

障がい福祉施設・事業所の人材確保に関する アンケート調査結果

令和5年3月
社会福祉法人 福井県社会福祉協議会
福井県福祉人材センター

調査概要

1. 調査の目的

この調査は少子高齢社会を迎え、福祉ニーズの増大、多様化・高度化が増加している中、福祉分野において人材の確保が困難な状況を踏まえ、障がい福祉サービス事業所等に特化した人員状況や採用状況、人材確保に関する取り組み、コロナウイルス感染症における影響等について状況を把握することを目的とする。

2. 実施主体

社会福祉法人 福井県社会福祉協議会（福井県委託事業）

3. 調査対象施設・事業所

県内の障がい福祉施設・事業所（以下、障がい福祉施設等）

4. 調査期間

令和5年2月6日（月）～20日（月）

5. 調査基準日

令和5年1月1日時点

6. 調査内容

職員の充足状況、人材紹介会社の利用状況、職場定着に向けた取組状況等

7. 調査方法

福井県社会福祉協議会（以下、県社協）が、調査票を障がい福祉施設等に郵送し、福井県健康福祉部障がい福祉課から調査票（URL）を障がい福祉施設等あてに一斉にメールで送信し、障がい福祉施設等がインターネット上（Googleフォーム）で回答する調査方法。

調査票送信先：県内の障がい福祉施設・事業所 278法人(1,045事業所)

回収率 13.0%（136事業所）

※本調査における「職員」とは、利用者に接する職員であり、事務員、調理員等は含まない。

障がい福祉施設・事業所の人材確保に関するアンケート調査について

福井県福祉人材センターでは、福井県健康福祉部障がい福祉課の協力を得て「障がい福祉施設・事業所の人材確保」に関するアンケート調査を実施した。

◇職員の充足状況は、人員が「不足している」と回答した事業所が50.7%と約半数を占めており、「不足している」と回答した事業所の不足人員数は「2人未満」が最も高く、58.6%であった。

◇令和4年度新卒採用活動を「実施した」と回答した事業所25.0%と低く、「実施していない」が75.0%であった。また、「実施した」事業所の採用計画は「2人」が最も多く次いで「1人」の順であった。

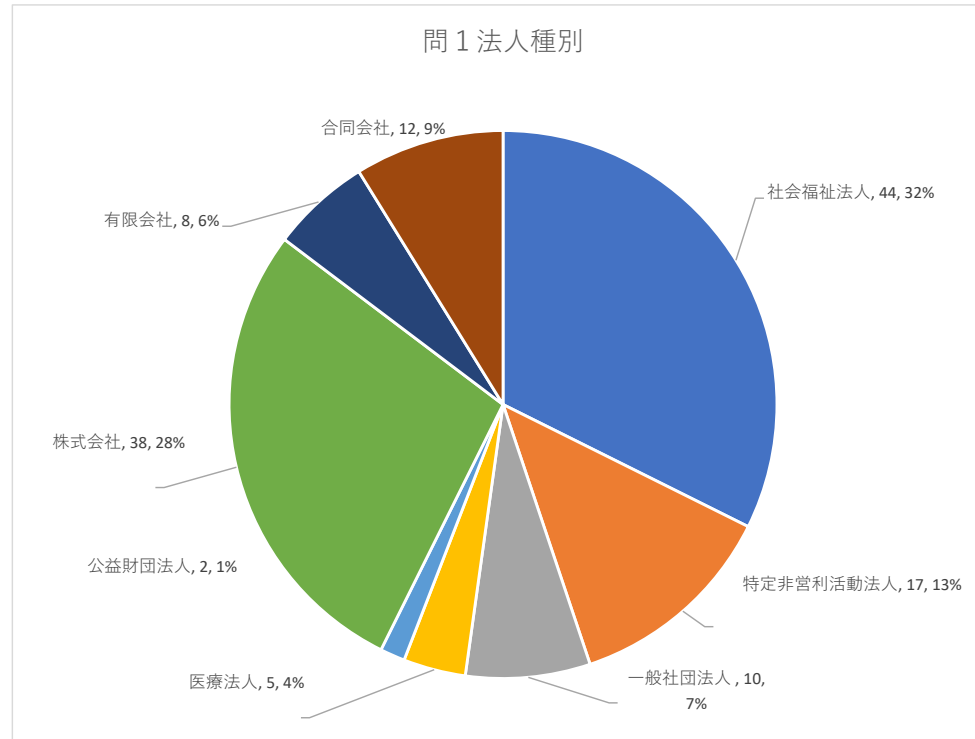
◇人材紹介会社の利用については、「利用した」と回答した事業所が6.7%と低く、「利用していない」が93.3%であった。また、人材紹介会社の利用料は「50万円未満」が最も高く44.4%であった。

◇コロナ禍の人材確保については、「特に影響はなかった」と回答した事業所が39.5%と最も高いが、事業所見学に制限をかけたり、就職合同説明会の機会が減ったなど、何らかの影響を受けている。

I 基本情報

【問1】法人種別

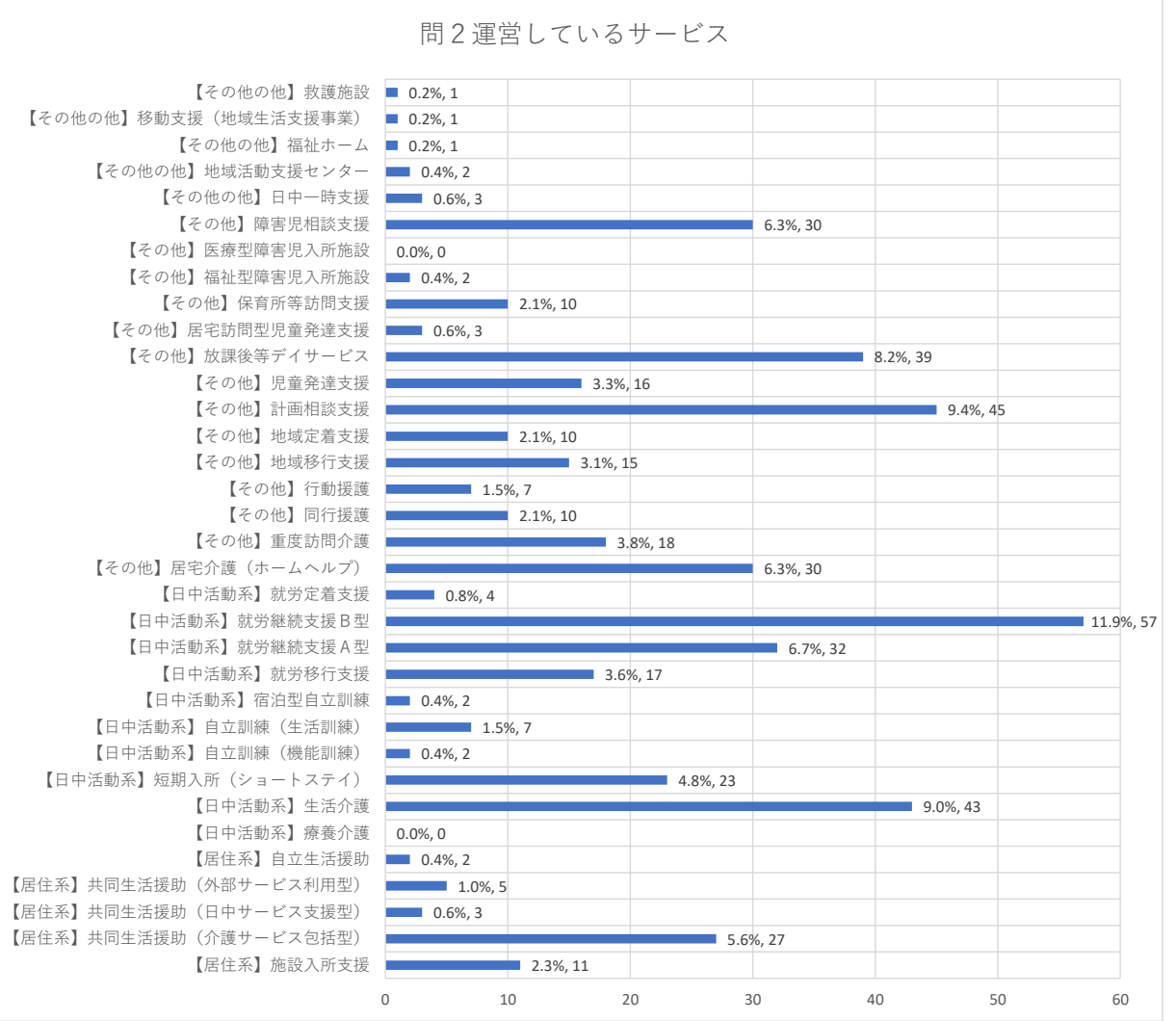
法人種別	回答数	割合
社会福祉法人	44	32.4%
特定非営利活動法人	17	12.5%
一般社団法人	10	7.4%
医療法人	5	3.7%
公益財団法人	2	1.5%
株式会社	38	27.9%
有限会社	8	5.9%
合同会社	12	8.8%
合計	136	100.0%



◎法人の種別については、「社会福祉法人」が32.4%と最も多く、次いで「株式会社」の27.9%、「特定非営利活動法人」の12.5%の順となっている。

【問2】運営しているサービス（すべて）

サービス種類	回答数	割合
【居住系】施設入所支援	11	2.3%
【居住系】共同生活援助（介護サービス包括型）	27	5.6%
【居住系】共同生活援助（日中サービス支援型）	3	0.6%
【居住系】共同生活援助（外部サービス利用型）	5	1.0%
【居住系】自立生活援助	2	0.4%
【日中活動系】療養介護	0	0.0%
【日中活動系】生活介護	43	9.0%
【日中活動系】短期入所（ショートステイ）	23	4.8%
【日中活動系】自立訓練（機能訓練）	2	0.4%
【日中活動系】自立訓練（生活訓練）	7	1.5%
【日中活動系】宿泊型自立訓練	2	0.4%
【日中活動系】就労移行支援	17	3.6%
【日中活動系】就労継続支援A型	32	6.7%
【日中活動系】就労継続支援B型	57	11.9%
【日中活動系】就労定着支援	4	0.8%
【その他】居宅介護（ホームヘルプ）	30	6.3%
【その他】重度訪問介護	18	3.8%
【その他】同行援護	10	2.1%
【その他】行動援護	7	1.5%
【その他】地域移行支援	15	3.1%
【その他】地域定着支援	10	2.1%
【その他】計画相談支援	45	9.4%
【その他】児童発達支援	16	3.3%
【その他】放課後等デイサービス	39	8.2%
【その他】居宅訪問型児童発達支援	3	0.6%
【その他】保育所等訪問支援	10	2.1%
【その他】福祉型障害児入所施設	2	0.4%
【その他】医療型障害児入所施設	0	0.0%
【その他】障害児相談支援	30	6.3%
【その他の他】日中一時支援	3	0.6%
【その他の他】地域活動支援センター	2	0.4%
【その他の他】福祉ホーム	1	0.2%
【その他の他】移動支援（地域生活支援事業）	1	0.2%
【その他の他】救護施設	1	0.2%
合計	478	100.0%



◎運営しているサービスについては、「【日中活動系】就労継続支援B型（11.9%）」と最も高く、次いで【その他】計画相談支援（9.4%）」、「【日中活動系】生活介護（9.0%）」の順となっている。

【問2】障がい福祉サービス体系別割合

体系別割合	回答数	割合
【居住系】	48	10.0%
【日中活動系】	77	16.1%
【日中活動 就労系】	110	23.0%
【その他】	143	29.9%
【その他 児童系】	100	20.9%
合計	478	100.0%

