

【通所介護】

令和 7 年 10 月
山形県健康福祉部

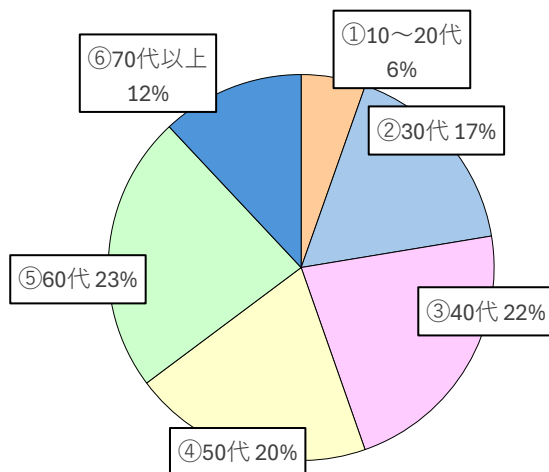
令和 7 年度介護サービス事業に係るアンケート調査結果

- 調査期間 令和 7 年 9 月 5 日（金）～17 日（水）
- 調査対象 通所介護事業所（269 事業所）
- 回 答 数 135／269 事業所（回答率 50.2%）
- 調査結果 以下のとおり

1 事業所の年代別の職員数（非常勤含む）

※介護職員だけでなく、事業所全体の職員数

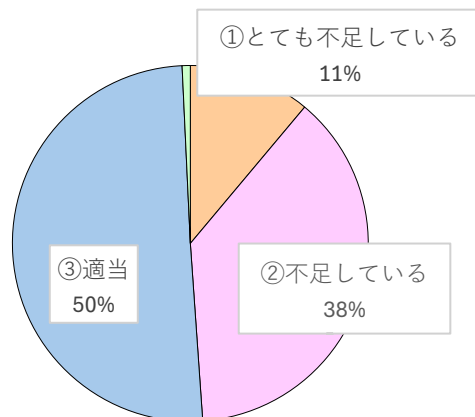
①10～20 代	109
②30 代	343
③40 代	449
④50 代	407
⑤60 代	469
⑥70 代以上	242
合計	2,019



