



令和元年度

介護人材確保に関する施設運営実態調査報告書



2019年8月

静岡県老人福祉施設協議会
企画経営委員会

介護人材確保に関する施設運営実態調査

I. 調査にあたって

現在、静岡県内、どの地域からも介護人材が不足しているとの声が聞かれ、介護人材の確保が事業運営および経営にダイレクトに影響する状況となってきている。当委員会が、昨年（平成30年7月）に実施した、会員施設の全サービス種別（デイサービス、ショートステイ等を含んだ）における「介護現場における人材に関する実態調査」では、何らかの形で受け入れ制限を行っている施設の割合は、全体で9.4%、地区別では、東部地区6.3%、中部地区17.2%、西部地区7.2%となっており、併設のショートステイやデイサービスセンター等の在宅サービスのほか、入所施設においても受け入れ制限を実施している事業所も見られた。そのため、当委員会としては、今回、第1種社会福祉事業である「特別養護老人ホーム」、「養護老人ホーム」、「軽費老人ホーム（ケアハウス）」に焦点をあて、人材確保の状況とサービス提供の実態調査（継続調査）を実施した。

また、今回の調査では、実態調査に加え、人材確保が非常な困難な状況の中での、各会員施設の人材確保における独自の取り組みを教えていただいた。皆様のご厚意により、大変貴重なご意見を多数いただきました事が出来たため、今後の取り組みのヒントとして会員施設間で共有し、参考にしていただけたら幸いです。

尚、静岡県老人福祉施設協議会としては、介護人材不足の状況の改善には、各会員施設の取り組みに留まらず、積極的に行政へ要望・提言をする必要があると考えています。そのため、今回、会員施設から広く意見を募ったところ、75件の貴重なご意見をいただきました。当委員会では、皆様の声を要望書にまとめ、行政等に届けていきたいと思っております。調査へのご協力ありがとうございました。

II. 調査概要

①方法

県老施協事務局より会員施設の（特養・養護・軽費（ケアハウス））に調査票をFAXにて依頼し回答をいただいた。

②調査基準日

平成31年4月1日

③調査期間

令和元年5月7日～令和元年5月27日

III. 回答状況

対象施設：285事業所

回答事業所：197事業所

回答率：69.1%

(内訳)

(事業所)

| | 全体 | 東部 | 中部 | | 西部 | |
|------|-----|----|-----|-------|-----|-------|
| | | | 静岡市 | 静岡市以外 | 浜松市 | 浜松市以外 |
| 回答施設 | 197 | 71 | 25 | 26 | 44 | 31 |

1. 職員の充足状況

(事業所) (割合)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | | | |
|---------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | 浜松市 | | 浜松市以外 | | |
| | 不足している | 117 | 59.4% | 47 | 66.2% | 13 | 52.0% | 16 | 61.5% | 26 | 59.1% | 15 |
| 不足していない | 80 | 40.6% | 24 | 33.8% | 12 | 48.0% | 10 | 38.5% | 18 | 40.9% | 16 | 51.6% |
| 計 | 197 | 100.0% | 71 | 100.0% | 25 | 100.0% | 26 | 100.0% | 44 | 100.0% | 31 | 100.0% |

*派遣職員は不足人数として計上している。

「平成31年4月1日時点で、運営上、職員は不足していますか？」との問い合わせについて、今回は、「第1種社会福祉事業に限定」、及び「派遣職員は不足人数とみなす」と条件を絞った内容での調査であったため、比較は難しいが、全体で59.4%（前年度46.9%）と前年比12.5ポイント上昇した。地区別では東部地区が66.2%（前年度48.7%）で17.5ポイントの上昇、中部地区が56.9%（前年度47.5%）で9.4ポイントの上昇、西部地区は54.7%（前年度44.0%）で10.7ポイントと、各地区それぞれで上昇している結果となった。今回の調査では、静岡県全体で約6割（117事業所）が不足していると回答している。

2. 受け入れ制限の有無

(事業所) (割合)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | | | |
|---------|--------|--------|------|--------|------|--------|-------|--------|------|--------|-------|--------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | 浜松市 | | 浜松市以外 | | |
| | 制限している | 14 | 7.1% | 3 | 4.2% | 3 | 12.0% | 2 | 7.7% | 5 | 11.4% | 1 |
| 制限していない | 183 | 92.9% | 68 | 95.8% | 22 | 88.0% | 24 | 92.3% | 39 | 88.6% | 30 | 96.8% |
| 計 | 197 | 100.0% | 71 | 100.0% | 25 | 100.0% | 26 | 100.0% | 44 | 100.0% | 31 | 100.0% |

*今回は第1種社会福祉事業に限定しているため、ショートステイの制限については実数に含んでいない。

受け入れを制限している事業所数は、14事業所（前年度15事業所）であり、前年度（平成30年7月）に比べてほぼ変動は見られなかった。割合としては、全体で7.1%（14/197）となっている。地区別では東部地区4.2%（3/71）、中部地区9.8%（5/51）、西部地区では8.0%（6/75）となっている。制限している割合が多い地域としては、政令市が目立ち、中部（静岡市）12.0%、西部（浜松市）11.4%と10%を超える結果となっている。

