

神奈川県
障害福祉サービス事業所等就労実態調査
調査結果報告書

令和8年（2026年）3月

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象	1
3. 調査期間	1
4. 調査方法	1
5. 回収状況	1
6. 調査結果の表示方法	1
II 調査結果の概要	2
1. 調査結果要約	2
2. 調査内容抜粋	3
III 調査結果	6
1. 法人の概要	6
2. 雇用管理状況	9
3. 運営上の課題	15
4. 職場環境の整備	18
5. 職員の採用・育成・定着	29
IV 前回調査との比較	47
V 調査結果のまとめ	58
1. 調査結果総括	58
2. 労働者の確保・定着に係る施策提案	58
VI 調査票	60

I 調査の概要

1. 調査の目的

障害福祉サービス事業所及び相談支援(以下「障害福祉サービス事業所等」という。)における定着状況などの就労実態や、職場環境の整備、人材採用・育成・定着の取組を把握し、分析することで、障害福祉分野での人材確保策における実効性のある新たな施策の企画立案の基礎資料とする。

2. 調査対象

(1) 調査対象

神奈川県内で障害福祉サービス等を実施している法人 2,000 事業所

※令和6年度は同時に労働者調査も実施していたが、今回は実施していない。

(2) 対象の選定方法

障害福祉情報サービスかながわに登録された障害福祉サービス事業所等のデータベースを母集団情報とし、サービスの種類別及びエリア別（指定権者別）に層化し、無作為抽出により選定した。

※登録数が少ない一部のサービス種別とエリアについては、全量抽出を行った。

3. 調査期間

令和7年12月5日から令和7年12月26日

4. 調査方法

調査依頼文及び調査票の郵送により配布し、郵送またはWEBアンケートにて回収

5. 回収状況

調査	配布数	回収数	有効回答数	有効回答率
事業所調査	2,000 部	1,111 部 (55.6%)	1,071 部 (40 事業者は「休止・廃止」と回答)	53.6%

6. 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという集計になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・前問の回答内容によって回答者が限定される設問では、nから回答不要の数を除いています。
- ・無回答及び単一回答の設問で複数選択等の無効回答については、nには含めていますが、グラフ上の表示では省略しています。

II 調査結果の概要

1. 調査結果要約

民間企業等の小規模な事業所が多く、訪問系等で職員不足が顕著である。前回調査と比較しても、全体として職員不足の割合は増加している。約半数が定着率を課題と捉え、運営上の問題点は「人材の確保が難しい」「書類作成が煩雑」「十分な賃金を払えない」が多い。

ICT等の導入は、実際に導入している事業所の方が、導入していない事業所の想定よりも、業務負担の軽減や介護の質の向上において高い効果を感じている。一方、導入コストや技術的な習熟がハードルとなっている。人材確保はハローワークが多く活用されているが、定着率で困っていない事業所は職員や知人の紹介が効果を上げている。外国人労働者の雇用は6.1%にとどまり、コミュニケーション等への不安が課題となっている。さらに、前回調査と比較して、雇用していない事業所の方針は「雇用する必要がない」の割合が9.8ポイント増加している。

雇用管理状況のうち、職員の過不足状況については、「大いに不足」「不足」「やや不足」のいずれかを選択した割合は全体では73.5%となっており、サービス種別にみると、「訪問系」が最も高く89.3%となるなど、訪問系の職員不足が顕著である。また、前回調査との比較においても、「適当」が15.4ポイント減少し、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した割合は15.8ポイント増加するなど、障害福祉現場における職員不足状況は悪化していることが明らかになった。

職場環境の整備としてのICT等の導入は、実際に導入している事業所の方が、導入していない事業所の想定よりも業務負担の軽減や介護の質の向上において高い効果を感じていることが明らかになった。ICT機器等導入の課題としては、導入コストや技術的な習熟がハードルとなっていることが明らかになった。

運営上の課題としては、「人材の確保が難しい」が58.5%で最も高く、人材採用・確保に関する問題点においても、「採用の募集をかけても応募がない」が57.4%で最も高く、人材確保の困難さが明らかになった。人材確保の方法としては、ハローワークが多く活用されているなかで、定着率で困っていない事業所においては、職員や知人の紹介が効果を上げていることが明らかになった。

また、「人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い」と回答する事業所は42.9%であり、前回調査と比較して8.7ポイント増加している一方で、特に効果があった取組として「人材紹介会社を通じた採用を行っている」は5.8ポイント増加しており、人材紹介会社等を利用した採用に頼っている現状が明らかになった。

外国人労働者の雇用においては、雇用している事業所の割合は6.1%にとどまり、前回調査と比較して、雇用していない事業所の方針として「雇用する必要がない」の割合が9.8ポイント増加するなど、障害福祉現場においては外国人労働者雇用が進んでいない状況であることが明らかになった。

早期離職防止や定着促進の取組として、特に効果があった取組は「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が40.2%で最も高く、次いで「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が38.8%と、労働条件の改善が

上位を占め、さらに前回調査と比較して、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」の割合は10.2ポイント増加しているなど、労働条件の改善が効果的であり、導入が進んでいることが明らかになった。

2. 調査内容抜粋

<雇用管理状況>

○ 職員の過不足の状況（問7）

全体では「やや不足」が29.4%で最も高く、次いで「不足」が27.4%、「適当」が26.0%と続いている。サービス種別にみると、「大いに不足」は、「訪問系」で33.9%となっており、最も高くなっている。

また、「大いに不足」「不足」「やや不足」のいずれかを選択した割合については、全体では73.5%となっており、サービス種別にみると、「訪問系」が最も高く、89.3%となっている。

前回調査と比較して「適当」が15.4ポイント減少し、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した割合は、15.8ポイント増加している。

○ 職員の定着状況（問9）

「定着率は低くないし、困っていない」「定着率は低くないが、困っている（もっと定着率を上げたい）」がそれぞれ41.4%で最も高く、「定着率が低く困っている」が12.5%となっている。

<運営上の課題>

○ 運営上の課題（問10）

「人材の確保が難しい」が58.5%で最も高く、次いで「書類作成が煩雑で時間に追われている」が36.0%、「人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が30.0%と続いている。

<職場環境の整備>

○ ICT機器等導入の効果（問12～問14）

介護福祉機器・介護ロボット、ICT機器等を実際に導入している事業所の方が、導入していない事業所の想定よりも、「昼間・夜間の業務負担の軽減」「勤務時間（残業など）の短縮」「業務の活性化」「介護の質の向上」の全てにおいて「効果がある」と「やや効果がある」のいずれかを選択した割合が高くなっており、効果を実感している。

○ ICT機器等導入の課題（問15）

「導入コストが高い」が50.1%で最も高く、次いで「現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い」が30.3%、「どのような介護ロボット・ICT機器等があるかわからない」が22.2%となっている。

<職員の採用・育成・定着>

○ 人材採用・確保に関する問題点（問16）

「採用の募集をかけても応募がない」が57.4%で最も高く、次いで「人材紹介会社に支払う紹介

料の負担が重い」が42.9%、「応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い」が28.5%となっている。

前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い」の割合は8.7ポイント増加している。

○ 職員の採用・確保の取組（問17）

【①実施している取組】

「ハローワークを活用している」が59.2%で最も高く、次いで「自事業所についてホームページやブログを介して発信している」が42.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が38.7%となっている。

【②特に効果のあった取組】

「ハローワークを活用している」が22.8%で最も高く、次いで「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」が21.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が20.9%となっている。

前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「人材紹介会社を通じた採用を行っている」の割合は5.8ポイント増加している。

○ 外国人労働者の雇用（問20、問21）

外国人労働者の雇用割合は6.1%となっている。また、前回調査と比較して、雇用していない事業所の方針は「雇用する必要がない」の割合が9.8ポイント増加している。

受け入れに係る課題については、「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が52.8%で最も高く、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」が22.7%、「外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチング）が困難」が21.7%となっている。また、「雇用したいと考えている」事業所では、受け入れに係る準備について、「雇用している」事業所よりも高い課題意識を感じている。

○ 早期離職防止や定着促進の取組（問23）

【①実施している取組】

「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」が60.1%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が59.2%、「本人の希望に応じた勤務体系にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が55.2%となっている。

【②特に効果があつた取組】

「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が40.2%で最も高く、次いで「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が38.8%、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等）」が29.7%となっている。

前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」の割合は10.2ポイント増加している。

○ 仕事と育児・介護の両立支援を進める上での障壁・課題（問 24）

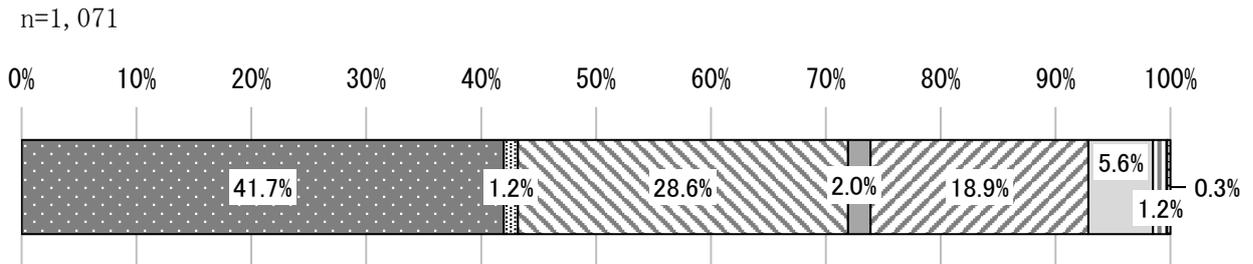
代替要員の確保や配置が難しい」が58.5%で最も高く、次いで「労働時間管理や人材配置が難しい」が36.6%、「制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる」が34.0%となっている。

Ⅲ 調査結果

1. 法人の概要

問1 貴事業所の属する法人の種類は次のうちどれですか。(○は1つ)

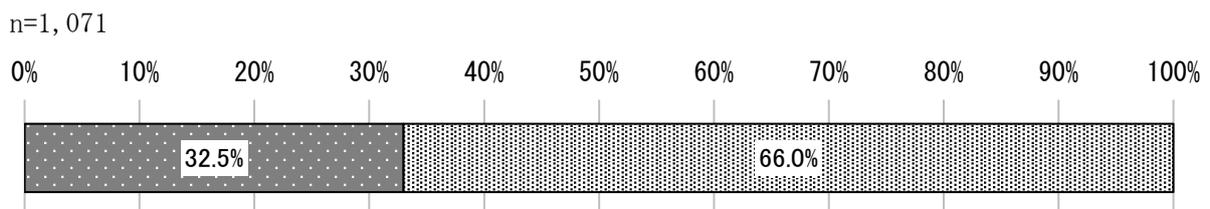
「民間企業」が41.7%で最も高く、次いで「『社会福祉協議会』以外の社会福祉法人」が28.6%、「特定非営利活動法人（NPO法人）」が18.9%となっている。



- 民間企業 (n=447)
- ▣ 社会福祉協議会 (n=13)
- 2以外の社会福祉法人 (n=306)
- 医療法人 (n=21)
- ▣ 特定非営利活動法人（NPO法人） (n=202)
- 一般社団法人・公益社団法人・一般財団法人・公益財団法人 (n=60)
- 協同組合（農協、生協） (n=13)
- ▣ 地方自治体（市町村、広域連合を含む） (n=3)

問2 貴事業所の同一敷地内に貴法人の他の事業所がありますか。(○は1つ)

「他に事業所がある」が32.5%、「他に事業所はない（貴事業所のみ）」が66.0%となっている。

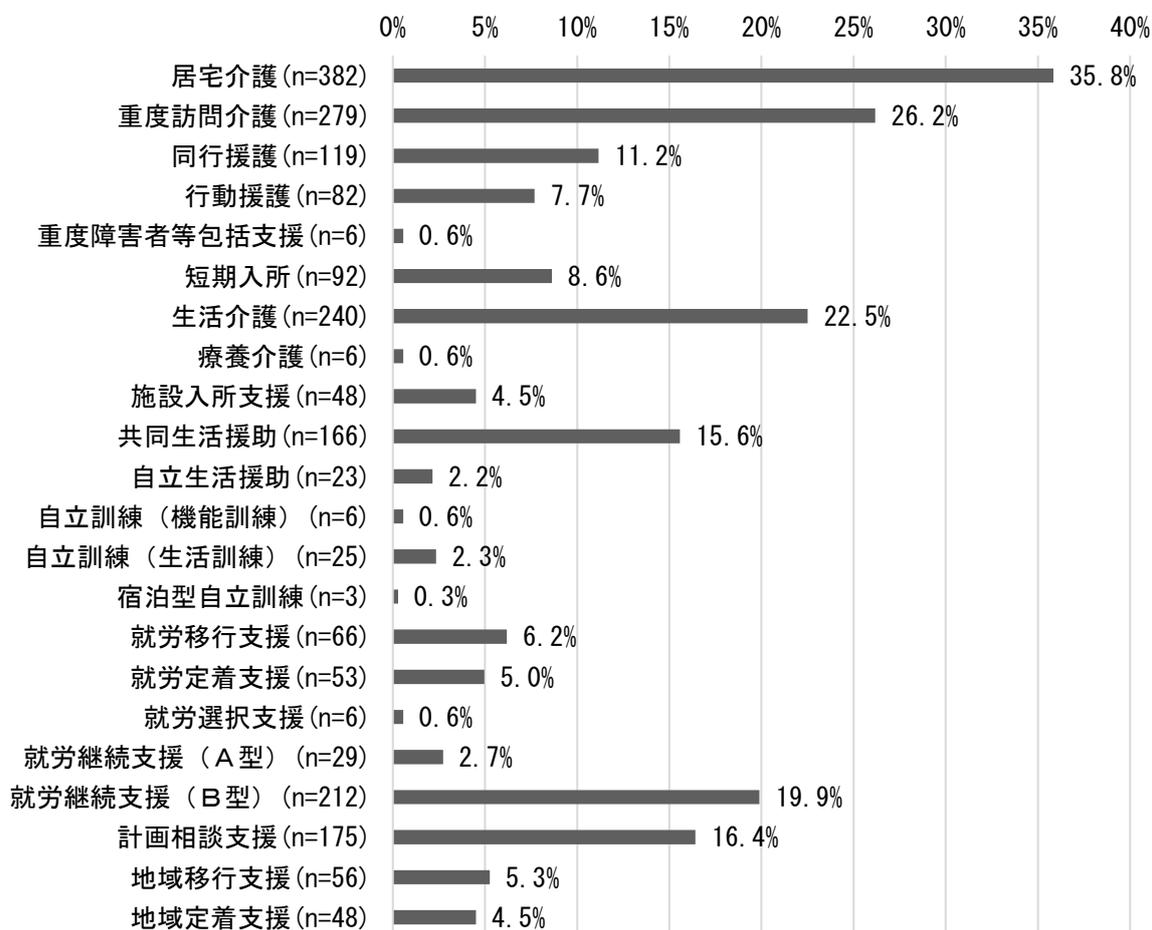


- 他に事業所がある (n=348)
- ▣ 他に事業所はない（貴事業所のみ） (n=707)

問3 貴事業所及び同一敷地内で実施している障害福祉サービス及び相談支援（以下「障害福祉サービス等」といいます。）は次のうちどれですか。（あてはまる番号全てに○）

「居宅介護」が35.8%で最も高く、次いで「重度訪問介護」が26.2%、「生活介護」が22.5%となっている。

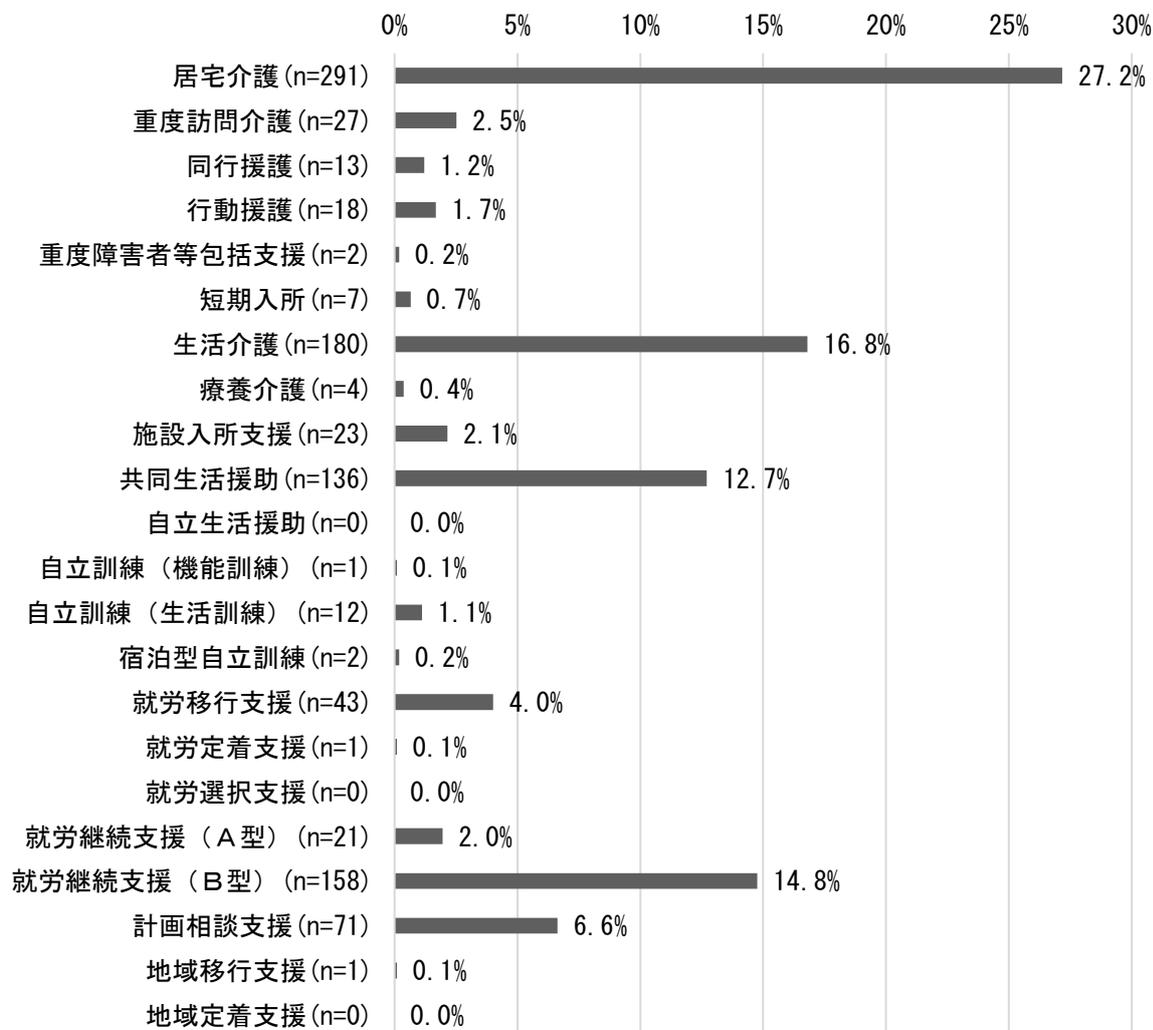
n=1,071



問4 上記で選択した障害福祉サービス等の種類のうち、主とする障害福祉サービス等の種類（最も事業収入が多いサービス）はどれですか。

「居宅介護」が27.2%で最も高く、次いで「生活介護」が16.8%、「就労継続支援（B型）」が14.8%となっている。

n=1,071



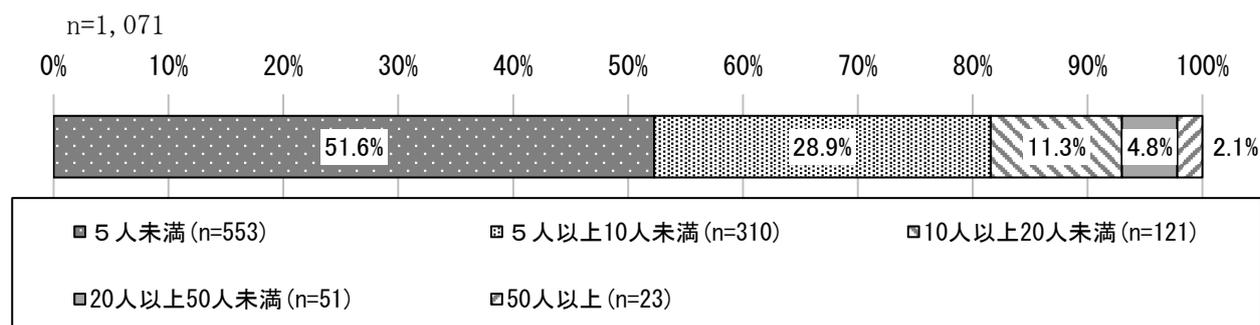
2. 雇用管理状況

問5以降は問3で選択した同一敷地内の事業所（サービス）全てを、ひとつの事業所と捉えた回答となる。

問5 貴事業所の障害福祉サービス等に従事する職員数は何人ですか。（常勤、非常勤別に）

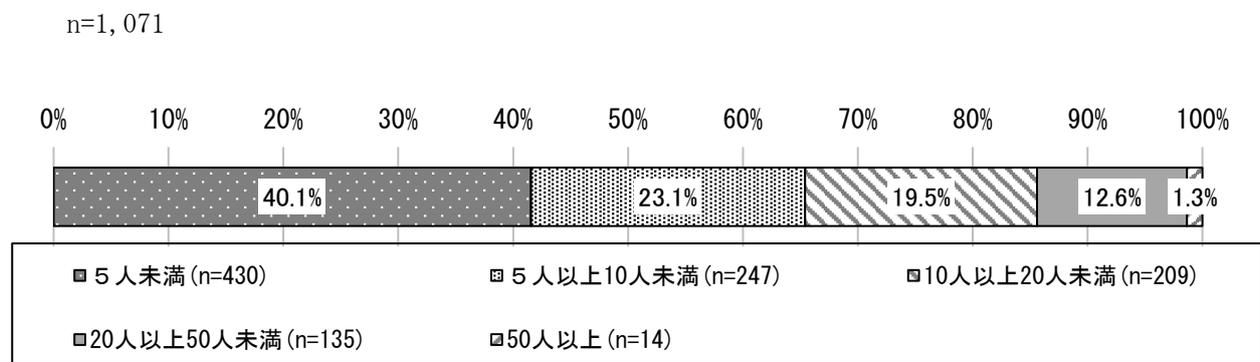
【常勤職員】

「5人未満」が51.6%で最も高く、次いで「5人以上10人未満」が28.9%、「10人以上20人未満」が11.3%となっている。



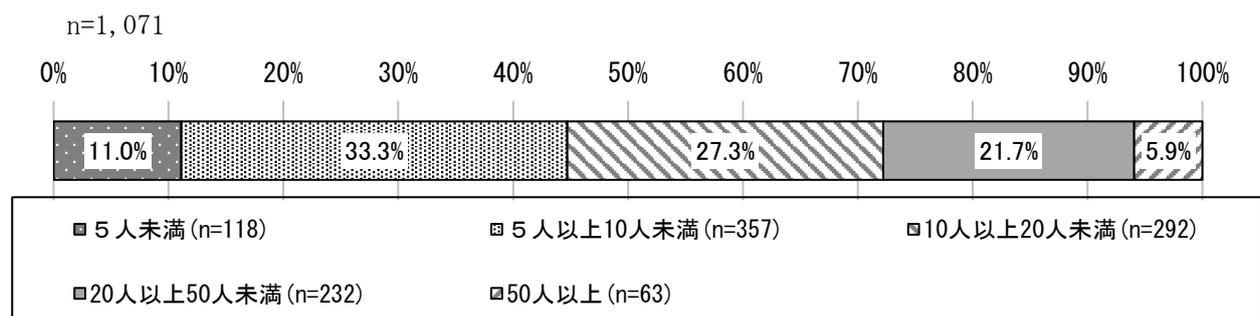
【非常勤職員】

「5人未満」が40.1%で最も高く、次いで「5人以上10人未満」が23.1%、「10人以上20人未満」が19.5%となっている。



【常勤・非常勤合算】

「5人以上10人未満」が33.3%で最も高く、次いで「10人以上20人未満」が27.3%、「20人以上50人未満」が21.7%となっている。



問6 貴事業所の障害福祉サービス等に従事する職員数は何人ですか。(常勤、非常勤別に)

回答のあった該当職種有事業者数の総数は3,039人となっている。

全体としては、2024年4月1日時点から2025年3月31日時点で人数は480人増加した。また、全体の採用率は14.8%、離職率は11.3%となっている。

n=1,071

	雇用形態	該当職種有事業者数	人数		採用者数	採用率	離職者数	離職率	離職者の勤務年数別割合		
			2024.4.1. 時点	2025.3.31 時点					1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
全体		3,039	16,863	17,343	2,489	14.8%	1,901	11.3%	25.5%	25.2%	49.3%
1訪問系	常勤職員	334	1,338	1,561	257	19.2%	188	14.1%	27.5%	25.9%	46.6%
	非常勤職員	331	4,091	4,222	558	13.6%	497	12.1%	25.1%	21.1%	53.7%
2施設系	常勤職員	67	1,510	1,423	120	7.9%	132	8.7%	17.8%	21.5%	60.7%
	非常勤職員	63	821	816	129	15.7%	94	11.4%	27.5%	23.7%	48.9%
3居住支援系	常勤職員	144	529	564	90	17.0%	68	12.9%	24.6%	32.5%	43.0%
	非常勤職員	143	1,270	1,326	315	24.8%	203	16.0%	38.3%	28.5%	33.2%
4日中活動系	常勤職員	213	1,803	1,811	164	9.1%	138	7.7%	22.2%	25.0%	52.8%
	非常勤職員	202	1,708	1,772	241	14.1%	177	10.4%	27.4%	25.2%	47.4%
5訓練・就労系	常勤職員	246	1,029	1,024	222	21.6%	154	15.0%	28.4%	28.4%	43.2%
	非常勤職員	193	736	796	156	21.2%	80	10.9%	22.1%	33.1%	44.9%
6相談支援	常勤職員	171	390	385	42	10.8%	35	9.0%	8.1%	35.5%	56.5%
	非常勤職員	75	138	143	18	13.0%	9	6.5%	31.3%	31.3%	37.5%
7サービス管理責任者等	常勤職員	589	864	863	92	10.6%	68	7.9%	14.4%	24.2%	61.4%
	非常勤職員	62	62	65	13	21.0%	6	9.7%	28.6%	42.9%	28.6%
8その他	常勤職員	101	243	240	23	9.5%	17	7.0%	13.0%	17.4%	69.6%
	非常勤職員	105	331	332	49	14.8%	35	10.6%	29.2%	20.8%	50.0%

(採用率＝採用者数÷2024年4月1日時点職員数、離職率＝離職者数÷2024年4月1日時点職員数)

問7 貴事業所では職員の過不足の状況について、事業所全体及び各職種で、次のうちどれにあてはまりますか。（職種別に○は1つ）

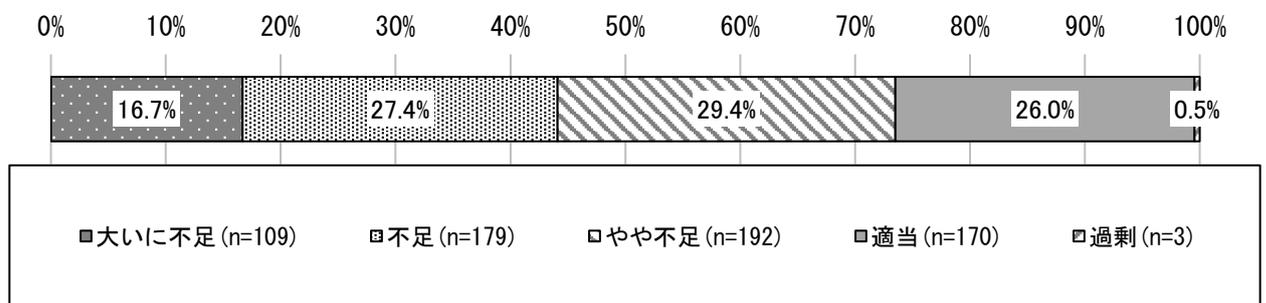
全体では「やや不足」が29.4%で最も高く、次いで「不足」が27.4%、「適当」が26.0%と続いている。サービス種別にみると、「大いに不足」は、「訪問系」で33.9%となっており、最も高くなっている。

