

2026年度
障害福祉サービス等事業所の
人材確保に関する調査結果

2026年9月30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

目次

01	事業所基本情報	・ ・ ・	p.4
02	職員の状況	・ ・ ・	p.10
03	採用の状況	・ ・ ・	p.32
04	退職の状況	・ ・ ・	p.52
05	生産性向上に向けた取り組みの状況	・ ・ ・	p.62

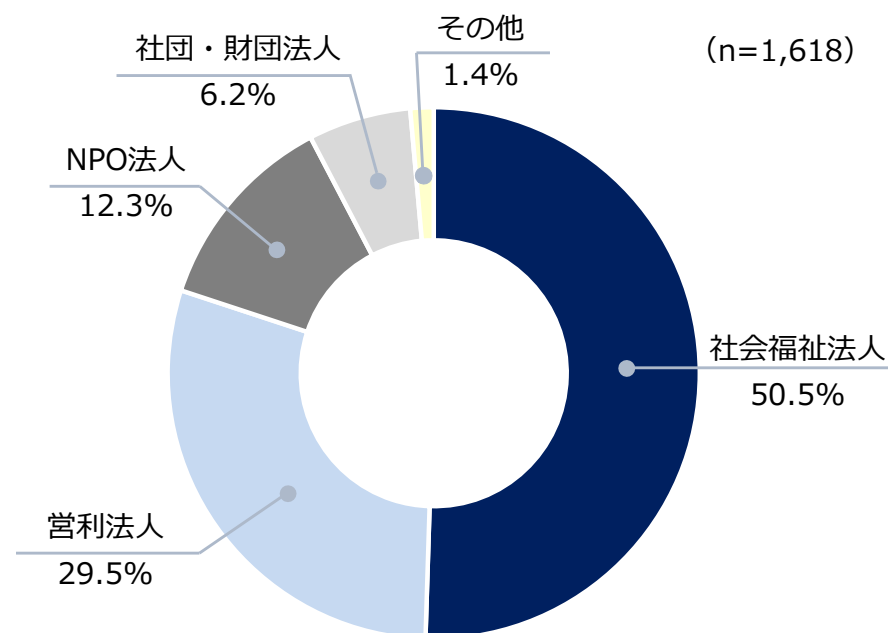
アンケート概要

- 本アンケートは、当機構の融資先のうち障害福祉サービス等事業所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
- 特段記載がない限り、2026年4月1日時点の状況を聞いている
- アンケート内の自由記述については、明らかな誤字・脱字を除き、原則として原文のまま掲載している

アンケート概要

対象	障害福祉サービス等事業所を運営する法人 4,281法人
回答数	1,147法人（1,618事業所）
回答率	<u>26.8%</u>
実施期間	2026年6月25日（木）～2026年8月3日（月）
方法	Webアンケート

経営主体別割合



注) 「営利法人」の内訳：株式会社、有限会社、合同会社
「その他」の内訳：医療法人、学校法人 等

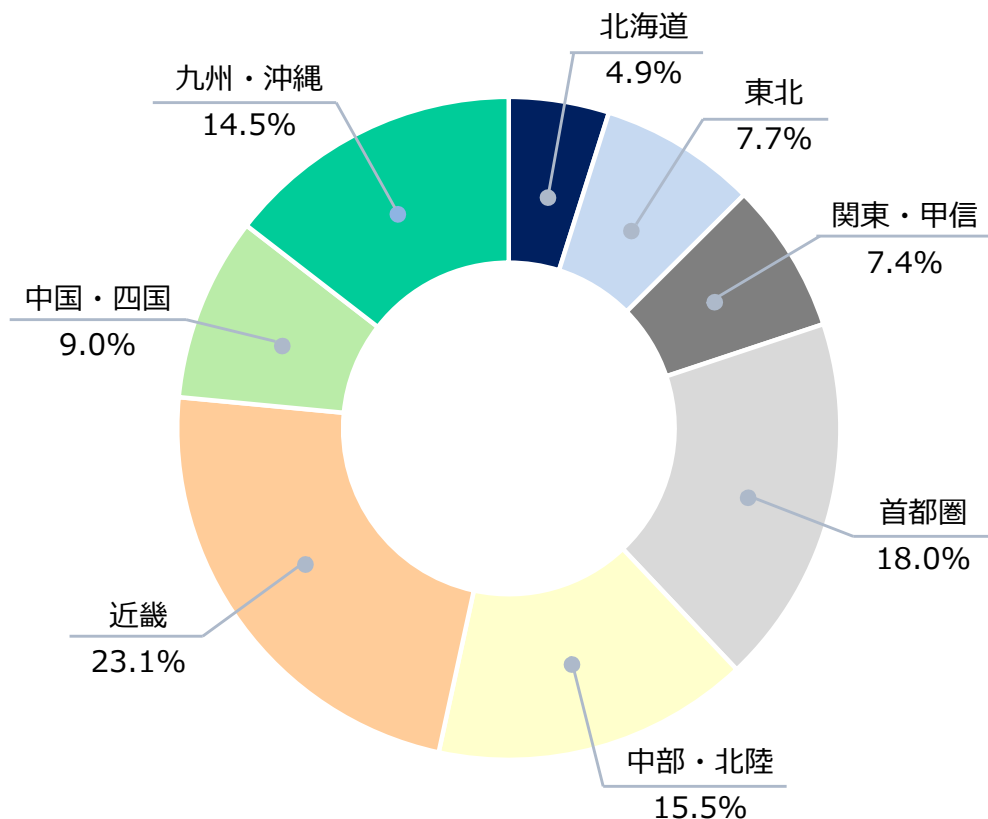
注) 数値は四捨五入して算出しているため、合計が一致しない場合がある（以下同じ）

01 事業所基本情報

事業所所在地

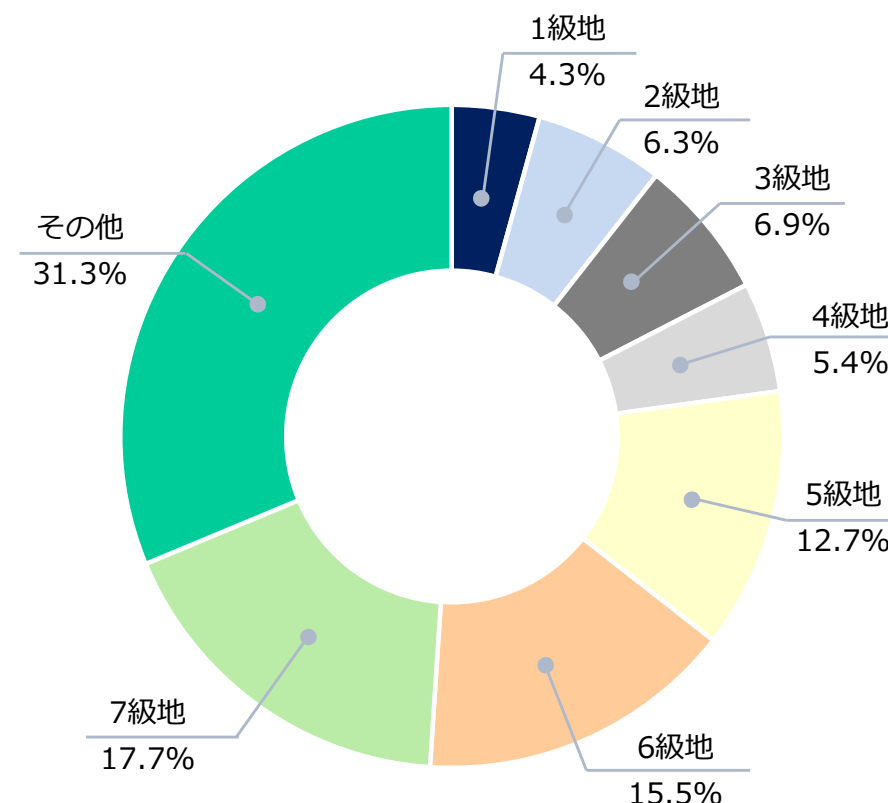
地域ブロック別割合

(n=1,618)



障害福祉サービス上の地域区分別割合

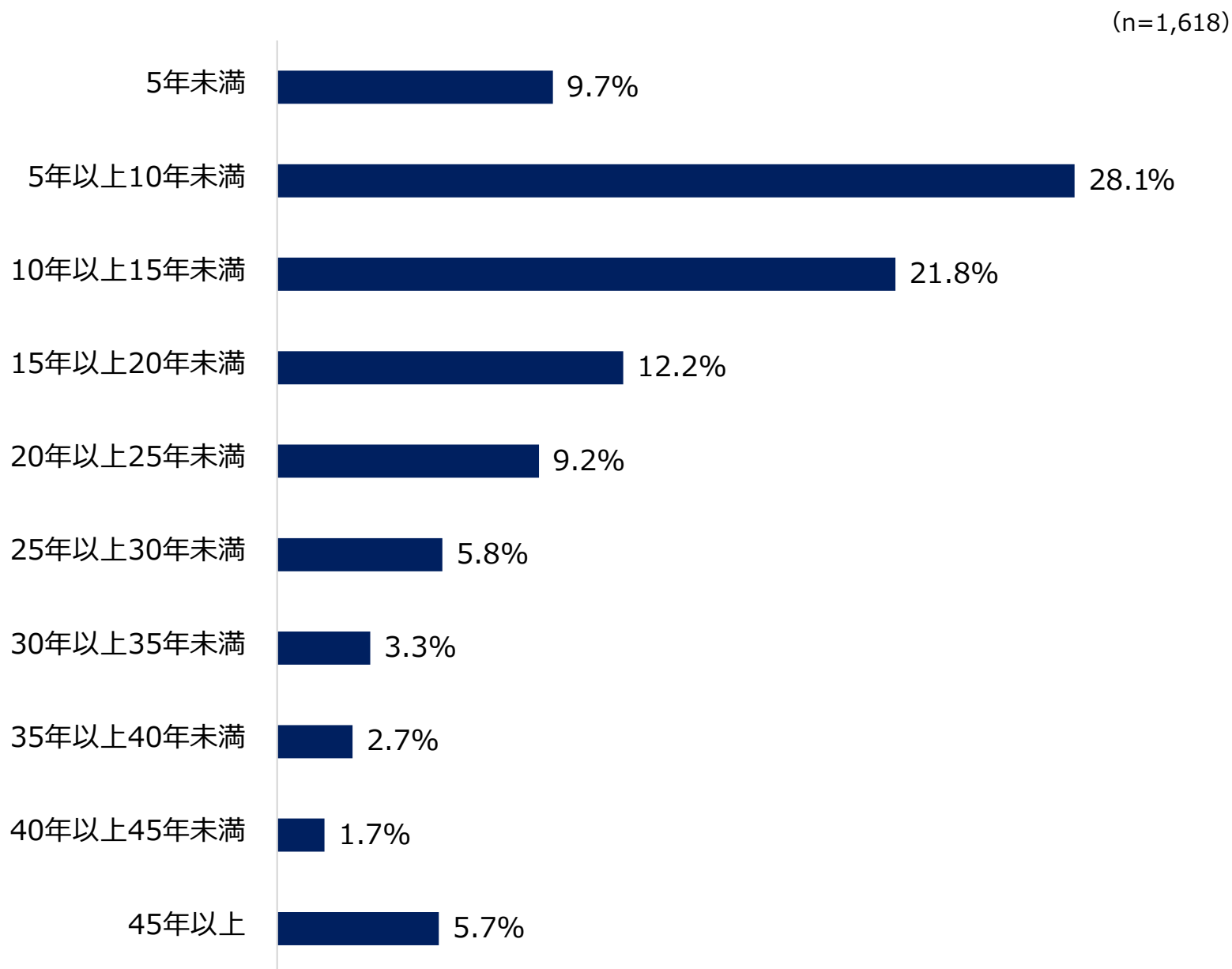
(n=1,618)



注) 地域ブロック別の構成は以下のとおり

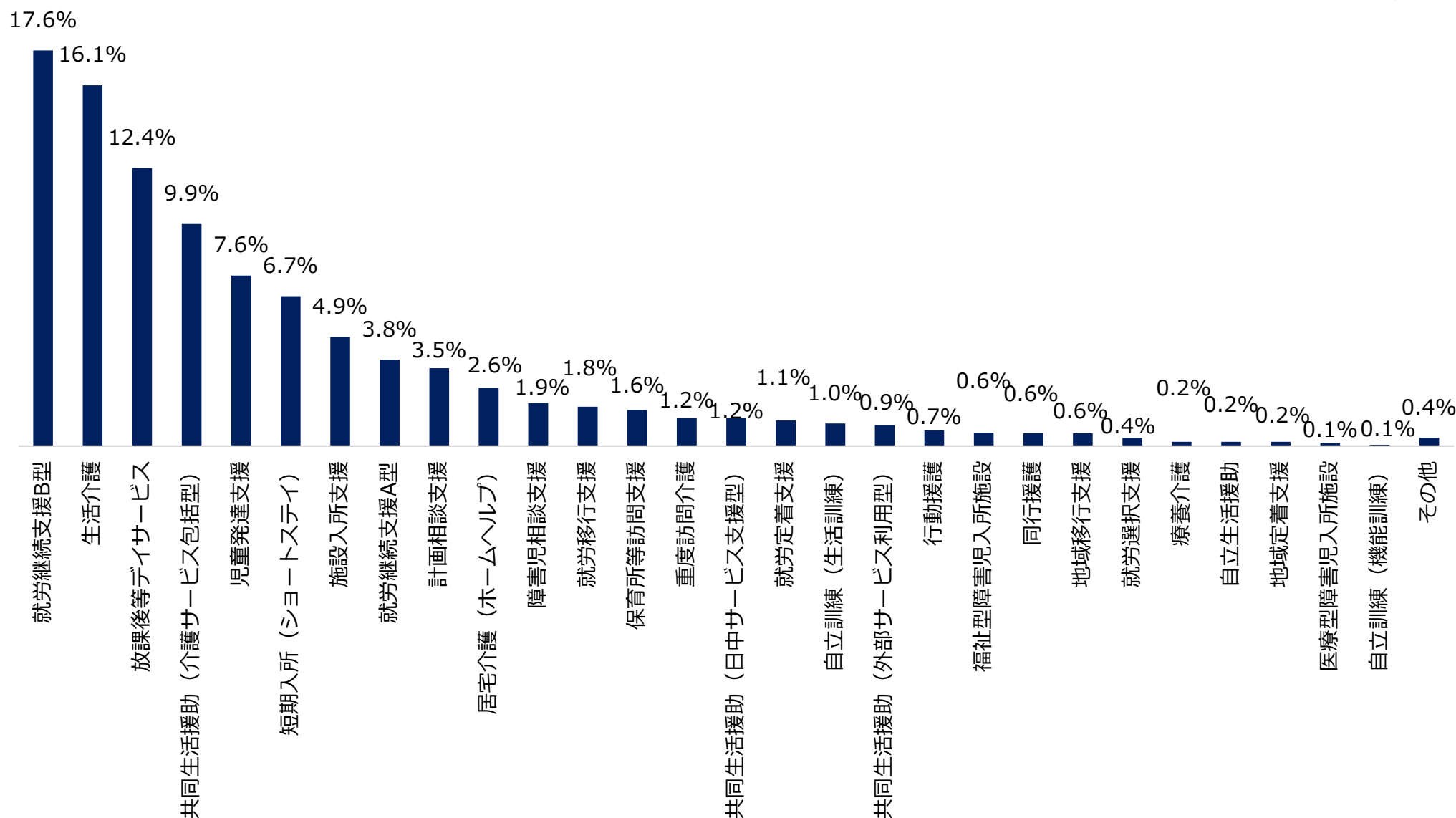
北海道	: 北海道
東北	: 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東・甲信	: 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
首都圏	: 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
中部・北陸	: 新潟県、富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	: 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国・四国	: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

事業所開設後経過年数



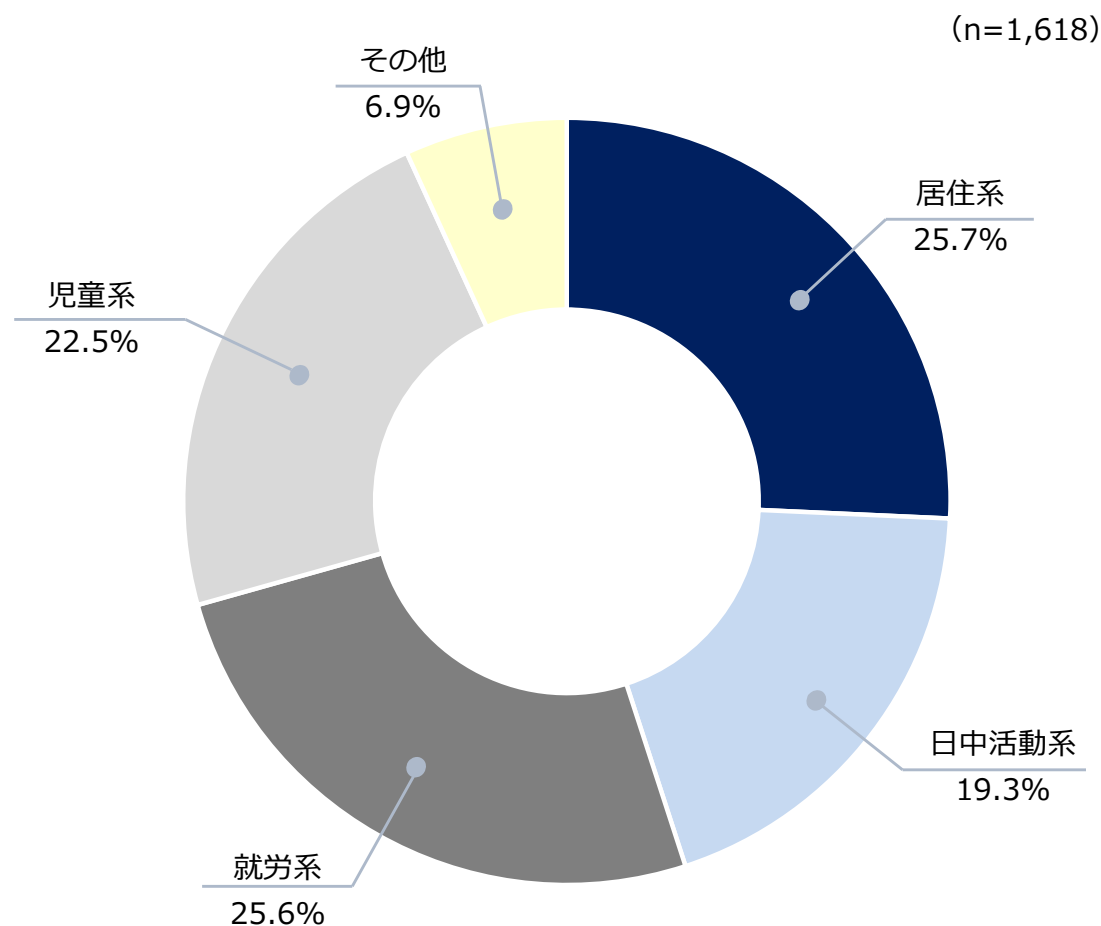
運営している障害福祉サービス種別

(最大3つまで | n=1,618)



注）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

障害福祉サービス体系別割合



注1) 職員数が多い3種別まで回答をいただき、もっとも多い体系に分類した

注2) サービス体系別の構成は以下のとおり

居 住 系 : 施設入所支援、共同生活援助

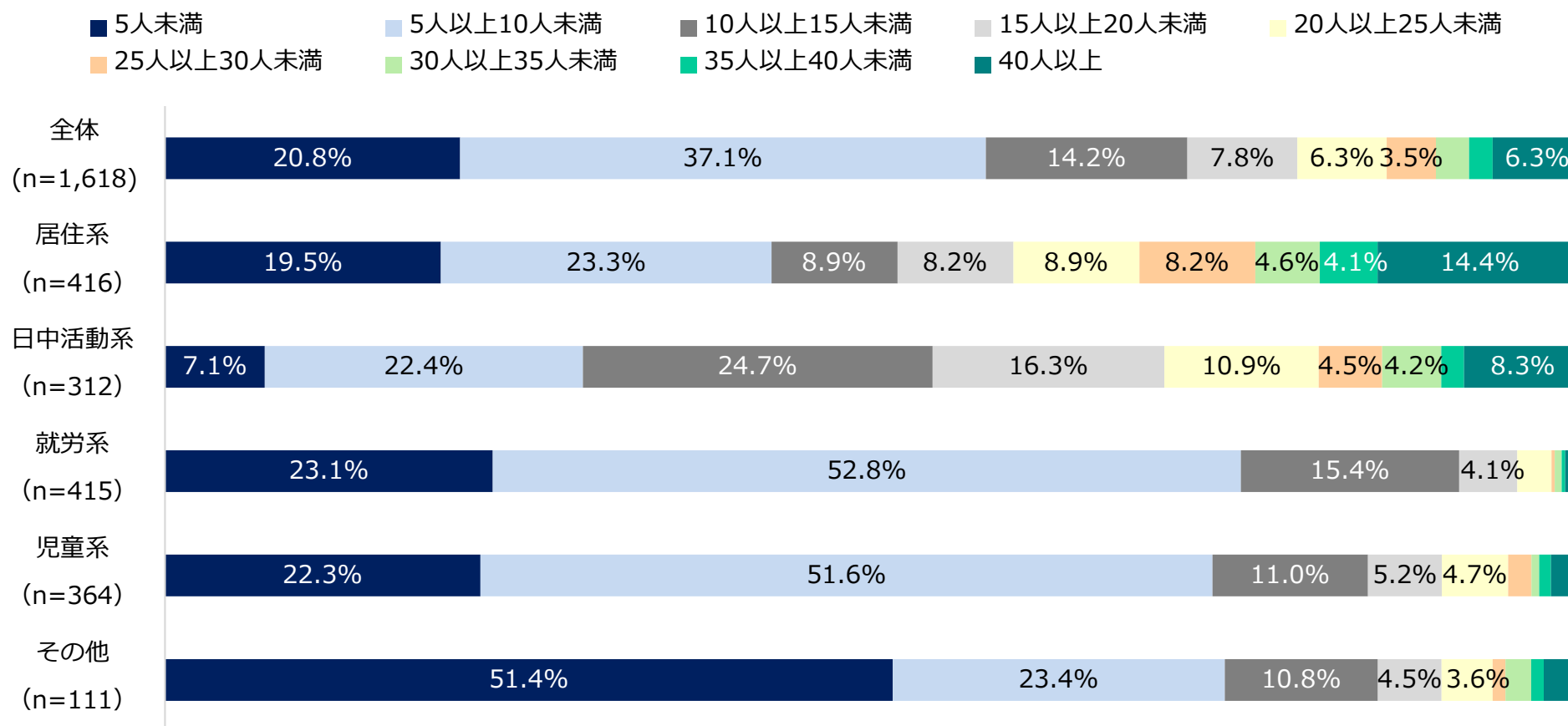
日中活動系 : 短期入所（ショートステイ）、療養介護、生活介護

就 労 系 : 自立訓練、就労選択支援、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

児 童 系 : 児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、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（ホームヘルプ）、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

2026年4月1日時点の職員数（常勤換算）



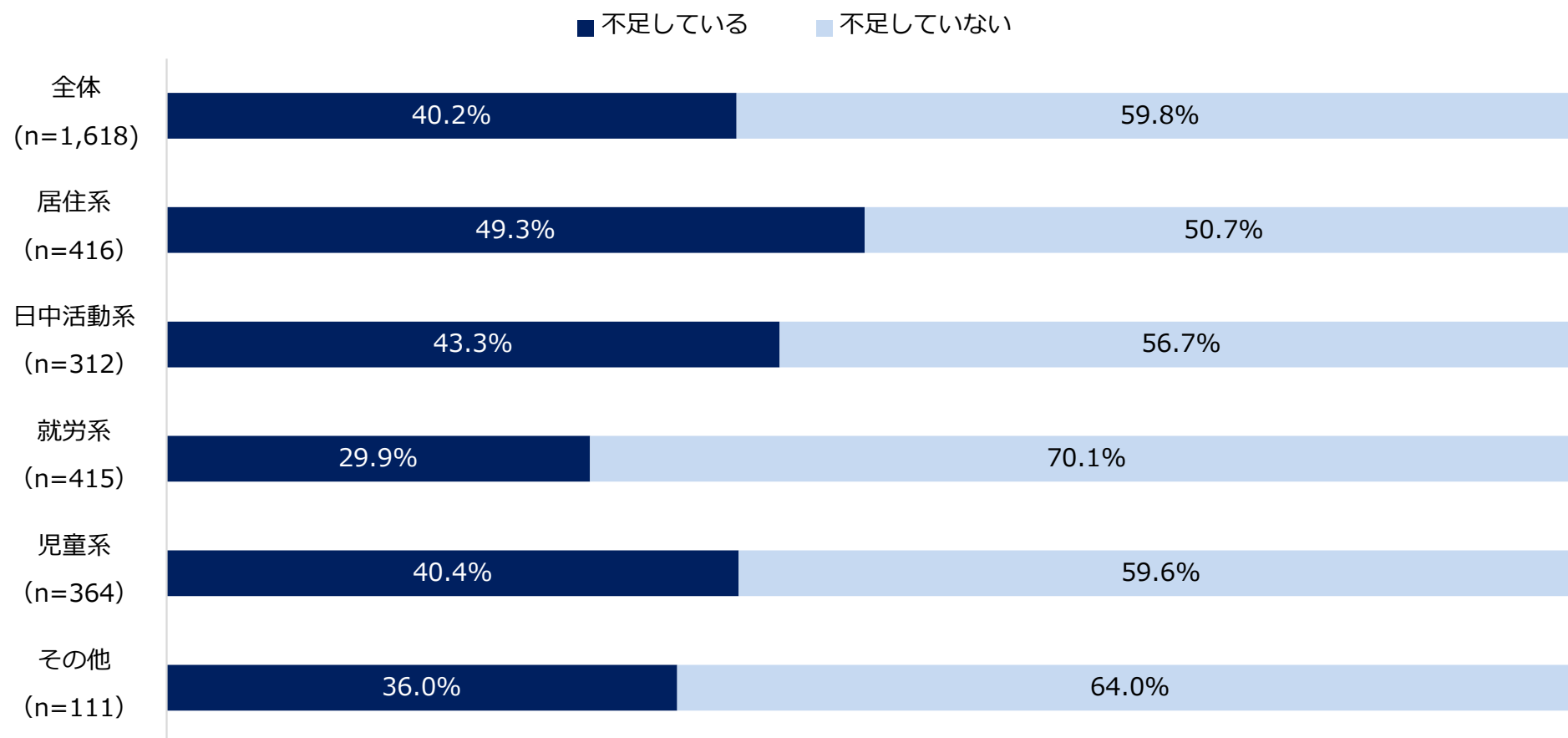
雇用形態	全体 (n=1,618)	居住系 (n=416)	日中活動系 (n=312)	就労系 (n=415)	児童系 (n=364)	その他 (n=111)
正規職員	9.9人	15.0人	13.2人	5.7人	7.4人	4.8人
非正規職員	5.3人	8.6人	7.4人	2.8人	3.1人	3.4人
計	15.2人	23.6人	20.6人	8.6人	10.5人	8.2人

