

現場
のために

令和7年度 人材紹介手数料実態調査報告

人
のために

社会
のために

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会
介護人材対策委員会

1.人材紹介手数料実態調査の目的・概要

調査目的

近年、介護分野では人材不足を背景に職業紹介事業者の利用が増加している。一方、紹介手数料の負担増も課題となっており、人材紹介の利用状況や手数料、採用後の定着状況を把握することを目的とする。

調査方法

調査対象地区：本会会員

調査方法：WEBアンケート

調査時期：6月11日～7月7日まで

調査数：9,994施設

回収状況：1,819施設(有効回答1,788施設)

回答率：18.2%（有効回答率17.9%）

調査結果の概要

人材紹介利用：全体の45.0%の施設が人材紹介を利用しており、前回調査（41.3%）から増加傾向にある。

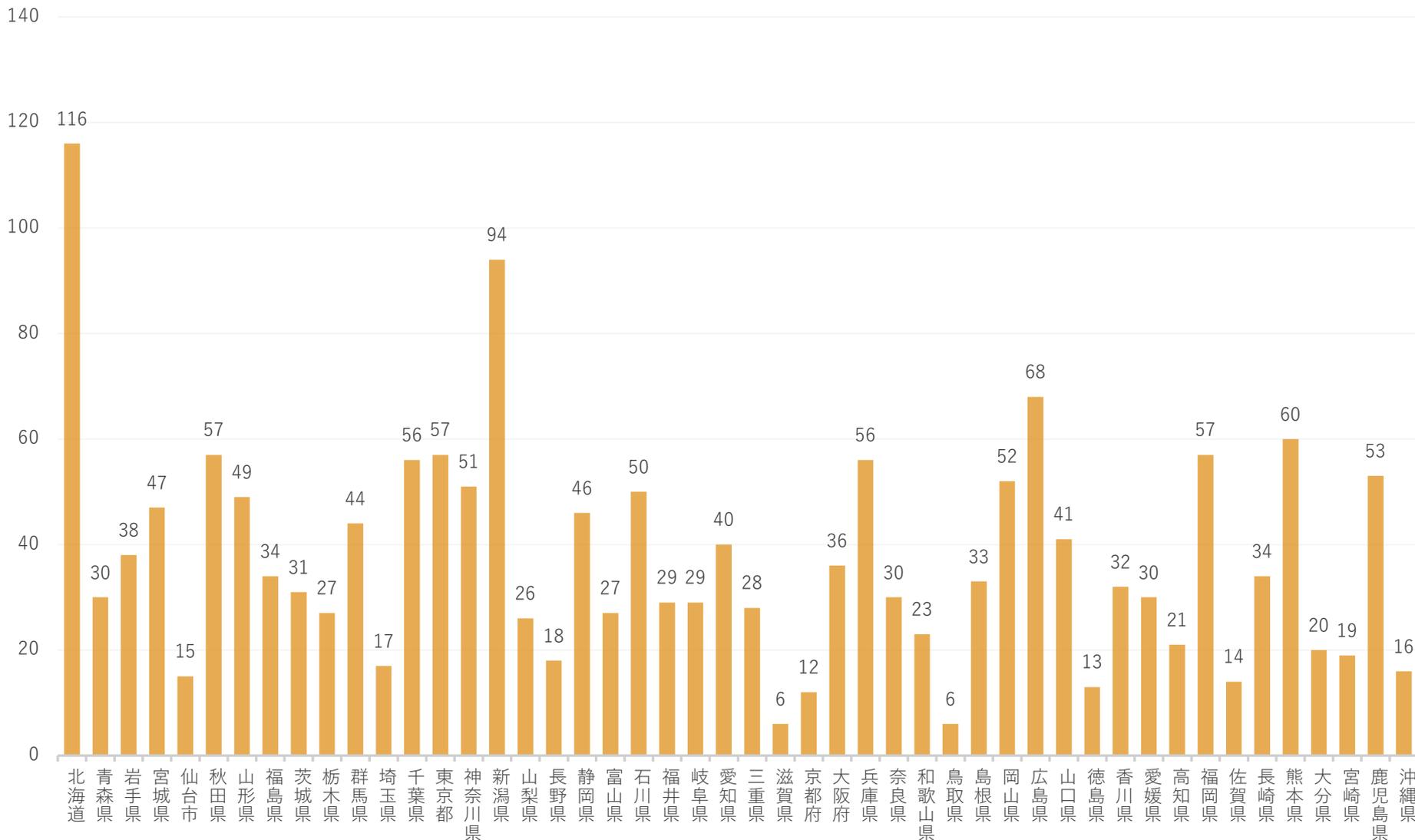
手数料負担：常勤介護福祉士1人当たりの平均紹介手数料は約89.6万円であり、最高額は170万円に達する。回答施設の約3分の1（33.7%）が1人当たり100万円を超える手数料を負担している。

離職率：高額な手数料を支払っているにも関わらず、採用後の定着率は著しく低い。人材紹介経由で入職した介護職員の50.2%が調査期間内に退職しており、その退職者のうち56.8%が採用から6ヶ月以内の早期退職であった。

マッチング：退職理由の最多は「業務内容が合わなかった（能力不足含む）」（40.5%）であり、高額な成功報酬に見合うマッチング機能が果たされていなかった。

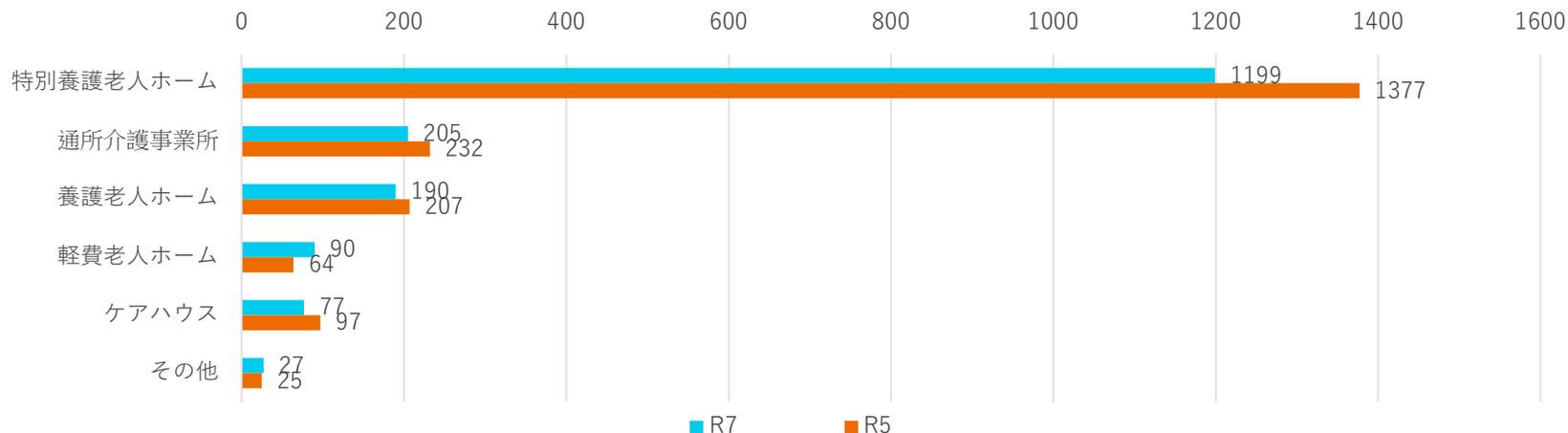
2.調査詳細

都道府県別回答状況 (n : 1,788施設)

