

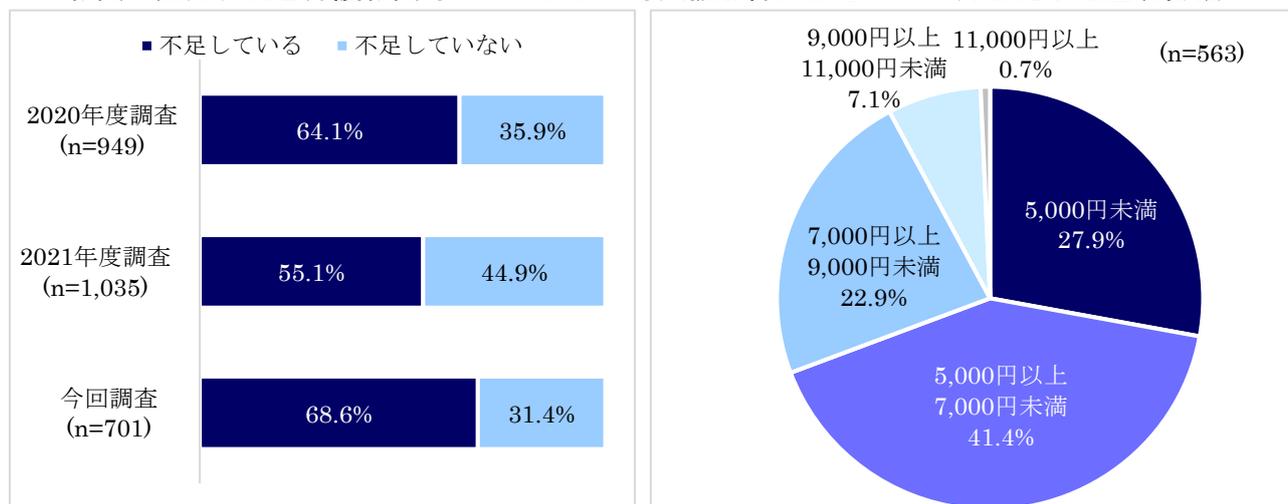
2022 年度特別養護老人ホームの人材確保および処遇改善に関する調査について

令和 5 年 3 月 27 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

特養の介護職員不足がより深刻に

- 職員の充足状況
 - ✓ 職員が不足していると回答した施設は 68.6%であり、2021 年度調査より 13.5 ポイント悪化
 - ✓ 職員が不足していると回答した施設のうち、14.3%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
- 人材紹介会社の利用
 - ✓ 99.6%の施設は支払手数料が高いと回答。手数料の水準は高止まりしており、人材紹介会社の利用に対する満足度も低い
- 処遇改善の状況
 - ✓ 97.4%の施設が介護職員等ベースアップ等支援加算を届出。そのうち、90.9%の施設が加算報酬を介護職員以外にも配分
 - ✓ 介護職員等ベースアップ支援等加算による処遇改善額は 1 人 1 月当たり平均 5,897 円

▼ 職員の充足状況と介護職員等ベースアップ等支援加算による 1 人 1 月当たり処遇改善額



【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または地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護を運営する 3,316 の社会福祉法人を対象に Web 上で行った。実施期間は 2023 年 1 月 16 日から同 2 月 17 日まで、回答数は 679 法人 (701 施設)、回答率は 20.5%であった。なお、特段記載がない場合は 2023 年 1 月 1 日時点の状況を調査している
- ・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 263 施設 (37.5%)、ユニット型個室の適用を受けている「ユニット型」が 348 施設 (49.6%)、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 90 施設 (12.8%) 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

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に行っている。本稿では2022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状況、外国人材の状況、採用活動および退職の状況、処遇改善の状況、ICT機器・ロボットの導入状況について概観する。

なお、本稿の「職員」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）と定義し、事務員・調理員等は含まない。

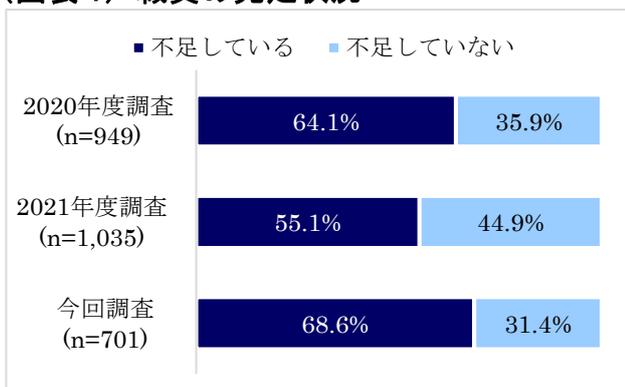
1 職員の充足状況等

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68.6%であり、2021年度調査より13.5ポイント悪化

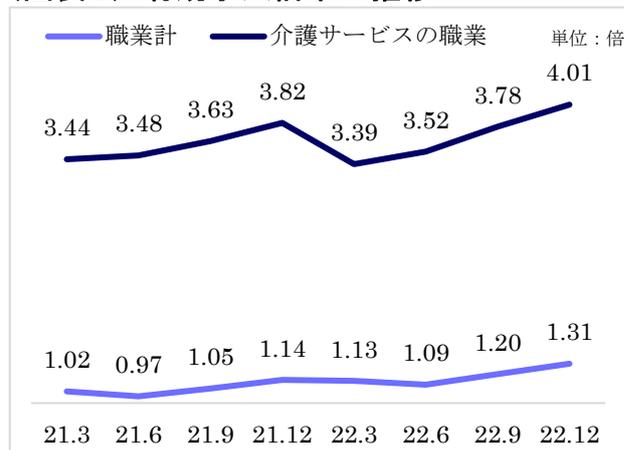
2023年1月1日現在の各施設における職員の充足状況について、68.6%（481施設）が不足していると回答しており、不足している割合は2021年度調査に比べて13.5ポイント上昇した（図表1）。2021年度は新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）により経済活動が停滞したことに伴い、他産業の有効求人倍率が低下していた。その影響により、職員の