注1) 「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）

注2) 3%未満は表記を省略した

02 職員の状況

職員の充足状況



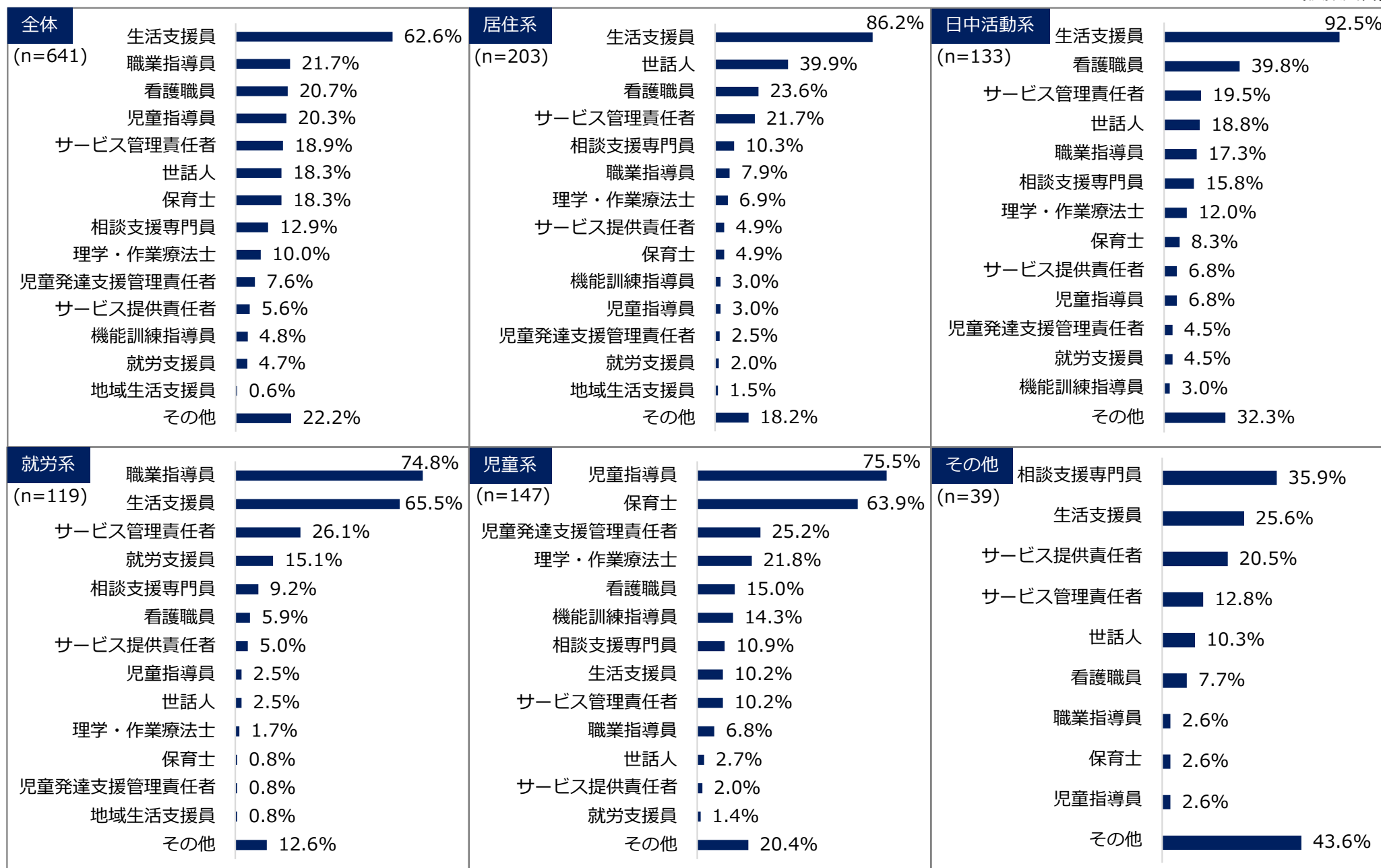
(単位：事業所)

充足状況	全体 (n=1,618)					
		居住系 (n=416)	日中活動系 (n=312)	就労系 (n=415)	児童系 (n=364)	その他 (n=111)
不足している	651	205	135	124	147	40
不足していない	967	211	177	291	217	71

不足している職種

(職員が「不足している」と回答し、不足人数を回答した事業所)

(複数回答)



不足している職員数①

(職員が「不足している」と回答し、不足人数を回答した事業所)

職種	全体 (n=641)	居住系 (n=203)	日中活動系 (n=133)	就労系 (n=119)	児童系 (n=147)	その他 (n=39)
	職員数：20.1人	職員数：31.7人	職員数：23.6人	職員数：8.3人	職員数：13.2人	職員数：9.9人
全職種						
不足している事業所の割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均不足人数	6.3人	7.5人	7.4人	4.9人	5.2人	4.0人
サービス管理責任者						
不足している事業所の割合	18.9%	21.7%	19.5%	26.1%	10.2%	12.8%
平均不足人数	1.3人	1.2人	1.6人	1.1人	1.5人	1.4人
児童発達支援管理責任者						
不足している事業所の割合	7.6%	2.5%	4.5%	0.8%	25.2%	-
平均不足人数	1.5人	1.6人	1.8人	1.0人	1.5人	-
サービス提供責任者						
不足している事業所の割合	5.6%	4.9%	6.8%	5.0%	2.0%	20.5%
平均不足人数	1.8人	1.3人	1.6人	2.7人	3.0人	1.8人
生活支援員						
不足している事業所の割合	62.6%	86.2%	92.5%	65.5%	10.2%	25.6%
平均不足人数	4.1人	5.1人	3.8人	2.3人	2.5人	5.8人
相談支援専門員						
不足している事業所の割合	12.9%	10.3%	15.8%	9.2%	10.9%	35.9%
平均不足人数	1.8人	1.1人	1.2人	5.7人	1.5人	1.0人

不足している職員数②

(職員が「不足している」と回答し、不足人数を回答した事業所)

職種	全体 (n=641)	居住系 (n=203)	日中活動系 (n=133)	就労系 (n=119)	児童系 (n=147)	その他 (n=39)
	職員数：20.1人	職員数：31.7人	職員数：23.6人	職員数：8.3人	職員数：13.2人	職員数：9.9人
看護職員						
不足している事業所の割合	20.7%	23.6%	39.8%	5.9%	15.0%	7.7%
平均不足人数	1.9人	1.7人	1.9人	1.6人	2.3人	0.7人
理学・作業療法士						
不足している事業所の割合	10.0%	6.9%	12.0%	1.7%	21.8%	-
平均不足人数	1.3人	1.3人	1.5人	1.0人	1.3人	-
機能訓練指導員						
不足している事業所の割合	4.8%	3.0%	3.0%	-	14.3%	-
平均不足人数	1.2人	1.2人	1.0人	-	1.3人	-
職業指導員						
不足している事業所の割合	21.7%	7.9%	17.3%	74.8%	6.8%	2.6%
平均不足人数	2.0人	1.4人	2.3人	2.1人	1.3人	1.0人
就労支援員						
不足している事業所の割合	4.7%	2.0%	4.5%	15.1%	1.4%	-
平均不足人数	1.5人	1.3人	2.4人	1.4人	1.0人	-
地域生活支援員						
不足している事業所の割合	0.6%	1.5%	-	0.8%	-	-
平均不足人数	1.3人	1.3人	-	1.0人	-	-

不足している職員数③

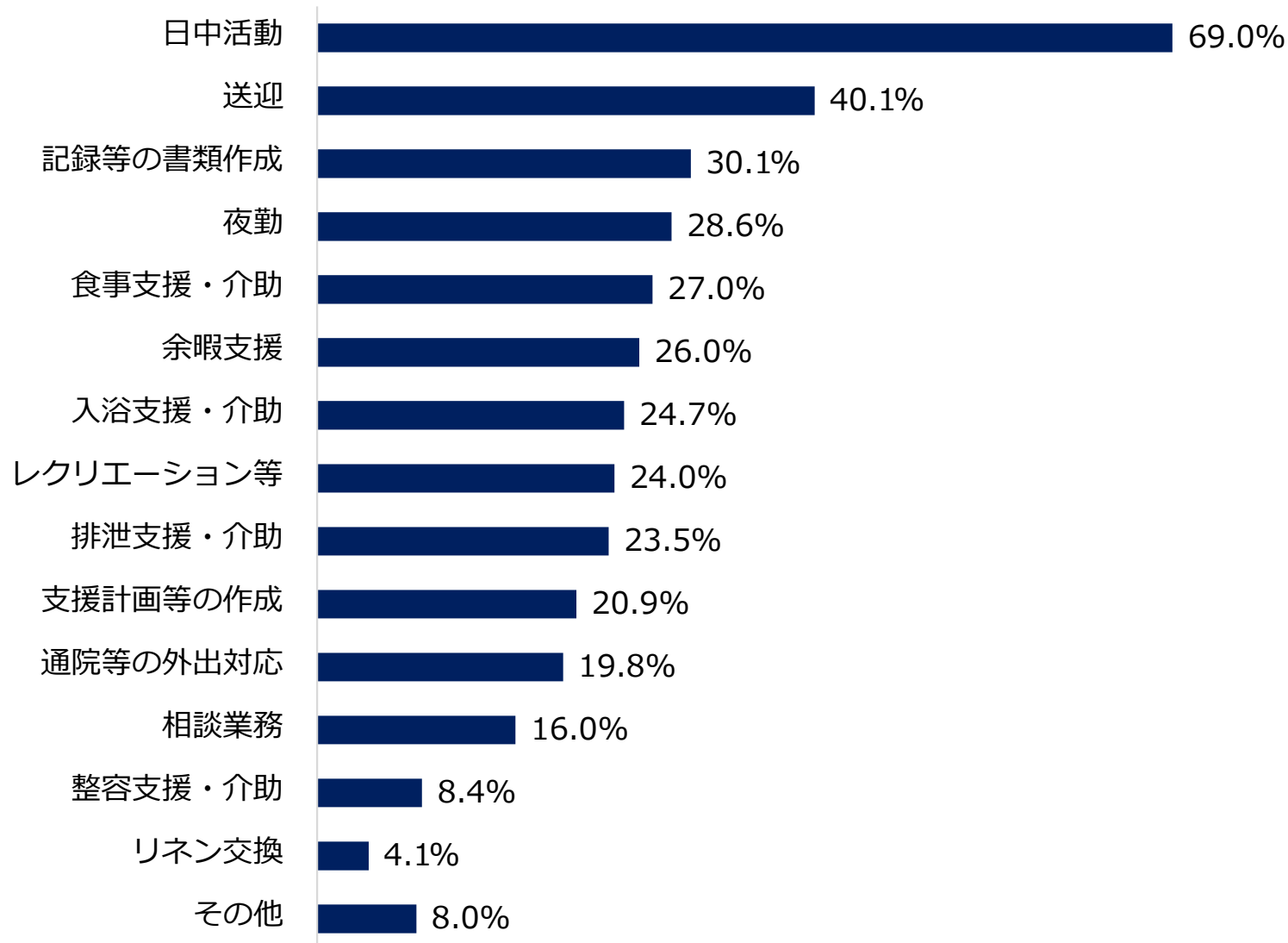
(職員が「不足している」と回答し、不足人数を回答した事業所)

職種	全体 (n=641)	居住系 (n=203)	日中活動系 (n=133)	就労系 (n=119)	児童系 (n=147)	その他 (n=39)
	職員数：20.1人	職員数：31.7人	職員数：23.6人	職員数：8.3人	職員数：13.2人	職員数：9.9人
世話人						
不足している事業所の割合	18.3%	39.9%	18.8%	2.5%	2.7%	10.3%
平均不足人数	3.1人	3.1人	3.0人	5.7人	2.0人	2.3人
保育士						
不足している事業所の割合	18.3%	4.9%	8.3%	0.8%	63.9%	2.6%
平均不足人数	1.8人	2.2人	2.0人	2.0人	1.7人	2.0人
児童指導員						
不足している事業所の割合	20.3%	3.0%	6.8%	2.5%	75.5%	2.6%
平均不足人数	2.4人	1.8人	2.7人	5.7人	2.3人	1.0人
その他						
不足している事業所の割合	22.2%	18.2%	32.3%	12.6%	20.4%	43.6%
平均不足人数	2.4人	3.1人	2.5人	1.5人	1.8人	2.8人

不足感が強い業務①

(職員が「不足している」と回答した事業所)

(複数回答 | n=651)



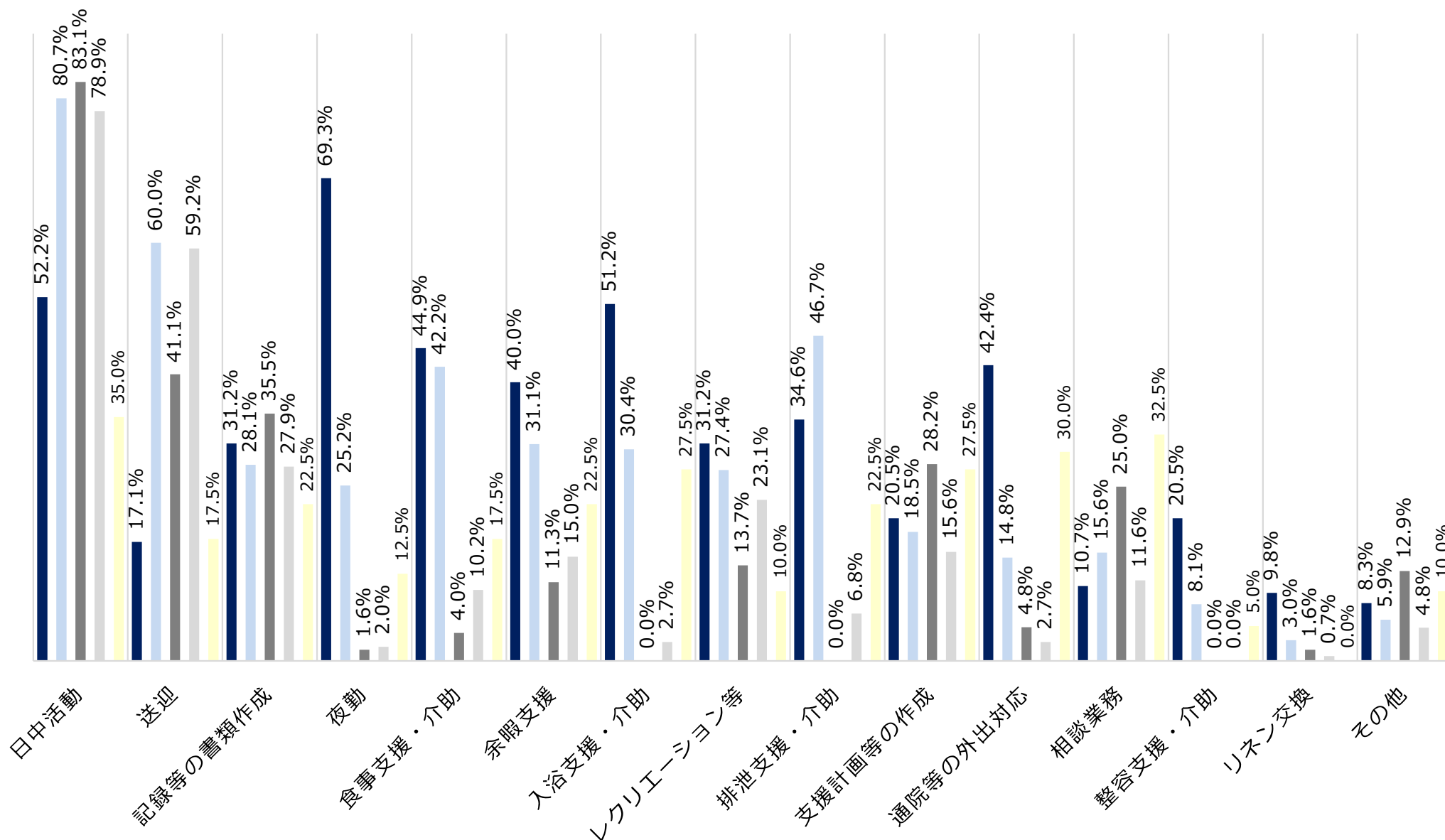
●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

医療的ケアの対応、休日開所時の職員体制、施設外支援、緊急時対応、女性支援員の夜勤、訪問介護、作業チェック・納品準備、経理 など

不足感が強い業務②

(職員が「不足している」と回答した事業所)

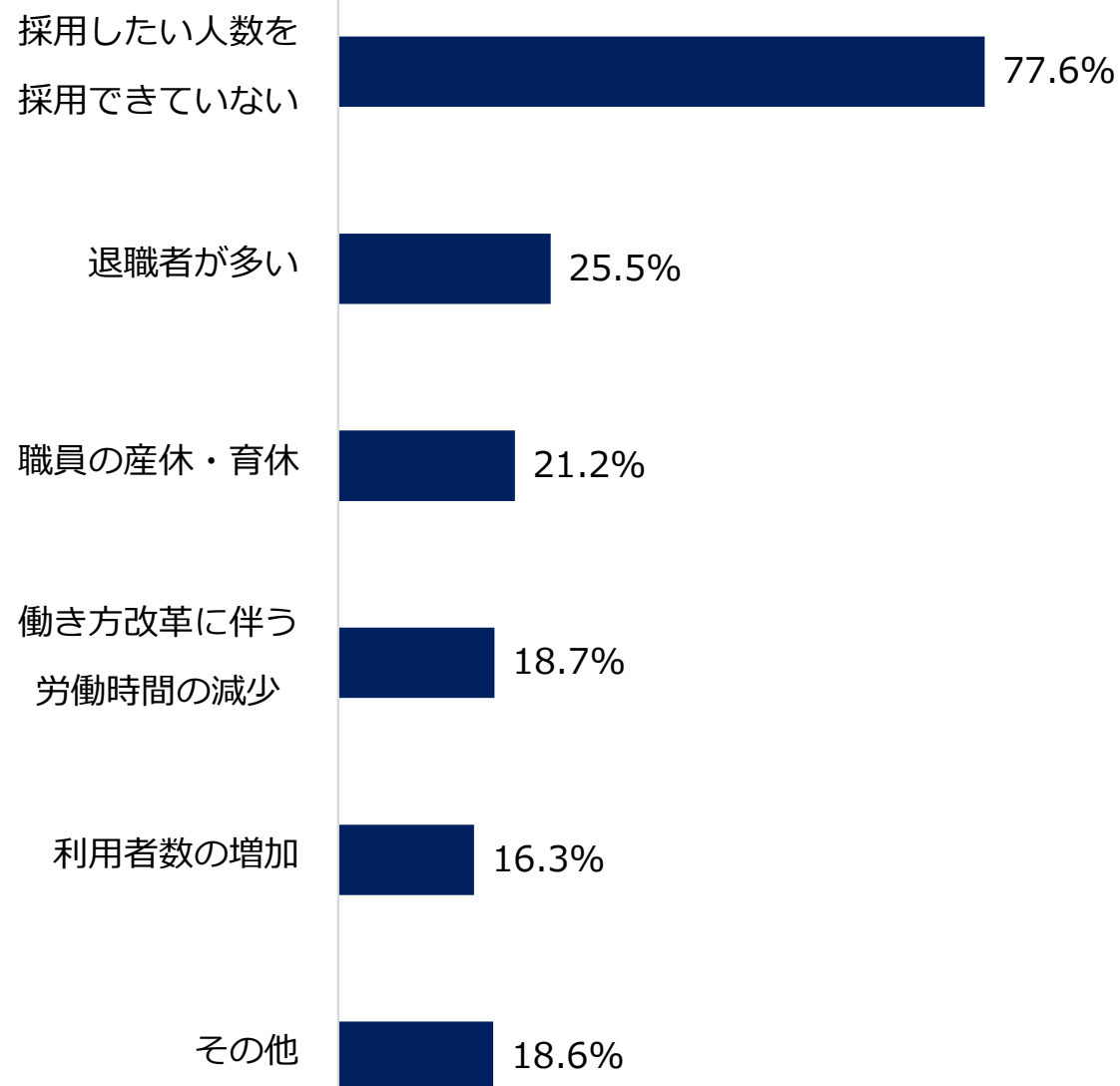
■ 居住系 (n=205) ■ 日中活動系 (n=135) ■ 就労系 (n=124) ■ 児童系 (n=147) ■ その他 (n=40) (複数回答)



職員が不足している理由①

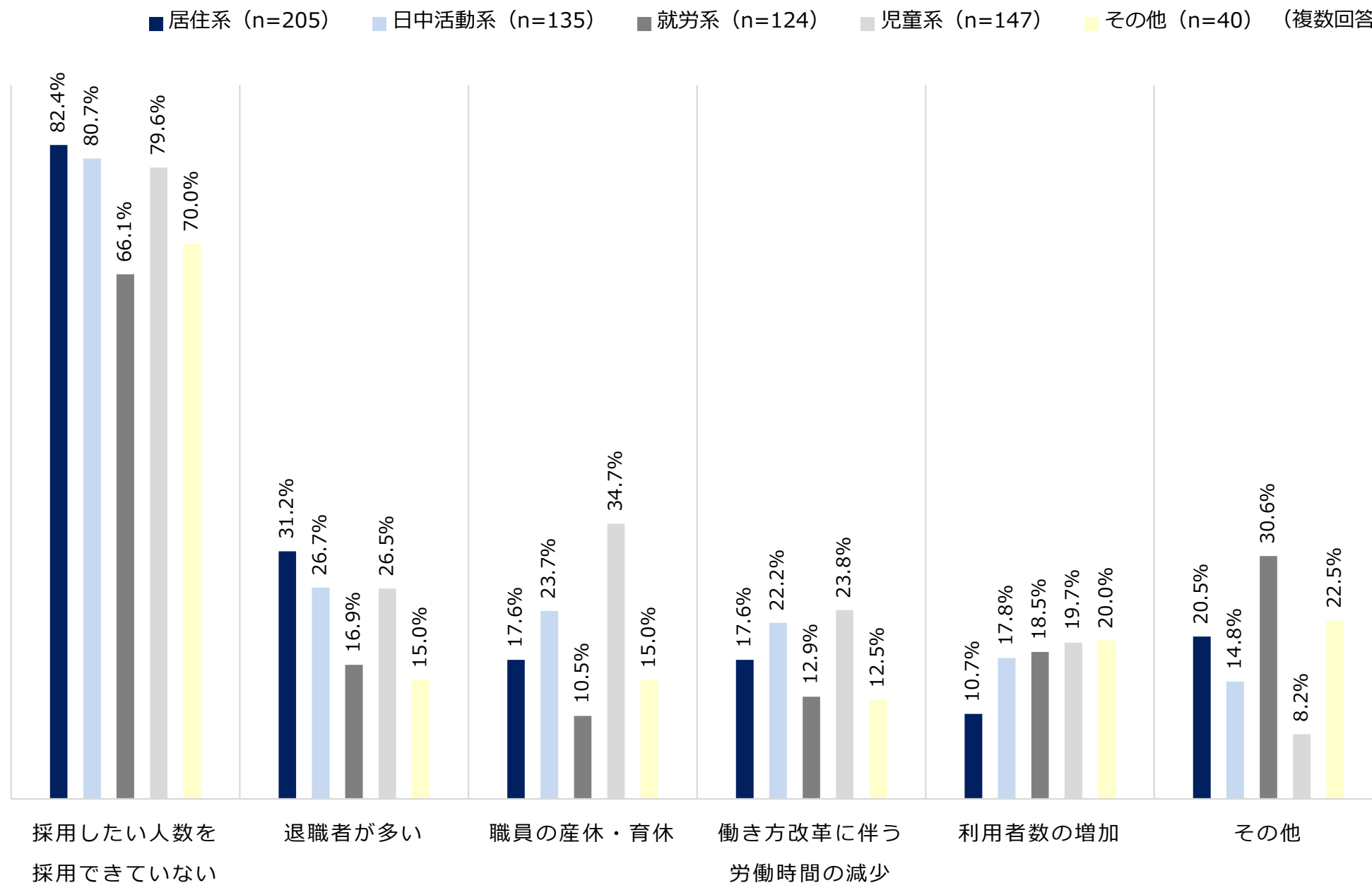
(職員が「不足している」と回答した事業所)

(複数回答 | n=651)



職員が不足している理由②

(職員が「不足している」と回答した事業所)



職員が不足している理由③

(職員が「不足している」と回答した事業所)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(採用難)

- ・ 有資格者の募集をかけても応募がない
- ・ 外国人の紹介による採用は増加しているが、日本人職員の応募が激減している
- ・ ハローワークや広告掲載等ありとあらゆる手段を講ずるも雇用に結びつかない
- ・ 運営資金（収入）と業務量がつりあっていない。報酬単価が少ない
- ・ 職員が不足しているのではなく、報酬が少ないため雇用できない

(利用者ニーズの高度化・複合化)

- ・ 強度行動障害の方が多く個別対応をしている
- ・ 利用者の高齢化に伴い援助ではなく、介助が必要な方が増加している
- ・ 利用者の身体も成長したり体調や障害が重くなり、以前と同じ職員人数では不足感を感じる

(業務負担)

- ・ BCP、感染対策、処遇改善等の様々な事務業務が年々煩雑化している
- ・ 制度の複雑化、研修の増加など少人数では対応しきれないほどの業務量の増加
- ・ 配置基準は満たしているが書類作成や作業チェック、送迎、行事の計画、研修などを少ない人数で担わなければならない

(夜勤等の勤務体制の確保)

- ・ 夜勤勤務者の採用を検討しているが応募がない
- ・ パート職員の希望が多く、変則勤務、特に夜勤ができる女性職員が足りない
- ・ 男性夜勤者が確保できづらい
- ・ 夜勤者の勤務時間の長さや一人勤務という点での不安等から敬遠されがち

(職員の高齢化・休職・離職)

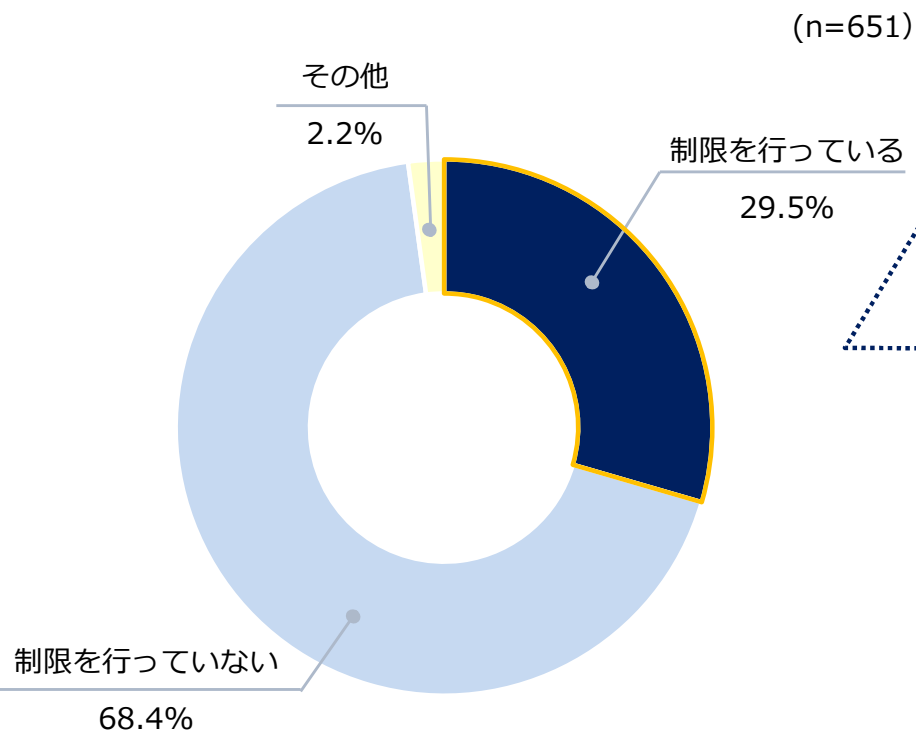
- ・ 職員の高齢化に伴う介護や病気による休職者の増加
- ・ 急な退職者がいたため計画的に職員募集をできていなかった
- ・ 子どもの病気や親の介護、自分自身の受診など、突然休まれるため

など

職員不足による利用（受入れ）制限等①

（職員が「不足している」と回答した事業所）

職員不足による利用（受入れ）制限状況

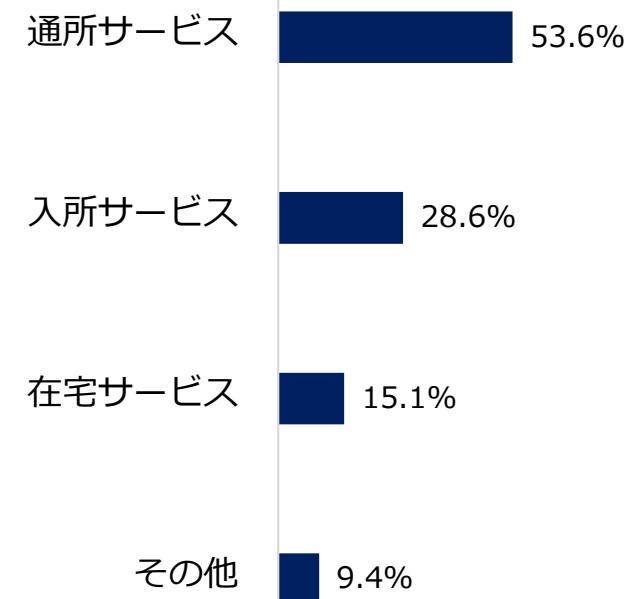


●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

実習生の受入れ制限、定休日を増やしている、
人員配置基準を満たさないため休止している、
産休に入る職員がいるためサービス利用日を制限予定 など

利用（受入れ）を制限しているサービス

（複数回答 | n=192）



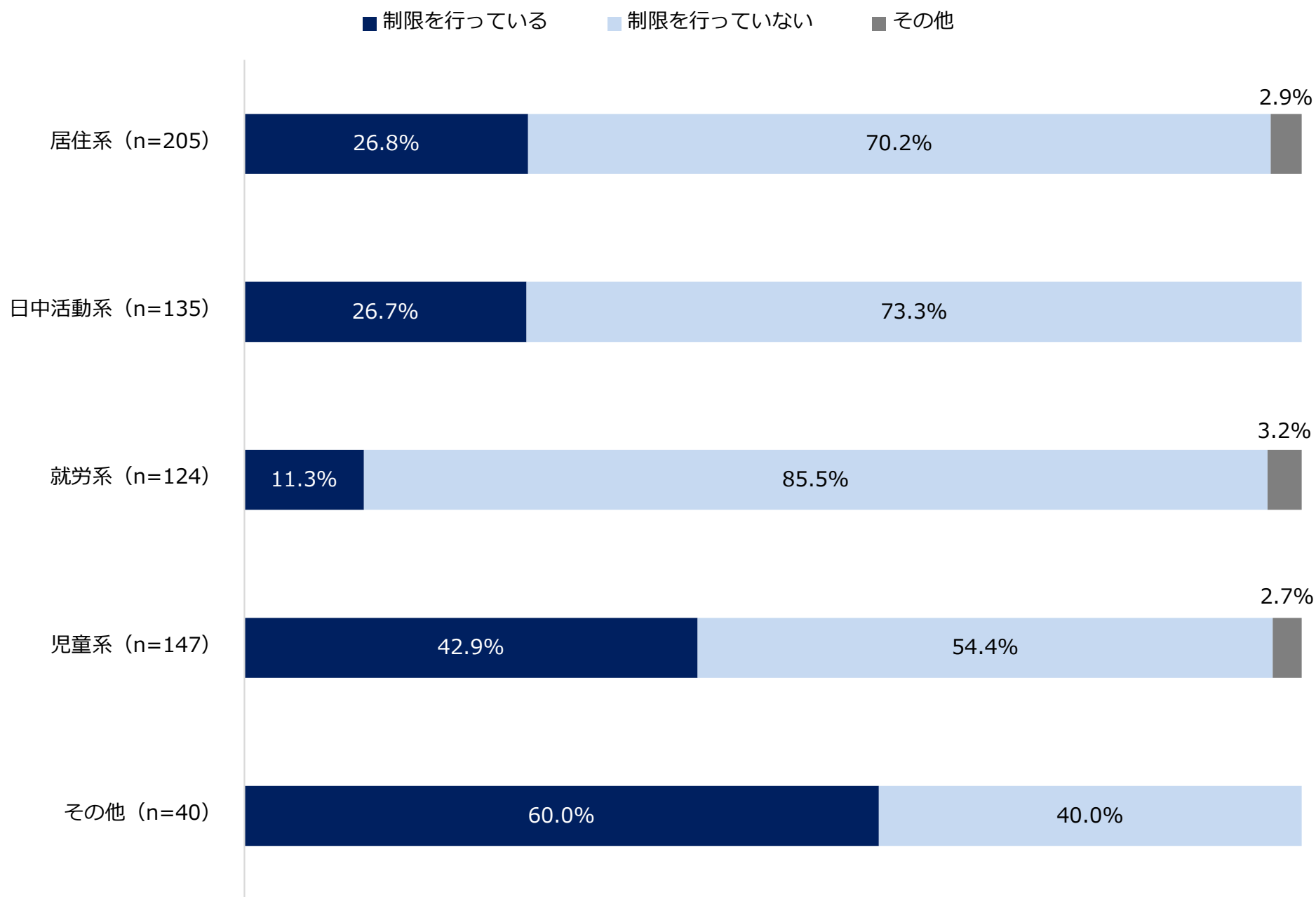
●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