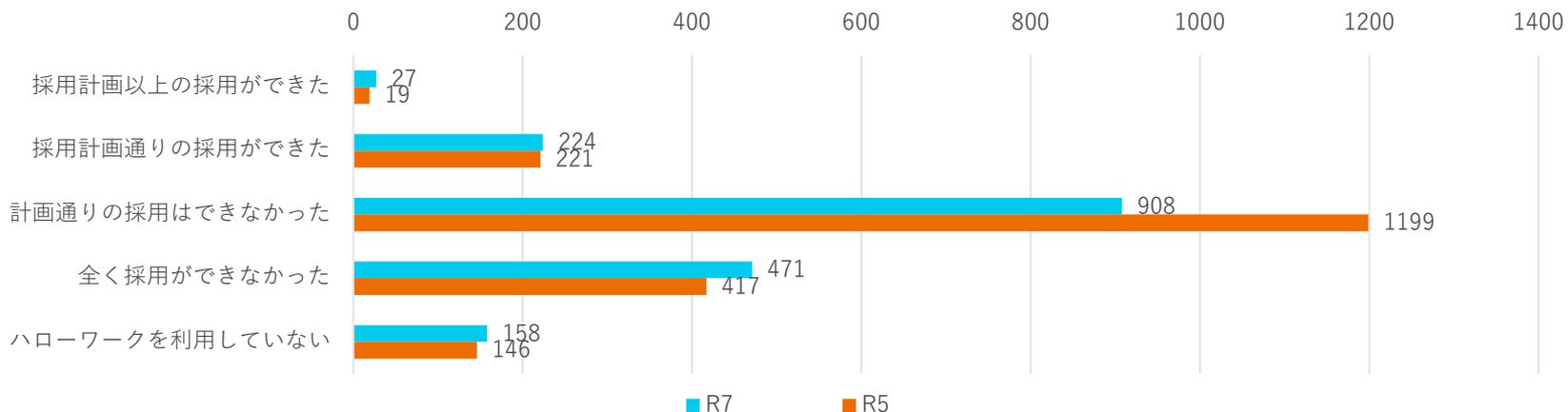


3.人材紹介手数料実態調査概要

○回答施設種別 (R7 n : 1,788施設) (R5 n : 2,002施設)



○ハローワークを利用した採用状況 (R7 n : 1,788施設) (R5 n : 2,002施設)

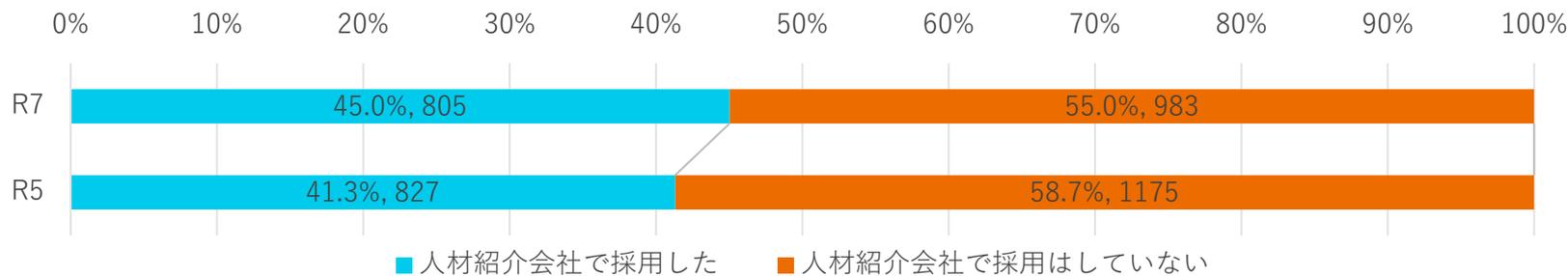


4.人材紹介利用の採用状況(対象期間：令和6年4月～令和7年3月)

- ・人材紹介会社を利用し職員を採用した施設は、805施設(45.0%)となっており前回(令和5年度調査)の41.3%より3.7%の増加みられた。
- ・介護職員を採用した施設は687施設/805施設(85.3%)であり、2,226人の職員を採用している。
- ・また、看護職員を採用した施設は335施設/805施設(41.6%)であり、518人の採用となった。
- ・新卒学生紹介の割合については依然として低いが、48施設は人材紹介会社を利用し新卒採用をした。
- ・在留資格「特定技能」を有する外国人材の国籍はミャンマーが最も多く、続いてインドネシアとなっていた。

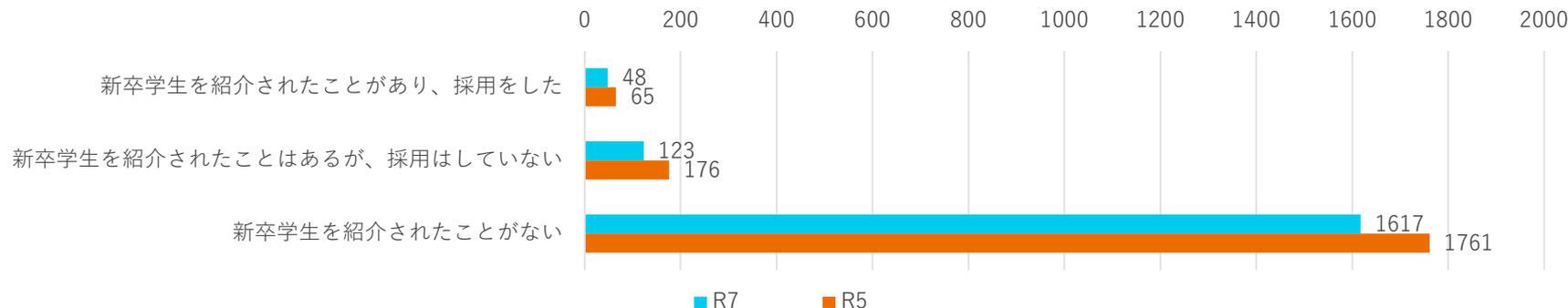
○人材紹介会社を利用し、採用した施設数 (R7 n : 1,788施設、R5 n : 2,002施設)

(単位:施設)



