

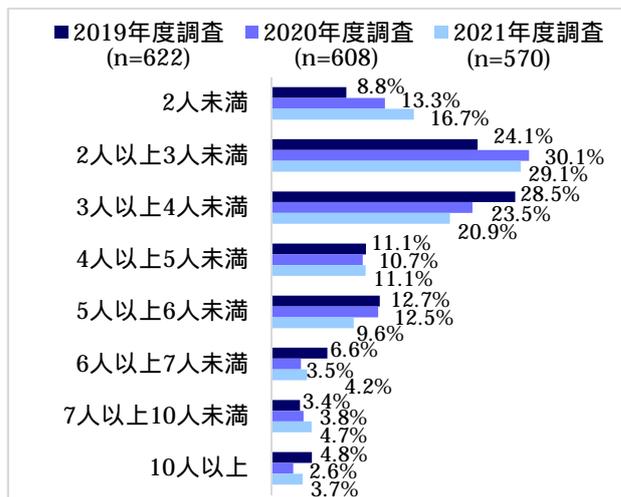
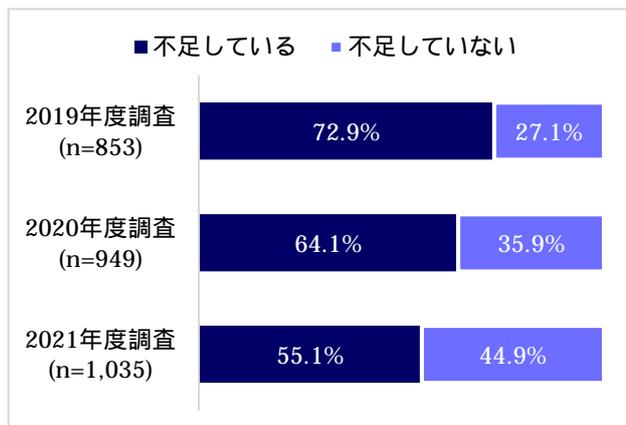
2021年度（令和3年度）特別養護老人ホームの人材確保に関する調査について

令和4年3月7日
 経営サポートセンター リサーチグループ
 主査 深澤 宏一

職員の充足状況は2020年度調査より改善するも55.1%の施設が不足と回答

- 職員の充足状況
 - ✓ 介護人材のうち職員の状況については、他業界の求人の減少等により、不足しているという回答は55.1%と前回調査より9.0ポイント改善
 - ✓ 不足していると回答した施設の不足人数は平均3.4人であり、2020年度調査の3.3人からほぼ横ばい
- 外国人人材の活用
 - ✓ 現在外国人を雇用している施設は44.9%である一方、一度も雇用したことがない施設も47.2%とほぼ同数あった
 - ✓ 都市部に所在する施設のほうが外国人の雇用割合が高い
- 人材紹介会社の利用
 - ✓ 人材紹介会社の手数料を高いと感じている施設は98.5%と大勢を占める
 - ✓ 人材紹介会社を利用している特養1施設当たりの年間平均支払手数料は393.9万円

職員の充足状況と不足している特養の平均不足人数構成割合



【本リサーチ結果に係る留意点】

- ・本調査は、福祉医療機構の貸付先のうち介護老人福祉施設および地域密着型介護老人福祉施設生活介護を運営する3,679の社会福祉法人を対象にWeb上で行った。実施期間は2021年11月18日から同12月24日まで、回答数は993法人(1,035施設)、回答率は27.0%であった
- ・回答施設の内訳は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「従来型」が381施設(36.8%)、ユニット型個室の適用を受けている「ユニット型」が527施設(50.9%)、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「その他」が127施設(12.3%)であった
- ・資料出所は、特に記載がない場合は、すべて福祉医療機構である。また、数値は、特に記載がない場合は平均値である
- ・数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合がある。以下記載がない場合は同じ

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定期的を実施しており、本稿では2021年度に実施した調査（以下「今回調査」という。）の結果から、特養における職員の充足、外国人人材の雇用、採用活動、退職および福利厚生の状況、勤務環境改善の取組みについて概観する。

なお、本稿の「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・調理員等は含んでいない。

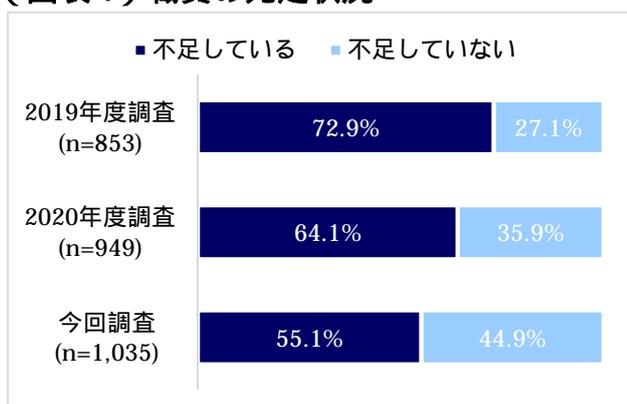
1 職員の充足状況等

1.1 職員の充足状況

職員が不足していると回答した施設は55.1%であり、2020年度調査より9.0ポイント改善

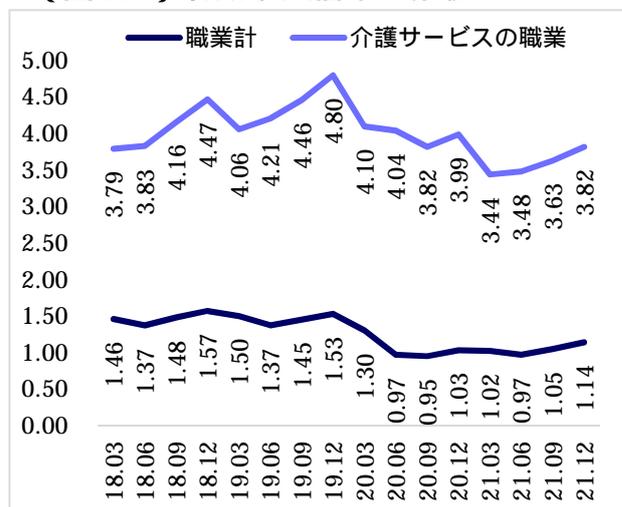
2021年11月1日現在の各施設における職員の充足状況については55.1%（570施設）が不足していると回答しているが、不足している割合は2020年度の調査に比べて9.0ポイント低下した（図表1）。これは累次にわたる処遇改善に関する賃金引上げによる職員確保や新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）により経済活動が停滞したことによる他産業の有

