

---

# 特別養護老人ホーム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 報告書

---

## 【目次】

### 調査について

I 調査の趣旨と方法	1
II 調査結果（概要）	2
III 調査結果（詳細）	4

### 参考資料

調査票	19
介護人材対策委員会 委員名簿	22

平成28年12月

東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会

介護人材対策委員会

# I 調査の趣旨と方法

---

## 1 調査目的

- (1) 都内特別養護老人ホームの介護職員の利用率と充足状況から現状と課題を明らかにするため。
- (2) 平成27年9月に実施した前回調査を参考値として、特養の現場における人材不足への状況や問題意識の推移を検証する。
- (3) 国や東京都、区市町村に対する政策提案の上での基礎資料とする。

## 2 調査内容

特別養護老人ホームの利用状況、介護職員充足状況、その関連情報。

## 3 調査対象

東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 特養（特別養護老人ホーム）分科会所属施設

## 4 調査時期

平成28年9月1日～9月26日

## 5 調査方法

FAXとメールにて調査票を配布し、FAXもしくはインターネットのアンケート回答フォームによる回収。

## 6 回収状況

### 【総計】

対象	配布数	有効回答数	回収率 (%)
東京都高齢者福祉施設協議会 特養分科会 会員	468	381	81.4

※配布数に対する全体の回収率と有効回答率はともに81.4%であった。

### 【有効回答数 施設種別内訳】

対象	有効回答数	構成比 (%)
ユニット型	94	24.7
一部ユニット型	14	3.7
従来型	296	70.6
無回答	4	1.0

## II 調査結果（概要）

---

前回（平成27年9月）調査から深刻な介護人材不足は変わらず、依然として厳しい状況が続いていることが改めてわかりました。

その結果、人材の補充に時間がかかり、その間、人材派遣会社の利用や、職員の超勤で対応する状況が常態化し、職員の負担増に伴うサービスの質の低下、施設経営コストの上昇に伴う、特養への入所やショートステイの受け入れ抑制といった状況も生じています。

- 1 施設独自の人員配置基準を定めており、基準を「満たしていない」施設が増加。  
老人福祉法及び介護保険法が定める基準（3：1）よりも多く、施設独自の配置基準を計画上「定めている」施設の割合は回答があった施設（221施設）の58.0%でした。  
また、施設独自の配置基準を定めている施設のうち、その独自基準を満たすことができていない施設の割合は52.9%でした。前回調査より調査回収率が上昇しているため施設数は増加しています。
- 2 施設独自の人員配置基準を満たしていない期間が「6カ月以上」が47.0%。  
独自基準定めている施設のうち、人員配置基準を満たしていない期間をたずねたところ47.0%の施設が「6ヶ月以上」と回答しました。
- 3 施設独自の人員配置基準を満たすための対策について「派遣（紹介・紹介予定含む）」がもっとも多い。  
人員配置基準を満たしていない施設のうち、その対策についてたずねたところ、「派遣（紹介・紹介予定含む）」がもっとも多い（63.2%）結果でした。  
また、「職員の超過勤務」が（60.7%）と前回調査より10.9ポイント増加しています。
- 4 介護職員の新規採用について、予定人数を確保できていない施設は80.1%。  
平成29年度はじめの介護職員の新規採用状況について、80.1%の施設が「予定人数を確保できていない」と回答し、前回調査より6.5ポイント増加しています。  
また、平成28年4月時の介護職員の新規採用の状況について、50.7%の施設が「予定人数を確保できなかった」と回答し、前回調査より16.9ポイント増加しています。
- 5 平成27年度介護報酬改定が介護人材確保に「悪影響」だととらえる施設は80.9%。  
平成27年4月の介護報酬改定による介護人材不足への影響について、52.5%の施設が「たいへん悪い影響」、63.5%の施設が「やや悪い影響」、あわせて89.0%の施設が回答しました。
- 6 介護職員を充足させる施策について「給与などの処遇改善」と考える施設は80.1%。  
介護職員を充足させるための必要な施策をたずねたところ、「給与などの処遇改善」がもっとも多く（80.1%）、ついで「介護報酬地域加算の件費率の引き上げ」（77.2%）の順でした。
- 7 特別養護老人ホームの平均利用率の平均は94.9%。  
平成28年4月～7月の特別養護老人ホームの平均利用率は94.9%と前回調査より0.6ポイント減少しています。

# 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。

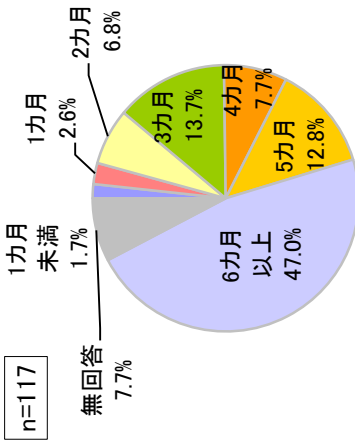
### 【施設独自の人員配置基準】 (n=381)

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

○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

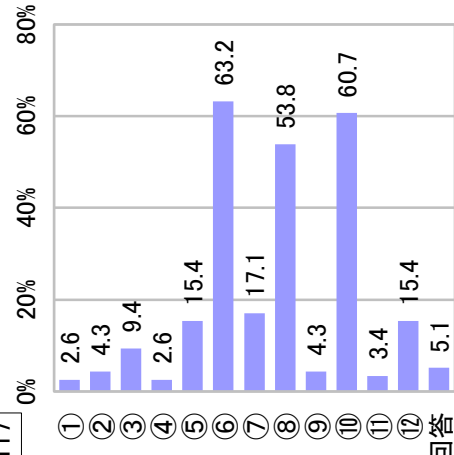


○施設独自の人員配置基準を満たしていない際の対策について、「派遣（紹介・紹介予定を含む）職員の雇用」が最も多く、次いで「職員の超過勤務」、「求職者面接会の開催・参加」の順に多い。

○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。

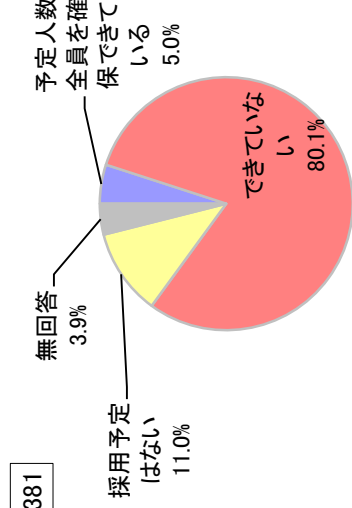
### 【平成28年度4月の介護職員の新規採用】(n=381)

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



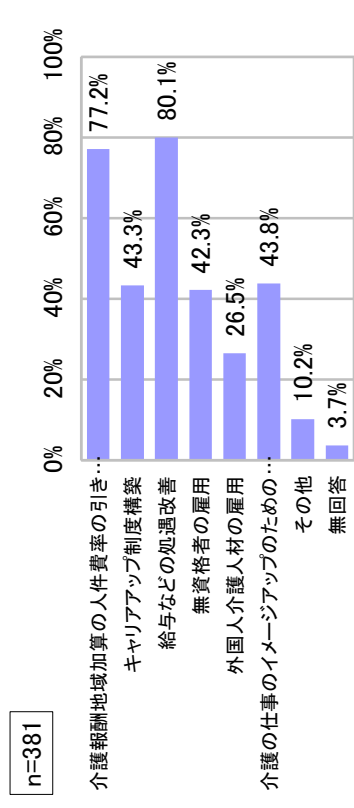
## 3 介護職員の充足に関する課題

○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人員費率の引き上げ」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人員費率の引き上げ	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組み	167	43.8	+3.4
その他	39	10.2	-0.9
無回答	14	3.7	+1.4



### 【自由記述回答より(抜粋)】

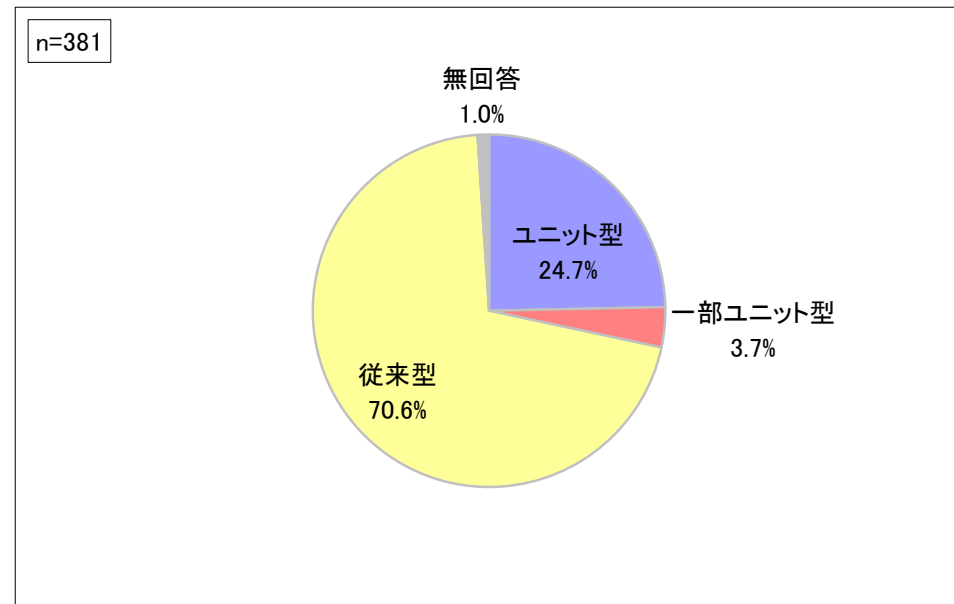
- 退職者の補充に時間がかかり、その間職員の負担が増加。行事や外出などが減少し、サービスの低下傾向となる。職員の負担増による離職につながり、新規採用に影響する負の連鎖に陥っている。
- 介護職員、看護職員を確保するために紹介料や派遣費用がかさみ、人材採用に係るコストが上がっており、状況は非常に深刻である。
- 人材の確保には介護職のみならず全職種を含めた賃金改善が必須。
- 現在の配置基準では現実的には運営は不可能。実際に必要な職員数を配置すれば赤字経営となる。
- 配置人数では満たしていても、満足のできる介護はできない。
- 日々の業務だけに追われて、キャリアアップのために努力し反映できる給与体制ができていない。賃金とキャリアが確実にあわない。
- 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。

### Ⅲ 調査結果（詳細）

#### 特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

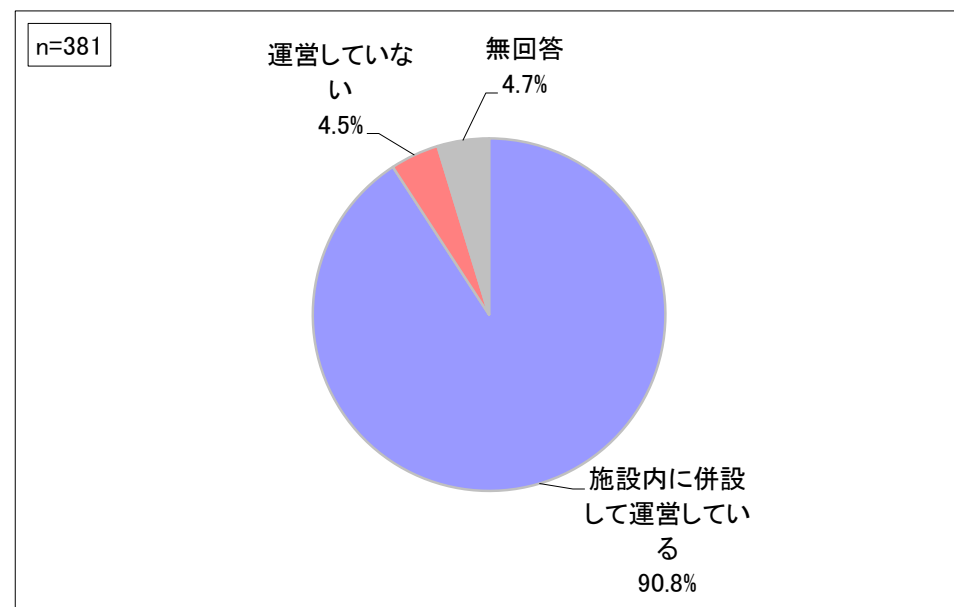
Q1-3: 施設種別 (SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 ユニット型	94	24.7
2 一部ユニット型	14	3.7
3 従来型	269	70.6
無回答	4	1.0



