

# 令和6年度 介護人材の確保・養成、働き方改革等の経営課題に関するアンケート調査 調査結果報告書

静岡県老人福祉施設協議会 企画経営委員会

## 【調査結果の概要】

各施設の平均職員数は前年と比較して大きく変わらなかったが、介護職員数の平均は前年から1.6人減少し、全体の71.1%（前年から2.7ポイント増加）の施設で職員が不足している状況となった。職員不足の影響から一部サービスの閉鎖及び閉鎖リスクがある施設が42施設（22.5%。前年11.1%から倍増）あり、そのうちの23施設で既に一部サービスを閉鎖している状況となった。

職員の採用・定着状況については、令和5年度の職員採用者数は1施設当たり8.8人（前年から0.6人増加）のところ、退職者数が1施設あたり8.0人（前年から0.4人減少）であり、介護人材の確保、定着が大きな課題となっている。

介護人材の確保については、半数の施設が新卒者の採用やハローワークからの採用ができていますが、それでも不足人数を確保することが難しく、多くの施設が人材紹介業者を利用している状況であった（99施設（全体の52.9%）が人材紹介会社を利用し、そのうちの31.3%の31施設が年間で300万円以上の経費を要した）。

外国人介護人材の活用については、県西部地区では活用が進んできているが、静岡県全体では53施設（全体の28.3%。前年から2.6ポイント増加）にとどまった。外国人介護人材を活用している施設では、勤勉で真面目に取り組む外国人が多く、職場の雰囲気良くなり、既存職員のモチベーションアップにつながる等の意見がある一方、費用面や言葉の壁・文化の違い、計画的な雇用につながらない等のマイナスの意見もあり、積極的な活用には至っていないようである。

各施設において、ICTの活用、外国人介護人材の採用とサポート、職員の資格取得支援と研修体制の充実、地元高校や専門学校等との連携、働き方改革と職場環境の改善等、介護現場の生産性の向上や職員の定着、離職率の低下を目指して様々な取り組みを行っている現状であるが、年々介護現場を取り巻く環境は厳しくなっている様子である。

## 【調査目的】

介護現場では、介護人材の不足が深刻な問題となっている。人材不足の解消のため、処遇改善をはじめ、多種多様な人材の確保・養成、離職防止・定着促進等の対策に取り組んでいるところであるが、現状の高齢者介護施設の実態を把握し、改善策の検討に資するための重要な基礎資料とするために実施したものである。

## 【調査内容】

### （1）調査対象

静岡県老人福祉施設協議会の会員施設  
養護老人ホーム（20）、特別養護老人ホーム（216）、軽費老人ホーム（47）、老人短期施設（1）、  
単独デイサービス（20）  
計304施設

### （2）調査方法

Googleフォームを利用したWEBアンケート調査（昨年まではファックスによるアンケート調査を実施）

### （3）調査期間

令和6年5月9日～令和6年5月31日

## 1. 回答施設の状況

- ・今回WEBアンケート方式としたが、回答率は前年と大きく変わらず、6割超の回答だった。(表1)
- ・各施設の平均職員数は、76.4人(対前年-0.4人)と変わらないが、平均介護職員数は44.7人で、前年から1.6人減少している。(表2)
- ・職員が不足していると回答した施設は、133施設となり、昨年から3施設増、割合は2.7ポイント増加し71.1%となった。(表3)
- ・1施設の不足職員数の平均は、1.3人増えて5.2人が不足している(介護職は0.3人増の平均3.0人不足)。(表4)
- ・事業所の閉鎖リスクについては、リスクあり及び既に一部閉鎖していると回答した施設が21施設(11.1%)から42施設(22.5%)に倍増している。(表5)
- ・さらには、既に一部閉鎖している事業所が昨年から14施設増加し、23の事業所が一部閉鎖している状況である。
- ・一部閉鎖している事業所の内訳は、特養4施設(前年0)、訪問介護4事業所(前年2)、デイサービス5事業所(前年0)、ショートステイ14事業所(前年4)となった。(表6)

### ①アンケート回答率

表1

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計					
回答	48 59.3%	40 67.8%	59 77.6%	147 68.1%	16 80.0%	17 36.2%	7 33.3%	187 61.5%	193 62.9%
未回答	33 40.7%	19 32.2%	17 22.4%	69 31.9%	4 20.0%	30 63.8%	14 66.7%	117 38.5%	114 37.1%
合計	81	59	76	216	20	47	21	304	307

