

東京都内障害福祉サービス事業所・施設等の 障害福祉人材の育成・定着に向けた 実態調査及び課題分析 アンケート結果概要



次世代を担う職員の育成

育 成



職員もチームも
成長できる職場づくり

定 着



入職前後の
ミスマッチ防止

採 用

目次

各設問詳細データについては、
別紙「詳細版」にて説明あり

- ◆ 調査概要
- ◆ 現場の人材不足感
- ◆ 実際の入職・離職状況
- ◆ 働く従業員の意識
- ◆ 障害福祉現場に対する入職前後のイメージ
- ◆ 育成・定着に向けた取組状況
- ◆ 国家資格取得状況
- ◆ 休暇・休業取得と職員定着との関係性
- ◆ 考察

調査概要

調査の目的

- ◆ 次期東京都障害者・障害児施策推進計画（令和6～8年度）を見据え、本委託調査により都内の障害福祉人材の実態を調査し、人材の確保・育成・定着に向けた課題分析等及び人材の需給予測を行い、今後の施策検討に繋げる

対象者

- ◆ 都内の障害福祉サービス事業所・施設の運営事業者
- ◆ 上記事業者に従事する従業員

なお、対象とするサービスは、訪問系、日中活動系、施設系、訓練系・就労系、居住支援系、障害児支援に係る給付、相談支援に係る給付の各障害福祉サービスとした）

回答数

- ◆ 事業者612（回答率 約15.3%、有効回答数534・約13.4%）
- ◆ 従業員1333（回答率約11.1%）

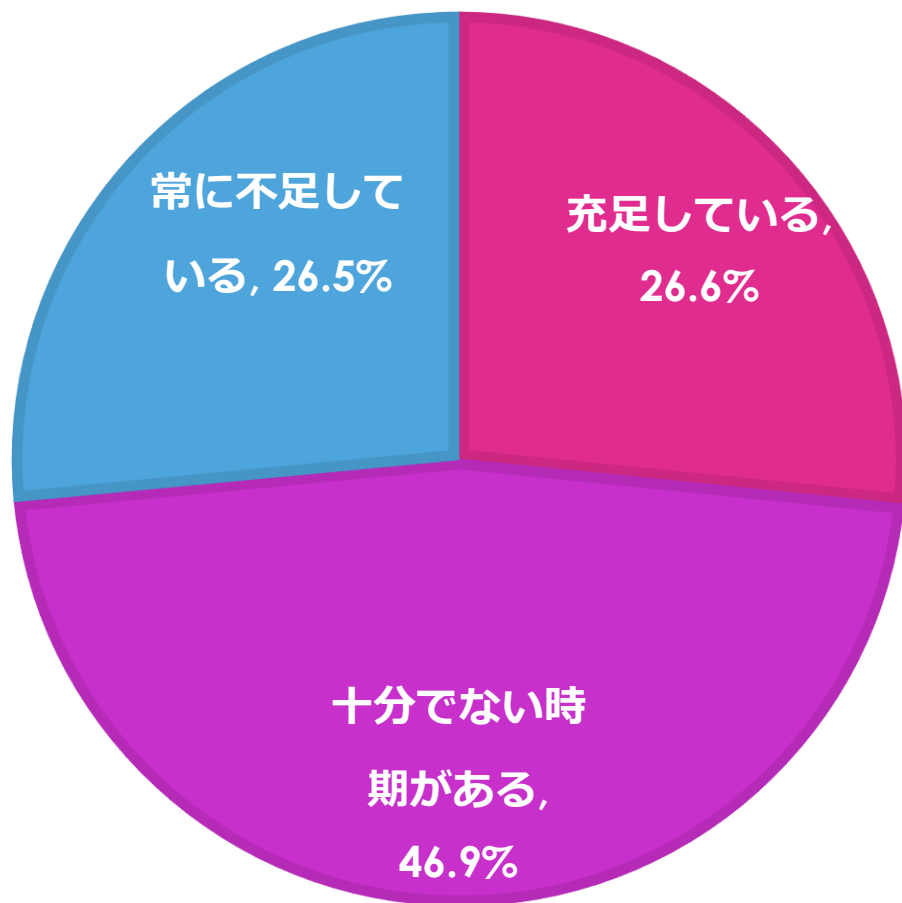
調査実施期間

- ◆ 令和4年（2022年）8月20日～同年11月30日まで

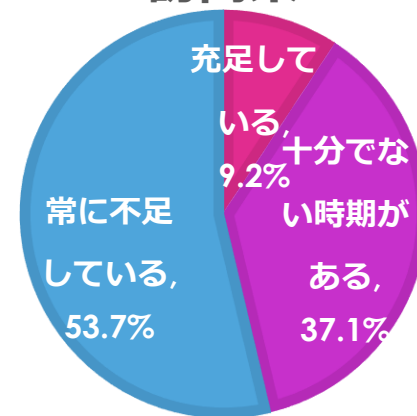
現場の人材不足感

- ◆ 全体 (N=1675) では、「充足している」446 (26.6%)、「十分でない時期がある」785 (46.9%)、「常に不足している」444 (26.5%) となった。
- ◆ サービス種別でみると、訪問系では「常に不足している」が53.7%と5割以上に人材不足感が見られた
- ◆ 利用者の障害度別にみると、重度では人材不足感が42.5%と割合が最も大きく見られる

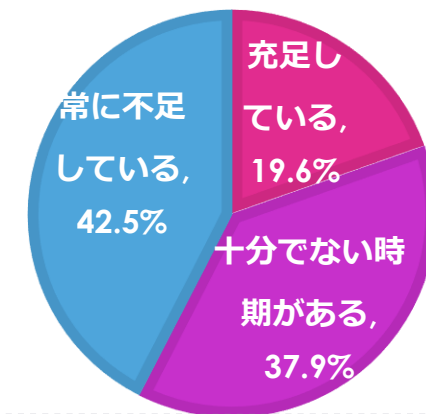
全体



