

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会 調査研究委員会
福祉人材の確保・育成・定着に関する調査への協力をお願い

1 調査の目的

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会 調査研究委員会では、「人材の確保・育成・定着」を研究テーマとして、福祉人材の確保・育成・定着に関する調査を実施いたします。特に、有料職業紹介事業所の利用、外国籍人材の受入れ等に関して、現状と問題を明らかにし、必要な方策を提言してまいりたいと存じます。経営協ならびに会員のみなさまの今後の活動に役立ていただければ幸いです。

提言につなげていくためには多くの会員からのご回答が必要となりますので、ぜひアンケートにご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

*ご回答については、法人が特定されるような集計はいたしません。

2 調査実施主体

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会 調査研究委員会

3 調査対象

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会の会員法人のうち、都内に法人の主たる事務所がある社会福祉法人のみ

4 記入上のお願い

- ① 回答は、あてはまる番号に○をつけるところと、具体的に記入するところがあります。
- ② 実績については、令和5年3月末日時点でご回答ください。

5 回答期限・回答方法

令和6年1月10日(水)までに、以下の回答フォームよりご回答ください。難しい場合は調査票にご記入の上、FAX・郵送・メールのいずれかの方法でご返送いただきますようお願い申し上げます。メールアドレスは以下の「送付先・問合せ先」をご参照ください。

ウェブサイト回答先（回答フォーム）：

<https://form.run/@tkykeiei-koMhV56OFHpg2I9vXEY9>



6 回答時間 10～15分程度

7 送付先・問合せ先

東京都社会福祉協議会 福祉部 経営支援担当 黒岩・吉原
〒162-8953 新宿区神楽河岸1-1
電話 03-3268-7192 FAX 03-3268-0635
メールアドレス: keiei@tcs.w.tvac.or.jp

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会 調査研究委員会
福祉人材の確保・育成・定着に関する調査

法人名： _____ (記入者：役職名 _____ 氏名 _____)
 (電話番号： _____)

※法人名や記入者が特定される集計はいたしません。

基本情報 (令和5年3月末日時点)

F-1 貴法人が経営している施設(都外施設を含む)の事業区分をご記入ください(複数回答可)

- | | |
|-----------|-----------------|
| ① 高齢者事業 | ④ 措置事業 |
| ② 障害児・者事業 | ⑤ その他 (_____) |
| ③ 保育事業 | |

F-2 令和4年度事業活動計算書「法人全体のサービス活動収益」についてお答えください

- | | |
|---------------|----------------|
| ① 1億円未満 | ⑤ 10億円以上20億円未満 |
| ② 1億円以上2億円未満 | ⑥ 20億円以上30億円未満 |
| ③ 2億円以上5億円未満 | ⑦ 30億円以上 |
| ④ 5億円以上10億円未満 | |

F-3 法人全職員数 (_____) 名

(内訳：正規職員 _____ 名、その他常勤職員 _____ 名、非常勤職員 _____ 名)

*「常勤職員」は、施設等が定めた常勤の従事者が勤務すべき時間数の全てを勤務している者を指し、「非常勤職員」は、それ以外の職員を指します。

F-4-1 法人本部設置の有無(法人本部職員配置の有無により判断)

- ① 設置している ② 設置していない

F-4-2 (法人本部を設置している場合) 法人本部の職員数 (_____) 名

(内訳：正規職員 _____ 名、その他常勤職員 _____ 名、非常勤職員 _____ 名)

F-5 令和4年度法人全体における独自の人員配置基準に対する充足

- ① 十分に足りている ② 足りている ③ やや足りていない ④ まったく足りていない

F-6-1 令和4年度の法人全体における採用職員数 (_____) 名

(内訳：正規職員 _____ 名、その他常勤職員 _____ 名、非常勤職員 _____ 名)

F-6-2 令和4年度の法人全体における採用職員の内訳

新規学卒者 (_____) 名 中途採用者 (_____) 名

F-6-3 職員の採用経路はなんですか(複数回答可)

