令和６年度
社会福祉施設等の人材確保に関する需要調査報告書

社会福祉法人　神奈川県社会福祉協議会

かながわ福祉人材センター

令和６年度社会福祉施設等の人材確保に関する需要調査について（概況）

1　目的

神奈川県内の社会福祉施設等における人材確保･定着の現状や取り組みの工夫を把握することにより、福祉人材の安定的確保と定着にむけた課題を整理し、人材養成機関、福祉施設･事業所、就労支援機関、行政等、それぞれの今後の取り組みの基礎資料とするために実施しました。

今年度の調査では昨年度に引き続き、昨今の福祉･介護、保育人材確保困難を背景とした有料職業紹介所や人材派遣会社の利用状況、働き方改革に対応した各法人･事業所の取り組み状況、ICTの導入･活用状況、補助業務を専らとする職員の採用状況及び業務内容について調査しました。

2　調査対象施設・事業所　　神奈川県内で社会福祉事業等を営む福祉施設・事業所　11,041 か所
（※訪問介護事業所、居宅介護支援事業所は除く）

【内訳】

事業種別	対象数
1　老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	3,566
2　障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	3,384
3　児童福祉法に基づく入所・通所施設 （※障害児施設、保育所・認定こども園除く）	59
4　児童福祉法に基づく障害児施設	2,284
5　児童福祉法に基づく保育所・認定こども園　（※公立除く）	1,748
合計	11,041

3　アンケート配布方法　　電子メールによる配信

4　アンケート回答方法　　Web 上又は Excel ファイルにて返送

5　調査対象期間　　令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 12 月 31 日

6　調査時点　　令和 7 年 1 月 1 日

7　アンケート回収期間　　令和 7 年 2 月1日～2 月 28 日
（当初の回収期間:令和 7 年 2 月1日～2 月 14 日）

8　設問概要

（1）　基本項目

① 施設の概要（種別、設置主体、所在地等）

② 施設の運営状況（職員数、有資格者数、人員配置の状況、勤続年数、給与等）

③ 人材確保･定着に関する状況（採用および離職の状況、待遇や定着、育成に関する取り組みの状況等）

（2）課題設定項目

① 代替職員確保や欠員補充に対応するための人材派遣事業、有料職業紹介事業の活用状況

② 補助業務を専らとする職員の採用状況及び業務内容

③ 技能実習生等外国人･外国籍県民の採用状況

④ ICT の導入状況について

9　アンケート回答件数（無効票含む）

回答方法	件数	【参考】 令和５年度
WEB	709	1,088
EXCEL	158	349
その他（Fax、郵送）	0	0
合計	867	1,437
対象事業所数	11,041	10,913
回収率%	7.8	13.2

10　事業種別回答状況（有効回答のみ）　　※小数点第２位以下四捨五入

事業種別	件数	構成比(%)
1　老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	7	1.0
2　障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	257	35.9
3　児童福祉法に基づく入所・通所施設(※障害児施設、保育所・認定こども園除く)	89	12.4
4　児童福祉法に基づく障害児施設	50	7.0
5　児童福祉法に基づく保育所・認定こども園（※公立除く）	313	43.7
・無回答、範囲外回答、不備回答	0	0.0
合計	716	100.0

令和６年度社会福祉施設等人材確保に関する需要調査実施要綱

１．目的

神奈川県内の社会福祉施設等における人材確保・定着の現状や取り組みの工夫を把握することにより、福祉人材の安定的確保と定着にむけた課題を整理し、人材養成機関、福祉施設・事業所、就労支援機関、行政等、それぞれの今後の取り組みの基礎資料とするために実施する。

２．調査対象

神奈川県内の高齢・障害・児童分野の社会福祉施設・事業所等

３．調査方法

ＷＥＢ調査

※回答はＷＥＢサイト上に掲載された調査票解答欄に直接入力し、ＷＥＢサイトから送信する。

※なお、ＷＥＢ調査への回答が事業所のインターネット環境等により困難な場合は、本会ホームページからダウンロードした調査票に回答を記入し、本調査専用メールアドレスあてに送信する。

４．調査の実施時期等

（１）調査時点　令和７年１月１日

（２）調査対象期間　令和６年１月１日～令和６年 12 月 31 日

（３）回収期限　令和７年２月１４日

（実施期間　令和７年２月１日～２月１４日）

５．調査内容

（１）基本項目

①施設の概要（種別、設置主体、所在地等）

②施設の運営状況（職員数、有資格者数、人員配置の状況、勤続年数、給与等）

③人材確保・定着・定着に関する状況（採用および離職の状況、待遇や定着、育成に関する取り組みの状況等）

（２）課題設定項目

①代替職員確保や欠員補充対策に向けた人材派遣事業、有料職業紹介事業の活用状況

②技能実習生等外国人・外国籍県民の採用状況

③補助業務を専らとする職員の採用状況及び業務内容

④ＩＣＴの導入状況について

（３）その他

回答にあたっては、各事業所の所長や事務長等、事業所運営全般を把握されている立場の方に回答していただく。

６．調査集計・分析

（１）調査票は統計的に集計処理し、個別社会福祉施設等の情報としては取り扱わない。

（２）事業所（法人）規模、種別等によるクロス集計を行う。

（３）項目によっては国等の関連調査を用いて他業種との比較を行う。

７．調査結果のまとめ・報告

調査結果は本会ホームページ等で報告する。

８．調査結果の活用

（１）求職者・求人事業所・人材養成機関・就労支援機関への情報提供資料

（２）制度・施策への反映に向けた基礎資料

（３）本センター事業への反映

９．本調査に関する質問、問合先

（福）神奈川県社会福祉協議会かながわ福祉人材研修センター・福祉人材センター

〒221-0835　横浜市神奈川区鶴屋町２－２４－２　かながわ県民センター13 階

TEL ０４５－３１２－４８１６　FAX ０４５－３１３－４５９０

E-mail　jinzai@knsyk.jp

調 査 報 告

令和6年度　社会福祉施設等人材確保に関する需要調査結果

※訪問介護事業所や居宅介護支援事業所については、調査対象外とした。
※調査票中の「直接援助事業に従事する職員」及び「直接援助職員」とは、日常業務の大半が利用者（保育所等は入所児童）の介護・看護・保育などを担当する職員とした（リハビリ、心理職含む）。

基本項目

問Ⅰ-1　施設・事業所の事業種別の回答数・回収率については次のとおりであった。

事業種別	配布数	回答数	回収率	構成比
老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	3,566	7	0.2	1.0
障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	3,384	257	7.6	35.9
児童福祉法に基づく入所・通所施設 （※障害児施設、保育所・認定こども園除く）	59	12	20.3	1.6
児童福祉法に基づく障害児施設	2,284	127	5.6	17.8
児童福祉法に基づく保育所・認定こども園	1,748	313	17.9	43.7
無回答、範囲外回答、不備回答		0		0.0
合計	11,041	716	6.5	100.0

問Ⅰ-2　施設・事業所の形態は次のとおりであった。

事業種別	件数	構成比
入所施設のみ	106	14.8%
通所施設のみ	589	82.3%
入所・通所併設	21	2.9%
無回答、範囲外回答、不備回答	0	0.0%
合計	716	100.0%

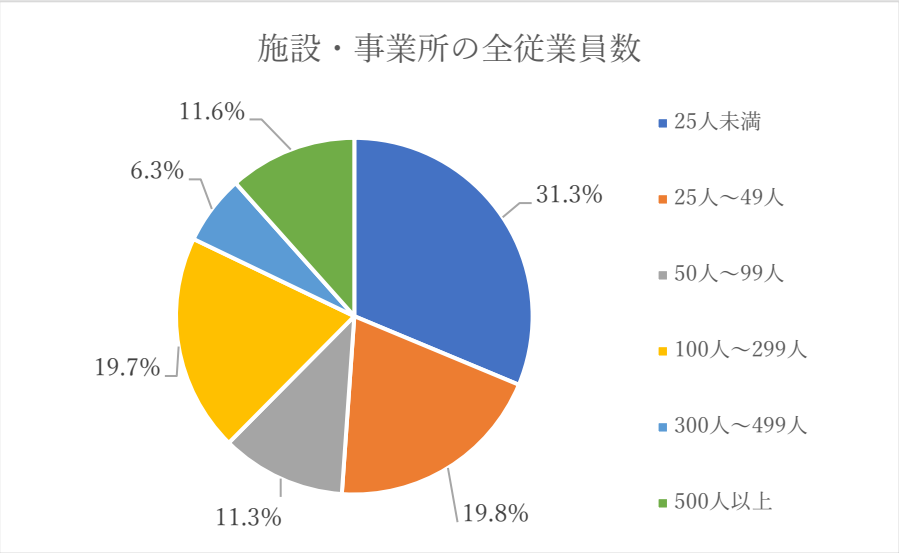
問Ⅰ-3　施設・事業所の属する法人の種類は次のとおりであった。

事業種別	件数	構成比
1.社会福祉法人（社協以外）	264	36.87%
2.社会福祉協議会	1	0.14%
3.株式会社、有限会社、合資会社	292	40.78%
4.医療法人、医療法人社団	5	0.70%
5.NPO法人	85	11.87%
6.財団法人（公益財団含む）	3	0.42%
7.協同組合（農協・生協）	0	0.00%
8.地方自治体	2	0.28%
9.その他（宗教法人、学校法人等）	64	8.94%
合計	716	100.00%

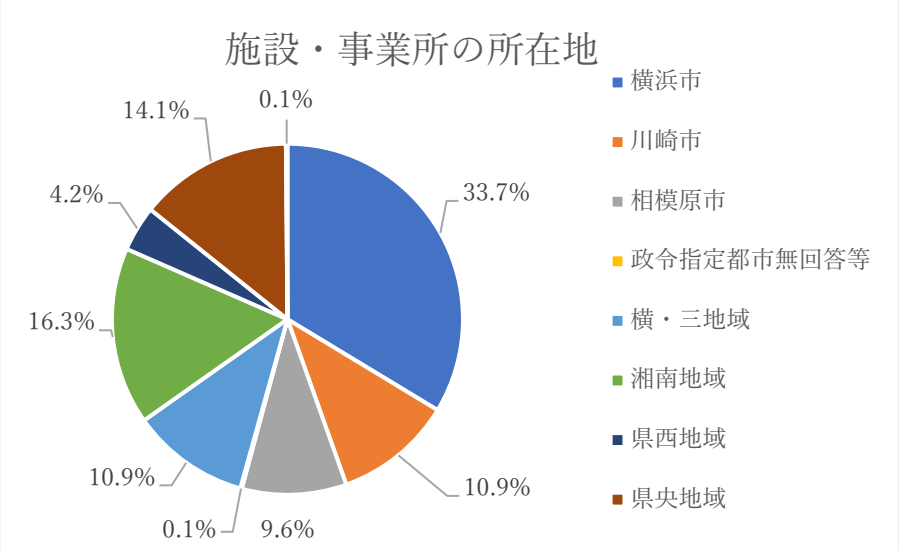
問Ⅱ－1　当該施設・事業所以外に同じ法人が経営する施設・事業所はあるかとの問いについては次のとおりであり、複数事業所を経営している法人事業所による回答が多かった。

施設・事業所の有無	件数
施設・事業所がある	511
施設・事業所がない	205
無回答	0
合計	716

問Ⅱ－2　法人（全ての施設・事業所）の全従業員数についておよその人数（派遣労働者や委託従事者は含まず）についての回答状況はグラフのとおりであった。令和 5 年度と同様に「25 人未満」の法人がもっとも多く、次いで「25～49 人」となっている。



問Ⅱ－3　施設・事業所の所在地について尋ねた結果は次のとおりであった。昨年度に比べ横浜市は 7.3 ポイント増加となっている。



※横・三地域
横須賀市、三浦市、逗子市、鎌倉市、葉山町

※湘南地域
平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市、寒川町、大磯町、二宮町

※県西地域
小田原市、南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町、箱根町、真鶴町、湯河原町

※県央地域
厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市、愛川町、清川村

職員の状況に関する項目

問1　施設・事業所等の全従業員、及び介護や保育など直接援助事業に従事する職員数については次のとおりであった。正規職員で直接援助にかかわる従事者の割合が最も高いのは障害分野で、非正規では高齢分野だった。

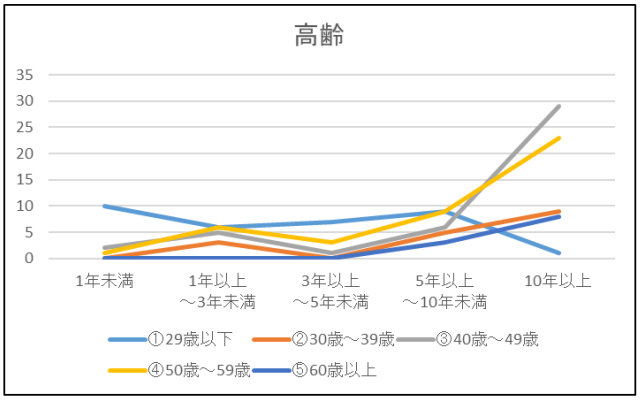
正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	186	－	1,478	－	1,738	－	4,899	－	8,301	－
直接援助事業に従事する人数	146	78.5%	1,220	82.5%	877	50.5%	3,072	62.7%	5,315	64.0%

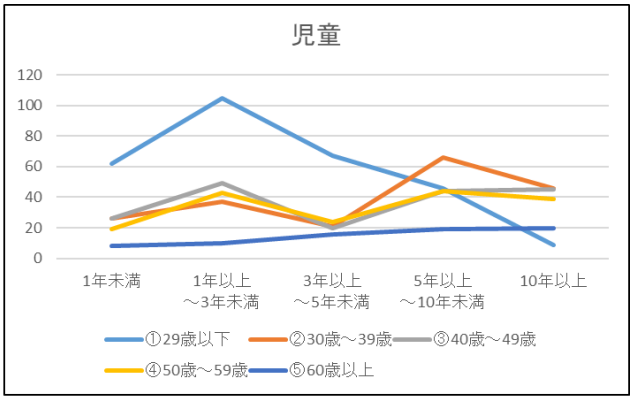
非正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	196	－	2,042	－	1,678	－	3,577	－	7,493	－
直接援助事業に従事する人数	150	76.5%	1,522	74.5%	839	50.0%	2,362	66.0%	4,873	65.0%

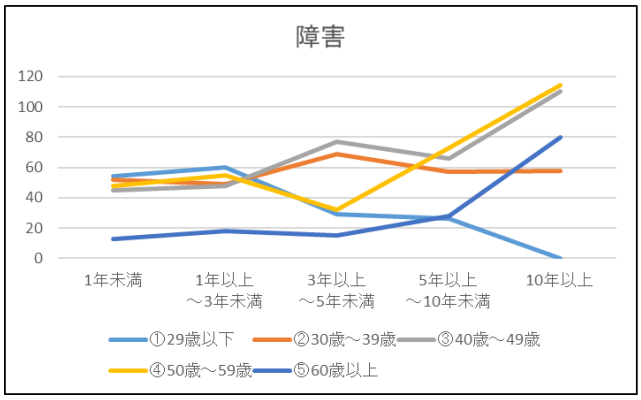
注１　全従業員数とは、実施する事業にかかわる全職員（在籍者）数で、職種、勤務体系にかかわらない。
注２　派遣労働者・委託業務従事者は含まない。
注３　「正規職員」とは、いわゆるフルタイムかつ雇用期間の定めのない者とし、「非正規職員」とは、正規職員以外の契約・嘱託・パート等の労働者をさす。
注４　「直接援助事業に従事する職員」及び「直接援助職員」とは、日常業務の大半が利用者（保育所等は入所児童）の介護・看護・保育などを担当する職員をさす。（リハビリ、心理職含む。）

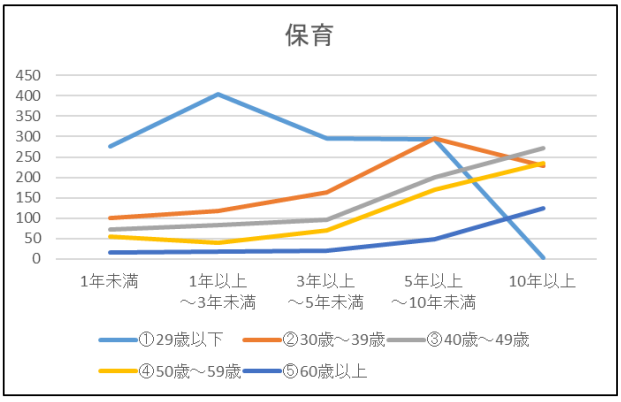
問2　「問 1 直接援助事業に従事する職員」の勤続年数および年齢層別の人数については、次のとおりであった（注：勤続年数は、同一法人内における勤続年数とする）。

■勤続年数及び年齢層別（正規職員数）



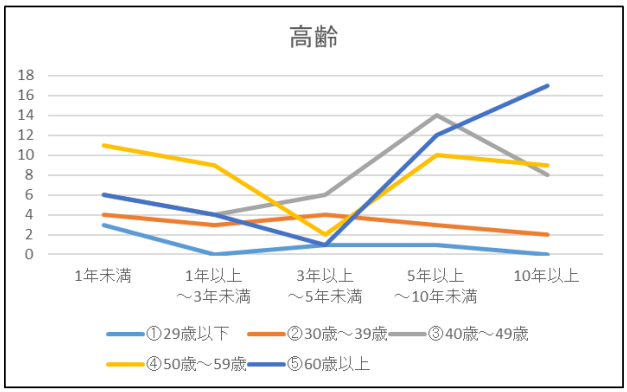


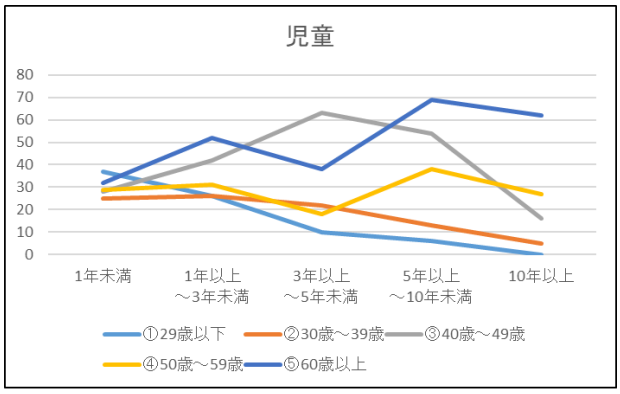


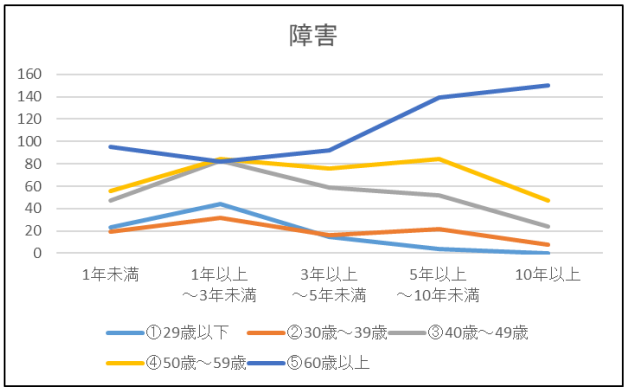


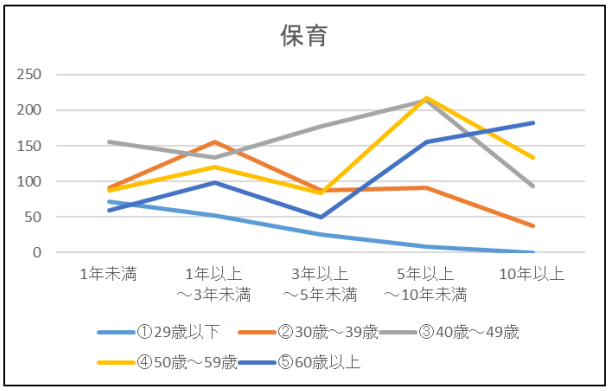
正規職員において、高齢分野・障害分野は中高年層（40 歳～49 歳、50 歳～59 歳）の勤続「10 年以上」の職員の割合が高い一方で、児童分野・保育分野では「29 歳以下」の勤続 1 年以上 3 年未満の割合が高くなっていることが対照的である。

■勤続年数及び年齢層別（非正規職員数）









非正規職員では、高齢分野・障害分野・児童分野・保育分野については、どの勤続年数においても「60 歳以上」の職員が最も多くなっている。

直接援助職員の平均賃金について

問3　直接援助職員の所定内賃金（毎月決まって支給する手当を含む）の平均額は、学歴や保有資格、職位等別により、次のような回答が得られた。

大卒・有資格者の場合の場合、全分野の 63. 3%が「20 万円以上 25 万円未満」を初月給と設定している。無資格・未経験での入職を歓迎する一方、資格の有無が賃金に影響を及ぼしている。

① 介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給
（上段：回答数　下段：当該分野で占める割合）

	【専門学校・短大卒】						【大学卒】					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
20万円未満	0	19 (11.9)	10 (10.0)	24 (12.0)	53	11.3%	0	13 (8.6)	11 (12.0)	16 (8.5)	40	9.1%
20万円以上～ 25万円未満	3 (42.9)	94 (58.8)	58 (58.0)	139 (69.5)	294	63.0%	2 (28.6)	90 (59.6)	55 (59.8)	131 (69.3)	278	63.3%
25万円以上～ 30万円未満	0	39 (24.4)	21 (21.0)	30 (15.0)	90	19.3%	1 (14.3)	40 (26.5)	21 (22.8)	37 (19.6)	99	22.6%
30万円以上～ 35万円未満	4 (57.1)	6 (3.8)	10 (10.0)	7 (3.5)	27	5.8%	4 (57.1)	8 (5.3)	4 (4.3)	5 (2.6)	21	4.8%
35万円以上	0	2 (1.3)	1 (1.0)	0	3	0.6%	0	0	1 (1.1)	0	1	0.2%
合計	7	160	100	200	467	100.0%	7	151	92	189	439	100.0%

② 福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	【専門学校・短大卒】						【大学卒】					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
20万円未満	0	43 (26.5)	27 (30.0)	68 (51.9)	138	35.5%	0	31 (20.4)	23 (26.7)	53 (39.8)	107	28.4%
20万円以上～ 25万円未満	2 (33.3)	92 (56.8)	52 (57.8)	56 (42.7)	202	51.9%	2 (33.3)	89 (58.6)	52 (60.5)	72 (54.1)	215	57.0%
25万円以上～ 30万円未満	4 (66.7)	26 (16.0)	7 (7.8)	6 (4.6)	43	11.1%	4 (66.7)	28 (18.4)	9 (10.5)	7 (5.3)	48	12.7%
30万円以上～ 35万円未満	0	1 (0.6)	3 (3.3)	1 (0.8)	5	1.3%	0	4 (2.6)	2 (2.3)	1 (2.3)	7	1.9%
35万円以上	0	0	1 (1.1)	0	1	0.3%	0	0	0	0	0	0.0%
合計	6	162	90	131	389	100.0%	6	152	86	133	377	100.0%

③ 主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

	【専門学校・短大卒】						【大学卒】					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
20万円未満	0	3 (1.9)	2 (2.1)	2 (1.0)	7	1.5%	0	31 (20.4)	23 (26.7)	53 (39.8)	107	28.4%
20万円以上～ 25万円未満	1 (14.3)	35 (21.6)	13 (13.7)	24 (11.9)	73	15.7%	2 (33.3)	89 (58.6)	52 (60.5)	72 (54.1)	215	57.0%
25万円以上～ 30万円未満	2 (28.6)	67 (41.4)	39 (41.1)	85 (42.3)	193	41.5%	4 (66.7)	28 (18.4)	9 (10.5)	7 (5.3)	48	12.7%
30万円以上～ 35万円未満	0	45 (27.8)	33 (34.7)	60 (29.9)	138	29.7%	0	4 (2.6)	2 (2.3)	1 (0.8)	7	1.9%
35万円以上	4 (57.1)	12 (7.4)	8 (8.4)	30 (14.9)	54	11.6%	0	0	0	0	0	0.0%
合計	7	162	95	201	465	100.0%	6	152	86	133	377	100.0%

