

『HELPMAN JAPAN』

介護福祉業界の人材定着・採用に関する調査（2025 年度）

株式会社インディードリクルートパートナーズ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：浅野 健）が運営する、日本の介護業界の就業人口を増やすためのプロジェクト『HELPMAN JAPAN（ヘルプマンジャパン）』は、全国の介護福祉事業者（企業）および介護職等の在職者・離職者（個人）*を対象にアンケート調査を実施し、入社前・入社後の各プロセスや取り組み方法について、双方の視点から定着要因に関する実態を明らかにしました。このたび調査結果をまとめましたので、一部を抜粋してご報告いたします。

* 介護職等の在職者・離職者（個人）の定義

「3 年以上在籍者」：現在の勤務先が医療・介護福祉業で、勤続年数が 3 年以上の人

「1 年未満離職者」：現在、医療・介護福祉業以外で働いており、過去に医療・介護福祉業では 1 年未満しか働いたことがない人

「1 年以上～3 年未満離職者」：現在、医療・介護福祉業以外で働いており、過去に医療・介護福祉業では 1 年以上～3 年未満しか働いたことがない人

調査結果トピックス

- 入社前に適切な情報提供を行っている事業者の方が、行っていない事業者と比べ 1 年未満離職率が全ての情報提供項目で低く、最も差が大きかった項目は「企業理念やビジョン」で 12.5 ポイント。
- 離職者の 40%超が「安易に」「深く考えず」「軽い気持ちで」入社先を決めている一方、3 年以上在職者は十分に納得して職場を選ぶ傾向が強い。
- 入社后面談が実施されていない割合は 1 年未満離職者で 56.2%。3 年以上在職者の 38.3%に比べ、17.9 ポイント高い。
- 「今の職場で安心して働けている」などの安心感や貢献実感など前向きなモチベーションを持っていると定着につながりやすいと考えられる。

解説

調査結果から、介護職等の定着には「入社前の情報提供の質・量」「入社後のフォロー（面談・研修）」が重要であることが分かった。特に、求人票や面接で具体的な業務内容・人事制度・職場の雰囲気などを十分に伝えることで、入社後のギャップを減らし、ミスマッチによる離職を防ぐ効果が期待できると考えられる。

また、主な採用経路による入社後の離職傾向に違いは見られないが、学校や職員等の紹介で入社した者の離職率が低いことが分かった。

また、入社後の面談や研修の実施頻度・内容についても定着率向上に寄与すると考えられ、従業員に対する事業者の継続的なコミュニケーションや育成支援が求められている。

「採用段階での情報提供の質・量を向上させること」「適切な時期に入社後の面談や研修を通じたフォローの実施をすること」が、業界全体の人材定着につながる取り組みとなるのではないだろうか。

1. 入社前プロセスと定着の関係性

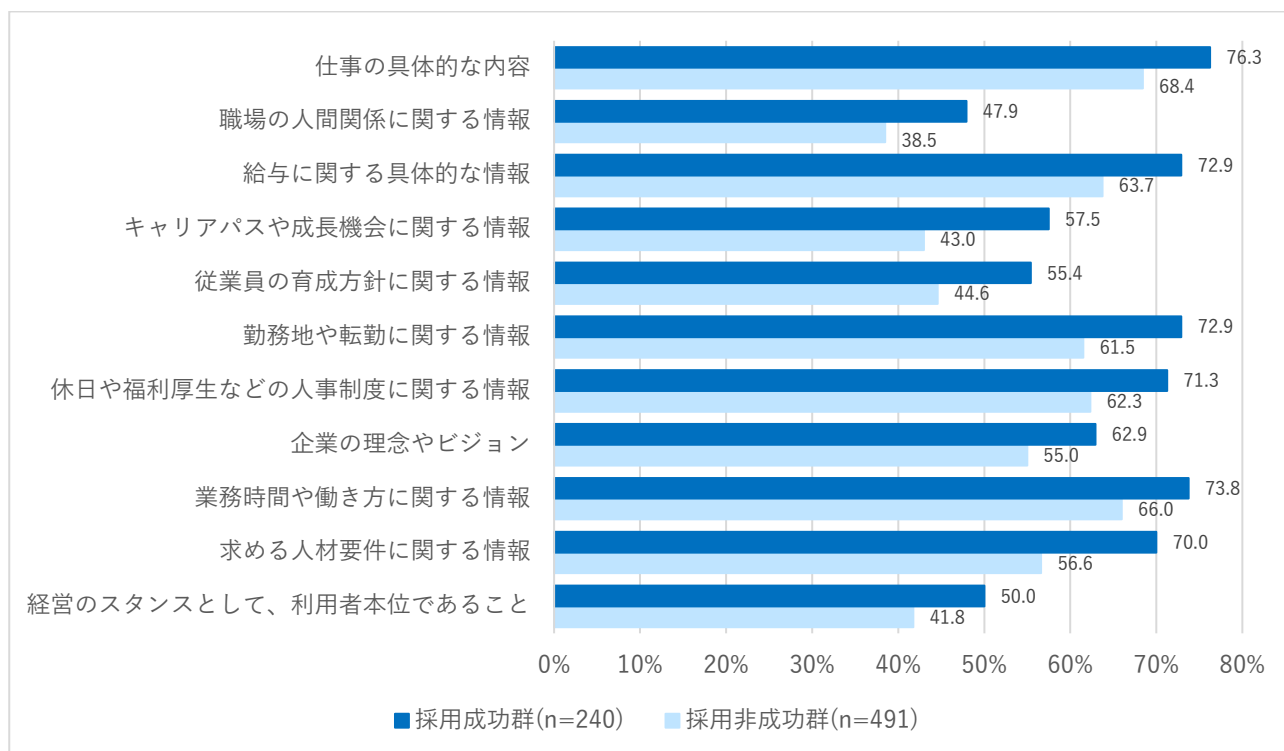
入社前の情報提供（求人票・面接）の質と量は定着率向上に大きく関係していることが分かった。採用成功群（人材採用はうまくいっていると回答した事業者）は採用非成功群（人材採用はうまくいっていないと回答した事業者）に比べ、全ての情報提供項目で実施割合が高い結果となった。

