

福祉人材の確保・育成・定着に関する調査報告書  
令和6年9月



東京都社会福祉協議会



# はじめに

今回の経営協調査研究委員会での調査内容は、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」を実施し、この内容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しています。

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・定着が必要となります。

今回の基本調査に関しては法人の事業規模、法人本部設置の有無、採用実績人数、離職率等について行いました。

特に人材確保に関しては有料職業紹介事業所と外国人採用等に焦点を当て、現状と課題を調査しました。

また、人材育成・定着に関しては現状の各法人の取組み状況や問題点をあげてもらいました。

最後にその他として奨学金返済・育成事業や職員宿舍借り上げ支援事業、処遇改善加算、ICT活用、将来の経営ビジョン等、多方面から調査を行うことで今後の持続的な法人経営の参考にしてもらえれば幸いです。

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  
委員長 石渡 健太郎



# 目 次

|                    |    |
|--------------------|----|
| I 調査の概要            | 1  |
| II 設問別の調査結果        |    |
| 1 回答法人の基本情報        | 2  |
| 2 有料職業紹介事業所の活用について | 15 |
| 3 外国籍人材の受入れについて    | 23 |
| 4 人材育成と定着について      | 30 |
| 5 その他              | 34 |
| III まとめと提言         | 42 |
| 【参考資料】             |    |
| • 調査票              | 44 |



# I 調査の概要

## 1 調査名

福祉人材の確保・育成・定着に関する調査

## 2 調査の背景・目的

東京労働局「求人・求職バランスシート（2023年10月分）」によると、東京都の有効求人倍率（一般常用のみ）は、「社会福祉専門職業従事者（以下、福祉従事者という）」で4.31倍、「介護サービス職業従事者（以下、介護従事者という）」は7.16倍となっている。全職種における有効求人倍率（一般常用のみ）の1.48倍と比較すると、「福祉従事者」で2.83ポイント、「介護従事者」で5.68ポイントの差がある。特に「介護従事者」は有効求人数が漸増しているにもかかわらず有効求職者数が漸減している。物価高騰に対応した令和5年の春闘の賃上げ率3.6%により職種間の賃金格差が広がり、人材確保へのさらなる影響が懸念される。2040年には医療・福祉分野の就業者数が96万人ほど不足するという試算がなされている（令和4年度厚生労働白書）。将来にわたって安定的なサービス提供体制を維持するためには、継続的な職員の確保および定着が不可欠となる。

本調査の目的は福祉人材の確保・育成・定着に関する現状と問題を明らかにすることである。特に有料職業紹介事業所の利用、外国籍人材の受け入れ等に焦点をあてている。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%） 【1/25 締切】

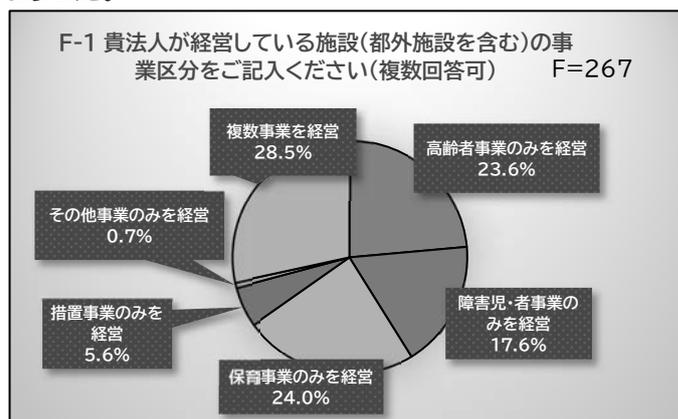
## II 設問別の調査結果

### 回答法人の基本情報

#### 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）

回答数が多い順に、「複数事業を経営」（76件／28.5%）、次いで「保育事業のみを経営」（64件／24.0%）、「高齢者事業のみを経営」（63件／23.6%）、「障害児・者事業のみを経営」（47件／17.6%）、「措置事業のみを経営」（15件／5.6%）であった。

| No |              | 回答数 | 267件中  |
|----|--------------|-----|--------|
| 1  | 高齢者事業のみを経営   | 63  | 23.6%  |
| 2  | 障害児・者事業のみを経営 | 47  | 17.6%  |
| 3  | 保育事業のみを経営    | 64  | 24.0%  |
| 4  | 措置事業のみを経営    | 15  | 5.6%   |
| 5  | その他事業のみを経営   | 2   | 0.7%   |
| 6  | 複数事業を経営      | 76  | 28.5%  |
|    | 合計           | 267 | 100.0% |



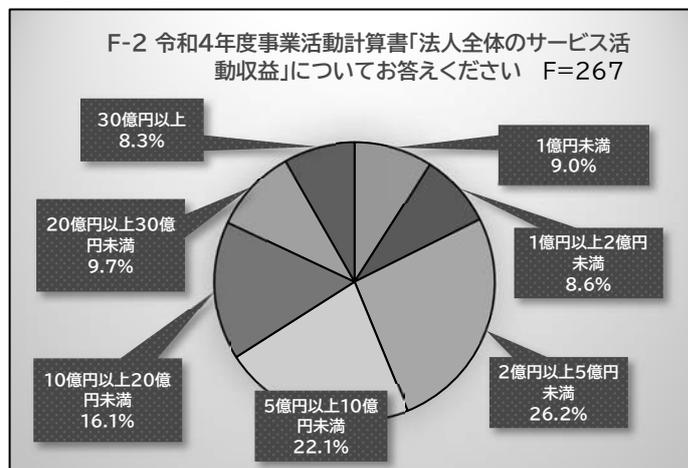
#### F-2 令和4年度事業活動計算書「法人全体のサービス活動収益」についてお答えください

最も回答が多かったのは「2億円以上5億円未満」（70件／26.2%）、次いで「5億円以上10億円未満」（59件／22.1%）であり、法人全体のサービス活動収益が2億円以上10億円未満の範囲で5割弱を占めている。

また、F-1とF-2のクロス集計から、各事業区分における最も多い法人全体のサービス活動収益は以下の通りとなっている（割合は事業区分ごとの合計を分母として算出する）。

- ・「高齢者事業のみを経営」している法人：「5億円以上10億円未満」（27件／42.9%）
- ・「障害児・者事業のみを経営」している法人：「2億円以上5億円未満」（19件／40.4%）
- ・「保育事業のみを経営」している法人：「2億円以上5億円未満」（23件／35.9%）
- ・「措置事業のみを経営」している法人：「5億円以上10億円未満」（6件／40.0%）
- ・「複数事業を経営」している法人：「10億円以上20億円未満」（22件／28.9%）

| No |              | 回答数 | 267件中  |
|----|--------------|-----|--------|
| 1  | 1億円未満        | 24  | 9.0%   |
| 2  | 1億円以上2億円未満   | 23  | 8.6%   |
| 3  | 2億円以上5億円未満   | 70  | 26.2%  |
| 4  | 5億円以上10億円未満  | 59  | 22.1%  |
| 5  | 10億円以上20億円未満 | 43  | 16.1%  |
| 6  | 20億円以上30億円未満 | 26  | 9.7%   |
| 7  | 30億円以上       | 22  | 8.3%   |
|    | 合計           | 267 | 100.0% |



クロス集計 (F-1 と F-2)

|      |              | 合計     | 1億円未満 | 1億円以上2億円未満 | 2億円以上5億円未満 | 5億円以上10億円未満 | 10億円以上20億円未満 | 20億円以上30億円未満 | 30億円以上 |
|------|--------------|--------|-------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------|
| 全体   |              | 267    | 24    | 23         | 70         | 59          | 43           | 26           | 22     |
|      |              | 100.0% | 9.0%  | 8.6%       | 26.2%      | 22.1%       | 16.1%        | 9.8%         | 8.2%   |
| 事業区分 | 高齢者事業のみを経営   | 63     | 6     | 0          | 15         | 27          | 7            | 3            | 5      |
|      |              | 100.0% | 9.5%  | 0.0%       | 23.8%      | 42.9%       | 11.1%        | 4.8%         | 7.9%   |
|      | 障害児・者事業のみを経営 | 47     | 4     | 4          | 19         | 6           | 8            | 5            | 1      |
|      |              | 100.0% | 8.5%  | 8.5%       | 40.4%      | 12.8%       | 17.0%        | 10.7%        | 2.1%   |
|      | 保育事業のみを経営    | 64     | 8     | 17         | 23         | 12          | 3            | 1            | 0      |
|      |              | 100.0% | 12.5% | 26.5%      | 35.9%      | 18.8%       | 4.7%         | 1.6%         | 0.0%   |
|      | 措置事業のみを経営    | 15     | 0     | 0          | 5          | 6           | 3            | 1            | 0      |
|      |              | 100.0% | 0.0%  | 0.0%       | 33.3%      | 40.0%       | 20.0%        | 6.7%         | 0.0%   |
|      | その他事業のみを経営   | 2      | 1     | 1          | 0          | 0           | 0            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 50.0% | 50.0%      | 0.0%       | 0.0%        | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | 複数事業を経営      | 76     | 5     | 1          | 8          | 8           | 22           | 16           | 16     |
|      |              | 100.0% | 6.6%  | 1.3%       | 10.5%      | 10.5%       | 28.9%        | 21.1%        | 21.1%  |

### F-3 法人全職員数

最も回答が多かったのは「100名未満」（115件／43.1%）、次いで「100名以上200名未満」（74件／27.7%）であった。全体職員数に占める正規職員の比率は、平均値57.37%、中央値57.81%となった。

#### （全体）

| No |               | 回答数 | 267件中  |
|----|---------------|-----|--------|
| 1  | 100名未満        | 115 | 43.1%  |
| 2  | 100名以上200名未満  | 74  | 27.7%  |
| 3  | 200名以上300名未満  | 23  | 8.6%   |
| 4  | 300名以上400名未満  | 17  | 6.4%   |
| 5  | 400名以上500名未満  | 12  | 4.5%   |
| 6  | 500名以上600名未満  | 6   | 2.2%   |
| 7  | 600名以上700名未満  | 5   | 1.9%   |
| 8  | 700名以上800名未満  | 4   | 1.5%   |
| 9  | 800名以上900名未満  | 1   | 0.4%   |
| 10 | 900名以上1000名未満 | 2   | 0.7%   |
| 11 | 1000名以上       | 8   | 3.0%   |
|    | 合計            | 267 | 100.0% |

#### （その他常勤職員）※任意回答

| No |            | 回答数 | 117件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 5名未満       | 61  | 52.1%  |
| 2  | 5名以上10名未満  | 12  | 10.3%  |
| 3  | 10名以上15名未満 | 11  | 9.4%   |
| 4  | 15名以上20名未満 | 9   | 7.7%   |
| 5  | 20名以上25名未満 | 4   | 3.4%   |
| 6  | 25名以上30名未満 | 4   | 3.4%   |
| 7  | 30名以上35名未満 | 2   | 1.7%   |
| 8  | 35名以上40名未満 | 0   | 0.0%   |
| 9  | 40名以上45名未満 | 3   | 2.6%   |
| 10 | 45名以上50名未満 | 2   | 1.7%   |
| 11 | 50名以上      | 9   | 7.7%   |
|    | 合計         | 117 | 100.0% |

#### （正規職員）

| No |               | 回答数 | 267件中  |
|----|---------------|-----|--------|
| 1  | 100名未満        | 176 | 65.9%  |
| 2  | 100名以上200名未満  | 44  | 16.5%  |
| 3  | 200名以上300名未満  | 23  | 8.6%   |
| 4  | 300名以上400名未満  | 12  | 4.5%   |
| 5  | 400名以上500名未満  | 3   | 1.1%   |
| 6  | 500名以上600名未満  | 1   | 0.4%   |
| 7  | 600名以上700名未満  | 5   | 1.9%   |
| 8  | 700名以上800名未満  | 1   | 0.4%   |
| 9  | 800名以上900名未満  | 2   | 0.7%   |
| 10 | 900名以上1000名未満 | 0   | 0.0%   |
| 11 | 1000名以上       | 0   | 0.0%   |
|    | 合計            | 267 | 100.0% |

#### （非常勤職員）※任意回答

| No |               | 回答数 | 164件中  |
|----|---------------|-----|--------|
| 1  | 100名未満        | 128 | 78.0%  |
| 2  | 100名以上200名未満  | 16  | 9.7%   |
| 3  | 200名以上300名未満  | 7   | 4.3%   |
| 4  | 300名以上400名未満  | 5   | 3.1%   |
| 5  | 400名以上500名未満  | 5   | 3.1%   |
| 6  | 500名以上600名未満  | 2   | 1.2%   |
| 7  | 600名以上700名未満  | 0   | 0.0%   |
| 8  | 700名以上800名未満  | 0   | 0.0%   |
| 9  | 800名以上900名未満  | 0   | 0.0%   |
| 10 | 900名以上1000名未満 | 1   | 0.6%   |
| 11 | 1000名以上       | 0   | 0.0%   |
|    | 合計            | 164 | 100.0% |

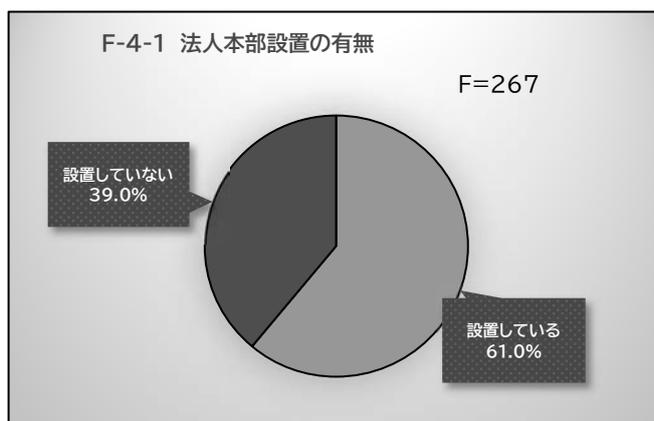
### F-4-1 法人本部設置の有無（法人本部職員配置の有無により判断）

【結果】法人本部は「設置している」が163件（61.0%）で半数を超え、「設置していない」（104件／39.0%）を22.0ポイント上回った。平成30年度調査では303件（無回答を除く）の内187件（61.7%）が法人本部を設置しており、変化はほとんど見られなかった。

また、F-1とF-4-1のクロス集計を参照すると、「複数事業を経営」する法人の内、62件（81.6%）が法人を設置している。また、法人本部を設置している「障害児・者事業のみを経営」する法人が35件（74.5%）、法人本部を設置している「高齢者事業のみを経営」する法人が35件（55.6%）となり、両事業区分ともに過半数を占めた。一方で、「保育事業のみを経営」する法人は21件（32.8%）と約1/3の設置に止まった。

【考察】F-1とF-4-1のクロス集計からは、事業の多角化と法人本部の関連がうかがえる。

| No |         | 回答数 | 267件中  |
|----|---------|-----|--------|
| 1  | 設置している  | 163 | 61.0%  |
| 2  | 設置していない | 104 | 39.0%  |
|    | 合計      | 267 | 100.0% |



### クロス集計（F-1とF-4-1）

|      |              | 合計     | 設置している | 設置していない |
|------|--------------|--------|--------|---------|
| 全体   |              | 267    | 163    | 104     |
|      |              | 100.0% | 61.0%  | 39.0%   |
| 事業区分 | 高齢者事業のみを経営   | 63     | 35     | 28      |
|      |              | 100.0% | 55.6%  | 44.4%   |
|      | 障害児・者事業のみを経営 | 47     | 35     | 12      |
|      |              | 100.0% | 74.5%  | 25.5%   |
|      | 保育事業のみを経営    | 64     | 21     | 43      |
|      |              | 100.0% | 32.8%  | 67.2%   |
|      | 措置事業のみを経営    | 15     | 9      | 6       |
|      |              | 100.0% | 60.0%  | 40.0%   |
|      | その他事業のみを経営   | 2      | 1      | 1       |
|      |              | 100.0% | 50.0%  | 50.0%   |
|      | 複数事業を経営      | 76     | 62     | 14      |
|      |              | 100.0% | 81.6%  | 18.4%   |

クロス集計 (F-1 と F-2) 法人本部設置している

|      |              | 合計     | 1億円未満 | 1億円以上2億円未満 | 2億円以上5億円未満 | 5億円以上10億円未満 | 10億円以上20億円未満 | 20億円以上30億円未満 | 30億円以上 |
|------|--------------|--------|-------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------|
| 全体   |              | 163    | 9     | 7          | 33         | 35          | 34           | 24           | 21     |
|      |              | 100.0% | 5.5%  | 4.3%       | 20.2%      | 21.5%       | 20.9%        | 14.7%        | 12.9%  |
| 事業区分 | 高齢者事業のみを経営   | 35     | 2     | 0          | 7          | 13          | 5            | 3            | 5      |
|      |              | 100.0% | 5.7%  | 0.0%       | 20.0%      | 37.1%       | 14.3%        | 8.6%         | 14.3%  |
|      | 障害児・者事業のみを経営 | 35     | 3     | 3          | 13         | 5           | 6            | 4            | 1      |
|      |              | 100.0% | 8.6%  | 8.6%       | 37.1%      | 14.3%       | 17.1%        | 11.4%        | 2.9%   |
|      | 保育事業のみを経営    | 21     | 1     | 2          | 8          | 6           | 3            | 1            | 0      |
|      |              | 100.0% | 4.8%  | 9.5%       | 38.1%      | 28.5%       | 14.3%        | 4.8%         | 0.0%   |
|      | 措置事業のみを経営    | 9      | 0     | 0          | 2          | 3           | 3            | 1            | 0      |
|      |              | 100.0% | 0.0%  | 0.0%       | 22.3%      | 33.3%       | 33.3%        | 11.1%        | 0.0%   |
|      | その他事業のみを経営   | 1      | 0     | 1          | 0          | 0           | 0            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 0.0%  | 100.0%     | 0.0%       | 0.0%        | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | 複数事業を経営      | 62     | 3     | 1          | 3          | 8           | 17           | 15           | 15     |
|      |              | 100.0% | 4.8%  | 1.6%       | 4.8%       | 12.9%       | 27.5%        | 24.2%        | 24.2%  |

クロス集計 (F-1 と F-2) 法人本部設置していない

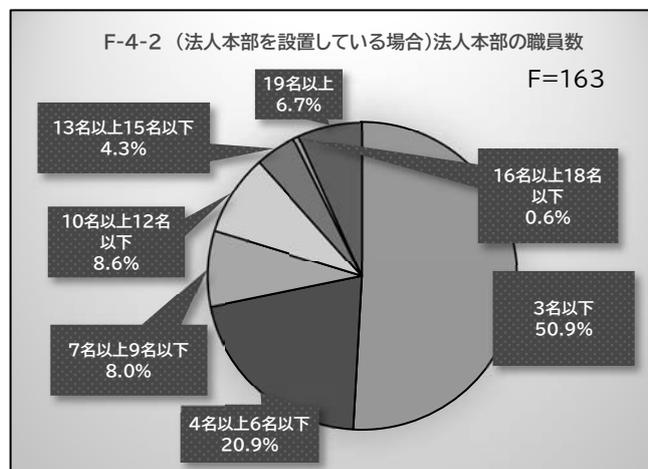
|      |              | 合計     | 1億円未満  | 1億円以上2億円未満 | 2億円以上5億円未満 | 5億円以上10億円未満 | 10億円以上20億円未満 | 20億円以上30億円未満 | 30億円以上 |
|------|--------------|--------|--------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------|
| 全体   |              | 104    | 15     | 16         | 37         | 24          | 9            | 2            | 1      |
|      |              | 100.0% | 14.4%  | 15.4%      | 35.6%      | 23.1%       | 8.6%         | 1.9%         | 1.0%   |
| 事業区分 | 高齢者事業のみを経営   | 28     | 4      | 0          | 8          | 14          | 2            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 14.3%  | 0.0%       | 28.6%      | 50.0%       | 7.1%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | 障害児・者事業のみを経営 | 12     | 1      | 1          | 6          | 1           | 2            | 1            | 0      |
|      |              | 100.0% | 8.3%   | 8.3%       | 50.0%      | 8.3%        | 16.7%        | 8.3%         | 0.0%   |
|      | 保育事業のみを経営    | 43     | 7      | 15         | 15         | 6           | 0            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 16.3%  | 34.9%      | 34.9%      | 13.9%       | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | 措置事業のみを経営    | 6      | 0      | 0          | 3          | 3           | 0            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 0.0%   | 0.0%       | 50.0%      | 50.0%       | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | その他事業のみを経営   | 1      | 1      | 0          | 0          | 0           | 0            | 0            | 0      |
|      |              | 100.0% | 100.0% | 0.0%       | 0.0%       | 0.0%        | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%   |
|      | 複数事業を経営      | 14     | 2      | 0          | 5          | 0           | 5            | 1            | 1      |
|      |              | 100.0% | 14.2%  | 0.0%       | 35.7%      | 0.0%        | 35.7%        | 7.2%         | 7.2%   |

