

2023年度 障害福祉サービス等の人材確保 に関する調査結果

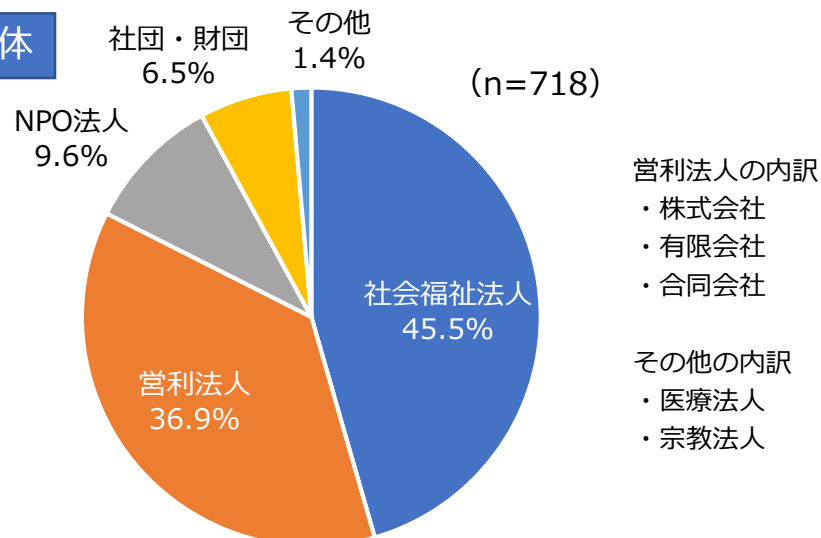
令和6年3月29日
独立行政法人福祉医療機構
経営サポートセンター
リサーチグループ

アンケート概要

本アンケートは、当機構の貸付先のうち障害福祉サービス等事業を運営する法人を対象として実施しており、開設主体が公立のものを含んでいない。

対象	障害福祉サービス等事業所を運営する法人 3,973法人
回答数	651法人（718事業所）
回答率	16.4%
実施期間	2024年1月31日（水）～2024年2月22日（木）
方法	Webアンケート

回答事業所の経営主体



アンケート内の自由記述については、明らかな誤字・脱字を除いて、原則として原文のまま掲載している

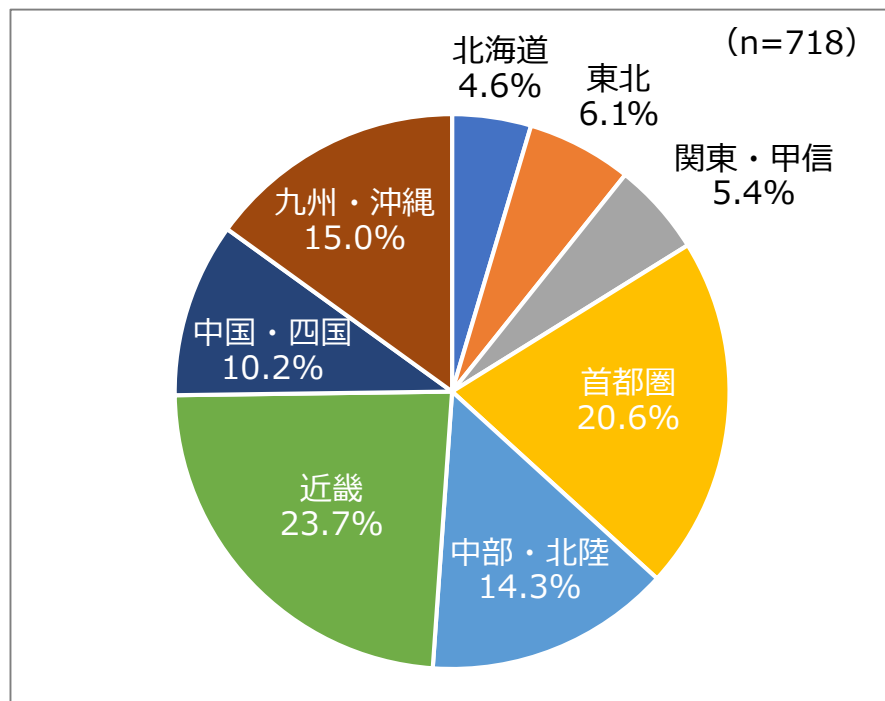
目次

1. 事業所基本情報及び在籍職員の状況
2. 人員状況
3. 2022年度の求人活動・採用活動
4. 2022年度の人材紹介会社の利用状況
5. 2022年度の退職者の状況
6. 福利厚生施策・資格取得支援

1 事業所基本情報及び在籍職員の状況

(1)事業所所在地

- 回答事業所を所在地域別割合で見ると、近畿がもっとも多い23.7%であった。次いで、首都圏が20.6%、九州・沖縄が15.0%であった。



事業所所在地（地域別）	回答数
北海道	33
東北	44
関東・甲信	39
首都圏	148
中部・北陸	103
近畿	170
中国・四国	73
九州・沖縄	108

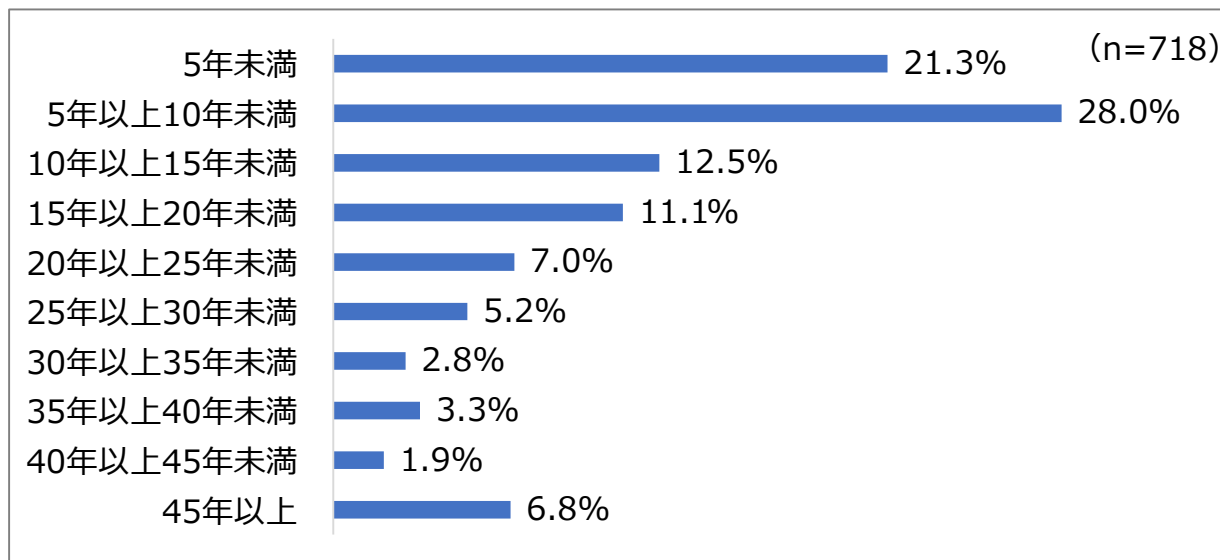
注) 地域ブロックの構成は次のとおり

北海道 : 北海道
 東北 : 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
 関東・甲信 : 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
 首都圏 : 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
 中部・北陸 : 新潟県、富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
 近畿 : 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
 中国・四国 : 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
 九州・沖縄 : 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

(2)事業所開設後経過年数

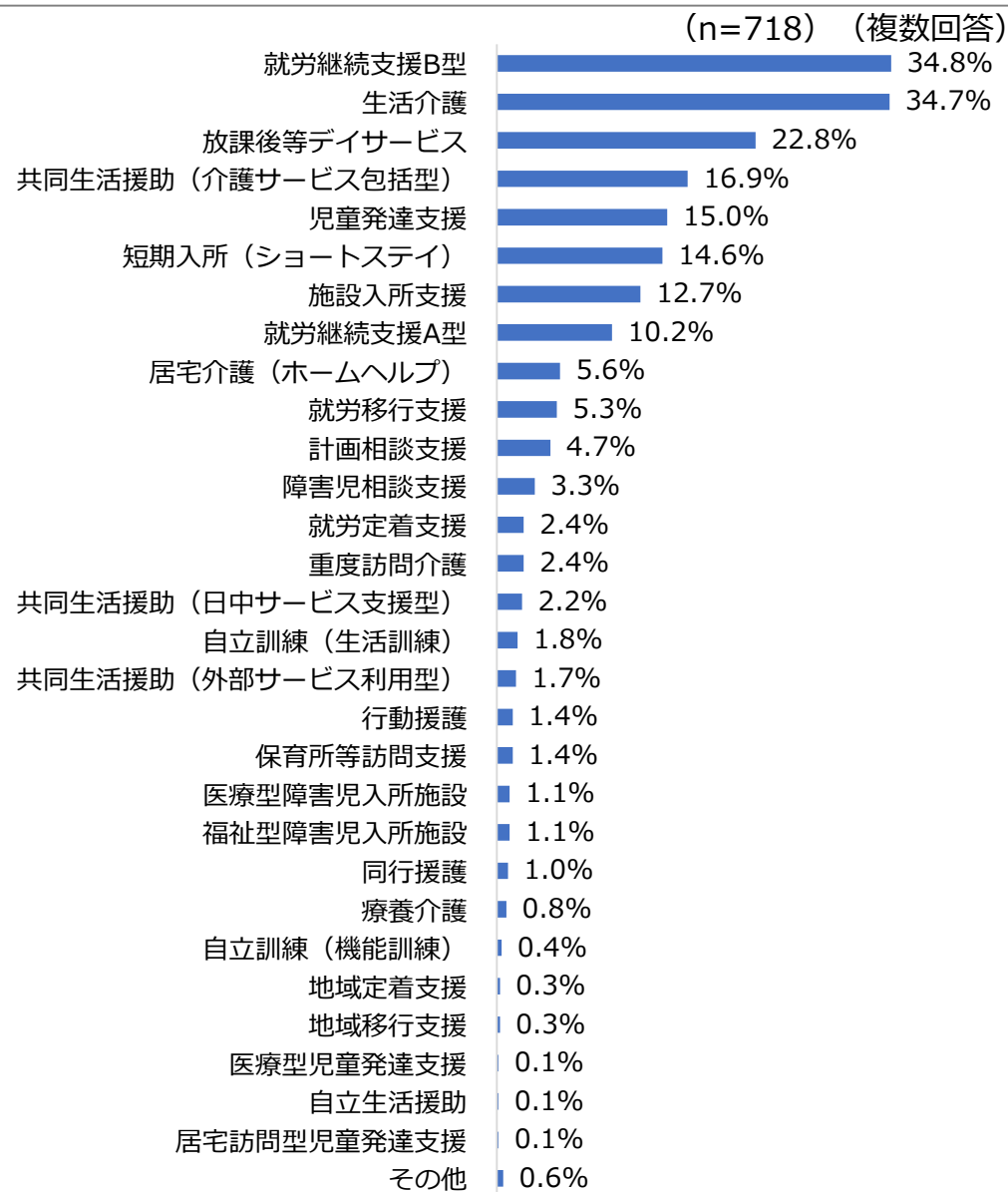
- 事業所開設後経過年数は「5年以上10年未満」がもっとも多く、次いで「5年未満」が続いた。
- 平均開設経過年数は15.4年であった。

事業所開設後経過年数	回答数
5年未満	153
5年以上10年未満	201
10年以上15年未満	90
15年以上20年未満	80
20年以上25年未満	50
25年以上30年未満	37
30年以上35年未満	20
35年以上40年未満	24
40年以上45年未満	14
45年以上	49



(3)運営している障害福祉サービス種別

- 障害福祉サービス種別について、従事している職員が多い3種別まで回答いただいたところ、「就労継続支援B型」が34.8%でもっとも多かった。
- 次いで、「生活介護」が34.7%、「放課後等デイサービス」が22.8%、「共同生活援助（介護サービス包括型）」が16.9%であった。



(4)障害福祉サービス体系別割合

- サービス体系別の違いを確認するため、サービス種別を大きく5つの体系別に分類した。

※職員数が多い3種別までの回答をいただいたが、体系別に寄せた形で分類した。

【居住系】

- ・施設入所支援
- ・共同生活援助（包括型）
- ・共同生活援助（日中サービス支援型）
- ・共同生活援助（外部サービス利用型）

【日中活動系】

- ・生活介護
- ・療養介護
- ・短期入所（ショートステイ）

【就労系】

- ・就労移行支援
- ・就労継続支援A型
- ・就労継続支援B型
- ・就労定着支援
- ・自立訓練（機能訓練）
- ・自立訓練（生活訓練）

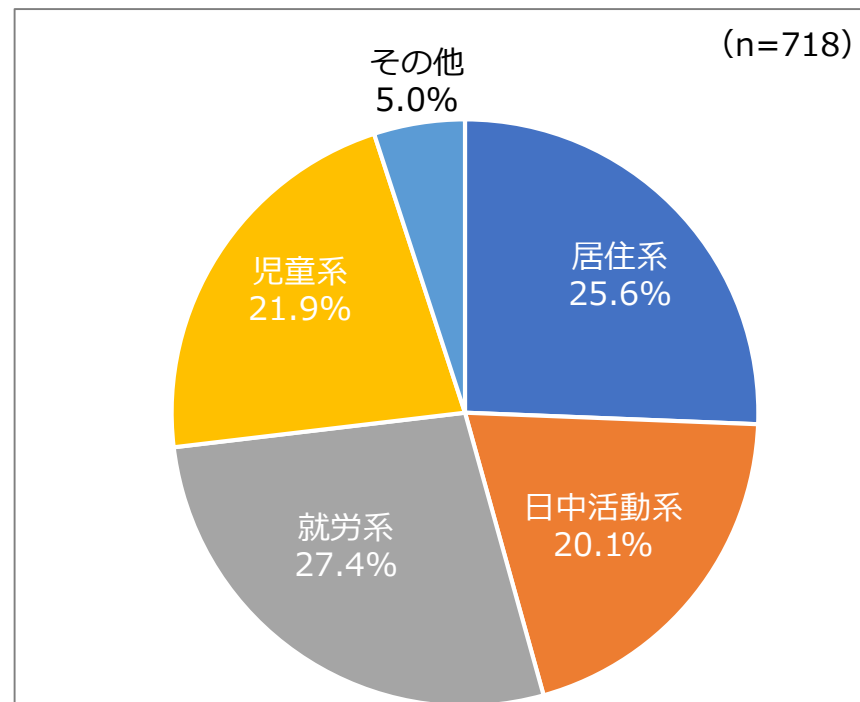
【児童系】

- ・児童発達支援
- ・医療型児童発達支援
- ・居宅訪問型児童発達支援
- ・放課後等デイサービス
- ・保育所等訪問支援
- ・福祉型障害児入所施設
- ・医療型障害児入所施設
- ・障害児相談支援

【その他】

- ・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
- ・計画相談支援
- ・地域移行支援
- ・地域定着支援
- ・自立生活援助

体系別割合	回答数
居住系	184
日中活動系	144
就労系	197
児童系	157
その他	36



(5)事業所当たり職員数（常勤換算）

- 事業所当たり職員数は、全体の平均で22.3人であった。
- サービス体系別では、居住系がもっとも多く、平均職員数は38.9人であった。

	全体 (n=718)	居住系 (n=184)	日中活動系 (n=144)	就労系 (n=197)	児童系 (n=157)	その他 (n=36)
5人未満	135	27	7	48	39	14
5人以上10人未満	229	31	35	88	69	6
10人以上15人未満	99	15	30	24	23	7
15人以上20人未満	59	11	22	14	9	3
20人以上25人未満	40	15	12	8	5	-
25人以上30人未満	25	16	6	1	2	-
30人以上35人未満	18	8	4	3	2	1
35人以上40人未満	18	10	3	3	2	-
40人以上45人未満	13	6	3	3	-	1
45人以上50人未満	13	10	1	-	2	-
50人以上	69	35	21	5	4	4
平均（人）	22.3	38.9	27.6	12.1	10.6	22.6