【居住系】

施設入所支援
 共同生活援助（介護サービス包括型）
 共同生活援助（日中サービス支援型）
 共同生活援助（外部サービス利用型）
 自立生活援助

【日中活動系】

療養介護
 生活介護
 短期入所（ショートステイ）
 自立訓練（機能訓練）
 自立訓練（生活訓練）
 宿泊型自立訓練

【日中活動 就労系】

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

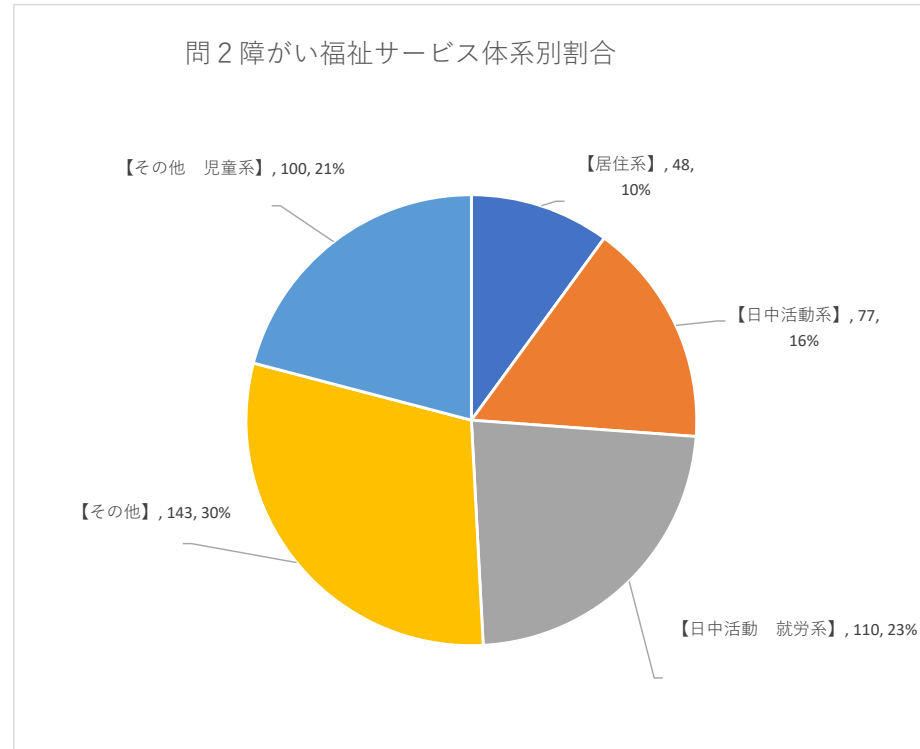
【その他】

居宅介護（ホームヘルプ）
 重度訪問介護
 同行援護
 行動援護
 地域移行支援
 地域定着支援
 計画相談支援
 日中一時支援
 地域活動支援センター
 福祉ホーム
 移動支援（地域生活支援事業）
 救護施設

【その他 児童系】

児童発達支援
 放課後等デイサービス
 居宅訪問型児童発達支援
 保育所等訪問支援
 福祉型障害児入所施設
 医療型障害児入所施設
 障害児相談支援

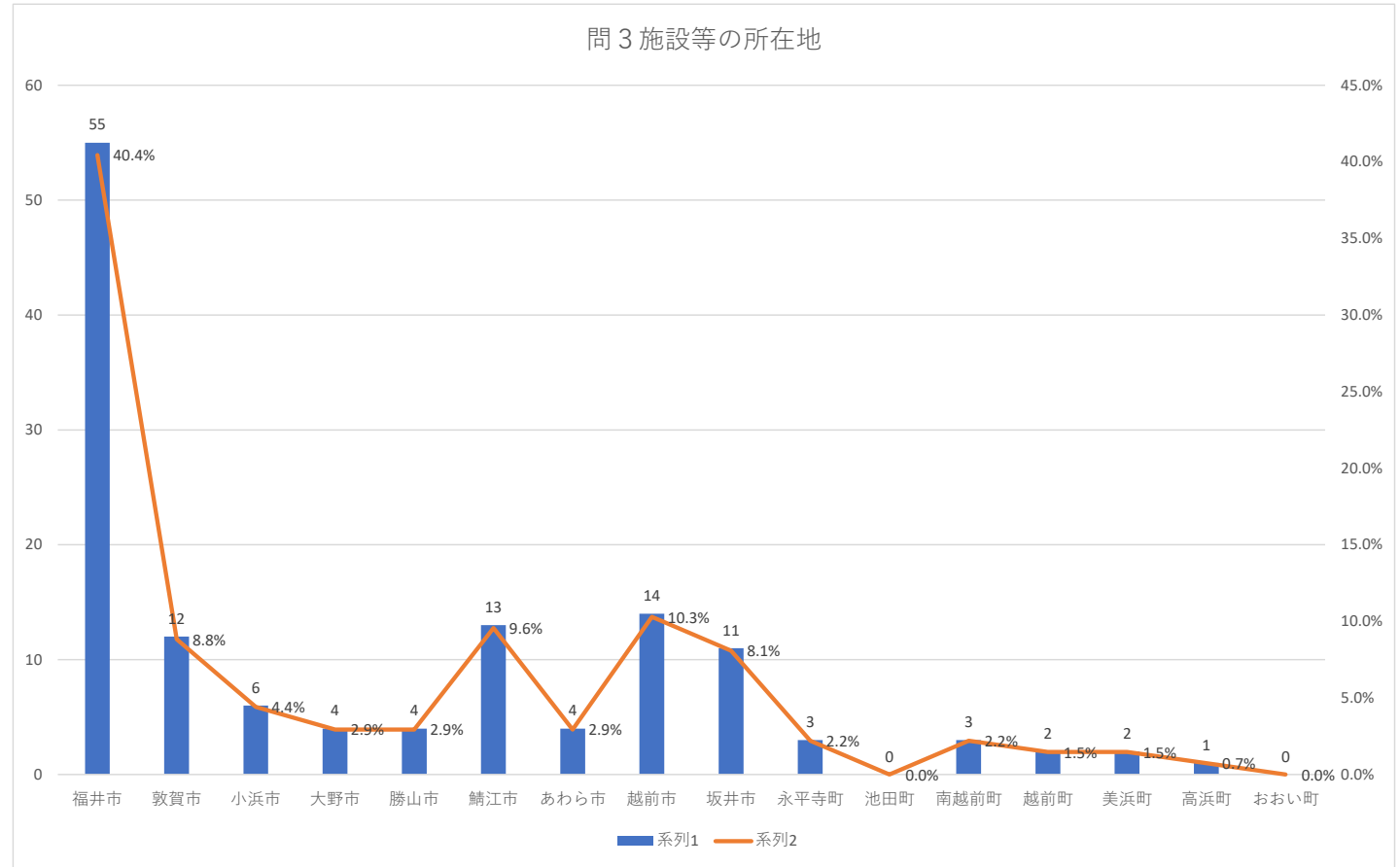
問2 障がい福祉サービス体系別割合



◎サービス体系別の違いを確認するため、事業所で運営しているサービス種別を体系別に分類した。

【問3】施設等の所在地

施設等の所在地	回答数	割合
福井市	55	40.4%
敦賀市	12	8.8%
小浜市	6	4.4%
大野市	4	2.9%
勝山市	4	2.9%
鯖江市	13	9.6%
あわら市	4	2.9%
越前市	14	10.3%
坂井市	11	8.1%
永平寺町	3	2.2%
池田町	0	0.0%
南越前町	3	2.2%
越前町	2	1.5%
美浜町	2	1.5%
高浜町	1	0.7%
おおい町	0	0.0%
若狭町	2	1.5%
合計	136	100.0%

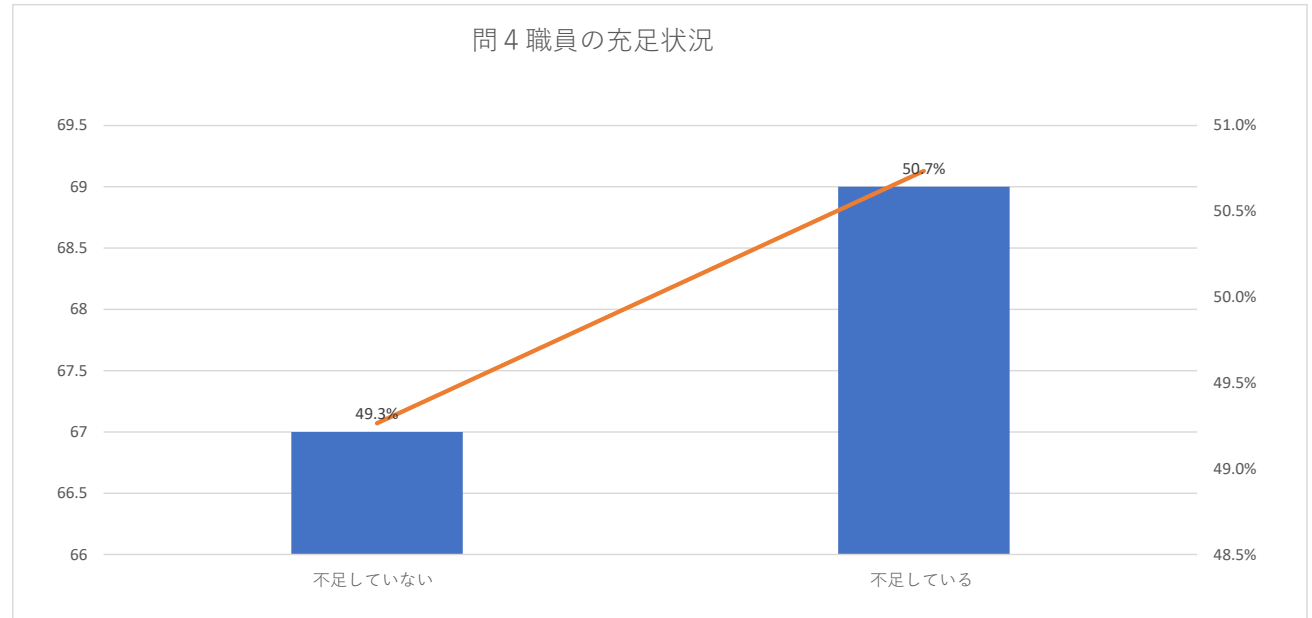


◎施設等の所在地は、「福井市（40.4%）」と最も高く、次いで「越前市（10.3%）」、「鯖江市（9.6%）」の順となっている。

Ⅱ 人員状況

【問4】 職員の充足状況について

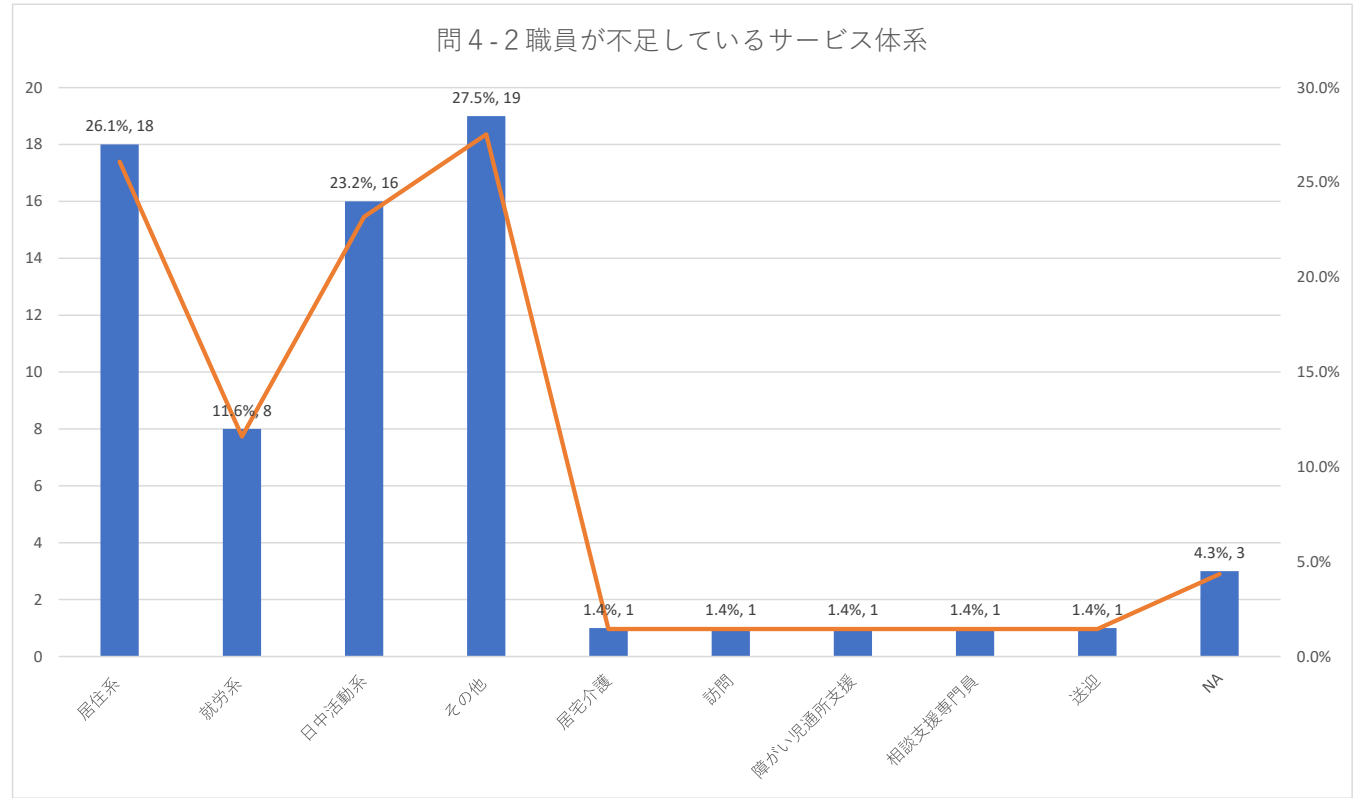
充足状況	回答数	割合
不足していない	67	49.3%
不足している	69	50.7%
合計	136	100.0%



