

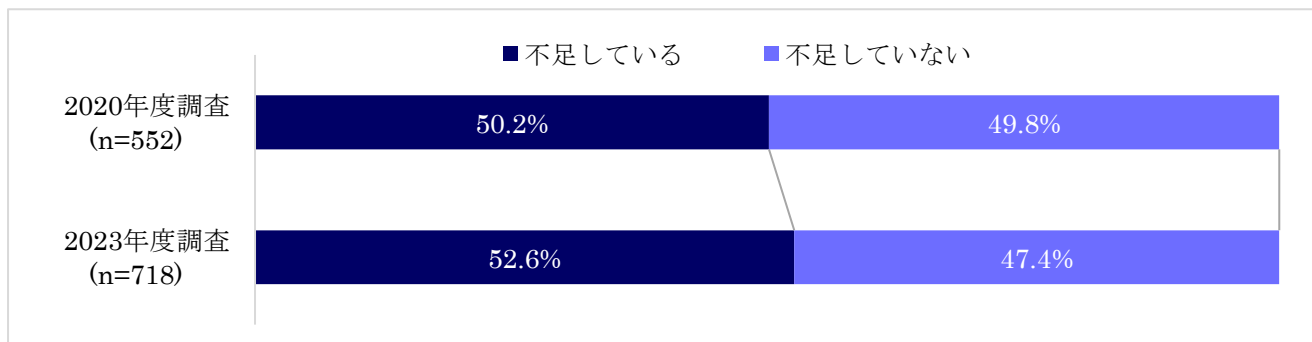
## 2023 年度障害福祉サービス等の人材確保に関する調査について

令和 6 年 3 月 29 日  
 経営サポートセンター リサーチグループ  
 主査 深澤 宏一

## 半数以上の事業所が職員不足

- 職員の充足状況
  - ✓ 職員が不足していると回答した事業所は52.6%であり、2020年度調査からやや上昇
  - ✓ 不足感が強い業務として、居住系では夜勤が、児童系では送迎が挙げられており、サービス体系別に差がみられる
  - ✓ 2020年度調査と比較すると、職員不足により通所サービスを制限していると回答した事業所が増加
- 採用の状況
  - ✓ 新卒の採用活動を実施した事業所は全体では30.9%にとどまるものの、サービス体系・経営主体別で傾向に差がみられる
- 退職の状況
  - ✓ 2022年度中に定年退職以外の退職者がいた事業所は70.9%であり、とくに居住系では81.0%で退職者がいた

## ▼ 職員の充足状況



## 【本リサーチ結果に係る留意点】

- ・本調査は、福祉医療機構の貸付先のうち障害福祉サービス等事業所を運営する3,973法人を対象にWeb上で行った。実施期間は2024年1月31日から同2月22日まで、回答数は651法人（718事業所）、回答率は16.4%であった。なお、特段記載がない場合は、2024年1月1日時点の状況を調査している
- ・回答事業所を経営主体別に分類すると、社会福祉法人が327事業所（45.5%）、株式会社や有限会社など営利法人が265事業所（36.9%）、NPO法人や社団・財団などその他法人が126事業所（17.5%）であった
- ・回答事業所を障害福祉サービス体系別に分類すると、施設入所支援や共同生活援助など居住系が184事業所（25.6%）、生活介護や療養介護など日中活動系が144事業所（20.1%）、就労移行支援や就労継続支援B型など就労系が197事業所（27.4%）、児童発達支援や放課後等デイサービスなど児童系が157事業所（21.9%）、居宅介護や計画相談支援などその他が36事業所（5.0%）であった
- ・回答事業所のその他の基本情報等は、併せて公表しているアンケート結果詳細版（[https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/240329\\_No.016\\_detail.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/240329_No.016_detail.pdf)）を参照
- ・資料出所は、特に記載がない場合は、すべて福祉医療機構である。また、数値は、特に記載がない場合は平均値である
- ・数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合がある

福祉医療機構では、障害福祉分野における職員不足等の現状と人材確保への取組みを把握することを目的に、貸付先の障害福祉サービス等事業所（以下「事業所」という。）を対象にアンケート調査を実施している。本稿では2023年度に実施した調査（以下「今次調査」という。）の結果から、事業所における職員の充足状況、採用活動および退職者の状況について概観する。

なお、本稿の「職員」は、利用者に接する職員と定義し、事務員・調理員等は含んでいない。

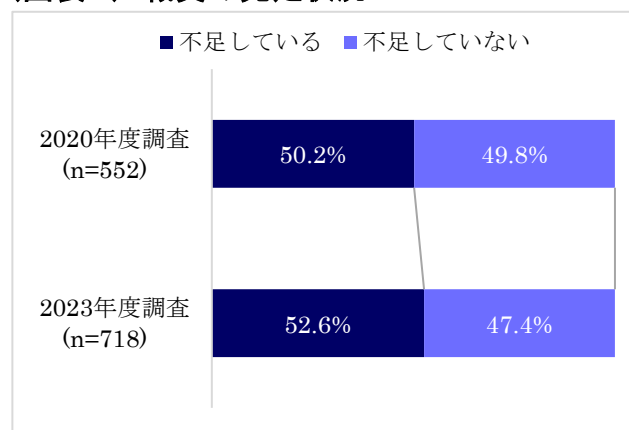
## 1 職員の充足状況等

### 1.1 職員の充足状況

#### 職員が不足していると回答した事業所は52.6%であり、2020年度調査からやや上昇

2024年1月1日現在の各事業所における職員の充足状況について、52.6%（378事業所）が不足していると回答しており、2020年度調査に比べて2.4ポイント上昇した（図表1）。なお、ここでいう不足とは、配置基準を満たしているかどうかではなく、事業所として適切なサービスを提供するにあたって、必要であるとする職員の不足状況である点に留意されたい。