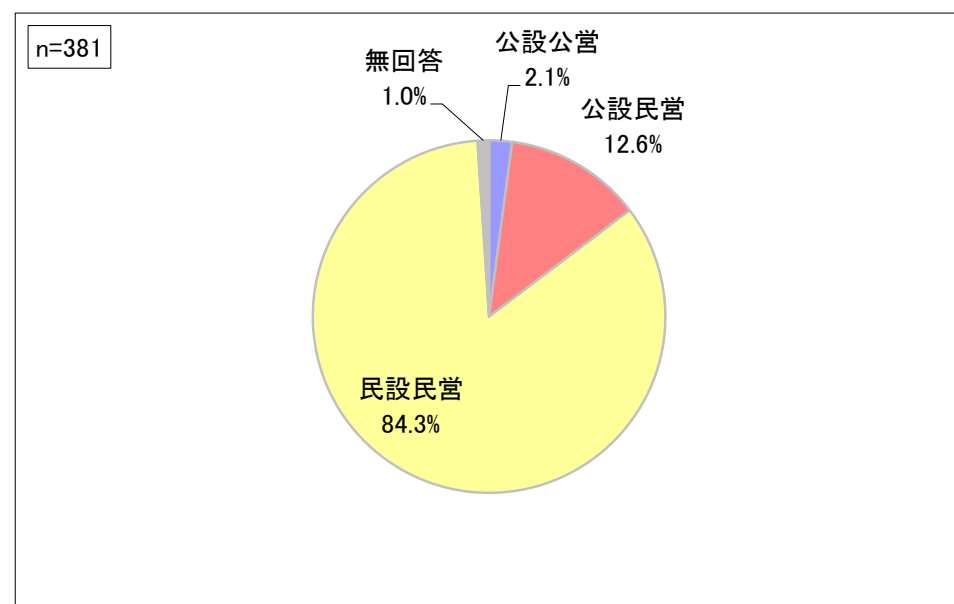
Q1-5-1: ショートステイの有無 (SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 施設内に併設して運営している	346	90.8
2 運営していない	17	4.5
無回答	18	4.7



Q1-6: 運営形態 (SA)

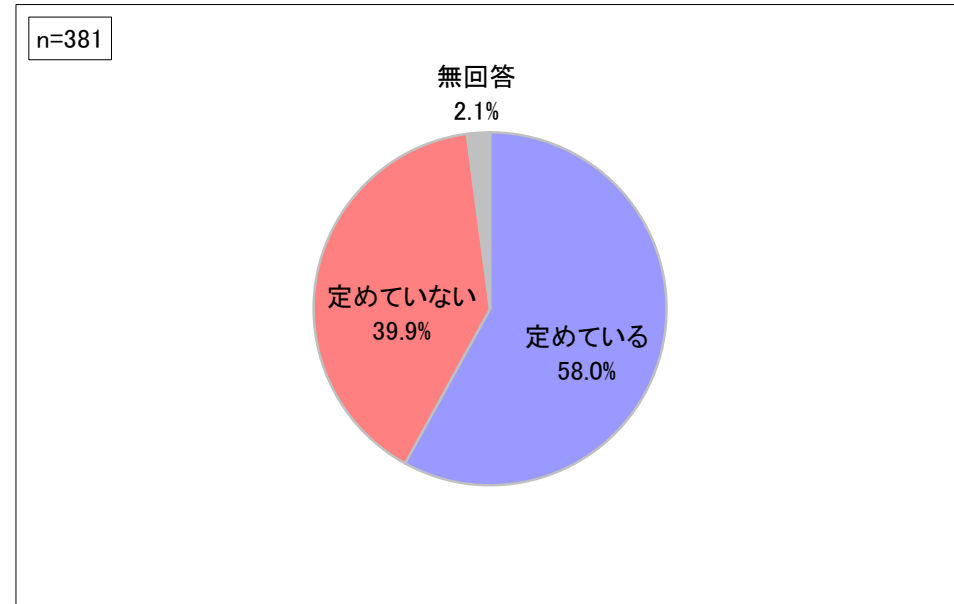
	回答数	%
全体	381	100.0
1 公設公営	8	2.1
2 公設民営	48	12.6
3 民設民営	321	84.3
無回答	4	1.0



特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

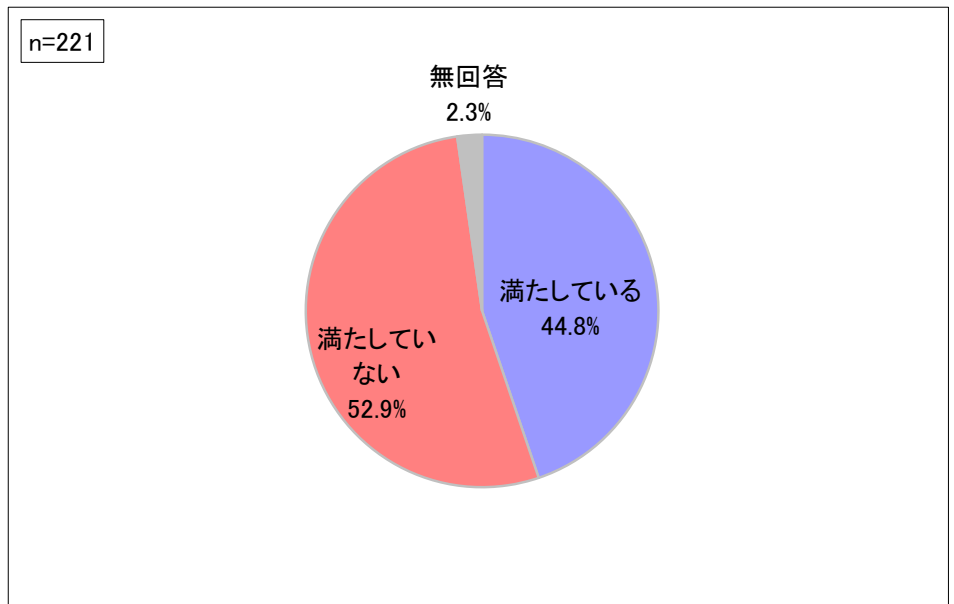
Q2-1-1: 老人福祉法及び介護保険法が定める基準(3:1)よりも多く、施設独自の人員配置基準を計画上定めていますか (SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 定めている	221	58.0
2 定めていない	152	39.9
無回答	8	2.1



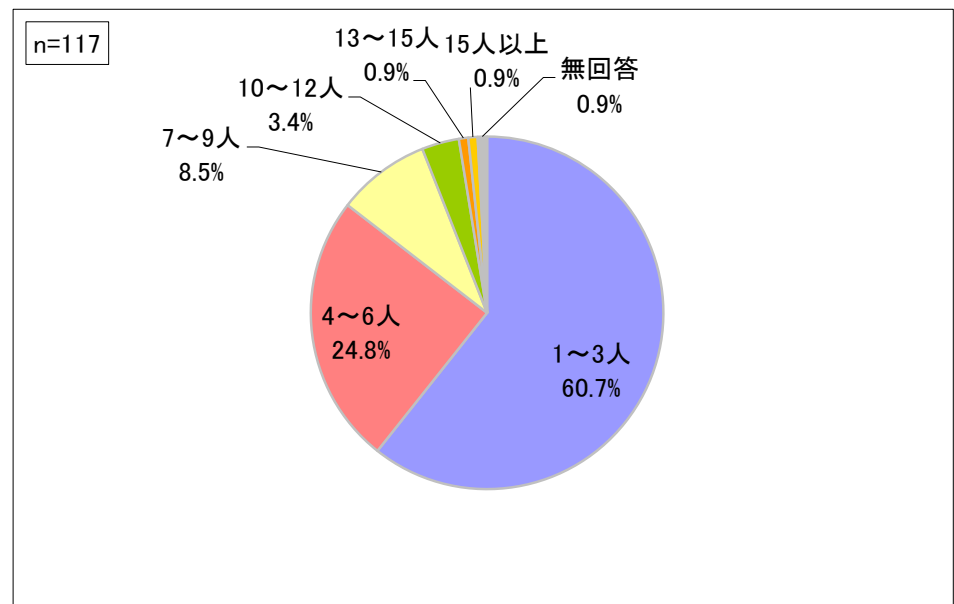
Q2-1-2: 【Q2-1-1で「1.定めている」と回答の方】施設独自の人員配置基準について (SA)

	回答数	%
全体	221	100.0
1 満たしている	99	44.8
2 満たしていない	117	52.9
無回答	5	2.3



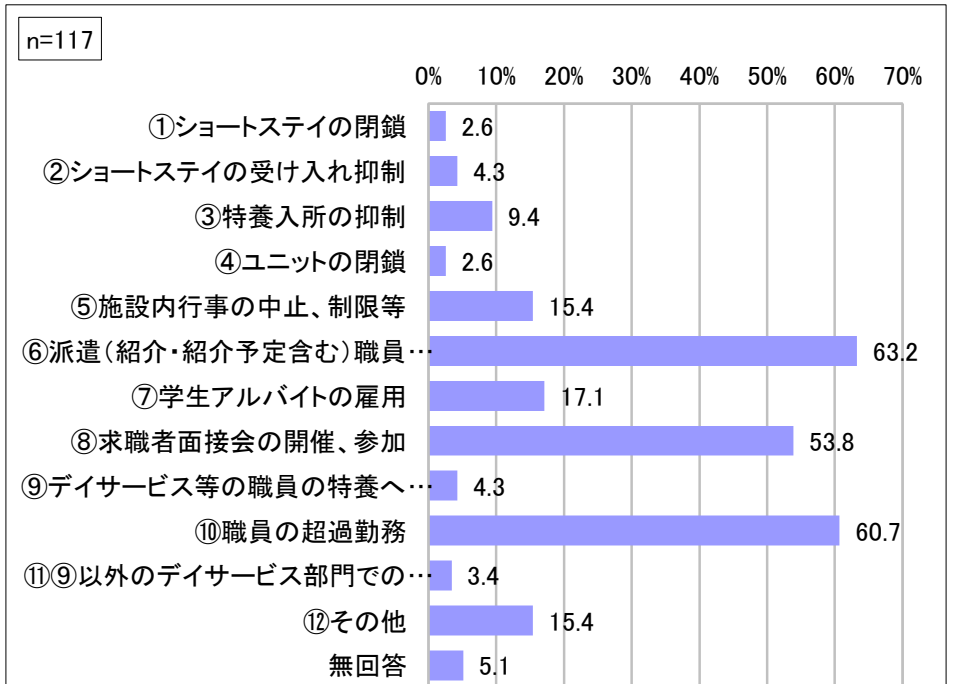
Q2-2: 【Q2-1-2で「4.満たしていない」と回答の方】何人不足していますか。(施設が定める人員配置基準に対する人数をご記入ください。) (SA)

	回答数	%
全体	117	100.0
1 1~3人	71	60.7
2 4~6人	29	24.8
3 7~9人	10	8.5
4 10~12人	4	3.4
5 13~15人	1	0.9
6 15人以上	1	0.9
無回答	1	0.9



Q2-3: 【Q2-1-2で「4.満たしていない」と回答の方】対策は何ですか。(複数回答可) (MA)