（図表1）職員の充足状況



不足感が一時的に改善していたものの、2022年度になり有効求人倍率が上昇しつつあるため、再び介護人材の不足感が高まったものと推察される（図表2）。

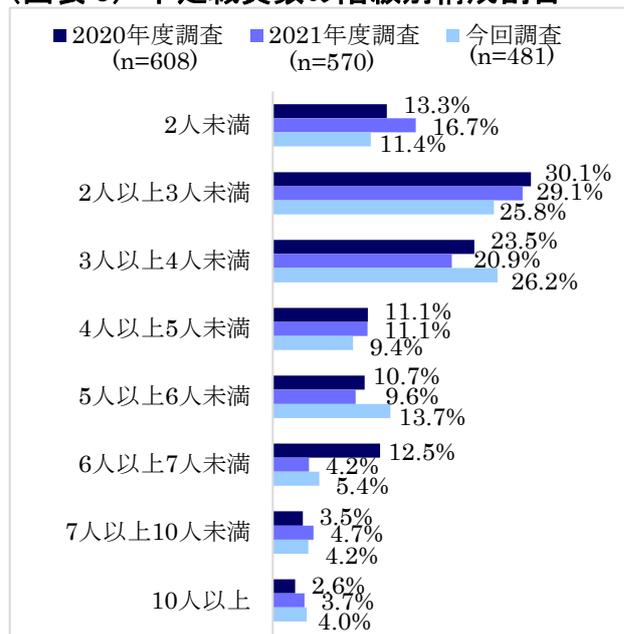
（図表2）有効求人倍率の推移



※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

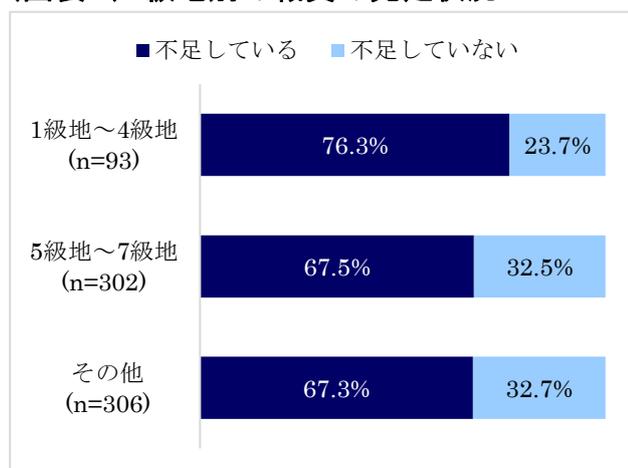
不足していると回答した施設の不足人数をみると、今回調査では平均3.6人であり、2021年度調査の3.4人から微増した。不足職員数の階級別構成割合をみると、2021年度調査の最頻階級は2人以上3人未満であったが、今回調査では3人以上4人未満であった（図表3）。

（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、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76.3%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67.3%が不足していると回答した（図表4）。この結果から、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）級地別の職員の充足状況



1.2 介護助手の配置状況

定員規模が大きいほど、介護助手を配置している施設の割合が上昇

続いて、介護助手の配置状況について確認すると、定員規模49人以下の区分で配置をしている施設の割合は、4割未満であった。一方、50人以上の区分では、いずれの区分でも6割を超えていた（図表5）。また、1施設当たりの介護助手人数も、定員規模が大きくなるほど増える傾向がみられた。

また、介護助手が担っている業務は、シーツ交換・ベッドメイキングを挙げた施設が74.9%と最も割合が高く、清掃や洗濯なども介護助手が担っている業務として挙げられた割合が高かった（図表6）。一方、送迎やレクリエーションの企画・進行・片付けは、介護助手が担っている割合は低く、利用者に近い業務は、介護職

員などが担っているものと考えられる。

介護職員が専門性を発揮するためには、業務内容を明確化し、適切な役割分担を行うことが必要である。その点において、介護助手の存在は、職員の負担軽減だけではなく、ケアの質の向上にもつながることから、今後も介護助手の配置は進んでいくものと考えられる。

（図表5）定員規模別介護助手の配置状況

定員規模区分	介護助手を配置している施設の割合	1施設当たり介護助手人数
49人以下 (n=148)	37.8%	2.7人
50人以上 79人以下 (n=259)	64.1%	4.3人
80人以上 99人以下 (n=171)	64.3%	5.2人
100人以上 (n=123)	65.0%	6.2人
全体 (n=701)	58.8%	4.7人

（図表6）介護助手の業務

業務の種類	実施施設数	実施施設のうち介護助手が担っている割合
シーツ交換・ベッドメイキング	378	74.9%
清掃	407	73.2%
洗濯	386	63.7%
施設内消毒	359	60.2%
配膳・下膳	357	55.7%
食器等洗い	344	51.7%
車両清掃	291	31.3%
送迎	320	26.3%
植栽管理	277	23.5%
レクリエーションの企画・進行・片付け	325	17.8%
その他	404	2.5%

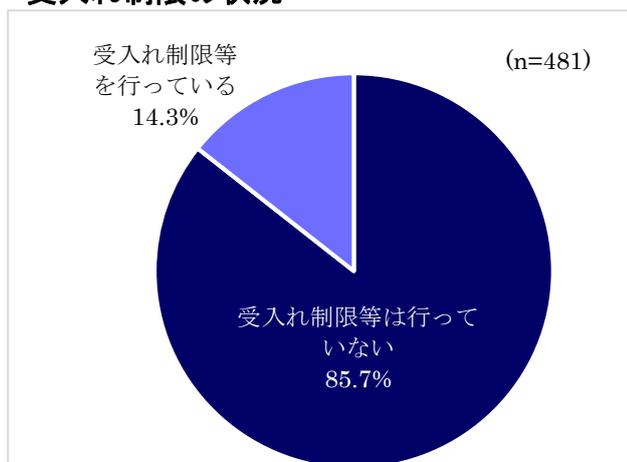
注)「該当する業務は実施していない」という回答を除いて集計していることから、業務の種類ごとに母数が異なる

1.3 職員不足による利用者の受入れ制限

14.3%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

7割近い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、14.3%が特養施設本体や併設する事業所、あるいはその両方で利用者の受入れを制限していると回答した（図表7）。2021年度調査で受入れ制限等を行っているという施設は17.4%であり、大きな動きはなかった。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推察される。