余暇・外出支援、通院同行支援、発達相談支援、新規利用の制限
計画相談の件数制限、支援度の高い利用者の制限 など

- 職員不足により、3割程度の事業所で何らかのサービスについて利用（受入れ）を制限していた
- そのうち、「通所サービス」の利用を制限している事業所がもっとも多く53.6%であった

職員不足による利用（受入れ）制限等②

（職員が「不足している」と回答した事業所）



職員不足による利用（受入れ）制限等③

（職員が「不足している」と回答した事業所）

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（サービスの利用制限）

- ・ 短期入所についてご家庭の希望を受けきれない状況が続いている
- ・ 短期入所担当職員をグループホームの夜勤に応援してもらっており、その分、短期入所利用日の回数を減らしている状況
- ・ 新規利用の受入れの制限を行ってはいるが、実際は受け入れざるを得ない
- ・ 計画相談の利用・件数を制限している

（活動・支援内容の縮小）

- ・ 余暇・外出活動の制限
- ・ 通院同行を制限している
- ・ 施設外就労を取りやめにしなければいけないかもしれない

（事業縮小等への影響）

- ・ グループホームの定休日を月に1～2日作っている
- ・ グループホーム入居者を調整することがある
- ・ 現職員の公休を維持するため定休日を増やしている
- ・ 人員配置基準を満たさないため休止している
- ・ 事業を廃止した

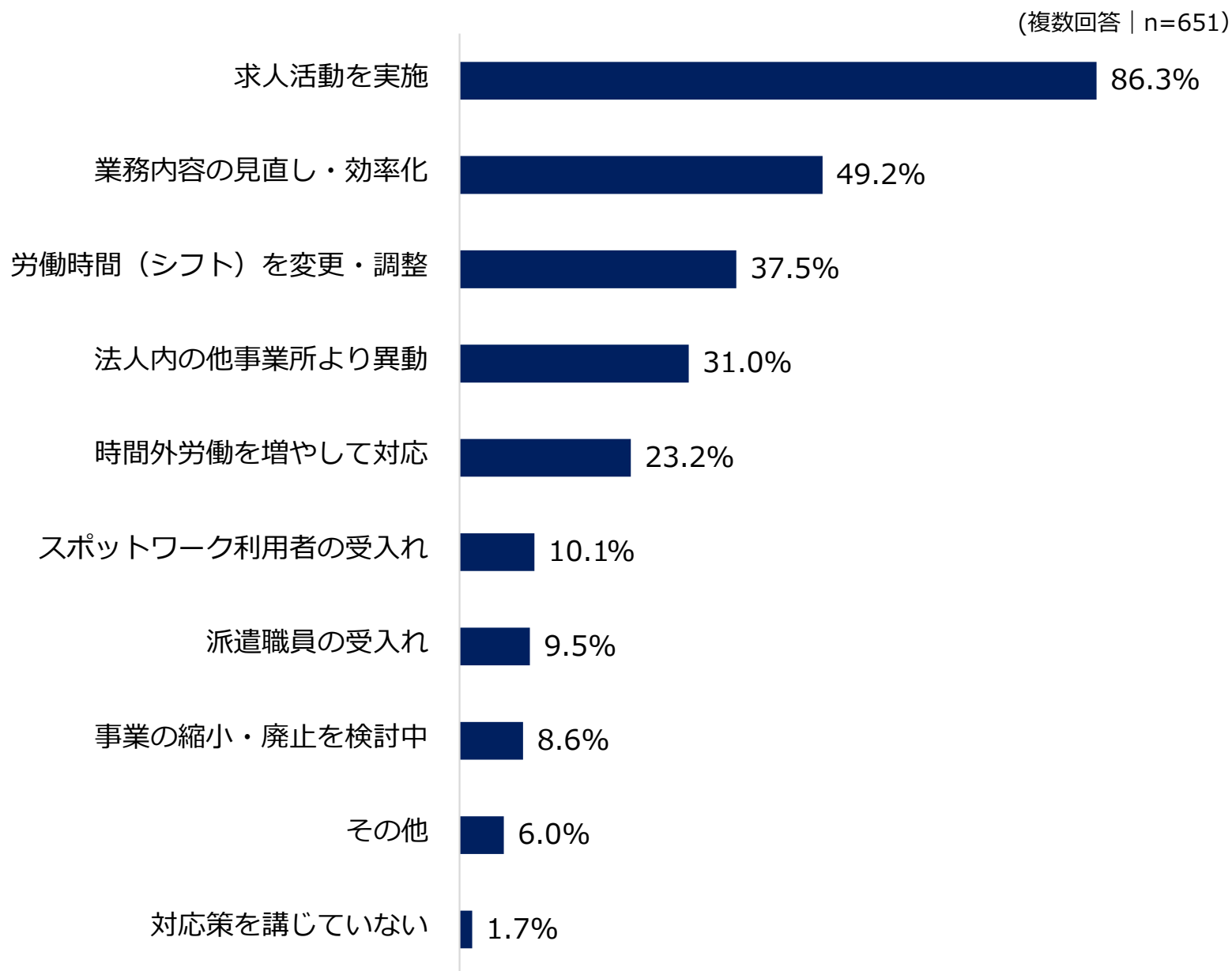
（その他）

- ・ 利用者の制限はしていないが、余裕はない
- ・ 利用制限まで厳しいものではないが、調整はしている

など

職員不足への対応状況①

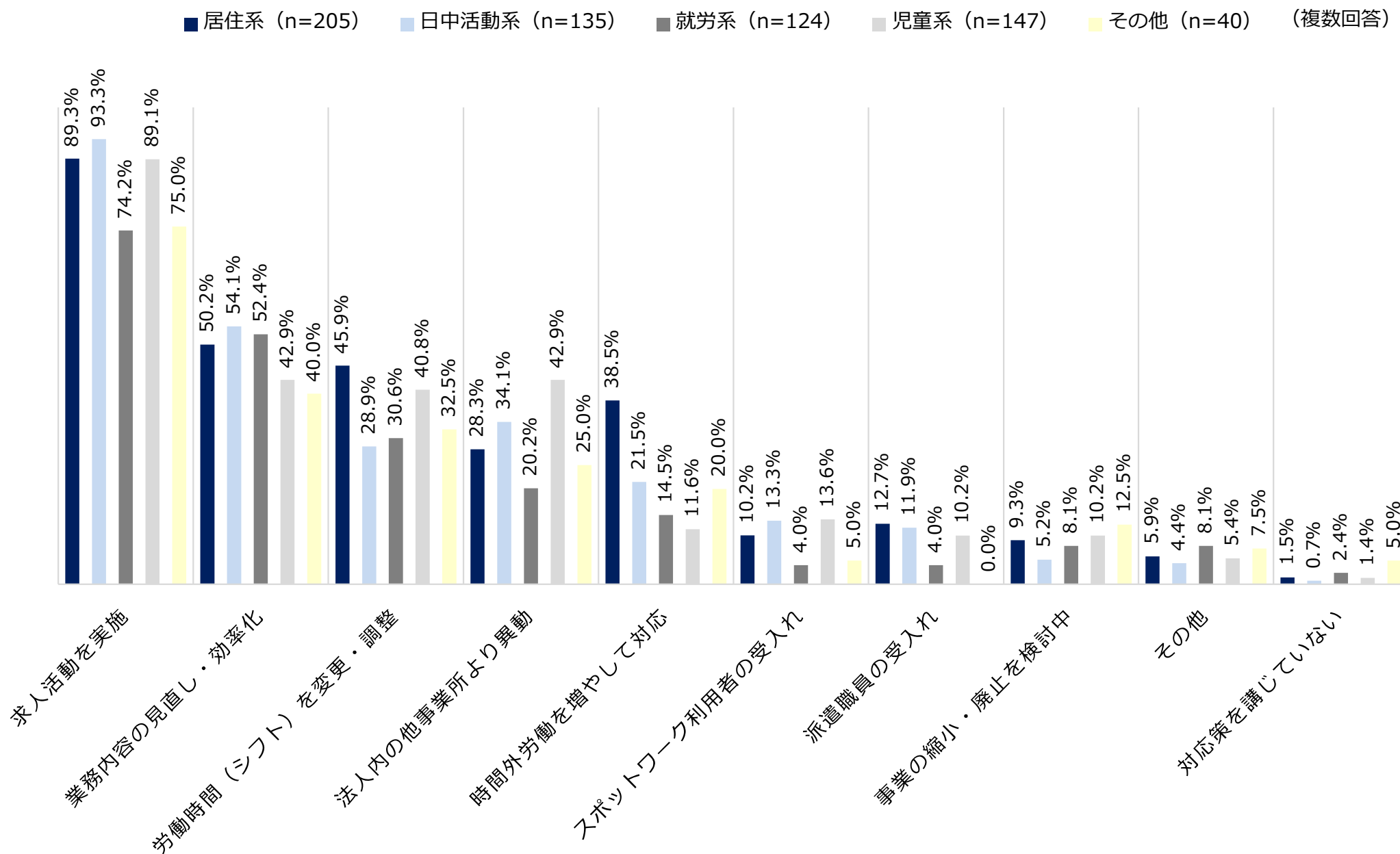
(職員が「不足している」と回答した事業所)



注) 「スポットワーク利用者」とは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働く者を指す（以下同じ）

職員不足への対応状況②

(職員が「不足している」と回答した事業所)



職員不足への対応状況③

(職員が「不足している」と回答した事業所)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(採用活動の強化)

- ・ HP・SNSにて発信している
- ・ 人材紹介会社の利用
- ・ 積極的な実習生受入れ
- ・ 特定技能（実習生）の受入れ

(法人内応援・管理職や役員による現場支援)

- ・ 状況により経営者がフォロー
- ・ 法人内他事業所からの応援勤務

(業務効率化)

- ・ DX推進のために自社アプリ作成
- ・ DX推進による効率化及び生産性向上
- ・ 役割の細分化、非福祉職の雇用
- ・ 配置換え

(経費削減・財源確保)

- ・ 設備等整備の見送りやコスト削減による人件費の確保
- ・ 利用者の数を増やし人件費に充てられるように、HPのリニューアル、問合せ方法の多様化を図っている

(サービス縮小・事業運営の見直し)

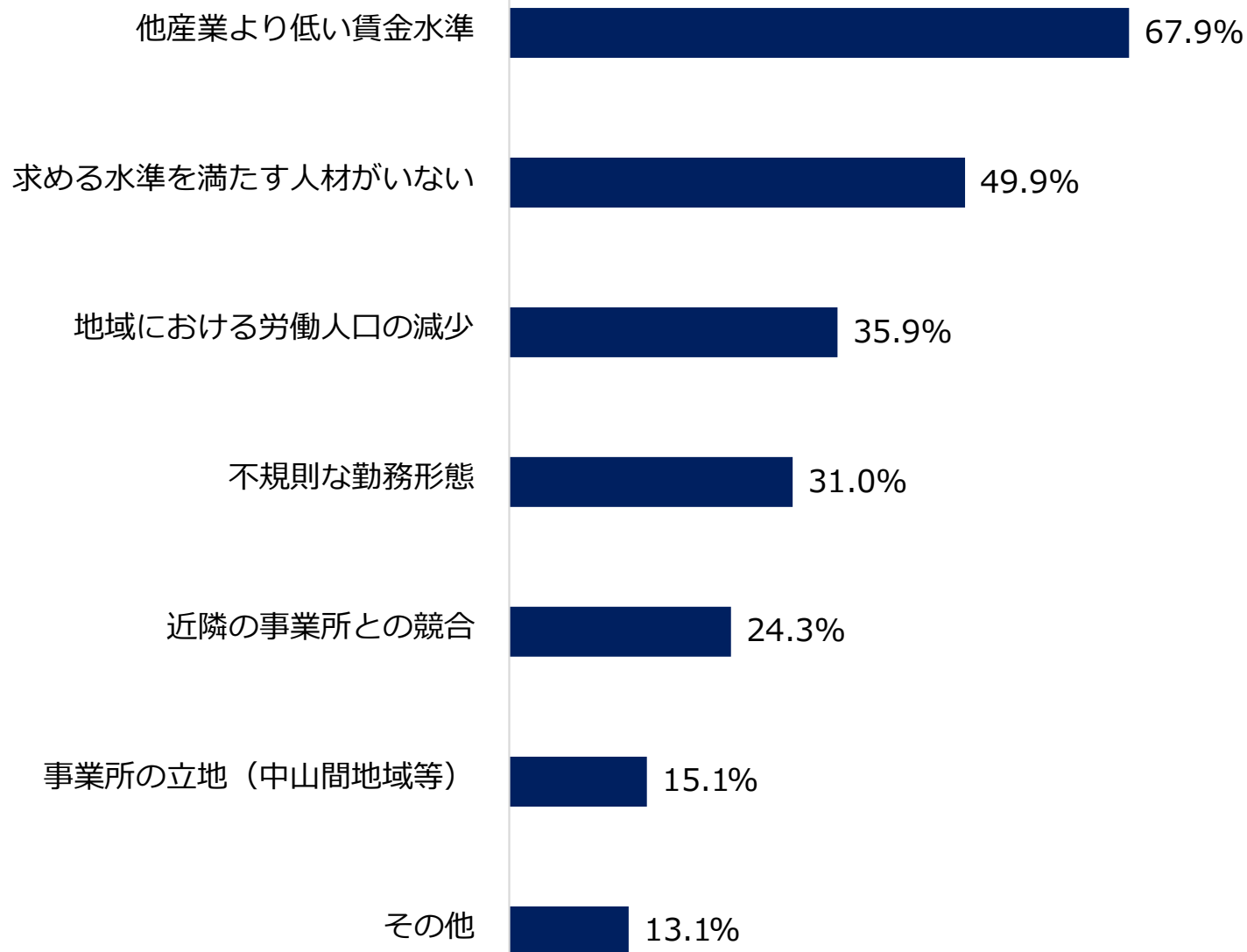
- ・ 6月より活動を休止している
- ・ 営業日を縮小して、スタッフの休みを確保。同法人内でスタッフ間協力
- ・ 利用希望者がいても、新規の入所を制限している

など

職員の確保が難しい要因①

(職員が「不足している」と回答した事業所)

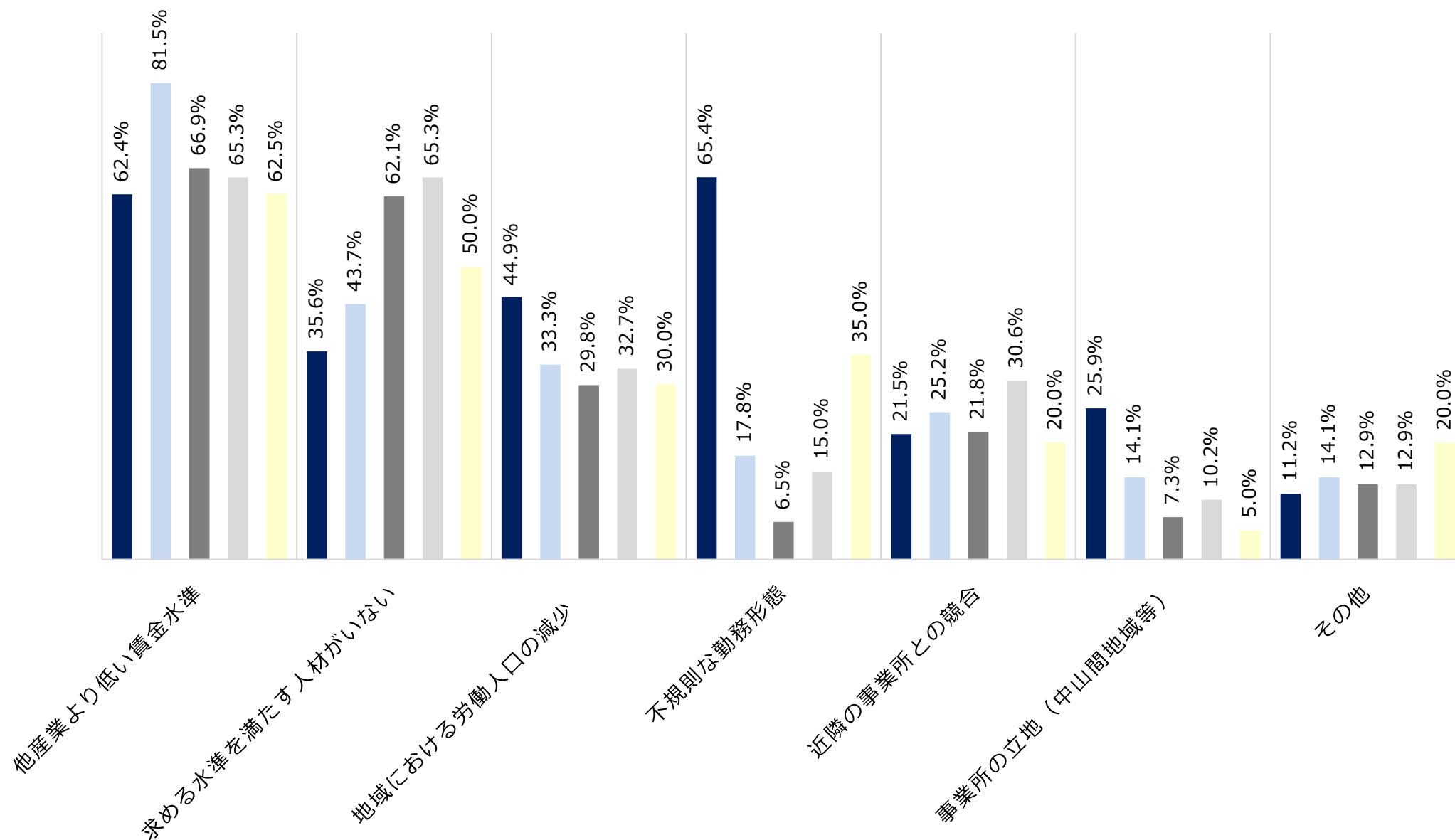
(複数回答 | n=651)



職員の確保が難しい要因②

(職員が「不足している」と回答した事業所)

■ 居住系 (n=205) ■ 日中活動系 (n=135) ■ 就労系 (n=124) ■ 児童系 (n=147) ■ その他 (n=40) (複数回答)



職員の確保が難しい要因③

（職員が「不足している」と回答した事業所）

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（低賃金）

- ・ 給与が他産業より少ない
- ・ 報酬単価が低く設定されている構造にある。専任かつ経験年数が十分な職員配置が難しい
- ・ 資金不足（報酬単価及び補助金が少ない）

（福祉業界のイメージ）

- ・ そもそも、障がい福祉という仕事に就きたいというイメージを持てる機会が社会の中で非常に少ない
- ・ 3Kとも言われるような現状の印象もこの業種への人材流入を阻害していると感じる
- ・ 障害者施設への理解不足（仕事内容の理解を含む）

（求職者・若年層の減少）

- ・ 福祉職を希望する人材や学生の減少
- ・ 若手職員は求人を行っても応募がないほど人材確保が難しい
- ・ 労働人口の減少

（勤務条件・労働環境の厳しさ）

- ・ 夜勤者の勤務時間の長さや一人勤務という点での不安等から敬遠されがち
- ・ 休日（土祝日がお休みでない）、就業時間帯（19時退勤）
- ・ 他産業より業務内容がきつい

（仕事の専門性・利用者支援の困難さ）

- ・ 経験と技術、体力が必要なため
- ・ 利用者の支援度の高さ（強度行動障害者が多い）
- ・ 相談支援専門員の資格要件を満たす人材がいらない

（地域性）

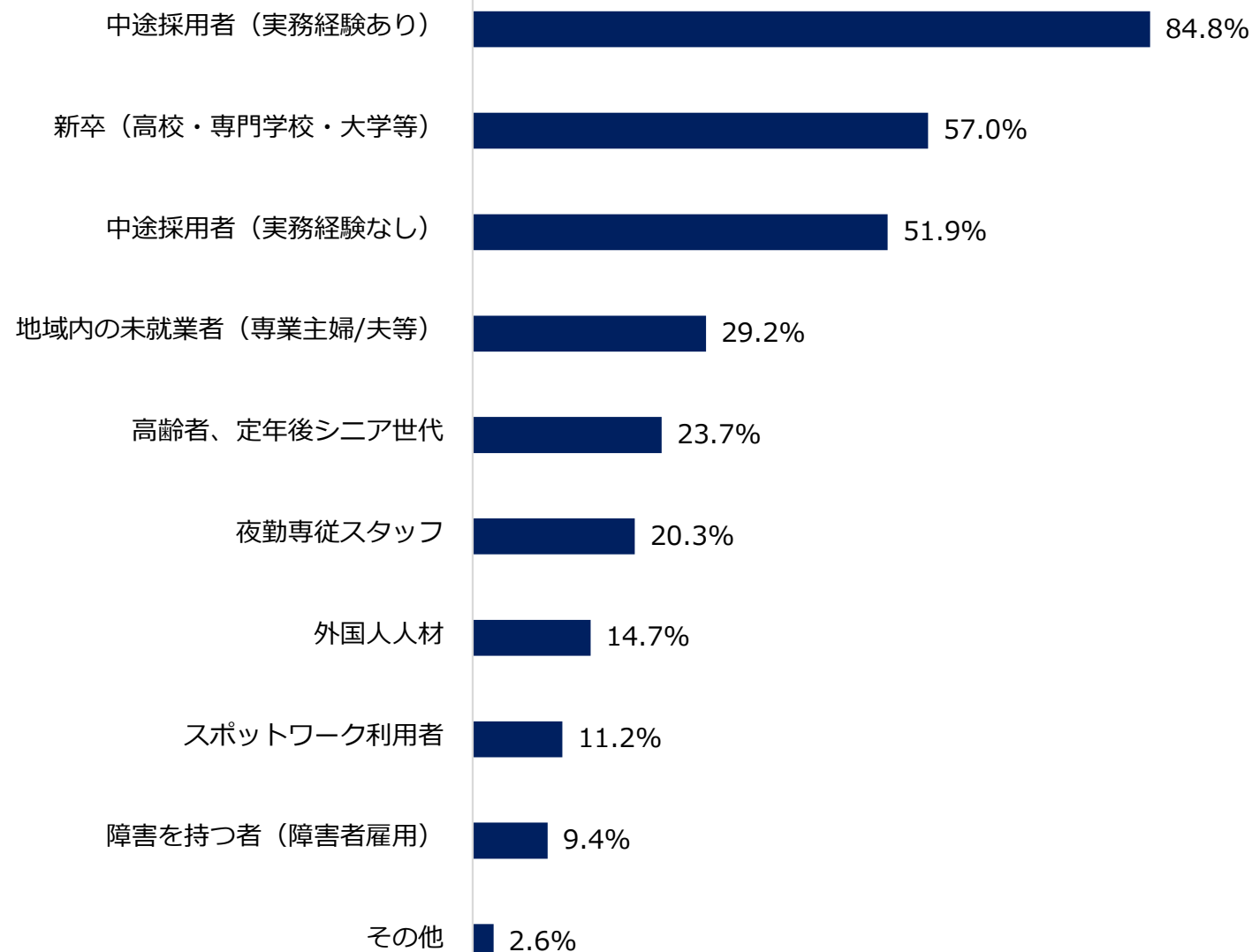
- ・ 駅近ではないため、バイクまたは車通勤となる
- ・ 利用者の高齢化、職員の高齢化、過疎化した地域には人は来ない悪循環

など

今後とくに採用等に注力したい人材の属性①

(職員が「不足している」と回答した事業所)

(複数選択 | n=651)



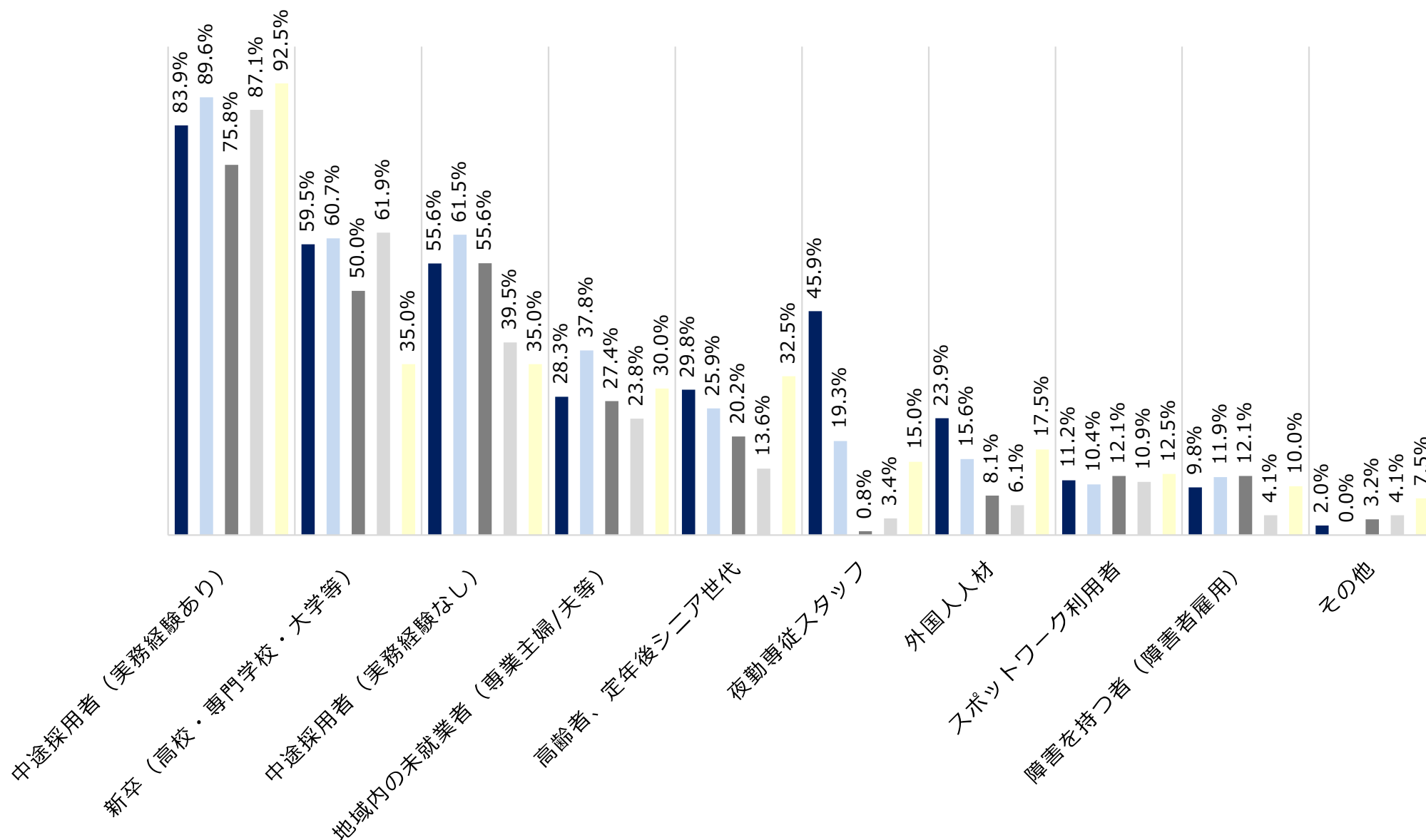
●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

