

2026年8月19日
株式会社ネオキャリア

【介護派遣から直接雇用への移行実態を分析】 約900人の就業データから、転換時期は3か月未満から2年以上まで幅広く分布 ～就業を通じた相互理解が、採用後のミスマッチ防止につながる プロセスの一つに～

総合人材サービスを展開する株式会社ネオキャリア（本社：東京都新宿区 代表取締役CEO：西澤 亮一 以下、ネオキャリア）は、介護職に特化した人材派遣・転職支援サービス「ナイス！介護」において、直接雇用への移行を前提としない一般派遣として就業し、直接雇用へ転換したスタッフ約900人を対象に、就業データを分析しました。

その結果、派遣から直接雇用への転換時期は3か月未満から2年以上まで幅広く分布し、平均就業期間は474日（約1年3か月）となりました。約6割が1年以内に直接雇用へ移行する一方で、2年以上就業した後に転換するケースも一定数確認され、移行時期は一律ではなく、施設の採用方針やスタッフ本人の希望などに応じて決定されていることが分かりました。

今回の分析から、介護派遣は短期的な人員確保の手段だけではなく、施設・スタッフ双方が実際の就業を通じて仕事内容や職場環境への理解を深め、双方の納得感を高めたうえで直接雇用へ移行する採用プロセスの一つとして活用されている実態がうかがえました。

約900名の就業データから見る

介護派遣における 直接雇用への移行実態調査


neocareer
GROUP

■結果サマリー

- ・直接雇用への転換時期は3か月未満（24.7％）から2年以上（21.6％）まで幅広く分布。約6割が1年以内に直接雇用へ移行する一方、2年以上就業した後に転換するケースも21.6％
 - ・一般派遣から直接雇用までの平均就業期間は474日（約1年3か月）
 - ・40～50代が約半数を占める一方、20～30代、60代以上も一定数確認され、幅広い年代で直接雇用への転換が見られた
 - ・【参考・別分析】直接雇用開始後、半年間就業状況を確認できた対象者では85.3％が就業を継続
- ※参考データは分析対象・計測期間が異なるため、本分析結果との単純比較はできません。

■約6割が1年以内に直接雇用へ転換。一方で、約2割は2年以上の就業を通じて、双方の理解を深めたうえで移行

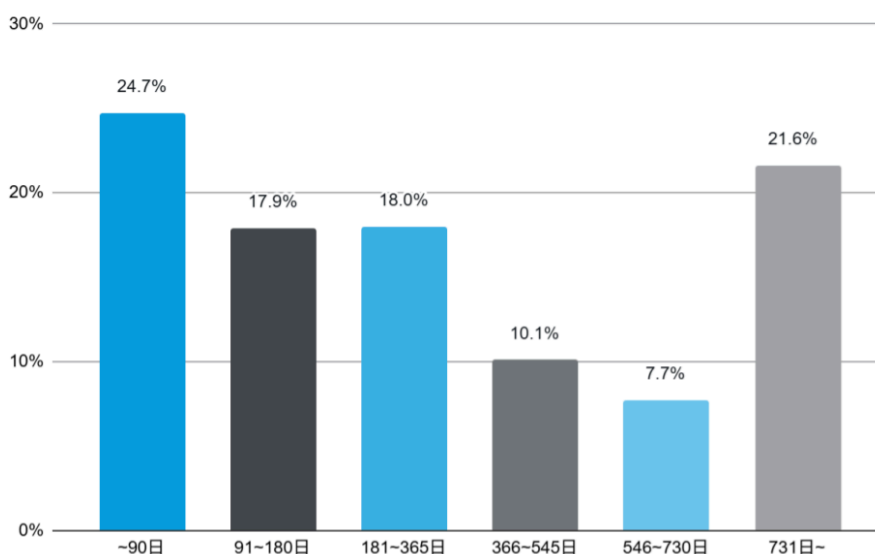
2024年1月から2025年12月までに、直接雇用への移行を前提としない一般派遣として就業を開始し、その後直接雇用へ転換した約900人を対象に分析したところ、派遣から直接雇用までの平均就業期間は474日（約1年3か月）でした。

一方、転換までの期間を見ると、3か月未満（24.7%）が最も多く、1年未満で直接雇用へ移行した割合は60.6%となりました。また、2年以上就業した後に転換した割合も21.6%確認され、移行時期は特定の期間に集中することなく幅広く分布していました。

短期間で直接雇用へ移行するケースがある一方で、一定期間派遣として就業した後に転換するケースも確認されました。転換時期は、施設の採用方針や人員状況、スタッフ本人の就業希望など、さまざまな要素を踏まえて決定されていることがうかがえます。

この結果から、介護派遣から直接雇用への移行は、単に就業期間の長短だけで決まるものではなく、実際の就業を通じて施設・スタッフ双方が仕事内容や職場環境への理解を深め、双方にとって適したタイミングで判断される採用プロセスの一つとして活用されていることが分かりました。