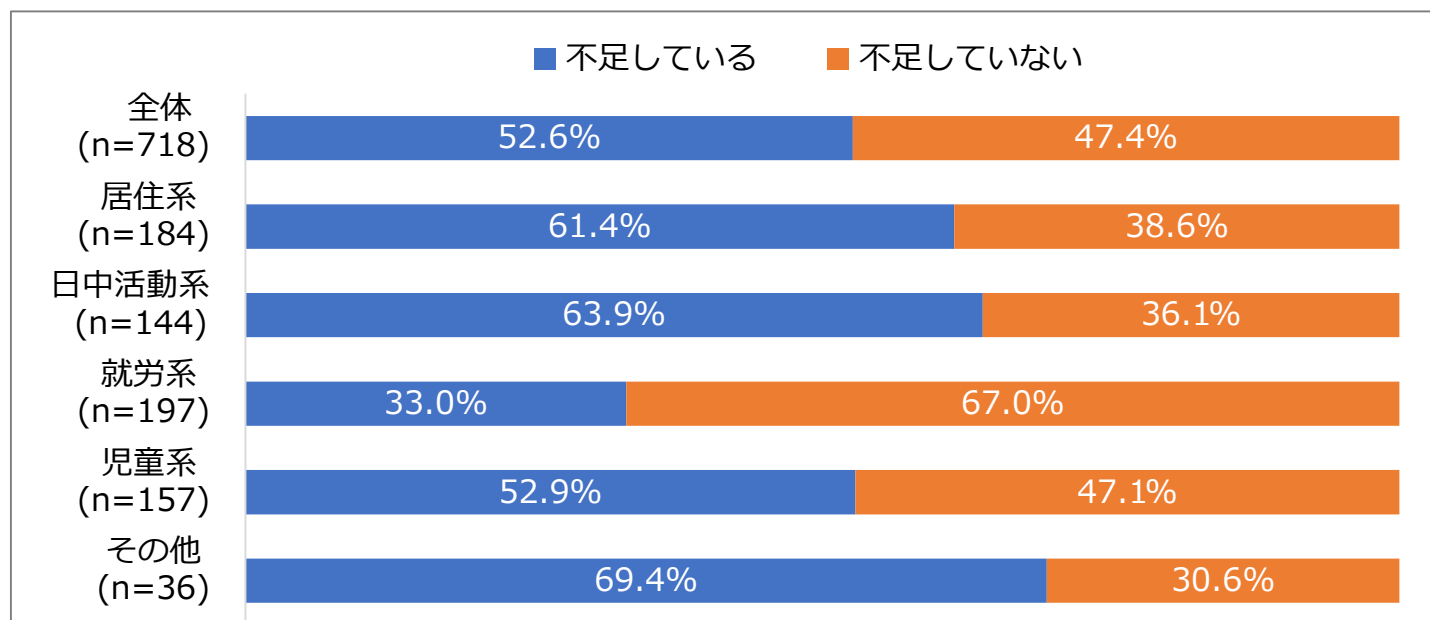
注）「職員」とは、利用者に接する職員であり、事務員・調理員等は含んでいない（以下同じ）

2 人員狀況

(1)職員の充足状況（2024年1月1日現在）

- 職員の充足状況について、52.6%が「不足している」と回答。
- サービス体系別にみると、もっとも不足している割合が多かったのは「その他」で69.4%、次いで「日中活動系」が63.9%であった。
- 一方で、「就労系」は67.0%が「不足していない」と回答した。

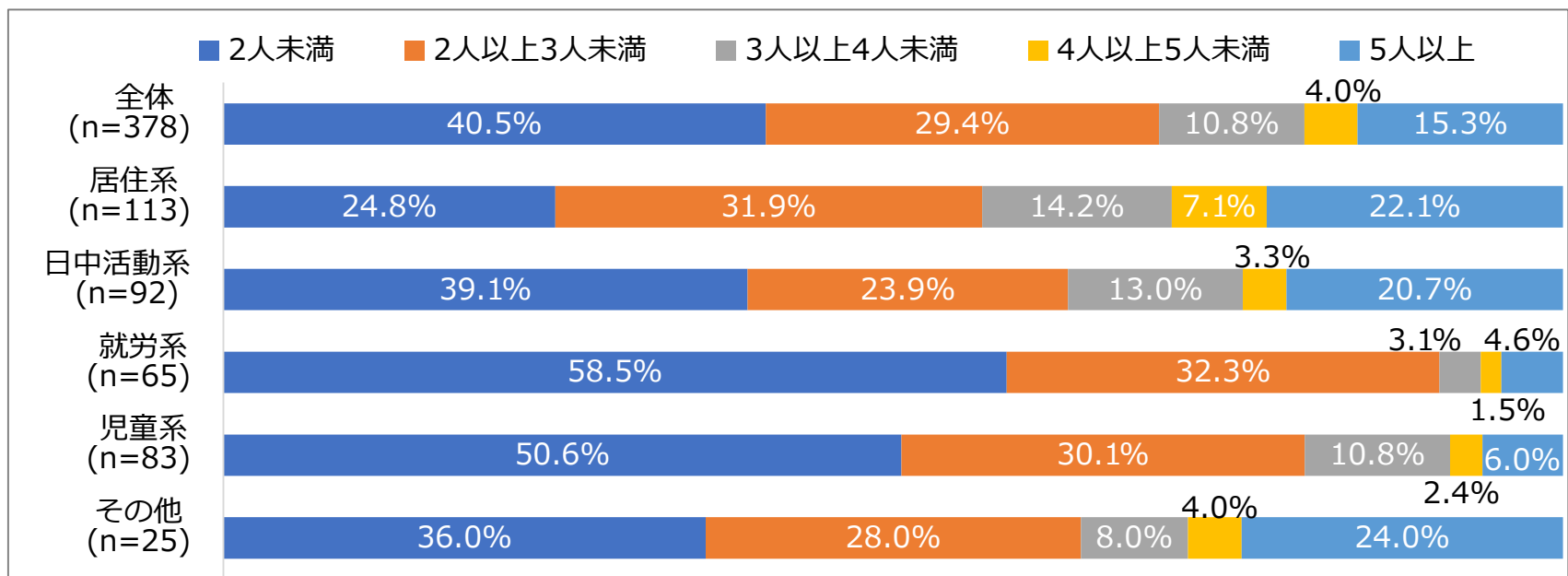
	全体 (n=718)	居住系 (n=184)	日中活動系 (n=144)	就労系 (n=197)	児童系 (n=157)	その他 (n=36)
不足している	378	113	92	65	83	25
不足していない	340	71	52	132	74	11



(2)不足人員数（常勤換算）

- 全体での不足人員数は、「2人未満」がもっとも多く40.5%であった。
- 全体での平均不足人員数は、2.8人であった。
- サービス体系別に平均不足人員数をみると、居住系は3.5人ともっとも多く、次いで日中活動系が3.3人であった。

	全体 (n=378)	居住系 (n=113)	日中活動系 (n=92)	就労系 (n=65)	児童系 (n=83)	その他 (n=25)
2人未満	153	28	36	38	42	9
2人以上3人未満	111	36	22	21	25	7
3人以上4人未満	41	16	12	2	9	2
4人以上5人未満	15	8	3	1	2	1
5人以上	58	25	19	3	5	6
平均不足人員数	2.8	3.5	3.3	1.7	2.0	3.1



(3)不足している職種①

- 不足している職種は、全体では生活支援員が多かった。次いで保育士であった。
- サービス体系ごとに不足している職種に差がみられた。 (複数回答)

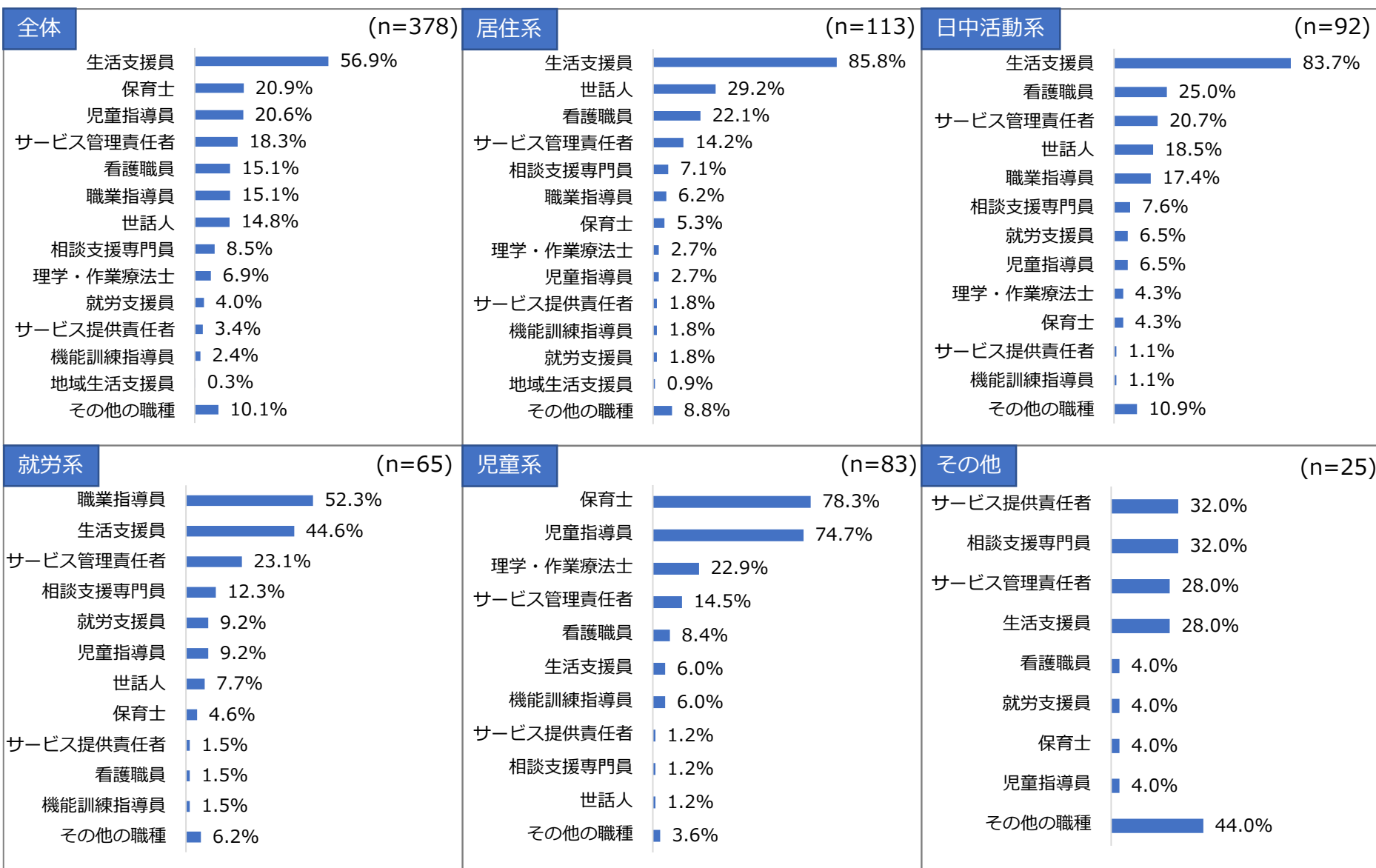
	全体 (n=378)	居住系 (n=113)	日中活動系 (n=92)	就労系 (n=65)	児童系 (n=83)	その他 (n=25)
生活支援員	215	97	77	29	5	7
保育士	79	6	4	3	65	1
児童指導員	78	3	6	6	62	1
サービス管理責任者	69	16	19	15	12	7
看護職員	57	25	23	1	7	1
職業指導員	57	7	16	34	-	-
世話人	56	33	17	5	1	-
相談支援専門員	32	8	7	8	1	8
理学・作業療法士	26	3	4	-	19	-
就労支援員	15	2	6	6		1
サービス提供責任者	13	2	1	1	1	8
機能訓練指導員	9	2	1	1	5	-
地域生活支援員	1	1	-	-	-	-
その他の職種	38	10	10	4	3	11

「その他」欄の自由記述の内容 (一部抜粋)

- ・夜勤専門職員
- ・運転手
- ・ホームヘルパー
- ・ガイドヘルパー
- ・児童発達支援管理責任者
- ・生産活動の営業

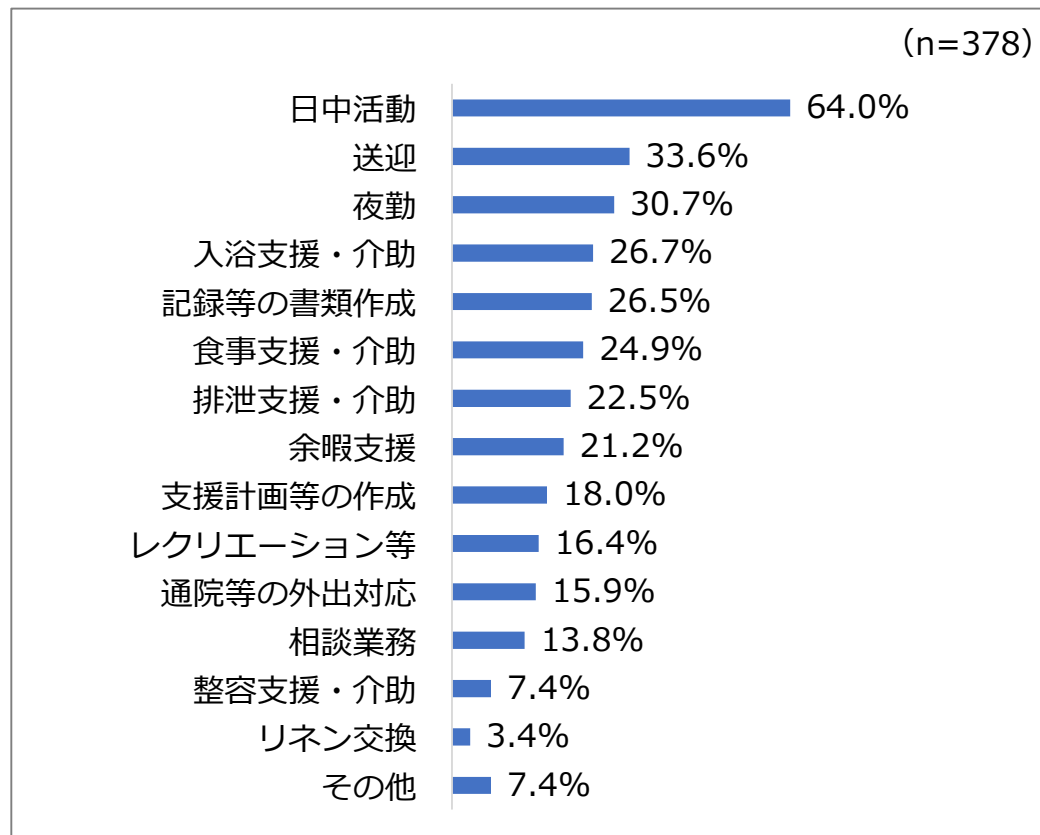
(3)不足している職種②

(複数回答)



(4)不足感が強い業務①

- 職員の不足感が強い業務は、「日中活動」と回答した事業所が64.0%でもっとも多かった。
- 次いで「送迎」が33.6%、「夜勤」が30.7%であった。



(複数回答)