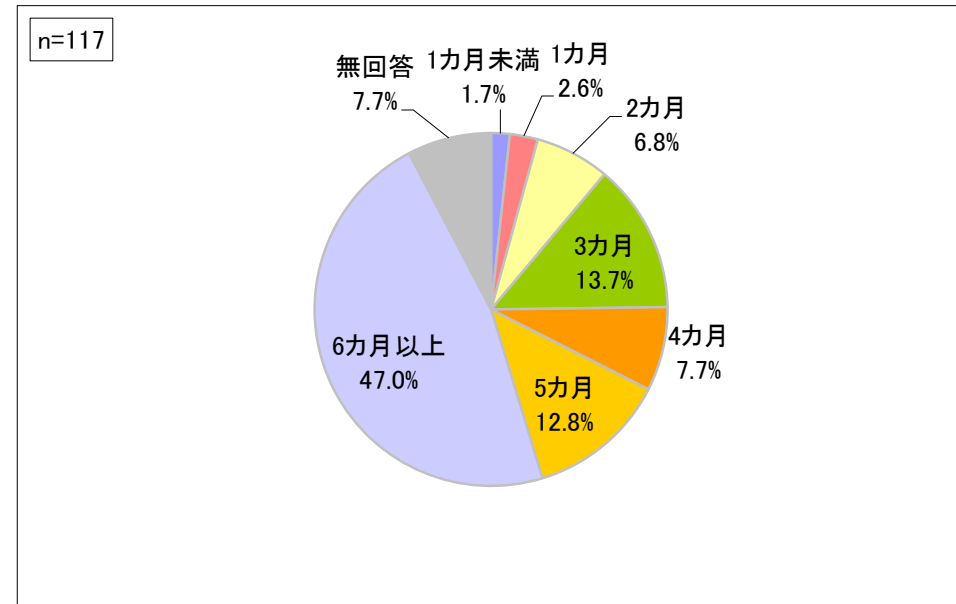
	回答数	%
全体	117	100.0
1 ①ショートステイの閉鎖	3	2.6
2 ②ショートステイの受け入れ抑制	5	4.3
3 ③特養入所の抑制	11	9.4
4 ④ユニットの閉鎖	3	2.6
5 ⑤施設内行事の中止、制限等	18	15.4
6 ⑥派遣(紹介・紹介予定含む)職員の雇用	74	63.2
7 ⑦学生アルバイトの雇用	20	17.1
8 ⑧求職者面接会の開催、参加	63	53.8
9 ⑨デイサービス等の職員の特養への異動	5	4.3
10 ⑩職員の超過勤務	71	60.7
11 ⑪⑨以外のデイサービス部門での調整	4	3.4
12 ⑫その他	18	15.4
無回答	6	5.1



特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

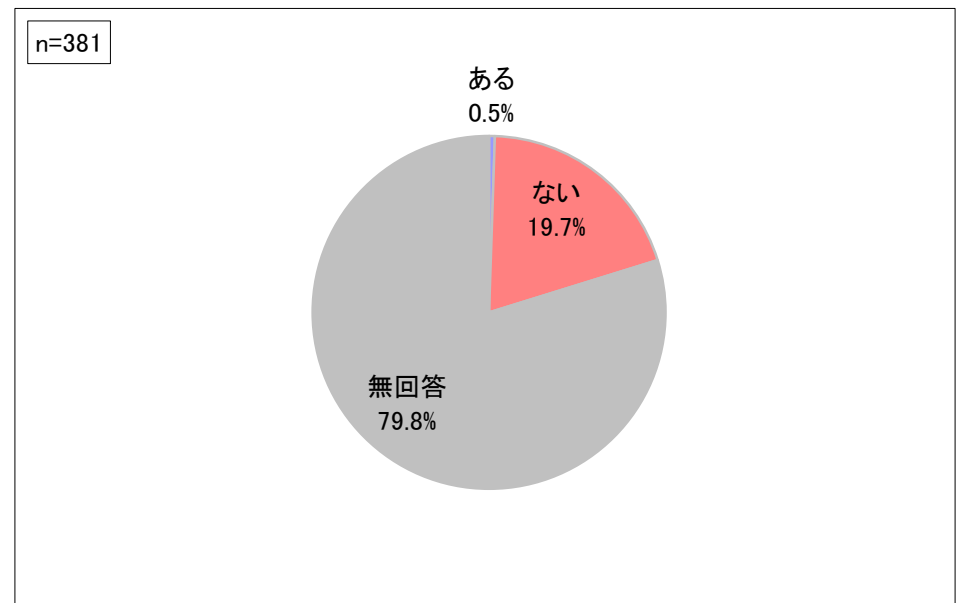
Q2-4:【Q2-1-2で「4.満たしていない」と回答の方】満たしていない期間はどのくらい続いていますか。(より期間の長い月数をご回答ください。)(SA)

	回答数	%
全体	117	100.0
1 1か月未満	2	1.7
2 1か月	3	2.6
3 2か月	8	6.8
4 3か月	16	13.7
5 4か月	9	7.7
6 5か月	15	12.8
7 6か月以上	55	47.0
無回答	9	7.7



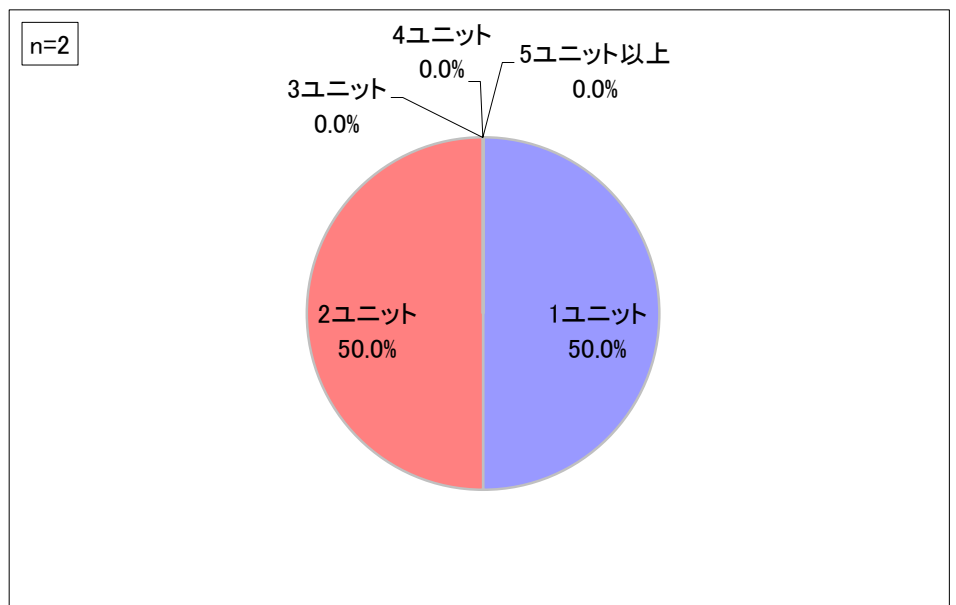
Q2-9: 平成27年度に開設した施設にうかがいます。運営していないユニットがありますか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 ある	2	0.5
2 ない	75	19.7
無回答	304	79.8



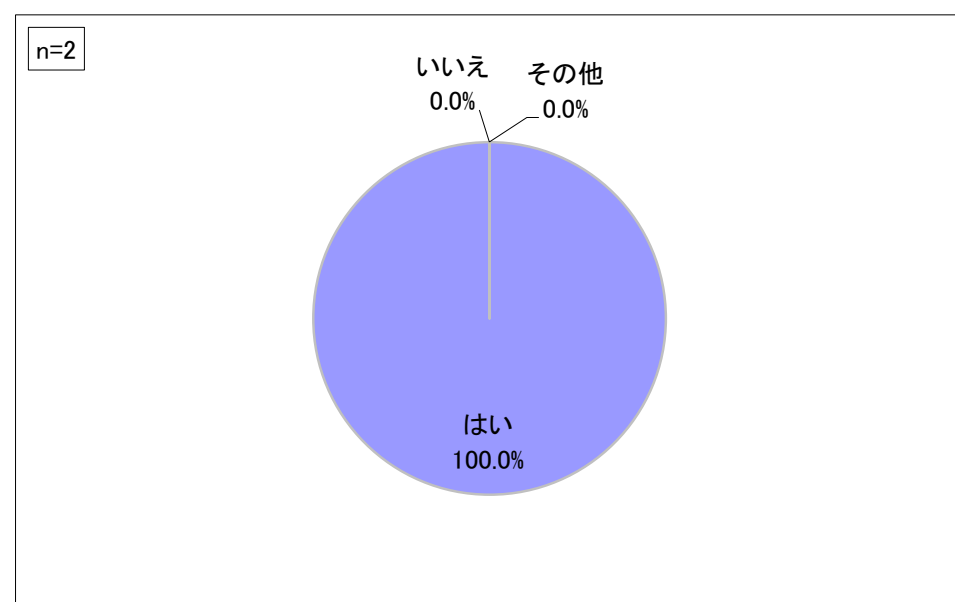
Q2-10:【Q2-9で「1.ある」と回答の方】いくつのユニットですか。(SA)

	回答数	%
全体	2	100.0
1 1ユニット	1	50.0
2 2ユニット	1	50.0
3 3ユニット	0	0.0
4 4ユニット	0	0.0
5 5ユニット以上	0	0.0



Q2-11:【Q2-9で「1.ある」と回答の方】介護職員が充足していないことが原因ですか。(SA)

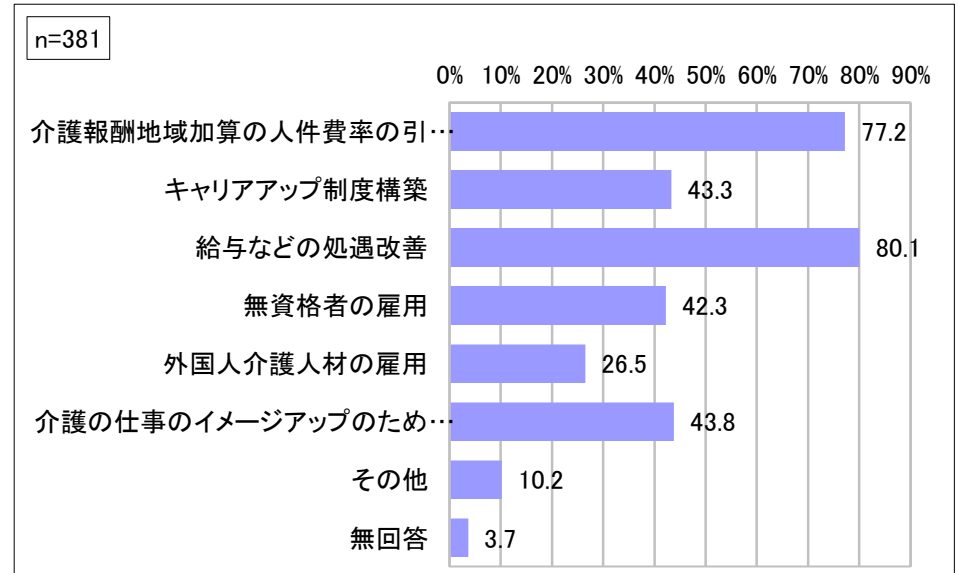
	回答数	%
全体	2	100.0
1 はい	2	100.0
2 いいえ	0	0.0
3 その他	0	0.0



