

## 社会福祉施設現地調査結果について

### 1 趣 旨

平成 29 年 3 月策定の「長野県地域医療構想 大北構想区域」では、地域や居宅に戻る患者をケアするための介護人材の確保及び介護基盤の整備を課題の一つとしている。

管内の抽出した社会福祉施設を訪問し、現場の施設責任者等から、人材確保・育成の状況や事業運営・経営状況についての取組・課題・意見を伺い、現状を把握するとともに、現行の施策や新しい県総合 5 か年計画及び県保健医療計画の策定に活かしていく。

### 2 実施概要

- ① 平成 29 年 7 月 19 日（水） 北安曇郡内（小谷村、白馬村、池田町） 4 施設
- ② 平成 29 年 8 月 2 日（水） 北安曇郡内（池田町、松川村） 3 施設
- ③ 平成 29 年 8 月 28 日（月） 大町市内 6 施設

調査対象施設所在地別区分

区 分		特養	老健	ケアハウス	養護老人H	認知症GH	小規模多機能
大町市		2	1	1	1	1	
北 安 曇 郡 内	池田町	2					1
	松川村		1				
	白馬村	1	1				
	小谷村			1			
運 営 主 体	社会福祉法人	5	1	1			1
	医療法人		1	1			
	広域連合		1		1	1	

### 3 施設から提示された課題・工夫している点・要望等（項目別）

#### （1）人材確保について

##### 【採用】

ア 若い世代の介護職への参入が少ない

- 専門学校や大学を訪問して介護人材の募集をしているが、応募は少ない。（老健）
- 介護職を目指す若者が少なく、他のサービス業と比較されて、人気がなく、新たな参入がない。（特養）
- 法人全体として、平均年齢が 50 歳を超えており、世代別の構成比でも若年層が少ない。若い職員の参入が必要。（小規模多機能）
- 交通の便などの理由から、実習生が施設に来ない。（特養）
- 福祉を目指す学生が減ってきており、松本方面の福祉関係の学校では大北圏域出身者も少なく、卒業しても大北圏域に戻らない。（特養）

イ 中途退職者の補充に応募が少ない

- 中途退職者の補充人材がなく、ハローワークにかけても応募がない。(特養ほか)
- 関西からの移住者で、スキー・登山の愛好者など、県外からの移住者も採用している。地域の人だけでは人材を満たせない。(老健)

ウ 看護師等の確保が課題

- 看護師、リハビリを担当する職員を常に求めている状況にある。(老健)
- 看護師の確保は病院でも難しいと聞いている。(老健)
- 現在はよいが、今後の人材確保が心配。特に看護師はベテランが多く、退職者を見込むと2～3年先には確実に不足するのではと心配である。(特養)

エ その他

- 宿直担当が1名しか確保できず、人材が不足している。(ケアハウス)
- 社会福祉法人の経営する老健と、医療法人の経営する老健では、医師確保に差があり、医療法人のほうが確保が容易。(老健)
- 今の子供たちは、お年寄りと暮らしたことがなく、高齢者への話し方や接し方がわからない人が多い。そういう人たちが介護の担い手になってもうまくいかないのではないか。そのため、主に有資格者を採用している。(小規模多機能)
- 現在、17歳の職員が意欲をもって働いている。今後、資格を得るための学習が必要であるが、貴重な人材である。(認知症 GH)

**【勤務条件】**

ア 休暇取得や残業縮減の取組

- 職員の勤務条件の改善に努め、休憩もとれるし残業もない職場環境の創出に努めている。(特養)
- 産休・育休制度により、多くの人が勤務を続けられている。(特養)
- 産休・育休制度を設けているが、休みを取得した職員の穴埋めが難しい。  
(小規模多機能)
- 仕事改革などが叫ばれているが、介護職場は自由に休みが取得できない。夜勤もある。福祉業界も仕事に見合った魅力や応分の処遇がないと選択されない。(特養)
- 余裕を持った人員を確保したうえで、介護職員が有給を自由に取得できるような仕組みづくりが必要。そのための方策として、外国人労働者をきちんとした処遇で雇用することも考えられる。(特養)

イ 職員との良好なコミュニケーションの構築

- 職員を大事にしないと職場に定着しない。風通しのよい職場・人間関係の構築に努めている。(養護・特養)
- 職員は、採用条件で合意し入職するが、人間関係で辞めてしまう。そのため、良好なコミュニケーションの構築に努めている。(特養)