◎職員の充足状況については、「不足している（50.7%）」と半数を占めている。次いで、「不足していない（49.3%）」となっている。

【問4-2】 職員が不足しているサービス体系(上位1つだけ)

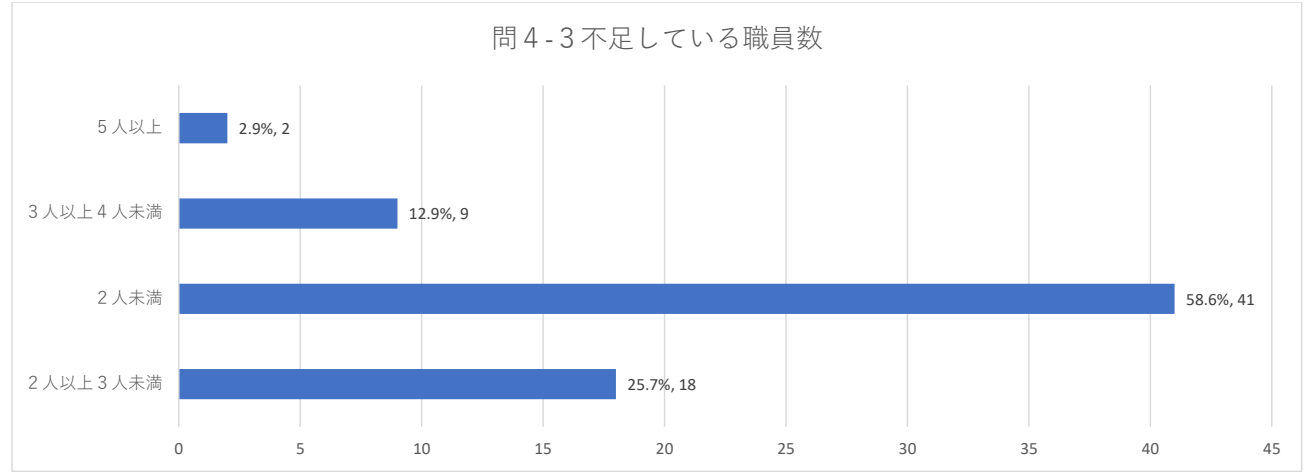
サービス体系	回答数	割合
居住系	18	26.1%
就労系	8	11.6%
日中活動系	16	23.2%
その他	19	27.5%
居宅介護	1	1.4%
訪問	1	1.4%
障がい児通所支援	1	1.4%
相談支援専門員	1	1.4%
送迎	1	1.4%
NA	3	4.3%
合計	69	100.0%



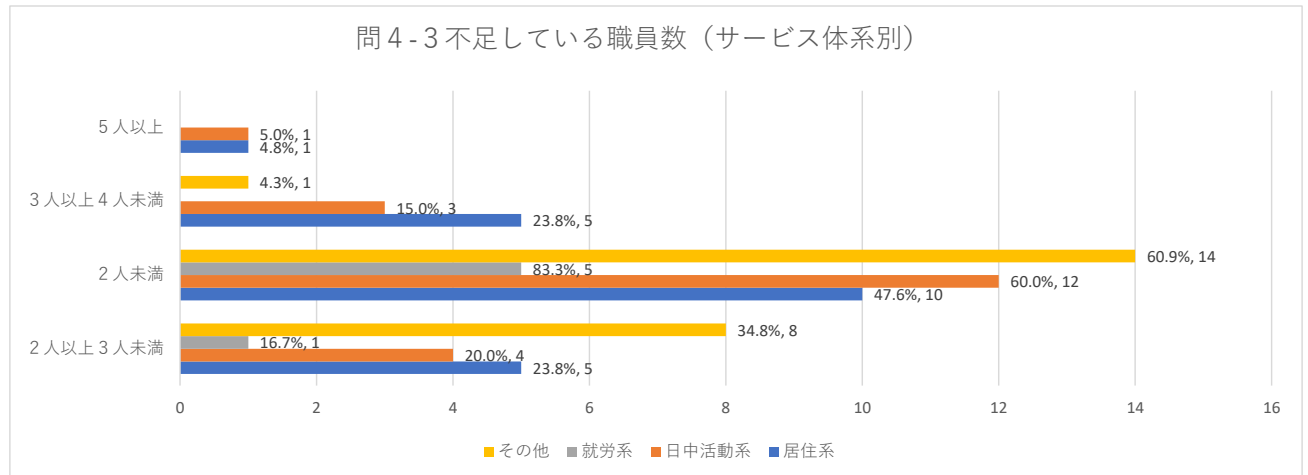
◎サービス体系別の充足状況については、【その他】が27.5%と最も高く、次いで【居住系】の26.1%、【日中活動系】の23.2%の順となっている。

【問4-3、4-9、4-15】不足している職員数

不足職員数	全体	割合
2人以上3人未満	18	25.7%
2人未満	41	58.6%
3人以上4人未満	9	12.9%
5人以上	2	2.9%
合計	70	100.0%



不足職員数	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
2人以上3人未満	5	23.8%	4	20.0%	1	16.7%	8	34.8%
2人未満	10	47.6%	12	60.0%	5	83.3%	14	60.9%
3人以上4人未満	5	23.8%	3	15.0%	0	0.0%	1	4.3%
5人以上	1	4.8%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	21	100.0%	20	100.0%	6	100.0%	23	100.0%

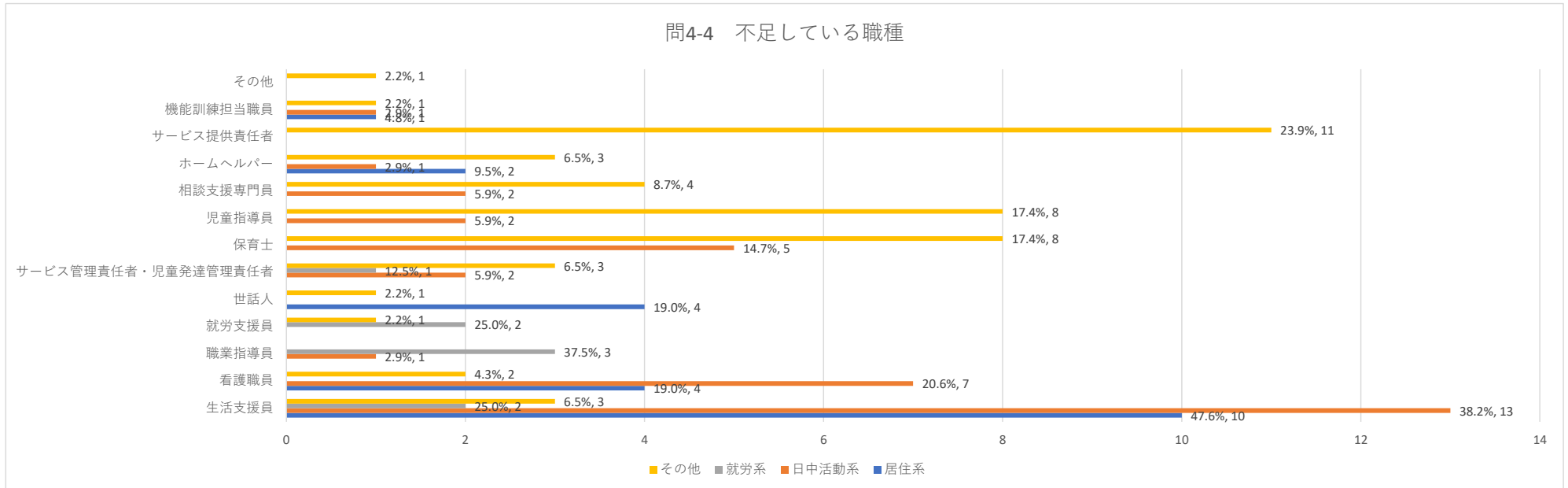


◎全てのサービス体系での不足人員数が「2人未満（58.6%）」と約6割を占めており、次いで「2人以上3人未満（25.7%）」の順となっている。また、サービス体系別にみてもほぼ同様の結果となっている。

【問4-4、4-10、4-16】不足している職種(すべて)

不足している職種	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
生活支援員	10	47.6%	13	38.2%	2	25.0%	3	6.5%
看護職員	4	19.0%	7	20.6%	0	0.0%	2	4.3%
職業指導員	0	0.0%	1	2.9%	3	37.5%	0	0.0%
就労支援員	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%	1	2.2%
世話人	4	19.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%
サービス管理責任者・児童発達管理責任者	0	0.0%	2	5.9%	1	12.5%	3	6.5%
保育士	0	0.0%	5	14.7%	0	0.0%	8	17.4%
児童指導員	0	0.0%	2	5.9%	0	0.0%	8	17.4%
相談支援専門員	0	0.0%	2	5.9%	0	0.0%	4	8.7%
ホームヘルパー	2	9.5%	1	2.9%	0	0.0%	3	6.5%
サービス提供責任者	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	23.9%
機能訓練担当職員	1	4.8%	1	2.9%	0	0.0%	1	2.2%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%
合計	21	100.0%	34	100.0%	8	100.0%	46	100.0%

問4-4 不足している職種

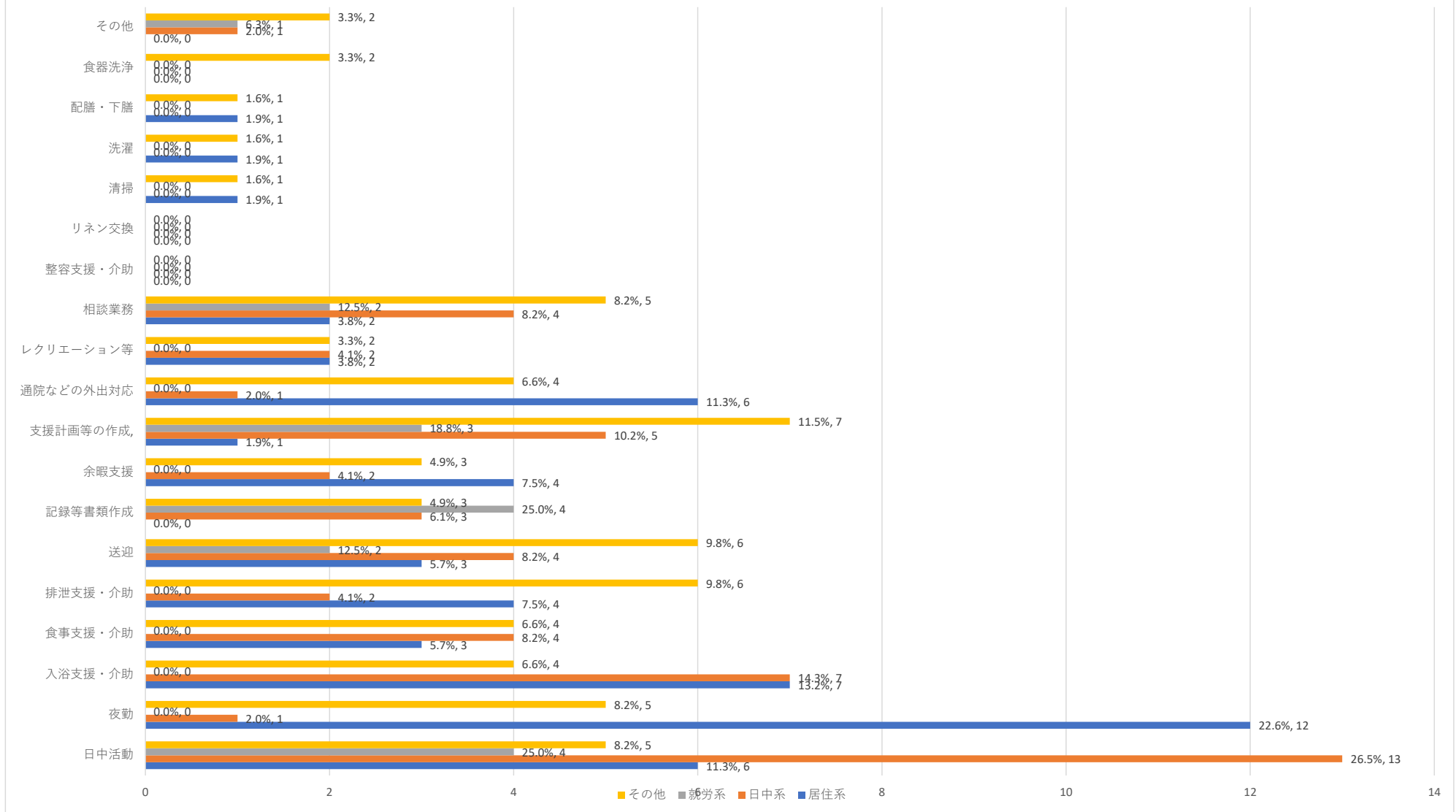


◎【居住系（47.6%）】、【日中活動系（38.2%）】では「生活支援員の不足」が最も高く、次いで【就労系】の「職業指導員（37.5%）」、【その他】の「サービス提供責任者（23.9%）」の順となっている。

