

## 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

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30年1月1日現在の要員状況については、64.3%の施設が不足と回答し、そのうち約1割が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での受入れを制限している施設では、平均11.1床が空床であった。

調査時点での平成30年春の新卒採用内定者については56.8%の施設が「内定者なし」と回答した。回答施設の平均新卒採用内定者は1.12人で、平成27年度の1施設平均1.56人から減少を続けており、厳しい新卒者採用事情が垣間見られた。

平成28年度の退職者数は「1～3人」がもっとも多く、全体の31.8%だった。退職理由としては「転職」および「人間関係」との回答が多かった。

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」「職員からの紹介」が、それぞれ効果が大きかった。採用する対象によって有効と考えられる経路が異なっていた。

新卒者採用状況による分析を行ったところ、新卒者の採用実績のある施設では、職員が働き、成長することを支援する施策をとっている傾向があることがわかった。給与面のみではない「働きやすさ」もまた、人材確保のために無視できない要素である。

### 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施設状況、要員不足状況、採用および退職実績、待遇・福利厚生、採用活動等の状況について概観する。その後、職員の新規確保の観点から、新卒者の採用状況をもとにした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、直接利用者のケアにあたる「介護職員」を指し、事務員・調理員等は含まない。

### 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 3,304 施設

回 答 数：630

有効回答数：628

有効回答率：19.0%

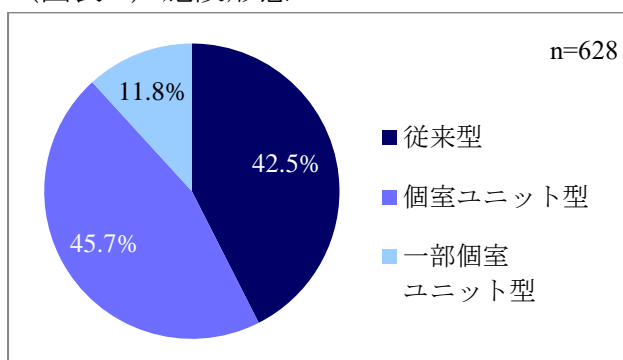
実 施 期 間：平成30年2月13日（火）～  
平成30年3月11日（日）

方 法：Web アンケート

## 1.2 回答者の属性

回答者の施設形態別の内訳は、従来型が42.5%、個室ユニット型が45.7%、一部個室ユニット型が11.8%であった（図表1）。定員規模は、「50人以上79人以下」が40.6%で最多、次いで「80人以上99人以下」が22.0%、「29人以下」が17.2%であった（図表2）。

（図表1）施設形態

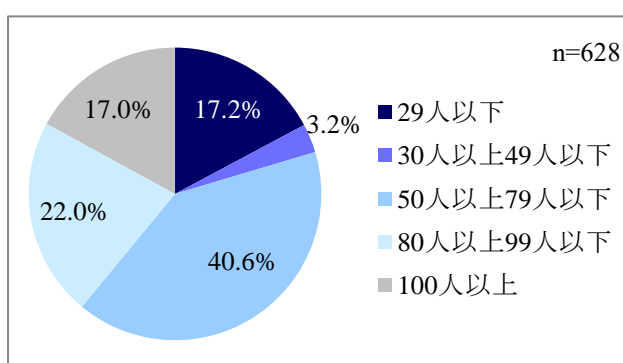


資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

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「一部個室ユニット型」とする

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12.6%が60歳以上。介護周辺業務に携わる介護助手は55.4%が導入】**

各施設の職員の平均的な年齢構成をみると、30歳未満、30歳代、40歳代、50歳以上がそれ

ぞれ4分の1程度で、もっとも多いのは30歳代、40歳代であることがわかる（図表3）。50歳以上職員は、50歳代が18.5%、60歳代が10.5%、70歳以上が2.1%であった。60歳以上の職員割合は12.6%と前回調査<sup>1</sup>の10.2%からやや上昇している一方、30歳未満の職員割合は25.3%から21.4%へと低下した。

いわゆる外国人職員については、16.4%の施設において「雇用している」との回答があった（図表4）。「雇用している」と回答した施設の平均外国人職員数は2.61人であった。今後の外国人人材受入れの予定としては、半数以上の施設では「検討していない」との回答があった一方で、25.6%の施設では「技能実習生」の受入れを検討しているとの回答があった（図表5）。今後、取組み事例が積み重なれば、これらの割合は増加していくと考えられる。

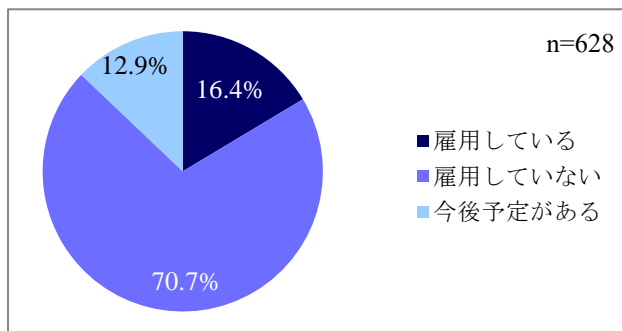
また、直接の介護業務にあらず、清掃やリネン交換等の周辺業務を専門に行う、いわゆる介護助手については、55.4%の施設が「導入している」と回答した（図表6）。導入していると回答した施設の平均介護助手数は3.8人であった。今後、介護職員の負担を軽減するために分業化を進める施設が増加すれば、介護助手も増加していくことが想定される。

（図表3）職員の年齢構成

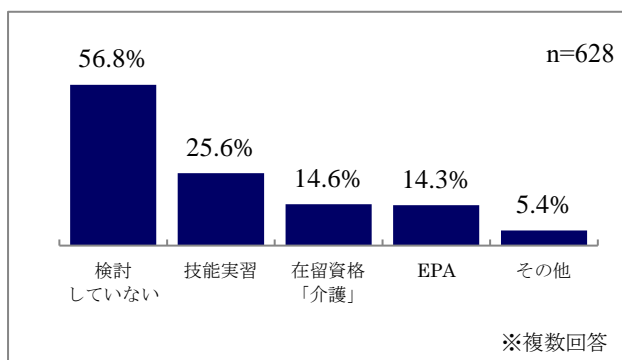
年齢	構成割合		
	(%)	うち男性	うち女性
30歳未満	21.4	8.0	13.4
30歳以上40歳未満	24.1	10.2	13.9
40歳以上50歳未満	23.6	7.0	16.6
50歳以上60歳未満	18.5	3.3	15.2
60歳以上70歳未満	10.5	1.9	8.6
70歳以上	2.1	0.6	1.5
計	100.0	30.9	69.1

