
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(詳細版)

目次

1. 回答状況	5
(1)調査概要	5
① 都内の障害福祉サービス事業所・施設の障害福祉人材に係る状況調査(アンケート)	5
② 都内の障害福祉サービス事業所・施設の障害福祉人材に係る状況調査(ヒアリング)	5
(2)調査対象期間と回答数(回答率)	5
(3)回答法人の法人格別割合	6
(4)運営事業所数	7
(5)運営事業所展開エリア	7
(6)法人開設年度	8
(7)職員の平均的な年齢構成、年代構成	9
(8)運営サービス	10
(9)法人内で実施している他サービス	10
(10)人材不足感	11
① サービス種別	11
② 障害度別	12
③ 障害領域別	13
(11)人材育成・定着に向けた取組状況	14
① サービス種別	14
(ア) 全体	14
(イ) 訪問系	15
(ウ) 日中活動系	15
(エ) 施設系	16
(オ) 居住系	17
(カ) 訓練系・就労系	17
(キ) 障害児通所系	18
(ク) 障害児入所系	18
(ケ) 相談支援系	19
② 障害度別	20
(ア) 全体	20
(イ) 軽度	21
(ウ) 中度	21
(エ) 重度	22
③ 障害領域別	23
(ア) 全体	23
(イ) 知的障害	24
(ウ) 精神障害	24

(工) 身体障害	25
(オ) 難病	25
(カ) 高次脳機能障害	26
(12)人材育成に向けた取組のうち効果的と思われるもの	27
① サービス種別	27
(ア) 全体	27
(イ) 訪問系	28
(ウ) 日中活動系	29
(エ) 施設系	30
(オ) 居住系	31
(カ) 訓練系・就労系	32
(キ) 障害児通所系	33
(ク) 障害児入所系	33
(ケ) 相談支援系	34
② 障害度別	35
(ア) 全体	35
(イ) 軽度	36
(ウ) 中度	37
(エ) 重度	38
③ 障害領域別	39
(ア) 全体	39
(イ) 知的障害	40
(ウ) 精神障害	41
(エ) 身体障害	42
(オ) 難病	43
(カ) 高次脳機能障害	44
2. 現場職員の声	45
(1)仕事について	45
① やりがい	45
② 技術習得意欲	46
(2)所属組織に対する意識	47
① 承認	47
② 法人の方針	48
③ 役割明確度・仕事のしやすさ	49
④ 人間関係	50
⑤ 上昇意欲	51
(所属組織に対する意識のまとめ)	52

3. 現状と課題	54
(1)定着:自己実現できる職場づくり	54
① 前年度1年間の離職者数	54
(ア) 全体.....	54
(イ) 職員数別(複数回答)	54
② サービス別国家資格保有率	55
(ア) 各資格保有者からの割合	55
(イ) サービス種別からの割合	55
③ 技術習得意欲の高さ(N=1,333)	56
○ コラム:職員の成長・自己実現のための環境づくり	56
④ 法人側から見た離職理由	57
⑤ 産休・育休と職員の平均的な在職期間との関係	58
⑥ 介護休業と職員の平均的な在職期間との関係	58
○ コラム:障害福祉現場における「働きやすい」職場づくり	59
(2)育成:次世代を担う職員の育成	60
① 職員の離職状況	60
② 課題:次期管理職候補となる中堅職員の育成.....	61
(ア) 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.....	61
(イ) 法人の経営方針や方向性に納得していますか.....	62
(ウ) 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	63
(エ) 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	64
○ コラム:職員の「働きがい」や「悩み」は本当に見えにくいもの?	65
(3)確保:入職前後のミスマッチ防止	66
① 前年度1年間の入職者数	66
(ア) 全体.....	66
(イ) 職員数別(複数回答)	66
① 課題:業界への過度なマイナスイメージの先行.....	67
○ コラム:入職時のミスマッチを防ぐことが長期雇用へつながる	68
4. 質問項目一覧.....	69
① 事業者向けアンケート	69
② 従業者向けアンケート	88

1. 回答状況

(1) 調査概要

① 都内の障害福祉サービス事業所・施設の障害福祉人材に係る状況調査(アンケート)

ア 調査対象(事業・サービス)

都内の障害福祉サービス事業所・施設の運営事業者。また、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。

イ 調査対象件数

上記アの事業者について、事業者(約 4,000 件[※])及びそこに従事する従業員(障害福祉人材)(約 12,000 件[※])の合計約 16,000 件に対して、調査を行った。1 事業者当たりの従業員(障害福祉人材)の回答者数は、職層別に上限 3 名(管理職層、主任・現場リーダー層、一般職・担当職層)とした。

※調査対象の事業者リストは、都の提供による

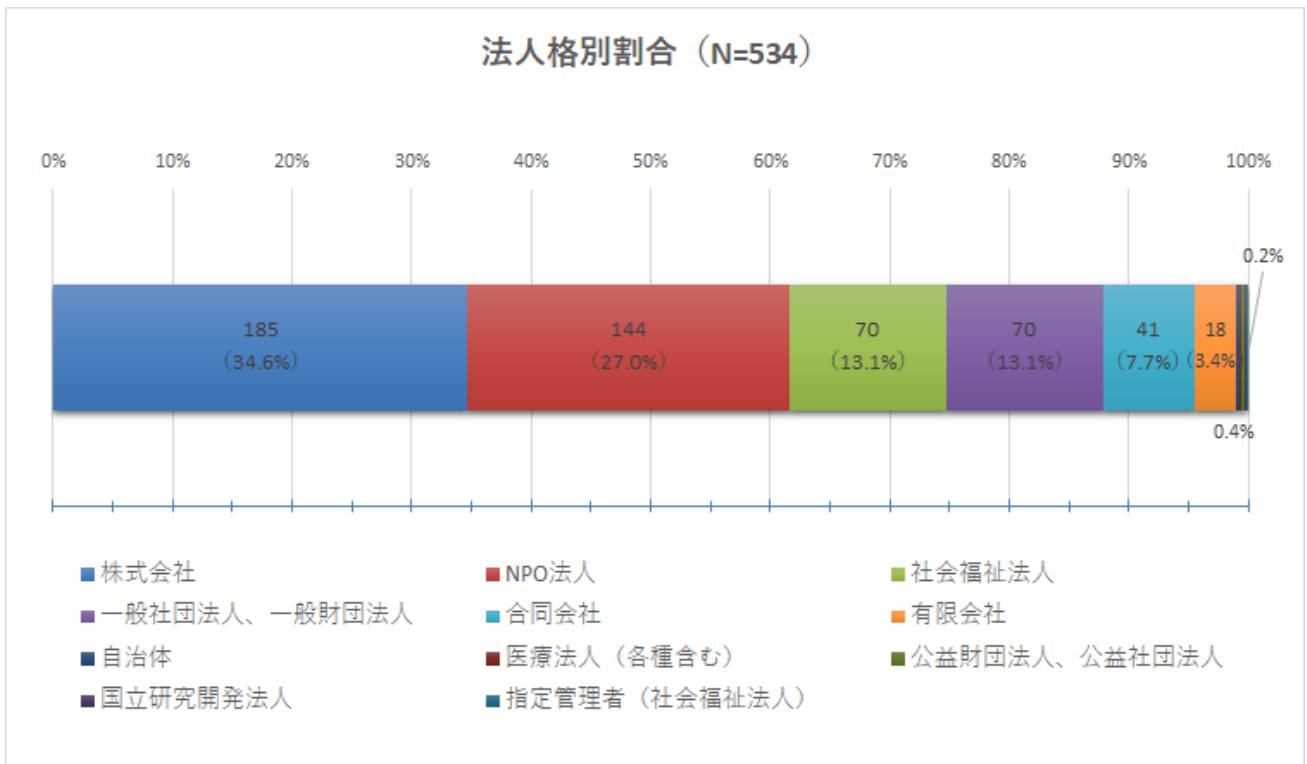
② 都内の障害福祉サービス事業所・施設の障害福祉人材に係る状況調査(ヒアリング)

(1)に関する実態調査結果に基づき、都と協議の上、先進的な取組を実施する事業者を8件抽出し、効果的な取組方法や成功への秘訣等について、具体的にヒアリングを行った。

(2) 調査対象期間と回答数(回答率)

令和4年(2022年)8月20日～同年11月30日までを対象期間とし、アンケートを実施した。重複回答等を除いた回答数は、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%)であった。

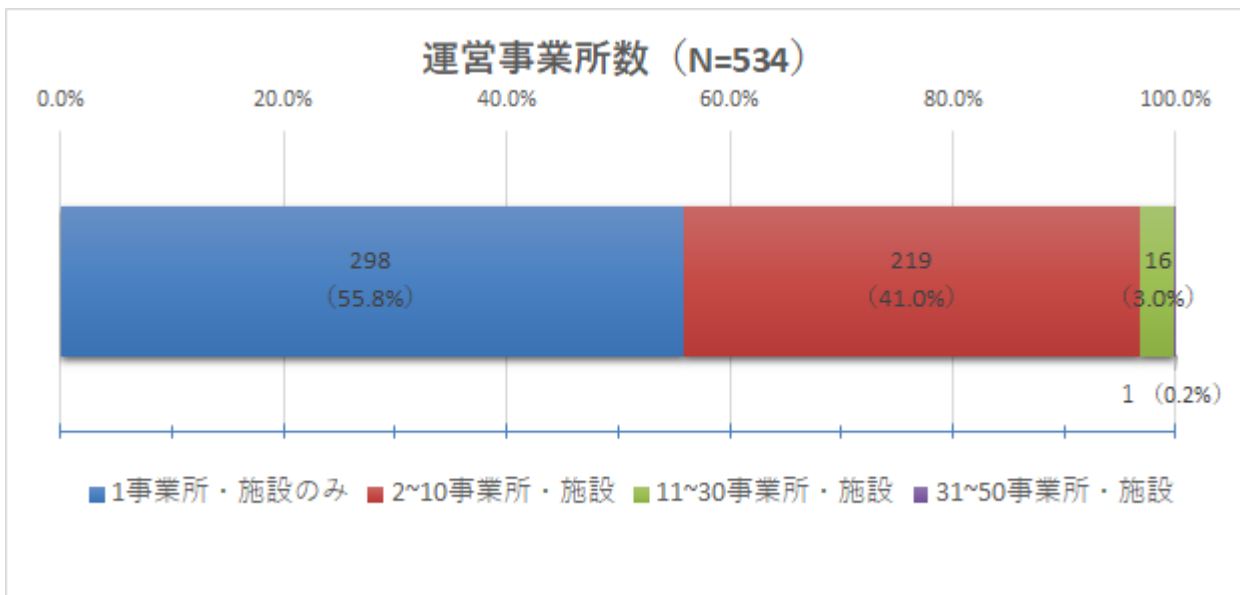
(3)回答法人の法人格別割合



回答総数 534 事業者のうち、最も回答が多かったのが「株式会社」185 事業者(34.6%)、次に多かったのが「NPO 法人」144(27.0%)、次に「社会福祉法人」70(13.1%)、「一般社団法人、一般財団法人」70(13.1%)と続く結果となった。その他、合同会社 41(7.7%)、「有限会社」18(3.4%)、「自治体」2(0.4%)、「医療法人(各種含む)」1(0.2%)、「公益財団法人、公益社団法人」1(0.2%)、「国立研究開発法人」1(0.2%)、「指定管理者」1(0.2%)となった。

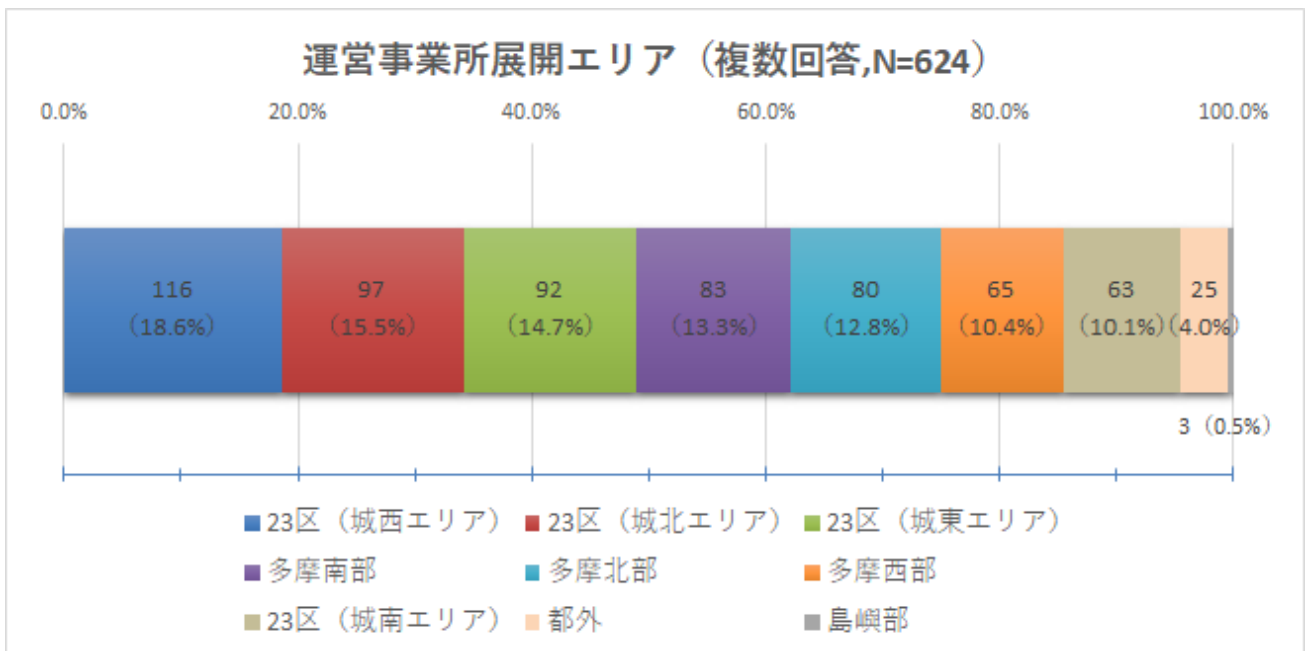
上位2事業者で 61.6%と大半を占め、上位 3 事業者で 74.7%、上位 5 事業者で 95.5%を占める結果となった。

(4) 運営事業所数



最も回答が多かったのは「1 事業所・施設のみ」で 298(55.8%)と半数以上を占め、次に「2～10 事業所・施設」で 219(41.0%)、「11～30事業所・施設」16(3.0%)、「31～50事業所・施設」1(0.2%)という結果となった。回答選択肢には「51～100 事業所・施設」「101 事業所・施設」を設けたが、いずれも回答がなかった。

(5) 運営事業所展開エリア



最も回答が多かったのが「23 区(城西エリア)※」116(18.6%)、次に「23 区(城北エリア)※」97(15.5%)、「23 区(城東エリア)※」92(14.7%)、「多摩南部」83(13.3%)、「多摩北部」80(12.8%)、「多摩西部」

65(10.4%)、「23区(城南エリア)※」63(10.1%)、「都外」25(4.0%)、「島嶼部」3(0.5%)という結果となった。

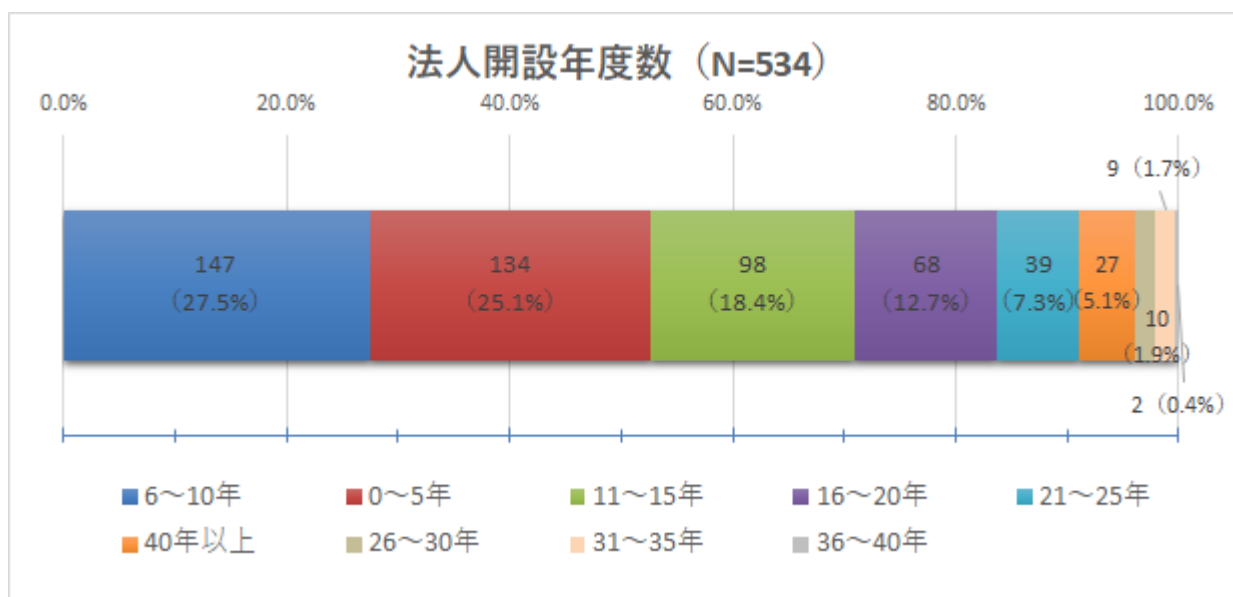
※城北エリア:荒川区、文京区、豊島区、板橋区、足立区、北区

※城東エリア:千代田区、中央区、墨田区、台東区、葛飾区、江戸川区、江東区

※城南エリア:目黒区、品川区、大田区、港区

※城西エリア:新宿区、世田谷区、中野区、渋谷区、杉並区、練馬区

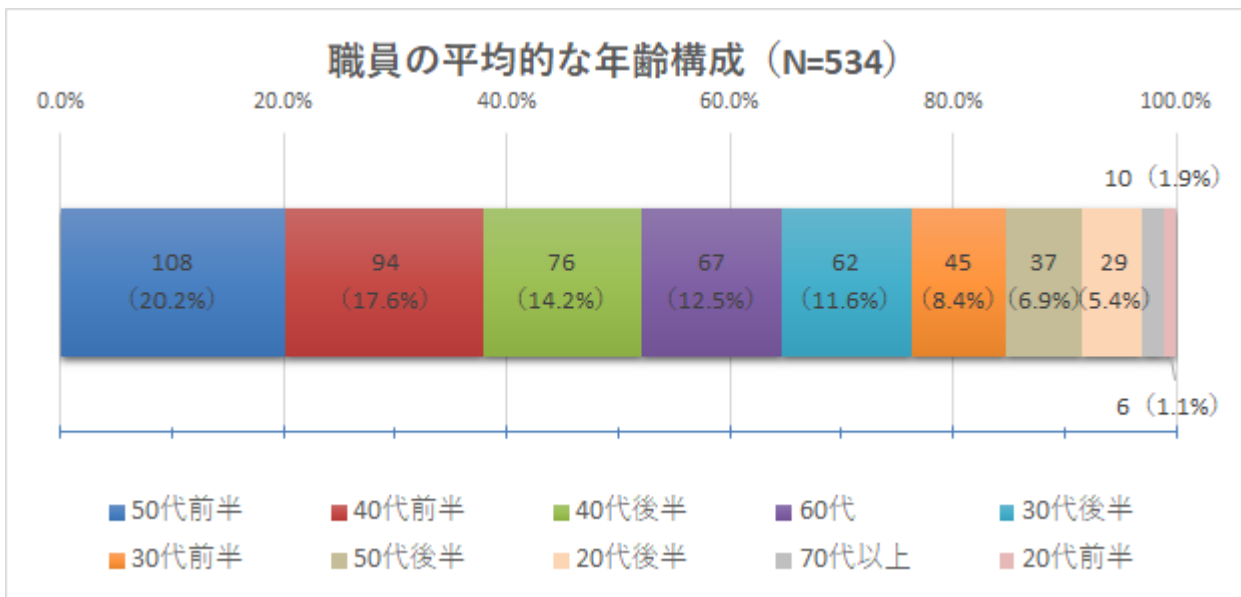
(6)法人開設年度



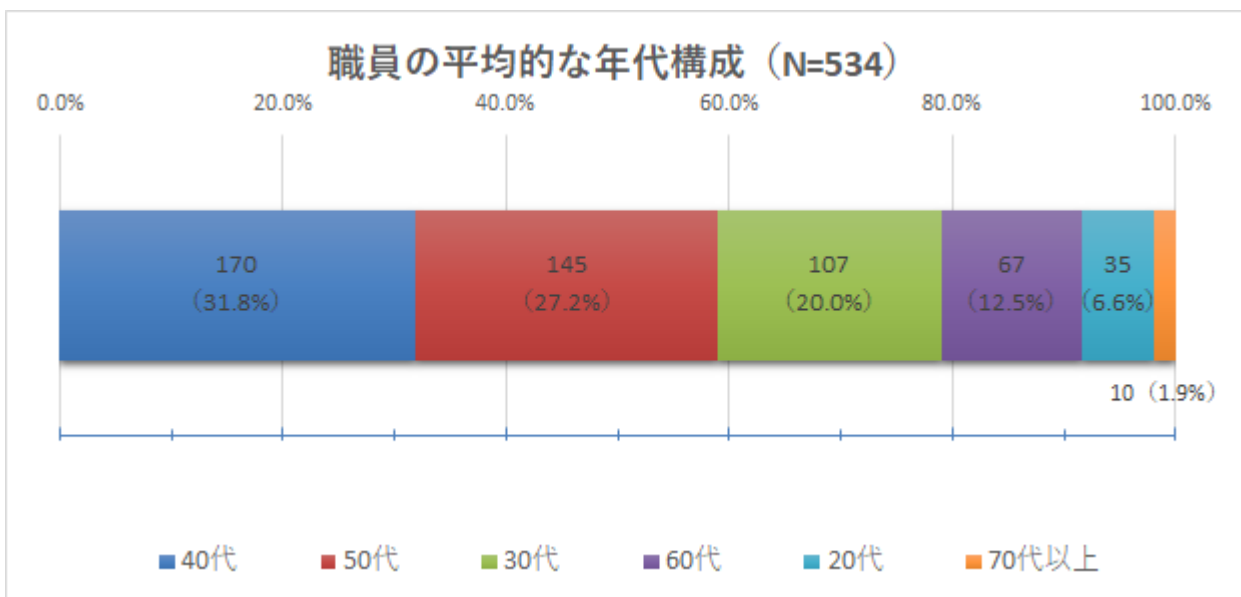
最も回答が多かったのが「6～10年」147(27.5%)、次に「0～5年」134(25.1%)、「11～15年」98(18.4%)、「16～20年」68(12.7%)、「21～25年」39(7.3%)、「40年以上」27(5.1%)、「26～30年」10(1.9%)、「31～35年」9(1.7%)、「36～40年」2(0.4%)という結果となった。

開設年度10年以下の法人が281(52.6%)と約半数を占め、11～20年以下が166(31.1%)、21年以上が87(16.3%)という割合となった。

(7)職員の平均的な年齢構成、年代構成

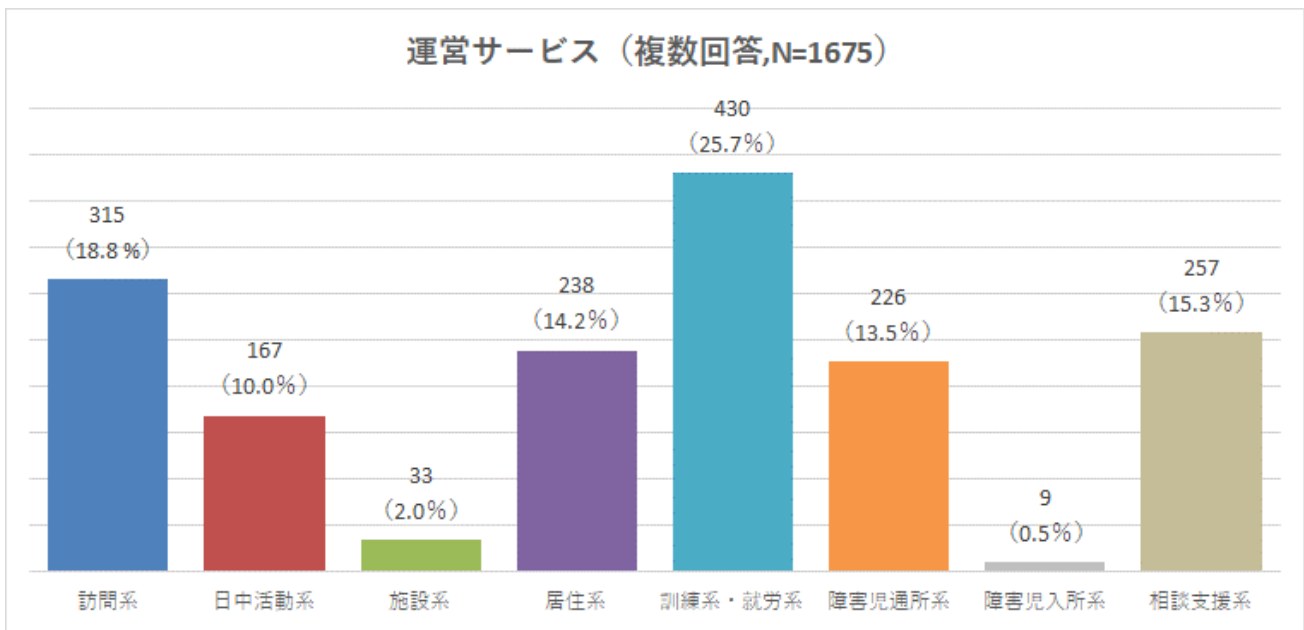


最も回答が多かったのが「50代前半」108(20.2%)、次に「40代前半」94(17.6%)、「40代後半」76(14.2%)、「60代」67(12.5%)、「30代後半」62(11.6%)、「30代前半」45(8.4%)、「50代後半」37(6.9%)、「20代後半」29(5.4%)、「70代以上」10(1.9%)、「20代前半」6(1.1%)という結果となった。



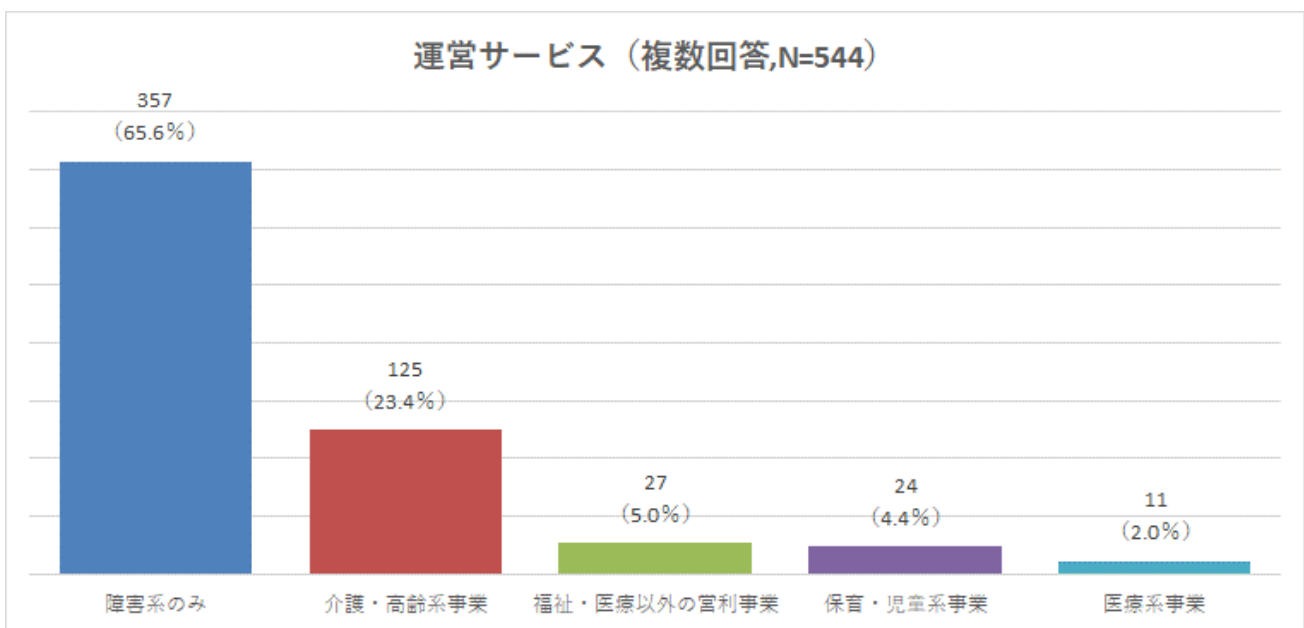
年代別では40代が170(31.8%)と全体の3割を占め、次に50代が145(27.2%)、30代が107(20.0%)、60代が67(12.5%)、20代が35(6.6%)、70代以上が10(1.9%)という割合となった。職員の年代構成では、40代、50代が約6割(59.0%)を占める結果となった。

(8)運営サービス



最も回答が多かった(複数回答)のが「訓練系・就労系」430(25.7%)、次に「訪問系」315(18.8%)、「相談支援系」257(15.3%)、「居住系」238(14.2%)、「障害児通所系」226(13.5%)、「日中活動系」167(10.0%)、「施設系」33(2.0%)、「障害児入所系」9(0.5%)という結果となった。

(9)法人内で実施している他サービス



最も回答が多かった(複数回答)のが「障害系のみ」357(65.6%)と全体の約65%を占め、次に「介護・高齢系事業」125(23.5%)、「福祉・医療以外の営利事業」27(5.0%)、「保育・児童系事業」24(4.4%)、

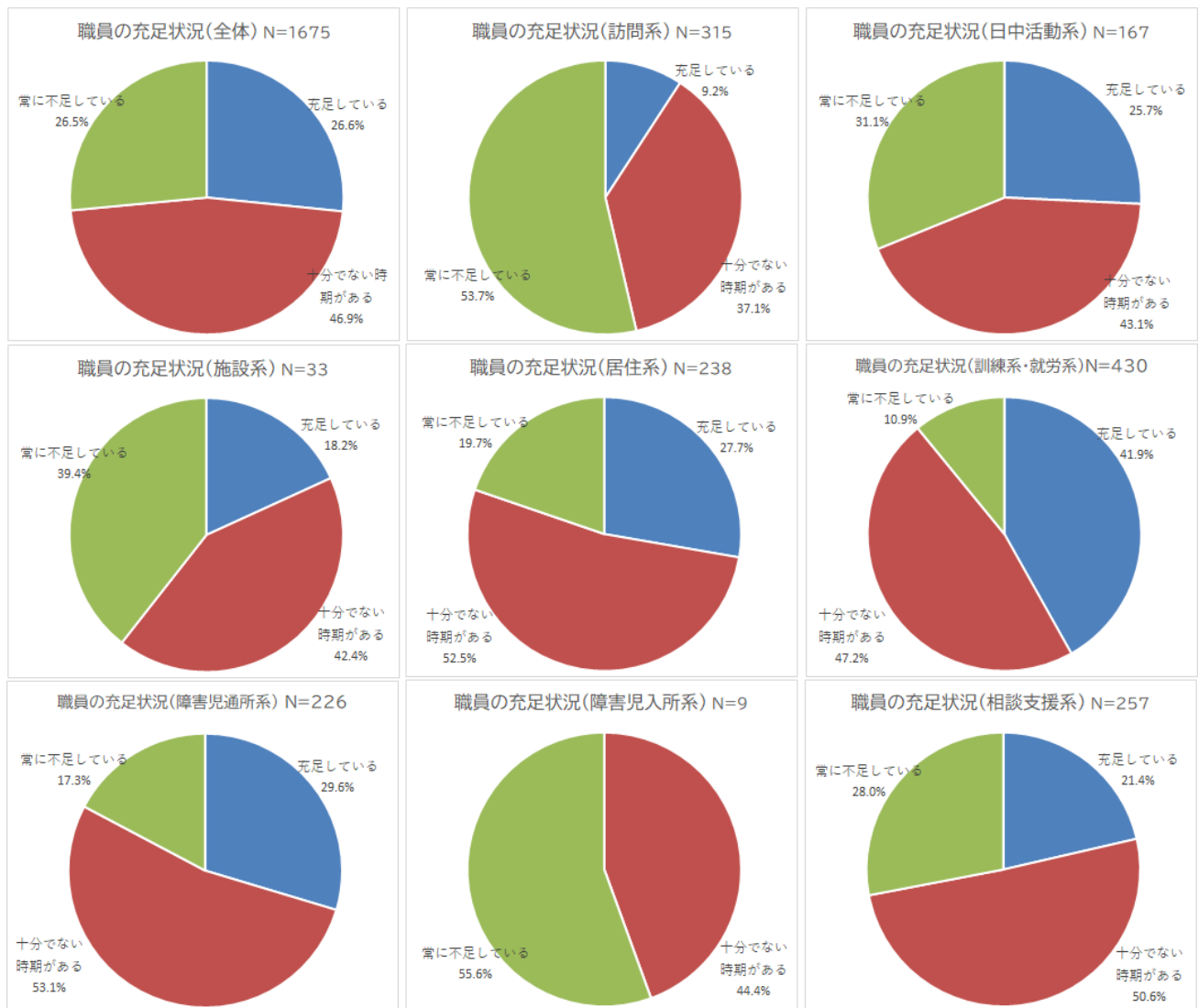
「医療系事業」11(2.0%)という結果となった。

回答の中には、「介護・高齢系事業、保育・児童系事業」、「介護・高齢系事業、医療系事業」、「介護・高齢系事業、福祉・医療以外の営利事業」(いずれも9、1.7%)、「保育・児童系事業、福祉・医療以外の営利事業」1(0.2%)と障害福祉サービスと合わせ 3 つのサービスを展開する法人や、「介護・高齢系事業、保育・児童系事業、医療系事業」(1, 0.2%)、「介護・高齢系事業、保育・児童系事業、医療系事業、福祉・医療以外の営利事業」(1,0.2%)と4つ以上のサービスを展開する法人が見られた。