## F-4-2 (法人本部を設置している場合) 法人本部の職員数

最も回答が多かったのは「3名以下」(83件/50.9%)、次いで「4名以上6名以下」(34件/20.9%)であり、約7割の法人本部を設置している法人が6名以下の職員数で対応していることが分かった。

### (全体)

| No |            | 回答数 | 163件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 3名以下       | 83  | 50.9%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 34  | 20.9%  |
| 3  | 7名以上9名以下   | 13  | 8.0%   |
| 4  | 10名以上12名以下 | 14  | 8.6%   |
| 5  | 13名以上15名以下 | 7   | 4.3%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 1   | 0.6%   |
| 7  | 19名以上      | 11  | 6.7%   |
|    | 合計         | 163 | 100.0% |



### (正規職員)

| No |            | 回答数 | 163件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 3名以下       | 96  | 58.9%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 38  | 23.3%  |
| 3  | 7名以上9名以下   | 10  | 6.2%   |
| 4  | 10名以上12名以下 | 10  | 6.2%   |
| 5  | 13名以上15名以下 | 3   | 1.8%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 3   | 1.8%   |
| 7  | 19名以上      | 3   | 1.8%   |
|    | 合計         | 163 | 100.0% |

### (その他常勤職員) ※任意回答

| No |      | 回答数 | 72件中   |
|----|------|-----|--------|
| 1  | 0名   | 43  | 59.7%  |
| 2  | 1名   | 17  | 23.6%  |
| 3  | 2名   | 5   | 6.9%   |
| 4  | 3名   | 2   | 2.8%   |
| 5  | 4名   | 2   | 2.8%   |
| 6  | 5名   | 0   | 0.0%   |
| 7  | 6名以上 | 3   | 4.2%   |
|    | 合計   | 72  | 100.0% |

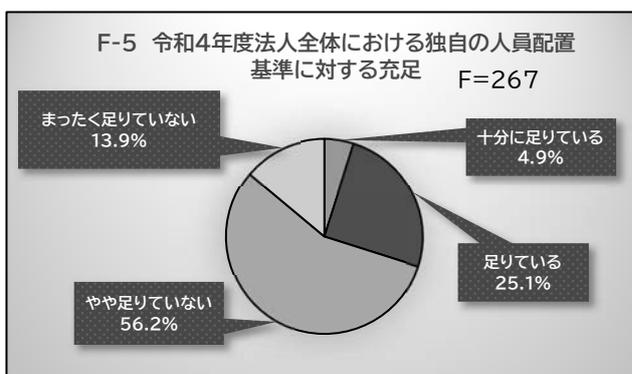
### (非常勤職員) ※任意回答

| No |            | 回答数 | 85件中   |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 3名以下       | 76  | 89.4%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 8   | 9.4%   |
| 3  | 7名以上9名以下   | 0   | 0.0%   |
| 4  | 10名以上12名以下 | 0   | 0.0%   |
| 5  | 13名以上15名以下 | 1   | 1.2%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 0   | 0.0%   |
| 7  | 19名以上      | 0   | 0.0%   |
|    | 合計         | 85  | 100.0% |

## 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

最も回答が多かったのは「やや足りていない」（150件/56.2%）で過半数を占め、次いで「足りている」（67件/25.1%）という結果となった。項目を順序尺度（十分に足りている=4、足りている=3、やや足りていない=2、まったく足りていない=1）に直して各尺度と事業内の構成割合を掛け合わせると、高齢者事業のみを営む法人が2.06と最も充足していなかった。また、法人全体のサービス活動収益とのクロス集計では、20億円以上30億円未満（2.04）が最も充足しておらず、1億円以上2億円未満（2.48）が最も充足している結果となった。

| No |            | 回答数 | 267件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 十分に足りている   | 13  | 4.9%   |
| 2  | 足りている      | 67  | 25.1%  |
| 3  | やや足りていない   | 150 | 56.2%  |
| 4  | まったく足りていない | 37  | 13.9%  |
|    | 合計         | 267 | 100.0% |



### クロス集計 (F-5 と F-1)

|            | 全体     | 高齢者事業のみを営む | 障害児・者事業のみを営む | 保育事業のみを営む | 措置事業のみを営む | その他事業のみを営む | 複数事業を営む |
|------------|--------|------------|--------------|-----------|-----------|------------|---------|
| 合計         | 267    | 63         | 47           | 64        | 15        | 2          | 76      |
|            | 100.0% | 100.0%     | 100.0%       | 100.0%    | 100.0%    | 100.0%     | 100.0%  |
| 十分に足りている   | 13     | 1          | 1            | 7         | 0         | 1          | 3       |
|            | 4.9%   | 1.6%       | 2.1%         | 10.9%     | 0.0%      | 50.0%      | 3.9%    |
| 足りている      | 67     | 13         | 11           | 21        | 6         | 0          | 16      |
|            | 25.1%  | 20.6%      | 23.4%        | 32.8%     | 40.0%     | 0.0%       | 21.1%   |
| やや足りていない   | 150    | 38         | 31           | 30        | 4         | 1          | 46      |
|            | 56.2%  | 60.3%      | 66.0%        | 46.9%     | 26.7%     | 50.0%      | 60.5%   |
| まったく足りていない | 37     | 11         | 4            | 6         | 5         | 0          | 11      |
|            | 13.8%  | 17.5%      | 8.5%         | 9.4%      | 33.3%     | 0.0%       | 14.5%   |

### クロス集計 (F-5 と F-2)

|            | 全体     | 1億円未満  | 1億円以上2億円未満 | 2億円以上5億円未満 | 5億円以上10億円未満 | 10億円以上20億円未満 | 20億円以上30億円未満 | 30億円以上 |
|------------|--------|--------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------|
| 合計         | 267    | 24     | 23         | 70         | 59          | 43           | 26           | 22     |
|            | 100.0% | 100.0% | 100.0%     | 100.0%     | 100.0%      | 100.0%       | 100.0%       | 100.0% |
| 十分に足りている   | 13     | 2      | 3          | 2          | 2           | 2            | 1            | 1      |
|            | 4.9%   | 8.3%   | 13.1%      | 2.9%       | 3.4%        | 4.6%         | 3.9%         | 4.5%   |
| 足りている      | 67     | 9      | 7          | 22         | 15          | 7            | 3            | 4      |
|            | 25.1%  | 37.5%  | 30.4%      | 31.4%      | 25.4%       | 16.3%        | 11.5%        | 18.2%  |
| やや足りていない   | 150    | 10     | 11         | 34         | 34          | 30           | 18           | 13     |
|            | 56.2%  | 41.7%  | 47.8%      | 48.6%      | 57.6%       | 69.8%        | 69.2%        | 59.1%  |
| まったく足りていない | 37     | 3      | 2          | 12         | 8           | 4            | 4            | 4      |
|            | 13.8%  | 12.5%  | 8.7%       | 17.1%      | 13.6%       | 9.3%         | 15.4%        | 18.2%  |

### F-6-1 令和4年度の法人全体における採用職員数

最も回答が多かったのは「5名以上10名未満」(59件/22.1%)で過半数を占め、次いで「5名未満」(56件/21.0%)という結果となったが、「35名以上」も54件(20.2%)と高い割合を占めた。

#### (全体)

| No |            | 回答数 | 267件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 5名未満       | 56  | 21.0%  |
| 2  | 5名以上10名未満  | 59  | 22.1%  |
| 3  | 10名以上15名未満 | 23  | 8.6%   |
| 4  | 15名以上20名未満 | 30  | 11.2%  |
| 5  | 20名以上25名未満 | 26  | 9.7%   |
| 6  | 25名以上30名未満 | 10  | 3.8%   |
| 7  | 30名以上35名未満 | 9   | 3.4%   |
| 8  | 35名以上      | 54  | 20.2%  |
|    | 合計         | 267 | 100.0% |

#### (その他常勤職員) ※任意回答

| No |      | 回答数 | 107件中  |
|----|------|-----|--------|
| 1  | 0名   | 67  | 62.6%  |
| 2  | 1名   | 10  | 9.4%   |
| 3  | 2名   | 7   | 6.5%   |
| 4  | 3名   | 3   | 2.8%   |
| 5  | 4名   | 3   | 2.8%   |
| 6  | 5名   | 5   | 4.7%   |
| 7  | 6名以上 | 12  | 11.2%  |
|    | 合計   | 107 | 100.0% |

#### (正規職員)

| No |            | 回答数 | 267件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 5名未満       | 106 | 39.7%  |
| 2  | 5名以上10名未満  | 46  | 17.2%  |
| 3  | 10名以上15名未満 | 40  | 15.0%  |
| 4  | 15名以上20名未満 | 29  | 10.9%  |
| 5  | 20名以上25名未満 | 11  | 4.1%   |
| 6  | 25名以上30名未満 | 4   | 1.5%   |
| 7  | 30名以上35名未満 | 7   | 2.6%   |
| 8  | 35名以上      | 24  | 9.0%   |
|    | 合計         | 267 | 100.0% |

#### (非常勤職員) ※任意回答

| No |            | 回答数 | 146件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 5名未満       | 63  | 43.2%  |
| 2  | 5名以上10名未満  | 34  | 23.3%  |
| 3  | 10名以上15名未満 | 12  | 8.2%   |
| 4  | 15名以上20名未満 | 10  | 6.8%   |
| 5  | 20名以上25名未満 | 8   | 5.5%   |
| 6  | 25名以上30名未満 | 3   | 2.1%   |
| 7  | 30名以上35名未満 | 4   | 2.7%   |
| 8  | 35名以上      | 12  | 8.2%   |
|    | 合計         | 146 | 100.0% |

## F-6-2 令和4年度の法人全体における採用職員の内訳

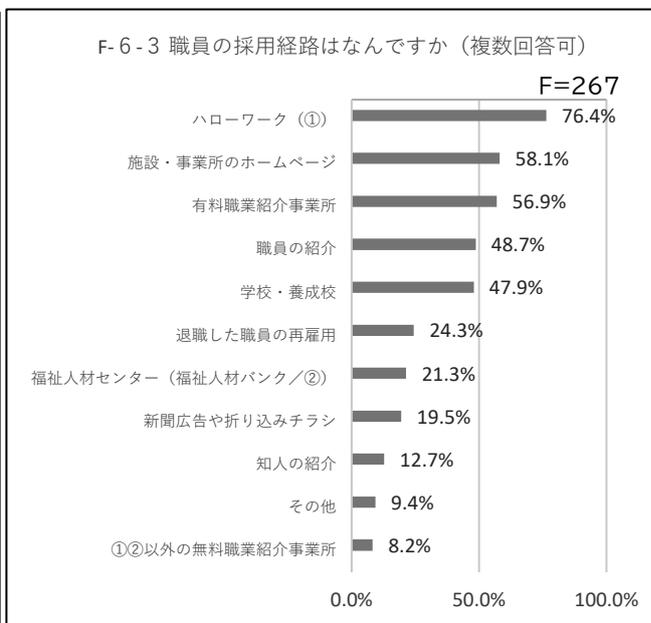
新規学卒者・中途採用者ともに、「3名以下」が最も高い割合を占めた。特に新規学卒者については193件（72.3%）と約3/4を占めた。中途採用者は80件（30.0%）が当該回答をした。

| No |            | 新規学卒者 |        | 中途採用者 |        |
|----|------------|-------|--------|-------|--------|
|    |            | 回答数   | 267件中  | 回答数   | 267件中  |
| 1  | 3名以下       | 193   | 72.3%  | 80    | 30.0%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 31    | 11.6%  | 41    | 15.4%  |
| 3  | 7名以上9名以下   | 14    | 5.2%   | 26    | 9.7%   |
| 4  | 10名以上12名以下 | 7     | 2.6%   | 16    | 6.0%   |
| 5  | 13名以上15名以下 | 6     | 2.3%   | 21    | 7.9%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 4     | 1.5%   | 14    | 5.2%   |
| 7  | 19名以上      | 12    | 4.5%   | 69    | 25.8%  |
|    | 合計         | 267   | 100.0% | 267   | 100.0% |

## F-6-3 職員の採用経路はなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「ハローワーク」（204件／76.4%）で、次いで「施設・事業所のホームページ」（155件／58.1%）、「有料職業紹介事業所」（152件／56.9%）という結果となった。半数には少し及ばないものの、「職員の紹介」（130件／48.7%）、「学校・養成校」（128件／47.9%）も5割近い回答を得た。

| No |                     | 回答数 | 267件中 |
|----|---------------------|-----|-------|
| 1  | ハローワーク ①            | 204 | 76.4% |
| 2  | 施設・事業所のホームページ       | 155 | 58.1% |
| 3  | 有料職業紹介事業所           | 152 | 56.9% |
| 4  | 職員の紹介               | 130 | 48.7% |
| 5  | 学校・養成校              | 128 | 47.9% |
| 6  | 退職した職員の再雇用          | 65  | 24.3% |
| 7  | 福祉人材センター（福祉人材バンク／②） | 57  | 21.3% |
| 8  | 新聞広告や折り込みチラシ        | 52  | 19.5% |
| 9  | 知人の紹介               | 34  | 12.7% |
| 10 | その他                 | 25  | 9.4%  |
| 11 | ①②以外の無料職業紹介事業所      | 22  | 8.2%  |



<その他（一部抜粋）> 本人から直接の問い合わせ、実習生、外国人登録支援機関、無料のネット求人サイト、掲示板、福祉のしごと相談・面接会、チャボナビ、のぼり旗の設置、市報、就職フェア、法人説明会、行政・園長会共催の採用説明会、有料のネット広告、アルバイト、紹介予定派遣、利用者の保護者、近隣住民、SNS、eナースセンター、介護職員就業促進事業

#### 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）

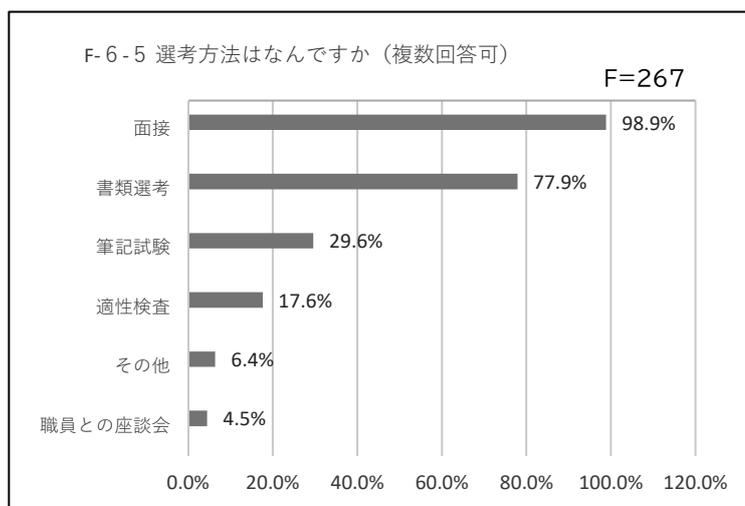
採用については「事業所」（198件／74.2%）が「法人本部」（148件／55.4%）を上回った。

| No |      | 回答数 | 267件中 |
|----|------|-----|-------|
| 1  | 法人本部 | 148 | 55.4% |
| 2  | 事業所  | 198 | 74.2% |
| 3  | その他  | 0   | 0.0%  |

#### F-6-5 選考方法はなんですか（複数回答可）

選考方法は「面接」（264件／98.9%）が最も多く、次いで「書類選考」（208件／77.9%）という結果となった。

| No |         | 回答数 | 267件中 |
|----|---------|-----|-------|
| 1  | 面接      | 264 | 98.9% |
| 2  | 書類選考    | 208 | 77.9% |
| 3  | 筆記試験    | 79  | 29.6% |
| 4  | 適性検査    | 47  | 17.6% |
| 5  | その他     | 17  | 6.4%  |
| 6  | 職員との座談会 | 12  | 4.5%  |



<その他（一部抜粋）>体験実習、マッチング実習、実技、作文・小論文、業務見学、支援体験（利用者とのコミュニケーション体験など）

## F-7 令和4年度の法人全体で離職した職員数

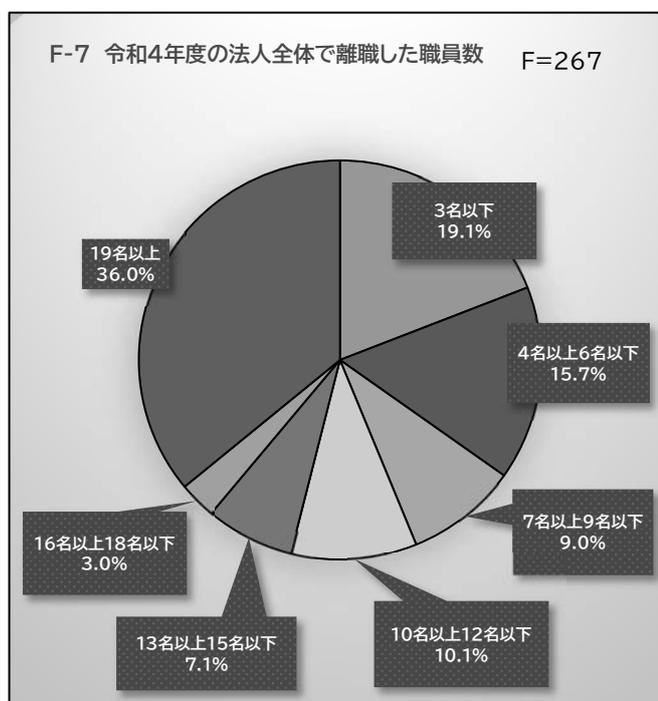
【結果】全体で最も多かったのは「19名以上」(96件/36.0%)だが、正規職員に絞ると「3名以下」(94件/35.2%)が最も多い結果となった。また、正規職員離職率の最頻値は「3%以上6%未満」(48件/18.0%)であり、平均値11.0%、中央値10.0%という結果となった。

【考察】正規職員と全体で最頻値に乖離が見られたのは、正規職員以外(その他常勤職員および非常勤職員)の場合は雇用の流動性が高いためだと考えられる。

| No |            | 全体  |        | 正規職員 |        | その他常勤職員<br>※任意回答 |        | 非常勤職員<br>※任意回答 |        |
|----|------------|-----|--------|------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
|    |            | 回答数 | 267件中  | 回答数  | 267件中  | 回答数              | 106件中  | 回答数            | 147件中  |
| 1  | 3名以下       | 51  | 19.1%  | 94   | 35.2%  | 94               | 88.7%  | 65             | 44.2%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 42  | 15.7%  | 44   | 16.5%  | 4                | 3.8%   | 24             | 16.3%  |
| 3  | 7名以上9名以下   | 24  | 9.0%   | 31   | 11.6%  | 2                | 1.9%   | 17             | 11.6%  |
| 4  | 10名以上12名以下 | 27  | 10.1%  | 23   | 8.6%   | 2                | 1.9%   | 8              | 5.4%   |
| 5  | 13名以上15名以下 | 19  | 7.1%   | 15   | 5.6%   | 0                | 0.0%   | 7              | 4.8%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 8   | 3.0%   | 9    | 3.4%   | 1                | 0.9%   | 3              | 2.0%   |
| 7  | 19名以上      | 96  | 36.0%  | 51   | 19.1%  | 3                | 2.8%   | 23             | 15.7%  |
|    | 合計         | 267 | 100.0% | 267  | 100.0% | 106              | 100.0% | 147            | 100.0% |