また、「大いに不足」「不足」「やや不足」のいずれかを選択した割合については、全体では73.5%となっており、サービス種別にみると、「訪問系」が最も高く、89.3%となっている。

※サービス種別ごとに、「大いに不足」「不足」「やや不足」「適当」「過剰」を選択した事業者の合計を母数として算出している。

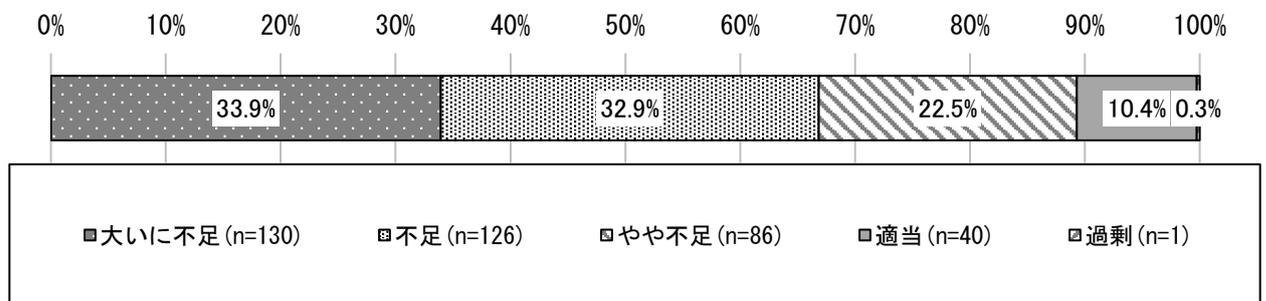
【事業所全体（全職種）】

n=653



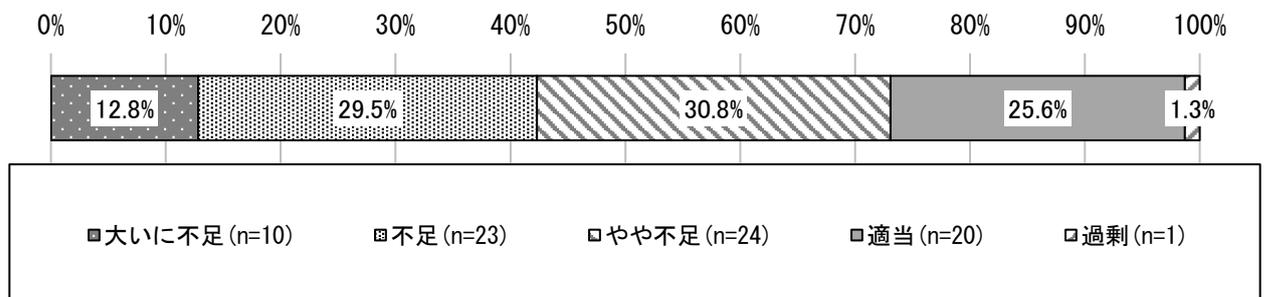
【訪問系】

n=383



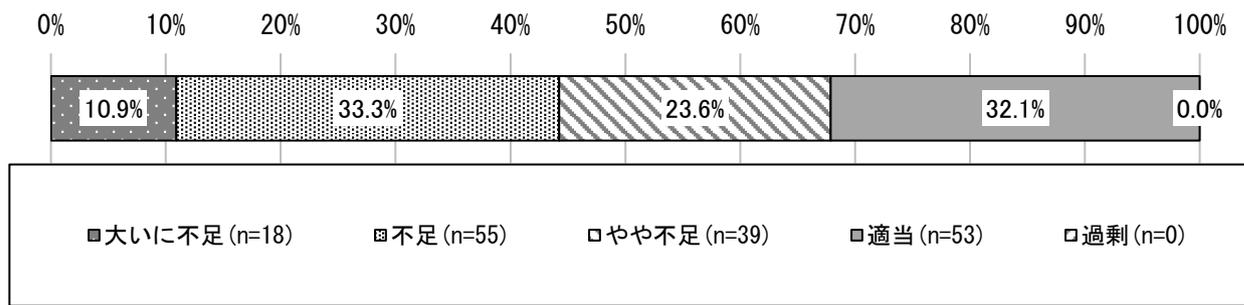
【施設系】

n=78



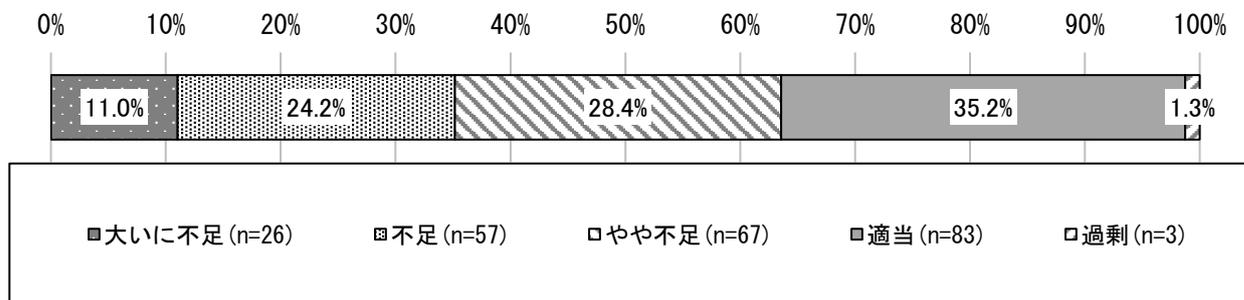
【居住支援系】

n=165



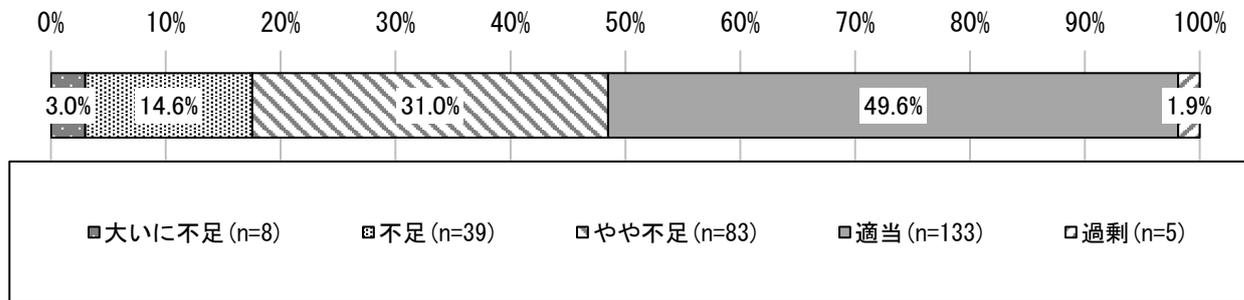
【日中活動系】

n=236



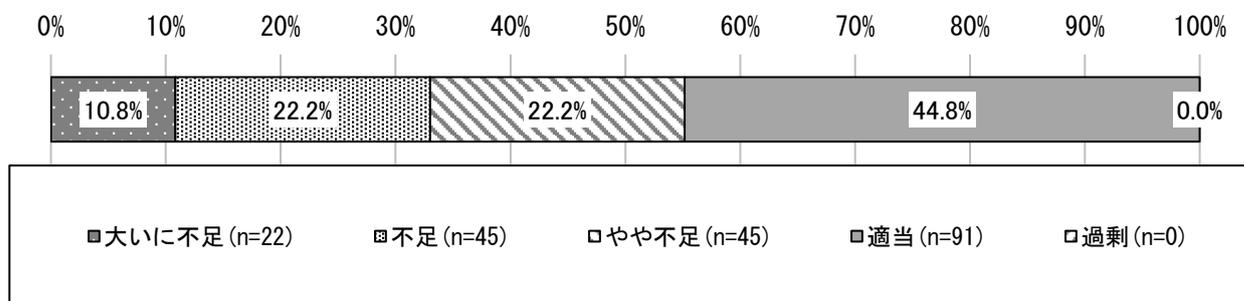
【訓練・就労系】

n=268



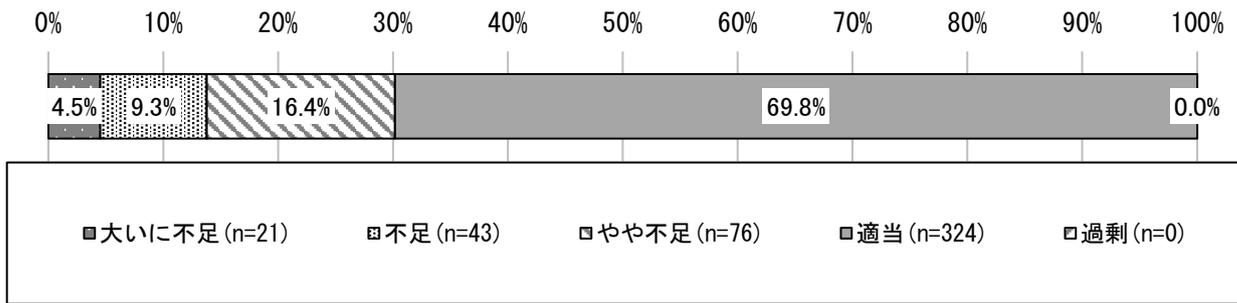
【相談支援】

n=203



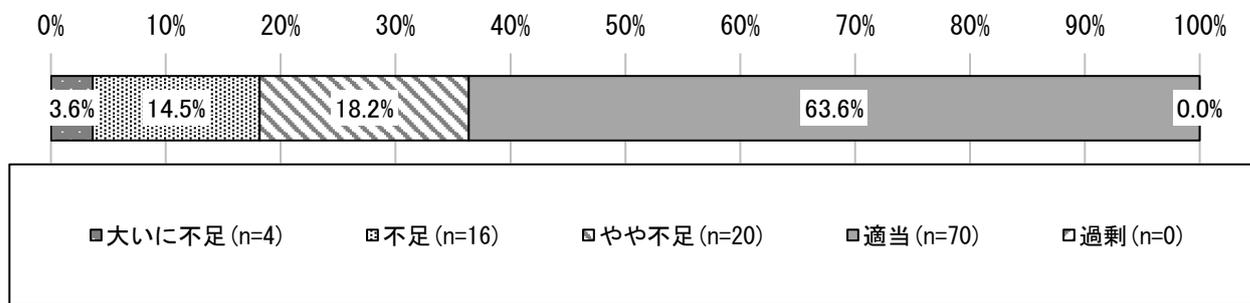
【サービス管理責任者等】

n=110



【その他】

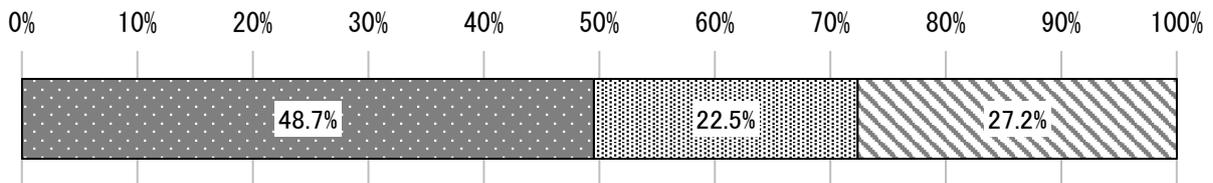
n=464



問 8 過去 1 年間（2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日）に採用した職員の質についてどのように思われますか。（○は 1 つ）

「質を確保できている」が48.7%で最も高く、次いで「過去 1 年間に採用した職員はいない」が27.2%、「質を確保できていない」が22.5%となっている。

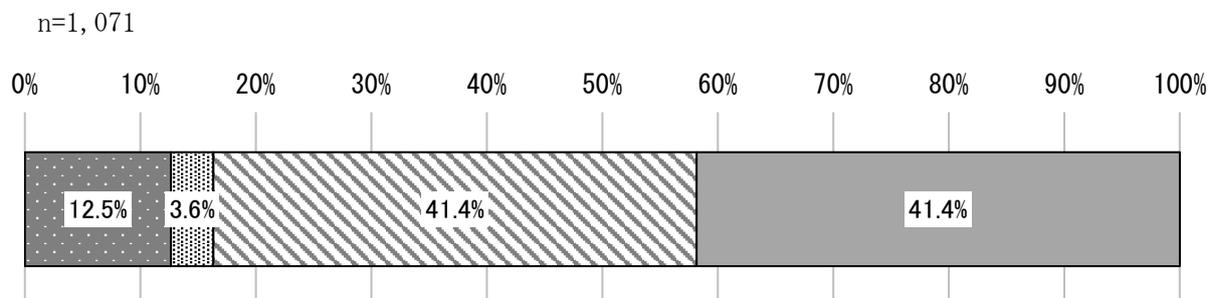
n=1,071



■質を確保できている (n=522) ■質を確保できていない(n=241) □過去 1 年間に採用した職員はいない (n=291)

問9 貴事業所の職員の定着状況について、どのように思われますか。(〇は1つ)

「定着率は低くないし、困っていない」「定着率は低くないが、困っている(もっと定着率を上げたい)」がそれぞれ41.4%で最も高く、「定着率が低く困っている」が12.5%となっている。職員の定着に関して課題となっている事業所が全体の53.9%となっている。



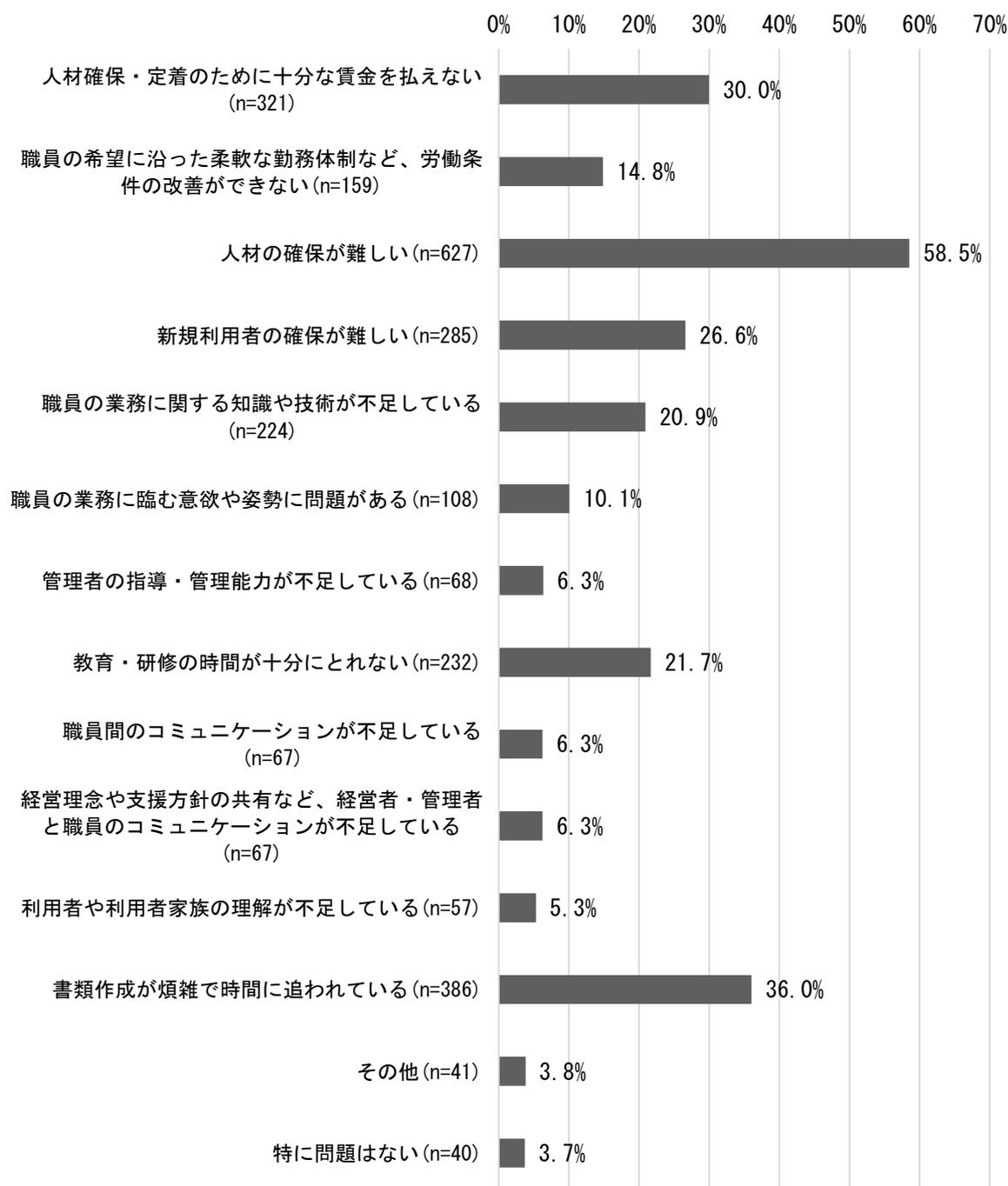
- ▣ 定着率が低く困っている (n=134)
- ▣ 定着率は低い(困っていない) (n=39)
- ▣ 定着率は低くないが、困っている(もっと定着率を上げたい) (n=443)
- ▣ 定着率は低くないし、困っていない (n=443)

3. 運営上の課題

問10 障害福祉サービス等の事業を運営する上での、貴事業所の問題点は次のうちどれに当てはまりますか。(当てはまる番号3つまで○)

「人材の確保が難しい」が58.5%で最も高く、次いで「書類作成が煩雑で時間に追われている」が36.0%、「人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が30.0%と続いている。

n=1,071



【従業員過不足別】

従業員過不足別にみると、不足している事業所ほど「人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」「人材の確保が難しい」といった人材確保に直結する項目の割合が高くなっている。

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種の従 事業務がない	無回答
人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	43.1%	29.6%	26.6%	20.0%	66.7%	37.8%	31.4%
職員の希望に沿った柔軟な勤務体制など、労働条件の改善ができない	26.6%	18.4%	13.5%	7.6%	33.3%	17.8%	13.1%
人材の確保が難しい	79.8%	77.1%	66.1%	29.4%	0.0%	51.1%	54.2%
新規利用者の確保が難しい	21.1%	24.6%	23.4%	34.7%	33.3%	22.2%	27.6%
職員の業務に関する知識や技術が不足している	17.4%	19.6%	24.5%	21.8%	0.0%	20.0%	20.6%
職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	8.3%	10.6%	8.3%	12.9%	0.0%	11.1%	9.9%
管理者の指導・管理能力が不足している	6.4%	4.5%	6.3%	8.2%	33.3%	2.2%	6.7%
教育・研修の時間が十分にとれない	17.4%	20.7%	25.0%	17.1%	0.0%	22.2%	23.9%
職員間のコミュニケーションが不足している	5.5%	5.0%	9.4%	7.1%	33.3%	6.7%	4.8%
経営理念や支援方針の共有など、経営者・管理者と職員のコミュニケーションが不足している	3.7%	6.7%	5.7%	7.6%	0.0%	6.7%	6.4%
利用者や利用者家族の理解が不足している	3.7%	6.7%	6.3%	4.1%	0.0%	11.1%	4.6%
書類作成が煩雑で時間に追われている	31.2%	40.2%	38.5%	34.1%	33.3%	28.9%	35.9%
その他	3.7%	5.6%	2.1%	2.9%	0.0%	2.2%	4.6%
特に問題はない	0.0%	0.6%	1.6%	14.1%	0.0%	2.2%	2.9%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.6%

【定着率別】

定着率別にみると、困っている事業所では、困っていない事業所と比較して「人材の確保が難しい」の割合が高くなっている。

また、定着率が低い事業所と比較して、定着率が低くない事業所では、「教育・研修の時間が十分にとれない」の割合が高くなっている。

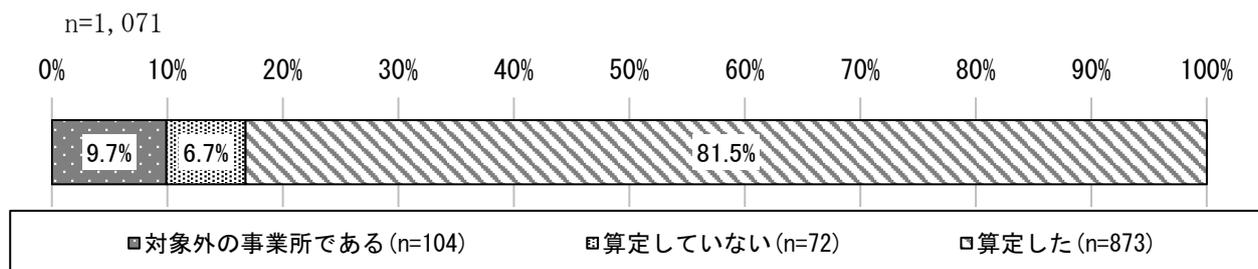
	定着率が低く困っている	定着率は低い が困っていない	定着率は低くないが、困っている（もっと定着率を上げたい）	定着率は低くないし、困っていない	無回答
人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	35.8%	38.5%	34.1%	23.5%	25.0%
職員の希望に沿った柔軟な勤務体制など、労働条件の改善ができない	24.6%	5.1%	19.2%	8.6%	8.3%
人材の確保が難しい	84.3%	38.5%	71.1%	40.6%	33.3%
新規利用者の確保が難しい	26.1%	28.2%	26.0%	27.5%	16.7%
職員の業務に関する知識や技術が不足している	20.1%	20.5%	22.6%	19.9%	8.3%
職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	15.7%	7.7%	10.8%	7.9%	8.3%
管理者の指導・管理能力が不足している	5.2%	17.9%	7.7%	4.5%	0.0%
教育・研修の時間が十分にとれない	16.4%	15.4%	21.9%	24.2%	0.0%
職員間のコミュニケーションが不足している	7.5%	2.6%	6.1%	6.5%	0.0%
経営理念や支援方針の共有など、経営者・管理者と職員のコミュニケーションが不足している	6.0%	5.1%	6.8%	6.1%	0.0%
利用者や利用者家族の理解が不足している	2.2%	2.6%	5.2%	6.8%	0.0%
書類作成が煩雑で時間に追われている	28.4%	35.9%	37.9%	37.2%	8.3%
その他	3.0%	2.6%	3.4%	4.5%	8.3%
特に問題はない	0.0%	7.7%	0.2%	8.1%	0.0%
無回答	0.0%	2.6%	0.0%	0.5%	33.3%

4. 職場環境の整備

問 11 貴事業所は、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、それぞれ、どのような対応をしましたか。(2025年3月31日時点)

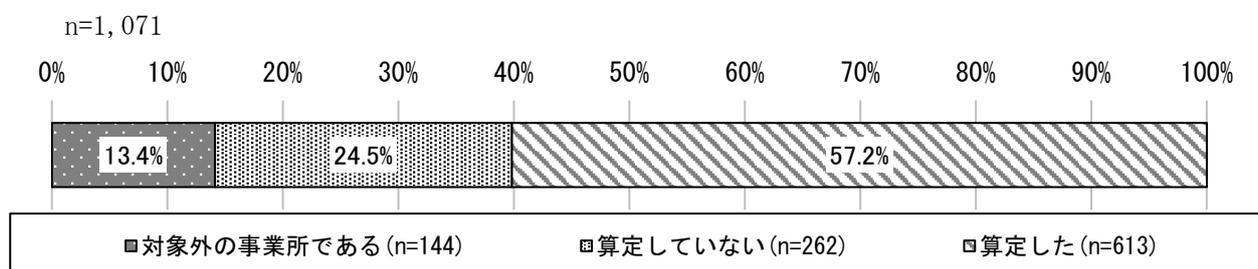
【処遇改善加算(○は1つ)】

「算定した」が81.5%で最も高く、次いで「対象外の事業所である」が9.7%、「算定していない」が6.7%となっている。



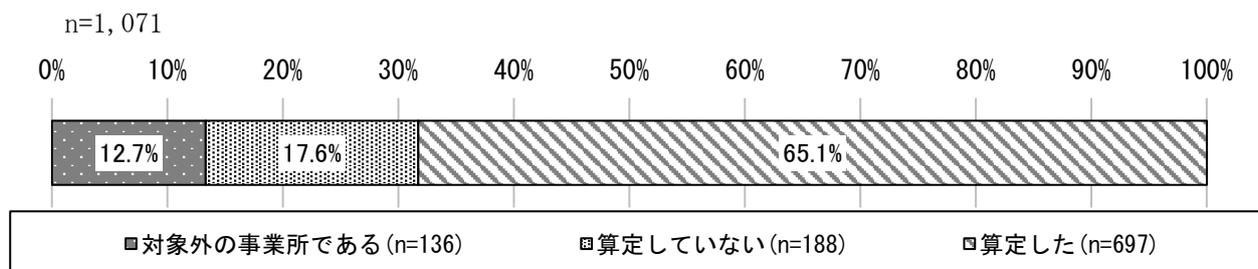
【特定処遇改善加算(○は1つ)】

「算定した」が57.2%で最も高く、次いで「算定していない」が24.5%、「対象外の事業所である」が13.4%となっている。



【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算(○は1つ)】

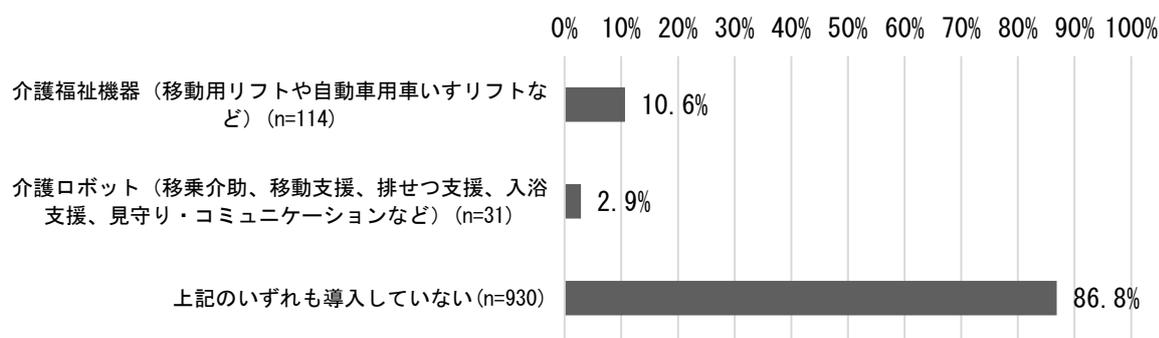
「算定した」が65.1%で最も高く、次いで「算定していない」が17.6%、「対象外の事業所である」が12.7%となっている。



問 12 以下のうち、貴事業所で導入しているものはどれですか。（当てはまる番号全てに○）

「いずれも導入していない」が86.8%で最も高く、次いで「介護福祉機器（移動用リフトや自動車用車いすリフトなど）」が10.6%、「介護ロボット（移乗介助、移動支援、排せつ支援、入浴支援、見守り・コミュニケーションなど）」が2.9%となっている。

