

特養における介護職員充足状況に関する実態調査（概要）

平成30年9月 / 東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 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。
- 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、前回と比較して減少している。
- 施設独自の人員配置基準を満たしていない施設が53.6%。その期間が「6カ月以上ある」施設が71.1%（前回より5.7ポイント増加）。
- 平成30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56.6%（前回より0.8ポイント増加）。
- 平成30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56.6%（前回より0.8ポイント増加）。
- 前回と比較して介護職員の充足状況の二極化がすすんでおり、70%以上の施設が派遣・紹介職員の雇用（予定含む）によって充足され、経営を圧迫している。

【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（481施設）

【調査期間】
平成30年5月23日～6月8日

【回答の状況】 回答率80.0%（385施設）

種別	回答数	%
ユニット型	101	26.2
併設型	52	13.5
従来型	227	59.0
無回答	5	1.3

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、47.0%の施設が計画上定めている。

【施設独自の人員配置基準】(n=385)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
定めている	181	47.0	-13.1
定めていない	194	50.4	15.4
無回答	10	2.6	-2.2

○施設独自の人員配置基準を「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、53.6%の施設が基準値を満たしていない。

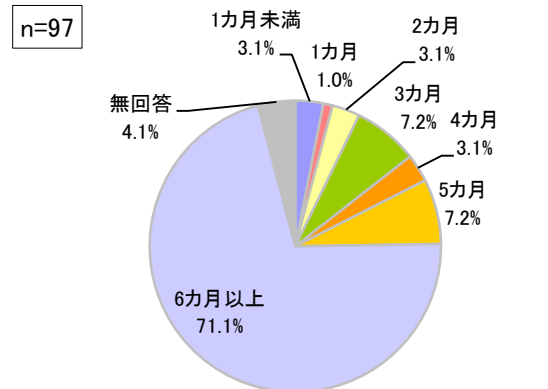
【施設独自の人員配置基準の基準値について】(n=181)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
満たしている	83	45.9	8.9
満たしていない	97	53.6	-8.5
ユニット型	28	28.9	27.4
併設型	12	12.4	-4.2
従来型	56	57.7	-23.5
無回答	1	1.0	0.3
無回答	1	0.6	-0.3

○施設独自の人員配置基準の基準値を「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、71.1%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5.7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=97)

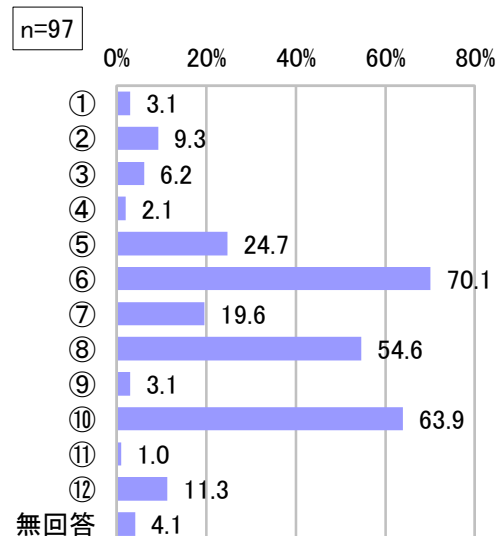
選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
1カ月未満	3	3.1	-1.4
1カ月	1	1.0	-1.3
2カ月	3	3.1	-2.2
3カ月	7	7.2	1.2
4カ月	3	3.1	-0.7
5カ月	7	7.2	-0.3
6カ月以上	69	71.1	5.7
無回答	4	4.1	-1.2



- 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0.8ポイント減少したが、「ショートステイの閉鎖」(0.8ポイント)、「ショートステイの受け入れ抑制」(3.3ポイント)は年々微増している。

【人員配置基準を満たしていない際の対策】(n=97) ※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	3.1	0.8
②ショートステイの受け入れ抑制	9	9.3	3.3
③特養入所の抑制	6	6.2	-1.3
④ユニットの閉鎖	2	2.1	1.3
⑤施設内行事の中止、制限等	24	24.7	-1.6
⑥派遣(紹介・紹介予定含む)職員の雇用	68	70.1	3.9
⑦学生アルバイトの雇用	19	19.6	7.6
⑧求職者面接会の開催、参加	53	54.6	5.7
⑨デイサービス等の職員の特養への異動	3	3.1	-8.2
⑩職員の超過勤務	62	63.9	-0.8
⑪⑨以外のデイサービス部門での調整	1	1.0	1.0
⑫その他	11	11.3	-0.7
無回答	4	4.1	+0.3



2 介護職員の充足に関する課題

○平成30年4月時点、必要数の介護職員の新規採用について、56.6%の施設が確保できなかった。

【平成30年度4月の介護職員の新規採用】(n=385)

選択肢	回答数	%	対前年比(ポイント)
できている	117	30.4	1.9
できていない	218	56.6	0.8
新規採用していない	39	10.1	1.8
無回答	11	2.9	-4.5