### ②会員施設の特性

表2 令和6年4月1日時点の職員数の分布

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
全職員数	5~20人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 43.8%	9 52.9%	1 14.3%	17 9.1%	20 10.5%
	21~50人	12 25.0%	3 7.5%	6 10.2%	21 14.3%	9 56.3%	3 17.6%	4 57.1%	37 19.8%	35 18.4%
	51~100人	26 54.2%	22 55.0%	34 57.6%	82 55.8%	0 0.0%	5 29.4%	0 0.0%	87 46.5%	82 43.2%
	101~370人	10 20.8%	15 37.5%	19 32.2%	44 29.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	46 24.6%	53 27.9%
	平均職員数(人)	75.8人	90.7人	96.9人	88.3人	24.6人	31.6人	54.4人	76.4人	76.8人
うち介護職員数	2~20人	3 6.3%	0 0.0%	4 6.8%	7 4.8%	16 100.0%	10 58.8%	4 57.1%	37 19.8%	40 21.1%
	21~50人	26 54.2%	17 42.5%	24 40.7%	67 45.6%	0 0.0%	6 35.3%	2 28.6%	75 40.1%	77 40.5%
	51~100人	19 39.6%	23 57.5%	27 45.8%	69 46.9%	0 0.0%	1 5.9%	1 14.3%	71 38.0%	66 34.7%
	101~160人	0 0.0%	0 0.0%	4 6.8%	4 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.1%	7 3.7%
	平均介護職員数(人)	45.9人	54.1人	57.2人	52.7人	10.4人	16.1人	26.1人	44.7人	46.3人
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	

### ③職員不足について

表3 令和6年4月1日時点の職員不足の有無

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
職員不足なし	10 20.8%	6 15.0%	12 20.3%	28 19.0%	10 62.5%	12 70.6%	4 57.1%	54 28.9%	60 31.6%	-6 -2.7pt
職員不足あり	38 79.2%	34 85.0%	47 79.7%	119 81.0%	6 37.5%	5 29.4%	3 42.9%	133 71.1%	130 68.4%	3 2.7pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

表4 職種別不足職員の平均人数

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	3.1	3.9	2.7	3.2	1.5	1.0	2.3	3.0	2.7	0.3
看護職	0.8	0.5	0.5	0.6	0.2	0.0	0.7	0.6	0.5	0.1
その他専門職	1.0	1.4	0.8	1.0	0.7	0.6	0.7	1.0	0.3	0.7
事務・管理職	0.3	0.3	0.3	0.3	0.0	0.2	0.0	0.3	0.1	0.2
その他職員	0.5	0.2	0.4	0.4	0.2	0.6	0.3	0.4	0.3	0.1
職員全体	5.7	6.3	4.8	5.5	2.5	2.4	4.0	5.2	3.9	1.3
集計対象施設数	38	34	47	119	6	5	3	133	130	3

表5 職員不足による事業所の閉鎖リスク

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
閉鎖リスクなし	35 72.9%	26 65.0%	50 84.7%	111 75.5%	14 87.5%	16 94.1%	4 57.1%	145 77.5%	169 88.9%	-24 -11.4pt
閉鎖リスクあり	5 10.4%	6 15.0%	4 6.8%	15 10.2%	1 6.3%	1 5.9%	2 28.6%	19 10.2%	12 6.3%	7 3.8pt
すでに一部閉鎖している	8 16.7%	8 20.0%	5 8.5%	21 14.3%	1 6.3%	0 0.0%	1 14.3%	23 12.3%	9 4.7%	14 7.6pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

表6 閉鎖リスクがある事業所の種別

(単位：施設)

事業所種別	状況	施設数	前年度	増減
特別養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	5	3	2
	既に一部閉鎖している	4	0	4
養護老人ホーム	閉鎖リスクあり	1	0	1
	既に一部閉鎖している	0	0	0
ケアハウス	閉鎖リスクあり	1	0	1
	既に一部閉鎖している	0	0	0
訪問介護	閉鎖リスクあり	4	0	4
	既に一部閉鎖している	4	2	2
デイサービス	閉鎖リスクあり	4	0	4
	既に一部閉鎖している	5	0	5
ショートステイ	閉鎖リスクあり	9	9	0
	既に一部閉鎖している	14	4	10
居宅介護支援事業所	閉鎖リスクあり	2	1	1
	既に一部閉鎖している	3	0	3
小規模多機能型居宅介護	閉鎖リスクあり	1	0	1
	既に一部閉鎖している	0	0	0
地域包括支援センター	閉鎖リスクあり	1	0	1
	既に一部閉鎖している	0	0	0

## 2. 職員の採用・退職の状況

- 令和5年度の職員採用数の平均は、0.6人増加して1施設あたり8.8人であった。そのうち、派遣・紹介会社を利用した採用は、0.9人増えて2.8人となった。(表7)
- 全従業員に占める採用者の割合は、昨年度調査では10%超の施設が43.1%だったのに対して、令和5年度は54.1%と増えてきている。(表8)
- 人材紹介を利用して採用した施設は、99施設あり、3割の施設が年間で300万円以上の経費を要した。(表9)
- 新卒者の採用状況は、半数の施設(48.7%。昨年度から5.5ポイント増加)が採用していた。(表10)
- ハローワークからの採用は、101施設あり、54.0%であった。(表12)
- 退職者数は、前年度から0.4人減少し、1施設あたり8.0人であった。(表13)
- 離職率は、全施設の平均が前年度から0.3ポイント減少し、10.4%であった。介護職の離職率については、前年度から0.6ポイント減少し、11.8%であった。(表14、15)