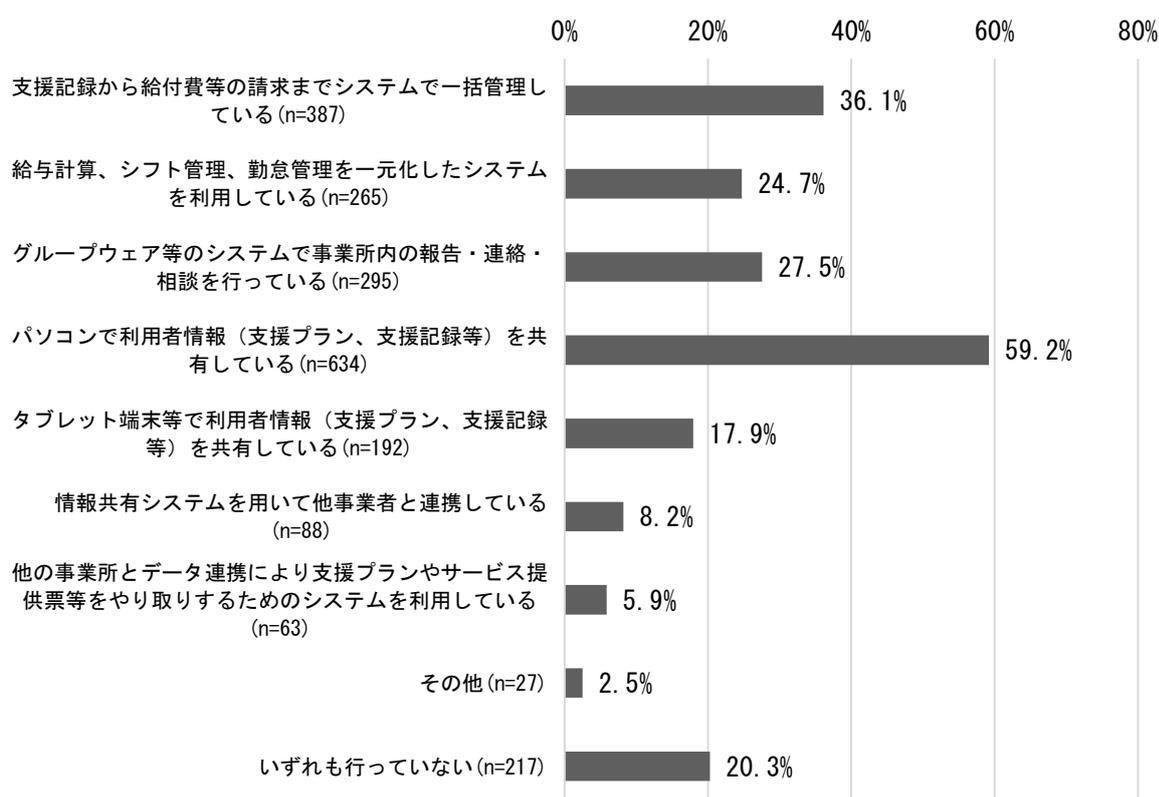
n=1,071



問 13 貴事業所では、どのように I C T 機器等の導入をしていますか。（当てはまる番号全てに○）

「パソコンで利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している」が59.2%で最も高く、次いで「支援記録から給付費等の請求までシステムで一括管理している」が36.1%、「グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている」が27.5%となっている。

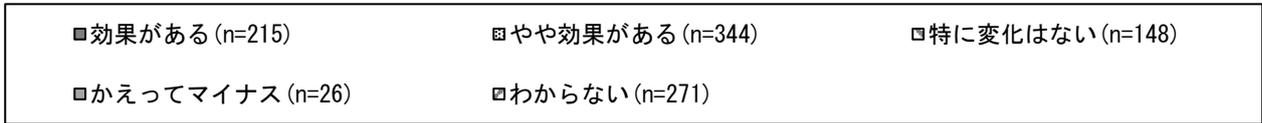
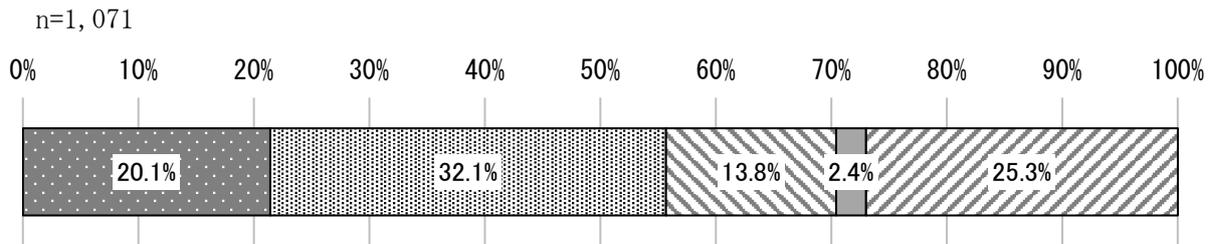
n=1,071



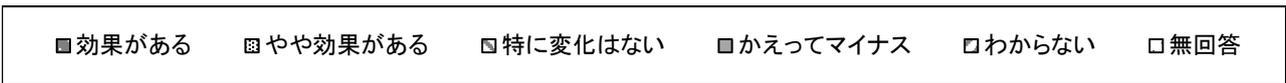
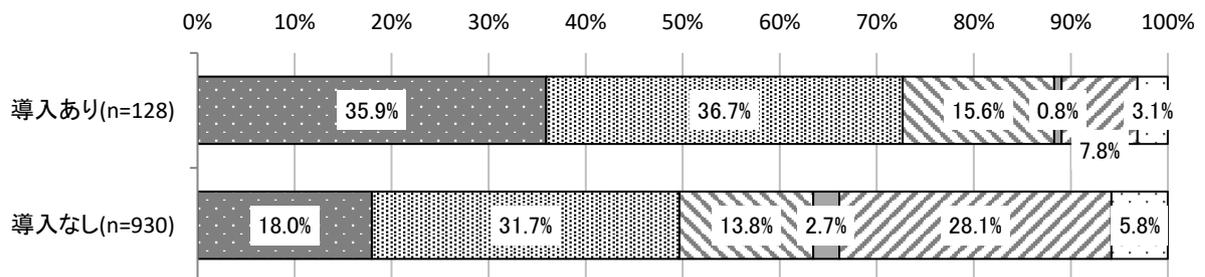
問 14 問 12・13 に示す各種介護ロボット・ICT 機器等のうち、導入しているものの効果をどのように評価していますか。なお、導入しているものが一つもない場合は導入したとした場合に予想される効果についてお答えください。（それぞれの項目ごとに○は1つ）

【昼間の業務負担の軽減】

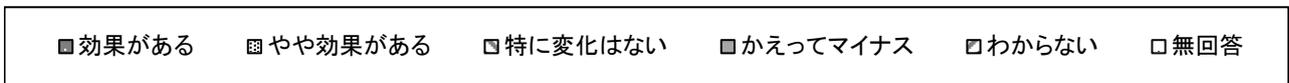
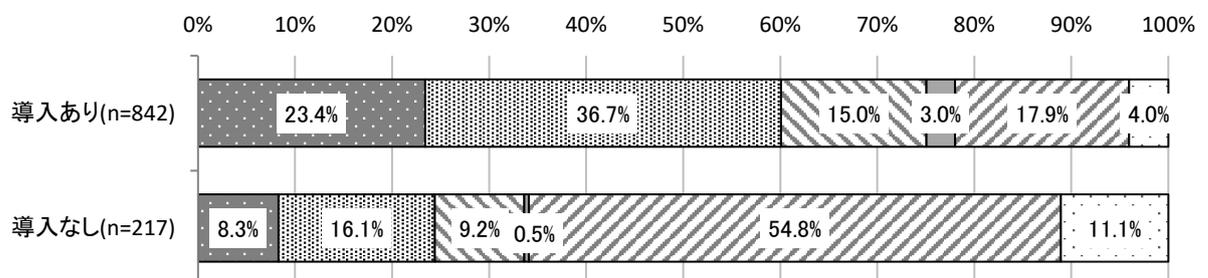
「やや効果がある」が32.1%で最も高く、次いで「わからない」が25.3%、「効果がある」が20.1%となっている。



【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】

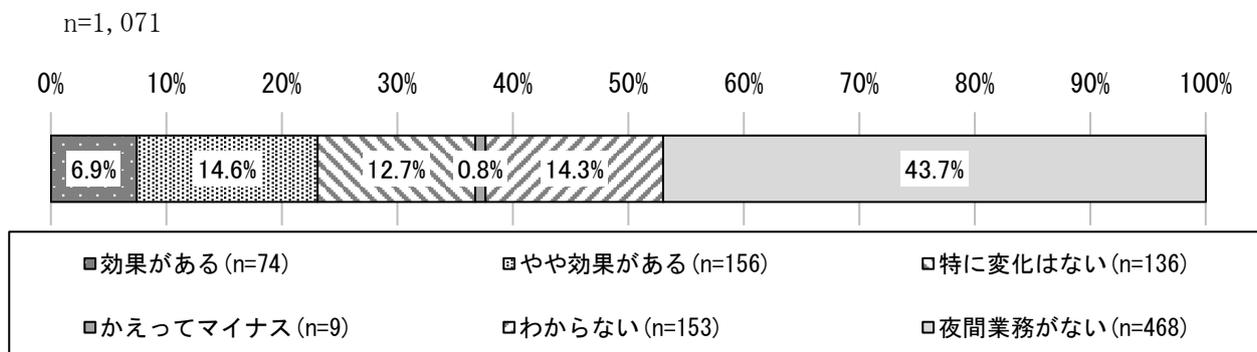


【ICT 機器等導入の有無別】

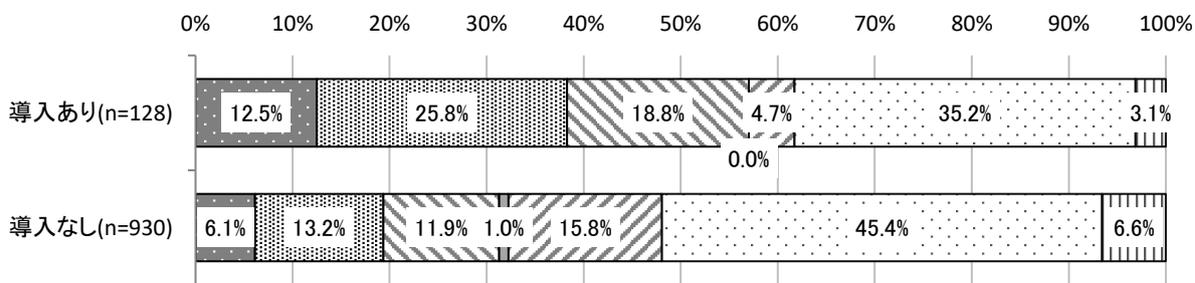


【夜間の業務負担の軽減】

「夜間業務がない」が43.7%で最も高く、次いで「やや効果がある」が14.6%、「わからない」が14.3%となっている。

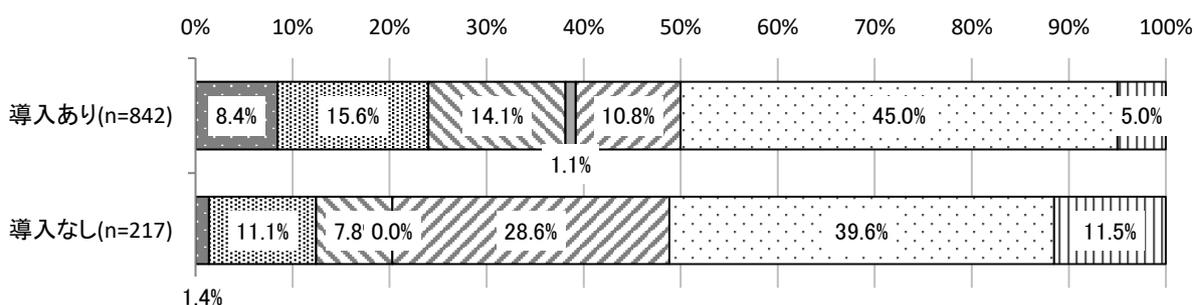


【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】



■効果がある ■やや効果がある ■特に変化はない ■かえってマイナス ■わからない □夜間業務がない □無回答

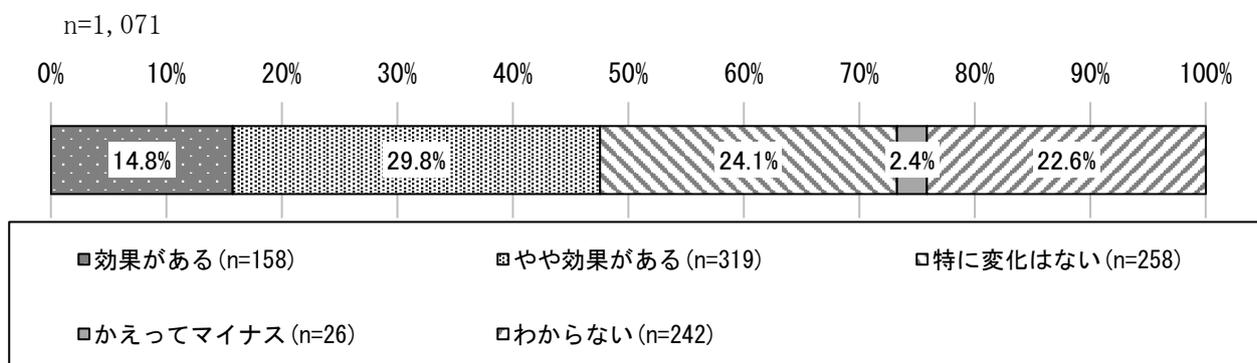
【ICT 機器等導入の有無別】



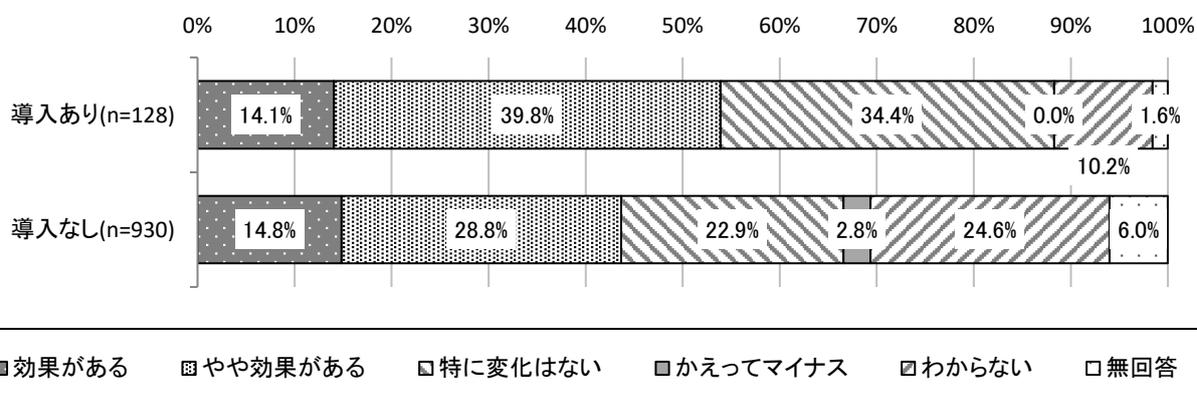
■効果がある ■やや効果がある ■特に変化はない ■かえってマイナス ■わからない □夜間業務がない □無回答

【勤務時間(残業など)の短縮】

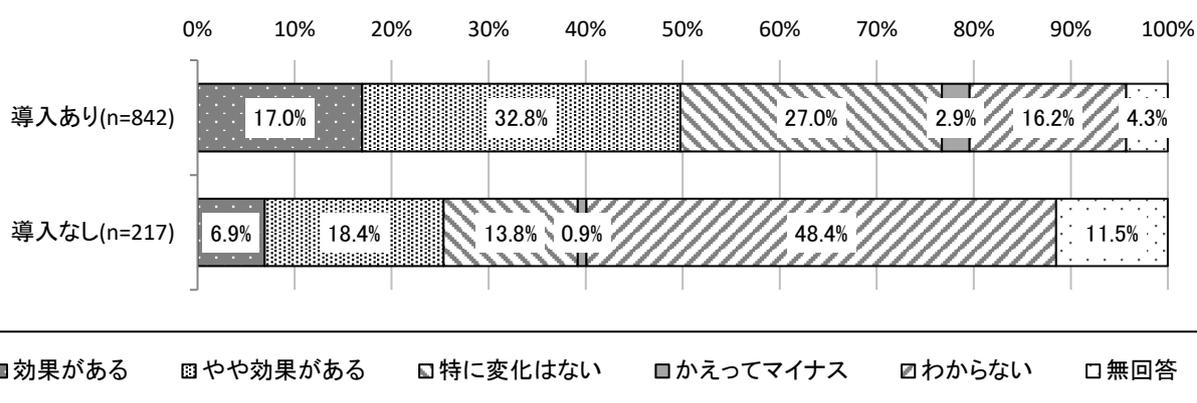
「やや効果がある」が29.8%で最も高く、次いで「特に変化はない」が24.1%、「わからない」が22.6%となっている。



【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】

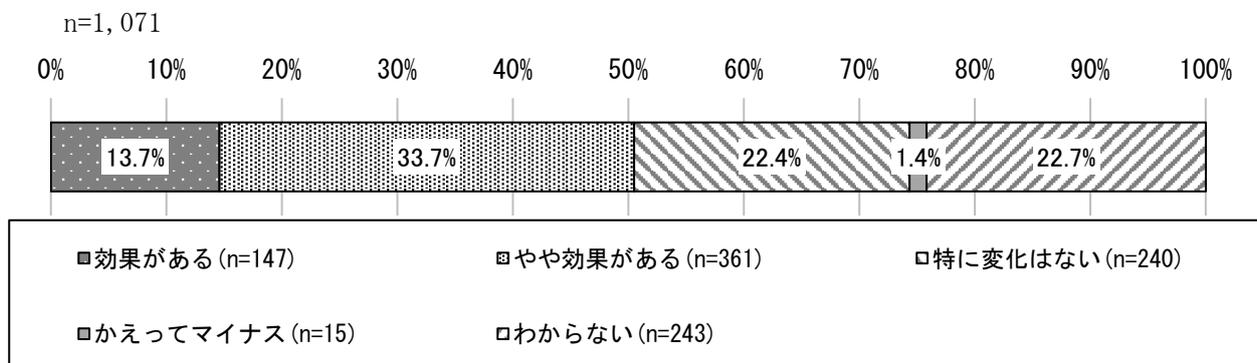


【ICT 機器等導入の有無別】

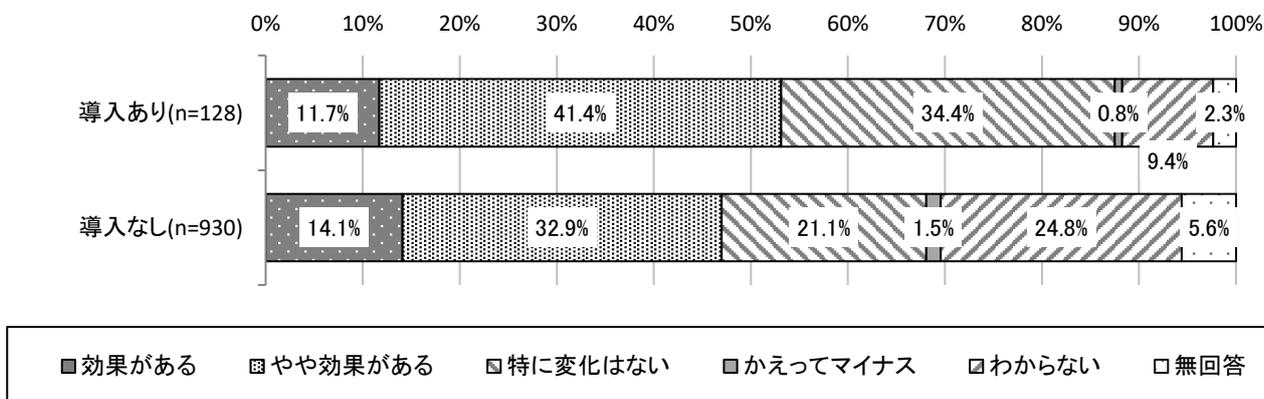


【業務の活性化】

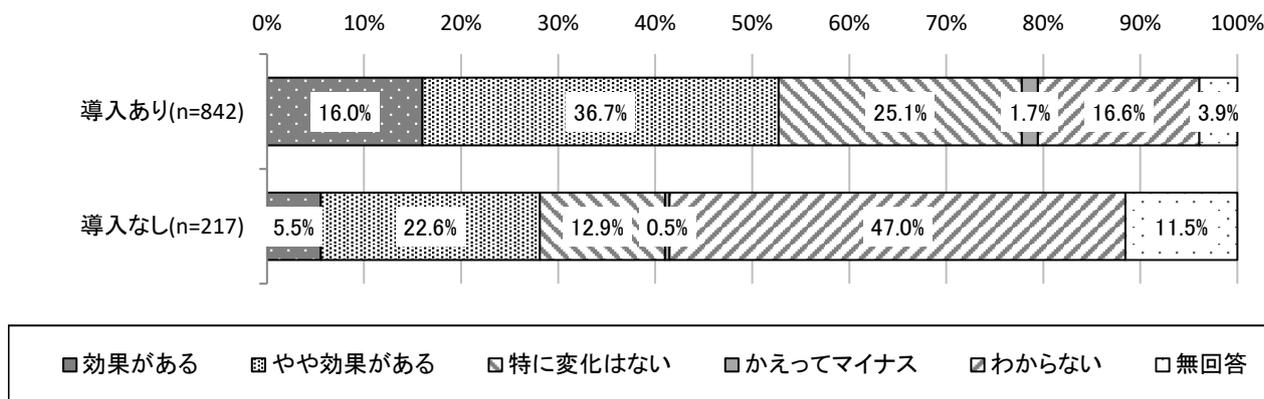
「やや効果がある」が33.7%で最も高く、次いで「わからない」が22.7%、「特に変化はない」が22.4%となっている。



【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】

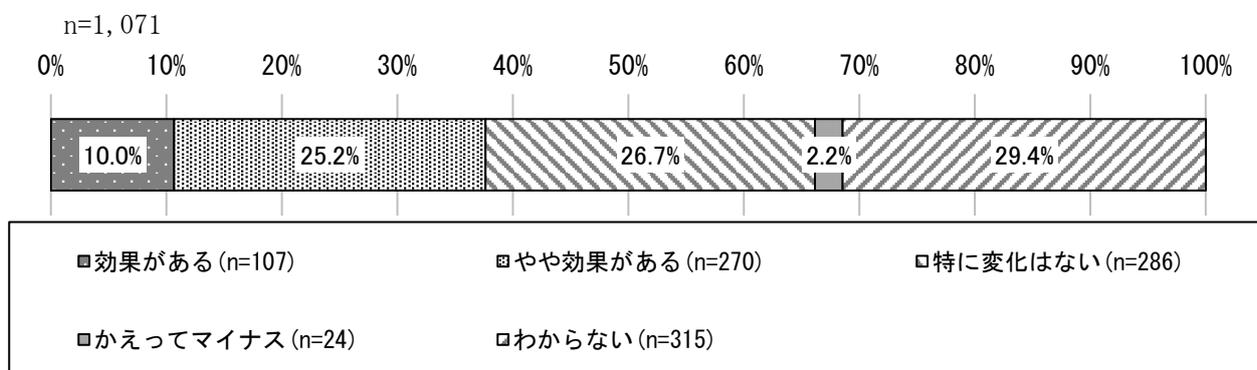


【ICT 機器等導入の有無別】

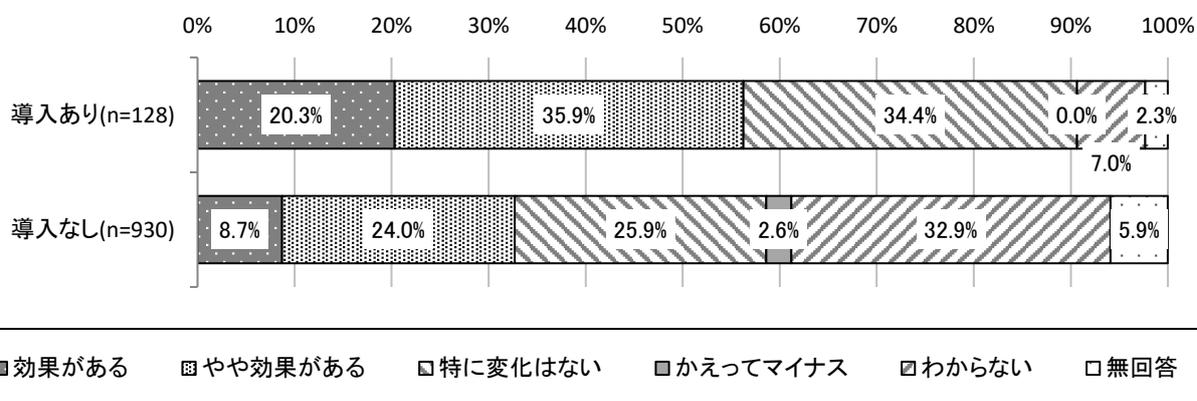


【介護の質の向上】

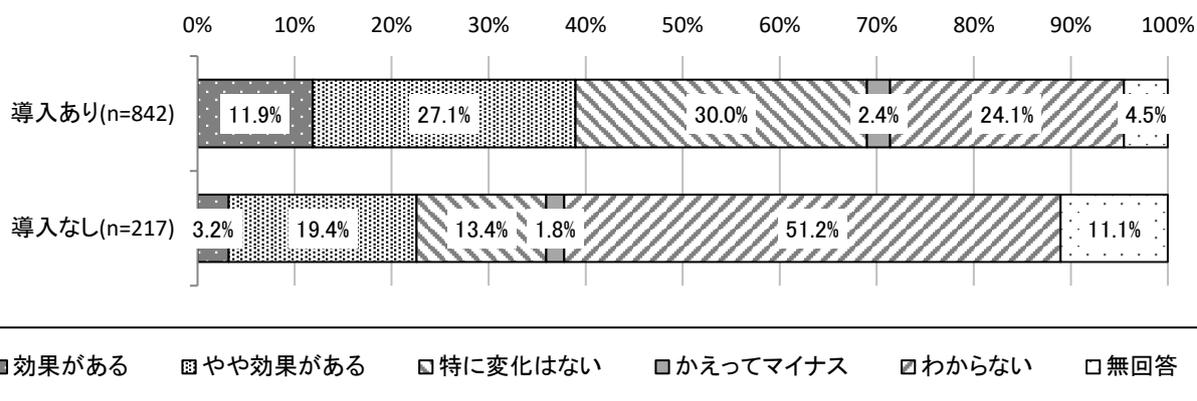
「わからない」が29.4%で最も高く、次いで「特に変化はない」が26.7%、「やや効果がある」が25.2%となっている。



【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】



【ICT 機器導入の有無別】



介護福祉機器・介護ロボット、ICT 機器等を実際に導入している事業所の方が、導入していない事業所の想定よりも、「昼間・夜間の業務負担の軽減」「勤務時間（残業など）の短縮」「業務の活性化」「介護の質の向上」の全てにおいて「効果がある」と「やや効果がある」のいずれかを選択した割合が高くなっており、効果を実感している。

