

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7年（2025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	2
6. 調査結果の表示方法	2
II 調査結果の概要	3
1. 調査結果総括	3
2. 事業所調査	3
3. 労働者調査	4
4. 事業所調査と労働者調査の比較	5
III 事業所調査結果	6
1. 法人の概要	6
2. 雇用管理状況	9
3. 運営上の課題	17
4. 職場環境の整備	20
5. 職員の採用・育成・定着	23
6. その他	38
IV 労働者調査結果	39
1. 基本情報	39
2. 労働条件等（職場環境）	43
3. 賃金等	45
4. 能力開発関係	46
5. 満足度（働く上での悩み・不満・不安等）	48
6. 労働者自身の状況	60
V 事業所・労働者間分析	77
1. 両調査における設問の比較	77
（1）事業所 問10 × 労働者 問12.....	77

(2) 事業所 問 11 × 労働者 問 16.....	78
(3) 事業所 問 19 × 労働者 問 19.....	79
(4) 事業所 問 25 × 労働者 問 15.....	80
2. 事業所調査・労働者調査のクロス集計	81
(1) 過不足状況別（事業所調査 問 7）	81
(2) 定着率別（事業所調査 問 9）	83
VI 調査結果のまとめ.....	85
1. 事業所調査	85
2. 労働者調査	85
3. 労働者の確保・定着に係る施策の方向性	85
VII 資料編.....	87
1. 労働者調査 問 18 回答一覧.....	87
2. 各設問の選択肢「その他（自由記載欄）」の状況	91
3. 調査票	98

I 調査の概要

1. 調査の目的

障害福祉サービス事業所等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・定着の取組及び労働者の意識等を把握し、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) 事業所調査

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

(2) 労働者調査

2 (1) の調査対象事業所で就労する労働者 (2,000 事業所×3名=6,000 名)

(3) 対象の選定方法

ア 事業所調査票

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。

イ 労働者調査票

上記事業所調査にて抽出した事業所にて働く労働者3名を下記の職位別に事業所にて選定した。選定基準は、調査対象事業所の主とするサービスに従事する職員で以下の職位毎に法人での勤務年数が平均的な者とした。

- サービス提供責任者、サービス管理責任者又は相談支援専門員から1名
- 支援員・指導員等（主任、リーダークラス）から1名
- 一般職員（支援員、指導員等）から1名

(4) 調査対象の時点

令和6年3月31日（職員の人数や仕事の経験年数等の状況を問うものに限る。）

3. 調査期間

令和6年7月16日から令和6年8月9日

4. 調査方法

(1) 事業所調査

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

(2) 労働者調査

4 (1) に調査依頼文を3部同封し、調査対象事業所にて回答者を3名選定しWEBアンケートにて回収

5. 回収状況

調査	配布数	有効回答数	有効回答率
事業所調査	2,000部	1,094部	54.7%
労働者調査	6,000部	1,825部	30.4%

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. 調査結果総括

○ 事業所調査

障害福祉サービス事業所は民間企業や社会福祉法人が主流であり、居宅介護など生活密着型サービスが大きな規模を占めている。職員数 10 人未満の小規模事業所が多く、人手不足を感じるところが多い。職員定着には柔軟な勤務体制や人間関係が重要である一方、給与がマイナス要因となっている。労働条件改善は進んでいるが、賃金改善は進んでいない。

○ 労働者調査

勤続年数は 3 年以下、給与は時間給換算 1,501 円～1,700 円が多い。仕事に満足しているものの、賃金には不満があり、人手不足も問題と感じている。人間関係の悩みは少なく、給与の低さが辞職理由となっている。

2. 事業所調査

<雇用管理状況>

○ 職員の過不足の状況（問 7）

全体では「適当」が34.0%で最も高く、次いで「やや不足」が18.7%、「不足」が17.4%と続いている。

サービス別にみると、「①訪問系」及び「②施設系」の事業所で「大いに不足」「不足」「やや不足」の割合が高くなっている傾向にある。

○ 職員の定着状況（問 9）

「定着率は低くないし、困っていない」が44.6%で最も高く、次いで「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37.9%、「定着率が低く困っている」が12.9%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 18）

「採用の募集をかけても応募がない」が58.6%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34.2%、「応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い」が31.8%となっている。

○ 職員の採用・確保の取組（問 19）

【①実施している取組】

「ハローワークを活用している」が63.3%で最も高く、次いで「自事業所についてホームページ等を介して発信している」が46.7%、「資格や支援経験の有無を条件にしていない」が39.1%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19.2%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17.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が

15.6%、「自事業所についてホームページ等を介して発信している」が11.3%となっている。

【効果のあった割合（②/①）】

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49.6%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39.3%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が37.4%となっている。

○ 早期離職防止や定着促進の取組（問 25）

【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68.3%で最も高く、次いで「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61.2%、「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」が58.7%となっている。

【②特に効果があつた取組】

「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32.4%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30.0%、「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22.7%となっている。

【効果のあった割合（②/①）】

その他を除き、「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53.1%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49.3%、「賃金水準を向上させている」が42.8%となっている。

3. 労働者調査

<満足度（働く上での悩み・不満・不安等）>

○ 現在の仕事・職場の満足度（問 12）

「満足」が最も高いのは「有給休暇の取りやすさ」で28.2%である。「不満足」で最も高いのは「賃金」で15.8%である。

労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等（問 13）

「人手が足りない」が50.6%で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が37.2%、「精神的に負担が大きい」が33.5%となっている。

○ 職場での取組（問 15）

【①】

「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」が56.6%で最も高く、次いで「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が44.3%、「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改善の取組」が40.9%となっている。

【②欠かせない取組】

「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が25.0%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改善の取組」が23.1%、「定期的な健康診

断の実施や、健康対策や健康管理」が16.3%となっている。

＜労働者自身の状況＞

○ 障害福祉業界に就職した理由（問17）

「人の役に立つ仕事だと考えたから」が38.4%で最も高く、次いで「働きがいのある仕事だと考えたから」が36.2%、「資格や技能が生かせるから」が18.1%、「知り合いの勧めがあったから」が17.6%、「身近に障害福祉業界で働いている人がいたから」が17.2%となっている。

○ 現在の法人（事業所）に就職したきっかけ（問19）

「友人・知人からの紹介」が32.4%で最も高く、次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」が17.9%、「ハローワーク」が11.3%となっている。

4. 事業所調査と労働者調査の比較

【事業所 問19 × 労働者 問19】

「職員の採用・確保に際し行っている取組・効果のあった取組」 × 「現在の法人（事業所）に就職したきっかけ」

事業所調査、労働者調査ともに「友人・知人からの紹介」「求人・就職情報誌、求人情報サイト」「ハローワーク」の割合が高くなっており、事業所が効果的であると考えている採用・確保の手法と労働者の就職したきっかけは一致していると考えられる。

【事業所 問25 × 労働者 問15】

「定着促進のため行っている取組・効果のあった取組」 × 「職場で行われている取組・欠かさない取組」

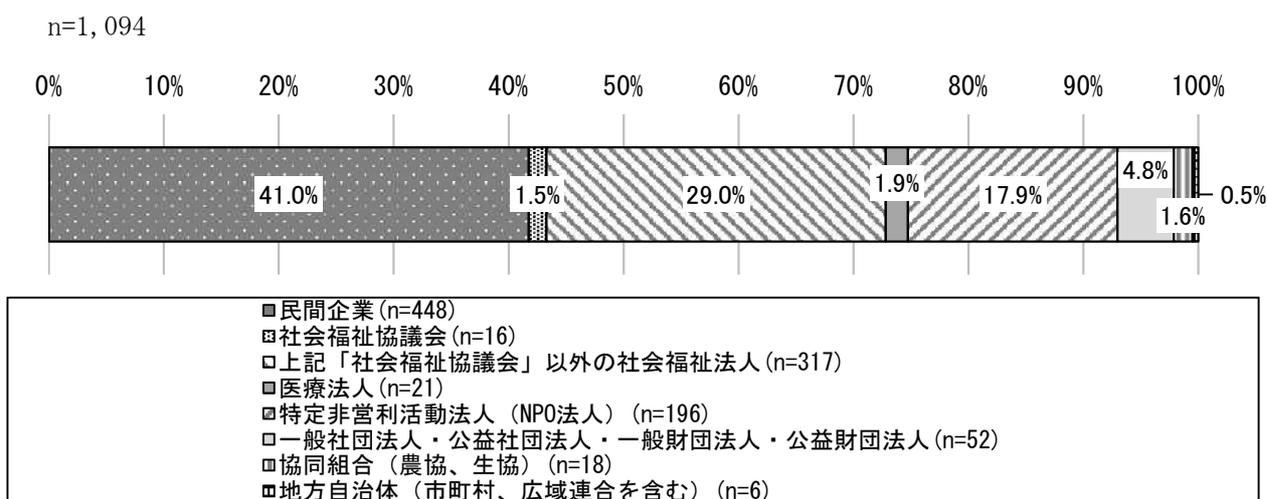
「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善」「希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善」「賃金水準を向上」の項目は事業所労働者のいずれも高く、相違が無いと考えられるが、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会を設定している」は事業所側の割合が低くなっており、労働者調査の結果とかい離している。

Ⅲ 事業所調査結果

1. 法人の概要

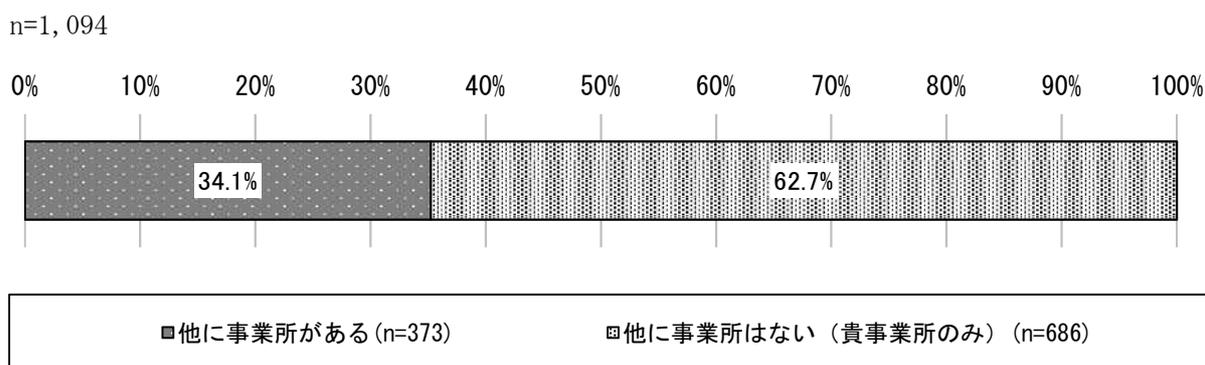
問1 貴事業所の属する法人の種類は次のうちどれですか。(1つ選択)

「民間企業」が41.0%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29.0%、「特定非営利活動法人（NPO法人）」が17.9%となっている。



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)

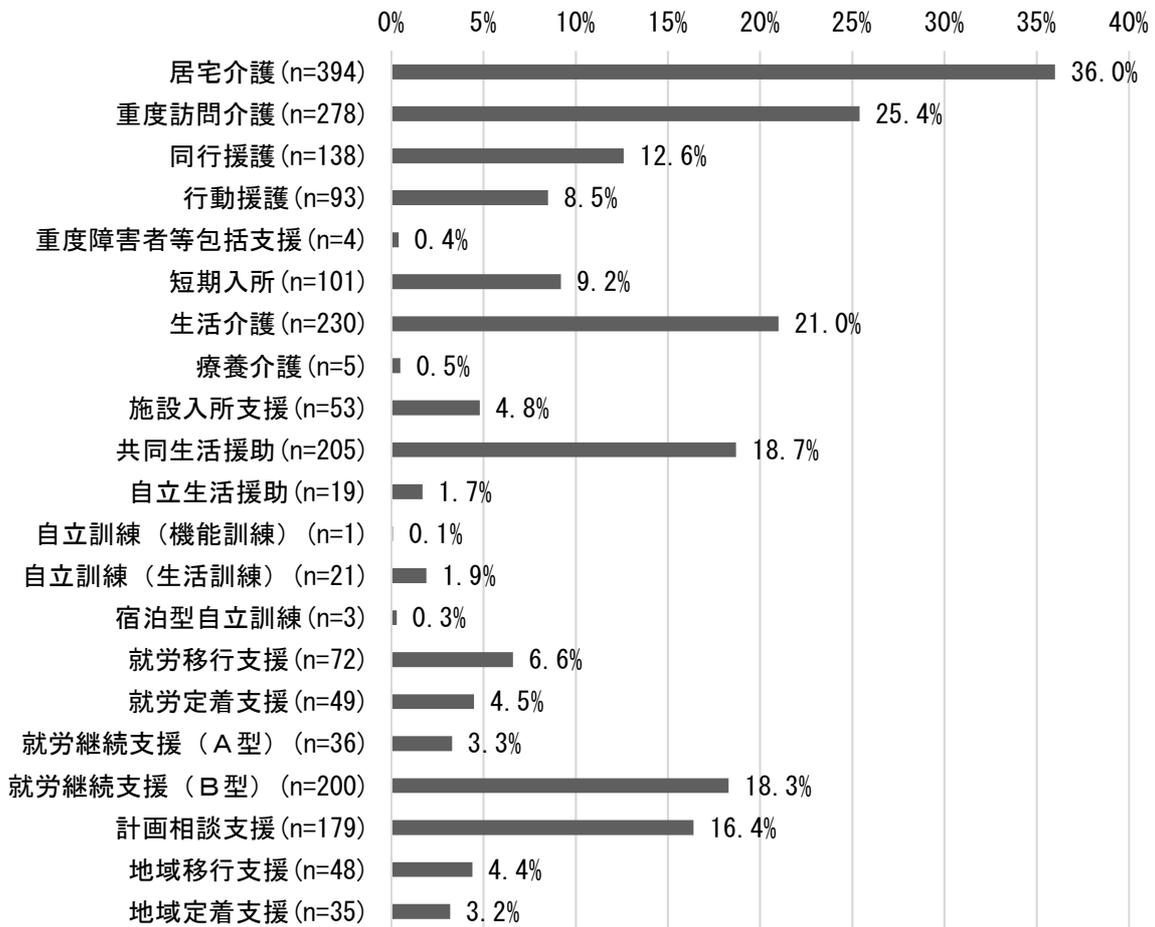
「他に事業所がある」が34.1%、「他に事業所はない（貴事業所のみ）」が62.7%となっている。



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36.0%で最も高く、次いで「重度訪問介護」が25.4%、「生活介護」が21.0%となっている。

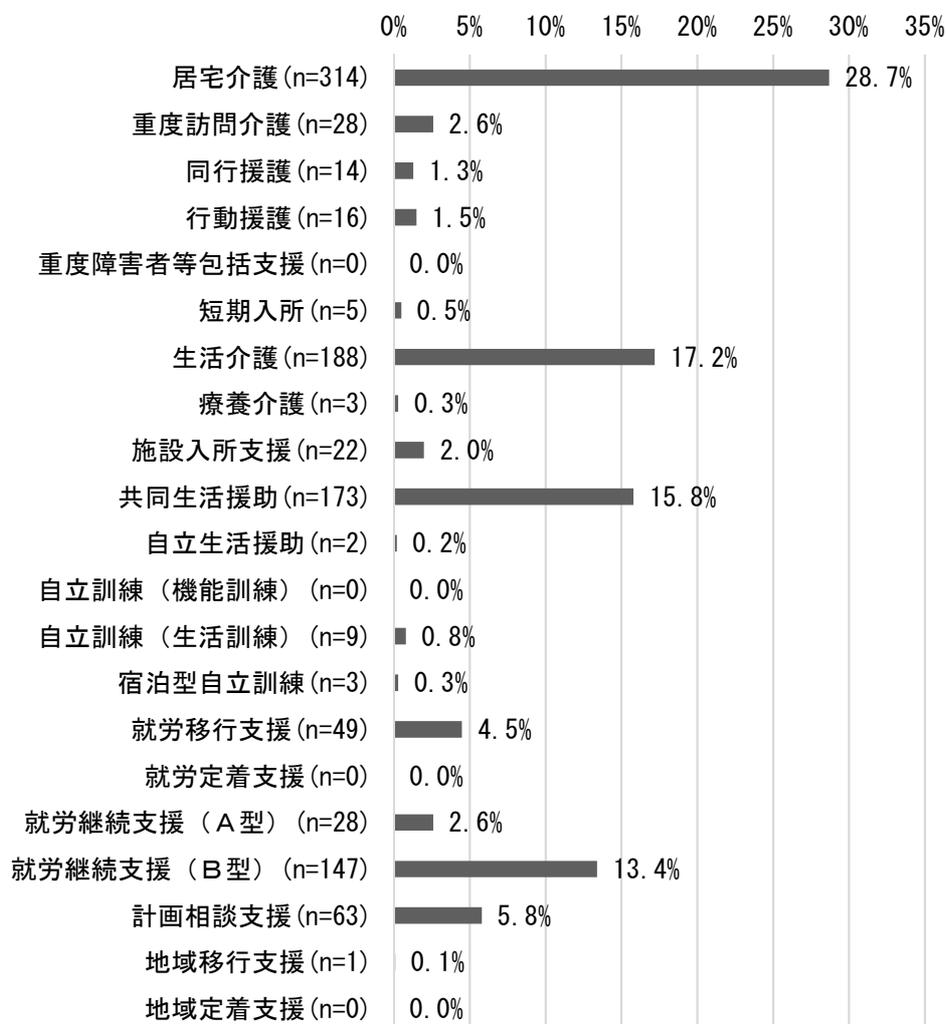
n=1,094



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28.7%で最も高く、次いで「生活介護」が17.2%、「共同生活援助」が15.8%となっている。

n=1,094



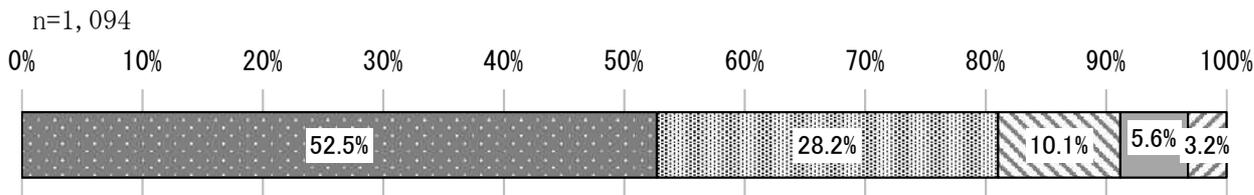
問5以降は問3で選択した同一敷地内の事業所（サービス）全てを、ひとつの事業所と捉えた回答となる。

2. 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。（常勤、非常勤別に）

【常勤職員】

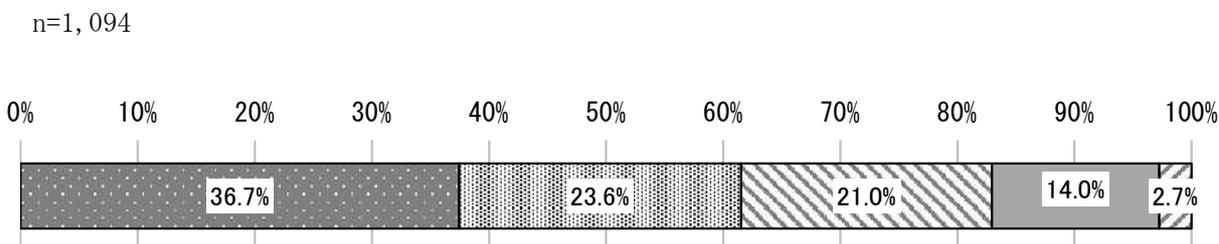
「5人未満」が52.5%で最も高く、次いで「5人以上10人未満」が28.2%、「10人以上20人未満」が10.1%となっている。



■ 5人未満 (n=574) ■ 5人以上10人未満 (n=309) ■ 10人以上20人未満 (n=110) ■ 20人以上50人未満 (n=61) ■ 50人以上 (n=35)

【非常勤職員】

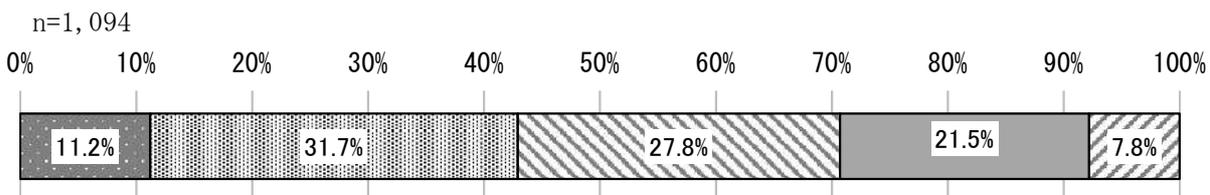
「5人未満」が36.7%で最も高く、次いで「5人以上10人未満」が23.6%、「10人以上20人未満」が21.0%となっている。



■ 5人未満 (n=402) ■ 5人以上10人未満 (n=258) ■ 10人以上20人未満 (n=230)
 ■ 20人以上50人未満 (n=153) ■ 50人以上 (n=30)

【常勤・非常勤合算】

「5人以上10人未満」が31.7%で最も高く、次いで「10人以上20人未満」が27.8%、「20人以上50人未満」が21.5%となっている。



■ 5人未満 (n=123) ■ 5人以上10人未満 (n=347) ■ 10人以上20人未満 (n=304)
 ■ 20人以上50人未満 (n=235) ■ 50人以上 (n=85)

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)

回答のあった職員の総数は4,354人となった。職種・雇用形態別にみると、「サービス管理責任者・常勤職員」が668人で最も多く、「地域移行支援員・非常勤職員」が3人で最も少なくなった。

n=1,094

	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		4,354	19,096	19,692	3,166	16.6%	3,527	18.5%	885	851	1,622
1生活支援員	常勤職員	533	3,745	3,760	523	14.0%	551	14.7%	162	132	229
	非常勤職員	392	2,522	2,655	483	19.2%	470	18.6%	142	138	176
2ホームヘルパー	常勤職員	267	1,241	1,375	247	19.9%	249	20.1%	47	85	110
	非常勤職員	334	4,556	4,670	531	11.7%	690	15.1%	117	125	386
3サービス提供責任者	常勤職員	411	963	946	96	10.0%	187	19.4%	40	36	108
	非常勤職員	69	75	76	5	6.7%	8	10.7%	0	1	7
4サービス管理責任者	常勤職員	668	819	821	124	15.1%	185	22.6%	33	42	106
	非常勤職員	45	40	43	18	45.0%	21	52.5%	6	5	10
5相談支援専門員	常勤職員	181	400	379	49	12.3%	73	18.3%	7	8	56
	非常勤職員	57	82	86	11	13.4%	9	11.0%	0	1	8
6職業指導員	常勤職員	218	367	362	95	25.9%	126	34.3%	35	45	44
	非常勤職員	111	313	321	49	15.7%	113	36.1%	22	32	52
7就労支援員	常勤職員	76	107	101	36	33.6%	46	43.0%	12	17	15
	非常勤職員	18	39	42	15	38.5%	23	59.0%	10	9	4
8看護職員	常勤職員	117	418	460	76	18.2%	62	14.8%	7	17	34
	非常勤職員	171	337	371	87	25.8%	62	18.4%	18	15	25
9理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	常勤職員	28	76	76	13	17.1%	8	10.5%	1	2	5
	非常勤職員	33	55	60	11	20.0%	8	14.5%	3	2	2
10世話人	常勤職員	98	309	351	70	22.7%	69	22.3%	36	13	20
	非常勤職員	167	1,340	1,449	466	34.8%	344	25.7%	136	87	98
11地域移行支援員	常勤職員	17	35	33	0	0.0%	7	20.0%	0	0	7
	非常勤職員	3	6	7	1	16.7%	0	0.0%	0	0	0
12就労定着支援員	常勤職員	31	73	72	8	11.0%	21	28.8%	5	2	14
	非常勤職員	15	25	24	1	4.0%	5	20.0%	0	1	4
13地域生活支援員	常勤職員	8	16	15	0	0.0%	3	18.8%	0	0	2
	非常勤職員	4	8	8	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0
14その他	常勤職員	135	417	405	32	7.7%	47	11.3%	10	13	21
	非常勤職員	147	712	724	119	16.7%	140	19.7%	36	23	79

(採用率=採用者数÷2023年4月1日時点職員数、離職率=離職者数÷2023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)

サービス6種別にみると、「①訪問系」及び「②施設系」の事業所で「大いに不足」「不足」「やや不足」の割合が高くなっている傾向にある。

【平均不足人数】

職種	人数
事業所全体	3.2
1生活支援員	2.0
2ホームヘルパー	3.6
3サービス提供責任者	1.3
4サービス管理責任者	1.1
5相談支援専門員	1.3
6職業指導員	1.1
7就労支援員	1.0
8看護職員	1.5
9理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	1.0
10世話人	1.9
11地域移行支援員	1.8
12就労定着支援員	1.5
13地域生活支援員	1.1
14その他	1.4

	①大いに不足	②不足	③やや不足	不足感あり (①+②+③)	適当	過剰
全体	11.3%	17.4%	18.7%	47.4%	34.0%	0.7%
①訪問系	21.2%	21.8%	16.9%	59.9%	18.3%	0.3%
②施設系	27.3%	40.9%	4.5%	72.7%	22.7%	0.0%
③居住支援系	5.7%	14.3%	12.6%	32.6%	39.4%	2.3%
④日中活動系	7.1%	18.4%	23.5%	49.0%	40.3%	0.0%
⑤訓練・就労系	2.1%	9.3%	25.0%	36.4%	54.2%	0.8%
⑥相談支援	14.1%	21.9%	17.2%	53.1%	26.6%	0.0%

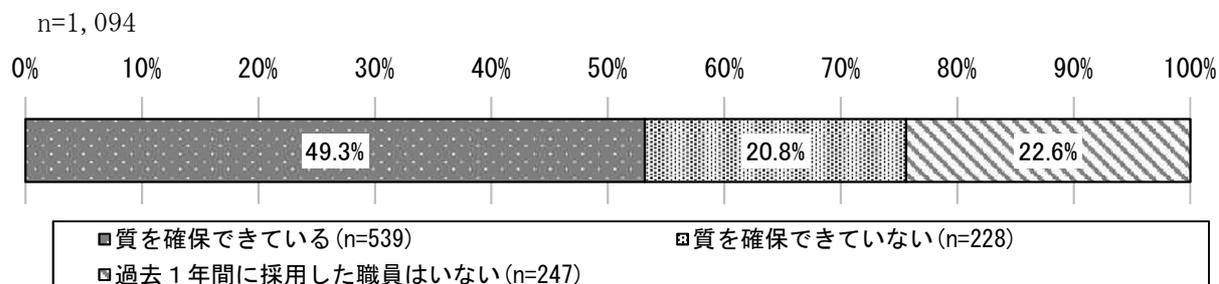
※上記表のサービス種別は問4の集計結果により作成しています。

参考（サービス6種の分類内訳）

- 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

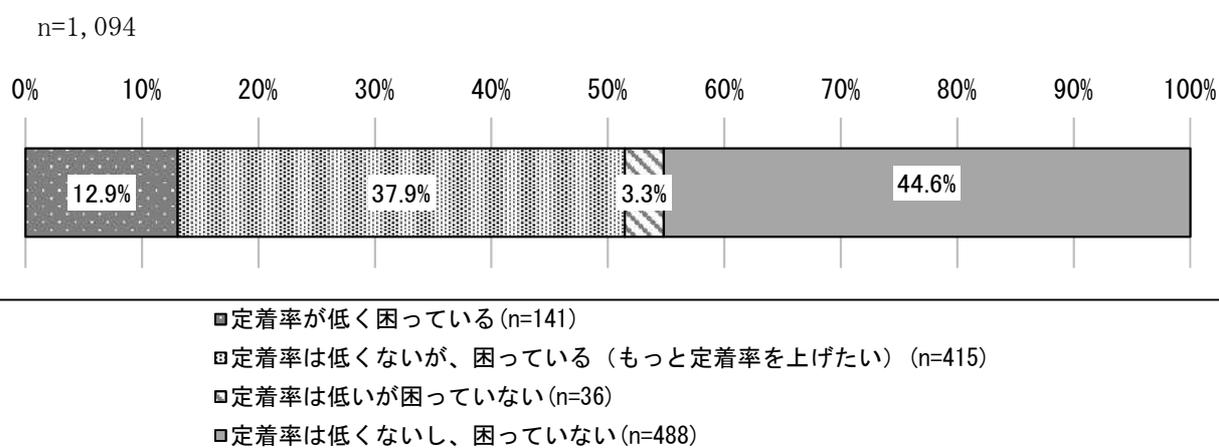
問 8 過去 1 年間（2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）に採用した職員の質についてどのように思われますか。（○は 1 つ）

「質を確保できている」が49.3%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22.6%、「質を確保できていない」が20.8%となっている。



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。（○は 1 つ）

「定着率は低くないし、困っていない」が44.6%で最も高く、次いで「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37.9%、「定着率が低く困っている」が12.9%となっている。職員の定着に関して課題（困っている）となっている事業所が全体の50.8%となっている。

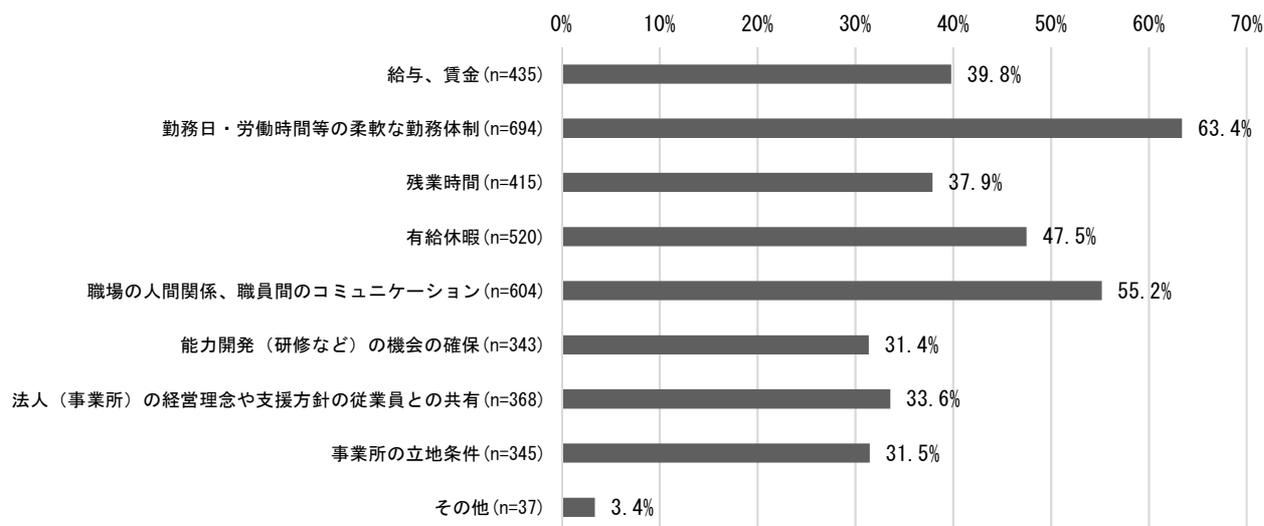


問10 貴事業所の職員の定着率に影響している要素（理由）について、当てはまるものを①プラスに影響している要素、②マイナスに影響している要素に分けて選択してください。（当てはまるものすべてに○）

【①プラスに影響している要素】

「勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制」が63.4%で最も高く、次いで「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」が55.2%、「有給休暇」が47.5%、「残業時間」が37.9%となっており、勤務体制等に係る項目が上位を占めていることから、職員の定着にとって重要な要素となっていることがうかがえる。

n=1,094



【離職率別】

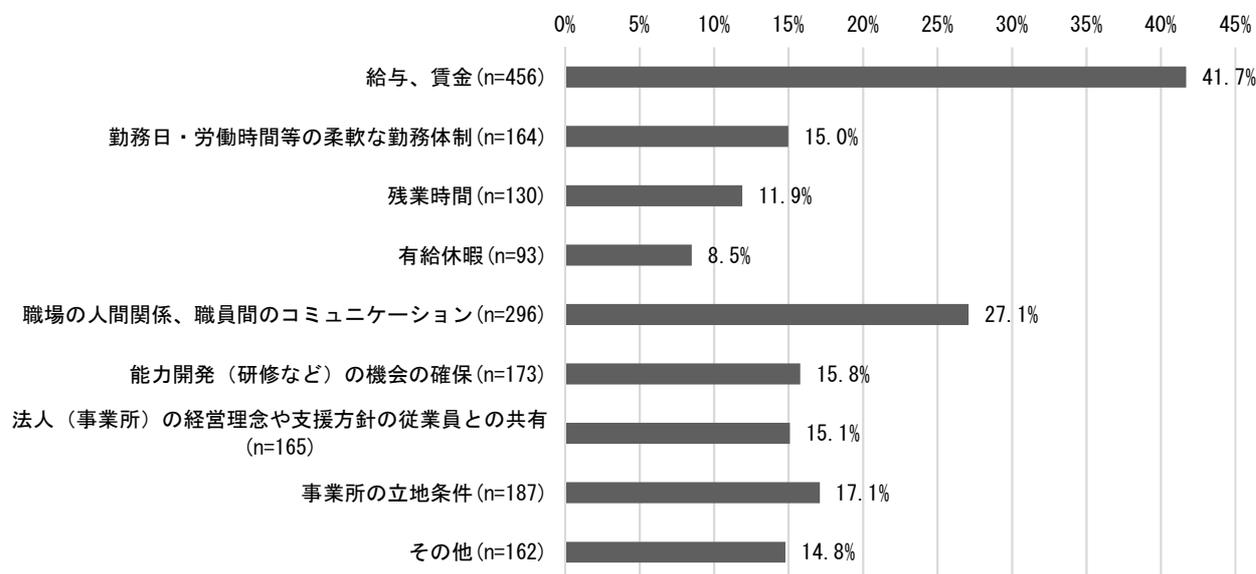
問10 - ①「プラスに影響している要素」を離職率別にみると、いずれの項目も離職率が高くなるにつれて回答の割合が低くなっており、「高い（50%以上）」では、「残業時間」、「その他」を除くすべての項目で「全体」を下回っている。また、離職率が低い又は離職者がいなかった事業所では「勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制」、「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」の割合が高くなっており、労働環境面がプラスに影響している事業所ほど離職者が少なくなると推察される。

	全体 (n=1,094)	離職率無し (n=425)	低い(10%以下) (n=214)	やや低い (20%以下) (n=194)	やや高い (50%以下) (n=167)	高い(50%以上) (n=46)
給与、賃金	39.8%	37.6%	46.7%	43.3%	34.7%	34.8%
勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	63.4%	64.2%	71.0%	60.3%	59.9%	56.5%
残業時間	37.9%	36.5%	39.3%	36.1%	41.9%	39.1%
有給休暇	47.5%	46.4%	56.1%	47.4%	44.9%	39.1%
職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	55.2%	63.1%	51.9%	51.0%	50.9%	39.1%
能力開発（研修など）の機会の確保	31.4%	30.4%	34.6%	35.6%	31.7%	15.2%
法人（事業所）の経営理念や支援方針の従業員との共有	33.6%	35.3%	36.4%	30.9%	31.7%	19.6%
事業所の立地条件	31.5%	32.5%	35.0%	29.4%	31.7%	15.2%
その他	3.4%	3.5%	3.3%	3.1%	1.8%	6.5%

【②マイナスに影響している要素】

「給与、賃金」が41.7%で最も高く、次いで「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」が27.1%、「事業所の立地条件」が17.1%となっている。

n=1,094



【離職率別】

問10 - ②「マイナスに影響している要素」を離職率別にみると、いずれの項目も離職率が高くなるにつれて回答の割合が高くなっており、「高い（50%以上）」では、「残業時間」を除くすべての項目で「全体」を上回っている。また、離職率が高くなるにつれて「給与、賃金」「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」の割合が高くなっているものの、プラスに働く要素として離職率が低い事業所で割合の高かった「勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制」の割合には大きな差は見られなかった。

離職率が高い事業所では、マイナスに影響する要素として「勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制」は重視しておらず、「給与、賃金」の影響が大きいと考えていると推察される。

	全体 (n=1,094)	離職率無し (n=425)	低い(10%以下) (n=214)	やや低い (20%以下) (n=194)	やや高い (50%以下) (n=167)	高い(50%以上) (n=46)
給与、賃金	41.7%	38.4%	44.9%	40.7%	49.1%	47.8%
勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	15.0%	12.5%	14.0%	17.0%	19.2%	15.2%
残業時間	11.9%	10.8%	11.7%	17.0%	10.8%	6.5%
有給休暇	8.5%	8.0%	7.5%	9.3%	10.2%	8.7%
職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	27.1%	20.5%	28.5%	33.5%	34.7%	34.8%
能力開発（研修など）の機会の確保	15.8%	15.5%	16.4%	10.8%	22.2%	23.9%
法人（事業所）の経営理念や支援方針の従業員との共有	15.1%	12.5%	12.6%	16.0%	24.0%	19.6%
事業所の立地条件	17.1%	15.3%	18.7%	17.5%	19.2%	23.9%
その他	14.8%	15.8%	15.0%	14.9%	12.0%	17.4%

【過不足状況別】

問10 - ②「マイナスに影響している要素」を過不足状況別にみると、職員が不足している事業所ほど「給与、賃金」の割合が高くなっているため、離職率別集計の結果と同様に、人員が少ない事業所ほど「給与、賃金」の影響が大きいと考えていると推察される。

	全体 (n=1,094)	大いに不足 (n=124)	不足 (n=190)	やや不足 (n=205)	適当 (n=372)	過剰(n=8)
給与、賃金	41.7%	55.6%	46.8%	40.5%	38.2%	25.0%
勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	15.0%	24.2%	20.5%	13.7%	10.5%	25.0%
残業時間	11.9%	20.2%	14.7%	11.2%	7.8%	25.0%
有給休暇	8.5%	16.1%	10.5%	8.8%	4.6%	0.0%
職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	27.1%	24.2%	33.7%	34.1%	22.6%	62.5%
能力開発(研修など)の機会の確保	15.8%	13.7%	24.2%	14.1%	14.2%	12.5%
法人(事業所)の経営理念や支援方針の従業員との共有	15.1%	15.3%	18.4%	17.1%	13.7%	25.0%
事業所の立地条件	17.1%	25.0%	20.0%	12.7%	15.6%	25.0%
その他	14.8%	15.3%	14.2%	19.0%	15.1%	12.5%

【定着率別】

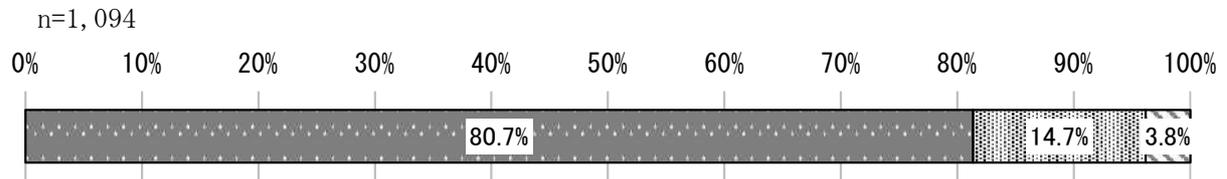
問10 - ②「マイナスに影響している要素」を定着率別にみると、「定着率は低くないし、困っていない」では、「その他」を除くすべての項目で「全体」を下回っており、マイナスに働く要素自体が少ないと考えていることがうかがえる。

また、「定着率が低く困っている」では、「給与、賃金」「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」の割合が、全体と比較していずれも15ポイント以上高くなっている。

	全体 (n=1,094)	定着率が低く 困っている (n=141)	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=415)	定着率は低い が困っていない(n=36)	定着率は低くないし、困っていない(n=488)
給与、賃金	41.7%	57.4%	48.2%	41.7%	32.0%
勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	15.0%	27.0%	17.8%	13.9%	9.6%
残業時間	11.9%	24.1%	14.0%	8.3%	7.0%
有給休暇	8.5%	16.3%	9.4%	2.8%	5.7%
職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	27.1%	48.2%	34.2%	36.1%	14.5%
能力開発(研修など)の機会の確保	15.8%	21.3%	19.0%	16.7%	11.3%
法人(事業所)の経営理念や支援方針の従業員との共有	15.1%	19.9%	18.6%	36.1%	9.4%
事業所の立地条件	17.1%	22.7%	18.8%	25.0%	13.7%
その他	14.8%	14.9%	14.9%	11.1%	15.2%

問 11 貴事業所では、職員に何か悩みがある場合、相談できる窓口や担当者を設定していますか。(〇は1つ)

「設定している」が80.7%で最も高く、次いで「設定していない」が14.7%、「わからない」が3.8%となっている。



■設定している (n=883)

▨設定していない (n=161)