### ①職員の採用状況

表7 令和5年度に採用した職種別職員数の平均

(単位：人)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	6.5	8.2	7.1	7.2	1.3	1.2	2.3	6.0	5.5	0.5
うち派遣・紹介	2.8	3.0	2.5	2.7	0.2	0.5	0.3	2.2	1.5	0.7
看護職	1.3	1.2	1.5	1.3	0.3	0.1	0.1	1.1	0.8	0.3
うち派遣・紹介	0.5	0.4	0.5	0.5	0.1	0.1	0.0	0.4	0.3	0.1
その他専門職	0.8	1.0	1.0	0.9	0.7	0.1	0.1	0.8	0.7	0.1
うち派遣・紹介	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1
事務・管理職	0.5	0.2	0.5	0.4	0.4	0.1	0.0	0.4	0.3	0.1
うち派遣・紹介	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他職員	0.5	0.8	0.8	0.7	0.0	0.1	0.0	0.6	0.9	-0.3
うち派遣・紹介	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施設合計	9.6	11.2	10.9	10.6	2.7	1.5	2.6	8.8	8.2	0.6
うち派遣・紹介	3.6	3.7	3.2	3.5	0.3	0.6	0.3	2.8	1.9	0.9
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

表8 令和5年度の職員数に対する採用者数の割合

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
採用なし	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	4 25.0%	6 35.3%	4 57.1%	15 8.0%	15 7.9%	0 0.1pt
0%～5%以下	7 14.6%	7 17.5%	5 8.5%	19 12.9%	3 18.8%	4 23.5%	1 14.3%	27 14.4%	24 12.6%	3 1.8pt
5%～10%以下	9 18.8%	10 25.0%	19 32.2%	38 25.9%	2 12.5%	3 17.6%	1 14.3%	44 23.5%	69 36.3%	-25 -12.8pt
10%～15%以下	14 29.2%	13 32.5%	21 35.6%	48 32.7%	2 12.5%	3 17.6%	1 14.3%	54 28.9%	47 24.7%	7 4.1pt
15%～20%以下	10 20.8%	3 7.5%	11 18.6%	24 16.3%	3 18.8%	1 5.9%	0 0.0%	28 15.0%	22 11.6%	6 3.4pt
20%～100%	7 14.6%	7 17.5%	3 5.1%	17 11.6%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	19 10.2%	13 6.8%	6 3.3pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3
平均 (%)	13.1%	13.0%	11.7%	12.5%	13.7%	5.5%	3.4%	11.6%	10.4%	1.2pt

表9 令和5年度の人材紹介会社活用における経費

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
50万円未満	4 14.3%	6 24.0%	7 18.4%	17 18.7%	3 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	21 21.2%
50～100万円未満	3 10.7%	3 12.0%	8 21.1%	14 15.4%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	16 16.2%
100～200万円未満	4 14.3%	10 40.0%	6 15.8%	20 22.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	21 21.2%
200～300万円未満	3 10.7%	3 12.0%	3 7.9%	9 9.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	10 10.1%
300万円以上	14 50.0%	3 12.0%	14 36.8%	31 34.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	31 31.3%
集計対象施設数	28	25	38	91	3	4	1	99

表10 令和5年度の新卒者の採用数

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
新卒者採用なし	22 45.8%	12 30.0%	30 50.8%	64 43.5%	13 81.3%	13 76.5%	6 85.7%	96 51.3%	108 56.8%	-12 -5.5pt
新卒者採用あり	26 54.2%	28 70.0%	29 49.2%	83 56.5%	3 18.8%	4 23.5%	1 14.3%	91 48.7%	82 43.2%	9 5.5pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3
採用数1人	16	14	7	37	2	1	0	40	43	-3
採用数2人	3	8	14	25	1	3	1	30	18	12
採用数3人	2	2	4	8	0	0	0	8	11	-3
採用数4人	2	1	1	4	0	0	0	4	4	0
採用数5人	0	2	0	2	0	0	0	2	3	-1
採用数6人	0	0	2	2	0	0	0	2	0	2
採用数7人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1
採用数8人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1
採用数10人	2	1	1	4	0	0	0	4	1	3
採用数12人	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1

表11 令和5年度の新卒者を採用した施設における学校種別の平均採用人数

(単位：人)

