

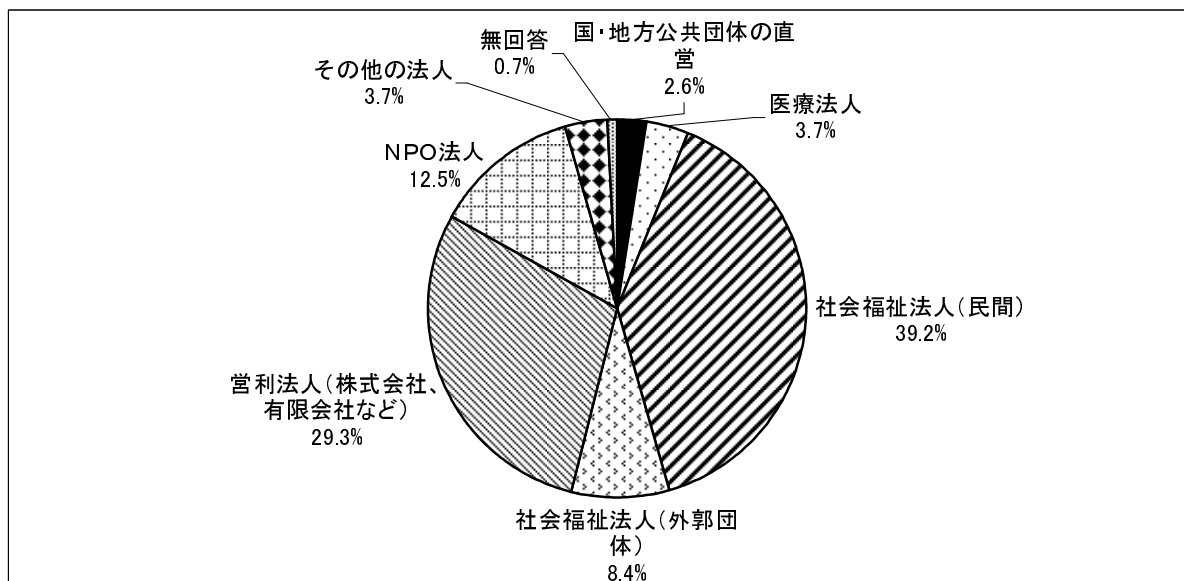
## 6. 事業所アンケートの集計結果

### (1) 事業所の概要

#### ①事業所の運営主体

事業所の運営主体は、「社会福祉法人（民間）」の割合が39.2%、「営利法人（株式会社、有限会社など）」が29.3%、「NPO法人」が12.5%等となっています。

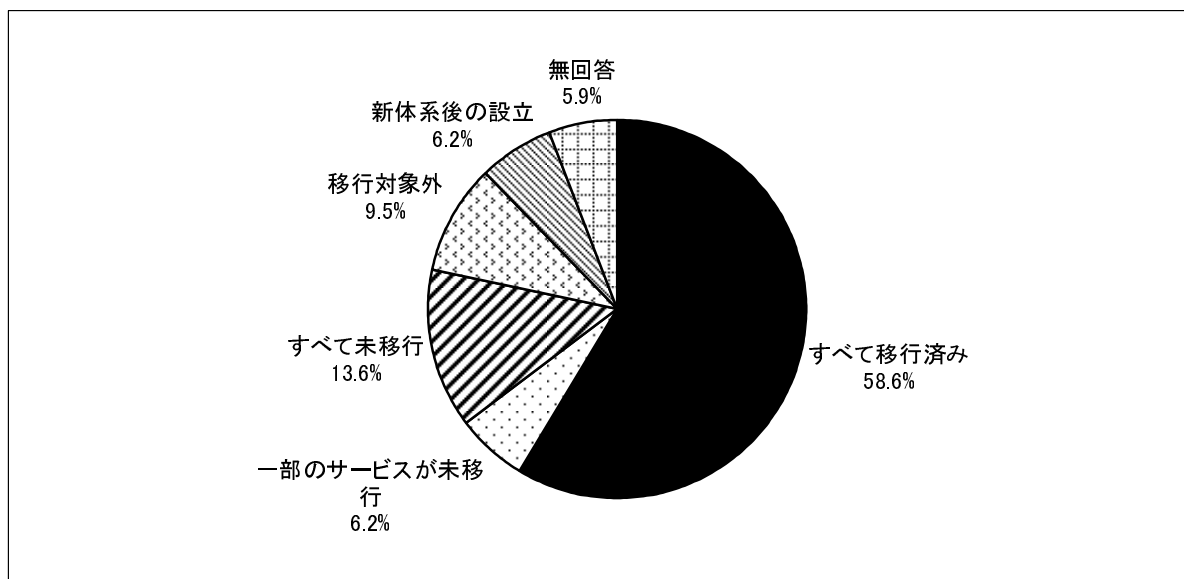
図表167 事業所の運営主体 [N=273]



#### ②新体系への移行状況

新体系への移行状況について聞いたところ、「すべて移行済み」の割合が58.6%、「すべて未移行」が13.6%、「移行対象外」が9.5%等となっています。

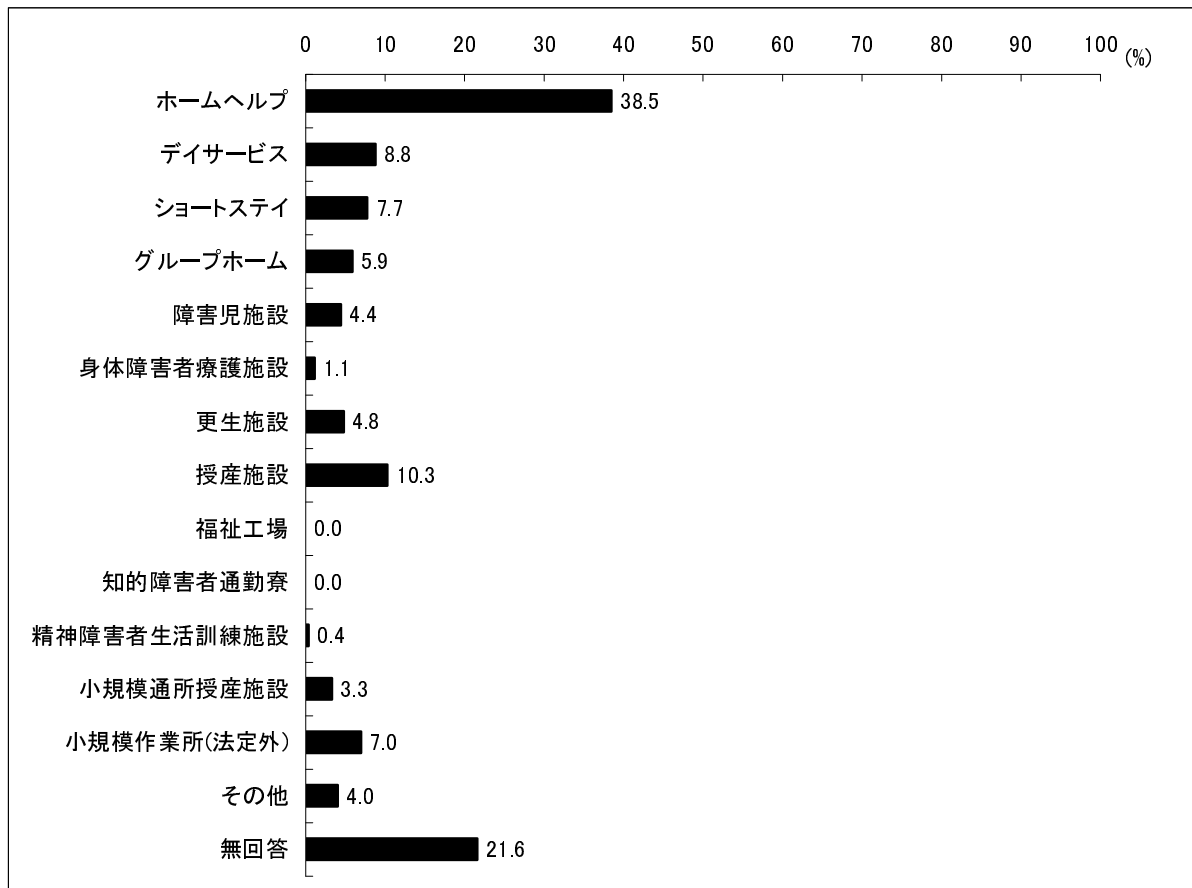
図表168 新体系への移行状況 [N=273]



### ③旧体系での提供サービス

旧体系での提供サービスについて聞いたところ、「ホームヘルプ」の割合が38.5%、「授産施設」が10.3%、「デイサービス」が8.8%、「ショートステイ」が7.7%、「小規模作業所(法定外)」が7.0%等となっています。

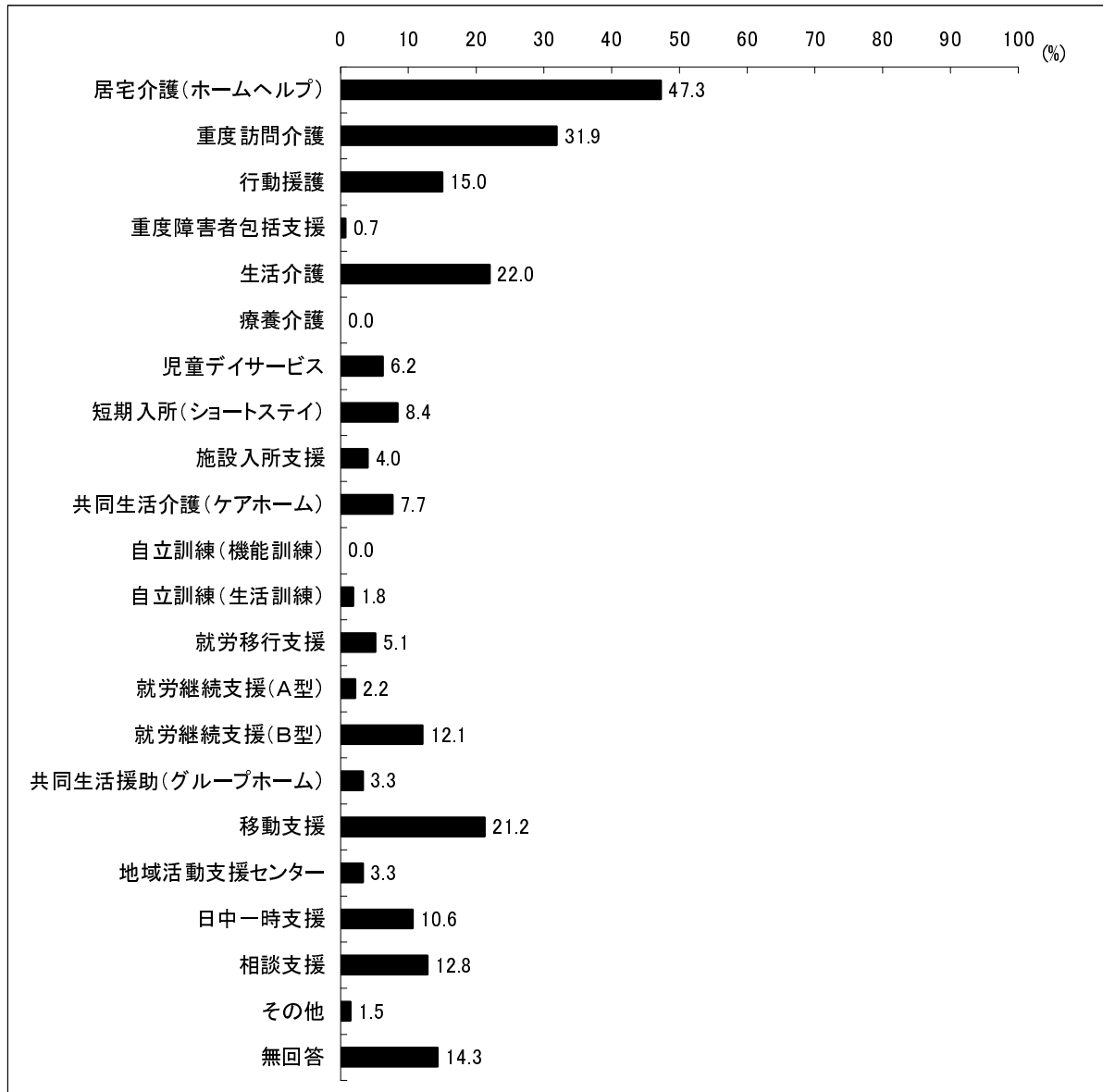
図表169 旧体系での提供サービス [N=273 ; 複数回答]



#### ④新体系での提供サービス

新体系での提供サービスについては、「居宅介護（ホームヘルプ）」の割合が47.3%、「重度訪問介護」が31.9%、「生活介護」が22.0%、「移動支援」が21.2%、「行動援護」が15.0%等となっています。

図表170 新体系での提供サービス [N=273 ; 複数回答]

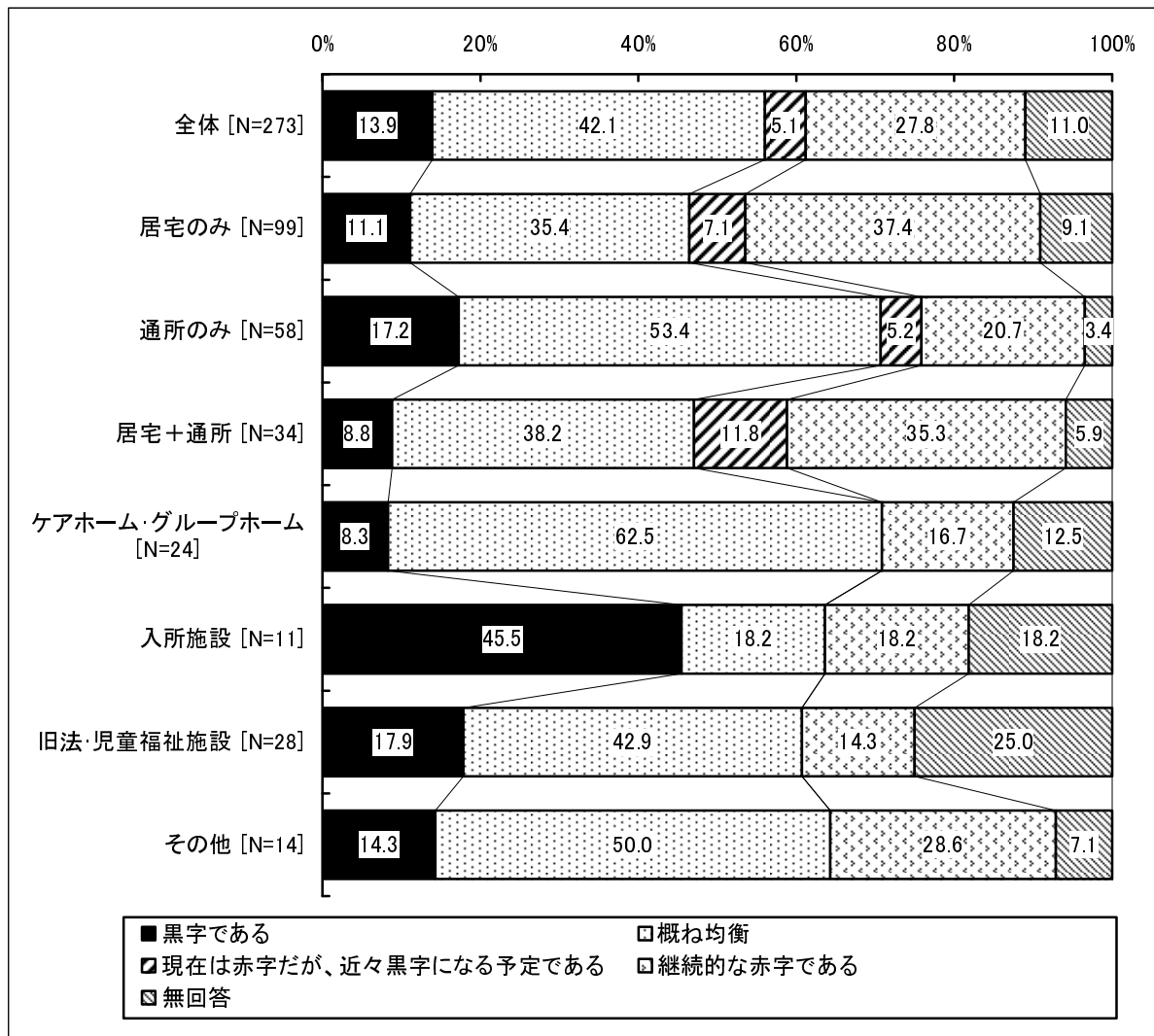


## ⑤事業所の年間収支状況

事業所の年間収支状況について聞いたところ、「概ね均衡」の割合が42.1%、「継続的な赤字である」が27.8%、「黒字である」が13.9%、「現在は赤字だが、近々黒字になる予定である」が5.1%となっています。

事業所の種別で見ると、「入所施設」で「黒字である」の割合が高くなっています。一方、「居宅のみ」「居宅+通所」では「継続的な赤字である」の割合の高い傾向が見られます。

図表171 事業所の年間収支状況 [N=273]



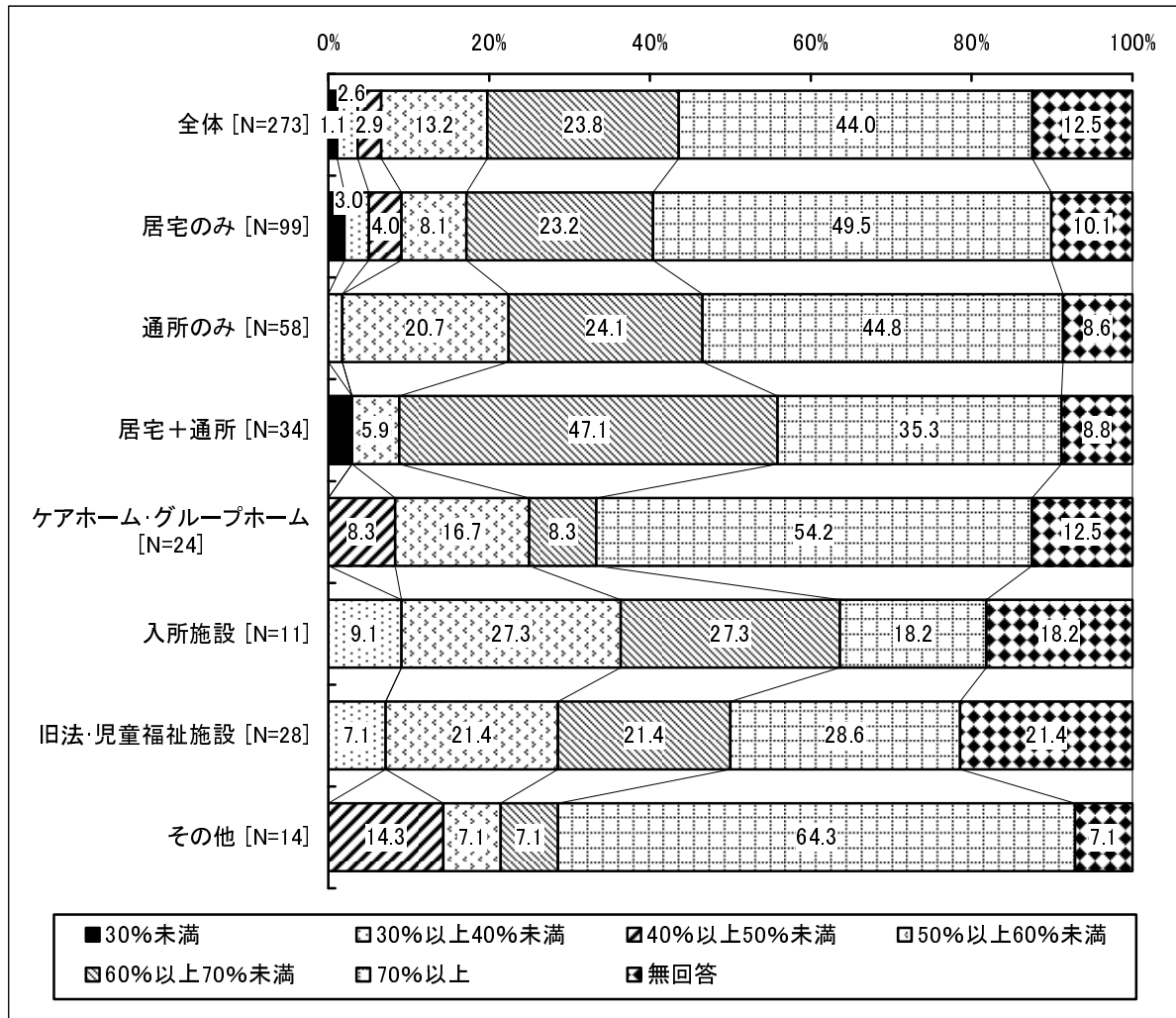
※事業所の種別は、提供サービスの種類により区分を行いました。なお、「ケアホーム・グループホーム」については、この2サービスを提供している事業所をすべてピックアップしており、併せて他サービスも提供している事業所も含まれます。（以下同様）

