

平成30年度「介護人材」に関するアンケート調査の結果について

福祉医療機構では全国の特別養護老人ホームを対象に、「介護人材」に関するアンケート調査を実施した。

平成31年3月1日現在の要員状況については、72.9%の施設が不足と回答し、12.9%が特別養護老人ホーム本体施設または併設施設において利用者の受入れを制限していた。特別養護老人ホーム本体施設での受入れを制限している施設では、利用率が平均82.2%、13.9床が空床であった。

平成31年4月の新卒者採用については53.2%の施設が「採用者なし」と回答した。回答施設の新卒者採用数は平均1.00人で、平成29年度の1.22人から減少を続けている。

平成30年度の1施設平均退職者数は8.2人で、他の介護施設への転職や体調不良、職場の人間関係が理由として多く挙げられた。

職員採用にあたっての採用経路については、新卒者採用では「学校訪問（就職課等）」が、中途・非正規採用では「ハローワーク」「人材紹介会社」が、それぞれ効果が大きいとの回答が多かった。

施設の介護職員の年齢構成をみたところ、平成28年度から平成30年度までの3年間で若い年代の職員割合の低下が課題とみられたことから、若い年代の職員が多い施設、短期間での退職が少ない施設の取組み等分析したところ、採用時のマッチング、入職後の教育・バックアップ体制、職員が見通しをもって働き続けられる環境といった点に特徴があることがわかった。

はじめに

福祉医療機構では、介護分野における人材不足等の現状と、事業者の人材確保への取組みを把握することを目的に、貸付先の特別養護老人ホーム（以下「特養」という。）を対象に「介護人材」に関するアンケート調査を実施した。

本レポートではまず、今次調査の結果から特養における職員状況、待遇・福利厚生、要員不足状況、採用および退職実績、採用活動等の状況について概観する。その後、職員の定着の観点から、若い年代の職員割合や短期間での退職となった割合について、施設の取組み等の実施状況によってどのような差がみられるか分析を行うこととする。

なお、今次調査および本レポートにおける「職

員」とは、利用者のケアに直接あたる職員（介護職員・看護職員・理学療法士・作業療法士等）であり、事務員・調理員等は含まない。

また、必要に応じて平成28年度調査¹および平成29年度調査²の結果を参照する。

1 アンケート調査結果

1.1 概要

対 象：特別養護老人ホーム 3,561施設

回 答 数：853

有効回答数：853

有効回答率：24.0%

実施期間：平成31年3月29日（金）～
令和元年5月7日（火）

方 法：Web アンケート

¹ 福祉医療機構 「『介護人材』に関するアンケート調査の結果について」（平成28年7月調査実施）

(https://www.wam.go.jp/hp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2016/research%20team/16009_report1220_7.pdf)

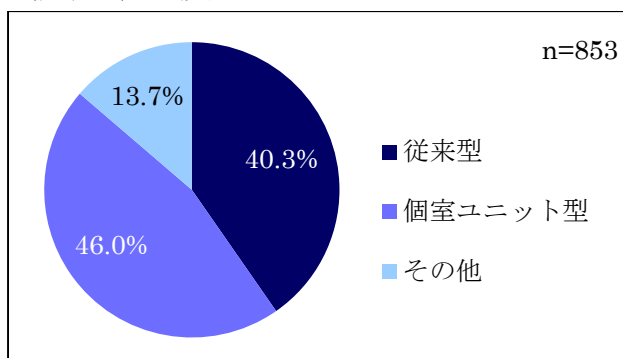
² 福祉医療機構 「平成29年度『介護人材』に関するアンケート調査の結果について」（平成30年2月調査実施）

(https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/180727_no.3.pdf)

1.2 回答者の属性

回答者の施設形態の内訳は、従来型が 40.3%、個室ユニット型が 46.0%、その他が 13.7%であった（図表 1）。定員規模は、「50 人以上 79 人以下」が 40.1%で最多、次いで「80 人以上 99 人以下」が 23.1%、「100 人以上」が 16.3%、定員は平均 68.3 人であった（図表 2）。

（図表 1）施設形態

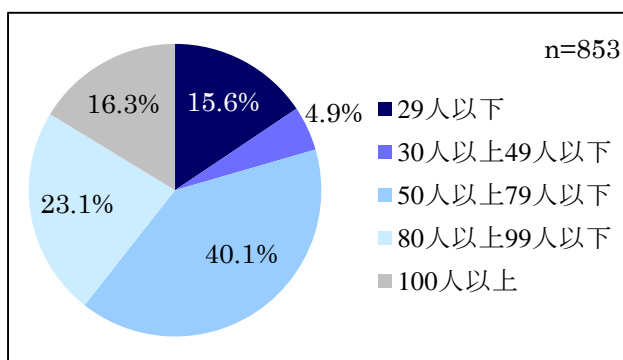


資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

注 1) 介護報酬において「従来型個室」および「多床室」の適用を受けている施設を「従来型」、「ユニット型個室」の適用を受けている施設を「個室ユニット型」、「従来型個室」および「多床室」の適用を受けている部分と「ユニット型個室」の適用を受けている部分の両方の形態を持つ施設を「その他」とした

注 2) 数値は四捨五入して算出しているため、内訳の合計が合わない場合がある（以下同じ）

（図表 2）定員規模



1.3 職員の構成

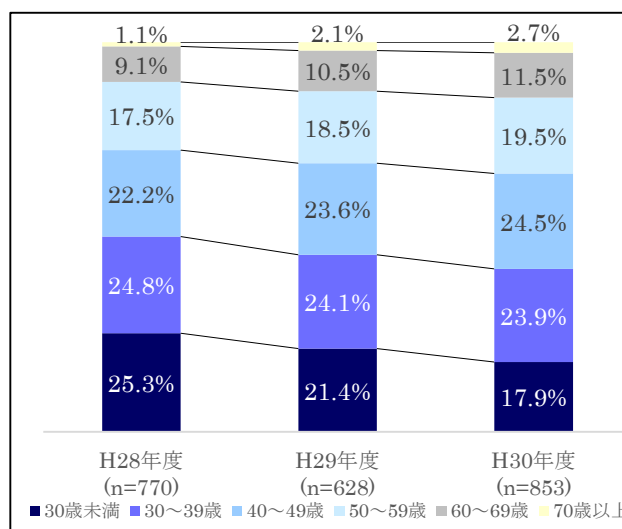
【職員の 14.2%が 60 歳以上と職員の高齢化が徐々に進行、介護助手は 66.6%と導入が進む。外国人材の雇用は 20.4%の施設にとどまるも、44.0%の施設が今後何らかの受入れを検討】

平成 31 年 3 月 1 日現在の各施設の職員の平均的な年齢構成をみると、40 歳代が 24.5%とも

っとも多く、30 歳代、50 歳代と続いている（図表 3）。平成 28 年度調査からの推移をみると、この 3 年間でとくに 40 歳未満の職員割合の低下が著しく、今次調査時点では全体の 4 割程度まで低下している。他方、60 歳以上の職員の割合は増加しており、職員の高齢化が徐々に進んでいる現状が見受けられる。