【ICT等導入の効果別（介護の質の向上）】

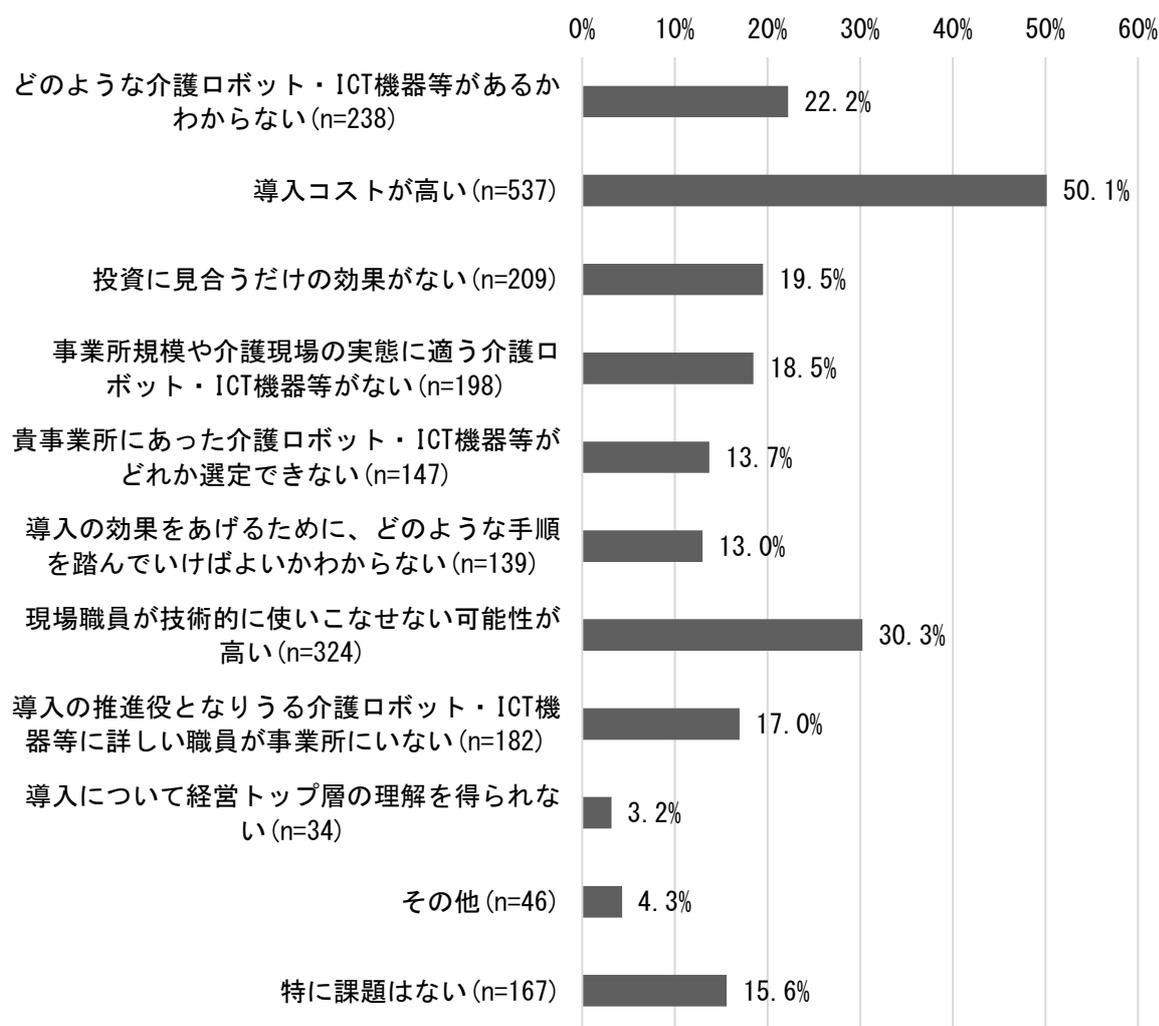
ICT機器等の導入が介護の質の向上に与える影響についてみると、ほとんどの項目で「効果がある」の割合が高くなっているが、「タブレット端末等で利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している」「情報共有システムを用いて他事業者と連携している」では「かえってマイナス」の割合が最も高くなっている。

	効果がある	やや効果がある	特に変化はない	かえってマイナス	わからない	無回答
支援記録から給付費等の請求までシステムで一括管理している	47.7%	42.2%	42.0%	29.2%	25.7%	20.3%
給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	33.6%	27.8%	30.4%	29.2%	16.8%	10.1%
グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	40.2%	37.4%	29.7%	25.0%	17.1%	8.7%
パソコンで利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している	72.9%	65.2%	66.8%	37.5%	49.8%	33.3%
タブレット端末等で利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している	19.6%	21.9%	23.8%	25.0%	11.4%	2.9%
情報共有システムを用いて他事業者と連携している	10.3%	10.7%	8.7%	16.7%	5.7%	1.4%
他の事業所とデータ連携により支援プランやサービス提供票等をやり取りするためのシステムを利用している	11.2%	7.8%	4.5%	8.3%	4.1%	2.9%
その他	5.6%	1.1%	3.1%	0.0%	1.3%	7.2%
いずれも行っていない	6.5%	15.6%	10.1%	16.7%	35.2%	34.8%
無回答	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.3%	10.1%

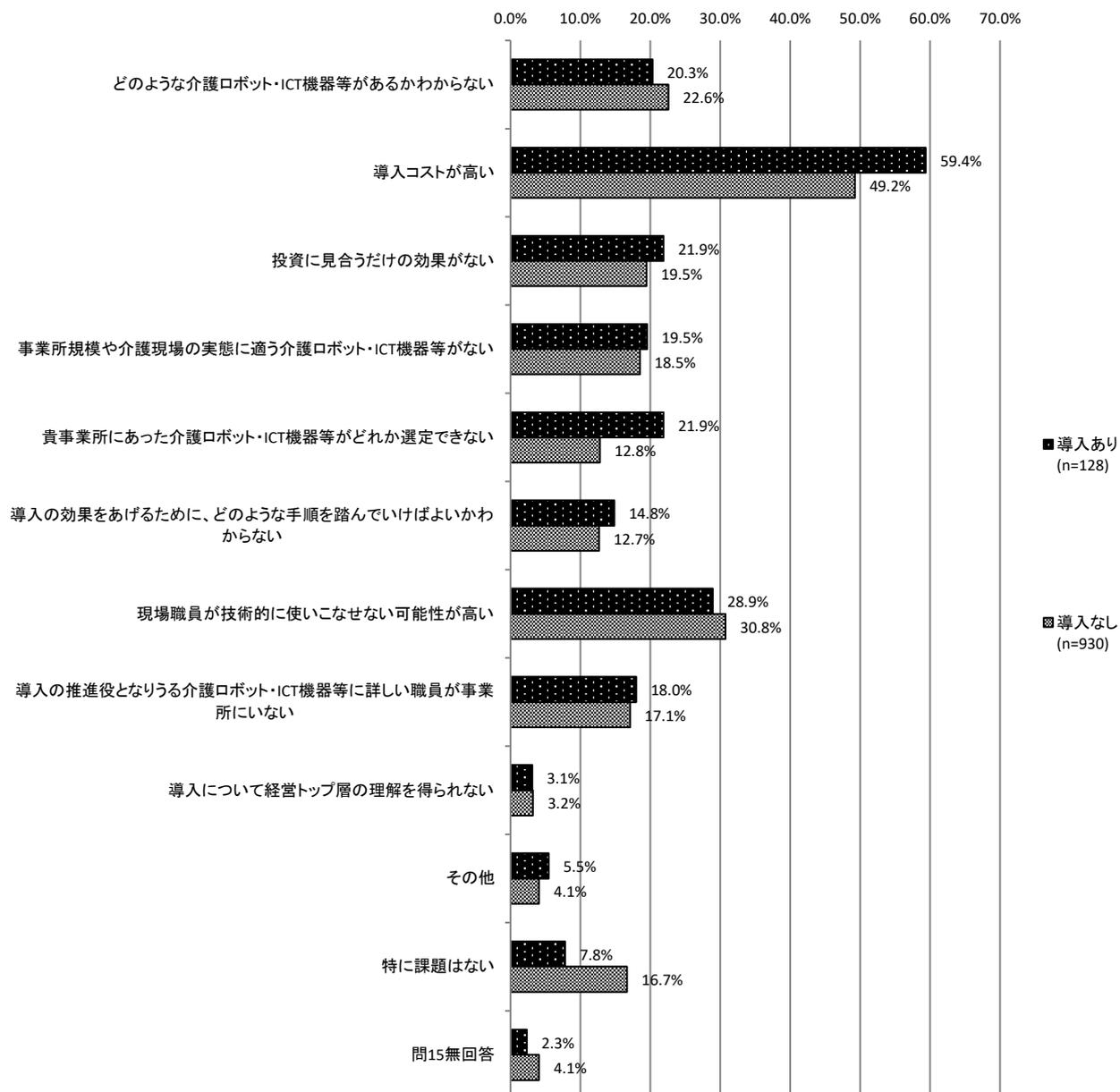
問 15 介護ロボット・ICT 機器等の導入に際してはどのような課題がありましたか。導入しているものが一つもない場合、導入していくにはどのような課題があるとお考えか、お答えください。(当てはまる番号全てに○)

「導入コストが高い」が50.1%で最も高く、次いで「現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い」が30.3%、「どのような介護ロボット・ICT機器等があるかわからない」が22.2%となっている。

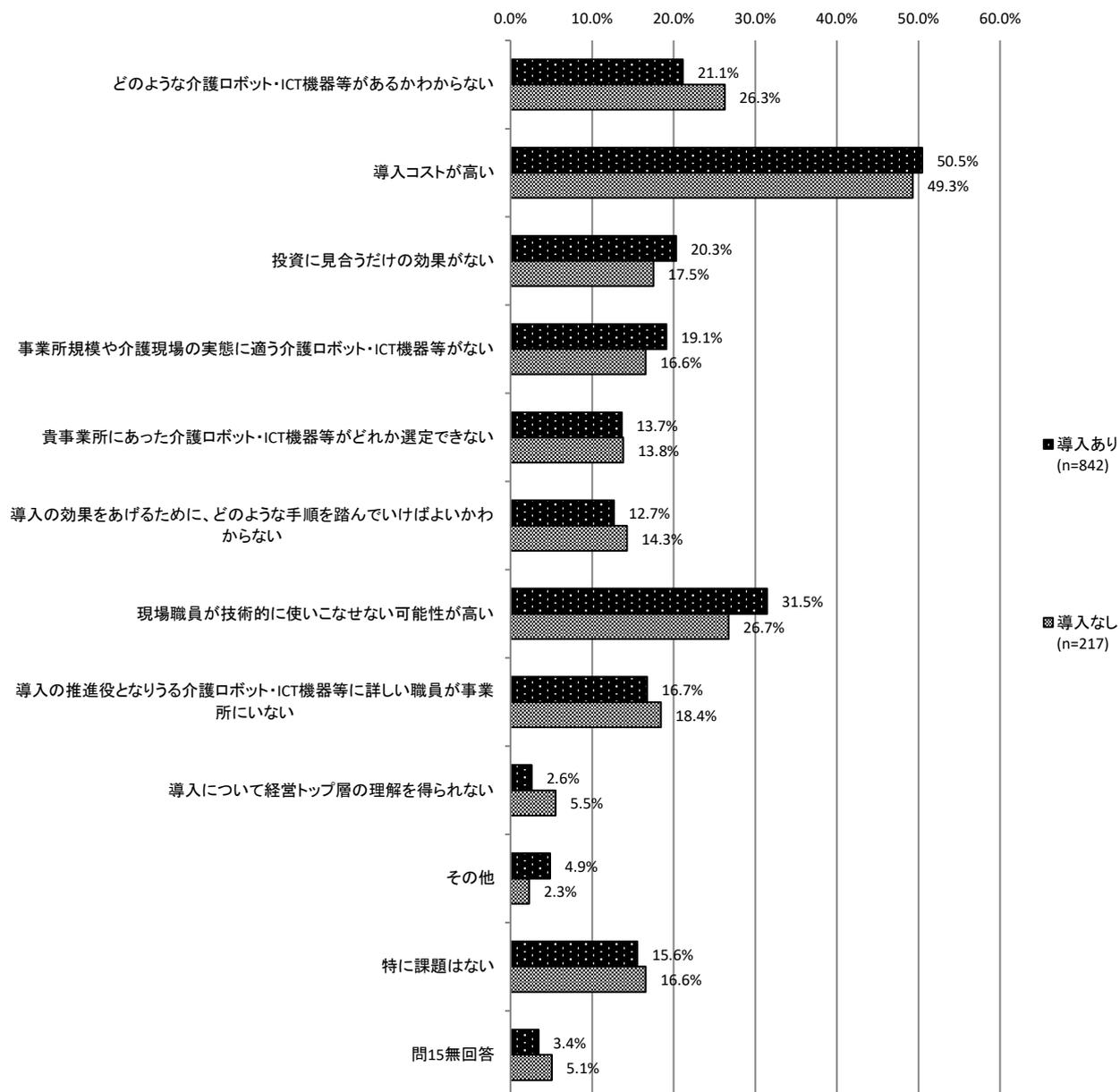
n=1,071



【介護福祉機器・介護ロボット導入の有無別】



【ICT 機器導入の有無別】

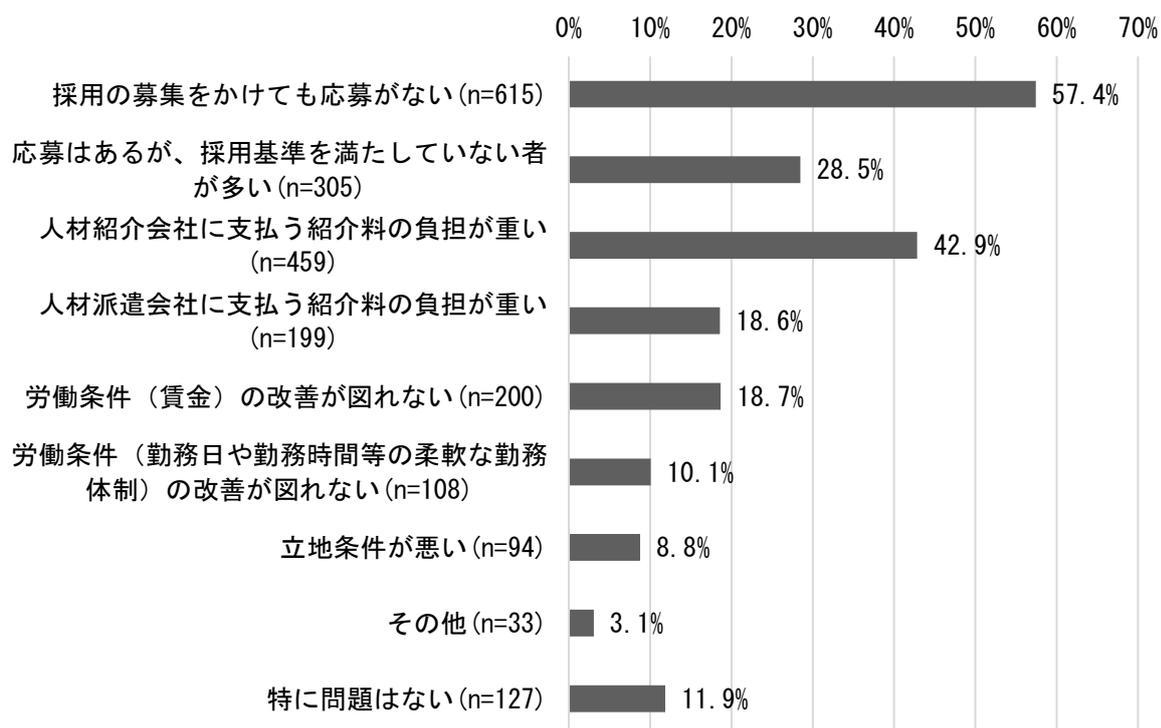


5. 職員の採用・育成・定着

問 16 人材採用・確保に関する問題点は次のうちどれですか。（当てはまる番号全てに○）

「採用の募集をかけても応募がない」が57.4%で最も高く、次いで「人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い」が42.9%、「応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い」が28.5%となっている。

n=1,071



【離職率別】

離職率別にみると、離職率が0%では、「立地条件が悪い」の割合が4.8%と他の離職率と比較して低くなっている。そのため、立地条件が定着率に影響している可能性がある。

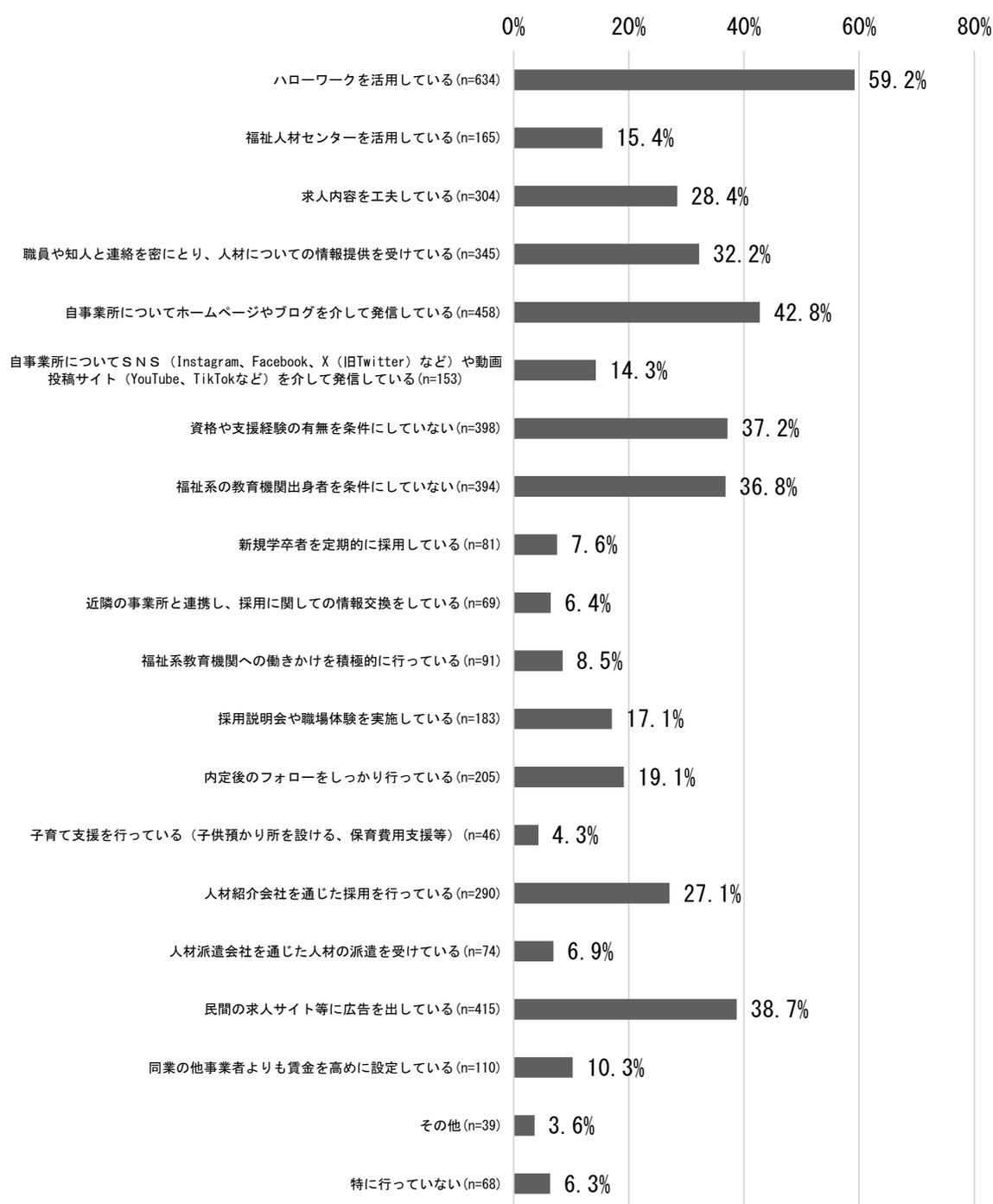
	0	0～10%	10～20%	20～50%	50%以上	無回答
採用の募集をかけても応募がない	50.6%	67.9%	61.7%	57.9%	58.2%	53.1%
応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い	25.1%	30.6%	30.6%	36.8%	30.9%	20.8%
人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い	35.2%	47.8%	51.9%	49.6%	40.0%	38.5%
人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い	16.2%	17.2%	23.0%	20.3%	20.0%	19.8%
労働条件（賃金）の改善が図れない	19.0%	16.7%	22.4%	15.8%	20.0%	17.7%
労働条件（勤務日や勤務時間等の柔軟な勤務体制）の改善が図れない	9.1%	10.0%	9.8%	8.3%	10.9%	16.7%
立地条件が悪い	4.8%	11.0%	12.6%	11.3%	9.1%	9.4%
その他	2.8%	2.4%	3.8%	3.0%	1.8%	5.2%
特に問題はない	17.7%	6.2%	8.2%	6.8%	7.3%	16.7%
無回答	0.8%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%

問 17 ①貴事業所では職員の採用・確保に際し、どのような取組を行っていますか。
 (当てはまる番号全てに○)
 ②また、上記①で選択した取組の中で特に効果があった取組はどれですか。
 (当てはまる番号を3つまで記入。選択肢「20 特に行っていない」は記入し
 ないください。)

【①実施している取組】

「ハローワークを活用している」が59.2%で最も高く、次いで「自事業所についてホームページやブログを介して発信している」が42.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が38.7%となっている。

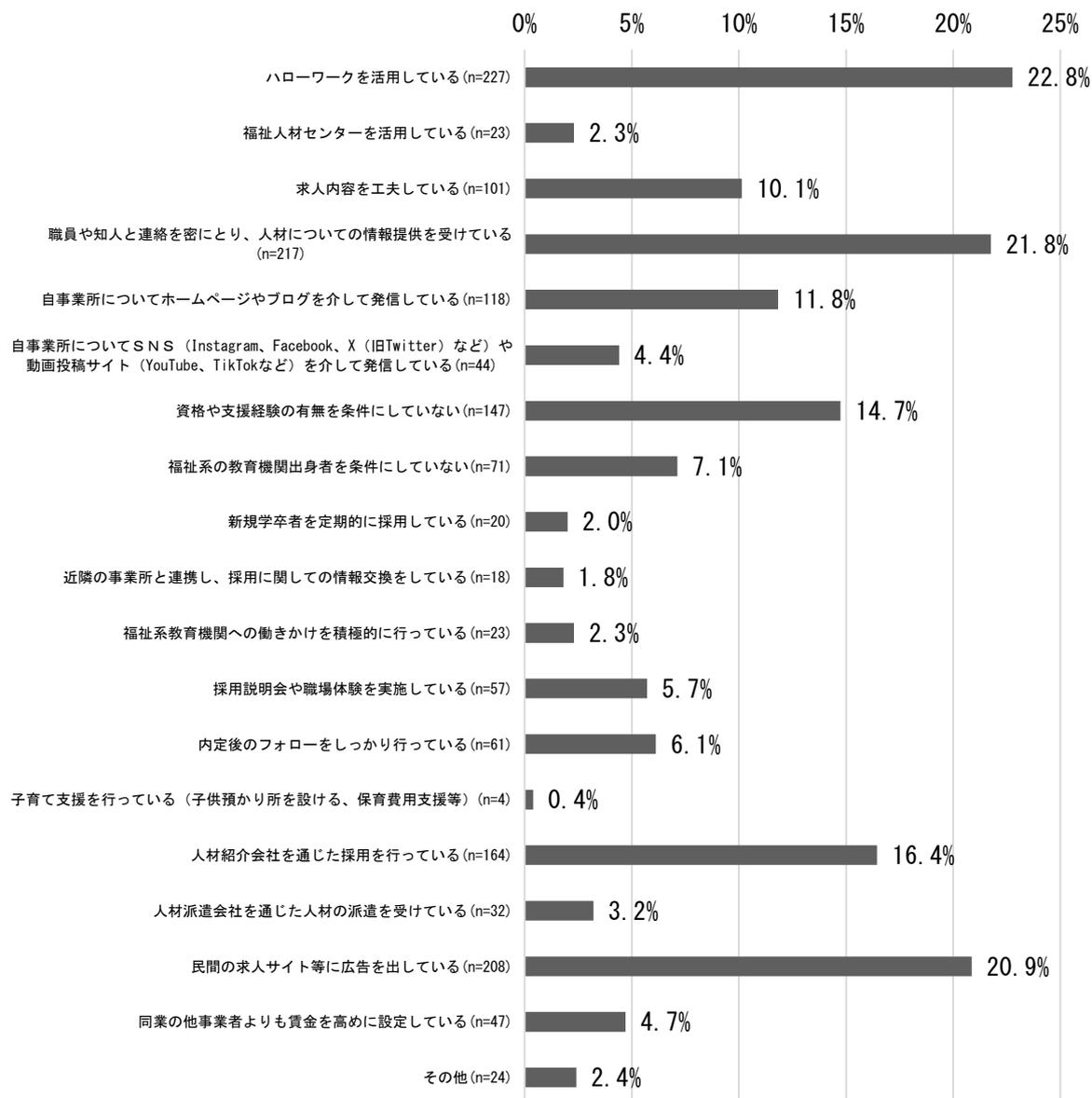
n=1,071



【②特に効果のあった取組】

全体的に事業所で効果があったと実感している取組自体が少ない傾向となっている。「ハローワークを活用している」が22.8%で最も高く、次いで「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」が21.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が20.9%となっている。

n=997



【離職率別】

離職率別にみると、離職率が0%の事業所では、「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」の割合が高くなっており、「ハローワークを活用している」を上回っている。

また、離職率が高くなるにつれて「資格や支援経験の有無を条件にしていない」の割合が高くなっており、より効果的ではなかったと感じていると推察される。

	0%	0~10%	10~20%	20~50%	50%以上	無回答
ハローワークを活用している	25.4%	18.6%	21.5%	23.5%	17.3%	27.3%
福祉人材センターを活用している	2.0%	1.0%	4.0%	1.5%	0.0%	6.5%
求人内容を工夫している	9.3%	9.3%	9.0%	13.6%	11.5%	11.7%
職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている	25.9%	18.6%	18.1%	18.2%	17.3%	28.6%
自事業所についてホームページやブログを介して発信している	12.4%	12.7%	12.4%	10.6%	15.4%	5.2%
自事業所についてSNS（Instagram、Facebook、X（旧Twitter）など）や動画投稿サイト（YouTube、TikTokなど）を介して発信している	3.1%	4.4%	4.5%	3.8%	7.7%	9.1%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	14.9%	15.7%	16.9%	17.4%	5.8%	7.8%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	8.2%	7.8%	9.6%	5.3%	1.9%	1.3%
新規学卒者を定期的に採用している	1.4%	3.9%	2.3%	1.5%	0.0%	1.3%
近隣の事業所と連携し、採用に関する情報交換をしている	1.4%	1.5%	2.8%	2.3%	1.9%	1.3%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	2.3%	3.4%	2.8%	1.5%	0.0%	1.3%
採用説明会や職場体験を実施している	4.8%	9.8%	5.6%	3.8%	5.8%	2.6%
内定後のフォローをしっかりと行っている	6.8%	5.4%	5.1%	6.8%	13.5%	1.3%
子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	0.3%	0.5%	0.0%	0.8%	1.9%	0.0%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	11.0%	19.1%	22.6%	19.7%	17.3%	14.3%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	2.5%	2.9%	3.4%	3.8%	5.8%	3.9%
民間の求人サイト等に広告を出している	14.6%	28.9%	20.9%	27.3%	26.9%	13.0%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	3.7%	5.4%	5.1%	5.3%	9.6%	2.6%
その他	2.3%	2.5%	1.1%	0.0%	5.8%	7.8%
無回答	17.7%	12.3%	12.4%	15.9%	11.5%	14.3%