### (正規職員離職率)

| No |            | 回答数 | 267件中  |
|----|------------|-----|--------|
| 1  | 3%未満       | 23  | 8.6%   |
| 2  | 3%以上6%未満   | 48  | 18.0%  |
| 3  | 6%以上9%未満   | 44  | 16.5%  |
| 4  | 9%以上12%未満  | 44  | 16.5%  |
| 5  | 12%以上15%未満 | 42  | 15.7%  |
| 6  | 15%以上18%未満 | 27  | 10.1%  |
| 7  | 18%以上21%未満 | 16  | 6.0%   |
| 8  | 21%以上24%未満 | 8   | 3.0%   |
| 9  | 24%以上27%未満 | 8   | 3.0%   |
| 10 | 27%以上30%未満 | 3   | 1.1%   |
| 11 | 30%以上      | 3   | 1.1%   |
|    | 無回答        | 1   | 0.4%   |
|    | 合計         | 267 | 100.0% |



### 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）

定年ありと答えた法人について、正規職員（一般職）は（266件／99.6％）でほとんどすべての法人が定年を設けていた。また、一般職ではその他職員（222件／83.1％）も8割を超えた。管理職・施設長は、正規職員（174件／65.2％）・その他職員（151件／56.6％）ともに、一般職より定年ありの割合が低い結果となった。正規職員とその他職員で比較すると、一般職では16.5ポイント、管理職・施設長では8.6ポイント正規職員が上回った。

また、定年の年齢は「60歳」と「65歳」に集中し、一般職は正規職員（147件／55.3％）・その他職員（106件／47.7％）ともに「60歳」が最も多く、管理職・施設長は正規職員（94件／54.0％）・その他職員（76件／50.3％）ともに「65歳」が最も多い結果となった。なお、3番目に多い回答はいずれの区分においても「70歳」であった。

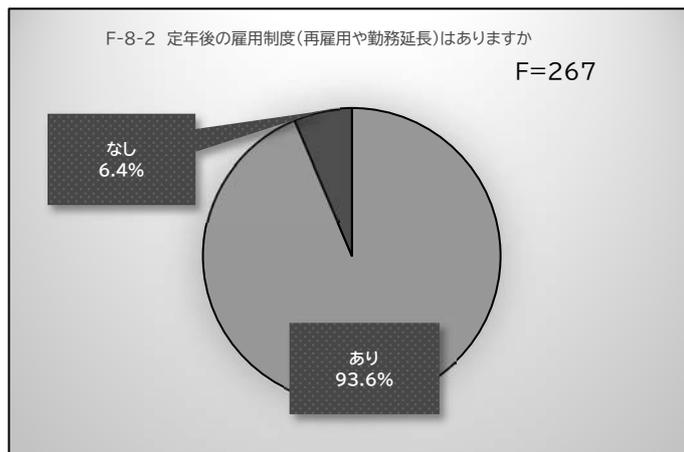
| No |       | 正規職員<br>（一般職） |        | 正規職員<br>（管理職・施設長） |        | その他職員<br>（一般職） |        | その他職員<br>（管理職・施設長） |        |
|----|-------|---------------|--------|-------------------|--------|----------------|--------|--------------------|--------|
|    |       | 回答数           | 267件中  | 回答数               | 267件中  | 回答数            | 267件中  | 回答数                | 267件中  |
| 1  | あり    | 266           | 99.6%  | 174               | 65.2%  | 222            | 83.1%  | 151                | 56.6%  |
| 2  | なし    | 1             | 0.4%   | 93                | 34.8%  | 45             | 16.9%  | 116                | 43.4%  |
|    | 合計    | 267           | 100.0% | 267               | 100.0% | 267            | 100.0% | 267                | 100.0% |
| No |       | 回答数           | 266件中  | 回答数               | 174件中  | 回答数            | 222件中  | 回答数                | 151件中  |
| 1  | 60歳   | 147           | 55.3%  | 67                | 38.5%  | 106            | 47.7%  | 55                 | 36.4%  |
| 2  | 61歳   | 1             | 0.4%   | 1                 | 0.6%   | 1              | 0.5%   | 1                  | 0.7%   |
| 3  | 62歳   | 0             | 0.0%   | 0                 | 0.0%   | 0              | 0.0%   | 0                  | 0.0%   |
| 4  | 63歳   | 4             | 1.5%   | 2                 | 1.1%   | 3              | 1.4%   | 2                  | 1.3%   |
| 5  | 64歳   | 2             | 0.8%   | 1                 | 0.6%   | 2              | 0.9%   | 1                  | 0.7%   |
| 6  | 65歳   | 107           | 40.2%  | 94                | 54.0%  | 86             | 38.7%  | 76                 | 50.3%  |
| 7  | 66歳   | 0             | 0.0%   | 0                 | 0.0%   | 0              | 0.0%   | 0                  | 0.0%   |
| 8  | 67歳   | 0             | 0.0%   | 0                 | 0.0%   | 0              | 0.0%   | 0                  | 0.0%   |
| 9  | 68歳   | 0             | 0.0%   | 0                 | 0.0%   | 0              | 0.0%   | 0                  | 0.0%   |
| 10 | 69歳   | 0             | 0.0%   | 0                 | 0.0%   | 0              | 0.0%   | 0                  | 0.0%   |
| 11 | 70歳   | 4             | 1.5%   | 7                 | 4.0%   | 17             | 7.7%   | 11                 | 7.3%   |
| 12 | 71歳以上 | 1             | 0.4%   | 2                 | 1.1%   | 7              | 3.2%   | 5                  | 3.3%   |
|    | 合計    | 266           | 100.0% | 174               | 100.0% | 222            | 100.0% | 151                | 100.0% |

## F-8-2 定年後の雇用制度（再雇用や勤務延長）はありますか。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

定年後の雇用制度（再雇用や勤務延長）は250件（93.6%）が「あり」と回答した。特に「一般職の再雇用」は、定年後の雇用制度について「あり」と回答した法人の内94.0%が実施している。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、管理職・施設長の勤務延長は「71歳以上」（43.8%）が最も多かった。他は「65歳」が最も多い結果となった。

F-8-1の定年と異なり、「71歳以上」についても、一般職では、再雇用（47件/20.0%）、勤務延長（51件/29.0%）で約2～3割、管理職・施設長では、再雇用（61件/34.4%）、勤務延長（64件/43.8%）で約3.5～4.5割程度で適用されている。

| No |    | 回答数 | 267件中  |
|----|----|-----|--------|
| 1  | あり | 250 | 93.6%  |
| 2  | なし | 17  | 6.4%   |
|    | 合計 | 267 | 100.0% |



| No |       | 一般職の再雇用 |        | 管理職・施設長の再雇用 |        | 一般職の勤務延長 |        | 管理職・施設長の勤務延長 |        |
|----|-------|---------|--------|-------------|--------|----------|--------|--------------|--------|
|    |       | 回答数     | 250件中  | 回答数         | 250件中  | 回答数      | 250件中  | 回答数          | 250件中  |
| 1  | あり    | 235     | 94.0%  | 177         | 70.8%  | 176      | 70.4%  | 146          | 58.4%  |
| 2  | なし    | 15      | 6.0%   | 73          | 29.2%  | 74       | 29.6%  | 104          | 41.6%  |
|    | 合計    | 250     | 100.0% | 250         | 100.0% | 250      | 100.0% | 250          | 100.0% |
| No |       | 回答数     | 235件中  | 回答数         | 177件中  | 回答数      | 176件中  | 回答数          | 146件中  |
| 1  | 61歳   | 2       | 0.9%   | 0           | 0.0%   | 0        | 0.0%   | 0            | 0.0%   |
| 2  | 62歳   | 0       | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0        | 0.0%   | 0            | 0.0%   |
| 3  | 63歳   | 2       | 0.9%   | 1           | 0.6%   | 1        | 0.6%   | 0            | 0.0%   |
| 4  | 64歳   | 1       | 0.4%   | 1           | 0.6%   | 0        | 0.0%   | 0            | 0.0%   |
| 5  | 65歳   | 120     | 51.0%  | 62          | 35.0%  | 68       | 38.6%  | 43           | 29.5%  |
| 6  | 66歳   | 1       | 0.4%   | 1           | 0.6%   | 1        | 0.6%   | 0            | 0.0%   |
| 7  | 67歳   | 1       | 0.4%   | 2           | 1.1%   | 1        | 0.6%   | 1            | 0.7%   |
| 8  | 68歳   | 2       | 0.9%   | 2           | 1.1%   | 3        | 1.7%   | 4            | 2.7%   |
| 9  | 69歳   | 1       | 0.4%   | 1           | 0.6%   | 1        | 0.6%   | 1            | 0.7%   |
| 10 | 70歳   | 58      | 24.7%  | 46          | 26.0%  | 50       | 28.4%  | 33           | 22.6%  |
| 11 | 71歳以上 | 47      | 20.0%  | 61          | 34.4%  | 51       | 28.9%  | 64           | 43.8%  |
|    | 合計    | 235     | 100.0% | 177         | 100.0% | 176      | 100.0% | 146          | 100.0% |

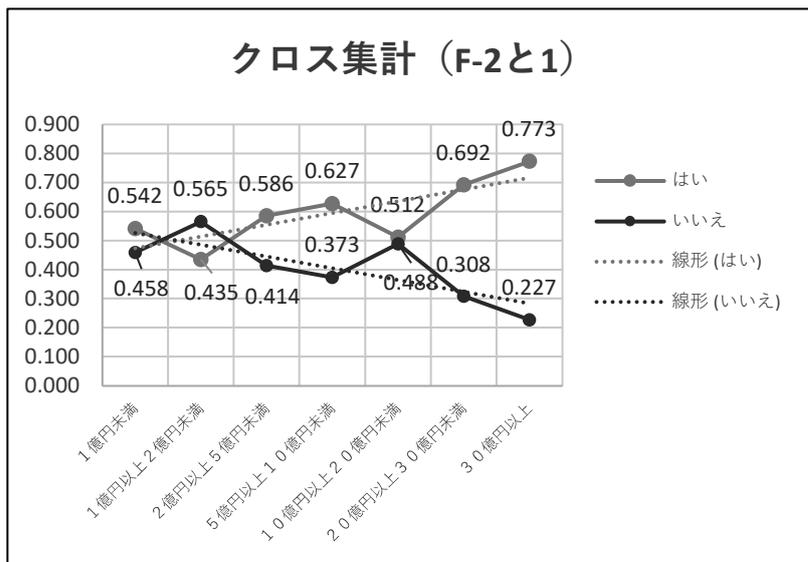
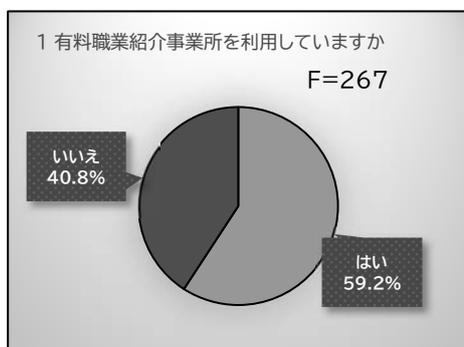
## 設問 I 有料職業紹介事業所の活用について

### 1 有料職業紹介事業所を利用していますか

【結果】有料職業紹介事業所の利用について、「はい」が158件（59.2%）で過半数を占め、「いいえ」（109件／40.8%）を18.4ポイント上回った。クロス集計より、最も有料職業紹介事業所の利用が多い事業区分は「高齢者事業のみを経営」（47件／74.6%）、次いで「複数事業を経営」（48件／63.2%）となった。「保育事業のみを経営」（37件／57.8%）も半数を超える結果となった。

【考察】F-2とのクロス集計からは、法人全体のサービス活動収益が高くなるほど有料職業紹介事業所の利用割合が高まる傾向にあることが推測できる。

| No |     | 回答数 | 267件中  |
|----|-----|-----|--------|
| 1  | はい  | 158 | 59.2%  |
| 2  | いいえ | 109 | 40.8%  |
|    | 合計  | 267 | 100.0% |



### クロス集計 (F-1と1)

|     | 全体     | 高齢者事業のみを経営 | 障害児・者事業のみを経営 | 保育事業のみを経営 | 措置事業のみを経営 | その他事業のみを経営 | 複数事業を経営 |
|-----|--------|------------|--------------|-----------|-----------|------------|---------|
| 合計  | 267    | 63         | 47           | 64        | 15        | 2          | 76      |
|     | 100.0% | 100.0%     | 100.0%       | 100.0%    | 100.0%    | 86.8%      | 113.2%  |
| はい  | 158    | 47         | 19           | 37        | 6         | 1          | 48      |
|     | 59.2%  | 74.6%      | 40.4%        | 57.8%     | 40.0%     | 50.0%      | 63.2%   |
| いいえ | 109    | 16         | 28           | 27        | 9         | 1          | 28      |
|     | 40.8%  | 25.4%      | 59.6%        | 42.2%     | 60.0%     | 50.0%      | 36.8%   |

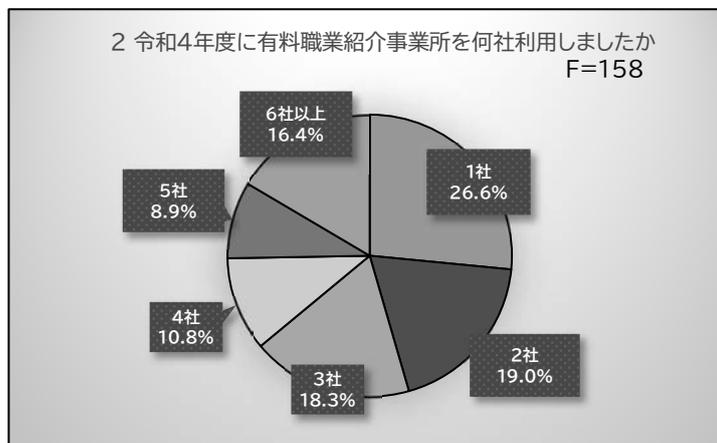
### クロス集計 (F-2と1)

|     | 全体     | 1億円未満  | 1億円以上2億円未満 | 2億円以上5億円未満 | 5億円以上10億円未満 | 10億円以上20億円未満 | 20億円以上30億円未満 | 30億円以上 |
|-----|--------|--------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------|
| 合計  | 267    | 24     | 23         | 70         | 59          | 43           | 26           | 22     |
|     | 100.0% | 100.0% | 100.0%     | 100.0%     | 100.0%      | 100.0%       | 100.0%       | 100.0% |
| はい  | 158    | 13     | 10         | 41         | 37          | 22           | 18           | 17     |
|     | 59.2%  | 54.2%  | 43.5%      | 58.6%      | 62.7%       | 51.2%        | 69.2%        | 77.3%  |
| いいえ | 109    | 11     | 13         | 29         | 22          | 21           | 8            | 5      |
|     | 40.8%  | 45.8%  | 56.5%      | 41.4%      | 37.3%       | 48.8%        | 30.8%        | 22.7%  |

## 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

最も有料職業紹介事業所の利用が多い事業区分は「1社」（42件／26.6％）となり、次いで「2社」（30件／19.0％）となった。2社以上利用している法人は合計73.4％となり、約3/4の法人が複数社を利用している。

| No |      | 回答数 | 158件中  |
|----|------|-----|--------|
| 1  | 1社   | 42  | 26.6%  |
| 2  | 2社   | 30  | 19.0%  |
| 3  | 3社   | 29  | 18.3%  |
| 4  | 4社   | 17  | 10.8%  |
| 5  | 5社   | 14  | 8.9%   |
| 6  | 6社以上 | 26  | 16.4%  |
|    | 合計   | 158 | 100.0% |



## 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）

全体で最も多かったのは「3名以下」（78件／49.4％）となり、次いで「4名以上6名以下」（35件／22.1％）となった。新規学卒者は最頻値が0であり、当該値の回答数が68件（86.1％）に上ることから新規学卒者での利用はあまり無い結果となった。

| No |            | 全体  |        | 新規学卒者(任意回答) |        | 中途採用者(任意回答) |        |
|----|------------|-----|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|    |            | 回答数 | 158件中  | 回答数         | 79件中   | 回答数         | 88件中   |
| 1  | 3名以下       | 78  | 49.4%  | 74          | 93.7%  | 46          | 52.3%  |
| 2  | 4名以上6名以下   | 35  | 22.1%  | 1           | 1.3%   | 17          | 19.3%  |
| 3  | 7名以上9名以下   | 13  | 8.2%   | 2           | 2.5%   | 5           | 5.7%   |
| 4  | 10名以上12名以下 | 11  | 7.0%   | 2           | 2.5%   | 9           | 10.2%  |
| 5  | 13名以上15名以下 | 5   | 3.2%   | 0           | 0.0%   | 1           | 1.1%   |
| 6  | 16名以上18名以下 | 3   | 1.9%   | 0           | 0.0%   | 3           | 3.4%   |
| 7  | 19名以上      | 13  | 8.2%   | 0           | 0.0%   | 7           | 8.0%   |
|    | 合計         | 158 | 100.0% | 79          | 100.0% | 88          | 100.0% |
|    | 平均         |     |        | 0.6709      |        | 7.8068      |        |
|    | 中央値        |     |        | 0           |        | 3           |        |
|    | 最頻値        |     |        | 0           |        | 1           |        |
|    | 最頻値の個数     | 68  | 86.1%  | 19          | 21.6%  |             |        |

**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）**

「介護職」を除き、全体を通して「26～30」が最も多く、次いで「21～25」が多い結果となった。「介護職」は「21～25」が最も多く、次いで「26～30」が多かった。

| No |       | 介護職         |        | 看護職         |        | 保育士         |        | 生活支援員       |        | 事務職         |        | その他         |        |
|----|-------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|    |       | 回<br>答<br>数 | 79 件中  | 回<br>答<br>数 | 84 件中  | 回<br>答<br>数 | 60 件中  | 回<br>答<br>数 | 40 件中  | 回<br>答<br>数 | 23 件中  | 回<br>答<br>数 | 42 件中  |
| 2  | 5以下   | 3           | 3.8%   | 1           | 1.2%   | 1           | 1.7%   | 8           | 20.0%  | 2           | 8.7%   | 2           | 4.8%   |
| 3  | 6～10  | 3           | 3.8%   | 1           | 1.2%   | 2           | 3.3%   | 1           | 2.5%   | 0           | 0.0%   | 2           | 4.8%   |
| 4  | 11～15 | 1           | 1.3%   | 1           | 1.2%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   |
| 5  | 16～20 | 7           | 8.8%   | 12          | 14.3%  | 3           | 5.0%   | 4           | 10.0%  | 3           | 13.0%  | 9           | 21.4%  |
| 6  | 21～25 | 31          | 39.2%  | 16          | 19.0%  | 20          | 33.3%  | 8           | 20.0%  | 8           | 34.8%  | 12          | 28.5%  |
| 7  | 26～30 | 30          | 38.0%  | 44          | 52.4%  | 30          | 50.0%  | 15          | 37.5%  | 9           | 39.1%  | 16          | 38.1%  |
| 8  | 31～35 | 4           | 5.1%   | 8           | 9.5%   | 4           | 6.7%   | 4           | 10.0%  | 1           | 4.4%   | 0           | 0.0%   |
| 9  | 36～40 | 0           | 0.0%   | 1           | 1.2%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 1           | 2.4%   |
| 10 | 41～45 | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   |
| 11 | 46～50 | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   |
| 12 | 51 以上 | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0           | 0.0%   |
|    | 合計    | 79          | 100.0% | 84          | 100.0% | 60          | 100.0% | 40          | 100.0% | 23          | 100.0% | 42          | 100.0% |