<参考までに>前年度（平成30年7月）調査した全サービス種別（デイサービス、ショートステイ等を含んだ）の制限割合においては、全体で9.4%であり、地区別では、東部6.3%、中部17.2%、西部7.2%であった。

3. 受け入れ制限施設の状況（開設年限別）

(事業所) (割合)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | | | |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|------|--------|-------|--------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | 浜松市 | | 浜松市以外 | | |
| | 1年から3年 | 4 | 28.6% | 1 | 33.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 60.0% | 0 |
| 4年から9年 | 1 | 7.1% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 20.0% | 0 | 0.0% |
| 10年以上 | 9 | 64.3% | 2 | 66.7% | 3 | 100.0% | 2 | 100.0% | 1 | 20.0% | 1 | 100.0% |
| 計 | 14 | 100.0% | 3 | 100.0% | 3 | 100.0% | 2 | 100.0% | 5 | 100.0% | 1 | 100.0% |

制限している施設（14事業所）の開設年限別では、開設して間もない1～3年が28.6%（4事業所）であった。特に浜松市の新規事業所が目立った。一方、10年以上経過した事業所については、64.3%（9事業所）で、特に中部地区が静岡市と静岡市以外を併せて5事業所と多い傾向があった。

4. 受け入れ制限施設の状況（サービス種別ごと事業所数）

(事業所) (割合)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | | | |
|-----------|----|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | 浜松市 | | 浜松市以外 | | |
| | 特養 | 13 | 92.9% | 2 | 66.7% | 3 | 100.0% | 2 | 100.0% | 5 | 100.0% | 1 |
| 養護 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 軽費（ケアハウス） | 1 | 7.1% | 1 | 33.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 計 | 14 | 100.0% | 3 | 100.0% | 3 | 100.0% | 2 | 100.0% | 5 | 100.0% | 1 | 100.0% |

サービス種別については、特別養護老人ホームが92.9%と大半を占めた。事業所数は13事業所（前年度14事業所）であったためほとんど変動はない。軽費老人ホーム（ケアハウス）については、1事業所（前年度1事業所）で前年度と同様であった。

5. 受け入れ制限施設の状況（サービス種別ごと制限人数）

(人)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | |
|-----------|-----|-----|-----------|----|-----|----|-------|-----|----|-------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | 浜松市 | | 浜松市以外 |
| | 特養 | 135 | 回答なし（2施設） | 20 | 18 | 79 | 18 | 4 | 20 | 18 |
| 養護 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 軽費（ケアハウス） | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計人数 | 139 | 139 | 4 | 20 | 18 | 79 | 18 | 4 | 20 | 18 |

* 制限人数が無回答の施設があったため、回答数と一致しない。

制限人数は合計で139人であった。特養が135人（前年度165人）、軽費（ケアハウス）が4人（前年度6人）となっている。特養の制限人数については、前年比減少しているように見えるが、東部の2施設が無回答であったため、正確な数字での比較はできなかった。制限人数が多い地域は浜松市の79人であった。

<参考として>単純に、制限人数（139人）から職員の不足人数を算出した場合、非常に粗い計算となるが、職員配置の3：1で計算すると静岡県全体で46.3人以上（常勤換算）の介護職員が不足している計算となっている。

6. 外国人人材の活用状況（回答事業所全体）

(事業所) (割合)

| | 全体 | | 東部 | | 中部 | | | 西部 | | |
|---------|-----|--------|----|--------|-----|--------|-------|--------|-----|--------|
| | | | | | 静岡市 | | 静岡市以外 | | 浜松市 | |
| | 10 | 15.9% | 5 | 20.8% | 4 | 15.4% | 13 | 31.7% | 6 | 20.0% |
| 活用している | 38 | 20.7% | 37 | 58.7% | 15 | 62.5% | 18 | 69.2% | 18 | 43.9% |
| 活用していない | 107 | 58.2% | 16 | 25.4% | 4 | 16.7% | 4 | 15.4% | 10 | 24.4% |
| 活用を検討中 | 39 | 21.2% | 63 | 100.0% | 24 | 100.0% | 26 | 100.0% | 41 | 100.0% |
| 計 | 184 | 100.0% | | | | | | | 30 | 100.0% |

実数については、永住資格者等も含んでいる。

平成31年4月1日時点での外国人人材の活用状況を調査した。「活用している」と回答した事業所は、全体で20.7%（38事業所）であった。地域的には政令市である西部（浜松市）31.7%（13事業所）と中部（静岡市）20.8%（5事業所）の割合が多かった。また、「検討中」と回答した事業所は、21.2%（39事業所）であった。「検討中」の中には、具体的にスケジュールも決定している事業所もあった。「活用している」「検討中」を合計した場合、41.9%（77事業所）となっている。