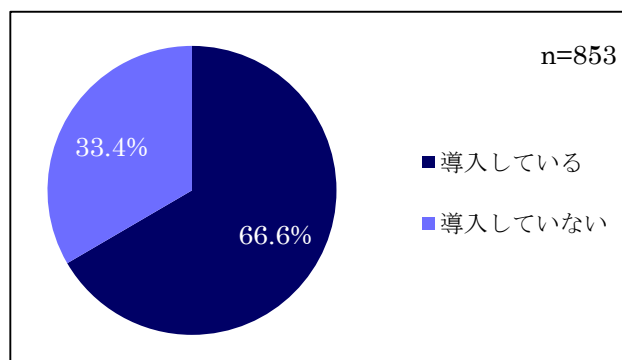
また、清掃やリネン交換等の介護周辺業務を専門とする介護助手については、66.6%の施設が「導入している」と回答し、導入している施設の介護助手数は平均 2.9 人であった（図表 4）。介護助手の導入率は平成 29 年度調査の 55.4%から上昇しており、介護助手の導入は拡大しているとみられる。

（図表 3）職員年齢構成の推移



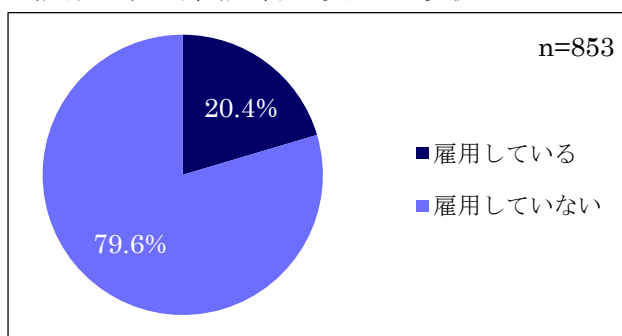
注) 常勤換算した職員数をもとに作成

（図表 4）介護助手の状況



外国人材については、20.4%の施設において「雇用している」との回答があり、それらの施設では平均 2.87 人を雇用していた（図表 5）。それらの施設の受入れの形態は「EPA」が 25.3%、「在留資格『介護』」が 11.5%であった（図表 6）。もっとも多かったのは「その他³⁾」で 65.5%であった。

（図表 5）外国人材の受入れ状況



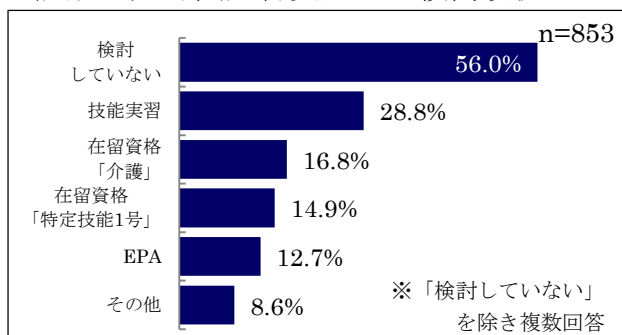
（図表 6）受入れ形態別外国人材雇用数（平均）

受入れ形態	回答施設割合 (%)	平均雇用数 (人)
EPA	25.3	3.52
在留資格「介護」	11.5	1.85
技能実習	9.8	2.29
在留資格「特定技能1号」	0.6	1.00
その他	65.5	2.34

注) 複数回答

今後の外国人材の受入れについては、56.0%が検討していない一方、44.0%の施設が何らかの検討を行っている状況であった（図表 7）。

（図表 7）外国人材受入れの検討状況



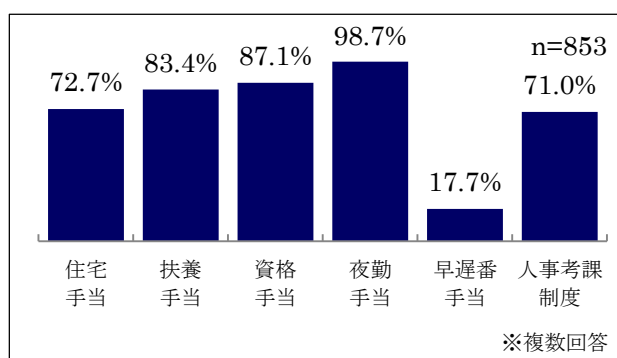
1.4 待遇・福利厚生等

1.4.1 給与・賞与の状況

【資格手当は 87.1%、住宅手当は 72.7%の施設が支給。年間賞与支給基準月数は平均 3.48 ヶ月】

給与における手当等については、「夜勤手当」がほぼすべての施設、「資格手当」が 87.1%、「扶養手当」は 83.4%の施設で導入がみられた（図表 8）。早遅番手当については、17.7%の導入にとどまった。人事考課制度は、71.0%が導入していた。

（図表 8）給与における手当等の導入状況



各種手当の平均支給額は、「住宅手当」の支給上限額が 18,618 円、「扶養手当」は配偶者 1 人・子 1 人が支給対象となる場合で 15,846 円、「夜勤手当」は 1 夜勤当たり 5,539 円、「早遅番手当」は 1 勤務当たり 746 円であった（図表 9）。

（図表 9）給与における手当の支給額（平均）

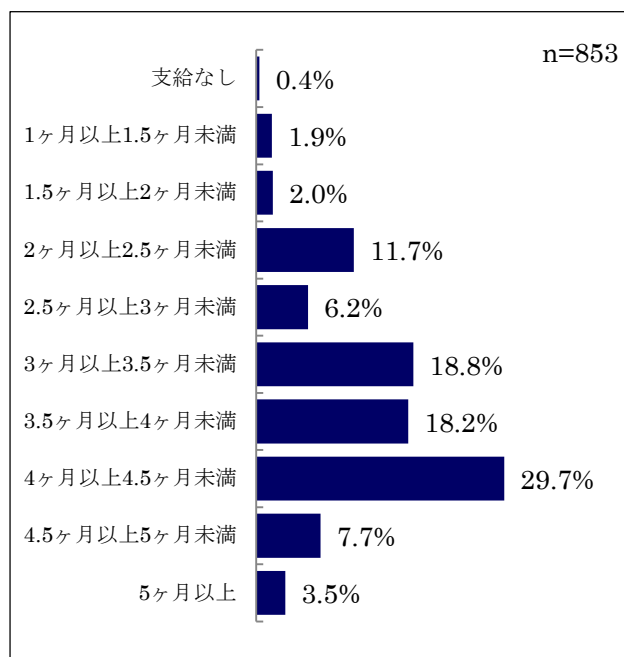
手当等	支給額 (円)	施設数
住宅手当（上限額）	18,618	620
扶養手当（配偶者 1・子 1 人）	15,846	711
夜勤手当（1 夜勤当たり）	5,539	842
早遅番手当（1 勤務当たり）	746	136