【定着率別】

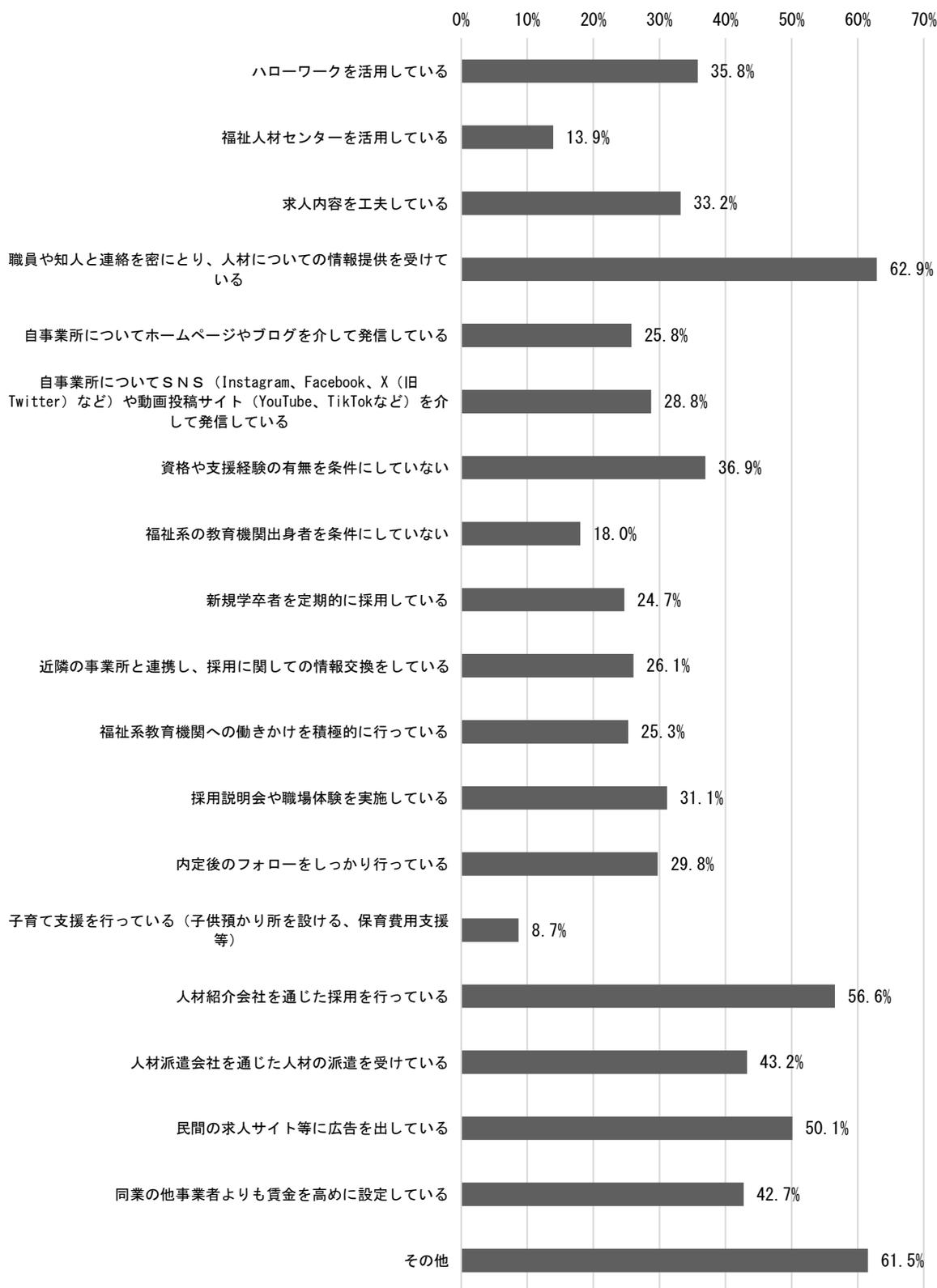
定着率別にみると、定着率で困っていない事業所では、人材を見つける方法として「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」の割合が定着率で困っている事業所と比較して高くなっている。

ハローワークや民間の求人サイト等だけではなく、職員の持つネットワークを活用することで、定着率の改善につながると推察される。

	定着率が低く困っている	定着率は低い が困っていない	定着率は低くないが、困っている（もっと定着率を上げたい）	定着率は低くないし、困っていない	無回答
ハローワークを活用している	22.5%	27.3%	22.8%	22.5%	20.0%
福祉人材センターを活用している	1.6%	6.1%	2.5%	2.0%	0.0%
求人内容を工夫している	10.9%	18.2%	11.5%	7.6%	20.0%
職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている	10.9%	24.2%	17.9%	29.4%	20.0%
自事業所についてホームページやブログを介して発信している	7.0%	6.1%	14.7%	10.9%	0.0%
自事業所についてSNS（Instagram、Facebook、X（旧Twitter）など）や動画投稿サイト（YouTube、TikTokなど）を介して発信している	3.9%	9.1%	5.1%	3.5%	0.0%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	14.7%	18.2%	12.9%	16.7%	0.0%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	6.2%	6.1%	6.7%	8.1%	0.0%
新規学卒者を定期的に採用している	0.8%	0.0%	1.8%	2.8%	0.0%
近隣の事業所と連携し、採用に関しての情報交換をしている	0.8%	9.1%	1.8%	1.5%	0.0%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	1.6%	0.0%	2.1%	3.0%	0.0%
採用説明会や職場体験を実施している	7.0%	3.0%	5.7%	5.3%	20.0%
内定後のフォローをしっかりと行っている	5.4%	6.1%	5.7%	6.6%	20.0%
子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	17.8%	21.2%	18.9%	12.9%	20.0%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	8.5%	0.0%	2.5%	2.5%	0.0%
民間の求人サイト等に広告を出している	20.2%	30.3%	20.5%	21.0%	0.0%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	4.7%	9.1%	5.1%	4.1%	0.0%
その他	1.6%	3.0%	3.2%	1.8%	0.0%
無回答	16.3%	12.1%	14.9%	14.4%	20.0%

【②特に効果のあった取組/①実施している取組】

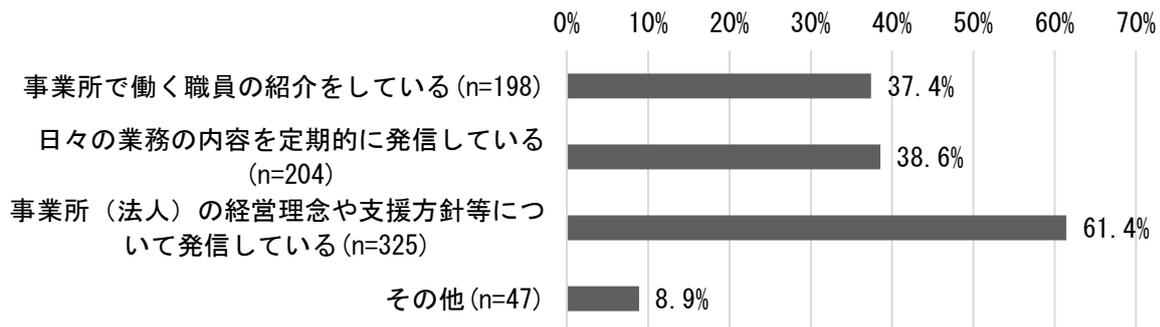
「①実施している取組」で選択した取組のうち、「②特に効果のあった取組」として選択された割合は、その他を除き、「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」が62.9%で最も高く、次いで「人材紹介会社を通じた採用を行っている」が56.6%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が50.1%となっている。



問 18 問 17 の①で5または6を選択した事業所の方にお伺いします。貴事業所のホームページ・動画投稿サイトやSNS等、ウェブを通じた人材採用・確保に係る発信（広報）について、次のうちどれに当てはまりますか。（当てはまる番号全てに○）

「事業所（法人）の経営理念や支援方針等について発信している」が61.4%で最も高く、次いで「日々の業務の内容を定期的に発信している」が38.6%、「事業所で働く職員の紹介をしている」が37.4%となっている。

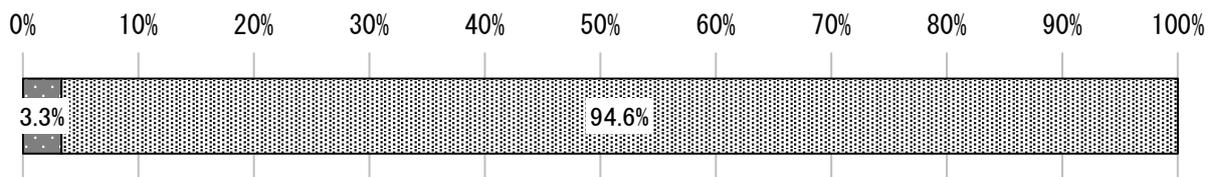
n=529



問 19 貴事業所では、一般事務以外で障害福祉サービス等に関わる派遣労働者（労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者）は就業していますか。（2025年3月31日時点）

「就業している」が3.3%、「就業していない」が94.6%となっている。
また、平均就業人数は1.9人である。

n=1,071



■就業している (n=35)

▨就業していない (n=1013)

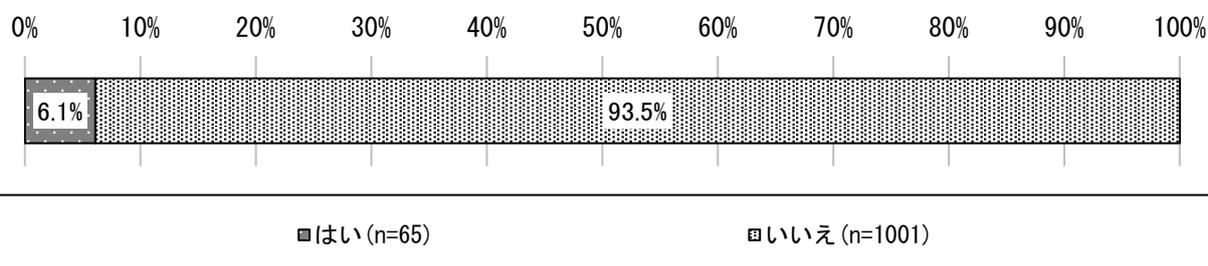
【「はい」と回答した事業所の人数別割合】

人数	割合
1人	62.8%
2人	11.4%
3人	8.6%
4人	2.9%
5人	5.7%
6人以上	5.7%

問 20-1 貴事業所では外国人労働者を雇用していますか。

「はい」が6.1%、「いいえ」が93.5%となっている。

n=1,071



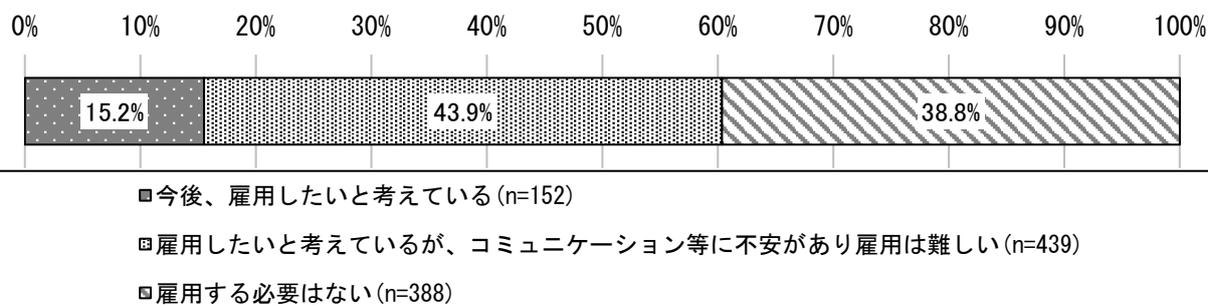
【外国人労働者を雇用していると回答した事業所の在留資格内訳】

	事業所数(か所)	平均雇用人数(人)
EPA(経済連携協定)による受入れ	3	1.3
在留資格「介護」	14	1.2
技能実習生	7	1.9
在留資格「特定技能1号」	16	2.0
留学生	4	1.3
その他の在留資格	38	2.6

問 20-2 雇用していない場合、外国人労働者の雇用に関する貴事業所の方針はどれに当てはまりますか。

「雇用したいと考えているが、コミュニケーション等に不安があり雇用は難しい」が43.9%で最も高く、次いで「雇用する必要はない」が38.8%、「今後、雇用したいと考えている」が15.2%となっている。

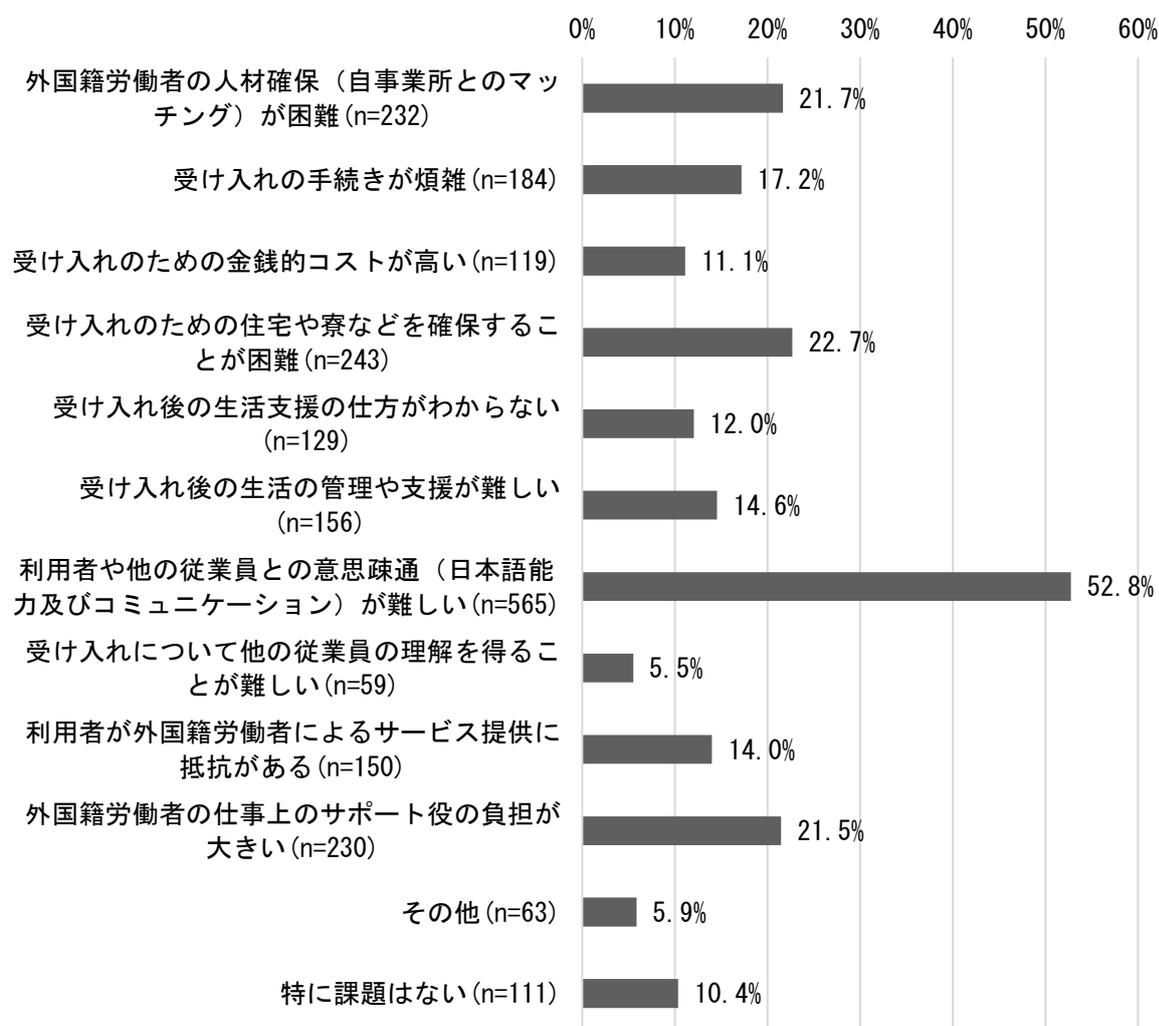
n=1,001



問 21 貴事業所で外国籍労働者を受け入れて介護の仕事をするについてどんな課題がありますか。まだ受け入れていない事業所の場合は、受け入れるとした場合にどんな課題が想定されますか。(当てはまる番号3つまで○)

「利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい」が52.8%で最も高く、次いで「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」が22.7%、「外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチング）が困難」が21.7%となっている。

n=1,071



【外国人労働者雇用の意識別】

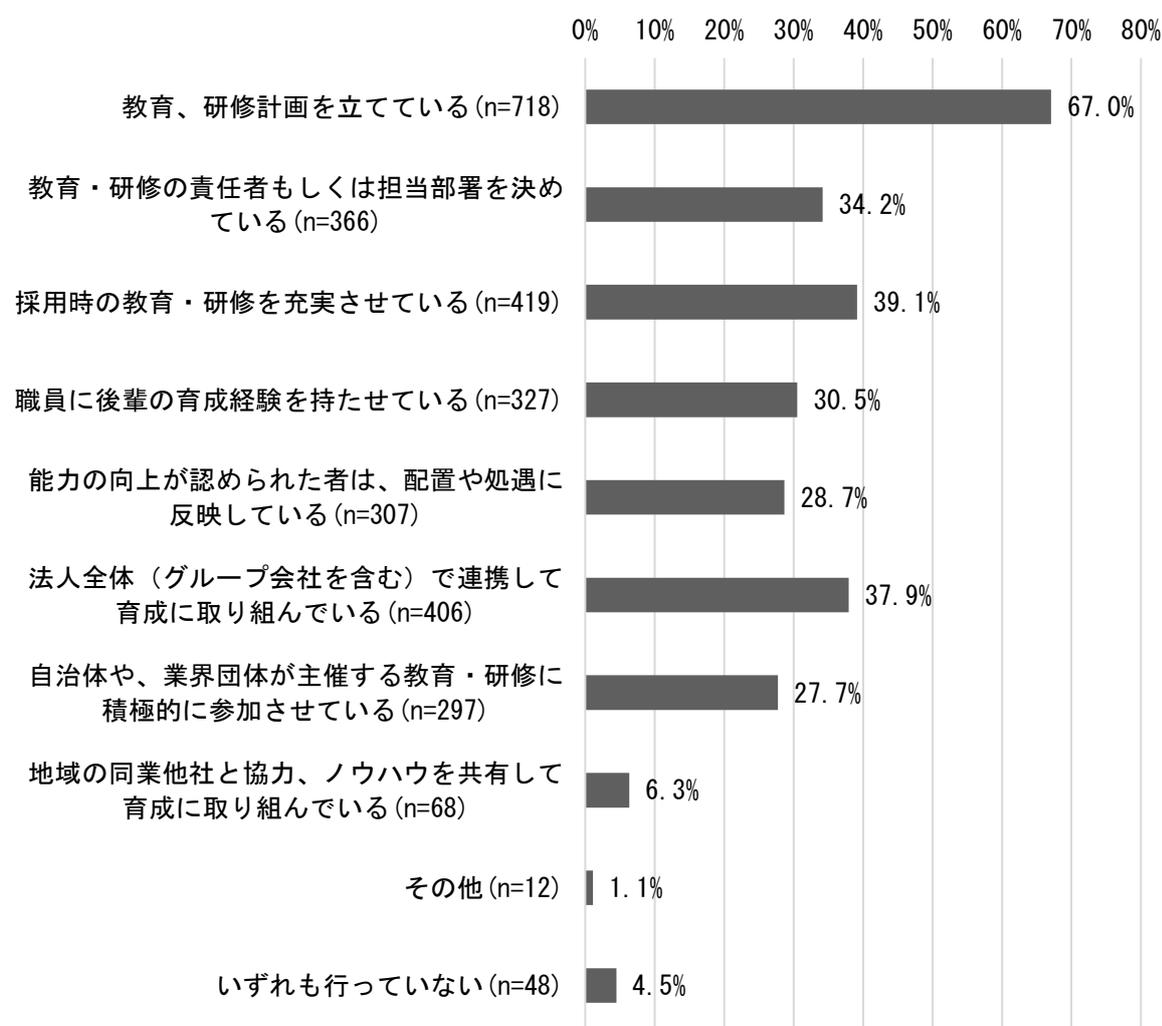
外国人労働者雇用の有無別にみると、「雇用している」事業所と比較して、「雇用したいと考えている」事業所では、「外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチング）が困難」「受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難」が高くなっており、受け入れに係る準備について、課題意識に差が生じているものと考えられる。

	雇用している	雇用したいと考えている
外国籍労働者の人材確保（自事業所とのマッチング）が困難	15.4%	27.9%
受け入れの手続きが煩雑	15.4%	20.8%
受け入れのための金銭的コストが高い	15.4%	12.2%
受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難	7.7%	27.1%
受け入れ後の生活支援の仕方がわからない	7.7%	13.9%
受け入れ後の生活の管理や支援が難しい	9.2%	16.8%
利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい	55.4%	56.5%
受け入れについて他の従業員の理解を得ることが難しい	6.2%	5.6%
利用者が外国籍労働者によるサービス提供に抵抗がある	12.3%	14.7%
外国籍労働者の仕事上のサポート役負担が大きい	26.2%	22.0%
その他	4.6%	5.1%
特に課題はない	20.0%	5.1%
無回答	0.0%	0.7%

問 22 貴事業所では人材育成のためどのような取組を行っていますか。(当てはまる番号全てに○)

「教育、研修計画を立てている」が67.0%で最も高く、次いで「採用時の教育・研修を充実させている」が39.1%、「法人全体（グループ会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる」が37.9%となっている。

n=1,071

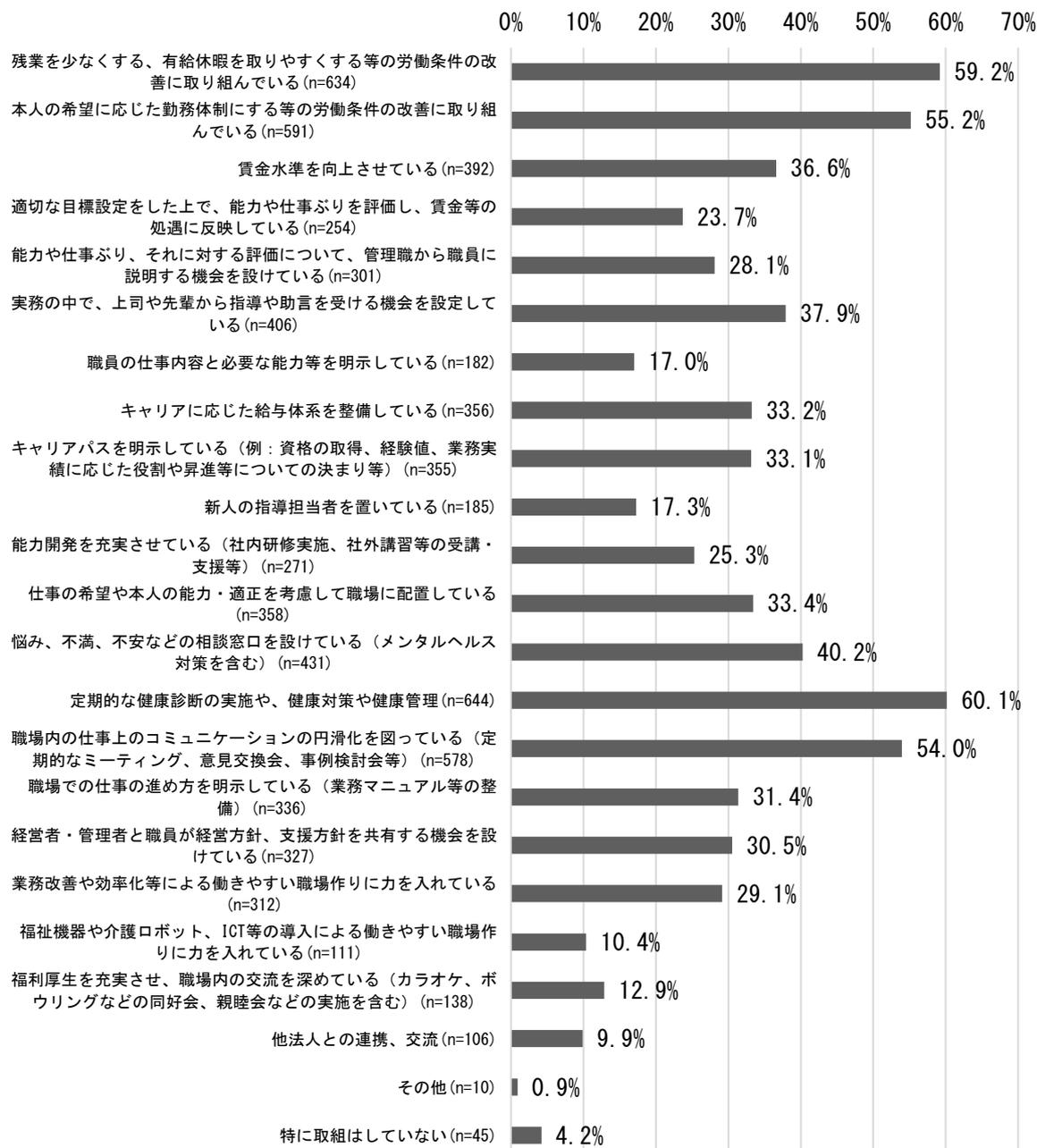


問 23 ①職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような取組を実施していますか。（当てはまる番号全てに○）
 ②また、上記①で○をつけた取組の中から早期離職防止や定着促進に特に効果があった取組はどれですか。（当てはまる番号を5つまで記入。選択肢「23 特に取組はしていない」は記入しないでください。）

【①実施している取組】

「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」が60.1%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が59.2%、「本人の希望に応じた勤務体系にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が55.2%となっている。

n=1,071



【従業員過不足別】

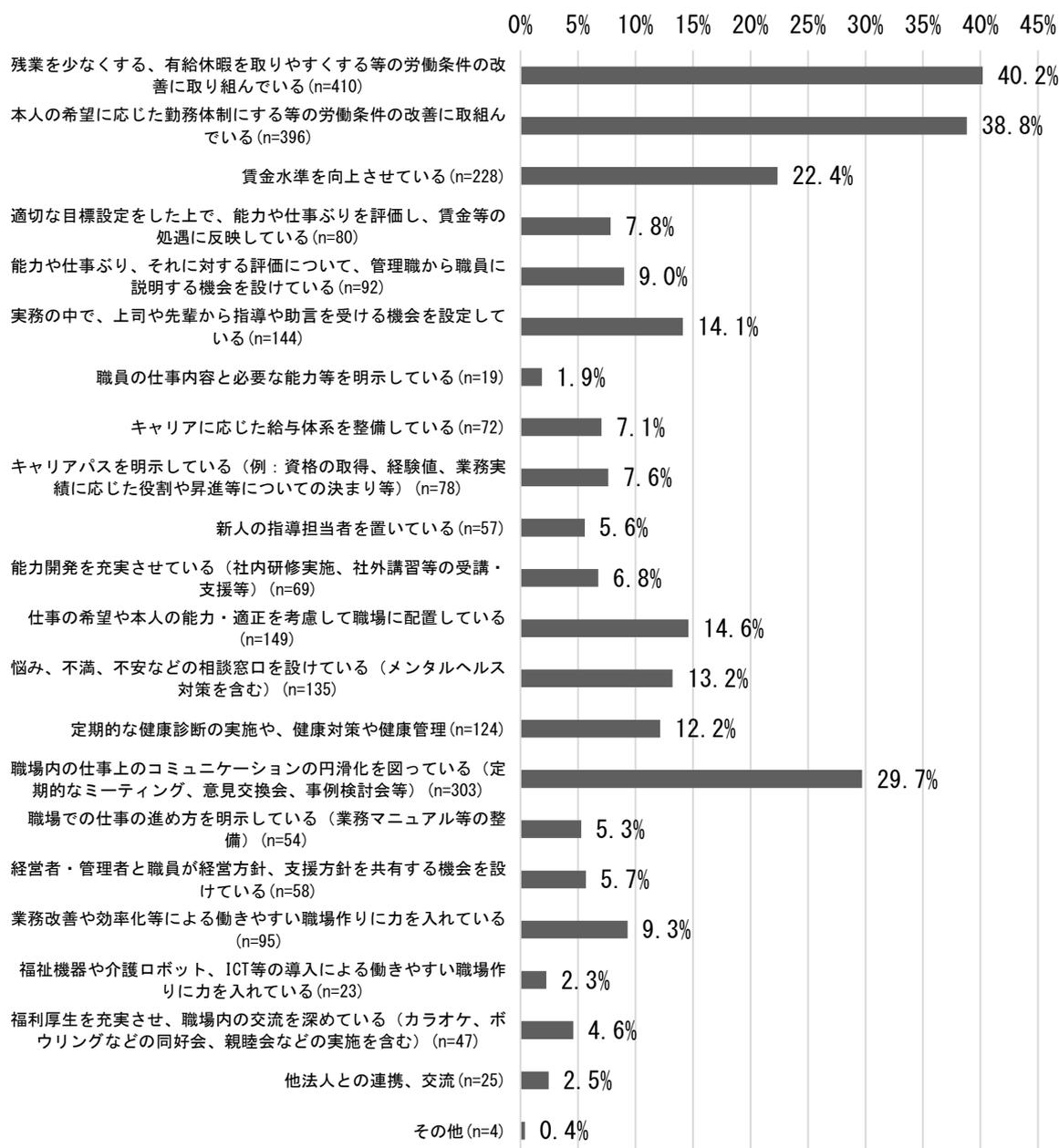
従業員過不足別にみると、従業員の不足感が少ない事業所ほど「業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている」の割合が高くなっており、業務の見直しが職員の定着につながると思われる。

