

介護人材の確保・養成、働き方改革等の 経営課題に関するアンケート調査結果 報告書

2023年 8 月

静岡県老人福祉施設協議会
企画経営委員会

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

令和5年度 介護人材の確保・養成、働き方改革等の経営課題に関するアンケート調査

1. 回答施設の状況

①アンケート回収率（単位：施設数）

表1

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
回 答	48	41	57	16	24	7	193	197
	58.5%	69.5%	74.0%	76.2%	51.1%	33.3%	62.9%	64.8%
未回答	34	18	20	5	23	14	114	107
	41.5%	30.5%	26.0%	23.8%	48.9%	66.7%	37.1%	35.2%
合 計	82	59	77	21	47	21	307	304

*註

- ・アンケートは会員307施設に送付し、FAX回収した。
- 回収率は**62.9%**で、昨年度調査より1.9%の減であった。
- ・会員外の1施設から回答があり、**193施設**にはその施設も含まれている
- ・特養併設のケアハウスが3施設あるため、集計対象施設数は190施設となった

②会員施設の特性

表2 令和5年4月1日時点の職員数の分布（単位：施設数、ただし平均欄は人）

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	
	東部	中部	西部					
全職員数	4-20人	0	0	1	7	10	2	20
		0.0%	0.0%	1.8%	46.7%	45.5%	28.6%	10.5%
	21-50人	11	1	6	8	7	2	35
		22.9%	2.4%	10.5%	53.3%	31.8%	28.6%	18.4%
	51-100人	25	17	33	0	5	2	82
		52.1%	41.5%	57.9%	0.0%	22.7%	28.6%	43.2%
	101-350人	12	23	17	0	0	1	53
		25.0%	56.1%	29.8%	0.0%	0.0%	14.3%	27.9%
平均職員数(人)		75.8	112.5	87.7	22.6	31.1	45.3	76.8
うち 介護職員 数	1-20人	5	0	2	15	13	5	40
		10.4%	0.0%	3.5%	100.0%	59.1%	71.4%	21.1%
	21-50人	24	13	30	0	9	1	77
		50.0%	31.7%	52.6%	0.0%	40.9%	14.3%	40.5%
	51-100人	18	23	24	0	0	1	66
		37.5%	56.1%	42.1%	0.0%	0.0%	14.3%	34.7%
	101-198人	1	5	1	0	0	0	7
		2.1%	12.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%
平均介護職員数(人)		47.2	70.1	52.0	10.7	15.7	26.4	46.3
集計対象施設数		48	41	57	15	22	7	190

③職員不足について

表3 令和5年4月1日時点の職員不足の有無（単位：施設数）

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
職員不足なし	13 27.1%	6 14.6%	14 24.6%	10 66.7%	16 72.7%	1 14.3%	60 31.6%	73 37.6%
職員不足あり	35 72.9%	35 85.4%	43 75.4%	5 33.3%	6 27.3%	6 85.7%	130 68.4%	121 62.4%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194

①職員不足である施設は、昨年度より県全体として**6.0**ポイント増加した。

②介護保険施設・事業所の方がより職員不足である傾向が強い。

表4 令和5年4月1日現在の職種別職員不足の人数（単位：人）

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
介護職	3.0	3.2	2.5	1.8	1.2	2.2	2.7	2.4
看護職	0.3	0.8	0.5	0.2	0.2	0.3	0.5	0.5
その他専門職	0.3	0.4	0.3	0.0	0.3	0.5	0.3	0.3
事務・管理職	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1
その他職員	0.3	0.3	0.4	0.0	0.5	0.3	0.3	0.2
職員全体	4.0	4.8	3.7	2.0	2.3	3.3	3.9	3.5
集計対象施設数	35	35	43	5	6	6	130	121