特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

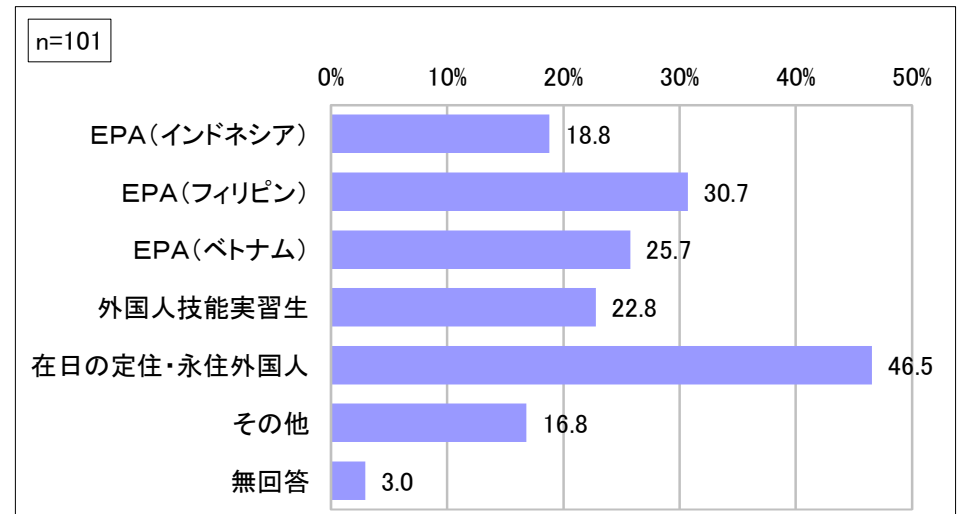
Q2-13:介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可) (MA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 介護報酬地域加算の person 費率の引き上げ(現行45%)	294	77.2
2 キャリアアップ制度構築	165	43.3
3 給与などの処遇改善	305	80.1
4 無資格者の雇用	161	42.3
5 外国人介護人材の雇用	101	26.5
6 介護の仕事のイメージアップのための取組み	167	43.8
7 その他	39	10.2
無回答	14	3.7



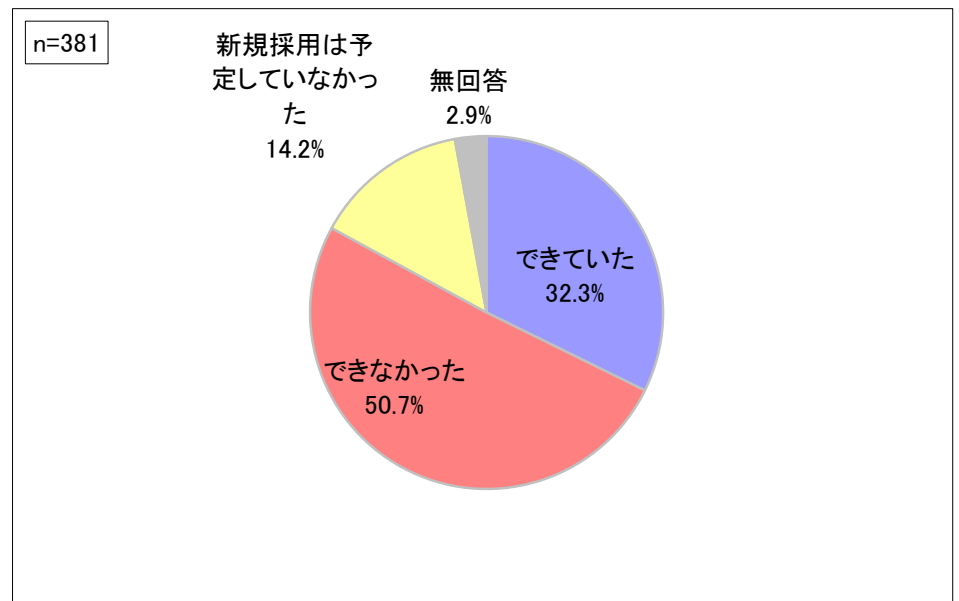
Q2-14:【Q2-13で「5.外国人介護人材の雇用」と回答の方】どのような外国人介護人材を雇いますか。(複数回答可) (MA)

	回答数	%
全体	101	100.0
1 EPA(インドネシア)	19	18.8
2 EPA(フィリピン)	31	30.7
3 EPA(ベトナム)	26	25.7
4 外国人技能実習生	23	22.8
5 在日の定住・永住外国人	47	46.5
6 その他	17	16.8
無回答	3	3.0



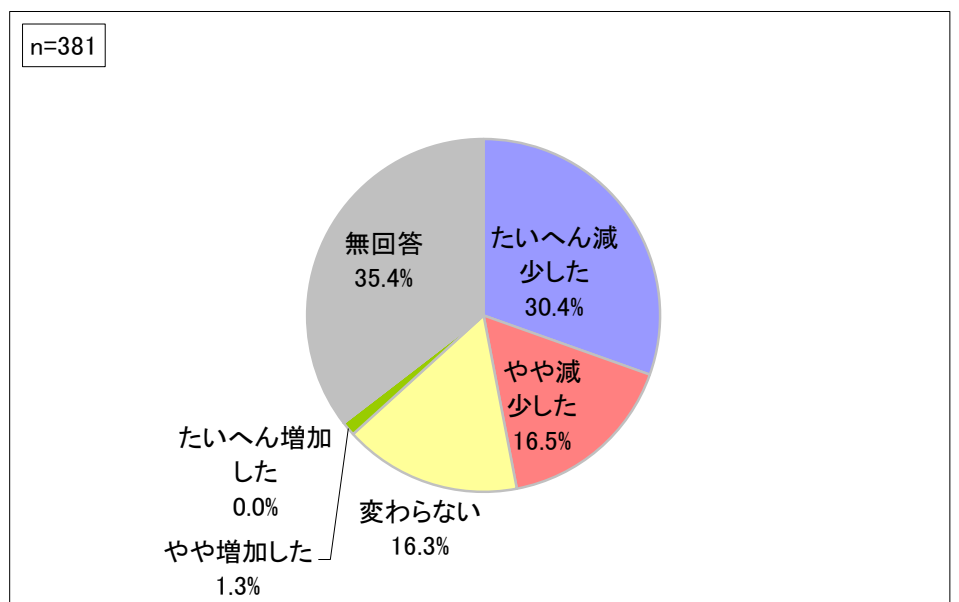
Q2-15-1:平成28年4月時、必要な介護職員の新規採用は確保できていましたか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 できていた	123	32.3
2 できなかった	193	50.7
3 新規採用は予定していなかった	54	14.2
無回答	11	2.9



Q2-16:今年度、就職フェアに参加して、入職希望者数が昨年と比べてどのように感じましたか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 たいへん減少した	116	30.4
2 やや減少した	63	16.5
3 変わらない	62	16.3
4 やや増加した	5	1.3
5 たいへん増加した	0	0.0
無回答	135	35.4

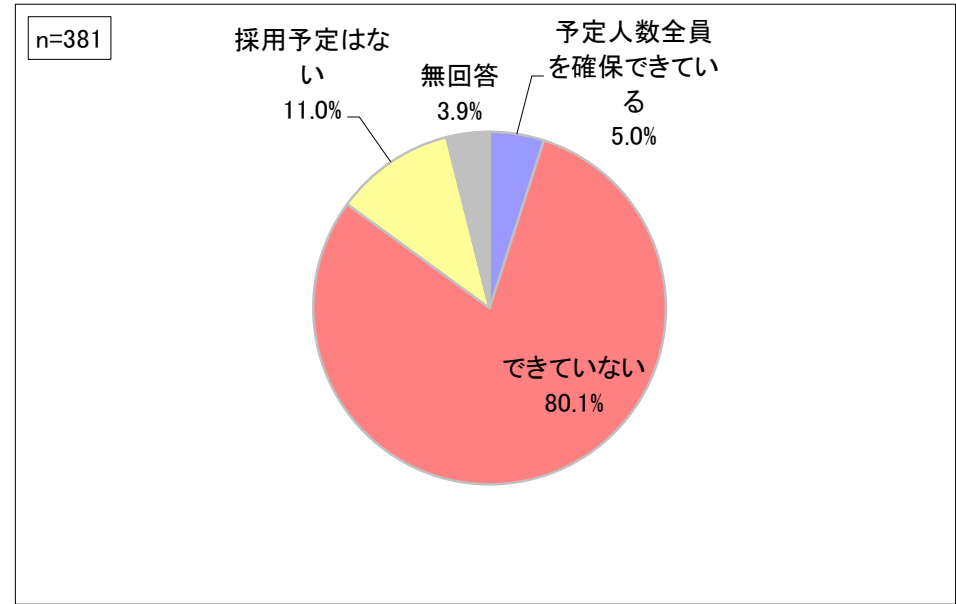




特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

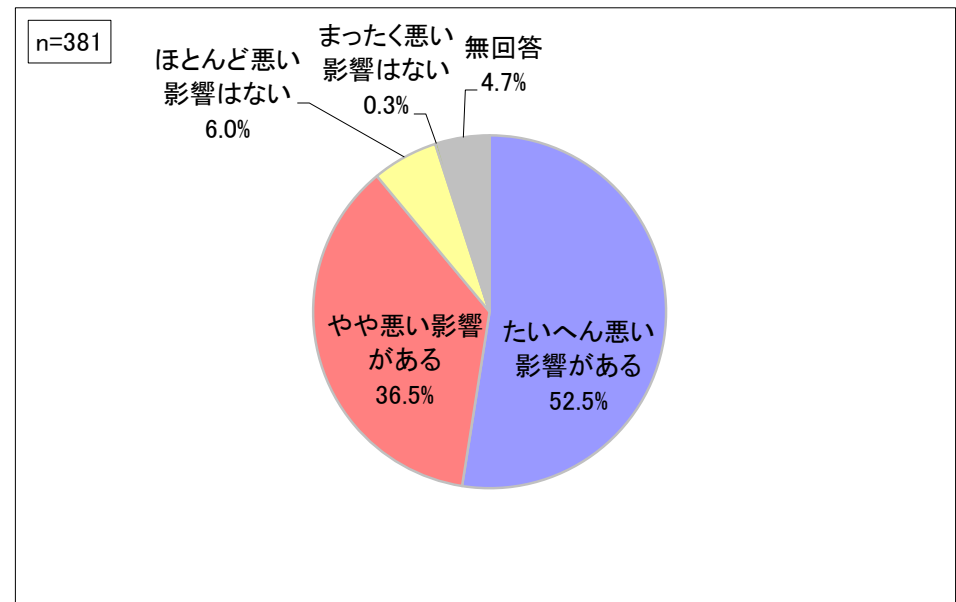
Q2-17:平成29年度初めの介護職員の新規採用は確保できましたか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 予定人数全員を確保できている	19	5.0
2 できていない	305	80.1
3 採用予定はない	42	11.0
無回答	15	3.9



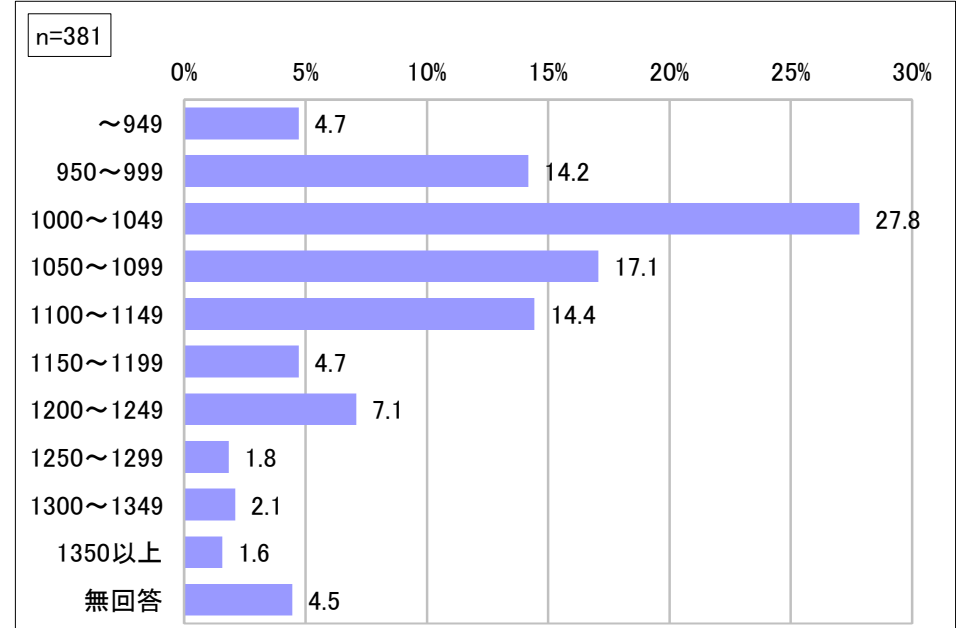
Q2-18:昨年4月の介護報酬削減は介護人材不足に対してどのような影響を与えましたか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 たいへん悪い影響がある	200	52.5
2 やや悪い影響がある	139	36.5
3 ほとんど悪い影響はない	23	6.0
4 まったく悪い影響はない	1	0.3
無回答	18	4.7



