令和７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７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　11,574 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	3,538
2　障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	3,378
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	2,835
5　児童福祉法に基づく保育所・認定こども園　（※公立除く）	1,764
合計	11,574

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 7 年 1 月 1 日～令和 7 年 12 月 31 日

6　調査時点　　令和 8 年 1 月 1 日

7　アンケート回収期間　　令和 8 年 1 月 28 日～2 月 27 日
（当初の回収期間:令和 8 年 1 月 28 日～2 月 18 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･育成･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 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

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６年度
WEB	1,132	709
EXCEL	359	158
その他（Fax、郵送）	0	0
合計	1,491	867
対象事業所数	11,574	11,041
回収率%	12.9	7.8

10　事業種別回答状況（有効回答のみ）

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	412	33.4
2　障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	476	38.6
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）	30	2.4
4　児童福祉法に基づく障害児施設	31	2.5
5　児童福祉法に基づく保育所・認定こども園 （※公立除く）	284	23.0
・無回答、範囲外回答、不備回答	0	0
合計	1,233	100.0

令和７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８年１月１日

（２）調査対象期間　令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日

（３）回収期限　令和８年２月 27 日

（実施期間　令和８年１月 28 日～２月 27 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・育成・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７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	3,538	412	11.6	33.4
障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	3,378	476	14.1	38.6
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	30	50.8	2.4
児童福祉法に基づく障害児施設	2,835	31	1.1	2.5
児童福祉法に基づく保育所・認定こども園	1,764	284	16.1	23.0
無回答、範囲外回答、不備回答		0		0.0
合計	11,574	1,233	10.6	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	353	28.6%
通所施設のみ	717	58.2%
入所・通所併設	161	13.1%
無回答、範囲外回答、不備回答	2	0.2%
合計	1,233	100.0%

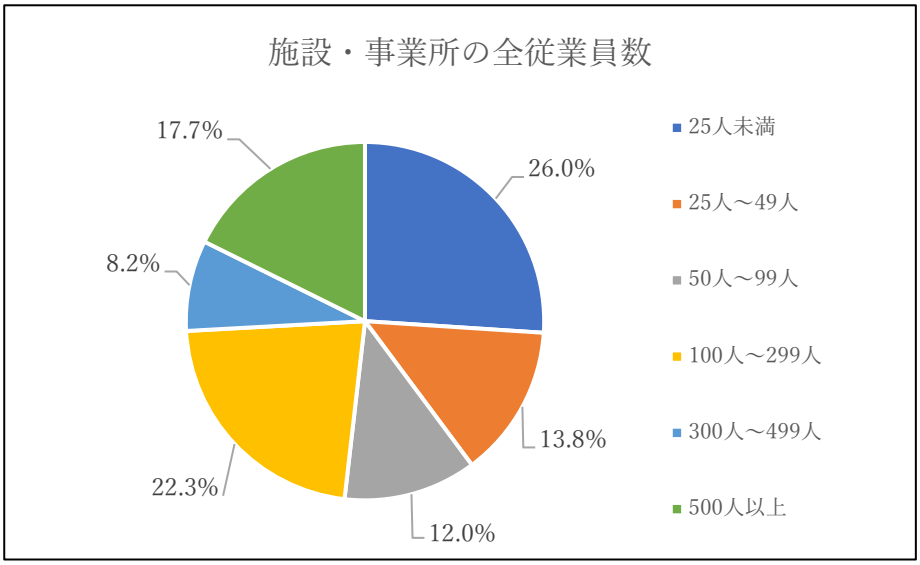
問Ⅰ－3　施設・事業所の属する法人の種類は次のとおりであった。

事業種別	件数	構成比
1.社会福祉法人（社協以外）	544	44.1%
2.社会福祉協議会	6	0.5%
3.株式会社、有限会社、合資会社	401	32.5%
4.医療法人、医療法人社団	43	3.5%
5.NPO法人	159	12.9%
6.財団法人（公益財団含む）	10	0.8%
7.協同組合（農協・生協）	1	0.1%
8.地方自治体	3	0.2%
9.その他（宗教法人、学校法人等）	64	5.2%
・無回答、範囲外回答、不備回答	2	0.2%
合計	1,233	100.00%

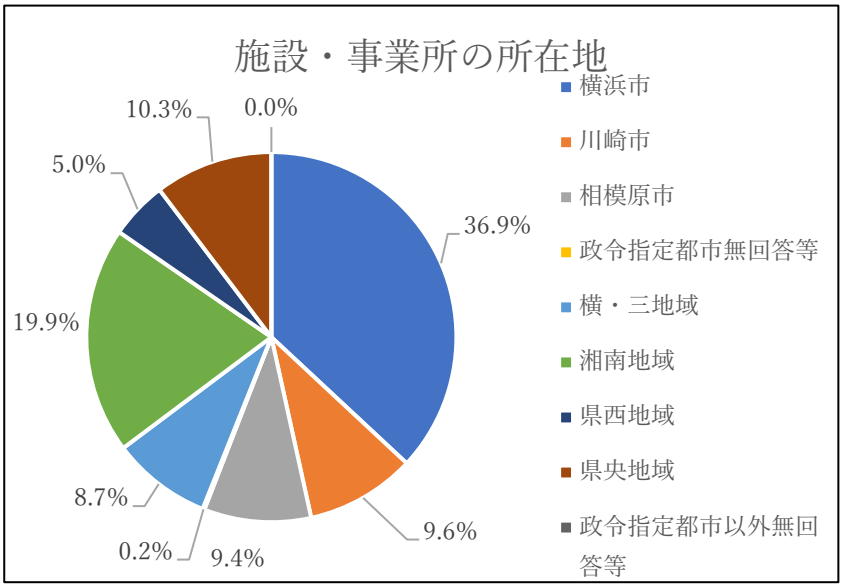
問Ⅱ－1　当該施設・事業所以外に同じ法人が経営する施設・事業所はあるかとの問いについては次のとおりであり、複数事業所を経営している法人事業所による回答が多かった。

施設・事業所の有無	件数
施設・事業所がある	953
施設・事業所がない	280
無回答	0
合計	1,233

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）はグラフのとおりであった。令和 6 年度と同様に「25 人未満」の法人がもっとも多いが、昨年度と比べ 5.3 ポイント減少している。次いで「100 人～299 人」が 22.3%となっており、昨年度よりも 2.6 ポイント増加となっている。昨年度に比べ「500 人以上」が 6.1 ポイント増加している。



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 3.2 ポイント増加となり、県央地域は 3.8 ポイント減少となっている。



※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、非正規職員ともに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あった。

正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	10,963	－	4,653	－	1,389	－	3,886	－	20,891	－
直接援助事業に従事する人数	7,161	65.3%	3,487	74.9%	1,027	73.9%	2,549	65.6%	14,224	68.1%

非正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	9,097	－	5,891	－	679	－	3,245	－	18,912	－
直接援助事業に従事する人数	5,250	57.7%	4,465	75.8%	482	71.0%	2,142	66.0%	12,339	65.2%

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）

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	337	473	243	170	19	1,242	17.7%
②30歳～39歳	175	309	245	350	427	1,506	21.4%
③40歳～49歳	156	308	208	350	692	1,714	24.4%
④50歳～59歳	193	315	242	417	726	1,893	27.0%
⑤60歳以上	44	83	77	145	318	667	9.5%
合計	905	1,488	1,015	1,432	2,182	7,022	100.0%
構成比	12.9%	21.2%	14.5%	20.4%	31.1%	100.0%	
	34.1%		34.9%				

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	106	174	103	56	3	442	14.2%
②30歳～39歳	61	136	115	170	191	673	21.6%
③40歳～49歳	86	162	130	161	285	824	26.5%
④50歳～59歳	93	140	127	161	322	843	27.1%
⑤60歳以上	12	38	31	77	170	328	10.5%
合計	358	650	506	625	971	3,110	100.0%
構成比	11.5%	20.9%	16.3%	20.1%	31.2%	100.0%	
	32.4%		36.4%				

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	64	72	49	33	0	218	29.2%
②30歳～39歳	25	23	22	78	54	202	27.1%
③40歳～49歳	33	23	14	24	52	146	19.6%
④50歳～59歳	9	19	21	28	48	125	16.8%
⑤60歳以上	9	6	5	10	25	55	7.4%
合計	140	143	111	173	179	746	100.0%
構成比	18.8%	19.2%	14.9%	23.2%	24.0%	100.0%	
	38.0%		38.1%				

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	148	247	239	200	5	839	32.6%
②30歳～39歳	48	90	102	180	162	582	22.6%
③40歳～49歳	41	69	73	132	231	546	21.2%
④50歳～59歳	42	49	52	114	177	434	16.9%
⑤60歳以上	13	14	12	28	107	174	6.8%
合計	292	469	478	654	682	2,575	100.0%
構成比	11.3%	18.2%	18.6%	25.4%	26.5%	100.0%	
	29.5%		44.0%				

正規職員において、高齢分野では、1 年未満から 3 年未満の職員の割合が 34.1%に対して、3 年以上 10 年未満の中堅職員の割合が 34.9%と、ほぼ同じ割合の一方で、保育分野では、1 年未満から 3 年未満は 29.9%、3 年以上 10 年未満の中堅職員が 43.6%となり、中堅職員の層が厚くなっている。

■勤続年数及び年齢層別（非正規職員数）

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	111	123	46	29	2	311	6.2%
②30歳～39歳	137	171	111	103	58	580	11.5%
③40歳～49歳	140	217	141	267	143	908	18.0%
④50歳～59歳	207	299	190	321	341	1,358	26.9%
⑤60歳以上	201	325	241	402	717	1,886	37.4%
合計	796	1,135	729	1,122	1,261	5,043	100.0%
構成比	15.8%	22.5%	14.5%	22.2%	25.0%	100.0%	
	38.3%		36.7%				

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	76	63	18	9	2	168	4.4%
②30歳～39歳	68	95	50	46	16	275	7.2%
③40歳～49歳	116	180	121	132	72	621	16.3%
④50歳～59歳	186	258	209	266	222	1,141	29.9%
⑤60歳以上	229	318	218	378	470	1,613	42.2%
合計	675	914	616	831	782	3,818	100.0%
構成比	17.7%	23.9%	16.1%	21.8%	20.5%	100.0%	
	41.6%		37.9%				

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	36	27	5	4	2	74	17.8%
②30歳～39歳	20	12	11	7	3	53	12.8%
③40歳～49歳	15	20	20	13	5	73	17.6%
④50歳～59歳	25	24	19	16	12	96	23.1%
⑤60歳以上	22	24	15	32	26	119	28.7%
合計	118	107	70	72	48	415	100.0%
構成比	28.4%	25.8%	16.9%	17.3%	11.6%	100.0%	
	54.2%		34.2%				

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	49	31	9	6	0	95	5.1%
②30歳～39歳	55	85	66	72	21	299	16.0%
③40歳～49歳	58	130	101	172	93	554	29.6%
④50歳～59歳	51	72	96	134	162	515	27.5%
⑤60歳以上	30	67	54	112	147	410	21.9%
合計	243	385	326	496	423	1,873	100.0%
構成比	13.0%	20.6%	17.4%	26.5%	22.6%	100.0%	
	33.6%		43.9%				

非正規職員では、どの勤続年数においても、高齢分野については「50～59 歳」が、障害分野については、「60歳以上」の職員が最も多い。

保育分野については、「40 歳～49 歳」の「5 年以上 10 年未満」の職員が最も多く、「29 歳以下」の職員が非正規職員として働いている割合は、正規職員と比較して低い割合となっている。

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。

全分野において、資格の有無にかかわらず、「専門学校・短大卒」および「大学卒」の初月給は「20万円以上～25万円未満」で設定している割合が高いが、「25万円以上」となると、有資格者の割合が無資格者を大きく上回る。とくに、児童・保育分野ではその傾向が顕著である。

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	13 (4.7)	53 (16.0)	6 (15.4)	9 (5.6)	81	9.9%	12 (4.4)	32 (10.0)	3 (7,5)	3 (2.0)	50	6.4%
20万円以上～ 25万円未満	156 (53.6)	197 (59.5)	22 (56.4)	102 (63.8)	477	58.1%	148 (53.8)	196 (60.9)	23 (57.5)	90 (60.0)	457	58.1%
25万円以上～ 30万円未満	101 (34.7)	68 (20.5)	10 (25.6)	37 (23.1)	216	26.3%	94 (34.1)	76 (23.6)	10 (25.0)	46 (30.7)	226	28.7%
30万円以上～ 35万円未満	18 (6.2)	13 (4.0)	1 (2.6)	8 (5.0)	40	4.9%	19 (7.0)	17 (5.3)	4 (10.0)	7 (4.7)	47	6.0%
35万円以上	3 (1.0)	0	0	4 (2.5)	7	0.9%	2 (0.7)	1 (0.3)	0	4 (2.7)	7	0.9%
合計	291	331	39	160	821	100.0%	275	322	40	150	787	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	45 (16.5)	91 (27.1)	11 (33.3)	28 (28.9)	175	23.7%	33 (12.6)	69 (20.7)	6 (18.8)	22 (22.4)	130	17.9%
20万円以上～ 25万円未満	193 (70.7)	205 (61.0)	20 (60.6)	59 (60.8)	477	64.5%	190 (72.5)	203 (60.8)	19 (59.4)	55 (56.1)	467	64.3%
25万円以上～ 30万円未満	30 (11.0)	36 (10.7)	2 (6.1)	7 (7.2)	75	10.1%	34 (13.0)	54 (16.1)	5 (15.6)	18 (18.4)	111	15.3%
30万円以上～ 35万円未満	4 (1.5)	4 (1.2)	0	3 (3.1)	11	1.5%	4 (1.5)	8 (2.4)	2 (6.3)	3 (3.1)	17	2.3%
35万円以上	1 (0.4)	0	0	0	1	0.1%	1 (0.4)	0	0	0	1	0.1%
合計	273	336	33	97	739	100.0%	262	334	32	98	726	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	1 (0.4)	6 (1.8)	0	0	7	0.9%	1 (0.4)	6 (1.8)	0	0	7	0.9%
20万円以上～ 25万円未満	40 (13.8)	83 (24.5)	8 (21.1)	21 (13.9)	152	18.6%	41 (15.0)	72 (21.9)	7 (19.4)	17 (11.9)	137	17.6%
25万円以上～ 30万円未満	110 (38.1)	151 (44.7)	21 (55.3)	56 (37.1)	338	41.4%	94 (34.4)	155 (47.2)	17 (47.2)	51 (35.7)	317	40.6%
30万円以上～ 35万円未満	94 (32.5)	62 (18.3)	4 (10.5)	44 (29.1)	204	25.0%	94 (34.4)	63 (19.2)	8 (22.2)	42 (29.4)	207	26.5%
35万円以上	44 (15.2)	36 (10.7)	5 (13.2)	30 (19.9)	115	14.1%	43 (15.7)	32 (9.7)	4 (11.1)	33 (23.1)	112	14.4%
合計	289	338	38	151	816	100.0%	273	328	36	143	780	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
1225円	14 (4.8)	37 (11.6)	2 (5.7)	3 (1.9)	56	7.0%	13 (4.7)	33 (10.5)	3 (9.1)	2 (1.4)	51	6.7%
1226円以上～ 1300円未満	89 (30.4)	117 (36.6)	8 (22.9)	36 (23.4)	250	31.2%	82 (29.7)	119 (38.0)	6 (18.2)	34 (23.8)	241	31.5%
1300円以上～ 1400円未満	101 (34.5)	92 (28.8)	12 (34.3)	76 (49.4)	281	35.0%	96 (34.8)	83 (26.5)	10 (30.3)	68 (47.6)	257	33.6%
1400円以上～ 1500円未満	46 (15.7)	36 (11.2)	10 (28.6)	22 (14.3)	114	14.2%	44 (16.0)	40 (12.8)	10 (30.3)	20 (14.0)	114	14.9%
1500円以上～ 1600円未満	20 (6.8)	18 (5.6)	2 (5.7)	13 (8.4)	53	6.6%	18 (6.5)	14 (4.5)	3 (9.1)	15 (10.5)	50	6.5%
1600円以上	23 (7.8)	20 (6.2)	1 (2.9)	4 (2.6)	48	6.0%	23 (8.3)	24 (7.7)	1 (3.0)	4 (2.8)	52	6.8%
合計	293	320	35	154	802	100.0%	276	313	33	143	765	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
1225円	77 (26.9)	99 (29.6)	7 (22.6)	49 (35.5)	232	29.4%	75 (27.9)	98 (30.6)	7 (25.0)	47 (36.4)	227	30.4%
1226円以上～ 1300円未満	156 (54.5)	134 (40.1)	14 (45.2)	68 (49.3)	372	47.1%	141 (52.4)	123 (38.4)	11 (39.3)	60 (46.5)	335	44.9%
1300円以上～ 1400円未満	37 (12.9)	58 (17.4)	7 (22.6)	15 (10.9)	117	14.8%	38 (14.1)	53 (16.6)	7 (25.0)	16 (12.4)	114	15.3%
1400円以上～ 1500円未満	12 (4.2)	27 (8.1)	1 (3.2)	4 (2.9)	44	5.6%	10 (3.7)	31 (9.7)	1 (3.6)	5 (3.9)	47	6.3%
1500円以上～ 1600円未満	1 (0.3)	11 (3.3)	1 (3.2)	2 (1.4)	15	1.9%	2 (0.7)	9 (2.8)	1 (3.6)	1 (0.8)	13	1.7%
1600円以上	3 (1.0)	5 (1.5)	1 (3.2)	0	9	1.1%	3 (1.1)	6 (1.9)	1 (3.6)	0	10	1.3%
合計	286	334	31	138	789	100.0%	269	320	28	129	746	100.0%

※④⑤における回答区分「1225 円」は、令和 7 年 10 月時点の神奈川県の最低賃金としている。

令和７年における職員採用状況について

問4　令和７年１月から令和７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。

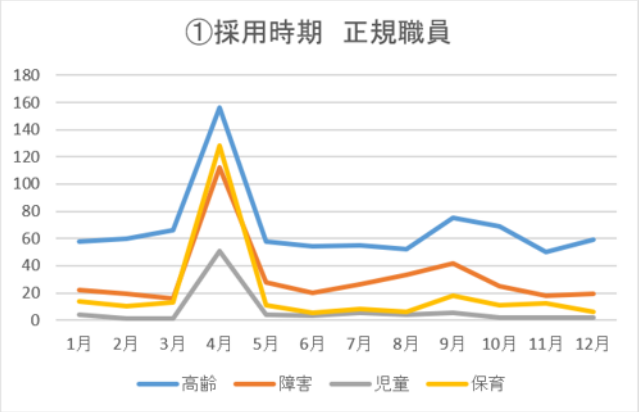
【各分野別の採用者数と雇用形態】

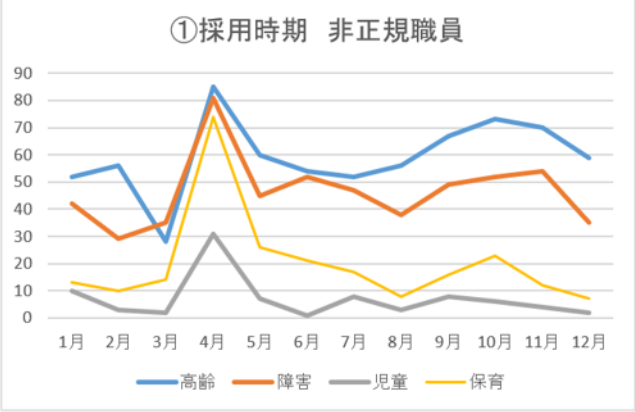
		高齢		障害		児童		保育	
採用者数	正規職員	812	53.3%	380	40.5%	84	49.7%	242	50.1%
	非正規職員	712	46.7%	559	59.5%	85	50.3%	241	49.9%
	合計	1,524	100%	939	100%	169	100%	483	100%

正規・非正規の増加数の関係では、障害分野、児童分野ともに非正規職員が正規職員を上回っていた。

（1） 採用時期

正規職員は４月入職が最多であり、昨年度と同様の傾向になっている。

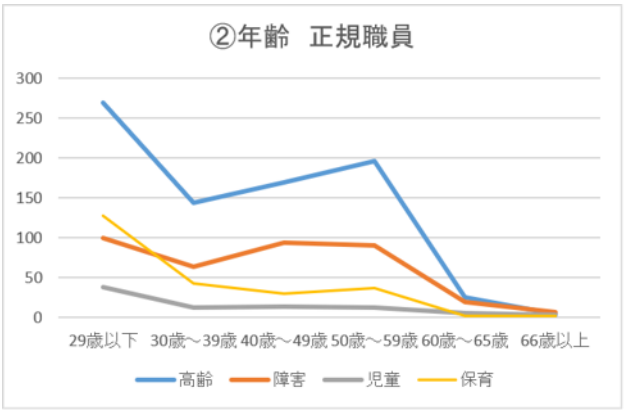


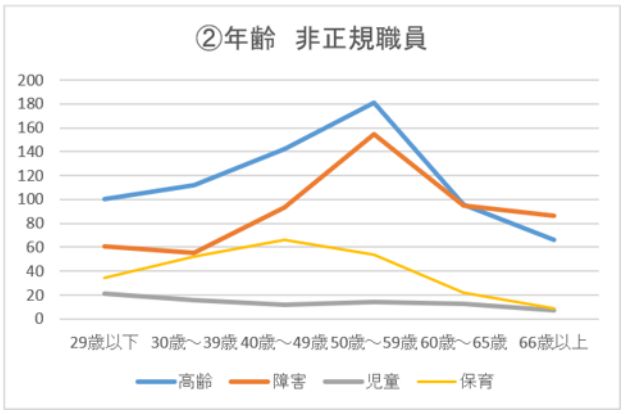


	正規職員採用者数						非正規職員採用者数					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1月	58	22	4	14	98	6.5%	52	42	10	13	117	7.3%
2月	60	19	1	10	90	5.9%	56	29	3	10	98	6.1%
3月	66	16	1	13	96	6.3%	28	35	2	14	79	4.9%
4月	156	112	51	128	447	29.4%	85	81	31	74	271	17.0%
5月	58	28	4	11	101	6.7%	60	45	7	26	138	8.6%
6月	54	20	3	5	82	5.4%	54	52	1	21	128	8.0%
7月	55	26	5	8	94	6.2%	52	47	8	17	124	7.8%
8月	52	33	4	6	95	6.3%	56	38	3	8	105	6.6%
9月	75	42	5	18	140	9.2%	67	49	8	16	140	8.8%
10月	69	25	2	11	107	7.0%	73	52	6	23	154	9.6%
11月	50	18	2	12	82	5.4%	70	54	4	12	140	8.8%
12月	59	19	2	6	86	5.7%	59	35	2	7	103	6.4%
合計	812	380	84	242	1,518	100.0%	712	559	85	241	1,597	100.0%

（2） 採用時の年齢

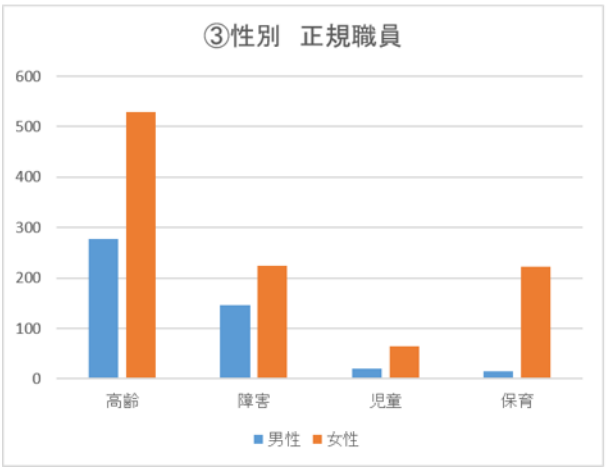
正規職員は全分野で「29 歳以下」の割合が最も高い。また、高齢分野・障害分野では「50 歳～59 歳」の割合が、正規・非正規ともに高くなっている。

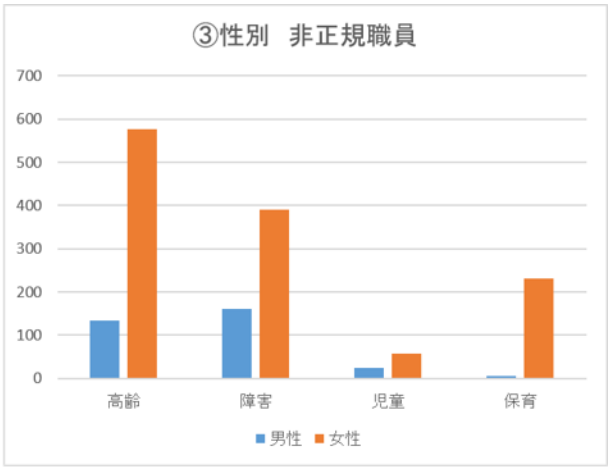




（3） 性別

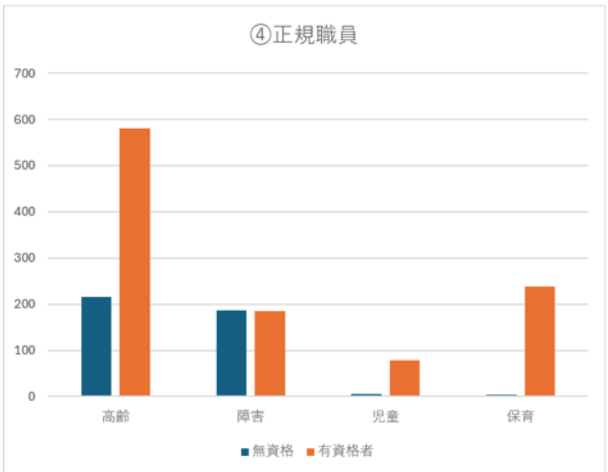
どの分野においても男性より女性の採用が多い。保育分野ではその傾向が明確に表れている。

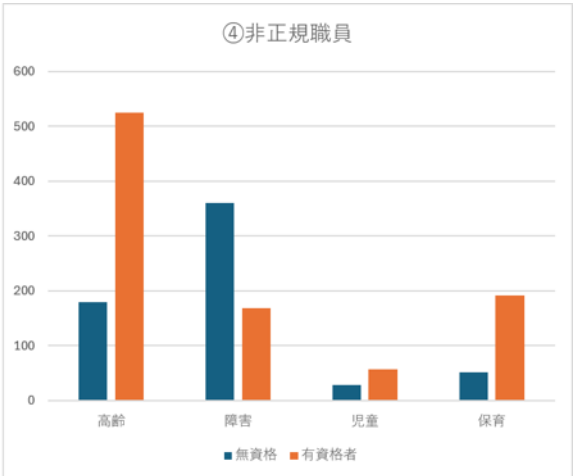




（4） 採用時の資格の有無

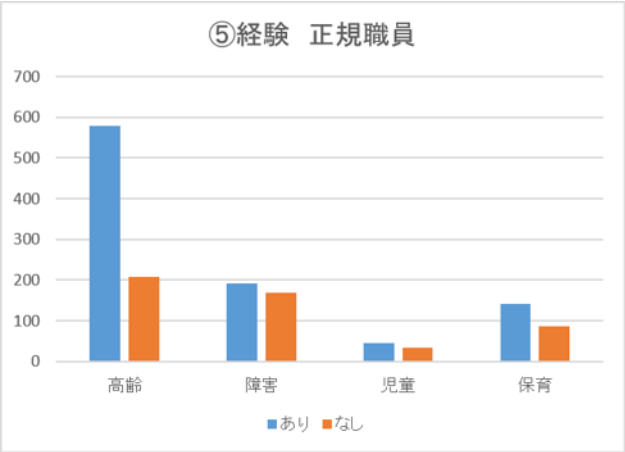
正規職員では高齢・児童・保育分野で有資格が上回っているが、非正規職員の障害分野では無資格が上回っていた。