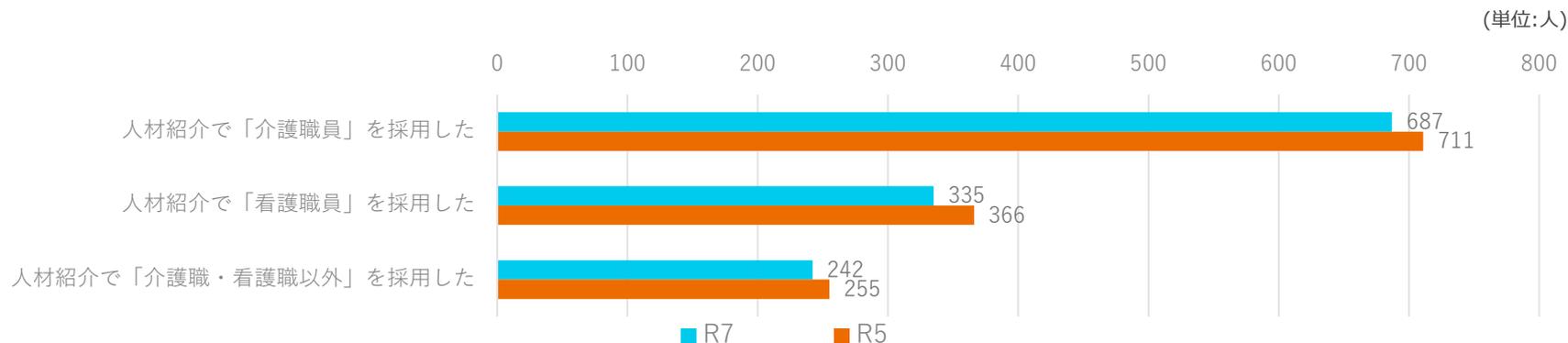
○人材紹介会社からの新卒学生紹介の有無 (R7 n : 1,788施設、R5 n : 2,002施設)

(単位:施設)

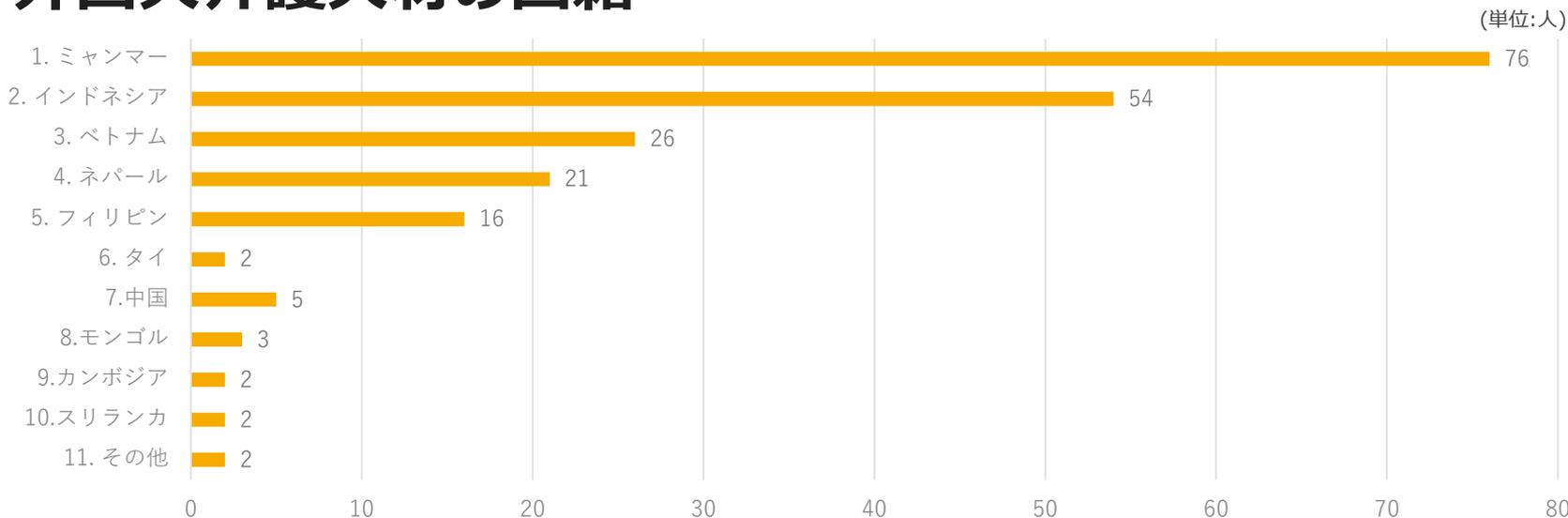


4.人材紹介利用の採用状況(対象期間：令和6年4月～令和7年3月)

○人材紹介会社を利用し、採用した職種 (R7 n：805施設、R5 n：827施設) ※複数人・複数職種回答可



○人材紹介会社を利用し、採用した在留資格「特定技能」を有する外国人介護人材の国籍 (n：161施設) ※複数人・複数国回答可



その他・・・バングラデシュ、台湾

5. 【介護職員】雇用条件別採用人数・手数料①

介護職員全体では、1施設当たりの平均採用人数は3.2人(前回2.8人)と0.4人増加し、1施設当たりの平均紹介手数料は約236.4万円(前回約201.9万円)で約34.5万円増となった。一方、1人当たりの平均紹介手数料は約72.9万円で、前回調査(72.6万円)とほぼ同水準であった。

常勤介護福祉士の1施設当たりの平均採用人数は2.4人(前回2.1人)、1施設当たり平均紹介手数料は約214.6万円(前回約190.7万円)となり、前回調査と比べ採用人数は0.3人増、紹介手数料は約23.9万円増となった。また、常勤介護福祉士1人当たりの平均紹介手数料は約89.6万円と前回(89.1万円)と同水準で、最高額は170万円(前回220万円)であった。

○常勤及び非常勤(週40時間未満)介護職員の紹介状況

常勤職員	常勤介護職員 (週40時間勤務)			
	介護福祉士 (有)		介護福祉士 (無)	
	R7	R5	R7	R5
	人材紹介会社を利用した施設数	427施設	430施設	339施設
人材紹介会社を利用した採用人数	1,023人	920人	800人	772人
人材紹介会社を利用した紹介手数料合計	¥916,622,547	¥820,063,467	¥531,789,631	¥517,612,845
1人当たりの紹介手数料最高額	¥1,700,000	¥2,200,000	-	-
1施設当たり平均採用人数	2.4人	2.1人	2.4人	2.1人
1施設当たり平均 紹介手数料	¥2,146,657	¥1,907,124	¥1,568,701	¥1,391,432
1人当たり平均 紹介手数料	¥896,014	¥891,373	¥664,737	¥670,483