- | | |
|---------------------|-----------------|
| ① ハローワーク | ⑦ 退職した職員の再雇用 |
| ② 福祉人材センター(福祉人材バンク) | ⑧ 新聞広告や折り込みチラシ |
| ③ 学校・養成校 | ⑨ 施設・事業所のホームページ |
| ④ ①②以外の無料職業紹介事業所 | ⑩ 有料職業紹介事業所 |
| ⑤ 職員の紹介 | ⑪ その他() |
| ⑥ 知人の紹介 | |

F-6-4 職員の採用はどこで行なっていますか(複数回答可)

- ① 法人本部 ② 事業所 ③ その他

F-6-5 選考方法はなんですか(複数回答可)

- | | |
|--------|-----------|
| ① 書類選考 | ④ 面接 |
| ② 筆記試験 | ⑤ 職員との座談会 |
| ③ 適性検査 | ⑥ その他() |

F-7 令和4年度の法人全体で離職した職員数()名

(内訳：正規職員 _____名、その他常勤職員_____名、非常勤職員 _____名)

F-8-1 定年がありますか。ある場合は何歳ですか(以下の選択肢よりお選びください)

- | | | |
|----------------|---------|------|
| 正規職員(一般職) | ① あり() | ② なし |
| 正規職員(管理職・施設長) | ① あり() | ② なし |
| その他職員(一般職) | ① あり() | ② なし |
| その他職員(管理職・施設長) | ① あり() | ② なし |

【F8-1の選択肢】

- ①60歳 ②61歳 ③62歳 ④63歳 ⑤64歳 ⑥65歳 ⑦66歳 ⑧67歳
⑨68歳 ⑩69歳 ⑪70歳 ⑫71歳以上

F-8-2 定年後の雇用制度についてあてはまるものを選択してください(複数回答可)。また、該当する制度があれば、何歳まで当該制度が適用されますか(以下の選択肢より選択してください)

- ① 一般職の再雇用 ()
② 管理職・施設長の再雇用 ()
③ 一般職の勤務延長 ()
④ 管理職・施設長の勤務延長 ()
⑤ 定年後の再雇用や勤務延長はない

*「再雇用」は退職後に再び雇用する制度であり雇用契約を結び直します。

「勤務延長」は定年年齢に達した後も雇用契約を継続する制度です。

【F8-2の選択肢】

- ①61歳 ②62歳 ③63歳 ④64歳 ⑤65歳 ⑥66歳 ⑦67歳 ⑧68歳
⑨69歳 ⑩70歳 ⑪71歳以上

設問Ⅰ 有料職業紹介事業所の活用について

人材確保が喫緊の課題となっている中、対策の一つの手段となっている有料職業紹介事業所（職業安定法）の活用について伺います。 ※労働者派遣事業（労働者派遣法）とは異なります。