**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）**

【結果】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」（最大値 3,700 万）が最も多く、次いで「複数事業を経営」（最大値 3,500 万）となった。なお、上記3つの値が全て3番目に高かった事業区分は「保育事業のみを経営」（平均値 274 万、最大値 1,350 万、中央値 173 万）となった。平成 30 年度調査と全体の増減を比較すると、平均値・中央値ともに約 57 万の増加が見られる。

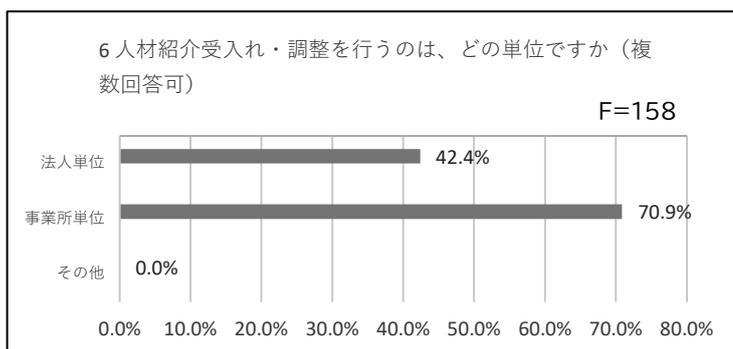
【考察】平成 30 年度からの増加要因として、「複数事業を経営」している法人での大幅な増加（平均値 378 万増、最大値 1,859 万増、中央値 406 万増）が影響しているものと考えられる。

|      |              | 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    |

## 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）

「事業所単位」（112件／70.9%）が「法人単位」（67件／42.4%）を28.5ポイント上回った。

| No |       | 回答数 | 158 件中 |
|----|-------|-----|--------|
| 1  | 法人単位  | 67  | 42.4%  |
| 2  | 事業所単位 | 112 | 70.9%  |
| 3  | その他   | 0   | 0.0%   |

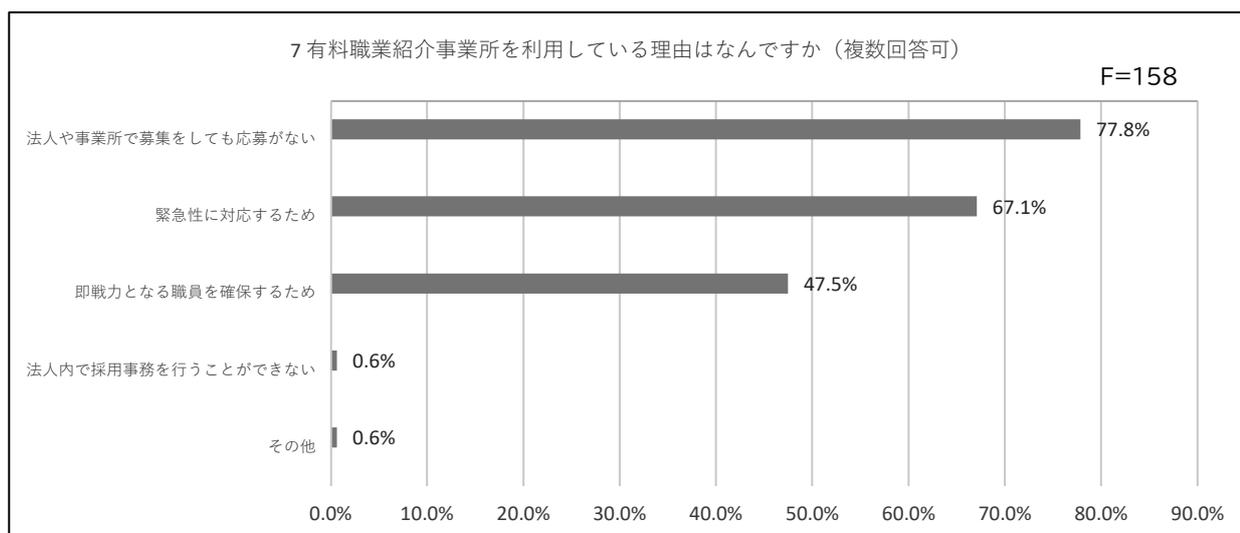


## 7 有料職業紹介事業所を利用している理由はなんですか（複数回答可）

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」（123件／77.8%）となり、次いで「緊急性に対応するため」（106件／67.1%）となった。

| No |                    | 回答数 | 158 件中 |
|----|--------------------|-----|--------|
| 1  | 法人や事業所で募集をしても応募がない | 123 | 77.8%  |
| 2  | 緊急性に対応するため         | 106 | 67.1%  |
| 3  | 即戦力となる職員を確保するため    | 75  | 47.5%  |
| 4  | 法人内で採用事務を行うことができない | 1   | 0.6%   |
| 5  | その他                | 1   | 0.6%   |

<その他（一部抜粋）>それしか集まらない



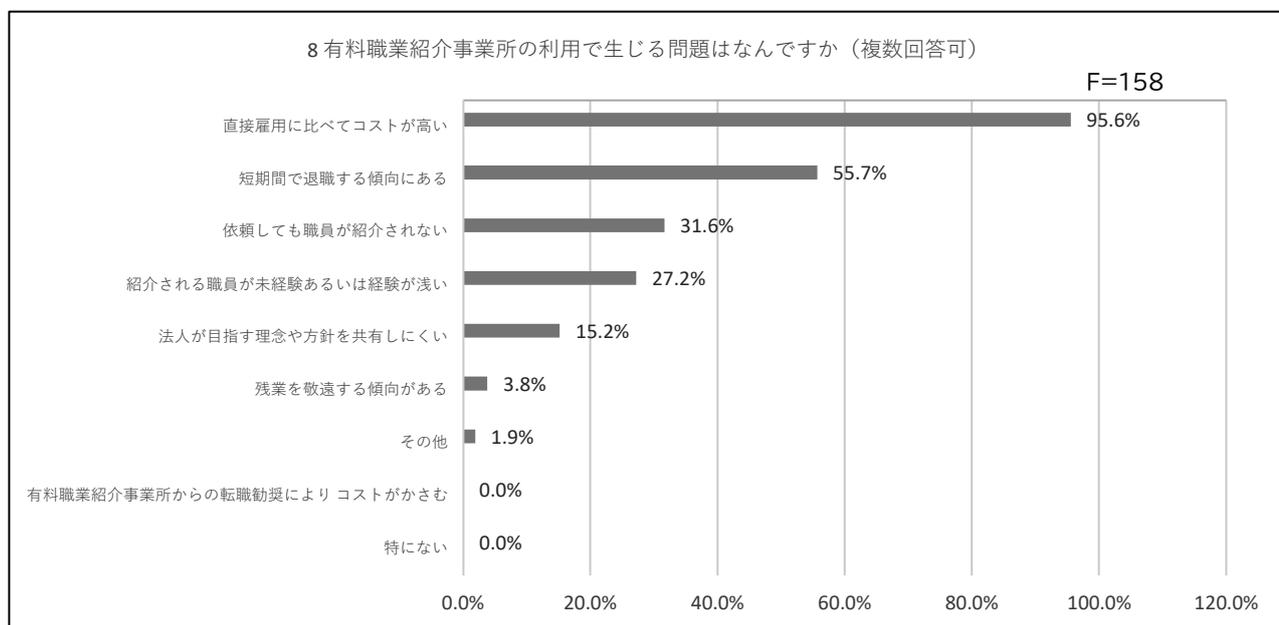
## 8 有料職業紹介事業所の利用で生じる問題はなんですか（複数回答可）

【結果】最も多かったのは「直接雇用比べてコストが高い」（151件／95.6%）となり、当該問題を指摘しなかった法人は5%未満となった。次いで「短期間で退職する傾向にある」（88件／55.7%）が多い回答となった。また、本問選択肢「直接雇用比べてコストが高い」と問7の上位3項目でクロス集計したところ、「法人や事業所で募集をしても応募がない」（117件／77.5%）と回答した法人が最も多かった。

【考察】上記の結果より、法人や事業所で募集をしても応募がないため、仕方なくコストが高い有料職業紹介事業所の利用に踏み切っていると考えられる。

| No |                            | 回答数 | 158件中 |
|----|----------------------------|-----|-------|
| 1  | 直接雇用比べてコストが高い              | 151 | 95.6% |
| 2  | 短期間で退職する傾向にある              | 88  | 55.7% |
| 3  | 依頼しても職員が紹介されない             | 50  | 31.6% |
| 4  | 紹介される職員が未経験あるいは経験が浅い       | 43  | 27.2% |
| 5  | 法人が目指す理念や方針を共有しにくい         | 24  | 15.2% |
| 6  | 残業を敬遠する傾向がある               | 6   | 3.8%  |
| 7  | その他                        | 3   | 1.9%  |
| 8  | 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 | 0   | 0.0%  |
| 9  | 特になし                       | 0   | 0.0%  |

<その他（一部抜粋）> 事前情報との相違、紹介電話の頻度が多い、面接の無断キャンセル



## クロス集計（7の上位3項目と8「直接雇用比べてコストが高い」）

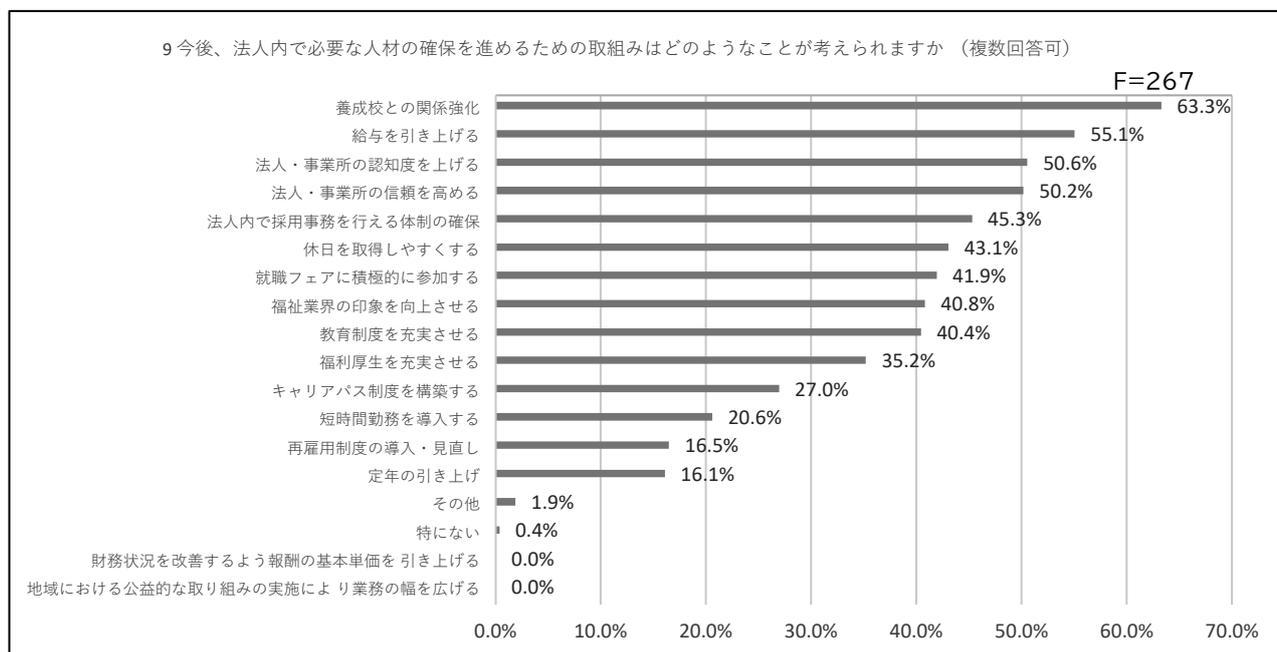
|                               | 即戦力となる職員を確保するため | 緊急性に対応するため | 法人や事業所で募集をしても応募がない |
|-------------------------------|-----------------|------------|--------------------|
| 直接雇用比べてコストが高い                 | 72              | 103        | 117                |
| （直接雇用比べてコストが高いと回答した）<br>151件中 | 47.7%           | 68.2%      | 77.5%              |

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)

最も多かったのは「養成校との関係強化」(169件/63.3%)となり、次いで「給与を引き上げる」(147件/55.1%)となった。その他、過半数の回答があったものとして、「法人・事業所の認知度を上げる」(135件/50.6%)、「法人・事業所の信頼を高める」(134件/50.2%)となった。

| No |                              | 回答数 | 267件中 |
|----|------------------------------|-----|-------|
| 1  | 養成校との関係強化                    | 169 | 63.3% |
| 2  | 給与を引き上げる                     | 147 | 55.1% |
| 3  | 法人・事業所の認知度を上げる               | 135 | 50.6% |
| 4  | 法人・事業所の信頼を高める                | 134 | 50.2% |
| 5  | 法人内で採用事務を行える体制の確保            | 121 | 45.3% |
| 6  | 休日を取得しやすくする                  | 115 | 43.1% |
| 7  | 就職フェアに積極的に参加する               | 112 | 41.9% |
| 8  | 福祉業界の印象を向上させる                | 109 | 40.8% |
| 9  | 教育制度を充実させる                   | 108 | 40.4% |
| 10 | 福利厚生を充実させる                   | 94  | 35.2% |
| 11 | キャリアパス制度を構築する                | 72  | 27.0% |
| 12 | 短時間勤務を導入する                   | 55  | 20.6% |
| 13 | 再雇用制度の導入・見直し                 | 44  | 16.5% |
| 14 | 定年の引き上げ                      | 43  | 16.1% |
| 15 | その他                          | 5   | 1.9%  |
| 16 | 特にない                         | 1   | 0.4%  |
| 17 | 財務状況を改善するよう報酬の基本単価を引き上げる     | 0   | 0.0%  |
| 18 | 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 | 0   | 0.0%  |

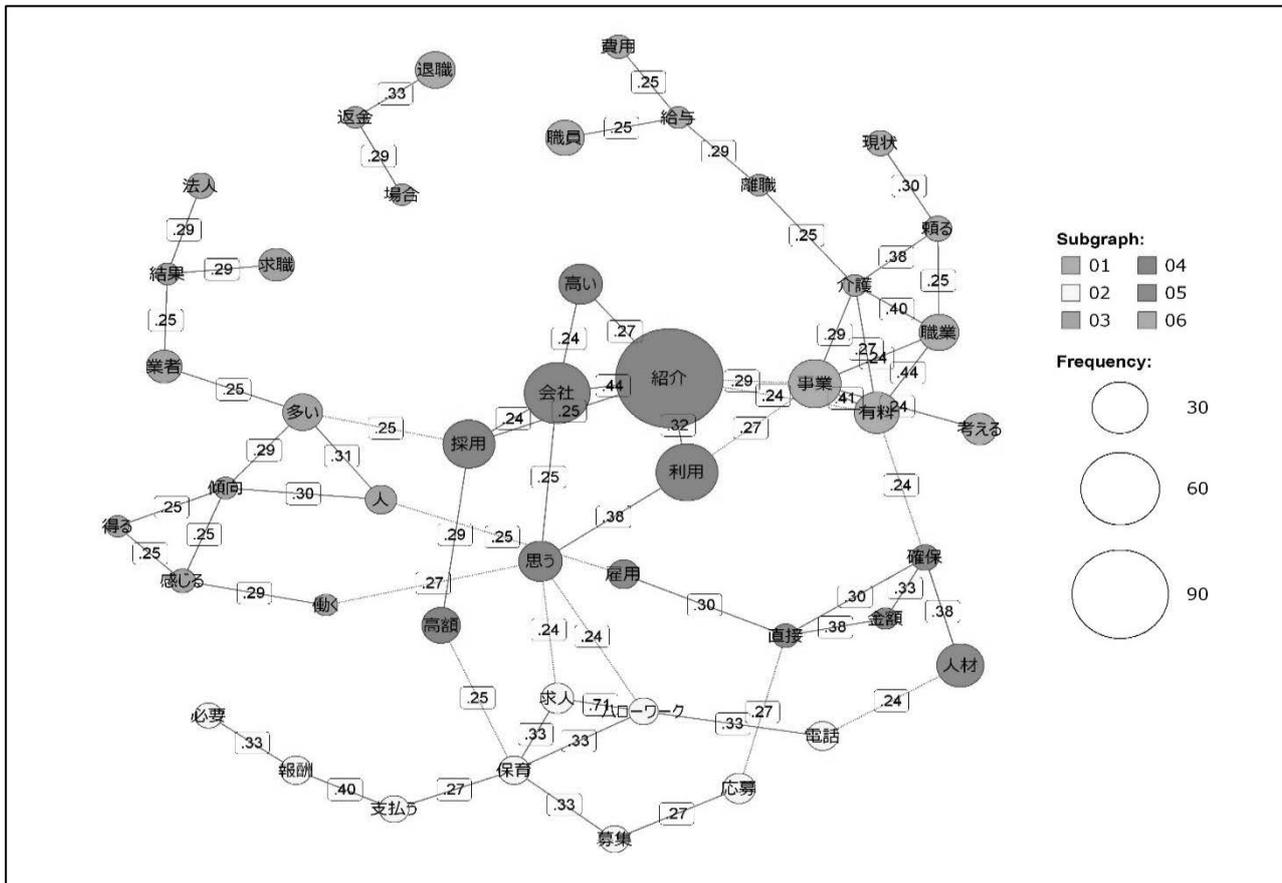
<その他(一部抜粋)>ホームページ等での業務内容周知、海外人材の導入、規模の縮小、法人理念のMVVSSを再構築、実習生に好印象な職場づくり



## 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（自由記述）

本質問項目では、共起ネットワーク図（テキストマイニング用ソフト「KH Corder」を使用）による分析を行っており、結果は以下の通りとなっている（最小出現数 5 回）。

なお、以降に出現する「Jaccard 係数」とは、2 語の関連性の強さを示す係数であり、「2 つの語が同時に出現する数」を「いずれか一方でも出現する数」で除した値となる。一般的には 0.1 以上で関連がある、0.2 以上で強い関連がある、0.3 以上でとても強い関連があることを示す。



共起ネットワーク図による分析をしたところ、6グループに分類された（全体を通して Jaccard 係数は 0.24 以上）。出現頻度が高い順に、「紹介」（112 回）、「会社」（42 回）、「利用」（37 回）、「採用」（26 回）、「事業」（26 回）、「人材」（21 回）となった。最頻出語の「紹介」とつながりの深い語として「高い」「採用」「利用」があり、いずれも Jaccard 係数が 0.25 以上となっている。

| 抽出語 | 出現回数 | 抽出語    | 出現回数 | 抽出語 | 出現回数 |
|-----|------|--------|------|-----|------|
| 紹介  | 112  | 手数料    | 10   | 低い  | 6    |
| 会社  | 42   | 雇用     | 9    | 費用  | 6    |
| 利用  | 37   | 人      | 9    | 負担  | 6    |
| 採用  | 26   | 電話     | 9    | 介護  | 5    |
| 事業  | 26   | 保育     | 9    | 給与  | 5    |
| 人材  | 21   | 報酬     | 9    | 金額  | 5    |
| 有料  | 19   | ハローワーク | 8    | 傾向  | 5    |
| 高い  | 18   | 支払う    | 8    | 結果  | 5    |
| 思う  | 18   | 募集     | 8    | 場合  | 5    |
| 職業  | 15   | 確保     | 7    | 増える | 5    |
| 多い  | 15   | 現状     | 7    | 短期間 | 5    |
| 退職  | 15   | 施設     | 7    | 働く  | 5    |
| 高額  | 14   | 条件     | 7    | 得る  | 5    |
| 職員  | 14   | 必要     | 7    | 特に  | 5    |
| 求職  | 12   | 法人     | 7    | 難しい | 5    |
| 業者  | 12   | 頼る     | 7    | 返金  | 5    |
| 考える | 11   | 感じる    | 6    | 離職  | 5    |
| 応募  | 10   | 状況     | 6    |     |      |
| 求人  | 10   | 直接     | 6    |     |      |