④　有資格者・時給額（夜勤等除く）

	【専門学校・短大卒】						【大学卒】					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1162円	0	8 (6.2)	1 (1.1)	2 (1.0)	11	2.6%	0	8 (6.3)	1 (1.2)	3 (1.6)	12	3.0%
1163円以上～ 1170円未満	0	19 (14.6)	4 (4.6)	11 (5.5)	34	8.0%	0	17 (13.5)	6 (7.0)	10 (5.4)	33	8.2%
1170円以上～ 1250円未満	5 (71.4)	52 (40.0)	31 (35.6)	74 (37.0)	162	38.2%	5 (71.4)	48 (38.1)	26 (30.2)	67 (36.4)	146	36.2%
1250円以上～ 1350円未満	1 (14.3)	34 (26.2)	29 (33.3)	76 (38.0)	140	33.0%	1 (14.3)	33 (26.2)	32 (37.2)	69 (37.5)	135	33.5%
1350円以上～ 1550円未満	1 (14.3)	9 (6.9)	17 (19.5)	31 (15.5)	58	13.7%	1 (14.3)	11 (8.7)	16 (18.6)	30 (16.3)	58	14.4%
1550円以上	0	8 (6.2)	5 (5.7)	6 (3.0)	19	4.5%	0	9 (7.1)	5 (5.8)	5 (2.7)	19	4.7%
合計	7	130	87	200	424	100.0%	7	126	86	184	403	100.0%

⑤　無資格者・時間給（夜勤等除く）

	【専門学校・短大卒】						【大学卒】					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1162円	0	25 (18.1)	23 (28.4)	35 (20.0)	83	20.8%	0	24 (17.6)	22 (28.6)	33 (20.1)	79	20.6%
1163円以上～ 1170円未満	1 (16.7)	33 (23.9)	11 (13.6)	52 (29.7)	97	24.3%	1 (16.7)	32 (23.5)	9 (11.7)	45 (27.4)	87	22.7%
1170円以上～ 1250円未満	5 (83.3)	53 (38.4)	39 (48.1)	76 (43.4)	173	43.3%	5 (83.3)	55 (40.4)	35 (45.5)	73 (44.5)	168	43.9%
1250円以上～ 1350円未満	0	19 (13.8)	6 (7.4)	10 (5.7)	35	8.8%	0	14 (10.3)	8 (10.4)	10 (6.1)	32	8.4%
1350円以上～ 1550円未満	0	5 (3.6)	2 (2.5)	2 (1.1)	9	2.3%	0	7 (5.1)	2 (2.6)	3 (1.8)	12	3.1%
1550円以上	0	3 (2.2)	0	0	3	0.8%	0	4 (2.9)	1 (1.3)	0	5	1.3%
合計	6	138	81	175	400	100.0%	6	136	77	164	383	100.0%

※④⑤における回答区分「1162 円」は、令和 6 年 10 月時点の神奈川県の最低賃金としている。

令和6年における職員採用状況について

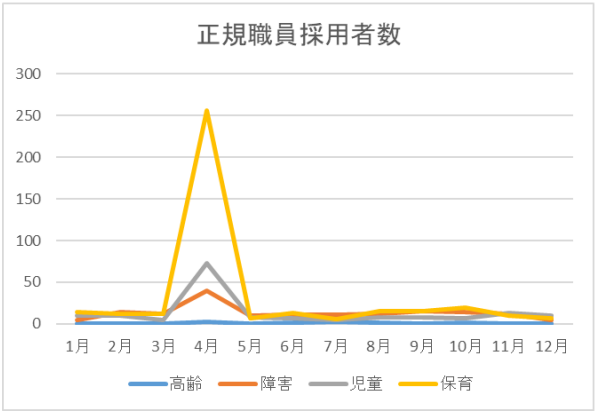
問4　令和 6 年1月から令和 6 年 12 月までの直接援助事業に従事する、職員の採用状況については次のとおりであった。

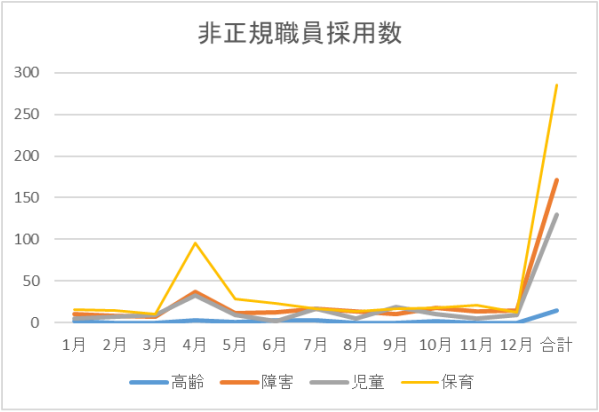
【各分野別の採用者数と雇用形態】

		高齢		障害		児童		保育士	
採用者数	正規職員	7	33.3%	161	48.5%	162	55.5%	386	57.5%
	非正規職員	14	66.7%	171	51.5%	130	44.5%	285	42.5%
	合計	21	100%	332	100%	292	100%	671	100%

（1） 採用時期

例年、正規職員は 4 月入職が最多であり、同様の傾向になっている。

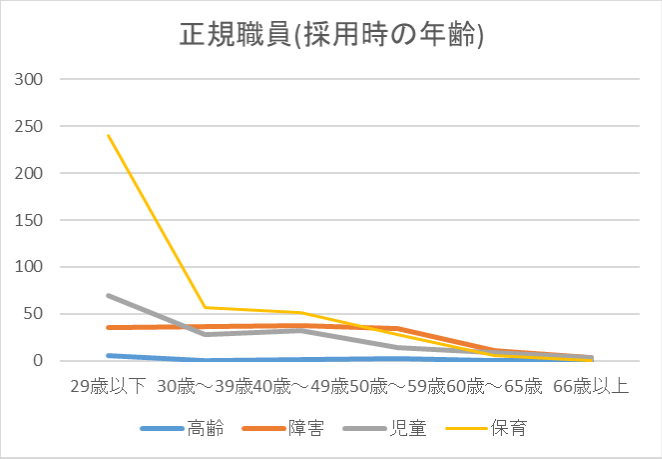


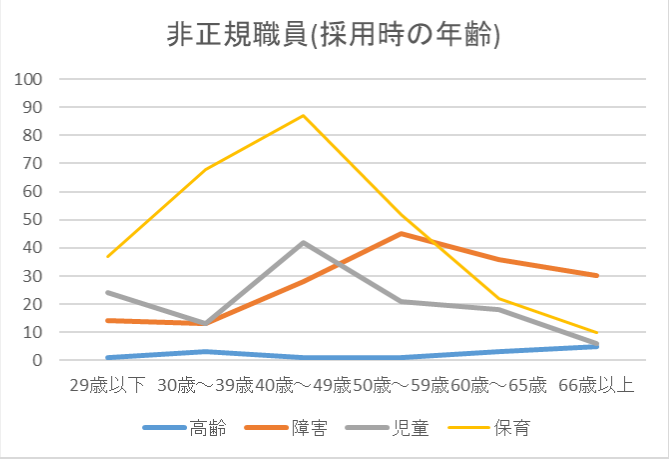


	正規職員採用者数						非正規職員採用者数					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1月	0	5	10	14	29	4.1%	2	10	5	16	33	5.5%
2月	0	14	10	12	36	5.0%	0	8	7	14	29	4.8%
3月	0	12	4	12	28	3.9%	0	7	9	10	26	4.3%
4月	2	40	73	256	371	51.8%	3	37	33	96	169	28.2%
5月	0	10	8	7	25	3.5%	1	11	9	28	49	8.2%
6月	1	11	7	13	32	4.5%	3	12	2	23	40	6.7%
7月	2	11	4	6	23	3.2%	3	17	17	17	54	9.0%
8月	1	12	8	15	36	5.0%	0	13	5	13	31	5.2%
9月	0	15	8	15	38	5.3%	0	10	19	17	46	7.7%
10月	1	14	7	19	41	5.7%	2	18	10	18	48	8.0%
11月	0	12	13	10	35	4.9%	0	13	5	21	39	6.5%
12月	0	5	10	7	22	3.1%	0	15	9	12	36	6.0%
合計	7	161	162	386	716	100.0%	14	171	130	285	600	100.0%

（2） 採用時の年齢

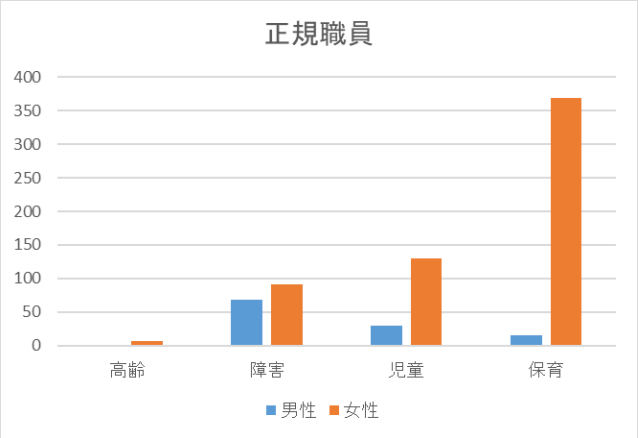
正規職員は全分野で「29 歳以下」の割合が高く、保育分野に関しては「29 歳以下」とほかの年齢層との差が大きく開いている。

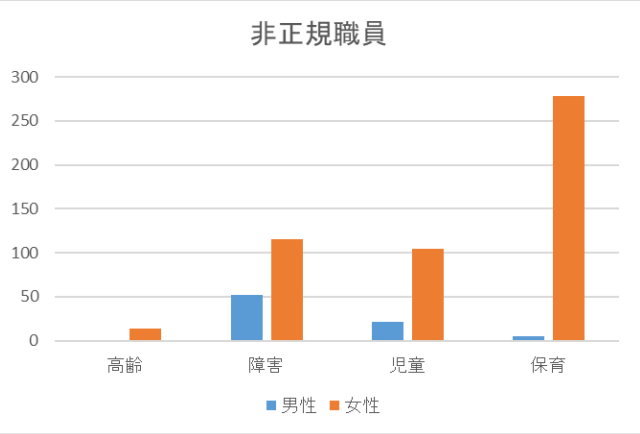




（3） 性別

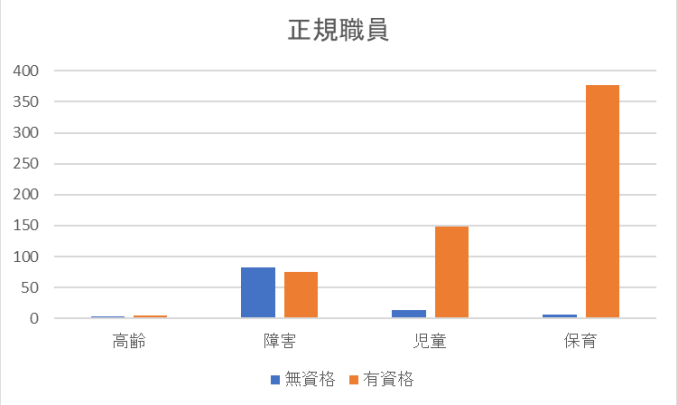
どの分野においても男性より女性の採用が多い。保育分野では特にその傾向が顕著である。

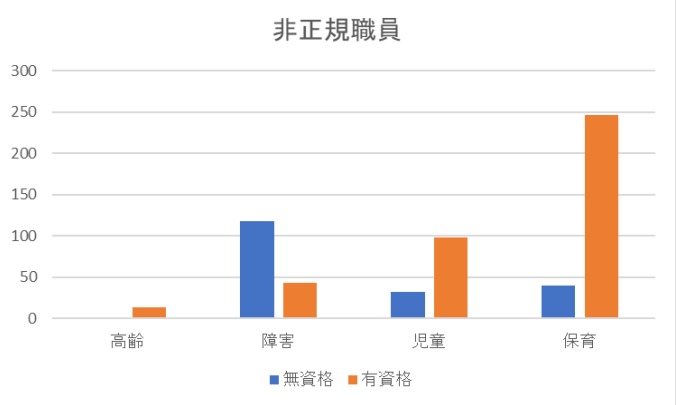




（4） 採用時の資格の有無

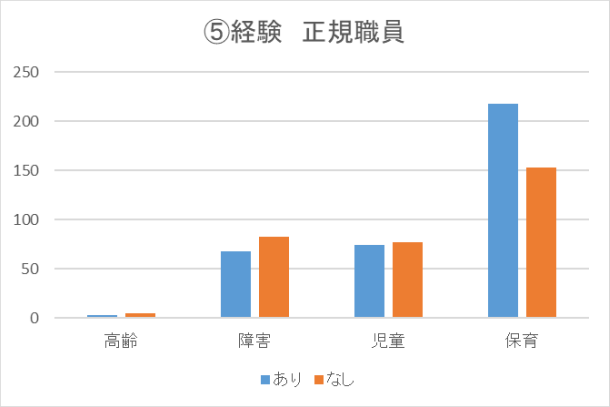
正規職員・非正規職員どちらも高齢分野・児童分野・保育分野において有資格が上回っているが、障害分野では無資格が上回っている。

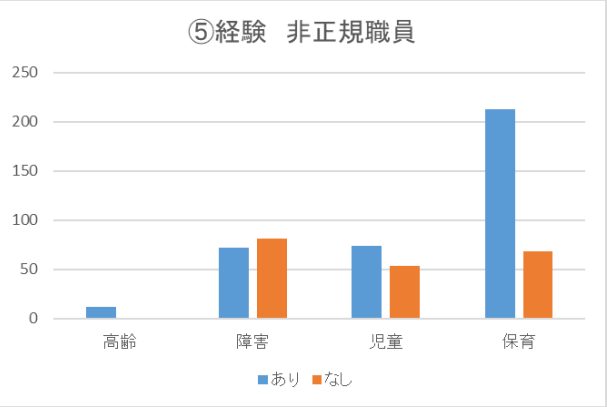




（5） 採用時の経験の有無

障害分野の正規職員・非正規職員においては、「経験なし」の採用が「経験あり」の採用者を上回っている。これは無資格を含め、他分野・他業種からの入職があると伺える。





（6） 職員の採用経路（網掛けは分野ごとの最高値）

	高齢		障害		児童		保育	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
①ハローワーク	2(25%)	8(57.1%)	19(12.3%)	30(17.4%)	5(3.1%)	5(3.8%)	26(6.9%)	45(15.8%)
②福祉人材センター、福祉人材バンク	0	0	4(2.6%)	3(1.7%)	5(3.1%)	4(3.1%)	5(1.3%)	4(1.4%)
③学校・養成校	3(37.5%)	1(7.1%)	2(1.3%)	2(1.2%)	25(15.7%)	5(3.8%)	123(32.6%)	6(2.1%)
④①②以外の無料職業紹介所	0	0	3(1.9%)	3(1.7%)	0	2(1.5%)	2(0.5%)	7(2.5%)
⑤職員や知人の紹介	0	1(7.1%)	28(18.1%)	63(36.6%)	39(24.5%)	55(42.3%)	46(12.2%)	68(23.9%)
⑥新聞広告や折り込みチラシ	0	0	6(3.9%)	14(8.1%)	3(1.9%)	5(3.8%)	0	1(0.4%)
⑦施設・事業所独自のホームページ	0	0	15(9.7%)	2(1.2%)	16(10.1%)	9(6.9%)	28(7.4%)	31(10.9%)
⑧有料職業紹介所	1(12.5%)	1(7.1%)	32(20.6%)	28(16.3%)	31(19.5%)	22(16.9%)	118(31.3%)	83(29.1%)
⑨特定派遣からの契約切替	0	0	0	0	0	0	2(0.5%)	0
⑩その他	2(25%)	3(21.4%)	46(29.7%)	27(15.7%)	35(22%)	23(17.7%)	27(7.2%)	40(14%)
合計	8 (100%)	14 (2.3%)	155 (100%)	172 (28.6%)	159 (100%)	130 (21.6%)	377 (100%)	285 (47.4%)

採用経路は、「学校・養成校」、「職員や知人の紹介」等、身近な社会資源を活用し、採用に至る傾向がある。また、正規職員の障害分野の採用経路では「その他」が最も多くなっている。

（7） 「有料職業紹介所」を経由して採用した事業所に対し、事業所の雇用経費負担の把握を目的に、令和 6 年内における給与総支払額（途中月での採用者は雇用時点から 12 月末日まで）と「有料職業紹介所への手数料支払」について、全分野の正職員においては、令和 5 年度は、年収「350 万円～399 万円」の範囲で「20%～29%」の手数料支払いが最も多かったが、令和 6 年度は年収「300 万円～349 万円」の範囲で「30%～39%」の手数料支払いが最も多くなっている。そのため、事業所の雇用経費負担がさらに増加していると推測される。

【正規職員】

全ての分野（網掛けは最高値）

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	1	3	0	1	5	14	9	2	0	1	0	36
	②年収の10～19%	1	0	0	0	4	4	0	3	0	0	0	12
	③年収の20～29%	1	2	0	2	6	14	17	9	0	1	0	52
	④年収の30～39%	0	7	0	5	7	21	13	6	5	0	0	64
	⑤年収の40%以上	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	5
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	無回答	1	0	0	0	2	3	0	1	0	0	5	12
	合計	4	12	0	9	24	58	40	22	6	2	5	182

高齢分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	③年収の20～29%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	④年収の30～39%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

障害分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	1	3	0	0	3	3	9	2	0	0	0	21
	②年収の10～19%	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3
	③年収の20～29%	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3
	④年収の30～39%	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	合計	3	3	0	0	3	4	10	7	1	0	1	32

児童分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	0	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0	6
	②年収の10～19%	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	7
	③年収の20～29%	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
	④年収の30～39%	0	0	0	0	3	3	2	2	0	0	0	10
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2	6
	合計	1	0	0	1	11	11	2	2	0	1	2	31

保育分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	9
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
	③年収の20～29%	0	2	0	2	5	13	17	7	0	1	0	47
	④年収の30～39%	0	7	0	5	4	18	11	2	4	0	0	51
	⑤年収の40%以上	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	4
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	5
	合計	0	9	0	8	10	43	28	12	5	1	2	118

【非正規職員】

全ての分野（網掛けは最高値）

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	28	10	2	9	0	1	0	0	0	0	0	50
	②年収の10～19%	1	10	1	0	1	0	0	0	0	0	0	13
	③年収の20～29%	4	9	2	3	2	0	0	0	0	0	0	20
	④年収の30～39%	10	9	3	8	3	0	0	1	0	0	0	34
	⑤年収の40%以上	4	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	7
	⑥支払なし	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5
	合計	53	40	9	20	6	2	0	1	0	0	3	134

高齢分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	③年収の20～29%	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	④年収の30～39%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

障害分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	9	5	0	7	0	0	0	0	0	0	0	21
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	③年収の20～29%	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	④年収の30～39%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑥支払なし	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	15	5	0	7	1	0	0	0	0	0	0	28

児童分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	②年収の10～19%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	③年収の20～29%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	④年収の30～39%	1	3	0	1	2	0	0	0	0	0	0	7
	⑤年収の40%以上	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	合計	10	7	0	1	2	1	0	0	0	0	1	22

保育分野

		⑦採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無回答	総計
⑧採用にかかった経費	①年収の10%未満	12	4	2	2	0	1	0	0	0	0	0	21
	②年収の10～19%	0	9	1	0	1	0	0	0	0	0	0	11
	③年収の20～29%	3	8	2	2	1	0	0	0	0	0	0	16
	④年収の30～39%	8	6	3	7	1	0	0	1	0	0	0	26
	⑤年収の40%以上	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	⑥支払なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4
	合計	28	28	9	11	3	1	0	1	0	0	2	83

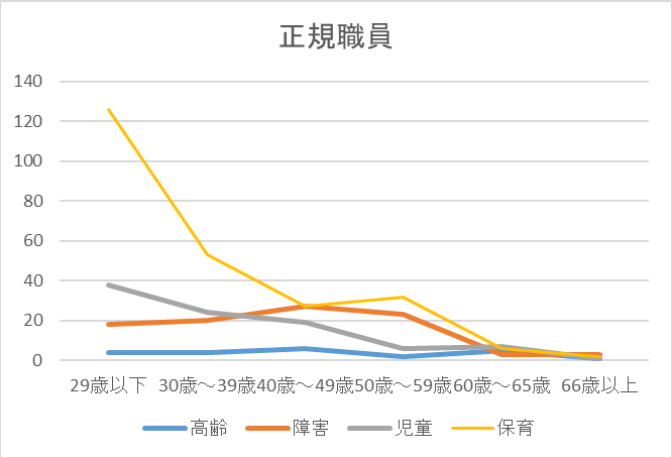
職員の離職状況について

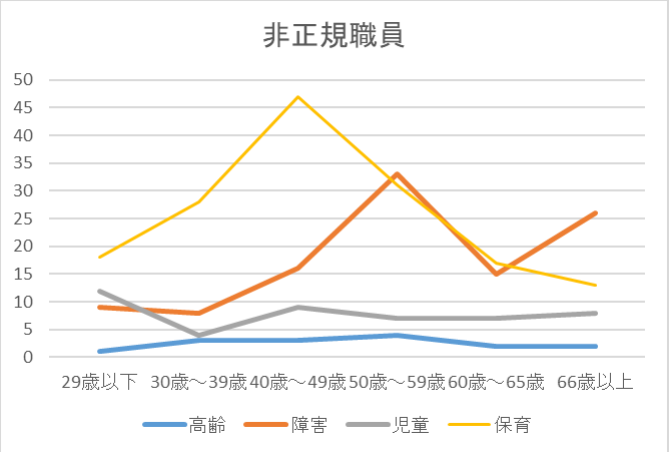
問5　令和 6 年 1 月から令和 6 年 12 月までの直接援助事業に従事していた職員の離職状況については次のとおりとなる。

（1）　全分野の入職から離職までの在職期間について、正規職員・非正規職員どちらも「1年未満」が最も多くなっており、人材定着の難しさが伺える。

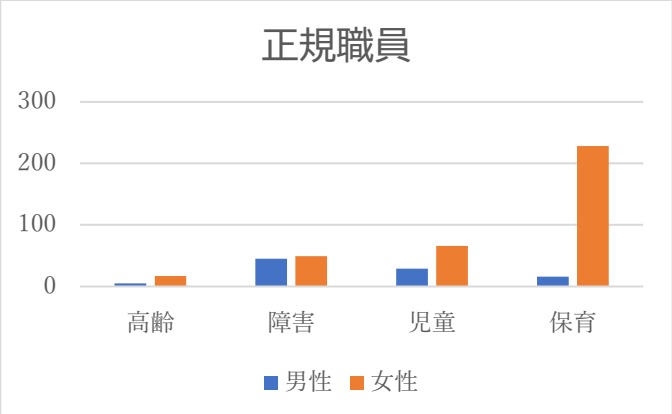
	正規職員							非正規職員					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	6 27.3%	35 36.8%	25 26.0%	61 24.4%	127	27.4%	1年未満	13 81.3%	34 30.9%	14 29.8%	47 29.7%	108	32.6%
1年以上～3年未満	6 27.3%	21 22.1%	21 21.9%	59 23.6%	107	23.1%	1年以上～3年未満	2 12.5%	33 30.0%	16 34.0%	54 34.2%	105	31.7%
3年以上～5年未満	1 4.5%	14 14.7%	25 26.0%	45 18.0%	85	18.4%	3年以上～5年未満	0 0.0%	16 14.5%	9 19.1%	19 12.0%	44	13.3%
5年以上～10年未満	2 9.1%	12 12.6%	16 16.7%	67 26.8%	97	21.0%	5年以上～10年未満	0 0.0%	11 10.0%	3 6.4%	30 19.0%	44	13.3%
10年以上	7 31.8%	13 13.7%	9 9.4%	18 7.2%	47	10.2%	10年以上	1 6.3%	16 14.5%	5 10.6%	8 5.1%	30	9.1%
合計	22	95	96	250	463	100.0%	合計	16	110	47	158	331	100.0%
構成比	4.8%	20.5%	20.7%	54.0%	100.0%		構成比	4.8%	33.2%	14.2%	47.7%	100.0%	

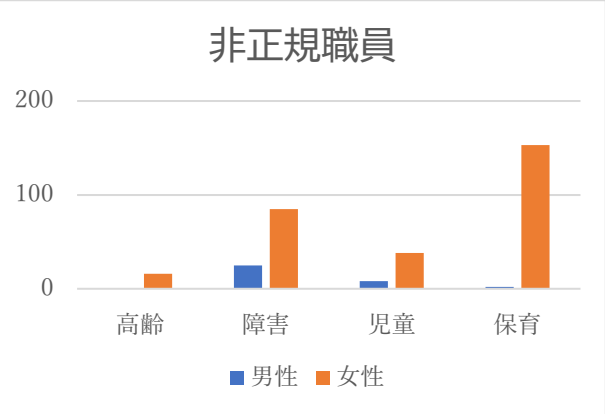
（2）　離職時の年齢について、全分野において「29 歳以下」で退職する人が多いが、保育分野が最も多くなっていることが特徴的である。