（図表1）職員の充足状況



社会福祉法人全国社会福祉協議会に設置されている中央福祉人材センターが公表した「令和4年度福祉分野の求人求職動向<sup>1</sup>」によると、令和4年度の障害分野における有効求人倍率は、前年度の2.10倍から0.34ポイント上昇し、2.44倍であった。求人者数が求職者数を上回っていることから、不足していると回答した事業所が多かったものと考えられる。

また、全体では52.6%の事業所で職員が不足していたが、サービス体系別・経営主体別にみると充足状況が一律ではないことが確認できる（図表2）。サービス体系別では、居宅介護や相談支援事業、地域移行支援などが該当するその他の事業において69.4%の事業所で職員が不足している一方、就労系は33.0%であった。就労系は、いずれの経営主体においても3割台であり、他のサービス体系と比較すると不足感がやや弱いことがうかがえる。

経営主体別にみると、社会福祉法人立の事業所では61.2%が不足していると回答した。一方、営利法人立は46.0%、その他法人立は44.4%であった。

（図表2）サービス体系別・経営主体別の職員の不足状況

	社会福祉法人	営利法人	その他法人	全経営主体平均
居住系	72.9% (n=118)	36.4% (n=33)	45.5% (n=33)	61.4% (n=184)
日中活動系	67.0% (n=97)	66.7% (n=30)	41.2% (n=17)	63.9% (n=144)
就労系	36.4% (n=55)	30.9% (n=97)	33.3% (n=45)	33.0% (n=197)
児童系	47.7% (n=44)	55.1% (n=89)	54.2% (n=24)	52.9% (n=157)
その他	61.5% (n=13)	68.8% (n=16)	85.7% (n=7)	69.4% (n=36)
全サービス体系平均	61.2% (n=327)	46.0% (n=265)	44.4% (n=126)	52.6% (n=718)

<sup>1</sup> 中央福祉人材センター「令和4年度 福祉分野の求人求職動向」福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告  
[https://www.fukushi-work.jp/toukei/index\\_3.html](https://www.fukushi-work.jp/toukei/index_3.html)

## 1.2 不足感が強い業務

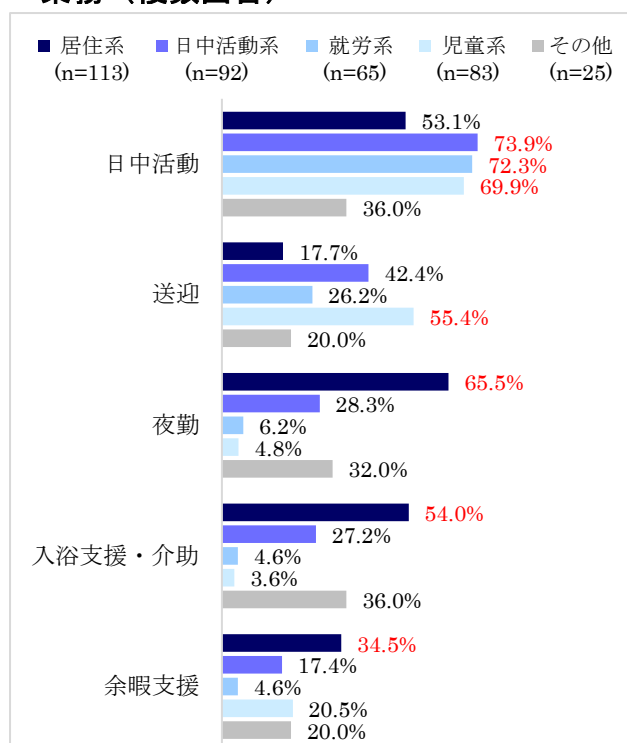
### 居住系では夜勤が、児童系では送迎の不足感が強く、サービス体系別に差がみられる

サービス体系別に不足状況に差異があるのは、そのサービスの特徴的な業務が関係しているものと推察される。そこで、サービス体系別に不足感が強い業務について確認した（図表3）。

居住系は夜勤や入浴支援・介助、余暇支援について不足感が強かった。入浴支援・介助に伴う移乗などの介護動作は腰痛やケガのリスクがあり、職員の身体的負担が大きいためだと考えられる。図表2で示した社会福祉法人立の居住系には施設入所支援が含まれており、身体的負担から職員不足が深刻化している可能性がある。

また、日中活動系の73.9%が日中活動で不足感が強かったほか、送迎に関しても比較的不足感がある事業所が多かった。日中活動系には、生活介護や療養介護が含まれており、事業所によっては障害が重い利用者の支援を実施していることから、不足感が強いものと推察される。

（図表3）サービス体系別・不足感が強い業務（複数回答）



就労系は、日中活動を除くと不足感が強い業務はなかった。その理由としては、通所サービス主体であることから、夜勤や入浴支援・介助、余暇支援といった業務の負担感が少ないことや、利用者の障害支援区分が相対的に軽い方が多く、支援に際して身体的負担が少ないことが挙げられる。

