵ所（22.4%）となった。所在地域は、札幌市が58ヵ所（76.3%）、事業種別は高齢分野施設が41ヵ所（53.9%）、障がい分野施設21ヵ所（27.6%）であった。従業員数としては20人～49人以下の事業規模が23ヵ所（30.3%）と一番多いが、9人以下から100人以上の規模まで広く回答いただいた。

【法人区分】

法人区分	回答数
社会福祉法人	43 56.6%
医療法人・医療法人社団	6 7.9%
株式会社・有限会社	17 22.4%
特定非営利活動法人	4 5.3%
地方自治体	1 1.3%
その他	5 6.6%

【所在地域】

所在地域	回答数
札幌市	58 76.3%
石狩（札幌市除く）	9 11.8%
後志	4 5.3%
空知	2 2.6%
留萌	2 2.6%
宗谷	1 1.3%

【事業種別】

事業種別	回答数
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	16 21.1%
介護老人保健施設（老健）	1 1.3%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	5 6.6%
通所介護（デイサービス）	7 9.2%
訪問介護	8 10.5%
特定施設入居者生活介護	4 5.3%
障害福祉サービス事業所（入所）	9 11.8%
障害福祉サービス事業所（就労支援、A型・B型）	8 10.5%
共同生活援助（グループホーム）	4 5.3%
その他:	14 18.4%

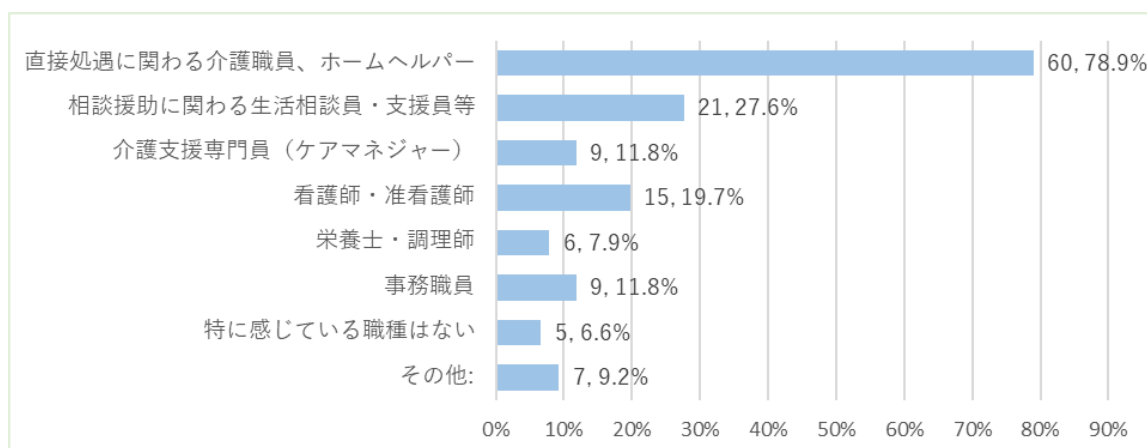
【従業員数】 ※令和8年2月1日時点

従業員数	回答数
9人以下	11 14.5%
10人以上～19人以下	12 15.8%
20人以上～49人以下	23 30.3%
50人以上～99人以下	15 19.7%
100人以上	15 19.7%

N=76

各施設・事業所での人材不足または雇用が困難と感じている職種としては、「直接処遇に関わる介護職員、ホームヘルパー」が60ヵ所（78.9%）と非常に多い結果となった。次いで「相談援助に関わる生活相談員・支援員等」が21ヵ所（27.6%）、「看護師・准看護師」15ヵ所（19.7%）であった。

【現在、人材不足または雇用が困難と感じている職種】 ※複数回答 N=76



2. 多様な働き方の導入について

①介護補助の雇用について

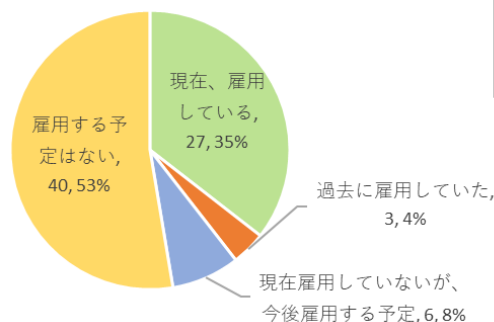
施設・事業所における介護補助の雇用状況は、「現在、雇用している」27カ所（35%）、「過去に雇用していた」3カ所（4%）と、これまで雇用実績のある施設・事業所は合わせて約4割弱となった。

令和4年度に本センターで実施した「介護助手に関するアンケート」では、介護助手を雇用している割合では23.5%であったことから、わずかではあるが増加の傾向がみられた。

