

**令和7年度仙台市障害福祉人材確保・育成・定着に  
係る実態調査報告書**

**令和8年3月  
仙台市**

## 目次

<b>I. 調査概要</b> .....	2
1. 調査の目的.....	2
2. 業務内容.....	2
<b>II. WEB アンケート調査</b> .....	3
1. 方法.....	3
2. 調査対象及び対象者数.....	3
3. 調査期間.....	3
4. 回収結果.....	3
5. 障害福祉サービス種別の分類について.....	3
<b>III. 調査結果の集計・分析</b> .....	4
1. 結果集計（法人）.....	4
2. 結果集計（職員）.....	51
3. アンケート調査結果から分かること.....	108
<b>IV. ヒアリング調査</b> .....	112
1. 調査の目的.....	112
2. 調査対象先の選定.....	112
3. 調査概要.....	112
4. ヒアリング調査の結果.....	113
<b>V. 調査結果の考察</b> .....	123
1. 調査結果から判明した現状と好事例から学ぶ対応のポイント.....	123

# **I. 調査概要**

## **1. 調査の目的**

障害者手帳所持者数や障害福祉サービス利用者数が増加する一方、人口減少や少子高齢化、他分野(児童介護、医療等)との競合により障害福祉分野の人材不足が深刻化しているため、市内事業所を対象とした実態調査を行い効果的な事例を取りまとめて共有することで、障害福祉サービス事業所における人材確保・育成・定着を支援するもの。

本業務において、仙台市内の障害福祉サービス事業所等の運営法人を対象として、「事業所の PR 方法」「職員の職場環境の向上」「スキルアップ支援」等の人材確保・育成・定着に係る取組み状況について調査を行い、現状把握や課題分析を行うとともに、障害福祉人材確保等に効果的だと思われる取組みのヒアリングを実施した。

## **2. 業務内容**

- (1)WEB アンケート調査
- (2)調査結果の集計・分析
- (3)ヒアリング調査
- (4)調査結果の考察

## II. WEB アンケート調査

### 1. 方法

仙台市内の障害福祉サービス事業所の「人材確保・育成・定着」に係る取組みの現状を WEB アンケートにより調査を行った。なお、アンケート調査趣旨は郵送により配布した。

### 2. 調査対象及び対象者数

- (1) 調査対象先: 仙台市内に障害福祉サービス事業所がある運営法人及び職員
- (2) 対象法人: 527 法人
- (3) 対象者数: 527 法人に属する職員／法人当たり最大回答者7名  
(管理者層、サービス管理責任者・主任・現場リーダー層、一般職層)

### 3. 調査期間

令和7年11月12日～12月19日

### 4. 回収結果

- (1) 法人向け: 171 法人 回収率: 32.4%
- (2) 職員向け: 574 名

### 5. 障害福祉サービス種別の分類について

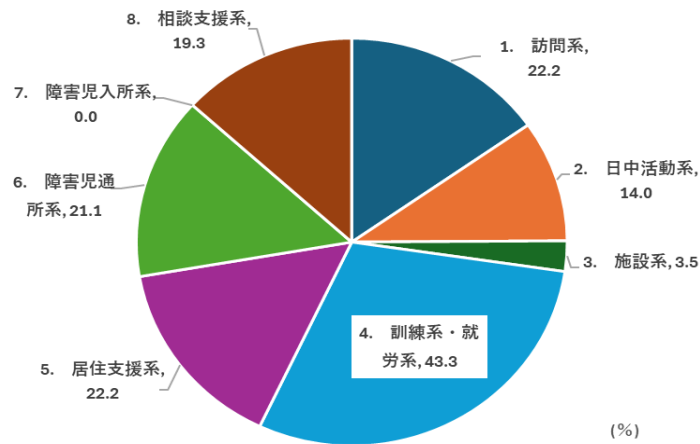
本アンケートでは、障害福祉サービス種別を次の8分類としている。

1. 訪問系(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護)
2. 日中活動系(短期入所、療養介護、生活介護)
3. 施設系(施設入所支援)
4. 訓練系・就労系(自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、宿泊型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援、就労選択支援)
5. 居住支援系(自立生活援助、共同生活援助)
6. 障害児通所系(児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援)
7. 障害児入所系(障害児入所施設(福祉型・医療型))
8. 相談支援系(計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援)

### Ⅲ. 調査結果の集計・分析

#### 1. 結果集計（法人）

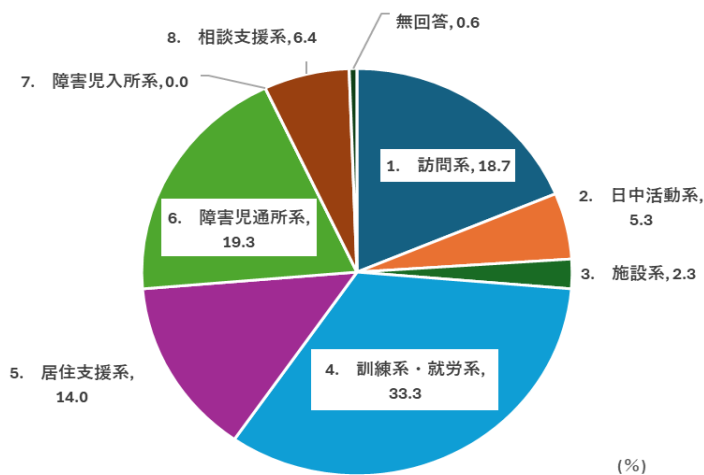
(1) 提供している障害福祉サービス種別に当てはまるものをすべて選んでください。



n=171

提供している障害福祉サービス種別は、「訓練系・就労系」が 43.3%で最も高くなった。次いで、「訪問系」と「居住支援系」が 22.2%、「障害児通所系」が 21.1%などとなった。

(2) (1) で答えた障害福祉サービス種別のうち、主となるサービス種別を1つ選んでください。

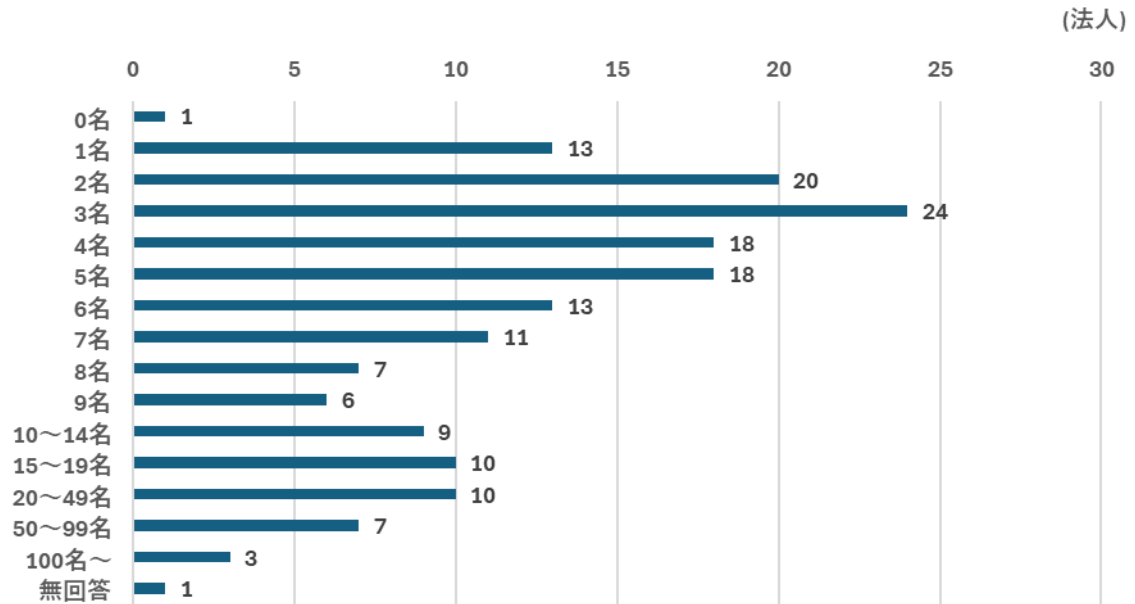


n=171

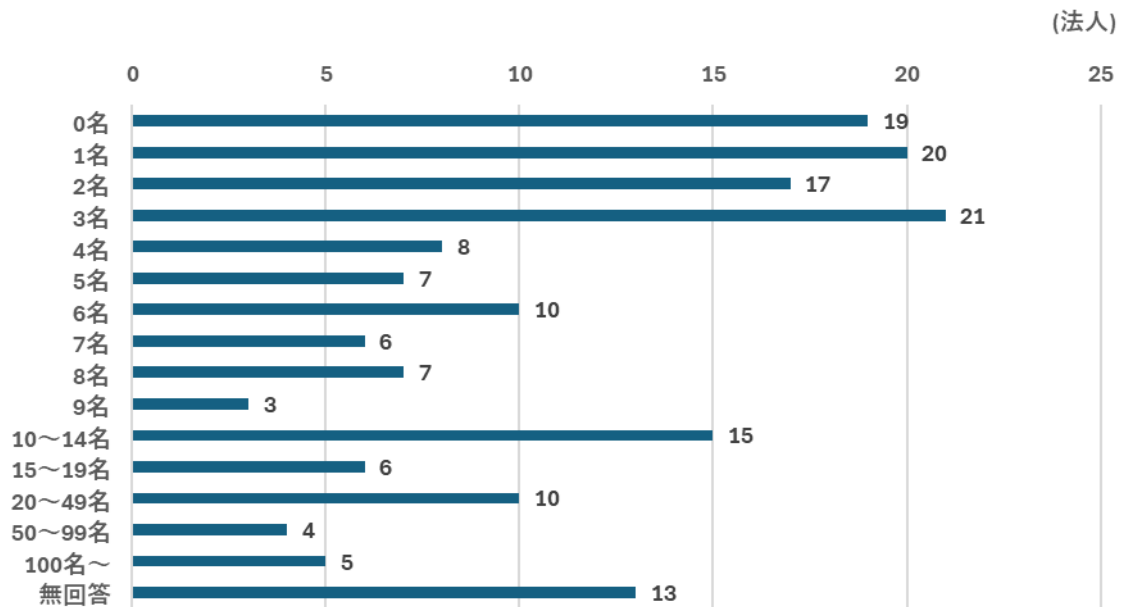
提供している障害福祉サービス種別のうち、主となるサービス種別は、「訓練系・就労系」が 33.3%で最も高くなった。次いで、「障害児通所系」が 19.3%、「訪問系」が 18.7%となった。

(3) 障害福祉に従事する職員数を教えてください。

【正職員】



【契約職員・臨時職員等】

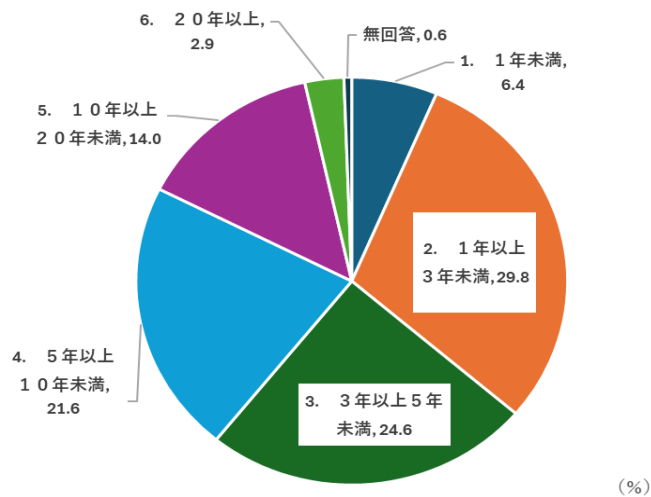


n=171

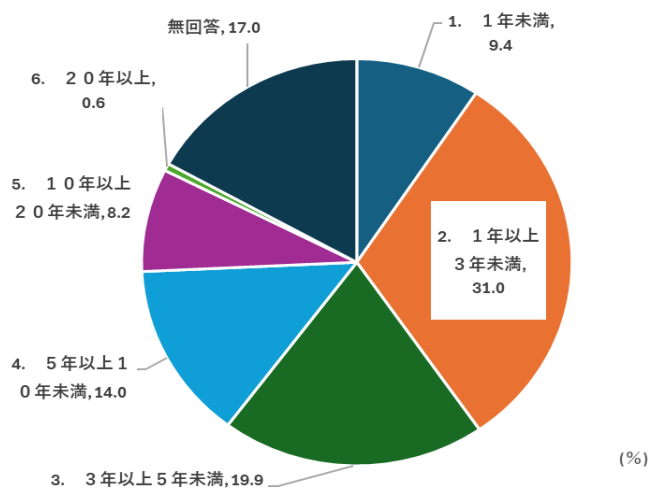
障害福祉に従事する職員数では、正職員は「3名」が最も多く、次いで「2名」、「4名」と「5名」などの順となった。契約職員・臨時職員等は「3名」が最も多く、「1名」、「0名」などの順となった。

(4) 職員の平均勤続年数について当てはまるもの一つを選んでください。

【正職員】



【契約職員・臨時職員等】

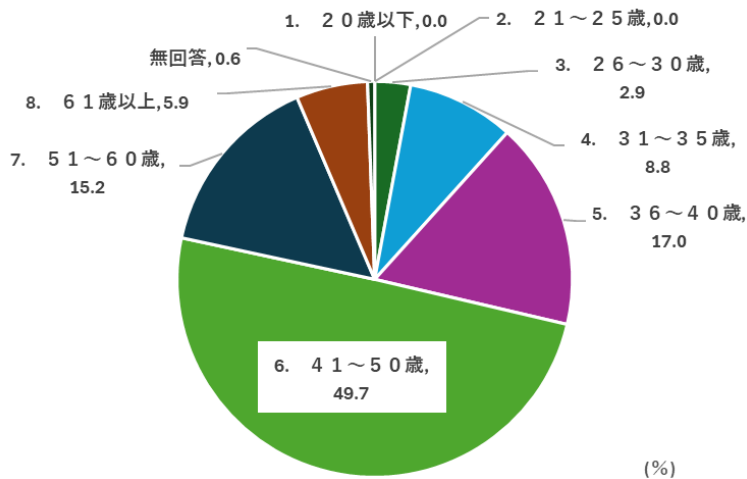


n=171

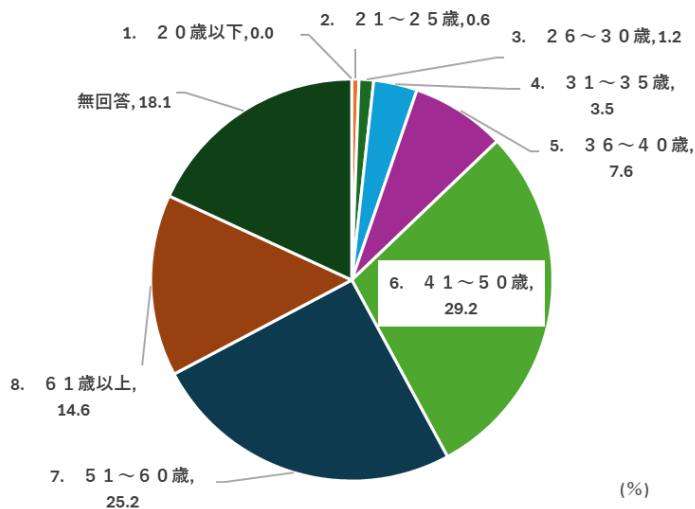
職員の平均勤続年数では、正社員は「1年以上3年未満」が29.8%で最も高く、次いで「3年以上5年未満」が24.6%などとなった。契約職員・臨時職員等は「1年以上3年未満」が31.0%で最も高く、次いで「3年以上5年未満」が19.9%などとなった。

(5) 職員の平均年齢について当てはまるものを一つ選んでください。

【正職員】



【契約職員・臨時職員等】



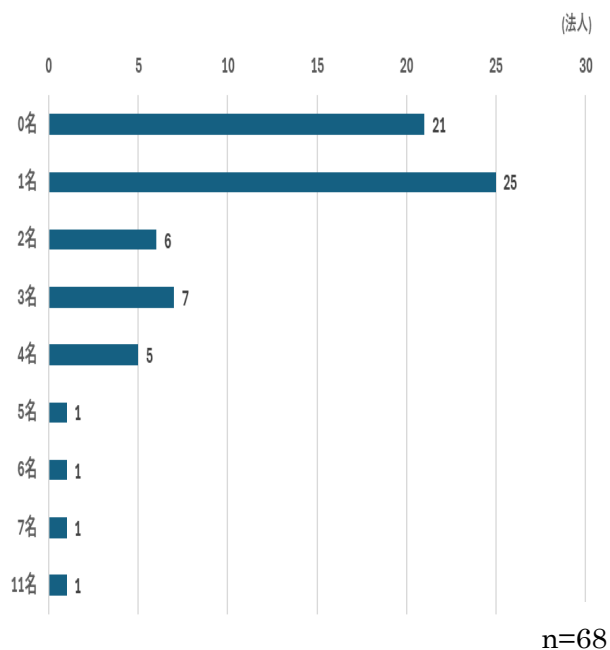
n=171

職員の平均年齢では、正社員は「41～50歳」が49.7%で最も高く、次いで「36～40歳」で17.0%などとなった。契約職員・臨時職員等は「41～50歳」が29.2%で最も高く、次いで「51～60歳」が25.2%などとなった。

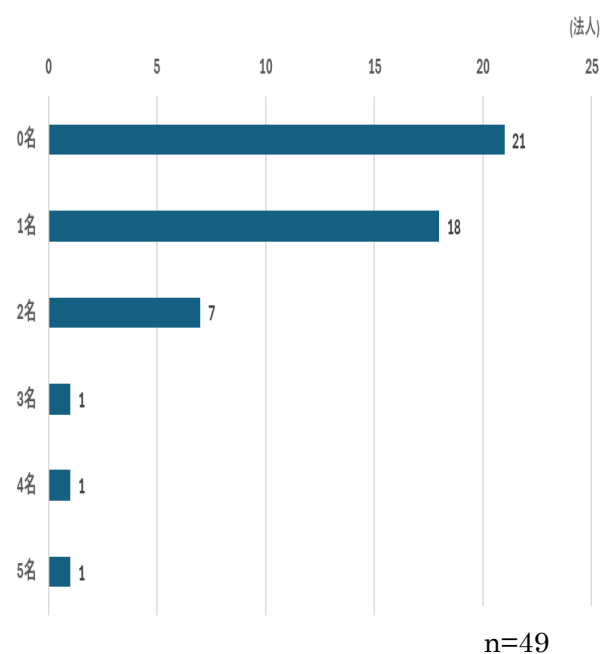
(6) 直近1年間の採用者数・退職者数を教えてください。

■ 正職員

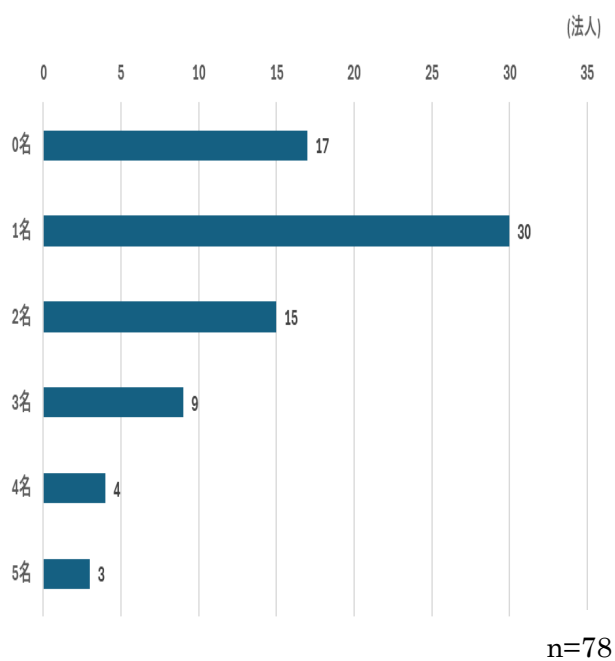
【20歳代以下採用者数】



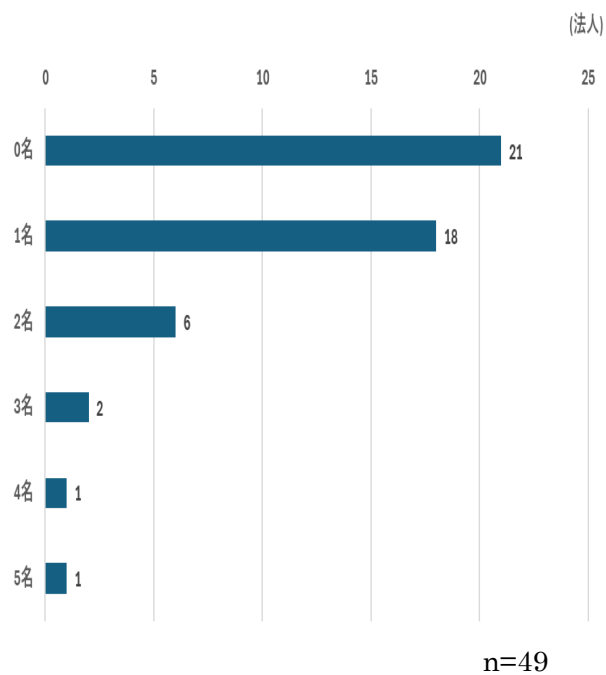
【20歳代以下退職者数】



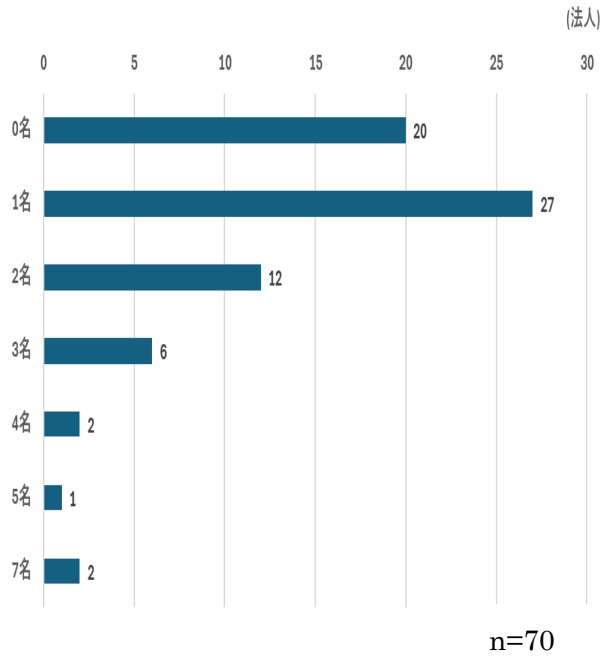
【30歳代採用者数】



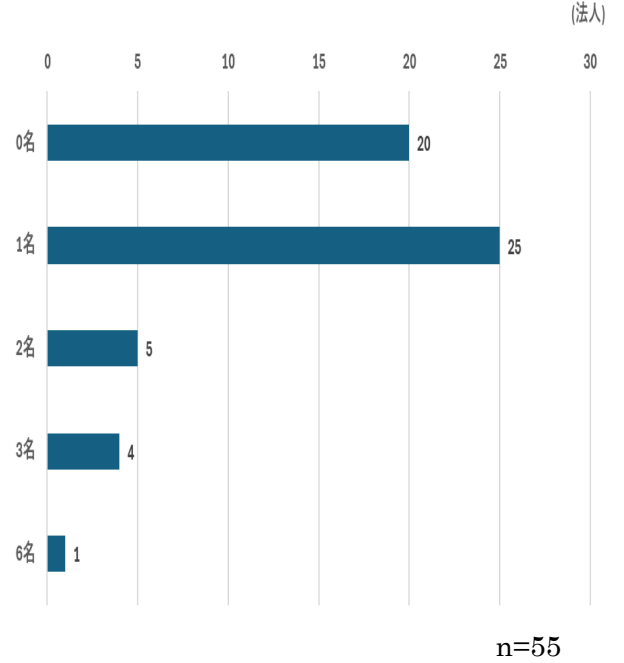
【30歳代退職者数】



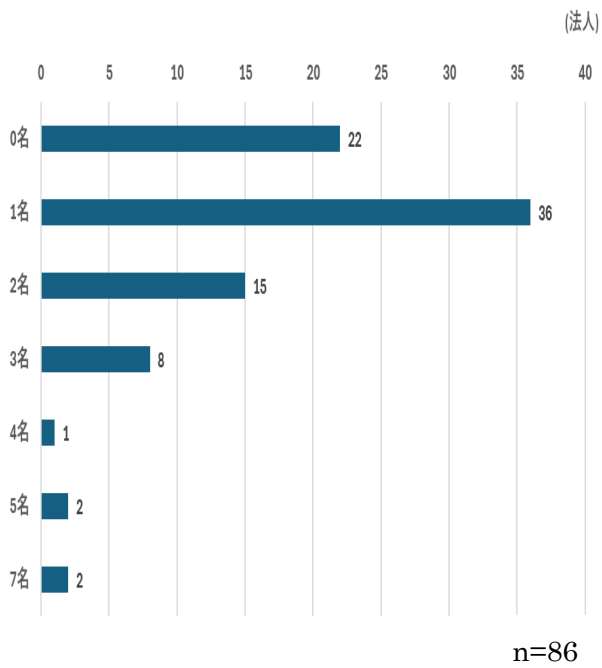
【40歳代採用者数】



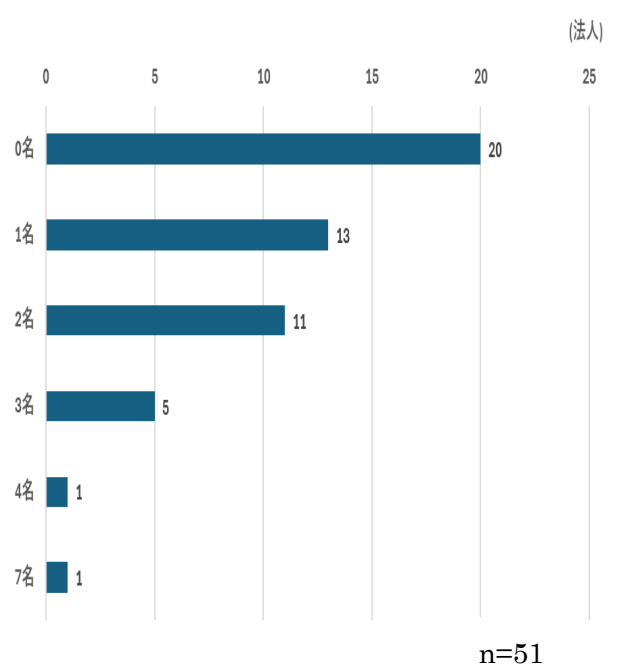
【40歳代退職者数】



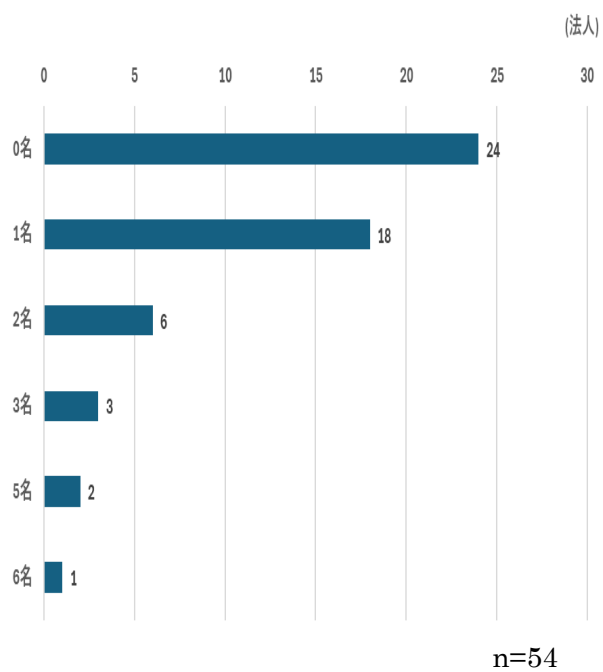
【50歳代採用者数】



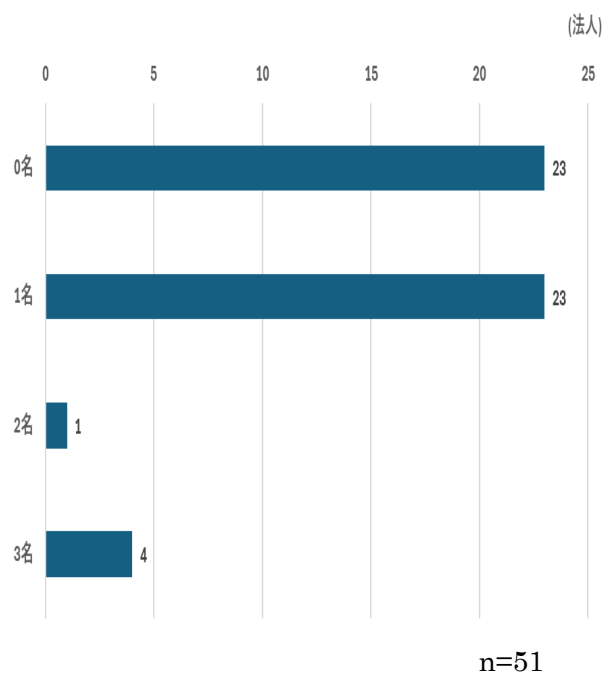
【50歳代退職者数】



### 【60歳代採用者数】

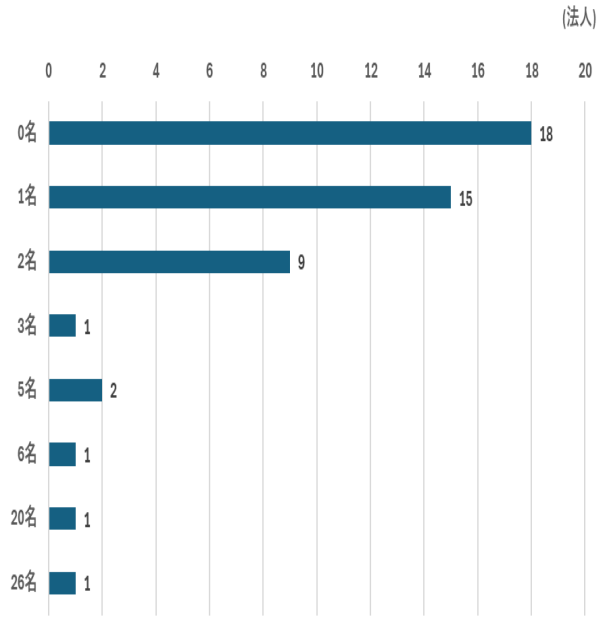


### 【60歳代退職者数】



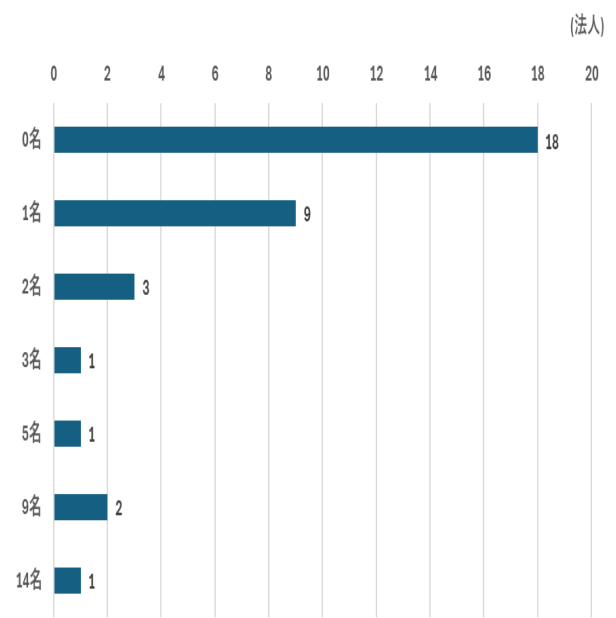
■ 契約職員・臨時職員等

【20歳代以下採用者数】



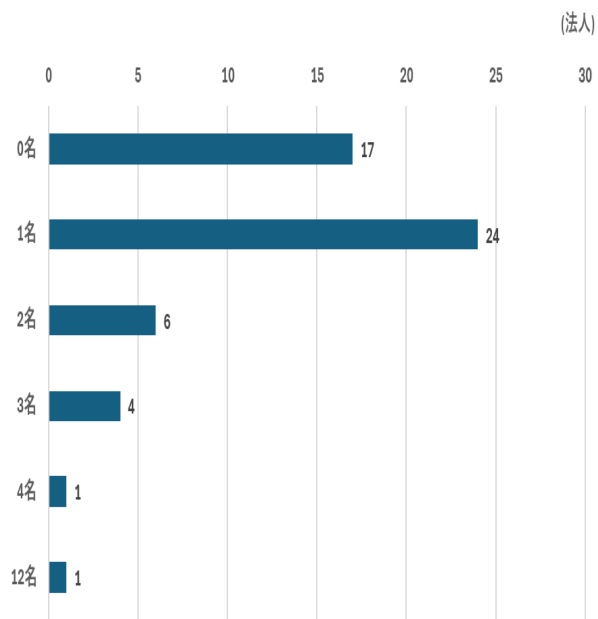
n=48

【20歳代以下退職者数】



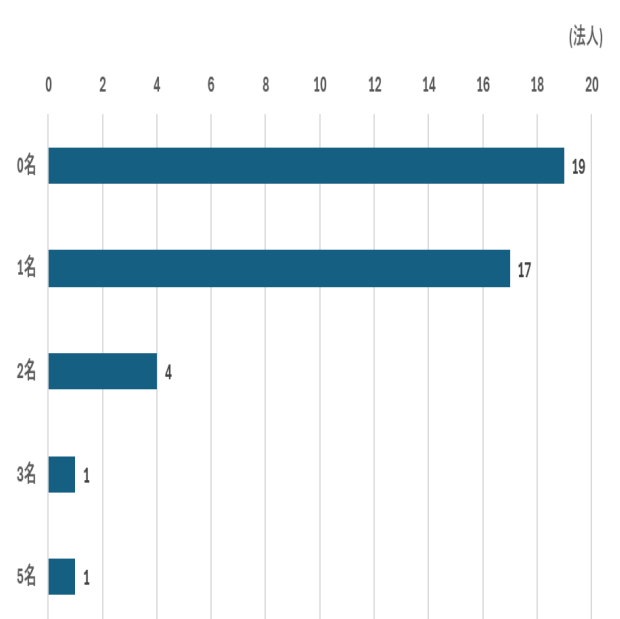
n=35

【30歳代採用者数】



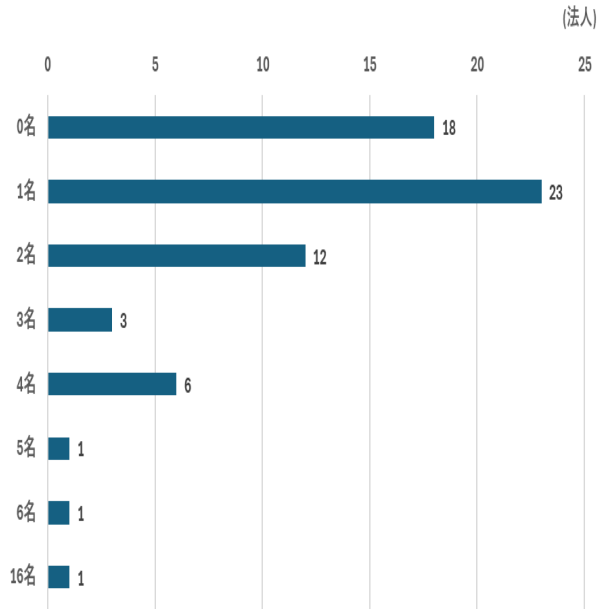
n=53

【30歳代退職者数】



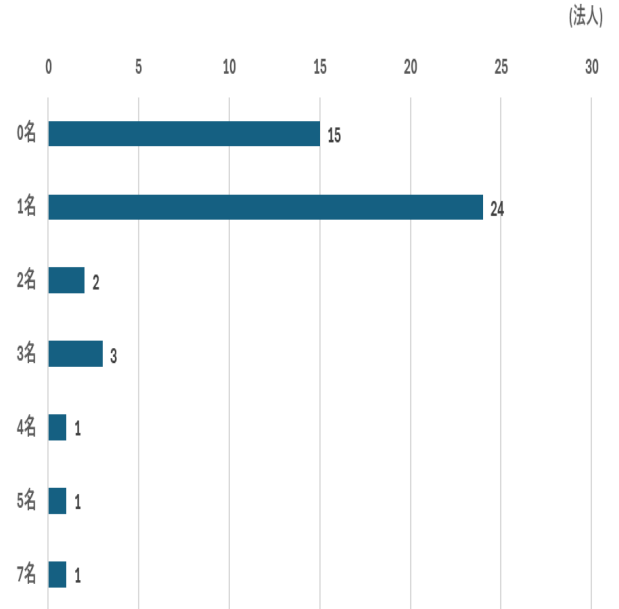
n=42

【40歳代採用者数】



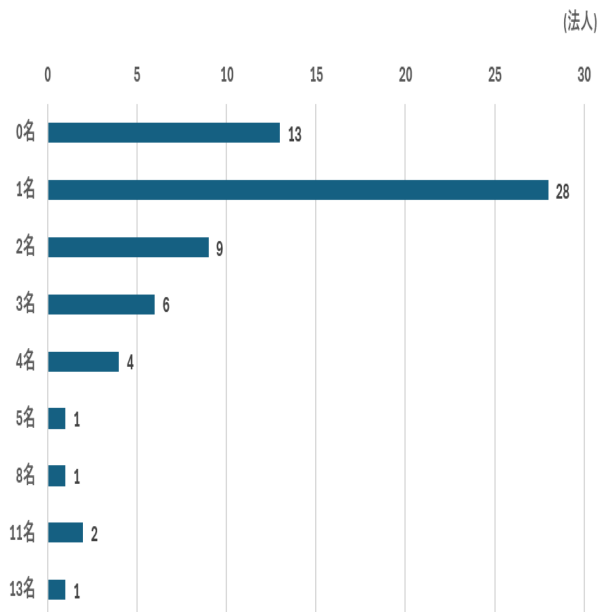
n=65

【40歳代退職者数】



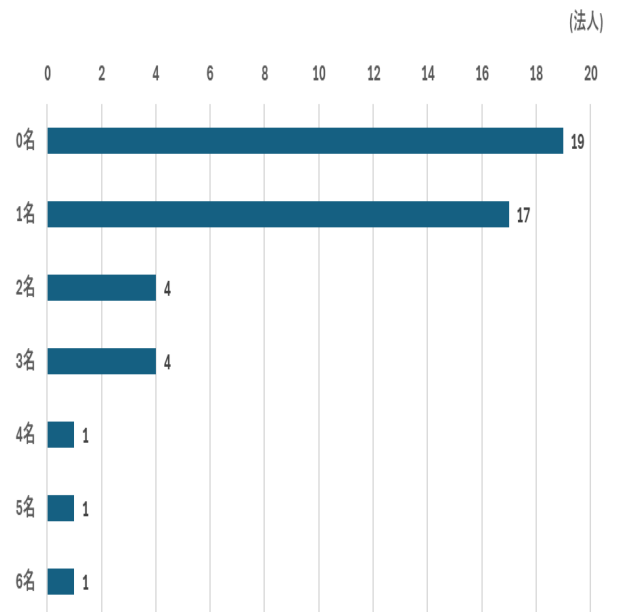
n=47

【50歳代採用者数】



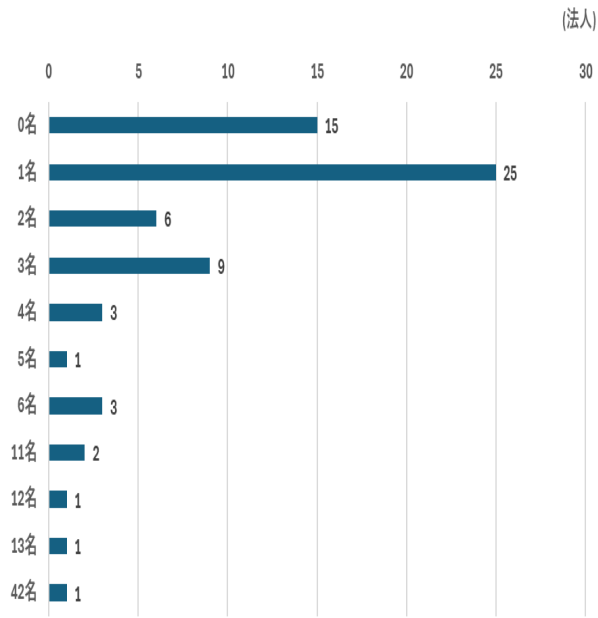
n=65

【50歳代退職者数】



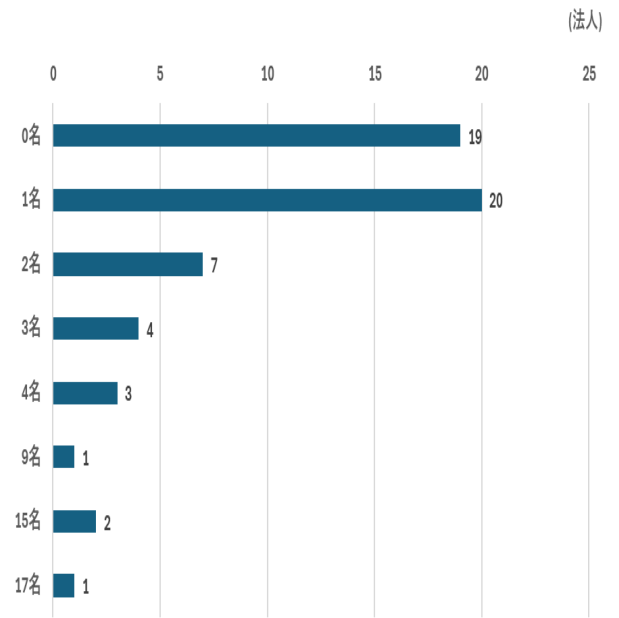
n=47

【60歳代以上採用者数】



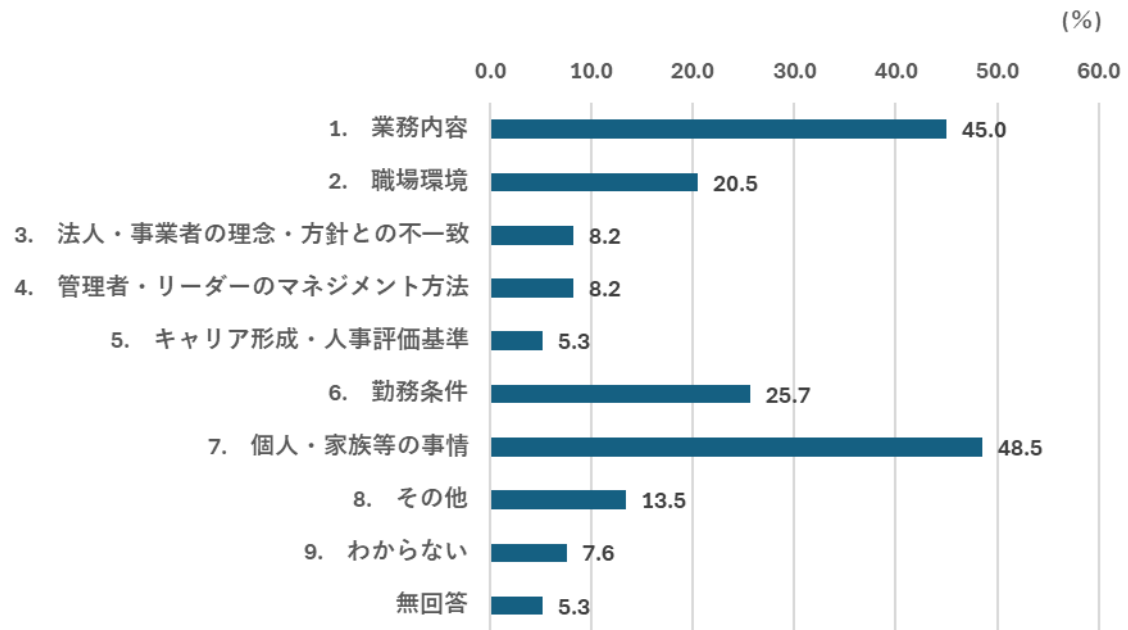
n=67

【60歳代以上退職者数】



n=57

(7) 想定される退職理由について当てはまるものをすべて選んでください。

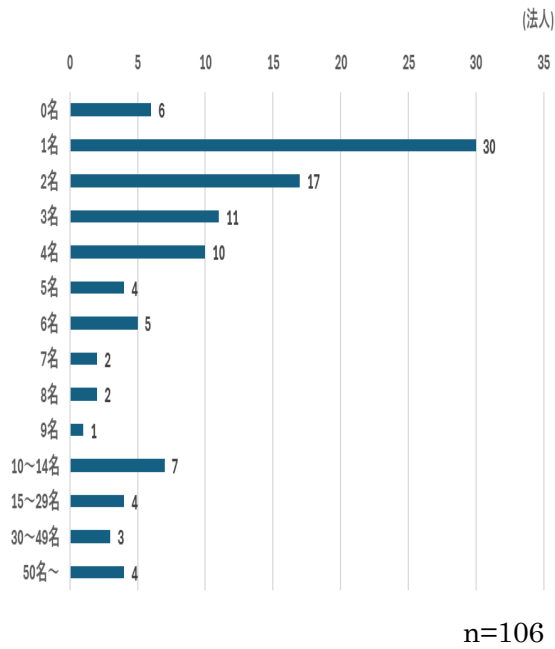


n=171

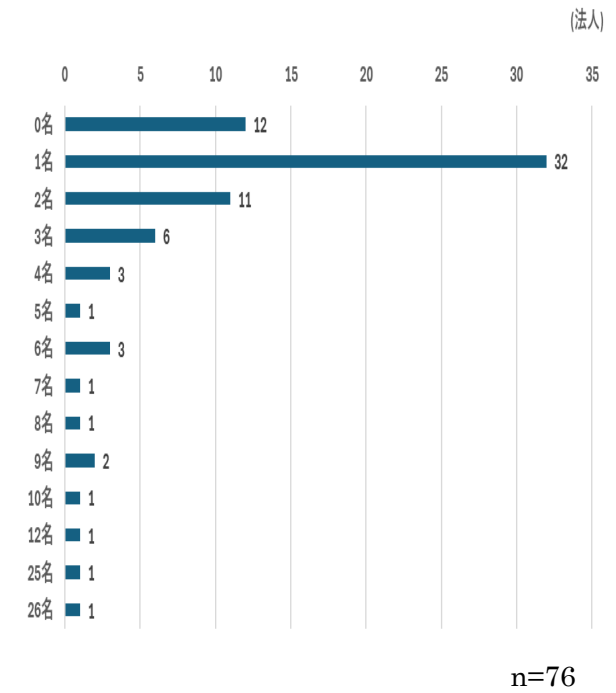
想定される退職理由は、「個人・家族等の事情」が 48.5%で最も高くなり、次いで「業務内容」が 45.0%、「勤務条件」が 25.7%、「職場環境」が 20.5%などとなった。