(10)人材不足感

① サービス種別

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。

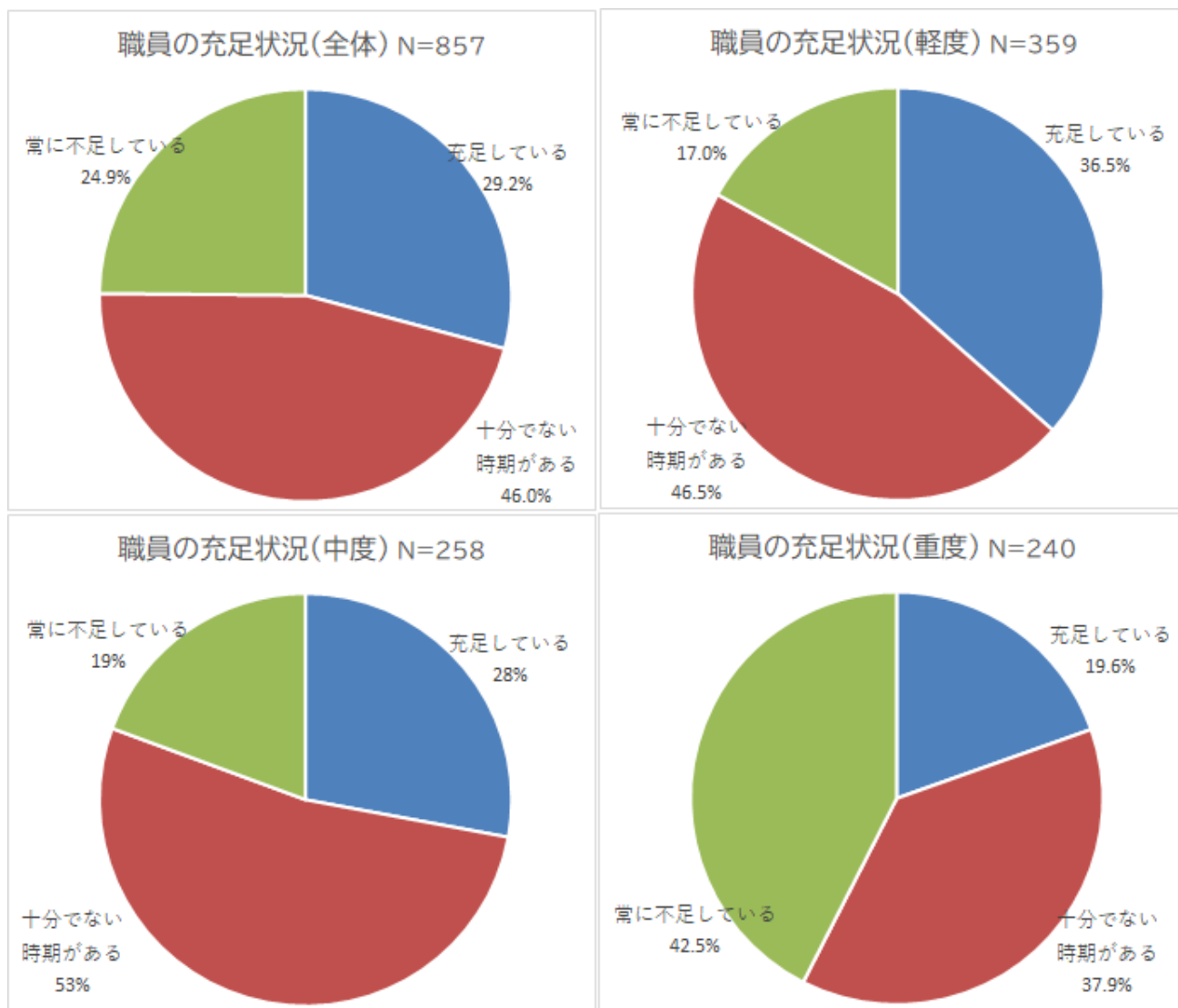


サービス種別で見ると、種別によって充足状況に違いが見られた。訪問系では「常に不足している」が

53.7%と 5 割以上に人材不足感が見られる一方、訓練系・就労系では「充足している」が 41.9%と全種別中最も充足している結果となった。日中活動系では全体とほぼ同じ傾向が見られた。

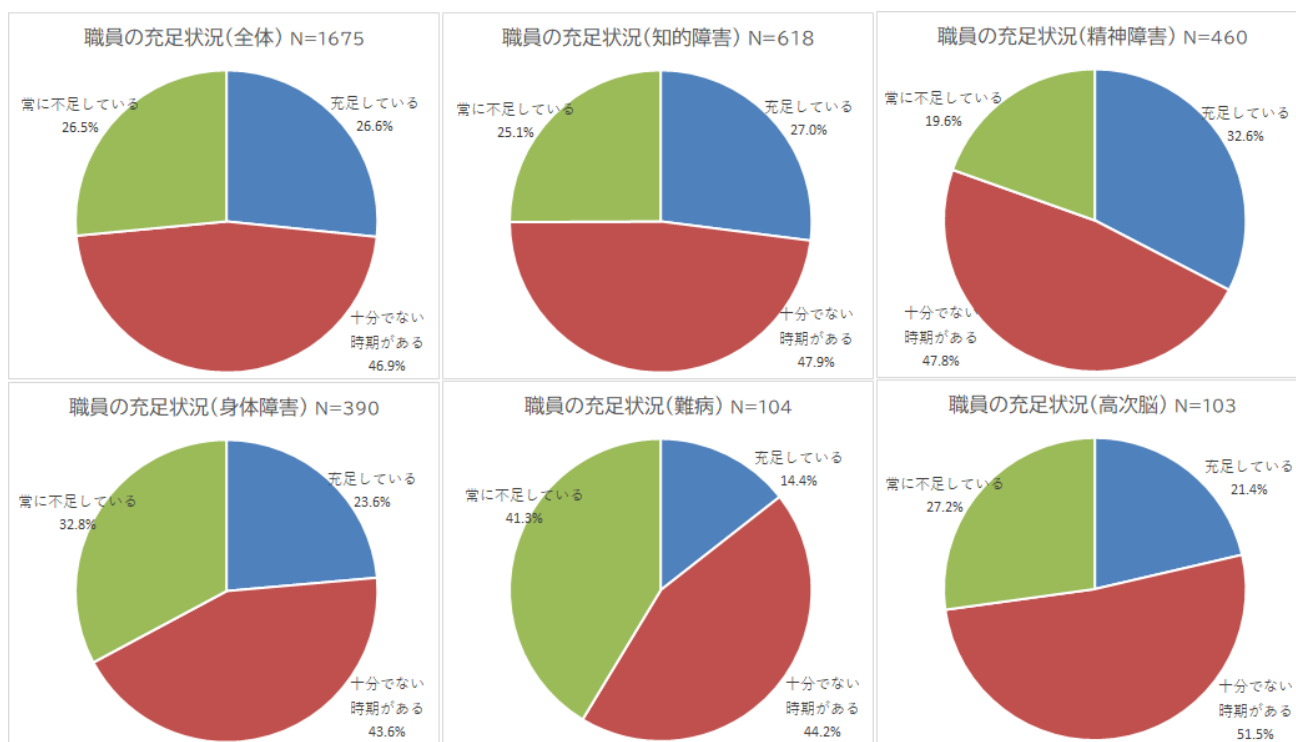
② 障害度別

全体(N=857)では、「充足している」250(29.2%)、「十分でない時期がある」394(46.0%)、「常に不足している」213(24.9%)となった。



障害度別では、それぞれに違いが見られた。中度は全体傾向と似たようなグラフとなったが、軽度では 36.5%と障害度の中では最も充足している結果となり、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等、軽度と重度で充足度、不足感に大きく異なる結果となった。

③ 障害領域別



障害領域別では、知的障害、高次脳機能障害では全体傾向と似たようなグラフとなった。充足感では精神障害が 32.6%と全体の中で若干高く、人材不足感では難病が 41.3%と最も割合が大きい等、違いが見られる結果となった。

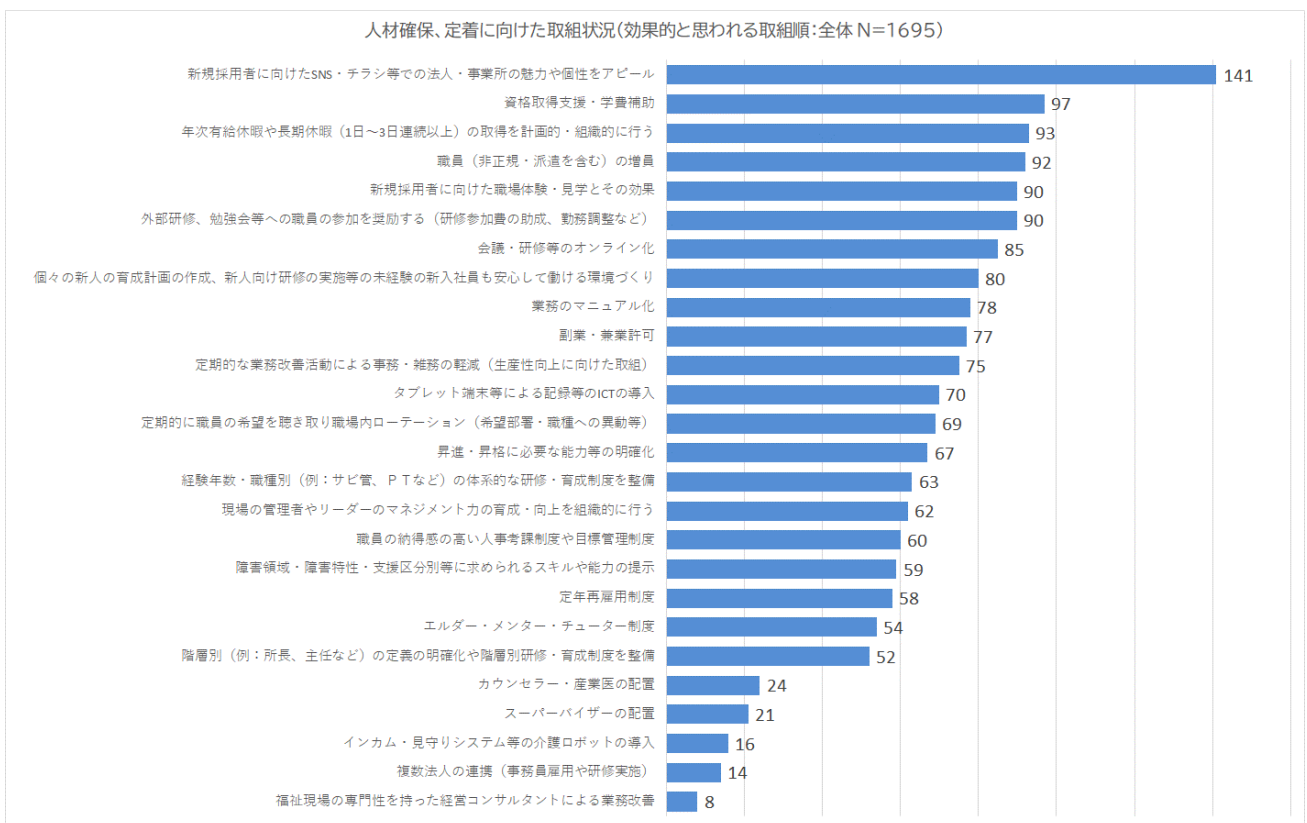
(11)人材育成・定着に向けた取組状況

人材確保や定着に関し36の取組を挙げ、実施している取組を選択後、その効果について3択「効果大きい」「効果はあまりない」「不明」で回答を求め、それぞれ「効果大きい」として挙げられた取組についてグラフにまとめた。

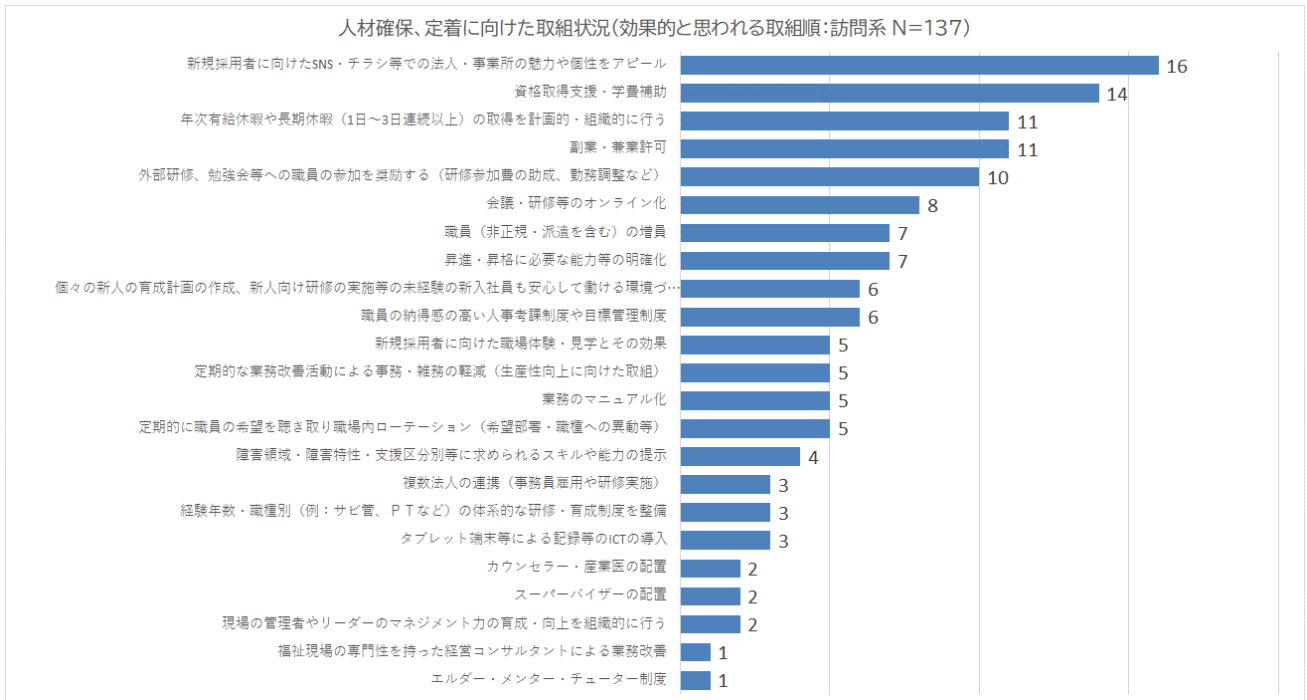
① サービス種別

(ア)全体

上位5つの取組は、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」8.3%、「資格取得支援・学費補助」5.7%、「年次有給休暇や長期休暇(1日～3日連続以上)の取得を計画的に・組織的に行う」5.5%、「職員(非正規・派遣を含む)の増員」5.4%、「新規採用者に向けた職場体験・見学とその効果」5.3%、「外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する(研究参加費の助成、勤務調整など)」5.3%(同率5位)であった。

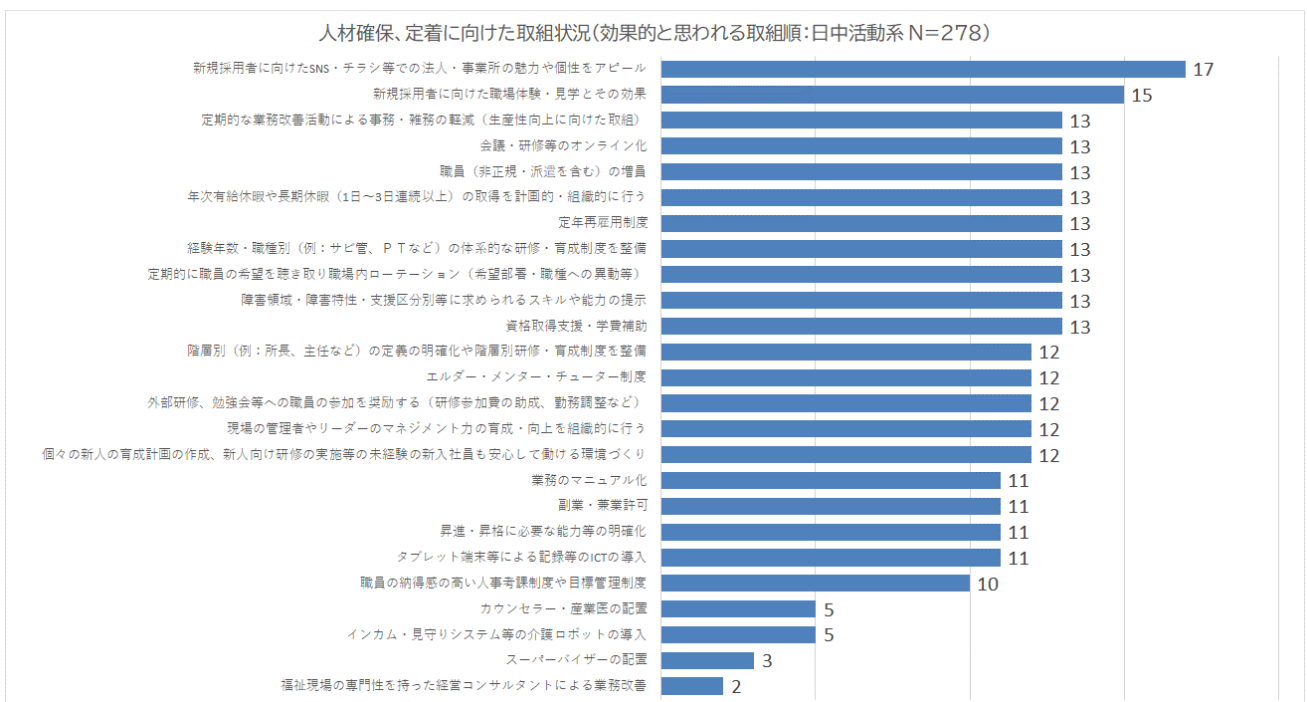


(イ) 訪問系



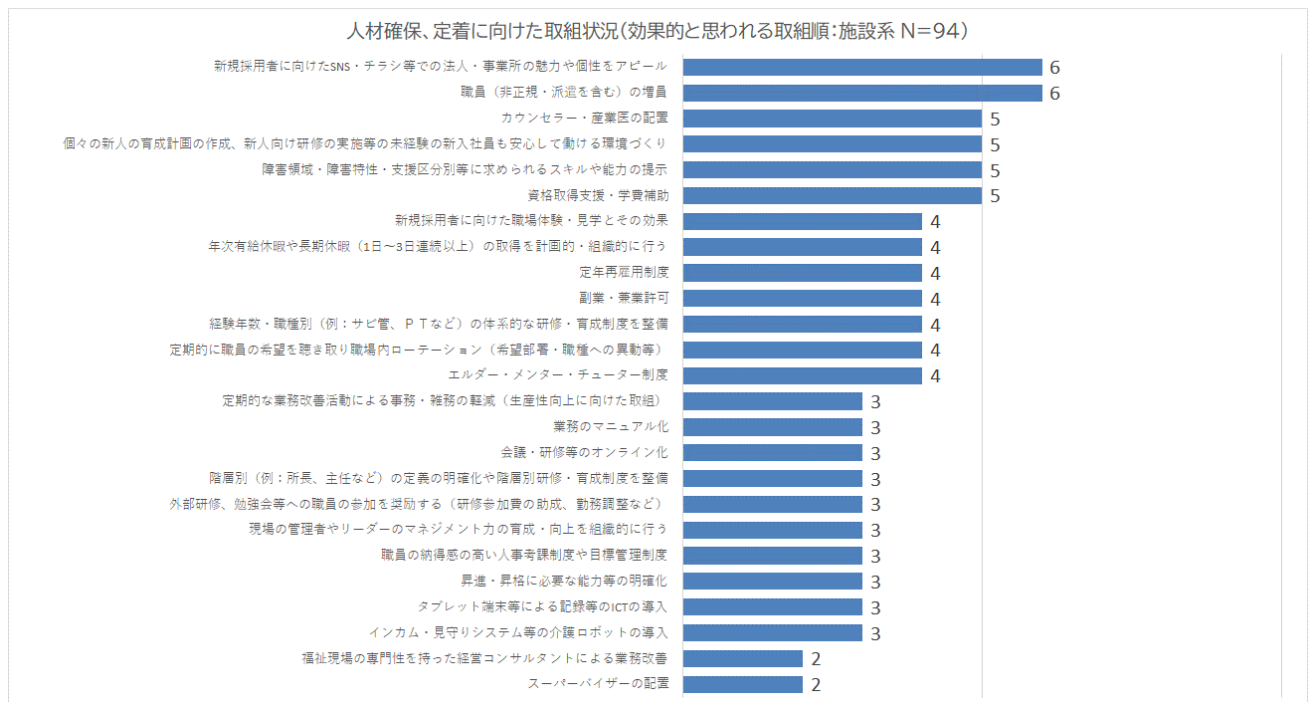
上位5つの取組の内、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」11.7%、「資格取得支援・学費補助」10.2%、「年次有給休暇や長期休暇(1日~3日連続以上)の取得を計画的・組織的に行う」8.0%、「外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する(研修参加費の助成、勤務調整など)」7.3%の4つの取組は全体と変わらなかったが、「副業・兼業許可」8.0%(同率3位)が取組として挙げられた。

(ウ) 日中活動系



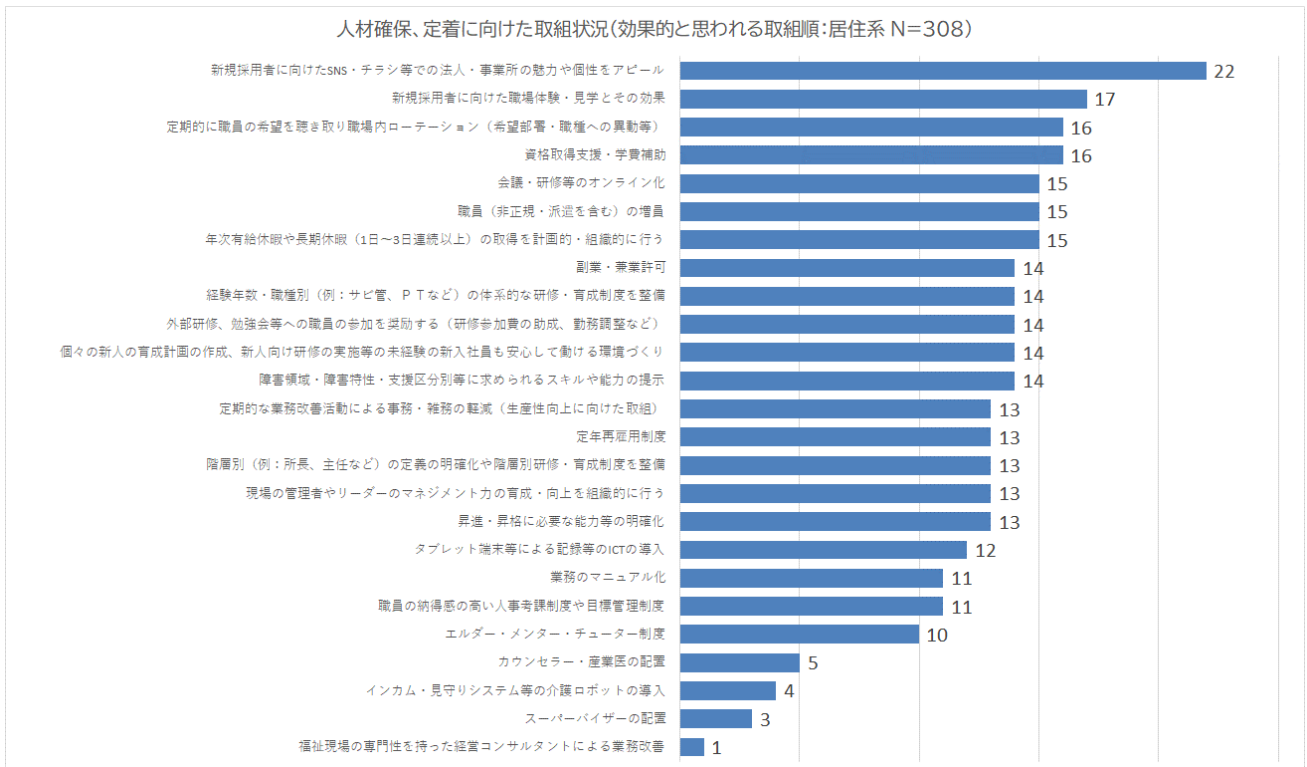
「定期的な業務改善活動による事務・雑務の軽減(生産性向上に向けた取組)」「会議・研修等のオンライン化」「定年再雇用制度」「経験年数・職種別(例:サビ管、PTなど)の体系的な研修・育成制度を整備」「定期的に職員の希望を聴き取り職場内ローテーション(希望部署・職種への異動等)」「障害領域・障害特性・支援区分別等に求められるスキルや能力の提示(いずれも同率 3 位、4.7%)」が全体とは異なる上位の取組として挙げられた。

(工) 施設系



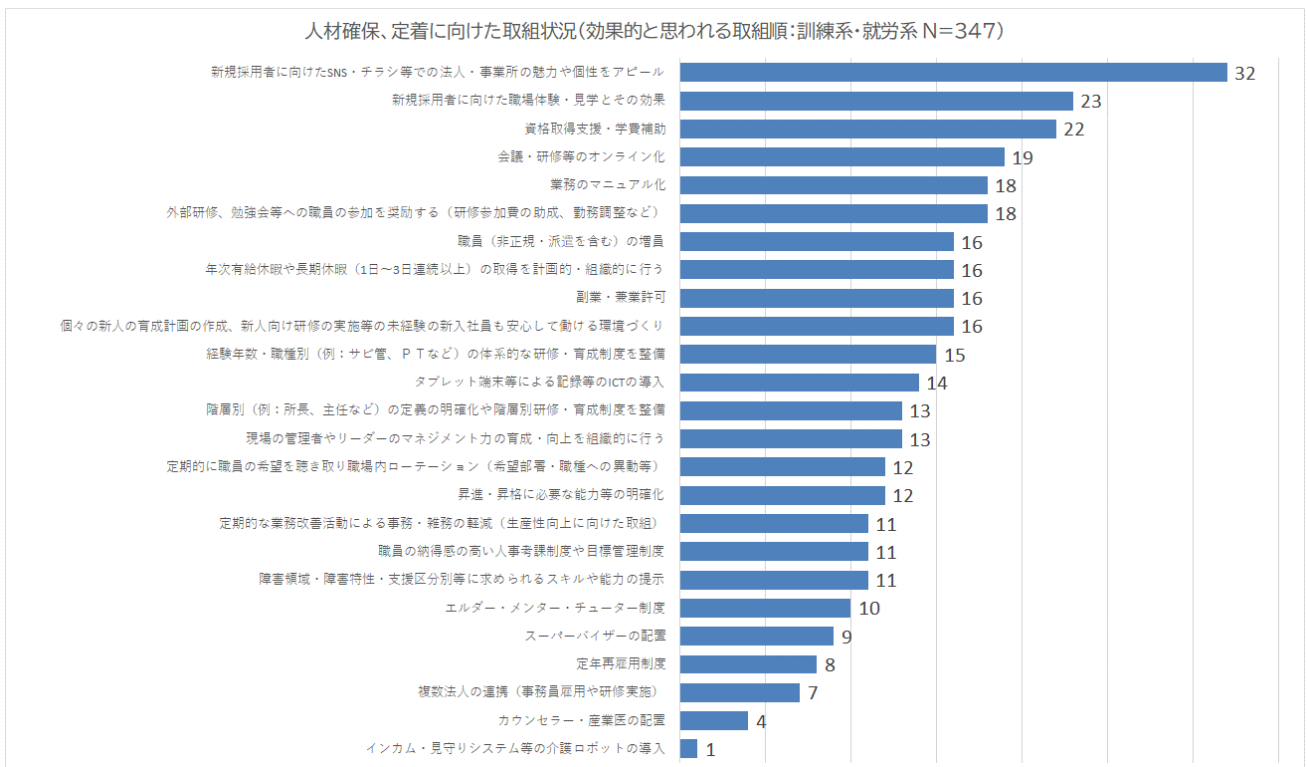
「カウンセラー・産業医の配置」「個々の新人の育成計画の作成、新人向け研修の実施等の未経験の新入社員も安心して働ける環境づくり」「障害領域・障害特性・支援区分別等に求められるスキルや能力の提示(同率2位、5.3%)」が全体と異なる取組として挙げられた。

(オ) 居住系



「定期的に職員の希望を聴き取り職場内ローテーション(希望部署・職種への異動等)」(同率 3 位、5.2%)、「会議・研修等のオンライン化」(5 位、4.9%)が全体と異なる取組として挙げられた。

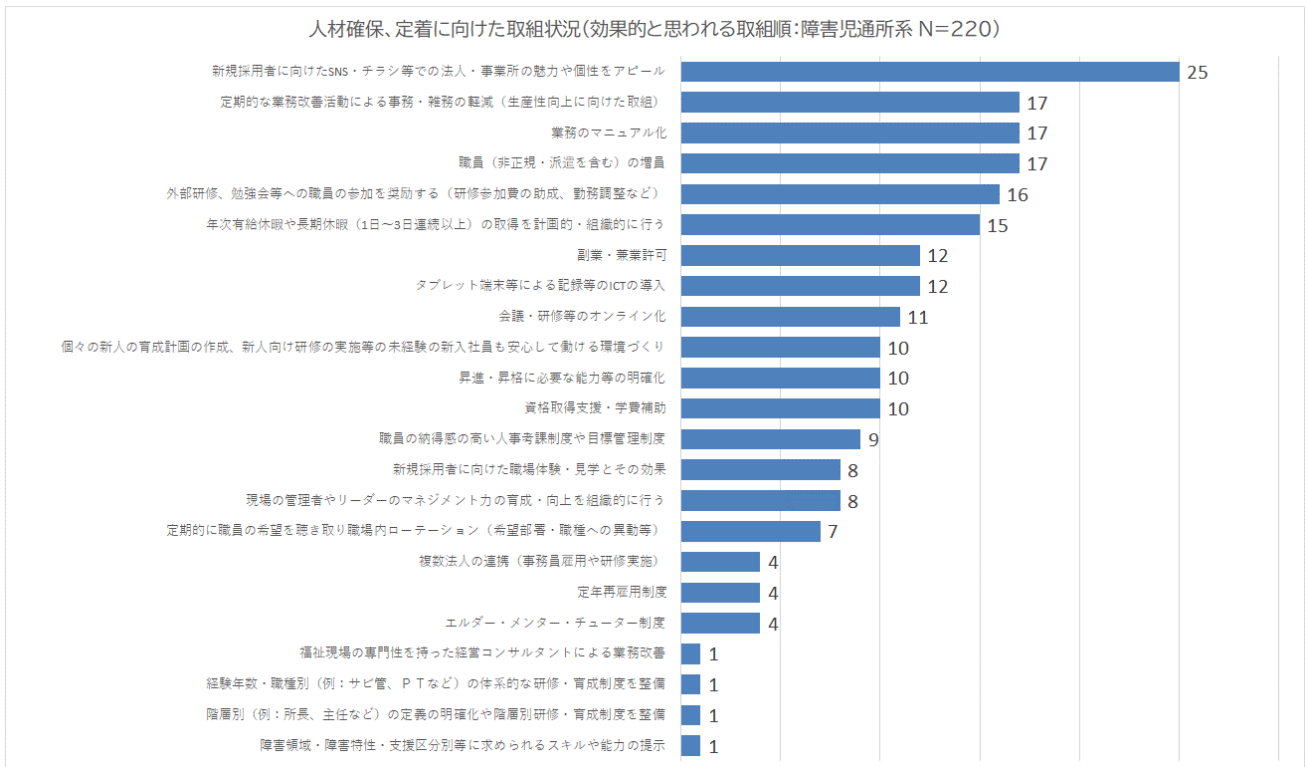
(カ) 訓練系・就労系



「会議・研修等のオンライン化」(4 位、5.5%)、「業務のマニュアル化」(5 位、5.2%)が全体と異なる取組

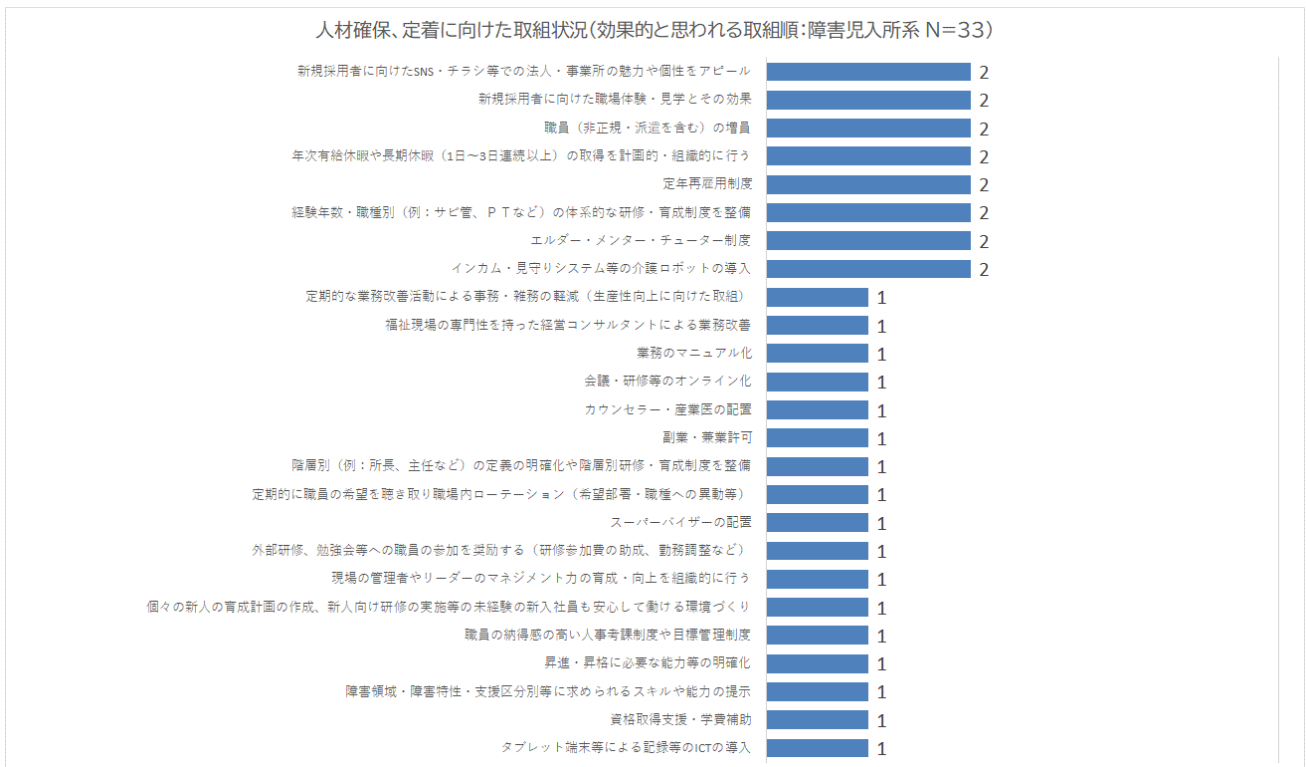
として挙げられた。

(キ)障害児通所系



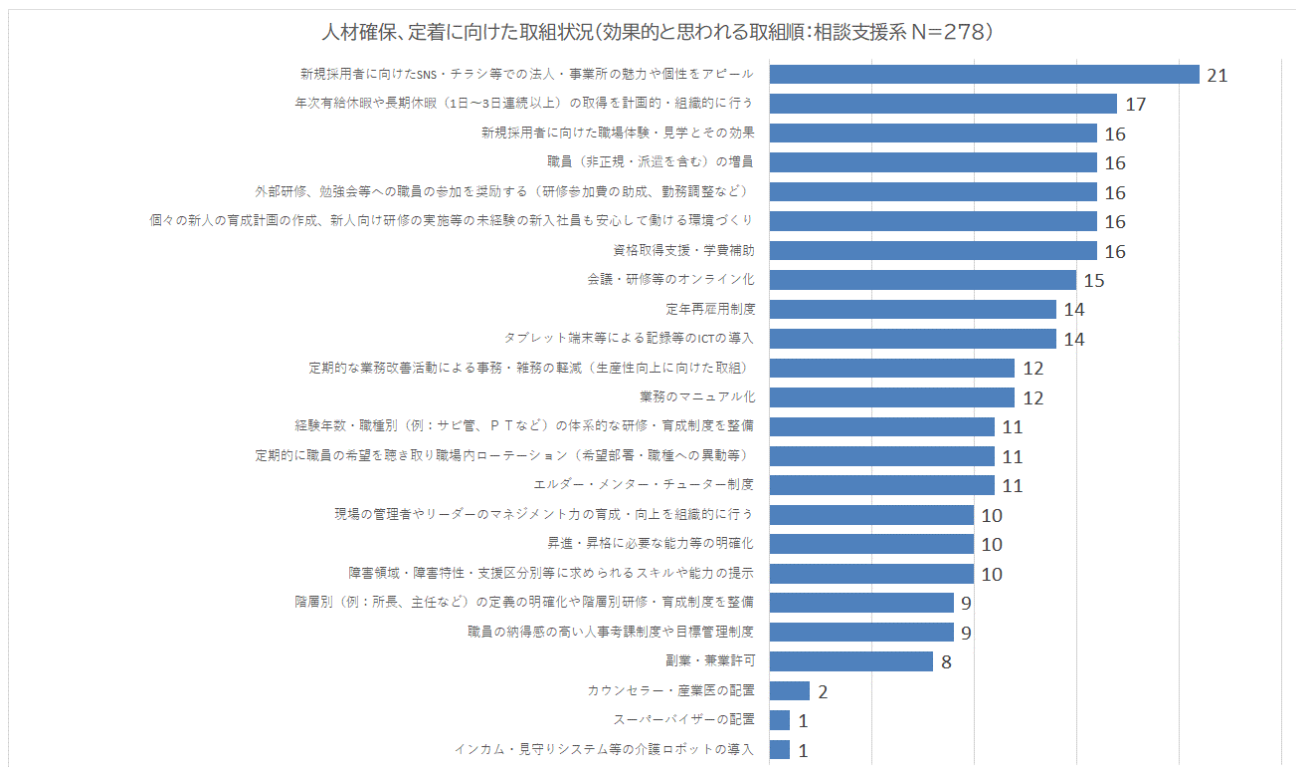
「業務のマニュアル化」(同率 2 位、7.7%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(ク)障害児入所系