○平成29年度の介護職員(常勤)の離職率について、平均は11.3%。最大値は54.5%。

【介護職員(常勤)の離職率】(n=385)

選択肢	回答数
平均	11.3%
最大値	54.5%
最小値	0.0%

離職率について
平成29年度の介護職員(常勤)の退職者数を平成29年4月1日時点の介護職員数を割って、100を掛けた数値。

○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。

○「外国人介護人材の雇用」の回答は、前回と比較して8.6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=385) ※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数率の引き上げ	277	71.9	3.0
キャリアアップ制度構築	173	44.9	2.4
給与などの処遇改善	310	80.5	5.0
無資格者の雇用	181	47.0	2.3
外国人介護人材の雇用	166	43.1	8.6
介護の仕事のイメージアップのための取組み	147	38.2	-8.0
その他	56	14.5	5.1
無回答	11	2.9	1.5

3 派遣・紹介職員の現状

○派遣職員の雇用について、49.6%の施設が雇用している。前回と比較して 1.5 ポイント増加。

【派遣職員の雇用】(n=385)

選択肢	回答数	%	対前年比 (ポイント)
雇用している	191	49.6	1.5
雇用していない	185	48.1	2.5
無回答	9	2.3	-4.0

○紹介職員の雇用について、38.7%の施設が雇用している。前回と比較して 2.8 ポイント増加。

【紹介職員の雇用】(n=385)

選択肢	回答数	%	対前年比 (ポイント)
雇用している	149	38.7	2.8
雇用していない	185	48.1	-5.2
無回答	51	13.2	2.4

○「派遣職員を雇用している」と回答した施設のうち、「80万円未満」「80～89万円」の合計は 63.7%、前回と比較して 4.6 ポイント減少。

【紹介職員の紹介手数料】(n=149)

選択肢	回答数	%	対前年比 (ポイント)
80万円未満	48	32.2	-10.7
80～89万円	47	31.5	6.1
90～99万円	17	11.4	3.5
100～109万円	16	10.7	5.9
110～119万円	6	4.0	1.6
120～129万円	2	1.3	0.5
130～139万円	0	0.0	-1.6
140～149万円	9	6.0	-0.3
150万円以上	0	0.0	-5.6
無回答	4	2.7	-1.3

○派遣・紹介手数料の総額について、平均 1177.3万円。9600万円が最も多く、次いで 8000万円、7000万円、6200万円と続いている。

【派遣・紹介手数料の総額】(n=247)

選択肢	回答数
平均	1177.3万円
中央値	540万円
最大値	9600万円
最小値	0円

4 介護職員の充足に関する施設の声（自由記述より一部抜粋）

人員配置基準について

・人員数はいても、産休・育休・病欠などにより、実際にシフトに入って業務を行なえる人員数が正確な介護現場の人員数であると思う。介護保険制度が導入され、約20年が経過するが、配置基準3:1が現在の状況にあっているのか？現実を見てほしいと思う。

介護報酬について

・基準通りの配置では、重度化する利用者の介護を維持できない。この基準配置では、残業や過労で職員の安全が保てない。現状に見合った人件費率を算定いただき介護報酬に反映していただきたい。

・介護職員の確保については、給与を中心とする処遇改善が重要である。原資は「加算」という不安定なものではなく「基本報酬」の引上げにて対応すべき。そして、地域加算の人件費率引き上げは、早期に実現して欲しい。23区内の事業者は極めて不利な経営を強いられている。

派遣職員の雇用について

・派遣会社でも経験者が少なく、初心者現場が教えるような状態であり、費用を払いながら教えるという矛盾を感じてしまう。即戦力となりにくく苦勞している。

派遣職員の雇用について

・平成30年5月より、約10年ぶりに派遣職員をゼロ、法人職員のみで勤務ができている。この10年間は常時1～2名は派遣職員を雇用している状態。そこで得られた感想として、派遣職員も未経験から経験ありの派遣もいて、未経験で派遣というコストパフォーマンスが良くない人材が多くなってきていると実感している。自身の経験がないのに、即戦力を期待している派遣で働き始めるという感覚がわかりづらい部分がある。報酬単価が上がっても、すべて派遣等の人件費に取られたら意味がないと感じている。派遣に頼らない運営をしていくためには、直接雇用をしていく戦略が必要かと思う。その戦略を考えていくためにも、日々情報を得るようにすすめていきたい。

・介護職員は募集しても応募がない状態が続いている。派遣職員で補充しても質に課題があり、続かない状況にある中で、既存の職員をいかに定着させるか育成方法が明暗を分けてくると思っている。職場外研修へ職員を参加させたいが人手が不足している状況では思うように参加させられないという悪循環にある。要介護者が増えていく中で、介護職員は不足するのは介護業界そのものの存続も危ないのではと考えてしまい、先行きに非常に不安がある。職員の質の担保は施設が取り組まなければならない課題でもあるが、国としても介護職の社会的評価及び質の担保に向けての取組みを現実に即して考えてもらいたい。