10～30 代の若手職員は約 2 割、40 代以上が約 8 割という結果となった。

2 従業員の過不足状況

①とても不足している	15
②不足している	51
③適当	68
④余裕がある	1
合計	135



（不足していると回答した職種）

- ・介護職員 26 事業所
- ・看護職員 14 事業所
- ・生活相談員 1 事業所

従業員が「とても不足している」「不足している」と回答した事業所が約 5 割という結果となった。

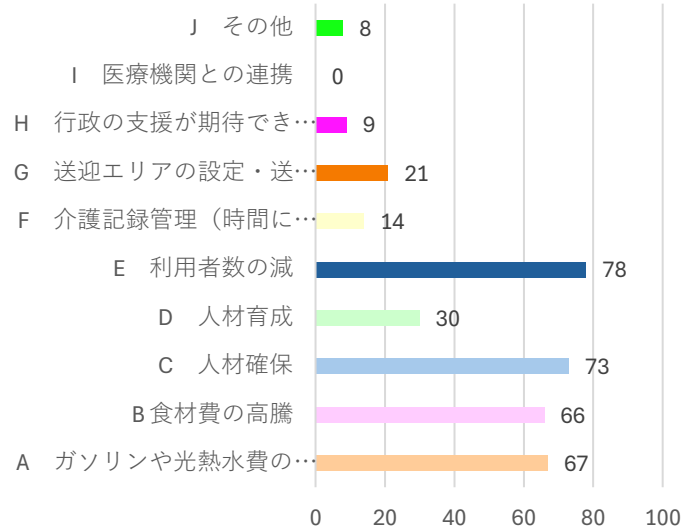
（具体的な過不足状況（記述回答）

- ・介護職員を募集しても集まらず、派遣会社に頼らざるを得ない。
- ・若い人材の応募がない。運営状況が厳しく、条件が良い採用ができない。
- ・看護師、介護職ともに不足。特に求人レベルでは看護師の応募が減多になく、自分たちの伝手で探さなければならない状況。
- ・求人媒体が高額なうえ、すぐに辞めたりされると採用費用が捻出できない。
- ・子育て世代の介護職員（女性）がとても多く、家庭の事情で休まざるを得ない職員が数名いる。急に欠員が生じると送迎の手配を変えたり、他ルートと送迎を合わせたりして対応しているが、送迎業務の負担が大きいのが現実。求人の段階で男性職員も募集をかけているが、支給額（金額が少ない）等の問題で内定キャンセルになり、結果として女性職員が多い状況。
- ・人材紹介経由だとトラブルが多く手数料も発生するため簡単に採用できない、採用しても 3～6 か月経つと辞める。

【通所介護】

3 現在の運営上の課題について（深刻と考えるもの上位3つまで回答）

A	ガソリンや光熱水費の高騰	67
B	食材費の高騰	66
C	人材確保	73
D	人材育成	30
E	利用者数の減	78
F	介護記録管理（時間に余裕がない等）	14
G	送迎エリアの設定・送迎時間の調整	21
H	行政の支援が期待できない	9
I	医療機関との連携	0
J	その他	8
合計		366



具体的な課題（記述回答）

◇ 経営・賃金関係

- ・最低賃金は上がっていくが、介護報酬の単価が上がらない。収入が増えないのに賃金をあげるのは難しい。
- ・送迎に欠かせないガソリン代高騰は、デイサービス運営に直結する大きな負担である。
- ・施設内の冷暖房や給湯などに必要な光熱水費も高騰しており、利用者が快適で安全に過ごせる環境の維持に影響を及ぼしている。
- ・食材の経費を抑えるために、安価な店舗を探し、数名で手分けして購入している状況。
- ・委託業者からの管理費や食材費高騰により、委託料の値上げの申し出がある。
- ・食事は栄養面だけでなく生活の質を支える大切な要素。利用者にとって大きな楽しみでもあるが、従来通りの献立や品質を保つことが難しくなっており、本人負担分の値上げも検討せざるを得ない状況。

◇利用者減少の関係

- ・新型コロナにより、休止した過去があるが、それ以降利用者数が激減。3年程経過し、少しずつ戻ってはきたが入所へ移行するなど、通所の利用者は増えない。
- ・利用者の年齢が90歳台と高齢であり、利用後に病気が見つかる等の理由で安定した利用に繋がっていない。

◇人材不足関係

- ・高齢従業員が多く若返りを図りたいが、募集しても若い方は応募してこない。
- ・ハローワークなど無料の募集では応募は期待できない。有料媒体は高額すぎて介護報酬ではとてもまかなえない。
- ・人員配置がギリギリの状態であるため、人材育成を行う余裕がない。
- ・長く勤めている方がおらず、新人が新人を教育している状況。育たない。

◇介護記録関係

- ・記録作成が送迎後になるため、時間外作業が多くなっている。
- ・介護記録ソフトを導入しているが、記録作業は時間がかかるため音声入力等も検討が必要。

◇その他

- ・毎年加算取得の為の書類作成や補助金申請等、必要な提出書類作成が複雑で多すぎる。

【通所介護】

4 課題解決に有効と考えられる施策について

◇経営・賃金関係

- ・物価・賃金スライドの仕組みの早期実現。
- ・物価高騰対策支援金の継続的な支給。
- ・訪問介護事業所への補助制度（同行支援等）と同様の支援。
- ・燃費効率の良い車両（ハイブリッド・EV など）への更新補助。
- ・送迎負担の軽減となる支援（車両維持費に対する支援や、送迎ルート作成アプリの導入等に対する補助）。
- ・最低賃金上昇分を賄える報酬改定、利用者限度額の引き上げ。

◇建物の老朽化、修繕関係

- ・新規施設だけでなく老朽化した施設や設備の修繕・更新に対する助成金制度の充実。

◇利用者減少関係

- ・介護する家族へのレスパイトケア制度の充実、要介護軽度者に対するアプローチの充実。
- ・重度化する前の短時間デイやリハに特化したデイ等への利用を促進することで、在宅生活期間の延長、さらには介護保険からの卒業など保険費の減額に繋がる。早期リハビリの意識がつけば、デイにおいても対象者が増えると思われる。地域住民にはそういった意識付けがもっと必要。
- ・地域包括ケアと連動した利用促進策。
- ・高齢者の社会参加事業（通いの場・サロン等）とデイサービスの連携を県がコーディネート。
- ・医療機関やケアマネとの情報共有体制を県が推進し、潜在的ニーズの掘り起こし。
- ・送迎体制や複合型サービスへの支援を強化し、利用しやすい仕組みを整備。