不足感が強い業務とは、新規採用しても定着しない要因となりうる業務と言い換えることが出来るかもしれない。退職者を減らすためにも、これらの業務に従事する職員の心身の負担を軽減することが必要であると考えられる。

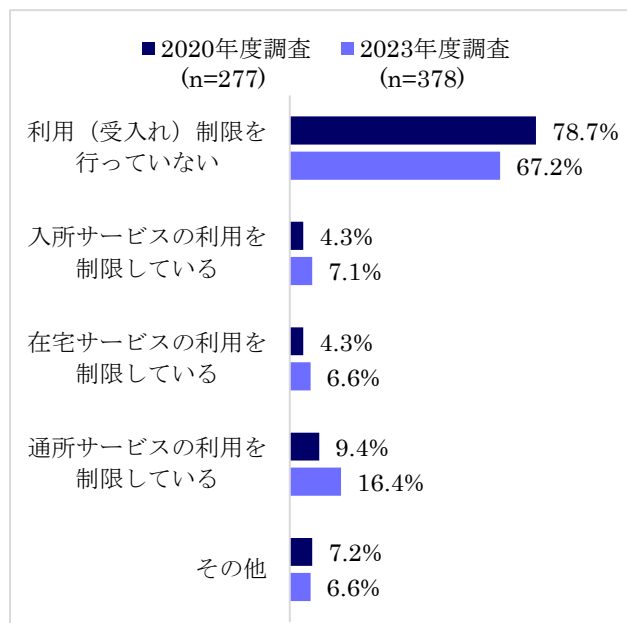
## 1.3 職員不足の影響

### 2020年度調査と比較すると、利用（受入れ）制限を行っていない事業所の割合が低下

続いて、職員が不足している事業所に対してサービスの利用制限の状況を聞いたところ、利用（受入れ）制限を行っていないと回答した事業所は、2020年度調査は78.7%であったのに対し、今次調査は67.2%と、11.5ポイントも低下した（図表4）。2020年度調査と今次調査ともに職員不足の事業所は約半数と不足状況には大きな差はなかったが、実際には、サービスの利用制限を伴うほど職員が不足していることがわかる。

利用制限の内訳をみると、入所サービスは2020年度調査から2.8ポイント上昇、在宅サービスは2.3ポイント上昇と、それぞれ大きな変化はみられなかった。しかし、通所サービスについては7.0ポイントも上昇しており、職員不足によって通所サービスを制限しているという実態がみえてくる。図表にはないが、児童系では職員が不足していると回答した83事業所のうち、42.2%が通所サービスの利用を制限していると回答した。児童系に含まれる通所サービスは主に児童発達支援と放課後等デイサービスであるが、いずれも近年ニーズが高まっているサービ

(図表 4) 職員不足による利用制限の状況(複数回答)



スであり、事業所数と利用者数は年々増加している<sup>2</sup>。利用者の増加に対し、それを支える職員の確保が追い付いていない現状がうかがえる。

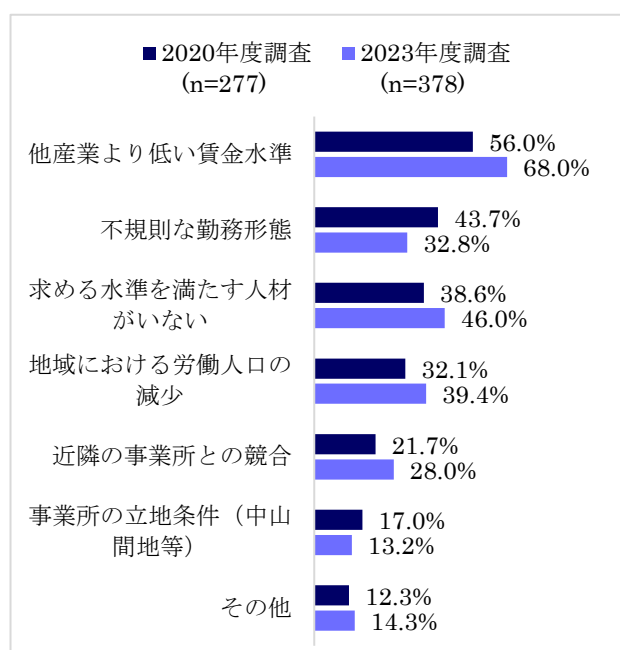
## 1.4 人材確保が難しい要因

### 2020年度調査よりも「他産業より低い賃金水準」を挙げた事業所が増加

事業所側が考えている人材確保が難しい要因について、2020年度調査の結果と比較していきたい(図表5)。

今次調査では、「不規則な勤務形態」と「事業所の立地条件」を人材確保が難しい要因として挙げる事業所は少なくなったものの、それ以外の理由はいずれも増加している。とくに、「他産業よりも低い賃金水準」を挙げた事業所は、2020年度調査の56.0%から68.0%へと12.0ポイント上昇している。賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移<sup>3</sup>をみると、累次

(図表 5) 人材確保が難しい要因(複数回答)



にわたる処遇改善施策の成果により、全産業平均との賞与込み給与の差は徐々に縮まっているものの、令和4年時点でも依然として月額6.3万円の差がある。当然、人材確保は同業他社だけではなく他産業と競合していることから、事業所側はその数万円の差を肌身で感じているものと推察される。