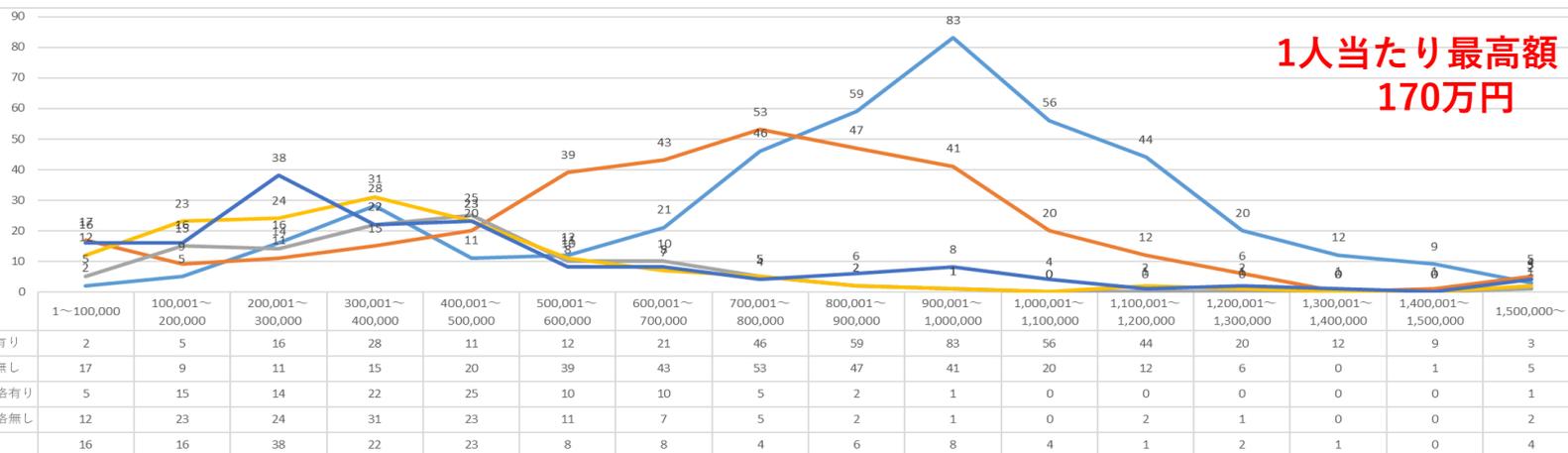
非常勤職員	非常勤介護職員 (週40時間未満)				合計 (常勤+非常勤)	
	介護福祉士 (有)		介護福祉士 (無)		※施設数は実数	
	R7	R5	R7	R5	R7	R5
	人材紹介会社を利用した施設数	110施設	71施設	144施設	122施設	687施設
人材紹介会社を利用した採用人数	147人	104人	256人	180人	2,226人	1,976人
人材紹介会社を利用した紹介手数料合計	¥67,829,367	¥39,103,016	¥108,283,471	¥59,338,540	¥1,624,525,016	¥1,436,117,868
1人当たりの紹介手数料最高額	-	-	-	-	-	-
1施設当たり平均採用人数	1.3人	1.5人	1.8人	1.5人	3.2人	2.8人
1施設当たり平均 紹介手数料	¥616,631	¥550,747	¥751,969	¥486,381	¥2,364,665	¥2,019,856
1人当たり平均 紹介手数料	¥461,424	¥375,991	¥422,982	¥329,659	¥729,796	¥726,780

5. 【介護職員】雇用条件別採用人数・手数料②

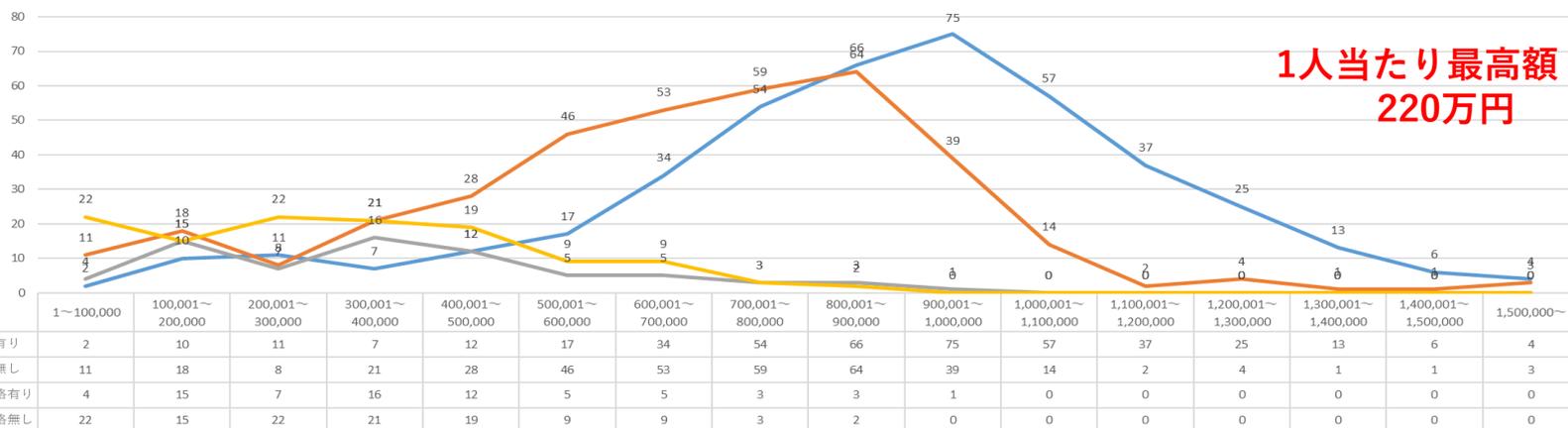
- ・常勤介護福祉士の1施設1人当たり平均紹介手数料は「900,001～1,000,000円」が最も多い（前回と同様）。
- ・また、427施設中144施設(33.7%)において、常勤介護福祉士1人当たりの平均紹介手数料が100万円を超えている。（前回調査では430施設中142施設(33.0%））

○雇用条件別・1施設1人当たり平均紹介手数料内訳 (単位:施設)

< 令和7年度 >



< 令和5年度 >



6. 【看護職員】雇用条件別採用人数・手数料①

看護職員全体では、1施設当たりの平均採用人数は1.5人(前回1.3人)と0.2人増加し、1施設当たり平均紹介手数料は約113.6万円(前回約91.1万円)で約22.5万円増となった。一方、1人当たりの平均紹介手数料は約73.5万円で、前回調査とほぼ同水準であった。

常勤看護師の1施設当たりの平均採用人数は1.3人(前回1.4人)、平均紹介手数料は約116.2万円(前回約118.7万円)となり、前回調査と比べ採用人数は0.1人減、紹介手数料は約2.5万円減となった。また、常勤看護師1人当たりの平均紹介手数料は約89.0万円(前回約83.3万円)で約5.7万円増となった。なお、最高額は180万円(前回201万円)であった。

○常勤及び非常勤(週40時間未満)看護職員の紹介状況

常勤職員	常勤看護職員 (週40時間勤務)			
	看護師		准看護師	
	R7	R5	R7	R5
人材紹介会社を利用した施設数	216施設	186施設	65施設	65施設
人材紹介会社を利用した採用人数	282人	265人	73人	78人
人材紹介会社を利用した紹介手数料合計	¥251,001,371	¥220,799,964	¥57,201,958	¥62,963,251
1人当たりの紹介手数料最高額	¥1,800,000	¥2,010,534	—	—
1施設当たり平均採用人数	1.3人	1.4人	1.1人	1.2人
1施設当たり平均 紹介手数料	¥1,162,043	¥1,187,097	¥880,030	¥968,665
1人当たり平均 紹介手数料	¥890,076	¥833,207	¥783,588	¥807,221