障害福祉に興味・理解のある人、障害児を育てる保護者、主婦、運転免許保持者（送迎ドライバー）、一般企業の勤務経験が長い人 など

今後とくに採用等に注力したい人材の属性②

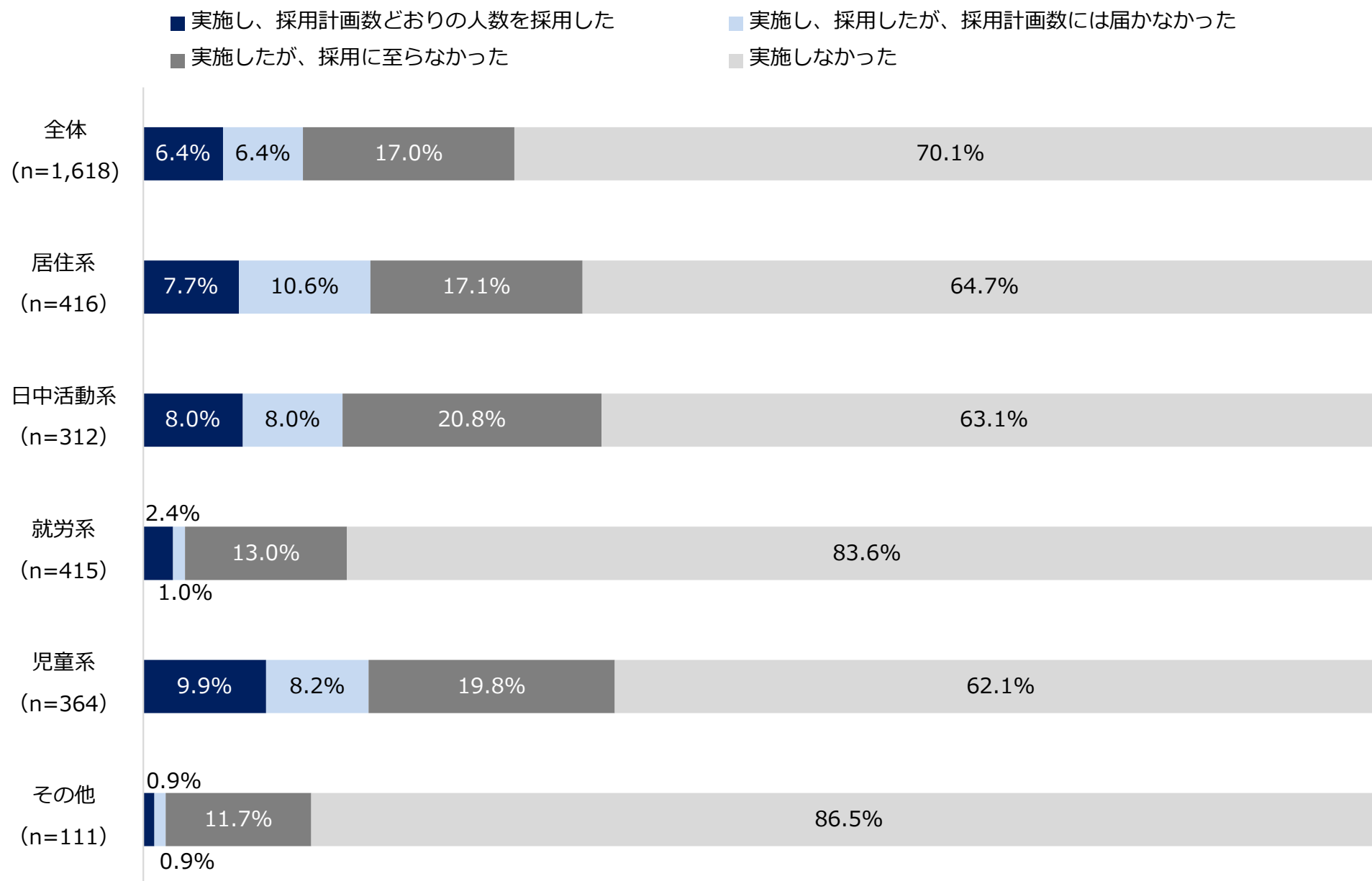
(職員が「不足している」と回答した事業所)

■ 居住系 (n=205) ■ 日中活動系 (n=135) ■ 就労系 (n=124) ■ 児童系 (n=147) ■ その他 (n=40) (複数回答)



03 採用の状況

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の新卒採用活動の状況



注) 「新卒」とは、入職者のうち2026年1月以降に卒業した者を指す

2026年4月の新卒採用計画数と新卒採用数

(2025年度に新卒職員の採用を「実施した」と回答し、新卒採用者数を回答した事業所)

新卒採用計画数別 新卒採用者数と採用充足率

新卒採用計画数		2026年4月の新卒採用者数	新卒採用充足率 ※採用実績/採用計画数	【参考】 2026年4月1日時点の職員数
1人	n=269	0.3人	26.4%	16.5人
2人	n=93	0.6人	27.8%	26.7人
3人	n=34	0.9人	29.4%	47.3人
4人	n=13	2.5人	63.1%	26.0人
5人	n=10	2.5人	50.6%	101.5人
6人以上	n=14	4.1人	47.9%	70.5人
全体（平均1.8人）	n=433	0.6人	34.5%	25.1人

サービス体系別 新卒採用計画数と新卒採用者数

	全体 (n=433)	居住系 (n=138)	日中活動系 (n=104)	就労系 (n=62)	児童系 (n=116)	その他 (n=13)
	職員数：25.1人	職員数：41.5人	職員数：26.7人	職員数：10.3人	職員数：13.7人	職員数：10.1人
新卒採用計画数	1.8人	2.4人	1.7人	1.2人	1.5人	1.4人
新卒採用者数	0.6人	1.0人	0.5人	0.2人	0.6人	0.0人
新卒採用充足率	34.5%	40.8%	31.7%	17.1%	36.3%	0.0%

注1) 「採用計画数」とは、採用活動時に採用を予定または希望していた人数を指す

注2) 2025年度に新卒職員の採用を「実施した」と回答した事業所のうち、275事業所は「採用に至らなかった」と回答

- 2026年4月の新卒採用者数は平均0.6人となり、前回調査（2023年度調査）時の平均1.3人から0.7人減少した
- 採用計画数は平均1.8人であり、前回調査時の平均2.7人から0.9人減少した

2026年4月新卒採用における採用活動の開始時期

(2025年度に新卒職員の採用を「実施した」事業所)

(n=483)

■ 2025年3月以前 ■ 4月 ■ 5月 ■ 6月 ■ 7月 ■ 8月 ■ 9月 ■ 10月 ■ 11月 ■ 12月以降

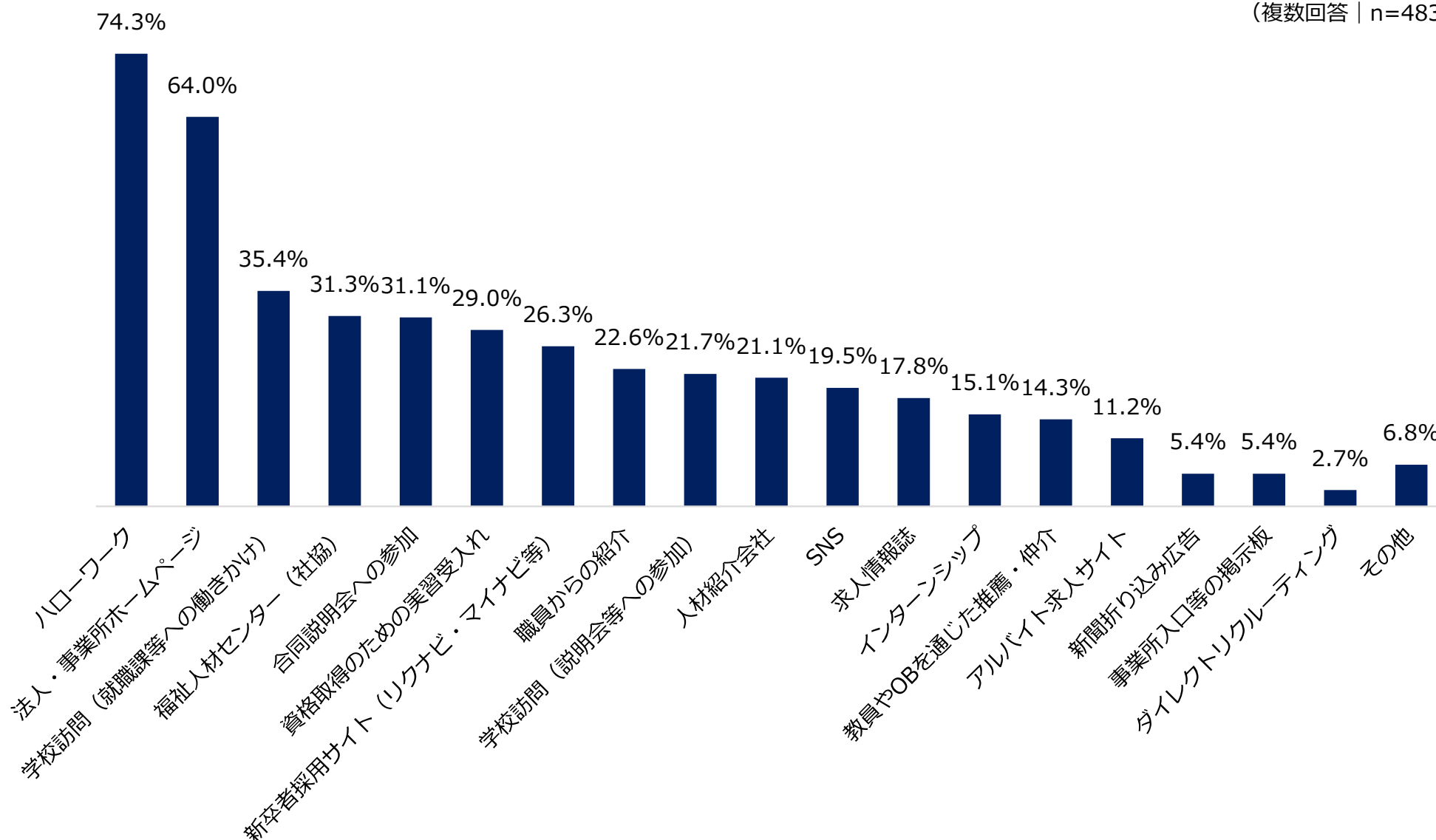


新卒採用活動の開始時期	全体 (n=483)					
		居住系 (n=147)	日中活動系 (n=115)	就労系 (n=68)	児童系 (n=138)	その他 (n=15)
2025年3月以前	46.4%	44.2%	50.4%	47.1%	44.2%	53.3%
4月	12.4%	16.3%	13.0%	10.3%	8.7%	13.3%
5月	4.1%	6.1%	2.6%	2.9%	3.6%	6.7%
6月	12.8%	19.7%	8.7%	10.3%	11.6%	-
7月	5.4%	3.4%	11.3%	1.5%	5.1%	-
8月	3.3%	4.8%	1.7%	5.9%	2.2%	-
9月	4.8%	2.0%	7.0%	4.4%	6.5%	-
10月	3.7%	0.7%	1.7%	5.9%	6.5%	13.3%
11月	0.8%	0.7%	0.9%	-	1.4%	-
12月以降	6.2%	2.0%	2.6%	11.8%	10.1%	13.3%

新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路

(2025年度に新卒職員の採用を「実施した」事業所)

(複数回答 | n=483)



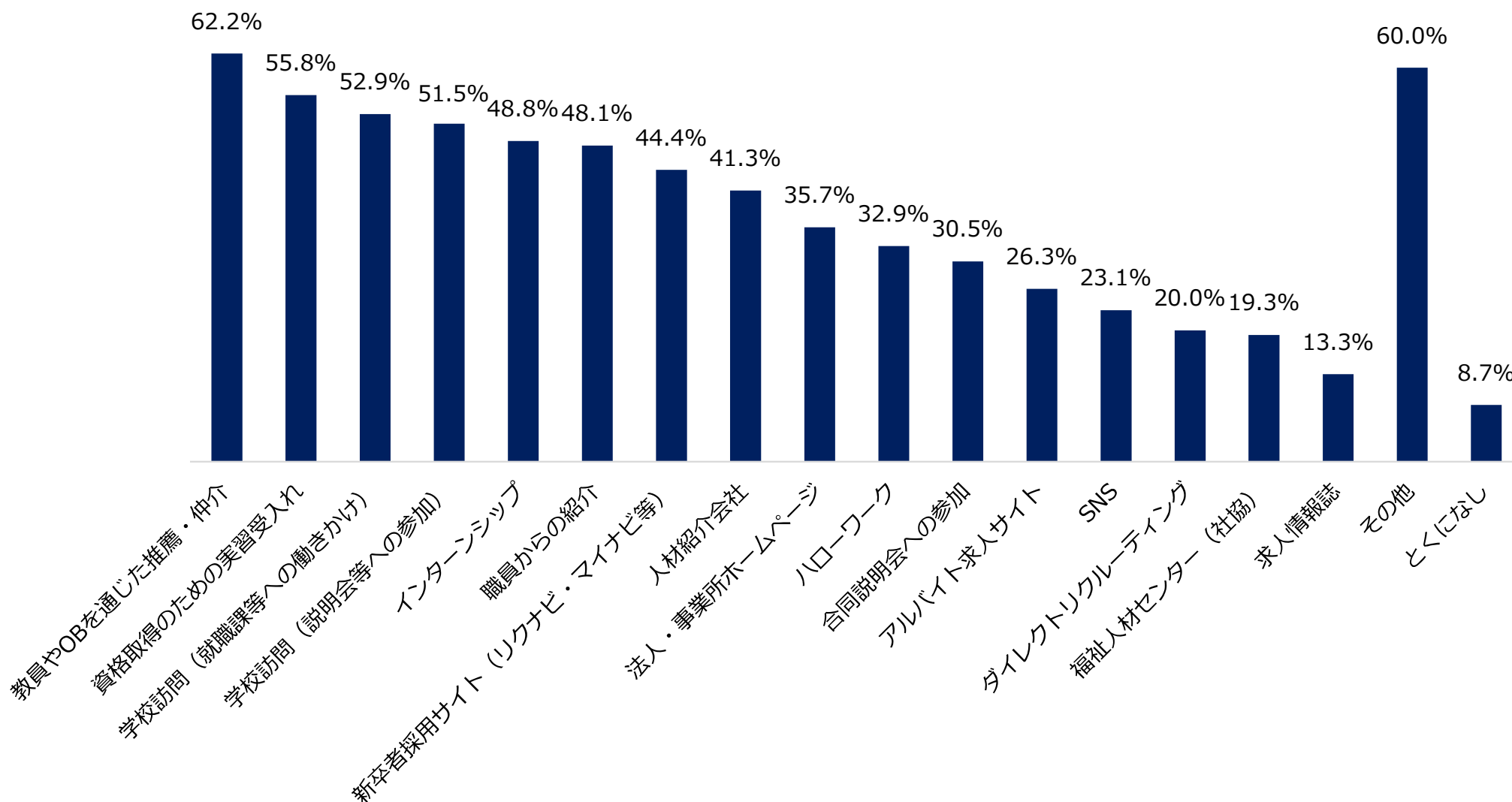
●「その他」欄の自由記述の内容 (抜粋)

市内の社会福祉法人と合同説明会の開催、施設見学会の開催、大学・専門学校へ求人票を送付、学内SNS、知人の紹介、アルバイト経験者 など

新卒職員の採用に結び付く効果が大きかった媒体・経路

(2025年度に新卒職員の採用を「実施し、採用した」事業所)

(最大3つまで | n=208)

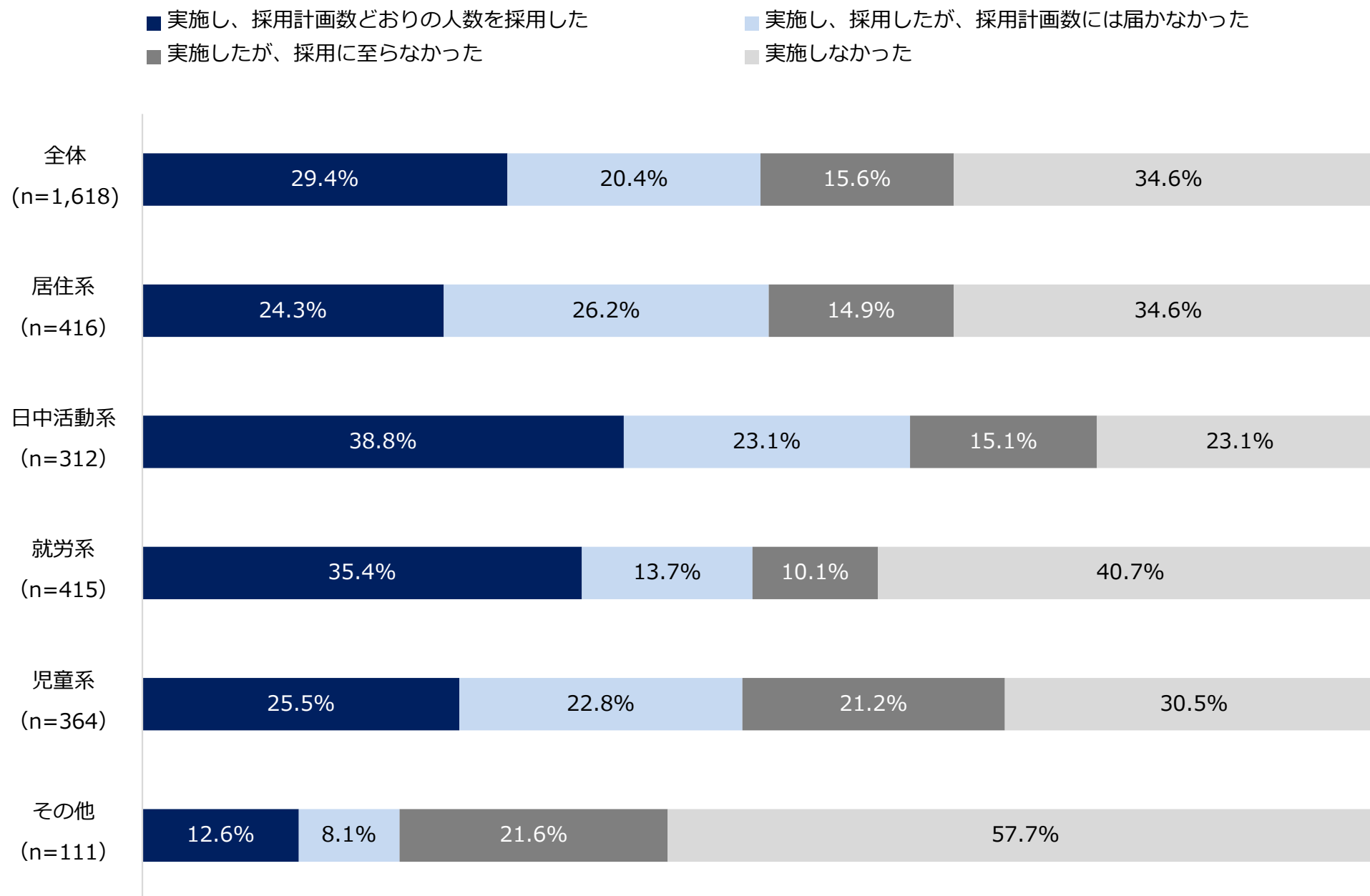


●「その他」欄の自由記述の内容 (抜粋)

大学への求人案内、学会サイトへの求人募集、しごと体験機会の提供 など

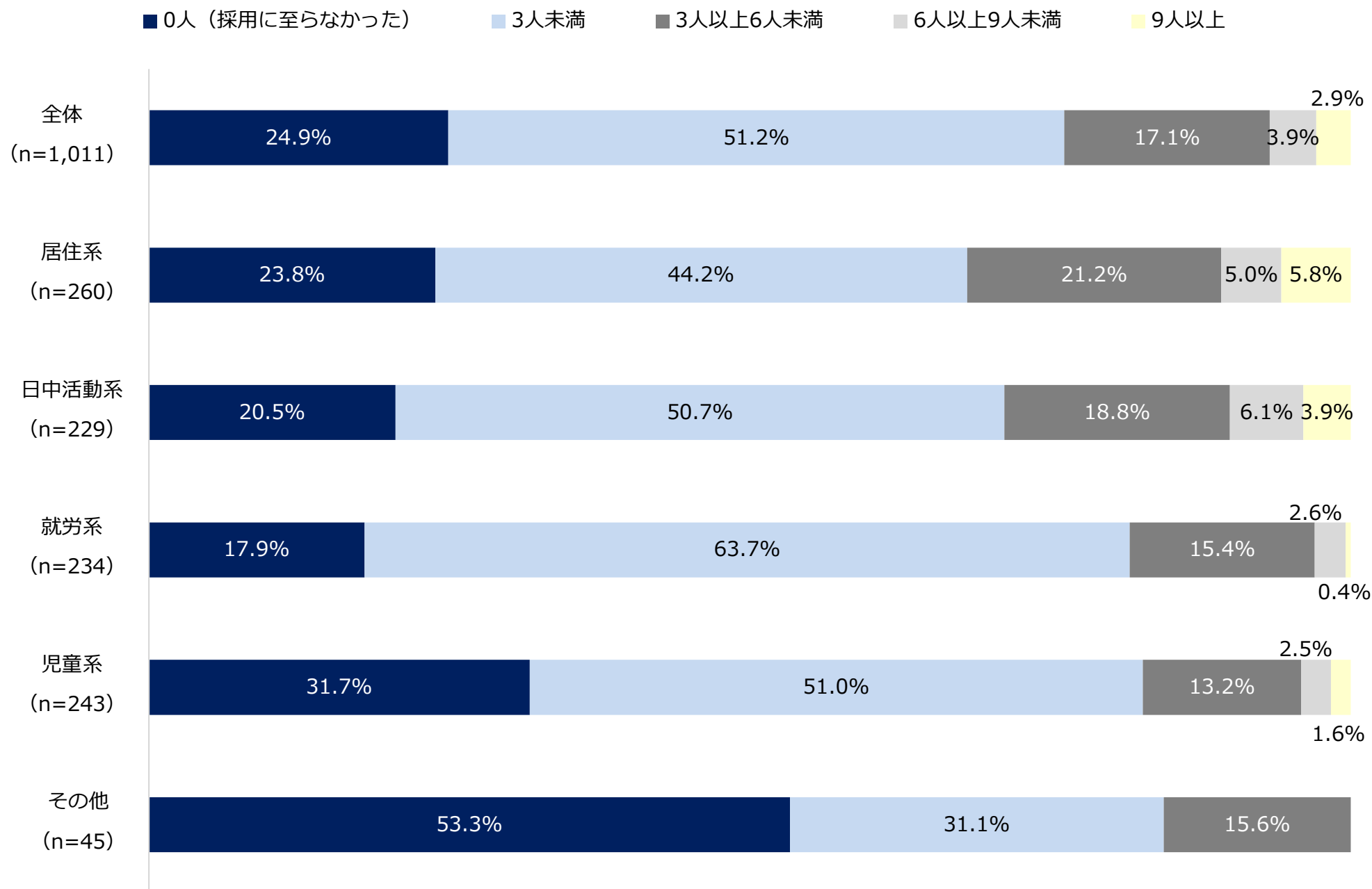
注) 各媒体・経路について、新卒職員を募集する際に「使用した」と回答した事業所数を母数として算出している

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の中途採用活動の状況



2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の中途採用数①

（2025年度に中途職員の採用を「実施した」と回答し、中途採用者数を回答した事業所）



2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の中途採用数②

（2025年度に中途職員の採用を「実施した」と回答し、中途採用者数を回答した事業所）

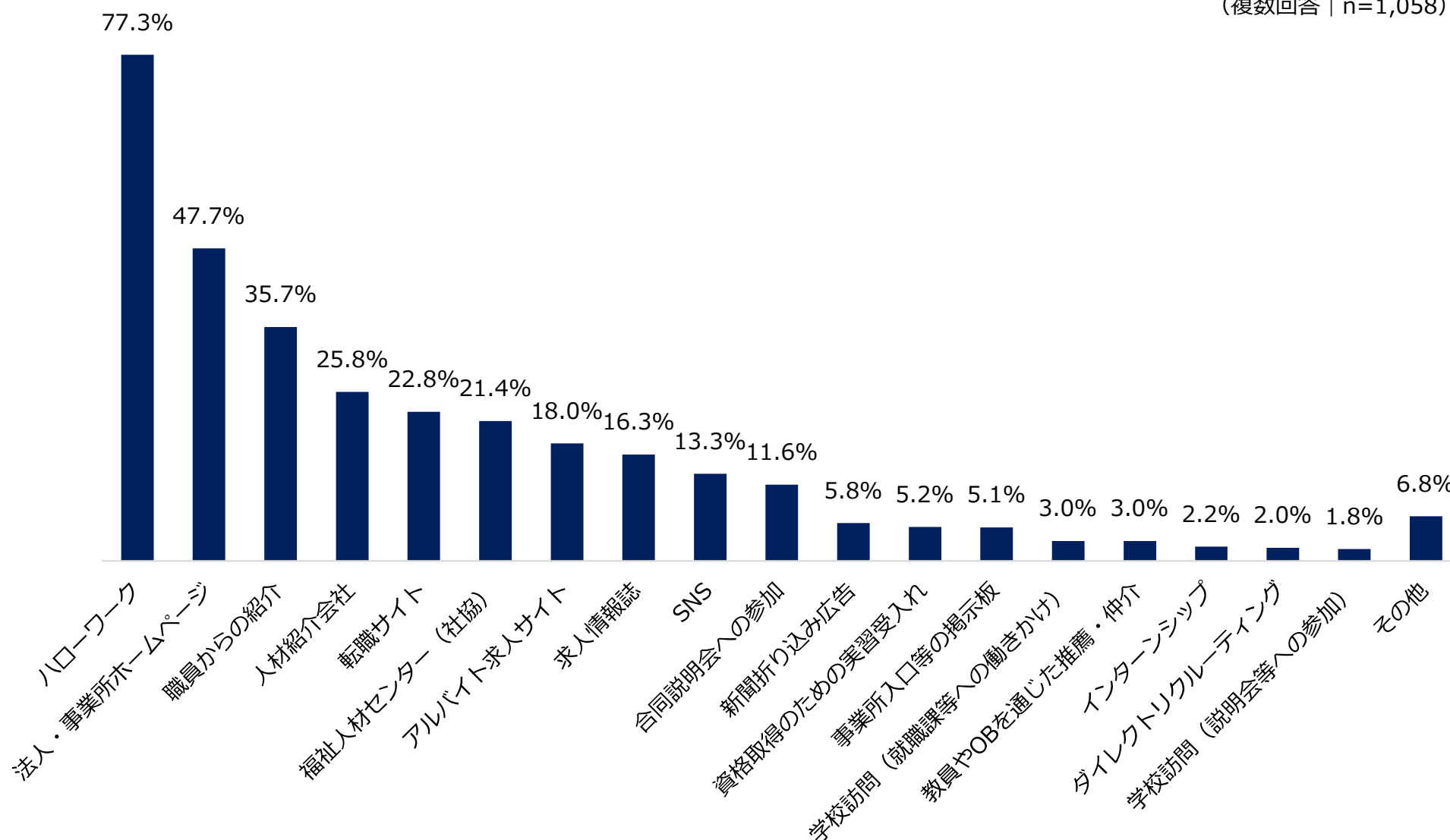
	全体	居住系	日中活動系	就労系	児童系	その他
	職員数：18.6人	職員数：30.5人	職員数：23.0人	職員数：9.4人	職員数：12.0人	職員数：11.4人
全体	n=1,011	n=260	n=229	n=234	n=243	n=45
中途採用者数	2.1	2.8	2.5	1.6	1.6	1.0
うち実務経験者	1.2	1.5	1.4	0.6	1.1	0.8
うち未経験者	0.9	1.3	1.1	1.0	0.5	0.2
3人未満	n=518	n=115	n=116	n=149	n=124	n=14
中途採用者数	1.3	1.4	1.4	1.3	1.3	1.3
うち実務経験者	0.7	0.8	0.8	0.4	0.9	1.0
うち未経験者	0.6	0.6	0.6	0.8	0.4	0.3
3人以上6人未満	n=173	n=55	n=43	n=36	n=32	n=7
中途採用者数	3.8人	3.7人	4.1人	3.7人	3.6人	4.0人
うち実務経験者	2.1人	2.0人	2.2人	1.7人	2.4人	3.0人
うち未経験者	1.7人	1.7人	1.9人	2.0人	1.2人	1.0人
6人以上9人未満	n=39	n=13	n=14	n=6	n=6	-
中途採用者数	7.0人	6.9人	6.9人	7.0人	7.2人	-
うち実務経験者	3.7人	4.0人	3.7人	2.2人	4.5人	-
うち未経験者	3.3人	2.9人	3.3人	4.8人	2.7人	-
9人以上	n=29	n=15	n=9	n=1	n=4	-
中途採用者数	16.6人	17.4人	14.9人	10.0人	19.4人	-
うち実務経験者	10.0人	9.1人	9.7人	0.0人	16.4人	-
うち未経験者	6.6人	8.3人	5.1人	10.0人	3.0人	-

