

令和7年度
(2025 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結果
報告書**

令和7年8月発行

静岡県老人福祉施設協議会
企画経営委員会

令和7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 調査結果報告書

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

【調査目的】

介護現場では、介護人材の不足が深刻な問題となっている。人材不足の解消のため、処遇改善をはじめ、多種多様な人材の確保・養成、離職防止・定着促進等の対策に取り組んでいるところであるが、現状の高齢者介護施設の実態を把握し、改善策の検討に資するための重要な基礎資料とするために実施したものである。

【調査内容】

(1) 調査対象

静岡県老人福祉施設協議会の会員施設
養護老人ホーム（20）、特別養護老人ホーム（218）、軽費老人ホーム（47）、老人短期施設（1）、
単独デイサービス（20）
計306施設

(2) 調査方法

グーグルフォームを利用したWEBアンケート調査

(3) 調査期間

令和7年4月30日～令和7年5月31日

【調査結果の概要】

介護現場の深刻な人材不足が続いているなか、会員施設においても事業所の規模が縮小してきている。平均職員数が50人以上の規模の施設が前年は全体の71.1%を占めていたのに対して、今年度の調査では63.6%（前年比7.5ポイント減少）となり、スリム化し、効率的かつ生産性を高める施設運営を強いられているようだ。

前年から2.8ポイント増加した73.9%（130施設）の施設で職員が不足しており、事業所の閉鎖リスクがあると回答した施設が17.6%、前年の19施設（10.2%）から31施設と増加した。

職員の確保・定着状況については、令和6年度の職員採用者数は1施設あたり8.6人（前年8.8人）、退職者数は1施設あたり7.9人（前年8.0人）となった。介護職でみると、採用者数は1施設あたり5.9人（前年6.0人）、退職者数は1施設あたり5.2人（前年5.1人）であった。

採用については、新卒者の採用、ハローワークからの紹介採用が厳しくなり、前年同様人材紹介会社を利用している施設が多く見られた。

職員の処遇改善状況については、85.2%（150施設）の施設で賃金テーブルの改訂または昇給の実施等を行っている一方、賃金改善を実施していないか検討中とした施設が14.7%（26施設）であった。

日本人介護人材の確保が難しい中、外国人介護人材を採用する施設が増加してきている。令和6年度の採用状況では、国籍別ではミャンマーが48.8%、フィリピンが13.8%、在留資格別では特定技能が51.9%、技能実習生が25.0%であった。外国人介護人材の活用に関して、即戦力としての期待や導入拡大の意向がある一方、教育と支援体制の課題や制度・運用の煩雑さがあげられ、制度面・定着支援・教育体制と補助支援の拡充が今後のカギとなるようだ。

人材確保、働き方改革に向けた取組としては、SNSや動画等を活用して法人PRを強化して採用力を高めようとする施設や勤務シフトの柔軟化等勤務環境の改善、ICT・介護ロボットの導入による業務効率化を図る等各施設で試行錯誤が続いているなか、介護現場では、採用から育成、定着の一連の流れを確立することが大きな課題となっている。

1. 回答施設の状況

- ・前年に続きWEBアンケート方式としたが、回答率は57.5%で、前年調査より4ポイント減少した。(表1)
- ・各施設の職員数の平均は、前年の76.4人から6.8人減少し69.6人となった。介護職員数の平均も前年から1.5人減少し43.2人となった。(表2)
- ・職員が不足していると回答した施設は、前年から2.8ポイント増加し73.9%となった。(表3)
- ・1施設あたりの不足職員数の平均は、前年と変わらず5人が不足している(介護職は平均3.1人不足)。(表4)
- ・事業所の閉鎖リスクについては、リスクあり及び既に一部閉鎖していると回答した施設が42施設(22.5%)から49施設(27.8%)に増加している。(表5)
- ・閉鎖リスクがある事業所は、特養が前年の5施設から11施設に、ショートステイは前年9事業所から13事業所、デイサービスでは前年4事業所から6事業所となった。(表6)
- ・一部閉鎖している事業所の内訳は、特養6施設(前年4)、訪問介護5事業所(前年4)、デイサービス3事業所(前年5)、ショートステイ11事業所(前年14)となった。(表6)

①アンケート回答率

表1

(単位：施設)

区分	特養			養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
回答	41 50.0%	31 52.5%	60 77.9%	132 60.6%	11 55.0%	23 48.9%	176 57.5%	187 61.5%
未回答	41 50.0%	28 47.5%	17 22.1%	86 39.4%	9 45.0%	24 51.1%	130 42.5%	117 38.5%
合計	82	59	77	218	20	47	306	304

②会員施設の特性

表2 令和7年4月1日時点の職員数の分布

(単位：施設)

区分	特養			養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
全職員数	~20人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 63.6%	11 47.8%	4 40.0%	22 12.5%
	21~50人	16 39.0%	1 3.2%	11 18.3%	28 21.2%	4 30.4%	7 30.0%	42 23.9%
	51~100人	16 39.0%	17 54.8%	35 58.3%	68 51.5%	0 0.0%	4 20.0%	74 42.0%
	101~人	9 22.0%	13 41.9%	14 23.3%	36 27.3%	0 0.0%	1 4.3%	38 21.6%
	平均職員数(人)	69.5人	96.6人	81.0人	81.1人	19.5人	45.3人	69.6人
うち介護職員数	~20人	10 24.4%	0 0.0%	6 10.0%	16 12.1%	11 60.9%	6 60.0%	47 26.7%
	21~50人	15 36.6%	13 41.9%	28 46.7%	56 42.4%	0 0.0%	7 30.4%	64 36.4%
	51~100人	16 39.0%	15 48.4%	24 40.0%	55 41.7%	0 0.0%	1 4.3%	59 33.5%
	101人~	0 0.0%	3 9.7%	2 3.3%	5 3.8%	0 0.0%	1 0.0%	6 3.4%
	平均介護職員数(人)	43.5人	60.1人	50.9人	50.8人	11.0人	26.5人	43.2人
集計対象施設数		41	31	60	132	11	23	176