また「今後雇用する予定」と考えているのが6カ所（8%）、「雇用する予定はない」と回答が40カ所（53%）であった。

【介護補助の雇用】

N=76

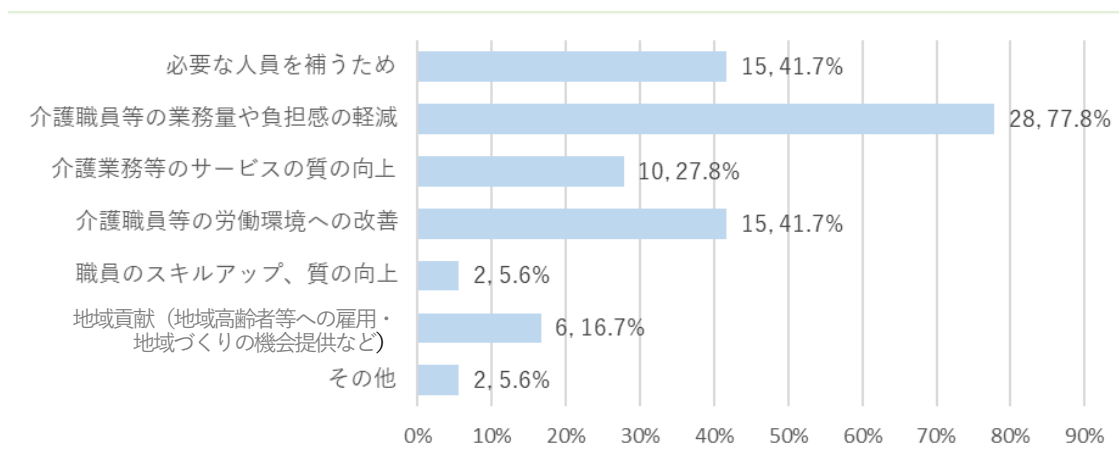


※介護補助（介護助手）とは、介護職員や生活支援員等をサポートするための直接処遇以外の周辺業務を担う職員。
（有償ボランティアや派遣職員は除く）

※ これまで雇用または今後検討していると回答の施設・事業所のみ対象

【雇用の目的】 ※複数回答 N=36

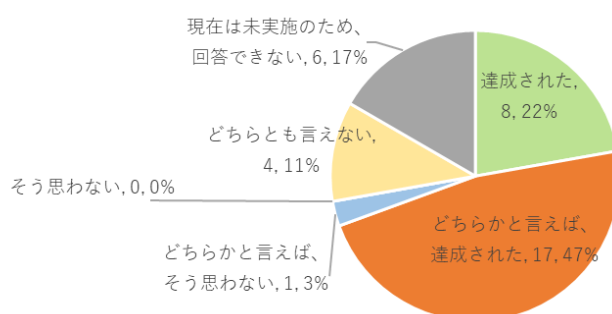
これまで雇用または今後検討している「現在、雇用している」「過去に雇用していた」「現在雇用していないが、今後雇用する予定」と回答いただいた施設・事業所36カ所では、雇用した目的として「介護職員等の業務量や負担感の軽減」が28カ所（77.8%）、次いで「介護職員等の労働環境の改善」「必要な人員を補うため」が15カ所（41.7%）と、人材不足により支障が出ていた事項の是正を目的としたものが多い結果となった。



【目的の達成】 N=36

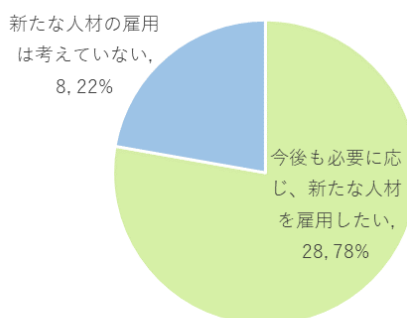
介護補助を雇用しての目的の達成程度については、「達成された」「どちらかと言えば達成された」の回答を合わせると25ヵ所（69%）と約7割と高い結果となった。

また「どちらかと言えばそう思わない」「どちらとも言えない」の回答も合わせて5ヵ所（14%）であった。



【今後の雇用】 N=36

これまで雇用または今後検討している施設・事業所では、「今後も必要に応じ、新たな人材を雇用したい」が28ヵ所（78%）と、前質問での目的の達成程度でみられたように、これまでの雇用したことによる評価に加え、今後の雇用に期待した結果がみられた。