- 事業者側【図表 1-a,b】：「採用成功群」の方が「採用非成功群」に比べ特に割合が高かった項目は、求人票・面接共に「キャリアパスや成長機会に関する情報」であった。
- 事業者側【図表 2】：「情報提供群」（面接で情報提供を行った事業者）の方が、「非情報提供群」（面接で情報提供を行っていない事業者）と比べ、1 年未満離職率が低い結果となった。特に離職率の差が大きかった項目は、「企業の理念やビジョン」（12.5pt 差）、「業務時間や働き方に関する情報」（10.6pt 差）、「キャリアパスや成長機会に関する情報」（10.3pt 差）であった。
- 個人側【図表 3】：「1 年未満離職者」「1 年以上～3 年未満離職者」の 40% 超が、入社時に「安易に」「深く考えず」「軽い気持ちで」入社先を決めている。一方、「3 年以上在職者」の 40% 超が「入社前に納得して、入社する職場を選んだ」「入社先・内定先の労働条件が提示された上で、入社に関する意思決定ができた」と回答している。
- 個人側【図表 4-b】：入社前の面接で伝わった情報のうち、「3 年以上在職者」の方が「1 年未満離職者」に比べ特に割合が高かった項目は、「仕事の具体的な内容」「業務時間や働き方に関する情報」「休日や福利厚生などの人事制度」「勤務地や転勤に関する情報」であった。

