

# 特養における利用率及び介護職員充足状況に関する実態調査（概要）

平成28年12月 / 東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 介護人材対策委員会

- 介護職員の人材不足の状況を把握することを目的に、都内特別養護老人ホームを対象に実施した調査の結果である。
- 施設独自の人員配置基準を定めており、その基準を「満たしていない」と回答した施設の割合は、前回と比較してほぼ横ばいとなっている。  
※ただし回収率の増加により「満たしていない」と回答した施設数は96施設から117施設に増加。
- 施設独自の人員配置基準を満たしていない施設が52.9%。その期間が「6カ月以上ある」施設が47.0%（前回より6.4ポイント増加）。
- 平成29年度4月の介護職員の新規採用の状況は、「予定人数を確保できていない」施設が80.1%（前回より6.5ポイント増加）。
- 前回と比較して回収率が約10ポイント増加したことから、現場における人材不足への問題意識の高まりが伺える。

【調査対象】  
東京都高齢者福祉施設協議会で特別養護老人ホームを運営する会員施設・事業所（468施設）

【調査期間】  
平成28年9月1日～9月26日

【回答の状況】 回答率81.4%（381施設）

種別	回答数	%
ユニット型	94	24.7
一部ユニット型	14	3.7
従来型	269	70.6
無回答	4	1.0

## 1 施設独自の人員配置基準

○老人福祉法及び介護保険法が定める基準(3:1)よりも多い施設独自の人員配置基準を、約58%の施設が計画上定めている。

【施設独自の人員配置基準】(n=381)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
定めている	221	58.0	+2.9
定めていない	152	39.9	-2.8
無回答	8	2.1	-0.1

○左記で「定めている」と回答した施設のうち、施設独自の人員配置基準について、約53%の施設が基準値を満たしていない。

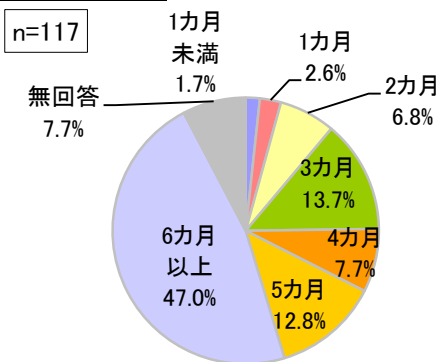
【施設独自の人員配置基準の基準値】(n=221)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
満たしている	99	44.8	+0.9
満たしていない	117	52.9	-2.6
ユニット型	62	28.1	6.7
一部ユニット型	6	2.7	0.4
従来型	151	68.3	-8.0
無回答	2	0.9	0.9
無回答	5	2.3	+1.7

○上記右で「満たしていない」と回答した施設のうち、施設独自の人員配置基準について、約47%の施設が6カ月以上基準を満たしていない。前回と比較して4.6ポイント増加した。

【人員配置基準を満たしていない期間】(n=117)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
1カ月未満	2	1.7	+0.7
1カ月	3	2.6	+0.5
2カ月	8	6.8	-4.6
3カ月	16	13.7	+2.2
4カ月	9	7.7	-3.8
5カ月	15	12.8	+4.5
6カ月以上	55	47.0	+6.4
無回答	9	7.7	-5.8

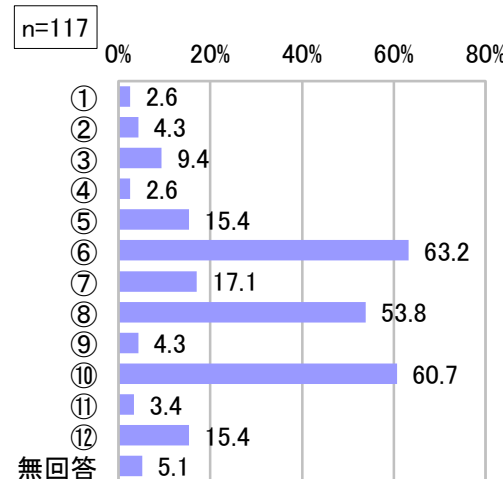


○施設独自の人員配置基準を満たしていない際の対策について、「派遣(紹介・紹介予定を含む)職員の雇用」が最も多く、次いで「職員の超過勤務」、「求職者面接会の開催・参加」の順に多い。

○職員の超過勤務を理由とする割合は、前回と比較して約11ポイント増加した。

【人員配置基準を満たしていない際の対策】(n=117) ※複数回答。

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
①ショートステイの閉鎖	3	2.6	-0.6
②ショートステイの受け入れ抑制	5	4.3	+0.1
③特養入所の抑制	11	9.4	+1.1
④ユニットの閉鎖	3	2.6	+0.5
⑤施設内行事の中止、制限等	18	15.4	+0.8
⑥派遣(紹介・紹介予定含む)職員の雇用	74	63.2	-4.5
⑦学生アルバイトの雇用	20	17.1	-0.6
⑧求職者面接会の開催、参加	63	53.8	-0.3
⑨デイサービス等の職員の特養への異動	5	4.3	+2.2
⑩職員の超過勤務	71	60.7	+10.7
⑪⑨以外のデイサービス部門での調整	4	3.4	+1.3
⑫その他	18	15.4	+2.9
無回答	6	5.1	-7.4



