

令和2年度 障害福祉サービス事業所・施設等の人材に係る実態調査 集計結果

群馬県健康福祉部障害政策課
(社福)群馬県社会福祉協議会

1 調査目的

群馬県障害政策課及び県社会福祉協議会において、障害福祉施設サービス事業所等における人材確保や離職の状況等の現状を把握し、今後の施策検討につなげるため、標記調査を実施した。

2 調査結果

【人材確保状況について】

Q1 貴施設における、令和2年度当初の人材確保状況について教えてください。

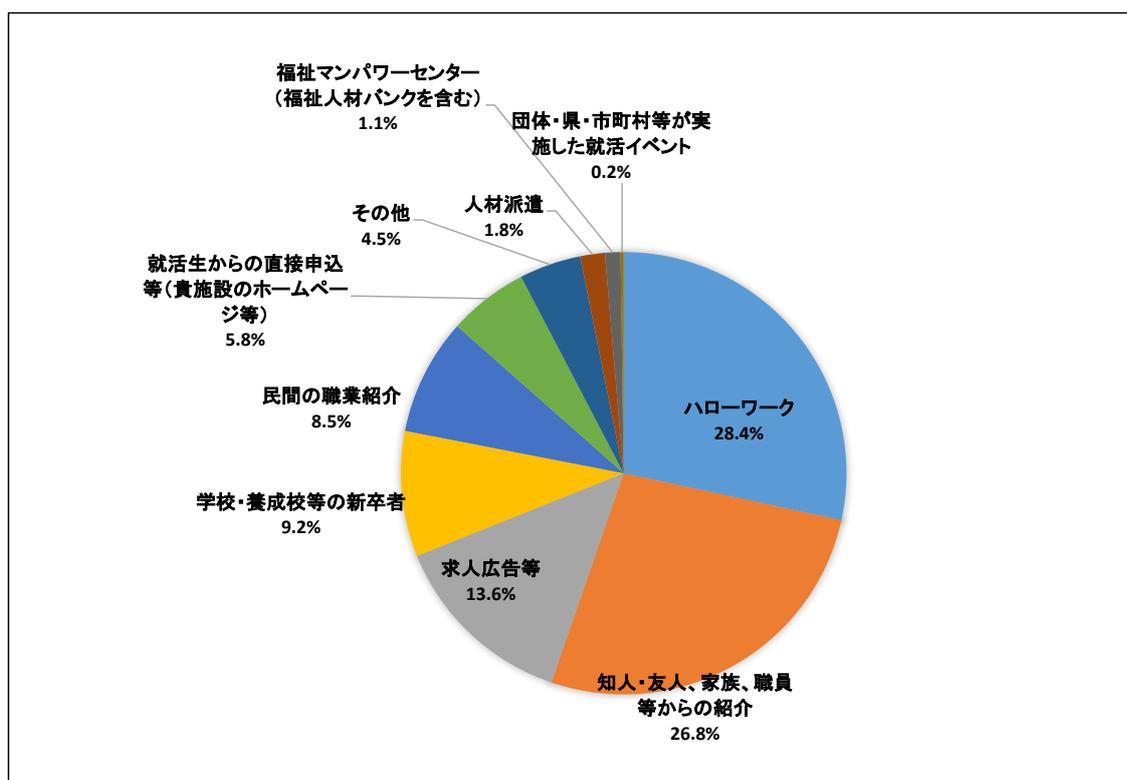
		正規職員	正規職員以外	合計
①	令和2年度当初、採用したかった人数	409	389	798
	② ①のうち、新卒採用	120	17	137
③	令和2年度当初、実際に採用できた人数	260	187	447
	④ ③のうち、新卒採用	67	7	74
⑤	人材不足数(①-③)	149	202	351
	⑥ ⑤のうち、新卒採用(②-④)	53	10	63

障害福祉人材の採用不足の状況について、県内の885か所の福祉サービス事業所・施設等にアンケート調査を行ったところ、475事業所・施設等から回答(53.7%)があり、令和2年度4月1日時点で351人が不足という調査結果であった。

- ・ハローワークからは127人の採用であったが、福祉マンパワーセンターからの採用人数が極めて少ないため、いかに増やすかが大きな課題。
- ・人材の確保が難しいことから、職員へ負担が出ていると3割の事業所・施設等が答えている。
- ・就職申し込みが少なく人材を選べないと3割の事業所・施設等が答えている。
- ・令和2年度中の採用者は770名であったが、それ以上の781名の離職者があり、人材不足は厳しい状況を示している。
- ・採用後、1年以内の離職者が約4割を占めており、人材定着が課題と思われる。
- ・離職理由の1位は給与が低いと答えており、処遇改善が望まれることを示している。
- ・最も不足しているのは、生活支援員と答えた事業所・施設が56あり、運営上の課題となっている。