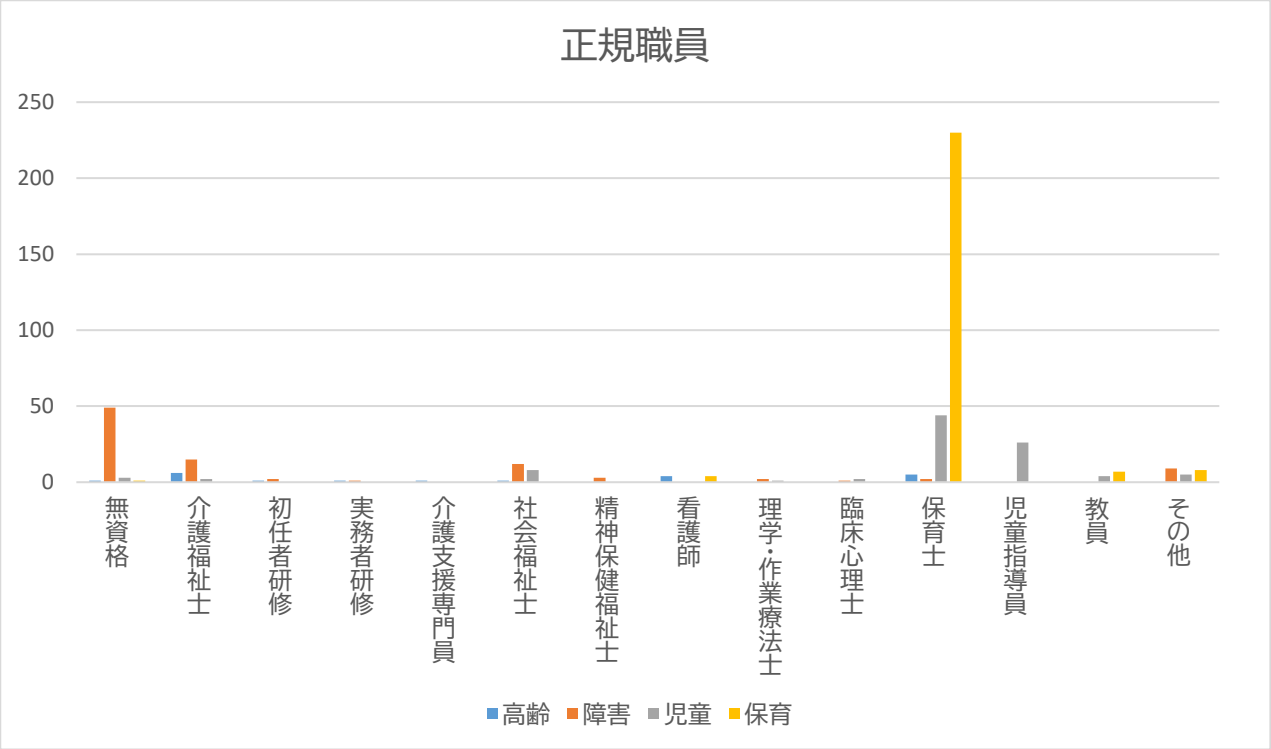


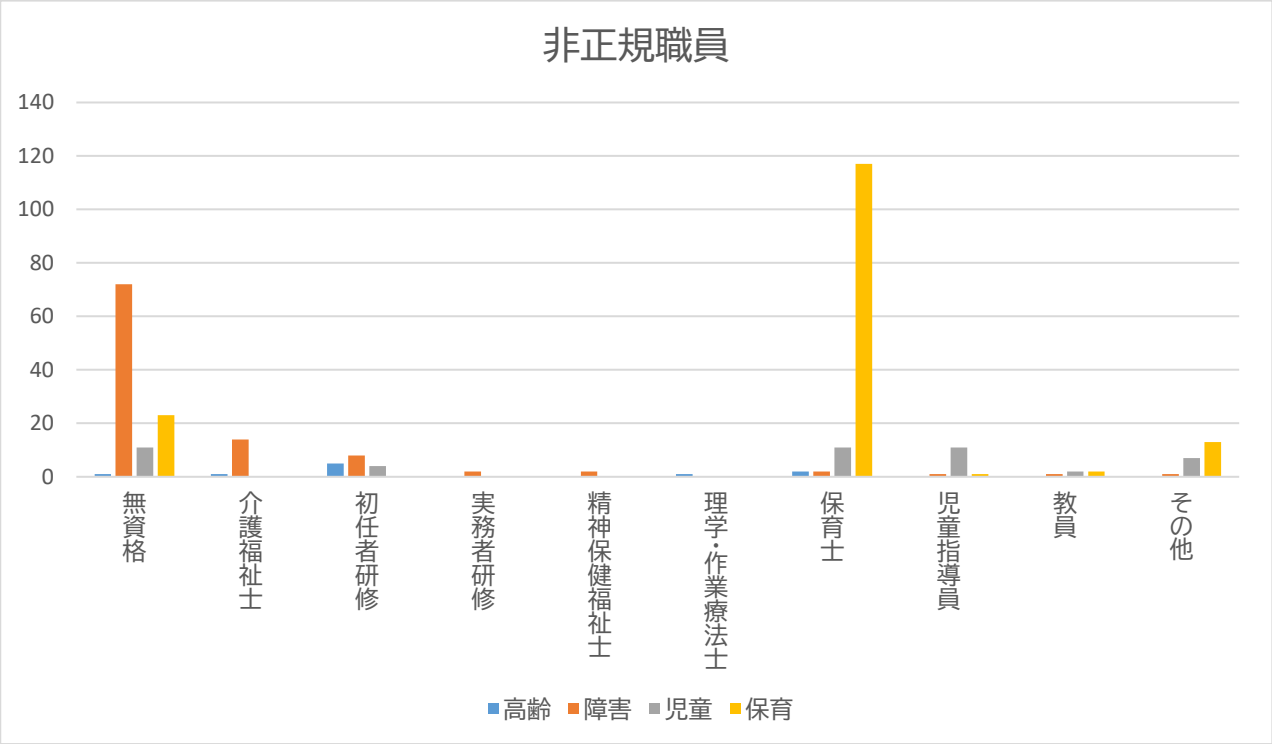
（3）　性別については、問 4(3)の採用者の性別がどの分野においても女性が多いこともあり、必然的に女性の離職者が多い結果となった。



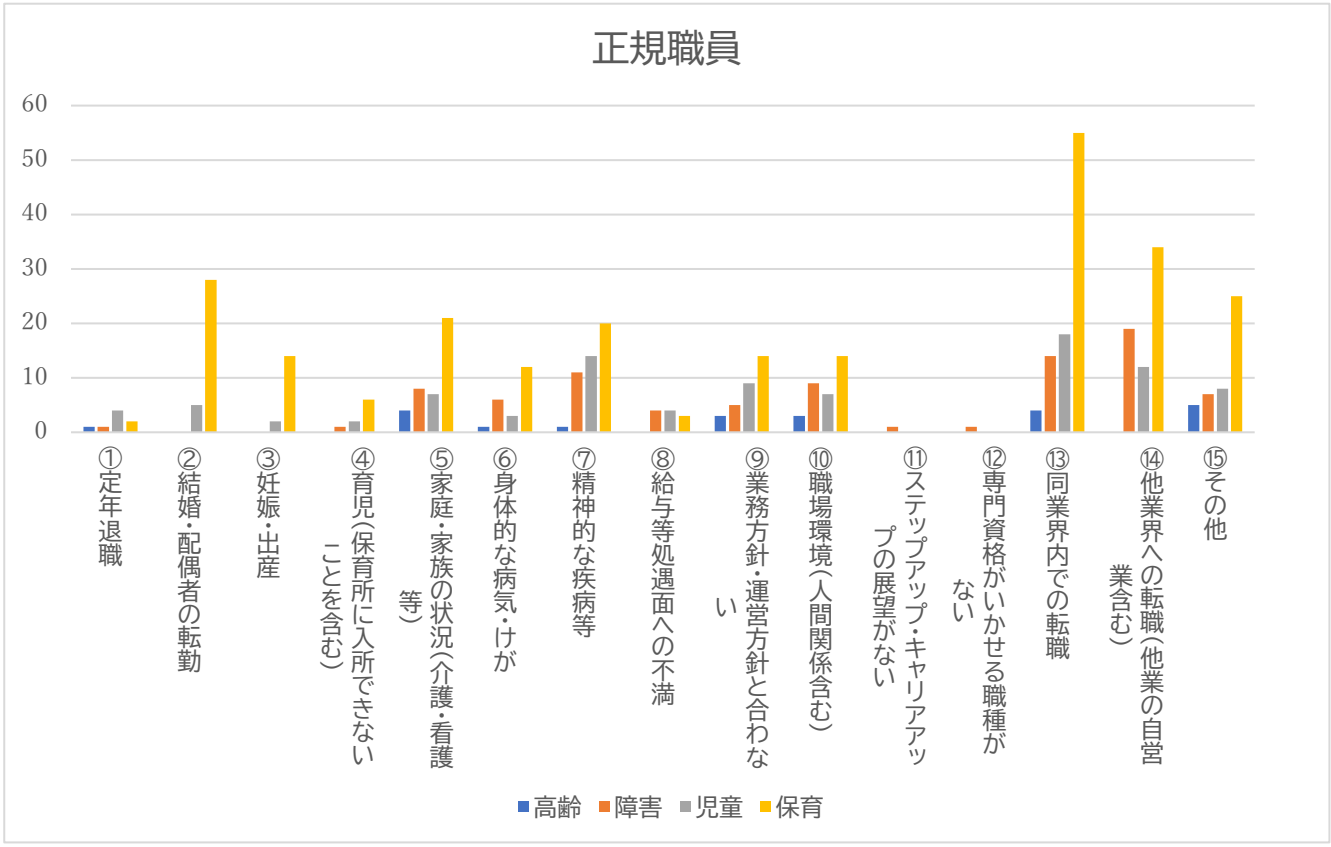


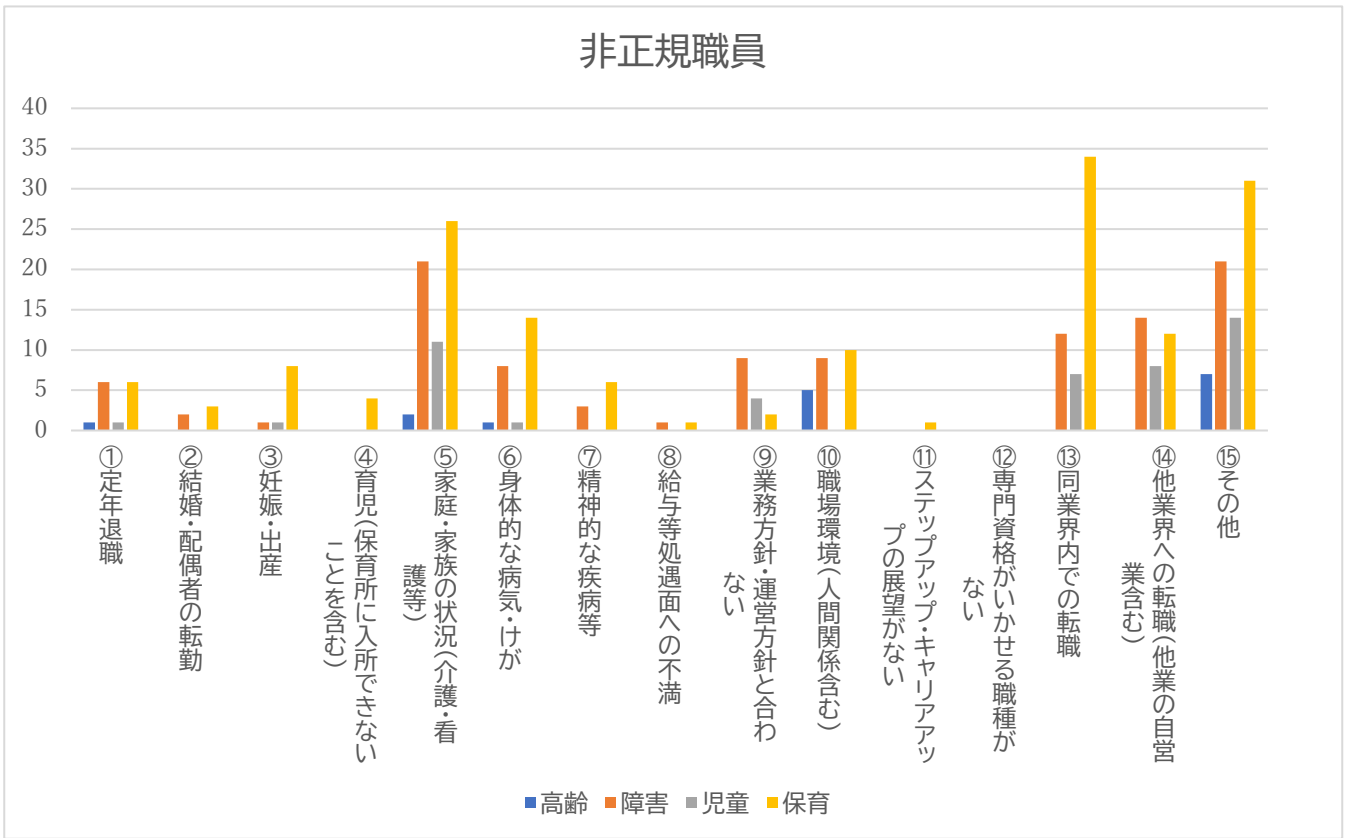
（4） 離職者の保有資格について、正規職員の無資格者は全体の 11.7%に対し、非正規職員の無資格者は全体の 32.9%に及んでいることから雇用形態によって保有資格に差があることが分かる。
なお、ここでいう初任者研修にはヘルパー2級が、実務者研修にはヘルパー1級並びに介護職員基礎研修が含まれる。





（5）　例年通り、「同業界内での転職」、「他業界へ転職」、「家庭・家族の状況（介護・看護等）」、「身体的な病気・けが」を理由とした転職が多くなっている。





職員の待遇や育成に関する項目

問6-1　多様な働き方が推進され、「働き方改革」関連の法整備による多面的な労働環境改善が進められる中、法人・事業所の規程改正等の取り組み状況では、全分野の構成比を見ると全ての項目で実施済が4割を超えている。なお、今回も昨年に引き続き、どの項目も3割以上が無回答となっている。

取り組み	状態	高齢		障害		児童		保育		合計	
		件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
不合理な待遇差を解消するための規定の整備	実施済	1	14.3%	91	35.4%	51	36.7%	131	41.9%	274	38.3%
	検討中	5	71.4%	58	22.6%	35	25.2%	43	13.7%	141	19.7%
	未着手	0	0.0%	20	7.8%	10	7.2%	19	6.1%	49	6.8%
	無回答	1	14.3%	88	34.2%	43	30.9%	120	38.3%	252	35.2%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	実施済	1	14.3%	124	48.2%	69	49.6%	160	51.1%	354	49.4%
	検討中	5	71.4%	31	12.1%	20	14.4%	26	8.3%	82	11.5%
	未着手	0	0.0%	13	5.1%	5	3.6%	11	3.5%	29	4.1%
	無回答	1	14.3%	89	34.6%	45	32.4%	116	37.1%	251	35.1%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
労働時間に関する制度の見直し	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
勤務間インターバル制度の普及促進等	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
産業医・産業保健機能の強化	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%

問6-2　直接援助職員の賃金制度・人事制度の整備状況は次のとおりであった。

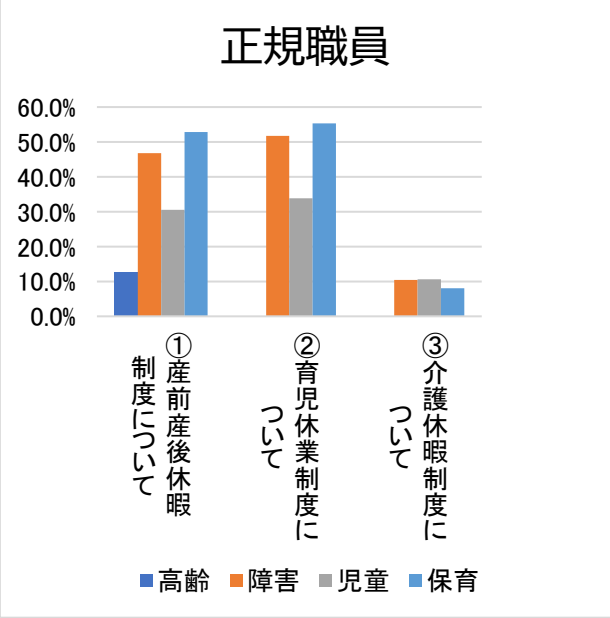
全分野・全項目においてにおいて、非正規職員よりも正規職員の方が整備されている。

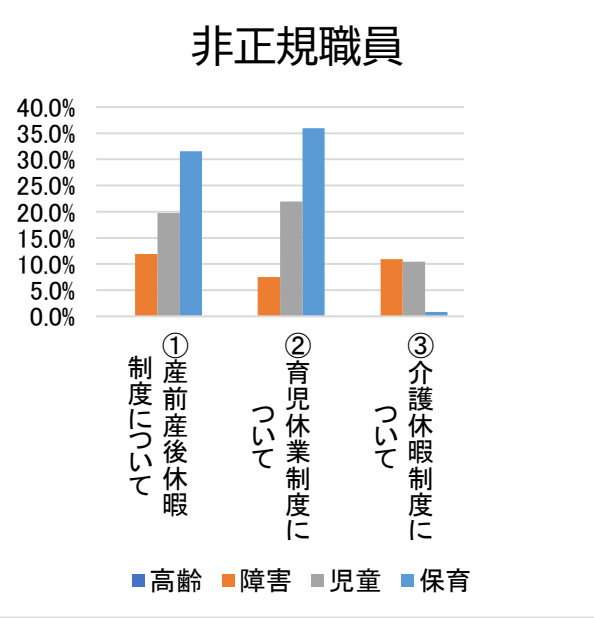
※複数回答のため、集計した数を各分野の有効回答件数にて割り返し（%）算出した数値にて記載

	高齢		障害		児童		保育	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
賃金(給与)表がある	0.98%	0.70%	19.27%	14.11%	12.01%	9.64%	27.79%	19.27%
賞与・一時金の支給制度がある	0.98%	0.70%	20.39%	14.11%	12.85%	9.64%	28.21%	19.27%
資格手当の支給制度がある	0.98%	0.70%	20.39%	11.17%	12.85%	6.98%	28.21%	15.50%
昇進・昇格要件が明確になっている	0.84%	0.56%	12.99%	6.28%	8.66%	5.03%	19.13%	9.36%
人事考課(評価)制度がある	0.56%	0.56%	13.55%	9.78%	9.22%	5.17%	15.92%	10.61%
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	0.70%	0.56%	14.25%	12.57%	8.38%	6.84%	38.69%	18.72%

問7　子育てや家族介護中の職員への配慮、取組について、産休・育休、介護休暇等の取得対象者数に対しての利用状況では、厚生労働省「令和 6 年度雇用均等基本調査」で公表されている全産業での育児休業制度の取得率を他分野（金融業,保険業（96.3%）、複合サービス事業（94.7%）、電気・ ガス・熱供給・水道業（93.0%）、学術研究,専門,技術サービス業（85.1%））と比較して、低い取得率であった。例年、取得率は低い傾向となっており、離職率にもつながることが推察される。

制度内容	雇用形態		高齢		障害		児童		保育	
			人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率
①産前産後休暇制度について	（正規職員）	該当者数	16		62		118		390	
		うち利用者数	2	12.5%	29	46.8%	36	30.5%	206	52.8%
	（非正規職員）	該当者数	0		42		71		133	
		うち利用者数	0	0%	5	11.9%	14	19.7%	42	31.6%
②育児休業制度について	（正規職員）	該当者数	16		58		133		394	
		うち利用者数	0	0%	30	51.7%	45	33.8%	218	55.3%
	（非正規職員）	該当者数	0		40		73		139	
		うち利用者数	0	0%	3	7.5%	16	21.9%	50	36.0%
③介護休暇制度について	（正規職員）	該当者数	16		77		104		248	
		うち利用者数	0	0%	8	10.4%	11	10.6%	20	8.1%
	（非正規職員）	該当者数	0		73		67		121	
		うち利用者数	0	0%	8	11.0%	7	10.4%	1	0.8%
合計	（正規職員）		48		197		355		1032	
			2	4.2%	67	34.0%	92	25.9%	444	43.0%
	（非正規職員）		0		155		211		393	
			0	0%	16	10.3%	37	17.5%	93	23.7%





問8−1　研修担当者の設置状況については、障害分野・児童分野・保育分野においては「施設長」が研修担当者となっている傾向が高く、次点として「リーダー、主任」が担当となっている。

研修担当者	高齢	障害	児童	保育
①理事長等役員	0(0%)	47(17.2%)	25(15.1%)	34(8.9%)
②施設長	1(9.1%)	115(42.1%)	62(37.3%)	161(42.0%)
③事務等	5(45.5%)	18(6.6%)	5(3.0%)	27(7.0%)
④リーダー、主任	5(45.5%)	70(25.6%)	57(34.3%)	134(35.0%)
⑤その他	0(0%)	23(8.4%)	17(10.2%)	27(7.0%)

「⑤その他」の中には、次の回答があった

・正規職員の輪番制

・法人内の研修委員会、チーム、部門

・各分野の専門職（看護師・管理栄養士、社会福祉士、保育士）

・法人本部

問8−2　職員の育成に関する取組状況については、昨年同様、どの分野も「スーパーバイザーやメンター・プリセプター等による支援」の取組は進んでいない。

	高齢	障害	児童	保育
①キャリアパスの仕組み	6(25.0%)	125(20.0%)	68(18.3%)	154(19.6%)
②全階層職員に対する職場研修計画作成・実施	5(20.8%)	107(17.1%)	64(17.3%)	161(20.5%)
③新任職員研修の充実	5(20.8%)	104(16.7%)	75(20.2%)	164(20.9%)
④外部研修への派遣	7(29.2%)	124(19.9%)	76(20.5%)	174(22.1%)
⑤資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	1(4.2%)	113(18.1%)	61(16.4%)	97(12.3%)
⑥スーパーバイザーやメンター・プリセプター等による支援	0	36(5.8%)	26(7.0%)	33(4.2%)
⑦その他	0	15(2.4%)	1(0.3%)	3(0.4%)
合計	24	624	371	786

「⑦その他」の中には、次の回答があった。

・オンラインやオンデマンドを活用した研修の実施

・職員の相談環境の整備（メンタルヘルスやキャリアに関する相談）

・ISO9001 を取得し、サービス向上の取り組みを仕組化

問8-3　資格取得や外部研修への派遣等にあたっての具体的な支援方法について、昨年同様「研修費用の助成」がすべての分野で、最も取り入れられていた。

	高齢	障害	児童	保育
①代替職員の配置など長期間の講習へも参加できるよう、体制を組んでいる	1(12.5%)	39(13.7%)	41(22.2%)	98(25.7%)
②特別休暇あるいは有給休暇を利用できるようにしている	0	94(33.0%)	58(31.4%)	106(27.7%)
③研修費用を助成している	7(87.5%)	139(48.8%)	82(44.3%)	172(45.0%)
④その他	0	13(4.6%)	4(2.2%)	6(1.6%)
合計	8	285	185	382

「④その他」の中には、次の回答があった。

・研修は勤務として扱っている

・外部研修については出張扱いとし、夜間研修においては超過勤務としている

・試験日前日・当日に優先的に休みを取得できるようにしている

・資格取得、研修受講費用の負担

・取り組みについて思案中

人材確保にかかる課題調査

問9　人材派遣の利用状況について

問9－1　福祉・介護、保育従事者不足が社会問題となるなかで、人材派遣労働者の利用状況については、昨年同様、高齢分野と保育分野において高い割合となっている。

	高齢		障害		児童		保育	
はい	6	85.7%	18	10.2%	23	23.5%	102	50.0%
いいえ	1	14.3%	159	89.8%	75	76.5%	102	50.0%
有効回答	7		177		98		204	

問9－2　人材派遣を利用した理由について、昨年同様、「職員欠員補充（直接援助職員）」が最も高くなっている。また、「産休・育休職員の代替」は 19.6%となっており、昨年の 10.7%と比較すると増加傾向である。

利用した理由	事業種別					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①産休・育休職員の代替職員	0	1	4	34	39	19.6%
②職員の長期にわたる研修参加等用件による代替職員	0	0	0	0	0	0.0%
③代替以外の理由による職員欠員補充のため（直接援助職員）	6	13	19	71	109	54.8%
④代替以外の理由による職員欠員補充のため（事務や経理等、直接援助職員以外の職員）	0	2	2	22	26	13.1%
⑤業務拡充のため	0	3	4	10	17	8.5%
⑥その他	0	1	2	5	8	4.0%
合計	6	20	31	142	199	100.0%