（図表1）職員の充足状況



効求人倍率の低下も影響しているとみられる（図表2）。ただし、有効求人倍率は足元では再び上昇傾向にあることに留意が必要であり、今後充足状況は悪化する可能性もある。

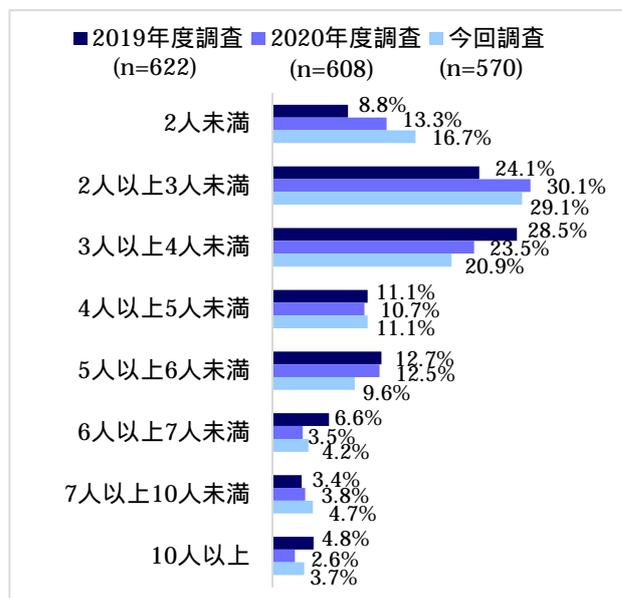
（図表2）有効求人倍率の推移



厚生労働省「一般職業紹介状況」（職業別一般職業紹介状況〔実数〕（常用（含パート））を基に作成

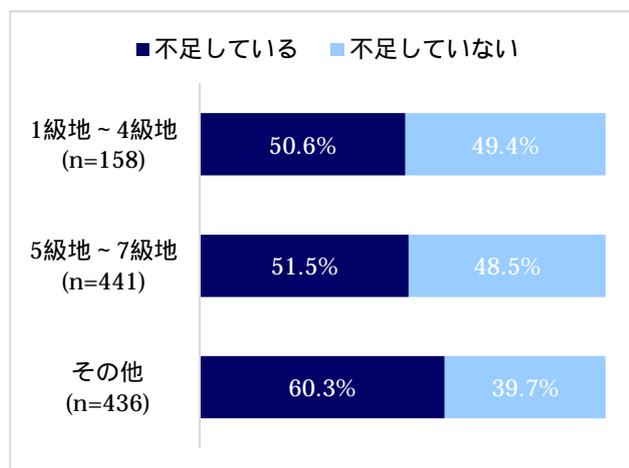
不足していると回答した施設の不足人数をみると、今回調査では平均3.4人であり、2020年度調査の3.3人から横ばいであった。不足職員数の階級別構成割合でも、2019年度調査、2020年度調査と同様に最頻階級は2人以上3人未満であった（図表3）。

（図表3）不足職員数の階級別構成割合



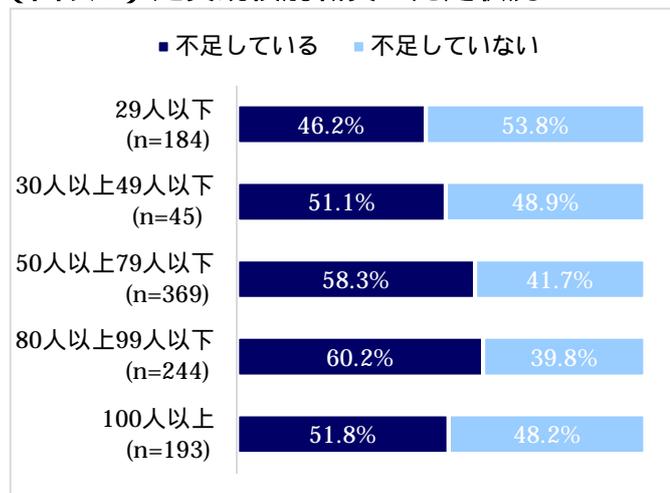
また、介護報酬上の地域区別に充足状況を確認すると、比較的都市部の1級地から4級地にある施設で不足していると回答したのは50.6%であったが、地方部で構成されているその他の級地にある施設では60.3%が不足していると回答があった(図表4)。地域の労働人口などによって充足状況には違いがあるものと推測される。

(図表4) 級地別職員の充足状況



さらに、定員規模別に充足状況を見ると、定員29人以下の施設では不足していると回答した割合が比較的低く、定員80人以上99人以下の施設では6割以上が不足していると回答した(図表5)。

(図表5) 定員規模別職員の充足状況



介護助手の導入状況についてあわせて確認すると、定員規模が小さいほど導入割合は低く、定員規模が大きくなるにつれて介護助手の導入割合が上昇し、導入している介護助手の1施設当たりの人数も増えていた(図表6)。ただし、定員10人当たりの導入人数では定員29人以下が最も多い1.1人であった。大規模施設では介護助手の業務が集約して行えるなどスケールメリットを活かした配置の効率化ができてきているものとみられる。

(図表6) 定員規模別介護助手の導入状況

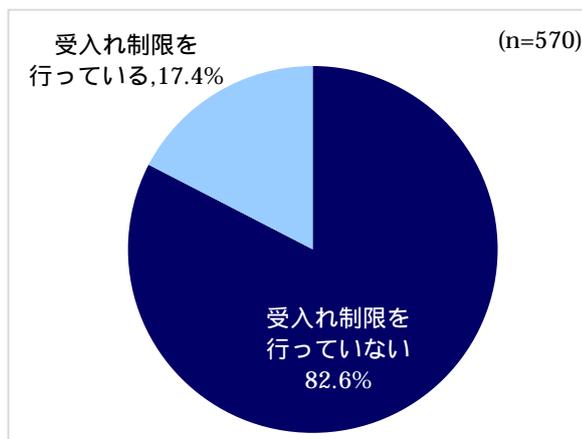
人数区分	介護助手導入割合	1施設当たり介護助手人数	定員10人当たり介護助手人数
29人以下 (n=184)	45.1%	2.9人	1.1人
30人以上49人以下 (n=45)	53.3%	3.0人	0.9人
50人以上79人以下 (n=369)	69.1%	4.2人	0.7人
80人以上99人以下 (n=244)	71.7%	4.3人	0.5人
100人以上 (n=193)	72.5%	6.5人	0.6人

1.2 職員不足による利用者の受入れ制限

17.4%の施設が特養本体や、併設のショートステイ・老人デイなどで利用者の受入れ制限を実施

半数超の施設で職員が不足していると回答があったが、不足している施設のうち、17.4%が特養施設本体や併設する事業所、あるいはその両方での利用者の受入れを制限していると回答した(図表7)。現時点においては、職員が不足していたとしても時間外労働を増やすほか、業務の一部を委託するなどの方法で対応している施設が多いものとみられるが、充足状況の抜本的な改善が見込めなければ、事業の縮小・廃止を検討せざるを得ない施設も出てくるのが懸念される。