■ 採用成功群と採用非成功群における、応募者に伝えている情報

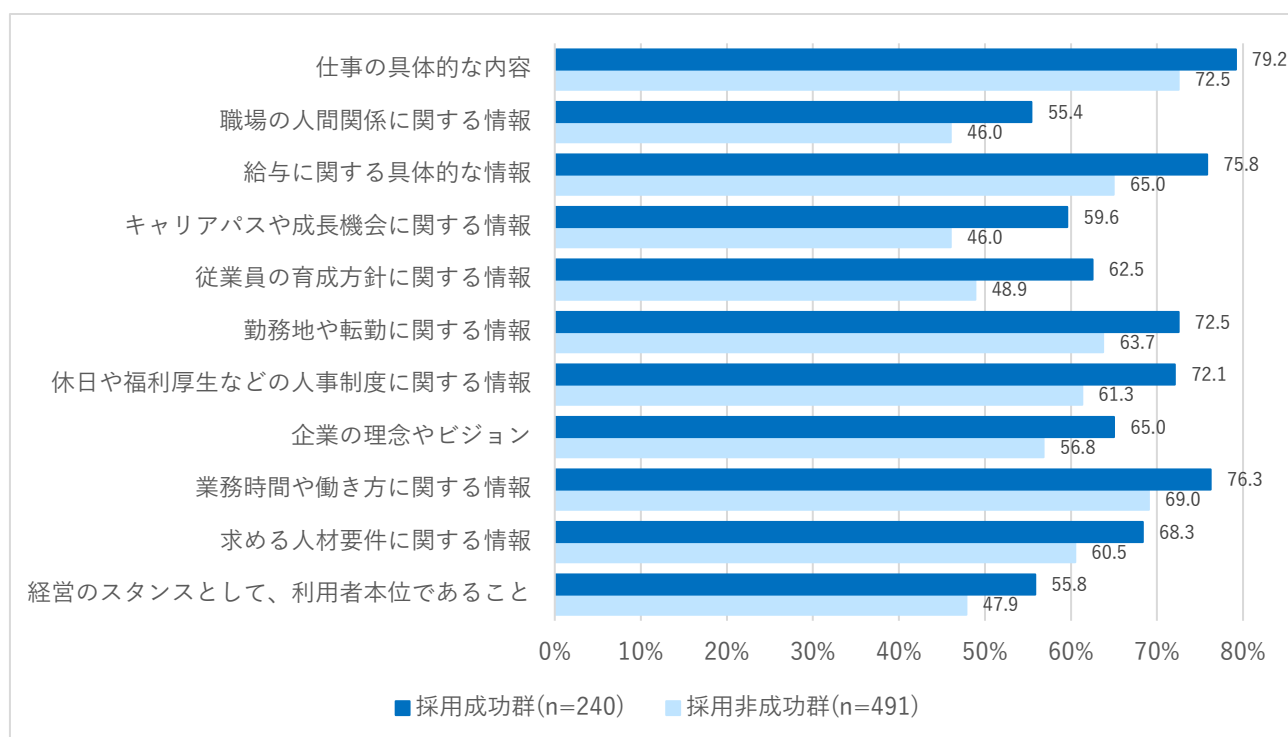
【図表 1-a】 求人票で伝えている情報（介護福祉事業者／各単一回答）

・勤務先では求人票を通じて、応募者に以下のような情報を伝えていますか（5 段階評価のうち、「伝えている」＋「やや伝えている」の割合）



【図表 1-b】面接で伝えている情報（介護福祉事業者／各単一回答）

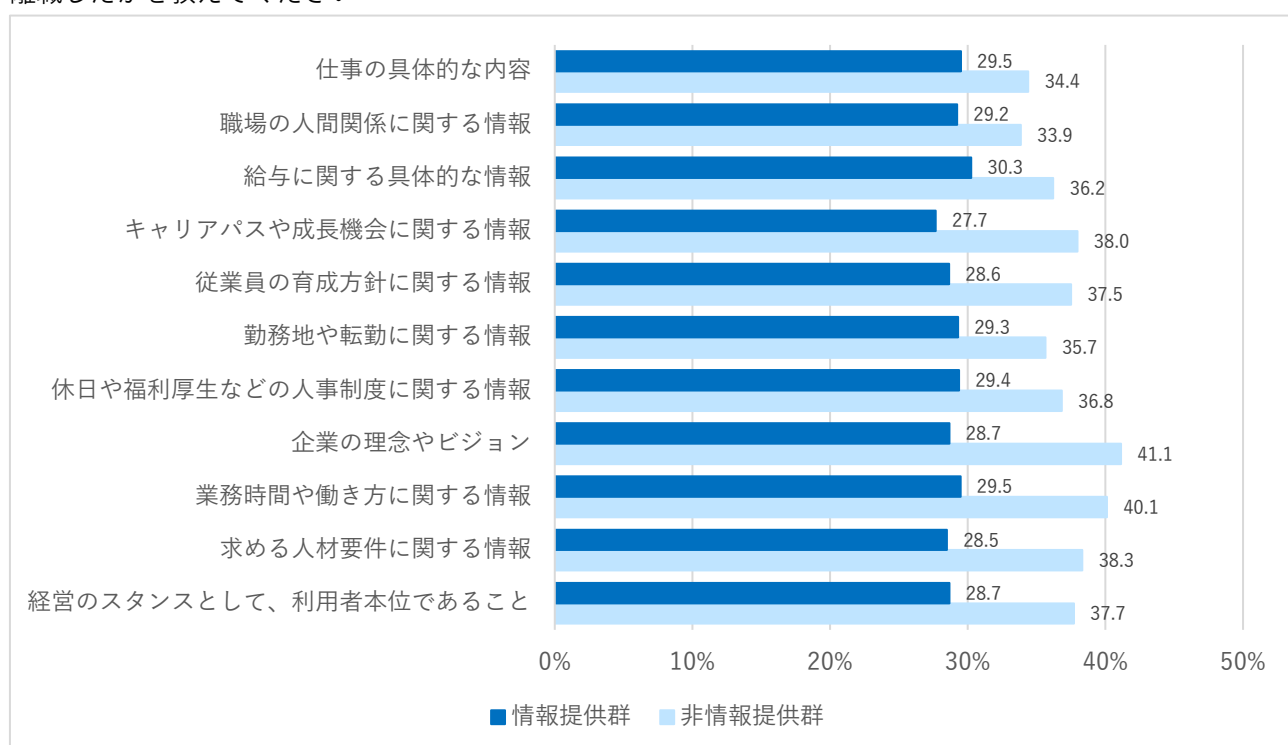
・勤務先では面接を通じて、応募者に以下のような情報を伝えていますか（5段階評価のうち、「伝えている」＋「やや伝えている」の割合）