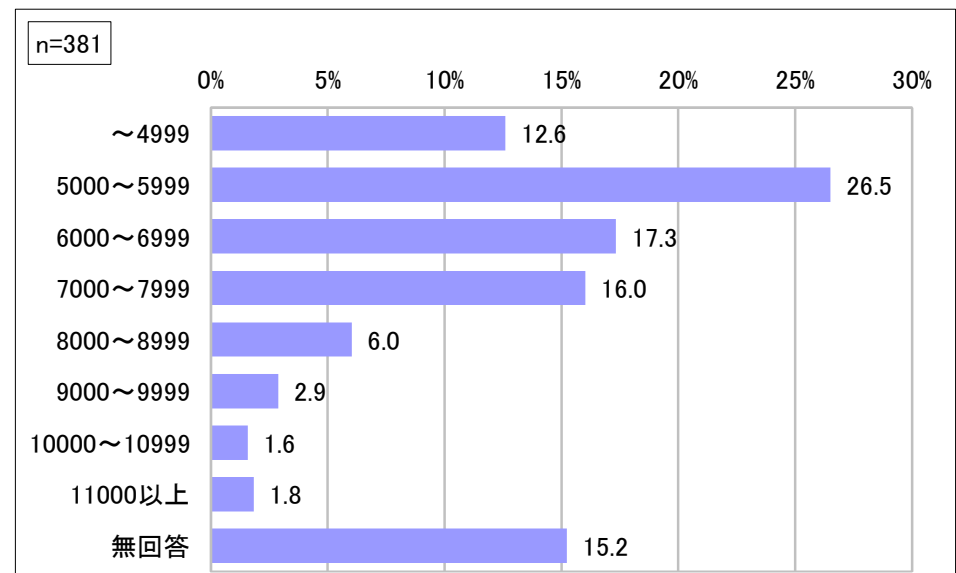
Q2-19:非常勤介護職員の時給はいくらですか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 ~949	18	4.7
2 950~999	54	14.2
3 1000~1049	106	27.8
4 1050~1099	65	17.1
5 1100~1149	55	14.4
6 1150~1199	18	4.7
7 1200~1249	27	7.1
8 1250~1299	7	1.8
9 1300~1349	8	2.1
10 1350以上	6	1.6
無回答	17	4.5



Q2-20:夜勤手当(16時間)はいくらですか。(SA)

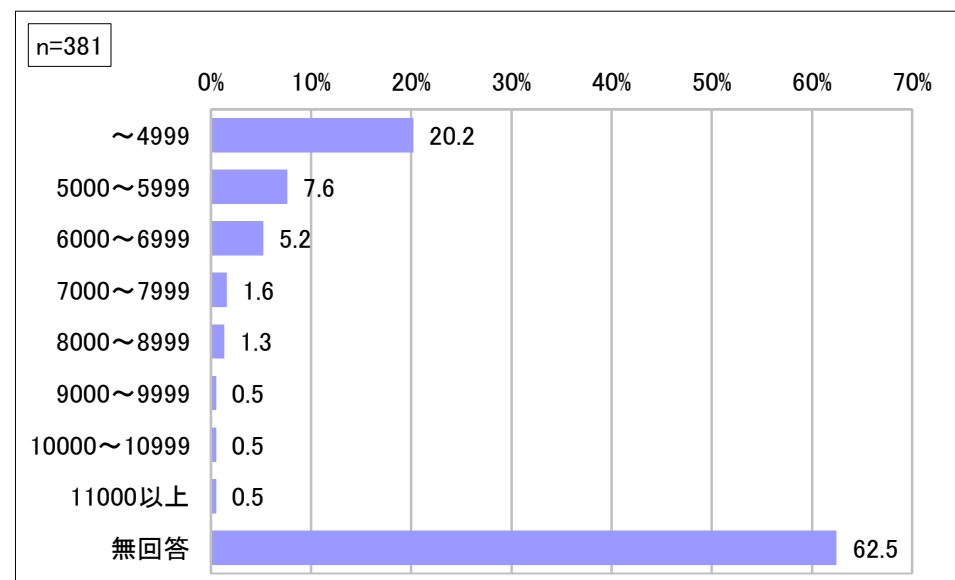
	回答数	%
全体	381	100.0
1 ~4999	48	12.6
2 5000~5999	101	26.5
3 6000~6999	66	17.3
4 7000~7999	61	16.0
5 8000~8999	23	6.0
6 9000~9999	11	2.9
7 10000~10999	6	1.6
8 11000以上	7	1.8
無回答	58	15.2



特養における利用率及び介護状況に関する実態調査

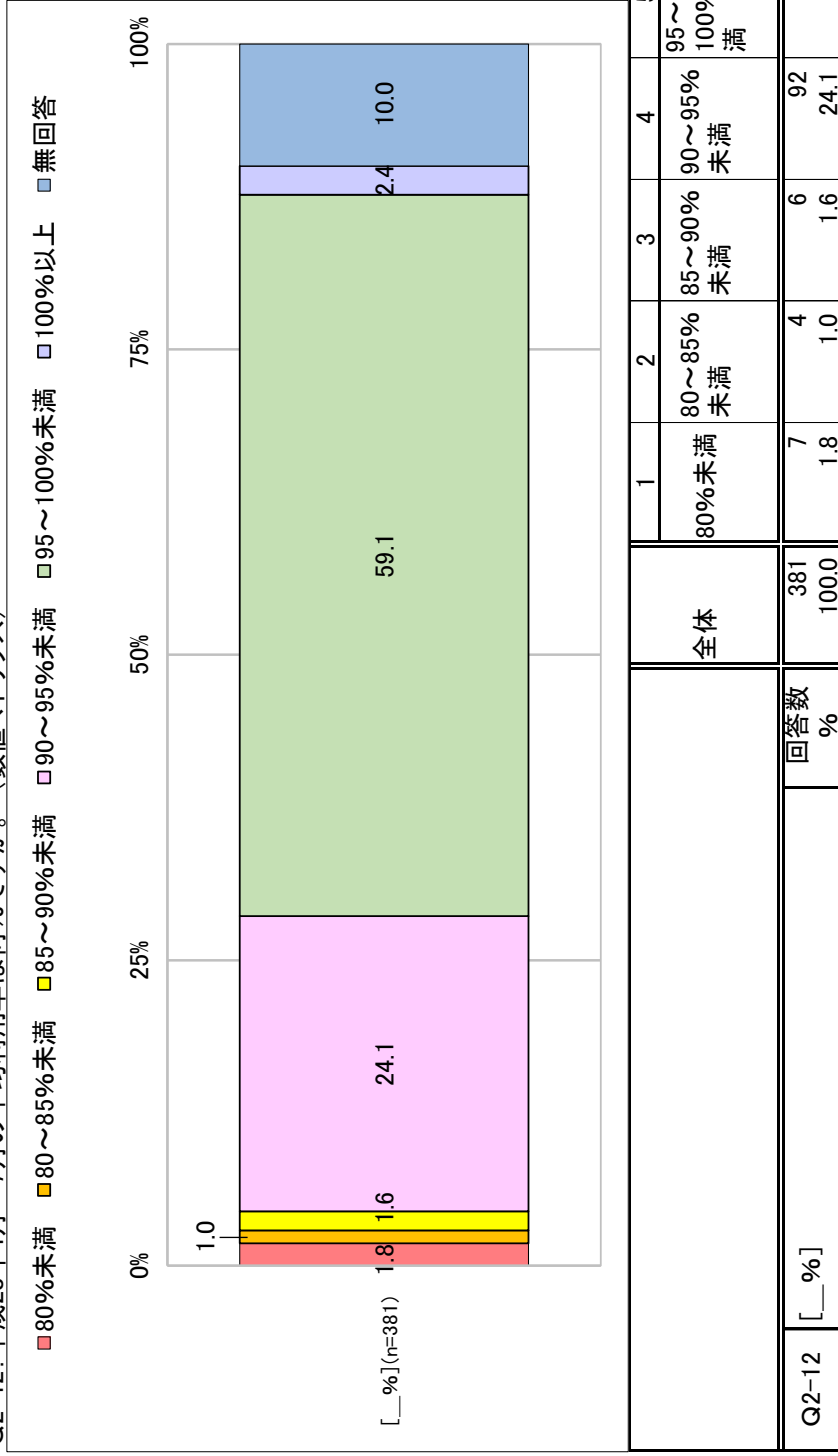
Q2-21:夜勤手当(8時間)はいくらですか。(SA)

	回答数	%
全体	381	100.0
1 ~4999	77	20.2
2 5000~5999	29	7.6
3 6000~6999	20	5.2
4 7000~7999	6	1.6
5 8000~8999	5	1.3
6 9000~9999	2	0.5
7 10000~10999	2	0.5
8 11000以上	2	0.5
無回答	238	62.5



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

Q2-12:平成28年4月～7月の平均利用率は何%ですか。(数値マトリクス)



特養における利用率及び介護状況に関する実態調査(自由回答)

Q2-3_6FA: 対策は何ですか。(複数回答可)／⑥派遣(紹介・紹介予定含む)職員の雇用
1人(7件)
2人(13件)
2.4人(1件)
3人(16件)
4人(11件)
5人(5件)
6人(3件)
7人(5件)
8人(2件)
9人(2件)
12人(1件)
17人(1件)
26人(1件)

Q2-3_7FA: 対策は何ですか。(複数回答可)／⑦学生アルバイトの雇用
1人(5件)
2人(4件)
3人(4件)
4人(2件)

Q2-3_11FA: 対策は何ですか。(複数回答可)／⑪⑨以外のデイサービス部門での調整
管理職など
入浴介助 他部署の応援

Q2-3_12FA: 対策は何ですか。(複数回答可)／⑫その他
職員の業務負担の増加
デイの退職者が多く特養から調整したため人員が減ってしまった
パート時給の見直し等
事務職員の応援
夜勤帯シフトの工夫
相談員、施設長が介護ヘルプに入る
様々な求人広告を出している
会議の凍結、間接職の現場サポート
部分的に業務が可能な人材活用(パートタイム)
専門職の増員
16時間夜勤から8時間夜勤に変更をして日勤帯の人員の確保をしていく。
ハローワーク、人材センター、ウェブ等での募集
行事には他部署からの応援体制をとっている
管理職員、他職種の応援
業務上は充足しているが余裕を持たせた介護への取り組み

Q2-3_6FA: 対策は何ですか。(複数回答可)／⑥派遣(紹介・紹介予定含む)職員の雇用
6カ月(4件)
7カ月(1件)
10カ月(1件)
12カ月(19件)
14カ月(2件)
15カ月(1件)
16カ月(1件)
18カ月(3件)
19カ月(1件)
20カ月(1件)
24カ月(2件)
27カ月(1件)
28カ月(1件)
29カ月(1件)
30カ月(1件)
32カ月(1件)
36カ月(2件)
48カ月(3件)