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）  
[http://www.wam.go.jp/hp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2016/research%20team/16009\\_report1220\\_7.pdf](http://www.wam.go.jp/hp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2016/research%20team/16009_report1220_7.pdf)

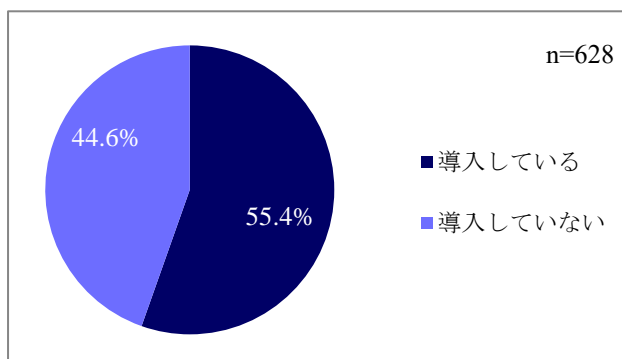
(図表 4) 外国人職員の状況



(図表 5) 外国人人材受入れの検討状況



(図表 6) 介護助手の状況



## 1.4 待遇・福利厚生等

### 1.4.1 給与・賞与の状況

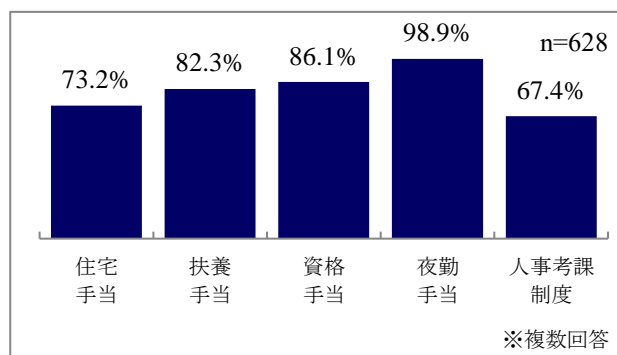
【資格手当の支給対象資格は介護福祉士、介護支援専門員が多い。処遇改善加算は80.3%が加算Ⅰを算定】

給与における各種手当等の導入状況については、「夜勤手当」はほぼすべての施設で、「扶養手当」「資格手当」については、8割を超える施設で導入されていた(図表7)。人事考課制度は、およそ3分の2の施設が導入していた。それぞ

れの手当額については、住宅手当の支給上限額が平均18,803円、扶養手当は配偶者1人・子1人が支給対象となる場合、平均16,172円、夜勤手当は1夜勤当たり平均5,359円であった(図表8)。

資格手当支給の対象となる資格は、介護福祉士、介護支援専門員が多く、次いで看護師、社会福祉士、理学療法士、作業療法士と続いた(図表9)。特定行為業務従事者<sup>2</sup>については、まだ資格保有者の絶対数が多くないこともあつてか、手当の支給対象としている施設はわずかであった。

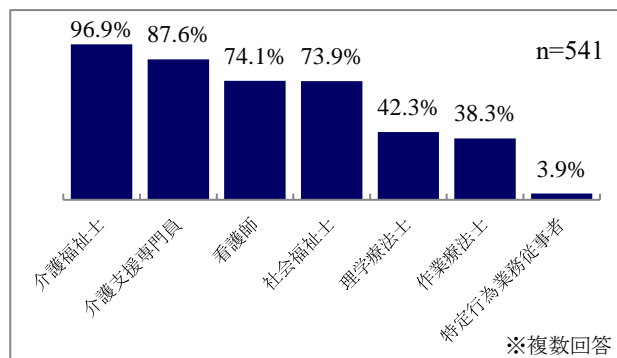
(図表 7) 給与における各種手当等の状況



(図表 8) 給与における各種手当額(平均)

手当等	支給額(円)	回答施設数
住宅手当(上限額)	18,803	460
扶養手当(配偶者1・子1人)	16,172	521
夜勤手当(1夜勤当たり)	5,359	605

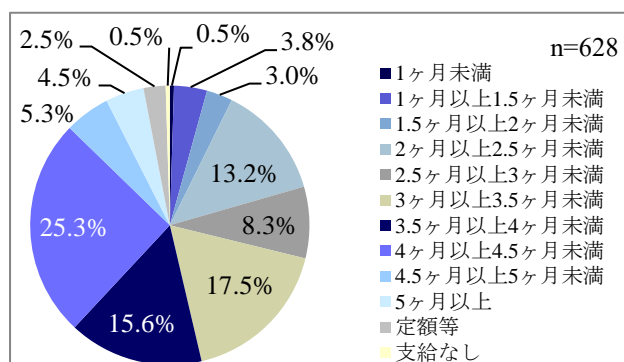
(図表 9) 資格手当支給対象資格



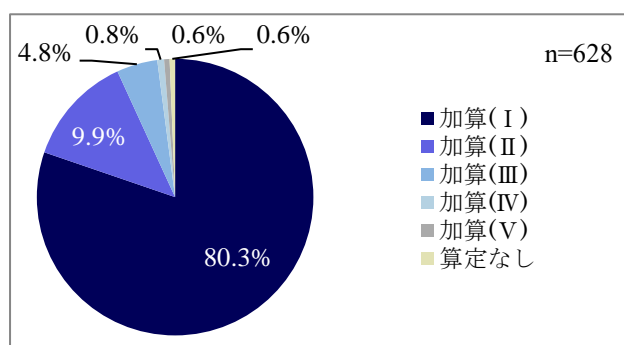
2 喀痰吸引等を業務として実施することが可能な介護職員等

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」と続いた(図表10)。およそ2割の施設では、2.5ヶ月未満との回答であった。処遇改善加算は8割の施設が平成28年度から新設された処遇改善加算「I」を算定していた(図表11)。