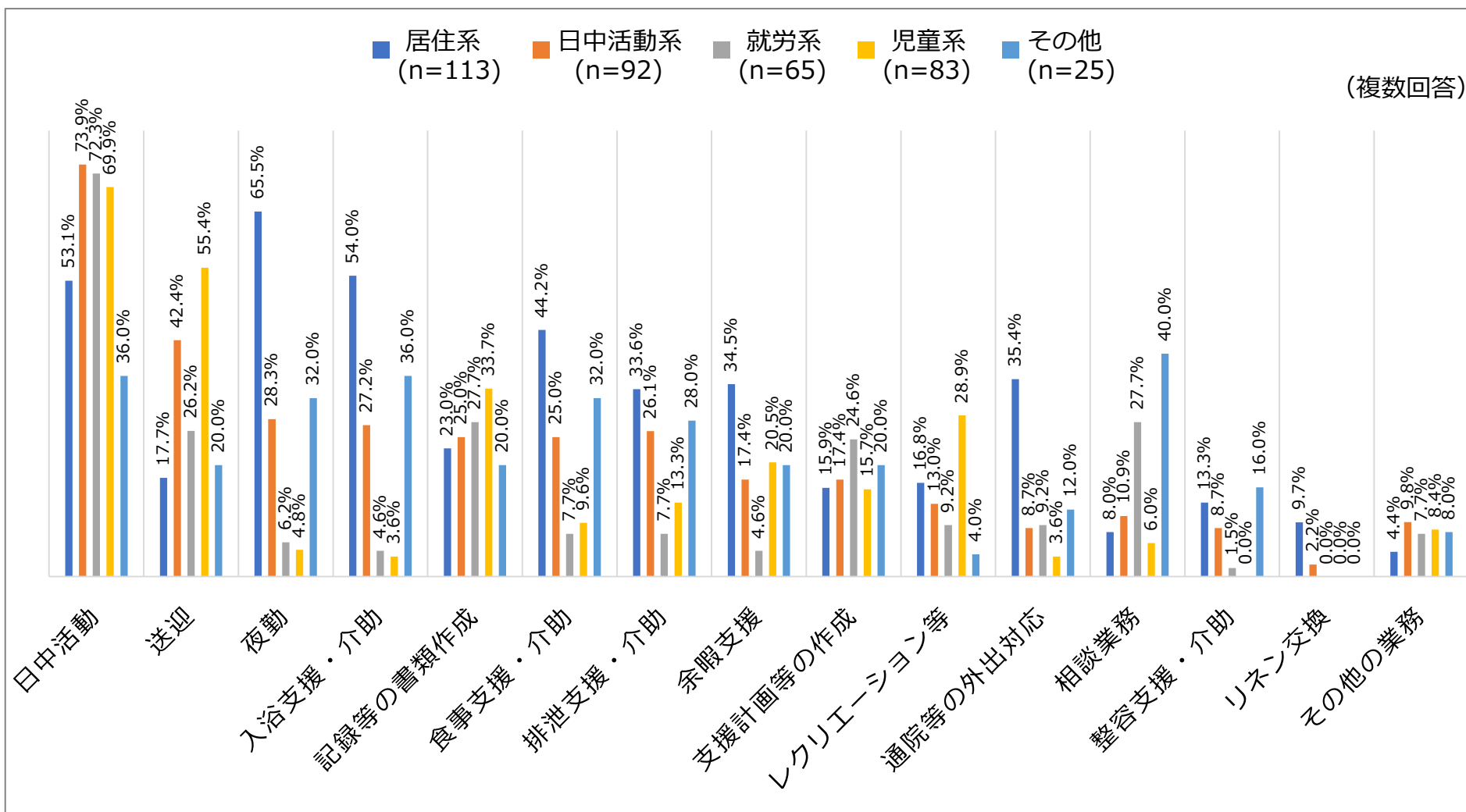
不足感が強い業務	回答数
日中活動	242
送迎	127
夜勤	116
入浴支援・介助	101
記録等の書類作成	100
食事支援・介助	94
排泄支援・介助	85
余暇支援	80
支援計画等の作成	68
レクリエーション等	62
通院等の外出対応	60
相談業務	52
整容支援・介助	28
リネン交換	13
その他の業務	28

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・生産活動収益に係る業務（営業）
- ・行政対応、委員会等の運営事務
- ・緊急時対応職員
- ・給付等の請求業務
- ・訪問介護業務
- ・作業指導
- ・医療的ケア

(4)不足感が強い業務②

- サービス体系別にみると、居住系では「夜勤」、日中活動系、就労系および児童系では「日中活動」、その他では「相談業務」で不足感が強いという回答が多かった。

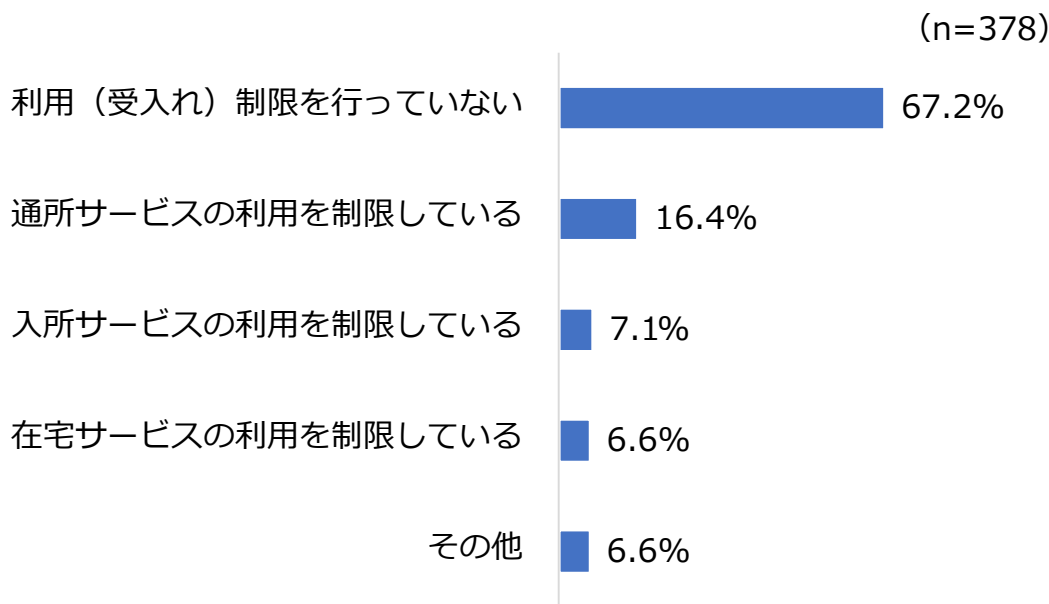


(5) 人員不足による利用者の受入れ制限等

(複数回答)

- 利用者の受入れ制限等には、人員が不足していると回答した事業所の約7割が「利用（受入れ）制限等を行っていない」と回答した。
- 一方、通所、入所、在宅サービスで制限している割合も一定数みられた。

利用者の受入れ制限等	回答数
利用（受入れ）制限を行っていない	254
通所サービスの利用を制限している	62
入所サービスの利用を制限している	27
在宅サービスの利用を制限している	25
その他	25



「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

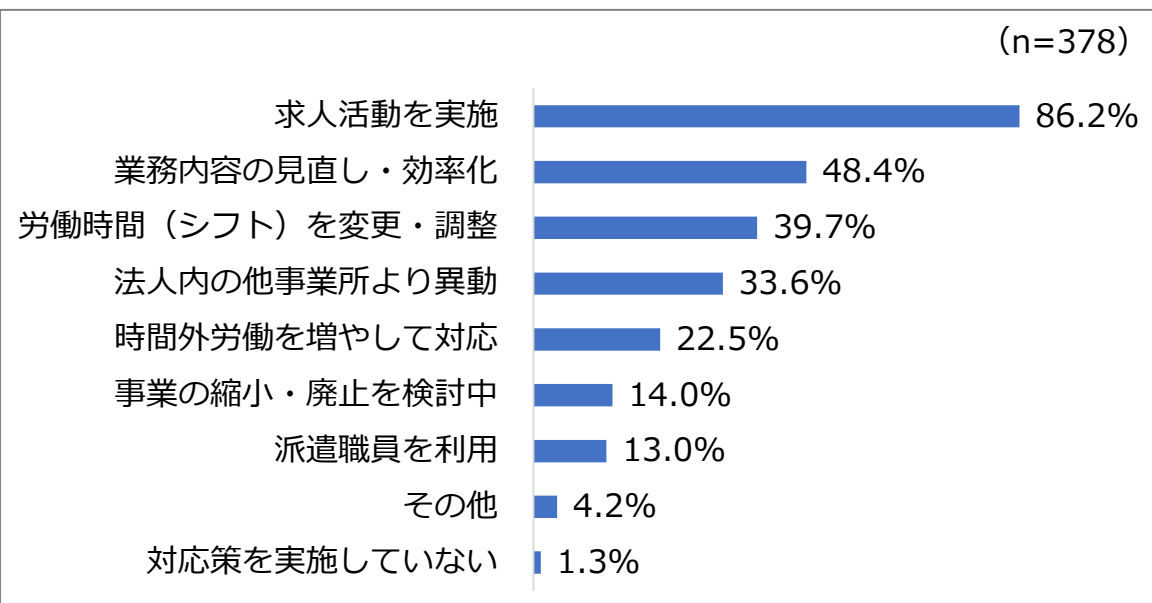
- ・ 訪問サービスの利用の制限している
- ・ 相談支援の受入れ可能人数を制限している
- ・ 送迎サービスを行っていない
- ・ 日中活動を少人数で対応できる活動に変更
- ・ 新規事業や個別支援などしたいことはあるが、踏み切れていない
- ・ 重度者の受入れが困難。ほぼマンツーマンの生活介護が増えると、その他の利用者の日中活動に職員を配置できず、より良い日中活動が出来ない
- ・ 制限は行っていないが、障がいの多様化や新規採用で不慣れな支援者も増えていること等により、対応困難な事例が増えている
- ・ 新規の利用者さんの受入れ不可、既存利用者にもヘルパー不足の為お断りせざるをえない日もある

(6)人員不足への対応策①

- 不足人員への対応策では86.2%が「求人活動を実施」と回答した。
- 次いで「業務内容の見直し・効率化」が48.4%、「労働時間（シフト）を変更・調整」が39.7%であった。

(複数回答)

不足人員への対応策	回答数
求人活動を実施	326
業務内容の見直し・効率化	183
労働時間（シフト）を変更・調整	150
法人内の他事業所より異動	127
時間外労働を増やして対応	85
事業の縮小・廃止を検討中	53
派遣職員を利用	49
その他	16
対応策を実施していない	5

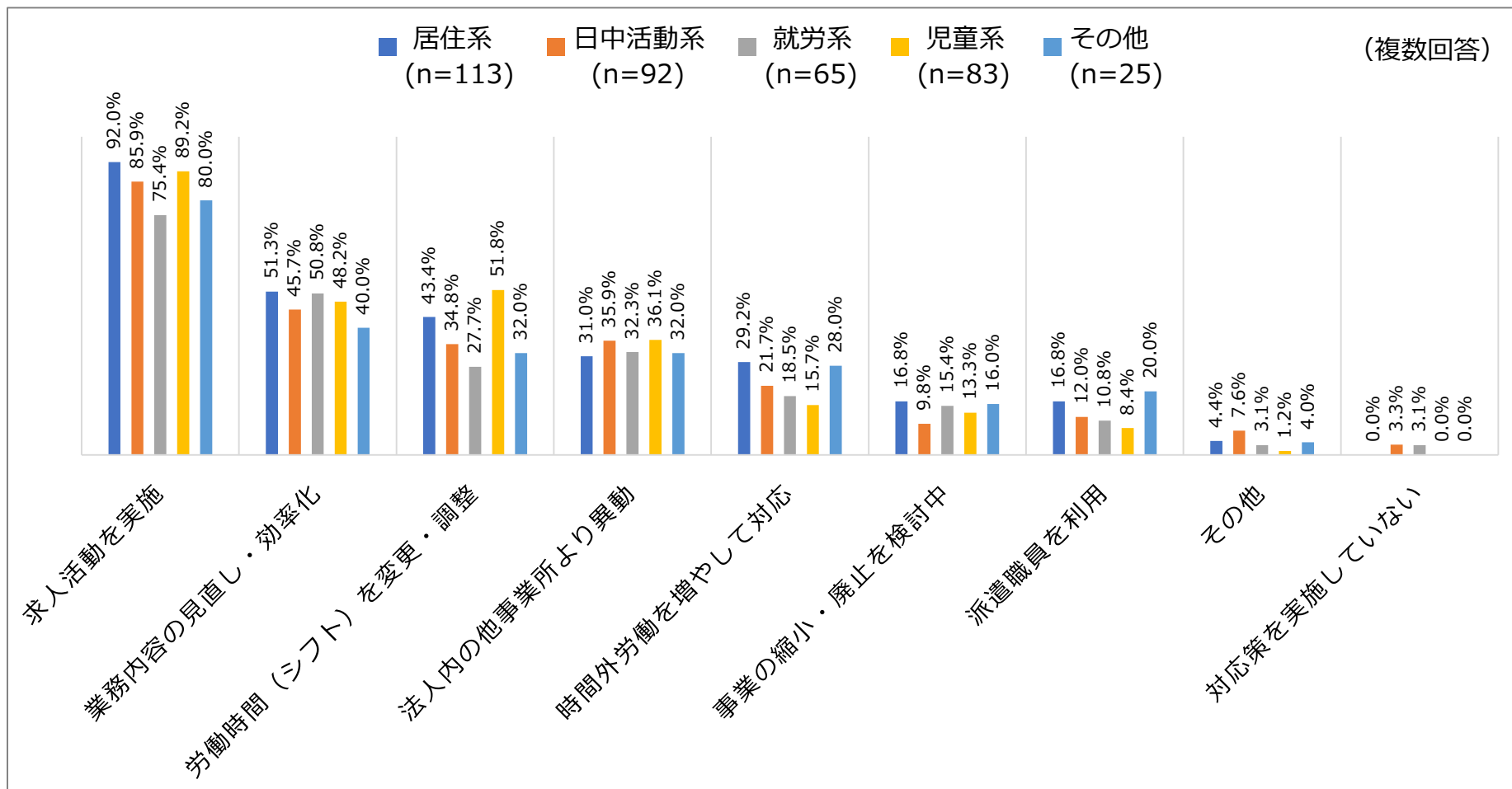


「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・管理者が兼務している
- ・技能実習生を活用
- ・介護支援ロボットの導入
- ・利用者を制限

(6) 人員不足への対応策②

- サービス体系別にみると、いずれも「求人活動を実施」という回答がもっとも多かったが、児童系は「労働時間（シフト）を変更・調整」という回答が他よりも多かった。

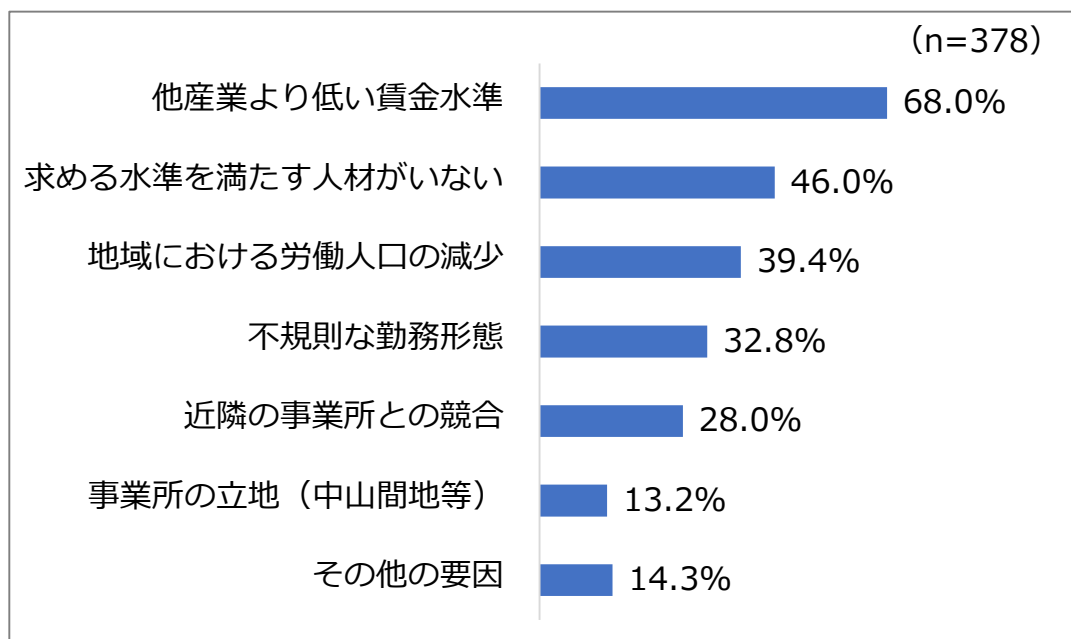


(7)人員確保が難しい要因①

(複数回答)