1 有料職業紹介事業所を利用していますか

①はい ②いいえ

「①はい」と回答した場合⇒問2以降へ／「②いいえ」と回答した場合⇒問9以降へ

※問9・問10は「①はい」「②いいえ」共通でお答えください。

~~~~~【問1で「①はい」と回答した場合】~~~~~

**2 令和4年度に有料職業紹介事業所を何社利用しましたか**

①1社 ②2社 ③3社 ④4社 ⑤5社 ⑥6社以上

**3 令和4年度に有料職業紹介事業所を通じて雇用した職員は法人全体で延べ何名ですか**

（回答可能であれば新規学卒者・中途採用者の内訳もお答えください）

全体（ ）名

新規学卒者（ ）名

中途採用者（ ）名

**4 有料職業紹介事業所に支払う一人当たりの紹介手数料は採用決定者の年収の何%ですか。該当する職種について最も高いパーセンテージの番号を選択してください（単位：%）（複数職種回答可）**

①5以下 ②6～10 ③11～15 ④16～20 ⑤21～25 ⑥26～30

⑦31～35 ⑧36～40 ⑨41～45 ⑩46～50 ⑪51以上

| 職種 | 介護職 | 看護職 | 保育士 | 生活支援員 | 事務職 | その他（左記以外） |
|----|-----|-----|-----|-------|-----|-----------|
| 番号 |     |     |     |       |     |           |

**5 令和4年度に有料職業紹介事業所へ法人全体で支払った紹介料の総額はいくらですか**

（ ）万円

**6 人材紹介受入れ・調整を行うのは、どの単位ですか（複数回答可）**

①法人単位 ②事業所単位 ③その他（ ）

**7 有料職業紹介事業所を利用している理由はなんですか（複数回答可）**

① 即戦力となる職員を確保するため

④ 法人内で採用事務を行うことができない

② 緊急性に対応するため

⑤ その他

③ 法人や事業所で募集をしても応募がない

（ ）

**8 有料職業紹介事業所の利用で生じる問題はなんですか（複数回答可）**

- |                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| ① 直接雇用に比べてコストが高い             | ⑤ 短期間で退職する傾向にある      |
| ② 有料職業紹介事業所からの転職勧奨によりコストがかさむ | ⑥ 残業を敬遠する傾向がある       |
| ③ 依頼しても職員が紹介されない             | ⑦ 法人が目指す理念や方針を共有しにくい |
| ④ 紹介される職員が未経験あるいは経験が浅い       | ⑧ 特にならない             |
|                              | ⑨ その他（ ）             |

~~~~~【 共 通 】~~~~~

9 今後、法人内で必要な人材の確保を進めるための取組みはどのようなことが考えられますか（複数回答可）

- | | |
|---------------------|--------------------------------|
| ① 法人内で採用事務を行える体制の確保 | ⑪ 財務状況を改善するよう報酬の基本単価を引き上げる |
| ② 就職フェアに積極的に参加する | ⑫ 給与を引き上げる |
| ③ 養成校との関係強化 | ⑬ 地域における公益的な取り組みの実施により業務の幅を広げる |
| ④ 休日を取得しやすくする | ⑭ 法人・事業所の認知度を上げる |
| ⑤ 短時間勤務を導入する | ⑮ 法人・事業所の信頼を高める |
| ⑥ 福利厚生を充実させる | ⑯ 福祉業界の印象を向上させる |
| ⑦ 教育制度を充実させる | ⑰ 特にならない |
| ⑧ キャリアパス制度を構築する | ⑱ その他（ ） |
| ⑨ 定年の引き上げ | |
| ⑩ 再雇用制度の導入・見直し | |