Q2-11_3FA: 介護職員が充足していないことが原因ですか。／その他
ショートステイを休止中です

Q2-13_6FA: 介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可)／介護の仕事のイメージアップのための取組み
やり甲斐や専門性をアピールし、先行する「キツイ、高リスク、賃金が低い」のイメージを払拭させる。
過酷な仕事ではない、近代化しているPR
介護ロボットの導入と、子供の介護体験の義務化
専門性のある職種としてのアピール(決して誰もができる仕事ではない)
依然介護職員(労働環境、待遇、メンタル等)に対するイメージアップを図るPR活動を中学、高校生に行う。
学校や家庭で介護の仕事がマイナスイメージで子ども達に伝わることがないようにしてほしい。
中学校・高校へ向けての現場の情報提供
介護の仕事のすばらしさを伝えるドラマの作成
学校機関へアピールしに行く。
介護職はこれからの社会を支えるために絶対必要である。又、介護職は専門職であり誰でもできる仕事ではないなど。
基本報酬の引き上げによる給料改善
達成感ややりがいのある仕事であり、資格を取得、習熟させることでステップアップできることを伝える
介護の魅力あるドラマを作ってほしい
個別ケアの充実
小・中・高等学校での正しい教育
小学・中学・高校教育でイメージアップ
義務教育において正しい知識を伝え、人間性を育てること
インターンシップや小中高校などへの体験ボランティア、学習プログラムの参加
小学校や中学校での定期的な関わり、高校への魅力発信
法人として介護職員初任者研修の実施等
若い人が働きがいをもてる報道がされていなく、仕事の過酷さと給与の低さ、虐待等の事件ばかりがクローズアップされているが、人の幸せや自立をサポート出来るやりがいのある仕事で
小中高校での啓発活動
介護のやりがいをアピールする。
介護に対するマイナスイメージの払拭
仕事のやりがいをアピールする
3Kの仕事ではない。達成感が強い魅力的な職場のPR
専門学校や大学と協同して中高生への職業PR
高等学校等での介護現場のアピール
やりがいがあることや給与が低いという勘違いをマスコミ通して繰り返しアピールする。
職員の定着率が低い
ユニフォーム変更
メディアからの発信、小中高の授業化・カリキュラム化

Q2-13.6FA:介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可)／介護の仕事のイメージアップのための取組み
小学校の授業に介護の知識を取り入れ、重要性を伝えること。
各高校へ介護職員の必要性のPR
仕事の楽しさややりがいを広報誌やインターネットでアピールする
特に中高生向けにキャンペーンを展開する
広報活動
中学・高校等に対しての介護の仕事の発表会のようなもの
地域の人材発掘、役割の分化
ホームページの内容に、介護のやりがいなどを盛り込む。
国全体で処遇改善 各媒体をつかったイメージアップ等(やりがい等)
学生レベルで行なう。安定雇用の創出
小学生の施設見学、住民の参加
寝たきり、認知症という暗いイメージではなく、いきいきと生活しそれを支えている介護をPRするべき。
メディアによるイメージアップ
福祉の仕事博覧会的なイベント等
Allはじめ各種機器を導入し、職員の精神的・身体的負担に取り組む
他事業所と連携で研修等の取り組みを行う。
見学機会を多数もつ、地域への情報公開
日々の取り組みの研究発表
義務教育からの教育現場を活用した広報活動
介護1日体験
高校(教員、生徒)へのアピール
TVコマーシャル
他施設と協働で「さんえんキャンプ」という取り組みをしている
マスコミ等での取り上げ方
病院が病氣と闘うところであるなら、介護職は共に晩年を過ごし支える仕事である事を伝える
現場の生の声を反映したリクルートパンフの作成
負のイメージの払拭 やりがいがある 仲間が作れる
中高生が福祉の仕事に魅力を感じるような情報発信
「負のイメージ」が強調されすぎです。普通に選択できる職業であるという評価が広がってほしい。
それ以前に、3K・4K等のマイナスイメージが無造作に先行、定着し過ぎ。この解消から。
介護体験事業・テレビなどでのPR
業務負担を見直し、職員のワークライフバランスの取り組み
3Kなどと言われているので、介護職の遣り甲斐などをアピール
介護職の収入では生活が成立しない等の暗いイメージを払拭する様なTV等の活用
介護アシスタント(補助)としての雇用からはじめる
ラジオ番組の制作 ロボット機器導入、実証実験
外部向けビデオ作成
介護現場にテクノロジーを導入しレベルアップを図る
高齢者介護に対する学校教育
仕事のやり甲斐をアピール
お仕事相談会にてやりがいアピール、学会での発表、業界紙への投稿
メディアでのネガティブ報道を止めさせて、代わりに笑いのある職業として取り上げてもらう
生計が成り立つ職業であることの実績
すぐにはどうにもならないこと。看護師の仕事が見直されたと同じような経過を経て、社会的な立場を上げていくしかない。手っ取り早い方法が賃金を一般の会社員と同等とする。
介護保険基本報酬のUP
新卒あるいは転職組で未経験で入職し、結婚して家も買って子供ももって安定して生活している旨アピール。
HPへの最新情報提供
介護職の生きがいホームページ作成など
若い世代が介護に興味を持てるようにボランティアの授業がある。学校の先生が進路指導時に介護の仕事を選択肢から外すよう話すこともあるため教員にも働きかけ理解してもらう
介護職が取り組むケア実践例の紹介
報道等で描かれる介護職員のイメージ向上や給与については処遇改善がなされているものの首都圏に関しては経営的に厳しい現状がマイナスイメージにつながっている。
メディアにて介護現場が大変な印象が強くなっているので、改善をして欲しい
看護職員へのインタビュー実施
大学等で福祉専攻の人材の他業種への流出を防ぐため、教育現場でのポジティブな指導を行う
テレビ等でイメージアップをはかって欲しい
従事者からの仕事の魅力のPR等
若い世代に仕事の内容・やりがいをアピールする等
国策として小中高生への教育
法人情報誌やホームページでの広報
ポジティブなフェアの開催 学校等(小中高)へ講師派遣等

Q2-13_6FA:介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可)／介護の仕事のイメージアップのための取組み
近隣地域へのPR活動
介護の魅力を広める活動に力を入れる
一般社会での3K認識の払拭
SNS、マスコミによるポジティブキャンペーン
学校等に向けた介護職マイナスイメージの払拭
中学、高校での介護が重労働という教育を見直す
資格取得、研修制度くおバックアップし人材育成を国にあげて支援し、イメージの改善も処遇と恐怖行う
行政等によるPR活動、賃金改善
低賃金・重労働へのイメージ払拭への取組み

Q2-13_7FA:介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可)／その他
業務の効率化と生産性の向上
無資格者採用後、初任者研修を法人持ちで取らせる
中・高で(必須とするなど)介護資格を義務化する。実習など理解を得る努力。すべての国民は介護を理解する必要があるのでは?
地域係数の引き上げ
仕事のやりがいと待遇の安定を広くアピールでき、多くの人の目に留まる機会を増やす。
一般企業等からのボランティア制度他事業からの活動の確保
報道によるブラックな職場のイメージを裏付けている。
研修の充実、資格取得支援等
福祉機器の活用
研修を充実させ、やりがいのある仕事を作っていく
給与以外の労働環境改善
職員教育
重度化に伴い配置基準見直しと報酬見直し
業務効率を上げ、省力少人数で運営できる仕組みづくり
やりがいの明確化
国家資格を持って長く働ける職場づくり
地域のイベント
多様な働き方を許容できる
介護の仕事ネガティブな報道が多すぎて、処遇改善につながるよりもマイナスのイメージばかりが増大している
職員個々への日常的な働きかけ・法人事業展開により実質的な介護保険の方向性にあった業務内容の習得ができていことから単一事業で習得できるスキルより高いことは職
働く環境や法人の職員を大事にする姿勢
働き続けられるよう子育て等支援できる体制
高卒者の積極的な雇用
コーチング研修 その他
SNS、マスコミによるポジティブキャンペーン
やり甲斐を維持できるような人員配置(ゆとり)
メディアを使ってイメージアップの特番を組む
休暇制度の充実・税制面での優遇措置
給与だけでなく働き続けることのできる環境整備
ホームページを使った施設のアピール
施設長の能力・人間性・介護に精通・気持ち
全職員に処遇改善をして欲しい(事務・看護・栄養)
介護職員全体へ職業意識の底上げを図る

Q2-14\_6FA: どのような外国人介護人材を雇用しますか。(複数回答可) / その他

あらたな在留要件となる留学生  
留学生  
使い捨てでなく戦力としての職員を期待する。  
地域内の多様な労働資源の活用  
現状、精査していませんが、今後検討予定  
日本語、介護を理解できる人  
フィリピン・ベトナム  
日本語学校の学生  
中等、高等教育の中で介護の授業を行う  
雇用予定だったが、法案が成立されず未実施  
判断基準がありませんのでわかりません  
将来的には外国人雇用は不可欠になるという視点  
特に雇用は進めていない  
日本語の会話が問題なければ、どこでも。

