

福祉人材の確保・育成・定着に関する調査 報告書（概要版）

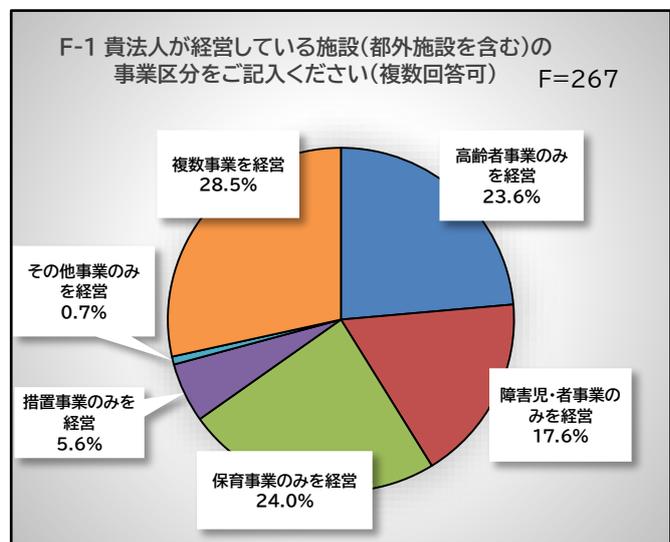
1 調査のあらまし

- | | |
|----------|---|
| 1 調査名 | 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査 |
| 2 調査趣旨 | 福祉人材の確保・育成・定着に関する現状と問題を明らかにすることを目的に調査を実施する。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する。回答結果は、都内法人の今後の経営に役立てていただくとともに、都内法人の厳しい経営実態を社会へ訴える。 |
| 3 調査実施主体 | 社会福祉法人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 |
| 4 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 842 の社会福祉法人 |
| 5 調査実施時期 | 令和 5 年 12 月 19 日～令和 6 年 1 月 24 日 |
| 6 調査実施方法 | 以下のいずれかの方法による回答
①Web フォーム ②FAX ③メール ④郵送 |
| 7 回答状況 | 回答数：267/842（回収率：31.7%） |

2 回答法人の情報

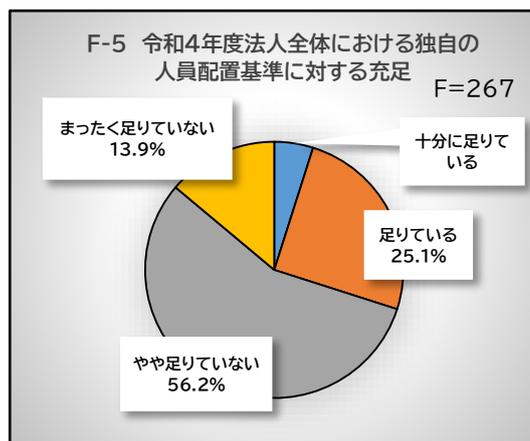
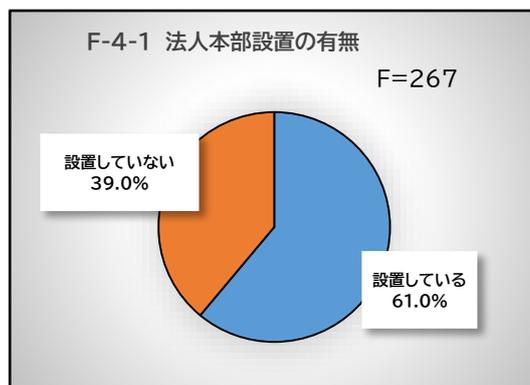
回答法人について、複数事業を経営している法人が最も多く、法人規模はサービス活動収益 2 億円以上 5 億円未満が最も多い結果となった。法人全体の職員数は 100 名未満が最も多かった。法人本部を設置している法人が 6 割を超え、法人本部職員は「3 名以下」が約半数で最も多かった。職員が足りない法人は 7 割に上った。採用数は「5 名以上 10 名未満」が最も多く、正規職員の離職率は、平均値 10.99%、中央値 10.00%、標準偏差 6.94%となった。

- 経営する事業区分で最も回答が多かったのは「複数事業を経営」で約 3 割、「保育事業のみを経営」で約 2.5 割となった。法人の規模を示す「法人全体のサービス活動収益」（令和 4 年度）で最も回答が多かったのは「2 億円以上 5 億円未満」で 2.5 割強を占めた。事業区分と法人規模のクロス集計により、「障害児・者事業のみを経営」「保育事業のみを経営」は「2 億円以上 5 億円未満」が、「高齢者事業のみを経営」「措置事業のみを経営」は「5 億円以上 10 億円未満」が最も