全体数が少なく参考値ながら、「定年再雇用制度」「経験年数・職種別(例:サビ管、PTなど)の体系的な研修・育成制度を整備」「エルダー・メンター・チューター制度」「インカム・見守りシステム等の介護ロボットの導入」(同率 1 位、6.6%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(ケ)相談支援系



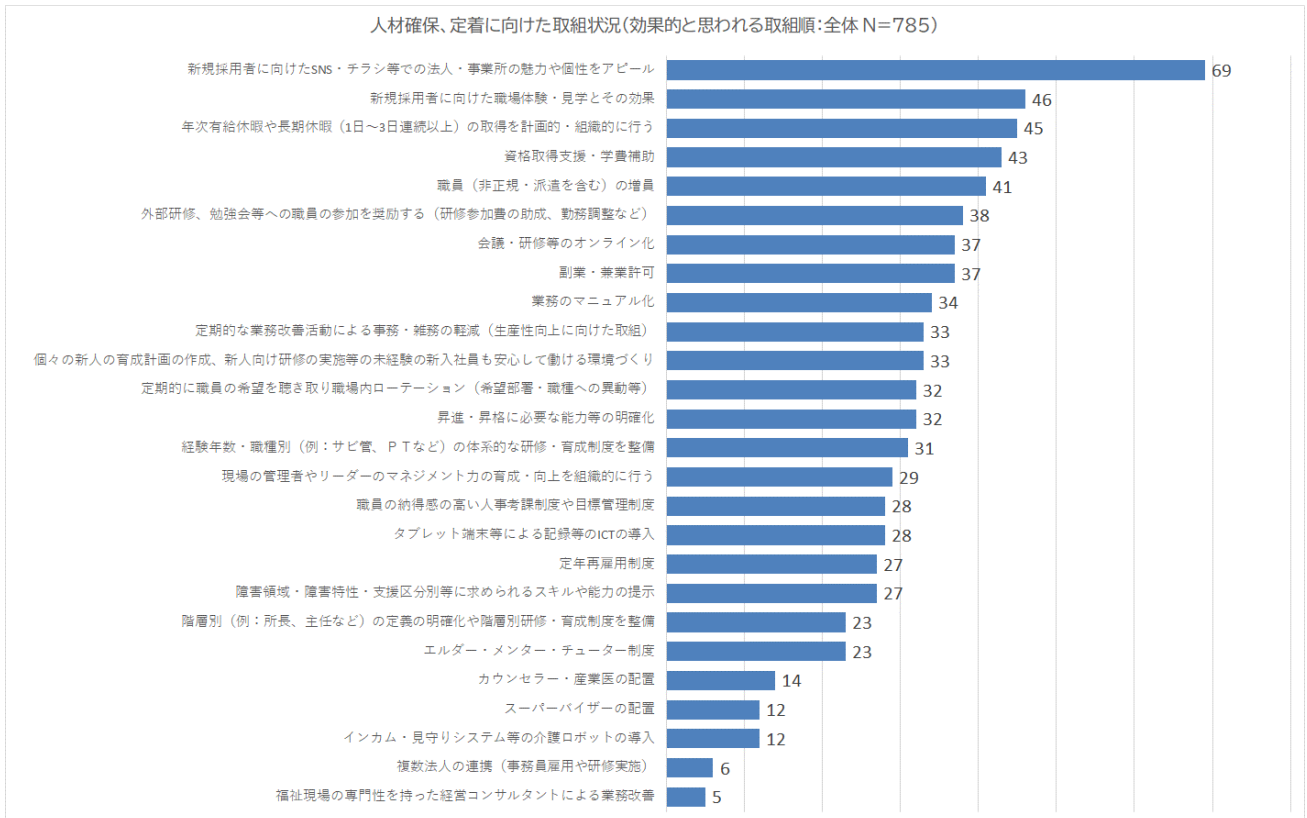
「新規採用者に向けた職場体験・見学とその効果」「個々の新人の育成計画の作成、新人向け研修の実施等の未経験の新入社員も安心して働ける環境づくり」(同率 3 位、5.8%)が全体と異なる取組として挙げられた。

② 障害度別

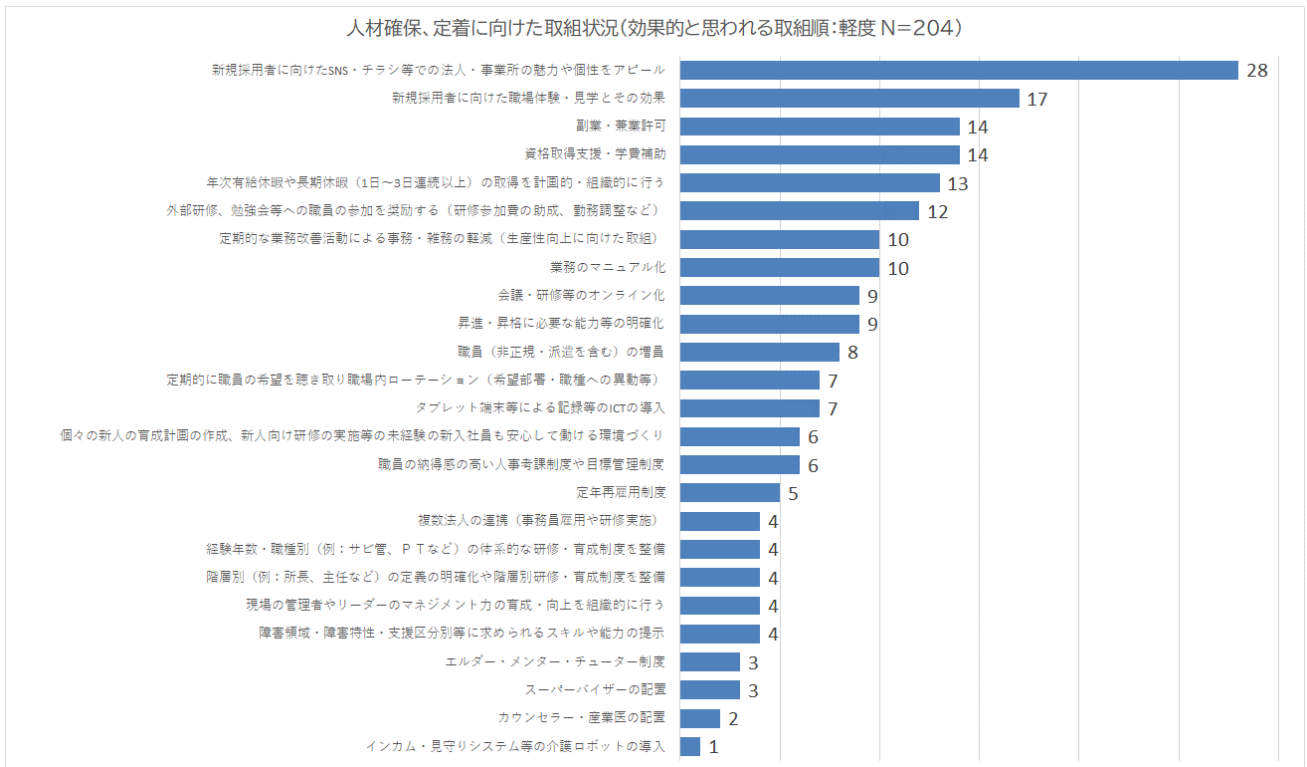
(ア) 全体

上位5つの取組は、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」8.8%、「新規採用者に向けた職場体験・見学とその効果」5.9%、「年次有給休暇や長期休暇(1日～3日連続以上)の取得を計画的・組織的に行う」5.7%、「資格取得支援・学費補助」5.5%、「職員(非正規・派遣を含む)の増員」5.2%であった。

①サービス種別と順位こそ違えど、同じ取組が上位5つとして挙げられた。

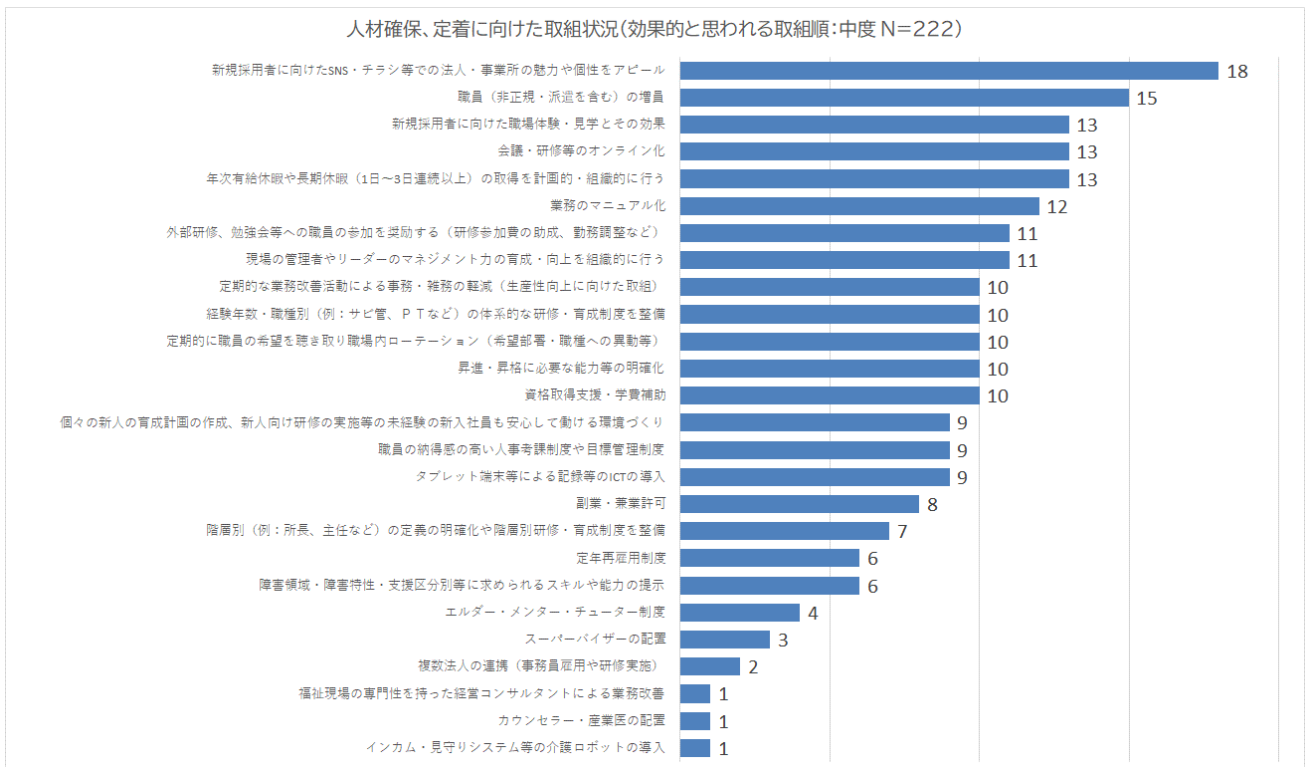


(イ) 軽度



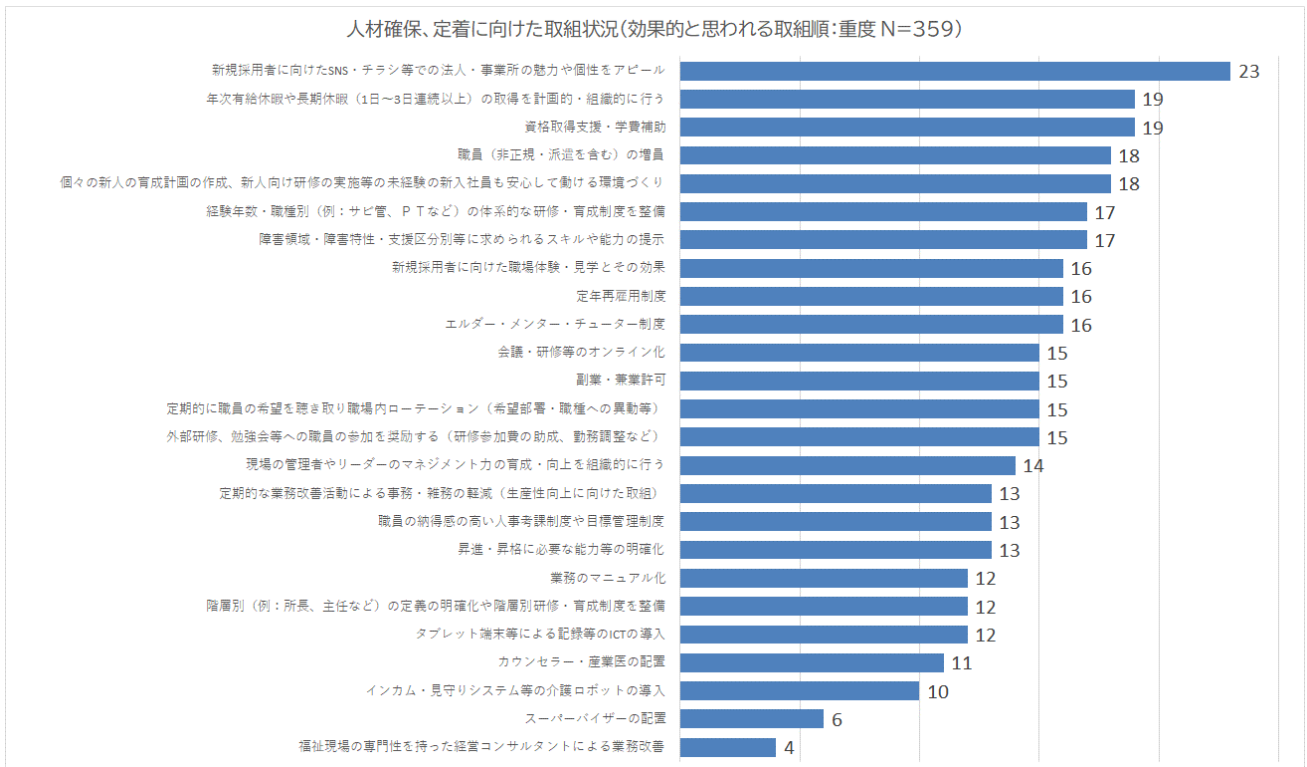
「副業・兼業許可」(同率 3 位、6.9%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(ウ) 中度



「会議・研修等のオンライン化」(同率 3 位、5.9%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(工) 重度



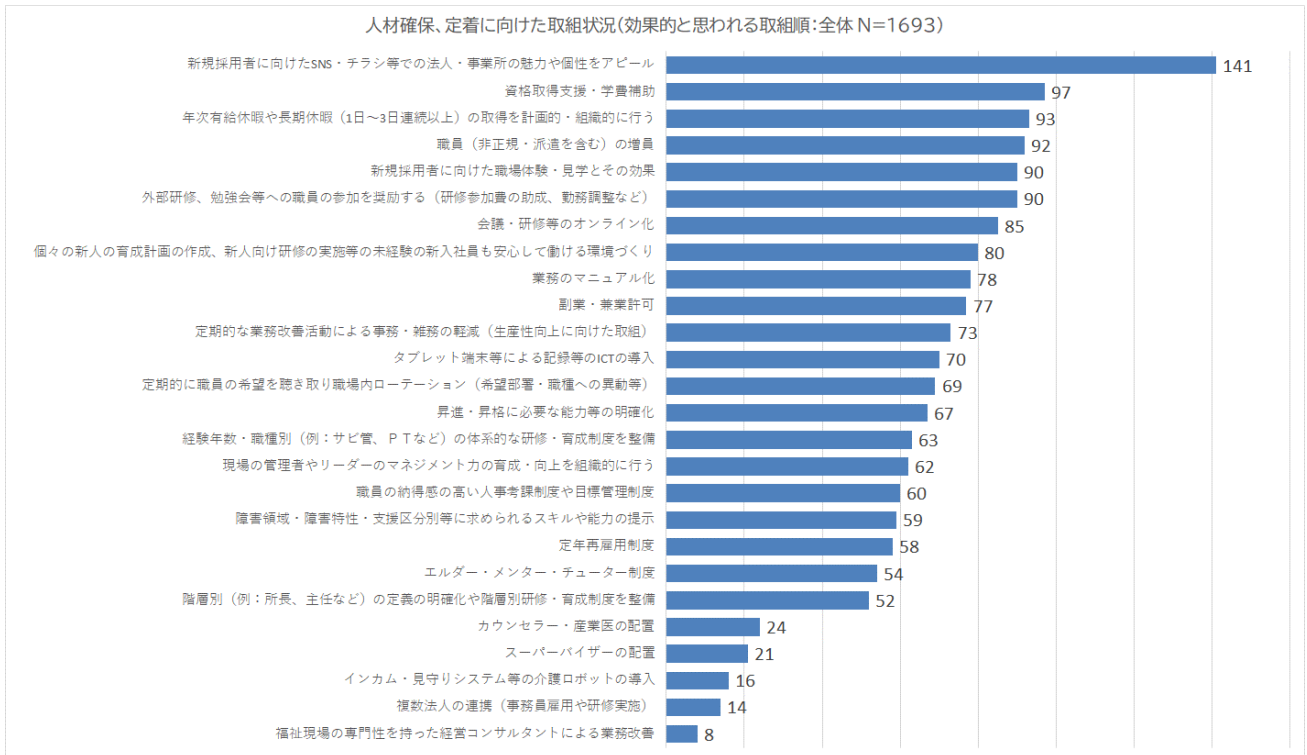
「個々の新人の育成計画の作成、新人向け研修の実施等の未経験の新入社員も安心して働ける環境づくり」(同率4位、5.0%)が全体と異なる取組として挙げられた。

③ 障害領域別

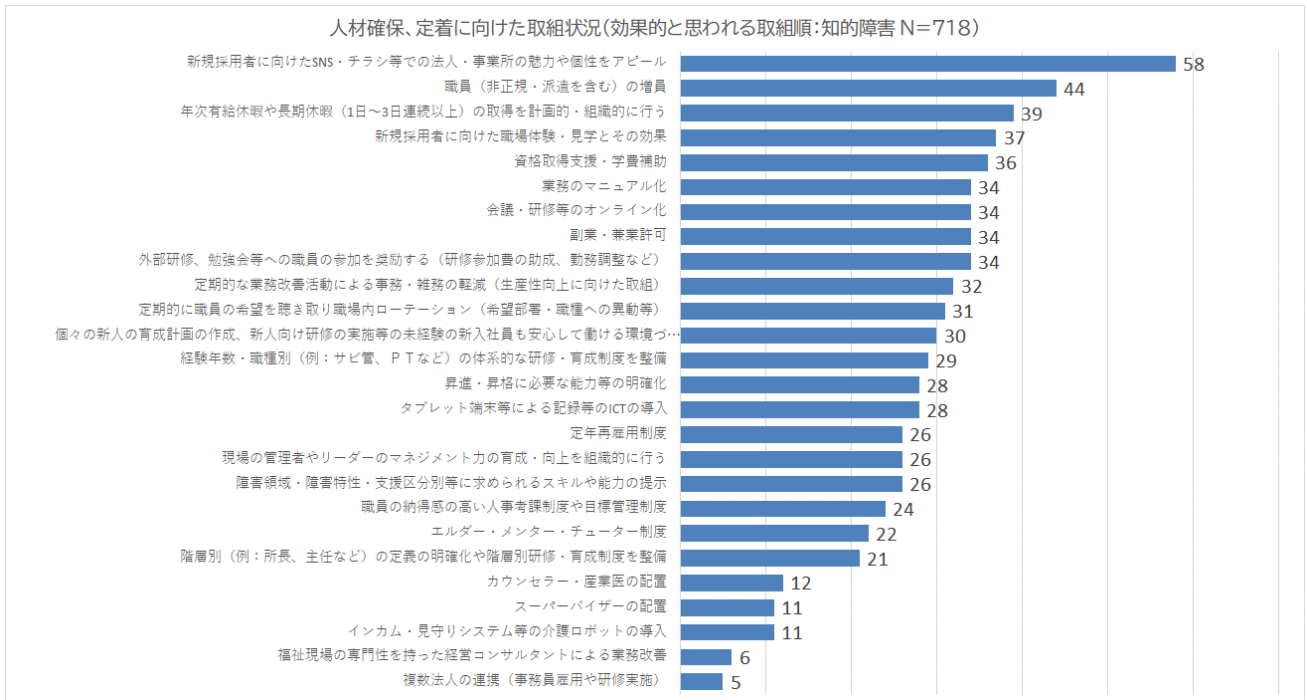
(ア) 全体

上位5つの取組は、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」8.3%、「資格取得支援・学費補助」5.7%、「年次有給休暇や長期休暇(1日～3日連続以上)の取得を計画的・組織的に行う」5.5%、「職員(非正規・派遣を含む)の増員」5.4%、「新規採用者に向けた職場体験・見学とその効果」5.3%、「外部研修、勉強回答への職員の参加を奨励する(研究参加費の助成、勤務調整など)」5.3%(同率5位)であった。

①サービス種別、②障害度別と同じ取組が上位5つとして挙げられた。これにより全体として見た場合には、種別や障害度別、障害領域別に取組の違いは見られない、という結果となった。

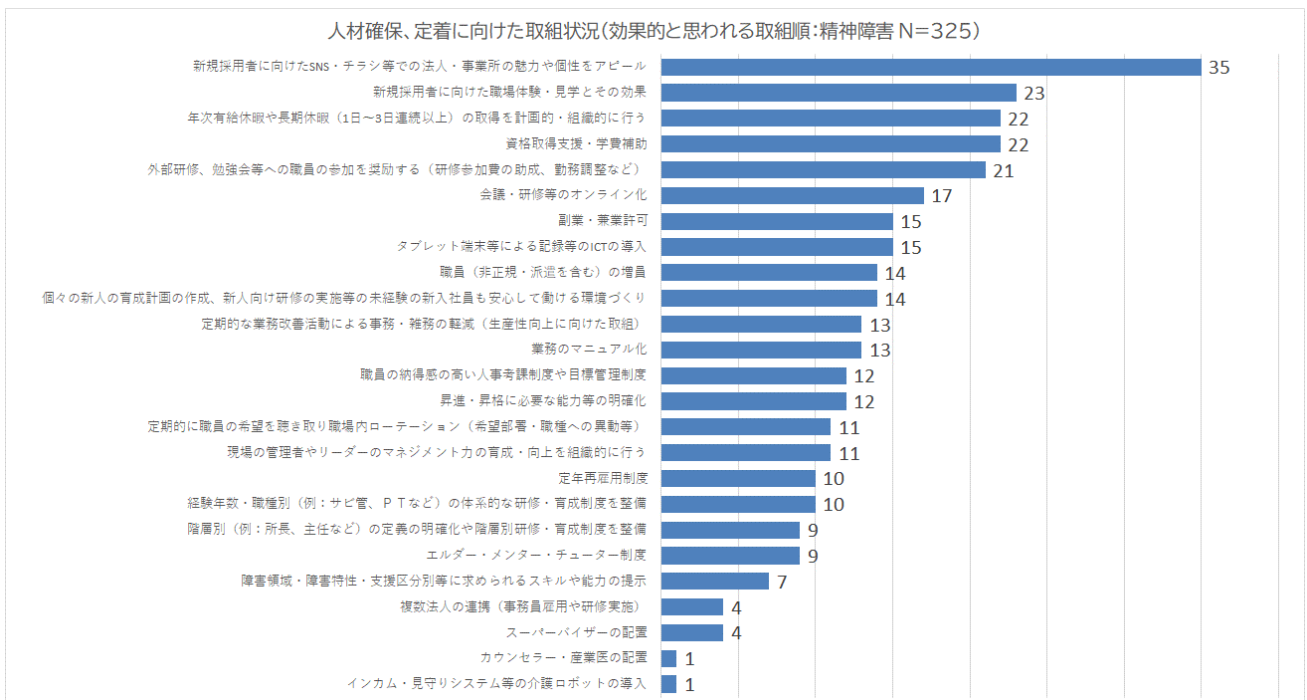


(イ) 知的障害



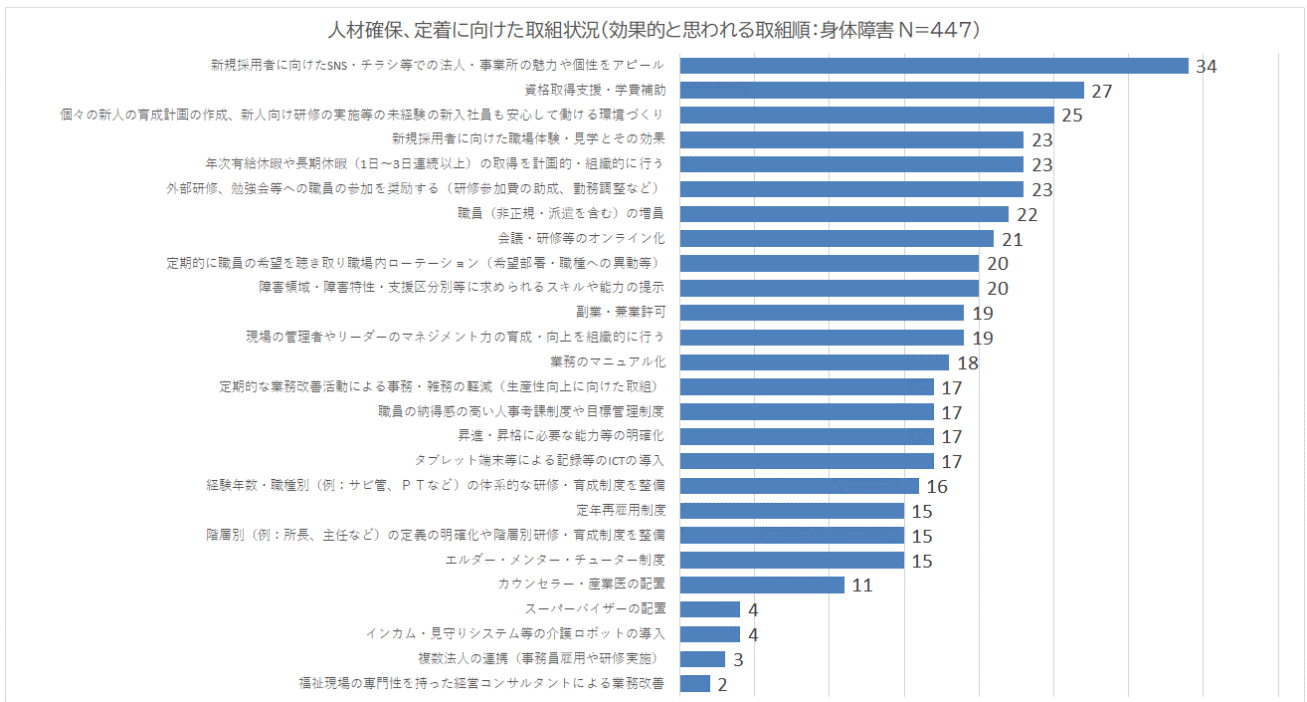
上位5つの取組において全体と同様の傾向が見られた。

(ウ) 精神障害



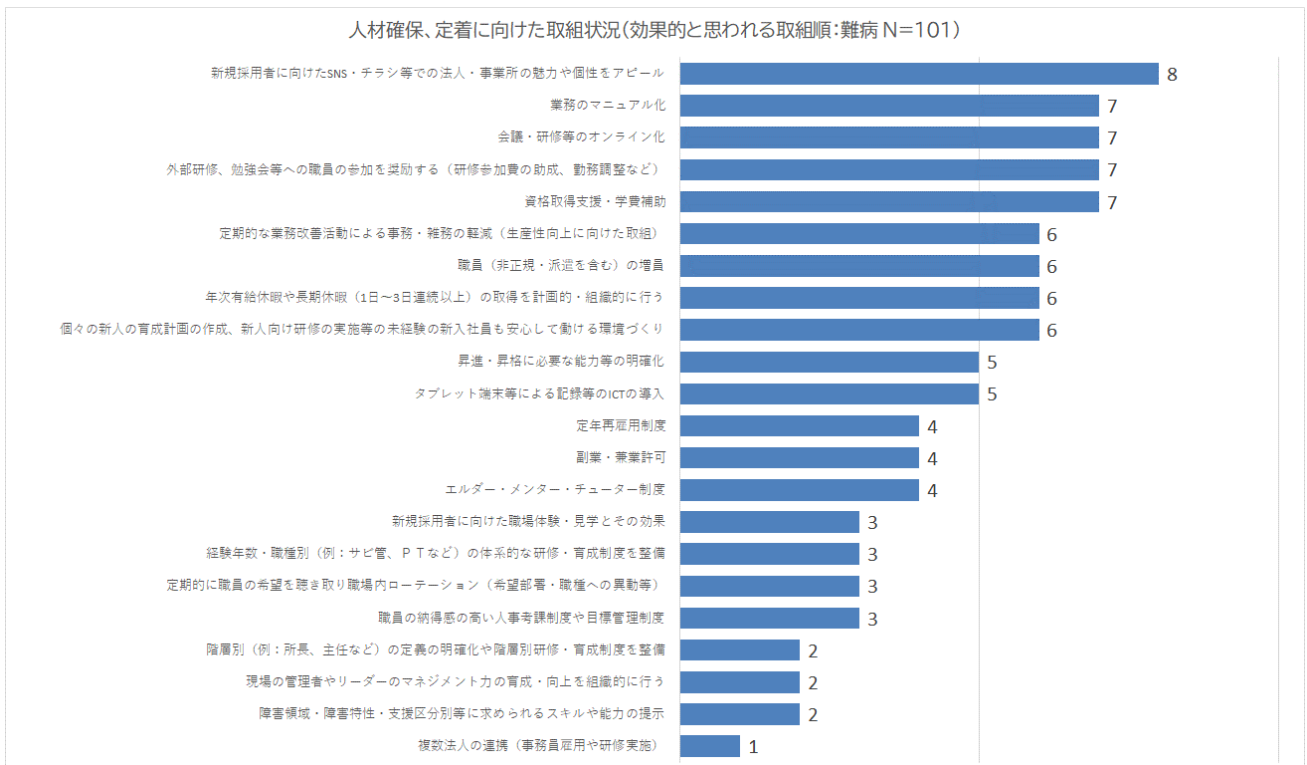
精神障害においても、上位5つの取組で全体と同様の傾向が見られた。

(工) 身体障害



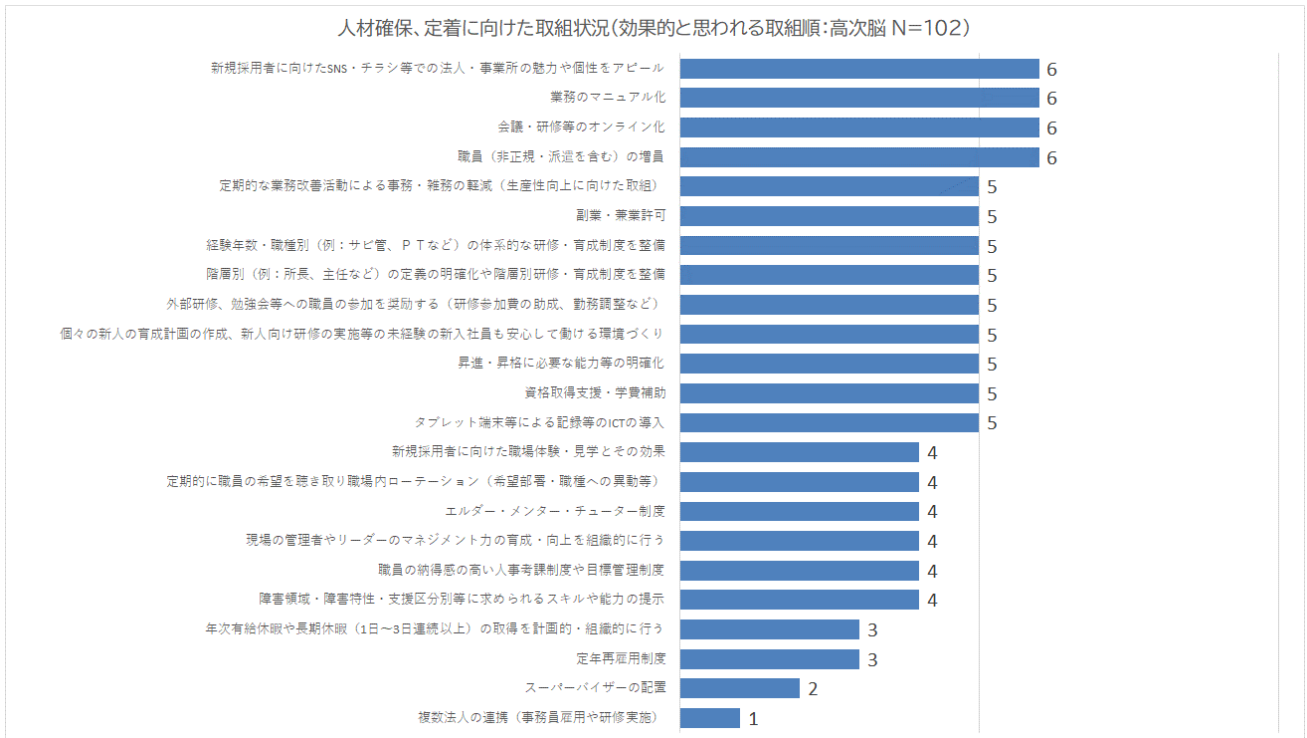
「個々の新人の育成計画の作成、新人向け研修の実施等の未経験の新社員も安心して働ける環境づくり」(3位、5.6%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(オ) 難病