(図表7)職員不足施設における利用者の
受入れ制限の状況



2 外国人人材の状況

2.1 外国人人材の雇用状況

外国人を雇用している施設は44.9%で、都市部の施設のほうが雇用している割合が高い

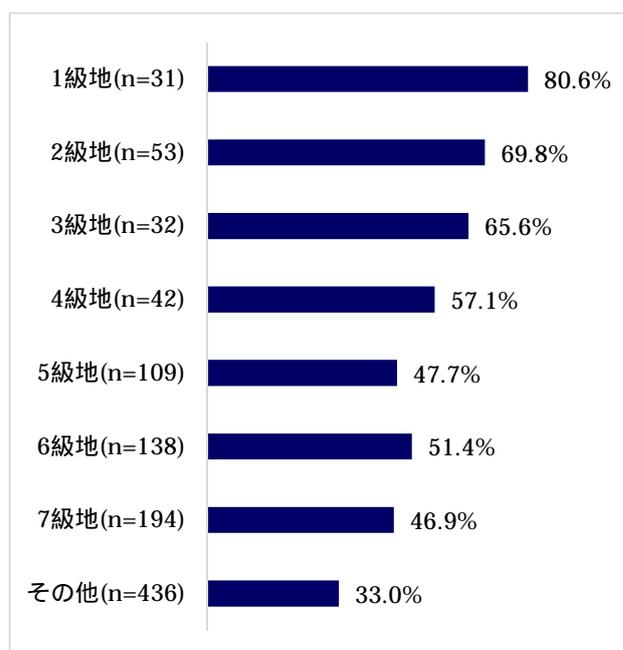
労働人口が全国的に減少していくなかで、1つの解決策として外国人人材の雇用が挙げられる。調査時点において外国人人材を雇用している施設は44.9%あり、過去雇用していた施設を含めると半数以上の施設が雇用を経験していた(図表8)。また、現在雇用している465施設のうち314施設(67.5%)は追加での雇用を検討していた。一方、一度も雇用したことはない489施設のうち374施設(76.5%)は、現在も雇用を検討していなかった。全体として雇用を検討していない施設が56.9%であることとあわせて考え

ると、とくに外国人人材を雇用したことがない施設において、不足する人材の確保策として外国人人材の雇用を進めることが必ずしも主流になっているとは言えないようである。

その理由としては、言語の違いによる意思疎通の難しさや、文化・宗教の違いなどへの対応の必要性などが考えられる。外国人人材の雇用はハードルが低いとはいえないことから、外国人人材の導入手続きや導入後の教育に充てるための人的余裕がない施設のために、雇用しやすくなる環境や支援の仕組みが必要になるだろう。

また、地域区別に雇用状況を確認すると(図表9)母数にばらつきはあるものの、東京都23

(図表9)地域区別外国人人材の雇用の状況



(図表8)外国人人材の雇用の検討状況

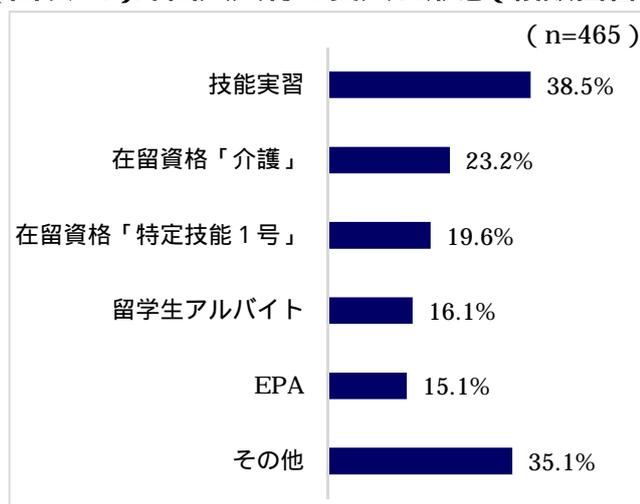
雇用の検討状況	雇用状況(単位:施設数)				回答割合
	雇用している	雇用していないが過去には雇用していた	一度も雇用していない	合計	
雇用を検討している	314	17	115	446	43.1%
雇用を検討していない	151	64	374	589	56.9%
合計	465	81	489	1,035	100.0%
回答割合	44.9%	7.8%	47.2%	100.0%	

注)既に雇用している施設には追加の雇用を検討しているか調査した

区に設定されている 1 級地にある施設では 80.6%の施設が現在外国人人材を雇用しているなど、都市部のほうが外国人人材の雇用を積極的に実施していた。図表 4 で示したとおり、都市部のほうが職員の不足感が若干少ないのは外国人人材の雇用が一定の成果を上げている可能性も考えられる。

外国人人材を雇用している施設の受入れ形態をみると、技能実習が 38.5%と最も高かった(図表 10)。なお、外国人人材雇用施設における平均雇用数は全体で 4.08 人であり、受入れ形態別では「EPA」が 4.53 人、「技能実習」が 3.09 人、「留学生アルバイト」が 2.85 人であった。

(図表 10)外国人人材の受入れ形態(複数回答)

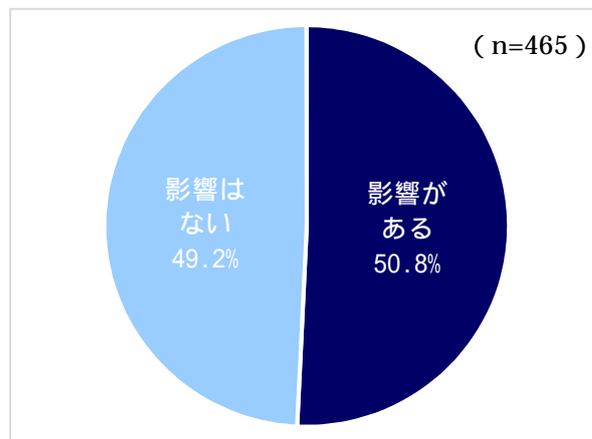


2.2 外国人人材の雇用に関する新型コロナウイルス感染症の影響

入国制限などにより、外国人人材の雇用に関してコロナの影響があったと回答した施設は 50.8%

外国人人材の雇用におけるコロナの影響について、入国の制限や、応募者・支援団体ともに対面での面談ではなくオンライン面談になったなどの影響があると回答した施設は 50.8%であった(図表 11)。

(図表 11)外国人人材の雇用に関する新型コロナウイルス感染症の影響



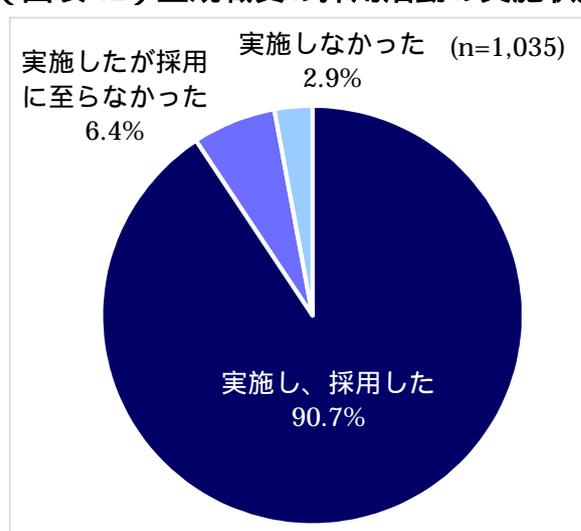
3 採用活動に関すること

3.1 2020 年度の採用活動の状況

9 割を超える施設では採用活動の結果、職員採用ができているが、6.4%の施設では採用活動を実施したものの採用に至らなかった

2020 年度の正規職員の採用活動については、9 割を超える施設で実施し、実際に採用できていた(図表 12)。一方、採用活動を実施したものの採用に至らなかった施設が 6.4%あったことにも気を付ける必要がある。採用活動はどのような媒体・経路を使うかによって費用は大きく