注） 2025年度に中途職員の採用を「実施した」と回答した事業所のうち、252事業所は「採用に至らなかった」と回答

中途職員を募集する際に使用した媒体・経路

(2025年度に中途職員の採用を「実施した」事業所)

(複数回答 | n=1,058)



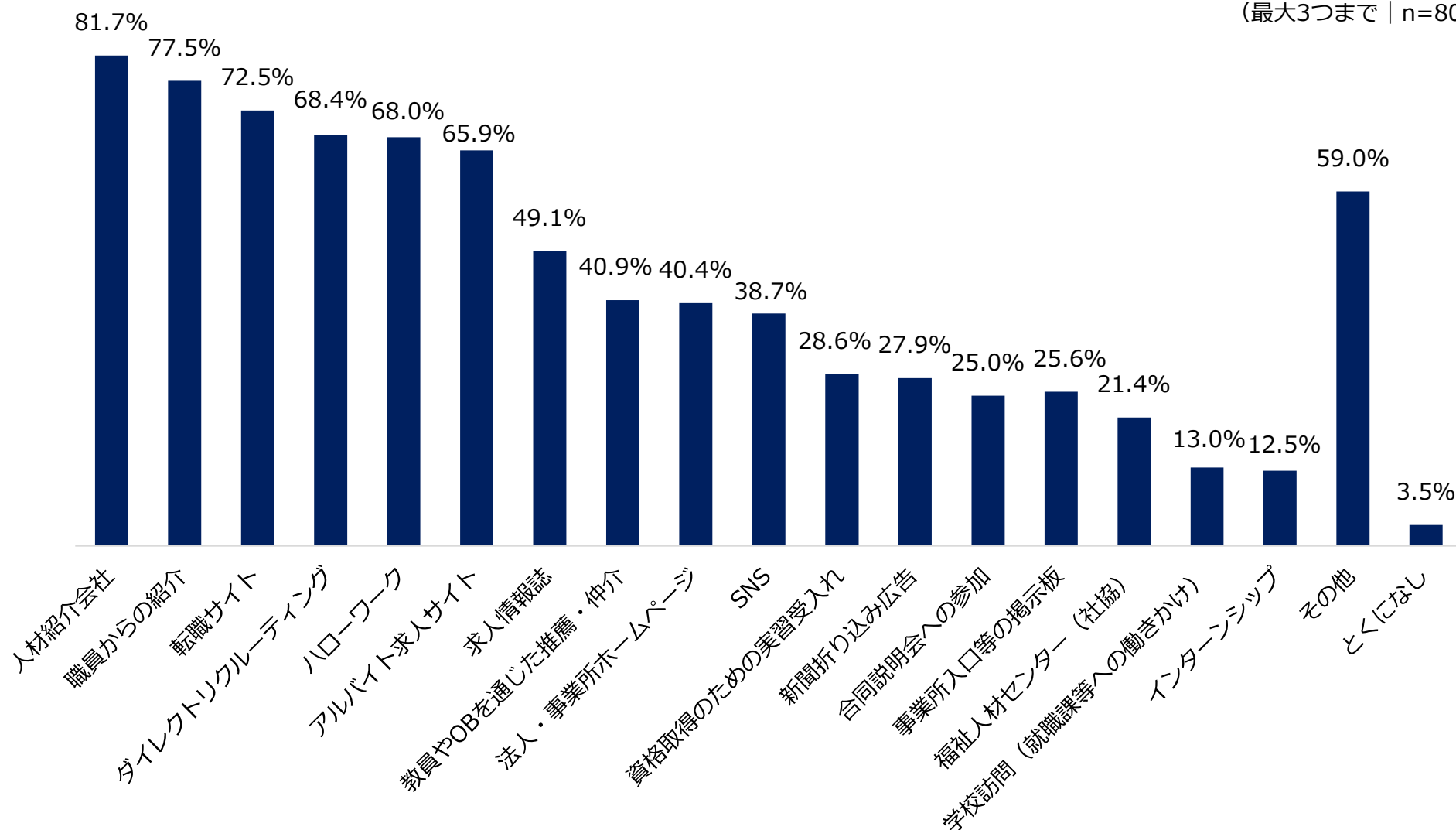
●「その他」欄の自由記述の内容(抜粋)

市内の社会福祉法人と合同説明会の開催、施設見学会の開催、フランチャイズグループ内求人サイト、関係団体・取引先からの紹介、以前勤めていた職員の紹介、スポットバイトからの引抜き、事業所の利用者をパート採用、再雇用、外国人特定技能登録支援機関 など

中途職員の採用に結び付く効果が大きかった媒体・経路

(2025年度に中途職員の採用を「実施し、採用した」事業所)

(最大3つまで | n=806)



●「その他」欄の自由記述の内容 (抜粋)

施設見学会の開催、フランチャイズグループ内求人サイト、関係団体・取引先からの紹介、以前勤めていた職員からの紹介、スポットバイトからの引抜き、外国人特定技能登録支援機関 など

注) 各媒体・経路について、中途職員を募集する際に「使用した」と回答した事業所数を母数として算出している

人材紹介会社の利用状況①

(2025年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した事業所)

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）に 人材紹介会社を利用した事業所における正規職員の採用状況

■ 採用した

■ 採用しなかった

(n=291)

44.0%

56.0%

人材紹介会社を利用した事業所の収支状況および支払手数料・採用人数 (2025年度に人材紹介会社を利用して正規職員を採用した事業所のうち、採用人数を回答した事業所)

(n=99)

人材紹介会社に支払った紹介手数料の総額(平均)(A)	294万円
人材紹介会社を利用した事業所のサービス活動収益(平均)(B)	37,643万円
サービス活動収益に占める紹介手数料の割合(A/B)	0.78%
(n=99)	
人材紹介会社を利用して採用した正規職員の人数(常勤換算)	2.5人

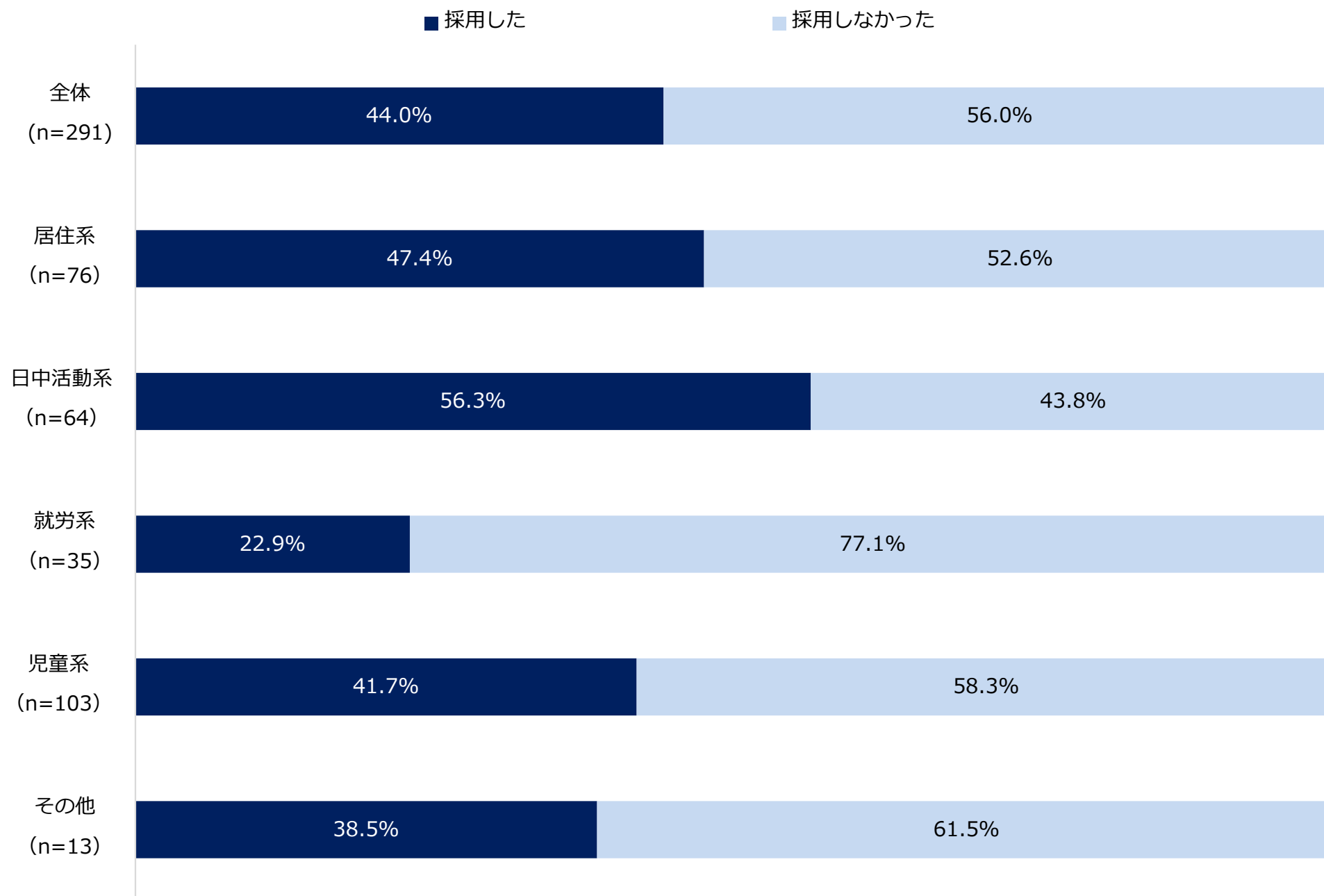
(n=99)

人材紹介会社に支払った紹介手数料の総額(平均)(A)	294万円
人材紹介会社を利用した事業所のサービス活動費用(平均)(C)	37,663万円
サービス活動費用に占める紹介手数料の割合(A/C)	0.78%
注1) 全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値として除外 注2) 社会福祉法人以外の場合、(B) および (C) は障害福祉事業に係る収入(収益)および費用を指す	

- 2025年度に正規職員を募集する際に人材紹介会社を利用し、採用した事業所は44.0%であった
- 人材紹介会社を利用した事業所において、サービス活動収益に占める紹介手数料の割合は平均0.78%であり、前回調査（2023年度調査）時の平均0.70%から0.08%上昇した

人材紹介会社の利用状況②

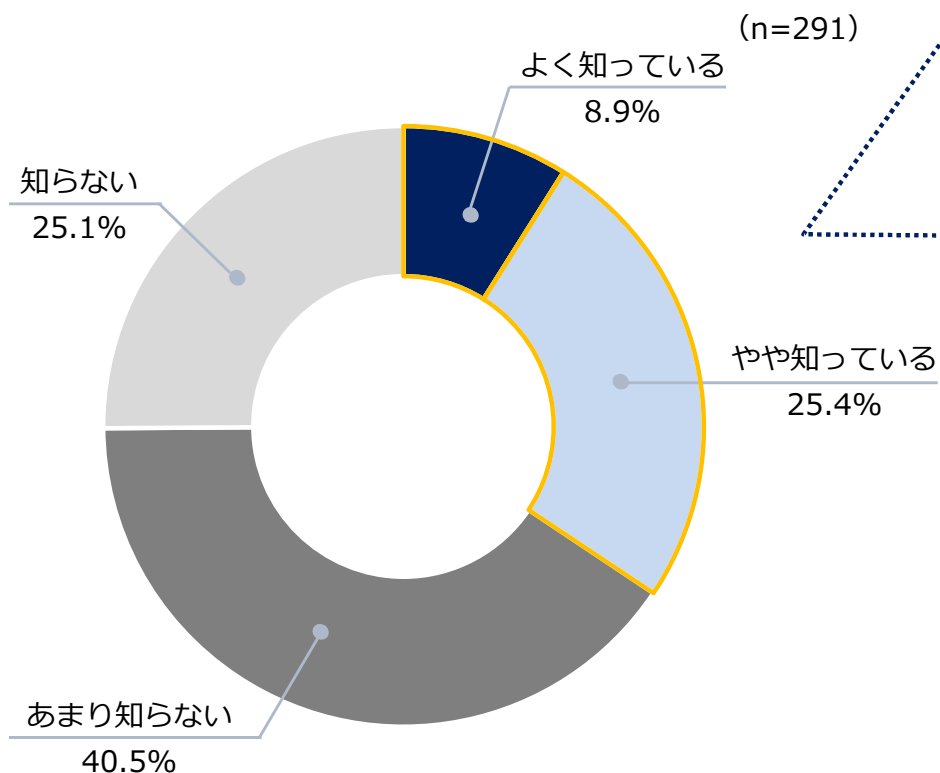
(2025年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した事業所)



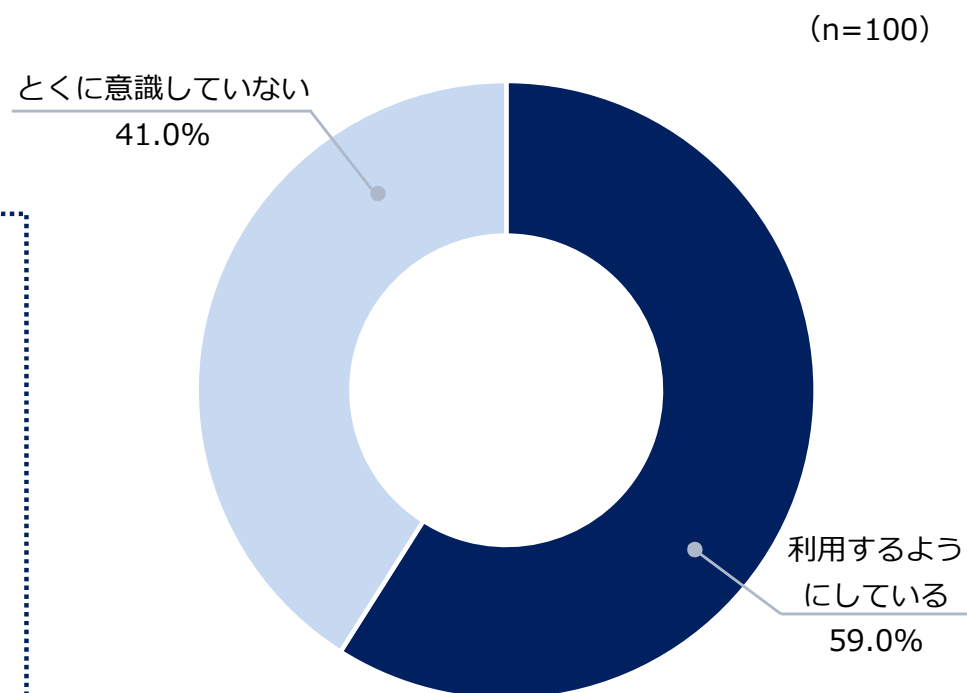
「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について

(2025年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した事業所)

「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の認知状況



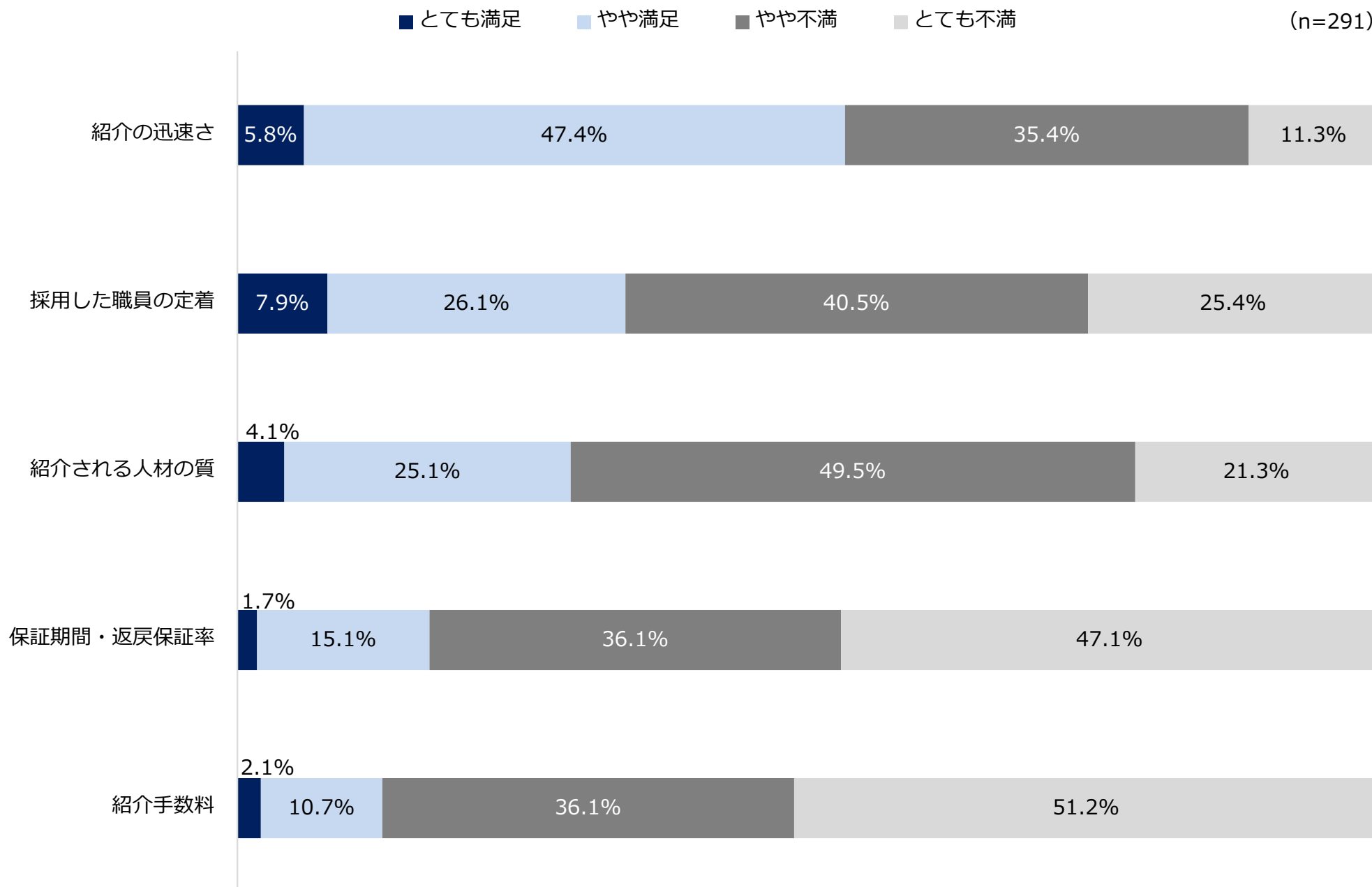
「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の利用状況



- 「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」を「よく知っている」または「やや知っている」と回答した事業所は、34.3%であり、そのうち「利用するようにしている」と回答した事業所は59.0%であった

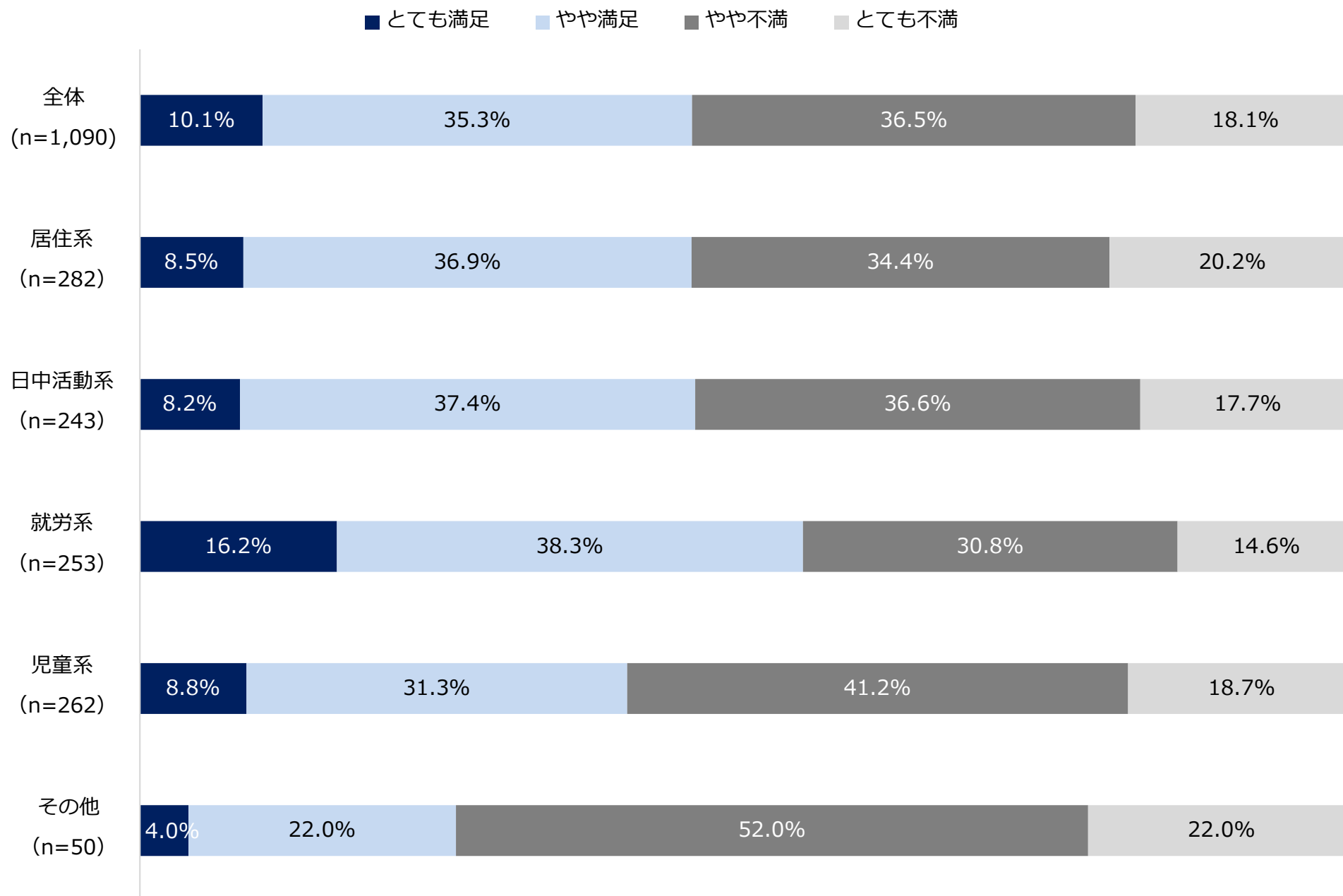
2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）に利用した人材紹介会社のサービス満足度

（2025年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した事業所）



2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の採用活動の満足度

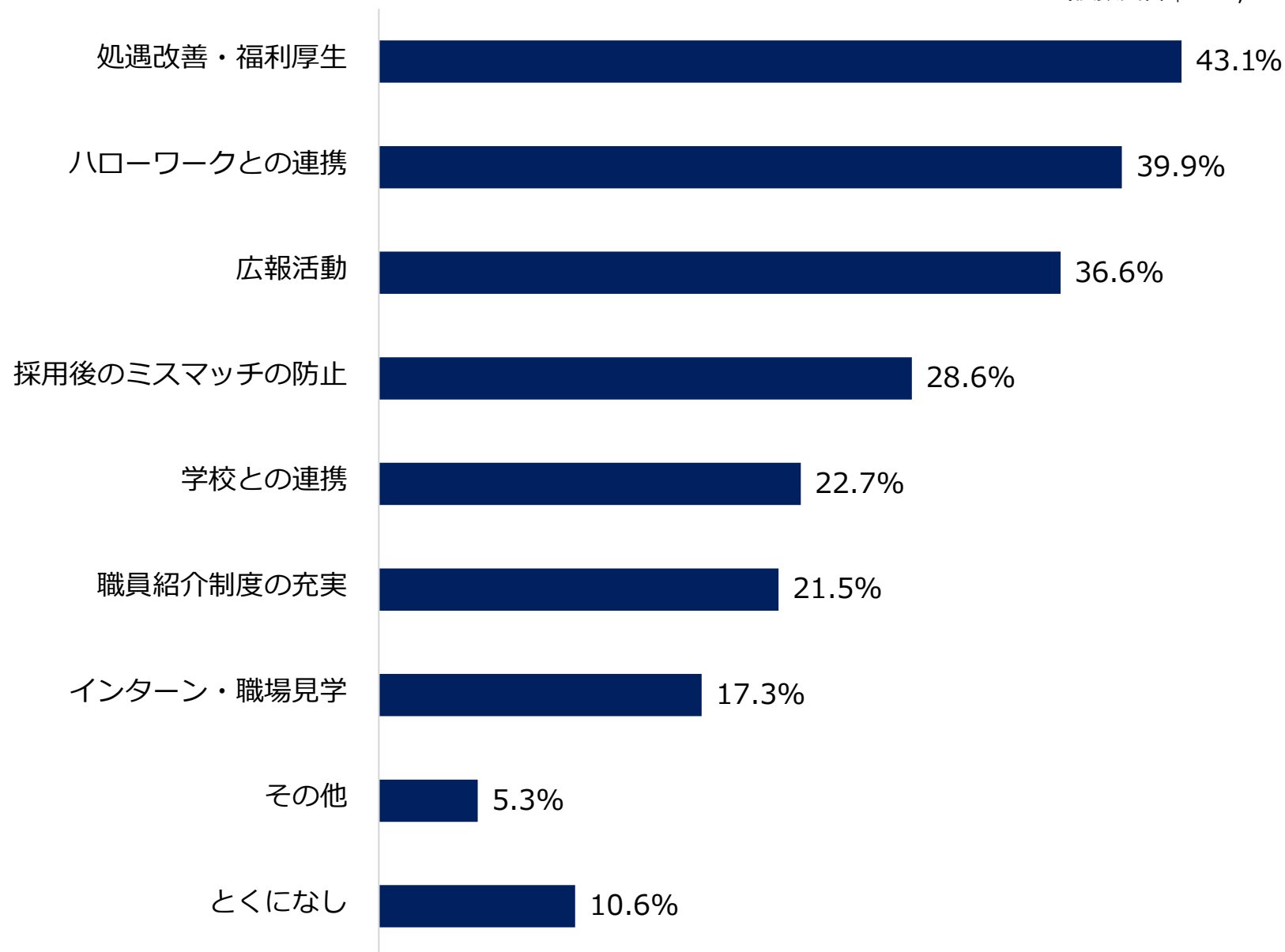
（2025年度に採用活動を「実施した」事業所）



採用活動についての工夫・改善点①

(2025年度に採用活動を「実施した」事業所)

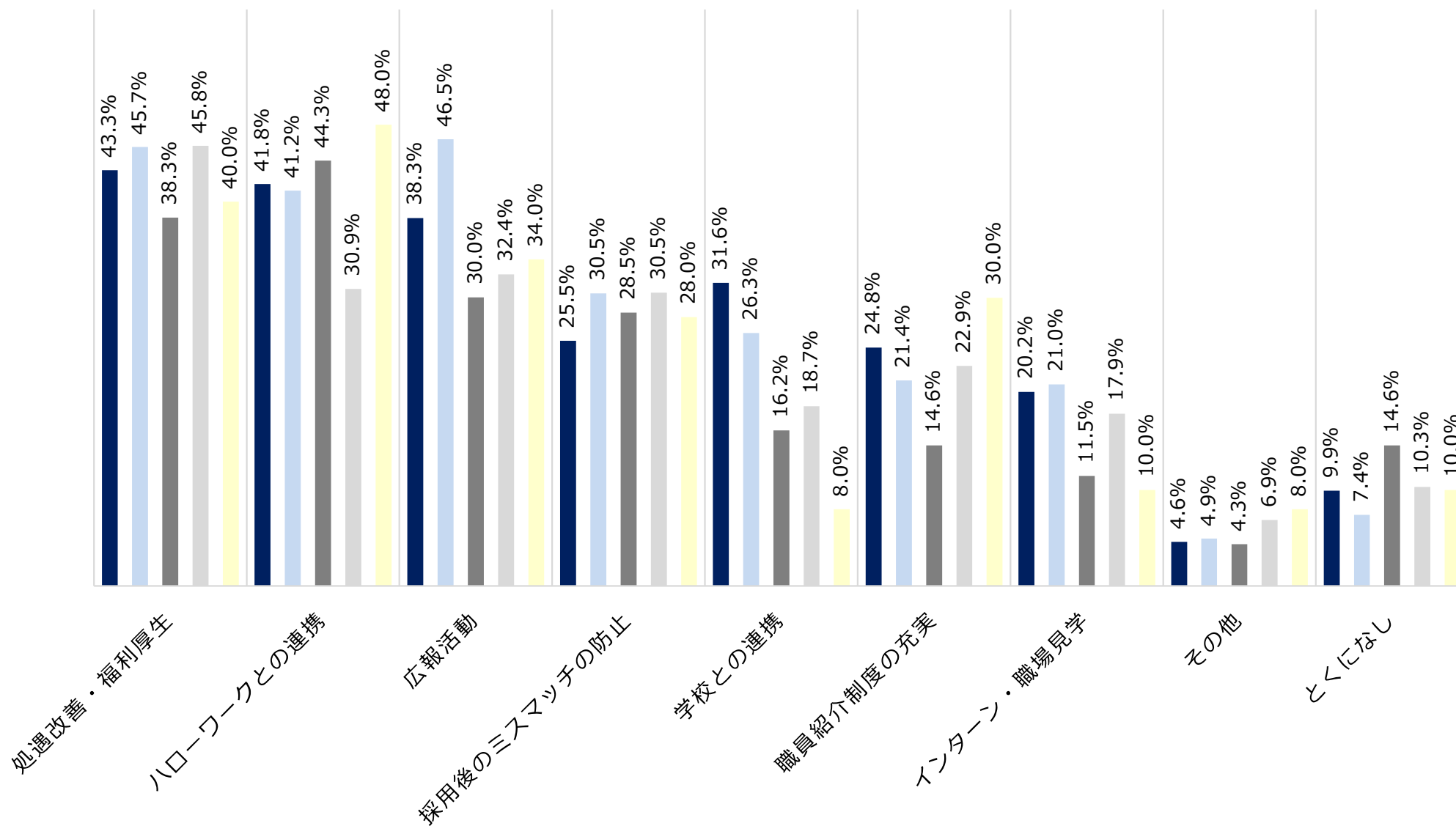
(複数回答 | n=1,090)