年間の賞与支給基準月数については、「4 ヶ月以上 4.5 ヶ月未満」との回答が最多で「3 ヶ月以上 3.5 ヶ月未満」「3.5 ヶ月以上 4 ヶ月未満」と

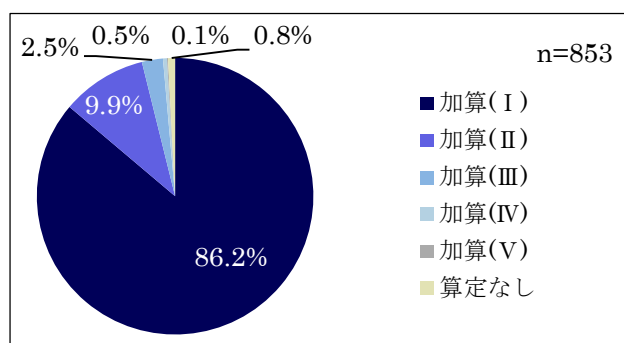
³⁾ 配偶者が日本人である場合や、永住者等

続いた(図表 10)。平均賞与支給基準月数は 3.48 ヶ月であった。処遇改善加算は 86.2%の施設が処遇改善加算 (I) を算定していた(図表 11)。また、処遇改善加算を算定していない施設は 0.8%であった。

(図表 10) 年間賞与支給基準月数



(図表 11) 処遇改善加算の算定状況



1.4.2 福利厚生等の状況

【年間休日数は平均 110.4 日、年次有給休暇の取得率は約半数の施設が 40%未満】

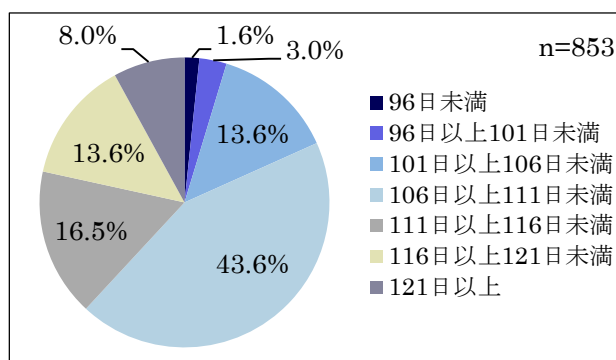
有給休暇を除く年間の休日数は、「106 日以上 111 日未満」が全体の 43.6%を占めた(図表 12)。平均休日数は 110.4 日であった。

平成 30 年の「医療、福祉」業の平均休日数⁴は 111.5 日であり、「医療、福祉」業のなかでも特養の年間休日は、やや少ない傾向にあることがわかる。

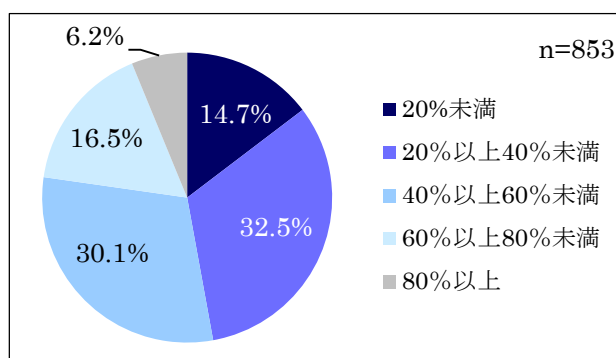
施設全体の年次有給休暇の取得率は「20%以上 40%未満」が 32.5%と最も多く、次点が「40%以上 60%未満」の 30.1%であったが、「20%未満」が 14.7%、60%以上が計 22.7%と、施設によってばらつきがみられる結果となった(図表 13)。

平成 31 年 4 月から、働き方改革にともなう労働基準法の改正によって年間 5 日以上⁵の年次有給休暇の取得が義務化されており、取得率の低い施設については、早急に何らかの対応をとる必要があるといえよう。

(図表 12) 年間休日数



(図表 13) 年次有給休暇の取得率

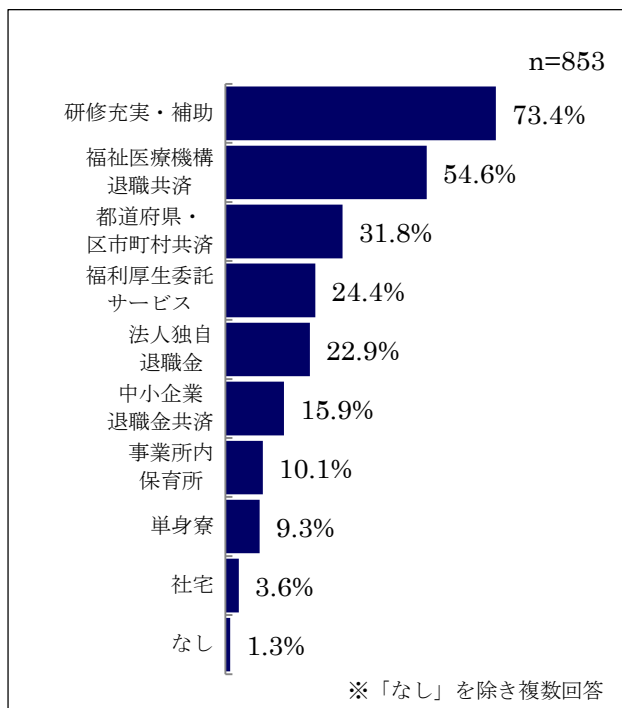


導入している福利厚生については、「研修の充実・補助」が 73.4%と最も多く、次いで

⁴ 厚生労働省 平成 30 年就労条件総合調査 労働者 1 人平均年間休日総数

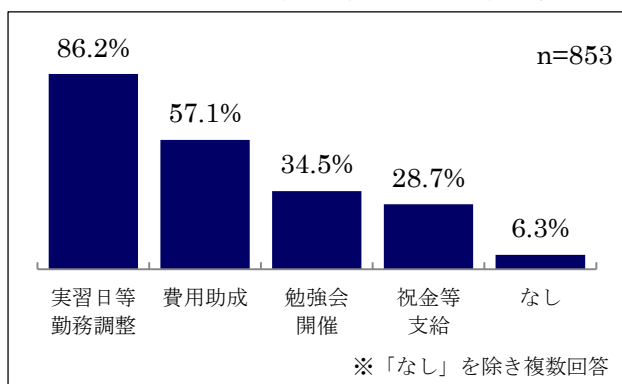
「福祉医療機構社会福祉施設職員等退職手当共済」「都道府県・区市町村共済」「福利厚生委託サービス」と続いた（図表 14）。

（図表 14）福利厚生の導入状況



職員の資格取得支援施策として、「実習日等勤務調整」は 86.2%の施設で実施されていた。34.5%の施設では「勉強会開催」、28.7%の施設で資格取得に対する「祝金等支給」との回答がみられた（図表 15）。

（図表 15）資格取得支援施策の導入状況



1.5 要員状況

1.5.1 要員不足の状況

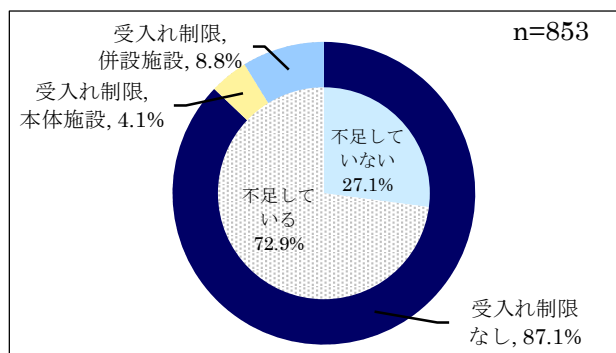
【72.9%の施設が要員不足、あわせて12.9%が受入れ制限を実施と回答。本体施設での受入れを制限している特養では、平均利用率が82.2%、13.9床が非稼働】