③職員不足について

表3 令和7年4月1日時点の職員不足の有無

(単位：施設)

区分	特養			養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計					
職員不足なし	8 19.5%	3 9.7%	11 18.3%	22 16.7%	8 72.7%	13 56.5%	3 30.0%	46 26.1%	54 28.9%
職員不足あり	33 80.5%	28 90.3%	49 81.7%	110 83.3%	3 27.3%	10 43.5%	7 70.0%	130 73.9%	133 71.1%
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187

表4 職種別不足職員の平均人数

(単位：人)

区分	特養			養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計					
介護職	3.7	4.1	2.8	3.4	1.0	1.4	1.3	3.1	3.0
看護職	0.7	1.0	0.6	0.7	0.0	0.4	0.4	0.7	0.6
その他専門職	0.6	0.4	0.5	0.5	0.3	0.2	0.7	0.5	1.0
事務・管理職	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.3	0.3
その他職員	0.5	0.3	0.4	0.4	0.0	0.6	0.6	0.4	0.4
職員全体	5.8	6.2	4.6	5.4	1.7	2.7	3.1	5.0	5.2
集計対象施設数	33	28	49	110	3	10	7	130	133

表5 職員不足による事業所の閉鎖リスク

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
閉鎖リスクなし	26 63.4%	17 54.8%	45 75.0%	88 66.7%	11 100.0%	20 87.0%	8 80.0%	127 72.2%	145 77.5%	-18 -5.3pt
閉鎖リスクあり	10 24.4%	6 19.4%	11 18.3%	27 20.5%	0 0.0%	3 13.0%	1 10.0%	31 17.6%	19 10.2%	12 7.4pt
すでに一部 閉鎖している	5 12.2%	8 25.8%	4 6.7%	17 12.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	18 10.2%	23 12.3%	-5 -2.1pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11

表6 閉鎖リスクがある事業所の種別

(単位：施設)

事業所種別	状況	施設数	前年度	増減
特別養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	11	5	6
	既に一部閉鎖している	6	4	2
養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	0	1	-1
	既に一部閉鎖している	0	0	0
ケアハウス	閉鎖リスクあり	2	1	1
	既に一部閉鎖している	0	0	0
グループホーム	閉鎖リスクあり	0	0	0
	既に一部閉鎖している	0	0	0
訪問介護	閉鎖リスクあり	3	4	-1
	既に一部閉鎖している	5	4	1
デイサービス	閉鎖リスクあり	6	4	2
	既に一部閉鎖している	3	5	-2
ショートステイ	閉鎖リスクあり	13	9	4
	既に一部閉鎖している	11	14	-3
居宅介護支援事業所	閉鎖リスクあり	1	2	-1
	既に一部閉鎖している	1	3	-2
訪問入浴	閉鎖リスクあり	0	0	0
	既に一部閉鎖している	1	0	1

※ その他の閉鎖リスクあり事業所：調理室1、共生型ショートステイ1、放課後等デイサービス1、老健1

2. 職員の採用・退職の状況

- ・令和6年度の1年間の職員採用数は1事業所あたり8.6人（前年から0.2人減）、介護職員の採用は5.9人（前年から0.1人減）となった。（表7）
- ・全従業員に占める採用者の割合は、前年度から0.1ポイント増加して11.7%となった。（表8）
- ・人材紹介会社を利用して職員採用をした施設が98施設あり、そのうちの32.6%の施設が年間で300万円以上の経費を要した。（表9）
- ・新卒者の採用があった施設は、前年度48.7%（91施設）から7.2ポイント減少して41.5%（73施設）となった。（表10）
- ・ハローワークからの採用は、前年度54.0%（101施設）から2.9ポイント減少して51.1%（90施設）であった。（表12）
- ・退職者数の平均は、前年度から0.1人減少し、1施設あたり7.9人であった。（表13）
- ・離職率は、全施設の平均が前年度から1ポイント増加し、11.4%であった。介護職の離職率については、前年度から0.6ポイント増加し、12.4%であった。（表14、15）

①職員の採用状況

表7 令和6年度に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・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	6.1	8.4	7.3	7.2	1.5	2.2	1.8	5.9	6.0	-0.1
うち派遣・紹介	1.3	2.4	2.4	2.1	0.7	0.6	0.5	1.7	2.2	-0.5
看護職	1.0	1.2	0.9	1.0	0.2	0.4	0.3	0.8	1.1	-0.3
うち派遣・紹介	0.3	0.6	0.4	0.4	0.2	0.1	0.3	0.4	0.4	0.0
その他専門職	1.3	0.9	1.2	1.1	0.6	0.1	0.1	0.9	0.8	0.1
うち派遣・紹介	0.3	0.2	0.3	0.3	0.1	0.0	0.0	0.2	0.2	0.0
事務・管理職	0.3	0.3	0.4	0.3	0.0	0.3	0.1	0.3	0.4	-0.1
うち派遣・紹介	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
その他職員	0.7	1.1	0.8	0.8	0.0	0.2	0.3	0.7	0.6	0.1
うち派遣・紹介	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
施設合計	9.4	11.8	10.5	10.5	2.4	3.2	2.6	8.6	8.8	-0.2
うち派遣・紹介	2.0	3.2	3.3	2.9	1.0	0.8	0.9	2.4	2.8	-0.4
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11