## ⑥事業支出の人件費割合

事業支出の人件費割合について聞いたところ、「70%以上」の割合が44.0%、「60%以上70%未満」が23.8%となっています。

事業所の種別で見ると、「ケアホーム・グループホーム」で人件費割合の高い傾向が見られます。

図表172 事業支出の人件費割合 [N=273]

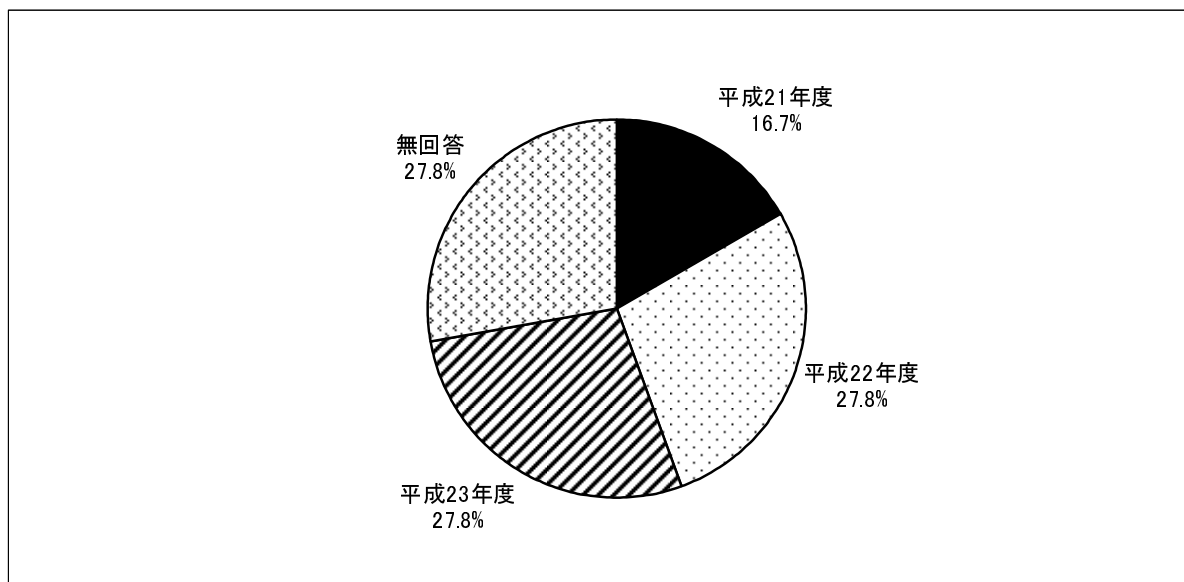


## (2) 新体系未移行の事業所について

### ①新体系移行の予定時期

新体系未移行の事業所に、新体系移行の予定時期について聞いたところ、「平成22年度」「平成23年度」の割合がいずれも27.8%、「平成21年度」が16.7%となっています。

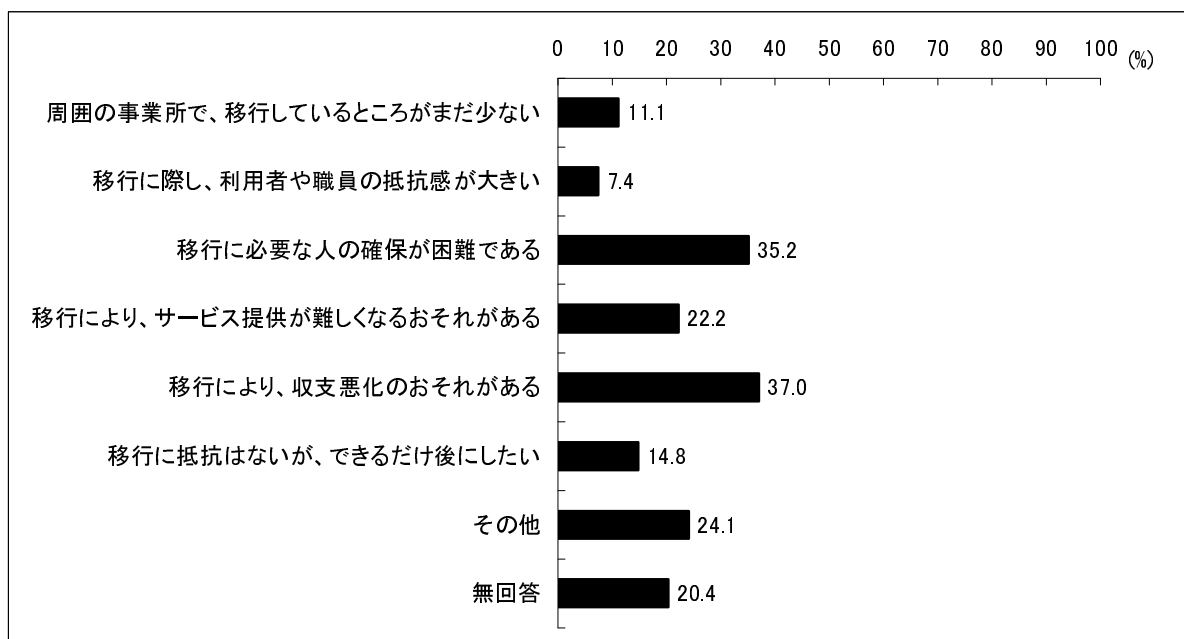
図表173 新体系移行の予定時期 [N=54]



### ②未移行の理由

未移行の理由について聞いたところ、「移行により、収支悪化のおそれがある」の割合が37.0%と最も高く、次いで、「移行に必要な人の確保が困難である」が35.2%となっています。

図表174 未移行の理由 [N=54 ; 複数回答]

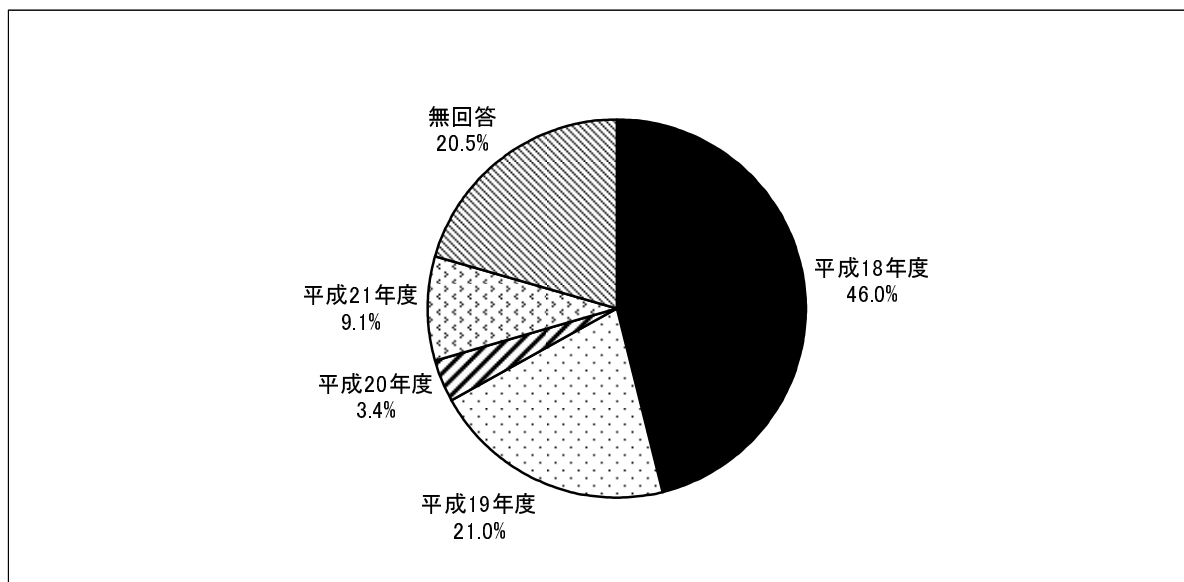


### (3) 新体系移行事業所について

#### ①新体系に移行した時期

新体系に移行した事業所に、新体系に移行した時期を聞いたところ、「平成18年度」の割合が46.0%、「平成19年度」が21.0%等となっています。

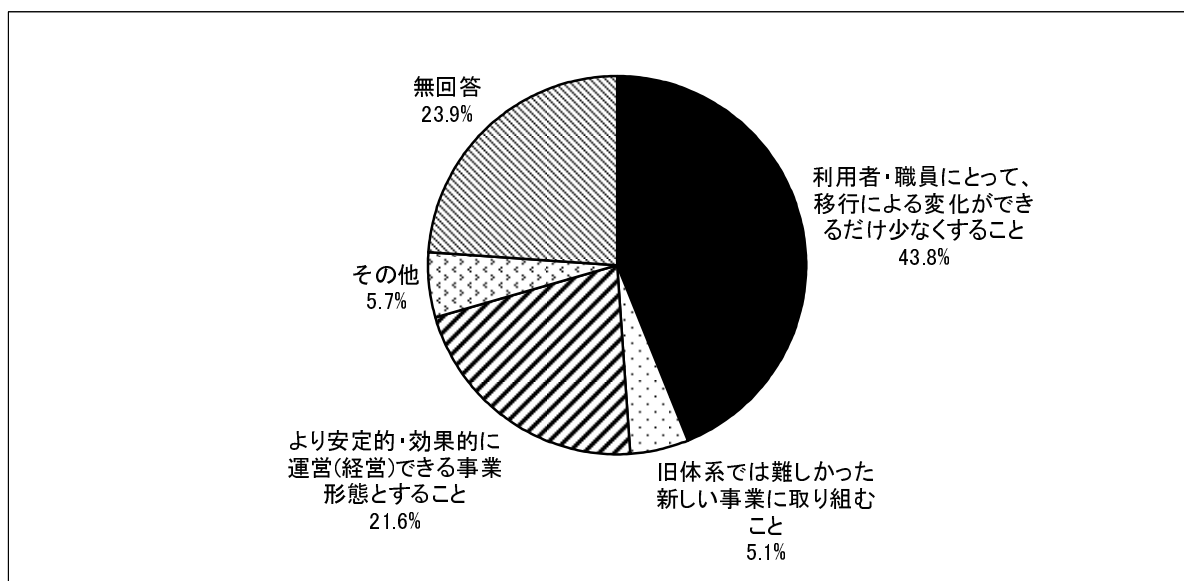
図表175 新体系に移行した時期 [N=176]



#### ②新体系移行で重視したこと

新体系移行で重視したことについて聞いたところ、「利用者・職員にとって、移行による変化ができるだけ少なくすること」の割合が43.8%と最も高く、次いで、「より安定的・効果的に運営（経営）できる事業形態とすること」が21.6%となっています。

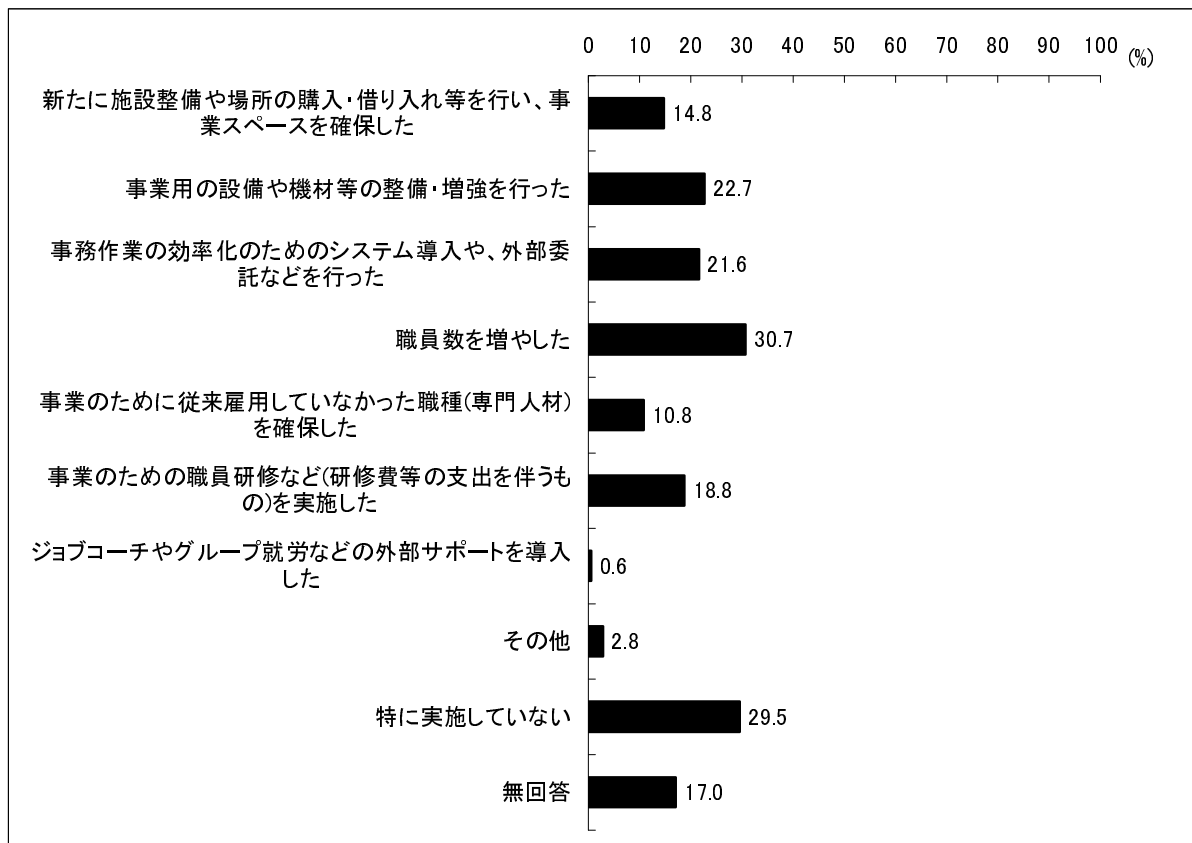
図表176 新体系移行で重視したこと [N=176]



### ③新体系移行にあたっての投資

新体系移行にあたっての投資を聞いたところ、「職員数を増やした」の割合が30.7%と最も高く、次いで、「事業用の設備や機材等の整備・増強を行った」が22.7%、「事務作業の効率化のためのシステム導入や、外部委託などを行った」が21.6%と続いています。一方、「特に実施していない」は29.5%となっています。

図表177 新体系移行にあたっての投資 [N=176；複数回答]

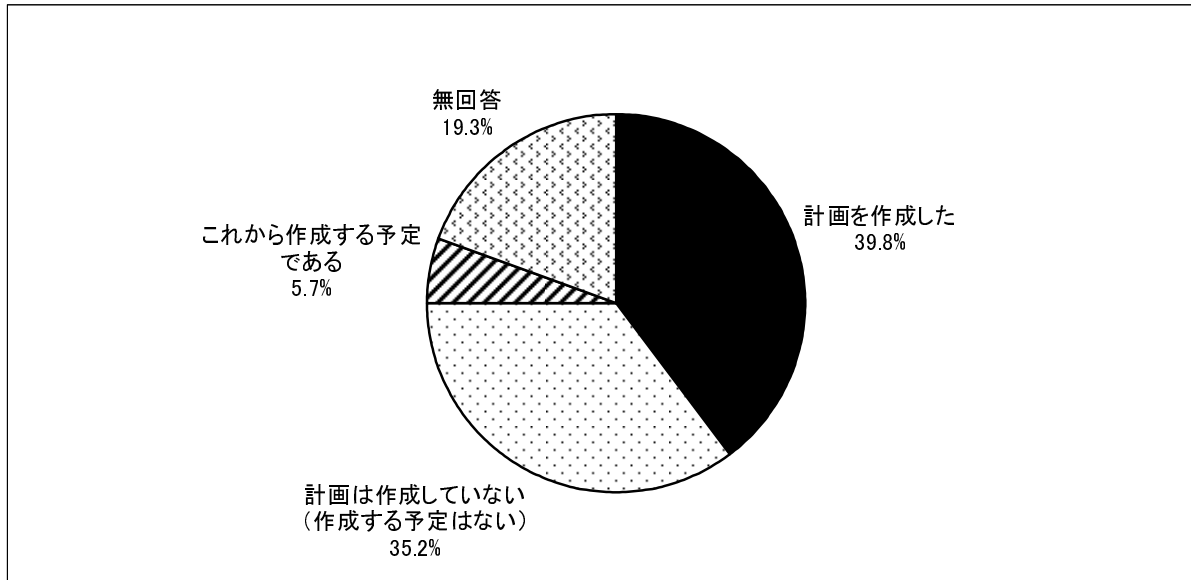




#### ④経営計画の策定

新体系移行の前に経営計画を策定したかどうかを聞いたところ、「計画を作成した」の割合が39.8%、「計画は作成していない（作成する予定はない）」が35.2%となっています。

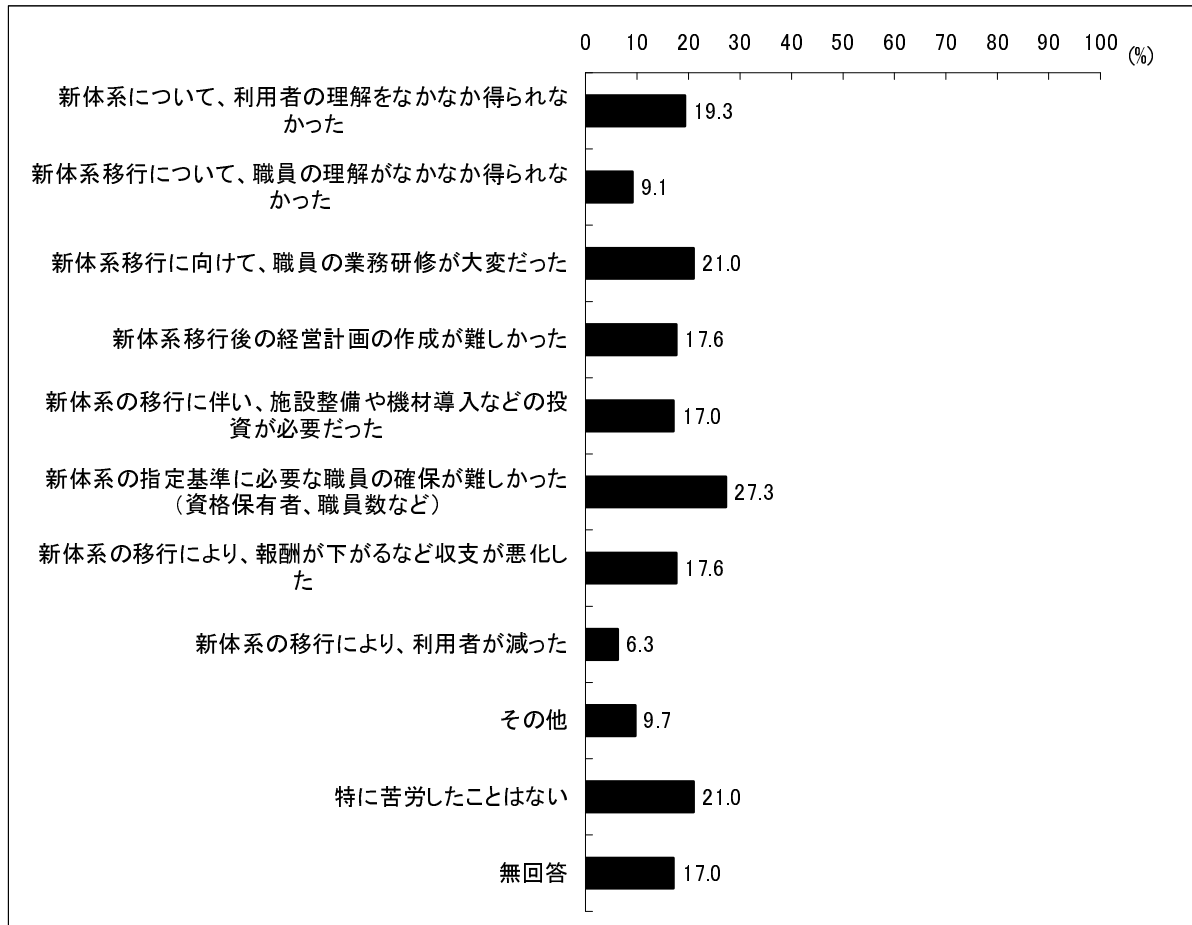
図表178 経営計画の策定 [N=176]



