

資料2-1:2①参照

資料2-1:2②

資料2-1:2③

資料2-1:2④

資料2-1:2⑤

資料2-1:2⑥

資料2-1:2⑦

資料2-1:2⑧

◆アンケート集計結果詳細①

サービス種別	回答事業所数 (A)	在職者数											入職者数						入職率 (T)	離職者数					人材が不足している事業所数 (AA)	割合 (AB=AA/A)	実習生の受入を行っている事業所数					
		全体数 (B)	身体障がい者 (C)	割合 (D=C/B)	知的障がい者 (E)	割合 (F=E/B)	精神障がい者 (G)	割合 (H=G/B)	65歳以上 (I)	割合 (J=I/B)	外国人 (K)	割合 (L=K/B)	全体数 (M)	パート職員 (N)	割合 (O=N/M)	新卒採用者 (P)	割合 (Q=P/M)	実務経験者 (R)		割合 (S=R/M)	全体数 (U)	パート職員 (V)	割合 (W=V/U)	5年以内 (X)			割合 (Y=X/U)	離職率 (Z)	事業所数 (AC)	割合 (AD=AC/A)	受入人数 (AE)	受入が採用につながった人数 (AF)
計画相談支援	13	41	4	9.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	0	0.0%	3	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	7.32%	2	0	0.0%	0	0.0%	4.88%	5	38.5%	4	30.8%	5	0
障害児相談支援	7	23	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	4.35%	0	0	—	0	—	0.00%	3	42.9%	1	14.3%	1	0
施設入所支援	6	290	5	1.7%	3	1.0%	3	1.0%	48	16.6%	1	0.3%	30	19	63.3%	4	13.3%	10	33.3%	10.34%	24	15	62.5%	10	41.7%	8.28%	2	33.3%	6	100.0%	27	11
地域移行支援	1	7	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	—	0	—	0	—	0.00%	1	0	0.0%	1	100.0%	14.29%	1	100.0%	0	0.0%	0	0
地域定着支援	0																															
自立生活援助	0																															
居宅介護	20	347	2	0.6%	2	0.6%	0	0.0%	98	28.2%	0	0.0%	45	23	51.1%	0	0.0%	40	88.9%	12.97%	23	15	65.2%	12	52.2%	6.63%	14	70.0%	0	0.0%	0	0
重度訪問介護	9	150	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	47	31.3%	2	1.3%	12	11	91.7%	0	0.0%	4	33.3%	8.00%	6	6	100.0%	2	33.3%	4.00%	7	77.8%	0	0.0%	0	0
生活介護	29	370	5	1.4%	1	0.3%	4	1.1%	53	14.3%	4	1.1%	74	45	60.8%	4	5.4%	36	48.6%	20.00%	32	34	106.3%	23	71.9%	8.65%	10	34.5%	12	41.4%	45	9
自立訓練(機能訓練)	1	18	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	16.7%	0	0.0%	1	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	5.56%	0	0	—	0	—	0.00%	0	0.0%	1	100.0%	2	0
自立訓練(生活訓練)	2	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	50.00%	1	0	0.0%	0	0.0%	50.00%	0	0.0%	0	0.0%	0	0
短期入所	3	218	8	3.7%	2	0.9%	2	0.9%	52	23.9%	2	0.9%	8	4	50.0%	0	0.0%	4	50.0%	3.67%	12	12	100.0%	10	83.3%	5.50%	0	0.0%	2	66.7%	4	10
療養介護	0																															
共同生活援助	9	85	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	21	24.7%	0	0.0%	41	30	73.2%	1	2.4%	19	46.3%	48.24%	15	12	80.0%	7	46.7%	17.65%	7	77.8%	1	11.1%	50	0
同行援護	6	57	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	29.8%	0	0.0%	4	4	100.0%	0	0.0%	2	50.0%	7.02%	2	2	100.0%	1	50.0%	3.51%	4	66.7%	0	0.0%	0	0
行動援護	0																															
就労移行支援	4	25	1	4.0%	8	32.0%	2	8.0%	1	4.0%	0	0.0%	12	9	75.0%	1	8.3%	2	16.7%	48.00%	6	5	83.3%	4	66.7%	24.00%	0	0.0%	2	50.0%	6	0
就労定着支援	1	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	—	0	—	0	—	0.00%	0	0	—	0	—	0.00%	0	0.0%	1	100.0%	5	0
就労継続支援A型	9	46	3	6.5%	0	0.0%	1	2.2%	10	21.7%	2	4.3%	12	6	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	26.09%	7	5	71.4%	7	100.0%	15.22%	1	11.1%	1	11.1%	1	0
就労継続支援B型	47	294	1	0.3%	1	0.3%	1	0.3%	40	13.6%	0	0.0%	44	22	50.0%	1	2.3%	13	29.5%	14.97%	33	15	45.5%	17	51.5%	11.22%	10	21.3%	9	19.1%	253	2
児童発達支援	13	124	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.2%	0	0.0%	16	6	37.5%	1	6.3%	10	62.5%	12.90%	12	19	158.3%	4	33.3%	9.68%	5	38.5%	6	46.2%	36	10
医療型児童発達支援	0																															
放課後等デイサービス	38	233	1	0.4%	1	0.4%	2	0.9%	14	6.0%	0	0.0%	62	31	50.0%	6	9.7%	24	38.7%	26.61%	34	17	50.0%	16	47.1%	14.59%	16	42.1%	9	23.7%	18	10
居宅訪問型児童発達支援	0																															
保育所等訪問	1	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	—	0	—	0	—	—	0	0	—	0	—	0.00%	0	0.0%	0	0.0%	0	0
福祉型障害児入所支援	1	14	0	0.0%	1	7.1%	2	14.3%	1	7.1%	0	0.0%	10	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	71.43%	0	0	—	0	—	0.00%	1	100.0%	1	100.0%	10	1
医療型障害児入所支援	0																															
移動支援	7	29	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.9%	2	6.9%	5	5	100.0%	0	0.0%	1	20.0%	17.24%	2	2	100.0%	1	50.0%	6.90%	2	28.6%	0	0.0%	0	0
その他	4	58	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%	3	5.2%	4	6.9%	3	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	5.17%	3	2	66.7%	2	66.7%	5.17%	1	25.0%	2	50.0%	10	1
合計	231	2434	32	1.3%	19	0.8%	18	0.7%	419	17.2%	17	0.7%	384	218	56.8%	18	4.7%	170	44.3%	15.78%	215	161	74.9%	117	54.4%	8.83%	89	38.5%	58	25.1%	473	54

補足Q1:【身体障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。

補足Q2:【知的障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。足Q2業務内容内訳

補足Q3:【精神障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。

補足Q4:【高齢者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。

補足Q5:【高齢者を雇用している場合】雇用につながった経緯を教えてください。

補足Q6:【外国人を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。

補足Q7:貴事業所が施設従事者を新規採用するに当たり、重視する条件は何ですか。(優先順位が高いものを、3つまで選択してください。)

補足Q8:人材確保をする上で、困難を感じる要因は何ですか。(困難度が高いものを、3つまで選択してください。)

補足Q9:離職者について、主な離職の原因は何ですか。(複数選択可)