採用活動についての工夫・改善点②

(2025年度に採用活動を「実施した」事業所)

■ 居住系 (n=282) ■ 日中活動系 (n=243) ■ 就労系 (n=253) ■ 児童系 (n=262) ■ その他 (n=50) (複数回答)



採用活動についての工夫・改善点③

自由記述の内容（抜粋）

（処遇改善・福利厚生の充実）

- ・ 基本給のベースアップ
- ・ 処遇改善加算を活用した給与水準の引上げと福利厚生の充実
- ・ 福利厚生に力を入れ、ウェルネス休暇、アニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇、サブスクリプション補助手当などを新たに設定した
- ・ 食事手当の導入、労働時間削減、休日増加
- ・ 2026年度から採用者に対して、法人独自の35才までの住宅手当の上乗せや奨学金返済補助の制度を設けた

（広報強化）

- ・ 広報を強化し、HPやパンフレットの改訂を終え、2025年度はSNSを開始した
- ・ SNSやWEBページを通じた広報活動を行っている。職員のインタビューなどを掲載し、多様な働き方の職員のモデルケースを例示している
- ・ 求人サイトやHP、SNSなどを上手く活用し、どういう職場でどういう方向性の支援をしようとしている職場なのか？ということが相手に伝わるように工夫している
- ・ 施設の活動ブログで、実際のお仕事の様子をまめに発信している。スタッフブログでスタッフの様子も公開

（職場見学・体験によるミスマッチ防止）

- ・ 仕事のイメージをしっかりと理解してもらい、早期離職などの対策を講じている
- ・ 採用後のミスマッチを防ぐために、事前に職場見学を行っている
- ・ 業務内容を説明したうえで就労の希望があれば、双方のミスマッチを防ぐ為、業務体験を経て採用か否かの見極めを行っている
- ・ 『こんな仕事とは思わなかった、もっと楽だと思っていた』と1か月程度で辞める人が3年ほど前に続出しており、最低限の段階としてミスマッチは避けたいと考えている
- ・ 施設見学時や面接時に、仕事内容について包み隠さず答える
- ・ スポットワーク職員として実際に働いてもらったあとに採用している

採用活動についての工夫・改善点④

自由記述の内容（抜粋）

（学校との連携強化）

- ・ 福祉系大学の学内就職説明会からの入職者が多いため、キャリアセンターへ訪問し関係強化を図っている
- ・ 職場体験の受入れを開始した。2026年度はインターンシップの受入れを予定している
- ・ 15年以上前から県内の福祉専攻科を置く高校を訪問し、介護職員の魅力を伝えている
- ・ 大学へ職員を講師として派遣し、福祉の仕事の魅力ややりがいについて伝える機会を設けている
- ・ 学校訪問や実習生受入れ等については積極的に実施している
- ・ 新卒採用を目指し大学のソーシャルワーク実習の受入れにも力を入れている

（職員紹介制度の活用）

- ・ 正職員からの紹介で入職した場合、半年継続出来たら双方に5万円の報奨金を支給する
- ・ 職員紹介で入職した場合に紹介者に報奨金と入職者には準備金を支給
- ・ 職員からの紹介が質の良い方が入りやすい。退職しにくい
- ・ 職員の紹介制度を活用することで、採用コストダウンに加え、ミスマッチの低下やフォロー体制の充実による定着率の向上が期待できる

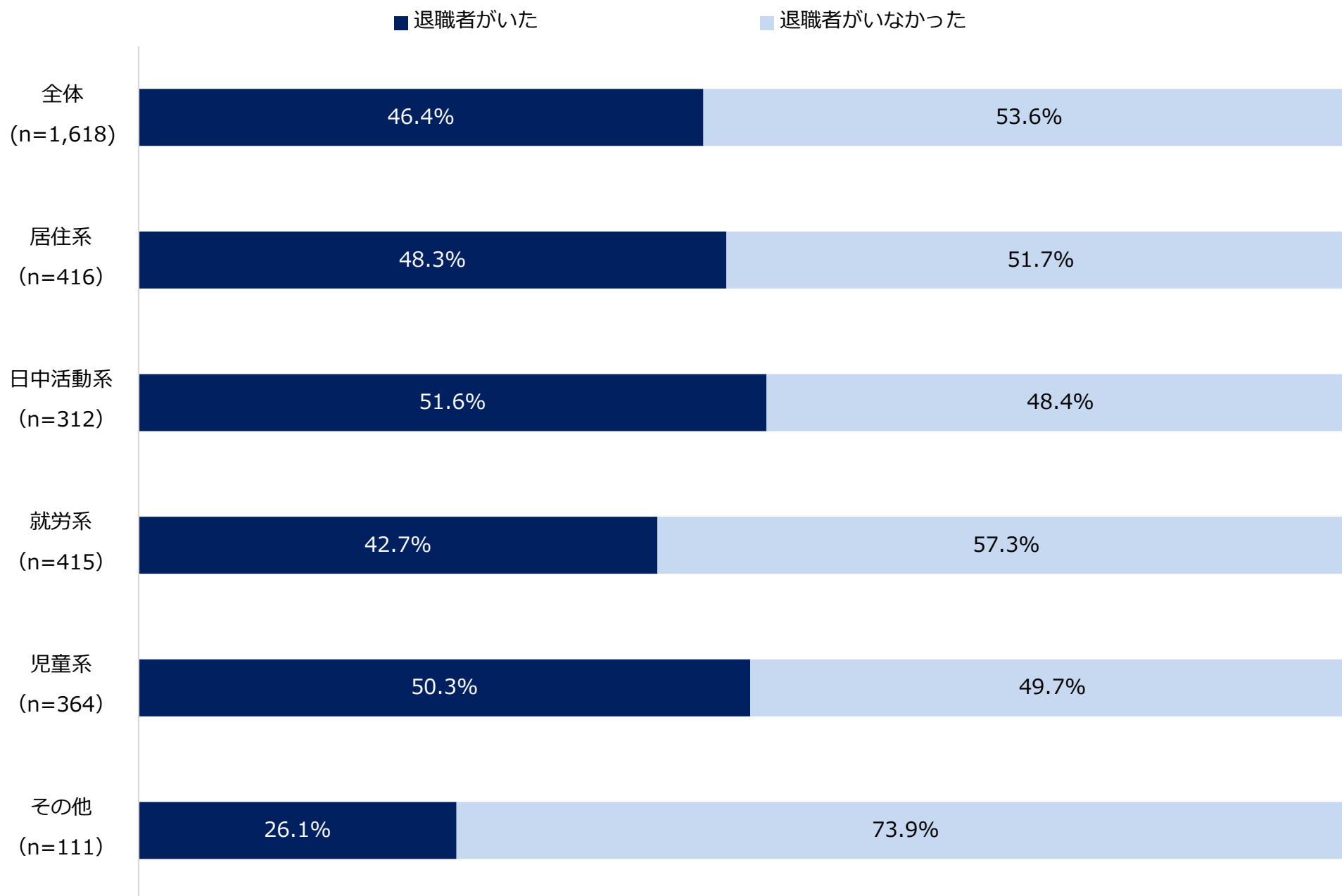
（採用経路の多様化・採用手法の見直し）

- ・ ハローワーク主催の就職相談会への参加、ハローワーク共催で施設見学会の実施など
- ・ 求人コンサルの導入、採用までのスピーディーな対応、見学を必須とし見学時に一次試験を交えるようにした
- ・ 外国人の受入れ態勢を整える
- ・ 有料職業紹介をしているので提携先の送出し機関より特定技能外国人を選抜し受け入れ自社で育成システムを整える
- ・ 毎日、サイトをチェックしてスカウトメールを送っている

など

04 退職の状況

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の退職の状況



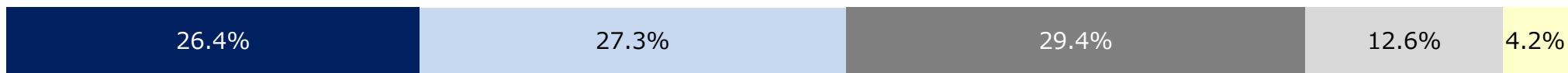
2025年度の勤続年数別退職者数（常勤換算）

（2025年度に「退職者がいた」と回答し、退職者数を回答した事業所）

2025年度の退職者（常勤換算）の勤続年数別の構成割合

（n=1,957.8）

■ 勤続年数 1 年未満 ■ 勤続年数1年以上3年未満 ■ 勤続年数3年以上10年未満 ■ 勤続年数10年以上 ■ 定年退職



サービス体系別 勤続年数別の退職者数（常勤換算）

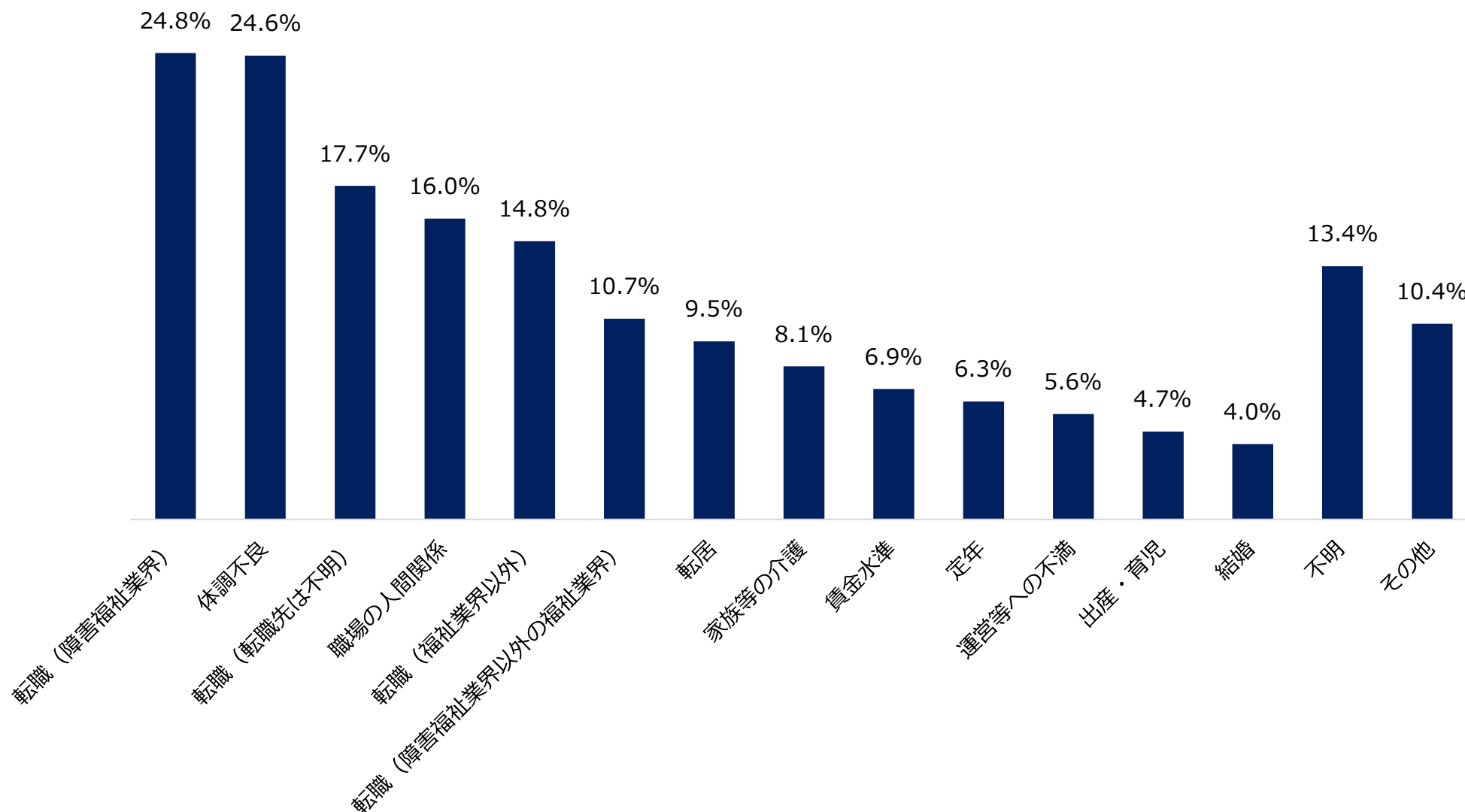
	全体 (n=744)					
		居住系 (n=196)	日中活動系 (n=161)	就労系 (n=175)	児童系 (n=183)	その他 (n=29)
	職員数：20.5人	職員数：35.3人	職員数：23.9人	職員数：10.4人	職員数：12.9人	職員数：12.0人
勤続年数1年未満	0.7人	0.8人	0.7人	0.7人	0.7人	0.3人
勤続年数1年以上3年未満	0.7人	0.8人	0.6人	0.6人	0.8人	0.9人
勤続年数3年以上10年未満	0.8人	1.0人	0.9人	0.5人	0.7人	0.6人
勤続年数10年以上	0.3人	0.5人	0.5人	0.2人	0.1人	0.3人
定年退職	0.1人	0.2人	0.2人	0.1人	0.0人	0.1人
全体	2.6人	3.3人	2.9人	2.0人	2.3人	2.2人

- 2025年度に職員の退職があった744事業所における総退職者数（常勤換算）は1,957.8人であり、平均退職者数は2.6人であった
- 2025年度の退職者数の勤続年数別の構成割合は、「勤続年数3年以上10年未満」が29.4%と最も多かった。次いで「勤続年数1年以上3年未満」が27.3%、「勤続年数1年未満」が26.4%となり、「勤続年数3年未満」の退職者が過半数を占めた

退職者の退職理由①

(2025年度に「退職者がいた」事業所)

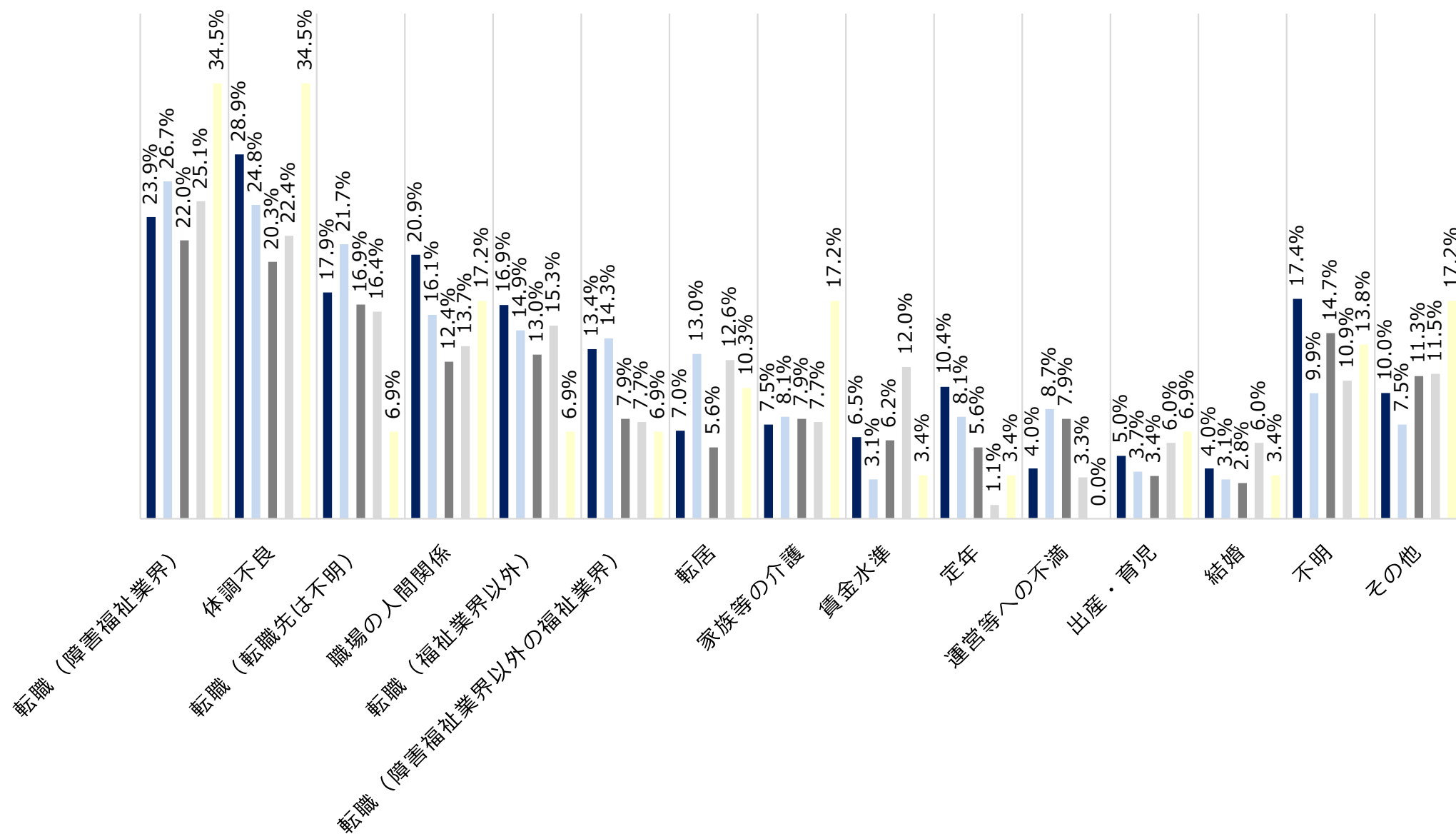
(最大3つまで | n=751)



退職者の退職理由②

(2025年度に「退職者がいた」事業所)

■ 居住系 (n=201) ■ 日中活動系 (n=161) ■ 就労系 (n=177) ■ 児童系 (n=183) ■ その他 (n=29) (複数回答)



退職者の退職理由③

(2025年度に「退職者がいた」事業所)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(家庭事情・ライフステージの変化)

- ・ 家族（子育て）、子供の小学校入学、介護、引越し
- ・ 60歳で学校教員を定年退職した方を雇用していたが、ライフステージの変化のため退職

(業務内容とのミスマッチ)

- ・ 生活リズムや実務内容のミスマッチ
- ・ 利用者支援が怖い
- ・ 勤労意欲の低下

(転職・独立・キャリアチェンジ)

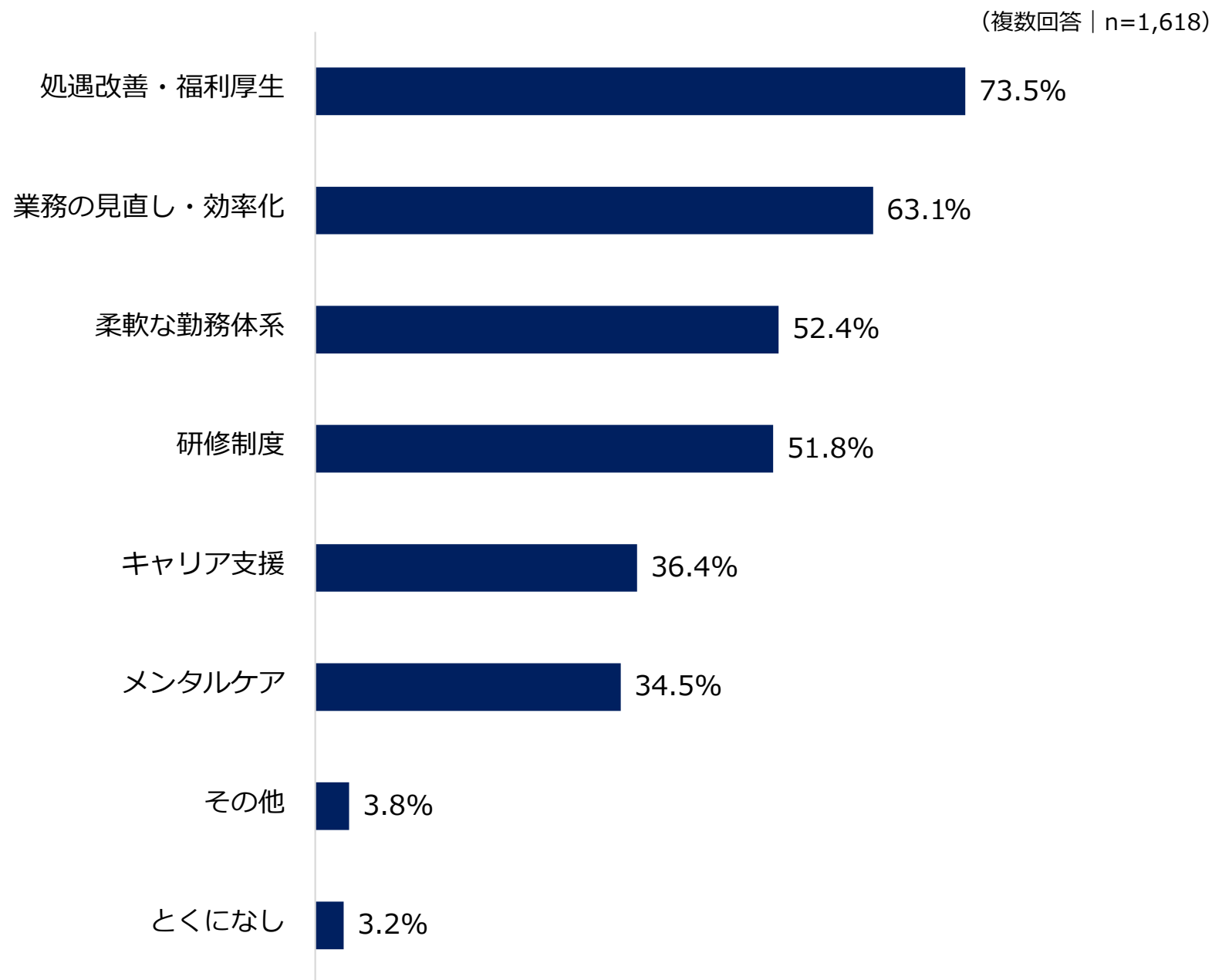
- ・ シフト勤務のない職場へ転職
- ・ 当初より希望していた教職へ決まった
- ・ 開業（障害福祉業界）
- ・ グループ会社への移籍

(雇用期間満了)

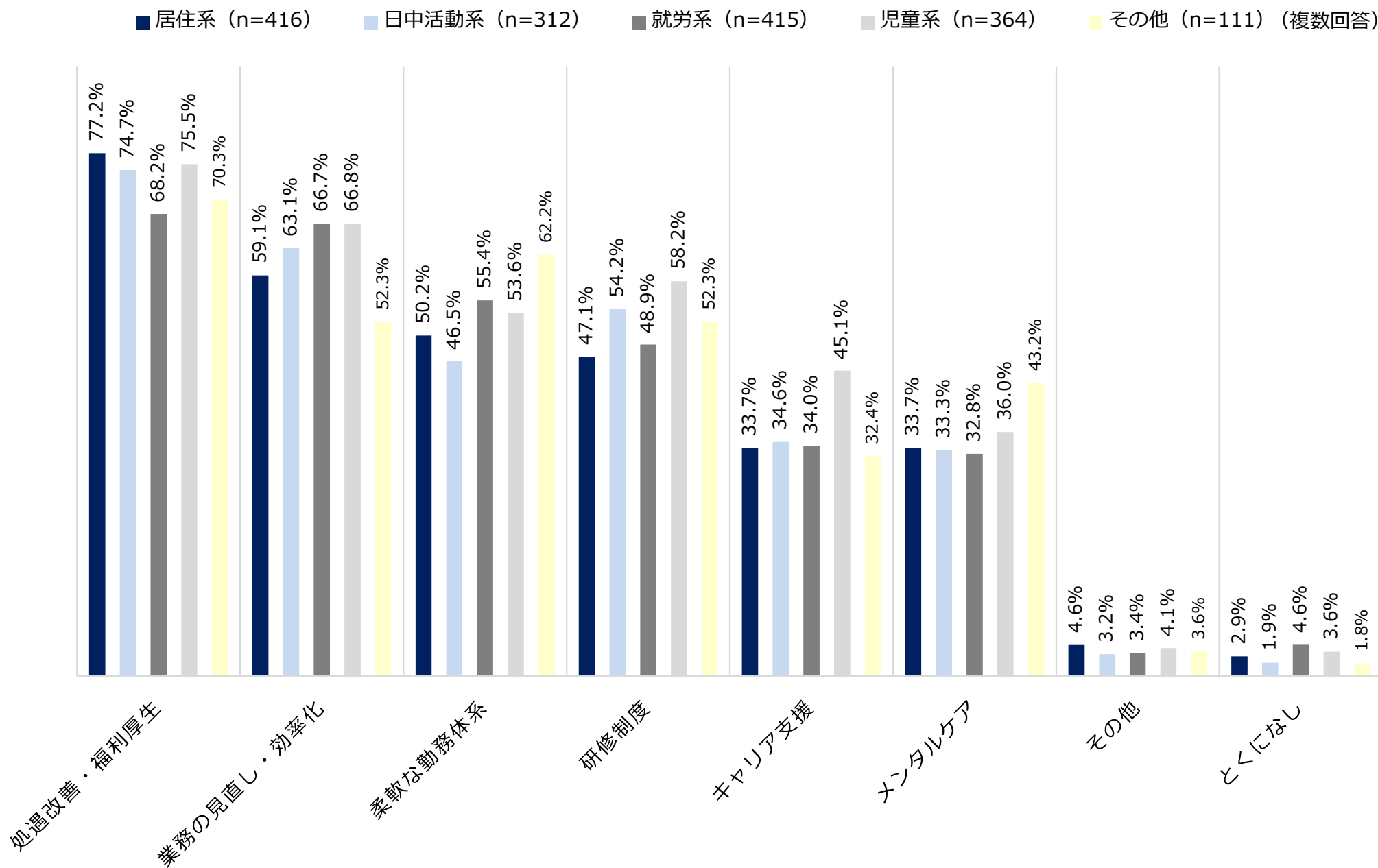
- ・ 外国人労働者の在留期間満了のため
- ・ 定年後の再雇用でさらに高齢になって退職

など

職員の定着に向けて実施している取組み①



職員の定着に向けて実施している取り組み②



職員の定着に向けて実施している取組み③

自由記述の内容（抜粋）

（処遇改善・福利厚生の充実）

- ・ 処遇改善加算による賃金の大幅アップ
- ・ 他職種と変わらない水準での賃金設定
- ・ 休日手当の新設、特別有給休暇等の充実
- ・ ウェルネス休暇、アニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇、サブスクリプション補助手当などを新たに設定
- ・ 特に夜勤、早番、遅番の勤務が敬遠される傾向があるため、処遇改善加算で敬遠される勤務に手当てをかなり付けている
- ・ 年間休日を120日に増やしている

（業務効率化・タスクシフト）

- ・ 可能な限りマニュアル化している
- ・ 支援に関係のない業務を増やさない
- ・ 業務量の最適化（一人の職員が複数の職務に当たらないように多めに職員を配置、事務関係は事務職を別途採用している）
- ・ 施設内の掃除、洗濯に従事するパート職員を採用し、正規職員の業務負担を軽減
- ・ 送迎は専属ドライバーを置く、グループのデイサービスとの連携で効率化、グループ他事業所との兼務ができる仕組み

（ICT機器の導入）

- ・ タブレットの導入 ・ パソコン台数の増加
- ・ ICT導入で外出先や移動中に事務作業ができる仕組みづくり
- ・ ICT活用で手順書を電子化し、業務効率化と迅速な情報共有で職員の負担を軽減
- ・ 社用スマホや記録システムの導入により業務を効率化し、残業時間を大幅に短縮