7. 介護人材確保に関する独自の取り組み（自由記述）

①職員が不足していないと回答した施設

- ・ 法人の規模と施設整備及び研修等の職員のスキルアップに法人として力を入れています。働く環境の整備に力を入れています。（東部）
- ・ ハローワーク、人材紹介会社、リクナビの活用くらいで独自のものはない。（東部）
- ・ 求人情報サイト（リクナビ）の活用（東部）
- ・ 実習生の受け入れ、学校担当者との情報共有（東部）
- ・ 資格取得支援制度（東部）
- ・ 介護職員初任者研修の独自開催（東部）
- ・ クチコミ（東部）
- ・ 独自の取り組みはありません。広告やハローワーク、静岡県社会福祉法人人材センター等にエントリーしています。また、福祉職の就職セミナー等にも参加しております。（東部）
- ・ 人材については、本部で一括採用（東部）
- ・ 今年から初任者研修だけでなく実務者研修も開校している。（東部）
- ・ 法人本部にて対応しております。（東部）
- ・ 職員紹介手当の支給（東部）
- ・ グループ法人の医療法人社団と連携をして人材育成と確保に取り組んでいる。（東部）
- ・ 圏域の学校と研修だけでなく行事にも関わりを持つようにしている。（東部）
- ・ 法人各施設から若手職員を1名ずつ推薦していただき、法人全体の採用委員会（8名）を立ち上げ、新卒採用にあたっている。（東部）
- ・ 就職フェアや施設見学で若い職員から学生に対し、仕事のやりがいなどを話してもらうことで昨年より学生との接触機会は増えている。（東部）
- ・ 福祉系の学校（高校・専門学校等）の施設実習を積極的に受け入れています（東部）
- ・ 障害者雇用、介護補助の有効活用、短時間勤務のスタッフの有効活用をする中で見守り体制確保、リネン交換等の業務を担っている。短時間勤務スタッフの不足分は時間外で対応している。（東部）
- ・ 職員全員にヒヤリングを行い意向や悩みなどを聞いている。（東部）
- ・ トレーナー制度を設け、入職した職員一人一人に指導を行っていて、新人職員、トレーナー職員も成長していく（東部）

- ・介護電子記録、簡易無線機インカムの導入など職員の負担軽減に努めている（東部）
- ・メンタルヘルスの研修や面談を行っている（東部）
- ・働きやすい職場をめざし、就業規則の見直しを図っている。（静岡市）
- ・独自かどうかわかりませんが、施設と職員双方にとってメリットのある働き方の検討（マッチング）（静岡市）
- ・今いる職員への給与、福利厚生を手厚くし、それを地域に知っていただく事で職員は集まっています。・地域行事（お祭り、清掃活動、防災訓練など）参加・スポーツ大会（マラソン・ハイキング・フットサルなど）参加・市内お祭り総踊りへの参加（各種イベント参加時の飲み物、お弁当、Tシャツ、はっぴ等の提供）、参加しない職員へも抽選等で平等に福利厚生を出費。・職員懇親会、職員旅行、バーベキュー、ボウリング大会。・休憩室の充実（マッサージ機、ランニングマシーン、ウエイトトレーニング、ヨガスペース設置、コーヒーサーバー設置、ソフトクリーム、カップめん、ジュースの施設内格安販売、任天堂スイッチゲーム機、書籍、雑誌の完備）。・地域学生向け体験の実施（毎月）自宅まで送迎、昼食、お菓子、飲み物等おもてなし。・ハローワーク、人材センターの毎回イベント参加、職員動員多数。・各種学校就職課まわり、卒業生の同行近況報告、実習生の受け入れ。・介護福祉士実務者研修養成施設の開講。・年間休日123日超え。・20パターン以上の勤務体系、職員の地域行事、学校行事を優先した勤務体系。・職員又は家族が参加するスポーツ大会への協賛。研修の充実（介護福祉士、社会福祉士の生涯研修は全て業務扱い、更新研修、職員からの提案による研修、海外研修も業務として認める。・施設長ほか管理職がそれぞれ職能団体で積極的に講師等で活動。・介護技術コンテストへの参加、ケアD A Nコンテスト参加。・県介護事業所優良事業所表彰・介護職の魅力発見ツアー見学先等。（静岡市）
- ・職員通用口に法人内募集、職・人数など掲示し入職者祝金や紹介者礼品などの掲示を行いメンバーからの紹介多い。（静岡市）
- ・本体施設以上に地域密着型事業所の開設運営。（静岡市）
- ・地域貢献活動（日常生活圏域単位で）の実施により認知度向上、信頼厚向の成果あり。（静岡市）
- ・職員待遇の向上（奨学金手当、ローン手当等は独自かと思う）（静岡市）
- ・派遣は極力使わない（直接雇用前提の者は例外的としてしまう事もある）（静岡市）
- ・業務サポート職員を採用して、直接介助以外の部分を手伝っていただき、介護職員の負担軽減に努めている。（中部）
- ・職員からの紹介（中部）
- ・昨年、グループ法人全体で、部署異動の希望や原部署に対する満足度や課題に関するアンケート調査を実施しました。法人全体として初の試みです。今年の人事異動に反映し、人材流出の予防に役立てる考えです。（中部）
- ・新入職員を支える保護者向け法人説明会。（中部）