多い結果となり、いずれも約 4 割を占めた。また、「複数事業を経営」している法人は「10 億円以上 20 億円未満」が最も多く 3 割弱となった。

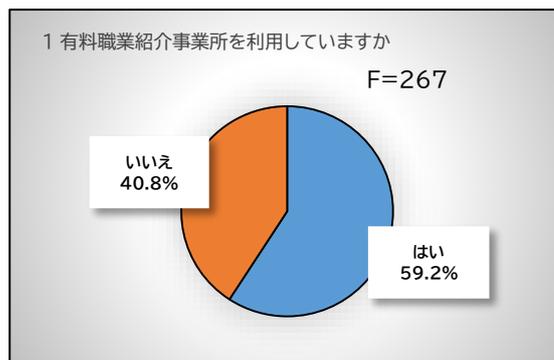
- 法人全体の職員数で最も回答が多かったのは「100 名未満」で 4 割強、次いで「100 名以上 200 名未満」で 3 割弱となった。
- 法人本部は「設置している」が 6 割強となり、平成 30 年度調査と比較してほとんど変わらなかった。また、法人本部職員数は「3 名以下」が約半数で最も多く、「4 名以上 6 名以下」と合わせて約 7 割となった。
- 人員配置基準に対する充足度合いとして、最も回答が多かったのは「やや足りていない」で過半数を占め、「やや足りていない」「まったく足りていない」で 7 割を超える結果となった。
- 令和 4 年度の法人全体における採用職員数で最も回答が多かったのは「5 名以上 10 名未満」で 6 割弱、次いで「5 名未満」が約 2 割であった。「35 名以上」も約 2 割と高い割合を占めた。採用職員数は新規卒者・中途採用者ともに「3 名以下」が最も高かった。また、離職した職員数は全体では「19 名以上」が約 3.5 割で最も多かったが、正規職員に絞ると「3 名以下」が約 3.5 割となった。正規職員の離職率は、平均値 10.99%、中央値 10.00%、標準偏差 6.94%となり、平成 30 年度調査と比較すると平均値が 1.6 ポイント高い結果となった。
- 定年の年齢は「60 歳」と「65 歳」に集中した。定年後の再雇用や勤務延長は 9 割以上の法人が「あり」と回答した。定年後の雇用制度の適用年齢は「65 歳」「70 歳」「71 歳以上」に集中した。
- 職員の採用経路で最も多かったのは「ハローワーク」で 8 割弱、次いで「施設・事業所のホームページ」や「有料職業紹介事業所」で 6 割弱という回答となった。



3 有料職業紹介事業所の活用について

- 6 割近い法人が有料職業紹介事業所を利用しており、利用している法人の内、約 7.5 割の法人が複数社を利用しているとの回答になった。特に高齢者事業のみを経営している法人は利用している割合が最も高かった（約 7.5 割）。
- 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、介護職（21～25%）以外、採用決定者の年収の 26～30%が最も多かった。平均して、複数事業を営んでいる法人では約 700 万円、高齢者事業を営んでいる法人では約 480 万円を有料職業紹介事業所に支払っており、法人によっては 3,500 万円以上の支出になっている。
- 有料職業紹介事業所を利用している理由で最も多かったのは「法人や事業所で募集をしても応募がない」で、ほとんどの法人が「直接雇用に比べてコストが高い」を問題と認識している。
- 法人内で必要な人材の確保を進めるための取組みとして、最も回答が多かったのは「養成校との関係強化」であった。

- 有料職業紹介事業所を利用している法人が 6 割弱を占め、「高齢者事業のみを経営」が約 7.5 割で最も多かった。「複数事業を経営」も 6 割強、「保育事業のみを経営」も 6 割弱と、半数を超えた。
- 最も有料職業紹介事業所の利用が多い経営分野は「1 社」で約 2.5 割となり、次いで「2 社」で 2 割弱となった。全体の約 7.5 割の法人が複数社を利用している結果となった。
- 全体で最も多かったのは「3 名以下」で 5 割弱となり、次いで「4 名以上 6 名以下」で 2 割強となった。新規学卒者での利用はあまり無かった。
- 人材紹介の受入れ・調整は 7 割強の法人が「事業所単位」で行なっていた。