### ⑤新体系移行での苦労

新体系移行での苦労について聞いたところ、「新体系の指定基準に必要な職員の確保が難しかった（資格保有者、職員数など）」の割合が27.3%と最も高く、次いで、「新体系移行に向けて、職員の業務研修が大変だった」が21.0%、「新体系について、利用者の理解をなかなか得られなかった」が19.3%となっています。一方、「特に苦労したことはない」は21.0%となっています。

図表179 新体系移行での苦労 [N=176 ; 複数回答]



事業所の種別で見ると、「通所のみ」「ケアホーム・グループホーム」等で、「新体系について、利用者の理解をなかなか得られなかった」の割合の高い傾向が見られます。

図表180 新体系移行での苦労（事業所の種別） [N=176；複数回答]

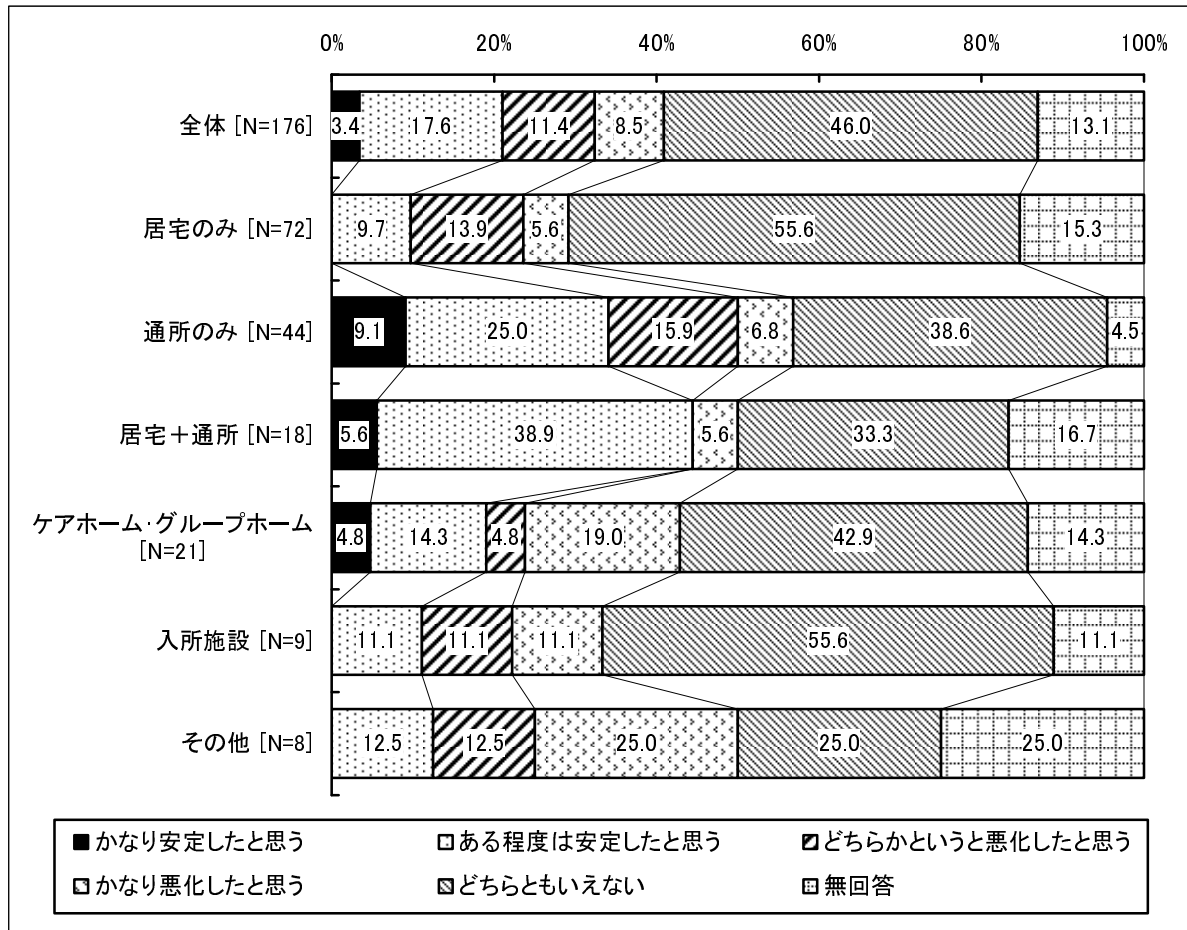
	全体	居宅のみ	通所のみ	居宅＋通所	ルケ ケア ホーム ・ グ ル ー プ ホ ー ム	入 所 施 設	そ の 他
N=	176	72	44	18	21	9	8
新体系について、利用者の理解をなかなか得られなかった	19.3	12.5	29.5	22.2	28.6	11.1	12.5
新体系移行について、職員の理解がなかなか得られなかった	9.1	4.2	13.6	11.1	9.5	11.1	12.5
新体系移行に向けて、職員の業務研修が大変だった	21.0	11.1	25.0	38.9	23.8	33.3	25.0
新体系移行後の経営計画の作成が難しかった	17.6	4.2	27.3	33.3	19.0	44.4	0.0
新体系の移行に伴い、施設整備や機材導入などの投資が必要だった	17.0	5.6	22.7	38.9	19.0	33.3	12.5
新体系の指定基準に必要な職員の確保が難しかった(資格保有者、職員数など)	27.3	15.3	43.2	33.3	33.3	33.3	12.5
新体系の移行により、報酬が下がるなど収支が悪化した	17.6	12.5	20.5	22.2	33.3	11.1	12.5
新体系の移行により、利用者が減った	6.3	8.3	0.0	11.1	9.5	11.1	0.0
その他	9.7	6.9	6.8	11.1	9.5	0.0	37.5
特に苦労したことはない	21.0	36.1	11.4	11.1	14.3	0.0	0.0
無回答	17.0	22.2	4.5	11.1	23.8	22.2	25.0

## ⑥新体系移行で経営は安定したか

新体系移行で経営は安定したかを聞いたところ、「どちらともいえない」の割合が46.0%とほぼ半数を占め、次いで、「ある程度は安定したと思う」が17.6%となっています。

事業所の種別で見ると、「居宅のみ」などで「どちらともいえない」が高い割合となっています。

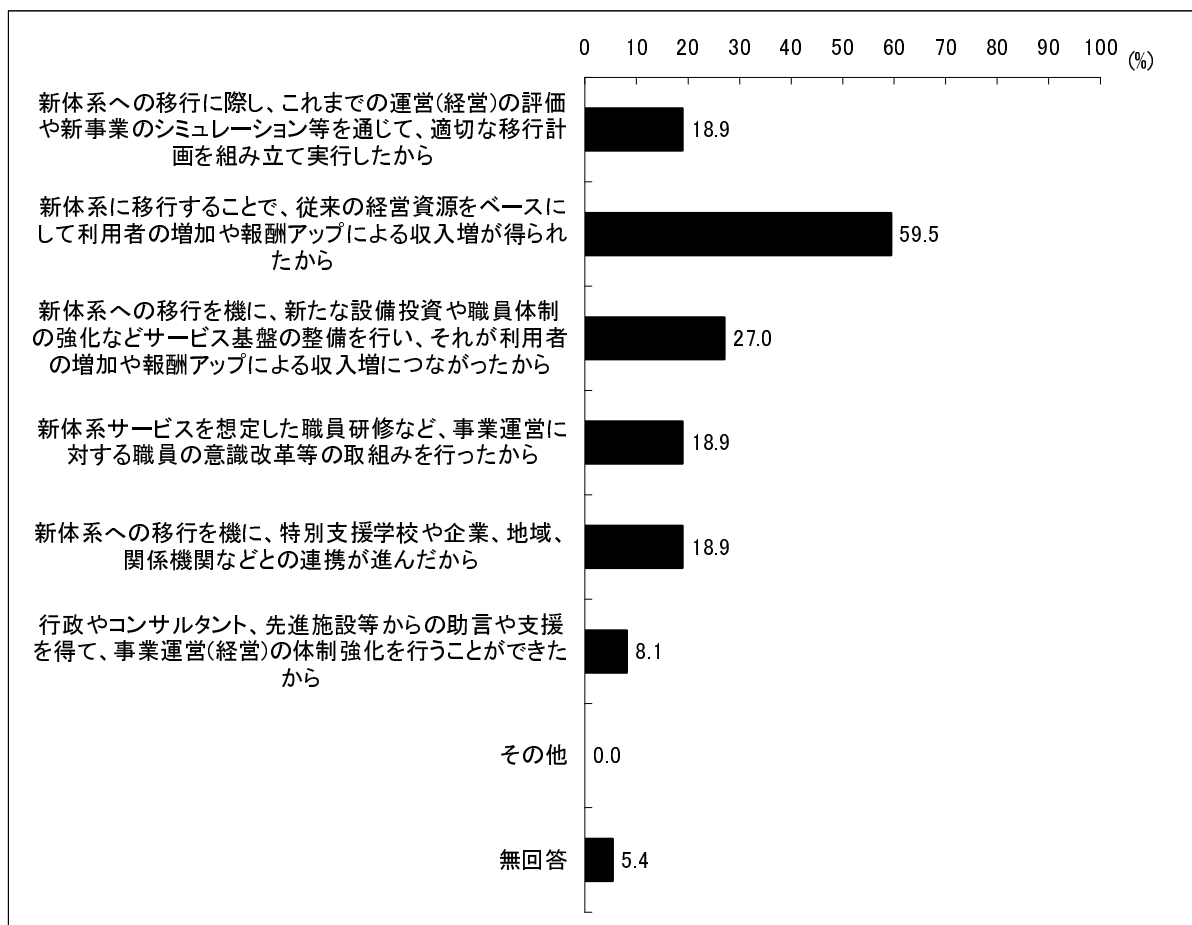
図表181 新体系移行で経営は安定したか [N=176]



## ⑦経営が安定した要因

前問「新体系移行で経営は安定したか」で「かなり安定したと思う」「ある程度は安定したと思う」と回答した事業所に、経営が安定した要因について聞いたところ、「新体系に移行することで、従来の経営資源をベースにして利用者の増加や報酬アップによる収入増が得られたから」の割合が59.5%と6割近くを占め、次いで、「新体系への移行を機に、新たな設備投資や職員体制の強化などサービス基盤の整備を行い、それが利用者の増加や報酬アップによる収入増につながったから」が27.0%となっています。

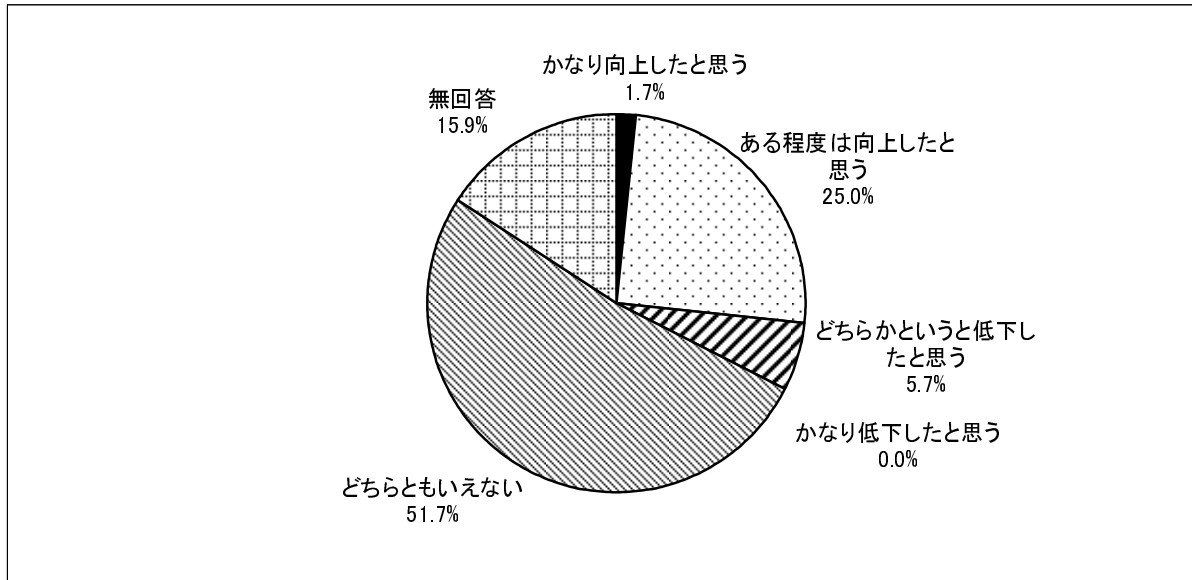
図表182 経営が安定した要因 [N=37；複数回答]



### ⑧新体系移行でサービスの質は向上したか

新体系移行でサービスの質は向上したかを聞いたところ、「どちらともいえない」の割合が51.7%と半数以上を占め、次いで、「ある程度は向上したと思う」が25.0%となっています。

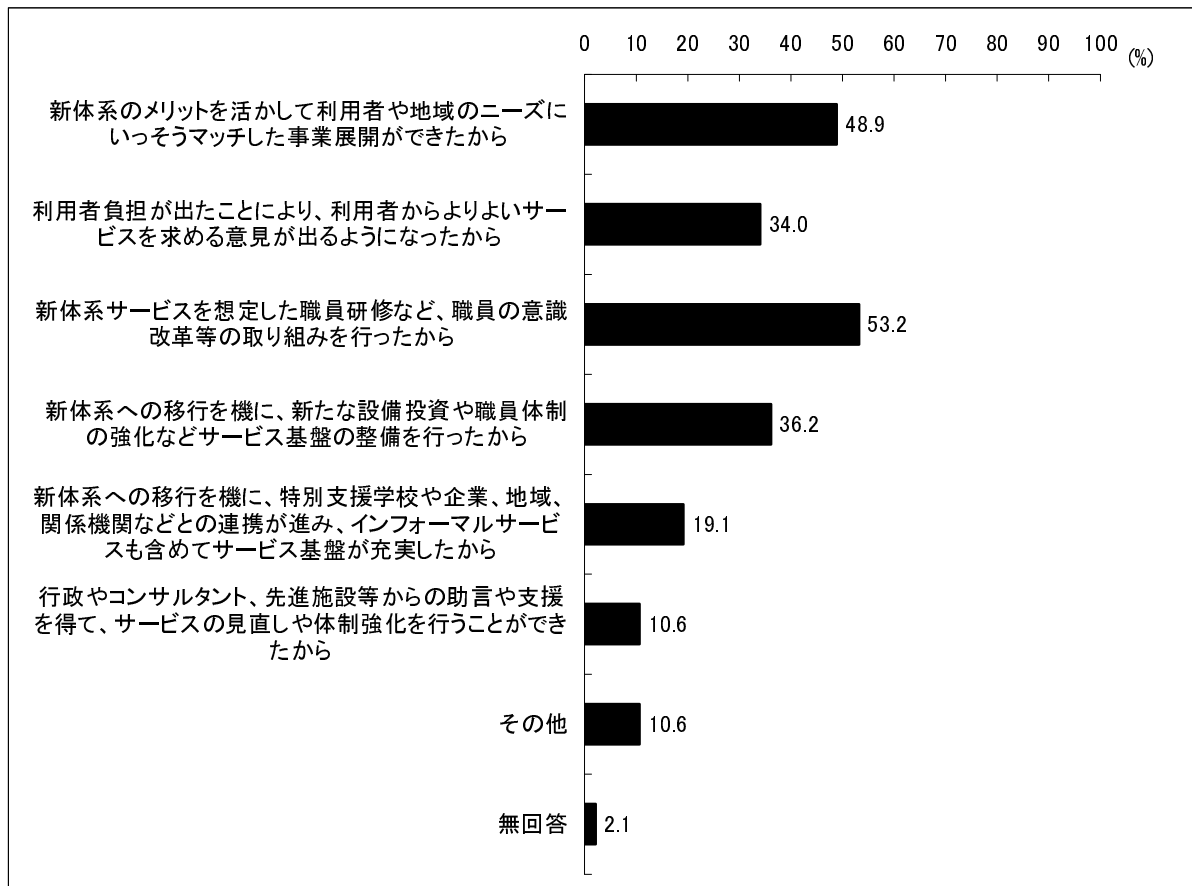
図表183 新体系移行でサービスの質は向上したか [N=176]



### ⑨サービスの質が向上した要因

前問「新体系移行でサービスの質は向上したか」で「かなり向上したと思う」「ある程度は向上したと思う」と回答した事業所に、サービスの質が向上した要因について聞いたところ、「新体系サービスを想定した職員研修など、職員の意識改革等の取り組みを行ったから」の割合が53.2%と半数以上を占め、次いで、「新体系のメリットを活かして利用者や地域のニーズにいっそうマッチした事業展開ができたから」が48.9%となっています。

図表184 サービスの質が向上した要因 [N=47；複数回答]