(図表 12)正規職員の採用活動の実施状況



異なるが、安価な方法ばかりではない。次節では各施設が採用活動で使用した媒体・経路を紹介するので参考にされたい。

3.2 採用活動で使用した媒体・経路

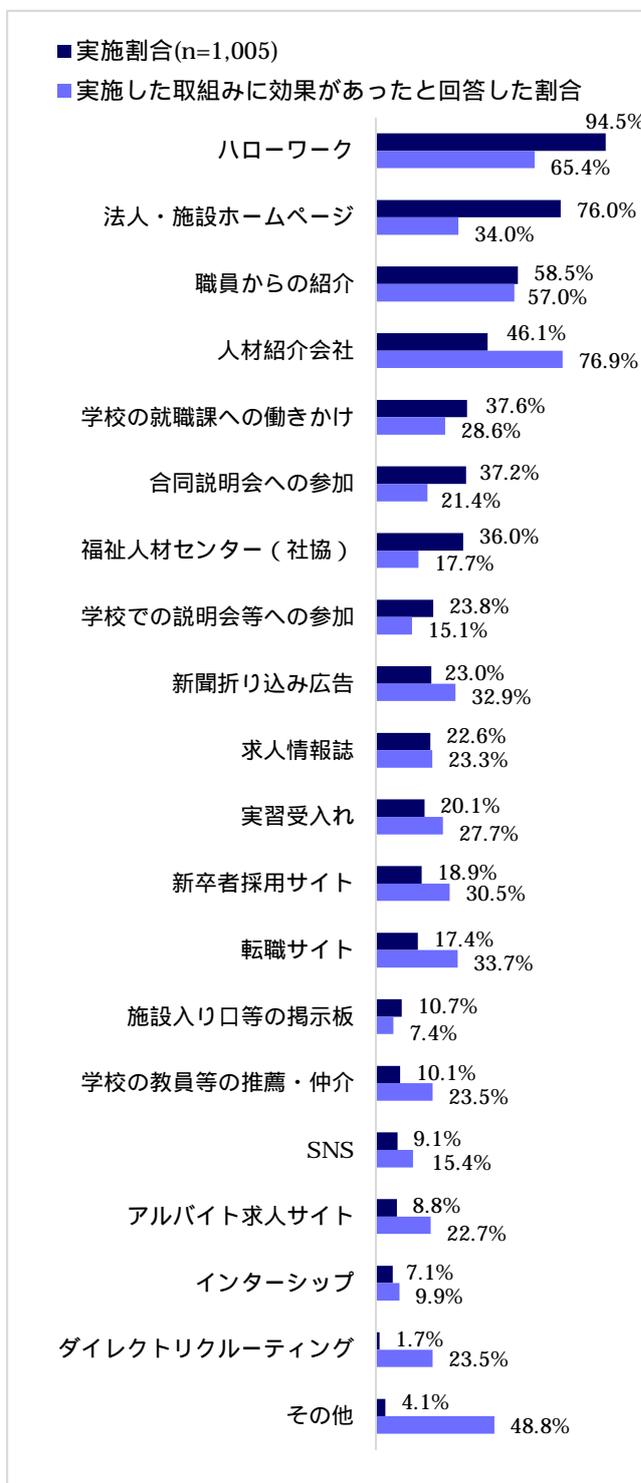
採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路は、人材紹介会社が最も割合が高く、次いでハローワーク、職員からの紹介と回答

採用活動で使用した媒体・経路はハローワークが94.5%と最も多く、ほとんどの施設で利用していた(図表13)。次いで法人・施設のホームページなど、それほど費用がかからない媒体・経路が続くが、人材紹介会社の利用も46.1%あり、重要な採用手段であることがうかがえる。また、少数であるがSNSやダイレクトリクルーティングといった比較的新興の媒体・経路を利用している施設もあった。その他としては、自治体ホームページの求人情報や近隣へのポスティング、新聞掲載などが挙げられていた。

使用した媒体・経路のうち採用に結びつく効果の大きかった上位3つについてあわせて調査したところ、効果があったと回答した割合は人材紹介会社もっとも高く、利用した463施設のうち76.9%(356施設)が効果があったと回答している。次いで、ハローワークや職員からの紹介なども効果が高かったようである。法人・施設のホームページはそのものが採用の成果に直結するものではないことから効果を感じる割合としては低くなっているものと考えられるが、法人・施設の概要を知ってもらうためには必要な媒体・経路であることから積極的な整備を検討されたい。

これらすべての媒体・経路の利用ができれば一定の採用効果は見込めるものと考えられるが、費用対効果など自施設の状況に応じた取捨選択が必要となるだろう。

(図表13) 正規職員を募集する際に使用した媒体・経路と採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路(複数回答)



注) 実施した取組みに効果があったと回答した割合の母数は、1,005 に実施割合を乗算した数である

3.3 人材紹介会社への支払手数料や定着率、満足度

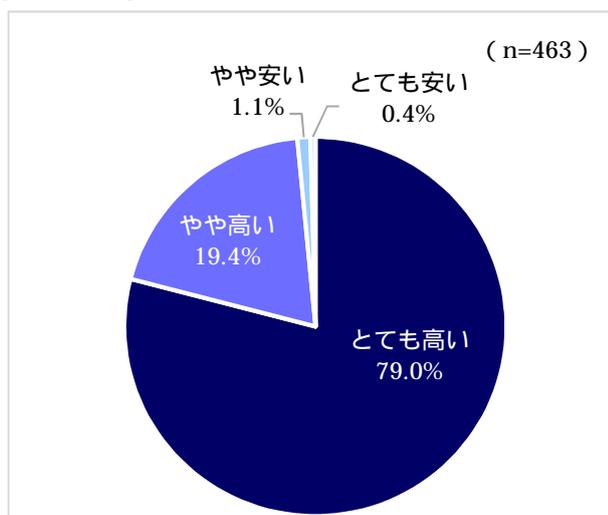
98.5%の施設が紹介手数料が高いと回答。人材紹介会社に対し不満を感じている施設では人材紹介会社経由で入職した職員の定着率が他の経路で入職した職員よりも低い

前節で最も採用に結び付く効果が大きかったのは人材紹介会社の利用であるが、相当程度の費用も発生することは間違いはない。そこで、人材紹介会社への支払手数料を聞いたところ、1年間に人材紹介会社に支払った手数料の総額は1施設当たり393.9万円であった。これは1施設当たりのサービス活動収益の0.93%に相当する金額である。利用した施設のうち、手数料の水準について、とても高い・やや高いと回答した割合が合計98.5%であることから決して安くはないと考えていることがわかる(図表14)。