表8 令和6年度の職員数に対する採用者数の割合

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
採用なし	0 0.0%	0 0.0%	1 1.7%	1 0.8%	5 45.5%	7 30.4%	1 10.0%	14 8.0%	15 8.0%	-1 0.0pt
0%～5%以下	10 24.4%	3 9.7%	4 6.7%	17 12.9%	0 0.0%	1 4.3%	3 30.0%	21 11.9%	27 14.4%	-6 -2.5pt
5%～10%以下	8 19.5%	10 32.3%	19 31.7%	37 28.0%	1 9.1%	7 30.4%	4 40.0%	49 27.8%	44 23.5%	5 4.3pt
10%～15%以下	11 26.8%	10 32.3%	17 28.3%	38 28.8%	1 9.1%	3 13.0%	2 20.0%	44 25.0%	54 28.9%	-10 -3.9pt
15%～20%以下	3 7.3%	4 12.9%	6 10.0%	13 9.8%	2 18.2%	4 17.4%	0 0.0%	19 10.8%	28 15.0%	-9 -4.2pt
20%～	9 22.0%	4 12.9%	13 21.7%	26 19.7%	2 18.2%	1 4.3%	0 0.0%	29 16.5%	19 10.2%	10 6.3pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11
平均(%)	12.7%	12.3%	13.3%	12.9%	10.8%	7.7%	6.3%	11.7%	11.6%	0.1pt

表9 令和6年度の人材紹介会社利用における経費

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
300万円未満	13 68.4%	12 63.2%	30 65.2%	55 65.5%	4 100.0%	6 66.7%	1 100.0%	66 67.3%		
300～500万円未満	3 15.8%	4 21.1%	7 15.2%	14 16.7%	0 0.0%	3 33.3%	0 0.0%	17 17.4%		
500～1000万円未満	2 10.5%	2 10.5%	9 19.6%	13 15.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 13.3%		
1000万円以上	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	2 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.0%		
集計対象施設数	19	19	46	84	4	9	1	98		

表10 令和6年度の新卒者の採用数

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
新卒者採用なし	26 63.4%	16 51.6%	27 45.0%	69 52.3%	9 81.8%	18 78.3%	7 70.0%	103 58.5%	96 51.3%	7 7.2pt
新卒者採用あり	15 36.6%	15 48.4%	33 55.0%	63 47.7%	2 18.2%	5 21.7%	3 30.0%	73 41.5%	91 48.7%	-18 -7.2pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11
採用数1人	8	6	12	26	2	1	2	31	40	-9
採用数2人	3	5	12	20	0	3	1	24	30	-6
採用数3人	3	2	4	9	0	0	0	9	8	1
採用数4人	1	1	2	4	0	0	0	4	4	0
採用数5人	0	0	1	1	0	1	0	2	2	0
採用数6人	0	0	1	1	0	0	0	1	2	-1
採用数7人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
採用数8人	0	1	1	2	0	0	0	2	0	2
採用数10人	0	0	0	0	0	0	0	0	4	-4
採用数12人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1

表11 令和6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・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
大学(院)	0.4	0.9	0.6	0.6	0.0	0.6	0.0	0.6	0.8	-0.2
専門学校	0.3	0.5	0.5	0.4	0.0	0.2	0.7	0.4	0.5	-0.1
高校	1.1	0.9	0.9	1.0	0.5	0.6	2.3	1.0	1.0	0.0
その他	0.5	0.1	0.5	0.4	0.5	1.0	0.7	0.5	0.1	0.4
学校種別の合計	1.8	2.3	2.3	2.2	1.0	2.4	1.3	2.1	2.4	-0.3
集計対象施設数	15	15	33	63	2	5	3	73	91	-18

表12 令和6年度のハローワークからの採用状況

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
紹介・採用なし	22 53.7%	11 35.5%	20 33.3%	53 40.2%	9 81.8%	16 69.6%	8 80.0%	86 48.9%	86 46.0%	0 2.9pt
採用あり	19 46.3%	20 64.5%	40 66.7%	79 59.8%	2 18.2%	7 30.4%	2 20.0%	90 51.1%	101 54.0%	-11 -2.9pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11
採用人数1人	8	9	19	36	2	4	1	43	33	10
採用人数2人	3	4	9	16	0	2	1	19	25	-6
採用人数3人	3	4	8	15	0	0	0	15	19	-4
採用人数4人	2	1	0	3	0	0	0	3	11	-8
採用人数5人	2	2	1	5	0	0	0	5	4	1
採用人数6人	0	0	1	1	0	1	0	2	0	2
採用人数8人	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
採用人数13人	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1
採用人数14人	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
採用人数16人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1

②職員の退職状況

表13 令和6年度の職種別退職者数の平均

(単位：人)

職種	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	6.0	6.8	6.2	6.3	2.0	1.1	2.9	5.2	5.1	0.1
看護職	1.2	1.0	0.8	1.0	0.3	0.4	0.4	0.8	0.9	-0.1
その他専門職	1.0	0.9	0.8	0.9	0.5	0.2	0.1	0.7	0.9	-0.2
事務・管理職	0.4	0.5	0.3	0.4	0.2	0.3	0.1	0.3	0.3	0.0
その他職員	0.7	1.0	1.1	0.9	0.4	0.2	0.9	0.8	0.8	0.0
施設合計	9.4	10.1	9.2	9.5	3.3	2.3	4.4	7.9	8.0	-0.1
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11

表14 令和6年度の離職率の分布

(単位：施設)