総数が少なく、各取組にあまり差異が見られなかった。「業務のマニュアル化」「会議・研修等のオンライン化」(同率2位、6.9%)が全体と異なる取組として挙げられた。

(カ) 高次脳機能障害



総数が少なく、各取組に差異が見られなかった。「業務のマニュアル化」「会議・研修等のオンライン化」(同率1位、5.9%)が全体と異なる取組として挙げられた。

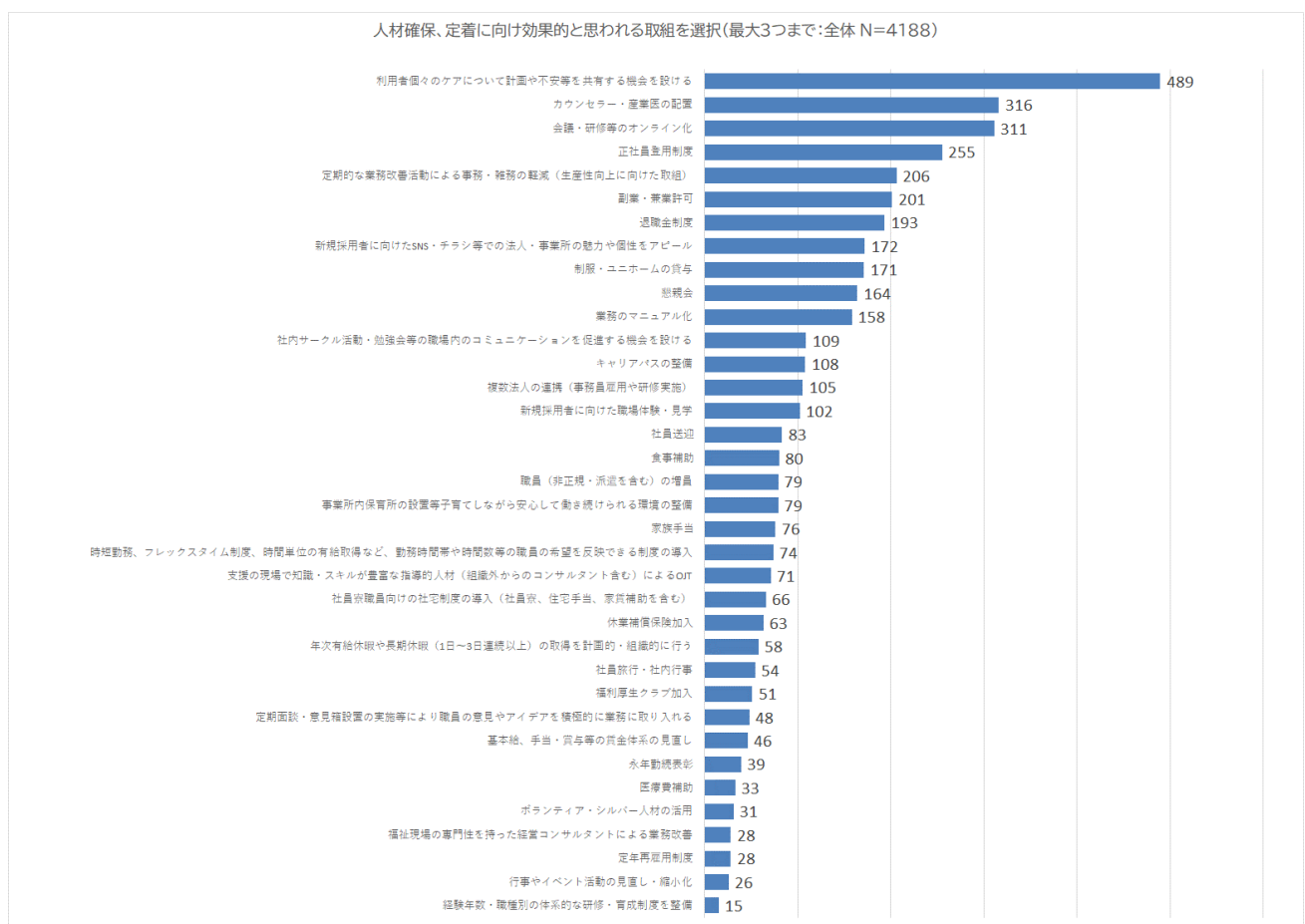
(12)人材育成に向けた取組のうち効果的と思われるもの

(11)の取組の内、効果的と思われる取組を最大3つ挙げてもらう形式の質問調査である。

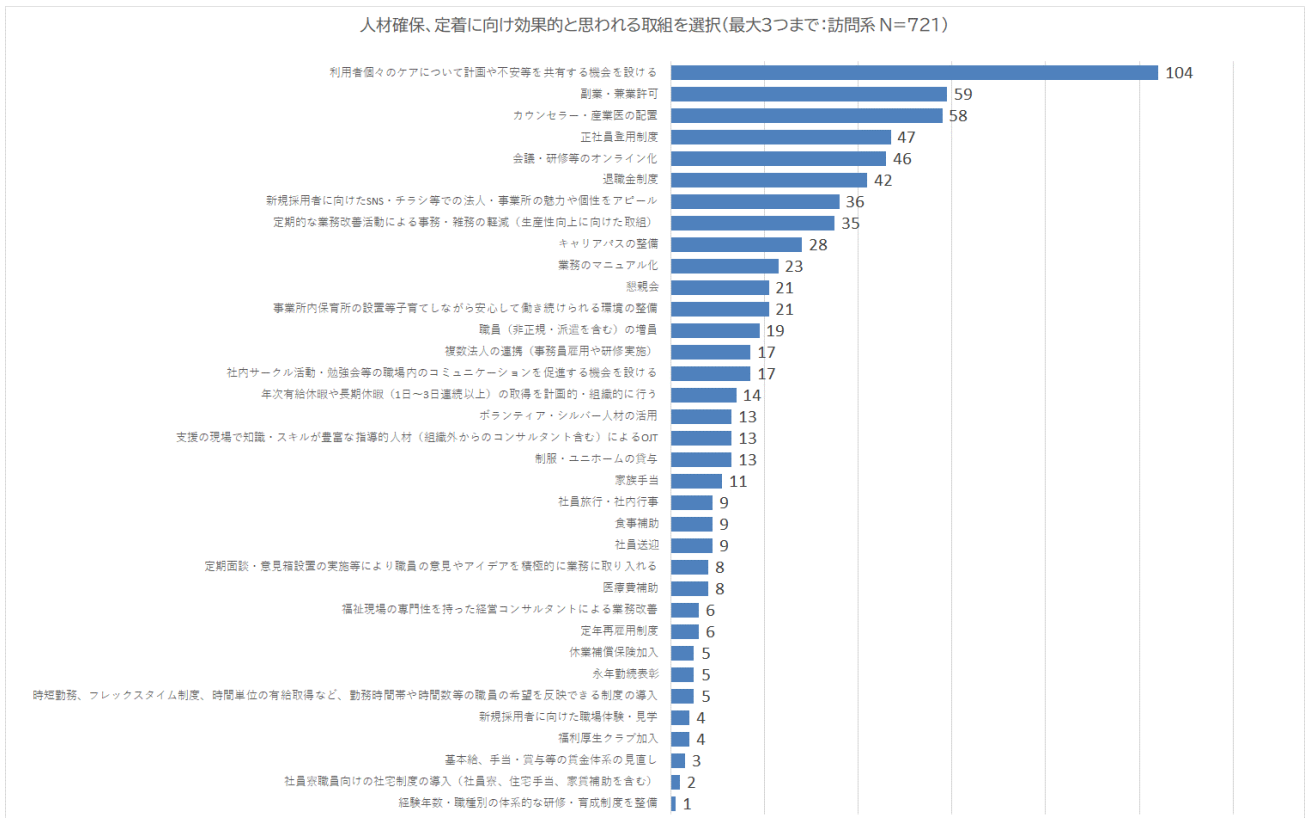
① サービス種別

(ア)全体

上位10位までに挙げられた取組は、「利用者個々のケアについて計画や不安等を共有する機会を設ける」11.7%、「カウンセラー・産業医の配置」7.5%、「会議・研修等のオンライン化」7.4%、「正社員登用制度」6.1%、「定期的な業務改善活動による事務・雑務の軽減(生産性向上に向けた取組)」4.9%、「副業・兼業許可」4.8%、「退職金制度」4.6%、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」4.1%、「制服・ユニホームの貸与」4.1%、「懇親会」3.9%の順であった。

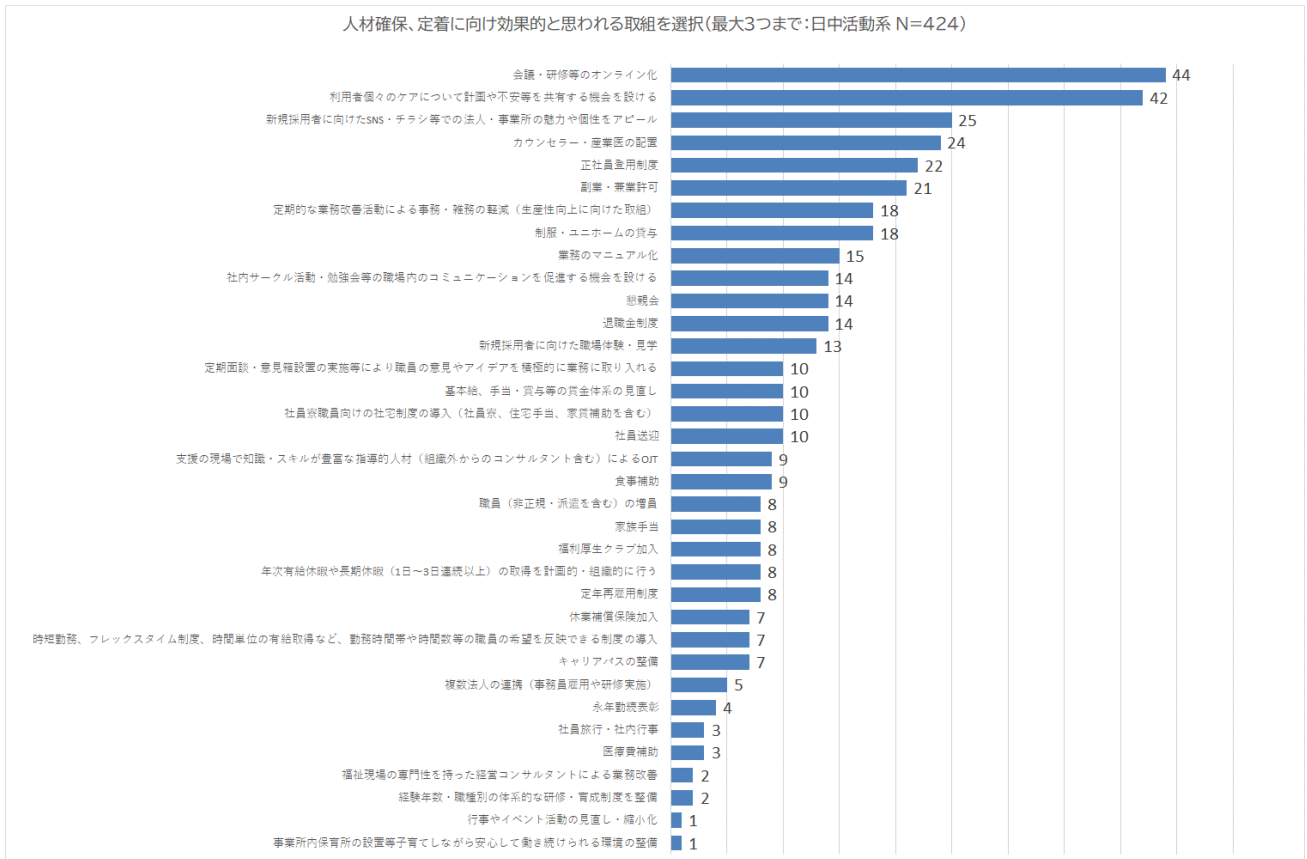


(イ) 訪問系



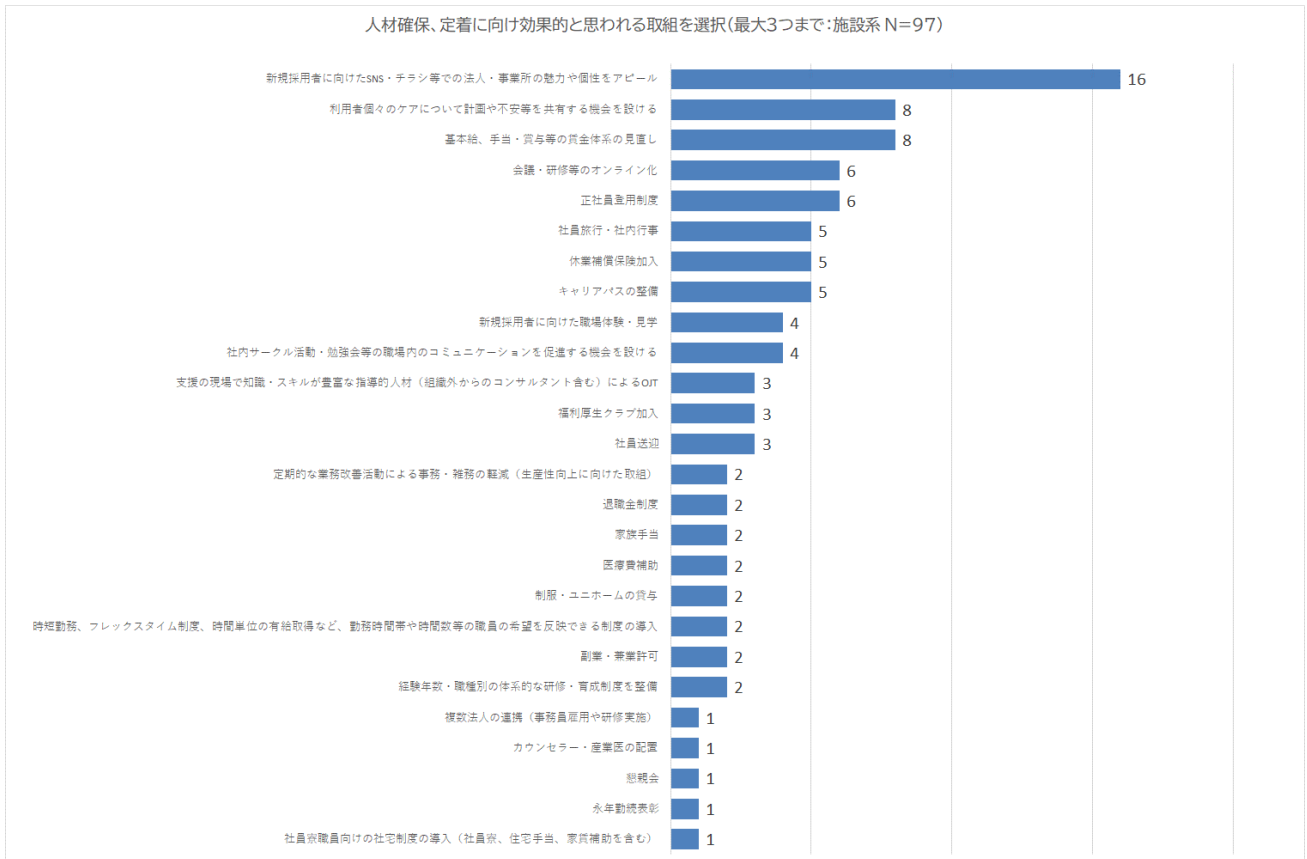
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「キャリアパスの整備」3.9%、「業務のマニュアル化」3.2%が取組として挙げられた。

(ウ) 日中活動系



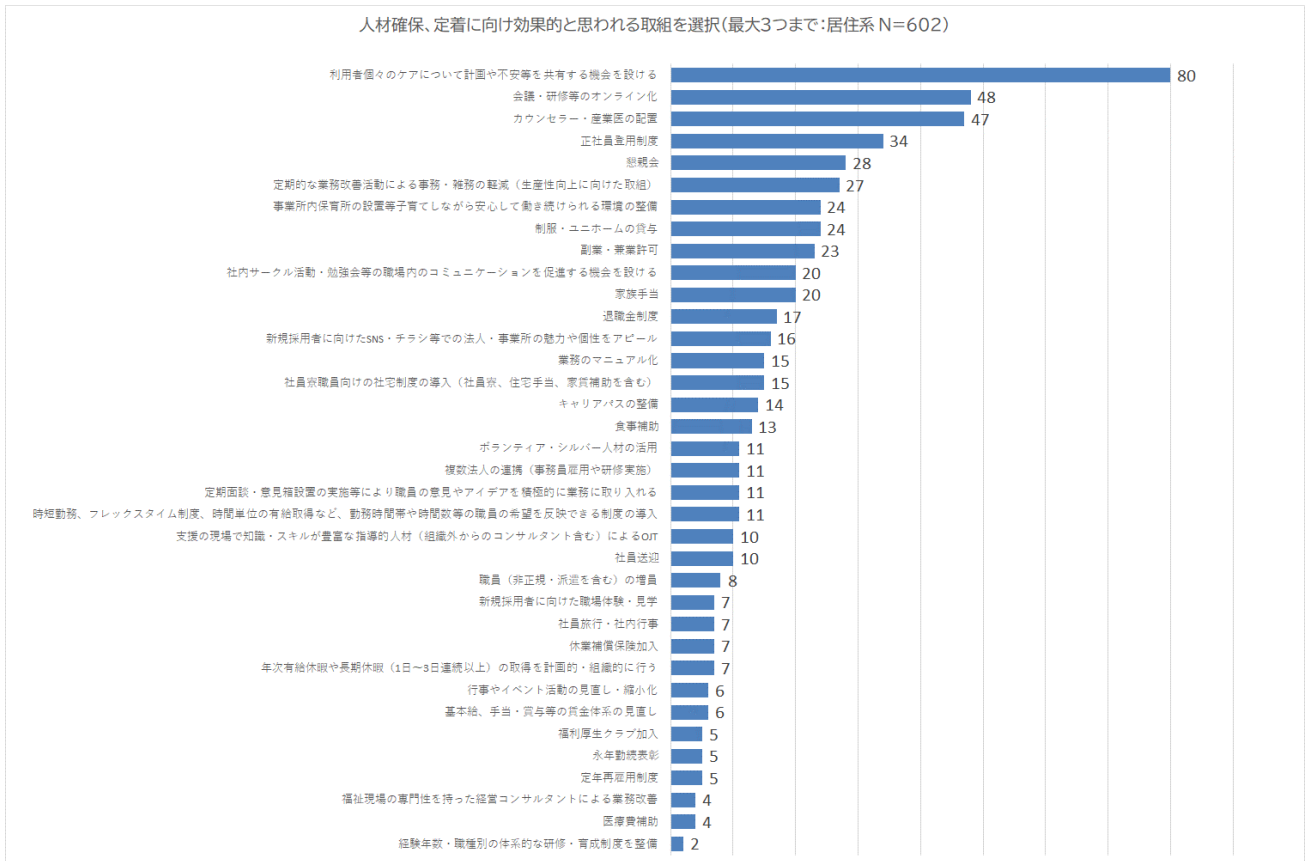
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「業務のマニュアル化」3.5%、「社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける」3.3%が取組として挙げられた。

(工) 施設系



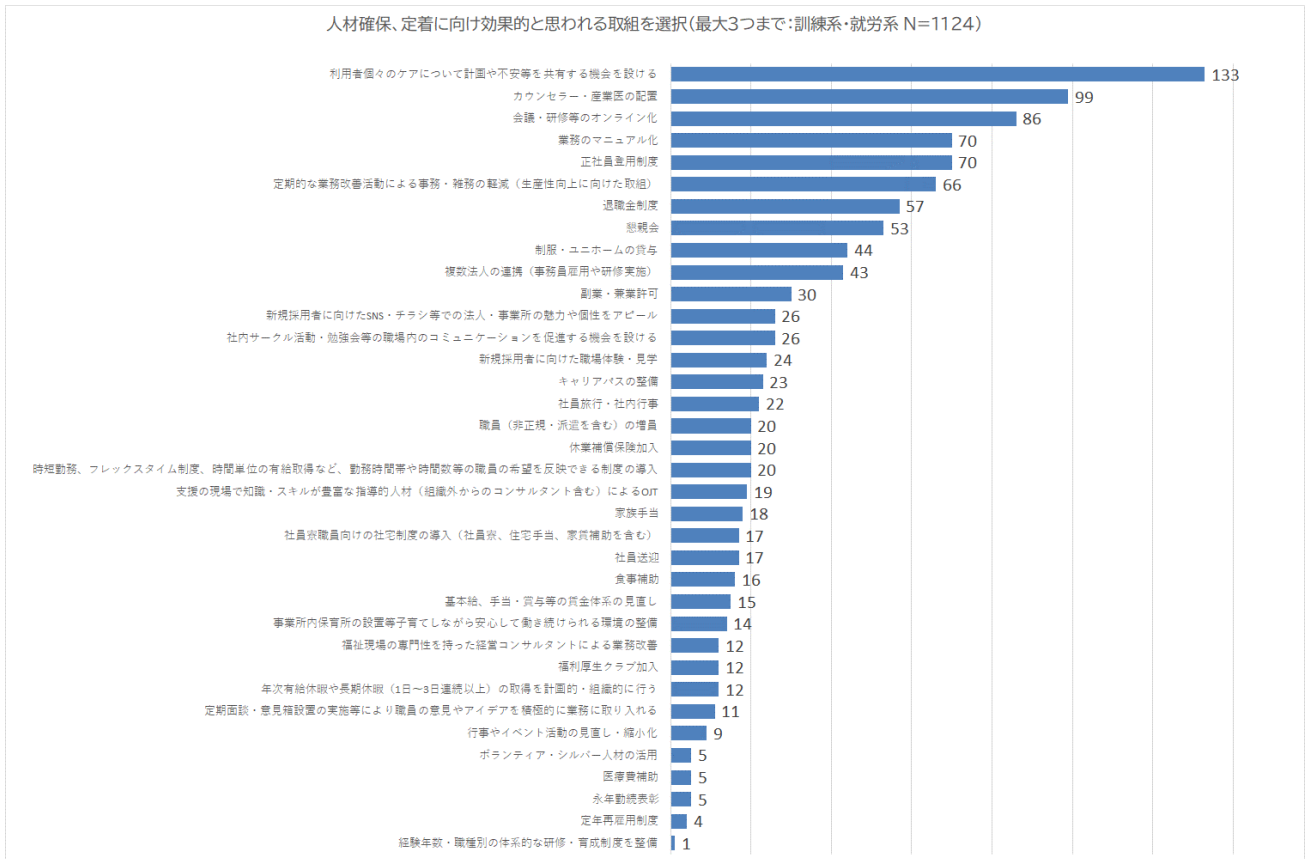
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「基本給、手当・賞与等の賃金体系の見直し」8.2%、「社員旅行・社内行事」5.2%、「休業補償保険加入」5.2%、「キャリアパスの整備」5.2%、「新規採用者に向けた職場体験・見学」4.1%、「社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける」4.1%が取組として挙げられた。

(オ) 居住系



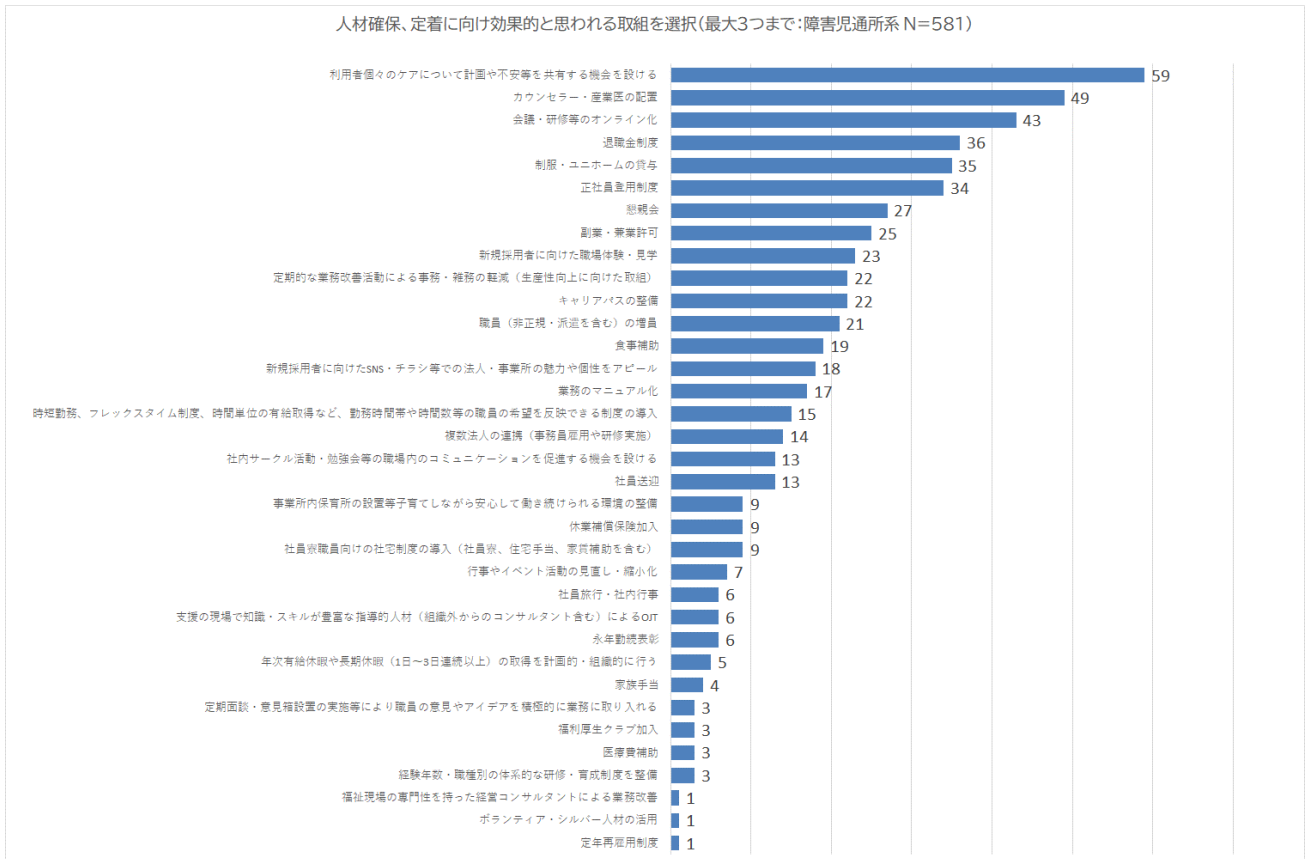
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「事業所内保育所の設置等子育てしながら安心して働き続けられる環境の整備」4.0%、「社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける」3.3%、「家族手当」3.3%が取組として挙げられた。

(カ)訓練系・就労系



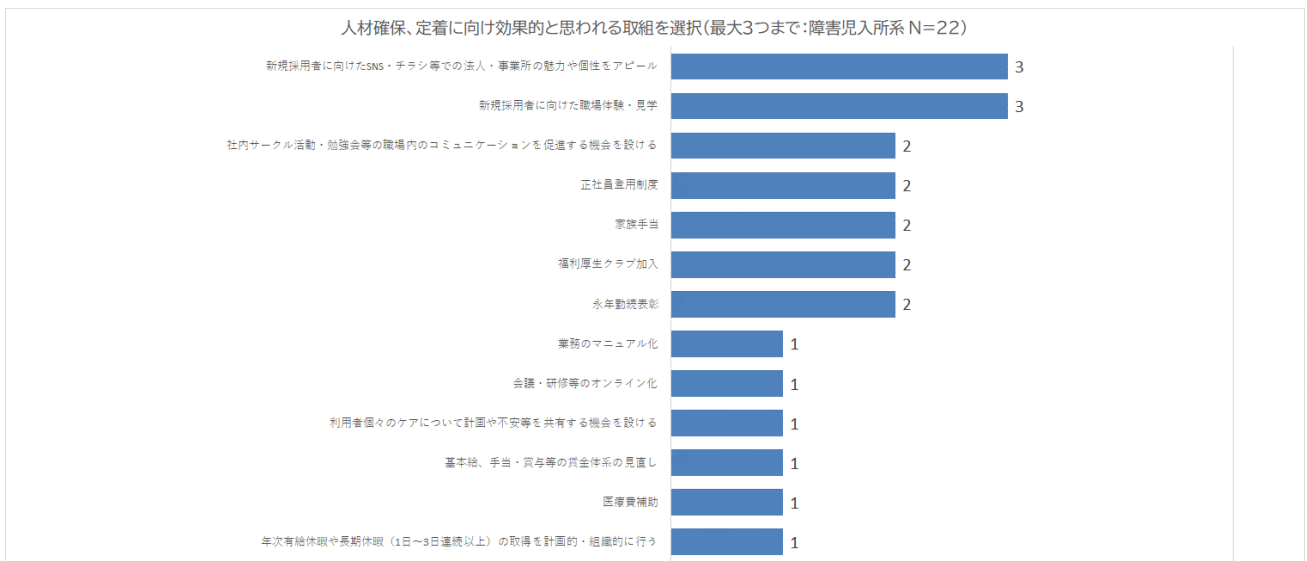
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「複数法人の連携(事務員雇用や研修実施)」3.8%が取組として挙げられた。

(キ) 障害児通所系



上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「新規採用者に向けた職場体験・見学」4.0%、「キャリアパスの整備」3.8%が取組として挙げられた。

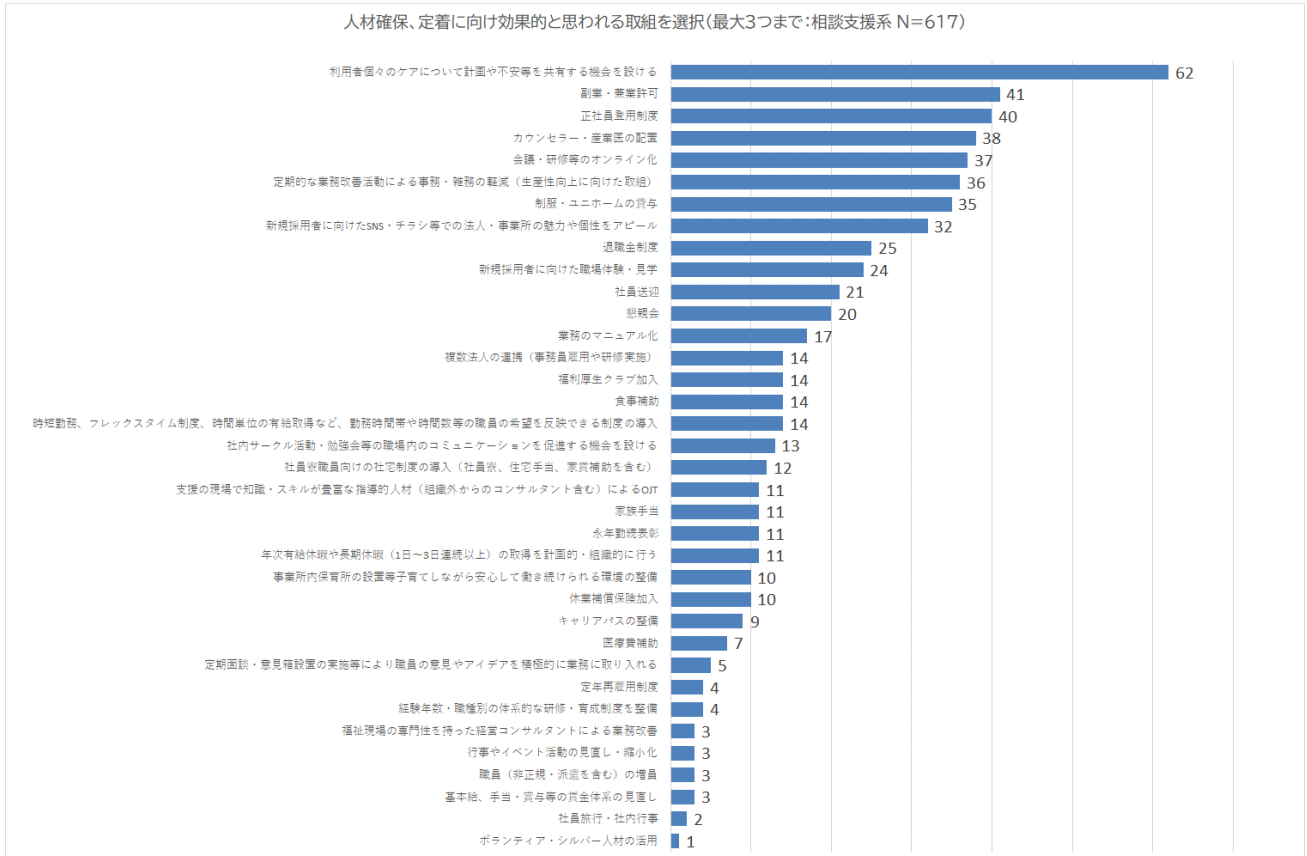
(ク) 障害児入所系



全体総数が少ないため参考値ながら、上位7位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「新規採用者に向けた職場体験・見学」13.6%、「社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーション」

を促進する機会を設ける」、「家族手当」、「福利厚生クラブ加入」、「永年勤続表彰」、「業務のマニュアル化」（いずれも同率9.1%）が取組として挙げられた。

(ケ)相談支援系



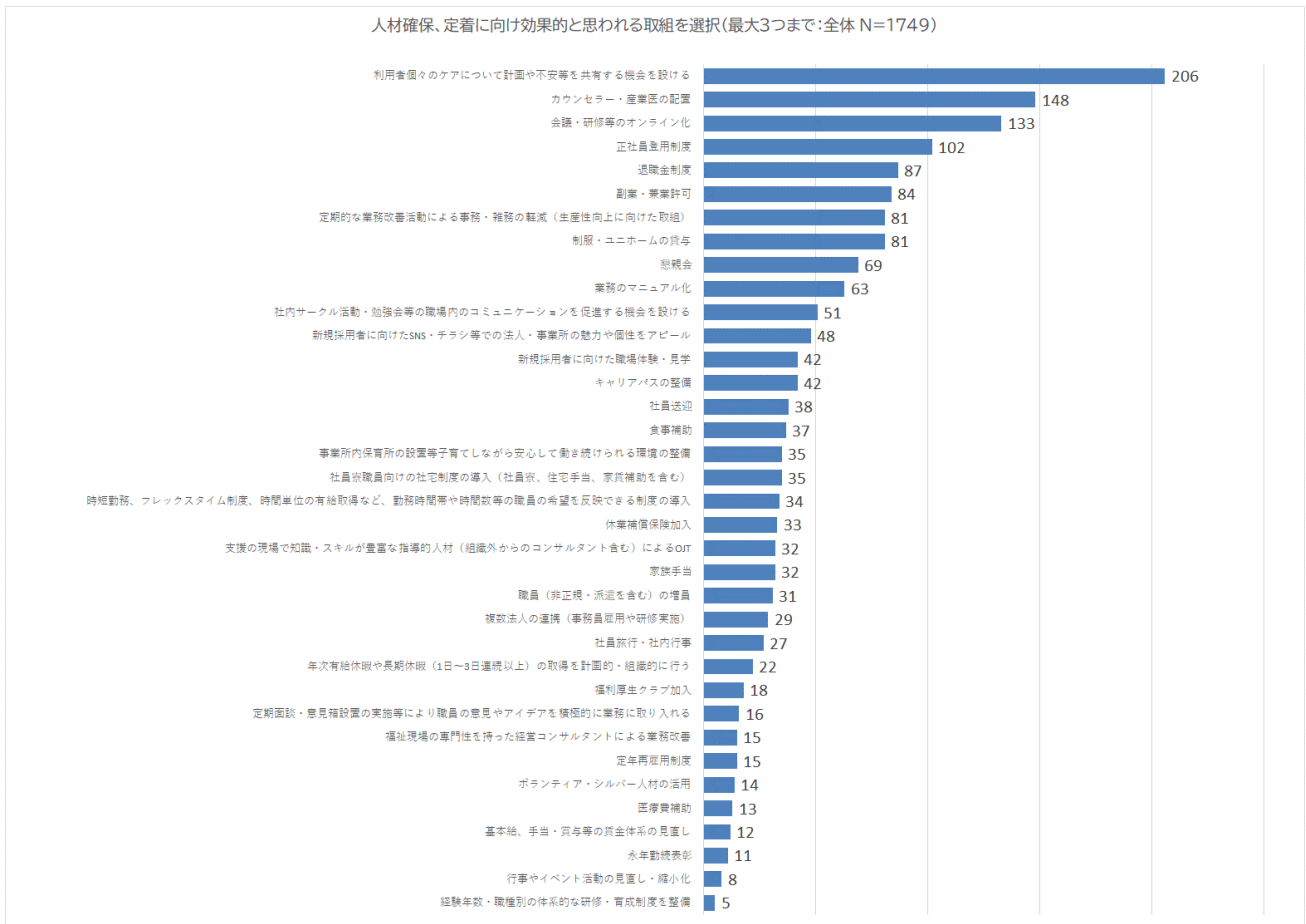
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「新規採用者に向けた職場体験・見学」3.9%が取組として挙げられた。