なお、2020年度調査ではとても安い・やや安いと回答した施設はあわせて約4%であったことから、割高感が増してきているとも言えそうである。

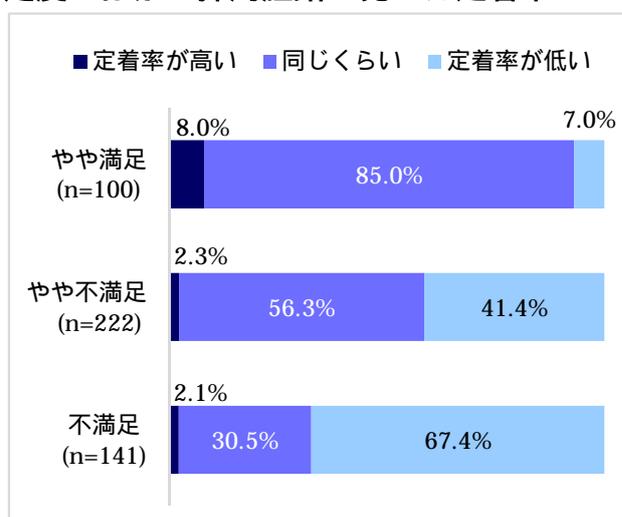
あわせて、人材紹介会社を使った満足度と人材紹介会社の利用によって採用した職員の定着

(図表14) 人材紹介手数料の水準の印象



率について聞いたところ、不満足と回答した施設では、ほかの採用経路と比べた定着率よりも低いと回答した施設が多かった(図表15)。安くない費用のわりに定着率が高くないということが不満足につながっている要因の1つであることがうかがえる。人材紹介会社側にとってみても、再度のサービス利用を阻害する要因となりえることからこれは大きな課題であり、改善の必要があるといえよう。

(図表15) 人材紹介会社の利用に関する満足度とほかの採用経路と比べた定着率



注) 満足と回答した施設はなかった

4 退職に関すること

4.1 介護職員の退職の状況

介護職員の退職のうち入職後1年未満の割合が30.7%と高く、定着に課題

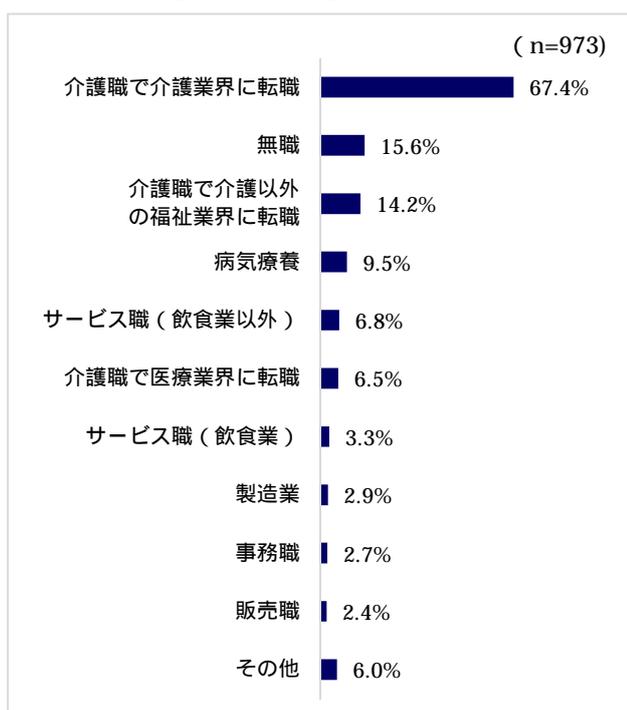
続いて2020年度の退職の状況を確認すると、94.0%(973施設)で介護職員の退職があった(図表16)。退職した職員のうち勤続1年未満が30.7%、勤続1年以上3年未満が28.1%であり、勤続3年未満が全体の約6割を占めていた。この結果から、新しい人材確保も大切ではあるが、定着にも課題があることがわかる。

(図表 16) 2020 年度介護職員の退職の状況

2020 年度に介護職員の退職があった施設の割合 (n=1,035)	94.0%
退職者合計数 (常勤換算)	6,574 人
1 施設当たり退職者数	6.75 人
勤続年数区分	構成割合 (n=6,574)
勤続 1 年未満	30.7%
勤続 1 年以上 3 年未満	28.1%
勤続 3 年以上	38.2%
定年退職	3.1%

退職後の就業先としては、多くが介護職として介護業界にとどまることから、必ずしも業務自体を嫌っているわけではなく、防ぐことができる退職もあると考えられる(図表 17)。また、介護業界を志したものの体調不良や職場の人間関係を理由に離職し、無職や病気療養で次の就業もできない者も一定数いるということもわかる。これは業界全体での損失であることから、引き続き業務負担の軽減をはじめとした勤務環境の改善について検討していく必要があるだろう。

(図表 17) 退職後の就業先のうち把握しているもの (複数回答)



4.2 退職を防ぐための取組み

入職後の定期的な面談のほか、人間関係に配慮した柔軟な配置転換、有給休暇の積極的な取得推奨などローコストな取組みを実施

今後、さらに労働人口の減少が進むなかにおいては、新規の採用だけではなく、退職を防止することも職員確保の観点からは重要であり、引き続き取組む必要がある。

退職を防ぐための取組みについて、自由記述形式で得られた回答の一部を抜粋して紹介する。研修などにより介護技術の向上を支援することや、人間関係の悪化の予兆があれば柔軟な異動を実施するといった回答、ICT の導入による負担軽減といった回答もあった。また、処遇改善や福利厚生を充実させること、さらに働きやすい職場づくりにより職場への帰属意識を高め、退職を防ぐことも有用な手段であるといえよう。なかにはローコストな取組みもあることから参考にされたい。

(研修、スキルアップ)

メンター制度を導入し、新人職員には手厚いサポートを行っている
 新人オリエンテーションの実施、教育担当者等による目標設定および面談
 プリセプター制度を導入して、不安などを解消し孤立しないようにしている
 採用後 1 か月、3 か月、6 か月、1 年ごとのフォローアップ面談、採用後 3 年の定期研修の実施

(異動や配置転換など)

法人内、事業所内配置転換
 人間関係が悪化しないよう所属長と連携し、少しでも不穏な動きがあれば話を聞き、ユニット異動するなど早めに対策をしている
 必要があればユニット異動や部署異動、施設間異動を提案し、ご本人の働きやすい環境を提案できるようにしている

(業務の効率化、省力化)

仕事の分担化、省略化、効率化で作業負担を重くしない
 ノーリフティングケア、ICT 導入
 介護ロボットや ICT の導入による業務省力化

(人事考課や定年延長、再雇用)

人事考課制度を充実させ頑張ったものが報われる制度にしたこと
人事評価制度の改定、外部人事コンサルタントによる研修・悩みを聴くシステム
定年後も勤務できるようにしている

(面談の実施、相談窓口や意見箱などの設置)

職員には常に声掛けをできるようにしている。職員とのコミュニケーションを大切にしている
職員の一人一人の抱えている問題、課題にその都度対応している
退職希望の申し出があれば、理由を聞き、退職以外の選択肢を提案する