◇人材不足関係

- ・人材紹介会社と同等レベルの利便性向上（例：アプリでのマッチングシステム）。
- ・高額な人材紹介手数料について、上限額を定めてほしい。

◇人材育成・スキルアップ支援

- ・BCP や虐待防止対策、認知症基礎研修など義務化されたものに対する研修の無償化。
- ・専門スキルアップ研修の無料化。
- ・介護 DX 推進のための研修支援。

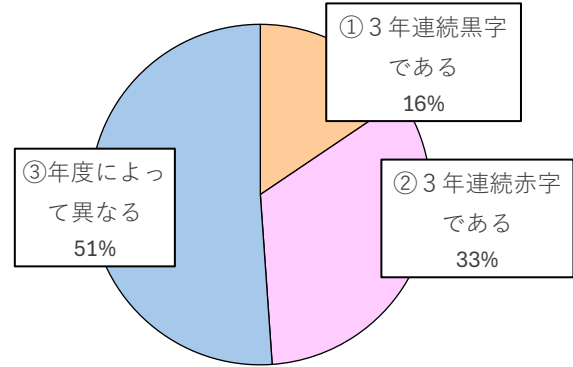
◇その他（加算関係）

- ・重度の利用者への入浴介助に対する加算の創設。
- ・雪国に対しての除雪加算の創設。
- ・ケアプラン、通所介護計画書、個別機能訓練計画書など、重複する書類作成の軽減。
- ・複雑な加算要件の緩和。
- ・ICT 導入事業所に対する人員基準の緩和。

【通所介護】

5 直近3か年の経営状況（令和4～6年度決算）について

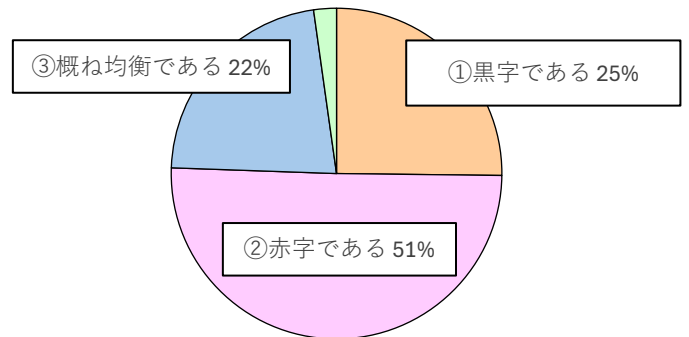
① 3年連続黒字である	21
② 3年連続赤字である	45
③ 年度によって異なる	69
合計	135



3年連続赤字である事業所が、約3割という結果となった。

6 令和6年度の経営状況について

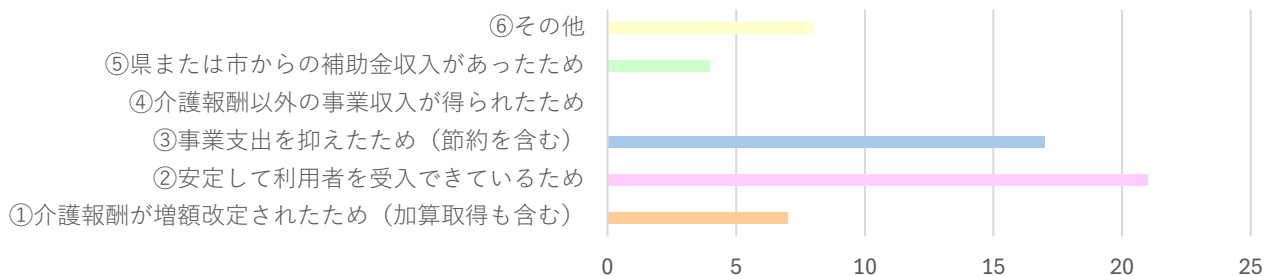
① 黒字である	34
② 赤字である	68
③ 概ね均衡である	30
④ 未回答	3
合計	135