非常勤職員	非常勤介護職員 (週40時間未満)				合計 (常勤+非常勤)	
	看護師		准看護師		※施設数は実数	
	R7	R5	R7	R5	R7	R5
人材紹介会社を利用した施設数	94施設	64施設	22施設	26施設	335施設	366施設
人材紹介会社を利用した採用人数	131人	86人	32人	31人	518人	460人
人材紹介会社を利用した紹介手数料合計	¥63,330,058	¥38,237,883	¥9,353,573	¥11,712,189	¥380,886,960	¥333,713,287
1人当たりの紹介手数料最高額	—	—	—	—	—	—
1施設当たり平均採用人数	1.4人	1.3人	1.5人	1.2人	1.5人	1.3人
1施設当たり平均 紹介手数料	¥673,724	¥597,467	¥425,162	¥450,469	¥1,136,976	¥911,785
1人当たり平均 紹介手数料	¥483,436	¥444,627	¥292,299	¥377,813	¥735,303	¥725,464

6. 【看護職員】雇用条件別採用人数・手数料②

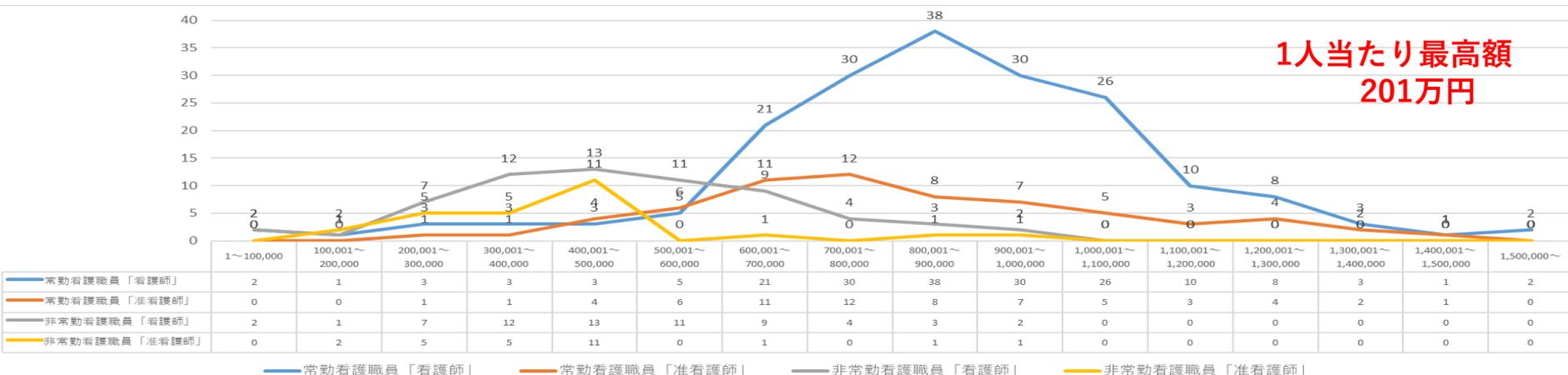
- ・常勤看護師の1施設1人当たり平均紹介手数料は「700,001～1,000,000円」が最も多い。
- ・また、216施設中71施設(32.8%)において、常勤看護師1人当たりの平均紹介手数料が100万円を超えている。(前回調査では186施設中50施設(26.8%))

○雇用条件別・1施設1人当たり平均紹介手数料内訳 (単位:施設)

<令和7年度>

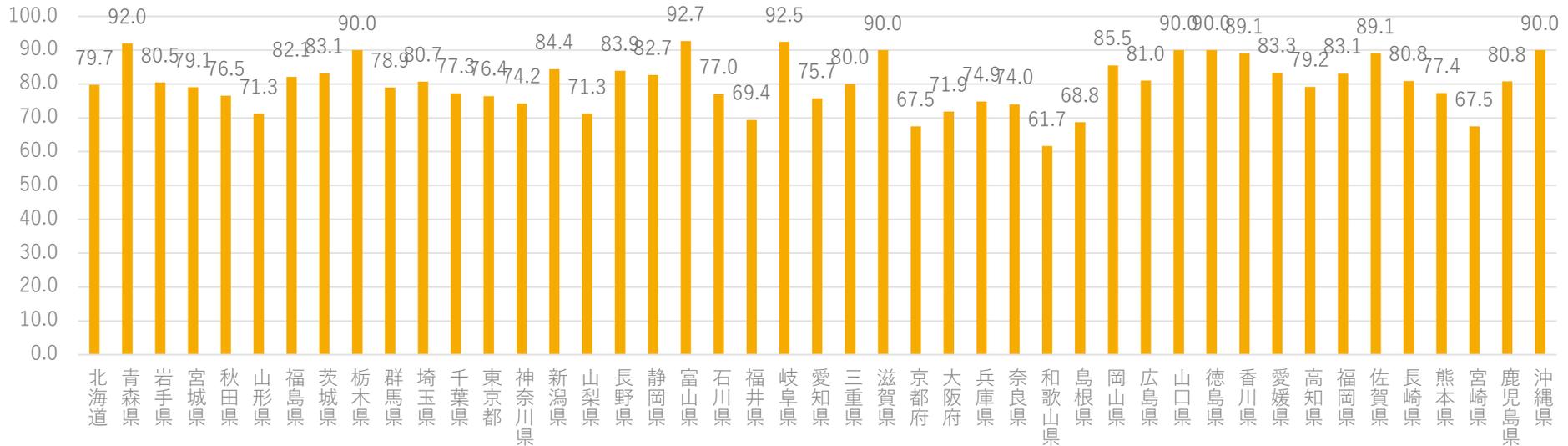


<令和5年度>



7.参考【介護職員】都道府県別成功報酬および企業手数料割合

○都道府県別の平均成功報酬n:447施設 (単位:万円)