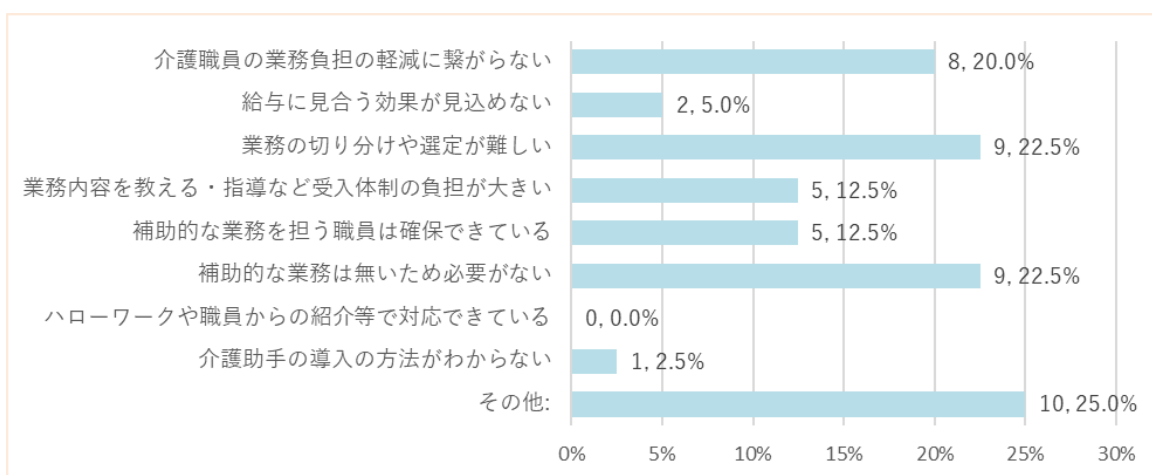


※ 雇用する予定のないと回答の施設・事業所のみ対象

【雇用しない理由】 ※複数回答 N=40

介護補助について「雇用する予定はない」と回答いただいた施設・事業所40か所の理由では、「補助的な業務が無いため必要ない」「介護職員の業務負担の軽減に繋がらない」といったそもそもの必要性に関する理由や、「業務の切り分けや選定が難しい」「受入体制の負担が大きい」といった雇用以前の理由によるなど、回答が分散した結果となった。

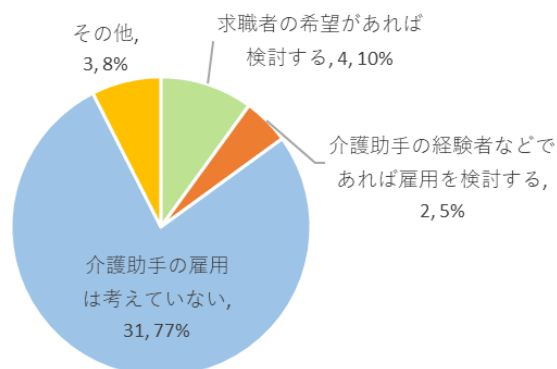
なお、その他意見には「介護助手を雇うための人件費の確保が難しい」「経営上の問題、できれば有資格者を採用したい」「こちらが求める人材がない」「法人の指針のため」等の意見があった。



【今後の雇用】

雇用の予定のない施設・事業所では、今後についても「介護補助の雇用は考えていない」が37カ所（77%）と8割近い結果となった。

ただ、求職者の希望や経験値のある方の場合には検討する旨の回答が6カ所（15%）あった。



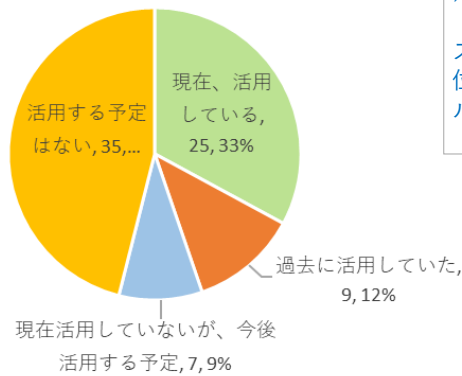
②短時間・短期間の就労について

施設・事業所における短時間・短期間の就労やバイトについて、「現在、活用している」25ヵ所（33%）、「過去に活用していた」9ヵ所（12%）と、これまで雇用したことがある施設事業所は合わせて約4割強となった。