	大いに不足	不足	やや不足	適当	当該職種の従事業務がない	無回答
残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	53.2%	62.0%	57.3%	71.2%	60.0%	55.5%
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	60.6%	57.0%	56.8%	55.9%	51.1%	52.3%
賃金水準を向上させている	38.5%	46.4%	38.5%	45.3%	31.1%	27.1%
適切な目標設定をした上で、能力や仕事を評価し、賃金等の処遇に反映している	19.3%	25.1%	24.5%	33.5%	31.1%	18.2%
能力や仕事ぶり、それに対する評価について、管理職から職員に説明する機会を設けている	22.9%	29.6%	26.0%	38.2%	37.8%	24.4%
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会を設定している	39.4%	39.7%	40.1%	42.4%	26.7%	35.1%
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	13.8%	17.3%	18.2%	22.4%	20.0%	14.2%
キャリアに応じた給与体系を整備している	37.6%	30.2%	37.0%	45.3%	22.2%	27.1%
キャリアパスを明示している (例：資格の取得、経験値、業務実績に応じた役割や昇進等についての決まり等)	33.9%	35.8%	32.8%	47.6%	28.9%	25.5%
新人の指導担当者を置いている	12.8%	20.7%	14.6%	26.5%	15.6%	14.5%
能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	20.2%	26.3%	25.0%	32.9%	17.8%	23.9%
仕事の希望や本人の能力・適正を考慮して職場に配置している	36.7%	33.5%	32.3%	39.4%	31.1%	30.3%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	49.5%	47.5%	39.6%	40.0%	26.7%	36.2%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	64.2%	70.4%	60.4%	62.9%	37.8%	55.2%
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等)	50.5%	54.2%	58.3%	59.4%	46.7%	51.2%
職場での仕事の進め方を明示している(業務マニュアル等の整備)	31.2%	36.3%	33.9%	30.6%	37.8%	27.6%
経営者・管理者と職員が経営方針、支援方針を共有する機会を設けている	33.0%	29.1%	31.8%	31.8%	33.3%	28.7%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	27.5%	27.9%	35.9%	36.5%	24.4%	23.6%
福祉機器や介護ロボット、IoT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	15.6%	7.3%	14.1%	14.7%	2.2%	7.2%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボウリングなどの同好会、親睦会などの実施を含む)	13.8%	10.1%	16.7%	20.6%	13.3%	8.3%
他法人との連携、交流	7.3%	10.1%	8.9%	12.4%	2.2%	11.0%
その他	0.0%	0.6%	1.0%	1.8%	0.0%	1.1%
特に取組はしていない	5.5%	1.7%	3.1%	2.9%	6.7%	5.9%
無回答	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	1.3%

【②特に効果のあった取組】

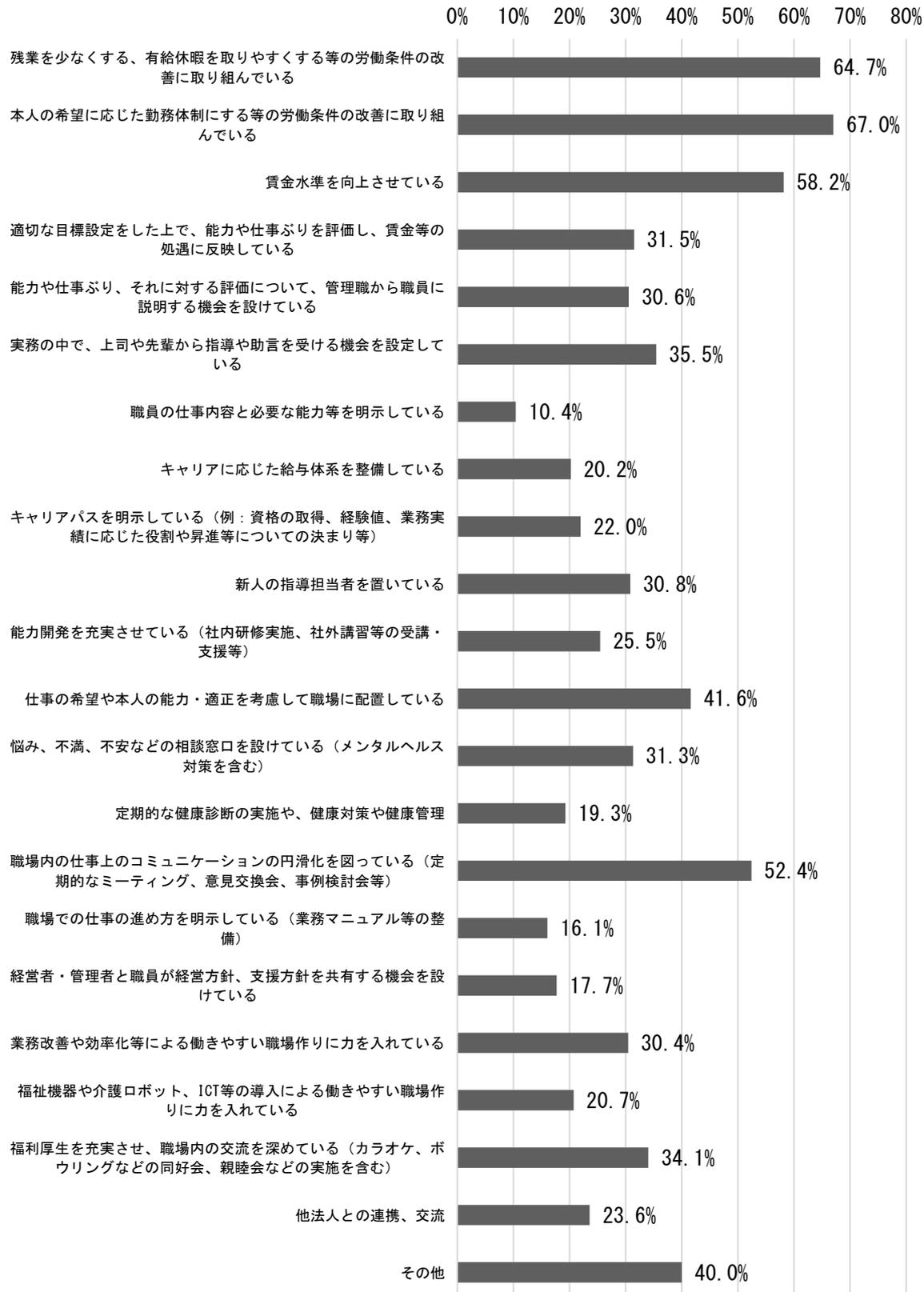
「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が40.2%で最も高く、次いで「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が38.8%、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等）」が29.7%となっている。

n=1,020



【②特に効果のあった取組/①実施している取組】

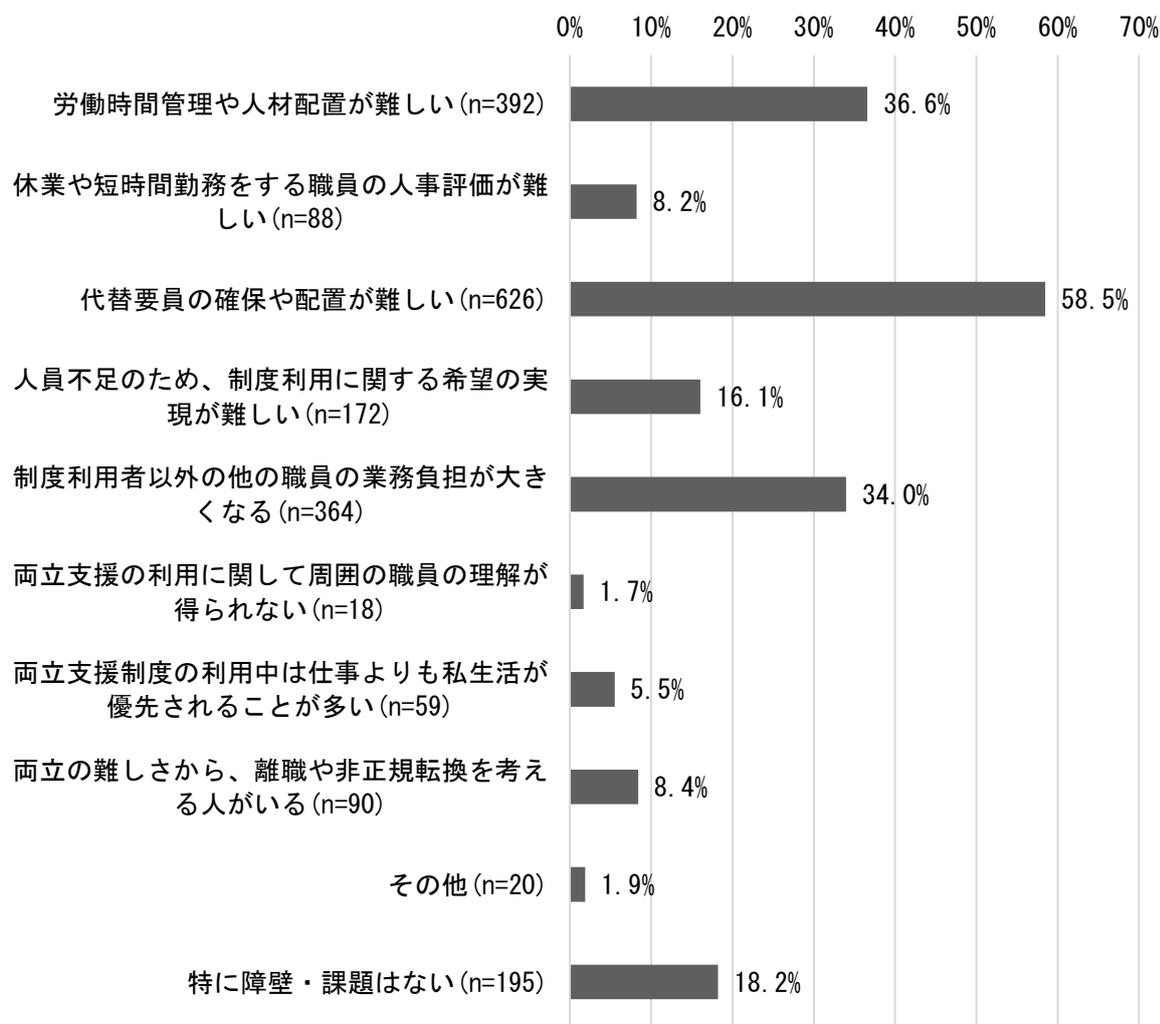
「①実施している取組」で選択した取組のうち、「②特に効果のあった取組」として選択された割合は、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が67.0%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が64.7%、「賃金水準を向上させている」が58.2%となっている。



問 24 仕事と育児・介護の両立支援を進める上での、貴事業所の障壁・課題は次のうちどれに当てはまりますか。(当てはまる番号3つまで○)

「代替要員の確保や配置が難しい」が58.5%で最も高く、次いで「労働時間管理や人材配置が難しい」が36.6%、「制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる」が34.0%となっている。

n=1,071



【定着率別】

定着率別にみると、困っている事業所では、困っていない事業所と比較して多くの項目で割合が高くなっているが、「休業や短時間勤務をする職員の人事評価が難しい」「両立支援の利用に関して周囲の職員の理解が得られない」「両立支援制度の利用中は仕事よりも私生活が優先されることが多い」では、「定着率は低い困っていない」の割合が最も高くなっている。

	定着率が低く困っている	定着率は低い困っていない	定着率は低くないが、困っている（もっと定着率を上げたい）	定着率は低くないし、困っていない	無回答
労働時間管理や人材配置が難しい	42.5%	30.8%	42.2%	30.5%	8.3%
休業や短時間勤務をする職員の人事評価が難しい	6.7%	17.9%	10.4%	5.9%	0.0%
代替要員の確保や配置が難しい	67.9%	38.5%	66.4%	50.3%	25.0%
人員不足のため、制度利用に関する希望の実現が難しい	30.6%	5.1%	19.2%	9.7%	8.3%
制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる	38.1%	17.9%	37.5%	31.6%	0.0%
両立支援の利用に関して周囲の職員の理解が得られない	2.2%	5.1%	1.1%	1.8%	0.0%
両立支援制度の利用中は仕事よりも私生活が優先されることが多い	6.7%	12.8%	6.1%	4.1%	0.0%
両立の難しさから、離職や非正規転換を考える人がいる	11.9%	7.7%	9.7%	6.3%	0.0%
その他	0.0%	2.6%	2.0%	2.0%	8.3%
特に障壁・課題はない	7.5%	28.2%	11.5%	27.1%	25.0%
無回答	1.5%	5.1%	0.7%	0.9%	41.7%

IV 前回調査との比較

前回調査と比較し、特徴がみられた設問について別途比較を掲載する。

問6 貴事業所の障害福祉サービス等に従事する職員数は何人ですか。(常勤、非常勤別に)

前回調査と比較して、職員の人数、採用者数及び離職者数のすべての項目が減少している。

採用率は1.8ポイント、離職率は7.2ポイント減少している。

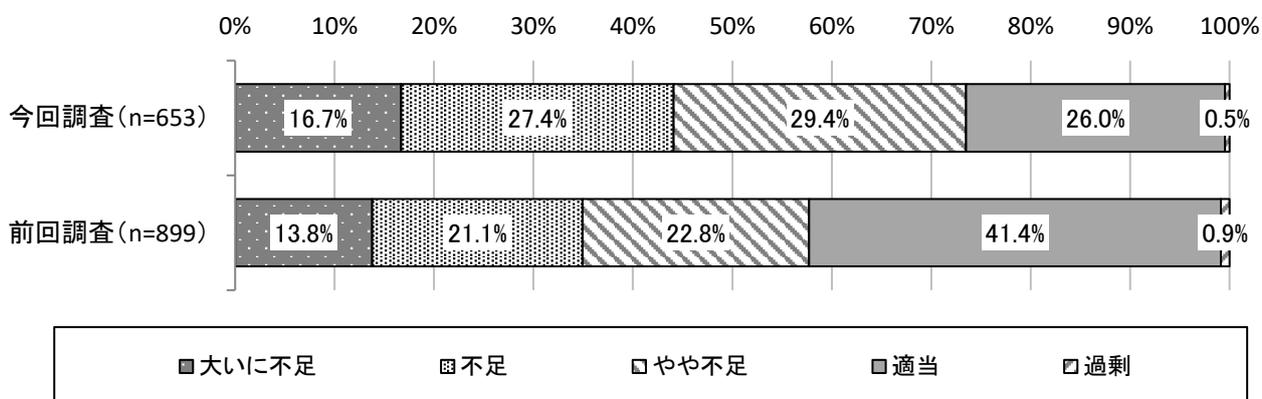
【事業所全体】

	該当職種有 事業者数	人数		採用者数	採用率	離職者数	離職率	離職者の勤務年数別割合		
		2024.4.1.時点	2025.3.31時点					1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
		2023.4.1.時点	2024.3.31時点							
今回調査 (n=1,071)	3,039	16,863	17,343	2,489	14.8%	1,901	11.3%	25.5%	25.2%	49.3%
前回調査 (n=1,094)	4,354	19,096	19,692	3,166	16.6%	3,527	18.5%	26.4%	25.3%	48.3%

問7 貴事業所では職員の過不足の状況について、事業所全体及び各職種で、次のうちどれにあてはまりますか。(職種別に○は1つ)

【事業所全体】

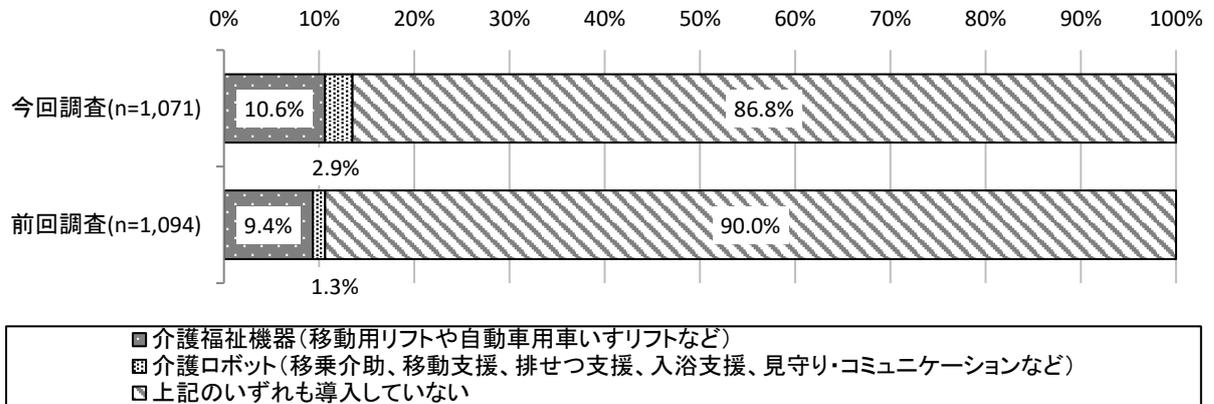
前回調査と比較して「適当」が15.4ポイント減少し、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合計した割合は、15.8ポイント増加している。



※「大いに不足」「不足」「やや不足」「適当」「過剰」を選択した事業者の合計を母数として算出している。

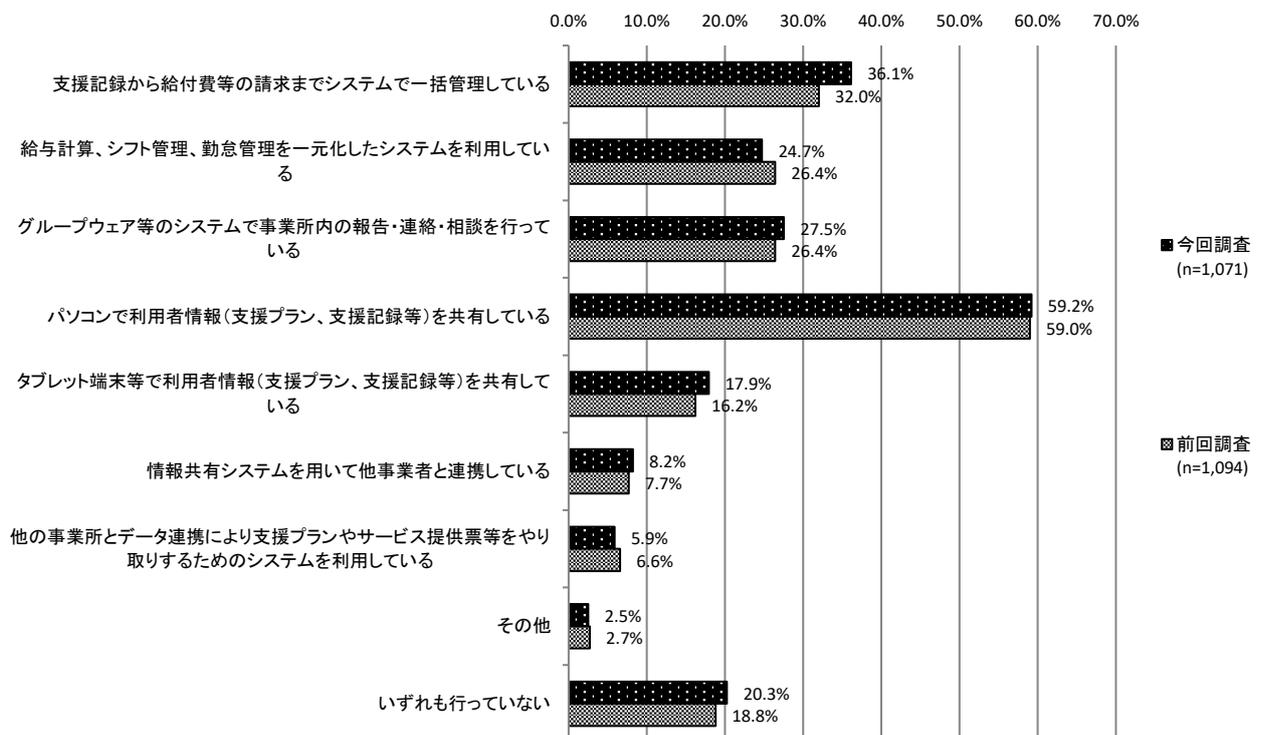
問12 以下のうち、貴事業所で導入しているものはどれですか。（当てはまる番号全てに○）

前回調査と比較して、「介護福祉機器（移動用リフトや自動車用車いすリフトなど）」「介護ロボット（移乗介助、移動支援、排せつ支援、入浴支援、見守り・コミュニケーションなど）」の割合が合わせて2.8ポイント増加しており、ICT機器の導入は進んでいると考えられる。



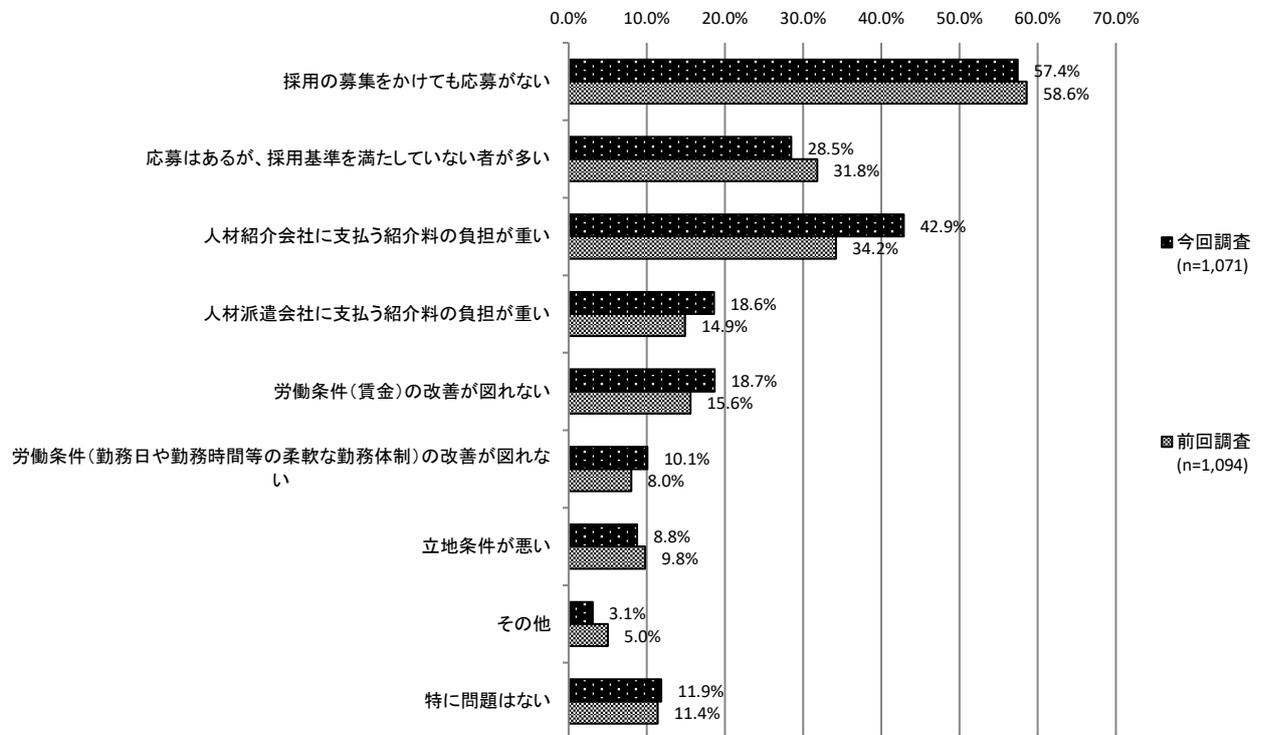
問13 貴事業所では、どのようにICT機器等の導入をしていますか。（当てはまる番号全てに○）

前回調査と比較して、多くの項目で増加しているが、「給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している」「他の事業所とデータ連携により支援プランやサービス提供票等をやり取りするためのシステムを利用している」「その他」は減少している。



問 16 人材採用・確保に関する問題点は次のうちどれですか。(当てはまる番号全てに○)

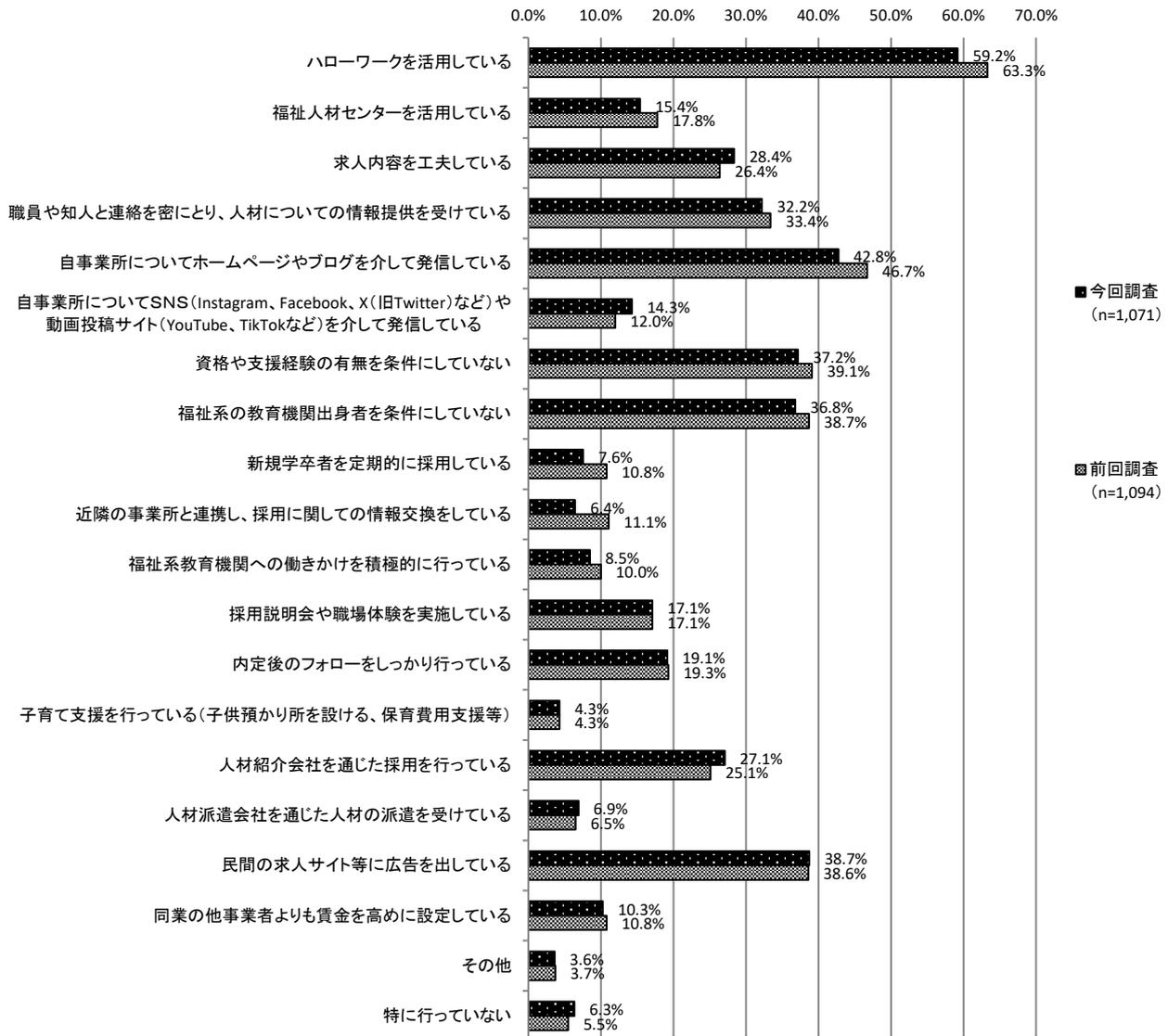
前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い」の割合は8.7ポイント増加している。