(8) 医療・保健・福祉分野の国家資格等の保有者人数を教えてください。

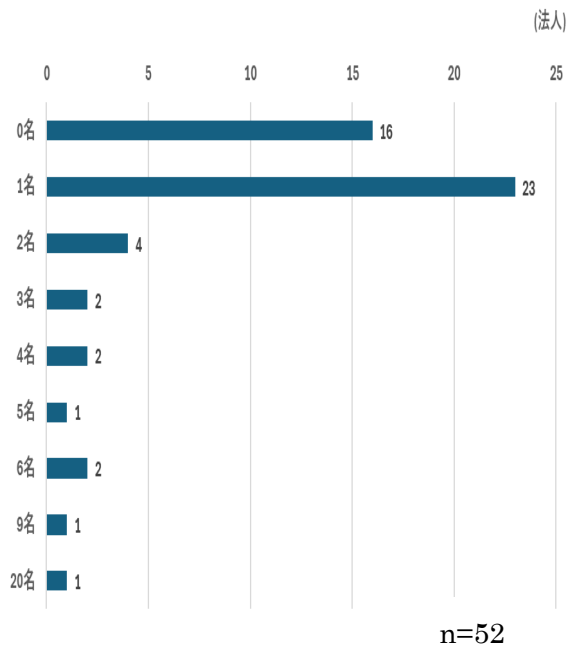
【介護福祉士】



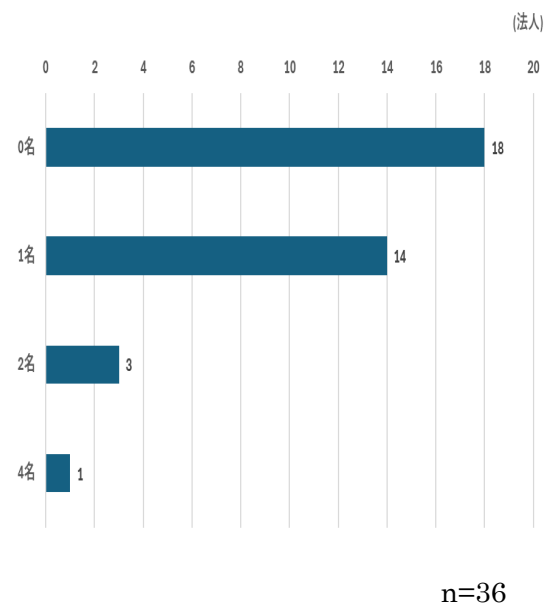
【社会福祉士】



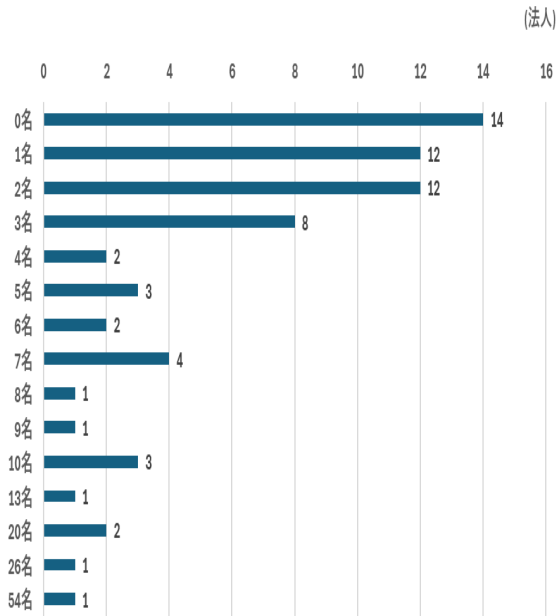
【精神保健福祉士】



【公認心理師】

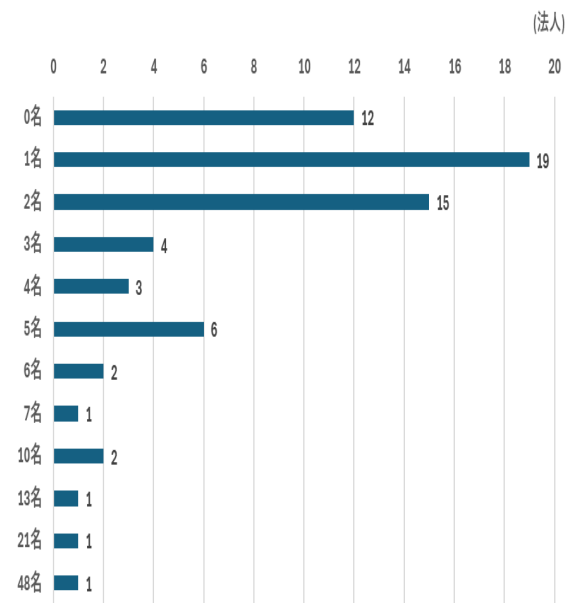


【強度行動障害支援者養成研修の修了者】



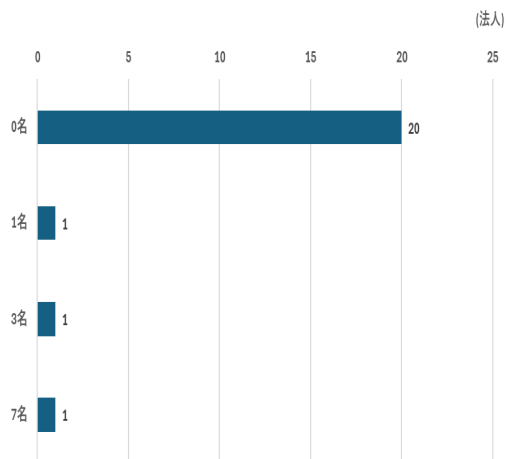
n=67

【保育士】



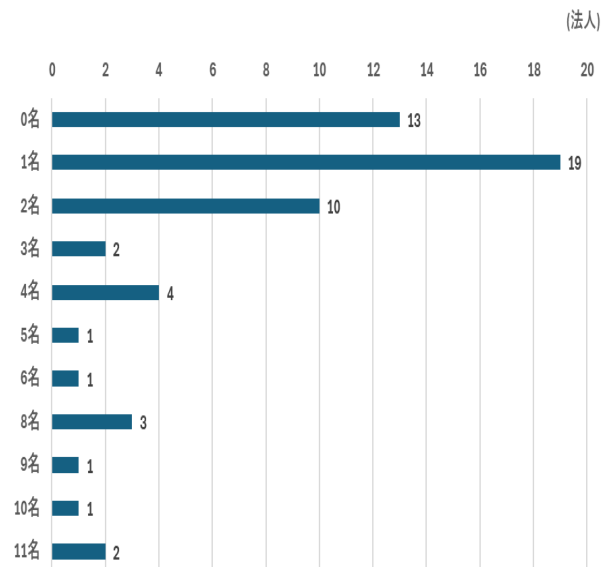
n=67

【医師】



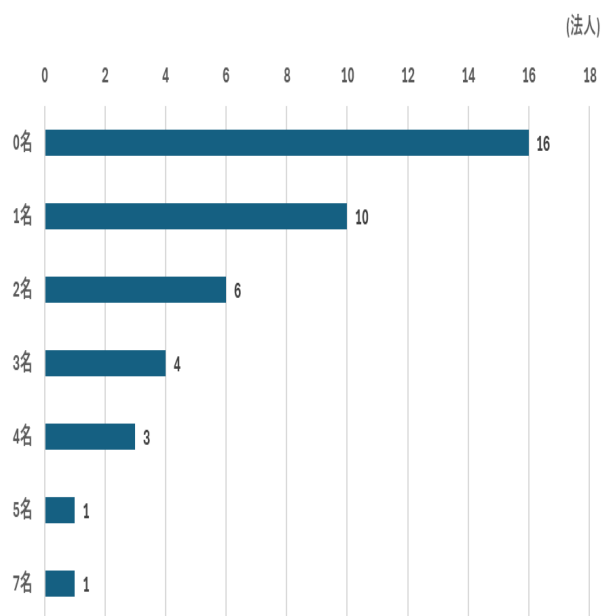
n=23

【保健師・看護師・准看護師】



n=57

【理学・作業療法士・言語聴覚士】



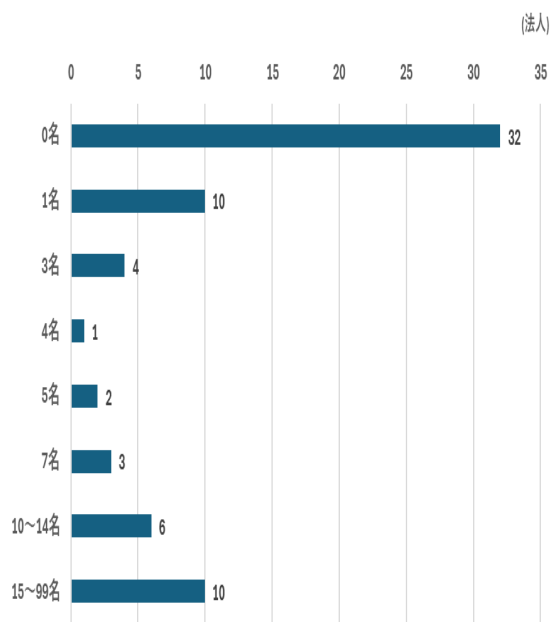
n=41

## 2. 利用者さんについてお聞きします。

### (9) 利用者さんの実人数を教えてください。

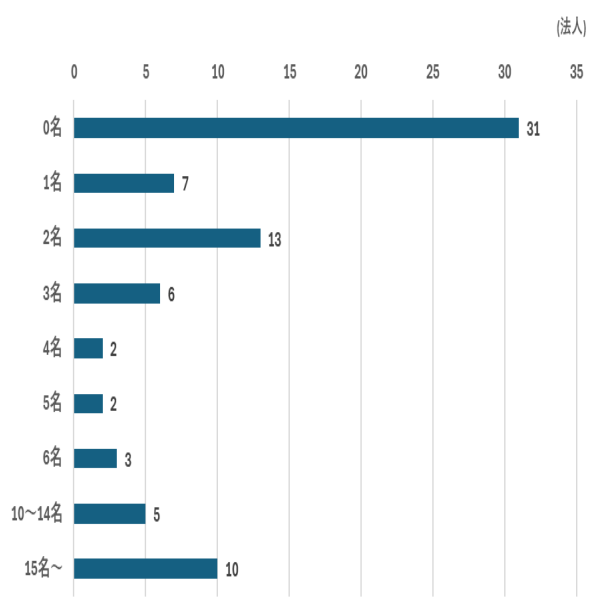
回答した68法人の平均人数は57.6名であった(無回答法人を除く)。

#### 【医療的ケア児・者、重症心身障害児・者】



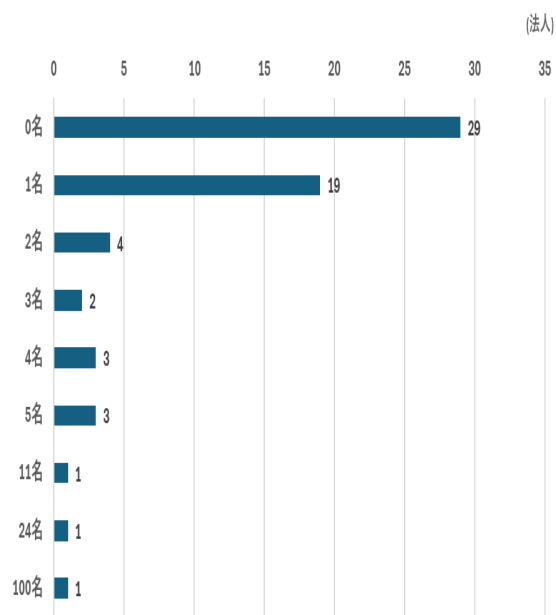
n=68

#### 【強度行動障害児・者】



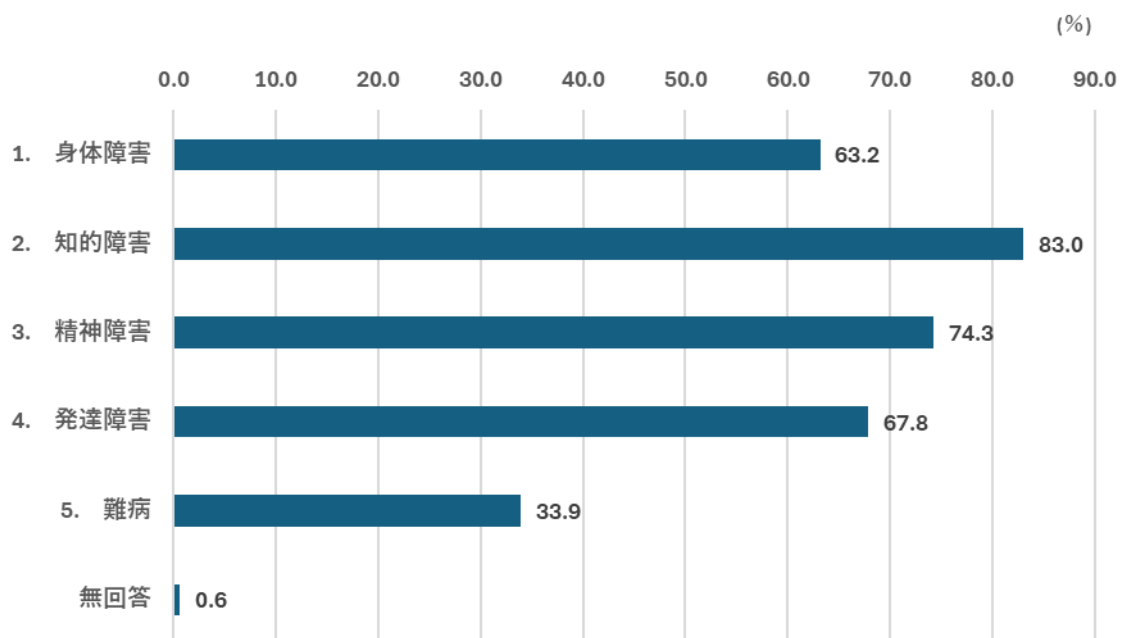
n=79

#### 【高次脳機能障害】



n=63

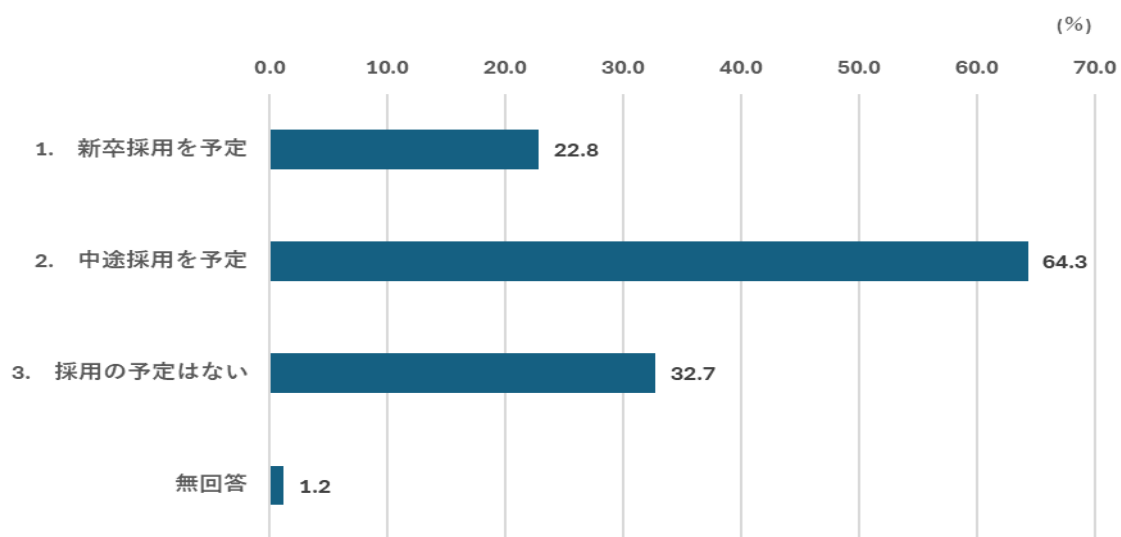
(10)(9)の利用者の方の障害領域について、当てはまるものをすべて選んでください。



n=171

3. 職員についてお聞きします。

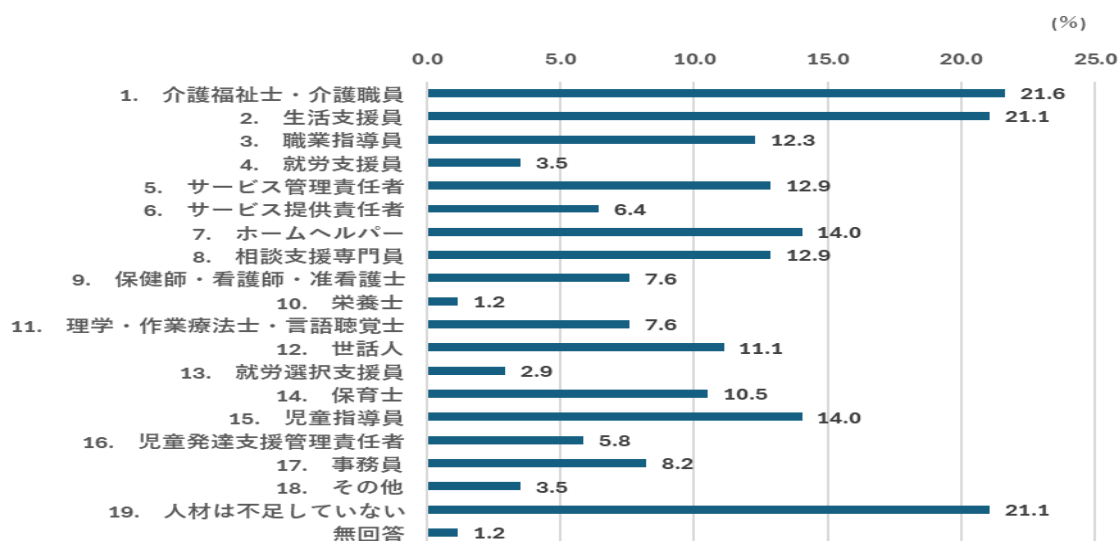
(11) 今後の職員採用予定を教えてください。



n=171

今後の職員採用予定は、「中途採用を予定」が 64.3%、「採用の予定はない」が 32.7%などとなった。

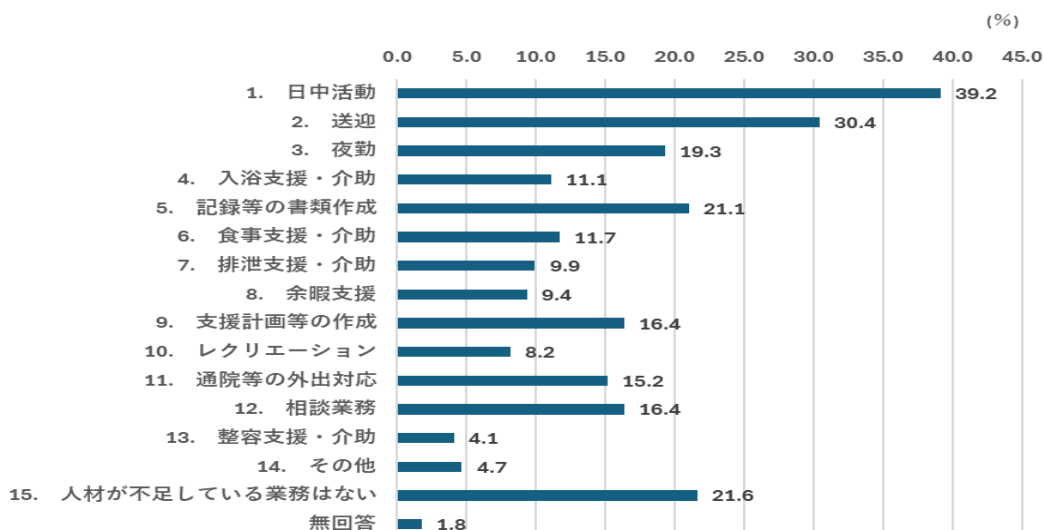
(12) 現在、人材が不足していると感じている職種について、当てはまるものをすべてお選びください。



n=171

人材が不足していると感じている職種は、「介護福祉士・介護職員」が 21.6%で最も高く、「生活支援員」と「人材は不足していない」が 21.1%などとなった。

(13) 人材が不足していると感じる業務について、当てはまるものをすべて選んでください。

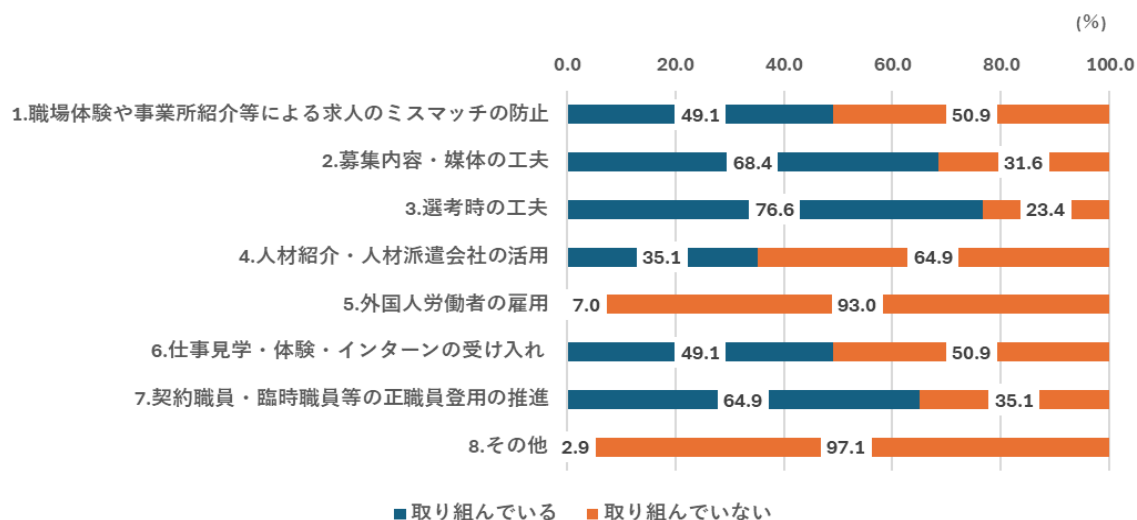


n=171

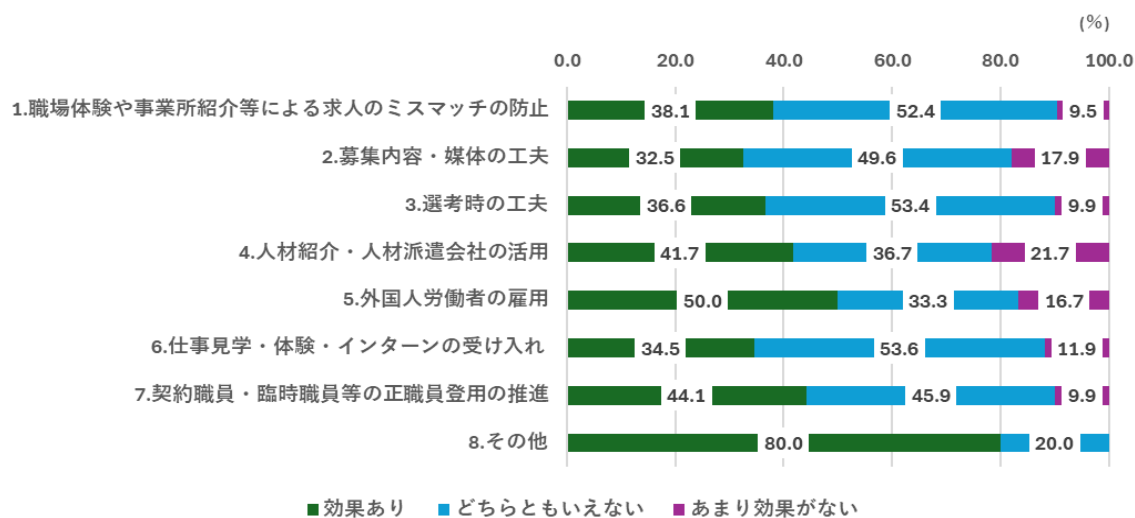
人材が不足していると感じる業務については、「日中活動」が 39.2%で最も高くなり、「送迎」が 30.4%、「人材が不足している業務はない」が 21.6%、「記録等の書類作成」が 21.1%などとなった。

4. 貴法人が取り組んでいる人材確保・育成・定着の取り組みについてお聞きします。  
 (14) 人材確保のため実施している取り組みの効果について教えてください。

【取り組み状況】



【取り組み効果】

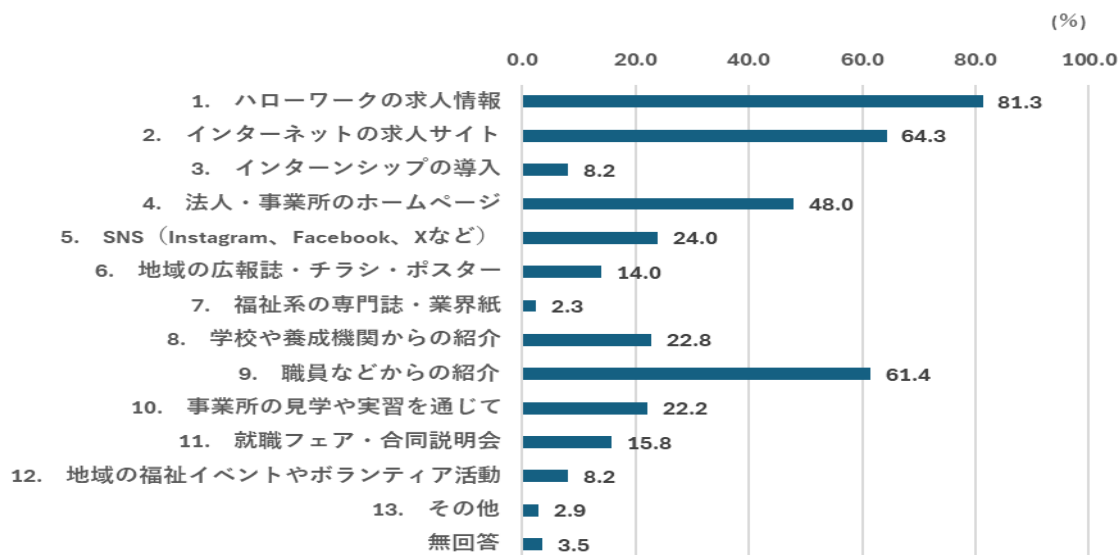


n=171

人材確保のため実施している取り組みの割合が高いのは、「選考時の工夫(仕事内容や労働条件の丁寧な説明、SPIの実施等)」で76.6%、「募集内容・媒体の工夫(法人・事業所の魅力のアピール等)」が68.4%などとなった。

取り組みした効果が高いのは、「外国人労働者の雇用」が50.0%、「契約職員・臨時職員等の正職員登用の推進」が44.1%、「人材紹介・人材派遣会社の活用」が41.7%などとなった。その他としては、介護福祉士等の資格取得助成や同行援護従事者養成事業の実施が挙げられた。

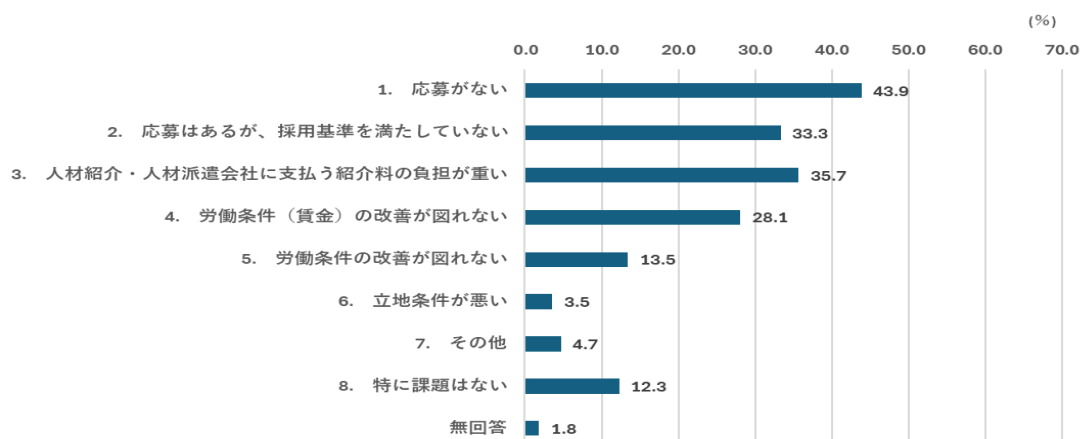
(15) 職員を採用する際に、これまでに利用されたことのある手段について、当てはまるものをすべて選んでください。



n=171

職員を採用する際に、これまでに利用されたことのある手段は、「ハローワークの求人情報」が81.3%で最も高く、「インターネットの求人サイト」が64.3%、「職員などからの紹介」が61.4%などとなった。

(16) 人材確保に関して、現在どのような課題を感じていますか。当てはまるものをすべて選んでください。

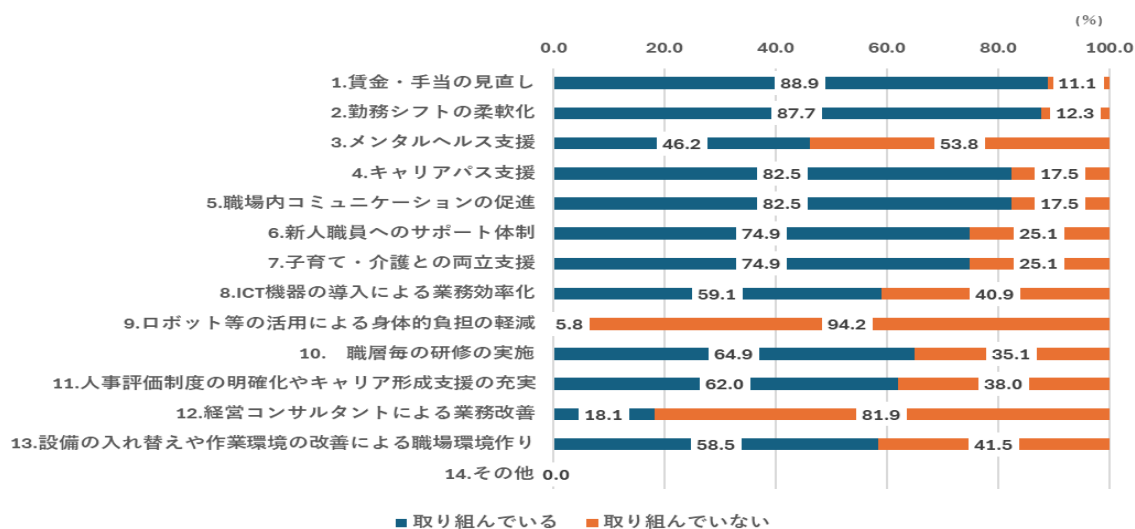


n=171

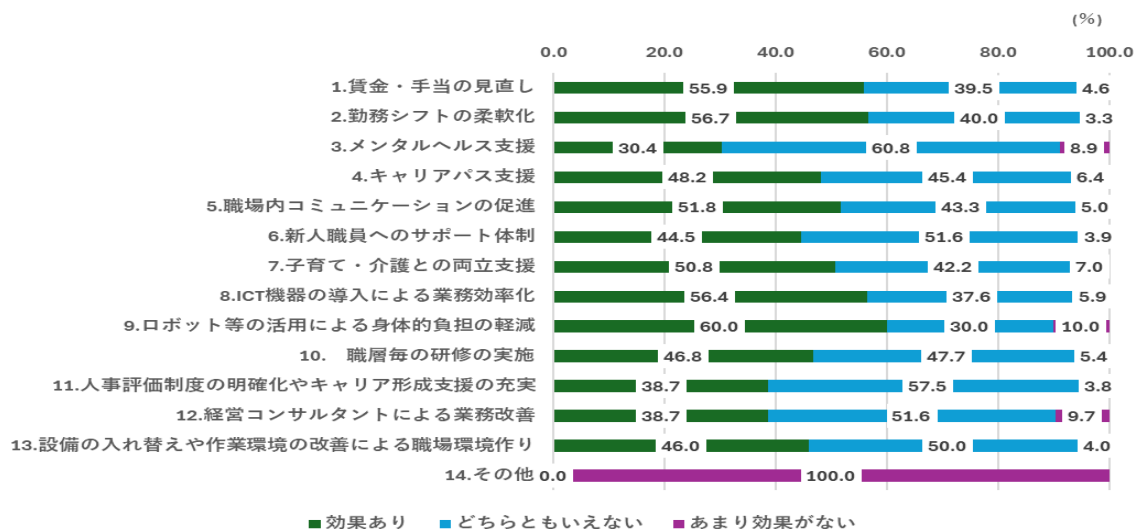
人材確保に関して、現在どのような課題を感じているかでは、「応募がない」が43.9%で最も高くなり、「人材紹介・人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い」が35.7%、「応募はあるが、採用基準を満たしていない」が33.3%などとなった。

(17) 職員の育成及び定着に向け実施している取り組み及びその効果を教えてください。

【取り組み状況】



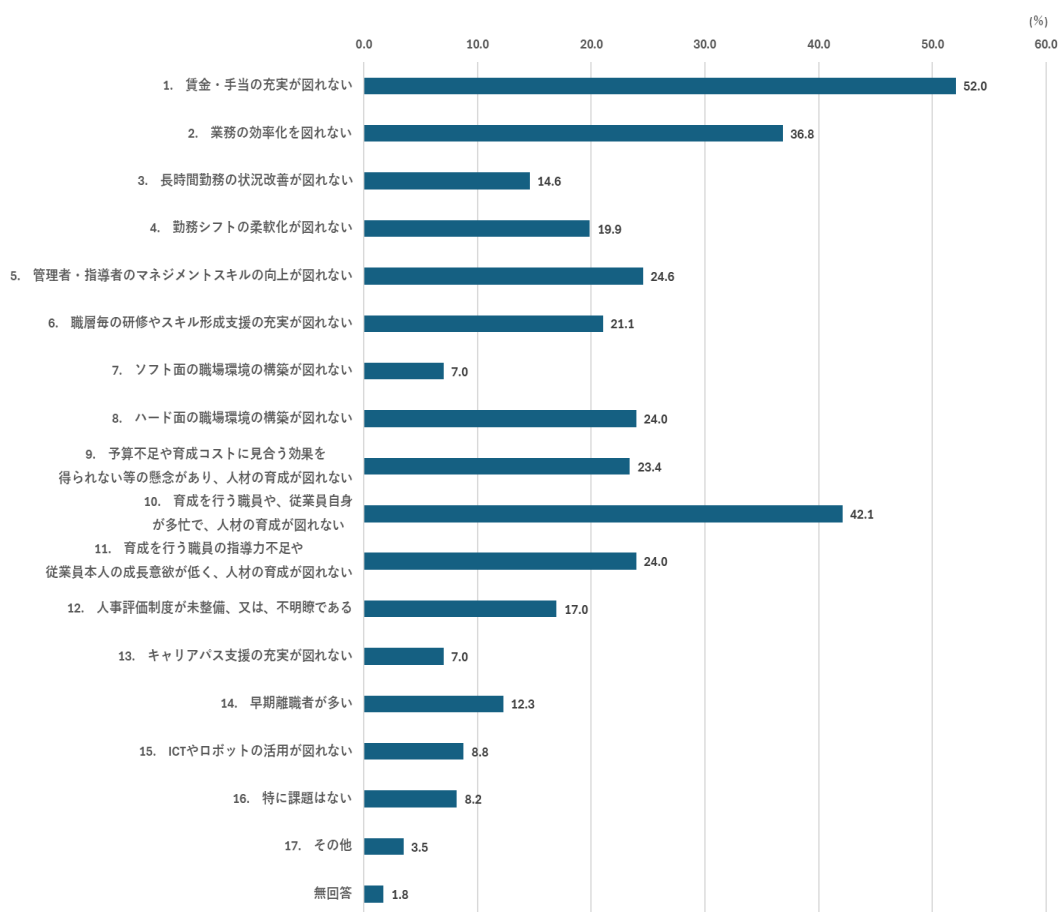
【取り組み効果】



n=171

職員の育成及び定着に向け実施している取り組みの割合が高いのは、「賃金・手当の見直し」が88.9%、「勤務シフトの柔軟化」が87.7%などとなった。取り組み効果ありとした割合が高いのは、「ロボット等の活用による身体的負担の軽減」が60.0%、「勤務シフトに柔軟化」が56.7%、「ICT機器の導入による業務効率化」が56.4%などとなった。

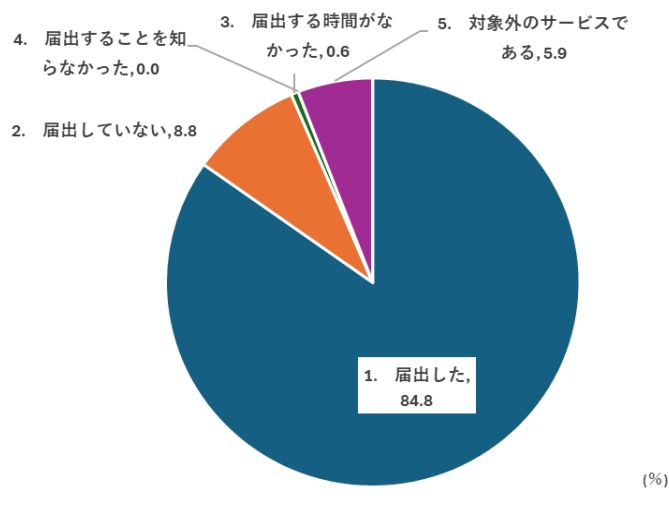
(18) 職員の育成及び定着に関して、現在感じている課題はありますか。当てはまるものをすべて選んでください。



n=171

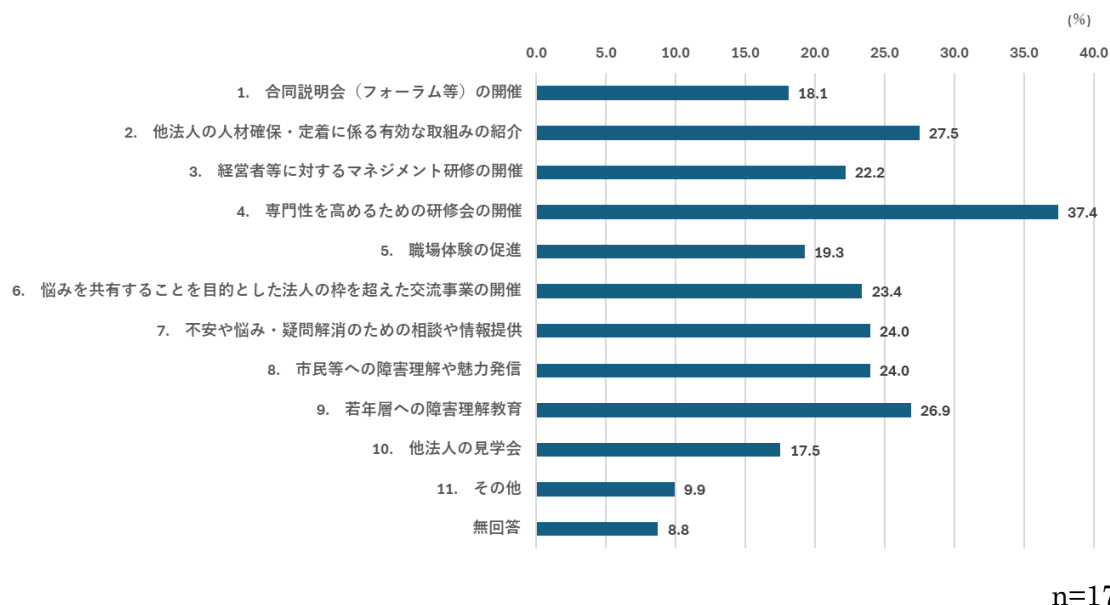
職員の育成及び定着に関して、現在感じている課題では、「賃金・手当の充実が図れない」が52.0%で最も高くなり、「育成を行う職員や、従業員自身が多忙で、人材育成が図れない」が42.1%、「業務効率化を図れない」が36.8%などとなった。

(19) 令和7年度から改定された福祉・介護職員等処遇改善加算に係る届出を行いましたか。最も当てはまるものを一つ選んでください。



令和7年度から改定された福祉・介護職員等処遇改善加算に係る届出では、「届出した」が84.8%で最も高くなった。その一方で「届出していない」が8.8%、「届出する時間がなかった」が0.6%などとなった。

(20) 人材確保・育成・定着を図る為に行政に期待していることはなんですか。あてはまるものをすべて選んでください。



人材確保・育成・定着を図るために行政に期待していることでは、「専門性を高めるための研修会の開催」が37.4%で最も高くなった。「他法人の人材確保・定着に係る有効な取組みの紹介」が27.5%、「若年層への障害理解教育」が26.9%などとなった。

(21) 障害福祉の人材確保・育成・定着についてのご意見がございましたらご記入ください。

※趣旨を損なわない範囲で表現の重複や個人の特定などを一部調整した上で掲載しています。

1. 人材確保・育成・定着に関する意見
スケッターの実証事業に参加させて頂き、現在も活用しています。応募して来られる方は、役に立ちたいという方で有資格者が多く、潜在的に即戦力になる方がたくさんいらっしゃるような気がします。このような仕組みで障害に特化した仙台市独自のものがあってもいいと思います。
当法人でも経営、人材育成のための研修を行なう予定です。それに伴い、定着する世話人が増えることを願っています。
人材確保育成の為に入職時研修や理念研修をはじめ義務化されてる各種委員会、研修も行い職員のスキルアップを行っております
求職者とのマッチング企画などあれば参加したい。
応募が少なく、他事業所でも同様の状況と聞きます。この分野に対する認知度アップの方策を期待する。
求人を募集しても応募がない。ハローワークは特に応募はないです。
オープニングスタッフは応募が来ると思うが、既存の事業所や施設は応募が来ない。人材派遣も何十万も払って、3日程度で辞める話を多く聞く。リスクは高い。
障害者支援業務になじめないまま、短期間で退職する職員へのフォローアップの方法についてアドバイスが欲しい
開所はまだ1年、行政に相談し黒字になれるように努力していますが、人件費確保だけでもいっぱいいっぱいの中、暗中模索。今いるスタッフや利用者定着のためのアドバイスが欲しいです
ボランティア精神での入職者は現実の障害者との関わりで定着できず。経験の長い入職者は昭和の福祉の感覚が抜けないため統一した支援が難しい。若い方は問い合わせすらない。どうしたら良いか日々悩んでいる。
処遇の改善、育成とやりがい、さまざまな対応が必要かと感じます。また、すぐ結果に分かりやすくする業務ではないことや感情をコントロールしなければいけない場面があり、達成感のわりに疲労感があり、更に数値ノルマなんかあれば、割に合わないと思うかもしれません。定型化すれば楽ですがそうできない支援もあり、多様なニーズに応えるには、やはり事例を重ねるしかないかと思います。一人前になるのも時間がかかり、醍醐味を知る前に辞めてしまうかもしれません。
職員(主に正社員)のキャリアアップが頭止め感が強い。業界でその事業所や法人に勤めて年収1000万を目標にするのは非現実的。キャリアアップの夢が持てなく、定着やスキルアップは福祉の志のみに頼るしかない。公金で運営しているので限界はあるが、かといって安定した運営体系でもない。若手の優秀な人材確保や育成はできない。