【問4-5、4-11、4-17】不足感が高い業務(上位3つまで)

不足感が強い業務	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
日中活動	6	11.3%	13	26.5%	4	25.0%	5	8.2%
夜勤	12	22.6%	1	2.0%	0	0.0%	5	8.2%
入浴支援・介助	7	13.2%	7	14.3%	0	0.0%	4	6.6%
食事支援・介助	3	5.7%	4	8.2%	0	0.0%	4	6.6%
排泄支援・介助	4	7.5%	2	4.1%	0	0.0%	6	9.8%
送迎	3	5.7%	4	8.2%	2	12.5%	6	9.8%
記録等書類作成	0	0.0%	3	6.1%	4	25.0%	3	4.9%
余暇支援	4	7.5%	2	4.1%	0	0.0%	3	4.9%
支援計画等の作成	1	1.9%	5	10.2%	3	18.8%	7	11.5%
通院などの外出対応	6	11.3%	1	2.0%	0	0.0%	4	6.6%
レクリエーション等	2	3.8%	2	4.1%	0	0.0%	2	3.3%
相談業務	2	3.8%	4	8.2%	2	12.5%	5	8.2%
整容支援・介助	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
リネン交換	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
清掃	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
洗濯	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
配膳・下膳	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
食器洗浄	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.3%
その他	0	0.0%	1	2.0%	1	6.3%	2	3.3%
合計	53	100.0%	49	100.0%	16	100.0%	61	100.0%

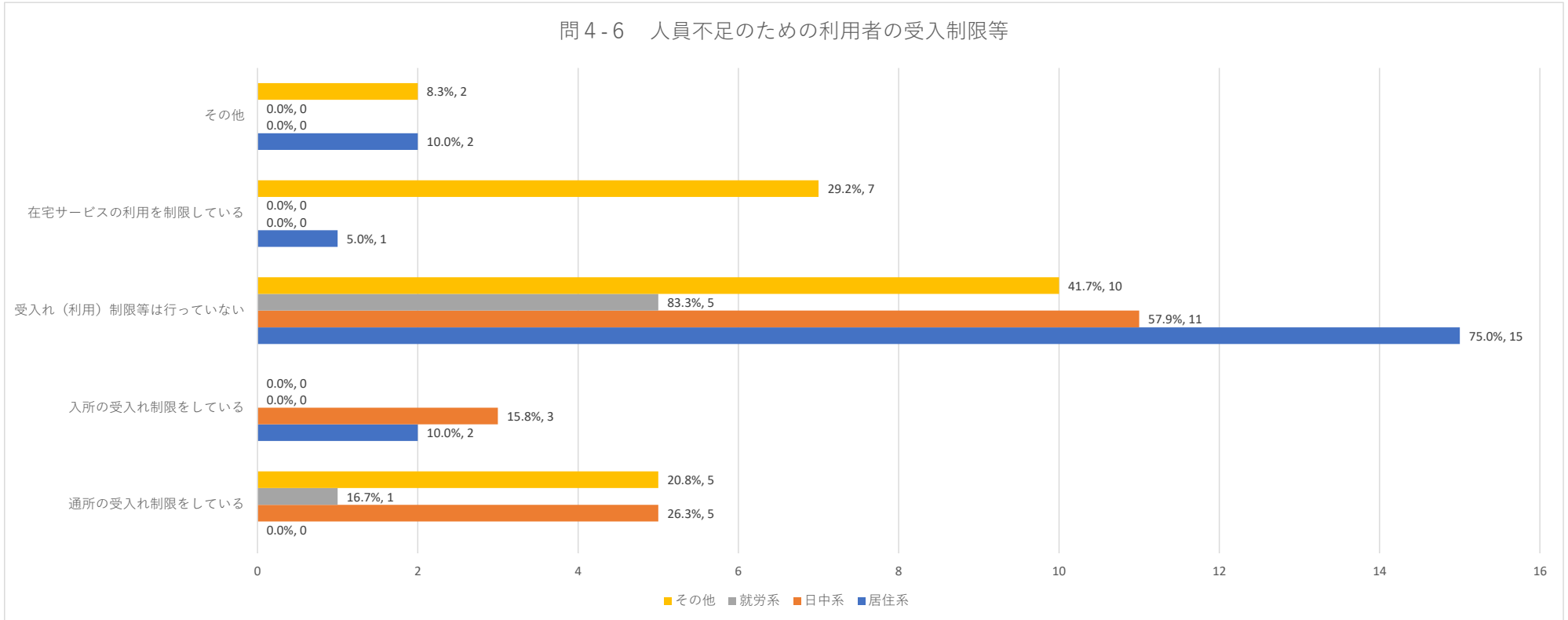
問4-5 不足感が高い業務



◎【日中活動系】では「日中活動（26.5%）」、【就労系】では「日中活動および記録等書類作成（25.0%）」が最も高く、次いで【居住系】の「夜勤22.6%」、【その他】の「支援計画等の作成（11.5%）」の順となっている。

【問4-6、4-12、4-18】 人員不足のための利用者の受入制限等(上位2つまで)

人員不足の制限	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
通所の受入れ制限をしている	0	0.0%	5	26.3%	1	16.7%	5	20.8%
入所の受入れ制限をしている	2	10.0%	3	15.8%	0	0.0%	0	0.0%
受入れ(利用)制限等は行っていない	15	75.0%	11	57.9%	5	83.3%	10	41.7%
在宅サービスの利用を制限している	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	29.2%
その他	2	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	8.3%
合計	20	100.0%	19	100.0%	6	100.0%	24	100.0%

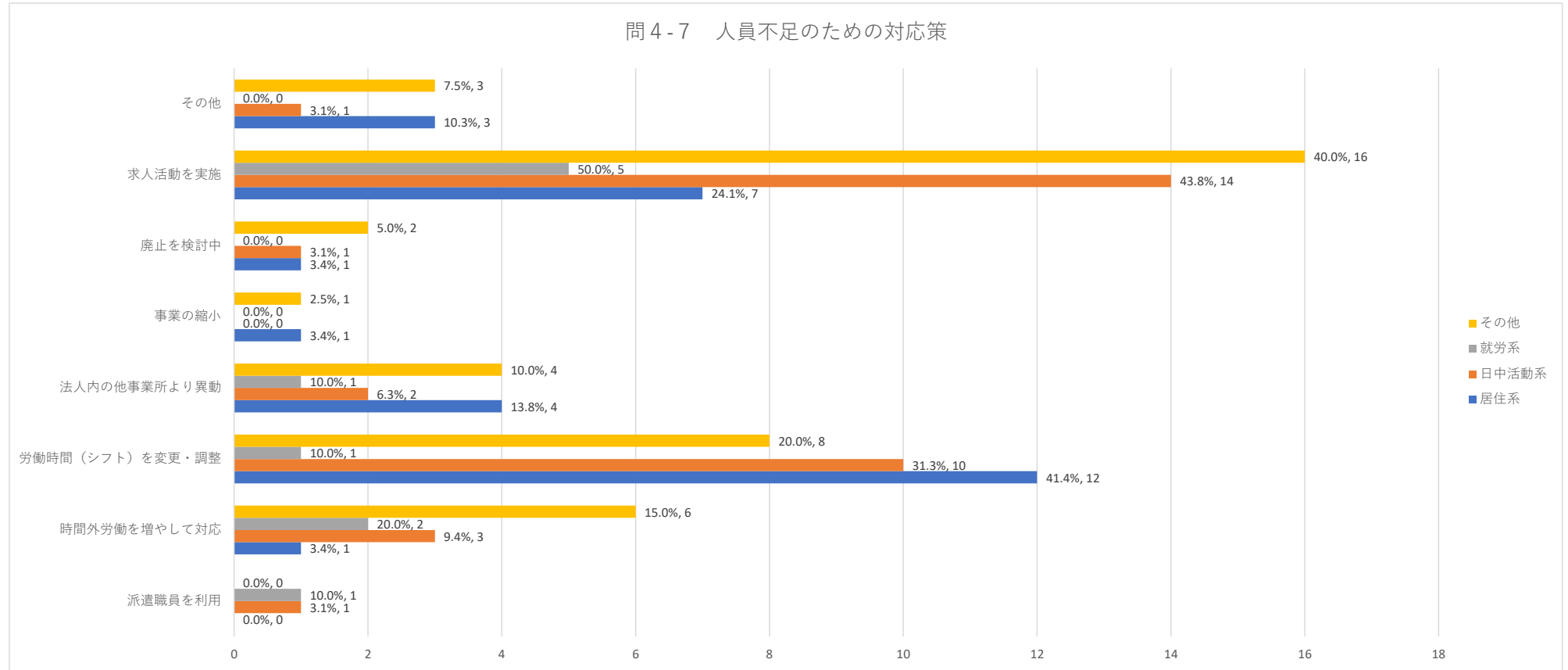


◎【居住系、日中活動系、就労系、その他】のすべてにおいて、「人員不足のための制限は行っていない」が最も高い。

【問4-7、4-13、4-19】 人員不足のための対応策(上位2つまで)

人員不足の対応策	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
派遣職員を利用	0	0.0%	1	3.1%	1	10.0%	0	0.0%
時間外労働を増やして対応	1	3.4%	3	9.4%	2	20.0%	6	15.0%
労働時間(シフト)を変更・調整	12	41.4%	10	31.3%	1	10.0%	8	20.0%
法人内の他事業所より異動	4	13.8%	2	6.3%	1	10.0%	4	10.0%
事業の縮小	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%
廃止を検討中	1	3.4%	1	3.1%	0	0.0%	2	5.0%
求人活動を実施	7	24.1%	14	43.8%	5	50.0%	16	40.0%
その他	3	10.3%	1	3.1%	0	0.0%	3	7.5%
合計	29	100.0%	32	100.0%	10	100.0%	40	100.0%