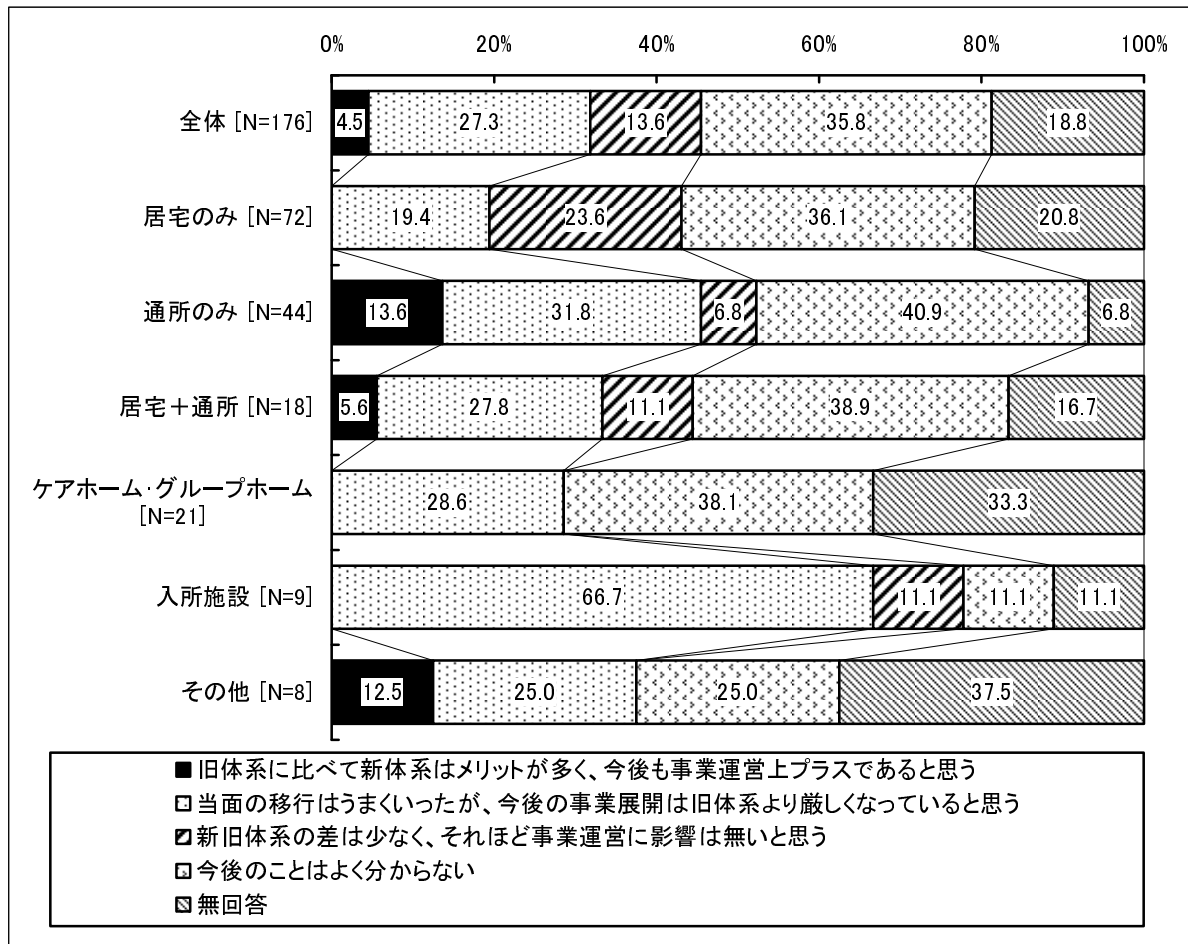


### ⑩新体系の今後の事業所運営への影響

新体系の今後の事業所運営への影響について聞いたところ、「今後のことはよく分からない」の割合が35.8%と最も高く、次いで、「当面の移行はうまくいったが、今後の事業展開は旧体系より厳しくなっていると思う」が27.3%となっています。

事業所の種別で見ると、「通所のみ」でプラス評価がやや高くなっています。

図表185 新体系の事業所運営への影響 [N=176]



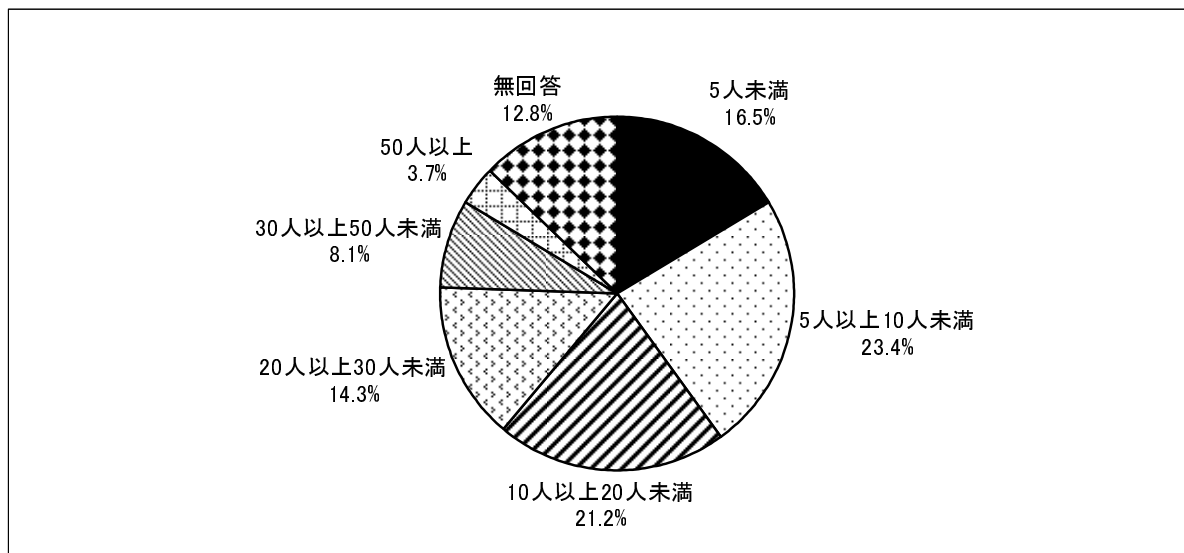


## (4) 職員について

### ①職員数

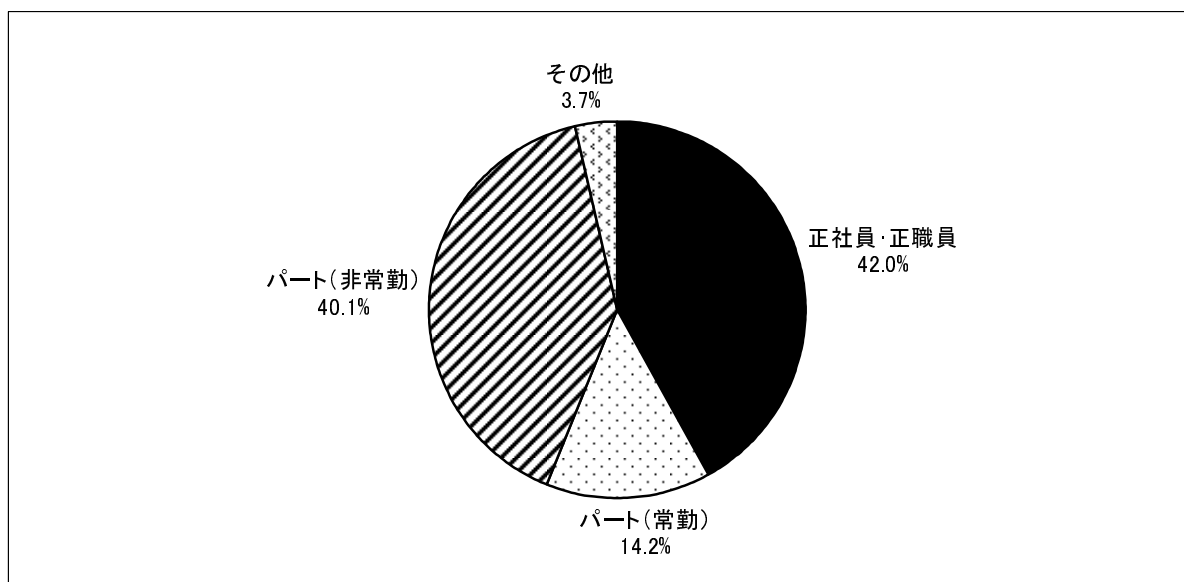
事業所の職員数について、人数を聞いたところ、回答のあった職員数の合計は3,818人で、1事業所平均14.0人となっています。各事業所の職員数合計で集計すると、「5人以上10人未満」の割合が23.4%、「10人以上20人未満」が21.2%等となっています。

図表186 事業所の職員規模 [N=273]



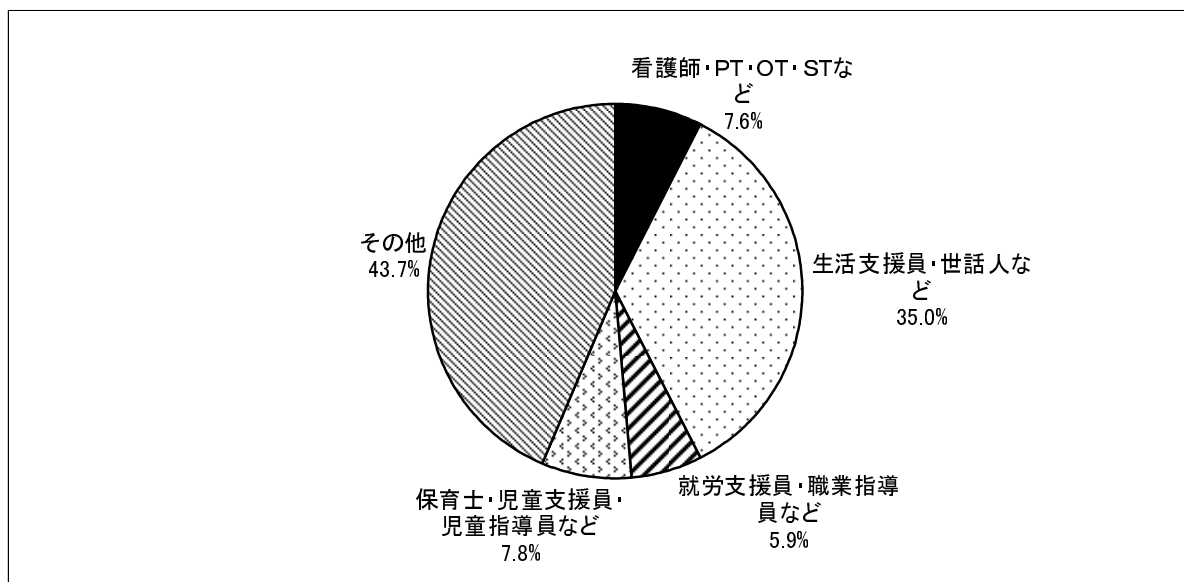
職員の雇用形態別人数については、3,818人の内訳を見ると、「正社員・正職員」の割合が42.0%、「パート（非常勤）」が40.1%となっています。

図表187 職員の雇用形態別内訳 [N=3,818]



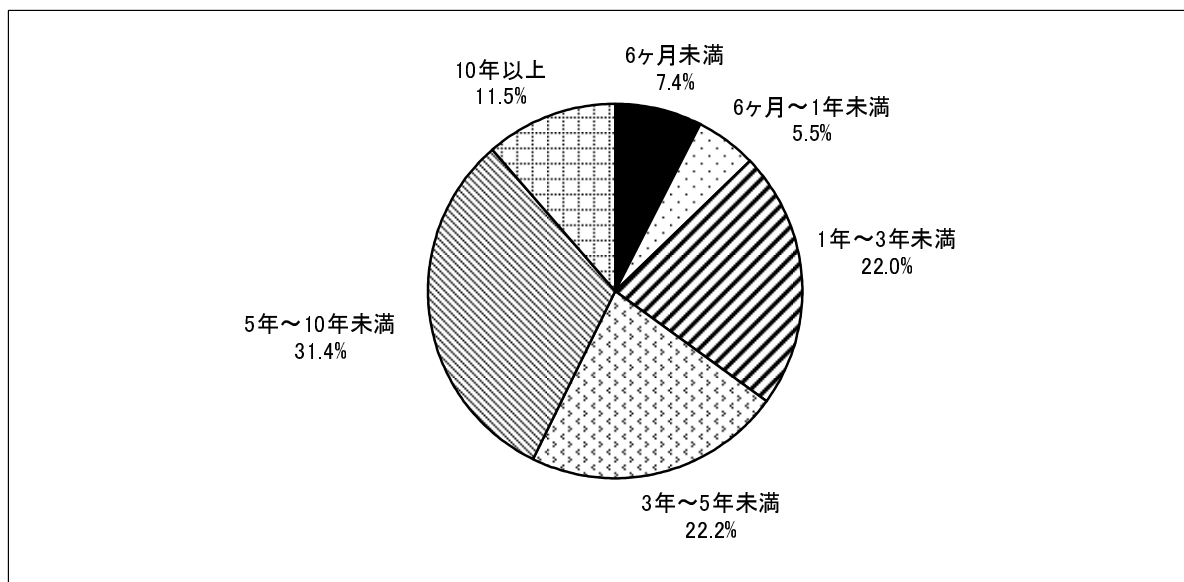
職員の職種別人数については、「その他」の割合が43.7%、「生活支援員・世話人など」が35.0%等となっています。なお、「その他」には管理者、ホームヘルパー、事務員などが含まれます。

図表188 職員の職種別内訳 [N=3,818]



職員の経験年数別の人数について聞いたところ、回答のあった職員数の合計は3,803人となっています。内訳は、「5年～10年未満」の割合が31.4%、「3年～5年未満」が22.2%、「1年～3年未満」が22.0%等となっています。

図表189 職員の経験年数別内訳 [N=3,803]



職員の職種別・雇用形態別平均人数、経験年数別・雇用形態別平均人数は以下のとおりとなっています。

※各項目の平均人数＝各項目の合計人数÷回答のあった事業所数

図表190 職員の職種別・雇用形態別平均人数

(人)

	正社員・正職員	パート(常勤)	パート(非常勤)	その他
看護師・PT・OT・STなど	4.1	5.3	2.1	1.8
生活支援員・世話人など	5.9	4.0	5.7	3.0
就労支援員・職業指導員など	2.5	2.3	3.0	1.0
保育士・児童支援員・児童指導員など	7.4	2.8	3.7	1.6
その他	3.6	4.0	10.9	3.5

図表191 経験年数別・雇用形態別平均人数

(人)

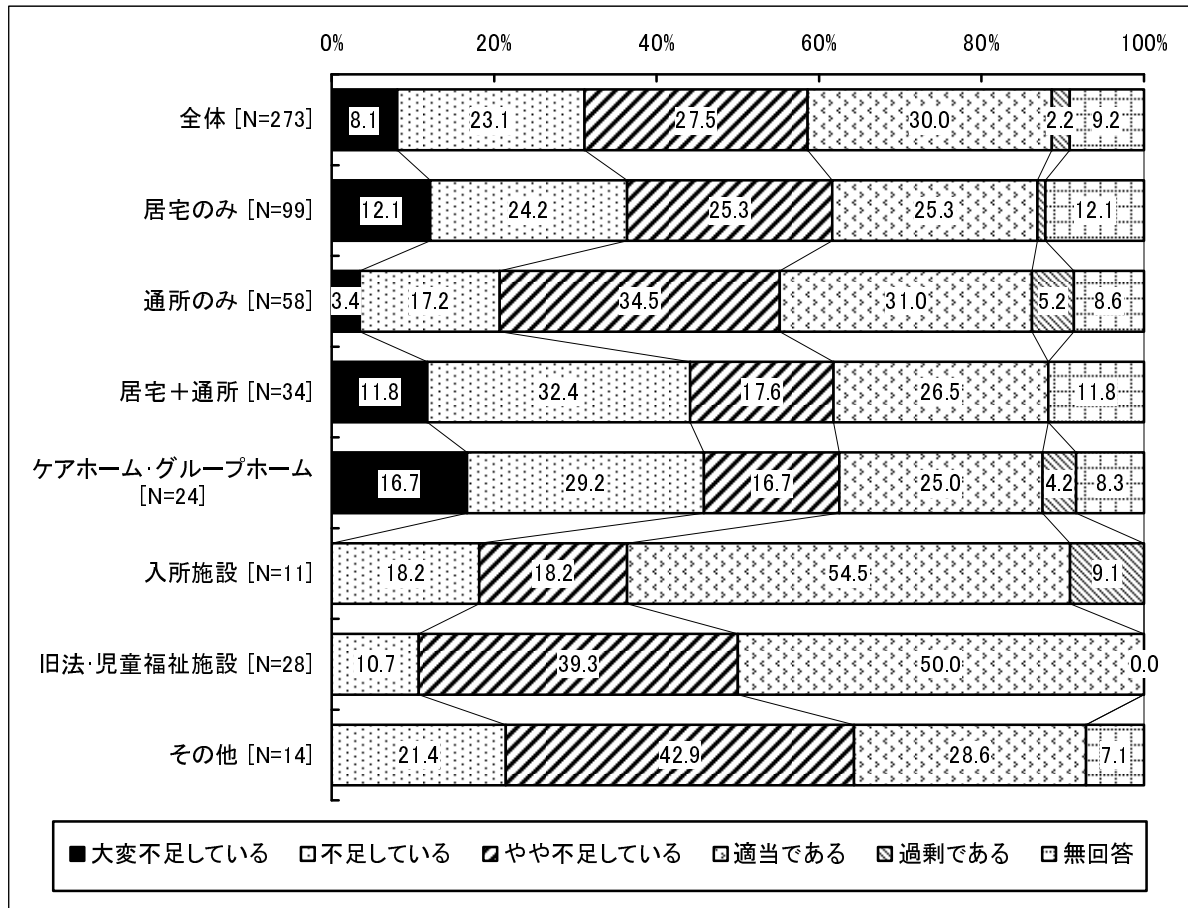
	正社員・正職員	パート(常勤)	パート(非常勤)	その他
6ヶ月未満	1.9	1.4	2.2	1.2
6ヶ月～1年未満	2.0	1.7	2.1	1.5
1年～3年未満	2.5	2.7	3.5	2.7
3年～5年未満	2.4	3.0	4.0	1.9
5年～10年未満	3.0	2.8	6.2	2.2
10年以上	3.9	1.3	3.6	1.3

## ②職員の過不足状況

職員の過不足状況について聞いたところ、「適当である」の割合が30.0%と最も高く、次いで、「やや不足している」が27.5%、「不足している」が23.1%となっています。

事業所の種別で見ると、「入所施設」で「適当である」の割合が高くなっています。一方、「ケアホーム・グループホーム」では、「大変不足している」の割合が他と比べて高くなっています。

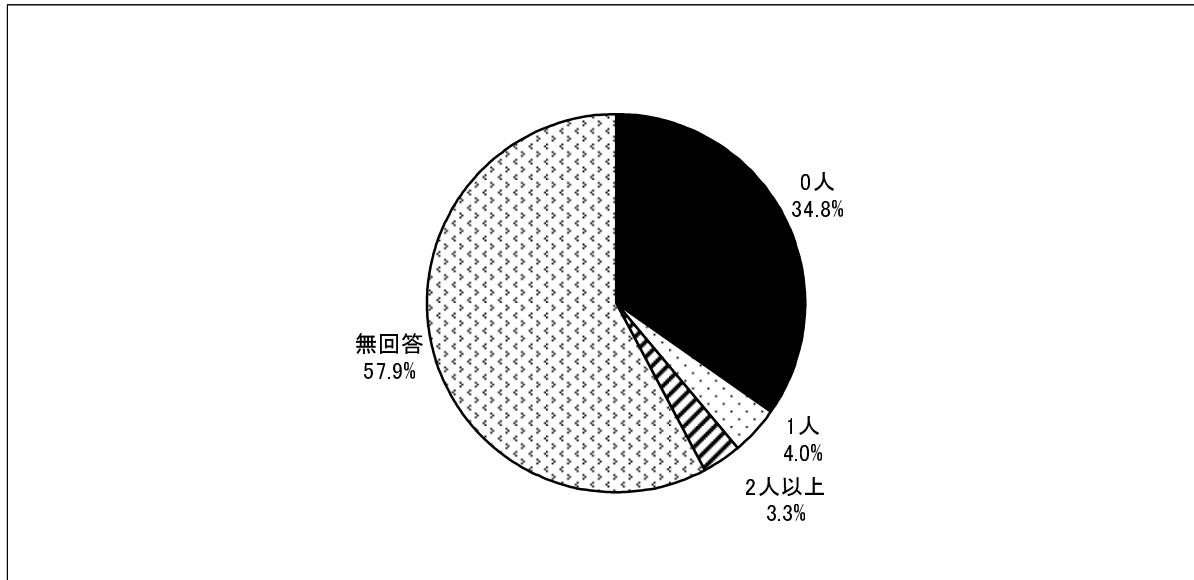
図表192 職員の過不足状況 [N=273]