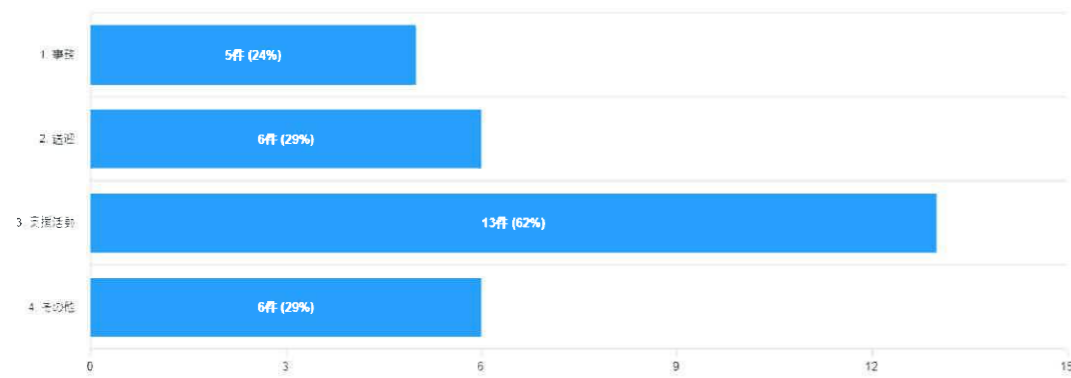
補足Q10:【人材が不足していると回答した場合】それは、どういった職務を行う施設従事者ですか。

補足Q11:【人材が不足していると回答した場合】その職種は、何名程度不足していますか。また、それにより生じている問題があれば教えてください。

補足Q12:実習受入れ時に工夫している点や、困っている点はありませんか。

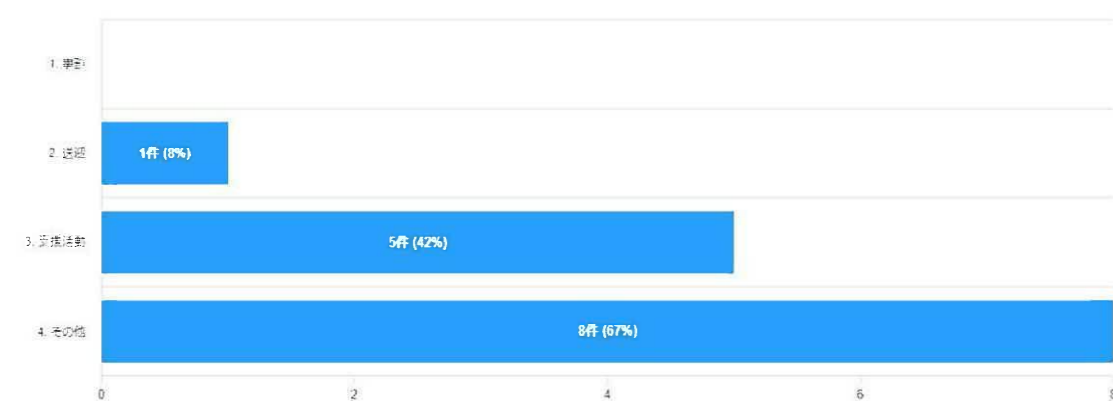
補足Q13:新たに施設従事者が確保できた場合に、定員の増加や、指定の申請を検討したい障害福祉サービス等はありませんか。(複数選択可)

補足Q1：【身体障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。



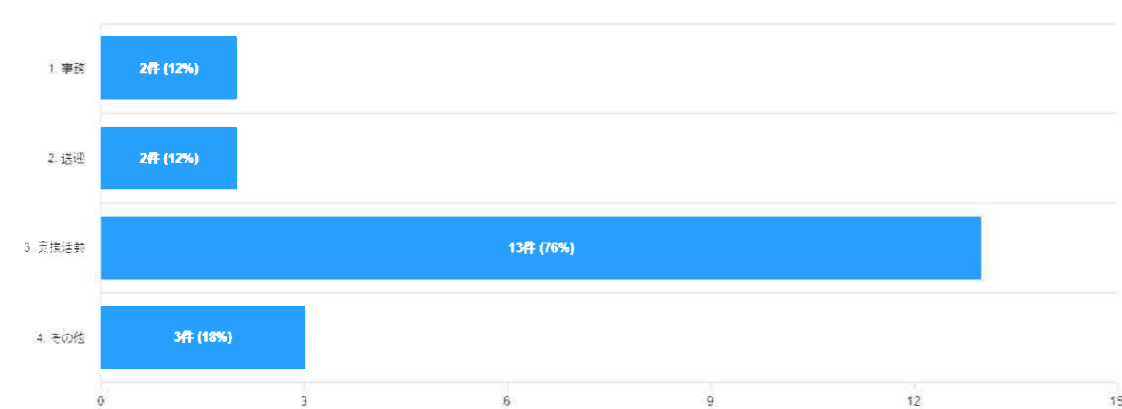
その他 ピアカウンセラー／清掃、機能訓練指導／送迎補助（運転なし）

補足Q2：【知的障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。



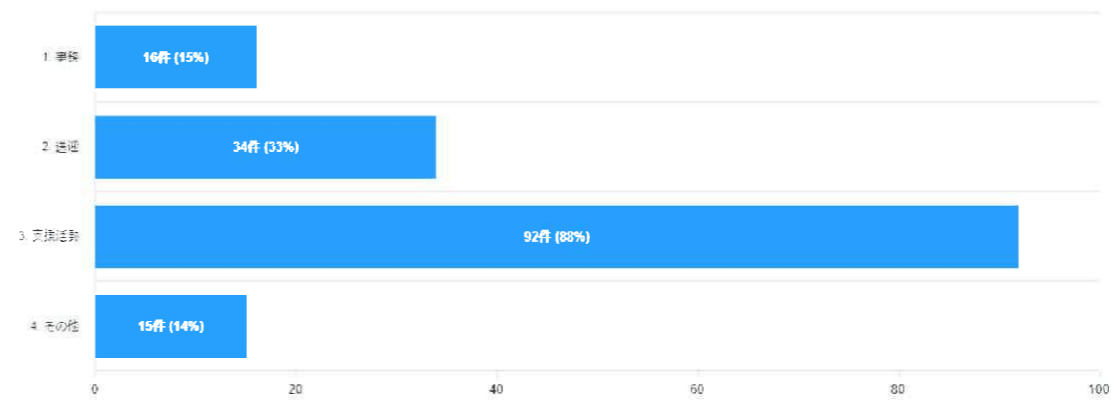
その他 厨房内の作業／掃除、洗濯、洗車等／喫茶店スタッフ／送迎の補助（運転はしない）、支援ではトイレ介助もあり。

補足Q3：【精神障がい者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。



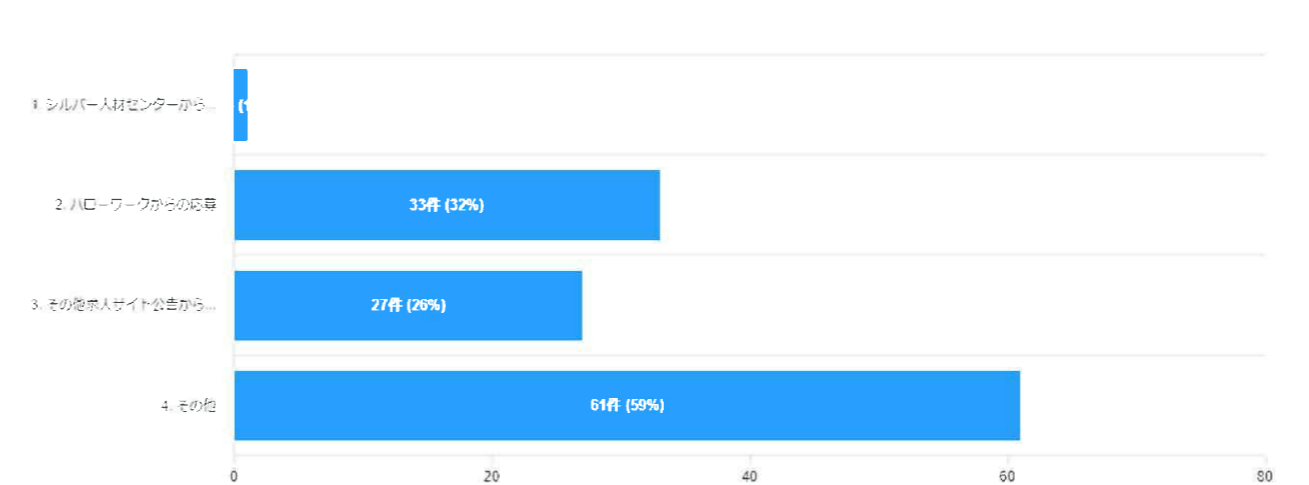
その他 掃除、洗濯、洗車等、消毒や補助業務、清掃等自分のペースで仕事をしています。