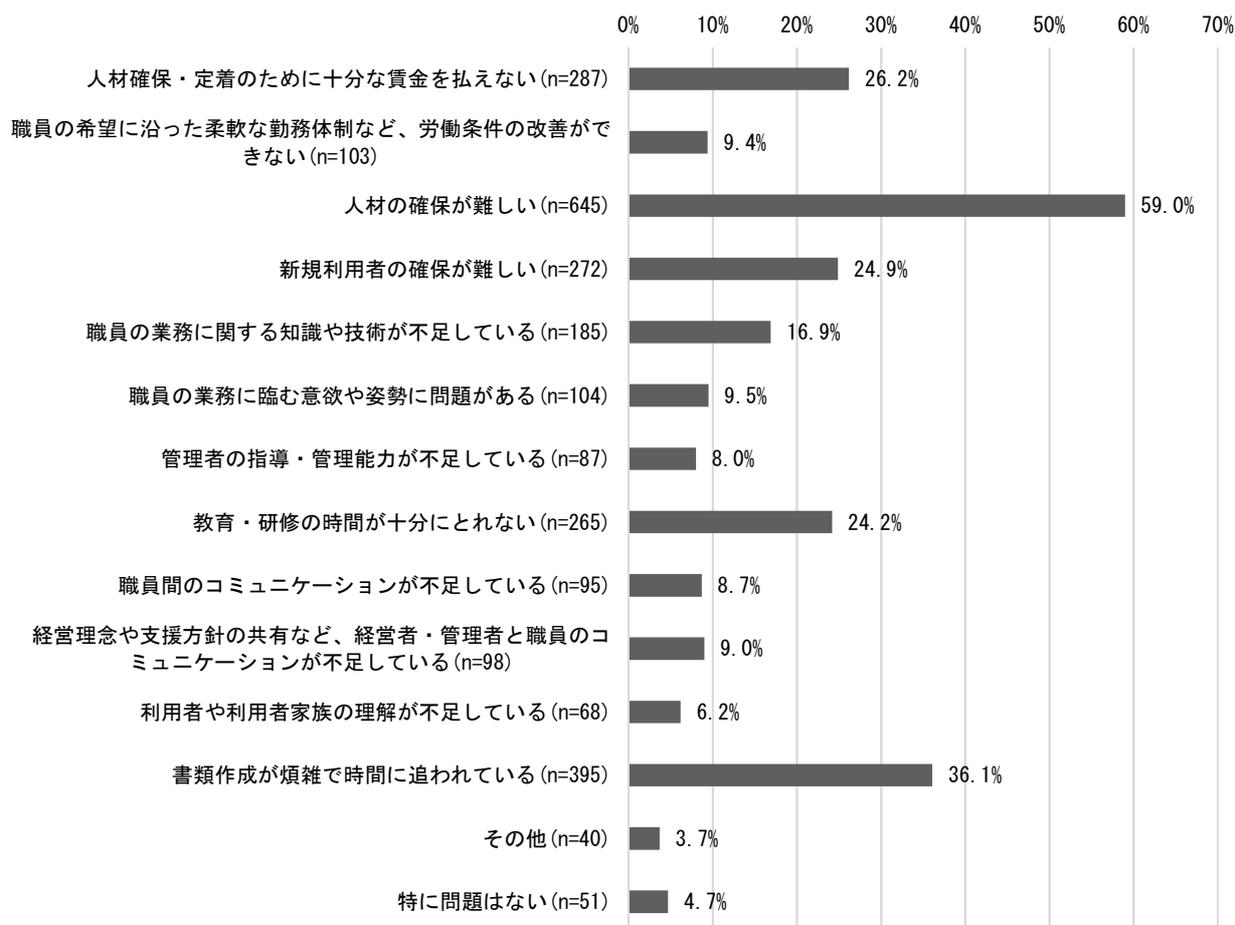
▧わからない (n=42)

3. 運営上の課題

問 12 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59.0%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36.1%、「人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が26.2%となっている。

n=1,094



【過不足状況別】

問12「事業所の問題点」を過不足状況別にみると、「人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」「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」「人材の確保が難しい」については、「大いに不足」から「適当」まで逡減しており、一方、「新規利用者の確保が難しい」については、「大いに不足」から「適当」まで逡増していた。また、多くの事業所で「書類作成が煩雑で時間に追われている」の割合が高く、過不足の状況に関わらず、書類作成が負担となっている結果となった。

	全体 (n=1,094)	大いに不足 (n=124)	不足 (n=190)	やや不足 (n=205)	適当 (n=372)	過剰(n=8)
人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	26.2%	41.1%	26.8%	23.4%	22.0%	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	9.4%	15.3%	11.1%	10.2%	4.8%	12.5%
人材の確保が難しい	59.0%	88.7%	83.2%	60.0%	34.4%	50.0%
新規利用者の確保が難しい	24.9%	18.5%	18.4%	27.8%	29.6%	37.5%
職員の業務に関する知識や技術が不足している	16.9%	13.7%	19.5%	18.0%	17.5%	12.5%
職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	9.5%	9.7%	12.1%	8.3%	7.5%	0.0%
管理者の指導・管理能力が不足している	8.0%	10.5%	10.5%	3.9%	8.1%	25.0%
教育・研修の時間が十分にとれない	24.2%	21.0%	26.3%	25.9%	22.6%	12.5%
職員間のコミュニケーションが不足している	8.7%	3.2%	11.6%	11.7%	7.8%	25.0%
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	9.0%	5.6%	8.9%	9.3%	9.7%	12.5%
利用者や利用者家族の理解が不足している	6.2%	4.8%	6.8%	6.8%	5.9%	0.0%
書類作成が煩雑で時間に追われている	36.1%	41.9%	32.6%	34.6%	35.5%	50.0%
その他	3.7%	3.2%	5.3%	2.4%	3.8%	0.0%
特に問題はない	4.7%	0.0%	1.1%	2.4%	7.8%	0.0%

【定着率別】

問12「事業所の問題点」を定着率別にみると、定着率が低い事業所（「定着率が低く困っている」＋「定着率は低い困っていない」）では、「職員の業務に関する知識や技術が不足している」「職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある」の割合が高く、定着率について困っている事業所（「定着率が低く困っている」＋「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）」）では、「管理者の指導・管理能力が不足している」「職員間のコミュニケーションが不足している」の割合が高くなっている。

これらのことから、職員の定着率に課題がある事業所ほど、職員のスキルや管理者の能力が不足していると推察されるため、各職員への教育・研修の実施を行う必要があると考えられる。

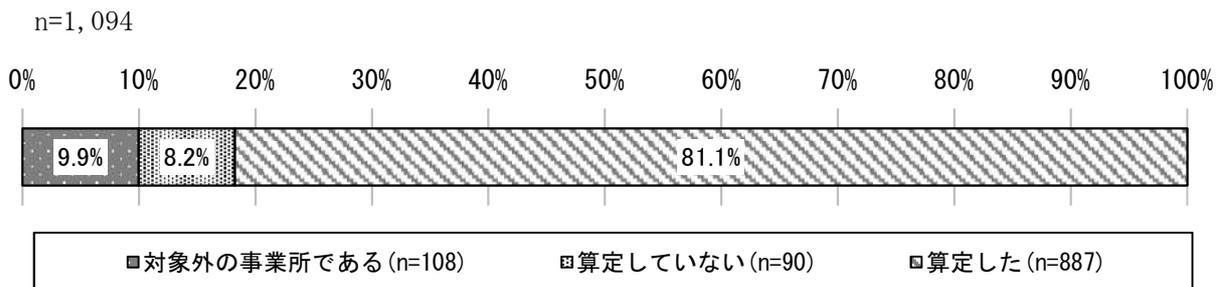
	全体 (n=1,094)	定着率が低く 困っている (n=141)	定着率は低く ないが、困っ ている(もっと定 着率を上げたい) (n=415)	定着率は低い が困っていな い(n=36)	定着率は低く ないし、困っ ていない(n=488)
人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	26.2%	33.3%	29.6%	36.1%	20.3%
職員の希望に沿った柔軟な勤務体制など、労働条件の改善ができない	9.4%	15.6%	11.1%	11.1%	6.4%
人材の確保が難しい	59.0%	83.0%	71.8%	33.3%	43.6%
新規利用者の確保が難しい	24.9%	24.8%	23.9%	30.6%	26.0%
職員の業務に関する知識や技術が不足している	16.9%	23.4%	18.3%	25.0%	13.5%
職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	9.5%	17.7%	9.6%	27.8%	5.9%
管理者の指導・管理能力が不足している	8.0%	11.3%	10.6%	2.8%	5.3%
教育・研修の時間が十分にとれない	24.2%	24.8%	25.8%	19.4%	22.3%
職員間のコミュニケーションが不足している	8.7%	13.5%	10.4%	5.6%	6.1%
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	9.0%	7.8%	8.2%	19.4%	9.0%
利用者や利用者家族の理解が不足している	6.2%	7.1%	5.8%	11.1%	5.9%
書類作成が煩雑で時間に追われている	36.1%	30.5%	35.9%	36.1%	38.3%
その他	3.7%	1.4%	3.1%	5.6%	4.7%
特に問題はない	4.7%	0.0%	1.4%	2.8%	8.8%

4. 職場環境の整備

問 13 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。(2024年3月31日時点)

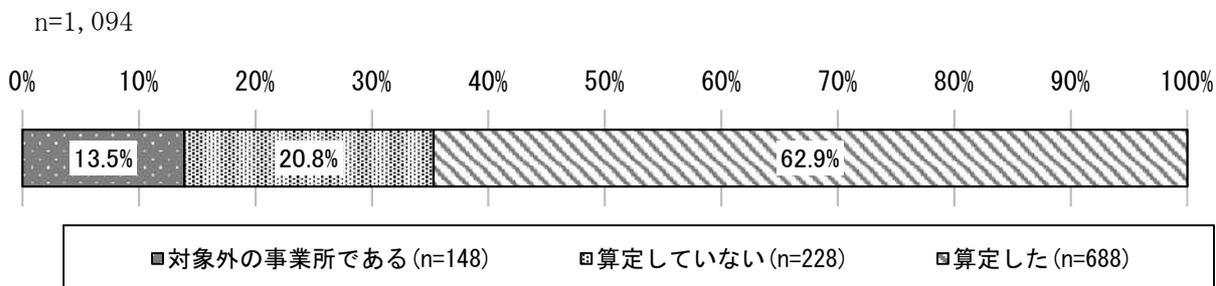
【処遇改善加算(○は1つ)】

「算定した」が81.1%で最も高く、次いで「対象外の事業所である」が9.9%、「算定していない」が8.2%となっている。



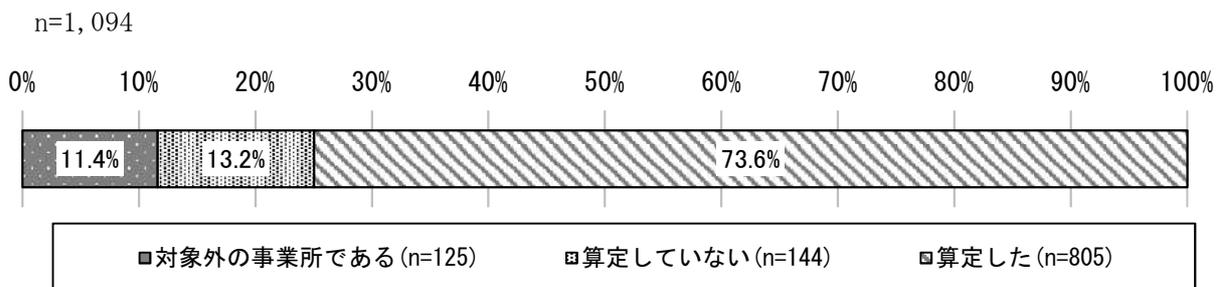
【特定処遇改善加算(○は1つ)】

「算定した」が62.9%で最も高く、次いで「算定していない」が20.8%、「対象外の事業所である」が13.5%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)】

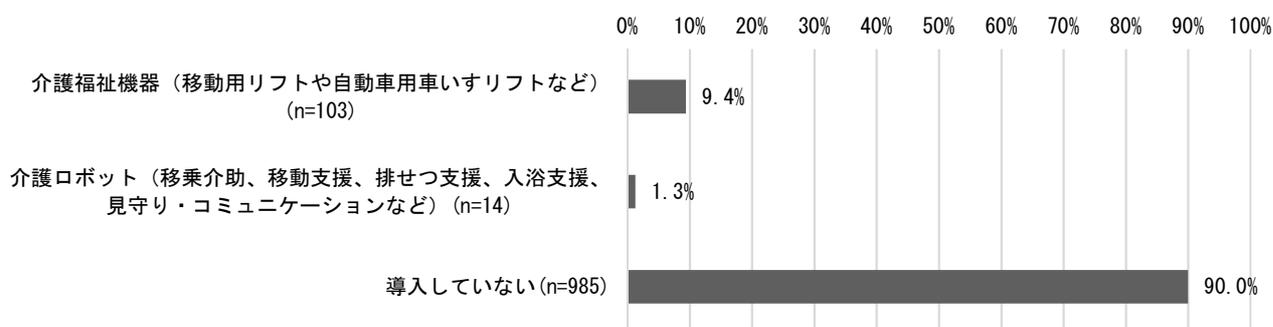
「算定した」が73.6%で最も高く、次いで「算定していない」が13.2%、「対象外の事業所である」が11.4%となっている。



問 14 貴事業所では、次の介護福祉機器やロボットを導入していますか。（当てはまる番号全てに○）

「導入していない」が90.0%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9.4%、「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1.3%となっている。

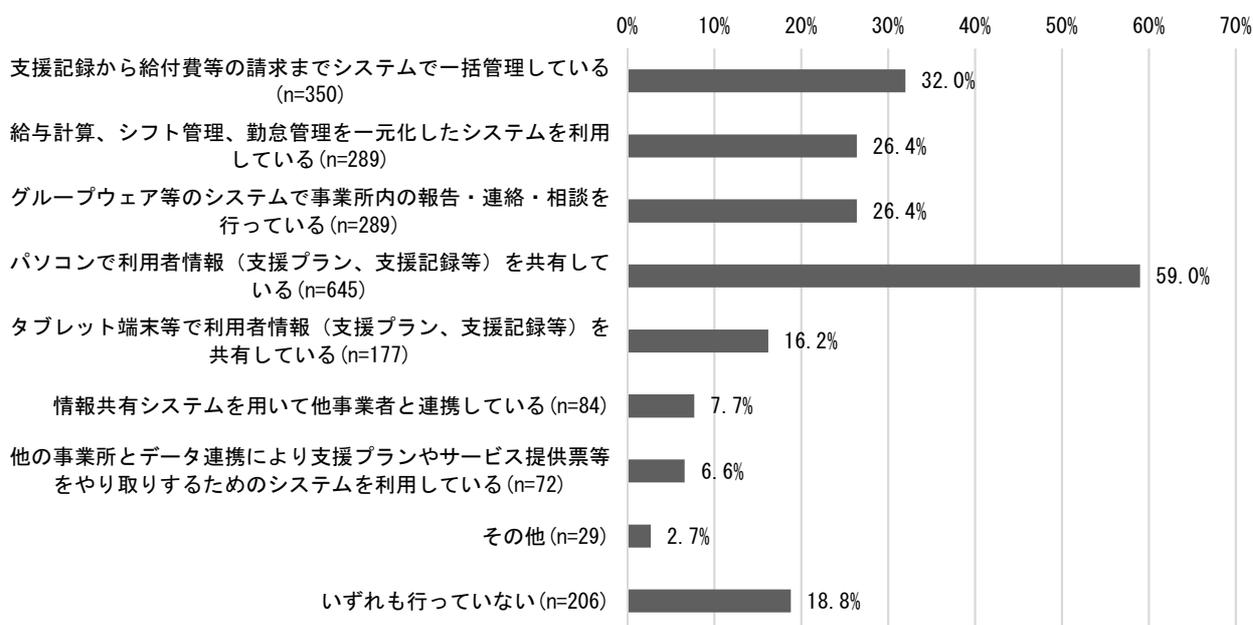
n=1,094



問 15 貴事業所では、どのようなICT機器の活用をしていますか。（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59.0%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32.0%、「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」「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26.4%となっている。

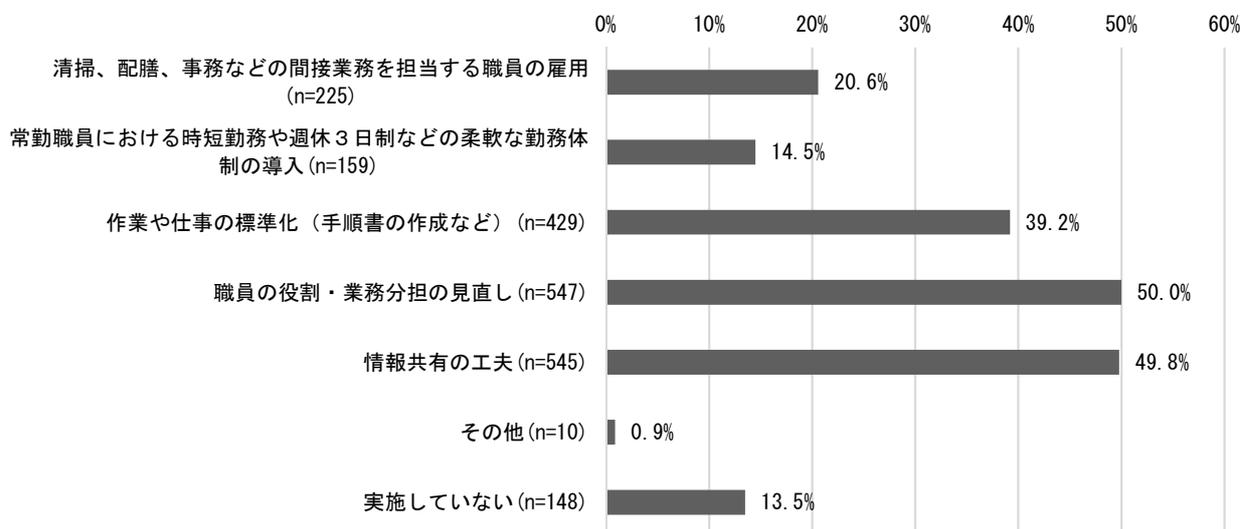
n=1,094



問 16 貴事業所で実施している、その他生産性向上の取組（人材の有効活用）は次のうちどれですか。（当てはまる番号全てに○）

「職員の役割・業務分担の見直し」が50.0%で最も高く、次いで「情報共有の工夫」が49.8%、「作業や仕事の標準化（手順書の作成など）」が39.2%となっている。

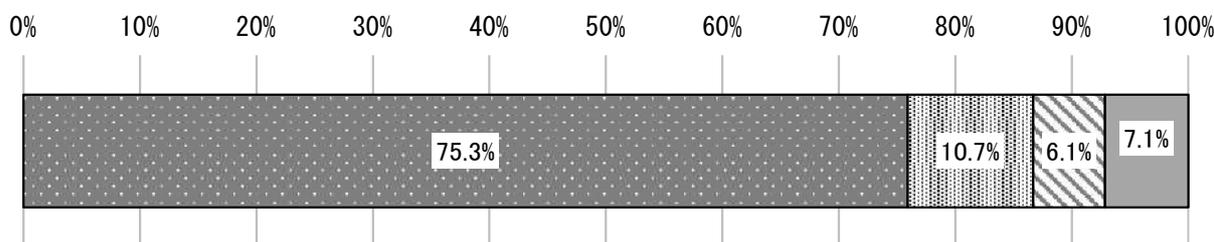
n=1,094



問 17 貴事業所における「賞与制度」の実施状況は次のうちどれですか。（○は1つ）
 ※賞与制度あり：あらかじめ定められた労働契約や就業規則等によって支払われる賞与

「定期的に賞与を支給している」が75.3%で最も高く、次いで「制度はあるが、経営状況に応じて支払わない場合がある」が10.7%、「賞与制度もなく、支給していない」が7.1%となっている。

n=1,094



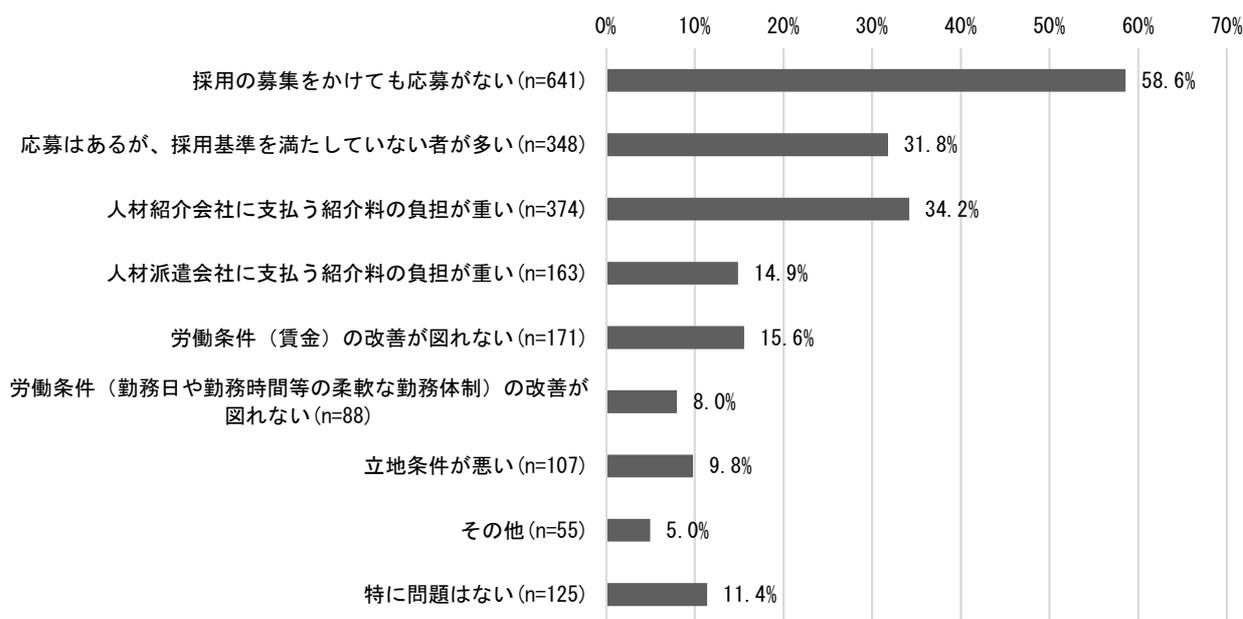
- 定期的に賞与を支給している (n=824)
- 制度はあるが、経営状況に応じて支払わない場合がある (n=117)
- 制度はないが、経営状況に応じて支給している (n=67)
- 賞与制度もなく、支給していない (n=78)

5. 職員の採用・育成・定着

問18 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58.6%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34.2%、「応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い」が31.8%となっている。

n=1,094



【離職率別】

問18「人材採用の問題点」を離職率別にみると、離職率が高くなるにつれて「採用の募集をかけても応募がない」の割合が低く、「応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い」の割合が高くなっている。そのため、離職率の高い事業所ほど、応募自体はあるものの事業所が求める人材からの応募が少なく、人材とのミスマッチが発生していると推察される。

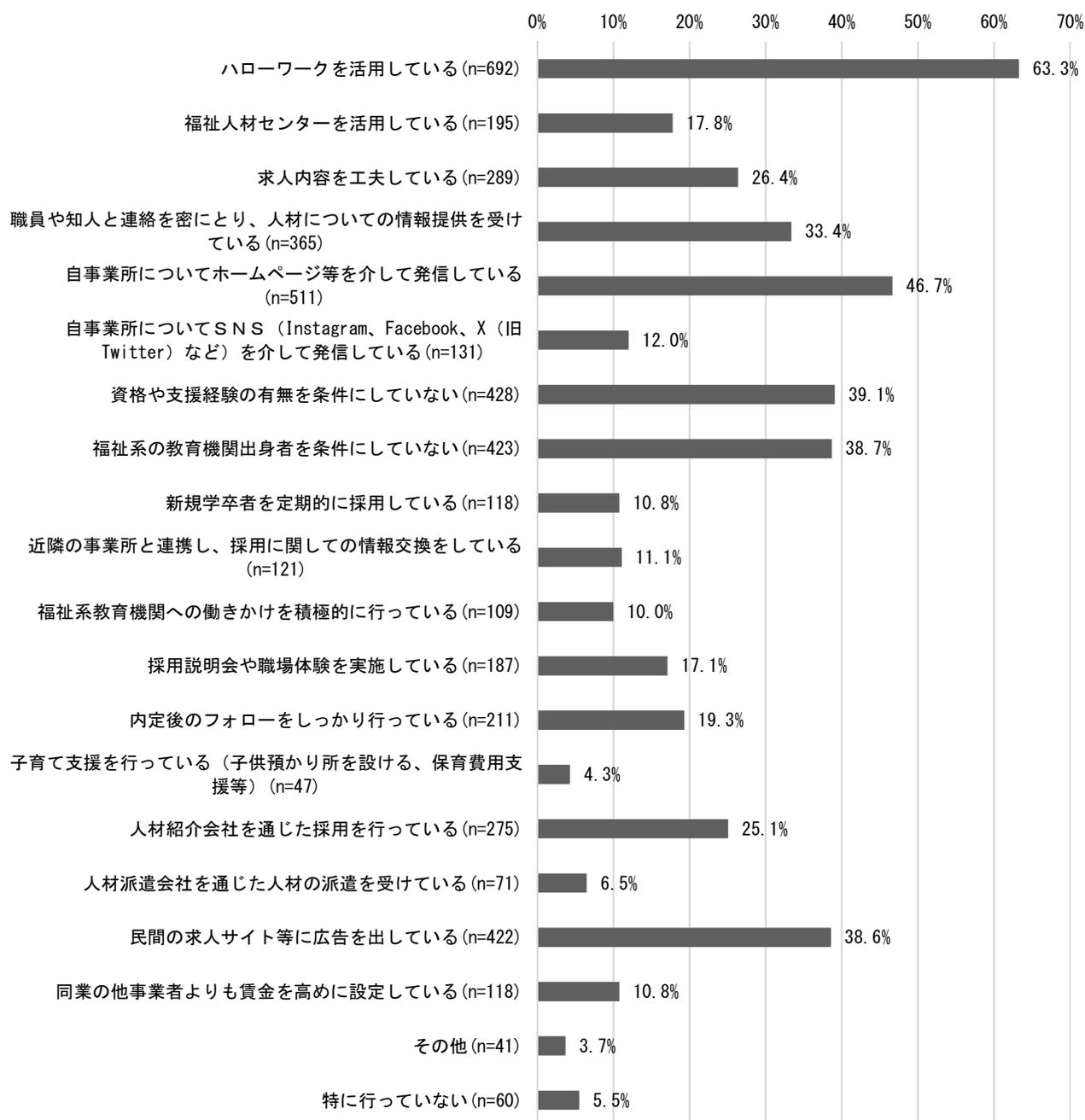
	全体 (n=1,094)	離職率無し (n=425)	低い(10%以下) (n=214)	やや低い (20%以下) (n=194)	やや高い (50%以下) (n=167)	高い(50%以上) (n=46)
採用の募集をかけても応募がない	58.6%	55.5%	69.6%	63.4%	56.9%	39.1%
応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い	31.8%	24.9%	33.6%	34.0%	35.9%	60.9%
人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い	34.2%	29.9%	38.8%	34.5%	37.1%	41.3%
人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い	14.9%	13.9%	18.2%	16.5%	14.4%	13.0%
労働条件（賃金）の改善が図れない	15.6%	16.5%	14.0%	11.3%	21.0%	21.7%
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	8.0%	6.4%	9.8%	9.3%	10.2%	8.7%
立地条件が悪い	9.8%	6.8%	12.1%	8.8%	12.6%	17.4%
その他	5.0%	5.2%	4.2%	5.7%	3.0%	6.5%
特に問題はない	11.4%	15.5%	4.7%	11.9%	9.6%	4.3%

問 19 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。(①の列で、あてはまる番号全てに○)
 また、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。(②の列に3つ以内で○)

【①実施している取組】

「ハローワークを活用している」が63.3%で最も高く、次いで「自事業所についてホームページ等を介して発信している」が46.7%、「資格や支援経験の有無を条件にしていない」が39.1%となっている。

n=1,094



【離職率別】

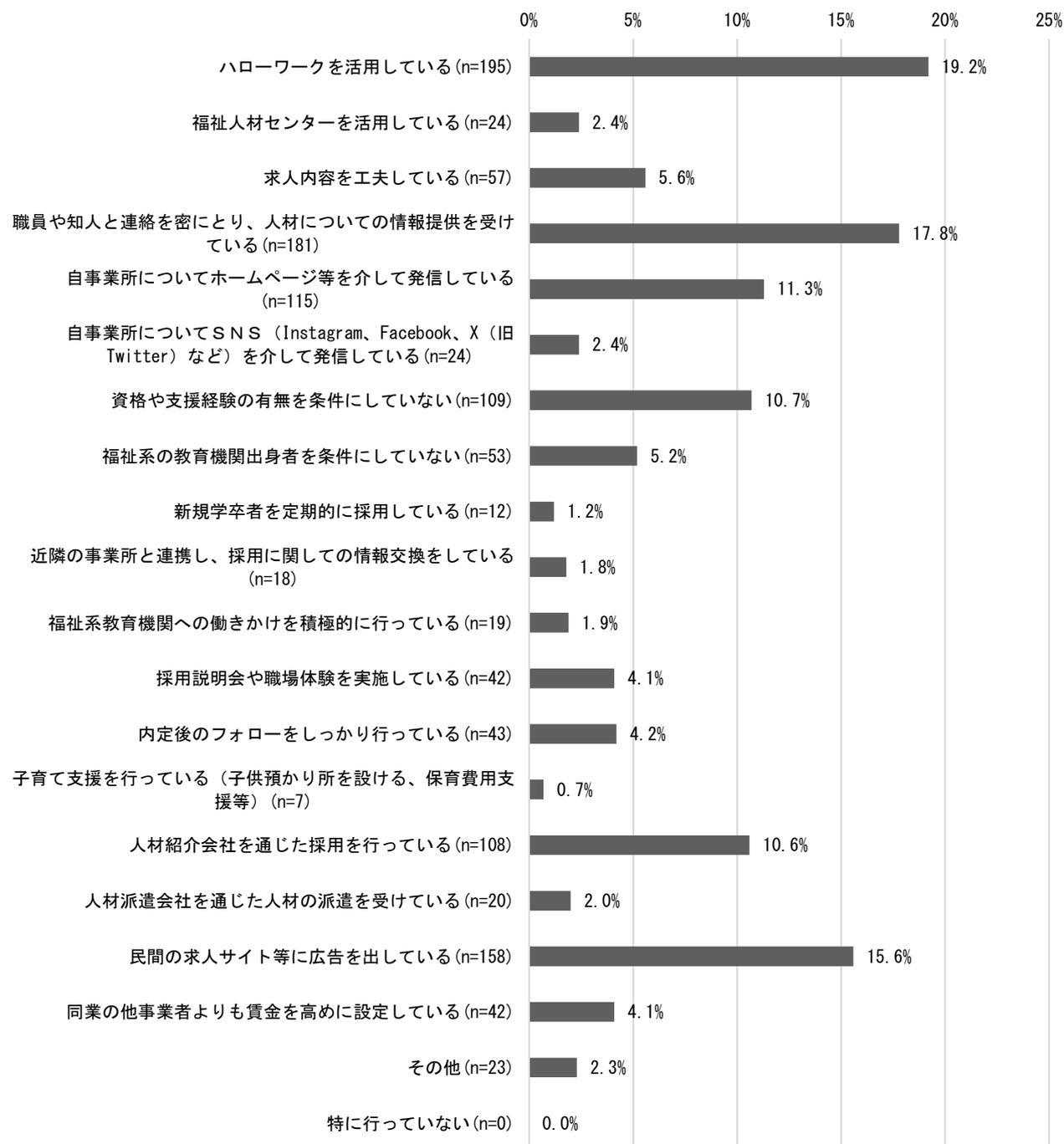
問19「事業所の取組」を離職率別にみると、求人媒体としては、離職率に関わらず「ハローワークを活用している」の割合が高くなっている。また、離職率が高い事業所では、「資格や支援経験の有無を条件にしていない」の割合が高くなっており、「高い（50%）以上」では、ハローワークについて高く、54.3%となっている。

	全体 (n=1,094)	離職率無し (n=425)	低い(10%以下) (n=214)	やや低い (20%以下) (n=194)	やや高い (50%以下) (n=167)	高い(50%以上) (n=46)
ハローワークを活用している	63.3%	57.4%	68.7%	68.0%	67.1%	63.0%
福祉人材センターを活用している	17.8%	13.6%	27.1%	22.2%	14.4%	10.9%
求人内容を工夫している	26.4%	19.5%	34.6%	29.9%	29.3%	37.0%
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	33.4%	33.2%	39.3%	33.0%	29.9%	32.6%
自事業所についてホームページ等を介して発信している	46.7%	37.6%	64.0%	57.7%	46.7%	23.9%
自事業所についてSNS(Instagram、Facebook、X(旧Twitter)など)を介して発信している	12.0%	7.3%	20.1%	14.4%	10.8%	19.6%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	39.1%	30.4%	45.3%	44.3%	44.9%	54.3%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	38.7%	30.1%	47.7%	45.9%	41.3%	41.3%
新規学卒者を定期的に採用している	10.8%	7.8%	18.7%	14.4%	8.4%	4.3%
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	11.1%	9.6%	16.4%	13.9%	8.4%	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	10.0%	7.3%	17.8%	12.4%	8.4%	2.2%
採用説明会や職場体験を実施している	17.1%	11.5%	29.9%	22.2%	13.8%	8.7%
内定後のフォローをしっかり行っている	19.3%	17.4%	24.8%	20.6%	18.0%	15.2%
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%	4.0%	6.5%	3.1%	5.4%	2.2%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	25.1%	16.9%	33.2%	26.8%	31.1%	37.0%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	6.5%	3.3%	9.8%	9.3%	7.2%	6.5%
民間の求人サイト等に広告を出している	38.6%	26.1%	52.8%	42.8%	43.7%	52.2%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	10.8%	7.1%	14.5%	14.4%	10.8%	13.0%
その他	3.7%	3.5%	4.2%	4.1%	4.2%	2.2%
特に行っていない	5.5%	10.4%	0.5%	3.1%	2.4%	0.0%

【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19.2%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17.8%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が15.6%、「自事業所についてホームページ等を介して発信している」が11.3%となっている。

n=1,015



【離職率別】

問19「事業所の取組」を離職率別にみると、離職率の低い又は離職者がいない事業所では、「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、離職率の高い事業所で取り組んでいる割合が高かった「資格や支援経験の有無を条件にしている」については、10.9%となり、効果的ではなかったと推察される。

	全体 (n=1,015)	離職率無し (n=370)	低い(10%以下) (n=210)	やや低い (20%以下) (n=187)	やや高い (50%以下) (n=160)	高い(50%以上) (n=46)
ハローワークを活用している	19.2%	18.4%	16.2%	21.9%	21.3%	19.6%
福祉人材センターを活用している	2.4%	2.2%	1.9%	2.7%	3.1%	2.2%
求人内容を工夫している	5.6%	4.9%	7.6%	5.3%	5.0%	10.9%
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	17.8%	18.9%	18.6%	19.3%	15.6%	15.2%
自事業所についてホームページ等を介して発信している	11.3%	7.0%	14.8%	16.6%	15.0%	4.3%
自事業所についてSNS(Instagram、Facebook、X(旧Twitter)など)を介して発信	2.4%	0.5%	3.8%	2.7%	3.1%	8.7%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	10.7%	10.5%	7.1%	12.3%	13.8%	10.9%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	5.2%	5.9%	3.3%	5.3%	8.1%	2.2%
新規学卒者を定期的に採用している	1.2%	1.1%	1.9%	1.1%	0.6%	2.2%
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	1.8%	1.9%	1.9%	2.1%	1.3%	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	1.9%	1.9%	2.4%	2.1%	1.9%	0.0%
採用説明会や職場体験を実施している	4.1%	3.5%	4.8%	5.9%	3.1%	2.2%
内定後のフォローをしっかり行っている	4.2%	4.9%	4.8%	3.2%	4.4%	0.0%
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)	0.7%	1.4%	0.0%	0.5%	0.6%	0.0%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	10.6%	7.3%	12.4%	11.2%	15.0%	17.4%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	2.0%	0.5%	2.9%	2.1%	2.5%	6.5%
民間の求人サイト等に広告を出している	15.6%	10.8%	21.0%	13.4%	18.8%	23.9%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	4.1%	3.0%	3.3%	5.9%	3.8%	8.7%
その他	2.3%	1.9%	1.9%	3.7%	2.5%	2.2%
特に行っていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【定着率別】

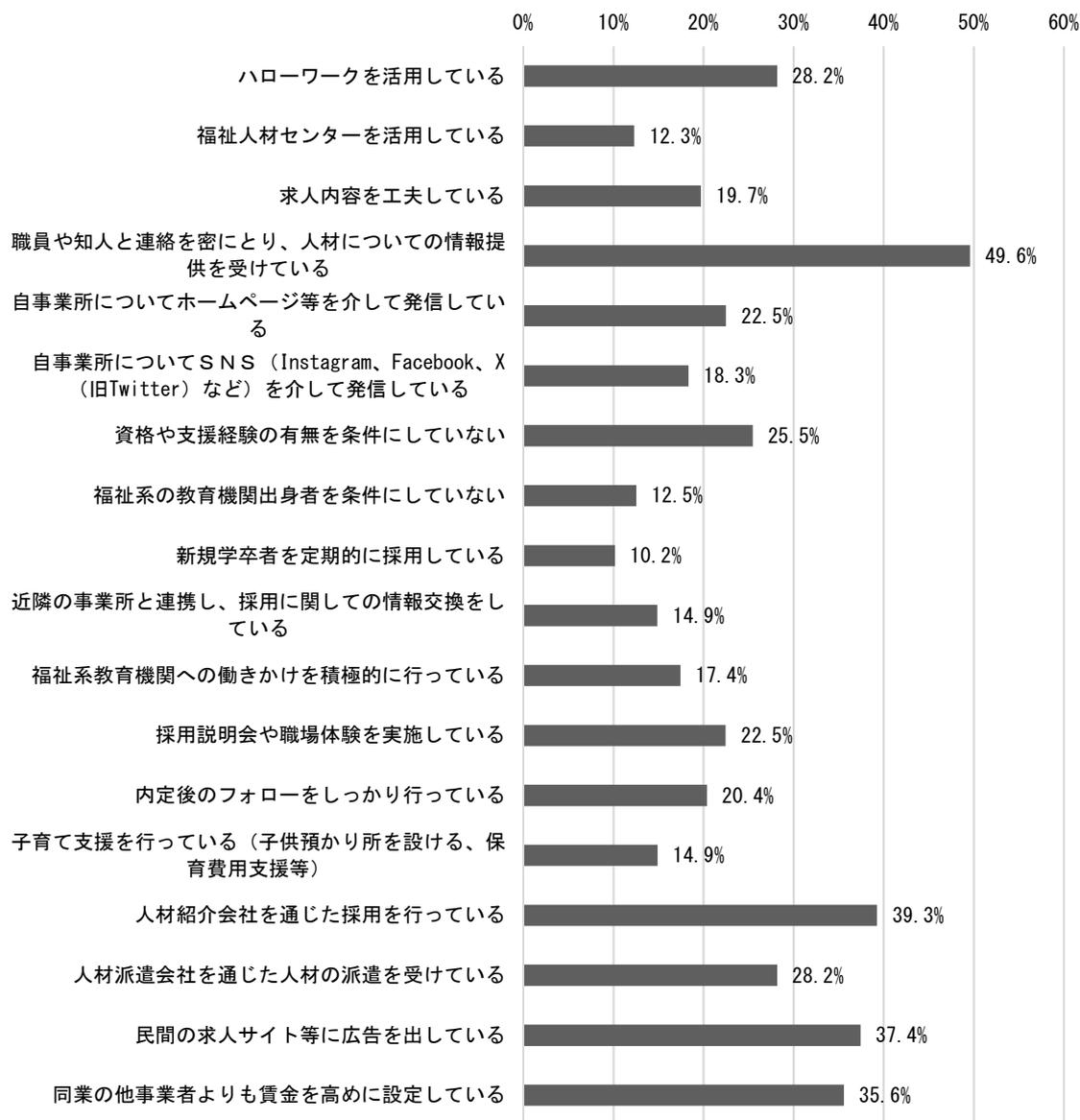
問19「事業所の取組」を定着率別にみると、定着率で困っていない事業所では、人材を見つける方法として「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」の割合が全体と比較して高くなっている。

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。

	全体 (n=1,015)	定着率が低く 困っている (n=141)	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=415)	定着率は低い が困っていな い(n=36)	定着率は低く ないし、困っ ていない(n=488)
ハローワークを活用している	19.2%	11.6%	22.3%	22.2%	18.7%
福祉人材センターを活用している	2.4%	2.2%	2.5%	0.0%	2.6%
求人内容を工夫している	5.6%	6.5%	6.7%	8.3%	4.2%
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	17.8%	13.0%	15.9%	19.4%	21.3%
自事業所についてホームページ等を介して発信している	11.3%	17.4%	12.7%	13.9%	8.0%
自事業所についてSNS(Instagram、Facebook、X(旧Twitter)など)を介して発信	2.4%	2.9%	3.0%	2.8%	1.6%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	10.7%	12.3%	13.6%	19.4%	7.0%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	5.2%	5.8%	6.2%	8.3%	4.0%
新規学卒者を定期的に採用している	1.2%	2.2%	1.2%	0.0%	0.9%
近隣の事業所と連携し、採用に関するの情報交換をしている	1.8%	0.7%	1.7%	0.0%	2.3%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	1.9%	2.9%	1.7%	2.8%	1.6%
採用説明会や職場体験を実施している	4.1%	7.2%	4.7%	5.6%	2.6%
内定後のフォローをしっかりと行っている	4.2%	1.4%	4.0%	2.8%	5.6%
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)	0.7%	0.7%	0.7%	0.0%	0.7%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	10.6%	10.1%	12.9%	13.9%	8.7%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	2.0%	5.8%	2.2%	2.8%	0.5%
民間の求人サイト等に広告を出している	15.6%	16.7%	17.6%	19.4%	13.3%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	4.1%	3.6%	4.5%	2.8%	4.2%
その他	2.3%	1.4%	1.7%	2.8%	3.0%
特に行っていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【効果のあった割合 (②/①)】