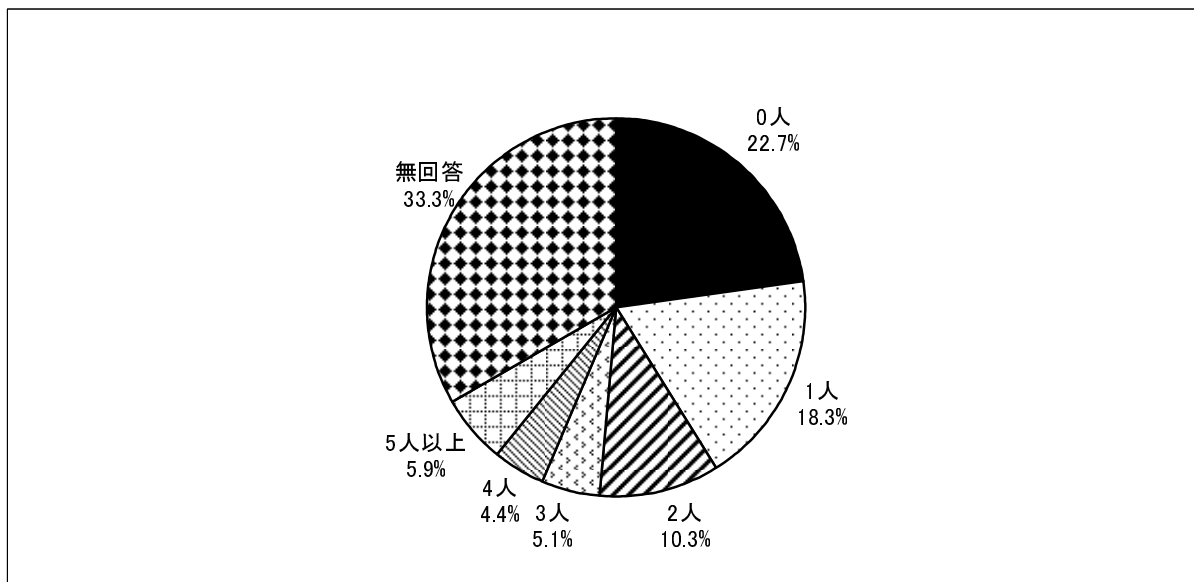
### ③平成20年度の退職者数

平成20年度の退職者数について聞いたところ、定年退職者の人数はわずかですが、定年以外の退職者は、44.0%の事業所が1人以上を回答しています。回答のあった退職者数の合計は379人で、1事業所平均1.4人となっています。

図表193 平成20年度の退職者数（定年退職） [N=273]



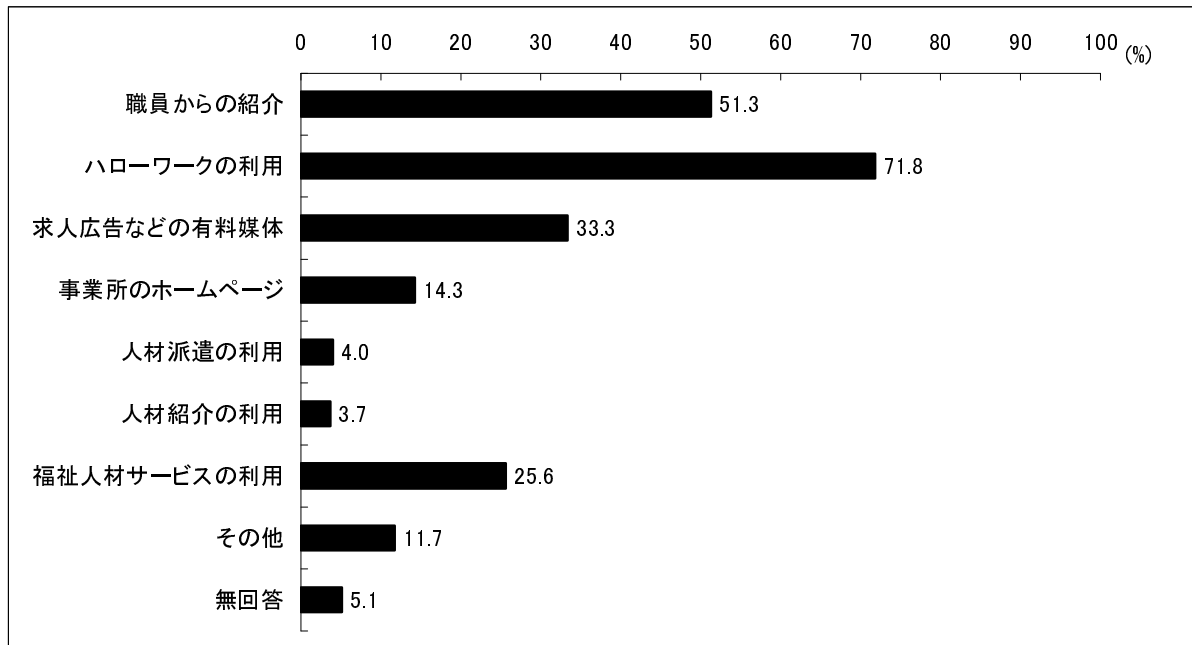
図表194 平成20年度の退職者数（定年退職以外） [N=273]



#### ④職員募集の方法

職員募集の方法については、「ハローワークの利用」の割合が71.8%と最も高く、次いで、「職員からの紹介」が51.3%、「求人広告などの有料媒体」が33.3%となっています。

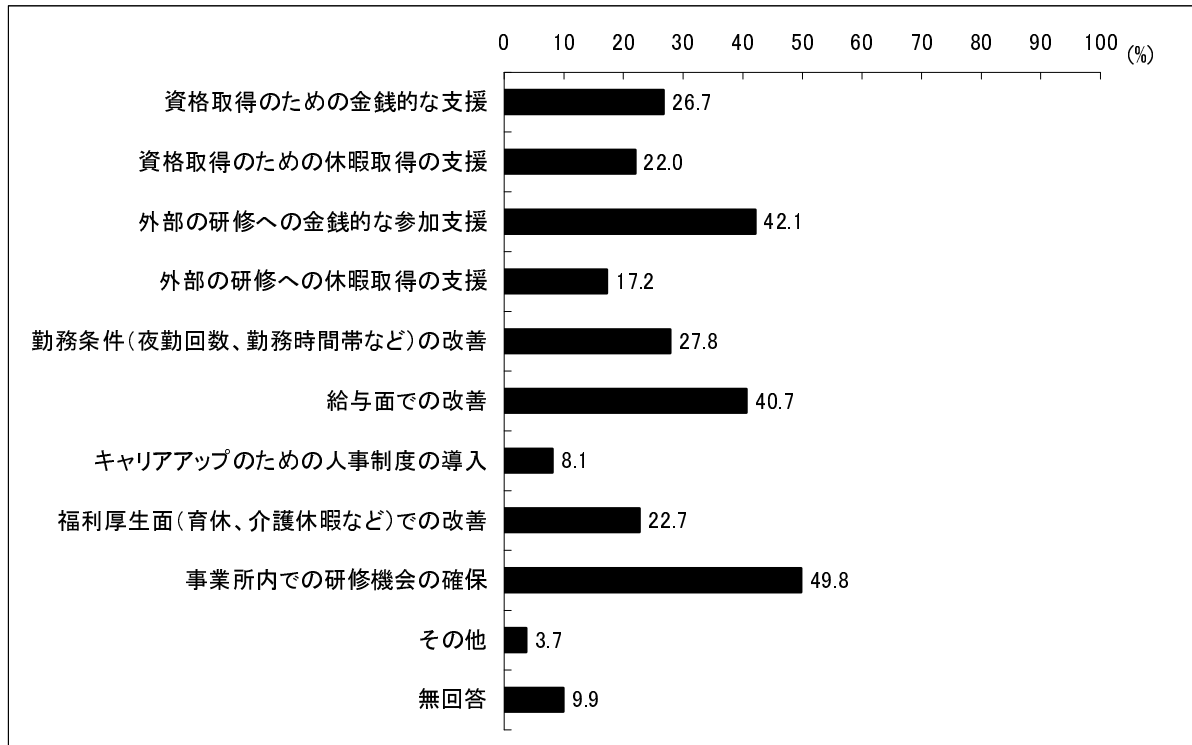
図表195 職員募集の方法 [N=273 ; 複数回答]



### ⑤職員定着のために行っている取り組み

職員定着のために行っている取り組みについて聞いたところ、「事業所内での研修機会の確保」の割合が49.8%と最も高く、次いで、「外部の研修への金銭的な参加支援」が42.1%、「給与面での改善」が40.7%と続いています。

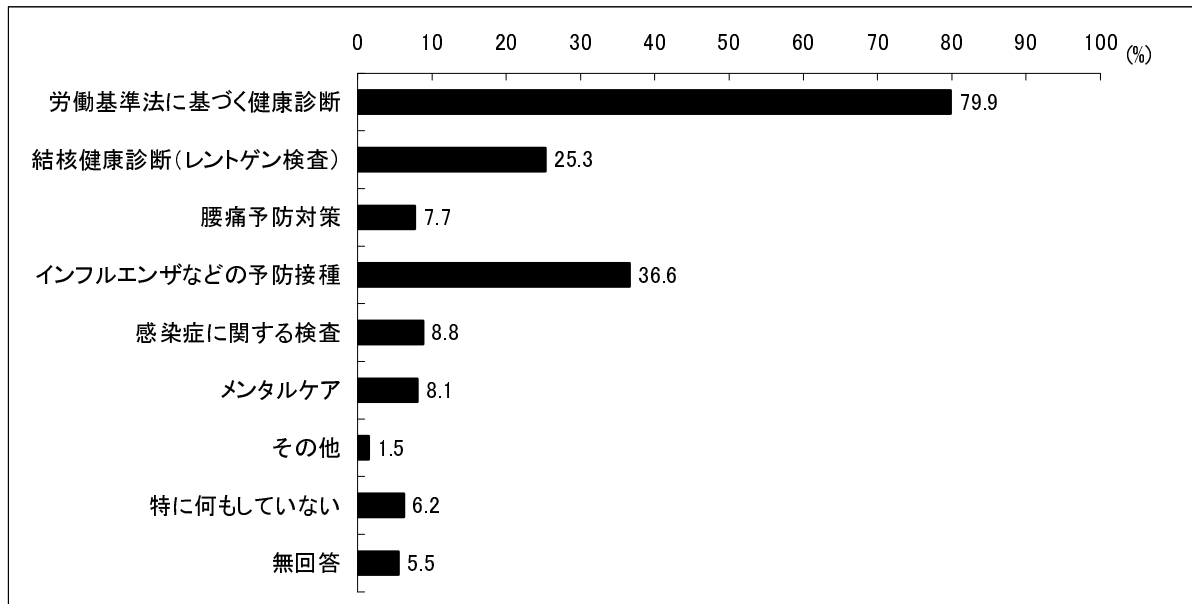
図表196 職員定着のために行っている取り組み [N=273 ; 複数回答]



## ⑥職員の健康管理で実施しているもの

職員の健康管理で実施しているものについて聞いたところ、「労働基準法に基づく健康診断」が79.9%、「インフルエンザなどの予防接種」が36.6%、「結核健康診断（レントゲン検査）」が25.3%となっています。

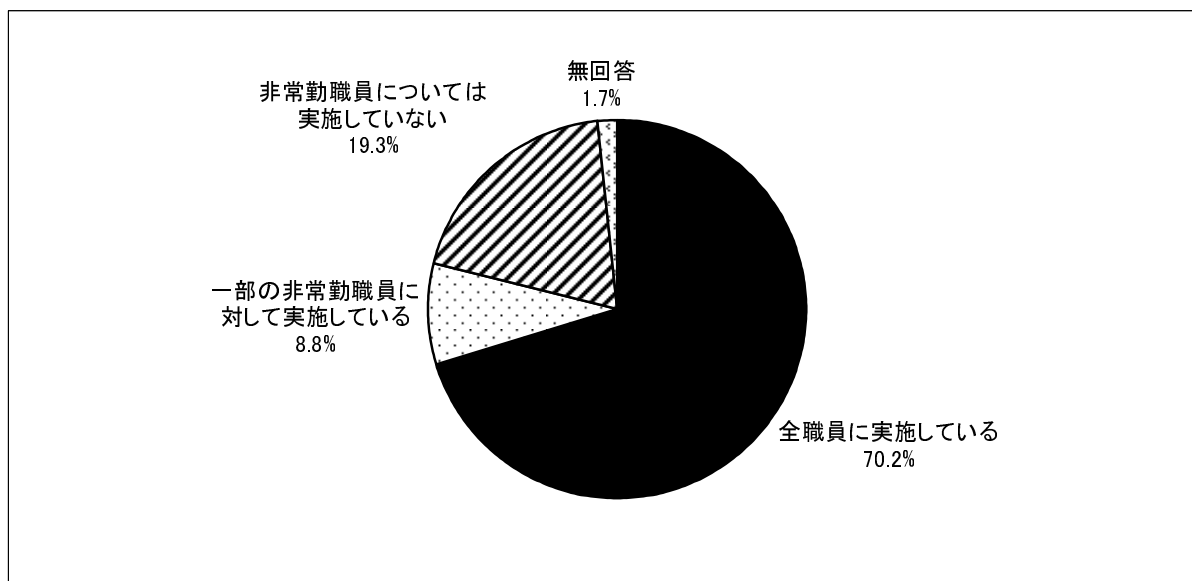
図表197 職員の健康管理で実施しているもの [N=273；複数回答]



## ⑦非常勤職員に対しても健診を実施しているか

前問「職員の健康管理で実施しているもの」で、何らかの健康管理を実施していると回答した事業所に、非常勤職員に対しても同様の健診を実施しているかを聞いたところ、「全職員に実施している」の割合が70.2%、「非常勤職員については実施していない」が19.3%、「一部の非常勤職員に対して実施している」が8.8%となっています。

図表198 非常勤職員に対しても健診を実施しているか [N=238]

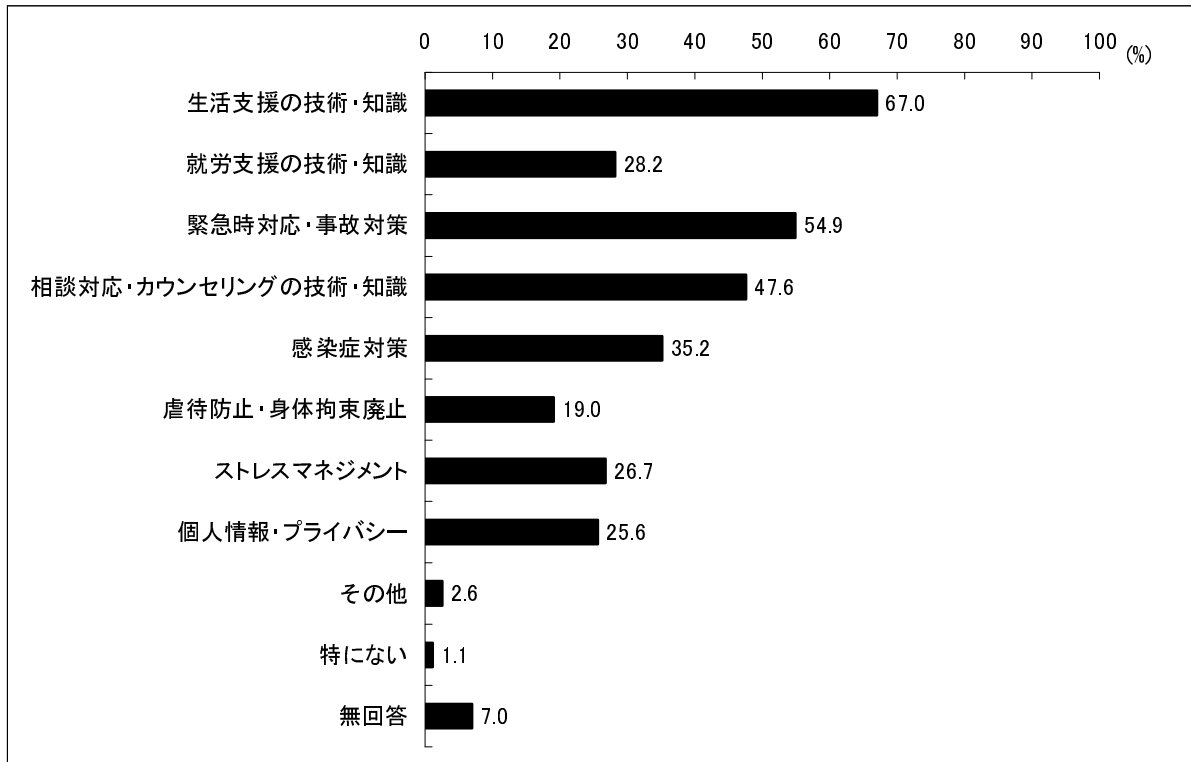




## ⑧職員に受けさせたいと思う研修

職員に受けさせたいと思う研修について聞いたところ、「生活支援の技術・知識」の割合が67.0%と最も高く、次いで、「緊急時対応・事故対策」が54.9%、「相談対応・カウンセリングの技術・知識」が47.6%、「感染症対策」が35.2%と続いています。

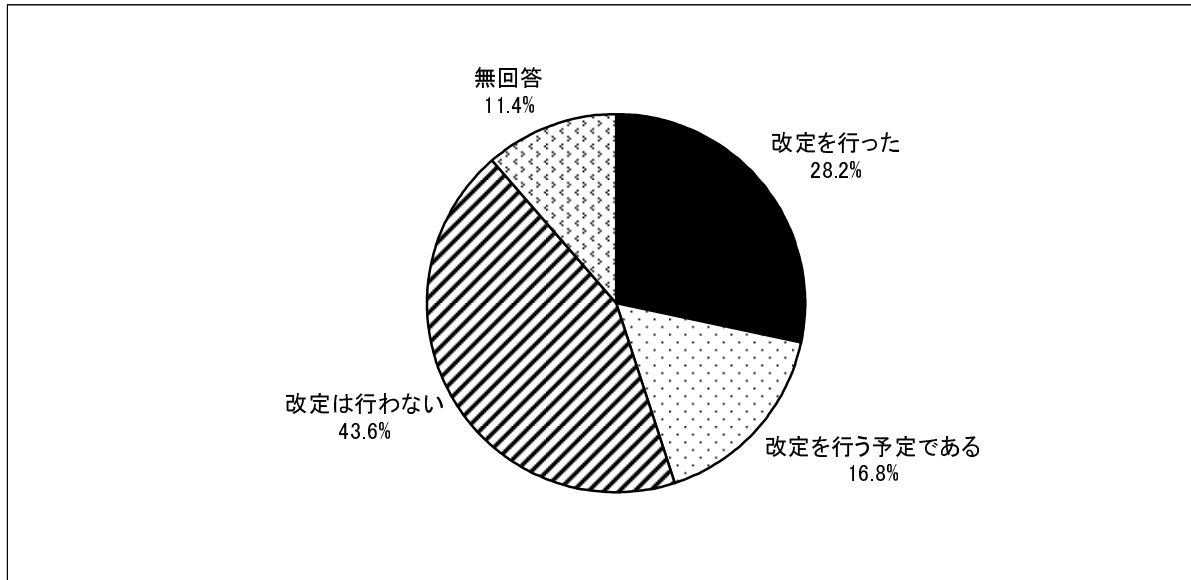
図表199 職員に受けさせたいと思う研修 [N=273 ; 複数回答]



### ⑨サービス報酬改定による職員待遇改定の状況

サービス報酬改定による職員待遇改定の状況について聞いたところ、「改定は行わない」の割合が43.6%、「改定を行った」が28.2%、「改定を行う予定である」が16.8%となっています。