■ 面接での情報提供有無による1年未満離職率

【図表 2】面接での情報提供有無別の離職率（介護福祉事業者／外れ値を除き1年未満離職率を算出／数値回答）

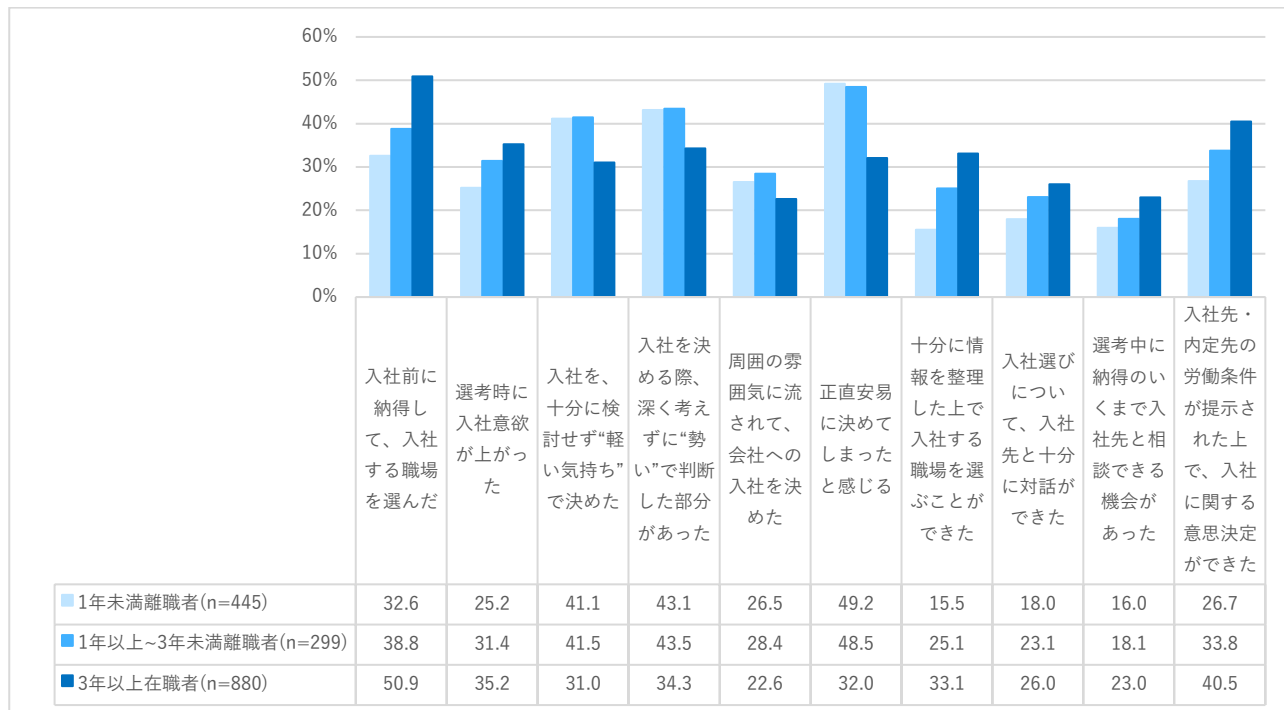
・直近1年間で、採用経路ごとに介護職等の正社員・契約社員を何人新規で採用し、そのうち何人が離職したかを教えてください



■ 在職者と離職者における、勤務先に対する入社時点の納得度

【図表 3】入社時の納得度（介護職等の在職者・離職者／各単一回答）

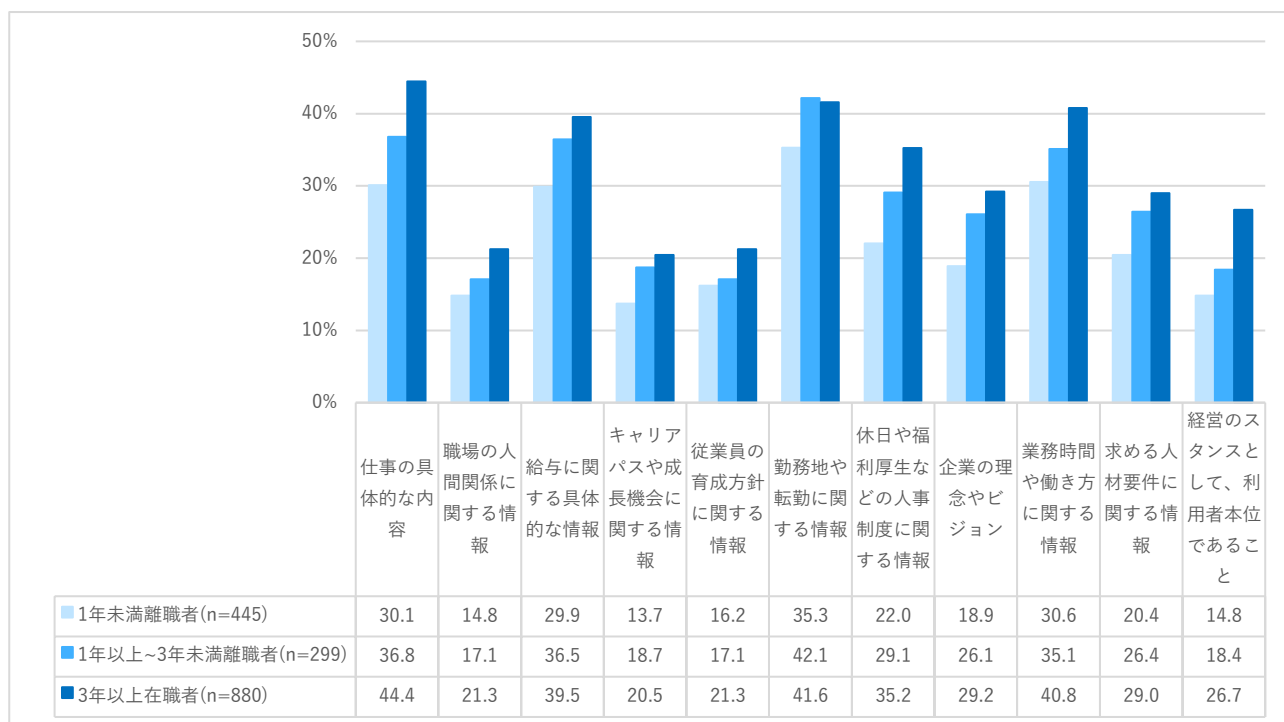
・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）の入社時について、それぞれあてはまるものをお選びください（5段階評価のうち、「あてはまる」＋「ややあてはまる」の割合）