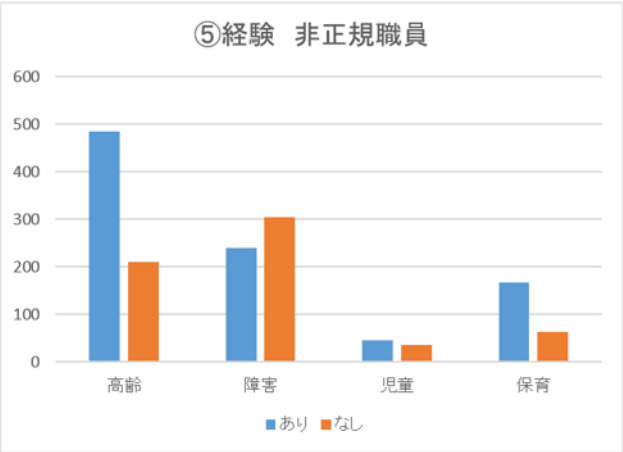




（5） 採用時の経験の有無

高齢分野では正規職員・非正規職員ともおよそ 7 割程度が「経験あり」の採用が多い。これは、同分野・同業種で転職が行われていると推測される。障害分野の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	76 (9.5%)	81 (11.5%)	44 (10.5%)	93 (16.9%)	4 (4.8)	18 (21.4)	18 (7.5)	30 (12.5)
②福祉人材センター、福祉人材バンク	9 (1.1%)	9 (1.3%)	11 (2.6%)	9 (1.6%)	6 (7.2)	0	5 (2.1)	3 (1.3)
③学校・養成校	41 (5.1%)	19 (2.7%)	17 (4.1%)	2 (0.4%)	14 (16.9)	4 (4.8)	67 (27.8)	9 (3.8)
④①②以外の無料職業紹介所	7 (0.9%)	23 (3.3%)	11 (2.6%)	17 (3.1%)	1 (1.2)	1 (1.2)	5 (2.1)	7 (2.9)
⑤職員や知人の紹介	117 (14.6%)	156 (22.1%)	85 (20.3%)	160 (29.1%)	3 (3.6)	19 (22.6)	31 (12.9)	60 (25.0)
⑥新聞広告や折り込みチラシ	15 (1.9%)	39 (5.5%)	9 (2.2%)	36 (6.5%)	0	3 (3.6)	0	1 (0.4)
⑦施設・事業所独自のホームページ	82 (10.3%)	80 (11.3%)	31 (7.4%)	44 (8.0%)	18 (21.7)	3 (3.6)	28 (11.6)	35 (14.6)
⑧有料職業紹介所	314 (39.3%)	185 (26.2%)	78 (18.7%)	86 (15.6%)	5 (6.0)	5 (6.0)	55 (22.8)	68 (28.3)
⑨特定派遣からの契約切替	8 (1.0%)	9 (1.3%)	86 (20.6%)	0	0	0	0	3 (1.3)
⑩その他	131 (16.4%)	105 (14.9%)	46 (11.0%)	103 (18.7%)	32 (38.6)	31 (36.9)	32 (13.3)	24 (10.0)
合計	800	706	418	550	83	84	241	240

保育分野を除いて、正規職員の場合「有料職業紹介所」を通した採用が多い。非正規職員の方が、どの分野においても正規職員より「職員や知人の紹介」経由が多い。保育分野では、正規職員は「学校・養成校」経由での採用が約 3 割を占め、非正規職員は「有料職業紹介所」経由採用が多い等、他分野とは異なる傾向にある。また、児童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とした、令和7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」の調査の結果、4 分野の正規職員の集計において、採用時の想定年収は「350～399 万円」が最も多く、全体の 37.5%を占めている。令和 6 年度は「300～349 万円」が最も多かったことからも年収については増額傾向にあることがうかがえる。一方で、採用にかかった経費は、「年収の 20%～29%」および「年収の 30%～39%」が全体の 58%を占め、また、令和 6 年度は 64%、令和 5 年度は 58%となっていることからも、直近3年間において、およそ 6 割がこの範囲での経費を負担している。

【正規職員】

全ての分野（網掛けは最高値）

全ての種別		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	1	2	4	12	23	40	18	4	0	1	105
	②年収の10～19%	0	0	0	7	3	22	18	5	1	1	1	58
	③年収の20～29%	0	1	0	0	7	27	59	34	7	3	0	138
	④年収の30～39%	1	0	0	0	2	13	49	47	5	5	2	124
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	3	1	1	0	1	0	0	6
	⑥支払なし	1	1	1	1	4	20	19	5	2	0	0	54
	無回答	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	6	10
	合計	2	3	3	12	33	108	186	109	20	9	10	495

高齢分野

高齢		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	7	16	18	8	1	0	1	52
	②年収の10～19%	0	0	0	6	3	18	16	5	1	1	0	50
	③年収の20～29%	0	1	0	0	4	25	52	30	5	1	0	118
	④年収の30～39%	1	0	0	0	1	9	35	27	3	3	2	81
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
	⑥支払なし	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	5
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
	合計	1	2	0	7	17	71	123	70	10	5	8	314

障害分野

障害		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	2	0	5	5	19	8	2	0	0	41
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	③年収の20～29%	0	0	0	0	0	0	3	2	2	2	0	9
	④年収の30～39%	0	0	0	0	1	1	5	5	1	0	0	13
	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	4	2	1	3	0	0	0	10
	無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	合計	0	0	2	0	10	11	29	18	5	2	1	78

児童分野

児童		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	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	4
	②年収の10～19%	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	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	0	0	0	0	0
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	⑥支払なし	1	0	0	1	0	8	5	0	0	0	0	15
	無回答	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	合計	1	1	0	4	1	9	5	0	1	0	0	22

保育分野

保育		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	0	2	3	2	0	0	0	8
	②年収の10～19%	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
	③年収の20～29%	0	0	0	0	3	2	4	2	0	0	0	11
	④年収の30～39%	0	0	0	0	0	3	9	15	1	2	0	30
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
	⑥支払なし	0	0	1	0	0	8	11	2	2	0	0	24
	無回答	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
	合計	0	0	1	1	5	17	29	21	4	2	1	81

【非正規職員】

全ての分野（網掛けは最高値）

全ての種別		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	34	44	16	13	5	7	1	1	0	0	2	123
	②年収の10～19%	13	8	1	5	8	3	0	0	0	0	1	39
	③年収の20～29%	6	14	14	28	25	8	2	0	0	0	4	101
	④年収の30～39%	4	15	7	7	3	5	1	1	4	0	1	48
	⑤年収の40%以上	9	1	0	2	0	3	0	0	0	0	0	15
	⑥支払なし	17	13	4	5	6	7	1	0	0	0	1	54
	無回答	5	4	0	4	0	0	1	0	0	0	3	17
	合計	88	99	42	64	47	33	6	2	4	0	12	397

高齢分野

高齢		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	6	10	9	12	2	3	0	0	0	0	2	44
	②年収の10～19%	5	5	1	5	7	3	0	0	0	0	0	26
	③年収の20～29%	4	7	13	16	22	7	0	0	0	0	3	72
	④年収の30～39%	1	3	3	5	1	5	0	1	4	0	1	24
	⑤年収の40%以上	2	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	6
	⑥支払なし	0	0	0	1	1	4	1	0	0	0	1	8
	無回答	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2	5
	合計	18	28	26	42	33	23	1	1	4	0	9	185

障害分野

障害		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	23	30	7	1	2	2	1	1	0	0	0	67
	②年収の10～19%	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
	③年収の20～29%	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
	④年収の30～39%	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	⑤年収の40%以上	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	⑥支払なし	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5
	無回答	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3
	合計	28	35	8	2	4	5	2	1	0	0	1	86

児童分野

児童		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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	②年収の10～19%	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	③年収の20～29%	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	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	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	8
	無回答	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	合計	13	3	0	3	1	0	0	0	0	0	0	20

保育分野

保育		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	4	4	0	0	1	2	0	0	0	0	0	11
	②年収の10～19%	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
	③年収の20～29%	1	5	1	10	2	1	2	0	0	0	1	23
	④年収の30～39%	3	11	4	2	2	0	1	0	0	0	0	23
	⑤年収の40%以上	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	⑥支払なし	12	10	3	2	4	2	0	0	0	0	0	33
	無回答	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4
	合計	29	33	8	17	9	5	3	0	0	0	2	106

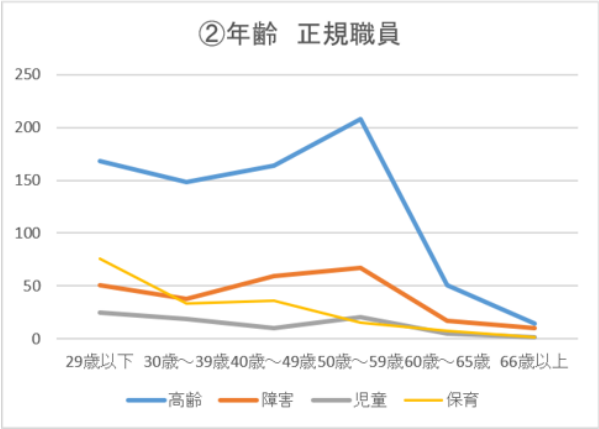
職員の離職状況について

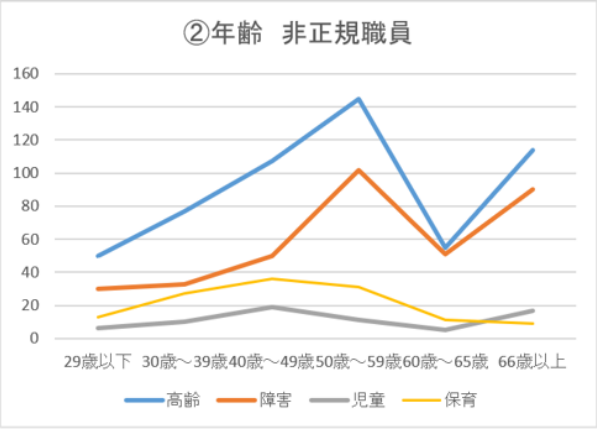
問5　令和 7 年 1 月から令和 7 年 12 月までの直接援助事業に従事していた職員の離職状況については次のとおりとなる。

（1） 入職から離職までの在職期間について、正規職員では 54.9%、非正規職員では 64.2%が「3年未満」と多くなっている。特に児童分野では、昨年に引き続き正規職員・非正規職員どちらも「1年未満」での離職率が最も多くなっている。

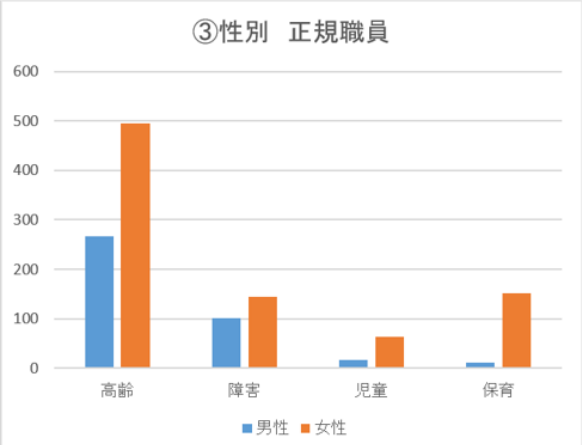
	正規職員							非正規職員					
	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	215 28.1%	60 24.5%	26 31.7%	45 26.6%	346	27.5%	1年未満	209 36.9%	128 35.5%	29 42.0%	55 42.0%	421	37.4%
1年以上～ 3年未満	226 29.6%	63 25.7%	19 23.2%	37 21.9%	345	27.4%	1年以上～ 3年未満	155 27.4%	94 26.0%	22 31.9%	31 23.7%	302	26.8%
3年以上～ 5年未満	122 16.0%	40 16.3%	14 17.1%	30 17.8%	206	16.3%	3年以上～ 5年未満	69 12.2%	34 9.4%	14 20.3%	13 9.9%	130	11.5%
5年以上～ 10年未満	109 14.3%	47 19.2%	16 19.5%	37 21.9%	209	16.6%	5年以上～ 10年未満	72 12.7%	68 18.8%	3 4.3%	18 13.7%	161	14.3%
10年以上	92 12.0%	35 14.3%	7 8.5%	20 11.8%	154	12.2%	10年以上	61 10.8%	37 10.2%	1 1.4%	14 10.7%	113	10.0%
合計	764	245	82	169	1260	100.0%	合計	566	361	69	131	1127	100.0%
構成比	60.6%	19.4%	6.5%	13.4%	100.0%		構成比	50.4%	32.2%	6.1%	11.6%	100.0%	

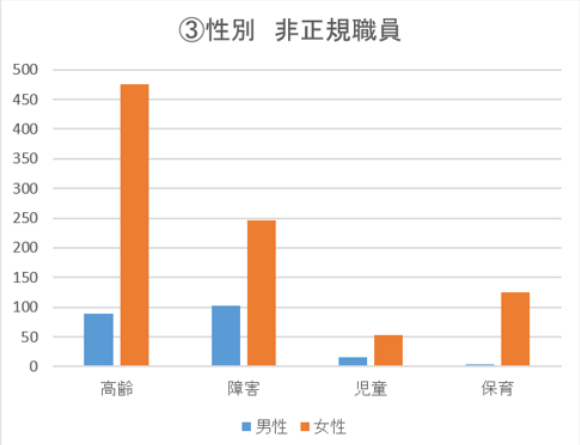
（2） 離職時の年齢について、正規職員、非正規職員ともに高齢分野、障害分野では「50 歳～59 歳」での離職が多い。児童分野、保育分野については、正規職員が「29 歳以下」、非正規職員は「40 歳～49 歳」での離職が多く、他分野より早期の傾向にある。





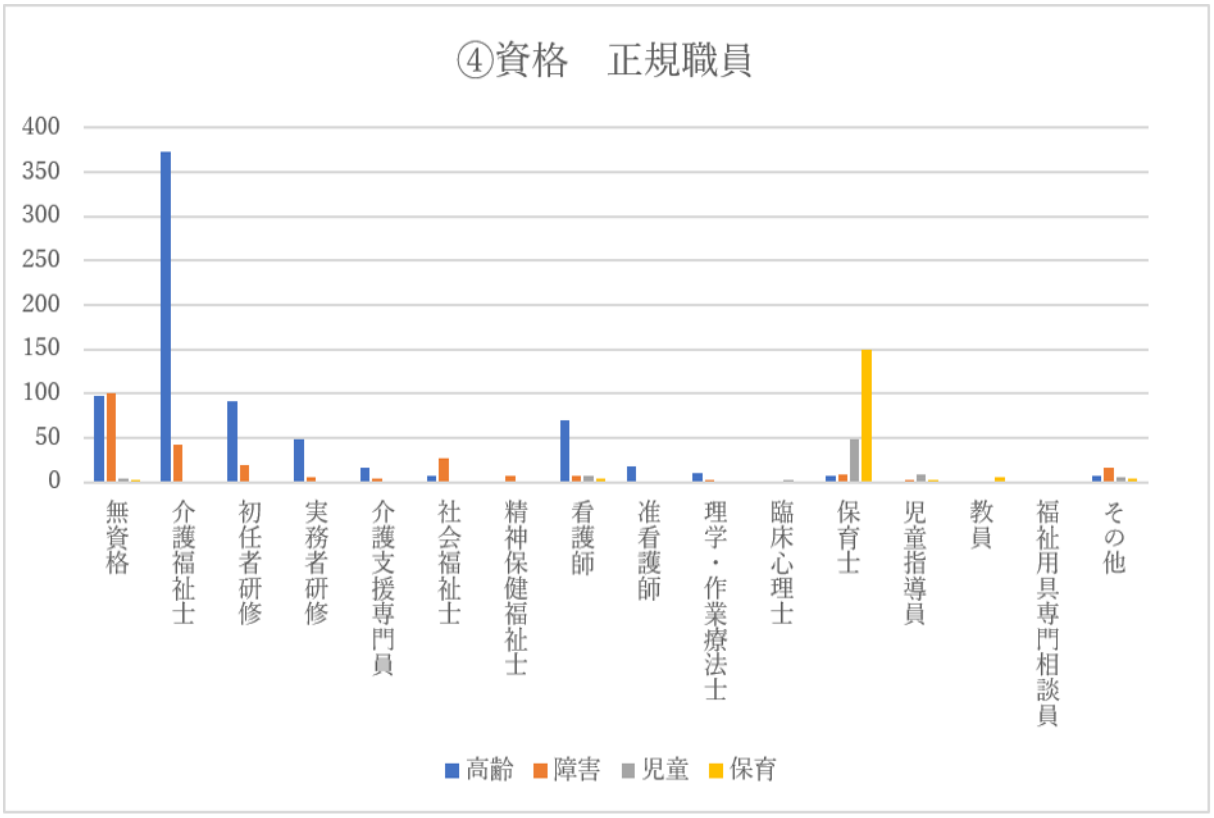
（3） 性別については、問 4(3)の採用者の性別がどの分野においても女性が多いこともあり、必然的に女性の離職者が多い結果となった。

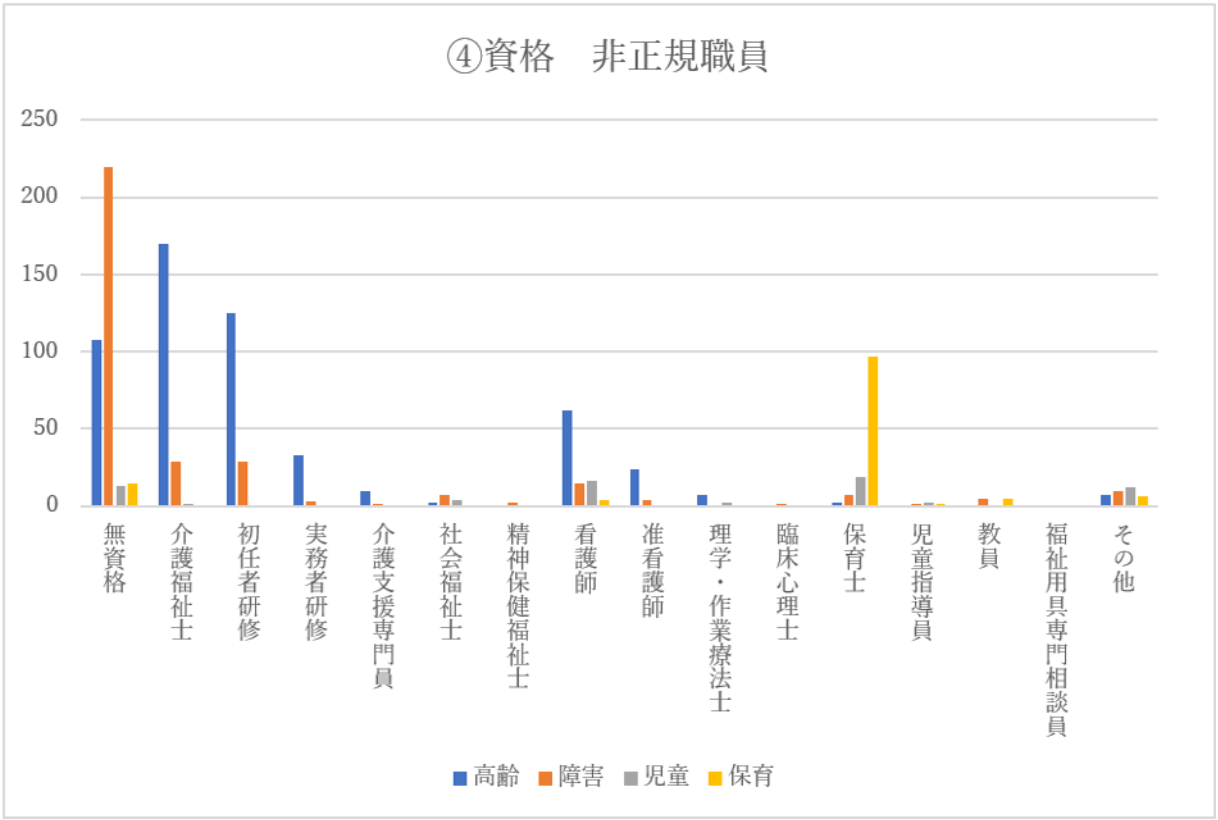




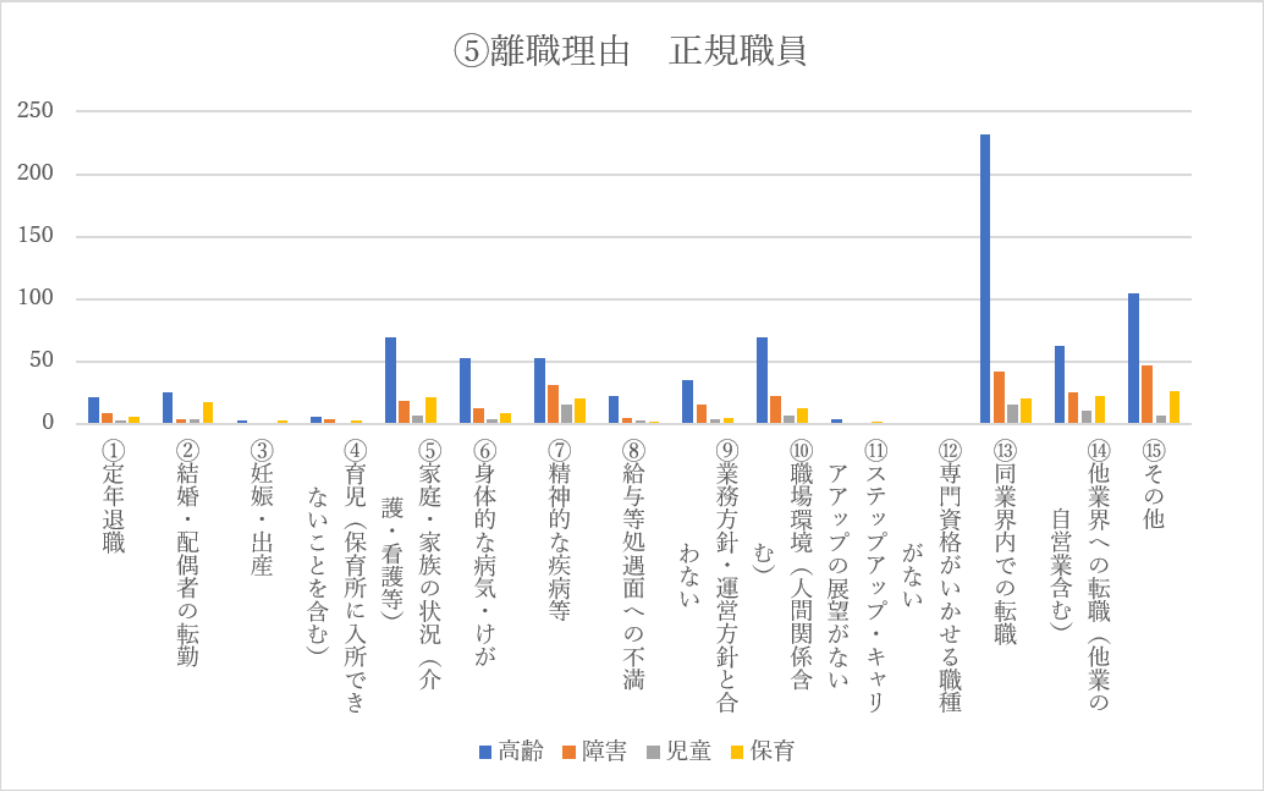
（4） 離職者の保有資格について、無資格の非正規職員は全体の 32.9%を占め、無資格の正規職員の（16.6%）と比較するとおよそ2倍の数値となっている。

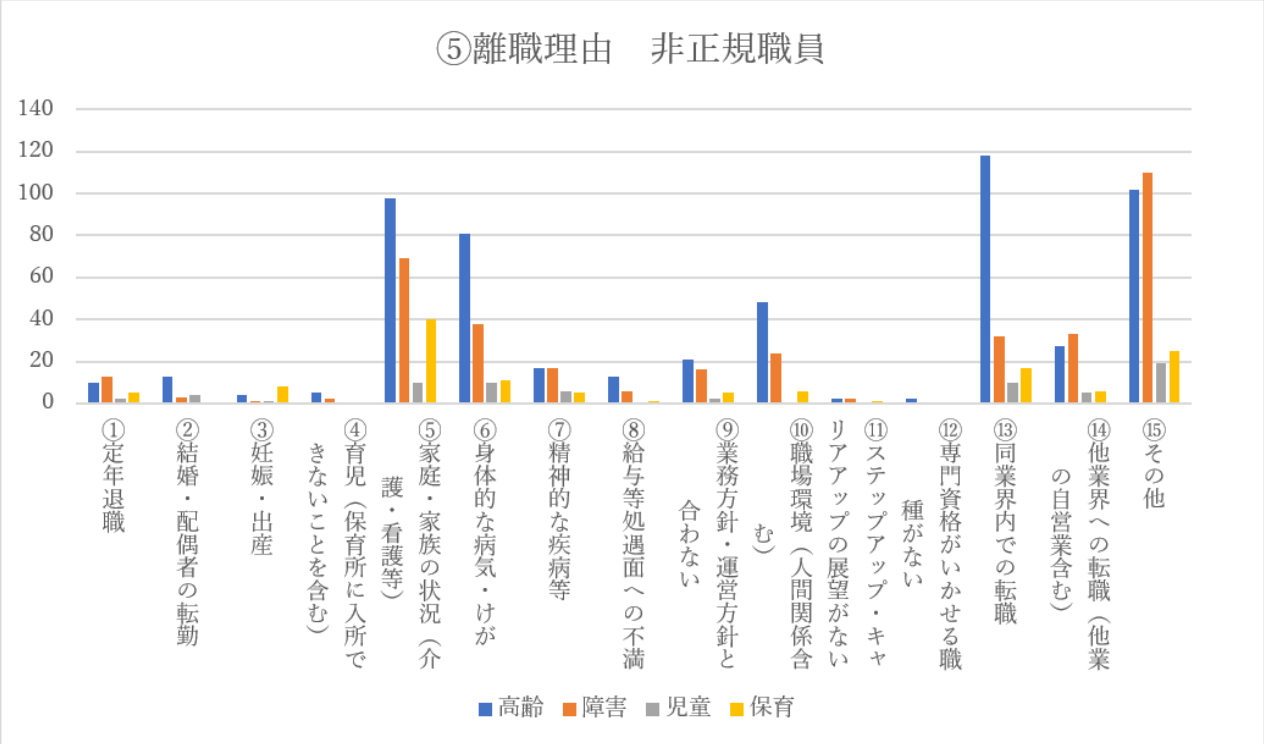
なお、ここでいう初任者研修にはヘルパー2級が、実務者研修にはヘルパー1級並びに介護職員基礎研修が含まれる。





（5） 正規職員は、保育分野を除いて「同業界内での転職」を理由とした転職が多いが、非正規職員では高齢分野を除いて「家庭・家族の状況（介護・看護等）」が多かった。





職員の待遇や育成に関する項目

問6-1　「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、「不合理な待遇差を解消するための既定の整備」「労働者に対する待遇に関する説明の強化」は5割を超える法人・事業所が実施をしている。一方で、「勤務間インターバル制度の普及促進等」「産業医・産業保健機能の強化」は2割程度と低い状況である。なお、昨年に引き続きどの項目も3割近く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	239	58.0%	270	56.7%	32	52.5%	131	46.1%	672	54.5%
	検討中	41	10.0%	55	11.6%	5	8.2%	19	6.7%	120	9.7%
	未着手	6	1.5%	37	7.8%	2	3.3%	3	1.1%	48	3.9%
	無回答	126	30.6%	114	23.9%	22	36.1%	131	46.1%	393	31.9%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	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	227	55.1%	278	58.4%	28	45.9%	136	47.9%	669	54.3%
	検討中	46	11.2%	52	10.9%	9	14.8%	14	4.9%	121	9.8%
	未着手	10	2.4%	35	7.4%	3	4.9%	3	1.1%	51	4.1%
	無回答	129	31.3%	111	23.3%	21	34.4%	131	46.1%	392	31.8%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
労働時間に関する制度の見直し	実施済	168	40.8%	220	46.2%	25	41.0%	110	38.7%	523	42.4%
	検討中	67	16.3%	81	17.0%	11	18.0%	29	10.2%	188	15.2%
	未着手	41	10.0%	58	12.2%	4	6.6%	12	4.2%	115	9.3%
	無回答	136	33.0%	117	24.6%	21	34.4%	133	46.8%	407	33.0%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
勤務間インターバル制度の普及促進等	実施済	91	22.1%	88	18.5%	11	18.0%	63	22.2%	253	20.5%
	検討中	64	15.5%	85	17.9%	10	16.4%	34	12.0%	193	15.7%
	未着手	120	29.1%	185	38.9%	17	27.9%	53	18.7%	375	30.4%
	無回答	137	33.3%	118	24.8%	23	37.7%	134	47.2%	412	33.4%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
産業医・産業保健機能の強化	実施済	119	28.9%	102	21.4%	9	14.8%	49	17.3%	279	22.6%
	検討中	50	12.1%	62	13.0%	9	14.8%	41	14.4%	162	13.1%
	未着手	112	27.2%	196	41.2%	21	34.4%	59	20.8%	388	31.5%
	無回答	131	31.8%	116	24.4%	22	36.1%	135	47.5%	404	32.8%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	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。