（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

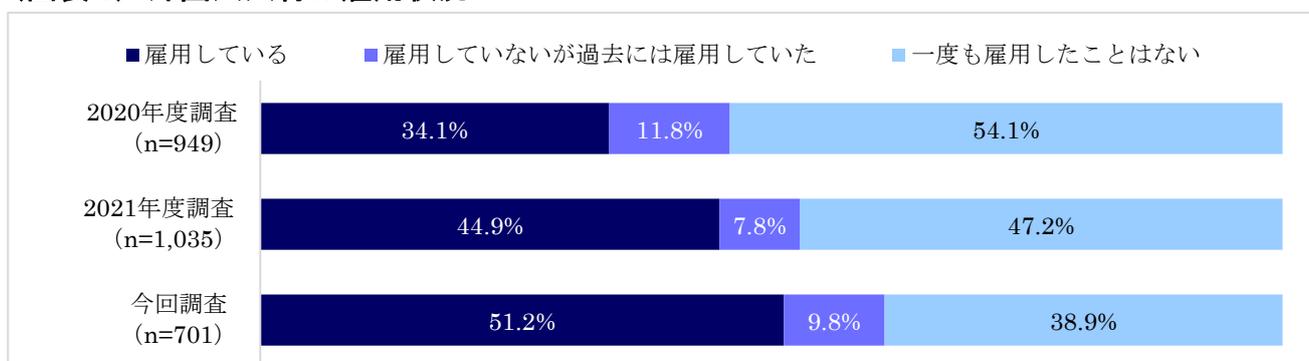
2.1 外国人人材を雇用している施設割合

外国人を雇用している施設は51.2%となり、年々増加傾向

労働人口が全国的に減少し、人手不足感が高まっていくなかで、解決策の1つ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51.2%であり、年々増加している傾向がみられた（図表8）。現在は雇用していないものの過去雇用していた施設とあわせると、約6割が外国人の雇用経験がある。ただし、都市部では雇用している施設が比較的多い一方、地方部では少ないことが2021年度調査¹からわかっており、全国一律に外国人人材の活用が進んでいるわけではないものと推察される。

また、外国人人材の雇用に関するコロナの影響について聞いたところ、「入国の遅れなど、スケジュール通りに進められなかった」といった回答や「帰省したい職員が帰国出来なかったため、モチベーションが下がった」といった回答がみられた。外国人人材の雇用は、人手不足の有効な解決策であると考えられるものの、コロナ禍においては、課題も多い様子がうかがえる。

（図表8）外国人人材の雇用状況



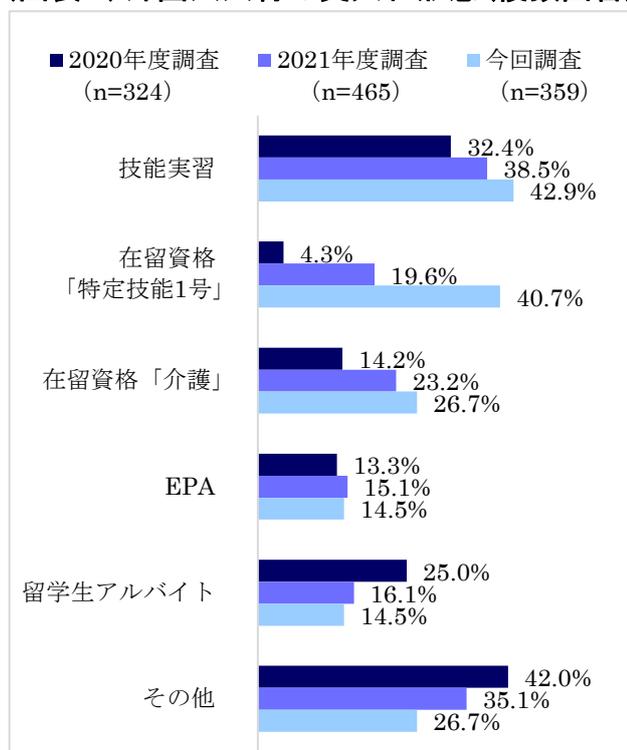
¹ 2021年度（令和3年度）特別養護老人ホームの人材確保に関する調査について
https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/220307_No015.pdf

2.2 外国人人材の受入れ形態

在留資格「特定技能1号」による外国人人材の受入れが大幅に増加

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42.9%ともっとも多かった（図表9）。また、経年で比較すると、在留資格「特定技能1号」の受入れが大きく伸びている。在留資格「特定技能1号」は、2019年4月から受入れ可能となった比較的新しい制度である。在留期間に上限が定められており、訪問系サービスには従事できないものの、来日前の実務経験または試験により、介護の技能および日本語能力がある程度担保されている。そのため、即戦力として現場に投入しやすいといったメリットがあり、急速に受入れが進んでいるものと考えられる。

（図表9）外国人人材の受入れ形態（複数回答）



一方、留学生自体がコロナ禍の影響により大きく減少しており²、留学生アルバイトは2021年度調査と同様に低調であった。

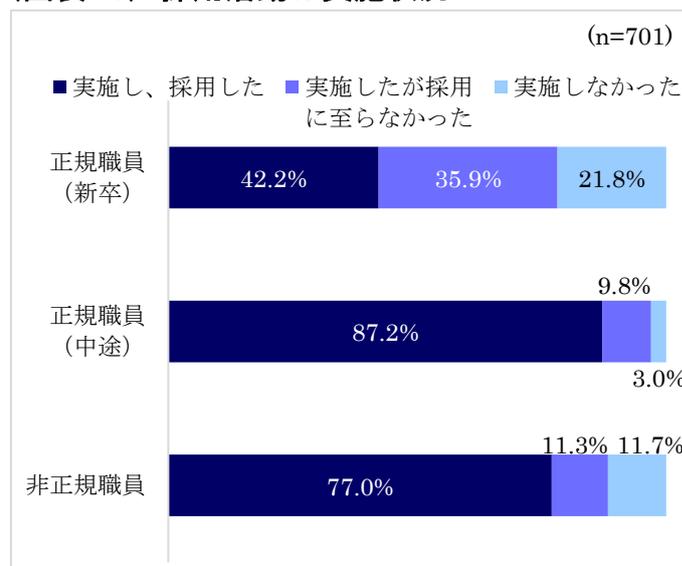
3 2021年度の採用活動の状況

小規模な施設は、新卒採用に慎重であり、採用活動を実施しても採用できない施設も多い

2021年度の採用活動について、正規職員（新卒）の採用活動を実施し、実際に採用できたのは42.2%にとどまった（図表10）。採用活動を実施したが採用に至らなかった施設も35.9%にのぼり、新卒採用が容易ではない様子がうかがえる。

一方、正規職員（中途）の採用活動を実施し、実際に採用できたのは87.2%であった。新卒と比べれば採用は困難ではないものと推察されるが、9.8%とはいえ、採用活動を実施したが採用に至らなかった施設があったことには留意したい。

