

介護職員等人材充足状況アンケート

結果報告書

平成 29 年 5 月

滋賀県老人福祉施設協議会

〔アンケート目的〕

会員施設の介護職員等の充足状況を把握し、介護職員等の人材確保にむけた施策の検討に資することを目的とする。

〔アンケート概要〕

調査回答期間：平成 29 年 3 月 1 日～20 日 回答者：施設長等施設管理者

回収率：77%〔回答 64 施設（特養 62 施設、養護 2 施設） 対象施設：84 施設〕

Q1. 施設の所在地 (ア) 大津 (イ) 南部 (ウ) 甲賀 (エ) 東近江 (オ) 湖東 (カ) 湖北 (キ) 高島

Q2. 職員の配置について

① 職員の配置状況について（3月1日現在の常勤換算人数を記入して下さい）

特養（入居部門）

地域	特養	施設数	利用定員	配置基準		現在		理想		(現在)-(基準)		(現在)-(理想)		地区不足合計
				看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	
				(ア)大津	従来型	5	498	13	157	21	192	26	200	
	ユニット型	5	340	15	118	19	179	20	188	4	61	-1	-9	
(イ)南部	従来型	4	355	10	112	21	145	22	158	11	33	-1	-13	-15
	ユニット型	6	207	10	66	15	113	19	115	5	47	-4	-2	
(ウ)甲賀	従来型	5	257	12.1	79	17	93	19	101	5	14	-2	-8	-27
	ユニット型	8	351	16	111	28	156	26	175	12	45	1	-19	
(エ)東近江	従来型	6	384	12	98	23	131	23	142	11	33	0	-11	-19
	ユニット型	4	169	8	44	12	89	14	97	4	45	-1	-8	
(オ)湖東	従来型	3	337	15	113	16	115	24	161	1	2	-8	-46	-65
	ユニット型	3	285	11	116	15	143	18	162	4	27	-3	-19	
(カ)湖北	従来型	3	256	6	51	15	99	17	110	9	48	-2	-11	-16
	ユニット型	2	109	4	37	6	53	6	57	2	16	0	-4	
(キ)高島	従来型	4	190	6	53	10	71	13	85	4	18	-2	-14	-16
	ユニット型	3	90	2	23	3	33	4	35	1	10	0	-2	
全県	従来型	30	2277	74	663	123	845	143	957	49	182	-19	-111	
	ユニット型	31	1551	66	515	98	766	106	829	32	252	-8	-63	
	合計	61	3828	140	1178	221	1612	249	1786	81	434	-28	-174	

* 61件(養護2件含む)