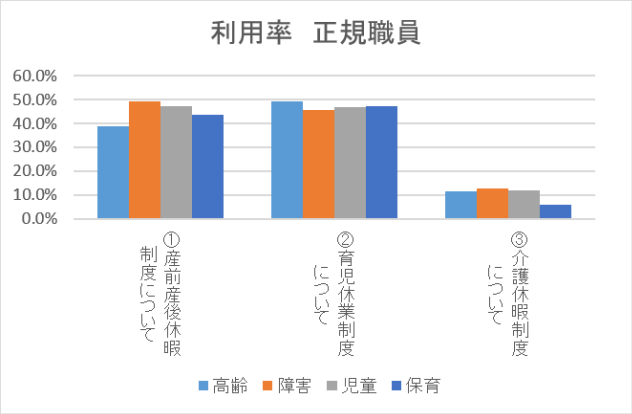
正規職員には高い割合で整備がされているが、非正規職員については整備が進んでいない傾向となっている。※複数回答のため、集計した数を各分野の有効回答件数(2 頁)にて割り返し(%)算出した数値にて記載

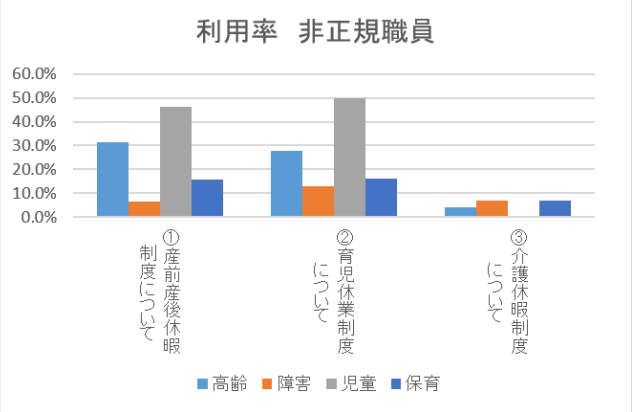
正規職員	高齢			障害			児童			保育		
	数	%	注	数	%	注	数	%	注	数	%	注
賃金(給与)表がある	260	63.1%	260/412	317	66.6%	317/476	35	57.4%	35/61	160	56.3%	160/284
賞与・一時金の支給制度がある	289	70.1%	289/412	336	70.6%	336/476	39	63.9%	39/61	160	56.3%	160/284
資格手当の支給制度がある	280	68.0%	280/412	297	62.4%	297/476	25	41.0%	25/61	126	44.4%	126/284
昇進・昇格要件が明確になっている	200	48.5%	200/412	224	47.1%	224/476	19	31.1%	19/61	111	39.1%	111/284
人事考課(評価)制度がある	241	58.5%	241/412	202	42.4%	202/476	24	39.3%	24/61	95	33.5%	95/284
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	256	62.1%	256/412	244	51.3%	244/476	26	42.6%	26/61	122	43.0%	122/284

非正規職員	高齢			障害			児童			保育		
	数	%	注	数	%	注	数	%	注	数	%	注
賃金(給与)表がある	204	49.5%	204/412	219	46.0%	219/476	25	41.0%	25/61	106	37.3%	106/284
賞与・一時金の支給制度がある	221	53.6%	221/412	237	49.8%	237/476	25	41.0%	25/61	113	39.8%	113/284
資格手当の支給制度がある	224	54.4%	224/412	204	42.9%	204/476	16	26.2%	16/61	79	27.8%	79/284
昇進・昇格要件が明確になっている	104	25.2%	104/412	98	20.6%	98/476	6	9.8%	6/61	52	18.3%	52/284
人事考課(評価)制度がある	157	38.1%	157/412	119	25.0%	119/476	10	16.4%	10/61	54	19.0%	54/284
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	234	56.8%	234/412	197	41.4%	197/476	18	29.5%	18/61	104	36.6%	104/284

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は、次のとおりとなる。

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	382		170		53		334	
		うち利用者数	148	38.7%	84	49.4%	25	47.2%	146	43.7%
	（非正規職員）	該当者数	166		105		13		147	
		うち利用者数	52	31.3%	7	6.7%	6	46.2%	23	15.6%
②育児休業制度について	（正規職員）	該当者数	453		248		83		309	
		うち利用者数	224	49.4%	113	45.6%	39	47.0%	146	47.2%
	（非正規職員）	該当者数	191		133		14		150	
		うち利用者数	53	27.7%	17	12.8%	7	50.0%	24	16.0%
③介護休暇制度について	（正規職員）	該当者数	503		280		59		226	
		うち利用者数	57	11.3%	36	12.9%	7	11.9%	13	5.8%
	（非正規職員）	該当者数	331		204		7		141	
		うち利用者数	13	3.9%	14	6.9%	0	0.0%	10	7.1%
合計	（正規職員）		1338		698		195		869	
			429	32.1%	233	33.4%	71	36.4%	305	35.1%
	（非正規職員）		688		442		34		438	
			118	17.2%	38	8.6%	13	38.2%	57	13.0%





問8-1　研修担当者の設置状況については、高齢分野以外は「施設長」が研修担当者となっている傾向が高かった。

研修担当者	高齢	障害	児童	保育
①理事長等役員	37(6.6%)	109(18.2%)	6(9.8%)	31(10.1%)
②施設長	183(32.7%)	241(40.3%)	19(31.1%)	122(39.9%)
③事務等	75(13.4%)	47(7.9%)	8(13.1%)	33(10.8%)
④リーダー、主任	200(35.8%)	146(24.4%)	21(34.4%)	106(34.6%)
⑤その他	64(11.4%)	55(9.2%)	7(11.5%)	14(4.6%)

「⑤その他」の中には、次の回答があった

・役職・管理職（経営・本部幹部、施設・園の管理者、現場のリーダー）

・専門的役割を担っている者（サービス管理責任者、医務、幼児教育アドバイザー、指導教諭）

・専門職（看護師管理栄養士、保育士、心理士、機能訓練士、相談員、介護支援専門員、介護職員）

・法人内の研修委員会、チーム、部門

・外部研修（外部講師、他園園長）、外部セミナー、Web 研修

問8-2　職員の育成に関する取組状況については、高齢分野以外は「外部研修への派遣」の充実を図っていることがわかる。一方で、「キャリアラダーの仕組み」「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」については、取り組みは進んでいなかった。

	高齢	障害	児童	保育
①キャリアパスの仕組み	209(16.8%)	230(16.4%)	18(11.5%)	100(16.6%)
②キャリアラダーの仕組み	54(4.3%)	55(3.9%)	7(4.5%)	45(7.5%)
③全階層職員に対する職場研修計画の作成・実施	231(18.5%)	239(17.0%)	28(17.8%)	113(18.8%)
④新任職員研修の充実	239(19.2%)	250(17.8%)	32(20.4%)	108(17.9%)
⑤外部研修への派遣	195(15.7%)	282(20.1%)	32(20.4%)	146(24.3%)
⑥資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	230(18.5%)	262(18.7%)	24(15.3%)	64(10.6%)
⑦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	59(4.7%)	72(5.1%)	14(8.9%)	22(3.7%)
⑧その他	29(2.3%)	14(1.0%)	2(1.3%)	4(0.7%)
合計	1,246	1,404	157	602

「⑦その他」の中には、次の回答があった。

〈研修の実施形態〉

・月 1 回の勉強会の開催、動画研修、入社時研修

・OJT 制度による指導教育、1on1 の導入

・内部研修（外部研修の受講者が定例会などで他者に内容を共有する仕組み）

・会議ファシリテーターの導入

〈面談・キャリアプラン〉

・DoCAP シートの取組み（育成面談含む）

・本人と相談したキャリアプランの実施

〈モチベーション・資格取得支援〉

・法人に勤務しながら「介護福祉士」資格を取得した職員への表彰（表彰金 10 万円）

・正社員雇用制度を2か月おきに1回実施

・業務資格の取得支援に加え、趣味の講座受講や業務に無関係な資格取得も支援する制度

〈外部リソース・システム・AI の活用〉

・外部講師を招いての研修、人材育成会社との顧問契約

・全国施設協が用意している各段階の研修に沿った受講

・e ラーニング等研修システムの導入

・社内の専門資格者が持つ知見を「AI」として PC に記録・落とし込み、記録から分析に役立てる仕組み

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。

代替職員の配置などによる長期講習への参加体制については、保育分野を除いて低い割合となっている。

	高齢	障害	児童	保育
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	115(20.2%)	127(19.1%)	7(13.2%)	93(31.2%)
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	199(35.0%)	218(32.7%)	12(22.6%)	66(22.1%)
③研修費用を助成している	226(39.7%)	294(44.1%)	31(58.5%)	133(44.6%)
④その他	29(5.1%)	27(4.1%)	3(5.7%)	6(2.0%)
合計	569	666	53	298

「④その他」の中には、次の回答があった。

〈費用・手当のサポート〉

・費用の全額・一部負担（研修費、交通費、資格の受験料や登録料の支給・補助）

・資格取得時のお祝い金支給

・時間外研修や業務命令の場合の時間外手当を支給

〈環境・体制のサポート〉

・研修や資格取得は「勤務・出張・業務扱い（職務命令）」とする

・資格取得に向けた法人内勉強会の開催、送迎・育児・言語や文書作成などの先輩によるサポート

・障害者雇用のピアサポーター資格などの取得支援、本人の学びたい意欲（私的研修）の優先や相談対応

〈その他〉

・人員的に厳しく、外部研修には必要最低限の範囲でしか派遣できない実情がある

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について、次のとおりであっ
（自由記述）

〈職場内研修について〉

・変則シフト、代替職員不足により、業務時間内の受講や OJT・振り返りの時間が確保できず、受講を遠慮するケースやキャンセルの発生（小規模事業所、時短勤務者、週 6 日保育等）。
・マニュアルや明確な研修フローがなく、指導が個人能力に依存しているほか、リーダー不足で管理者等に負担が集中。
・受講者の能力差（記憶力・理解力等）によるミスの繰り返し、学習意欲の低さ、研修デジタル化への不適応に対する現場の指導負担。
・40～50 代の未経験者・長期経験者のビジネスマナー、利用者対応意識、職制ごとの責任感の醸成、表面的な学びに留まらない「人間力」の育成が課題。
・画面視聴や E ラーニングではレポートのみでの理解度把握が難しく、意見交換不足や現場での情報共有・実践への還元が不十分。
・法令・制度で義務付けられた研修に追われ、独自企画の余裕がなく、レポート提出自体が業務負担。
・認可外・夜勤といった事業形態に合致した研修や適任な講師の不足、プログラムのマンネリ化。
・時間外手当による人件費増加、高額なコンサルタント費用、受講料値上がりやオンライン研修の環境整備・導入コストが経営や参加決定の負担。
・疲弊した現場での研修実施は「頑張りの強要」となりかねず、まずメンタル面の配慮が求められている。
・研修のための開所・閉所扱いの見直し、配置基準や預かり時間と勤務時間のギャップ調整。

〈人材育成について〉

・サービス管理責任者（手話・障害理解対応含む）などの専門職や、指導に適した人材不足。
・派遣職員の利用（短期退職や 3 年満期）によって業務知識が蓄積・定着しない構造になっている。
・特定技能などの外国人職員におけるコミュニケーションの差異や、研修理解度の把握・フォローが課題。
・無資格職員が多く有資格者に負担が偏重しているほか、経験年数に伴うスキルや知識が不足し業務に自信を持てないケースが見られる。
・ビジネスマナー不足や適性上の問題を抱える職員へのフォローに疲弊するほか、プロ意識の認識ギャップによる早期離職。
・事務負担や各種加算対応などの業務に追われ、中堅層の育成やリーダー抜擢まで手が回っていない。

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、高齢分野、保育分野が他分野より比較的高い。

	高齢		障害		児童		保育	
はい	137	46.3%	46	12.6%	7	10.4%	71	55.0%
いいえ	159	53.7%	320	87.4%	33	49.3%	85	65.9%
有効回答	296		366		40		156	
(無効回答)	116		110		21		24	

問9－2　人材派遣を利用した理由について、昨年同様、「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）」が最も高くなっている。一方で、「①産休・育休職員の代替職員」は 13.1%となっており、昨年の 19.6%と比較すると減少傾向である。

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	14	4	3	25	46	13.1%
②職員の長期にわたる研修参加等用件による代替職員	8		1	2	11	3.1%
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）	124	37	6	54	221	63.1%
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）	24	6	0	6	36	10.3%
⑤業務拡充のため	9	8	1	7	25	7.1%
⑥その他	6	2		3	11	3.1%
合計	185	57	11	97	350	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
無資格	42	31	5	4	82
介護福祉士	185	2	0	0	187
初任者研修（ヘルパー2級）	84	12	0	0	96
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	37	1	0	0	38
介護支援専門員	0	0	0	0	0
社会福祉士	2	0	0	0	2
精神保健福祉士	0	0	0	0	0
看護師	62	11	5	1	79
准看護師	10	1	0	0	11
理学・作業療法士	1	1	0	0	2
臨床心理士	0	0	0	1	1
保育士	0	0	13	79	92
児童指導員	0	0	0	0	0
教員	0	0	0	0	0
福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0
その他	2	4	0	6	12
合計	425	63	23	91	602

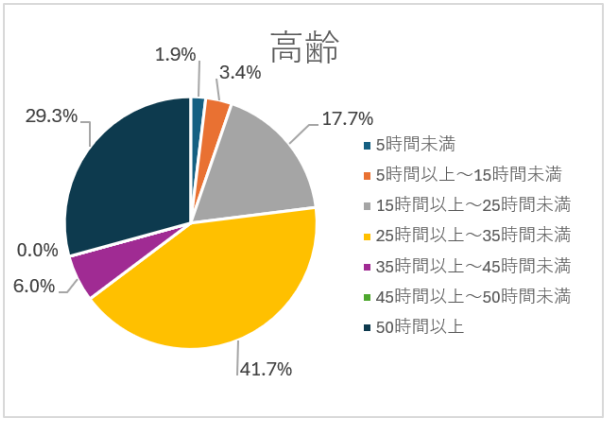
②派遣会社に支払う時間単価について、昨年に続きすべての分野で「2000 円以上～2500 円未満」が最も多く、最低賃金（令和 7 年/神奈川県 1,225 円）の約 1.6 倍から約 2 倍となっている。問3④で直接雇用の非正規職員（有資格者）に支払われる賃金の時給平均が「1,300 円以上 1,400 円未満」であることから、派遣労働者の雇用経費の負担が大きいことが伺える。

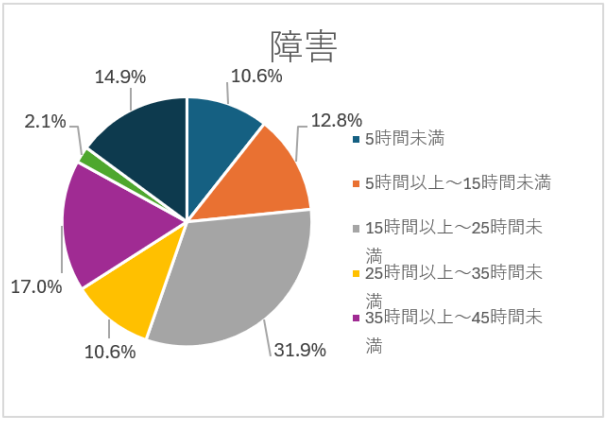
時間単価	事業種別							
	高齢		障害		児童		保育	
1000円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1000円以上～1500円未満	1	0.2%	9	18.8%	1	4.3%	1	1.2%
1500円以上～2000円未満	18	4.4%	3	6.3%	0	0.0%	2	2.4%
2000円以上～2500円未満	287	69.5%	23	47.9%	14	60.9%	46	54.1%
2500円以上～3000円未満	43	10.4%	3	6.3%	3	13.0%	35	41.2%
3000円以上～	64	15.5%	10	20.8%	5	21.7%	1	1.2%
合計	413		48		23		85	

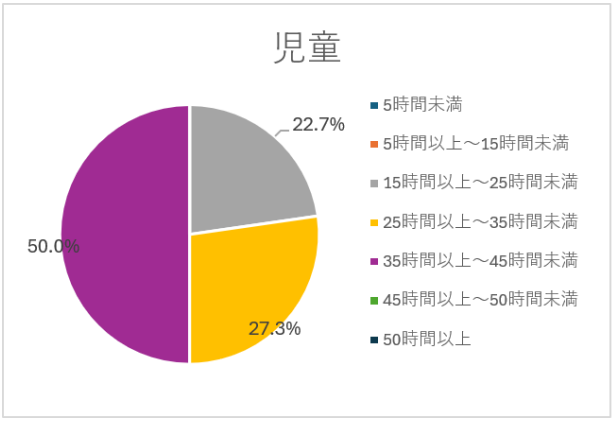
③ 派遣労働の契約期間は、障害分野、保育分野では「12 か月以上」が最も多かった。

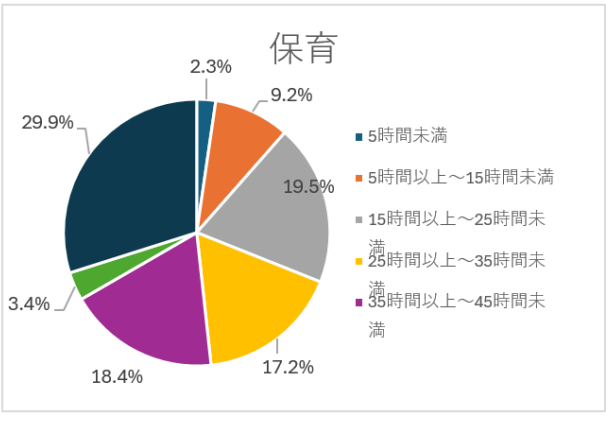
契約期間	事業種別							
	高齢		障害		児童		保育	
①1週間未満	14	3.4%	3	5.2%	0	0.0%	0	0.0%
②1週間以上1カ月未満	11	2.7%	5	8.6%	1	4.5%	1	1.2%
③1カ月以上3カ月未満	165	39.8%	13	22.4%	4	18.2%	14	16.3%
④3カ月以上6カ月未満	90	21.7%	9	15.5%	11	50.0%	13	15.1%
⑤6カ月以上12ヵ月未満	72	17.3%	8	13.8%	5	22.7%	19	22.1%
⑥12ヵ月以上	63	15.2%	20	34.5%	1	4.5%	39	45.3%
合計	415		58		22		86	

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（契約なし）	284	449	58	237	1,028	－
1	35	20	1	25	81	39.5%
2	18	5	0	10	33	16.1%
3	32	0	0	6	38	18.5%
4	14	0	1	3	18	8.8%
5	6	0	1	2	9	4.4%
6	6	2	0	0	8	3.9%
7	6	0	0	0	6	2.9%
8	3	0	0	0	3	1.5%
9	0	0	0	1	1	0.5%
10	3	0	0	0	3	1.5%
11	3	0	0	0	3	1.5%
16	1	0	0	0	1	0.5%
25	1	0	0	0	1	0.5%
合計　0(契約なし)を除く	128	27	3	47	205	100.0%

問9－5　派遣労働に関しての課題について、次のとおりであった。（自由記述）

〈コスト面〉

人件費の圧迫：時給単価や紹介手数料が高額で、経営を圧迫している（最も多い意見）。

費用に見合わない質：高単価なわりに未経験や無資格者も多く、即戦力になっていない。

〈人材面：スキル・勤怠・業務制限の課題〉

勤怠の不安定さ：当日欠勤や無断欠勤が多く、突然辞めてしまうなど定着しない。

業務の制限と教育負担：責任ある業務や書類対応はできず、初期の OJT 教育（育成）が必要なため、現場が負担が増えている。

ノウハウが蓄積されない：期間が限定されているため、利用者との関係性が築けず、施設に知識が蓄積されない。

〈派遣・紹介会社の対応〉

営業と管理不足：営業電話は多いが、スタッフの特性把握や事後フォローが不十分。

囲い込みと直接雇用の阻害：高待遇をエサにスタッフを転々とさせ、施設での直接雇用（引き抜き）を難しくさせている。

〈直接雇用職員への悪影響〉

現場の不満：「自分たちより高時給なのに、できる業務が少ない」と、既存職員に不満が溜まる。

人材の流出：派遣の時給が高すぎるため、直接雇用のスタッフが派遣に流れてしまう悪循環。

スポット派遣の事故リスク：他施設の職員が夜勤明けなどに副業（単発）で入るケースがあり、過労による事故が懸念される。

問9－6　問9－7

有料職業紹介を利用した理由、また、利用に関しての課題は次のとおりであった。

（利用した理由）

・急な欠員（産休・退職）の補充や、配置基準（減算回避・手厚い配置）を確実に維持するため
・ハローワークや求人広告など、他の媒体では応募に繋がらないため（認知度の低さをカバーするため）
・看護師などの専門職や、特定技能などの外国人材を確実に確保するため
・事業所が求める人材を絞り込めるためマッチングしやすく、採用のミスマッチを防げるため
・面接前に人材の詳しい情報を把握でき、選考の無駄（回数）を減らせるため
・エージェントが面接調整などの採用実務を代行してくれ、迅速な契約ができるため
・抱える求職者が多く、スカウトやコンスタントな紹介により必要な時に集めやすいため
・実際に紹介された人材の質（人柄）が良いため
・費用はかかるが、派遣を使い続けるよりは安く抑えられるため

（利用における課題）

・紹介手数料が高い、高騰している、経営資源の圧迫
・採用した職員がすぐに退職してしまった場合でも、成功報酬が発生する
・コストに似合った人材の採用となっていない
・事前情報とのミスマッチ、一度の面接や短い試用期間では見極めが困難
・手数料に見合った事後フォローがないだけでなく、選考途中の値上げの打診など、契約上、対応に問題のある業者がいる

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　直接援助以外の業務を担当する職員の雇用について、「①雇用継続中」は全体で 44.18%、逆に、「今後も雇用の予定はない」は 42.0%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	149	73	11	57	290	44.8%
	②現在は雇用していない（以前は雇用していた）	16	12	2	8	38	5.9%
雇用したことがない。	③雇用検討中	13	26	2	7	48	7.4%
	④今後も雇用の予定はない	70	152	12	38	272	42.0%
合計		248	263	27	110	648	100.0%

「① 雇用継続中」の場合、全体で「⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒）」が 18.6%と一番多く、次いで「①送迎」17.3%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	92	40	7	9	148	17.3%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	46	8	3	10	67	7.8%
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）	89	15	2	17	123	14.4%
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）	34	4	2	7	47	5.5%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	83	27	7	42	159	18.6%
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）	67	13	3	30	113	13.2%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	55	16	2	28	101	11.8%
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）	7	2	1	11	21	2.5%
⑨レクリエーション準備・片付け	19	3	1	10	33	3.9%
⑩話し相手・見守り	25	5	0	14	44	5.1%
合計	517	133	28	178	856	100.0%

「③雇用検討中」の場合、全体で「①送迎」が 23.6%と一番多かった。

業務内容	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①送迎	9	20	3	1	33	23.6%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	5	0	1	3	9	6.4%
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）	8	2	1	2	13	9.3%
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）	4	0	1	2	7	5.0%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	10	4	1	6	21	15.0%
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）	9	2	1	6	18	12.9%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	7	3	1	2	13	9.3%
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）	3	3	1	2	9	6.4%
⑨レクリエーション準備・片付け	3	3	1	1	8	5.7%
⑩話し相手・見守り	4	3	1	1	9	6.4%
合計	62	40	12	26	140	100.0%

①～⑩以外の業務として挙げられたものには、

調理、事務（人事、労務、経理、栄養管理）、専門職業務（介護支援専門員によるケアプラン作成、相談員業務）、車のメンテナンス、駐車場の誘導、バス添乗などがあげられた。

「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】

・役割を分担することで本来の専門性が確保され、利用者に向き合う時間が増えるとともに、時間外労働の削減にもつながる。
・専門知識に偏らない広い視野でのアプローチや、子育て経験を活かした細やかな関わりが現場で功を奏する
・周辺業務を通じて仕事の魅力に触れることで、未経験から介護職員（本職）へと転換・キャリアチェンジする事例がある。

【デメリット】

・福祉や障害への理解が薄い未経験者の場合、接遇や対応を一から教育するための時間やコストを要し、事故のリスクも伴う。
・役割分担や指示系統の明確化が必要なほか、不在時に現場が回らなくなるような「頼りすぎ」による業務の麻痺が起きやすい。
・最低賃金の上昇に伴うコスト増に対し、特に小規模事業所では費用対効果が合わず、有資格者（正規職員）の処遇改善を圧迫する恐れがある。
・高齢スタッフの体力面による短期離職、学生の期間限定雇用、扶養控除枠による勤務制限などにより、人員の安定維持が難しい。
・本人の希望する勤務時間と事業所側が必要とする時間帯（日中など）が合わず、手持ち無沙汰な時間が発生してしまう。
・高齢スタッフによる ICT 機器の習得難や、外国人スタッフを雇用した際のコミュニケーション・文化の壁がある。
・グループホームなどのように「周辺業務（掃除・洗濯）自体を利用者のリハビリや活動として一緒に行う」施設では、そもそも導入の必要性がない。

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

昨年度に引き続き、5 割以上が「④今後も雇用の予定はない」と回答している。

		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	126	27	0	2	155	28.2%
	②離職し現在は雇用していない	17	25	2	3	47	8.5%
雇用したことがない。	③雇用検討中	28	31	3	5	67	12.2%
	④今後も雇用の予定はない	54	182	12	33	281	51.1%
合計		225	265	17	43	550	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	83	0	0	0	83	9.2%
②在留資格「介護」をもつ者	133	1	0	0	134	14.8%
③技能実習生	87	34	0	0	121	13.4%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	436	5	0	0	441	48.7%
⑤留学生のアルバイト	11	2	0	0	13	1.4%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	86	24	1	2	113	12.5%
合計	836	66	1	2	905	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	9	11	1	0	21	16.8%
②在留資格「介護」をもつ者	16	6	1	0	23	18.4%
③技能実習生	12	5	1	0	18	14.4%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	15	5	2	2	24	19.2%
⑤留学生のアルバイト	1	2	1	1	5	4.0%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	13	15	2	4	34	27.2%
合計	66	44	8	7	125	100.0%

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。

・どこでどのように採用すればよいか分からず、ビザ発行などの専門的な手続きにも不慣れ。
・日本語の読み書きや PC での報告書・日報作成が難しく、翻訳機能に頼らざるを得ない。
・言語の壁から利用者の命を預かる現場（保育・介護）での対応や、頼める業務と頼めない業務の切り分けに苦慮する。
・宗教上の理由による活動の制限や、食文化の違いから調理支援を控えるといった個別の体制づくりが必要になる。
・自身の意思表示が不得意なことによる意思疎通のズレや、障がいのある利用者とのコミュニケーションの難しさがある。
・副業（掛け持ち）をしている外国籍職員が多く、事業所側が求めるシフトの融通が利きにくい。
・資格保持者の不足
・利用者の心理的抵抗

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「①タブレット・スマホの活用や音声入力・バイタルデータ自動連携を用いた記録作成・共有支援等業務支援」と「③オンラインやオンデマンド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
①タブレット・スマホの活用や音声入力・バイタルデータ自動連携を用いた記録作成・共有支援等業務支援	172(22.0%)	147(22.0%)	17(25.0%)	62(28.7%)
②オンラインを活用した採用活動	100(12.8%)	84(12.6%)	13(19.1%)	44(20.4%)
③オンラインやオンデマンドを活用した研修受講等	138(17.6%)	192(28.7%)	14(20.6%)	59(27.3%)
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	110(14.0%)	74(11.1%)	9(13.2%)	26(12.0%)
⑤オンライン等を活用した他職種との連携	69(8.8%)	65(9.7%)	4(5.9%)	11(5.1%)
⑥利用者の生活環境整備 （見守りに関する支援、服薬管理等を含む）	90(11.5%)	43(6.4%)	7(10.3%)	9(4.2%)
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）	42(5.4%)	21(3.1%)	2(2.9%)	2(0.9%)
⑧利用者の機能訓練や寝返り支援	27(3.4%)	9(1.3%)	1(1.5%)	3(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）	28(3.6%)	26(3.9%)	1(1.5%)	0
⑩その他	7(0.9%)	7(1.0%)	0	0
合計	783	668	68	216