## 2 平成27年度介護報酬改定の影響

○平成27年4月の介護報酬改定は、約53%の施設が介護人材の確保に悪い影響を与えているとらえている。

○「たいへん悪い影響がある」「やや悪い影響がある」の合計は約90%、前回と比較して3ポイント増加。

【介護報酬削減への影響】(n=381)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
たいへん悪い影響がある	200	52.5	-9.0
やや悪い影響がある	139	36.5	+12.0
ほとんど悪い影響はない	23	6.0	-4.2
まったく悪い影響はない	1	0.3	-0.7
無回答	18	4.7	+1.9

○平成28年4月時、必要数の介護職員の新規採用について、約51%の施設が確保できなかった。

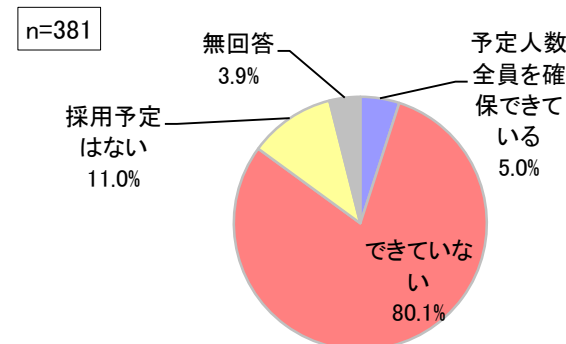
【平成28年度4月の介護職員の新規採用】(n=381)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
できていた	123	32.3	-13.9
できなかった	193	50.7	+16.9
新規採用は予定していなかった	54	14.2	-1.1
無回答	11	2.9	-1.9

○平成29年度4月の介護職員の新規採用について、約80%の施設が確保できていない(平成28年9月時点)。

【平成29年度4月の介護職員の新規採用】(n=381)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
予定人数全員を確保できている	19	5.0	-3.0
できていない	305	80.1	+6.5
採用予定はない	42	11.0	-1.4
無回答	15	3.9	-2.1



## 3 介護職員の充足に関する課題

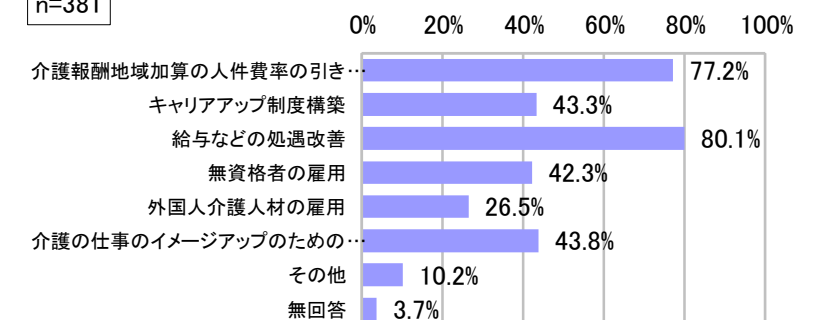
○介護職員を充足させる上での必要な施策について、「給与などの処遇改善」が最も多い。

○「介護報酬地域加算の件費率の引き上げ」の回答は、前回と比較して3.9ポイント増加した。

【介護職員を充足させるための必要な施策】(n=381) ※複数回答

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
介護報酬地域加算の件費率の引き上げ	294	77.2	+3.9
キャリアアップ制度構築	165	43.3	-5.1
給与などの処遇改善	305	80.1	-1.5
無資格者の雇用	161	42.3	+1.2
外国人介護人材の雇用	101	26.5	+4.5
介護の仕事のイメージアップのための取り組み	167	43.8	+3.4
その他	39	10.2	-0.9
無回答	14	3.7	+1.4

n=381



【自由記述回答より(抜粋)】

- 退職者の補充に時間がかかり、その間職員の負担が増加。行事や外出などが減少し、サービスの低下傾向となる。職員の負担増による離職につながり、新規採用に影響する負の連鎖に陥っている。
- 介護職員、看護職員を確保するために紹介料や派遣費用がかさみ、人材採用に係るコストが上がっており、状況は非常に深刻である。
- 人材の確保には介護職のみならず全職種を含めた賃金改善が必須。
- 現在の配置基準では現実的には運営は不可能。実際に必要な職員数を配置すれば赤字経営となる。
- 配置人数では満たしていても、満足のできる介護はできない。
- 日々の業務だけに追われて、キャリアアップのために努力しようとする職員は減少している。賃金とキャリアが確実に反映できる給与体制ができることが望ましい。
- 待機者が入所につながるまで、非常に時間を要している。重度化に伴い、入院等で空床になる期間も長く、経営が厳しい。
- 介護業務に対する低賃金・重労働のイメージの払しょくの必要性を求めていくことが大切と思う。