- 人員確保が難しい要因は「他産業より低い賃金水準」と68.0%が回答した。
- 次いで「求める水準を満たす人材がない」が46.0%、「地域における労働人口の減少」が39.4%であった。

人員確保が難しい要因	回答数
他産業より低い賃金水準	257
求める水準を満たす人材がない	174
地域における労働人口の減少	149
不規則な勤務形態	124
近隣の事業所との競合	106
事業所の立地（中山間地等）	50
その他の要因	54

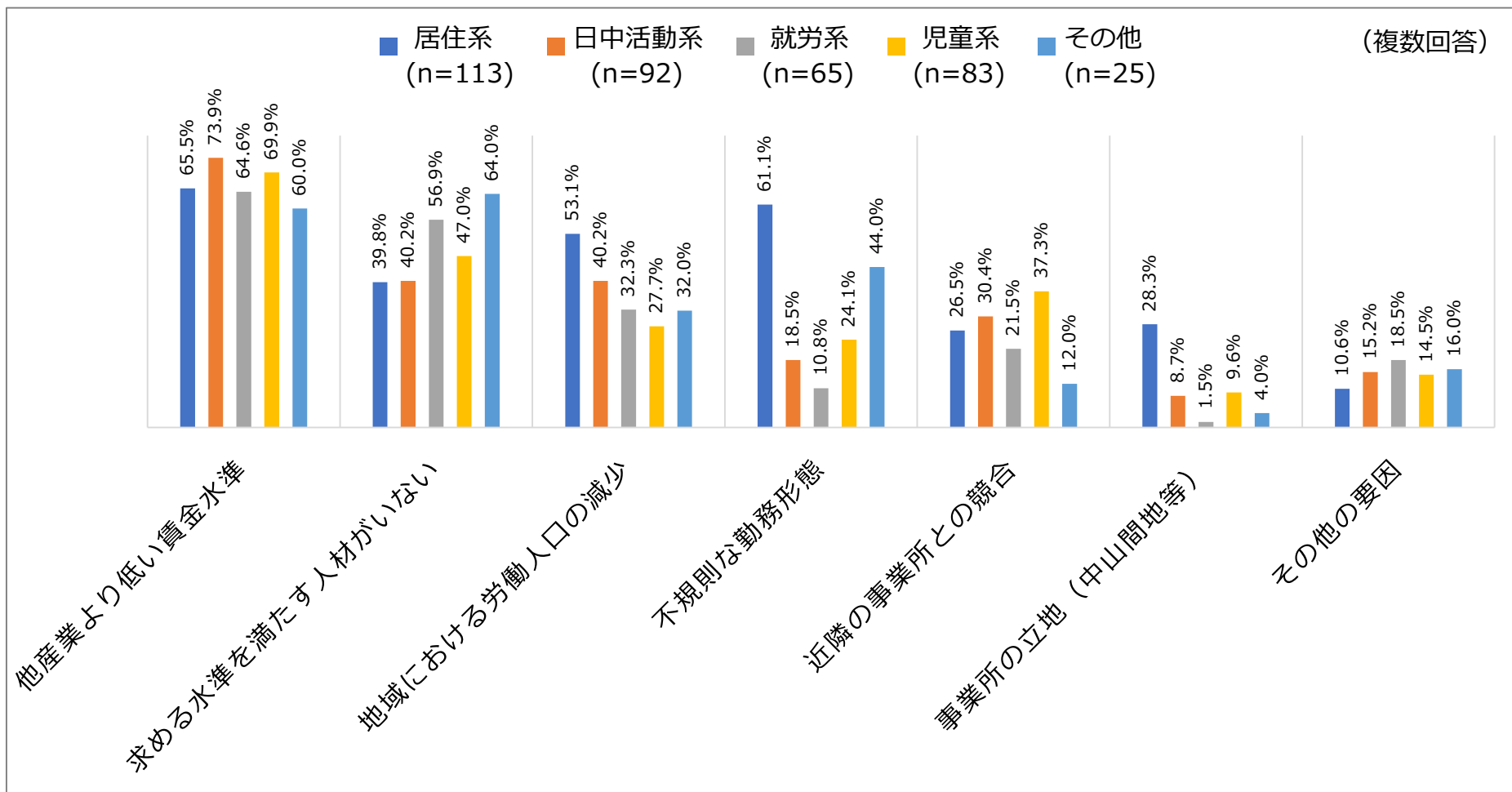


「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・福祉＝介護＝高齢者のイメージが強く障害者支援は敬遠されやすい
- ・資格縛りがあり要因確保が困難
- ・業界に対するイメージの低下（低賃金、虐待ほか）
- ・不足職員を採用する資金が現報酬額では充足されていない
- ・高いスキルを求められるのに相談支援の報酬額が低く、経営が厳しいため
- ・研修制度が複雑
- ・障害福祉を目指す人材が少ない。
- ・身体的負担（身体障害者への介助・移乗など）
- ・利用者からの他害や強いこだわり行動を理解するのが難しく離職していく
- ・同性介助のための男性募集となると男女雇用機会均等の観点から、募集告知が難しい。
- ・児童発達支援管理責任者の要件が厳しすぎる

(7) 人員確保が難しい要因②

- サービス体系別にみると、その他では「求める水準を満たす人材がない」という回答がもっとも多く、それ以外では「他産業より低い賃金水準」という回答が多かった。
- また、居住系では「不規則な勤務形態」、児童系では「近隣の事業所との競合」といった回答の割合が他よりも多く、サービス体系ごとに差がみられた。

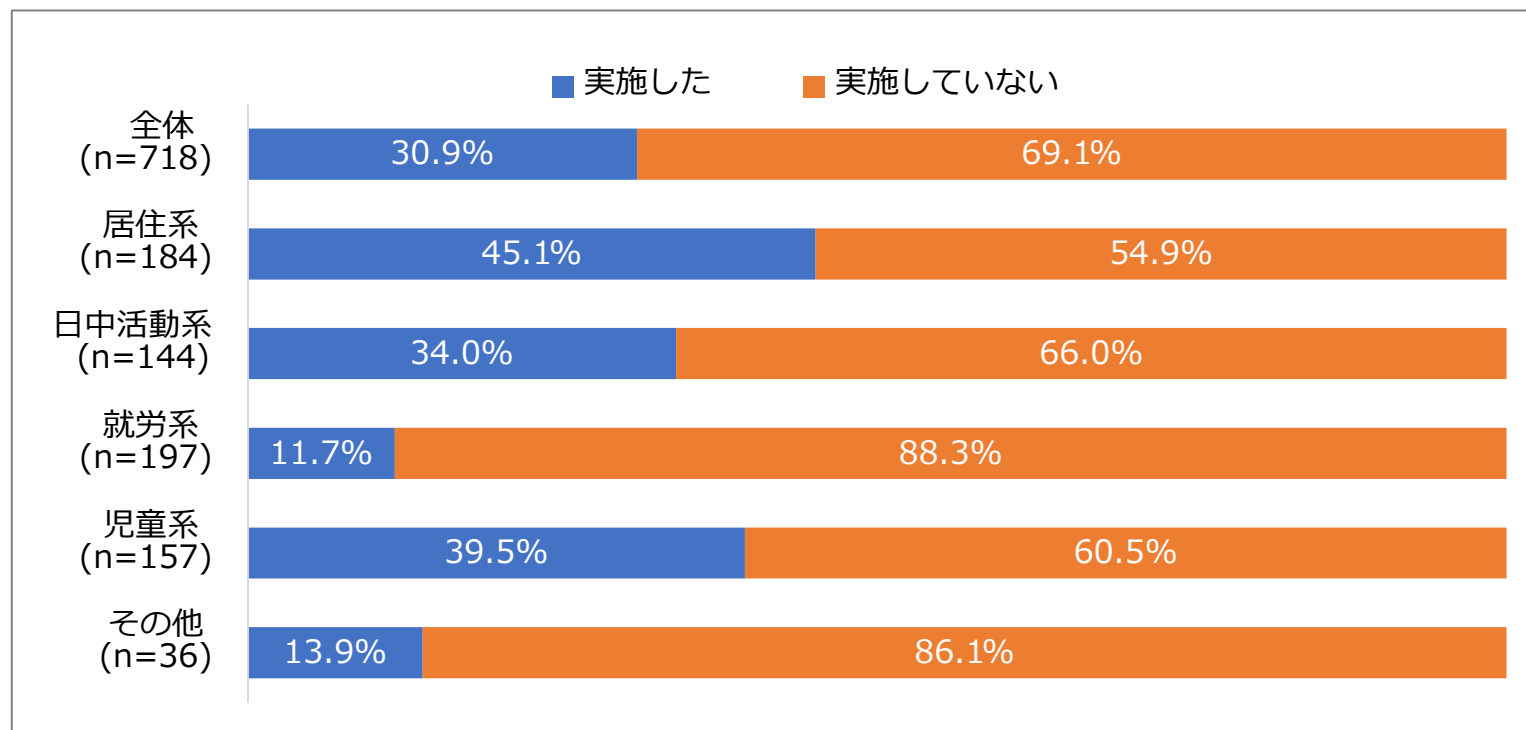


3 2022年度の求人活動・採用活動

(1)2023年4月の新卒採用活動の実施状況

- 2023年4月の新卒採用活動の実施状況については、30.9%の事業所が「実施した」と回答した。
- サービス体系別では、居住系で実施した割合が高く、就労系は低かった。

	全体 (n=718)	居住系 (n=184)	日中活動系 (n=144)	就労系 (n=197)	児童系 (n=157)	その他 (n=36)
実施した	222	83	49	23	62	5
実施していない	496	101	95	174	95	31



(2)2023年4月の新卒採用数と採用計画人数

- 2023年4月の新卒の採用活動を実施した事業所（222事業所）は、平均2.7人の採用を計画していたのに対し、採用実績は平均1.3人であった。
※2023年4月の新卒の採用活動を実施した事業所（222事業所）のうち、87事業所は採用実績が0人
- 採用計画数に対する、新卒採用数の割合は46.0%に留まり、計画の半数以下しか採用できていない。

2023年4月の新卒の採用活動を実施した事業所の新卒採用計画数と新卒採用実績

採用計画数	採用実績（人）	採用充足率 (採用実績/採用計画数)	
1人	n=95	0.6	58.9%
2人	n=56	0.8	42.0%
3人	n=33	1.1	35.3%
4人	n=8	1.4	34.4%
5人	n=11	2.1	41.8%
6人以上	n=19	5.6	50.2%
全体 (平均2.7人)	n=222	1.3	46.0%

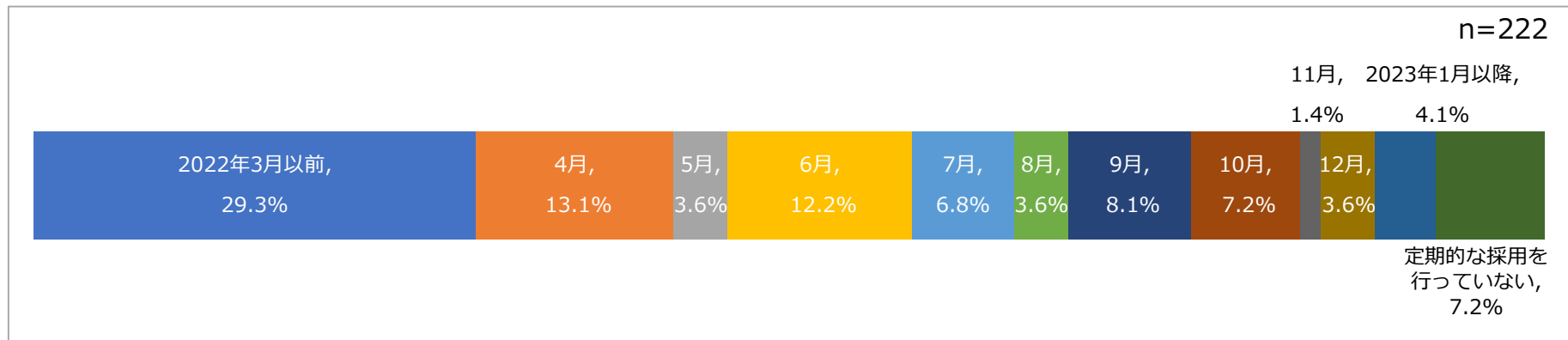
サービス体系別の新卒採用計画数と新卒採用実績

	全体 (n=222)	居住系 (n=83)	日中活動系 (n=49)	就労系 (n=23)	児童系 (n=62)	その他 (n=5)
平均採用計画数（人）	2.7	3.8	2.7	1.5	1.8	2.6
平均採用実績（人）	1.3	1.6	1.3	0.5	1.0	1.2

(3) 新卒採用活動の実施時期

- 2023年4月の新卒について、採用活動を開始した時期は、2022年3月以前が29.3%と最も多かった。

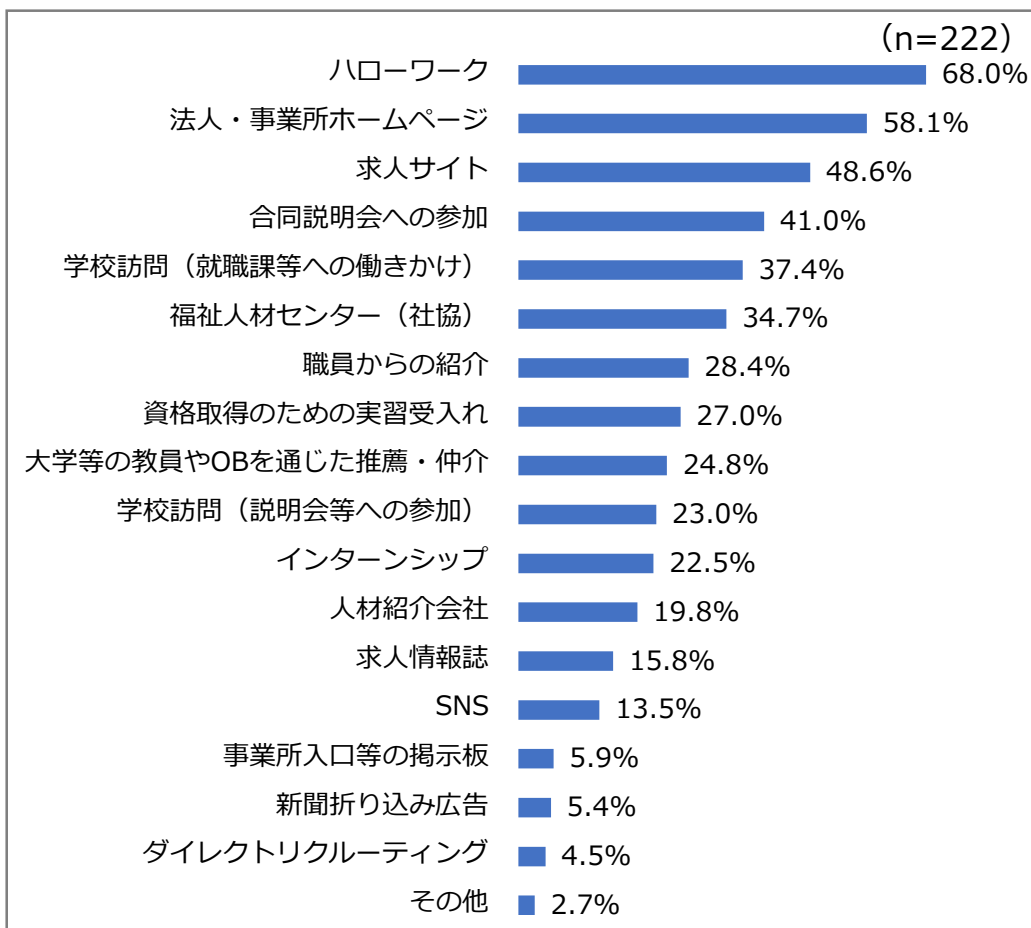
新卒採用活動の開始時期	回答数
2022年3月以前	65
4月	29
5月	8
6月	27
7月	15
8月	8
9月	18
10月	16
11月	3
12月	8
2023年1月以降	9
定期的な採用を行っていない	16