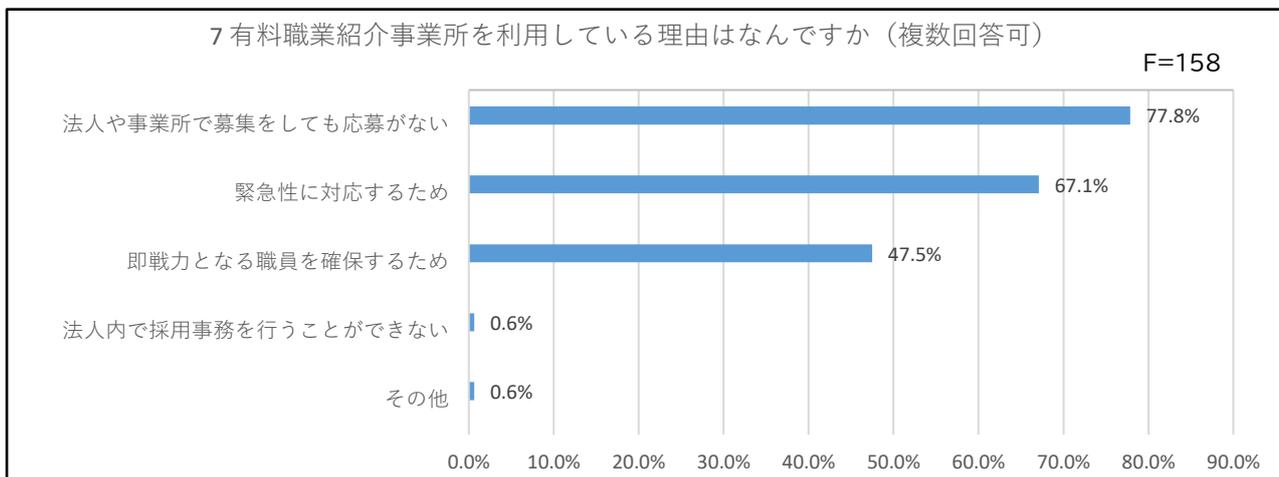


(有料職業紹介事業所への支払い手数料)

- 「介護職」を除き、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 26～30%が最も多く、次いで 21～25%となった。介護職は採用決定者の年収の 21～25%が最も多く、次いで 26～30%となった。最も法人全体での紹介料支払総額が高かった事業区分は、平均値・中央値では「複数事業を経営」(平均値 709 万、中央値 600 万)、次いで「高齢者事業のみを経営」(平均値 476 万、中央値 250 万)となり、最大値では「高齢者事業のみを経営」(3,700 万)が最も多く、次いで「複数事業を経営」(3,500 万)となった。平成 30 年度調査と全体と比較すると、平均値・中央値ともに約 57 万の増加が見られた。

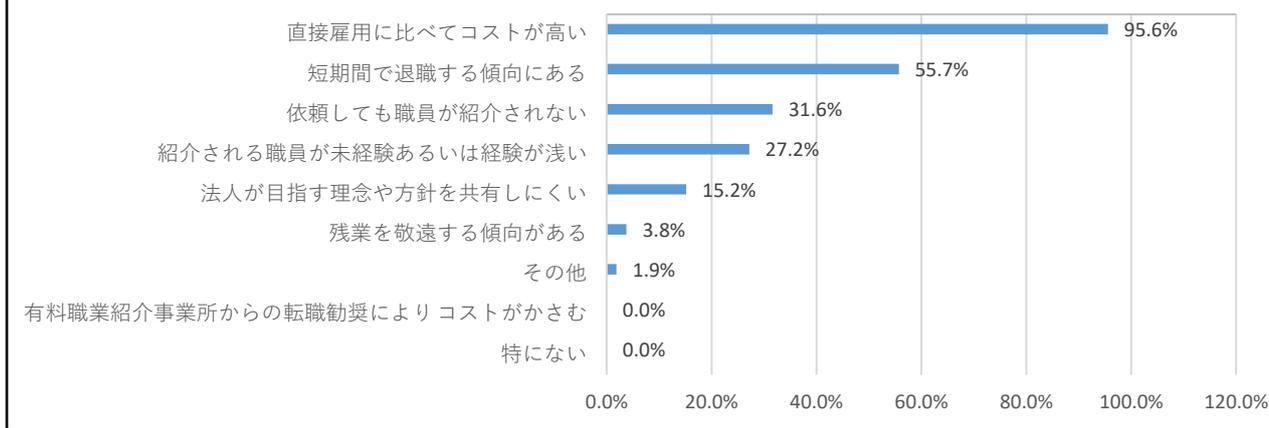
	回答数	平均値 (万)	最大値 (万)	中央値 (万)	
全体	158	437	3,700	230	
事業区分	高齢者事業のみを経営	47	476	3,700	250
	障害児・者事業のみを経営	19	192	1,233	24
	保育事業のみを経営	37	274	1,350	173
	措置事業のみを経営	6	152	450	100
	その他事業のみを経営	1	20	20	20
	複数事業を経営	48	709	3,500	600