Q2 令和2年度当初実際に採用できた人数について、どのような方法で採用しましたか。
該当する採用方法(求人手段)に人数を記入してください。

	採用方法	人数	
①	福祉マンパワーセンター(福祉人材バンクを含む)	5	
②	ハローワーク	127	一位
③	民間の職業紹介	38	
④	人材派遣	8	
⑤	就活生からの直接申込等(貴施設のホームページ等)	26	
⑥	知人・友人、家族、職員等からの紹介	120	二位
⑦	学校・養成校等の新卒者	41	
⑧	求人広告等	61	三位
⑨	団体・県・市町村等が実施した就活イベント	1	
⑩	その他	20	
	合 計	447	



【その他意見】

- ・法人内での異動
- ・非正規社員から正規社員へ
- ・当法人のホームページ求人募集
- ・前年度の学生アルバイトを卒業と同時に採用
- ・スタッフからの紹介

種別人材不足数

主たる障害種別	回答施設数	正規(人)	正規以外(人)	計(人)
身体	50	24	21	45
身体・知的	38	16	30	46
身体・精神	7	1	1	2
身体・知的・精神	141	31	82	113
知的	156	52	48	100
知的・精神	41	21	9	30
精神	42	4	11	15
計	475	149	202	351

一施設当たりの不足人数 (不足数 / 回答施設数)

主たる障害種別	回答施設数	正規(人)	正規以外(人)	計(人)
身体	50	0.48	0.42	0.90
身体・知的	38	0.42	0.79	1.21
身体・精神	7	0.14	0.14	0.29
身体・知的・精神	141	0.22	0.58	0.80
知的	156	0.33	0.31	0.64
知的・精神	41	0.51	0.22	0.73
精神	42	0.10	0.26	0.36
計	475	0.31	0.43	0.74

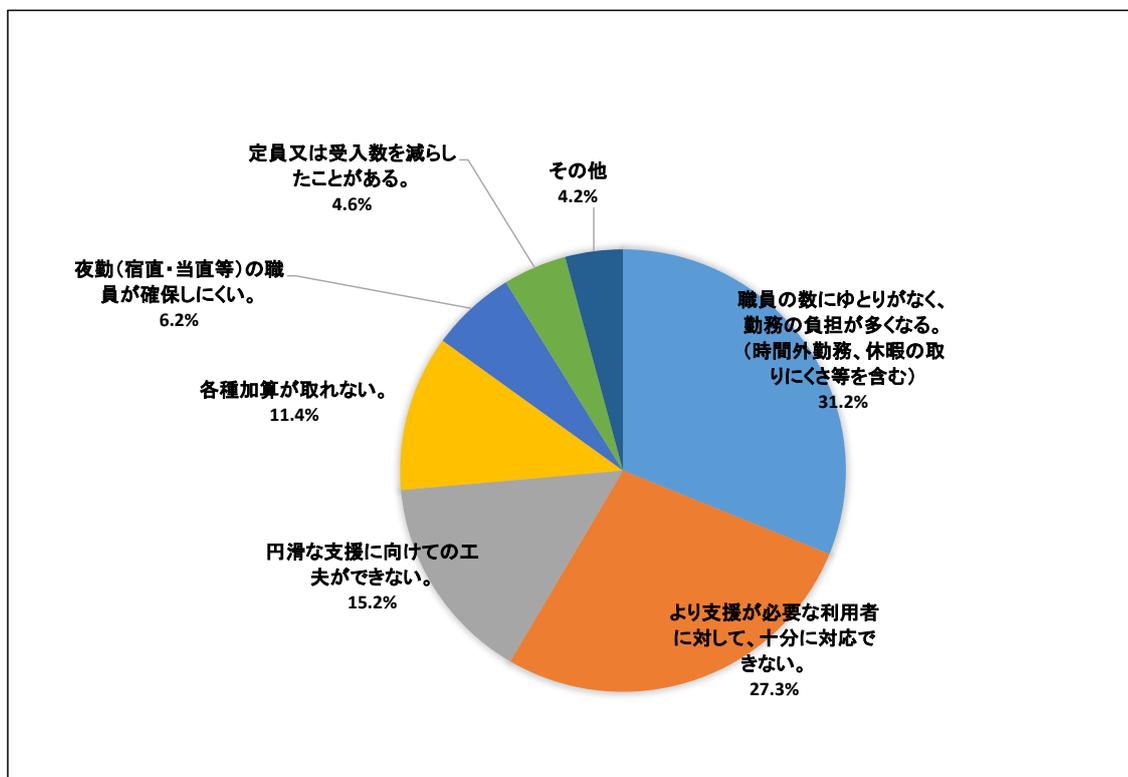
Q3 人材の確保が難しいことでどのような課題が生じましたか。上位2つまで○をつけてください。