また、「求める水準を満たす人材がいない」という回答も2020年度調査から大きく増加していた。その他の回答の中に「利用者からの他害や強いこだわり行動を理解するのが難しく離職していく」というものがあったが、利用者の障害特性を理解し、適切な支援をするためには十分な知見・スキルがなければ難しいというのは想像に難くない。とくに地方部における労働人口の減少は顕著であり、今後はさらに労働力不足が加速していくと考えられる。その中で求める水準を満たす人材を採用するのは、ますます困難になっていくであろう。

<sup>2</sup> 厚生労働省「障害児通所支援の在り方に関する検討会報告書(参考資料集)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000845127.pdf>

<sup>3</sup> 厚生労働省「第43回(R5.11.29)障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(資料1 障害福祉分野の処遇改善について《論点等》)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001172445.pdf>

## 2 2022年度の採用活動

### 2.1 新卒採用の状況

#### 新卒の採用活動を実施した事業所は全体では30.9%にとどまるものの、サービス体系・経営主体別で傾向に差がみられる

ここからは、2022年度中に実施した採用活動について、取組み状況・実績を確認していきたい。

まず、2023年4月採用の新卒の採用活動を実施したのは、全体の30.9%であった（図表6）。

2020年度調査は47.1%であったことから、経年比較では新卒採用活動の実施割合が大きく低下している。ただし、2020年度調査の回答事業所の経営主体は約9割が社会福祉法人立であったのに対し、今次調査では社会福祉法人立は5割未満であることに留意が必要である。実際、経営主体別に新卒採用活動の実施割合を確認すると、社会福祉法人は46.2%であるのに対し、営利法人立は20.4%、その他法人立は13.5%と大きな差がみられた。

サービス体系別では、居住系は45.1%の事業所で新卒採用活動を実施していた。一方、就労系は、社会福祉法人立を含め実施割合が低かった。また、児童系はいずれの経営主体でも新卒採用活動の実施割合が比較的高かった。

（図表 6）2022 年度に新卒採用活動を実施した事業所の割合

	社会福祉法人	営利法人	その他法人	全経営主体平均
居住系	64.4% (n=118)	9.1% (n=33)	12.1% (n=33)	45.1% (n=184)
日中活動系	39.2% (n=97)	26.7% (n=30)	17.6% (n=17)	34.0% (n=144)
就労系	29.1% (n=55)	6.2% (n=97)	2.2% (n=45)	11.7% (n=197)
児童系	40.9% (n=44)	40.4% (n=89)	33.3% (n=24)	39.5% (n=157)
その他	23.1% (n=13)	6.3% (n=16)	14.3% (n=7)	13.9% (n=36)
全サービス体系平均	46.2% (n=327)	20.4% (n=265)	13.5% (n=126)	30.9% (n=718)

児童系は、保育士が活躍できるサービスであり、養成校の卒業者が定期的に労働市場に供給されることが影響しているものと考えられる。一方、障害福祉サービス全般で活躍できるサービス管理責任者や相談支援専門員は、資格取得にあたって実務経験の要件があるため、新卒で獲得できる人材とマッチしない。そのため、全体としては新卒採用活動の実施割合がそれほど高くないものと推察される。

### 2.2 新卒採用活動で使用した媒体・経路

#### 児童系は人材紹介会社利用の割合が高い

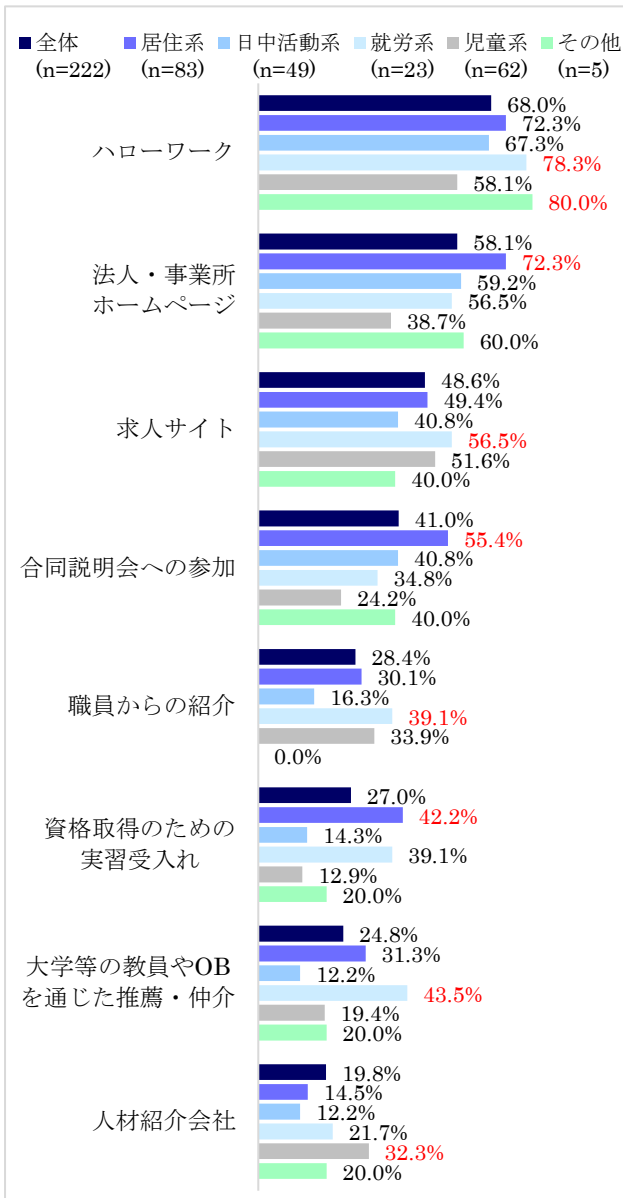
続いて、新卒採用活動で使用した媒体・経路について、サービス体系ごとに差があるものをみていきたい（図表7）。