学校種別	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
大学(院)	0.3	1.1	1.0	0.8	0.7	0.3	0.0	0.8	0.8	0.0
専門学校	0.8	0.4	0.4	0.5	0.3	0.3	0.0	0.5	0.3	0.2
高校	1.5	0.5	1.0	1.0	0.0	0.5	2.0	1.0	0.9	0.1
その他	0.0	0.1	0.1	0.1	0.3	0.8	0.0	0.1	0.0	0.1
学校種別の合計	2.6	2.1	2.5	2.4	1.3	1.8	2.0	2.4	2.0	0.4
集計対象施設数	26	28	29	83	3	4	1	91	82	9

表12 ハローワークからの採用状況

(単位：施設)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計				
紹介・採用なし	16 33.3%	16 40.0%	27 45.8%	59 40.1%	11 68.8%	11 64.7%	5 71.4%	86 46.0%
採用あり	32 66.7%	24 60.0%	32 54.2%	88 59.9%	5 31.3%	6 35.3%	2 28.6%	101 54.0%
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187
採用人数1人	8	9	9	26	2	4	1	33
採用人数2人	11	6	7	24	1	0	0	25
採用人数3人	7	2	7	16	2	1	0	19
採用人数4人	2	3	5	10	0	0	1	11
採用人数5人	1	3	0	4	0	0	0	4
採用人数8人	0	0	1	1	0	0	0	1
採用人数16人	0	1	0	1	0	0	0	1

## ②職員の退職状況

表13 令和5年度の職種別退職者数の平均

(単位：人)

職種	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護職	5.2	6.9	6.3	6.1	1.1	0.9	2.0	5.1	5.5	-0.4
看護職	1.1	1.0	1.2	1.1	0.2	0.0	0.6	0.9	0.8	0.1
その他専門職	0.9	0.9	1.3	1.0	0.6	0.0	0.6	0.9	0.7	0.2
事務・管理職	0.5	0.3	0.4	0.4	0.3	0.1	0.0	0.3	0.3	0.0
その他職員	1.0	0.9	1.0	1.0	0.1	0.3	0.6	0.8	1.0	-0.2
施設合計	8.6	9.9	10.1	9.6	2.2	1.3	3.7	8.0	8.4	-0.4
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

表14 令和5年度の離職率の分布

(単位：施設)

離職率	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
退職者なし	1 2.1%	1 2.5%	0 0.0%	2 1.4%	3 18.8%	6 35.3%	1 14.3%	12 6.4%	11 5.8%	1 0.6pt
0%~5%以下	9 18.8%	4 10.0%	6 10.2%	19 12.9%	3 18.8%	4 23.5%	2 28.6%	28 15.0%	28 14.7%	0 0.2pt
5%~10%以下	15 31.3%	17 42.5%	27 45.8%	59 40.1%	2 12.5%	4 23.5%	2 28.6%	67 35.8%	64 33.7%	3 2.1pt
10%~15%以下	11 22.9%	11 27.5%	16 27.1%	38 25.9%	5 31.3%	3 17.6%	1 14.3%	47 25.1%	39 20.5%	8 4.6pt
15%~20%以下	5 10.4%	4 10.0%	5 8.5%	14 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	15 8.0%	25 13.2%	-10 -5.1pt
20%~	7 14.6%	3 7.5%	5 8.5%	15 10.2%	3 18.8%	0 0.0%	0 0.0%	18 9.6%	23 12.1%	-5 -2.5pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3
平均離職率	11.4%	11.3%	10.8%	11.1%	10.2%	4.9%	7.8%	10.4%	10.7%	-0.3pt

表15 令和5年度の介護職の離職率の分布

(単位：施設)

離職率	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
退職者なし	5 10.4%	2 5.0%	1 1.7%	8 5.4%	5 31.3%	8 47.1%	3 42.9%	24 12.8%	23 12.1%	1 0.7pt
0%~5%以下	6 12.5%	7 17.5%	8 13.6%	21 14.3%	0 0.0%	4 23.5%	0 0.0%	25 13.4%	26 13.7%	-1 -0.3pt
5%~10%以下	16 33.3%	10 25.0%	22 37.3%	48 32.7%	3 18.8%	0 0.0%	1 14.3%	52 27.8%	51 26.8%	1 1.0pt
10%~15%以下	10 20.8%	7 17.5%	13 22.0%	30 20.4%	3 18.8%	0 0.0%	3 42.9%	36 19.3%	37 19.5%	-1 -0.2pt
15%~20%以下	3 6.3%	11 27.5%	7 11.9%	21 14.3%	3 18.8%	1 5.9%	0 0.0%	25 13.4%	21 11.1%	4 2.3pt
20%~	8 16.7%	3 7.5%	8 13.6%	19 12.9%	2 12.5%	4 23.5%	0 0.0%	25 13.4%	32 16.8%	-7 -3.5pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3
平均離職率	11.3%	12.8%	12.1%	12.0%	12.8%	10.6%	6.0%	11.8%	12.4%	-0.6pt