■ 在職者と離職者における、勤務先の選考で伝わった情報

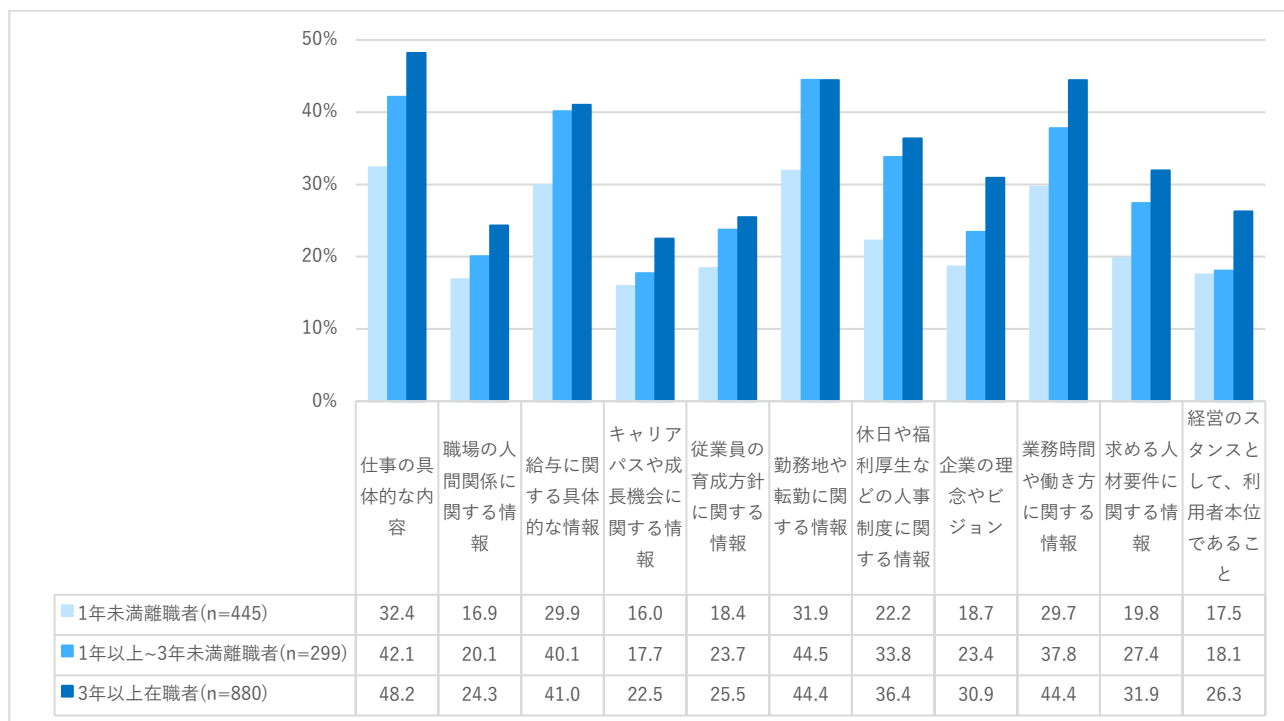
【図表 4-a】求人票で伝わった情報（介護職等の在職者・離職者／各単一回答）

・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）で働き始める前に求人票を通じて、以下それぞれの情報はどの程度伝わっていましたか（5段階評価のうち、「伝わっていた」＋「やや伝わっていた」の割合）



【図表 4-b】面接で伝わった情報（介護職等の在職者・離職者／各単一回答）

・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）で働き始める前の面接を通じて、以下それぞれの情報はどの程度伝わっていましたか（５段階評価のうち、「伝わっていた」＋「やや伝わっていた」の割合）



2. 入社後プロセスと定着の関係性

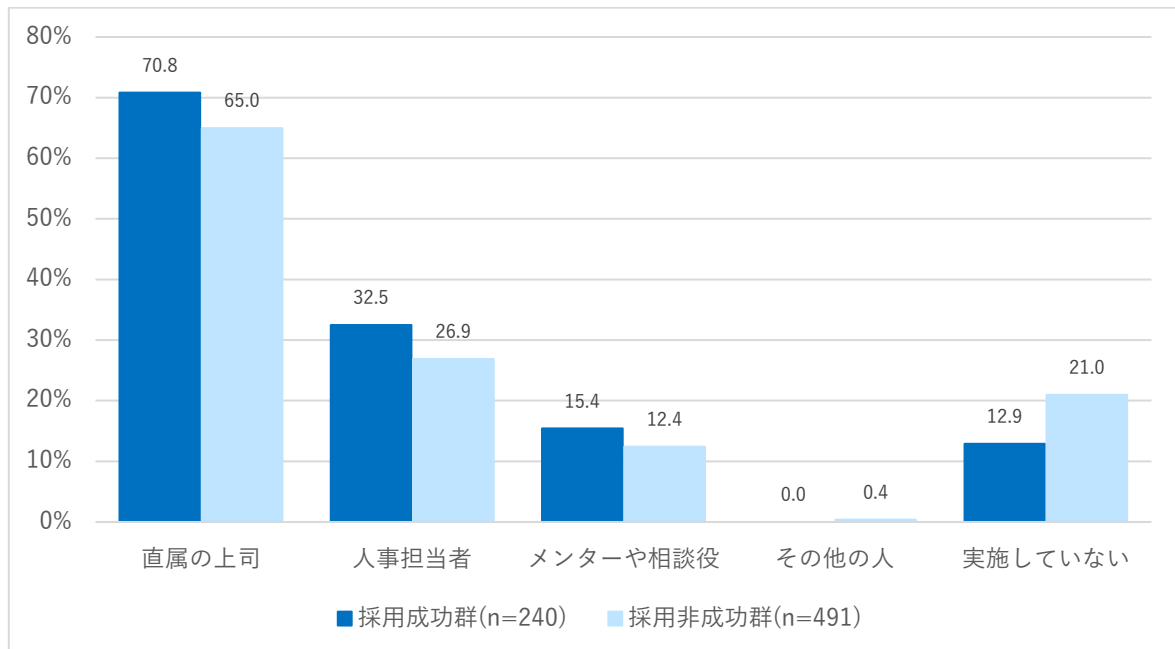
面談実施が定着率向上に大きく影響することが分かった。離職者の方が在職者に比べ、面談非実施の割合が高く、安心感や貢献実感が十分に得られていない傾向にあることが分かった。入社後の面談は「安心感」や「貢献実感」を与えるための重要な機会となるかもしれない。