得られた回答を主な7つのカテゴリーに分類して原文例を示す。(回答数71)

①紹介料が高い(24件)

- ・費用を安くしてほしい
- ・紹介料が高すぎるので財政を圧迫している

②早期退職の傾向(13件)

- ・1人当たり100万円単位の紹介料を支払っても早期で退職してしまう
- ・就労後にギャップを感じて早期に退職する結果になる例が多いように感じる

③人材確保の難しさによるやむを得ない利用(7件)

- ・直接応募のみでの人材確保が困難なため、やむを得ず有料紹介会社を利用している
- ・子ども達へ還元すべき経費を高額な紹介料に充てて採用に繋げざるを得ない状況である
- ・現在、職員を雇い入れる為には有料職業紹介事業所に頼らざるを得ない状態となっている

④営業活動のしつこさ(4件)

- ・様々な人材紹介営業電話が1日10件程度あり迷惑している
- ・金儲け主義で売り込みがしつこい会社がある
- ・電話での営業が多々あり、対応に時間が割かれる

⑤施設の採用ニーズとの相違(4件)

- ・現状は、施設が欲しい人材の内容を知らずに紹介してくるだけ
- ・保育園の必要な職員、資格取得や最低限のシステムを知らない

⑥紹介される人材の質の低さ(4件)

- ・無資格者・未経験者を紹介するのはあり得ない
- ・紹介される人材はとて採用できない人が多い(経験なし、適性無し等)

⑦公的職業紹介所の機能強化(4件)

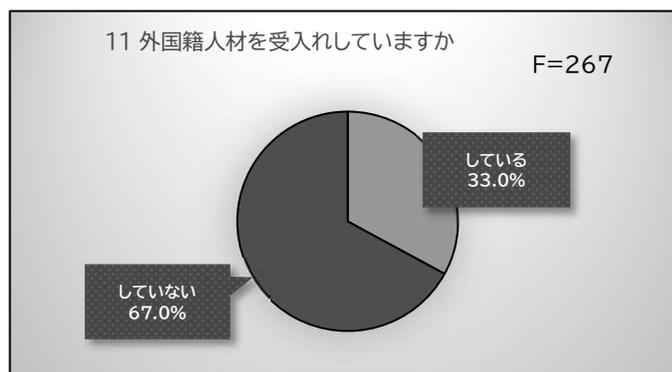
- ・ハローワークを求人が利用しやすくなると良いと思う
- ・ハローワークや仕事プラザなどの公共の求人も、携帯のアプリなどで簡単に企業に応募できるような仕組みづくりをしてほしい

## 設問Ⅱ 外国籍人材の受入れについて

### 11 外国籍人材を受入れしていますか

外国籍人材を受入れについて、「していない」(179件/67.0%)で約2/3を占め、「している」(88件/33.0%)を34.0ポイント上回った。他方、「高齢者事業のみを経営」に絞ると36件(57.1%)となり過半数を占めていることが分かる。「複数事業を経営」も「している」(39件/51.3%)と「していない」(37/48.7%)が僅差だが、高齢者事業を含む場合に焦点化すると37件(71.2%)で「している」と回答した。

| No |       | 回答数 | 267件中  |
|----|-------|-----|--------|
| 1  | している  | 88  | 33.0%  |
| 2  | していない | 179 | 67.0%  |
|    | 合計    | 267 | 100.0% |



### クロス集計 (F-1 と 11)

|              | 合計  |        | している |       | していない |        |
|--------------|-----|--------|------|-------|-------|--------|
|              | 件数  | 割合     | 件数   | 割合    | 件数    | 割合     |
| 全体           | 267 | 100.0% | 88   | 33.0% | 179   | 67.0%  |
| 高齢者事業のみを経営   | 63  | 100.0% | 36   | 57.1% | 27    | 42.9%  |
| 障害児・者事業のみを経営 | 47  | 100.0% | 8    | 17.0% | 39    | 83.0%  |
| 保育事業のみを経営    | 64  | 100.0% | 4    | 6.2%  | 60    | 93.8%  |
| 措置事業のみを経営    | 15  | 100.0% | 1    | 6.7%  | 14    | 93.3%  |
| その他事業のみを経営   | 2   | 100.0% | 0    | 0.0%  | 2     | 100.0% |
| 複数事業を経営      | 76  | 100.0% | 39   | 51.3% | 37    | 48.7%  |

### クロス集計 (F-1 と 11) 「複数事業を経営」の詳細

|                  | 合計 |        | している |       | していない |       |
|------------------|----|--------|------|-------|-------|-------|
|                  | 件数 | 割合     | 件数   | 割合    | 件数    | 割合    |
| 複数事業を経営 (高齢含む)   | 52 | 100.0% | 37   | 71.2% | 15    | 28.8% |
| 複数事業を経営 (高齢含まない) | 24 | 100.0% | 2    | 8.3%  | 22    | 91.7% |
| 複数事業を経営 (障害含む)   | 29 | 100.0% | 20   | 69.0% | 9     | 31.0% |
| 複数事業を経営 (障害含まない) | 47 | 100.0% | 19   | 40.4% | 28    | 59.6% |
| 複数事業を経営 (保育含む)   | 39 | 100.0% | 21   | 53.8% | 18    | 46.2% |
| 複数事業を経営 (保育含まない) | 37 | 100.0% | 18   | 48.6% | 19    | 51.4% |
| 複数事業を経営 (措置含む)   | 29 | 100.0% | 12   | 41.4% | 17    | 58.6% |
| 複数事業を経営 (措置含まない) | 47 | 100.0% | 27   | 57.4% | 20    | 42.6% |

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（単位：万円）、受入れ期間中の支払い定期費用（単位：万円）についてお答えください

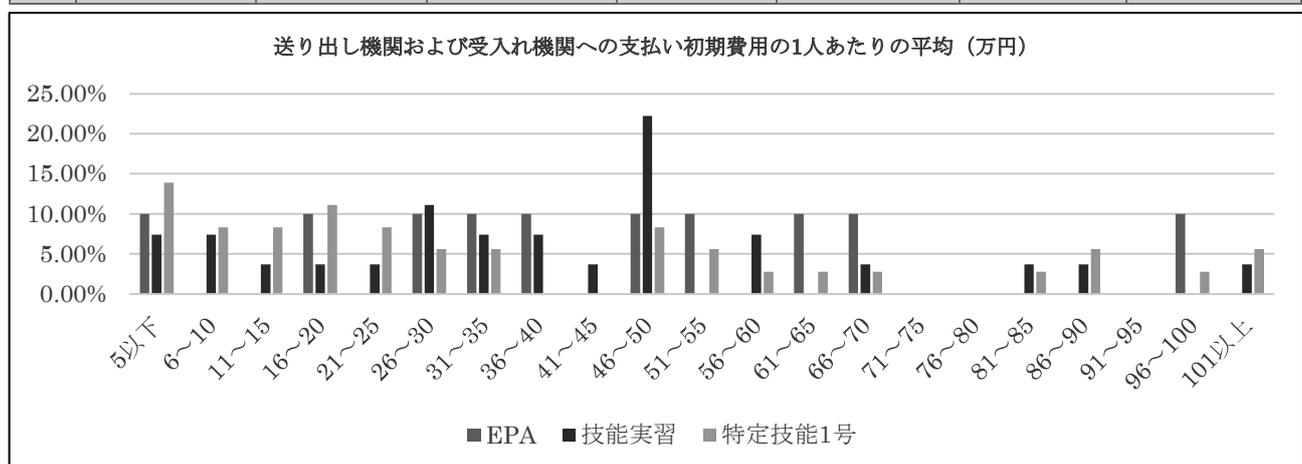
外国籍人材の受入れをしている法人の内、最も受入れをしている枠組みが多かった枠組みは「介護」（43件／48.9％）で約半数を占め、以下は順に「特定技能1号」（36件／40.9％）、「日本人の配偶者」（33件／37.5％）と並んだ。また、「EPA」以外の枠組みでは、枠組み毎の受け入れ人数が「3名以下」が最も多い回答となった。

|                         | 受入れの有・無 |       |       |        | 受入れ人数 |        |              |              |                |                |                |       |        |
|-------------------------|---------|-------|-------|--------|-------|--------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|-------|--------|
|                         | No      | 1     | 2     | 合計     | No    | 1      | 2            | 3            | 4              | 5              | 6              | 7     | 合計     |
|                         |         | している  | していない |        |       | 3名以下   | 4名以上<br>6名以下 | 7名以上<br>9名以下 | 10名以上<br>12名以下 | 13名以上<br>15名以下 | 16名以上<br>18名以下 | 19名以上 |        |
| EPA                     | 回答数     | 10    | 78    | 88     | 回答数   | 2      | 4            | 1            | 1              | 2              | 0              | 0     | 10     |
|                         | 88件中    | 11.4% | 88.6% | 100.0% | 10件中  | 20.0%  | 40.0%        | 10.0%        | 10.0%          | 20.0%          | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| 技能実習                    | 回答数     | 27    | 61    | 88     | 回答数   | 13     | 8            | 4            | 0              | 2              | 0              | 0     | 27     |
|                         | 88件中    | 30.7% | 69.3% | 100.0% | 27件中  | 48.2%  | 29.6%        | 14.8%        | 0.0%           | 7.4%           | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| 在留資格<br>「特定技能<br>1号」    | 回答数     | 36    | 52    | 88     | 回答数   | 16     | 12           | 4            | 1              | 1              | 0              | 2     | 36     |
|                         | 88件中    | 40.9% | 59.1% | 100.0% | 36件中  | 44.4%  | 33.3%        | 11.1%        | 2.8%           | 2.8%           | 0.0%           | 5.6%  | 100.0% |
| 在留資格<br>「留学」            | 回答数     | 23    | 65    | 88     | 回答数   | 17     | 1            | 2            | 1              | 0              | 0              | 2     | 23     |
|                         | 88件中    | 26.1% | 73.9% | 100.0% | 23件中  | 74.0%  | 4.3%         | 8.7%         | 4.3%           | 0.0%           | 0.0%           | 8.7%  | 100.0% |
| 在留資格<br>「介護」            | 回答数     | 43    | 45    | 88     | 回答数   | 29     | 9            | 2            | 2              | 1              | 0              | 0     | 43     |
|                         | 88件中    | 48.9% | 51.1% | 100.0% | 43件中  | 67.4%  | 20.9%        | 4.7%         | 4.7%           | 2.3%           | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| 定住または<br>永住（特別<br>永住含む） | 回答数     | 27    | 61    | 88     | 回答数   | 19     | 3            | 1            | 3              | 1              | 0              | 0     | 27     |
|                         | 88件中    | 30.7% | 69.3% | 100.0% | 27件中  | 70.4%  | 11.1%        | 3.7%         | 11.1%          | 3.7%           | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| 在留資格<br>「日本人の<br>配偶者」   | 回答数     | 33    | 55    | 88     | 回答数   | 26     | 5            | 0            | 2              | 0              | 0              | 0     | 33     |
|                         | 88件中    | 37.5% | 62.5% | 100.0% | 33件中  | 78.8%  | 15.1%        | 0.0%         | 6.1%           | 0.0%           | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| 在留資格<br>「特定活動<br>46号」   | 回答数     | 6     | 82    | 88     | 回答数   | 6      | 0            | 0            | 0              | 0              | 0              | 0     | 6      |
|                         | 88件中    | 6.8%  | 93.2% | 100.0% | 6件中   | 100.0% | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%           | 0.0%           | 0.0%           | 0.0%  | 100.0% |
| その他の<br>枠組み             | 回答数     | 8     | 80    | 88     | 回答数   | 6      | 1            | 0            | 0              | 0              | 0              | 1     | 8      |
|                         | 88件中    | 9.1%  | 90.9% | 100.0% | 8件中   | 75.0%  | 12.5%        | 0.0%         | 0.0%           | 0.0%           | 0.0%           | 12.5% | 100.0% |

## 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（万円）

全体を通して各金額帯に幅広く回答が分散したが、いずれの枠組みも65万円以下の支払い初期費用が8割を占めた。その中でも、技能実習では「46～50」（6件/22.3%）、特定技能1号では「5以下」（5件/13.8%）に最も回答が多く集まった。

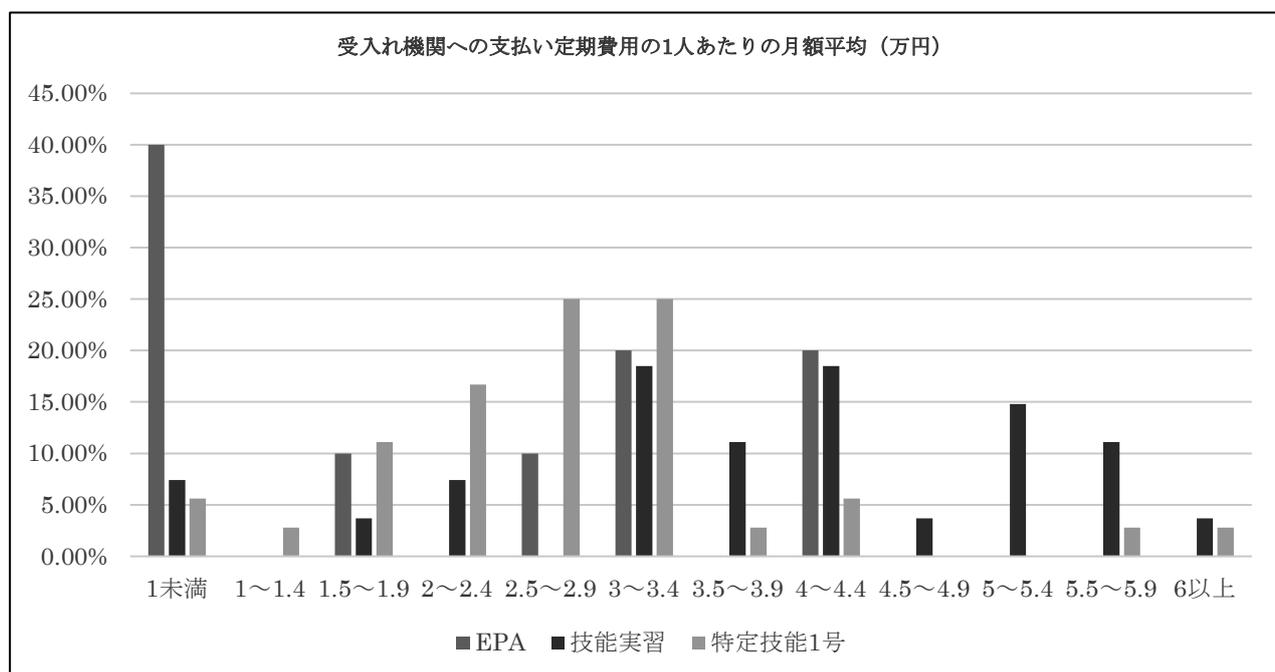
| No | (万円)   | EPA (JICWELS) |        | 技能実習 (監理団体) |        | 特定技能1号 (登録支援機関) |        |
|----|--------|---------------|--------|-------------|--------|-----------------|--------|
|    |        | 回答数           | 10件中   | 回答数         | 27件中   | 回答数             | 36件中   |
| 1  | 5以下    | 1             | 10.0%  | 2           | 7.4%   | 5               | 13.8%  |
| 2  | 6～10   | 0             | 0.0%   | 2           | 7.4%   | 3               | 8.4%   |
| 3  | 11～15  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 3               | 8.4%   |
| 4  | 16～20  | 1             | 10.0%  | 1           | 3.7%   | 4               | 11.1%  |
| 5  | 21～25  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 3               | 8.4%   |
| 6  | 26～30  | 1             | 10.0%  | 3           | 11.1%  | 2               | 5.5%   |
| 7  | 31～35  | 1             | 10.0%  | 2           | 7.4%   | 2               | 5.5%   |
| 8  | 36～40  | 1             | 10.0%  | 2           | 7.4%   | 0               | 0.0%   |
| 9  | 41～45  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 0               | 0.0%   |
| 10 | 46～50  | 1             | 10.0%  | 6           | 22.3%  | 3               | 8.4%   |
| 11 | 51～55  | 1             | 10.0%  | 0           | 0.0%   | 2               | 5.5%   |
| 12 | 56～60  | 0             | 0.0%   | 2           | 7.4%   | 1               | 2.8%   |
| 13 | 61～65  | 1             | 10.0%  | 0           | 0.0%   | 1               | 2.8%   |
| 14 | 66～70  | 1             | 10.0%  | 1           | 3.7%   | 1               | 2.8%   |
| 15 | 71～75  | 0             | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0               | 0.0%   |
| 16 | 76～80  | 0             | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0               | 0.0%   |
| 17 | 81～85  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 1               | 2.8%   |
| 18 | 86～90  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 2               | 5.5%   |
| 19 | 91～95  | 0             | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 0               | 0.0%   |
| 20 | 96～100 | 1             | 10.0%  | 0           | 0.0%   | 1               | 2.8%   |
| 21 | 101以上  | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 2               | 5.5%   |
|    | 合計     | 10            | 100.0% | 27          | 100.0% | 36              | 100.0% |



## 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（万円）

最も多かったのは、EPAでは「1未満」（4件／40.0%）、技能実習では「3～3.4」および「4～4.4」（いずれも5件／18.5%）、特定技能1号では「2.5～2.9」および「3～3.4」（いずれも9件／25.0%）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77.8%が分布している。

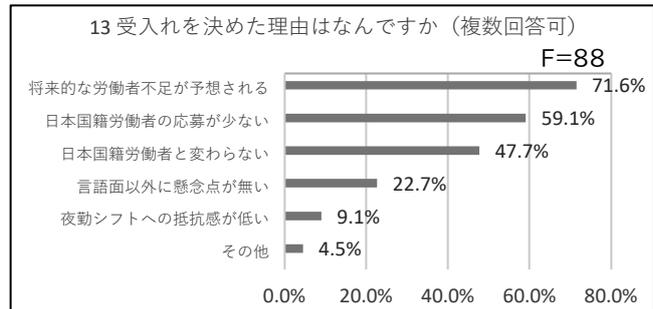
| No | (万円)    | EPA (JICWELS) |        | 技能実習 (監理団体) |        | 特定技能1号<br>(登録支援機関) |        |
|----|---------|---------------|--------|-------------|--------|--------------------|--------|
|    |         | 回答数           | 10件中   | 回答数         | 27件中   | 回答数                | 36件中   |
| 1  | 1未満     | 4             | 40.0%  | 2           | 7.4%   | 2                  | 5.5%   |
| 2  | 1～1.4   | 0             | 0.0%   | 0           | 0.0%   | 1                  | 2.8%   |
| 3  | 1.5～1.9 | 1             | 10.0%  | 1           | 3.7%   | 4                  | 11.1%  |
| 4  | 2～2.4   | 0             | 0.0%   | 2           | 7.4%   | 6                  | 16.7%  |
| 5  | 2.5～2.9 | 1             | 10.0%  | 0           | 0.0%   | 9                  | 25.0%  |
| 6  | 3～3.4   | 2             | 20.0%  | 5           | 18.5%  | 9                  | 25.0%  |
| 7  | 3.5～3.9 | 0             | 0.0%   | 3           | 11.1%  | 1                  | 2.8%   |
| 8  | 4～4.4   | 2             | 20.0%  | 5           | 18.5%  | 2                  | 5.5%   |
| 9  | 4.5～4.9 | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 0                  | 0.0%   |
| 10 | 5～5.4   | 0             | 0.0%   | 4           | 14.9%  | 0                  | 0.0%   |
| 11 | 5.5～5.9 | 0             | 0.0%   | 3           | 11.1%  | 1                  | 2.8%   |
| 12 | 6以上     | 0             | 0.0%   | 1           | 3.7%   | 1                  | 2.8%   |
|    | 合計      | 10            | 100.0% | 27          | 100.0% | 36                 | 100.0% |