(有料職業紹介事業所を利用する理由や利用で生じる問題)



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）

F=158



- 有料職業紹介事業所を利用している理由で最も多かったのは「法人や事業所で募集をしても応募がない」で8割弱、次いで「緊急性に対応するため」で7割弱となった。
- 有料職業紹介事業所の利用で生じる問題で最も多かったのは「直接雇用比べてコストが高い」で約9.5割、次いで「短期間で退職する傾向にある」で過半数を占めた。「直接雇用比べてコストが高い」と回答した法人の内8割弱が、「法人や事業所で募集をしても応募がない」と回答した。

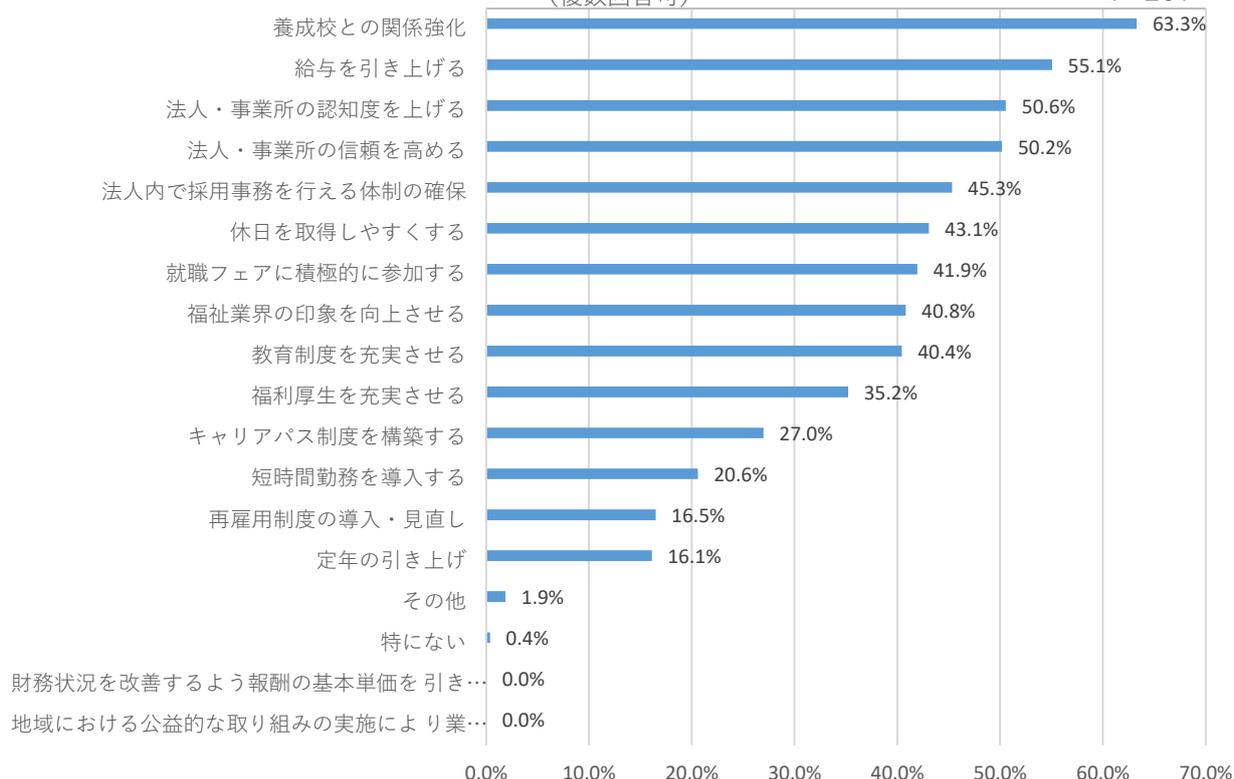
（法人内での人材確保の取組み）

- 法人内で必要な人材の確保を進めるための取組みとして、最も多かったのは「養成校との関係強化」で6割強となった。半数を超えた回答は、「給与を引き上げる」、「法人・事業所の認知度を上げる」、「法人・事業所の信頼を高める」など。