- ・ 奨学金返済応援手当（中部）
- ・ 職員研修（年間・個別プログラム。チームプログラム）（浜松市）
- ・ 職員紹介制度報酬金制度など。（浜松市）
- ・ ホームページ上に求人募集（浜松市）
- ・ 介護職の業務切り分けをし、非専門職でも可能な業務を行っていただくケアソーターを導入した（元気高齢者・障害者）ケアソーターの業務の一部を就労支援事業所に委託している。（浜松市）
- ・ 職員の定年後再雇用をしています。（浜松市）
- ・ ホームページや求人サイト、就職フェアなどで呼びかけをしたりフリーマガジンへの掲載やハローワークでの掲示板の活用をし、人材確保に力を入れています。（浜松市）
- ・ 基本給、時給の見直し。（浜松市）
- ・ ハローワークや福祉人材バンクへの求人、職場説明会への参加（浜松市）
- ・ 職員主体の民主的運営と柔軟な労務管理（浜松市）
- ・ 私たち法人には高齢者施設が2か所あります。高齢者施設の求人窓口を1ヶ所にして対応しています。各施設の特徴や取り組みの説明や見学を実施した中で、希望を募り勤務先の採用を検討しています。（浜松市）
- ・ 実習などの積極的な受け入れ、法人の情報の随時発信と連携を図っている。希望があれば学校へ直接伺い施設に関しての講演を行っている。（浜松市）
- ・ 面接を行い、採用になったら3ヶ月間の研修期間を設け、マニュアルに沿い独り立ちするまで早番、遅勤、夜勤などペアで仕事を覚えてもらっています。1ヶ月目、2か月目、3ヶ月目と面談を行いお互いの意見を出し、継続勤務が適応であれば労働契約を結ぶようにしています。（浜松市）
- ・ 働き方改革（有給取得、ノーリフトの取り組み、育成研修の見直しなど）（西部）
- ・ E P Aの受け入れ（西部）
- ・ 採用に関する一通りの取り組みはすべて行っていますが、採用できる職員数は10年前も現在も少ないことに変わりは無いので、以前から採用した職員が辞めない職場を目指してきました。具体的な取り組みとしては「目標管理」を徹底することにより職員間のチームワークを高めることと、その目標達成のために周囲に働きかけ協力を結集する「リーダーシップ」を持った中間管理職を育成することです。その他、部署間の業務量の不均衡を調整するためのフリー職員の存在も必須であると思います。（西部）
- ・ 法人全体で求人活動をしている。HPの更新、チラシ、施設見学会（説明会含む）、体験等（西部）
- ・ 老施協やハローワークなどが主催する就職説明会、企業説明会への参加（西部）

- ・近隣高校、大学、短大専門学校への訪問説明（西部）
- ・法人として職員募集のPR活動を実施している。（西部）
- ・特にないが、現在支援員基準配置4名のところ8名です。1人は宿直専門員です。人の確保が困難な時ですので職員同士コミュニケーションよく仕事のできる環境を作るのが大事だと思います。ここ10年定年と法人内人事異動以外退職者はゼロです。（西部）
- ・新しい人材確保は困難だが、60歳の定年を65歳とすることを検討中。70歳までの再雇用を考え、仕事内容や福利厚生を整えている。今いる職員に長く働いてもらいたい。（西部）

②職員が不足していると回答した施設

- ・くるみん、エルほし、ユースエール、働きやすい職場認証等の認証を受け、有給休暇の法定+4日及び採用時から取得できる等の働きやすい環境を整え、ホームページ、求職サイトに掲載をしている。（東部）
- ・独自の取り組みではないですが、ハローワーク、人材バンク他、ネットの職員募集サイトに数多く載せています。また、外国人技能実習生を呼ぶことになり、秋口には着任の予定です。（東部）
- ・職員紹介キャンペーン（一時金の支給）（東部）
- ・SNSによる広報（HP、ブログ、ツイッター、フェイスブック）＊施設の様子等（東部）
- ・シーツ交換、清掃等の介護以外でも出来る内容は、パート職員を採用し分業している。（東部）
- ・介護養成校からの積極的受け入れと繰り返しの広告求人。（東部）
- ・イメージアップ（東部）
- ・内定者フォローアップ（東部）
- ・法人において介護職員初任者研修を実施し、無資格でも入社可にしている。（東部）
- ・インターンシップ（東部）
- ・施設内で「実務者研修」を実施している。（東部）
- ・退職した元職員に連絡し、復職を促している。（東部）
- ・職員のクチコミに紹介料を支給（介護職員、看護職員、介護支援専門員、調理職員を対象、正職員10万円、非常勤職員5万円）（東部）
- ・地域の元気な高齢者を雇用し、間接業務をお願いしている（体操補助、掃除、ベッドメイク、お茶出し）また、介護予防事業基準緩和についても地域の協力体制支援と連携していく予定。（東部）
- ・処遇改善手当を月額4万円以上支給している。（東部）