居住系は、「法人・事業所のホームページ」や「合同説明会への参加」、「資格取得のための実習受入れ」の割合が高かった。居住系が2022年度に採用を計画していた新卒者は平均で3.8人であり、日中活動系の2.7人、就労系の1.5人、児童系の1.8人、その他の2.6人よりもやや多かった。そのため、より多くの求職者に直接アプローチできる「合同説明会への参加」の割合が高かったものと考えられる。

就労系は、「ハローワーク」、「求人サイト」、「職員からの紹介」、「大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介」の利用割合が高かった。「ハローワーク」や「求人サイト」については、職業訓練や生産活動の場で活躍する職業指導員や就労支援員には、資格や実務経験が必要ないことから、幅広くアプローチできる媒体として利用している可能性がある。また、「職員からの紹介」が多いのは、資格等が無くても活躍できることのほか、勤務時間が日中のみであり、入職のハードルが低く、知人・友人を誘いやすいことが要因の1つであると考えられる。

児童系は、「人材紹介会社」を活用した新卒採用活動の割合が他よりも高かった。その理由として、児童指導員の任用資格や保育士資格を有している求職者は、障害分野以外でも活躍する場が数多くあることが挙げられる。くわえて、児童系は有資格者の配置基準が手厚く、とくに有資格者は、利用児童が増加するのにあわせて必要数も多くなることから、人材紹介会社を使わなければ必要数を確保できないという実態があるものと推察される。

(図表 7) 2022 年度新卒採用活動で使用した媒体・経路（複数回答）



## 2.3 新卒以外の採用の状況

**新卒以外の採用活動を実施したのは全体では72.8%だが、就労系は60.4%にとどまる**

2022年度中に新卒以外の採用活動を実施した事業所は、全体の72.8%を占めた（図表8）。なお、新卒と新卒以外の採用活動のいずれも実施しなかった事業所は24.8%（178事業所）あった。

新卒以外の採用活動を実施した事業所を経営主体別にみると、新卒と同様に社会福祉法人立の実施割合がもっとも高かったものの、それ以外の経営主体との差は新卒ほど大きくはない。新卒採用活動の実施割合が少ない分、新卒以外の採用に力を入れていることがわかる。

サービス体系別にみると、日中活動系の81.3%の事業所が、新卒以外の採用活動を実施していた。一方、就労系は、新卒と同様に採用活動の実施割合が低かった。図表2のとおり、就労系は職員が不足している事業所の割合が相対的に低いことから、採用活動を積極的に実施している事業所も少ないものと考えられる。

(図表 8) 2022 年度新卒以外の採用活動を実施した事業所の割合

	社会福祉法人	営利法人	その他法人	全経営主体平均
居住系	83.9% (n=118)	57.6% (n=33)	72.7% (n=33)	77.2% (n=184)
日中活動系	83.5% (n=97)	76.7% (n=30)	76.5% (n=17)	81.3% (n=144)
就労系	70.9% (n=55)	57.7% (n=97)	53.3% (n=45)	60.4% (n=197)
児童系	72.7% (n=44)	82.0% (n=89)	75.0% (n=24)	78.3% (n=157)
その他	46.2% (n=13)	75.0% (n=16)	57.1% (n=7)	61.1% (n=36)
全サービス体系平均	78.6% (n=327)	69.1% (n=265)	65.9% (n=126)	72.8% (n=718)