離職率	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
退職者なし	3 7.3%	1 3.2%	1 1.7%	5 3.8%	2 18.2%	6 26.1%	1 10.0%	14 8.0%	12 6.4%	2 1.6pt
0%～5%以下	4 9.8%	5 16.1%	9 15.0%	18 13.6%	1 9.1%	6 26.1%	2 20.0%	27 15.3%	28 15.0%	-1 0.3pt
5%～10%以下	10 24.4%	12 38.7%	26 43.3%	48 36.4%	2 18.2%	6 26.1%	1 10.0%	57 32.4%	67 35.8%	-10 -3.4pt
10%～15%以下	9 22.0%	8 25.8%	7 11.7%	24 18.2%	3 27.3%	1 4.3%	1 10.0%	29 16.5%	47 25.1%	-18 -8.6pt
15%～20%以下	6 14.6%	1 3.2%	7 11.7%	14 10.6%	0 0.0%	1 4.3%	3 30.0%	18 10.2%	15 8.0%	3 2.2pt
20%～	9 22.0%	4 12.9%	10 16.7%	23 17.4%	3 27.3%	3 13.0%	2 20.0%	31 17.6%	18 9.6%	13 8.0pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11
平均離職率	12.9%	10.1%	11.8%	11.8%	15.9%	7.1%	12.0%	11.4%	10.4%	1.0pt

表15 令和6年度の介護職の離職率の分布

(単位：施設)

離職率	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
退職者なし	4 9.8%	2 6.5%	3 5.0%	9 6.8%	3 27.3%	13 56.5%	2 20.0%	27 15.3%	24 12.8%	3 2.5pt
0%～5%以下	4 9.8%	7 22.6%	8 13.3%	19 14.4%	0 0.0%	3 13.0%	2 20.0%	24 13.6%	25 13.4%	-1 0.2pt
5%～10%以下	8 19.5%	5 16.1%	18 30.0%	31 23.5%	2 18.2%	3 13.0%	1 10.0%	37 21.0%	52 27.8%	-15 -6.8pt
10%～15%以下	6 14.6%	8 25.8%	10 16.7%	24 18.2%	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%	25 14.2%	36 19.3%	-11 -5.1pt
15%～20%以下	10 24.4%	5 16.1%	6 10.0%	21 15.9%	2 18.2%	0 0.0%	1 10.0%	24 13.6%	25 13.4%	-1 0.2pt
20%～	9 22.0%	4 12.9%	15 25.0%	28 21.2%	4 36.4%	3 13.0%	4 40.0%	39 22.2%	25 13.4%	14 8.8pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11
平均離職率	13.7%	11.4%	13.1%	12.9%	15.8%	7.0%	14.7%	12.4%	11.8%	0.6pt

3. 職員採用における困りごと

- ・前年調査とほぼ同様の結果となったが、外国人材の活用が進んでいる状況からか、外国人材に関連する困りごとが前年から8.3ポイント増加し22.7%となった。(表16)
- ・介護福祉士の採用は前年同様8割に近い施設が困難と感じている。(表17)
- ・賃金の改善状況について、初任給の賃金改善を行った施設は60.8%、基本給または手当の増額を実施した施設が57.4%となった一方、賃金改善を実施していない、又は検討中と回答した施設が14.7%（26施設）となった。(表18、19)

表16 令和6年度の職員採用に関連した困りごと

(単位：施設)

困りごと	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
応募者が少ないまたは有効な職員募集方法が不明	32 78.0%	24 77.4%	44 73.3%	100 75.8%	6 54.5%	14 60.9%	8 80.0%	128 72.7%	139 74.3%	-11 -1.6pt
採用に経費がかさむ	18 43.9%	18 58.1%	45 75.0%	81 61.4%	4 36.4%	3 13.0%	2 20.0%	90 51.1%	99 52.9%	-9 -1.8pt
人材派遣や人材紹介業者が頼りである	19 46.3%	18 58.1%	40 66.7%	77 58.3%	4 36.4%	3 13.0%	1 10.0%	85 48.3%	90 48.1%	-5 0.2pt
特定職種の採用が困難	22 53.7%	17 54.8%	26 43.3%	65 49.2%	3 27.3%	6 26.1%	3 30.0%	77 43.8%	75 40.1%	2 3.7pt
職員の定着・育成	18 43.9%	17 54.8%	36 60.0%	71 53.8%	4 36.4%	6 26.1%	2 20.0%	83 47.2%	84 44.9%	-1 2.3pt
外国人介護人材の採用・育成・生活支援	10 24.4%	9 29.0%	19 31.7%	38 28.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	40 22.7%	27 14.4%	13 8.3pt
困りごとはない	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.8%	2 18.2%	5 21.7%	1 10.0%	9 5.1%	8 4.3%	1 0.8pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11

※その他の困りごと：ミャンマー技能実習生の受入れを検討したが、現在見通しが困難。法人単位での教育システムの充実が必要。給与が上がり採用しにくい。若い人材の確保。

表17 令和6年度の採用が困難な職種

(単位：施設)

職種	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	静岡県全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護福祉士	30 76.9%	20 71.4%	46 86.8%	96 80.0%	5 71.4%	10 58.8%	6 75.0%	117 77.0%	135 77.6%	-18 -0.6pt
看護職	22 56.4%	21 75.0%	34 64.2%	77 64.2%	4 57.1%	7 41.2%	3 37.5%	91 59.9%	95 54.6%	-4 5.3pt
(管理)栄養士	6 15.4%	2 7.1%	11 20.8%	19 15.8%	1 14.3%	2 11.8%	2 25.0%	24 15.8%	15 8.6%	9 7.2pt
(生活)相談員	10 25.6%	6 21.4%	7 13.2%	23 19.2%	2 28.6%	2 11.8%	1 12.5%	28 18.4%	41 23.6%	-13 -5.2pt
ケアマネジャー	17 43.6%	10 35.7%	22 41.5%	49 40.8%	1 14.3%	5 29.4%	3 37.5%	58 38.2%	80 46.0%	-22 -7.8pt
PT・OT等	6 15.4%	4 14.3%	4 7.5%	14 11.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	16 10.5%	9 5.2%	7 5.3pt
歯科衛生士	1 2.6%	2 7.1%	1 1.9%	4 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.6%	3 1.7%	1 0.9pt
地域包括職員	3 7.7%	2 7.1%	3 5.7%	8 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	10 6.6%	10 5.7%	0 0.9pt
ICT担当者	2 5.1%	2 7.1%	1 1.9%	5 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 3.3%	10 5.7%	-5 -2.4pt
調理職員	4 10.3%	5 17.9%	2 3.8%	11 9.2%	0 0.0%	4 23.5%	2 25.0%	17 11.2%	22 12.6%	-5 -1.4pt
事務員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 5.9%	0 0.0%	2 1.3%	1 0.6%	1 0.7pt
運転手	0 0.0%	1 3.6%	2 3.8%	3 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	5 3.3%	4 2.3%	1 1.0pt
集計対象施設数	39	28	53	120	7	17	8	152	174	-22