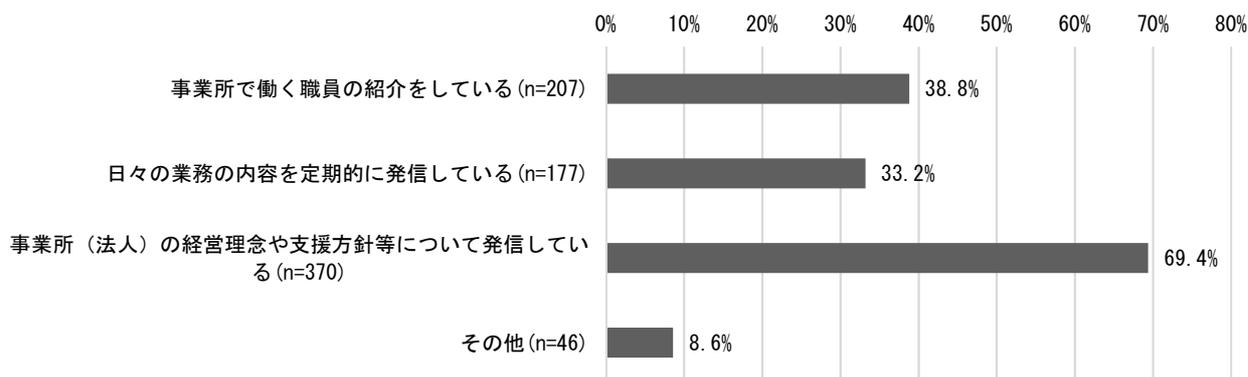
その他を除き、「職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報提供を受けている」が49.6%で最も高く、次いで「人材紹介会社を通じた採用を行っている」が39.3%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が37.4%となっている。



問 20 問 19 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、次のうちどれにあてはまりますか。（あ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69.4%で最も高く、次いで「事業所で働く職員の紹介をしている」が38.8%、「日々の業務の内容を定期的に発信している」が33.2%となっている。

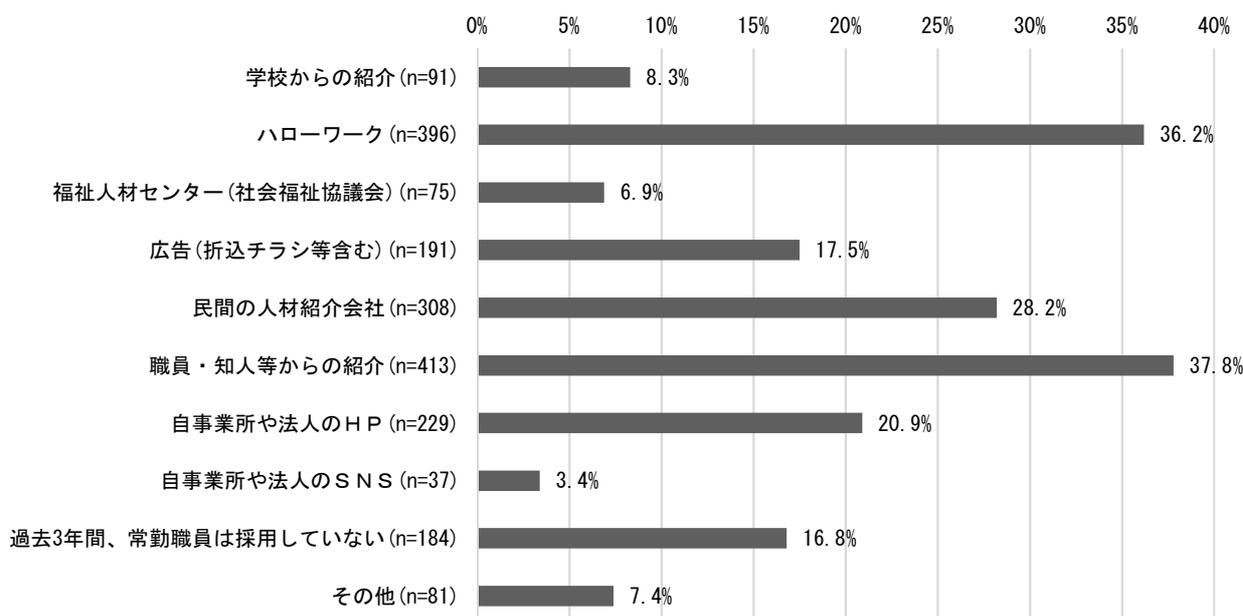
n=1,094



問 21 貴事業所における過去3年間（2021年4月1日～2024年3月31日）の常勤職員の採用において、利用した手段・媒体は次のうちどれにあてはまりますか。（あてはまる番号全てに○）

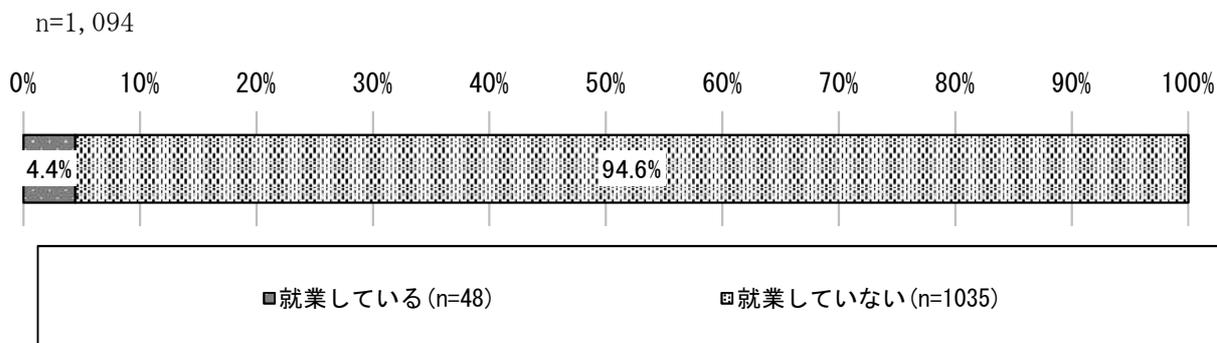
「職員・知人等からの紹介」が37.8%で最も高く、次いで「ハローワーク」が36.2%、「民間の人材紹介会社」が28.2%となっている。

n=1,094



問 22 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。(2024年3月31日現在)
 また、就業している場合は該当する職種欄の人数を、合計欄にはすべての合計人数を記入してください。(あてはまる職種全ての欄に整数で記入)

「就業している」が4.4%、「就業していない」が94.6%となっている。



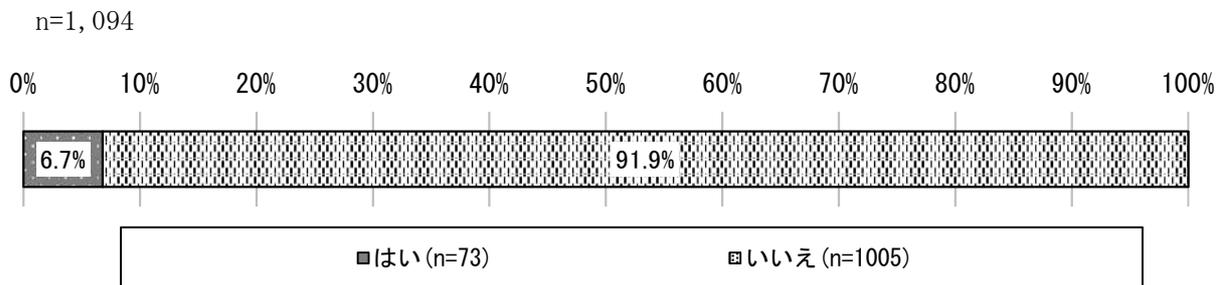
職種別平均就業人数

単位：人

生活支援員	2.9
ホームヘルパー	4.3
サービス提供責任者	1.4
サービス管理責任者	1.0
相談支援専門員	2.0
職業指導員	1.7
就労支援員	1.5
看護職員	3.8
理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	1.5
世話人	2.6
地域移行支援員	0.0
就労定着支援員	0.0
地域生活支援員	0.0
その他	2.0
全体平均	3.1

問 23 貴事業所では外国人労働者を雇用していますか。

「はい」が6.7%、「いいえ」が91.9%となっている。



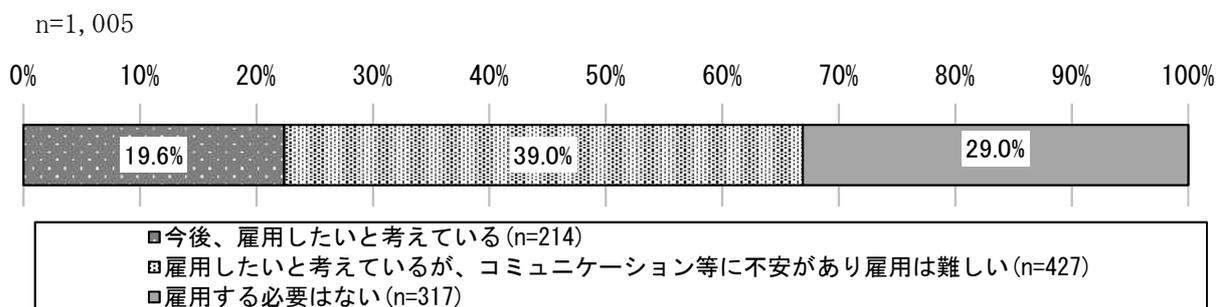
外国人労働者を雇用していると回答した事業所の在留資格内訳

在留資格	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	1	2.0
在留資格「介護」	16	1.9
技能実習生	6	3.2
在留資格「特定技能1号」	10	2.5
留学生	2	3.0
その他の在留資格	43	2.4

※問 23 で「はい」と回答した事業所の内訳

問 23-2 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。

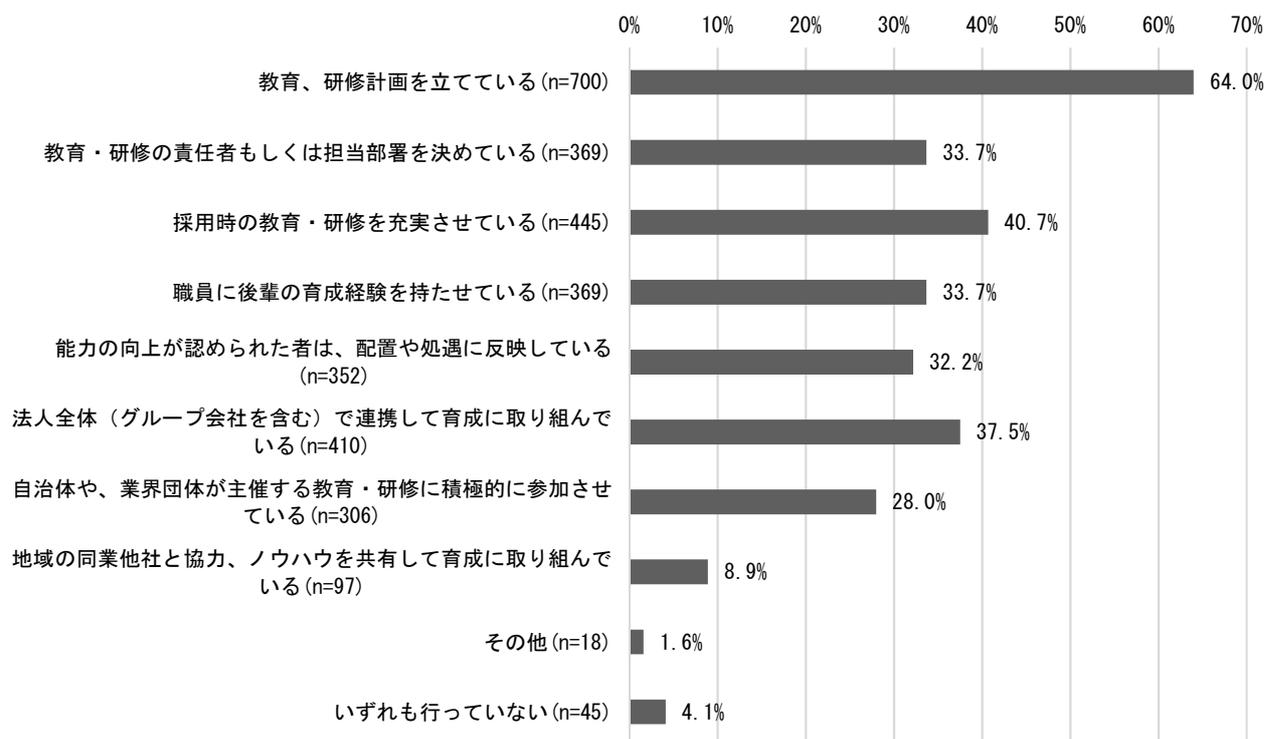
「雇用したいと考えているが、コミュニケーション等に不安があり雇用は難しい」が39.0%で最も高く、次いで「雇用する必要はない」が29.0%、「今後、雇用したいと考えている」が19.6%となっている。



問 24 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64.0%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40.7%、「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37.5%となっている。

n=1,094

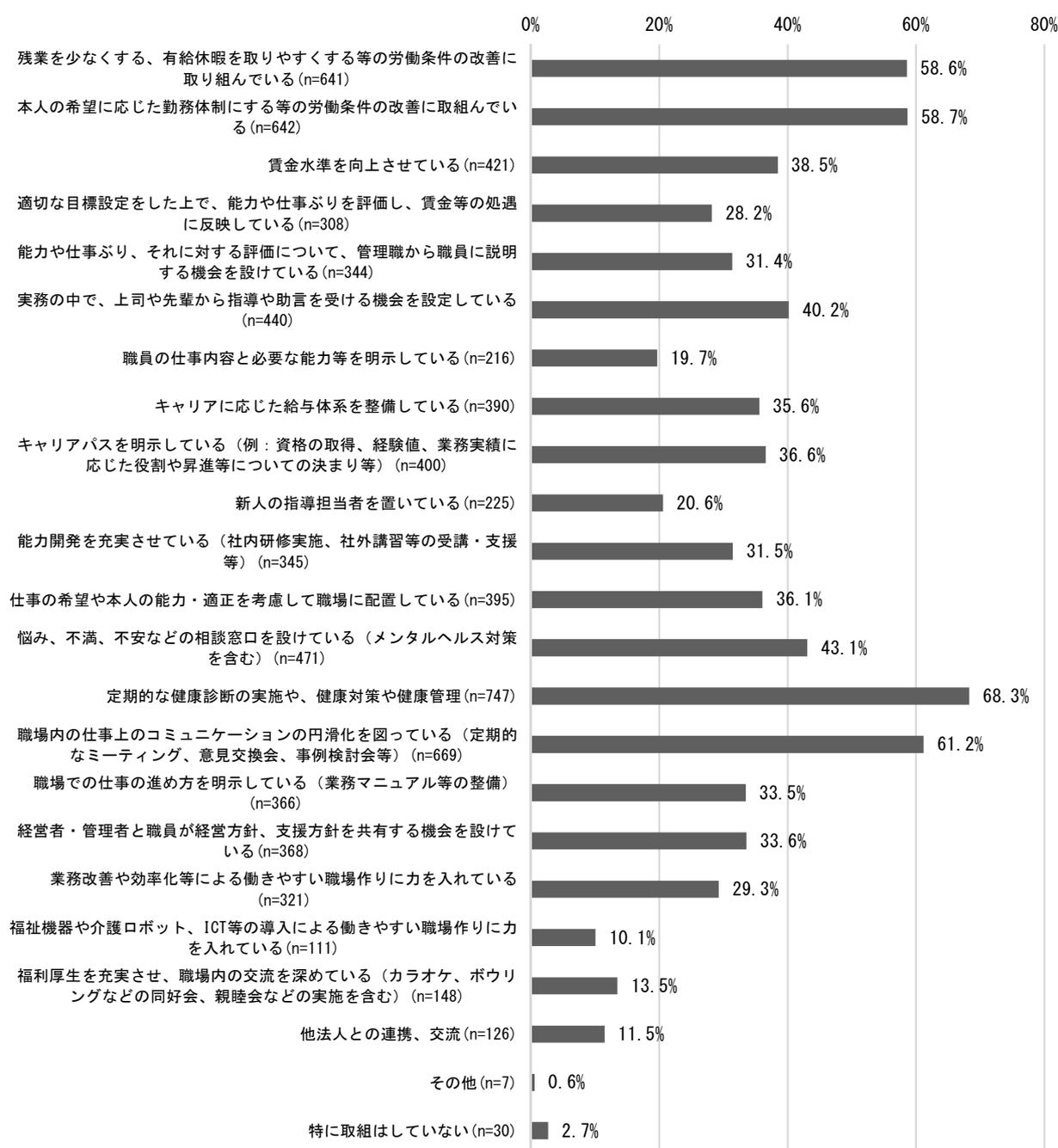


問 25 職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような取組を実施していますか。（あてはまる全ての選択肢について、①の列に○）
 また、①で○をつけた取組の中から早期離職防止や定着促進に特に効果があった取組を選び、②列に○をつけてください（5つ以内で選択）

【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68.3%で最も高く、次いで「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61.2%、「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」が58.7%となっている。

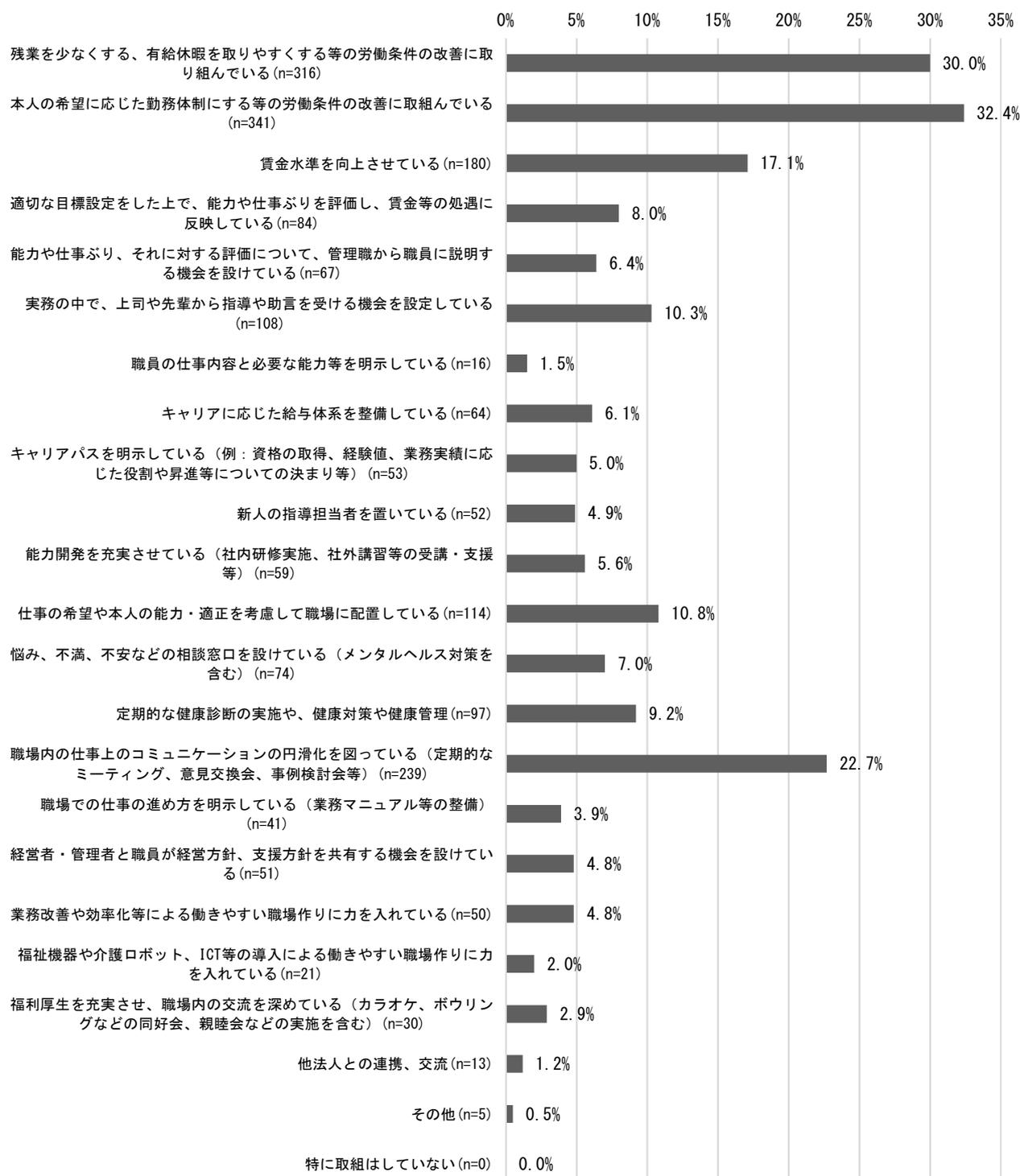
n=1,094



【②特に効果があった取組】

「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32.4%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30.0%、「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22.7%となっている。

n=1,052



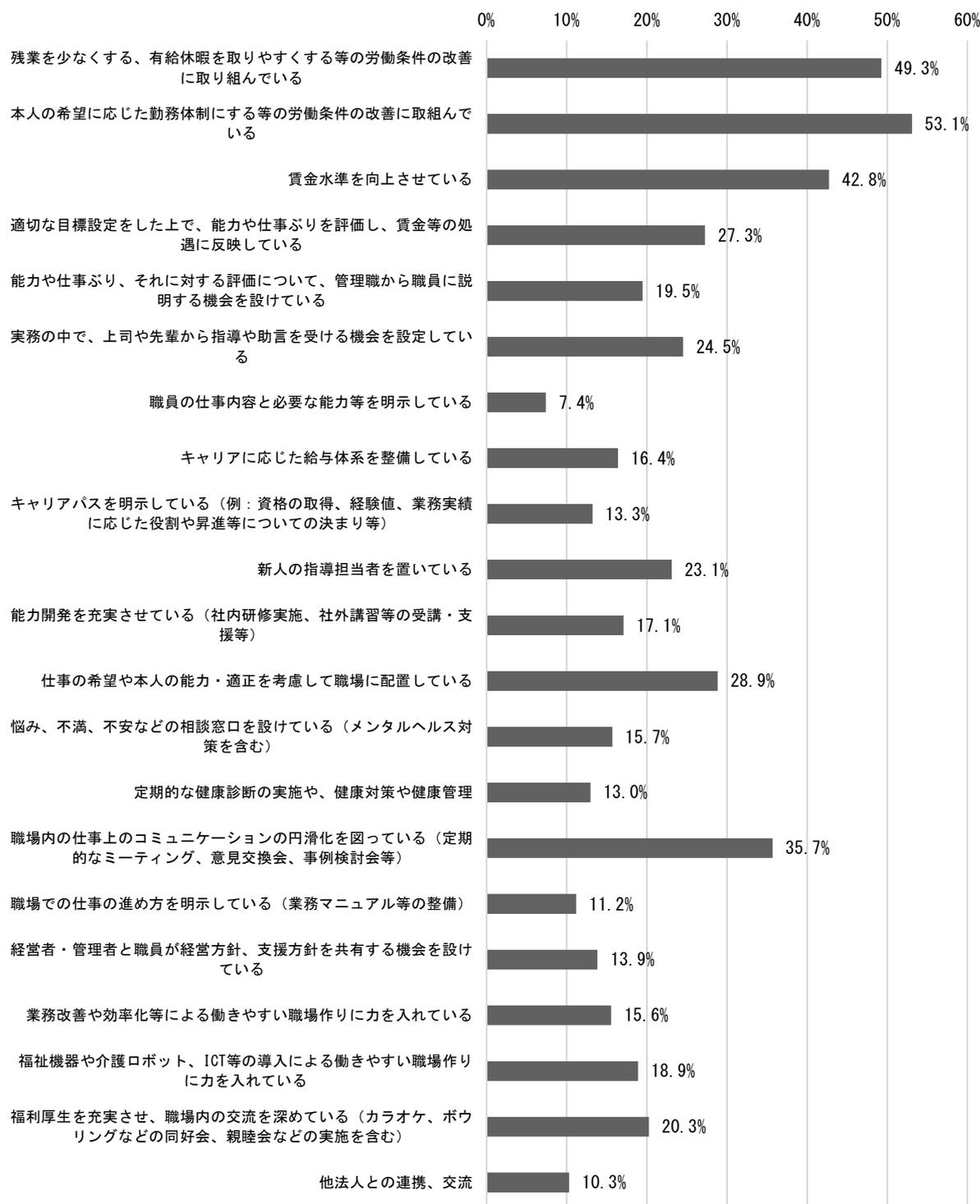
【過不足状況別】

問25-②「特に効果があった取組」を過不足状況別にみると、不足している事業所（「大いに不足」＋「不足」）ほど、「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」の割合が低くなっている。

	全体 (n=1,052)	大いに不足 (n=120)	不足 (n=182)	やや不足 (n=202)	適当 (n=358)	過剰(n=8)
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	30.0%	15.8%	27.5%	35.1%	39.1%	25.0%
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	32.4%	39.2%	34.6%	38.6%	31.6%	37.5%
賃金水準を向上させている	17.1%	15.0%	17.6%	22.8%	17.6%	25.0%
適切な目標設定をした上で、能力や仕事を評価し、賞金等の処遇に反映している	8.0%	5.0%	9.9%	8.4%	8.4%	12.5%
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	6.4%	4.2%	6.0%	7.4%	8.1%	0.0%
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	10.3%	9.2%	11.0%	11.4%	11.2%	12.5%
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	1.5%	1.7%	1.6%	1.5%	1.7%	0.0%
キャリアに応じた給与体系を整備している	6.1%	7.5%	7.7%	7.4%	5.0%	12.5%
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)	5.0%	5.8%	6.0%	3.5%	5.0%	25.0%
新人の指導担当者を置いている	4.9%	5.0%	6.0%	2.5%	5.9%	37.5%
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)	5.6%	4.2%	4.4%	6.9%	5.9%	12.5%
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	10.8%	9.2%	8.8%	15.3%	10.9%	0.0%
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)	7.0%	4.2%	8.2%	5.4%	9.2%	12.5%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	9.2%	7.5%	8.2%	8.4%	10.6%	0.0%
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)	22.7%	25.0%	20.3%	24.3%	21.5%	12.5%
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)	3.9%	5.0%	4.4%	2.5%	3.4%	12.5%
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	4.8%	5.0%	3.3%	6.4%	4.2%	25.0%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに入れている	4.8%	1.7%	4.9%	7.4%	5.0%	0.0%
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入れている	2.0%	1.7%	1.6%	2.0%	2.2%	0.0%
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)	2.9%	3.3%	2.7%	2.5%	3.1%	0.0%
他法人との連携、交流	1.2%	1.7%	2.2%	1.0%	0.6%	12.5%
その他	0.5%	0.0%	0.0%	2.0%	0.3%	0.0%
特に取組はしていない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【効果のあった割合 (②/①)】

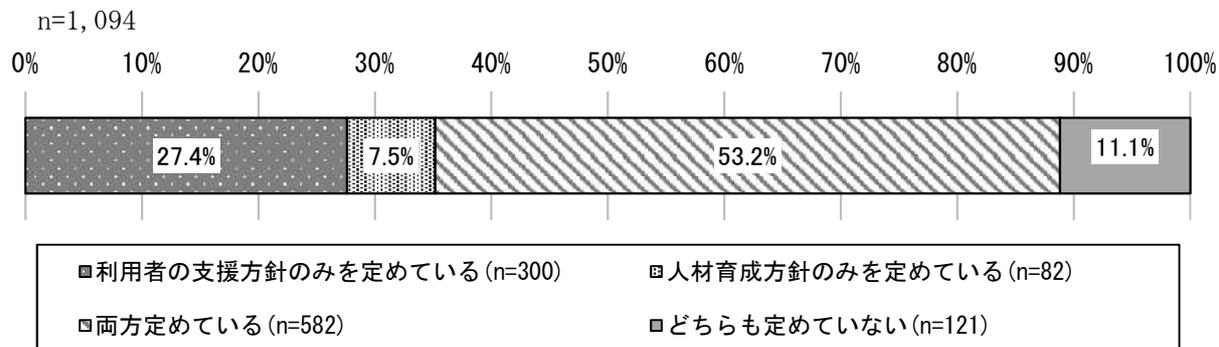
その他を除き、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が53.1%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が49.3%、「賃金水準を向上させている」が42.8%となっている。



6. その他

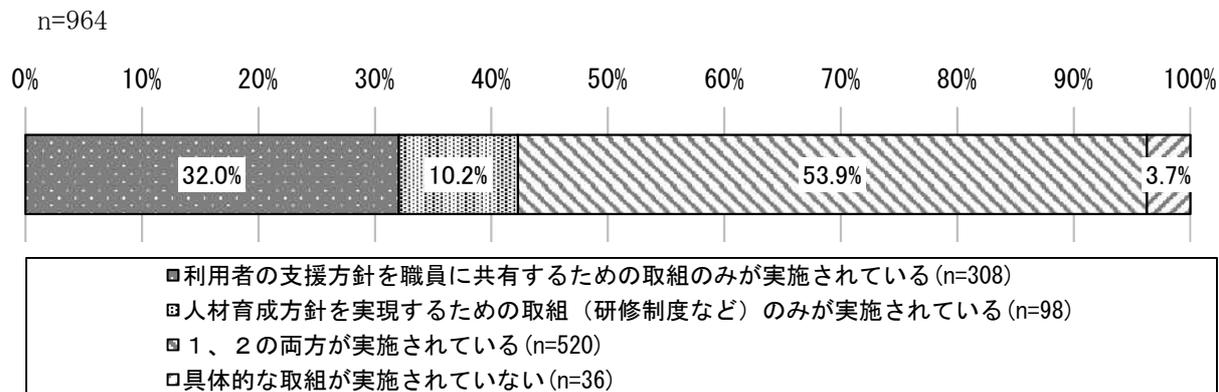
問 26 貴事業所では利用者の支援方針、人材育成方針（キャリアパスを含む）について定めていますか。（○は1つ）

「両方定めている」が53.2%で最も高く、次いで「利用者の支援方針のみを定めている」が27.4%、「どちらも定めていない」が11.1%となっている。



問 27 問 26 の方針実現のための施策や取組が実施されていますか。（○は1つ）
※問 26 で 1、2、3 を選択した場合のみ回答してください。

「1、2の両方が実施されている」が53.9%で最も高く、次いで「利用者の支援方針を職員に共有するための取組のみが実施されている」が32.0%、「人材育成方針を実現するための取組（研修制度など）のみが実施されている」が10.2%となっている。



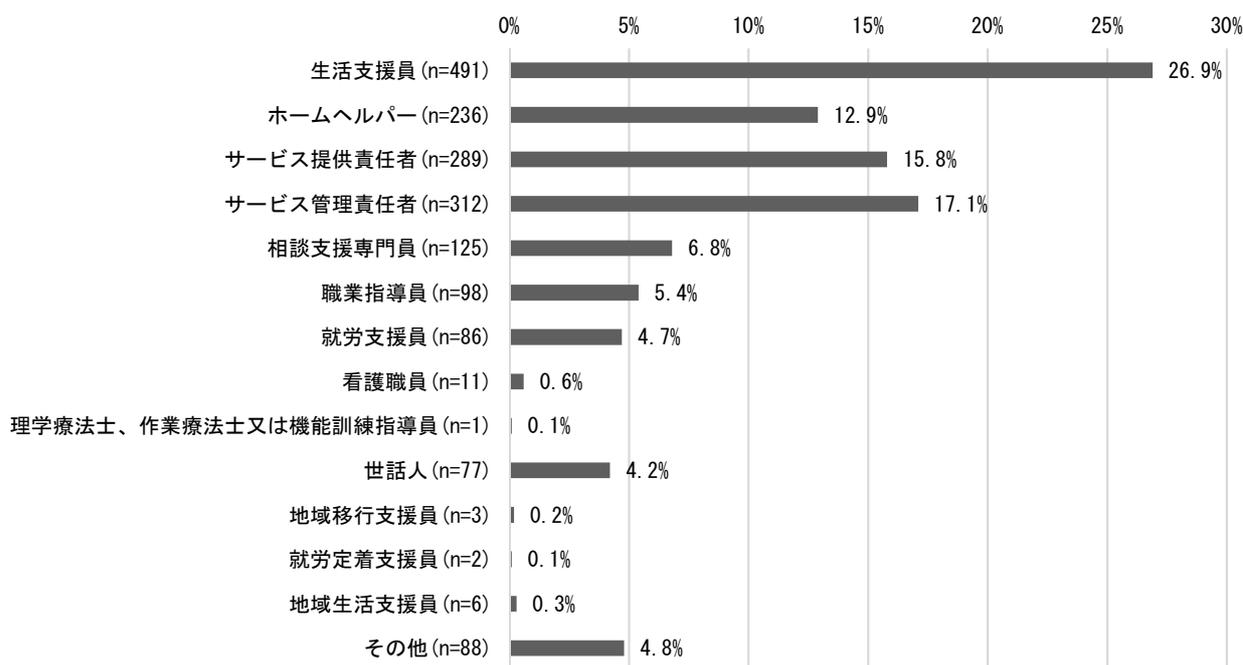
IV 労働者調査結果

1. 基本情報

問1 あなたの、今働いている事業所での主な仕事（職種）は次のうちどれですか。（2024年3月31日時点）（○は1つ）

「生活支援員」が26.9%で最も高く、次いで「サービス管理責任者」が17.1%、「サービス提供責任者」が15.8%となっている。

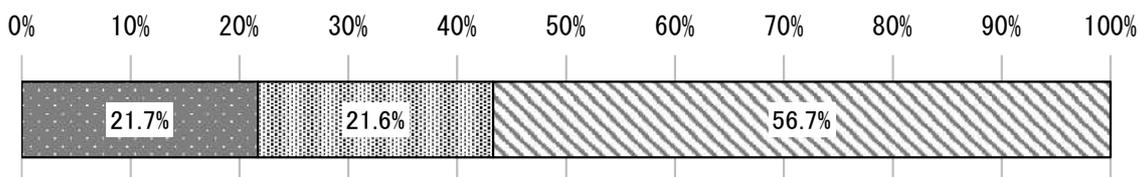
n=1,825



問2 あなたの職位は次のうちどれにあてはまりますか。（2024年3月31日時点）（○は1つ）

「一般職・担当職」が56.7%で最も高く、次いで「管理職（2の主任・（サブ）リーダーなどを現場で統括している方）」が21.7%、「主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役」が21.6%となっている。

n=1,825

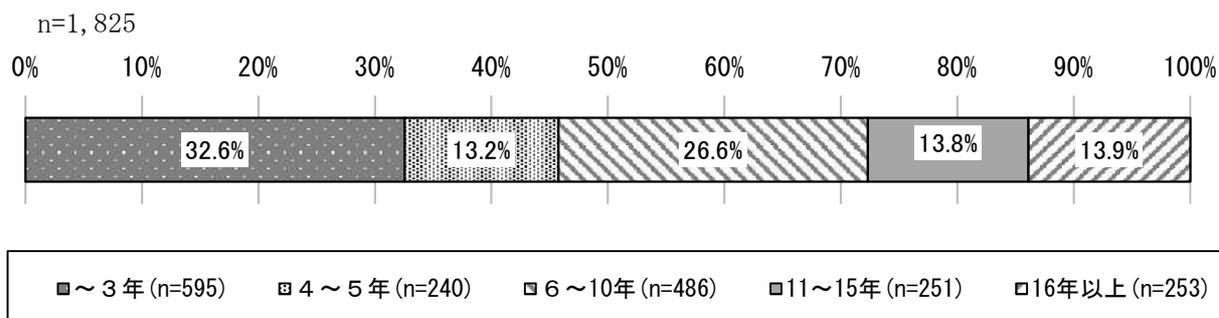


- 管理職（2の主任・（サブ）リーダーなどを現場で統括している方）(n=396)
- ▣主任・（サブ）リーダーなど職場のまとめ役(n=395)
- 一般職・担当職(n=1034)

問3 上記問1で選択した主な仕事（職種）の経験年月数を、他の法人での経験も含めてご記入ください。また、あなたが今働いている法人での勤続年月数及び障害福祉分野の勤続年月数をご記入ください。（いずれも2024年3月31日時点）

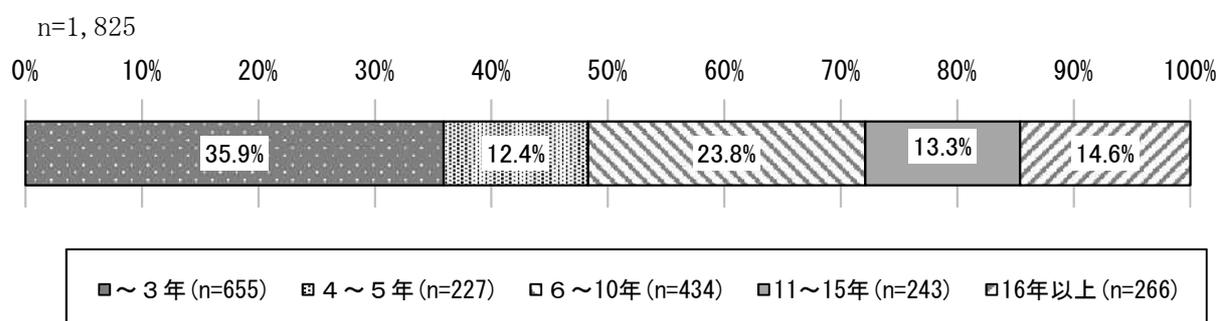
【問1で選択した主な仕事（職種）の経験年月数 ※他の法人での経験も含む】

「～3年」が32.6%で最も高く、次いで「6～10年」が26.6%、「16年以上」が13.9%となっている。また、回答者の平均経験年数は8.0年となっている。



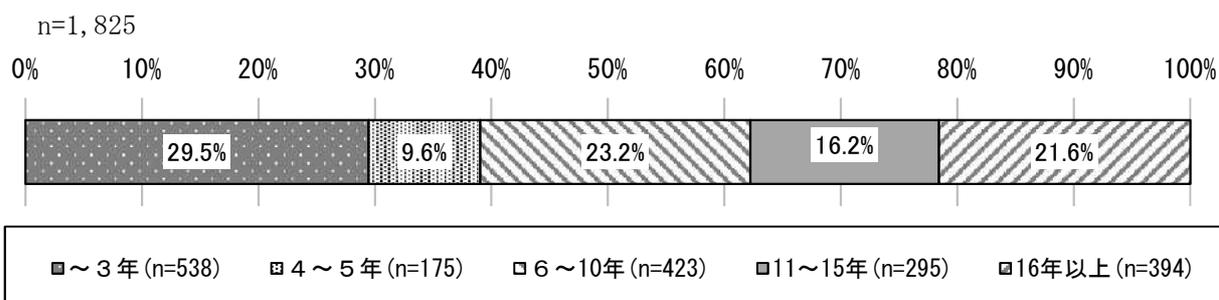
【今働いている法人での勤続年月数】

「～3年」が35.9%で最も高く、次いで「6～10年」が23.8%、「16年以上」が14.6%となっている。また、回答者の平均勤続年数は7.7年となっている。



【障害福祉分野の勤続年月数】

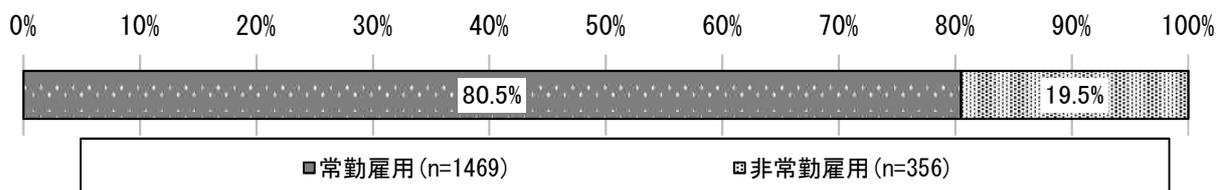
「～3年」が29.5%で最も高く、次いで「6～10年」が23.2%、「16年以上」が21.6%となっている。また、回答者の平均勤続年数は9.6年となっている。



問4 あなたの就業形態は次のうちどれにあてはまりますか。(○は1つ)