2. 給与、福利厚生等の待遇に関する意見
当法人では従業員の負担をなるべく減らせるよう業務上対策を考えて実施する、経営陣も現場に出る等ソフト面では努力をしていますが、収支では独自の付加価値が発生しない業務でありながら、収入(サービス報酬)が従業員の労働時間に実質連動するものであり、効率化をしても収支改善には基本的に繋がりにくいです。そのため、仕事の中で重要な賃金において低めになってしまっています。処遇改善加算等の施策はしていますが、より処遇改善加算額が増える等あれば賃金改善ができ、助かります。
法人としてさまざまなチャレンジを行っているが、結論として、「賃金の向上」がなければ、人材の確保育成定着は成されない。そのためにも国の思いきった改善策を早急に実施してほしい。この国の未来が衰退しないために。
スタッフの賃金が上がるような取り組みに期待している。
介護、福祉分野の賃金が、他の職種よりも低いのは、離職率に直結する問題だと思います。
訪問介護などの事業所は職員の給与が労働に見合わない現状で、ヘルパーなどがどんどんやめている。特に、少人数で良心的に経営している事業所が経営に困っている。悪徳業者が入り込みやすい業界でもあると思うので、その対策は難しいと思うが、報酬改定で給与アップが図れるようにしてほしい。
最低賃金は著しく上昇しているが、障害福祉サービスの報酬はあまり変わらない、もしくは厳しくなっているので、仙台市独自の助成金や補助金、人材確保のための就職説明会などを実施していただきたい。
給料が安くいい人材がなかなか集まりません。当事業所だけではなく、今の倍くらいの給付費を出して、よその産業からいい人材を集めないと、いいサービスを提供出来ないと思います。介護に効率や合理化を求めるのは難しいと思います。もっと、親身にお世話したいと思っても対価を支払えない状況です。従業員にも利用者にも満足してもらえるようにいい人材が定着出来るような大幅な給付費の増額を求めます。
賃金が他の業種に比べて低いので、確保が難しい。また、定着しない
賃金の向上を望む。今の賃金ではもはや他分野との人材獲得競争に勝てない。説明会の開催とか、もうそういうレベルの問題ではないと思います。
公金でいただける金額が少ないと感じます。国家資格を持ちながら、高校生のアルバイトよりも低い時給であることが現状です。
福祉専門機関で学ぶ学生のうち、貸与型奨学金を利用している人は、将来その返済をしなければならず、そのような人は、まず必ずと言っていいほど収入の見合っていない福祉系事業所へは来ない。福祉系で学びながら、福祉系の仕事を選べない矛盾を感じている。
職員給料のアップをしたいが原資が不足している。給付費の増額を期待する。
処遇改善加算の拡充について大変ありがたく感じっていますが、インフレによる経費圧迫が年々重くなっています。基本請求単価が上がらないと人材が定着するように、働きやすい環境整備やオペレーション、施設の修繕に回せる原資が捻出出来ませんので、処遇改善や助成金以外に基礎単価の上昇を強く望みます。
何を行うにも、資金が必要です。補助金などはありますが、介護の仕事を行なって来た者にとっては複雑です。処遇改善の加算も取りたいですが、税金が上がり事業者の負担が上がり厳しいです。私たちのような各家を訪問する事業者はガソリン代の負担も大きく、時間効率も悪いで

<p>す。その中で報酬を上げず、補助金など複雑に支給する方法には疑問を感じます。他の業種は物価に合わせて価格設定も行えますが私たちは出来ません。</p>
<p>他業種との賃金格差を埋めるには、処遇改善は無条件で実施されるべきで「今以上何かをすれば加算が付く」では結局業務負担が増えるだけ。人手不足の中、現状で精いっぱい現場にこれ以上の業務負担を強いては「処遇改善」とは言えない。必要なのは加算ではなく本体報酬の見直し。</p>
<p>訪問系は需要はあるがヘルパーへのハードルが高く供給できない仕組みになっていて矛盾がある。相談系は不足だと言っておきながら処遇改善と無関係で法人負担で賄わざるを得ず矛盾がある。全体的に他産業より給与水準が低いが、処遇改善ばかり強調しても法人全体が潤わないと真っ当に経営できず矛盾がある。</p>
<p>処遇改善加算では、会社が倒産します。今般のインフルエンザ流行で、本人だけでなく家族感染により、通所できない場合にはキャンセルです。安定した給与を支払うには安定した利用料が必要です。委託事業所のように間違いなく入金されないならば、安心安定して従事することができるでしょうか？</p>
<p>最低賃金の up に伴い、パート職員の時給を上げるだけでは、パート職員以上に頑張っている正職員の基本給も上げてあげないと不満が出るため、10月から基本給を上げたが、法人の人件費が近年の賃上げで逼迫し始めている。利用者も職員も安定して長く働いてくれているのだが、高齢化による利用者が減ってきているが、職員の基本給は上げざるおえないため、収支のバランスが崩れてきてることに困ってます。</p>
<p>新卒の学生の採用について、福祉系の学校でも学生の福祉の職場への関心が以前より低くなっているように感じる。福祉、特に障害分野に興味、関心を持ってもらう工夫は事業所側でも必要であるが、他の職種との賃金格差や泊まり業務への抵抗などがあるように思う。</p>
<p>処遇の改善、育成とやりがいい、さまざまな対応が必要かと感じます。また、すぐ結果に分かりやすくする業務ではないことや感情をコントロールしなければいけない場面があり、達成感のわりに疲労感があり、更に数値ノルマなんかあれば、割に合わないと思うかもしれません。定型化すれば楽ですがそうできない支援もあり、多様なニーズに応えるには、やはり事例を重ねるしかないと考えます。一人前になるのも時間がかかり、醍醐味を知る前に辞めてしまうかもしれません。</p>
<p><b>3. 勤務条件・職場環境に関する意見</b></p>
<p>勤務時間に柔軟性を持たせたり、在宅勤務や短時間勤務などが取り入れられる。障害福祉の仕事のやりがいや社会的意義が見いだせるような働き方。現場に即した支援技術、リスク管理、コミュニケーションスキルの研修の提供等の制度を整備すると、より働きやすい環境になるのではないかと思います。</p>
<p>とにかく職場のスタッフ同士が話し合う場を設けています。朝のミーティングや食事会など。</p>
<p>職場外でのミーティングも含めた食事会を定期的にする。</p>
<p>人間関係、業務量の多さなどの改善が重要に思える。</p>
<p>柔軟な働き方に関する事例や、それに伴う職員配置のモデルなどを施設に周知して欲しいです。短時間勤務なら働ける人はいるのに経営者は常勤でないと職員配置を満たせないと誤解していたり、複数の短時間正規職員を配置した柔軟な運営について法令上は問題ないのに、それで運営している事例が周知されていないため、高齢者の経営者は特に短時間正規職員などについて認知や理解が薄いです。</p>

<p>直接支援が1番大切なはずですが、事務的な仕事がここ数年増えてきて職員からいくら時間があっても足りない。全部しっかりとやると健康を維持することが大変等の声が多く出ている。事務員を増やす事はあまり出来ない中でどのように直接支援と事務的な仕事の効率化を図ればいいのか大きな課題だとも思います。</p>
<p>4. その他の意見</p>
<p>行政には、充分支援していただいていると思います。我々の企業努力も今後は大切と思っております。人材確保、育成、定着に努めたいと考えております。</p>
<p>福祉職の魅力伝えることは一法人だけでは限界があるため、行政の積極的なバックアップは欠かせません。</p>
<p>学校や市民に対しての啓蒙活動</p>
<p>こういう調査をしていることを、もっと市民に浸透するように広報をしっかりと欲しい。</p>
<p>人材不足、人材紹介会社の高額紹介料、有給代替、休憩代替職員の確保とできない場合の加算減。求められる支援の質の向上。そして、柔軟な働き方改革による介護育児休暇や短時間労働に対しての法律。求める事業所体制と世の中の働き手不足の現状が反比例している。このままだと事業所運営に大きく影響が出る。ここ数年で様々な新しいルールが一度に押し寄せ対応できないことも出てきている。経営陣は休みなく対応せざる得ない状況。経営陣が倒れた場合組織は崩壊し、サービス提供すらできなくなってしまう</p>
<p>放課後等デイサービスを運営していますが、児童福祉法の定める基準が、新しくなる法律に対応できていないように思える。管轄する自治体も状況を把握していないように思います。人材確保の前に本来不要な人材確保を求められているように思えます。具体例労働基準法の定める義務年休に対して介護、育児休業法の職員の休暇に対して(インフル等)家庭の支援、保護者の就労支援、不登校の支援が放課後等デイサービスガイドラインに記載されたが、自治体の送迎時に対する解釈が邪魔して支援の提供に支障が出ているなど上記の法律やガイドラインに対して、放課後等デイサービスの基準人員では対応が不可能。基準の人員でその他の関係法令が守れないのはわかっているのに指定を与えている現状にも疑問が残ります。法令遵守は事業所の責任として当然ですが、毎年変わる法令や解釈に事業所だけで対応していくのはかなりの困難です。基準上必要な人員の考え方と、加配で配置する人員の考え方が、現状の法律では違うという理由の1つだとも思いますが、、人材の確保を進めていくには、柔軟な事業所運営ができるようにバランスを考えることも必要かと思えます。休憩や送迎時の取り扱いも、常勤換算の時間を確保した上で児発管の代役を認めるなど(超勤になりますが)事業所待機の職員の資格は求めずなど業務に余裕が生まれれば結果利用されている方の利益にも繋がります。最終的には人材の確保もしやすくなるはずですが。</p>
<p>やはり社会福祉法人のような、組織での人材募集と、我々のような民間の小規模法人とでは、新卒者の雇用という部分でも、はじめから勝負は決まっているように思えます。また、処遇改善手当のような制度を利用して手当は増えても、その制度に対しての業務が増えてしまい、なかなか人材確保ができない事業所にとっては、生産性は上がらないと感じます。無金利や低金利での借入が可能になることや、補助金や助成金といった対象事業者を、社会福祉法人やNPOなど以外にも対象を広げていただきたいです。</p>

【クロス集計】

1. 主なサービス種別（※）

クロス 1（問 1 1 今後の採用予定×問 2 主なサービス種別）

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
新卒採用を予定	28.1	33.3	50.0	19.3	8.3	33.3	9.1
中途採用を予定	65.6	100.0	75.0	59.6	54.2	75.8	45.5
採用の予定はない	31.3	0.0	0.0	36.8	41.7	24.2	54.5
無回答	3.1	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11

今後の採用予定について、主なサービス種別でみると、「新卒採用を予定」が最も高いのは、「施設系」の 50.0%、次いで「日中活動系」と「障害児通所系」が 33.3%となった。「中途採用を予定」が最も高いのは、「日中活動系」の 100.0%、次いで「障害児通所系」の 75.8%、「施設系」の 75.0%、「訪問系」の 65.6%となった。「採用の予定はない」が最も高いのは、「相談支援系」の 54.5%、次いで「居住支援系」の 41.7%となった。

これらの点から、新卒・中途問わず、「施設系」において積極的な採用予定が認められる一方で、「相談支援系」においては「採用の予定はない」の割合が「新卒採用を予定」「中途採用を予定」を上回る結果となった。

(※) 主なサービス種別の内、「障害児入所系」の 0 件、「無回答」の 1 件を除いて表を作成しています。

クロス2（問13 人材が不足していると感じる業務×問2 主なサービス種別）

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
日中活動	31.3	66.7	75.0	45.6	16.7	54.5	0.0
送迎	6.3	66.7	50.0	22.8	12.5	75.8	9.1
夜勤	34.4	66.7	100.0	5.3	33.3	3.0	0.0
入浴支援・介助	31.3	11.1	50.0	3.5	12.5	3.0	0.0
記録等の書類作成	18.8	11.1	50.0	15.8	20.8	36.4	9.1
食事支援・介助	25.0	44.4	50.0	1.8	16.7	3.0	0.0
排泄支援・介助	28.1	55.6	25.0	1.8	0.0	3.0	0.0
余暇支援	9.4	22.2	25.0	7.0	12.5	9.1	0.0
支援計画等の作成	15.6	11.1	25.0	10.5	25.0	27.3	0.0
レクリエーション	3.1	11.1	25.0	3.5	12.5	18.2	0.0
通院等の外出対応	25.0	22.2	75.0	5.3	37.5	0.0	9.1
相談業務	6.3	11.1	25.0	14.0	29.2	6.1	63.6
整容支援・介助	12.5	11.1	25.0	0.0	4.2	0.0	0.0
その他	6.3	0.0	0.0	3.5	4.2	6.1	9.1
人材が不足している業務はない	15.6	11.1	0.0	42.1	12.5	6.1	9.1
無回答	3.1	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	9.1
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11

人材が不足していると感じる業務を主なサービス種別で見ると、「訪問系」は「夜勤」が34.4%、「日中活動系」は「日中活動」「送迎」「夜勤」が66.7%、「施設系」は「夜勤」が100.0%、「訓練系・就労系」は「日中活動」が45.6%、「居住支援系」は「通院等の外出対応」が37.5%、「障害児通所系」は「送迎」が75.8%、「相談支援系」は「相談業務」が63.6%となった。

これらの結果から、「日中活動系」においては複数項目において人材が不足していると感じていることが判明した一方で、「訓練系・就労系」では「人材が不足している業務はない」が40%を超えており、主なサービス種別で大きな差が出ている。

クロス3（問14 人材確保のため実施している取り組み及びその効果×問2 主なサービス種別）

人材確保のため実施している取り組み及びその効果の各項目を主なサービス種別で見る。

<職場体験や事業所紹介等による求人のミスマッチの防止>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	46.9	77.8	75.0	49.1	25.0	66.7	18.2
取り組んでいない	53.1	22.2	25.0	50.9	75.0	33.3	81.8
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	33.3	57.1	66.7	28.6	50.0	40.9	0.0
どちらともいえない	53.3	42.9	33.3	57.1	50.0	54.5	50.0
あまり効果がない	13.3	0.0	0.0	14.3	0.0	4.5	50.0
全体（法人）	15	7	3	28	6	22	2

職場体験や事業所紹介等による求人のミスマッチの防止をみると、「日中活動系」(77.8%)、「施設系」(75.0%)で約7割以上が取り組んでいる。「効果あり」の割合が高いのは、「施設系」(66.7%)、「日中活動系」(57.1%)となった。

<募集内容・媒体の工夫（法人・事業所の魅力のアピール等）>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	62.5	88.9	100.0	71.9	66.7	81.8	0.0
取り組んでいない	37.5	11.1	0.0	28.1	33.3	18.2	100.0
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	25.0	37.5	50.0	29.3	43.8	33.3	0.0
どちらともいえない	35.0	62.5	50.0	51.2	50.0	51.9	0.0
あまり効果がない	40.0	0.0	0.0	19.5	6.3	14.8	0.0
全体（法人）	20	8	4	41	16	27	0

募集内容・媒体の工夫(法人・事業所の魅力のアピール等)をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる。その中で、「効果あり」の割合が高いサービス種別はなく、取り組んでいるものの、効果は限定的とみられる。

<選考時の工夫（仕事内容や労働条件の丁寧な説明、SPIの実施等）>

（単位：％）	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	71.9	77.8	100.0	73.7	83.3	93.9	27.3
取り組んでいない	28.1	22.2	0.0	26.3	16.7	6.1	72.7
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	34.8	57.1	50.0	28.6	40.0	38.7	66.7
どちらともいえない	43.5	42.9	50.0	57.1	60.0	54.8	33.3
あまり効果がない	21.7	0.0	0.0	14.3	0.0	6.5	0.0
全体（法人）	23	7	4	42	20	31	3

選考時の工夫(仕事内容や労働条件の丁寧な説明、SPIの実施等)をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高かったのは、「日中活動系」となった。また、「相談支援系」は取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

これらの結果から、「日中活動系」、「相談支援系」において、効果的な取り組みであるとみられる。

<人材紹介・人材派遣会社の活用>

（単位：％）	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	43.8	44.4	75.0	28.1	20.8	54.5	0.0
取り組んでいない	56.3	55.6	25.0	71.9	79.2	45.5	100.0
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	14.3	25.0	100.0	31.3	75.0	61.1	0.0
どちらともいえない	42.9	75.0	0.0	50.0	25.0	22.2	0.0
あまり効果がない	42.9	0.0	0.0	18.8	25.0	16.7	0.0
全体（法人）	14	4	3	16	4	18	0

人材紹介・人材派遣会社の活用をみると、「施設系」、「障害児通所系」で取り組んでいる割合が高かった。この2つの主なサービス種別で「効果あり」の割合が高い。また、取り組んでいる割合が低い「居住支援系」において、「効果あり」の割合が高くなっている。

これらの結果から、「施設系」、「障害児通所系」のほか、「居住支援系」においても効果的な取り組みとみられる。

### <外国人労働者の雇用>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	9.4	0.0	25.0	1.8	16.7	9.1	0.0
取り組んでいない	90.6	100.0	75.0	98.2	83.3	90.9	100.0
全体(法人)	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	33.3	0.0	100.0	100.0	50.0	33.3	0.0
どちらともいえない	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	6.1	0.0
あまり効果がない	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体(法人)	3	0	1	1	4	3	0

外国人労働者の雇用をみると、すべての主なサービス種別で取り組んでいない割合が高かった。ただ、「施設系」、「訓練系・就労系」において、取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合が高い傾向が出ている。

これらの結果から、「施設系」、「訓練系・就労系」において、取り組むことにより効果が得られる可能性がある。

### <仕事見学・体験・インターンの受け入れ>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	28.1	88.9	75.0	50.9	20.8	81.8	18.2
取り組んでいない	71.9	11.1	25.0	49.1	79.2	18.2	81.8
全体(法人)	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	33.3	50.0	66.7	31.0	20.0	37.0	0.0
どちらともいえない	33.3	37.5	33.3	51.7	80.0	59.3	100.0
あまり効果がない	33.3	12.5	0.0	17.2	0.0	3.7	0.0
全体(法人)	9	8	3	29	5	27	2

仕事見学・体験・インターンの受け入れをみると、「日中活動系」、「施設系」、「訓練系・就労系」、「障害児通所系」で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「日中活動系」、「施設系」で「効果あり」の割合が高かった。また、「訪問系」では取り組んでいる法人の割合は高くはないものの、「効果あり」も一定割合みられた。

これらの結果から、「日中活動系」、「施設系」で効果が高いものとみられ、「訪問系」においても、一定の効果が得られる可能性がある。

<契約職員・臨時職員等の正職員登用の推進>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	71.9	66.7	100.0	57.9	66.7	78.8	27.3
取り組んでいない	28.1	33.3	0.0	42.1	33.3	21.2	72.7
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	26.1	83.3	100.0	45.5	43.8	42.3	33.3
どちらともいえない	60.9	11.1	0.0	26.3	29.2	53.8	0.0
あまり効果がない	13.0	0.0	0.0	5.3	8.3	3.8	66.7
全体（法人）	23	6	4	33	16	26	3

契約職員・臨時職員等の正職員登用の推進をみると、「相談支援系」を除くすべてのサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「日中活動系」、「施設系」、「訓練系・就労系」、「居住支援系」で「効果あり」とする割合が高かった。

これらの結果から、「日中活動系」、「施設系」、「訓練系・就労系」、「居住支援系」で効果があるものとみられる。

#### クロス4（問17 職員の育成及び定着に向け実施している取り組み及びその効果×問2 主なサービス種別）

職員の育成及び定着に向け実施している取り組み及びその効果の各項目を主なサービス種別で見る。

##### <賃金・手当の見直し>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	87.5	100.0	100.0	91.2	91.7	93.9	45.5
取り組んでいない	12.5	0.0	0.0	8.8	8.3	6.1	54.5
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	57.1	88.9	75.0	50.0	63.6	51.6	40.0
どちらともいえない	35.7	11.1	25.0	44.2	36.4	48.4	20.0
あまり効果がない	7.1	0.0	0.0	5.8	0.0	0.0	40.0
全体（法人）	28	9	4	52	22	31	5

賃金・手当の見直しをみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。そのすべての主な種別で、「効果あり」の割合が高かった。

##### <勤務シフトの柔軟化>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	90.6	100.0	100.0	84.2	87.5	100.0	45.5
取り組んでいない	9.4	0.0	0.0	15.8	12.5	0.0	54.5
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	58.6	88.9	75.0	43.8	57.1	60.6	80.0
どちらともいえない	31.0	11.1	25.0	54.2	42.9	36.4	20.0
あまり効果がない	10.3	0.0	0.0	2.1	0.0	3.0	0.0
全体（法人）	29	9	4	48	21	33	5

勤務シフトの柔軟化をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「訓練系・就労系」以外は、「効果あり」の割合が高かった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

### <メンタルヘルス支援>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	46.9	77.8	50.0	42.1	45.8	54.5	9.1
取り組んでいない	53.1	22.2	50.0	57.9	54.2	45.5	90.9
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	13.3	28.6	50.0	20.8	27.3	61.1	0.0
どちらともいえない	66.7	71.4	50.0	66.7	72.7	38.9	100.0
あまり効果がない	20.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
全体（法人）	15	7	2	24	11	18	1

メンタルヘルス支援をみると、「日中活動系」、「障害児通所系」で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「障害児通所系」で「効果あり」の割合が高くなった。

### <キャリアパス支援>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	87.5	100.0	100.0	78.9	83.3	93.9	27.3
取り組んでいない	12.5	0.0	0.0	21.1	16.7	6.1	72.7
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	32.1	44.4	100.0	42.2	45.0	64.5	100.0
どちらともいえない	50.0	55.6	0.0	51.1	50.0	35.5	0.0
あまり効果がない	17.9	0.0	0.0	6.7	5.0	0.0	0.0
全体（法人）	28	9	4	45	20	31	3

キャリア支援をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「施設系」、「障害児通所系」であった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

### <職場内コミュニケーションの促進>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	90.6	77.8	75.0	82.5	75.0	100.0	36.4
取り組んでいない	9.4	22.2	25.0	17.5	25.0	0.0	63.6
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	48.3	42.9	100.0	44.7	44.4	63.6	75.0
どちらともいえない	44.8	57.1	0.0	46.8	50.0	36.4	25.0
あまり効果がない	6.9	0.0	0.0	8.5	5.6	0.0	0.0
全体（法人）	29	7	3	47	18	33	4

職場内コミュニケーションの促進をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「訪問系」、「施設系」、「障害児通所系」となった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

### <新人職員へのサポート体制>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	87.5	66.7	75.0	68.4	79.2	84.8	36.4
取り組んでいない	12.5	33.3	25.0	31.6	20.8	15.2	63.6
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	42.9	33.3	66.7	35.9	36.8	60.7	75.0
どちらともいえない	50.0	66.7	33.3	56.4	63.2	39.3	25.0
あまり効果がない	7.1	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
全体（法人）	28	6	3	39	19	28	4

新人職員へのサポート体制をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「施設系」、「障害児通所系」となった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

### <子育て・介護との両立支援>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	75.0	100.0	100.0	73.7	54.2	93.9	36.4
取り組んでいない	25.0	0.0	0.0	26.3	45.8	6.1	63.6
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	33.3	55.6	100.0	50.0	38.5	58.1	75.0
どちらともいえない	37.5	44.4	0.0	33.3	25.0	36.4	9.1
あまり効果がない	12.5	0.0	0.0	3.5	8.3	3.0	0.0
全体（法人）	24	9	4	42	13	31	4

子育て・介護との両立支援をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「訪問系」を除く主なサービス種別となった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

### <ICT 機器の導入による業務効率化>

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	59.4	88.9	75.0	52.6	45.8	78.8	36.4
取り組んでいない	40.6	11.1	25.0	47.4	54.2	21.2	63.6
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	42.1	62.5	33.3	53.3	45.5	73.1	75.0
どちらともいえない	42.1	37.5	66.7	43.3	36.4	26.9	25.0
あまり効果がない	15.8	0.0	0.0	3.3	18.2	0.0	0.0
全体（法人）	19	8	3	30	11	26	4

ICT 機器の導入による業務効率化をみると、「居住支援系」と「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「訪問系」、「日中活動系」、「訓練系・就労系」、「居住支援系」、「障害児通所系」となった。また、「相談支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

＜職層毎の研修の実施＞

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	75.0	66.7	75.0	64.9	58.3	72.7	18.2
取り組んでいない	25.0	33.3	25.0	35.1	41.7	27.3	81.8
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	54.2	33.3	33.3	35.1	50.0	62.5	50.0
どちらともいえない	37.5	66.7	66.7	54.1	50.0	37.5	50.0
あまり効果がない	8.3	0.0	0.0	10.8	0.0	0.0	0.0
全体（法人）	24	6	3	37	14	24	2

職層毎の研修の実施をみると、「相談支援系」を除くすべての主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「訪問系」、「障害児通所系」となった。

＜人事評価制度の明確化やキャリア形成支援の充実＞

(単位：%)	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
取り組んでいる	75.0	77.8	100.0	63.2	45.8	69.7	0.0
取り組んでいない	25.0	22.2	0.0	36.8	54.2	30.3	100.0
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11
効果あり	33.3	42.9	100.0	27.8	54.5	43.5	0.0
どちらともいえない	58.3	57.1	0.0	69.4	45.5	52.2	0.0
あまり効果がない	8.3	0.0	0.0	2.8	0.0	4.3	0.0
全体（法人）	24	7	4	36	11	23	0

人事評価制度の明確化やキャリア形成支援の充実をみると、「居住支援系」、「相談支援系」を除く主なサービス種別で取り組んでいる割合が高かった。その中で、「効果あり」の割合が高いのは、「施設系」となった。また、「居住支援系」では取り組んでいる割合は低いものの、「効果あり」の割合は高かった。

クロス5（問18 現在感じている課題×問2 主なサービス種別）

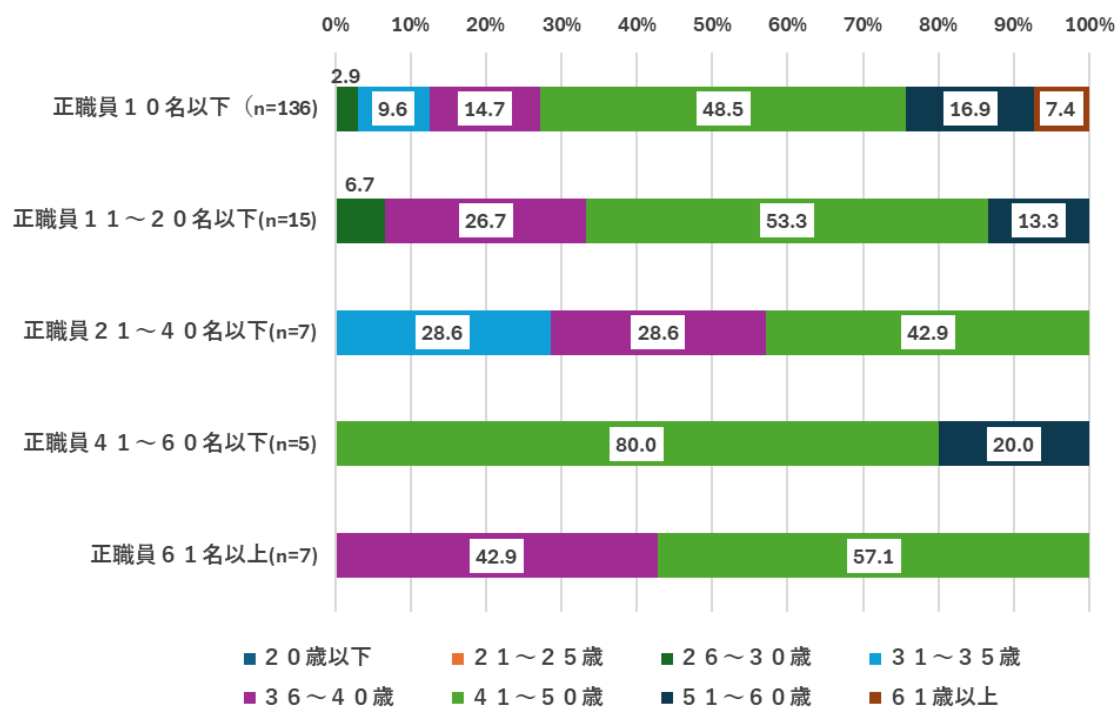
単位（％）	訪問系	日中活動系	施設系	訓練系・就労系	居住支援系	障害児通所系	相談支援系
賃金・手当の充実が図れない	53.1	44.4	50.0	43.9	58.3	63.6	45.5
業務の効率化が図れない	34.4	22.2	75.0	38.6	29.2	45.5	18.2
長時間勤務の状況改善が図れない	18.8	0.0	25.0	14.0	16.7	15.2	0.0
勤務シフトの柔軟化が図れない	28.1	33.3	50.0	12.3	16.7	27.3	0.0
管理者・指導者のマネジメントスキルの向上が図れない	28.1	33.3	0.0	19.3	29.2	27.3	18.2
職層毎の研修やスキル形成支援の充実が図れない	21.9	44.4	0.0	21.1	20.8	21.2	9.1
ソフト面の職場環境の構築（面談実施、ハラスメント防止対策など）が図れない	12.5	11.1	0.0	7.0	4.2	0.0	9.1
ハード面の職場環境の構築（設備の充実、快適な作業環境の確保など）が図れない	25.0	11.1	50.0	12.3	41.7	30.3	18.2
予算不足や育成コストに見合う効果を得られない等の懸念があり、人材の育成が図れない	31.3	0.0	25.0	19.3	33.3	24.2	9.1
育成を行う職員や、従業員自身が多忙で、人材の育成が図れない	50.0	88.9	50.0	31.6	37.5	48.5	18.2
育成を行う職員の指導力不足や従業員本人の成長意欲が低く、人材の育成が図れない	28.1	44.4	0.0	26.3	29.2	15.2	9.1
人事評価制度が未整備、又は、不明瞭である	15.6	11.1	0.0	21.1	16.7	15.2	18.2
キャリアパス支援の充実が図れない	12.5	0.0	0.0	1.8	8.3	9.1	18.2
早期離職者が多い	6.3	33.3	25.0	12.3	12.5	15.2	0.0
ICTやロボットの活用が図れない	15.6	11.1	0.0	5.3	12.5	9.1	0.0
特に課題はない	9.4	0.0	0.0	12.3	4.2	3.0	18.2
その他	6.3	11.1	0.0	3.5	0.0	3.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	9.1
全体（法人）	32	9	4	57	24	33	11.0

現在感じている課題の各項目を主なサービス種別ごとにみると、「訪問系」、「訓練系・就労系」、「居住支援系」、「障害児通所系」、「相談支援系」で「賃金・手当の充実が図れない」が一番高い割合を示した。「日中活動系」は、「育成を行う職員や、従業員自身が多忙で、人材の育成が図れない」が最も高くなった。「施設系」は、「業務の効率化が図れない」が最も高くなった。

## (2) 正職員規模別

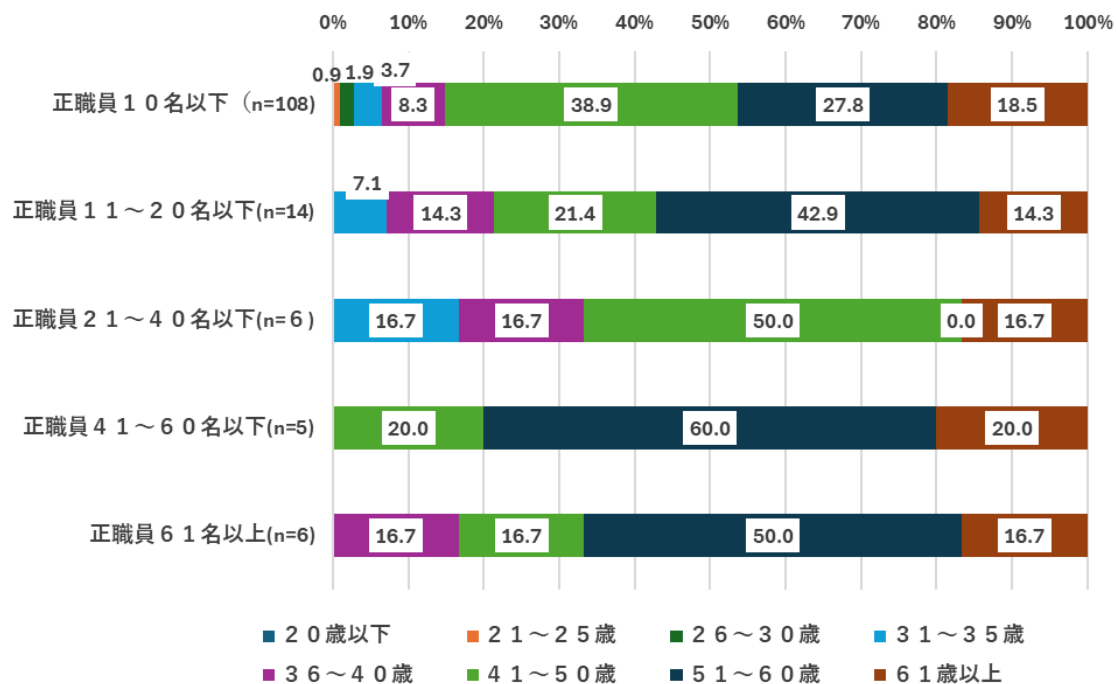
正職員の人数を、「10名以下」、「11～20名」、「21～40名」、「41～60名」、「61名以上」の5グループに分けて、詳細な分析を実施した。

クロス6 (問4 正職員の平均年齢×正職員規模)



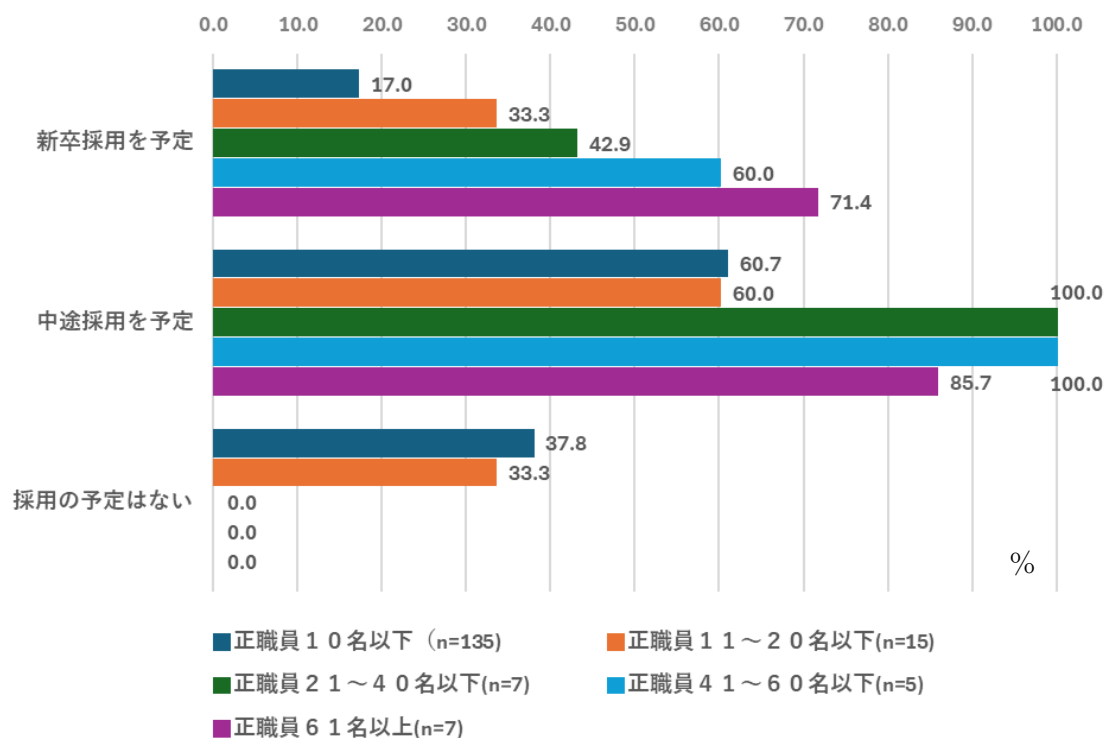
正職員の平均年齢を正職員の規模別で見ると、「正職員10名以下」では、「41～50歳」が48.5%となった。「正職員11～20名以下」では、「41～50歳」が53.3%で過半数を超えた。「正職員21～40名以下」では、「41～50歳」が42.9%となった。「正職員41～60名以下」では、「41～50歳」が80.0%を占めた。「正職員61名以上」では、「41～50歳」が57.1%で過半数を超えた。

クロス7（問4 契約社員・臨時職員等の平均年齢×正社員規模）



契約社員・臨時職員等の平均年齢を正職員の規模別で見ると、「正社員10名以下」では、「41～50歳」が38.9%で、「20～30代」は合計15%未満となった。「正社員11～20名以下」では、「51～60歳」が42.9%となった。「正社員21～40名以下」では、「41～50歳」が50.0%で過半数を超えた。「正社員41～60名以下」では、「51～60歳」が60.0%と高くなった。「正社員61名以上」では、「51～60歳」が50.0%となった。

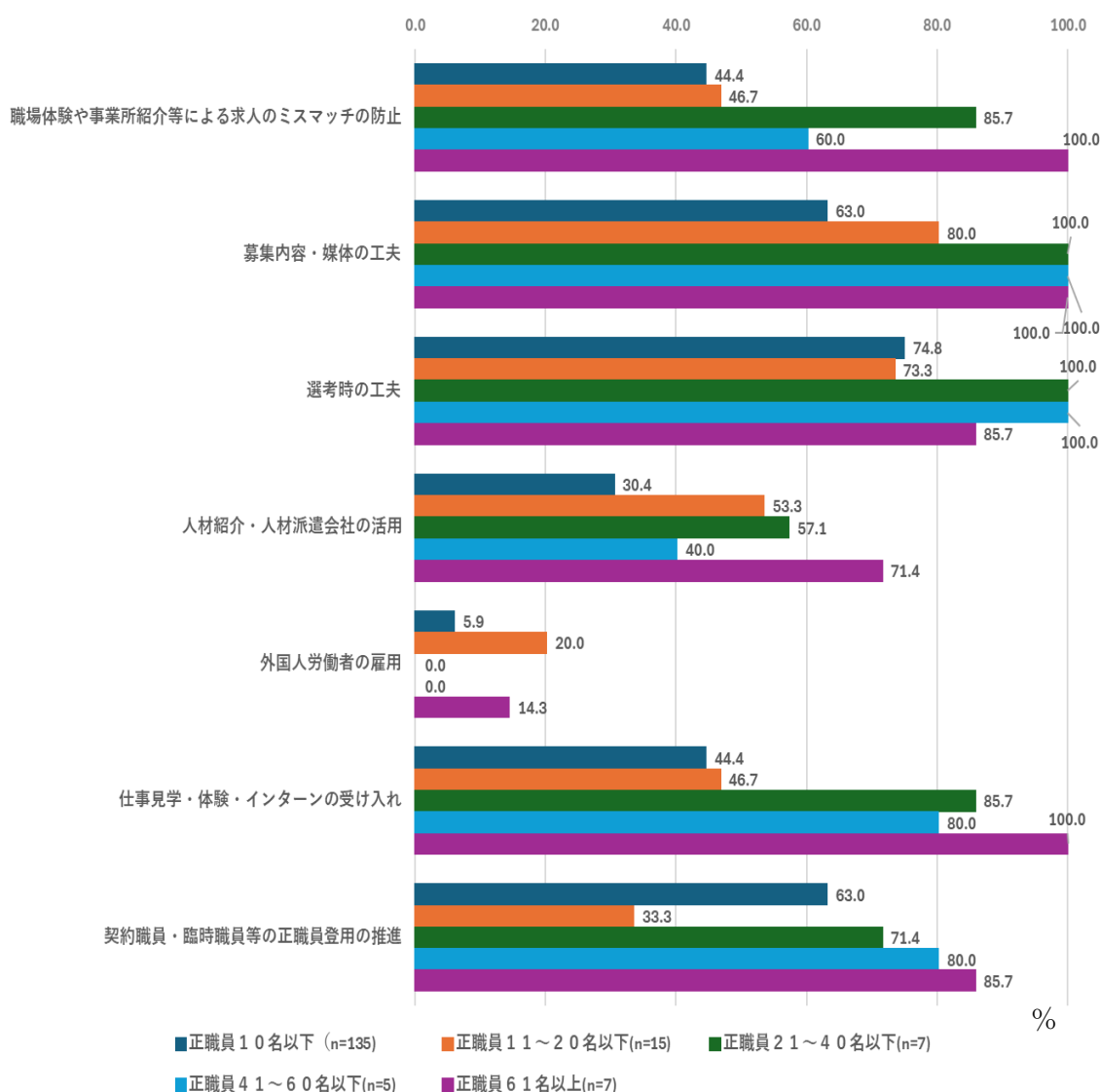
クロス8（問11 今後の職員採用予定×正職員規模）



今後の職員採用予定をみると、正職員の人数が多い法人ほど、「新卒予定を予定」としている傾向がみられた。また、「中途採用を予定」は全体的に高い水準だが、「正職員21～40名以下」、「正職員41～60名以下」においては100.0%となった。

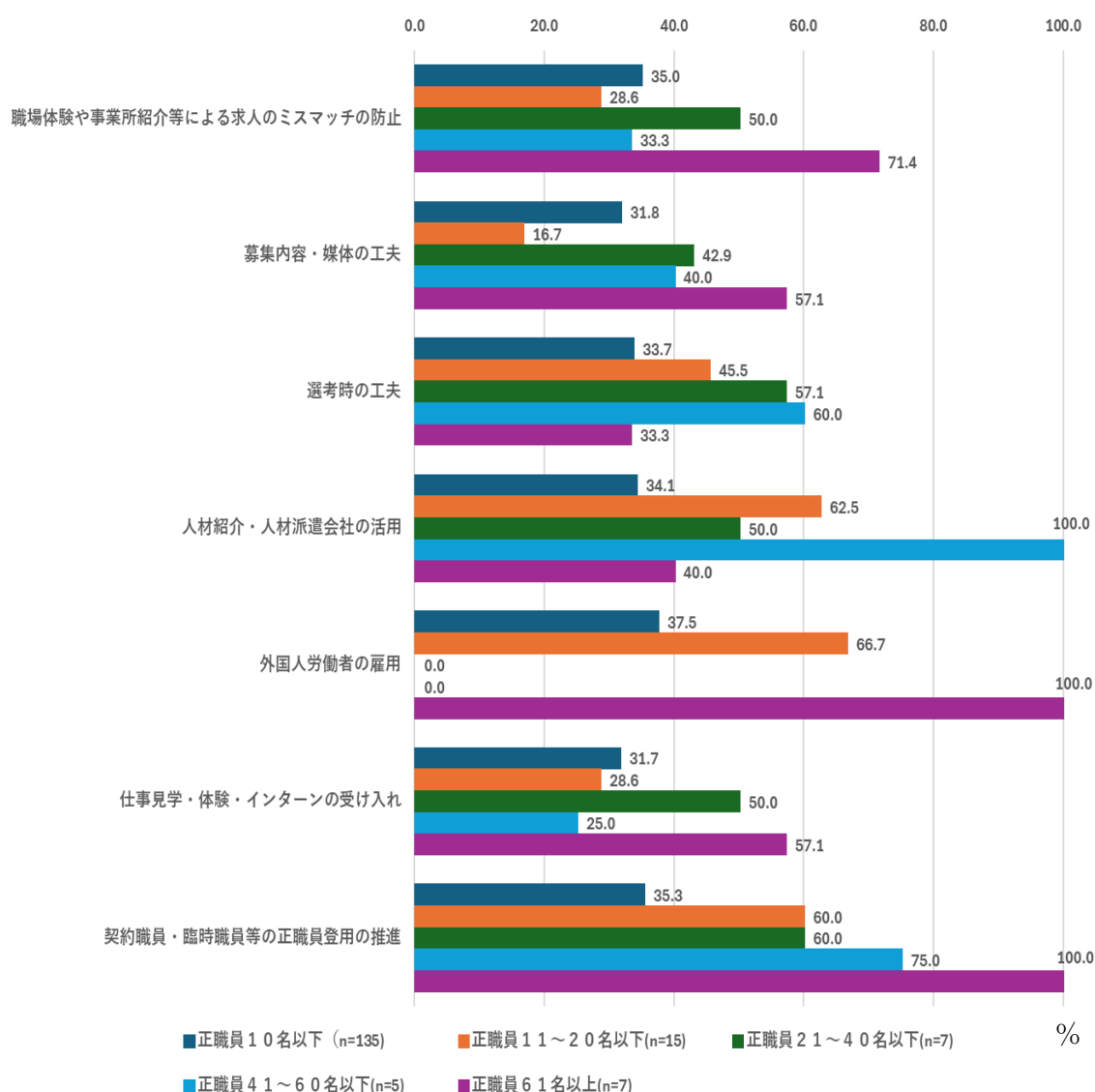
「正職員10名以下」、「正職員11～20名以下」の法人では、「採用の予定はない」が、その他と比較すると高い水準である傾向がみられた。

