

平成 29 年度

特別養護老人ホーム 開設時実態調査

平成 30 年 3 月

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

平成 29 年度 特別養護老人ホーム開設時実態調査の概要

目的

近年開設した特別養護老人ホームについて、整備段階から開設後 2 年以内に至るまでの入所者や人材確保の取組み状況等を把握することで、今後開設を検討している事業者に対して円滑な施設運営に資する情報を提供する。

アンケートの対象および回収状況

対 象：155 施設

回 答 数：78

有効回答数：78

有効回答率：50.3%

実施期間

平成 29 年 8 月 1 日（火）～平成 29 年 9 月 12 日（火）

方法

Web アンケート

結果の概要

- ・ 利用率は徐々に右肩上がりで見られ、開設時の 28.9%から開設 1 年 6 ヶ月目の時点では 88.5%となっていた。
- ・ 入所者確保においては、開設前は居宅介護支援事業所や他の福祉・医療施設との連携が効果的だった。開設後の入所者確保には関係施設との連携のほか見学会や居宅訪問等についても効果がみられた。
- ・ 職員の採用は平均して開設 7.5 カ月前から開始していた。内定辞退や人材確保難、開設前の繁忙を踏まえ、採用は早期開始が望ましいとする声が多くあった。なお、約 9 割の施設が介護職員の確保に苦労していた。効果のあった採用活動としては、ハローワークや新聞折り込み広告、転職サイトなどが挙げられた。
- ・ 職員の退職では、新設法人で約 44%が 1 年 1 カ月目までに退職するなど高い退職率だった。退職理由としては新設法人、既設法人ともに職場の人間関係や福祉業界への転職が多かった。
- ・ 職員不足等により開設時点で一部休床や受入れ制限をしている施設は約 36%あり、職員の採用および定着は入所者確保と併せて重要な課題である。

1 施設の概要

1.1 新設/既設法人 (n=78)

	施設数	割合
新設法人	16	20.5%
既設法人	62	79.5%

注1: 「新設法人」とは、今次特別養護老人ホームの整備に際し新たに設立した法人を指す

注2: 「割合」とは、サンプル法人全体に占める割合を指す (以下同じ)

注3: 数値は四捨五入しているため、内訳の合計が合わない場合がある (以下同じ)

1.2 定員規模 (n=78)

	施設数	割合
29人以下	15	19.2%
30人以上 59人以下	12	15.4%
60人以上 89人以下	25	32.1%
90人以上 119人以下	21	26.9%
120人以上	5	6.4%

1.3 居室タイプ (n=78)

	施設数	割合
ユニット型個室	71	91.0%
その他	7	9.0%

注: 「その他」とは、複数の居室タイプの組み合わせを指す (例: ユニット型個室と多床室)

1.4 併設する事業 (複数回答) (n=78)