訪問系



重度



実際の入職・離職状況

- ◆ 全体の約6割を占める、職員数「1～10人」規模の法人が、平均入職者数3.6名、離職者数2.7名
- ◆ 職員数「41～50人」規模の法人を除いて、離職者数平均より入職者数平均が上回った。
- ◆ 職員数「1～20人」規模の法人では、職員数に比して入職者・離職者が多く、人材の流動性が高い傾向
- ◆ その他、新卒者数を見ると、職員数51人以上の比較的規模の大きい法人の方が新卒者を比較的獲得できている（採用を実施する余裕がある）ことが示された

前年1年間の入職者数

職員数別	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51～100人	100人以上
平均数	3.6	8.5	5.6	10.6	6.2	13.9	22.0
中途採用者のうち 同業他法人での経験者	1.3	2.5	1.6	3.7	1.8	2.2	11.1
新卒者数	0.2	2.7	0.6	1.5	0.4	3.1	5.7
事業者数	522	173	70	33	16	33	21

離職理由上位3

(複数回答可・N=1,199)

前年1年間離職者数

職員数別	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51～100人	100人以上
平均数	2.7	6.6	4.9	9.1	7.6	11.9	17.5
事業者数	522	173	70	33	16	33	21

① 身体的・体力的な負担

140

② 精神的なストレス

134

③ 職場内の人間関係

116

①・②・③は関連している可能性もある

③ 雰囲気への不満

働く従業員の意識

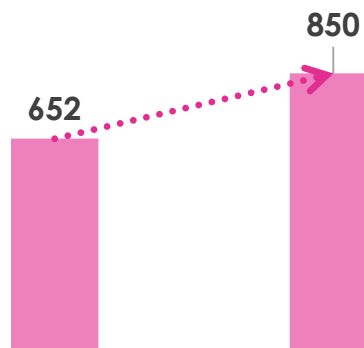
- ◆ 仕事や所属組織について、やりがいを持って、より質の高い支援に向けて知識や技術を習得していくことを望む傾向が高かった。一方で、組織内での上昇意欲は低い傾向が示された。
- ◆ 職場の人間関係についても、好意的な意見が多かったが、離職理由の第3位として「職場の人間関係・雰囲気への不満」が挙げられたことから、離職防止のためには人間関係づくり・雰囲気づくりに意識的に取り組む必要があると考えられる。