補足Q4：【高齢者を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。



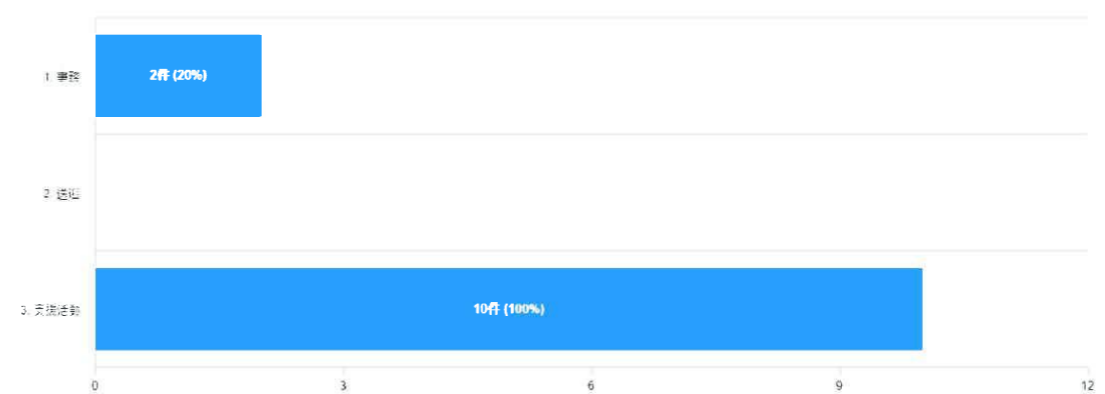
その他 ヘルパー／洗濯、清掃／調理／管理者／グループホームでの食事作り／商品運搬／作業部品の納品及び受注／宿直業務 夜間支援活動あり／サービス管理者／施設管理（施設長） 個別支援計画作成（児童発達支援管理責任者） 研修（職員育成） 保護者の相談対応 求職者採用面接 関係機関との折衝／

補足Q5：【高齢者を雇用している場合】雇用につながった経緯を教えてください。

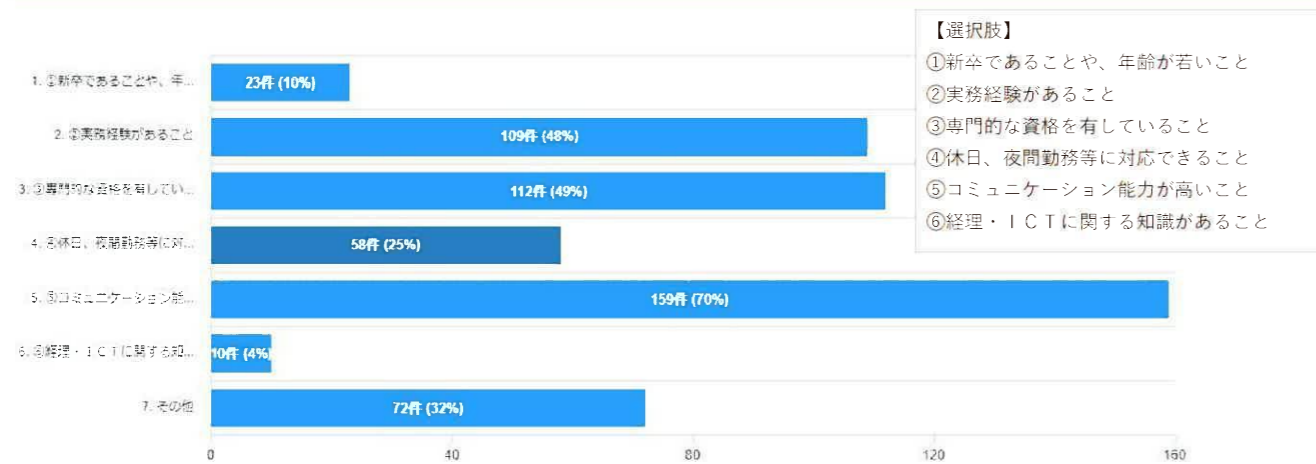


その他 口コミ、職員の知人、以前勤めていた方に声をかけた、チラシを町内の回覧板で回した、継続勤務、職員や地域の方の紹介／自社の求人広告／知り合いになって、業務内容をお伝えし、意向を伺い雇用につながった／農作業の職業指導員を地域在住の方より推薦していただき雇用いたしました／サービス利用者から就労実績に基づいて支援者へ／施設近隣の方。町内会の交流がきっかけ／別件の相談にみえたご縁

補足Q6：【外国人を雇用している場合】その人はどのような業務を担当していますか。



補足Q7：貴事業所が施設従事者を新規採用するに当たり、重視する条件は何ですか。（優先順位が高いものを、3つまで。）



- 【選択肢】
- ①新卒であることや、年齢が若いこと
 - ②実務経験があること
 - ③専門的な資格を有していること
 - ④休日、夜間勤務等に対応できること
 - ⑤コミュニケーション能力が高いこと
 - ⑥経理・ICTに関する知識があること

職員区分（正規、非正規など）や採用目的（新卒か経験者）により重視する条件は違う／車の運転ができること／子どもが好きであること、就労移行支援に対する最低限の知識があり、働き方のイメージが出来ていること／必要最小限のPCスキルがあること／新卒者であれば、障害のある方に興味を持ち支援を試みたい方。実務経験を活かし支援をしてくれる方を希望します／利用者に対しての表情、言葉、考え等／仲間と協力して仕事ができること／向上心、他人の気持ちを考えられる人材／障害者福祉に意欲がある方／利用者の方々を深く理解できる人／思いやりのある人／自分から進んで行動できること／支援員として実現したい信念やセルフケアの手段を持っていること／心身共に自立している人／誠実さ／資格云々ではなく、仕事に対して前向きで柔軟性があることを重点的に考えています／臨機応変な対応ができること／人柄 体力 労働可能時間の融通が利く／手先の器用さと記憶力が良い人／社会人としてのソーシャルスキルを身につけているか／諸手当含め人件費予算内で雇用でき、かつ雇用後も人件費の上昇が発生しないこと（シルバー人材）