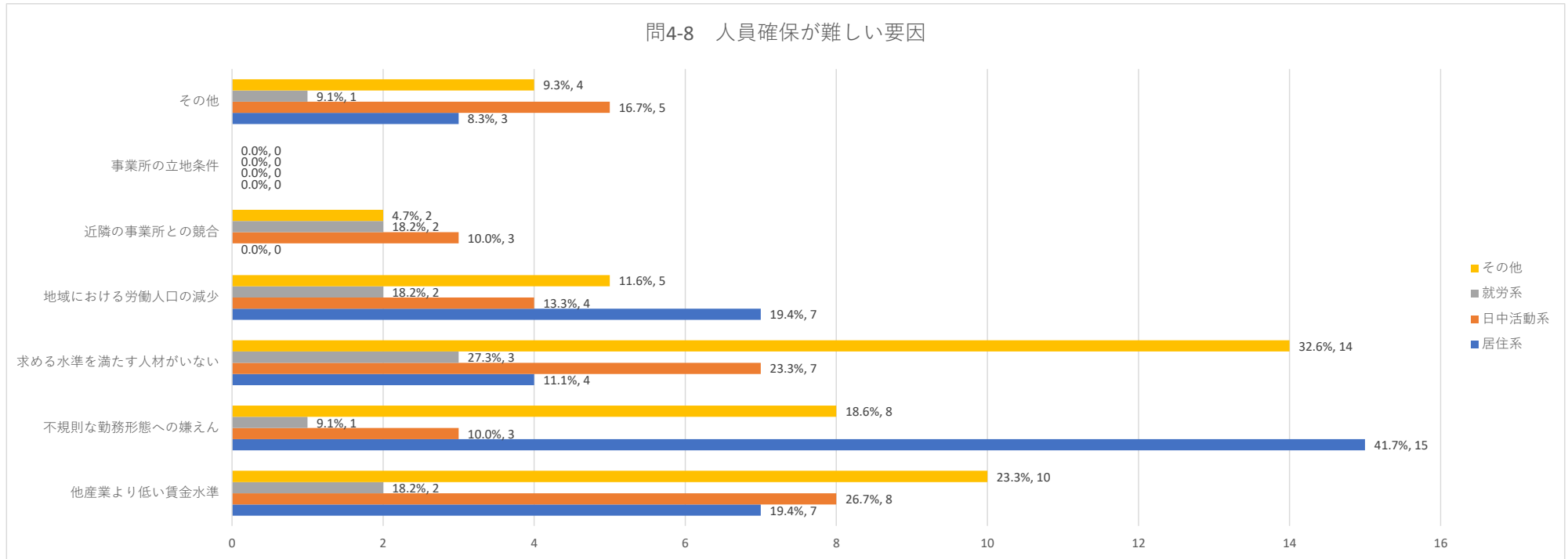
問4-7 人員不足のための対応策



◎【居住系】では「労働時間を変更・調整(41.4%)」が最も高く、次いで【日中活動系】(43.8%)、【就労系】(50.0%)および「その他」(40.0%)では「求人活動を実施」が高くなっている。

【問4-8、4-14、4-20】人員確保が難しい要因(上位2つまで)

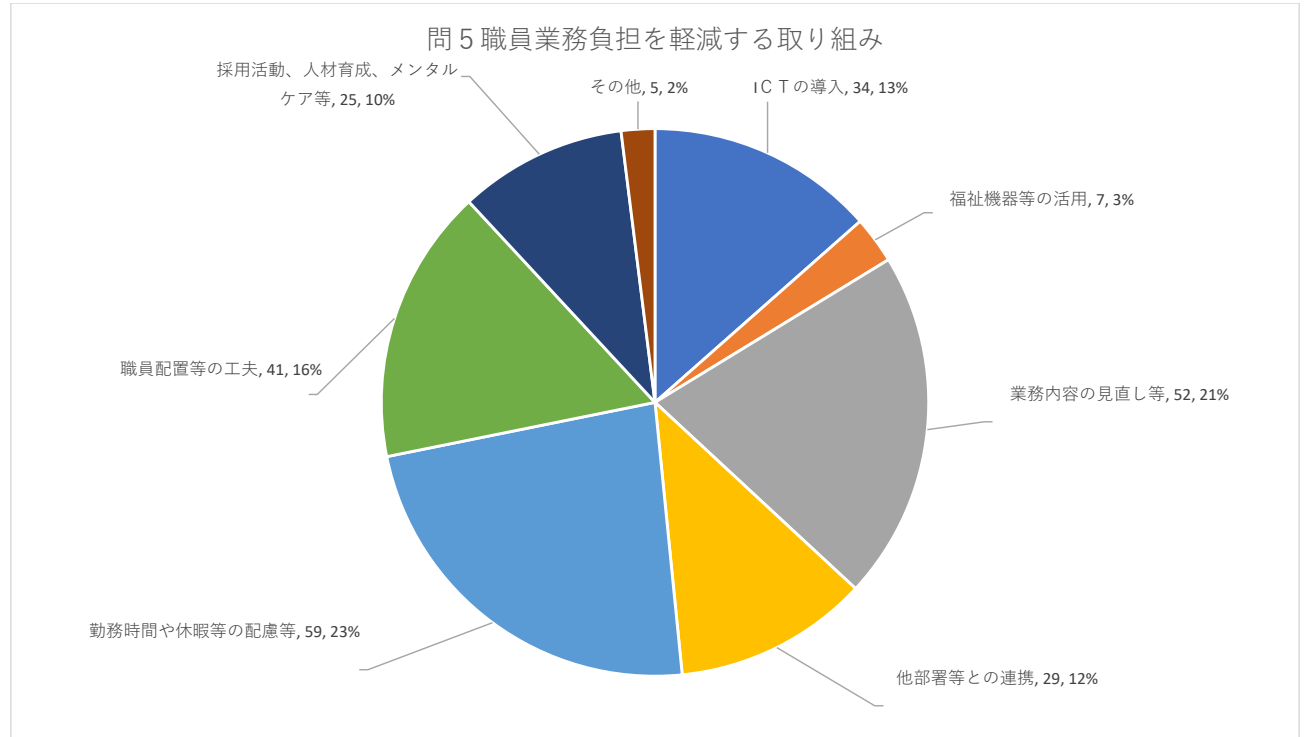
確保が難しい要因	居住系	割合	日中活動系	割合	就労系	割合	その他	割合
他産業より低い賃金水準	7	19.4%	8	26.7%	2	18.2%	10	23.3%
不規則な勤務形態への嫌えん	15	41.7%	3	10.0%	1	9.1%	8	18.6%
求める水準を満たす人材がない	4	11.1%	7	23.3%	3	27.3%	14	32.6%
地域における労働人口の減少	7	19.4%	4	13.3%	2	18.2%	5	11.6%
近隣の事業所との競合	0	0.0%	3	10.0%	2	18.2%	2	4.7%
事業所の立地条件	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	8.3%	5	16.7%	1	9.1%	4	9.3%
合計	36	100.0%	30	100.0%	11	100.0%	43	100.0%



◎【居住系】では「不規則な勤務形態への嫌えん(41.7%)」が最も高く、次いで【その他】(32.6%)および【就労系】(27.3%)の「求める水準を満たす人材がない」が高く、【日中活動系】の「他産業より低い賃金水準(26.7%)」の順となっている。

【問5】 職員の業務負担を軽減する取り組み(上位2つまで)

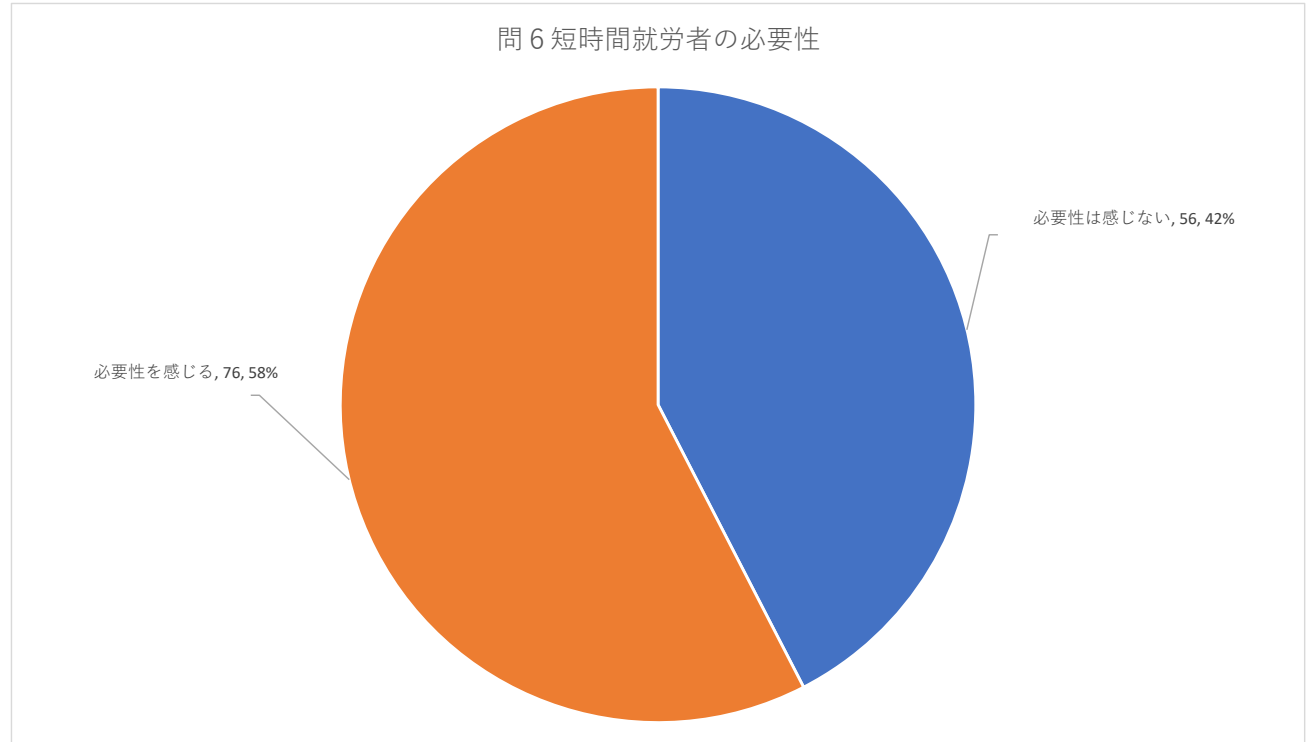
負担軽減の取り組み	回答	割合
ICTの導入	34	13.5%
福祉機器等の活用	7	2.8%
業務内容の見直し等	52	20.6%
他部署等との連携	29	11.5%
勤務時間や休暇等の配慮等	59	23.4%
職員配置等の工夫	41	16.3%
採用活動、人材育成、メンタルケア等	25	9.9%
その他	5	2.0%
合計	252	100.0%