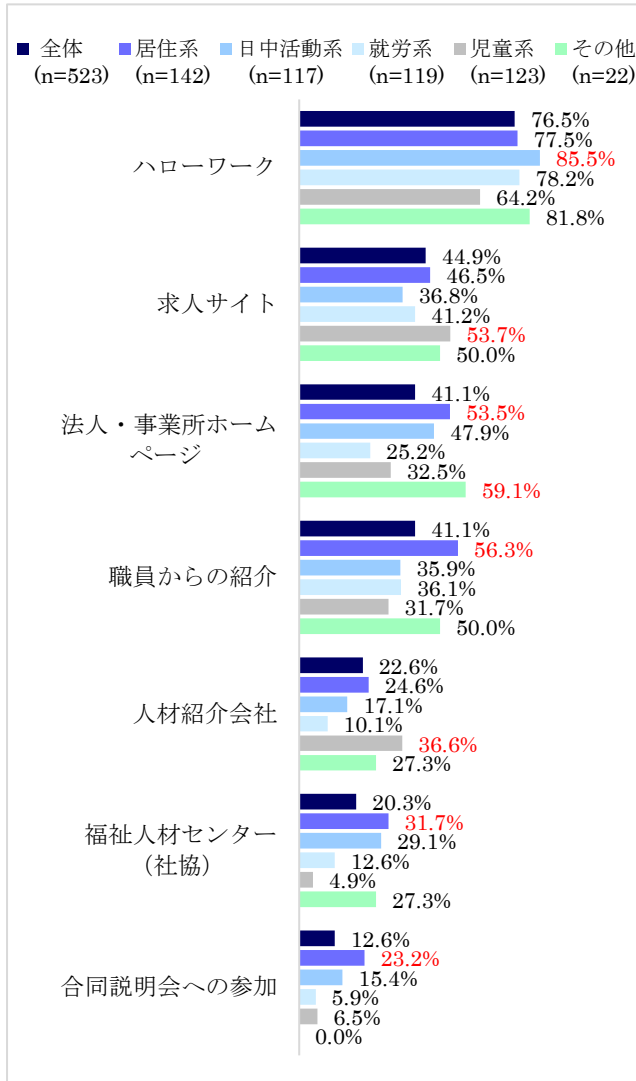
## 2.4 新卒以外の採用活動で使用した媒体・経路

**居住系は都道府県社会福祉協議会が運営している福祉人材センターの利用割合が高い**

新卒採用活動と同様に、新卒以外の採用活動で使用した媒体・経路についても、サービス体系別に特徴的なものをみていきたい（図表9）。

まず、居住系は新卒と同様に「法人・事業所ホームページ」や「合同説明会への参加」の実施割合が高かったが、「職員からの紹介」や「福祉人材センター（社協）」も高く、様々な媒体・経路により、採用活動に取り組んでいることがわかる。

**（図表 9） 2022 年度新卒以外の採用活動で使用した媒体・経路（複数回答）**



日中活動系は、「ハローワーク」の活用割合が高かったが、それ以外の採用媒体・経路の活用割合は高くない。それにもかかわらず、サービス体系別にみた2022年度の新卒以外の採用実績は、居住系が5.1人、就労系が3.1人、児童系が2.4人、その他が2.9人であるのに対し、日中活動系は3.4人と居住系に次いで多い。生活介護や短期入所は業務内容が介護分野と共通する部分があり、ハローワークに登録している求職者にもイメージしやすいといった要因があるものと考えられる。

また、児童系は新卒と同様に「人材紹介会社」の利用割合が比較的高かった。前述のとおり、有資格者の配置基準などにより、他分野との人材の取り合いとなっていることが影響している可能性がある。

## 2.5 人材紹介会社の利用状況

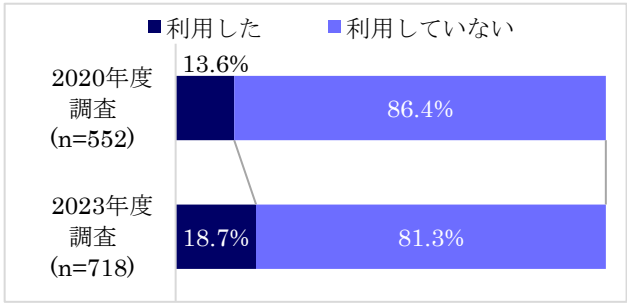
**2022年度に採用活動を実施した事業所のうち、人材紹介会社を利用したのは18.7%**

今次調査では、2020年度調査に引き続き人材紹介会社の利用状況について調査している。その結果を2020年度調査との比較を中心にお示しする（図表10）。

2022年度中の採用活動で人材紹介会社を利用した事業所は18.7%あり、2020年度調査から約5ポイント上昇している。サービス体系別の利用状況は、図表7と図表9でお示したとおり、児童系の利用割合がやや高い結果となったが、それ以外では特筆すべき違いはなかった。

また、人材紹介会社を利用して常勤の正規職員を採用できた施設に対し、1年間に人材紹介会社に支払った手数料の総額を調査したところ、平均135.4万円であり、手数料を支払って採用した平均職員数は2.1人であった。前述のとおり、人材紹介会社を利用していない事業所を除いた集計にはなるが、この金額は1事業所当たりのサ

(図表 10) 2022 年度の採用活動での人材紹介会社の利用状況

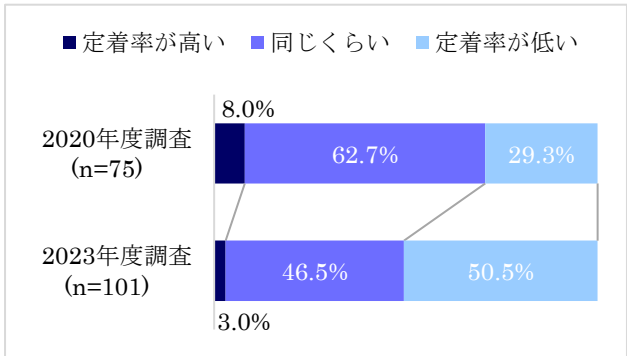


サービス活動収益の0.70%に相当する。2020年度調査では、1事業所当たりのサービス活動収益の0.47%に相当する金額を支払っていた。2020年度調査とは経営主体の構成が異なることに留意する必要はあるが、サービス活動収益に占める支払手数料総額は前回よりも上昇した。

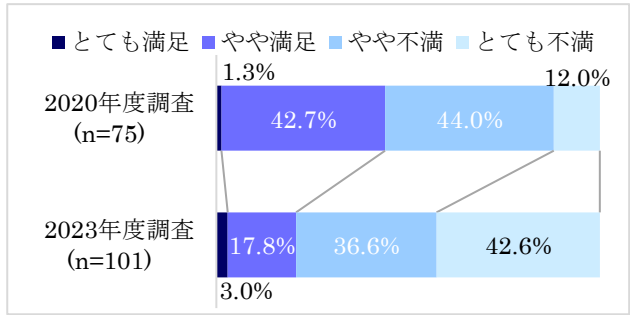
さらに、人材紹介会社を通じて採用した職員について、それ以外の媒体・経路を利用して採用した職員と定着率を比較したところ、2020年度調査と比べ、人材紹介会社を通じて採用した職員のほうが定着率が低い、という回答が大幅に増加した(図表11)。また、人材紹介会社の利用に対する満足度について、2020年度調査では「やや満足」が42.7%であるのに対し、今次調査では17.8%となった(図表12)。