①介護職の不足人数が、昨年度より県全体として**0.3人**増加した。他の職種は昨年度と同様であった。

表5 職員不足による事業所の閉鎖リスク（単位：施設数）

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
事業所の閉鎖リスクなし	39 81.3%	35 85.4%	54 94.7%	14 93.3%	22 100.0%	5 71.4%	169 88.9%	176 90.7%
事業所の閉鎖リスクあり	5 10.4%	2 4.9%	3 5.3%	1 6.7%	0 0.0%	1 14.3%	12 6.3%	9 4.6%
既に事業所の 一部閉鎖をしている	4 8.3%	4 9.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	9 4.7%	9 4.6%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194

①職員不足による閉鎖のリスクなしの施設が、昨年度より県全体として**1.8ポイント**減少した。

②表3と連動する形で、職員不足がより顕著な介護保険事業所が閉鎖リスクが高い。

表6 閉鎖リスクがある事業所の種別（単位：施設数）

事業所種別	状 況	施設数
特別養護老人ホーム	リスクあり	3
ショートステイ	リスクあり	9
	既に一部閉鎖	4
グループホーム	既に一部閉鎖	1
居宅介護支援	リスクあり	1
訪問介護	既に一部閉鎖	2

2. 職員の採用・退職の状況

表7 令和4年度に各施設で採用した職種別職員数の平均（単位：人）

区 分	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
介護職	人数	5.0	9.3	6.2	1.1	2.2	2.7	5.5
	うち派遣等	1.3	2.6	1.6	0.2	0.8	1.0	1.5
看護職	人数	0.7	1.3	0.9	0.1	0.1	0.3	0.8
	うち派遣等	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3
その他専門職	人数	0.7	0.9	0.8	0.5	0.2	0.6	0.7
	うち派遣等	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
事務・管理職	人数	0.3	0.4	0.3	0.1	0.2	0.1	0.3
	うち派遣等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他職員	人数	0.9	1.4	0.9	0.3	0.4	1.1	0.9
	うち派遣等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施設合計	人数	7.5	13.3	9.1	2.0	3.1	4.9	8.2
	うち派遣等	1.8	3.2	2.1	0.2	0.9	1.1	1.9
集計対象施設数		48	41	57	15	22	7	190

①昨年度採用した職員は、昨年度より介護職が県全体として**0.6人分増加**した。

②採用人数の偏りは、施設種別及び地域による差が大きかった。

表8 令和4年度の新卒者の採用数（単位：施設数）

新卒者の数	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
新卒者採用なし	29	14	26	14	19	6	108	103
	60.4%	34.1%	45.6%	93.3%	86.4%	85.7%	56.8%	53.1%
新卒者採用あり	19	27	31	1	3	1	82	91
	39.6%	65.9%	54.4%	6.7%	13.6%	14.3%	43.2%	46.9%
集計対象施設数		48	41	57	15	22	7	190
各施設の 新卒者 採用人数 (再掲)	1人	13	11	14	1	3	1	43
	2人	3	6	9	0	0	0	18
	3人	2	4	5	0	0	0	11
	4人	0	2	2	0	0	0	4
	5人	1	2	0	0	0	0	3
	7人	0	1	0	0	0	0	1
	8人	0	1	0	0	0	0	1
	10人	0	0	1	0	0	0	1

①新卒採用なしの施設が、昨年度調査より**3.7%増**となり新卒採用が困難状況が進行していると考えられる。

表9 令和4年度の各施設の職員採用率の分布（単位：施設数）

採用率	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
採用なし	1	0	0	5	7	2	15	6
	2.1%	0.0%	0.0%	33.3%	31.8%	28.6%	7.9%	3.1%
0%<-<= 5%	7	3	10	1	2	1	24	35
	14.6%	7.3%	17.5%	6.7%	9.1%	14.3%	12.6%	18.0%
5%<-<=10%	21	16	21	5	5	1	69	66
	43.8%	39.0%	36.8%	33.3%	22.7%	14.3%	36.3%	34.0%
10%<-<=15%	13	12	16	2	2	2	47	52
	27.1%	29.3%	28.1%	13.3%	9.1%	28.6%	24.7%	26.8%
15%<-<=20%	2	8	6	1	4	1	22	19
	4.2%	19.5%	10.5%	6.7%	18.2%	14.3%	11.6%	9.8%
20%<-<=100%	4	2	4	1	2	0	13	13
	8.3%	4.9%	7.0%	6.7%	9.1%	0.0%	6.8%	6.7%
集計対象施設数		48	41	57	15	22	7	190
平均採用率(%)		10.2%	11.6%	10.3%	7.2%	12.0%	8.1%	10.4%