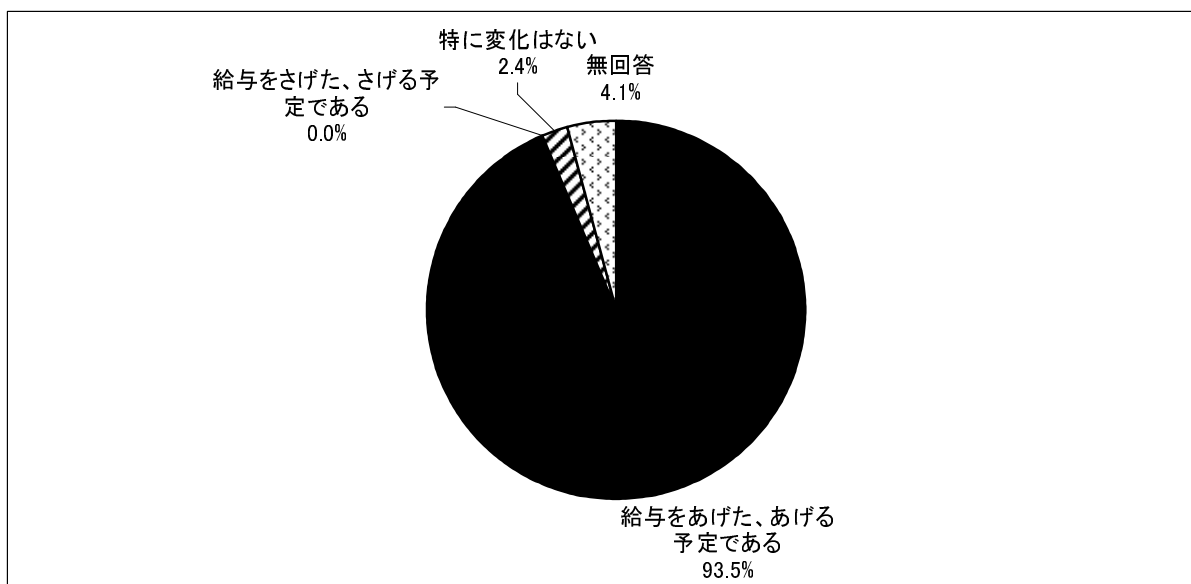
図表200 サービス報酬改定による職員待遇改定の状況 [N=273]



### ⑩改定を行った結果

前問「職員待遇改定の状況」で「改定を行った」「改定を行う予定である」と回答した事業所に、改定を行った結果について聞いたところ、「給与をあげた、あげる予定である」の割合が93.5%とほとんどを占めています。

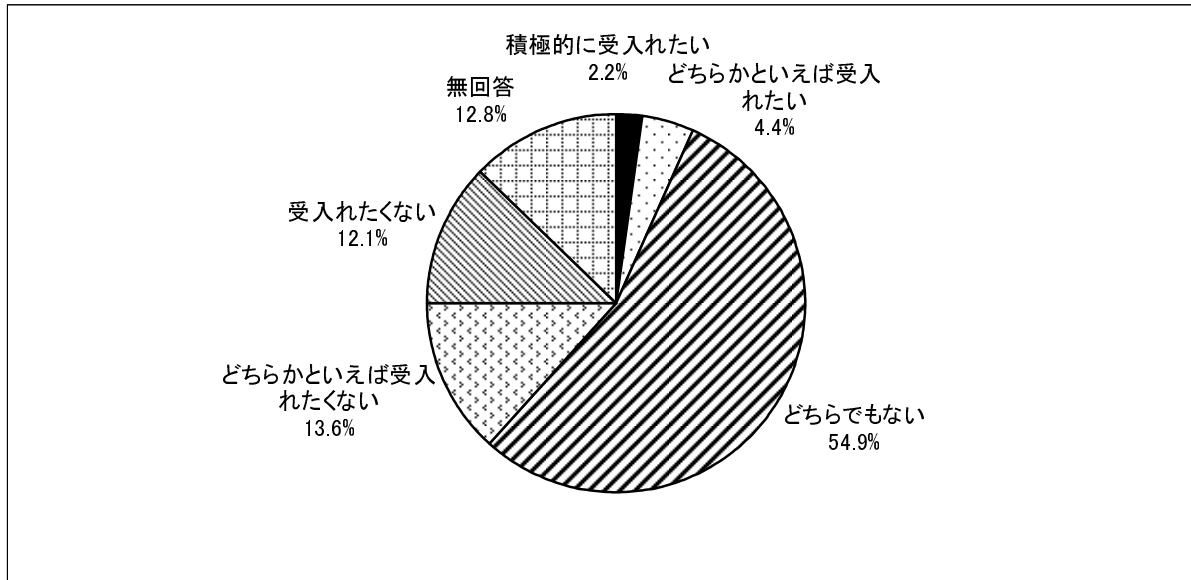
図表201 改定を行った結果 [N=123]



## ⑪外国人労働者の受け入れ

外国人労働者の受け入れについて聞いたところ、「どちらでもない」の割合が54.9%、「どちらかといえば受入れたくない」が13.6%、「受入れたくない」が12.1%となっています。

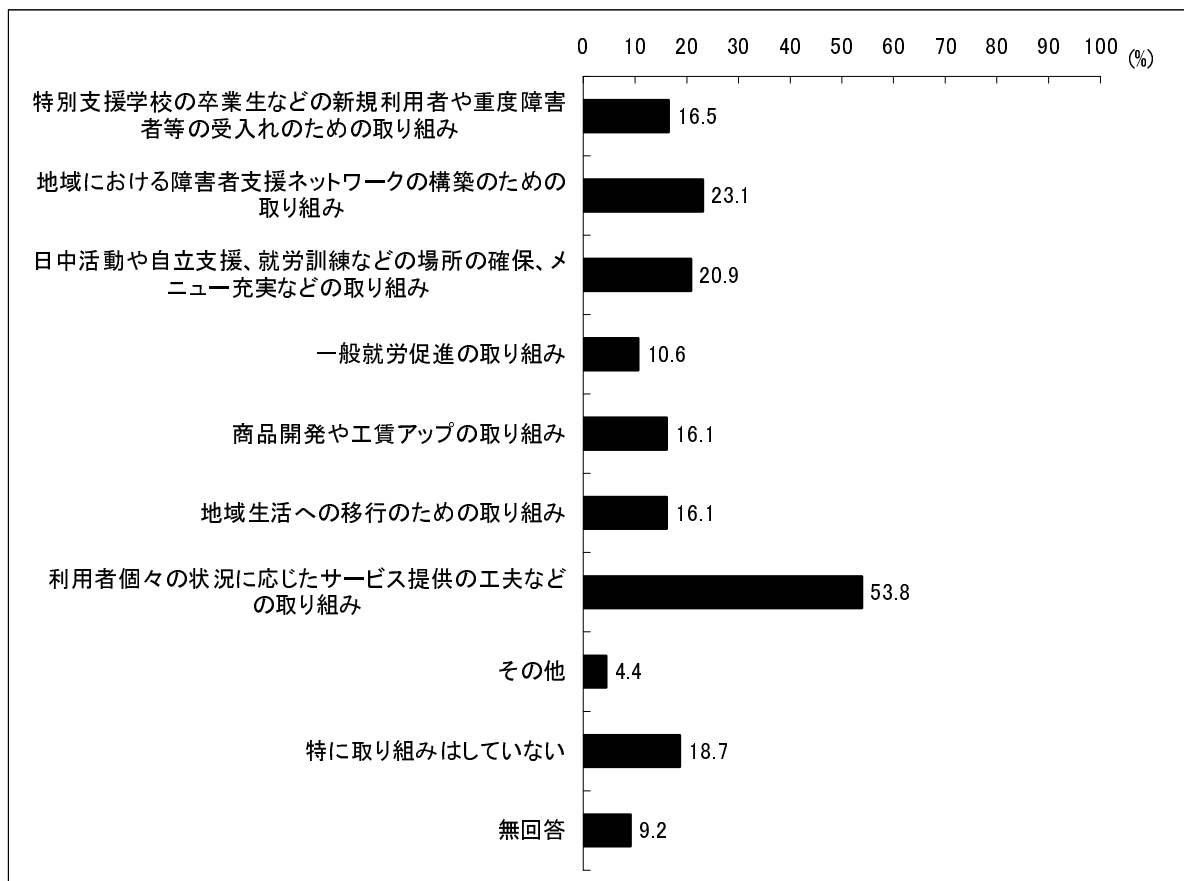
図表202 外国人労働者の受け入れ [N=273]



## ⑫サービスの質向上のためにしている取り組み

サービスの質向上のためにしている取り組みについて聞いたところ、「利用者個々の状況に応じたサービス提供の工夫などの取り組み」の割合が53.8%と最も高く、次いで、「地域における障害者支援ネットワークの構築のための取り組み」が23.1%、「日中活動や自立支援、就労訓練などの場所の確保、メニュー充実などの取り組み」が20.9%と続いています。一方、「特に取り組みはしていない」は18.7%となっています。

図表203 サービスの質向上のためにしている取り組み [N=273；複数回答]



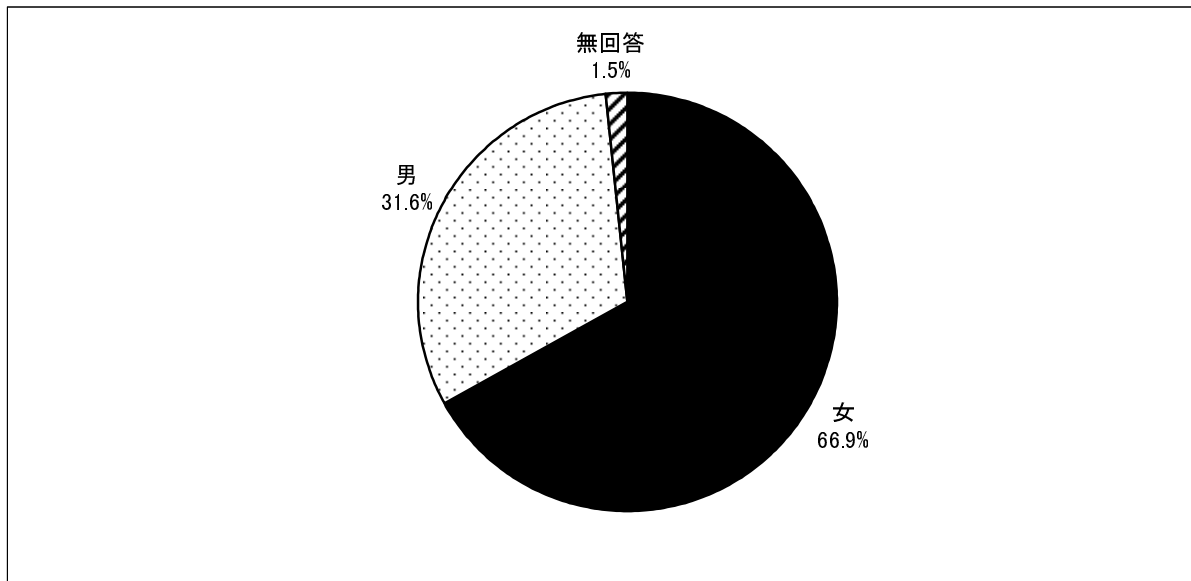
## 7. 事業所職員アンケートの集計結果

### (1) 従事者の属性

#### ①性別

性別は、「女」の割合が66.9%、「男」が31.6%となっています。

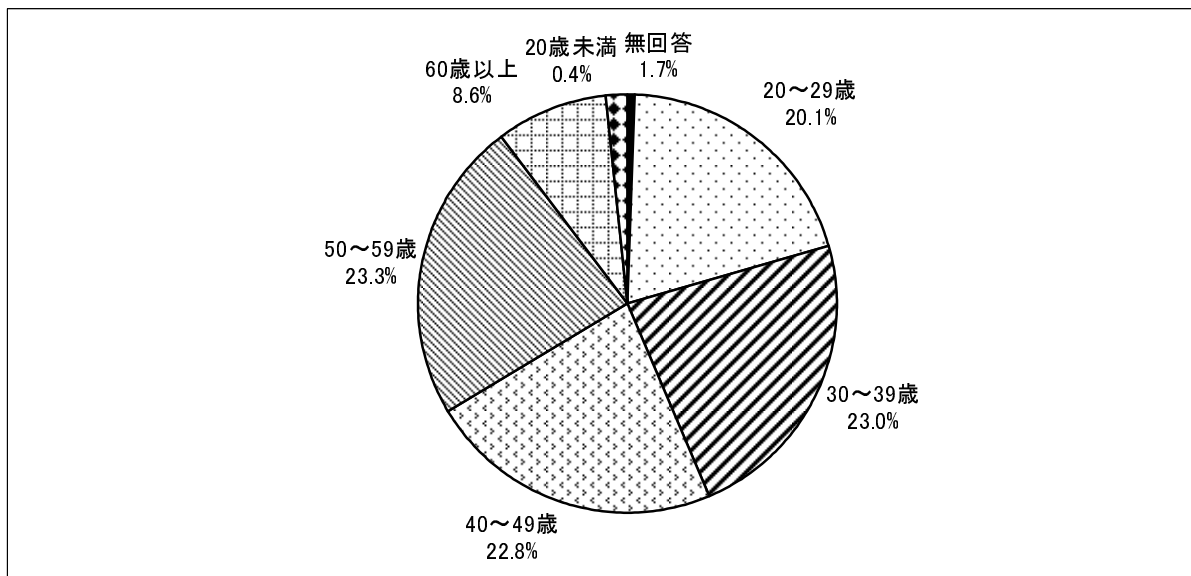
図表204 性別 [N=915]



#### ②年齢

年齢は、「50～59歳」の割合が23.3%と最も高く、次いで、「30～39歳」が23.0%、「40～49歳」が22.8%、「20～29歳」が20.1%となっています。年齢層は比較的分散しています。

図表205 年齢 [N=915]



### ③勤務地

勤務地は、「奈良市」の割合が28.0%、「橿原市」が8.0%、「大和郡山市」が7.7%等となっています。

図表206 勤務地 [N=915]

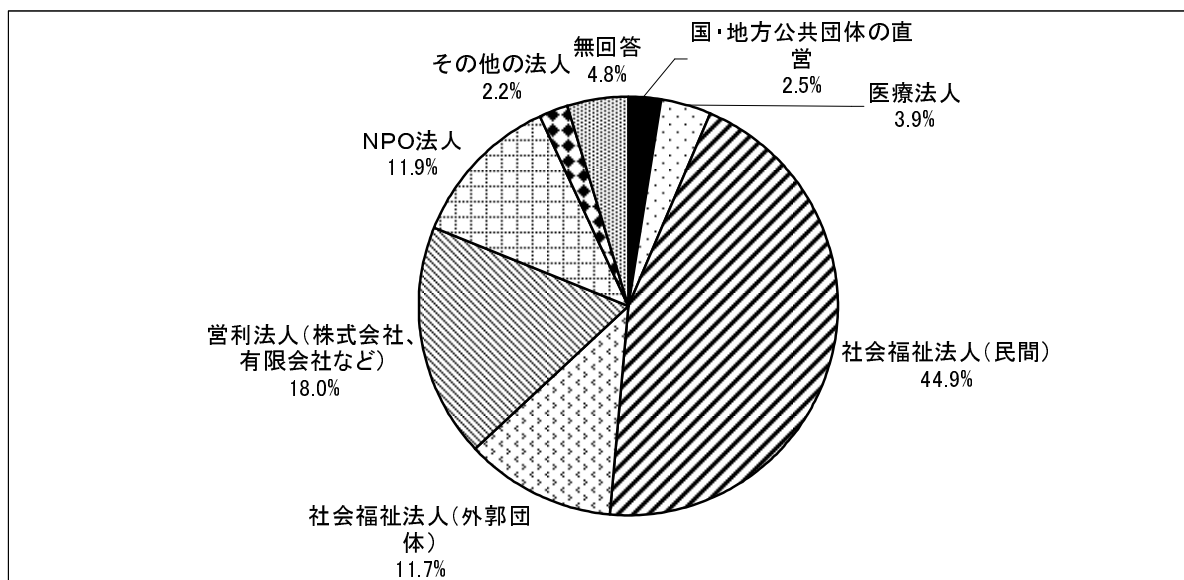
(%)							
奈良市	28.0	葛城市	2.2	曾爾村	0.2	下市町	0.4
大和高田市	3.7	宇陀市	1.4	御杖村	0.2	黒滝村	0.2
大和郡山市	7.7	山添村	1.0	高取町	1.4	天川村	0.0
天理市	5.8	平群町	1.1	明日香村	0.4	野迫川村	0.0
橿原市	8.0	三郷町	4.5	上牧町	1.0	十津川村	1.4
桜井市	3.0	斑鳩町	0.4	王寺町	1.4	下北山村	0.0
五條市	1.9	安堵町	0.4	広陵町	1.0	上北山村	0.0
御所市	1.9	川西町	0.4	河合町	0.7	川上村	0.4
生駒市	5.2	三宅町	1.1	吉野町	0.4	東吉野村	0.0
香芝市	4.8	田原本町	3.1	大淀町	2.6	無回答	2.6

## (2) 現在の仕事の状況

### ①勤務先の事業所運営主体

勤務先の事業所運営主体について聞いたところ、「社会福祉法人（民間）」の割合が44.9%と4割以上を占め、次いで、「営利法人（株式会社、有限会社など）」が18.0%となっています。

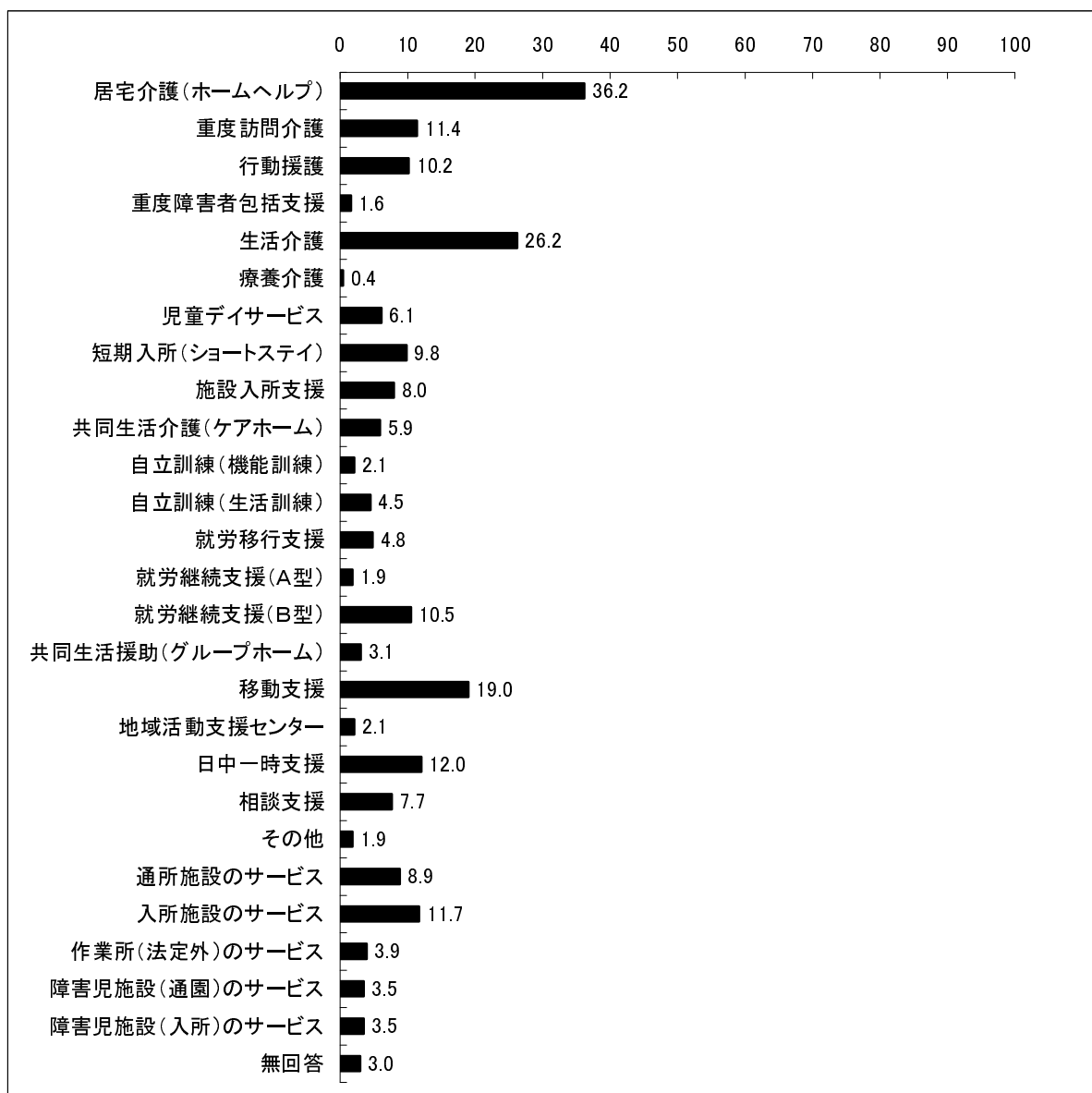
図表207 勤務先の事業所運営主体 [N=915]