(図表10) 年間賞与支給基準月数



(図表11) 処遇改善加算算定状況



#### 1.4.2 福利厚生等の状況

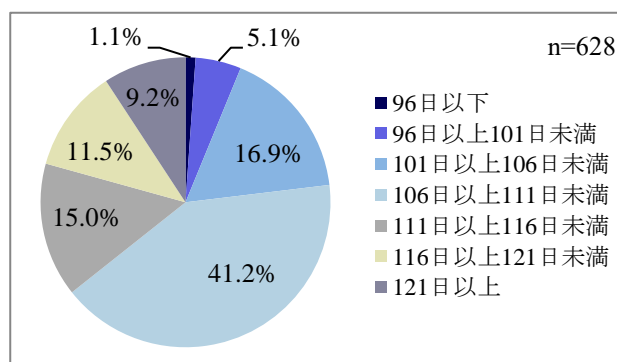
**【年間休日数は「106日以上111日未満」が最多、年次有給休暇の取得率は半数以上の施設において40%未満】**

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41.2%を占め、「101日以上106日未満」「111日以上116日未満」との回答が続いた(図表12)。

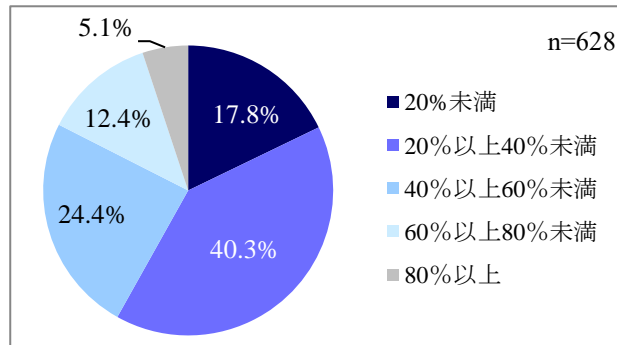
平成28年の年間休日<sup>3</sup>は全業種平均で108.3日、医療・福祉業で110.8日であり、4割程度の

施設は、平均の休日数よりも多い結果となった。施設全体の年次有給休暇の消化率は、「20%以上40%未満」との回答が40.3%で最多だった(図表13)。平成28年の有給休暇の取得率<sup>4</sup>は、全業種平均で49.4%、医療・福祉業では52.5%だったことから、今次調査回答施設の半数以上は全国平均を下回る結果となった。

(図表12) 年間休日数



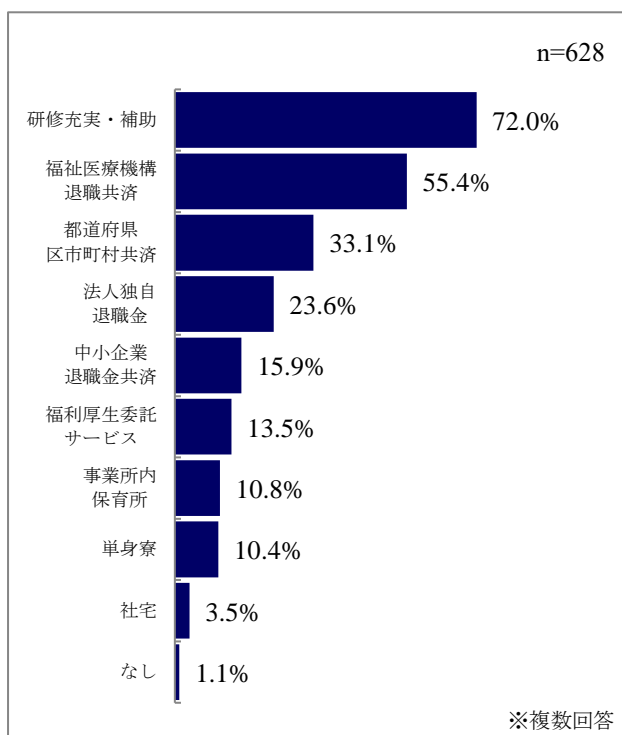
(図表13) 有給休暇の消化率



取り入れている福利厚生施策については、「研修の充実・補助」がもっとも多く、次いで「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」「法人独自退職金」と続いた(図表14)。