### 3. 職員採用における困りごと

- ・7割以上の施設が、応募者が少ないか有効な求人方法にわからず困っている。(表16)
- ・介護福祉士の採用が困難と感じている施設が135施設(77.6%)となった(前年から77施設増加)。(表17)
- ・その他の専門職の中では、相談員採用の困難さが急増してきている。(表17)

表16 令和5年度の職員採用に関連した困りごと

(単位:施設)

困りごと	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
応募者が少ないまたは有効な職員募集方法が不明	38 79.2%	31 77.5%	45 76.3%	114 77.6%	11 68.8%	10 58.8%	4 57.1%	139 74.3%	113 59.5%	26 14.9pt
採用に経費がかさむ	25 52.1%	25 62.5%	37 62.7%	87 59.2%	3 18.8%	6 35.3%	3 42.9%	99 52.9%	81 42.6%	18 10.3pt
人材派遣や人材紹介業者が頼りである	24 50.0%	22 55.0%	32 54.2%	78 53.1%	3 18.8%	7 41.2%	2 28.6%	90 48.1%	81 42.6%	9 5.5pt
特定職種の採用が困難	23 47.9%	15 37.5%	27 45.8%	65 44.2%	4 25.0%	3 17.6%	3 42.9%	75 40.1%	107 56.3%	-32 -16.2pt
職員の定着・育成	15 31.3%	20 50.0%	34 57.6%	69 46.9%	6 37.5%	5 29.4%	4 57.1%	84 44.9%	66 34.7%	18 10.2pt
外国人介護人材の採用・育成・生活支援	9 18.8%	5 12.5%	12 20.3%	26 17.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	27 14.4%	7 3.7%	20 10.8pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

※その他の困りごと：職員の高齢化。突然の退職への対応が難しい。紹介業者のWEB上での誘導が邪魔。中途採用者ばかりで、新卒採用が無いため、将来の福祉を担う人材の育成ができない。

表17 令和5年度の採用が困難な職種

(単位:施設)

職種	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
介護福祉士	31 67.4%	35 94.6%	48 81.4%	114 80.3%	9 81.8%	8 57.1%	4 57.1%	135 77.6%	58 54.2%	77 23.4pt
看護職	29 63.0%	21 56.8%	32 54.2%	82 57.7%	6 54.5%	3 21.4%	4 57.1%	95 54.6%	67 62.6%	28 -8.0pt
(管理)栄養士	8 17.4%	1 2.7%	5 8.5%	14 9.9%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	15 8.6%	16 15.0%	-1 -6.3pt
(生活)相談員	11 23.9%	7 18.9%	15 25.4%	33 23.2%	4 36.4%	3 21.4%	1 14.3%	41 23.6%	2 1.9%	39 21.7pt
ケアマネジャー	20 43.5%	22 59.5%	27 45.8%	69 48.6%	3 27.3%	4 28.6%	4 57.1%	80 46.0%	49 45.8%	31 0.2pt
PT・OT等	3 6.5%	1 2.7%	4 6.8%	8 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	9 5.2%	12 11.2%	-3 -6.0pt
歯科衛生士	1 2.2%	0 0.0%	2 3.4%	3 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%	0 0.0%	3 1.7pt
地域包括職員	2 4.3%	2 5.4%	4 6.8%	8 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	10 5.7%	9 8.4%	1 -2.7pt
ICT担当者	3 6.5%	1 2.7%	3 5.1%	7 4.9%	0 0.0%	1 7.1%	2 28.6%	10 5.7%	1 0.9%	9 4.8pt
調理職員	10 21.7%	3 8.1%	4 6.8%	17 12.0%	3 27.3%	2 14.3%	0 0.0%	22 12.6%	15 14.0%	7 -1.4pt
集計対象施設数	46	37	59	142	11	14	7	174	107	67

### 4. 外国人の雇用状況

- ・外国人介護人材の雇用状況は前年度から2.6ポイント増加し53施設(28.3%)で、大きくは増加していない。(表18)
- ・採用施設数は、特養の東部地区は昨年度調査15施設31.3%から今年度は13施設27.1%と減少、中部地区は17施設で変化なし、西部地区では13施設22.8%から今年度は20施設33.9%と大幅に増加した。特養以外の施設では前年度と変わらず、外国人介護人材の採用はすすんでいない。(表18)
- ・外国人介護人材の新規採用者は、全体で前年度146人から今年度は118人に減少した。(表19、20)

表18 令和5年度の外国人介護人材の採用状況

(単位:施設)