問9－3 ①派遣労働者の資格保有状況は以下のとおりである。

保有資格	事業種別					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	0	9	0	1	10	5.1%
介護福祉士	0	1	0	0	1	0.5%
初任者研修（ヘルパー2級）	0	2	0	0	2	1.0%
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	0	0	0	0	0	0.0%
介護支援専門員	0	0	0	0	0	0.0%
社会福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
精神保健福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
看護師	1	1	0	7	9	4.6%
准看護師	0	1	0	0	1	0.5%
理学・作業療法士	0	0	0	0	0	0.0%
臨床心理士	0	0	0	0	0	0.0%
保育士	1	0	12	157	170	86.3%
児童指導員	0	0	1	0	1	0.5%
教員	0	0	0	0	0	0.0%
福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
その他	1	0	0	2	3	1.5%
合計	3	14	13	167	197	100.0%

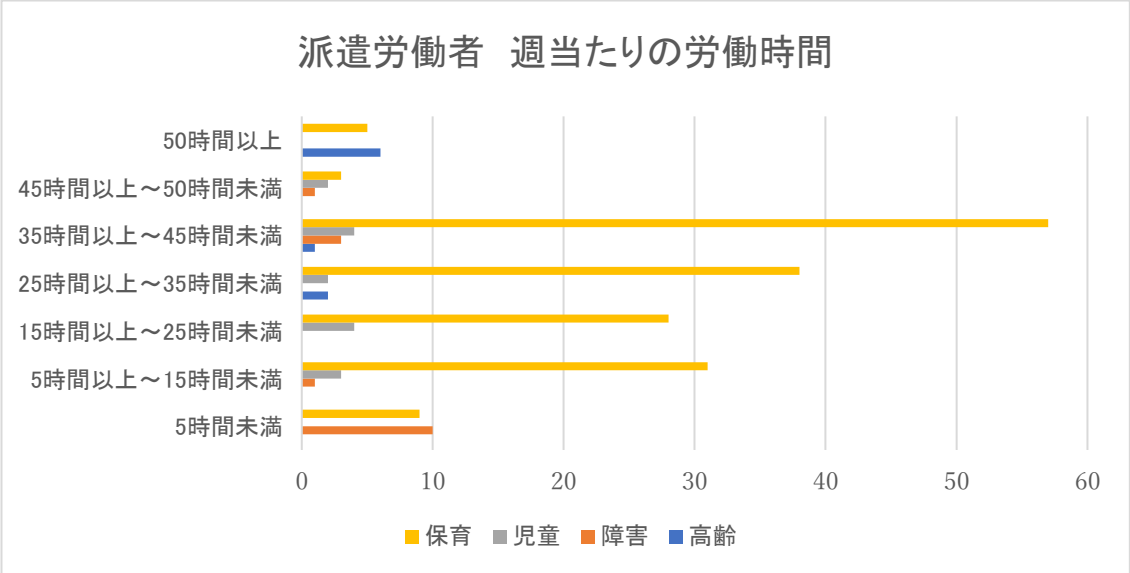
② 派遣会社に支払う時間単価について、昨年に続きすべての分野で「2000 円以上～2500 円未満」が最も多く、最低賃金（令和6年/神奈川県 1,162 円）の約2倍となっている。問3④で直接雇用の非正規職員（有資格者）に支払われる賃金の時給で最も構成比が高いのが「1,170 円以上 1,250 円未満」であることから、派遣労働者の雇用経費の負担が大きいことが伺える。

時間単価	事業種別							
	高齢		障害		児童		保育	
1,000円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1,000円以上～1,500円未満	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	1	0.6%
1,500円以上～2000円未満	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	2	1.3%
2000円以上～2,500円未満	2	66.7%	8	57.1%	13	100.0%	123	78.8%
2,500円以上～3,000円未満	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	28	17.9%
3,000円以上～3,500円未満	1	33.3%	2	14.3%	0	0.0%	2	1.3%
合計	3		14		13		156	

③ 派遣労働の契約期間は高齢分野・児童分野・保育分野では「1 カ月以上 3 カ月未満」が最も多く、障害分野においては「3 カ月以上 6 カ月未満」が最も多かった。

契約期間	事業種別							
	高齢		障害		児童		保育	
①1週間未満	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
②1週間以上1カ月未満	0	0.0%	2	14.3%	1	7.7%	0	0.0%
③1カ月以上3カ月未満	2	66.7%	3	21.4%	4	30.8%	38	22.9%
④3カ月以上6カ月未満	1	33.3%	5	35.7%	3	23.1%	34	20.5%
⑤6カ月以上12ヵ月未満	0	0.0%	1	7.1%	1	7.7%	32	19.3%
⑥12ヵ月以上	0	0.0%	2	14.3%	4	30.8%	62	37.3%
合計	3		14		13		166	

④ 週当たりの労働時間については、次のような結果となった。



問９－４　派遣会社について何社と契約しているかを尋ねたところ、次のような結果となった。

派遣会社数	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
0（契約無し）	2	251	130	241	624	－
1	1	4	5	32	42	45.7%
2	1	0	1	17	19	20.7%
3	0	1	2	8	11	12.0%
4	0	0	0	2	2	2.2%
5	3	1	0	3	7	7.6%
6	0	0	0	1	1	1.1%
7	0	0	1	1	2	2.2%
8	0	0	0	1	1	1.1%
10	0	0	0	1	1	1.1%
20	0	0	0	6	6	6.5%
合計	5	6	9	72	92	100.0%

問９－５　　派遣労働に関しての課題については次のとおりであった。

・時給単価が高額で人件費がかかる。（この課題を挙げている事業所が圧倒的に多い）

・直接雇用職員との軋轢が生じてしまう（給与、勤務時間、責任等の違い）

・働く時間や求める人材のスキル・条件等で折り合いがつかない

・無断欠勤や当日欠勤が多く、安定した労働につながらない

問９－６　問９－７　　有料職業紹介をどのように利用したか、また、利用に関しての課題は次のとおりであった。

・有料職業紹介は知名度が高くアクセスが多い

・ハローワークからの応募が少ないため

・養成校や法人のホームページからの応募が少ないため

・まだ利用はしていないが、いずれ利用するだろうという想定で契約した

・確実に採用数を確保するため

・職員の確保に急を要するため

・派遣職員を採用するよりも人件費を抑えられる

・就職相談会に参加しても人が集まらないため

・有料職業紹介の利用により、求めている人材に近い人を紹介してもらえる

・利用コストが高く、短期間での離職者が多い（この課題を挙げている事業所が圧倒的に多い）

・求めている人材とマッチングしてもらえない

・ハローワークに求人を出すと、有料職業紹介所がチェックし、近くに住む人を紹介してくる。

直接援助以外の業務を担当する職員の雇用について

問10-1　問10-2　直接援助以外の業務を担当する職員の雇用について、「雇用を継続している」は全体で31.8%、逆に、「今後も雇用の予定はない」は 54.0%と昨年とほぼ変わらない状況であった。

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
雇用したことがある。	①雇用継続中	1	21	16	69	107	31.8%
	②現在は雇用していない（以前は雇用していた）	0	2	4	15	21	6.2%
雇用したことがない。	③雇用検討中	0	11	8	8	27	8.0%
	④今後も雇用の予定はない	1	94	31	56	182	54.0%
合計		2	128	59	148	337	100.0%

「① 雇用継続中」の場合、業務内容は全体で「共用部の清掃」が 21.4%と最も多く、次いで「生活スペースの清掃」16.6%となっている。

業務内容	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①送迎	1	7	5	9	22	8.1%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	0	1	2	18	21	7.7%
③洗濯・リネン（シーツなどのリネン類や利用者の衣類の交換や洗濯、畳み・配室）	0	4	3	15	22	8.1%
④備品管理（消耗品や備品の管理・発注、防災備蓄品の管理等）	0	4	2	12	18	6.6%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	0	8	6	44	58	21.4%
⑥生活スペース清掃（居室やクラス及びトイレの清掃、ごみ処理、消毒）	0	4	5	36	45	16.6%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	0	2	3	28	33	12.2%
⑧制作業務（HPや広報紙、利用者が使う備品、おもちゃなどの制作）	0	2	1	12	15	5.5%
⑨レクリエーション準備・片付け	0	1	1	10	12	4.4%
⑩話し相手・見守り	0	3	3	19	25	9.2%
合計	1	36	31	203	271	100.0%

「② 雇用検討中」の場合、業務内容は全体で「送迎」が 21.6%と一番多かった。「共用部、生活スペースの清掃」が次点となった。

業務内容	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①送迎	0	8	2	1	11	21.6%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	0	2	1	3	6	11.8%
③洗濯・リネン（シーツなどのリネン類や利用者の衣類の交換や洗濯、畳み・配室）	0	0	1	1	2	3.9%
④備品管理（消耗品や備品の管理・発注、防災備蓄品の管理等）	0	0	2	1	3	5.9%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	0	1	2	6	9	17.6%
⑥生活スペース清掃（居室やクラス及びトイレの清掃、ごみ処理、消毒）	0	3	3	3	9	17.6%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	0	0	1	1	2	3.9%
⑧制作業務（HPや広報紙、利用者が使う備品、おもちゃなどの制作）	0	1	1	1	3	5.9%
⑨レクリエーション準備・片付け	0	1	1	1	3	5.9%
⑩話し相手・見守り	0	2	1	0	3	5.9%
合計	0	18	15	18	51	100.0%

①～⑧以外の業務として挙げられた業務には、事務職（経理・勤怠管理など）、調理員、夜間警備、お知らせの作成、散歩時の引率などが挙げられた。

「介護助手」や「保育補助」のように周辺業務を専らに担当する職員を雇用する際のメリット、デメリットについては次のとおりだった。

（メリット）
- ・今後の資格取得を見込める
- ・直接支援業務を行う職員の負担を軽減できる（本来業務に専念できる）
- ・業務時間内で業務を完結できる
- ・地域の人材を生かすことができる

（デメリット）
- ・若い人が集まらない
- ・人件費の増加
- ・有資格者としてのカウントができない
- ・育成に時間がかかる

外国人労働者の受け入れ状況について

問11　外国人（EPA、技能実習生等）および外国籍県民の雇用・採用について

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
雇用したことがある。	①雇用継続中	2	7	2	6	17	7.6%
	②現在は雇用していない（以前は雇用していた）	0	5	5	6	16	7.2%
雇用したことがない。	③雇用検討中	0	9	5	3	17	7.6%
	④今後も雇用の予定はない	1	99	28	45	173	77.6%
合計		3	120	40	60	223	100.0%

「①雇用継続中」

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	0	0	0	0	0	0.0%
②在留資格「介護」をもつ者	0	0	1	0	1	4.8%
③技能実習生	0	2	0	0	2	9.5%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	0	1	0	0	1	4.8%
⑤留学生のアルバイト	0	1	0	0	1	4.8%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	0	6	2	8	16	76.2%
合計	0	10	3	8	21	100.0%

「③雇用検討中」

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	0	4	2	0	6	20.7%
②在留資格「介護」をもつ者	0	2	0	0	2	6.9%
③技能実習生	0	2	2	1	5	17.2%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	0	2	0	0	2	6.9%
⑤留学生のアルバイト	0	2	1	1	4	13.8%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	0	5	3	2	10	34.5%
合計	0	17	8	4	29	100.0%

問11-2　外国籍県民の雇用、採用について、言語・文化等の違いにより、コミュニケーションが十分に取れないことがよく聞かれますが、現在お困りになっていること、課題となっていることがありましたら内容を教えてください。

・話すことは問題ないが、書くことが難しいため、報告書等を書くことができない
・食文化が違う為、食事の調理支援などは控える体制づくりが必要
・どこまでフォローするかが不明確
・日本の雇用形態や風土にあわないときがある
・副業をしている人が多く、シフトの融通が難しい
・文化や宗教の違いにより食事や活動に規制がある

職員の負担軽減、感染症予防などを目的としたICTの導入・活用状況について

問12　職員の負担軽減等を目的としたICTの導入・活用状況について

どの分野も昨年同様、「①スマホやタブレットによる記録作成支援」と「③オンライン等を活用した研修受講等」の導入・活用で比較的高い割合を占めている。

	高齢	障害	児童	保育
①PC・タブレット、スマホを活用した記録作成支援等業務支援	6(35.3%)	94(29.4%)	44(28.2%)	90(30.2%)
②オンラインを活用した採用活動	4(23.5%)	55(17.2%)	24(15.4%)	54(18.1%)
③オンラインやオンデマンドを活用した研修受講等	6(35.3%)	78(24.4%)	43(27.6%)	81(27.2%)
④オンライン、あるいはインカム等を活用した職員間の情報共有等	0	10(3.1%)	14(9.0%)	37(12.4%)
⑤オンライン等を活用した他職種との連携	0	36(11.3%)	8(5.1%)	18(6.0%)
⑥利用者の生活環境整備 （見守り支援、服薬管理等を含む）	1(5.9%)	24(7.5%)	11(7.1%)	7(2.3%)
⑦利用者の直接援助への活用 （移乗支援、排せつ、嚥下等の支援等動作支援）	0	8(2.5%)	3(1.9%)	3(1.0%)
⑧利用者の機能訓練や寝返り支援	0	5(1.6%)	2(1.3%)	4(1.3%)
⑨利用者へのセラピーやレクリエーション活動への活用 （コミュニケーションロボット等含む）	0	8(2.5%)	5(3.2%)	1(0.3%)
⑩その他	0	2(0.6%)	2(1.3%)	3(1.0%)
合計	17	320	156	298

「⑩その他」は以下の回答であった。

・英語⇒日本語自動変換機能

・クラウドサービスを利用し、送迎管理や請求業務の効率化を行っている。

・おむつ・エプロン等のサブスク

・一時預かり予約システム

・必須書類、保護者の連絡帳や実績記録票の判子のクラウド化

・眠り SCAN のような夜間見守りシステム

・PC、タブレット、スマホ等を利用しているが、苦手な方が多く、負担軽減になっていない。

資料（集計結果）

※記述回答は原則原文ママ

問Ⅰ-1　貴施設・事業所の施設種別を以下から1つ選択してください（訪問介護事業所等は今回の調査対象外となります）。

種別	件数
老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	7
障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	257
児童福祉法に基づく入所・通所施設（※障害児施設、保育所・認定こども園除く）	89
児童福祉法に基づく障害児施設	50
児童福祉法に基づく保育所・認定こども園	313
無回答・範囲外回答・不備回答	0
合計	716

問Ⅰ-2　貴施設・事業所の形態を以下から1つ選択してください。

形態	件数
入所施設のみ	106
通所施設のみ	589
入所・通所併設	21
無回答・範囲外回答・不備回答	0
合計	716

問Ⅰ-3　貴施設・事業所の属する法人の種類を以下から1つ選択してください。

法人の種類	件数
社会福祉法人（社協以外）	264
社会福祉協議会	1
株式会社、有限会社、合資会社	292
医療法人、医療法人社団	5
NPO法人	85
財団法人（公益財団含む）	3
協同組合（農協・生協）	0
地方自治体	2
その他（宗教法人、学校法人等）	64
合計	716

その他の回答	件数
空白	1
一般社団法人	24
学校法人	24
学校法人　東海大学	1
学校法人敬徳学園	1
学校法人正栄学園	1
個人	2
個人立	2
合同会社	6
宗教法人	1
宗教法人日本基督教団横浜菊名教会	1
空白	1
合計	65

問Ⅱ-1　貴施設・事業所以外に同一法人で施設・事業所はありますか。

施設・事業所の有無	件数
施設・事業所がある	511
施設・事業所がない	205
無効回答	0
合計	716

問Ⅱ-2　法人（全ての施設・事業所）の全従業員数はおおよそ何人ですか。

全従業員数	件数
25人未満	224
25人～49人	142
50人～99人	81
100人～299人	141
300人～499人	45
500人以上	83
合計	716

問Ⅲ　貴施設・事業所の所在地を以下から1つ選択してください。

貴施設・事業所の所在地	件数	所在地	件数
政令指定都市	389	横浜市	241
		川崎市	78
		相模原市	69
		政令指定都市無回答等	1
政令指定都市以外の市町村	327	横・三地域	78
		湘南地域	117
		県西地域	30
		県央地域	101
		政令指定都市以外無回答等	1
合計	716		

1.老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	高齢
2.障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	障害
3.児童福祉法に基づく入所・通所施設(※障害児施設、保育所・認定こども園除く)	児童
4.児童福祉法に基づく障害児施設	児童
5.児童福祉法に基づく保育所・認定こども園	保育

問1　貴施設・事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち、介護・保育など直接援助職員は何人ですか。

正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	186	100.0%	1478	100.0%	1738	100.0%	4899	100.0%	8,301	100.0%
直接援助事業に従事する人数	146	78.5%	1220	82.5%	877	50.5%	3072	62.7%	5,315	64.0%

非正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	196	100.0%	2042	100.0%	1678	100.0%	3577	100.0%	7,493	100.0%
直接援助事業に従事する人数	150	76.5%	1522	74.5%	839	50.0%	2362	66.0%	4,873	65.0%

Q_単純集計_職員の状況項目_問1

分類コード	分類	正規職員	正規職員	非正規職	非正規職員・直接援助事業に従事する人数
1	高齢	186	146	196	150
2	障害	1478	1220	2042	1522
3	児童	1738	877	1678	839
4	保育	4899	3072	3577	2362

Q_単純集計_職員の状況項目_問

分類コート	1	2	3	4
分類	高齢	障害	児童	保育
正規職員	186	1478	1738	4899
正規職員	146	1220	877	3072
非正規職	196	2042	1678	3577
非正規職	150	1522	839	2362

問2　問1②直接援助職員の内訳について、勤続年数および年齢層別に人数を記入してください。※勤続年数は、同一法人内における勤続年数とします。

【正規職員】

高齢	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	10	6	7	9	1	33	22.6%
②30歳～39歳	0	3	0	5	9	17	11.6%
③40歳～49歳	2	5	1	6	29	43	29.5%
④50歳～59歳	1	6	3	9	23	42	28.8%
⑤60歳以上	0	0	0	3	8	11	7.5%
合計	13	20	11	32	70	146	100.0%
構成比	8.9%	13.7%	7.5%	21.9%	47.9%	100.0%	

障害	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	54	60	29	26	0	169	13.2%
②30歳～39歳	52	49	69	57	58	285	22.3%
③40歳～49歳	45	48	77	66	110	346	27.1%
④50歳～59歳	48	55	32	73	114	322	25.2%
⑤60歳以上	13	18	15	28	80	154	12.1%
合計	212	230	222	250	362	1276	100.0%
構成比	16.6%	18.0%	17.4%	19.6%	28.4%	100.0%	

児童	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	62	105	67	46	9	289	31.7%
②30歳～39歳	26	37	21	66	46	196	21.5%
③40歳～49歳	26	49	20	44	45	184	20.2%
④50歳～59歳	19	43	24	44	39	169	18.6%
⑤60歳以上	8	10	16	19	20	73	8.0%
合計	141	244	148	219	159	911	100.0%
構成比	15.5%	26.8%	16.2%	24.0%	17.5%	100.0%	

保育	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	277	404	295	293	2	1271	34.4%
②30歳～39歳	101	118	164	295	229	907	24.5%
③40歳～49歳	72	83	97	200	272	724	19.6%
④50歳～59歳	54	40	71	169	234	568	15.4%
⑤60歳以上	16	19	21	49	124	229	6.2%
合計	520	664	648	1006	861	3699	100.0%
構成比	14.1%	18.0%	17.5%	27.2%	23.3%	100.0%	

【非正規職員】

高齢	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	3	0	1	1	0	5	3.6%
②30歳～39歳	4	3	4	3	2	16	11.4%
③40歳～49歳	6	4	6	14	8	38	27.1%
④50歳～59歳	11	9	2	10	9	41	29.3%
⑤60歳以上	6	4	1	12	17	40	28.6%
合計	30	20	14	40	36	140	100.0%
構成比	21.4%	14.3%	10.0%	28.6%	25.7%	100.0%	

障害	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	23	44	15	4	0	86	6.4%
②30歳～39歳	19	32	16	22	8	97	7.2%
③40歳～49歳	47	83	59	52	24	265	19.6%
④50歳～59歳	56	84	76	84	47	347	25.6%
⑤60歳以上	95	82	92	139	150	558	41.2%
合計	240	325	258	301	229	1353	100.0%
構成比	17.7%	24.0%	19.1%	22.2%	16.9%	100.0%	

児童	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	37	26	10	6	0	79	10.3%
②30歳～39歳	25	26	22	13	5	91	11.8%
③40歳～49歳	28	42	63	54	16	203	26.4%
④50歳～59歳	29	31	18	38	27	143	18.6%
⑤60歳以上	32	52	38	69	62	253	32.9%
合計	151	177	151	180	110	769	100.0%
構成比	19.6%	23.0%	19.6%	23.4%	14.3%	100.0%	

保育	1年未満	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～10年未満	10年以上	合計	構成比
①29歳以下	72	52	26	8	0	158	6.1%
②30歳～39歳	91	155	87	91	38	75	2.9%
③40歳～49歳	155	134	177	214	94	774	30.0%
④50歳～59歳	88	120	84	217	134	643	24.9%
⑤60歳以上	59	98	50	155	182	544	21.1%
合計	465	559	424	685	448	2581	85.0%
構成比	18.0%	21.7%	16.4%	26.5%	17.4%	100.0%	

問3 ①～③については貴施設・事業所における直接援助職員の所定内賃金(毎月決まって支給される手当を含む)について、
該当項目を選択してください。④⑤は時給額を選択してください。

【専門学校・短大卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	19	10	24	53	11.3%
2．20万円以上～25万円未満	3	94	58	139	294	63.0%
3．25万円以上～30万円未満	0	39	21	30	90	19.3%
4．30万円以上～35万円未満	4	6	10	7	27	5.8%
5．35万円以上	0	2	1	0	3	0.6%
合計	7	160	100	200	467	100.0%
構成比	1.5%	34.3%	21.4%	42.8%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	0	97	39	113	249	

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	43	27	68	138	35.5%
2．20万円以上～25万円未満	2	92	52	56	202	51.9%
3．25万円以上～30万円未満	4	26	7	6	43	11.1%
4．30万円以上～35万円未満	0	1	3	1	5	1.3%
5．35万円以上	0	0	1	0	1	0.3%
合計	6	162	90	131	389	100.0%
構成比	1.5%	41.6%	23.1%	33.7%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	1	95	49	182	327	

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	3	2	2	7	1.5%
2．20万円以上～25万円未満	1	35	13	24	73	15.7%
3．25万円以上～30万円未満	2	67	39	85	193	41.5%
4．30万円以上～35万円未満	0	45	33	60	138	29.7%
5．35万円以上	4	12	8	30	54	11.6%
合計	7	162	95	201	465	100.0%
構成比	1.5%	34.8%	20.4%	43.2%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	0	95	44	112	251	

④有資格者・時給額(夜勤等除く)

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．1162円	0	8	1	2	11	2.6%
2．1163円以上～1170円未満	0	19	4	11	34	8.0%
3．1170円以上～1250円未満	5	52	31	74	162	38.2%
4．1250円以上～1350円未満	1	34	29	76	140	33.0%
5．1350円以上～1550円未満	1	9	17	31	58	13.7%
6．1550円以上	0	8	5	6	19	4.5%
合計	7	130	87	200	424	100.0%
構成比	1.7%	30.7%	20.5%	47.2%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	0	127	52	113	292	

⑤無資格者・時間給(夜勤等除く)

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．1162円	0	25	23	35	83	20.8%
2．1163円以上～1170円未満	1	33	11	52	97	24.3%
3．1170円以上～1250円未満	5	53	39	76	173	43.3%
4．1250円以上～1350円未満	0	19	6	10	35	8.8%
5．1350円以上～1550円未満	0	5	2	2	9	2.3%
6．1550円以上	0	3	0	0	3	0.8%
合計	6	138	81	175	400	100.0%
構成比	1.5%	34.5%	20.3%	43.8%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	1	119	58	138	316	

【大学卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	13	11	16	40	9.1%
2．20万円以上～25万円未満	2	90	55	131	278	63.3%
3．25万円以上～30万円未満	1	40	21	37	99	22.6%
4．30万円以上～35万円未満	4	8	4	5	21	4.8%
5．35万円以上	0	0	1	0	1	0.2%
合計	7	151	92	189	439	100.0%
構成比	1.6%	34.4%	21.0%	43.1%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	0	106	47	124	277	

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	31	23	53	107	28.4%
2．20万円以上～25万円未満	2	89	52	72	215	57.0%
3．25万円以上～30万円未満	4	28	9	7	48	12.7%
4．30万円以上～35万円未満	0	4	2	1	7	1.9%
5．35万円以上	0	0	0	0	0	0.0%
合計	6	152	86	133	377	100.0%
構成比	1.6%	40.3%	22.8%	35.3%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	1	105	53	180	339	