- ・ハローワーク・新聞広告（東部）
- ・職員の紹介による紹介料制度（東部）
- ・奨学金貸与の職員に対する補助制度（東部）
- ・新人採用委員会を立ち上げ、委員は各事業所より若手の職員で構成し、就職フェア等で来た方に直接仕事の楽しさ等を話してもらう。また、施設見学等も同様に話してもらったり、質問に答えている（東部）
- ・ホームページのリニューアル（東部）
- ・イベント等の配信（東部）
- ・派遣・紹介会社からの紹介（東部）
- ・職員紹介手当の支給（東部）
- ・実習生の受入体制の充実と就職へのアプローチ（東部）
- ・退職した職員への行事案内等、ダイレクトメール含め連絡を取り合っている（東部）
- ・職員紹介料（6ヶ月以上勤務継続した場合）常勤5万円、非常勤3万円支給（東部）
- ・職員紹介に対する謝礼支給（東部）
- ・介護職員の確保が難しいので、介護職員の介護負担軽減のため、特養の生活部分（居室清掃・食器洗い・シーツ交換・お風呂場洗い等）を担当する介護助手と30年9月より5名雇用して対応している。（東部）
- ・入職した職員の研修の充実（東部）
- ・OJTの活用（東部）
- ・資格取得のための研修補助制度（東部）
- ・外国人実習生受け入れ（令和元年度より）（東部）
- ・職員からの紹介について、紹介料制度を導入している。（東部）
- ・資格取得支援（東部）
- ・介護体験（東部）
- ・SNSの活用（東部）
- ・法人本部で対応しています。最近は紹介型採用が増えています。（静岡市）

- ・職員間紹介制度（紹介報奨金、入職祝い金など）（静岡市）
- ・奨学金返済応援手当（新卒者のみ）（静岡市）
- ・資格取得支援、給与待遇面の改善（静岡県）
- ・様々な媒体（ハローワーク、人材紹介会社、求人誌）等の活用（静岡市）
- ・ハローワークによる確保が最も多いのですが、HPを通じての問い合わせもあります。有料紹介業者や派遣業者は非常に高額であり、また、該当者の質も低いので極力利用しません（中部）
- ・県社協様とタイアップした施設見学会、各養成校への定期訪問等（中部）
- ・現職員からの紹介に対する報奨金制度（法人として規定）（中部）
- ・定時で帰れるような雰囲気作り（中部）
- ・有休をとりやすくする（中部）
- ・派遣会社の利用、求人会社の活用、ハローワークの活用など（中部）
- ・職員の情報をもとに本人と直接交渉している（中部）
- ・職員紹介謝礼金と就職支度金制度の導入（期間限定）（中部）
- ・法人にてEPAに手を挙げている。（中部）
- ・法人にて外部学校への奨学金付与にて、誘導している（中部）
- ・堅調な経営継続と適正な利益確保をした結果の一定割合は「職員の処遇・職場環境整備」に充てることとする。更にこれを施設と職員との約束事項とする。（中部）
- ・マイナビ、SJC等、ネット求人、派遣、紹介会社にお願いしている。グランシップやツインメッセ等でのイベントにも参加しているが困難な状況です。（中部）
- ・独自ではないが、ハローワークや求人誌に掲載しても反応がほとんどないため、現在では人材紹介に頼ることが中心となっている。（浜松市）
- ・職員が集まらずユニットの開設ができなく入居者様を制限するしかない。（浜松市）
- ・ハローワーク、リクナビ、派遣等声掛けしている。（浜松市）
- ・職員主体の民主的運営と柔軟な労務管理（浜松市）
- ・求人誌やインターネット媒体の活用、ハローワーク等の各種団体の就職説明会に参加するくらいで、特段独自の取り組みがないのが現状です。（浜松市）

- ・職員紹介にて採用に至った場合、情報提供者である職員に対して報奨金を支払う。報奨金は非常勤職員、正規職員により金額が異なる（採用された職員による）報奨金の支払い要件は、採用された職員が3ヶ月間経過すること。（浜松市）
- ・法人で一括採用している。専門、大学に対して奨学金制度あり。無資格で採用の高校生は、初任者研修受講推進している。（浜松市）
- ・短い時間の職員の雇用（浜松市）
- ・人件費が高くなることは承知で派遣職員を雇用（浜松市）
- ・人材が流失することを防ぐ（浜松市）
- ・働きやすい職場環境つくり（リフトや見守りロボットやインカムなどを導入）（浜松市）
- ・お仕事説明会（お仕事カフェ）を実施（浜松市）
- ・多様な人材確保として短期間勤務および、時間固定の勤務および、週3回、4回等の勤務の採用（浜松市）
- ・自施設職員の希望による休日出勤による勤務（ダブルワークで他施設で働くより高待遇になる）（浜松市）
- ・介護業務の切り出し、介護のプロが住め貴業務課プロではなくてもできる業務かを整理。プロではなくでもできる業務は高齢者や主婦等のケアサポーターを雇用。（浜松市）
- ・派遣、紹介会社の活用。（浜松市）
- ・教育体制の強化（浜松市）
- ・主任、管理者等の面談実施（浜松市）
- ・ハローワーク、人材バンク、人材派遣（浜松市）
- ・「職員紹介報奨金制度」を設けて採用実現から試用期間3ヶ月経過を初期定着化とみなし、定額の現金支給を行っている（課税対象として給与扱い処理）（浜松市）
- ・3年前より、求人誌・ハローワーク・福祉人材バンクでの反応がほとんどない中で、人材紹介会社からの紹介、派遣でしのいでいる現状です。（浜松市）
- ・今年度より日本語学校留学生を対象に外国人人材確保を法人として検討し始めました。（浜松市）
- ・人材確保委員会を今年度より立ち上げ対策に取り組み始めている（西部）
- ・介護実習生への施設独自のアプローチ＊内部研修の参加、各種委員会およびユニット会議への出席等（西部）
- ・職員間の紹介により紹介料として手当支給を実施している（紹介後1年以上勤務しその後も継続して勤務する見込みのある方）（西部）