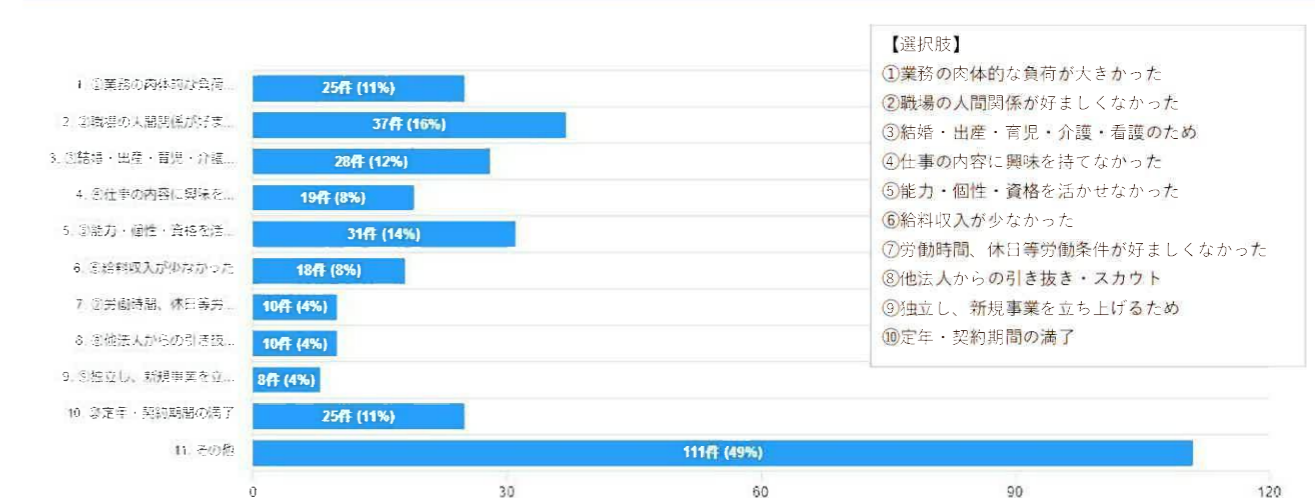
補足Q8：人材確保をする上で、困難を感じる要因は何ですか。（困難度が高いものを、3つまで選択してください。）



- 【選択肢】
- ①専門的な資格の取得のための研修受講時間が確保できない。
 - ②専門的な資格の取得のための費用が確保できない。
 - ③賃金が他業種と比較し低額である。
 - ④実務経験、高い専門性が求められる。
 - ⑤求人コストが高い。
 - ⑥求人広告を出しても、応募がない。
 - ⑦特に困難を感じていない

若い人の応募がない／障害福祉施設が多くなり求職者の選択肢が増えたことも応募者が少ない要因の1つだと思う。／派遣会社の紹介コストは高すぎる／一般相談支援の委託費が低額で昇給財源が捻出できない／福祉の現場は楽そうとか誰でも採用されると思う方が多いようですが、協調性やチームワークが求められ、一般常識の無い方は難しい現場です。高い対人スキルも求められるので、人材育成には時間がかかりますが、少しのつまずきで、投げ出してしまう方が少なくないように感じます／事業所内での賃金向上が難しいため、店舗受託業務等の施設外就労を増やせば（そこにも人員が必要）、加算を打ち切られ、新しい人材を入れようにも給付金が低いのでこれ以上人員を増やせない状況です。／福祉サービスに適した人材かどうかを見極めるのが難しい／①～⑥の全てに当てはまる。特に、早期支援には知識、技術面など質の高い人材が必要にも関わらず、給付金が足りず確保することができない。よって相対的に賃金が低いのが故に求人を出しても応募がとてもしない状況がある／経営状況の変動要素が多く、継続雇用が難しい

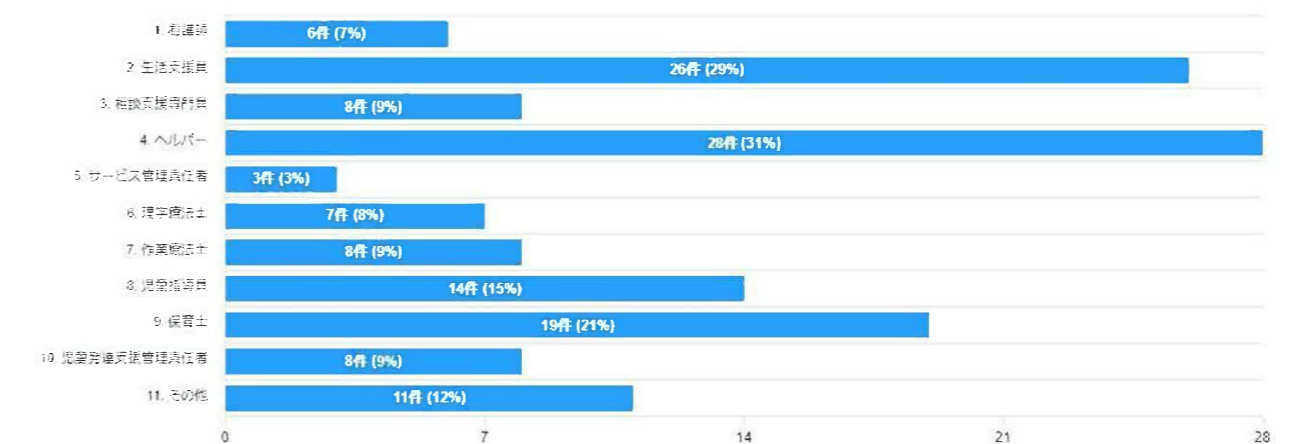
補足Q9：退職者について、主な退職の原因は何ですか。（複数選択可）



- 【選択肢】
- ①業務の肉体的な負荷が大きかった
 - ②職場の人間関係が好ましくなかった
 - ③結婚・出産・育児・介護・看護のため
 - ④仕事の内容に興味を持てなかった
 - ⑤能力・個性・資格を活かせなかった
 - ⑥給料収入が少なかった
 - ⑦労働時間、休日等労働条件が好ましくなかった
 - ⑧他法人からの引き抜き・スカウト
 - ⑨独立し、新規事業を立ち上げるため
 - ⑩定年・契約期間の満了

学生だったため学業が忙しくなった／学生アルバイトで大学卒業のため／健康上の理由／事業休止のため／一身上の都合によるもの／家庭の事情／県外に引っ越し／入職後、（特に理由はなくとも）5～6年で転職したくなる人が多いように感じる。職場や業務に対するマンネリ感があるのかもしれない／やりたい仕事があるため／新型コロナウイルス感染拡大に伴い、感染リスクの高い職場に対しての不安があったため／コロナ禍で行動制限（旅行等にいけない）があるのが嫌／コロナ禍に入り 障害を持つお子さんがいて感染を恐れての退職／新型コロナウイルスに感染した為／ソーシャルスキルが足りなかった／経営状況が悪化し雇用が継続不可能となった／