今後、取り入れたいシステム・希望などについては、次のとおりだった。

- ・AIを活用した議事録の自動作成や、日報・記録等の文書作成、勤務表作成の自動化・簡素化
- ・タブレットやスマホを活用した音声入力による記録作成や、バイタルデータの自動連携・情報共有システム
- ・生体センサーや赤外線カメラなどの見守りシステム
- ・契約書や計画書のクラウド管理・オンライン同意、自動面会受付
- ・請求業務、日報記録、送迎運転の記録などを一体的に管理・電子化できるシステム
- ・銀行の案内画面のように、世話人が業務で困った際に大画面に話しかけると自動で指示や解説動画が出るAIシステム
- ・現場の移動負担を減らすため、インカムの導入や、PCの前に戻らなくても離れた場所から手軽に記録入力できる環境を整えたい
- ・「ウェルビーラーニング」をはじめとする、職員のスキルアップのためのオンライン研修システムや教育機能を導入したい
- ・お掃除ロボットや食器洗浄機といった省力家電、移乗をサポートする介助補助器具、就労支援の作業機器やフィジカルAIを取り入れたい。
- ・在宅の利用者・家族との円滑なコミュニケーションツールの導入や、リハビリ・訓練等へのVR（仮想現実）技術の活用を検討したい。
- ・人手不足や物価高騰に運営費が追いつかず、導入を予算不足で見送らざるを得ない。

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	412
障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	476
児童福祉法に基づく入所・通所施設(保育所・認定こども園除く)	30
児童福祉法に基づく障害児入所・通所施設(放課後等デーサービス含む)	31
児童福祉法に基づく保育所・認定こども園	284
無回答・範囲外回答・不備回答	0
合計	1233

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	353
通所施設のみ	717
入所・通所併設	161
無回答・範囲外回答・不備回答	2
合計	1233

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）	544
社会福祉協議会	6
株式会社、有限会社、合同会社、合資会社	401
医療法人、医療法人社団	43
NPO法人	159
財団法人（公益財団含む）	10
協同組合（農協・生協）	1
地方自治体	3
その他（宗教法人、学校法人等）	64
無回答	2
合計	1233

その他の回答	件数
空白	1
一般社団法人	33
学校法人	21
学校法人初音丘学園	1
学校法人聖ヶ丘学園	1
個人立	2
合同会社	1
宗教法人	3
有限会社	1
合計	64

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	953
施設・事業所がない	280
無効回答	0
合計	1233

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	321
25人～49人	170
50人～99人	148
100人～299人	275
300人～499人	101
500人以上	218
合計	1233

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	689	横浜市	454
		川崎市	118
		相模原市	115
		政令指定都市無回答等	2
政令指定都市以外の市町村	540	横・三地域	107
		湘南地域	244
		県西地域	62
		県央地域	127
		政令指定都市以外無回答等	
無回答	4		
合計	1233		

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(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入所・通所施設(放課後等デーサービス含む)	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	10963	100.0%	4653	100.0%	1389	100.0%	3886	100.0%	20,891	100.0%
直接援助事業に従事する人数	7161	65.3%	3487	74.9%	1027	73.9%	2549	65.6%	14,224	68.1%

非正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	9097	100.0%	5891	100.0%	679	100.0%	3245	100.0%	18,912	100.0%
直接援助事業に従事する人数	5250	57.7%	4465	75.8%	482	71.0%	2142	66.0%	12,339	65.2%

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	337	473	243	170	19	1242	17.7%
②30歳～39歳	175	309	245	350	427	1506	21.4%
③40歳～49歳	156	308	208	350	692	1714	24.4%
④50歳～59歳	193	315	242	417	726	1893	27.0%
⑤60歳以上	44	83	77	145	318	667	9.5%
合計	905	1488	1015	1432	2182	7022	100.0%
構成比	12.9%	21.2%	14.5%	20.4%	31.1%	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	106	174	103	56	3	442	14.2%
②30歳～39歳	61	136	115	170	191	673	21.6%
③40歳～49歳	86	162	130	161	285	824	26.5%
④50歳～59歳	93	140	127	161	322	843	27.1%
⑤60歳以上	12	38	31	77	170	328	10.5%
合計	358	650	506	625	971	3110	100.0%
構成比	11.5%	20.9%	16.3%	20.1%	31.2%	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	64	72	49	33	0	218	29.2%
②30歳～39歳	25	23	22	78	54	202	27.1%
③40歳～49歳	33	23	14	24	52	146	19.6%
④50歳～59歳	9	19	21	28	48	125	16.8%
⑤60歳以上	9	6	5	10	25	55	7.4%
合計	140	143	111	173	179	746	100.0%
構成比	18.8%	19.2%	14.9%	23.2%	24.0%	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	148	247	239	200	5	839	32.6%
②30歳～39歳	48	90	102	180	162	582	22.6%
③40歳～49歳	41	69	73	132	231	546	21.2%
④50歳～59歳	42	49	52	114	177	434	16.9%
⑤60歳以上	13	14	12	28	107	174	6.8%
合計	292	469	478	654	682	2575	100.0%
構成比	11.3%	18.2%	18.6%	25.4%	26.5%	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	111	123	46	29	2	311	6.2%
②30歳～39歳	137	171	111	103	58	580	11.5%
③40歳～49歳	140	217	141	267	143	908	18.0%
④50歳～59歳	207	299	190	321	341	1358	26.9%
⑤60歳以上	201	325	241	402	717	1886	37.4%
合計	796	1135	729	1122	1261	5043	100.0%
構成比	15.8%	22.5%	14.5%	22.2%	25.0%	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	76	63	18	9	2	168	4.4%
②30歳～39歳	68	95	50	46	16	275	7.2%
③40歳～49歳	116	180	121	132	72	621	16.3%
④50歳～59歳	186	258	209	266	222	1141	29.9%
⑤60歳以上	229	318	218	378	470	1613	42.2%
合計	675	914	616	831	782	3818	100.0%
構成比	17.7%	23.9%	16.1%	21.8%	20.5%	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	36	27	5	4	2	74	17.8%
②30歳～39歳	20	12	11	7	3	53	12.8%
③40歳～49歳	15	20	20	13	5	73	17.6%
④50歳～59歳	25	24	19	16	12	96	23.1%
⑤60歳以上	22	24	15	32	26	119	28.7%
合計	118	107	70	72	48	415	100.0%
構成比	28.4%	25.8%	16.9%	17.3%	11.6%	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	49	31	9	6	0	95	5.1%
②30歳～39歳	55	85	66	72	21	299	16.0%
③40歳～49歳	58	130	101	172	93	554	29.6%
④50歳～59歳	51	72	96	134	162	515	27.5%
⑤60歳以上	30	67	54	112	147	410	21.9%
合計	243	385	326	496	423	1873	100.0%
構成比	13.0%	20.6%	17.4%	26.5%	22.6%	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	13	53	6	9	81	9.9%
2．20万円以上～25万円未満	156	197	22	102	477	58.1%
3．25万円以上～30万円未満	101	68	10	37	216	26.3%
4．30万円以上～35万円未満	18	13	1	8	40	4.9%
5．35万円以上	3	0	0	4	7	0.9%
合計	291	331	39	160	821	100.0%
構成比	35.4%	40.3%	4.8%	19.5%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	121	145	48	98	412	

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	45	91	11	28	175	23.7%
2．20万円以上～25万円未満	193	205	20	59	477	64.5%
3．25万円以上～30万円未満	30	36	2	7	75	10.1%
4．30万円以上～35万円未満	4	4	0	3	11	1.5%
5．35万円以上	1	0	0	0	1	0.1%
合計	273	336	33	97	739	100.0%
構成比	36.9%	45.5%	4.5%	13.1%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	139	140	64	151	494	

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	1	6	0	0	7	0.9%
2．20万円以上～25万円未満	40	83	8	21	152	18.6%
3．25万円以上～30万円未満	110	151	21	56	338	41.4%
4．30万円以上～35万円未満	94	62	4	44	204	25.0%
5．35万円以上	44	36	5	30	115	14.1%
合計	289	338	38	151	816	100.0%
構成比	35.4%	41.4%	4.7%	18.5%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	123	138	48	108	417	

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
1．1225円	14	37	2	3	56	7.0%
2．1226円以上～1300円未満	89	117	8	36	250	31.2%
3．1300円以上～1400円未満	101	92	12	76	281	35.0%
4．1400円以上～1500円未満	46	36	10	22	114	14.2%
5．1500円以上～1600円未満	20	18	2	13	53	6.6%
6．1600円以上	23	20	1	4	48	6.0%
合計	293	320	35	154	802	100.0%
構成比	36.5%	39.9%	4.4%	19.2%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	119	156	50	106	431	

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
1．1225円	77	99	7	49	232	29.4%
2．1226円以上～1300円未満	156	134	14	68	372	47.1%
3．1300円以上～1400円未満	37	58	7	15	117	14.8%
4．1400円以上～1500円未満	12	27	1	4	44	5.6%
5．1500円以上～1600円未満	1	11	1	2	15	1.9%
6．1600円以上	3	5	1	0	9	1.1%
合計	286	334	31	138	789	100.0%
構成比	36.2%	42.3%	3.9%	17.5%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	126	142	55	121	444	

【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	12	32	3	3	50	6.4%
2．20万円以上～25万円未満	148	196	23	90	457	58.1%
3．25万円以上～30万円未満	94	76	10	46	226	28.7%
4．30万円以上～35万円未満	19	17	4	7	47	6.0%
5．35万円以上	2	1	0	4	7	0.9%
合計	275	322	40	150	787	100.0%
構成比	34.9%	40.9%	5.1%	19.1%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	137	154	48	108	447	

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	33	69	6	22	130	17.9%
2．20万円以上～25万円未満	190	203	19	55	467	64.3%
3．25万円以上～30万円未満	34	54	5	18	111	15.3%
4．30万円以上～35万円未満	4	8	2	3	17	2.3%
5．35万円以上	1	0	0	0	1	0.1%
合計	262	334	32	98	726	100.0%
構成比	36.1%	46.0%	4.4%	13.5%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	150	142	64	151	507	

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	1	6	0	0	7	0.9%
2．20万円以上～25万円未満	41	72	7	17	137	17.6%
3．25万円以上～30万円未満	94	155	17	51	317	40.6%
4．30万円以上～35万円未満	94	63	8	42	207	26.5%
5．35万円以上	43	32	4	33	112	14.4%
合計	273	328	36	143	780	100.0%
構成比	35.0%	42.1%	4.6%	18.3%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	139	148	51	115	453	

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
1．1225円	13	33	3	2	51	6.7%
2．1226円以上～1300円未満	82	119	6	34	241	31.5%
3．1300円以上～1400円未満	96	83	10	68	257	33.6%
4．1400円以上～1500円未満	44	40	10	20	114	14.9%
5．1500円以上～1600円未満	18	14	3	15	50	6.5%
6．1600円以上	23	24	1	4	52	6.8%
合計	276	313	33	143	765	100.0%
構成比	36.1%	40.9%	4.3%	18.7%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	136	16	56	113	321	

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
1．1225円	75	98	7	47	227	30.4%
2．1226円以上～1300円未満	141	123	11	60	335	44.9%
3．1300円以上～1400円未満	38	53	7	16	114	15.3%
4．1400円以上～1500円未満	10	31	1	5	47	6.3%
5．1500円以上～1600円未満	2	9	1	1	13	1.7%
6．1600円以上	3	6	1	0	10	1.3%
合計	269	320	28	129	746	100.0%
構成比	36.1%	42.9%	3.8%	17.3%	100.0%	
無回答・範囲外回答・不備回答	143	156	59	129	487	

問4　令和7年1月から令和7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	58	22	4	14	98	6.5%
2月	60	19	1	10	90	5.9%
3月	66	16	1	13	96	6.3%
4月	156	112	51	128	447	29.4%
5月	58	28	4	11	101	6.7%
6月	54	20	3	5	82	5.4%
7月	55	26	5	8	94	6.2%
8月	52	33	4	6	95	6.3%
9月	75	42	5	18	140	9.2%
10月	69	25	2	11	107	7.0%
11月	50	18	2	12	82	5.4%
12月	59	19	2	6	86	5.7%
合計	812	380	84	242	1518	100.0%
構成比	53.5%	25.0%	5.5%	15.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1月	52	42	10	13	117	7.3%
2月	56	29	3	10	98	6.1%
3月	28	35	2	14	79	4.9%
4月	85	81	31	74	271	17.0%
5月	60	45	7	26	138	8.6%
6月	54	52	1	21	128	8.0%
7月	52	47	8	17	124	7.8%
8月	56	38	3	8	105	6.6%
9月	67	49	8	16	140	8.8%
10月	73	52	6	23	154	9.6%
11月	70	54	4	12	140	8.8%
12月	59	35	2	7	103	6.4%
合計	712	559	85	241	1597	100.0%
構成比	44.6%	35.0%	5.3%	15.1%	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	270	100	38	127	535	35.5%
30歳～39歳	144	64	12	43	263	17.4%
40歳～49歳	170	94	14	30	308	20.4%
50歳～59歳	196	90	12	37	335	22.2%
60歳～65歳	25	19	5	2	51	3.4%
66歳以上	4	7	3	2	16	1.1%
合計	809	374	84	241	1508	100.0%
構成比	53.6%	24.8%	5.6%	16.0%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	100	61	21	34	216	13.8%
30歳～39歳	112	55	16	52	235	15.0%
40歳～49歳	142	93	12	66	313	20.0%
50歳～59歳	181	155	14	54	404	25.9%
60歳～65歳	96	95	13	22	226	14.5%
66歳以上	66	86	7	9	168	10.8%
合計	697	545	83	237	1562	100.0%
構成比	44.6%	34.9%	5.3%	15.2%	100.0%	

③性別

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	277	147	20	15	459	30.6%
女性	530	224	64	222	1040	69.4%
合計	807	371	84	237	1499	100.0%
構成比	53.8%	24.7%	5.6%	15.8%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	133	161	24	5	323	20.4%
女性	576	391	58	232	1257	79.6%
合計	709	552	82	237	1580	100.0%
構成比	44.9%	34.9%	5.2%	15.0%	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	215	186	5	4	410	27.5%
2	介護福祉士	310	70	1		381	25.6%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	88	16			104	7.0%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研	44	5			49	3.3%
5	介護支援専門員	6	2			8	0.5%
6	社会福祉士	7	24	6		37	2.5%
7	精神保健福祉士	1	3	1		5	0.3%
8	看護師	67	12	7	6	92	6.2%
9	准看護師	16				16	1.1%
10	理学・作業療法士	14	4			18	1.2%
11	臨床心理士	0				0	0.0%
12	保育士	4	14	46	207	271	18.2%
13	児童指導員	0	2	12	2	16	1.1%
14	教員	0		2	11	13	0.9%
15	福祉用具専門相談員	1				1	0.1%
16	その他	22	33	3	12	70	4.7%
	合計	795	371	83	242	1491	100.0%
	構成比	53.3%	24.9%	5.6%	16.2%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	179	360	27	51	617	39.6%
介護福祉士	190	38			228	14.6%
初任者研修（ヘルパー2級）	131	32			163	10.5%
実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研	33	6			39	2.5%
介護支援専門員	9	1			10	0.6%
社会福祉士		15			15	1.0%
精神保健福祉士		4			4	0.3%
看護師	94	25	15	6	140	9.0%
准看護師	30	4			34	2.2%
理学・作業療法士	12	2	1		15	1.0%
臨床心理士			1		1	0.1%
保育士	7	9	24	166	206	13.2%
児童指導員	1	2	5	3	11	0.7%
教員		7	3	6	16	1.0%
福祉用具専門相談員					0	0.0%
その他	18	23	8	10	59	3.8%
合計	704	528	84	242	1558	100.0%
構成比	45.2%	33.9%	5.4%	15.5%	100.0%	

⑤経験

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	578	192	45	141	956	65.9%
なし	207	169	33	86	495	34.1%
合計	785	361	78	227	1451	100.0%
構成比	54.1%	24.9%	5.4%	15.6%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	484	239	46	167	936	60.3%
なし	211	305	36	64	616	39.7%
合計	695	544	82	231	1552	100.0%
構成比	44.8%	35.1%	5.3%	14.9%	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	76	44	4	18	142	9.2%
②福祉人材センター、福祉人材バンク	9	11	6	5	31	2.0%
③学校・養成校	41	17	14	67	139	9.0%
④①②以外の無料職業紹介所	7	11	1	5	24	1.6%
⑤職員や知人の紹介	117	85	3	31	236	15.3%
⑥新聞広告や折り込みチラシ	15	9	0	0	24	1.6%
⑦施設・事業所独自のホームページ	82	31	18	28	159	10.3%
⑧有料職業紹介所	314	78	5	55	452	29.3%
⑨特定派遣からの契約切替	8	86	0	0	94	6.1%
⑩その他	131	46	32	32	241	15.6%
合計	800	418	83	241	1542	100.0%
構成比	51.9%	27.1%	5.4%	15.6%	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	81	93	18	30	222	14.1%
②福祉人材センター、福祉人材バンク	9	9	0	3	21	1.3%
③学校・養成校	19	2	4	9	34	2.2%
④①②以外の無料職業紹介所	23	17	1	7	48	3.0%
⑤職員や知人の紹介	156	160	19	60	395	25.0%
⑥新聞広告や折り込みチラシ	39	36	3	1	79	5.0%
⑦施設・事業所独自のホームページ	80	44	3	35	162	10.3%
⑧有料職業紹介所	185	86	5	68	344	21.8%
⑨特定派遣からの契約切替	9	0	0	3	12	0.8%
⑩その他	105	103	31	24	263	16.6%
合計	706	550	84	240	1580	100.0%
構成比	44.7%	34.8%	5.3%	15.2%	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	1	0	1	0	2	0.3%
②100～149万円	2	0	1	0	3	0.4%
③150～199万円	0	4	0	1	5	0.7%
④200～249万円	13	5	4	1	23	3.1%
⑤250～299万円	32	32	1	5	70	9.3%
⑥300～349万円	116	33	9	17	175	23.3%
⑦350～399万円	171	50	5	29	255	34.0%
⑧400～449万円	116	30	0	21	167	22.3%
⑨450～499万円	18	13	1	4	36	4.8%
⑩500万円～	9	3	0	2	14	1.9%
合計	478	170	22	80	750	100.0%
構成比	63.7%	22.7%	2.9%	10.7%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①～99万円	85	127	12	29	253	32.0%
②100～149万円	62	86	3	33	184	23.3%
③150～199万円	54	22	0	8	84	10.6%
④200～249万円	70	18	3	17	108	13.7%
⑤250～299万円	57	17	1	9	84	10.6%
⑥300～349万円	36	14	0	5	55	7.0%
⑦350～399万円	4	8	0	3	15	1.9%
⑧400～449万円	2	1	0	0	3	0.4%
⑨450～499万円	4	1	0	0	5	0.6%
⑩500万円～	0	0	0	0	0	0.0%
合計	374	294	19	104	791	100.0%
構成比	47.3%	37.2%	2.4%	13.1%	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	63	46	4	8	121	17.2%
②年収の10～19%	53	5	1	3	62	8.8%
③年収の20～29%	121	9	0	11	141	20.0%
④年収の30～39%	81	13	0	31	125	17.7%
⑤年収の40%以上	3	0	1	2	6	0.9%
⑥支払なし	127	84	15	24	250	35.5%
合計	448	157	21	79	705	100.0%
構成比	63.5%	22.3%	3.0%	11.2%	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	61	109	1	11	182	23.7%
②年収の10～19%	34	4	4	3	45	5.9%
③年収の20～29%	77	8	2	25	112	14.6%
④年収の30～39%	24	1	0	23	48	6.3%
⑤年収の40%以上	6	7	0	7	20	2.6%
⑥支払なし	164	155	8	33	360	46.9%
合計	366	284	15	102	767	100.0%
構成比	47.7%	37.0%	2.0%	13.3%	100.0%	

問5　令和7年1月から令和7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	215	60	26	45	346	27.5%
1年以上～3年未満	226	63	19	37	345	27.4%
3年以上～5年未満	122	40	14	30	206	16.3%
5年以上～10年未満	109	47	16	37	209	16.6%
10年以上	92	35	7	20	154	12.2%
合計	764	245	82	169	1260	100.0%
構成比	60.6%	19.4%	6.5%	13.4%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	209	128	29	55	421	37.4%
1年以上～3年未満	155	94	22	31	302	26.8%
3年以上～5年未満	69	34	14	13	130	11.5%
5年以上～10年未満	72	68	3	18	161	14.3%
10年以上	61	37	1	14	113	10.0%
合計	566	361	69	131	1127	100.0%
構成比	50.2%	32.0%	6.1%	11.6%	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	168	51	25	76	320	25.7%
30歳～39歳	148	38	19	33	238	19.1%
40歳～49歳	164	59	10	36	269	21.6%
50歳～59歳	208	67	20	15	310	24.9%
60歳～65歳	51	17	5	7	80	6.4%
66歳以上	14	10	1	1	26	2.1%
合計	753	242	80	168	1243	100.0%
構成比	60.6%	19.5%	6.4%	13.5%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
29歳以下	50	30	6	13	99	9.0%
30歳～39歳	77	33	10	27	147	13.4%
40歳～49歳	107	50	19	36	212	19.3%
50歳～59歳	145	102	11	31	289	26.3%
60歳～65歳	55	51	5	11	122	11.1%
66歳以上	114	90	17	9	230	20.9%
合計	548	356	68	127	1099	100.0%
構成比	49.9%	32.4%	6.2%	11.6%	100.0%	

③性別

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	267	102	17	11	397	31.7%
女性	495	145	64	151	855	68.3%
合計	762	247	81	162	1252	100.0%
構成比	60.9%	19.7%	6.5%	12.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
男性	89	103	16	3	211	19.0%
女性	475	246	53	125	899	81.0%
合計	564	349	69	128	1110	100.0%
構成比	50.8%	31.4%	6.2%	11.5%	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	98	101	5	3	207	16.6%
2	介護福祉士	373	42	0	0	415	33.3%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	92	19	0	0	111	8.9%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	49	6	0	0	55	4.4%
5	介護支援専門員	16	4	0	0	20	1.6%
6	社会福祉士	7	28	1	0	36	2.9%
7	精神保健福祉士	0	7	0	0	7	0.6%
8	看護師	70	7	7	4	88	7.1%
9	准看護師	18	0	0	0	18	1.4%
10	理学・作業療法士	11	2	1	0	14	1.1%
11	臨床心理士	0	0	3	0	3	0.2%
12	保育士	8	9	49	150	216	17.3%
13	児童指導員	0	2	9	2	13	1.0%
14	教員	0	0	0	6	6	0.5%
15	福祉用具専門相談員	1	0	0	0	1	0.1%
16	その他	8	17	6	4	35	2.8%
17	合計	751	244	81	169	1245	100.0%
18	構成比	60.3%	19.6%	6.5%	13.6%	100.0%	

	非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1	無資格	108	220	13	15	356	32.9%
2	介護福祉士	170	29	1	0	200	18.5%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	125	29	0	0	154	14.2%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	33	3	0	0	36	3.3%
5	介護支援専門員	10	1	0	0	11	1.0%
6	社会福祉士	2	7	4	0	13	1.2%
7	精神保健福祉士	0	2	0	0	2	0.2%
8	看護師	62	15	16	4	97	9.0%
9	准看護師	24	4	0	0	28	2.6%
10	理学・作業療法士	7	0	2	0	9	0.8%
11	臨床心理士	0	1	0	0	1	0.1%
12	保育士	2	7	19	97	125	11.6%
13	児童指導員	0	1	2	1	4	0.4%
14	教員	0	5	0	5	10	0.9%
15	福祉用具専門相談員	0	0	0	0	0	0.0%
16	その他	7	10	12	6	35	3.2%
17	合計	550	334	69	128	1081	100.0%
18	構成比	50.9%	30.9%	6.4%	11.8%	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	21	8	3	6	38	3.1%
②結婚・配偶者の転勤	25	4	4	17	50	4.0%
③妊娠・出産	3	1	1	3	8	0.6%
④育児（保育所に入所できないことを含む）	6	4		3	13	1.0%
⑤家庭・家族の状況（介護・看護等）	69	18	7	21	115	9.3%
⑥身体的な病気・けが	53	12	4	8	77	6.2%
⑦精神的な疾病等	53	31	15	20	119	9.6%
⑧給与等処遇面への不	22	5	3	2	32	2.6%
⑨業務方針・運営方針と合わない	35	15	4	5	59	4.7%
⑩職場環境（人間関係含む）	69	22	7	12	110	8.8%
⑪ステップアップ・キャリアアップの展望がない	4	1	1	2	8	0.6%
⑫専門資格がいかせる職種がない	1	1			2	0.2%
⑬同業界内での転職	232	42	15	20	309	24.9%
⑭他業界への転職（他業の自営業含	62	25	10	22	119	9.6%
⑮その他	104	47	7	26	184	14.8%
合計	759	236	81	167	1243	100.0%
構成比	61.1%	19.0%	6.5%	13.4%	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	10	13	2	5	30	2.4%
②結婚・配偶者の転勤	13	3	4		20	1.6%
③妊娠・出産	4	1	1	8	14	1.1%
④育児（保育所に入所できないことを含む）	5	2			7	0.6%
⑤家庭・家族の状況（介護・看護等）	98	69	10	40	217	17.5%
⑥身体的な病気・けが	81	38	10	11	140	11.3%
⑦精神的な疾病等	17	17	6	5	45	3.6%
⑧給与等処遇面への不満	13	6		1	20	1.6%
⑨業務方針・運営方針と合わない	21	16	2	5	44	3.5%
⑩職場環境（人間関係含む）	48	24		6	78	6.3%
⑪ステップアップ・キャリアアップの展望がない	2	2		1	5	0.4%
⑫専門資格がいかせる職種がない	2				2	0.2%
⑬同業界内での転職	118	32	10	17	177	14.2%
⑭他業界への転職（他業の自営業含む）	27	33	5	6	71	5.7%
⑮その他	102	110	19	25	256	20.6%
合計	561	366	69	130	1126	90.6%
構成比	49.8%	32.5%	6.1%	11.5%	100.0%	

⑥その他の内容

件数	正規職員
29	自己都合
21	帰国
18	自己都合
4	転居
4	夜勤業務が出来ない
3	勧奨退職
3	帰国の為
3	私事都合
3	詳細不明
2	一身上の都合
2	技能実習期間満了
2	技能実習終了
2	仕事についていけない
2	自己都合による退職
2	他県への転居の為
2	特定技能外国人　帰国
2	不明
1	40代を前に休憩し、自分を見つめ直す
1	キャリアアップの為
1	ケアマネジャー
1	スキル不足
1	ハラスメント行為あり
1	ビザの期間が切れたため
1	ペットの看取りのためと言っていた
1	一身上の都合による
1	遠方地への引っ越しの為
1	沖縄に永住するためのに引っ越す為
1	家の事情
1	家族の状況と遠距離通勤
1	家庭の事情
1	介護は大変
1	海外へ
1	海外留学の為
1	外国留学
1	看護師を目指す
1	帰国（技能実習満了）
1	帰国のため
1	休養する為
1	急逝
1	業務が多忙で続けられない
1	業務のイメージの相違
1	業務の習得能力が低くかったため。
1	原因は不明　コロナで休んだ後にそのまま連絡取れなくなり、退職。
1	個人のキャリア
1	高齢のため（園長職だったので定年ではなかった）
1	国に戻り妻との妊活のため
1	今までの職場より歩数が多く膝への負担が心配な為退職
1	在籍出向の契約期間満了に伴い、在籍元に復帰したため
1	仕事が覚えられない、適正が無かった
1	仕事の配置の不満。
1	施設に対する不満
1	資格取得のための通学
1	事業所の閉鎖に伴う退職
1	事故や怠惰な仕事が目立つため
1	持病による離職
1	自宅の近くの職場を希望
1	自宅事情
1	自分には務まらない。安易な気持ちで入職してしまったとお話がありました。
1	自分の趣味とするものを充実させるために帰省し非正規雇用で時間的ゆとりある生活を選択
1	失踪
1	障害分野への転職
1	職業訓練校に通うため
1	職場に合わない
1	診療所
1	人物的に問題あり
1	税未納による強制送還
1	他県転居のため
1	体力が続かない
1	体力精神面の苦悩
1	体力的に難しい
1	大学進学
1	地元へ帰る
1	通勤が遠距離なため
1	通勤の問題
1	通勤時間
1	通勤時間がかかる為
1	当事業所とは関係のない分野での学校への入学を検討のため
1	当事業所の人手不足の為に、勤務にあたってもらっていたが、採用状況が好転したため本人との話合で退職となった。
1	同法人の別な職種へ異動
1	同法人内での異動への不満と思われる
1	入職1か月未満で精神病発症
1	年齢的なもの
1	年齢的に仕事が厳しくなってきた為
1	能力不足
1	病気による死亡
1	不適応
1	夫の県外への転勤
1	保育士としてやっていく自信がない　疲れた
1	問題行動を繰り返したため指導を継続的に行ったが、改善の見込みがないため退職勧奨。
1	諭旨解雇