- ・ 法人ホームページの見直し（西部）
- ・ 派遣、紹介の活用が避けられない求人広告（30年度掲載料総額600千円）（西部）

8. 介護人材確保に関する県への意見・要望（自由記述）

- ・ 東京など都市部から静岡に移居し、常勤にて介護職に転職した場合、助成金を出すなど大都市からの人材流入ができないでしょうか？（東部）
- ・ 過疎地では今後も人材確保は難しく、現在就労している職員の離職防止が重要です。処遇改善手当等ありますが更なる待遇向上が必要です。（東部）
- ・ とにかく介護保険点数を上げてほしい。人材確保の為に必ず使います。（東部）
- ・ 東部地区の合同企業説明会がもう少し回数を増えてくると良いと思います。（学生数を考えると難しいのかもしれません。）（東部）
- ・ これ以上の有料老人ホーム、デイサービスの設立を制限していただきたい。（少なくとも富士市ではこれ以上は過剰。主要サービスに人が不足して閉鎖のリスクが出ている。）（東部）
- ・ 外国人介護職員の研修費用の助成制度が充実することを要望いたします。（東部）
- ・ 地元の方を就職対象としたいので、各市町の中の介護老人福祉施設の就職フェアを開催してもらいたい。（東部）
- ・ 介護に対しての見方、考え方（イメージ）を変える必要があると感じています。医療・介護は無くてはならない啓発活動を強化したい。（東部）
- ・ 処遇改善交付金においては、加算対応ではなく、介護報酬単価に加えてほしい。（東部）
- ・ ICT、ロボット、通信機器導入においては、メーカー・施工業者等に補助を出して安価で施設が導入できる制度。（東部）
- ・ 県独自でのヘルパー養成（元気な高齢者を対象に受講後に生活支援等で活用していただく。）（東部）
- ・ 介護業界のPRでは人材確保に直結しないので、すでに福祉人材センターが行っている求人等を拡大する方が効果か的ではないだろうか。ちなみにミニ就職相談会は、去年は毎回応募しても年1回程度しか当選できていない。（東部）
- ・ 介護福祉士の見直しと賃上げ等の処遇を手厚くする政策が必要不可欠と考えます。（東部）
- ・ 前回県に要望した内容、給付型奨学金制度の創設、奨学金償還助成実施事業所に対する支援制度の創設、「介護の仕事」への理解促進（介護の魅力発信）、県外から介護労働者の流入促進に住宅確保を優先する。（静岡市）
- ・ 介護福祉士修学資金制度の大幅な拡充（学費全額補助・返済免除等）及び中学・高校への周知（静岡市）
- ・ 静岡県介護保険課様にはケアフェスタや介護技術コンテスト、有料事業所表彰など、とても手厚く人材確保について支援していただいていると思います。（静岡市）
- ・ 他県や他市からの転入者に対しての補助金や住宅手当などあると良いと思います。（静岡市）