(4)新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路

(複数回答)

- 2023年4月採用の新卒を募集する際に使用した媒体・経路は68.0%が「ハローワーク」と回答した。次いで「法人・事業所ホームページ」「求人サイト」が続いた。



職員を募集する際に使用した媒体	回答数
ハローワーク	151
法人・事業所ホームページ	129
求人サイト	108
合同説明会への参加	91
学校訪問（就職課等への働きかけ）	83
福祉人材センター（社協）	77
職員からの紹介	63
資格取得のための実習受入れ	60
大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介	55
学校訪問（説明会等への参加）	51
インターンシップ	50
人材紹介会社	44
求人情報誌	35
SNS	30
事業所入口等の掲示板	13
新聞折り込み広告	12
ダイレクトリクルーティング	10
その他	6

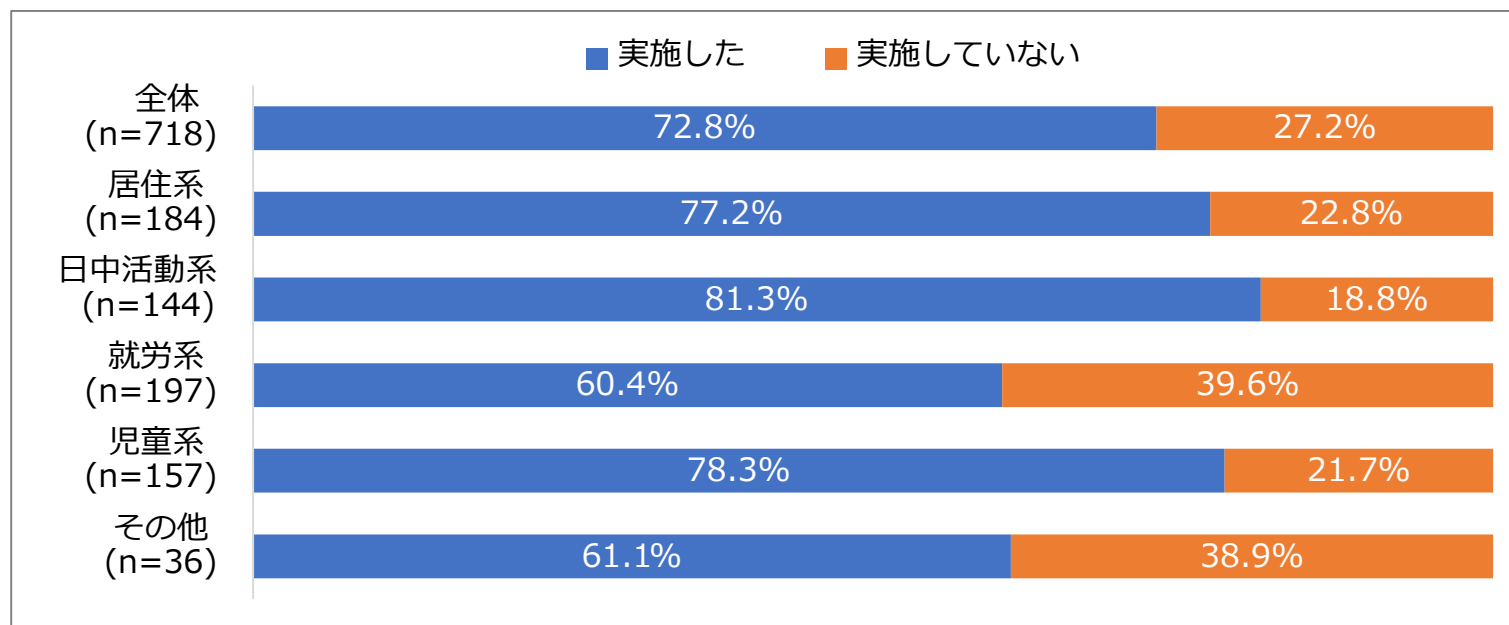
「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・市の広報誌
- ・実習生へのアプローチ
- ・大学共同参加
- ・求人受付NAVI

(5)2022年度の新卒以外の採用活動の実施状況

- 2022年度の新卒以外の採用活動の実施状況については、72.8%の事業所が「実施した」と回答した。
- サービス体系別では、日中活動系で実施した割合が高く、就労系とその他は低かった。

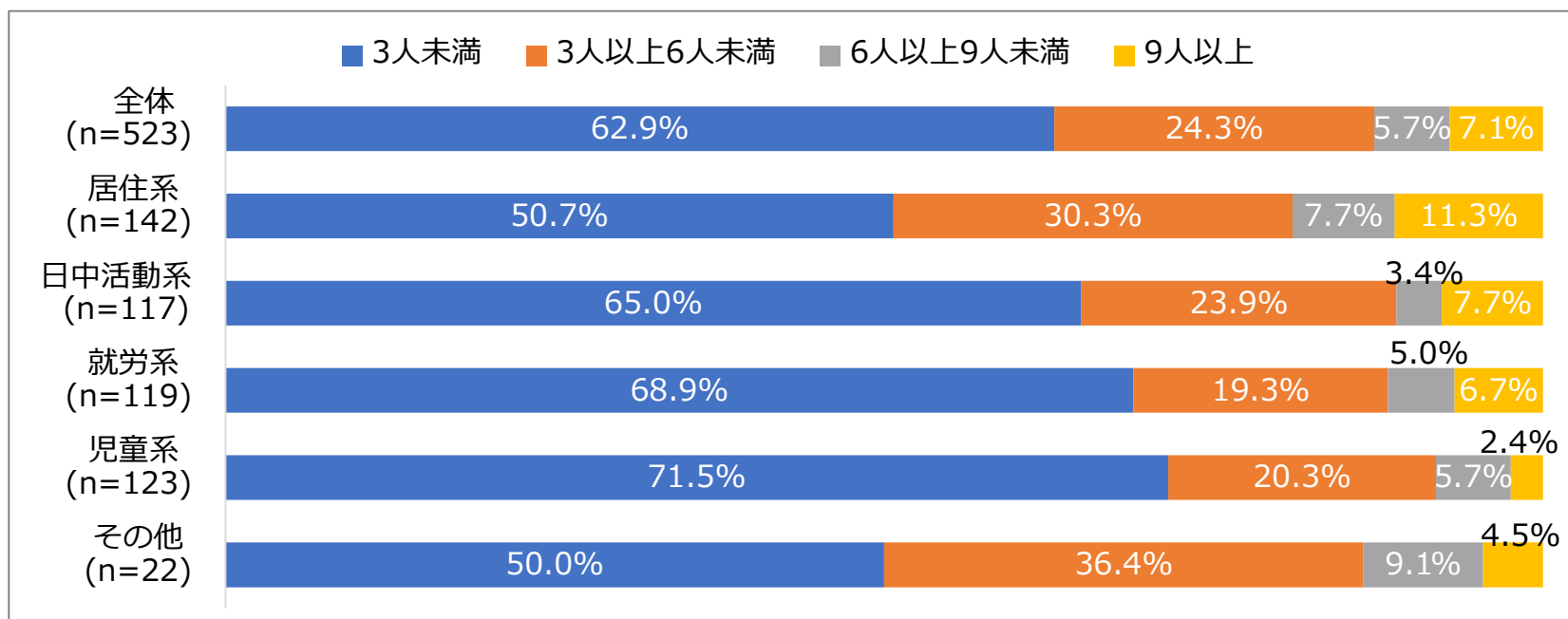
	全体 (n=718)	居住系 (n=184)	日中活動系 (n=144)	就労系 (n=197)	児童系 (n=157)	その他 (n=36)
実施した	523	142	117	119	123	22
実施していない	195	42	27	78	34	14



(6)2022年度の新卒以外の採用者数（常勤換算）

- 全体での新卒以外の採用者数は3人未満がもっとも多い62.9%であり、平均採用者数は、3.5人であった。
- サービス体系別に平均採用者数をみると、居住系が5.1人ともっとも多かった

	全体 (n=523)	居住系 (n=142)	日中活動系 (n=117)	就労系 (n=119)	児童系 (n=123)	その他 (n=22)
3人未満	329	72	76	82	88	11
3人以上6人未満	127	43	28	23	25	8
6人以上9人未満	30	11	4	6	7	2
9人以上	37	16	9	8	3	1
平均採用者数	3.5	5.1	3.4	3.1	2.4	2.9



(7)新卒以外を募集する際に使用した媒体・経路

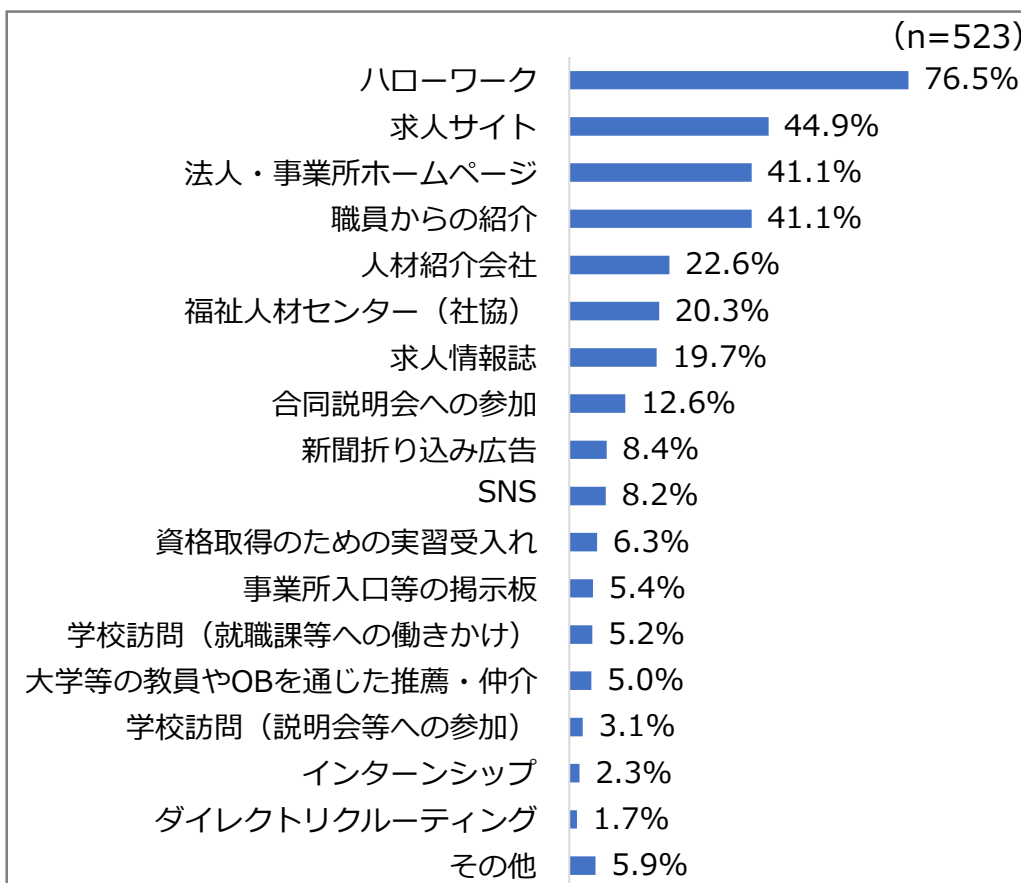
- 2022年度の新卒以外を募集する際に使用した媒体・経路は76.5%が「ハローワーク」と回答した。次いで「求人サイト」「法人・事業所ホームページ」「職員からの紹介」が続いた。

(複数回答)

職員を募集する際に使用した媒体	回答数
ハローワーク	400
求人サイト	235
法人・事業所ホームページ	215
職員からの紹介	215
人材紹介会社	118
福祉人材センター（社協）	106
求人情報誌	103
合同説明会への参加	66
新聞折り込み広告	44
SNS	43
資格取得のための実習受入れ	33
事業所入口等の掲示板	28
学校訪問（就職課等への働きかけ）	27
大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介	26
学校訪問（説明会等への参加）	16
インターンシップ	12
ダイレクトリクルーティング	9
その他	31

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

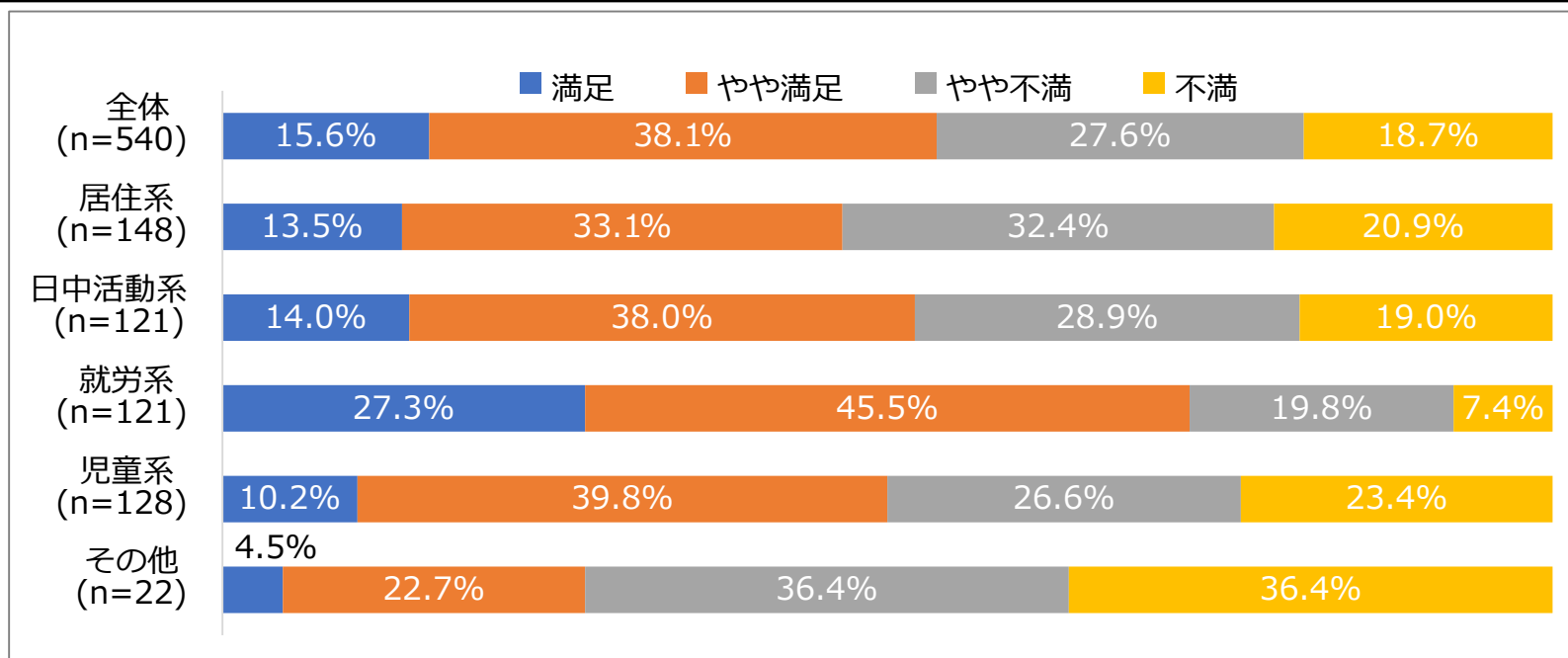
- ・市の広報誌
- ・実習生へのアプローチ
- ・大学共同参加
- ・求人受付NAVI