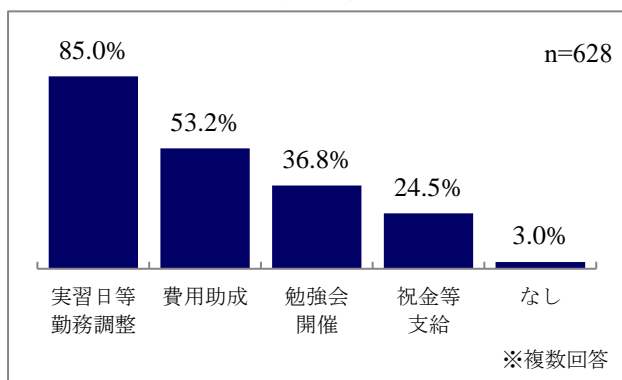
34 平成29年就労条件総合調査(厚生労働省)による

(図表 14) 福利厚生施策



職員の資格取得支援施策としては、「実習日等勤務調整」は多くの施設で実施されていた一方、や「勉強会開催」「祝金等支給」は半数に満たなかった（図表 15）。

(図表 15) 資格取得支援施策



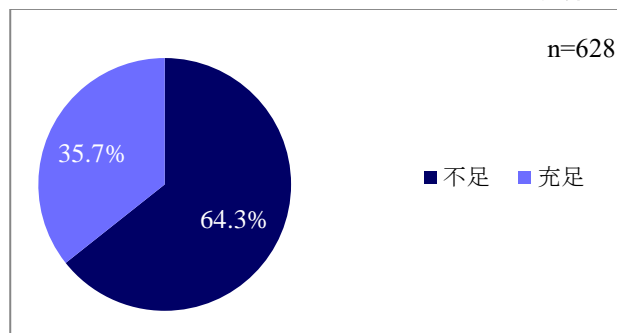
## 1.5 要員状況

**【64.3%の施設が要員不足と回答、うち1割が受入れ制限を実施。特養本体での受入れを制限している施設では、平均11.1床が非稼働】**

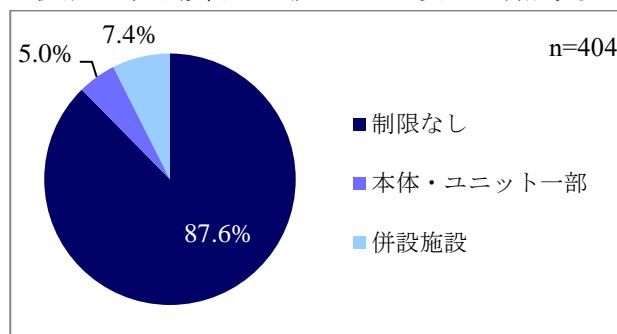
平成30年1月1日現在の各施設における要員状況について、64.3%の施設が「不足」と回答した（図表 16）。前回の調査では、同様の質問に対して「不足」との回答は46.9%だったことから、特養における要員不足はより深刻化していることがわかる。

要員が不足している施設のうち、およそ1割が特養施設本体やユニットの一部、併設する事業所で利用者の受入れを制限していると回答した（図表 17）。特養本体やユニットの一部で受入れを制限している施設の調査時点での利用率は平均85.3%で、1施設当たりの空床数は11.1床であった（図表 18）。

(図表 16) 平成30年1月1日現在の要員状況



(図表 17) 要員不足施設における受入れ制限状況





(図表 18) 要員状況別利用率・空床数 (平均)

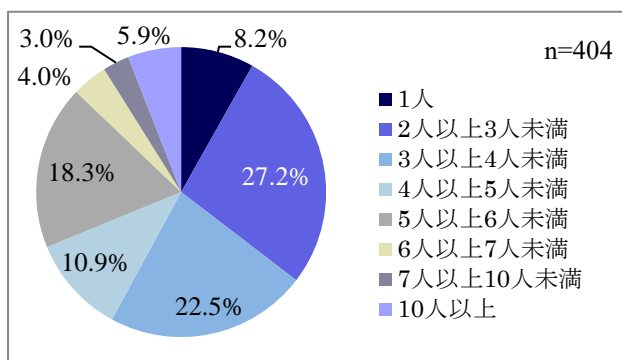
区分		定員 (人)	利用率 (%)	空床 (床)
要員不足なし		65.5	96.3	2.4
要員不足	受入れ制限なし	68.0	97.0	2.0
	受入れ制限あり 本体・ユニット一部	75.1	85.3	11.1
	併設施設	60.7	97.0	1.9

### 1.5.2 不足要員数

【要員不足施設では1施設平均3.79人の不足、うち、受入れ制限実施施設では6.25人の不足。夜勤・入浴介助等の業務での不足感が強い】

実際に不足している要員数については「2人以上3人未満」「3人以上4人未満」との回答がそれぞれ全体の4分の1程度で、全体の平均は3.79人であった(図表19)。不足している要員数を施設の定員100人あたりに換算したところ、受入れ制限をしていない施設ではおよそ5.22人であったのに対して、受入れを制限している施設では、8人以上が不足している結果となった(図表20)。

(図表 19) 要員不足施設における不足要員数



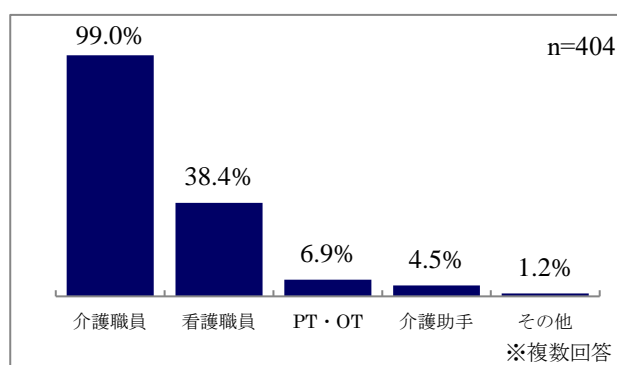
(図表 20) 受入れ制限状況別不足要員数 (平均)

区分	不足要員数 (人)	定員100人 当たり不足 要員数(人)
要員不足施設	3.79	5.58
うち受入れ制限なし	3.55	5.22
うち本体・ユニット一部で制限	6.25	8.32
うち併設施設で制限	4.93	8.12

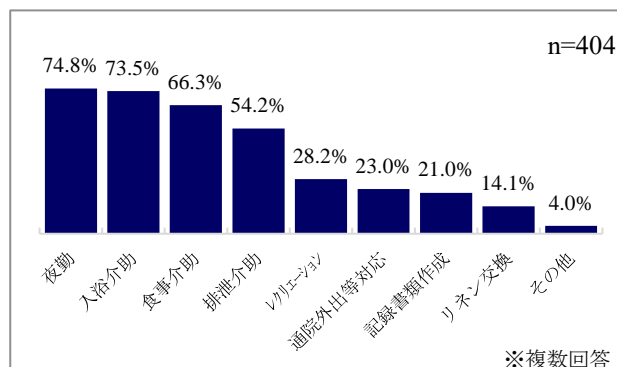
不足している職種については「介護職員」が大多数で、次点の「看護職員」を大きく引き離す結果となった(図表21)。不足感のある業務内容としては、「夜勤」がもっとも多く「入浴介助」「食事介助」と続いた(図表22)。なかでも、「夜勤」については施設の職員間でも負担が均等でないことも多く「夜勤に入れにくいパート職員が多く、数の少ない正規職員に夜勤業務の負担が集中する」といった声も散見された。

要員不足への対応策としては「求人活動を実施」のほか、「時間外労働の増加」「労働時間(シフト)の変更・調整」によって当面の対応を行っているとの回答がみられた(図表23)。