### 13 受入れを決めた理由はなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「将来的な労働者不足が予想される」（63件／71.6%）、次いで「日本国籍労働者の応募が少ない」（52件／59.1%）となり、ともに半数を超えた。「日本国籍労働者と変わらない」（42件／47.7%）も半数近い回答となった。

| No |                 | 回答数 | 88件中  |
|----|-----------------|-----|-------|
| 1  | 将来的な労働者不足が予想される | 63  | 71.6% |
| 2  | 日本国籍労働者の応募が少ない  | 52  | 59.1% |
| 3  | 日本国籍労働者と変わらない   | 42  | 47.7% |
| 4  | 言語面以外に懸念点が無い    | 20  | 22.7% |
| 5  | 夜勤シフトへの抵抗感が低い   | 8   | 9.1%  |
| 6  | その他             | 4   | 4.5%  |



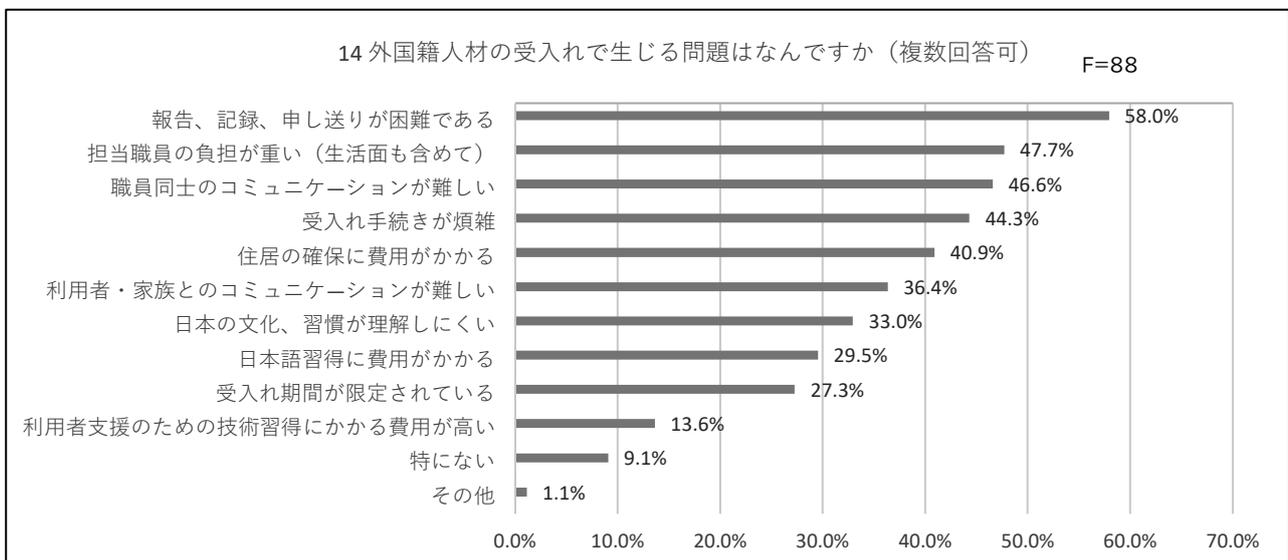
<その他（一部抜粋）>外国籍人材のテストケース、自国での資格所持や経験、真面目で勤勉

### 14 外国籍人材の受入れで生じる問題はなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「報告、記録、申し送りが困難である」（51件／58.0%）で、次いで「担当職員の負担が重い（生活面も含めて）」（42件／47.7%）となった。「職員同士のコミュニケーションが難しい」（41件／46.6%）、「受入れ手続きが煩雑」（39件／44.3%）も半数近い回答となった。

| No |                        | 回答数 | 88件中  |
|----|------------------------|-----|-------|
| 1  | 報告、記録、申し送りが困難である       | 51  | 58.0% |
| 2  | 担当職員の負担が重い（生活面も含めて）    | 42  | 47.7% |
| 3  | 職員同士のコミュニケーションが難しい     | 41  | 46.6% |
| 4  | 受入れ手続きが煩雑              | 39  | 44.3% |
| 5  | 住居の確保に費用がかかる           | 36  | 40.9% |
| 6  | 利用者・家族とのコミュニケーションが難しい  | 32  | 36.4% |
| 7  | 日本の文化、習慣が理解しにくい        | 29  | 33.0% |
| 8  | 日本語習得に費用がかかる           | 26  | 29.5% |
| 9  | 受入れ期間が限定されている          | 24  | 27.3% |
| 10 | 利用者支援のための技術習得にかかる費用が高い | 12  | 13.6% |
| 11 | 特になし                   | 8   | 9.1%  |
| 12 | その他                    | 1   | 1.1%  |

<その他（一部抜粋）>紹介料がかさむ（協力校からの紹介）、常識や価値観の相違、帰国前に3週間程度の長期休暇が必要、支援機関への委託費

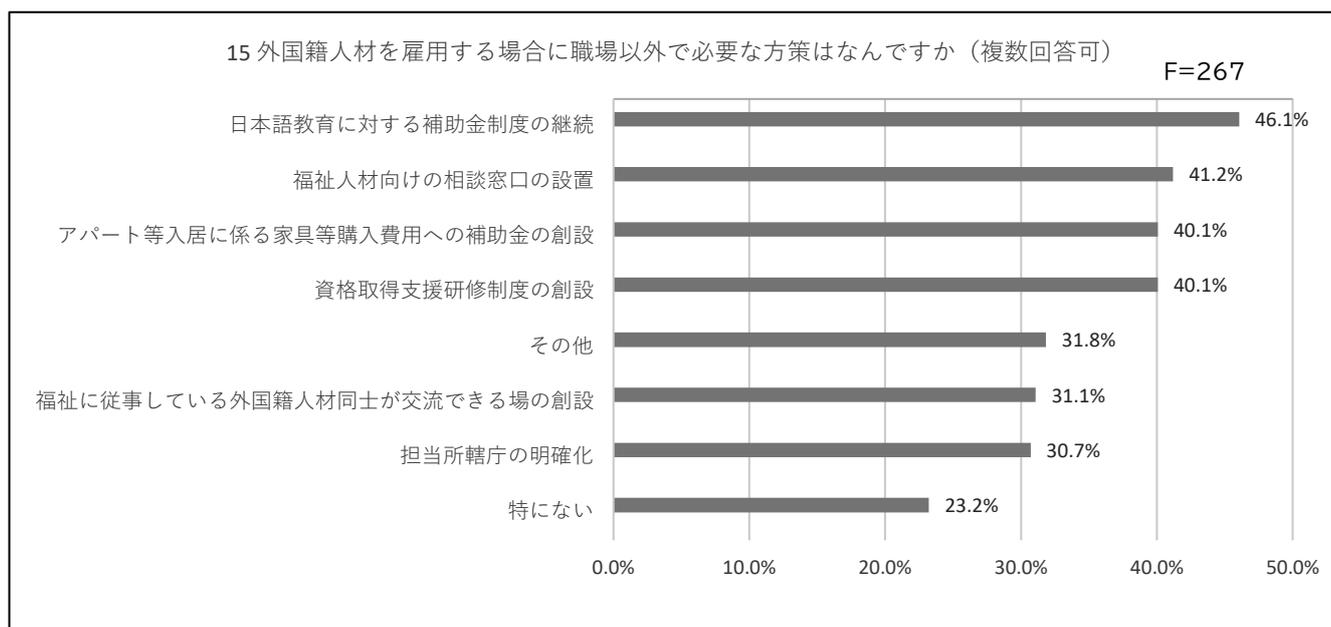


## 15 外国籍人材を雇用する場合に職場以外に必要な方策はなんですか（複数回答可）

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」（123件／46.1%）、以下「福祉人材向けの相談窓口の設置」（110件／41.2%）、「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」（107件／40.1%）、「資格取得支援研修制度の創設」（107件／40.1%）と並んだ。

| No |                            | 回答数 | 267件中 |
|----|----------------------------|-----|-------|
| 1  | 日本語教育に対する補助金制度の継続          | 123 | 46.1% |
| 2  | 福祉人材向けの相談窓口の設置             | 110 | 41.2% |
| 3  | 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  | 107 | 40.1% |
| 4  | 資格取得支援研修制度の創設              | 107 | 40.1% |
| 5  | その他                        | 85  | 31.8% |
| 6  | 福祉に従事している外国籍人材同士が交流できる場の創設 | 83  | 31.1% |
| 7  | 担当所轄庁の明確化                  | 82  | 30.7% |
| 8  | 特にない                       | 62  | 23.2% |

＜その他（一部抜粋）＞トラブル対応の相談窓口、手続きの簡略化、公立施設に対する国や都の補助制度、英語が話せる病院情報の共有

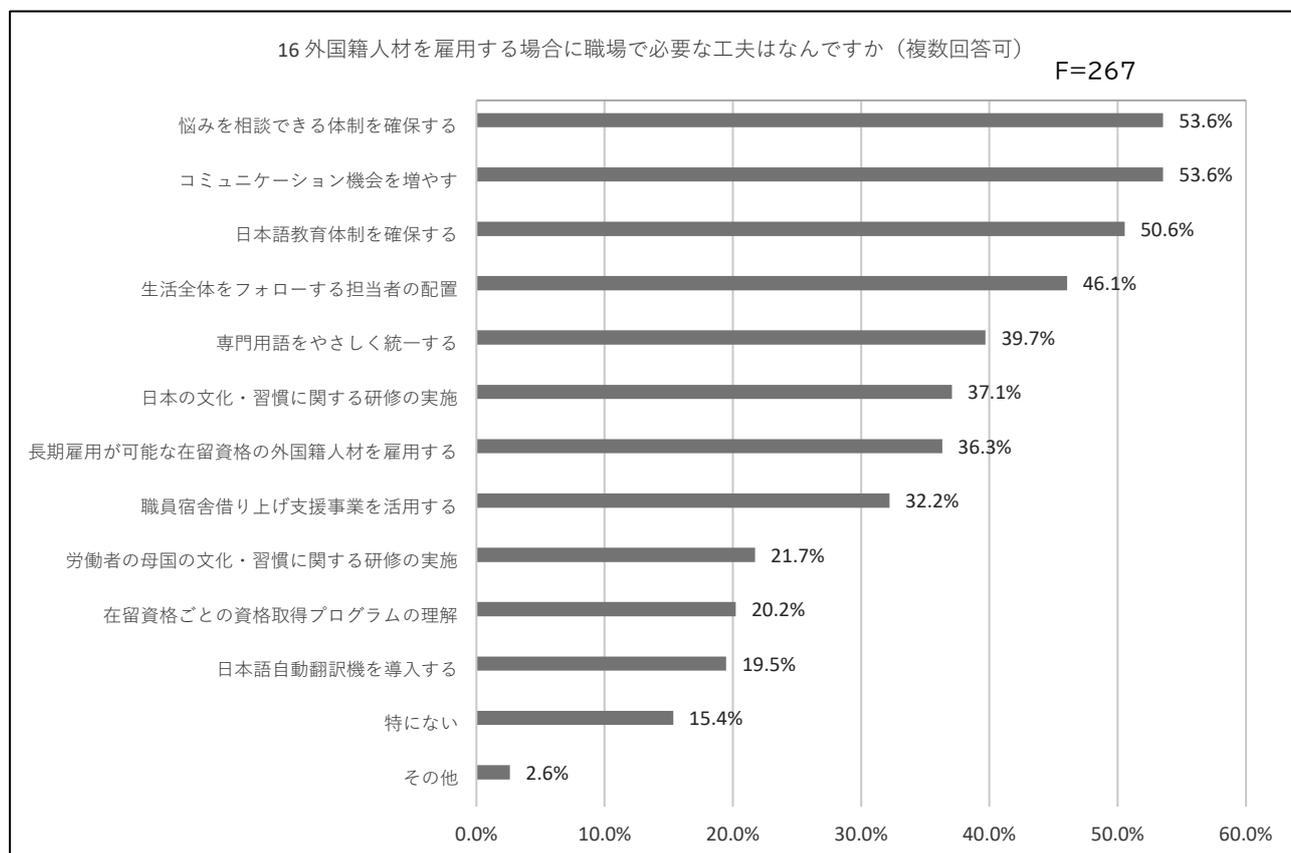


## 16 外国籍人材を雇用する場合に職場に必要な工夫はなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「悩みを相談できる体制を確保する」および「コミュニケーション機会を増やす」（いずれも 143 件／53.6%）となった。以下は順に、「日本語教育体制を確保する」（135 件／50.6%）、「生活全体をフォローする担当者の配置」（123 件／46.1%）、「専門用語をやさしく統一する」（106 件／39.7%）、「日本の文化・習慣に関する研修の実施」（99 件／37.1%）と並んだ。

| No |                         | 回答数 | 267 件中 |
|----|-------------------------|-----|--------|
| 1  | 悩みを相談できる体制を確保する         | 143 | 53.6%  |
| 2  | コミュニケーション機会を増やす         | 143 | 53.6%  |
| 3  | 日本語教育体制を確保する            | 135 | 50.6%  |
| 4  | 生活全体をフォローする担当者の配置       | 123 | 46.1%  |
| 5  | 専門用語をやさしく統一する           | 106 | 39.7%  |
| 6  | 日本の文化・習慣に関する研修の実施       | 99  | 37.1%  |
| 7  | 長期雇用が可能な在留資格の外国籍人材を雇用する | 97  | 36.3%  |
| 8  | 職員宿舎借り上げ支援事業を活用する       | 86  | 32.2%  |
| 9  | 労働者の母国の文化・習慣に関する研修の実施   | 58  | 21.7%  |
| 10 | 在留資格ごとの資格取得プログラムの理解     | 54  | 20.2%  |
| 11 | 日本語自動翻訳機を導入する           | 52  | 19.5%  |
| 12 | 特にない                    | 41  | 15.4%  |
| 13 | その他                     | 7   | 2.6%   |

<その他（一部抜粋）>現時点ではイメージすることが難しい



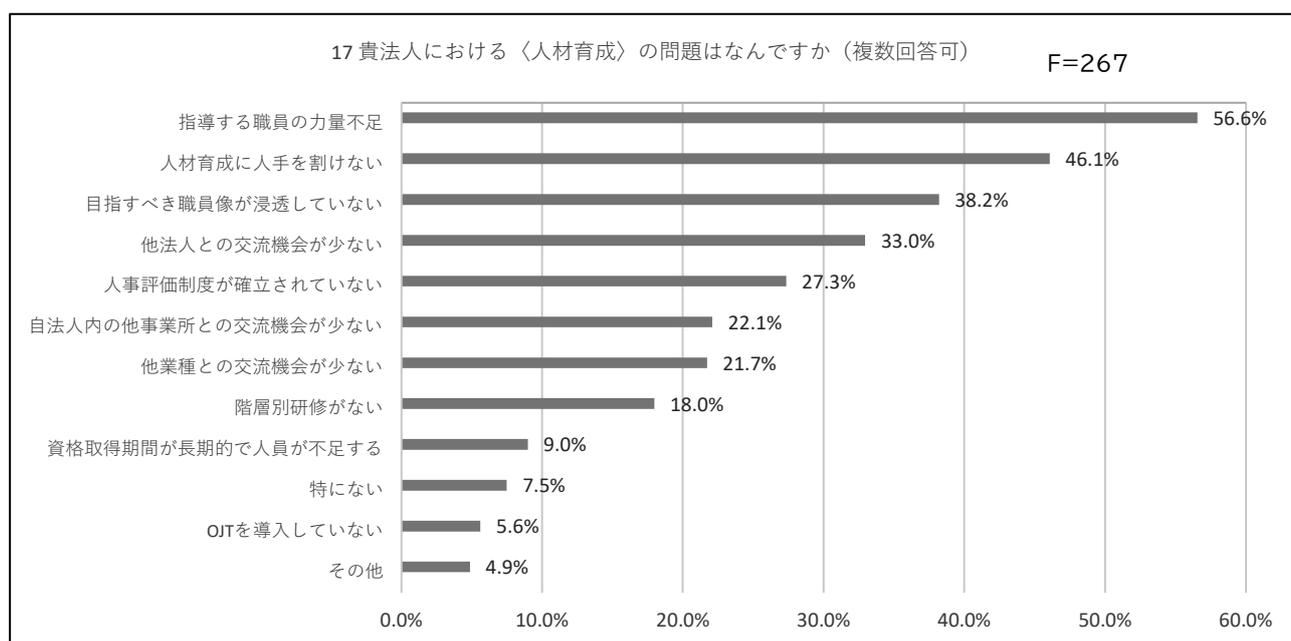
## 設問Ⅲ 人材育成と定着について

### 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）

最も多かったのは「指導する職員の力量不足」（151件／56.6％）で半数を超えた。次いで、「人材育成に人手を割けない」（123件／46.1％）、「目指すべき職員像が浸透していない」（102件／38.2％）と並んだ。

| No |                     | 回答数 | 267件中 |
|----|---------------------|-----|-------|
| 1  | 指導する職員の力量不足         | 151 | 56.6% |
| 2  | 人材育成に人手を割けない        | 123 | 46.1% |
| 3  | 目指すべき職員像が浸透していない    | 102 | 38.2% |
| 4  | 他法人との交流機会が少ない       | 88  | 33.0% |
| 5  | 人事評価制度が確立されていない     | 73  | 27.3% |
| 6  | 自法人内の他事業所との交流機会が少ない | 59  | 22.1% |
| 7  | 他業種との交流機会が少ない       | 58  | 21.7% |
| 8  | 階層別研修がない            | 48  | 18.0% |
| 9  | 資格取得期間が長期的で人員が不足する  | 24  | 9.0%  |
| 10 | 特にない                | 20  | 7.5%  |
| 11 | OJTを導入していない         | 15  | 5.6%  |
| 12 | その他                 | 13  | 4.9%  |

〈その他（一部抜粋）〉指導者と被指導者のジェネレーションギャップ、研修など人材育成に対する時間確保の難しさ、新入職員へのフォローの不十分さ、職員として求められるスキルの高さ、中核となる資質・意欲のある職員の少なさ、人事考課制度が効果的に運用できていない、研修担当職員がいない