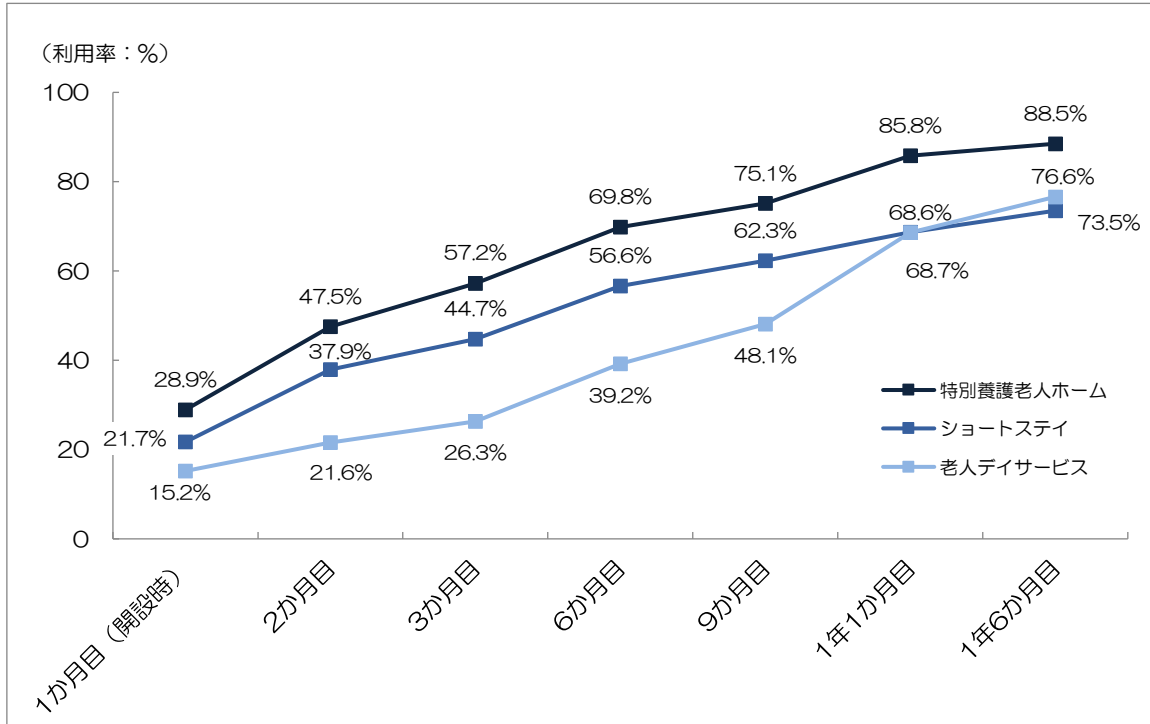
	施設数	割合	定員数	特養の定員 に対する 割合	営業日数
ショートステイ	31	39.7%	14.3人	18.6%	284.5日
老人デイサービス	27	34.6%	22.7人	29.2%	
認知症対応型デイサービス	3	3.8%			
認知症高齢者グループホーム	3	3.8%			
ケアハウス	4	5.1%			
小規模多機能型居宅介護事業	2	2.6%			

注1: 「併設する事業」とは、同一拠点で運営している事業で、特別養護老人ホームと同時に整備が行われたものを指す

注2: 「ショートステイ」に空床型は含まない

注3: 「認知症対応型デイサービス」「認知症高齢者グループホーム」「ケアハウス」「小規模多機能型居宅介護事業」の「定員数」はサンプルが僅少のため割愛した

1.5 利用率の推移 (n=78)



注：時点毎でサンプル数は異なる

2 施設整備

2.1 土地の権利 (n=78)

	施設数	割合
自己所有	56	71.8%
借地 (公有地)	6	7.7%
借地 (公有地以外)	13	16.7%
一部借地 (公有地)	1	1.3%
一部借地 (公有地以外)	2	2.6%

2.2 工事期間 (n=78)

全体	小規模施設	中規模施設	大規模施設
361.2 日	263.3 日	384.3 日	384.9 日

注：小規模施設 (n=15) :定員 29 人以下、中規模施設 (n=40) :定員 30 人以上 99 人以下、大規模施設 (n=23) :定員 100 人以上

2.3 工事の進行状況 (n=78)

	施設数	割合
予定どおりだった	53	67.9%
予定より長期化した	25	32.1%

2.3.2 工事が長期化した理由（複数回答）（n=25）

	施設数	割合
建設業者の人員確保が困難だった	11	44.4%
建設資材・機材の確保が困難だった	10	40.0%
行政機関との手続きで時間が掛った	2	8.0%
金融機関等との手続きで時間が掛った	0	—
その他	9	36.0%

- 「その他」の具体的な内容（抜粋）
文化財や遺跡等の発掘、近隣への配慮、天候不良、建設資材高騰による計画変更

2.4 開設日（n=78）

	施設数	割合
予定どおりだった	60	76.9%
予定より後ろ倒しになった	18	23.1%

2.4.2 開設日が予定より後ろ倒しになった理由（複数回答）（n=18）

	施設数	割合
工事が長期化した	14	77.8%
開設に向けた職員確保が困難だった	1	5.6%
行政機関との手続きで時間が掛った	1	5.6%
家具や備品の設置に時間が掛った	0	—
職員の研修に時間が掛った	0	—
開設に向けた入所者確保が困難だった	0	—
金融機関等との手続きで時間が掛った	0	—
その他	3	16.7%