## ②担当しているサービスの種類

担当しているサービスの種類について聞いたところ、「居宅介護（ホームヘルプ）」の割合が36.2%、「生活介護」が26.2%、「移動支援」が19.0%等となっています。

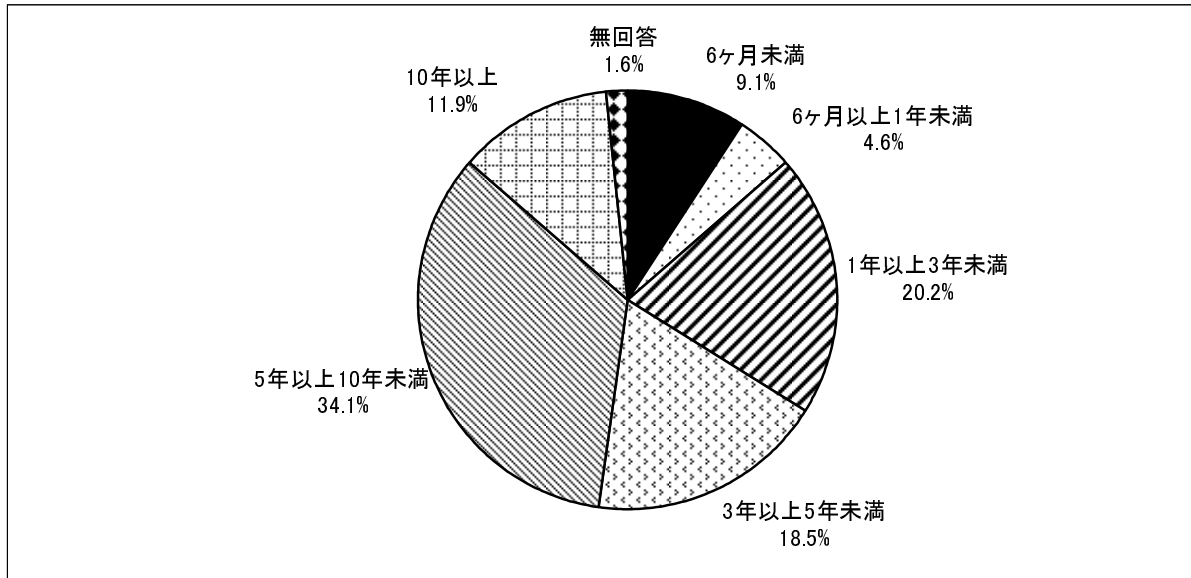
図表208 担当しているサービスの種類 [N=915；複数回答]



### ③勤務年数

現在の職場での勤務年数は、「5年以上10年未満」の割合が34.1%、「1年以上3年未満」が20.2%、「3年以上5年未満」が18.5%等となっています。

図表209 勤務年数 [N=915]



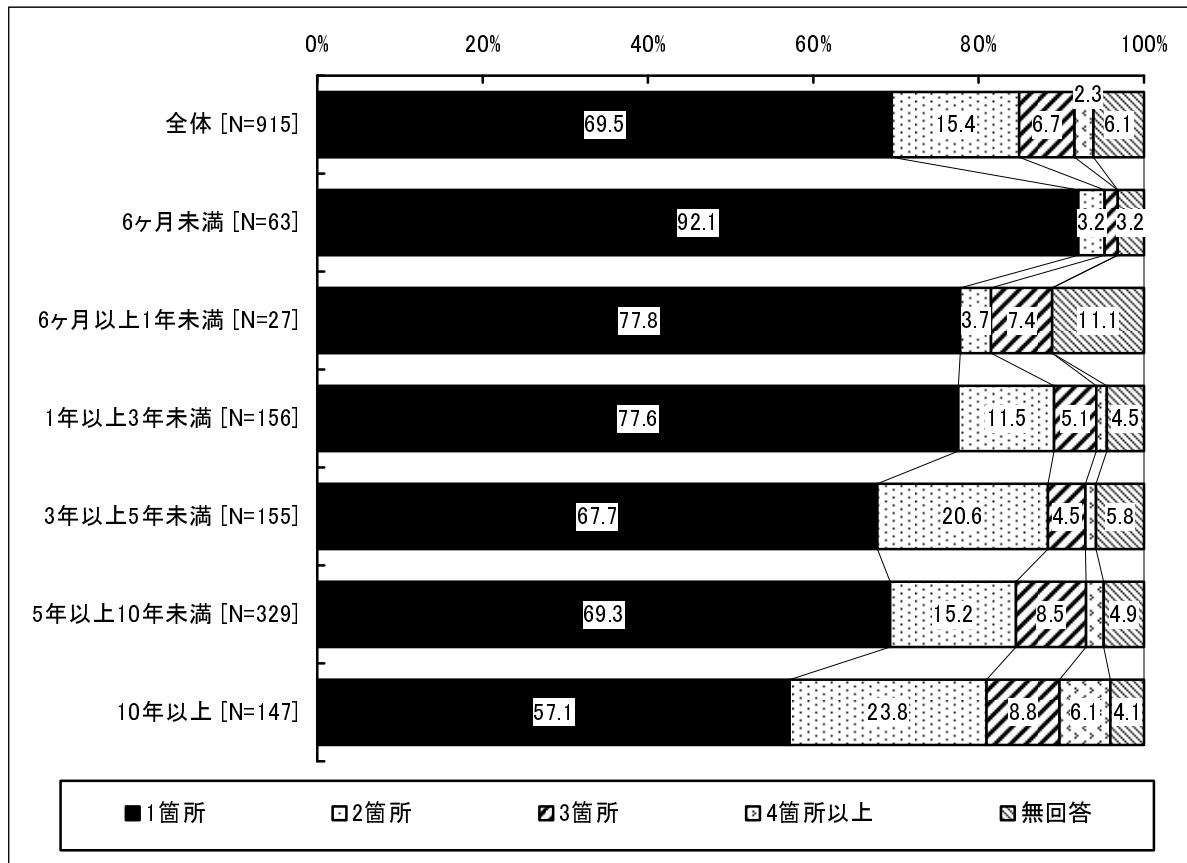


#### ④これまで勤務した事業所数

これまで勤務した障害福祉サービスの事業所数については、「1箇所」が69.5%となっており、現在の職場が最初の障害福祉サービス事業所という人が多くを占めています。

障害福祉の経験年数で見ると、経験年数が長くなるにつれ、複数箇所勤務者も増加しますが、「10年以上」という人でも6割近くは「1箇所」と回答しています。

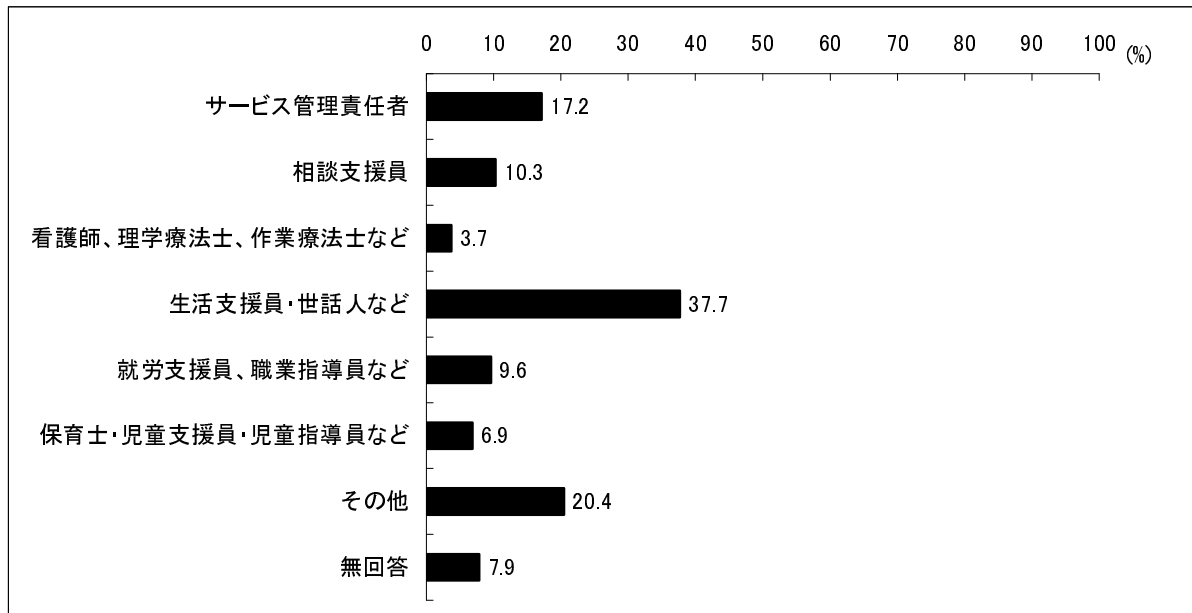
図表210 勤務箇所数 [N=915]



## ⑤今の職場での現在の職種

今の職場での現在の職種について聞いたところ、「生活支援員・世話人など」の割合が37.7%、「サービス管理責任者」が17.2%等となっています。なお、「その他」の20.4%の内訳は、施設管理者等の回答が多くなっています。

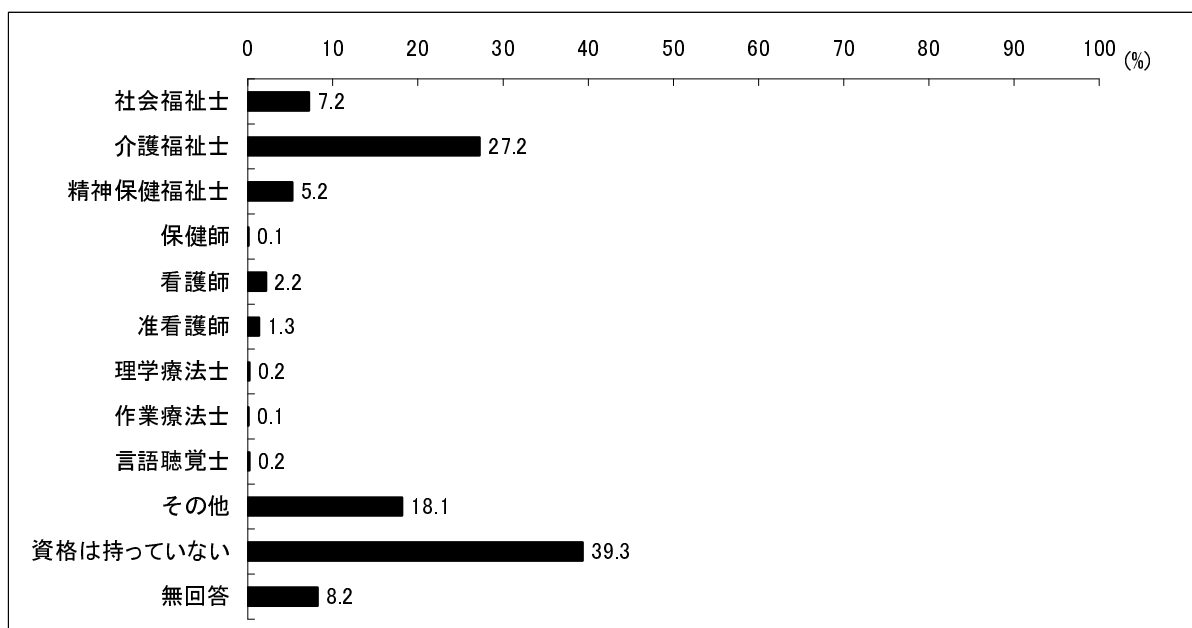
図表211 今の職場での現在の職種 [N=915；複数回答]



## ⑥持っている国家資格

持っている国家資格について聞いたところ、「資格は持っていない」の割合が39.3%と最も高くなっています。持っている資格では、「介護福祉士」が27.2%となっています。

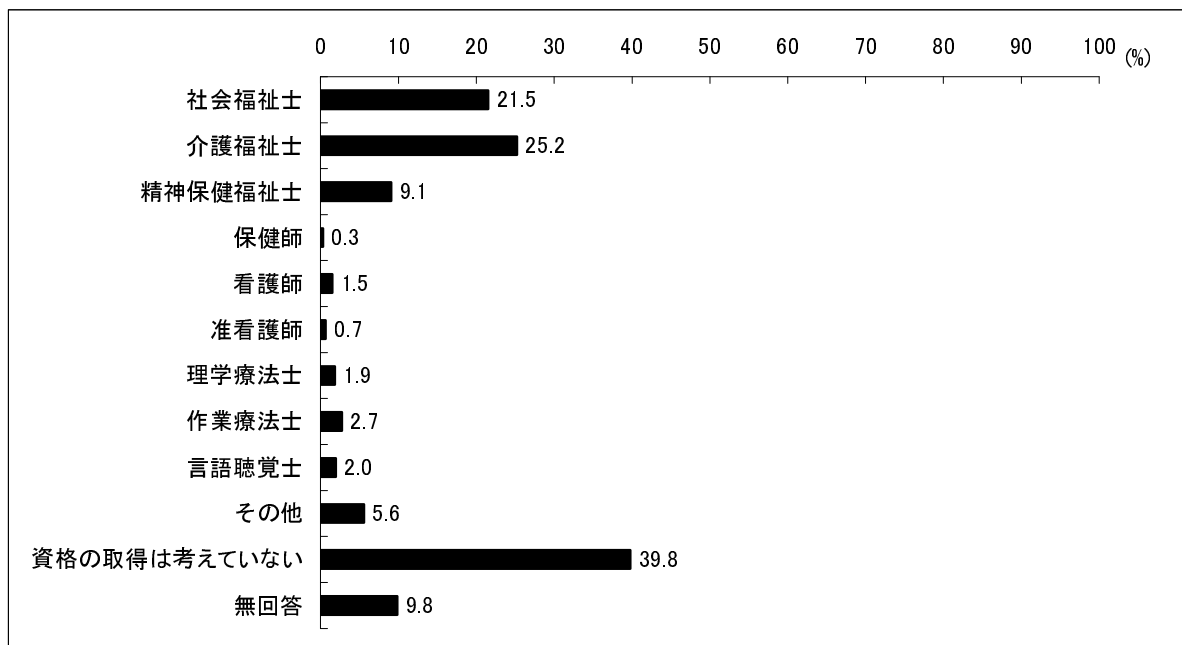
図表212 持っている国家資格 [N=915；複数回答]



## ⑦取得したい国家資格

取得したい国家資格について聞いたところ、「資格の取得は考えていない」の割合が39.8%と最も高くなっています。取得したい資格では、「介護福祉士」が25.2%、「社会福祉士」が21.5%となっています。

図表213 取得したい国家資格 [N=915；複数回答]

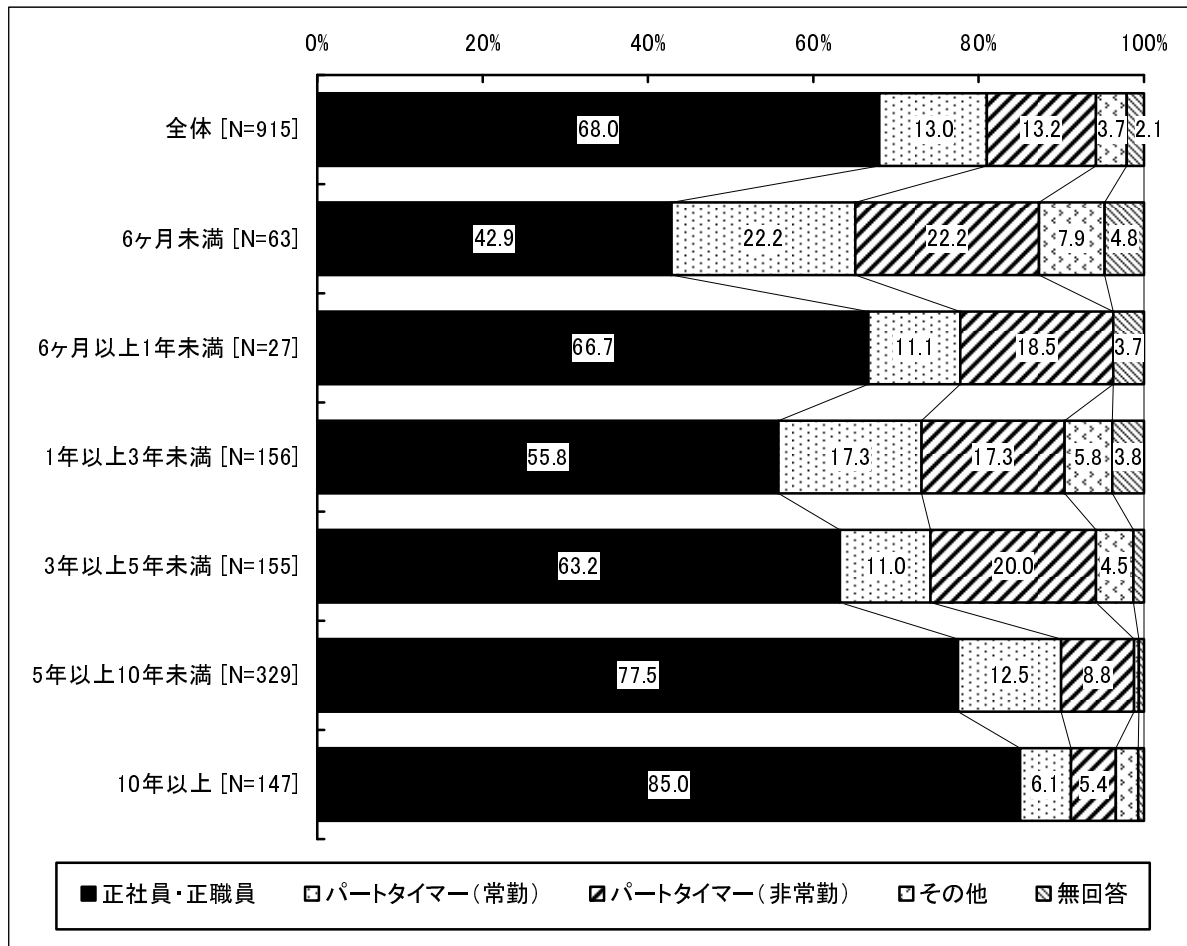


## ⑧現在の雇用形態

現在の雇用形態は、「正社員・正職員」の割合が68.0%、「パートタイマー（非常勤）」が13.2%、「パートタイマー（常勤）」が13.0%となっています。

障害福祉の経験年数で見ると、「10年以上」では「正社員・正職員」が高い割合となっています。

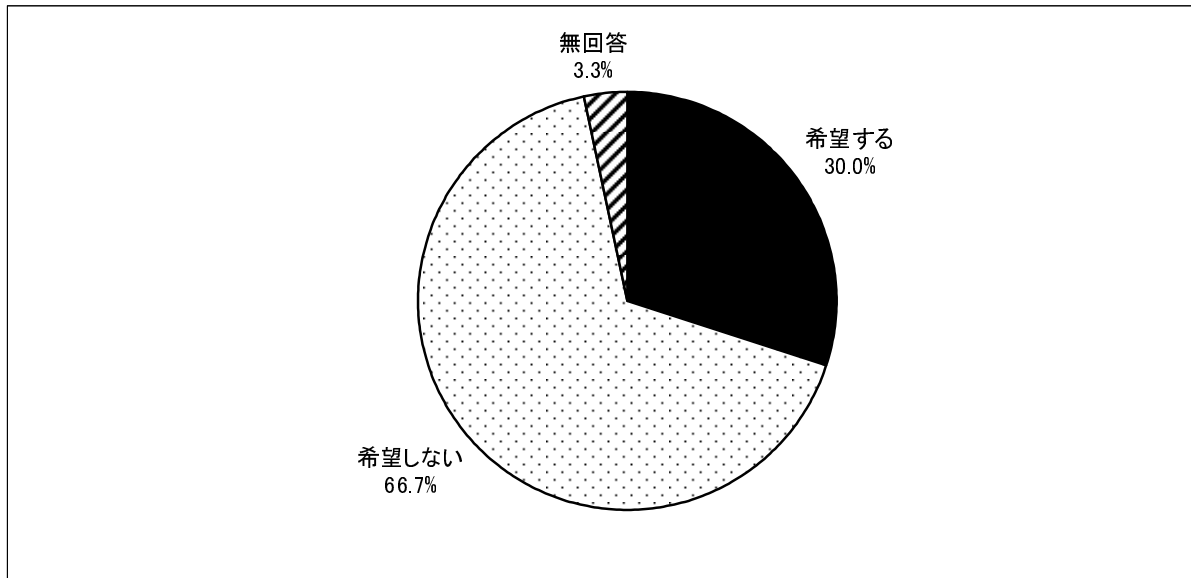
図表214 現在の雇用形態 [N=915]