- 事業者側【図表 5-a】：「採用成功群」は「採用非成功群」に比べ、面談の実施割合はいずれの実施者においても高い。一方、面談を「実施していない」の割合は「採用非成功群」の方が 8.1 ポイント高い。
- 個人側【図表 5-b,c】：面談は「実施されていない」と回答した「1 年未満離職者」(56.2%) の割合は、「3 年以上在職者」(38.3%) より 17.9 ポイント高かった。面談実施頻度は「半年に 1 回程度」(37.2%) が最も高かった。
- 個人側【図表 6】：現在の勤務先の状況として「3 年以上在職者」は「私は今の職場で安心して働いている」(41.9%)、「長くここで働きたいと思っている」(41.1%)、「私は担当している職務と強く関わり合っていると感じる」(40.2%) 等の前向きなモチベーションが上位を占めている。一方、「1 年未満離職者」では、それらの項目の割合はいずれも「3 年以上在職者」の半分程度であり、安心感や貢献実感が十分に得られていない可能性がある。

■ 定期面談の実施状況

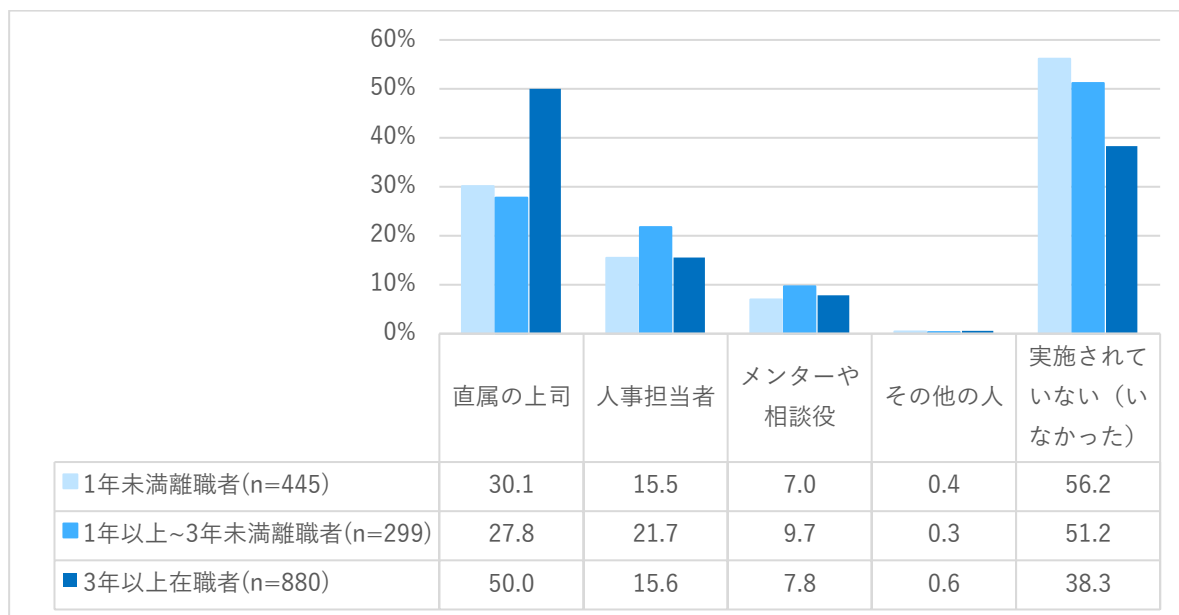