	5段階評価の平均値 (全体 (N = 1333))
より質の高い支援に向けて知識や技術を習得していくことを望みますか	4. 0 9
今の仕事にやりがいを感じますか	3. 6 4
職場の人間関係は良好ですか	3. 6 4
自分の仕事について、会社や上司から認めてもらっていると感じますか	3. 5 2
職場では仕事内容や役割が明確化され、仕事がしやすい環境が整っていますか	3. 2 6
法人の経営方針や方向性に納得していますか	3. 2 2
より責任のある仕事や立場を任されることを望みますか	2. 9 1

障害福祉現場に対する入職前後のイメージ

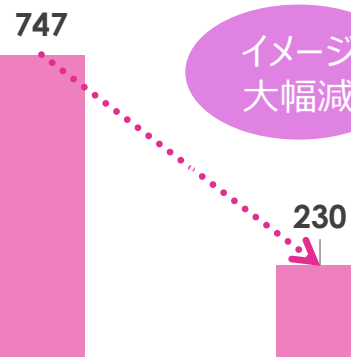
- ◆ 良い意味での入職後ギャップが見られた。入職前の過度なマイナスイメージが先行していることの現れとも考えられる。一方で、事務業務が思っていたより多いと感じられていた。

やりがいがある



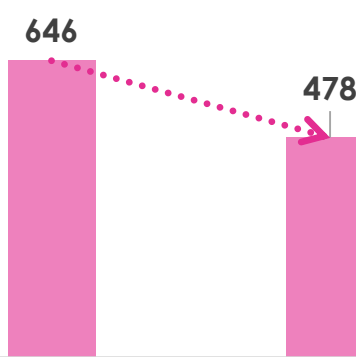
働く前の印象 働く中での印象

精神面・きつい



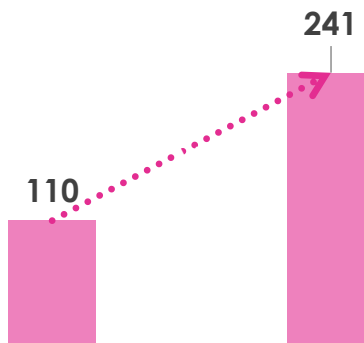
働く前の印象 働く中での印象

体力面・きつい



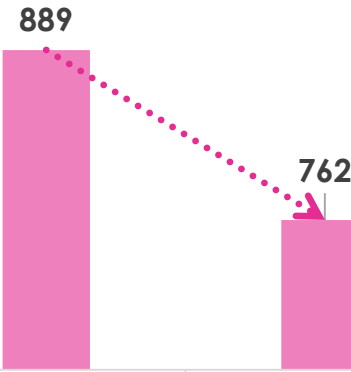