- 「その他」の具体的な内容（抜粋）
入札不調による着工の遅延

2.5 設備構造面の工夫

《とくに重視した点》（抜粋）

- 浴室を建物中央に集中させ、相互利用を可能にした
- 中央の居間・食堂にゆったりとした空間を創出し、中心部からすべてに視野が届くよう扇型の設計にした
- 腰板や手すりは、本物の杉材を使い、住み慣れた家と同じ木材の香りがするよう心掛けた
- 日当たり重視、災害時に備え自家充電設備も具備した
- 各個室にスペースをとり、入所者が快適に生活できるようにした
- 災害に備え、ガス供給設備、自家発電装置を設置した
- ユニットの連携を考えた動線に設計した
- 照明、クロスなどの色を生活の場にふさわしいようにした
- 職員がゆっくと休憩できる場所を随所に設けた
- 介護職員の動線が短くなるような設計をした

《処遇や運営に有効だった点》（抜粋）

- トイレの扉を2枚のL字型で造作させることにより、出入りがスムーズになった
- 各ユニットごとに個浴・トイレ・洗濯室・資材庫の集約により、職員の移動を軽減できた
- センサー付きベッドとピッチの連動により、ナースコール等に迅速に対応できた
- 各ユニットの個浴の設置により、プライバシーを重視したケアがよりできるようになった
- 通路を広くすることで開放感が得られた
- フロアごとにリネン庫、物品庫、特浴を設置したので動線が短くなった
- エレベータホールを広くすることで、各フロアでのイベントの実施が可能になった
- 汚物用のダムウェーターを設置することで、臭いを抑えることができた

《不要・不十分だったと思われる点》（抜粋）

<ul style="list-style-type: none"> ・ 床暖房を整備したが、空気の乾燥がひどく、あまり使用していない ・ 居室の出入り口が狭く、ベッドの移動に不便を感じる ・ 授乳室をご家族のために設置したが利用がない ・ 選択した機械浴槽が特養には不向きだった ・ 寝台浴槽のスペースが広すぎて、半分しか使用していない ・ 特浴のスペースを広くとりすぎてしまった ・ 2ユニットにつき1部屋ずつ介護職員室を設けたが、結局事務的処理は利用者の見守りができる場所で行っている ・ 豪雨の際に敷地外の水はげがよくなかった ・ 倉庫が少なく不便 ・ 歩行補助具を数種類用意したが、入所者のニーズに合わず在庫となってしまった

3 入所者確保

3.1 開設前に入所者確保のために実施した取組み（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
居宅介護支援事業所への連絡	65	83.3%
施設見学会の開催	55	70.5%
行政への連絡	47	60.3%
ホームページの整備	45	57.7%
同法人福祉施設への連絡	44	56.4%
チラシ等紙媒体による宣伝	38	48.7%
他法人医療施設への連絡	35	44.9%
他法人福祉施設への連絡	26	33.3%
居宅訪問	19	24.4%
同法人医療施設への連絡	10	12.8%
その他	7	9.0%

- ・ 「その他」の具体的な内容（抜粋）
入所説明会の開催、法人役員や評議員による宣伝、知人経由の紹介、申込者が利用する福祉施設等への訪問調査

3.1.2 上記のうち効果の大きかったもの（上位3つ）（n=78）

	第1位	第2位	第3位
居宅介護支援事業所への連絡	23	12	14
同法人福祉施設への連絡	15	8	1
チラシ等紙媒体による宣伝	5	10	10
行政への連絡	9	4	6
他法人医療施設への連絡	6	9	5
他法人福祉施設への連絡	6	8	3
施設見学会の開催	2	6	18
同法人医療施設への連絡	1	6	—
居宅訪問	7	2	4
ホームページの整備	1	4	5