平成31年3月1日現在の要員状況について、72.9%が「不足している」と回答した（図表 16）。平成28年度調査では46.9%、平成29年度調査は64.3%と、「不足している」と回答した施設は年々増加しており、特養の要員状況が深刻化していることがわかる。

また、要員不足は利用者の受入れにも影響を及ぼしており、全体の4.1%が特養本体施設での受入れを、8.8%は併設する施設での受入れを制限していると回答した。

特養本体施設での受入れを制限している施設は、平均して利用率が82.2%、13.9床が空床であった（図表 17）。平成29年度調査で同様の施設は利用率が85.3%、11.1床が空床であったことから、要員不足による受入れ制限の状況もさらに深刻化しているとみられる。

（図表 16）平成31年3月1日現在の要員不足および受入れ制限の状況



（図表 17）要員状況別利用率・空床数（平均）

区分		定員(人)	利用率(%)	空床(床)	
要員が不足していない		62.6	96.6	2.1	
要員が不足	受入れ制限なし	70.7	96.6	2.4	
	受入れ制限	本体施設	78.0	82.2	13.9
		併設施設	65.5	91.3	5.7

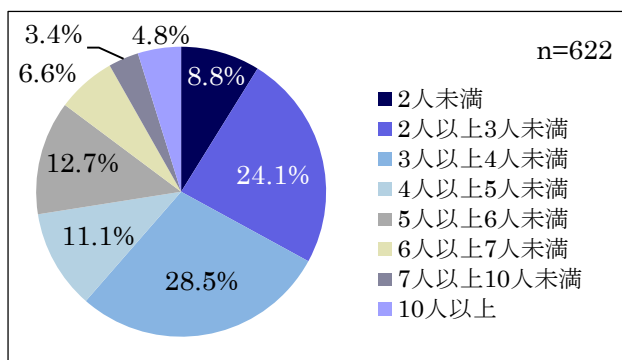
1.5.2 要員不足施設の状況

【要員不足施設では1施設平均3.75人の要員が不足。業務の単位では、食事介助・入浴介助等の不足感が強い】

要員が不足していると回答した施設の状況に目をむけると、不足している要員数は「3人以上4人未満」「2人以上3人未満」との回答がそれぞれ4分の1程度で、平均3.75人の不足であった(図表18)。不足している職種は、99.0%の施設が「介護職員」と、32.6%が「看護職員」と回答した(図表19)。

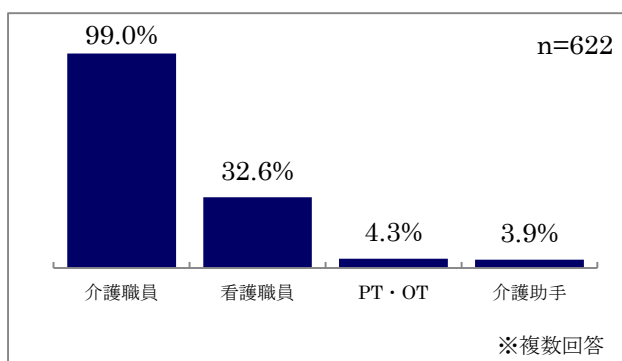
要員数ではなく、業務の単位でみたときに不足感を感じる業務内容としては、「食事介助」「入浴介助」がもっとも多く、「夜勤」「排泄介助」と続いた(図表20)。

(図表18) 要員不足施設における不足要員数

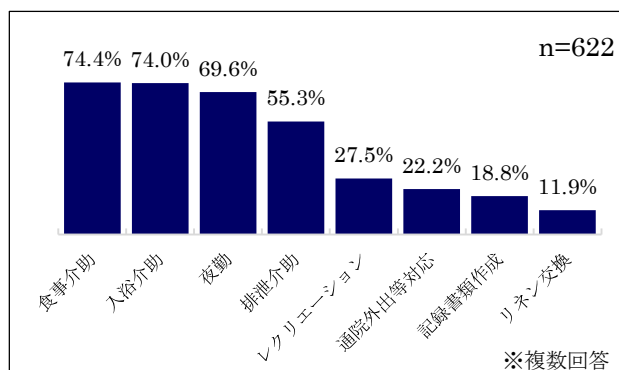


注) 常勤換算数

(図表19) 不足している職種

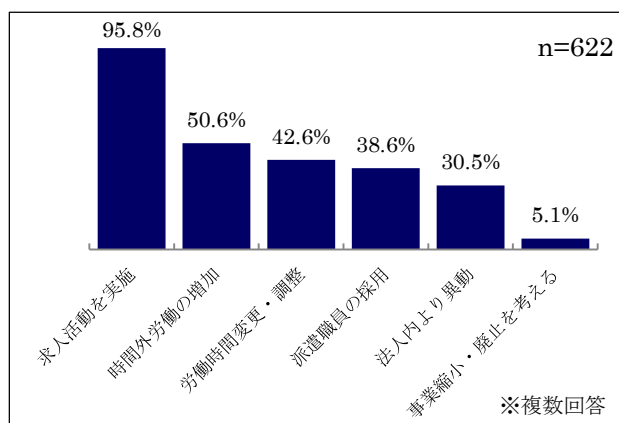


(図表20) 要員の不足感を感じる業務



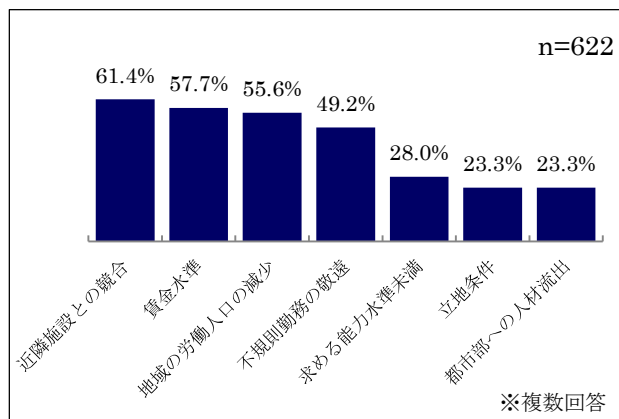
要員不足への対応策としては95.8%が「求人活動を実施」、50.6%が「時間外労働の増加」との回答がみられた(図表21)。