〔解説〕

・現在の職員数について（配置基準を基準にして）*配置基準は、施設からの申請による

県全体では、看護職員：81人 介護職員：434人が上回っている

・理想の職員数について（現在の職員配置を基準として）

県全体では、看護職員：28人 介護職員：174人が必要

【常勤換算数から見ると】

（介護職員のみ）

従来型 (現在の配置) 2.6 : 1 (理想の配置) 2.2 : 1

ユニット型 (現在の配置) 1.9 : 1 (理想の配置) 1.7 : 1

（介護職員+看護職員）

従来型 (現在の配置) 2.3 : 1 (理想の配置) 1.9 : 1

ユニット型 (現在の配置) 1.7 : 1 (理想の配置) 1.5 : 1

ショートステイ

(単位:人)														
地域	ショート	施設数	利用定員	配置基準		現在		理想		(現在)-(基準)		(現在)-(理想)		地区不足合計
				看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	看護職	介護職	
(ア)大津	従来型	3	50	3	16	3	22.4	3	21.4	0.0	6.4	0.0	1	-4
	ユニット型	3	60	2	21	3.4	29	4.5	34	1.4	8.0	-1.1	-5.0	
(イ)南部	従来型	3	64	2	22	4	26	4	28	2.0	4.0	0.0	-2.0	0
	ユニット型	4	62	2	20	3.4	30.8	4	29	1.4	10.8	-0.6	1.8	
(ウ)甲賀	従来型	4	73	3	23	4	31.41	3	35	1.0	8.4	1.0	-3.6	-6
	ユニット型	3	60	3	20	4	28.2	4.5	31	1.0	8.2	-0.5	-2.8	
(エ)東近江	従来型	2	25	0.36	7.94	2.38	10.72	2.5	11	2.0	2.8	-0.1	-0.3	-6
	ユニット型	2	20	0.2	8	0.6	10.4	2	16	0.4	2.4	-1.4	-5.6	
(オ)湖東	従来型	1	20	0	7	1	8	1	9	1.0	1.0	0.0	-1.0	-1
	ユニット型	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
(カ)湖北	従来型	1	10	1	2.3	2	5.1	2	5.1	1.0	2.8	0.0	0.0	0
	ユニット型	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
(キ)高島	従来型	2	40	2	12	2.6	13.9	3	17	0.6	1.9	-0.4	-3.1	-3
	ユニット型	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
全県	従来型	16	282	11.36	90.24	18.98	117.53	18.5	126.5	7.6	27.3	0.5	-9.0	
	ユニット型	12	202	7.2	69	11.4	98.4	15	110	4.2	29.4	-3.6	-11.6	
	合計	28	484	19	159	30	216	34	237	12	57	-3.1	-20.6	

【解説】

- ・現在の職員数について（配置基準を基準にして）*配置基準は、施設からの申請による
県全体では、看護職員：12人 介護職員：57人が配置基準より上回っている
- ・理想の職員数について（現在の職員配置を基準として）
県全体では、看護職員：3.1人 介護職員：20.6人が必要

【常勤換算数から見ると】

（介護職員のみ）

従来型 （現在の配置）2.5：1 （理想の配置）2.3：1
 ユニット型 （現在の配置）1.9：1 （理想の配置）1.6：1

（介護職員+看護職員）

従来型 （現在の配置）2.1：1 （理想の配置）2.0：1
 ユニット型 （現在の配置）1.7：1 （理想の配置）1.4：1

【参考】

県全体の入居定員計：5,481人 回答施設の入居定員計：3,828人から推計すると、
 県内の入居施設で $(5,481 \text{ 人} / 3,828 \text{ 人}) \times 174 \text{ 人} = 249 \text{ 人}$ の介護職員が必要
 $(5,481 \text{ 人} / 3,828 \text{ 人}) \times 28 \text{ 人} = 40 \text{ 人}$ の看護職員が必要
 県全体のショート定員計：1,102人 回答施設のショート定員計：484人から勘案すると、
 県内のショート施設で $(1,102 \text{ 人} / 484 \text{ 人}) \times 20.6 \text{ 人} = 47 \text{ 人}$ の介護職員が必要
 $(1,102 \text{ 人} / 484 \text{ 人}) \times 3.1 \text{ 人} = 7 \text{ 人}$ の看護職員が必要
***理想の人員配置のためには、更に介護職員296名、看護職員47名が必要である。**

② 介護職員の夜勤回数について

現在の一人当たりの夜勤回数について _____ 回/月

(養護2施設含む)

夜勤回数(回/月)	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
3～4回未満	0	0	0	0	0	0	1	1
4～5回未満	6	5	4	3	1	5	2	26
5～6回未満	4	3	8	3	2	2	1	23
6～7回未満	1	1	1	3	1	0	1	8
7～8回未満	1	0	0	0	0	0	0	1
8～9回未満	0	1	0	0	0	0	0	1
9～10回未満	0	0	0	1	0	0	0	1
10～11回未満	0	0	0	1	0	0	0	1
計	12	10	13	11	4	7	5	62

【解説】

・介護職員の1ヶ月の夜勤回数は、4回～6回未満が8割を占めている。

③ 夜勤業務専属の介護職員を採用していますか？（○をして下さい）

夜勤専属者の採用	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
採用有り	0	2	2	1	0	4	1	10
採用無し	12	8	6	11	4	3	4	48