3.2 開設時における一部休床や入所者の受入れ制限の実施 (n=78)

	施設数	割合
実施した	28	35.9%
実施しなかった	50	64.1%

3.2.2 開設時に一部休床や入所者の受入れ制限をした理由 (複数回答) (n=28)

	施設数	割合
運営基準上の必要職員数が確保できなかった	14	50.0%
職員が順応しやすいよう、順次の受け入れとした	14	50.0%
運営基準上の職員数は満たしていたが、施設独自の職員配置基準を満たさなかった	9	32.1%
職員研修に時間が掛った	2	7.1%

3.2.3 開設後の一部休床や受入れ制限の実施 (平成 29 年 8 月 1 日時点) (n=28)

	施設数	割合	制限等の終了時期 (平均)
現在も実施している	9	32.1%	—
現在は実施していない	19	67.9%	開設 11.1 か月目

3.3 空床および待機者の有無 (平成 29 年 8 月 1 日時点) (n=75)

	施設数	割合	うち待機者がいる施設	
			施設数	割合
空床あり	32	42.7%	27	84.4%
空床なし	43	57.3%	42	97.7%

注：入院等による一時的な空きは「空床」に含まない

3.3.2 待機者の受入れができない理由 (複数回答) (n=21) *

	施設数	割合
運営基準上の必要職員数を確保できていない	7	33.3%
運営基準上の職員数は満たしているが、施設独自の配置基準を満たしていない	6	28.6%
入所希望者の医療ニーズ等、個々のニーズに応える体制にない	4	19.0%
その他	5	23.8%

*平成 29 年 8 月 1 日時点で空床があり、かつ待機者がいる施設のうち有効回答が得られた施設

- 「その他」の具体的な内容 (抜粋)
待機者が入院中のため

3.4 現在、入所者確保のために実施している取り組み（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
居宅介護支援事業所への連絡	59	75.6%
同法人他施設への連絡	46	59.0%
他法人医療施設への連絡	42	53.8%
ホームページの整備	40	51.3%
他法人福祉施設への連絡	29	37.2%
行政への連絡	24	30.8%
チラシ等紙媒体による宣伝	13	16.7%
施設見学会の開催	10	12.8%
居宅訪問	9	11.5%
その他	7	9.0%

- 「その他」の具体的な内容（抜粋）
待機者の意向調査、見学の随時受入れ、家族向けの個別見学

3.4.2 上記のうち効果の大きかったもの（上位3つ）（n=78）

	第1位	第2位	第3位
居宅介護支援事業所への連絡	33	16	7
同法人他施設への連絡	11	13	7
他法人福祉施設への連絡	12	9	10
他法人医療施設への連絡	1	15	8
ホームページの整備	5	3	7
行政への連絡	2	0	10
チラシ等紙媒体による宣伝	1	2	3
施設見学会の開催	1	2	2
居宅訪問	1	2	1

4 人材確保について

4.1 定員 10 人当たり採用職員数 (n=78)

	開設 3 か月前	開設時	開設 1 年 1 カ月目
合計	3.56 人	5.84 人	7.06 人
常勤職員	3.03 人	4.79 人	5.34 人
非常勤職員	0.52 人	1.00 人	1.53 人
派遣職員	0.01 人	0.05 人	0.18 人
介護職員	2.46 人	4.14 人	5.11 人
常勤職員	2.14 人	3.48 人	3.95 人
非常勤職員	0.31 人	0.63 人	1.00 人
派遣職員	0.01 人	0.04 人	0.16 人
介護職員以外	1.10 人	1.69 人	1.95 人
常勤職員	0.90 人	1.32 人	1.40 人
非常勤職員	0.21 人	0.37 人	0.53 人
派遣職員	0.00 人	0.01 人	0.03 人