①一昨年度調査では、施設当たりの職員採用率は県全体で**13.4%**であった

②昨年度調査では、一昨年度より県全体で3.3ポイント低下し、今年度は若干回復したが、一昨年度より**3.0ポイント低下**していた。

表10 令和4年度の新卒者を採用した施設における学校種別の平均採用人数（単位：人）

学校種別	特養			養護	ケアハウス	在宅サービス	県全体
	東部	中部	西部				
大学（大学院）	0.4	1.1	0.7	0.0	1.0	0.0	0.8
専門学校	0.2	0.4	0.4	1.0	0.0	0.0	0.3
高校	0.9	1.0	0.9	0.0	0.0	1.0	0.9
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学校種別の合計	1.6	2.5	2.1	1.0	1.0	1.0	2.0
集計対象施設数	19	27	31	1	3	1	82

表11 令和4年度の職種別退職者の平均（単位：人）

職 種	特養			養護	ケアハウス	在宅サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
介護職	5.9	8.6	5.8	1.3	1.9	3.0	5.5	4.6
看護職	0.7	1.1	1.1	0.1	0.2	0.3	0.8	0.8
その他専門職	0.7	1.1	0.8	0.6	0.3	0.3	0.7	0.7
事務職員・管理職	0.4	0.4	0.2	0.0	0.1	0.3	0.3	0.4
その他職員	0.9	1.6	1.1	0.3	0.5	0.9	1.0	0.8
全職種合計	8.7	12.9	9.0	2.4	2.9	4.7	8.4	7.3
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194

①退職者数は昨年度より県全体の全職種合計として1.1人増加した。

②表4と対比すると、職種別の退職者数と採用者数はほぼ同じであった。

表12 令和4年度の施設の全職種の退職率の分布（単位：施設数）

退職率	特養			養護	ケアハウス	在宅サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
退職者なし	1 2.1%	0 0.0%	1 1.8%	2 13.3%	5 22.7%	2 28.6%	11 5.8%	12 6.2%
0%<-<= 5%	4 8.3%	7 17.1%	11 19.3%	1 6.7%	5 22.7%	0 0.0%	28 14.7%	35 18.0%
5%<-<=10%	21 43.8%	15 36.6%	19 33.3%	4 26.7%	4 18.2%	1 14.3%	64 33.7%	64 33.0%
10%<-<=15%	9 18.8%	7 17.1%	12 21.1%	5 33.3%	3 13.6%	3 42.9%	39 20.5%	48 24.7%
15%<-<=20%	6 12.5%	7 17.1%	8 14.0%	2 13.3%	1 4.5%	1 14.3%	25 13.2%	18 9.3%
20%<-<=37.7%	7 14.6%	5 12.2%	6 10.5%	1 6.7%	4 18.2%	0 0.0%	23 12.1%	14 7.2%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194
平均退職率	11.6%	11.1%	10.8%	10.8%	8.6%	9.1%	10.7%	10.0%