なお、「とても満足」「やや満足」と回答した事業所のうち「定着率が低い」と回答したのは19.0%(n=21)であるが、「やや不満」「とても不満」と回答した事業のうち「定着率が低い」と回答

(図表 11) 人材紹介会社経由の職員とほかの採用経路と比べた定着率



(図表 12) 人材紹介会社の利用満足度



したのは58.8% (n=80)であった。「やや不満」「とても不満」と回答した事業所には、定着率と人材紹介手数料のバランスが取れていないと感じる事業所が多数含まれている可能性がある。

ただし、「とても満足」という回答も少数あり、割合も微増していることから、費用に見合った人材の紹介と、そのために必要なサポート次第では、納得のいくサービスとして活用されることは可能であると推察される。

3 2022年度の退職者の状況

3.1 定年退職以外の退職者の状況

**定年退職以外の退職者がいた事業所は70.9%であり、とくに居住系で多い**

人材が不足しているなかでは、退職の防止も重要な取組みである。そこで、2022年度の退職者の状況について、確認していく(図表13)。

(図表 13) 2022 年度に定年退職以外の退職者がいた事業所の割合

	社会福祉法人	営利法人	その他法人	全経営主体平均
居住系	88.1% (n=118)	63.6% (n=33)	72.7% (n=33)	81.0% (n=184)
日中活動系	72.2% (n=97)	80.0% (n=30)	64.7% (n=17)	72.9% (n=144)
就労系	72.7% (n=55)	58.8% (n=97)	57.8% (n=45)	62.4% (n=197)
児童系	63.6% (n=44)	71.9% (n=89)	75.0% (n=24)	70.1% (n=157)
その他	53.8% (n=13)	62.5% (n=16)	71.4% (n=7)	61.1% (n=36)
全サービス体系平均	76.1% (n=327)	66.4% (n=265)	66.7% (n=126)	70.9% (n=718)



2022年度中に定年退職以外の退職者がいた事業所は、全体の70.9%を占めた。2020年度調査では63.0%であり、退職者がいた事業所はやや増加した。なお、常勤換算による平均退職者数は、3.1人であった。

サービス体系別にみると、居住系は他よりも退職者がいた事業所の割合が高かった。居住系の1事業所当たりの職員数は、常勤換算で38.9人であり、日中活動系の27.6人や、就労系の12.1人よりも多いということもあるが、定着に課題があることがわかる。また、図表6および図表8のとおり、居住系で採用活動の実施割合が高かったのは、退職者がいる事業所が多いことから採用活動をせざるを得ないためであると推測できる。次いで日中活動系は、居住系に次いで多い72.9%の事業所で退職者がおり、とくに経営主体別にみると営利法人立で80.0%であった。就労系は、62.4%とやや低かった。職員不足の事業所が相対的に少なく、さらに採用活動を積極的に実施していない要因として、退職者が少ないことが影響していたことがわかる。

## 3.2 退職理由

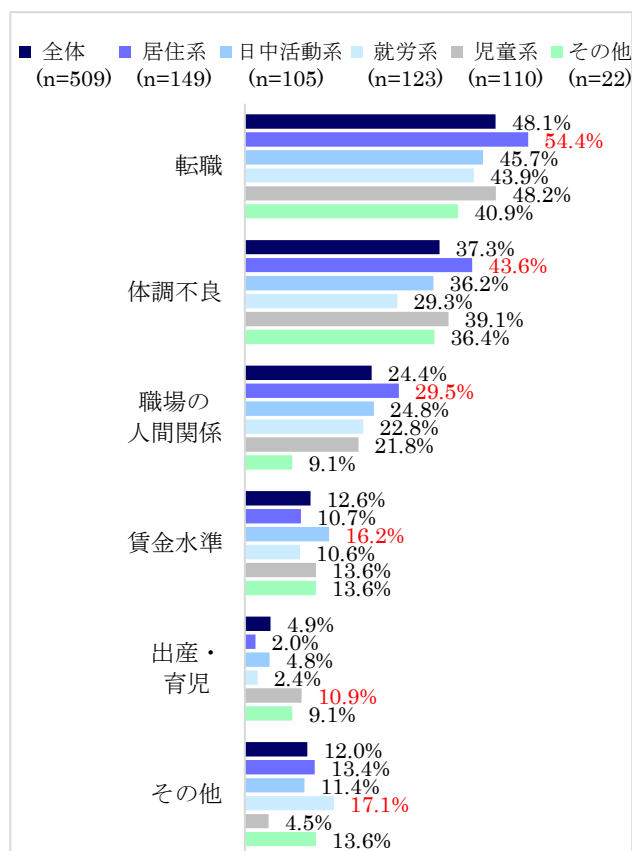
### 転職、体調不良、職場の人間関係が退職理由として多い

ひとくくりに退職といっても、その理由はさまざまである。そこで、サービス体系別に差異が出ている退職理由についてまとめた(図表14)