問 17 ①貴事業所では職員の採用・確保に際し、どのような取組を行っていますか。
 (当てはまる番号全てに○)
 ②また、上記①で選択した取組の中で特に効果があった取組はどれですか。
 (当てはまる番号を3つまで記入。選択肢「20 特に行っていない」は記入し
 ないください。)

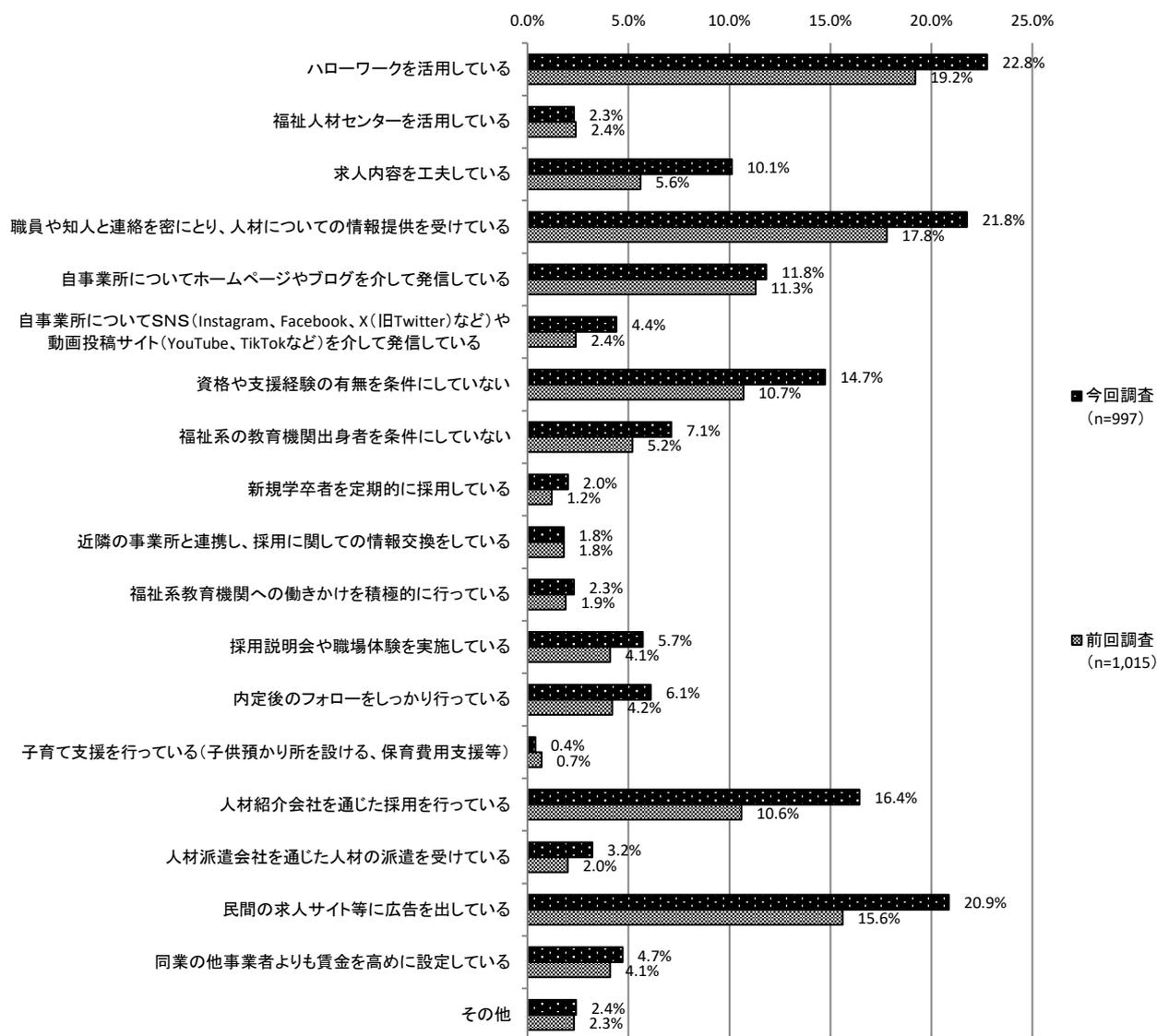
【①実施している取組】

前回調査と比較して、多くの項目で割合が減少しており、「ハローワークを活用している」の割合は4.1ポイント減少している。



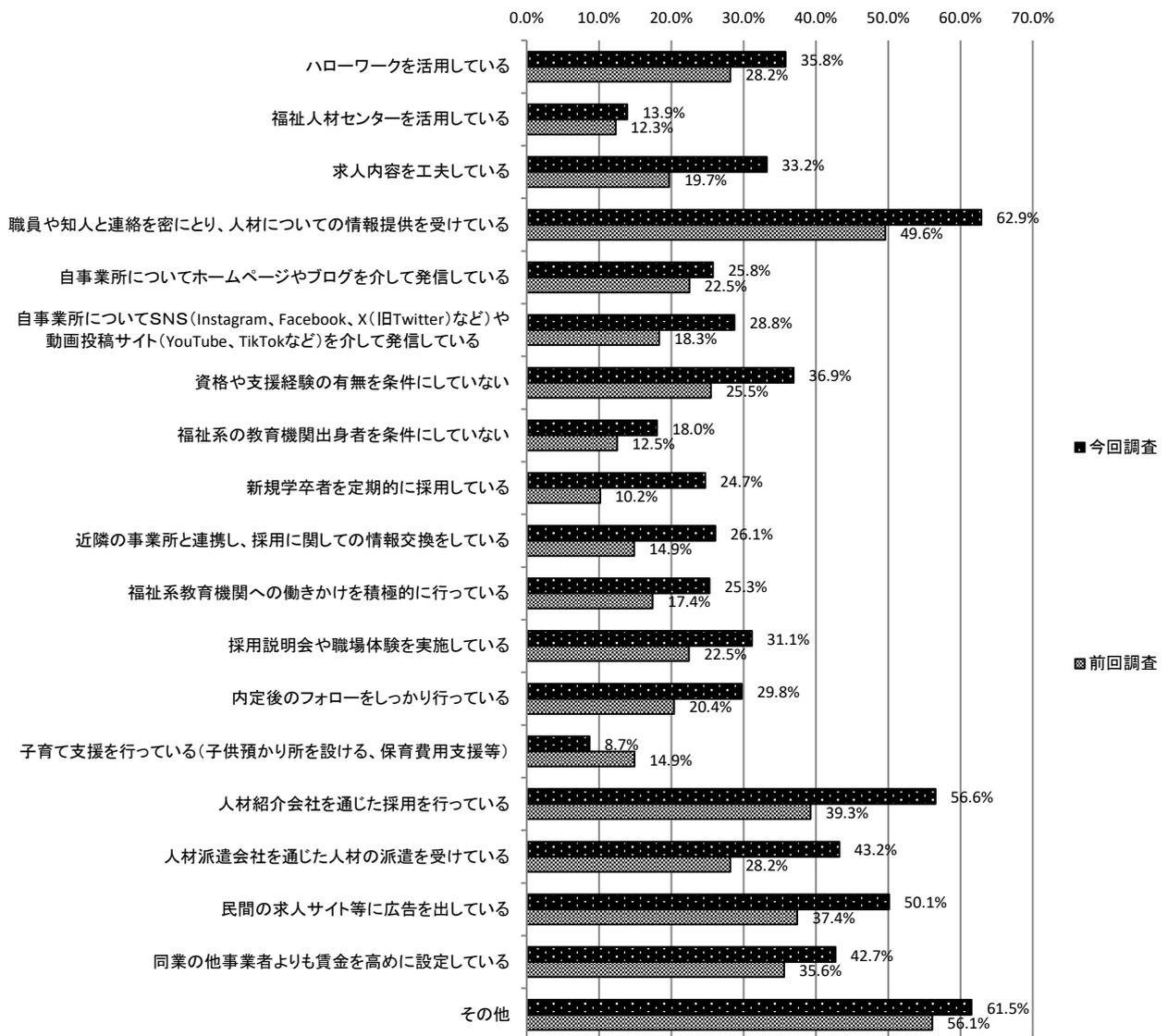
【②特に効果のあった取組】

前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「人材紹介会社を通じた採用を行っている」の割合は5.8ポイント増加している。



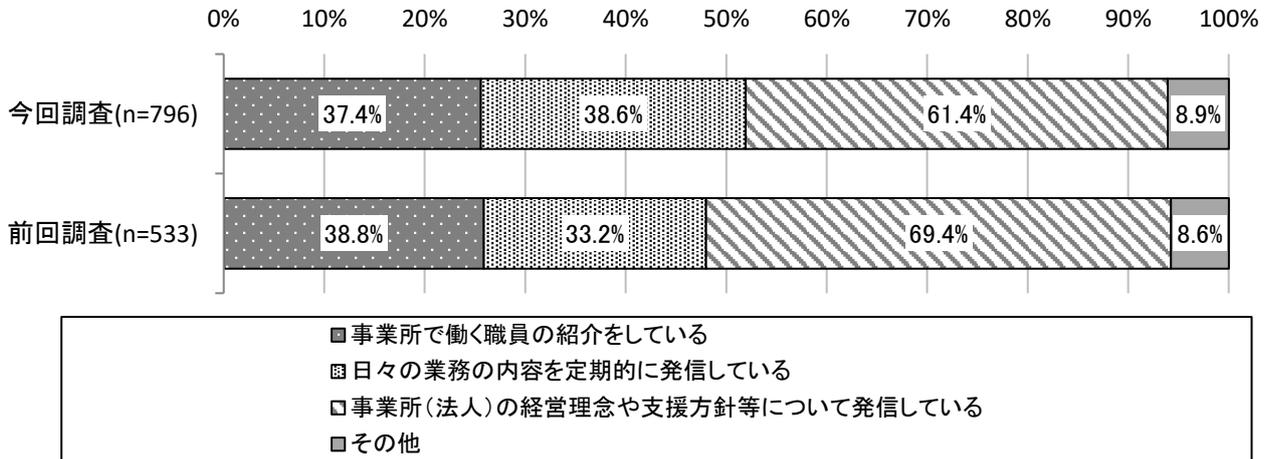
【②特に効果のあった取組/①実施している取組】

前回調査と比較して、ほぼすべての項目で割合が増加しており、「人材紹介会社を通じた採用を行っている」の割合は17.3ポイント増加している。



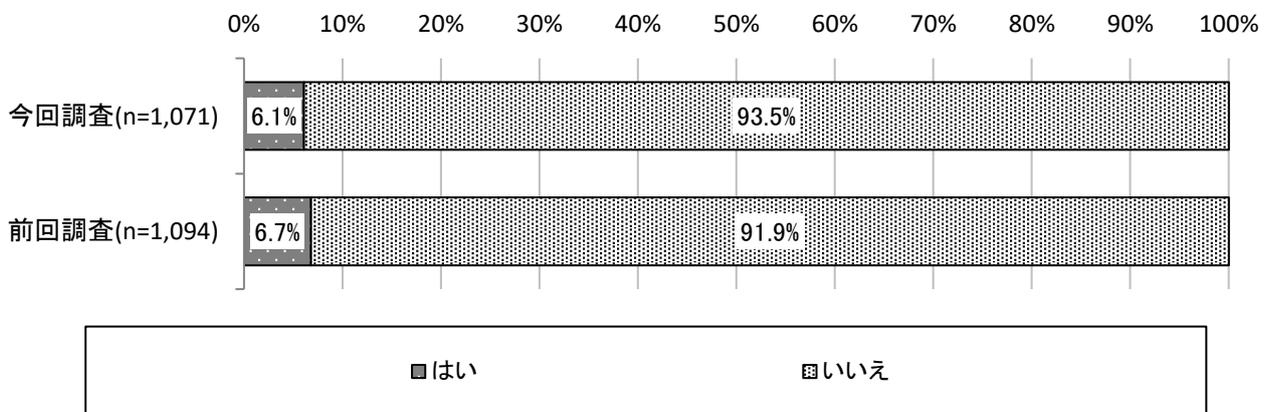
問 18 問 17 の①で5または6を選択した事業所の方にお伺いします。貴事業所のホームページ・動画投稿サイトやSNS等、ウェブを通じた人材採用・確保に係る発信（広報）について、次のうちどれに当てはまりますか。（当てはまる番号全てに○）

前回調査と比較して、「日々の業務の内容を定期的に発信している」の割合は5.4ポイント増加し、「事業所（法人）の経営理念や支援方針等について発信している」の割合は8.0ポイント減少している。



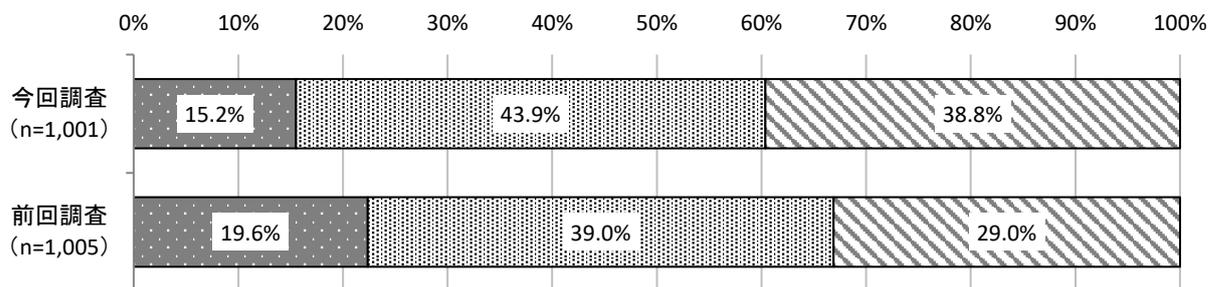
問 20-1 貴事業所では外国人労働者を雇用していますか。

前回調査と比較して、「はい」の割合は0.6ポイント減少している。



問 20-2 雇用していない場合、外国人労働者の雇用に関する貴事業所の方針はどれに当てはまりますか。

前回調査と比較して、「雇用する必要はない」の割合は9.8ポイント増加している。

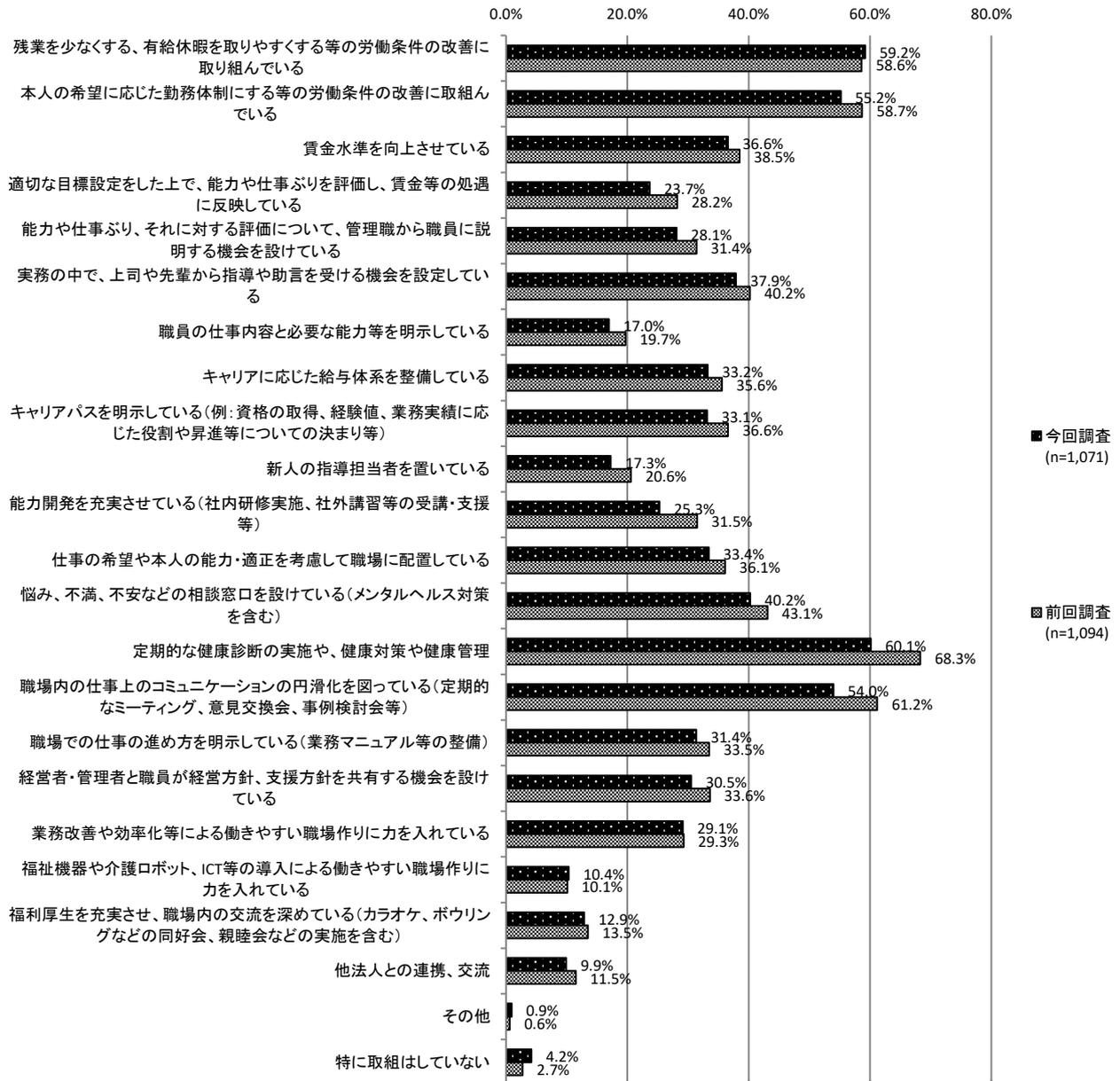


- 今後、雇用したいと考えている
- ▨ 雇用したいと考えているが、コミュニケーション等に不安があり雇用は難しい
- 雇用する必要はない

問 23 ①職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような取組を実施していますか。（当てはまる番号全てに○）
 ②また、上記①で○をつけた取組の中から早期離職防止や定着促進に特に効果があった取組はどれですか。（当てはまる番号を5つまで記入。選択肢「23 特に取組はしていない」は記入しないでください。）

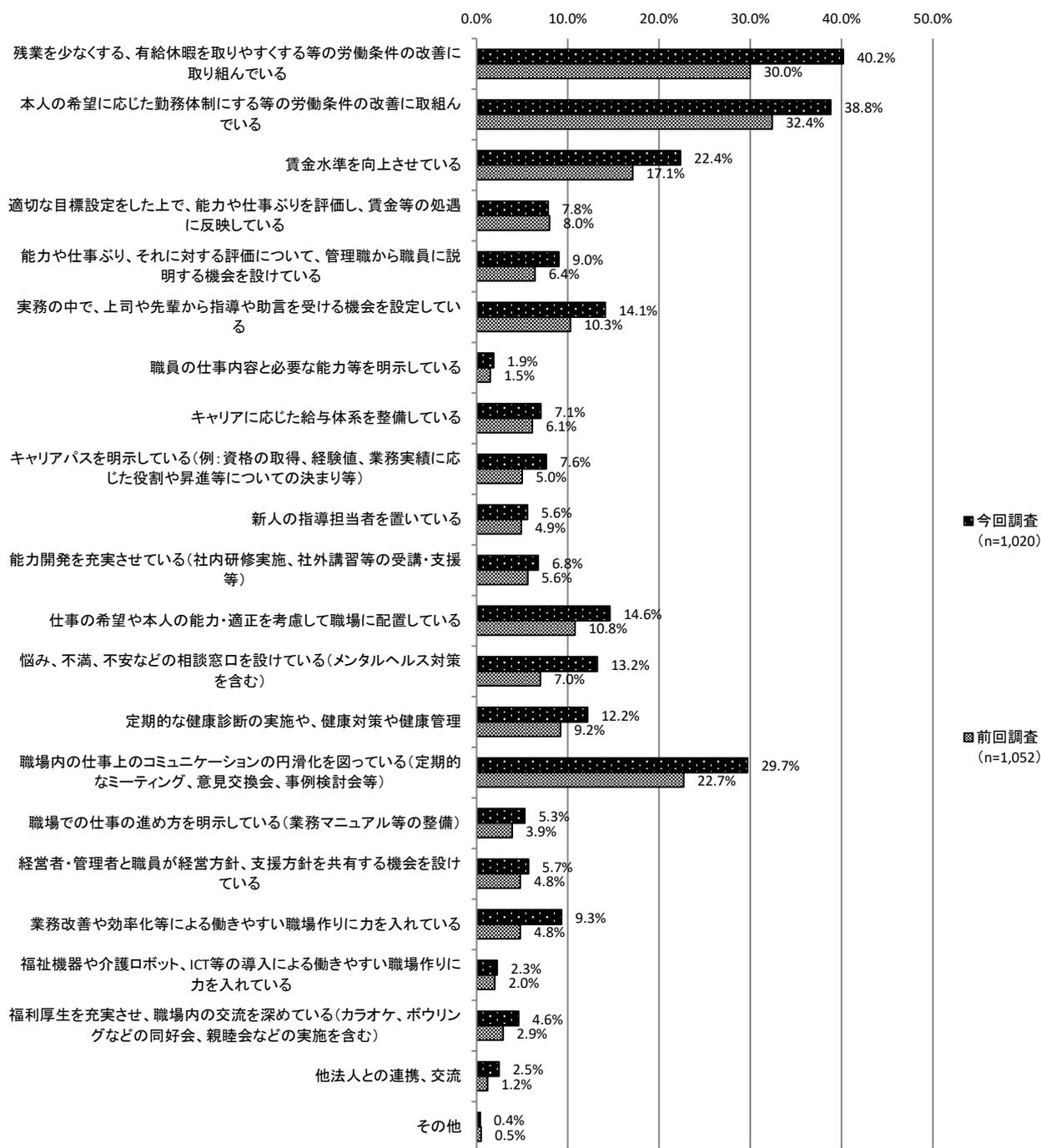
【①実施している取組】

前回調査と比較して、多くの項目で割合が減少しており、「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」では8.2ポイント減少している。



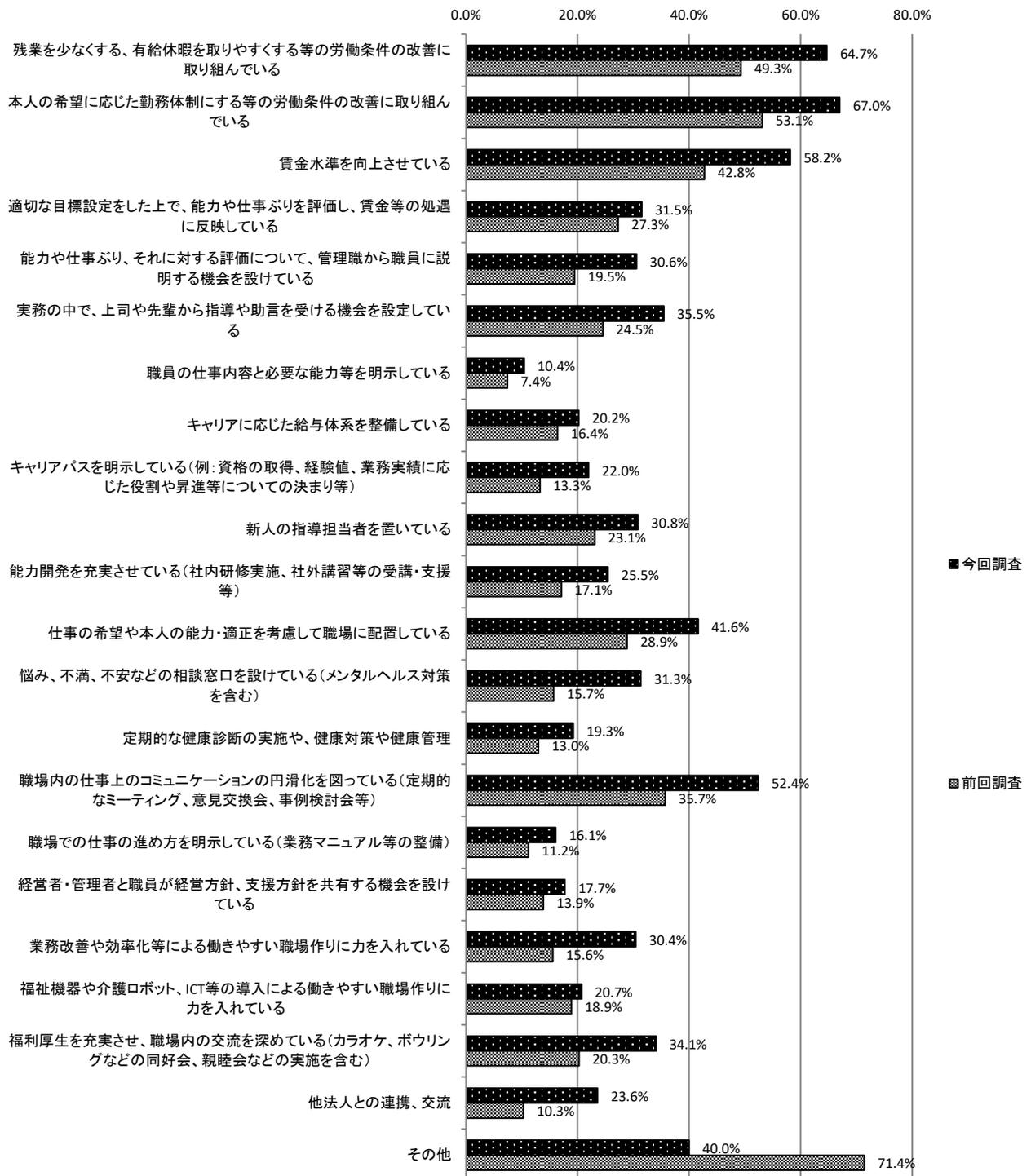
【②特に効果のあった取組】

前回調査と比較して、多くの項目で割合が増加しており、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」の割合は10.2ポイント増加している。



【②特に効果のあった取組/①実施している取組】

前回調査と比較して、ほぼすべての項目で割合が増加しており、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等）」の割合は16.7ポイント増加している。