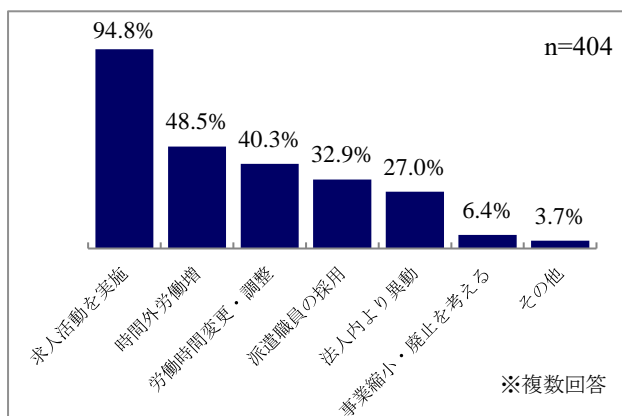
(図表 21) 不足している職種



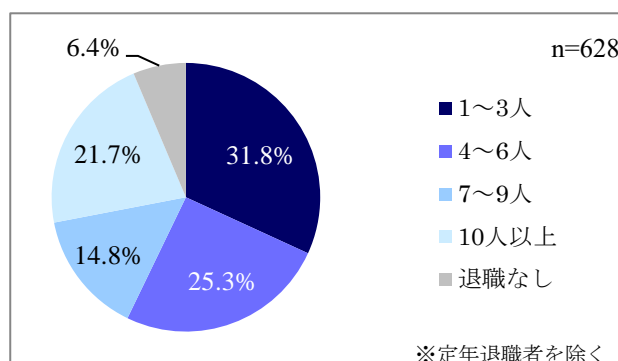
(図表 22) 不足感のある業務



(図表 23) 要員不足への対応策



(図表 24) 平成 28 年度退職者数



## 1.6 退職実績

【退職者は「1～3人」が最多。退職理由は介護業界への転職が多く、新施設を中心とした他施設と競合が発生】

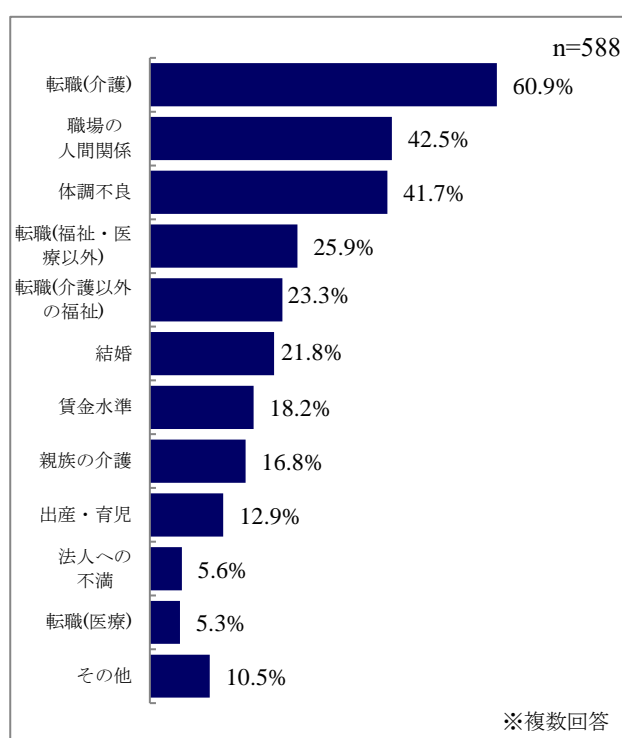
平成 28 年度の定年退職を除く退職者数は「1～3人」がもっとも多く、次いで「4～6人」という結果であった(図表 24)。「退職なし」との回答は全体の 6.4%であった。

それらの退職者の退職理由としては、介護業界への転職が最多で、地域の施設数の増加等によって競合が起こっている状況が垣間見られる(図表 25)。自由記述回答のなかには「経験のある人材を求める新規施設のヘッドハンティングにより、中堅職員が流出した」といった声も散見された。

退職理由のなかでもっとも大きいものについては、「介護業界への転職」と「職場の人間関係」との回答がそれぞれ 4 分の 1 程度を占めていた(図表 26)。

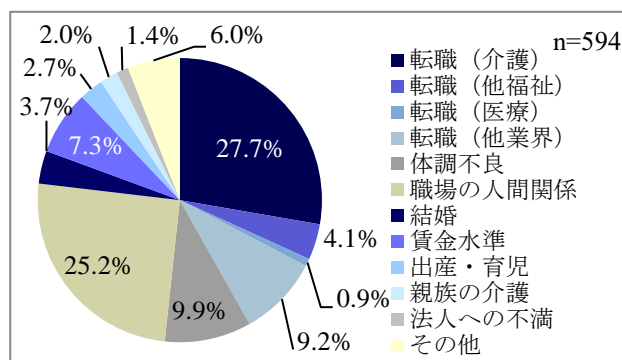
平成 28 年度の定年退職者数については、全体の 3 分の 2 の施設が「退職者なし」と回答した(図表 27)。次点は「1～3人」で、「退職者なし」と合わせると 95%以上となることから、要員不足の原因として、定年退職による影響は限定的であると考えられる。

(図表 25) 退職理由

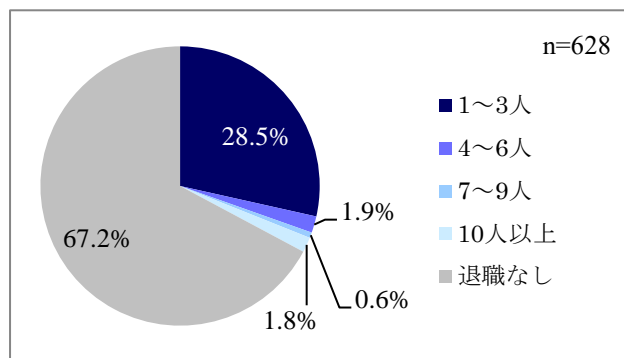


注) 平成 28 年度に退職者 1 人以上の施設(定年退職除く)の回答

(図表 26) 退職理由 (最大のものの)