表13 令和4年度の施設の介護職の退職率の分布（単位：施設数）

退職率	特養			養護	ケアハウス	在宅サービス	県全体
	東部	中部	西部				
退職者なし	2 4.2%	1 2.4%	4 7.0%	5 33.3%	9 40.9%	2 28.6%	23 12.1%
0%<-<= 5%	5 10.4%	8 19.5%	11 19.3%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	26 13.7%
5%<-<=10%	17 35.4%	12 29.3%	16 28.1%	1 6.7%	4 18.2%	1 14.3%	51 26.8%
10%<-<=15%	9 18.8%	10 24.4%	13 22.8%	4 26.7%	1 4.5%	0 0.0%	37 19.5%
15%<-<=20%	6 12.5%	4 9.8%	6 10.5%	1 6.7%	1 4.5%	3 42.9%	21 11.1%
20%<-<=100%	9 18.8%	6 14.6%	7 12.3%	4 26.7%	5 22.7%	1 14.3%	32 16.8%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190
退職率の平均	13.4%	12.0%	11.7%	12.7%	12.5%	10.9%	12.4%

3. 職員採用における困りごと

表14 令和4年度の職員採用に関連した困りごと（単位：施設数）

困りごと	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
職員の応募が少ないまたは有効な職員募集方法が不明	27 56.3%	26 63.4%	35 61.4%	10 66.7%	11 50.0%	4 57.1%	113 59.5%	118 60.8%
職員採用に経費がかさむ	20 41.7%	17 41.5%	34 59.6%	4 26.7%	4 18.2%	2 28.6%	81 42.6%	80 41.2%
人材派遣や人材紹介会社が頼りである	18 37.5%	21 51.2%	33 57.9%	2 13.3%	5 22.7%	2 28.6%	81 42.6%	72 37.1%
特定の職種の採用が困難	26 54.2%	31 75.6%	31 54.4%	6 40.0%	8 36.4%	5 71.4%	107 56.3%	106 54.6%
職員の定着・育成	18 37.5%	15 36.6%	24 42.1%	2 13.3%	5 22.7%	2 28.6%	66 34.7%	67 34.5%
外国時介護人材の採用・育成・生活支援	2 4.2%	2 4.9%	2 3.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	7 3.7%	4 2.1%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194

①「人材派遣や人材紹介会社が頼りである」という回答が、昨年度より県全体で**5.5ポイント増加**した。

表15 令和4年度特定の職種の採用が困難と感じている施設におけるその職種（単位：施設数）

職 種	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
介護福祉士	13 50.0%	18 58.1%	18 58.1%	2 33.3%	4 50.0%	3 60.0%	58 54.2%	45 42.5%
看護職	19 73.1%	19 61.3%	22 71.0%	3 50.0%	2 25.0%	2 40.0%	67 62.6%	59 55.7%
（管理）栄養士	3 11.5%	2 6.5%	8 25.8%	1 16.7%	2 25.0%	0 0.0%	16 15.0%	12 11.3%
ケアマネジャー	13 50.0%	13 41.9%	18 58.1%	0 0.0%	3 37.5%	2 40.0%	49 45.8%	41 38.7%
OP、PT等	3 11.5%	3 9.7%	4 12.9%	0 0.0%	1 12.5%	1 20.0%	12 11.2%	8 7.5%
歯科衛生士	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
地域包括職員	3 11.5%	4 12.9%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	9 8.4%	12 11.3%
ICT担当者	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.9%
調理職員	5 19.2%	4 12.9%	3 9.7%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	15 14.0%	4 3.8%
集計対象施設数	26	31	31	6	8	5	107	106

①採用が困難な職種としては、看護職、介護福祉士、ケアマネジャーの順であった

表16 採用が困難である、その他の職種

職 種	県全体
運転手	1
支援員	2
相談員	2
夜勤専門支援員	1
宿直員	1
訪問看護職員	1

表17 職員採用に関連して困っていること（その他）

内 容
タイミングにムラがある（離職も採用も）
求められている知識・技術が高くなっていることもあり、育成までに時間を要している
今は充足しているが、不足となった時、直ぐに補充できるか
紹介業者に斡旋されている
職員の高齢化
新卒（常勤）が多い、パートが集まらない
新卒の確保が昨年度できなく、今年度も新卒の採用活動で苦戦している。
人件費に余裕があれば人員を増やしたい
最低賃金の上昇により、パート職員の採用、扶養内パートの時間減でより苦しい。