クロス9（問14 人材確保のため実施している取り組み（状況）×正職員規模）



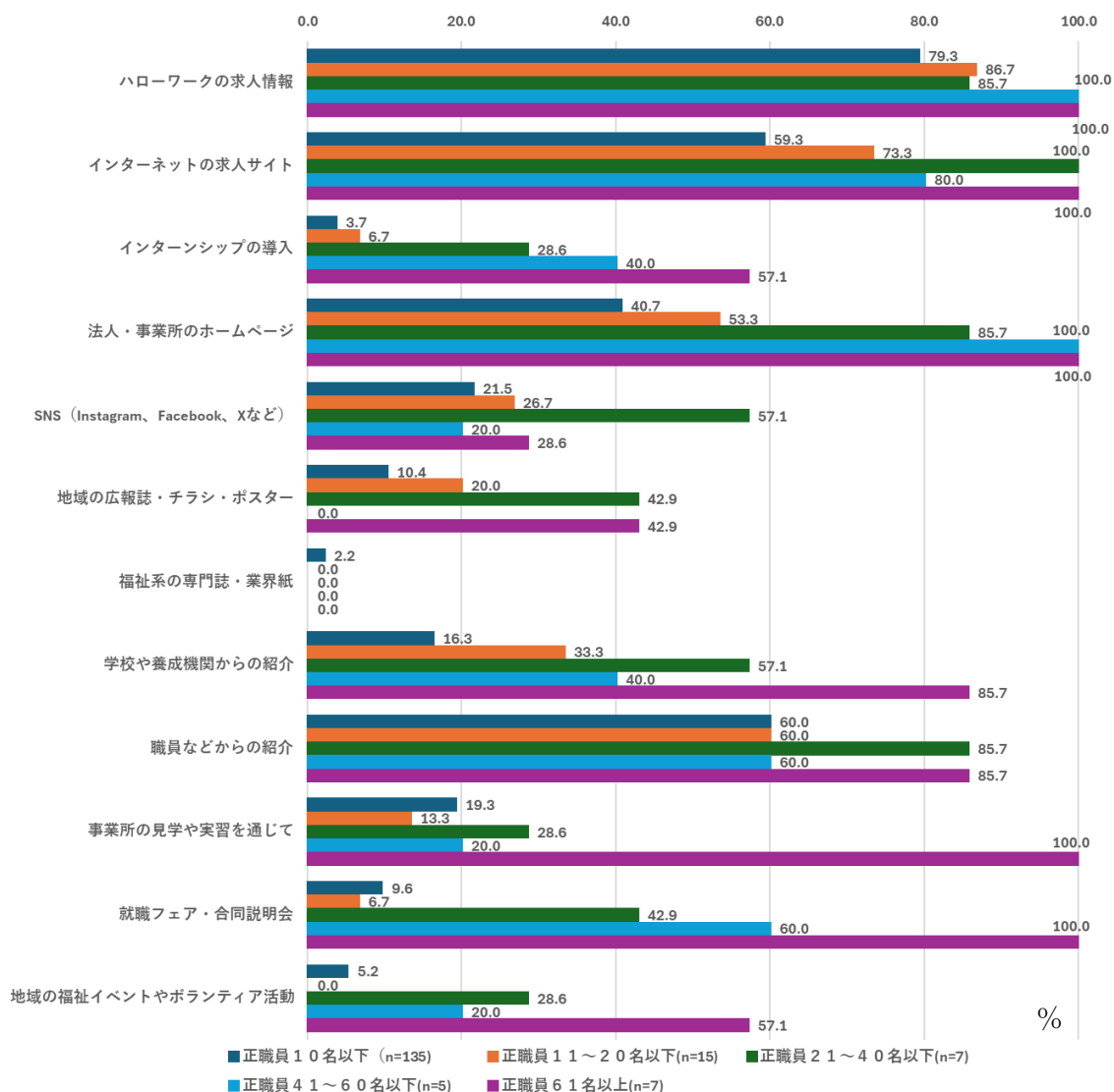
人材確保のため実施している取り組み（状況）をみると、「正職員10名以下」では、「募集内容・媒体の工夫」「契約職員・臨時職員等の正職員登用」で高い傾向がみられた。「正職員11～20名以下」では、「募集内容・媒体の工夫」「選考時の工夫」「人材紹介・派遣会社の活用」で高い傾向がみられた。「正職員21～40名以下」では、「職場体験・事業所紹介によるミスマッチ防止」「仕事見学・体験・インターンの受け入れ」「募集内容・媒体の工夫」「選考時の工夫」で高い傾向がみられた。「正職員41～60名以下」では、「募集内容・媒体の工夫」「選考時の工夫」「仕事見学・体験の受け入れ」で高い傾向がみられた。「正職員61名以上」では、ほぼ100%に近い実施状況となった。

クロス10（問14 人材確保のため実施している取り組み（効果）×正職員規模）



人材確保のため実施している取り組み（効果）をみると、「正職員10名以下の法人」では、「契約職員・臨時職員の正職員登用」「選考時の工夫」が高い傾向がみられた。「正職員11～20名以下の法人」では、「人材紹介・派遣会社の活用」「外国人労働者の雇用」が高い傾向がみられた。「正職員21～40名以下の法人」では、「職場体験・事業所紹介によるミスマッチ防止」、「募集内容・媒体の工夫」が高い傾向がみられた。「正職員41～60名以下の法人」では、「人材紹介・派遣会社の活用」「選考時の工夫」が高い傾向がみられた。「正職員61名以上の法人」では、「職場体験・見学・インターンの受け入れ」「契約職員等の正職員登用」「外国人労働者の雇用」が高い傾向がみられた。

クロス11（問15 職員を採用する際に、これまでに利用されたことのある手段×正職員規模）



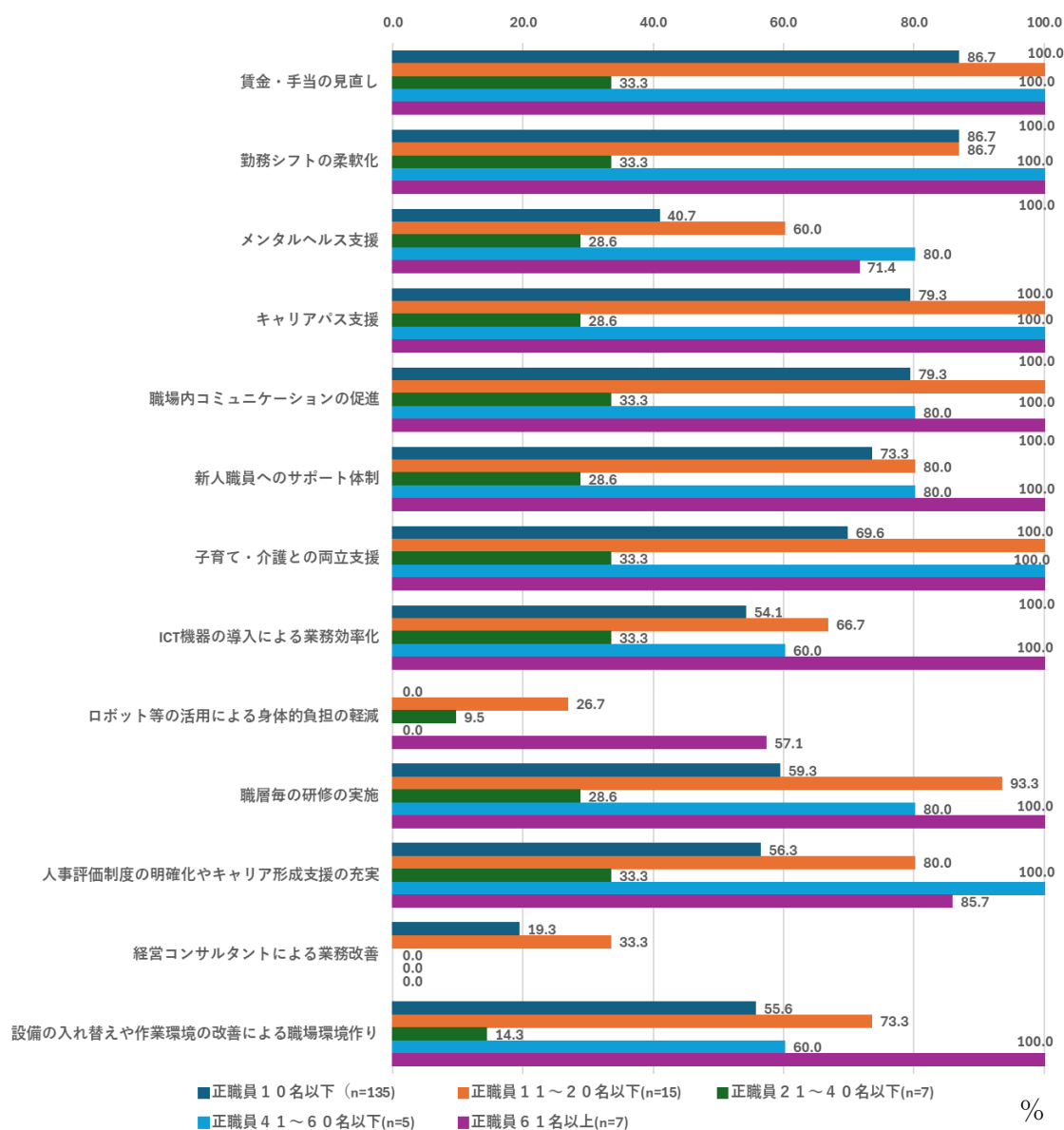
職員を採用する際に、これまでに利用されたことのある手段をみると、「ハローワークの求人情報」で、正職員の人数の規模に関わらず、高い傾向がみられた。

小規模事業所(正職員10名以下・11～20名以下)では、「ハローワーク」「職員などからの紹介」が高い一方、「SNS」「インターンシップの導入」「就職フェア・合同説明会」の割合が低い傾向がみられた。

中規模事業所(正職員21～40名以下・41～60名以下)では、「インターネットの求人サイト」「学校や養成機関からの紹介」「地域の広報誌・チラシ」の併用の傾向がみられた。

大規模事業所(正職員61名以上)では、ほぼすべての手段で高い割合を示した。「就職フェア・合同説明会」「事業所見学や実習」「地域イベント」などは、他と比較すると顕著な傾向がみられた。

クロス12（問17 職員の育成及び定着に向け実施している取り組み（状況）×正職員規模）



職員の育成及び定着に向け実施している取り組み（状況）をみると、「賃金・手当の見直し」「勤務シフトの柔軟化」「キャリアパス支援」は、ほぼすべての規模において高い割合がみられた。

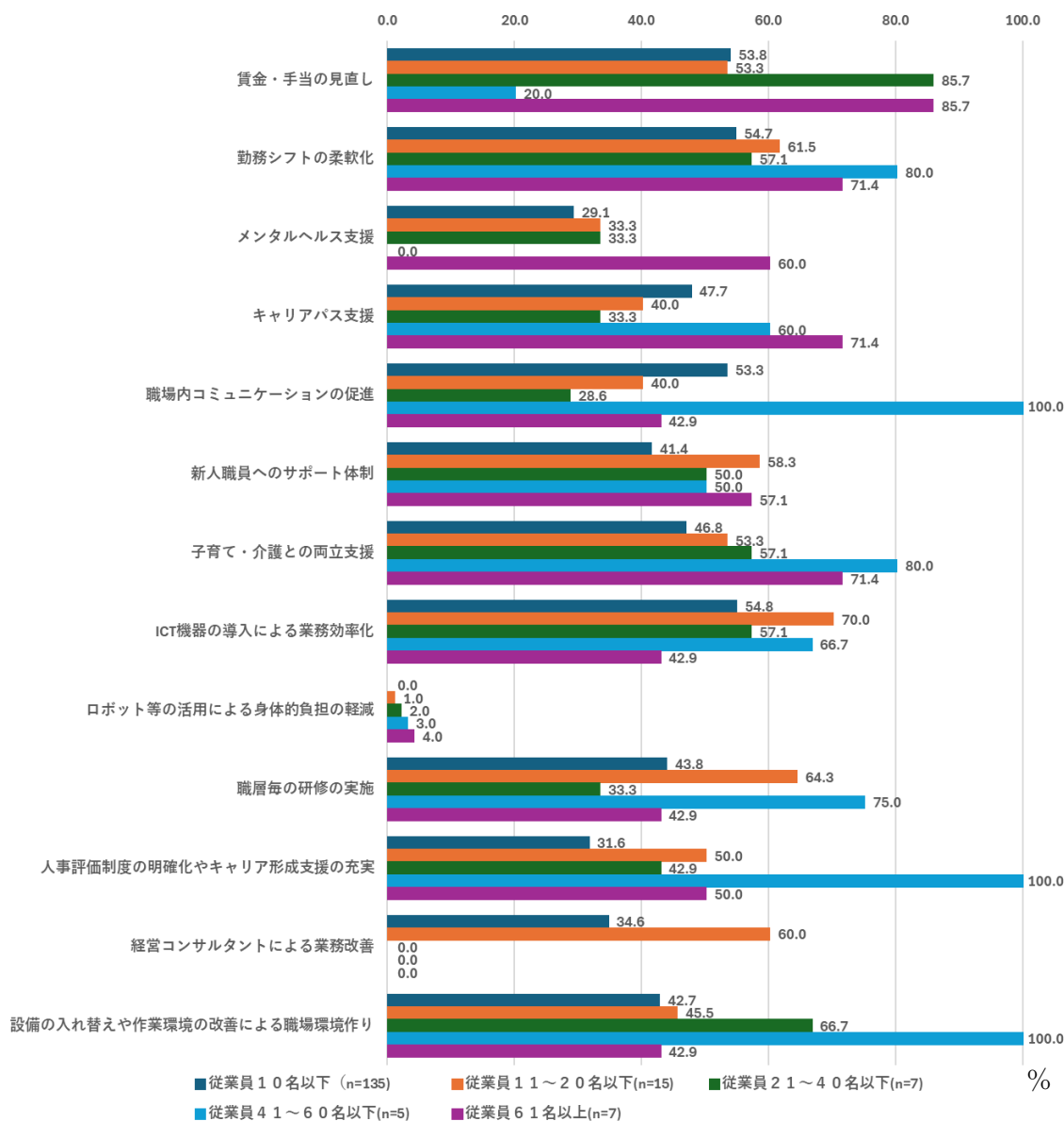
小規模事業所（正職員10名以下・11～20名以下）では、「職場内コミュニケーションの促進」「新人職員へのサポート体制」など、比較的成本がかからない取り組み割合が高く、その一方で「ICT機器の導入」「職層毎の研修の実施」は低い水準となった。

中規模事業所（正職員21～40名以下・41～60名以下）では、「職層毎の研修の実施」、「人事評価制度の明確化」など制度整備・業務効率化の施策で小規模事業所と比べ増加している傾向がみられた。一方で、「ICT機器の導入による業務効率化」は小規模事業所と同様に低い水準となつ

た。

大規模事業所(正職員 61 名以上)では、ほぼすべての取り組みで高い割合となった。特に、「メンタルヘルス支援」、「子育て・介護との両立支援」、「設備の入れ替えや作業環境改善」で高い傾向がみられた。

クロス13（問17 職員の育成及び定着に向け実施している取り組み（効果）×正職員規模）

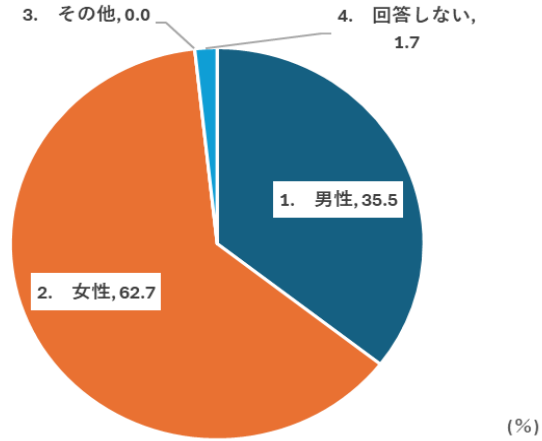


職員の育成及び定着に向け実施している取り組み（効果）で80.0%以上を記載する。「賃金・手当の見直し」では、「従業員21～40名以下」及び「従業員61名以上」が85.7%であった。「勤務シフトの柔軟化」では、「従業員41～60名以下」が80.0%であった。「職場内のコミュニケーションの促進」では、「従業員41～60名以下」が100.0%であった。「子育て・介護との両立支援」では、「従業員41～60名以下」が80.0%であった。「人事評価制度の明確化やキャリア形成支援の充実」では、「従業員41～60名以下」が100.0%であった。「設備の入れ替えや作業環境の改善による職場環境作り」では、「従業員41～60名以下」が100.0%であった。

## 2. 結果集計（職員）

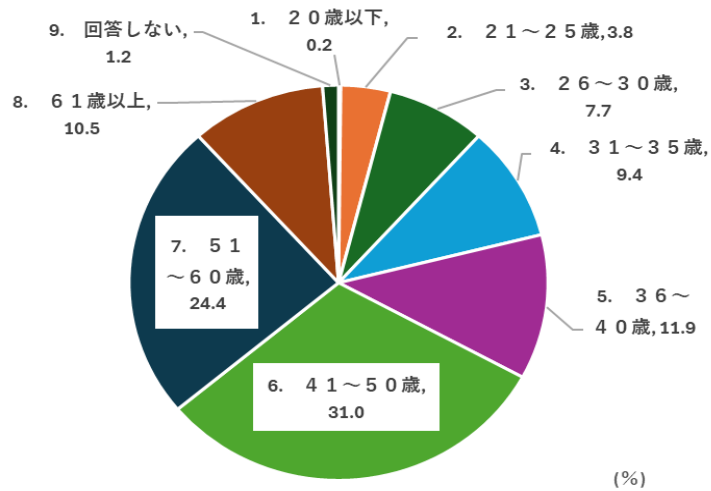
1. はじめにあなた自身についてうかがいます。

(1) あなたの性別を教えてください。



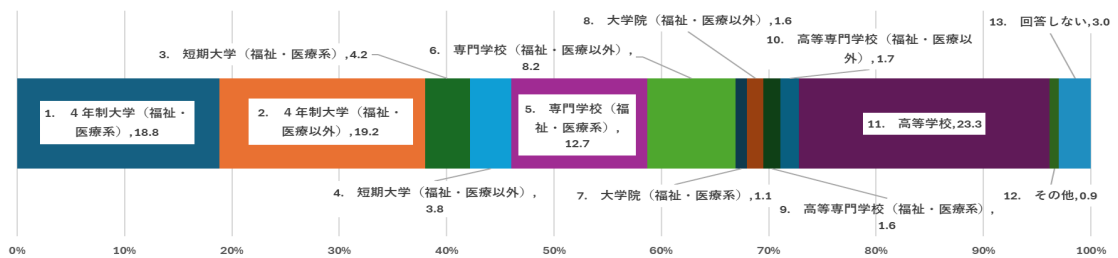
n=574

(2) 年齢を教えてください。



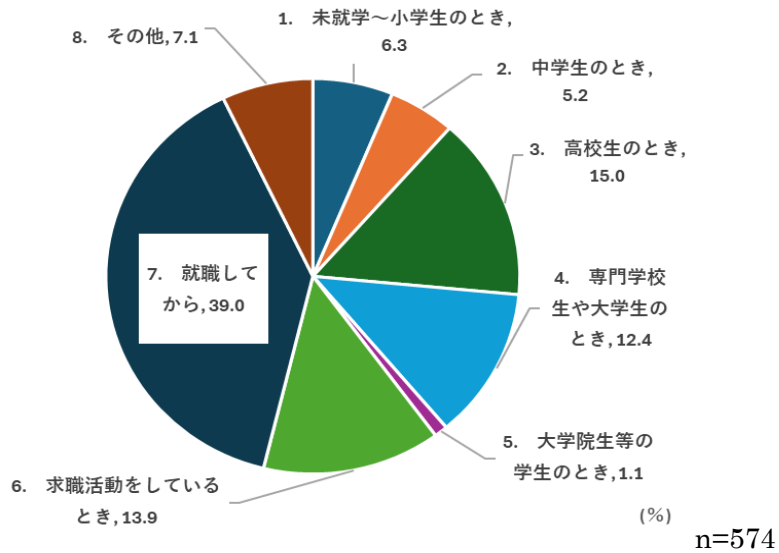
n=574

(3) 最終学歴を教えてください。



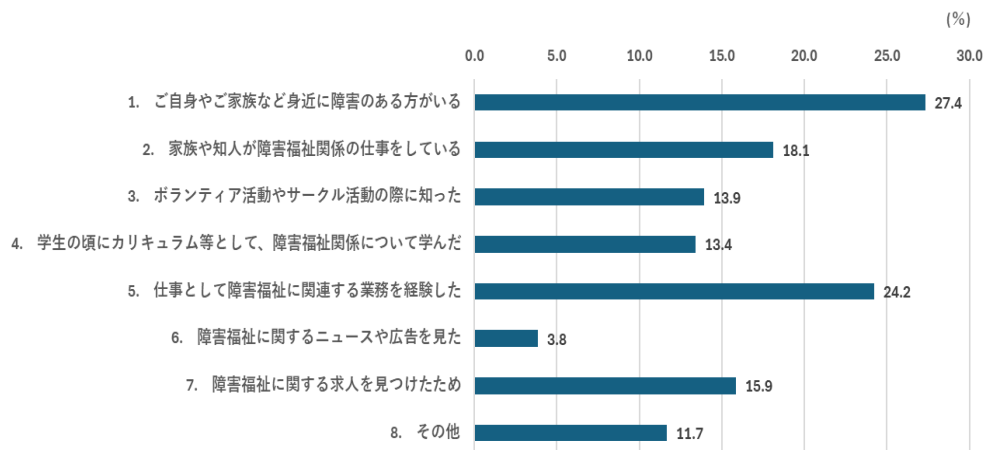
n=574

(4) 障害福祉に興味をもったのはいつ頃ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



障害福祉に興味をもったのはいつ頃では、「就職してから」が 39.0%で最も高くなった。次いで、「高校生のとき」が 15.0%、「求職活動をしているとき」が 13.9%などとなった。

(5) 障害福祉に興味を持ったきっかけは何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。

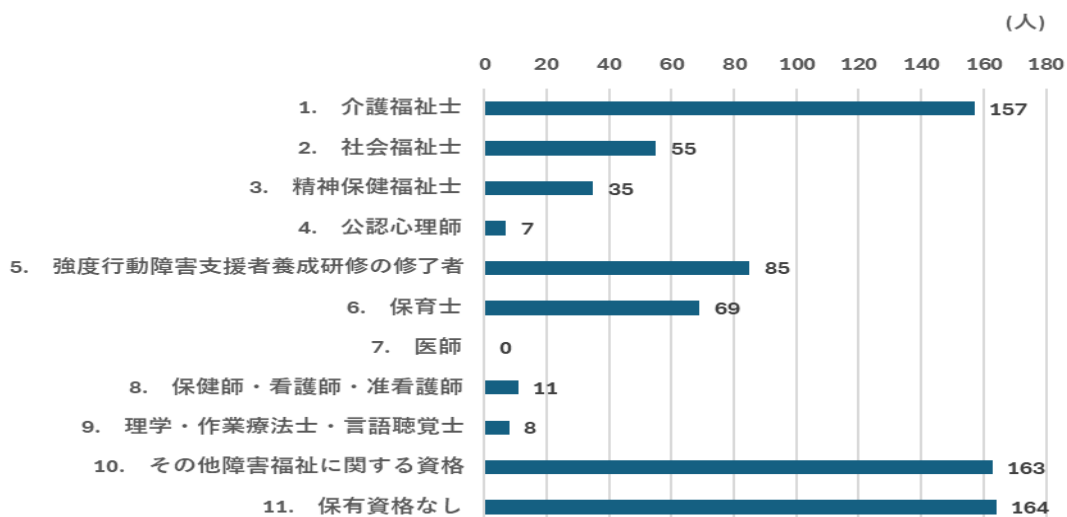


n=574

障害福祉に興味を持ったきっかけでは、「ご自身やご家族など身近に障害のある方がいる」が 27.4%で最も高くなり、「仕事として障害福祉に関連する業務を経験した」が 24.2%、「家族や知人が障害福祉関係の仕事をしている」が 18.1%などとなった。

2. お仕事についてうかがいます。

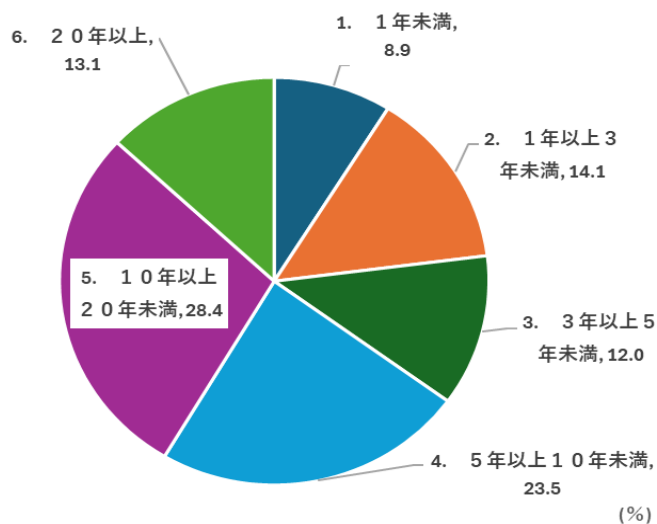
(6) 保有している医療・保健・福祉分野の資格について、当てはまるものをすべて選んでください。



n=574

保有している医療・保健・福祉分野の資格は、「保有資格なし」が164名で最も多くなり、「その他障害福祉に関する資格」が163名、「介護福祉士」が157名などとなった。

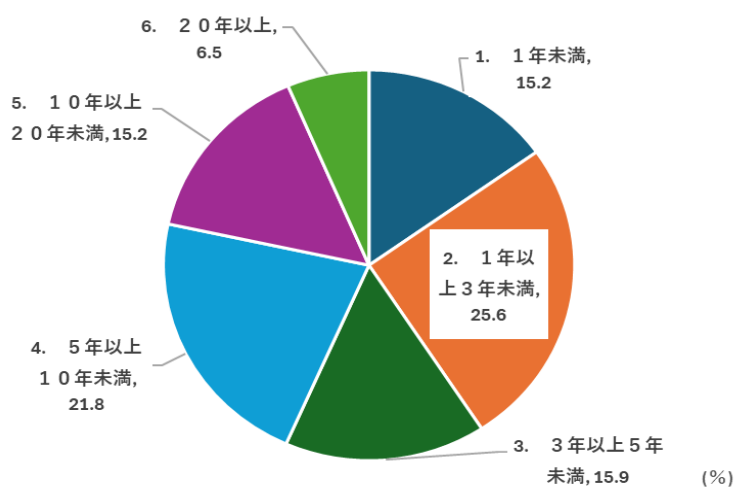
(7) 障害福祉の仕事の経験年数は何年ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

障害福祉の仕事の経験年数は、「10年以上20年未満」が28.4%、「5年以上10年未満」が23.5%、「1年以上3年未満」が14.1%の順となった。

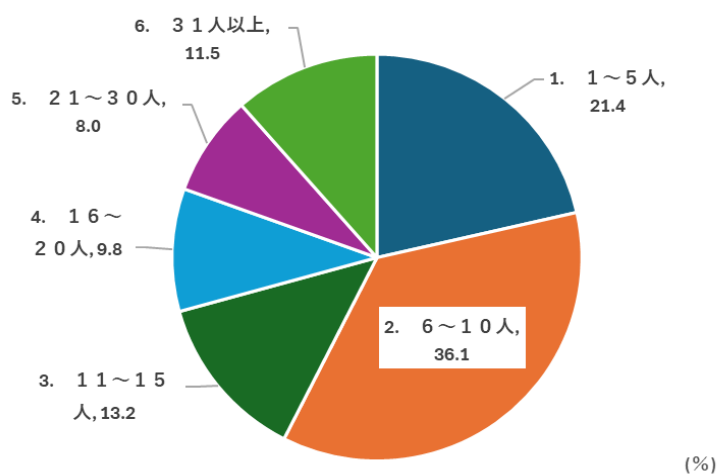
(8) 職場での在籍年数は何年ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

職場での在籍年数は、「1年以上3年未満」が25.6%で最も高くなり、「5年以上10年未満」が21.8%、「3年以上5年未満」が15.9%などとなった。

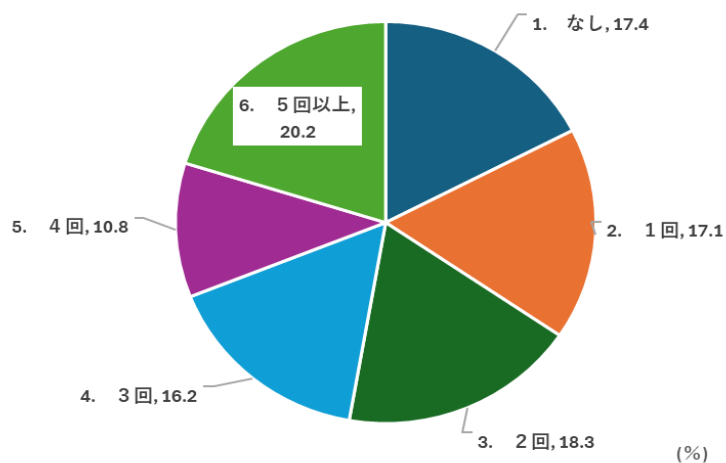
(9) 職場の職員数は何人ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

職場の職員数は、「6~10人」が36.1%で最も高くなり、「1~5人」が21.4%、「11~15人」が13.2%などとなった。

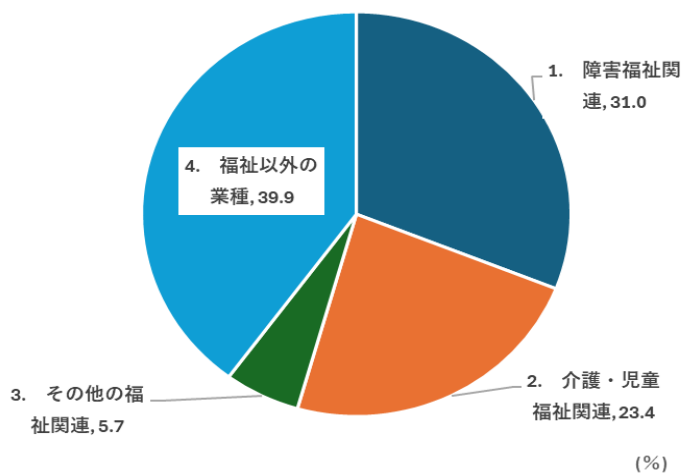
(10) 転職した経験はありますか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

転職した経験では、「5回以上」が 20.2%で最も高くなり、「2回」が 18.3%、「なし」が 17.4%などとなった。

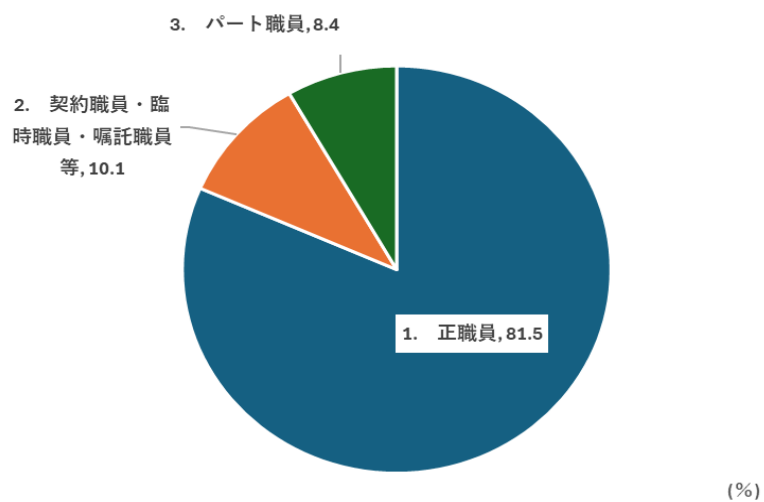
(11) (10) で 2～6 を選んだ、転職経験のある方にうかがいます。現在の職場の前に働いていた、職場の業種はなんですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=474

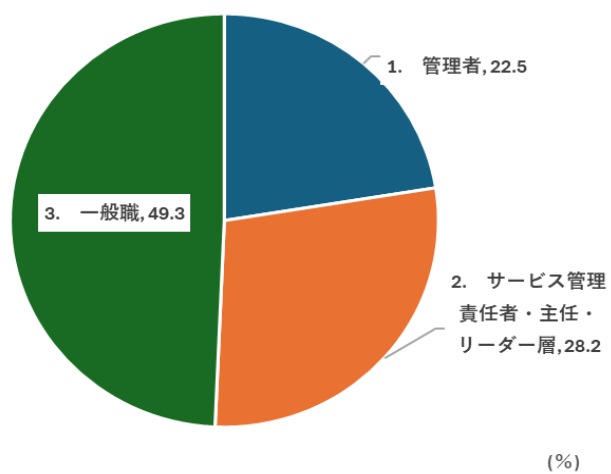
現在の職場の前に働いていた職場の業種では、「福祉以外の業種」が 39.9%、「障害福祉関連」が 31.0%、「介護・児童福祉関連」が 23.4%などとなった。

(12) 雇用形態はどのような形態ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



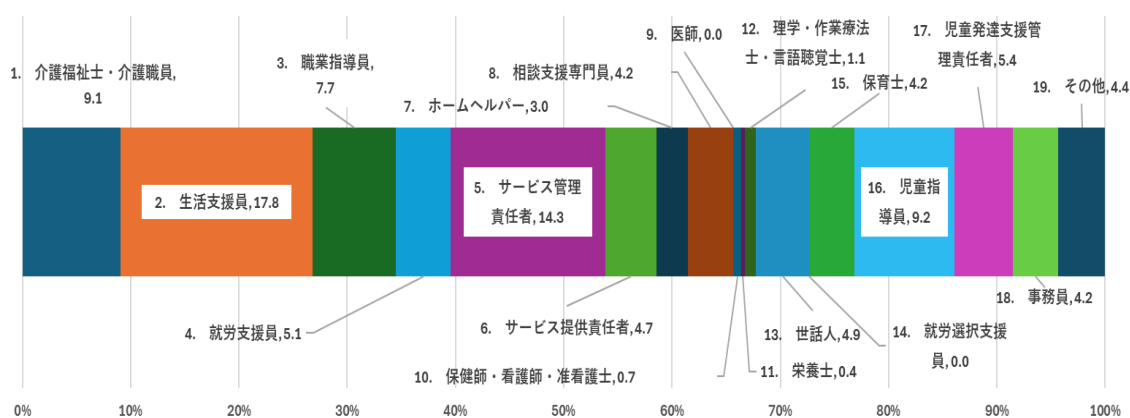
n=574

(13) あなたの職位は何ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

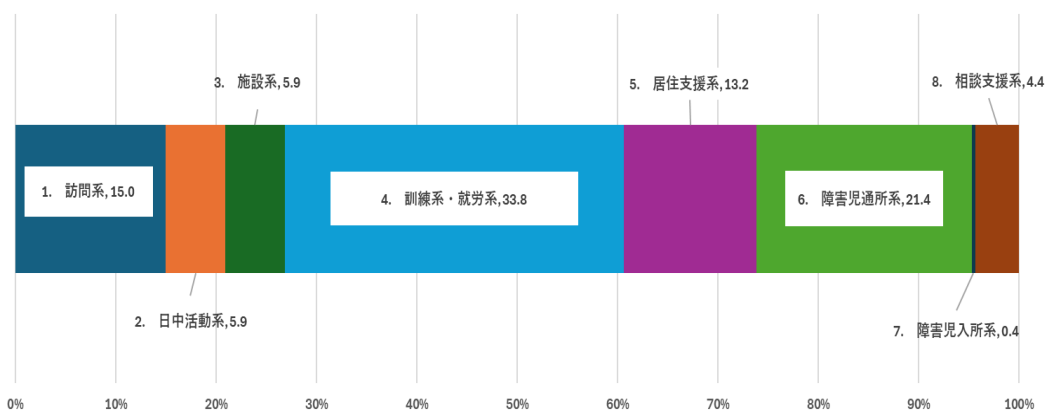
(14) 主な職種はなんですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

主な職種では、「生活支援員」が 17.8%で最も高くなった。「サービス管理責任者」が 14.3%、「児童指導員」が 9.2%などとなった。

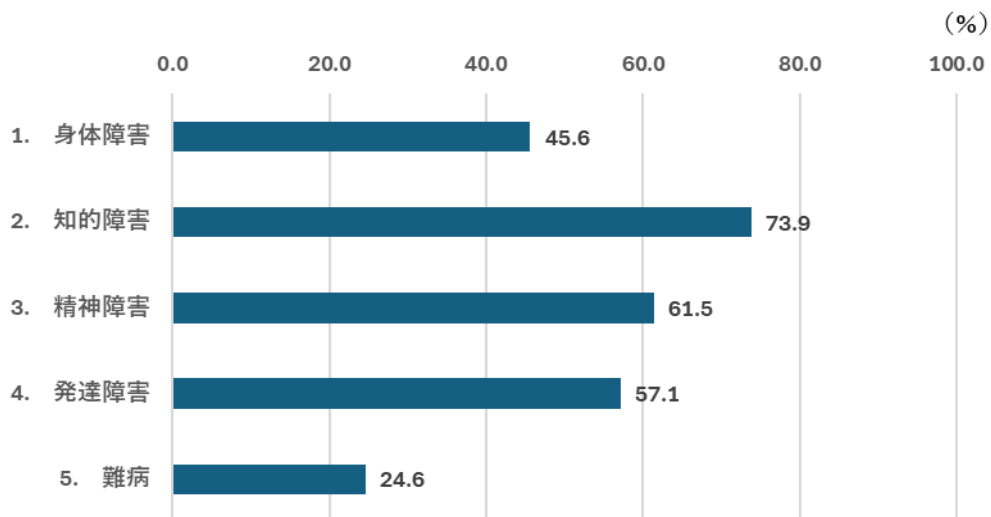
(15) 職場の障害福祉サービス種別はなんですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

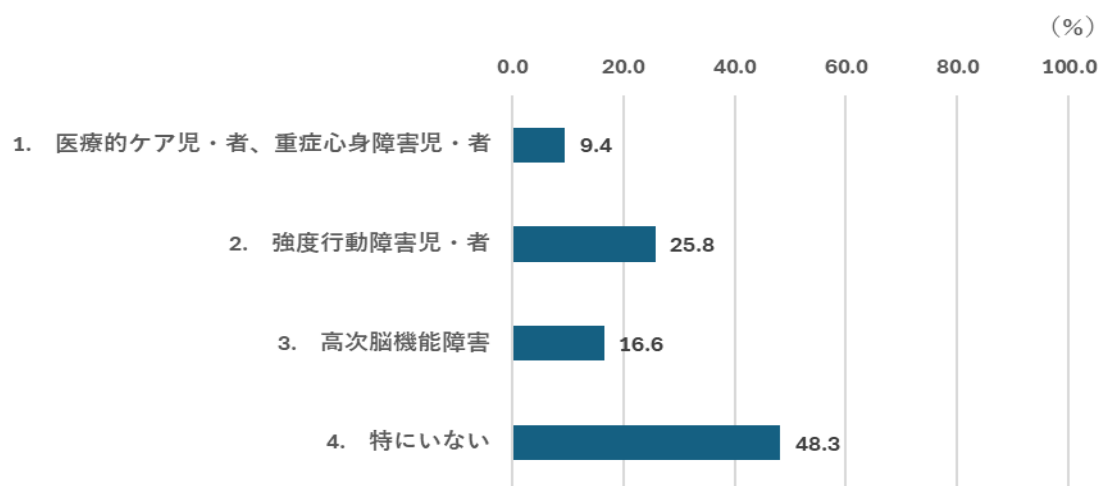
職場の障害福祉サービス種別では、「訓練系・就労系」が 33.8%で最も高くなった。「障害児通所系」が 21.4%、「訪問系」が 15.0%などとなった。

(16) 主に担当している利用者さんの障害領域について、当てはまるものをすべて選んでください。



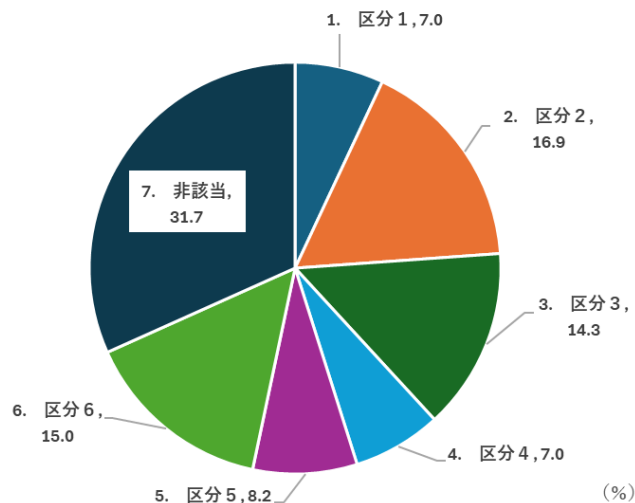
n=574

(17) 主に担当している利用者さんのうち、多様な障害特性への対応が必要な方はいますか。当てはまるものをすべて選んでください。



n=574

(18) 主に担当している利用者さんの障害支援区分は何ですか。当てはまるものを一つ選んでください。

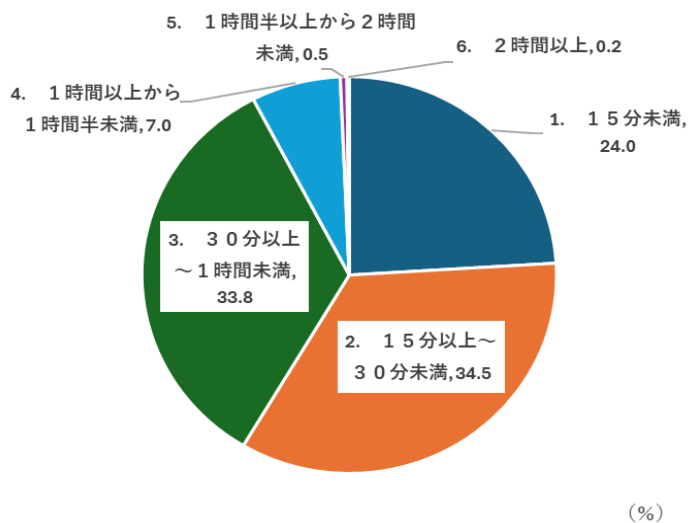


n=574

主に担当している利用者さんの障害支援区分では、「非該当」が31.7%で最も高くなった。「区分2」が16.9%、「区分6」が15.0%、「区分3」が14.3%などとなった。

### 3. 現在の職場についてうかがいます。

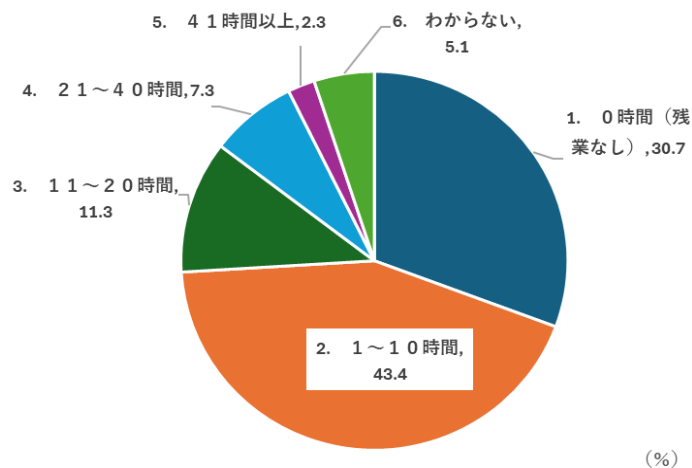
(19) 通勤にかかる平均時間はどのくらいですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