- ・派遣事業所の規制。介護や介護職に関心を持つ人が、いい加減な（介護に熱意を持たない）事業者のサポートによって、業界全体に失望するのは大きな損失だと思う。（静岡市）
- ・「働きながら資格を取る」（以前あった）事業の復活。質の良い介護職を育てます！（静岡市）
- ・利用者およびご家族からのハラスメントから県を上げて職員を守っても良いのではと。（若者の離職防止に）（中部）
- ・看護学校や看護専門学校に対し、高齢施設への就業の後押しや、看護有資格者の再就職に対してハローワーク等と連携を強化してほしい。（中部）
- ・派遣会社に登録してしまう方が多いような印象なので、人材の登録や施設への斡旋をしてくれる仕組みがあればいいと思います。（たぶんあるのかかもしれません、周知されていないと思うので）（中部）
- ・毎年開催開催しているケアフェスタを東・中・西部地区でも開催して介護の仕事をアピールしていくたい（浜松市）
- ・県主体の福祉フェアを多く開催していただけだとありがたいです。（浜松市）
- ・介護職以外にも理学療法士や看護師など介護施設にも他職種の人材が必要としているので、アピールできればと思います。（浜松市）
- ・大変都合の良い話しかもしれないが、人材紹介業者や人材派遣業者、また求人広告業者にお支払いする費用について助成金のようなものがあるとありがたい。（浜松市）
- ・人材派遣の会社を通さず直接応募してもらえる体制作りをしてもらえるとありがたいです。（浜松市）
- ・福祉人材確保のイベントを開催する際、東・中・西部という広域な区割りでなく、もう少し圏域を小さくして開催してほしい。その際のPRもTVコマーシャルを多用する等の工夫があればいいと思う。
- ・どの業界においても深刻な人材不足が発生しているなか、福祉業界において事業規模を拡大していくにても関わらず、毎年多くの新卒採用を行っている事業所が見受けられることは気にかかります。一定の事業規模であれば、採用数=退職者数であると考えられ、若年退職者が一度退職を決意した介護業界で再就職してくれるとは限らないため、業界全体の疲弊を招くこととなりかねないと思われるからです。労働局の担当する分野であると思いますが、青少年雇用情報の内容が正しいのか、若年退職者が多い事業所への指導の必要はないのか、という疑問を持っています。（西部）
- ・中高生に対する介護・福祉に関する教育時間を設けたり、ボランティアの時間を増やすなど、介護の日常化ができるような取り組みを行ってほしい。（西部）
- ・養護施設職員にも、介護人材確保の為の加算金の導入（国への要望）（西部）
- ・人材派遣会社が設定（求職者に提示している）している時給が高く、直接雇用の妨げになっている。WEB広告にもかなりコストをかけているため、企業では太刀打ちできない。（東部）

- ・ 圏域内での複数事業所が協力して採用活動をする場合、何らかの補助制度を検討願いたい。（東部）
- ・ 技能実習制度を活用した外国人介護人材を受け入れた場合、何らかの補助制度を検討願いたい（東部）
- ・ 東南アジアEPA連携による外国人介護人材の受け入れに際して、行政側がもっと積極的に動いていただくよう希望します。特に受け入れ窓口の問題。（東部）
- ・ 紹介会社を通じて入社を希望する人が多く、紹介手数料がかさむ。しかし、半年～1年経つと、次の職場に紹介する仕組みがあるのか、やめていく人が多い。紹介会社のあり方について行政も関心を持つていただきたい。（東部）
- ・ 外国人介護職員の研修費用の助成制度が充実することを要望いたします。（東部）
- ・ 急性期の病院で抱え込んでいる看護職員を放出してもらいたい。地域医療計画にのっとって回復期病院の増（転換）を早急に促してほしい。（東部）
- ・ 人手不足のため国に対し人員配置の基準を緩和するよう要望してほしい。（東部）
- ・ 介護施設が増えるのを制限してほしい。（東部）
- ・ 市の高齢者計画の中でも、介護職員に対する研修は計画されているけれども、市民が介護の仕事に興味を示すような視点のものはない。国や県でも、介護人材の必要数は示され中高年者等の人的研修や離職防止や定着促進など示されてくるが、どこの施設も人材確保ができずに困っている。県ではどのような対策を考えているのか等を知りたい。（東部）
- ・ 職員配置基準の見直しをお願いしたい。（東部）
- ・ ユニットの独立性の緩和（東部）
- ・ 入浴の介護職の共働化（入浴介助を他のユニット利用者も出来る）（東部）
- ・ 特養だけでなく高齢者の入所できるような形態の施設が乱立しており、その結果人材不足を招いているのではないか。特養の入所申し込み者は、すでに他の施設に入所している方が多い。また、各々の施設で看取りまで行うようになっている。現在の調査方法では純粋な待機者数を洗い出すことができない。（静岡市）
- ・ 介護職に対するイメージ改善のPRを行っていただきたい（静岡市）
- ・ 介護報酬を上げ、介護職以外の職種の賃金を上げたい。（静岡市）
- ・ 将来的には外国人人材の活用を視野に入れているが、その際のメリット、デメリットがあれば知りたいと思います（静岡市）
- ・ 人材紹介会社や派遣会社の規制をしてほしい。または金額の規制。（中部）
- ・ 介護保険事業のコンプライアンスや法令に基づく必須項目を緩和し、業務量の削減と直接業務にかけられる時間を増やせるようにしていただきたい。（中部）