② 障害度別

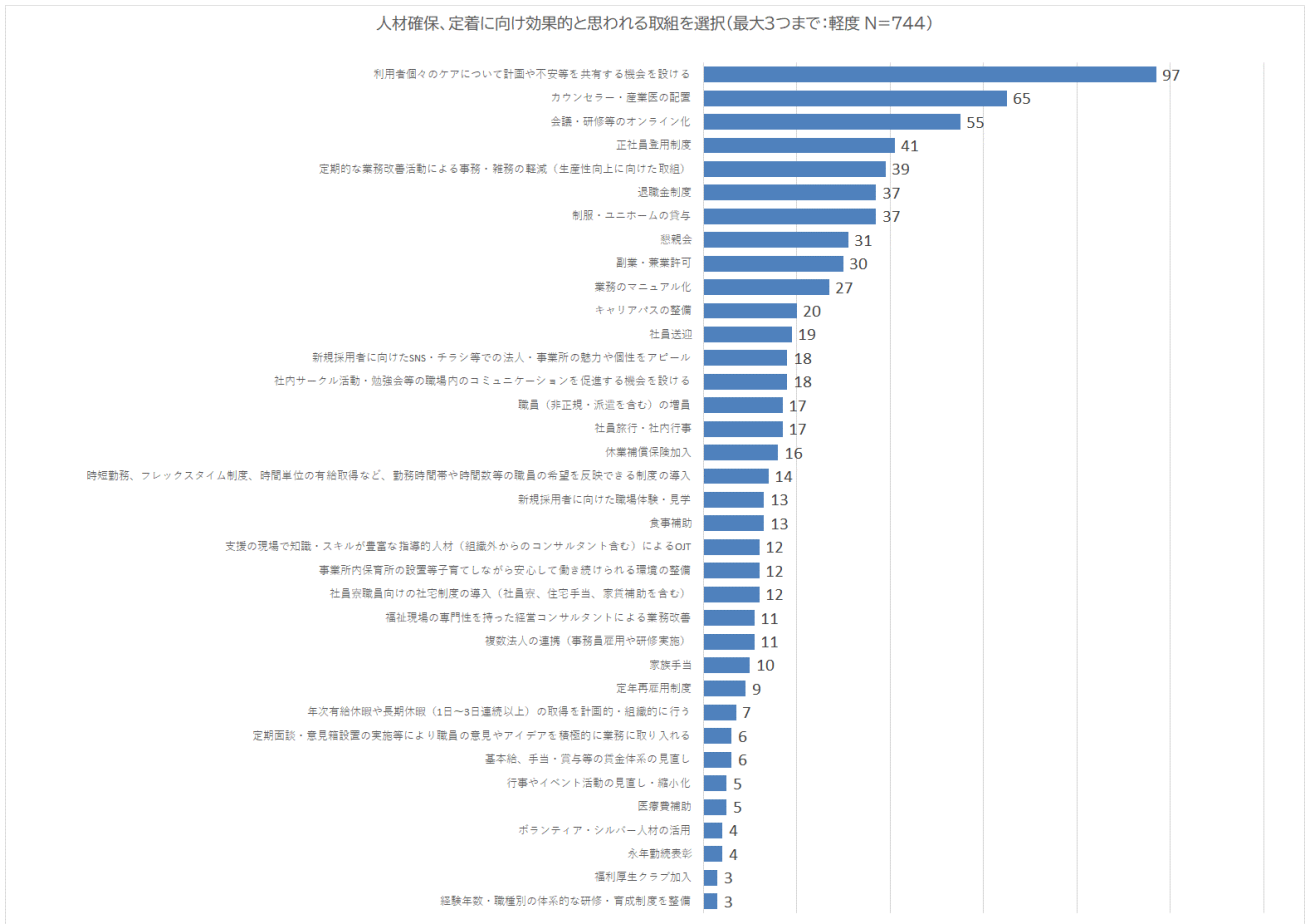
(ア) 全体

上位10位までに挙げられた取組は、「利用者個々のケアについて計画や不安等を共有する機会を設ける」11.8%、「カウンセラー・産業医の配置」8.5%、「会議・研修等のオンライン化」7.6%、「正社員登用制度」5.8%、「退職金制度」5.0%、「副業・兼業許可」4.8%、「定期的な業務改善活動による事務・雑務の軽減(生産性向上に向けた取組)」4.6%、「制服・ユニホームの貸与」4.6%、「懇親会」3.9%、「業務のマニュアル化」3.6%の順であった。

①サービス種別とは、10位の「業務のマニュアル化」以外、同じ取組が上位10位として挙げられており(※「業務のマニュアル化」はサービス種別では11番目の取組である)、効果的な取組として同じ傾向と言える。

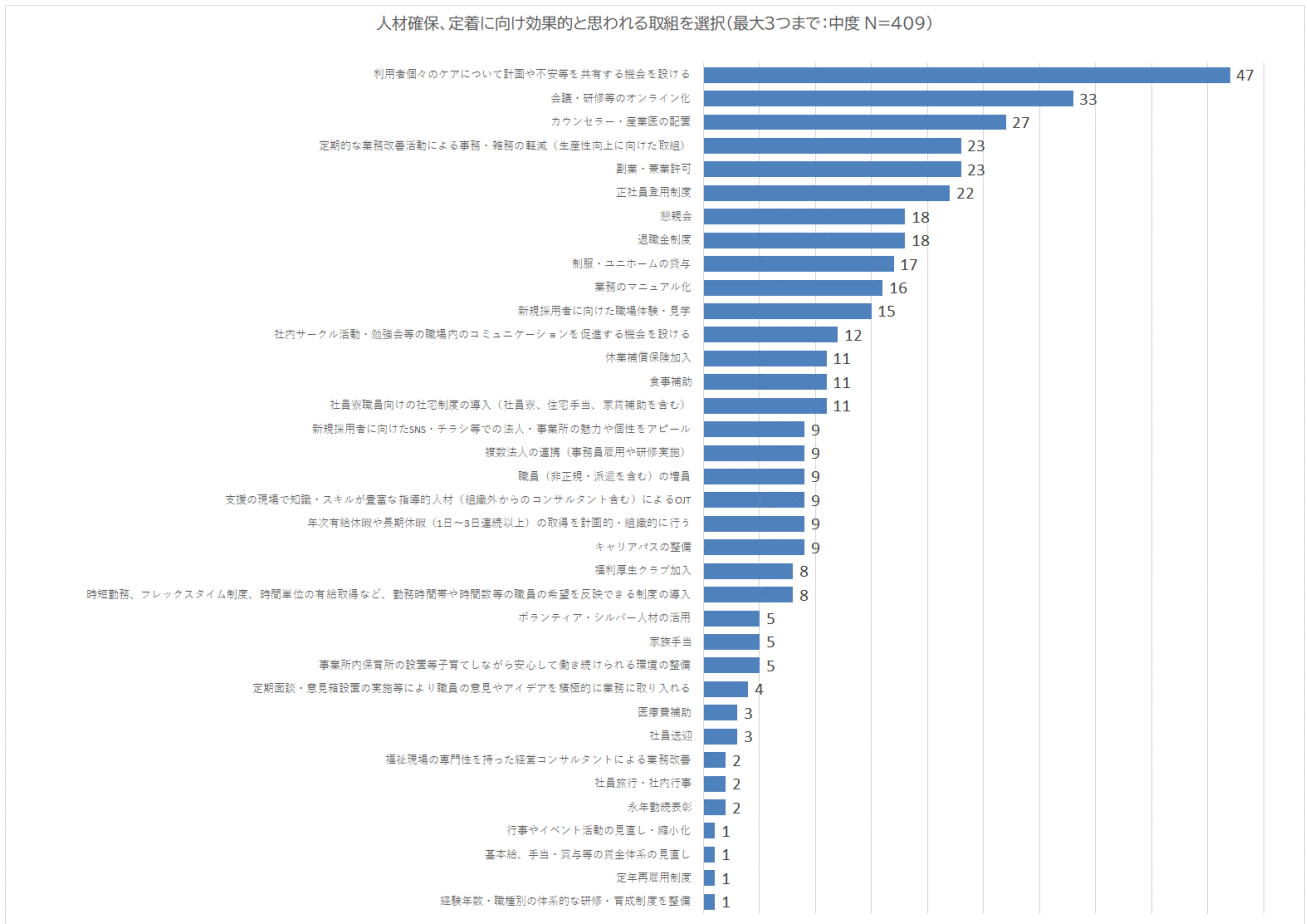


(イ) 軽度



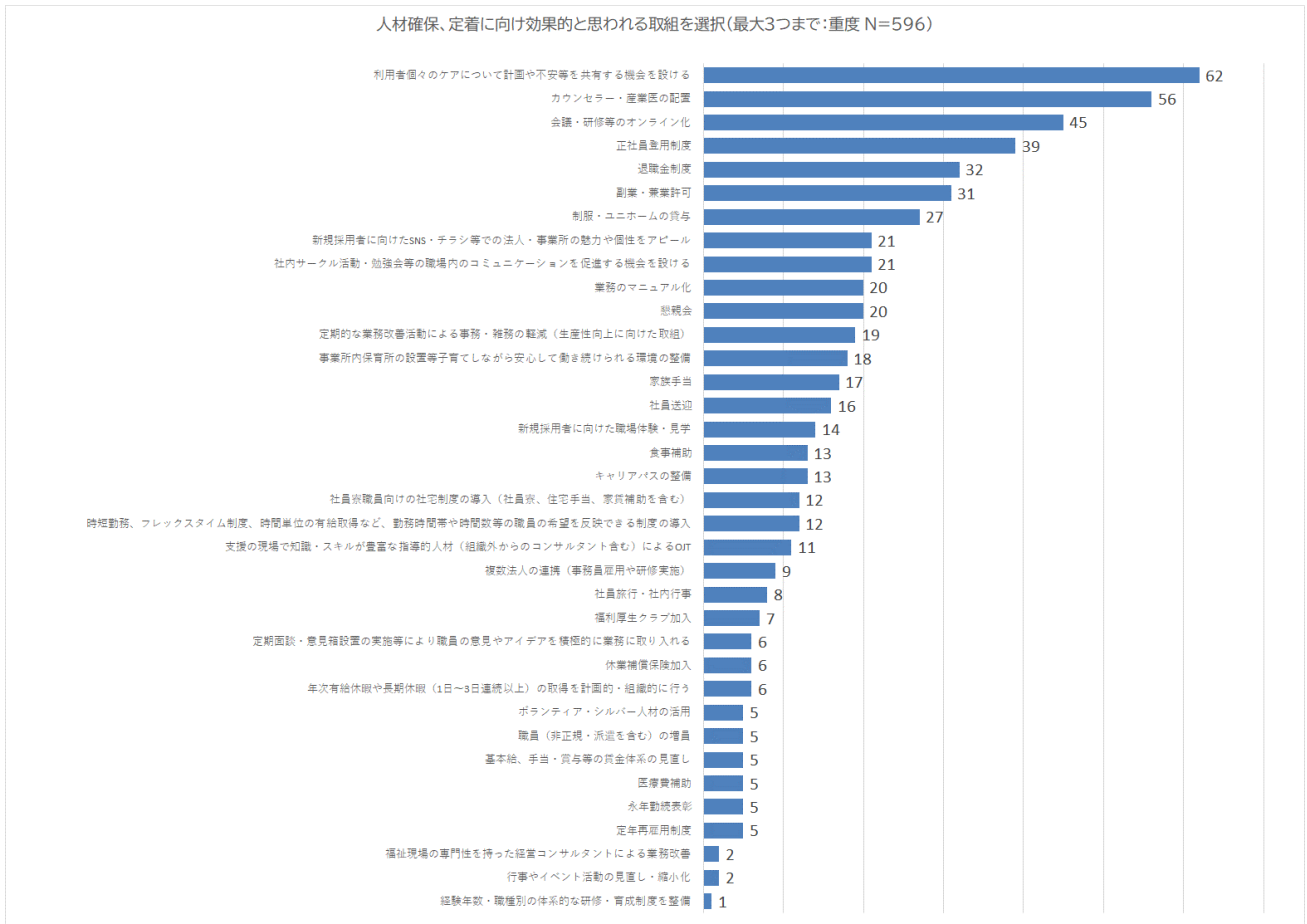
上位10位までに挙げられた取組は、全体と順位は違うものの同じ取組が効果的なものとして挙げられた。

(ウ) 中度



上位10位までに挙げられた取組は、全体と順位は違うものの同じ取組が効果的なものとして挙げられた。

(工) 重度



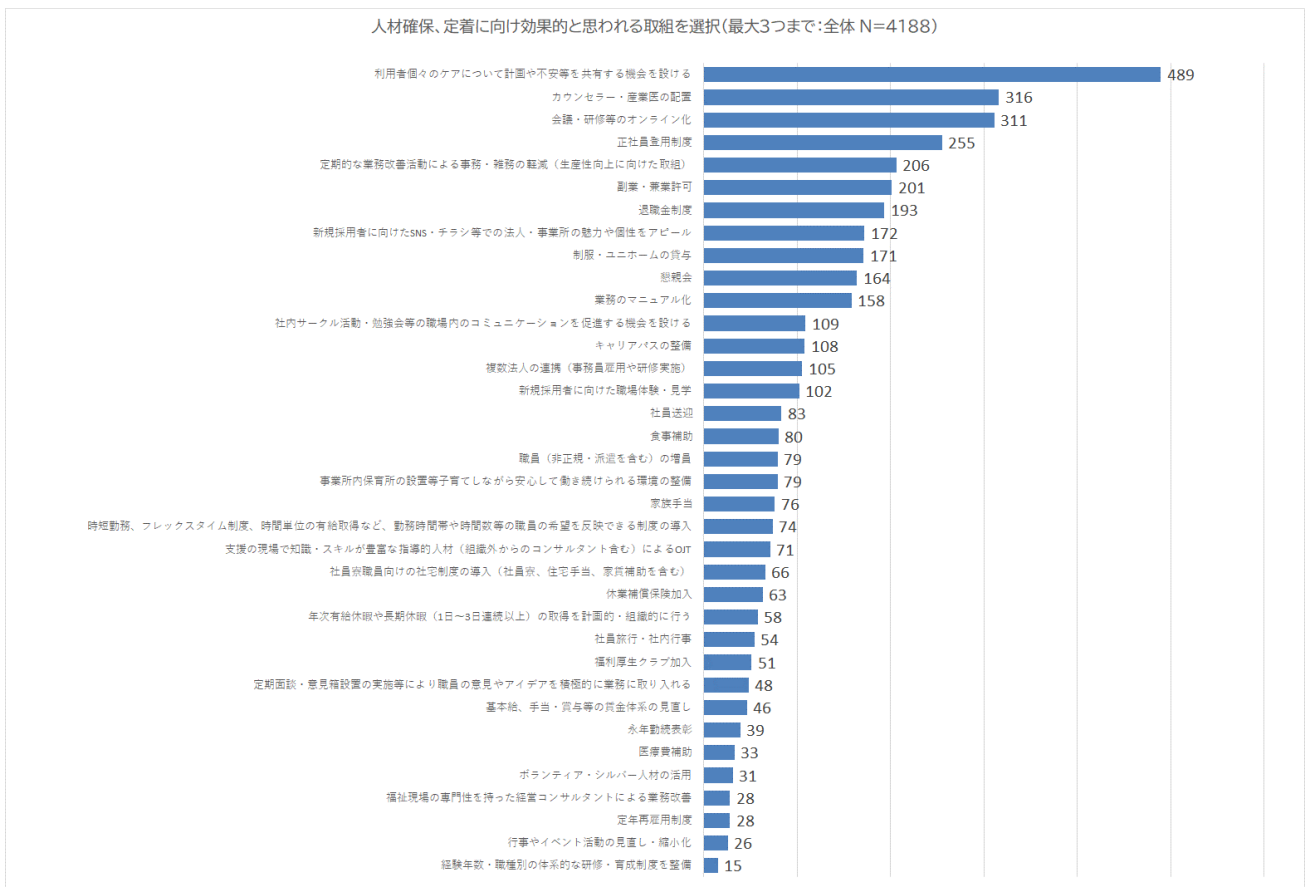
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」「社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける」(同率 8 位、3.5%)が取組として挙げられた。

③ 障害領域別

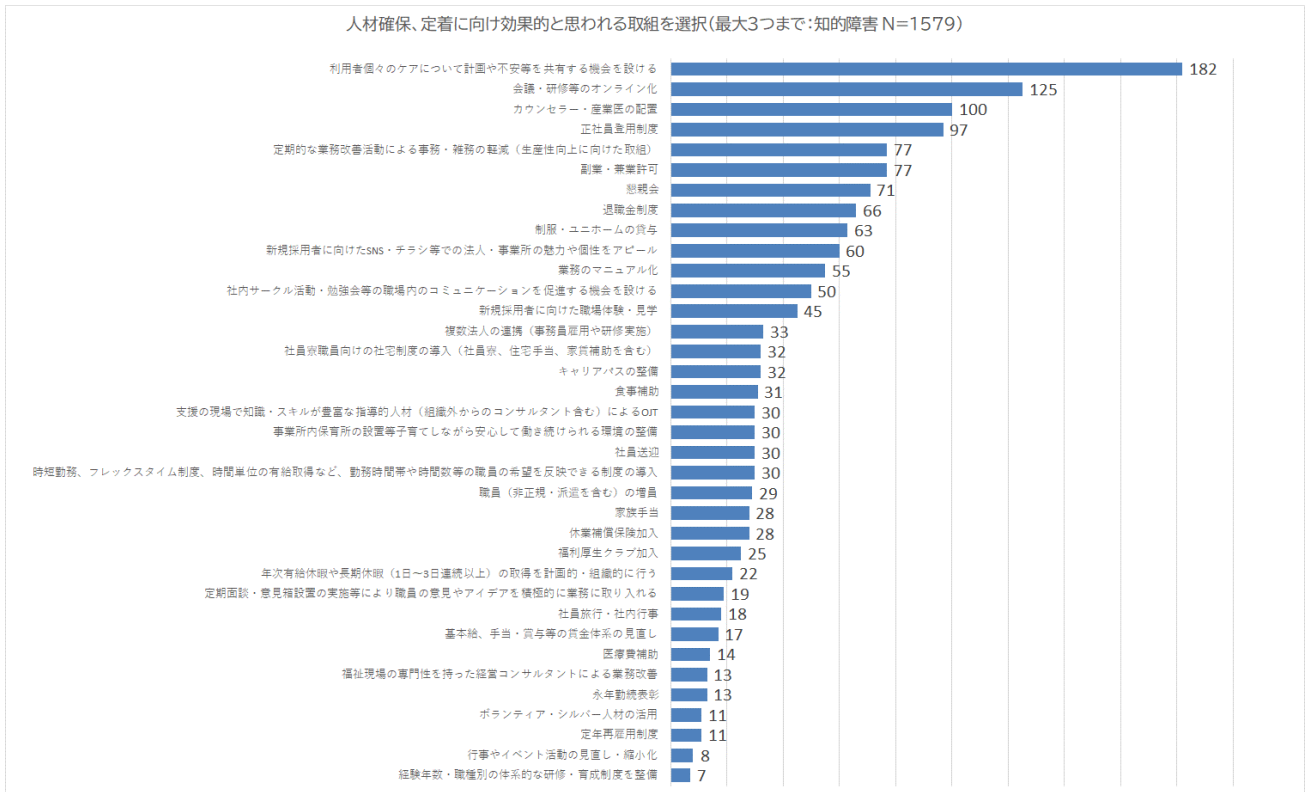
(ア) 全体

上位10位までに挙げられた取組は、「利用者個々のケアについて計画や不安等を共有する機会を設ける」11.7%、「カウンセラー・産業医の配置」7.5%、「会議・研修等のオンライン化」7.4%、「正社員登用制度」6.1%、「定期的な業務改善活動による事務・雑務の軽減(生産性向上に向けた取組)」4.9%、「副業・兼業許可」4.8%、「退職金制度」4.6%、「新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」4.1%、「制服・ユニホームの貸与」4.1%、「懇親会」3.9%の順であった。

①サービス種別、②障害度と同様の傾向であり、3者の傾向に相違は見られなかった。

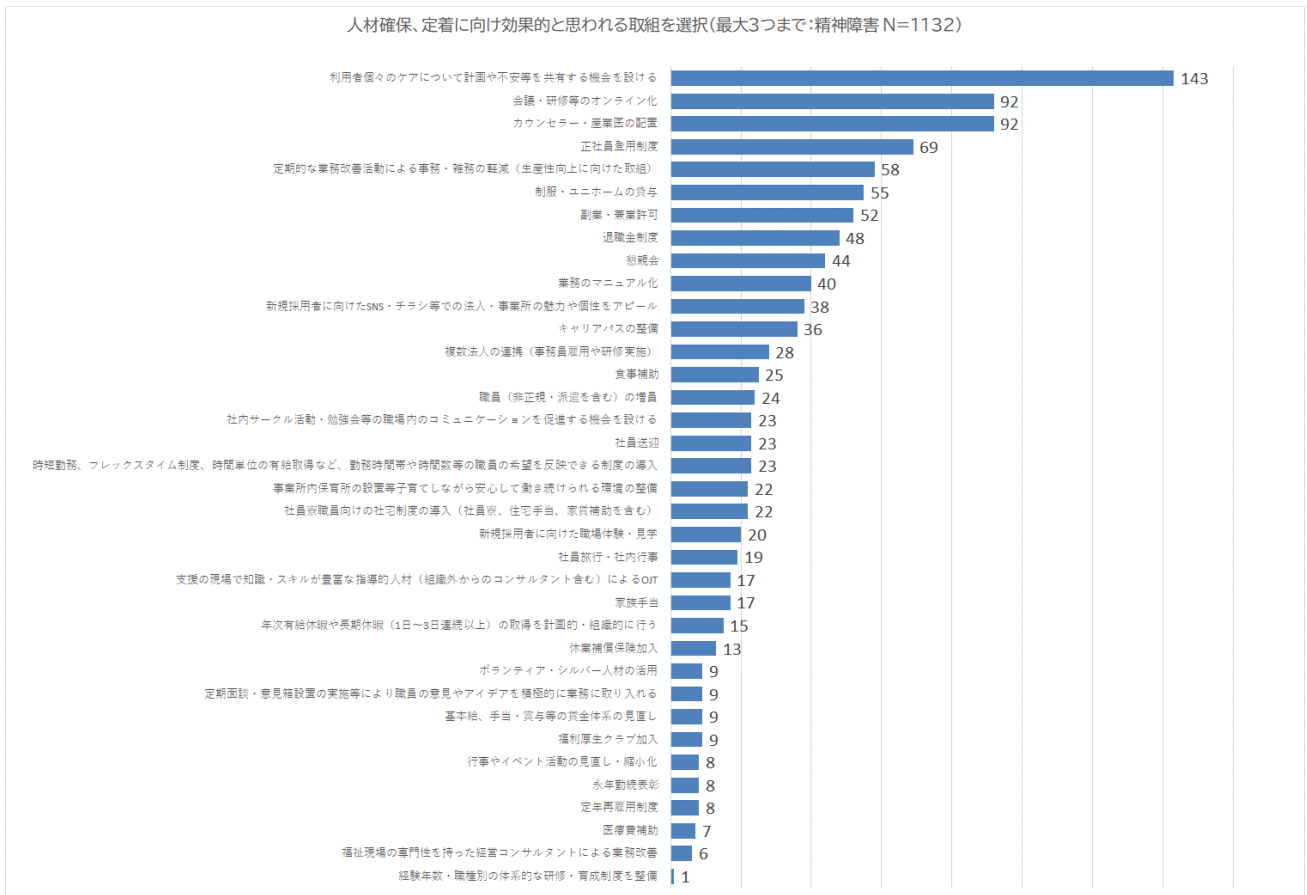


(イ) 知的障害



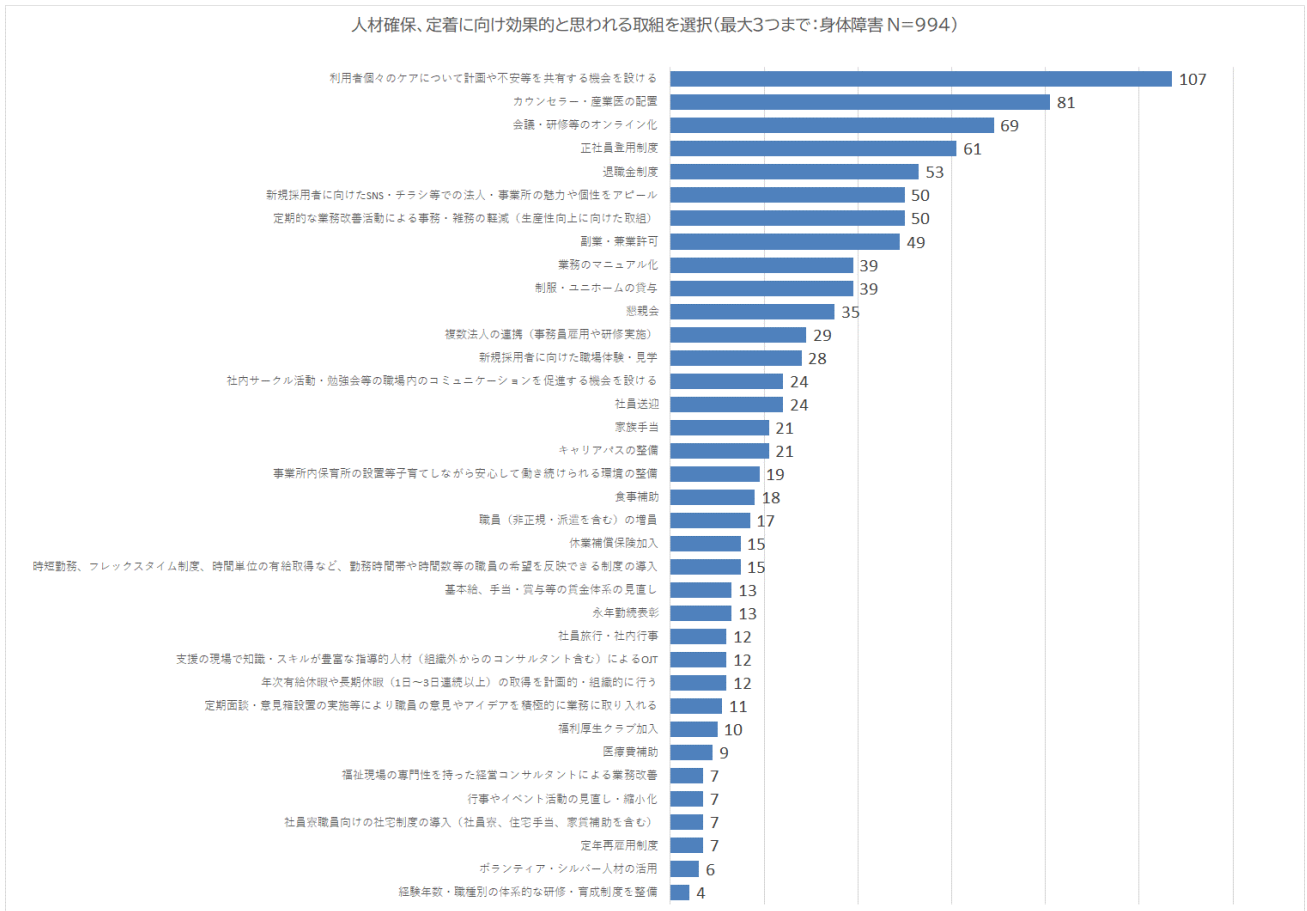
上位10位までに挙げられた取組は、全体と順位は違うものの同じ取組が効果的なものとして挙げられた。

(ウ) 精神障害



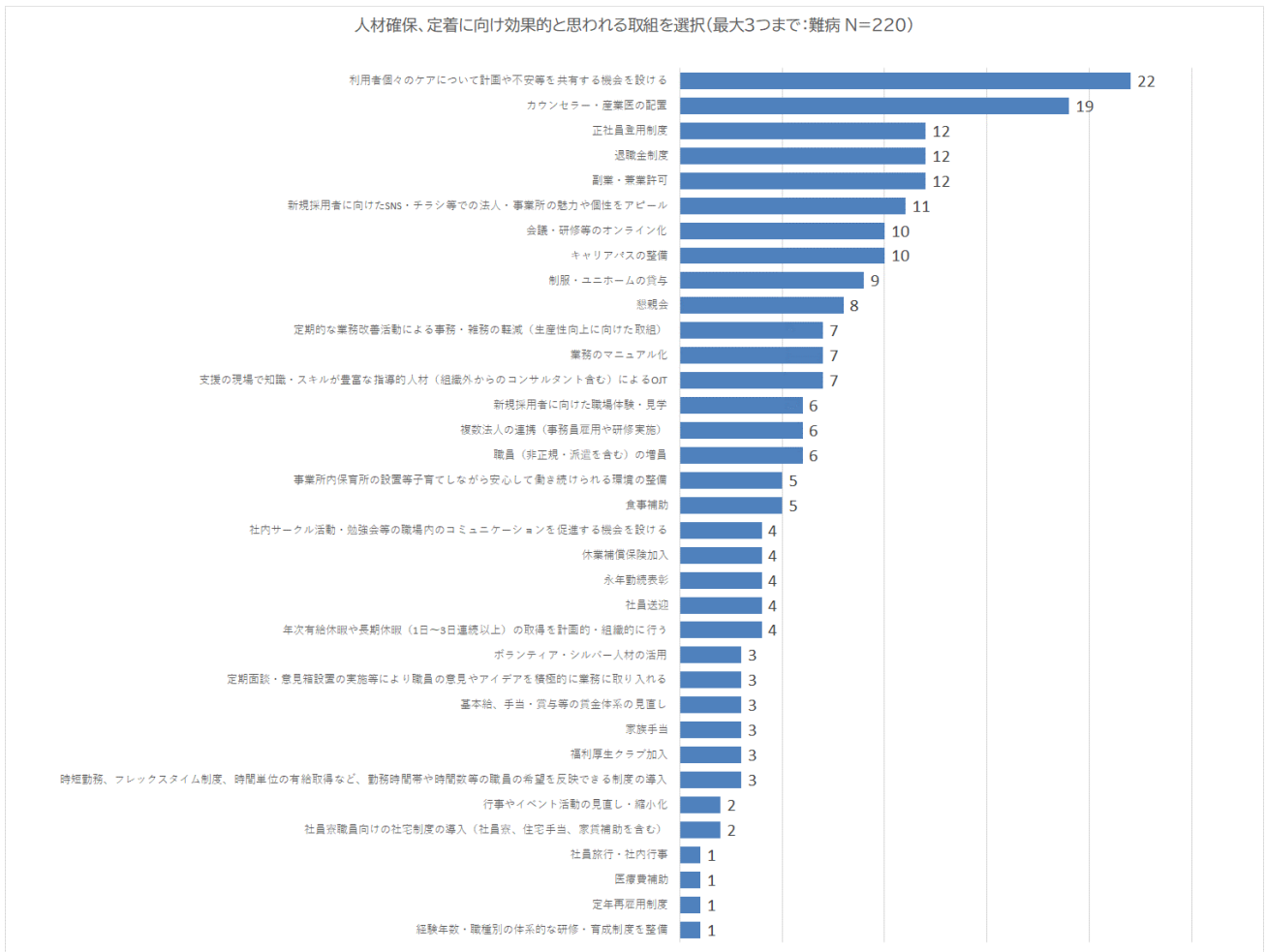
上位10位までに挙げられた取組は、全体と順位は違うものの同じ取組が効果的なものとして挙げられた。

(工) 身体障害



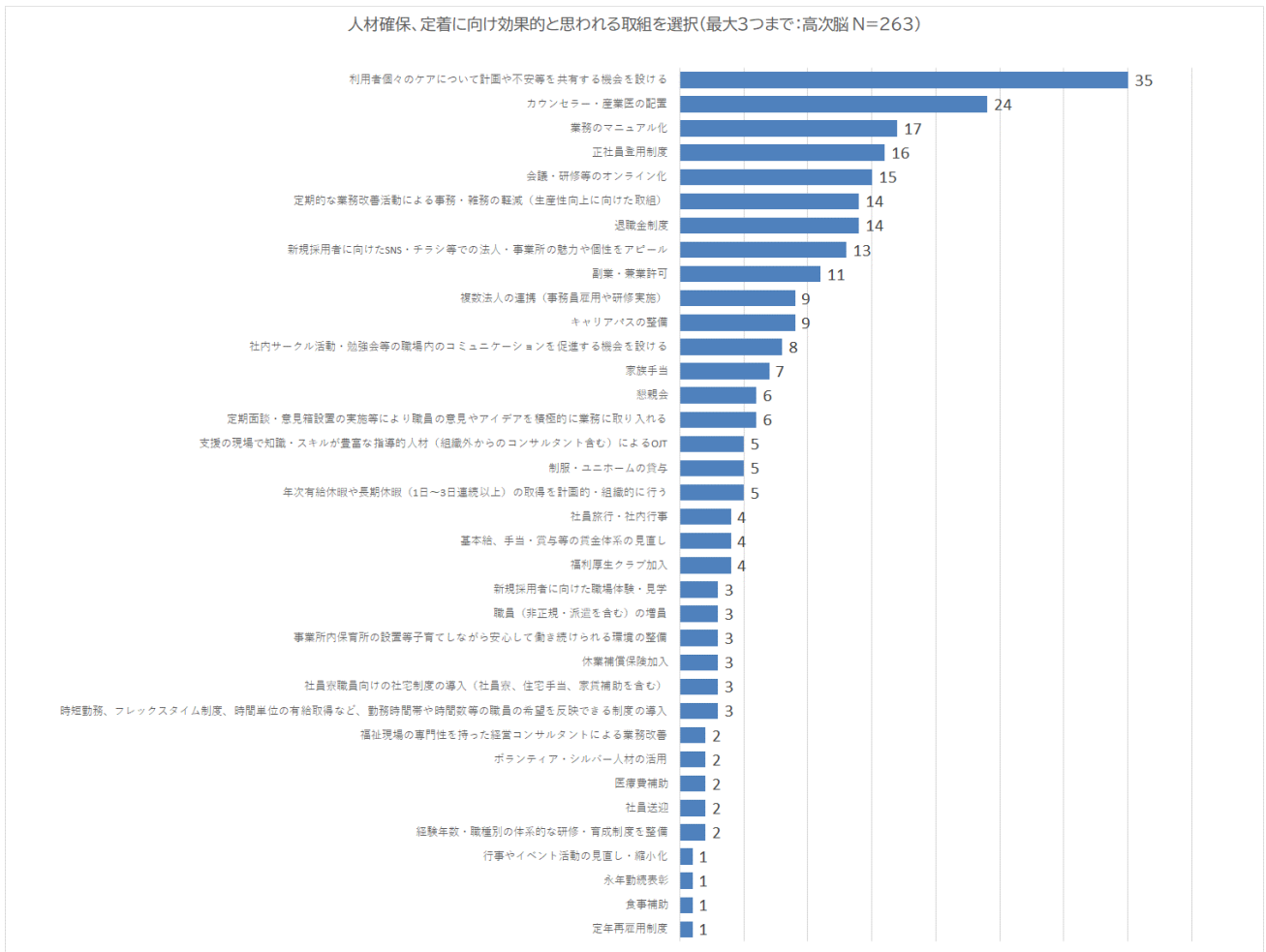
上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「業務のマニュアル化」3.9%が取組として挙げられた。

(オ) 難病



上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「キャリアパスの整備」4.5%が取組として挙げられた。