「常勤雇用」が80.5%で最も高く、「非常勤雇用」が19.5%となっている。

n=1,825

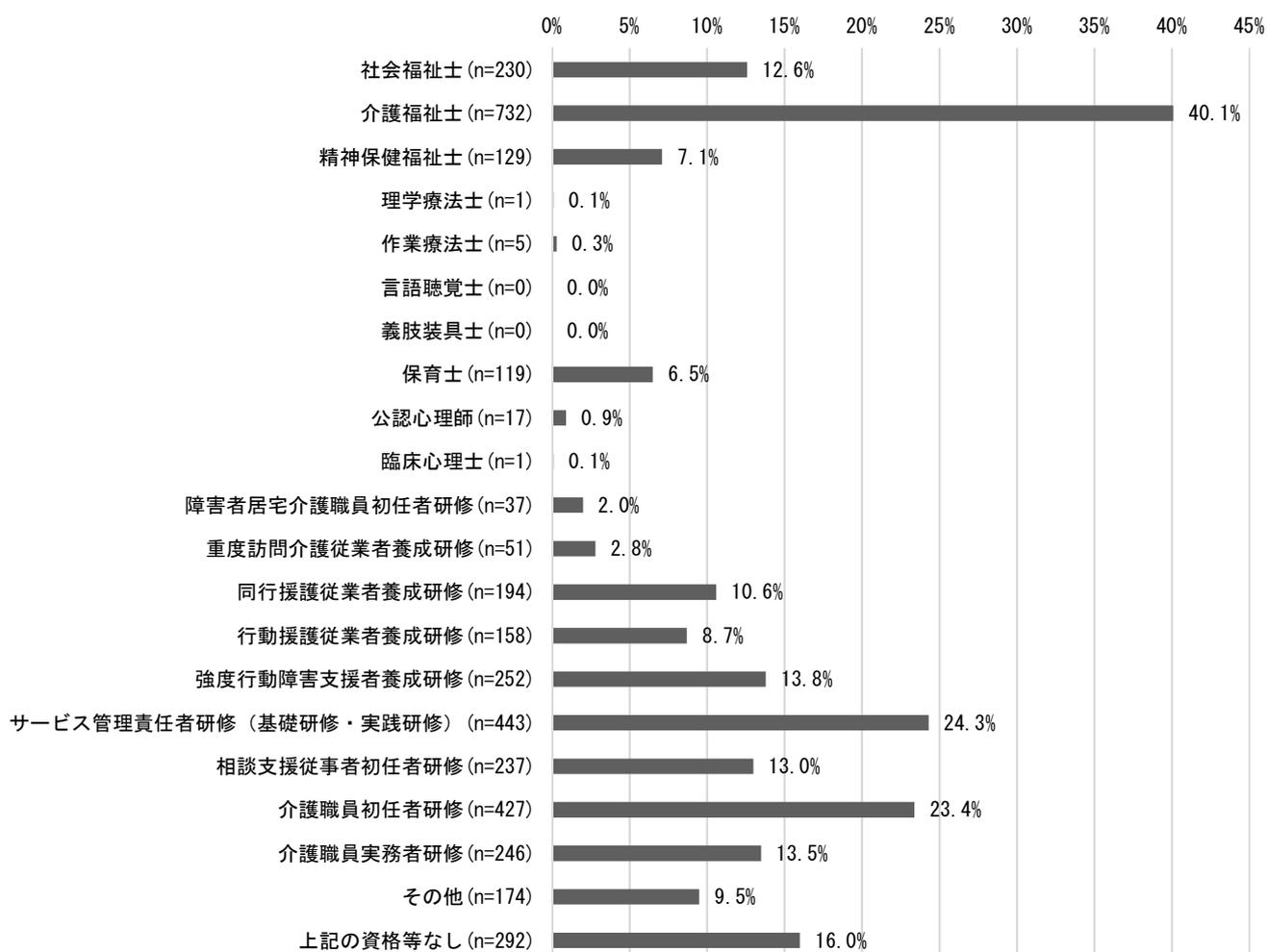


問5 福祉に関する資格等で、あなたが現在保有している資格等（①列に○）、及びこれから取得したい資格等（②列に○）は次のうちどれですか。（当てはまるもの全てに○）

【あなたが現在保有している資格等】

「介護福祉士」が40.1%で最も高く、次いで「サービス管理責任者研修（基礎研修・実践研修）」が24.3%、「介護職員初任者研修」が23.4%となっている。

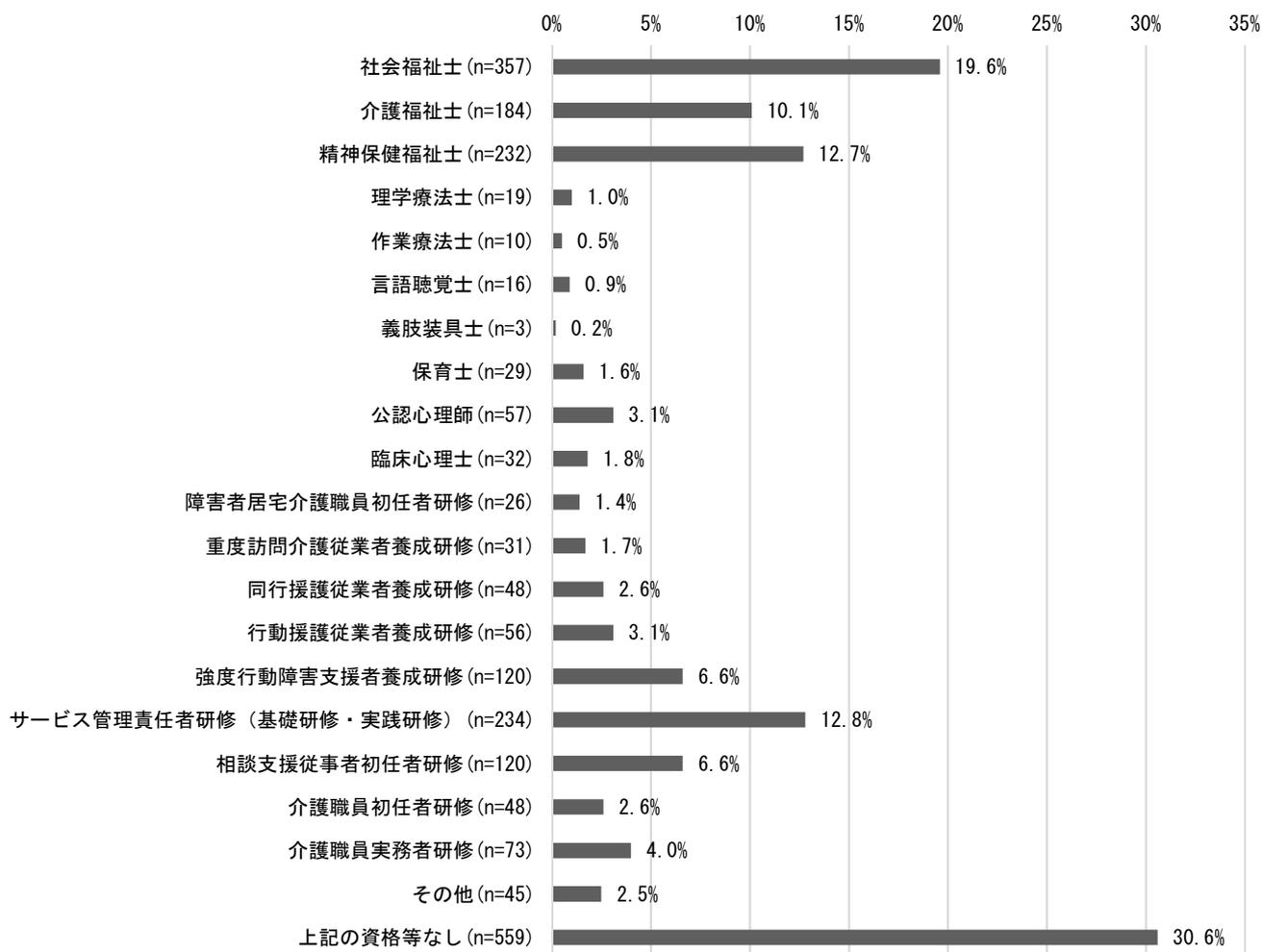
n=1,825



【これから取得したい資格等】

「上記の資格等なし」が30.6%で最も高く、次いで「社会福祉士」が19.6%、「サービス管理責任者研修（基礎研修・実践研修）」が12.8%となっている。

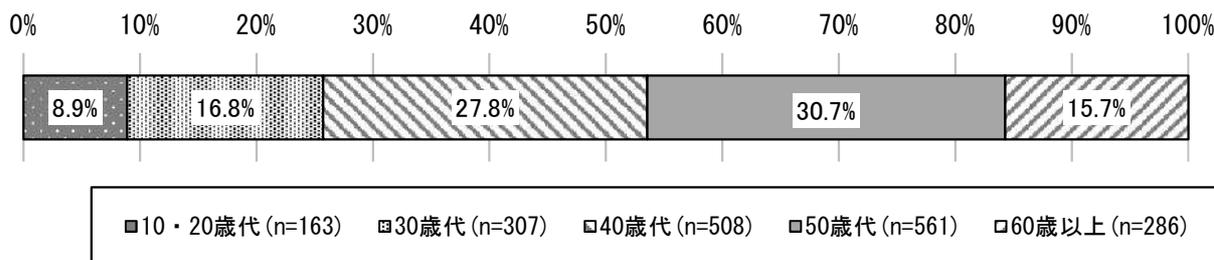
n=1,825



問6 あなたの年齢を記載してください。(2024年3月31日時点)

「50歳代」が30.7%で最も高く、次いで「40歳代」が27.8%、「30歳代」が16.8%となっている。また、回答者の平均年齢は47.6歳となっている。

n=1,825



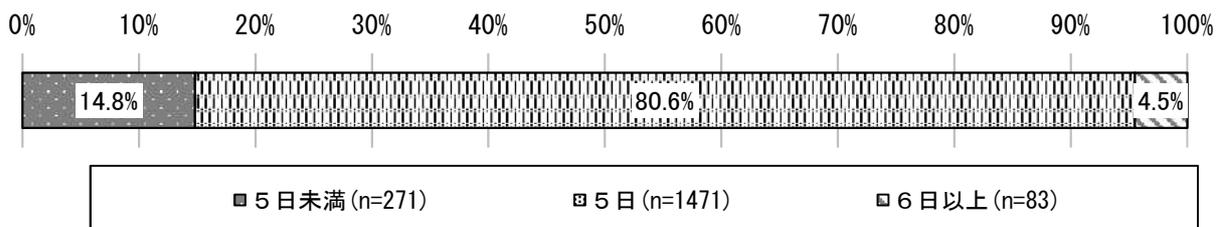
2. 労働条件等（職場環境）

問7 あなたが勤務する職場での、通常1週間に働く日数、時間、残業時間をご記入ください。（シフト勤務等で変動がある場合は、平均的な日数・時間をご記入ください。）

【通常1週間に働く日数】

「5日」が80.6%で最も高く、次いで「5日未満」が14.8%、「6日以上」が4.5%となっている。また、回答者の平均日数は4.8日となっている。

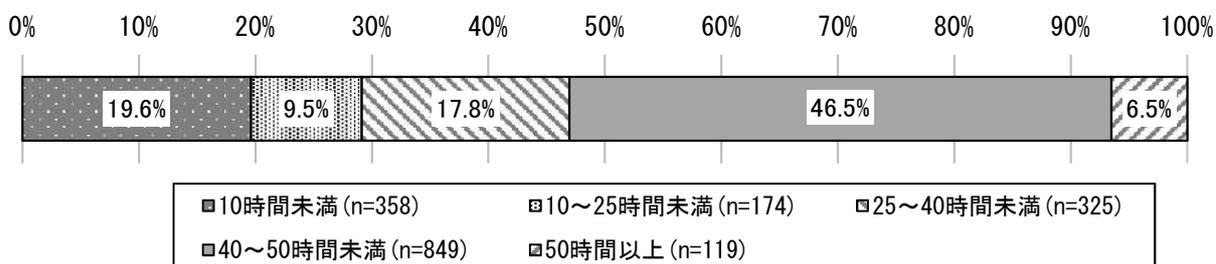
n=1,825



【通常1週間に働く時間数（残業時間を含む）】

「40～50時間未満」が46.5%で最も高く、次いで「10時間未満」が19.6%、「25～40時間未満」が17.8%となっている。また、回答者の平均時間数は31.9時間となっている。

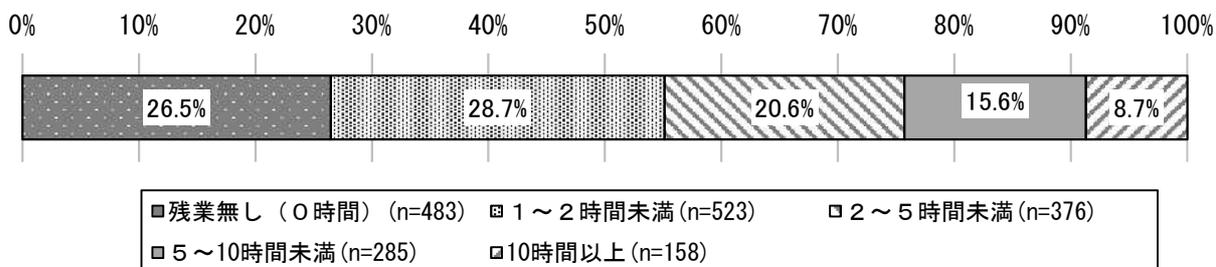
n=1,825



【上記のうち1週間の残業時間数】

「1～2時間未満」が28.7%で最も高く、次いで「残業無し（0時間）」が26.5%、「2～5時間未満」が20.6%となっている。また、回答者の平均時間数は3.0時間となっている。

n=1,825

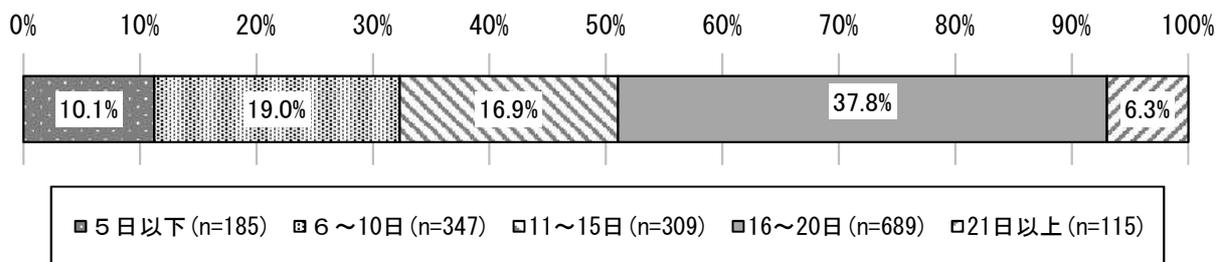


問8 年次有給休暇の取得状況についてお伺いします。過去、直近1年間に付与された年次有給休暇の日数（繰り越し日数を除く）及び取得（消化）日数をご記入ください。

【1 新規付与日数（繰越日数を除く）】

「16～20日」が37.8%で最も高く、次いで「6～10日」が19.0%、「11～15日」が16.9%となっている。また、回答者の平均日数は14.3日となっている。

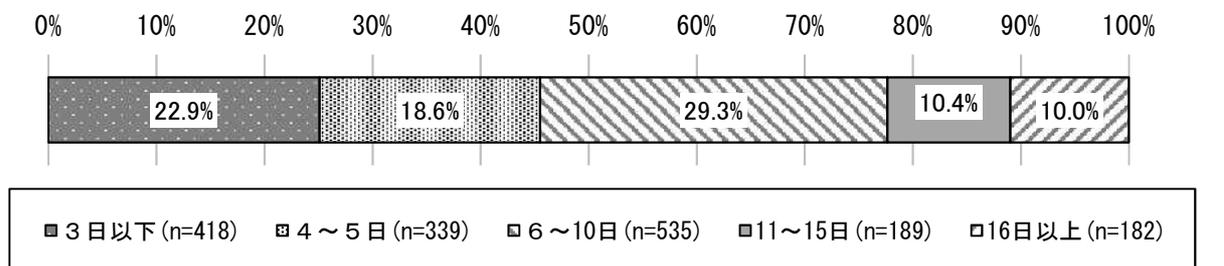
n=1,825



【2 取得（消化）日数】

「6～10日」が29.3%で最も高く、次いで「3日以下」が22.9%、「4～5日」が18.6%となっている。また、回答者の平均日数は7.5日となっている。

n=1,825



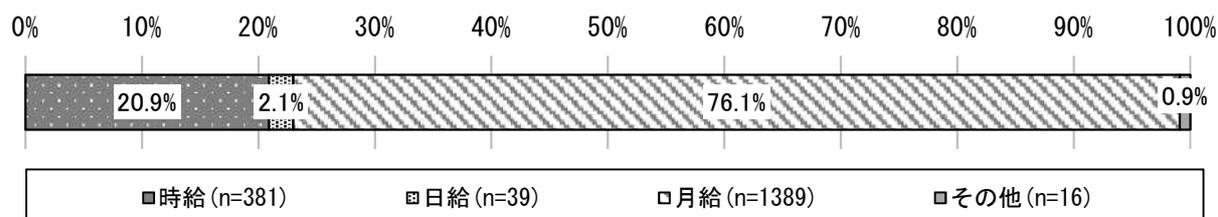
3. 賃金等

問9 賃金についてお伺いします。今あなたが勤務している職場での賃金の①支払形態及び②あなたの賃金（額面）について、時間給換算で当てはまるものはどれですか。2024年3月分の賃金でお答えください。（○は1つ）

【① 賃金の支払形態（○は1つ）】

「月給」が76.1%で最も高く、次いで「時給」が20.9%、「日給」が2.1%となっている。

n=1,825

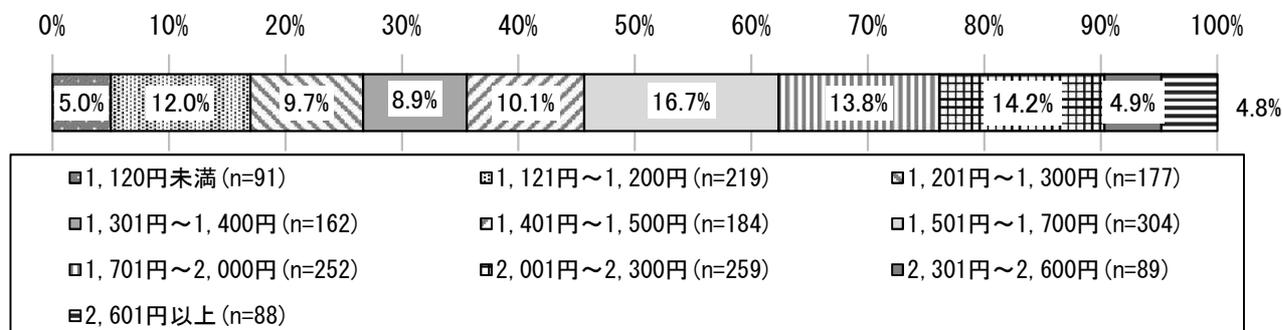


【② 金額（時間給換算）（○は1つ）】

「1,501円～1,700円」が16.7%で最も高く、次いで「2,001円～2,300円」が14.2%、「1,701円～2,000円」が13.8%となっている。

階級中央値による加重平均値は時間当たり1,656円である。ただし、下限（1,120円未満）および上限（2,601円以上）については、そのままの値を用いた。

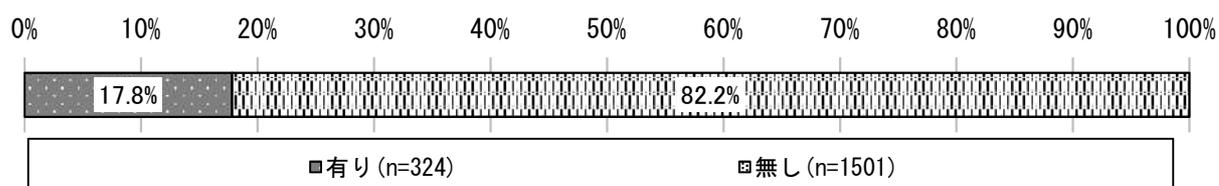
n=1,825



【③ 深夜勤務の有無（○は1つ）】

「無し」が82.2%で最も高く、「有り」が17.8%となっている。

n=1,825

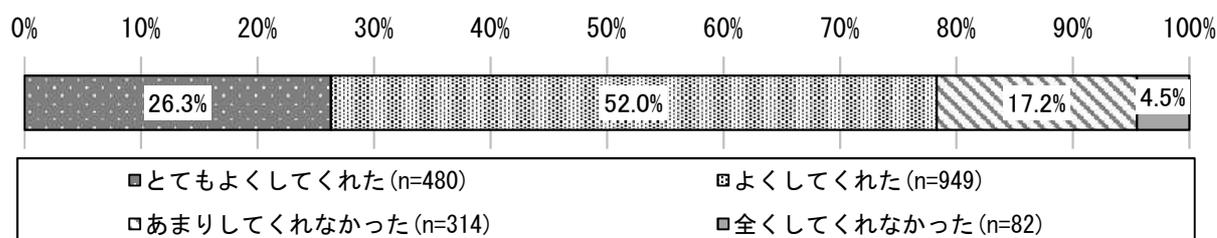


4. 能力開発関係

問10 過去1年間（2023年4月1日～2024年3月31日）に仕事上の能力の向上を考えて、上司や指導担当者や同僚はどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。（〇は1つ）

「よくしてくれた」が52.0%で最も高く、次いで「とてもよくしてくれた」が26.3%、「あまりしてくれなかった」が17.2%となっている。

n=1,825

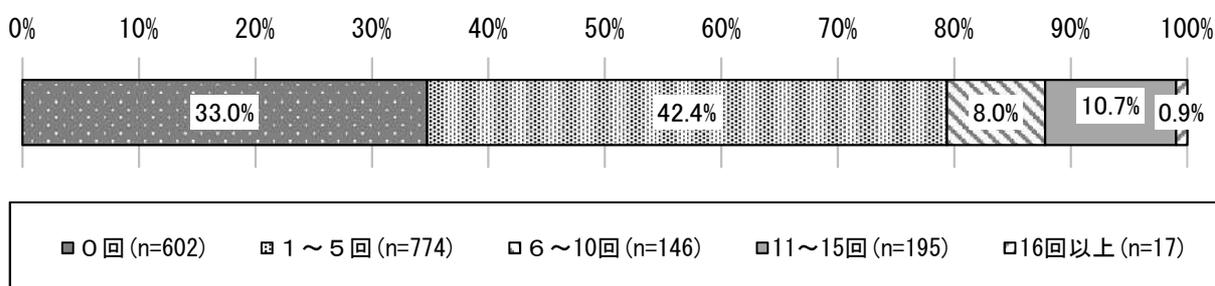


問11 過去1年間（2023年4月1日～2024年3月31日）に、職場以外の場所で研修や講習を受けたことがありますか。受けた方は次の研修・講習種別に受講回数を記載してください。該当がない場合には「0」（ゼロ）と記載してください。

【1 職場（事業所）主催の研修】

「1～5回」が42.4%で最も高く、次いで「0回」が33.0%、「11～15回」が10.7%となっている。また、回答者の平均回数は3.2回となっている。

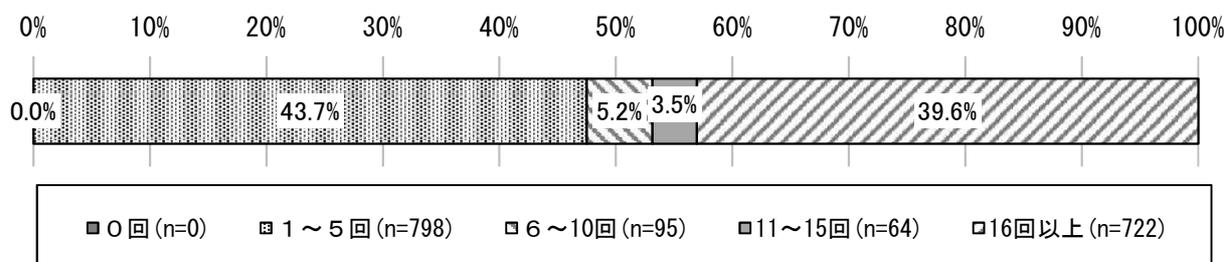
n=1,825



【2 法人主催の研修】

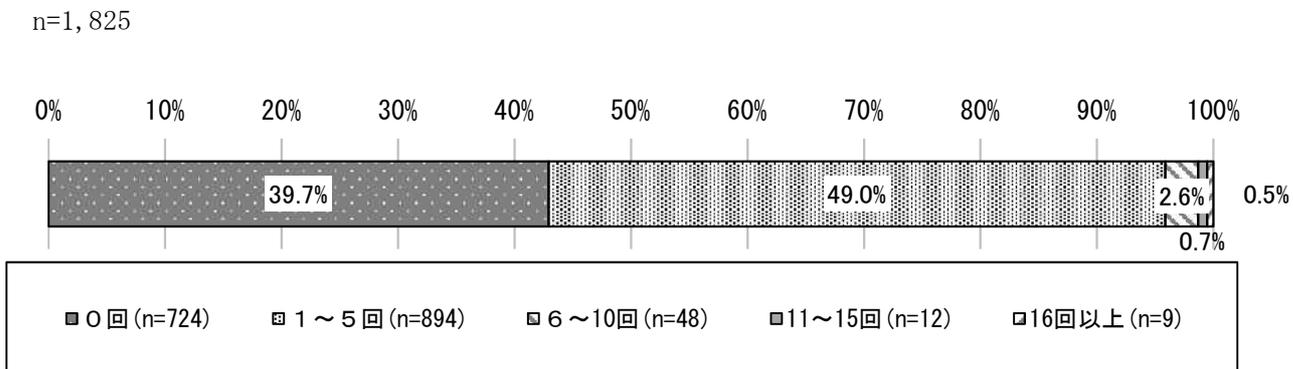
「1～5回」が43.7%で最も高く、次いで「16回以上」が39.6%、「6～10回」が5.2%となっている。また、回答者の平均回数は11.3回となっている。

n=1,825



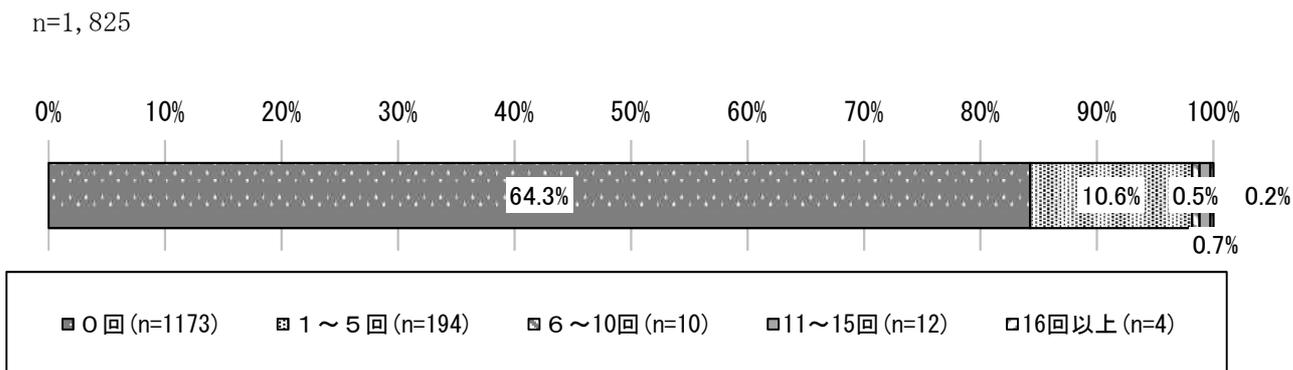
【3 外部団体等が主催の研修】

「1～5回」が49.0%で最も高く、次いで「0回」が39.7%、「6～10回」が2.6%となっている。
また、回答者の平均回数は1.5回となっている。



【4 上記以外の研修】

「0回」が64.3%で最も高く、次いで「1～5回」が10.6%、「11～15回」が0.7%となっている。
また、回答者の平均回数は0.5回となっている。



5. 満足度（働く上での悩み・不満・不安等）

問 12 現在の仕事・職場の満足度について、①～⑱のそれぞれの項目で1満足～5不満足から当てはまるものを選んでください。（項目ごとに1つ〇）

「満足」が最も高いのは「有給休暇の取りやすさ」で28.2%である。「やや満足」が最も高いのは「利用者との関係」で39.3%である。「不満足」で最も高いのは「賃金」で15.8%である。

n=1,825

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足
仕事の内容・やりがい	27.7%	35.2%	29.6%	5.3%	2.1%
専門職としての自律	17.9%	30.4%	43.1%	6.6%	2.1%
職業に関する誇り	24.3%	33.0%	35.8%	4.9%	1.9%
キャリアアップの機会	13.6%	21.5%	46.8%	12.9%	5.2%
賃金	12.3%	17.0%	34.1%	20.9%	15.8%
労働時間・休日等の労働条件	23.6%	21.4%	33.9%	14.9%	6.1%
有給休暇の取りやすさ	28.2%	21.5%	28.4%	13.5%	8.4%
勤務体制の柔軟さ	24.8%	23.5%	33.8%	12.7%	5.2%
人事評価・処遇のあり方	13.0%	20.1%	42.4%	15.5%	9.0%
職場の経営方針・支援方針	13.9%	21.0%	44.8%	12.8%	7.4%
職場の人間関係、コミュニケーション	23.8%	31.2%	32.9%	9.2%	3.0%
利用者との関係	24.2%	39.3%	33.7%	2.1%	0.6%
利用者家族との関係	15.8%	27.9%	51.2%	3.8%	1.2%
雇用の安定性	18.8%	28.5%	40.4%	8.5%	3.8%
福利厚生	12.4%	18.7%	44.2%	15.6%	9.0%
教育訓練・能力開発のあり方	8.8%	16.6%	50.1%	16.9%	7.6%
立地条件	20.9%	21.3%	39.9%	13.5%	4.3%
職業生活全体	13.4%	26.4%	47.9%	9.7%	2.6%

【給与水準別】

●満足

問12「仕事・職場の満足度」を給与水準に注目すると、全ての項目で、給与水準が高くなるほど「満足」の割合が高くなる傾向がある。

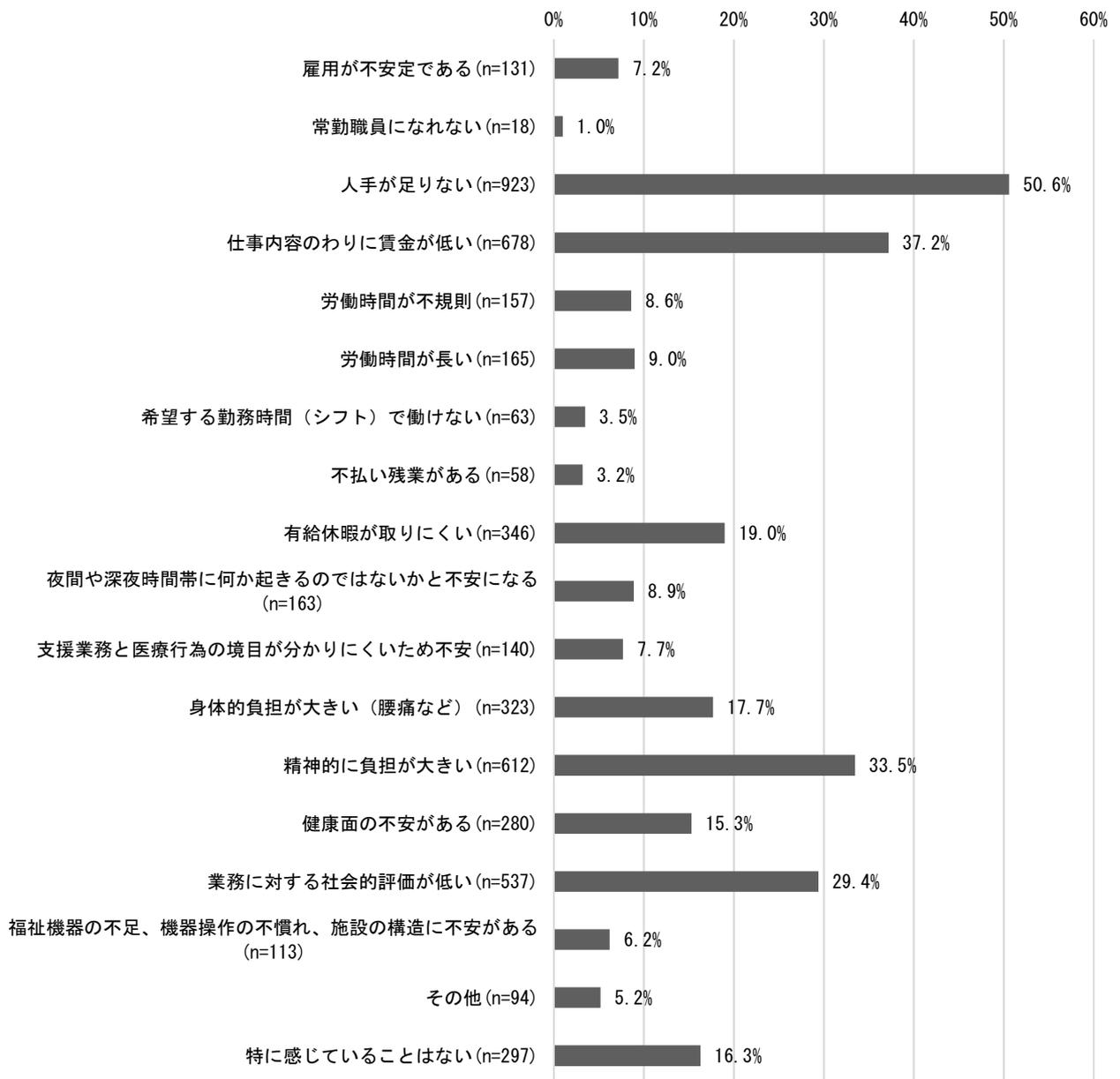
また、「賃金」や「職業に関する誇り」、「雇用の安定性」、「専門職としての自律」などは、「2,301円～2,600円」から「2,601円以上」に上がると20ポイント以上高くなっており、経済的な側面だけでなく、質的な側面においても重要な要因であることを示唆している。その他、「仕事の内容・やりがい」や「労働時間・休日等の労働条件」などが高い傾向がある。

	1,120円未満 (n=91)	1,121円～ 1,200円 (n=219)	1,201円～ 1,300円 (n=177)	1,301円～ 1,400円 (n=162)	1,401円～ 1,500円 (n=184)	1,501円～ 1,700円 (n=304)	1,701円～ 2,000円 (n=252)	2,001円～ 2,300円 (n=259)	2,301円～ 2,600円 (n=89)	2,601円以上 (n=88)
仕事の内容・やりがい	30.8%	25.1%	23.2%	25.9%	30.4%	25.3%	26.2%	27.8%	30.3%	47.7%
専門職としての自律	16.5%	14.6%	13.6%	15.4%	21.2%	14.1%	17.9%	18.1%	19.1%	44.3%
職業に関する誇り	19.8%	21.5%	19.8%	17.9%	29.3%	20.4%	23.4%	27.8%	27.0%	48.9%
キャリアアップの機会	12.1%	11.4%	11.9%	13.0%	14.7%	10.2%	12.3%	12.7%	15.7%	38.6%
賃金	11.0%	8.7%	7.3%	6.8%	10.9%	8.6%	12.3%	15.1%	19.1%	43.2%
労働時間・休日等の労働条件	20.9%	22.4%	23.7%	22.8%	23.4%	18.8%	23.4%	21.6%	34.8%	43.2%
有給休暇の取りやすさ	23.1%	26.0%	28.2%	30.2%	29.3%	27.3%	30.2%	25.5%	31.5%	34.1%
勤務体制の柔軟さ	27.5%	25.6%	26.6%	24.7%	25.5%	21.7%	25.4%	20.1%	27.0%	36.4%
人事評価・処遇のあり方	13.2%	14.6%	11.9%	9.9%	15.2%	10.2%	9.9%	12.4%	13.5%	33.0%
職場の経営方針・支援方針	12.1%	13.7%	9.0%	11.1%	16.3%	13.2%	9.5%	13.1%	20.2%	37.5%
職場の人間関係、コミュニケーション	24.2%	26.0%	22.6%	21.6%	21.2%	23.7%	25.4%	22.0%	20.2%	35.2%
利用者との関係	19.8%	24.2%	22.0%	19.8%	26.6%	22.4%	25.8%	23.6%	22.5%	42.0%
利用者家族との関係	9.9%	11.0%	14.1%	13.0%	20.7%	13.5%	15.5%	16.6%	23.6%	31.8%
雇用の安定性	20.9%	14.6%	14.1%	13.0%	17.9%	16.1%	17.5%	21.6%	24.7%	47.7%
福利厚生	12.1%	10.0%	13.6%	9.3%	10.9%	9.5%	10.3%	14.3%	15.7%	31.8%
教育訓練・能力開発のあり方	9.9%	7.3%	6.2%	6.8%	10.3%	7.2%	6.3%	9.7%	10.1%	25.0%
立地条件	20.9%	19.2%	20.9%	19.8%	23.9%	17.8%	19.4%	20.1%	24.7%	35.2%
職業生活全体	13.2%	14.6%	9.6%	10.5%	16.3%	11.2%	10.3%	13.1%	19.1%	28.4%

問13 あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。(当てはまる番号全てに○)

「人手が足りない」が50.6%で最も高く、労働者側からも人手不足と感じている者が半分を占めた。次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が37.2%、「精神的に負担が大きい」が33.5%、「業務に対する社会的評価が低い」が29.4%となっている。

n=1,825



【残業時間別】

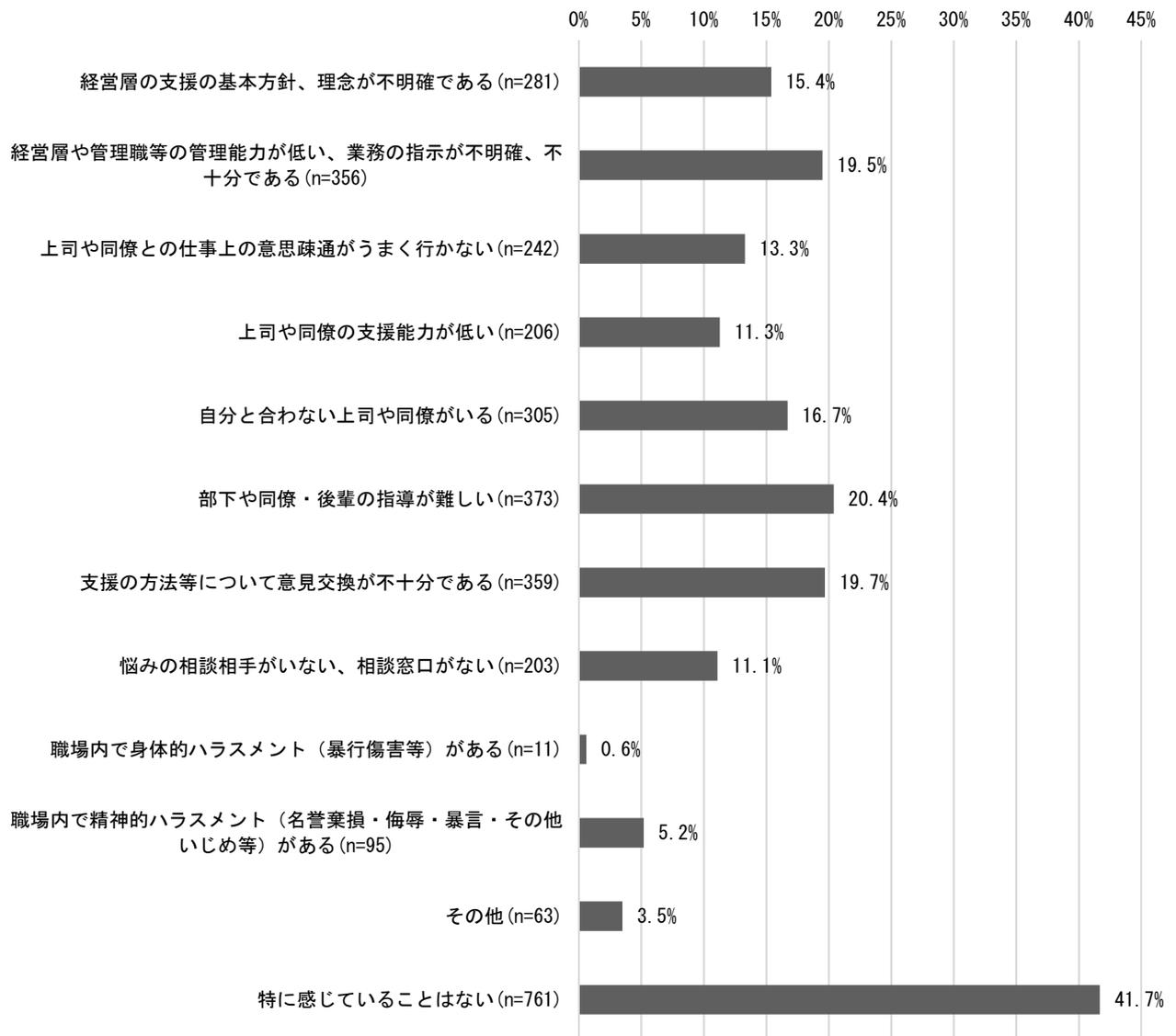
問 13 「悩み、不安、不満等」を残業時間別にみると、多くの項目で、残業時間増えるにつれて割合が増加する傾向がある。また、「特に感じていることはない」を選択した人では残業時間が2時間未満で半数近くとなっており、残業時間の多寡が仕事の悩み等への大きな要因であることがうかがえる。

	全体 (n=1,825)	残業無し(0 時間) (n=483)	1～2時間未 満(n=523)	2～5時間未 満(n=376)	5～10時間 未 満 (n=285)	10時間以上 (n=158)
雇用が不安定である	7.2%	6.4%	6.5%	7.2%	8.1%	10.1%
常勤職員になれない	1.0%	0.6%	1.7%	1.1%	0.7%	0.0%
人手が足りない	50.6%	41.8%	44.2%	58.0%	61.1%	62.0%
仕事内容のわりに賃金が低い	37.2%	29.6%	33.8%	46.3%	41.1%	42.4%
労働時間が不規則	8.6%	6.8%	5.5%	9.8%	11.6%	15.8%
労働時間が長い	9.0%	3.3%	2.7%	8.2%	16.1%	36.7%
希望する勤務時間(シフト)で働けない	3.5%	2.9%	2.5%	3.5%	4.9%	5.7%
不払い残業がある	3.2%	1.7%	1.3%	3.7%	4.6%	10.1%
有給休暇が取りにくい	19.0%	13.0%	14.3%	23.9%	24.2%	31.0%
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安になる	8.9%	7.5%	6.1%	9.3%	11.6%	17.1%
支援業務と医療行為の境目が分かりにくいため不安	7.7%	6.2%	6.3%	7.7%	9.1%	13.9%
身体的負担が大きい(腰痛など)	17.7%	15.3%	15.1%	22.1%	20.0%	19.0%
精神的に負担が大きい	33.5%	24.2%	28.5%	42.6%	41.4%	43.0%
健康面の不安がある	15.3%	11.6%	14.3%	16.2%	20.4%	19.0%
業務に対する社会的評価が低い	29.4%	27.1%	25.2%	34.3%	32.3%	33.5%
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	6.2%	3.7%	5.9%	6.9%	8.1%	9.5%
その他	5.2%	3.9%	3.8%	7.2%	6.0%	7.0%
特に感じていることはない	16.3%	23.0%	23.1%	8.0%	7.7%	8.2%