件数	非正規職員
53	自己都合
12	詳細不明
9	転居
8	不明
7	一身上の都合
4	契約満了
4	体力の限界
3	①～99万円
3	引っ越し
3	家庭の事情
3	契約終了
3	仕事が合わなかった
3	職務内容が合わない
3	単年度契約
2	一身上の都合による
2	期間の満了
2	業務のイメージの相違
2	業務内容が合わなかった
2	高齢による体力の低下
2	高齢のため
2	子供との時間を増やしたい
2	進学
2	体力的につらい
2	担当利用者の死去
2	本業との両立が難しくなった
2	留学
1	70歳を超え、年齢的に勤務が難しくなってきたため
1	70歳を超えてきて体の衰えを自分で考え退職。
1	80歳を超えて体力的に限界になった。
1	Wワークができなくなったため
1	キャリアアップの為
1	ダブルワークの方で本職の働き方（勤務曜日）が変わり当事業所の空きと合わなくなった
1	ダブルワーク先（本業）都合で勤務が出来なくなった
1	どの理由も信用性に欠ける
1	パートタイムから正社員への転職
1	リハ資格取得を目指す為
1	異国の方なので馴染めない
1	移転により遠方になった
1	一身上の都合により
1	引退意向
1	遠方への転居のため
1	家族で旅行に行きたい
1	家庭内の問題
1	介護
1	介護職が初めてだったが、仕事内容が合わない
1	外国人、帰国のため
1	覚えることが多くて続けられない
1	学業が忙しくなった為
1	学業と両立できず
1	学業専念
1	学生アルバイトだった為就職
1	学生アルバイトの為
1	学生アルバイトの卒業　他法人へ就職
1	学生で就職内定
1	学生のバイトのため就職
1	掛け持ち先が副業禁止となったため
1	期間満了
1	帰国のため
1	急逝のため
1	業務が想定外だった
1	業務についていけない
1	業務に体がついていかない
1	業務内容不一致
1	業務不適正
1	勤務地が遠いため
1	契約期間満了
1	兼業の都合
1	元々ダブルワークにて本来の仕事に集中する為
1	元々ダブルワークにて本来の仕事を一本化する為
1	高年齢のためリタイア
1	高齢により業務継続困難
1	高齢のため。
1	採用時条件を満たせない為
1	産休・育休代替職員だったため
1	施設立ち上げ
1	死亡
1	私事都合
1	試用期間満了にて契約終了
1	資格取得の学業に専念
1	自己都合i
1	自身が年齢による衰えを感じたため
1	自分で事業を立ち上げる為
1	実家（他県）へ転居した為
1	趣味に専念したい
1	就職
1	出勤が困難となる心身の不調から休みがちとなり、家庭訪問などでケアを行なうも退職のメールをもって音信不通となり退職となった
1	初日に出勤、以後 理由も分からず、退職となる。
1	正社員で調理職員に転職
1	正社員登用
1	逝去

件数	正規職員
1	有期雇用で数ヶ月の勤務期間と決まっていたため
1	利用者への不適切な行為があり、是正がみられないため。
1	利用者様からのセクシャルハラスメント的な言動に対する強い嫌悪感により、職番日来られなくなったことが理由。

件数	非正規職員
1	前職からの勧誘
1	送迎業務の年齢制限による契約満了
1	他にご夫婦で取り組みたいことができた。
1	他の仕事との調整
1	他業種との兼職が体力的に困難。
1	他施設へ異動
1	他事業種の経験のため
1	体力が続かない
1	体力の低下により
1	体力的な限界
1	体力的な問題
1	体力的にきついとのお話がありました。
1	体力的に自身がなくなった
1	旦那と故郷へ帰る為退職した。
1	通勤が困難なため（施設が4階にあり、階段での上り下りが困難となったため）
1	通勤に時間がかかる
1	通勤に時間が掛かっていたので近場で就職活動するとのこと
1	通勤距離が長い
1	適性が福祉施設に合わない
1	転居に伴う通勤時間の問題
1	転職
1	当法人の仕事が副業であり、他法人の本業に専念するため
1	当法人の仕事が副業であり、本業に専念するため
1	肉体的負担
1	年齢
1	年齢、体力面
1	年齢的
1	年齢的にご自身から退職
1	派遣期間の終了
1	派遣契約満了の為
1	扶養関係
1	副業として勤務。本業の職場内での異動があり勤務できなくなった。
1	米国永住権取得のため
1	本業が多忙なため
1	本業への専念
1	未払い税金等が過去にあった
1	留学のため

⑦令和7年採用者

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計
	144	49	17	35	245

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計
	142	100	7	30	279

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（例：介護・育児休暇やそれに伴う施設・事業所の体制づくり等）	実施済	239	58.0%	270	56.7%	32	52.5%	131	46.1%	672	54.5%
	検討中	41	10.0%	55	11.6%	5	8.2%	19	6.7%	120	9.7%
	未着手	6	1.5%	37	7.8%	2	3.3%	3	1.1%	48	3.9%
	無回答	126	30.6%	114	23.9%	22	36.1%	131	46.1%	393	31.9%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	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	227	55.1%	278	58.4%	28	45.9%	136	47.9%	669	54.3%
	検討中	46	11.2%	52	10.9%	9	14.8%	14	4.9%	121	9.8%
	未着手	10	2.4%	35	7.4%	3	4.9%	3	1.1%	51	4.1%
	無回答	129	31.3%	111	23.3%	21	34.4%	131	46.1%	392	31.8%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
労働時間に関する制度の見直し	実施済	168	40.8%	220	46.2%	25	41.0%	110	38.7%	523	42.4%
	検討中	67	16.3%	81	17.0%	11	18.0%	29	10.2%	188	15.2%
	未着手	41	10.0%	58	12.2%	4	6.6%	12	4.2%	115	9.3%
	無回答	136	33.0%	117	24.6%	21	34.4%	133	46.8%	407	33.0%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
勤務間インターバル制度の普及促進等	実施済	91	22.1%	88	18.5%	11	18.0%	63	22.2%	253	20.5%
	検討中	64	15.5%	85	17.9%	10	16.4%	34	12.0%	193	15.7%
	未着手	120	29.1%	185	38.9%	17	27.9%	53	18.7%	375	30.4%
	無回答	137	33.3%	118	24.8%	23	37.7%	134	47.2%	412	33.4%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	100.0%
産業医・産業保健機能の強化	実施済	119	28.9%	102	21.4%	9	14.8%	49	17.3%	279	22.6%
	検討中	50	12.1%	62	13.0%	9	14.8%	41	14.4%	162	13.1%
	未着手	112	27.2%	196	41.2%	21	34.4%	59	20.8%	388	31.5%
	無回答	131	31.8%	116	24.4%	22	36.1%	135	47.5%	404	32.8%
	合計	412	100.0%	476	100.0%	61	100.0%	284	100.0%	1233	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	260	317	35	160	772	18.9%
賞与・一時金の支給制度がある	289	336	39	160	824	20.2%
資格手当の支給制度がある	280	297	25	126	728	17.8%
昇進・昇格要件が明確になっている	200	224	19	111	554	13.6%
人事考課（評価）制度がある	241	202	24	95	562	13.7%
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	256	244	26	122	648	15.9%
合計	1526	1620	168	774	4088	100.0%
構成比	37.3%	39.6%	4.1%	18.9%	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	204	219	25	106	554	19.6%
賞与・一時金の支給制度がある	221	237	25	113	596	21.1%
資格手当の支給制度がある	224	204	16	79	523	18.5%
昇進・昇格要件が明確になっている	104	98	6	52	260	9.2%
人事考課（評価）制度がある	157	119	10	54	340	12.0%
本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	234	197	18	104	553	19.6%
合計	1144	1074	100	508	2826	100.0%
構成比	40.5%	38.0%	3.5%	18.0%	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ています。 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実際の利用者数についてご記入ください。

			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）	382		170		53		334		939
	うち利用者数		148	38.7%	84	49.4%	25	47.2%	146	43.7%	403
	該当者数	（非正規職員）	166		105		13		147		431
	うち利用者数		52	31.3%	7	6.7%	6	46.2%	23	15.6%	88
②育児休業制度について	該当者数	（正規職員）	453		248		83		309		1093
	うち利用者数		224	49.4%	113	45.6%	39	47.0%	146	47.2%	522
	該当者数	（非正規職員）	191		133		14		150		488
	うち利用者数		53	27.7%	17	12.8%	7	50.0%	24	16.0%	101
③介護休暇制度について	該当者数	（正規職員）	503		280		59		226		1068
	うち利用者数		57	11.3%	36	12.9%	7	11.9%	13	5.8%	113
	該当者数	（非正規職員）	331		204		7		141		683
	うち利用者数		13	3.9%	14	6.9%	0	0.0%	10	7.1%	37
	合計	（正規職員）	1338		698		195		869		
			429	32.1%	233	33.4%	71	36.4%	305	35.1%	
		（非正規職員）	688		442		34		438		
			118	17.2%	38	8.6%	13	38.2%	57	13.0%	

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	38.7%	49.4%	47.2%	43.7%
②育児休業制度について	49.4%	45.6%	47.0%	47.2%
③介護休暇制度について	11.3%	12.9%	11.9%	5.8%

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	31.3%	6.7%	46.2%	15.6%
②育児休業制度について	27.7%	12.8%	50.0%	16.0%
③介護休暇制度について	3.9%	6.9%	0.0%	7.1%

問８－１　職員の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	37	109	6	31	183	12.0%
②施設長	183	241	19	122	565	37.1%
③事務等	75	47	8	33	163	10.7%
④リーダー、主任	200	146	21	106	473	31.0%
⑤その他	64	55	7	14	140	9.2%
合計	559	598	61	306	1524	100.0%
構成比	36.7%	39.2%	4.0%	20.1%	100.0%	

⑤その他

問8-1-⑤その他内容
・WEB研修の活用
・ケアマネジャー、機能訓練指導員
・サービス管理責任者
・メンター社員、サービス管理責任者
・委員会
・委員会の構成員が担当
・委員会の担当者
・委員会メンバー
・委員会開催
・委員長等
・医務・栄養士・機能訓練士
・一般職員
・課長
・課長や部長などの上長が担当
・課長職による研修も実施
・介護スタッフ
・介護長
・介護補助・施設係り
・会社で質の向上委員会を設立しており、法定研修、必要研修は年間を通して実施されている。
・階層別研修、基礎研修、専門職研修、法定研修
・外部
・外部の研修に積極的に参加し、尚且つ本人の要望の研修が有れば参加してもらいます。
・外部研修
・外部研修、web研修
・外部講師
・外部講師・他園園長等
・外部講師に依頼
・各委員会委員長・外部
・各委員会内で研修担当者を選出しています。
・各種委員会
・各種委員会の委員
・各種外部セミナーへの参加
・看護師
・看護師、各委員会の委員
・看護師、管理栄養士
・看護職員，介護支援専門員等
・管理者
・管理者・サービス管理責任者
・管理職
・教育委員会
・教頭、幼児教育アドバイザー
・係として職員が研修を企画している
・係長・課長・栄養士・看護師
・研修委員
・研修委員会
・研修委員会（法人）
・研修委員会が設置されている
・研修委員会にて研修内容を協議
・研修員会を設置し、委員会担当職員が主な研修計画の作成を行っている。
・研修受講者による伝達研修
・研修担当
・研修担当職員
・研修担当職員を配置している
・研修内容によって担当する場合がある
・現場職員
・指導教諭、保健・安全係
・支援部長、支援課長
・施設長より上の課長、部長等が対応。
・事業の管理者
・事業所で選出した担当職員
・事業所内にて研修委員会設置
・事務長、師長、各委員会担当者
・事務長、師長、事務課長、各委員会担当者
・質の向上委員会でおこなっている。
・実習指導者
・取締役
・職員
・職員研修は、園長と研修担当保育士とで決めている

・心理士
・新人研修担当トレーナー
・正規職員（業務分掌による）
・正職員
・生活相談員、介護支援専門員、管理栄養士
・相談員・ケアマネージャー
・相談員・管理者
・担当者は設置しない
・通所介護管理者
・統括課長
・非常勤職員
・副園長
・副施設長
・副主任、担当者
・保育士
・保育責任者
・法人で選出した職員、主に課長級以上で委員会を組織して実施。
・法人に研修委員制度があり国家資格の有資格者とリーダークラスの一般職員から施設長までが委員長となる常務理事で構成
・法人マネージャー
・法人研修担当
・法人事務局
・法人総括責任者
・法人内で研修委員会を設置
・法人内質向上委員会、教育委員会、外部講師など。
・法人年間研修計画に基づき実施
・法人本部
・法人本部　研修センター
・法人本部　部長職
・法人本部の研修メンバー
・法人本部主導
・本社担当者
・本社品質管理室研修担当者より研修を受けた品質管理担当者が、自施設内において研修を行う仕組みとなっております。
・役職のない保育士等職員

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※	209	230	18	100	557	16.3%
②キャリアラダーの仕組み※	54	55	7	45	161	4.7%
③全階層職員に対する職場研修計画の作成・実施	231	239	28	113	611	17.9%
④新任職員研修の充実	239	250	32	108	629	18.5%
⑤外部研修への派遣	195	282	32	146	655	19.2%
⑥資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	230	262	24	64	580	17.0%
⑦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	59	72	14	22	167	4.9%
⑧その他	29	14	2	4	49	1.4%
合計	1246	1404	157	602	3409	100.0%
構成比	36.6%	41.2%	4.6%	17.7%	100.0%	

⑦その他の内容

問8-1-⑧その他内容
・1on1の取組
・DoCAPシートの取組み（育成面談含む）
・E-ラーニングの企業と契約して、すべての職員が受講できる環境整備を行っている
・OJT制度による指導教育
・会議ファシリテーターを導入している
・外部講師による研修会の実施
・外部講師を招いての研修
・業務資格支援・趣味の講座受講・業務に無関係ば資格支援等、頑張る人を応援する制度
・月1回の勉強会の開催・動画研修
・個人的な状況を勘案し、本人と相談したキャリプランの実施
・社内専門資格者による知見をAIとして記録PCに落とし込み、記録から分析に役立つ仕組み等
・新任職員にOJTでコーチャーおよびサブコーチャーが付いてマンツーマン指導する。
・人材育成会社との顧問契約
・正社員雇用制度（非?正）2ヶ月おきに1回
・全国施設協で各段階の研修が用意されており、それに沿って受講するようにしている。
・当法人に勤務しながら介護福祉士資格を取得した者に対して表彰する（表彰金10万円）
・内部研修（外部研修受講者が定例会等で受講してきた内容を他者に伝える）
・入職時研修のみ

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	115	127	7	93	342	21.6%
②特別休暇あるいは有給休暇を利用できるようにして	199	218	12	66	495	31.2%
③研修費用を助成している	226	294	31	133	684	43.1%
④その他	29	27	3	6	65	4.1%
合計	569	666	53	298	1586	100.0%
構成比	35.9%	42.0%	3.3%	18.8%	100.0%	

④その他の内容

問8-3-④その他内容

・シフトの調整
・その日は研修扱いとする
・一部の資格及び外部研修の費用を法人負担にしている。
・一部出張扱い
・介護支援専門員については研修費用を助成、その他の資格については資格取得時に祝金支給
・外部研修については、事業所が学んでほしいことより、本人が学びたいものを優先して参加している。
・外部研修に参加しても十分な職員体制をとっている。
・外部研修も勤務扱い
・業務として受講させている
・業務に必要な資格取得の研修は業務扱いとして派遣
・業務命令の場合は時間外手当の支給など
・勤務で派遣
・勤務として
・勤務として扱っている
・勤務扱い（業務）として参加している。
・勤務扱いでの研修参加
・勤務扱いにする
・勤務扱い等
・勤務時間内での研修参加
・勤務日に研修へ参加する体制をとっている。
・研修などは勤務扱いにしている
・研修は勤務として対応
・研修は出勤扱いとしている。
・研修参加は出勤とみなしています。
・研修参加は出勤扱い
・研修内容により休暇ではなく日勤扱いとする場合あり
・交通費を支給している。研修によっては費用を負担している
・公務として認められるものであれば県の規定に基づき研修費用を負担
・国家試験の受験料の補助
・資格取得した際のお祝い金支給□
・資格取得した際のお祝金支給
・資格取得にかかる実習を業務と見なしている
・資格取得に向けての法人内での勉強会の開催
・資格取得や外部研修参加は有給休暇ではなく出勤扱いとし、研修費や交通費を支給する
・実践者研修の受講では研修は勤務扱いで処理している。また資格が取得できた際には登録料や受験料などの支給をしている。
・就業時間中の受講承認。交通費の援助。
・出勤扱い及び費用も実費施設負担。
・出張、公費の外部研修参加はある。私的研修の休暇は応相談。
・出張扱いで交通費も支給。
・所定労働時間内に研修へ参加する場合は出勤扱いとする
・障害者雇用ではピアサポーターなど職員と一緒に参加できる資格の取得や、本人が興味ある資格について情報や調整をつける
・職員の希望する研修や必要と思われる研修の紹介シフトの調整など研修を受けられる環境を整える。
・職員の個別の状況によって、送迎・育児・言語や文書作成サポートなどを先輩職員が適宜行う
・職員同士が協力し合い、理解を得ながら、長期の研修にも参加できるよう体制を組んでいる
・職務命令として研修に派遣している。
・人員的に厳しく、外部研修には必要最低限の範囲でしか派遣できない。
・人材を多めに配置
・日当が支給される
・法人業務に必要なサービス管理責任者等の資格は、研修費用を含め、全て業務派遣。
・法人内のホームから応援を依頼する。

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8-4-③その他内容

・（特に経験年数が少ない職員の）研修内容を現場で活かすことに苦戦している。加えて、受講者の意欲や理解度のばらつきも散見する。
・研修や個人指導、効率良く（わかりやすく）行えるように業務変更など努力しても、本来の個人の能力（特に記憶力9に差があり、同じミスが生じる事が多く困っている。
・人材育成を担う人材そのものが不足している
・勤務形態がバラバラで集合研修の時間が確保しづらい
・振り返りやフォローアップができない
・人材育成を担う人材そのものが不足している。・研修プログラムのマンネリ化・オンライン研修の導入を検討しているものの、準備や運用に手間がかかる。受講環境の整備や、導入の費用などが課題。
・全員参加、共有時間の確保が難しい。
・12/1開業直後、すぐにサビ管が体調不良になり退社。休職中、すぐに行政に連絡したところ、利用者を取らないでと言われ、ほうぼう手を尽くしましたが、ハロワにもサビ管希望が一人も来ないと言われ、社協にもサビ管がいないと言われ困っています。私はOJT中ですが、利用者が待っているのにやむ措置が取れません。
・40、50代の福祉未経験者あるいは福祉長期経験者のビジネスマナー・利用者対応の意識づくり
・eラーニングに取り掛かろうとしている。
・Wワークのスタッフが多く、なかなか研修で人員が揃わない
・かながわ福祉サービス振興会の経営アドバイザー事業に法人として申し込み、人材育成を中心に年3回、職員の階層別研修を実施している
・キャリアアップ研修は、必須受講だが職員の休暇保障しつつ、研修の保障するのがなかなか大変だった。
・ギリギリな職員体制となっているため、現状の職員に対して十分な指導を行うことが出来ない。職場内研修に関しては、外部研修に参加した経験を持つ職員が少ないため研修を組むのが管理者となっている。
・これまでの紙で配布する研修から各自で外部の動画研修に取り組む方法へ変更となり、それぞれの理解や知識の深め方について把握することが難しくなった

・コロナ以降、集合研修が行いにくい状況となっており動画視聴での研修が主になっている。職員各自での学びが多く、研修への集中して参加出来ているのかをレポートのみでの判断となっている事。
・コンサルタント契約を結び、園全体、職員とトータルで研修を行う体制を整えたが、費用が高額なため、経営を圧迫したので途中解約となってしまった。
・サビ管や強度行動障害など加算や減算に関わる研修にも関わらず、希望しても参加できない状況が続いてる。これは問題だと思います。また、国の運営費が上がらない関係で十分な正規職員を配置できない状況が続いている。運営費が黒字だとしても、それは非正規のパートを増やして凌いでるだけ。次の正職員を雇う予算がない。
・シフトで配置を満たそうとすると、基準以上に人がいないと現場が回って行かないこと。また若い職員が定着することが難しい。
・シフト制のため、全職員に参加してもらう為には配慮が必須。
・ダブルワークをしている方が多いのでなかなか日程が合わない。
・できたら他事業所への見学も行っていきたいがなかなか時間を確保することができない。
・なかなか中堅が育たない。リーダー抜擢できる職員がいない。義務化や複雑な加算取得事務等多く、人材育成まで手が回らない。
・プライベートへの重きを置き、専門職として、自分の時間を使って学ぶまでの意欲が無い。勤務時間内での研修を望まれるが、人員不足のため研修時間を確保できない。
・モチベーションの維持
・リーダーが不在、また研修ができる人材が少なく、実施側の負担が大きい
・ローテーション勤務による職員配置を行い、外部研修などの人材育成への参加ができていない。また、施設内研修においても、リモートの実施を行っているが、出席率が上がっていない。
・育成が有効な人材の確保が難しい。
・育成する人材がいないし時間的余裕もない。
・育成する側のスキルアップ、職制ごとの責任感の持たせ方、OJTの有効活用等
・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
・園内研修の時間を作りにくい。全体の働き方を検討しながら研修時間を捻出できるようにしている。
・外国人技能生とのコミュニケーションは通訳アプリの使用、ひらがなでの表示、ゆっくりではなしをかけるように心かけています。それでも理解はできない時があります。
・外国人職員が多く、本当に理解できているのかがわからないことがある
・外国人職員の日本語スキルアップがなかなか進みません。
・外国人職員を採用しており、研修内容や理解の差があり育成に時間がかかる。外国人が新入職員に指導ができないため、新人育成にも影響が出ている。
・外国人人材が急激に増えており、研修内容の理解度に差が生じている
・外部研修だけではなく内部研修も充実させたいが、人数が少ないため研修準備や深堀をすることが難しくなかなか実行できていない。講師を招くにも適任者を見つけることが出来ない。
・外部研修には積極的に参加させたいが、そのための人員を割くことが困難である。
・外部研修に派遣する職員の代替職員を見つけるのが困難。
・外部研修の紹介はしているが、あまり行きたがらない。
・各スタッフの習熟具合・価値観により育成の仕方わかえる必要がある。
・学びに対して消極的なスタッフが一定数いることが課題に感じています
・教える時間の確保が難しい。
・教育される側と教育担当者の互いの業務負担により、なかなか研修のための時間が確保できない。
・勤務時間内で職場内研修の時間が設定できない。
・勤務時間内に研修をやりたいが集まる体制から人によっては勤務時間外に研修をすることとなり今後の課題となっている。
・勤務時間内に研修時間を取れない。
・勤務年数が長い職員が多数をしめており安定していますが新規採用がほとんどなく年齢的な問題はあります。必要とされる法廷研修が多数あり負担になっている面もあります。
・経験者採用もあるため、他事業所での経験値のキャリアパスに大きなばらつきがある。
・欠員があったため、研修に時間を割いたり、研修に参加させたりすることが難しかった。
・研修された本人から他の職員への研修伝達が簡素になるのが課題。
・研修に行きたい、行かせたいと思っていても人がいないと成り立たない仕事なので、人員が不足している。預かり時間12時間以上、職員の勤務時間8時間とするとどうしても人が足りない、対数などの見直しをしてほしい。キャリアアップもオンラインなど増えているが、講習時間が長く、結局自分の時間でこなしている
・研修に適宜参加させたいが、勤務を回せにくくなることがあり、計画どおりの実施が難しい。
・研修のテーマ設定
・研修の講師選定が困難
・研修へ派遣する際の代替職員確保が難しくギリギリのシフトで行っている。資格取得が進まないのは現場への負担増が大きな要因だ。
・研修や学びの場が最も必要とされる部門程、複雑な勤務シフトや、絶対的な人材不足がある。安定したシフトが組みづらいことなどから参加率を上げることだけでも大変難しい環境。
・研修をするにも人手不足が顕著で職員を中々集められず通常通り行える環境でない。
・研修を受けること自体が義務と感じている職員もいる。言われたから研修を受けている。逆に受けたい研修があっても人手不足なため遠慮してしまう職員もいる。
・研修参加申し込み時と、参加者の自己都合で参加が出来なくなる場合がある。
・研修時間に代替要員による支援が難しいことがある
・研修時間の確保。法令で定められる研修が増えていることにより、独自の研修の時間を設けることが難しくなっている。
・研修時間の確保が難しいです。
・研修受講・参加を推奨しているが、介護職員の配置基準では参加出来る職員に限りがある、又は参加できない。
・研修受講料が様々で、どれが適正なのかわからない。あまり高い受講料だと躊躇し参加しないようになっている。
・研修担当はいるが、管理者・サービス管理責任者も兼務しており、現場対応にも入っていることから新人研修等を組むことが事実上困難。故に、研修などは外部の機関(ウィリングやかなふくセミナー)等に参加することで、代替措置を取っている。
・研修等で資格を取得するなど人材を育てても離職するケースがある
・研修内容（ハラスメント研修など）によっては立場により研修内容の偏りが出てしまうのではないかと感じる。
・研修内容を決めるのに労力が割かれがち
・研修日程の重複により受講キャンセルが発生人員不足や休暇取得の影響で受講者を確保しづらい一事業所からの複数参加で研修時間変更が必要に時短勤務者には17時以降の研修が受講困難対面必須の周知不足でオンライン・対面が混在し、参加者に想定外が発生
・研修日程の重複や人員不足による受講者未確保、時間設定の不適合、案内不徹底による参加者の混在が発生し、全体のスケジュール管理不在が課題となっている。