補足Q10：【人材が不足していると回答した場合】それは、どういった職務を行う施設従事者ですか。



その他 事務員／精神保健福祉士／医師／言語聴覚士／

補足Q11：【人材が不足していると回答した場合】その職種は、何名程度不足していますか。また、それにより生じている問題があれば教えてください。

★詳細別紙2参照

補足Q12：実習受け入れ時に工夫している点や、困っている点はありませんか。

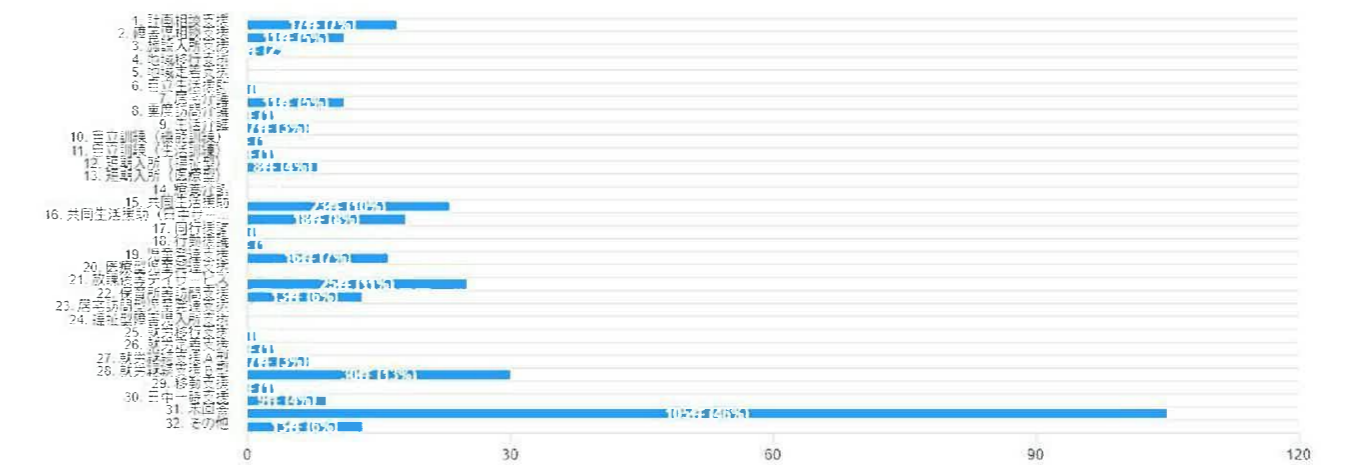
※黄色セルは、実際に採用につながっている事業所の取組。

- ・相談しやすい雰囲気作りをしている。
- ・近隣の福祉系大学へ講演や説明会に行っている。
- ・zoomを使った説明会などを実施している。
- ・法人の採用担当者が実習から入職まで担当している。
- ・実習依頼があった時に受け入れる。
- ・毎年、実習生を受け入れて継続している。その中で数年に一人の希望がある。
- ・実習生とのコミュニケーションを大事に行うよう心がけている。
- ・過去に実習生を受け入れた大学・短大からは、次年度の実習受け入れに関しての依頼が早い時期からあるため、前年度から実習生受け入れについて全体人数を調整している
- ・事前に施設説明会や職場体験等を行っている。コロナ禍においてもオンラインでの説明会を行っている。
- ・法人として実習受け入れマニュアルを作成し、指導する職員によって指導方法に差が生じないように努めている。
- ・実習だけでなく、アルバイト就業も勧めている。

- ・社会福祉士の養成研修を受けています。
- ・個人情報の管理については事前にしっかりとレクチャーするよう注意しています。
- ・事前のオリエンテーションの実施。担当支援員が必ずついて指導を行っている。
- ・要望があれば実習の受け入れをするが、カリキュラムの内容にもよるので件数は多くない。
- ・近隣のバス停から距離がある為、施設までの自転車を施設で用意している。
- ・法定外の施設のため、単位実習の対象とはならないことを了承していただいた上で、任意実習やインターンシップなどの形で受け入れをしている。
- ・直接的な支援は難しいため見学していただく形が多くなってしまいが、事前、事後の説明をすることで支援の意味や意図等を理解できるようにしている。
- ・毎年、受け入れを行っており、常に受け入れ可能であることを伝えるよう心掛けている。
- ・実習担当教諭と丁寧な確認及び打ち合わせ等を心掛けている。
- ・実習自体は単独事業所で受け入れ、受け入れ期間中に法人内他事業所の見学や体験を組み込むことにより複数事業を展開しているメリットを生かしている。
- ・多機能型の施設なので、放デイで実習生を受け入れているわけではなく、介護福祉士や社会福祉士の実習の際に、放デイにも2日程度実習として入ってもらっている。
- ・入所支援や相談支援だけでなく様々な福祉サービスを見ることで、その後の実習や卒業後に生かしてもらえればと思う。
- ・専門学校や福祉大学への挨拶や連絡等行っている。
- ・近隣の大学には直接またはzoom等で施設の説明を行っている
- ・コロナ禍により、令和2年度は実習受け入れ中止 今年度は感染予防対策を学校側にも対策を取っていただき、少人数での受け入れを再開（まん防、緊急事態宣言中は中止）
- ・実習生受け入れ担当職員を配置している。
- ・精神障がい理解を深めるため当事者とのコミュニケーションの場の提供
- ・ありのままの事業所を見ていただくこと。

- 【困っていること】
- ・実習生に対応する職員を配置することで、一時的に利用者への対応が手薄になってしまう。
 - ・立地条件が悪く、公共交通機関の便もあまりよくないため、実習生が少ない。
 - ・実習に来た方には必ず（就職の）声を掛けますが、既に決まっていたり、保育士になりたい等の希望がある方が多いです。
 - ・臨地実習生受け入れには問題はないが、3校のうち2校が看護専門学校、1校は大学看護学部の学生さんたちで、将来の就職先は病院勤務の看護師をめざしている方がほとんどなので、当方のような障害福祉サービス事業所を就職先として選択する学生さんはいないと考えられる。

補足Q13：新たに施設従事者が確保できた場合に、定員の増加や、指定の申請を検討したい障害福祉サービス等はありませんか。（複数選択可）



その他 共生型サービス／支援の充実・業務の効率化／現時点では事業拡大は考えていない／小規模こども園

補足Q14：その他、障がい福祉人材の確保に関連して、御意見等がある場合は、ご記入ください。

- ・高齢者介護（介護保険サービス）の実務経験しかないヘルパーが、障がい福祉サービスにも適応できるよう有効な方策（講習メニュー等）があれば導入したいと思います。
- ・静岡市の事業体の偏りがあると思います。放課後等デイサービス、就労継続支援B型、グループホームは増加していますが、強度行動障害者の支援提供やヘルパーが不足しているように思います。福祉人材をどう活用するか、専門性を持たせるかが重要だと思います。
- ・医療職との連携を取ることが難しく、看護師への責任負担が大きいために早期離職原因の一つとなっている。また、正規雇用にも結び付かない現状がある。
- ・母子療育という特殊な分野のため業務が幅広く様々な力を求められるので、初めて来た方には負担が大きい。実際の業務を経験していく中で身に付けていくしかないため、人材を育てるまでに時間がかかる。
- ・強度行動障害や重度障害者の支援については職員の業務負担が大きく、正規職員の配置がより求められるが、収入（報酬）が人件費に見合っていない。報酬における処遇改善加算は法人内で対象となる事業所とならない事業所があるため、処遇差について補填ができず加算取得が困難である。
- ・障がい福祉で働いている私たちから、もっと発信して若い力を集めていかなければと思います。SNSなど様々な手法を使っていく必要を感じています。
- ・相談支援専門員の不足が深刻かつ、相談支援専門員の業務負担が多くなっている。相談支援専門員がどのように業務を行えば、経営面でも支援面でも過不足なくできるのか。タイムスケジュール等例の提示がほしい。入所、在宅等それぞれ利用者の生活状況によって計画作成に要する時間に差があるため一律の算定は難しい。
- ・障害者支援の専門性が高く求められる為、興味を持つ方に関してはハードルが高くなっていると感じています。一方で、興味だけが先行してしまうことで、利用者支援の基礎を学ぶ感覚が希薄になっていたり、そもそも教える時間や研修の回数も少ないと感じています。実習受け入れにつきましては、こちらとしても受け入れる準備はあるものの、実習生がくることはありません。
- ・利用者の受給者証に利用日数が23日となっている以上、23日開所しないと事業所は運営が厳しくなってしまう。施設従事者は年間105日の休日＋有給休暇5日で110日の休日に対し、利用者は96日である。どの事業所も人員配置ギリギリで行っている中、休みを取らせるのも大変な状況である。利用者の休日と施設従事者の休日を同じでないと現場は厳しいままである。
- ・GHの仕事や、障害者支援への理解が乏しい。興味があるだけで実際に仕事に就きたいと思っている人は少ないと感じる。実際に仕事に就きたい人であっても、給与面で諦めてしまう人や、資格を持っていないとできないと思っている人も多いと感じる。
- ・正直、あまり人気のない職種だと感じられる。特に若い人が携わりたいと感じにくい。業界としてのイメージアップを図る必要が