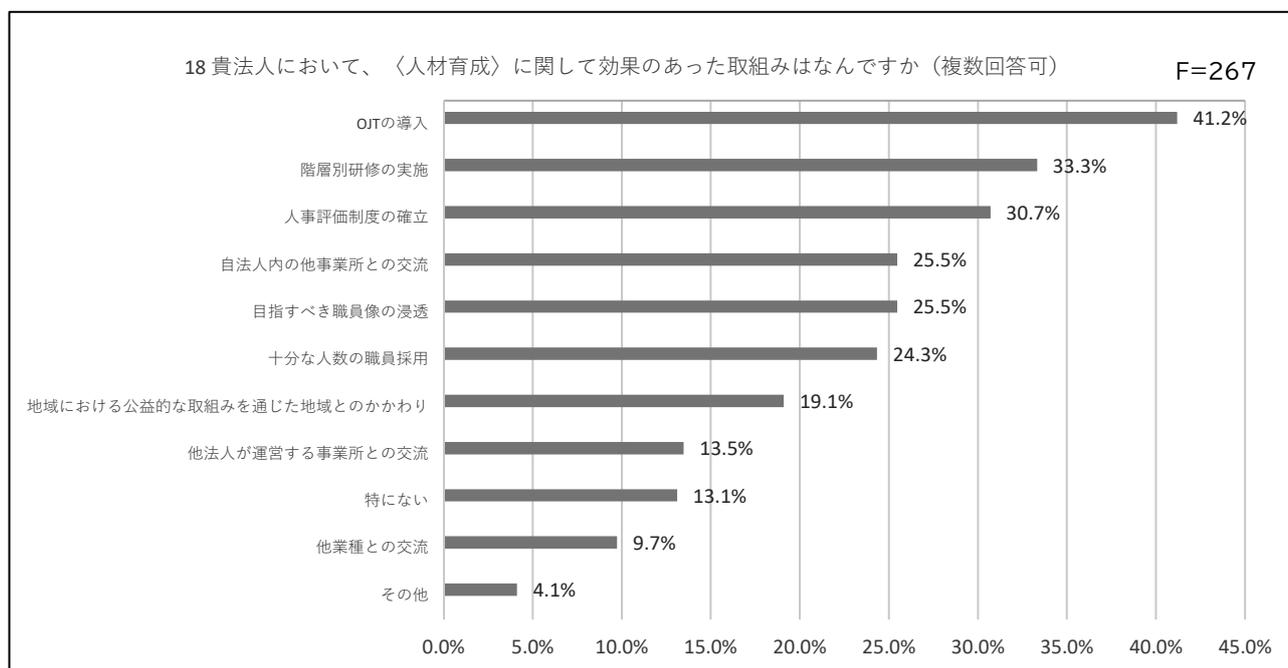


### 18 貴法人において、〈人材育成〉に関して効果のあった取組みはなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「OJTの導入」（110件／41.2%）となり、次いで「階層別研修の実施」（89件／33.3%）、「人事評価制度の確立」（82件／30.7%）であった。

| No |                           | 回答数 | 267件中 |
|----|---------------------------|-----|-------|
| 1  | OJTの導入                    | 110 | 41.2% |
| 2  | 階層別研修の実施                  | 89  | 33.3% |
| 3  | 人事評価制度の確立                 | 82  | 30.7% |
| 4  | 自法人内の他事業所との交流             | 68  | 25.5% |
| 5  | 目指すべき職員像の浸透               | 68  | 25.5% |
| 6  | 十分な人数の職員採用                | 65  | 24.3% |
| 7  | 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 | 51  | 19.1% |
| 8  | 他法人が運営する事業所との交流           | 36  | 13.5% |
| 9  | 特にない                      | 35  | 13.1% |
| 10 | 他業種との交流                   | 26  | 9.7%  |
| 11 | その他                       | 11  | 4.1%  |

〈その他（一部抜粋）〉新入職員研修の改善、新人育成マニュアルの確立、個別面談の内容面・回数面での充実化、職員実践研究発表会、職員育成委員会の設置

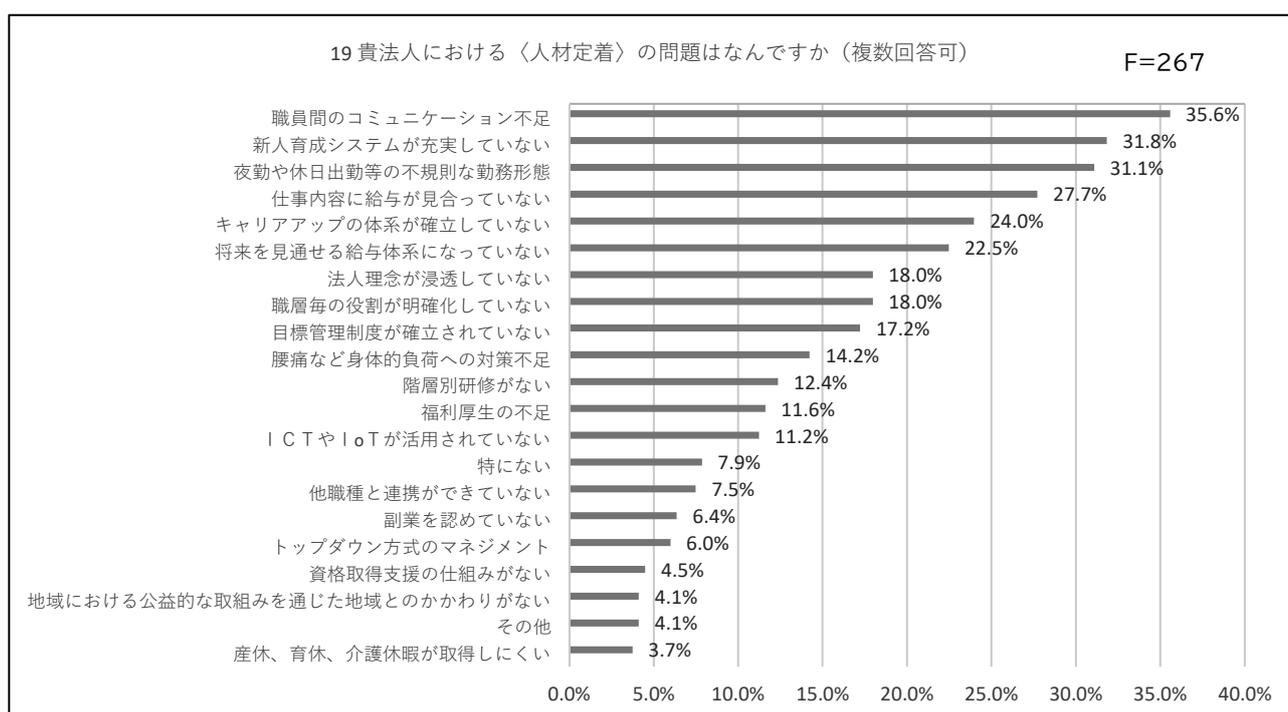


## 19 貴法人における〈人材定着〉の問題はなんですか（複数回答可）

最も多かったのは「職員間のコミュニケーション不足」（95件／35.6%）となり、次いで「新人育成システムが充実していない」（85件／31.8%）であった。その他、3割程度の回答として、「夜勤や休日出勤等の不規則な勤務形態」（83件／31.1%）、「仕事内容に給与が見合っていない」（74件／27.7%）であった。

| No |                              | 回答数 | 267件中 |
|----|------------------------------|-----|-------|
| 1  | 職員間のコミュニケーション不足              | 95  | 35.6% |
| 2  | 新人育成システムが充実していない             | 85  | 31.8% |
| 3  | 夜勤や休日出勤等の不規則な勤務形態            | 83  | 31.1% |
| 4  | 仕事内容に給与が見合っていない              | 74  | 27.7% |
| 5  | キャリアアップの体系が確立していない           | 64  | 24.0% |
| 6  | 将来を見通せる給与体系になっていない           | 60  | 22.5% |
| 7  | 法人理念が浸透していない                 | 48  | 18.0% |
| 8  | 職層毎の役割が明確化していない              | 48  | 18.0% |
| 9  | 目標管理制度が確立されていない              | 46  | 17.2% |
| 10 | 腰痛など身体的負荷への対策不足              | 38  | 14.2% |
| 11 | 階層別研修がない                     | 33  | 12.4% |
| 12 | 福利厚生の不足                      | 31  | 11.6% |
| 13 | I C TやI o Tが活用されていない         | 30  | 11.2% |
| 14 | 特になし                         | 21  | 7.9%  |
| 15 | 他職種と連携ができていない                | 20  | 7.5%  |
| 16 | 副業を認めていない                    | 17  | 6.4%  |
| 17 | トップダウン方式のマネジメント              | 16  | 6.0%  |
| 18 | 資格取得支援の仕組みがない                | 12  | 4.5%  |
| 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ない | 11  | 4.1%  |
| 20 | その他                          | 11  | 4.1%  |
| 21 | 産休、育休、介護休暇が取得しにくい            | 10  | 3.7%  |

〈その他（一部抜粋）〉手取り金額の固定化、業務に見合う職員配置の困難さ、相談回数の減少、他職種との賃金格差

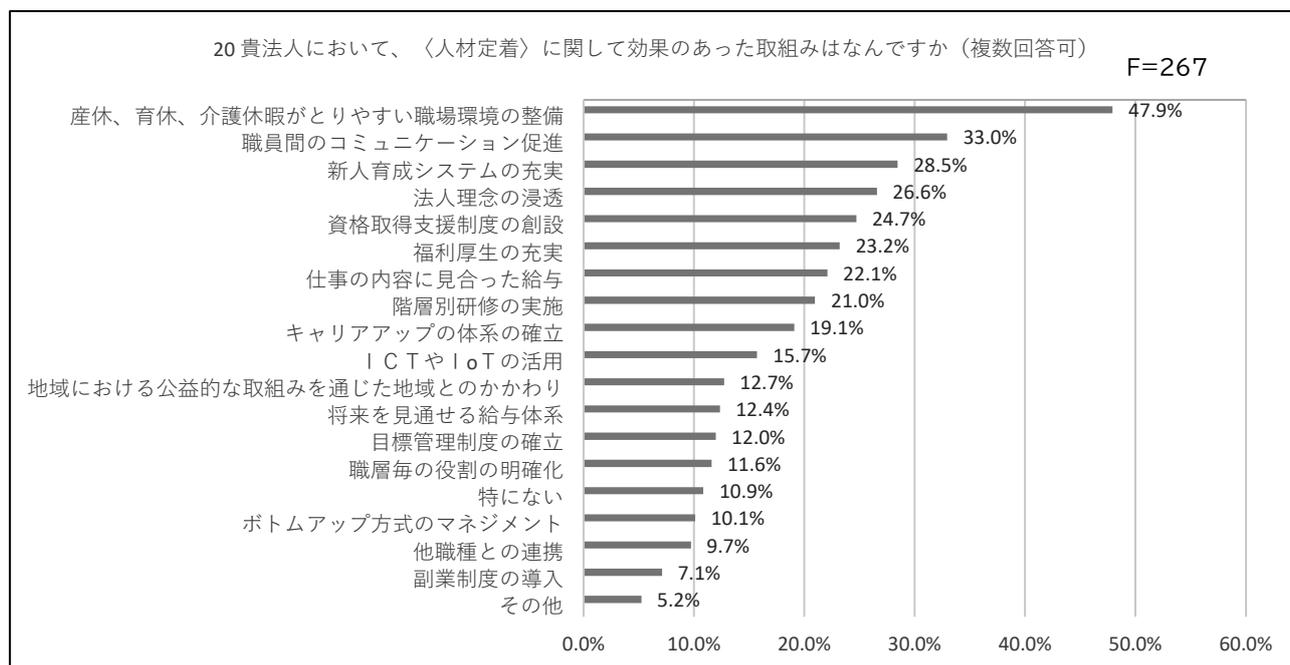


## 20 貴法人において、〈人材定着〉に関して効果のあった取組みはなんですか（複数回答可）

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」（128件／47.9%）となり、次いで「職員間のコミュニケーション促進」（88件／33.0%）であった。以下、「新人育成システムの充実」（76件／28.5%）、「法人理念の浸透」（71件／26.6%）と並んだ。

| No |                           | 回答数 | 267件中 |
|----|---------------------------|-----|-------|
| 1  | 産休、育休、介護休暇がとりやすい職場環境の整備   | 128 | 47.9% |
| 2  | 職員間のコミュニケーション促進           | 88  | 33.0% |
| 3  | 新人育成システムの充実               | 76  | 28.5% |
| 4  | 法人理念の浸透                   | 71  | 26.6% |
| 5  | 資格取得支援制度の創設               | 66  | 24.7% |
| 6  | 福利厚生の充実                   | 62  | 23.2% |
| 7  | 仕事の内容に見合った給与              | 59  | 22.1% |
| 8  | 階層別研修の実施                  | 56  | 21.0% |
| 9  | キャリアアップの体系の確立             | 51  | 19.1% |
| 10 | I C TやI o Tの活用            | 42  | 15.7% |
| 11 | 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 | 34  | 12.7% |
| 12 | 将来を見通せる給与体系               | 33  | 12.4% |
| 13 | 目標管理制度の確立                 | 32  | 12.0% |
| 14 | 職層毎の役割の明確化                | 31  | 11.6% |
| 15 | 特にない                      | 29  | 10.9% |
| 16 | ボトムアップ方式のマネジメント           | 27  | 10.1% |
| 17 | 他職種との連携                   | 26  | 9.7%  |
| 18 | 副業制度の導入                   | 19  | 7.1%  |
| 19 | その他                       | 14  | 5.2%  |

〈その他（一部抜粋）〉人事異動、稼働実績による賞与増額、仕事内容の理解、実践発表機会の確保、休憩時間を取りやすくする、連続休暇を取りやすくする、人間関係のトラブルの未然防止、借り上げ住宅制度、職員意向調査の活用、管理職と一般職員の密な面談

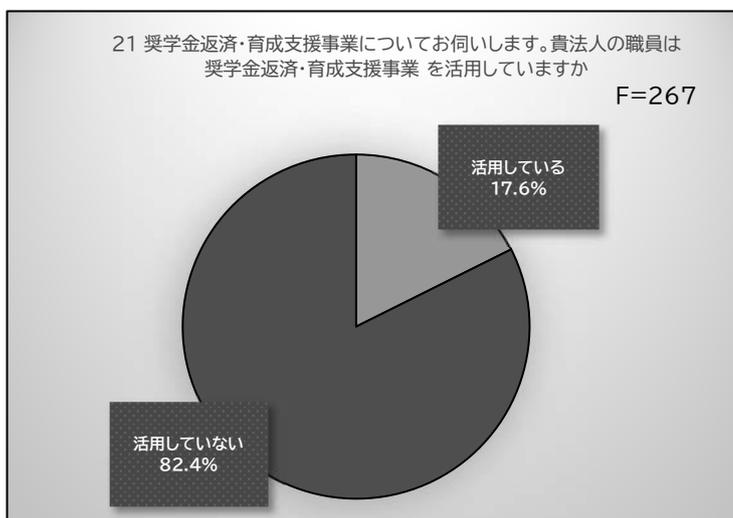


## 設問Ⅳ その他

### 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

「活用していない」(220件/82.4%)が8割を超え、「活用している」(47件/17.6%)を64.8ポイントと大幅に上回った。

| No |         | 回答数 | 267件中  |
|----|---------|-----|--------|
| 1  | 活用している  | 47  | 17.6%  |
| 2  | 活用していない | 220 | 82.4%  |
|    | 合計      | 267 | 100.0% |



### 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(自由記述)

得られた回答を主な5つのカテゴリーに分類して原文例を示す。(回答数25)

#### ①良い制度(4件)

- ・いい制度だと思う。5年はあっという間だったが、該当職員の定着、キャリアアップにつながった
- ・とても良いと思う

#### ②手続きの複雑さ(4件)

- ・申請に人員と時間をかける必要がある
- ・申請手続きの簡素化。良い制度だと思うが手間がかかりすぎる

#### ③適用の拡大(3件)

- ・適用条件が難しく対象者が出てこない
- ・対象職種の拡大

#### ④高等教育無償化の拡大(2件)

- ・国がもっと奨学金を給付型に変換すべき
- ・保育に限らず大学までの教育の無償化が必要

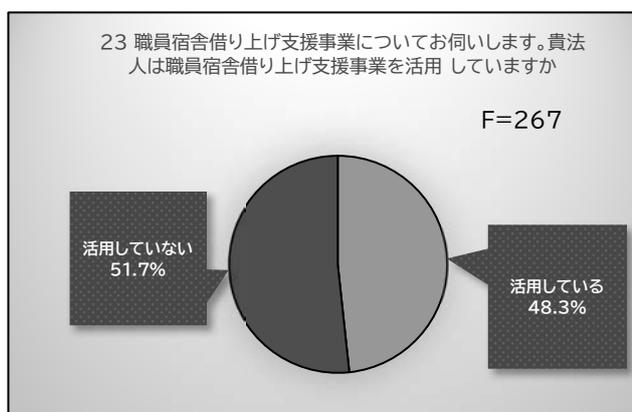
#### ⑤アピール材料(2件)

- ・採用活動時の大学へのアピールになる
- ・新卒採用活動時にアピールする材料にはなると思われる

## 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

「活用していない」(138件/51.7%)が過半数を占め、「活用している」(129件/48.3%)を3.4ポイント上回った。活用している法人と活用していない法人が約半数となった。

| No |         | 回答数 | 267件中  |
|----|---------|-----|--------|
| 1  | 活用している  | 129 | 48.3%  |
| 2  | 活用していない | 138 | 51.7%  |
|    | 合計      | 267 | 100.0% |



## 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(自由記述)

得られた回答を主な8つのカテゴリーに分類して原文例を示す。(回答数72)

### ①制度継続への期待(9件)

- ・若い職員だけでなく子育て世代の職員も大変助かる事業だと思う。継続を強く希望する
- ・引き続き、東京都補助金制度を継続願いたい

### ②事務処理の煩雑さ(9件)

- ・多くの人材が借り上げ住宅制度を活用しているので、事務の仕事量がとても多くなっている
- ・申請から実績報告までの手続きが多い

### ③4年間の期間制限撤廃または期間延長(7件)

- ・1宿舍4年の制限を撤廃してほしい
- ・助成対象期間が現在4年間だが、さらなる期間の延長への拡充を希望

### ④適用職種の拡大(7件)

- ・介護職員以外にも適用してほしい(看護師、リハ職)
- ・事務職や調理師等にも拡充して欲しい

### ⑤自治体ごとの制度の差異(5件)

- ・各自自治体ごとに規則が違うので法人内での統一を図るのが難しい
- ・市区町村によって利用条件が違い、法人内で統一するために法人負担が発生している

### ⑥制度の継続性への不安(5件)

- ・この制度がなくなれば、すぐに廃園になる可能性がある
- ・これにより一定数の定着は図れているが、今後どのようになるのか心配

### ⑦事業ごとの差異(4件)

- ・同法人内で活用できる事業と、活用できない事業がある
- ・保育所は支援事業を受けているが、措置施設は支援事業を受けられず、差が出ている

### ⑧賃金の向上(4件)

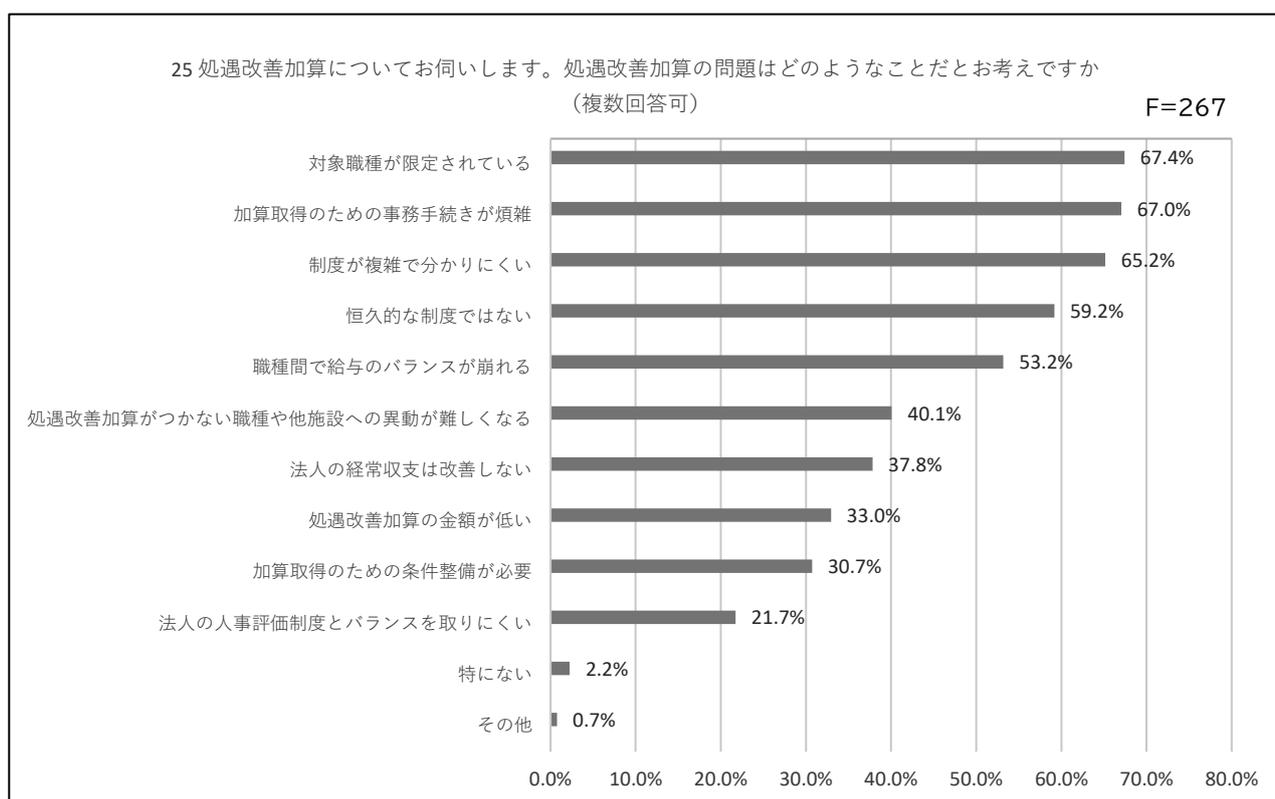
- ・自分の賃金で家を借りられる賃金にしてほしい
- ・借上げの補助金が膨大であり、その予算を職員の全体の給与のアップに向けるべきと考える