・県等の公的な機関が開催する研修は良質であるため積極的に受講させたいが、横浜など県西地区からは移動の負担が大きいエリアでの開催が圧倒的に多いため、受講に結びつかない。職員本人はやる気があっても、家族事情などで負担が大きい。オンライン研修の継続を積極的に行ってほしいことと、実技などの対面研修は複数会場（特に西部エリア）/中間的地区/毎年会場変更、等の工夫をお願いしたい。
・現場の職員配置に余裕がないため、外部に送り出すことが難しいことが多い。研修内容によりe-ラーニング等も活用しながらすすめているが、対面での研修での効果も考えれば、できるだけ送り出しをしたいと思っています。
・現場の成果につながりにくい、業務に追われ研修時間が確保できない、研修内容によっては受講者のレベル差が生まれ非効率となりやすい。
・現状に満足し、向上心のある職員が減ってきている。
・個人のスマホで研修動画を見るが、デジタル化についていけない者も一定数いる。
・交代勤務のため、研修の場づくりや時間づくり
・行政が紹介する研修内容に内容におかしなものがあった。
・高齢な従業員が多いので研修した内容を忘れてしまうので反復することが多い。
・仕事をしながらの研修や人材育成になってしまうので時間が圧倒的に足りない現状
・子どもを育む時にや大切な「考える、予想する力など人間力」が落ちている。今までのような研修（園組織の仕組み）では、うわべの学びにしかならない。資格取得前の学びや社会にも課題が有るが、現場では新卒1年目を担任カウントしなくても良い補助金の仕組み等が必要と感じる。
・子育てがひと段落して、保育士資格取得した人の応募が増えて、保育士不足のためにそのような人を採用しているが、大前提で自身の子育てと保育とは全く違う事を理解してない人が多い。そのため、「責任が重い」と辞める人がいる。
・支援員の向上心を上げるために苦労している
・事業所が小さいこと、シフト勤務の為全員が一緒に受ける研修は難しい
・時間、人員に余裕が無い
・時間と人数に余裕が無い
・時間の確保、人員に余裕がない
・時間外や休日での研修参加を可能としているが、勤務扱いとしているため人件費がかさむ。
・社内専門資格取得に対して必要な各拠点での課題実施時間の確保、および周囲の理解
・若い職員の離職
・手話のできる、もしくは聴覚障がいを理解できるサビ管がいない。
・受講者から現場職員への情報共有、周知が困難
・小さい事業所で人手も足りなく、人材育成、職場内研修の計画、実施する時間が限られている。
・小規模なので人的余裕がない
・小規模の事業所のため、外部研修等に参加すると現場が手薄になる
・職員の経験年数や専門性に差があり、研修内容のレベル設定が難しいことが課題です。また、日々の業務が多忙で、十分な研修時間の確保や振り返りの共有ができていない点にも困っています。
・職員の高齢化、若手の入れ替わりがあまりない。
・職員はより良いケアのために学びたいと考えているが、年齢を重ねるごとに学びを深めることより忘れていくことが多くなり、難しさも抱えている。そのため、職員別に定着しているケアとそうでないものを見極め、未定着のものについては確認を繰り返し、利用者により良いケアを保っている。
・職員を育てていきたくても、業務時間内では時間の確保が難しい。
・職員を新たに受け入れた際の明確な研修フローが構築されていない担当の力量によってしまう
・職員育成におけるマニュアルなどの充実
・職員人数がギリギリな為に、研修時間の確保が難しくなってきている
・職員募集に人がこない来てもメンタルやパーソナリティー等へ問題がある方が多くトラブルを多くおこす。
・職員本人の向学心が薄くなっている。
・職場研修実施するための時間確保
・職場内で全職員が同時間に研修を受ける時間がなかなか確保できない。
・職場内におけるOJT環境や、育成の部分が職員の能力に頼りがち。基本的なマニュアルなどの整備がないため、個々のは仕事の把握の実態がつかめない。また教えることも人により変わることもあるので、異動職員や新人職員が戸惑うこともあり。現在、マニュアル作成など事業所並びに法人としても取り組んでいる。
・職場内研修に対しての意識が低く、出席率が低い
・新職者：無資格者が多く、有資格者への一部負担がある。
・新卒職員に福祉分野に視野を広げてもらうためのアプローチと採用。男性非常勤職員の採用と障害福祉理解のための教育。
・新任研修後、人員不足により段階的な研修計画を立てても参加をしてもらう事ができない
・人員不足により、現場から外部研修に出せなくなっている。
・人員不足により、派遣することが困難になっている。
・人員不足のため外部の研修には年休を使っている。研修費の支払い
・人材育成、職場内研修ともにですが、人材（人員）の確保が出来ないと、育成・研修の充実が難しい状況。現在は残業して頂いたり、協業して頂いたりと創意工夫で乗り切っています。
・人材育成、職場内研修をする職員の確保（人材確保）
・人材育成・職場内研修について法人としての事業計画がない
・人材育成について、人手不足からマンツーマンで指導する時間が少ない。
・人材育成については、余剰人員がおらず外部研修への受講ができていない。介護現場においては多忙な業務の中で役職者が細かく指導することができていない。
・人材育成に掛かる時間、評価者が全職員を公平に評価するための経験と基準。職場内研修はテーマや講師をどうするかに時間が掛かる
・人材育成の為研修をレポート提出にしているが職員から負担だと意見が多くありどのように行うか検討中。OJT実施の時間の捻出が課題である。
・人材育成や研修を行う時間の確保が難しい
・人材育成や職場内研修を実施するために必要な研修を実施する職員が受講出来ていない
・人材育成等の研修資料があればダウンロードして活用したい。
・人材難で職場内研修を行う余裕がない。
・人材難の中で研修を開催しても集まらなかったりする。またEラーニングを導入している事でグループワークなどの他者の意見を聞くという機会がなくなり思考の偏りが目立つ。
・人材不足、向上心が無く惰性的、自己中心的な思考、経験年数に伴う技術や知識が足りないから自信がない、
・人材不足が顕著で、研修参加など職員の育成に苦慮している。本来であれば他施設での体験や外部研修への積極的な参加など、あらゆる手段を使用し人材育成に取り組みたい。しかし現実には現場のことを考えると代替え職員がいない。職員が成長できる機会を奪わないような環境を構築したい。
・人材不足で研修の時間を多く持つことが難しい。

・人材不足により、定期的な内外部研修の時間確保が課題となっている。
・人材不足により時間がとれない
・人材不足により受けていただきたい研修への派遣に調整が必要となっている。
・人材不足のため、研修開催時に参加予定者が参加できない時がある。
・人財育成の必要性は痛感するし、実際に必要不可欠なものと思うが、外部であれば時間や代替職員の確保、内部では研修内容のマンネリ化や研修担当者の負担が大きくなっていること
・人事評価の基準が
・人手不足。在籍期間が短い。
・人手不足で研修に十分な時間が取れない
・人手不足により、時間がとれない。
・人手不足により、十分な研修時間が取れない。会社全体の課題を毎月立て、ビデオ等でも習得できるようにしているが、それでも全体に周知することが難しい。特に夜勤の勤務者について時間外手当を払い時間を取ることも可能としているがそれでも難しいようだ。
・人手不足により研修時間の確保が難しい人材が不足している（日本人採用が難しい）
・人手不足のため、現場の状況でじっくりと伝える時間状況が難しいことがある。
・人数が少ないため費用が発生する講師の場合は他の事業所を合同で行うことがあるが、そのような場合は全員が参加できないこともある
・数・量が多すぎる
・制度上で義務付けられている研修が多数あり、勤務シフトの関係で全職員が揃っての職場内研修の機会が限れ、同日に複数の研修を行わなければならないことがある。
・正規職員と非正規職員との研修への温度差があり、特に年齢が上の方は研修を行ってもなかなか理解されない様子。その点を踏まえ、どのようにわかりやすく研修を行っていくか…という点が課題になっています。
・正規職員の人手不足などにより、研修時間確保に難航している。
・全員を1ヶ所に集める事が難しいため、オンラインを取り入れているが、本当は、集まりたい。
・全職員の揃う時間を作ることが難しい　研修テーマについて検討する人材がいない
・全般的な人材不足のなか、特に変則勤務帯へのタイムリーな研修が追いつかない状況
・想定するようには育たないこと
・代替人材の確保と資金
・大規模事業所と小規模事業所を同一条件で考えている政府の方針に困ってる
・中堅層職員の教育、役割や責任感の
・賃金を上げることたけの事業収入がない。処遇改善手当は貴重な賃金補填になっている。
・兎に角　手がかかる人しか求人に来ないし求人も来ないだから仕方なく雇用するとまた手がかかる　ちょっとしたことでもいちいち聞いてこないと出来ない70歳前後の人　聞かれすぎて疲れるしストレスが半端ない（ガスレンジがつかないんです　電池を変えろ　というのもわからない　職員が障がい者のようだと感じている　覚えさす側が心労でつぶれる
・当園は企業主導型保育事業の園ですが、キャリアアップ研修が認可と共通ではないという課題があります。共通になれば、園としても個々の保育士のキャリアアップを応援しやすくなり、保育士さんにとってもどこの園で働いても保育士としてのキャリアが継続し安心して働けることに繋がります。
・動画視聴による研修制度を取り入れているが、閲覧できるPC
・特にない
・特に今のところはないです。が、専門の方を入れてより専門知識を増やしていきたいと考えます。
・特定技能の方への言葉の壁があり、伝えたいことが伝わらないなど難しいことがある。
・日常業務に追われ、人材育成の時間が確保できない。
・日中の支援時間帯は代替職員を配置することが困難な日もあり、希望する研修に必ず参加が可能ではない。
・日中は利用者支援に時間をとられることが多く、職員全員が参加する研修の時間の確保が課題
・日々の業務が多忙で時間確保が難しい時がある。
・日々の業務が多忙なので、中々研修に出せる機会が少ない。
・日々の保育や業務が多く、職場内研修を行う時間が十分に取れない。
・日々業務で疲弊しており、制度、研修等が充実していても業務負荷でしかありません。人材確保を行うも職員紹介手数料が100万前後であり、尚且つ求人数も限られ、持続性のない人材しかおらず高齢化しております。60歳前後でも介護福祉士ならば100万です。
・認可外保育施設なので、認可の内容にあったものではなく「認可外」「夜勤」に対応した内容の研修があるとよいと思っている。
・年々増えていく必須研修に関して
・派遣が多いため、短期での退職や3年での満期終了等で覚えても辞めてしまう。技術・人間力に関しても研修を行っているが現場で指導者となれる者が全ユニットへの配置は難しい。
・配置がギリギリなため研修等で抜けてしまうと現場の仕事が厳しくなってしまうので、研修に出すのがなかなか難しい。
・配置基準を厳格に守るためにシフトの調整に苦労がある。
・必要な外部研修には参加してもらっているが、年々研修費用が上がってきており、予算の枠内で外部研修に参加してもらうのが厳しくなってくると予想。
・福祉以外の業界に携われる研修を行いたいが、利用者の定員数の増加などの対応により時間が要する。
・保育が土曜日まで週6あるとなかなか全職員がそろって受けられる研修がありません。職員や園の行事等で休園してはいけないという縛りがあるので、難しくなっています。年間行事で組み込んで保護者に周知しているものに対しては、研修のため閉所とせずに取り扱いしていただけると、研修制度が充実すると考えます。
・保育時間内での研修は難しく、全職員で同じ研修を共有するのがむずかしい。
・保護者からの対応に疲弊している。人員が足りないため研修に参加できない。
・法人内での内部研修は多いが、事業所によって参加率に違いがあり、支援スキルのばらつきがあるように感じる。
・法定研修が多く、施設独自の研修を企画・実施しにくい
・法定研修が多く、職員負担も多い。レポート提出システムが課題と思っている。
・法廷研修が多すぎる。
・忙しさや配置の難しさによって、外部研修を受ける機会に差が出てしまっている。
・毎月の研修は決まっているが、新鮮味がなく新しい取組みがない
・優秀な人材は他の産業に流れている印象がある。座学や文字ベースの研修は効果が薄い印象がある。研修は確かに大事だが、日々の業務で疲弊してるスタッフにもっと頑張れというメッセージになりかねず研修以上に従業員のメンタルケアが大事と感じる。
・離職しない職場環境づくり

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				総計	構成比
	高齢	障害	児童	保育		
はい	137	46	7	71	261	23.1%
いいえ	159	320	33	85	597	52.9%
無回答	116	110	21	24	271	24.0%
総計	412	476	61	180	1129	100.0%
利用率	33.3%	9.7%	11.5%	39.4%	23.1%	

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	14	4	3	25	46	13.1%
②職員の長期にわたる研修参加等用件による代替職員	8		1	2	11	3.1%
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）	124	37	6	54	221	63.1%
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）	24	6	0	6	36	10.3%
⑤業務拡充のため	9	8	1	7	25	7.1%
⑥その他	6	2		3	11	3.1%
合計	185	57	11	97	350	100.0%

⑥その他
・ハローワーク経由の求人案件が極端に少ない為。但し、人材派遣会社を使う場合、コストがかかる為施設運営にはかなり負担となる。
・看護師がいなかったため
・次年度の人材確保の為
・新規事業立ち上げのために多数の職員が法人内異動したため。
・人員不足の際には日雇い派遣を利用しています。
・送迎車両運転業務を生きがい事業団を通じて有資格者を派遣してもらっている。
・対数以上の充実した職員配置のため
・本期間は職員数が比較的安定していた為、紹介は受けたが、派遣の使用しなかったので問9-3は記載なし。
・夜勤可能な職員不足のため
・利用者支援のため現場の職員配置を手厚くしたかった。
・利用人数増加に伴う適正人員の確保の為

問9－3　令和7年1月から令和7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	42	31	5	4	82	13.6%
2	介護福祉士	185	2	0	0	187	31.1%
3	初任者研修（ヘルパー2級）	84	12	0	0	96	15.9%
4	実務者研修（ヘルパー1級・介護職員基礎研修）	37	1	0	0	38	6.3%
5	介護支援専門員	0	0	0	0	0	0.0%
6	社会福祉士	2	0	0	0	2	0.3%
7	精神保健福祉士	0	0	0	0	0	0.0%
8	看護師	62	11	5	1	79	13.1%
9	准看護師	10	1	0	0	11	1.8%
10	理学・作業療法士	1	1	0	0	2	0.3%
11	臨床心理士	0	0	0	1	1	0.2%
12	保育士	0	0	13	79	92	15.3%
13	児童指導員	0	0	0	0	0	0.0%
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	2	4	0	6	12	2.0%
17	合計	425	63	23	91	602	100.0%

	事業種別			
②時給	高齢	障害	児童	保育
1162	0	2	0	0
1225	0	0	0	1
1300	0	1	1	0
1350	1	0	0	0
1470	0	6	0	0
1500	1	0	0	0
1600	1	0	0	0
1650	1	0	0	0
1700	2	0	0	0
1800	4	0	0	0
1860	3	0	0	0
1900	5	1	0	2
1950	1	2	0	0
2000	8	4	4	3
2050	6	0	0	0
2070	1	0	0	0
2080	1	1	0	0
2100	27	0	0	1
2120	0	0	1	0
2145	0	1	0	0
2150	9	0	0	1
2165	0	0	0	1
2200	52	3	1	7
2220	0	0	0	1
2225	1	0	0	0
2230	1	0	0	0
2250	12	0	1	1
2277	2	0	0	0
2300	56	13	5	5
2320	2	0	0	1
2350	31	0	2	4
2370	1	0	0	0
2380	2	0	0	1
2400	69	0	8	11
2420	1	0	0	0
2430	1	0	0	0
2435	0	1	0	0
2450	2	0	0	1
2475	1	0	0	0
2485	1	0	0	0
2500	23	2	10	17
2550	2	0	0	3
2600	5	0	2	2
2625	0	1	0	0
2640	2	0	0	0
2650	4	0	0	0
2700	0	0	1	0
2750	2	0	0	3
2762	2	0	0	0
2800	1	0	0	0
2860	1	0	0	0
2900	1	0	0	0
3000	12	0	0	0
3100	5	2	0	0
3180	3	0	0	0
3200	11	0	0	0
3250	2	0	0	0
3300	12	8	4	1
3350	3	0	0	0
3400	9	0	1	0
3500	5	0	0	0
3630	1	0	0	0
3950	1	0	0	0
合計	413	48	41	67

	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	1	9	1	1
1500以上～2000未満	18	3	0	2
2000以上～2500未満	287	23	14	46
2500以上～3000未満	43	3	3	35
3000以上～	64	10	5	1

	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	14	3	0	0	17	2.9%
②1週間以上1カ月未満	11	5	1	1	18	3.1%
③1カ月以上3カ月未満	165	13	4	14	196	33.7%
④3カ月以上6カ月未満	90	9	11	13	123	21.2%
⑤6カ月以上12ヵ月未満	72	8	5	19	104	17.9%
⑥12ヵ月以上	63	20	1	39	123	21.2%
合計	415	58	22	86	581	100.0%

	事業種別			
	高齢	障害	児童	保育
5未満	8	5	0	2
5以上～15未満	14	6	0	8
15以上～25未満	74	15	5	17
25以上～35未満	174	5	6	15
35以上～45未満	25	8	11	16
45以上～50未満	0	1	0	3
50以上	122	7	0	26

	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
0.14	1	0	0	0	1	0.2%
0.38	1	0	0	0	1	0.2%
0.68	1	0	0	0	1	0.2%
1	1	2	0	0	3	0.5%
3.92	1	0	0	0	1	0.2%
4	1	2	0	0	3	0.5%
5	1	0	0	1	2	0.4%
6	1	1	0	1	3	0.5%
6.7	1	0	0	0	1	0.2%
7	0	1	0	1	2	0.4%
7.5	1	1	0	0	2	0.4%
8	5	1	0	3	9	1.6%
9	2	0	0	1	3	0.5%
9.5	0	1	0	0	1	0.2%
10	0	1	0	0	1	0.2%
11	1	0	0	0	1	0.2%
12	1	1	0	3	5	0.9%
13	1	0	0	0	1	0.2%
14	2	0	0	0	2	0.4%
15	12	4	2	4	22	3.9%
16	17	1	1	0	19	3.3%
16.5	1	0	0	0	1	0.2%
18	1	0	0	1	2	0.4%
18.5	0	0	0	1	1	0.2%
19.5	0	0	1	0	1	0.2%
20	6	6	1	2	15	2.6%
21	1	0	0	1	2	0.4%
22	1	0	0	0	1	0.2%
22.5	13	3	0	4	20	3.5%
24	22	1	1	3	27	4.7%
25	0	1	0	1	2	0.4%
26.3	3	0	0	0	3	0.5%
28	17	0	2	0	19	3.3%
30	47	3	1	3	54	9.5%
31	2	0	0	0	2	0.4%
31.25	0	0	0	1	1	0.2%
32	102	1	8	5	116	20.3%
33	2	0	0	0	2	0.4%
34.5	1	0	0	0	1	0.2%
35	2	0	2	4	8	1.4%
36	3	0	0	0	3	0.5%
37	0	0	0	1	1	0.2%
37.5	12	7	1	2	22	3.9%
38	0	1	0	1	2	0.4%
38.75	8	0	1	0	9	1.6%
40	119	7	15	25	166	29.1%
45	1	0	0	0	1	0.2%
56	0	0	1	0	1	0.2%
128	0	0	1	0	1	0.2%
160	1	0	1	0	2	0.4%
400	1	0	0	0	1	0.2%
合計	417	46	39	69	571	100.0%

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。

派遣会社数	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
0（契約なし）	284	449	58	237	1028	－
1	35	20	1	25	81	39.5%
2	18	5	0	10	33	16.1%
3	32	0	0	6	38	18.5%
4	14	0	1	3	18	8.8%
5	6	0	1	2	9	4.4%
6	6	2	0	0	8	3.9%
7	6	0	0	0	6	2.9%
8	3	0	0	0	3	1.5%
9	0	0	0	1	1	0.5%
10	3	0	0	0	3	1.5%
11	3	0	0	0	3	1.5%
16	1	0	0	0	1	0.5%
25	1	0	0	0	1	0.5%
合計	128	27	3	47	205	100.0%

契約無し

構成比			
高齢	障害	児童	保育
69%	94%	95%	19%
27%	74%	33%	53%
14%	19%	0%	21%
25%	0%	0%	13%
11%	0%	33%	6%
5%	0%	33%	4%
5%	7%	0%	0%
5%	0%	0%	0%
2%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	2%
2%	0%	0%	0%
	0%	0%	0%
	0%	0%	0%
	0%	0%	0%
96%	100%	100%	100%

契約無し

平均			
高齢	障害	児童	保育
0	0	0	0
35	20	1	25
36	10	0	20
96	0	0	18
56	0	4	12
30	0	5	10
36	12	0	0
42	0	0	0
24	0	0	0
0	0	0	9
30	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
385	42	10	94
3.01	1.56	3.33	2.00

	高齢	障害	児童	保育	合計
派遣会社数	128	27	3	47	205
構成比	62.4%	13.2%	1.5%	22.9%	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。

・利用していませんが、資格が無いだけで無く、経験も無い方が高時給の派遣になっている現状があり、現在働いている有資格者や経験者よりも給与が高くなってしまったり、実際　働きの悪い人が多い　と聞く為、不平不満に繋がってしまうので利用に繋がらないです。
・①期間満了前2か月前に次の期間の契約をせかされて困る。②突然来なくなる方に対しては何も保障されない。③時給単価が高騰しすぎており、直接雇用者が派遣労働に流れていく。
・1日限りの派遣に対して説明が面倒
・コストが高く経費をひどく圧迫している
・コストの増大及び職員の質の担保
・コスト面
・スキルアップに赴きをおいていないスタッフが多いように思われます。
・スポットワーカーについては、常勤の介護職員が夜勤明けや休みを利用して働いている場合もある。そのため、眠気や疲労により、集中力に欠け、事故が起きても不思議ではないと心配している。
・ハローワーク等の求人から情報を得て派遣会社が施設求人募集している実態がある。施設内研修に施設負担(時間外賃金)で派遣労働者も参加できるようにしているが、本来職員の教育や管理は派遣会社が担うものではないか。契約更新の意思確認はLINEで有無のみ確認することがある等、それで労働者管理と言えるのだろうか。
・ルールを順守しない、責任感不足、報連相ができていない、コミュニケーション不足
・以前と比べ、派遣職員の質が低下している。
・過去に派遣職員が急にこなくなるなどのトラブルが何度かあった。
・介護のレベルが低い、急に休む・来なくなる、派遣単価が高い
・介護職の紹介予定派遣がほぼないため、派遣スタッフを直雇用にすることができない。
・介護職員に関しては派遣会社は契約していない
・会社が派遣会社に支払う手数料が高額という話題
・覚えない　支払いが高すぎて　会社がつぶれる
・慣れる前に退職してしまうことがある。
・基本技術、知識が乏しい。また、社会性に欠ける人が多い
・希望者が来ない
・技術を持って派遣とされているはずが、人員不足のため、未経験や、～をやりたくない、時間は固定など労働者側にはいいが、受け入れ側は教えたり、やらない業務の負担を負ったり、と負担となることもある。非常勤のパートなどは働きに応じてではないので、時給が派遣のほうが高かったりして、知ると不満になる。
・求めている人材が少ない。仮に契約しても、長続きしないケースが多い。
・給与に対して、技術が伴っていない。
・金額が高い。まともに出勤しない職員がいてもフォローしない。請求はしっかりしてくる。最初の契約の時しか来ない。その後はPCで勤怠、請求、更新がされる。
・金額が高いが、突然休んだり、辞めたりする。
・金額が出せる余裕がない
・契約が長く続かないので、新規契約の度に一からレクチャーすることになる。
・契約期間中の離職　未経験の紹介もあり　派遣即戦力の意味がなくなっている
・契約途中で来なくなる。仕事をやる気がない。派遣しか経験がなく責任ある仕事を行ったことがないが、たくさんの施設をみているので見当違いな自信があり、パート職員等へそれを吹聴する。弊社の感覚では質が年々下がっている印象。
・経験者であっても能力が低く、当たり前の仕事を求めても完遂できない。また、出来るように努力するわけでもなく、ここの仕事は無理だと言って契約期間内であっても突然出勤しなくなり、派遣会社側からも連絡が取れなくなるケースがある。別の課題として期間が決まっており、循環も早いので施設でノウハウが蓄積されない。
・現時点では特になし
・行事や児童票などの記録はせず、臨時職員さんと同じなのに時給が高い。
・高い時給、業務内容の制限　等
・高い仲介手数料。
・高額すぎて話にならない
・高額な紹介料。
・高額の割には、事務派遣のような特別な技術や知識のあるスタッフに出会えることは皆無である。
・合わないと感じると契約期間内でも契約終了してくる
・今は雇用がありませんが、10年前の雇用時は賃金が高く煩わしい事に関係したくないとのコメントでした。
・今までに利用がありません。
・採用しても途中で来ない職員の質がよくない
・採用費用
・使ったことがない。
・支払い単価が高い
・事業に見合った人材の確保
・事業所が必要とするスタッフと派遣スタッフのマッチング
・事前の条件が、働き出してから条件変更の提示をされてしまうこと。また、経験に伴う落ち着きがあり態度が悪い人もいる。
・時間単価が高額。スキルのバラツキ。3年間の有期雇用。
・時給が高い
・時給が高い。
・時給が高い。期間限定なので教えたことの次の展開がない
・時給が高い。無資格未経験の派遣問い合わせが増えている。(高い時給なのに即戦力になりえない)
・時給が高いにも関わらず、能力に見合ってない人を紹介され、責任感がない。契約途中で終了したり、又派遣会社のサポートも疎か。
・時給が高額。
・時給の基準が不明、欠勤者の代替要員の確保(補充要員がないなどのアフターフォローがない)
・時給の高騰
・時給単価が高い
・時給単価が高い。
・時給単価が高い為、本当に困った時以外は利用できない
・質が低い。
・実際に勤務してみないと、希望する人材かどうかがわからず、無断欠勤や問題行動のある方の対応に苦慮する事がある。
・照会内容通りの人材でないことが多い
・紹介会社からの営業の電話が多すぎて迷惑をしている
・紹介会社が儲ける仕組みをなんとかしてほしい。
・紹介料が高額、定着できず早期退職になることも。
・職員によりスキル、責任感の意識の差が甚だしい。
・職員指導。職員間のコミュニケーション。
・職場内での責任の無さや、経験年数による考えの違い。
・人として、介護職としての質が低い方が多い。
・人間関係　(職場環境に馴染めず退職してしまう)
・人件費の高騰　勤務時間や日数の融通が利かない。
・人件費高騰。
・人材の応募が全くなくなっている。
・人材の質の悪さ
・人材難で困っているのに派遣の意向が強すぎる(何ができない。何時まで等)
・正月休みなどを考え雇用するも年末に退職されたり、仕事を覚えられないなど固定じゃない難しさがある
・正社員と比べての給与の差。また、職員となりうる人材の資質等。
・責任が伴う業務が基本出来ない。運営に関わる部分の業務を依頼することができない紹介の電話は来るが、「確認します」と言ってくる場合は、ほぼ確実に連絡が来なくなる話が進むと自分たちの都合ばかり押し付けて、入職や稟議を無意味に催促してくる営業目的(紹介する気のない連絡)が非常に多い
・責任感に欠ける傾向がある。(個人差有)
・即戦力として検討しているが、人柄やスキル等で難しい場合もある。
・単価が高い、「派遣社員」ということで仕事内容が薄い、スキルと意識不足
・単価が高く、施設職員と比較して、コスト高の要因となっている。
・単価の高さ
・担任を担ってくれない事。書類を担ってくれない事。
・朝番や遅番の対応がないこと
・長期間続かないことが多い。たまに素晴らしい人材もいるが、概ね、評価は低めである。
・長続きしない職員が多い。派遣職員として昔と比べて力量が期待できない。
・直接雇用ではないため、業務の指導が難しい。
・直接雇用と派遣との処遇や扱いの違いに関する認識不足(双方)
・直接雇用に対して単価が高くなるため、人件費の増加が課題となります。
・直接雇用に比して費用が高額であるが、即戦力として期待できる人材が減ってきている。
・直接雇用のみ、派遣は高いので使いたくない
・直接雇用職員より時給が高い
・直接雇用職員より単価が高くなりがちなのに業務の幅が限られるため直接雇用職員からの不満がでやすくなってしまうこと。
・賃金が高い
・賃金が高い。決められた業務のみ行う。
・賃金が高い上、責任感がない。スキルも高くはない。
・賃金が高すぎる
・賃金による経営圧迫
・途中で派遣の方が辞めあた場合に、補充されない
・当初から意欲がなく、休みがちになる人がいる
・同じ職場内で直接雇用職員との待遇の違い(同じ時給にはするのは難しい)
・日雇いとして採用しているが、質のばらつきと定着率の悪さがある
・入居者の情報共有。