区分	特養				養護	ケアハウス・軽費	在宅サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
採用なし	35 72.9%	23 57.5%	39 66.1%	97 66.0%	15 93.8%	16 94.1%	6 85.7%	134 71.7%	141 74.2%	-7 -2.6pt
採用あり	13 27.1%	17 42.5%	20 33.9%	50 34.0%	1 6.3%	1 5.9%	1 14.3%	53 28.3%	49 25.8%	4 2.6pt
集計対象施設数	48	40	59	147	16	17	7	187	190	-3

表19 令和5年度の外国人介護人材の新規採用者の国籍別人数

(単位：人)

国籍	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
インドネシア	8 33.3%	6 16.2%	9 18.0%	23 20.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 19.5%	42 28.8%	-19 -9.3pt
ミャンマー	10 41.7%	12 32.4%	18 36.0%	40 36.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	41 34.7%	38 26.0%	3 8.7pt
フィリピン	2 8.3%	2 5.4%	5 10.0%	9 8.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	11 9.3%	26 17.8%	-15 -8.5pt
ベトナム	3 12.5%	12 32.4%	10 20.0%	25 22.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	25 21.2%	22 15.1%	3 6.1pt
中国	0 0.0%	0 0.0%	3 6.0%	3 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.5%	8 5.5%	-5 -2.9pt
その他	1 4.2%	5 13.5%	5 10.0%	11 9.9%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 12.7%	10 6.8%	5 5.9pt
合計人数	24	37	50	111	4	1	2	118	146	-28

表20 令和5年度の外国人介護人材の新規採用者の在留資格別人数

(単位：人)

在留資格	特養				養護	ケアハウ ス・軽費	在宅 サービス	全体	前年度	増減
	東部地区	中部地区	西部地区	特養計						
EPA	2 8.3%	0 0.0%	3 6.0%	5 4.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 4.2%	14 9.6%	-9 -5.4pt
技能実習生	7 29.2%	8 21.6%	7 14.0%	22 19.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	24 20.3%	50 34.2%	-26 -13.9pt
特定技能	13 54.2%	25 67.6%	23 46.0%	61 55.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	61 51.7%	40 27.4%	21 24.3pt
留学生	0 0.0%	0 0.0%	12 24.0%	12 10.8%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	13 11.0%	20 13.7%	-7 -2.7pt
その他	2 8.3%	4 10.8%	5 10.0%	11 9.9%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 12.7%	22 15.1%	-7 -2.4pt
合計人数	24	37	50	111	4	1	2	118	146	-28

表21 外国人介護人材に活用における意見

No.	意見
1	近隣に物件が少なく住居の手配に苦慮した。
2	技能実習生は3年間同事業所での就労があり介護技術や語学など教育できるが、特定技能実習生は、退職との状況を見ながら教育をしていかなくてはならない。各国でのコミュニティで情報交換がされており、給与、待遇などの好条件の所へ転職してしまうリスクが大きい。
3	体調を崩すことなく出勤して下さり、勤務態度も良好。コミュニケーションスキルも高い。
4	真面目で介護人材として期待できる職員が多い。
5	ある程度の日本語能力がないと問題
6	特定技能外国人を5年雇用の目的で雇用したが、種々の理由で途中退職してしまう事例が続き、結局は日本人であろうが外国人であろうが雇用は「人」の問題であることに今更ながら気づきました。
7	優しく丁寧なところ
8	良かった点；勤勉で真面目に勤務している。 悪かった点；教育に係る負担が大きい。 住宅等の手配や監理団体への監理費の支払い等経費の負担が大きい。
9	来年度以降採用予定です。
10	一生懸命な姿が日本人職員や利用者にも受け入れられている。独り立ちまでに時間がかかるためコストが高い。
11	非常に優秀、向上心がある
12	学校で学んできたはずだが、実践においては日本語が出来ず記録が思うように出来ない。
13	良かった点 ・介護福祉士を取得したいという明確な目標があり、高い意欲をもって仕事に取り組んでいる ・職場の雰囲気が明るくなった 悪かった点 ・分かりましたと返事をしてもらって理解していない事が多い
14	良かった点；ポジティブで明るいため周りの雰囲気も明るくなった。 悪かった点；こちらの意図したことが伝わりにくい。分かったと思って後日自分なりの解釈で行動することあり、戸惑うことが多い。
15	良かった点；介護業務が丁寧でまじめ。 悪かった点；同期の他事業所の実習生と業務内容が異なるが給与等を比べ、要求が多い。
16	EPA介護福祉士候補生は真面目に業務と勉強に取り組んでいます。特養入所者に対してもやさしく接し大きな問題なく介護しています。これまで来日した方4名のうち、候補生の3年間で途中で結婚し出産のため帰国した方が2名います。
17	外国人介護人材採用のプロジェクトを立ち上げ進めるにあたり、職員のモチベーションアップにつながった。計画的な採用が可能となった。外国人介護人材採用の準備の課程で、他の課題（研修体制・職員のモチベーションアップ・多様性の受け入れ等）の改善にもつながった。
18	前向きで素直に取り組んでくれます。接遇も素晴らしいです。