【図表 5-a】 定期面談の実施状況と実施者（介護福祉事業者／複数回答）

・現在勤務先では仕事・キャリアに関する対話の場として、定期面談を実施していますか。実施している場合、定期面談の主な実施者としてあてはまるものを全てお選びください



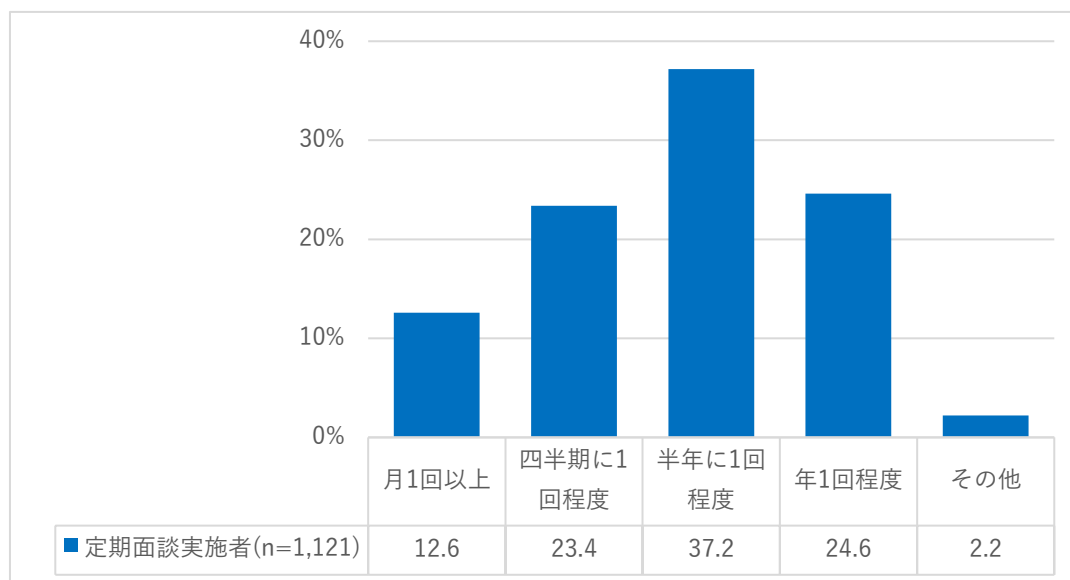
【図表 5-b】 定期面談の実施状況と実施者（介護職等の在職者・離職者／複数回答）

・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）では、仕事・キャリアに関する対話の場として、定期面談が実施されていますか（されていきましたか）。実施されている場合、定期面談の主な実施者としてあてはまるものを全てお選びください



【図表 5-c】 定期面談の実施頻度（介護職等の在職者・離職者のうち、定期面談実施者／単一回答）

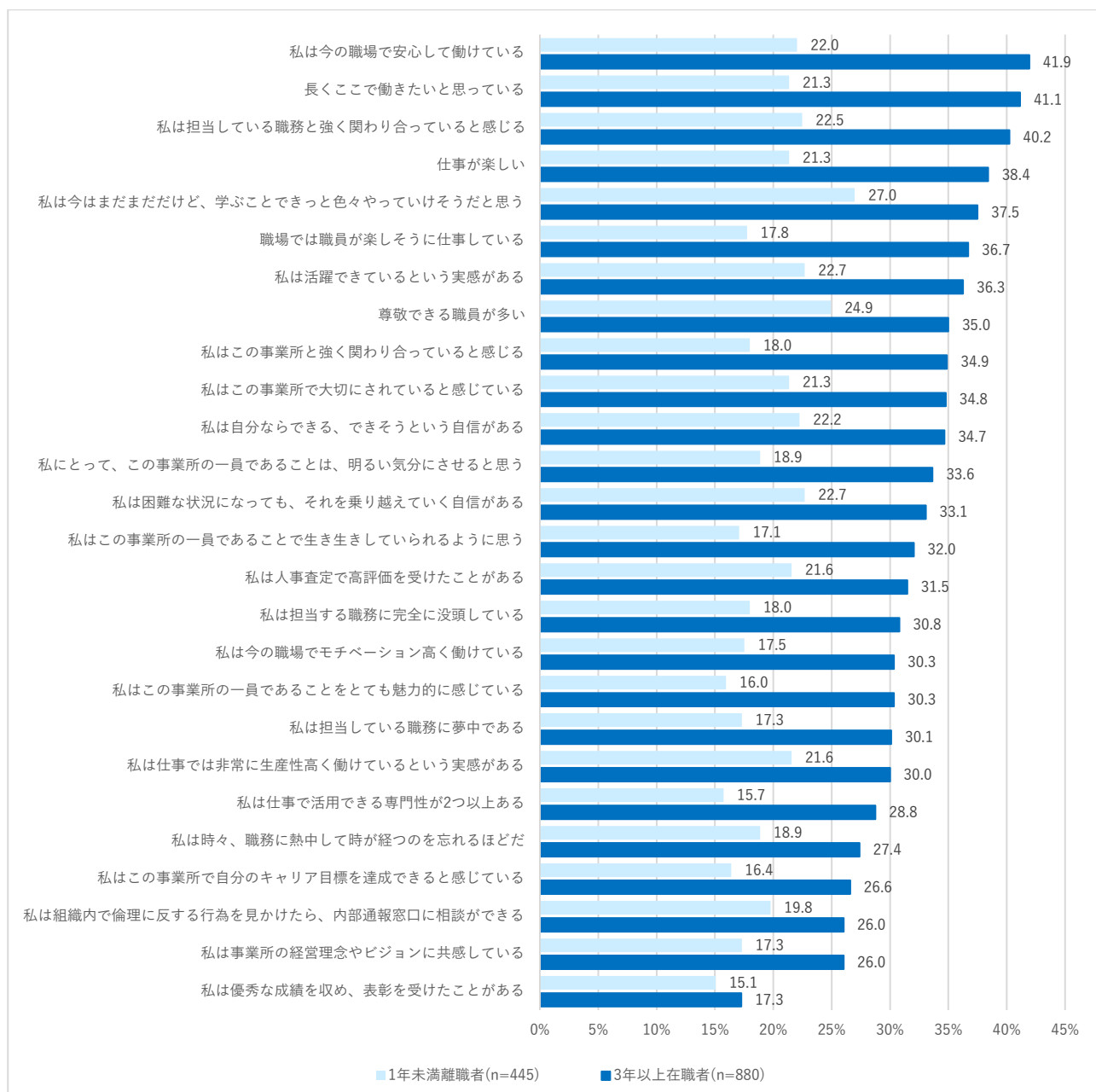
・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）で行われている定期面談の実施頻度を教えてください