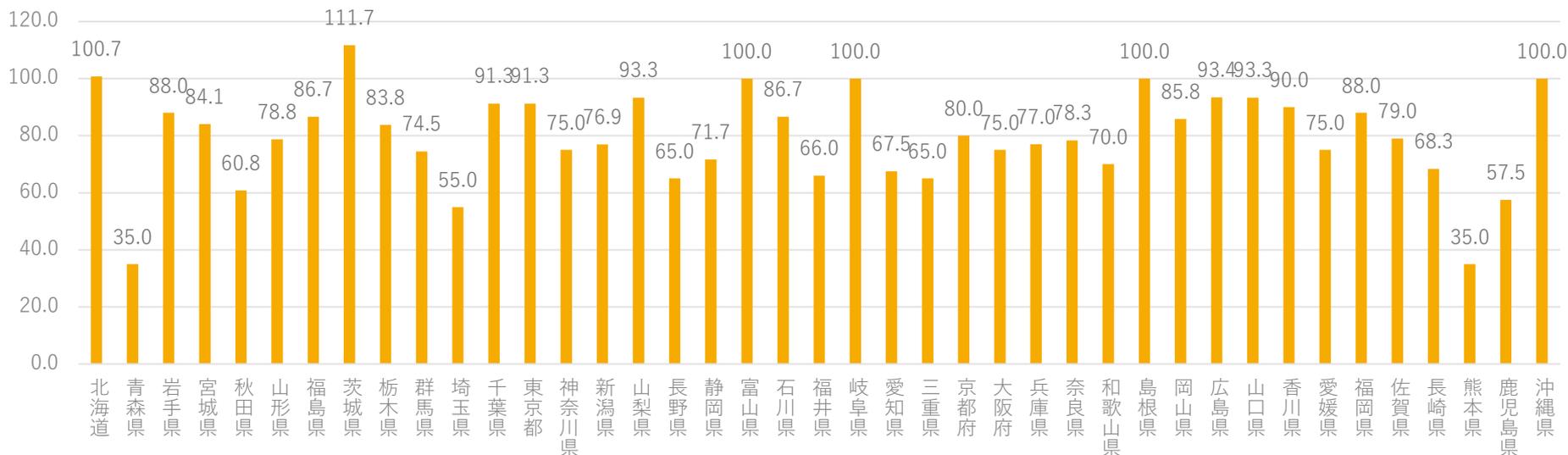
○成功報酬時の手数料割合 (単位:採用者の年収)

※採用時に主に利用している人材紹介会社として挙げられた60社の内、厚生労働省職業安定局人材サービス総合サイト内にて情報公開している45社について、成功報酬額を確認したものの。

成功報酬額 (当該求職者の年収/%)	企業数
0~20%	1
20~40%	11
40~60%	14
60~80%	4
80~100%	15
100%以上	0

8.参考【看護職員】都道府県別成功報酬および企業手数料割合

○都道府県別の平均成功報酬(n:161施設) (単位:万円)



○成功報酬時の手数料割合 (単位:採用者の年収)

※採用時に主に利用している人材紹介会社として挙げられた32社の内、厚生労働省職業安定局人材サービス総合サイト内にて情報公開している25社について、成功報酬を確認したものの。

成功報酬額 (当該求職者の年収/%)	企業数
0~20%	0
20~40%	6
40~60%	5
60~80%	3
80~100%	9
100%以上	2

9.職員退職状況

(対象期間：令和6年4月～令和7年3月)

【介護職員】

人材紹介を利用し採用した介護職員における対象期間での退職率50.2%(採用2,226人、退職1,117人)退職者1,117人のうち採用後6か月以内に退職した人数は635人(56.8%)であった。

【看護職員】

人材紹介を利用し採用した看護職員における対象期間での退職率43.4%(採用518人、退職225人)退職者225人のうち採用後6か月以内に退職した人数は113人(50.2%)であった。

○人材紹介を利用した施設の退職状況

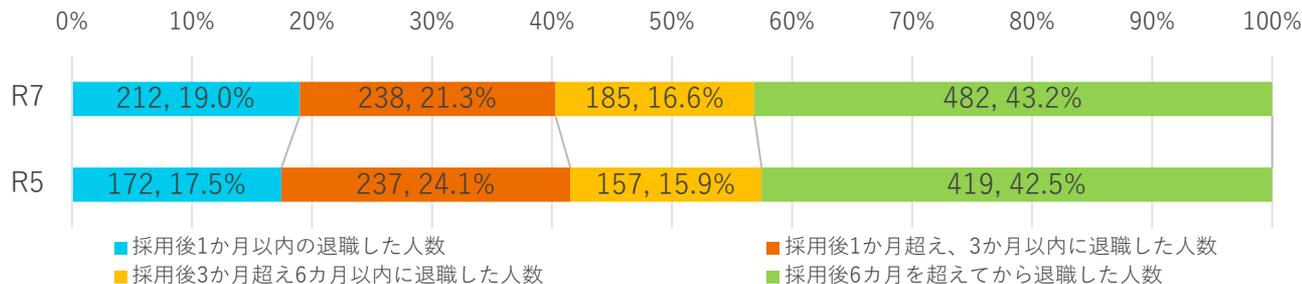
(R7 n：805施設、R5 n：827施設) ※複数回答可

	介護職員で退職者がいた。	看護職員で退職者がいた。	その他職員で退職者がいた。	対象期間中退職者はいない
R7	449施設	161施設	104施設	691施設
R5	460施設	162施設	79施設	1445施設

○人材紹介で採用した【介護職員】が退職した人数

(R7 n：1117人、R5 n：985人) ※複数人・複数期間回答可

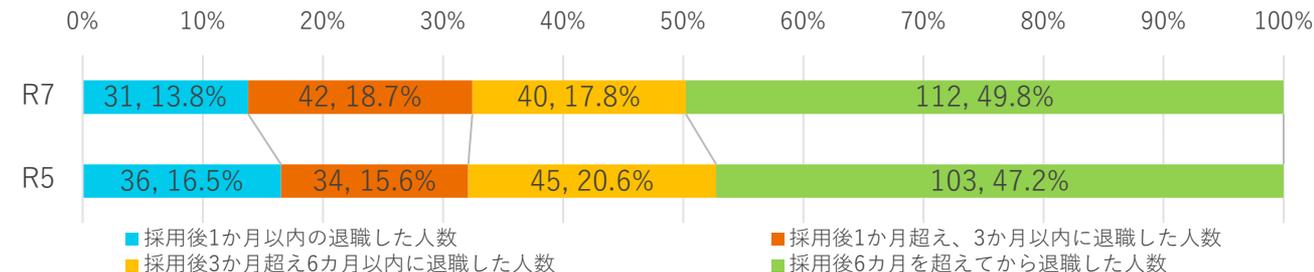
	R7	R5
採用	2,226人	1,976人
退職	1,117人	985人
退職率	50.2%	49.8%