通勤にかかる平均時間は、「15分以上～30分未満」が34.5%、「30分以上～1時間未満」が33.8%、「15分未満」が24.0%などとなった。

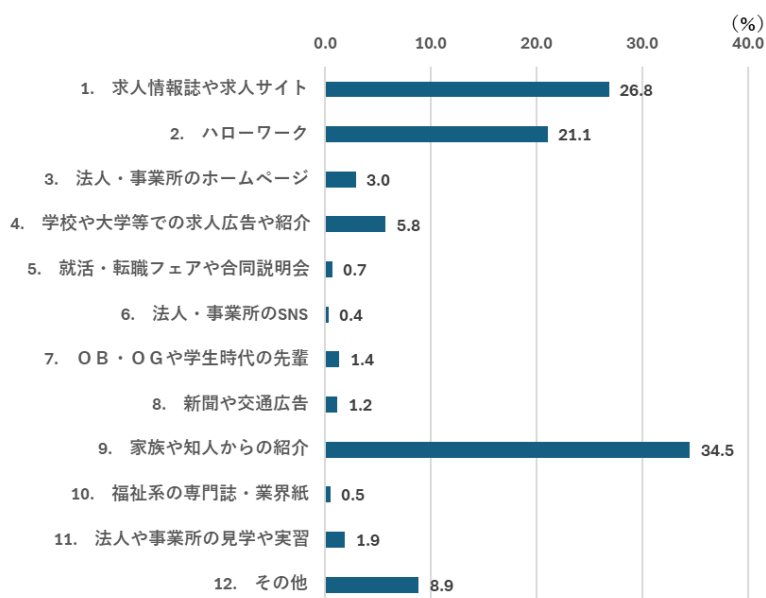
(20) 1か月あたりの平均時間外勤務(残業)時間はどのくらいですか。当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

1か月あたりの平均時間外勤務(残業)時間では、「1~10時間」が43.4%、「0時間」が30.7%、「11~20時間」が11.3%などとなった。

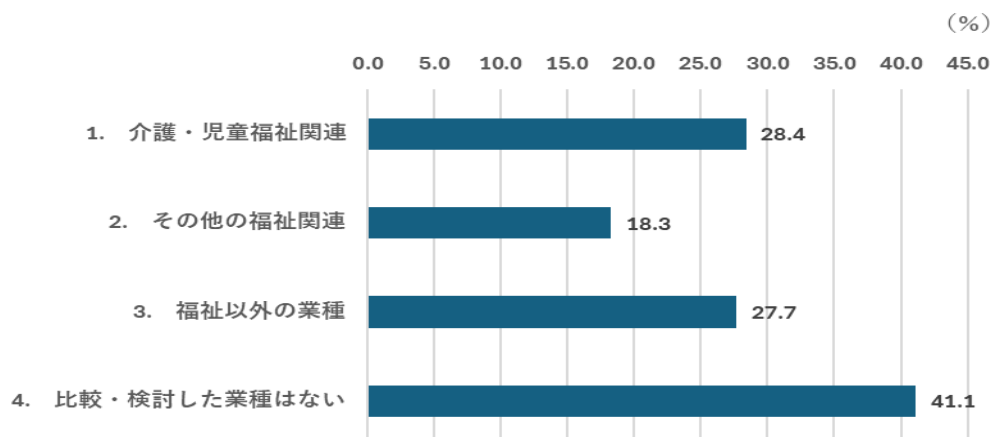
(21) 現在の職場はどのような方法で見つけられましたか。当てはまるものをすべて選んでください。



n=574

現在の職場はどのような方法で見つけたかでは、「家族や知人からの紹介」が34.5%で最も高くなった。「求人情報誌や求人サイト」が26.8%、「ハローワーク」が21.1%などとなった。

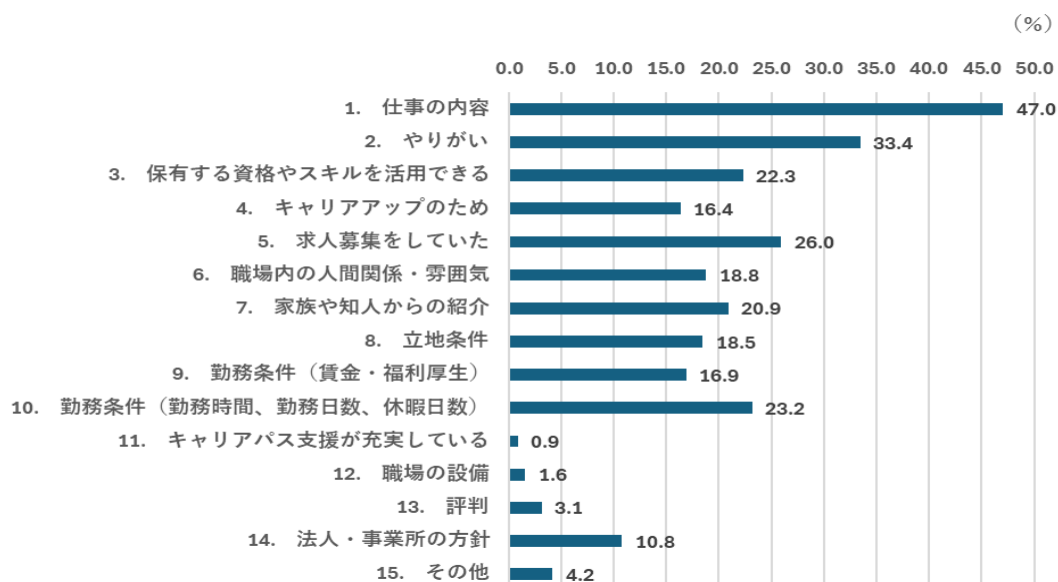
(22) 就職活動を行う際に、比較・検討された業種があれば、当てはまるものをすべて選んでください。



n=574

比較・検討された業種では、「比較・検討した業種はない」が 41.1%、「介護・児童福祉関連」が 28.4%、「福祉以外の業種」が 27.7%などとなった。

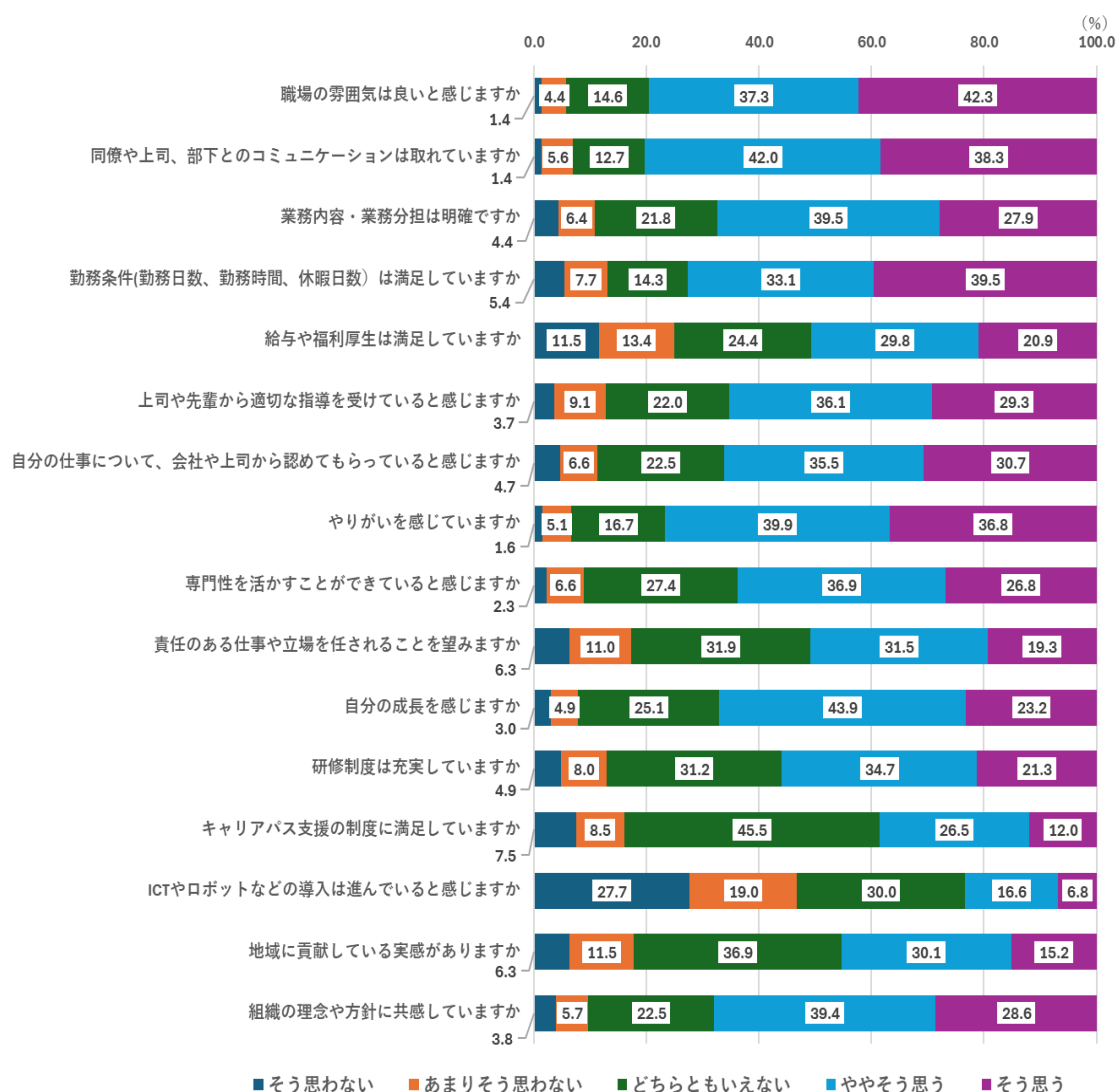
(23) 現在の職場の障害福祉事業所を選ばれた理由について、当てはまるものをすべて選んでください。



n=574

現在の職場の障害福祉事業所を選ばれた理由では、「仕事の内容」が 47.0%で最も高くなり、「やりがい」が 33.4%、「求人募集をしていた」が 26.0%、「勤務条件(勤務時間、勤務日数、休暇日数)」が 23.2%などとなった。

(24) 以下の項目について、あなたが現在の職場でどの程度あてはまると感じているかをお答えください。

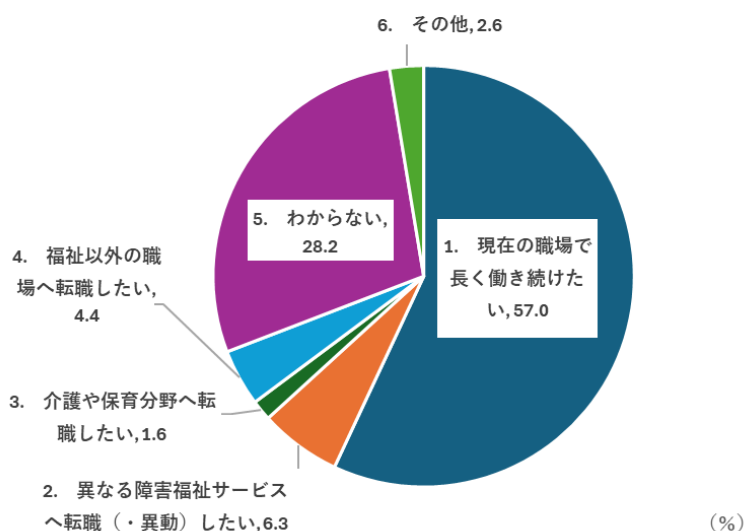


n=574

現在の職場について、「そう思う」「ややそう思う」を合算した割合で高いのは、「同僚や上司、部下とのコミュニケーションはとれていますか」が 80.3%、「職場の雰囲気は良いと感じますか」が 79.6%、「やりがいを感じていますか」が 76.7%などとなった。

一方で、現在の職場について、「そう思わない」「あまりそう思わない」を合算した割合で高いのは、「ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますか」が 46.7%、「給与や福利厚生は満足していますか」が 24.9%、「地域に貢献している実感がありますか」が 17.8%などとなった。

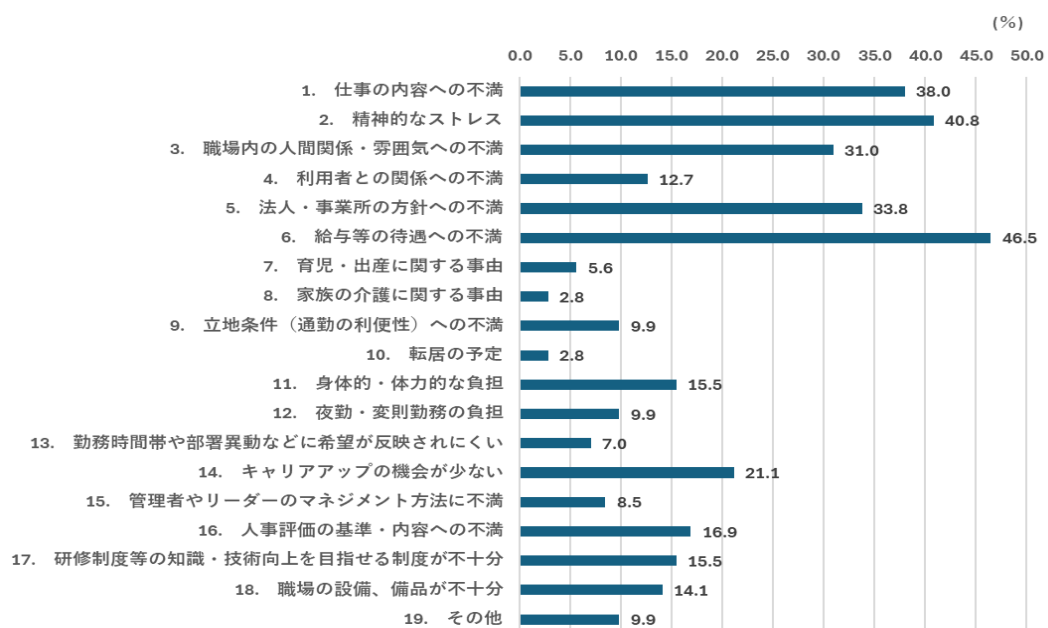
(25) 今後の就業に対する意向について、最も当てはまるものを一つ選んでください。



n=574

今後の就業に対する意向では、「現在の職場で長く働きたい」が 57.0%で最も高くなった。その一方で、「わからない」が 28.2%などとなった。

(26) (25) で「2」、「3」「4」と回答した人にうかがいます。転職を検討する理由について、当てはまるものをすべて選んでください。



n=70

転職を検討している理由では、「給与等の待遇への不満」が 46.5%、「精神的なストレス」が 40.8%、「仕事の内容への不満」が 38.0%、「法人・事業所の方針への不満」が 33.8%、「職場内の人間関係・雰囲気への不満」が 31.0%などとなった。

(27) 障害福祉の人材確保・育成・定着についてのご意見がございましたら、ご記入ください。

1. 人材確保・育成・定着に関する意見	
<p>要約</p> <p>確保: 応募自体が少ない、ヘルパー不足、男性の応募少、要件が厳しすぎる・緩すぎる指摘が併存、他社との人材の奪い合い。</p> <p>育成: OJT 不足、新人教育の属人化(パート任せ等)、専門性の高さに対して研修が追いつかない、言語化・振り返りの機会不足。</p> <p>定着: 半年～1年での離職多、人材紹介の転職煽り、若手のメンタル負担、配転負荷、引継ぎ不全、当事者支援の難度の高さ。</p>	
<p>原文</p> <p>※趣旨を損なわない範囲で表現の重複や個人の特定などを一部調整した上で掲載しています。</p>	
(ア) 人材の確保	
	正社員だけでなくパートさんなどの職員も増えると支援の幅が広がると感じます
	福祉系専門学生や大学生と積極的に関わっていく機会を獲得したい
	賃金が上がったこともあってか人は増えて来てると思います。一方で質が落ちてるのを感じます。職員を育てる難しさを実感しています。
	利用者から職員になれるとよい。退職を考えたとき、引き継ぎがスムーズに進めばよい。
	定着率は低いとおもう、資格や経験のある方が廻っている感じ。新たな人材が増える手立てが必要とおもう。
	新卒の入職率・入職後の定着率が低く、人材育成の点を考えるとなかなか厳しい現状にある。新しい人材の安定的な確保に向けて、法人としてどのように取り組んでいくのかを示してほしいという思いはある。現場の職員で SNS の運用をするにも活用できる人間が少なく苦労している。SNS コンサル等を活用しながら、魅力を伝えていく必要があると考える。
	男性職員を増やして欲しいです。職員を若い方を入れて欲しいです。
	就職希望者が少ない傾向にある。男性の求職者が特に少なく能力の差を感じる。
	少ない人材を取り合ってるので、人材確保や定着について何か政策があると嬉しいです。
	求人は少ないと感じる。人材を育てる大変さを感じている。
	人手不足、特に若い世代
	人材育成、人材確保にいつも苦慮します。
	人材確保が急務だが、求人を出しても全く応募がない。待遇改善したくても予算的に継続できるのか見通しが立たない。
	現場の人出不足(配置人数が実際の現場に伴っていない)が、人材の育成、定着の難しさにつながっていると思う。
	ヘルパー不足が問題。ヘルパー募集しても来ない。また、重度訪問介護ばかりだと安いから、それよりなら身体、介護が高いとなり仕事を選び好みする人もいると思う。みんな給料たくさん欲しいから。
	採用条件が緩すぎる。
	要件が厳しすぎて働く人が足りない

<p>発達障害への理解がある人材を確保したい。基本報酬が少なく、出来高制のため、雇用に関しては慎重に検討している。安全に取り組むためには、質の高さが必要になる。誰でも良いというわけにはいかず難しいと感じる。</p>
<p>体験する事で適性を図る取り組み(一定期間派遣や希望異動)を企業側が積極的に行う。※異動期間の収入保証や元の部署にスムーズに戻れる保証も必須。</p>
<p>人材確保は難しいと思います。育成は時間の無駄なのでやる気がある人は自力で何とかした方が良く思っています。定着は残る人は残るしやめる人はやめると思います。</p>
<p>他業界に比べて給料が低く、仕事内容も精神的負担が大きいため、人材の確保は難しい。人材確保のための施策も結局仕事が増えるものばかりで負担感の方が大きい。給料をあげるということは財政への負担も上がるので、難しいと思う。</p>
<p>(イ)人材の育成</p>
<p>働きやすさや研修に意欲的に取り組んでもらっています。新しい会社のためとても意識して取り組んでくれていると思います。</p>
<p>当事業所で実施しておりますが、計画的に研修の実施を行うことで、職員の育成・定着に繋がると思います。</p>
<p>入社時にしっかりと研修をした上で現場に入ることが必要だと感じます。離職が多い業種の為、新しく入った方のケアをしながら支援をしていくことが良いと思います。</p>
<p>処遇面の改善と実践的な教育・学習機会(支援場面や対人スキル)が必要と感じています。</p>
<p>介護技術や支援技術だけではなく、心理やコミュニケーション、チームビルディングのような学びの場を、設けていくことが、確保育成定着に繋がるのではないかと思います</p>
<p>専門性向上のための研修体系の整備 新人研修から中堅・管理職まで、段階ごとのスキルを体系的に学べる仕組みを整えることで、職員の成長意欲と専門性を高めることができます。</p>
<p>資格支援制度の導入を積極的にしてほしい</p>
<p>専門性が求められる業界なのでそのための研修は必須であるが、行政などで実施しているものも含めて開催時間が参加困難な時間帯に設定されているため参加できていない。</p>
<p>スタッフ全員が統一した支援を育成したい</p>
<p>人員確保には賃金の値上げは必要だと思います。また、定期的な介護技術研修や勉強会を行い、スキルアップ出来る環境を築くことが必要だと思います。</p>
<p>異業種から転職して、今所属している会社が初めての障害福祉の現場でしたが、入社初日から現場でのお仕事をさせていただきました。すぐに現場での仕事を実践させていただけたのは嬉しかったですが、研修等もなく、口頭での説明のみでしたので不安もありました。他の事業所の話などを聞くと、弊社に限らずよくあるとのことだったので、異業種からの転職と言う面においてはややハードルが高くなっているのかと思いました。障害福祉サービスの人材不足が課題になっている昨今、福祉事業に関わっていない人にも働きやすいような環境が整備されていると、人材確保につながるのかと思いました。また、福祉分野や障がいを持った人との関わりが薄い人にとっては、想像よりもかなり過酷な仕事だと思います。私は放課後等デイサービスに勤めていますが、児童からの過度な言動や、食品ロスなど、これまでに関わりがなかった人は体験したことのないような環境が各事業所に存在していると思います。その中で、福祉サービスに慣れた職員が高度な指示や対応をすることで、未経験者にとっては考え方や価値観にズレを感じる恐れがあり、早期の離職に繋がると考えています。未経験者を広く受け入れることかつ、福祉サービスの「慣れ」による考え方で先行しないような支援の方法をレクチャーしていくことが、幅広い人材の確保、定着に繋がると考えています。</p>

<p>福祉不足とも言われていますが、個々のスキルアップで補えるのではないかと考えています。新しく入ってきた方の育成が難しい。</p>
<p>人材が定着しない原因としては、入職後の OJT の不足や職場都合での異動による心理的、肉体的負担感がある。金銭的な待遇を良くしたとしても、人それぞれの価値観は異なり、より良く働きやすい環境を作っていくことも重要であるが、人的な余裕はないため、入職後、即戦力を求められている。そのため、即戦力&gt;人材育成となることが多く、離職に繋がることもあると、認識している。</p>
<p>介護の現場はまだまだ恵まれておらず、高齢者よりも障害者施設の方が更に悪いです。また、管理者の意識や理解も低く、必要経費もただの出費と捉えられ思ったように資材を入手出来ないこともモチベーションが下がる要因となります。管理者や、経営者の教育も必要だと思います。</p>
<p>離職率が高い。学生バイトが多いため、卒業等によって退職するケースも多々あり。新人育成をパートに任せる事が多いため、新人育成に不安を感じる。</p>
<p>給与が安い上に配置基準もギリギリのため放課後等デイサービスで働きたい人が少ない気がする。また専門職同士の横のつながりや定期的な研修会等が必要だと思う。事業内での研修会はしているが専門分野になると対応できず、未経験者の育成が課題。</p>
<p>(ウ)職員の定着他</p>
<p>若い職員の定着について悩んでいる</p>
<p>20代の職員の育成と定着に苦慮しています。</p>
<p>世代間により考え方の違いがあり、同じ方向性に束ねていくのが年々難しい。(若い方より年配者…。) 計画的に職員が採用しづらい。</p>
<p>障害のある当事者対応に簡単なものではなく、権利擁護の観点から、最初からハイレベルな要求があります。新人は求められるレベルにところが折れるか、不適切な対応により当事者が傷つくため、育成と定着は日々の業務が精一杯だと困難であると感じます。また、施設の対応できる障害の度合いと、対応している職員が自分の技術を言語化できているかどうかによって、職員の育成が可能になるかの分かれ目になる感覚があります。言語化には、言語化をする機会が設定されているか、知識技術を業務の時間帯に個人的に学ぶ時間が設定されているか、職員間の対話ができる状況があるか、組織的な課題になっていると見ています。高い技術で当事者に適切な対応を行い、状態が良好になると、加算がなくなることや、当事者が支援から外れて通所回数が減ること、報酬が下がる仕組みは、高度な支援技術を持つ職員の意欲を低下させる要因にもなるため、制度的な難しさがあると考えます。</p>
<p>入職半年を過ぎると、転職を勧める人材紹介会社があると聞いたことがあり、小さな不満を煽って次々転職させているらしいです。せっかく育てた職員が辞めていく現実があり憤りを感じます。</p>

## 2. 給与、福利厚生等の待遇に関する意見

### 要約:

他業種比で低賃金、昇給・退職金が薄い、休日の取りにくさ、処遇改善が現場に浸透・可視化されにくい。  
男女バランス・家計要因から男性採用が難しい、住宅手当等の生活支援ニーズ、役職・キャリアの見直し不足。

### 原文

※趣旨を損なわない範囲で表現の重複や個人の特定などを一部調整した上で掲載しています。

### (ア) 賃金・福利厚生等の処遇の改善

障害分野の基本的な給料体系は一般と比べると低いことも、なかなか定着しないのかなと感じる志がある方は、定着して長く働いて頂いていますが、新たに求人を出した時には、なかなか応募がないのが現実です 福祉を勉強した学生さんたちはどのような就職をしているのか現場にいると見えてこず、若い方たちが育っていける環境をなんとか作っていかないと感じる

待遇の改善が人材確保に有効と思われれます。特に、異業種からの流入が肝要と考えます。

想いがあっても給与額で敬遠してしまうケースが多くあると思う。業界全体の賃金アップが人材確保の促進にもつながると感じる。

給与について、児童、高齢に比べて低い事が問題である。国、行政が動かないと改善は難しい。金額に比べて仕事の専門性が必要であり、危険な事もある。メンタルの強さも必要な職種である。地味であるが、必要とされるべき職種である事を考慮して欲しい。給与面の改善がなされないと、若い年齢の職員は定着しないし、育たない。頑張りが反映される分野であるよう、将来に向けて行政は手当の検討を望みたい。

給料が他分野に比べて安く、友人たちからはもっと稼げる仕事に向いているのにと話をされることが多い。自分としては向いている・働きやすい環境ではあるが大学院卒・専門職であることを加味すると給料面での不満がある。福祉分野のみならず心理領域全般にかかることではあると思うが、精神労働であることを加味すると他の仕事に魅力を感じやすく定着していくには課題を感じる。

現在所属している会社は、パートよりも派遣会社から派遣された職員の時給が高かったり、また 10月の最低賃金の引き上げはパートのみが適用され、正社員は給与が全く変わらない。福祉職自体が国家資格があっても賃金が低いと思うし、法人や会社の人手不足や職員の離職を防ぐためにも、所属する社員の福利厚生や賃金を見直す必要があると思う。貯蓄に回せたり、他の職種のようにゆとりをもって生活ができる給料があれば、職員はその職場に定着すると思う。

給与が低いいためなかなか定着にはつながりにくいと感じます。また、給与が全体的にばらつきが気になる。どうやったら給与に反映されるのかわかりやすくしてほしい。株式会社だからなのか NPO 法人なのかともわかりにくいと感じる。放課後等デイサービスに関して。※保育園だと相場があるからわかりやすい。

人柄や向上心に優れた人材を確保できる給与や人材発掘の仕組みを整えるべき。

福祉全般の報酬をあげて、魅力ある業種にしていきたい。

仕事の内容と賃金のバランスが取れていない。賃金が上がれば定着度は増すと思う。

賃金の底上げをしないと定着はしないと思う。

賃金・給与、福利厚生の見直しが必要と感じます。

福利厚生や給与などの向上
賃金についての大幅な改善が早急に必要。一般企業に比べると給料は安い。生活が安定してこそその仕事だと思う。福祉だからと「やりがい」だけでは人の定着は難しいと思う。また、定着しないため若手の育成も進まず、人材の確保も難しい。人が定着しないことで支援の質も下がってしまう。
給料が安すぎて貯金ができない。資格を持って専門的な働きをしているならば、しっかり給料が出るようにしてほしい。
どこの福祉も待遇面は良くないと思います。待遇が上がらなければ確保も定着もないのではないのでしょうか。
住宅手当がもっとあるとありがたい。仕事内容・量に対する給料が見合っていないように思える。
給料、手当等が評価を含めて手厚くならないと、人材確保が難しいと思われる。外国人ばかりが増えても、仕事の質がいきなり上がるわけではない。
新人獲得や給与向上が必要
福祉の業界は給与が低い傾向なので、給与面が充実すると人材の確保に繋がるのではないのでしょうか。
給料が安くて大変な仕事なのに責任は重い。もっと高い賃金でないと定着はむずかしい
他業種と比較し、基本給与や福利厚生について低い。働く側として、今後の人生設計において、転職を考えなくても良い労働環境になることが人材確保の上でも必要と思われる。
他業種と比較して賃金が安い
給料を上げることが難しいため、男性職員を雇うのが難しい。ニーズも高いので、男性職員が欲しい。
人材確保には福祉職の賃金水準を上げる必要があると思います。
給与を上げること。やりがい搾取・ボランティア精神を強調する業界全体の雰囲気。
処遇改善、福利厚生の充実
求人を募集しても入る人がいない。でも利用者は増える。給与が職員に増えた実感できる金額になって欲しい
仕事の質とやりがい、それに応える報酬等の評価のバランスが大変難しい
給料や賞与、福利厚生(退職金など)を整備すると人材が増えると思います
なかなか福祉業界は体力勝負なところと賃金が安いこともあり人材確保は難しいところがある。→もう少し賃金が高くなれば続ける希望にも繋がると思う
賃金が安い為、定着率が悪い。経験豊かな人材が少ない。皆、賃金が高い業種に転職してしまう。外国人労働者が来ても、指導できる職員が少ない為問題はかなり増えると思われる。言葉の虐待など、、、現場で働く人達の心の余裕が何処の施設もないと思います。日本は、賃金は上がらず物価が上がり生活困難者の増加と問題が山積みだと思っています。
給与を少しでも上げて頂きたいです。
給料を増やしてほしい
給与が上がるのが大事
給料がかなり低い 日常を暮らしぶらい

	<p>人材確保や育成の為に、毎度の事のようにメディアで眼にする“給与増額が1番の近道”だと思いますがアンケート回答する立場にある人間がここで意見したところで何も変わらないのだろうと虚しくなる。処遇改善手当も運営側のさじ加減次第だから末端の雇われ側からしたらどうしようもできない。</p> <p>基本報酬の大幅増。いい人材を他の産業から異動してこれのような給与を出せるような環境整備をお願いします。処遇改善いただく際に研修などを義務付けてますが、そもそも日常の業務に追われています。教育係を雇用出来るような報酬にしていだかかないと、いつまでも人手不足と職員の能力向上にはつながらないと思います。</p> <p>働きやすいも大事だが給与面がどうしても利益がだせる職種でない。そのため、人材確保・定着するために給与面の検討が必要だと思う。また育成については、上手くいっている部分もあると思う。</p>
(イ)	制度の見直しによる賃金等の処遇改善
	この仕事を長く続けたいが、人手不足。給付費単価が低いので、高くしてほしい。
	だれでもできる仕事ではなく、障害を理解し個別にきめ細かく対応できなければいけないと思います。やり甲斐を重視できる人しか残らないです。利用者さんが少ないとパートでは日数が減るので給与が安定しません。障害のある家族が就業できなければ、転職か副業も考えなければいけないと思っています。
	給与面での自治体からのサポートが必要だと感じます。やりがいや意欲、興味関心があっても、金銭的に続けられない方はかなり多いのでは、と感じています。
	保育園や認定こども園からの転職でした。保育園でキャリアアップ研修が定着し、処遇改善手当がどのくらい支給されているのか、10年以上かけてようやく目に見えてわかるようになってきました。福祉に移り、その部分が全く底辺のままであることにはがっかりしています。福祉の分野は、医療系同様、人の一生に関わる重要さを持っていると思っています。志を持ってきた若い職員たちのためにも、知識と経験を持って真摯に支援に取り組む支援者のためにも、納得のいく処遇改善手当での支給と賃金の在り方を考え、早急に対応してくれることを願います。
	20歳から福祉の分野にて仕事をしており、友人などの別業種の人との給与について話をするとまだまだ経済的な低さを感じてはおります。また、我々は人命の安全を優先しながらの支援等を行っていかねばならないことがあり、人命を扱うことから、教育や医療と同じくらいの地位を確保してほしいと感じています。このことから定着については、福祉全体の地位の向上や給与の向上等が必要と感じています。その中で新規の人材確保や育成をしていくことが必要だと思っています。これからの福祉をより良くしていくため、よろしく願い致します。
	福祉業界全般の賃金が上がらないと、人材確保は難しいと考える。一般企業との賃金の差が大きいため、将来の生活を考えると福祉職で長く勤めることに対して前向きに考えられないのではないか。体力のいる仕事だが、男性の求職者が少ないのも賃金の低さが影響しているのではと考えている。まず人材の確保ができない以上、育成も定着も難しいのではないかと。
	福祉全体の処遇ベースアップが必要だと感じる。過疎化している地域の改善等
	職員の処遇改善を継続してほしい。
	障害、福祉分野の処遇改善を求めたい
	報酬・職員の賃金上昇に直結する施策をお願いしたいことと、近年サービス提供に伴う義務化事項が増えているためその事務作業負担増加に対する報酬や賃金でのフォローがあると嬉しいです。

<p>処遇改善希望します</p> <p>人材不足は低賃金が大きいと思う。国が財政負担を行い、給与水準を引き上げる制度が必要だと思ふ。安定的な賃金改善により離職防止と新規参入を促進し質の高い支援体制維持につながる。国による積極的な支援を強く求める</p> <p>給与水準を上げれるように国で積極的に動いて欲しい。</p> <p>給与の向上が1番だと思われる。国の求める支援像と現場の現実が離れていると思う。</p> <p>給与などの待遇面を手厚くできるように支援が欲しい</p> <p>処遇改善加算をもっと、増やして頂きたいです。</p> <p>相談支援専門員にも処遇改善手当を適用してもらえると良い</p> <p>処遇改善が他の職種と同じような水準になればよい</p>
<p>3. 勤務条件(賃金に関するものを除く)・職場環境に関する意見</p>
<p>要約</p> <p>人間関係・風通しが離職に直結。管理者の現場理解、理念の共有、心理的安全性が鍵。業務過多・記録負担・兼務の弊害、ICT未活用。キャリアパス不透明、小規模運営による事務比重増。</p>
<p>原文</p> <p>※趣旨を損なわない範囲で表現の重複や個人の特定などを一部調整した上で掲載しています。</p>
<p>(ア)働きやすい職場</p> <p>障害福祉に限らずですが、職場の雰囲気は大切だと思います。環境が良ければ、人材確保に繋がるのではと思います。</p> <p>新規職員のコミュニティがあれば、より定着するのかなと思いました。</p> <p>職場の雰囲気と人間関係が大切だと思います</p> <p>職場の雰囲気が1番重要だと感じる 聞きたい時にすぐ聞ける良い職場関係に努める</p> <p>働きやすさや職員同士の風通しの良さが長く働く秘訣だと感じているため、利用者の方だけでなく職員にとっても居心地の良い施設にしたいと思っています</p> <p>施設の職員としてのやりがいや魅力を感じてもらえるような職場風土の構築が大事と感じている。大事に丁寧に人を育てることが、定着に繋がる。</p> <p>事業所立ち上げから一緒に行っているメンバーでの職場のため、支援についての統一見解ができていたので働きやすい。また、プライベートでの休み取得や時間についても要望を聞き入れてもらいやすい。そのため、立ち上げ当初からのメンバーで退職者はおらず、途中採用者はいるが、全員との意思疎通や協力体制がきちんと取れているため、定着度が高い。また、育成についても、研修等を取り入れているため、スキルアップもできている。</p> <p>働きやすい職場づくり(精神的安全性の確保) 離職理由の多くが人間関係や精神的負担であるため、相談しやすい体制やチームで支える文化づくりが欠かせません。</p> <p>施設長が、率先して現場を見て直接アドバイスして、環境を明るく、風通しの良い現場にできればと思う。そうすることにより、明るい職場となり、雰囲気も良くなり活気もでて、定着につながると思う。</p>

<p>職員の業務が細かく多すぎる。人相手の仕事で時間通りに業務が進まない仕事なゆえに、時間外勤務が多くなったりする。支援の幅を増やすとやる事が増える。また、兼務職員がいることで、支援の統一、情報共有や会議研修等の開催調整に困難を感じる。専従職員で自分の業務に責任と誇りをもって当たれる環境を願う。スキルアップに繋がれたらと思う。</p>
<p>職場環境の改善</p>
<p>人間関係を理由に退職していく人が多い。福祉の仕事は支援の技術や専門性も求められるが、利用者やご家族との関係も大切となるので、職員間のコミュニケーションも大切であると思う。</p>
<p>仕事内容や給与面が問題視される事が多いが、現在は資格などがあれば中央値程度の年収は得る事のできる環境にはなってきた。女性が多い職場という事もあり、女性が働きやすく昇進しやすい環境である。ただ、その「女性が多い」と言うのが、女性特有のグループを作って職場内の不和を生み出したり、男性が働きづらい要因でもあると思う。</p>
<p>福祉の処遇改善が進むことを望みます。専門的な仕事にも関わらず、給与が伴わなくては人材は定着しないと思います。内部的な事を言えば、年々施設(法人)のトップが現場の意見を聞いてくれる機会がなくなったので、風通しを良くしてほしいです。</p>
<p>人間関係、給与の低さ、業務量の多さ、責任の重さを感じている。</p>
<p>人手不足、知識不足、勤務時間、就業者個人への負担が多く、賃金への反映も少なく、横の連携不足の為の情報の伝達不足も多々あり、新しい就業者の定着が難しいと感じています。</p>
<p>(イ)業務効率化、業務の簡素化</p>
<p>経験豊富な職員が少ない。賃金が安い為、高い業種に転職する人が多い。外国人労働者を入れても、言葉壁や指導できる職員が少ない為対応は難しいし、ますます職員の気持ち・心の余裕がなくなると思う。記録など、業務の見直し必要ないものはどんどん減らして行くべき会議も必要最低限のものに絞るとか効率良く働ける環境作りが求められると思います。</p>
<p>記録がもっと簡略化されると良いと思う</p>
<p>ICT 活用による業務負担の軽減 記録・情報共有・支援計画の作成など、ICT を活用して事務作業を効率化することで、支援の質向上と職員の負担軽減が両立できます。</p>
<p>仕事内容に見合った福利厚生、給与でなければ求人を出しても人材が来ない状況は変わらないと思う。世間の物価高騰にも合わせて給料や家賃補助、通勤手当も上がらなければ、待遇がいい他の職場にしか集まらないと思う。いい人材が来ても、現場の声が通らない、そこ特有の独特な昔ながらのやり方をしているはずで退職されてしまう。現場に出る職員の声を聞き反映し方針をある程度任せてくれるような職場だと入居者のためにもなると思います。</p>
<p>(ウ)勤務条件(賃金に関するものを除く)</p>
<p>短時間のみ働きたい人、時間問わず収入を上げたい人、多様な働き方が出来ると人材不足や、人間関係のプラスになると感じます。</p>
<p>給料と休みを多くしてほしいです。沢山頑張っています。</p>
<p>待遇面に関し、やはり介護職は他職種に比べると賃金が低い為、仕事内容に対して割に合わないと感じる。昇給、退職金も微々たる額の事業所が多く、長く働けば働く程将来が不安になる。また職業柄、世間の休日とは無縁であり、大型連休を取れる環境が無い事業所が大半なので、休日でリフレッシュをすることやモチベーションを保つことが難しいと感じる。人間関係も問題がある事業所が多い。やりがいはあるが、介護職をするメリットが明確にならなければこれからも人手不足は解消されないと思う。</p>

	<p>仕事が大変なのに給料が安いと思います。利用者の休みが月 8 日なので、祝日でも休みが取れない。一般企業と比較すると休みが少なく若い人が働くには、条件が悪いと思います。</p>
	<p>夏休みなどの長期休みで休憩が取れないことで疲労が溜まってしまうこと。給料が安いので、生活が苦しい。やりがいは感じているが生活を考えると別業種に行った方が良いのではと感じていること。</p>
<p>(エ)キャリアアップ他</p>	
	<p>処遇改善の継続と見える化 賃金改善だけでなく、キャリアパスの透明化や評価基準の明確化により、将来の展望を持てる環境が必要だと感じる。</p>
	<p>障害分野のみならず、福祉業界の中であちこちに転職が起きている。転職ありきのキャリアアップしかない業界なら各会社・法人で一貫して取り組む人材がいなくなる為、発展しないと思う。転職を沢山して生活している人は福祉業界の中でしか転職成功しないという風習があるから、福祉人材の絶対量は変わらないまま。福祉人材の絶対量が減らないままだから、給料等の処遇を良くする必要がなくなるんだと思う。「福祉の仕事の給料はそんなに高くなくても求人応募が来る」という風潮は早くなくなって欲しい。</p>
	<p>事業所毎の支援内容や方針などがあまりに多様すぎ、障害福祉の仕事としての一貫性を感じづらい。また少人数で運営しているため、本来の児童支援の業務よりも事務仕事などに比重が多く取られてしまいスキルが向上しにくい。管理者と児発管くらいしか役職がなく、昇進への目処が立ちにくい。以上のことから、キャリアアップが見込めない分野であり、芽が出せないと感じてしまう。そんな話が同業者の間でよく聞かれます。</p>
	<p>十数年この分野で働いていますがどの時期もこの職場でも人材不足は続いています。人を対象とした職場環境のため、手探りが多いため正解がなくある程度勤務を続けていくためにはかなりの忍耐力と試行錯誤を試していくため、なかなかそこに新人さんが入り込むのが難しい職場環境だとは思いますが。また、そのスタッフのメンタル面をサポートするとなるとサポートする側もメンタルも疲弊していく。24 時間 365 日利用者、職員をサポートしていくために、休日も関係なく連絡が必要のため、管理側になると精神的にかなり厳しい。新人が定着することもだが、管理者、サビ管に対してもフォローしていただける体制がほしい。</p>
	<p>障害福祉に関わらず、法人の理念が新任の理念と合致しているかが定着の大きな一つかと思えます。また、リーダー 及び管理職が理念から外れていると精神的な不一致があることで長くは働きにくいのかと思えます</p>
	<p>事業所が狭く、同線や自分の居場所の確保ができない</p>
<p>4. その他の意見</p>	
	<p>要約 制度設計の現場不整合、福祉の地位向上の必要、学校・地域連携、職業理解の不足。SNS や広報専門性の不足、体験・実習機会の不足、専門職枠や加算要件の壁。</p>
	<p>原文 ※趣旨を損なわない範囲で表現の重複や個人の特典などを一部調整した上で掲載しています。</p>
<p>(ア)障害福祉の情報発信</p>	
	<p>地域全体での理解促進と魅力発信 福祉の仕事の価値や面白さを発信し、地域や学校と連携して実習・体験の機会を増やすことで、担い手を増やす基盤がつけられます。</p>

<p>給与面だけではなく、人間関係や他者共感能力などが必要な業種とっております。福祉系の高校の入学者が何年減っているなどの話を聞いたり、実際福祉系の大学の卒業生も福祉には付かず、という部分が最近より傾向として高い事を感じます。</p> <p>改めてなぜ福祉、介護が必要なのかより小さい頃から学ぶ事、共生社会への理解を進める事が大切だと思われます。</p>
<p>障害特性の理解や支援についての啓蒙活動をもっと一般に広めてほしい。職場に勤務してから分かることが多すぎて、呆然としてしまい、こんなはずではなかったと離職する人も多いように思う。せっかく意欲を持って入職しても、利用者に対する療育や支援よりもお金を稼ぐことに注力させられて、職員が疲弊したり病んでしまったりする事業所も多々見られ、福祉とは言えないサービス提供が行われたりしていることもある。良質の支援を行う良い人材を育て、利用者のニーズに応えていくことで、働く人のやりがいも生まれ、人材の定着にも繋がっていくと思う。</p>
<p>この業種を知らない人が多いのもっと人々に知って貰いたい。</p>
<p>仕事はきついが給料安い。という様なイメージがまだまだ強く感じることもある。そこを覆すやりがいの部分だったり余りクローズアップされない様に感じられる</p>
<p>放課後等デイサービスはコミュニケーションやレクリエーション等のアイデアが求められる職種だと思うが、療育をチームで取り組みながら子供たちの成長を見守れるとてもやりがいのある仕事だと感じている。人材確保の部分では、仕事が難しそうだとイメージがあり、放課後等デイサービスを選択をする方が少ないように感じる。若者(新卒)にもっと放課後等デイサービスで働く楽しさややりがいを知ってもらえると良いと感じている。</p>
<p>障害者への理解が進んでいないので、その点だと思います</p>
<p>(イ) 地域との連携や行政への期待、制度の見直し</p>
<p>行政と支援者との関係が、利用者さんに対してチームであるという共有ができると良い。</p>
<p>福祉業界は、どの分野も人手不足が深刻な状況だと思います。資格があっても何かしらの理由で生かしていない、もしくは福祉の仕事に興味があっても資格がないため働けないなどの様々な理由から、人材確保が難しいのが現状だと思います。せっかく就職しても過酷な労働や賃金の低さなどから離職率も高いと思われます。福祉で働きたいと思っている方達や、現在働いている方たちにとって、働きたくなる魅力ある業種であるように行政の更なる改革に期待いたします。</p>
<p>障害の専門職がない為、関係各所と連携する事で対応をしている。仙台市でも積極的に研修を実施して頂きたい。</p>
<p>業務内容の専門性の高さや、負担に対して賃金や福利厚生などが一般職と比較し、かなり低い条件の事業所が多いと感じてます。今後も人の手が必要な職種である為、賃金等の金銭的な条件のみならず、働きやすさを整備していく事が急務だと思います。処遇改善手当などが、事業者の判断で使用されるのではなく、直接的に職員へ分配されるようにする等、行政側での制度の見直しを望みます。</p>
<p>制度設計の見直しは必要と感じます。</p>
<p>放課後等デイサービスの報酬において、仙台市のローカルルールが厳しく、なかなか売上に繋がらないため、事業所が減っている。そのため、働く場としての環境を整えることが難しい。</p>
<p>児童指導員以外でも事務作業が多く、現在の運営費では事務職員は雇用できません。人件費や活動事業費予算の拡充をお願い致します。</p>