(8)採用活動についての満足度

- 2022年度に採用活動を実施した法人の採用活動の満足度は、全体では「やや満足」が38.1%ともっとも多かった。
- サービス体系別にみると、その他では「満足」「やや満足」の合計は27.2%である一方、就労系では72.8%であった。

	全体 (n=523)	居住系 (n=142)	日中活動系 (n=117)	就労系 (n=119)	児童系 (n=123)	その他 (n=22)
満足	84	20	17	33	13	1
やや満足	206	49	46	55	51	5
やや不満	149	48	35	24	34	8
不満	101	31	23	9	30	8

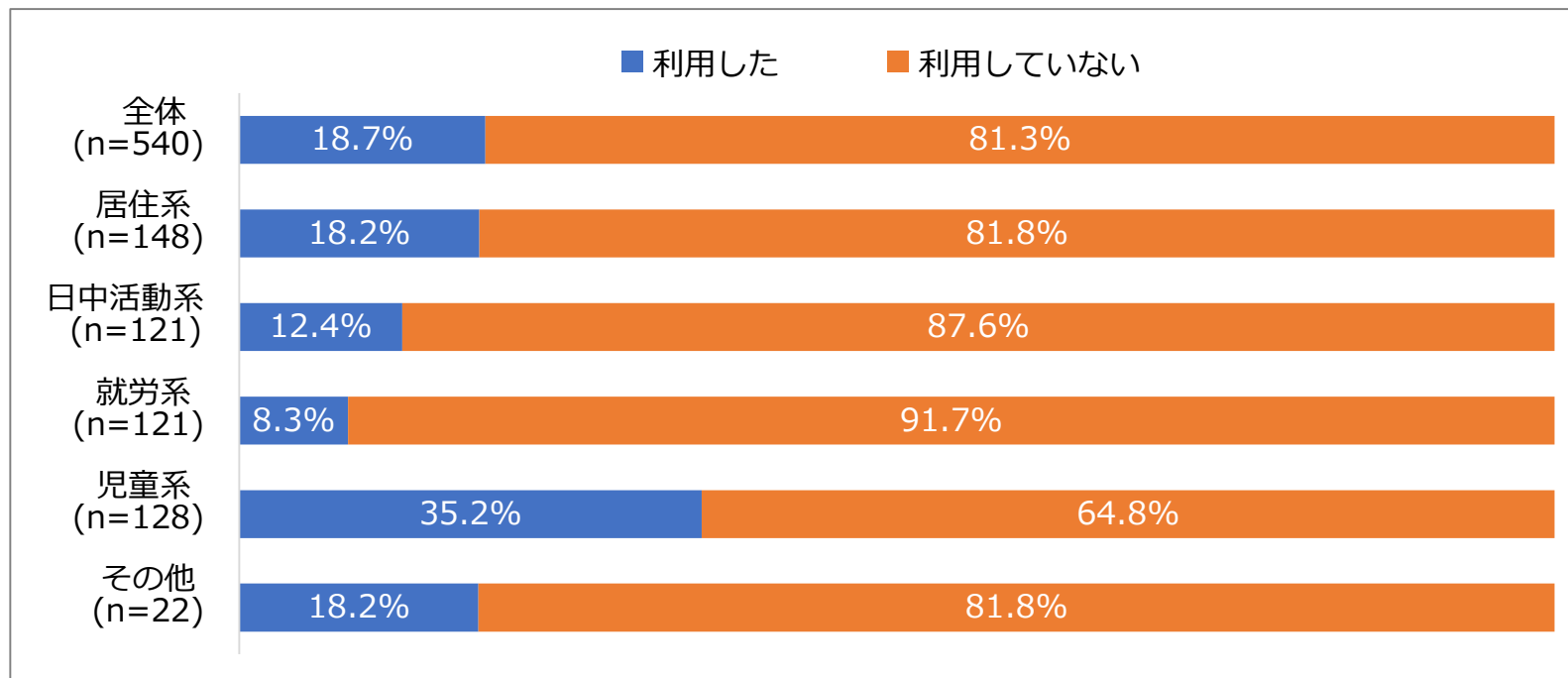


4 2022年度の人材紹介会社の利用状況

(1)2022年度の人材紹介会社の利用状況

- 2022年度に常勤の正規職員を募集する際に、人材紹介会社を「利用した」と回答した事業所は18.7%であった。
- サービス体系別にみると、児童系は35.2%と他よりも高かった。

	全体 (n=540)	居住系 (n=148)	日中活動系 (n=121)	就労系 (n=121)	児童系 (n=128)	その他 (n=22)
利用した	101	27	15	10	45	4
利用していない	439	121	106	111	83	18

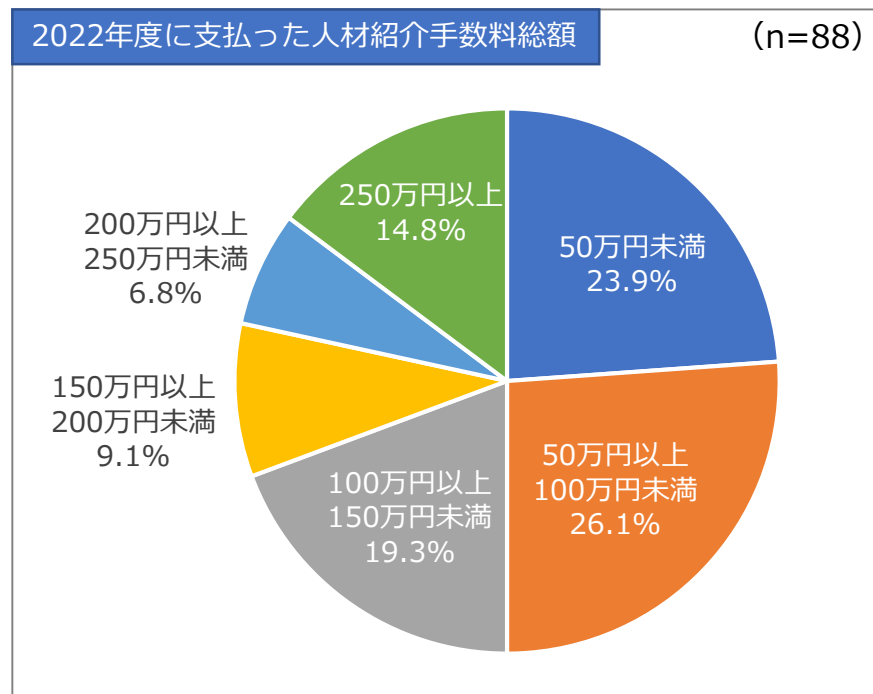


(2)人材紹介手数料額とサービス活動収益に対する割合

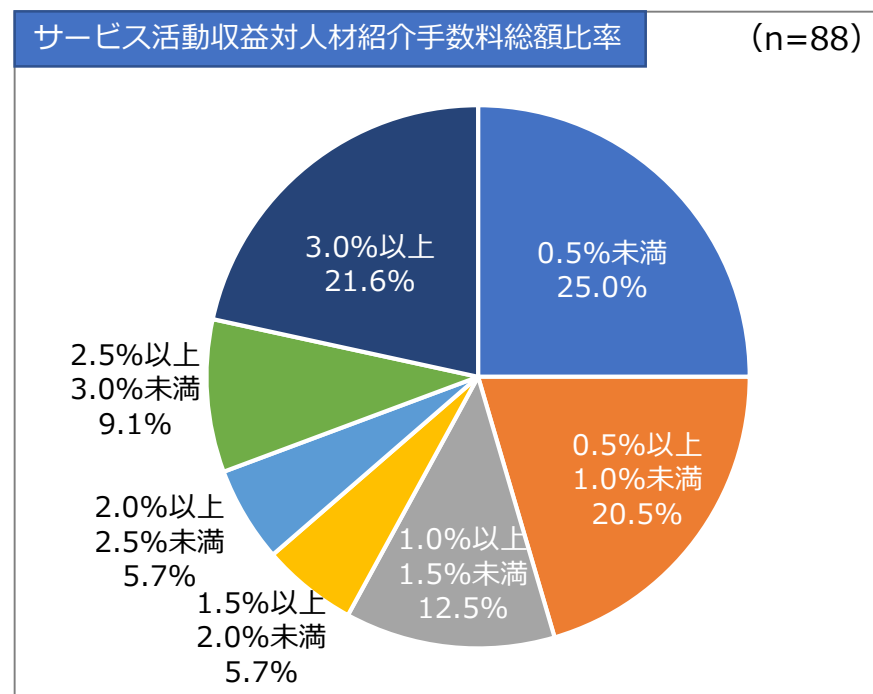
- 2022年度に人材紹介会社に支払った人材紹介手数料総額は50万円以上100万円未満との回答がもっとも多く、平均は135.4万円です、平均採用数は2.1人であった。
- サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合は、0.5%未満がもっとも多く、平均は0.7%であった。

利用事業所数	88
人材紹介会社に支払った手数料の総額(A)	135.4万円
人材紹介会社利用事業所のサービス活動収益(B)	19,428万円
サービス活動収益に占める手数料の割合(A)/(B)	0.70%

※常勤の正規職員を採用する際に人材紹介会社を利用し、1円以上の人材手数料を支払った事業所（本調査全体の回答事業所の12.3%）のみを対象とした集計であり、人材紹介会社を利用しなかった事業所は集計に含めていない



※人材紹介会社を利用し、人材紹介手数料を支払った事業所（本調査全体の回答事業所の12.3%）のみを対象とした集計



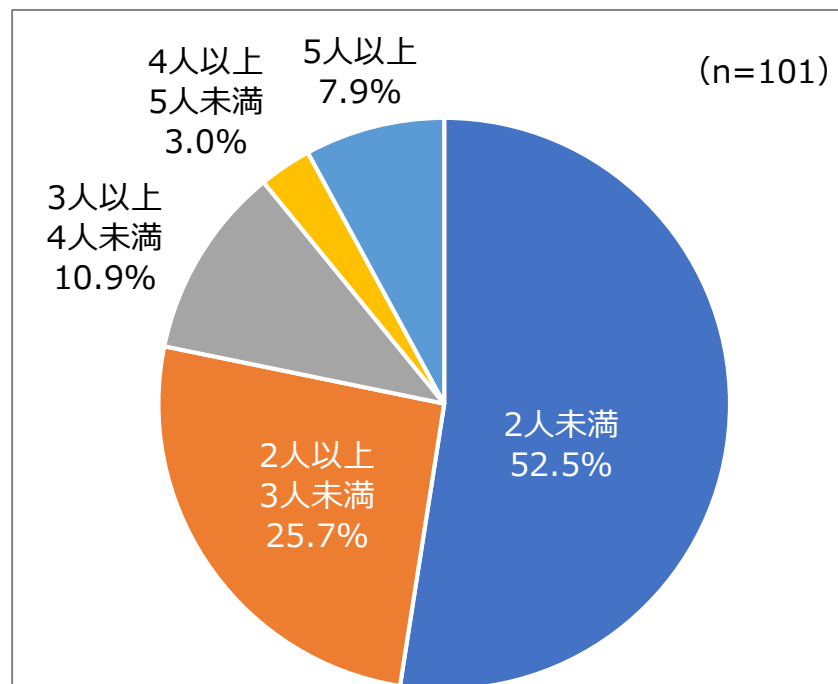
※人材紹介会社を利用し、人材紹介手数料を支払った事業所（本調査全体の回答事業所の12.3%）のみを対象とした集計

(3)2022年度の人材紹介会社の利用による採用人数

- 2022年度に人材紹介会社を利用して採用した職員の人数は、2名未満が52.5%であった。
- 平均採用人数は1.9人であった。

※人材紹介手数料の回答があった88事業所に絞った場合
平均は2.1人であった

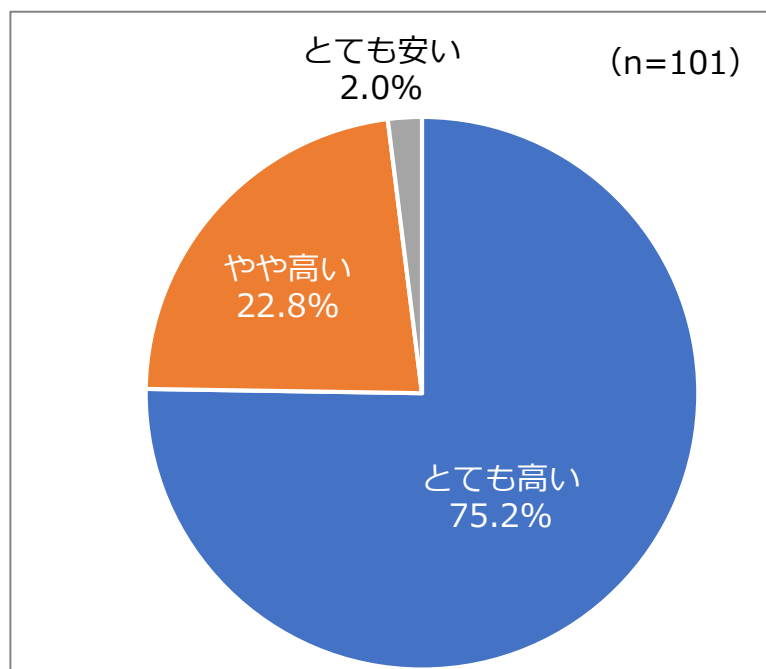
人材紹介会社の利用による採用人数	回答数
2人未満	53
2人以上3人未満	26
3人以上4人未満	11
4人以上5人未満	3
5人以上	8



(4)人材紹介会社に支払った手数料の水準

- 人材紹介会社に支払った手数料の水準の感じ方は、「とても高い」が75.2%、「やや高い」が22.8%であった。
- 一方、「とても安い」という回答もあった。

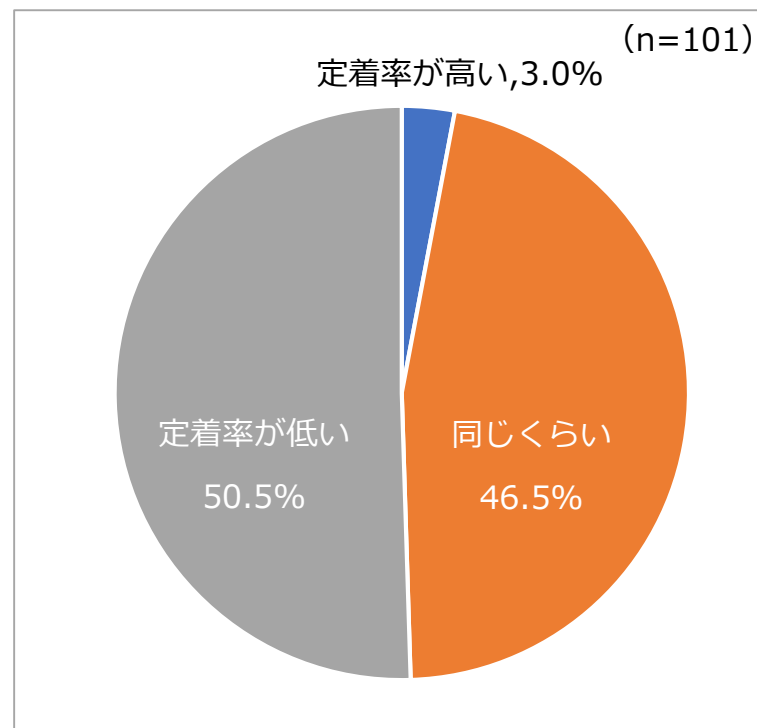
手数料の水準	回答数
とても高い	76
やや高い	23
やや安い	0
とても安い	2