10 有料職業紹介事業所の利用に関してご意見があればお願いします

設問Ⅱ 外国籍人材の受入れについて

少子高齢化のもと、生産年齢人口が減少している中、外国籍人材の受入れについて伺います。

11 外国籍人材を受入れしていますか

- ①している ②していない

「①している」と回答した場合⇒問 12 以降へ／「②していない」と回答した場合⇒問 15 以降へ
※問 15・問 16 は「①している」「②していない」共通でお答えください。

~~~~~【問 11 で「①している」と回答した場合】~~~~~

12 枠組みごとの受入れの有無及び人数、受入れに係る支払い初期費用、受入れ期間中の支払い定期費用について、以下の表内でお答えください（受入れに係る支払い初期費用および受入れ期間中の支払い定期費用は表の下にある選択肢からお選びください）

| 枠組み                      | 受入れの有無<br>(○か×) | 受入れ人数<br>(人) | 受入れに係る<br>支払い初期費用<br>(万円) | 受入れ期間中の<br>支払い定期費用<br>(万円/月) |
|--------------------------|-----------------|--------------|---------------------------|------------------------------|
| ① EPA(経済連携協定による介護福祉士候補生) |                 |              |                           |                              |
| ② 在留資格「技能実習」             |                 |              |                           |                              |
| ③ 在留資格「特定技能1号」           |                 |              |                           |                              |
| ④ 在留資格「留学」               |                 |              |                           |                              |
| ⑤ 在留資格「介護」               |                 |              |                           |                              |
| ⑥ 定住または永住(特別永住含む)        |                 |              |                           |                              |
| ⑦ 日本人の配偶者                |                 |              |                           |                              |
| ⑧ 在留資格「特定活動46号」          |                 |              |                           |                              |
| ⑨その他( )                  |                 |              |                           |                              |

### 【受入れに係る支払い初期費用】

送り出し機関および受入れ機関（JICWELS・監理団体・登録支援機関）への支払い初期費用の1人あたりの平均はいくらですか（単位：万円）

- ①5以下 ②6～10 ③11～15 ④16～20 ⑤21～25 ⑥26～30 ⑦31～35  
⑧36～40 ⑨41～45 ⑩46～50 ⑪51～55 ⑫56～60 ⑬61～65 ⑭66～70  
⑮71～75 ⑯76～80 ⑰81～85 ⑱86～90 ⑲91～95 ⑳96～100 ㉑101以上

### 【受入れ期間中の支払い定期費用】

受入れ機関（JICWELS・監理団体・登録支援機関）への支払い定期費用の1人あたりの月額平均はいくらですか（単位：万円）

- ①1未満 ②1～1.4 ③1.5～1.9 ④2～2.4 ⑤2.5～2.9 ⑥3～3.4 ⑦3.5～3.9  
⑧4～4.4 ⑨4.5～4.9 ⑩5～5.4 ⑪5.5～5.9 ⑫6以上

13 受入れを決めた理由はなんですか（複数回答可）

- ① 日本国籍労働者と変わらない ④ 夜勤シフトへの抵抗感が低い  
② 言語面以外に懸念点が無い ⑤ 将来的な労働者不足が予想される  
③ 日本国籍労働者の応募が少ない ⑥ その他( )



### 設問Ⅲ 人材育成と定着について

人材育成や定着のための貴法人における問題や効果のあった取組みについて伺います。

#### 17 貴法人における〈人材育成〉の問題はなんですか（複数回答可）

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| ① 目指すべき職員像が浸透していない | ⑦ 他業種との交流機会が少ない       |
| ② 人事評価制度が確立されていない  | ⑧ 自法人内の他事業所との交流機会が少ない |
| ③ 階層別研修がない         | ⑨ 他法人との交流機会が少ない       |
| ④ OJT を導入していない     | ⑩ 資格取得期間が長期的で人員が不足する  |
| ⑤ 人材育成に人手を割けない     | ⑪ 特にない                |
| ⑥ 指導する職員の力量不足      | ⑫ その他 ( )             |

#### 18 貴法人において、〈人材育成〉に関して効果のあった取組みはなんですか（複数回答可）

- |               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| ① 目指すべき職員像の浸透 | ⑦ 自法人内の他事業所との交流             |
| ② 人事評価制度の確立   | ⑧ 他法人が運営する事業所との交流           |
| ③ 階層別研修の実施    | ⑨ 地域における公益的な取組みを通じた地域とのかかわり |
| ④ OJT の導入     | ⑩ 特にない                      |
| ⑤ 十分な人数の職員採用  | ⑪ その他 ( )                   |