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）

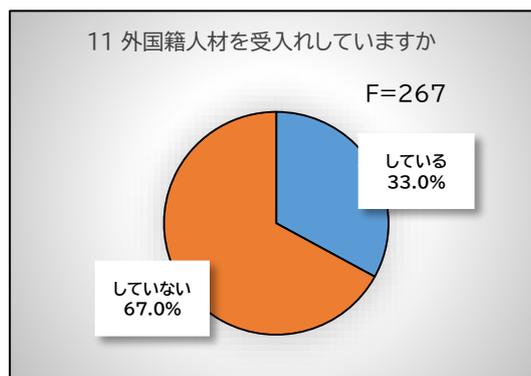
F=267



4 外国籍人材の受入れについて

- 「高齢者事業のみを経営」および「複数事業を経営」の事業区分では、外国籍人材を受入れしている法人が過半数となった。最も多い受入れ枠組みは「介護」となった。
- 送り出し機関および受入れ機関への支払い初期費用の1人あたりの平均について、全体を通して各金額帯に幅広く回答が分散したが、いずれも65万円以下の支払い初期費用が8割を占める回答となった。
- 受入れ機関への支払い定期費用の1人あたりの月額平均（単位：万円）で最も多かったのは、EPAでは「1未満」で4割、技能実習では「3～3.4」および「4～4.4」で各2割弱、特定技能1号では「2.5～2.9」および「3～3.4」で2.5割となった。
- 受入れを決めた理由で最も多かったのは「将来的な労働者不足が予想される」で、外国籍人材の受入れで生じる問題では「報告、記録、申し送りが困難である」となった。
- 外国籍人材を雇用する場合に職場以外に必要な方策として最も多かったのは「日本語教育に対する補助金制度の継続」で、職場に必要な工夫としては「コミュニケーション機会を増やす」が多かった。

- 外国籍人材を受入れについて、「していない」が7割弱となった。「高齢者事業のみを経営」および「複数事業を経営」に焦点化すると「している」が過半数を占めた。
- 外国籍人材の受入れをしている法人の内、最も受入れをしている枠組みが多かった枠組みは「介護」で約半数を占め、次いで「特定技能1号」の約4割となった。「EPA」以外の枠組みでは、枠組み毎の受け入れ人数が「3名以下」が最も多い回答となった。



（受入れ機関等への支払い費用）

- 送り出し機関および受入れ機関への支払い初期費用の1人あたりの平均（単位：万円）について、全体を通して各金額帯に幅広く回答が分散したが、いずれも65万円以下の支払い初期費用で8割を占めている。その中でも、技能実習では「46～50」（6件／22.2%）、特定技能1号では「5以下」（5件／13.9%）に最も回答が多く集まった。
- 受入れ機関への支払い定期費用の1人あたりの月額平均（単位：万円）で最も多かったのは、EPAでは「1未満」で4割、技能実習では「3～3.4」および「4～4.4」で各2割弱、特定技能1号では「2.5～2.9」および「3～3.4」で2.5割となった。EPAは月額平均4.5万円未満となっており、技能実習は3万円以上6万円未満、特定技能1号は1.5万円以上3.5万円未満の金額帯に多く分布している。

（受入れを決めた理由や受入れで生じる問題）

- 受入れを決めた理由で最も多かったのは「将来的な労働者不足が予想される」で7割強、次いで「日本国籍労働者の応募が少ない」で6割弱となった。「日本国籍労働者と変わらない」も半数近い回答となった。

- 外国籍人材の受入れで生じる問題で最も多かったのは「報告、記録、申し送りが困難である」で6割弱となった。「担当職員の負担が重い（生活面も含めて）」、「職員同士のコミュニケーションが難しい」は半数近い回答となった。