(5)人材紹介を利用して採用した職員の定着率

- 人材紹介を利用して採用した職員と、それ以外の媒体・経路を利用して採用した職員を比較した定着率の水準は、46.5%が「同じくらい」と回答した。
- 50.5%は「定着率が低い」と回答し、「定着率が高い」と回答した事業所は3.0%であった。

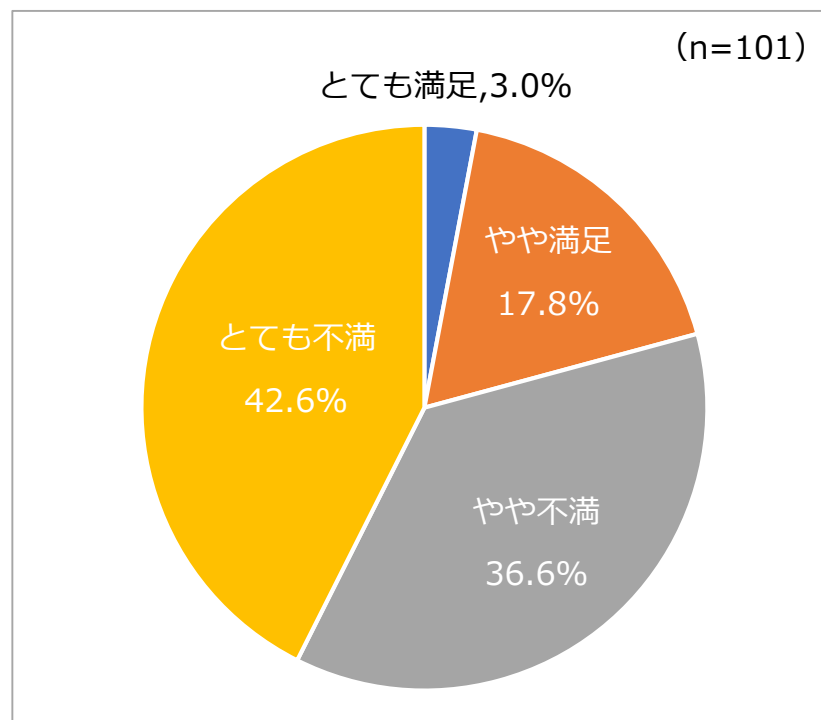
定着率の水準	回答数
定着率が高い	3
同じくらい	47
定着率が低い	51



(6)人材紹介会社に関する満足度

- 人材紹介会社に関する満足度は、36.6%が「やや不満」、42.6%が「とても不満」と回答し、不満と感じている割合は合計79.2%で、「やや満足している」「とても満足」の合計20.8%を上回った。

満足度	回答数
とても満足	3
やや満足	18
やや不満	37
とても不満	43

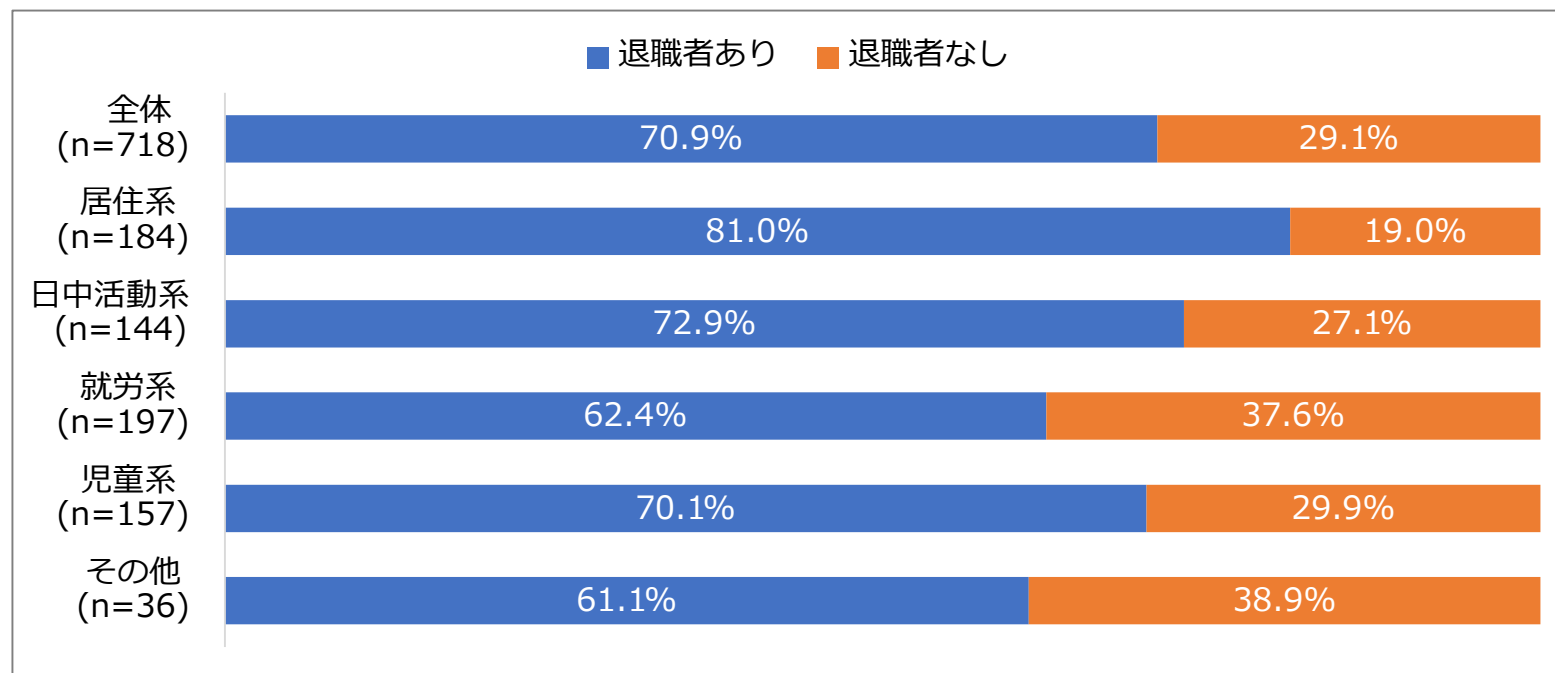


5 2022年度の退職者の状況

(1)2022年度の定年退職以外の退職者の状況

- 2022年度に定年退職以外の退職者がいた事業所は、70.9%あった。
- サービス体系別にみると、居住系が81.0%と最も多く、次いで日中活動系が72.9%であった。

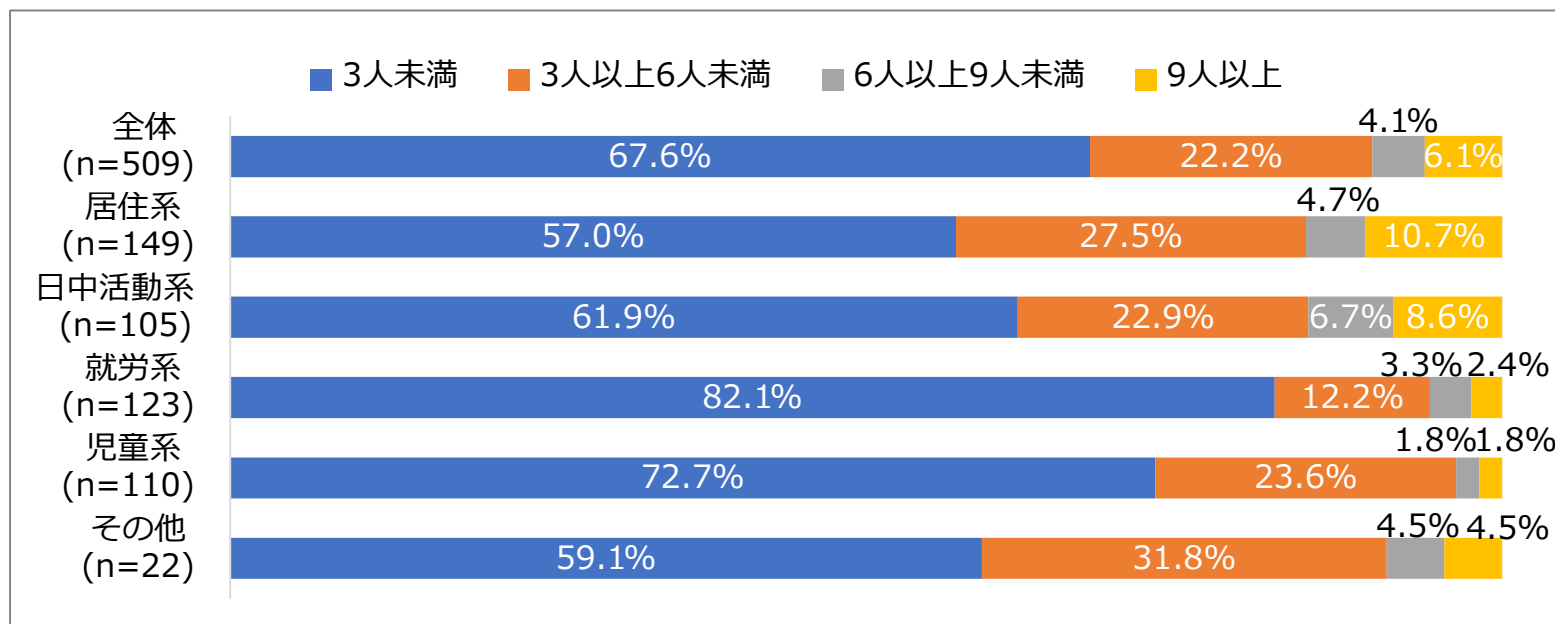
	全体 (n=718)	居住系 (n=184)	日中活動系 (n=144)	就労系 (n=197)	児童系 (n=157)	その他 (n=36)
退職者あり	509	149	105	123	110	22
退職者なし	209	35	39	74	47	14



(2)2022年度の定年退職以外の退職者数（常勤換算）

- 全体での退職者数は、「3人未満」がもっとも多く67.6%であった。
- 全体での平均退職者数は、3.1人であった。
- サービス体系別に平均退職者数をみると、居住系は4.2人であった一方、就労系は2.0人であった。

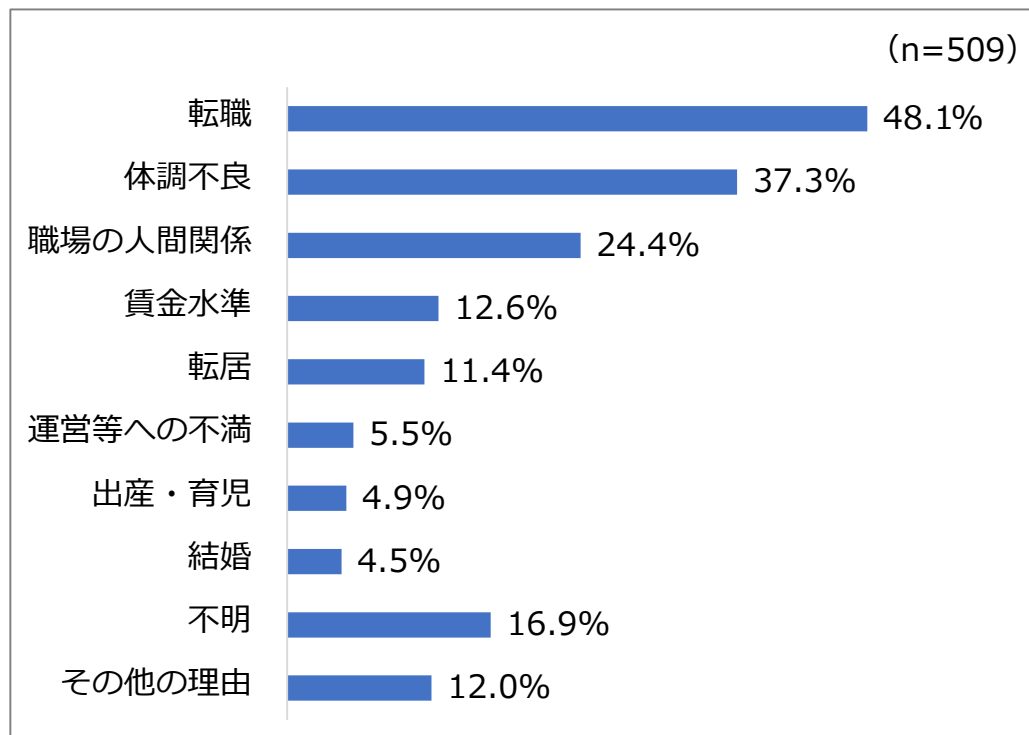
区分	単位	全体 (n=509)	居住系 (n=149)	日中活動系 (n=105)	就労系 (n=123)	児童系 (n=110)	その他 (n=22)
3人未満	事業所	344	85	65	101	80	13
3人以上6人未満	事業所	113	41	24	15	26	7
6人以上9人未満	事業所	21	7	7	4	2	1
9人以上	事業所	31	16	9	3	2	1
平均退職者数	人	3.1	4.2	3.7	2.0	2.3	3.0



(3) 2022年度の退職者の退職理由①

(複数回答)

- 2022年度の定年退職以外の退職理由は「転職」が48.1%でもっとも多かった。
- 次いで「体調不良」が37.3%であった。



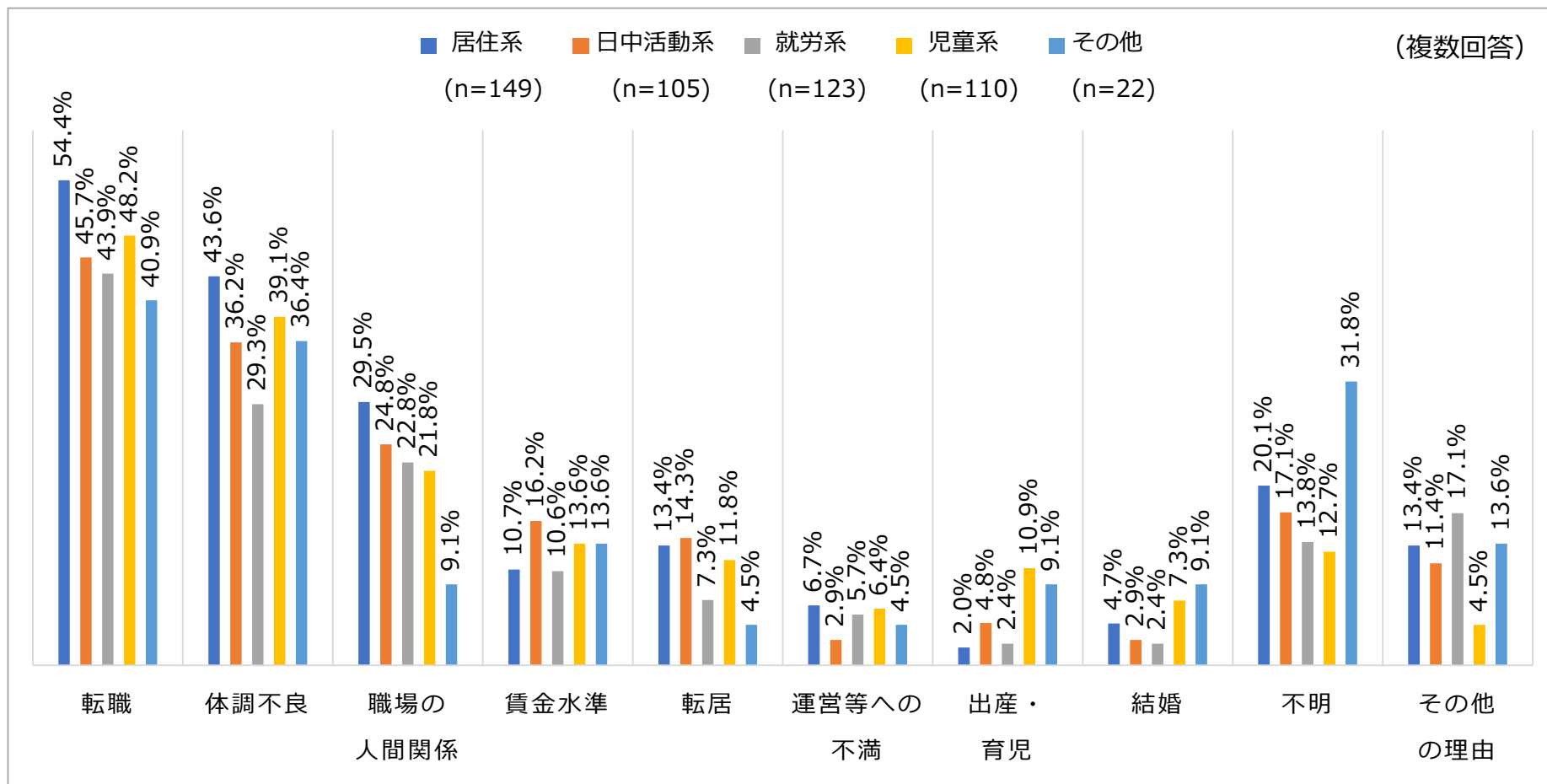
退職理由	回答数
転職	245
体調不良	190
職場の人間関係	124
賃金水準	64
転居	58
運営等への不満	28
出産・育児	25
結婚	23
不明	86
その他の理由	61