4. 外国人の雇用の状況

表18 令和4年度の外国人介護人材の採用（単位：施設数）

外国人介護人材	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
採用なし	33	24	44	15	19	6	141	150
	68.8%	58.5%	77.2%	100.0%	86.4%	85.7%	74.2%	77.3%
採用あり	15	17	13	0	3	1	49	44
	31.3%	41.5%	22.8%	0.0%	13.6%	14.3%	25.8%	22.7%
集計対象施設数	48	41	57	15	22	7	190	194

*註

①昨年度調査では、東部特養は11施設18.6%、中部特養は10施設25.6%であったが、今年度はそれぞれ15施設31.3%、17施設41.5%とかなり外国人介護人材の採用がすすんだ。

②一方、従来からある程度外国人介護人材の採用がすすんでいた西部は、昨年度17施設30.9%であったが、今年度は13施設22.8%に低下した。

③特養以外の種別では、外国人介護人材の採用はすすんでいないようである。

表19 令和4年度の外国人介護人材の新規採用者の国籍別人数（単位：人）

国 籍	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
インドネシア	7	24	11	0	0	0	42	8
	18.9%	45.3%	22.9%	—	0.0%	0.0%	28.8%	11.6%
ミャンマー	16	3	12	0	4	3	38	12
	43.2%	5.7%	25.0%	—	80.0%	100.0%	26.0%	17.4%
フィリピン	1	12	13	0	0	0	26	14
	2.7%	22.6%	27.1%	—	0.0%	0.0%	17.8%	20.3%
ベトナム	10	8	4	0	0	0	22	15
	27.0%	15.1%	8.3%	—	0.0%	0.0%	15.1%	21.7%
中国	2	4	2	0	0	0	8	6
	5.4%	7.5%	4.2%	—	0.0%	0.0%	5.5%	8.7%
ブラジル	1	1	5	0	0	0	7	2
	2.7%	1.9%	10.4%	—	0.0%	0.0%	4.8%	2.9%
ネパール	0	1	0	0	0	0	1	2
	0.0%	1.9%	0.0%	—	0.0%	0.0%	0.7%	2.9%
モンゴル	0	0	0	0	1	0	1	0
	0.0%	0.0%	0.0%	—	20.0%	0.0%	0.7%	0.0%
カンボジア	0	0	1	0	0	0	1	0
	0.0%	0.0%	2.1%	—	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
合計人数	37	53	48	0	5	3	146	69

*註

①一昨年度調査では、外国人人材の採用人数は県全体で11国籍108人であった。また、多い国籍順に県全体でフィリピン37人（34.2%）、ベトナム26人（24.1%）、インドネシア15人（13.9%）、ブラジル7人（6.5%）、ミャンマー6人（5.6%）であった。

②今年度調査がこの3年間のなかで最も多い外国人介護人材の採用となった。

③国籍としては、インドネシア及びミャンマーが増加している。

④採用国はブラジルを除き。全てアジア圏からの採用である。

表20 令和4年度の外国人介護人材の新規採用者の在留資格別人数（単位：人）

在留資格	特養			養護	ケア ハウス	在宅 サービス	県全体	昨年度 県全体
	東部	中部	西部					
EPA	4	2	8	0	0	0	14	12
	10.8%	3.8%	16.7%	—	0.0%	0.0%	9.6%	17.4%
技能実習生	22	14	10	0	4	0	50	15
	59.5%	26.4%	20.8%	—	80.0%	0.0%	34.2%	21.7%
特定技能	6	29	4	0	1	0	40	8
	16.2%	54.7%	8.3%	—	20.0%	0.0%	27.4%	11.6%
留学生	0	3	14	0	0	3	20	6
	0.0%	5.7%	29.2%	—	0.0%	100.0%	13.7%	8.7%
その他	5	5	12	0	0	0	22	26
	13.5%	9.4%	25.0%	—	0.0%	0.0%	15.1%	37.7%
合計人数	37	53	48	0	5	3	146	69