4.1.2 開設時における定員規模別採用職員数

	29 人以下 (n=15)	30 人以上 59 人以下 (n=12)	60 人以上 89 人以下 (n=25)	90 人以上 119 人以下 (n=21)	120 人以上 (n=5)
合計	14.1 人	18.6 人	32.1 人	39.9 人	46.5 人
常勤職員	10.9 人	15.9 人	27.7 人	34.0 人	35.0 人
非常勤職員	2.8 人	2.6 人	3.8 人	5.9 人	11.5 人
派遣職員	0.4 人	0.1 人	0.6 人	0.0 人	0.0 人
介護職員	6.9 人	8.7 人	12.6 人	16.3 人	15.9 人
常勤職員	5.5 人	7.3 人	10.1 人	12.1 人	11.0 人
非常勤職員	1.3 人	1.3 人	2.4 人	4.1 人	4.9 人
派遣職員	0.0 人	0.0 人	0.1 人	0.0 人	0.0 人
介護職員以外	21.0 人	27.3 人	44.7 人	56.1 人	62.4 人
常勤職員	16.5 人	23.3 人	37.8 人	46.1 人	46.0 人
非常勤職員	4.2 人	4.0 人	6.2 人	10.0 人	16.4 人
派遣職員	0.4 人	0.1 人	0.7 人	0.0 人	0.0 人

4.2 職員の充足率* (n=73)

	開設 3 か月前	開設時	充足率 100%以上の 施設の割合
合計	54.4%	90.1%	35.6%
介護職員	51.6%	88.0%	35.6%
介護職員以外	62.0%	95.5%	57.5%

*充足率は「採用数/開設時に希望する職員数」で算出

4.3 既設法人における常勤職員の新規採用・法人内異動の割合 (n=53)

新規採用者	法人内異動者
67.9%	32.1%

4.4 常勤職員の募集のために開設までに使用した媒体・経路（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
ハローワーク	75	96.2%
法人ホームページ	65	83.3%
新聞折り込み広告	56	71.8%
合同説明会への参加	49	62.8%
職員からの紹介	48	61.5%
福祉人材センター（社協）	43	55.1%
学校訪問（就職課等への働きかけ）	43	55.1%
求人情報誌	43	55.1%
新卒者採用サイト（リクナビ・マイナビ等）	28	35.9%
学校訪問（説明会等への参加）	27	34.6%
施設入口等の掲示板	26	33.3%
人材紹介会社	22	28.2%
転職サイト	20	25.6%
資格取得のための実習受入れ	16	20.5%
アルバイト求人サイト	16	20.5%
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	14	17.9%
その他	10	12.8%
とくになし	2	2.6%

- ・ 「その他」の具体的な内容（抜粋）
法人独自の説明会の開催、知人の紹介、垂れ幕の設置

4.4.2 上記のうち効果の大きかったもの（上位3つ）（n=78）

	第1位	第2位	第3位
ハローワーク	25	14	12
新聞折り込み広告	17	12	7
合同説明会への参加	4	7	9
求人情報誌	5	7	6
職員からの紹介	5	5	6
法人ホームページ	1	4	14
転職サイト	5	2	0
学校訪問（就職課等への働きかけ）	2	3	4
人材紹介会社	1	4	5
新卒者採用サイト（リクナビ・マイナビ等）	2	1	3
アルバイト求人サイト	1	3	1
学校訪問（説明会等への参加）	1	3	0
施設入口等の掲示板	1	2	1
資格取得のための実習受入れ	0	4	0
福祉人材センター（社協）	0	1	3
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	0	1	0

4.5 職員の募集開始時期（n=77）

平均	最長	最短
開設 7.5 か月前	15 か月前	1 か月前

4.6 確保に苦勞した職種（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
介護職員	68	87.2%
看護職員	35	44.9%
介護支援専門員	9	11.5%
相談員	6	7.7%
医師	5	6.4%
PTST	5	6.4%
栄養士	4	5.1%
調理員	3	3.8%
事務員	0	—
その他	0	—
とくになし	8	10.3%