働く前の印象 働く中での印象

人間関係が良い



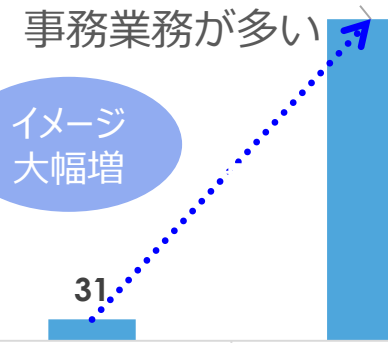
働く前の印象 働く中での印象

給料が低い



働く前の印象 働く中での印象

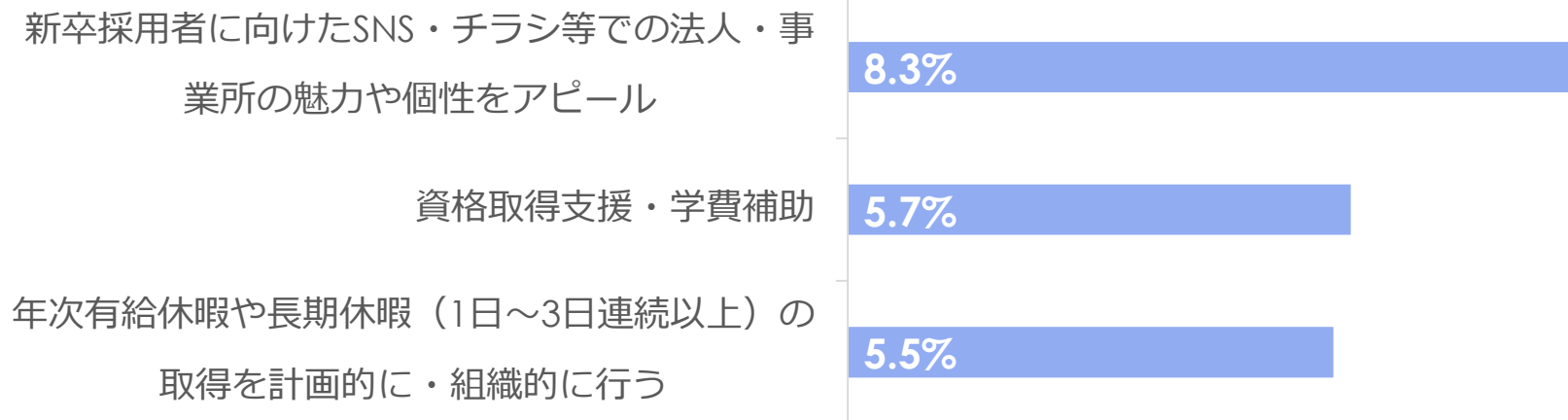
福祉・介護業務以外の



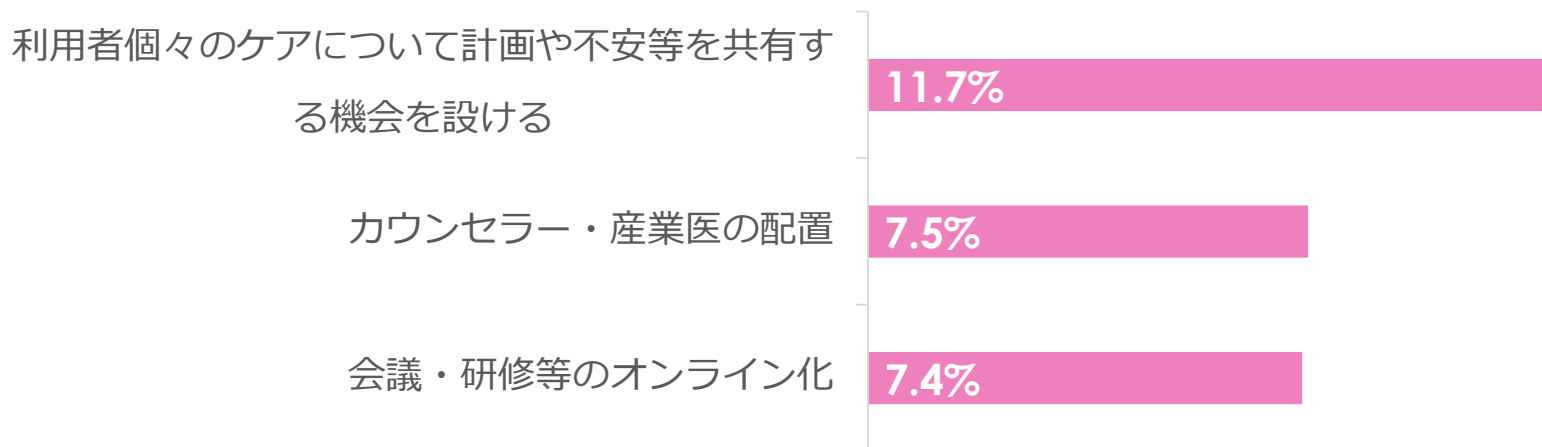
働く前の印象 働く中での印象

育成・定着に向けた取り組み状況

実際に取り組みされており、かつ「効果大きい」と認識されている取組（上位3）



取組有無を問わず、効果的と思われる取組（上位3）



国家資格取得状況

- ◆ 全体では介護福祉士の割合が22.7%と最も多く、次に社会福祉士（12.3%）、精神保健福祉士（10.2%）という結果となった。「訪問系」「日中活動系」「施設系」「居住系」では介護福祉士が最も割合が多く、訓練系・就労系ならびに相談支援系では社会福祉士（それぞれ18.1%、19.5%）、障害児通所系では保育士（24.8%）が最も割合が多い結果となった。
- ◆ 資格保有なしの割合が最も多かったのは、訓練系・就労系（27.0%）、次に日中活動系（21.3%）という結果となった。