(カ) 高次脳機能障害

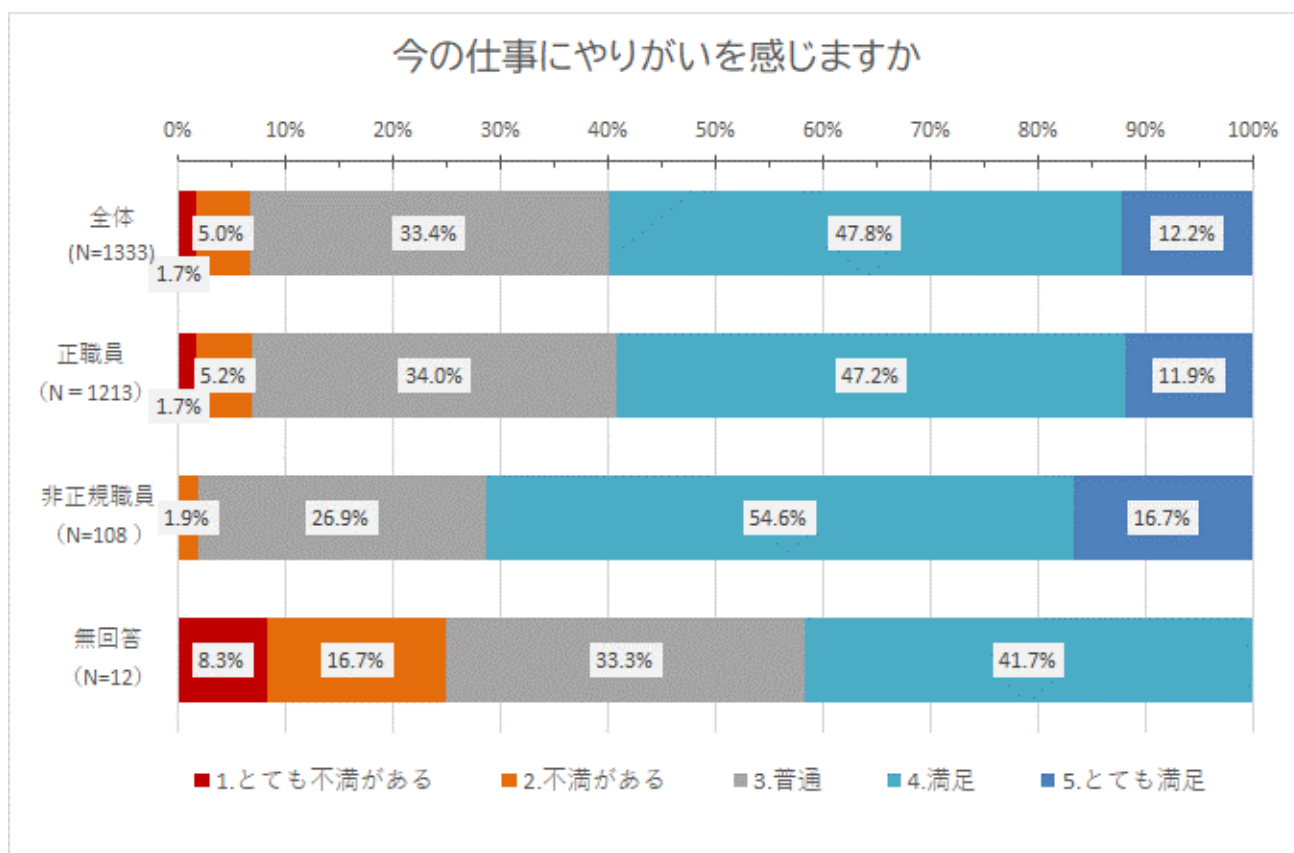


上位10位までに挙げられた取組の内、全体と異なる取組として「業務のマニュアル化」6.5%、「複数法人の連携(事務員雇用や研修実施)」「キャリアパスの整備」(同率 10 位、3.4%)が取組として挙げられた。

2. 現場職員の声

(1)仕事について

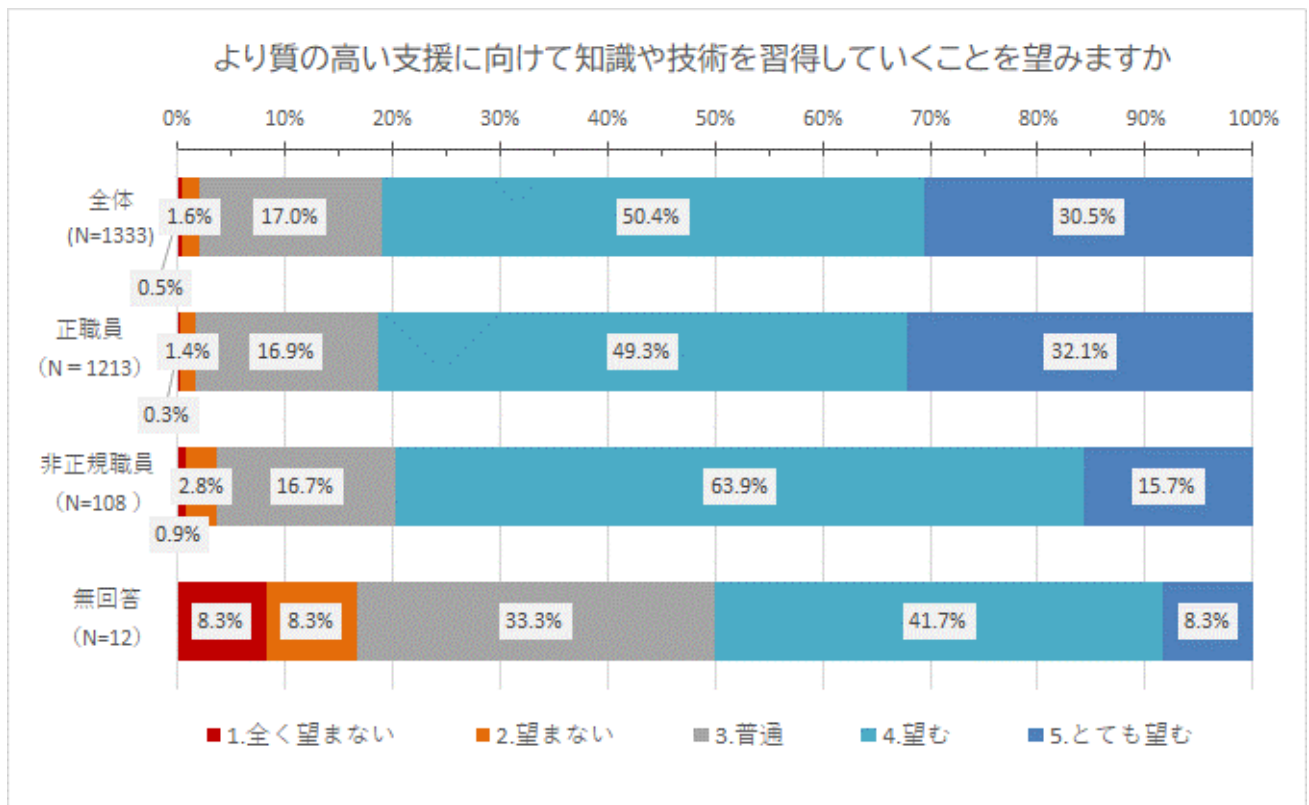
① やりがい



全体および雇用形態別で見ても、総じて「満足・とても満足」が半数以上を占めており、仕事に対しやりがいを感じている(満足している)様子がうかがえた。

正職員と非正規職員との比較では、「満足・とても満足」を合わせた場合、正職員が59.1%、非正規職員が71.3%と非正規職員の方がよりやりがいを感じている(満足している)傾向にあるのが特徴と言える。

② 技術習得意欲



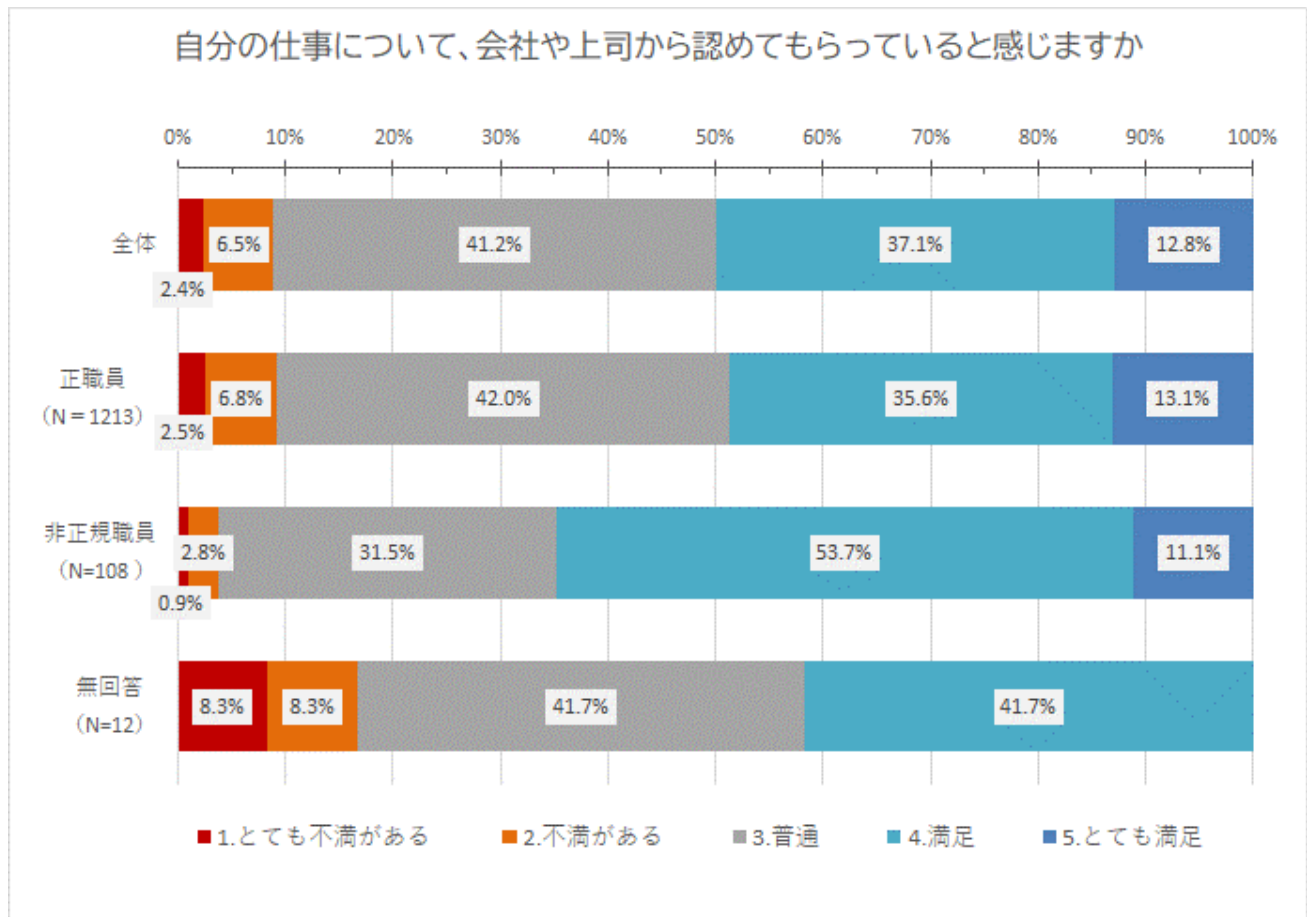
全体および雇用形態別で見ても、総じて「望む・とても望む」が8割前後を占めており、より質の高い支援に向けて知識や技術を習得していくことを望んでいる様子が見えがえた。

正職員と非正規職員との比較では「望む・とても望む」を合わせると正職員が81.4%、非正規職員が79.6%と正職員の方がより知識や技術の習得を望む傾向にある、という結果となった。

(2)所属組織に対する意識

仕事に関する5つの設問に対し、「とても満足(望む)」から「とても不満がある(全く望まない)」の5段階で満足度(希望度)の回答を求めた。

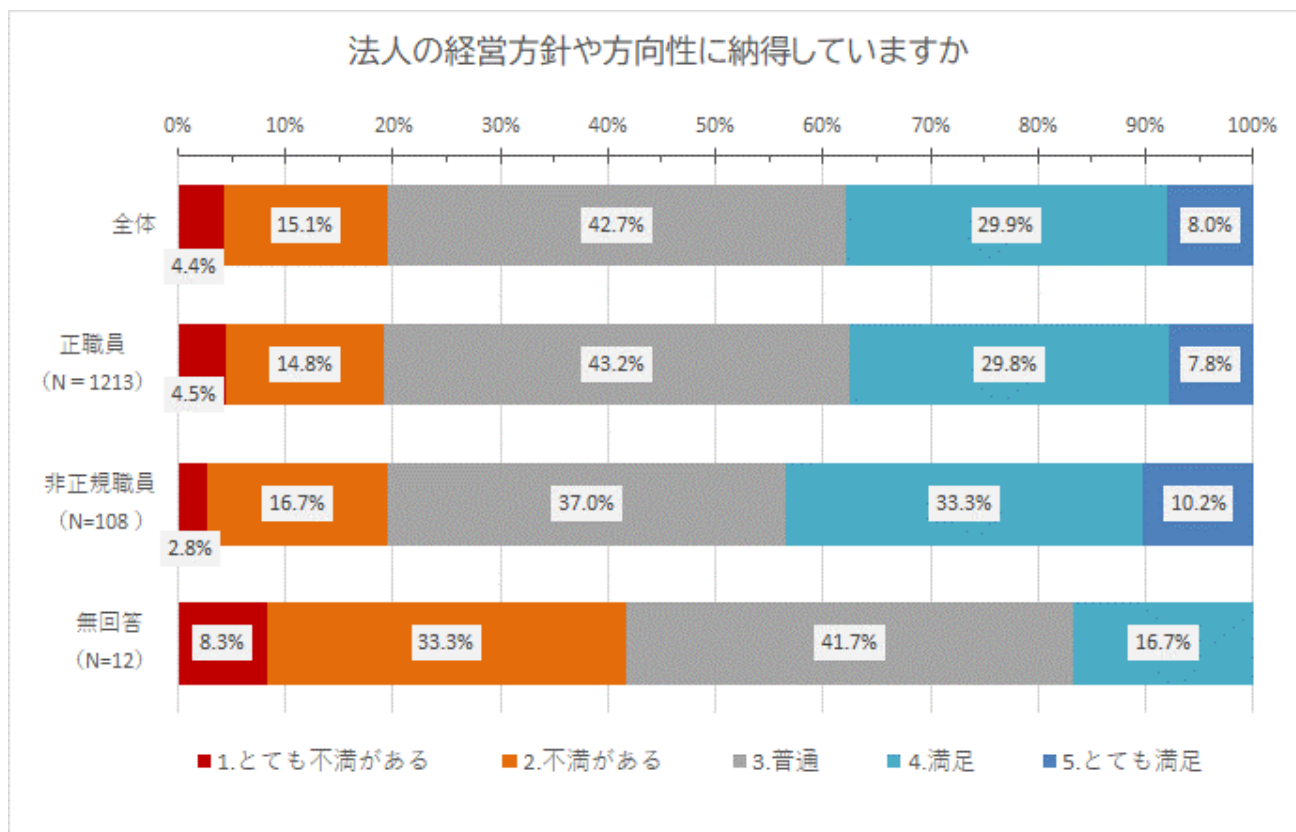
① 承認



全体では「満足・とても満足」が約5割(49.9%)という結果となった。

正職員と非正規職員との比較では「満足・とても満足」を合わせると正職員が48.7%、非正規職員が64.8%と傾向が異なり、正職員の方が「会社や上司から認められている」ことに対し、満足度が低い傾向となった。

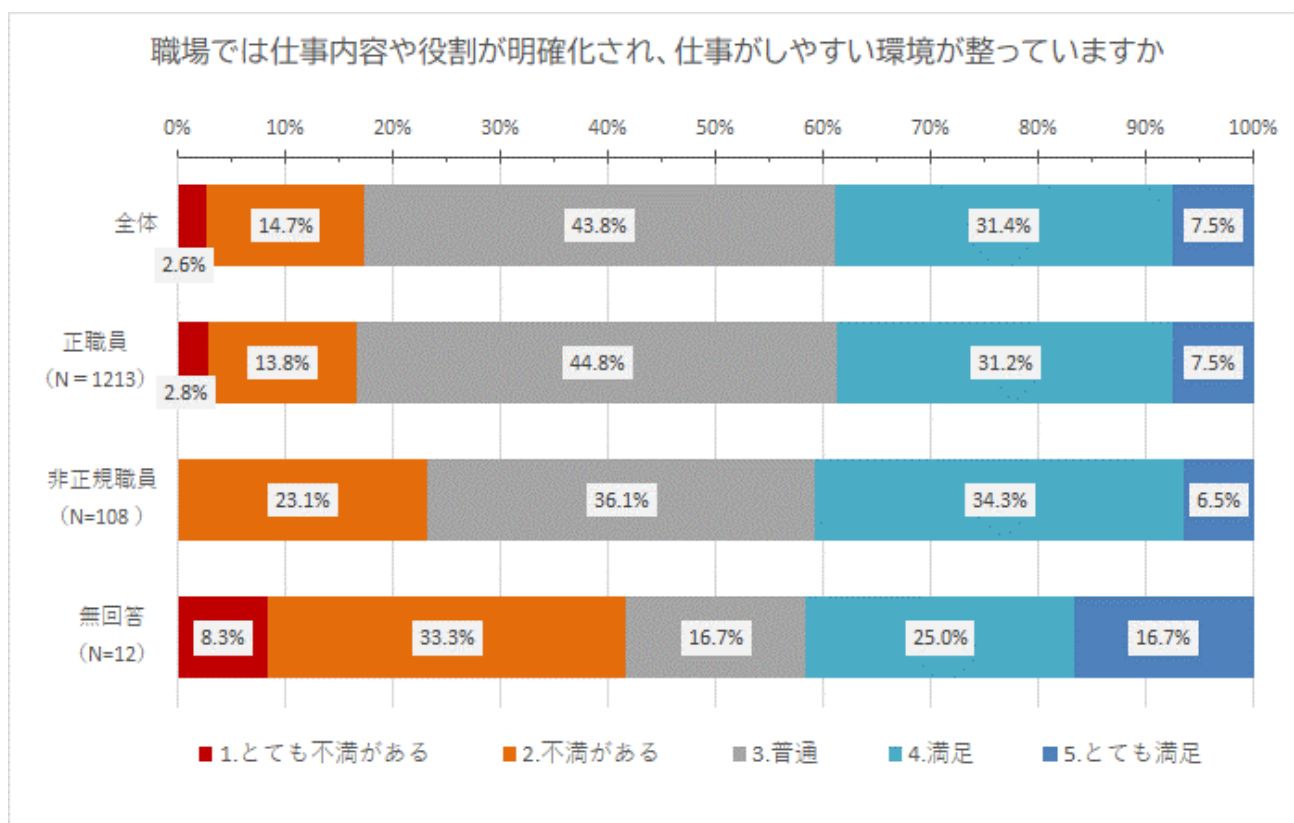
② 法人の方針



全体では「満足・とても満足」が4割弱(37.9%)という結果となった。

正職員と非正規職員との比較では「満足・とても満足」を合わせると正職員 37.6%、非正規職員が 43.5%と若干ながら正職員の方が「経営方針や方向性」に対し、満足度が低い傾向となった。

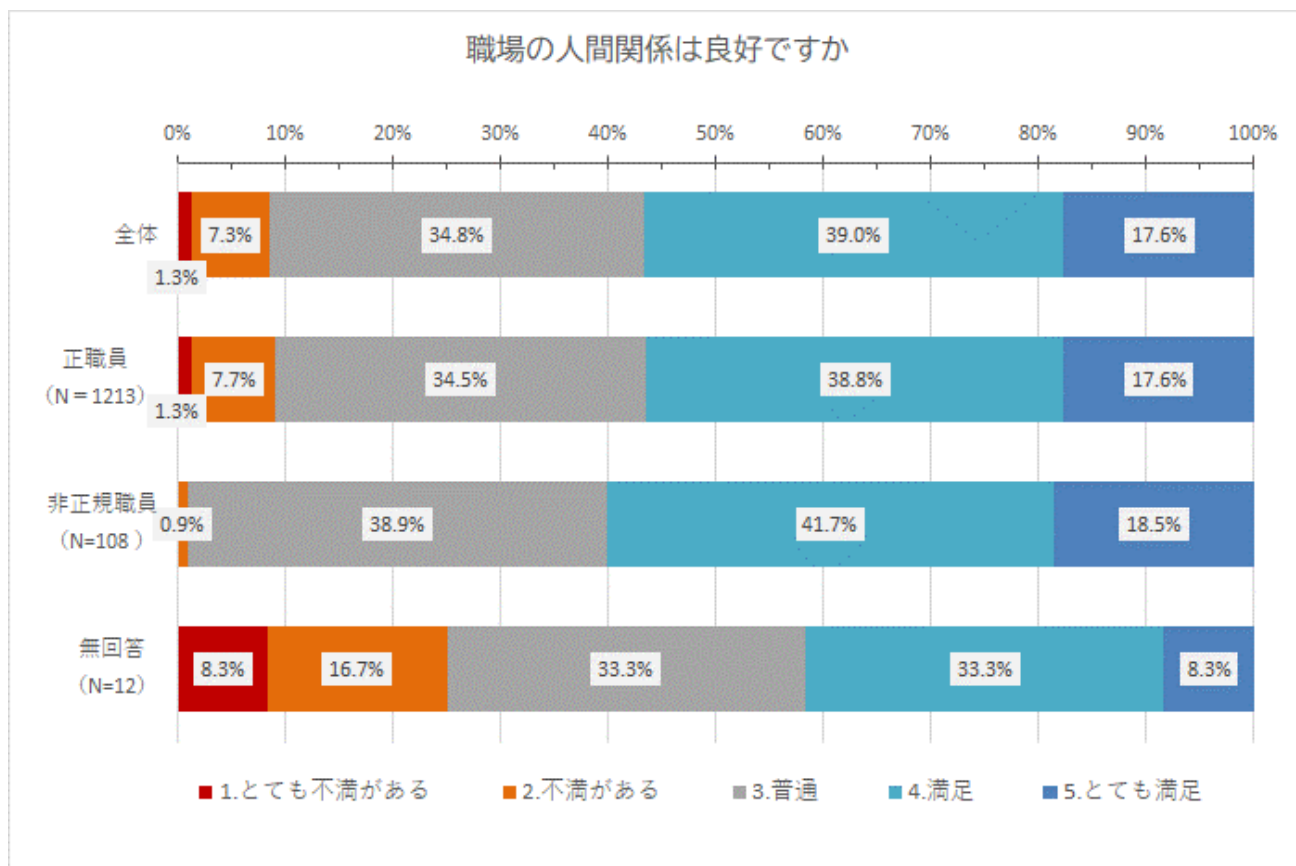
③ 役割明確度・仕事のしやすさ



全体では「満足・とても満足」が4割弱(38.9%)という結果となった。

正職員と非正規職員との比較では「満足・とても満足」を合わせると正職員 38.7%、非正規職員が 40.8%とほぼ同じ傾向となった。一方で「不満・とても不満」では正職員が 16.6%、非正規職員が 23.1%と若干非正規職員の方が不満を表す結果となった。

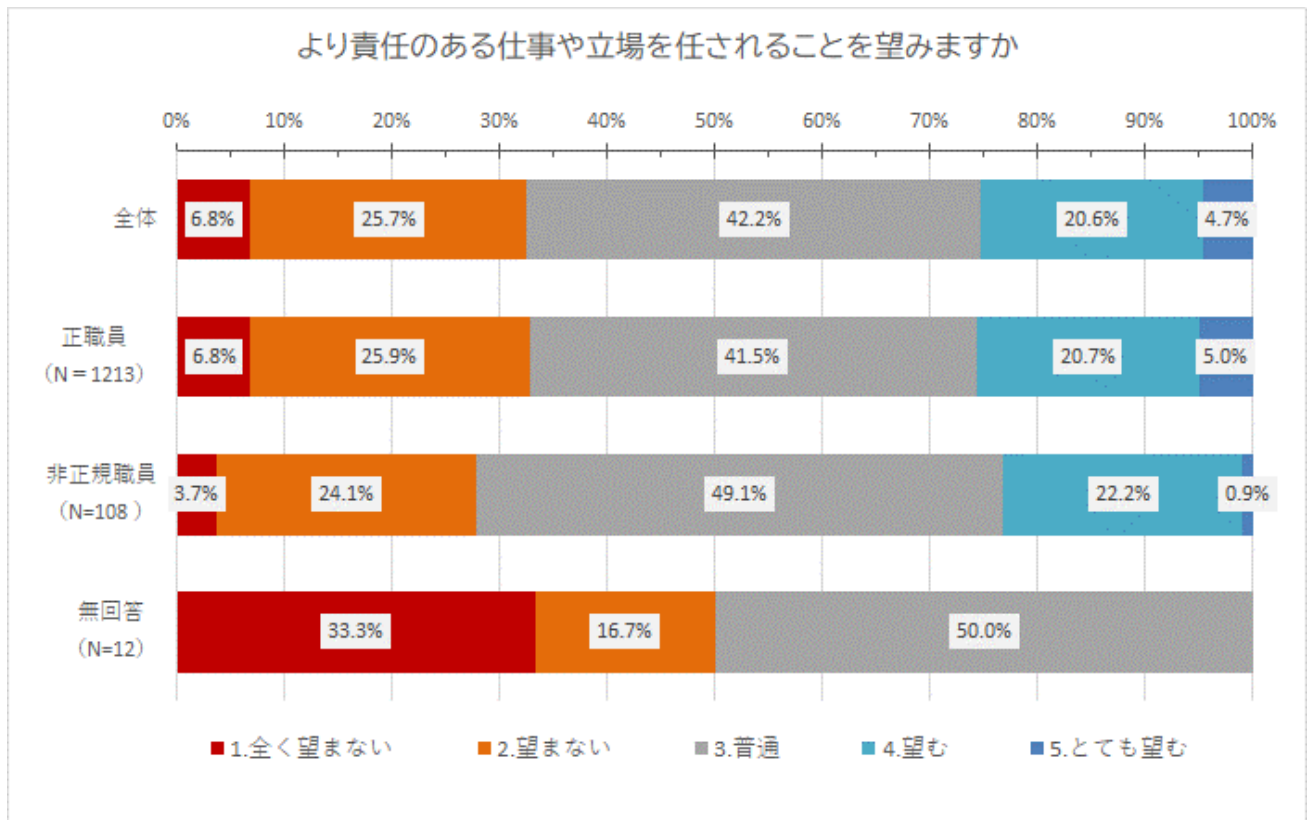
④ 人間関係



全体では「満足・とても満足」が6割弱(56.6%)という結果となった。

正職員と非正規職員との比較では「満足・とても満足」を合わせると正職員が 56.4%、非正規職員が 60.2%と若干非正規職員の満足度が高い傾向となった。

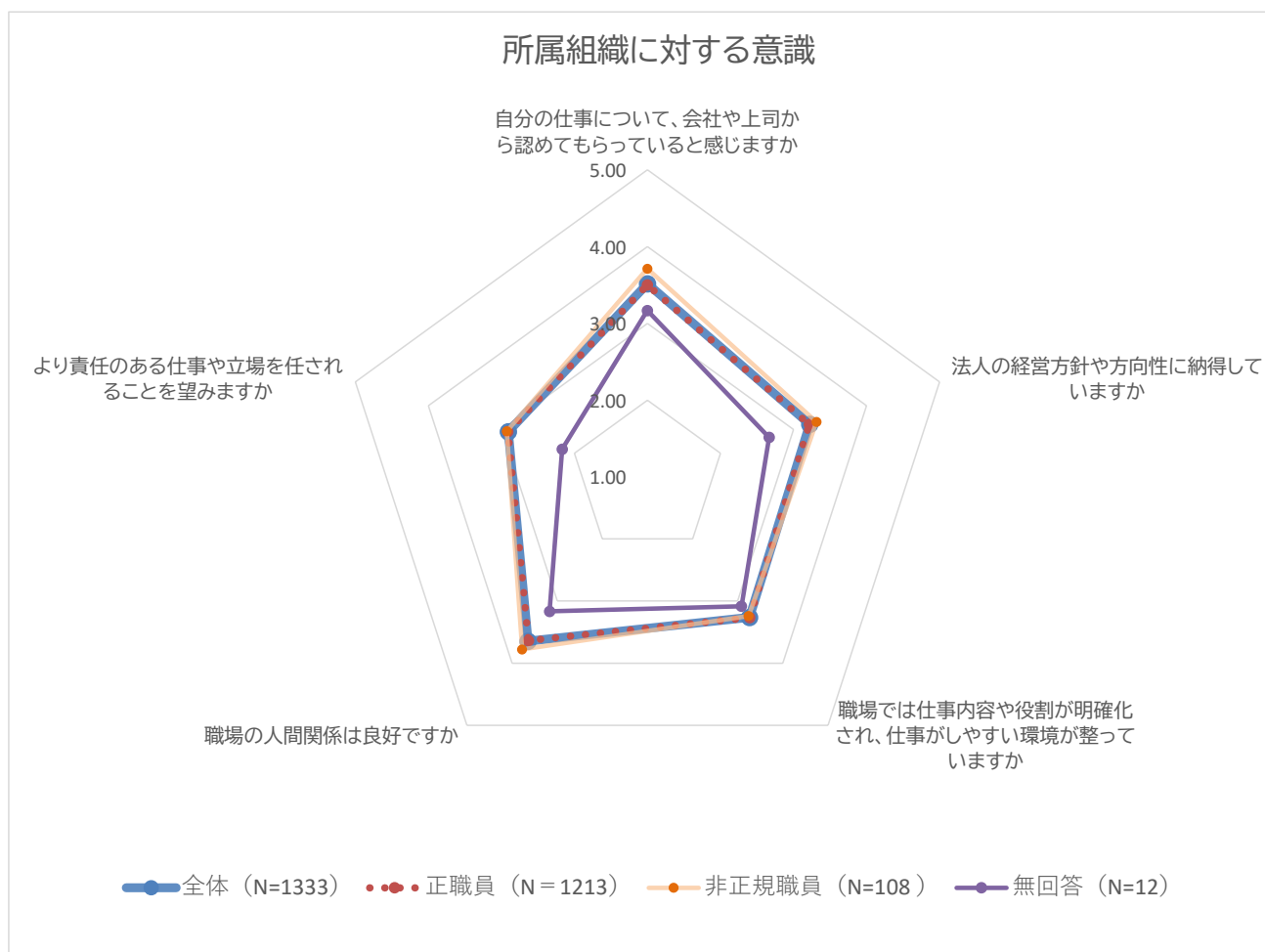
⑤ 上昇意欲



全体では「望む・とても望む」が3割弱(25.3%)という結果となった。他設問と比べると、全体的に「望まない」傾向が見られた(「望まない・全く望まない」32.5%)。

正職員と非正規職員との比較では「望む・とても望む」を合わせると正職員 25.7%、非正規職員が23.1%とほぼ同じ傾向となった。「望まない・全く望まない」では、正職員 32.7%、非正規職員27.8%と正職員の方が「より責任ある仕事や立場」を望まない傾向が見られたのが特徴的である。

(所属組織に対する意識のまとめ)



所属組織に対する意識 (平均値)	全体 (N=1333)	正職員 (N=1213)	非正規職員 (N=108)	無回答 (N=12)
自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか	3.52	3.50	3.71	3.17
法人の経営方針や方向性に納得していますか	3.22	3.22	3.31	2.67
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	3.26	3.27	3.24	3.08
職場の人間関係は良好ですか	3.64	3.64	3.78	3.17
より責任のある仕事や立場を任せられることを望みますか	2.91	2.91	2.93	2.17

5つの設問について、雇用形態別に五角形のレーダーチャート、表で示す。設問ごとに見た通り、正職員と非正規職員で若干の違いは見られたものの、全体としては重なり合っており、ほぼ同じ傾向を示していると言える。

設問ごとの回答傾向を見ると、満足度を示す設問①～④において①承認や④人間関係で 3.5 を上回る比較的高い満足度が示され、②法人の方針や③役割明確度・仕事のしやすさにおいても3を上回る結果となった。一方、⑤上昇意欲に関しては 3 を下回っており、「より責任のある仕事や立場を任されること」を望まない傾向が示された。

3. 現状と課題

(1) 定着：自己実現できる職場づくり

① 前年度1年間の離職者数

前年度1年間の離職者数の実数の回答を求めた。

(ア) 全体

534事業者における、前年度1年における離職者数の総数は1552名、平均は2.9名と約3名という結果となった。この内、最も多かったのは「0名」で177事業者(33.1%)を占め、次に「1名」(115事業者、21.5%)、「2名」(80事業者、15.0%)、「3名」(53事業者、9.9%)、「5名」(30事業者、5.6%)、「4名」(20事業者、3.7%)と続く形となり、「0～5名」で89.1%と全体の9割弱を占める結果となった。

離職者数	平均	最大	最小	中央値	標準偏差
全体(N=534)	2.9	90.0	0.0	1.0	6.5

平均の2.9名は大規模法人における離職者数に影響を受けていることが推測されたため、職員数(規模)による離職傾向を見てみたい。

(イ) 職員数別(複数回答)

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

職員数において、「1～10人」の事業者が全体の約6割(60.1%)を占め、離職者数の平均が2.7名、次に「11～20人」が全体の19.9%を占め、離職者数の平均が6.6名、3番目に「21～30人」が全体の8.1%で離職者数の平均が4.9名という結果となった。

この結果から、「1～10人」と「11～20人」の職員数規模の法人では、職員数に比して離職者が多く、人材の採用・定着に苦勞していることが想像された。

② サービス別国家資格保有率

(ア) 各資格保有者からの割合

サービス種別・国家資格保有率 (全体保有者数：N=1812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	29.4%	12.2%	7.1%	12.7%	18.7%	12.9%	0.0%	7.1%	411
社会福祉士	1.8%	12.6%	6.3%	10.8%	41.9%	9.0%	0.5%	17.1%	222
精神保健福祉士	0.5%	4.9%	3.8%	23.9%	47.8%	2.2%	0.0%	16.8%	184
公認心理士	0.0%	0.0%	2.3%	11.6%	32.6%	32.6%	0.0%	20.9%	43
保育士	2.2%	8.4%	6.1%	3.4%	8.4%	59.2%	0.6%	11.7%	179
強度行動障害支援者養成研修修了者	0.0%	14.4%	6.6%	10.8%	13.2%	42.5%	0.0%	12.6%	167
その他障害福祉に関する資格	11.5%	7.7%	2.8%	10.5%	23.0%	31.4%	0.7%	12.5%	287
保有資格なし	3.8%	12.5%	3.4%	11.6%	43.6%	21.9%	0.0%	3.1%	319

資格ごとに保有者合計(※全体の列参照)からサービス種別による割合を示した。

介護福祉士の割合が最も多いのが訪問系(29.4%)、次に訓練系・就労系(18.7%)となった。社会福祉士の割合が最も多いのは、訓練系・就労系(41.9%)、次に相談支援系(17.1%)となった。精神保健福祉士の割合が最も多いのは、訓練系・就労系(47.8%)で次に相談支援系(16.8%)となった。公認心理士では、訓練系・就労系と障害児通所系が32.6%と同率で並び、保育士、強度行動障害支援者養成研修修了者では、障害児通所系がそれぞれ59.2%、42.5%と最も多く、保有資格なしでは訓練系・就労系が43.6%という割合となった。

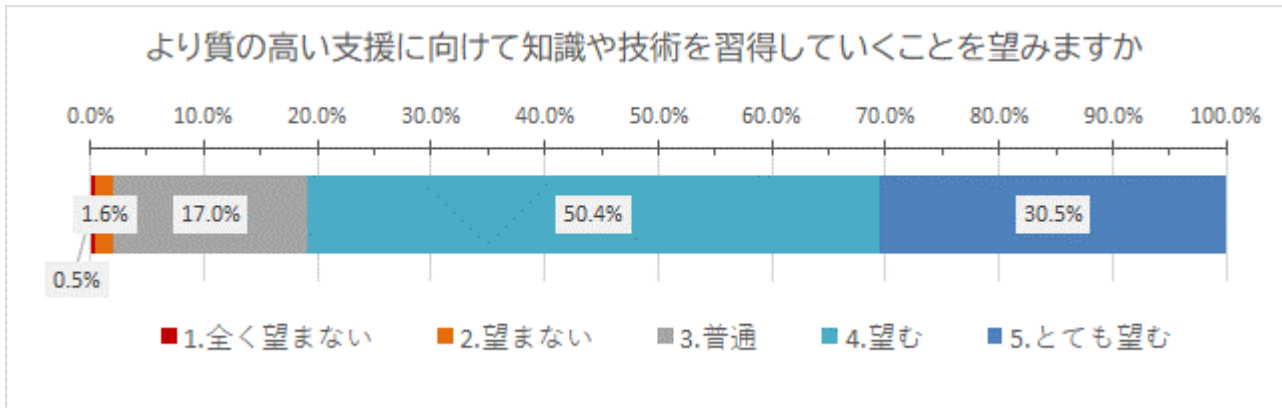
(イ) サービス種別からの割合

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%

サービス種別ごとに見ると、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。

③ 技術習得意欲の高さ(N=1,333)