約5割の事業所が、令和6年度決算で赤字であるという結果となった。

7 上記6で「①黒字である」の理由として考えられるもの（複数回答可）

① 介護報酬が増額改定されたため（加算取得も含む）	7
② 安定して利用者を受入できているため	21
③ 事業支出を抑えたため（節約を含む）	17
④ 介護報酬以外の事業収入が得られたため	0
⑤ 県または市からの補助金収入があったため	4
⑥ その他	8
合計	57

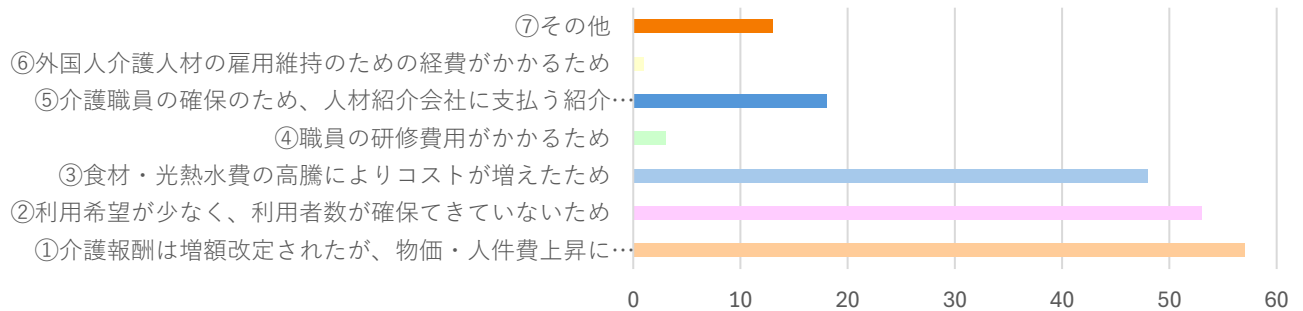


「⑥その他」の具体的内容として、「重度の方が多く職員数も少ない中経営しているため」や「職員の意識改革」などがあつた。

【通所介護】

8 上記6で「②赤字である」の理由として考えられるもの（複数回答可）

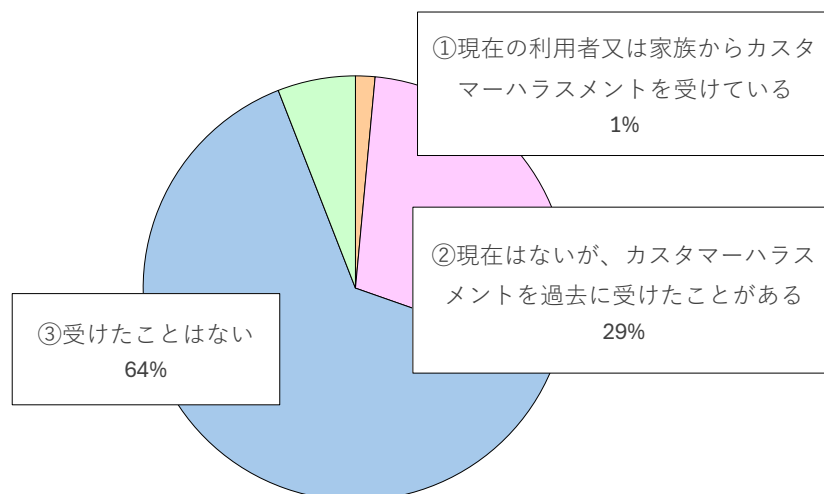
①介護報酬は増額改定されたが、物価・人件費上昇に追いつかないため	57
②利用希望が少なく、利用者数が確保できていないため	53
③食材・光熱水費の高騰によりコストが増えたため	48
④職員の研修費用がかかるため	3
⑤介護職員の確保のため、人材紹介会社に支払う紹介料（手数料）が増加したため	18
⑥外国人介護人材の雇用維持のための経費がかかるため	1
⑦その他	13
合計	193