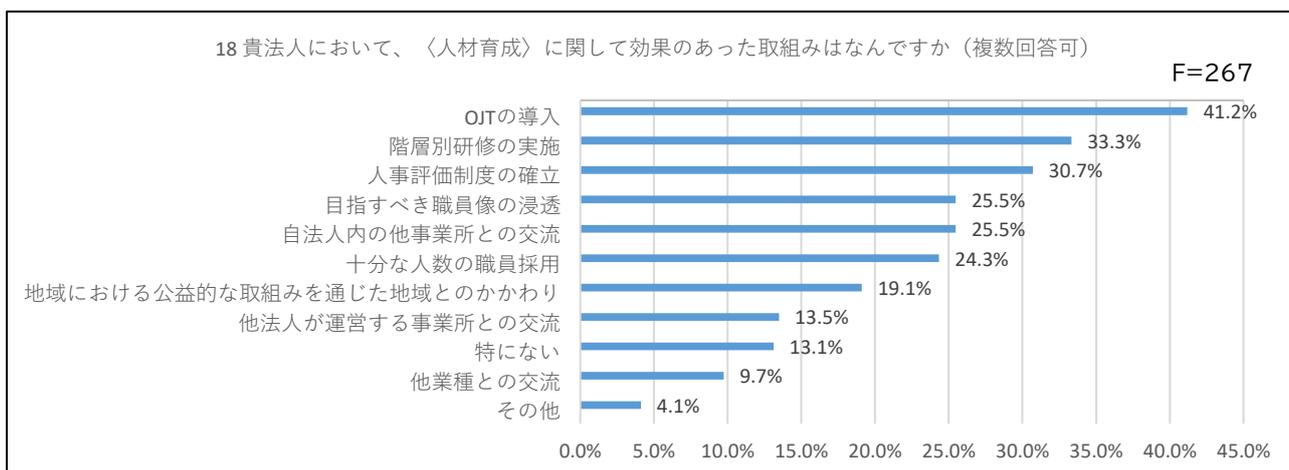
(外国籍人材の雇用に必要な方策や職場内での工夫)

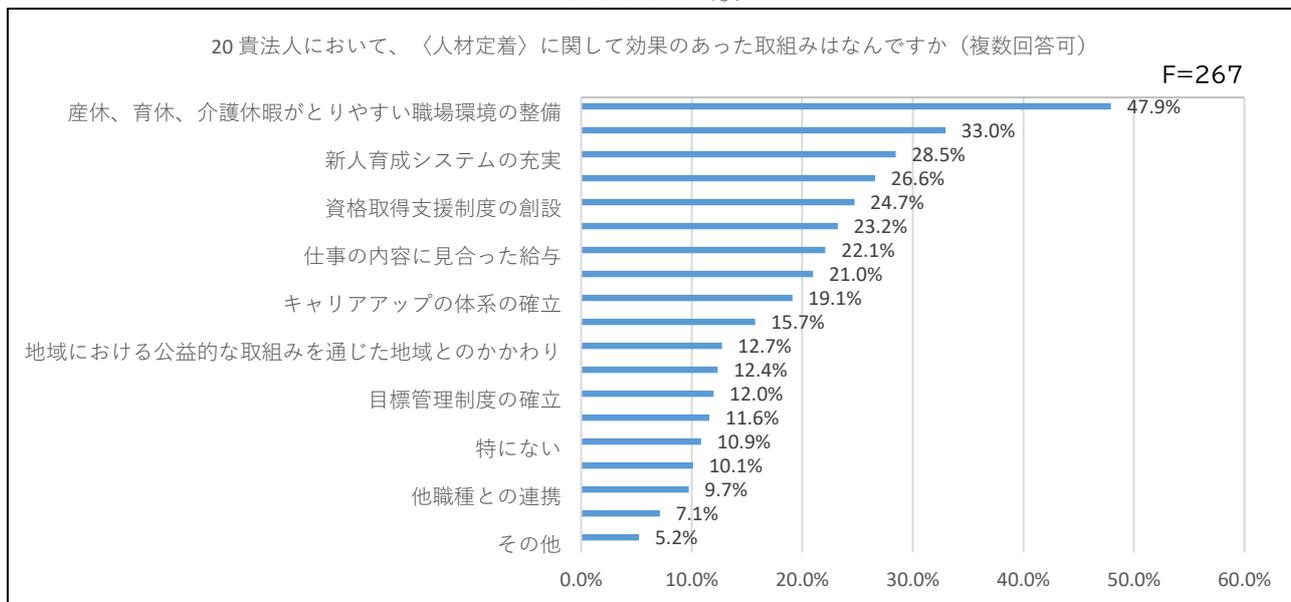
- 外国籍人材を雇用する場合に職場以外に必要な方策として、最も多かったのは「日本語教育に対する補助金制度の継続」で5割弱であり、「福祉人材向けの相談窓口の設置」、「アパート等入居に係る家具等購入費用への補助金の創設」、「資格取得支援研修制度の創設」も回答が4割を超えた。
- 外国籍人材を雇用する場合に職場に必要な工夫で最も多かったのは「コミュニケーション機会を増やす」、「悩みを相談できる体制を確保する」で5割強、次いで「日本語教育体制を確保する」も約半数となった。「専門用語をやさしく統一する」、「日本の文化・習慣に関する研修の実施」も4割弱の回答があった。