「望む・とても望む」を合わせると 8 割(80.9%)を占め、全体的に技術習得意欲の高さを示す結果となった。

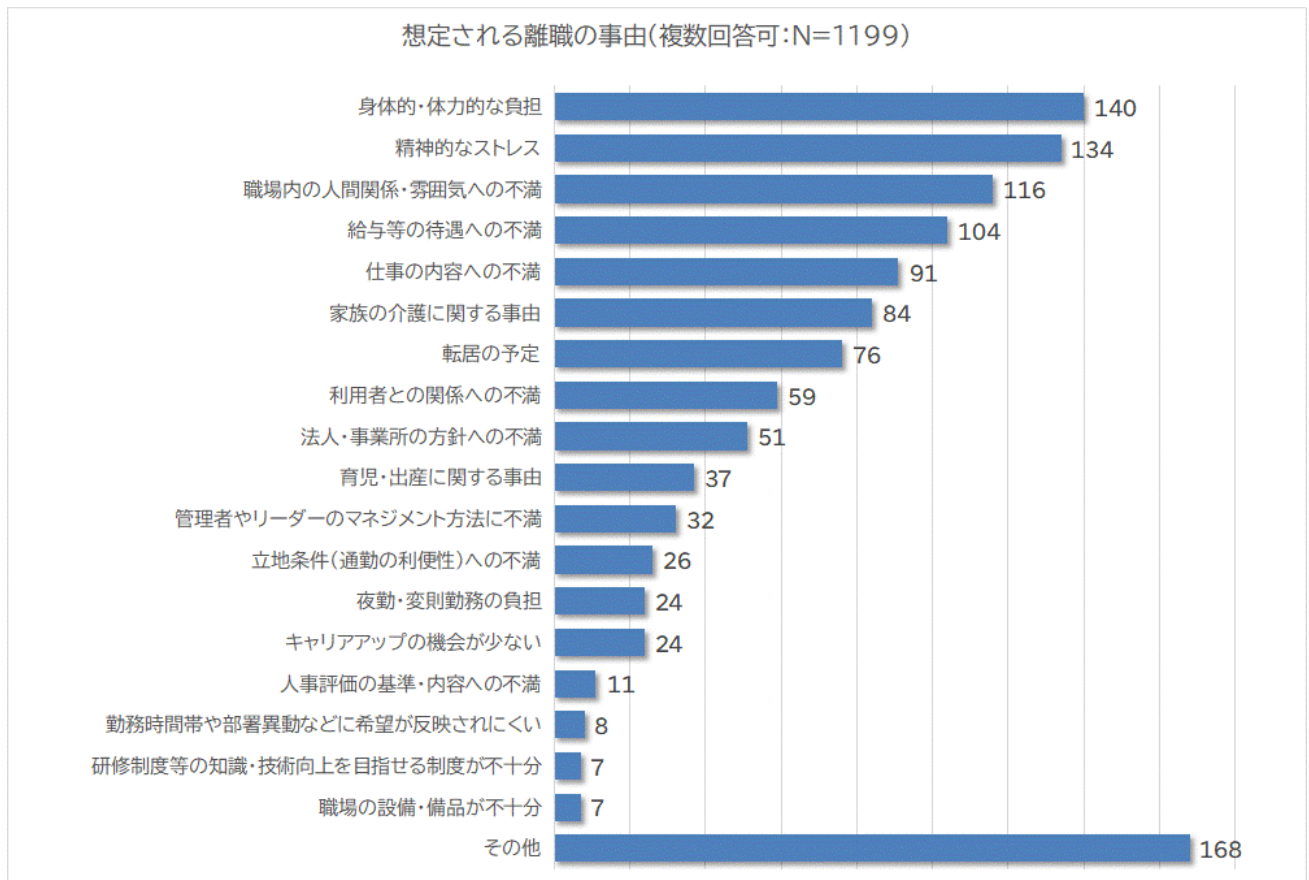
○ コラム:職員の成長・自己実現のための環境づくり

障害福祉の職場において、職員の定着に課題を抱える事業所は多い。離職理由には傾向があり、その改善を図ることは重要だが、一方で福祉人材の志向や職業人としての特性を意識した取組みも効果的である。

福祉人材は「成長意欲」・「学習意欲」が高く、仕事を通じて「自己実現」を目指す職員が多くみられる。このような自己実現をサポートする取組みとして、「資格取得支援」(費用の助成や特別休暇など)、「ジョブローテーション制度」(希望異動制度)、「交換研修」(一時的な部署異動)、「ダブルワーク解禁」、「職場内外での研修講師の抜擢」(職場内研修や提携学校での講義など)など、職場内外で成長できる機会を設けている企業が増えてきている。日常業務がルーティーン化してくると、仕事にマンネリを感じ、些細なことでモチベーションが下がってしまうことも考えられる。

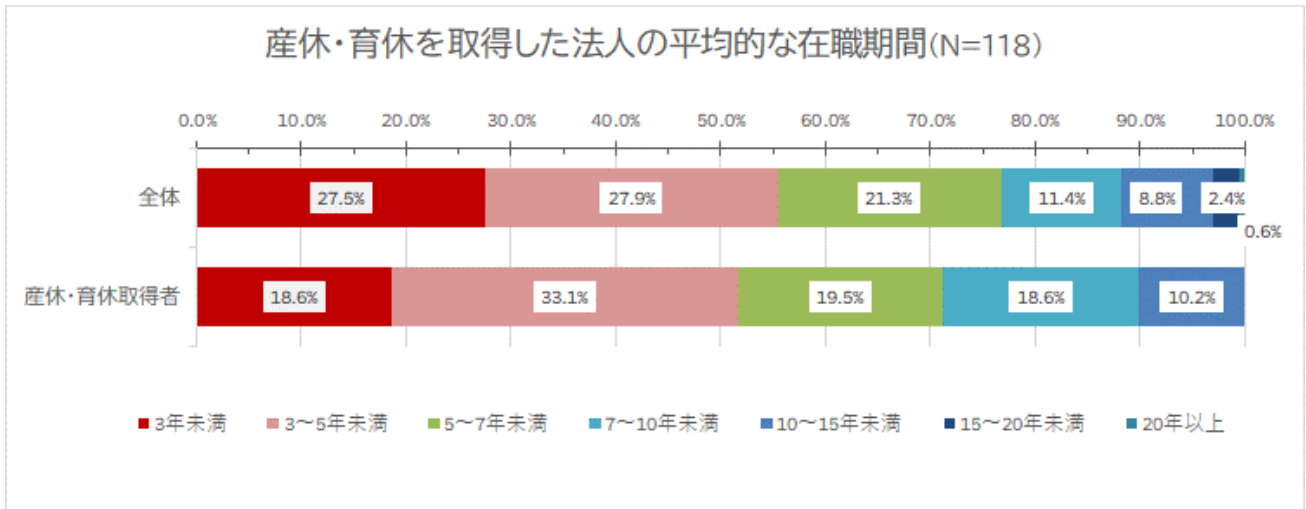
こういった現象を予防するために、これらの取組事例は大きなヒントとなるだろう。事業所の規模の関係上、これらの取組が難しいケースでは、近隣他事業所と連携して「交換研修」に取組むケースも参考になる。なお、成長意欲や自己実現の仕方は各々であるため、資格取得や異動を強制するのではなく、そのような「選択肢」を設けることが大切と言える。

④ 法人側から見た離職理由



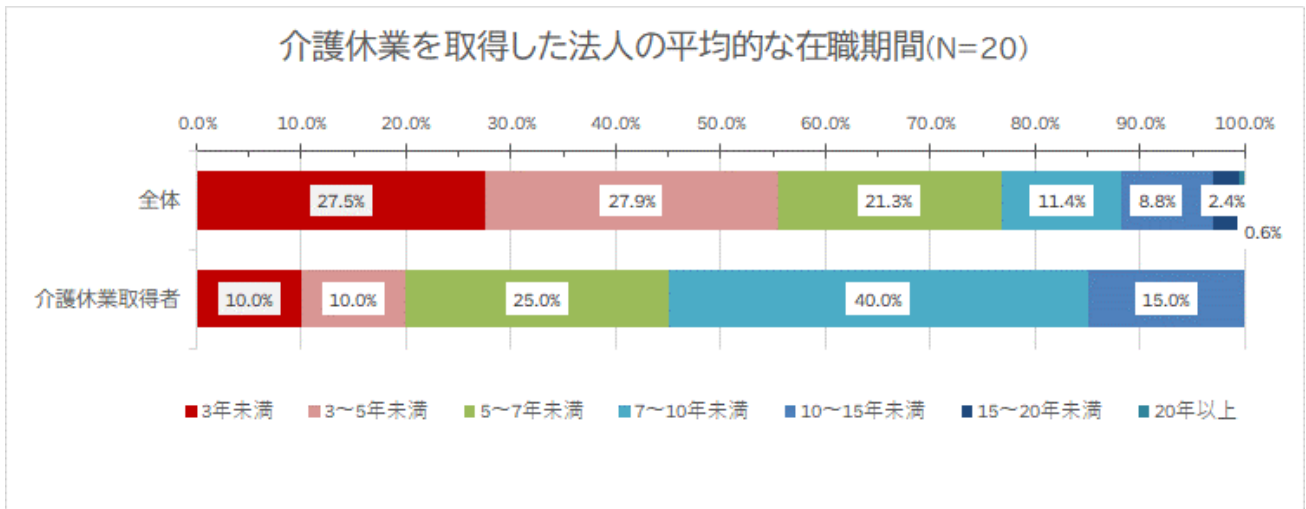
事業者による想定される離職の理由は、「身体的・体力的な負担」が最も多く(11.7%)、次に「精神的なストレス」(11.2%)、「職場内の人間関係・雰囲気への不満」(9.7%)、「給与等の待遇への不満」(8.7%)、「仕事の内容への不満」(7.6%)という結果となった。「その他」(31.5%)の割合が多く、離職事由は個別性があることが示唆される結果となった。

⑤ 産休・育休と職員の平均的な在職期間との関係



産休・育休取得者は全体で534事業者中、118事業者(22.1%)と約2割という結果となった。次に産休・育休を1名でも取得している法人118事業者と全体(534事業者)の在職期間を比べると、「3～5年未満」が33.1%と最も多く、次に「5～7年未満」19.5%、3番目に「3年未満」「7～10年未満」(同率18.6%)、「10～15年未満」が10.2%となった。全体と比べ、産休・育休を取得した法人の方が長期に在職する傾向があることが示された。

⑥ 介護休業と職員の平均的な在職期間との関係



介護休業取得者は全体で534事業者中、20事業者(3.7%)という結果となった。大変少ない数であり参考ながら、同様に介護休業を1名でも取得している法人20事業者と全体(534事業者)の在職期間を比べると、「7～10年未満」が40.0%と最も多く、次に「5～7年未満」25.0%、「10～15年未満」が15.0%と続き、「3年未満」「3～5年未満」が同率10.0%となり、介護休業を取得した法人の方が長期に在職する傾向が顕著であることが示された。

○ コラム:障害福祉現場における「働きやすい」職場づくり

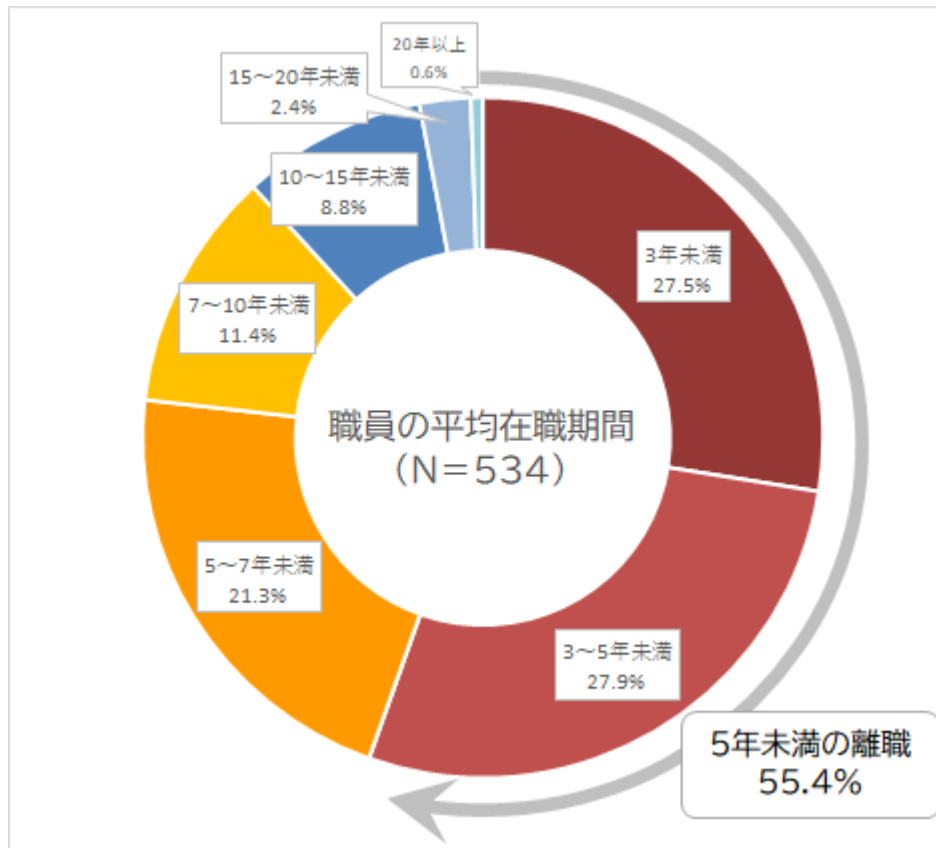
職員の定着率が比較的高い職場では、「時間外労働」が少ない(ほぼない)傾向にある。この点は規模や種別を問わず、共通要素として顕在している。これを実現するためには、仕事の合理化・効率化、職員の特性・意向に即した働き方の整備、現場発信の業務改善、に取り組む事例が見られる。

コロナ禍を契機に、会議や研修のオンライン化、イントラネット上での情報共有、ケース記録・プランなどの電子化、社内決裁・人事管理等のクラウド化、などに移行したケースは多く、「これまで当たり前」だったことを合理化・効率化していく動きが加速している。このことは、利用者等への処遇面でも変化があり、「行事やイベントの実施方法の見直し」などにより、職員の負担軽減を図る事例も見られる。

また、「職員の働き方」に着目し、従来は育児・介護との両立支援(時短勤務など)だけだったところ、どの職員も「週休3日制」や「夜勤なし正社員」・「異動なし正社員」など「働き方を選択できる」制度を取り入れる先進事例も見られる。このような「働きやすい職場づくり」を実現している職場には「ボトムアップ型(現場からの提案の採用)」の職場風土がある点が特徴である。日々状況が変わるなかで、経営者が把握しきれない現場や職員の就業課題を、いかにスピーディーに改善していくかが、働きやすい職場づくりの大きなポイントと言える。

(2) 育成:次世代を担う職員の育成

① 職員の離職状況



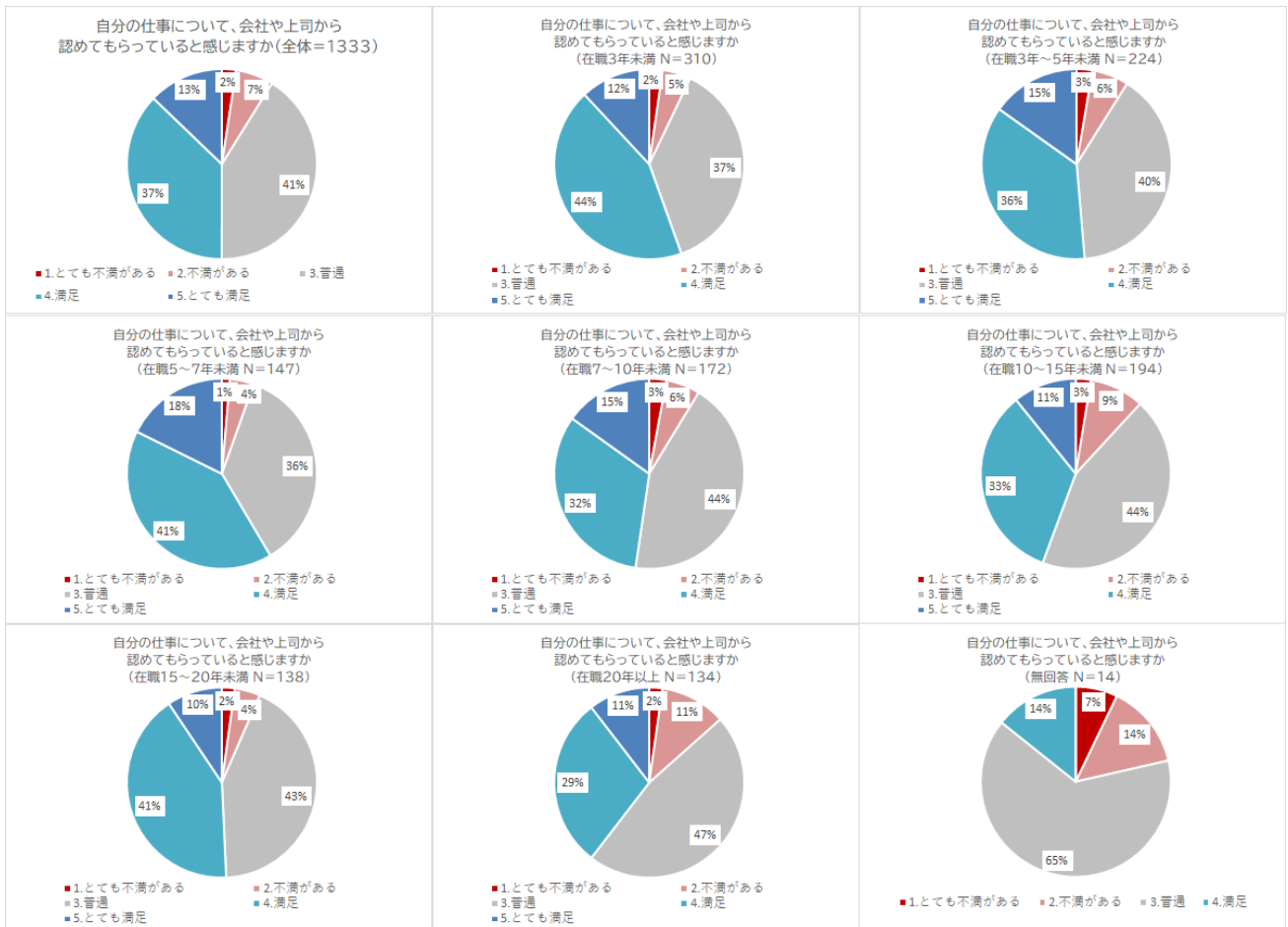
職員の離職状況は、「3~5年未満」が 27.9%と最も多く、次に「3年未満」が 27.5%、「5~7年未満」が 21.3%、「7~10年未満」が 11.4%、「10~15年未満」が 8.8%、「15~20年未満」が 2.4%、「20年以上」0.6%という結果となった。

「3年未満」と「3~5年未満」を合わせ、「5年未満」の在職期間が 55.4%となり、約 5 割強が 5 年未満で離職している、という傾向が示された。

② 課題:次期管理職候補となる中堅職員の育成

(ア)～(エ)の設問について、平均在職年数別に示す。

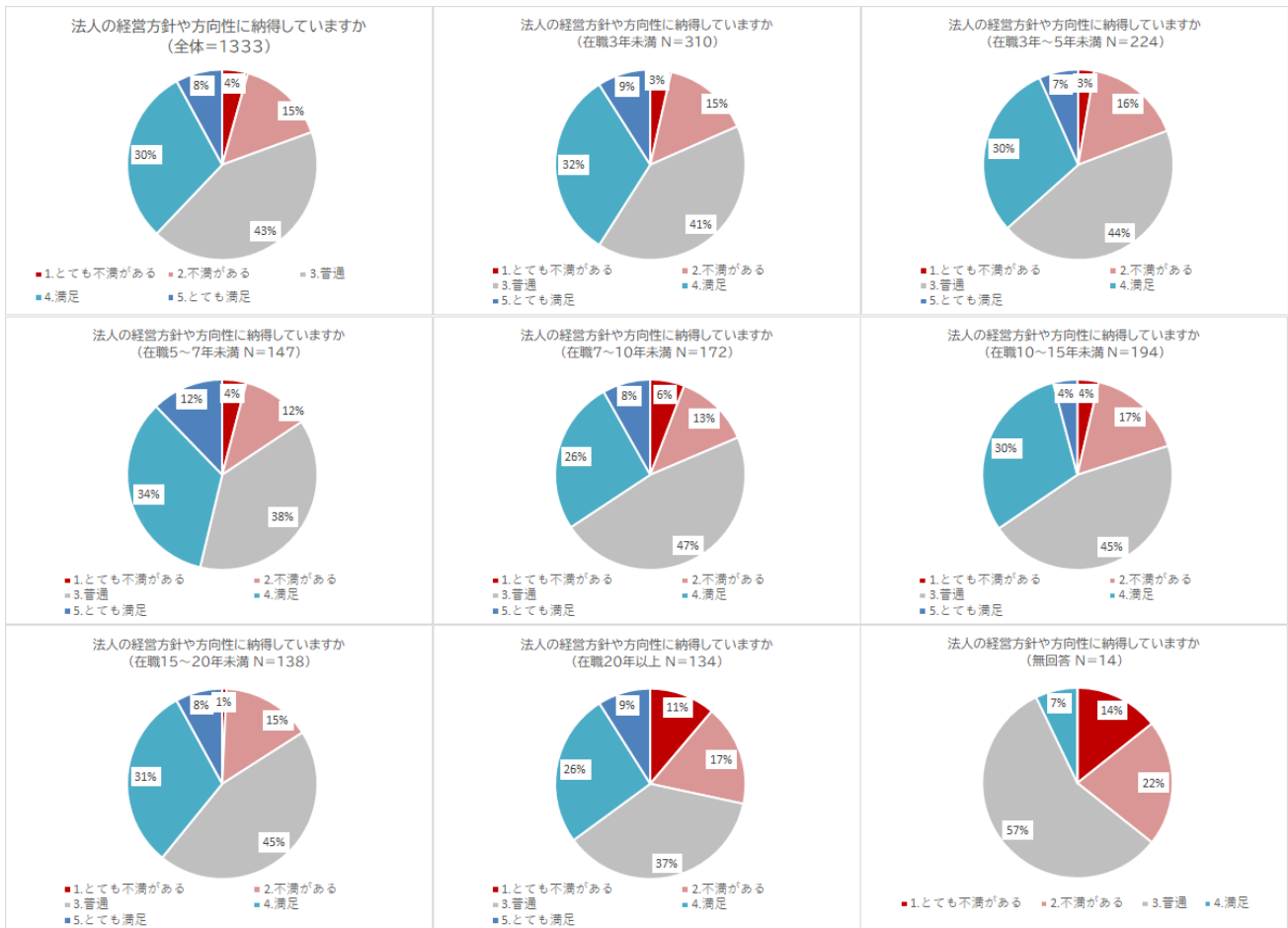
(ア) 自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか



全体では、「とても満足」「満足」を合わせ、50%と約半数が満足している結果となった。

満足度の傾向を在職年数別に見ると、「在職3年未満」で56%(不満5%)、「在職3年～5年未満」51%(不満9%)、「在職5～7年未満」59%(不満5%)、「在職7～10年未満」47%(不満9%)、「在職年数10～15年未満」44%(不満12%)、「在職15～20年未満」51%(不満6%)、「在職20年以上」40%(不満3%)と、「5～7年未満」を境に在職年数が高いほど満足度がやや低くなる傾向が示された。

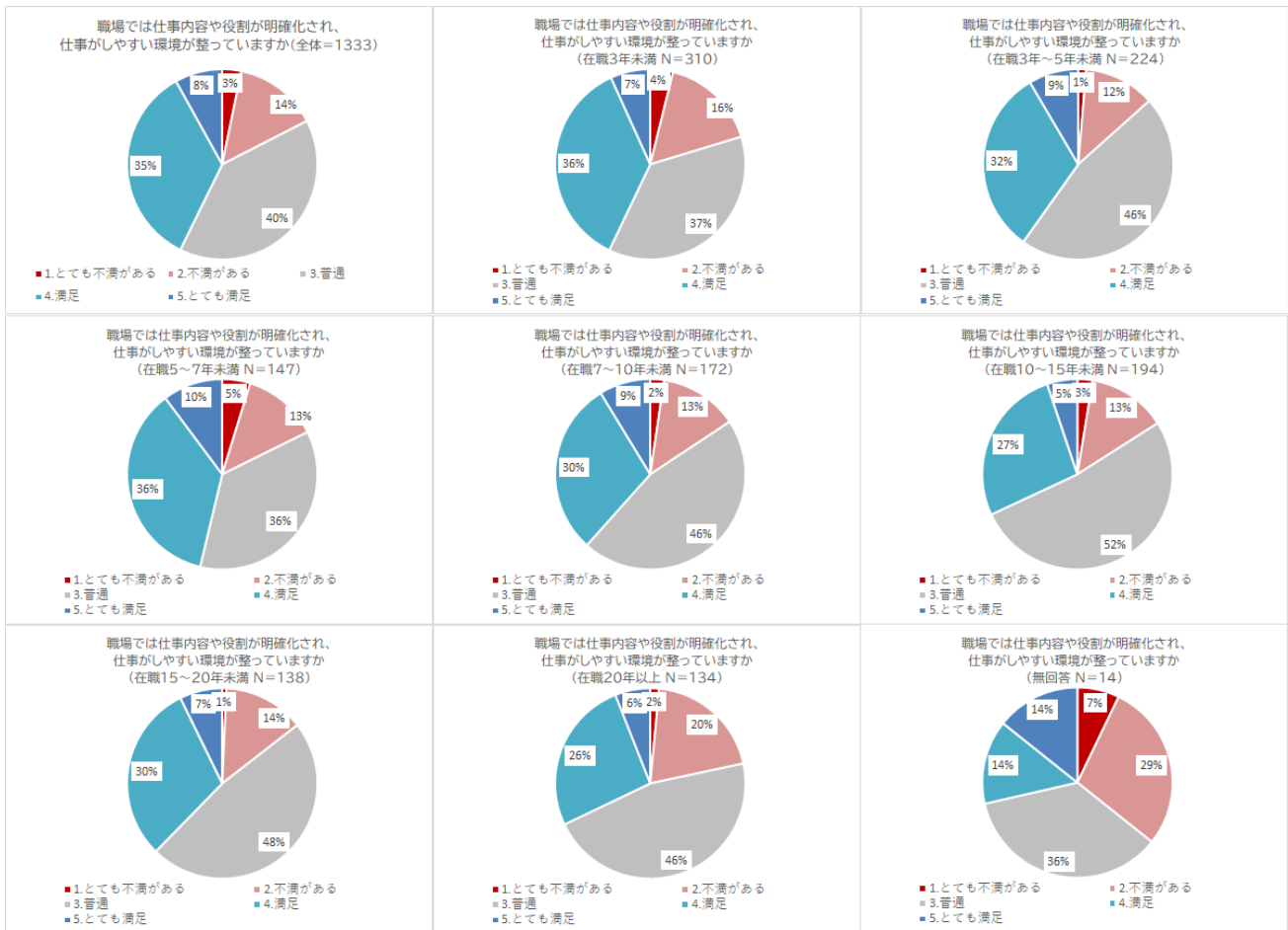
(イ) 法人の経営方針や方向性に納得していますか



全体では、「とても満足」「満足」を合わせ、38%と4割弱が満足している結果となった。

満足度の傾向を在職年数別に見ると、「在職 3 年未満」で41%(不満18%)、「在職 3 年～5 年未満」37%(不満19%)、「在職5～7年未満」46%(不満16%)、「在職7～10 年未満」34%(不満19%)、「在職年数 10～15 年未満」34%(不満21%)、「在職 15～20 年未満」39%(不満16%)、「在職 20 年以上」35%(不満28%)と、「5～7 年未満」を境に在職年数が長いほど満足度がやや低くなる(不満がやや高くなる)傾向が示された。

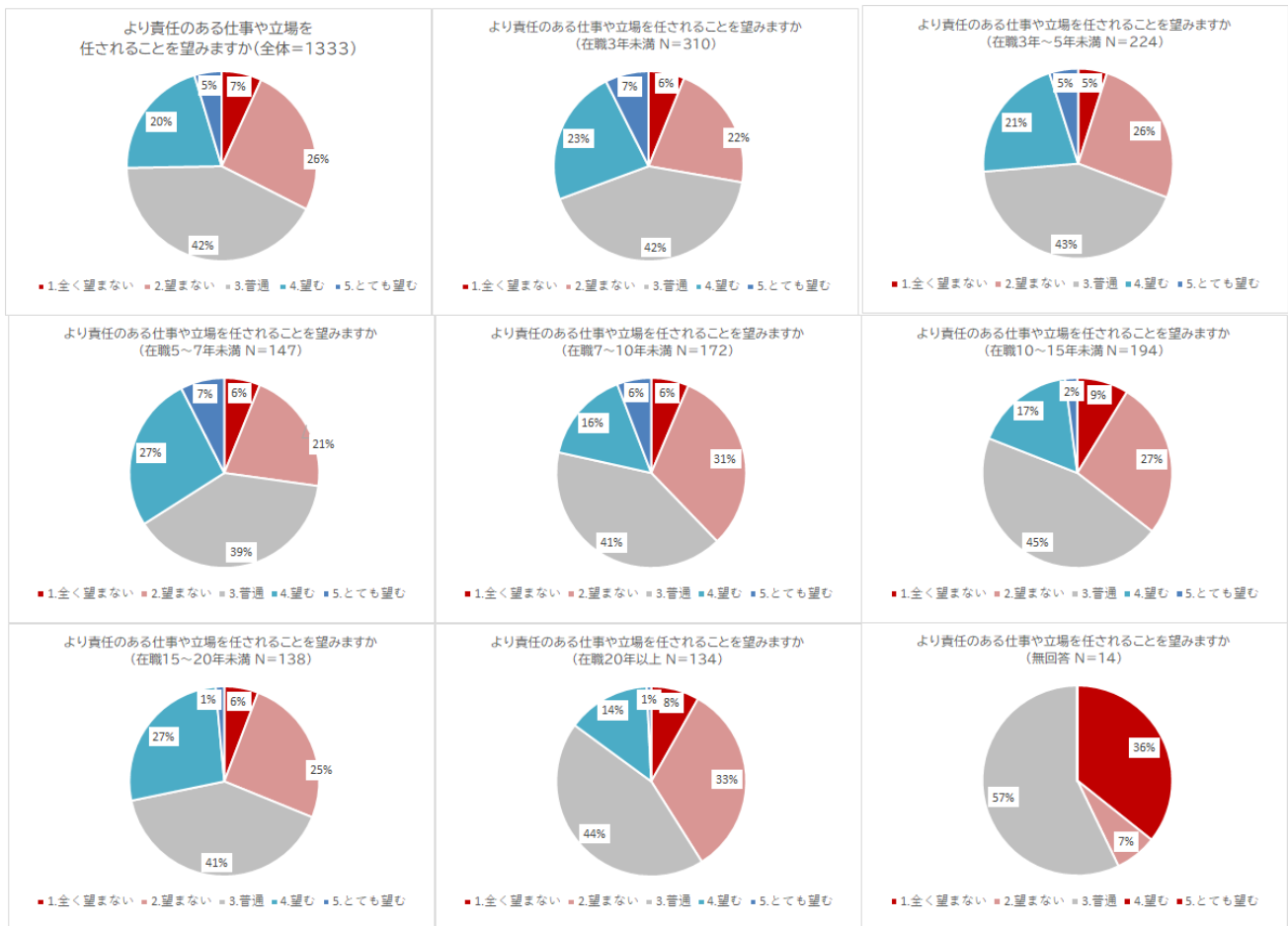
(ウ) 職場では仕事内容や役割が明確化され、仕事しやすい環境が整っていますか



全体では、「とても満足」「満足」を合わせ、43%と約4割が満足している結果となった。

満足の傾向を在職年数別に見ると、「在職3年未満」で43% (不満20%)、「在職3年～5年未満」41% (不満13%)、「在職5～7年未満」46% (不満18%)、「在職7～10年未満」39% (不満15%)、「在職年数10～15年未満」32% (不満16%)、「在職15～20年未満」37% (不満15%)、「在職20年以上」32% (不満22%)と、「5～7年未満」を境に在職年数が長いほど満足度がやや低くなる傾向が示された。

(エ) 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



全体では、「とても満足」「満足」を合わせ25%、「全く望まない」「望まない」が33%と「より責任のある仕事や立場を任されること」を望まない傾向が示された。

この傾向を在職年数別に見ると、「在職3年未満」で28%(望む30%)、「在職3年～5年未満」31%(望む26%)、「在職5～7年未満」27%(望む34%)、「在職7～10年未満」37%(望む22%)、「在職年数10～15年未満」36%(望む19%)、「在職15～20年未満」31%(望む28%)、「在職20年以上」41%(望む15%)と、「5～7年未満」を境に在職年数が長いほど、責任ある仕事や立場を望まない傾向が示された。

○ コラム:職員の「働きがい」や「悩み」は本当に見えにくいもの？

職場や上司に対する不満は「働きがいを感じられない」、「職場や上司が職員の悩みを理解していない」などに起因すると考えられる。これらは離職の多い職場のアンケートやヒアリング調査で見られる典型例と言える。

このような不満を解消していくためには、「個々の職員とじっくり向き合う」ことが何より大切となる。個人面談を実施している職場は多いが、事業所によっては「毎日1on1ミーティング」を実施している取組事例や、定期的に「キャリア面談」(将来の意向確認など)を行っている事業所も見られる。また、「人事評価」を通じて企業や上司と職員の意識合わせを行うケースも見られ、「働く上でのミスコミュニケーションを極力なくす」ことが効果的と言える。

昨今はコロナ禍により、これらの接点が減少している企業も多く、企業内のミスコミュニケーションは全産業的な課題となっている。コミュニケーションを通じてその人の特性や意向などを把握する能力は、福祉人材は長けている。利用者等と同様に、職員に対しても日々見守りを行うなかで、上司の側からコミュニケーションを取ることが重要と言える。

(3)確保:入職前後のミスマッチ防止

① 前年度1年間の入職者数

前年度1年間の入職者数の実数の回答を求めた。

(ア)全体

534事業者における、前年度1年における入職者数の総数は2071名、平均は3.9名と約4名という結果となった。この内、最も多かったのは「0名」で170事業者(31.8%)を占め、次に「1名」(81事業者、15.2%)、「2名」(73事業者、13.7%)、「3名」(52事業者、9.7%)、「5名」(35事業者、6.6%)、「4名」(26事業者、4.9%)と続く形となり、「0～5名」で81.8%と全体の8割弱を占める結果となった。

入職者の内、「同業他法人での経験者」は、総数777名、平均1.5名であり、「新卒者」は、総数157名、平均0.3名という結果となった。

離職者数と同様、職員数(規模)による入職傾向を見ることとした。

入職者数	平均	最大	最小	中央値	標準偏差
全体(N=534)	3.9	109.0	0.0	2.0	8.6
中途採用者のうち 同業他法人での経験者	1.5	44.0	0.0	0.0	3.4
新卒者数	0.3	62.0	0.0	0.0	2.8

(イ)職員数別(複数回答)