■ 定着につながりやすい項目

【図表 6】勤務先の状況（介護職等の在職者・離職者／各単一回答／n=2,069）

・現在の勤務先（介護福祉業から離職している方は直近の勤務先）での状況について、以下のことはそれぞれどの程度あてはまりますか（5段階評価のうち、「あてはまる」＋「ややあてはまる」の割合）



※「3年以上在職者」で降順ソート

3. 採用経路と離職状況の関係性

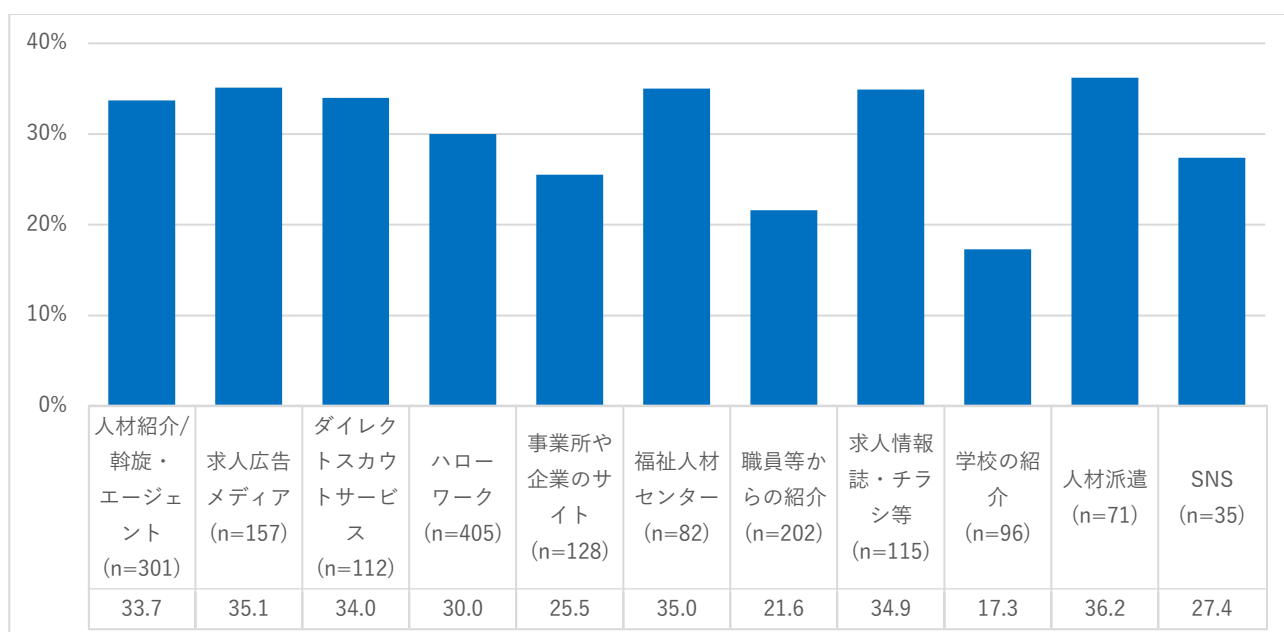
採用経路による離職状況に大きな違いはなかったが、第三者の関与や紹介が発生する「学校の紹介」は最も離職率が低かった。

- 事業者側【図表 7】：1 年以内離職率について、採用経路別で見ても離職率に大きな違いはないものの、離職率の低い順に見ると、「学校の紹介」（17.3%）、「職員等からの紹介」（21.6%）、「事業所や企業のサイト」（25.5%）と続いた。

■ 採用経路別の 1 年未満離職率

【図表 7】採用経路別の離職率（介護福祉事業者／外れ値を除き 1 年未満離職率を算出／数値回答）

- 直近 1 年間で、採用経路ごとに介護職等の正社員・契約社員を何人新規で採用し、そのうち何人が離職したかを教えてください



調査概要

(1) 実施期間：2025 年 7 月 25 日（金）～8 月 6 日（水）

(2) 調査方法：インターネット調査

(3) 調査会社：株式会社マクロミル

(4) 調査対象：

【介護職等の在職者・離職者（個人）】2,069 人

全国 20 歳～69 歳の現在介護職等に就業中、もしくは過去に就業経験がある方

【介護福祉事業者（企業）】1,035 人

企業に勤める正社員、もしくは経営者・役員で人事業務全般または人事制度業務に関与しており、介護職・看護職の採用に携わる担当者：正社員・契約社員で早期退職者がいた方 638 人／いなかった方 397 人

※図表内の%の値は小数第 2 位を四捨五入しているため、差分や合計値において、単純計算した数値と合致しない場合があります。