5 人材育成と定着について

- 人材育成に関して、最も多かった問題は「指導する職員の力量不足」であり、効果のあった取組みとして最も多かったのは「OJTの導入」であった。
- 人材定着に関して、最も多かった問題は「職員間のコミュニケーション不足」であり、効果のあった取組みとして最も多かったのは「産休、育休、介護休暇がとりやすい職場環境の整備」であった。

- 人材育成の問題で最も多かったのは「指導する職員の力量不足」で半数を超え、次いで「人材育成に人手を割けない」で5割弱となった。「目指すべき職員像が浸透していない」も4割弱となった
- 人材育成に関して効果のあった取組みで最も多かったのは「OJTの導入」で4割強となった。「階層別研修の実施」、「人事評価制度の確立」も3割強の回答があった。
- 人材定着の問題で最も多かったのは「職員間のコミュニケーション不足」で約3.5割となった。「新人育成システムが充実していない」、「夜勤や休日出勤等の不規則な勤務形態」も3割強となった。
- 人材定着に関して効果のあった取組みで最も多かったのは「産休、育休、介護休暇がとりやすい職場環境の整備」で5割弱となった。その他、3割前後の回答を得た項目として、「職員間のコミュニケーション促進」「新人育成システムの充実」、「法人理念の浸透」があった。

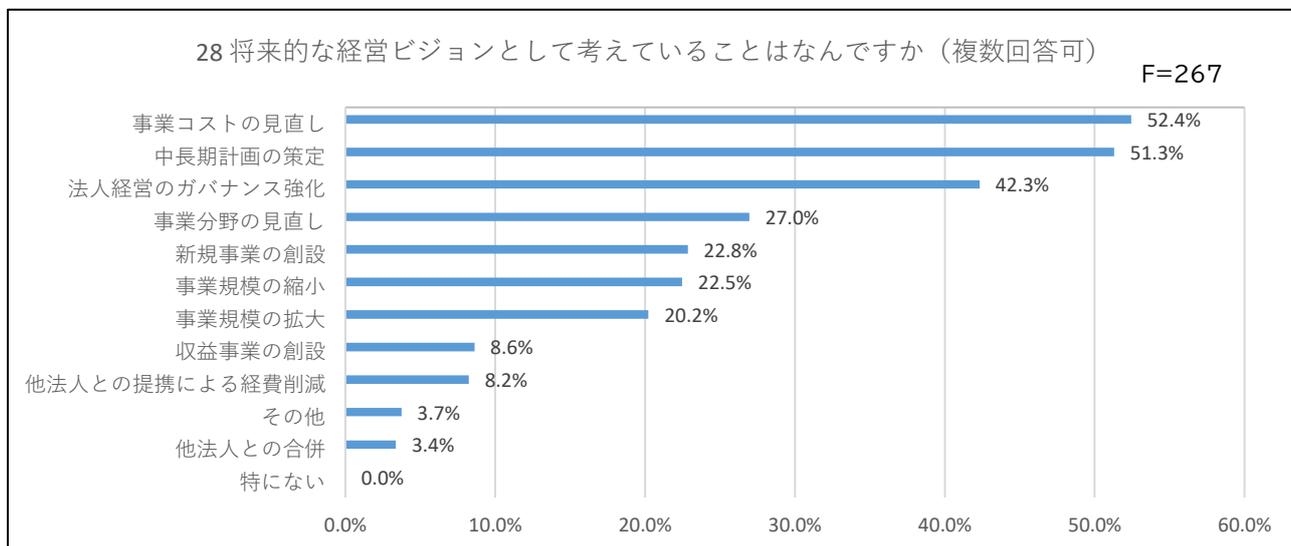




6 その他

- 奨学金返済・育成支援事業を「活用していない」法人が8割強、職員宿舍借り上げ支援事業を「活用していない」法人が5割強という回答になった。
- 処遇改善加算の問題として最も多かった回答は「対象職種が限定されている」であった。
- 将来的な経営ビジョンとして考えていることとして最も多かったのは「事業コストの見直し」であった。