また「現在活用していないが、今後活用する予定」との回答が7ヵ所（9%）、「活用する予定はない」としたのが35ヵ所（48%）であった。

【短時間・短期間の就労】

N=76

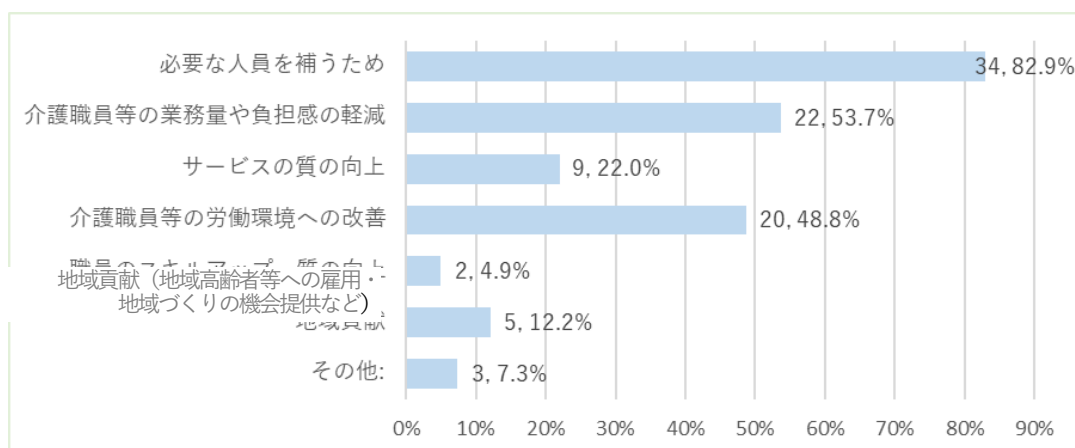


※短時間・短期間の就労とは、
ちよこっとバイトと言われているスキマ時間やスポット的に数時間単位や1日単位で即日働ける単発のアルバイトのこと。

※ これまで活用または今後検討していると回答の施設・事業所のみ対象

【雇用の目的】 ※複数回答 N=41

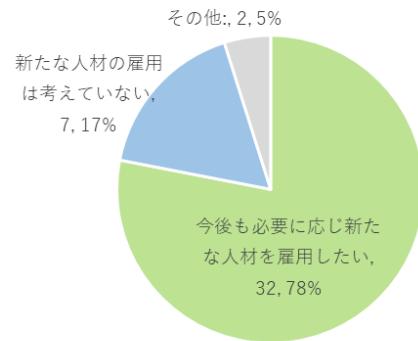
これまで活用または今後検討している「現在、活用している」「過去に活用していた」「現在活用していないが、今後活用する予定」と回答いただいた施設・事業所41か所では、活用した目的として「必要な人員を補うため」が34ヵ所（82.9%）、次いで「介護職員等の業務量や負担感の軽減」「介護職員等の労働環境への改善」と介護業務等への対策を講じるためであることがわかる結果となった。



【今後の活用】 N=41

これまで活用または今後検討している施設・事業所では、「今後も必要に応じ、新たな人材を雇用したい」32ヵ所（78%）と、これまでの活用を今後も継続していく意向が伺える。