あり、求人システムで雇用改善を行うことでは不十分。例えば、所得の向上・福祉人材になると得られる特権・複雑な業務書類整備業務の廃止・困難ケースの行政の協力
・利用者からのハラスメント防止対策強化等。人材確保においては基本的に事業所や法人任せの状況であり、求人システムを変えても意味がないと感じる。 先にやるべきことは供給(この分野で働きたいと思う人)を増やすことであると感じる。
・産休代替の募集を出しても、なかなか応募してくれる人がなくいつも苦勞している正規職員ではないと、応募がないのかなと感じている。
・実習生の受け入れは行っているが、募集がない。
・専門図書の実践及び研修会への参加
・福祉分野自体に求職者が少ないのか、多くの施設ができたから求職者を取り合っているのか分からないが、ここ5年で求職者が減っている感触がかなりある。 しかも新卒は特に児童分野を希望する学生が多く、資格を持たない方も希望する。当法人としては保育士の資格などを持つ職員がいることで安心して利用してもらえとも考えているが、たくさんできている放デイ、児発は専門職を確保できているのでしょうか？また、変則勤務、夜勤を希望しない方も非常に増えている。日勤帯の求人には応募が多少あるが夜勤に関してはほぼない。市内にもグループホームが増えているがどのように人員を確保しているか伺いたい。
・障害福祉サービス業界は、一般企業のような熾烈な競争にさらされることは少なく、付加価値・生産性の向上を求めることも難しく資金難に陥りやすい。 多くの事業所は国民の税金（給付費）や助成金に頼り、人材確保においても資金難、賃金格差があり従業員の社会保険料の負担も重い。また求職者の立場に立てば、高収入・福利厚生・休暇日数など条件の良いところを求め、生え抜きの人材の入所を期待できないのが現状です。そうした中、当事業所では、半数がフルタイム勤務、残り半数が30時間未満の時短勤務として働いている。定着率を良くするために働き方改革として、従業員の生活サイクルやご家庭の事情を考慮した働き方を事業所として受け入れ、また一つには、企業の定年退職者や早期退職者など高齢者雇用を促進し、離職率の低減を図り、専門知識の少ない定着して働いている従業員には積極的にOJTを実施している。
・まだ施設が新設して3年なので、スタッフの育成含め体制を整えることに努めています。既存のスタッフの育成に追われていますので体制等整えることが出来たら福祉大学等の実習生を受け入れられるといいなと思っています。
・福祉大学等の実習生の受け入れなど対応したいところではありますが、新設してまだ4年目のため施設内の体制などがまだ不十分な点があります。会社としてこれから体制などを整え、実習生を受け入れられる状態になった際には是非受け入れを行いたいと思っています
・障がい福祉サービス事業所に参入する法人の業態が様々で、採用条件や入職してからの研修体制がバラバラであり、玉石混淆の状態にあることで障がい福祉サービス業界全体が低い評価を受けている。人件費比率の低い事業所については、定期的に人員配置や給与水準等の状況を確認することが必要と思われる。
・求人活動を行う中で、障害者施設というだけで敬遠する求職者が多いと感じている。 介護福祉施設は様々なイメージアップ施策が講じられているが、障害者施設についても同様に実施願いたい。
・人材が近年不足し、求人コストが施設運営を逼迫している
・手厚い支援をするには多くの職員がいて欲しいのですが、保育士・教員資格の方を募集しても応募がありません。 給与が保育園・学校との差がありすぎて、新卒の方が給与面で選ぶ職場ではないと思います。 1日10名で23日で報酬の上限が決められているので、保育園・学校のような保証ができません。 法律で資格者を主張するなら報酬を上げてほしいです。人材確保に繋がると思います。
・有資格者に限らず、希望する方たちが働ける現場になると良いと思います。 事業所側は、加算のことばかりに目が向いており、資格がなくても良い人材がいるのにもかかわらず雇わない場合もあるのではないかと思います。 また、有資格者を雇用しているがために、即戦力と認識しているからなのでしょうが、人材を育てようとするに至っていないような気がします。
・知的・精神障害の場合、介護保険事業の訪問介護と比較して、利用者様の障害に関する特性等の情報が少なく、利用者様との接し方や対応方法が手探りで行う形となりがちです。都度、相談員さんに相談しますが、利用者ごとに違ふとの説明では、ヘルパーにどのように接していくのが正しいのか、責任者としても指示が出しにくいいため、対応できるヘルパーに限られます。利用者様から支援依頼のお電話を頂きますが、訪問できるヘルパーを探す以前に、障害の特性や利用に至る経緯等が不明ですので、制度が異なるのはわかりますが、 相談員さんからお問い合わせを受ける方が、新規依頼の検討をしやすいつと思っています。
・質の高いコミュニケーション能力が必要な職業のなかで、新型コロナウイルスの影響もあり、「密を避ける」「黙食」「リモート研修」など、直接的なコミュニケーション技術を必要としない状況が多く、今後の人材の確保について不安を感じる。
・ここ何年間、コロナ以前から、サービスが選択できる事業と、新規に契約すら難しい事業がある。契約が難しい事業において、困難な理由として「人材不足」を挙げられているが、契約が難しい事業においてはその課題を改善していない、しようとしなない感じを受けている。そのサービスのアンバランスは、共生計画作成時の意見募集等で見直しと改善を訴えてきたが、現時点では行政側も、サービス事業者側も、自分たちのテリトリーを崩そうとしないため良案を生み出すことなく、実例を通して、いい傾向が出ているとは思えない。2040問題に間に合いますかね。