問 14 あなたが職場での人間関係等（上司や同僚）について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。（当てはまる番号全てに○）

「特に感じていることはない」が41.7%で最も高く、次いで「部下や同僚・後輩の指導が難しい」が20.4%、「支援の方法等について意見交換が不十分である」が19.7%となっている。

n=1,825



【残業時間別】

問14「職場での人間関係」を残業時間別にみると、残業時間が多くなるにつれていずれの悩みの割合も高くなっており、「10時間以上」において、「自分と合わない上司や同僚がいる」「部下や同僚・後輩の指導が難しい」「支援の方法等について意見交換が不十分である」が全体と比較して10ポイント以上高くなっている。

また、残業時間が少なくなるにつれて「特に感じていることはない」の割合が大きくなっており、残業時間が人間関係等の悩み等の大きな要因であることがうかがえる。

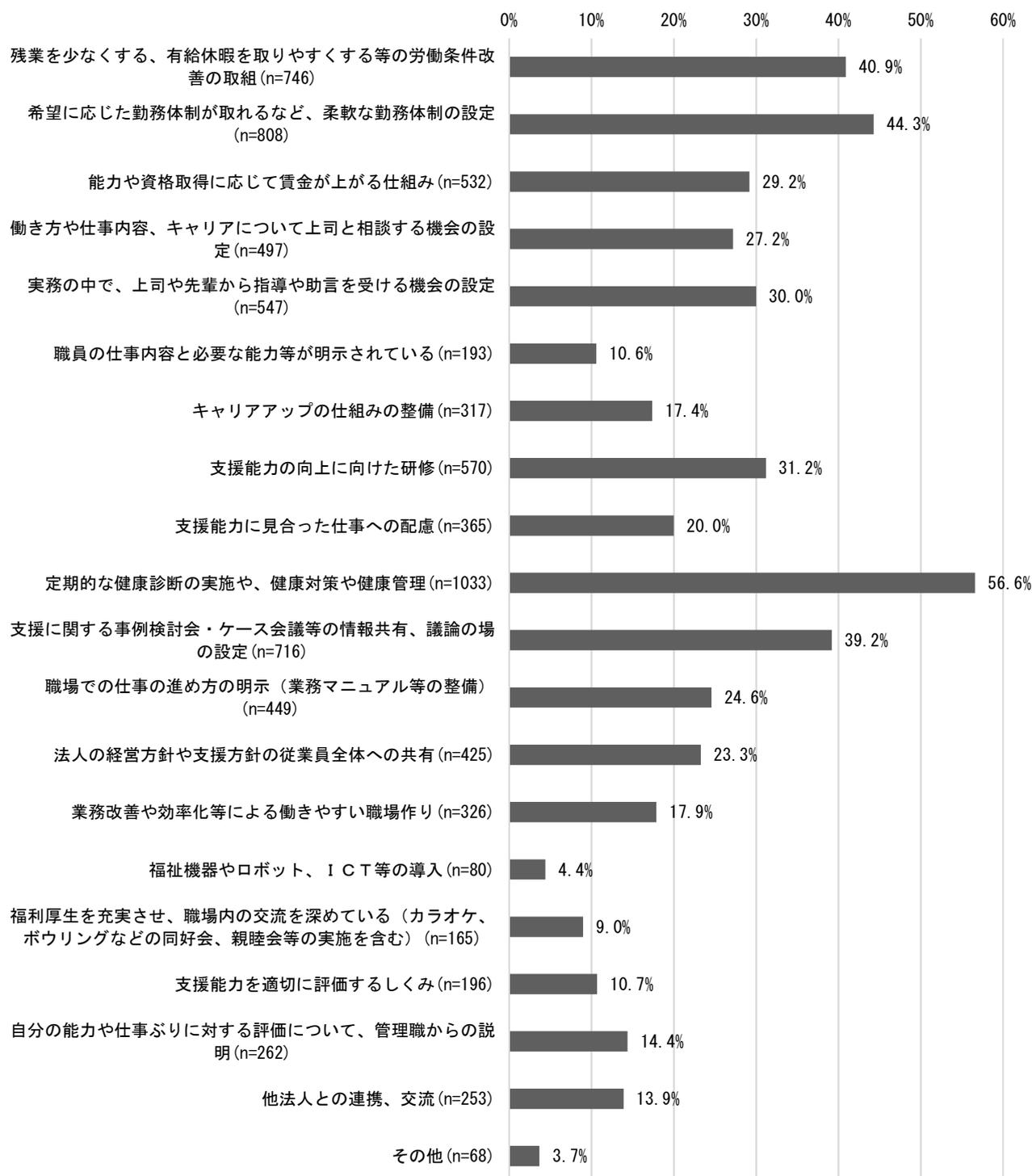
	全体 (n=1,825)	残業無し(0 時間) (n=483)	1～2時間未 満(n=523)	2～5時間未 満(n=376)	5～10時間 未 満 (n=285)	10時間以上 (n=158)
経営層の支援の基本方針、理念が不明確である	15.4%	12.0%	16.4%	15.4%	15.8%	21.5%
経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	19.5%	15.5%	17.0%	22.3%	22.5%	27.8%
上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	13.3%	8.7%	13.0%	16.0%	15.4%	17.7%
上司や同僚の支援能力が低い	11.3%	9.3%	9.9%	12.0%	12.3%	18.4%
自分と合わない上司や同僚がいる	16.7%	12.8%	15.7%	17.0%	17.9%	29.1%
部下や同僚・後輩の指導が難しい	20.4%	11.6%	15.9%	23.9%	32.6%	32.3%
支援の方法等について意見交換が不十分である	19.7%	15.3%	16.8%	21.8%	23.5%	30.4%
悩みの相談相手がない、相談窓口がない	11.1%	8.3%	7.1%	14.4%	15.1%	18.4%
職場内で身体的ハラスメント(暴行傷害等)がある	0.6%	0.6%	0.0%	1.1%	0.4%	1.9%
職場内で精神的ハラスメント(名誉棄損・侮辱・暴言・その他いじめ等)がある	5.2%	3.7%	4.6%	6.6%	4.9%	8.9%
その他	3.5%	2.7%	2.3%	5.9%	3.5%	3.8%
特に感じていることはない	41.7%	55.1%	46.3%	32.7%	30.2%	27.8%

問 15 あなたの職場では下記(1~20)に掲げる取組が行われていますか。(当てはまるもの全てについて①に○) また、選択した取組の中でご自身が働く上で欠かせない取組はどれですか。(当てはまるもの5つ以内で②に○)

【①】

「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」が56.6%で最も高く、次いで「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が44.3%、「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改善の取組」が40.9%となっている。

n=1,825



【就業継続意思別】

問15「職場での取組」を、職場を続けたい労働者と、辞めたい労働者の勤務する職場の状況の差を見ると、ほとんど全ての取組で職場を続けたい者が上回った。その中でも「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」で最も差が開いた。その他、「支援能力の向上に向けた研修」「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」も上位に入った。

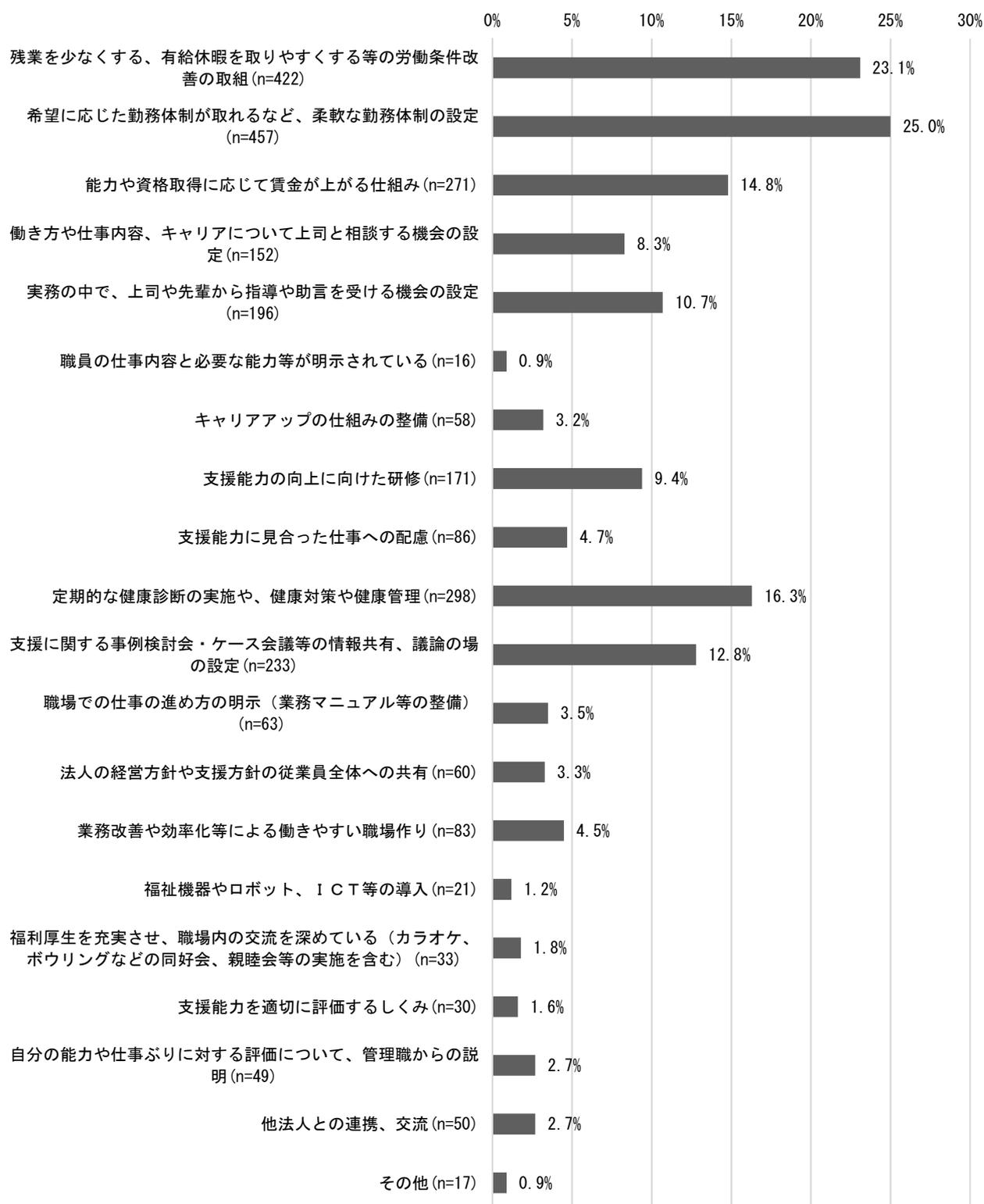
職員の定着には、勤務体制などの労働環境や上司や先輩からの指導や相談体制が重要と考えられる。

	全体 (n=1,825)	続けたい (n=1,544)	辞めたい (n=281)	差
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改善の取組	40.9%	42.6%	31.7%	10.9%
希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定	44.3%	46.4%	32.4%	14.0%
能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み	29.2%	30.2%	23.1%	7.1%
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	27.2%	29.0%	17.8%	11.2%
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	30.0%	31.8%	19.9%	11.9%
職員の仕事内容と必要な能力等が明示されている	10.6%	11.8%	3.9%	7.9%
キャリアアップの仕組みの整備	17.4%	18.5%	11.4%	7.1%
支援能力の向上に向けた研修	31.2%	33.2%	20.6%	12.6%
支援能力に見合った仕事への配慮	20.0%	21.8%	10.3%	11.5%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	56.6%	57.1%	54.1%	3.0%
支援に関する事例検討会・ケース会議等の情報共有、議論の場の設定	39.2%	39.8%	35.9%	3.9%
職場での仕事の進め方の明示(業務マニュアル等の整備)	24.6%	25.6%	19.2%	6.4%
法人の経営方針や支援方針の従業員全体への共有	23.3%	24.0%	19.2%	4.8%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作り	17.9%	19.0%	11.4%	7.6%
福祉機器やロボット、ICT等の導入	4.4%	4.3%	5.0%	-0.7%
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、親睦会等の実施を含む)	9.0%	10.2%	2.8%	7.4%
支援能力を適切に評価するしくみ	10.7%	11.4%	7.1%	4.3%
自分の能力や仕事ぶりに対する評価について、管理職からの説明	14.4%	15.0%	11.0%	4.0%
他法人との連携、交流	13.9%	14.6%	9.6%	5.0%
その他	3.7%	2.8%	8.9%	-6.1%

【②欠かせない取組】

「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が25.0%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改善の取組」が23.1%、「定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理」が16.3%となっており、勤務体制や働きやすさを重視する傾向がある。

n=1,825



【就業継続意思別】

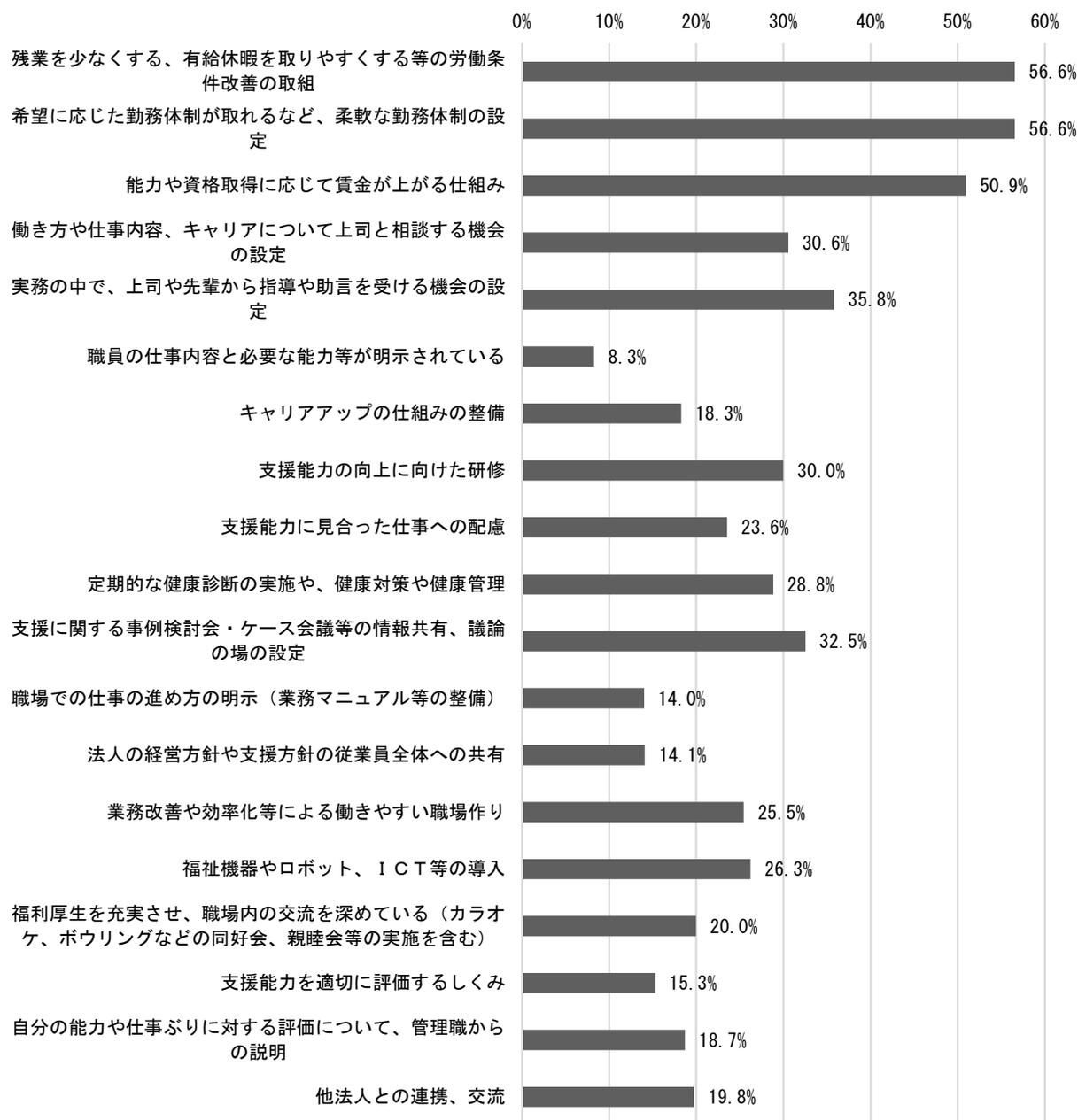
問15「職場での取組」を、職場を続けたい労働者と、辞めたい労働者の勤務する職場の状況の差を見ると、欠かせない取組でも、「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が最も差が開いた。次に上司や先輩とのコミュニケーションの機会に係る選択肢が続いた。

職員の定着には、勤務体制などの労働環境や上司や先輩からの指導や相談体制が重要と考えられる。

	全体 (n=1,825)	続けたい (n=1,544)	辞めたい (n=281)	差
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改善の取組	23.1%	23.7%	19.9%	3.8%
希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定	25.0%	26.4%	17.4%	9.0%
能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み	14.8%	15.2%	12.8%	2.4%
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	8.3%	9.4%	2.5%	6.9%
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	10.7%	11.6%	6.0%	5.6%
職員の仕事内容と必要な能力等が明示されている	0.9%	0.9%	0.7%	0.2%
キャリアアップの仕組みの整備	3.2%	3.6%	1.1%	2.5%
支援能力の向上に向けた研修	9.4%	10.0%	5.7%	4.3%
支援能力に見合った仕事への配慮	4.7%	5.2%	2.1%	3.1%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	16.3%	15.8%	19.2%	-3.4%
支援に関する事例検討会・ケース会議等の情報共有、議論の場の設定	12.8%	13.0%	11.4%	1.6%
職場での仕事の進め方の明示(業務マニュアル等の整備)	3.5%	3.3%	4.3%	-1.0%
法人の経営方針や支援方針の従業員全体への共有	3.3%	3.5%	2.1%	1.4%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作り	4.5%	4.7%	3.9%	0.8%
福祉機器やロボット、ICT等の導入	1.2%	1.2%	1.1%	0.1%
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、親睦会等の実施を含む)	1.8%	2.1%	0.0%	2.1%
支援能力を適切に評価するしくみ	1.6%	1.8%	0.7%	1.1%
自分の能力や仕事ぶりに対する評価について、管理職からの説明	2.7%	2.8%	2.1%	0.7%
他法人との連携、交流	2.7%	2.8%	2.5%	0.3%
その他	0.9%	0.6%	2.8%	-2.2%

【②/① 欠かせない取組の割合】

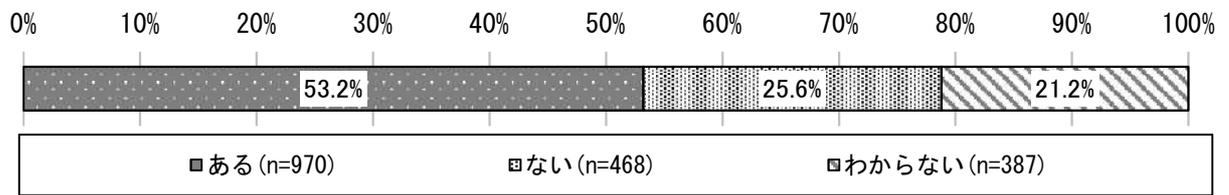
「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件改善の取組」「希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定」が56.6%で最も高く、次いで「能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み」が50.9%となっている。



問 16 あなたが今働いている事業所には、何か悩みがある場合、上司以外に相談できる担当者や「相談窓口」（外部へ委託した窓口を含む）がありますか。（○は1つ）

「ある」が53.2%で最も高く、次いで「ない」が25.6%、「わからない」が21.2%となっている。

n=1,825



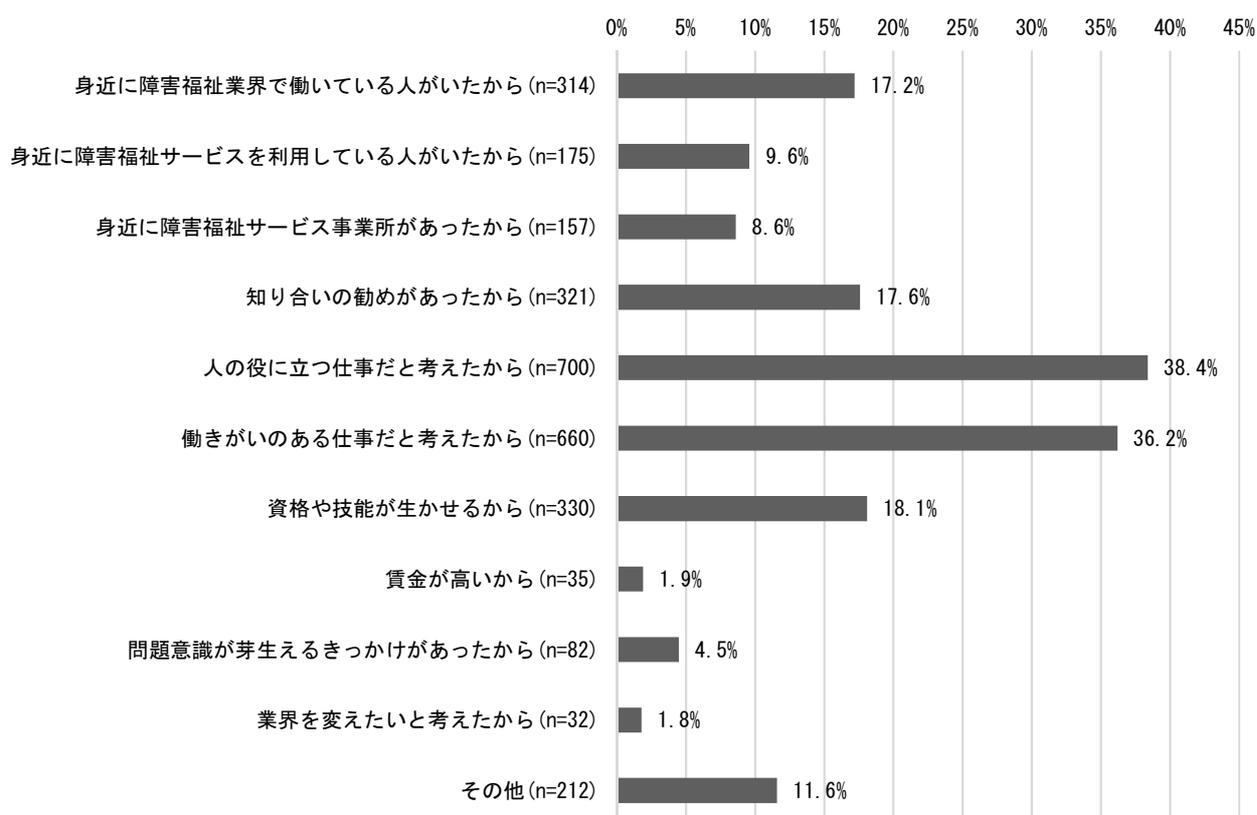
6. 労働者自身の状況

問 17 障害福祉業界に就職した理由は次のうちどれですか。(あてはまる番号全てに○)

「人の役に立つ仕事だと考えたから」が38.4%で最も高く、次いで「働きがいのある仕事だと考えたから」が36.2%、「資格や技能が生かせるから」が18.1%となっている。

また、「身近に障害福祉業界で働いている人がいたから」や「知り合いの勧めがあったから」が上位に入っており、人（知人）を通じて障害福祉業界へ就職した者が多い結果となった。

n=1,825



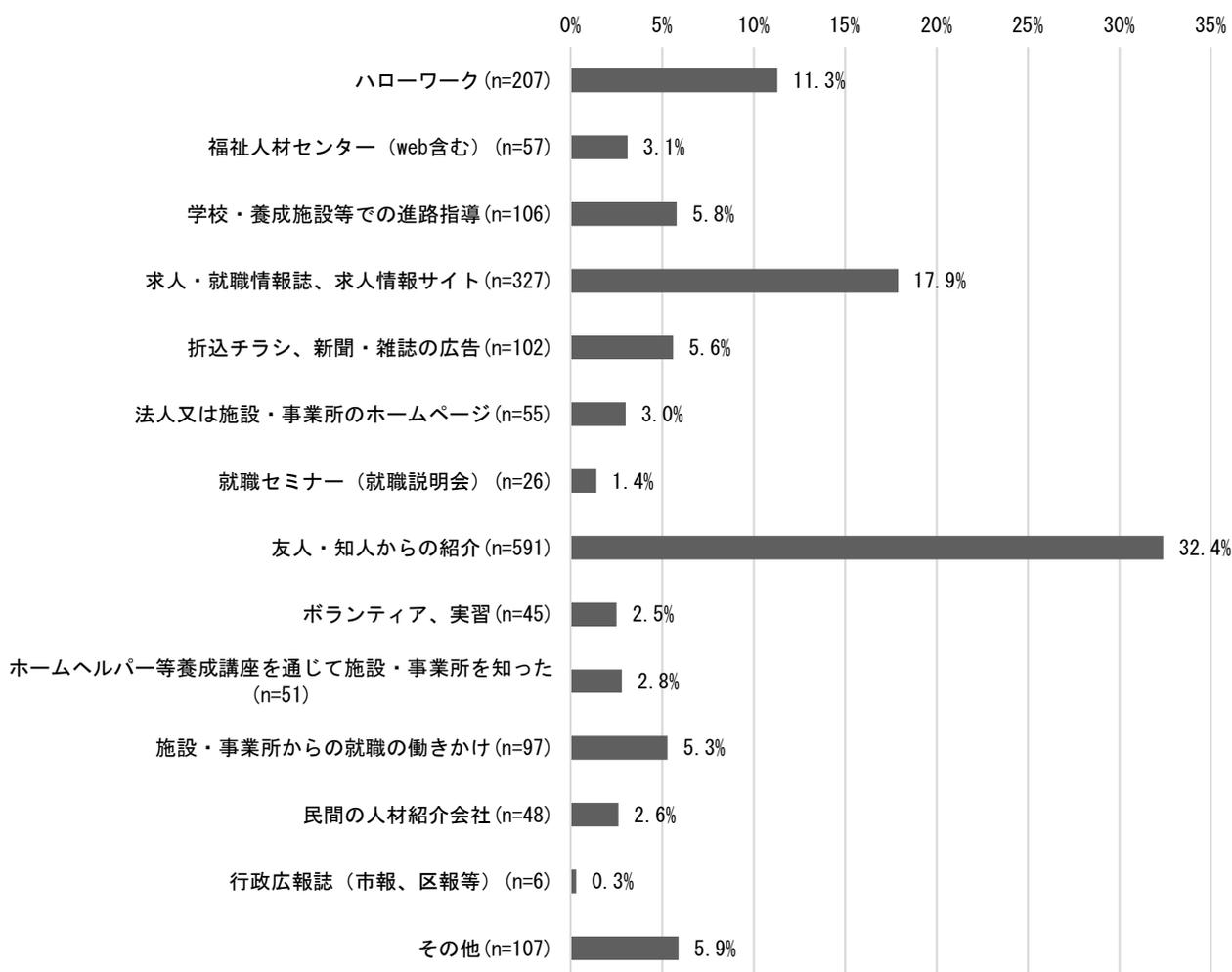
問 18 問 17 で 9 または 10 を 選択 した 方 の み 回 答 し て く だ さ い 。 問 題 意 識 が 芽 生 え る 「 き っ か け 」 や 、 業 界 を 変 え たい と 考 え た 「 き っ か け 」 に つ い て 具 体 的 に 記 載 し て く だ さ い 。

「VII 資料編—1. 労働者調査 問 18 回答一覧」に掲載

問 19 現 在 の 法 人 (事 業 所) に 就 職 し た き っ か け は 次 の う ち ど れ で す か 。 (O は 1 つ)

「友人・知人からの紹介」が32.4%で最も高く、次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」が17.9%、「ハローワーク」が11.3%となっている。

n=1,825



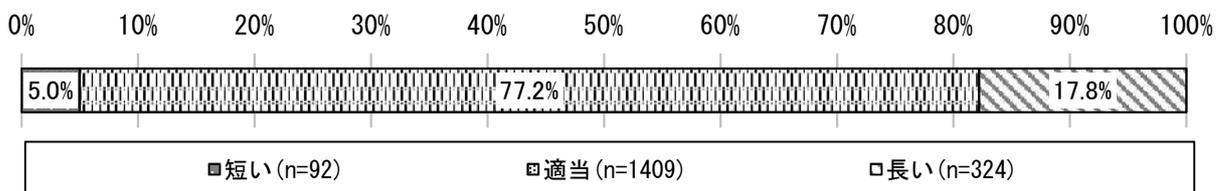
問 20 障害福祉の職場で働く前の仕事の印象と実際に働いた後の仕事の実感について、次の選択肢から当てはまるものをそれぞれ選択してください。

【勤務時間】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が77.2%で最も高く、次いで「長い」が17.8%、「短い」が5.0%となっている。

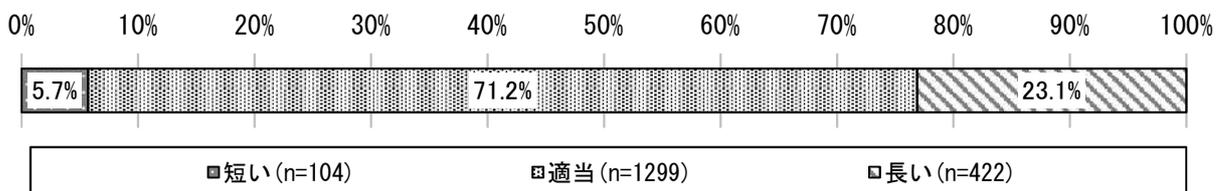
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が71.2%で最も高く、次いで「長い」が23.1%、「短い」が5.7%となっている。

n=1,825

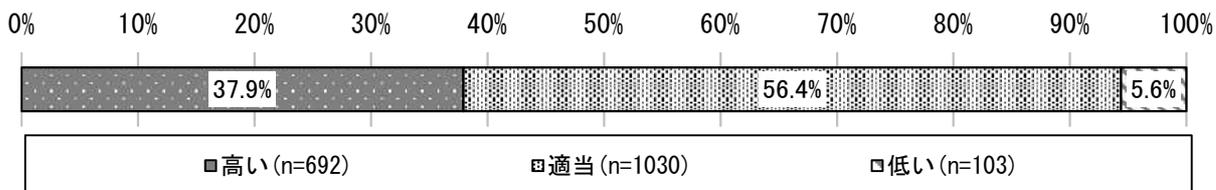


【専門性】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が56.4%で最も高く、次いで「高い」が37.9%、「低い」が5.6%となっている。

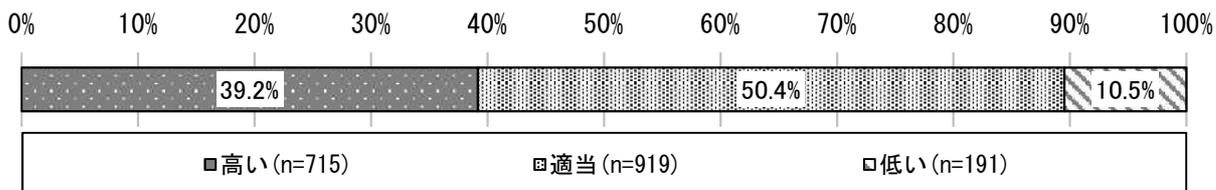
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が50.4%で最も高く、次いで「高い」が39.2%、「低い」が10.5%となっている。

n=1,825

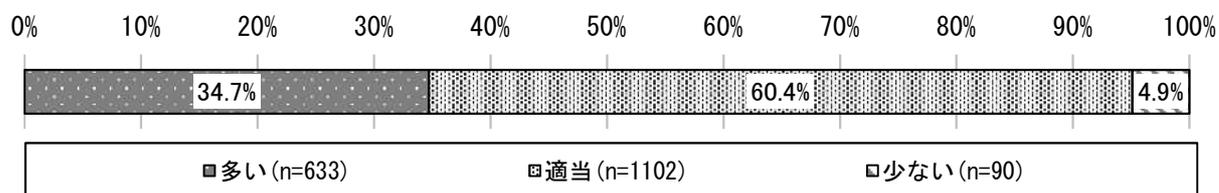


【やりがい】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が60.4%で最も高く、次いで「多い」が34.7%、「少ない」が4.9%となっている。

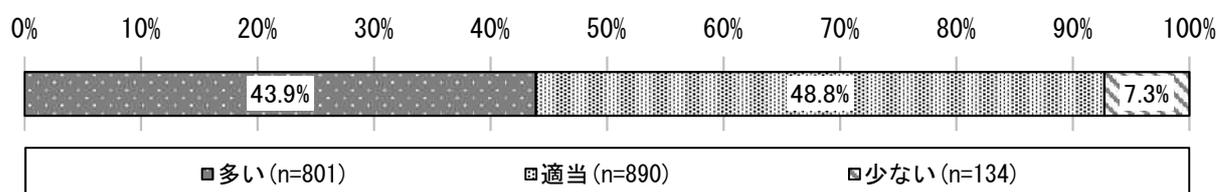
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が48.8%で最も高く、次いで「多い」が43.9%、「少ない」が7.3%となっている。

n=1,825

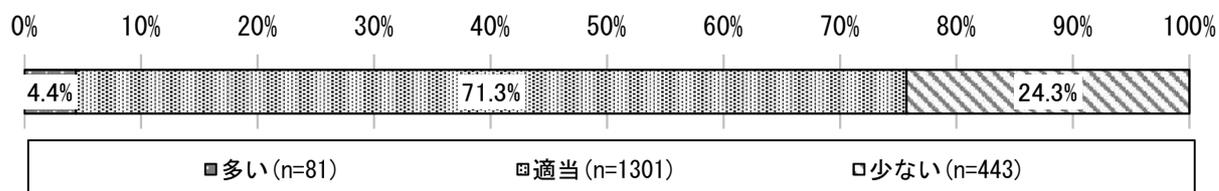


【休暇】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が71.3%で最も高く、次いで「少ない」が24.3%、「多い」が4.4%となっている。

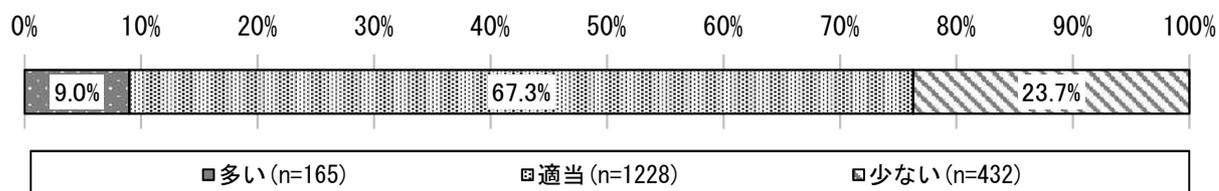
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が67.3%で最も高く、次いで「少ない」が23.7%、「多い」が9.0%となっている。

n=1,825

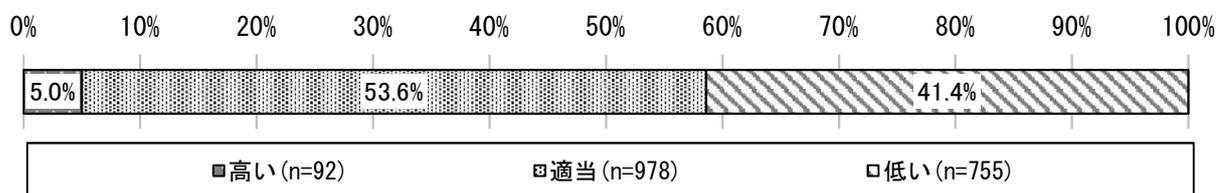


【給与】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が53.6%で最も高く、次いで「低い」が41.4%、「高い」が5.0%となっている。

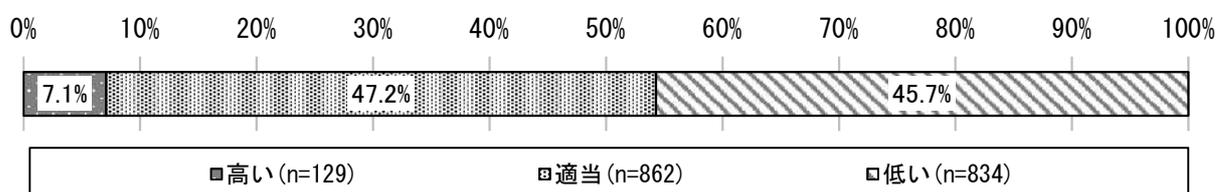
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が47.2%で最も高く、次いで「低い」が45.7%、「高い」が7.1%となっている。

n=1,825

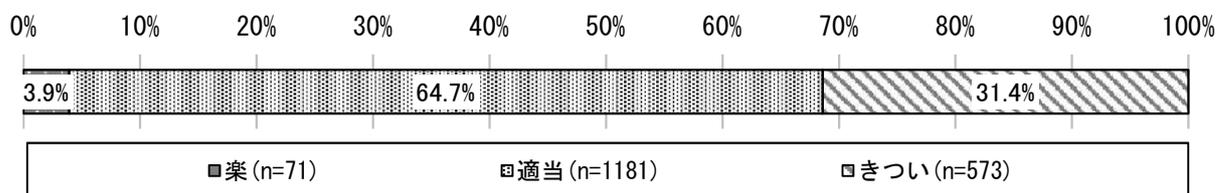


【精神面】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が64.7%で最も高く、次いで「きつい」が31.4%、「楽」が3.9%となっている。

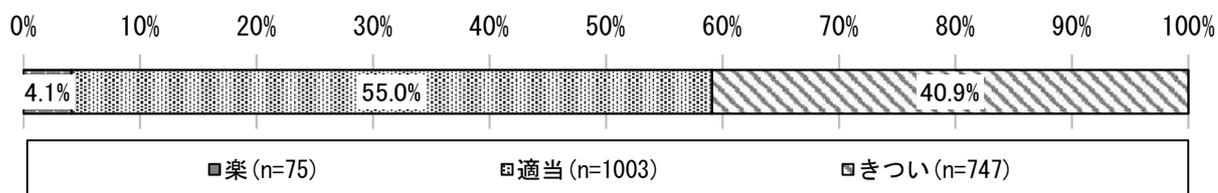
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が55.0%で最も高く、次いで「きつい」が40.9%、「楽」が4.1%となっている。

n=1,825

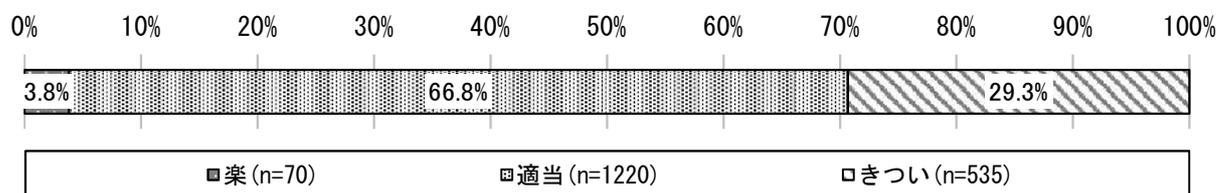


【体力面】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が66.8%で最も高く、次いで「きつい」が29.3%、「楽」が3.8%となっている。

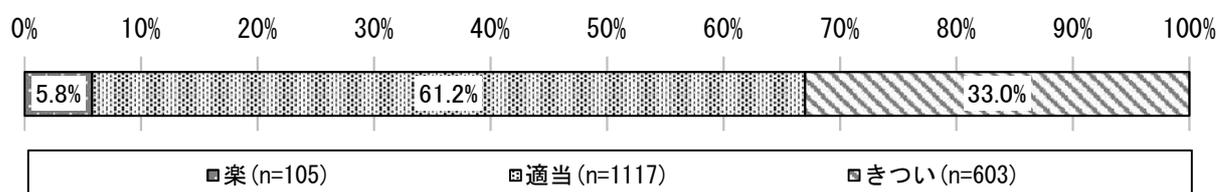
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が61.2%で最も高く、次いで「きつい」が33.0%、「楽」が5.8%となっている。

n=1,825

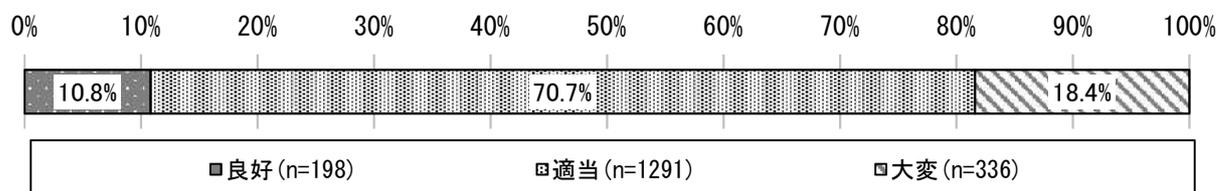


【人間関係】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が70.7%で最も高く、次いで「大変」が18.4%、「良好」が10.8%となっている。