*註

①一昨年度調査では、在留資格別にEPA21人（19.4%）、技能実習生33人（30.6%）、特定技能1人（0.9%）、留学生16名（14.8%）、その他34名（31.5%）であった

②在留資格別では技能実習生及び特定技能が増加し、その他が減少していた

表21 介護人材の確保・養成、働き方改等の課題解決に向けた取組等

No.	意 見
1	そもそも応募者自体がとても少ない状況です。今後法人単位で職員定着育成についてや「ここで働きたい」と思えるような取組み(福利厚生充実等)を考えていく予定です。
2	新たな採用活動方法の模索、SNS戦略、インターンシップの開催等の広報戦略、教育研修の充実、公平性のある人事考課制度への改編による職員の定着促進
3	特定技能外国人材の受入れ(採用)
4	特定の職員の意見を聞かない。※極めて少ない職員だけの意見で判断しない。
5	特にないので、逆に教えていただけますと幸いです。
6	法人内での連携
7	・介護、医療、知識、技術、研修の充実 ・施設内研修 ・高卒求職者への就職PR ・外国人(特定技能)雇用の検討 ・夜勤等の賃金UPの検討
8	職員紹介は、異常に経費が掛かり、退職のリスクも高いため、スカウトメール系のサービスを多用しています。
9	①永年勤続奨励金の支給 ②個人型確定拠出年金の加入、掛け金上乘せ支給
10	年次有給休暇の取得率の向上 リフレッシュ休暇(3日～5日連休)の構築
11	モチベーション、スキルアップ、接遇研修
12	昨年度は退職者が11人と多く(例年5名程度)離職率の高い年度となりました。コロナ禍による職員のメンタルヘルスの問題もありますが、以前から退職見込だった職員の退職が重なったのも原因です。採用が見込めないのであれば、離職しない職場環境づくりをすすめていきたいです。
13	間接業務の負担減
14	高年齢者(70才以上)や短時間(2～3時間/月×数月(1週間)の方の採用)
15	ICT化を進めている 腰痛対策 階層別研修
16	外国人介護人材の活用を検討したい
17	夜間に於いての職員数が不足、募集しても集まらず、今後の課題となっている。
18	人材不足から起こる負のスパイラルに陥らぬよう、人材確保には十分な予算を充てることによって負荷を減らし、その分を定着と育成に充てていきたいと考えています。また、直接的な人材確保の取り組みに対して、現場職員が関わりを持つことは難しいですが、SNSを通じた情報発信等、間接的な取り組みについては、若い世代を中心としたチームに担当してもらうことにより、一定の成果が得られています。
19	年間休日を増やす工夫
20	・R5年4月より特別有給休暇を3日新設して年間休日を110日にしました。 ・今回はたまたま4月入職者の内定が取れて充足されたが、今後の人材確保に備えて外国人採用の情報を収集している。 ・大事なことは職場の人間関係と思われるので、新人を育成する主任や職員の育成、新人へのこまめな面談を行うことで馴染むまでのフォローができればと考えている。
21	養護老人ホームの基準(施設長1、相談員2、支援員4、看護師1、栄養士1、事務1です)可睡寮は支援員7で合計13の職員がいます。R5年3月末で1人退職(64才)しましたが欠員補充はできています。相談員、支援員は9名ですが、介護福祉士5、ヘルパー2級2で認知症介護の研修を受ける職員は2です。外国人人材はありません。
22	法人内事業所で連携した職員養成。OJTの強化。
23	外国人介護人材の採用
24	休憩時間の確保、有給取得率の向上、業務のスリム化、効率化
25	外国人技能実習生の採用
26	介護プリセプター制度の導入(人材育成)
27	資格取得支援制度の制定等
28	施設全体でご利用者に喜んでいただけるように取り組み、ご利用者の笑顔が増えることにより、職員が生き生きとして働けるようになればと考えています。人材確保には特効薬はないですが、職員が活気があり仕事を楽しんでいるよう職員への声掛けに取り組んでいます。
29	・新卒者(高卒)の採用を積極的に行う事 ・入社してからの研修制度を確立し、公的資格を取得するための体制整備を行う事 ・休暇取得の義務化により、シフト表作成の精度を高める ・人事評価システムを導入し、職員のモチベーションアップを図る
30	定着、離職防止に向け、定期的な面談を強化し、職員の状況の把握に努める。