4.6.2 職員確保に苦勞した理由（抜粋）

《介護職員》

- ・ 就職希望者は比較的多かったが、ユニット勤務の経験のある職員や介護福祉士資格者がいなかった
- ・ 介護職員不足のなか、一度に多数の介護職員を必要としたため
- ・ 賃金、福利厚生面において、他事業との差が大きすぎた
- ・ 就職希望者が少なかった
- ・ 開設時期が年度途中ということもあり、応募件数が予想していたより少なかった
- ・ 希望者が少ないなか、夜勤が可能な者も少なかった
- ・ 現場を回すには法定人員数より多くの人員が必要であることと、職員の質を考えたため
- ・ ユニットリーダー、経験者等の応募が少なかった
- ・ 地域の人口減少のため、人がいない
- ・ 地域に新規で開設する施設が多かった

《看護職員》

- ・ 特養で勤務経験のある者がいなかった
- ・ 労働時間やオンコールによる呼び出しが敬遠された
- ・ 医療機関に比べ給与が安かった
- ・ 介護業界よりも医療業界を志望する人が多かった
- ・ 内定辞退が多くあった
- ・ 人口減少のため人がいない

《相談員》

- ・ 相談員は離職が少ないため、絶対数が不足していた
- ・ 応募者に期待できる人材がなかったため

《介護支援専門員》

- ・ 自立した者が不足していた
- ・ 有資格者の応募がなかった

《栄養士》

- ・ 賃金、福利厚生面において、他業種との差が大きすぎた
- ・ 適任者が見つからなかった

《調理員》

- ・ 大量調理の経験者が少なかった

4.7 採用活動時に労働条件やケアの環境等でアピールしている点（抜粋）

- ・ 月10日の休日の確保、夜勤の負担軽減のために全ベッドにセンサーを設置
- ・ 個別ケアを方針とした、福祉の理念に純粹な施設づくり

- ・ 有休消化率が高い、時間外がない（サービス残業ゼロ）、定時退社、法人・施設内研修の充実
- ・ 採用時研修の実施
- ・ 地域交流スペース（カフェやマーケット、イベントスペース）の取組み
- ・ 職員や入所者に優しい施設
- ・ 新しい施設であることと、地域に根ざした施設であること
- ・ 看取り介護に重点を置き、一人ひとりに寄り添うケアを強調
- ・ リフレッシュ休暇を取り入れ、職員のメンタルヘルスに力を入れている
- ・ 有給休暇は入職後すぐに3日付与する
- ・ ユニット内調理などの本格的なユニットケアの環境、法人の実績、手当の充実
- ・ 法人として、資格取得支援に力を入れていること、研修体制が充実していること
- ・ 入職前研修や内外の研修の充実と、職務評価によるスタッフ育成面
- ・ 研修制度があり未経験者でも働ける点
- ・ 給与、有給休暇消化率、勤続年数
- ・ ユニットケアへの取組み、8時間夜勤の導入
- ・ 昼食代無料、賞与年3回、資格取得支援制度
- ・ ユニットケアに関する研修の実施
- ・ 平均年齢が若く、次世代の育成を行っている点
- ・ 年間を通じた研修計画の立案、各種研修会の開催
- ・ 法人内他施設での事前研修（OJT）、他施設との職種別合同会議における勉強会や研修の実施
- ・ ユニット型小規模のアットホームな環境
- ・ 介護福祉士の取得に対する支援制度
- ・ 多数の施設運営実績、それに基づく高い水準の業務レベルと効率化された運営
- ・ 薬に頼らない介護、スキルアップ勉強会、職員寮や無料保育室の整備
- ・ 年間休日数（120日）、看取りに力を入れている、木造建築でくつろぎやすい空間
- ・ 女性用パウダールームの設置、目標支援制度、能力による昇格制度の導入
- ・ ユニットごとの特浴や記録システムの導入などにより負担軽減を図っている点
- ・ 夜勤時間が8時間と短い点
- ・ 一人ひとりに寄り添ったケアを行っている点
- ・ 職員のチームワークの良さ
- ・ 近隣病院との医療連携、介護士における処遇改善手当の実績
- ・ 法人の研修計画が整い、キャリアアップが可能なこと、各種内部研修が予定されていること、街中であるが緑の多い良好な立地環境であること
- ・ 市外からの就職者に対する借上げ社宅制度