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．20万円未満	0	31	23	53	107	28.4%
2．20万円以上～25万円未満	2	89	52	72	215	57.0%
3．25万円以上～30万円未満	4	28	9	7	48	12.7%
4．30万円以上～35万円未満	0	4	2	1	7	1.9%
5．35万円以上	0	0	0	0	0	0.0%
合計	6	152	86	133	377	100.0%
構成比	1.6%	40.3%	22.8%	35.3%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	1	105	53	180	339	

④有資格者・時給額（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．1162円	0	8	1	3	12	3.0%
2．1163円以上～1170円未満	0	17	6	10	33	8.2%
3．1170円以上～1250円未満	5	48	26	67	146	36.2%
4．1250円以上～1350円未満	1	33	32	69	135	33.5%
5．1350円以上～1550円未満	1	11	16	30	58	14.4%
6．1550円以上	0	9	5	5	19	4.7%
合計	7	126	86	184	403	100.0%
構成比	1.7%	31.3%	21.3%	45.7%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	0	131	53	129	313	

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1．1162円	0	24	22	33	79	20.6%
2．1163円以上～1170円未満	1	32	9	45	87	22.7%
3．1170円以上～1250円未満	5	55	35	73	168	43.9%
4．1250円以上～1350円未満	0	14	8	10	32	8.4%
5．1350円以上～1550円未満	0	7	2	3	12	3.1%
6．1550円以上	0	4	1	0	5	1.3%
合計	6	136	77	164	383	100.0%
構成比	1.6%	35.5%	20.1%	42.8%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	1	121	62	149	333	

問4　令和6年1月から令和6年12月までの貴施設・事業所の直接援助職員、個々の採用状況について、以下から選択してください。

①採用時期

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1月	0	5	10	14	29	4.1%
2月	0	14	10	12	36	5.0%
3月	0	12	4	12	28	3.9%
4月	2	40	73	256	371	51.8%
5月	0	10	8	7	25	3.5%
6月	1	11	7	13	32	4.5%
7月	2	11	4	6	23	3.2%
8月	1	12	8	15	36	5.0%
9月	0	15	8	15	38	5.3%
10月	1	14	7	19	41	5.7%
11月	0	12	13	10	35	4.9%
12月	0	5	10	7	22	3.1%
合計	7	161	162	386	716	100.0%
構成比	1.0%	22.5%	22.6%	53.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1月	2	10	5	16	33	5.5%
2月	0	8	7	14	29	4.8%
3月	0	7	9	10	26	4.3%
4月	3	37	33	96	169	28.2%
5月	1	11	9	28	49	8.2%
6月	3	12	2	23	40	6.7%
7月	3	17	17	17	54	9.0%
8月	0	13	5	13	31	5.2%
9月	0	10	19	17	46	7.7%
10月	2	18	10	18	48	8.0%
11月	0	13	5	21	39	6.5%
12月	0	15	9	12	36	6.0%
合計	14	171	130	285	600	100.0%
構成比	2.3%	28.5%	21.7%	47.5%	100.0%	

②年齢

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	5	35	69	240	349	49.7%
30歳～39歳	0	36	28	57	121	17.2%
40歳～49歳	1	38	32	51	122	17.4%
50歳～59歳	2	34	14	28	78	11.1%
60歳～65歳	0	11	9	6	26	3.7%
66歳以上	0	3	3	0	6	0.9%
合計	8	157	155	382	702	100.0%
構成比	1.1%	22.4%	22.1%	54.4%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	1	14	24	37	76	13.1%
30歳～39歳	3	13	13	68	97	16.7%
40歳～49歳	1	28	42	87	158	27.2%
50歳～59歳	1	45	21	52	119	20.5%
60歳～65歳	3	36	18	22	79	13.6%
66歳以上	5	30	6	10	51	8.8%
合計	14	166	124	276	580	100.0%
構成比	2.4%	28.6%	21.4%	47.6%	100.0%	

③性別

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	1	68	30	16	115	16.2%
女性	7	91	130	368	596	83.8%
合計	8	159	160	384	711	100.0%
構成比	1.1%	22.4%	22.5%	54.0%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	0	52	21	5	78	13.2%
女性	14	115	105	278	512	86.8%
合計	14	167	126	283	590	100.0%
構成比	2.4%	28.3%	21.4%	48.0%	100.0%	

④資格

	正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1	無資格	3	82	13	6	104	14.7%
2	介護福祉士	0	15	1	0	16	2.3%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	0	8	0	0	8	1.1%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	0	1	0	0	1	0.1%
5	介護支援専門員	0	2	1	0	3	0.4%
6	社会福祉士	1	15	7	0	23	3.2%
7	精神保健福祉士	0	7	1	0	8	1.1%
8	看護師	1	1	4	4	10	1.4%
9	准看護師	0	0	0	0	0	0.0%
10	理学・作業療法士	0	5	3	0	8	1.1%
11	臨床心理士	0	0	0	0	0	0.0%
12	保育士	3	4	71	349	427	60.2%
13	児童指導員	0	1	35	0	36	5.1%
14	教員	0	2	17	12	31	4.4%
15	福祉用具専門相談員	0	1	0	0	1	0.1%
16	その他	0	13	8	12	33	4.7%
	合計	8	157	161	383	709	100.0%
	構成比	1.1%	22.1%	22.7%	54.0%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	0	118	32	40	190	32.1%
介護福祉士	2	10	1	0	13	2.2%
初任者研修（ヘルパー2級）	1	13	2	0	16	2.7%
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	0	4	0	0	4	0.7%
介護支援専門員	0	0	0	0	0	0.0%
社会福祉士	0	1	1	0	2	0.3%
精神保健福祉士	0	2	1	0	3	0.5%
看護師	6	4	1	3	14	2.4%
准看護師	0	0	0	0	0	0.0%
理学・作業療法士	0	0	2	0	2	0.3%
臨床心理士	0	1	2	0	3	0.5%
保育士	5	4	45	222	276	46.7%
児童指導員	0	0	22	1	23	3.9%
教員	0	2	9	9	20	3.4%
福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
その他	0	2	12	11	25	4.2%
合計	14	161	130	286	591	100.0%
構成比	2.4%	27.2%	22.0%	48.4%	100.0%	

⑤経験

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	3	68	74	218	363	53.3%
なし	5	83	77	153	318	46.7%
合計	8	151	151	371	681	100.0%
構成比	1.2%	22.2%	22.2%	54.5%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	12	72	74	213	371	64.6%
なし	1	81	53	68	203	35.4%
合計	13	153	127	281	574	100.0%
構成比	2.3%	26.7%	22.1%	49.0%	100.0%	

⑥採用経路

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①ハローワーク	2	19	5	26	52	7.4%
②福祉人材センター、福祉人材バンク		4	5	5	14	2.0%
③学校・養成校	3	2	25	123	153	21.9%
④①②以外の無料職業紹介所		3	0	2	5	0.7%
⑤職員や知人の紹介		28	39	46	113	16.2%
⑥新聞広告や折り込みチラシ		6	3	0	9	1.3%
⑦施設・事業所独自のホームページ		15	16	28	59	8.4%
⑧有料職業紹介所	1	32	31	118	182	26.0%
⑨特定派遣からの契約切替		0	0	2	2	0.3%
⑩その他	2	46	35	27	110	15.7%
合計	8	155	159	377	699	100.0%
構成比	1.1%	22.2%	22.7%	53.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①ハローワーク	8	30	5	45	88	14.6%
②福祉人材センター、福祉人材バンク	0	3	4	4	11	1.8%
③学校・養成校	1	2	5	6	14	2.3%
④①②以外の無料職業紹介所	0	3	2	7	12	2.0%
⑤職員や知人の紹介	1	63	55	68	187	31.1%
⑥新聞広告や折り込みチラシ	0	14	5	1	20	3.3%
⑦施設・事業所独自のホームページ	0	2	9	31	42	7.0%
⑧有料職業紹介所	1	28	22	83	134	22.3%
⑨特定派遣からの契約切替	0	0	0	0	0	0.0%
⑩その他	3	27	23	40	93	15.5%
合計	14	172	130	285	601	100.0%
構成比	2.3%	28.6%	21.6%	47.4%	100.0%	

⑦採用時の想定年収

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①～99万円	0	3	1	0	4	1.4%
②100～149万円	0	3	2	10	15	5.4%
③150～199万円	0	2	0	2	4	1.4%
④200～249万円	0	1	1	11	13	4.7%
⑤250～299万円	0	4	11	23	38	13.6%
⑥300～349万円	0	14	13	77	104	37.3%
⑦350～399万円	0	17	6	42	65	23.3%
⑧400～449万円	1	8	2	16	27	9.7%
⑨450～499万円	0	1	0	6	7	2.5%
⑩500万円～	0	0	1	1	2	0.7%
合計	1	53	37	188	279	100.0%
構成比	0.4%	19.0%	13.3%	67.4%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①～99万円	0	34	16	62	112	46.1%
②100～149万円	0	7	9	54	70	28.8%
③150～199万円	0	2	1	13	16	6.6%
④200～249万円	1	9	1	18	29	11.9%
⑤250～299万円	0	1	3	6	10	4.1%
⑥300～349万円	0	0	1	3	4	1.6%
⑦350～399万円	0	0	0	0	0	0.0%
⑧400～449万円	0	0	0	1	1	0.4%
⑨450～499万円	0	0	0	1	1	0.4%
⑩500万円～	0	0	0	0	0	0.0%
合計	1	53	31	158	243	100.0%
構成比	0.4%	21.8%	12.8%	65.0%	100.0%	

⑧採用にかかった経費

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①年収の10%未満	0	21	6	12	39	14.5%
②年収の10～19%	0	3	7	2	12	4.5%
③年収の20～29%	0	3	2	50	55	20.4%
④年収の30～39%	1	2	10	51	64	23.8%
⑤年収の40%以上	0	1	0	4	5	1.9%
⑥支払なし	0	24	6	64	94	34.9%
合計	1	54	31	183	269	100.0%
構成比	0.4%	20.1%	11.5%	68.0%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①年収の10%未満	0	24	9	23	56	22.9%
②年収の10～19%	0	1	2	11	14	5.7%
③年収の20～29%	1	1	2	16	20	8.2%
④年収の30～39%	0	2	7	26	35	14.3%
⑤年収の40%以上	0	0	0	5	5	2.0%
⑥支払なし	0	26	11	78	115	46.9%
合計	1	54	31	159	245	100.0%
構成比	0.4%	22.0%	12.7%	64.9%	100.0%	

問5　令和6年1月から令和6年12月までの貴施設・事業所の直接援助職員、個々の離職状況について、以下から選択してください。

①在籍年数

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	6	35	25	61	127	27.4%
1年以上～3年未満	6	21	21	59	107	23.1%
3年以上～5年未満	1	14	25	45	85	18.4%
5年以上～10年未満	2	12	16	67	97	21.0%
10年以上	7	13	9	18	47	10.2%
合計	22	95	96	250	463	100.0%
構成比	4.8%	20.5%	20.7%	54.0%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	13	34	14	47	108	32.6%
1年以上～3年未満	2	33	16	54	105	31.7%
3年以上～5年未満	0	16	9	19	44	13.3%
5年以上～10年未満	0	11	3	30	44	13.3%
10年以上	1	16	5	8	30	9.1%
合計	16	110	47	158	331	100.0%
構成比	4.8%	33.2%	14.2%	47.7%	100.0%	

②年齢

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	4	18	38	126	186	40.7%
30歳～39歳	4	20	24	53	101	22.1%
40歳～49歳	6	27	19	27	79	17.3%
50歳～59歳	2	23	6	32	63	13.8%
60歳～65歳	5	3	7	6	21	4.6%
66歳以上	1	3	1	2	7	1.5%
合計	22	94	95	246	457	100.0%
構成比	4.8%	20.6%	20.8%	53.8%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	1	9	12	18	40	12.4%
30歳～39歳	3	8	4	28	43	13.3%
40歳～49歳	3	16	9	47	75	23.2%
50歳～59歳	4	33	7	31	75	23.2%
60歳～65歳	2	15	7	17	41	12.7%
66歳以上	2	26	8	13	49	15.2%
合計	15	107	47	154	323	100.0%
構成比	4.6%	33.1%	14.6%	47.7%	100.0%	

③性別

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	5	45	29	16	95	20.9%
女性	17	49	66	228	360	79.1%
合計	22	94	95	244	455	100.0%
構成比	4.8%	20.7%	20.9%	53.6%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	0	25	8	2	35	10.7%
女性	16	85	38	153	292	89.3%
合計	16	110	46	155	327	100.0%
構成比	4.9%	33.6%	14.1%	47.4%	100.0%	

④資格

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	1	49	3	1	54	11.7%
介護福祉士	6	15	2	0	23	5.0%
初任者研修（ヘルパー2級）	1	2	0	0	3	0.7%
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	1	1	0	0	2	0.4%
介護支援専門員	1	0	0	0	1	0.2%
社会福祉士	1	12	8	0	21	4.6%
精神保健福祉士	0	3	0	0	3	0.7%
看護師	4	0	0	4	8	1.7%
准看護師	0	0	0	0	0	0.0%
理学・作業療法士	0	2	1	0	3	0.7%
臨床心理士	0	1	2	0	3	0.7%
保育士	5	2	44	230	281	61.0%
児童指導員	0	0	26	0	26	5.6%
教員	0	0	4	7	11	2.4%
福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
その他	0	9	5	8	22	4.8%
合計	20	96	95	250	461	100.0%
構成比	4.3%	20.8%	20.6%	54.2%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	1	72	11	23	107	32.9%
介護福祉士	1	14	0	0	15	4.6%
初任者研修（ヘルパー2級）	5	8	4	0	17	5.2%
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	0	2	0	0	2	0.6%
介護支援専門員	0	0	0	0	0	0.0%
社会福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
精神保健福祉士	0	2	0	0	2	0.6%
看護師	4	3	2	1	10	3.1%
准看護師	0	0	0	0	0	0.0%
理学・作業療法士	1	0	0	0	1	0.3%
臨床心理士	0	0	0	0	0	0.0%
保育士	2	2	11	117	132	40.6%
児童指導員	0	1	11	1	13	4.0%
教員	0	1	2	2	5	1.5%
福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
その他	0	1	7	13	21	6.5%
合計	14	106	48	157	325	100.0%
構成比	4.3%	32.6%	14.8%	48.3%	100.0%	

⑤離職理由

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①定年退職	1	1	4	2	8	1.8%
②結婚・配偶者の転勤			5	28	33	7.3%
③妊娠・出産			2	14	16	3.5%
④育児（保育所に入所できないことを含む）		1	2	6	9	2.0%
⑤家庭・家族の状況（介護・看護等）	4	8	7	21	40	8.8%
⑥身体的な病気・けが	1	6	3	12	22	4.9%
⑦精神的な疾病等	1	11	14	20	46	10.2%
⑧給与等処遇面への不満		4	4	3	11	2.4%
⑨業務方針・運営方針と合わない	3	5	9	14	31	6.9%
⑩職場環境（人間関係含む）	3	9	7	14	33	7.3%
⑪ステップアップ・キャリアアップの展望がない		1			1	0.2%
⑫専門資格がいかせる職種がない		1			1	0.2%
⑬同業界内での転職	4	14	18	55	91	20.1%
⑭他業界への転職（他業の自営業含む）		19	12	34	65	14.4%
⑮その他	5	7	8	25	45	10.0%
合計	22	87	95	248	452	100.0%
構成比	4.9%	19.2%	21.0%	54.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①定年退職	1	6	1	6	14	3.1%
②結婚・配偶者の転勤		2	0	3	5	1.1%
③妊娠・出産		1	1	8	10	2.2%
④育児（保育所に入所できないことを含む）		0	0	4	4	0.9%
⑤家庭・家族の状況（介護・看護等）	2	21	11	26	60	13.3%
⑥身体的な病気・けが	1	8	1	14	24	5.3%
⑦精神的な疾病等		3	0	6	9	2.0%
⑧給与等処遇面への不満		1	0	1	2	0.4%
⑨業務方針・運営方針と合わない		9	4	2	15	3.3%
⑩職場環境（人間関係含む）	5	9		10	24	5.3%
⑪ステップアップ・キャリアアップの展望がない				1	1	0.2%
⑫専門資格がいかせる職種がない				0	0	0.0%
⑬同業界内での転職		12	7	34	53	11.7%
⑭他業界への転職（他業の自営業含む）		14	8	12	34	7.5%
⑮その他	7	21	14	31	73	16.2%
合計	16	107	47	158	328	72.6%
構成比	4.9%	32.6%	14.3%	48.2%	100.0%	

⑥その他の内容

件数	正規職員
5	一身上の都合
4	自己都合
2	不明
1	ご家族が大病をわずらい。看病と家族との時間をすごすため。
1	ステップアップのための海外留学
1	まったりと働きたかったそう
1	やりたいことがあるとの事
1	一身上の都合により退社
1	一人暮らしの為川崎引越
1	園長職自己都合退職
1	演劇方面へ転職
1	遠方への引っ越し
1	学校に通うとのこと
1	関西方面へ引っ越し
1	業務方針、運営方針と合わない
1	契約満了にて更新の希望がなかった為
1	契約満了にて更新の希望無し
1	公認心理士の資格をとるために学校へ通うため
1	公務員試験受験
1	思っていた仕事とのギャップ。
1	死亡
1	持病の悪化
1	自らの嘘が職場に知れ渡った
1	失踪し、本人と連絡不能になった
1	出向期間満了のため元企業に戻られました
1	詳細はわからないが、体調不良により正職員の業務ができなくなったため退職を希望した
1	職員数が少ない
1	精神的不調により配属先の変更
1	前職場で悪い噂の人（上記者）がいたため
1	相手の実家へ引っ越し
1	他部署移動
1	体力の限界
1	転居
1	転居のため
1	美容方面へ転職
1	別の職業の体験
1	勉強をするため学校に通いたい
1	本人の資質とやる気の問題
1	理由不明

件数	非正規職員
10	一身上の都合
10	自己都合
4	卒業
3	家庭の事情
2	一身上の都合により
2	雇用期間満了
2	自己都合による退職
2	不明
1	103万の壁
1	2026年3月末の閉園に伴う契約期間終了
1	2026年4月末の閉園に伴う契約期間終了
1	2026年5月末の閉園に伴う契約期間終了
1	2026年6月末の閉園に伴う契約期間終了
1	2ヶ月間、当園にて職場体験をしたいとの申し出
1	75を過ぎて、体力的に続けることが難しくなった。
1	ご家族のお手伝い
1	引っ越し
1	引っ越しに伴う通勤時間確保が厳しい
1	学校を退学
1	学生アルバイトから就職
1	学生幼稚園も経験したいとのこと
1	記憶力が乏しい
1	契約期間終了
1	契約期間満了
1	兼業先での就労増
1	個人的な都合
1	個人的な都合のため
1	個人都合
1	高齢
1	高齢のため
1	子ども達の声がうるさく感じ苦痛だった。
1	詳細不明
1	職務上の罰則規定に反した
1	祖国への帰国
1	体力的不安/ICT化の不安
1	大学既卒の方で、希望していた就職が決まり、正規雇用にて入職をしたため。
1	通勤時間
1	電車とバスの通勤で、遠方の為時間がかかる為。
1	年齢的な面
1	福祉の国家資格取得のための通学。
1	福祉を理解しようとしなかった。
1	法人の経営悪化
1	離婚に伴い、地方の地元に帰るため。
1	老齢年金の受給資格ができたため

⑦令和6年採用者

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計
	0	19	21	60	100

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計
	1	25	9	33	68

問6－1 「働き方改革」により、多面的な労働環境改善が求められているところですが、規程等改正等への取り組み状況について
①～⑤のそれぞれを、[実施済]・[検討中]・[未着手]から選択してください。

		高齢		障害		児童		保育		合計	
		件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
不合理な待遇差を解消するための規定の整備	実施済	1	14.3%	91	35.4%	51	36.7%	131	41.9%	274	38.3%
	検討中	5	71.4%	58	22.6%	35	25.2%	43	13.7%	141	19.7%
	未着手	0	0.0%	20	7.8%	10	7.2%	19	6.1%	49	6.8%
	無回答	1	14.3%	88	34.2%	43	30.9%	120	38.3%	252	35.2%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	実施済	1	14.3%	124	48.2%	69	49.6%	160	51.1%	354	49.4%
	検討中	5	71.4%	31	12.1%	20	14.4%	26	8.3%	82	11.5%
	未着手	0	0.0%	13	5.1%	5	3.6%	11	3.5%	29	4.1%
	無回答	1	14.3%	89	34.6%	45	32.4%	116	37.1%	251	35.1%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
労働時間に関する制度の見直し	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
勤務間インターバル制度の普及促進等	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%
産業医・産業保健機能の強化	実施済	1	14.3%	95	37.0%	63	45.3%	130	41.5%	289	40.4%
	検討中	5	71.4%	49	19.1%	25	18.0%	41	13.1%	120	16.8%
	未着手	1	14.3%	23	8.9%	7	5.0%	22	7.0%	53	7.4%
	無回答	0	0.0%	90	35.0%	44	31.7%	120	38.3%	254	35.5%
	合計	7	100.0%	257	100.0%	139	100.0%	313	100.0%	716	100.0%

問6－2 直接援助職員の賃金制度・人事制度について、該当する項目をすべて選択してください。

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
賃金(給与)表がある	7	138	86	199	430	19.3%
賞与・一時金の支給制度がある	7	146	92	202	447	20.1%
資格手当の支給制度がある	7	146	92	202	447	20.1%
昇進・昇格要件が明確になっている	6	93	62	137	298	13.4%
人事考課(評価)制度がある	4	97	66	114	281	12.6%
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	5	102	60	159	326	14.6%
合計	36	722	458	1013	2229	100.0%
構成比	1.6%	32.4%	20.5%	45.4%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
賃金(給与)表がある	5	101	69	138	313	21.0%
賞与・一時金の支給制度がある	5	101	69	138	313	21.0%
資格手当の支給制度がある	5	80	50	111	246	16.5%
昇進・昇格要件が明確になっている	4	45	36	67	152	10.2%
人事考課(評価)制度がある	4	70	37	76	187	12.6%
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	4	90	49	134	277	18.6%
合計	27	487	310	664	1488	100.0%
構成比	1.8%	32.7%	20.8%	44.6%	100.0%	

問7　育児・介護休業法が改正され令和7年1月より段階的に施行されます。 貴施設・事業所における産休・育休、介護休暇の取得対象者数と利用者数についてご記入くださ

			高齢		障害		児童		保育		
			人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率	合計
①産前産後休暇制度について	該当者数	（正規職員）	16		62		118		390		586
	うち利用者数		2	12.5%	29	46.8%	36	30.5%	206	52.8%	273
	該当者数	非正規職員	0		42		71		133		246
	うち利用者数		0		5	11.9%	14	19.7%	42	31.6%	61
②育児休業制度について	該当者数	（正規職員）	16		58		133		394		601
	うち利用者数		0		30	51.7%	45	33.8%	218	55.3%	293
	該当者数	非正規職員	0		40		73		139		252
	うち利用者数		0		3	7.5%	16	21.9%	50	36.0%	69
③介護休暇制度について	該当者数	（正規職員）	16		77		104		248		445
	うち利用者数		0		8	10.4%	11	10.6%	20	8.1%	39
	該当者数	非正規職員	0		73		67		121		261
	うち利用者数		0		8	11.0%	7	10.4%	1	0.8%	16
	合計	（正規職員）	48		197		355		1032		
			2	4.2%	67	34.0%	92	25.9%	444	43.0%	
		非正規職員	0		155		211		393		
			0	0.0%	16	10.3%	37	17.5%	93	23.7%	

正規職員	高齢	障害	児童	保育
①産前産後休暇制度について	12.5%	46.8%	30.5%	52.8%
②育児休業制度について	0.0%	51.7%	33.8%	55.3%
③介護休暇制度について	0.0%	10.4%	10.6%	8.1%

非正規職員	高齢	障害	児童	保育
①産前産後休暇制度について	0.0%	11.9%	19.7%	31.6%
②育児休業制度について	0.0%	7.5%	21.9%	36.0%
③介護休暇制度について	0.0%	11.0%	10.4%	0.8%

問8－1　研修担当者の設置状況を選択してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①理事長等役員	0	47	25	34	106	12.7%
②施設長	1	115	62	161	339	40.7%
③事務等	5	18	5	27	55	6.6%
④リーダー、主任	5	70	57	134	266	31.9%
⑤その他	0	23	17	27	67	8.0%
合計	11	273	166	383	833	100.0%
構成比	1.3%	32.8%	19.9%	46.0%	100.0%	