31	今年度より、外国人介護人材(特定技能)の採用を行っていく
32	・外国人材の育成 ・多様な働き方の検討
33	外国人介護人材の受け入れ
34	外国人により介護人材の確保を検討
35	再雇用制度検討、各種手当等の見直し、勤務体制の見直し
36	・キャリア研修(リーダー層研修)の充実 ・ICT導入による業務効率化
37	外国人雇用
38	EPA候補生が国家試験合格できるように支援し、合格後も継続して働けるような環境を整備する。
39	新卒採用に力を入れる
40	ICT(見守りシステム、記録システム)を導入したので、業務を改善し、省力化に取り組んでいきたい。
41	養成・育成に関する良いプログラムを実施したいが、どんな事(プログラム)が本当に良いか判断が難しい。
42	・離床センサーベッド、マットの導入 ・SNSを使った魅力発信
43	当施設は現在比較的に落ちついています。職員の定着に向けた取り組みに入力しています。また、特定技能実習生は介護力として採用したというよりも、私たちの勉強のために採用し皆で育てています。
44	法人全体の人事交流を活性化させることにより、人材を確保、養成していく。
45	3年余りのコロナ禍により閉鎖気味であった施設や事業所等をよりOPENにすることが必須であると考えています。特に人材の確保には、職場の風通しがよいことをアピールしていくことが重要である。職場内のコミュニケーションが活発な雰囲気、自分の言葉を発することがしやすい雰囲気、規則やルールに縛られていない雰囲気、その反面コミュニケーションが苦手、自分の言葉を発することが苦手等の人材であっても1人々の特性を伸ばすことで自己の存在価値を高めるバックアップができる事業所であることを開放(見学等)するなかで実感してもらう。
46	・ハローワーク、福祉人材センター、求人掲載の継続 ・中途採用者の定期的なヒアリング ・リーダー向けに特化した研修実施
47	介護業界以外の業界が賃上げなどの改善を行っている。今後、ますます介護業界に入職しようとする職員は不足してくるのではないかな？
48	根拠に欠ける「身だしなみ規程」の見直しを提言
49	ICT機器の導入をすすめるが、職員不足の解消(確保・定着)とは結びつかない。特に早い時間、遅い時間に働く職員を確保できないため、業務に限らず利用者の日課を見直さざるを得ない。
50	今年度特定技能実習生受入れ準備中、介護実習生の受入れを積極的に行う
51	メンタルヘルス、ハラスメント対策の強化等
52	戦略的な人材の採用についてコンサルタントに相談している。
53	ハローワーク主催求人説明会への積極的参加 紹介業者の検討(今まで使用なし)
54	・休暇が取得しやすい仕組みづくりの検討 ・外国人介護人材採用検討
55	・法人内キャリアアップ制度の見直し ・研修費用法人負担の拡充 ・年間休日の増加 ・モチベーションの把握(面接回数を増しニーズ把握) ・待遇面(給与)の見直し
56	賃金検討、業務のICT化の推進

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会
令和 5 年度 介護人材の確保・養成、働き方改革等の経営課題に関するアンケート調査

提出期限:令和 5 年 5 月 31 日

以下の質問への回答は、すべて施設拠点(キャンパス)単位でお願いします。複数事業所を管轄している場合は、各事業所の合算でお答えください。

1. 施設について

(1) 施設名 _____ (支部名: _____ 種別: _____)