【解説】

・夜勤専従の介護職員の採用は、10施設で採用されている。

④ 本来、介護職員が行っていた業務を補うための方策を講じていますか？

(該当する項目に○をして下さい、複数回答可)

- (ア) スポットの(必要な時間帯のみ)に介護職員を採用している。
- (イ) 補助的(直接介護以外)業務を高齢者雇用(無資格)で補う。
- (ウ) 補助的(直接介護以外)業務を障がい者雇用(無資格)で補う。
- (エ) 介護ロボットを導入している。
- (オ) その他に取り組んでいる方策があれば、紹介下さい。

(ア)スポット的(必要な時間帯のみ)に介護職員を採用している。									
地区		(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
スポット 雇用	無	5	3	9	6	4	2	1	30
	有	7	7	5	4	1	4	4	32
業務 内容	介護業務全般		3			1	1	1	6
	食事介助	4	2	2	3		2	3	16
	入浴介助	4	2	1	2		2	1	12
	早朝ケア	1	1						2
	就寝介助				1				1
	見守り		1	1					2
	配下膳		1						1
	清掃							1	1
	居室環境整備		1						1
	シヨート荷物チェック							1	1

【解説】

- ・半数の施設が、介護職員のスポット雇用をしている。
- ・介護職員のスポット採用の業務内容は、介護業務（三大介護）が中心である。

〔時間帯〕

- ・ 早朝 (6～7時) ～ (8～9時) 2～3時間 3施設
- ・ 午前中 (8～9時) ～ (13～14時) 3～4時間 17施設
- ・ 昼間 (11時) ～ (13～14時) 2～3時間 2施設
- ・ 夕方 (16～17時) ～ (19～21時) 2～3時間 19施設

(イ) 補助的(直接介護以外)業務を高齢者雇用(無資格)で補う。

地区		(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
高齢雇用	無	7	5	3	4	1	1	1	22
	有	5	5	11	7	3	6	4	41
業務内容	食事介助					1	1		2
	入浴介助補助		1						1
	洗濯業務	3	2	7	4	1	3	3	23
	シーツ交換	2		5	3	2	4	2	18
	家事支援	1							1
	見守り					1		1	2
	清掃		1	3	3	1	3	1	12
	居室清掃			3			2		5
	トイレ清掃			1					1
	配下膳〔炊事〕		1	2	2		2	1	8
	おしぼり補充			1					1
	営繕				1			1	2
	送迎			1	2		1	1	5
	ポータブルトイレ洗浄						1		1
	義歯洗浄						1		1
入浴着替え準備						1		1	

〔解説〕

- ・ 65%の施設が、高齢者の雇用をしており、洗濯、シーツ交換、清掃業務を担当している。

(ウ) 補助的(直接介護以外)業務を障がい者雇用(無資格)で補う。

地区		(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
障がい者	無	3	4	5	6	1	3	0	22
	有	9	6	9	5	3	4	5	41
業務内容	洗濯		2	4	2			3	11
	洗濯物たたみ	1			1				2
	清掃	3	2	4	2	1		3	15
	居室清掃	2	2	1				1	6
	浴室清掃	1			1				2
	配下膳準備						2	1	3
	食器洗い	1	1		1				3
	シーツ交換	2	2	5	2	1	2		14
	おしぼり補充			1					1
	見守り					1			1
	メンテナンス						1	2	3
	入浴着替え準備						1		1
	オムツ補充						1		1
	食事介助						1		1

〔解説〕

- ・ 65%の施設が、障がい者の雇用をしており、清掃、シーツ交換、洗濯業務を担当している。

(エ) 介護ロボットを導入している。

品名	施設数
リフトの導入	4
移乗介助ロボット	2
HAL	1
マッスルスーツ	1
ベッドロボット	1
見守り支援	
体動スキャン aams	1
見守りセンサー	1
センサーマット	2