⑤その他

問8-1-⑤その他内容
心理職員
副園長
経験などを加味した職員の配置
栄養士
保育士
専門リーダー
看護師
保育事業本部
正規職員で順番で担当している。
外部講師
研修委員会スタッフ
栄養士等
本部が決めた児童指導員
本社
法人内で研修担当チームを設置（現在は他部署職員）
研修内容により担当する者が変わる。研修委員会を中心に協議している。
虐待・身体拘束防止委員会、事故防止・防災委員会、等の各責任者による研修。
児童発達管理責任者管理者
事業所正規職員担当者。
職員が交代で行う。
管理者
社員
毎年度職員で交代して行う
サービス管理責任者
管理者
持ち回り（各専門職が持ち回りで研修を担当）、外部研修も取り入れている
一般職員を指名配置している。
保育職員
看護師
副園長
事務員
法人　看護師・管理栄養士
看護師・社会福祉士
リーダー、主任以外の保育教諭
グループリーダー
職員育成支援部長
院内、院外それぞれに担当職員を配置
職員
保育資格なし
本社研修対応部門
法人保育政策課
支援部長、支援課長
本社社員/HR部門担当者
事業所内にて研修委員会設置
正社員
法人内で教育部署を設置
職員の研修係
本社管理職

問８－２　職員の育成に関する取組状況について、該当する項目をすべて選択してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①キャリアパスの仕組み	6	125	68	154	353	19.6%
②全階層職員に対する職場研修計画作成・実施	5	107	64	161	337	18.7%
③新任職員研修の充実	5	104	75	164	348	19.3%
④外部研修への派遣	7	124	76	174	381	21.1%
⑤資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	1	113	61	97	272	15.1%
⑥スーパーバイザーやメンター・プリセプター等による支援	0	36	26	33	95	5.3%
⑦その他	0	15	1	3	19	1.1%
合計	24	624	371	786	1805	100.0%
構成比	1.3%	34.6%	20.6%	43.5%	100.0%	

⑦その他の内容

問8-2-⑦その他内容

・勤務として参加
・事業所を対象にしたISO9001（品質）を取得した。サービス品質向上の取り組みを仕組化して認証を取得した。
・小規模な事業所につき、基本的な障害福祉の研修を独自で行っている。
・オンライン研修の導入
・社内研修の実施
・OJTのほかに、支援に関しての社内研修の実施
・PDM面談
・EAPメンタルヘルスカウンセラー・キャリアコンサルタントを利用できる環境となっている
・動画研修サービスの導入
・OJTによる新人育成及び保育士ラダーの作成により人材育成を行っている。
・入社後研修（入社3か月まで）、フォローアッププレゼン、ガントチャート（入社後6カ月まで）、サビ管研修
・福祉系国家資格取得時の報奨制度

問８－３ 資格取得や外部研修への派遣等にあたっての具体的な支援方法で、該当する項目をすべて選択してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①代替職員の配置など長期間への講習へも参加できるよう、体制を組んでいる	1	39	41	98	179	20.8%
②特別休暇あるいは有給休暇を利用できるようにしている	0	94	58	106	258	30.0%
③研修費用を助成している	7	139	82	172	400	46.5%
④その他	0	13	4	6	23	2.7%
合計	8	285	185	382	860	100.0%
構成比	0.9%	33.1%	21.5%	44.4%	100.0%	

④その他の内容

問8-3-④その他内容

・個人で自由に受講するもの以外は、勤務内での受講としている。
・勤務時間内で研修に参加できるようにしている
・夜間研修は超過勤務にしている。
・研修や資格取得にかかる費用は全額会社負担。返済義務なし。
・現在取り組み体制を思案中
・研修を勤務とみなす。
・勤務時間で参加している。土日にかかる場合は振替休日で対応。
・園内でのオンライン研修の充実・勉強会
・出張扱いで参加できるように計画している
・業務時間内に研修に行かせている。
・特定の資格については資格取得補助手当支給
・必要な資格については予算化しており、勤務内で対応している。
・運営費と職員数に余裕がなく、多くの研修参加が困難。介護福祉士資格取得に対し表彰金制度の導入をしたが、資格取得等のために休暇を取得することは、本人とその他の職員にとって負担につながってしまう

問８－４　人材育成、職場内研修について困っていること、課題となっていることがありましたら、その内容を１５０字以内でご記入ください。
問8-4その他内容
・経験のない保育士（とくに新卒）の育成において学校での教育との温度差をとても感じ、育成にたいへん時間がかかること。
・公定価格の中では、子どもの数に対しての給付費となっている。また、横浜市の様々な追加も研修分としては出ていないため、研修の時間をとることは事実上できない。研修は大切なものであり、そんな中でいかに時間を見つけるかが難しい。
・研修の代替職員の擁立に伴う残業の増加。
・今年度は求人数0で退職者も0人です　若い方の雇用の必要性を感じています
・職場内研修については、全スタッフで研修する機会が少ない。
・施設長が外部研修派遣に積極的であり、職員間でも相互理解のもと対応しているので問題はない。
・人材育成できる余裕がない・・　人不足　時間的に難しい
・また、育成担当者を育てることができない
・職場内研修を実施する時間がとれない　研修内容の選択の難しさがある。
・職員不足があり、思うように研修受講ができない。
・数年で退職する職員が一定数いることで、中堅やリーダーとなるまで育つ職員が少ない現状がある。研修への参加で気づきがあっても日々の業務が忙しく、振り返りや指導を受ける時間が確保できない。ローテーション勤務のため、一日に出せる人数も研修費用も限られている。
・日頃からの会議、職員同士の話合いの時間をとることに苦労している。共通理解を深めることに課題を感じる。
・保育士不足で保育から離れる時間が取れず、また更に、休日保育を行っている園の為、平日に代休を入れ込みシフトを回すことに日々苦戦している。人材育成・職場内研修の必要性は十分理解してはいるが、【保育】の充実のみで終わっている。
・一法人一施設なので園外研修に積極的に参加して、幅広い知識と視野を持てるようにする。
・研修を計画、実施する時間を取るのに苦労している。
・自分だけではなく相手のことを考えられるようにみんなで取り組んでいる最中です。
・受講希望や上司が職員に参加してもらいたい研修があっても職員体制で参加が難しい場合がある。
・リーダーの組織マネジメント育成
・保育士不足もあり、日中の研修では代替の保育士をなかなか立てられない状況にある。
・保育士不足により、昼間の研修に参加する場合、代替保育士の調達が困難
・勤務シフトとの調整
・研修を受講する職員の代わりの人員確保が難しい。
・キャリアパス、人事考課制度の整備
・人手が足りないことにより研修へ積極的に出せないこと。キャリアアップ研修は応募しても当たらないこと。
・人材育成以前に、就職者の確保が喫緊の課題となっています。
・人員・人材不足、研修の実施や研修への派遣する余裕が無い。
・研修の時間を作り出すのが難しい
・中堅職員（指導者）の新人職員への対応が定まっていないので、時間があれば中堅職員の新人への指導の仕方研修等入れてみたい。職員の（非常勤含め）定着率が悪い。
・保育体制を整える為、対面の外部研修に出しづらい。国の配置基準は余裕で整えられているが、子ども主体の保育を行うには保育士がもう2人必要。
・派遣や、紹介業者からは、電話が来るが、有料なので、取り扱っていません。直接電話をいただきたいですが、なかなか電話はきません。
・保育時間が長く、午睡中に事務作業や園内研修の時間を設けるしかない。午睡中の見守りが必要な為全職員で一度に研修を行うことができない。研修、育成の充実を図るのであれば時間の確保が必須。土曜保育もリフレッシュ利用が可能になっており、時間確保がどんどん難しくなっている。
・個々の考え方に固定化された部分があると研修の成果がなかなか出ずらい部分がある。（別事業所ではこういう対応だった）（保育園ではこうだった）（小学校だったら）
・パートさんが多いので、一緒に研修できないので、個別になる可能性がある。
・実務や実務に必要なその他諸業務にかかる時間と研修制度の両立は工夫が必要な点
・パートさんが、他の仕事を持っていたり、学業があったり、午後の勤務がないなどの理由で、全員が集まって研修やディスカッションをすることが難しい。
・そもそも良い人材が集まらない業界と感じている。育成や成長にコストと時間が掛かる。
・経験年数等にばらつきがあり、全員一斉の研修ではなかなかそれぞれの理解に違いがあり、難しい。個人別に丁寧に障害の特性など伝える必要がある。また、時間の確保も課題。
・研修内容がマンネリ化してしまっている。
・セカンドキャリアとして資格取得をした場合、実務経験が乏しく専門性が不足してしまう。研修等学びの機会を設けても前職でのキャリアや職員自身の価値観が優先されてしまい利用者支援に生かされない状況が発生している。
・人材育成についての参考様式などがあると助かる。事例検討など、なかなか自身の施設（児童）の物が少ない。事業所同士、種別ごとに集まれる機会が自治体で差がある。
・短期入所事業をスタートして12年経つが、需要は非常にあると認識するものの、小さな事業でもあり、人員確保は大変難しい。
・職場内研修について、必要な内容や計画を立てることができていません。開設初期ということもあり、潤沢に費用を費やすことが難しいことから、最小人員での運営となっております。
・世話人と呼ばれるグループホームの職種名は、生活支援員に1本化し、入所同様の職業意識を高めたい。生活支援員としての研修ガイドラインを作るために努力している。
・管理職が現場にも入らなければならない状況が続くこともあり、計画通りに実施できない現状がある。
・グループホームは一人職場であるため、業務を覚える仕組み、チームを作って支え合う仕組み、メンタルヘルスを向上するための仕組み、それぞれ構築することが他の職種に比べて難しいと感じています。入居者への支援、職員の定着をよりよくするため、不適切な支援、虐待を未然に防ぐため、日々悩み工夫しています。
・常に人員配置が必要で研修等を実施したいが、パートスタッフが大半を占めており、参加自体時間帯的に困難であるケースが多く、また小規模事業所の為、人材もギリギリで勤務の代替え要員の確保が難しい。
・障害理解に対する研修等を専門家から全員で受ける機会があまり設けられない。
・新人研修は毎年行えているが、階層別の研修が整えられていない。理念研修などを通して、全職員が法人創立の思いを理解して事業に取り組めるための仕組み作りが必要だと考えています。また、毎日の日常をこなしていくだけに精一杯である事から、支援の技法や具体的な支援方法を学ぶ機会が乏しい。
・法人全体で離職率が高い
・介護職に対する意義を見出せない職員や、責任感を十分に持てない職員の育成に課題を感じています。特に、新規採用者や若手職員において、「介護の仕事が単なる業務である」と捉え、利用者の生活支援に対する使命感や倫理観が希薄なケースが見受けられます。その結果、業務への主体性が欠け、職務の質やチームワにも影響を及

・研修を行ったり外部研修を行うにあたり、内部の職員に余裕がないため研修に行く機会がなかなかとりずらい状況がある。常勤が減り非常勤化が介護保険制度導入より顕著になった。障害福祉を介護保険と合併させようとしているが、それに対しては個人的、所属する障害福祉団体として反対の姿勢をとってきている。

・特にありません。
・毎日の業務の書類作成等と並行して研修のための資料作りや研修時間の確保が従業員の負担になってしまっている。
・特にありません
・人材不足の中、研修に参加させるために残った職員に負担をかけている。
・全体的な集合研修が難しくなってきているため、リモートや動画研修に移行せざるおえなくなってきている。
・全体での時間の確保が課題。

・従業員のワークライフバランスを考慮すると職場内研修の時間確保に困っている。収益性が向上すれば、外部のe-Learningなども活用して、効率的な研修プログラムを構築したいと考えている。

・職員の募集をかけても新卒者・経験者の応募に乏しく高齢職員の比重が高くなっており、高度な研修が組めない。
・研修に参加するための人員体制作りが脆弱。
・まだ、事業が始まったばかりなので、どんな研修が適切なのかを考えている段階です。
・障害福祉分野において特定の会社や施設のやり方に慣れすぎてしまい、介護、医療の知識があまりにも偏ってしまっている人材が多い。
・長期に職場を離脱するような研修・教育時の職員体制の維持、確保
・職員が満たしている頃には研修を十分にとることが出来たが、人材不足の中では中々とれない
・人員が足りていないため外部研修に出ることが難しい
・OJTができにくい状況（同じ場面で人が重ねられない）、外部研修への参加が難しい（現場が回らなくなる）、理由は人材不足からくる弊害によるもの。
・理由者の高齢化・重度化により、職員の数は多いが、内部研修などが上手く出来ていない。

・職員が外へ研修へ行く場合、現場に人手不足が生じてしまう。放課後等デイサービスなので、利用者は午後から来所するので、午前中の研修なら良いが、午後が研修時間の場合がある。

・中堅社員層のモチベーションアップ
・小さい事業所のため、やれることに限りがある点。研修についても内容がマンネリしている面は否めない。
・業務時間内での研修準備時間の確保
・福祉という特殊職種への理解等個々人の価値観のすり合わせ
・個々人の価値観のすり合わせ

・人材育成や職場内研修において、研修内容が実務に即していない、研修担当者の負担が大きい、参加者のモチベーションが低い、コスト面での制約があることが課題です。また、人員不足により研修時間の確保が難しく、十分な研修を実施することが困難な状況です。

・施設長が外部研修に積極的であり、職員間でも相互理解のもと受講しており問題は発生していない。
・まず、採用が難しい。
・新人・新卒の採用をすることで新たな人材を教育したいと考えているが出来ていない。人材不足を感じる。
・配置基準があるため、、人手が足りなく実施できない。
・職場風土に必要なアサーションの浸透を目的とした研修が探せていない
・育児休業や育児短時間勤務取得の職員が増え、慢性的に人員不足で職場内研修が組みにくい
・研修に積極的に参加させてあげたいが、シフトの関係で代替職員がいないため、参加出来ないのが現状である。
・シフト制により長時間の研修時間を取ることができない
・職場内研修時の職員配置での代替職員が足りないと感じる事がある。職務中に時間を割くことに余裕が欲しい
・代替え職員の確保
・研修参加に伴う補欠職員が少ない（応募しても新採なし）
・職場内研修のほとんどは所定の勤務時間外で実施しなければならない。
・新任職員が1～3年で退職することが増えていること。中堅職員の育成。
・保育士不足が叫ばれているが、研修を受ける職員の開いた穴を埋めるのに苦慮する。
・代替職員の配置に取り組んでいるが、人員不足で体制を整えるのが大変なので、長期間に及ぶ研修にはなかなか参加が出来ない状況です。
・職場内研修は全員参加が難しい
・離職を防止するための取り組みや市などによる求人情報、人材確保するために派遣会社への人材費が高額である。

・保育園を開園している間は常に子どもがおり、職員はシフトで動いている為、一度に研修を行える時間は午睡時間しかない。職員が参加するために非常勤職員の出勤が頼みとなるが、所得制限があったり、もともとの人数不足などがあり思うようにいかない。

・研修を受けてもらった後に、定期的な効果測定の確認体制が取れていない。
・幅広い年齢層、経験年数の差、業務内容の違いからくる研修内容の組み立てにくさがある。法人全体としての研修もあるが、事業所毎の研修を絡ませて実行している。

・マニュアルや制度の導入を行いたいが、研修時間の確保が出来ないため、上手く進んでいない。
・一斉に時間をとることがなかなか難しく、分割して行ったり、内容により正規職員のみの研修を行い、非常勤職員へは資料提示となる事もある。集まって時間をとることが課題。
・スーパーバイザーおよびサービス管理責任者の採用難易度が高く、育成を担える人材が少ない点
・代替職員の配置をして、できる限り研修に参加しているが、現場の負担が増えている。
・中堅、主任クラスの保育士がいないため、保育士の育成が難しい。
・日々の業務に追われ、職員不足もあり、充分な職場内研修を実施する時間がない
・非常勤のみなので、時間制限が克服できない

・知識の研修は行えているが、実務の研修課題。また、スーパーバイズが全従業員に対して行えてるとは言い難いところがある

・運営費と職員数に余裕がなく、多くの研修参加が困難。介護福祉士資格取得に対し表彰金制度の導入をしたが、資格取得等のために休暇を取得することは、本人とその他の職員にとって負担につながってしまう

問9　人材派遣会社及び有料職業紹介所の利用が広がっています。この状況についてお伺いいたします。

問9－1　この1年間に人材派遣会社を利用しましたか。

	事業種別					
	高齢	障害	児童	保育	総計	構成比
はい	6	18	23	102	149	20.8%
いいえ	1	159	75	102	337	47.1%
無回答	0	80	41	109	230	32.1%
総計	7	257	139	313	716	100.0%
利用率	85.7%	7.0%	16.5%	32.6%	20.8%	

問9－2　問9－1において「はい」を選択した事業所にお伺いします。利用した理由について該当する項目をすべて選択してください。

	事業種別					
利用した理由	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①産休・育休職員の代替職員	0	1	4	34	39	19.6%
②職員の長期にわたる研修参加等用件による代替職員	0	0	0	0	0	0.0%
③代替以外の理由による職員欠員補充のため（直接援助職員）	6	13	19	71	109	54.8%
④代替以外の理由による職員欠員補充のため（事務や経理等、直接援助職員以外の職員）	0	2	2	22	26	13.1%
⑤業務拡充のため	0	3	4	10	17	8.5%
⑥その他	0	1	2	5	8	4.0%
合計	6	20	31	142	199	100.0%

⑥その他

コロナクラスター感染のため欠員及び職員に休暇を取らせるため
130万の壁。賃金が上がる為、多くの非正規職員の勤務時間数減に対応するため。
医療的ケア児対応のため、看護師を受け入れ
加配を申請していないが支援が必要な子供のために保育の補助が必要でした
加配児対応要員
事務
障害児への加配職員
職員の怪我や事故、病気等による欠員が重なったための代替
人員が足りていないため

問9－3　令和6年1月から令和6年12月までの貴施設・事業所の直接援助職員（派遣労働者）個々の派遣契約状況について、ご記入ください。

		事業種別					
	①資格	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1	無資格	0	9	0	1	10	5.1%
2	介護福祉士	0	1	0	0	1	0.5%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	0	2	0	0	2	1.0%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	0	0	0	0	0	0.0%
5	介護支援専門員	0	0	0	0	0	0.0%
6	社会福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
7	精神保健福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
8	看護師	1	1	0	7	9	4.6%
9	准看護師	0	1	0	0	1	0.5%
10	理学・作業療法士	0	0	0	0	0	0.0%
11	臨床心理士	0	0	0	0	0	0.0%
12	保育士	1	0	12	157	170	86.3%
13	児童指導員	0	0	1	0	1	0.5%
14	教員	0	0	0	0	0	0.0%
15	福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
16	その他	1	0	0	2	3	1.5%
17	合計	3	14	13	167	197	100.0%

	事業種別			
②時給	高齢	障害	児童	保育
1162	0	1	0	0
1200	0	1	0	0
1300	0	0	0	1
1600	0	0	0	1
1890	0	0	0	1
1950	0	1	0	0
2000	1	1	0	0
2050	0	3	1	0
2100	0	2	0	3
2150	0	0	1	3
2195	0	0	0	1
2200	0	2	2	25
2240	0	0	0	3
2250	0	0	0	11
2260	0	0	0	1
2300	1	0	3	22
2350	0	0	0	9
2350	0	0	0	1
2360	0	0	0	1
2370	0	0	0	1
2400	0	0	5	35
2420	0	0	0	1
2430	0	0	1	1
2450	0	0	0	5
2500	0	1	0	19
2600	0	0	0	2
2700	0	0	0	2
2800	0	0	0	3
2900	0	0	0	2
3100	0	1	0	0
3200	0	0	0	1
3300	1	1	0	1

	事業種別			
	高齢	障害	児童	保育
1000未満	0	0	0	0
1000以上～1500未満	0	2	0	1
1500以上～2000未満	0	1	0	2
2000以上～2500未満	2	8	13	123
2500以上～3000未満	0	1	0	28
3000以上～3500未満	1	2	0	2

	事業種別				
③契約期間	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①1週間未満	0	1	0	0	1	0.5%
②1週間以上1カ月未満	0	2	1	0	3	1.5%
③1カ月以上3カ月未満	2	3	4	38	47	24.0%
④3カ月以上6カ月未満	1	5	3	34	43	21.9%
⑤6カ月以上12ヵ月未満	0	1	1	32	34	17.3%
⑥12ヵ月以上	0	2	4	62	68	34.7%
合計	3	14	13	166	196	100.0%

	事業種別				
④週当たりの労働時間	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
0.67	0	1	0	0	1	0.5%
0.8125	0	1	0	0	1	0.5%
1	0	2	0	0	2	1.0%
1.34	0	2	0	0	2	1.0%
1.67	0	3	0	0	3	1.5%
2	0	0	0	2	2	1.0%
3	0	0	0	3	3	1.5%
4	0	1	0	4	5	2.5%
5	0	0	0	2	2	1.0%
6	0	1	0	4	5	2.5%
7	0	0	0	1	1	0.5%
7.25	0	0	1	1	2	1.0%
7.5	0	0	0	1	1	0.5%
8	0	0	1	9	10	4.9%
10	0	0	0	1	1	0.5%
11	0	0	0	1	1	0.5%
12	0	0	0	10	10	4.9%
14	0	0	1	0	1	0.5%
14.5	0	0	0	1	1	0.5%
15	0	0	0	4	4	2.0%
16	0	0	1	3	4	2.0%
16.5	0	0	0	1	1	0.5%
17.25	0	0	0	1	1	0.5%
18	0	0	1	5	6	2.9%
18.75	0	0	0	1	1	0.5%
19	0	0	0	1	1	0.5%
20	0	0	0	6	6	2.9%
22	0	0	0	1	1	0.5%
23	0	0	0	1	1	0.5%
24	0	0	2	4	6	2.9%
25	0	0	0	2	2	1.0%
26	0	0	0	1	1	0.5%
27	0	0	0	3	3	1.5%
28	0	0	0	10	10	4.9%
30	1	0	1	8	10	4.9%
31	0	0	0	1	1	0.5%
31.25	0	0	0	1	1	0.5%
32	1	0	1	11	13	6.4%
33.45	0	0	0	1	1	0.5%
35	1	0	1	11	13	6.4%
36	0	0	0	1	1	0.5%
36.25	0	0	0	2	2	1.0%
37.5	0	0	0	4	4	2.0%
40	0	3	3	38	44	21.6%
42	0	0	0	1	1	0.5%
60	0	0	0	1	1	0.5%
72	0	0	0	1	1	0.5%
120	0	0	0	1	1	0.5%
160	0	0	0	1	1	0.5%
80	1	0	0	0	1	0.5%
120	1	0	0	0	1	0.5%
128	1	0	0	0	1	0.5%
148.5	1	0	0	0	1	0.5%
160	0	0	0	1	1	0.5%
165.5	2	0	0	0	2	1.0%
合計	9	14	13	168	204	100.0%

	事業種別			
	高齢	障害	児童	保育
5未満	0	10	0	9
5以上～15未満	0	1	3	31
15以上～25未満	0	0	4	28
25以上～35未満	2	0	2	38
35以上～45未満	1	3	4	57
45以上～50未満	0	1	2	3
50以上	6	0	0	5

問9－4　貴施設・事業所が契約している派遣会社は何社ですか。

							構成比				平均			
派遣会社数	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	高齢	障害	児童	保育
0（契約無し）	2	251	130	241	624	－	29%	98%	94%	77%	0	0	0	0
1	1	4	5	32	42	45.7%	20%	67%	56%	44%	1	4	5	32
2	1	0	1	17	19	20.7%	20%	0%	11%	24%	2	0	2	34
3	0	1	2	8	11	12.0%	0%	17%	22%	11%	0	3	6	24
4	0	0	0	2	2	2.2%	0%	0%	0%	3%	0	0	0	8
5	3	1	0	3	7	7.6%	60%	17%	0%	4%	15	5	0	15
6	0	0	0	1	1	1.1%	0%	0%	0%	1%	0	0	0	6
7	0	0	1	1	2	2.2%	0%	0%	11%	1%	0	0	7	7
8	0	0	0	1	1	1.1%	0%	0%	0%	1%	0	0	0	8
10	0	0	0	1	1	1.1%	0%	0%	0%	1%	0	0	0	10
20	0	0	0	6	6	6.5%	0%	0%	0%	8%	0	0	0	120
合計	5	6	9	72	92	100.0%	100%	100%	100%	100%	18	12	20	264
											3.60	2.00	2.22	3.67