- ・介護事業に関する介護職員の派遣での業務は禁止とし、専門性や責任のある業種として成立するようにしていただきたい。（介護報酬が派遣業者の利益に支払われることが疑問です）（中部）
- ・介護人材の育成には年月が必要であるため、学校教育における福祉人材育成に力を入れてほしい。
- ・引き続き、処遇改善加算による給与の改善を求める。（中部）
- ・介護人材採用のための助成金の仕組みの確立。（中部）
- ・介護人材育成の仕組み（学校の活用、ハローワークでの勧誘など）（中部）
- ・中学校、高校の生徒さんたちとの交流を増やせたらいいなと思っていますが、どのようにしたら良いかわかりません。（中部）
- ・人材紹介に頼ることが中心となっているため、紹介料など人件費を圧迫している。職員不足のため入居者の安全確保のため入居者数を制約している事と相まって、施設経営を苦しくしている現状がある。（浜松市）
- ・未経験の求人が多く、育てる時間、労力が必要となっている。育てている途中で合わないと離職する人が多くて困惑する。（浜松市）
- ・県内の介護専門学校の学生に奨学金を支給、また県内の福祉施設に就職し、一定期間働いた場合、奨学金返済を免除する。（浜松市）
- ・ひとり親家庭等の方の資格取得を援助（初任者・実務者研修費用、保育園の優先的利用、利用料負担など）（浜松市）
- ・介護福祉士の養成校を復活させてほしい。以前のように専門学校を卒業すれば資格を取得できる制度に戻してほしい。（浜松市）
- ・高校卒業後の進路について、看護師資格を取得を優先するようなアドバイスをするのはやめてほしい。子供の進学先に医療系の大学に進学する生徒が多いのに福祉系はゼロでした。（浜松市）
- ・介護の資格取得に関する費用負担軽減されているが、資格取得までの道のり、また、手軽るにその制度が利用できる周知が必要。（浜松市）
- ・介護保険法と労働関係法との整合性（県ではないと思いますが）例：年有休5日消化するための人員と介護保険上の人員配置基準（浜松市）
- ・介護職等のイメージアップに向けた対策（浜松市）
- ・ペーパーレス等働きやすい労働環境の設備等をお願いします。（浜松市）

- ・現在、職業紹介の公的窓口としてハローワークが存在するが、私どもでは全く機能していない。また、社会福祉協議会が運営する福祉人材バンクにおいても同様の結果になっている（近年の被紹介者は皆無）。今どきの求職者は人材紹介会社または派遣会社頼みで楽な就職探しをと考えている者が多くなっている。そのため、介護報酬が当該業者へ手数料として大きく流出している。求職希望者に求職情報をＷＥＢ登録させて、その情報を求人側から積極的にアピールする手法で、能動的な機能を果たしていただける公的機関の設置が必要ではないでしょうか。（浜松市）
- ・市町によって初任者研修や実務者研修の研修費の助成が違う。小さな市町には助成をしない所もあり、政令市に人材が流れてしまっている。県として対応を検討してほしい。（西部）
- ・ハローワーク等の公的な機関を通して募集しても、まったく応募がない状況です。一方で、人材紹介会社からは毎日のように職員紹介のメールや電話があります。福祉介護業界の人材を確保するための現状は、おかしくなってしまっていると思います。介護職は公的な機関しか人材を紹介出来なくするか、雇用する施設側に人材紹介業者の紹介料等の負担がかからないような施策をお願いします。（西部）
- ・介護の魅力の発信の機会の創出＊ケアフェスタ等。（西部）
- ・働きやすい介護事業所として認証した施設について県もＰＲしてほしい。（西部）
- ・介護人材は不足は深刻であり、民間の人材会社からの紹介や派遣は法外な費用がかかることから、公的な介護人材専門（介護職、ケアマネ、相談員等）の紹介組織を作つてほしい。（西部）
- ・介護人材育成の助成金の支給（市町単位で助成し、育成カリキュラム等を実施してもらう）（西部）
- ・通常採用外に発生する費用（紹介手数料：想定年収の30%）への助成。（西部）
- ・公務員に準じた職員待遇が適うための助成、施策。（西部）

令和元年度 介護人材確保に関する施設運営実態調査アンケート

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

| | |
|-------|---------|
| 施設名 : | TEL |
| 市町名 : | ご担当者名 : |

1. 平成 31 年 4 月 1 日現在、貴施設の職員は、運営上不足していますか。（＊派遣職員は不足人員として計上してください。）

- ① 不足している ② 不足していない（設問 5 以降をお答えください）

2. 平成 31 年 4 月 1 日現在、職員が確保できないことを理由に、利用者の受け入れ制限を行っていますか。

- ① 制限している ② 制限していない

3. 開設して何年が経過していますか。

- ① 1 年～ 3 年 ② 4 年～ 9 年 ③ 10 年以上

4. 受け入れ制限をしている場合の状況（人数）を教えてください。（制限していない場合記載不要）

- ・特 養 定員 名に対し、上限を 名にしている。
・養 護 定員 名に対し、上限を 名にしている。
・軽 費（ケアハウス） 定員 名に対し、上限を 名にしている。

5. 貴施設の介護人材確保に関する独自の取り組みがございましたら是非ご記入ください。

（記入欄）

6. 介護人材確保に関する県へのご意見ご要望がございましたらご記入ください。

（＊県当局との懇談会の際の要望書作成に参考にさせていただきます。）

（記入欄）

7. 平成 31 年 4 月 1 日現在、貴施設では外国人人材を活用していますか。

- ① している ② していない ③ 活用を検討している

ご協力ありがとうございました。

【FAX返送先】 054-653-2312 (静岡県老人福祉施設協議会事務局)