在籍期間分布



※2024年1月～2025年12月就業開始したスタッフ855人を対象

ココロおどる、快楽をつくる。
ナイス!介護

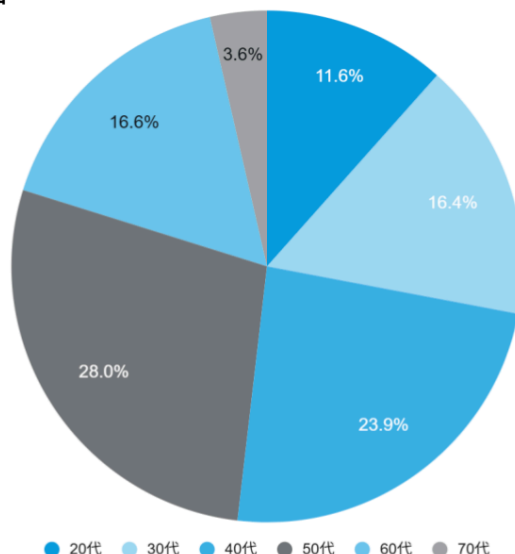
<図1>転換までの在籍期間分布

■40～50代が約半数を占める一方、20～30代や60代以上も直接雇用へ転換

直接雇用へ転換したスタッフを年代別に分析したところ、40代が23.9%、50代が28.0%となり、この2つの年代で全体の約半数を占めました。また、20～30代は合計28.0%、60代以上も20.2%となり、介護派遣から直接雇用への転換は幅広い年代で見られました。

今回の分析からは、直接雇用への転換が特定の年代に限られたものではなく、さまざまな年代のスタッフが、それぞれの経験やライフステージに応じた働き方を経て直接雇用へ移行していることがうかがえます。

年代別割合



※2024年1月～2025年12月就業開始したスタッフ880人を対象

ココロおどる、快楽をつくる。
ナイス!介護

<図2>年代別分布

■【参考・別分析】直接雇用開始後、半年間就業状況を確認できた対象者では85.3%が就業を継続

※本項目は、直接雇用への移行を前提としない一般派遣から直接雇用への転換時期を分析した本調査とは、対象者および計測期間が異なる参考データです。

2024年1月から2025年12月までに直接雇用へ切り替え、半年後まで就業状況を確認できた602人を分析したところ、85.3%が就業を継続していることが分かりました。

介護人材の確保・定着においては、採用後のミスマッチを防ぎ、施設と求職者双方が納得感を持って働き始められる環境づくりが重要です。全国老人福祉施設協議会*1の調査では、人材紹介会社を介して採用した介護職員985人のうち、半年以内に退職した人数は566人（57.4%）となっており、入職後の定着支援の重要性が示されています。

なお、両データは対象者や調査方法が異なるため、数値を単純に比較できるものではありません。一方で、採用経路にかかわらず、施設と求職者双方が仕事内容や職場環境を十分に理解したうえで就業を開始することは、定着を考えるうえで重要な視点と考えられます。

今回の分析では、派遣として一定期間就業した後に直接雇用へ移行し、その後も継続して勤務しているケースが確認されたことから、派遣という働き方は、施設・スタッフ双方が実際の就業を通じて相互理解を深め、より良いキャリア選択につなげる機会の一つとなっていることがうかがえます。

*1 公益社団法人全国老人福祉施設協議会「高齢者福祉施設における人材確保の現状」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001550761.pdf>

■責任者コメント



介護の仕事は、施設ごとにケアの方針や業務内容、職場の雰囲気などが異なるため、求人票や面接だけでは分からないことも少なくありません。そのため、まずは派遣という形で一定期間働きながら職場を知り、施設側も実際の働きぶりを確認したうえで、双方が納得して直接雇用へ切り替えるケースは、介護現場でも見られます。

今回の分析では、派遣から直接雇用への転換時期は3か月未満から2年以上まで幅広く分布しており、一律のタイミングで切り替えられているわけではないことが分かりました。施設の採用方針や人員状況、スタッフ本人の希望など、さまざまな要素を踏まえて転換時期が決定されている実態がうかがえます。

また、直接雇用へ切り替えた後も半年後まで就業を継続しているケースが一定数確認されました。今回の分析結果だけで派遣就業と継続就業との関係性を示すことはできませんが、派遣という働き方は、施設・スタッフ双方が相互理解を深め、納得感を持って直接雇用へ移行するためのプロセスの一つとして活用されている可能性があります。

介護人材の確保が引き続き課題となるなか、施設・求職者双方にとって納得感のある採用や定着について考える一助となるよう、今後も引き続き取り組んでまいります。

【ナイス！介護事業本部 本部長 井上 雄太】

■データ概要

分析対象：「ナイス！介護」において、直接雇用への移行を前提としない一般派遣として就業を開始し、その後直接雇用へ転換した約900人

分析対象期間：2024年1月～2025年12月

分析内容：①派遣から直接雇用までの就業期間、②直接雇用へ転換したスタッフの年代構成

※参考データとして、別の対象者（2024年1月～2025年12月に直接雇用へ切り替わり、半年後まで就業状況を確認できた対象者）の継続就業状況を掲載しています。参考データは分析対象および計測期間が異なるため、本分析結果との単純比較はできません。

※構成比は小数点第1位で四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

※データの引用・転載の際は、「ネオキャリア（ナイス！介護）調べ」と明記してください。

■ナイス！介護について

ナイス！介護は、介護職に特化した人材派遣および転職支援サービスです。無資格・未経験の方でも就業を開始しやすい環境を整えており、担当者の中には介護施設での就業経験を有する者も在籍し、現場理解に基づいたサポートを提供しています。全国に約50支店を展開し、非公開求人を含む多様な求人を取り扱うとともに、福利厚生の実施にも努めています。

ナイス！介護：<https://713515.net/>

■会社概要

会社名：株式会社ネオキャリア

所在地：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

代表者：代表取締役CEO 西澤 亮一

事業概要：採用支援、就労支援、業務支援

URL：<https://www.neo-career.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail：koho@neo-career.co.jp