(図表 27) 平成 28 年度定年退職者数



## 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 27 年度から 4 年連続で減少、半数以上の施設において 30 年 4 月採用内定者が 0 人】**

調査時点での平成 30 年 4 月採用内定者数は「採用なし」が 357 施設 (56.8%) と半数を超え、次点が「1~3 人」の 217 施設 (34.6%) であった (図表 28)。

平成 27 年度以降の新卒者採用数について推移をみたところ、1 施設平均の採用者数は平成 27 年度の 1.56 人から毎年減少を続けていることがわかる。4 年連続で新卒採用者が 1 人以上いる施設は 146 施設あった一方で、4 年連続で新卒者採用がなかった施設は 127 施設あった。

新卒者の平均初任給は、大学卒業者 (22 歳、資格なしの場合) が 17.91 万円、専門学校等卒業者 (20 歳、資格なしの場合) が 16.52 万円であった。

(図表 28) 新卒者採用数推移

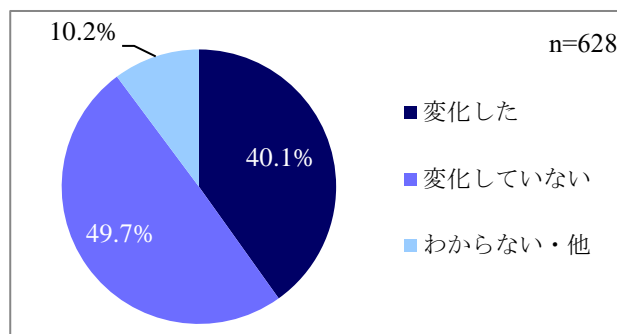
採用者数	回答施設数			
	H30	H29	H28	H27
1~3 人	217	254	280	266
4~6 人	38	47	47	68
7~9 人	9	9	15	10
10 人以上	7	5	4	10
採用なし	357	313	282	274
平均採用数	1.12	1.27	1.38	1.56

注) 平成 30 年度については、調査時点での平成 30 年春採用内定者数

この数年の採用活動で対応した学生の傾向については、40.1%が「変化した」と回答した (図表 29)。具体的な変化として「給与だけでなく通勤・残業時間、休日数も重視」「雰囲気、居心地の悪そうな施設は明確に避ける」「各種手当の金額や入職後のスキルアップ制度等を調べ、他施設と比較」等が挙げられた (図表 30)。また、近年の学生は求人票や説明会での情報だけではなく、法人のホームページ、インターネット上の掲示板や SNS 等の複数の媒体から法人の評判等について情報収集を行っている、といった声も聞かれ、学生側のリテラシーの向上がうかがえた。

新卒者採用活動の開始時期については、他の業種の採用活動が早まっていることもあり、6 月までにおよそ半数の施設が新卒者採用活動を開始していた (図表 31)。その一方で、4 分の 1 程度の施設では定期的な新卒者採用活動を行っていないと回答した。

(図表 29) 就職活動にあたる学生の傾向

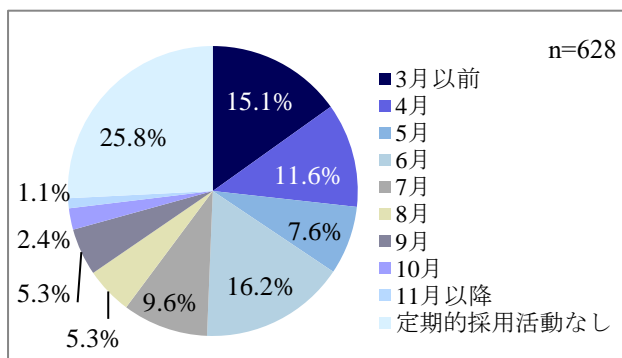


(図表 30) 学生の傾向の変化 (項目抜粋)

- ・学校の就職課に頼らず、ホームページや SNS 等から情報収集している
- ・給与だけでなく、通勤や残業時間、休日数も重視
- ・雰囲気、居心地の悪そうな施設は明確に避ける
- ・各種手当の具体的な金額や入職後のスキルアップ制度等を調べ、他の施設と比較している
- ・自宅近くの施設の勤務希望が増えた
- ・夏頃からの採用活動開始では遅くなった