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・ 資格試験準備への専念
- ・ 家族の意向
- ・ 自信喪失
- ・ 高齢であり体力的なことや老後の生活を愉しむため
- ・ ひとり親で勤務時間が合わなかった
- ・ 独立開業
- ・ 家族の介護
- ・ 老人介護からの転職者を採用したが、障がい者は介護でなく支援なので向いていない等の訴えにて退職希望された。そもそも、この業界は定着率が悪く採用しても続かない
- ・ 子供の看病
- ・ コロナ明けで自営を再開

(3) 2022年度の退職者の退職理由②

- サービス体系別にみると、居住系は「転職」による退職が54.4%と他よりも多かった。
- また、就労系は「体調不良」による退職が29.3%と、他よりも少なかった。



(4)職員の退職を防止するための取組①

※一部抜粋

(個別面談や会議等の実施)

- ・年二回は必ず管理者による面談を取り入れ、職員のメンタル面や健康面の確認をしています
- ・アンケートや個人面談、ストレスチェック等を活用
- ・職員面談、月1回正規職員と非常勤職員とのグループミーティング
- ・職員の相談支援体制（職場の保健室制度）
- ・定期的な職員面談、人事評価制度を用いた評価面談で職務に対する各職員の意向と事業所の意向のすり合わせを行う
- ・法人理念、倫理等全体研修を通して周知する。従業員との面談を複数回実施する。定着のための研修会に参加するなど
- ・毎月の個別スーパービジョン（1on1ミーティング）
- ・職員と定期的な面談を実施する。管理職が介護現場等に出向き、業務内容の確認や声掛け、フォローを実施している
- ・ご本人の希望や所属管理者の勧めによる所属外の管理者との面談の実施
- ・定期的な面談を行い、職員の仕事に対するモチベーションや人間関係の問題はあるか等確認している
- ・職員ひとりひとりの就労状況・取り組み・意欲などをヒアリングする面談時間を定期的に設け、不満や改善したい点などを聞き取りし、全体で環境の改善に向かっていけるよう、取組みをしております

(休暇・残業削減)

- ・休暇の取りやすさ。勤続表彰（10年・20年・30年）に賞金と休暇を進呈
- ・有給休暇の取得を推進し、休める雰囲気づくりを行っている
- ・できるだけ残業が発生せず、定時で退社できるようにしたり、有給休暇も取りやすいようにしている。また、職員が気持ちよく働くことができるよう、設備面や声掛けなどに配慮している。とにかく、求人をかけてもなかなか良い人が来ないので、今いる職員が働きやすい環境づくりを心掛けている
- ・労働時間の短縮、有給取得の簡易化、感染症休暇での給与100%保証、資格取得費用100%保証、育児に関し急遽早退や遅刻があった場合の給与減額廃止&有休とは別の特別休扱い等、様々な工夫をしています
- ・職員が働きやすく定着するよう、労働時間を週35時間にして、賃金手当の充実などを実施している

(4)職員の退職を防止するための取組②

※一部抜粋

(処遇改善)

- ・資格取得制度、退職金積立、慶弔金支給、社内研修
- ・定期昇給（時間給 毎年30円/時間アップ・固定給 毎年15000円/月アップ）
- ・退職金制度を導入し長く働いてもらうようにしている
- ・職場環境整備（備品等手当の新設、夜勤手当の増額、資格取得支援制度の導入）
- ・キャリアアップ制度に基づいた賃金体系と評価面談の実施
- ・出来るだけ収益を考えて職員の給与に反映すること

(コミュニケーション)

- ・ストレスがかからないように、食事会や慰労会など多岐にわたり、実施しております
- ・ケアを行ってくれている職員と定期的に経営者も一緒に稼働します。そのことで職場での問題が早期に発見でき解決へと繋がります。その事によりコミュニケーションを取り環境構築にも努めています
- ・食事会の実施等、職員間コミュニケーションを図れる場を提供
- ・懇親会に補助金を出し、職員同士のコミュニケーションを取りやすくしています
- ・基本的に旧知の仲なのでレクリエーションやイベント、その他の案件も職員すべてで決定するようにしていることから不満や検討材料があれば持ち寄り議論するようにしています
- ・人間関係についてのコミュニケーション方法や相手の特徴理解などの研修を外部講師を招いて行っています

(異動・配置換え)

- ・部門内（児童～成人まで）の異動、もしくは部門外（保育・児童館・家庭支援センターなど）への異動を提案
- ・他事業所への配置換えを提案する
- ・仕事内容へのマッチングや人間関係を考慮した人事異動
- ・本人の悩みの相談やそれに基づく配置転換や勤務調整等

(4)職員の退職を防止するための取組③

※一部抜粋

(勤務形態、働きやすい職場環境)

- ・シフトに余裕を持たせて子供さんの病気等の急な休みにも快く対応。在宅ワーク併用。9時～15時の働きやすい時間枠を増設した
- ・本人の希望を入れて勤務体制や予定表を作成している。急な休みにも対応している
- ・勤務表の作成に関しては前月に都合の悪い日を付けてもらい、確認、調整している
- ・柔軟な勤務対応のための複数の雇用形態設定
- ・体調不良や、家族の介護の場合は非常勤に変更したり一日の勤務時間を短縮する
- ・髪の色など身だしなみの自由化。フレキシブルなどの勤務時間形態の選択制
- ・子供をもつ母親の雇用が多いため、子供のイベント等を配慮したシフトの調整を行っている
- ・できるだけ家庭の事情や健康上の配慮で希望休などシフトは柔軟に対応するよう努めている
- ・職員の希望や要望等の意見をインタビューし、客観的に評価し、業務の効率化に叶う内容を精査し、取り入れる
- ・働きがいのある職場にするため職場環境改善を事業所全体で行っている。療養等個人事情によるやむを得ない場合以外については本人の希望等を傾聴し、勤務時間や働き方の変更等の提案を行い、継続して働いてもらうよう促す取組を行っている

(その他)

- ・定年制をなくしやる気がある方を支援
- ・退職申出者と代表者及び管理者で話し合いを行い、退職理由によっては社内改善を行うなど
- ・面接前の見学や体験の実施、マッチングのための面接時の確認事項の整理、採用後の研修体系の整理。伴って働いていく為の人生設計に対し、社内でのビジョン形成を行い計画的にキャリアアップを図っていく事
- ・研修の受講支援やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ・腰痛改善事業の実施による腰痛予防体操を専門家監修のもと作成し、腰痛による職場離れを防止
- ・健康経営宣言、健康相談の無料実施
- ・退職防止するため方策はありません。しかし休みを取りやすくしたり職員の業務をなるべく共有し負担軽減等に努めている
- ・オンボーディング研修、メンター制度、納得感のある評価制度

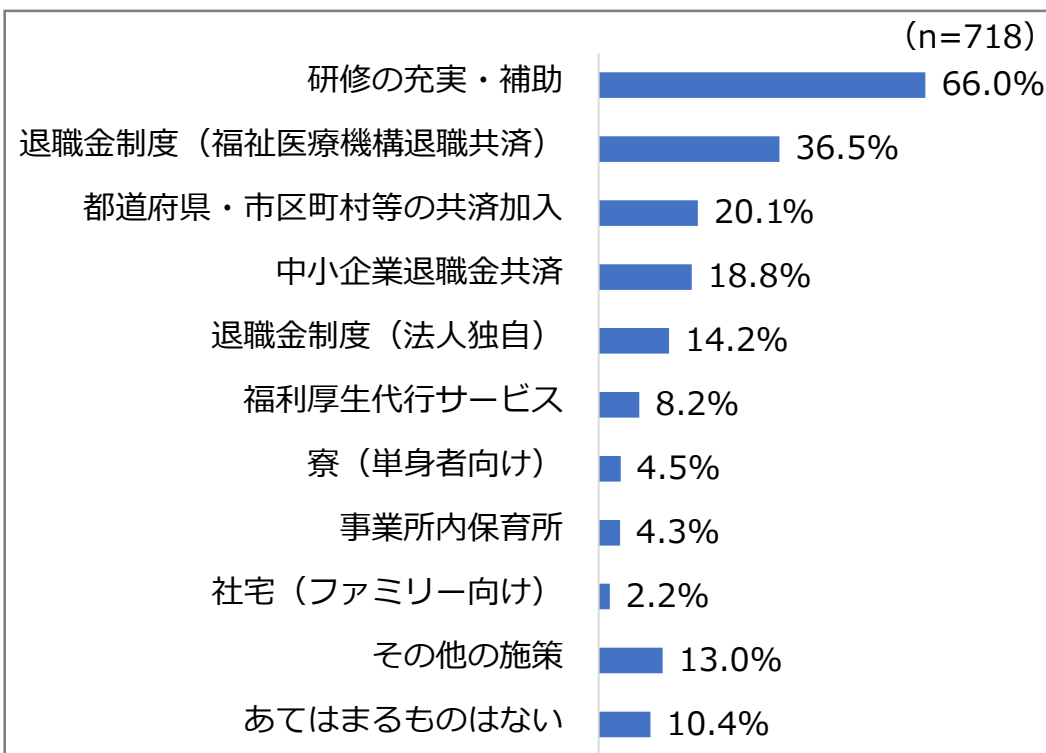
6 福利厚生施策・資格取得支援

(1)福利厚生施策の導入状況①

- 福利厚生施策は、研修の充実・補助が66.0%と最も多く導入されていた。次いで、「退職金制度（福祉医療機構退職共済）」が36.5%、「都道府県・市区町村等の共済加入」が20.1%と続いた。

(複数回答)

福利厚生施策	回答数
研修の充実・補助	474
退職金制度（福祉医療機構退職共済）	262
都道府県・市区町村等の共済加入	144
中小企業退職金共済	135
退職金制度（法人独自）	102
福利厚生代行サービス	59
寮（単身者向け）	32
事業所内保育所	31
社宅（ファミリー向け）	16
その他の施策	93
あてはまるものはない	75



(1)福利厚生施策の導入状況②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(文化・体育・レクリエーション・互助会等)

- ・カフェテリアプラン
- ・法人契約でジムが割安で通える
- ・誕生日ケーキ・ランチ食事会・BBQ・ボーリング大会
- ・ソウェルクラブへの加入
- ・職員親睦会（年3回の懇親会。1泊2日の研修旅行）

(健康診断・予防接種等の医療補助、保険等への加入)

- ・がん保険特約加入
- ・健康診断費用の助成
- ・ハイパー任意労災（従業員の病気やケガの保証）
- ・業務外での疾病入院補償、業務上のケガの補償（労災とは別で補償）
- ・法定外災害補償

(休暇、手当等)

- ・住宅手当、扶養手当、永年勤続表彰
- ・有給休暇とは別に、病院へ通院する際の休暇を年5日付与する
- ・有休の時間単位制度
- ・特別有給休暇制度の拡充
- ・半日、時間単位の有給制度 繰越有給の貯蓄制度

(その他)

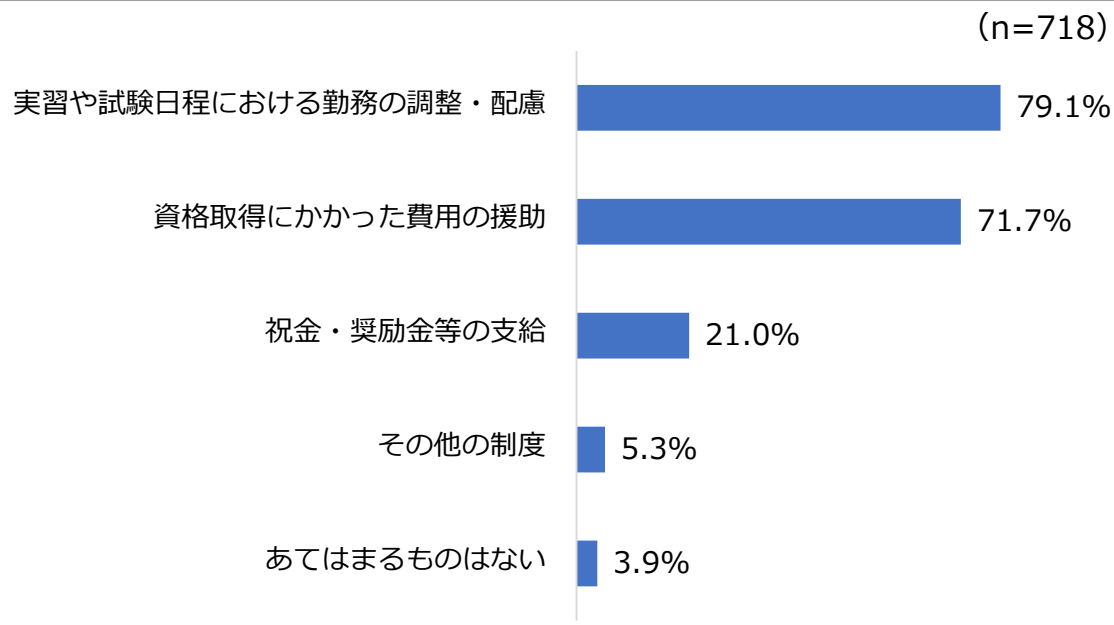
- ・法人内で放課後児童クラブ
- ・奨学金返還支援（日本学生支援機構対象）
- ・グループ内共通貨幣発行
- ・職員企画のイベント等、事務所内の飲料物・食料・お菓子の常設
- ・社内昼食代の補助
- ・カフェテリアプラン（支給されたポイントを使って福利厚生サービスを自由に選択）

(2)資格取得を支援する制度

- 資格取得を支援する制度として、79.1%の事業所が「実習や試験日程における勤務の調整・配慮」と回答した。
- 次いで、「資格取得にかかった費用の援助」と回答した事業所は71.7%であった。

(複数回答)

資格取得を支援する制度	回答数
実習や試験日程における勤務の調整・配慮	568
資格取得にかかった費用の援助	515
祝金・奨励金等の支給	151
その他の制度	38
あてはまるものはない	28



「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・ 必要な交通費の支給、宿泊費の支給
- ・ 資格手当の支給
- ・ 資格取得や研修受講時の費用の貸与制度（修了証取得後2年間勤務で返済免除）
- ・ 自己研鑽手当を毎月支給
- ・ 奨学金制度（その後の勤務で段階的に返済を免除）
- ・ 勉強会の実施

- 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

お問い合わせ先

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター
リサーチグループ

所在地 〒105 - 8486
東京都港区虎ノ門四丁目3番13号
ヒューリック神谷町ビル9階

TEL 03 - 3438 - 9932

FAX 03 - 3438 - 0371

MAIL wamsc_rt@wam.go.jp