(図表21) 要員不足への対応策



また、要員確保が困難な要因については、「近隣施設との競合」(61.4%)が多く、次点は「賃金水準」(57.7%)であった(図表22)。

(図表22) 要員確保が困難な要因

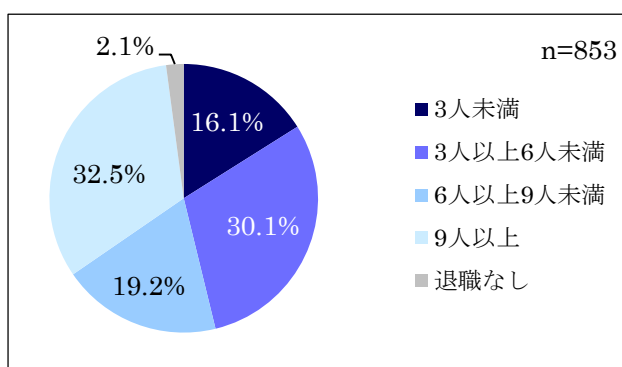


1.6 退職実績

【定年退職を除く退職は1施設平均8.2人。退職理由として介護業界への転職が最多、福祉・医療以外の業界への転職も拡大傾向。介護人材をめぐる他施設、他業界との競合は引き続き厳しい】

平成30年度の定年退職を除く退職者数は「9人以上」がもっとも多く、次いで「3人以上6人未満」で、平均は8.2人であった（図表23）。「退職なし」との回答はわずか2.1%であった。

（図表23）平成30年度 退職者数（定年退職除く）

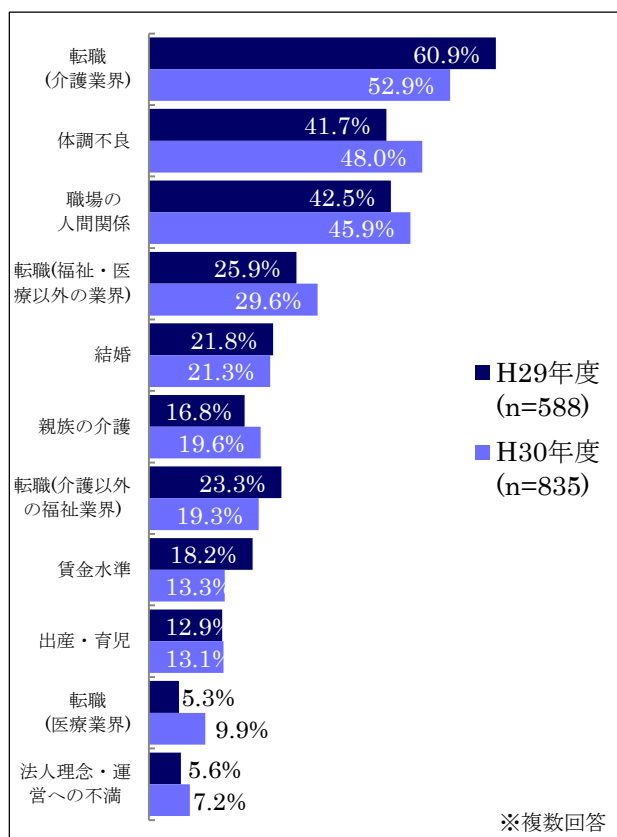


退職理由としては、平成29年度調査同様「転職（介護業界）」が最多で、介護施設同士の競合状態が継続していることがわかる（図表24）。また、3割にせまる「転職（福祉・医療以外の業界）」や、「転職（医療業界）」（9.9%）からは、幅広い業界との競合もみてとれる。「体調不良」も増加しており、職員の健康面への負担の増大も懸念される。

平成30年度の定年退職者数については、79.7%の施設が「定年退職者なし」と回答し、1施設平均0.29人であった（図表25）。

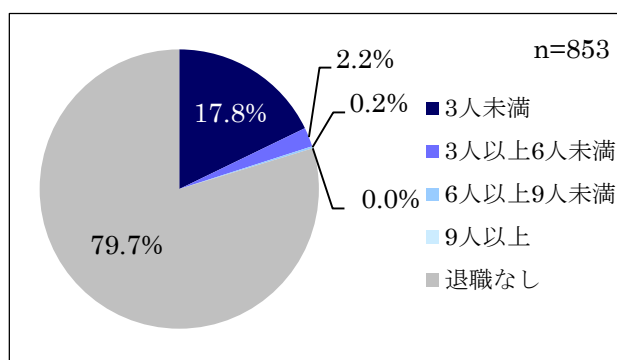
また、平成30年度の退職者の57.5%は勤続年数が3年に満たなかった（図表26）。短期間で離職する職員が多く、なかなか定着が進まないことは、要員確保の観点からも大きな課題といえよう。

（図表24）平成29・30年度退職者の退職理由

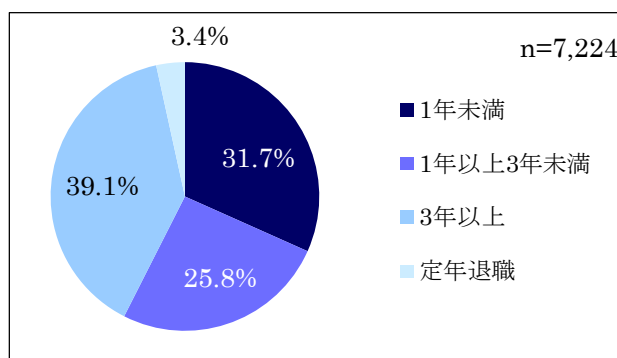


注) 平成29年度調査または平成30年度調査において、退職者1人以上の施設(定年退職除く)の回答

（図表25）平成30年度 定年退職者数



（図表26）平成30年度 退職者の勤続年数



1.7 採用実績

1.7.1 新卒者採用実績

【1 施設当たりの新卒者採用数は平成 29 年度から 3 年連続で減少、53.2%の施設では平成 31 年 4 月の採用者なし】

平成 29 年度以降の新卒者採用数の推移をみると、1 施設の平均採用数は平成 29 年度の 1.22 人から減少を続けている（図表 27）。平成 31 年 4 月の採用数は「採用なし」が 454 施設（53.2%）と半数を超え、次点が「4 人未満」の 341 施設（40.0%）であった。なお、平成 31 年 4 月の採用計画数⁵は平均 2.41 人で、採用を計画した 640 施設のうち、平成 31 年 4 月の採用を見送った施設は 258 施設あった。

新卒者の平均初任給は、専門学校等卒業者（20 歳、資格なしの場合）が 16.97 万円、高校卒業者（18 歳、資格なしの場合）が 16.15 万円であった。

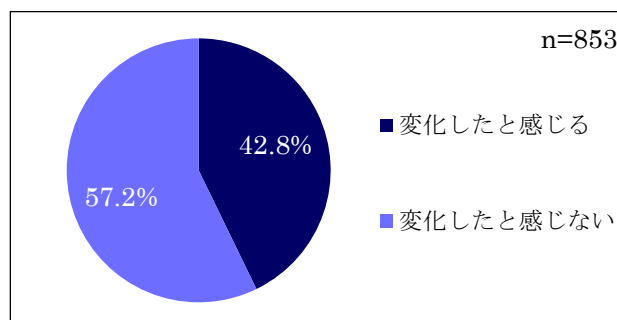
（図表 27）新卒者採用数の推移

採用数	施設数			
	H29 年度	H30 年度	H31 年度	H31 計画
4 人未満	364	370	341	462
4～6 人	55	53	43	143
7～9 人	13	6	13	10
10 人以上	7	8	2	25
採用なし	414	416	454	213
平均	1.22	1.16	1.00	2.41