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)

最も多かったのは「対象職種が限定されている」(180件/67.4%)となり、次いで「加算取得のための事務手続きが煩雑」(179件/67.0%)となった。その他5割を超えたのは、「制度が複雑で分かりにくい」(174件/65.2%)、「恒久的な制度ではない」(158件/59.2%)、「職種間で給与のバランスが崩れる」(142件/53.2%)であった。

| No |                             | 回答数 | 267件中 |
|----|-----------------------------|-----|-------|
| 1  | 対象職種が限定されている                | 180 | 67.4% |
| 2  | 加算取得のための事務手続きが煩雑            | 179 | 67.0% |
| 3  | 制度が複雑で分かりにくい                | 174 | 65.2% |
| 4  | 恒久的な制度ではない                  | 158 | 59.2% |
| 5  | 職種間で給与のバランスが崩れる             | 142 | 53.2% |
| 6  | 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 | 107 | 40.1% |
| 7  | 法人の経常収支は改善しない               | 101 | 37.8% |
| 8  | 処遇改善加算の金額が低い                | 88  | 33.0% |
| 9  | 加算取得のための条件整備が必要             | 82  | 30.7% |
| 10 | 法人の人事評価制度とバランスを取りにくい        | 58  | 21.7% |
| 11 | 特にない                        | 6   | 2.2%  |
| 12 | その他                         | 2   | 0.7%  |

<その他(一部抜粋)>申請・報告の複雑さ、法人持ち出しの増加(加算金以上の金額を職員へ配分することが必要であるため)





得られた回答を主な 8 つのカテゴリーに分類して原文例を示す。(回答数 73)

①事務が煩雑 (26 件)

- ・計画作成・実績報告作成等、事務作業が非常に煩雑
- ・取得申請や実績報告の様式が難しすぎる

②対象職種限定の撤廃 (15 件)

- ・介護職だけではなく、全ての職種について必要だと思う
- ・介護職員以外の職員への活用の幅を広げてほしい

③制度の複雑さ (8 件)

- ・制度をわかりやすくしてもらいたい
- ・加算制度全般について、わかりにくく複雑すぎる

④基本報酬の引き上げ (7 件)

- ・介護報酬自体の底上げがなければ、介護施設全体の待遇を改善することはできない
- ・加算ではなく基本報酬単価をしっかりと上げ、分配も法人の裁量に任すべき

⑤法人や施設の裁量による分配 (7 件)

・すでに給与水準が高い法人については加算の一部を職員の定着や育成につながる取組みの財源として認めてほしい

- ・給付については各施設にあった柔軟な使い方にしてほしい

⑥処遇改善加算の一本化 (7 件)

- ・3 階建て構造は、各階で法人の持出しが生じるので、1 つにまとめて欲しい
- ・一本化して明確になると助かる

⑦職種間格差是正のための法人負担 (7 件)

- ・職種が限定されているため、不公平のないよう対応しているが持ち出しとなる
- ・処遇改善加算が対象になっていない職種の職員にも法人負担で同じ加算を付けている

⑧介護士から介護支援専門員等へのキャリアアップにおける弊害 (3 件)

- ・介護士だけに分配されているため、介護士からキャリアパスで上がった相談員、ケアマネ等が介護士に年収が負けてしまう現象があり、事業所の健全な給与体系が維持できなくなっている
- ・介護職員が新たに介護支援専門員の資格取得した場合、単独の居宅介護支援事業所に異動させることができず、介護支援専門員の確保に大きな弊害となっている

## 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（自由記述）

自由記述からは、ICTやIoTの活用により、①事務業務の省力化および効率化、②安全性確保の向上、③分析力の向上、④情報共有の円滑化（利用者家族と施設／施設間）、⑤働き方改革の推進、⑥介助者の負担軽減、⑦事故防止への寄与、⑧利用者家族の満足度向上、⑨情報の標準化などが導入の利点に挙げられた（以下、原文例※）。一方で、代替可能性への疑問や、契約時または運用時の経費に係る補助金や助成金を求める声もあった。

※固有の商品名については、削除または一般名詞への置き換えをしている。

### 【例文】

- ・見守り支援システムや見守りカメラ導入で安全確保や分析力が高まった
- ・記録共有のためのソフトに入力するようになり、情報共有がスムーズになった
- ・コロナ禍において、保育の状況を保護者につたえる機会が少なくなり、メールによる動画や写真の配信を行い保護者とのコミュニケーションをはかることができた
- ・バーチャルオフィスの導入により、離れた拠点間のコミュニケーションが容易になった
- ・管理職の働き方改革につながっている。（管理職のテレワーク時に職員の相談や会議がしやすい）
- ・介護記録の事務負担軽減、利用者ケアの負担軽減、介助者の負担軽減及び事故防止に繋がった
- ・業務改善による業務省力化によって従来の半分の時間短縮につながっている
- ・送迎バス運行状況システムの導入（今どこ走っていて、バス停到着時刻まで何分かがわかるのでご家族大喜び）
- ・人材不足を補えるものではないと考えている
- ・契約費やランニングコストがかかるのでその分継続的に補助金増やしてほしい
- ・導入したいが、経費が掛かるためできる状況にない

### 【導入機器等】

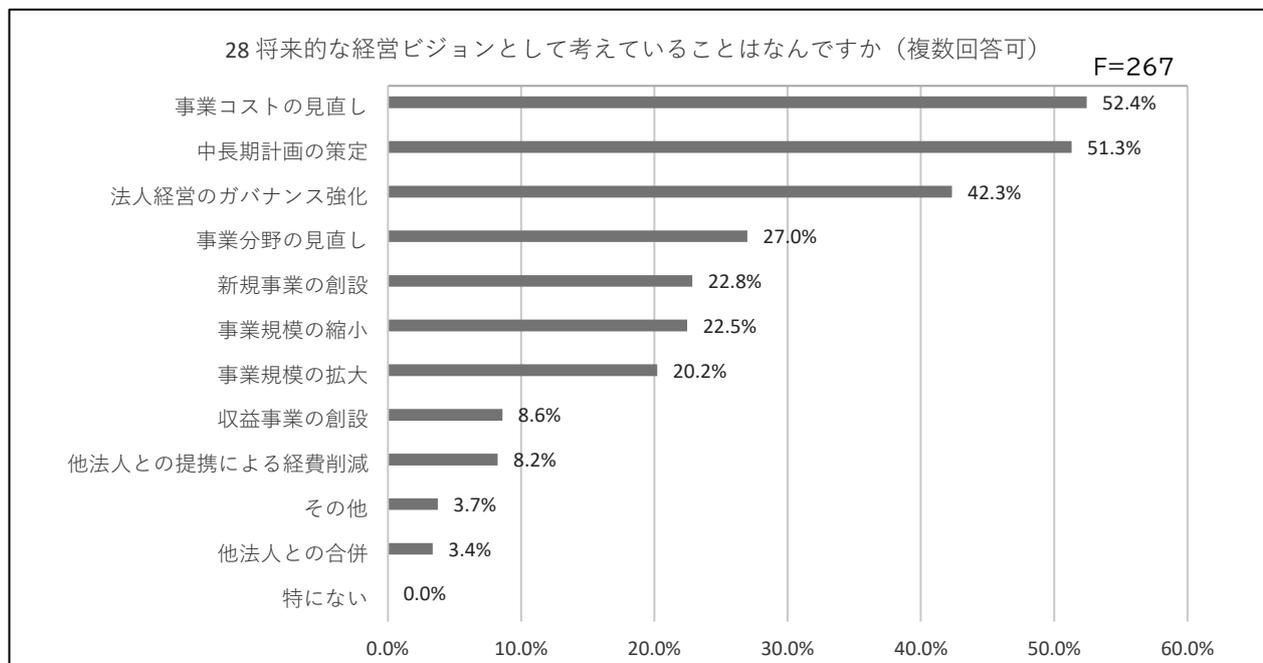
インカム、見守り支援システム（睡眠状態を把握するシステム）、見守りカメラ、センサー（マットセンサーや離床センサー等）、幼稚園・保育所向け業務支援システム（園児管理や保育業務、勤怠業務、保護者連絡など）、保育所等向けICTシステム（職員情報の一元管理や人事考課、法人内情報共有など）、コンテンツクラウドサービス、グループウェア、記録ソフト、請求ソフト、バーチャルオフィス、勤怠管理システム、ケアノート（在宅連携支援システム）、一斉メールシステム、送迎バス運行状況システム、wi-fi、連絡アプリ

## 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）

最も多かったのは「事業コストの見直し」（140件／52.4%）となり、次いで「中長期計画の策定」（137件／51.3%）で、ともに回答が半数を超えた。

| No |                | 回答数 | 267件中 |
|----|----------------|-----|-------|
| 1  | 事業コストの見直し      | 140 | 52.4% |
| 2  | 中長期計画の策定       | 137 | 51.3% |
| 3  | 法人経営のガバナンス強化   | 113 | 42.3% |
| 4  | 事業分野の見直し       | 72  | 27.0% |
| 5  | 新規事業の創設        | 61  | 22.8% |
| 6  | 事業規模の縮小        | 60  | 22.5% |
| 7  | 事業規模の拡大        | 54  | 20.2% |
| 8  | 収益事業の創設        | 23  | 8.6%  |
| 9  | 他法人との提携による経費削減 | 22  | 8.2%  |
| 10 | その他            | 10  | 3.7%  |
| 11 | 他法人との合併        | 9   | 3.4%  |
| 12 | 特にない           | 0   | 0.0%  |

<その他（一部抜粋）>サービス内容の見直し、老朽化した施設の建替えや修繕（一方で補助金申請がなかなか通らない）、インナーブランディング、法人の強み強化および魅力の発信、他法人との連携、企業との連携（企業CSR、まちづくり、寄付金等）、大学・学生との連携



## 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

### ①東京都や国への働きかけ

- ・補助金を使いやすいものになるように団結して国に要望してほしい
- ・給与面や配置基準等の職場環境アップの行政への働きかけ
- ・国及び東京都への提言についてのイニシアティブを引き続きお願いしたい

### ②制度や統計資料等に関する情報提供

- ・法人にとって有効な制度について、法人への浸透が深まるよう案内・提案してもらいたい
- ・活用できる統計資料等をご提供いただきたい
- ・国や都までは降りてきても、市区町村単位まで降りてこない補助金もあるので、引き続き情報提供をしてほしい

### ③様々な研修の実施および拡充

- ・小さな法人がいかに生き残っていくのかを知り活用できるセミナー等を実施していただきたい
- ・研修等の機会を充実させていただきたい
- ・配慮が必要な保護者（子どもではない）への対策等の研修

### ④福祉業界に関するイメージ向上に資する活動

- ・福祉職場のイメージアップにぜひお力を頂戴したい
- ・業界のイメージアップ

### ⑤法人間のつながり強化

- ・法人間の横のつながりを強固にする（現場は忙しく余力が避けないので、先導してもらいたい）

### ⑥事務局業務に関する助言

- ・法人事務局業務について、アドバイス等を期待している

### ⑦福祉人材の確保に対する支援

- ・介護職員の人材確保の対策・支援等

## まとめと提言・要望

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年度の新規卒業者・中途採用者ともに採用者数は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11.0%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。なお、調査後に有料職業紹介事業所のコスト面での問題点が国会でも取り上げられ、認定制度の創設やお祝い金の禁止強化が示される等、規制が設けられたことは評価に値する。また、人材確保を進めるための取組みとして、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。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。また、処遇改善加算の事務の簡素化に関して3種類の申請が統一されたことは評価されるが、今後更に法人裁量の配分や加算引上げを要望したい。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についてもお願いしたい。

## 【參考資料】

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**

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**

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さまの今後の活動に役立て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け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○をつけることと、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4月10日(水)まで → 令和6年1月24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でご返送いただけ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-koMhV56OFHpq2I9vXEY9>

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@tcsw.tvac.or.jp



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
- ② 障害児・者事業
- ③ 保育事業
- ④ 措置事業
- ⑤ その他 ( )

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

**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**

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

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
- ② 筆記試験
- ③ 適性検査
- ④ 面接
- ⑤ 職員との座談会
- 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 定年はありませんか。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1 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。

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卒者・中途採用者の内訳もお答えください)

- 全体 ( ) 名
- 新規卒者 ( ) 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取の何%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
- ② 緊急性に対応するため
- ③ 法人や事業所で募集しても応募がない ( )
- ④ 法人内で採用事務を行うことができない
- ⑤ その他 ( )

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 直接雇用比べてコストが高い
- 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
- ③ 依頼しても職員が紹介されない
- ④ 紹介される職員が未経験あるいは経験が浅い
- ⑤ 短期間で退職する傾向にある
- ⑥ 残業を敬遠する傾向がある
- ⑦ 法人が目指す理念や方針を共有しにくい
- ⑧ 特にならない
- ⑨ その他 ( )

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

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。

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 (○か×) | 受入れ人数 (人) | 受入れに係る支払い初期費用 (万円) | 受入れ期間中の支払い定期費用 (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)

- ① 5以下
- ② 6~10
- ③ 11~15
- ④ 16~20
- ⑤ 21~25
- ⑥ 26~30
- ⑦ 31~35
- ⑧ 36~40
- ⑨ 41~45
- ⑩ 46~50
- ⑪ 51~55
- ⑫ 56~60
- ⑬ 61~65
- ⑭ 66~70
- ⑮ 71~75
- ⑯ 76~80
- ⑰ 81~85
- ⑱ 86~90
- ⑲ 91~95
- ⑳ 96~100
- ㉑ 101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)

- ① 1未満
- ② 1~1.4
- ③ 1.5~1.9
- ④ 2~2.4
- ⑤ 2.5~2.9
- ⑥ 3~3.4
- ⑦ 3.5~3.9
- ⑧ 4~4.4
- ⑨ 4.5~4.9
- ⑩ 5~5.4
- ⑪ 5.5~5.9
- ⑫ 6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
- ② 言語面以外に懸念点が無い
- ③ 日本国籍労働者の応募が少ない
- ④ 夜勤シフトへの抵抗感が低い
- ⑤ 将来的な労働者不足が予想される
- ⑥ その他 ( )

14 外国籍人材の受入れで生じる問題はなんですか (複数回答可)

- ① 日本語習得に費用がかかる
- ② 住居の確保に費用がかかる
- ③ 利用者支援のための技術習得にかかる費用が高い
- ④ 担当職員の負担が重い (生活面も含めて)
- ⑤ 利用者・家族とのコミュニケーションが難しい
- ⑥ 職員同士のコミュニケーションが難しい
- ⑦ 報告、記録、申し送りが困難である
- ⑧ 日本の文化、習慣が理解しにくい
- ⑨ 受入れ期間が限定されている
- ⑩ 受入れ手続さが煩雑
- ⑪ 特にない
- ⑫ その他 ( )

~~~~~【 共通】~~~~~

15 外国籍人材を雇用する場合に職場以外で必要な方策はなんですか (複数回答可)

- ① 福祉人材向けの相談窓口の設置
- ② 福祉に従事している外国籍人材同士が交流できる場の創設
- ③ 担当所轄庁の明確化
- ④ 日本語教育に対する補助金制度の継続
- ⑤ 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
- ⑥ 資格取得支援研修制度の創設
- ⑦ 特にない
- ⑧ その他 ( )

16 外国籍人材を雇用する場合に職場で必要な工夫はなんですか (複数回答可)

- ① 日本語教育体制を確保する
- ② 専門用語をやさしく統一する
- ③ 日本語自動翻訳機を導入する
- ④ コミュニケーション機会を増やす
- ⑤ 生活全体をフォローする担当者の配置
- ⑥ 悩みを相談できる体制を確保する
- ⑦ 日本の文化・習慣に関する研修の実施
- ⑧ 労働者の母国の文化・習慣に関する研修の実施
- ⑨ 長期雇用が可能な在留資格の外国籍人材を雇用する
- ⑩ 在留資格ごとの資格取得プログラムの理解
- ⑪ 職員宿舍借り上げ支援事業を活用する
- ⑫ 特にない
- ⑬ 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
- ② 人事評価制度が確立されていない
- ③ 階層別研修がない
- ④ OJT を導入していない
- ⑤ 人材育成に人手を割けない
- ⑥ 指導する職員の力量不足
- ⑦ 他業種との交流機会が少ない
- ⑧ 自法人内の他事業所との交流機会が少ない
- ⑨ 他法人との交流機会が少ない
- ⑩ 資格取得期間が長期的で人員が不足する
- ⑪ 特にない
- 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
- ② 人事評価制度の確立
- ③ 階層別研修の実施
- ④ OJT の導入
- ⑤ 十分な人数の職員採用
- ⑥ 他業種との交流
- ⑦ 自法人内の他事業所との交流
- ⑧ 他法人が運営する事業所との交流
- 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
- ⑩ 特にない
- ⑪ その他 ( )

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

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

**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とお考えですか  
(複数回答可)

- ① 対象職種が限定されている
- ② 恒久的な制度ではない
- ③ 制度が複雑で分かりにくい
- ④ 処遇改善加算の金額が低い
- ⑤ 加算取得のための条件整備が必要
- ⑥ 加算取得のための事務手続さが煩雑
- ⑦ 職種間で給与のバランスが崩れる
- 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
- ⑨ 法人の人事評価制度とバランスを取りにくい
- ⑩ 法人の経常収支は改善しない
- ⑪ 特にない
- ⑫ その他 ( )

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

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 委員名簿  
(任期：令和5年4月1日～令和7年3月31日)

| No. | 氏名     | 所属法人       | 役職名 | 備考      |
|-----|--------|------------|-----|---------|
| 1   | 石渡 健太郎 | 東京光の家      | 理事長 | 委員長     |
| 2   | 近藤 常博  | 聖風会        | 理事長 |         |
| 3   | 物井 洋介  | 聖愛学舎       | 理事長 |         |
| 4   | 湯浅 克己  | 東京ココ二一     | 理事  |         |
| 5   | 相原 弘子  | 村山苑        | 理事長 |         |
| 6   | 田中 賢介  | 三社会        | 施設長 | 経営青年会推薦 |
| 7   | 小河 和泉  | 徳心会        | 園長  | 経営青年会推薦 |
| 8   | 田中 雅英  | 三交会/大三島育徳会 | 理事長 | 副会長     |
| 9   | 城所 真人  | 稲城青葉会      | 理事長 | 副会長     |

## 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査報告書

令和6年9月

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 調査研修委員会

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1

TEL 03-3268-7192 FAX 03-3268-0635

<https://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/syahuku.html>