19	真面目に仕事に取り組むことができている
20	技能実習生から特定技能に移行、受入れから約3年、手間もお金もかけ1人前になった頃、突然妊娠し帰国（本人希望）した事例2名あり。外国人材は難しいと思った。
21	まじめに一生懸命働いてくれる人材です。
22	職員の育成力の向上につながっている。
23	人柄もとても良く、誠実に明るく仕事に取り組んで下さっている。
24	二人とも明るくて当施設に馴染んでくれたこと。また勤勉である。
25	ある程度、日本語理解あり。細かいところの指示が伝わりにくい。働きは問題なし
26	やはり言葉の壁があり、緊急時対応や家族対応、重職をお願いできない。与えられた仕事は頑張っけてやってくれている。
27	職場内が活気が出ました。さらに夜勤勤務を行い介護職員としてしっかり業務を行っている
28	一生懸命でやる気がある。特定技能の方はコミュニケーションの問題はほぼ感じないが、技能実習生に関しては、文化の違い、言葉の壁に戸惑いや不安がありフォローが必要。準備が大変
29	留学生は全員介護福祉士に合格することができ、正規職員として業務を全うしている。
30	良い・・・真面目で優秀である。 悪かった・・・2名とも入職後結婚したが、母国での結婚で1～2か月の長期休暇が必要であった。
31	休むことなく真面目に業務してくれる。何事にも前向きである。
32	良かった点・勤勉で真面目。失敗に対しても前向きにとらえ向上心を感じる部分は日本人職員にもいい影響を与えていると思う。 悪かった点・特記するほどではないが、日本語や文化に不慣れな部分で利用者の理解を得られないケースが稀にあった。

表22 介護人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決にむけた取組等

No.	意見
1	介護ICTの導入
2	緩やかな職員の世代交代が進んでいかないと、事業の継続も難しくなる。
3	外国人雇用に向けての住居の確保など。
4	外国人採用
5	専門職の資格取得支援
6	介護人材の確保については良い方法がなかなかありませんが、地元の高校の授業を担当することにより前年と今年度1名ずつの採用につながった。ICT活用による業務の省力化や簡素化を図り、職員が定着しやすい環境を整備する。
7	生産性向上と業務のスリム化
8	職員からの紹介
9	学生（高校・大学）が介護職に対して魅力や働きがいを見出していない。数少ない福祉科のある高校、専門学校等に実習受け入れを多くして介護職の必要性ややりがいを伝えていきたい。また技能実習生が、介護福祉士を取得し、ご家族を日本に呼び、一緒に安心して暮らしていける環境を作って行きたい。
10	夜勤専門職員の正職員化や短時間労働者の正職員化など
11	研修カリキュラムの多様化・育成計画の見直し・職員紹介制度・定年制度の見直しなど
12	採用チャンネルの整理
13	地域限定採用。時短終了後の働き方を優遇するなど。
14	養護老人ホームでは介護職員に相当するのが支援員で、支援員定数4人のところ7人います。相談員定数2人で2人配置、その他施設長・事務員・看護師・栄養士・嘱託医が各々1人で定数11人のところ14人配置されています。昨年度は退職はありません。法人内で相談員が1人人事異動でしたが、他の施設から1人人事異動で来ましたので変わりはありませんでした。人材の確保については問題はありません。施設の中での風通しを良くして、働きやすい場所にすればよいのではと思います。施設長が利用者はもちろんですが、職員の状況をしっかり把握する事が大切だと思います。人材確保は施設長の仕事だと思います。人材不足であると言っても、人はついてきませんし、見つかりません。看護師・管理栄養士の資格はもちろんの事、支援員の資格、相談員の資格も必要になってきていますので、ない方には積極的に研修を受けていただく配慮も必要だと思います。
15	特に当直勤務についての再編成
16	特になし。現状を維持する。
17	外国人雇用の取り組み、有料人材紹介・派遣による採用
18	業務の見直し、研修の充実、職員のチームワーク作り
19	人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決にむけ、施設だけでなく事業所や法人内他施設と協力・協働し採用に取り組む・外国人材も含め、間口を広げ柔軟に採用を進める
20	業務改善
21	職員の定着に向けて、施設のみならず法人全体としての教育システムを立ち上げようとしています。そうした取り組みが離職率の低下につながるよう努力したいものです。
22	業務改善による職員負担の軽減
23	異業種・他職種からの人材確保のアプローチ
24	介護現場の生産性向上の取り組みを通じた職員エンゲージメントの向上による離職防止
25	処遇改善と人材育成、職場環境の改善
26	記録の効率化(タブレット端末の多様な使い方) 残業の軽減、会議(時間厳守、事前検討、時短会議)や研修形態の見直し等
27	介護職員:育休明け正職員で復帰できる仕組みづくり(日勤のみ、時短勤務など) 福利厚生充実
28	職員紹介、過去の退職者等への連絡
29	職場見学会 就職相談会 教育体制の見直し
30	介護現場での生産性向上に力をいれていく。