近年の採用活動で対応した学生の傾向について、42.8%が「変化したと感じる」と回答した（図表 28）。具体的には「福利厚生や休日数等の労働条件を重視」「インターネットを通じた就職活動の一般化」等が挙げられた（図表 29）。また、「入職後の研修やキャリアアップに関する質問の増加」「転職を躊躇しない傾向」等の職場や働くことに対する意識面での変化を挙げる声も多く、入職後の教育・バックアップ体制や、

職員が成長できる環境の整備が重要であるといえよう。

（図表 28）就職活動にあたる学生の傾向

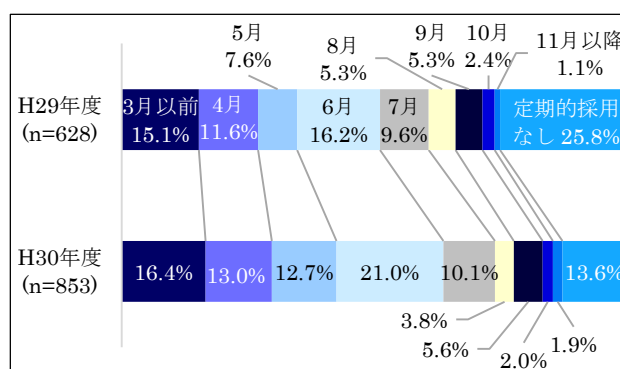


（図表 29）学生の傾向の変化（項目抜粋）

- ・福利厚生や休日数等の労働条件を重視
- ・入職後の研修やキャリアアップに関する質問の増加
- ・相談員やケアマネジャーの希望の増加
- ・インターネットを通じた就職活動の一般化
- ・自宅（実家）からの通勤希望の増加
- ・転職を躊躇しない傾向
- ・奨学金を利用している学生の増加
- ・内定が出る時期の早期化 等

新卒者採用活動の開始時期は、他業界の採用活動の早期化もあり、全体的な早期化の傾向がみられる（図表 30）。また、平成 29 年度調査では 25.8%の施設が要員の充足などを理由に「定期的な採用活動を実施していない」と回答したが、今次調査では、その割合も半減しており、ここにも厳しい施設の要員状況が垣間見られる。

（図表 30）新卒者採用活動開始時期



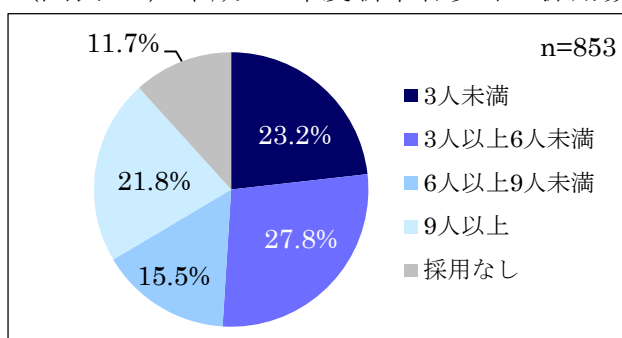
⁵ 平成 31 年 4 月採用にあたり、各施設が計画していた（目標として見積もっていた）人数

1.7.2 新卒者以外の採用実績

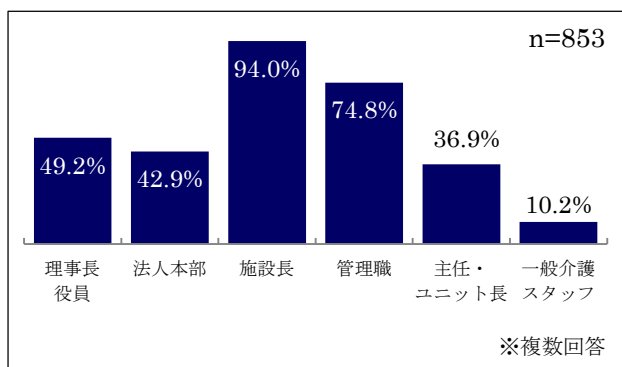
平成30年度一年間の新卒者以外の採用数⁶は「3人以上6人未満」が27.8%と最も多く、次点は「3人未満」(23.2%)であった(図表31)。採用実績のある施設の平均採用数は6.0人であった。

採用活動への関与者については「施設長」が94.0%と最多で、次点は「管理職」の74.8%であった(図表32)。

(図表31) 平成30年度新卒者以外の採用数



(図表32) 採用活動への関与者



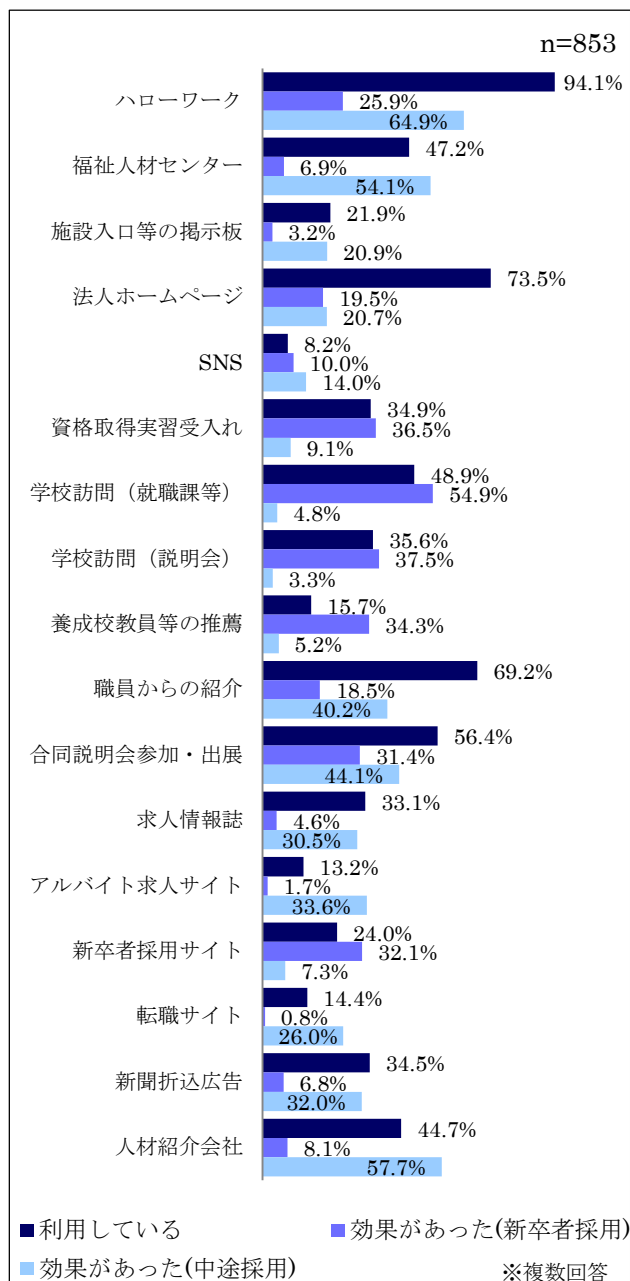
1.8 採用経路

【新卒者採用は学校訪問・実習の受入れ、中途採用はハローワーク・人材紹介会社、非正規採用はハローワークや職員からの紹介が、効果が高いと回答】

正規職員の募集にあたり、利用している採用経路については、「ハローワーク」がもっとも多

く、続いて「法人ホームページ」「職員からの紹介」という結果となった(図表33)。

(図表33) 正規職員採用活動経路



利用している採用経路のうち、新卒者採用に効果があった⁷という回答の割合は「学校訪問(就職課等)」がもっとも高く、「学校訪問(説明会)」「資格取得実習受入れ」と続いた。これ