| ⑥ 他業種との交流     |                             |

#### 19 貴法人における〈人材定着〉の問題はなんですか（複数回答可）

- |                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| ① 法人理念が浸透していない       | ⑫ 腰痛など身体的負荷への対策不足              |
| ② 新人育成システムが充実していない   | ⑬ 目標管理制度が確立されていない              |
| ③ 階層別研修がない           | ⑭ 職層毎の役割が明確化していない              |
| ④ 仕事内容に給与が見合っていない    | ⑮ 職員間のコミュニケーション不足              |
| ⑤ 将来を見通せる給与体系になっていない | ⑯ 福利厚生不足                       |
| ⑥ キャリアアップの体系が確立していない | ⑰ トップダウン方式のマネジメント              |
| ⑦ 副業を認めていない          | ⑱ 他職種と連携ができていない                |
| ⑧ 産休、育休、介護休暇が取得しにくい  | ⑲ 地域における公益的な取組みを通じた地域とのかかわりが無い |
| ⑨ 資格取得支援の仕組みがない      | ⑳ 特にない                         |
| ⑩ 夜勤や休日出勤等の不規則な勤務形態  | ㉑ その他 ( )                      |
| ⑪ ICTやIoTが活用されていない   |                                |

#### 20 貴法人において、〈人材定着〉に関して効果のあった取組みはなんですか（複数回答可）

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| ① 法人理念の浸透                 | ⑪ 目標管理制度の確立                 |
| ② 新人育成システムの充実             | ⑫ 職層毎の役割の明確化                |
| ③ 階層別研修の実施                | ⑬ 職員間のコミュニケーション促進           |
| ④ 仕事の内容に見合った給与            | ⑭ 福利厚生の充実                   |
| ⑤ 将来を見通せる給与体系             | ⑮ ボトムアップ方式のマネジメント           |
| ⑥ キャリアアップの体系の確立           | ⑯ 他職種との連携                   |
| ⑦ 副業制度の導入                 | ⑰ 地域における公益的な取組みを通じた地域とのかかわり |
| ⑧ 産休、育休、介護休暇がとりやすい職場環境の整備 | ⑱ 特にない                      |
| ⑨ 資格取得支援制度の創設             | ⑲ その他 ( )                   |
| ⑩ ICTやIoTの活用              |                             |



#### 設問Ⅳ その他

21 奨学金返済・育成支援事業についてお伺いします。貴法人の職員は奨学金返済・育成支援事業を活用していますか

- ① 活用している                      ② 活用していない

\* 「奨学金返済・育成支援事業」は、「介護職員奨学金返済・育成支援事業」「東京都障害福祉サービス事業所職員奨学金返済・育成支援事業」等を指します。

22 奨学金返済・育成支援事業についてのご意見があればお願いします

23 職員宿舍借り上げ支援事業についてお伺いします。貴法人は職員宿舍借り上げ支援事業を活用していますか

- ① 活用している                      ② 活用していない

24 職員宿舍借り上げ支援事業についてのご意見があればお願いします

25 処遇改善加算についてお伺いします。処遇改善加算の問題はどのようなことだとお考えですか（複数回答可）

- |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>① 対象職種が限定されている</p> <p>② 恒久的な制度ではない</p> <p>③ 制度が複雑で分かりにくい</p> <p>④ 処遇改善加算の金額が低い</p> <p>⑤ 加算取得のための条件整備が必要</p> <p>⑥ 加算取得のための事務手続きが煩雑</p> <p>⑦ 職種間で給与のバランスが崩れる</p> | <p>⑧ 処遇改善加算がつかない職種や他施設への異動が難しくなる</p> <p>⑨ 法人の人事評価制度とバランスを取りにくい</p> <p>⑩ 法人の経常収支は改善しない</p> <p>⑪ 特にない</p> <p>⑫ その他（                                  ）</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

26 処遇改善加算についてご意見があればお願いします

27 ICTやIoTの活用による業務効率化・生産性向上等の事例があればご記入ください

28 将来的な経営ビジョンとして考えていることはなんですか（複数回答可）

- |                  |                                           |
|------------------|-------------------------------------------|
| ① 事業分野の見直し       | ⑦ 他法人との合併                                 |
| ② 事業規模の縮小        | ⑧ 新規事業の創設                                 |
| ③ 事業規模の拡大        | ⑨ 収益事業の創設                                 |
| ④ 事業コストの見直し      | ⑩ 中長期計画の策定                                |
| ⑤ 法人経営のガバナンス強化   | ⑪ 特に考えていない                                |
| ⑥ 他法人との提携による経費削減 | ⑫ その他（                                  ） |

29 社会福祉法人経営者協議会や東京都社会福祉協議会への要望・意見等があればご記入ください

～調査へのご協力ありがとうございました～