	高齢	障害	児童	保育	合計
派遣会社数	5	6	9	72	92
構成比	5.4%	6.5%	9.8%	78.3%	100.0%

問9－5　派遣労働に関して課題になっていることがありましたら、その内容を150文字以内でご記入ください。

・「依存症からの回復支援」が主たる業務になっているため、ある程度専門の知識を有している方に限られてしまうため、派遣を依頼する事が難しい。
・8時間で契約しているが8時間を超えるので超勤に対して支払う手当が高額になる
・コストが高い
・こちらが希望している時間帯の応募がない
・じっくり園の方針に沿った保育をお願いしたいが、履歴事項・経験年数だけでは測れない個人の能力（理解力・吸収力・洞察力）が読めない。その分一時の人手不足を補うだけであれば便利
・デメリットとして、仕事の内容が多岐にわたるため、短期の契約ではスキルが不足する。
・何件か案内はあったが、コストや対応時間で折り合わなかった。条件や対応スキルを考えるととても割高に感じた
・技量不足
・休みを自由に取得したいために派遣という形で働いていたため、休みや急な休みも多い。
・給与面の負担が大きい。
・勤務日や勤務時間など入職後の制約が多いスタッフがいる
・金額が高い
・雇用経費がかさむ
・支払い単価が高い。 仕事内容の制約が多い。短期退職者が多い。
・支払う金額が高い
・時間給が高い
・時間給が高い。 仕事の制限が多い。
・時給が高い。派遣の方も希望のクラスなどの申し出があり対応が必要である
・時給の高さ
・時給単価が高い、1日8時間就労の派遣さんが少ない、土曜日に働ける派遣さんが見つからない
・時派遣職員の場合、時間給が高額であるが本人への収入が少ないため、労働意欲が高くない。固定時間での勤務者が多く早番、遅番の勤務が正職員に回ってくる
・人件費が高い
・数日でやめてしまった。
・数年前まで使っていたが、あまりにも金額が高く、また質の良い保育士も来なくなったので、使うことをやめた。派遣会社に使う分、パートの時給を高くしたら応募が来るので、困っていない。
・即戦力とはならない。
・直接雇用のパート職員よりも多額な時給を払うことになるが、時間の制限が設けられており足りないところを職員が残業でカバーすることになる。気持ちよく働いてくれる人もいるが、時給に見合わない仕事ぶりの方もおり迷惑なこともある。
・直接雇用職員と給与の話になり退職するものが出てから派遣契約はしていない
・賃金が高い
・賃金が高い事と、それに伴って直接雇用職員とのバランスがとれない
・賃金が高い需要と供給のアンバランス人材に能力の差がある
・年々、時給があがっている。加配児対応の補助金では赤字となってしまう。
・派遣から常勤・非常勤に切り替えたいが条件が良いのかわからないが、派遣のままがいいという職員が法人内ではいると聞いている。当施設にはいない。
・派遣の料金が高い。また、担任に入らずに保育補助としての働き方を希望する人が多い。担任なども行える人材を求める。
・派遣を使いたくなくても、職員が集まらないと使うざるを得ないのが課題（時給だけが高い、仕事を選ぶ、責任感がない、短期的な関わりは子どもの成長や発達にふさわしくない）
・派遣会社から派遣労働者へ支給される時給と当施設で雇用する非常勤の時給との格差について
・派遣会社に支払う金額が高すぎる。
・派遣会社の派遣保育士に対するフォローが違う。（最初の顔合わせも派遣会社職員が付いてくる場合と一人で来る場合とがある）
・派遣会社を利用することがありません。
・派遣期間の上限が決まっており、直接雇用する時に費用がかかる
・派遣者の費用負担が大きい、採用しても契約中でも退職する、腰掛的であり職務に熱意が薄い等の情報が多く採用する計画がない。
・派遣職員の時給との格差派遣職員の目的と直接雇用職員の目的の違いによる人間関係の悪化人材紹介が職員を抱えることによって、渡り歩く方が急増している人材紹介が職員を抱えることによって、職員の募集が来ない
・派遣職員の方が時給が良いことを非常勤職員に言っていたこと。
・派遣職員は、希望時間しか勤務せず、事務仕事をしない。責任のある仕事はしないため、正規職員の負担が増えている。
・派遣職員を採用した事は現在までないが、採用に関しては不安が多い。その理由としては園やこども達へのとらえ方がことらの気持ちと温度差があるのではないかと感じてしまうため
・派遣保育士は要望が強く、職場内の均衡が保てない
・派遣料が高額であること。子育て中、扶養内の方が多く、責任のある仕事を任せることができない。計画作成や保護者対応等ができない等できない仕事が多い。
・派遣料金が高い
・派遣料金の価格高騰と、希勤務条件が候補者優位になっており採用側の希望条件とのギャップがある。（制限が多い）
・派遣労働の方には、法人の理念を理解してもらう事が難しい印象があります。
・派遣労働者は責任の所在、有期労働条件、賃金等保育の現場に於いて適切と思われないため、弊社団法人では利用しない方針です。
・費用負担が大きすぎること
・福祉は人材難のため「誰でも受け入れる」と思われているような節があると感じる。派遣会社自体が求職者のことを知らないで紹介してくる。
・複数のエージェントに登録しているようで、常に条件のいいところを紹介している。3月末までいてくれると思っていたら、条件のいい園に行きたいと言い、2月末までの契約になった。途中で何があるかわからないと思っていなくてはならず、落ち着かない。
・利用したことがありません。①園の方針を理解・納得してくれる人が雇えない。②派遣契約の手数料を支払うなら職員に還元した方が良い。
・理念の共有が難しいと考え、派遣社員の採用はしておりません。
・料金が高い
・料金が高いことによる人件費の圧迫。派遣ではあっても経験がない方もいること。

問9－6　問4⑥の採用経路において有料職業紹介所を選択した施設・事業所にお伺いします。有料職業紹介所を利用した理由を150文字以内でご記入ください。

・アクセス件数が高いため。
・ジョブメドレー利用、求人連絡が多いため
・ネット経由での募集が正規職員の応募が多いため。
・ハローワークからのパート職員紹介がほとんど無い状態が続き、園児が取れない状況を払拭するため、止む無く 有料職業紹介所に頼らざるを得なかった。
・ハローワークからの応募が少なく、急いでもいた。
・ハローワークからの応募が少なくなっている為
・ハローワークだけでは応募者が来ないため。
・ハローワークでは反応がないため
・ハローワークで求人をかけても応募者が、皆無であったため。
・ハローワークに求人を掲載しても応募がない。ハローワークに求人を出すと、有料職業紹介所がチェックし、近くに住む人を紹介してくる。
・ハローワークに出しても応募が来なかったため。
・ハローワークに申請しているが、全く応募者がない
・ハローワークのみでは、応募者がいないため

・ハローワークやホームページからの応募がなかなかなく、あったとしても条件に合わず、面接まで行けない事が多い。その為有料紹介業者を利用することとなった。
・ハローワークや求人誌など、無料の職業紹介では応募がなかったため。
・ハローワークや自施設ホームページの募集では応募がないため
・ハローワークや短大・大学からの直接の応募がほとんどなかったため。
・ハローワークや直接的な応募がほとんどないため。大学・専門学校等へ求人票を出したりするには、業務時間などが足りないため。経費はかかるが、電話やFAX等で紹介してもらった求職者へアプローチした方が効率が良い。
・ハローワークや定額のジョブメドレーなどでは採用が動かないため。また職員からの紹介も限界がある。今は大多数の保育士が紹介業者を通し、SNSからの採用の流れとなっているため、
・ハローワークや法人ホームページ、WEb媒体、折り込み広告等に求人募集をしたが、ほとんど来なかったため紹介会社に依頼した。
・ハローワーク等では補えないため
・ハローワーク等の求人媒体では応募がないため
・ハローワーク等無料の職業紹介所からは採用できないから
・ホームページ等での求人募集では採用が困難だったため。
・まだ利用していない。いずれするかも…との予定で契約した。
・わかりやすい
・以前新聞の折込み広告を利用したが、反応が鈍かったため、WEB広告に変えた。
・意欲のある若い人材を採用したいから。
・園の利便性が悪いため、有料紹介会社を利用している
・応募がなかったため。
・応募が集められず、採用ができなかったため。
・応募数が増えるため
・何度かお世話になり親しんでいる
・加配申請による職員補充や、年度途中で退職になってしまった職員欠員による補充のため
・確実に採用数を確保しなければならなかったため
・期間中にはなかったが、紹介所を使用せざるおえなかったことがあった。人手不足で費用が掛かるところでないと採用できない。
・急ぎで人材が必要だったため
・急な代替が必要であったため、紹介率が高いことより利用
・求職者が来ない
・求人サイトでは人が来ないため
・求人サイトの掲載のみだと採用までなかなかつながりにくいこともあるが、併せて紹介会社を利用することで採用率UPにつながるため
・近年は保育士養成機関や短大などへの求人に対して直接応募が無い為、やむを得ず有料職業紹介所を利用しています。以前はハローワークへの求人と神奈川県の福祉人材センターへの求人を毎年行っていましたが、応募者が無く、結果として紹介所を利用するしかない状態です。
・契約している派遣会社からの紹介
・経営がなりたたなくて泣く泣く
・継続的に雇用することを見込んだ場合に、派遣職員を採用するよりも人件費を抑えられるため。
・欠員分の補充
・欠員保育士を補うために利用している
・欠員募集をかけても間に合わず急務的な対応として
・結局、確保できないので、仕方なくです。
・公共職業安定所では、全く応募がないため
・効率よく有資格者の採用に繋がるため
・広告型の求人で人が集まらない為。
・採用につながるため
・採用のため人材の紹介をしてもらった
・市の就職相談会では集客低く採用に繋がらない・ハローワークでは応募が来ない
・児童発達支援管理責任者を採用するのが非常に難しく、紹介を利用したことがあった。
・自社開拓が難しい
・取り急ぎ職員の補充をしたかったため
・就職相談会などに参加してもなかなか人が集まらないため
・職員確保のため
・新卒者が採用できなかったため
・人員配置を満たすため
・人員補充の為。
・人材が集まらないため
・人材の確保が大きな課題であり、運営に悪い影響を及ぼすから。
・人材を募集しても、なかなか話が来ないため
・人材確保が自力では困難なため
・正規職員を雇いたいが、養成校の生徒数が大幅減。ハローワークに期待するが、有資格の求職者のほとんどが有料職業紹介を経由する。
・専門職員の応募が多い
・専門性の高い即戦力が採用できる。採用担当者の業務負担を抑制できる。
・双方で条件に合う求職者情報が提供されたため
・早急な人材確保の為
・即戦力となる保育士雇用（経験のある保育士採用）
・他に見つからなかったため
・他に職員の取得手段がなかった
・他の経路が見つからない
・他の方法で採用することができないため。
・大学、ハローワーク等に求人を出しても応募がないため
・沢山の人材をかかえている
・長年の信頼性
・直接応募での母集団形成が出来にくく採用時期もイレギュラーという事もあり、人材紹介の利用で、より採用ペルソナに合った人材を採用する為。
・直接応募では人材が集まらない
・直接雇用が難しいため
・直接雇用では求人が獲得できず、紹介会社を利用しないと雇用できない。
・直接雇用で人材が集まらなかったため
・直接雇用をする事ができない。求人者が就職活動を会社任せにできる便利さで派遣登録する方が多い。学校の求人を出しても申し込みがない。需要に供給が全く追いついていない。教育界全体の深刻な人員不足であると学校サイドも憂いている。
・通常の募集で採用が見込めず、配置基準の観点から早急な配置が必要だったため緊急避難的に利用をした。
・電話勧誘
・当園を希望している方がいると連絡があり、面接したところ採用することにしたので利用した
・特にサービス管理責任者の採用難易度が高く、離職や新規開設等による補填が間に合わない可能性があるため
・費用が比較的抑えられる広告などの不特定多数への周知ではないので採用につながりやすい
・普及力
・福祉施設は中に入ってみないと、本当の働きやすさがわからないためか、仲介業者に希望を伝える人が多くなったのだと思います。求人を出しても直接申し込みは皆無に近い状態です。

・保育士の労働条件の（有給取得・休憩時間・作業時間の確保）緩和及び安全安心な保育をめざし、保育士の配置を増やしたいと思いましたが、養成校等新規保育士の獲得ができず、ハローワークや求人広告においても採用がでいなかった為
・保育士獲得のため
・募集が全く来ないから
・法人としては利用したことがある。この事業所としてはない。
・法人における過去の採用状況から派遣職員は帰属意識が薄いと感じており、欠員補充のため仕方なく利用している。
・無料の機関では応募が0の為
・無料の紹介所では採用できないから。
・無料紹介所から来なかったため。
・無料紹介所での紹介がなかったため。
・有料職業紹介所でないと職員の確保ができない。ハローワークや保保センターのような無料職業紹介所で確保したほうがよっぽど良いが、連絡は全くと言っていいほどこない。
・有料職業紹介所の利用は高額となるため、利用はしたくなかったが人材確保が急務であったため、止む無く利用した
・要員不足が生じ、即戦力がタイムリーに採用できたため。
・養成校からの申し込みがないため
・養成校を通しての採用やハローワーク等を通しての紹介はほぼゼロの状況にあるため。
・良い人を紹介されたから
・令和6年には使用しなかったが、5年まではスカウト機能を活用した採用を行っていた。希望する人材にダイレクトで連絡が可能なため、他の広告媒体に比べて格段に採用効率が高かったため。

問9－7　有料職業紹介所を利用された施設・事業所にお伺いします。有料職業紹介所の利用に関して課題になっていることがありましたら、その内容を150文字以内でご記入ください。

・採用手数料が高額・紹介所からの入職者は1年未満の離職者が多い
・①紹介料が高額である。②紹介職員が短期間で辞職した場合でも、相当の紹介料を支払わされる。③紹介職員は毎回1名で、複数職員の紹介をしてくれないため、適性の比較が出来ない
・コストが経営を圧迫する。
・コストが高い
・それでも来ない。
・とにかく紹介手数料が高すぎる
・ハローワークと比べると、（間違ってクリックしてしまったような）無責任な応募者が多い。
・企業によっては、値段が高い
・求める人材に中々巡り合えないこと。バリエーションが豊かではない。保育士として考えられない人材を紹介された。
・求める年齢や時間になかなか沿わないことが多い
・求職者が来ない
・求人検索をすると有料紹介会社か派遣会社がトップに並びます。そのトップにハローワークが出てきて、誰でも簡単に検索できるようになればいいと思います。紹介会社に支払う金額を考えたら、入社お祝い金を出しても損はありません。
・給与負担と条件面。
・金額が高い
・金額が高い、人材が定着するか心配
・金額が高く、一年以内でやめてしまうこともあり、コスパ高になってしまうことがある
・携帯で誰もが募集内容を見て気楽にエントリーできるようになり、本気でない人が多い。
・経験者や有資格者を採用する際の高額な紹介料支払。
・決定時の費用がとても高い。これに尽きます。正社員は30万円、パートで15万円ほどです。1年足らずで辞めてしまわれると大変辛いです。
・現在利用している会社は問題があまりないが、他者では金額面やスタッフへの会社の対応など問題が山積している会社もあるので慎重に会社選びをしています。
・公的な補助金が欲しい。想定年収の30%は厳しい。またせっかく紹介してもらっても1年ちょっとでやめてしまうケースもなる。
・高い料金を払って採用しても、すぐに辞めてしまったりするので、できることなら使いたくないが求人を出していても来ない。
・高額すぎる。国があきらかに規制すべき内容。
・高額費用や早期退職によるコスト負担・細かい労働条件等の確認不足や認識不足
・採用した瞬間に費用が発生するがミスマッチが起きても多くの場合は返金もなく、単純に支払っているだけの場合が多い。
・採用後に早期離職とならないようミスマッチを防ぐかが課題
・採用後も直ぐに退職してしまう。
・採用時に支払う金額が高すぎる。
・採用時の手数料が上がってきていること。
・採用単価が高い
・使用料が高い
・支払いをしたが、積極的な活動が感じられなかった。結局保育士の応募はなかった。
・施設を知るきっかけにはなるが転職が安易になりすぎてしまい、保育の良さを感じる前に、少しでも大変さを感じたら転職を考えてしまっている方が多い。社会状況として仕方がないかもしれないが、転職が頻繁になることも含めて人間関係が希薄になっている。保育は人との繋がりがとても大切なので難しさを感じる。
・時給単価が高い、1日8時間就労の派遣さんが少ない、土曜日に働ける派遣さんが見つからない
・時給等の交渉をすれば、より多くの時給を払う施設に派遣されてしまうため、言いなりの時給を払うしかない。交渉をすれば採用の目途が立たない。
・若い人材が少ない。
・手数料がとても高額である。
・紹介された職員の定着が悪い。紹介手数料が高額でかつ、早期退職時に返還される手数料の返還保証期間が短い。
・紹介の引き合いに対し、実際に紹介にこぎつける件数がほとんどないこと
・紹介会社経由の採用であっても、採用の質が担保できていない
・紹介手数料が高額なため、経営に負担が生じている。
・紹介手数料が大変大きな負担になっています。ここ数年で紹介料は確実に値上がりしています。運営費の中での負担が大変厳しいです。
・紹介手数料が年々上昇していている点（年収の40%ということもあり、なかなか支払うことがきつくなっている）
・紹介手数料の負担
・紹介所によっては差があることが多い
・紹介料、入職後の定着
・紹介料が高い　離職率が高い
・紹介料が高い。また、働いてからすぐに辞める人が多い。
・紹介料が高い紹介料をかけてもすぐに退職してしまう職員が多かった
・紹介料が高額。また契約後、1年以内に退職者がいたこと
・紹介料が高額である。転職を繰り返す人が何年この保育園に勤まるか、紹介料を払っていると不安になる。紹介された人が自分を雇う為に払われた紹介料額を知っていてほしい。
・紹介料が高額にもかかわらず、早期に退職してしまい、費用対効果が悪い。
・紹介料が高額の為、経費が掛かる
・紹介料が負担となっている。
・紹介料の高さ
・紹介料の高騰、担当者との連絡が取りづらい。
・紹介料の最低額が決まっており、想定年収に対して高額な紹介料を支払うことになった。
・紹介料の支払い率が平均だと25%と聞いているが、その根拠がわからない。そもそも人身売買みたいでそのようなビジネスがあること自体倫理的に良くないと思う。制度からすると国民の税金を有料紹介会社に支払うことは妥当ではないと思うし、紹介料を支払えば施設の予算が減るわけなので、運営に支障がでる。
・職業紹介で入職しても、短期間で退職してしまうことがある。紹介料が高い。
・人材紹介料の高額な採用費用がかかる事、人材紹介会社によっては個人の情報の開示が薄く入職後、ミスマッチにより早期退職に至るケースがある。
・人材派遣経費が高い（紹介料や手数料のマージンが高い）
・人物の紹介内容との違い早期離職
・成功報酬の高さ。
・想像していたよりも反響が乏しい。採用後6か月以内に退職する人が多いという話も聞いている。
・想定年収の30%以上と、紹介手数料が高額である。期待している人材を見つけるのは難しい。
・早期離職のリスク、希望年収と能力の隔たり、コストが高すぎる
・即戦力を期待していたが、期待外れだった。紹介予定派遣では入職しても続かない。
・代表の判断
・長く続けてくれる方だとよいが、数日。数週間で来なくなってしまうことある。
・年収の30パーセントがしょうかい料とは高すぎます。15パーセントがせいぜいでしょう。労働者のスキルがひくすぎます。事故がおきてかんらでは遅いです。
・年収のパーセンテージが高い　すぐ辞めても金額がかかる
・年々、費用があがっていくこと。また、付加価値がないとなかなか採用に至らないこと。　担当者がすぐに変わってしまうこと。
・年々採用費が高くなってきていること。
・反応はとてもよく雇用につながった方もいたが、非常勤希望者が主。また、途中で値上げの打診もあるなど、経費が高いことが課題。
・費用

・費用がかかる・1.2年で辞める人が多い
・費用が高い
・費用が高い。来たところで、良い人材ではなく、職場を荒らしてしまうような方もいる。
・費用が高い職業紹介事業を利用した職員の定着率が著しく低い
・費用が高額
・費用が多くかかる割には、あまり最適な人材であることが少ない
・費用対効果
・費用面で負担が大きいと感じる。人員配置の面で採用を急ぐ必要があるため、高額であっても利用せざるを得ない状況。
・非常に高価な割に離職率が高い
・返金制度が不十分、返金制度の期間を延ばすべき。すぐ辞めても返金期間を延ばすなどを補償してもらいたい。紹介会社が無責任に適性のない人を送り込むことがあり、紹介会社だけが儲かる面がある。
・報酬額が高い。紹介会社を通しているからか、キャンセルも多い。
・有料紹介業者からの応募があっても、いくつもの園で面接をされた方が来られるため、希望が合わず採用に繋がらない事が多い。こちら側からの条件をお伝えしているはずが、面接時や面接後に「やはり・・・」と希望を変えてしまわれることもある。採用になると多額の費用が発生してしまうのも園の財政を逼迫させる。
・有料紹介業者から実際働いてもらって、体調不良等によってすぐに終了してしまい、紹介料の返金制度がもう少しあったらよいと感じている。長続きしない人がいると、会社としても困る。紹介料が高すぎる。紹介会社ももう少し責任もって紹介してほしい。
・有料職業紹介所の利用に関して、過去に弊社の許可なく、なりすましのような形で求人情報が掲載される事例がありました。誤った情報が求職者に伝わるリスクや信頼関係の損失が生じたため、今後は求人掲載において徹底した確認を行い、このような問題の再発防止に努めます。
・料金が高い　求人に結びついても長く勤めないケースが多い
・料金が高すぎる。経営を圧迫する。

問10－1　この1年に、周辺業務（直接援助以外の業務）を担当する職員の雇用について、該当する項目にチェックしてください。

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
雇用したことがある。	①雇用継続中	1	21	16	69	107	31.8%
	②現在は雇用していない（以前は雇用していた）	0	2	4	15	21	6.2%
雇用したことがない。	③雇用検討中	0	11	8	8	27	8.0%
	④今後も雇用の予定はない	1	94	31	56	182	54.0%
	合計	2	128	59	148	337	100.0%

問10－2　問10-1において「①雇用継続中」「③雇用検討中」にチェックした場合、担当業務について該当する項目をすべてチェックしてください。
⇒①にチェックした場合、その雇用方法について該当する項目ごとの人数を記入してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①送迎	1	7	5	9	22	8.1%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	0	1	2	18	21	7.7%
③洗濯・リネン（シーツなどのリネン類や利用者の衣類の交換や洗濯、畳み・配	0	4	3	15	22	8.1%
④備品管理（消耗品や備品の管理・発注、防災備蓄品の管理等）	0	4	2	12	18	6.6%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	0	8	6	44	58	21.4%
⑥生活スペース清掃（居室やクラス及びトイレの清掃、ごみ処理、消毒）	0	4	5	36	45	16.6%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	0	2	3	28	33	12.2%
⑧制作業務（HPや広報紙、利用者が使う備品、おもちゃなどの制作）	0	2	1	12	15	5.5%
⑨レクリエーション準備・片付け	0	1	1	10	12	4.4%
⑩話し相手・見守り	0	3	3	19	25	9.2%
合計	1	36	31	203	271	100.0%

⇒③にチェックした場合、その雇用方法について該当する項目を全てチェックしてください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①送迎	0	8	2	1	11	21.6%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	0	2	1	3	6	11.8%
③洗濯・リネン（シーツなどのリネン類や利用者の衣類の交換や洗濯、畳み・配	0	0	1	1	2	3.9%
④備品管理（消耗品や備品の管理・発注、防災備蓄品の管理等）	0	0	2	1	3	5.9%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	0	1	2	6	9	17.6%
⑥生活スペース清掃（居室やクラス及びトイレの清掃、ごみ処理、消毒）	0	3	3	3	9	17.6%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	0	0	1	1	2	3.9%
⑧制作業務（HPや広報紙、利用者が使う備品、おもちゃなどの制作）	0	1	1	1	3	5.9%
⑨レクリエーション準備・片付け	0	1	1	1	3	5.9%
⑩話し相手・見守り	0	2	1	0	3	5.9%
合計	0	18	15	18	51	100.0%

それ以外の業務があれば教えてください。

・保育補助
・事務
・調理師
・夜間警備・施設管理
・お散歩の見守りや横断旗持ち
・給食の調理
・散歩時の引率、見守り
・事務・調理スタッフ
・請求業務、保護者向けのお知らせ、送迎車メンテナンス、備品発注、修理修繕等
・人事、総務、経理、事務の担当者が欲しい。現在は経営者が一人で担当しており、経営や新規事業のための時間が取れていない状況です。
・給与や請求事務の補助
・相談支援業務
・事務業務全般
・人事・労務、経理関係業務
・直接援助以外の業務として、・請求事務・調理提供・物品購入管理・書類整理全般・建物保守管理・予算執行管理・人材採用・職員の勤怠管理・職員の健康管理（特にメンタルヘルス）
・経理業務を含めた事務作業と研修運営
・ドライバー
・就労継続系事業所における「サービス管理責任者」
・送迎用運転手、農園作業員
・食事作り
・買い物
・事務員
・事務、経理など。
・児童発達支援管理責任者