（図表10）採用活動の実施状況



² 文部科学省「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」等について
https://www.mext.go.jp/content/20230201-mext_kotokoku01-1412692_00003.pdf

なお、新卒の採用状況に関して、介護報酬上の地域区分での差はみられなかったが、定員規模別でみると、定員規模が小さい施設では採用活動を実施していない割合が高いなどの差がみられた（図表 11）。その理由として、新卒で雇用した場合には、OJT などによる育成が不可欠であり、業務を任せられるまでには一定の期間が必要であることが考えられる。定員規模が小さく、教育に人員を割きづらい施設では、そもそも新卒の雇用を見送っているのであろう。

さらに、新卒の採用活動を実施した施設の割合をみていくと、定員規模 49 人以下の施設では、採用に至らなかった施設は 36.5%であり、採用した施設の 20.9%と比べ、15.6 ポイントも割合が高かった。一方、定員規模 100 人以上の施設では、採用した割合のほうが 21.2 ポイントも高かった。この理由は 2 点考えられる。1 点目は、定員規模が大きい施設のほうが、当然に採用数が多く、専任の採用担当者を配置している可能性があることや、それによって、より多様な経路での採用活動が可能であるということが考えられる。また、2 点目は、新卒の求職者

側の意向が働いていることが考えられる。いくら多様な採用経路で働きかけたとしても、最終的にどの施設に応募するのかが決めるのは求職者である。その際、定員規模が大きいほうが、同年代の職員が多く働いており、安心できると考える新卒の求職者がいてもおかしくはない。また、自身のキャリアアップを考えた場合、大きい施設のほうが良いという意識を持った求職者が多い可能性もある。それらの求職者側の思惑が、規模別でみた際、割合の差に表れている可能性も考えられる。

4 人材紹介会社への支払手数料と満足度

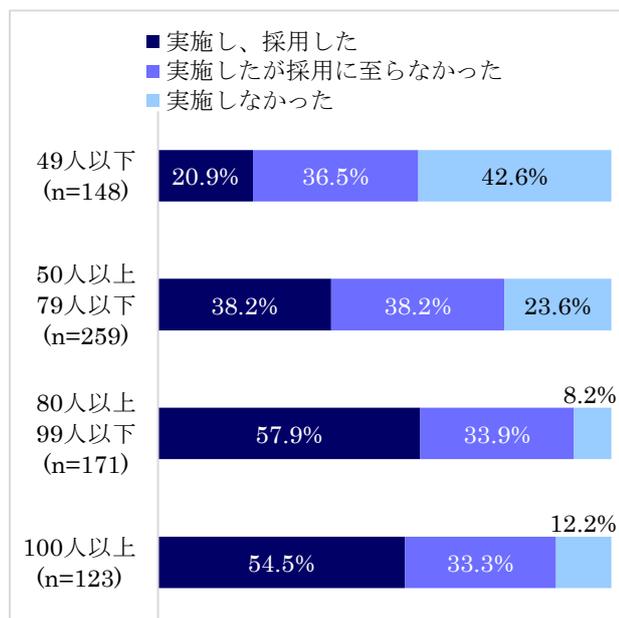
99.6%の施設は支払手数料が高いと回答。手数料の水準は高止まりしており、人材紹介会社の利用に対する満足度も低い

前回の 2021 年度調査で、正規職員の採用に結び付く効果をもっとも大きかった採用経路は、人材紹介会社の利用であった。今回調査において、人材紹介会社を利用して正規職員を採用できた施設に対し、1 年間に人材紹介会社に支払った手数料を調査したところ、平均 354.5 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 0.99%に相当する金額である。なお、2021 年度調査では、1 施設当たりのサービス活動収益の 0.93%に相当する金額を支払っており、手数料の水準は直近 2 回の調査においては、おおむね横ばいであったものと考えられる。

また、今回調査では、手数料の水準について「とても高い」「やや高い」と回答した割合は、合計 99.6%であった（図表 12）。2020 年度調査で同様に回答した施設は 96.1%、2021 年度調査は 98.5%であったことから、手数料が高いと感じている施設が徐々に増えていることがわかる。

さらに、人材紹介会社の利用に対する満足度は、2020 年度調査、2021 年度調査、今回調査のいずれも、「とても不満」「やや不満」の合計が

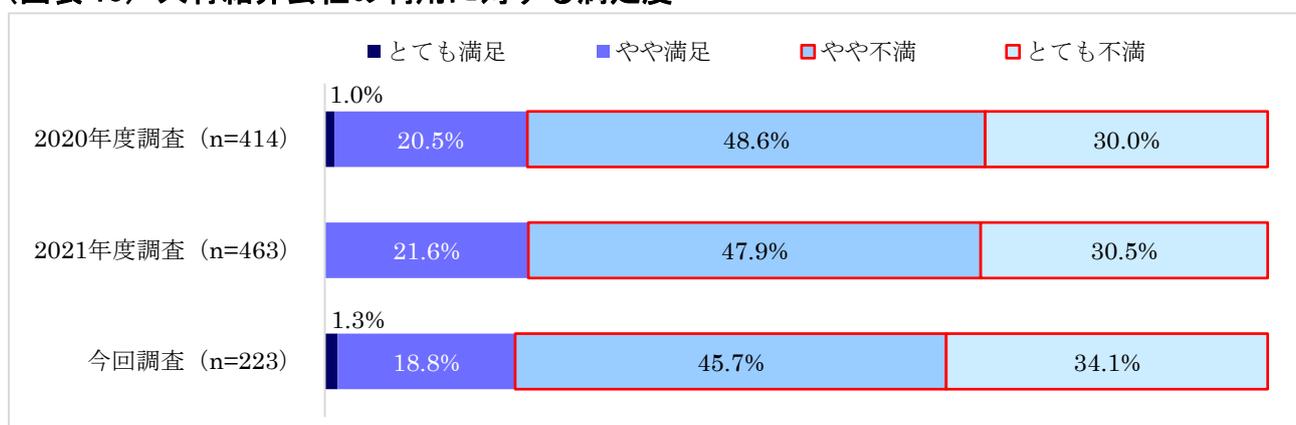
(図表 11) 正規職員（新卒）に関する採用活動の実施状況（定員規模別）



(図表 12) 人材紹介手数料の水準の印象



(図表 13) 人材紹介会社の利用に対する満足度



全体の約8割を占めた(図表13)。2021年度調査において、満足度が低い施設では、人材紹介会社経由で採用した職員の定着率が、ほかの採用経路で採用した職員よりも低いと回答した施設が多かった。特養の経営環境が年々厳しくなっていくなか、安くない費用に対し、定着率が低いということが満足度の低さにつながっている要因の1つであることがうかがえる。採用した施設側においても、当然定着に向けて取り組んでいく必要はあるが、人材紹介会社側においても、定着につながる適切なマッチングなど、改善の取り組みが求められるものと考えられる。