31	介護人材の確保・養成、働き方改革等の課題解決にむけて、事業所だけでなく法人本部や法人内他施設と協働し、取り組む・外国人材も含めて間口を広げ柔軟に取り組む
32	外国人技能実習生の採用、新人を指導する現任者の育成
33	外国人採用を積極的に検討したい。
34	人材紹介媒体の慎重な開拓、給料の改定
35	本格的な外国人労働者の活用と全職員での受け入れ体制、教育体制の構築
36	施設内において紹介制度の周知
37	調理師、管理栄養士の採用は困難が予想される。人員不足時の対応を検討する必要がある。
38	技能実習生の受け入れ
39	子育てや趣味活動への支援
40	SNSを活用した職場の魅力発信、勤務時間帯の多様化等
41	費用対効果を重視した採用
42	今後、外国人材の活用を検討していく予定です。
43	定期的な相談会の実施・認知度向上の取り組み
44	外国人介護人材の採用
45	DX化の推進
46	人材を確保するためには、育成が大切。そのためには福祉研究大会での研究して発表する機会を設けたり、新しい情報には敏感に職員に伝えたり、世の中の流れに乗った事業展開が必要で、風通しを良くしていきたいです。
47	毎年度、複数の職員で構成して取り組んでいます
48	ICT化、業務改善
49	生産性向上に向けたICT機器導入
50	ICT活用含めた業務の効率化、
51	・法人として外国人介護職員（技能実習生導入）に向け動いている。 ・ICT機器、介護機器、介護ソフトの利活用で省力化と時短、安心安全な労働環境の整備に取り組んでいる。
52	時間外の削減、職員間の連携強化、人事評価制度の変更により自己評価しやすく、評価者も評価しやすいものに変更した。評価が期末などに反映できるようにした。
53	外国人介護職員は毎年1人、定期的に採用していきたい。
54	職員コミュニケーションの拡充。ホームページ（インスタ）用いて施設運営のアピール
55	新卒、中途、外国人問わず幅の広い採用活動と採用後の人材育成と定着支援、キャリアアップの一体的な支援の体制づくり
56	職員の育成、定着に力を注ぎたい
57	外構人雇用の促進、施設の老朽化対策等による職場環境の改善
58	介護職員に関しては特定技能実習制度を利用する予定です。
59	各種手当の増額
60	外部講師を招いての研修会を定期的に開催しています 新人職員で新人委員会を開催し話しが出来る場を設けています
61	今のところは考えていません。
62	・今年度から一定条件を満たせば返金不要の奨学金制度の創設。 ・夜勤体制を1人多くして、①休憩が取れる②救急対応しても人的余裕がある③夜間救急搬送後施設に戻るためのタクシー不在地域のため迎えが出来る④急な夜勤者の体調不良に対応できる⑤宿直の廃止⑥遅番早番者を減らせるなどの効果が期待できる。
63	人材定着については、リーダー人材の養成を外部研修機関にお願いし実施する事。外国人材については、特定技能の方の採用を進めました。今後計画的に採用をしていきたいと思っております。
64	スキルマップの作成。スキルアップ研修制度の充実。地域学校等との交流
65	学校訪問 実習の受け入れ
66	現在、法人全体で取り組んでいる。しかし先細り傾向にある。
67	介護補助員よりも介護職カウントできる介護専門職の獲得を継続することでローテーションの負担や残業の削減を図っている。
68	外国人介護人材の受入れの検討、介護補助業務を行う人材を増やす
69	法人として新規採用強化に取り組み始めている（特に新卒者への働きかけ）。
70	一人ひとりのライフステージに配慮した働き方の推進と協力体制づくり
71	施設の規模が小さいため、職員育成を自施設のみで実施するのが難しいため、近隣施設と協力して実施していきたい。
72	外部研修の導入によるリーダーの育成
73	外国人材の採用を進める
74	・実習生の積極的受入等で養成校との交流強化、外国人の受入検討、業務内容の検証やIT化推進等
75	研修を充実させて人材の能力開発に努める。業務を見直し時間外を少なくし、ワークバランスをとれるように努める。
76	特定技能実習生(ミャンマー6名/2024.8月)、DX化
77	業務改善としてICT導入（音声入力、眠りスキャンの全床設置等）と介護補助業務職員の活用をしていきたい。
78	施設見学会の開催
79	研修
80	早番のみ、入浴のみ、遅番のみ、短時間・多様な働き方で組み合わせ