(オ) その他に取り組んでいる方策があれば、紹介下さい。

・腰痛などの疾病者は、補助業務を担当する。	1
・子育て支援として、保育ルームの設置	1
・ボランティアの活用	3
・外国人雇用（留学生雇用）	2
・事務職員がヘルプ	3
・福祉用具の活用	2

【自由記載（原文のまま）】

ケア軽減、用具等

- ・ 食事にかかる職員の負担軽減
- ・ 利用者に合った福祉用具の活用やリフトの使用、2人介助の徹底、養護用シューズの導入など、腰痛等の対策
- ・ 福祉用具の活用（イージーグライド、スライディングシート、ポジショニンググローブなど）
- ・ 腰痛等により、一時身体介護が難しくなった介護職員には、物品補助やシーツ交換を中心とした補助業務に入ってもらっている
- ・ ベッドメイク業務軽減、ベッドシーツをボックスタイプ（ゴム付き）のシーツへ変更

外部リソース活用、内部ヘルプ

- ・ 洗濯、清掃は外部委託
- ・ 介護助手として4月から障がい者を雇用し、シーツ交換や清掃業務を支援する
- ・ 業務体制の見直しやシフト枠の拡大 ・余力人材を常に確保しておき必要に応じて投入する
- ・ 事務職がスポットで現場の応援に入る（送迎、食事の見守り、入浴時の整容介助など）
- ・ 相談員、施設ケアマネが時間毎でヘルプを行う場合がある
- ・ 施設長が病院受診の対応をする時がある。
- ・ 本来行うべきことではないが、他職種、他部署からのヘルプを行わざるを得ない（施設長、課長が送迎や現場ヘルプに入ることもある）

- ・ 他部署からの応援 ・ 外部のボランティア
- ・ ボランティアの方に衣類の補修など定期的な支援をお願いしています。
- ・ ボランティアの方が長年シーツ交換に取り組んでいただいている
- ・ 外国人雇用
- ・ 近隣の交換留学生をアルバイトとして採用

その他支援

- ・ 介護福祉士受験資格取得までの支援 ・ キャリア段位性の導入
- ・ 子育て支援として保育ルームを設けている。担当者は合計で5名（ローテーション勤務、休室日あり、最大9時～18時）。利用は無料。現在6名の職員が利用中。また、現在1人新規入職希望者要望あり（8か月の子ども）

⑤ 理想の介護職員が確保できたらどのような取り組みをしたいですか？

【地 域】	地域貢献事業(サロン活動支援)	15
【入居者】	個別ケアの充実	9
	看取りの充実	4
	余暇支援(リハビリ・外出支援)	11
	困難事例の受け入れ	3
【職員】	研修の充実(専門性を高める・育成)	20
	有給休暇の取得	3
	時間外・休日出勤を無くす	2

【自由記載（原文のまま）】

ケア充実・研修参加・育成

- ・ 現状のケアをまず安定させる、現状のケアをまず安定させたい
- ・ 研修の補充
- ・ 地域貢献に関する事（アピールや広報活動、困り事への支援）
- ・ 働きやすい環境作りを現場から発信していきたい
- ・ 外部研修への積極的な参加、有給の取得、残業なし、職員旅行の復活、看取り加算の取得
- ・ 地域への取り組み、介護研究、発表、TQC
- ・ 人材の育成 ・ 新たなケアの考案 ・ 介護のイメージアップ ※次年度取り組む予定
- ・ 研修等に参加させ、世間の様子を見させたい。
- ・ 幹部職員、次世代を担うスタッフの育成
- ・ 中堅職員の育成 ・ 認知症、看取りケアの充実
- ・ 職員研修の充実、研修に積極的に参加し、ケアの質向上につなげる
- ・ 余暇時間の充実（個別の外出や買い物など）