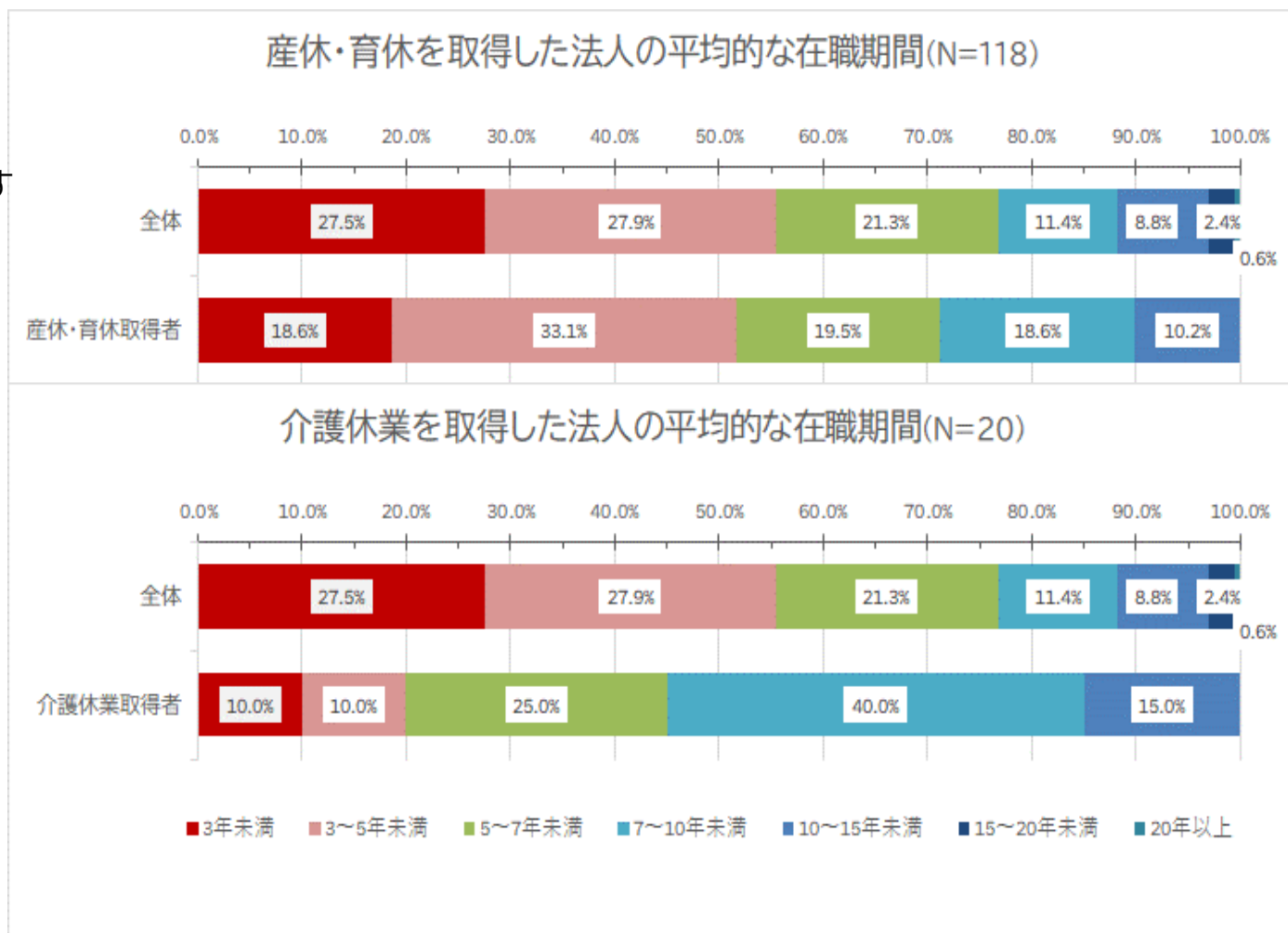
サービス種別・国家資格保有率 (各種別からの割合)	訪問系 (N=175)	日中活動系 (N=188)	施設系 (N=92)	居住系 (N=216)	訓練系・就労系 (N=514)	障害児通所系 (N=428)	障害児入所系 (N=4)	相談支援系 (N=195)	全体 (N=1812)
介護福祉士	69.1%	26.6%	31.5%	24.1%	15.0%	12.4%	0.0%	14.9%	22.7%
社会福祉士	2.3%	14.9%	15.2%	11.1%	18.1%	4.7%	25.0%	19.5%	12.3%
精神保健福祉士	0.6%	4.8%	7.6%	20.4%	17.1%	0.9%	0.0%	15.9%	10.2%
公認心理士	0.0%	0.0%	1.1%	2.3%	2.7%	3.3%	0.0%	4.6%	2.4%
保育士	2.3%	8.0%	12.0%	2.8%	2.9%	24.8%	25.0%	10.8%	9.9%
強度行動障害支援者養成研修修了者	0.0%	12.8%	12.0%	8.3%	4.3%	16.6%	0.0%	10.8%	9.2%
その他障害福祉に関する資格	18.9%	11.7%	8.7%	13.9%	12.8%	21.0%	50.0%	18.5%	15.8%
保有資格なし	6.9%	21.3%	12.0%	17.1%	27.0%	16.4%	0.0%	5.1%	17.6%