⁶ 非正規職員を含む採用実人数

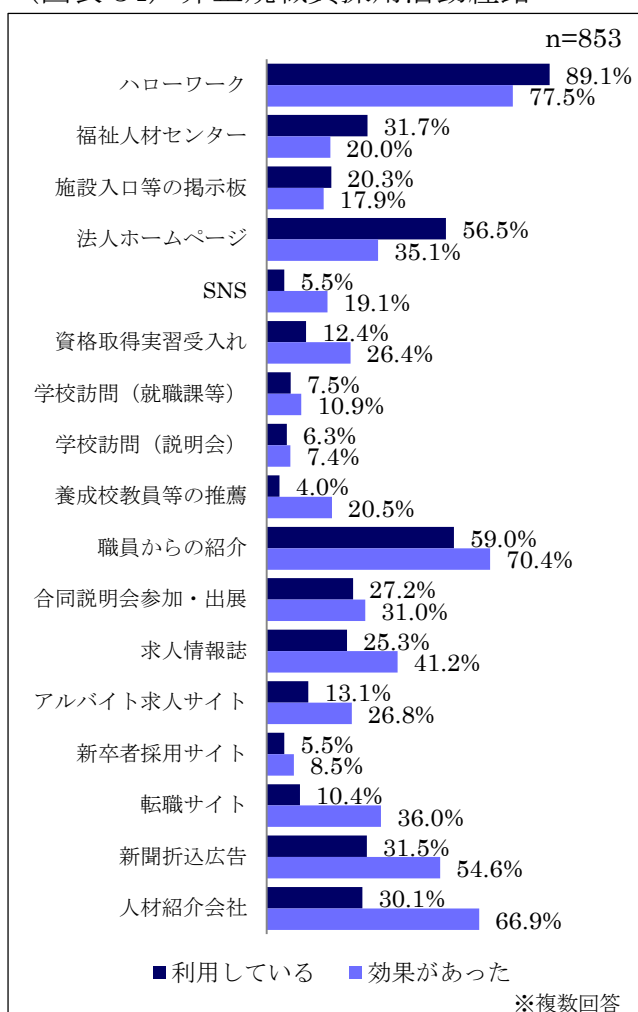
⁷ 図表33および34の「利用している」は、採用活動に当該経路を「利用している」と回答した施設の割合を、「効果があった」は「利用している」と回答した施設のうち、「効果があった」と回答した施設の割合を示す

らに加え、「新卒者採用サイト」「合同説明会参加・出展」等、新卒者と直接コンタクトをとることのできる経路が、効果があったという回答割合が高かった。

中途採用については、「ハローワーク」「人材紹介会社」「福祉人材センター」が、効果があった経路として挙げられた。なお、「人材紹介会社」については、利用していると回答した 381 施設が平成 30 年度に支払った紹介手数料は平均して 207.6 万円で、うち 10 施設は 1,000 万円以上と回答した。

非正規職員の採用活動に際して利用している経路については、正規職員採用と同様の傾向がみられた（図表 34）。

（図表 34）非正規職員採用活動経路



効果があった経路は「ハローワーク」「人材紹介会社」の割合が高い点は同様だが、「職員からの紹介」がより高い点に差がみられた。短時間勤務を希望する人材の掘り起こし等には、職員の知人の紹介も効果があると考えられる。短時間勤務希望の人材に対応し、「入浴介助専門で午前中のみの勤務となる職種を作り、主婦層の確保につなげている」といった回答もみられた。

2 職員定着の観点から

【採用時のマッチング、入職後の教育・バックアップ体制、中長期的に働き続けられる環境の 3 点が、若い介護人材の定着を進めるためのポイント】

前章で概観したように、介護人材を取り巻く環境はさらに厳しさを増している。図表 3 でみたとおり、特養では平成 28 年度調査から今次調査までの 3 年で、40 歳未満の比較的若い年代の職員割合が 50.1% から 41.8% へと大きく低下した。この変化には、経年による影響もさることながら、若い年代の職員の流出も関係していると考えられる。したがって、今後の特養における介護人材確保について考えるうえでは、職員の新規採用もさることながら、若い年代の職員の流出防止、すなわち職員の定着が避けては通れない課題といえよう。

そのような問題意識のもと、本章では今次調査結果を用いて若い年代の職員の定着という観点での分析を行った。

2.1 分析の視点

本章ではまず、若い年代の職員が多い施設の特徴について確認する。今次調査の回答施設それぞれの 40 歳未満職員割合を算出し、施設の取り組み等の実施状況によって、どのような差がみられるか分析した。

つづいて、職員が定着しているとみられる施設の特徴を確認する。回答施設それぞれの 3 年



未満退職者割合⁸を算出し、施設の取組み等の実施状況によって、どのような差がみられるか分析した。

2.2 若い年代の職員が多い施設の特徴

回答施設の40歳未満職員割合に差がみられた⁹取組み等は次のとおり(図表35)。いずれの取組み等も、実施している施設の40歳未満職員割合が高かった。これらの取組み等の実施が若い年代の職員が多い施設の特徴といえよう。

(図表35) 40歳未満職員割合に差がみられた取組み等

取組み等	40歳未満職員割合(%)	
	実施等あり	実施等なし
採用経路-合同説明会参加・出展	43.6	38.8
採用関与-一般介護スタッフ	45.5	41.0
給与-人事考課制度導入	42.4	38.5
資格取得支援-勉強会の開催	42.7	40.7
福利厚生-研修充実・補助	42.3	38.3
福利厚生-事業所内保育所	45.1	41.2

取組み等の状況から、若い年代の職員が多い施設の特徴としてまず見受けられるのは、採用活動への積極的な姿勢である。求人への応募を待つのではなく、「合同説明会」等に出向き、求職者と直接のコンタクトをとるよう努めている傾向から、そのことがうかがえる。また、そのような採用活動にあたり、「一般介護スタッフ」が関与している点も特徴といえる。具体的な業務や職場の環境といった情報を、現場担当者の目線で伝える機会を設けることで採用時のマッチングをはかっているとみられる。

なお、採用活動に一般介護スタッフが関わるとした施設からは、新卒者採用に際しても同様の観点で「学校訪問時には、必ずその学校を卒

業した若手職員が同行し、近況報告を兼ねて職場の紹介をしてもらう」といった声もきかれた。

入職後の環境面では、資格取得に関する「勉強会の開催」や「研修充実・補助」が挙げられ、働き始めてからも職員自身の成長やスキル向上を後押しする環境であることがうかがえる。「人事考課制度」による評価体制や、子育て世代の職員に向けた「事業所内保育所」の導入状況にも差がみられた。