◎「勤務時間や休暇等の配慮等（23.4%）」が最も高く、次いで「業務内容の見直し等（20.6%）」、「職員配置等の工夫（16.3%）」の順となっている。

【問6】短時間就労者の必要性を感じるか

短時間労働の必要性	回答	割合
必要性は感じない	56	42.4%
必要性を感じる	76	57.6%
合計	132	100.0%

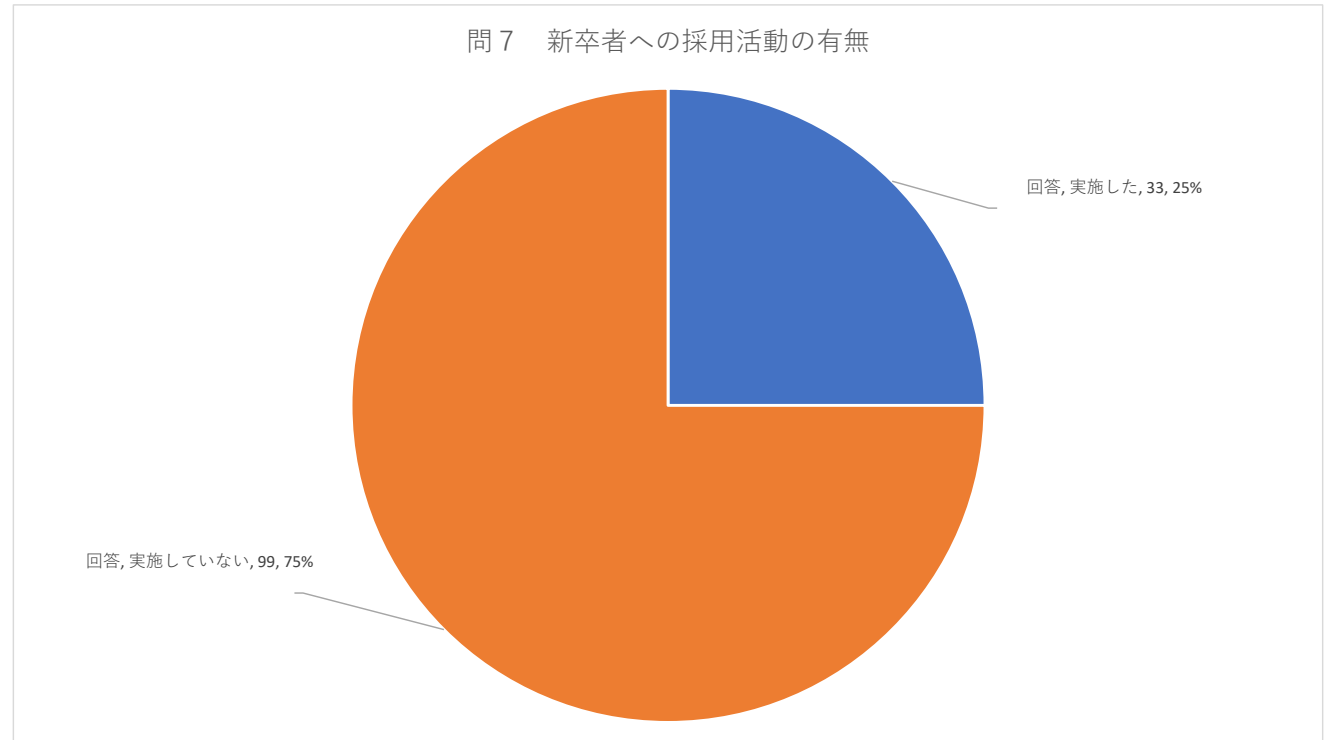


◎短時間就労者の「必要性を感じる（57.6%）」と半数以上を占めており、「必要性を感じない（42.4%）」となっている。

Ⅲ 求人（採用）活動

【問7】新卒者(令和4年3月卒)の採用活動有無

新卒者の採用活動	回答	割合
実施した	33	25.0%
実施していない	99	75.0%
合計	132	100.0%



◎新卒者（令和4年3月卒）に対して採用活動を「実施していない（75.0%）」と7割以上を占めており、「実施した（25.0%）」となっている。

【問7-2】新卒者(令和4年3月卒)の採用計画数

採用計画数	回答
1人	7
2人	11
3人	1
4人	3
5人	3
6人	1
6~7人	1
10人	1
未定	5
合計	33

【問8】新卒者以外の令和4年度採用人数

採用人数	回答
0人	53
3人未満	50
3人以上6人未満	22
6人以上9人未満	6
9人以上	1
合計	132

【問9】外国人雇用

外国人の雇用	回答	割合
雇用している	8	6.0%
雇用していない	126	94.0%
合計	134	100.0%

【問9-2】外国人の在留資格

在留資格	回答
特定活動	2
技能実習	2
特定技能	3
在留資格「介護」	0
留学	1
その他	2
合計	10

【問7-2】新卒者(令和4年3月卒)の採用人数

採用人数	回答
0人	15
1人	9
2人	3
3人	2
4人	1
5人	2
合計	32

◎新卒者(令和4年3月卒)に対して採用活動を「実施した」と回答のあった33事業所の採用計画数は「2人」と最も多く、次いで「1人」、「4人、5人」の順であった。
また、採用人数は「0人」が最も多く、次いで「1人」、「2人」の順であった。

◎新卒者以外の令和4年度採用人数は「0人」が最も多く、次いで「3人未満」、「3人以上6人未満」の順となっている。なお、「6人以上9人未満」と回答した事業所が6事業所、「9人以上」と回答した事業所が1事業所あった。

◎外国人雇用については「雇用していない(94.0%)」と9割以上を占めており、「雇用している(6.0%)」であった。

【問9-2】外国人の雇用人数

雇用人数	回答
1人	3
3人	3
6人	1
10人以上	1
合計	8

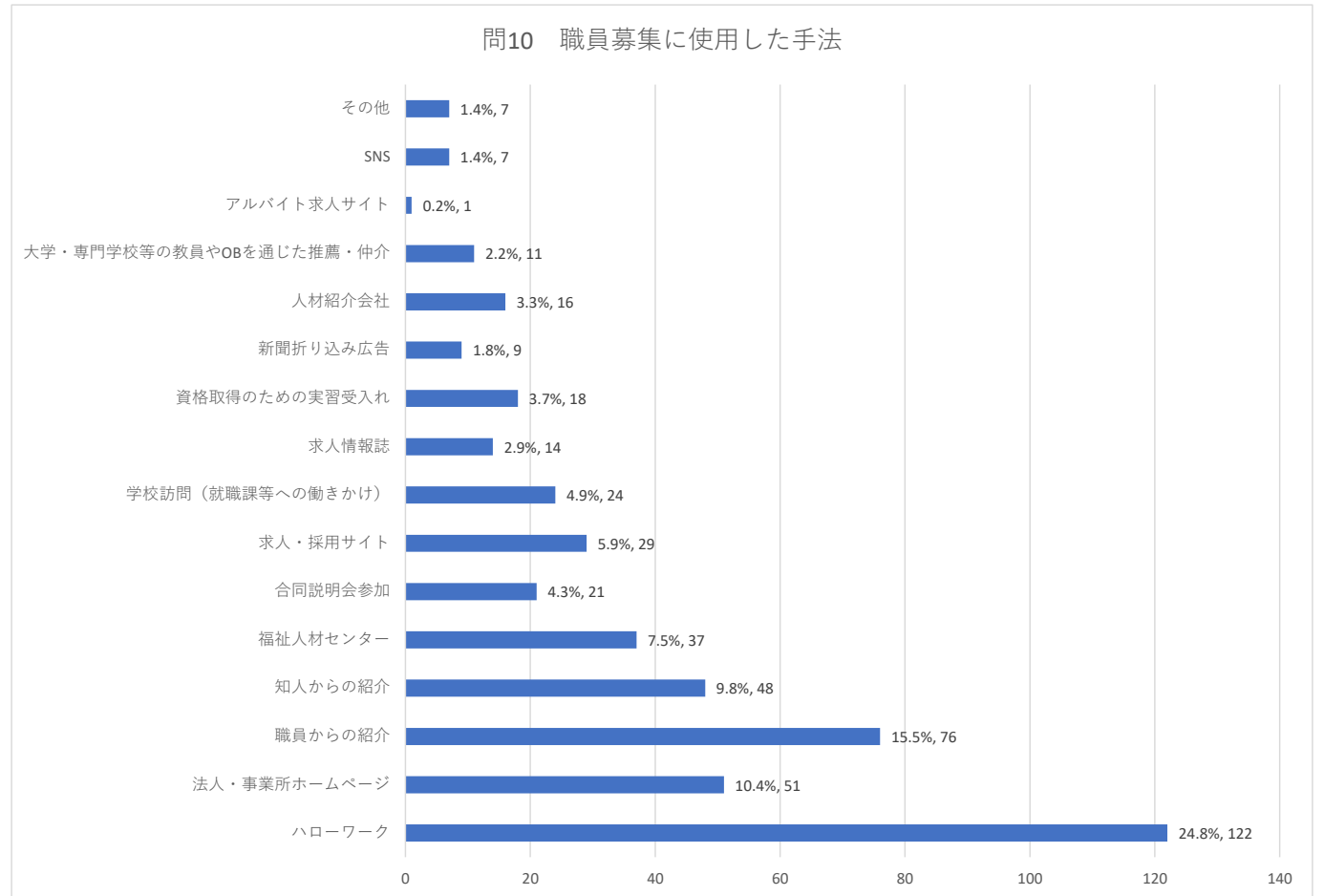
【問9-3】雇用外国人の出身国

出身国	回答
フィリピン	2
タイ	1
ネパール	1
ベトナム	2
インドアネシア	1
ミャンマー	0
中国	0
その他	4
合計	11

◎在留資格は「特定技能」が最も多く、次いで「特定活動、技能実習」の順となっている。
また、雇用人数は「1人、3人」が最も多く、「6人、10人以上」の順となっている。
雇用外国人の出身国については、「その他」が最も多く、次いで「フィリピン、ベトナム」の順となっている。

【問10】 職員募集に使用した手法（すべて）

手法	回答	割合
ハローワーク	122	24.8%
法人・事業所ホームページ	51	10.4%
職員からの紹介	76	15.5%
知人からの紹介	48	9.8%
福祉人材センター	37	7.5%
合同説明会参加	21	4.3%
求人・採用サイト	29	5.9%
学校訪問（就職課等への働きかけ）	24	4.9%
求人情報誌	14	2.9%
資格取得のための実習受入れ	18	3.7%
新聞折り込み広告	9	1.8%
人材紹介会社	16	3.3%
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	11	2.2%
アルバイト求人サイト	1	0.2%
SNS	7	1.4%
その他	7	1.4%
合計	491	100.0%



◎職員募集の際に使用した手法は「ハローワーク（24.8%）」と最も高く、次いで「職員からの紹介（15.5%）」、「法人・事業所ホームページ（10.4%）」の順となっている。「福祉人材センター（7.5%）」と1割にも満たない結果となった。

【問11-1】令和3年度の定年退職以外の退職者の有無

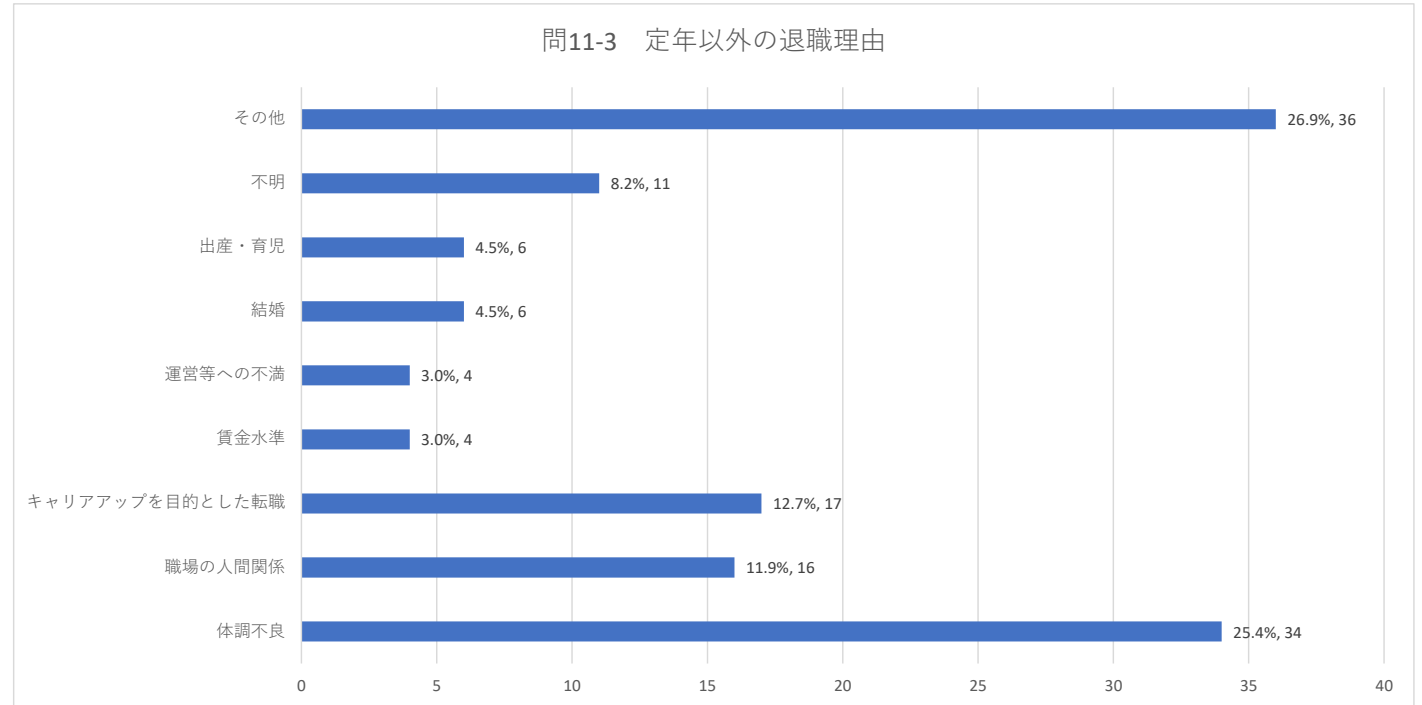
定年退職以外の退職者	回答	割合
退職者あり	75	55.1%
退職者なし	61	44.9%
合計	136	100.0%