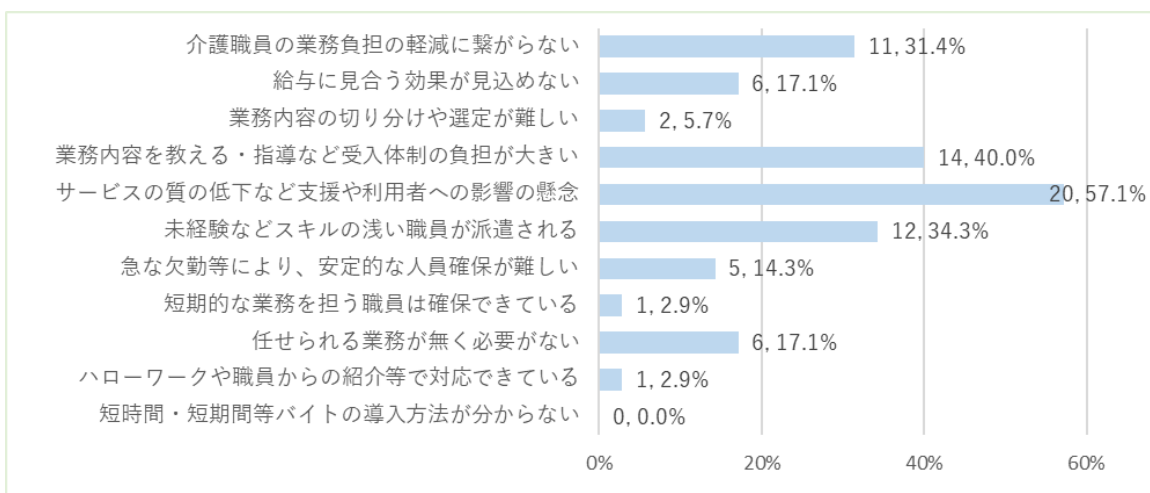
なお、「新たな人材の雇用は考えていない」との回答も7件（17%）あった。



※ 活用する予定のないと回答の施設・事業所のみ対象

【活用しない理由】 ※複数回答 N=35

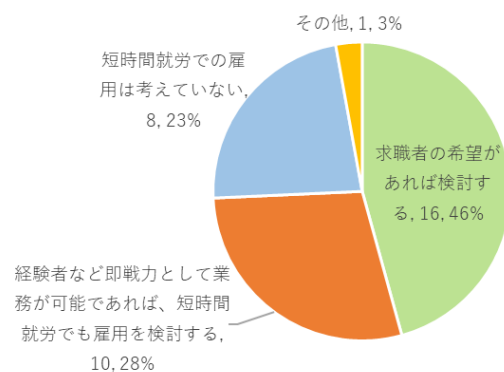
短時間・短期間の就労やバイトについて「活用する予定はない」と回答いただいた施設・事業所35ヵ所の理由では、「サービスの質の低下など支援や利用者への影響の懸念」が20ヵ所（57.1%）と多く、利用者への影響を理由としている回答が多い結果となった。



【今後の活用】 N=35

活用の予定のない施設・事業所であっても、求職者の希望や即戦力となる方の場合には活用も検討する旨の回答が、合わせて26ヵ所（74%）と、介護補助の場合と異なり多い結果となった。

短時間就労の雇用は考えない回答は、8ヵ所（23%）があった。



3. 多様な人材確保について

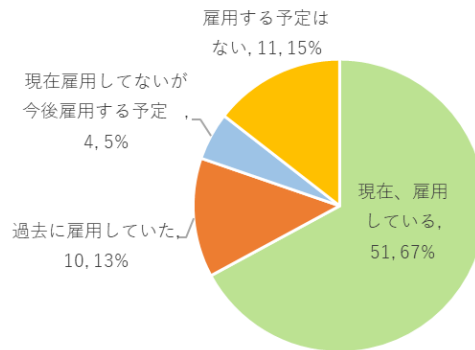
①高年齢者の雇用について

施設・事業所における高年齢者の雇用状況は、「現在、雇用している」51ヵ所（67%）、「過去に雇用していた」10ヵ所（13%）と、これまで雇用したことのある施設・事業所は合わせ8割と多い結果となった。

また「現在雇用していないが、今後雇用する予定」としているのが4ヵ所（5%）、「雇用する予定はない」との回答が11ヵ所（15%）であった。

【高年齢者の雇用】

N=76



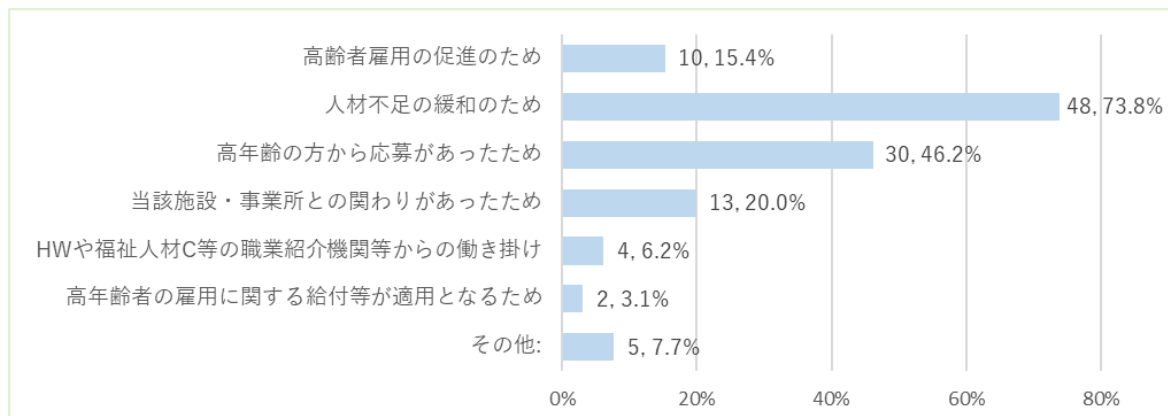
※本調査では、60歳以上の方を高年齢者とします。

※ これまで雇用または今後検討していると回答の施設・事業所のみ対象

【雇用のきっかけ】※複数回答 N=65

これまで雇用または今後検討している「現在、雇用している」「過去に雇用していた」「現在雇用していないが、今後雇用する予定」と回答いただいた施設・事業所65か所での、雇用したきっかけは「人材不足の緩和のため」が48ヵ所（73.8%）と、貴重な人材の一役を担っていることが窺える。