<p>・福祉大学の実習生の受け入れはしていませんが、できれば学生の方には入所施設での経験をした方が良いと思います。別通所事業所での経験のある方を採用した事もあります。以前の所とは違うとこに拘ってしまったり、自分が責任を持つ意識が弱いように感じました。別通所事業所での経験のある方を採用した事もあります。以前の所とは違うとこに拘ってしまったり、自分が責任を持つ意識が弱いように感じました。 7月に正式採用した男性スタッフには、障害児入所施設で、中軽度棟で被虐待児の難しいケースを3ヵ月、強度行動障害ユニットを含む重度棟で3ヵ月研修をしてもらいました。夜勤や早番遅番などの変則勤務なども経験してもらい勉強になったようでした。事業所としては、定員20名満床ですが、 重度の障害のある方や在宅でお困りの方のご相談もあり、本来は受け入れていきたい気持ちで山々です。しかしながら、人材育成中ですべての職員のスキルが十分上がっていないのが現状でお受けすべき時期ではないと考えています。 時間をかけて育成し職員が充足した時には、地域のニーズに対応できる事業所に成長していきたいと考えています。</p>
<p>・確かにコロナ過もあり、求人を求める人材は上昇していると思います。しかしながら一般職や大規模事業所に比べ給与の財源が給付金のため給与と基準が低くなりがちです。 そのため大規模な事業所や他業種に人材が行き、中小の福祉事業所には募集をかけても優秀人材が来ることが少なく、 仕事も多忙のため離職率も高いと思います。行政でもっと職員が障がい福祉施設で働きやすい環境作り（給与や保証）を支援していただければ人材は集まると思います。福祉職は給与が安いのはよく耳にする言葉です。よろしくお願いします。</p>
<p>・サービス管理責任者が短期で退社してしまい苦勞した。応募しても見つからず事業継続に困った。結果、私が取得するしかなく、経験が足りない為経験を短縮する資格を取った。必ず必要な資格者にしては、浮遊している方はほばいない為、無理があるルールといえる。</p>
<p>・放課後等デイサービスの場合、保育士は資格者として優遇されますが、子育てをしてきた資格のない方にも同じような加配が取れるシステムにしてはどうかと思います。経験値は高いと感じます。</p>
<p>・福祉大実習生の受け入れはないがアルバイト学生が数名いる。報酬改定により、報酬単価は下がる一方だが、専門的職員の配置が求められ1事業所の配置人数も多い。 報酬単価が下がれば、当然人件費が大変負担となってくる。今まで保育士が理学療法士等の加算になっていたが、今回の法改訂では保育士の重要性はさほどでもなくなり、 理学療法士等（保育士含まない）となった。加算を取るためには、有資格者の募集（求人誌やハローワーク）をかけるが応募はなく、企業紹介による人員確保となるため、紹介料を支払って雇用している。そこまでしないと現在雇用している職員の給料を確保することが難しい報酬改定だった。理学療法士、作業療法士の資格を取って働きたいと思う職場は病院、訓練施設等ではないだろうか。 放課後等デイサービスは職業選択に含まれるのだろうか。 病院等と比較したら給料の差、昇給の難しさがある。支払える給料は女性向きの職場。男性職員も必要とされるが雇用が難しい。</p>
<p>・人員配置が決まっている中で、急に長期の休暇が必要となりそうな方（育児休業等や介護休暇など）は、採用の時点で考えてしまう部分がある。もっとさまざまな年齢層の人材を採用できたらと思うが、休暇中のみの間を埋められる方を探すことは難しい。 大切な人材が弊社で働く中で、休暇等の当然の権利を気にせずに利用して、のびのびと勤務できたらと思う。</p>
<p>・障害のある子どもたちへの支援を行う上で、心理検査などの心理アセスメントは必須だと考えている。しかしながらその部分については国や市からは全く補助がない。</p>
<p>・保育園の運営者には、様々な市独自の加算や給付があるが、障害福祉領域においては市独自の加算は皆無であると認識している。将来納税者となったり、社会を支えていく人材を少しでも増やすために、心理検査等を行うための早期支援支援施設への給付を増額していただきたい。処遇改善手当のような確実に労働者へ反映される加算であるとなお、給与へ反映しやすくなる。切にご検討いただきたい。</p>
<p>・行政は事業者に対し、制度の条文を根拠に年々要求を強めるが、その資金的裏付けを民間事業主の経営努力のみに求めるのは責任放棄。単体で経営が成り立たないサービスが多いので、行政が直営で各サービスの運営検証を行うべき。</p>
<p>・障害福祉人材は応募者が来ない理由は、賃金の安さと専門性の高さのギャップかと思っています。実際働いている職員も、他の職種に比べ給与が低くそれでいて専門性 を求められる。また、就労系では「工賃目標」を上げるため支援より生産性に重きを置かざる負えないのが実情です。生産性が重要なので、利用者さんが帰ってから 作業をしている事業所もあります。当然、新しく入った新入社員・パート・非常勤に「障害福祉・利用者様の支援」の社員教育はできません。一番先に覚えるのは作業です。社員教育に時間を当てられないのも離職率の高さの要因と考えます。</p>

補足Q11：【人材が不足していると回答した場合】その職種は、何名程度不足していますか。また、それにより生じている問題があれば教えてください。

職種	内容（不足人数・問題点）	サービス種別
ヘルパー	ヘルパー：常勤1名： 新規利用者の受け入れができない 。現利用者のサービス増回や時間変更に対応できない。	居宅介護
	ヘルパー3名	同行援護・居宅介護
	ヘルパー：非常勤3名	重度訪問介護・居宅介護・同行援護
	介護福祉士 常勤 2名 職員の負担軽減のため	居宅介護
	2名	重度訪問介護、居宅介護
	ヘルパー：1～2名： 長時間の外出介助のサービスが取り込めない 。	移動支援
	ヘルパー：非常勤1～2名：急な通院や外出などの対応が大変。	同行援護
	ヘルパー：非常勤1～2名： サービス時間の増量が出来ない 。	重度訪問介護
	ヘルパー：非常勤1～2名： 新規サービスの取り込みが出来ない 。	居宅介護
	ヘルパー1名： 土日の受け入れができない 。	重度訪問介護;居宅介護
	ヘルパー：非常勤2名：新規の支援依頼を断っています。訪問できる地域を限定して、移動時間を短縮し対応せざるを得ません。常勤職員が支援サービスに出掛けるため、職員間のコミュニケーション・情報伝達に不足が生じています。	居宅介護
	ヘルパー：3名： 新規利用希望の方の希望日に対応出来ないことがある 。	居宅介護
	多様化するニーズに対応が出来にくい。訪問する時間が重なりやすい(平日夕方等)が対応出来ない。	重度訪問介護・居宅介護
	ヘルパー：3名： 新規依頼を受けるに当たり、要望にすぐ対応出来ない事がある 。	移動支援
	ヘルパー：3名：人員不足により、 新規を受けれない 。また、資格取得の為の講習に参加が出来ず、有資格者を増やす事が出来ない為、従事者が増えない。	同行援護
	ヘルパー：3名：勤務が過密になってしまう 非常勤2名： 利用依頼を断っている状況がある	重度訪問介護 居宅介護
	ヘルパー2名 現任ヘルパーが急病で出勤できなくなった時、交代要員がいないため、利用者の承諾を得たうえでヘルパーの利用をお休みさせていただくことがある。 利用者からの新規利用の問い合わせに対して、お断りせざるを得ない場合がある 。	居宅介護
ヘルパー2名程度	重度訪問介護・居宅介護	
	支援員：1名：各職員に支援以外の業務負担が大きい（通院頻度が多く、対応に苦慮する）	
	看護師、生活支援員常勤各1名：通院支援学校より出来ると良い	
	生活支援員1名	就労継続支援B型
	生活支援員：常勤1名：生活支援の質をより高めることができる	生活介護
	生活支援員：常勤2名：通院支援や利用者の傾聴、通所事業所や企業との連携がよりできると良い。	共同生活援助
	生活支援員：常勤1名：人員配置体制加算（1）を申請したいため	生活介護
	直接援助職員：1～2名程度 利用者の工賃向上の為、作業が多忙となり、納品等の業務が特定の職員になってしまい、その他の業務が行えない。	生活介護
	生活支援員：常勤1名：安全かつ充実したサービスの提供が出来ない	生活介護
	非常勤生活支援員 シフト調整が難しい	生活介護