※ その他の職種：医師1、保育士・児童管1

表18 初任給の賃金改善

(単位：施設)

職種	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
実施した	25 61.0%	15 48.4%	38 63.3%	78 59.1%	8 72.7%	13 56.5%	8 80.0%	107 60.8%
実施する予定	2 4.9%	1 3.2%	2 3.3%	5 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.8%
実施していない	6 14.6%	11 35.5%	9 15.0%	26 19.7%	3 27.3%	7 30.4%	1 10.0%	37 21.0%
検討中	8 19.5%	4 12.9%	11 18.3%	23 17.4%	0 0.0%	3 13.0%	1 10.0%	27 15.3%
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176

表19 職員に対する賃金の改善状況

(単位：施設)

職種	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
賃金テーブルを改訂し基本 給又は手当を増額	21 51.2%	20 64.5%	35 58.3%	76 57.6%	4 36.4%	13 56.5%	8 80.0%	101 57.4%
定期昇給のみ実施	13 31.7%	8 25.8%	13 21.7%	34 25.8%	5 45.5%	8 34.8%	2 20.0%	49 27.8%
実施していない	0 0.0%	1 3.2%	3 5.0%	4 3.0%	2 18.2%	2 8.7%	0 0.0%	8 4.5%
検討中	7 17.1%	2 6.5%	9 15.0%	18 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 10.2%
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176

4. 外国人の雇用状況

- ・外国人介護人材を採用した施設は、前年度から3.5ポイント増加し31.8%（56施設）となった。（表20）
- ・国籍別ではミャンマーが前年から14ポイント増加し48.8%を占め、在留資格別では、特定技能が51.9%となった。（表21、22）
- ・外国人介護人材を活用するためにかかった経費は、50%の施設で年間50～200万円を必要とした。（表23）
- ・外国人介護人材を活用している施設における雇用人数は、1施設あたり4.2人であった。（表24）

表20 令和6年度の外国人介護人材の採用状況

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
採用なし	23 56.1%	19 61.3%	38 63.3%	80 60.6%	11 100.0%	20 87.0%	9 90.0%	120 68.2%	134 71.7%	-14 -3.5pt
採用あり	18 43.9%	12 38.7%	22 36.7%	52 39.4%	0 0.0%	3 13.0%	1 10.0%	56 31.8%	53 28.3%	3 3.5pt
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176	187	-11

表21 令和6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・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
ミャンマー	27 48.2%	26 57.8%	23 43.4%	76 49.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	78 48.8%	41 34.7%	37 14.1pt
フィリピン	4 7.1%	4 8.9%	13 24.5%	21 13.6%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	22 13.8%	11 9.3%	11 4.5pt
インドネシア	7 12.5%	8 17.8%	4 7.5%	19 12.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	19 11.9%	23 19.5%	-4 -7.6pt
ベトナム	5 8.9%	2 4.4%	7 13.2%	14 9.1%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	16 10.0%	25 21.2%	-9 -11.2pt
中国	6 10.7%	5 11.1%	0 0.0%	11 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 6.9%	3 2.5%	8 4.4pt
その他	7 12.5%	0 0.0%	6 11.3%	13 8.4%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	14 8.8%	15 12.7%	-1 -3.9pt
合計人数	56	45	53	154	0	4	2	160	118	42

表22 令和6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・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
特定技能	33 58.9%	24 53.3%	22 41.5%	79 51.3%	0 0.0%	2 50.0%	2 100.0%	83 51.9%	61 51.7%	22 0.2pt
技能実習生	13 23.2%	21 46.7%	6 11.3%	40 26.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	40 25.0%	24 20.3%	16 4.7pt
留学生	0 0.0%	0 0.0%	11 20.8%	11 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 6.9%	13 11.0%	-2 -4.1pt
E P A	4 7.1%	0 0.0%	1 1.9%	5 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 3.1%	5 4.2%	0 -1.1pt
その他	6 10.7%	0 0.0%	13 24.5%	19 12.3%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	21 13.1%	15 12.7%	6 0.4pt
合計人数	56	45	53	154	0	4	2	160	118	42

表23 外国人介護人材活用における経費

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
50万円未満	2 10.5%	3 23.1%	8 33.3%	13 23.2%	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	16 25.8%
50～100万円未満	5 26.3%	2 15.4%	7 29.2%	14 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 22.6%
100～200万円未満	10 52.6%	4 30.8%	2 8.3%	16 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	17 27.4%
200～300万円未満	0 0.0%	2 15.4%	1 4.2%	3 5.4%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 6.5%
300万円以上	2 10.5%	2 15.4%	0 0.0%	4 7.1%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 8.1%
回答なし	0 0.0%	0 0.0%	6 25.0%	6 10.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 9.7%
集計対象施設数	19	13	24	56	0	5	1	62