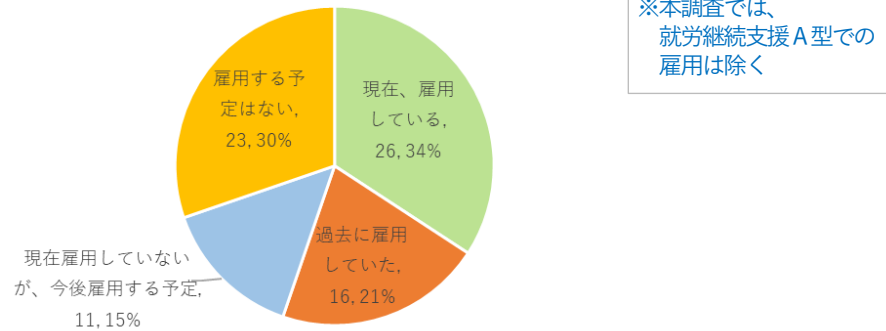
次いで「高年齢の方から応募があったため」が30ヵ所（46.2%）、「当該施設・事業所との関わりがあったため」が13ヵ所（20.0%）であった。



②障がい者の雇用について

施設・事業所における障がい者の雇用状況は、「現在、雇用している」26ヵ所（34%）、「過去に雇用していた」16ヵ所（21%）と、これまで雇用したことのある施設・事業所は5割強であった。また、「現在雇用していないが、今後雇用する予定」11ヵ所（15%）を合わせると、障がい者雇用については7割が前向きな結果となった。

【障がい者の雇用】 N=76

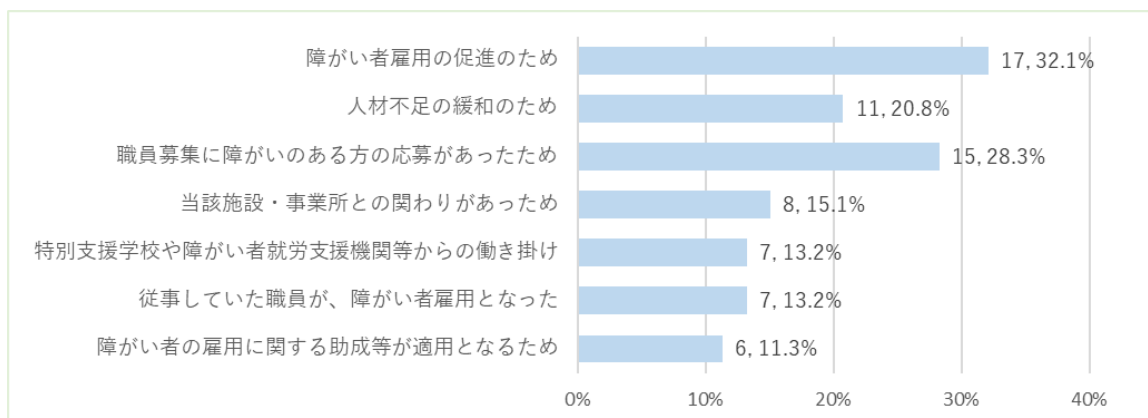


※ これまで雇用または今後検討していると回答の施設・事業所のみ対象

【雇用のきっかけ】 ※複数回答 N=53

これまで雇用または今後検討している「現在、雇用している」「過去に雇用していた」「現在雇用していないが、今後雇用する予定」と回答いただいた施設・事業所53か所での、雇用したきっかけは「障がい者雇用の促進のため」が17ヵ所（32.1%）、次いで「職員募集に障がいのある方の応募があったため」が15ヵ所（28.3%）であった。

また「人材不足の緩和のため」「当該施設・事業所との関わりがあったため」など他の回答も広くあり、様々なきっかけからの雇用であったことわかる。



4. 人材の募集について

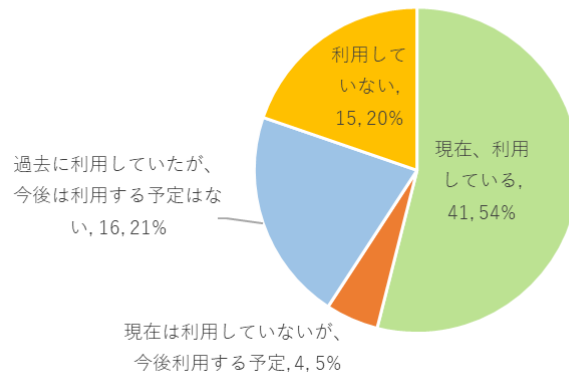
①人材紹介会社や人材派遣会社の利用について

施設・事業所における民間等の人材紹介会社や人材派遣会社の利用状況は、「現在、利用してる」が41カ所（54%）と半数以上となった。

その反面、「過去に利用したが今後は利用する予定ない」が16カ所（21%）、「利用していない」15カ所（20%）のある施設・事業所も合わせ約4割となり、利用の対応が分かれる結果となった。