（職場環境改善）

- ・ 残業をしない環境づくり
- ・ 夜勤あり・なし、事前のシフト変更等職員のニーズにできる限り応えている
- ・ 勤務を組む際は事前に希望を聞き、できるだけ希望に沿った勤務になるようにしている
- ・ 子育て世代や勤務に制限がある職員に対しては、出来る限り希望に合わせた勤務シフトを組むよう取り組んでいる
- ・ 属人化しないように、複数の職員が関わるなどして、有給休暇を取得しやすい体制となるよう工夫している

職員の定着に向けて実施している取り組み④

自由記述の内容（抜粋）

（研修制度・キャリア支援）

- 資格取得の講習を含む受講料の補助
- サービス管理責任者や福祉経験により資格受講要件を満たすもので受講を希望する者には研修費等の援助を行う
- 支援に関する研修を実施し、スキルアップできる場所であることで離職率の低下につなげている
- 階層別の研修制度を整え専任の研修担当をおいたことで、新採職員の入職時研修から役職者研修、また月ごとのフォローアップ研修を確立
- 自己スキルアップを後押しするための弱点の発見やこれからどうなりたいかをシートに入力し確認し、その不足スキルを研修、資格取得で獲得していく

（メンタルケア）

- メンタルケア（アンケート、面談等）、1on1ミーティングの実施、希望に合わせた異動
- 職員間のコミュニケーションを図り、メンタル不調への緩和を行い、風通しの良い人間関係を心掛けている
- 人間関係で辞めることが多いため、面談を多く実施してメンタルケアに努めた
- 職員が安心して長く働けるよう、日頃から相談しやすい職場づくりを心掛けている

など

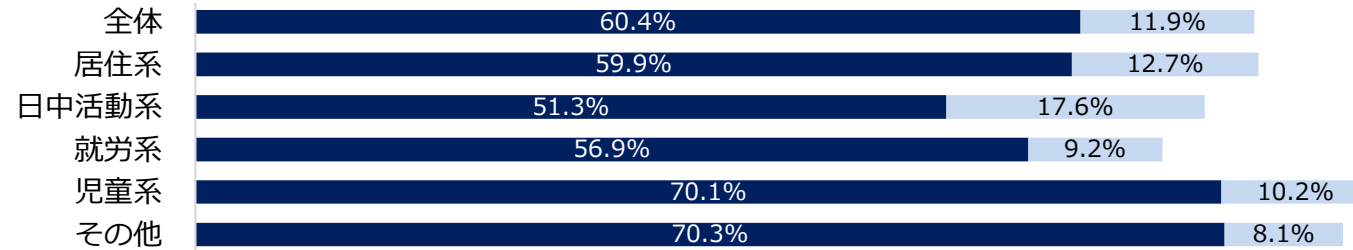
05 生産性向上に向けた取組みの状況

ICT機器の導入状況

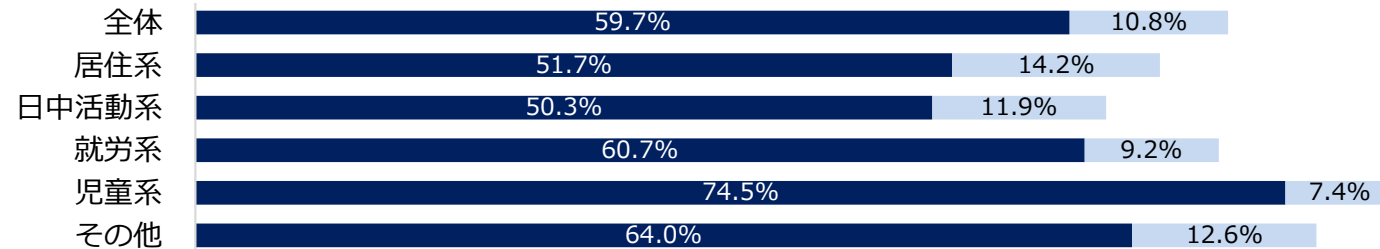
全体 (n=1,618) 居住系 (n=416) 日中活動系 (n=312) 就労系 (n=415) 児童系 (n=364) その他 (n=111)

■ 導入している ■ 導入予定（検討中を含む）

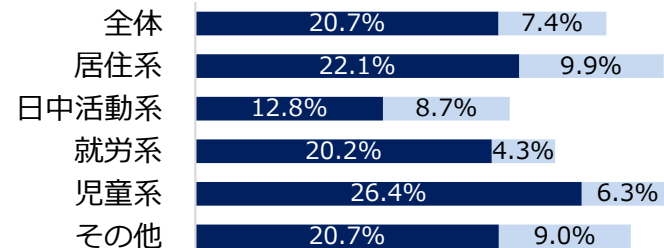
【業務支援ソフト（記録・情報共有・請求業務転記が不要なもの等）】



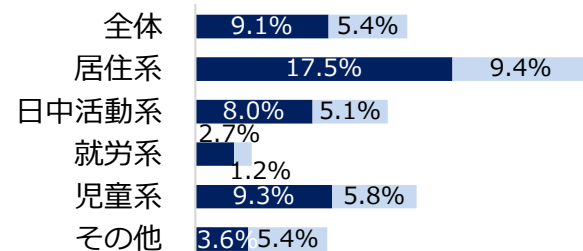
【タブレット端末・スマートフォン端末】



【インカム・チャットツール】



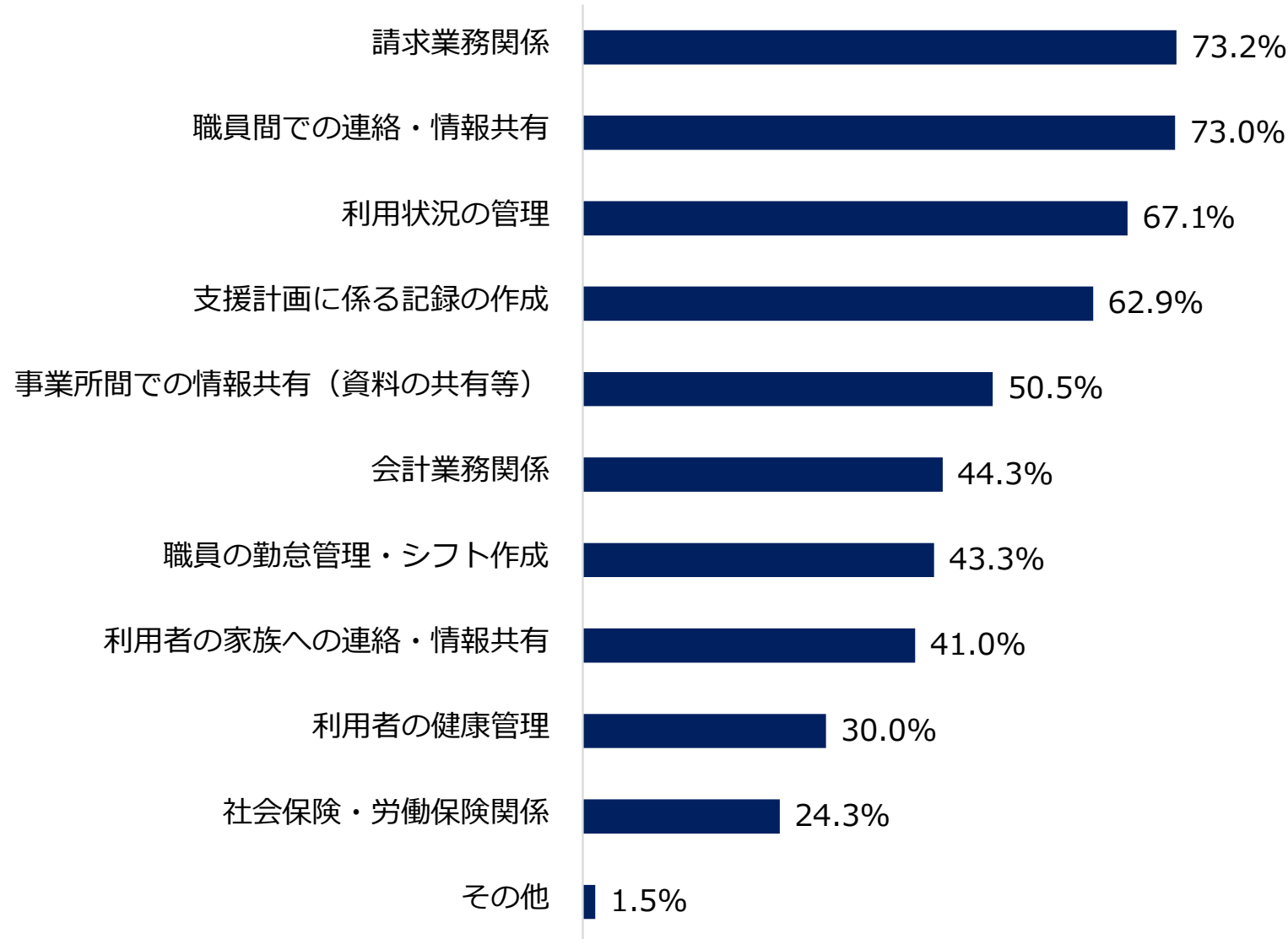
【見守り機器（着圧センサー・バイタルセンサー等）】



ICT機器を導入している業務①

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

(複数回答 | n=1,245)



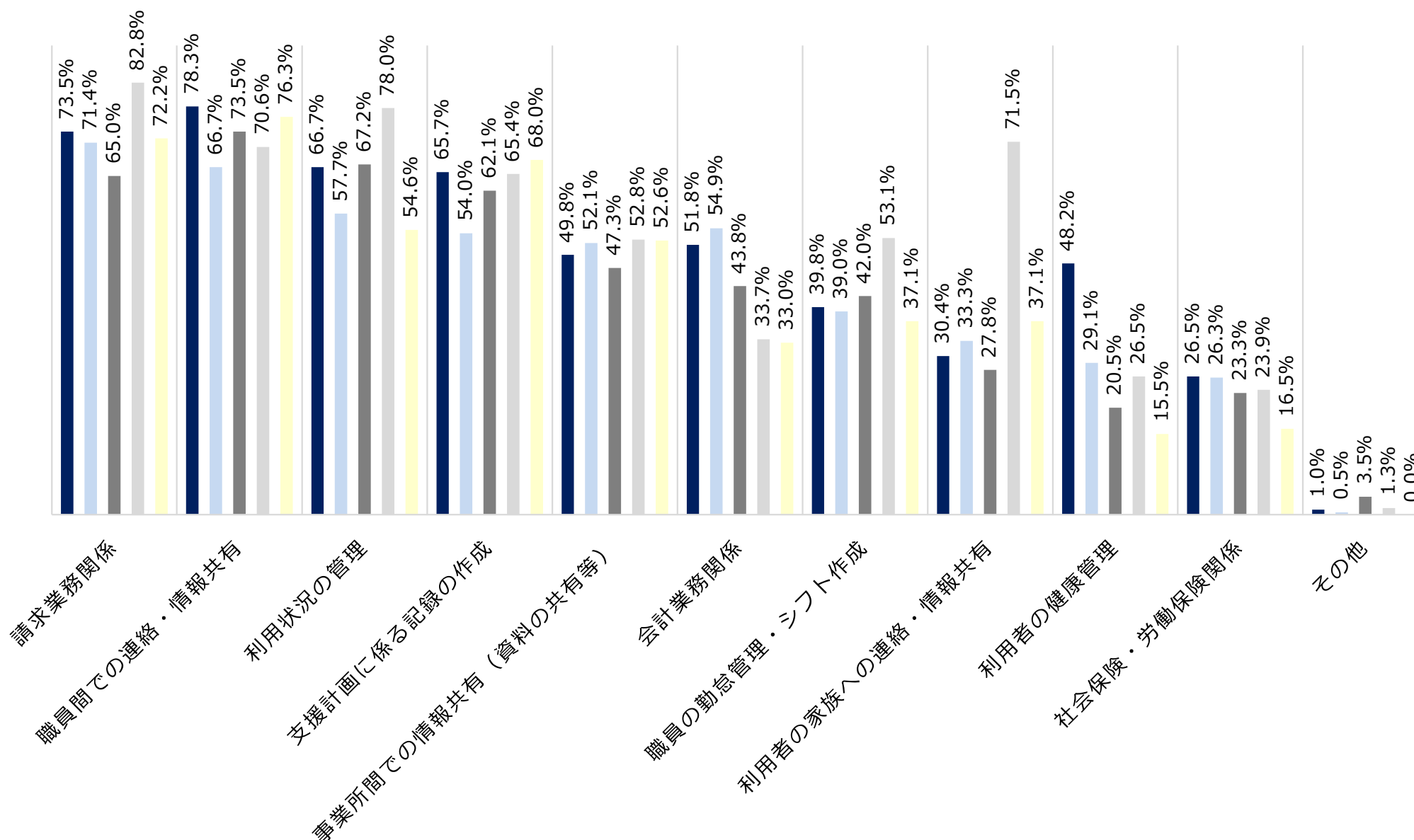
●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

タブレットを日中利用者の余暇として使用、研修動画視聴等、生産活動に伴う業者との連絡・日程調整、職員の日々のワークフロー管理 など

ICT機器を導入している業務②

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

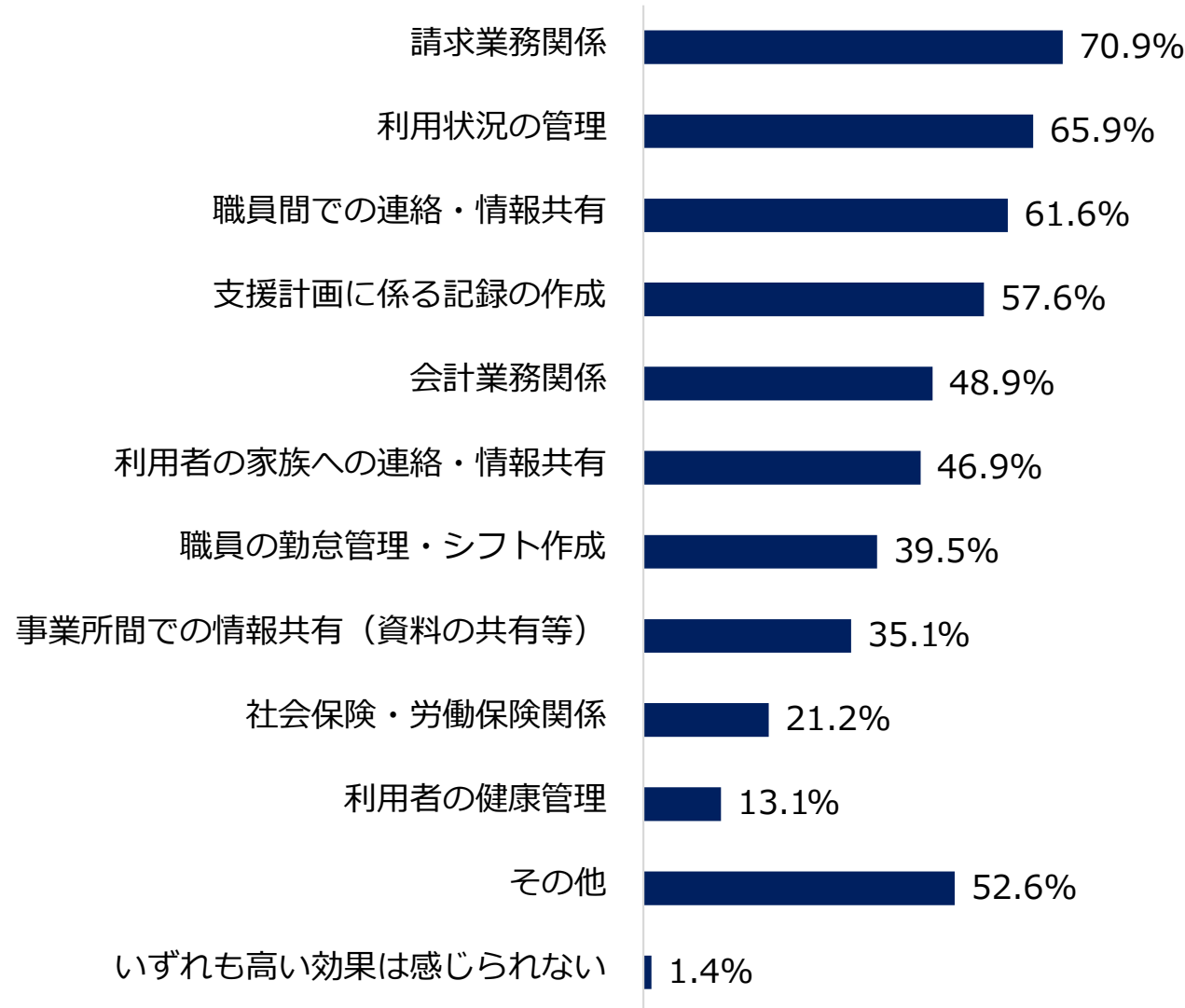
■ 居住系 (n=309) ■ 日中活動系 (n=213) ■ 就労系 (n=317) ■ 児童系 (n=309) ■ その他 (n=97) (複数回答)



ICT機器の導入効果が高い業務①

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

(最大3つまで | n=1,245)



●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

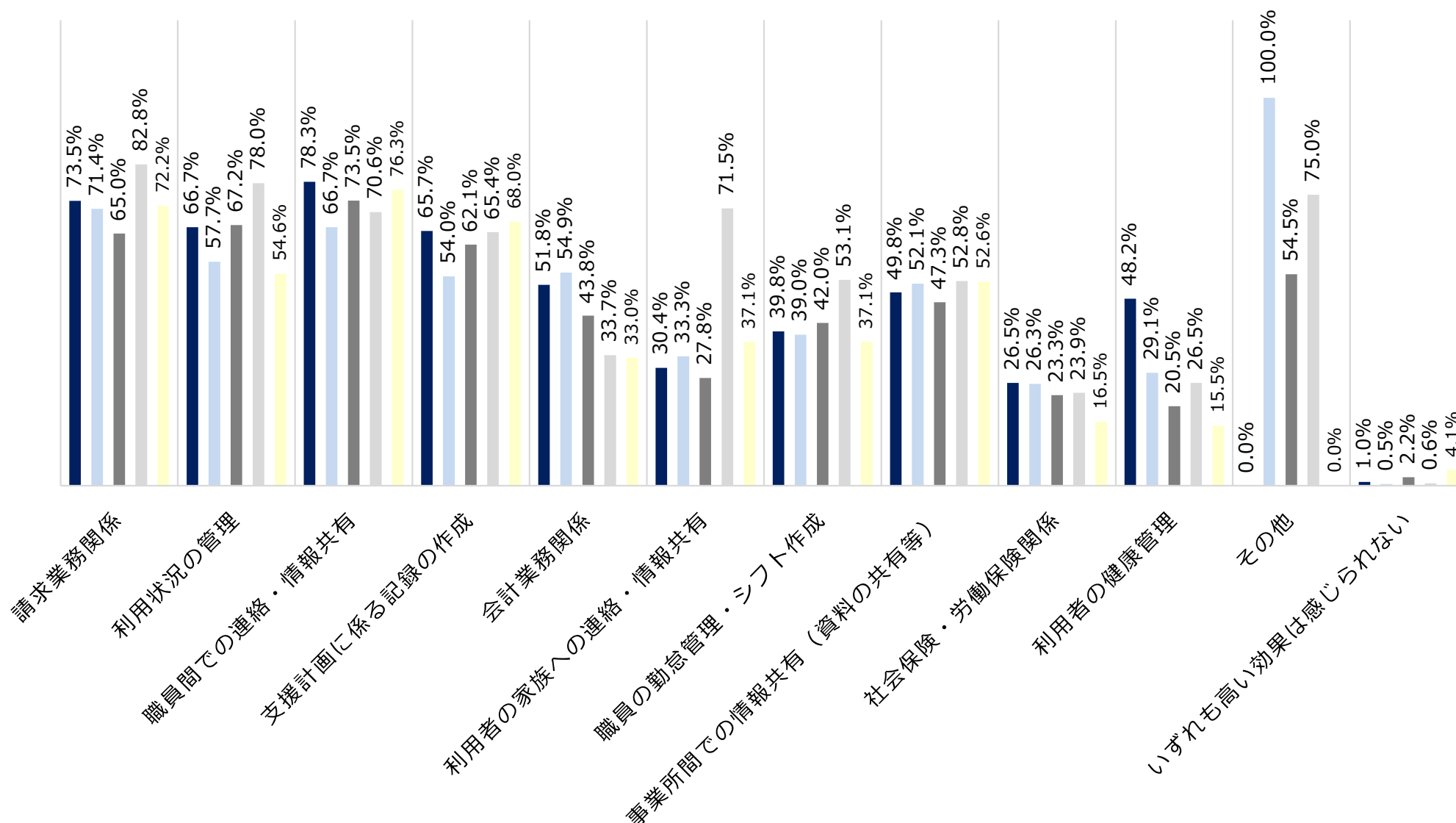
支援計画案作成、職員の日々のワークフロー管理、利用者送迎 など

注）各業務について、「ICT機器を導入している」と回答した事業所数を母数として算出している

ICT機器の導入効果が高い業務②

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

■ 居住系 (n=309) ■ 日中活動系 (n=213) ■ 就労系 (n=317) ■ 児童系 (n=309) ■ その他 (n=97) (複数回答)

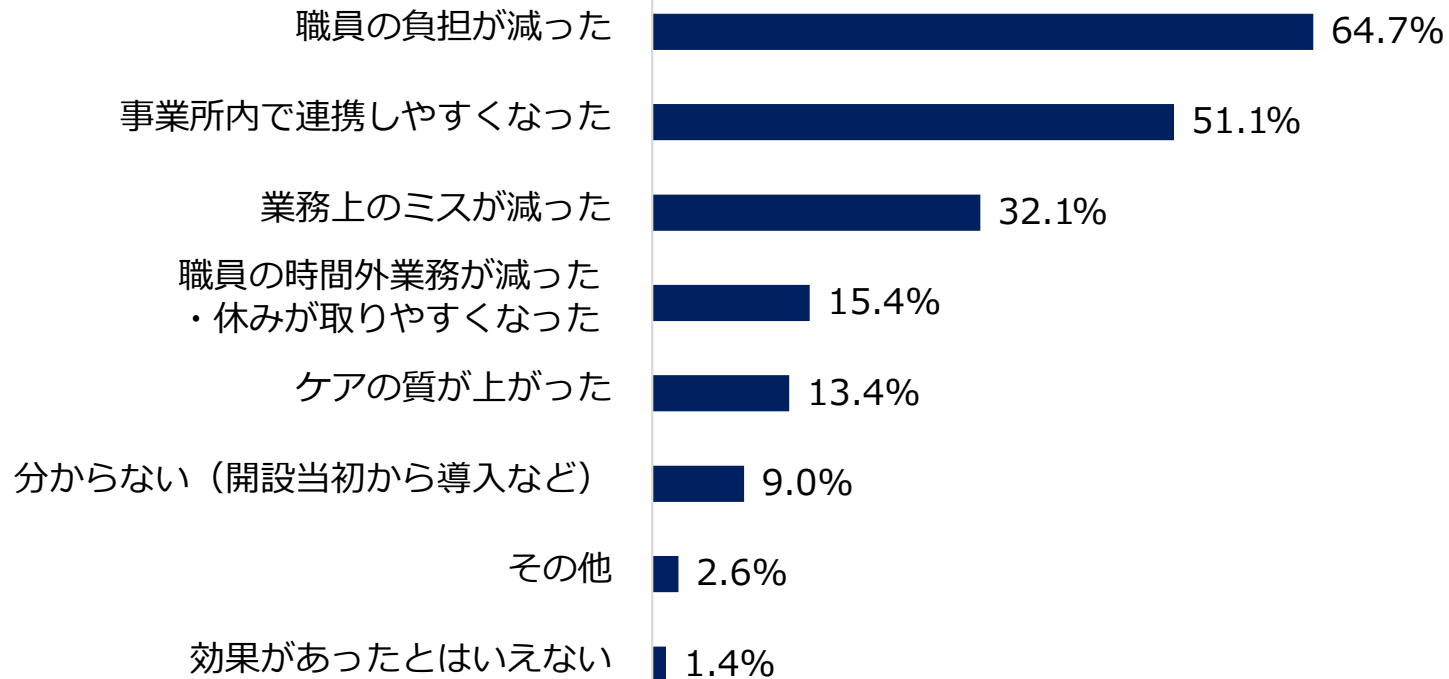


注) 各業務について、「ICT機器を導入している」と回答した事業所数を母数として算出している

ICT機器の導入効果①

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

(複数選択 | n=1,245)



●「その他」欄の自由記述の内容

- ・ 利用者さんの体調把握等がしやすくなった
- ・ 論理性とプロ意識が高まった
- ・ 業務処理速度の向上
- ・ 経営状態の見える化(業務委託では生の数字が分からない)
- ・ 在宅勤務の就労利用者とのやりとりがしやすい
- ・ 紙媒体で用意する必要が無くなった
- ・ 職員間の情報共有が密になった
- ・ 情報確認の手間や迷いが減った
- ・ 書類を振り返りやすい
- ・ 効果検証中

など

●「効果があったとはいえない」欄の自由記述の内容

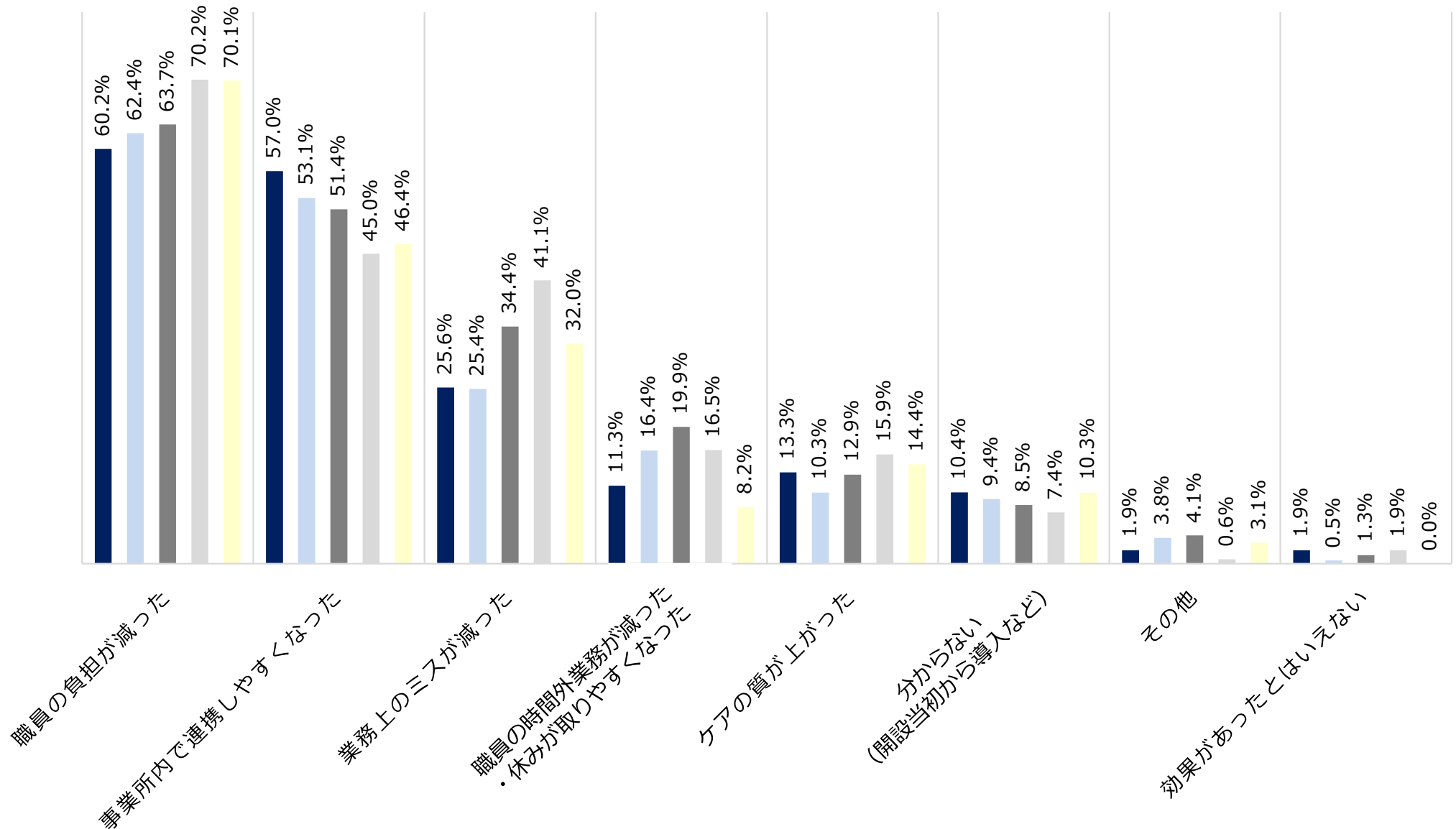
- ・ 機器の操作ができない職員が多い
- ・ 操作できる個人への負担が増した
- ・ 複数人が操作に携わるとミスが増え、その修正時間が増えた
- ・ 支援ツールと並行して手書きの記録作業も残っている
- ・ 対人援助の時間がとりやすくなった等の意見はあまり聞かれない
- ・ 導入費用対効果が1を下回っていると感じる
- ・ 日々の入力に手間と時間がかかる
- ・ 慢性的な人手不足によりシステム入力の時間がない
- ・ スタンドアロンの機器を利用しているため情報共有化ができない
- ・ 記入することばかりに目が行きがちになる