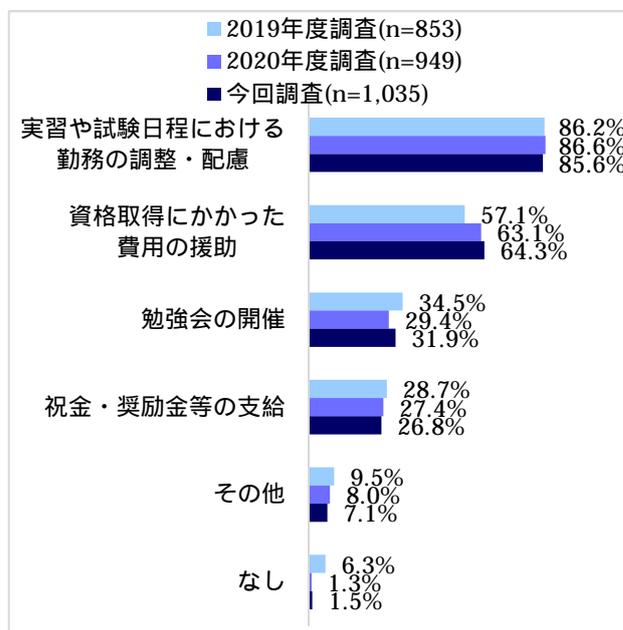
(メンタルヘルスケア、勤務環境改善)

ストレスチェックの実施、ハラスメントの防止等
面談・産業カウンセラーの導入
県が実施する「働きやすい介護職場」宣言事業所の証明を受けることにより、職員にその取り組み姿勢を周知し、外部にもホームページなどを通じて広報している

(処遇改善や福利厚生の充実など)

待遇（給与）改善、業務目標の設定
賃金の見直し、処遇改善加算の上位を取得
長期雇用者には食事会への招待 長期雇用の祝い金の交付
誕生月に、法人から日頃の感謝の気持ちを込めてプレゼントをお贈りしている
定期昇給や手当の増額等の処遇の改善、夜勤時間帯の見直し、研修参加費用の補助等
近隣法人よりも多い休暇日数
保育所の設置、子の看護休暇や親の介護休暇など取得しやすい環境、給与等処遇の改善、有休消化率の向上
職員が休憩できるようにカフェを施設内に設置しホッとできる時間をもうけたり、希望があれば機能訓練指導員の先生にマッサージをしてもらったりしている
育児、介護による離職防止の為、代替要因の確保に努めるとともに法人独自の休暇制度を創設したワークライフバランスが取れるよう休暇取得の奨励や規程等の整備

職員の介護系資格の取得を支援する制度については、ほとんどの施設が実施しており、実習・試験の勤務調整等が約 9 割、資格取得の費用援助が約 6 割と続いていた（図表 18）。過去 2 回の調査と比較すると、祝金・奨励金の支給の実施率は若干下がっている一方、資格取得にかかった費用の補助の実施率は上がっており、資格取得のインセンティブを引き上げるというよりは、資格取得のハードルを下げる取組みを重視している施設が一定数あることがうかがえる。

(図表 18) 資格取得支援の実施内容(複数回答)

また、福利厚生の状況について過去 2 回の調査における状況と比較したところ、大きな変化はなく、研修の充実・補助が約 7 割と最も多く、福祉医療機構退職手当共済が約 5 割、都道府県等の共済加入が約 3 割となっていた（図表 19）。

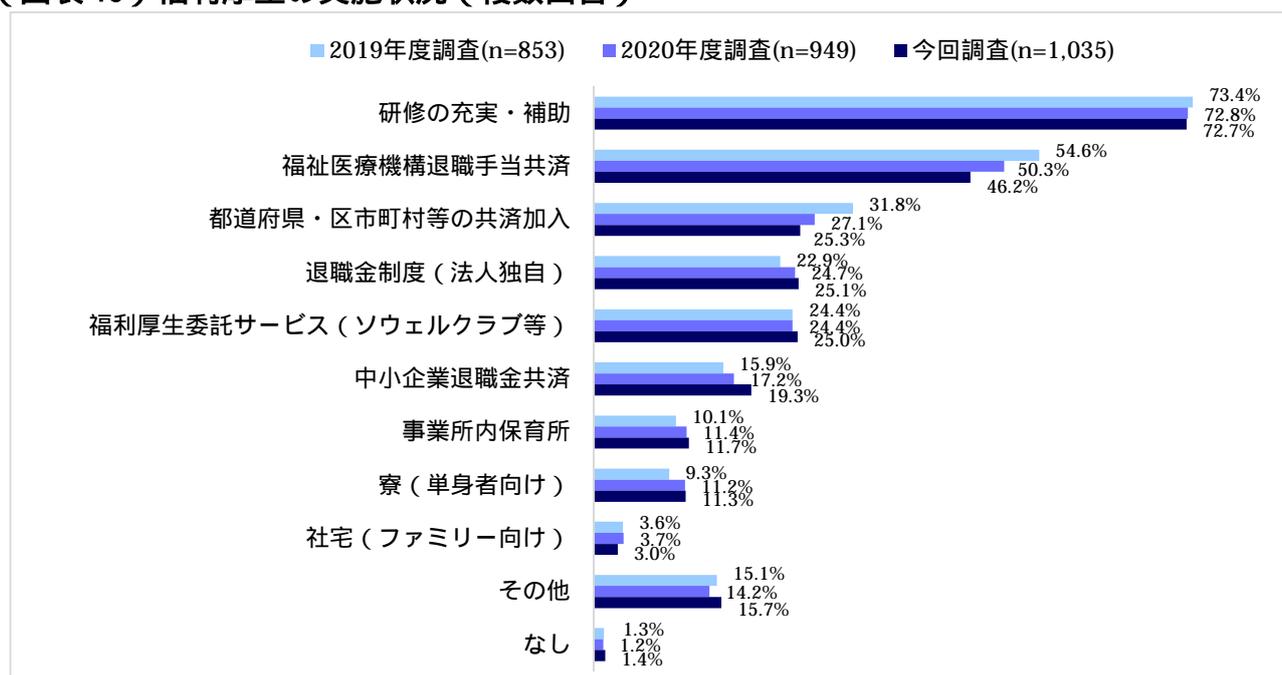
その他の内容については、確定拠出型年金の加入や住宅賃補助、腰椎ベルト購入費補助といった年金や補助に関するもののほか、無料マッサージ・はり灸・無料カフェ、野球チケットの配布などレクリエーションに関する施策を実施している施設もあった。

5 福利厚生施策、勤務環境改善に関すること

5.1 資格取得支援・福利厚生の状況

98.5%の施設が介護系資格の取得支援の制度を設けており、勤務日の調整のほか費用援助や勉強会の開催を実施

(図表 19) 福利厚生の実施状況 (複数回答)

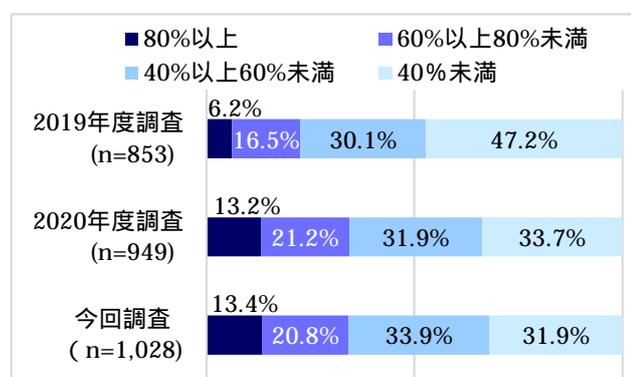


5.2 勤務環境改善の取組み状況

多くの施設で ICT を活用。週休 3 日制といった先進的な取組みも一部の施設で実施

2019 年 4 月 1 日より順次施行されている働き方改革関連法では年 5 日の年次有給休暇の確実な取得など、介護分野にも影響があるルールが制定されている。年次有給休暇の取得状況については、2020 年度調査とほぼ同じ水準であり、2018 年度調査から大きく取得率が伸びていた (図表 20)。