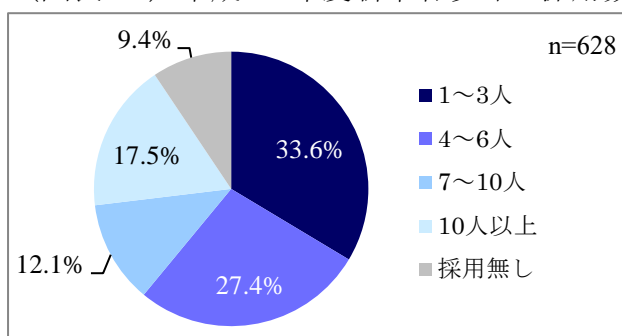
(図表 31) 新卒者採用活動開始時期



### 1.7.2 新卒者以外の採用実績

平成 28 年度一年間の新卒者以外の採用数は「1～3人」がもっとも多かった（図表 32）。

(図表 32) 平成 28 年度新卒者以外の採用数

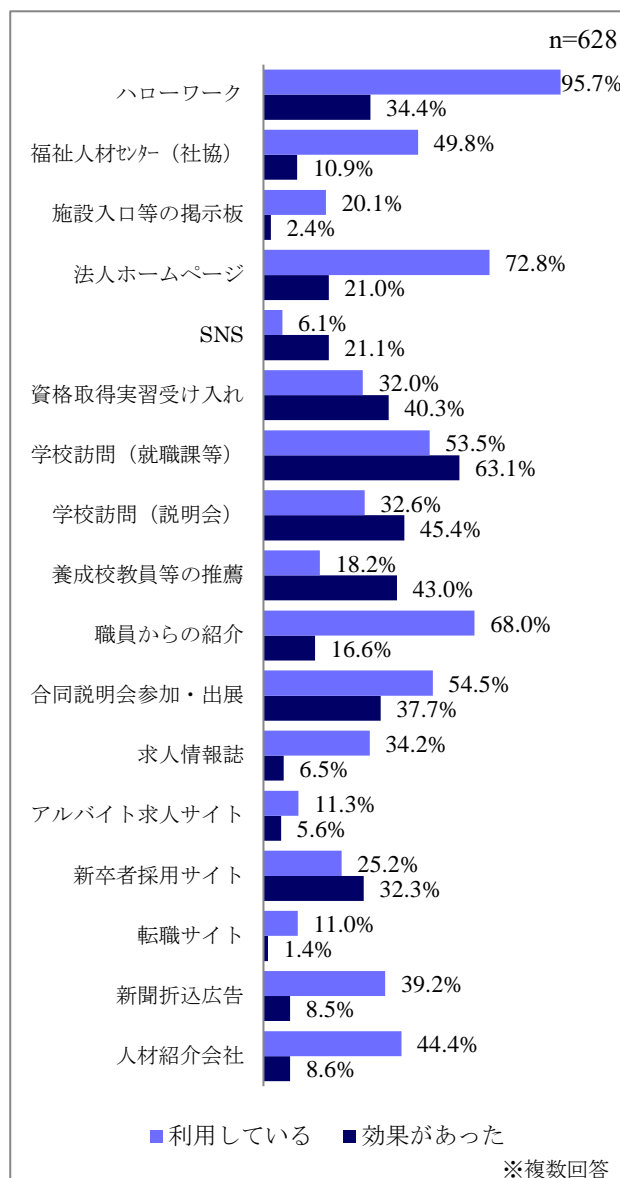


### 1.8 採用経路

【効果のある採用経路として、新卒者採用は学校訪問、非正規採用はハローワークや、職員からの紹介と回答】

新卒者採用にあたり、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) 新卒者採用活動経路

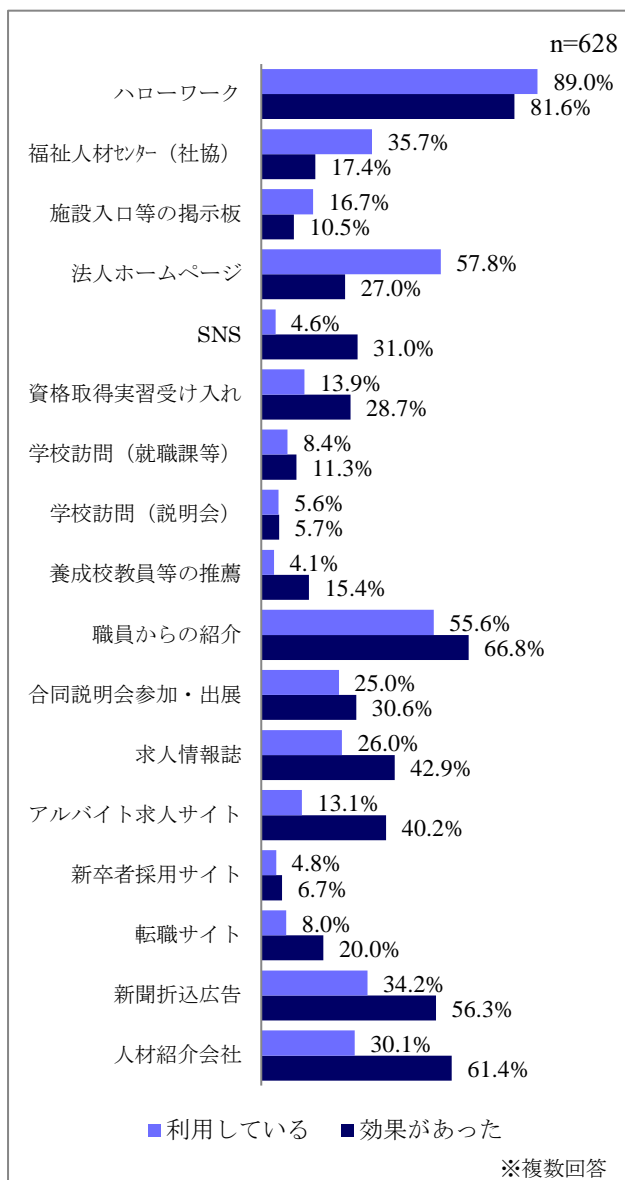


利用している採用経路のうち、新卒者採用に効果があった経路<sup>5</sup>は「学校訪問（就職課等）」がもっとも多く、「学校訪問（説明会）」「養成校教員等の推薦」と続き、新卒者採用活動においては、養成校との関係が重要であることがわかる。また、養成校以外の経路としては「合同説明会参加・出展」や「新卒者採用サイト」が、効果のあった経路として挙げられた。

<sup>5</sup> 図表 33、34 の「効果があった」は、採用経路として「利用している」と回答した施設のなかで、実際に採用に「効果があった」と回答した施設の割合を示す

非正規職員の採用の場合については、図表 34 のとおりである。

(図表 34) 非正規職員採用活動経路



非正規職員の採用活動に関しては、利用している経路は新卒者採用の場合と同様の傾向だったものの、効果があった経路として「ハローワーク」や「職員からの紹介」が挙げた割合が高い点が異なる。また、次点の「人材紹介会社」については「紹介料の支出は少なからずかかるものの、自前での採用活動には限界があり、利用せざるをえない」といった声も多数きかれた。

## 2 新卒者採用の観点から

【都市部・地方部ともに新卒者採用実績のある施設では、学校での説明会開催や実習の受入れを通じた採用活動が多い。また、待遇面では職員が働き続け、成長することを応援する施策が多い点が特徴】

前章で概観したとおり、施設運営における介護人材を取り巻く状況は厳しさを増している。しかしながら、そのなかでも要員不足を起こすことなく、安定的な運営を実現している施設が一定数存在していることもまた事実である。

本章では今次調査結果をもとに、職員確保の観点から新卒者採用に焦点をあてて分析を行い、比較的人材が確保できていると考えられる施設とそうではない施設との差について考察する。