- 奨学金返済・育成支援事業を「活用していない」と回答した法人が8割を超えた。
- 職員宿舍借り上げ支援事業を「活用していない」と回答した法人が5割を超えた。
- 処遇改善加算の問題で最も多かったのは「対象職種が限定されている」、次いで「加算取得のための事務手続きが煩雑」でともに7割弱となった。その他半数を超えたのは、「制度が複雑で分かりにくい」、「恒久的な制度ではない」、「職種間で給与のバランスが崩れる」となった。
- 将来的な経営ビジョンとして考えていることとして最も多かったのは「事業コストの見直し」、次いで「中長期計画の策定」で、ともに回答が半数を超えた。



7 まとめと提言・要望

2040年には医療・福祉分野の就業者数が96万人ほど足りない試算も出ている中で、将来にわたって安定的な福祉サービスの提供体制を維持するためには、継続的な職員の確保・育成・定着が必要となる。

そのような背景も踏まえ、今回の経営協調査研究委員会での調査では、社会福祉法人の喫緊の経営課題である「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」をテーマに実施し、調査結果を法人の今後の経営に役立てていただくとともに、法人の厳しい経営実態が浮き彫りになったことを踏まえ、社会に提言・要望していくものとする。

今回の調査結果の内容を分析すると、国が目指す法人の大規模化・多角化に対して、複数事業の経営している法人割合は28.5%で単独経営（保育24.0%、介護23.6%、障害17.6%、措置5.6%）を上回っていた。また、複数事業を経営している法人の事業活動規模においても10億以上20億未満の割合が28.9%と単独経営の事業活動規模の平均である2億以上10億未満より高かった。更に経営の司令塔である法人本部の設置率においても、複数事業を経営している法人では81.6%が設置しており、全体平均61.0%を上回った。ただし人員配置基準の充足率に関しては、どの事業体においても苦戦しており、約7割の法人が充足できていない結果となった。令和4年度の新規卒者・中途採用者とともに採用者数は3名以下が最も高い割合を示したことから今後も人材確保に苦戦することが予想される。また、正規職員の離職率に関しても前回の平成30年度調査と比較して平均値が1.6ポイント高い10.99%となり人材流出している。採用経路を調査するとハローワーク、職員紹介、学校・養成校、ホームページ、有料職業紹介事業所等が上がった。

今回の調査では、特に有料職業紹介事業所と外国籍人材の採用等の実態調査を行った。有料職業紹介事業所に関する問題点としては、コストの高さが挙げられ、一人当たり手数料が年収の20~30%で、紹介料の総額が平均437万円、最大3,700万円となった。人材確保を進めるための取り組みとして、養成校との関係強化、給与引上げ、法人の知名度・信頼度を上げる等の意見は参考となる。また、外国籍人材の採用有りは介護分野で57.1%と全体平均33.0%を大幅に上回った。また、技能実習制度においては初期費用が一人当たり46~50万円が最も多い結果となった。問題点としては、報告・記録、コミュニケーション等が難しく、日本語教育の補助金を望む意見があった。

人材育成と定着に関しては、指導する職員の力量不足や職員間のコミュニケーション不足等の問題があった。人材定着に効果的な取り組みとして、産休・育休・介護休暇がとりやすい職場環境の整備や奨学金返済・育成事業や職員宿舍借り上げ支援事業等も参考にしていきたい。

最後に提言・要望として、福祉業界の印象向上に対するバックアップ、および外国籍人材に関する日本語教育に対する補助金の継続や福祉人材向け相談窓口の設置をお願いしたい。引き続き、賃金上昇の原資である処遇改善加算の事務の簡素化と配分における法人裁量の拡大、更なる加算引上げも要望したい。また、中長期計画での法人課題である大規模・建替え問題を解決すべく、仮住まいの場の確保ならびに法人会計への繰入れ緩和と補助金額の更なる拡大をお願いしたい。