(図表 20) 年次有給休暇の取得状況

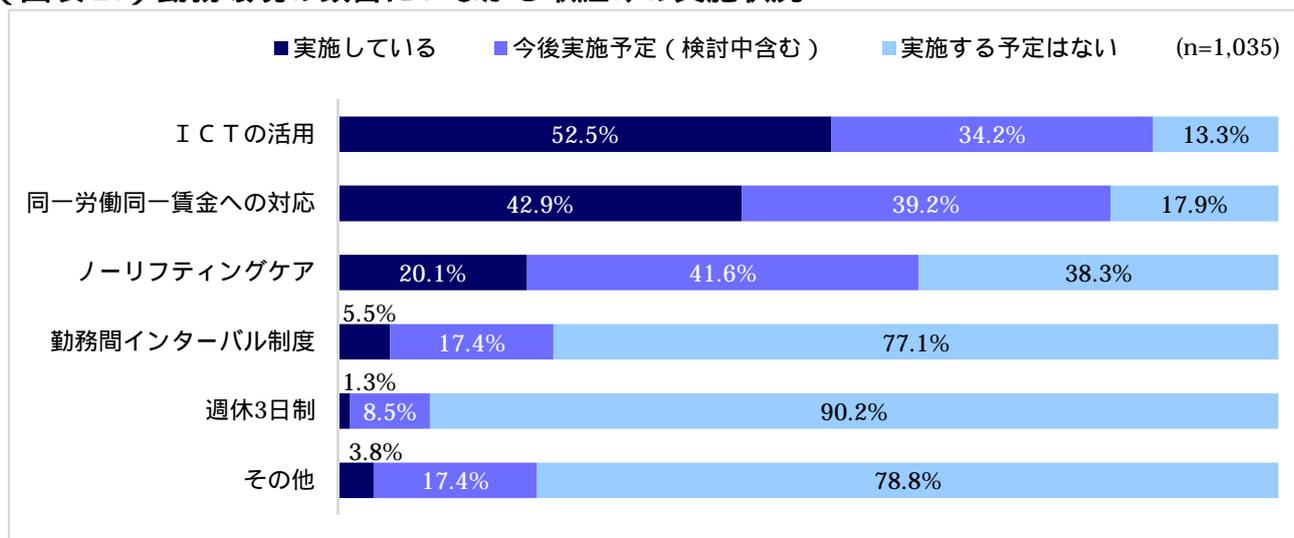


注) 今回調査では本問に未回答の施設があった

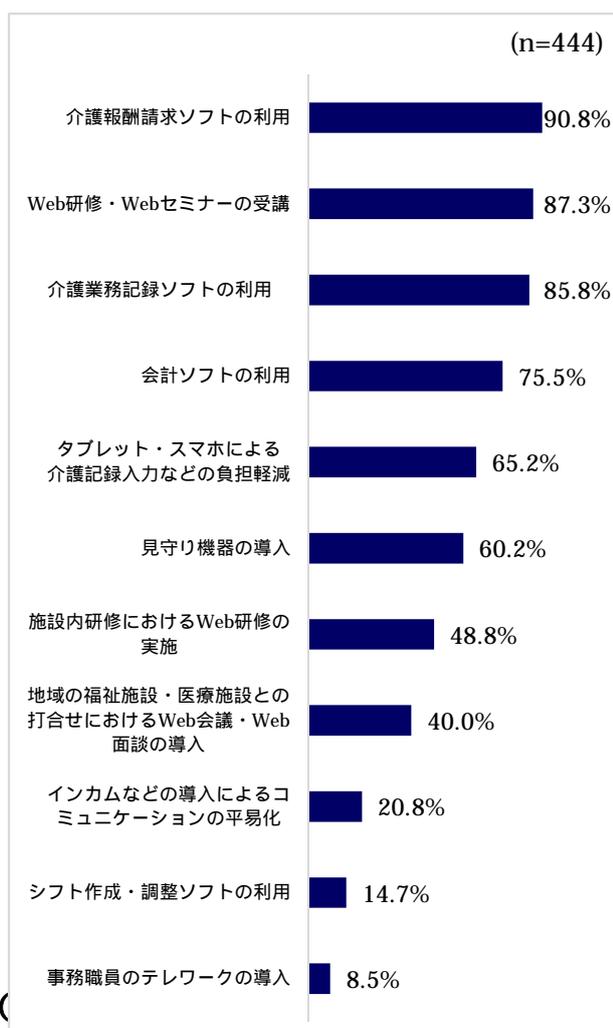
また、介護現場の勤務環境の改善につながる取組みについては、ICT の活用を実施している施設は半数を超えており、今後実施を予定している施設と合わせると 9 割近かった (図表 21)。ICT をすでに導入している施設にその内容を聞いたところ、介護報酬請求ソフトの利用が 90.8%と最も多く、次いで、Web 研修・Web セミナーの受講が 87.3%であった (図表 22)。コロナの影響により対面での研修・セミナーを見合わせ、Web を活用した施設が多いことがわかる。一方、事務職員のテレワークは 8.5%にとどまり、システム構築や、電話対応など様々な理由により介護施設でのテレワークは進んでいないことが分かった。

同一労働同一賃金は、実施している施設と今後実施予定の施設をあわせると 8 割を超えていた。実施内容について、福利厚生や宿直等の勤務実施に関する手当は正規職員の基準に非正規職員の基準を適用するケースが最も割合が高く、働き方改革関連法により支出に影響があった施設もあるものとみられる (図表 23)。一方、賞