表24 介護職員に占める外国人介護人材の割合

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	静岡県 全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
外国人雇用なし	15 36.6%	11 35.5%	18 30.0%	44 33.3%	10 90.9%	17 73.9%	4 40.0%	75 42.6%
0%～5%以下	9 22.0%	8 25.8%	13 21.7%	30 22.7%	0 0.0%	3 13.0%	1 10.0%	34 19.3%
5%～10%以下	9 22.0%	7 22.6%	14 23.3%	30 22.7%	1 9.1%	0 0.0%	3 30.0%	34 19.3%
10%～15%以下	5 12.2%	2 6.5%	7 11.7%	14 10.6%	0 0.0%	2 8.7%	2 20.0%	18 10.2%
15%～20%以下	2 4.9%	1 3.2%	6 10.0%	9 6.8%	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%	10 5.7%
20%～	1 2.4%	2 6.5%	2 3.3%	5 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.8%
集計対象施設数	41	31	60	132	11	23	10	176
雇用施設における平均人数	3.8人	4.7人	4.7人	4.4人	1.0人	3.3人	2.3人	4.2人

表25 外国人介護人材の活用における意見

No.	意見
1	職場に活気が出ました。
2	業務以外のフォローに苦慮する(移動、買い物等)
3	利用者に接する姿勢の再確認ができた。対応に苦慮していた利用者が落ち着いた。
4	人柄が良く、素直な点良かった。
5	本人達は日本人職員よりも真面目に頑張っている。日本人職員へ好影響を与えている。 採用に費用がかかるのと教育に時間を要する。即戦力にはならない。教育担当職員への負担が大きい。
6	生活の面でも支援が必要なので手間とお金がかかる
7	職員による知人の紹介という形での入職となり、業者を通じての外国人人材の採用ではありません。
8	利用者に対して優しく対応されている
9	日本語の能力に個人差がある。4年目の特定技能が2025.3に介護福祉士に合格している。
10	真面目で人手不足の解消に役立っている
11	良かった点：人手不足の解消
12	当たり前に思っていた日本という国の良さを認識させてくれた点や、一生懸命日本語や介護技術を学ぼうと努力している点 受入れ時・就労後も、様々な準備・手続き等に支援が必要であり、日本語レベルにもよるが、意思疎通が思うようにできなく、介護職としても戦力になるまでに時間がかかる。
13	経費がかかりすぎる
14	良かった点：とりあえず職員数が増えた。 悪かった点：指導が日本人の何倍もかかる。ケース記録、日誌、報告書等の書類を書けるようになるまで月数がかかる。入居者とのコミュニケーションが上手くとれない。 紹介料、渡航費、物品準備費用等や毎月発生する業務委託費が高額で入職してからでも延々とお金がかかる。

15	仕事熱心で一生懸命働いてくださる。 日本人の若者に比べて、仕事への熱量が全く違い、教える方もしっかりと教えがいがある。 ただ、日本語を理解できる能力に差があるため、教え方にも工夫が必要か。
16	2023年度に採用していますが、前向きに働いてくれています。
17	若く、仕事へのやる気がある。
18	明るくやる気のある人が採用できた。
19	留学生は、日本語学校から介護専門学校まで通っているときに、当施設でバイトを行うため採用時に即戦力になる。
20	真面目でよく働いてくれますが、体調不良、一時帰国、出産等で休むことが多い。ミャンマー国籍の技能実習生が今年5月に来る予定でしたが、国情が悪化し予定通り来なくなっている。
21	住居の確保と家具の用意が大変だったが、日本人よりしっかりとご利用者様に対して対応してくれる点はすごく評価できる
22	日本語能力により、指導する側の負担が増す
23	業務の覚えが早い。勤務態度がまじめ。
24	良かった点・やる気がある 悪かった点・言語の壁が大きい、記録、申送りが課題
25	EPAとして予定通り、雇用できた
26	3月に受け入れたばかりなのでこれからです。
27	良かった点：常にニコニコしており、事業所の雰囲気明るくなる、仕事に対して熱心に取り組む姿勢が周りの職員の良い刺激になる 悪かった点：日本語の理解力
28	良点：誠実に働く姿、いつでもニコニコ働く姿に日本人が影響を受けて職場の雰囲気が良くなった。普段教える事に積極的でない人たちも親身に関わってくれた。採用した二人の人の人柄がとても良く、悪かったことは一つもない。
29	大変まじめで積極的に仕事に取り組んでいることから、一般職員にとっても良い刺激になっている。
30	採用となったEPA介護福祉士候補生においては、諸事情で短期間で退職、帰国となってしまった。
31	良かった点として周辺業務を担っていただいている為、専門職が支援に避ける時間が確保できること。
32	(悪かった点) 生活環境の整備などコストは安くない。 (良かった点) 皆人柄も良く、勤務態度も良好、シフト上も必要不可欠
33	とても良い人材だったが、インターンシップで帰国し、円安の為日本に魅力がなくな戻ってもらえなかった
34	良かった点・外国人の採用によって現場の負担が軽減された。・特に夜勤や休日出勤など、日本人が敬遠しがちなシフトにも柔軟に対応してくれるケースが多い。・利用者とのコミュニケーションに多様性が生まれ、良い刺激になっている。 悪かった点・「専門用語」「微妙なニュアンス」などが伝わりづらく、意思疎通に課題が残ることがある。・手書き記録の施設では厳しい(読めるが書けない)特に事故発生時の記録が問題である。・入職後、毎年、長期の休み(1ヶ月)をとり、母国へ一時帰国されてしまう。定着率の問題が課題である。
35	一昨年度採用した特定技能実習生(インドネシア)が2名元気に働いています。当方の苦勞もありますが二人とも夜勤も務めるまでになりました。これを好事例として令和7年夏に4人を新たに採用します。
36	昨年度の採用は無かったが、以前採用した時はベトナムの特定技能2名雇用していたが、とても良く働いて、なんのトラブルも無く素晴らしい。
37	経費についてまだ入国していない為、現状で発生しているのは入国審査代のみ。
38	年齢が若い事もあり、施設内に活気が出ました。