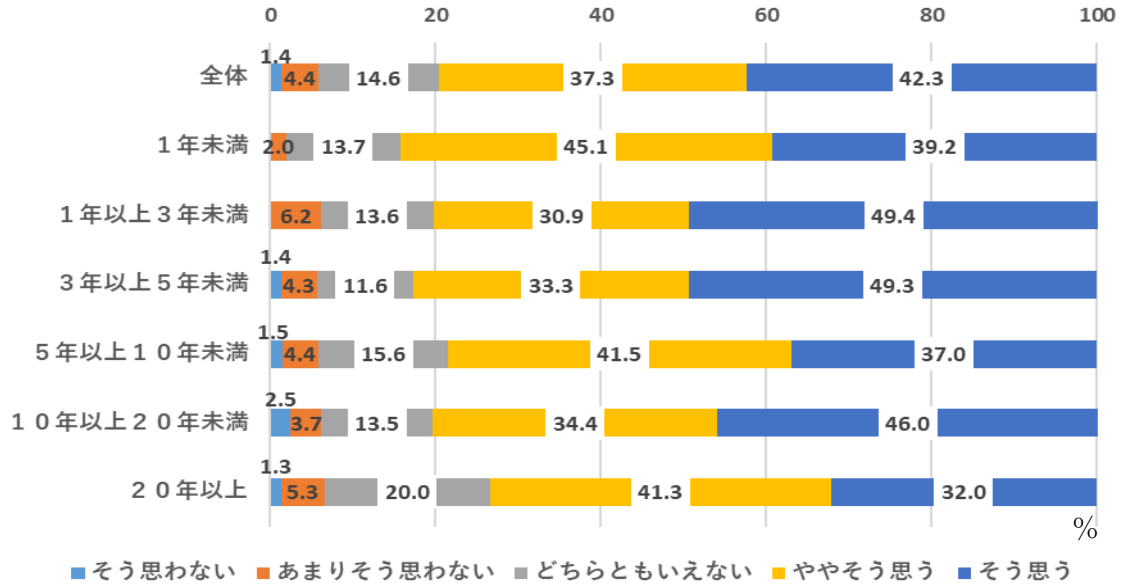
	<p>制度などが現場に合っているか厚生労働省は実態をよく知ってもらえたらいいのではないかと感じます。(実際の現場で困難事例の方のケア、支援を試みる、など)福祉や介護、看護など労働条件の改善も必要と思います。障害児者やこういった職種への社会全体の理解もなかなか進んでいないことも人材確保や育成、定着へのハードルを上げていると思います。</p>
	<p>専門的支援加算を取れる方が少ないため、専門職の枠を広げるか、保育士、児童指導員の経歴年数を下げ、専門的支援に入れる方を増やして欲しいです。</p>
	<p>人間性、人となりが大事な仕事であると思います。各事業所のみでは質の高い研修や支援が実践できている箇所は少ないと思います。宮城県の方針に基づく障害者支援、児童福祉、地域や多職種連携がますます重要と思います。利用者の実情に応じた柔軟な臨機応変な支援環境が課題だと思います。</p>
(ウ)仕事への思い他	
	<p>やりがいを感じています。</p>
	<p>言葉遣いや尊敬の念を持って人と接することが重要だと思います。</p>
	<p>障害福祉のプロとして、専門性をしっかりと発揮できる、示せるような仕事をしていきたい。認めてもらえるような仕事をしていきたい。</p>
	<p>たくさんの可能性が実現できる社会になれば嬉しいです、その一助になりたいと思っています。</p>
	<p>研修には積極的に参加してもらっているが、職員の使い方としてはその場しのぎで採用や、転属を頻繁にしている会社として余裕がない</p>
	<p>特に福祉の職場内でのいじめが横行している事は他業種と比較しても多いと実感しております。しょうがない事と諦めず。職場内でのいじめが起きたら当事者、管理責任者以外の全職員が自分自身の問題として真剣に考え、考えた結果をそれぞれの職員が行動を起こさない限り特に福祉の仕事の人材確保、育成、定着はこれからの日本でより一層困難なものになっていき存在そのものが困難になってしまうのではないかと危惧していると同時に諦めも感じております。</p>
	<p>障害福祉サービス事業は、報酬が公費であることから適切な事業運営を行うことで確実な収入を見込むことができ、貸し倒れになることがないため新規参入がしやすいと感ぜられる。しかし、利用者支援と経営のバランスを図ることが難しく、給付費の単価が廉価なためある程度の人数を支援しなければ経営は成り立たず、継続的な支援には専門的な知識、技術が必要であるため、職員の確保も課題となる場合が多い。昨今の市内の状況としては、障害者自立支援法が施行されて以降多くの障害福祉サービス事業所が立ち上がり利用者の選択肢が増えた一方で、利用者の確保に奔走する事業所も多く支援の質の低下が懸念される。少子化により様々な業界で人材難が叫ばれているが福祉業界も同様であり、今後も給付費単価の向上や支援者支援の拡充、将来的な生活設計が見通せる福利厚生が実現でき、希望の持てる業界になればと考えている。</p>

【クロス集計】

クロス 1（問 2 4 現在の職場×問 7 在籍年数）

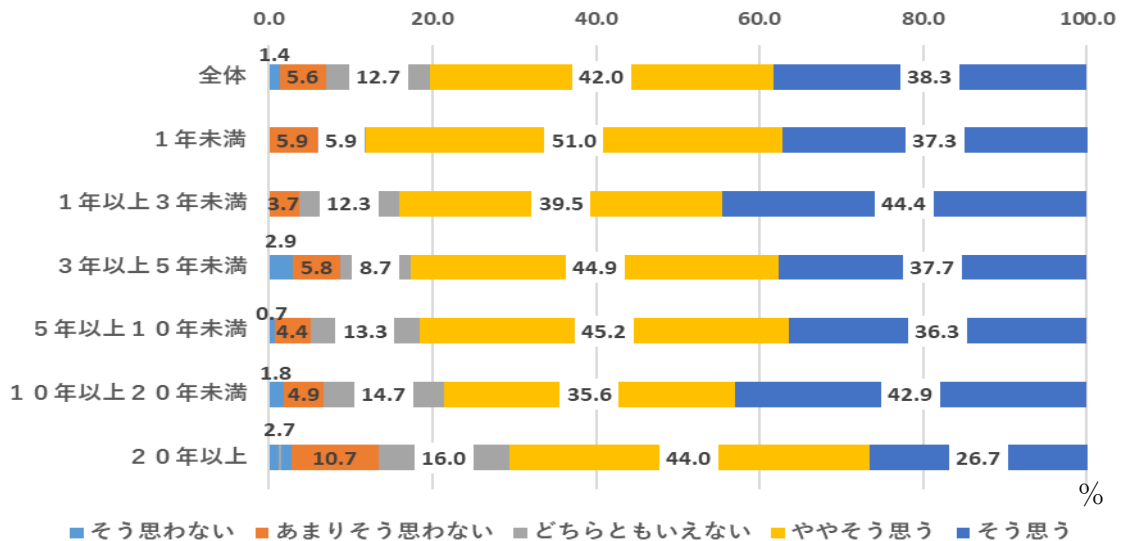
現在の職場に関する各項目を在籍年数別で見る。

<職場の雰囲気は良いと感じますか>



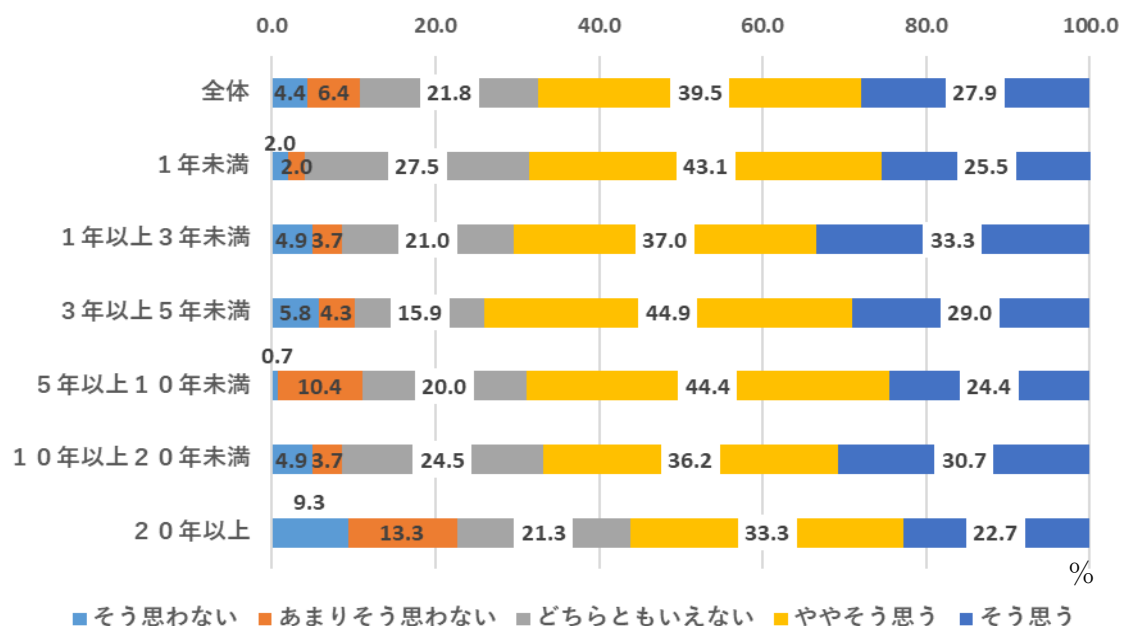
職場の雰囲気は良いと感じるかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で「1年未満」が84.3%、「3年以上5年未満」が82.6%で高い傾向がみられた。

<同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますか>



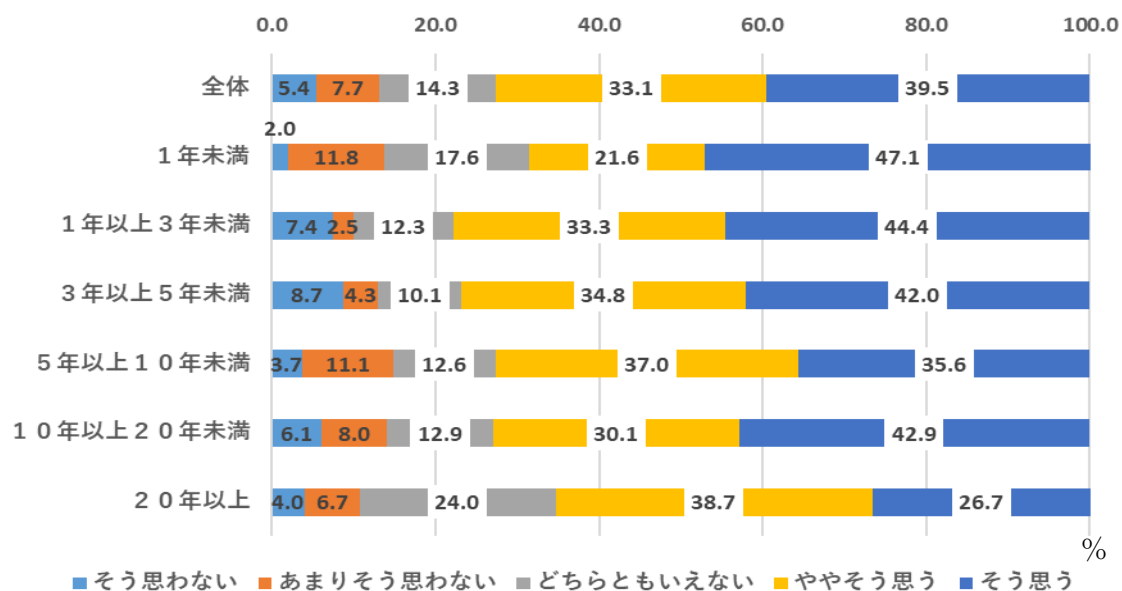
同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で「1年未満」が88.3%、「1年以上3年未満」が83.9%で高い傾向がみられた。

<業務内容・業務分担は明確ですか>



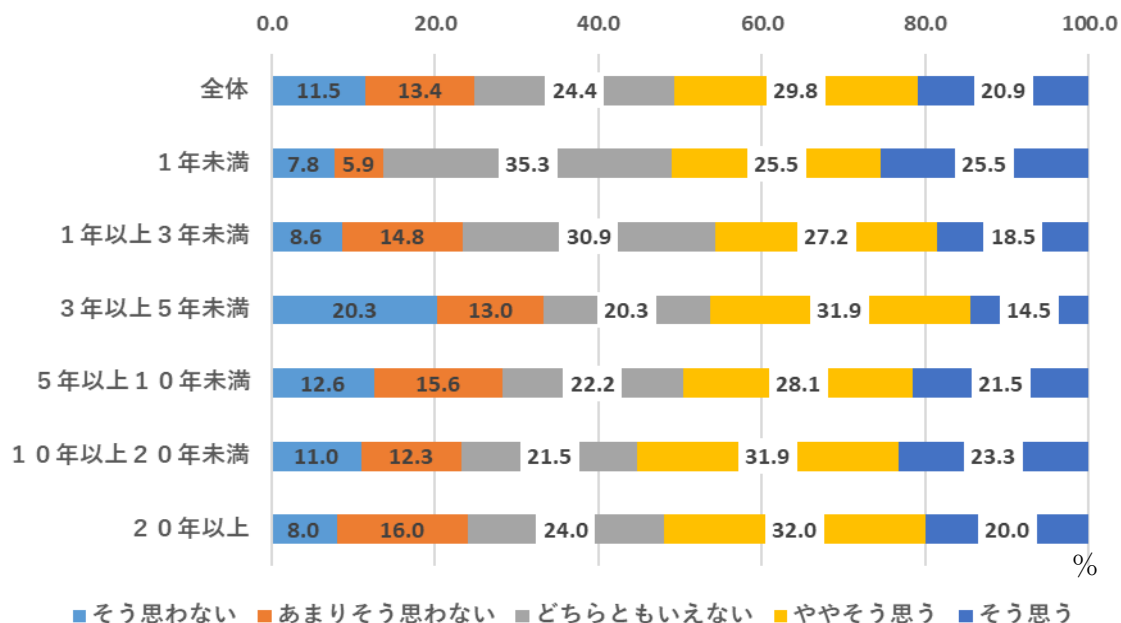
業務内容・業務分担は明確ですかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で「3年以上5年未満」が73.9%、「1年以上3年未満」が70.3%で高い傾向がみられた。

<勤務条件(勤務日数、勤務時間、休暇日数)は満足していますか>



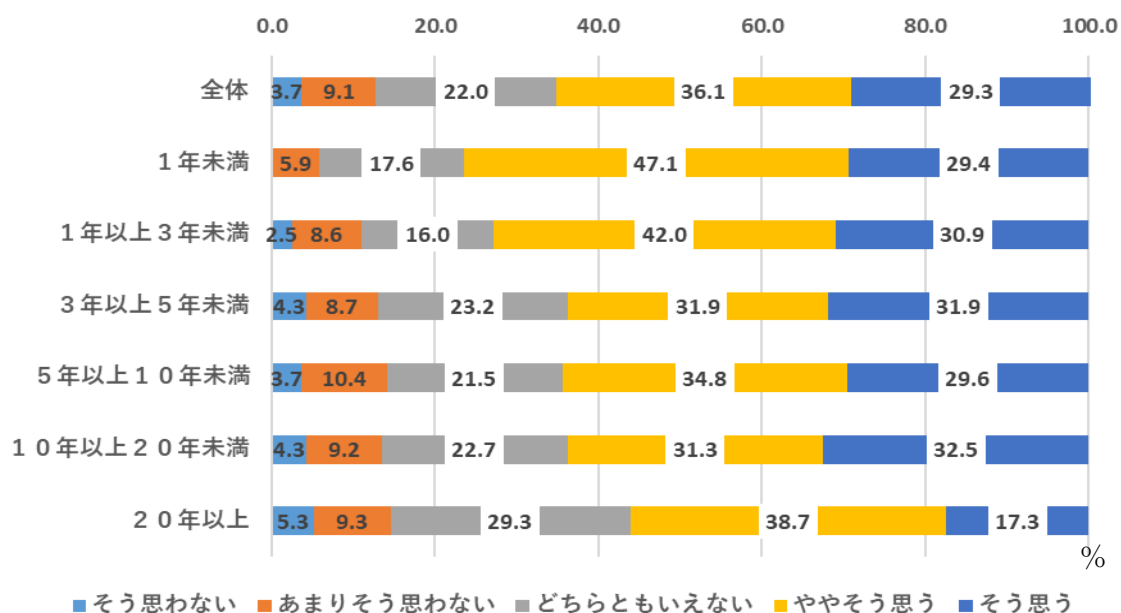
勤務条件(勤務日数、勤務時間、休暇日数)は満足していますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で「1年以上3年未満」が77.7%、「3年以上5年未満」が76.8%で高い傾向がみられた。

<給与や福利厚生は満足していますか>



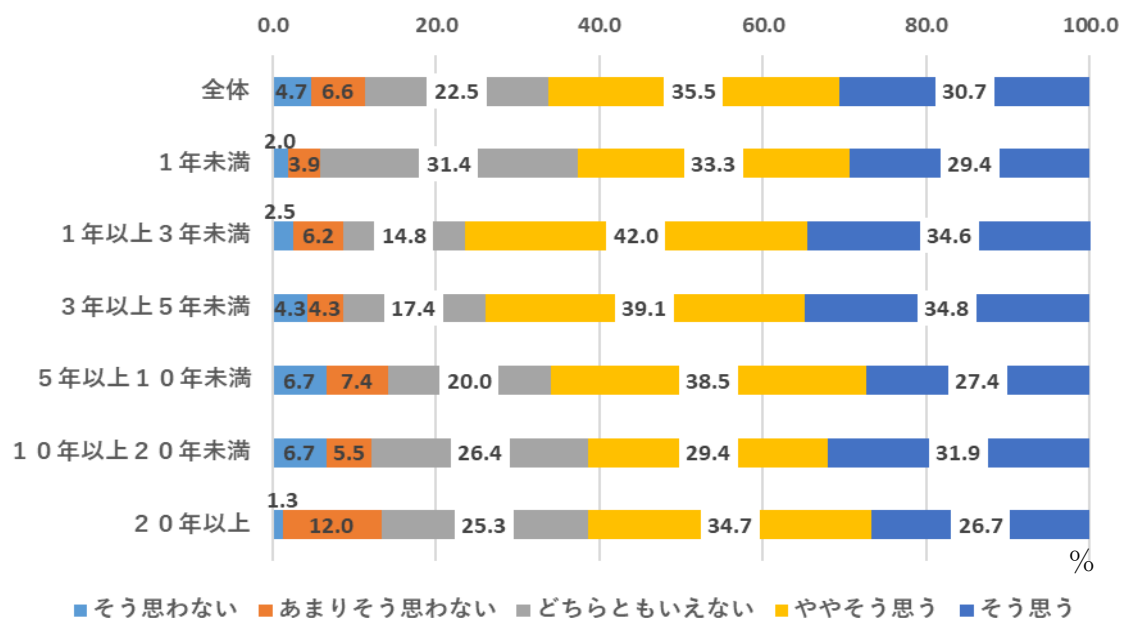
給与や福利厚生は満足していますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「10年以上20年未満」が55.2%、「20年以上」が52.0%となった。一方で、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせた割合で、「3年以上5年未満」が33.3%、「5年以上10年未満」が28.2%で高い傾向がみられた。

<上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますか>



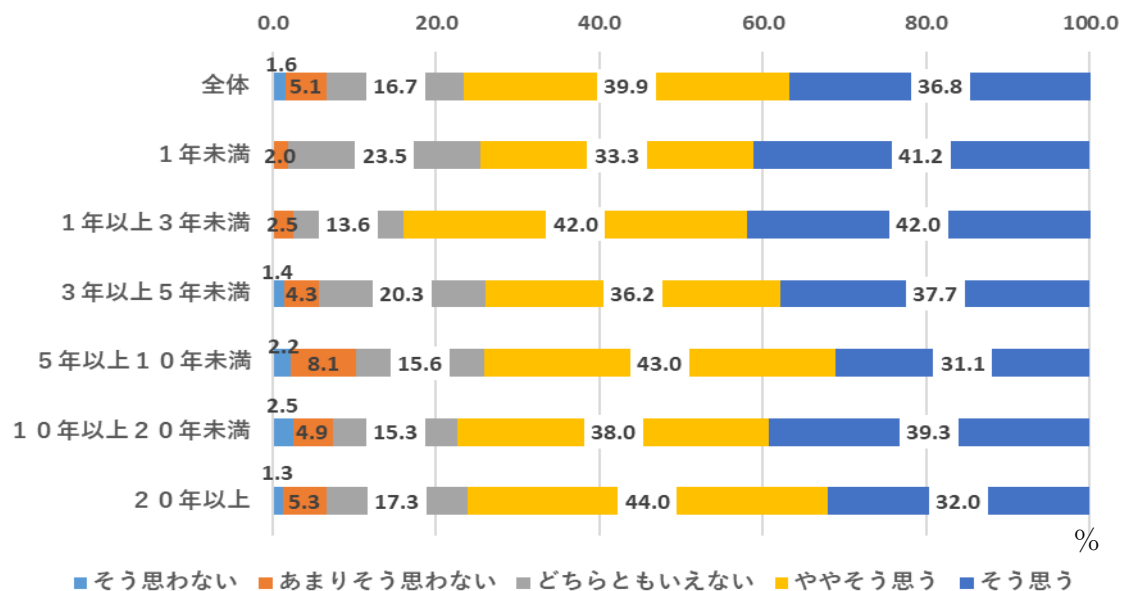
上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年未満」が76.5%、「1年以上3年未満」が72.9%で高い傾向がみられた。

<自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか>



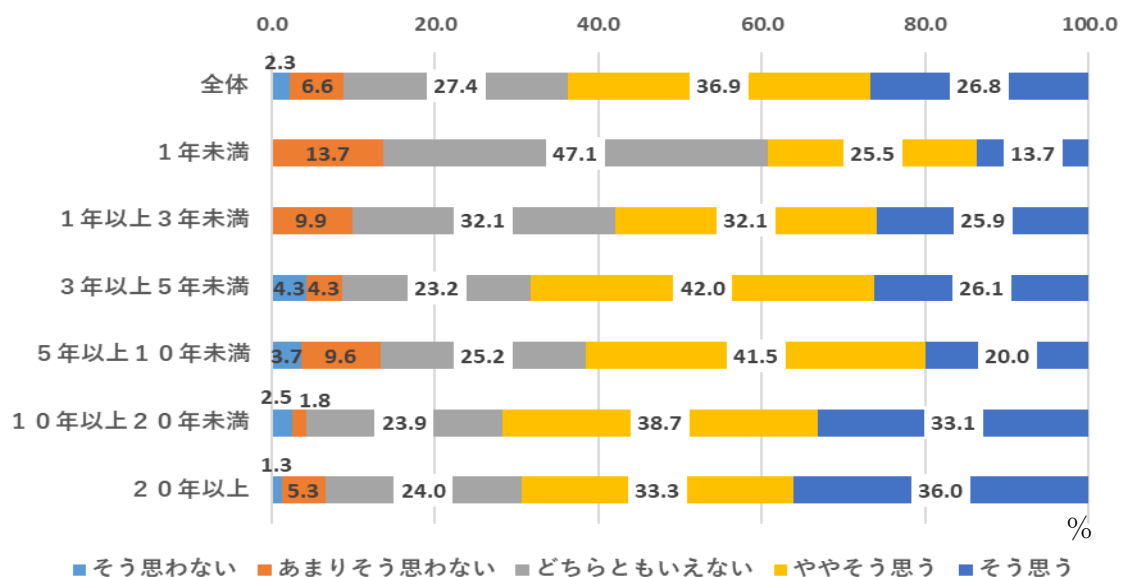
自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年以上3年未満」が76.6%、「3年以上5年未満」が73.9%で高い傾向がみられた。

<やりがいを感じていますか>



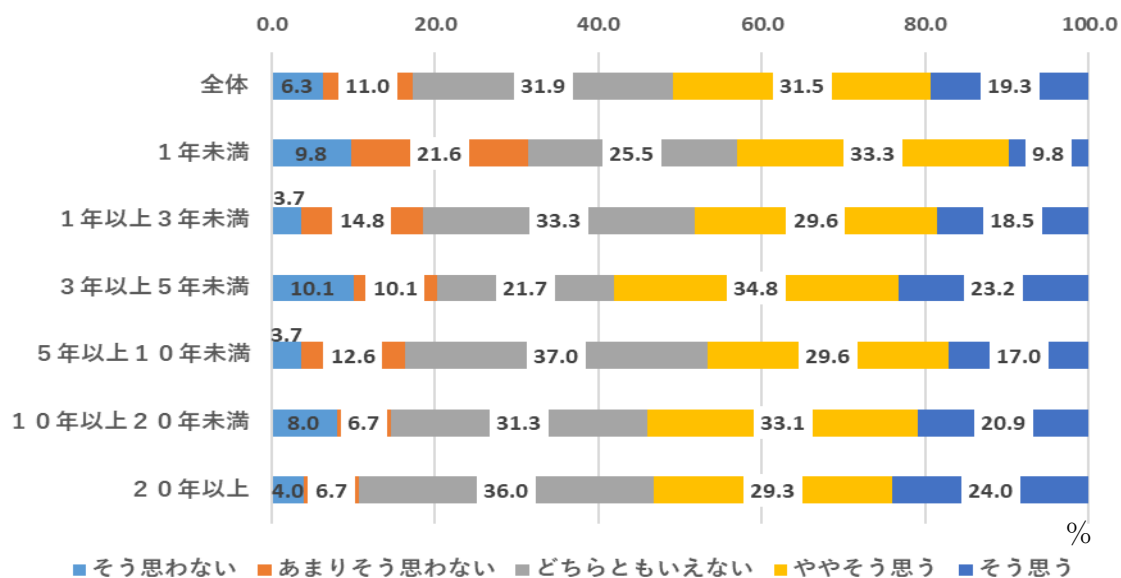
やりがいを感じていますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年以上3年未満」が84.0%、「10年以上20年未満」が77.3%で高い傾向がみられた。

<専門性を活かすことができていると感じますか>



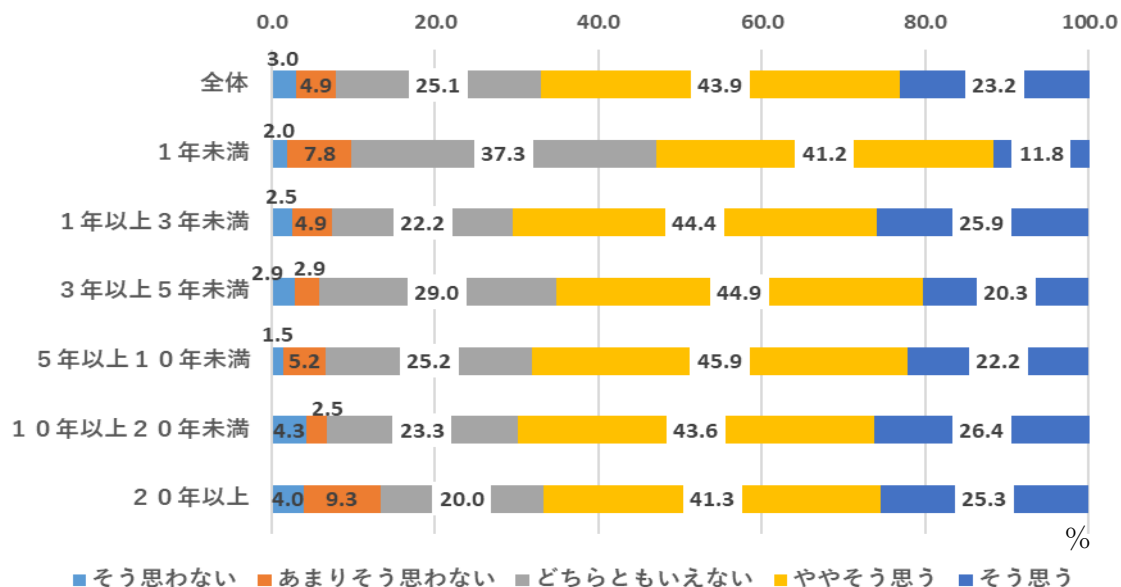
専門性を活かすことができていると感じますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「10年以上20年未満」が71.8%、「20年以上」が69.3%で高い傾向がみられた。

<責任のある仕事や立場を任されることを望みますか>



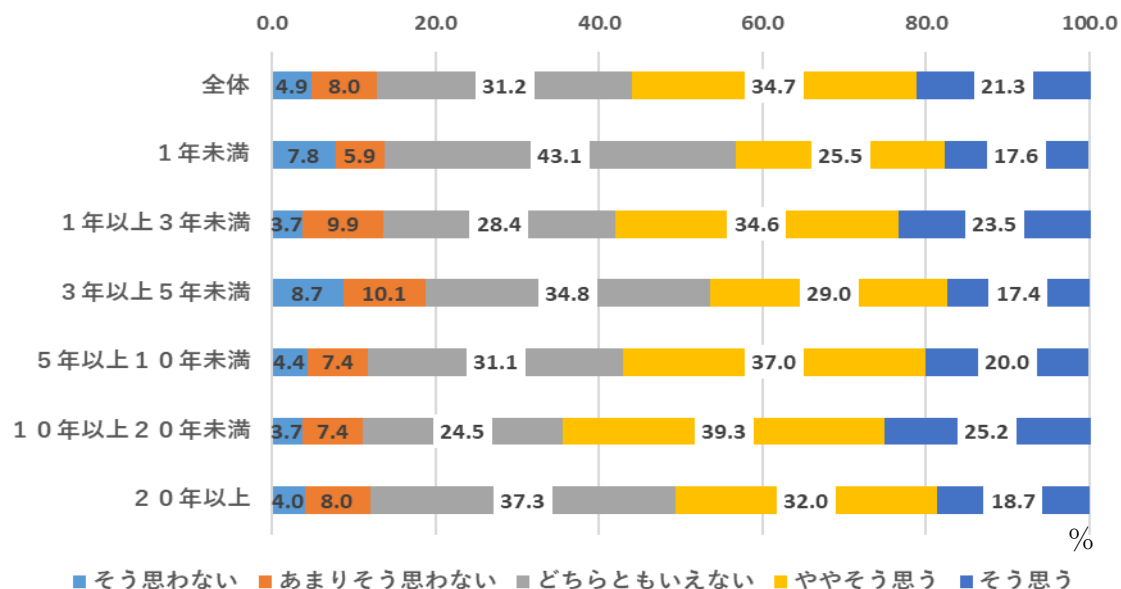
責任のある仕事や立場を任されることを望みますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「3年以上5年未満」が58.0%、「10年以上20年未満」が54.0%で高い傾向がみられた。

<自分の成長を感じますか>



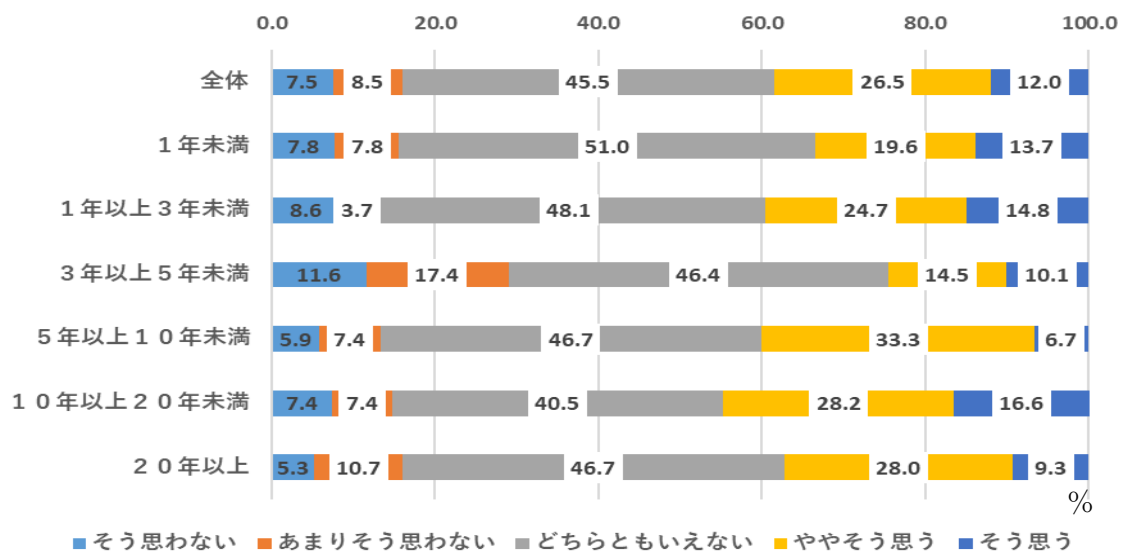
自分の成長を感じますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年以上3年未満」が70.3%、「10年以上20年未満」が70.0%で高い傾向がみられた。

<研修制度は充実していますか（OJT、OFF-JT、外部研修等）>



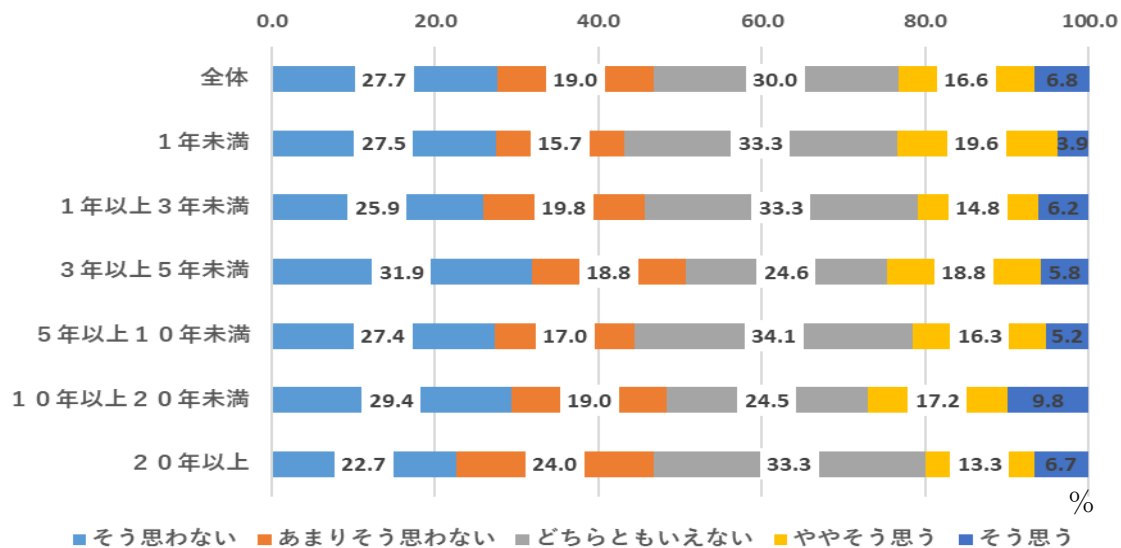
研修制度は充実していますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「10年以上20年未満」が64.5%、「1年以上3年未満」が58.1%で高い傾向がみられた。

<キャリアパス支援の制度に満足していますか>



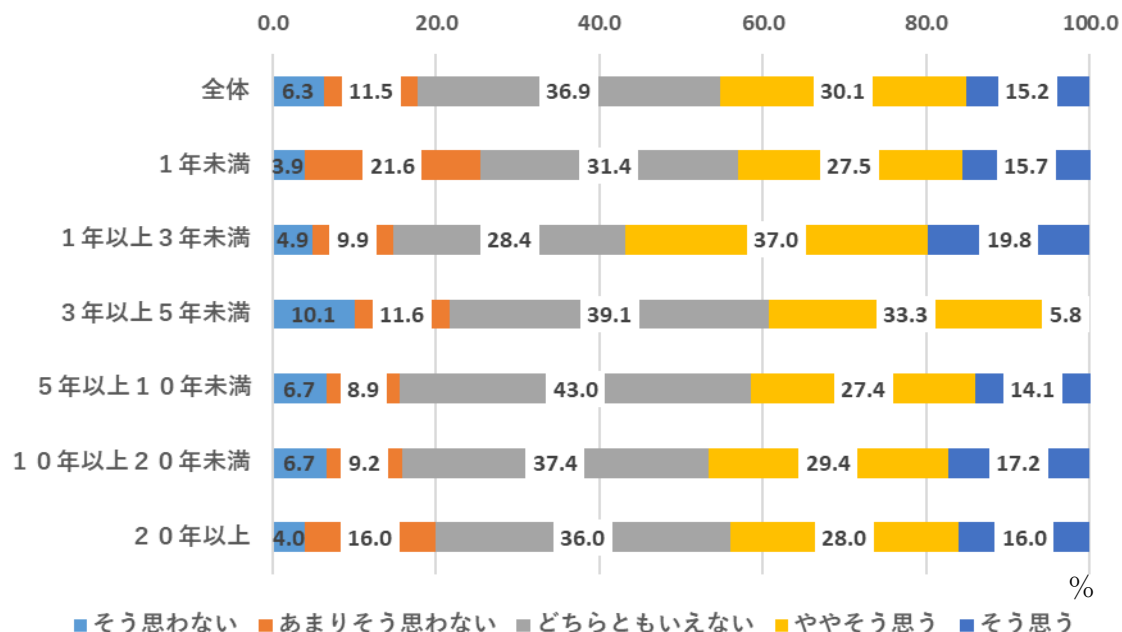
キャリアパス支援の制度に満足していますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「3年以上5年未満」が24.6%で著しく低い傾向がみられた。

<ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますか>



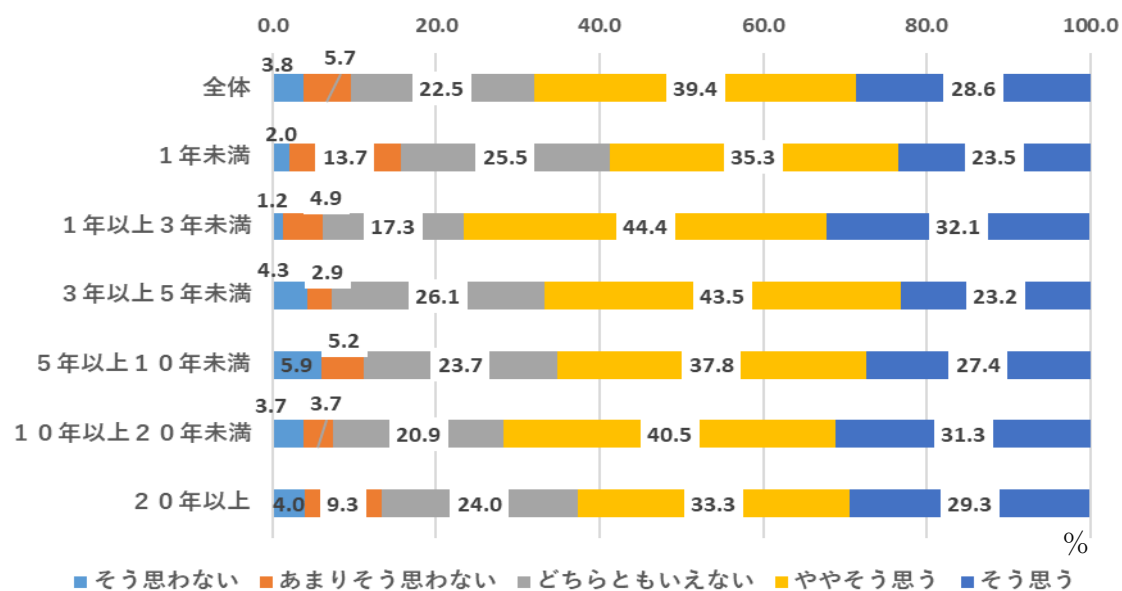
ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますかの設問では、在籍年数による傾向の差異は認められない。

<地域に貢献している実感がありますか>



地域に貢献している実感がありますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年以上3年未満」が 56.8%、「10年以上20年未満」が 46.6%で高い傾向がみられた。

<組織の理念や方針に共感していますか>



組織の理念や方針に共感していますかの設問では、「ややそう思う」「そう思う」を合わせた割合で、「1年以上3年未満」が 76.5%、「10年以上20年未満」が 71.8%で高い傾向がみられた。

## クロス2（問15 主なサービス種別×問24 現在の職場）

現在の職場に関する各項目を主なサービス種別で見る。

### <職場の雰囲気は良いと感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.4%	4.4%	14.6%	37.3%	42.3%
訪問系	0.0%	2.3%	15.1%	26.7%	55.8%
日中活動系	2.9%	5.9%	20.6%	41.2%	29.4%
施設系	8.8%	8.8%	35.3%	26.5%	20.6%
訓練系・就労系	0.5%	4.1%	9.3%	40.2%	45.9%
居住支援系	1.3%	7.9%	18.4%	43.4%	28.9%
障害児通所系	1.6%	3.3%	12.2%	35.0%	48.0%
障害児入所系	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	0.0%	12.0%	56.0%	32.0%

職場の雰囲気は良いと感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は79.6%だが、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

### <同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.4%	5.6%	12.7%	42.0%	38.3%
訪問系	1.2%	0.0%	8.1%	37.2%	53.5%
日中活動系	0.0%	8.8%	23.5%	47.1%	20.6%
施設系	0.0%	26.5%	26.5%	23.5%	23.5%
訓練系・就労系	1.0%	4.1%	12.4%	40.2%	42.3%
居住支援系	2.6%	7.9%	13.2%	50.0%	26.3%
障害児通所系	1.6%	4.9%	8.1%	43.1%	42.3%
障害児入所系	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
相談支援系	4.0%	0.0%	16.0%	60.0%	20.0%

同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は80.3%だが、「施設系」で「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<業務内容・業務分担は明確ですか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.4%	6.4%	21.8%	39.5%	27.9%
訪問系	0.0%	3.5%	15.1%	31.4%	50.0%
日中活動系	11.8%	8.8%	17.6%	50.0%	11.8%
施設系	5.9%	14.7%	35.3%	32.4%	11.8%
訓練系・就労系	4.1%	6.2%	24.7%	40.2%	24.7%
居住支援系	7.9%	7.9%	23.7%	27.6%	32.9%
障害児通所系	2.4%	4.9%	16.3%	52.0%	24.4%
障害児入所系	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	8.0%	4.0%	28.0%	36.0%	24.0%

業務内容・業務分担は明確ですかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は67.4%だが、「日中活動系」、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.7%	9.1%	22.0%	36.1%	29.3%
訪問系	1.2%	4.7%	17.4%	32.6%	44.2%
日中活動系	11.8%	5.9%	20.6%	52.9%	8.8%
施設系	5.9%	14.7%	41.2%	23.5%	14.7%
訓練系・就労系	2.6%	9.3%	21.1%	41.8%	25.3%
居住支援系	3.9%	15.8%	25.0%	25.0%	30.3%
障害児通所系	4.1%	5.7%	18.7%	35.0%	36.6%
障害児入所系	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	4.0%	12.0%	24.0%	40.0%	20.0%

上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は65.4%だが、「施設系」、「居住支援系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.7%	6.6%	22.5%	35.5%	30.7%
訪問系	1.2%	7.0%	20.9%	23.3%	47.7%
日中活動系	8.8%	14.7%	14.7%	47.1%	14.7%
施設系	8.8%	14.7%	38.2%	23.5%	14.7%
訓練系・就労系	6.2%	5.7%	22.2%	37.1%	28.9%
居住支援系	2.6%	5.3%	30.3%	36.8%	25.0%
障害児通所系	4.1%	4.9%	17.1%	39.8%	34.1%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	4.0%	20.0%	44.0%	32.0%

自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は66.2%だが、「日中活動系」、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<やりがいを感じていますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.6%	5.1%	16.7%	39.9%	36.8%
訪問系	0.0%	5.8%	18.6%	30.2%	45.3%
日中活動系	5.9%	8.8%	14.7%	55.9%	14.7%
施設系	2.9%	14.7%	23.5%	29.4%	29.4%
訓練系・就労系	1.0%	5.7%	16.0%	42.8%	34.5%
居住支援系	2.6%	1.3%	26.3%	39.5%	30.3%
障害児通所系	1.6%	3.3%	9.8%	40.7%	44.7%
障害児入所系	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	0.0%	8.0%	44.0%	48.0%