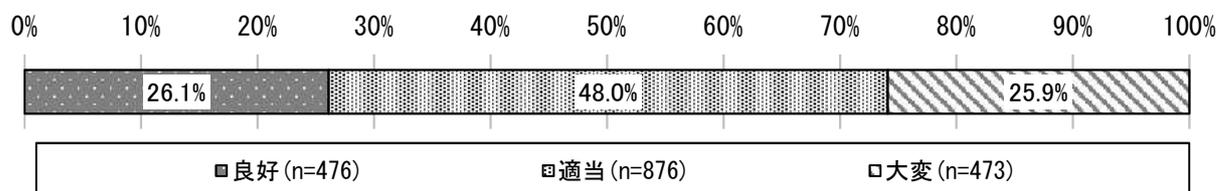
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が48.0%で最も高く、次いで「良好」が26.1%、「大変」が25.9%となっている。

n=1,825

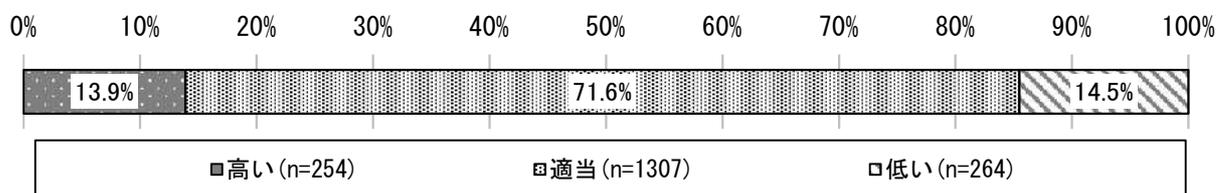


【将来性】

【働く前の仕事の印象】

「適当」が71.6%で最も高く、次いで「低い」が14.5%、「高い」が13.9%となっている。

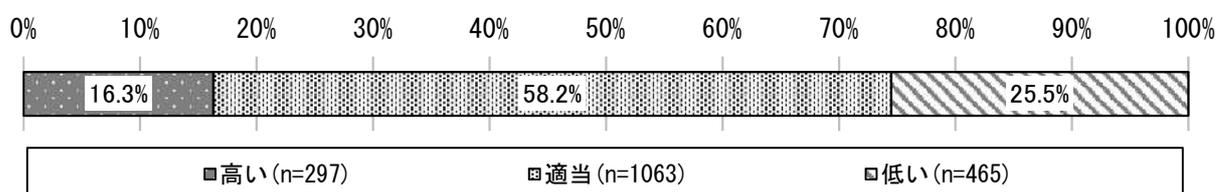
n=1,825



【働いた後の仕事の実感】

「適当」が58.2%で最も高く、次いで「低い」が25.5%、「高い」が16.3%となっている。

n=1,825



【改善が見られた項目】

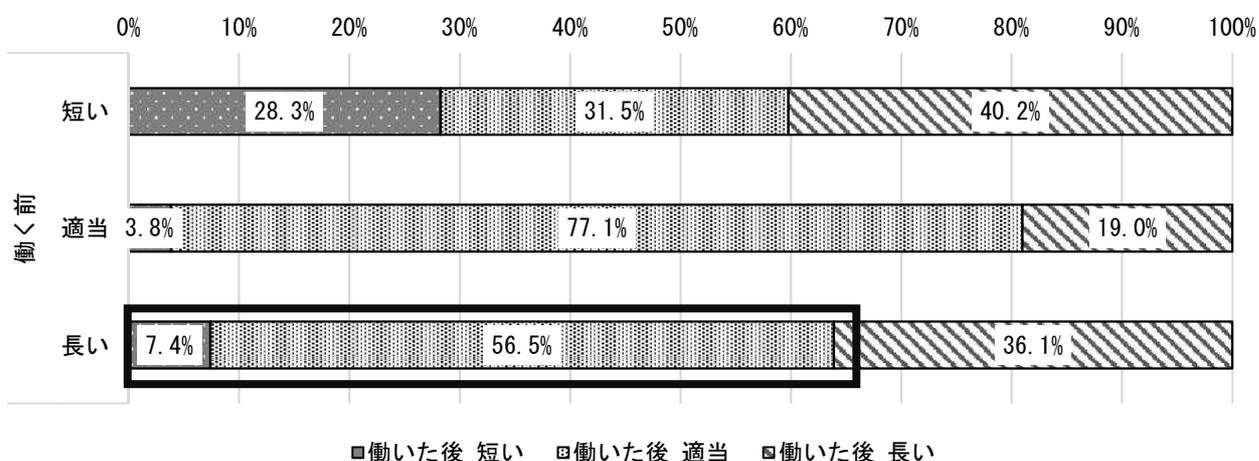
就労前後の印象についてクロス集計を行い、就労の前後による印象の変化を分析した。

なお、各グラフの実線で囲われた箇所は、以下の条件に当てはまる箇所を示している。

- ・就労前と比較して、適当から良い印象に変わった割合が、悪い印象に変わった割合を上回った箇所
- ・就労前と比較して、悪い印象から良い印象又は適当に変わった割合の合算が、悪い割合を上回った箇所

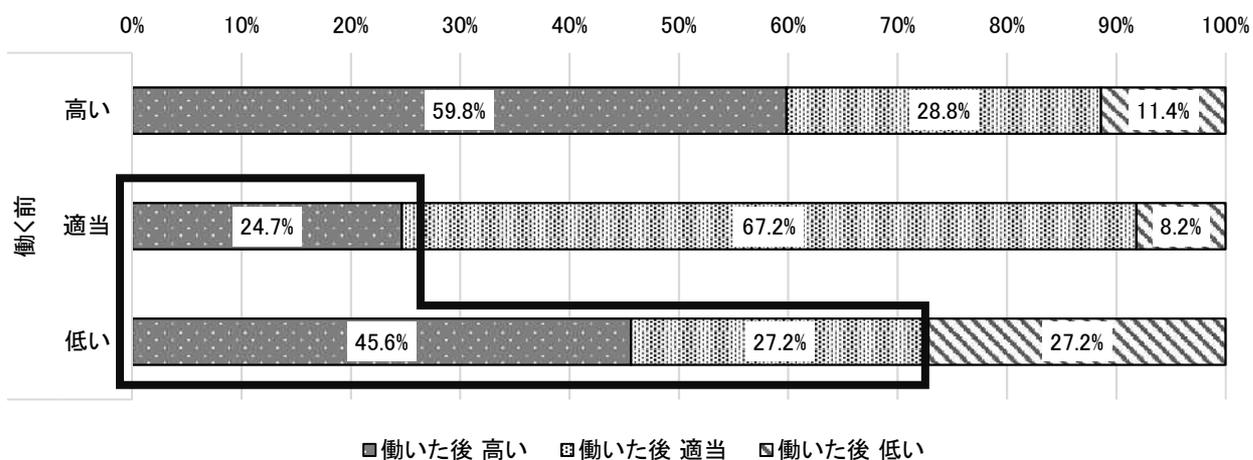
【勤務時間】

n=1,825



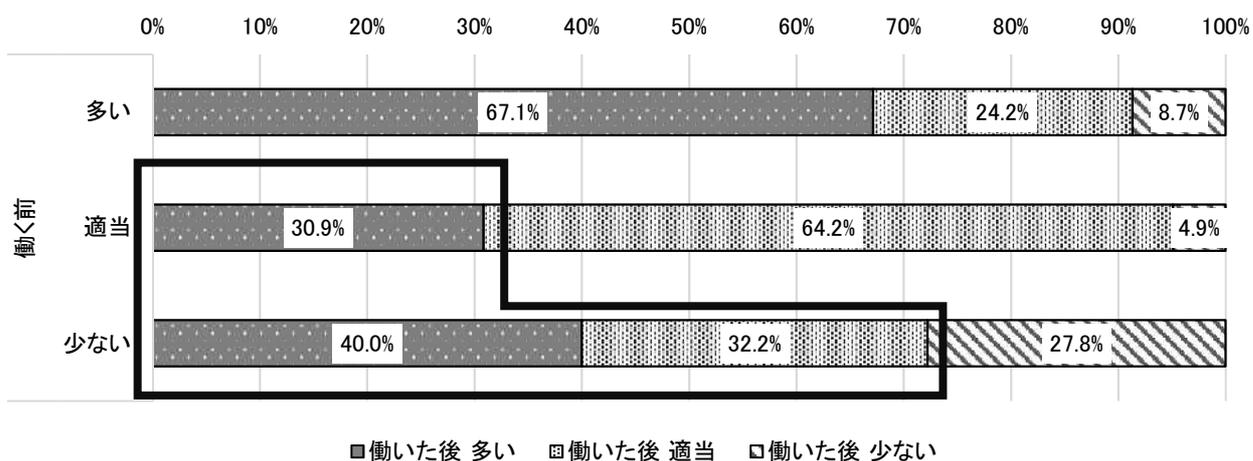
【専門性】

n=1,825



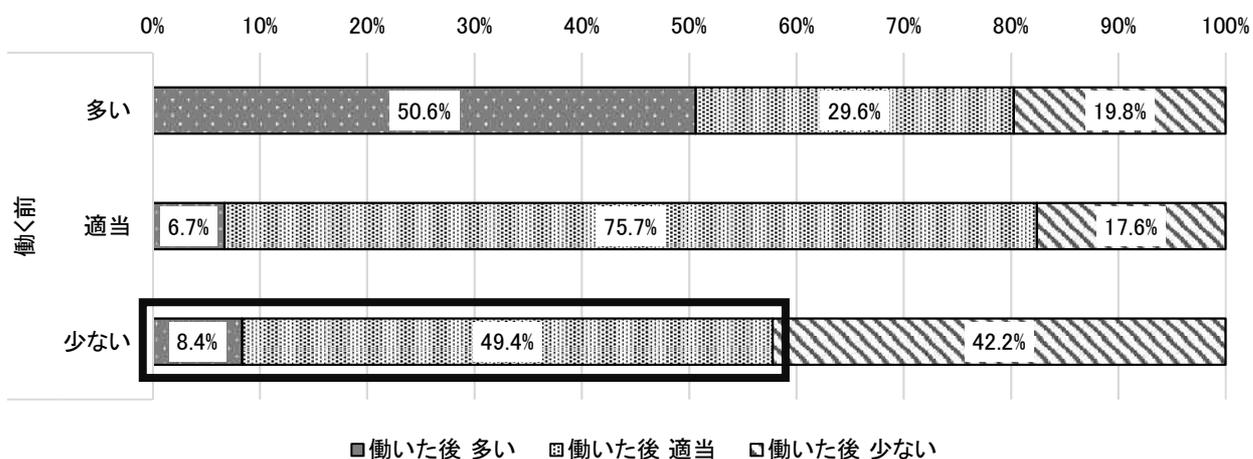
【やりがい】

n=1,825



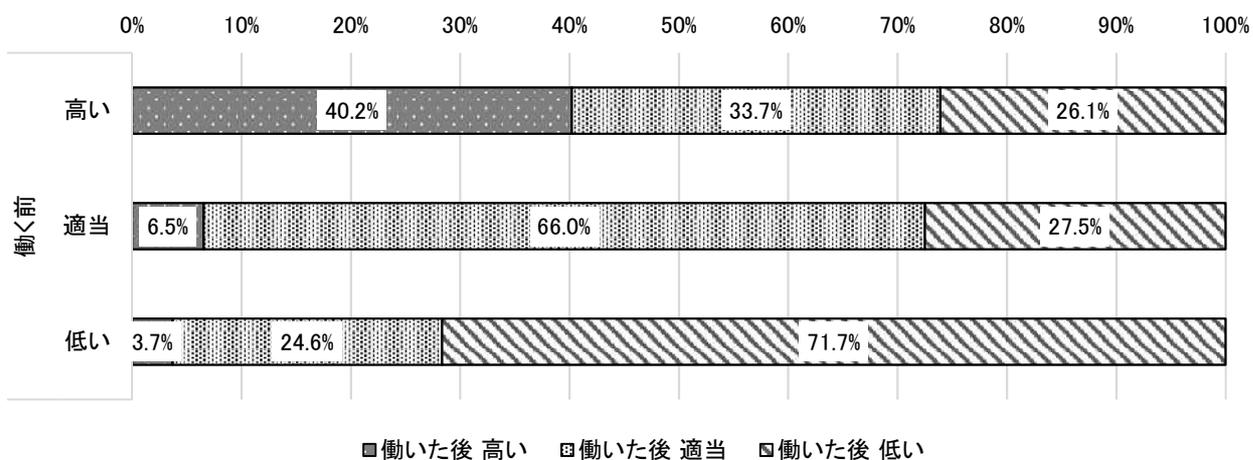
【休暇】

n=1,825



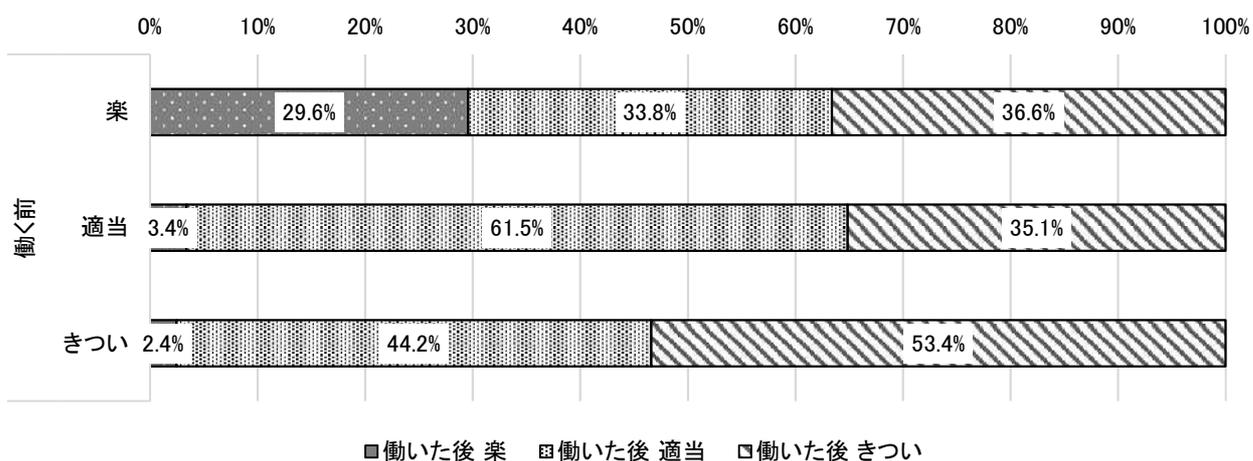
【給与】

n=1,825



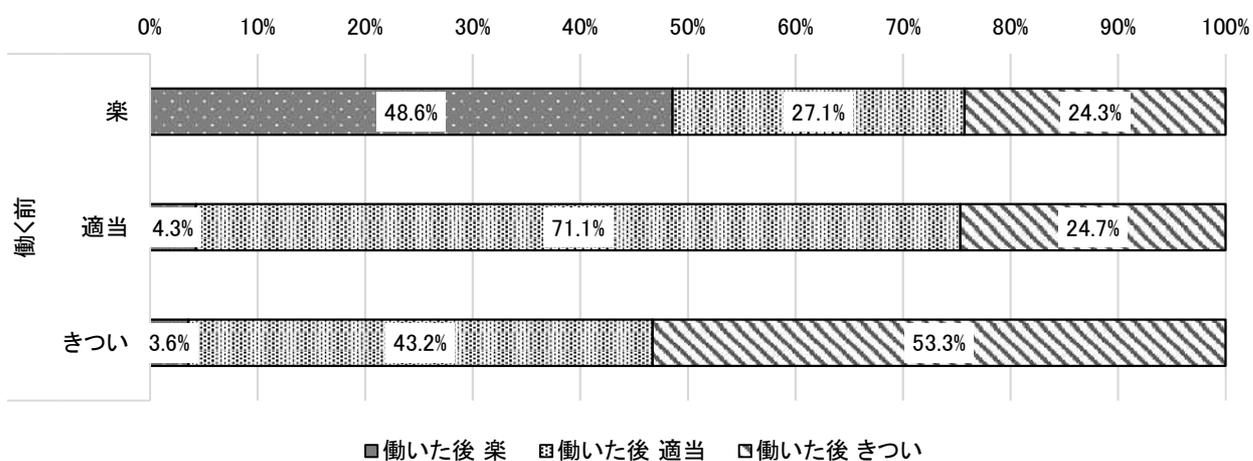
【精神面】

n=1,825



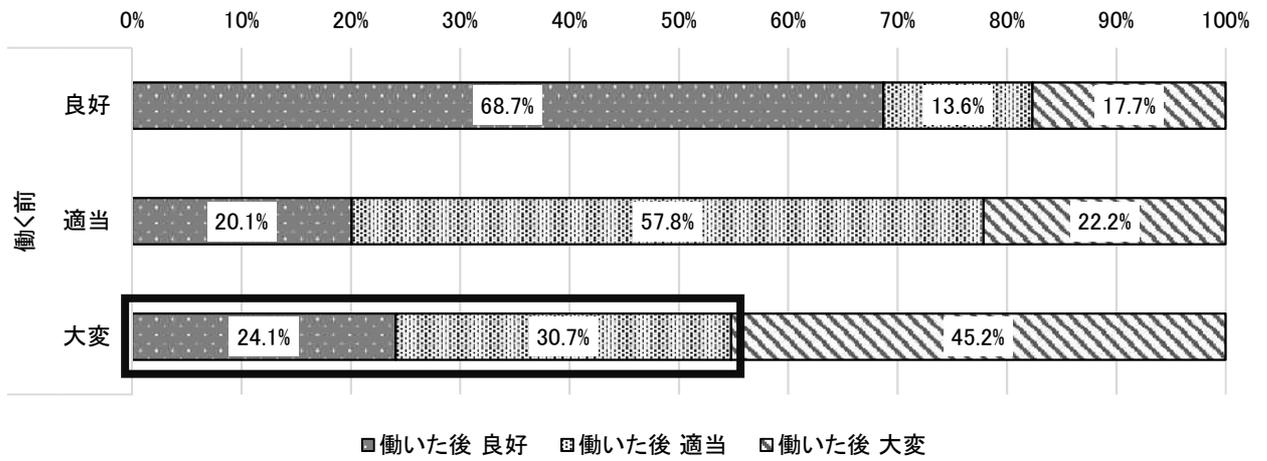
【体力面】

n=1,825



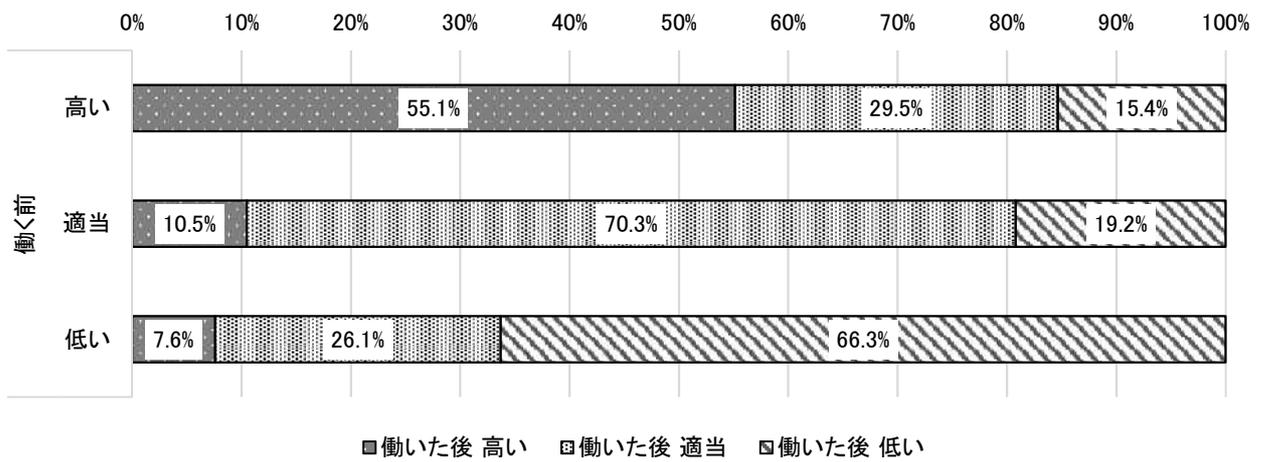
【人間関係】

n=1,825



【将来性】

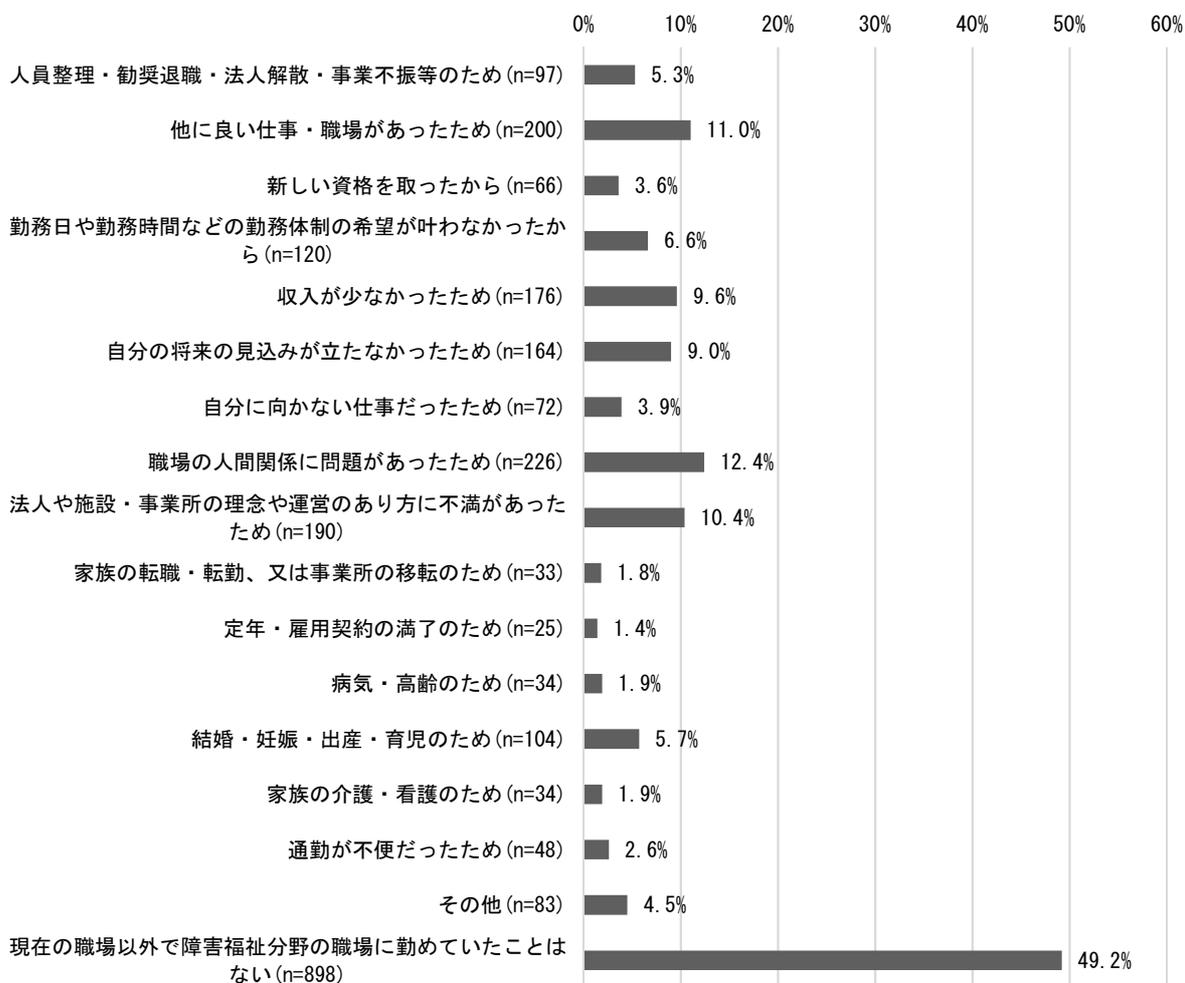
n=1,825



問 21 これまでの職場（障害福祉関連）を辞めた理由としてどれに当てはまりますか。（あてはまる番号全てに○）

「現在の職場以外で障害福祉分野の職場に勤めていたことはない」が49.2%で最も高く、次いで「職場の人間関係に問題があったため」が12.4%、「他に良い仕事・職場があったため」が11.0%となっている。

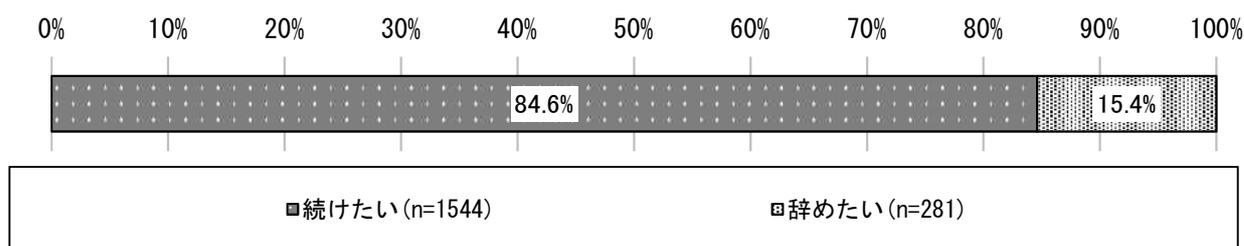
n=1,825



問 22 現在の職場での勤務を続けたいですか、それとも辞めたいですか。また、その理由について、問 23 又は問 24 にもお答えください。（○は1つ）

「続けたい」が84.6%、「辞めたい」が15.4%となっている。

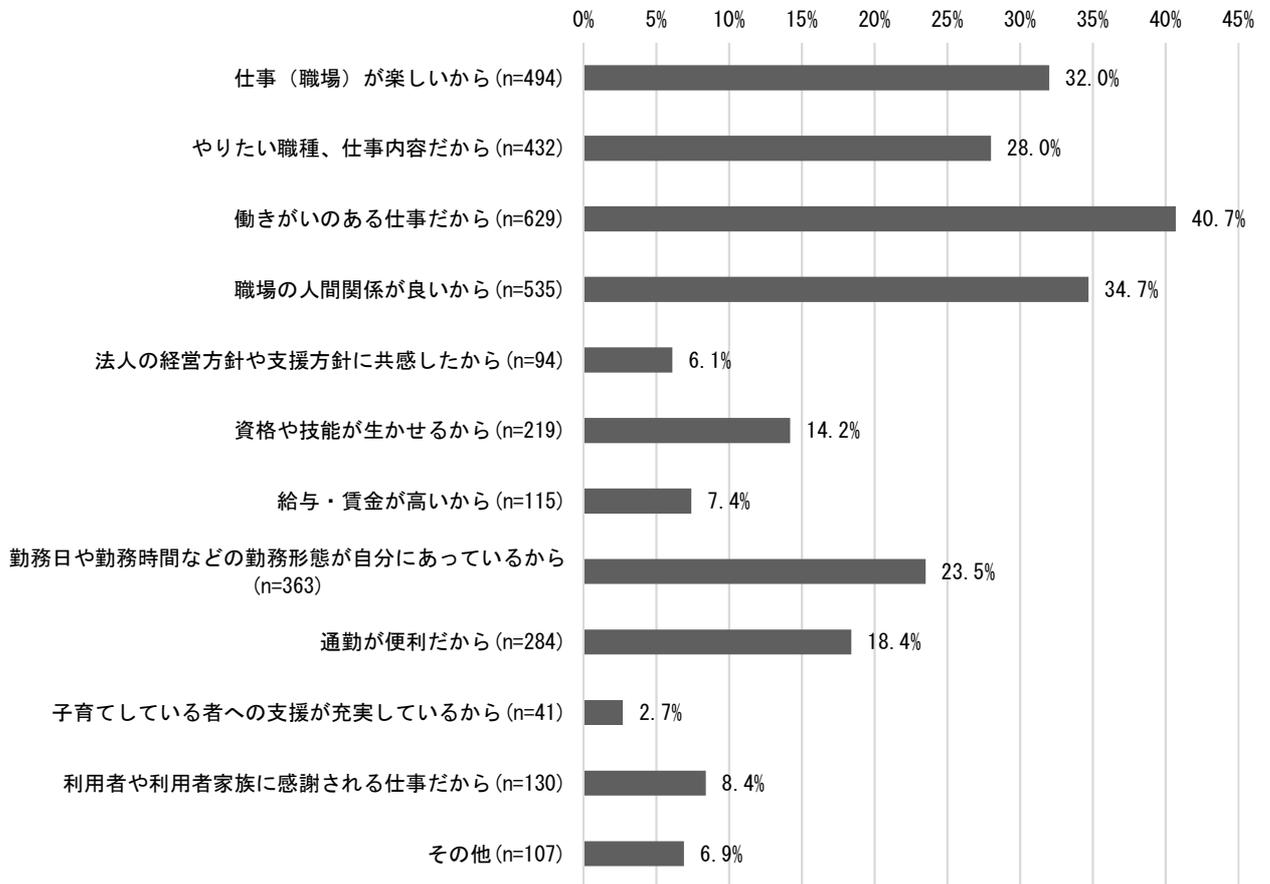
n=1,825



問 23 現在の職場を続けたい理由（当てはまる番号3つ以内で○）

「働きがいのある仕事だから」が40.7%で最も高く、次いで「職場の人間関係が良いから」が34.7%、「仕事（職場）が楽しいから」が32.0%となっている。

n=1,544



【有給休暇取得日数別】

問23「職場を続けたい理由」を有給休暇取得日数別にみると、有給休暇取得日数が多いほど各項目の該当率が逡増する項目と、逆に逡減する項目があることがわかる。「働きがいのある仕事だから」や「通勤が便利だから」などが前者に該当するのに対し、「職場の人間関係が良いから」や「資格や技能が生かせるから」、「給与・賃金が高いから」は後者に該当する。

そのため、逡増する項目から考えると、勤務日や勤務時間や通勤の利便性など労働環境が良いほど働きがいがあると感じていると考えられる。

	全体 (n=1,544)	3日以下 (n=357)	4～5日 (n=278)	6～10日 (n=444)	11～15日 (n=159)	16日以上 (n=155)
仕事(職場)が楽しいから	32.0%	28.9%	31.7%	33.6%	32.1%	29.0%
やりたい職種、仕事内容だから	28.0%	24.4%	31.3%	27.3%	30.2%	31.6%
働きがいのある仕事だから	40.7%	38.7%	41.7%	38.7%	42.8%	46.5%
職場の人間関係が良いから	34.7%	34.7%	39.2%	33.8%	31.4%	30.3%
法人の経営方針や支援方針に共感したから	6.1%	9.0%	4.0%	6.3%	5.0%	4.5%
資格や技能が生かせるから	14.2%	12.9%	17.6%	16.0%	12.6%	12.3%
給与・賃金が高いから	7.4%	8.1%	7.2%	7.2%	7.5%	4.5%
勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分に あっているから	23.5%	21.8%	19.8%	23.0%	28.9%	27.7%
通勤が便利だから	18.4%	19.0%	16.2%	19.4%	20.1%	23.9%
子育てしている者への支援が充実しているから	2.7%	1.4%	1.4%	2.3%	3.1%	7.7%
利用者や利用者家族に感謝される仕事だから	8.4%	7.6%	10.1%	8.1%	9.4%	7.7%
その他	6.9%	5.0%	5.8%	9.5%	8.2%	6.5%

【残業時間別】

問23「職場を続けたい理由」を残業時間別にみると、残業時間が多くなるにつれて「やりたい職種、仕事内容だから」、「働きがいのある仕事だから」の割合が逡増しており、「職場の人間関係が良いから」「勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分にあっているから」、「通勤が便利だから」の割合が逡減している。

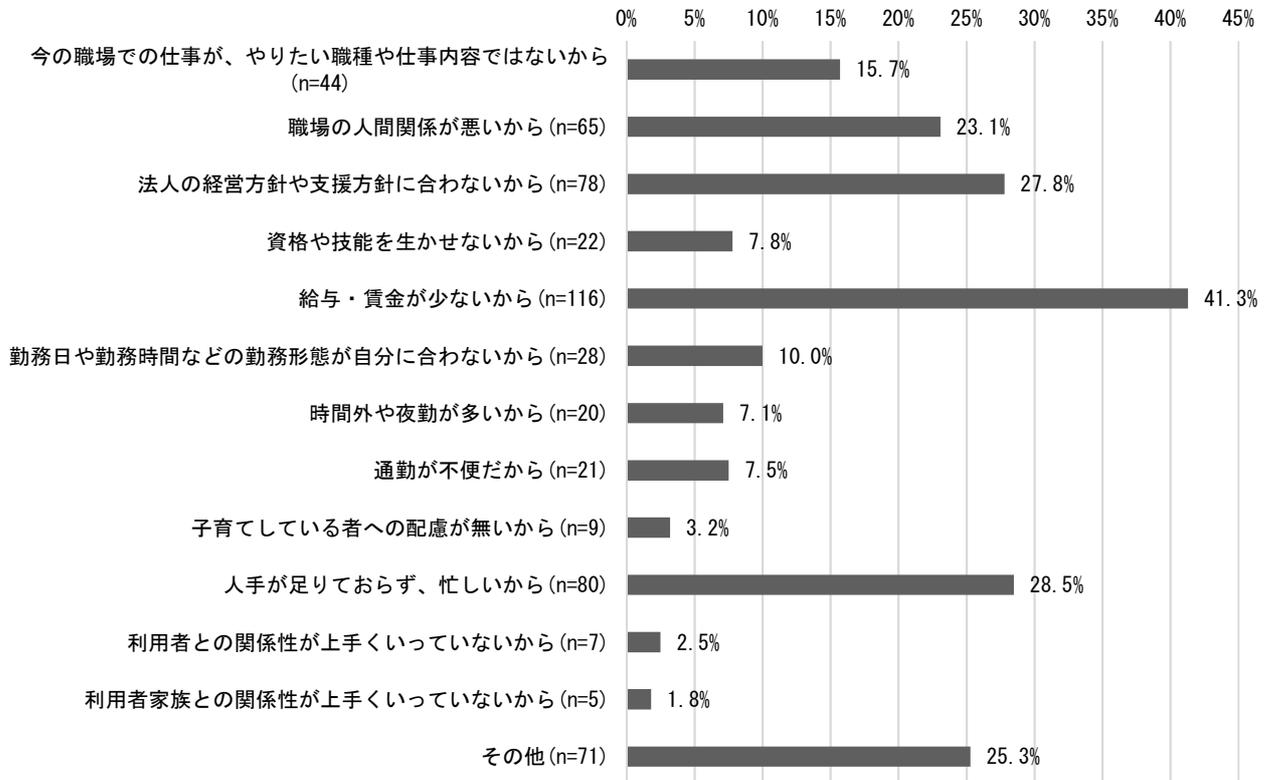
残業時間が多い人ほど、人間関係や待遇といった「労働環境」ではなく、やりたい仕事、働きがいといった「やりがい」によって現在の職場で働き続けたいと考えていると推察される。

	全体 (n=1,544)	残業無し(0 時間) (n=434)	1～2時間未 満(n=437)	2～5時間未 満(n=304)	5～10時間 未 満 (n=243)	10時間以上 (n=126)
仕事(職場)が楽しいから	32.0%	29.7%	35.2%	30.3%	34.6%	27.8%
やりたい職種、仕事内容だから	28.0%	25.3%	22.9%	29.3%	33.7%	40.5%
働きがいのある仕事だから	40.7%	42.6%	35.9%	40.1%	42.8%	48.4%
職場の人間関係が良いから	34.7%	39.6%	35.7%	32.2%	30.9%	27.0%
法人の経営方針や支援方針に共感したから	6.1%	4.1%	5.7%	6.3%	10.3%	5.6%
資格や技能が活かせるから	14.2%	12.7%	13.3%	16.1%	14.8%	16.7%
給与・賃金が高いから	7.4%	8.3%	8.7%	4.9%	6.6%	7.9%
勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分にあっているから	23.5%	25.1%	28.4%	23.0%	16.5%	15.9%
通勤が便利だから	18.4%	19.1%	20.4%	18.1%	16.0%	14.3%
子育てしている者への支援が充実しているから	2.7%	2.3%	2.3%	3.9%	2.9%	1.6%
利用者や利用者家族に感謝される仕事だから	8.4%	7.6%	8.2%	10.2%	8.6%	7.1%
その他	6.9%	6.7%	4.6%	8.6%	7.4%	11.1%

問 24 現在の職場を辞めたい理由（当てはまる番号3つ以内で○）

「給与・賃金が少ないから」が41.3%で最も高く、次いで「人手が足りておらず、忙しいから」が28.5%、「法人の経営方針や支援方針に合わないから」が27.8%となっている。

n=281



【有給休暇取得日数別】

問24「職場を辞めたい理由」を有給休暇取得日数別にみると、「給与・賃金が少ないから」を選択した人のうち、有給取得日数が「11～15日」の人の割合が際立って高いことがわかる。この中には、すでに辞職することを前提として有休消化をしている者が一定数含まれるであろうと考えられるが、福利厚生の変数としての有給休暇が正常に供給されている労働環境で、労働者が辞職を検討する要因が「給与・賃金が少ないから」であるとも考えられる。

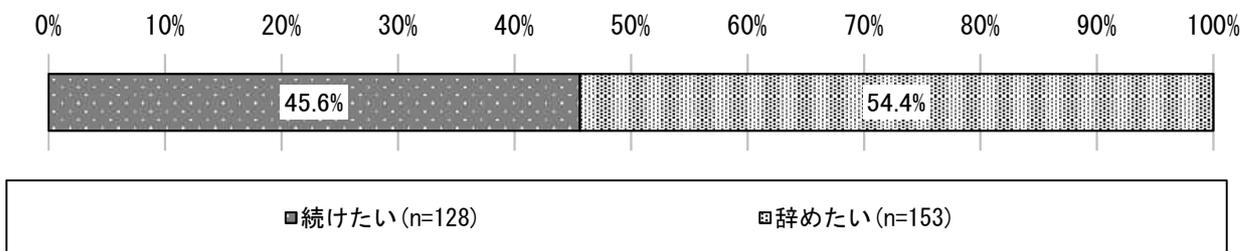
他方で、「16日以上」では急激に減少している。これは、上述の要因が実働時間の減少という形で解消されているのではないかと考察することができるが、単に福利厚生が充実している事業所ほど給与・賃金が高い可能性もある。

	全体 (n=281)	3日以下 (n=61)	4～5日 (n=61)	6～10日 (n=91)	11～15日 (n=30)	16日以上 (n=27)
今の職場での仕事が、やりたい職種や仕事内容ではないから	15.7%	14.8%	13.1%	17.6%	13.3%	18.5%
職場の人間関係が悪いから	23.1%	9.8%	23.0%	31.9%	23.3%	18.5%
法人の経営方針や支援方針に合わないから	27.8%	27.9%	19.7%	31.9%	30.0%	25.9%
資格や技能を生かせないから	7.8%	16.4%	4.9%	5.5%	6.7%	3.7%
給与・賃金が少ないから	41.3%	44.3%	37.7%	40.7%	66.7%	22.2%
勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分に合わないから	10.0%	11.5%	14.8%	5.5%	10.0%	11.1%
時間外や夜勤が多いから	7.1%	6.6%	11.5%	6.6%	0.0%	7.4%
通勤が不便だから	7.5%	6.6%	3.3%	11.0%	6.7%	11.1%
子育てしている者への配慮が無いから	3.2%	1.6%	4.9%	2.2%	10.0%	0.0%
人手が足りておらず、忙しいから	28.5%	34.4%	29.5%	27.5%	30.0%	22.2%
利用者との関係性が上手くいっていないから	2.5%	1.6%	8.2%	1.1%	0.0%	0.0%
利用者家族との関係性が上手くいっていないから	1.8%	0.0%	8.2%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	25.3%	26.2%	29.5%	22.0%	16.7%	40.7%

問 25 問 22 で「2 辞めたい」を選択した方のみお答えください。障害福祉分野の仕事を続けたいですか、それとも辞めたいですか。また、「1 続けたい」を選択した方は、その理由について問 26 にもお答えください。(〇は1つ)