(図表 21) 勤務環境の改善につながる取組みの実施状況



(図表 22) ICT の活用状況

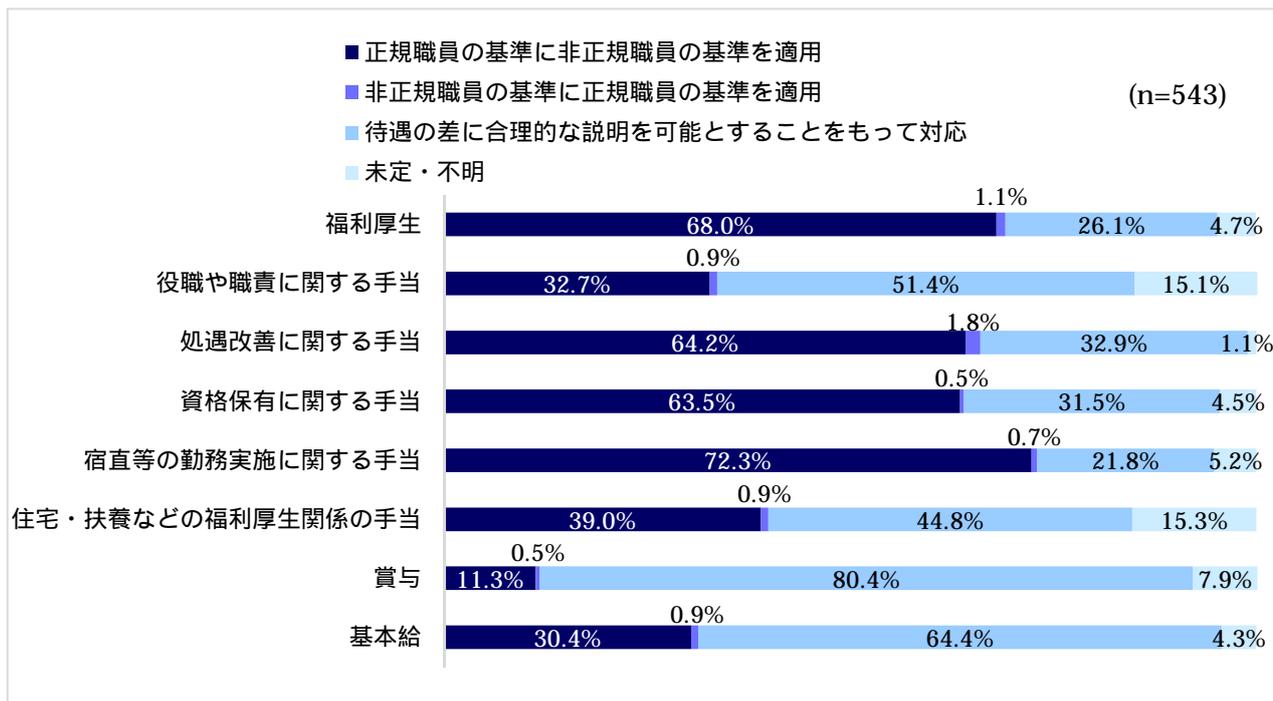


与については約 8 割が待遇の差に合理的な説明を可能とすることをもちて対応すると回答した。

同一労働同一賃金は 2021 年 4 月から中小企業においても義務化されているところではあるが、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるのか、あるいは認められないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したガイドライン¹が公開されていることから、現在対象となっていない施設であって、今後非正規雇用職員を雇用する際には参考にされたい。

勤務間インターバル制度は、法令上努力義務とはなっているものの実施している施設は 5.5%と少なかった。多くの施設はシフト制であることから、一定程度は勤務間隔が空いているものとみられるが、職員が充足していない施設においては勤務間インターバル制度を必ず取入れていると、シフトが組みづらい可能性も考えられ、介護現場で根付くためには、まず職員の充足が必要となるだろう。

¹厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



また、週休3日制を実施している施設は1.3%であり、実施予定を含めても約1割程度と少数であった。勤務間インターバル制度が普及していない理由と同様に、本格的な導入のためには職員数にある程度余裕がないとシフトが組みにくいことが背景にあるものと考えられる。

しかし、一部の施設においては勤務間インターバル制度、週休3日制を導入していることも事実であり、導入経緯やその効果を聞いているので参考にされたい。

(週休3日制)

労働時間とコストのバランス調整のため。また働き方に柔軟性を持たせるため
 職員の身体的・精神的負担を軽減する為
 事業拡張予定に伴い、職員募集に繋げるため
 職員アンケートにより、希望があったため
 選択制で導入している。選択した職員は喜んでいる
 短時間正社員制度として若干名が利用しており、満足度も高いというコメントが聞こえてくる
 趣味や子育て、研修などの時間にあてられ、有休を絡めると3連休もとれるようになり旅行など心身ともにリフレッシュできる

(勤務間インターバル制度)

夜勤明け職員の休日確保のための取組
 補助金があったので利用して取り組んだ。元々勤務との間を十分な時間を取るようにはしていたが、勤務表が組めない時は、なあなあになっていた。制度導入後はルールとしてインターバルを取れるようにしている
 社労士からの提案
 勤務パターンを単純化し、パターン化することができるので、休暇が取りやすくなり、勤務変更も組みやすくなった
 職員の意見として、肉体的、精神的負担が少なくなったとの意見が多くなった
 職員の健康に配慮して導入を行った。無理のないシフトを組むことで、職員の身体および精神的負担の軽減につながっていると思われる

最後に、図表21のその他の回答の内容をいくつか抜粋して紹介する。子連れ就業の実施や短時間制社員制度といった柔軟な働き方を可能にする制度の導入のほか、介護ロボットの導入による負担軽減が挙げられていた。費用が発生する取組みもあることから、自施設の年齢構成などを照らし合わせ、どういったことが出来るのかをぜひ検討していただければ幸いです。

（柔軟な働き方に関すること）

子連れ就業の実施
 その方にあった勤務時間勤務内容、駐車場の確保
 2交代及び3交代制の選択(夜勤時の拘束時間)
 週5日の8時間勤務で変則勤務や勤務日を固定した
 ほか、異動もしない正職員の類型を創設
 夜勤専属社員の配置
 短時間正社員（7H×5日，6H×5日）
 多様な働き方（シフト限定、時間限定、職務限定正
 職員制度の導入）

（ICT以外の設備、機器に関すること）

感染症対策設備の導入、災害対策自家発電設備の導
 入、防犯対策設備の導入
 掃除ロボットの活用
 介護ロボットの導入
 加湿器の設置、消毒機器の充実など
 適正な排泄具の使用等による排泄介助の回数の削
 減

（その他の勤務環境改善）

ハラスメントを周知することで働きやすい職場に
 なると考えている
 ノー残業デーの実施・業務改善委員会を設置し業務
 内容の見直しを行い、働きやすい職場環境づくり
 に取り組んでいる
 職員対象の季節イベント・コミュニケーション深化
 を企図とする面談
 働き方改革研究会の設置、職員アンケートによる職
 場環境の把握
 育児短時間勤務の要件緩和、短時間勤務職員の導入

おわりに

介護人材不足は続いているものの、コロナに
 よる他業界の求人の減少の影響もあってか、
 2020年度調査に比べれば改善傾向がみられた。
 さらに、介護助手や外国人人材の活用、ICT機
 器による職員の負担軽減などに取り組んでいる施
 設も相当数あるなど、各施設が勤務環境の改善
 を推し進めているものと推察される。

また、人材確保については、2019年度調査で
 は56.4%の施設が実施していた合同説明会の参
 加が、今回調査では37.2%にとどまっていた。
 コロナ禍前において採用に効果的であった採用
 媒体・経路が有効に活用できない状況がみられ
 るため、Webの活用など新しい経路・媒体の導
 入が必要となっている。採用活動の取組みに関
 する自由記述を含めた本調査の詳細については、
 別途公開していることから参考にさせていただ
 きたい²。

最後になったが、通常業務のほかコロナ対応
 など業務が忙しい状況のなかで、本調査にご協
 力いただいた施設の皆様に御礼申し上げたい。
 本調査が少しでも施設の皆様のお役に立てれば
 と願っている。

【免責事項】

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

² 2021年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果
https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/220307_No015_detail.pdf