【人材紹介会社・人材派遣会社の利用】

N=76

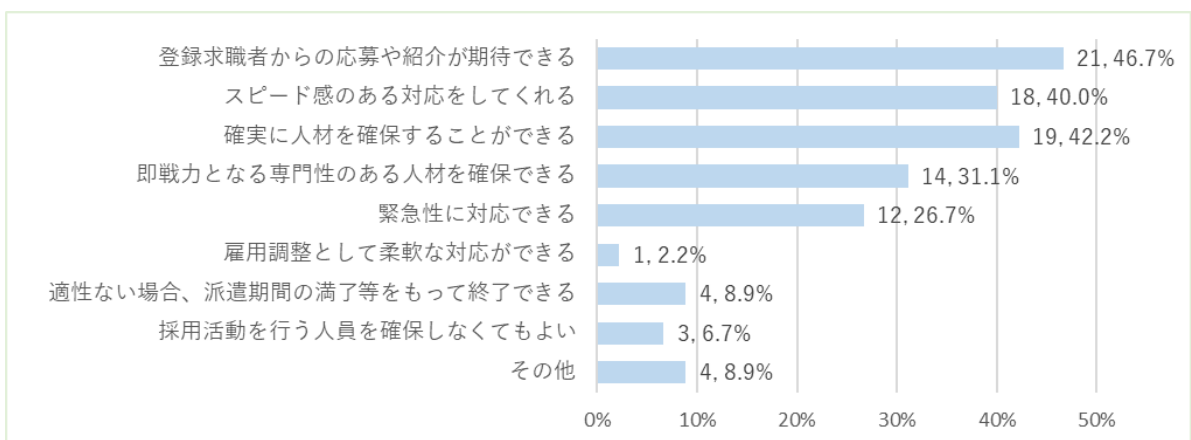


※人材紹介会社とは、有料職業紹介事業として、求職者の紹介に対して手数料等が発生する人材紹介会社やアルバイト紹介会社のこと。

※ これまで利用または今後検討していると回答の施設・事業所のみ対象

【利用する理由】 ※複数回答 N=45

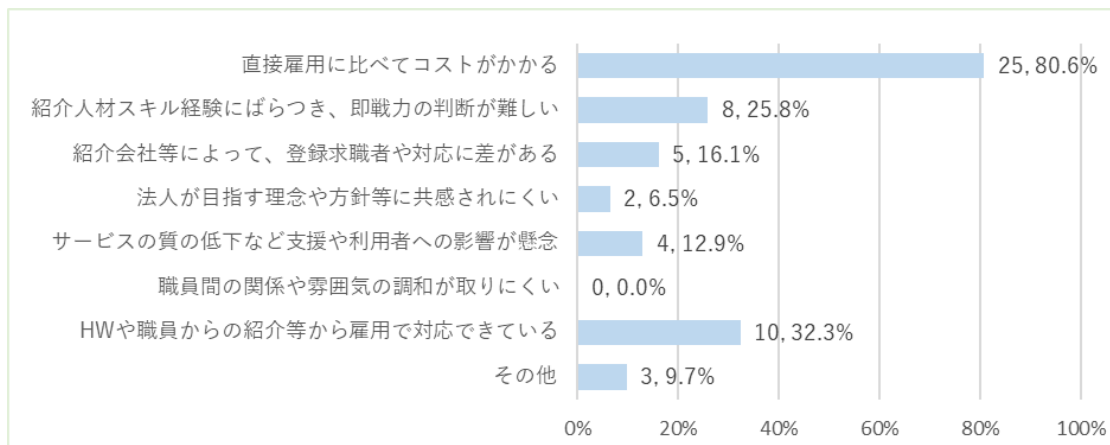
これまで利用または今後検討している「現在、利用している」「現在利用していないが、今後雇用する予定」と回答いただいた施設・事業所45カ所での、利用した理由としてあげられたのは「登録求職者からの応募や紹介が期待できる」が21カ所（46.8%）、「確実に人材を確保することができる」19カ所（42.2%）、「スピード感のある対応をしてくれる」18カ所（40.0%）と、切実な人材不足に即応可能な対応が期待できる結果となった。



【利用しない理由】※複数回答 N=31

人材紹介会社・人材派遣会社の利用について「利用していない」「過去に利用していたが、今後は利用する予定はない」と回答いただいた施設・事業所31か所の理由では、「直接雇用比べてコストがかかる」が25カ所（80.6%）と多くの施設・事業所が主たる理由としてあげている。

次いで「ハローワークや職員からの紹介等から雇用で対応できている」といった、いわゆるリファラル採用や、公的な職業紹介事業による紹介による採用コストが抑えられ、また定着率が期待できる方法を用いて対応している場合は、利用をしていない。