「辞めたい」が54.4%、「続けたい」が45.6%となっている。

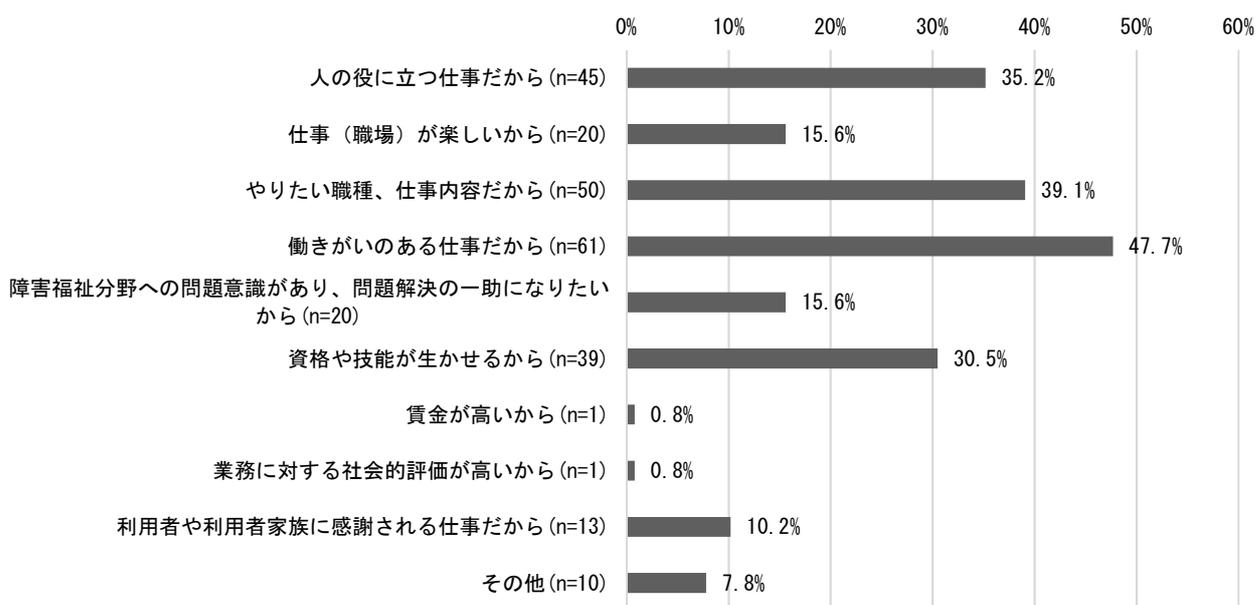
n=281



問 26 障害福祉分野の仕事を続けたい理由は次のうちどれですか（当てはまる番号3つ以内で〇）

「働きがいのある仕事だから」が47.7%で最も高く、次いで「やりたい職種、仕事内容だから」が39.1%、「人の役に立つ仕事だから」が35.2%となっている。

n=128



V 事業所・労働者間分析

1. 両調査における設問の比較

(1) 事業所 問10 × 労働者 問12

「定着率にプラス又はマイナスに影響している要素」 × 「現在の仕事、職場での満足度」

事業所調査「定着率にプラス又はマイナスに影響している要素」のプラスに影響している要素では、「勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制」が63.4%で最も高く、次いで「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」が55.2%、「有給休暇」が47.5%となっている。

一方、労働者調査「現在の仕事、職場での満足度」の「満足+やや満足」では、「職場の人間関係、コミュニケーション」が55.0%で最も高く、次いで「有給休暇の取りやすさ」が49.6%、「勤務体制の柔軟さ」が48.3%となっており、事業所がプラスに影響していると考えている要素と労働者が満足している要素は類似しているもの、柔軟な勤務体制及び賃金に関する設問の割合は、10ポイント以上の差が生じているため、前述の2点については相違があると考えられる。

事業所調査「定着率にプラス又はマイナスに影響している要素」のマイナスに影響している要素では、「給与、賃金」が41.7%で最も高く、次いで「職場の人間関係、職員間のコミュニケーション」が27.1%、「事業所の立地条件」が17.1%となっている。

一方、労働者調査「現在の仕事、職場での満足度」の「不満足+やや不満足」では、「賃金」が36.7%で最も高く、次いで「教育訓練・能力開発のあり方」が24.5%、「有給休暇の取りやすさ」が21.9%となっている。賃金については事業所、労働者ともにマイナスに影響している要素であることに相違はないが、能力開発や有給取得について事業所、労働者で不満と思っていることに相違がある可能性がある。

(事業所調査 問10)

	プラスに影響	マイナスに影響
給与、賃金	39.8%	41.7%
勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	63.4%	15.0%
残業時間	37.9%	11.9%
有給休暇	47.5%	8.5%
職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	55.2%	27.1%
能力開発(研修など)の機会の確保	31.4%	15.8%
法人(事業所)の経営理念や支援方針の従業員との共有	33.6%	15.1%
事業所の立地条件	31.5%	17.1%
その他	3.4%	14.8%

(労働者調査 問12)

	満足 +やや満足	不満足 +やや不満足
賃金	29.3%	36.7%
労働時間・休日等の労働条件	45.0%	21.0%
勤務体制の柔軟さ	48.3%	17.9%
有給休暇の取りやすさ	49.6%	21.9%
職場の人間関係、コミュニケーション	55.0%	12.1%
教育訓練・能力開発のあり方	25.4%	24.5%
職場の経営方針・支援方針	35.0%	20.2%
立地条件	42.2%	17.8%

(2) 事業所 問11 × 労働者 問16

「事業所に設定されている相談窓口」 × 「事業所に設定されている相談窓口」

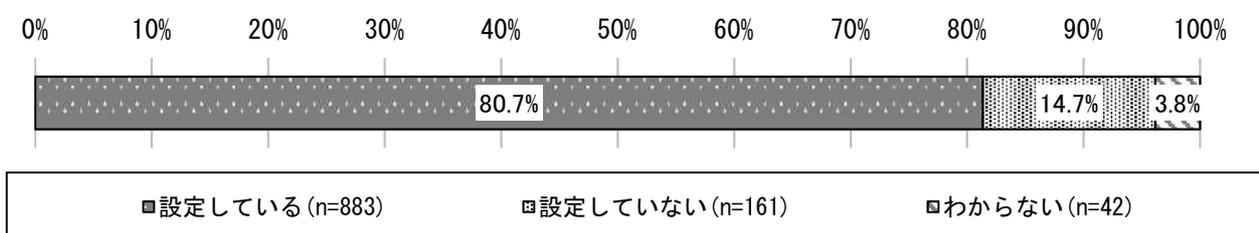
事業所調査では、職員に何か悩みがある場合、相談できる窓口や担当者を設定しているかどうかという問いに対し、「設定している」が80.7%、「設定していない」が14.7%となっている。

労働者調査では、何か悩みがある場合、上司以外に相談できる担当者や相談窓口があるかどうかという問いに対し、「ある」が53.2%、「ない」が25.6%となっている。

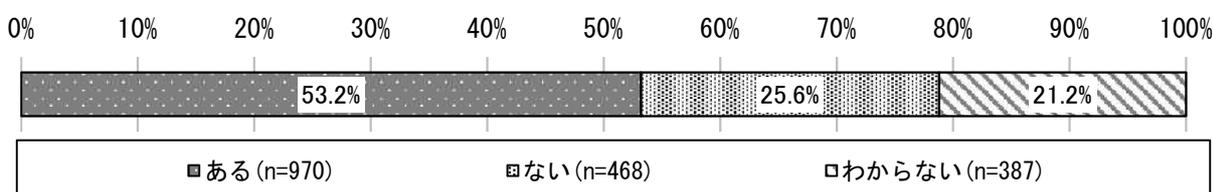
本調査では、労働者調査の対象者は、事業所調査の対象事業所に所属している労働者であるため、事業所の認識と労働者の認知が同程度である場合、各調査における相談窓口の割合の差は小さくなるが、両調査を比較すると、「設定している」と「ある」の差は27.5ポイントと大きな開きがある。

そのため、事業所は「相談窓口を設置している」と判断しているものの、労働者には認知・周知が進んでいない可能性がある。

(事業所調査 問11)



(労働者調査 問16)



(3) 事業所 問19 × 労働者 問19

「職員の採用・確保に際し行っている取組・効果のあった取組」 × 「現在の法人（事業所）に就職したきっかけ」

事業所調査「職員の採用・確保に際し行っている取組・効果のあった取組」の「効果のあった割合」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」が49.6%、「民間の求人サイト等に広告を出している」が37.4%、「ハローワークを活用している」が28.2%となっている。

労働者調査「現在の法人（事業所）に就職したきっかけ」では、「友人・知人からの紹介」が32.4%で最も高く、次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」が17.9%、「ハローワーク」が11.3%となっている。いずれも効果のあった割合が高い取組であるため、事業所が効果的であると考えている採用・確保の手法と労働者の就職したきっかけは一致していると考えられる。

(事業所調査 問19)

	①実施している取組	②特に効果があった取組	効果のあった割合 (②/①)
ハローワークを活用している	63.3%	19.2%	28.2%
福祉人材センターを活用している	17.8%	2.4%	12.3%
求人内容を工夫している	26.4%	5.6%	19.7%
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	33.4%	17.8%	49.6%
自事業所についてホームページ等を介して発信している	46.7%	11.3%	22.5%
自事業所についてSNS (Instagram、Facebook、X(旧Twitter)など)を介して発信している	12.0%	2.4%	18.3%
資格や支援経験の有無を条件にしていない	39.1%	10.7%	25.5%
福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	38.7%	5.2%	12.5%
新規卒卒者を定期的に採用している	10.8%	1.2%	10.2%
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	11.1%	1.8%	14.9%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	10.0%	1.9%	17.4%
採用説明会や職場体験を実施している	17.1%	4.1%	22.5%
内定後のフォローをしっかりと行っている	19.3%	4.2%	20.4%
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%	0.7%	14.9%
人材紹介会社を通じた採用を行っている	25.1%	10.6%	39.3%
人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	6.5%	2.0%	28.2%
民間の求人サイト等に広告を出している	38.6%	15.6%	37.4%
同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	10.8%	4.1%	35.6%

(労働者調査 問19)

きっかけ	割合
ハローワーク	11.3%
福祉人材センター(web含む)	3.1%
学校・養成施設等での進路指導	5.8%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	17.9%
折込チラシ、新聞・雑誌の広告	5.6%
法人又は施設・事業所のホームページ	3.0%
就職セミナー(就職説明会)	1.4%
友人・知人からの紹介	32.4%
ボランティア、実習	2.5%
ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った	2.8%
施設・事業所からの就職の働きかけ	5.3%
民間の人材紹介会社	2.6%
行政広報誌(市報、区報等)	0.3%
その他	5.9%

(4) 事業所 問25 × 労働者 問15

「定着促進のため行っている取組・効果のあった取組」 × 「職場で行われている取組・欠かせない取組」

事業所調査「職員の採用・確保に際し行っている取組・効果のあった取組」と労働者調査「職場で行われている取組・欠かせない取組」の、事業所で行われている取組を比較したところ、多くの類似した項目で、事業所調査結果の割合が労働者調査を上回っている。そのため、事業所としては実施しているものの、労働者には取組が認知されていない可能性がある。

また、事業所調査の「②/①」では、「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組んでいる」が53.1%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49.3%、「賃金水準を向上させている」が42.8%となっている項目はいずれも高く、労働者の認識と相違が無いと考えられるが、「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」は24.5%となっており、労働者調査の「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」の35.8%と乖離している。

「上司や先輩から指導等を受ける機会」は、約11ポイントの乖離が見られるほか、事業所で取組が行われている割合は40.2%であり、他の取組より行った割合も低くなっているため、事業所が当該取組に力を入れることで、定着率向上につながる可能性がある。

(事業所調査 問25)

	①実施している取組	②特に効果があった取組	②/①
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	58.6%	30.0%	49.3%
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	58.7%	32.4%	53.1%
賃金水準を向上させている	38.5%	17.1%	42.8%
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	28.2%	8.0%	27.3%
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	31.4%	6.4%	19.5%
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	40.2%	10.3%	24.5%
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	19.7%	1.5%	7.4%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	68.3%	9.2%	13.0%
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)	61.2%	22.7%	35.7%
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)	33.5%	3.9%	11.2%
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	33.6%	4.8%	13.9%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作り力を入れている	29.3%	4.8%	15.6%
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力を入れている	10.1%	2.0%	18.9%
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)	13.5%	2.9%	20.3%
他法人との連携、交流	11.5%	1.2%	10.3%
キャリアに応じた給与体系を整備している	35.6%	6.1%	16.4%
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)	36.6%	5.0%	13.3%
新人の指導担当者を置いている	20.6%	4.9%	23.1%
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)	31.5%	5.6%	17.1%
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	36.1%	10.8%	28.9%
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)	43.1%	7.0%	15.7%

(労働者調査 問15)

	①行われている取組	②欠かせない取組	②/①
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改善の取組	40.9%	23.1%	56.6%
希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定	44.3%	25.0%	56.6%
能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み	29.2%	14.8%	50.9%
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	27.2%	8.3%	30.6%
自分の能力や仕事ぶりに対する評価について、管理職からの説明	14.4%	2.7%	18.7%
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	30.0%	10.7%	35.8%
職員の仕事内容と必要な能力等が明示されている	10.6%	0.9%	8.3%
定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	56.6%	16.3%	28.8%
支援に関する事例検討会・ケース会議等の情報共有、議論の場の設定	39.2%	12.8%	32.5%
職場での仕事の進め方の明示(業務マニュアル等の整備)	24.6%	3.5%	14.0%
法人の経営方針や支援方針の従業員全体への共有	23.3%	3.3%	14.1%
業務改善や効率化等による働きやすい職場作り	17.9%	4.5%	25.5%
福祉機器やロボット、ICT等の導入	4.4%	1.2%	26.3%
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)	9.0%	1.8%	20.0%
他法人との連携、交流	13.9%	2.7%	19.8%
キャリアアップの仕組みの整備	17.4%	3.2%	18.3%
支援能力の向上に向けた研修	31.2%	9.4%	30.0%
支援能力に見合った仕事への配慮	20.0%	4.7%	23.6%
支援能力を適切に評価する仕組み	10.7%	1.6%	15.3%

2. 事業所調査・労働者調査のクロス集計

回答者が所属している事業所の過不足状況、定着率を参照し、その事業所に所属する労働者の回答の傾向を分析した。

(1) 過不足状況別（事業所調査 問7）

【労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていること】（労働者調査 問13）

労働条件・仕事の負担における不満等を見ると、大いに不足から適当までの事業所別で、多くの項目で逡減がみられた。一方、「特に感じていることはない」では逡増がみられた。

職員が不足している事業所の労働者は、人手不足の状況や労働条件での差により、身体的・精神的負担にも影響が出ていると考えられる。

	全体 (n=1,825)	大いに不足 (n=172)	不足 (n=286)	やや不足 (n=318)	適当 (n=585)	過剰(n=9)
雇用が不安定である	7.2%	7.6%	7.3%	6.3%	6.8%	11.1%
常勤職員になれない	1.0%	0.6%	0.3%	1.3%	1.4%	0.0%
人手が足りない	50.6%	69.2%	67.5%	52.2%	34.7%	44.4%
仕事内容のわりに賃金が低い	37.2%	43.0%	44.1%	36.8%	34.2%	11.1%
労働時間が不規則	8.6%	9.9%	14.3%	8.2%	4.8%	11.1%
労働時間が長い	9.0%	9.9%	10.1%	10.4%	5.1%	11.1%
希望する勤務時間(シフト)で働けない	3.5%	5.8%	4.2%	4.1%	1.5%	0.0%
不払い残業がある	3.2%	2.3%	2.4%	1.9%	2.9%	0.0%
有給休暇が取りにくい	19.0%	23.8%	28.0%	20.4%	11.5%	33.3%
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安になる	8.9%	9.3%	9.8%	8.2%	6.7%	11.1%
支援業務と医療行為の境目が分かりにくいため不安	7.7%	7.6%	9.4%	7.2%	6.3%	11.1%
身体的負担が大きい(腰痛など)	17.7%	31.4%	20.6%	18.9%	11.6%	0.0%
精神的に負担が大きい	33.5%	41.9%	37.1%	34.6%	29.9%	44.4%
健康面の不安がある	15.3%	18.6%	16.1%	19.2%	11.1%	22.2%
業務に対する社会的評価が低い	29.4%	29.1%	34.3%	30.8%	26.8%	11.1%
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	6.2%	3.5%	10.1%	4.4%	5.5%	0.0%
その他	5.2%	5.8%	7.0%	6.0%	3.4%	0.0%
特に感じていることはない	16.3%	9.9%	5.2%	16.4%	23.2%	33.3%

【現在の職場を辞めたい理由】（労働者調査 問24）

現在の職場を辞めたい理由を見ると、「大いに不足」、「不足」では、「給与・賃金が少ないから」「人手が足りておらず、忙しいから」の割合が高くなっており、職員の不足を原因とした多忙により、辞めたいと思っていると考えられる。

	全体 (n=281)	大いに不足 (n=34)	不足(n=45)	やや不足 (n=46)	適当(n=80)	過剰(n=1)
今の職場での仕事が、やりたい職種や仕事内容ではないから	15.7%	5.9%	13.3%	23.9%	20.0%	100.0%
職場の人間関係が悪いから	23.1%	23.5%	26.7%	13.0%	23.8%	0.0%
法人の経営方針や支援方針に合わないから	27.8%	8.8%	26.7%	30.4%	37.5%	0.0%
資格や技能を生かせないから	7.8%	8.8%	6.7%	4.3%	12.5%	0.0%
給与・賃金が少ないから	41.3%	32.4%	44.4%	39.1%	47.5%	0.0%
勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分に合わないから	10.0%	5.9%	6.7%	8.7%	8.8%	0.0%
時間外や夜勤が多いから	7.1%	8.8%	11.1%	6.5%	2.5%	0.0%
通勤が不便だから	7.5%	5.9%	6.7%	4.3%	8.8%	0.0%
子育てしている者への配慮が無いから	3.2%	0.0%	0.0%	4.3%	2.5%	0.0%
人手が足りておらず、忙しいから	28.5%	47.1%	44.4%	15.2%	18.8%	0.0%
利用者との関係性が上手くいっていないから	2.5%	5.9%	2.2%	2.2%	2.5%	0.0%
利用者家族との関係性が上手くいっていないから	1.8%	2.9%	4.4%	2.2%	1.3%	0.0%
その他	25.3%	29.4%	28.9%	34.8%	15.0%	0.0%

(2) 定着率別（事業所調査 問9）

【労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていること】（労働者調査 問13）

労働条件・仕事の負担における不満等を見ると、定着率について困っている事業所では、「人手が足りない」「有給休暇が取りにくい」「身体的負担が大きい（腰痛など）」「精神的に負担が大きい」の割合が高くなっている。

人手不足が起因となる多忙又は身体的・精神的負担に不満等を感じていると考えられる。

	全体 (n=1,825)	定着率が低 く困っている (n=179)	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=628)	定着率は低 いが困って いない(n=59)	定着率は低 くないし、 困っていない (n=730)
雇用が不安定である	7.2%	11.2%	7.3%	6.8%	5.6%
常勤職員になれない	1.0%	0.6%	1.6%	0.0%	0.8%
人手が足りない	50.6%	72.6%	57.5%	39.0%	40.0%
仕事内容のわりに賃金が低い	37.2%	44.7%	39.5%	27.1%	34.5%
労働時間が不規則	8.6%	12.3%	10.5%	3.4%	6.7%
労働時間が長い	9.0%	11.7%	11.0%	8.5%	6.3%
希望する勤務時間(シフト)で働けない	3.5%	3.9%	5.6%	0.0%	2.1%
不払い残業がある	3.2%	5.6%	2.9%	5.1%	2.2%
有給休暇が取りにくい	19.0%	27.4%	21.0%	11.9%	14.8%
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安になる	8.9%	11.7%	11.6%	5.1%	6.0%
支援業務と医療行為の境目が分かりにくいいため不安	7.7%	9.5%	8.4%	1.7%	7.0%
身体的負担が大きい(腰痛など)	17.7%	27.4%	22.0%	10.2%	13.3%
精神的に負担が大きい	33.5%	38.5%	40.4%	33.9%	27.0%
健康面の不安がある	15.3%	15.6%	18.6%	8.5%	12.7%
業務に対する社会的評価が低い	29.4%	33.5%	31.7%	33.9%	26.8%
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	6.2%	8.9%	7.5%	5.1%	4.1%
その他	5.2%	5.6%	5.9%	3.4%	4.2%
特に感じていることはない	16.3%	9.5%	11.5%	27.1%	20.8%

【人間関係等（上司や同僚）について、悩み、不安、不満等を感じていること】（労働者調査 問 14）

人間関係における不満等を見ると、「定着率が低く困っている」と回答した事業所では、「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である」「自分と合わない上司や同僚がいる」「部下や同僚・後輩の指導が難しい」の割合が高くなっている。

経営層、管理職、上司等との不一致が、定着率が低くなる理由の一つであると考えられる。

	全体 (n=1,825)	定着率が低く困っている (n=179)	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=628)	定着率は低くないが困っていない(n=59)	定着率は低くないし、困っていない (n=730)
経営層の支援の基本方針、理念が不明確である	15.4%	20.7%	15.3%	16.9%	12.3%
経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	19.5%	27.4%	19.9%	13.6%	15.6%
上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	13.3%	17.9%	13.2%	16.9%	10.8%
上司や同僚の支援能力が低い	11.3%	15.1%	11.6%	13.6%	9.3%
自分と合わない上司や同僚がいる	16.7%	25.1%	18.3%	13.6%	12.7%
部下や同僚・後輩の指導が難しい	20.4%	30.7%	23.9%	22.0%	14.8%
支援の方法等について意見交換が不十分である	19.7%	24.6%	21.3%	20.3%	16.3%
悩みの相談相手がいない、相談窓口がない	11.1%	14.5%	12.3%	11.9%	8.5%
職場内で身体的ハラスメント(暴行傷害等)がある	0.6%	1.1%	0.3%	0.0%	0.4%
職場内で精神的ハラスメント(名誉棄損・侮辱・暴言・その他いじめ等)がある	5.2%	7.3%	4.9%	5.1%	3.4%
その他	3.5%	2.2%	4.6%	1.7%	3.3%
特に感じていることはない	41.7%	31.3%	37.7%	39.0%	49.2%
無回答・無効票	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

VI 調査結果のまとめ

1. 事業所調査

全体的な傾向として、民間企業または社会福祉法人が大半を占めている。職員数10人未満の小規模な事業所が多く、全体の約半数が人手不足を感じている。職員の定着率は低くないが、より長期の定着を希望する事業所も多い。定着に寄与する要因としては、柔軟な勤務体制や職場の人間関係と考える事業所が多い一方で、給与、賃金はマイナスの影響が大きい。

雇用確保の観点として、残業を少なくするといった労働条件の改善は多いが、賃金水準の改善は相対的に低い。その他様々な工夫をしているものの、経済的なインセンティブがボトルネックとなっていると推察される。一方で、外国人労働者の雇用は全体の1割に満たず、進んでいない。一方、外国人労働者の雇用意向はあるものの、雇用を阻む要因としてコミュニケーションを挙げる事業所が多く、サービス利用者のニーズだけでなく、職場の人間関係を重視する職柄も影響していると考えられる。

その他、労働者確保の手法としては、一般的であるハローワークの利用のほか、職員の紹介など、つながりを活用した確保の手法が効果的であると考えられる。

2. 労働者調査

全体的な傾向として、勤続年数は3年以下、給与水準は時給換算で1,501円～1,700円が最も多い。職業生活全体に対しては、不満足よりは満足を感じている者が多く、特に仕事のやりがいや誇り、勤務体制の柔軟さを挙げる割合が高い。他方で、賃金については不満足の高割合。また、人手が足りないことについて不満を持っている者が多い。人間関係の悩みを抱えている者は比較的少なく、福利厚生面での事業所の取組を評価するなど、労働者からは事業所の取組が欠かせない取組であると感じていることが窺える。現在の職場での勤務を続けたい者が大半を占めており、仕事へのやりがい強い動機となっている。しかし、辞めたい理由として給与が少ないと回答する者が多い。

また、法人就職のきっかけとしては、友人・知人の紹介など、事業所調査同様人のつながりをきっかけとした者が多い。

3. 労働者の確保・定着に係る施策の方向性

事業所調査および労働者調査を通じて、事業所の努力や労働者のニーズの概観をつかむことができた。事業所の努力は、既存労働者にとっての環境改善に寄与していると思われるが、既存労働者が仕事を継続するために希望する経済的な水準を満たしていないかもしれない。これは給与水準の改善に取り組む必要性を示唆しているが、しかしながら、障害福祉サービスへの利用者の潜在的なニーズは非弾力的であると考えられるため、予算を急に拡大することは現実的でなく、限られた予算配分の中で人手の充足を同時に満たすことは難しいと考えられる。また、労働者確保の手法や就職のきっかけとして、人の繋がりが両調査にて上位に入っている。

以上の考察から考えられる今後の方向性は以下の3点が考えられる。1つ目は、給与テーブルを柔軟にすることで、労働意欲の高い者と柔軟な働き方を重視する者の双方に対応することである。2つ目は、給与は従来のままとし、従来の労働者とは異なる選好を持つ労働者へシフトすることである。その有力な候補は、現在雇用が進んでいない外国人労働者がその一つであると考えられるが、コミュニケーションの課題を克服する必要がある。3つ目は、職員の友人・知人の紹介から職

員の紹介を促すため、紹介した職員にインセンティブを与えるなど、「リファラル採用」をより推進することが効果的であると考えられる。

Ⅶ 資料編

1. 労働者調査 問18 回答一覧

問18 問題意識が芽生える「きっかけ」や、業界を変えたいと考えた「きっかけ」について具体的に記載してください。

※回答の原文をそのまま掲載

障害特性への無理解
精神障害者の福祉が遅れていたから
保育職に疲れを感じ、IT 関係に近い職人転職しようと考えた為。
障害のある方の暮らしやケアの質が高まるとその地域が良くなっていくと考えた。
自宅からの通勤時間がかからないから。
甥っ子が発達障害だった為
障害を持つ人が、大きな施設の中ではなく地域で当たり前で自立生活をしている姿に感動した。
様々な職歴の中で感じた不平等
街中で助けることができなかった経験をしたため
・精神疾患のある方が目に見えないが故に地域の中での生きづらさを抱えていることを知ったこと ・家族内で介護をしていた時に、介護福祉サービスの充実の必要性を感じたため
大学でのサークル活動(障害児と遊ぶボランティアサークル)
心理学を学んでいて、障害者の支援が出来れば他の支援も出来るようになる教授に言われたから
自身が病気をして介護を受けたから
家族に障害者がいたから
問題意識:前職の若者支援で、福祉的支援が必要と思われるケースに多数遭遇したため現場で学びたいと思った。業界を変えたい:福祉的支援が必要との支援者側の見立てがありながら、福祉に対する社会的偏見や家族の不同意などがあり、その方の適したサービスに繋がるのが難しい社会を内側から変えたいと思った。
介護関係で仕事をしていた時、精神の勉強をしたら、分からない事ばかりで興味を持った事がきっかけです。
販売の仕事をしていましたが、売上に追われるばかりで、やりがいを見失っていたところに、求人がありチャレンジをしてみたら、自分に合っていました。
手作りが好きな方と募集があり、応募した先が、たまたま障がい者施設でした。
当時、聴覚障害者が関わる手話サークルに所属。その中で障害雇用の困難さや人権について話を聞く機会があり、それがきっかけとなりました。
姪が重度障害を持って生まれた
サラリーマン時代に心身を害して離職する方が多く、自身もそのような退職方法だったことに、人が消耗する働き方に問題を感じた。
自分が病気になって福祉に触れる機会が出来たから。
身体拘束など虐待がされている施設へ入り、この問題をなんとか解決したいと思ったのがきっかけ。
同居人が統合失調症を発症したときに相談先を探す時間的・精神的余裕がまったくなかった。あらかじめ知識としてあったらもう少し柔軟に対応できたと思えた。また、当事者の支援は拡充されてきているが、家族への支援が十分でないと感じたから。

ヤングケアラーだった経験から、在宅介護をする家族の気持ちがよく分かったため、職業にした。
身内に障がい者がいたから
福祉に対する差別や偏見を無くしたい。
飲食業界に20年間勤務。 拘束時間や休みが取れないこと。身体がキツイ。 子供も自立したこと。 知らない業界で働いてみたいと思った。
一緒に暮らせる世の中と言っても、偏見や誤解がまだまだたくさんあって、私自身が飛び込まないと気づけず理解ができないので
友人の発言
賃金をもっと上げて、業務をきちんと評価して業界全体のレベルアップを図りたい。
家族に障害福祉サービス利用者があり、現状に対する不満が大いにあった。その打開策として。
医療ケアコーディネーターとして相談支援員としての経験が必要と考えたから
周囲で障害者が自然にいて、対応方法等疑問に思ったことがきっかけ。
当時、個々の「ボランティア精神」に頼る部分が多くあり、一般企業での働きを活かしプロとしてお金をもらって働くということを当たり前にしたいと思いました。
介護保健施設に勤めていた時に高齢の障害者が差別され虐待を受けていたが救えなかった。基本から障害福祉を学びたいと感じた。
精神疾患の方との関わりを持ったため
子ども繋がりや障害特性が原因でさまざまな困難があることを知ることがあった。
漫画「宇宙兄弟」の影響
障害者に接する事があったから。
依存症という病気に関心があった。
国、業界、一般社会の構造的障壁
ドラマがきっかけ
必要不可欠な割には、給与が安いと言われている
大学時代に欧米の応用行動分析の論文を輪読する会に参加し、実際に重度の自閉症の方を支援する機会があった。
子供の同級生など身近に障がいのある人がいたことから、存在を意識するきっかけとなり、自分が何も知らない事に気づいたから。
自分の子供の発達障害
支援を受ける現場を目にしたから
学生時代に障がい者と関わる機会があった。
世の中でまだ障害者への理解が欠けていることを多く感じる そうではない世の中にした
テレビ番組を見て、障害を持たれた子供の介護をするご家族の大変さを知った。
なし
民間での早期退職
亡くなった娘が重度障害児でした
特例子会社で勤務し、就職しても就労が安定しない方が多いことを実感した

物から人へのかかわり。
一般の就労や仕事、働くことのあり方などについて疑問に感じて福祉から外をみてみようと思ったから。
飲食業界で働いている時、ダウン症の人たちの外出で訪れた施設の人から受け入れてくれる店がとても少ないと聞いた。
学生時代の実習で、精神障害者の長期入院や人権侵害等の問題に直面したことがきっかけ。
高齢者関係の仕事について、福祉とは何だろうかと学びボランティア活動など通して障害者と触れ、障害者のピュアを感じ誰もが望む生活を目指すことができる手伝いがしたいと思い障害福祉業界に入った
祖父の介護
福祉業界で働く人の一般常識や能力の低さ
世の中に意思疎通の困難な方が多く存在しその比率が増えてきているのを学校で言えばクラス単位で把握しているのにもかかわらず、格差を良しとする部屋分けやクラス分けが存在し続けていることに気が付いた。
賃金を上げたい
自閉症に関する書籍やHPを見たこと。
遠方に住む家族(祖父)が介護を必要になったときに何もできず、もどかしい思いがあった。その時に、自分は自分の住む地域でお互いさまで助け合う仕組みが必要と感じた。
障がい福祉の利用者には介護保険のケアマネ的な人がいなく、事業所を本人が探すのがなかなか事業所が見つからないことが多く大変な状況だと感じました。
駅で知的障害の方からコミュニケーションを求められた時にうまく対応できず、そのことでのモヤモヤした思いがずっと自分の中に残っていた。
家族に医療や介護が必要だったが公的機関に相談しても窓口対応がずさんだった。理解者となつなげることができず生活するのが大変だった
介護が必要な身体になった夫を介護しながら子育てをすることになったとき、孤立して、家族みんなで死のうと思った。「介護」や子育ては妻が、母親がやるべき。との重圧にまげ、大好きだった自衛官の仕事をあきらめた。過度な負担は母親、妻の孤立を招き、健康な心で過ごせない。そういう立場になってしまう母親や妻などの支援があるとなんと安心だろう。と思った。
前職で精神疾患で働けなくなる社員たちと協働する機会があり、具体的な働きかけが必要と感じた
介護の初任者研修で障がいの理解を学び、障がいへの認識を改めさせられたこと。
津久井やまゆり園の事件
学生時代の実習で児童の発達支援センターに行った際、お母さんが自分の子どもの障害を受け入れられずお互いに苦しんでいると思われるケースがあった。母が受け入れられないことについてなんとなく「母が受け入れられない」と非難されていたように感じたが、母にとっては当たり前な状況ではと感じた。自身も障がいのある人の生活について「何も知らない」と感じたことから
福祉業界を検討しているところで、作業所について知ったので、志望した。
もともと住んでいた地域にホームレスが多かったから
企業内でメンタル疾患により休職する人が増え、復職後も上手く働けていない状況を目の当たりにしたこと
学生の頃、車いすの方が街で行動するにあたり、不便な事が多いと感じました。ユニバーサルデザインは以前よりはすすんでいます、今もなお不便な所はたくさんあります。 街にエレベーターをつける事は、工事費・維持費など簡単な事ではありませんが、車いすの方だけでなく誰もが住みやすい社会に変えていきたいと考えた事がこの仕事を選んだきっかけの1つです。

身内に障害者がいたから
以前から福祉業界に興味があったことと、40歳台序盤のタイミングで未経験の職種にチャレンジするきっかけとなったのは、自分の年齢によるものが大きかったと思う。
無低の施設長をやっていた時期に障害者の利用者がいて、障害福祉サービスを利用できるよう支援している中で、元ホームレス、元受刑者という理由で既存の障害福祉サービス事業所から受け入れ拒否された。受け入れ先が無いなら触法障害者やホームレスとしての生活歴があったりドヤ暮らしの経験があったり依存症だったりする素行不良な障害者を受け入れる事業所を自分でやろうと思った
認可保育園に勤務していて、自閉症の子との出会いがあったから
身近な人が仕事ができなくなるくらいの病気になった。
知り合いに知的障害者がいた
教育業界にいて発達障害、LD等に触れる機会があったから。
福祉分野も幅広く、他の分野も経験してみたかった為。
若いときに就いていた仕事で障害者に関わるが多かったから。
前職で障害者雇用の方と関わる機会があったので
他業種から見るとアナログであるため
身内に障害者がいたから
学生時代、授業でどう生きるかを学んでいた際、自分らしい人生の選択ができていない人がいることに衝撃を受けたため
営業スキルが活かせると感じた。
自分自身が学生時代マイノリティーになった経験を経て、そこから自分は周りの協力もあり社会への復帰が出来るようになった為、今度は自分が支える側になると考えたから。
もつと学び知りたと思ったので
仕事探していた時に偶然出会った。
福祉の充実した国への留学がきっかけ
色々な職種を経験したかったからです。
自分も障害がかかるから
自分自身がうつ症状から立ち直った経験を、いかしていきたいと感じたからです
家族が障害者になった
精神保健の分野の遅れ
入院患者に出会って、地域で暮らせないことに驚いた。
学生時代に施設にボランティアに行った経験から
企業就労について可能性を感じたから
父親の終末期介護
世間一般の常識を持って事に当たってる人間が想像以上に少ない。

2. 各設問の選択肢「その他（自由記載欄）」の状況

I 事業所調査

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。

- ・目標工賃達成指導員 9 事業所
- ・運転手 10 事業所
- ・事務 10 事業所
- ・調理員 6 事業所
- ・その他職種 11 事業所
嘱託医、同行援護従事者養成研修（一般・応用）修了者など

問10 貴事業所の職員の定着率に影響している要素（理由）について、当てはまるものを①プラスに影響している要素、②マイナスに影響している要素に分けて選択してください。

①プラスに影響している要素

- ・業務内容 4 事業所
- ・その他要素 25 事業所
福利厚生面の充実、利用者の成長、経験値、やりがい、ネームバリュー、公的機関であることなど
- ・特にない、わからない 6 事業所

②マイナスに影響している要素

- ・職員の高齢化 20 事業所
- ・業務・作業内容が難しい、複雑、多いなど 12 事業所
- ・利用者に関すること（利用者とのコミュニケーション、ハラスメントなど） 6 事業所
- ・その他要素 63 事業所
仕事のストレス、本人のスキル・資質不足、人事評価、人事異動、事前イメージとのミスマッチなど
- ・特にない、当てはまらない 45 事業所

問12 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○）

- ・制度への不満 7 事業所
厚労省の制度設計が悪いことにより効率的な運営が出来ない、福祉政策の欠如、報酬の減など
- ・職員に関する課題 10 事業所
職員の高齢化、勤務態度が適切でないなど
- ・施設運営の課題 9 事業所
資金繰り、建物の老朽化など
- ・その他課題 14 事業所
経営者の知識と能力不足、カスハラが多いなど

問 15 貴事業所では、どのような ICT 機器の活用をしていますか。(当てはまる番号全てに○)

- ・その他 ICT 利用 25 事業所
ビジネスチャットの導入、オンライン会議、AI 搭載の ICレコーダーで会議録を自動作成など

問 16 貴事業所で実施している、その他生産性向上の取組（人材の有効活用）は次のうちどれですか。

（当てはまる番号全てに○）

- ・その他取組 8 事業所
活発な地域交流、清掃等間接業務の外部委託など

問 18 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○)

- ・募集していない 8 事業所
- ・特定の層の応募が無い 13 事業所
求めている人材と応募がある人材とのミスマッチなど
- ・本社・他部署が管理 4 事業所
採用・確保は本社で行っているため不明など
- ・その他問題点 29 事業所
新たな人件費の捻出が困難、短期間での退職者が多いなど

問 19 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。(①の列で、あてはまる番号全てに○)

また、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。(②の列に3つ以内で○)

①実施している取組

- ・本社・他部署が管理 6 事業所
本社・他部署が管理しているため不明など
- ・その他取組 32 事業所
募集ポスターの貼りだし、チラシの手まき、実習の受入、職員からの紹介に謝礼を出すなど

②特に効果があった取組

- ・その他取組 28 事業所
募集ポスターの貼りだし、実習の受入、職員紹介制度など
- ・ない、わからない 15 事業所
効果があったものは無いなど

問 20 問 19 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、次のうちどれにあてはまりますか。(当てはまる番号全てに○)

- ・利用者 4 事業所
利用者の活動等についての発信
- ・行事・イベント 6 事業所
事業所の行事やイベントの発信

- ・雇用条件等 15 事業所
雇用条件を掲載している、求人ページがあるなど
- ・その他広報 22 事業所
動画での発信、事業所のトピックスや福祉関連の時事問題などを纏めたニュースレターを掲載など

問 21 貴事業所における過去3年間（2021年4月1日～2024年3月31日）の常勤職員の採用において、利用した手段・媒体は次のうちどれにあてはまりますか。（あてはまる番号全てに○）

- ・非常勤から常勤、他部署から移動等同法人内の移動 24 事業所
非常勤から常勤への転換採用など
- ・本部・別部署が管理 7 事業所
本社・別部署で採用している
- ・その他手段 28 事業所
リファラル採用、ヘッドハンティング、事業所に募集ポスターを掲示、自治体の福祉職フェアなど

問 24 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○）

- ・その他取組 17 事業所
オンライン研修システムの導入、1 on 1 ミーティングによる個別のキャリア支援など

問 25 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。（あてはまる全ての選択肢について、①の列に○）

また、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を選び、②列に○をつけてください（5つ以内で選択）

① 実施している取組

- ・その他取組 7 事業所
資格取得支援、勤続手当の支給など

② 効果があった取組

- ・その他取組 7 事業所
資格取得支援、勤務時間外での雑談を意識しているなど
- ・特に効果なし、不明 9 事業所
効果なし、効果があったか不明など

Ⅱ 労働者調査

問1 あなたの、今働いている事業所での主な仕事（職種）は次のうちどれですか。

- ・事務 26人
- ・管理者 7人
- ・保育士・児童指導員 8人
- ・ガイドヘルパー 4人
- ・その他職種
管理栄養士、相談員など

問5 福祉に関する資格等で、あなたが現在保有している資格等（①列に○）、及びこれから取得したい資格等（②列に○）は次のうちどれですか。（当てはまるもの全てに○）

① 現在保有している資格

- ・ホームヘルパー 30人
- ・介護支援専門員 28人
- ・社会福祉主事任用資格 35人
- ・看護師・保健師 10人
- ・その他資格
喀痰吸引、福祉用具専門相談員、美容師、キャリアコンサルタントなど

② これから取得したい資格

- ・介護支援専門員 11人
- ・その他資格
手話通訳士、認定心理士など

問13 あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。

感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。（当てはまる番号全てに○）

- ・人事・評価への不満 4人
不当な人事異動が多いなど
- ・業務への不満 11人
業務の偏りがある、業務が多いなど
- ・法人・事業所への不満 12人
職員間のもめごとが多い、法人と価値観が合わないなど
- ・待遇への不満 26人
退職金がない、住宅手当等の福利厚生が悪い、残業代が出ない、資格手当がない、休憩が取れないなど
- ・上長への不満 10人
経営者がワンマン、上司がパワハラなど
- ・業界への不満 9人
法改正が法人を不安定にする、福祉業界の賃金の低さなど

- ・その他不満等 7人

人材のレベルが低い、将来性や経済面の不安、ヘルパーの高齢化など

問 14 あなたが職場での人間関係等（上司や同僚）について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。

（当てはまる番号全てに○）

- ・上長・管理者への不満 18人
上司が感情的、上司が独裁的、管理者が無責任
- ・法人・事業所への不満 18人
人手不足、業務の職域が不明瞭など
- ・自身の問題 4人
管理者としての重圧、自分の技術・能力など
- ・その他不満等 15人
新人を育てる意識が無い、歳の近い相談相手がいないなど

問 15 あなたの職場では下記（1～20）に掲げる取組が行われていますか。（当てはまるもの全てについて①に○）また、選択した取組の中でご自身が働く上で欠かせない取組はどれですか。（あてはまるもの5つ以内で②に○）

① 行われている取組

- ・その他取組 15人
朝礼の5分雑談、前残業の禁止、職員聞き取り調査の実施と伝達叱責など
- ・特になし、選択肢にない 27人

② 欠かせない取組

- ・その他取組 13人
テレワーク、社会に対する働きかけ、資格取得支援
- ・特になし、当てはまらない 8人

問 17 障害福祉業界に就職した理由は次のうちどれですか。（あてはまる番号全てに○）

- ・身内等に障がい者がいる 17人
身内に障害者がいるから、ヤングケアラーだったから、自分に障害があるから
- ・興味があった・やってみたかった 11人
興味があった、働いてみたいと思ったなど
- ・なんとなく・特になし 13人
- ・学校での経験 10人
大学での講義や話を聞いて、福祉系を学んだから、大学の実習
- ・介護事業所に併設等 16人
就職した介護事業所に併設されていたなど
- ・その他理由 89人
就職に困らない、無くなることのない仕事、ハローワークの紹介、求人が多いなど