5 介護職員の退職の状況

退職した介護職員のうち入職後1年未満の割合は29.8%と高く、引き続き定着に課題

続いて、2021年度の退職の状況を確認すると、96.1%の施設で介護職員の退職があった(図表14)。退職した介護職員のうち勤続1年未満が29.8%、勤続1年以上3年未満が25.0%であり、勤続3年未満の退職が全体の半分以上を占めていた。この傾向は2021年度調査においても同様であり、引き続き介護職員の定着に課題があることが浮き彫りとなった。

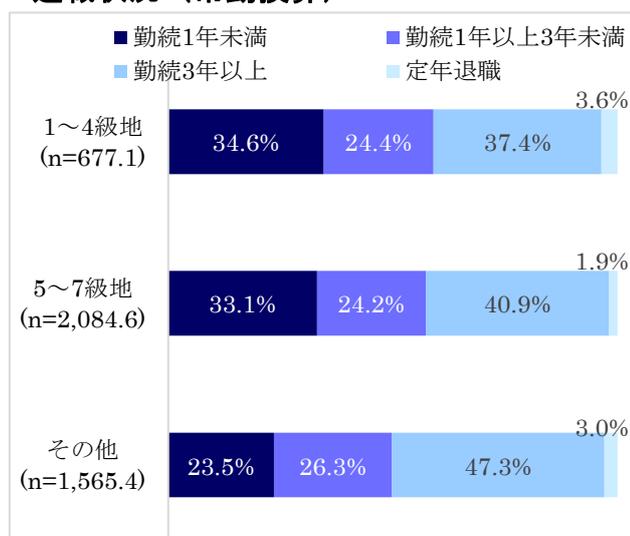
また、定員規模別では退職の状況に違いはみられなかったが、介護報酬上の地域区別にみえていくと、1~4級地にある施設を退職した介護職員は、勤続1年未満が34.6%と高かった(図表15)。その要因としては、近隣の競合施設数が

影響していると考えられる。2021年度調査の結果から、退職した職員の多くは引き続き介護職として、他施設に就職していることがわかっている。人口密度が高く、それに応じて施設も多い都市部のほうが、短期間で離職しても、居住地から通える範囲にある別の施設を見つけやすい。そのため、勤続年数が短い退職者の割合が高いと推察される。

(図表 14) 2021 年度介護職員の退職状況

2021 年度に介護職員の退職があった施設の割合(n=701)	96.1%
退職者合計数 (常勤換算)	4,327.1 人
1 施設当たり退職者数	6.4 人
勤続年数区分	構成割合 (n=4,327.1)
勤続 1 年未満	29.8%
勤続 1 年以上 3 年未満	25.0%
勤続 3 年以上	42.6%
定年退職	2.5%

(図表 15) 2021 年度 級地別の介護職員の退職状況 (常勤換算)



6 処遇改善の状況

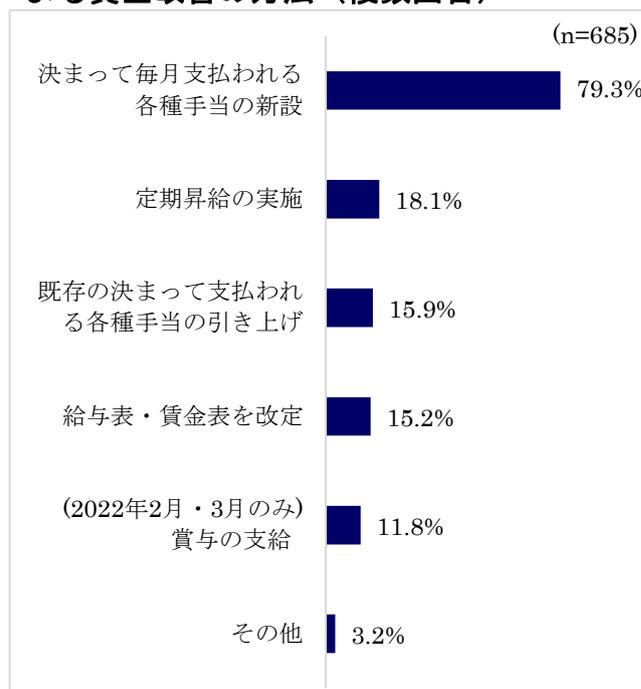
6.1 介護職員処遇改善支援補助金

介護職員処遇改善支援補助金を受給した施設は 97.7%

2022年2月から9月までの間、介護職員の処遇改善を図るため交付されていた介護職員処遇改善支援補助金（以下「支援補助金」という。）を受給していた施設は 97.7%（685 施設）であった。ほとんどの施設が受給できているのは、支援補助金が介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している必要はあるものの、賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の3分の2以上を介護職員等のベースアップ等の引上げに使用するという、介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定処遇改善加算」という。）に比べれば比較的容易な要件設定が影響しているものと考えられる。

支援補助金による賃金改善の方法として、79.3%の施設が「決まって毎月支払われる各種手当の新設」を挙げた（図表 16）。抜本的な処

(図表 16) 介護職員処遇改善支援補助金による賃金改善の方法 (複数回答)



遇の改善である給与表・賃金表の改定や定期昇給の実施ではなく、手当の新設がもっとも多かった。

6.2 介護職員等ベースアップ等支援加算

97.4%の施設が届出。そのうち、90.9%の施設が加算報酬を介護職員以外にも配分

2022年10月の介護報酬改定で新設された介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベア加算」という。）を2023年1月1日時点で届出していた施設は97.4%を占め、届出予定の施設も1.3%あった（図表17）。ベア加算を届出している施設のほとんどが支援補助金を受給していた施設であり、補助金から加算への切り替えはスムーズに行われたものと推察される。