○人材紹介で採用した【看護職員】が退職した人数

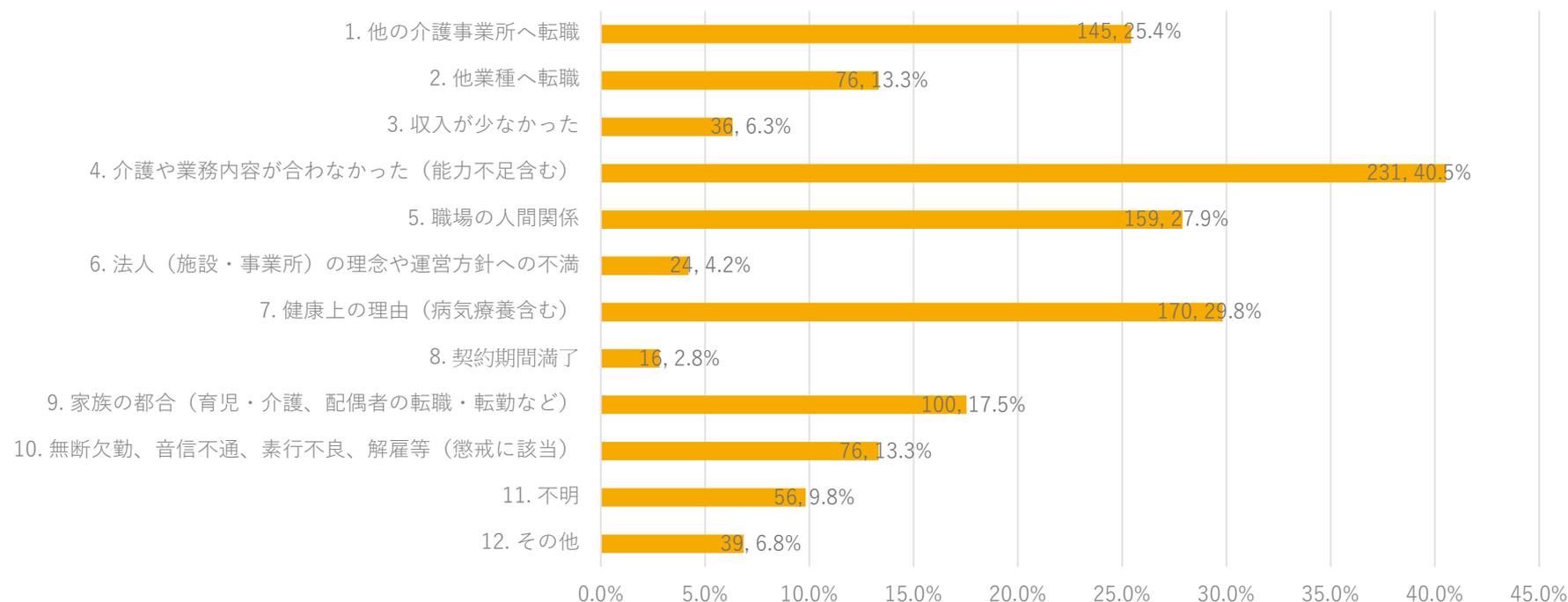
(R7 n：225人、R5 n：218人) ※複数人・複数期間回答可

	R7	R5
採用	518人	460人
退職	225人	218人
退職率	43.4%	47.4%



10.人材紹介会社で採用した人が退職した理由 (n:570施設) (※複数回答)

- ・人材紹介会社を通じて採用した職員の退職理由について見ると、「介護や業務内容が合わなかった（能力不足を含む）」が231施設（40.5%）と最も多かった。次いで「健康上の理由（病気療養を含む）」が170施設（29.8%）となった。
- ・さらに「職場の人間関係」が159施設（27.9%）、「他の介護事業への転職」は145施設（25.4%）、「家族の都合」は100施設（17.5%）となっている。



【「その他」回答集計】（複数回答）

- ・健康不安、メンタル不調（しんどい・つらい、朝起きれない、交通事故、急逝）・・・11件
- ・家庭、生活事情（結婚のため、転居、帰国）・・・7件
- ・キャリアアップ、進学等（大学へ進学、定年、資格取得）・・・6件
- ・通勤、就業環境（通勤時間・通勤距離、寒さ）・・・5件
- ・退職代行の利用や、経歴詐称等・・・8件

11.人材紹介事業者とのトラブル (n : 1,260施設) (※複数回答)

- ・トラブルの有無について、1260施設中115施設 (9.1%) があったと回答し、トラブルの内容については、「その他」が最も多く選択された。具体的には、早期退職や定着に関する問題等、紹介料や返金をめぐる金銭トラブル、健康状態や不安等に関する情報提供の不十分さなどが多く挙げられている。
- ・また、件数は少ないものの、転職勧奨や祝い金に関する回答も見受けられた。

○人材紹介事業者とのトラブルの有無

トラブルがあった：115施設 (9.1%) / トラブルはなかった：1145施設 (90.9%)

○トラブルの内容



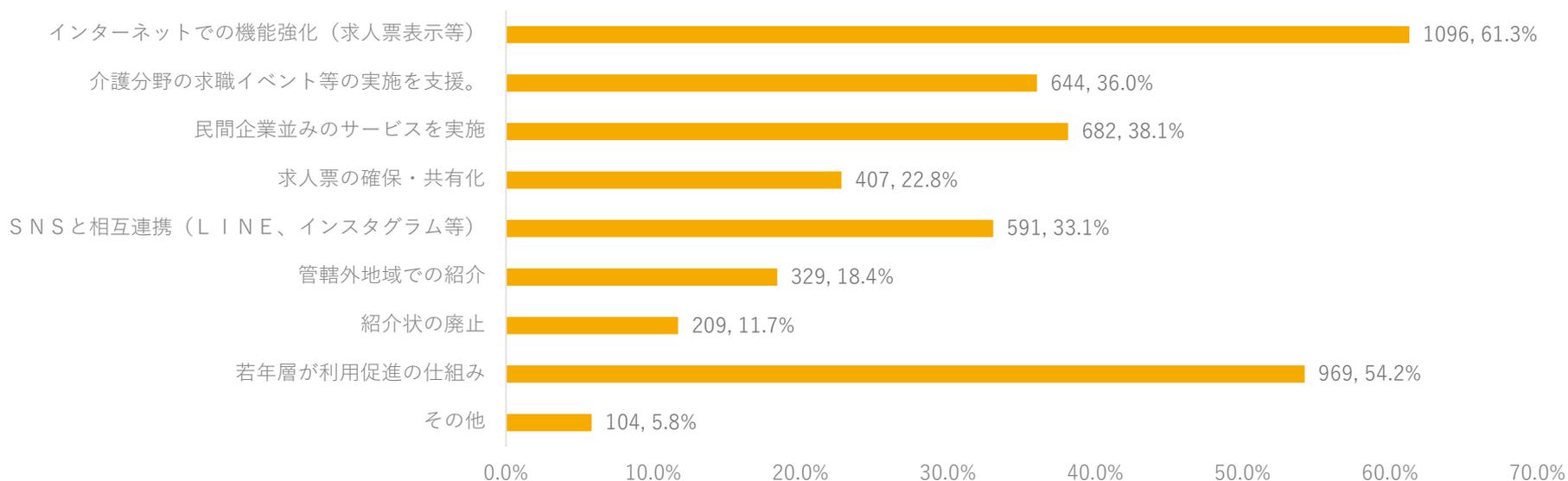
【「その他」回答集計】 (複数回答あり)

- ・早期退職、定着に問題等 (1か月未満・数日で退職、無断欠勤、能力不足) ……40施設
- ・健康の不安や病歴の未開示等 (採用時の健康情報、うつ病等、妊娠、長期休職) ……25施設
- ・紹介料や返金等金銭トラブル (1日・数日勤務でも成功報酬請求、返金率が極端に低い) ……35施設
- ・内定、採用プロセスのトラブル (入職直前・内定後の辞退、採用初日に来ない、入職直前に辞退) ……20施設
- ・経歴詐称や条件等の説明や認識の不一致 (資格未確認、業務経験ありが未経験、採用条件相違) ……22施設