表26 介護人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決にむけた取組等

No.	意見
1	項目にもあるが、特に介護の人材は紹介会社に頼らざるを得ない。しかしながら早期退職による返金期限を過ぎた6ヶ月から1年以内に辞める人材が多く、教育や働き方改革以前の問題である。指導や教育している職員は疲弊している。紹介会社に弄ばれている。 想定年収の25%を紹介料として支払っている。 400万円の方であれば100万円のお支払い。 ・インカムやタブレット記録を導入。 ・会議や研修などは必ず時間内に行う。 ・就業前、終業後の残業をしない体制。
2	生産性向上、外国人スタッフの採用
3	実習受け入れの拡大、給与テーブル変更、リーダーへの手当創設等
4	AIで教育などができればいいな
5	ICT化
6	外国人介護人材の採用を検討中
7	更なる介護の業務負担軽減(生産性向上)・職員意見を取り入れた働きやすい職場環境づくり
8	外国人の人材の雇用を進めていきたい
9	田舎で人材の募集が厳しい、他の地域との差別化のスキルがわからない
10	求人情報サイトにおける職場のPR不足を反省し、より分かりやすく具体的な募集における公開方法を検討したい。
11	時間外労働がないように定時を意識した働き方として、タブレット式による連絡方法の導入。 働く魅力として若い年齢層が興味を持つことができるケアの導入。
12	ICT導入の検討
13	業務改善(ムリ・ムダ等の洗い出し～取り組んでいる)、年間休日の増加
14	施設の情報をソーシャルネット等を活用して発信をより強化していく
15	処遇改善・生産性向上ガイドラインのシナリオに基づき取り組みを始めているが、そもそもの現場職が不足している。ICTにも取り組んでいかねばならないが、専門的知識を持っている職員がいないことと経費の確保に苦慮しています。
16	ict導入、介護補助員増員、業務効率化改善
17	職員の給与アップは介護報酬が上がらない限りは不可能なので、職場環境の改善に努める
18	いろいろ検討していますが良い解決策がありません
19	外国人材の活用・短時間正規、フレックス制の導入・手当の拡充など
20	ICT機器・介護ロボットなどの活用

21	正直な所、何をどのように取り組んだらいいのかわからない状態になってきています。
22	実務者研修にかかる費用を法人負担で支援し、介護福祉士取得を目指す。
23	技能実習生の受け入れを継続予定
24	ＩＣＴ機器をフル活用して、職務上のムリ・ムダ・ムを無くし、働きやすい環境を整えていきたいと思います。
25	働きやすい職場環境作り、評価制度を整える、毎年数名の外国人の雇用
26	介護人材の確保において、就職相談会等を積極的に活用していく。
27	賃金改善
28	働きやすい環境を整え、各職員の働き方にあった勤務体制を整える
29	3年おきのタイミングで俸給表の見直しをしています（次回R8年度予定）。国家公務員（福祉職）の俸給表をベースに改定を行っていますが、過去と同様に実施すると、次回の改定はかなりの賃上げに繋がる見込みです。公務員給与も世間と同様に上がっています。経営的に介護報酬が上がらない事には正直厳しいのですが、せめて世間並みの賃金を保証しないと人は来ないと考えています。
30	すでにあらゆる事はしたので、思いつきません。
31	法人組織の中長期計画を現在作成中。組織改革を今後少しずつではあるが、進めていく方針。
32	人事考課制度
33	業務改善委員会にて、業務の見直しと介護ロボット、ICT導入について検討している。
34	時短勤務の延長。始業終業時間の繰り上げ繰り下げ（時差出勤）勤務地の意向。
35	外国人介護職員向け単身宿舍の建設を行う。
36	賃金の問題が一番大きいと思います。最低賃金や経費ばかり上がり、収益は伸びない。報酬の改訂がある程度の請求の部分での自由化が必要であり、このままでは一般企業に全て負けて人材の確保はできなくなると予想します、
37	組織の骨となる中間層の役職者の育成を課題として取り組んでいます。
38	海外人材採用、新卒者育成、ＩＣＴ等プロジェクト活動として取り組んでいます。
39	今年度、外国人雇用に向けて進めている。
40	デイサービス利用者が増した場合は採用したいが、増が難しいが努力します
41	外国人雇用
42	現職の質の向上としての外部・内部研修の充実 賃金規定改定 65歳定年後の働き方改革
43	ICTを活用した介護記録の効率化。休憩スペース(カフェコーナー)の設置。
44	職員教員の見直し、ユニットリーダーの育成、外国人人材に特化した育成、留学生の確保の継続
45	今後の人材確保の見通しが立たないため、どう確保していくか
46	ICT活用が記録業務のシステム、特浴機導入くらいなので、見守り系や腰痛対策の介護ロボのような物を今後導入していきたいと計画している。
47	職員がやりがいを持って働くことのできる社会福祉法人〇〇会らしい人事制度の構築
48	外国人介護人材の活用の検討
49	業務の効率化（ICT化）含めて時間外労働の削減、外国人介護職員育成部会の設立
50	ICT導入に伴い、業務効率化のみに注意が向き、利用者理解やリスク管理に課題が散見されるようになっている。特にICT導入を検討したところから採用した職員に対して、利用者理解やリスク管理に関する要請を積極的に取り組んでいく。
51	法人として職員の意見が出せるようにプロジェクトを実施中です。実習生の対応にも力を入れています。
52	ICT化による負担軽減、公休数増加
53	外国人労働者の採用、ICT・介護ロボットの導入
54	○労働環境の改善・シフトの柔軟化や労働時間の短縮・多様な働き方の導入 ○ICT、テクノロジーの活用・記録の電子化や業務効率化ツールの導入・見守りシステムや介護ロボットの導入による負担軽減
55	介護職については国内人材に限界を感じており今後外国人人材の採用、育成、長期定着に注力したいと考えています。
56	外国人採用（インドネシア）を今年度より実施。
57	間もなくインドネシアの特定技能生が来る予定。今後もそのルートで外国人を増やして行く予定。当面はその人達が来れば介護人材は足りるが、調理場の人材不足が困る。
58	外国人労働者の受け入れ。新規採用職員の獲得の為、法人PRの強化。
59	ICT化、介護機器の導入
60	補助金を活用してのICT化です。