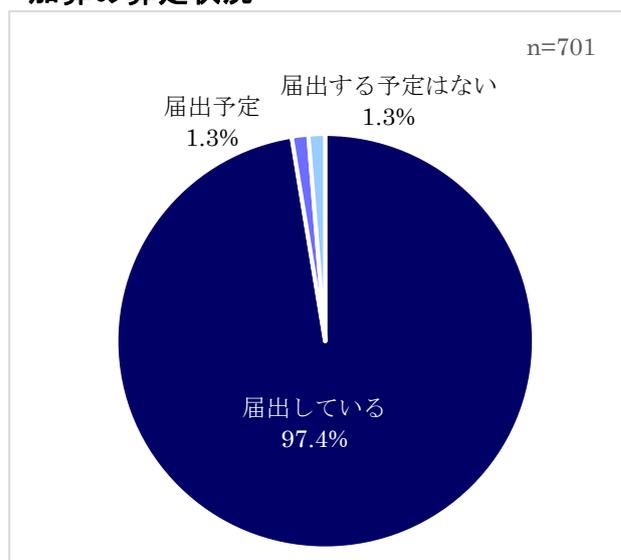
また、ベア加算による賃金改善の方法として74.9%の施設が、「決まって毎月支払われる各種手当の新設」を挙げており、支援補助金からベア加算に代わっても取扱いに大きな変化はないものと推察される（図表18）。

さて、支援補助金およびベア加算ともに、手当の創設によって賃金改善を実施しているのはなぜだろうか。理由の1つとして考えられるのは、各施設が将来的な職員数や職種構成の変動に対して、柔軟な対応ができるように賃金改善の方法を選択したというものである。

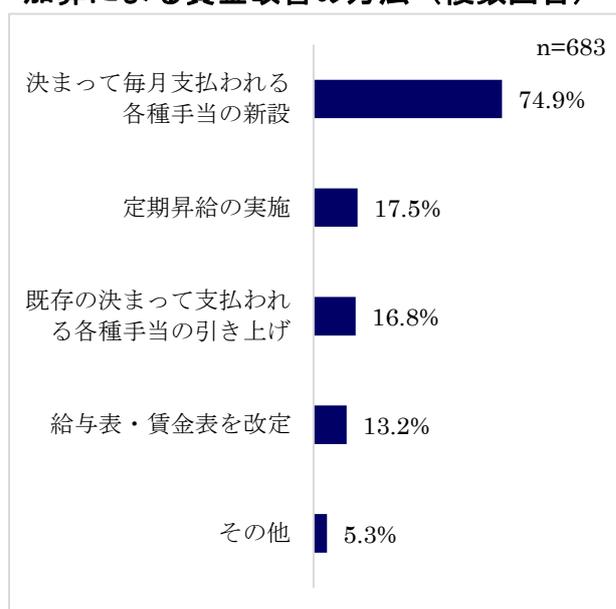
ご存じの通り、特養の場合、支援補助金は1.4%、ベア加算は1.6%の加算率をもって報酬が算定される。将来にわたって職員数が一定であれば問題はないが、2021年度の介護報酬改定では、管理栄養士の配置が必要な栄養マネジメント強化加算が創設され、事務職員も入力を担う科学的介護推進体制加算も創設された。そうした加算を算定するため、介護職員以外の職種も増員しなければいけない施設も少なくなかったと考えられる。後述のとおり、ベア加算で得られた収益を介護職員以外にも配分している施

設が多い。現時点の職員数や職種構成を踏まえて配分を決定し、給与表・賃金表を改定すると、将来的に職員数や職種構成が変わった際に、施設の人件費支出が想定以上に増加する可能性がある。そのため、改廃しやすい手当の新設で賃金改善を図ろうとするのは、道理にかなうものだと考えられる。

（図表17）介護職員等ベースアップ等支援加算の算定状況



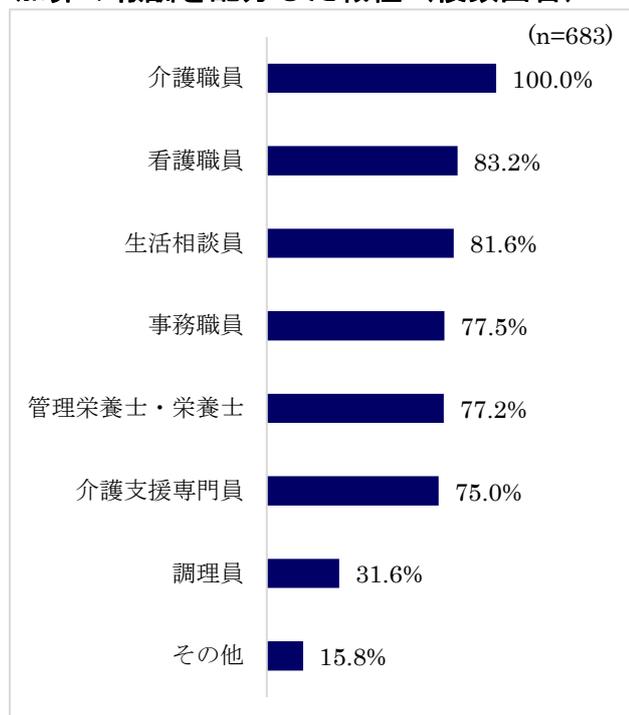
（図表18）介護職員等ベースアップ等支援加算による賃金改善の方法（複数回答）



続いて、ベア加算による報酬を配分した職員の範囲について確認したい（図表 19）。まず、当然のことながら介護職員に配分した施設は 100.0%であり、看護職員の 83.2%、生活相談員の 81.6%と続いた。事務職員や介護支援専門員は 70%台半ばであったが、調理員に配分した施設は 31.6%にとどまった。これは、給食を委託して実施している施設やセントラルキッチンを法人内で有している施設には、調理員がいないためだと考えられる。なお、その他として挙げられた職種で多かったのは、機能訓練指導員や介護助手、ドライバーであった。

配分した職種が介護職員のみであったのは、683 施設中 62 施設（9.1%）のみであり、90.9%の施設では職種間の賃金バランスをとるため、介護職員以外にも配分していた。