12.ハローワークに求めるサービス

(n : 1,788施設) (※複数回答)

- ・最も多く選択されたサービスは「インターネットでの機能強化(求人票表示等)」で1,096施設(61.3%)となった。次いで「若年層の利用促進の仕組み」が969施設(54.2%)となった。
- ・さらに、「民間の人材紹介会社並みのサービス」は682施設(38.1%)、「介護分野の求職イベント等の実施を支援」は644施設(36.0%)が選択しており、対面・個別支援へのニーズも窺われる。
- ・また、「SNSと相互連携」は591施設(33.1%)が選択しており、今後はSNSをはじめとした新しいネットサービスを活用した求人手法の導入が必要であることが窺われる。

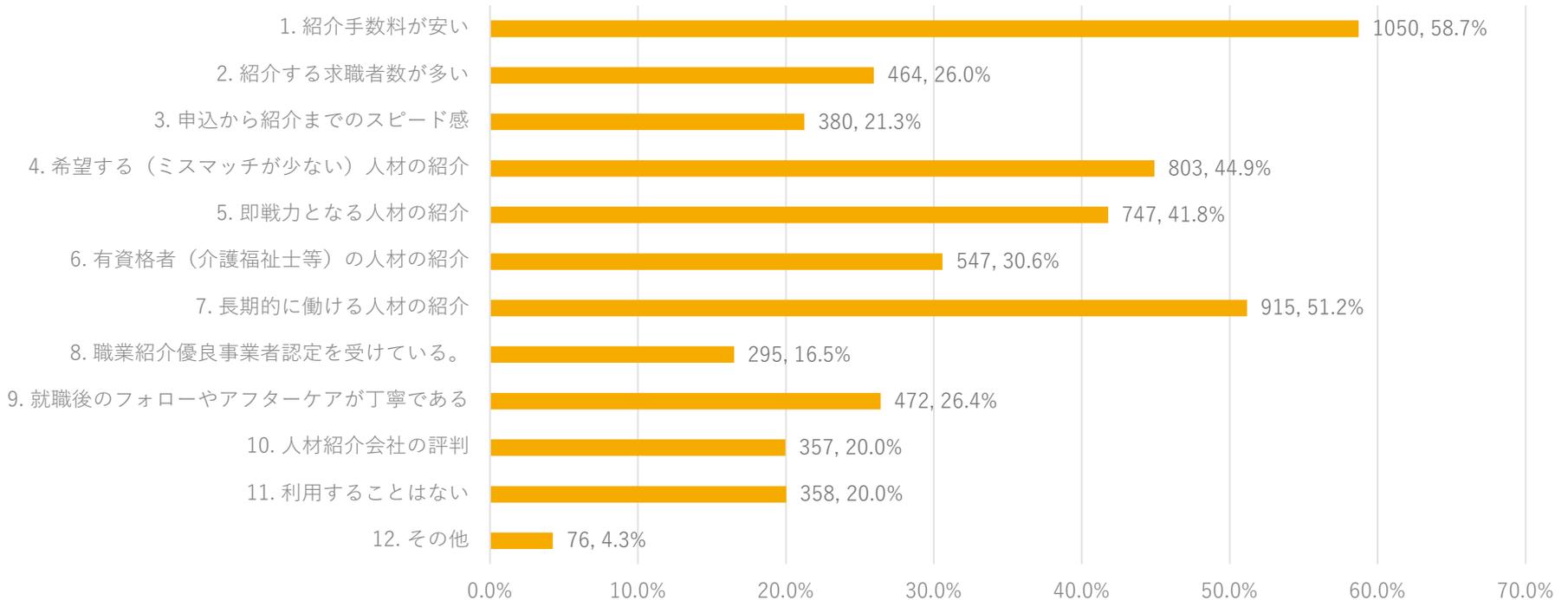


【「その他」回答集計】(複数回答あり)

- ・ハローワークの役割、制度の在り方(メリット、公的機関としての優位性等)・・・25件
- ・求職者対応、マッチング機能強化(人材紹介会社並みの連絡・フォロー、即戦力人材等)・・・25件
- ・求人票制度、表示の改善(賃金表示方法、扶養範囲内求人の受付等)・・・20件
- ・IT化、利便性向上(ネットで完結、SNSを活用等)・・・20件
- ・検索性、情報発信力の強化(検索結果で上位表示される仕組み、求人検索のしやすさ等)・・・15件

13.人材紹介サービスで重視する点 (n : 1,788施設) (※複数回答)

- ・人材紹介サービスで重視される点として、「紹介手数料が安い」が1,050施設（58.7%）と最も多かった。次いで「長期的に働ける人材の紹介」が915施設（51.2%）となった。
- ・さらに「希望する（ミスマッチが少ない）人材の紹介」が803施設（44.9%）、「即戦力となる人材の紹介」が747施設（41.8%）となっている。



【「その他」回答集計】（複数回答あり）

- ・返金規程、保障制度（早期退職時の返金、返金期間ができるだけ長いこと）・・・22件
- ・費用水準、成功報酬の妥当性（紹介料が高額、成功報酬型、定額、均一化等）・・・21件
- ・マッチングの質、人材把握（求職者との面談を行っているか、適性の把握）・・・19件
- ・人材紹介会社の姿勢（担当者の対応、担当者の質に左右されない体制）・・・16件
- ・信頼性、安全性（適正認定事業者、地元には事務所がある）・・・13件

○課題

1.費用負担の増大と経営への圧迫

常勤の介護福祉士の採用においては1人当たり平均89.6万円、最高170万円の手数料負担となっており、公定価格で運営されている施設・事業所の経営を圧迫している。

2.高い早期離職率

人材紹介で採用した介護職員の退職者の56.8%が採用後6か月以内に離職しており、マッチング機能が十分に果たされていない。

3.情報提供の不足

健康状態や経歴情報の提供不足が人材紹介事業者とのトラブルの原因にもなっている。

○提言

1.手数料の適正化

常勤介護福祉士の採用に当り、33.7%の施設が100万円超の手数料を負担している実態を踏まえ、公的保険制度下の介護事業に適した手数料上限の設定等、適正化に向けたルール整備が必要である。

2.返金規定の実効性確保

56.8%が採用後6ヶ月以内に退職する現状を踏まえ、返金期間・返金率の標準化が求められる。

3.ハローワーク機能の抜本的強化

民間依存からの脱却に向け、ハローワークのインターネット機能拡充、若年層への訴求力強化、マッチング精度向上など、利便性向上が求められる。

4.情報開示の徹底

求職者の適性判断に必要な情報(スキル、経歴、健康状態等)の正確な開示が必要。

○まとめ

本調査により、高額な手数料負担(平均89.6万円、最高170万円)と高い早期離職率(56.8%が6ヶ月以内)という実態が明らかとなった。これは、介護サービスの持続可能性を脅かす深刻な問題である。

今後は、手数料の適正化、返金規定の実効性確保、ハローワーク機能強化を含めた制度改革が必要である。介護人材の安定確保に向けた早急な対応を期待する。