令和7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
静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

以下の設問への回答は、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。

回答期限：令和7年5月31日

※回答は次のリンクから回答ページにアクセスし直接入力してください。

URL: <https://forms.gle/LKPU4xd3cMkzEg5N7>



1. 施設について

施設名、支部、種別を回答してください。

- (1) 施設名 _____
- (2) 施設所在地について ☐ 東部地区 ☐ 中部地区 ☐ 西部地区 市町村 _____
- (3) サービス種別について ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス・軽費 ☐ 在宅サービス
- (4) 施設拠点として、令和7年4月1日現在の組織全体の在籍職員の実人数を教えてください。
令和7年4月1日現在在籍職員 実人数 _____ 人
- ((5) うち、介護職員の実人数 _____ 人)
- ((6) うち、外国人介護職員の実人数 _____ 人)
- (7) 回答者氏名 _____ 連絡先 (TEL _____ - _____ - _____)

2. 職員不足の状況について

施設拠点として、令和7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回答してください。

☐ 不足していない ☐ 不足している（次の設問に回答してください）

- (1) 介護職員の不足人数 実人数 _____ 人
- (2) 看護職員の不足人数 実人数 _____ 人
- (3) 介護・看護以外の専門職の不足人数 実人数 _____ 人
- (4) 事務職員・管理職の不足人数 実人数 _____ 人
- (5) 運転手等その他の職員の不足人数 実人数 _____ 人
- (6) 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。
- ☐ 一部閉鎖のリスクはない
- ☐ 一部閉鎖等のリスクがある
- (種別 ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス ☐ グループホーム ☐ 訪問介護 ☐ デイサービス ☐ ショートステイ
☐ 居宅介護支援事業所 ☐ その他 _____)
- ☐ すでに一部閉鎖している
- (種別 ☐ 特養 ☐ 養護 ☐ ケアハウス ☐ グループホーム ☐ 訪問介護 ☐ デイサービス ☐ ショートステイ
☐ 居宅介護支援事業所 ☐ その他 _____)

3. 職員採用の状況について

施設拠点として、令和6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の職員採用の実人数を教えてください（外国人介護人材を含む）。

- (1) 介護職 採用実人数 _____ 人 (うち、派遣・紹介 _____ 人)
- (2) 看護職 採用実人数 _____ 人 (うち、派遣・紹介 _____ 人)
- (3) 介護・看護以外の専門職 採用実人数 _____ 人 (うち、派遣・紹介 _____ 人)
- (4) 事務職員・管理職 採用実人数 _____ 人 (うち、派遣・紹介 _____ 人)
- (5) 運転手等その他職員 採用実人数 _____ 人 (うち、派遣・紹介 _____ 人)
- (6) 人材紹介による採用がある場合、1年間にかかった経費はどの程度でしたか。
- ☐ 300万円未満 ☐ 300万円以上500万円未満 ☐ 500万円以上1000万円未満
- ☐ 1000万円以上
- (7) 採用者のうち新卒者の実人数は何人ですか。
- 採用実人数 _____ 人
- 卒業校の分類 大学(院) _____ 人 専門学校 _____ 人 高校 _____ 人 その他 _____ 人

(8) ハローワークからの紹介、採用はありましたか。

- ☐ 紹介なし
☐ 採用なし
☐ 採用した 採用実人数 _____ 人

【外国人介護人材の活用について】

(9) 採用者のうち外国人介護人材の採用はありましたか。

- ☐ 採用あり ☐ 採用なし

- ①国籍(ミャンマー・フィリピン・ベトナム・インドネシア・中国・その他)、
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(ミャンマー・フィリピン・ベトナム・インドネシア・中国・その他)、
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(ミャンマー・フィリピン・ベトナム・インドネシア・中国・その他)、
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(ミャンマー・フィリピン・ベトナム・インドネシア・中国・その他)、
在留資格(EPA・技能実習生・特定技能・留学生・その他) 実人数 _____ 人

(10) 外国人介護人材の採用がある場合、1年間にかかった経費の総額はどの程度でしたか(紹介料、支援費等)。

- ☐ 50万円未満 ☐ 50万円以上 100万円未満 ☐ 100万円以上 200万円未満
☐ 200万円以上 300万円未満 ☐ 300万円以上

(11) 外国人介護人材の活用において、良かった点、悪かった点等特記することがあれば教えてください。

[_____]

【職員採用課題について】

(12) 職員の採用に関連して困っていることがありますか。複数回答可

- ☐ 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
☐ 職員採用に経費がかさむ
☐ 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
☐ 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 ☐ 生活相談員 ☐ 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 (_____)
☐ 職員の定着・育成
☐ 外国人介護人材の採用・育成・生活支援
☐ その他 (_____)

4. 施設拠点として、令和6年度(令和6年4月1日～令和7年3月31日)の退職者の実人数を教えてください。なお、法人内での職員の異動は除外するものとします。

- (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

5. 賃金の改善について

(1) 初任給の賃金改善を行いましたか。

- ☐ 実施した ☐ 実施する予定 ☐ 実施していない ☐ 検討中

(2) 介護職員、その他の職員の賃金の改善を行いましたか。

- ☐ 賃金テーブルを改訂し基本給又は決まって毎月支払われる手当の額を増額した
☐ 定期昇給のみ行った ☐ 実施していない ☐ 検討中

6. 介護人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決において今後、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。