	課 題	記入欄
①	各種加算が取れない。	79
②	夜勤(宿直・当直等)の職員が確保しにくい。	43
③	職員の数にゆとりがなく、勤務の負担が多くなる。(時間外勤務、休暇の取りにくさ等を含む)	216
④	定員又は受入数を減らしたことがある。	32
⑤	より支援が必要な利用者に対して、十分に対応できない。	189
⑥	円滑な支援に向けての工夫ができない。	105
⑦	その他	29

一位

二位

三位

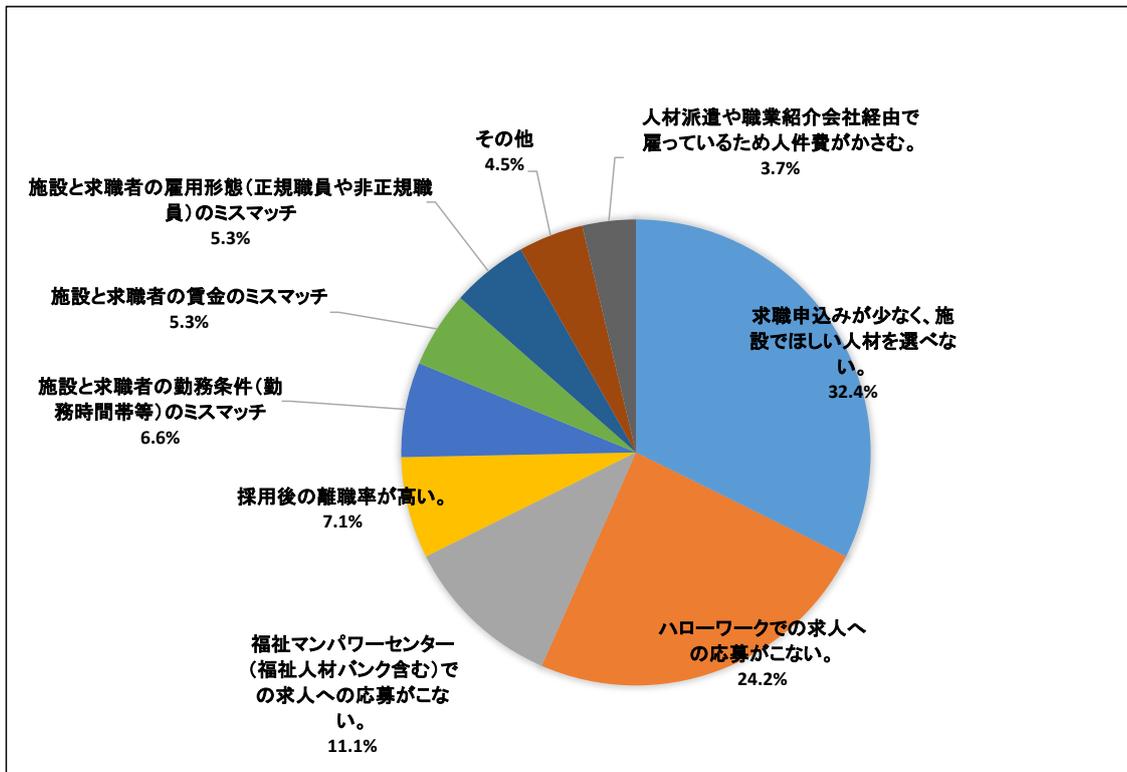


【その他内容】

- ・利用者の急な予定変更に対応できない。
- ・生活の質の向上に向けたよりきめ細やかな支援がしにくい。
- ・新卒の採用が難しいことで、職員の年齢バランスが均等でなくなる。
- ・職員の年齢が高くなり、運転や負担の多い支援を行う職員に限られる。
- ・安定した給料が見込めず、若い人の確保が難しい。