V 調査結果のまとめ

1. 調査結果総括

全体的な傾向として、法人の種類は民間企業や社会福祉法人が多くを占め、常勤職員数 10 人未満の小規模な事業所が多い。職員の過不足状況については、前回調査と比較して職員不足の割合が増加している。事業所全体及び多くのサービス種別が不足を感じており、特に訪問系サービスでその傾向が顕著となっている。

職員の定着状況については、前回調査と比較して離職率に改善がみられており、今回調査においても定着率自体は「低くない」とする事業所が多いものの、約半数は定着率について課題と捉えている。

運営上の問題点としては「人材の確保が難しい」が最も多く、次いで「書類作成が煩雑」「十分な賃金を払えない」が挙げられている。

介護ロボット・ICT 機器等の導入については、実際に導入している事業所の方が、導入していない事業所の想定よりも、業務負担軽減や介護の質の向上において高い効果を感じている。一方で、いずれの場合においても、導入コストや現場職員の技術的な習熟が導入のハードルとなっている。

人材確保の取組については、ハローワークが多く活用されているが、定着率で困っていない事業所では職員や知人からの紹介といった人的ネットワークの活用が効果を上げている。また、職員の定着促進を図るための取組については、有給休暇の取得促進や、本人の希望に応じた勤務体制にする等、多様な働き方に対応した労働条件の改善に係る取組が特に効果を上げている。

外国人労働者の雇用は 6.1%にとどまり、コミュニケーションが特に課題となっている。さらに、雇用していない事業所の方針は、前回調査と比較して「雇用する必要がない」の割合が 9.8 ポイント増加している。雇用していないが雇用意向がある事業所については、マッチングや住居の確保等、受入の準備について課題を感じている。

2. 労働者の確保・定着に係る施策提案

調査結果を通じて、人材確保と定着における事業所の課題や有効な取組の傾向が確認された。人材確保の難しさや、賃金等の経済的なハードルが存在する中で、これらを補うための施策提案として以下の 3 点が考えられる。

1 つ目は、リファラル採用（職員紹介）のさらなる推進である。定着率で困っていない事業所ほど、職員や知人からの情報提供を人材確保の有効な手段としている。職員が自事業所を外部へ紹介しやすくなるような環境整備や、紹介に対するインセンティブ制度の導入支援などが、ミスマッチの少ない人材確保に寄与すると考えられる。また、多様な働き方や労働条件の整備に係る施策の更なる推進と併せて、定着率向上へも繋がると考えられる。

2 つ目は、ICT 化の推進を通じた業務効率化と働きやすさの向上である。書類作成等の煩雑な業務が運営上の大きな課題となる中、ICT 導入は昼間の業務負担軽減や勤務時間の短縮等に効果があると感じている事業所が多い。高コストや技術的課題への支援の拡充や導入時に実際に得られる効果の周知等を通じて更なる導入を促進し、創出された時間を職員の柔軟な働き方や処遇の改善に繋げることが求められる。

3つ目は、外国人労働者とのコミュニケーション支援及び受入段階における支援の強化である。外国人労働者の日本語学習等、コミュニケーションに係る障壁を減らす支援の促進が求められる。また、雇用意向がある事業所については、マッチングや住居確保に係る支援を拡充することで、外国人労働者の雇用に繋がると推察される。さらに、雇用意向がない事業所については、外国人労働者を雇用している事業所の好事例を共有し、現場の導入準備や活躍を具体的に示す取組が有効と考えられる。外国人労働者の雇用に前向きになるきっかけを提供し、人材不足の解消につなげることが期待できる。

VI 調査票

令和7年度
神奈川県障害福祉サービス事業所等就労実態調査
(事業所調査)
調査票

(2025年3月31日時点の状況を調査)

神奈川県障害福祉サービス事業所等就労実態調査（事業所調査）

「2025年3月31日現在の貴事業所の状況について、当てはまる番号に○をつけてください。」

- 1 休止・廃止 → 調査は終了となります。調査票を投函してください。
- 2 運営中 → 以下の調査票の内容にお答えください。

問1～問4までは貴事業所の法人全体についての質問です。

【法人の概要】

問1 貴事業所の属する法人の種類は次のうちどれですか。（○は1つ）

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1 民間企業 | 41.7% |
| 2 社会福祉協議会 | 1.2% |
| 3 上記2以外の社会福祉法人 | 28.6% |
| 4 医療法人 | 2.0% |
| 5 特定非営利活動法人（NPO法人） | 18.9% |
| 6 一般社団法人・公益社団法人・一般財団法人・公益財団法人 | 5.6% |
| 7 協同組合（農協、生協） | 1.2% |
| 8 地方自治体（市町村、広域連合を含む） | 0.3% |

問2 貴事業所の同一敷地内に貴法人の他の事業所がありますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------------|-------|
| 1 他に事業所がある | 32.5% |
| 2 他に事業所はない（貴事業所のみ） | 66.0% |

問3 貴事業所及び同一敷地内で実施している障害福祉サービス及び相談支援（以下「障害福祉サービス等」といいます。）は次のうちどれですか。（当てはまる番号全てに○）

- | | | | |
|--------------|-------|---------------|-------|
| 1 居宅介護 | 35.8% | 12 自立訓練（機能訓練） | 0.6% |
| 2 重度訪問介護 | 26.2% | 13 自立訓練（生活訓練） | 2.3% |
| 3 同行援護 | 11.2% | 14 宿泊型自立訓練 | 0.3% |
| 4 行動援護 | 7.7% | 15 就労移行支援 | 6.2% |
| 5 重度障害者等包括支援 | 0.6% | 16 就労定着支援 | 5.0% |
| 6 短期入所 | 8.6% | 17 就労選択支援 | 0.6% |
| 7 生活介護 | 22.5% | 18 就労継続支援（A型） | 2.7% |
| 8 療養介護 | 0.6% | 19 就労継続支援（B型） | 19.9% |
| 9 施設入所支援 | 4.5% | 20 計画相談支援 | 16.4% |
| 10 共同生活援助 | 15.6% | 21 地域移行支援 | 5.3% |
| 11 自立生活援助 | 2.2% | 22 地域定着支援 | 4.5% |

問4 上記で選択した障害福祉サービス等の種類のうち、主とする障害福祉サービス等の種類（最も事業収入が多いサービス）はどれですか。

1 居宅介護	27.2%	12 自立訓練（機能訓練）	0.1%
2 重度訪問介護	2.5%	13 自立訓練（生活訓練）	1.1%
3 同行援護	1.2%	14 宿泊型自立訓練	0.2%
4 行動援護	1.7%	15 就労移行支援	4.0%
5 重度障害者等包括支援	0.2%	16 就労定着支援	0.1%
6 短期入所	0.7%	17 就労選択支援	0.0%
7 生活介護	16.8%	18 就労継続支援（A型）	2.0%
8 療養介護	0.4%	19 就労継続支援（B型）	14.8%
9 施設入所支援	2.1%	20 計画相談支援	6.6%
10 共同生活援助	12.7%	21 地域移行支援	0.1%
11 自立生活援助	0.0%	22 地域定着支援	0.0%

問5以降は問3で選択した同一敷地内の事業所全てを、ひとつの事業所と捉えて質問に答えてください。

【雇用管理状況】

問5 貴事業所の障害福祉サービス等に従事する職員数は何人ですか（2025年3月31日時点）。常勤、非常勤別にそれぞれ記入してください。

※職員の総数を記載してください。管理者、事務職、調理員、栄養士、送迎運転手等を含む。派遣労働者、委託従事者は含みません。

※常勤職員：就業規則などに定められた事業所の所定労働時間と雇用契約などで定めた職員の労働時間が同じ職員

非常勤職員：常勤職員以外の職員

常勤職員：平均 7.7 人	非常勤職員：平均 9.9 人
---------------	----------------

問6 以下の表に、貴事業所における主たる仕事（職種）に従事する人数をそれぞれ整数で記入してください（2024年4月1日時点及び2025年3月31日時点）。職種として該当者がいない場合には「該当者はいない」に〇をつけてください。

また、貴事業所における過去1年間（2024年4月1日～2025年3月31日）の採用者数、離職者数を記入してください。なお、離職者については、勤務年数内訳も併せて記入してください。※採用者数など該当がない項目には「0」（ゼロ）と記載してください。

（注1）資格ではなく、従事している仕事（職種）に着目して記入してください。兼務している職員は、主たる仕事（職種）のみ記入してください。サービス管理責任者等とその他職種を兼務している場合には、サービス管理責任者等に記載してください。

※職種の内訳

- 1 訪問系 : 居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・重度障害者等包括支援
- 2 施設系 : 施設入所支援
- 3 居住支援系 : 共同生活援助・自立生活援助
- 4 日中活動系 : 短期入所・生活介護・療養介護
- 5 訓練・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（一般型）・就労定着支援・就労選択支援・就労継続支援（A型）・就労継続支援（B型）
- 6 相談支援 : 計画相談支援・地域移行支援・地域定着支援
- 7 サービス管理責任者等 : サービス管理責任者・サービス提供責任者

(注2) 貴事業所における新規採用者（2024年4月1日～2025年3月31日）の配置数を記載してください。

(注3) 「離職者」とは調査対象期間（2024年4月1日～2025年3月31日）に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他法人への出向者・出向復帰者を含みます。同一法人内での転出者、産休、育休取得中の者は除きます。

(注4) 貴事業所が所属する法人での勤務年数で当てはまるものを選択してください。

	雇用形態	該当職種有 事業者数	人数		採用者数	採用率	離職者数	離職率	離職者の勤務年数別人数		
			2023.4.1. 時点	2024.3.31 時点					1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
全体		3,039	16,863	17,343	2,489	14.8%	1,901	11.3%	754	746	1,461
1訪問系	常勤職員	334	1,338	1,561	257	19.2%	188	14.1%	86	81	146
	非常勤職員	331	4,091	4,222	558	13.6%	497	12.1%	213	179	455
2施設系	常勤職員	67	1,510	1,423	120	7.9%	132	8.7%	29	35	99
	非常勤職員	63	821	816	129	15.7%	94	11.4%	36	31	64
3居住支援系	常勤職員	144	529	564	90	17.0%	68	12.9%	28	37	49
	非常勤職員	143	1,270	1,326	315	24.8%	203	16.0%	98	73	85
4日中活動系	常勤職員	213	1,803	1,811	164	9.1%	138	7.7%	40	45	95
	非常勤職員	202	1,708	1,772	241	14.1%	177	10.4%	64	59	111
5訓練・就労系	常勤職員	246	1,029	1,024	222	21.6%	154	15.0%	77	77	117
	非常勤職員	193	736	796	156	21.2%	80	10.9%	30	45	61
6相談支援	常勤職員	171	390	385	42	10.8%	35	9.0%	5	22	35
	非常勤職員	75	138	143	18	13.0%	9	6.5%	5	5	6
7サービス管理責任者等	常勤職員	589	864	863	92	10.6%	68	7.9%	22	37	94
	非常勤職員	62	62	65	13	21.0%	6	9.7%	4	6	4
8その他	常勤職員	101	243	240	23	9.5%	17	7.0%	3	4	16
	非常勤職員	105	331	332	49	14.8%	35	10.6%	14	10	24

問7 貴事業所では職員の過不足の状況について、事業所全体及び各職種で、次のうちどれに当てはまりますか。(職種別に○は1つ)

※資格保有者ではなく、その仕事(職種)につく人の状況をお答えください。

※元々いない職種については「当該職種の従事業務がない」に○をつけてください。

※職種の内訳

- 1 訪問系 : 居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・重度障害者等包括支援
- 2 施設系 : 施設入所支援
- 3 居住支援系 : 共同生活援助・自立生活援助
- 4 日中活動系 : 短期入所・生活介護・療養介護
- 5 訓練・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(一般型)・就労定着支援・就労選択支援・就労継続支援(A型)・就労継続支援(B型)
- 6 相談支援 : 計画相談支援・地域移行支援・地域定着支援
- 7 サービス管理責任者等 : サービス管理責任者・サービス提供責任者

事業所全体(全職種)	1 大いに不足	2 不足	3 やや不足	4 適当	5 過剰	6 当該職種の従事業務がない
	10.2%	16.7%	17.9%	15.9%	0.3%	4.2%
1 訪問系	12.1%	11.8%	8.0%	3.7%	0.1%	25.8%
2 施設系	0.9%	2.1%	2.2%	1.9%	0.1%	40.4%
3 居住支援系	1.7%	5.1%	3.6%	4.9%	0.0%	37.9%
4 日中活動系	2.4%	5.3%	6.3%	7.7%	0.3%	33.5%
5 訓練・就労系	0.7%	3.6%	7.7%	12.4%	0.5%	32.9%
6 相談支援	2.1%	4.2%	4.2%	8.5%	0.0%	34.4%
7 サービス管理責任者等	2.0%	4.0%	7.1%	30.3%	0.0%	14.6%
8 その他	0.4%	1.5%	1.9%	6.5%	0.0%	34.9%

問8 過去1年間(2024年4月1日~2025年3月31日)に採用した職員の質についてどのように思われますか。(○は1つ)

- 1 質を確保できている 48.7%
- 2 質を確保できていない 22.5%
- 3 過去1年間に採用した職員はいない 27.2%

問9 貴事業所の職員の定着状況について、どのように思われますか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1 定着率が低く困っている | 12.5% |
| 2 定着率は低いが困っていない | 3.6% |
| 3 定着率は低くないが、困っている(もっと定着率を上げたい) | 41.4% |
| 4 定着率は低くないし、困っていない | 41.4% |

【運営上の課題】

問10 障害福祉サービス等の事業を運営する上での、貴事業所の問題点は次のうちどれに当てはまりますか。(当てはまる番号3つまで〇)

- | | |
|-----------------------------------------------|-------|
| 1 人材確保・定着のために十分な賃金を払えない | 30.0% |
| 2 職員の希望に沿った柔軟な勤務体制など、労働条件の改善ができない | 14.8% |
| 3 人材の確保が難しい | 58.5% |
| 4 新規利用者の確保が難しい | 26.6% |
| 5 職員の業務に関する知識や技術が不足している | 20.9% |
| 6 職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある | 10.1% |
| 7 管理者の指導・管理能力が不足している | 6.3% |
| 8 教育・研修の時間が十分にとれない | 21.7% |
| 9 職員間のコミュニケーションが不足している | 6.3% |
| 10 経営理念や支援方針の共有など、経営者・管理者と職員のコミュニケーションが不足している | 6.3% |
| 11 利用者や利用者家族の理解が不足している | 5.3% |
| 12 書類作成が煩雑で時間に追われている | 36.0% |
| 13 その他() | 3.8% |
| 14 特に問題はない | 3.7% |

【職場環境の整備】

問11 貴事業所は、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、それぞれ、どのような対応をしましたか。(2025年3月31日時点)

処遇改善加算(〇は1つ)	特定処遇改善加算(〇は1つ)	福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算(〇は1つ)
1 対象外の事業所である 9.7%	1 対象外の事業所である 13.4%	1 対象外の事業所である 12.7%
2 算定していない 6.7%	2 算定していない 24.5%	2 算定していない 17.6%
3 算定した 81.5%	3 算定した 57.2%	3 算定した 65.1%

問 12 以下のうち、貴事業所で導入しているものはどれですか。(当てはまる番号全てに○)

- | | |
|------------------------------------------------|-------|
| 1 介護福祉機器（移動用リフトや自動車用車いすリフトなど） | 10.6% |
| 2 介護ロボット（移乗介助、移動支援、排せつ支援、入浴支援、見守り・コミュニケーションなど） | 2.9% |
| 3 上記のいずれも導入していない | 86.8% |

問 13 貴事業所では、どのようにICT機器等の導入をしていますか。(当てはまる番号全てに○)

- | | |
|-----------------------------------------------------|-------|
| 1 支援記録から給付費等の請求までシステムで一括管理している | 36.1% |
| 2 給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している | 24.7% |
| 3 グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている | 27.5% |
| 4 パソコンで利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している | 59.2% |
| 5 タブレット端末等で利用者情報（支援プラン、支援記録等）を共有している | 17.9% |
| 6 情報共有システムを用いて他事業者と連携している | 8.2% |
| 7 他の事業所とデータ連携により支援プランやサービス提供票等をやり取りするためのシステムを利用している | 5.9% |
| 8 その他（ ） | 2.5% |
| 9 いずれも行っていない | 20.3% |

問 14 問 12・13 に示す各種介護ロボット・ICT 機器等のうち、導入しているものの効果をどのように評価していますか。なお、導入しているものが一つもない場合は導入したとした場合に予想される効果についてお答えください。(それぞれの項目ごとに○は1つ)

昼間の業務負担の軽減	1 効果がある 20.1%	2 やや効果がある 32.1%	3 特に変化がない 13.8%	4 かえってマイナス 2.4%	5 わからない 25.3%	
夜間の業務負担の軽減	1 効果がある 6.9%	2 やや効果がある 14.6%	3 特に変化はない 12.7%	4 かえってマイナス 0.8%	5 わからない 14.3%	6 夜間業務がない 43.7%
勤務時間(残業など)の短縮	1 効果がある 14.8%	2 やや効果がある 29.8%	3 特に変化はない 24.1%	4 かえってマイナス 2.4%	5 わからない 22.6%	
業務の活性化	1 効果がある 13.7%	2 やや効果がある 33.7%	3 特に変化はない 22.4%	4 かえってマイナス 1.4%	5 わからない 22.7%	
介護の質の向上	1 効果がある 10.0%	2 やや効果がある 25.2%	3 特に変化はない 26.7%	4 かえってマイナス 2.2%	5 わからない 29.4%	

問 15 介護ロボット・ICT 機器等の導入に際してはどのような課題がありましたか。導入しているものが一つもない場合、導入していくにはどのような課題があるとお考えか、お答えください。(当てはまる番号全てに○)

1	どのような介護ロボット・ICT 機器等があるかわからない	22.2%
2	導入コストが高い	50.1%
3	投資に見合うだけの効果がない	19.5%
4	事業所規模や介護現場の実態に合う介護ロボット・ICT 機器等がない	18.5%
5	貴事業所にあった介護ロボット・ICT 機器等がどれか選定できない	13.7%
6	導入の効果をあげるために、どのような手順を踏んでいけばよいかわからない	13.0%
7	現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い	30.3%
8	導入の推進役となりうる介護ロボット・ICT 機器等に詳しい職員が事業所にいない	17.0%
9	導入について経営トップ層の理解を得られない	3.2%
10	その他 ()	4.3%
11	特に課題はない	15.6%

【職員の採用・育成・定着】

問 16 人材採用・確保に関する問題点は次のうちどれですか。(当てはまる番号全てに○)

1	採用の募集をかけても応募がない	57.4%
2	応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い	28.5%
3	人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い	42.9%
4	人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い	18.6%
5	労働条件（賃金）の改善が図れない	18.7%
6	労働条件（勤務日や勤務時間等の柔軟な勤務体制）の改善が図れない	10.1%
7	立地条件が悪い	8.8%
8	その他 ()	3.1%
9	特に問題はない	11.9%

問 17 ①貴事業所では職員の採用・確保に際し、どのような取組を行っていますか。(当てはまる番号全てに○)

1	ハローワークを活用している	59.2%
2	福祉人材センターを活用している	15.4%
3	求人内容を工夫している	28.4%
4	職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている	32.2%
5	自事業所についてホームページやブログを介して発信している	42.8%
6	自事業所について SNS（Instagram、Facebook、X（旧 Twitter）など）や動画投稿サイト（YouTube、TikTok など）を介して発信している	14.3%
7	資格や支援経験の有無を条件にしていない	37.2%
8	福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	36.8%
9	新規学卒者を定期的に採用している	7.6%

10	近隣の事業所と連携し、採用に関しての情報交換をしている	6.4%
11	福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	8.5%
12	採用説明会や職場体験を実施している	17.1%
13	内定後のフォローをしっかりと行っている	19.1%
14	子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	4.3%
15	人材紹介会社を通じた採用を行っている	27.1%
16	人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	6.9%
17	民間の求人サイト等に広告を出している	38.7%
18	同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	10.3%
19	その他（ ）	3.6%
20	特に行っていない	6.3%

② また、上記①で選択した取組の中で特に効果があった取組はどれですか。（当てはまる番号を3つまで記入。選択肢「20 特に行っていない」は記入しないでください。）

1	ハローワークを活用している	22.8%
2	福祉人材センターを活用している	2.3%
3	求人内容を工夫している	10.1%
4	職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている	21.8%
5	自事業所についてホームページやブログを介して発信している	11.8%
6	自事業所についてSNS（Instagram、Facebook、X（旧Twitter）など）や動画投稿サイト（YouTube、TikTokなど）を介して発信している	4.4%
7	資格や支援経験の有無を条件にしていない	14.7%
8	福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	7.1%
9	新規学卒者を定期的に採用している	2.0%
10	近隣の事業所と連携し、採用に関しての情報交換をしている	1.8%
11	福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	2.3%
12	採用説明会や職場体験を実施している	5.7%
13	内定後のフォローをしっかりと行っている	6.1%
14	子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	0.4%
15	人材紹介会社を通じた採用を行っている	16.4%
16	人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	3.2%
17	民間の求人サイト等に広告を出している	20.9%
18	同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	4.7%
19	その他（ ）	2.4%

問 18 問 17の①で5または6を選択した事業所の方にお伺いします。貴事業所のホームページ・動画投稿サイトやSNS等、ウェブを通じた人材採用・確保に係る発信(広報)について、次のうちどれに当てはまりますか。(当てはまる番号全てに○)

- 1 事業所で働く職員の紹介をしている 37.4%
- 2 日々の業務の内容を定期的に発信している 38.6%
- 3 事業所(法人)の経営理念や支援方針等について発信している 61.4%
- 4 その他() 8.9%

問 19 貴事業所では、一般事務以外で障害福祉サービス等に関わる派遣労働者(労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者)は就業していますか。(2025年3月31日時点)

- 1 就業している 3.3% → 就業している人数を記載してください。平均 1.9人
- 2 就業していない 94.6%

問 20 貴事業所では外国人労働者を雇用していますか。

- 1 はい 6.1%
→ 雇用している外国人労働者の人数を在留資格別に記載してください。(平均)

1 EPA (経済連携 協定)による 受入れ	2 在留資格 「介護」	3 技能実習 生	4 在留資格 「特定技能 1号」	5 留学生	6 その他の 在留資格
1.3人	1.2人	1.9人	2.0人	1.3人	2.6人

- 2 いいえ 93.5% ↓

雇用していない場合、外国人労働者の雇用に関する貴事業所の方針はどれに当てはまりますか。

- 1 今後、雇用したいと考えている 15.2%
- 2 雇用したいと考えているが、コミュニケーション等に不安があり雇用は難しい 43.9%
- 3 雇用する必要はない 38.8%

問 21 貴事業所で外国籍労働者を受け入れて介護の仕事をする事についてどんな課題がありますか。まだ受け入れていない事業所の場合は、受け入れるとした場合にどんな課題が想定されますか。(当てはまる番号3つまで○)

- 1 外国籍労働者の人材確保(自事業所とのマッチング)が困難 21.7%
- 2 受け入れの手続きが煩雑 17.2%
- 3 受け入れのための金銭的コストが高い 11.1%
- 4 受け入れのための住宅や寮などを確保することが困難 22.7%
- 5 受け入れ後の生活支援の仕方がわからない 12.0%
- 6 受け入れ後の生活の管理や支援が難しい 14.6%

7	利用者や他の従業員との意思疎通（日本語能力及びコミュニケーション）が難しい	52.8%
8	受け入れについて他の従業員の理解を得ることが難しい	5.5%
9	利用者が外国籍労働者によるサービス提供に抵抗がある	14.0%
10	外国籍労働者の仕事上のサポート役への負担が大きい	21.5%
11	その他（ ）	5.9%
12	特に課題はない	10.4%

問 22 貴事業所では人材育成のためどのような取組を行っていますか。（当てはまる番号全てに○）

1	教育、研修計画を立てている	67.0%
2	教育・研修の責任者もしくは担当部署を決めている	34.2%
3	採用時の教育・研修を充実させている	39.1%
4	職員に後輩の育成経験を持たせている	30.5%
5	能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	28.7%
6	法人全体（グループ会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	37.9%
7	自治体や、業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加させている	27.7%
8	地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	6.3%
9	その他（ ）	1.1%
10	いずれも行っていない	4.5%

問 23 ①職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような取組を実施していますか。（当てはまる番号全てに○）

1	残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	59.2%
2	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	55.2%
3	賃金水準を向上させている	36.6%
4	適切な目標設定をした上で、能力や仕事ぶりを評価し、賃金等の処遇に反映している	23.7%
5	能力や仕事ぶり、それに対する評価について、管理職から職員に説明する機会を設けている	28.1%
6	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会を設定している	37.9%
7	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	17.0%
8	キャリアに応じた給与体系を整備している	33.2%
9	キャリアパスを明示している（例：資格の取得、経験値、業務実績に応じた役割や昇進等についての決まり等）	33.1%
10	新人の指導担当者を置いている	17.3%
11	能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	25.3%
12	仕事の希望や本人の能力・適正を考慮して職場に配置している	33.4%
13	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	40.2%

14	定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	60.1%
15	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等）	54.0%
16	職場での仕事の進め方を明示している（業務マニュアル等の整備）	31.4%
17	経営者・管理者と職員が経営方針、支援方針を共有する機会を設けている	30.5%
18	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	29.1%
19	福祉機器や介護ロボット、ICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	10.4%
20	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボウリングなどの同好会、親睦会などの実施を含む）	12.9%
21	他法人との連携、交流	9.9%
22	その他（ ）	0.9%
23	特に取組はしていない	4.2%

②また、上記①で○をつけた取組の中から早期離職防止や定着促進に特に効果があった取組はどれですか。（当てはまる番号を5つまで記入。選択肢「23 特に取組はしていない」は記入しないでください。）

1	残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	40.2%
2	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	38.8%
3	賃金水準を向上させている	22.4%
4	適切な目標設定をした上で、能力や仕事を評価し、賃金等の処遇に反映している	7.8%
5	能力や仕事ぶり、それに対する評価について、管理職から職員に説明する機会を設けている	9.0%
6	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会を設定している	14.1%
7	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	1.9%
8	キャリアに応じた給与体系を整備している	7.1%
9	キャリアパスを明示している（例：資格の取得、経験値、業務実績に応じた役割や昇進等についての決まり等）	7.6%
10	新人の指導担当者を置いている	5.6%
11	能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	6.8%
12	仕事の希望や本人の能力・適正を考慮して職場に配置している	14.6%
13	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	13.2%
14	定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	12.2%
15	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、事例検討会等）	29.7%
16	職場での仕事の進め方を明示している（業務マニュアル等の整備）	5.3%
17	経営者・管理者と職員が経営方針、支援方針を共有する機会を設けている	5.7%

18	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	9.3%
19	福祉機器や介護ロボット、ICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	2.3%
20	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボウリングなどの同好会、親睦会などの実施を含む）	4.6%
21	他法人との連携、交流	2.5%
22	その他（ ）	0.4%

問 24 仕事と育児・介護の両立支援を進める上での、貴事業所の障壁・課題は次のうちどれに当てはまりますか。（当てはまる番号3つまで○）

1	労働時間管理や人材配置が難しい	36.6%
2	休業や短時間勤務をする職員の人事評価が難しい	8.2%
3	代替要員の確保や配置が難しい	58.5%
4	人員不足のため、制度利用に関する希望の実現が難しい	16.1%
5	制度利用者以外の他の職員の業務負担が大きくなる	34.0%
6	両立支援の利用に関して周囲の職員の理解が得られない	1.7%
7	両立支援制度の利用中は仕事よりも私生活が優先されることが多い	5.5%
8	両立の難しさから、離職や非正規転換を考える人がいる	8.4%
9	その他（ ）	1.9%
10	特に障壁・課題はない	18.2%