Q2-19\_10FA: 非常勤介護職員の時給はいくらですか。 / 1350以上

1030~1150円  
1000~1350円  
1362円  
最高1408円  
1500円  
1500円  
資格によって時給が違う

Q2-20\_8FA: 夜勤手当(16時間)はいくらですか。 / 11000以上

1200円  
15075円  
17400円  
16,800~24,300円  
23840円

Q2-21\_8FA: 夜勤手当(8時間)はいくらですか。 / 11000以上

11920円  
12000円



## 特養における利用率及び介護状況に関する実態調査(自由回答)

Q3: 自由記述
<p>当園は特に給与に関して市内施設に比べて低くはありません。しかし、求人募集(インターネット・折込広告)を出しても応募者が来ません。求人広告代が100万～200万かかる年もありました。(今年も…。)</p> <p>何とか国や東京都の補助金増額や介護保険単位の見直しをしてほしい!(70床のスケールメリットはない。)</p>
<p>派遣・紹介会社に応募者と費用を吸い取られているように強く感じる。ハローワークに活躍してもらいたい。</p>
<p>人材は、何とか今は確保できているが、すでに介護を志す人材は枯渇しており、今後は絶望的である。当法人のような、一定の規模の法人以外は、人材を確保できなくなることは必至である。業界をあげた人材の創出への取り組みが必要である。福祉用具と介護ロボット、住宅改修により自宅で生活を続ける仕組みづくりを、新たな介護の在り方として位置付けることが重要であると考えます。</p>
<p>徐々にではあるが、パート職員(介護職)の確保が難しくなっているが、報道等で、介護職が不足しているというニュースが流れることで、余計イメージが悪くなり、応募者が減っているのではないかとと思われる。</p>
<p>※配置人数の割合の項目については、基準を定めているわけではありませんが、重度化などから最低限確保したい目標目安の数値として採用担当者が頭に入れている数字です。</p> <p>※非常勤の時給の項目については、当てはまる時給幅の項目がありませんでしたので、処遇改善手当を除いた平均的な幅として近いところにチェックをしました。</p> <p>介護職員自体が高齢化腰痛や体力低下傾向にある</p>
<p>介護職員の時間が難しいなか、他事業のパート時給が高騰し時給1000円等という条件では応募すらまったくない状況である。当園も従前は未経験、無資格者に限っては時給950円～介護福祉士は時給1000円～スタートだったがここで賞与等を月額金にならした形態に移行し、前者を1100円～後者を1200円～に変えるところである。</p>
<p>東社協としてインターネットを利用した人員募集欄を作成してもらい、各法人が利用できる様な方法を考えて欲しい。有料でも結構です。</p> <p>非常勤介護職員の時給は2～5であり、1段階ではない。</p>
<p>社福の在り方を見直すと同時に、介護保険制度の根本を見直す時期に来ていると思う。介護保険制度下で経営・運営しているとはいえ、介護だけが目的ではなく、社福の使命を追求できる環境を再構築すべきと考える。社福で働く職員が、やりがいを持って働くことができなければ、そこに社福の未来はなく、高齢社会である日本の未来もないと思う。</p>
<p>介護業界全体が若者に対して希望のあるものにしなくてはならない。そのためにも、職員の賃金改善について加算方式ではなく、基本報酬単価を上げることが必須。利用率が高い施設ほど品質が高い。利用率が高ければ収益もあがり、職員に賃金を還元できるし、不安定な職場環境のメンテも良好にでき、人が集まる施設となる。</p>
<p>・調査が多すぎる。すべては人件費等が上がる。労務改善に逆行する。助成金検討してほしい。</p> <p>・印刷物が多すぎ、集約すべきでありイベントも少なく、中身をよくして1番効果量を常に考えるべき。(20%以上と削減目標とか始めるべきでは?)</p>
<p>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とキャリアアップの重要性を求めていくことが大切と思う。</p> <p>・都会と地方の地域区分長を大きくする必要がある(物価、人件費、その他の差が大きい)・地方の法人が都会で施設を開設する資金が逆格差有</p> <p>人材確保の為に介護職のみならず全職種を含めた賃金改善は必須。</p>
<p>介護人材の不足もあるが、看護人材の不足の方が問題がある。介護職員には、処遇改善手当などで給与の増額ができたが基本報酬が削減されたため、他の職種の給与の増額はできないので、時に看護師の採用など他分野の給与体系にかなわない</p>
<p>就職フェアに参加していないため、わかりませんが、慢性的に人材が不足しています。派遣にたよっている現状です。</p> <p>介護の職場をどんどん良くしていこうという気持ちが伝わってきました。できる限りご協力させていただきます。誠にありがとうございました。</p>
<p>1.特養入居への福祉用具レンタルを実施してほしい。車いす、歩行器等、本人にマッチした福祉機能を施設が備えるには無理がある。</p> <p>2.特養に訪問診療(定期応診)と可として欲しい。専門医の応診が可となれば医療との連携が密になる。</p>
<p>法改正により特養は要介護度3以上の入所要件となり、平均介護度が徐々に上がってきているが、逆に介護報酬の単価が下がるのはおかしい。</p>
<p>当施設は従来型であるが制度上ユニットケアではないものの、実際上配置基準の1.3～1.4倍の人員配置をしているため、人件費比率は他の従来型と比して著しく高くなっており、これらのため財務は厳しいものとなっている。</p>
<p>介護関係の学生も激減し、派遣・紹介も無資格未経験のもの多く、非常に厳しい。</p> <p>ここ数年高校の新卒も積極的に採用してきたが、今年度は採用に至らなかった。</p> <p>介護・看護を含め非常に厳しい状況。</p> <p>この先、施設運営が立ち行かなくなる可能性が高い。</p> <p>新卒・契約ともに募集をかけても殆ど反応がない状況が、昨年度より顕著。</p>
<p>地域の介護学校の学生さんも志望が少なく、心配になります。現場職員が腰痛。</p>
<p>利用者が重度化しているため、多くの人員配置が必要になっている。サービスの向上と事故・虐待の防止のためにも、近々の課題である。</p>
<p>先にも偉そうに記述してしまいましたが、職員の人手不足は『施設長の能力の不足』と、嘘でもいいので、施設長が強く思う事が何より重要なのだと考えます。(自らの職員に向かってそんな事、口が裂けても言えませんが…)。ただ、あまりにも諦めてしまっている施設長、言い訳ばかりの施設長…多くありませんか? そんなトップに人材が集まりますか…?!偉そうに失礼しました…。上記時給の設問～幅が広いので上記回答欄では答えられません。1050～1300円</p>
<p>区内4つの特養を開設、定員数特養377床、ショート54床。例年、退職や産休職員で20名からの介護職員を必要としているが、平成29年度の新規採用内定者が9月現在で7名。まだまだ人材確保が必要である。この5月に新規施設が開設し、核となる職員や介護職員を送ったため配置はマイナスからスタート。やっと採用した派遣職員も1か月で一人辞め、もう一人も2か月で大変だからと辞めた。戦力にはほど遠い。</p>
<p>施設単体としての経営は成り立っていない。法人全体としても、介護保険事業の占める割合は大きく、資金繰りは厳しいため、介護職員の賃金アップといっても、実行するための原資の確保は容易ではなく、介護職員の補充もなかなかできないのが現状である。</p>
<p>職員不足でショートステイを休止中です。</p> <p>再開したいのですが、職員不足と特養が沢山出来たのでショートステイ利用者があるのか不安になります。</p>
<p>平成27年の法改正は「介護職員」とっては、決して悪影響はなかったが、運営には、かなりの悪影響となった。「人材確保＝賃金を上げる」は、あまりにも安易な考え方である。</p>
<p>当施設について、今年度の人員配置基準として介護職員は充足しているものの看護職員の確保が困難で派遣職員を使用しているため、人件費率の上昇が見られている。また、次年度の応募者数が激減しており、今年度末に定年退職者が数名いるため、このままだと次年度以降は介護職員についても当施設が設定している基準を下回ってしまう可能性が高い。</p>

Q3: 自由記述
<p>常勤換算基準では採用計画は決めておりませんが、常勤職員数を何名として計画しております。現在人件費率が70%超となってきており、今年度は非常勤採用を週3勤務6～7時間勤務程度を3名という計画で4月5月6月で、計画数を採用できたような状況です。</p>
<p>現在、世間での介護職へのイメージや介護報酬の削減による低賃金などの理由から福祉系の学校へ進学する者、介護職に就く者が減っており、採用募集しても人が来ない状態。当苑では従来型でもユニットケアを行っており、ユニット型と同等の職員配置をしている。様々な取り組みにより常勤の離職率は高くはないが、常に必要な人員配置ギリギリな状態である。入居者により良いサービスを提供できるよう、就職希望者が増えることはもちろんのこと現在の職員の待遇改善に向けた施策を期待したい。</p>
<p>面接や見学にきて頂ければ、介護のマイナスイメージの軽減もできるのですが、応募自体が少ないので困っています。</p>
<p>キャリア段位や職員教育の充実を数年間図っているが、人員の確保自体ができない現状の中で、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。その中で、給与に反映するものについての食いつきは良いので、目の前にニンジンぶら下げるやり方ではあるが、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。</p>
<p>ハローワークなどを通しての応募はほとんどなく、人材派遣・紹介会社を経由しての応募がほとんどで採用にあたり経費がかかることが運営にも大きく影響しております。また、従来型なのでユニット型に比べ夜勤の際に職員1人にかかる負担が大きく、見学や内定後に辞退されるケースも多く人材確保がとても難しいと感じております。</p>
<p>介護職員常勤採用については、本部採用の為、施設ではなく法人全体での、不足分となります。また、不足人員が少ない理由としては、平成28年度については7月より新規開設施設があったため、大きい数字となっております。</p>
<p>非常勤の介護職員にも賞与を出しています ショートステイは空きベッド利用(8床)</p>
<p>働き手が少なくなってきた中、さらに介護士のように福祉分野の最前線で働きたいと思える人が増える見込みは非常に厳しいと思う。介護士のイメージアップも大事だが介護業界の明るい話題が増えるよう対策案が必要になると思う。また、小学生の頃から福祉に対する教育を増やす必要がある。</p>
<p>介護職の平均給与が全業種の平均給与よりも10万円低いといわれているが、統計的に正しいのでしょうか。正しいとすれば、介護報酬の算定の仕方は間違っているということなのではないでしょうか。</p>
<p>夜勤手当は、給与に含まれている。 慢性的に介護職員が不足している状況で、派遣介護員を入れてもまだ厳しい現状がある。 また、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ますます上がっている状況は非常に深刻である。 技能実習生の法案可決を望みたい。介護報酬についての抜本的な予算確保をお願いしたい。 人員配置基準を満たしているものの、夜勤帯や早番・遅番に従事できるスタッフの確保がとても難しい現状である。 募集するが介護人材の応募がない</p>
<p>人件費が高く経営を圧迫している。福祉・医療職は売り手市場であるため、少しでも条件が良いところがあれば職員は転職していく傾向にある。職員募集をかけても応募がなく、欠員のままとまっているのが現状であり、職員確保に困難を生じている。都内には介護施設が多く選択数も多い為、人(介護職)の出入りが多いため、施設そのものが介護職から選ばれるような売りを作らなければ、質の良い職員は集まらない。まずは既存の職員が辞めないようにするための方策を検討している所であるが、介護職という仕事に関する負のイメージが社会全体にわたっている。介護職への負のイメージの払しょく、職員の待遇面の改善を含め、事業所だけでは対応しきれない局面に来ているため、行政(国、自治体、担当区)は実現可能な対応策を考えてほしい。</p>
<p>人材確保は最優先で対応をしているが、派遣会社を通して来なくなっている状況がある。一施設では対応ができない。法人として採用活動した事で、新規施設をオープンする事ができたが、既存の施設には配属する余力はなかった。</p>
<p>介護職の魅力を伝えるために、現場の声を届けられるイベントを行ってきたい。また、小・中・高校で、介護に関する出前講座を行い、介護職に対し、好印象を持ってもらえるようにしていきたい。 現在、退職者の補充に時間がかかり、その間職員の負担が増えている。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、それがまた新規採用に影響するという負の連鎖に陥っている。</p>
<p>職員の定着率を上げるため日々考えながら、悩みながら取り組んでいます。今後の社会を考え悩んでばかりもいられませんが、今の取り組みが必ず成果となることを信じて頑張っています。今後も、いろいろなアドバイスお願いいたします。いつもありがとうございます。</p>
<p>当法人においても介護職員確保は極めて深刻な状況にある。 「島」という特異かつ限られた(閉ざされた)地域に立地しているため、地域内の人材に限りがあり、地域外からの人材には、生活の拠点そのものを移しての入職となるためそれなりの条件・制約を受けるので、期待するような採用に結びついていかない。 今後、受入環境の整備充実と併せて、有効な施策について法人・村・協会・東京都・国の全ての知恵と具体的取り組みが不可欠と感じている。 ・資格取得方法の多様化、通信研修等の検討・島への出張研修支援の充実・施設間の人材交流・都内施設の移転検討・法制度の柔軟対応・EPA制度の拡大と柔軟展開 他多くの検討課題(法人だけではできない部分も多い)を感じている。</p>
<p>人材確保に関しては賃金等の処遇、個々のスキルアップ、モチベーションが大きくかかわっており、本来業務において必須の人間性がどこまで発揮できるかの見極めが重要と考えています。地域性にそくした法人独自の形を構築するとともに時代の流れの読み込みのうえ臨機応変な雇用体制の整備も必要と考えております。しかしながら、最近の介護報酬の流れを考えると本来3:1の人員基準であるならば、多くの人員配置がより優良との認識より3:1で優良なサービスを提供できる取り組みを整備することが最も必要な事ではないかと考えているところがあります。</p>
<p>・介護福祉士受験資格のハードルが上がリ、質の担保が出来ても今後別の業種からの転職者が資格取得できるのか不安がある(費用面・時間面)。職員の定年退職と共に職場の介護福祉士が減ってしまいそうである。 ・介護職員処遇改善加算の仕組みでは、報酬改定の都度、収入額が変わる為、現在は一時金での対応を行っている。安定的に月額賃金に反映できるような仕組みに改めて欲しい。また、他の職種とで賃金の差が広がっている。対象職種の拡大や全職員を対象とできる仕組みとして欲しい。 ・人員は他施設と比べれば充足している方だと思うが、退職者等の欠員(常勤、非常勤共)補充に時間がかかり、その間の職員の負担は多大。収支を考えれば現状の人件費率がぎりぎりだが、入所者の重介護化もあり、適切な介護を提供するにはさらに人手は必要。 ・新規採用については、例年に比べてもさらに厳しい状況で、法人全体で応募が未だ無い実態となっている。学校訪問や就職フェアの参加等実施しているが、良い手応えが得られない現状。入浴、夜勤専門の職員についても応募が無く、欠員が続いている状態である。</p>
<p>以前は、新卒の就職希望の採用が主ではあったが、最近は途中採用も積極的に取り組んでいる。</p>

Q3: 自由記述

当園では現在のところ、クレマーと思われられる代理人はいませんが、それでもかなり無理な要求をされることはあります。権利意識が高まり、一般論として消費者の立場が強くなっていますが、少ない人数でたくさん重度者を看なければならぬ特養においては、家族の要望に応えきれないジレンマがあると思います。クレマーから職員を守る仕組みがなければ、福祉の仕事に就こうとする人は増えないのではないのでしょうか。