・入居者の状態が判らないと即戦力にはなりません。介護福祉士率維持のために活用するケースもあるかと思いますが、その介護福祉士が入職するまでは必然的に雇用継続となる、コスト面で負担でしかないと思います。
・年々コストが上昇していること。マッチングミスが多いこと。
・派遣される職員の質が低いことが多い。
・派遣でくる人の質が悪すぎる繰り返し説明してもできない、やらない、自分のやたい業務だけやる指示していないのに勝手に時間外をつける少しでも気に入らないと契約途中で来なくなる派遣でしか働いたことがなく責任ある職位をしたことがないのに、弊社職員へ自信満々に虚偽の内容やしていないコンプラ違反を話す等
・派遣は利用していません
・派遣や求人の営業電話で仕事ができません。
・派遣を使ったことはない
・派遣を利用する場合は、人員不足から即戦力を必要としているためだが、未経験者も多くおり業務を一から指導しないといけないケースも多くあるが、時給は派遣のほうが高くスタッフから不満の声も多い。
・派遣会社に支払う時給が高い。また、保育補助のような働きを希望される方が多いため、保育のできる方を増やしてほしい。
・派遣会社に支払う時給が高すぎる。派遣保育士の能力に差がある。
・派遣会社への支払い金額が高い割に即戦力にならない場合があり、教育をするための費用や時間がかかる
・派遣期間が流動的、コストが高く時間外勤務をやらせられない。
・派遣契約が長期になっており、職員本人に直接雇用をお願いしているが、本人都合で派遣のままとなっている。
・派遣社員を手配できたとしても、ご入居者のことを充分に把握するまで時間を要し、限られた業務しか依頼できないことから、当方が求めることが出来るマンパワーに満たないということ。派遣開始から数回分の勤務はOJTで終わってしまい、当方も教育担当の配置を考えなければならず、本末転倒となってしまう。
・派遣者の退職が不安
・派遣職員でも仕事ができるできないが差が激しい。また指導をかけると契約の途中で来なくなってしまいOJTなどの時間が無駄になってしまう。 今はまともな派遣さんのほうが少なくなっている。派遣に対して縛りなどが甘いので一番、派遣会社に有利な状況。
・派遣職員とのコミュニケーションの取り方。仕事をどこまで頼むか？の判断
・派遣職員と直接雇用職員との時給に差がついてしまうので、基本的に派遣職員はつかわない
・派遣職員の質が悪い。契約しても平気で出勤しない者等。また即戦力にならない無資格未経験の派遣提案も多い（契約しませんが）
・派遣職員の働き方への考え方と子どもと信頼関係を築くことを最も大切にしている保育方針との乖離があるので派遣職員の雇用は行ってない。派遣会社、人材紹介会社が人を抱え込み条件（主に待遇面）の良いところを転々とさせてしまう土壌ができてしまっているため、事業所が直接雇用することが難しい。
・派遣料金が年々上がっているため経営的には利用は避けていきたい。
・派遣労働（職員）は、単なる数合わせであると割り切れば良いのかも知れないが、介護・福祉の仕事には熟練を要し、なかなか派遣労働という本人との人間関係が希薄な中で、即戦力とは考えづらい。コストも割高、コストに見合う人材はあまりおらず、派遣会社すら労働者の特性を知らずに紹介をしてくるケースが多い。
・派遣労働は金額が高い為採用していない
・派遣労働は単価が高く、本来は利用したくないが、人員不足解消の為利用している
・派遣労働者の安定供給
・派遣労働者の質が低いのと、募集しても結局あまり集まらない。
・派遣労働者の質の低下、派遣会社担当者の質の低下
・費用が高い。横浜市は加算が充実しているので、効率よく加算を取得できるよう勤務時間を調整することで大きな赤字にならないようにしているが、時間の折り合いが付かず見送ることも多い。
・費用が高い。労働者と派遣先の制度上の不均衡(労働者は途中解約できるが、派遣先は途中解約できないなど）がある。
・費用が高いことがネックです。また、高齢のかたの紹介も比較的多いので人を選ぶとすぐに決まらないことも課題です
・費用が高額。時間外勤務にならないよう業務調整が必要。
・費用が高額。時給が他パート職員と共有され、派遣にながれてしまう。
・費用削減。
・非常勤や常勤への切り替えを希望してもらっても、派遣会社より支払っている時給との差があり、採用が難しい。
・保育士業務のうち事務作業をするかしないかで時給が上がってしまう。直接雇用より時給が倍近く高い。
・毎日毎日派遣はどうですか？と電話が何件もかかってきて、そのたびに仕事を中断しなくてはならない
・利用なし
・利用者との信頼関係は定着して働いている職員だからこそ
・利用料が高い
・離職率が極めて低い法人であるため、利用者も職員との関係性を大切にしており、期間等に限りがある関わりではその期待に応えられない。技術はOJTできるが人柄を教育することは難しい。職員と向き合い育成することを大切にしているため、直接雇用以外の方法は考えられない。また派遣や紹介にかかる費用が高額であり、派遣労働者本人が受け取らない費用も大きい。その分を給与へ充てる方が介護職不足への歯止めとなるため、調査と必要に応じた規制を検討してほしい。
・料金が高い

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。
・事業所として必要なスキルや資格などを持った職員と効率的に巡りあいたいため
・①早急に補充が必要な職種だったため　②紹介された人材が良い人だったため
・ある程度面接前に人材の把握ができる。採用活動できるものが少ないので面接調整等の業務をやってくれるので。
・いろいろ手を尽くして探しましたが、有料職業紹介しかなかった。
・かなりの人材を抱えている
・コンスタントに紹介があり、事前の情報が取りやすい。
・ジョブメドレーを使用障害福祉に就職希望している人がみつかりやす。
・ダイレクトリクルートでは認知が低いので、紹介会社を通じてNSの働き口の選択肢の1つとして提案してもらっている。
・たくさんの人材が集まっており、スカウト送信などができる。問い合わせの反応がよい
・なぜかハローワークからの応募はありません。仕方ないので有料職業紹介所を利用します。
・ネット広告等利用したが、応募に繋がらなかったため
・ネット媒体を利用しており、情報を届けたい層に営業担当と相談をしながらできるので必要な時に人材を集めやすい。成功報酬型の紹介所は利用していない。
・ネット媒体を利用して採用をおこなっているが、情報と届けたい層に営業担当と相談をしながらできるので、必要な時に利用している成功報酬型の紹介所はりようしていない。
・ハローワーク、新聞広告などに募集を出しても来ないため。
・ハローワーク、折り込み広告を行っても、採用につながらない
・ハローワーク・無料紹介所からの就労がほとんどないため。
・ハローワークでの応募がなかなか来ないため。
・ハローワークでの採用希望者がいないため
・ハローワークでは、実績が低いため。
・ハローワークでは応募がなかったため
・ハローワークでは職員が採用できないため。
・ハローワークでは人材が集まらないため
・ハローワークで雇用しても定着しない、派遣は高額すぎて話にならないため
・ハローワークで募集しても応募がない
・ハローワークなどに求人をだしたり、就職相談会にブースを出す等しているが、なかなか人材確保ができないため
・ハローワークなどを利用しても採用が難しいため
・ハローワークに求人を出したり、ホームページで募集をするが、反響があるのは紹介会社ばかり。直接雇用は難しい為。
・ハローワークに同様の機能がなく採用の可能性が低いため
・ハローワークに募集をお願いしても、なかなかこないからです。
・ハローワークはもとより保育士養成施設への求人は提出しているが、なかなか採用に至らないため。
・ハローワークやホームページ、有料求人サイトなどに募集をかけても、求職者からの応募がない
・ハローワークやホームページ、有料求人募集サイトに募集をかけても、求職者からの応募がない
・ハローワークやホームページの求人媒体、法人で契約している求人代行業者経由での就職が無いため
・ハローワークや求人広告での応募が全くない
・ハローワークや求人広告を出しても応募がないため
・ハローワークや求人媒体のみでは人材が不足する為
・ハローワークや人材センター経由での応募がないため
・ハローワークや人材センター経由での応募が来ないため
・ハローワークや直接応募で、希望する有資格者が採用できない為
・ハローワークや養成校への募集をかけても応募が無く、新年度の保育体制に必要な人員が集まらなかったため。
・ハローワーク等、低額料金または無料で利用できるところだけでは、タイムリーな採用が難しく、有料職業紹介所に頼らざるを得ない現状があります。
・ハローワーク等では、求職者がこないため
・ハローワーク等では見つからない。無料で行える手段は全て行っているが全くこない。
・ハローワーク等では見つからなかったため
・ハローワーク等のルートが期待できないから
・ハローワーク等の求人方法では応募が困難と考えたため
・ハローワーク等は応募が少ないため、採用のミスマッチを減らすため
・ホームページ　ハローワークでは応募が少ない。又、ハローワークでの応募人材に疑問点が多い
・ホームページやハローワークに求人を出しても看護師の反応がない。
・ホームページやハローワーク等に掲載しても、全く反応ないため。
・ホームページ等では求人がないため。
・マッチングしやすい
・マッチングの機会が多い、インターネット等、多くの求職者が閲覧しているようで応募に繋がるケースが多いので、紹介料は割高になるが、長く働いていただくことを前提に積極的に活用している。
・より広範囲に応募者の目に触れ、応募につながるため
・リハビリ職に関しては採用が難しくなると判断し、また若い人材であった為、1年前に採用を決めていた。介護に於いては外国籍職員の採用の為、紹介を受ける形となった。
・以前に来てくれた方が良い方だったため。

・以前利用した際に納得のいく対応であった為
・一時的に退職者や休職者が増加したため、利用を開始した。
・一般だと応募数が少ないため。
・一般の応募がないため
・一般応募やハローワークからの応募が極めて少ないため
・一般応募や自己努力による採用は困難な状況にある。
・一般求人で募集をしても募集がないため。
・一般募集では応募が少ない
・一般募集や知人紹介等の補充ができなかったため。
・応募が少ないため
・応募が無い為
・応募が来やすいため
・応募者が集まらない
・応募者数が見込める。
・応募者数が多い為
・過去の採用実績と将来の効果が期待できるから。
・介護業界の求職者は肌感覚でも少なくなっていますので、自社HP、SNS、リファラるでは限界があります。有料媒体に頼らざるを得ない状況です。
・外国人雇用の為
・外国人材の獲得
・確実な情報交換の上での契約が迅速にできる
・看護師は一般の求人だとなかなか応募が来ないため
・看護職を採用するにあたり、利用をしたため。
・急いで採用を検討する必要があったから。
・急な人材が必要だったため
・急な人材確保のため。
・急募であったが直接応募がなく有料職業紹介所に依頼した。
・急遽欠員が出た際に、報酬減算される事と高い仲介手数料を支払うリスクを天秤にかけたとき、やむを得なく紹介業者を使ったことがある。
・求人から採用にかかる負担が大きいため
・求人に応募していただくため
・求人に対しての応募がなく、支援員の（人材ではなく）人員が不足しているため。
・求人はかけたが応募がほぼなく、採用につながらなかったため。
・求人をかけたが、現状有料職業紹介所からの応募のみとなった。
・求人を出しても応募が無いため
・求人を出しても確保できないため
・求人を出しても自己応募がない。
・求人を出しても人が集まらないため。
・求人広告・職安などだけでは、求人があつまらない為
・求人広告を出しても、応募が無い為。
・求人広告を出しても応募がない。
・求人広告等での反応が鈍く、紹介会社を利用するしかなかった。求人を掲載しても、派遣会社や人材紹介会社が出す求人が圧倒的に多く、求職者がそちらに先に登録してしまうため、直接的なマッチングの機会が少なくなっている。
・求人媒体・ホームページ等では求人が来ず、紹介会社からマッチングした人材の紹介を受けたため
・求人募集を行っていたが、他の募集経路による応募がなかったため、有料職業紹介所を利用した
・教育機関と連動しているため
・緊急性
・緊急的な欠員補充での活用
・経験や専門知識のある人材確保のため。
・欠員補充
・欠員補充のため直接募集しても応募がないため
・検討中
・現状での運営に於いて、人員状況は決して十分ではない中、退職者が出た場合、ハローワークを始めあらゆる求人サイト等を駆使しても短期間での補充は困難な場合が多く、職員の負担増や利用様のリスク等を勘案すると紹介会社を使わざる負えないケースがある。
・交通の便が悪い場所に園があるため、職員確保が難しいため
・公や無料の求人には応募が皆無だったため。
・効果がある
・広く募集をかけるのに、必須。ハローワークでも並行して出したが、一件も問い合わせない。
・広告媒体よりも有料職業紹介の方が確実に候補者と会うことができるため。
・採用しやすいから
・採用困難地域
・採用情報が得やすいから
・採用担当に人員を割けない中で、求職対象者の確保のため
・採用担当に人員を割けない中で、紹介者数の確保が可能
・採用率高い
・昨年紙媒体からWEBに切り替え反応がよかったため、今年も継続した。
・使わない
・始めて使う業者でタイミングがあったから
・施設に見合った職員の紹介があったため
・資格保有者がスピーディーに採用できるため。
・事業ではなく法人ではあるが、職員募集が少ないため。
・事業拡大のため。
・自応募での職員採用に結びつかないため。
・自社HPでは応募が来ない、ハローワークからの応募者が要件に合わない
・自社HPやハローワークを使用しても採用につながらなかったため。
・自社のHPや優良求人サイトで募集をしても応募がなかったため。
・自力だけでは職員採用ができないため
・紹介で応募が来る割合が多いから
・紹介を餌に、広告を出した中から抽選と何社から言われています。
・紹介業者の営業電話がしつこくかかってくる。紹介業者を使ってしまうと職員の待遇を下げざる負えないので、直接雇用にこだわっている
・紹介料は高いが、本当に良い人材の場合には活用している
・障害児対して、市で加配の保育士に対する補助があるため、保育士が疲弊しないように職員を雇用したいが、引っ越し等で対象の園児がいなくなると、その月から補助が支給されなくなるため、フレキシブルに対応できる派遣を活用している。
・職員の退職に伴い、迅速に人材を確保する必要があった。
・職員を採用する為。
・職員欠員補充のため。
・職員欠員補填
・職員配置を充実させたかったため
・職員不足
・職員募集広告を出しても人が集まらないため。
・新規採用募集しても人員不足が続くため
・新卒を含めて紹介会社に登録して職探しをするケースが一般的になっているから
・人がいないので、仕方なく依頼する。
・人が集まらない。求人広告を出しても反応がないため成果報酬にした。
・人が集まらないため
・人が来ないから
・人員の拡充
・人員不足
・人員補充
・人材がいなかったため
・人材が集まらないため
・人材の多さと、面接までのスピーディーな対応。
・人材の不足状況が数か月続き、管理者での対応ができなくなり、会社に報告をした
・人材確保
・人材確保が困難であったため。
・人材確保が困難なため。配置基準減算を回避するため。職員負担軽減。
・人材確保が困難な為
・人材確保のため
・人材確保のため、紹介シートが該当する内容であった。
・人材確保の為
・人材不足
・人材不足により、採用活動を行っても直接応募が無い為
・人材不足を福祉経験者で補うため
・人事部等ないので、採用にかかる手間が省ける

・正規の雇用で応募がないため
・早く職員配置したかった。
・早期に確実に確保できる。
・早期に採用ができるから
・早急な欠員解消のため
・早急な人員の確保
・他からの応募がない
・他の経路で応募がない。
・退職者の補充に於いて、様々な媒体等を駆使して募集をするが、現場の状況を勘案し多額な出費があっても人材確保が困難な場合は使用せざるを得ない
・退職者の補填で有資格者でないとならず通常で募集しても来ないためかなり高額でしたが背に腹は代えられず依頼した。
・単価は高額だが、採用が決定しない限り費用が発生しないことへの安心感がある。（有料求人広告の場合、費用だけ支払って採用ゼロの可能性もある）エージェントを通じて採用ターゲット像を絞ることができるため、無駄な面接回数を低減でき、採用可能性の高い方と合うことが出来る。
・短期間で確実に採用できるから
・朝のバス添乗のみ募集していたが、なかなか求人が見つからず、有料職業紹介所を利用した。
・直接の応募が非常に少ないため。
・直接の求人がない為。
・直接応募が少なく欠員補充が困難なため
・直接応募が無いため
・直接応募件数が無い為
・直接求人や大学・専門学校からの応募がすくない。
・直接雇用の応募が来ない
・直接雇用の応募者がいなかったため
・直接雇用を希望
・直接採用が難しい、募集してもこない。
・直接採用したいが、応募がないため。
・通常の求人活動ではなかなか応募がなかったため
・通常の求人活動では人が集まらなかったため
・通常の採用では人が集まらない。 特定技能実習生を採用するか有料職業紹介状を利用するしか採用手段がない
・通常の採用では人が来ない為、有料職業紹介所を利用せざるを得ない
・通常の職員募集だと応募者が少ないため。
・通常の募集（ハローワーク等）では応募が追い付かないため利用している。
・電話などでの紹介と、採用したい人材が一致したため
・当施設と適合性が高い人材が見つかる可能性がある
・当事業所が求める人材とマッチした為
・当法人の求人広告に触れることのなかった人材にアクセスすることが出来るため
・特定技能外国人の採用のため
・入居者様紹介も同時にできてメリットがあるので利用した。
・派遣より直接雇用での採用をしたかったため
・派遣契約と費用面での比較による
・派遣社員は高すぎるので、紹介所に頼るしかない
・派遣職員を直接雇用に移行した際に派遣会社に紹介料を支払った。
・派遣労働よりは紹介料として支払う金額がやすいから。
・比較的よい人材を紹介してもらえるから
・比較的費用が抑えられるため
・必要性があった
・幅広い採用方法の選択肢の一つとして利用
・福祉施設に特化した求人を紹介していたため、事業所に興味がある人材の応募を期待した。
・募集してもこない。みつからない。ネットなどの募集も、派遣会社につながるようなものが多く、なかなか直接連絡とは難しい。
・募集しても直接応募はほとんどなく、確実に面接し、採用までできる可能性が高いから。
・法人HP、求人サイトを利用しても中々応募が集まらず、人材確保の為、並行して早急に人材確保をしないといけない状況の為。
・法人単体の採用募集では採用が困難であったため
・無料のものでは採用数に対し求職者の数が足りず有料の求人媒体を利用
・無料の職業紹介所又はハローワーク、保保センター―では人が来ないため
・無料求人等をしたが、応募がなかったから
・無料紹介所等をお願い。してもなかなか見つからなかったから
・夜勤者の募集
・夜勤専従職員の配置が急務だったため。現在は契約終了済
・夜勤専従派遣社員を早急に採用するにあたり、必要に迫られて。
・有料求人サイトでスカウトメールを送った方が応募者が多いから。
・有料紹介所を介さないと人材が集まらないから
・有料紹介所を利用しないと必要職員数が確保出来ないため。
・有料職業紹介所（紹介センター）以外にも、広告費用をかけ、職安等にも求人を出しているが、そのルートでの採用に至らない。有料職業紹介所経由以外ですと、メリットがないのだと思います。入職準備金のようにエントリー者へ還付する制度もあるのでなのかもしれませんが。
・有料職業紹介所を頼むほか採用ルートがないため
・有料職業紹介所を利用しないと人員確保が困難だったため
・様々な求人媒体を利用することによる安定した人材確保
・様々な方法で採用への取り組みをしてきましたが、人数に余裕を持たせて、職員の有給が取れるよう又研修に出れるようにを考慮して有料紹介所の利用をしました。
・養成校へ求人票を提出したが１人も応募が無かったから

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。
・①紹介料が高く、試用期間でマッチングしなかった際の返金が少ない。②試用期間が短く、本人の能力を短期間で把握することが困難。③事前の本人情報と違うことがある。
・25％～30％も紹介料とり、3～6か月の返金期間が終わると本人へ望んでもいないのに違う事業所を紹介しようとする「もっと○○さんに合っている会社みつけました」
・ある程度の経験やキャリアのある職員の紹介を受けるとそれなりの想定年収となり、それに伴い紹介手数料も高額になる為、あえて経験が浅く、年齢も比較的若い人材を紹介してもらうようにしている。ただ、即戦力としては難しい面もあるので、入職してから時間をかけて育成しなければならない。
・いつ紹介されるかが不明で待つしかない。また、保育士の採用市場は需要が供給を大きく上回っている状態であるため、紹介会社から求職者へ提案してもらえる園として選ばれないと、求職者とつながることができない。そのため、定期的に紹介会社と取引する等、関係を深めていくことも重要となってくる。
・インターネット上でエントリーはあるがその後連絡が取れなくなるケースが多い。
・インディードが一番簡単で安くて求人が来るから
・お金も高いです。一回の面接で、あまり分からないまま採用に至ること。でもそれしか人が入って来ない。
・コストがかかるがやめる人が多い
・コストの増大及び職員の質の担保
・コストパフォーマンスがあまり良くない。
・こちらの条件にあった人材を見つけるのが難しいことが多い。料金が高い。
・ことしも反応がよかったが、非常勤希望者が主だった。また、体験等の途中で値上げの打診があるなど、見込みより経費が高く付いたことが課題。
・すぐに辞める
・とにかく紹介料が大きく、ミスマッチにより早期離職に繋がった場合にダメージが大きい
・とにかく有料紹介会社のコストが高く採用費用がかかりすぎている。紹介会社が良質な有資格者を抱えてしまっているのか一般応募者の質が悪くなってきており短期退職者が増えている
・どのような人材か、予測つかない。
・ハローワークよりも定着し、派遣よりもコストは低いがやはり高額である
・ハローワーク経由の応募が無く、やむ得ず紹介会社を利用しているが、費用がかかるため採用に躊躇してしまうことがある。今後もハローワークの紹介システムの新たな開発や強化が必要だと感じている。
・もちろん質の良い人材は紹介料等、コストも高い。通常の無料職業紹介（ハローワーク等）から紹介いただけるに越したことはないが、（どういう訳だか）全く引き合いがない。（特にこの１
・以前、半年続かない方がいました。かといっても返金はありませんでした。
・維持費が高い
・一定数、能力・資質のない者が混じる。
・応募が少ない。費用が高い。
・応募に対するアクションやレスポンスの負荷、面接等の日程調整について現場職員同席を求めるなると日程調整に時間を要することなど
・応募をしたにも関わらず、面接等に来ないことがあった。
・介護福祉士を有していれば、年齢にとらわれず１００万といった費用負担を強いられます。収支が厳しい中、働いている職員へ還元できません。有料職業紹介所を廃止し、職安等、特定の入職ルートに法整備して頂きたいです。
・求人紹介から、広告費にスライドしただけと感じます。それでもサビ管はいないと言われる。
・興味のある紹介に対し返事をするが、面接・採用に繋がらない。
・業界の人手不足をいいことに価格のつりあげ等、よいカモにされている印象がある。
・業者の対応にも差が非常にあり。お金になれば何してもよいという業者もあるため、信頼できる業者を見つけるのに時間がかかる。
・金額
・金額が高い。
・金額が高い。早期に退職した場合でも返金が少ない。紹介会社の社員もすぐやめてしまう。有能ならば人材会社に就職しないと思うので仕方がないのですが。
・金額が高いが、中々人材の確保が出来ない。
・契約金が高い。６か月で辞めてしまうことがあって高い契約金となってしまった。例えば１年以内にやめたら違約金をエージェントに課してもいいのではないか。
・契約料が高額
・経費が倍かかる、人件費が多額
・経費増加・短期退社のリスク

・見学、説明会などのアポイントを守らない人材がいること。費用面。一定期間が経過すると他の事業所を紹介されるのではないかという不安。
・現状の介護報酬だと料金が高い。
・限られた情報の中で一度の面接による人物評価は難しく、契約後の業務開始日に現事業所の社会的背景や責任の所在等についてオリエンテーションをしながら、意欲・性格等について再確認をしている。その際に適正に疑問を感じる場面があるが、契約上一定期間は継続しなくてはならない場合の対応が難しい。
・高い。 すぐ辞める。
・高い。人がいなすぎる。やりたくない、できないことが多い。
・高い紹介手数料を支払っても2年未満で辞めてしまうことがある。有料職業紹介所の課題ではないが、ハローワーク経由で採用したいが全く応募がなくなっている。
・高い紹介料を支払っても、長く続かない。有資格者が少なく、未経験者ばかりの応募。
・高い紹介料を払うわりに見合った人材ではないこと
・高い仲介手数料。理論年収の30%前後、つまり100万単位でのコストがかかるにもかかわらず、数か月で退職されると全てが無駄になる。また、それを利用した悪徳業者が多数ある。
・高額な手数料
・高額な紹介手数料
・高額な紹介手数料。すぐに辞めてしまっても業者は対応しない。
・高額な紹介料
・高額な紹介料が課題
・高額な人材紹介料採用人材の定着
・今回は良い人材でしたが、途中で出社しなくなる人材、スキルが伴わない人材を派遣されることがございました。
・採用コストが高額

・採用コストが非常に大きい。コストが大きい上で電話対応のみであったり、フォローアップの体制が不十分。キャリアシートや相談時内容と実際の面接時の内容に乖離があることが多々ある。

・採用した場合の契約金が高いが、すぐに退職したりすると聞きます。利用に躊躇する要因になります。
・採用してすぐやめてしまっても手数料を支払わなければならいというところがあるが、一方で求人広告を出してこなかった場合と比べて金額があまり変わらないので、どちらで採用したらいいか判断が難しい。
・採用しても短期間で辞めることが続き、面接に来ないことも複数回あった
・採用につながらなかったり、採用後の継続的な雇用につながらないこと
・採用経費の高さ
・採用後、1ヵ月程度で退職された際の財政面の影響が大きい
・採用後の短期離職
・採用時の紹介料が負担となっている。
・採用時の費用が高すぎる。
・採用時の報酬が大変高額であること。
・採用手数料が高額であること
・採用費が高額
・採用費の高騰
・採用費負担。
・採用報酬が高い。採用1か月後に辞めても報酬の返還がない。
・財政的な負担になっている。
・事業所が必要とするスタッフと派遣スタッフのマッチング
・時給も高くなるとともに、紹介料の手数料もあがってきている点。
・若い人材が少ない
・手数料
・手数料が高すぎる、その割に継続せず直ぐに退職してしまう
・手数料が高すぎる。
・手数料が高額であること。すぐにやめてしまう場合の返金率が低いこと。高い手数料を支払っても、勤続保証が何もないこと　等
・手数料が年々高騰していること
・手数料の高さ
・就業に結びつかない事が多い
・紹介があまりない。
・紹介してもらった人が結局精神的な事や肉体的なことが理由ですぐにやめてしまう。紹介される人の質がとても低いが紹介会社はそれについて責任と取らない事。
・紹介の電話は来るが、「確認します」と言ってくる場合は、ほぼ確実に連絡が来なくなる話が進むと自分たちの都合ばかり押し付けて、入職や稟議を無意味に催促してくる営業目的（紹介する気のない連絡）が非常に多い同じ事（就業時間、給与、平均介護度、職場環境、入居者・職員の男女比率）を何度も聞いてくる
・紹介や面接から、雇用に至ることが減少している。
・紹介会社による情報提供についてばらつきが多く、採用をしても安易に転職できるとの認識からすぐに辞めてしますケースが多くある。
・紹介会社の数が多すぎて対応が煩雑。料金が高い。
・紹介会社は3か月経ち返金が適応にならなくなると「もっと良い施設ありますよ」と声かける事業者が存在する。派遣は質が悪くなっている印象だが2か月で切れるのでまだ紹介よりリスクが少ない。
・紹介後の支援について、ビザの更新手続きがスムーズではなかった。
・紹介者が短期で退職された場合の紹介料や代替職員の確保
・紹介手数料がかかる
・紹介手数料がどんどん上がっている。紹介手数料を捻出するため、既存の職員への賃金アップが少なくなってしまう。
・紹介手数料が高い
・紹介手数料が高い。また、紹介会社を経由した採用でも、1年以内に退職する職員が多い
・紹介手数料が高いうえに、採用後に長続きしない
・紹介手数料が高く、早期退職の際の返金保証が薄い。
・紹介手数料が高く、早期退職の際の保証が低い
・紹介手数料が高すぎる。

紹介手数料が高すぎる。処遇改善加算を取得している事業からの有資格者は希望年収が高すぎて面接にもつながらず現実的ではない（例：26歳社会福祉士、未経験で年収450万希望など）