（図表 19） 介護職員等ベースアップ等支援加算の報酬を配分した職種（複数回答）



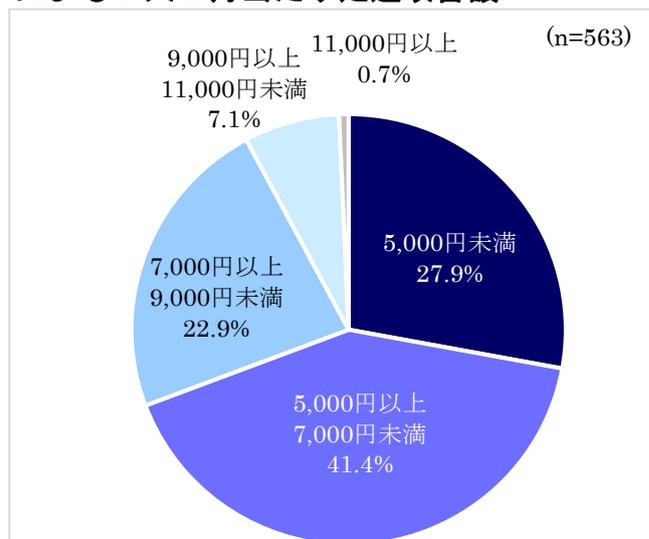
6.3 処遇改善額の検証

介護職員等ベースアップ支援等加算による処遇改善額は 1 人 1 月当たり平均 5,897 円

介護職員の処遇改善は、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策³」を踏まえ、2022 年 10 月以降については、臨時の報酬改定を行い、収入の 3%程度にあたる月額平均 9,000 円相当を引き上げるための措置として、支援補助金やベア加算が創設された。しかし、前述のとおり介護職員以外にも配分している施設が大多数を占めることや、そもそも職員数が配置基準より多い場合には、施設が多額の持ち出しをしない限り、実際の処遇改善額は 9,000 円を下回ることもあり得る。

そこで、ベア加算による 1 人 1 月当たりの処遇改善額を調査したところ、平均額は 5,897 円であった。また、処遇改善額の分布は、5,000 円以上 7,000 円未満の施設が 41.4%と最多であった（図表 20）。

（図表 20） 介護職員等ベースアップ等支援加算による 1 人 1 月当たり処遇改善額



注) 介護職員等ベースアップ等支援加算を届出している施設のうち有効回答となった施設の集計

³コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和 3 年 11 月 19 日閣議決定）（厚生労働省関係概要）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000858551.pdf>

次に、月額平均 9,000 円相当の処遇改善のための加算であるにもかかわらず、実際の処遇改善額はなぜ 6,000 円程度になるのかを検証してみたい。当機構が発行している特養の経営分析参考指標⁴によると、従来型特養の 1 施設当たりの定員は 70.3 人である（図表 21）。これらの経営指標をもとに、利用者全員が要介護度 4（1 日 780 単位）として 1 施設当たりの年間収益を積算すると、約 187,535 千円になる。特養のベア加算の加算率は 1.6% であることから、ベア加算による 1 月当たりの収益は約 250 千円である。この全額をベースアップ等の原資とし、施設全体の職員 49.6 人に配分すると、1 人 1 月当たり約 5 千円という額が算出できる。地域区分や各種加算を加味しない単純化した計算であり、ベア加算による報酬は、実際にはこれより多くなる施設がほとんどであると考えられる。このことから、今回調査の平均額が 1 人 1 月当たり 5,897 円となるのは、やむを得ないといえそうだ。

なお、介護報酬上の地域区分別や、定員規模別に処遇改善額を比較したが、特筆すべき差はみられなかった。

（図表 21）2021 年度 従来型特養の経営指標

指標名	1 施設当たり平均
入所定員	70.3 人
利用率	93.7%
（参考）年間延べ利用者数	24,043 人
要介護度	3.98
職員数	49.6 人
うち介護職員数	31.1 人

6.4 処遇改善に関する課題

職種間の賃金バランスなどで処遇改善に課題を抱えている施設が多数ある

処遇改善加算、特定処遇改善加算およびベア加算による処遇改善以外に、法人・事業所の持ち出しで処遇改善を行う予定があると回答した施設は 35.7% であった。最近の物価高騰などもあり、人材確保や職員の生活を守るため、何よりも処遇改善は喫緊の課題であると推察される。

ただし、処遇改善のためには財源の確保などの課題があると考えられる。そこで、処遇改善に関し、各施設で抱える課題や取組みを調査したので紹介する。なお、取組みについて回答した施設はほとんどなく、様々な課題で回答欄が埋め尽くされたことは、介護施設における処遇改善の問題が深刻であることの証左であると推察される。制度上の課題も多く挙げられており、施設の取組みだけでは解決できない事項もあるため、幅広い議論が必要だと考えられる。

処遇改善に関する制度上の課題 ※一部抜粋

- ① 趣旨、要件がほぼ同じ処遇改善加算加算を 3 種類に分けて実施していることによる事務的負担が大きい
- ② 介護職員等特定処遇改善の支給対象となる職員が年々増えているが、加算額は増えていないので一人あたりの支給額が年々少なくなってきている
- ③ 平等性にかけている。長くいるだけで多くの金額がもらえる制度はいかかなものかと考えている。仕事ができる人間が給与を多くもらった方が絶対にサービスの質が上がらと思う
- ④ 申請・実績共に事務手続きが非常に煩雑で支給対象要件がそれぞれの制度により異なるため、事務量が大きな負担。看護師や管理者、相談員、事務職も介護職よりさほど高給ではなく、現状では専門資格保有者より介護職のほうが高給となっている
- ⑤ 障害者支援施設も経営しているが、加算率に差があるため、同じ給与規程で処遇しようとする、どうしても老人部門の持ち出し金額が高額となり経営に影響を及ぼしかねない
- ⑥ 扶養内パート勤務時間を減らす人が出てきた

⁴ <経営分析参考指標> 2021 年度決算分・特別養護老人ホームの概要
https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/2021_tokuyou_shihyouD.pdf

職種間の賃金バランスに関する課題 ※一部抜粋

- ① 介護職員とそれ以外の職員（事務員、栄養士等）との差が大きくなりすぎている
- ② ケアマネ希望者がいなくなった。介護職の年収が看護職を上回った
- ③ 介護士不足解消には効果があると実感するが、多職種協働を推進するうえで支給対象が職種限定であることで「分断」を生む環境となってしまう
- ④ 事業は介護職員のみで運営できない。法人持ち出しで支給をしている
- ⑤ 福祉施設では様々な職種が協同し就業している。介護職員のみではなく関係職種全体への処遇の改善とすべき
- ⑥ 介護職員については処遇が充実しているが、同じように勤務する他の職種に振り分けることができない加算や事業もあり不平等感がある