- ・ 地域への外出等を今以上に進める（地域への参加）
- ・ 看取りの充実・充実したユニットケア
- ・ さらなる職員の専門性向上とモチベーションUPへの取り組み
- ・ 個別ケアの充実に向けた取り組み
- ・ 研修参加や資格取得の推奨 ・ 大会や学会での研究発表の推奨
- ・ 職員の研修時間をとり、スキルアップにつなげたい
- ・ チーム力、組織力アップへの取り組み ・ 地域福祉貢献活動への取り組み
- ・ 施設内外の研修参加 ・ 公益事業の取りくみ ・ 外出やレクレーションの充実
- ・ 研修受講（外部）し、一人一人のスキルUPにつなげること
- ・ 職場環境（条件）の改善
- ・ 個別の外出支援など
- ・ 個別支援の充実、外出支援、余暇活動の充実
- ・ 本来あるべきユニットケア（一人ひとりの入居者の思いに添ったケア）
- ・ 時間外勤務、休日出勤をまずなくす。それから有給取得させる。
- ・ 介護職員の教育 ・ アクティビティの充実
- ・ 外出支援、外出の機会を大幅に増やす。余暇活動計画を実施したい。
- ・ 利用者、入居者の方とのかかわりを今以上に持ってほしい。 ・ 地域ニーズの把握と働いている地域を知る等、職員の研修の一環として、地域サロンへ出向き視野を広め、仕事に生かすことや、自分自身の働きがいに繋げてほしい。広報活動も含めて（人材確保の）。
- ・ 行事、外出、趣味活動の充実 ・ 看取りの充実
- ・ レクリエーションの充実、個別の充実 ・ 中重度の利用者様への対応
- ・ 利用者の方へのイベントの充実 ・ 接する時間を増やす
- ・ 個別ケアの充実 ・ 残業ゼロ ・ 有給休暇消化率 up
- ・ （職員配置の理想数は）2：1を理想として記入しました。時間外なし、研修に行かせることができる、夜勤は4回/月です。それ以上の取り組みは次の段階です。
- ・ 個別ケアの充実 ・ 地域福祉への取組み（コミュニティソーシャルワーカーと兼務させたい）
- ・ 働きやすい職場環境の整備・・・有給休暇消化100%
- ・ 事業計画の丁寧な実践 ・ 研修への派遣 ・ ご入居者ご利用者への還元（関わり、行事など）
- ・ 経営面で言うと稼働率の明確な数値目標の上乗せ（職員が少ないと利用者を入れられない。ショートなど）
- ・ 入居者との関わりを増やす ・ 充実した研修や勉強会の実施（資質向上につなげる）

地域貢献

- ・ サロン等を開くなどの地域福祉に取り組みたい
- ・ 研修の充実 ・ 地域サロン等への職員派遣 など
- ・ 地域貢献事業 ・ 施設外実習（短期・長期）
- ・ 地域との交流（研修室を活用しサロンなど行いたい）
- ・ 地域福祉への取り組み ・ 入居者の楽しみ作り等
- ・ 地域交流イベントの実施（回数増）、地域への社会派遣（出張セミナー）、地域のニーズにあわせた居場所づくり、他施設との交流研修の実施（回数増）
- ・ 地域の人作りとして、地域住民への初任者研修受講の援助

- ・ 地域貢献事業。地区サロンの職員派遣、介護教室の開催など
- ・ 緊急ショート、困難事例等の受入体制を整備して、地域での存在と貢献を果たしていきたい
- ・ 公衆風呂のように施設の風呂を使って頂く。

Q3. 介護職員及び看護職員の採用について

① 人材派遣会社からの派遣職員の採用について（該当する項目に○をして下さい、複数回答可）

(ア) 紹介派遣を採用している。

（派遣会社から紹介を受け、紹介料を支払い、法人直接雇用になる）

(イ) 派遣職員を採用している。（派遣会社と派遣契約）

		(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
(ア)紹介派遣		5	6	11	5	1	2	1	31
(イ)派遣職員	介護職のみ	4	1	3	2				10
	看護職のみ	1	2	1	1				5
	介護+看護	2	3	3	1	1		1	11
	計	7	6	7	4	1		1	26
派遣 受入なし		4	3	6	6	3	4	4	30