など

ICT機器の導入効果②

(いずれかのICT機器を「導入している」事業所)

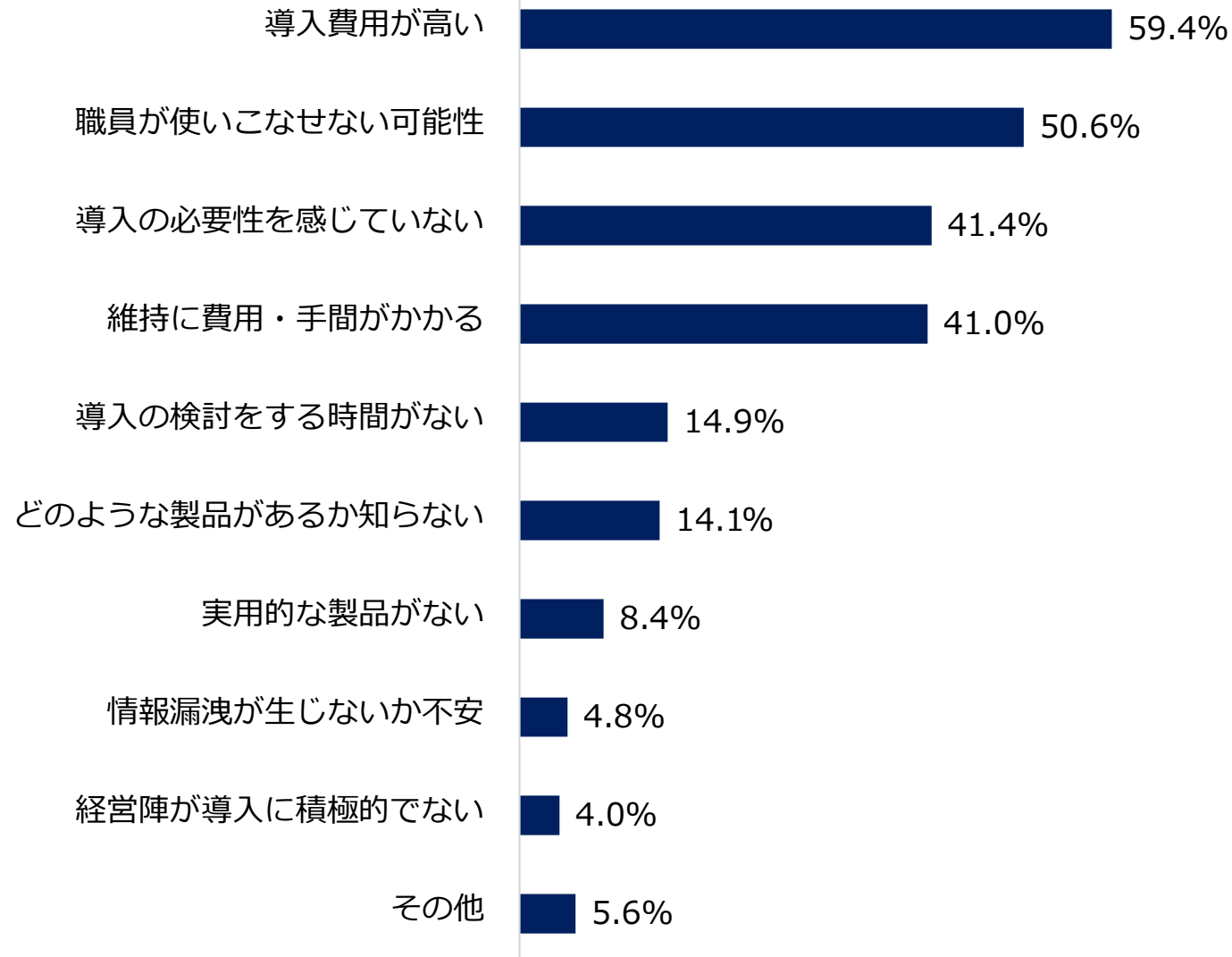
■ 居住系 (n=309) ■ 日中活動系 (n=213) ■ 就労系 (n=317) ■ 児童系 (n=309) ■ その他 (n=97) (複数回答)



ICT機器を導入していない理由①

(いずれのICT機器も「導入していない」事業所)

(複数選択 | n=249)

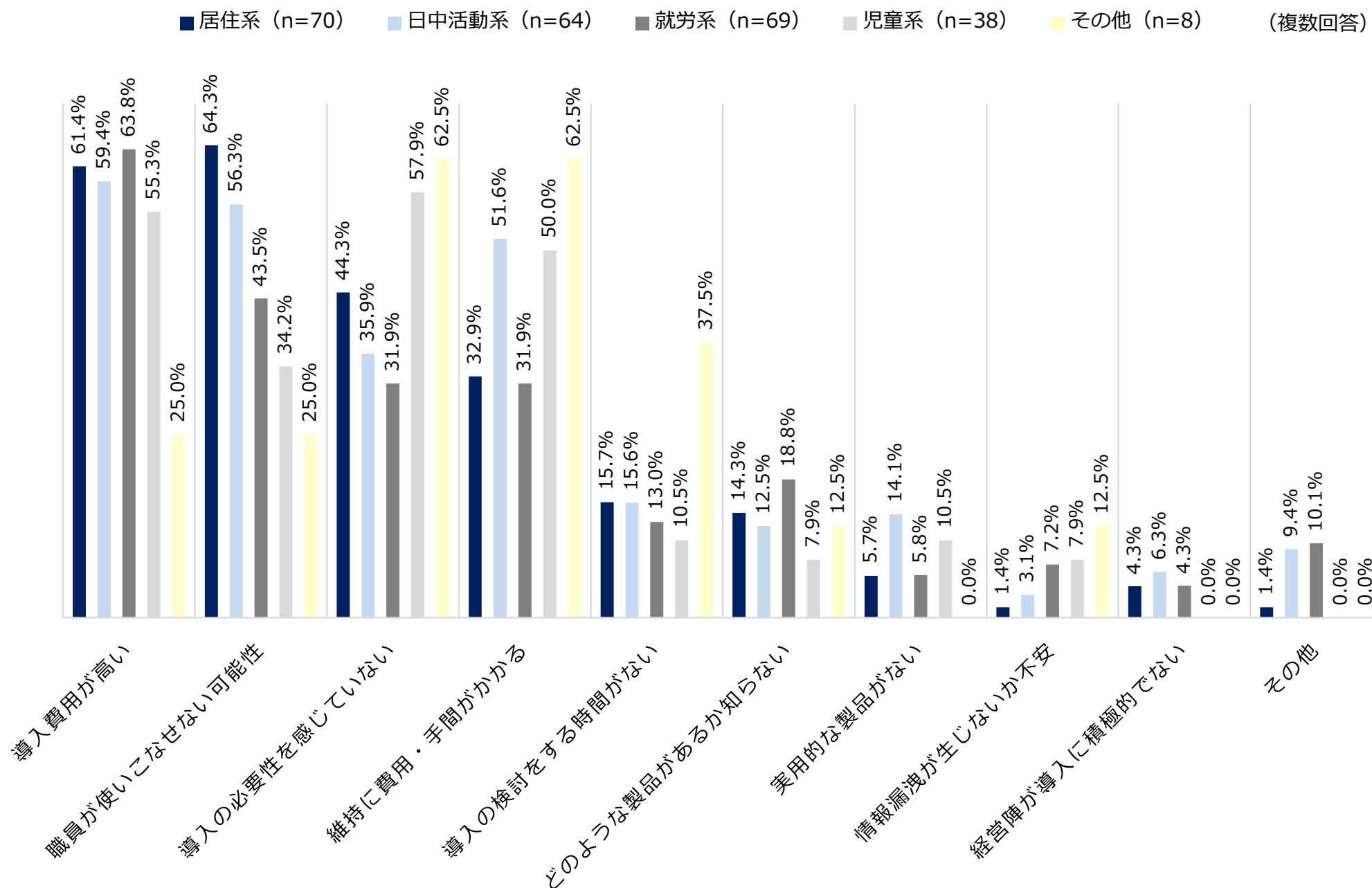


●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

費用対効果に不安がある、職員が導入に積極的でない、独自の業務ソフトを組んでいる、小規模のためまだ必要ではないと感じている など

ICT機器を導入していない理由②

(いずれのICT機器も「導入していない」事業所)

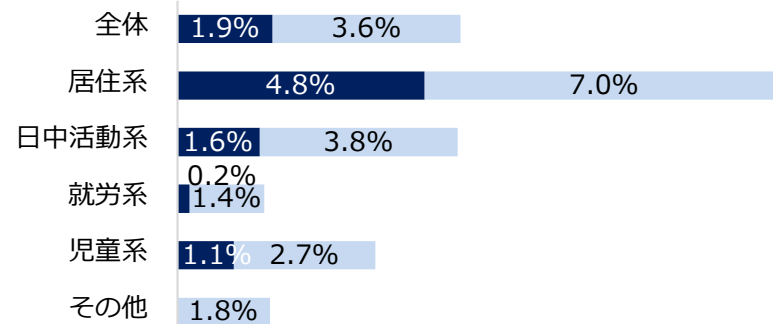


介護ロボットの導入状況

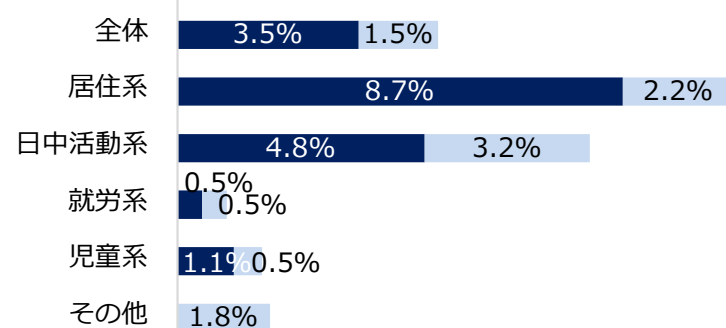
全体 (n=1,618) 居住系 (n=416) 日中活動系 (n=312) 就労系 (n=415) 児童系 (n=364) その他 (n=111)

■ 導入している ■ 導入予定（検討中を含む）

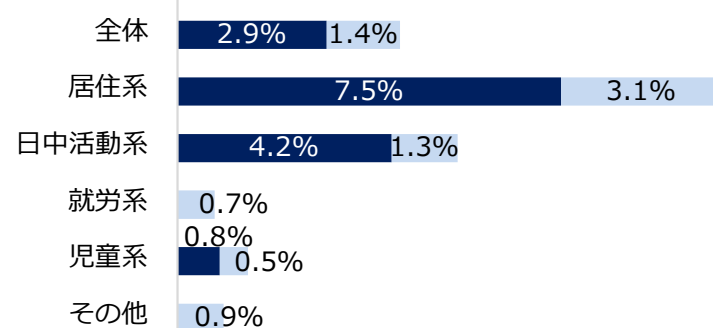
【移乗介護ロボット】



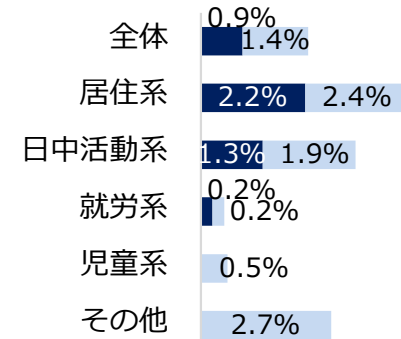
【移動支援ロボット】



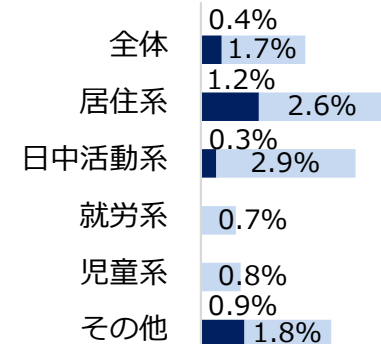
【排泄支援ロボット】



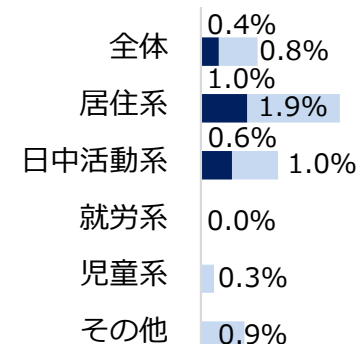
【入浴支援ロボット】



【見守り・コミュニケーションロボット】

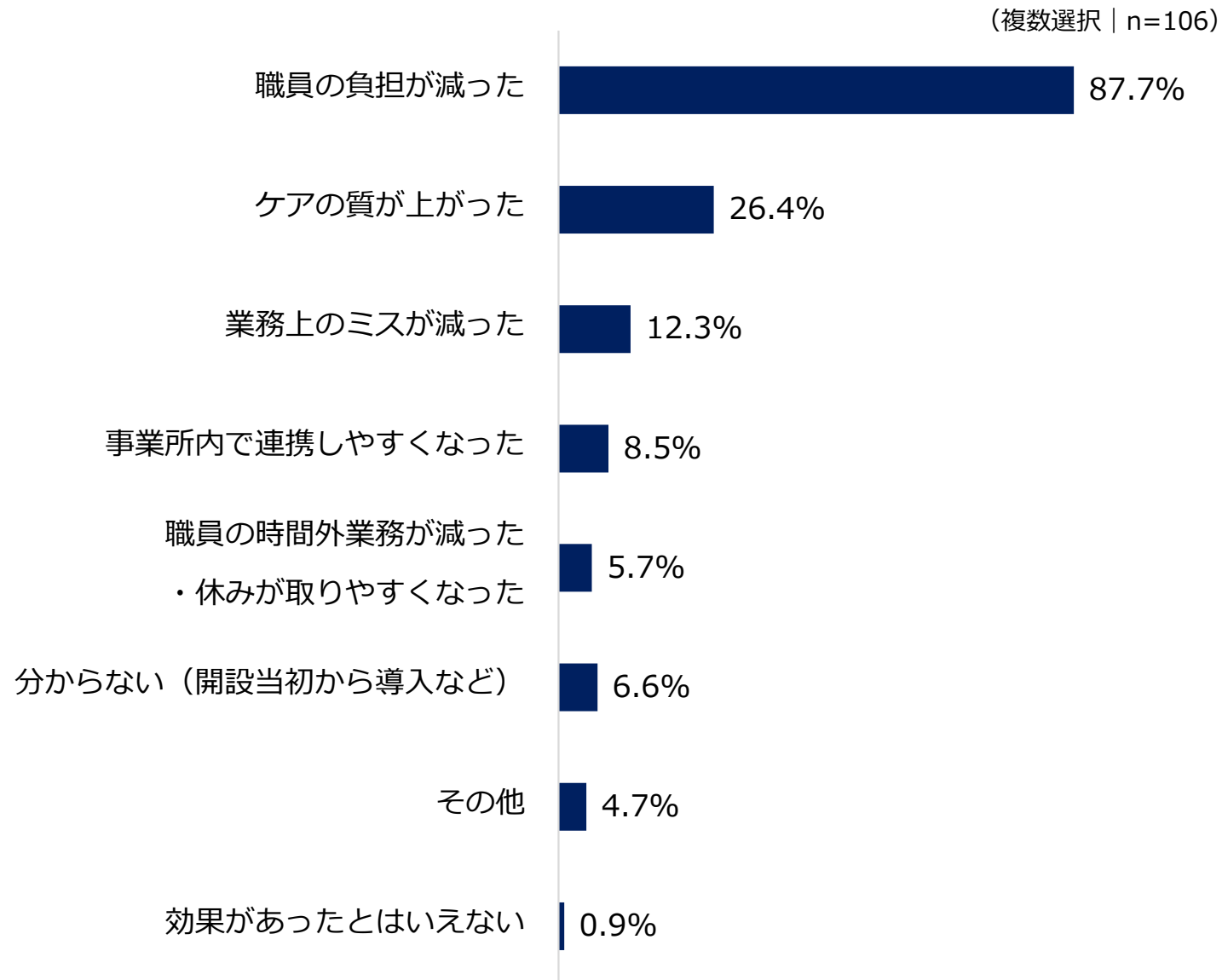


【介護業務支援ロボット】



介護ロボットの導入効果①

(いずれかの介護ロボットを「導入している」事業所)



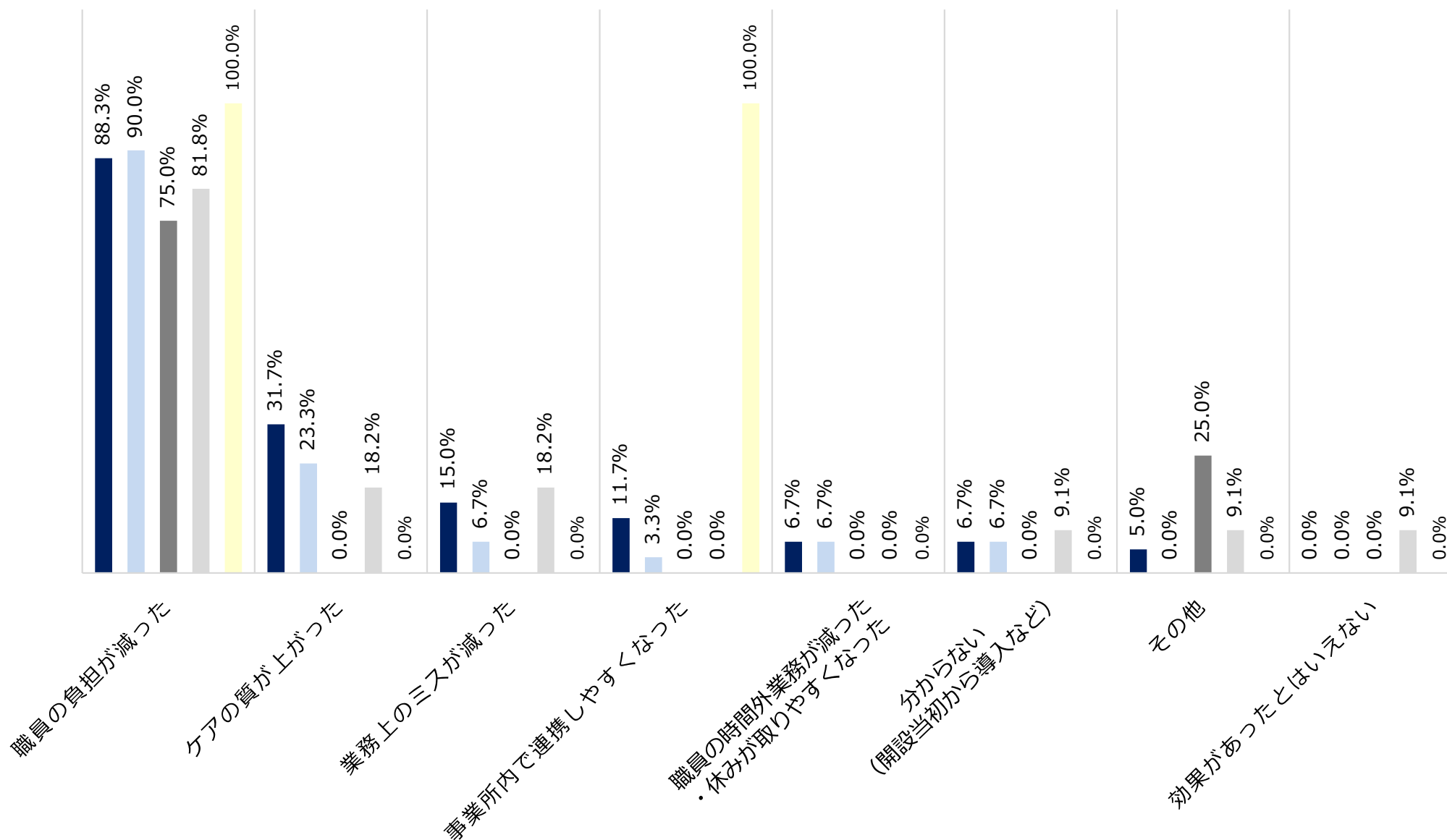
●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

人とコミュニケーションをとることが苦手な利用者がロボットだけには毎朝挨拶ができるようになった など

介護ロボットの導入効果②

(いずれかの介護ロボットを「導入している」事業所)

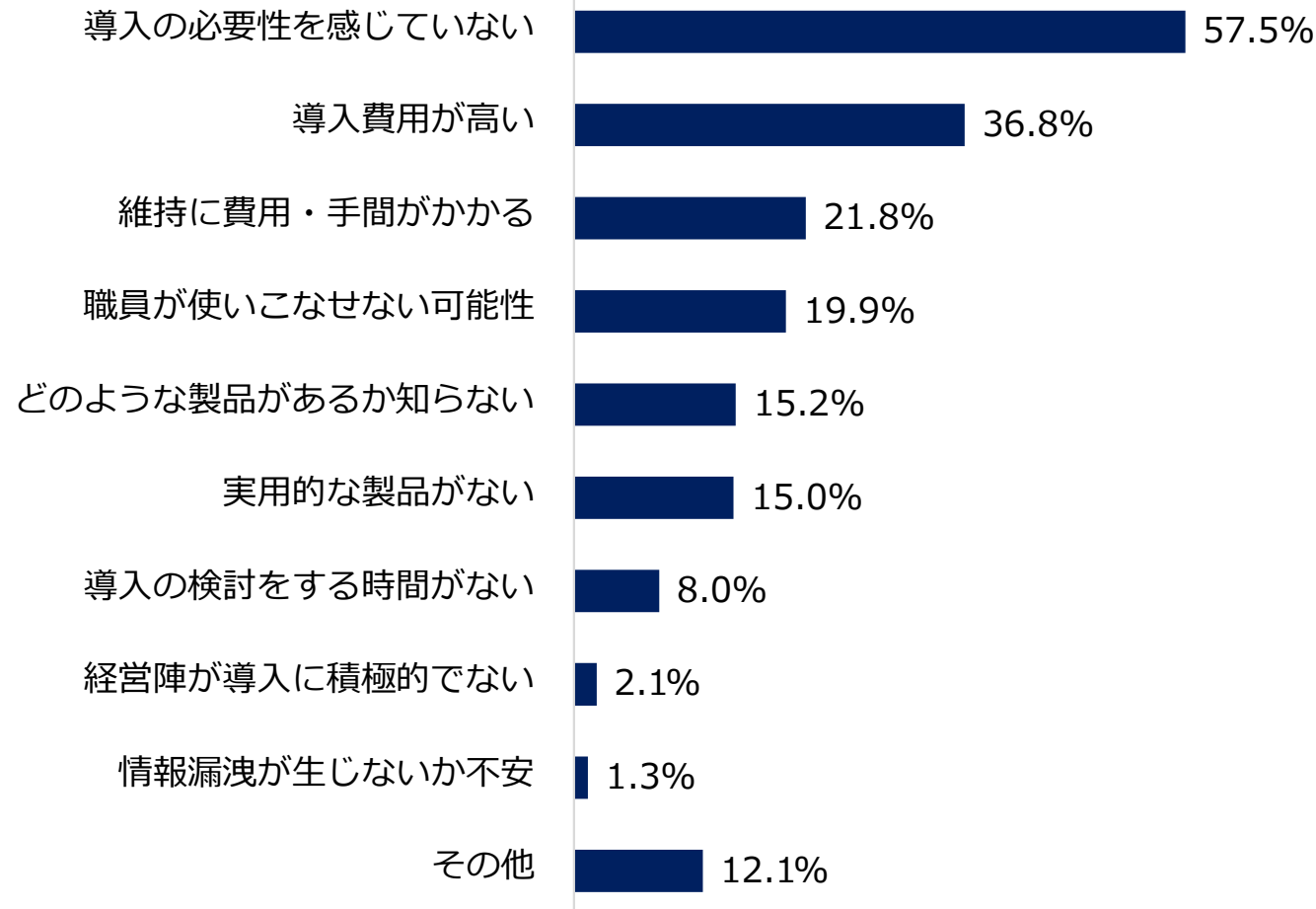
■ 居住系 (n=60) ■ 日中活動系 (n=30) ■ 就労系 (n=4) ■ 児童系 (n=11) ■ その他 (n=1) (複数回答)



介護ロボットを導入していない理由

(いずれの介護ロボットも「導入していない」事業所)

(複数選択 | n=1,444)



●「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

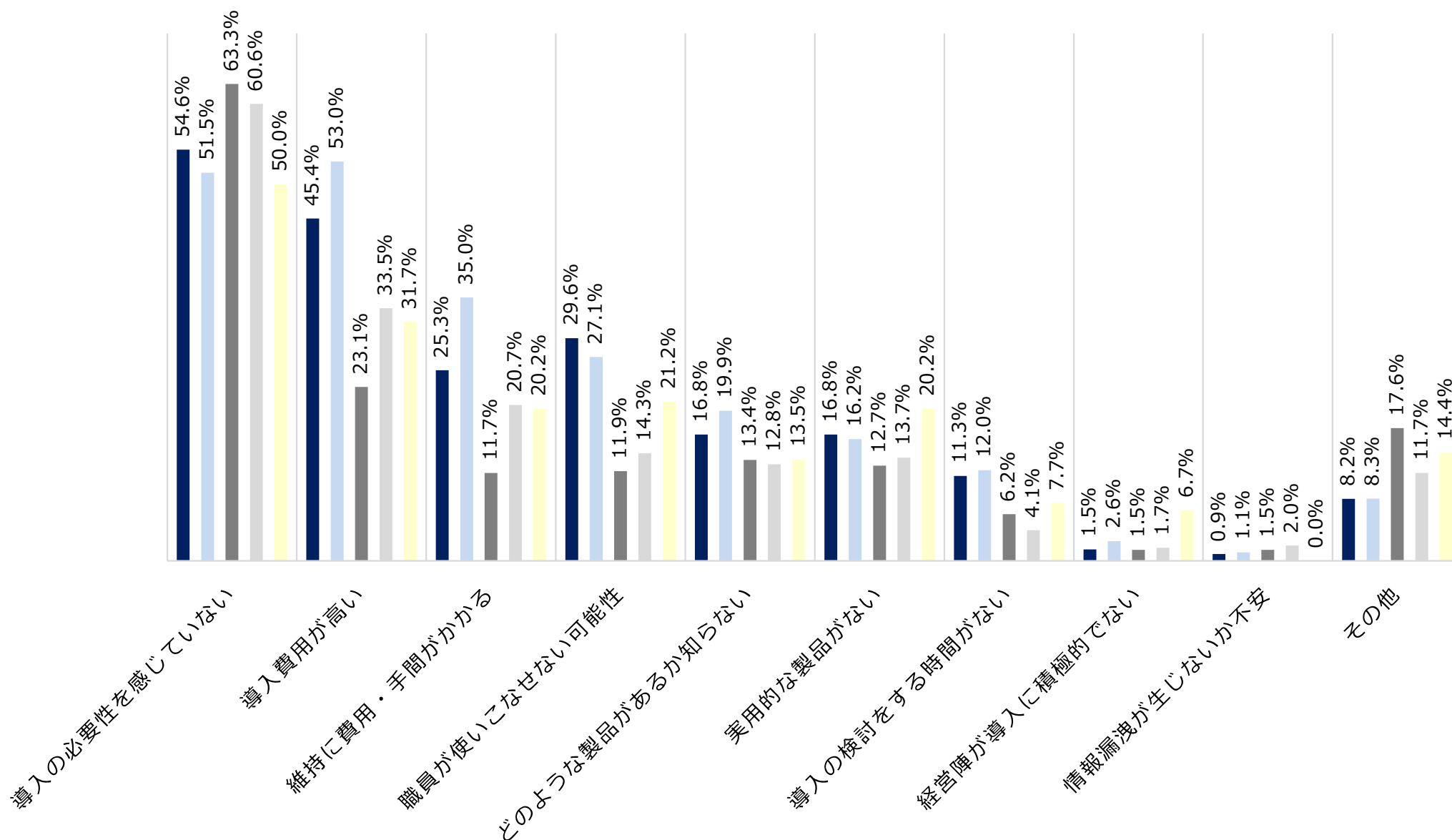
- 利用者に身体介護ニーズが少なく、自立度が高い
- 障害福祉分野に適したロボットが少なく活用イメージが持てない
- あれば業務軽減できることはわかっているが、導入費用やコスト、対象者が知的に重度なため、あまり適したものがない
- 業務負担軽減に必要な掃除用ロボット等はICT化補助金の対象となっていない

など

介護ロボットを導入していない理由②

(いずれの介護ロボットも「導入していない」事業所)

■ 居住系 (n=328) ■ 日中活動系 (n=266) ■ 就労系 (n=403) ■ 児童系 (n=343) ■ その他 (n=104) (複数回答)



- 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

お問合せ先

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