【問11-2】定年退職以外の退職者数

退職者数	回答
3人未満	55
3人以上6人未満	15
6人以上9人未満	5
9人以上	2
合計	77

【問11-3】定年退職以外の退職理由（すべて）

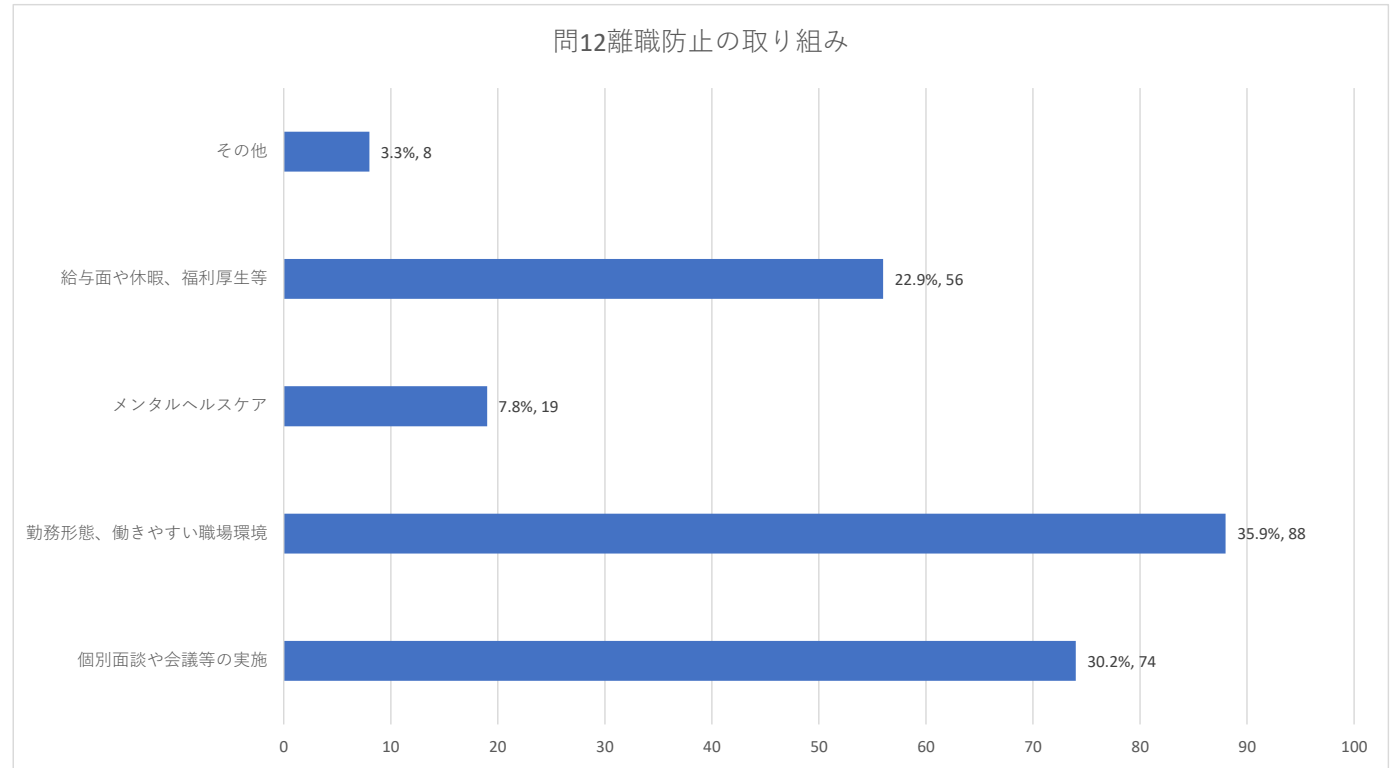
退職理由	回答	割合
体調不良	34	25.4%
職場の人間関係	16	11.9%
キャリアアップを目的とした転職	17	12.7%
賃金水準	4	3.0%
運営等への不満	4	3.0%
結婚	6	4.5%
出産・育児	6	4.5%
不明	11	8.2%
その他	36	26.9%
合計	134	100.0%



◎定年以外の退職者は「退職者あり（55.1%）」と半数以上を占め、「退職者なし（44.9%）」となった。また、定年退職以外の退職者数については「3人未満」が最も多く、次いで「3人以上6人未満」、「6人以上9人未満」の順となっている。退職理由は「その他（26.9%）」が最も高く、次いで「体調不良（25.4%）」、「キャリアアップを目的とした転職（12.7%）」の順となっている。

【問12】 離職防止の取り組み(上位2つまで)

離職防止取り組み	回答	割合
個別面談や会議等の実施	74	30.2%
勤務形態、働きやすい職場環境	88	35.9%
メンタルヘルスケア	19	7.8%
給与面や休暇、福利厚生等	56	22.9%
その他	8	3.3%
合計	245	100.0%



◎離職防止の取組は「勤務形態、働きやすい職場環境（35.9%）」と最も高く、次いで、「個別面談や会議等の実施（30.2%）」、「給与面や休暇、福利厚生等（22.9%）」の順となっている。

Ⅳ人材紹介会社の利用について

【問13】 令和3年度の人材紹介会社の利用の有無

人材紹介会社利用	回答	割合
利用した	9	6.7%
利用していない	126	93.3%
合計	135	100.0%

【問13-2】 人材紹介会社の利用料

料金	回答	割合
50万円未満	4	44.4%
50万円以上100万円未満	3	33.3%
100万円以上	2	22.2%
合計	9	100.0%

【問13-3】 人材紹介会社利用料の金額の感じ方

利用料の感じ方	回答	割合
とても高い	4	44.4%
やや高い	3	33.3%
やや安い	2	22.2%
とても安い	0	0.0%
合計	9	100.0%

【問13-4】 人材紹介会社採用職員の定着率

定着率	回答	割合
高い	4	44.4%
通常と同じ	3	33.3%
低い	2	22.2%
合計	9	100.0%

【問13-5】 人材紹介会社の満足度

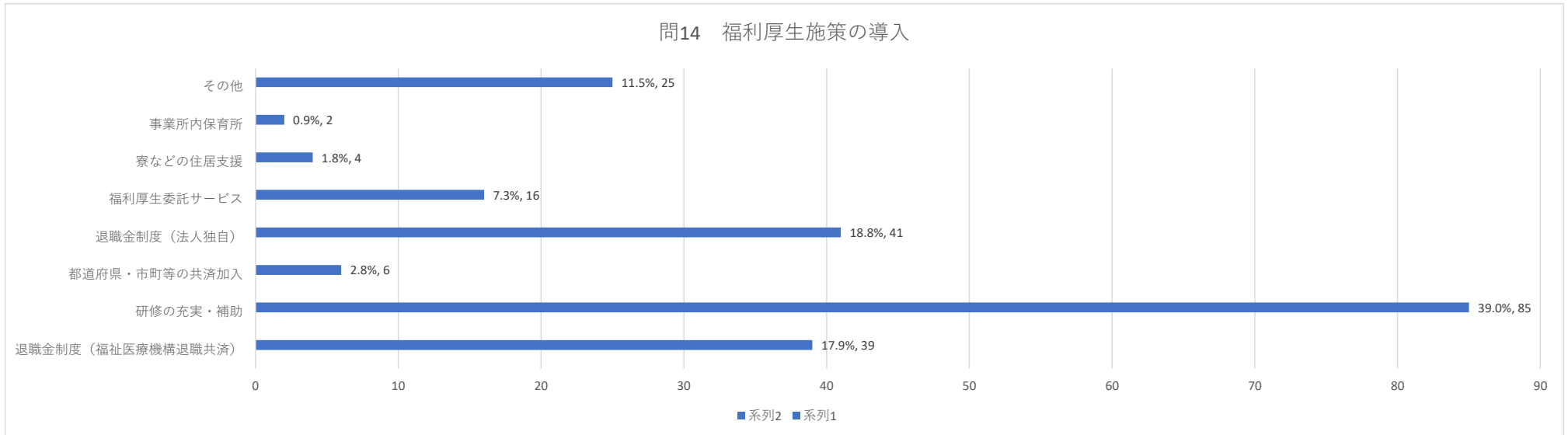
人材紹介会社満足度	回答	割合
とても満足	1	16.7%
やや満足	0	0.0%
やや不満	3	50.0%
とても不満	2	33.3%
合計	6	100.0%

◎人材紹介会社の利用については「利用していない（93.3%）」と9割以上を占め、「利用した（6.7%）」と1割を満たさない結果となった。また、人材紹介会社の利用料は「50万円未満（44.4%）」と最も高く、次いで「50万円以上100万円未満（3.3%）」、「100万円以上（22.2%）」の順となった。利用料金の金額の感じ方については、「とても高い（44.4%）」が最も高く、次いで「やや高い（33.3%）」、「やや安い（22.2%）」の順となった。定着率は「高い（44.4%）」が最も高く、「通常と同じ（33.3%）」、「低い（22.2%）」の順となった。利用した満足度については「やや不満（50.0%）」と半数を占め、次いで「とても不満（33.3%）」、「とても満足（16.7%）」の順となった。

V 福利厚生施策

【問14】福利厚生の施策の導入(上位2つまで)

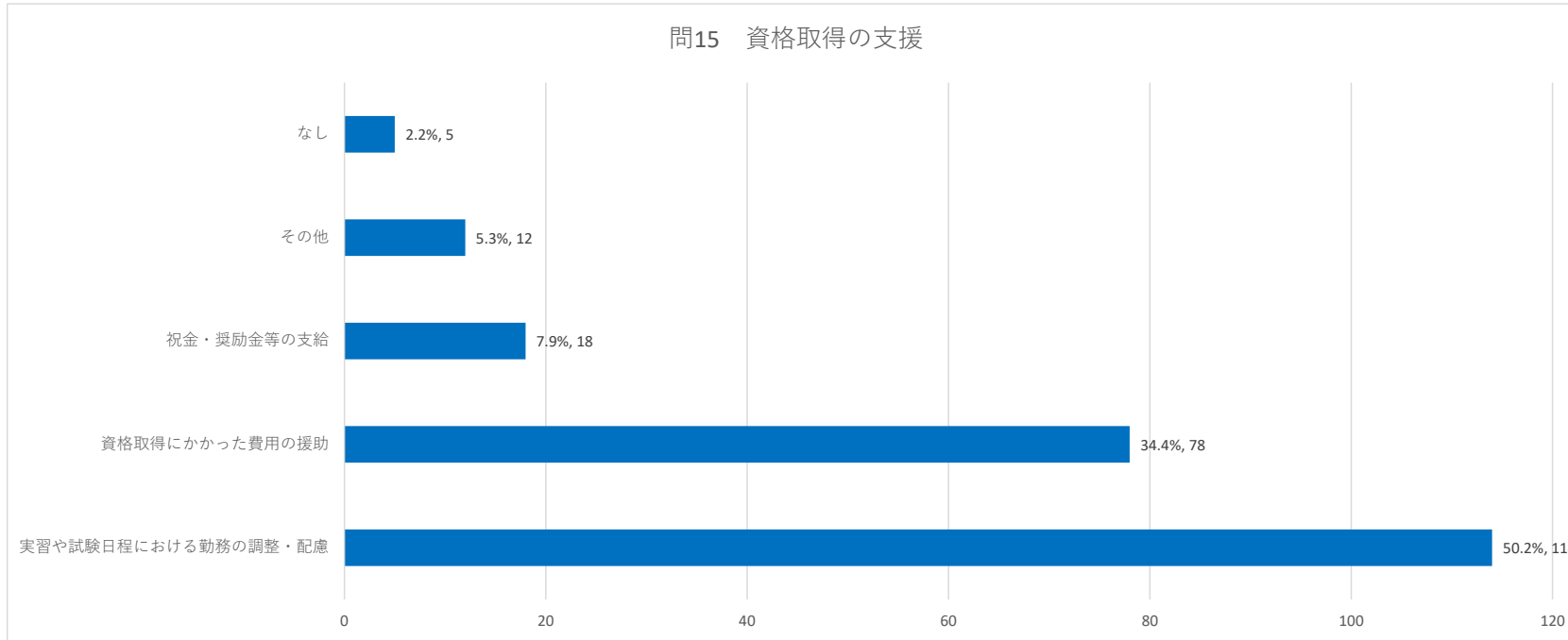
福利厚生施策	回答	割合
退職金制度（福祉医療機構退職共済）	39	17.9%
研修の充実・補助	85	39.0%
都道府県・市町等の共済加入	6	2.8%
退職金制度（法人独自）	41	18.8%
福利厚生委託サービス	16	7.3%
寮などの住居支援	4	1.8%
事業所内保育所	2	0.9%
その他	25	11.5%
合計	218	100.0%