(ウ) 派遣職員は採用していない、しない。（理由： ）

・ 派遣会社にも人材がない	2
・ 希望する日時の人材がない	2
・ 紹介料が高額なため	6
・ 長期的な雇用を求める	2
・ そこまで困っていない	2

② 募集方法について （該当する項目に○をして下さい、複数回答可）

	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
ハローワーク	12	10	14	11	4	7	5	63
HP・SNS	9	8	13	9	3	6	5	53
口コミ・紹介	11	8	14	7	4	7	5	56
マイナビ等	7	5	8	6	0	0	3	29
介護福祉人材センター	11	9	12	6	3	3	2	46
養成校	7	5	8	8	1	2	2	33
求人広告	11	9	12	9	2	2	4	49
ナース人材バンク	5	5	7	2	2	0	1	22

③ 募集の頻度・時期 (該当する項目に○をして下さい、複数回答可)

	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
(ア)随時募集	9	7	5	6	1	5	5	38
(イ)常に募集	8	6	12	6	4	3	2	41
(ウ)新卒求人 時期	6	2	10	5	2	3	4	32
(エ)定期的	1	0	2	0	0	0	1	4

④ インターンシップ (就業体験) について (○をして下さい)

	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
採用	7	5	9	7	3	4	5	40
採用していない	2	5	5	3	1	3	0	19

⑤ 採用に工夫していること (○をして下さい)

(ア) 組織に採用・人材確保等のプロジェクトチーム等を設置している。

(イ) ホームページや SNS に特化した人材を採用している。

	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計
(ア)プロジェクト チーム		1	6	2		1	2	12
(イ)HP・SNS 特化人材	2	4	4	3			1	14

【自由記載 (原文のまま)】

- ・ 職員を紹介してくれた職員に対し、御礼金の配布
- ・ 適性検査の導入
- ・ HP、マイナビ、地域の合同説明会への参加程度
- ・ 待遇の見直し
- ・ ホームページの更新頻度を頻度を高める (自社制作、フェイスブック連動の為)
- ・ ホームページの充実
- ・ 日々の待遇をしっかり行い、来所者はすべて求職者という意識で職員全員が対応することを常に伝える
- ・ 常設看板の設置、職員による人伝紹介
- ・ 法人本部で取り組んでいる ・ 非正規のみ施設で雇用している

- ・ インターネットにより、就職希望者の「行きたい事業所」で採用をしている（法人内での人材不足を解消するため、法人として確保に繋がる）
- ・ ウェブの求人、新聞折込、ポスティング、職安、ホームページ、職員の紹介など
- ・ 採用後のミスマッチを防ぐために可能な限り事前に施設見学をしてもらう（約2時間）
- ・ 通勤不可能な居住地（規程あり）からの入職にあたっては、住宅補助として家賃の月額助成と、敷金・礼金の内、礼金の一部助成をはかり、一人暮らしの応援を行っている（共に全額ではなく規程に基づく）
- ・ ハローワークの職員と相談して、応募の仕方を工夫する。
- ・ 新卒求人は大学の進路課とコミュニケーションをとる。
- ・ マイナビの活用を積極的にしている。
- ・ 職場説明会の実施
- ・ 採用等の入り口の見せ方に関して、デザイナーやフォトグラファーなどプロのクリエイターを活用することも重要かと思えます。独りよがりの採用活動にしないためです。
- ・ 求人用パンフレット作成
- ・ 施設内に職員紹介依頼の案内及び求人広告の貼り出し