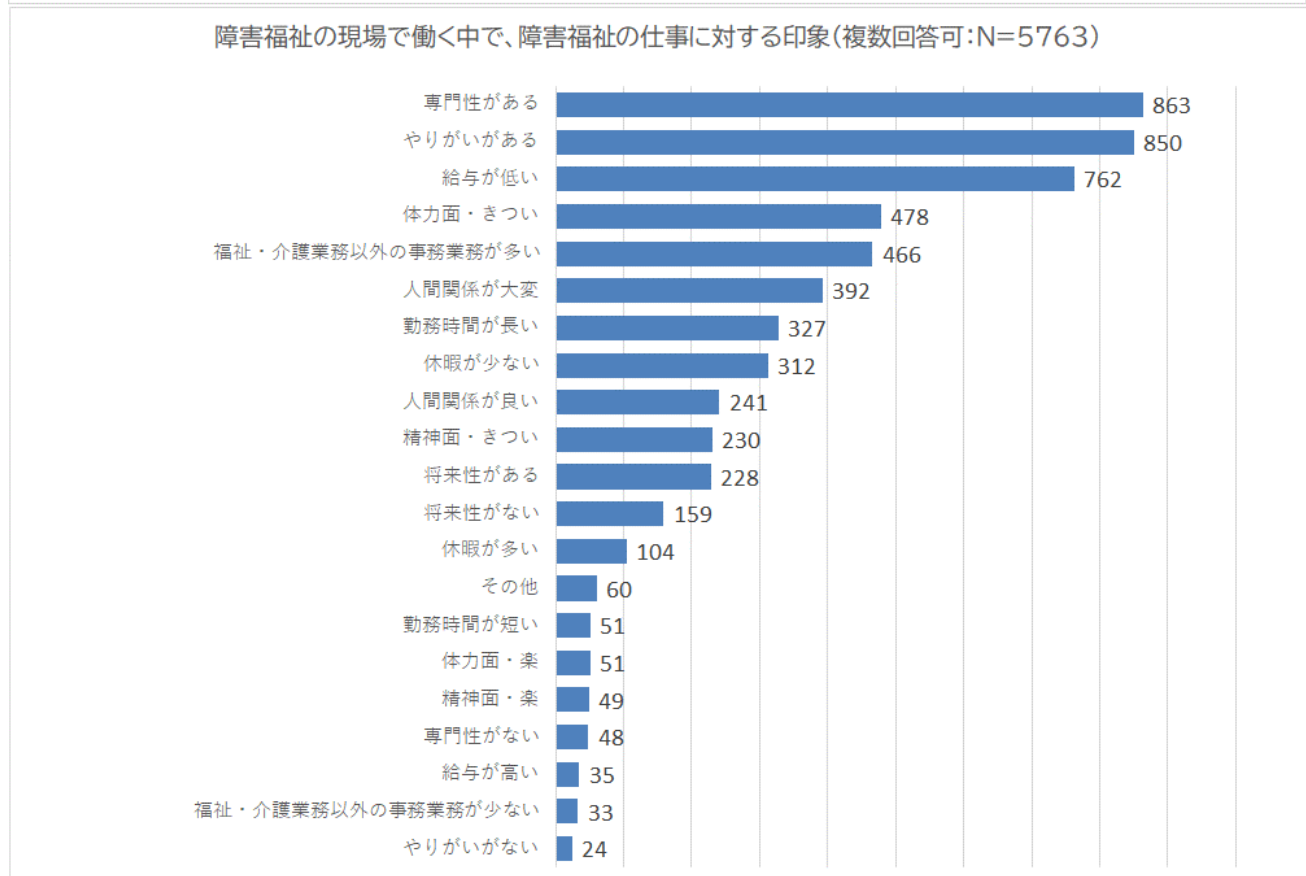
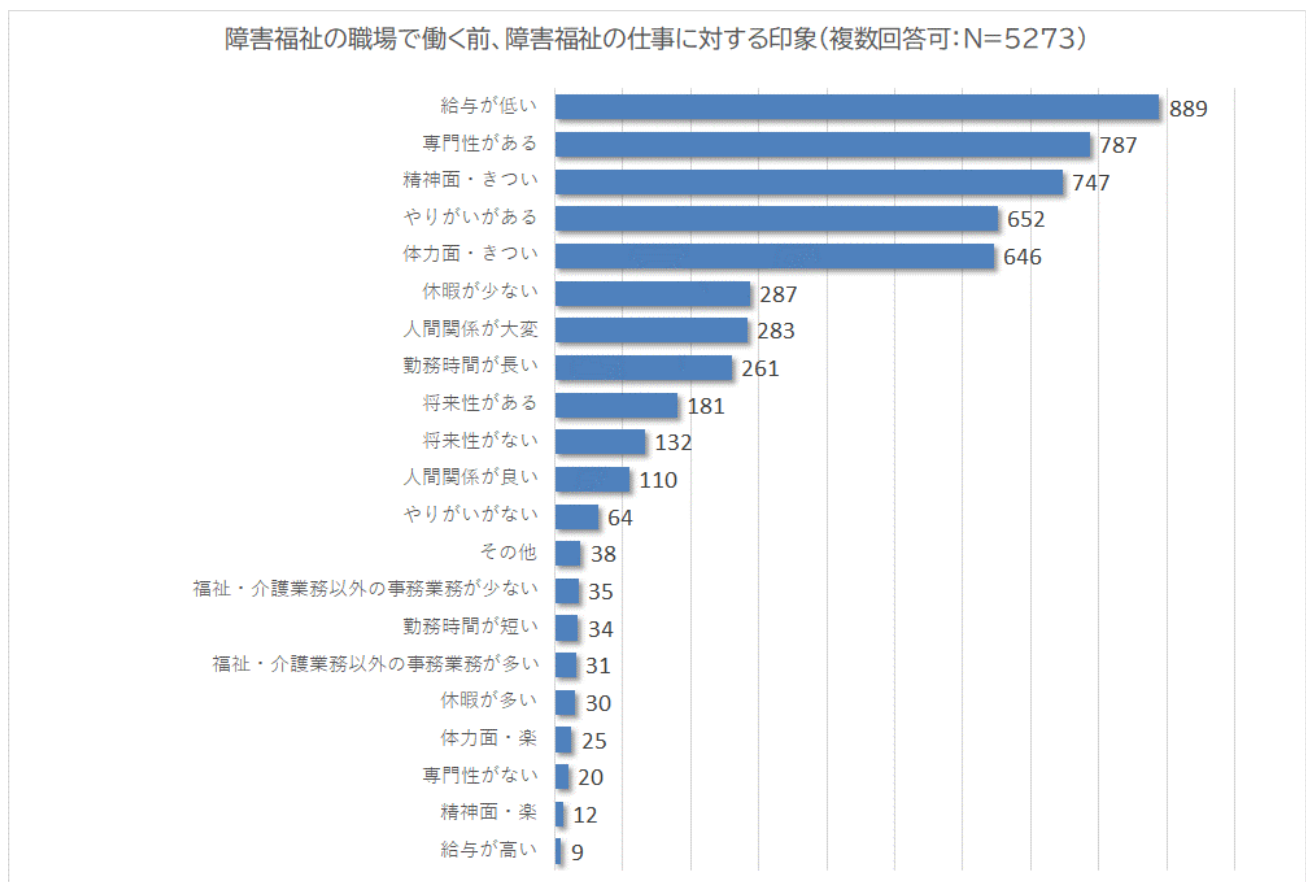
職員数別	1～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51～100人	100人以上
平均数	3.6	8.5	5.6	10.6	6.2	13.9	22.0
中途採用者のうち 同業他法人での経験者	1.3	2.5	1.6	3.7	1.8	2.2	11.1
新卒者数	0.2	2.7	0.6	1.5	0.4	3.1	5.7
事業者数	522	173	70	33	16	33	21

職員数において、全体の約6割(60.1%)を占める「1～10人」の事業者が、平均3.6名、次に全体の19.9%を占める「11～20人」の事業者が平均8.5名、3番目に全体の8.1%を占める「21～30人」で入職者数の平均が5.6名という結果となった。「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ていることが結果から示された。

離職数の結果と合わせると、「1～10人」と「11～20人」の職員数規模の法人では、同じように職員数に比して入職者が多く、人材の流動性が高い傾向と言える。

その他、新卒者数を見ると、流動性の高い「11～20人」の事業所を除き、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。

① 課題:業界への過度なマイナスイメージの先行



働く前と働く中での相違が見られた上位5つ(「働く中～」から「働く前～」を引いた実数)は、1位「精神面・きつい」マイナス517件、2位「福祉・介護業務以外の事務業務が多い」プラス435件、3位「やりがいがある」プラス198、4位「体力面・きつい」マイナス168件、5位「人間関係が良い」プラス131件という結果となった。次点として、6位「給与が低い」マイナス127件、7位「人間関係が大変」プラス109件、8位「専門性がある」プラス76件、9位「休暇が多い」プラス74件、10位「勤務時間が長い」プラス66件が挙げられた。

働く前に感じていた印象とのギャップとして、「精神面、体力面」で「きつい」という印象は少なくなり、「やりがい」や「人間関係が良い」、「給与が低い」、「専門性がある」、「休暇が多い」はより良い印象へと変化している様子が伺えた。

一方、印象としてマイナスが多くなったものは、「福祉・介護業務以外の事務業務が多い」や「人間関係が大変」、「勤務時間が長い」が挙げられた。「人間関係」は「良い」「大変」両面でギャップが生じており、対人支援業務をする中での人間関係の難しさを伺わせる結果と言える。マイナスが多くなったギャップ、特に「福祉・介護業務以外の事務作業が多い」や「勤務時間が長い」は相互に関連する内容であり、何らかの業務の工夫や改善と合わせ、面接等の機会を活用し事前に丁寧に説明する必要があると考えられる。

○ コラム:入職時のミスマッチを防ぐことが長期雇用へつながる

世の中の離職の傾向として、入社後3年未満での早期離職の割合は高く、その原因はミスマッチ(当初の想定と異なる)によるものと考えられる。このことは福祉業界も例外ではなく、「思ったより大変」・「自分に合わない」などを理由に、福祉系学校卒やキャリア採用者であっても、早期離職に陥るケースも見られる。

これらを予防するために、「入社前にできるだけ職場や仕事を知ってもらう」ことは、求職者・企業の双方に効果的である。企業の採用ページには、一般的な就業条件や応募資格だけでなく、「施設の特徴」・「職場の日常風景」・「シフト毎の業務内容」などをわかりやすく掲載している企業が増えてきている。その上で、面接前に「インターンシップ」や「就業体験」、「職場見学」などを経て、「ここであれば働けそう」という整理ができた上で面接に臨む、というプロセスを重視している事例も見られる。

障害福祉の仕事は、近隣分野の「医療」・「介護」・「保育」などに比べて、「仕事内容や必要なスキルがわかりづらい」という印象を持たれているようだ。そのようなハードルを下げて「まずは職場を知ってもらう」という視点も重要である。

4. 質問項目一覧

① 事業者向けアンケート

※質問は全 29 問、回答時間の目安は 5 分程度になります

※本アンケートの回答は、令和 4 年 4 月 1 日現在の状況を基準にご回答ください

必須項目を入力してください。

法人名

※ 法人様で実施されているお取組について、こちらからお問い合わせさせていただくことがございます。

1 法人格

1. 社会福祉法人
2. 医療法人（各種含む）
3. 公益財団法人、公益社団法人
4. 一般社団法人、一般財団法人
5. 宗教法人
6. NPO 法人
7. 株式会社
8. 有限会社
9. 自治体
10. その他

※その他の場合は入力して下さい。

2 運営事業所・施設数

※同一拠点で異なるサービスを運営する場合、1 事業所・施設として数えてください

1. 1 事業所・施設のみ
2. 2~10 事業所・施設
3. 11~30 事業所・施設
4. 31~50 事業所・施設
5. 51~100 事業所・施設
6. 101 事業所・施設以上

3 運営事業所・施設の展開エリア

1. 23 区（※城北エリア）
2. 23 区（※城東エリア）

3. 23 区（※城南エリア）

4. 23 区（※城西エリア）

5. 多摩北部

6. 多摩南部

7. 多摩西部

8. 島嶼部

9. 都外

※ 城北エリア：荒川区、文京区、豊島区、板橋区、足立区、北区

※ 城東エリア：千代田区、中央区、墨田区、台東区、葛飾区、江戸川区、江東区

※ 城南エリア：目黒区、品川区、大田区、港区

※ 城西エリア：新宿区、世田谷区、中野区、渋谷区、杉並区、練馬区

4 法人開設期間

1. 0～5 年

2. 6～10 年

3. 11～15 年

4. 16～20 年

5. 21～25 年

6. 26～30 年

7. 31～35 年

8. 36～40 年

9. 40 年以上

5 実施事業の種別と職員数、利用者数

※ 法人が【東京都内】で運営する【全て】の事業種別と、事業種別ごとの 1 日あたりの平均的な職員数および利用者数（概数）

1. 訪問系

・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護

・ 職員数（実人数）※雇用人数

1～10 人

11～20 人

21～30 人

31～40 人

41～50 人

51～100 人

100 人以上

運営していない

・利用者数

1～10 人

11～20 人

21～30 人

31～40 人

41～50 人

51～100 人

100 人以上

運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人

知的障害（ ）人

精神障害（ ）人

難病（ ）人

高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）

中度（障害支援区分：3・4相当）

重度（障害支援区分：5・6相当）

不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）

強度行動障害児（者）

重症心身障害児（者）

対象なし

不明

2. 日中活動系

・短期入所 ・療養介護 ・生活介護

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10 人

11～20 人

21～30 人

31～40 人

41～50 人

51～100 人
100 人以上
運営していない

・利用者数
1～10 人
11～20 人
21～30 人
31～40 人
41～50 人
51～100 人
100 人以上
運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値
身体障害（ ）人
知的障害（ ）人
精神障害（ ）人
難病（ ）人
高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）
軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）
中度（障害支援区分：3・4相当）
重度（障害支援区分：5・6相当）
不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）
たんの吸引等の医療的ケア児（者）
強度行動障害児（者）
重症心身障害児（者）
対象なし
不明

3. 施設系

・施設入所支援
・職員数（実人数）※雇用人数
1～10 人

11～20 人
21～30 人
31～40 人
41～50 人
51～100 人
100 人以上
運営していない

・利用者数

1～10 人
11～20 人
21～30 人
31～40 人
41～50 人
51～100 人
100 人以上
運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人
知的障害（ ）人
精神障害（ ）人
難病（ ）人
高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）
中度（障害支援区分：3・4相当）
重度（障害支援区分：5・6相当）
不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）
強度行動障害児（者）
重症心身障害児（者）
対象なし
不明

4. 居住系

・共同生活援助 ・自立生活援助

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10 人

11～20 人

21～30 人

31～40 人

41～50 人

51～100 人

100 人以上

運営していない

・利用者数

1～10 人

11～20 人

21～30 人

31～40 人

41～50 人

51～100 人

100 人以上

運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人

知的障害（ ）人

精神障害（ ）人

難病（ ）人

高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）

中度（障害支援区分：3・4相当）

重度（障害支援区分：5・6相当）

不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）

強度行動障害児（者）

重症心身障害児（者）

対象なし

不明

5. 訓練系・就労系

- ・自立訓練（機能訓練）
- ・自立訓練（生活訓練）
- ・就労移行支援
- ・就労継続支援（A型）
- ・就労継続支援（B型）
- ・就労定着支援

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人

知的障害（ ）人

精神障害（ ）人

難病（ ）人

高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）

中度（障害支援区分：3・4相当）

重度（障害支援区分：5・6相当）

不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）

強度行動障害児（者）

重症心身障害児（者）

対象なし

不明

6. 障害児通所系

・児童発達支援 ・医療型児童発達支援 ・放課後等デイサービス

・保育所等訪問支援 ・居宅訪問型児童発達支援

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人

知的障害（ ）人

精神障害（ ）人

難病（ ）人

高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）

中度（障害支援区分：3・4相当）

重度（障害支援区分：5・6相当）

不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）

強度行動障害児（者）

重症心身障害児（者）

対象なし

不明

7. 障害児入所系

・福祉型障害児入所施設 ・医療型障害児入所施設

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

身体障害（ ）人

知的障害（ ）人

精神障害（ ）人

難病（ ）人

高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）

中度（障害支援区分：3・4相当）

重度（障害支援区分：5・6相当）

不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

たんの吸引等の医療的ケア児（者）

強度行動障害児（者）

重症心身障害児（者）

対象なし

不明

8. 相談支援系

・計画相談支援 ・障害児相談支援 ・地域移行支援 ・地域定着支援

・職員数（実人数）※雇用人数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

41～50人

51～100人

100人以上

運営していない

・利用者数

1～10人

11～20人

21～30人

31～40人

- 41～50 人
- 51～100 人
- 100 人以上
- 運営していない

・利用者の障害領域の内訳（概数）※半角数値

- 身体障害（ ）人
- 知的障害（ ）人
- 精神障害（ ）人
- 難病（ ）人
- 高次脳（ ）人

・利用者の障害支援区分の傾向（最も多い利用者の区分）

- 軽度（障害支援区分：非該当・1・2相当）
- 中度（障害支援区分：3・4相当）
- 重度（障害支援区分：5・6相当）
- 不明

・多様な障害特性への対応が必要な利用者傾向（最も多い利用者の傾向）

- たんの吸引等の医療的ケア児（者）
- 強度行動障害児（者）
- 重症心身障害児（者）
- 対象なし
- 不明

6 法人内で実施している別の事業（※複数選択可）

- 1. 介護・高齢系事業
- 2. 保育・児童系事業
- 3. 医療系事業
- 4. 福祉・医療以外の営利事業
- 5. 障害系のみ
- ※ 以降、東京都内の事業所

7 職員の年齢構成（最も多い年代）

- 1. 10代
- 2. 20代前半
- 3. 20代後半
- 4. 30代前半
- 5. 30代後半

6. 40代前半
7. 40代後半
8. 50代前半
9. 50代後半
10. 60代
11. 70代以上

8 職員の平均的な在職期間

1. 3年未満
2. 3～5年未満
3. 5～7年未満
4. 7～10年未満
5. 10～15年未満
6. 15～20年未満
7. 20年以上

9 国家資格の保有状況（※非正規職員を含む）【※半角数値】

介護福祉士（ ）人

社会福祉士（ ）人

精神保健福祉士（ ）人

公認心理士（ ）人

保育士（ ）人

強度行動障害支援者養成研修修了者（ ）人

その他（障害福祉に関連する資格。そのため、たとえば簿記等は除きます。）

資格名（ ）人

資格名（ ）人

資格名（ ）人

10 前年度1年間の離職者数【※半角数値】

※法人の他事業所への異動・雇用区分の変更は含みません

（ ）人

11 想定される離職の事由（複数選択可）

1. 仕事の内容への不満
2. 精神的なストレス
3. 職場内の人間関係・雰囲気への不満
4. 利用者との関係への不満

5. 法人・事業所の方針への不満
6. 給与等の待遇への不満
7. 育児・出産に関する事由
8. 家族の介護に関する事由
9. 立地条件（通勤の利便性）への不満
10. 転居の予定
11. 身体的・体力的な負担
12. 夜勤・変則勤務の負担
13. 勤務時間帯や部署異動などに希望が反映されにくい
14. キャリアアップの機会が少ない
15. 管理者やリーダーのマネジメント方法に不満
16. 人事評価の基準・内容への不満
17. 研修制度等の知識・技術向上を目指せる制度が不十分
18. 職場の設備・備品が不十分
19. その他

※その他の場合は入力して下さい。

12 前年度1年間の入職者数【※半角数値】

※法人の他事業所への異動・雇用区分の変更は含みません

() 人

上記うち、新卒者数 () 人

中途採用者のうち同業他法人での経験者 () 人

13 同業他法人で勤務経験がある入職者の平均的な前職経験年数

1. 3年未満
2. 3～5年未満
3. 5～7年未満
4. 7～10年未満
5. 10～15年未満
6. 15～20年未満
7. 20年以上

14 前年度1年間の法定の産休・育休の取得者数【※半角数値】

() 人

うち男性 () 人

うち女性 () 人

15 前年度1年間の法定の介護休業の取得者数【※半角数値】

()人

うち男性()人

うち女性()人

16 前年度1年間において、心身の不調を事由とする休職者数【※半角数値】

()人

17 職員の充足状況

1. 充足している
2. 十分でない時期がある
3. 常に不足している

18 不足している職種【※複数選択可】

1. 生活支援員
2. 相談支援専門員
3. 就労支援員
4. 職業指導員
5. 世話人
6. 児童指導員
7. サービス管理責任者
8. サービス提供責任者
9. 看護職員
10. 理学・作業療法士
11. 機能訓練指導員
12. 保育士
13. 栄養士
14. 調理員
15. 事務員
16. その他

※その他の場合は入力して下さい。

17. 不足していない

19 人材確保育成定着に向けた取組状況【※複数選択可】

実施している取組を選択し、実施している場合は効果認識を選択してください。

1. 新規採用者に向けた SNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
2. 新規採用者に向けた職場体験・見学とその効果

- (1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
3. 定期的な業務改善活動による事務・雑務の軽減（生産性向上に向けた取組）
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 4. 福祉現場の専門性を持った経営コンサルタントによる業務改善
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 5. 業務のマニュアル化
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 6. 複数法人の連携（事務員雇用や研修実施）
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 7. 会議・研修等のオンライン化
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 8. 職員（非正規・派遣を含む）の増員
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 9. カウンセラー・産業医の配置
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 10. 社内サークル活動・勉強会等の職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 11. 利用者の個々のケアについて計画や不安等を事業所内で共有する機会を設ける
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 12. 利用者の個々のケアについて計画や不安等を他事業所や地域の機関に相談する機会を設ける
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 13. 支援の現場で知識・スキルが豊富な指導的人材（組織外からのコンサルタント含む）による OJT
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 14. 定期面談・意見箱設置の実施等により職員の意見やアイデアを積極的に業務に取り入れる
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 15. 基本給、手当・賞与等の賃金体系の見直し
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 16. 事業所内保育所の設置等子育てしながら安心して働き続けられる環境の整備
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 17. 職員向けの社宅制度の導入（社員寮、住宅手当、家賃補助を含む）
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 18. 社員送迎
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 19. 時短勤務、フレックスタイム制度、時間単位の有給取得など、勤務時間帯や時間数等の職員の希望を反映できる制度の導入
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 20. 年次有給休暇や長期休暇（1日～3日連続以上）の取得を計画的・組織的に行う
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)

21. 定年再雇用制度
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 22. 副業・兼業許可
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 23. 経験年数・職種別（例：サビ管、P Tなど）の体系的な研修・育成制度を整備
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 24. 階層別（例：所長、主任など）の定義の明確化や階層別研修・育成制度を整備
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 25. 定期的に職員の希望を聴き取り職場内ローテーション（希望部署・職種への異動等）
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 26. エルダー・メンター・チューター制度
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 27. スーパーバイザーの配置
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 28. 外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する（研修参加費の助成、勤務調整など）
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 29. 現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 30. 個々の新人の育成計画の作成、新人向け研修の実施等の未経験の新入社員も安心して働ける環境づくり
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 31. 職員の納得感の高い人事考課制度や目標管理制度
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 32. 昇進・昇格に必要な能力等の明確化
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 33. 障害領域・障害特性・支援区分別等に求められるスキルや能力の提示
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 34. 資格取得支援・学費補助
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 35. タブレット端末等による記録等の ICT の導入
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
 36. インカム・見守りシステム等の介護ロボットの導入
(1.効果が大きい 2.効果はあまりない 3.不明)
- ※その他の場合は入力して下さい。

20 上記 19 の取組実施上、法人として工夫している点や苦労している点 ※自由記載

21 上記 19 の取組 1～36 のうち、効果的と思われる取組【※最大 3 つ】

22 上記 19 の取組 1～36 のうち、今後、新たに取り組みたい事項【※最大 3 つ】

※取組実施が難しい理由（あれば自由記載）

23 人材育成・定着上の課題【※複数選択可】

1. 人材育成の仕組みがない
2. 育成にかかる時間がない
3. 指導する職員の力量不足
4. すぐに離職してしまう
5. 育成費用を捻出できない
6. その他

※その他の場合は入力して下さい。

24 都の施策等の認知・活用状況とその効果

下記 a～h の各事業について、認知状況とその効果をお教えてください

a 障害福祉サービス等職員宿舎借り上げ支援事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

b 代替職員の確保による障害福祉従事者の研修支援事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

c 現任障害福祉サービス等職員資格取得支援事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

d 障害福祉サービス等事業者に対する経営管理研修事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

e 障害福祉サービス事業所職員奨学金返済・育成支援事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

f 福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

g 東京都障害者ピアサポート研修事業

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

h 障害者支援施設におけるデジタル技術等活用支援事業（ICT 機器・介護ロボット導入への補助）

1. 知らなかった
2. 知っているが利用していない
3. 利用しており効果が大きい
4. 利用しているが効果があまりない
5. 利用しているが効果は不明

25 24 の事業以外で職員の定着・育成を促進するために必要な施策

26 都の施策について、どのような情報媒体であれば、情報を入手しやすいですか

1. HP（東京都障害者サービス情報）
2. HP（東京都障害者サービス情報以外）
3. 施設・事業所宛メール
4. 法人宛 FAX
5. SNS 上での発信
6. 法人向け専用ポータルでのお知らせ
7. その他

※その他の場合は入力して下さい。

27 今回の調査結果を踏まえた育成の手法、人事制度の仕組みづくりや好事例の紹介等を行っていきたいと思いますが、どのような形での展開が望ましいですか ※複数選択可

1. 半日程度のセミナー（対面）
2. 半日程度のセミナー（オンライン）
3. HP 上での調査結果の掲載
4. 5 分程度の動画配信（概要版）
5. 1 時間程度の動画配信（詳細版）
6. 好事例施設・事業所による事例紹介
7. 好事例施設・事業所による職場見学会
8. 社労士や取組施設等による個別相談会（対面）
9. 社労士や取組施設等による個別相談会（オンライン）

② 従業者向けアンケート

以下の内容をご入力後、「回答する」をクリックください。
必須項目を入力してください。

1 雇用形態

1. 正職員
2. 非正規職員
3. 回答しない

2 性別

1. 男性
2. 女性
3. 回答しない

3 年代

1. 10代
2. 20代前半
3. 20代後半
4. 30代前半
5. 30代後半
6. 40代前半
7. 40代後半
8. 50代前半
9. 50代後半
10. 60代
11. 70代以上
12. 回答しない

4 子どもの有無

1. 子どもがいる
2. 子どもはいない
3. 回答しない

5 子どもの年齢と人数

※ あてはまるもの【すべて】に人数を記載してください

未就学児

5人以上

4人
3人
2人
1人
いない

小学生
5人以上
4人
3人
2人
1人
いない

中学生・高校生
5人以上
4人
3人
2人
1人
いない

大学生以上
5人以上
4人
3人
2人
1人
いない

回答しない

6 現在の法人での在職期間

1. 3年未満
2. 3～5年未満
3. 5～7年未満
4. 7～10年未満
5. 10～15年未満

6. 15～20 年未満
7. 20 年以上
8. 回答しない

7 前の職場を含めた障害福祉分野での在職期間

1. 3 年未満
2. 3～5 年未満
3. 5～7 年未満
4. 7～10 年未満
5. 10～15 年未満
6. 15～20 年未満
7. 20 年以上
8. 回答しない

8 主として従事する事業の種別

※ 兼務がある場合、主に従事する事業種別を【1つ】選択してください

1. 訪問系
 - ・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護
2. 日中活動系
 - ・ 短期入所 ・ 療養介護 ・ 生活介護
3. 施設系
 - ・ 施設入所支援
4. 居住系
 - ・ 共同生活援助 ・ 自立生活援助
5. 訓練系・就労系
 - ・ 自立訓練（機能訓練） ・ 自立訓練（生活訓練） ・ 就労移行支援
 - ・ 就労継続支援（A型） ・ 就労継続支援（B型） ・ 就労定着支援
6. 障害児通所系
 - ・ 児童発達支援 ・ 医療型児童発達支援 ・ 放課後等デイサービス
 - ・ 保育所等訪問支援 ・ 居宅訪問型児童発達支援
7. 障害児入所系
 - ・ 福祉型障害児入所施設 ・ 医療型障害児入所施設
8. 相談支援系
 - ・ 計画相談支援 ・ 障害児相談支援 ・ 地域移行支援 ・ 地域定着支援
- 9 現在従事している職種

※ 兼務している場合は主たる職種を【1つ】選択

1. 生活支援員
2. 相談支援専門員
3. 就労支援員
4. 職業指導員
5. 世話人
6. 児童指導員
7. サービス管理責任者
8. サービス提供責任者
9. 看護職員
10. 理学・作業療法士
11. 機能訓練指導員
12. 保育士
13. 栄養士
14. 調理員
15. 事務員
16. その他

※その他の場合は入力して下さい。

10 保有資格

※複数の資格を保有している場合、主たる職種に従事するための資格を選択【複数選択可】

1. 介護福祉士
2. 社会福祉士
3. 精神保健福祉士
4. 公認心理士
5. 保育士
6. 強度行動障害支援者養成研修修了者
7. その他障害福祉に関する資格

※その他の場合は入力して下さい。

8. 保有資格なし

11 普段接している利用者の主な障害領域【※複数選択可】

1. 身体障害
2. 知的障害
3. 精神障害
4. 難病
5. 高次脳

12 普段接している利用者の平均的な障害支援区分【1つ】選択

1. 非該当
2. 区分1
3. 区分2
4. 区分3
5. 区分4
6. 区分5
7. 区分6
8. 不明

13 普段接している多様な障害特性への対応が必要な利用者【※複数選択可】

1. たんの吸引等の医療的ケア児（者）
2. 強度行動障害児（者）
3. 重症心身障害児（者）
4. 該当なし

14 勤務地

1. 23区（※城北エリア）
2. 23区（※城東エリア）
3. 23区（※城南エリア）
4. 23区（※城西エリア）
5. 多摩北部
6. 多摩南部
7. 多摩西部
8. 島嶼部

※ 城北エリア：荒川区、文京区、豊島区、板橋区、足立区、北区

※ 城東エリア：千代田区、中央区、墨田区、台東区、葛飾区、江戸川区、江東区

※ 城南エリア：目黒区、品川区、大田区、港区

※ 城西エリア：新宿区、世田谷区、中野区、渋谷区、杉並区、練馬区

15 勤務地までの出勤時間

1. 15分未満
2. 15～30分未満
3. 30～45分未満
4. 45～1時間未満
5. 1時間～1時間30分未満
6. 1時間30分～2時間未満

7.2 時間以上

16 1ヶ月あたりの平均残業時間

1. なし
2. 15 時間未満
3. 15 時間～30 時間未満
4. 30 時間～45 時間未満
5. 45 時間～60 時間未満
6. 60 時間以上

17 障害福祉の職場で働く前、障害福祉の仕事に対する印象【※複数選択可】

1. 勤務時間が短い
2. 勤務時間が長い
3. 専門性がある
4. 専門性がない
5. やりがいがある
6. やりがいがない
7. 休暇が多い
8. 休暇が少ない
9. 給与が高い
10. 給与が低い
11. 精神面・きつい
12. 精神面・楽
13. 体力面・きつい
14. 体力面・楽
15. 福祉・介護業務以外の事務業務が少ない
16. 福祉・介護業務以外の事務業務が多い
17. 人間関係が良い
18. 人間関係が大変
19. 将来性がある
20. 将来性がない
21. その他

※その他の場合は入力して下さい。

18 実際に障害福祉の現場で働く中で、障害福祉の仕事に対する実感【※複数選択可】

1. 勤務時間が短い
2. 勤務時間が長い
3. 専門性がある

4. 専門性がない
5. やりがいがある
6. やりがいがない
7. 休暇が多い
8. 休暇が少ない
9. 給与が高い
10. 給与が低い
11. 精神面・きつい
12. 精神面・楽
13. 体力面・きつい
14. 体力面・楽
15. 福祉・介護業務以外の事務業務が少ない
16. 福祉・介護業務以外の事務業務が多い
17. 人間関係が良い
18. 人間関係が大変
19. 将来性がある
20. 将来性がない
21. その他

※その他の場合は入力して下さい。

19 現在の職場を選択した事由【※複数選択可】

1. 仕事の内容
2. やりがい
3. 職場内の人間関係・雰囲気
4. 法人・事業所の方針
5. 給与・福利厚生
6. 立地条件（通勤の利便性）
7. 勤務日数・時間・休暇
8. キャリアアップできる
9. 管理者やリーダーが適切なマネジメントを行っている
10. 人事評価の基準・内容
11. 研修制度等の知識・技術向上の制度
12. 職場の設備
13. 評判
14. 知人からの紹介
15. その他

※その他の場合は入力して下さい。

20 現在の職場で就業し続けている要因【※複数選択可】

1. 仕事の内容
2. やりがい
3. 職場内の人間関係・雰囲気
4. 利用者との関係
5. 法人・事業所の方針
6. 給与・福利厚生
7. 立地条件（通勤の利便性）
8. 勤務日数・時間・休暇
9. キャリアアップできる
10. 管理者やリーダーが適切なマネジメントを行っている
11. 人事評価の基準・内容
12. 研修制度等の知識・技術向上の制度
13. 職場の設備
14. その他

※その他の場合は入力して下さい。

21 今後の就業に対する意向【1つ】選択

1. 現在の職場で長く働きたい
2. 異なる障害福祉サービスへ転職（・異動）したい
3. 介護や保育分野へ転職したい
4. 福祉以外の職場へ転職したい
5. 不明

22 転職・異動を考えている理由【※複数選択可】

1. 仕事の内容への不満
2. 精神的なストレス
3. 職場内の人間関係・雰囲気への不満
4. 利用者との関係への不満
5. 法人・事業所の方針への不満
6. 給与等の待遇への不満
7. 育児・出産に関する事由
8. 家族の介護に関する事由
9. 立地条件（通勤の利便性）への不満
10. 法人・事業所の方針への不満
11. 身体的・体力的な負担
12. 夜勤・変則勤務の負担
13. 勤務時間帯や部署異動などに希望が反映されにくい

14. キャリアアップの機会が少ない
 15. 管理者やリーダーのマネジメント方法に不満
 16. 人事評価の基準・内容への不満
 17. 研修制度等の知識・技術向上を目指せる制度が不十分
 18. 職場の設備・備品が不十分
 19. その他
- ※その他の場合は入力して下さい。

23 障害福祉分野で就業を継続するにあたり、習得したい知識や技術【※複数選択可】

1. 障害福祉制度の基本
 2. 福祉に関する実技
 3. 特別な支援を必要とする障害者への接し方
 4. 介護や医療に関する知識
 5. 利用者とのコミュニケーションの取り方
 6. パソコンスキル・タブレット端末の操作
 7. 会計・財務
 8. 人事・労務
 9. 職場のメンタルヘルス
 10. 部下の育成の仕方
 11. クレーム対応
 12. その他
- ※その他の場合は入力して下さい。

24 現在の職場に対して、改善してほしいと思う事項【※複数選択可】

1. 仕事の内容や役割の明確化
2. 福祉・介護業務以外の事務業務の負担軽減
3. 職員のメンタルヘルス
4. 職場内の良好な人間関係・雰囲気づくり
5. 利用者との良好な人間関係づくりへのサポート
6. 法人・事業所の方針の明確化
7. 給与等の待遇
8. 休暇取得の促進
9. 勤務時間帯や部署異動などの柔軟化
10. キャリアアップの機会の確保
11. 管理者やリーダーのマネジメント力の向上
12. 相談体制の充実
13. 人事評価の基準・内容の改善
14. 研修制度等の知識・技術向上を目指せる制度の充実

15. 職場の設備・備品の充実

16. その他

※その他の場合は入力して下さい。

25 今の仕事にやりがいを感じますか

5. とても満足

4. 満足

3. 普通

2. 不満がある

1. とても不満がある

26 自分の仕事について、会社や上司から認められていると感じますか

5. とても満足

4. 満足

3. 普通

2. 不満がある

1. とても不満がある

27 法人の経営方針や方向性に納得していますか

5. とても満足

4. 満足

3. 普通

2. 不満がある

1. とても不満がある

28 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

5. とても満足

4. 満足

3. 普通

2. 不満がある

1. とても不満がある

29 職場の人間関係は良好ですか

5. とても満足

4. 満足

3. 普通

2. 不満がある

1. とても不満がある

30 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

5. とても望む
4. 望む
3. 普通
2. 望まない
1. 全く望まない

31 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

5. とても望む
4. 望む
3. 普通
2. 望まない
1. 全く望まない