介護職が、直接的に介護職の魅力を発信する機会を増やすべき。介護職が、一緒に働く仲間として呼びかけるべきで、他職種が業界としての魅力を語っても響かない。  
中学生や高校生、何よりも教員への介護職の魅力を発信できていない→介護専門学校の学生数減が深刻。  
発信する側が、介護職の魅力に自信を持っていない。胸を張って介護職をしていると言えない職員が未だに多い。  
その中でも、若い時から何年も続けている介護職員が一杯いる。  
結婚して辞めまた戻り、出産しては辞めまた戻り、他種施設に行つては特養に戻り、何回でも戻ってくる職員がいる。彼らが介護職の魅力を、確信を持って一番知っているのではないか。  
介護職の魅力を伝えられ、どこまで広く認知されるかどうか、どんなアプローチでどこまで可能なかが、少々の待遇改善だけでは解決しない課題への解答になっていくと考えている。

医療行為可能な介護福祉士の創出が早急事案だと考える。認定介護士など無意味である。国家資格である介護福祉士は准看護師と同等な賃金や技術保有を目指す必要がある。若者が目指したい資格となるように確立することが重要である。賃金面だけではなく取得する技術や技能である。現在は介護福祉士よりも無資格で就労している職員の方が優秀なケースもある。介護福祉士という資格の価値を下げってしまった厚生労働省や介護福祉士会の責任は重大であると考えられる。

介護報酬削減は介護に対するイメージダウンにつながると考えます

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。現在は直接雇用が難しく、紹介手数料を支払っての採用となっている。人材派遣は責任感がなく継続も難しく、職員たちは指導するだけで疲弊している。  
メディアでの介護に対する報道も悪いことばかり。常に求人活動を行っているので国全体で改善策を打って欲しいです。

最低賃金のアップは、扶養範囲内で働いている職員の労働時間を少なくし、その分新たな人材の確保が必要。又今年907円→932円の25円アップは、月160時間だと月4,000円ものアップになり常勤(職員)の年1会定期昇給よりも上昇率が高く、バランスをとるのがむずかしい。

職員の定着率はよいが、法人内での異動により、その後の配置がされない状況にあり、昨年よりも配置人数が減少している。今年度に入り、求人広告等強化しているが、反応がまったくなく、職員の疲れもたまってきた不安もあります。

特養に限らず、介護について、中々、良いイメージがもてないのではないかと話をしていると思うところがあります。教職の介護体験なども、うまく活用して、若い世代から、介護についてきちんと働きかけるようにしていけないと考えています。

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。特養待機者状況を保険者がきちんと把握し、介護職の待遇改善にも保険者としても協力を仰ぎたい。また、介護職だけでなく、施設で働く他職種への待遇改善のため、介護報酬の見直しを行ってほしい。看護職も集まれず、重度化に伴い厳しい状態が続いている。

介護職員不足により、派遣介護職員単価も上昇しており困っている。  
27年7月の常勤換算数(介護・看護)は28年5月新施設の開設に伴うもので過員となっています。

当園は常勤介護職員数と非常勤介護職員数の割合がほぼ50:50であり、他園に比較して割合が非常に高いものである。また、そのことにより経営が成り立っているものである。本来は、70:30程度まで常勤比率を高めたと思うが、人件費率をみると不可能である。  
介護報酬地域加算の割合を適正に算出して欲しい。

現在の配置基準では現実的には運営は不可能です。実際に必要な職員数を配置すれば赤字経営となる。入居者の人権やプライバシーを真剣に考えているのであれば、配置基準を見直し、それに見合った介護報酬を算定して頂きたいと思う。

提出先: 東京都社会福祉協議会 福祉部 高齢担当 **FAX 03-3268-0635** ※送付状不要

東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会 介護人材対策委員会  
**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 (施設長宛)**

以下の項目について、回答欄に記入してください。

I. 施設基本属性 (平成28年9月1日現在でご回答をお願いします。)

1) 施設名	_____ (開設年度: 西暦 _____ 年度)
2) 法人名	_____ (法人規模: 平成27年度年間総収入 _____ 千円)
3) 施設種別	①ユニット型 ②一部ユニット型 ③従来型 回答欄 <input type="checkbox"/>
4) 施設定員 (ベッド数)	特養ベッド数 <input type="text"/> 床
5) ショートステイの有無	①施設内に併設して運営している _____ ( _____ 床) ②運営していない 回答欄 <input type="checkbox"/>
6) 運営形態	①公設公営 ②公設民営 ③民設民営 回答欄 <input type="checkbox"/>
7) 施設所在地	_____ 区 市 町 村
8) 法人本部所在地	_____ 都・道・府・県 _____ 市・区・町・村

II. 充足状況 (平成28年9月1日現在でご回答をお願いします。)

<p>1) 現在、介護職員の人数は充足していますか。施設が計画上定めている人員配置基準に関して当てはまる番号をご回答ください。</p>	<p>1) -1 老人福祉法及び介護保険法が定める基準 (3 : 1) よりも多く、施設独自の人員配置基準を計画上定めていますか                  ① 定めている 【      :      】 ⇒ 設問1) -2へ                  ② 定めていない                            ⇒ 設問5) へ                  回答欄 <input type="checkbox"/></p> <p>1) -2 施設独自の人員配置基準について                  ③満たしている                            ⇒ 設問5) へ                  ④満たしていない                        ⇒ 設問2) へ                  回答欄 <input type="checkbox"/></p>
<p>2) 設問1) -2で④と回答した場合、何人不足していますか。(施設が定める人員配置基準に対する人数をご記入ください。)</p>	<p>①1～3人 ②4～6人 ③7～9人 ④10～12人                  ⑤13～15人 ⑥15人以上                  回答欄 <input type="checkbox"/></p>

<p>3) 設問1) -2で④と回答した場合の対策は何ですか。(複数回答可)</p>	<p>①ショートステイの閉鎖 ②ショートステイの受け入れ抑制          ③特養入所の抑制 ④ユニットの閉鎖          ⑤施設内行事の中止、制限等          ⑥派遣（紹介・紹介予定含む）職員の雇用→【  】人          ⑦学生アルバイトの雇用→【  】人          ⑧求職者面接会の開催、参加          ⑨デイサービス等の職員の特養への異動          ⑩職員の超過勤務          ⑪⑨以外のデイサービス部門での調整          →具体的に【  】          ⑫その他（  ）</p> <p>回答欄 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table></p>												
<p>4) 設問1) -2で④と回答した場合、満たしていない期間はどのくらい続いていますか。(より期間の長い月数をご回答ください。)</p>	<p>①1カ月未満 ②1カ月 ③2カ月 ④3カ月 ⑤4カ月 ⑥5カ月          ⑦6カ月以上 (  か月)</p> <p>回答欄 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>												
<p>5) 平成27年度の介護職員の入職者数は何人ですか。</p>	<p>(  人)</p>												
<p>6) 平成27年度の介護職員の退職者数は何人ですか。</p>	<p>(  人)</p>												
<p>7) 平成28年7月の常勤換算数（介護・看護）は何人ですか。</p>	<p>(  人)</p>												
<p>8) 平成27年7月の常勤換算数（介護・看護）は何人ですか。</p>	<p>(  人)</p>												
<p>9) 平成27年度に開設した施設にうかがいます。運営していないユニットがありますか。</p>	<p>①ある ②ない</p> <p>回答欄 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>												
<p>10) 設問9) で①と回答した場合、いくつのユニットですか。</p>	<p>①1ユニット ②2ユニット ③3ユニット          ④4ユニット ⑤5ユニット以上</p> <p>回答欄 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>												
<p>11) 設問9) で①と回答した場合、介護職員が充足してないことが原因ですか。</p>	<p>①はい ②いいえ          ③その他 (  )</p> <p>回答欄 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>												
<p>12) 平成28年4月～7月の平均利用率は何%ですか。</p>	<p>(  %)</p>												
<p>13) 介護職員を充足させるために必要な施策は何ですか。(複数回答可)</p>	<p>①介護報酬地域加算の person 費率の引き上げ（現行45%）          ②キャリアアップ制度構築 ③給与などの処遇改善          ④無資格者の雇用 ⑤外国人介護人材の雇用          ⑥介護の仕事のイメージアップのための取組み          →具体的に【  】          ⑦その他（  ）</p> <p>回答欄 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table></p>												

<p>14) 設問13) で⑤と回答した場合、どのような外国人介護人材を雇用しますか。</p>	<p>①EPA (インドネシア) ②EPA (フィリピン)          ③EPA (ベトナム) ④外国人技能実習生          ⑤在日の定住・永住外国人          ⑥その他 ( )</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>15) 平成28年4月時、必要な介護職員の新規採用は確保できていましたか。</p>	<p>①できていた→【    】人 ②できなかった→不足【    】人          ③新規採用は予定していなかった</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>16) 今年度、就職フェアに参加して、入職希望者数が昨年と比べてどのように感じましたか。</p>	<p>①たいへん減少した ②やや減少した ③変わらない          ④やや増加した ⑤たいへん増加した</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>17) 平成29年度初めの介護職員の新規採用は確保できましたか。</p>	<p>①予定人数全員を確保できている ②できていない          ③採用予定はない</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>18) 昨年4月の介護報酬削減は介護人材不足に対してどのような影響を与えましたか。</p>	<p>①たいへん悪い影響がある ②やや悪い影響がある          ③ほとんど悪い影響はない ④まったく悪い影響はない</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>19) 非常勤介護職員の時給はいくらですか。</p>	<p>①～949 ②950～999 ③1000～1049 ④1050～1099          ⑤1100～1149 ⑥1150～1199 ⑦1200～1249 ⑧1250～1299          ⑨1300～1349 ⑩1350以上→【    】円 ※単位は全て円</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>20) 夜勤手当 (16時間) はいくらですか。</p>	<p>①～4999 ②5000～5999 ③6000～6999 ④7000～7999          ⑤8000～8999 ⑥9000～9999 ⑦10000～10999          ⑧11000以上→【    】円 ※単位は全て円</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>
<p>21) 夜勤手当 (8時間) はいくらですか。</p>	<p>①～4999 ②5000～5999 ③6000～6999 ④7000～7999          ⑤8000～8999 ⑥9000～9999 ⑦10000～10999          ⑧11000以上→【    】円 ※単位は全て円</p> <p>回答欄 <input type="text"/></p>

### Ⅲ. 自由記述

東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会  
平成28年度 介護人材対策委員会 名簿

任期 平成27年4月1日～平成29年3月31日

No.	選出区分	所属	氏名
1	委員長	たちばなホーム	羽生 隆司
2	副委員長 総務委員長	博水の郷	田中 雅英
3	中央	千代田区立一番町特別養護老人ホーム	今井 隆
4	城北	飛鳥晴山苑	佐長 史朗
5	城東	—	—
6	墨東	みどりの郷福楽園	三浦 洋生
7	城西	和泉サナホーム	結城 拓也
8	城南	大田翔裕園	神成 大介
9	八王子	みやま大樹の苑	稲垣 瑞恵
10	南多摩	かりん・町田	川亦 清夫
11	北南	至誠キートスホーム	栗原 文男
12	北北	シャローム東久留米	我謝 悟
13	青梅	青梅天使園	藤本 稔巳
14	秋川	社会福祉法人 芳洋会（ひのでホーム）	神田 明啓

○東京都高齢者福祉施設協議会について

東京都社会福祉協議会(東社協)東京都高齢者福祉施設協議会は、東京都内の特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、地域包括支援センター、在宅介護支援センター、デイサービスセンターを会員とする組織です。

会員が相互に研さんを重ねながらサービスの質を高め、利用者主体による高齢者福祉の発展を目的として、施設で働く職員を対象とした研修会や実践研究発表会(アクティブ福祉 in 東京)、調査研究活動、制度の拡充を目指した提言活動(ソーシャルアクション)などを行っています。



東京都高齢者福祉施設協議会  
イメージキャラクター「アクティブル」

## 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 報告書

2016年12月

《発行》

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会

介護人材対策委員会

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1

(電話) 03-3268-7172

(ファックス) 03-3268-0635

(メール) kourei@tcs.w.tvac.or.jp

※無断 転載 ・ 複製 を禁じます。