2.3 短期間での退職が少ない施設の特徴

回答施設の3年未満退職者割合に差がみられた¹⁰取組み等は次のとおり(図表36)。

「扶養手当」「都道府県・区市町村共済」「福利厚生委託サービス」の3つは、導入している施設の3年未満退職者割合が低かったことから、これらの待遇面に関する施策は職員の定着と関連があるとみられる。なかでも、「扶養手当」の導入による差がみられたことは、中長期的なライフステージの変化に応じた給与施策の重要性を示しているといえよう。

(図表36) 3年未満退職者割合に差がみられた取組み等

取組み等	3年未満退職者割合(%)	
	実施該当あり	実施等なし
給与-扶養手当	53.9	66.7
福利厚生-都道府県・区市町村共済	50.0	60.0
福利厚生-福利厚生委託サービス	50.0	59.3
要員確保困難な要因-求める能力水準未滿	62.5	50.0
退職理由-職場の人間関係	61.8	50.0

一方、要員確保が困難な理由として「求める能力水準未滿」と回答した施設の方が、3年未満退職者割合が高かったことは示唆的である。なぜなら、「求める能力水準未滿」という回答は職

⁸ 回答施設の平成30年度1年間の退職者(常勤換算)のうち、勤続3年未滿であった者の割合

⁹ 回答施設を取組み等の状況によって群分けを行い、それぞれの群における40歳未満職員割合についてMann-Whitney U検定を用いた検討を行った。結果、図表35に示した取組み等において、40歳未満職員割合の中央値に有意差がみられた(有意水準1%)。なお、紙面の都合上、図表は中央値のみで、詳細は巻末に付した(図表36も同様)。また、統計解析にはEZR(Version1.37)を用いた。

¹⁰ 回答施設を取組み等の状況によって群分けを行い、それぞれの群における3年未滿退職者割合についてMann-Whitney U検定を用いた検討を行った。結果、図表36に示した取組み等において、3年未滿退職者割合の中央値に有意差がみられた(有意水準1%)。



員に対して一定の能力水準を求める傾向、つまり、即戦力となる人材を求める傾向がある事を示しているからである。背景には自施設での職員育成の余裕がないこと等が考えられるが、これらの施設の3年未満退職者割合の方が高かった事実は、そのような状況こそが人材の短期間での流出につながることを示唆しているといえよう。職員の入れ替わりが頻繁に起きるため、おのずと人間関係も不安定となり「職場の人間関係」による退職にも結びつくと考えられる。

2.4 まとめ

以上から、若い職員の流出を防ぎ、定着を促すための取組みについて、3つの示唆を得た。

まず、採用時のマッチングの重要性である。入職後の具体的イメージを共有し、納得した上での採用となることが採用側・求職者側双方にとって重要といえよう。

つぎに、入職後の職員教育や、成長を後押しする環境の整備である。入職後すぐの業務に慣れない職員のバックアップやフォローアップ等は、スムーズな定着に資すると考えられる。

さいごに、職員が見通しをもって働くことのできる環境の整備である。結婚や子育てといったライフステージの変化があっても、待遇面を含めて働き続けられる環境かどうか、職員の定着につながっていると考えられる。

おわりに

今次調査結果から、全国の特養の72.9%が要員の不足を感じ、実際に4.1%の施設では本体施設で利用者の受入れを制限している実態が明らか

かとなった。受入れを制限している施設は平均して13.9床の空床があり、介護人材が確保できないことで、特養という社会資源が十全に活用されていない状況も起きているといえよう。

施設の運営面では、特養の40歳未満の職員割合はこの3年間で低下を続け、比較的若い年代の職員が流出している現状が垣間見られた。また、平成30年度の退職者の半数超は3年未満という短期間での退職であり、職員の定着にも大きな課題があることがわかった。

本レポートでは、そのような観点から、若い年代の職員が多い施設と、職員の短期間での流出が少ない施設の特徴を分析した。その結果、採用時のマッチング、入職後の教育・バックアップ体制、職員が見通しをもって働き続けられる環境、という3つのヒントが得られた。

今次調査の回答の中には「要員不足により急ぎ雇い入れたものの、既存の職員と合わず早期退職となった」旨の回答が散見された。入職した職員の早期離職は、教育担当の中堅職員の疲弊や士気低下といった職場全体に与える影響も小さくない。その意味でも目先の要員状況だけでなく、入職から定着までを見据えた人材確保のための取組みが肝要といえよう。職員が長く働くことを応援する施設、すなわち、職員に寄り添う姿勢を示している施設が、結果として職員からも選ばれているのではないだろうか。

本レポートがそれぞれの施設において、今後の介護人材の確保や定着について考え、取組みをはかる上での参考となれば幸いである。

※本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
 ※本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
 ※本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構

経営サポートセンター リサーチグループ

TEL : 03-3438-9932 FAX : 03-3438-0371



図表 35,36 Mann-Whitney U 検定結果

(図表 35) 40 歳未満職員割合に差がみられた取組み等 (詳細)

取組み等	実施等有無	施設数	40 歳未満職員割合 (%)			
			25%*	中央値	75%	p 値
採用経路-合同説明会参加・出展	あり	481	35.2	43.6	52.3	2.02×10 ⁻⁹
	なし	372	30.1	38.8	46.5	
採用関与-一般介護スタッフ	あり	87	40.0	45.5	53.3	0.0029
	なし	766	32.8	41.0	49.7	
給与-人事考課制度導入	あり	606	34.1	42.4	51.5	0.00015
	なし	247	31.3	38.5	47.2	
資格取得支援-勉強会の開催	あり	294	35.2	42.7	52.3	0.0021
	なし	559	32.0	40.7	49.2	
福利厚生-研修充実・補助	あり	626	34.2	42.3	51.5	0.000096
	なし	227	29.9	38.3	47.2	
福利厚生-事業所内保育所	あり	86	36.9	45.1	54.2	0.0048
	なし	767	32.6	41.2	50.0	

*各施設の 40 歳未満職員割合について低い順に並べたとき、全数の 25%の順位にあたる施設の 40 歳未満職員割合を表示 (75%も同様)

(図表 36) 3 年未満退職者割合に差がみられた取組み等 (詳細)

取組み等	実施等有無	施設数	3 年未満退職者割合 (%)			
			25%*	中央値	75%	p 値
給与-扶養手当	あり	711	43.9	53.9	84.2	0.00024
	なし	142	33.3	66.7	75.0	
福利厚生-都道府県・区市町村共済	あり	274	30.2	50.0	71.4	0.00039
	なし	579	37.5	60.0	79.5	
福利厚生-福利厚生委託サービス	あり	208	30.2	50.0	79.5	0.00075
	なし	645	39.1	59.3	80.0	
要員確保困難な要因-求める能力水準未滿	あり	174	42.9	62.5	83.3	0.0025
	なし	446	33.3	50.0	73.3	
退職理由-職場の人間関係	あり	383	42.7	61.8	80.2	0.000066
	なし	470	30.6	50.0	75.0	

*各施設の 3 年未満退職者割合について低い順に並べたとき、全数の 25%の順位にあたる施設の 3 年未満退職者割合を表示 (75%も同様)