まず、全体でもっとも多かったのは「転職」の48.1%であり、次いで「体調不良」の37.3%であった。今次調査では転職先までは調査していないが、退職者のほぼ同数を新卒以外の採用で確保していることを考慮すると、同じ障害分野での転職が多数を占めるものと考えられる。

また、サービス体系別にみると居住系は「転職」、「体調不良」、「職場の人間関係」がいずれも他のサービス体系よりも多かった。居住系に限

(図表 14) 2022 年度の定年退職以外の退職者の退職理由 (複数回答)



ったことではないが、身体介護を実施する場合は、腰痛などの体調不良になりやすい可能性が考えられる。さらに、居住系では図表2のとおり職員が不足している事業所が多く、日々の業務の負荷が積み重なり、職場の人間関係の問題へと発展しているケースがあるのかもしれない。

児童系は出産・育児の割合が高いが、これは新卒採用が比較的多いことが影響していると思われる。今次調査では、在籍職員の性別は確認していないが、保育士資格保有者は女性のほうが多いことから、出産・育児を理由とした退職が多いものと推察される。

就労系は、その他の理由が多かった。その他の内容は、資格試験準備への専念や能力低下、家族の介護などで、特段の傾向はみられなかった。

### 3.3 取組んでいる退職防止策

#### 柔軟な勤務体系の創設など働きやすさにつながる職場づくりの取組みが多くみられる

2022年度に定年退職以外の退職者がいた509事業所の平均職員数は、常勤換算で27.2人である。一方、退職者は3.1人であり、事業所の職員の1割強が1年間のうちに退職している。採用活動にかかる費用は決して安価ではなく、何よりも採用活動に専従の職員を割くのは難しいものと推察され、経営的にも退職者が少ないに越したことはないだろう。そこで、各事業所の退職防止にかかる取組みをまとめたので、参考にされたい。

##### (個別面談や会議等の実施)

- ・職員の相談支援体制（職場の保健室制度）
- ・ご本人の希望や所属管理者の勧めによる所属外の管理者との面談の実施
- ・職員ひとりひとりの就労状況・取り組み・意欲などをヒアリングする面談時間を定期的に設け、不満や改善したい点などを聞き取りし、全体で環境の改善に向かっていけるよう、取組みをしている

##### (休暇・残業削減)

- ・休暇の取りやすさ。勤続表彰（10年・20年・30年）に賞金と休暇を進呈
- ・労働時間の短縮、有給取得の簡易化、感染症休暇での給与100%保証、資格取得費用100%保証、育児に関し急遽早退や遅刻があった場合の給与減額廃止&有休とは別の特別休扱い等、様々な工夫をしている
- ・職員が働きやすく定着するよう、労働時間を週35時間にして、賃金手当の充実などを実施している

##### (処遇改善)

- ・資格取得制度、退職金積立、慶弔金支給、社内研修
- ・定期昇給（時間給 毎年30円/時間アップ・固定給 毎年15000円/月アップ）
- ・職場環境整備（備品等手当の新設、夜勤手当の増額、資格取得支援制度の導入）

##### (コミュニケーション)

- ・ストレスがかからないように、食事会や慰労会など多岐にわたり、実施している
- ・懇親会に補助金を出し、職員同士のコミュニケーションを取りやすくしている
- ・人間関係についてのコミュニケーション方法や相手の特徴理解などの研修について外部講師を招いて行っている

##### (勤務形態、働きやすい職場環境)

- ・シフトに余裕を持たせて子供さんの病気等の急な休みにも快く対応。在宅ワーク併用。9時～15時の働きやすい時間帯を増設した
- ・体調不良や、家族の介護の場合は非常勤に変更し一日の勤務時間を短縮する
- ・髪の色など身だしなみの自由化。フレキシブルなどの勤務時間形態の選択制
- ・働きがいのある職場にするため職場環境改善を事業所全体で行っている。療養等個人事情によるやむを得ない場合以外については本人の希望等を傾聴し、勤務時間や働き方の変更等の提案を行い、継続して働いてもらうよう促す取組を行っている

##### (その他)

- ・定年制をなくしやる気がある方を支援
- ・退職申出者と代表者及び管理者で話し合いを行い、退職理由によっては社内改善を行うなど
- ・研修の受講支援やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ・腰痛改善事業の実施による腰痛予防体操を専門家監修のもと作成し、腰痛による職場離れを防止
- ・健康経営宣言、健康相談の無料実施

### おわりに

今次調査では、2020年度調査に引き続き、約半数の事業所で人材が不足しているという回答を得た。累次にわたる処遇改善は行われているものの、他産業で異次元の賃上げの取組みが実施されていることや、障害特性に応じた支援など専門性が高い業務であることがハードルとなっており、障害分野への求職者が必要数までは増えてはいないものと考えられる。

引き続き、今回のような調査を通じて、障害分野の人材の確保状況など現場の抱える課題などを発信してまいりたい。

最後になったが、通常業務のほか令和6年度障害福祉サービス等報酬改定への対応、さらに様々な方面からの調査への回答など、業務が忙しい状況のなかで、本調査にご協力いただいた施設の皆様に心より御礼申し上げたい。本稿が少しでも皆様のお役に立てることを願っている。

**【免責事項】**

- ※ 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- ※ 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- ※ 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ TEL : 03-3438-9932