問 19 現在の法人（事業所）に就職したきっかけは次のうちどれですか。（○は1つ）

- ・設立時の一員 16人
自ら法人を立ち上げたなど
- ・身内の法人 4人
- ・誘い・スカウト 10人
- ・自宅から近い 10人
- ・関係のあった法人 6人
前職のグループ企業のためなど
- ・その他きっかけ 32人
学生時代のアルバイト先、求人ポスター、SNS など

問 21 これまでの職場（障害福祉関連）を辞めた理由としてどれに当てはまりますか。（当てはまる番号全てに○）

- ・ハラスメント 5人
パワハラがあったため、パワハラ・セクハラの影響
- ・キャリアアップ 5人
キャリアアップのため、スキルアップのためなど
- ・法人の関係 8人
運営法人が変わったため
- ・疲弊・疲労・体調不良 8人
体力的に厳しくなったため、業務がきつかった、夜勤が辛かったためなど
- ・引っ越し等業務外の理由 6人
- ・その他理由 31人
職域を広げるため、今しかできないことがあったから、自分の人生プランに合わせて変えてきたなど

問 23 現在の職場を続けたい理由（当てはまる番号3つ以内で○）

- ・転職が困難・面倒 16人
- ・辞める理由が無い 7人
- ・生活のため 13人
- ・辞められる立場にない 6人
自分ではじめた事業であるので、立場的に辞められないなど
- ・その他理由 43人
お世話になったため、長く働いているから、資格を取得したいからなど

問 24 現在の職場を辞めたい理由（当てはまる番号3つ以内で○）

- ・やりたいことがある・新しいことが決まっている 10人
独立するため、スキルアップしたいからなど
- ・年齢 5人

高齢のためなど

- ・制度への不満 4人
報酬改定などの制度改定等に不満がある
- ・法人・事業所への不満 11人
上司との考え方の違い、経営不振など
- ・精神的・体力的疲労 10人
体力的にきつい、精神的負担が大きいなど
- ・家族の都合 4人
両親の介護との両立が困難など
- ・その他理由 17人
業界に将来性を感じない、やりがいを感じなくなったなど

問 26 障害福祉分野の仕事を続けたい理由は次のうちどれですか

- ・その他理由 9人
他に出来そうな仕事がないためなど

注：選択肢「その他」自由記載であることから、同一回答者が2つ以上の項目を記載していること等により、調査結果報告における、選択肢「その他」を選んだ者のn数よりも回答数が多くなっている場合がある。

3. 調査票

0000

令和6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

(2024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）

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）

n=1,094

1	民間企業	41.0%
2	社会福祉協議会	1.5%
3	上記2以外の社会福祉法人	29.0%
4	医療法人	1.9%
5	特定非営利活動法人（NPO法人）	17.9%
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	4.8%
7	協同組合（農協、生協）	1.6%
8	地方自治体（市町村、広域連合を含む）	0.5%

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）

n=1,094

1	他に事業所がある	34.1%
2	他に事業所はない（貴事業所のみ）	62.7%

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○）

n=1,094

1	居宅介護	36.0%	12	自立訓練（機能訓練）	0.1%
2	重度訪問介護	25.4%	13	自立訓練（生活訓練）	1.9%
3	同行援護	12.6%	14	宿泊型自立訓練	0.3%
4	行動援護	8.5%	15	就労移行支援	6.6%
5	重度障害者等包括支援	0.4%	16	就労定着支援	4.5%
6	短期入所	9.2%	17	就労継続支援（A型）	3.3%
7	生活介護	21.0%	18	就労継続支援（B型）	18.3%
8	療養介護	0.5%	19	計画相談支援	16.4%
9	施設入所支援	4.8%	20	地域移行支援	4.4%
10	共同生活援助	18.7%	21	地域定着支援	3.2%
11	自立生活援助	1.7%			

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。

n=1,094

1	居宅介護	28.7%	12	自立訓練（機能訓練）	0.0%
2	重度訪問介護	2.6%	13	自立訓練（生活訓練）	0.8%
3	同行援護	1.3%	14	宿泊型自立訓練	0.3%
4	行動援護	1.5%	15	就労移行支援	4.5%
5	重度障害者等包括支援	0.0%	16	就労定着支援	0.0%
6	短期入所	0.5%	17	就労継続支援（A型）	2.6%
7	生活介護	17.2%	18	就労継続支援（B型）	13.4%
8	療養介護	0.3%	19	計画相談支援	5.8%
9	施設入所支援	2.0%	20	地域移行支援	0.1%
10	共同生活援助	15.8%	21	地域定着支援	0.0%
11	自立生活援助	0.2%			

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。（常勤、非常勤別に）

※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。2024年3月31日時点の状況

※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

n=1,094

常勤職員：平均 8.9 人

非常勤職員：平均 11.5 人

→ 設問は次頁以降に続きます。

問6 次頁の表に、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。（2023年4月1日時点及び2024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○をつけてください。

また、貴事業所における1年間（2023年4月1日～2024年3月31日まで）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。

n=1,094

（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。サービス提供責任者又はサービス管理責任者¹とその他職種を兼務している場合にはサービス提供責任者又はサービス管理責任者に記載して、その他には記載しないでください。

（注2）貴事業所における新規採用者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（2023年4月1日～2024年3月31日まで）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。

→ 回答は次頁へ

	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		4,354	19,096	19,692	3,166	16.6%	3,527	18.5%	885	851	1,622
1生活支援員	常勤職員	533	3,745	3,760	523	14.0%	551	14.7%	162	132	229
	非常勤職員	392	2,522	2,655	483	19.2%	470	18.6%	142	138	176
2ホームヘルパー	常勤職員	267	1,241	1,375	247	19.9%	249	20.1%	47	85	110
	非常勤職員	334	4,556	4,670	531	11.7%	690	15.1%	117	125	386
3サービス提供責任者	常勤職員	411	963	946	96	10.0%	187	19.4%	40	36	108
	非常勤職員	69	75	76	5	6.7%	8	10.7%	0	1	7
4サービス管理責任者	常勤職員	668	819	821	124	15.1%	185	22.6%	33	42	106
	非常勤職員	45	40	43	18	45.0%	21	52.5%	6	5	10
5相談支援専門員	常勤職員	181	400	379	49	12.3%	73	18.3%	7	8	56
	非常勤職員	57	82	86	11	13.4%	9	11.0%	0	1	8
6職業指導員	常勤職員	218	367	362	95	25.9%	126	34.3%	35	45	44
	非常勤職員	111	313	321	49	15.7%	113	36.1%	22	32	52
7就労支援員	常勤職員	76	107	101	36	33.6%	46	43.0%	12	17	15
	非常勤職員	18	39	42	15	38.5%	23	59.0%	10	9	4
8看護職員	常勤職員	117	418	460	76	18.2%	62	14.8%	7	17	34
	非常勤職員	171	337	371	87	25.8%	62	18.4%	18	15	25
9理学療法士、作業療法士又は 機能訓練指導員	常勤職員	28	76	76	13	17.1%	8	10.5%	1	2	5
	非常勤職員	33	55	60	11	20.0%	8	14.5%	3	2	2
10世話人	常勤職員	98	309	351	70	22.7%	69	22.3%	36	13	20
	非常勤職員	167	1,340	1,449	466	34.8%	344	25.7%	136	87	98
11地域移行支援員	常勤職員	17	35	33	0	0.0%	7	20.0%	0	0	7
	非常勤職員	3	6	7	1	16.7%	0	0.0%	0	0	0
12就労定着支援員	常勤職員	31	73	72	8	11.0%	21	28.8%	5	2	14
	非常勤職員	15	25	24	1	4.0%	5	20.0%	0	1	4
13地域生活支援員	常勤職員	8	16	15	0	0.0%	3	18.8%	0	0	2
	非常勤職員	4	8	8	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0
14その他	常勤職員	135	417	405	32	7.7%	47	11.3%	10	13	21
	非常勤職員	147	712	724	119	16.7%	140	19.7%	36	23	79

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)

また、1大いに不足～3やや不足に○を付けた場合には、事業所全体及び職種ごとに不足人数を記載してください。人数は常勤換算による数字を記載してください。

※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「当該職種はいない」に○をつけてください。

n=1,094

職種	1大いに不足	2不足	3やや不足	4適当	5過剰	平均不足人数 (常勤換算)	当該職種 はいない
事業所全体 (全職種)	11.3%	17.4%	18.7%	34.0%	0.7%	3.2人	1.1%
1生活支援員	3.9%	8.6%	12.2%	30.3%	0.6%	2.0人	30.7%
2ホームヘルパー	9.1%	9.7%	8.3%	8.7%	0.0%	3.6人	49.1%
3サービス提供責任者	2.1%	3.7%	5.1%	23.5%	0.0%	1.3人	47.2%
4サービス管理責任者	1.6%	2.2%	3.8%	49.5%	0.2%	1.1人	25.6%
5相談支援専門員	1.4%	3.1%	3.0%	10.3%	0.0%	1.3人	62.1%
6職業指導員	0.4%	0.8%	3.4%	17.1%	0.0%	1.1人	58.1%
7就労支援員	0.1%	0.2%	1.6%	6.5%	0.0%	1.0人	70.1%
8看護職員	0.6%	1.7%	2.9%	15.4%	0.0%	1.5人	58.0%
9理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	0.2%	0.4%	0.3%	4.9%	0.0%	1.0人	71.6%
10世話人	1.2%	2.6%	4.4%	10.1%	0.3%	1.9人	62.6%
11地域移行支援員	0.1%	0.5%	0.3%	2.7%	0.1%	1.8人	73.9%
12就労定着支援員	0.1%	0.4%	0.4%	4.6%	0.1%	1.5人	72.3%
13地域生活支援員	0.1%	0.2%	0.5%	1.7%	0.1%	1.1人	74.9%
14その他 ()	0.4%	0.9%	2.0%	12.9%	0.3%	1.4人	54.4%

問8 過去1年間（2023年4月1日～2024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）

n=1,094

- | | |
|--------------------|-------|
| 1 質を確保できている | 49.3% |
| 2 質を確保できていない | 20.8% |
| 3 過去1年間に採用した職員はいない | 22.6% |

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。（○は1つ）

n=1,094

- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1 定着率が低く困っている | 12.9% |
| 2 定着率は低い困っていない | 37.9% |
| 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） | 3.3% |
| 4 定着率は低くないし、困っていない | 44.6% |

問10 貴事業所の職員の定着率に影響している要素（理由）について、当てはまるものを

①プラスに影響している要素、②マイナスに影響している要素に分けて選択してください。（当てはまるものすべてに○）

n=1,094

要素（理由）の項目	①プラスに影響している要素	②マイナスに影響している要素
1 給与、賃金	39.8%	41.7%
2 勤務日・労働時間等の柔軟な勤務体制	63.4%	15.0%
3 残業時間	37.9%	11.9%
4 有給休暇	47.5%	8.5%
5 職場の人間関係、職員間のコミュニケーション	55.2%	27.1%
6 能力開発（研修など）の機会の確保	31.4%	15.8%
7 法人（事業所）の経営理念や支援方針の従業員との共有	33.6%	15.1%
8 事業所の立地条件	31.5%	17.1%
9 その他 ()	3.4%	14.8%

問11 貴事業所では、職員に何か悩みがある場合、相談できる窓口や担当者を設定していますか。（○は1つ）

n=1,094

- | | |
|-----------|-------|
| 1 設定している | 80.7% |
| 2 設定していない | 14.7% |
| 3 わからない | 3.8% |

【運営上の課題】

問 12 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○)

n=1,094

1 人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	26.2%
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	9.4%
3 人材の確保が難しい	59.0%
4 新規利用者の確保が難しい	24.9%
5 職員の業務に関する知識や技術が不足している	16.9%
6 職員の業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	9.5%
7 管理者の指導・管理能力が不足している	8.0%
8 教育・研修の時間が十分にとれない	24.2%
9 職員間のコミュニケーションが不足している	8.7%
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	9.0%
11 利用者や利用者家族の理解が不足している	6.2%
12 書類作成が煩雑で時間に追われている	36.1%
13 その他	3.7%
14 特に問題はない	4.7%

【職場環境の整備】

問 13 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。(2024年3月31日時点)

n=1,094

処遇改善加算 (○は1つ)	特定処遇改善加算 (○は1つ)	福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算 (○は1つ)
1 対象外の事業所である 9.9%	1 対象外の事業所である 13.5%	1 対象外の事業所である 11.4%
2 算定していない 8.2%	2 算定していない 20.8%	2 算定していない 13.2%
3 算定した 81.1%	3 算定した 62.9%	3 算定した 73.6%

問 14 貴事業所では、次の介護福祉機器やロボットを導入していますか。(当てはまる番号全てに○)

n=1,094

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)	9.4%
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)	1.3%
3 導入していない	90.0%

問 15 貴事業所では、どのような I C T 機器の活用をしていますか。(当てはまる番号全てに○)

n=1,094

- | | |
|---|-------|
| 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 | 32.0% |
| 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 | 26.4% |
| 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 | 26.4% |
| 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 | 59.0% |
| 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 | 16.2% |
| 6 情報共有システムを用いて他事業者と連携している | 7.7% |
| 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 | 6.6% |
| 8 その他 | 2.7% |
| 9 いずれも行っていない | 18.8% |

問 16 貴事業所で実施している、その他生産性向上の取組（人材の有効活用）は次のうちどれですか。(当てはまる番号全てに○)

n=1,094

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1 清掃、配膳、事務などの間接業務を担当する職員の雇用 | 20.6% |
| 2 常勤職員における時短勤務や週休3日制などの柔軟な勤務体制の導入 | 14.5% |
| 3 作業や仕事の標準化（手順書の作成など） | 39.2% |
| 4 職員の役割・業務分担の見直し | 50.0% |
| 5 情報共有の工夫 | 49.8% |
| 6 その他 | 0.9% |
| 7 実施していない | 13.5% |

問 17 貴事業所における「賞与制度」の実施状況は次のうちどれですか。(○は1つ)

※賞与制度あり：あらかじめ定められた労働契約や就業規則等によって支払われる賞与の制度があること。

n=1,094

賞与制度あり	1 定期的に賞与を支給している	75.3%
	2 制度はあるが、経営状況に応じて支払わない場合がある	10.7%
賞与制度なし	3 制度はないが、経営状況に応じて支給している	6.1%
	4 賞与制度もなく、支給していない	7.1%

【職員の採用・育成・定着】

問 18 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○)

n=1,094

1 採用の募集をかけても応募がない	58.6%
2 応募はあるが、採用基準を満たしていない者が多い	31.8%
3 人材紹介会社に支払う紹介料の負担が重い	34.2%
4 人材派遣会社に支払う紹介料の負担が重い	14.9%
5 労働条件（賃金）の改善が図れない	15.6%
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	8.0%
7 立地条件が悪い	9.8%
8 その他	5.0%
9 特に問題はない	11.4%

問 19 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。(①の列で、あてはまる番号全てに○)

また、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。(②の列に3つ以内で○)

n=1,094 n=1,015

項目	① 実施している取組	② 特に効果があった取組
1 ハローワークを活用している	63.3%	19.2%
2 福祉人材センターを活用している	17.8%	2.4%
3 求人内容を工夫している	26.4%	5.6%
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	33.4%	17.8%
5 自事業所についてホームページ等を介して発信している	46.7%	11.3%
6 自事業所についてSNS (Instagram, Facebook, X(旧 Twitter) など) を介して発信している	12.0%	2.4%
7 資格や支援経験の有無を条件にしていない	39.1%	10.7%
8 福祉系の教育機関出身者を条件にしていない	38.7%	5.2%
9 新規学卒者を定期的に採用している	10.8%	1.2%
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	11.1%	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	10.0%	1.9%
12 採用説明会や職場体験を実施している	17.1%	4.1%
13 内定後のフォローをしっかりと行っている	19.3%	4.2%
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%	0.7%
15 人材紹介会社を通じた採用を行っている	25.1%	10.6%
16 人材派遣会社を通じた人材の派遣を受けている	6.5%	2.0%

→ 次頁に選択肢の続きあり

項目	① 実施している 取組	② 特に効果が あった取組
17 民間の求人サイト等に広告を出している	38.6%	15.6%
18 同業の他事業者よりも賃金を高めに設定している	10.8%	4.1%
19 その他 ()	3.7%	2.3%
20 特に行っていない	5.5%	0.0%

問 20 問 19 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、次のうちどれにあてはまりますか。（当てはまる番号全てに○）

n=533

1 事業所で働く職員の紹介をしている	38.8%
2 日々の業務の内容を定期的に発信している	33.2%
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	69.4%
4 その他	8.6%

問 21 貴事業所における過去3年間（2021年4月1日～2024年3月31日）の常勤職員の採用において、利用した手段・媒体は次のうちどれにあてはまりますか。（あてはまる番号全てに○）

n=1,094

1 学校からの紹介	8.3%
2 ハローワーク	36.2%
3 福祉人材センター(社会福祉協議会)	6.9%
4 広告(折込チラシ等含む)	17.5%
5 民間の人材紹介会社	28.2%
6 職員・知人等からの紹介	37.8%
7 自事業所や法人のHP	20.9%
8 自事業所や法人のSNS	3.4%
9 過去3年間、常勤職員は採用していない	16.8%
10 その他	7.4%

問 22 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。(2024年3月31日現在)
また、就業している場合は該当する職種欄の人数を、合計欄にはすべての合計人数を記入してください。(あてはまる職種全ての欄に整数で記入)

n=1,094

- 1 就業している 4.4%
2 就業していない 94.6%

※ 1を選択した場合、職種別に就業している人数を記載してください。該当者がいない職種には「0」(ゼロ)と記載してください。

いずれも平均人数

1 生活支援員	2 ホームヘルパー	3 サービス提供責任者	4 サービス管理責任者	5 相談支援専門員	6 職業指導員	7 就労支援員	
2.9人	4.3人	1.4人	1.0人	2.0人	1.7人	1.5人	
8 看護職員	9 理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	10 世話人	11 地域移行支援員	12 就労定着支援員	13 地域生活支援員	14 その他	合計
3.8人	1.5人	2.6人	0.0人	0.0人	0.0人	2.0人	3.1人

問 23 貴事業所では外国人労働者を雇用していますか。

- 1 はい → 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。

n=1,094

6.7% いずれも平均人数

1 E P A (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
2.0人	1.9人	3.2人	2.5人	3.0人	2.4人

- 2 いいえ 91.9%

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。

n=1,005

- 1 今後、雇用したいと考えている 19.6%
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 39.0%
3 雇用する必要はない 29.0%

問 24 貴事業所では人材育成のためどの様な取組を行っていますか。(当てはまる番号全てに○)

n=1,094

1 教育、研修計画を立てている	64.0%
2 教育・研修の責任者もしくは担当部署を決めている	33.7%
3 採用時の教育・研修を充実させている	40.7%
4 職員に後輩の育成経験を持たせている	33.7%
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	32.2%
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	37.5%
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	28.0%
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	8.9%
9 その他	1.6%
10 いずれも行っていない	4.1%

問 25 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。
(当てはまる全ての選択肢について、①の列に○)

また、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を選び、②列に○をつけてください（5つ以内で選択）

n=1,094 n=1,052

選択肢	① 実施している取組	② 特に効果があった取組
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	58.6%	30.0%
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	58.7%	32.4%
3 賃金水準を向上させている	38.5%	17.1%
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	28.2%	8.0%
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	31.4%	6.4%
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	40.2%	10.3%
7 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	19.7%	1.5%
8 キャリアに応じた給与体系を整備している	35.6%	6.1%
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）	36.6%	5.0%
10 新人の指導担当者を置いている	20.6%	4.9%
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）	31.5%	5.6%
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	36.1%	10.8%
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）	43.1%	7.0%

→ 次頁に選択肢の続きあり

選択肢	① 実施している 取組	② 特に効果が あった取組
14 定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	68.3%	9.2%
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）	61.2%	22.7%
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）	33.5%	3.9%
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	33.6%	4.8%
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	29.3%	4.8%
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	10.1%	2.0%
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）	13.5%	2.9%
21 他法人との連携、交流	11.5%	1.2%
22 その他 ()	0.6%	0.5%
23 特に取組はしていない	2.7%	0.0%

【その他】

問 26 貴事業所では利用者の支援方針、人材育成方針（キャリアパスを含む）について定めていますか。（○は1つ）

n=1,094

- | | |
|--------------------|-------|
| 1 利用者の支援方針のみを定めている | 27.4% |
| 2 人材育成方針のみを定めている | 7.5% |
| 3 両方定めている | 53.2% |
| 4 どちらも定めていない | 11.1% |

問 27 問 26 の方針実現のための施策や取組が実施されていますか。（○は1つ）

※問 26 で 1、2、3 を選択した場合のみ回答してください。

n=964

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1 利用者の支援方針を職員に共有するための取組のみが実施されている | 32.0% |
| 2 人材育成方針を実現するための取組（研修制度など）のみが実施されている | 10.2% |
| 3 1、2の両方が実施されている | 53.9% |
| 4 具体的な取組が実施されていない | 3.7% |

調査は以上で終了です。ご協力いただきありがとうございました。返信用封筒にて投函してください。

令和6年度
神奈川県障害福祉サービス事業所等就労実態調査
(労働者調査)

調査票

※当調査は無記名の調査です

(2024年3月31日時点の状況を調査)

本調査票を依頼された職場での状況についてお答えください。(設問にて指定がある場合は、設問の指示に従ってください。)

【基本情報】

問1 あなたの、今働いている事業所での主な仕事(職種)は次のうちどれですか。

(2024年3月31日時点)(○は1つ)

n=1,825

1	生活支援員	26.9%
2	ホームヘルパー	12.9%
3	サービス提供責任者	15.8%
4	サービス管理責任者	17.1%
5	相談支援専門員	6.8%
6	職業指導員	5.4%
7	就労支援員	4.7%
8	看護職員	0.6%
9	理学療法士、作業療法士又は機能訓練指導員	0.1%
10	世話人	4.2%
11	地域移行支援員	0.2%
12	就労定着支援員	0.1%
13	地域生活支援員	0.3%
14	その他()	4.8%

(注) 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。サービス提供責任者又はサービス管理責任者とその他職種を兼務している場合にはサービス提供責任者又はサービス管理責任者に記載して、その他には記載しないでください。

問2 あなたの職位は次のうちどれにあてはまりますか。(2024年3月31日時点)

(○は1つ)

n=1,825

1	管理職(2の主任・(サブ)リーダーなどを現場で統括している方)	21.7%
2	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	21.6%
3	一般職・担当職	56.7%

問3 上記問1で選択した主な仕事(職種)の経験年月数を、他の法人での経験も含めてご記入ください。また、あなたが今働いている法人での勤続年月数及び障害福祉分野の勤続年月数をご記入ください。(いずれも2024年3月31日時点)

n=1,825

項目	年月
上記問1で選択した主な仕事(職種)の経験年月数 ※他の法人での経験も含む	平均 8.0 年
今働いている法人での勤続年月数	平均 7.7 年
障害福祉分野の勤続年月数 ※途中、障害福祉分野以外で勤務していた場合には、その期間を除いた通算の年月数を記載してください	平均 9.6 年

問4 あなたの就業形態は次のうちどれにあてはまりますか。(○は1つ)

n=1,825

- 1 常勤雇用 80.5%
- 2 非常勤雇用 19.5%

※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（派遣労働者、委託業務従事者は除く）

非常勤職員：常勤職員以外の職員

問5 福祉に関する資格等で、あなたが現在保有している資格等（①列に○）、及びこれから取得したい資格等（②列に○）は次のうちどれですか。（当てはまるもの全てに○）

n=1,825

資格等	①	②
1 社会福祉士	12.6%	19.6%
2 介護福祉士	40.1%	10.1%
3 精神保健福祉士	7.1%	12.7%
4 理学療法士	0.1%	1.0%
5 作業療法士	0.3%	0.5%
6 言語聴覚士	0.0%	0.9%
7 義肢装具士	0.0%	0.2%
8 保育士	6.5%	1.6%
9 公認心理師	0.9%	3.1%
10 臨床心理士	0.1%	1.8%
11 障害者居宅介護職員初任者研修	2.0%	1.4%
12 重度訪問介護従業者養成研修	2.8%	1.7%
13 同行援護従業者養成研修	10.6%	2.6%
14 行動援護従業者養成研修	8.7%	3.1%
15 強度行動障害支援者養成研修	13.8%	6.6%
16 サービス管理責任者研修（基礎研修・実践研修）	24.3%	12.8%
17 相談支援従事者初任者研修	13.0%	6.6%
18 介護職員初任者研修	23.4%	2.6%
19 介護職員実務者研修	13.5%	4.0%
20 その他（ ）	9.5%	2.5%
21 上記の資格等なし	16.0%	30.6%

問6 あなたの年齢を記載してください。(2024年3月31日時点)

n=1,825

年齢：平均 47.6 歳

【労働条件等（職場環境）】

問7 あなたが勤務する職場での、通常1週間に働く日数、時間、残業時間をご記入ください。（シフト勤務等で変動がある場合は、平均的な日数・時間をご記入ください。）

n=1,825

- 1 通常1週間に働く日数
- 2 通常1週間に働く時間数(残業時間を含む)
※休憩時間を除く
- 3 2のうち1週間の残業時間数

問8 年次有給休暇の取得状況についてお伺いします。過去、直近1年間に付与された年次有給休暇の日数（繰り越し日数を除く）及び取得（消化）日数をご記入ください。

※時間で取得した場合には合計時間数を日数換算してご記入ください。

※中途採用等で過去分が1年に満たない場合には、空欄としてください。

n=1,825

- 1 新規付与日数（繰越日数を除く）:
- 2 取得（消化）日数:

【賃金等】

問9 賃金についてお伺いします。今あなたが勤務している職場での賃金の①支払形態及び②あなたの賃金（額面）について、時間給換算で当てはまるものはどれですか。2024年3月分の賃金でお答えください。（○は1つ）

また、③深夜勤務（夜10時～朝5時）の有無を選択してください

※日給、月給等の場合には、基本給+毎月決まって支給される各種手当（賞与・残業代・休日出動手当を除く）合計を所定労働時間で割った数値で答えてください。

※賃金は税金や社会保険料の控除前の額面の金額で答えてください。

※従事する仕事内容や時間帯によって時給額が違う場合には平均値で答えてください。

※深夜勤務は2024年3月に1時間でも実施した場合には「1有り」を選択してください。

※所定労働時間は実働の労働時間です。（休憩時間は除きます。）

(時間給換算の例)	月給 350,000 円 / 160 時間勤務 ≒ 2,187 円
日給 9,000 円 / 7 時間勤務 ≒ 1,285 円	(8 時間 × 20 日)
日給 12,000 円 / 8 時間勤務 ≒ 1,500 円	月給 250,000 円 / 112 時間勤務 ≒ 2,232 円
	(7 時間 × 16 日)

① 賃金の支払形態 (○は1つ)

n=1,825

1	時給	20.9%
2	日給	2.1%
3	月給	76.1%
4	その他	0.9%

③ 深夜勤務の有無 (○は1つ)

n=1,825

1	有り	17.8%
2	無し	82.2%

n=1,825

②金額 (時間給換算) (○は1つ)		
1	1,120 円未満	5.0%
2	1,121 円～1,200 円	12.0%
3	1,201 円～1,300 円	9.7%
4	1,301 円～1,400 円	8.9%
5	1,401 円～1,500 円	10.1%
6	1,501 円～1,700 円	16.7%
7	1,701 円～2,000 円	13.8%
8	2,001 円～2,300 円	14.2%
9	2,301 円～2,600 円	4.9%
10	2,601 円以上	4.8%

【能力開発関係】

問 10 過去1年間 (2023年4月1日～2024年3月31日) に仕事上の能力の向上を考えて、上司や指導担当者や同僚ほどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。
(○は1つ)

n=1,825

1	とてもよくしてくれた	26.3%
2	よくしてくれた	52.0%
3	あまりしてくれなかった	17.2%
4	全くしてくれなかった	4.5%

問 11 過去1年間 (2023年4月1日～2024年3月31日) に、職場以外の場所で研修や講習を受けたことがありますか。受けた方は次の研修・講習種別に受講回数を記載してください。該当がない場合には「0」(ゼロ)と記載してください。

n=1,825

研修・講習の種別	受講回数
1 職場 (事業所) 主催の研修	平均 3.2 回
2 法人主催の研修	平均 11.3 回
3 外部団体等が主催の研修	平均 1.5 回
4 上記以外の研修	平均 0.5 回

【満足度（働く上での悩み・不満・不安等）】

問 12 現在の仕事・職場の満足度について、①～⑱のそれぞれの項目で1満足～5不満足から当てはまるものを選んでください。（項目ごとに1つ○）

n=1,825

項目	1 満足	2 やや満足	3 普通	4 やや不満足	5 不満足
① 仕事の内容・やりがい	27.7%	35.2%	29.6%	5.3%	2.1%
② 専門職としての自律	17.9%	30.4%	43.1%	6.6%	2.1%
③ 職業に関する誇り	24.3%	33.0%	35.8%	4.9%	1.9%
④ キャリアアップの機会	13.6%	21.5%	46.8%	12.9%	5.2%
⑤ 賃金	12.3%	17.0%	34.1%	20.9%	15.8%
⑥ 労働時間・休日等の労働条件	23.6%	21.4%	33.9%	14.9%	6.1%
⑦ 有給休暇の取りやすさ	28.2%	21.5%	28.4%	13.5%	8.4%
⑧ 勤務体制の柔軟さ	24.8%	23.5%	33.8%	12.7%	5.2%
⑨ 人事評価・処遇のあり方	13.0%	20.1%	42.4%	15.5%	15.5%
⑩ 職場の経営方針・支援方針	13.9%	21.0%	44.8%	12.8%	7.4%
⑪ 職場の人間関係、コミュニケーション	23.8%	31.2%	32.9%	9.2%	3.0%
⑫ 利用者との関係	24.2%	39.3%	33.7%	2.1%	0.6%
⑬ 利用者家族との関係	15.8%	27.9%	51.2%	3.8%	1.2%
⑭ 雇用の安定性	18.8%	28.5%	40.4%	8.5%	3.8%
⑮ 福利厚生	12.4%	18.7%	44.2%	15.6%	9.0%
⑯ 教育訓練・能力開発のあり方	8.8%	16.6%	50.1%	16.9%	7.6%
⑰ 立地条件	20.9%	21.3%	39.9%	13.5%	4.3%
⑱ 職業生活全体	13.4%	26.4%	47.9%	9.7%	2.6%

問 13 あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。（当てはまる番号全てに○）

n=1,825

1 雇用が不安定である	7.2%
2 常勤職員になれない	1.0%
3 人手が足りない	50.6%
4 仕事内容のわりに賃金が低い	37.2%
5 労働時間が不規則	8.6%
6 労働時間が長い	9.0%
7 希望する勤務時間（シフト）で働けない	3.5%
8 不払い残業がある	3.2%
9 有給休暇が取りにくい	19.0%
10 夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安になる	8.9%
11 支援業務と医療行為の境目が分かりにくいいため不安	7.7%

12 身体的負担が大きい（腰痛など）	17.7%
13 精神的に負担が大きい	33.5%
14 健康面の不安がある	15.3%
15 業務に対する社会的評価が低い	29.4%
16 福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	6.2%
17 その他	5.2%
18 特に感じていることはない	16.3%

問 14 あなたが職場での人間関係等（上司や同僚）について、悩み、不安、不満等を感じていることはありますか。感じていることがある場合には、次の選択肢から該当するものを選択してください。（当てはまる番号全てに○）

n=1,825

1 経営層の支援の基本方針、理念が不明確である	15.4%
2 経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	19.5%
3 上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	13.3%
4 上司や同僚の支援能力が低い	11.3%
5 自分と合わない上司や同僚がいる	16.7%
6 部下や同僚・後輩の指導が難しい	20.4%
7 支援の方法等について意見交換が不十分である	19.7%
8 悩みの相談相手がいない、相談窓口がない	11.1%
9 職場内で身体的ハラスメント（暴行傷害等）がある	0.6%
10 職場内で精神的ハラスメント（名誉棄損・侮辱・暴言・その他いじめ等）がある	5.2%
11 その他	3.5%
12 特に感じていることはない	41.7%

問 15 あなたの職場では下記（1～20）に掲げる取組が行われていますか。（当てはまるもの全てについて①に○）

また、選択した取組の中でご自身が働く上で欠かせない取組はどれですか。（あてはまるもの5つ以内で②に○）

n=1,825

選択肢	①	②
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改善の取組	40.9%	23.1%
2 希望に応じた勤務体制が取れるなど、柔軟な勤務体制の設定	44.3%	25.0%
3 能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み	29.2%	14.8%
4 働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	27.2%	8.3%
5 実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	30.0%	10.7%
6 職員の仕事内容と必要な能力等が明示されている	10.6%	0.9%
7 キャリアアップの仕組みの整備	17.4%	3.2%

選択肢	①	②
8 支援能力の向上に向けた研修	31.2%	9.4%
9 支援能力に見合った仕事への配慮	20.0%	4.7%
10 定期的な健康診断の実施や、健康対策や健康管理	56.6%	16.3%
11 支援に関する事例検討会・ケース会議等の情報共有、議論の場の設定	39.2%	12.8%
12 職場での仕事の進め方の明示（業務マニュアル等の整備）	24.6%	3.5%
13 法人の経営方針や支援方針の従業員全体への共有	23.3%	3.3%
14 業務改善や効率化等による働きやすい職場作り	17.9%	4.5%
15 福祉機器やロボット、ICT等の導入	4.4%	1.2%

16 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、親睦会等の実施を含む）	9.0%	1.8%
17 支援能力を適切に評価するしくみ	10.7%	1.6%
18 自分の能力や仕事ぶりに対する評価について、管理職からの説明	14.4%	2.7%
19 他法人との連携、交流	13.9%	2.7%
20 その他（ ）	3.7%	0.9%

問 16 あなたが今働いている事業所には、何か悩みがある場合、上司以外に相談できる担当者や「相談窓口」（外部へ委託した窓口を含む）がありますか。（○は1つ）

n=1,825

1 ある 53.2% 2 ない 25.6% 3 わからない 21.2%

【労働者自身の状況】

問 17 障害福祉業界に就職した理由は次のうちどれですか。（あてはまる番号全てに○）

n=1,825

1 身近に障害福祉業界で働いている人がいたから	17.2%
2 身近に障害福祉サービスを利用している人がいたから	9.6%
3 身近に障害福祉サービス事業所があったから	8.6%
4 知り合いの勧めがあったから	17.6%
5 人の役に立つ仕事だと考えたから	38.4%
6 働きがいのある仕事だと考えたから	36.2%
7 資格や技能が生かせるから	18.1%
8 賃金が高いから	1.9%
9 問題意識が芽生えるきっかけがあったから	4.5%
10 業界を変えたいと考えたから	1.8%
11 その他	11.6%

問 18 問 17 で 9 または 10 を選択した方のみ回答してください。

問題意識が芽生える「きっかけ」や、業界を変えたいと考えた「きっかけ」について具体的に記載してください。

()

問 19 現在の法人（事業所）に就職したきっかけは次のうちどれですか。（○は1つ）

n=1,825

1 ハローワーク	11.3%
2 福祉人材センター（web 含む）	3.1%
3 学校・養成施設等での進路指導	5.8%
4 求人・就職情報誌、求人情報サイト	17.9%
5 折込チラシ、新聞・雑誌の広告	5.6%
6 法人又は施設・事業所のホームページ	3.0%
7 就職セミナー（就職説明会）	1.4%
8 友人・知人からの紹介	32.4%
9 ボランティア、実習	2.5%
10 ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った	2.8%
11 施設・事業所からの就職の働きかけ	5.3%
12 民間の人材紹介会社	2.6%
13 行政広報誌（市報、区報等）	0.3%
14 その他	5.9%

問 20 障害福祉の職場で働く前の仕事の印象と実際に働いた後の仕事の実感について、次の選択肢から当てはまるものをそれぞれ選択してください。

n=1,825

項目	働く前の仕事の印象	働いた後の仕事の実感
勤務時間	1 短い 5.0% 2 適当 77.2% 3 長い 17.8%	1 短い 5.7% 2 適当 71.2% 3 長い 23.1%
専門性	1 高い 37.9% 2 適当 56.4% 3 低い 5.6%	1 高い 39.2% 2 適当 50.4% 3 低い 10.5%
やりがい	1 多い 34.7% 2 適当 60.4% 3 少ない 4.9%	1 多い 43.9% 2 適当 48.8% 3 少ない 7.3%
休暇	1 多い 4.4% 2 適当 71.3% 3 少ない 24.3%	1 多い 9.0% 2 適当 67.3% 3 少ない 23.7%
給与	1 高い 5.0% 2 適当 53.6% 3 低い 41.4%	1 高い 7.1% 2 適当 47.2% 3 低い 45.7%
精神面	1 楽 3.9% 2 適当 64.7% 3 きつい 31.4%	1 楽 4.1% 2 適当 55.0% 3 きつい 40.9%
体力面	1 楽 3.8% 2 適当 66.8% 3 きつい 29.3%	1 楽 5.8% 2 適当 61.2% 3 きつい 33.0%

人間関係	1 良好 10.8%	2 適当 70.7%	1 良好 26.1%	2 適当 48.0%
	3 大変 18.4%		3 大変 25.9%	
将来性	1 高い 13.9%	2 適当 71.6%	1 高い 16.3%	2 適当 58.2%
	3 低い 14.5%		3 低い 25.5%	

問 21 これまでの職場（障害福祉関連）を辞めた理由としてどれに当てはまりますか。

（あてはまる番号全てに○）

※現在の職場以外で、障害福祉分野の職場に勤めていたことがない方は選択肢 17 を選択してください。

n=1,825

1 人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	5.3%
2 他に良い仕事・職場があったため	11.0%
3 新しい資格を取ったから	3.6%
4 勤務日や勤務時間などの勤務体制の希望が叶わなかったから	6.6%
5 収入が少なかったため	9.6%
6 自分の将来の見込みが立たなかったため	9.0%
7 自分に向かない仕事だったため	3.9%
8 職場の人間関係に問題があったため	12.4%
9 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	10.4%
10 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	1.8%
11 定年・雇用契約の満了のため	1.4%
12 病気・高齢のため	1.9%
13 結婚・妊娠・出産・育児のため	5.7%
14 家族の介護・看護のため	1.9%
15 通勤が不便だったため	2.6%
16 その他	4.5%
17 現在の職場以外で障害福祉分野の職場に勤めていたことはない	49.2%

問 22 現在の職場での勤務を続けたいですか、それとも辞めたいですか。また、その理由について、問 23 又は問 24 にもお答えください。（○は 1 つ）

n=1,825

1 続けたい	84.6%	➡ 問 23 へ
2 辞めたい	15.4%	➡ 問 24 へ

問 23 現在の職場を続けたい理由（当てはまる番号 3 つ以内で○）

n=1,544

1 仕事（職場）が楽しいから	32.0%
2 やりたい職種、仕事内容だから	28.0%
3 働きがいのある仕事だから	40.7%
4 職場の人間関係が良いから	34.7%
5 法人の経営方針や支援方針に共感したから	6.1%

6	資格や技能が生かせるから	14.2%
7	給与・賃金が高いから	7.4%
8	勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分にあっていてから	23.5%
9	通勤が便利だから	18.4%
10	子育てしている者への支援が充実しているから	2.7%
11	利用者や利用者家族に感謝される仕事だから	8.4%
12	その他	6.9%

➔ 調査は以上で終了です。ご協力いただきありがとうございました。

問 24 現在の職場を辞めたい理由（当てはまる番号3つ以内で○）

n=281

1	今の職場での仕事が、やりたい職種や仕事内容ではないから	15.7%
2	職場の人間関係が悪いから	23.1%
3	法人の経営方針や支援方針に合わないから	27.8%
4	資格や技能を生かせないから	7.8%
5	給与・賃金が少ないから	41.3%
6	勤務日や勤務時間などの勤務形態が自分に合わないから	10.0%
7	時間外や夜勤が多いから	7.1%
8	通勤が不便だから	7.5%
9	子育てしている者への配慮が無いから	3.2%
10	人手が足りておらず、忙しいから	28.5%
11	利用者との関係性が上手くいっていないから	2.5%
12	利用者家族との関係性が上手くいっていないから	1.8%
13	その他	25.3%

問 25 問 22 で「2 辞めたい」を選択した方のみお答えください。障害福祉分野の仕事を続けたいですか、それとも辞めたいですか。

また、「1 続けたい」を選択した方は、その理由について問 26 にもお答えください。

（○は1つ）

n=281

- | | | | | |
|---|------|-------|---|--------------------------------|
| 1 | 続けたい | 45.6% | ➔ | 問 26 へ |
| 2 | 辞めたい | 54.4% | ➔ | 調査は以上で終了です。ご協力いただきありがとうございました。 |

問 26 障害福祉分野の仕事を続けたい理由は次のうちどれですか

（当てはまる番号3つ以内で○）

n=128

1	人の役に立つ仕事だから	35.2%
2	仕事（職場）が楽しいから	15.6%
3	やりたい職種、仕事内容だから	39.1%
4	働きがいのある仕事だから	47.7%

5	障害福祉分野への問題意識があり、問題解決の一助になりたいから	15.6%
6	資格や技能が生かせるから	30.5%
7	賃金が高いから	0.8%
8	業務に対する社会的評価が高いから	0.8%
9	利用者や利用者家族に感謝される仕事だから	10.2%
10	その他	7.8%

➡ 調査は以上で終了です。ご協力いただきありがとうございました。