7 ICT・ロボットの導入状況

介護ソフトや見守り機器を導入している施設の割合は高い一方、ロボットの導入率は低い

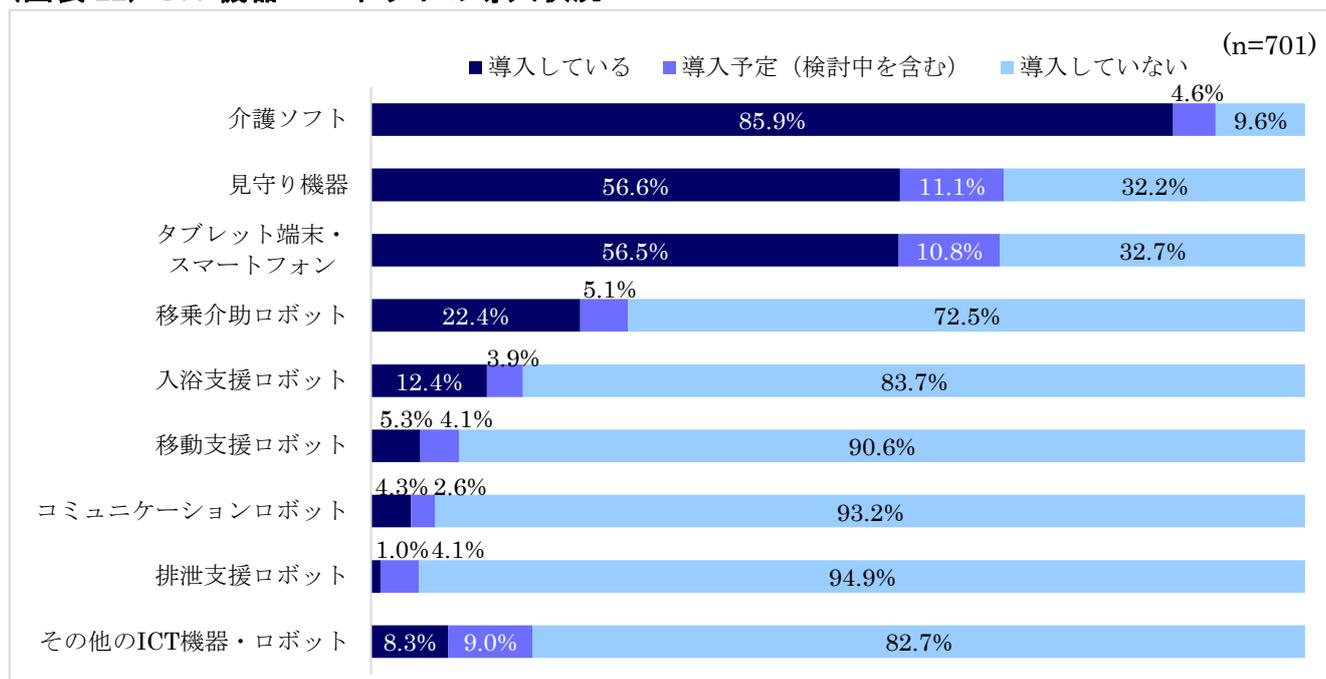
最後に、人材確保および定着に必要な介護現場の勤務環境の改善につながる取組みのなかで、ICT 機器・ロボットの導入状況をみていきたい（図表 22）。

ICT 機器・ロボットのなかでもっとも多く、施設が導入していたのは介護ソフトで、85.9%

が導入し、4.6%が導入を予定している。介護ソフトを導入している施設では、導入の効果について、「施設内で連携しやすくなった」と回答をした施設が多かった。一方で、効果がないと回答した施設もあり、「記録業務の時間は減っているが、記録業務に付随する新たな手順を作っており効率化は出来ていない」といった意見や、「入力に時間がかかる職員もいるため、一概によいとはいえない」という意見もあり、単に導入すれば業務改善につながるわけではないようである。

見守り機器と、タブレット端末・スマートフォンを導入している施設の割合は、ほぼ同じであったが、その導入効果には違いがみられた。見守り機器の導入効果として多くの施設が挙げたのは、「職員の精神的負担が軽減される」というものであった。たとえば、代表的な見守り機器である離床センサーは、転倒防止に資するため、人員配置が少ない夜間に勤務する職員の不安軽減にとくに寄与するものと考えられる。タブレット端末・スマートフォンの導入効果は、介護ソフトと同様に「施設内で連携しやすくな

(図表 22) ICT 機器・ロボットの導入状況



った」と回答した施設が多かった。

導入率が高い介護ソフトや見守り機器、タブレット端末・スマートフォンの特徴としては、比較的安価で導入することが可能なことが挙げられる。さらに、使用に関しても比較的容易であるものが多い。一方、各種のロボットは、導入費用が高価であることが導入率が低い要因として考えられる。導入に際して補助金はあるものの、自己負担が発生する場合があります、導入に二の足を踏んでいるものと推察される。また、ロボットの導入に効果がなかったという回答内容に共通する点として、「使い勝手が悪い」ということや、「使用するまでの準備に時間がかかる」というものが挙げられた。そのため、「導入はしたものの、次第に使われなくなっていった」という意見もみられた。

ICT 機器については、比較的導入が進んでいるものの、ロボットに関しては導入が進んでいない状況が確認できた。労働人口が減少し、さらに人手不足となるなか、ロボットの活用による省力化は欠かせないものと考えられる。ただし、導入すれば必ずしも効果があるというわけではないことから、厚生労働省の委託事業によって作成された事例集⁵などを参考にしながら、まずは自施設に適したロボットはどのようなものなのかを検討していただければ幸いである。

おわりに

今回調査では、依然として介護人材が不足している状況が浮き彫りとなった。累次にわたる処遇改善は行われているものの、他産業では物価高騰などを背景とした異例の賃上げの取組みもみられ、介護業界への求職者の増加につながっていないと考えられる。

また、今回調査では、2022年2月以降に実施されている補助金や加算による処遇改善の状況について確認し、多くの施設において広く薄く配分されていることが確認できた。特養の業務の中心は、当然に介護職員ではあるが、それ以外の職種も多く働いており、もっとも不満が出ない形で運用をしているものと考えられる。

引き続き、今回のような調査を通じて、介護人材の確保状況や人材紹介会社の手数料水準といった、現場の抱える課題などを発信してまいりたい。

最後になったが、通常業務のほかコロナ対応、さらに様々な方面からの調査への回答など、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心より御礼申し上げたい。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さ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

⁵ 厚生労働省・公益財団法人テクノエイド協会「介護ロボット導入活用事例集 2022」

<https://www.techno-aids.or.jp/robot/file04/jirei2022.pdf>