### 2.1 分析の視点

新卒者採用の観点から、平成 30 年 4 月における新卒採用内定者状況<sup>6</sup>の差による分析を行う。なお、全国平均による分析では人口や物価の状況等、地域差が反映されないと考えられることから、介護報酬における地域区分が 1 級地から 7 級地の地域を「都市部」、その他の地域の地域を「地方部」とした。

地域別にみたところ、都市部では 215 施設中 134 施設 (62.3%)、地方部では 220 施設中 137 施設 (62.3%) が、1 人以上の内定者ありと回答した。都市部・地方部ともに「内定者あり」施設の割合には、ほとんど差がみられない。以下、それぞれの地域別に施設の取組みや待遇等の差をみていく。

<sup>6</sup> 平成 30 年 1 月時点で同年 4 月採用内定者が 1 人以上いると回答した施設群を「内定者あり」、内定者が 0 人と回答した施設群を「内定者なし」とした。なお、新卒者採用活動を実施していないと回答した施設は集計から除外した

## 2.2 都市部の施設の場合

都市部の施設を新卒内定者の有無で分けるとき、差がみられた取組みは図表 35 のとおりである。

(図表 35) 内定者状況別取組み等の状況(都市部)

都市部	内定者あり (n=134)	内定者なし (n=81)
採用経路-資格実習受入	49.3%	25.9%
採用経路-学校訪問(説明会)	50.3%	33.3%
採用経路-合同説明会	71.6%	61.7%
給与-人事考課制度導入	79.1%	69.1%
福利厚生-事業所内保育所	19.4%	4.9%
福利厚生-単身寮	16.4%	4.9%
退職理由-職場の人間関係	36.6%	49.4%

「内定者あり」施設の特徴としてまず考えられるのは、学生の採用活動に対する積極的な姿勢である。「内定者あり」施設は使用している採用経路として、資格実習の受入れや、学校に向いての説明会開催、合同説明会への出展と回答した割合が高かった。これらの施設は採用活動において、いわゆる待ちの姿勢ではなく積極的に学生とのコンタクトを取り、自施設をアピールしようと努めていると考えられる。

また、事業所内保育所や単身寮などの比較的若い職員向けの福利厚生施策を取り入れていることも特徴である。これらの施策は、人事考課制度の導入等、法人内での評価やキャリアアップの仕組みもある程度整備されていることと併せて、学生へのわかりやすいアピール材料となっていると推察される。加えて、「内定者あり」施設は職場の人間関係が退職理由として挙がる割合も「内定者なし」施設の 49.4%と比較して 36.6%と低く、風通しのよい職場環境の施設が多いと考えられる。前章でも触れたとおり、近年の学生は職場の居心地の良さ・働きやすさを重視する傾向があることから、職場の雰囲気の良い・悪いは、新卒者採用にとって影響を与える要素といえよう。

## 2.3 地方部の施設の場合

一方、地方部の施設の場合は図表 36 のとおりである。

(図表 36) 内定者状況別取組み等の状況(地方部)

地方部	内定者あり (n=137)	内定者なし (n=83)
採用経路-学校訪問(説明会)	45.3%	26.5%
給与-人事考課制度導入	70.8%	62.7%
福利厚生-都道府県共済	46.0%	25.3%
資格取得支援-祝金支給	30.7%	18.1%

地方部の場合も、「内定者あり」施設の方が使用する採用経路として学校での説明会開催が挙げられる割合や、給与制度における人事考課制度導入割合が高く、大きな傾向は都市部の施設と差がみられなかった。

都市部とやや異なる点として、「内定者あり」施設の方が資格取得支援として「祝金支給」や福利厚生として「都道府県共済」の導入割合が高かった点が挙げられるが、「内定者あり」施設の方が、職員の成長や働きやすさに対して前向きな施策をとっているという意味では、都市部と同様の傾向といって差し支えあるまい。

## 2.4 まとめ

以上のように、都市部・地方部のどちらにおいても、新卒採用活動において一定の成果をあげている施設に共通しているのは、積極的な学生へのアプローチと、その学生が就職後、働き続けること、成長することを応援していることがわかる施策といえよう。

学生が重視しているのは給与面だけではないことは、いずれの地域においても「内定者有」と「内定者無」施設群の間で新卒者初任給にさほど差がなかったことからうかがえる(図表 37)。もちろん、新卒者採用に限らず給与水準は高いに越したことはないだろう。しかしながら、いわゆる働きやすさの側面からも、学生にアピールする余地があることが示唆されているのではないだろうか。



(図表 37) 内定者状況別初任給の状況

地域	区分	内定者あり	内定者なし
都市部	専門学校卒業者	17.01 万円	17.49 万円
	大学卒業者	17.92 万円	18.24 万円
地方部	専門学校卒業者	15.83 万円	15.80 万円
	大学卒業者	16.79 万円	16.90 万円

## おわりに

今次調査の結果から、全国の特養の一部では本体施設において要員不足による利用者の受入れ制限を実施しており、それらの施設では平均して 11.1 床の空床がある現状が明らかとなった。

社会全体の高齢化に伴って、介護需要は高まり続けている。かかる需要に対応するため、それぞれの自治体においても新規施設の整備が急ピッチで進められている。しかしながら、新規施設整備のみならず、既存施設の十全な活用という視点も必要であると考えられる。

本レポートでは、そのような問題意識のもと、とくに施設の新規要員確保の観点から新卒者採用状況を軸とした分析を試みた。その結果、新卒者を採用できている施設の方が、より職員が働き続け、成長することを応援する施策をとっている傾向があるという結論を得た。

今次調査の回答のなかには「給与水準が高くないので人が集まらない」といった声も多くみられた。確かに、給与水準を引き上げることは、法人・施設の経営に大きな影響を与える。既存職員の給与との兼ね合いもあり、単純な問題ではない。そうであればこそ、福利厚生面や職員の育成面に力を入れる体制づくり等に目を向けることも重要なのではないだろうか。使い古された言葉ではあるが「職員を大切にす」傾向の強い施設が、新卒者から選ばれているように私には感じられる。

本レポートがそれぞれの施設において、特養の経営や人材の確保等についてあらためて考え、見直しをはかるうえ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