Q4 今回の採用で課題となったことについて、上位2つまで○をつけてください。

	課 題	記入欄	
①	福祉マンパワーセンター(福祉人材バンク含む)での求人への応募がこない。	69	三位
②	ハローワークでの求人への応募がこない。	151	二位
③	施設と求職者の賃金のミスマッチ	33	
④	施設と求職者の勤務条件(勤務時間帯等)のミスマッチ	41	
⑤	施設と求職者の雇用形態(正規職員や非正規職員)のミスマッチ	33	
⑥	人材派遣や職業紹介会社経由で雇っているため人件費がかさむ。	23	
⑦	求職申込みが少なく、施設でほしい人材を選べない。	202	一位
⑧	採用後の離職率が高い。	44	
⑨	その他	28	

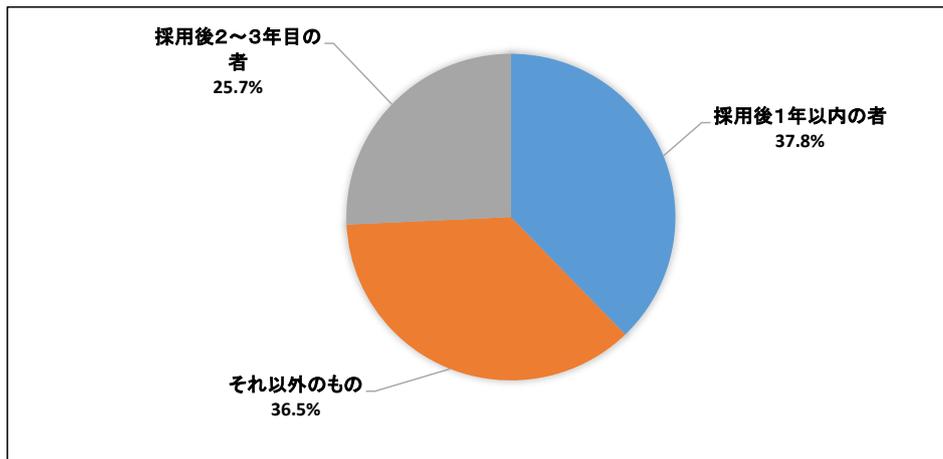


【その他内容】

- ・有資格者の応募が少ない。
- ・当社の求める人材像と求職者の意識がミスマッチ。
- ・専門性の知識が必要だが、高望みができず、育てても身に付く前に辞めてしまう。
- ・新聞広告やネット求人での求人の募集が来ない。
- ・新卒者の求人はタイミングが難しく、機会を逃してしまいがちである。
- ・各学校に求人を出しているが、応募者がいない。