Q4. 介護職員及び看護職員の退職について

① 退職理由（施設側が把握している範囲で）（該当する項目に○をして下さい、複数回答可）

	(ア)大津	(イ)南部	(ウ)甲賀	(エ)東近江	(オ)湖東	(カ)湖北	(キ)高島	計	比率
(ア)定年	2	3	4	4	1	6	3	23	10%
(イ)結婚・出産・育児	10	4	5	4	4	5	0	32	13%
(ウ)病気、家族介護	7	7	7	5	2	3	1	32	13%
(エ)賃金など待遇面	3	2	4	2	0	2	1	14	6%
(オ)他施設へ転職	11	6	11	9	4	3	5	49	20%
(カ)違う業種に転職	7	3	9	5	4	2	2	32	13%
(キ)人間関係	8	6	8	3	2	3	2	32	13%
(ク)本人の適正	4	2	3	8	2	4	2	25	10%
(ケ)解雇	1	0	1	0	0	0	0	2	1%
計	53	33	52	40	19	28	16	241	

Q5. 今回のアンケート調査に関してご意見を頂ければ幸いです。

【自由記載（原文のまま）】

- ・ 採用のみ強化しても成果は少ないでしょう。TOTAL 的な法人力、ブランド力の向上がついていないと難しい。
- ・ 本当に人材不足については切実な問題かと思えます。事業としても努力はもちろんしていきますが、このアンケートを是非いい形で生かして頂きたいです。
- ・ 24 時間サービスを提供するために、どの時間帯であっても勤務が可能な職員、もしくは必要とす

る日時に勤務できる職員を希望しておりますが、常勤換算等での職員数の記載ではその部分が表現しにくいと感じました。

- ・ 質問2の職員配置について、他施設で行われている工夫が知りたいです。
- ・ 大変だと思いますが、人材確保にとっても苦労しているので、とりまとめよろしくお願い致します。 ※年の採用コストを調査されるのもおもしろいかもしれませんね。
- ・ 各施設で色々工夫はあると思いますが、滋老協として取り組む事を考えていかないと思います。
- ・ 人材確保・定着は大きな課題ですので、今後の施策に向け、滋老協として取り組んでいくことは協力していきたいと思います。
- ・ 有給や外部研修に出せる為の人員確保は理解できるが、総人件費が約70%と経営を圧迫している。 県内給与水準が現状どれくらいなのか、デリケートな部分ですが知りたい。
- ・ 介護という仕事に対するイメージアップを業界あげて取り組みできればと思います。
- ・ 人材確保が厳しい状況の中でアンケートにより、どのような対策が打たれ、人材確保へと繋がるのか…。 ・ アンケート結果により直接介護以外の補助的業務のヒントになれば活用したい。
- ・ 介護業界のイメージがマスコミなどを通し世間に悪く伝わっているように思う。 ・ 労働人口が減っているのに、施設が増えすぎのように感じる。
- ・ 会員施設全体の状況を知ることによって、全体でアクションを起こさなければならないこと、施設として取り組まなければならないことについて、何かしらのヒントが得られると思います。
- ・ アンケートの実施は賛成です。この結果が県の人材対策に結びつけられればよいのにといます。施設は独自で外国人の育成や採用をすることはむずかしいので、行政の取り組みに期待しています。
- ・ 施設によって、地域によって差があると思います。それを分析できると役立つのですが、施設の内情は解りづらいと思います。
- ・ 協議会として、下記議論が必要です（人材確保対策委員会等にて）
 - ・ 人材確保についての課題整理
 - ・ 協議会としてどのような活動が有効か
 - ・ 滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会との連携
- ・ 人材不足に対する方策については、県内においても同業同士で検討し合っても妙案が出てこないのが現状かと思います。飲食業等人材不足に悩みを同じように抱える他業界とも情報を共有し合い、策を講じていくことも必要かと感じます。
- ・ 給食の業務委託のように、施設の入浴に関して訪問入浴の様なサービス体系が出来れば、日勤時の体制が改善できるのではと考察します。
- ・ 夜勤業務専属も募集しているが来ないのが現状です。
- ・ 人材が不足すると悪循環になり、さらに退職者を増やす可能性もあり、早く補充するよう努力はしているが、なかなか難しい。派遣職員も採用しているが、人件費が高くなり運営的にも苦しいところである。人材の貸出しみたいなのがあれば…と思う。
- ・ 集計作業御苦労様です。