## ウ その他

- 有期職員も資格（介護福祉士・ヘルパー2級）取得時に正規職員に移行するような体制の整備をしている。（特養）
- フルタイムの勤務ができれば、採用後、即正規職員とする扱いに改めたことで、応募が増え、職員はほぼ満たされてきている。（特養）

### 【資質向上／地位向上】

- これからは職員の質の向上を図っていく必要があり、研修参加など、働きながらの教育をサポートしなければならない。（特養）
- 介護職員は、高度な仕事をしているプロフェッショナルである。看護師並みの処遇にならないと若い人も参入してこない。（特養）
- 現場での医療ケアは不可欠。介護士の医療に関する処置の権限を増やす必要があり、そうすることで介護士の地位向上や待遇改善につながるのではないか。（老健）

### 【イメージ・PR】

- 介護職場は3K（きつい、汚い、危険）職場で、低賃金とかつてマスコミが盛んに報じたイメージが刻み込まれていて、人気がない。（老健）
- 介護の仕事の魅力を学生にわかってほしい。介護職場で働くことを希望する人が増えるような取組が必要。（特養）

## （2）介護保険制度等について

- 介護職の処遇改善加算を取得しているが、施設は介護職員だけで運営されているのではないため、看護師を始め他の職種職員のこととも考慮する必要がある。（老健・特養）
- 老健は在宅への復帰支援という役割がある。そのため、介護度2～3の入所者が多い傾向。この人たちの介護は介護度4、5に比べ、手がかかるので実態に見合った介護報酬にしてもらわないと厳しい。（老健）
- 新たな施設建設に補助金を出すより、在宅で支える仕組みを充実する取り組みを支援していく考えが必要でないか。（特養）

## （3）施設（法人）運営について

- 医療との連携は比較的良好にできているが、入院となると病院（大町病院、あづみ病院）が遠く、時間がかかる。（特養）
- 社会福祉法人としては、無料定額老健事業以外に地域貢献事業を今後考えていく必要がある。（特養）
- 職員が高年齢化してきており、人件費が経営を圧迫している。（特養）
- 村民の入居者について、利用料を優遇しており、施設運営に影響がある。（ケアハウス）
- 小規模多機能事業で、訪問事業を手厚くしていることもあり、人件費が多額となり、赤字である。法人全体では、他の事業と併せて何とか収益が出る状況にある。

（小規模多機能）

- 除雪機などリースで対応しているが、地域的な事情で経費がかさむ。(特養)
- 運営主体が広域連合であるため、採用、人事、設備更新などの点で、定数条例や予算など制約が多く柔軟に対応できない。(老健・養護)
- 介護(福祉)業界も、独立した小規模事業所では、収入や人材確保等について厳しいので、事業所や拠点がある程度集約させて、大きなものをつくる必要があるのではないか。(特養)

#### (4) その他

- 地元のボランティアに環境整備をしていただくなど、様々な面で地元を支えられている。(特養)
- 「地域医療構想」では、福祉施設が在宅医療の受け皿となる構想になっている。この点、「医療」を「福祉」に下請けのように押し付けている感がある。看護師や嘱託医などの人材がない状況では、この計画は不安である。(特養)
- 「地域医療構想」の内容は承知している。介護の事業所としては、受け皿としての役割を何とか果たさなければという思いでいる。(特養)
- 介護ロボットの導入に1台約300万円を要する。操作の習得に時間もかかる。導入時に、資金面や操作の研修など支援制度があるとありがたい。(特養)

## 4 考察(まとめ)

### (1) 現況総括

- 人材確保について各施設とも厳しい状況にあり、苦慮されているが、職員の処遇・勤務条件への配慮や、魅力ある職場づくりに努めるなど、工夫を凝らして人材確保、定着支援に取り組んでいる。
- 経営状況はおおむね良好であるが、どの施設においても職員の高年齢化が進んでおり、このままの状況が続くと人件費の増大による経営の圧迫化が懸念されるところである。若手職員の参入を促し、職員の年齢構成を是正することが経営の健全化にも必要と思われる。

### (2) 今後の取組の方向性

- 介護・看護職を希望する新卒者が少ないという状況から、若い世代が介護の職場に積極的に参入できるようにするため、資格取得のための支援や県外への広報の強化が必要と思われる。
- 地域全体の福祉の底上げを図るため、各事業者は競合関係となる面もあるが、経営面や人材確保などの点での効果的な事例などを事業者間で共有し共同で取り組めるよう支援する必要があると思われる。
- 補助制度など、現行制度や施策の課題については、更に確認し改善を提案していく。