やりがいを感じていますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は76.7%だが、「日中活動系」、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<専門性を活かすことができていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	2.3%	6.6%	27.4%	36.9%	26.8%
訪問系	0.0%	5.8%	18.6%	30.2%	45.3%
日中活動系	11.8%	5.9%	29.4%	50.0%	2.9%
施設系	5.9%	5.9%	41.2%	26.5%	20.6%
訓練系・就労系	2.1%	6.7%	34.0%	33.5%	23.7%
居住支援系	2.6%	10.5%	28.9%	43.4%	14.5%
障害児通所系	0.8%	5.7%	21.1%	40.7%	31.7%
障害児入所系	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	4.0%	8.0%	44.0%	44.0%

専門性を活かすことができていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は63.7%だが、「日中活動系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<責任のある仕事や立場を任されることを望みますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	6.3%	11.0%	31.9%	31.5%	19.3%
訪問系	2.3%	5.8%	29.1%	32.6%	30.2%
日中活動系	11.8%	14.7%	26.5%	29.4%	17.6%
施設系	2.9%	17.6%	41.2%	17.6%	20.6%
訓練系・就労系	5.7%	12.4%	31.4%	32.5%	18.0%
居住支援系	14.5%	15.8%	26.3%	32.9%	10.5%
障害児通所系	5.7%	8.9%	35.0%	31.7%	18.7%
障害児入所系	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	0.0%	36.0%	40.0%	24.0%

責任のある仕事や立場を任されることを望みますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は50.8%だが、「日中活動系」、「居住支援系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<自分の成長を感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.0%	4.9%	25.1%	43.9%	23.2%
訪問系	2.3%	4.7%	19.8%	40.7%	32.6%
日中活動系	5.9%	8.8%	23.5%	47.1%	14.7%
施設系	5.9%	8.8%	41.2%	29.4%	14.7%
訓練系・就労系	3.1%	4.1%	26.3%	43.8%	22.7%
居住支援系	3.9%	6.6%	28.9%	43.4%	17.1%
障害児通所系	1.6%	4.1%	21.1%	47.2%	26.0%
障害児入所系	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	0.0%	16.0%	60.0%	24.0%

自分の成長を感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は67.1%だが、「日中活動系」、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<研修制度は充実していますか（OJT、OFF-JT、外部研修等）>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.9%	8.0%	31.2%	34.7%	21.3%
訪問系	1.2%	7.0%	20.9%	37.2%	33.7%
日中活動系	2.9%	8.8%	41.2%	38.2%	8.8%
施設系	2.9%	20.6%	38.2%	29.4%	8.8%
訓練系・就労系	6.7%	10.3%	30.9%	35.1%	17.0%
居住支援系	9.2%	9.2%	44.7%	26.3%	10.5%
障害児通所系	2.4%	2.4%	26.8%	35.8%	32.5%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	4.0%	0.0%	24.0%	48.0%	24.0%

研修制度は充実していますか(OJT、OFF-JT、外部研修等)の設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は56.0%だが、「施設系」、「居住支援系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<キャリアパス支援の制度に満足していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	7.5%	8.5%	45.5%	26.5%	12.0%
訪問系	2.3%	7.0%	36.0%	32.6%	22.1%
日中活動系	5.9%	14.7%	32.4%	32.4%	14.7%
施設系	14.7%	8.8%	58.8%	5.9%	11.8%
訓練系・就労系	7.7%	9.8%	45.4%	29.4%	7.7%
居住支援系	7.9%	10.5%	61.8%	9.2%	10.5%
障害児通所系	7.3%	4.9%	40.7%	33.3%	13.8%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	12.0%	8.0%	52.0%	24.0%	4.0%

キャリアパス支援の制度に満足していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は38.5%だが、「日中活動系」、「施設系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	27.7%	19.0%	30.0%	16.6%	6.8%
訪問系	24.4%	20.9%	27.9%	10.5%	16.3%
日中活動系	29.4%	17.6%	23.5%	20.6%	8.8%
施設系	29.4%	38.2%	29.4%	2.9%	0.0%
訓練系・就労系	27.3%	17.5%	33.0%	15.5%	6.7%
居住支援系	42.1%	19.7%	18.4%	19.7%	0.0%
障害児通所系	21.1%	13.8%	35.0%	22.8%	7.3%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	24.0%	24.0%	32.0%	20.0%	0.0%

ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は23.4%だが、「施設系」、「居住支援系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<地域に貢献している実感がありますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	6.3%	11.5%	36.9%	30.1%	15.2%
訪問系	2.3%	12.8%	34.9%	30.2%	19.8%
日中活動系	8.8%	11.8%	32.4%	38.2%	8.8%
施設系	11.8%	11.8%	38.2%	23.5%	14.7%
訓練系・就労系	6.7%	12.9%	36.6%	28.9%	14.9%
居住支援系	7.9%	15.8%	42.1%	21.1%	13.2%
障害児通所系	4.9%	6.5%	37.4%	35.0%	16.3%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	4.0%	8.0%	32.0%	44.0%	12.0%

地域に貢献している実感がありますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は45.3%だが、「施設系」、「居住支援系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

<組織の理念や方針に共感していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.8%	5.7%	22.5%	39.4%	28.6%
訪問系	2.3%	2.3%	20.9%	34.9%	39.5%
日中活動系	8.8%	14.7%	2.9%	58.8%	14.7%
施設系	5.9%	2.9%	52.9%	26.5%	11.8%
訓練系・就労系	4.1%	6.7%	19.1%	43.8%	26.3%
居住支援系	3.9%	3.9%	32.9%	35.5%	23.7%
障害児通所系	2.4%	6.5%	19.5%	34.1%	37.4%
障害児入所系	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
相談支援系	0.0%	4.0%	20.0%	52.0%	24.0%

組織の理念や方針に共感していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は68.0%だが、「日中活動系」で「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合が全体に対し、高い傾向がみられる。

### クロス3（問25 就業意向×問24 現在の職場）

現在の職場に関する各項目を就業意向別で見る。

#### <職場の雰囲気は良いと感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.4%	4.4%	14.6%	37.3%	42.3%
現在の職場で長く働き続けたい	0.0%	1.8%	6.4%	36.1%	55.7%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	8.3%	8.3%	19.4%	41.7%	22.2%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	11.1%	33.3%	44.4%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	12.0%	24.0%	24.0%	32.0%	8.0%
わからない	0.0%	3.7%	27.8%	40.1%	28.4%
その他	6.7%	20.0%	13.3%	26.7%	33.3%

職場の雰囲気は良いと感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は79.6%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」で、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

#### <同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.4%	5.6%	12.7%	42.0%	38.3%
現在の職場で長く働き続けたい	0.0%	2.1%	8.3%	39.4%	50.2%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	11.1%	8.3%	16.7%	41.7%	22.2%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	11.1%	11.1%	66.7%	11.1%
福祉以外の職場へ転職したい	12.0%	16.0%	28.0%	40.0%	4.0%
わからない	0.0%	7.4%	18.5%	47.5%	26.5%
その他	6.7%	33.3%	13.3%	26.7%	20.0%

同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は80.3%だが、「福祉以外の職場へ就職したい」で、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<業務内容・業務分担は明確ですか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.4%	6.4%	21.8%	39.5%	27.9%
現在の職場で長く働き続けたい	0.9%	3.7%	16.5%	41.9%	37.0%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	11.1%	11.1%	27.8%	36.1%	13.9%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	11.1%	33.3%	44.4%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	28.0%	16.0%	20.0%	20.0%	16.0%
わからない	4.9%	8.0%	30.9%	38.9%	17.3%
その他	13.3%	20.0%	20.0%	33.3%	13.3%

業務内容・業務分担は明確ですかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 67.4%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<勤務条件(勤務日数、勤務時間、休暇日数)は満足していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	5.4%	7.7%	14.3%	33.1%	39.5%
現在の職場で長く働き続けたい	1.8%	3.7%	8.6%	33.3%	52.6%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	16.7%	11.1%	22.2%	25.0%	25.0%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	22.2%	22.2%	22.2%	22.2%
福祉以外の職場へ転職したい	36.0%	24.0%	24.0%	8.0%	8.0%
わからない	3.1%	11.1%	21.6%	38.9%	25.3%
その他	26.7%	13.3%	20.0%	33.3%	6.7%

勤務条件(勤務日数、勤務時間、休暇日数)は満足していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 72.6%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<給与や福利厚生は満足していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	11.5%	13.4%	24.4%	29.8%	20.9%
現在の職場で長く働き続けたい	4.3%	9.2%	20.5%	35.5%	30.6%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	36.1%	16.7%	19.4%	19.4%	8.3%
介護や保育分野へ転職したい	33.3%	22.2%	22.2%	22.2%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	40.0%	24.0%	28.0%	4.0%	4.0%
わからない	11.7%	19.1%	34.0%	25.9%	9.3%
その他	46.7%	13.3%	13.3%	20.0%	6.7%

給与や福利厚生は満足していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は50.7%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「介護や保育分野へ転職したい」、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.7%	9.1%	22.0%	36.1%	29.3%
現在の職場で長く働き続けたい	1.2%	3.4%	15.6%	39.8%	40.1%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	13.9%	22.2%	25.0%	22.2%	16.7%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	11.1%	55.6%	33.3%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	20.0%	28.0%	32.0%	4.0%	16.0%
わからない	3.1%	13.0%	30.9%	37.0%	16.0%
その他	13.3%	26.7%	20.0%	33.3%	6.7%

上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は65.4%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.7%	6.6%	22.5%	35.5%	30.7%
現在の職場で長く働き続けたい	1.2%	2.4%	15.0%	39.8%	41.6%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	27.8%	19.4%	25.0%	13.9%	13.9%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%	22.2%
福祉以外の職場へ転職したい	20.0%	12.0%	36.0%	20.0%	12.0%
わからない	3.7%	10.5%	34.0%	34.6%	17.3%
その他	6.7%	6.7%	26.7%	46.7%	13.3%

自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 66.2%だが、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<やりがいを感じていますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	1.6%	5.1%	16.7%	39.9%	36.8%
現在の職場で長く働き続けたい	0.0%	0.0%	9.2%	38.8%	52.0%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	8.3%	16.7%	27.8%	30.6%	16.7%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	22.2%	33.3%	44.4%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	16.0%	28.0%	16.0%	28.0%	12.0%
わからない	0.6%	8.0%	28.4%	46.3%	16.7%
その他	6.7%	6.7%	20.0%	33.3%	33.3%

やりがいを感じていますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 76.7%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」、「介護や保育分野へ転職したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<専門性を活かすことができていると感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	2.3%	6.6%	27.4%	36.9%	26.8%
現在の職場で長く働き続けたい	0.3%	2.4%	21.4%	40.7%	35.2%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	5.6%	22.2%	16.7%	38.9%	16.7%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%
福祉以外の職場へ転職したい	24.0%	16.0%	20.0%	24.0%	16.0%
わからない	2.5%	7.4%	43.2%	31.5%	15.4%
その他	0.0%	26.7%	26.7%	26.7%	20.0%

専門性を活かすことができていると感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は63.7%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」、「介護や保育分野へ転職したい」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<責任のある仕事や立場を任せられることを望みますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	6.3%	11.0%	31.9%	31.5%	19.3%
現在の職場で長く働き続けたい	2.4%	5.2%	29.4%	37.6%	25.4%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	8.3%	11.1%	25.0%	36.1%	19.4%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	0.0%	66.7%	11.1%	11.1%
福祉以外の職場へ転職したい	32.0%	36.0%	8.0%	16.0%	8.0%
わからない	9.3%	19.8%	42.0%	21.0%	8.0%
その他	6.7%	6.7%	13.3%	40.0%	33.3%

責任のある仕事や立場を任せられることを望みますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は50.8%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「わからない」が「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<自分の成長を感じますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.0%	4.9%	25.1%	43.9%	23.2%
現在の職場で長く働き続けたい	0.0%	0.9%	19.0%	49.8%	30.3%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	8.3%	8.3%	36.1%	30.6%	16.7%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	16.0%	20.0%	24.0%	28.0%	12.0%
わからない	6.2%	8.0%	35.2%	37.7%	13.0%
その他	0.0%	6.7%	20.0%	46.7%	26.7%

自分の成長を感じますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は67.1%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「介護や保育分野へ転職したい」が、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<研修制度は充実していますか（OJT、OFF-JT、外部研修等）>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	4.9%	8.0%	31.2%	34.7%	21.3%
現在の職場で長く働き続けたい	1.5%	3.7%	28.1%	38.2%	28.4%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	8.3%	19.4%	38.9%	22.2%	11.1%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	33.3%	44.4%	11.1%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	24.0%	16.0%	36.0%	20.0%	4.0%
わからない	6.2%	11.1%	33.3%	35.8%	13.6%
その他	20.0%	13.3%	40.0%	13.3%	13.3%

研修制度は充実していますか(OJT、OFF-JT、外部研修等)の設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は56.0%だが、「介護や保育分野へ転職したい」、「福祉以外の職場へ転職したい」が、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<キャリアパス支援の制度に満足していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	7.5%	8.5%	45.5%	26.5%	12.0%
現在の職場で長く働き続けたい	3.1%	4.3%	43.7%	31.5%	17.4%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	13.9%	19.4%	41.7%	16.7%	8.3%
介護や保育分野へ転職したい	33.3%	22.2%	33.3%	11.1%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	32.0%	16.0%	36.0%	8.0%	8.0%
わからない	6.8%	12.3%	53.1%	24.1%	3.7%
その他	40.0%	13.3%	33.3%	6.7%	6.7%

キャリアパス支援の制度に満足していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 38.5%だが、「介護や保育分野へ転職したい」、「福祉以外の職場へ転職したい」、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」が、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

<地域に貢献している実感がありますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	6.3%	11.5%	36.9%	30.1%	15.2%
現在の職場で長く働き続けたい	1.8%	5.8%	36.1%	36.4%	19.9%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	16.7%	16.7%	33.3%	25.0%	8.3%
介護や保育分野へ転職したい	11.1%	55.6%	22.2%	11.1%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	40.0%	20.0%	12.0%	16.0%	12.0%
わからない	6.2%	17.9%	43.8%	22.8%	9.3%
その他	20.0%	13.3%	40.0%	20.0%	6.7%

地域に貢献している実感がありますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は 45.3%だが、「介護や保育分野へ転職したい」、「福祉以外の職場へ転職したい」が、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

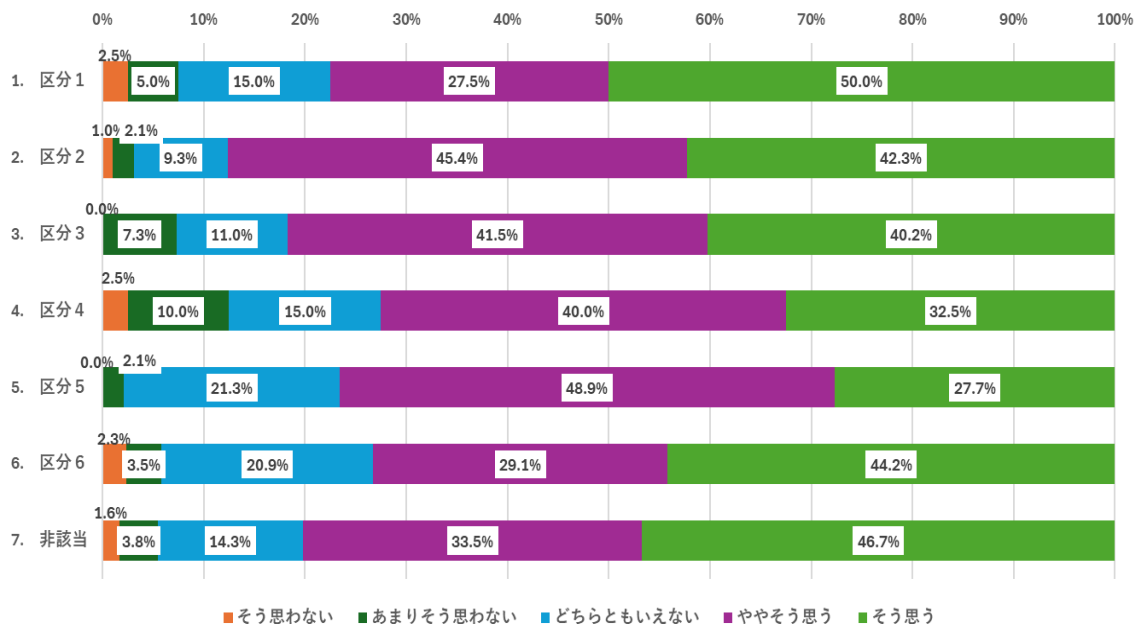
<組織の理念や方針に共感していますか>

	そう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	そう思う
全体	3.8%	5.7%	22.5%	39.4%	28.6%
現在の職場で長く働きたい	1.2%	1.8%	14.1%	44.0%	38.8%
異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい	16.7%	16.7%	27.8%	25.0%	13.9%
介護や保育分野へ転職したい	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%
福祉以外の職場へ転職したい	24.0%	16.0%	36.0%	12.0%	12.0%
わからない	3.1%	8.0%	32.7%	41.4%	14.8%
その他	6.7%	6.7%	40.0%	13.3%	33.3%

組織の理念や方針に共感していますかの設問では、全体の「ややそう思う」「そう思う」を合計した割合は68.0%だが、「福祉以外の職場へ転職したい」、「異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい」、「介護や保育分野へ転職したい」が、「そう思わない」、「あまりそう思わない」の割合で全体に対し、高い傾向がみられる。

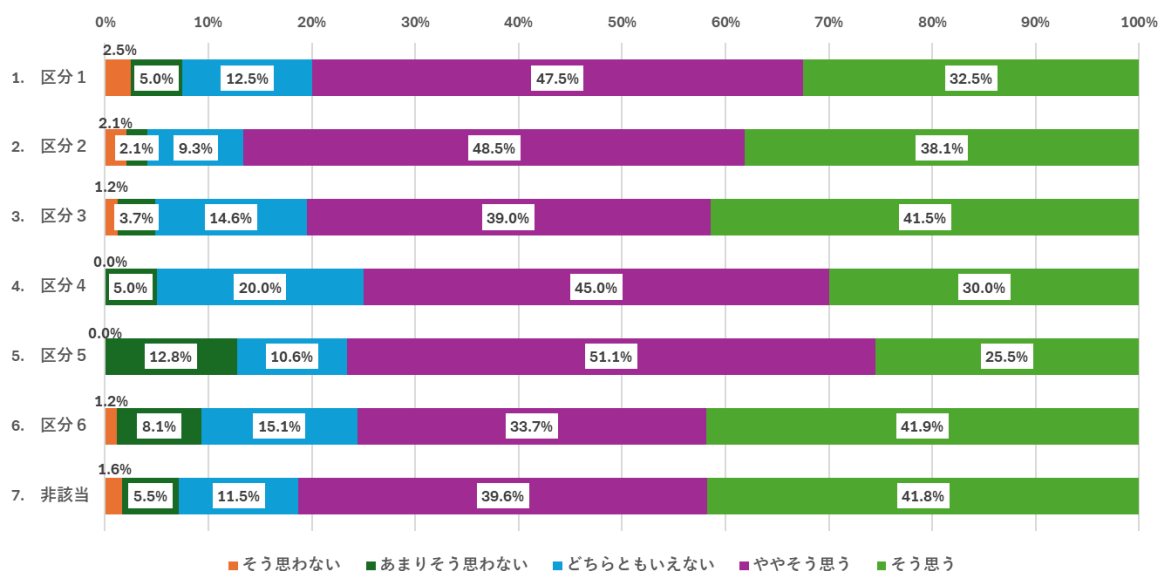
クロス4（問18 障害支援区分×問24 現在の職場）

<職場の雰囲気は良いと感じますか>



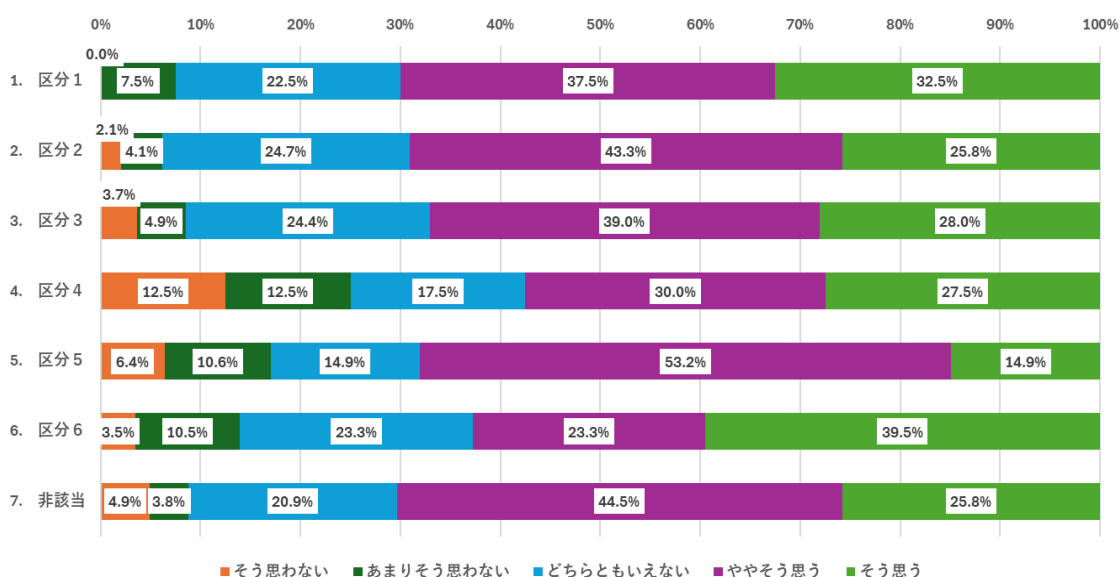
障害支援区分と職場の雰囲気をみると、「区分4」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。「区分5」、「区分6」では、他の区分と変わらないため、障害支援の重さによる傾向はみられない。

<同僚や上司、部下とのコミュニケーションは取れていますか>



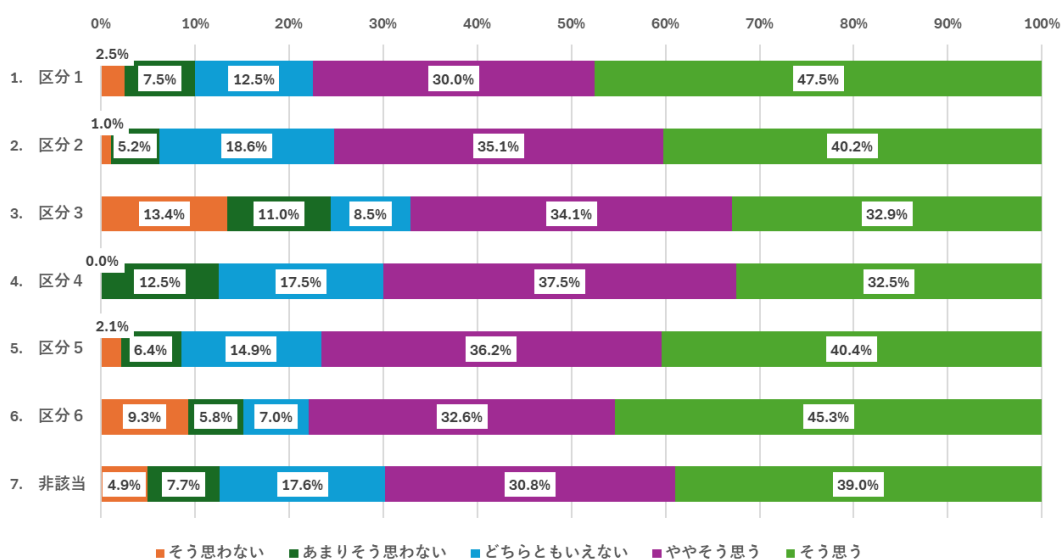
障害支援区分とコミュニケーションをみると、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。

### <業務内容・業務分担は明確ですか>



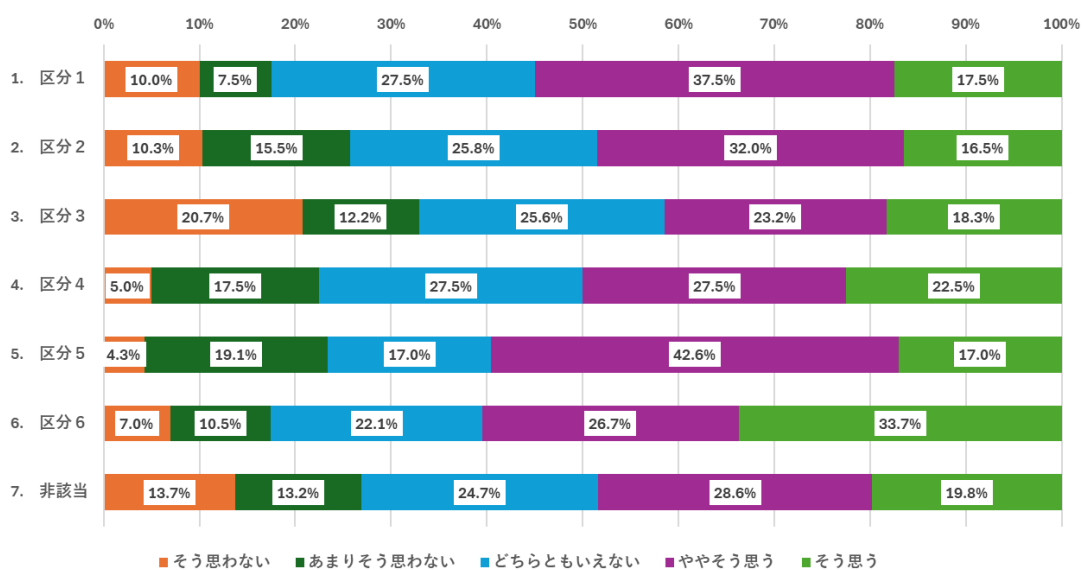
障害支援区分と業務内容・業務分担をみると、「区分4」、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向が強くみられる。

### <勤務条件(勤務日数、勤務時間、休暇日数)は満足していますか>



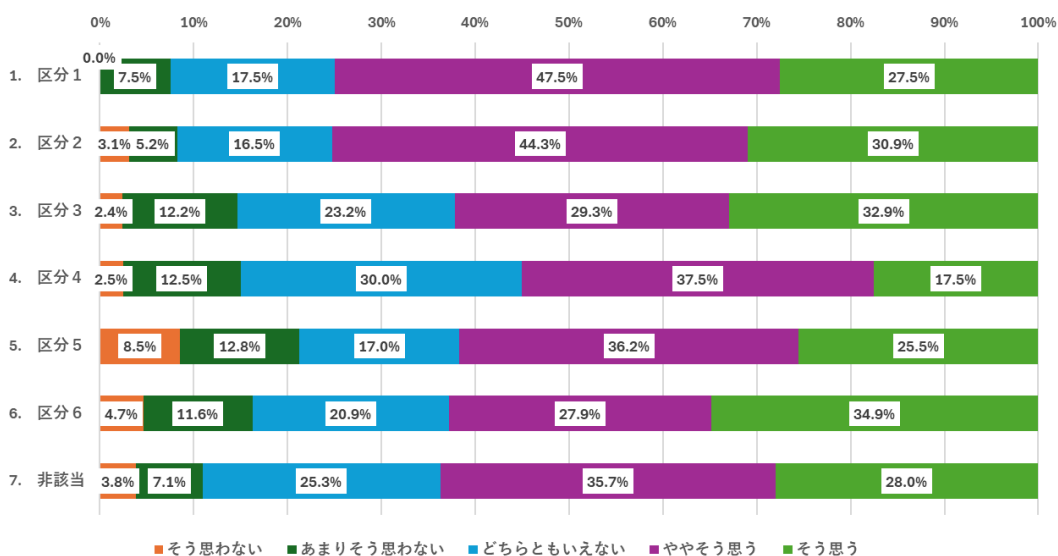
障害支援区分と勤務条件をみると、「区分3」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はあまりみられない。

### <給与や福利厚生は満足していますか>



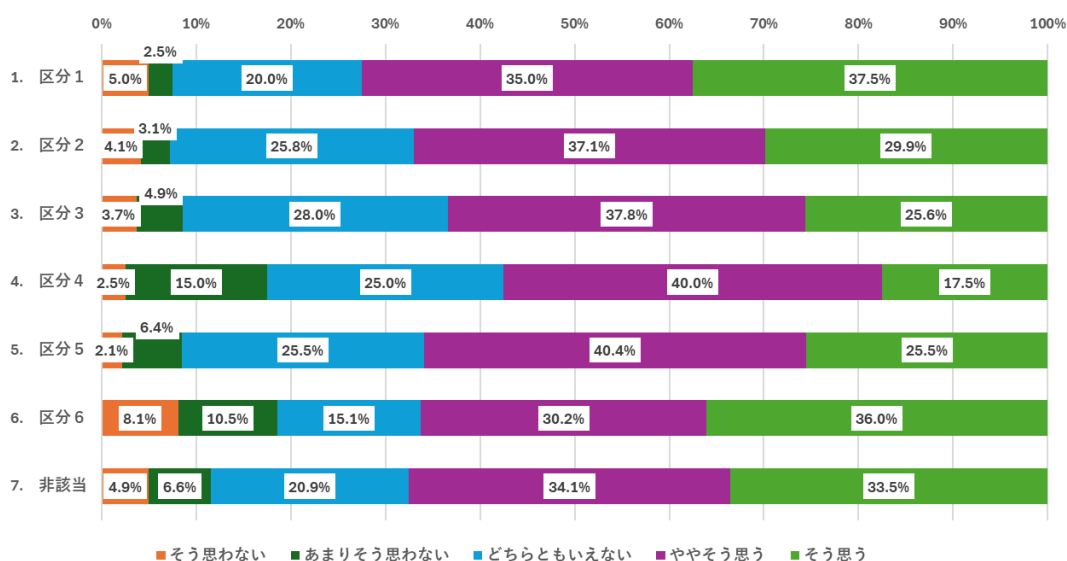
障害支援区分と給与や福利厚生をみると、「区分1」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が低い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はみられない。

### <上司や先輩から適切な指導を受けていると感じますか>



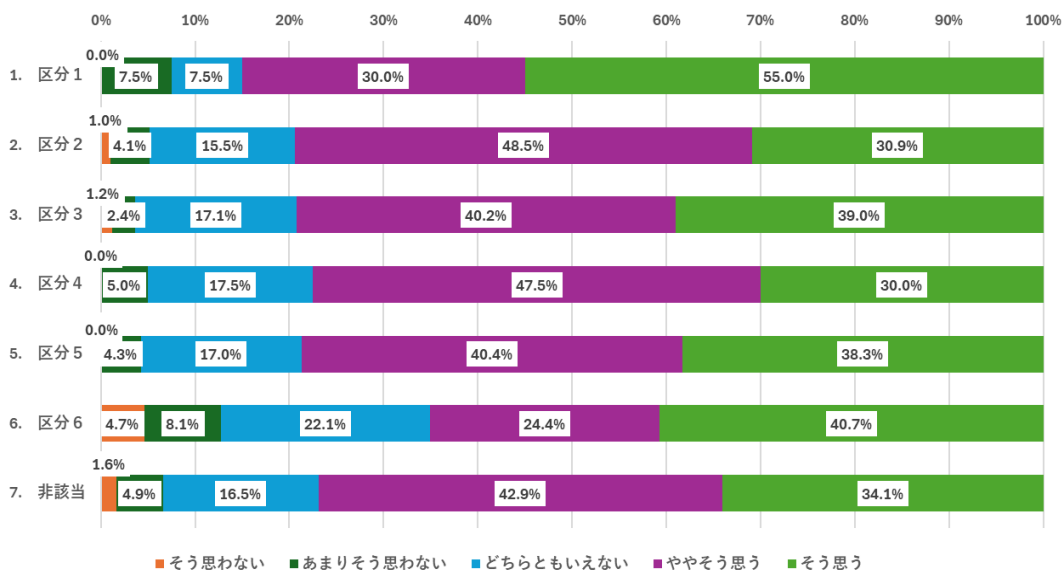
障害支援区分と適切な指導をみると、「区分3」～「区分6」において、「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向が強くみられた。

### <自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか>



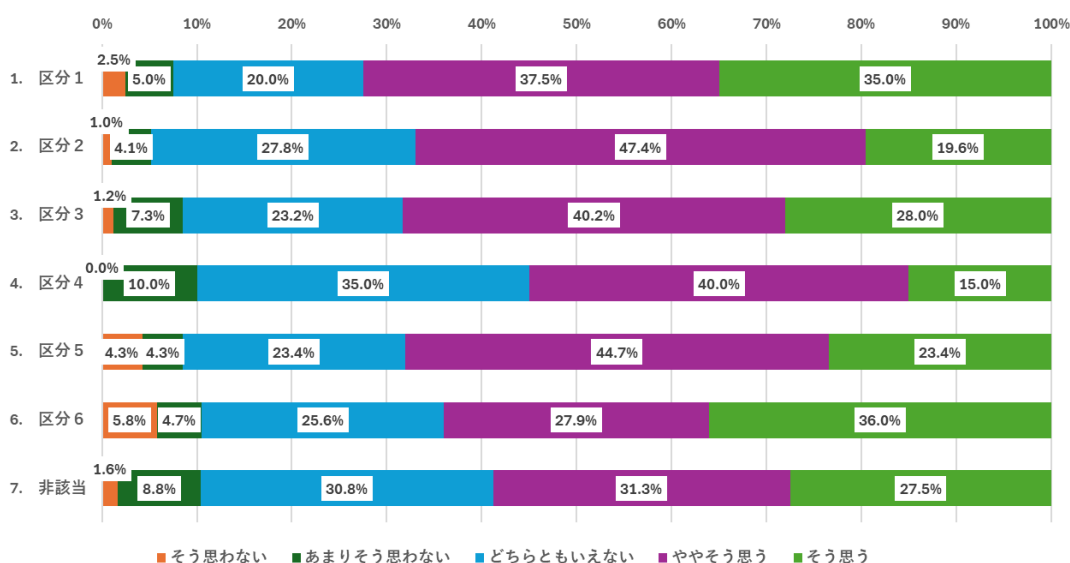
障害支援区分と認められているかをみると、「区分6」、「区分4」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向がややみられる。

### <やりがいを感じていますか>



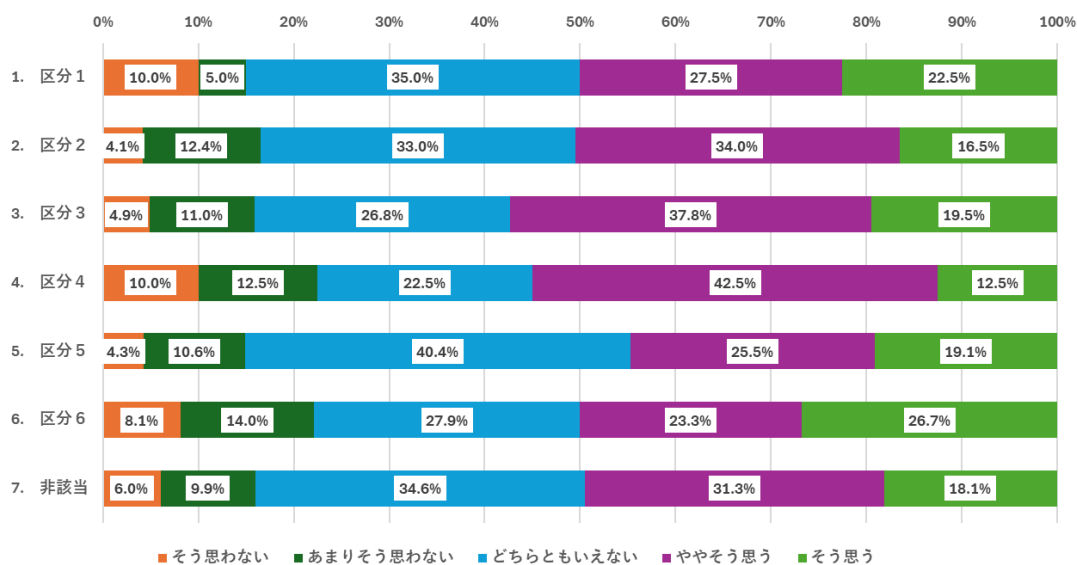
障害支援区分とやりがいをみると、「区分6」、「区分1」において、「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はみられない。

### <専門性を活かすことができていると感じますか>



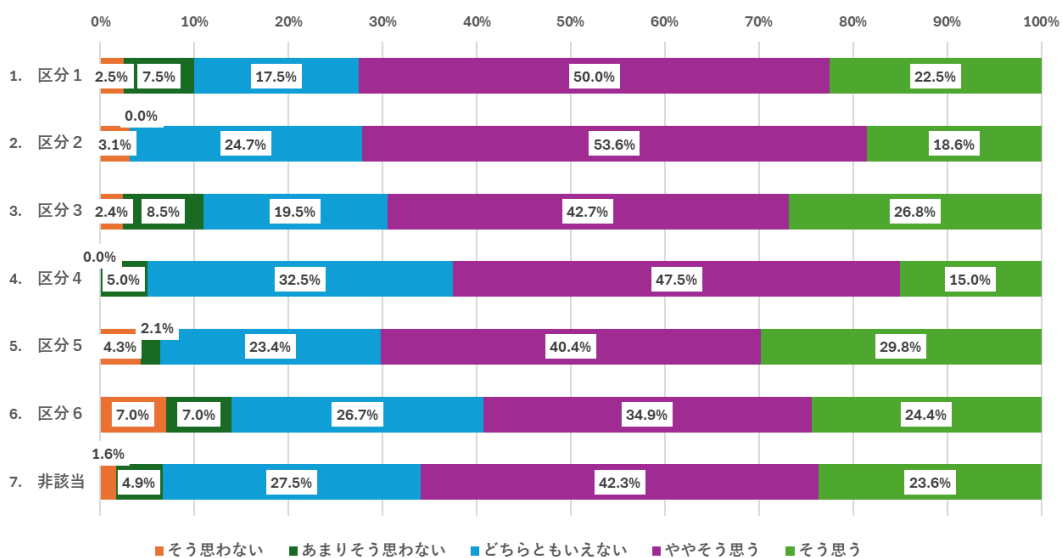
障害支援区分と専門性をみると、「区分4」、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向が強みられる。

### <責任のある仕事や立場を任せられることを望みますか>



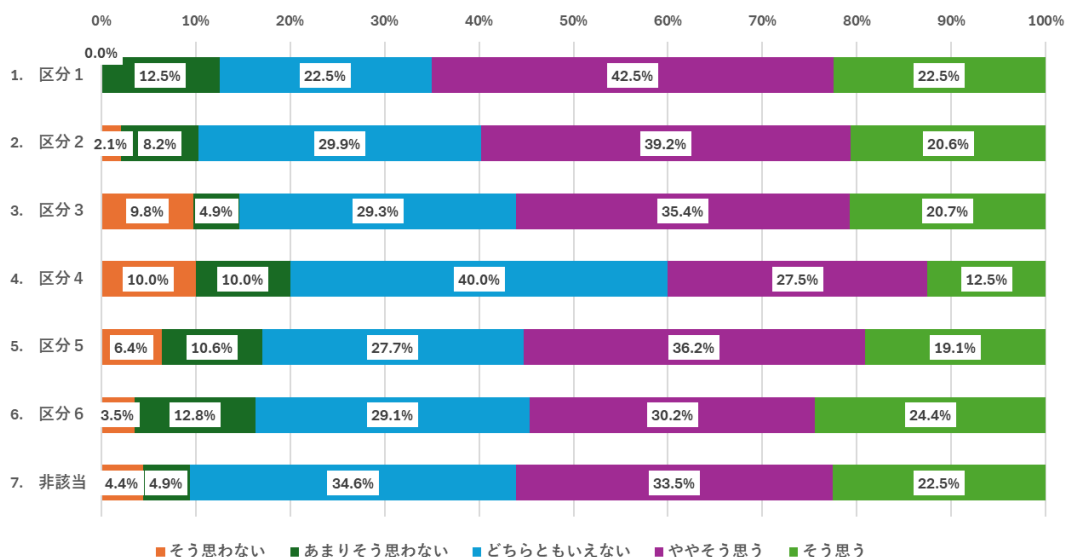
障害支援区分と責任のある仕事や立場をみると、「区分4」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はあまりみられない。

### <自分の成長を感じますか>



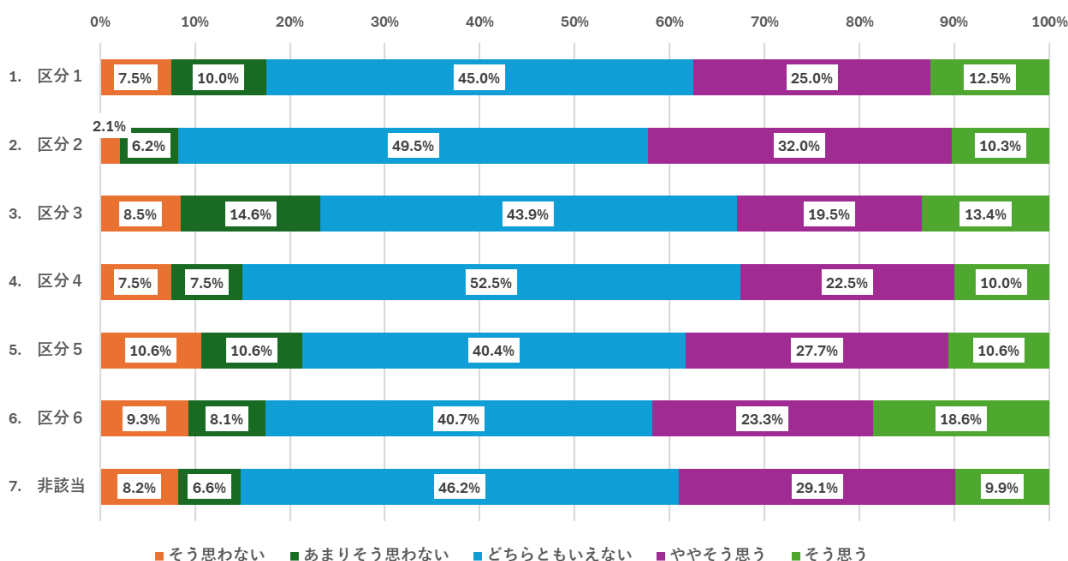
障害支援区分と自分の成長をみると、「区分6」、「区分3」、「区分1」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はみられない。

### <研修制度は充実していますか（OJT、OFF-JT、外部研修等）>



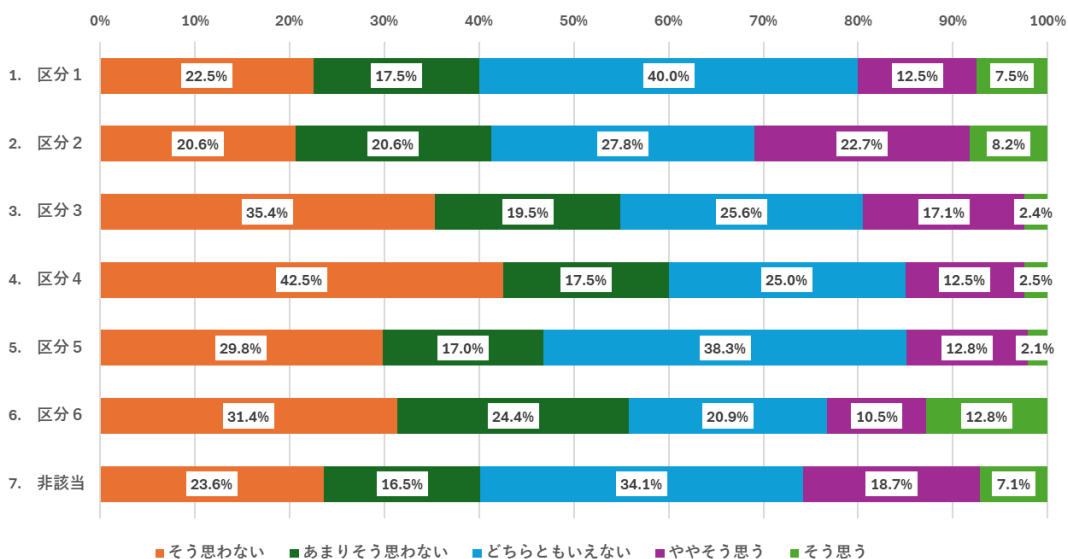
障害支援区分と研修制度の充実をみると、「区分4」、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向が強くみられる。