「介護助手」や「保育補助」のように周辺業務を専らに担当する職員を雇用する際のメリット、デメリットについてご自由にご記入ください（任意）。

・保育士の負担が軽減され、なおかつ雇用経費について補助金が支給される。
・基本的にスキルがわからないため、お願いすることは難しい。
・メリットは資格取得を見込める、デメリットとしては資格者としてのカウントが出来ない。
・負担の分担ができること。（メリット）　　人任せになっていくきらいがあること（デメリット）
・清掃や行事・製作の準備など、保育業務で手の回らない部分を担ってもらえる。
・その業務のみを行う人材への措置費がでない。
・保育士が本来の業務に専念できる体制となってきた。
・資格が必要でない業務について活躍して頂きその分、保育教諭は専任できる
・保育士の資格が無い方の紹介はありますが、いわゆる「保育補助」の人数が増えると、有資格の正規職員への負担が増えるため、大変困っています。養成校や短大で資格を取得した場合と異なり、なかなか業務が身につかないことが多いです。
・保育の充実を図るうえで、とても良いと思っています。無資格だと補助金がもらえないのが最大のデメリットです。また、無資格でも保育園は良いというようなことになると、これは問題かと思います。
・メリット　正規職員の業務負担の軽減・デメリット　人件費の増額負担
・小規模保育施設なので、まだ訳の分からない子どもたちなので、とにかく大人の目が多い方が危険や過ちから子どもを守れます。逆にあまり多すぎると油断ができて事件が起きてしまうことも考えられる
・清潔で安全な環境整備ができる。若手の応募がなく、人災確保ができない。
・メリットは、将来資格を取得した場合、勤務している施設で働いてくれることが多い。デメリットは配置人数の一人にならないため人手不足が慢性化する傾向にある。
・児童数に対する保育士人数にカウントされないため、人件費の支出が負担になる中、どうしても雇用に後ろ向きになってしまう。
・メリット→職員の手や目が増える。デメリット→保育補助の人に任せようとする
・製作準備等の保育の準備を頼めるのは助かります。時に保育補助のラインを越えていると感じられる方もいるので、そこは事前によく話し合いをする必要があると思います。
・保育以外の部分の仕事を頼みやすい配属先を定めていないのでその日にフォローが必要なポジションに入ってもらえる
・保育業務の中での安全面、衛生面で保育士、外国人なので英語を活かして外国籍のお子さんのサポートを行って頂いております。保育業務の補助として助かっています。デメリットとしては、保育補助のため、教育、育成が必要。日本語での対応が難しい部分があるので保護者対応は行っておりません。
・業務分担が明確化出来ない
・無資格であっても意欲的な人は多いと思われるが、余裕人員を採用できないので現状では基準人員と加配加算人員くらいになってしまう。
・専門知識を有する業務とそれ以外の業務が切り分けられる。補助の方の時間数が限られており、そもそも働き手がいない送迎業務は活動中は空いてしまう為、切れ切れの勤務なので人材確保が難しい。
・メリット：直接処遇職員が、対象者のアセスメントを深く観察することができるため、より精度の高い支援が期待できる。デメリット：人件費の圧迫、収益性の低下。
・支援員の補助的な業務や運転等に特化した職務は有効である。
・人件費の問題で、直接支援職員と兼業しているため、業務量がやや多くなる。
・メリット；農園作業員（補助員）がいれば、工賃アップが図れる。デメリット；上記職員を雇用するための報酬項目はないため、持ち出しになる。
・メリット：実習生から保育補助として雇用したので、将来職員として迎え入れられる可能性がある。保育の魅力を実践と通して感じてもらえる、学生自身もお小遣い稼ぎになる、保育士のノンコンタクトタイムになる、保育士が本来の業務に集中できるなど
・デメリット：入れた分人件費がかかるが、それも投資と思っている
・若い保育士よりも子どもを理解している場合が多い・子どもの居場所を提供できる・仕事量を適正に保てば仕事を選ばず働いてくれる
・現場の業務が優先できて、時間内で業務が終了できる。
・小規模の施設においては助手よりも資格保有者が優先で求められるため助手の必要性がない。
・メリット：地域の人材を生かせる（地域貢献）　周辺業務を担ってもらえると介護職員は利用者への対応に集中でき、事故などにもつながりにくい。
・メリット…日々ある簡単な業務に職員の手が取られてしまう事が減る。デメリット…未経験者が多く、ご利用者への対応や日々の業務についての教育に時間がかかる。

問11－1　児童福祉施設・保育所以外の施設・事業所にお伺いします。
貴施設・事業所の外国人（EPA、技能実習生等）及び外国籍県民の雇用・採用 について、該当する項目にチェックしてください。

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
雇用したことがある。	①雇用継続中	2	7	2	6	17	7.6%
	②離職し現在は雇用していない	0	5	5	6	16	7.2%
雇用したことがない。	③雇用検討中	0	9	5	3	17	7.6%
	④今後も雇用の予定はない	1	99	28	45	173	77.6%
	合計	3	120	40	60	223	100.0%

⇒①にチェックした場合、その雇用方法について該当する項目ごとの人数を記入してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	0	0	0	0	0	0.0%
②在留資格「介護」をもつ者	0	0	1	0	1	4.8%
③技能実習生	0	2	0	0	2	9.5%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	0	1	0	0	1	4.8%
⑤留学生のアルバイト	0	1	0	0	1	4.8%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	0	6	2	8	16	76.2%
合計	0	10	3	8	21	100.0%

⇒③にチェックした場合、その雇用方法について該当する項目を全てチェックしてください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	0	4	2	0	6	20.7%
②在留資格「介護」をもつ者	0	2	0	0	2	6.9%
③技能実習生	0	2	2	1	5	17.2%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	0	2	0	0	2	6.9%
⑤留学生のアルバイト	0	2	1	1	4	13.8%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	0	5	3	2	10	34.5%
合計	0	17	8	4	29	100.0%

問11－2　外国籍県民の雇用、採用について、言語・文化等の違いにより、コミュニケーションが十分に取れないことがよく聞かれますが、現在お困りになっていること、課題となっている
ることがありましたら内容を教えてください。

・どこでどのように採用できるのか不明。
・なかなか伝えることが難しいときがある。どうしても、頼める仕事と、頼めない仕事はある。
・ビザの発行が不慣れ、採用できるのであればしたい
・意思疎通がスムーズにできない（こちらの言うことは理解できるが、自分の意思表示が不得意）、日本語が書けないので、報告書が書けない。
・希望があればなるべく受け入れたいが、コミュニケーションが難しい状況であると職務内容として難しいと考える。
・言っていいこと、言ってはいけないことに対する認識の違い。業務に慣れると1人になったときにサボることがある。
・言語でのコミュニケーションは大丈夫だが、文字化する日本語でのPCへの記録業務が難しい。食文化が違う為、食事の調理支援などは控える体制づくりが必要。
・言語力が課題ではあるが、ICTの活用でコミュニケーションは取れる場面もある。監理会社のフォローが不十分と感じる。どこまでフォローするかが不明確なところがこの制度の課題だと思う。
・国民性や文化の違いによりコミュニケーションが取れないことがある
・今後、人材確保が難しいようであれば、お願いすることになることもあるのではと思います。
・仕事を通じて、日本語を勉強しているので簡単な会話であれば理解していただけるので、コミュニケーションもスムーズ。 もともと看護師をされていたので、子どものケア（ケガ、病気）への知識や経験もあるので全く知識や経験のない方に比べると非常に態度もまじめで責任感があり、勤勉、優しく笑顔、挨拶等しっかりしてい
・宗教観など、なかなか外国人雇用に踏み切れない。
・障がいのある方とのコミュニケーションは言語の面の課題も大きいと思います。
・人の命を預かる仕事なので、人数いれば良いということではない。こどもを育てなくてはいけないので日本の文化等様々なことを学んでからの採用となると思う。
・大変よく働いてくれているので、困ることはありません
・日常会話は問題ないが、日報等の記述においては、スマホの翻訳機能を利用している。また、ネイティブの日本人からすると、多少意味の通じない文章になることもある。
・日本の雇用形態や風土にあわないときがある
・副業をしている外国籍が多く、シフトの融通が難しい
・文化の違い　特に宗教により食事や活動に規制がある
・保育・教育関連資格の取得者がいない
・利用者が嫌がる。

問12　直接援助職員の負担軽減を目的としたICTの活用について、今後、導入を検討している項目をすべて選択してください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①PC・タブレット、スマホを活用した記録作成支援等業務支援	6	94	44	90	234	29.6%
②オンラインを活用した採用活動	4	55	24	54	137	17.3%
③オンラインやオンデマンドを活用した研修受講等	6	78	43	81	208	26.3%
④オンライン、あるいはインカム等を活用した職員間の情報共有等	0	10	14	37	61	7.7%
⑤オンライン等を活用した他職種との連携	0	36	8	18	62	7.8%
⑥利用者の生活環境整備（見守り支援、服薬管理等を含む）	1	24	11	7	43	5.4%
⑦利用者の直接援助への活用（移乗支援、排せつ、嚥下等の支援等動作支援）	0	8	3	3	14	1.8%
⑧利用者の機能訓練や寝返り支援	0	5	2	4	11	1.4%
⑨利用者へのセラピーやレクリエーション活動への活用（コミュニケーションロボット等含む）	0	8	5	1	14	1.8%
⑩その他	0	2	2	3	7	0.9%
合計	17	320	156	298	791	100.0%
構成比	2.1%	40.5%	19.7%	37.7%	100.0%	

⑩その他

・①（スマホによる記録作成業務支援）による、英語⇒日本語自動変換機能
・ICTの初期設置は実施したが、PC経年更新や機能拡張への支援がほしい
・PC、タブレット、スマホ等を利用しているが、苦手な方が多く、負担軽減になっていない。
・クラウドサービスを利用し、送迎管理や請求業務の効率化を行っている。
・一時預かり予約システム
・現在既に導入していることが多い。⑩その他はおむつ・エプロン等のサブスク。
・個別支援計画作成ソフトや活動プログラム作成ソフトに良さそうな物があれば検討したい
・受注作業における階段昇降機
・特になしもしくはすでに取り入れ済
・必須書類、保護者の連絡帳や実績記録票の判子のクラウド化
・弊社でシステム開発中
・眠りSCANのような夜間見守りシステム
・様々な年代がいるので必ずしもPC等が良いとも限らないと思う。しっかり休日や休暇が取れ、保育士の心のゆとりを確保することがこどもにとってもよい環境を作れると思う。
・利用者が、好きなタイミングで視聴できる就労スキルアップ等の講座などがあると良いなと思います。B型事業所として工賃向上のために生産活動に重きを置かざるを得ない状況です。また、利用者全員が週5日通所/利用されているわけではないため、一堂に会する講座などは開催しにくい為です。

資料（調査内容）

令和6年度社会福祉施設等の人材確保に関する需要調査　　調査票

法人名

事業所名

メールアドレス

※メールアドレスをご記入いただいた場合、報告書をお送りいたします。

基本項目

問Ⅰ-1 貴施設・事業所の事業種別を以下から1つ選択してください（訪問介護事業所等は今回の調査対象外となります）。
（回答欄の右上に表示される▼マークをクリックして、該当の番号を選択してください。以下同様）

1 老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設
2 障害者総合支援法に基づく入所・通所施設
3 児童福祉法に基づく入所・通所施設(※障害児施設、保育所・認定こども園除く)
4 児童福祉法に基づく障害児施設
5 児童福祉法に基づく保育所・認定こども園

問Ⅰ-2 貴施設・事業所の形態を以下から1つ選択してください。

1 入所施設のみ
2 通所施設のみ
3 入所・通所併設

問Ⅰ-3 貴施設・事業所の属する法人の種類を以下から1つ選択してください。

1 社会福祉法人（社協以外）
2 社会福祉協議会
3 株式会社、有限会社、合同会社、合資会社
4 医療法人、医療法人社団
5 NPO法人
6 財団法人（公益財団含む）
7 協同組合（農協・生協）
8 地方自治体
9 その他（宗教法人、学校法人等）

⇒ 9 その他を選択した場合、法人格を20文字以内で記述してください。

問Ⅱ-1 貴施設・事業所以外に同一法人で施設・事業所はありますか。

1 施設・事業所がある
2 施設・事業所がない

問Ⅱ-2 法人（全ての施設・事業所）の全従業員数はおおよそ何人ですか。
以下から1つ選択してください。※派遣労働者や委託従事者は含みません。

1 25人未満
2 25人～49人
3 50人～99人
4 100人～299人
5 300人～499人
6 500人以上

問Ⅲ 貴施設・事業所の所在地を以下から1つ選択してください。

1 政令指定都市
2 政令指定都市以外の市町村

⇒ 1 政令指定都市を選択した場合、以下から1つ選択してください。

1 横浜市
2 川崎市
3 相模原市

⇒ 2 政令指定都市以外の市町村を選択した場合、以下から1つ選択してください。

1 横・三地域＝横須賀市、三浦市、逗子市、鎌倉市、葉山町
2 湘南地域＝平塚市、藤沢市、茅ケ崎市、秦野市、伊勢原市
寒川町、大磯町、二宮町
3 県西地域＝小田原市、南足柄市、中井町、大井町、松田町
山北町、開成町、箱根町、真鶴町、湯河原町
4 県央地域＝厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市
愛川町、清川村

職員の状況に関する項目

問1　貴施設・事業所等の全従業員数を記入してください。
　　また、そのうち、介護・保育など直接援助業務に従事している職員数も記入してください。

	正規職員	非正規職員
① 全従業員数		
② 直接援助業務に従事する人数		

注）
1 全従業員数とは、貴施設・事業所が実施する事業にかかわる全職員(在籍者)数で、
　職種、勤務体系にかかわりません。
2 派遣労働者・委託業務従事者は含みません。
3「正規職員」とは、いわゆるフルタイムであり、雇用期間の定めのない者とし、
　「非正規職員」とは、正規職員以外の契約・嘱託・パート等の労働者をさします。

問2　問1②直接援助業務に従事する職員の内訳について、勤続年数および年齢層別に人数を記入してください。※勤続年数は、同一法人内における勤続年数とします。

【正規職員】　（単位：人）

	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上
①29歳以下					
②30歳～39歳					
③40歳～49歳					
④50歳～59歳					
⑤60歳以上					
合計	0	0	0	0	0

【非正規職員】　（単位：人）

	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上
①29歳以下					
②30歳～39歳					
③40歳～49歳					
④50歳～59歳					
⑤60歳以上					
合計	0	0	0	0	0

問3　①～③については貴施設・事業所における直接援助職員の所定内賃金（毎月決まって支給される手当を含む）について、
　　該当項目を選択してください。④⑤は時給額を選択してください。
　　年棒の場合（①～③）は賞与を含む年収を12で割った金額で選択してください。

【専門学校・短大卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

④有資格者・時給額（夜勤等除く）

1. 1162円
2. 1163円以上～1170円未満
3. 1170円以上～1250円未満
4. 1250円以上～1350円未満
5. 1350円以上～1550円未満
6. 1550円以上

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

1. 1162円
2. 1163円以上～1170円未満
3. 1170円以上～1250円未満
4. 1250円以上～1350円未満
5. 1350円以上～1550円未満
6. 1550円以上

【大学卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

1. 20万円未満
2. 20万円以上～25万円未満
3. 25万円以上～30万円未満
4. 30万円以上～35万円未満
5. 35万円以上

④有資格者・時給額（夜勤等除く）

1. 1162円
2. 1163円以上～1170円未満
3. 1170円以上～1250円未満
4. 1250円以上～1350円未満
5. 1350円以上～1550円未満
6. 1550円以上

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

1. 1162円
2. 1163円以上～1170円未満
3. 1170円以上～1250円未満
4. 1250円以上～1350円未満
5. 1350円以上～1550円未満
6. 1550円以上

問4　令和6年1月から令和6年12月までの貴施設・事業所の直接援助業務に従事する、個々の職員の採用状況について、以下から選択してください。

【正規職員】

⑦以降は、⑥で「⑧有料職業紹介所」を選択した場合のみご回答ください。

※「採用にかかった経費とは、当該職員の採用に際し有料職業紹介所に支払った経費で、固定経費を含む」

No.	①採用時期	②年齢	③性別	④資格	⑤経験	⑥採用経路	⑦採用時の想定年収	⑧採用にかかった経
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

【非正規職員】

No.	①採用時期	②年齢	③性別	④資格	⑤経験	⑥採用経路	⑦採用時の想定年収	⑧採用にかかった経
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

問5　令和6年1月から令和6年12月までの、貴施設・事業所の直接援助業務に従事していた個々の職員の離職状況について、以下から選択してください。

【正規職員】

No.	①在籍年数	②年齢	③性別	④資格	⑤離職理由	⑥その他を選択した場合、その内容	⑦令和6年採用者＝令和6年中に採用した人で同年内に離職した場合は〇
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

【非正規職員】

No.	①在籍年数	②年齢	③性別	④資格	⑤離職理由	⑥その他を選択した場合、その内容	⑦令和6年採用者
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

職員の待遇や育成に関する項目

問6－1 「働き方改革」により、多面的な労働環境改善が求められているところですが、規程等改正等への取り組み状況について
①～⑤のそれぞれを、[実施済]・[検討中]・[未着手]から選択してください。

①	不合理な待遇差を解消するための規定の整備	
②	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化	
③	労働時間に関する制度の見直し	
④	勤務間インターバル制度の普及促進等	
⑤	産業医・産業保健機能の強化	

問6－2 直接援助職員の賃金制度・人事制度について、該当する項目を全て選択してください。

【正規職員】

①	賃金（給与）表がある	
②	賞与・一時金の支給制度がある	
③	資格手当の支給制度がある	
④	昇進・昇格要件が明確になっている	
⑤	人事考課（評価）制度がある	
⑥	本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	

【非正規職員】

①	賃金（給与）表がある	
②	賞与・一時金の支給制度がある	
③	資格手当の支給制度がある	
④	昇進・昇格要件が明確になっている	
⑤	人事考課（評価）制度がある	
⑥	本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	

問7 育児・介護休業法が改正され令和7年1月より段階的に施行されます。 貴施設・事業所等における産休・育休、介護休暇等の取得対象者数と利用者数についてご記入くださ

	正規職員		非正規職員	
	取得対象者数	うち利用者数	取得対象者数	うち利用者数
①産前産後休業制度について				
②育児休業制度について				
③介護休暇制度について				

問8－1　研修担当者の設置状況を選択してください。

	理事長等役員	
	施設長	
	事務等	
	リーダー、主任	
	その他	

⇒ その他の場合、お書きください。

問8－2　職員の育成に関する取組状況について、該当する項目を全て選択してください。

①	キャリアパスの仕組み	
②	全階層職員に対する職場研修計画の作成・実施	
③	新任職員研修の充実	
④	外部研修への派遣	
⑤	資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	
⑥	スーパーバイザーやメンター・プリセプター等による支援	
⑦	その他	

⇒ ⑦ その他を選択した場合、その内容を60文字以内で記入してください。

問8－3 資格取得や外部研修への派遣等にあたっての具体的な支援方法で、該当する項目すべてを選択してください。

①	代替職員の配置など長期間の講習へも参加できるよう、体制を組んでいる	
②	特別休暇あるいは有給休暇を利用できるようにしている	
③	研修費用を助成している	
④	その他	

⇒ ④ その他を選択した場合、その内容を60文字以内で記入してください。

問8－4 人材育成、職場内研修について困っていること、課題となっていることがありましたら、その内容を150字以内でご記入ください。

人材確保にかかる課題調査

問9　人材派遣会社及び有料職業紹介所の活用が広がっています。この状況を踏まえてお尋ねいたします。

問9－1　この1年間に人材派遣会社を利用しましたか。

1. はい
2. いいえ

問9－2　問9－1において「はい」を選択した事業所にお尋ねします。利用した理由について該当する項目をすべて選択してください。

①	産休・育休職員の代替職員	
②	職員の長期にわたる研修参加等の用件による代替職員	
③	代替以外の理由による職員欠員補充のため（直接援助職員）	
④	代替以外の理由による職員欠員補充のため（事務や経理等、直接援助職員以外の職員）	
⑤	業務拡充のため	
⑥	その他	

⇒ ⑥ その他を選択した場合、その内容を100文字以内で記入してください。

問9－3　令和6年1月から令和6年12月までの間に直接援助にかかる派遣労働者を利用した事業所にお尋ねします。派遣契約状況について、派遣者個別にご記入ください。

No.	①派遣労働者の保有資格	②時給（派遣会社への支払い単価）	③派遣契約期間	④週あたりの労働時間数
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

問9－4　貴施設・事業所が契約している派遣会社は何社ですか。

社

問9－5　派遣労働に関して課題になっていることがありましたら、その内容を150文字以内でご記入ください。

問9－6　問4⑥の採用経路において有料職業紹介を選択した施設・事業所にお尋ねします。有料職業紹介を利用した理由を150文字以内でご記入ください。

問9－7　有料職業紹介を利用された施設・事業所にお尋ねします。有料職業紹介の利用に関して課題になっていることがありましたら、その内容を150文字以内でご記入ください。

問10－1　この1年に、周辺業務（直接援助以外の業務）を専ら主に担当する職員の雇用について、該当する項目にチェックしてください。

雇用したことがある。

①	雇用継続中	
②	現在は雇用していない（以前は雇用していた）	

雇用したことがない。

③	雇用検討中	
④	今後も雇用の予定はない	

問10－2　→①③にチェックした場合、担当する業務もしくは想定している業務について該当する項目をすべてチェックしてください。

①	送迎	
②	修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	
③	洗濯・リネン（シーツなどのリネン類や利用者の衣類の交換や洗濯、畳み・配室）	
④	備品管理（消耗品や備品の管理・発注、防災備蓄品の管理等）	
⑤	清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	
⑥	生活スペース清掃（居室やクラス及びトイレの清掃、ごみ処理、消毒）	
⑦	配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	
⑧	制作業務（HPや広報紙、利用者が使う備品、おもちゃなどの制作）	
⑨	レクリエーション準備・片付け	
⑩	話し相手・見守り	

それ以外の業務があれば教えてください。

「介護助手」や「保育補助」のように周辺業務を専らに担当する職員を雇用する際のメリット、デメリットについてご自由にご記入ください（任意）。

問11－1　児童福祉施設・保育所以外の施設・事業所等にお尋ねします。
貴施設・事業所等における外国人（EPA、技能実習生等）及び外国籍県民の雇用・採用 について、該当する項目にチェックしてください。

雇用したことがある。

①	雇用継続中	
②	離職し現在は雇用していない	

⇒①にチェックした場合、その対象者について該当する項目ごとの人数を記入してください。

		人数
①	EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	
②	在留資格「介護」をもつ者	
③	技能実習生	
④	在留資格「特定技能1号」をもつ者	
⑤	留学生のアルバイト	
⑥	在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	

雇用したことがない。

③	雇用検討中	
④	今後も雇用の予定はない	

⇒③にチェックした場合、その対象者について該当する項目を全てチェックしてください。

①	EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者	
②	在留資格「介護」をもつ者	
③	技能実習生	
④	在留資格「特定技能1号」をもつ者	
⑤	留学生のアルバイト	
⑥	在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	

問11－2　外国籍県民の雇用、採用について、言語・文化の違いにより、コミュニケーションが十分に取れないことがよく聞かれますが、
現在お困りになっていること、課題となっていることがありましたら内容を教えてください。

問12　直接援助業務職員の負担軽減を目的として、、多くの事業所・施設等でICTが活用されています。
今後、導入を検討している項目すべてを選択してください。

①	PC・タブレット、スマホを活用した記録作成支援等業務支援	
②	オンラインを活用した採用活動	
③	オンラインやオンデマンドを活用した研修受講等	
④	オンライン、あるいはインカム等を活用した職員間の情報共有等	
⑤	オンライン等を活用した他職種との連携	
⑥	利用者の生活環境整備（見守り支援、服薬管理等を含む）	
⑦	利用者の直接援助への活用（移乗支援、排せつ、嚥下等の支援等動作支援）	
⑧	利用者の機能訓練や寝返り支援	
⑨	利用者へのセラピーやレクリエーション活動への活用（コミュニケーションロボット等含む）	
⑩	その他	

その他取り入れたいシステムなどがありましたら教えてください。

設問は以上です。お忙しい中ご協力くださり、ありがとうございました。

令和６年度社会福祉施設等の人材確保に関する需要調査報告書

発行日：2025（令和７）年度３月
発行元：社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会
かながわ福祉人材研修センター　福祉人材センター
〒221-0835
神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町 2-24-2　13 階
TEL：045-312-4816　/　FAX：045-312-6307
Email：jinzai@knsyk.jp　URL：https://www.kfjc.jp/



社会福祉法人　神奈川県社会福祉協議会
かながわ福祉人材センター