生活支援員	生活支援員 変則勤務ができる職員複数名：1人当たりの夜勤回数が多くなり、それぞれの職員が昼間に支援に入る回数が少なくなることで利用者の生活の様子が把握しづらくなっている。（夜間はよくわかる）高齢化重度化により、食事のサポートに人数が必要になってきているがそこに職員を配置できない（残業などで対応）	施設入所支援、短期入所、日中一時、生活介護
	非常勤2名。手厚い支援をおこなうため	就労継続支援B型
	生活支援員1名：夜勤・休日勤務のやり繰りが厳しい	生活介護
	生活支援員1名：夜勤・休日勤務のやり繰りが厳しい	施設入所支援
	3名 夜間従事者	共同生活援助
	1名：無理してシフトに入ってくれている人がいるので、誰かが体調不良になったりしたときに代わりに入れる人材の余裕がない。	共同生活援助
	生活支援員パート 1名 職員1名がお休みすると、出勤している職員の負担が大きい。	就労継続支援B型
	現在は充足していますが、できればもう一人採用したいと考えています。次世代に事業継承するために若手職員の育成を行っています。令和三年11月に産休予定の職員が切迫早産で9月末から休職しています。その代替の職員はすでに6月から採用していますが、事務引継ぎはもう少し丁寧にやりたかったです。令和3年7月で70歳定年で職員が退職し、その代替も採用しました。その状況の中で1年キャリアの職員が、以前勤めていた職場が新たに立ち上げる事業所に転職したいと言う理由で退職希望が出ました（令和4年3月退職希望）弊社は知的障害の利用者が多く精神の方の専門の事業所にいたので、弊社の仕事が難しすぎるとの事でした。経験があたり専門資格があるので採用しましたが、逆に難しいところもあったようです。コロナ禍で、休憩の度に所内の消毒、送迎車の消毒、健康観察表のチェック、ワクチン接種のための支援など業務が増えているので、人員は足りない印象を持っています。	就労継続支援B型
	生活支援員：常勤1名：店舗受託業務に人員が割かれ利用者の対応に時間を取られる（スムーズな支援ができない状況）	就労継続支援B型
	支援員：常勤1名：作業指導が間に合わない	就労継続支援A型
生活支援員 1名 常勤 利用者の身だしなみ、金銭管理等生活に関わることに対応することができない	就労継続支援B型	
生活介護支援員：3名。勤務が過密になっている。利用者の送迎時、支援にあたるので、フロアの人員が不足する。	生活介護	
生活支援員 常勤1名	生活介護	
生活支援員：非常勤1名 職業指導員：非常勤1名 （利用者の生活面のサポート(ADL)と作業面のサポート(最終工程のチェック及び配達等)を考慮した場合、利用者の出席状況により算出された配置基準では、充実した活動を提供することが難しい。）	就労継続支援B型	
生活支援員等で事務や請求業務等ができ、経営についても意識の高い人間。	1名	就労継続支援B型

相談支援専門員	相談支援専門員：常勤1名：ケースをより丁寧に対応できます。	計画相談支援
		地域移行支援
	相談支援専門員：利用者数に対する職員配置基準はないが、厚生労働省が示している相談支援専門員一人当たりの計画作成数が月に40件という試算が出ているが実際には困難である。（当事業所では現在の倍の人数が必要）	障害児相談支援
	相談支援専門員：利用者数に対する職員配置基準はないが、厚生労働省が示している相談支援専門員一人当たりの計画作成数が月に40件という試算が出ているが実際には困難である。（当事業所では現在の倍の人数が必要）	障害児相談支援
	相談支援専門員：利用者数に対する職員配置基準はないが、厚生労働省が示している相談支援専門員一人当たりの計画作成数が月に40件という試算が出ているが実際には困難である。（当事業所では現在の倍の人数が必要）	計画相談支援
	1人なのでほぼ加算の対象でなく、加算の対象程度2～4名の必要性はあるかと思われる。	計画相談支援
	相談支援専門員1名 現任者が1人で行っており、 現在、新規利用者を受け入れ出来ない。	計画相談支援
保育士	2名：職員の休日が安定しない	放課後等デイサービス
	2名：職員の休日が安定しない	放課後等デイサービス
	2名：職員の休日が安定しない	放課後等デイサービス
	現時点の人員配置では不足はないが、支援をより充実するために専門職が入ればより良いと考える	放課後等デイサービス
保育士;児童発達支援管理責任者;児童指導員	2	放課後等デイサービス
保育士;児童指導員; 作業療法士;理学療法士;その他	言語聴覚士：常勤1名 言葉に課題を抱えている利用者様が多い中、専門的な分野から療育できる人材が必要だと感じる	児童発達支援
保育士;児童指導員	保育士：常勤1名：児童支援の人材不足	放課後等デイサービス
児童指導員;保育士	1	放課後等デイサービス
	児童指導員：常勤1名：夜勤対応の充実	福祉型障害児入所支援
	保育士：常勤1名：保育支援の人材不足	児童発達支援
	児童指導員1名：個々に合わせた丁寧な支援ができにくくなる。	児童発達支援
	常勤1名	放課後等デイサービス
	1名 保育士の正社員を募集しています。 現在保育士はパートの方で2Hで帰るため、児童発達支援に必要な支援はその他の児童指導員になってしまいます。 保育士の正社員で児童の1日の様子を把握してもらいたい。	児童発達支援
	保育士・児童指導員：常勤1名 または 非常勤0.5 人員不足により受け入れが出来ない	放課後等デイサービス
児童指導員が不足していて加算を外さなければならない。	放課後等デイサービス	
児童指導員;保育士;		放課後等デイサービス
児童指導員;保育士; 児童発達支援管理責任者	現状は不足していないが、専門的な知識を持った指導員については必要を感じる	児童発達支援
児童発達支援管理責任者		
	児童発達支援管理責任者1名:急に辞めたりされる場合に代わりがない、新規で見つけるのに困難	放課後等デイサービス

児童発達支援管理責任者	児童発達支援管理責任者が不在のため、減算になってしまう。	
	児童発達支援管理責任者1名：急遽辞めてしまうと代わりがない、見つからない	放課後等デイサービス
看護師	児童発達支援管理責任者1名：急に辞めたりされる場合に代わりがない、新規で見つけるのに困難	放課後等デイサービス
	看護師：常勤1名：医療的ケアに対応できない	生活介護
	看護師：1名：医療的ケアの対応が不十分になる	共同生活援助
	看護師：1名：医療的ケアに不十分さを感じる。	共同生活援助
言語聴覚士	看護師、生活支援員常勤各1名：通院支援学校より出来ると良い 常勤 1名	施設入所支援 生活介護
	言語聴覚士：常勤1名 言語に課題を抱えている利用者様が多い中、専門的な分野から療育できる人材が必要だと感じる	放課後等デイサービス
サービス管理責任者	急に退職した場合対応出来ない。ほかの事業所も含めて確保しておきたい。	放課後等デイサービス
事務員	事務員：非常勤1名：郵送等事務処理が円滑になります。	計画相談支援
職業指導員	職業指導員：1名：現職スタッフの高齢化	就労継続支援B型
精神保健福祉士	精神保健福祉士：常勤1名：精神障がい者主体の事業所でありPSWは2名にしたい 精神保健福祉士 1名 増加する精神障害者の相談支援に支障あり	共同生活援助
世話人	1、2名：夜勤の職員の負担が大きくなってしまふ	共同生活援助
理学療法士	現時点の人員配置では不足はないが、支援をより充実するために専門職が入ればより良いと考える 理学療法士 常勤1名	地域移行支援 放課後等デイサービス 生活介護
		放課後等デイサービス
理学療法士;作業療法士	現状は不足していないが、専門的な知識を持った指導員については必要を感じる	児童発達支援
作業療法士	作業療法士 常勤1名	生活介護
理学療法士;作業療法士;児童指導員;保育士;児童発達支援管理責任者	現状は不足していないが、専門的な知識を持った指導員については必要を感じる	
看護師;サービス管理責任者;生活支援員;理学療法士;作業療法士	2名	生活介護