休暇・休業取得と職員定着との関係

- ◆ 産休・育休取得者がいる法人は、全体の22.1%
- ◆ 介護休業取得者がいる法人は、全体の3.7%
- ◆ これらの休暇・休業を取得させている法人のほうが、長期在職率が高い傾向があった。

(参考)

なお、各データは、
詳細版にも掲載しています



考察

今後の課題として、以下の3点が考えられる。

育成

定着

採用

次世代を担う職員の育成

職員もチームも成長できる 職場づくり

入職前後のミスマッチ防止

- ◆ 短い在職年数での離職が多い。
 - 5年未満の離職が55.4%
 - 従業員向けアンケート結果からも在職年数「5～7年」を境に、仕事や職場に対する満足度が低くなる傾向が示された。
- ◆ 法人内でのキャリアアップを望まない者も多い。
 - 「より責任のある仕事や立場を任されること」を望む上昇意欲は、5段階評価平均値で2.91のみ

- ◆ 質の高い支援に向けて知識・技術の向上を志す職員が多い
 - 知識・技術の向上意欲は、5段階評価平均値で4.09
- ◆ 一方で、「身体的・体力的な負担」が離職理由1位
- ◆ さらに、休暇・休業の取得状況は全体として低い。
 - 業界全体での産休・育休の取得状況は22.1%に留まり、介護休業に関しては3.7%のみ
 - 休暇・休業取得法人ほど、定着率が高い傾向
- ◆ 離職理由として「精神的なストレス」（2位）「人間関係・雰囲気への不満」（3位）が多い

- ◆ 業界への過度なマイナスイメージが先行しているのではないか
 - 「体力面・精神面できつい」「給料が低い」というイメージは入職後より入職前のほうが高い
- ◆ 育成・定着に向けた取組以上に、採用に向けた取組が多く実行されていた
 - 最も回答数の多かった実際に取り組まれていることは、「新卒採用者に向けたSNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」

特に中堅職員の悩みを解消し、やりがいを持ち続けられる職場環境づくりが必要

資格取得等支援・多様な働き方の制度のみならず、良好な人間関係のもと、相談し合い組織としても成長できる風土づくり

入職後のギャップをなくす採用活動時点での丁寧な法人PRが大切