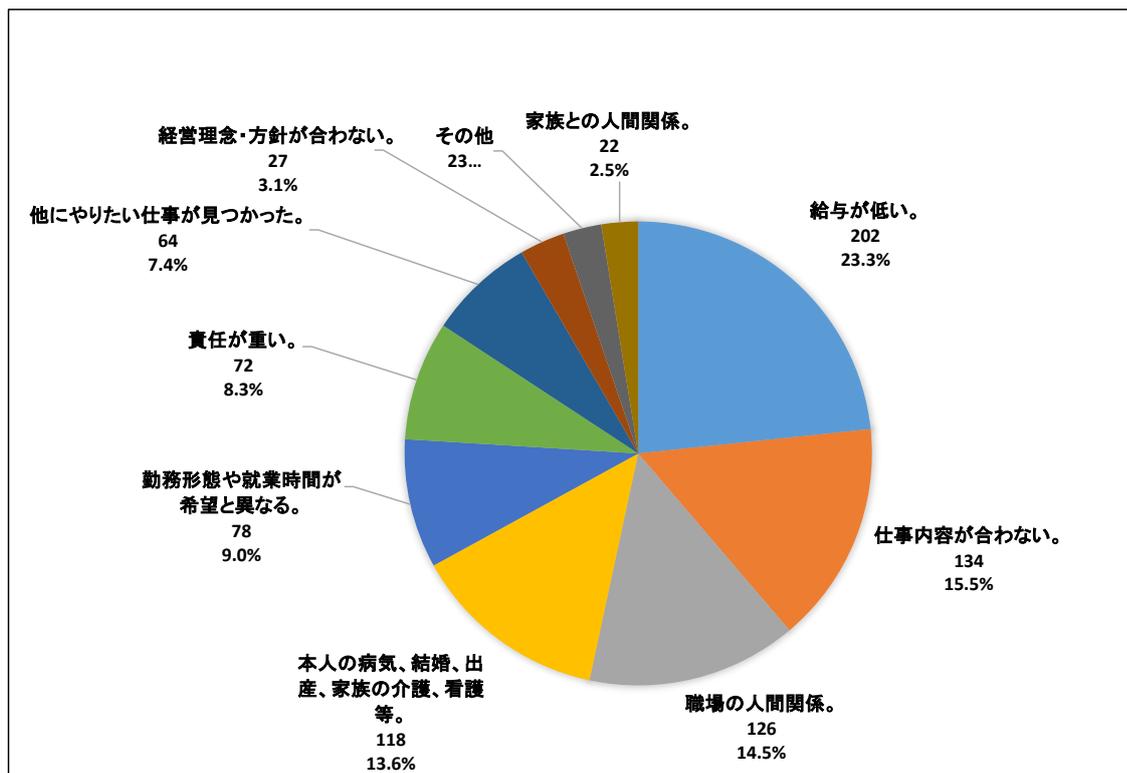
Q5 貴施設における令和元年度中の離職者数等について教えてください。

		正規職員	正規職員以外	合計
①	令和元年度中の離職者数 (②+④+⑥)	390	391	781
②	①のうち採用後1年以内の者	129	166	295
	③ ②のうち新卒採用	14	5	19
	④ ①のうち採用後2～3年目の者	101	100	201
	⑤ ④のうち新卒採用	9	4	13
	⑥ ①のうち②、④以外の者	160	125	285
⑦	令和元年度中の採用者数	356	414	770



Q6 障害分野全体における主な離職理由と思われるものについて、上位2つまで○をつけてください。
(Q5で離職者ゼロであった施設もお答えください)

	課 題	記入欄	
①	給与が低い。	202	一位
②	仕事内容が合わない。	134	二位
③	勤務形態や就業時間が希望と異なる。	78	
④	責任が重い。	72	
⑤	職場の人間関係。	126	三位
⑥	家族との人間関係。	22	
⑦	本人の病気、結婚、出産、家族の介護、看護等。	118	
⑧	他にやりたい仕事が見つかった。	64	
⑨	経営理念・方針が合わない。	27	
⑩	その他	23	