◎福利厚生施策の導入については、「研修の充実・補助（39.0%）」と最も高く、次いで「退職金制度（法人独自）（18.8%）」、「退職金制度（福祉医療機構退職共済）（17.9%）」の順となっている。

【問15】 資格取得の支援制度(上位2つまで)

資格取得支援	回答	割合
実習や試験日程における勤務の調整・配慮	114	50.2%
資格取得にかかった費用の援助	78	34.4%
祝金・奨励金等の支給	18	7.9%
その他	12	5.3%
なし	5	2.2%
合計	227	100.0%



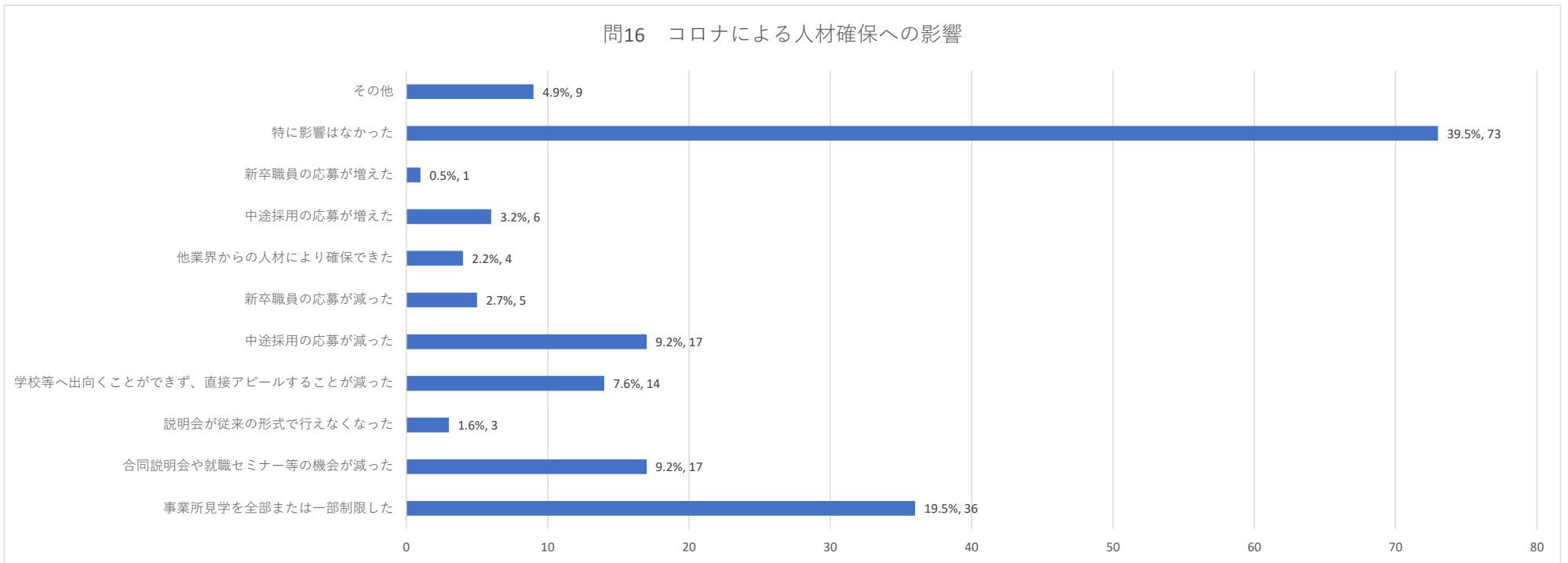
◎半数の事業所が「実習や試験日程における勤務の調整・配慮（50.2%）」と最も高く、次いで「資格取得にかかった費用の援助（34.4%）」、「祝金・奨励金等の支給（7.9%）」の順となっている。

VI 新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取り組み

【問16】新型コロナの人材確保への影響（上位2つまで）

コロナの人材確保への影響	回答	割合
事業所見学を全部または一部制限した	36	19.5%
合同説明会や就職セミナー等の機会が減った	17	9.2%
説明会が従来の形式で行えなくなった	3	1.6%
学校等へ出向くことができず、直接アピールすることが減った	14	7.6%
中途採用の応募が減った	17	9.2%
新卒職員の応募が減った	5	2.7%
他業界からの人材により確保できた	4	2.2%
中途採用の応募が増えた	6	3.2%
新卒職員の応募が増えた	1	0.5%
特に影響はなかった	73	39.5%
その他	9	4.9%
合計	185	100.0%

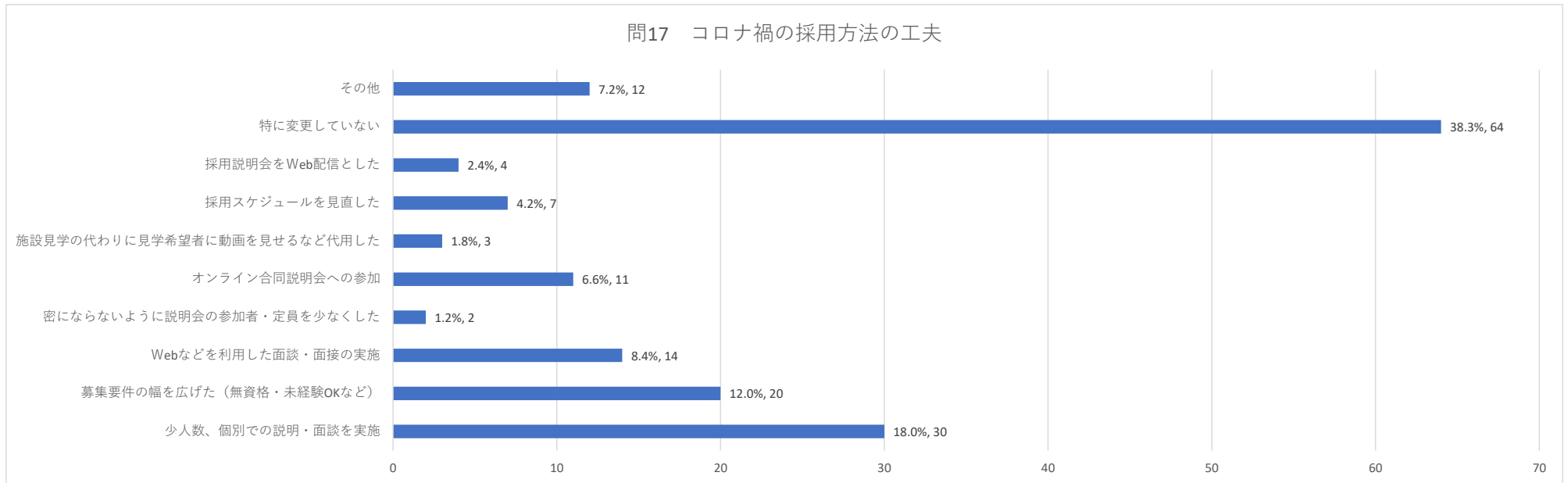
問16 コロナによる人材確保への影響



◎コロナでの人材確保の影響については「特に影響はなかった（39.5%）」と最も高く、次いで「事業所見学を全部または一部制限した（19.5%）」、「合同説明会や就職セミナー等の機会が減った、中途採用の応募が減った（9.2%）」の順となった。

【問17】 コロナ禍での採用方法の工夫（上位2つまで）

コロナ禍の採用の工夫	回答	割合
少人数、個別での説明・面談を実施	30	18.0%
募集要件の幅を広げた（無資格・未経験OKなど）	20	12.0%
Webなどを利用した面談・面接の実施	14	8.4%
密にならないように説明会の参加者・定員を少なくした	2	1.2%
オンライン合同説明会への参加	11	6.6%
施設見学の代わりに見学希望者に動画を見せるなど代用した	3	1.8%
採用スケジュールを見直した	7	4.2%
採用説明会をWeb配信とした	4	2.4%
特に変更していない	64	38.3%
その他	12	7.2%
合 計	167	100.0%



◎コロナ禍での採用方法の工夫について「特に変更していない（38.3%）」が最も高く、次いで「少人数、個別での説明・面談を実施した（18.0%）」、「募集要件の幅を広げた（無資格・未経験OKなど）（12.0%）」の順となった。

【問18 福井県福祉人材センターまたは行政に対する意見および要望等】

* 居宅系サービスのニーズは増しているが、一方で支援計画（実績）＝必要な人達の本来のニーズではなく、社会資源がないことによってご本人らに我慢を強いた結果の支援計画かもしれないという視点でも見なければならぬ。居宅系サービスの場合、新規を断っている中で、それを続ければ人員は満たされている状態である。新規で困っている方を受けるには人員が必要になる。現状把握はいろいろな角度で必要に思う。問4の質問等々、やはり居宅系サービスには当てはまらず回答に苦慮するものもあった。無資格者や外国人労働者の介助が認められていなかったり、そもそも集団ではなく個別（おひとりに対し、ひとりの介助者が移動して出向く）の支援であったり、居宅系は他サービスと仕組みが違うことも多いと思う。是非この機会に「入所・通所系」と「居宅系」の様々な違いを知っていただく機会にしてほしい。障害福祉に関わるひとりの者としても、そして今後の人材確保は一事業所だけで抱えるものではないことから、共に考えていきたいと思う。お役に立てることあれば声をかけてほしい。

* 求人募集の情報をいただきたい、嶺南と嶺北では差がある。

* 定期的に人材についての連絡や確認をしてほしい。

* 介護というより、「障害者支援」というかたちでの人材育成や人材確保が必要だと思う。

* できる人材が乏しいのに福祉の支援以外の業務が複雑多忙化している。これでは人が集まらない。行政も業務が増えているはずで、お互いにスリム化できると良い。

* 福祉の魅力を発信できる機会を多く持てるとよいと思う。学生と協力したイベントの企画など。

* 放課後等デイサービスの送迎に関して、落ち着いている利用者に対しては複数の事業所が送迎を共有できるようにしてよいのではないかと？虐待予防を進めるのは大切なことだが、教育現場を見ていると声かけ一つについても意識の低さを感じる。その結果、学校では怖いから我慢していて、事業所で感情のコントロールができず、激しくなる影響も出ている。福祉事業所だけでなく教育機関への防止策も不可欠に思う。相談員に関して、相談員が担当する件数が多すぎて利用者が相談しようとしても満足な相談ができていないのではないかと？相談員自身も疲弊し人材確保が難しい現状を行政は考えていただきたい。

* 資質向上のため事業所間を超えた研修制度

* ヘルパーは資格がいるし、他人の家で調理をすることなどハードルが高いと感じている人が多く、声掛けや募集しても難しい。

* 募集をかけても人の応募すらない。

* 人材難の福祉業界の中でも訪問は特に人材確保が難しく知人や職員のつてに頼るしかないような状況で行政としても人材確保に積極的に介入してほしい。また、居宅介護における家事援助は精神的な負担が大きい割に報酬が低いいため職員も嫌えんしがちであり事業所としては報酬アップを望む。

* どうすれば応募が増えるかのアドバイスが欲しい。

* 居宅介護なので、料理・コミュニケーション・介護技術がないとこの仕事は利用者からの苦情になる。職員が入ってきてもなかなか続かない仕事だと思う。

* 現役福祉職員が学校などで福祉職のやりがいや働く魅力についてアピールする等、業界のイメージアップにつながる取組みを行政主導で実施して頂きたい。

* 資格休眠者の掘り起こし、体験型イベントで介護人材のすそ野を拡充、教育講師の派遣などご検討してほしい。

* 人材センターが公的にあることが、急な人材不足の折には、心強いと思う。

* ハローワーク以外の募集方法について事例等の紹介をして欲しい。

* 障害者GHの世話人等に対する研修があると良い。

* 福祉事業への就職を行政はバックアップしてもらいたい。特に新卒者の働きかけを行ってほしい。

* 職員、人材不足が常に問題視されている中で、厳しい状況が続いている。今後の見込みや制度の変更など情報をいただけるとありがたく思う。

* これからも幅広くPRお願い致します。

* 福井県福祉人材センターには色々アドバイスをもらい採用活動を行っている。引続きサポートをお願いしたい。