・紹介手数料が高額
・紹介手数料が高額で、運営を圧迫している。
・紹介手数料が年々上がっている。40%の会社もあった。有料紹介の人材にも、1日5時間・週3日・9時からしか働けないなど、条件が多い。有料紹介を使って入職した人の方が、数年で辞めたり、育成に課題を感じる傾向がある。
・紹介手数料が負担になっている
・紹介手数料の高騰、価格の割に見合わない人材。
・紹介手数料の上昇
・紹介手数料の費用が高すぎる。
・紹介手数料金についてなるべく価格が安く良い人材の紹介会社を使いたい
・紹介費用が高いこと。
・紹介費用が高額。
・紹介料
・紹介料が 公定価格賃金改善部分や自治体の補助金で払えないこと。
・紹介料がとにかく高い。
・紹介料が高い
・紹介料が高い、離職率が高い
・紹介料が高い。
・紹介料が高い。どのような方か承知されていない事がある。
・紹介料が高い。ミスマッチになって退職しても一定期間が過ぎると支払った金額がほぼ戻ってこないような契約になっている。
・紹介料が高い。最大でも20%程度に政府の方で調整をしてもらいたい。
・紹介料が高い。想定年収の25～30%、40%の所もあり駆け引きをしなければならない。
・紹介料が高い。早期退職時の紹介料返戻規程が会社によってまちまち。
・紹介料が高いことと、入職後数か月で離職した場合紹介料が無駄になる。
・紹介料が高いです。
・紹介料が高い上に保証期間が終われば退職してしまうケースがある。
・紹介料が高い長く働いてもらえない
・紹介料が高すぎる、1年以内で退職する人が多い、無資格未経験でも平気で高い紹介料を請求してくる
・紹介料が高すぎる、返金期間が過ぎたら退職する人間も実際にいた。
・紹介料が高すぎる。3か月の試用期間は紹介料を発生させないでほしい。
・紹介料が高すぎる。その金額を今居る、職員に還元したり子ども達に必要な物を購入したいと思ってしまう。
・紹介料が高すぎること及び採用後も長く勤務を継続してくれる保証がないこと
・紹介料が高額。定着できず退職するケースもある。
・紹介料が高額すぎる
・紹介料が高額で負担が大きいこと
・紹介料が高額のため、採用に慎重になる
・紹介料が高額過ぎる。特にこの業界は国民の介護保険で成り立っており、行政も指導にあたって欲しい。
・紹介料が上がっているが、職員の定着率は下がっているように感じる。
・紹介料が年収の20%～35%と、100万を超える金額であり、経営にとっては大変厳しい。まして介護施設の大半は、国民の介護保険で成り立っているため、是非、行政には紹介料を下げる仕組みを考えて欲しい。
・紹介料の金額
・紹介料の金額、入職後早々の退職に伴う返金について
・紹介料の高さ
・紹介料の高さ。それが本人にいかないこと。
・紹介料の高騰化（成功報酬の基準が不明瞭）。年で1人採用検討できるか否か。

・紹介料の負担
・紹介料の負担（特に退職した場合）。
・紹介料を払ったあと退職したので手数料を払っただけでした。
・紹介料及び派遣単価が高い事。
・紹介料金が高額
・紹介料金の保証期間が終わってすぐの退職　働き出して慣れた頃の妊娠退職などお金をかけても無駄になることが多い
・上記、派遣と一緒で力量の不足がある場合やすぐに離職してしまう方は8割～9割
・人員確保のための費用増大により、運営費を本来遣うべき、現職員やこども達、環境整備のためにさけない現状がある。
・人件費増による手数料増額
・人材の質の低下（未経験者や長期雇用につながらない）
・人材手数料が高額入職までの手間がかかるのに離職率が高い
・人材手数料が高額入職までの手間がかかるのに離職率が高い返金制度期間が短い
・数年前に比べて紹介してくる人材の質が明らかに低下しています
・選任の採用担当をおけないなか、対象者数の確保のため
・想定年収が高くなる場合は利用しづらい。先に大きなコストが発生するのでリスクが高い。
・早くに辞められてしまい、紹介料が高くついた
・直接応募が少なく、有料職業紹介事業者に頼ざるを得ない。
・直接雇用職員の不満やモチベーション低下につながることが多い（時給や仕事内容など）
・定着せず、直ぐに辞めてしまう(ご自身の理由で)　紹介会社も当人の状況等の把握ができておらず、右から左へ流しているだけ。　採用日に出勤しない、連絡つかないなどの事例も多い。
・登録していてもマッチングがない
・当たり外れが激しい。
・当然、1人で看るわけではないが、重度医療的ケア児のケアのハードルが高く、業務内容と給与等の待遇面が見合っていないと感じる。また、認知度が低いこともあり「リスクの高い利用者が多く大変そうであり、やっていく自信がない。」と思っている人が多いと感じる。
・日々の時給も高いが、３年という最大の期間が決まっているため、直接雇用するときに多額の費用がかかる
・入ってくれる人がいないと登録料金が無駄になる
・入社し1ヶ月以内の退社も多い。精神的疾患や健康上の理由もある。また技術的にも困難な方もいる。以前紹介派遣という制度があったが今は話を聞かない。
・入職しても1年以内にやめてしまう方が多い気がします。
・年々費用負担が上がっている。
・派遣紹介と同一で、能力に見合ってない人を紹介される（メンタル者など）また、紹介料が高く、経営をひっ迫している。
・派遣費用が高額。
・売り手市場になりすぎているため、連絡が取れない、応募したのに面接等の当日無断キャンセルなど資質が問われる方が多い。
・費用
・費用。
・費用が掛かりすぎる特に紹介会社からは到底無理な金額での交渉となり、使えない
・費用が高い
・費用が高い　早期退職となるケースが多い
・費用が高い、紹介会社経由で採用した人の半分は3年以内に辞める傾向がある。
・費用が高すぎる。
・費用が高すぎる割に、短期でやめてしまうこともあり、さくらかと思った
・費用が高額
・費用が高額。
・費用の問題
・費用削減と採用率UPと採用後の定着率UP
・費用負担が大きい
・費用面　責任面
・非営利事業で価格転嫁もできない中での紹介手数料は運営を圧迫。目先の採用のための安易な利用は、既存の職員への賞与額の減少や将来のための修繕積立金などができなくなる。
・非常に料金が高く、紹介後数か月で退職に至った場合の返金制度でのやり取りが複雑である。
・必ずしも良い人材が見つかるとはかぎらない
・返金規定が1年まで伸ばしている契約が多いため、短期間での離職者が多くなる
・返金制度について高額な紹介料を払うのだから返金制度についても充実させてほしい。１か月は１００％返金など
・募集人員の増加には繋がっていない。
・法人レベルか事業所単位か、窓口がはっきりできていない。
・面接だけでは見えない人間力
・有料であっても有力な人材が見つからないため、経費がかさむ
・有料職業紹介や最近は課金型求人サイトからの応募がほとんどである。施設側の意思や同意なく紹介業者が求人の掲載がされているケース、求職者は、ネットから知らないうちに有料系のサイトに登録されているケースがあり、結果採用時はほぼ費用が発生してしまう。
・有料職業紹介所も紹介出来る人物の見極めが甘いと感じる。手数料を得るためだけに人を送り込んでいるとも思える。
・予算がかかる
・利用コストが高く、継続しての利用が難しい
・利用なし
・利用料が高額
・履歴書の実態を紹介会社が調査していないケースがある。紹介手数料の高騰。紹介FAXが山ほどくるが、こちらから連絡しても連絡がこない。また、連絡がついても、紹介ができない状況が求職者にあると、その後の進捗報告が一切ない。入職後、2週間～1カ月程度で早期退職しても、50％以上の紹介手数料をとられる。（個人的な理由も全て）
・離職が早い、紹介料が高い
・料金が高い、見合う人材がいない。
・料金の高さ
・良い求職者であっても他競合で負けてしまう、単純に紹介料が高額である。
・良い人材に出会える可能性は高くなるが、採用単価も高い
・連絡が取りにくい。応募があって連絡をするがつながらない、折り返しもない等。

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。
雇用したことがある。

		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	149	73	11	57	290	44.8%
	②現在は雇用していない（以前は雇用していた）	16	12	2	8	38	5.9%
雇用したことがない。	③雇用検討中	13	26	2	7	48	7.4%
	④今後も雇用の予定はない	70	152	12	38	272	42.0%
	合計	248	263	27	110	648	100.0%

問10－2　→問10-1において①にチェックした場合、担当する業務について該当する以下の項目をすべ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	92	40	7	9	148	17.3%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	46	8	3	10	67	7.8%
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）	89	15	2	17	123	14.4%
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）	34	4	2	7	47	5.5%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	83	27	7	42	159	18.6%
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）	67	13	3	30	113	13.2%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	55	16	2	28	101	11.8%
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）	7	2	1	11	21	2.5%
⑨レクリエーション準備・片付け	19	3	1	10	33	3.9%
⑩話し相手・見守り	25	5	0	14	44	5.1%
合計	517	133	28	178	856	100.0%

⇒③にチェックした場合、想定する業務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	9	20	3	1	33	23.6%
②修繕・営繕（福祉用具やおもちゃ等の備品修理、営繕）	5	0	1	3	9	6.4%
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）	8	2	1	2	13	9.3%
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）	4	0	1	2	7	5.0%
⑤清掃（共用部分、施設周りの清掃・ごみ処理、消毒	10	4	1	6	21	15.0%
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）	9	2	1	6	18	12.9%
⑦配膳下膳（配膳・下膳、食卓・食堂の清掃・消毒）	7	3	1	2	13	9.3%
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）	3	3	1	2	9	6.4%
⑨レクリエーション準備・片付け	3	3	1	1	8	5.7%
⑩話し相手・見守り	4	3	1	1	9	6.4%
合計	62	40	12	26	140	100.0%

それ以外の業務があれば教えてください。
・グループホームの調理員
・バス添乗員
・パソコンを使った業務
・委託業者に依頼している
・栄養計算及び事務（非常勤）
・介護業務に専念できるメリットがある（その時間を活用しきれていないことが課題ではありますが）
・介護支援専門員によるケアプラン作成業務。
・給食職員・用務職員
・業務他委託で対応ちゅう
・現在の所、それ以外の業務で必要性がないです。
・今年度は周辺業務を担当する職員の雇用はなかったが、令和6年度までは、調理や、掃除、洗濯を担当する80代の職員の雇用があった。
・支援員と事務員以外の業務は無い
・事務
・事務。事務員を置いていないと、直接支援ができない。
・事務関係全般（人事・労務・経理など）
・事務作業
・事務職
・事務補助
・自主製造品の製造補助や納品と配達
・車の洗車、メンテナンス
・障害者雇用での採用のため、ご本人のできる範囲で清掃中心に行なっていただいています。
・厨房業務（食事作り・厨房片付け・食器洗浄）
・厨房調理
・生活相談員
・相談員業務
・駐車場誘導員
・調理
・調理スタッフ・事務職
・調理スタッフについては雇用を検討中
・調理業務をお願いしている。
・調理師
・賃金向上達成指導員
・庭の管理
・農業専門作業
・排泄、食事介助
・配送業務
・販売
・料理を作る人。

「介護助手」や「保育補助」のように周辺業務を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。

・【メリット】役割を明確化することで、被介護者に向き合う時間が増えた。
・介護業務に専念できる（空いた時間を活用できていない課題もあるが）×　情報共有や研修制度などICT機器活用を進めている施設ですが、介護助手は高齢スタッフが多くなかなか覚えられない。対象外にするわけにもいかず、その都度別のスタッフが対応することになる。ご利用者のケアの他に高齢スタッフのケアが必要
・メリット・看護師や介護職員が利用者のケアに集中して関われる。・業務の準備やサポートがあると時間外労働が減る。〇デメリット・日本人の雇用が難しく外国人雇用も検討するが言語や文化の壁があり、職員間でのコミュニケーションが取りにくい。・時給を上げることができない為、業務量・内容と見合わず、選ばれない。
・いわゆる雑務といわれる業務をしていただくことで、介護職員が利用者様との時間をより多く確保することができる。
・グループホームでは利用者と掃除や洗濯等の周辺業務を行うため、必要ない。
・その様な人を採用する経済的な余裕はないです。
・たすかる
・デメリット：雇用するコストを裂けない。
・とくに保育資格を持っていない補助員は担任の意向を理解することが難しい。ただ、雑用的なことは任せられるので保育士の負担軽減になっていると思う。
・メリット　介護士の業務負担軽減デメリット　コスト増加
・メリット　配置人数にできない時間帯は園内外の清掃やおもちゃ等の消毒業務を担ってもらえるデメリット　日中の時間帯の業務が限られてしまう
・メリット）雑務をお願いしやすい。その分、職務に専念できる。職種の専門性が確保できるデメリット）余分に人件費がかかる。
・メリット：介護職員が本来業務に集中することができるデメリット：特になし
・メリット：業務負担が減ることで、ご利用者支援の時間を増やすことが出来るデメリット：一時的ではあるが、引継ぎによる業務負担の増加
・メリット：職員との業務の切り分けができ、直接業務職員への業務軽減につながっている。デメリット：施設での就労経験がなく入職した場合の接遇、対応、障害理解等の教育が難しい。
・メリット：正規職員が主活動に専念できる。デメリット：頼りすぎてしまうと、不在の時に活動が回らなくなる。
・メリット：専門知識に偏らない専門外の広い視野からの支援・アプローチが功を奏するときがある。専門業務以外の業務について、心理的に業務指示がしやすいデメリット：知識や経験の不足により支援に介入できず、「いるだけ」の存在になることがある。本人の意識が高くない限り、万年周辺業務になりかねない。
・メリット：直接処遇職員の負荷軽減、デメリット：人件費や労務管理コスト増
・メリット：保育士が周辺業務を担う時間が減少し、保育に注力できる時間が増加する。デメリット：年度ごとの入園者数によって雇用の維持が困難になる場合があり得る。
・メリット⇒保育者だけでは手が回らない、掃除等の充実デメリット⇒知識不足、向上心不足
・メリット・介護職員の負担軽減・介護職員の利用者にかかる時間が増えるデメリット・人件費がかかる・仕事内容をチェックする人材が必要
・メリットとしては、介護助手として勤務しているうちに介護の仕事について魅力を感じ、介護職員に転換することがあった。デメリットとしては、介護助手として人材を採用したことがあるが、業務内容とその必要な時間帯及び本人の希望する勤務時間が見合わず、手持ち無沙汰になってしまうようなことがあった。
・メリットとしては、正社員の負担が大きく減り、入居者様への接し方が変ってくること。デメリットとしては、人にもよりますが、採用年齢が60代が多いため物忘れなどが目立つ・確認事項が増える
・メリットとしては職員の負担が減ること、デメリットとしては共通認識の意思疎通などに時間がかかりそうです。
・メリットとして忙しい時間等に人を充実させることで人材不足の解消に繋がるが、デメリットとしては未経験者を安易に雇用すると職員の負担感、利用者の不安感につながりやすい
・メリットは、職員が直接支援に集中できる。デメリットは、雇用の費用が必要なこと。
・メリットは、直接援助者が、業務に専念できる。デメリットは、毎日毎日仕事があるかどうかというとない時もある。
・メリット業務ごとに職種を分けることでより専門性を発揮できる。デメリット人件費の増加。
・介護士がしなくてもいい身の回りのことをやってくれるのは、ありがたいが、雇用しても定着・安定しなかった。こんな雑務をするの？って受けた人もいた。受け入れ態勢を整えても、来れる来れないで左右されてしまったこともあった。
・介護職員がご利用者に専念できる
・介護職員からのタスクシフト、より専門性が求められる業務に専念するため
・介護職員が介護に専念できる反面、単価が介護職員と変わらない金額。
・介護職員が介護や記録に集中できる点ではとても良い。また、周辺業務を担当する職員に意欲、能力があれば、（たとえ高齢で一つ一つに時間がかかったとしても）とてもうまくいくと考えている。しかしながら、周辺業務担当者の自立度や家事能力が低い場合、介護職員の仕事が更に増えるため、望ましいとは言えない。
・介護職員が本来の介護に専念すること等ができる
・介護職員の減少に伴う、介護のサービス確保及び介護士の負担軽減。
・介助職員のフォローを行い、利用者様への有意義な時間（レクリエーション）なども充実していく。
・学生の場合は、短期になるため雇用期間が不安定が、環境整備や雑用等お願いしやすい。
・業務分担のすみわけができる。効率性を考えている。
・業務分担の整理で、直接介助の時間が増える最低賃金改定の影響で、賃金差が少ない
・現在は成長でき介護にも携わっている。
・現在直接介助職員が行っている業務の負担軽減
・高齢者が就労するケースが多く、短期間での離職が発生する。
・高齢者認知症グループホームなので、介護助手が行うであろう業務は利用者さんと行う。
・今の保護者は無資格有資格を気にされる方が多いです。その為、今後も有資格者のみ採用する予定です。ただし、調理に関しては無資格でも雇用してい
・雑務を担っていただけると、保育士が保育に専念できる
・子どもを少人数で見る時間もあり、補助として徹底されると責任感が低くなることが考えられるが、補助をしていただけると担任などの正職員が様々な業
・市や国からの補助金がもらえるような時間での雇用を行っていかなければならないと考えている。
・資格を持っている人でないと雇用は難しい
・資格取得のための実務経験のために採用している方等、その先の採用につなげたい。
・資金面に余裕があるのであれば、周辺業務担当職員の雇用によって直接支援職員が集中できる環境が出来ると思われる。一方で周辺業務を通じてご利
・事務担当職員を雇用するまでは、社協職員が事務を兼務することになり、国保連請求から職員給与の計算、受注企業への請求書作成、経理業務などを
・受入れた現場が育てようとしないと配置しても「押し付けられた」となってしまい、活用できないことがあった。
・周辺業務を担う職員を配置することで、専門職が本来業務に専念でき、支援の質向上や業務効率化が期待できます。一方で、役割分担の整理や指示系
・助手として業務を担当していただく際には、助手とはいえしっかりと教育してからとなります。有資格者ではすでにその知識を持っていることを前提にして
・小さな事業所のためそこまでの人員を置くことはできない。
・職員が支援業務に専念できる点は、メリットだと思いますが、それ以外の業務で人を雇うほど余裕がないし、必要性をそこまで感じられない。
・職業倫理の点で心配。
・職務分担が曖昧だと、責任感が無く、仕事へのモチベーション、意識が下がる
・人の手が必要な時に補助してくれる資格がないので責任感が低い
・人員に入れられない点
・人件費を安く抑える為、保育補助を非正規雇用者を採用する。扶養控除額が低い為、働ける日数が少ない。
・人材によると考えますが、補助や助手となると本人の責任感が正社員よりも薄く感じることがあるかもしれないし、本人も割り切って行うことだけにあるか
・正規職員のシフト上の負担軽減につながる。ただし、短時間勤務が中心となり、保育の質という面では向上するのは難しい。
・正規職員の業務負担軽減。
・正職員は何かと記録等の時間や個別対応の時間の捻出が難しいので、そのための時間を捻出できる。デメリットとしては、福祉業界への理解の低い従業員が増える可能性があり、教育の充実が求められるのでそのための時間の捻出が必要となる。
・積極的に自分の出来る仕事を探して取り組む職員もいれば、細かい指示を出さないと動かない職員もおり、ある程度のタイムスケジュールを組んでいかなければならない。
・専門性の向上
・大変助かっています。募集すると高齢者の応募が多く、長期的に考えると採用できない。最低賃金が向上しているので費用対効果を考えてしまう。
・短時間労働を希望する人に働いてもらえる。
・地域密着型で少人数デイでは、助手を雇っても介護士の負担は減らない。また、職員数が増加することで経営が圧迫し、介護士に適切な報酬を支払うことが難しくなる。
・直接援助以外の業務負担軽減

・直接介助職員の業務負担の軽減
・直接介助職員の負担軽減
・直接業務への業務時間が確保できる
・特例子会社の障がい者雇用を推進している。障がいの度合いにより、依頼できる業務に差があるが、人件費はこちら負担ではないため、その点を考慮するとデメリットはない。
・配置人数として換算されないのが困る
・保育の準備などを手伝ってくれる点はメリットだと思う。
・保育の知識がなく、保育を「子供を見ていればいい」と安易にとらえている方だと保育室にいるだけで保育になっていない。（デメリット）子育て経験があったり、子ども好きで一生懸命子どもと関わろうとしてくださる方は、気が付かない保育士以上によく気が付いて子どもと接してくださる。（メリット）
・保育士が雑務をすることによって、子どもから離れる時間があると、配置基準の倍の児童を一時的に保育しなくてはならない。そのため、雑務をしてくれる職員がいることにより、保育士も疲弊せず、心の安定が図れると考える。
・保育士が本来の保育業務に専念するためにも保育補助者の活用が必要である。
・保育士の負担が軽減できる
・保育者の業務軽減
・保育補助の方にいて頂けると、とても助かります。メリットはあっても、デメリットはないと思います。
・保育補助や環境設定担当者を雇用することは、保育士の業務負担軽減に大いにメリットがある。しかし保育補助者を対象とした助成金は期限付きのものが多いため、スポット支援員助成の単価をあげていただけるとより多く雇用できる。
・保育補助者が周辺業務を行ってくれることにより、保育士がより保育に集中できたり、事務時間を確保できたりしている。
・補助職員を配置することによって、職員が本来業務に就く時間、ゆとりを確保することができる。
・目が増えることによって、現場の状況を把握しやすくなる。
・有資格者が、業務に専念できるというメリットはあるが、業務を教育する時間と人材が不足している為難しい。

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	126	27	0	2	155	28.2%
	②離職し現在は雇用していない	17	25	2	3	47	8.5%
雇用したことがない。	③雇用検討中	28	31	3	5	67	12.2%
	④今後も雇用の予定はない	54	182	12	33	281	51.1%
	合計	225	265	17	43	550	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	83	0	0	0	83	9.2%
②在留資格「介護」をもつ者	133	1	0	0	134	14.8%
③技能実習生	87	34	0	0	121	13.4%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	436	5	0	0	441	48.7%
⑤留学生のアルバイト	11	2	0	0	13	1.4%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	86	24	1	2	113	12.5%
合計	836	66	1	2	905	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	9	11	1	0	21	16.8%
②在留資格「介護」をもつ者	16	6	1	0	23	18.4%
③技能実習生	12	5	1	0	18	14.4%
④在留資格「特定技能1号」をもつ者	15	5	2	2	24	19.2%
⑤留学生のアルバイト	1	2	1	1	5	4.0%
⑥在留資格「永住者」「定住者」「日本人の配偶者」等	13	15	2	4	34	27.2%
合計	66	44	8	7	125	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、
・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。
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。

検討項目	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①タブレット・スマホの活用や音声入力・バイタルデータ自動連携を用いた記録作成・共有支援等業務支援	172	147	17	62	398	22.9%
②オンラインを活用した採用活動	100	84	13	44	241	13.9%
③オンラインやオンデマンドを活用した研修受講等	138	192	14	59	403	23.2%
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	110	74	9	26	219	12.6%
⑤オンライン等を活用した他職種との連携	69	65	4	11	149	8.6%
⑥利用者の生活環境整備（見守りに関する支援、服薬管理等を含む）	90	43	7	9	149	8.6%
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）	42	21	2	2	67	3.9%
⑧利用者の機能訓練や寝返り支援	27	9	1	3	40	2.3%
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）	28	26	1	0	55	3.2%
⑩その他	7	7	0	0	14	0.8%
合計	783	668	68	216	1735	100.0%
構成比	45.1%	38.5%	3.9%	12.4%	100.0%	

⑩その他

・①、③については現在活用中
・①～⑤については導入済み
・①③④⑤⑦は、導入済みだがより利便性を向上させるためにカスタマイズ若しくはバージョンアップを図る予定。
・AIを活用した議事録作成などの書類作成業務サポートを考えています
・AIを活用した業務の簡素化
・AIを活用して記録等文書作成支援システムがあれば取り入れたい。
・AIを用いた記録や勤務表の作成など
・ICTはすでに導入済です
・ウェルビーラーニング
・お掃除ロボット・食器洗浄機
・コミュニケーションロボットについt手話ができればなおさらです。
・システムではないが、雇用対策費が膨大で外部にアピールができていない。
・タブレット・スマホの活用や音声入力・バイタルデータ自動連携を用いた記録作成・共有支援等業務支援
・フィジカルAI
・介助補助器具（移動器具等）
・会議録などの自動作成
・既にいくつかは導入済
・検討中
・研修システム
・研修機能
・見守りカメラ、インカム
・現在検討中
・現状、早急に導入検討しているものはない。
・就労系サービスにおける作業機器
・就労継続支援B型なので、利用者さんの企業との就労活動などに取り入れたいです。サビ管さん問題が深刻の危機です。私はOJTですが利用者ストップによって現在やむ措置がとれず、心から緊急に何とかして欲しいです。宜しくお願いします。
・上記〇にした項目はすでに取り組んでいる内容になります。
・色々と役立つシステムを導入したいが、最賃や物価高騰などによって支出が増えるも基本報酬は据え置きで経営が厳しい状況です。適切な建物維持管理費用を後送りしている状況です。なので補助金の割合を増やして頂きたいです。
・世話人さんが分からなくなった時に大きな画面に話すと指示や動画が出てくるものがほしい　AI 系の画面　三菱UFJ銀行にある（解約のときはタブレット操作するのみ）
・生体センサーと見守りカメラ
・請求と記録、送迎運転の記録を一体的に管理できるシステム
・請求や記録の電子化。予算が少なすぎて、人を雇えない以上、いる職員の負担軽減化を図らなければならない。物価高騰しているのに、運営費が増えないのは、おかしい。物価高騰支援補助金では到底賄えない。
・当施設（法人）は利用者に対する記録を全てクラウド管理としており、利用家族がいつでもアクセスしてサービスの利用状態が確認できる。常に記録開示していることから、苦情がでずらいという利点があります。 現在、契約書や計画書は紙ベースであるが、一般業界と同様に今後はクラウド上での管理や同意に切り替えなど考えていきたい。また、面会についての自動受付システムなども考えていきたい。
・特にないが、AIを使用する等も考えられたらと思います。
・日報や利用者の情報共有において、スタッフの時間が膨大に割かれている。それを解消できるシステムがあれば導入したいが、コストがかかるために、現状は見送っている。在宅の利用者とのコミニュケーションツールを導入したい。VRの導入。
・入所施設で一部「見守りシステム」(センサー＋赤外線カメラ)を導入しており、他の居住系にも展開したい。勤怠管理のオンライン化を検討中。
・問12については、今後導入を検討している項目の選択にて、現在導入しているものは選択していません
・利用者の見守りカメラを各種ソフトと連携し、記録がスムーズに進むようにしたい。
・離れた場所（パソコン以外）からの記録入力

資料（調査内容）

令和7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）。
（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(保育所・認定こども園除く)
4 児童福祉法に基づく障害児入所・通所施設(放課後等デーサービス含む)
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	非正規職員
① 全従業員数		
② 直接援助職員数		

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「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、心理職を含む)。
3 派遣労働者・委託業務従事者は含みません。
4「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. 1225円
2. 1226円以上～1300円未満
3. 1300円以上～1400円未満
4. 1400円以上～1500円未満
5. 1500円以上～1600円未満
6. 1600円以上

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

1. 1225円
2. 1226円以上～1300円未満
3. 1300円以上～1400円未満
4. 1400円以上～1500円未満
5. 1500円以上～1600円未満
6. 1600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. 1225円
2. 1226円以上～1300円未満
3. 1300円以上～1400円未満
4. 1400円以上～1500円未満
5. 1500円以上～1600円未満
6. 1600円以上

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

1. 1225円
2. 1226円以上～1300円未満
3. 1300円以上～1400円未満
4. 1400円以上～1500円未満
5. 1500円以上～1600円未満
6. 1600円以上

問4　令和7年1月から令和7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。

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」

【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採用にかかった経費
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採用にかかった経費
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

問5　令和7年1月から令和7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。

⑦令和7年採用者＝令和7年中に採用した人で同年内に離職した場合は○

【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7年採用者
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7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（例：介護・育児休暇やそれに伴う施設・事業所の体制づくり等）	
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、該当する項目をすべ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ています。 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実際の利用者数についてご記入くだ

	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 職員の研修担当者の設置状況を選択してください。

①	理事長等役員	
②	施設長	
③	事務等	
④	リーダー、主任	
⑤	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、該当する項目をすべて選択してください。

①	キャリアパスの仕組み※	
②	キャリアラダーの仕組み※	
③	全階層職員に対する職場研修計画の作成・実施	
④	新任職員研修の充実	
⑤	外部研修への派遣	
⑥	資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	
⑦	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	
⑧	その他	

※キャリアパス：職種や部署をまたいだ昇進・異動　キャリアラダー：同一職種内で専門性を深めるための段階的なステップ

⇒ 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、該当する項目をすべて選択してください。

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。

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。

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7年1月から令和7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。

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。

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

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。

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　→問10-1において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以下の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ご記入ください。

「介護助手」や「保育補助」のように周辺業務を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。

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。

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雇用継続中」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雇用検討中」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ご記入ください。

問12　直接援助業務職員の負担軽減を目的として、ICTの活用が言われています。今後、貴法人・事業所で導入を検討しているものは、
どのようなことですか。該当する項目すべてを選択してください。

①	タブレット・スマホの活用や音声入力・バイタルデータ自動連携を用いた記録作成・共有支援等業務支援	
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（見守りに関する支援、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ご記入ください。

設問は以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

令和 7 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：2026（令和 8）年度 10 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
神川兼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