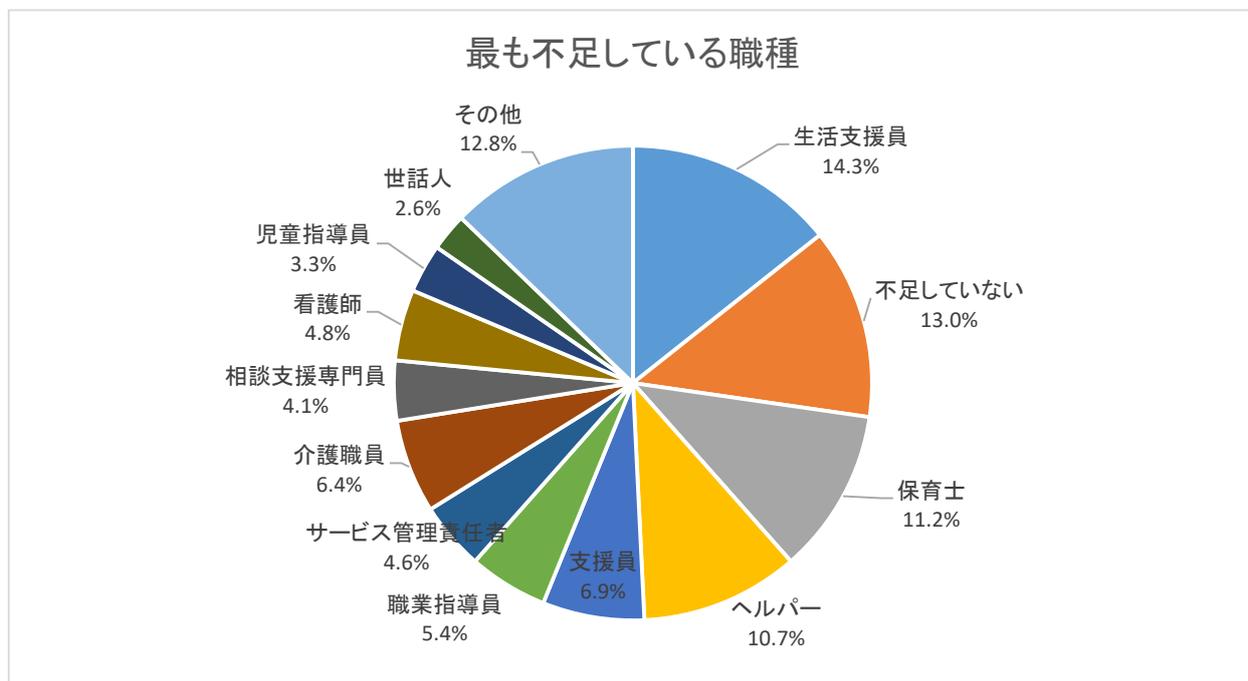


【その他内容】

- ・利用者との関係。
- ・専門性が高く、業務習得まで時間がかかる。
- ・新型コロナウイルスのための重圧。
- ・職務内容が給与に見合わない。
- ・障害者との関係や、やり取り。

Q7 貴事業所において最も不足している職種はなんですか。

職種	人数
生活支援員	56
不足していない	51
保育士	44
ヘルパー	42
支援員	27
職業指導員	21
サービス管理責任者	18
介護職員	25
相談支援専門員	16
看護師	19
児童指導員	13
世話人	10
その他	50
無回答	83
計	475



解答の内訳は表のとおりであるが、不足していないという回答が、51事業所であった。(無回答83事業所)

Q8 ICT, AIの活用等、生産性向上の観点で工夫されているものがあればご記入ください。また、仮に導入を妨げている要因等ありましたらご記入ください。

AI温度スクリーニングカメラでの検温
Web上での事業所スケジュールの管理、Webでの記録の管理
タブレットを活用し職員の記録、入力業務負担軽減を図っている。
法人のネットワークシステムで職員全体のパソコンによる連絡網を整備している。また、緊急時等の携帯電話のメールシステムも整備している。
タブレット端末の導入し、支援等に便利なアプリを利用している。
脱衣室等リフトの導入
コロナウイルス感染症予防の観点から面会を希望されるご家族様に対してタブレットを用いたオンライン面会環境を整備した。
ICTについて、一部の連絡事項についてSNSを利用して情報共有を図っている。AIについてはコミュニケーションロボットを導入予定。
オンライン会議、研修、オンライン報告にて情報共有
クラウドを活用した日報管理ソフトの導入。 ネット回線で各事業所のデータを共有サーバーで保管管理。 職員の在宅勤務を検討したいが、個人情報の保護を完全に管理するのが困難。個々にPCを事業所で用意するのも経費の捻出が困難。
介護ロボット(リフト等)を導入予定。定着させるために介助方法の検討とスタッフの理解が必要。
LINEでの情報伝達、管理ソフトの導入
カルテ全般の電子管理、社内連絡にグループウェアを導入、機械浴の導入している。もっと推進したいところだが、経費がかさむ。
IPADを導入しコミュニケーションツールを利用している。
生活支援の記録に電子カルテを活用している。
介護ソフト連携のペーパーレス化を図るためのICT化
全生活支援員にノートPCを用意し日誌や予定などを共有して全職員が同じ支援を出来るように工夫している。
クラウド型勤怠システムの一部導入。 支援記録などの記述していたものをPCでの入力に切り替えている。 シフトづくりや居宅介護計画書などの電子化。
記録や法人内事業所間の連携においてグループウェアの使用等行っているが、その部分で留まっておりそれ以上の活用方法を見出せないでいます。事例紹介や専門家の意見等を参考にできる機会が望まれるところです。
記録媒体(個別支援、日々の記録等)をパソコンだけでなくタブレットやスマートフォンからアクセスできるようにした。パソコンが苦手な人は、音声入力もできるようにした。これにより、共有化と記録に対する意識が変わり、業務が円滑になった。
記録、申し送りにチャットワークを利用しています。
タブレット端末を利用したデータ入力
ラインを使用しての稼働開始終了、業務報告の送信。
事業者内では介護ソフトを活用し、情報の共有等をしています。
社内イントラネット及びデータ共有システム並びにセキュリティの強化を行なっている。
緊急事態宣言中は、在宅の支援としてテレビ電話を利用して利用児や保護者と話をするなどの活用をした。 緊急事態宣言の終了後は、通常に戻り、来所でご利用いただいている。対人援助の仕事なので直接接することが基本と考える。
人事、労務、経理のクラウドシステムを導入した。 利用者支援記録システムをセミオーダーで導入した(自社サーバー)。 スマートスピーカー(Amazon echo)、iPad、iPhone、掃除ロボットの導入活用。