4.8 職員採用での反省点

- ・ 介護リーダーの採用に力点を置かなかった点
- ・ 開所前の研修から開所後以降のスケジュールを明確に説明しておく必要があった
- ・ 募集の早期開始、採用者の教育研修計画の熟考
- ・ 入職者を多く採用したものの、研修担当がつけられず退職者が続出した
- ・ 書類選考を最初に入れたことで面接までにタイムラグができ、その間に他施設に決まってしまった
- ・ 役付けスタッフの育成が遅かった
- ・ 内定および採用後も退職者が予想以上に相次いだため、採用活動を中断するべきではなかった
- ・ 求人広告を一時中止したが、継続すればよかった
- ・ 職員確保を焦るあまり、本人の能力等が二の次になり、かえって手間を取るようになった
- ・ 普段は採用を見送るような人員でも妥協して採用してしまったため、開設後に人間関係で苦労した
- ・ 開設が5月になったことで、4月開設の施設に多くの人材が確保されてしまった
- ・ 新卒の職員獲得を優先的に行っていたため、中途採用が不十分な採用活動となった
- ・ 初動体制、各学校へのあいさつ回り、ホームページの充実等すべてに関して出遅れた
- ・ 新規採用者の開設準備期間の研修が不十分であった
- ・ 初期は採用が順調だったが、人件費等の関係で一時採用を止めたところ、急激に応募が減った。採用を続けていればよかった
- ・ 内定辞退が複数名いたため、就業前の説明会や相談会をもう少し充実させるべきだった
- ・ 開設前のあらゆる手続きが重なったため、求人活動に十分な時間が割けなかった
- ・ 他事業所から転職を予定していた者が多かったが、退職が困難等の理由で内定辞退があった。面接時に必ず辞めることができる人に内定通知することで、人材確保の見通しを立てればよかった

4.9 開設前に実施した研修（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
介護技術（食事・入浴・排泄・移乗介助等）	70	89.7%
事故防止対策・救急時対応	60	76.9%
接遇・マナー	56	71.8%
介護記録の記入方法	53	67.9%
感染症対策	51	65.4%
権利擁護・高齢者虐待防止	46	59.0%
医療的な知識	39	50.0%
個人情報保護	39	50.0%
服薬管理	31	39.7%
防災	31	39.7%
メンタルヘルス対策	9	11.5%
その他	9	11.5%
とくになし	4	5.1%

- 「その他」の具体的な内容（抜粋）
認知症への理解、法人・施設の理念、チームケア・ユニットケアに関するもの、ターミナルケア、調理設備の使用方法、法令遵守

4.10 次の条件の介護職員を採用した場合の給与月額（手当等含む）

【条件】23歳・専門学校卒・介護職としての現場経験3年・介護福祉士資格あり（n=78）

平均	最大値	最小値
212,576円	286,730円	145,000円

4.11 近隣施設と比較した自施設の給与水準（実感）（n=78）

	施設数	割合	(参考)設問4.9における給与月額(平均)
高い	25	18.5%	221,452円
同水準	49	72.6%	209,440円
低い	4	8.9%	195,525円

4.12 職員定着のために実施している取組み（複数回答）（n=78）

	施設数	割合
給与体系の改善	53	67.9%
勤務体制の改善	48	61.5%
キャリアパスの明確化	43	55.1%
メンタルヘルスへの対応	25	32.1%
ICT・介護ロボットの活用	18	23.1%
職員交流イベントの実施	21	26.9%
その他	11	14.1%
とくになし	0	—

- 「その他」の具体的な内容（抜粋）
ケアに対するモチベーションの向上、有休の取得促進、新人教育でのプリセプター制度の導入、事業所内託児施設の設置、ケアアシスタントの導入、キャリアアップのための定期研修の実施、新任研修の充実、スキルアップのための勉強会の開催、有給休暇の計画的付与、新人OJTを担当する職員への指導の充実、再雇用制度の整備