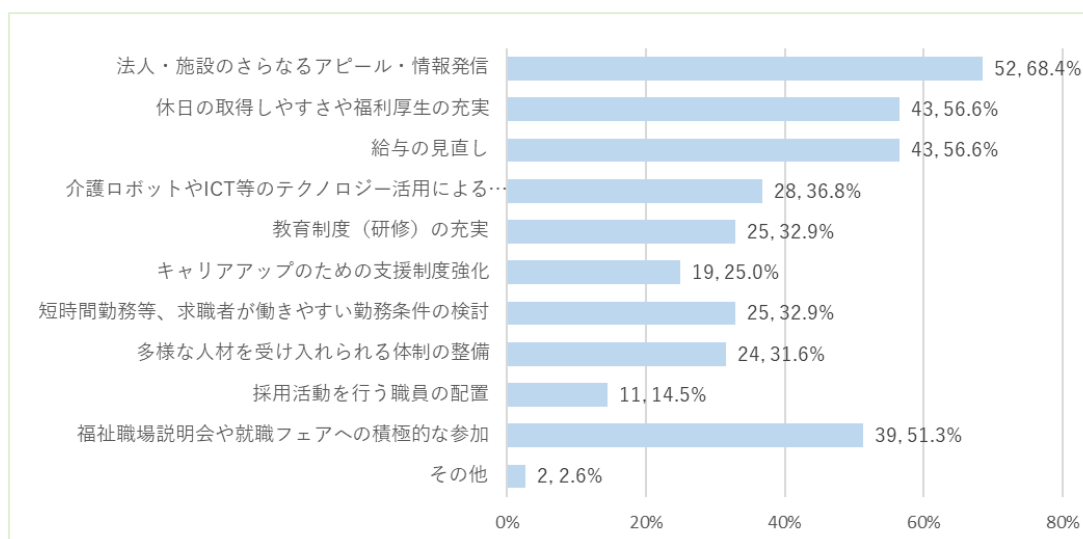
5. その他

①人材確保・定着のための方策について

今後の施設・事業所の取組みとして、人材確保・定着をよくするための方策についての質問には、「法人・施設のさらなるアピール・情報発信」が52カ所（68.4%）、次いで「休日の取得しやすさや福利厚生の充実」「給与の見直し」が共に43カ所（56.6%）と、施設・事業所としての取組みや方策があげられた。

また、「福祉職場説明会や就職フェアへの積極的な参加」が39カ所（51.3%）と、様々な機会を利用した人材確保について期待されているところとなった。

「その他」としては、介護報酬が見直され安定した事業収入が見込まれることとの意見があった。



②福祉人材センターに対する意見・要望

- ・いつもありがとうございます。常の求人とはいきませんが、これからもよろしく願います。
- ・求人票を作成する際にはとても親身になってくださっています。今後ともよろしく願いいたします。
- ・過去、一度も求職者に会えたことがなく、求人の掲載方法や使用する文言などに問題がないか、自身ではわかりかねるところがあるため、興味を持ってもらえる、採用につなげられる求人広告にするためのアドバイスをいただけるとありがたいです。
- ・いつも就職説明会を開催していただき、ありがとうございます
意見というほどでもないかもしれませんが、今回のアンケート協力依頼のメールに、ホームページのURLが記載されていると、メールを見た後にそのままページへ移動できるので、回答数の増加に繋がると思いました。（単に私の方が楽だと感じただけかもしれませんが…）
- ・お仕事説明会について、過去参加させていただき貴重な経験をさせていただいております
今後も是非就労希望者様と繋がる機会をお作りいただけると助かります。
- ・若年層へのアプローチ手段や福祉業界全体が魅力的と思える業種・業態なんだ。というイベント開催、SNS発信。介護経験者の芸能人の起用、若者が共感できる仕掛け。地域に貢献できる安定した企業活動の発信。大学生や高校生の新卒者に特化した大規模説明会実施。

自治体なのか振興局なのか。一緒に説明会を実施して、地域に人を呼びこむという考え方や地域活性に福祉業界を活用する等、福祉・介護の見方を変えさせる工夫や実際の政策への反映。

社会福祉協議会が運営している福祉人材センターが東京で実施していることを丸々コピーするのは難しいのかもしれませんが、渋谷で開催されていた超福祉展の感覚は新鮮でした。人材募集に限る仕掛けでは人は集まらない。切実な問題だろうと感じています。
- ・福祉人材センターへの応募状況の集計の公表
- ・高い紹介料を要求する紹介会社を排除するために益々のご活躍を期待しております。
- ・これまでも参加しておりますが、求職者と接触できる機会（合説など）を提供していただけるとありがたく思います。

ご多忙の中、アンケート調査にご協力いただきました施設・事業所の皆さま、
ありがとうございました。

令和8年3月 北海道福祉人材センター