「⑦その他」の具体的内容として、「利用者が集まらずに休止していたため」や「入所や入院による利用者の減少が多く、黒字になるような収益を維持し続けることが難しい」「利用者確保のための広告料の増大」「営業活動をしないと利用者は集まらないが営業活動の時間が人員に余裕なくできない」などがあつた。

9 カスタマーハラスメントについて

①現在の利用者又は家族からカスタマーハラスメントを受けている	2
②現在はないが、カスタマーハラスメントを過去に受けたことがある	39
③受けたことはない	86
④未回答	8
合計	135



【通所介護】

1 4 これからの介護・高齢者福祉施策の充実に向けて（自由記載）

(1) 介護人材の確保と処遇改善

①賃金の引き上げ

- ・最低賃金の上昇に見合った報酬改定、物価・賃金スライドの仕組み。
- ・賃金が多職種並みにならない限り、離職は増え続ける。
- ・介護職員だけでなく、看護師、相談員、調理員など、事業所全体の職員への処遇改善が必要。
- ・若手（20-30代）の男性が「一家の大黒柱になれる」待遇の実現。

②働きやすい環境整備

- ・介護ロボット・ICT導入による業務負担軽減。
- ・介護記録や加算要件の簡素化。
- ・人員配置基準の緩和、特に専門職配置の緩和。
- ・「底辺の仕事」というイメージを払拭し、「魅力ある仕事」として若い世代にアピールするための啓発活動。
- ・小中学校からの介護の仕事に対する理解促進。

(2) 安定した事業経営と財政支援

①介護報酬の適正化

- ・社会情勢（物価高騰）に合わせた報酬改定（期中改定含む）。
- ・加算・減算が複雑で分かりにくく、事業者の負担が大きい。より分かりやすい、適正な報酬体系（料金包括化など）への見直し。

②事業継続支援

- ・物価高騰に対応する継続的な補助金。
- ・老朽化した建物・設備の修繕やリハビリ機器導入への助成。

(3) 業務負担軽減と効率化

- ・少ない人員でも満足度の高いサービスを提供し続けるためのICT・ロボット導入促進と支援。

(4) その他

- ・通所介護は、「介護してあげる」、「できない事をしてあげる」ではなく、本来はできる事を増やす場所である。現状では、結果何もできなくなる高齢者を増やしているのでないか。
- ・「住み慣れた地域で」という取り組みが薄れている。
- ・訪問介護事業所が減少していることは、通所介護事業所にも影響している。居宅サービス系の報酬、全体の流れの底上げを切望する。
- ・高齢者の尊厳を守り、地域社会全体で支える仕組みづくりが必要。
- ・地域の実情に応じた柔軟な対応と、行政、民間・住民の連携により持続可能な福祉の実現が必要。また、介護人材の確保と育成が急務で、介護職員の待遇改善や働きやすい職場環境の整備、さらには外国人介護人材の受け入れ体制の充実など、多角的な人材戦略が必要。

【通所介護】

15 その他、当アンケートへの感想やご意見について（自由記載）

- ・多くのアンケート調査に協力しているが、その結果が実際の制度改正に反映されていないように感じる。現場の声を活かした改善策や具体的な施策の検討をしていただき実行に繋げてほしい。
- ・介護従事者が少ないから海外から人を入れましょうの考えではなく、国内で人を集める工夫をすべき。賃金を上げるからもっと少ない人数でも頑張れでは本末転倒であるし、だからといって今後海外から人入れるので国内賃金はこのままもおかしいのではないか。
- ・総合事業対象者は要望が多く、何でも対応可能と思い込んでいる方もいる。日常生活総合事業は入浴介助加算がないが、「基本チェックリスト」また「認定調査票（基本調査）」の内容で、入浴について触れている部分が少ないため、見直してほしい。
- ・令和7年12月から最低賃金の引き上げが実施されるが、今のままの介護報酬では施設の存続が大変厳しい状態になる。なかなか声を上げる場所がない中でこういったアンケートの場所をお借りできるのは大変ありがたい。
- ・県や市町村の行政の方との対面で意見交換会等していただきたい。