4.13 開設時の常勤職員のうち開設1年1か月目までに退職した者の割合 (n=60)

新設法人 (n=7)	既設法人 (n=53)	退職した者の割合	
		うち新規採用者	うち法人内異動者
44.6%	26.4%	87.5%	12.5%

4.14 新規採用者の退職理由 (複数回答) (n=68)

	施設数	割合
転職 (福祉業界)	50	73.5%
職場の人間関係	42	61.8%
体調不良	42	61.8%
転職 (福祉業界以外)	30	44.1%
賃金水準	16	23.5%
利用者の家族対応	11	16.2%
家族の介護	7	10.3%
結婚	6	8.8%
出産・育児	3	4.4%
定年退職	1	1.5%
その他	9	13.2%

- 「その他」の具体的な内容 (抜粋)
入所者との人間関係、理念の相違

4.14.2 上記のうち「新規採用者」の退職理由として多かったもの (上位3つ) (n=68)

	第1位	第2位	第3位
転職 (福祉業界)	27	10	8
職場の人間関係	17	15	6
体調不良	13	13	11
転職 (福祉業界以外)	2	8	10
賃金水準	2	3	7
利用者の家族対応	3	3	0
家族の介護	2	1	1
結婚	0	0	1
出産・育児	0	1	0
定年退職	0	0	1

4.15 法人内異動者の退職理由 (複数回答) (n=38)

	施設数	割合
転職 (福祉業界)	12	31.6%
職場の人間関係	11	28.9%
転職 (福祉業界以外)	10	26.3%
結婚	8	21.1%
体調不良	8	21.1%
利用者の家族対応	6	15.8%
家族の介護	3	7.9%
出産・育児	2	5.3%
賃金水準	2	5.3%
定年退職	0	0.0%
その他	4	10.5%

4.15.2 上記のうち「法人内異動者」の退職理由として多かったもの（上位3つ）（n=38）

	第1位	第2位	第3位
転職（福祉業界）	9	3	0
職場の人間関係	9	1	1
転職（福祉業界以外）	4	5	0
結婚	4	0	4
体調不良	5	2	0
利用者の家族対応	4	0	0
家族の介護	0	2	0
出産・育児	1	0	0
賃金水準	0	1	0
定年退職	0	0	0

5 開設前後の経営状況

5.1 施設開設準備の開始時期～開設後2か月後の月末までの経営資金（見込み額・実額）（n=78）

	見込み額	実額	差 （見込み額-実額）	見込み額に対する 実額の割合
全体	131,589 千円	124,041 千円	7,548 千円	94.3%
定員 10 人当たり	21,353 千円	21,829 千円	△476 千円	102.2%
小規模施設	84,578 千円	81,905 千円	2,673 千円	96.8%
中規模施設	107,582 千円	118,061 千円	△10,479 千円	109.7%
大規模施設	203,999 千円	161,923 千円	42,076 千円	79.4%

5.1.2 見込み額と実額で差が発生した理由（抜粋）

《見込みより減額となった理由》

- ・ 法人内の既存施設で研修をしたため
- ・ 職員の採用が予定の半分以下で賞与等の差額が大きかった
- ・ 介護職員の確保が追いつかず、人件費支出が少なかった
- ・ 稼働状況が悪かったので、給食費等が掛らなかった
- ・ 職員不足により人件費支出が少なかった。また職員不足に伴う低い稼働率により、事業費支出も少なかった

《見込みより増額となった理由》

- ・ 備品等が計画を超過した
- ・ 埋蔵文化財が発掘されたため、追加工事で余分に費用が発生した
- ・ 求人広告掲載を増やした
- ・ 労働保険料、社会保険料、支払利息の見込み違い
- ・ 人件費と求人広告費が見込みより掛った
- ・ 物品の購入資金が見込みより多かった
- ・ 職員の前倒し採用があった

平成 29 年度
特別養護老人ホーム 開設時実態調査

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