(2) 回答担当者 _____ 問合先 (Tel: _____ - _____ - _____)

Q1 施設拠点として、令和 5 年 4 月 1 日現在の組織全体の在籍職員の実人数を記載してください。

令和 5 年 4 月 1 日現在在籍職員 実人数 _____ 人:(内、介護職員数 _____ 人)

2. 職員不足の状況について

Q2 施設拠点として、令和 5 年 4 月 1 日現在における必要な職員数に対して(法定基準ではない!)、不足があればその不足人数を記載ください。

1 不足していない

2 介護職 常勤換算 _____ 人 実人数 _____ 人

3 看護職 常勤換算 _____ 人 実人数 _____ 人

4 介護・看護以外の専門職 常勤換算 _____ 人 実人数 _____ 人

5 事務職員・管理職 常勤換算 _____ 人 実人数 _____ 人

6 運転手等その他職員 常勤換算 _____ 人 実人数 _____ 人

Q3 現在、職員不足による事業所の一部閉鎖等のリスクはありますか。どれかひとつ選択

1 一部閉鎖等のリスクはない

2 一部閉鎖等のリスクがある(事業所種別 _____)

3 すでに一部閉鎖している(事業所種別 _____)

3. 職員採用の状況について

Q4 施設拠点として、令和 4 年度(令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日)の職員採用の実人数を記載ください。

1 介護職 実人数 _____ 人 (内、派遣・紹介 _____ 人)

2 看護職 実人数 _____ 人 (内、派遣・紹介 _____ 人)

3 介護・看護以外の専門職 実人数 _____ 人 (内、派遣・紹介 _____ 人)

4 事務職員・管理職 実人数 _____ 人 (内、派遣・紹介 _____ 人)

5 運転手等その他職員 実人数 _____ 人 (内、派遣・紹介 _____ 人)

Q5 採用者(Q4)のうち新卒者は実人数で何人ですか。

新卒者の実人数 _____ 人

卒業校の分類 大学(院) _____ 人 : 専門学校 _____ 人 : 高等学校 _____ 人 : その他 _____ 人

Q6 採用者(Q4)のうち外国人介護人材について、国籍別、在留資格別に人数を記載ください。在留資格には該当に○をつけてください。

- 1 国籍()、在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他)、実人数 _____ 人
- 2 国籍()、在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他)、実人数 _____ 人
- 3 国籍()、在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他)、実人数 _____ 人
- 4 国籍()、在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他)、実人数 _____ 人
- 5 国籍()、在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他)、実人数 _____ 人

Q7 職員採用に関連して困っていることがあれば、該当番号に○をつけてください。複数選択可

- 1 職員応募者が少ない、あるいは職員募集の有効な方法がわからない
- 2 職員採用に経費がかさむ
- 3 職員確保は人材派遣や人材紹介業者に頼らざるを得ない
- 4 特定の職種等の採用が困難 : ☐介護福祉士、☐看護職、☐ (管理) 栄養士、☐ ケアマネジャー、
☐ OT、PT 等、☐ 歯科衛生士、☐ 地域包括職員、☐ ICT 担当者、☐ 調理職員
☐ その他()
- 5 職員の定着・育成
- 6 外国人介護人材の採用・育成・生活支援(内容)
- 7 その他()

4. 職員退職の状況について

Q8 施設拠点として、令和4年度(令和4年4月1日～令和5年3月31日)の退職者の実人数を記載ください。なお、法人内での職員の異動は除外するものとします。また、介護職については離職率をお答えください。

- 1 介護職 実人数 _____ 人
- 2 看護職 実人数 _____ 人
- 3 他の専門職 実人数 _____ 人
- 4 事務職員・管理職 実人数 _____ 人
- 5 その他職員 実人数 _____ 人

Q9 「介護人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決にむけて今後、取り組もうとしていることがあれば教えてください。」

ありがとうございました。