### <キャリアパス支援の制度に満足していますか>



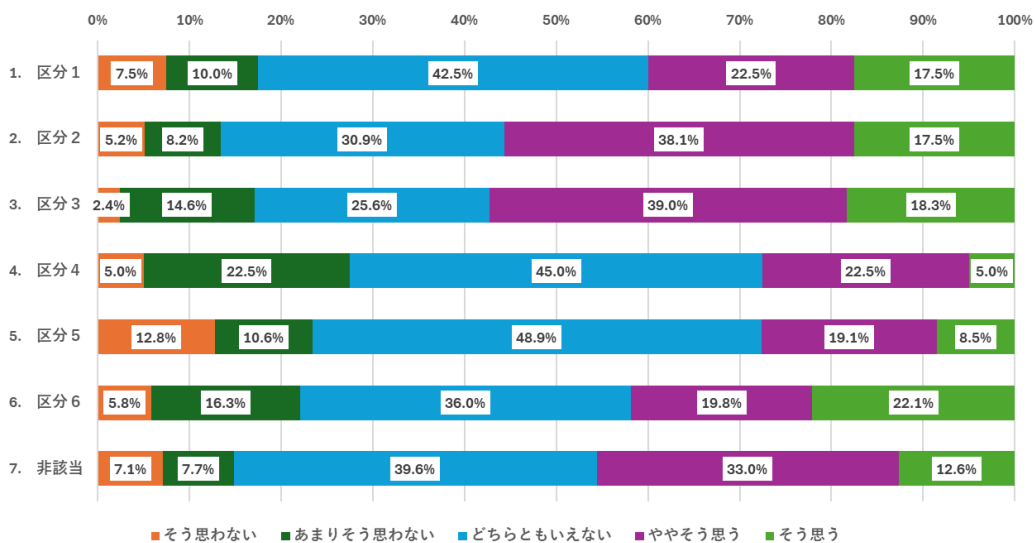
障害支援区分とキャリアパスの支援の満足を見ると、「区分3」、「区分5」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向はあまりみられない。

### <ICT やロボットなどの導入は進んでいると感じますか>



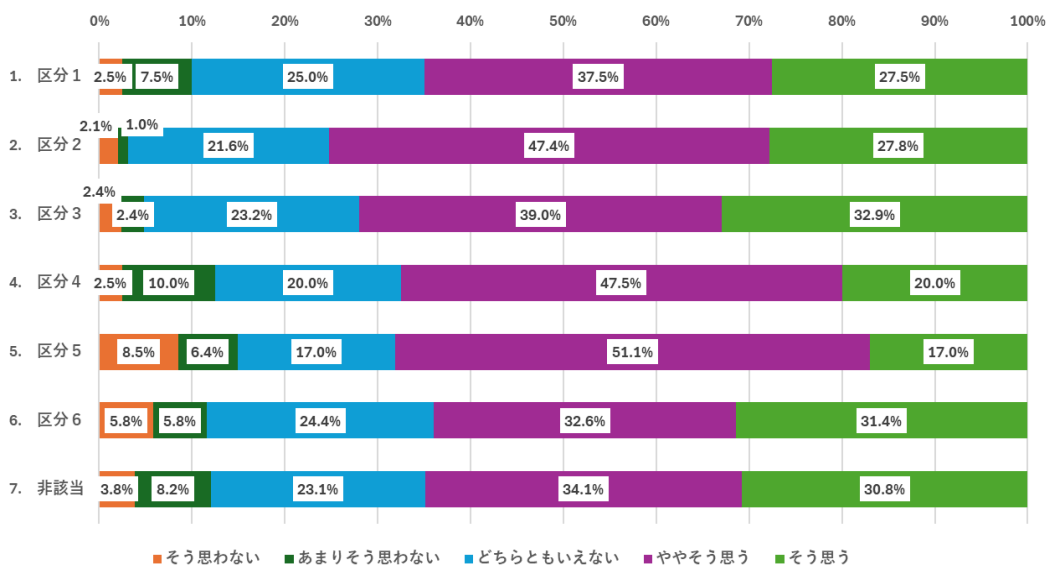
障害支援区分とICT やロボットの導入を見ると、すべての区分で「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高く、障害支援の重さによる傾向はみられない。

### <地域に貢献している実感がありますか>



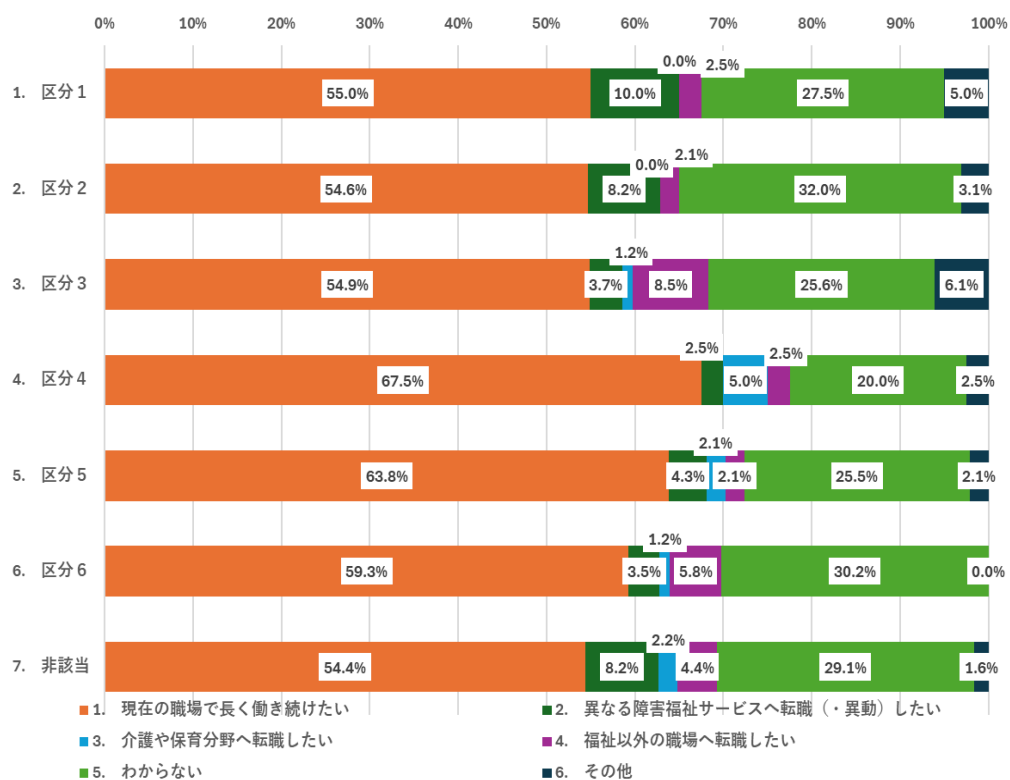
障害支援区分と地域への貢献をみると、「区分4」、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向がやや強くみられる。

### <組織の理念や方針に共感していますか>



障害支援区分と組織の理念や方針への共感をみると、「区分4」、「区分5」、「区分6」において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。障害支援の重さによる傾向がやや強くみられる。

クロス5（問18 障害支援区分×問25 就業意向）



障害支援区分と今後の就業をみると、障害支援区分による大きな傾向はみられない。

### 3. アンケート調査結果から分かること

#### 【法人向け】

#### ①事業所・サービス種別

本調査では、「訓練系・就労系」サービスを主とする事業所からの回答が 33.3%を占め、次いで「障害児通所系」が 19.3%、「訪問系」が 18.7%となった。(法人向け(2))。また、正職員 10 名未満で運営されている事業所からの回答が 76.6%を占めた(法人向け(3))。サービス種別によって人材確保(法人向けクロス2、クロス3、クロス4)や課題(法人向けクロス5)に差がみられ、分野特性を踏まえた人材施策の必要性が判明した。

#### ②職員構成・定着状況

職員の平均年齢は正職員で「41～50 歳」が 49.7%、「36～40 歳」が 17.0%で、全体の 66.7%を占める。その一方で、「21～25 歳」は 0.0%、「26～30 歳」で 2.9%にとどまる(法人向け(5))。

勤続年数は 1～5 年未満が全体の 60.8%を占めるが、開設して間もない法人が多く含まれていることも要因とみられる(法人向け(4)、補足:本調査に回答した 171 法人の平均設立年は 2011 年であり、2020 年以降の設立は全体の 33.9%)。

想定される退職理由としては、「個人・家庭事情」が 48.5%で最も高く、次いで「業務内容」が 45.0%、「勤務条件」が 25.7%、「職場環境」が 20.5%などとなった(法人向け(7))。職場における働き方や環境改善が定着に直結する重要な要素であることが明らかとなった。

#### ③人材が不足している業務

人材が不足している業務としては、「日中活動」が 39.2%、「送迎」が 30.4%、「記録等の書類作成」が 21.1%、「夜勤」が 19.3%で、上位となった(法人向け(13))。特に、「日中活動系」では複数業務において不足感が強い傾向があり、一人あたりの業務負担の集中が懸念される。その一方で、「訓練系・就労系」では人材不足を感じていない法人も一定数存在し、サービス種別の違いによる傾向がみられた(法人向けクロス2)。

#### ④-1 人材確保の状況と課題

今後の職員採用予定では、「中途採用を予定」が 64.3%、「採用の予定はない」が 32.7%、「新卒採用を予定」が 22.8%であった(法人向け(11))。主な障害サービス種別でみると、「中途採用を予定」は「日中活動系」の 100.0%、「障害児通所系」が 75.8%、「施設系」が 75.0%で高い。「採用の予定はない」は「相談支援系」が 54.5%、「居住支援系」が 41.7%で高い。「新卒採用を予定」は「施設系」が 50.0%で最も高い(法人向けクロス1)。

職員を採用する際に実施した手段の上位は、「ハローワークの求人情報」が 81.3%、「インターネットの求人サイト」が 64.3%、「職員などからの紹介」が 61.4%であった(法人向け(15))。人材確保の課題の上位は、「応募がない」が 43.9%、「人材紹介・人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い」が 35.7%、「応募はあるが、採用募集を満たしていない」が 33.3%であった(法人向け(16))。

#### ④-2 人材確保に向けた取組と効果

人材確保策としては、「選考時の工夫」で76.6%、「募集内容・媒体の工夫」が68.4%で広く実施されている。その一方で、効果ありの回答は、「選考時の工夫」が36.6%、「募集内容・媒体の工夫」が32.5%と限定的であった。「人材紹介・人材派遣会社の活用」は、実施率35.1%に対し、効果ありは41.7%であり、特に「施設系」や「居住支援系」では有効な手段と考えられる(法人向け(14))。「契約職員から正職員への登用」は、実施率64.9%に対し、効果ありは44.1%であり、特に「日中活動系」「施設系」では有効な手段と考えられる。(法人向けクロス3)。

#### ⑤-1 人材育成・定着の課題

職員の育成及び定着で感じている課題の上位は、「賃金・手当の充実が図れない」が52.0%、「育成を行う職員や従業員自身が多忙で、人材の育成が図れない」が42.1%、「業務の効率化が図れない」が36.8%であった(法人向け(18))。

#### ⑤-2 人材育成・定着に向けた取組と効果

職員の人材育成・定着に向けて取り組まれている割合が高いのは、「賃金・手当の見直し」が88.9%で、そのうち「効果あり」が55.9%となった。また、「勤務シフトの柔軟化」が87.7%で、そのうち「効果あり」が56.7%となり、多くの法人で実施され、効果も高い結果となった(法人向け(17))。

その他、効果が高い取り組みとして、「ロボット等の活用による身体的負担の軽減」が60.0%、「ICT機器の導入による業務効率化」が56.4%となった(法人向け(17))。

また、⑤-1で「育成を行う職員や従業員自身が多忙で、人材の育成が図れない」という課題が挙がる一方で、「職層毎の研修の実施」は64.9%が取り組み、そのうち「効果あり」が46.8%となっており、一定の効果がみられた。

#### ⑥-1 正職員規模の違いによる取り組み状況（人材確保）

正職員規模別の人材確保の取り組み状況をみると、「正職員10名以下」では「選考時の工夫」が74.8%で最も高い。「正職員11～20名以下」では、「募集内容・媒体の工夫」が80.0%で最も高い。「正職員21～40名」では、「募集内容・媒体の工夫」と「選考時の工夫」が100.0%、「職場体験・事業所紹介によるミスマッチ防止」と「仕事見学・体験・インターンの受け入れ」が85.7%で高い。「正職員41～60名以下」では、「募集内容・媒体の工夫」と「選考時の工夫」が100.0%で最も高い。「正職員61名以上」では、「職場体験・事業所紹介によるミスマッチ防止」と「募集内容・媒体の工夫」と「仕事見学・体験・インターンの受け入れ」で100.0%となった(法人向けクロス9)。

いずれの規模でも「募集内容・媒体の工夫」と「選考時の工夫」は上位となった。

#### ⑥-2 正職員規模の違いによる取り組み状況（人材育成・定着）

正職員規模別の職員の育成及び定着の取り組み状況をみると、ほぼすべてにおいて割合が高かった取り組みは、「賃金・手当の見直し」「勤務シフトの柔軟化」「キャリアパス支援」であった。(法

人向けクロス12)

「正職員 20 名以下」では、「職場内コミュニケーションの促進」「新人職員へのサポート体制」など、比較的成本がかからない取り組み割合が高く、その一方で「ICT 機器の導入」「職層毎の研修の実施」は低い水準となった。

「正職員 21～60 名以下」では、「職層毎の研修の実施」、「人事評価制度の明確化」など制度整備・業務効率化の施策で顕著に増加している傾向がみられた。一方で、「ICT 機器の導入による業務効率化」は「正社員 20 名以下」と同様に低い水準となった。

「正職員 61 名以上」では、ほぼすべての取り組みで高い割合となった。特に、「メンタルヘルス支援」、「子育て・介護との両立支援」、「設備の入れ替えや作業環境改善」で高い傾向がみられた。

## ⑦行政への期待

事業所からは、「専門性向上のための研修機会の提供」が 37.4%、「他法人の好事例共有」が 27.5%、「若年層への障害理解教育への期待」が 26.9%など上位となった(法人向け(20))。

### 【職員向け】

#### ①他業界からの入職と人材の多様性

障害福祉分野で働く職員の多くは、学生時代から明確に志望していたわけではなく、「就職後」(39.0%)や「求職活動中」(13.9%)に関心を持ったケースが最も多いことが明らかとなった(職員向け問4)。また、最終学歴や前職は多様で、福祉・医療分野以外からの転職(39.9%)もみられる(職員向け(3)、(11))。資格未保有者も多く、必ずしも専門資格を前提としない人材構成(職員向け(6))となっていることから、障害福祉分野は他業界からの転入によって人材が支えられている実態がみられる。

#### ②職員の定着状況と転職経験の多さ

障害福祉の経験年数5年以上が 65.0%に対し、現職場の在籍年数5年未満が 56.7%であり(職員向け(7)、(8))、障害福祉分野での経験年数と比較すると、現職場での在籍年数は「1～3 年未満」が最も多く、障害福祉分野の中での転職が確認された(職員向け(8))。また、転職経験「5 回以上」が 20.2%で最も高くなり、「3 回以上」が全体の 47.2%を占めた(職員向け(10))。

#### ③職場の環境における共通課題

職場の人的環境、制度面や設備面、自己実現に関する計 16 項目をそれぞれ 5 段階評価とする調査を行った(職員向け(24))。「給与・福利厚生」、「業務分担の明確さ」、「適切な指導」、「評価・承認」といった項目で「そう思わない」「あまりそう思わない」とする割合が一定数みられた(職員向け(24))。特に、在籍年数が「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」に当たる職員や、「施設系」「日中活動系」では、「そう思わない」「あまりそう思わない」という傾向がみられた(職員向けクロス1、クロス2)。

また、「そう思う」「ややそう思う」を合算した割合が、「ICT やロボットなどの導入」で 23.4%、「キャリアパス支援制度」で 38.5%、「研修制度の充実」で 56.0%と比較的低い水準であった(職員向け(24))。

#### ④ 転職意向と職場評価の関係

「福祉以外の職場への転職意向を有する職員」は、各評価項目において「そう思わない」「あまりそう思わない」を合算した割合が高い傾向が確認された。なかでも、「責任のある仕事や立場を任せられること」が 68.0%、「給与および福利厚生」が 64.0%、「勤務条件(勤務日数・勤務時間・休假日数)」が 60.0%と高い数値を示した(職員向けクロス3)。

#### ⑤ 現在の職場と担当する利用者の障害支援区分との関係

現在の職場に関する設問では、障害支援区分の違いにより、「業務分担の明確さ」や「適切な指導」、「研修制度の充実」の業務上の制度に関する項目について、「そう思わない」「あまりそう思わない」を合わせた比率が高い傾向がみられた。一方で、「職場の雰囲気」や「給与・福利厚生」、「やりがい」等の人間関係や福利厚生、自己実現に関する項目では、障害者支援区分の違いによる傾向はあまり見られなかった。(職員向けクロス4)

## IV. ヒアリング調査

### 1. 調査の目的

調査結果の集計及び分析により明らかとなった人材確保・定着・育成における現状と課題、及び効果のあった取組事例やノウハウの共有を目的とした好事例集を作成することを目的に、ヒアリング調査を実施。

### 2. 調査対象先の選定

法人向けアンケート問(22)において、ヒアリング調査へのご協力可能と回答があった60法人をヒアリング対象候補先とした。その中から、障害サービス種別や法人規模(正職員数)、アンケート調査の各項目回答をもとに対象先を選定し、ヒアリング調査を実施。

### 3. 調査概要

#### (1)ヒアリング対象数

12法人(うち記事掲載可能法人 10 法人)

#### (2)ヒアリング実施期間

2026年1月～2月

#### (3)ヒアリング方法

株式会社東京商工リサーチの調査員による現地訪問を基本とし、一部は WEB ミーティングにて対応した。

#### (4)ヒアリング項目

- ・法人概要
- ・好事例集への掲載可否
- ・人材確保・育成・定着における課題
- ・人材確保・育成・定着の事例

## 4. ヒアリング調査の結果

好事例



1. 訪問系・日中活動系

### 社会福祉法人つどいの家



インタビューPOINT ↓

大学生との接点作りを積極的に行い、インターンシップ、ガイドヘルパーの採用などの活動が入職に繋がっています

Q. 人材確保について

#### 大学生との接点作り

インターンシップや普段からボランティアを募集し、ガイドヘルパー(大学生のアルバイト)として毎年20名程度を採用しています。これらの活動を経験した学生が入職するケースもあります。ハローワークや求人サイトでは検索時に給与などの待遇面で絞り込まれる場合があるため、地域や大学など様々な手段を通じて、学生や求職者に直接伝えていくことを意識しています。

#### 学生採用チームを編成

2~3年目の若手職員、先輩・中堅職員で構成する学生採用チームを編成。新卒者にどのように訴求するか、どの媒体を使用するかなどを企画し、実際に就職説明会に出席しています。同年代の職員からのメッセージが有効に働いているように感じます。

#### 職員の思いを動画に

職員の気持ちや思いをインタビュー中心の動画にまとめ、媒体での配信に向けて準備をしています。

Q. 人材育成・定着について

#### 育児・介護休業制度、短時間勤務制度

子育て・介護世代への短時間勤務制度の活用を勧奨しており、育児を理由とした退職が低下していると、効果を感じています。法律で定める以上の待遇を行っており、女性職員の育児休業制度活用は100%を達成しています。

#### GoogleのWorkSpace導入

過去に実施した従業員満足度調査で「情報共有できていない」という職員の声から、GoogleのWorkSpaceを導入しました。職員の業務効率、負担軽減に繋がっていると実感しています。

非常利団体向けを利用しコストは最小限に抑えており、今後は「記録の電子化」などに取り組む方針です。

#### 成果

新卒採用3~5名/年、  
新卒離職率 0.0%(2024年度実績)  
「育児を理由にした」退職はほぼなくなりました

#### 法人概要

元々は親の会からスタートし、1992年に重いしょうがいのある人への継続・安定した支援を行う目的で法人化しました。現在は仙台市内に生活介護、グループホーム、相談支援事業所など13拠点を構えています。正職員・契約社員は約240名。



## 社会福祉法人チャレンジドらいふ



### インタビューPOINT ↓

元々業務への理解がある契約社員を正社員に登用し  
即戦力として活躍、スポット的に業務を行う職員を採用し、  
人手不足に対応しています。

#### Q. 人材確保について

##### 採用における ミスマッチの防止

採用前に職場体験・見学を行うことで、採用段階でミスマッチを防ぎ、早期離職にならないようにしています。特に、コロナ禍以降は他業種からの転職者が増えているので、職場体験・見学は重要視して行っています。

##### 契約社員からの 正職員登用

契約・臨時職員から、ある一定の評価制度を満たした方を正職員登用しています。元々業務への理解がある方たちなので、即戦力として活躍してくれています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 労働環境の改善

年間休日124日と業界内でも多めに設定しているため、子育て・介護の時短勤務や介護休暇、子どもの急な体調不良に対しても柔軟性がある働き方ができます。職員同士の協力体制が構築できているので、突発的な内容にも対応しやすい職場環境づくりにもつながっています。

##### 研修・スキルアップ制度

新人～中堅の階層別研修(法人理念などの社内研修、宮城県社会福祉協議会などの外部研修)での知識・スキル向上を全面的に支援しています。研修後は職場でフィードバック発表会を開催し、知識の定着を図っています。また、サービス管理責任者試験などは時間や資金面での支援を実施しているほか、資格手当を厚くするなどの取組を行っています。

##### 多様な働き方の推進

「送迎」、「日中活動」、「夜勤」などの業務は、人員の不足感があります。「送迎」は送迎のみを行うパート職員を採用したり、「日中活動」は、日中の短時間勤務や子育て世代向けの柔軟なシフトを導入したりするなど工夫しています。また、学生ボランティア・実習生の受け入れも積極的に行っています。

#### 成果

##### 【令和7年4月以降の入職者】

- ・65歳以上 32名
- ・65歳以下 48名  
(内正職員14名、臨時職員16名)

令和7年度は、3名正職員へ登用しております。

#### 法人概要

2003年設立した社会福祉法人。仙台市内を中心に、生活介護事業所4ヶ所、就労継続支援B型事業所2ヶ所、共同生活援助事業所8ヶ所、地域活動支援センター1ヶ所、特定相談支援事業所3ヶ所、障害児相談支援事業所3ヶ所の計21ヶ所を展開しています。職員数は約200名。



## 社会福祉法人ありのまま舎



### インタビューPOINT ↓

採用時に、見学・体験を実施するなど、入職後のミスマッチを防止する取り組みや、事業所で実習するなどの研修体制を整備しています。

#### Q. 人材確保について

##### 外国人材の採用

介護関係業務は、仲介業者を通して、外国人材(ベトナム・ミャンマー・ラオス)を採用しています。資格取得など学習意欲が高く、組織の活性化、利用者との異文化交流も組織の雰囲気づくりにもつながっていると感じています。実績は、特定技能外国人2名、留学生2名、就労可能な在留資格2名です。今後も4名が入職する予定です。

##### 採用時の見学・体験

難病や重度障害のある方のサポートや夜勤など、専門スキルを要する業務があり、入社後のギャップを小さくするため、採用時には見学・体験を行っています。そのため、入職した職員は難病・重度障害がある方をサポートすることを理解し、業務は大変ですが、やりがいと成長機会を感じて取り組んでいます。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 研修・資格取得支援

喀痰吸引等の研修体制を整備し、事業所での実習も可能です。キャリアパス表や、国家資格取得費用の支援、充実した体制で職員をサポートしています。

##### 柔軟な勤務

育児短時間勤務の延長への対応や男性育休取得実績もあります。子どもの体調不良や家族介護等による休職はシフト変更で対応することができ、職員間の理解・サポートが組織風土として醸成しています。

##### 介護支援機器やインカムの導入

マッスルスーツや可動式リフトを導入し、介護負担の軽減を図っています。また、インカムを配備し、職員同士が遠隔での連絡や応援要請、外線の取り次ぎ等が可能になり、業務効率が良くなりました。

#### 成果

昨今の福祉人材不足はどことも同じだと思います。当法人も外国人材を採用することで、新しい仲間として共に取り組むことで、組織の活性化や雰囲気が良くなりました。またインカム等の導入により業務効率がよくなりました。

#### 法人概要

1975年任意団体「ありのまま舎」を設立。難病や重度の障害などがある方がありのままにその方らしく生活できることを目指しています。現在は仙台市を中心に、障害者支援施設やグループホーム、障害者相談事業所など8事業所を展開しています。常勤職員、非常勤職員は100名を超えます。



## QOLD株式会社



### インタビューPOINT ↓

スポットバイトアプリを活用した入職前の「体験」機会づくり、お祭りなどのイベントを通じた地域との交流、ペーパーレスやリモートサポートに取り組んでいます。

#### Q. 人材確保について

##### 体験型採用の実施

当社の利用者は強度行動障害などの手厚い支援が必要な方が中心であるため、求職者の業務イメージよりも業務負担が大きいことにより、早期離職につながるケースが課題でした。

スポットバイトアプリを活用して、応募者に実際の業務を「体験」してもらうことで、入社後のミスマッチ防止と定着率の向上に繋がっています。

##### 地域との交流

日頃からグループホームや障がいのある方への地域住民の理解を深めるために、お祭り(約200人規模)やクリスマス会、運動会などのイベントを毎月開催しています。お祭りに参加した小学生が「将来ボランティアをやります」と話してくれるなど、未来に広がる活動となっています。

#### 成果

体験型採用や職員を孤立化させない当社の取り組みにより、定着率は令和6年度65.5%から令和7年度79.3%に向上しています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 専門カウンセラーやメンターによるサポート

専門のカウンセラーを配置し、定期的な面談や随時相談などを実施しています。また、新入職員のサポートとしてメンター制度を導入し、仕事の進め方や不安の解消などに取り組んでいます。

##### ICTの活用による業務効率化や職員の負担軽減

ICTを活用して、日勤、夜勤の申し送りや日々の気づきを共有したり、経費表や行動記録などをタブレットで管理することで、職員間の情報共有や記録の管理を電子化し、業務の効率化を図っています。また、全施設に会話機能付監視カメラを設置し、リアルタイムで施設内の状況を確認しています。これにより、緊急時の処置や対応などをリモートで指示することが可能となり、現場職員の精神的な負担軽減に繋がっています。

#### 法人概要

2023年12月設立。障がいのある方の日中サービス支援型グループホームを仙台市で2施設、埼玉県・静岡県で4施設を運営しています。当事業部の職員数は160名(正社員44名、パート職員116名)です。  
※うち仙台市内は、正社員17名、パート職員30名。



## 社会福祉法人みんなの輪



### インタビューPOINT ↓

未経験者の入職が多いため、3年ほど前から  
管理者を中心とした「人材育成チーム」を  
立ち上げ、多様な研修・セミナー・勉強会を行っています。

#### Q. 人材確保について

##### 若者へのアプローチ

学校訪問や企業説明会に積極的に参加し、学生に直接アプローチしています。また、法人のホームページは常に最新の情報が掲載されるよう、求人情報やイベント報告などはすぐに更新しており、就活生や求職者へのアピールにもつながっています。

##### 期間限定雇用の提案

新卒は年間1~2名の採用が続いているため、中途採用を増やしています。特に、40~50代の未経験者を採用しています。そのため、正職員のハードルが高い場合は、期間限定(年度更新)などの雇用形態でスタートし、求職者が働きやすい方法を提案しています。

##### 賃金の工夫

ハローワークや求人サイトの検索にヒットするように、賞与の一部を月額に上乗せすることで毎月の給与を高く設定するなどの工夫をしています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 柔軟な働き方に関する適切な情報提供

子育てや親の介護など職員のライフステージに応じて、育児・介護休業の制度などを法人から適切に情報を提供して、利用を促進しています。時短勤務など多様な働き方とそれをサポートする組織体制を構築しています。

##### 未経験者への対応

未経験者の入職が多いため、3年ほど前から管理者を中心とした「人材育成チーム」を立ち上げました。知的障害や精神障害に関する多様な研修・セミナー・勉強会の場を設けて、入職後も手厚いバックアップを行っています。また、外部講師による研修や他法人の研修にも参加することで、新しい視点も獲得するよう努めています。

##### 理事長面談の実施

職員数は約190名いますが、理事長自身が全職員と面談しています。職員からは現場の話やプライベートな話なども聞くことができ、顔が見える関係につながっており、風通しの良い職場作りを心掛けています。

#### 成果

人材育成チームの機能により法人が活性化。  
人材育成の充実が福祉サービスの質を高め、  
確保と定着につながっています。

#### 法人概要

1997年精神障害者小規模作業所「わ・は・わ」を開所、2002年社会福祉法人を設立。  
現在は仙台市を含む県内5市町村で就労継続支援B型事業所、生活介護事業所、共同生活援助事業所など18拠点を構えています。正職員・契約社員は約190名で大規模な法人。



## 社会福祉法人ぽっけ コミュニティネットワーク



### インタビューPOINT

「スケッター」を活用し、短期・中長期的な人材を確保。  
業務分担を見直すきっかけになり、職員間の風通しが  
向上しました。

#### Q. 人材確保について

##### スケッター<sup>(※)</sup> (有償ボランティア)活用

これまでに、資格者や介護経験者、スキマ時間で社会貢献を志向する応募者152人に参加していただきました。短期はシフトの補完としての活用、中長期は地域連携・ムーブメント形成で構造課題に取り組むなど、期間に応じて役割を分けて人材を確保できました。さらに、「スケッター」からグループホームの世話人3名の採用にもつながりました。

(※)株式会社プラスロポが運営する介護・福祉領域に特化した有償ボランティアの地域互助プラットフォーム「スケッター」、仙台市と連携協定を締結し、市内介護事業所と有償ボランティアをマッチングする実証事業を令和7年2月から7月まで実施。

#### Q. 人材育成・定着について

##### スケッターの参加による職場環境や支援の質の向上

「スケッター」が業務の一部を担当することで、いままでは慣例で行っていた業務も、それぞれの業務分担が明確化して、連携しやすくなったことから、職員間の風通しが向上しました。また、職員に余裕が生まれたことで、手厚い支援を必要とする方へのサービスの質が向上するメリットもありました。

##### 賃金向上に向けた工夫

具体的には毎日半日かけて手作業で洗米していたところを、洗米機を導入し洗米時間を30分程度に短縮。費やしていた時間を他の業務に充てることが出来た他、水道代の削減にもなりました。

##### 各種制度の周知・活用促進

制度等の追加・変更があった場合には、社労士と連携を取り、職員に逐次共有しています。法人から権利や制度の周知を積極的に進めて、職員が利用しやすい環境づくりに努めています。

### 成果

スケッターのボランティアの方は活動の様子を体験レポートとして寄せて下さいます。提供している支援や内容について率直な感想を頂く中で、新たな気づきや評価を頂戴し、職員のモチベーションにもつながっています。

### 法人概要

主幹たちのボランティア団体が母体で、2005年に社会福祉法人を設立。生活の拠点の確保と自立して生活できる工賃保証を目指し、仙台市内に就労継続支援B型、共同生活援助を運営。法人全体常勤職員、非常勤職員32名。



## 特定非営利活動法人 ほっぷの森



### インタビューPOINT

本人や周囲の声を丁寧に聞き、個々人の価値観を大切にした育成が、定着につながっています。

#### Q. 人材確保について

##### 職場見学や体験、他施設との関係性の構築、ミスマッチ防止

法人の理念や設立の経緯、仕事内容をスライドで説明、その後見学していただいています。当法人で働くイメージが持てる様に取り組んでいます。

障がいのある方の雇用(就労継続支援事業A型)に関しては面接だけではなく、採用前に職場体験を通じてお互いに適性を判断するなどにより、丁寧な採用を行いミスマッチを防いでいます。

他福祉事業所職員等の見学も積極的に受け入れ、説明を通じて取り組み内容が周知され、関係が広がっていくことを大切にしています。

また、大学生を対象とした「実習」の受け入れもっており、福祉系大学などから国家試験受験に必要な実習の場として活用されています。

##### 正職員への登用

契約社員や臨時職員の正社員登用も積極的に進めています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 柔軟な働き方

レストラン部門では「変形労働時間制」を導入して、月単位で事前にシフトを作成するとともに、有給休暇を時間単位で取得できるなど柔軟な働き方ができるようにしています。

##### 研修受講者を評価する制度を整備

資格取得やスキル向上への意欲を評価するため、資格手当や役職手当の拡充、資格取得時の特別休暇付与などの制度を整備してバックアップしています。また、講習会や研修への参加を業務の一環として認め、受講後は社内ですべての事例や情報を共有することで職員のスキル向上を図っています。

##### 職員の考えを尊重した関係性の構築

逐次の面談に加えて、年1回の定期面談を実施。面談を通じ職員の考えを把握し、個人の価値観を大切に育成に取り組んでいます。年度末には業務評価表でのセルフチェックを実施。1年の振り返りと次年度の目標を確認し達成に向けて取り組んでいます。また、各事業所での会議や管理者会議、全体会議を定期的で開催し、法定事項や重要事項、課題共有のケアカンファレンス等を全体に周知する体制を整えて、継続的に法人の理念や方針を職員に共有し、学びの場ともなるよう努めています。

##### ICT活用による請求事務等の効率化

職員の勤務実績(勤怠)とサービス提供実績を連動させ、障害福祉サービス報酬の請求事務までを一元管理し、事務作業の業務効率化を進めています。また、店舗型のカフェでは、タブレットやスマートフォンによるオーダーを取れる仕組みを整えています。

### 成果

個々の得意や興味を大切にしながら目標と結果を確認。成果(数字や相手の満足度)に繋がることで仕事に対するやりがいや生きがいを感じ、人材定着に繋がっています。

### 法人概要

2008年1月に法人化。「就労支援センターほっぷ」を中心に「TFU cafeteria Olive(カフェ、就労継続支援事業A型)」、「びすたーフードマーケット」(農作業及び加工、就労継続支援事業B型)、「cafe JhoJho(カフェ、就労継続支援事業B型)」などを6事業所を展開しています。正社員21名、契約職員・臨時職員26名、計47名。



## リーフラス株式会社



### インタビューPOINT

人材確保に向けては、職場体験を随時受け入れており、選考も兼ねた実践的な機会として運用しています。

#### Q. 人材確保について

##### 実践的な職場体験・SNSによる情報発信

職場体験を随時受け入れており、実際の支援現場に入りながら業務を体験できる、選考も兼ねた実践的な内容で行っています。

新卒・中途を問わず、現場の雰囲気や一日の流れ、職員同士の連携体制などを具体的に理解したうえで採用につながっており、入職後のミスマッチ防止や定着率向上にも寄与しています。

また、法人としてSNSアカウントを活用し、日々の取り組みや職員インタビュー、研修の様子などを発信することで、求人媒体の活用とあわせて情報発信を強化しています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 相談窓口の設置と法人代表との2か月に1度の個別面談

法人内に相談窓口を設置し、業務上の悩みや人間関係、キャリアに関する不安などを気軽に共有できるよう、職員が安心して相談できる体制を整備しています。匿名での相談にも対応し、内容に応じて迅速にフォローを行う仕組みを構築しています。加えて、2か月に1回、代表との個別面談を実施し、日々の業務上の課題や改善点、今後の目標などを直接話せる機会を設けることで、風通しのよい組織づくりを推進しています。

これらの取り組みにより、職場環境の向上と早期の課題把握、職員のモチベーション維持・定着促進にもつながっています。

##### 全職員へのPC配布、契約手続きの電子化

全職員に社用PCを配布している他、iPadを導入して利用者との契約手続き等を電子化するなど、業務効率化を図っています。今後は、限られた事務スペースの中で作業効率を高めるため、ソフト・ハード両面から環境整備を進めようと考えています。

#### 成果

入職前の職場見学やSNSでの発信を通じ、仕事への理解を深めていただいてから採用することで、入社後のギャップ解消につながっています。

#### 法人概要

2001年設立、サッカースクールから事業をスタートし、2009年に障がい者スポーツ支援を開始しました。全国規模で事業を展開しています。宮城県内には3箇所の拠点を設け、放課後デイサービス「LEIF」を運営しています。仙台市内の事業所にて従事している正職員は21名です。



## 特定非営利活動法人 みやぎ発達障害サポートネット



### インタビューPOINT ↓

年2回開催する外部講師を招いた研修会に、保護者も参加することで、支援者と保護者が一緒に学ぶ機会をつくっています。

#### Q. 人材確保について

##### 職場体験・見学による ミスマッチ防止

人材のミスマッチを防ぐために、職場体験や事業所見学を積極的に実施しています。ボランティア経験を経て入職する職員もあり、福祉を学ぶ学生や社会人、公認心理師など、多様な立場の方が実際の現場を理解したうえで入職しています。

##### 他職員との交流や「作文」で 法人との相性を見極める

採用選考では原稿用紙2枚分の作文をその場で記入してもらい、応募者の意欲や文章力、考え方を確認しています。また、責任者による面談に加えて、見学時には「他職員と交流する機会」を設け、人となりや職場との相性を多面的に見極めています。職員からの紹介で採用に至るケースもあります。

#### 成果

女性が多い職場で、正社員の5年以上の定着率は83%、有給取得率も約81%と高く、子育てと仕事の両立を支援できる環境となっております。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 柔軟な働き方を可能にする支援体制

家庭との両立を重視した柔軟な勤務体制として、有給休暇や時間単位休暇の取得を促進しています。支援においては「利用者(こども)の特性シート」を整備して、全職員が支援に関われる体制を構築しています。

##### キャリアパス支援

外部研修やセミナーを積極的に実施し、研修情報の共有や職員の学習ニーズの把握に努めています。外部講師を招いた研修会は年2回開催し、保護者も参加することで、支援者と保護者が一緒に学ぶ機会を設けています。新人職員には、すぐに担当を持たせず、OJTを通じて段階的に育成しています。業務量は状況に応じて調整し、職員が自信を持って業務に取り組める環境づくりを行っています。

##### ICT関連を活用した業務効率化

iPadやパソコン、サイボウズ・kintoneを活用し、業務の見える化と情報共有を進めています。これらの取り組みにより、業務の効率化を図ることができ、職員の定着と支援の質の維持・向上につながっています。

#### 法人概要

2007年3月に法人設立。こども支援、保護者等支援の2事業を展開しています。  
正社員6名、契約社員・臨時職員等2名、計8名。



## 一般社団法人IGUNAL



### インタビューPOINT ↓

外出先からの記録入力・確認をクラウド型システムにより行い、業務を効率化。勤怠管理の電子化により、直行直帰による勤務も可能です。

#### Q. 人材確保について

##### 雇用契約時の丁寧な説明

労働条件や雇用条件を事前に丁寧に説明して、透明性と納得感を担保しています。顧問社労士の助言を受けながら、適切な労務管理を行い、労働法制の変化にも柔軟に対応しています。採用時の条件開示を徹底することで、入社後のミスマッチや早期離職の抑制につなげています。

#### Q. 人材育成・定着について

##### 働き方について

直行直帰も可能とし、入社時から年次有給休暇を取得できる制度を整備しています。また、育児・介護・看護休暇を有給としたり、学校行事や体調に応じた勤務を調整したりするなど柔軟に対応しています。ライフイベントに配慮した制度設計により、働きやすい環境づくりを進めています。

##### 新人教育等

毎週の定例ミーティングを通じて案件共有や情報交換を行い、業務品質の維持を図っています。新人職員には現場同行によるOJTを実施し、所感の記述とフィードバックを通じて実践的な育成を図っています。

##### ICT活用

クラウド型システムにより外出先からの記録入力・確認を可能とし、勤怠管理アプリで出勤処理を電子化しています。LINE WORKSを活用した日程調整や情報共有、Zoomの導入などにより業務効率を高めています。さらに、複合機の更新やAI要約機能付きクラウドノートの試験導入など、段階的な職場環境改善にも随時取り組んでいます。

#### 成果

ICTで業務を簡素化し、相談者と向き合う時間を創出。事業収益も4年で3.8倍に成長し、質の高い支援と経営の安定を両立。

#### 法人概要

2020年12月に法人設立。指定相談支援事業所「障害者相談支援センター ゆあらいふ」を展開しています。正社員3名、契約社員・臨時職員等1名、計4名。

## V. 調査結果の考察

### 1. 調査結果から判明した現状と好事例から学ぶ対応のポイント

#### (1) 人材確保に関する現状と対応のポイント

①障害福祉業界・法人を「知るきっかけづくり」から、戦略的（計画的）な人材確保へ  
＜調査から見えた現状＞

法人調査では、人材確保の最大の課題として、「応募がないこと」が挙げられた。

職員調査からは、福祉分野への入職を決めたタイミングは「求職活動中」や「就職後」などが多く、学生時代から目指している方は少ないことが確認された。

これら2つの調査結果からは、障害福祉分野は安定的に人材を確保する仕組みづくりが課題があり、現状として他業界からの転職や縁故・紹介などの手段で人材を確保しているため、業界全体としての人材不足の状況にある。

また、調査結果から分析したところ、法人規模や提供している障害福祉サービスの種類によって、人材確保の状況に差があることが明らかになった。

正職員の人数が多い法人ほど、「新卒採用を予定」とする傾向がみられ、「正社員21～40名以下」、「正職員41～60名以下」においては「中途採用を予定」が高い傾向がみられた。障害福祉サービス種別でみると、「新卒採用を予定」は「施設系」、「中途採用を予定」では、「日中活動系」、「障害児通所系」、「採用の予定はない」では、「相談支援系」、「居住支援系」で高い傾向がみられた。

＜仙台市内の好事例に学ぶ対応のポイント＞

ヒアリング調査の結果、新卒採用に繋がっている法人に以下のような取り組みが確認された。大学生や若年者を対象にインターンシップやボランティアを募集し、業界を知ってもらうきっかけ作りを行っている。また、高校・大学と継続的に連携することで、出前講座、実習の受入れを通じ、若年者層への訴求を行い、計画的な参入を目指している。

## (2) 人材育成・定着に関する現状と対応のポイント

### ①長く働き続けられる「働き方」の工夫

<調査から見えた現状>

法人調査では、勤続年数が比較的短い職員が多く、職員調査でも転職回数が多いことが明らかになった。これは業界内で人材が循環し、法人単位では定着しにくい構造であることを示している。給与や勤務条件、業務内容への不満は、転職意向と強く関連しており、処遇や働き方の改善が定着に直結することが2つの調査結果から裏付けられた。

<仙台市内の好事例に学ぶ対応のポイント>

ヒアリング調査の結果、職員が長く働ける環境を作っている法人には、以下のような取り組みが確認された。短時間正職員制度やシフト選択制を導入し、ライフステージの変化にも対応できる体制を構築し、柔軟な働き方を促進している。働き方改革や多様な働き方に対応するため、継続的に見直しが行われていることから、社会保険労務士などと連携し、最新情報を職員に周知している。未経験者や入職間もない職員からベテラン職員に至るまで、定期面談、キャリア相談など公式・非公式問わずコミュニケーションを取ることで離職予防、定着を図っている。所属の管理者だけではなく、代表自らが全職員に対する面談を実施している事例もみられた。

### ②業務負担を軽減するための組織的なサポート体制づくり

<調査から見えた現状>

法人調査では、日中活動、送迎、記録などの書類作成、夜勤などで人材不足感が強い傾向がみられた。また、職層毎の研修やICT機器の導入による業務効率化への対応は約60%が取り組んでいる。一方で、職員調査ではICTやロボットなどの導入が進んでいるかについて、「そう思う」「ややそう思う」の割合は約20%であり、法人アンケートとの差がみられた。また、重度支援を担う職員ほど業務分担の不明確さや指導不足を感じている傾向がみられた。業務量や支援の重さに対して、人員配置や育成体制が十分に対応できていない実態が明らかとなった。

<仙台市内の好事例に学ぶ対応のポイント>

ヒアリング調査の結果、業務負担を軽減するためのサポートを行っている法人には、以下のような取り組みが確認された。Googleの「Work Space」や「LINE WORKS」を活用し、日勤・夜勤の申し送りや日々の気づきの共有等、職員間の情報共有や記録を電子化することにより、業務効率、負担軽減に繋がった事例があった。また、インカムを配備し、職員同士が遠隔での連絡や応援要請、外線の取り次ぎ等を可能にした事例や、全施設にカメラを設置し、リアルタイムで施設内の状況を確認できるようにすることで、緊急時の処置や対応などをリモートにより指示することが可能となり、現場の職員の精神的な負担軽減に繋がった。

事例があった。

### ③職員の育成等を通じた組織力を高める工夫

＜調査から見えた現状＞

法人調査では、研修や職場内コミュニケーションの促進などの取り組みに一定の効果がみられた。また、職員調査では、職場内のコミュニケーションや雰囲気については、約 80% が良いと感じている一方で、研修制度が充実しているかについては約 50%にとどまり、十分に整備されている状態とは言い難い。

＜仙台市内の好事例に学ぶ対応のポイント＞

ヒアリング調査の結果、組織力を高める工夫をしている法人には、以下のような取り組みが確認された。新人～中堅の階層別研修（法人理念などの社内研修、外部研修）の実施や管理職を中心とした「人材育成チーム」による研修や勉強会の開催等により、法人内で研修を実施する事例。資格取得時の特別休暇の制度整備や資格手当や役職手当の拡充、講習会や研修への参加を業務とみなし、受講後の社内共有による職員スキルの向上を図る事例があった。また、管理職会議や事業所会議を定期的を開催し、決定事項や重要情報を全体に周知する体制を構築し、継続的に法人内の理念や方針を職員に共有している事例もある。