### ⑨正職員の希望の有無

前問「現在の雇用形態」で「パートタイマー（常勤）」「パートタイマー（非常勤）」と回答した人に、正職員の希望の有無について聞いたところ、「希望しない」の割合が66.7%、「希望する」が30.0%となっています。

図表215 正職員の希望の有無 [N=240]

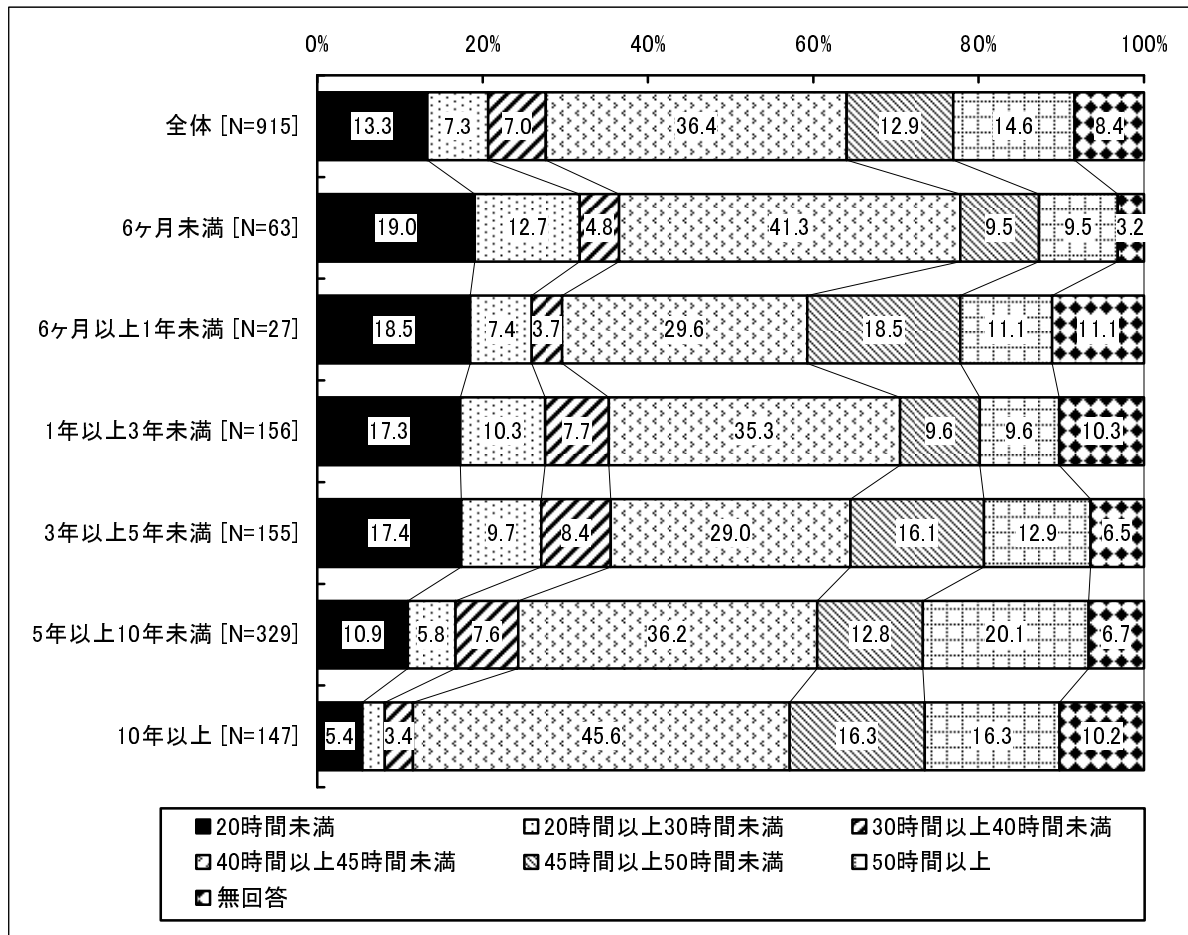


### ⑩ 1週間の平均勤務時間

1週間の平均勤務時間について聞いたところ、「40時間以上45時間未満」の割合が36.4%と最も高く、次いで、「50時間以上」が14.6%、「20時間未満」が13.3%となっています。

障害福祉の経験年数で見ると、経験年数の長い人の方が、勤務時間も長い傾向が見られます。

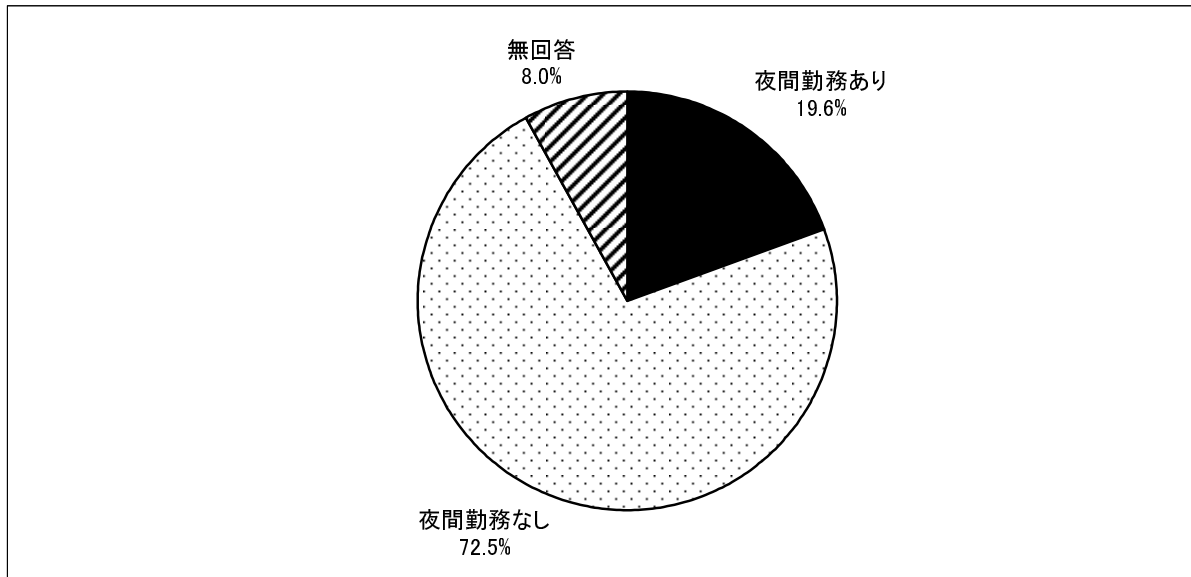
図表216 1週間の平均勤務時間 [N=915]



## ⑪夜間勤務の状況

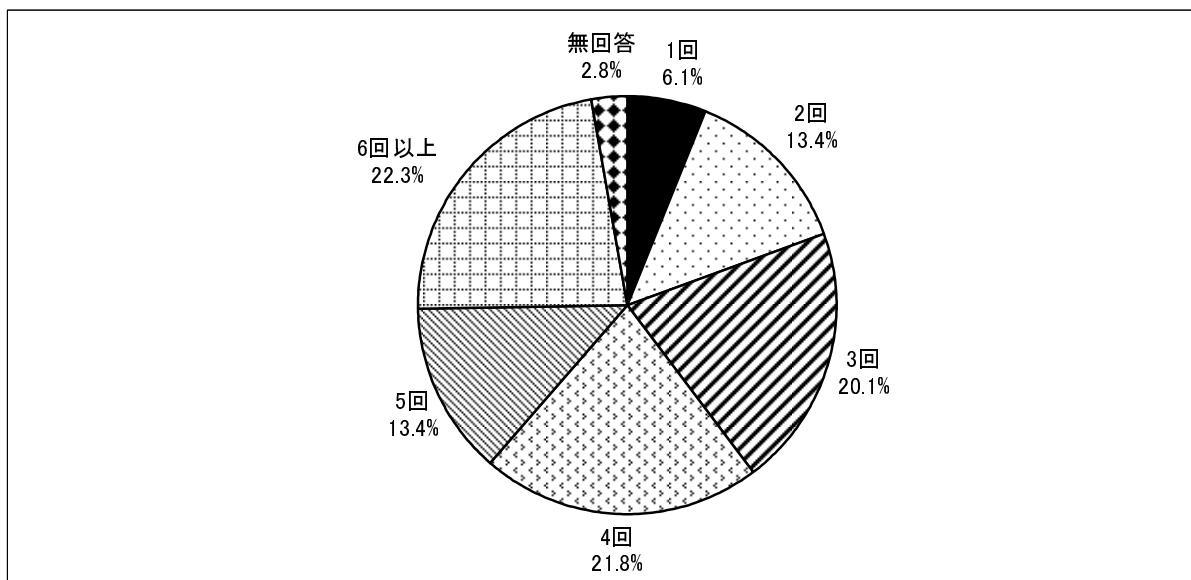
夜間勤務の状況について聞いたところ、「夜間勤務なし」の割合が72.5%、「夜間勤務あり」が19.6%となっています。

図表217 夜間勤務の状況 [N=915]



上記で「夜間勤務あり」と回答した人に、夜間勤務の回数について聞いたところ、「6回以上」の割合が22.3%、「4回」が21.8%、「3回」が20.1%等となっています。

図表218 夜間勤務の回数 [N=179]

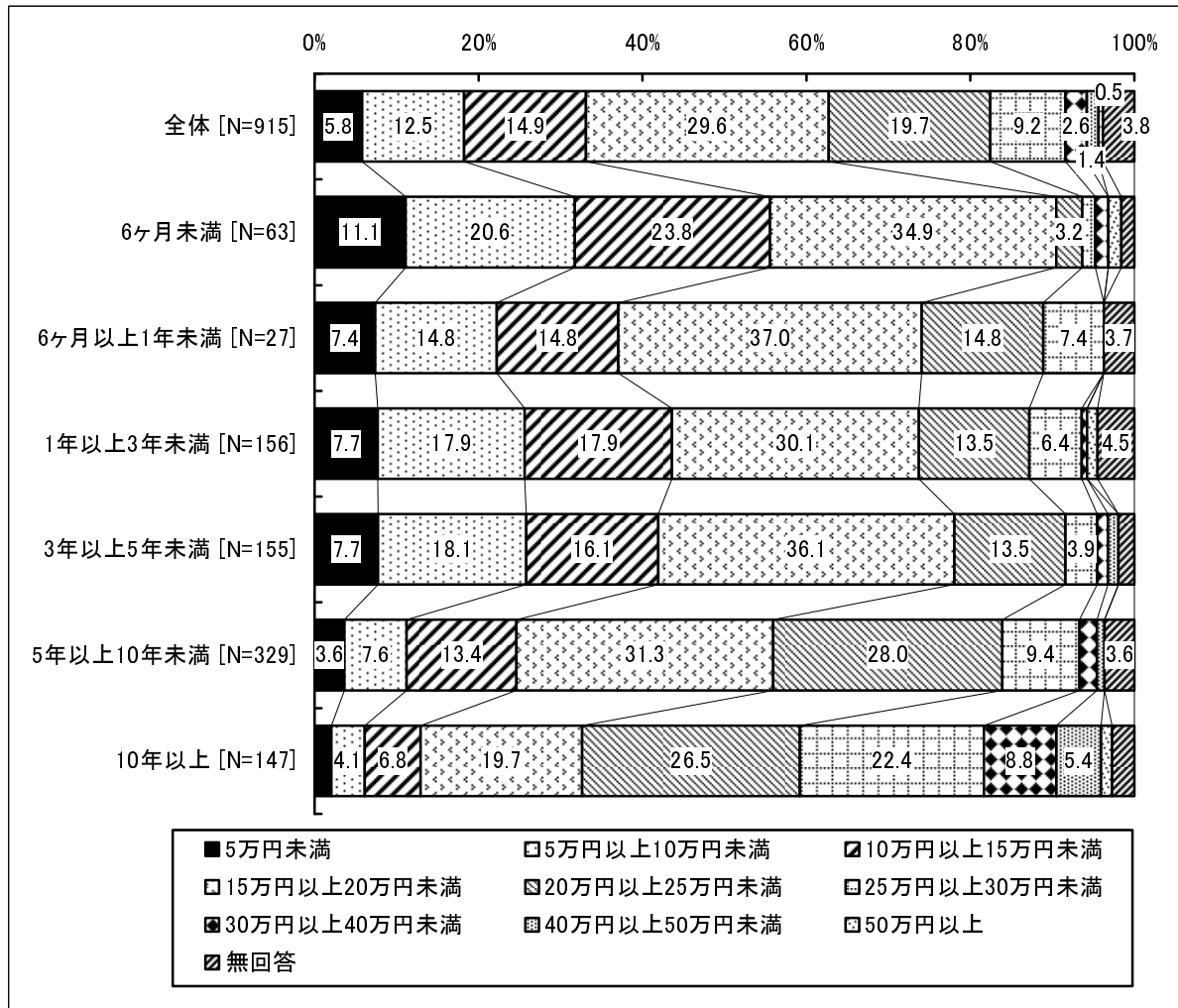


## ⑫平均月収

平均月収を聞いたところ、「15万円以上20万円未満」の割合が29.6%と最も高く、次いで、「20万円以上25万円未満」が19.7%、「10万円以上15万円未満」が14.9%、「5万円以上10万円未満」が12.5%と続いています。

障害福祉の経験年数で見ると、5年以上になると平均月収は比較的高くなる傾向が見られますが、25万円未満が約6割となっています。

図表219 平均月収 [N=915]





平均月収で担当サービスを見てみると、平均月収の高い人は入所施設で多くなっています。一方、平均月収の低い人は、居宅介護等で多い傾向が見られます。

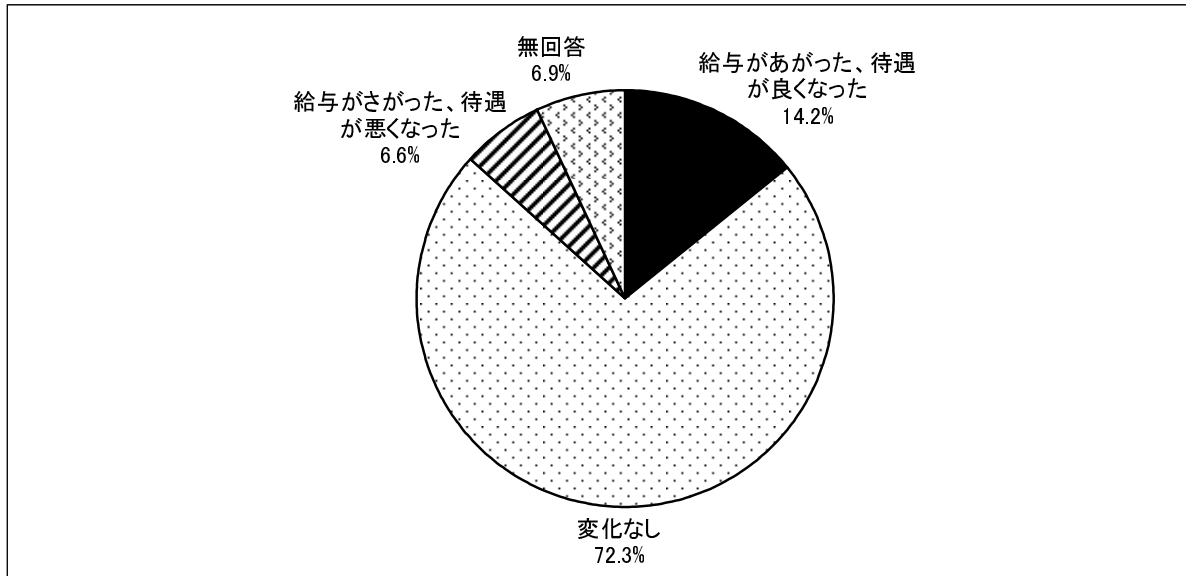
図表220 担当しているサービスの種類（平均月収別） [N=915；複数回答]

	全体	10万円未満	10万円以上 25万円未満	25万円以上
N=	915	167	587	126
居宅介護(ホームヘルプ)	36.2	50.3	34.8	29.4
重度訪問介護	11.4	7.8	11.9	14.3
行動援護	10.2	9.6	10.2	11.1
重度障害者包括支援	1.6	1.2	1.5	3.2
生活介護	26.2	25.1	27.3	26.2
療養介護	0.4	0.0	0.3	1.6
児童デイサービス	6.1	1.2	6.1	12.7
短期入所(ショートステイ)	9.8	0.6	10.2	19.0
施設入所支援	8.0	1.2	6.8	23.0
共同生活介護(ケアホーム)	5.9	7.2	5.8	5.6
自立訓練(機能訓練)	2.1	0.6	2.4	2.4
自立訓練(生活訓練)	4.5	1.2	5.8	2.4
就労移行支援	4.8	4.2	4.1	6.3
就労継続支援(A型)	1.9	2.4	1.7	2.4
就労継続支援(B型)	10.5	12.0	9.9	8.7
共同生活援助(グループホーム)	3.1	2.4	3.4	1.6
移動支援	19.0	18.6	19.9	18.3
地域活動支援センター	2.1	0.6	2.6	1.6
日中一時支援	12.0	7.2	12.3	17.5
相談支援	7.7	1.2	7.5	15.9
その他	1.9	3.0	1.5	2.4
通所施設のサービス	8.9	7.8	9.0	7.9
入所施設のサービス	11.7	2.4	11.6	23.0
作業所(法定外)のサービス	3.9	7.8	3.4	0.8
障害児施設(通園)のサービス	3.5	1.8	3.9	4.0
障害児施設(入所)のサービス	3.5	0.6	3.4	7.1
無回答	3.0	3.0	2.7	1.6

### ⑬ サービス報酬改定による待遇面の変化

サービス報酬改定による待遇面の変化があったかどうかを聞いたところ、「変化なし」の割合が72.3%と7割以上を占めています。一方、「給与があがった、待遇が良くなった」は14.2%となっています。

図表221 サービス報酬改定による待遇面の変化 [N=915]



サービス報酬改定による待遇面の変化で担当サービスを見てみると、「給与があがった、待遇が良くなった」という人は、「生活介護」等で多くなっています。

図表222 担当しているサービスの種類（待遇面の変化別） [N=915；複数回答]

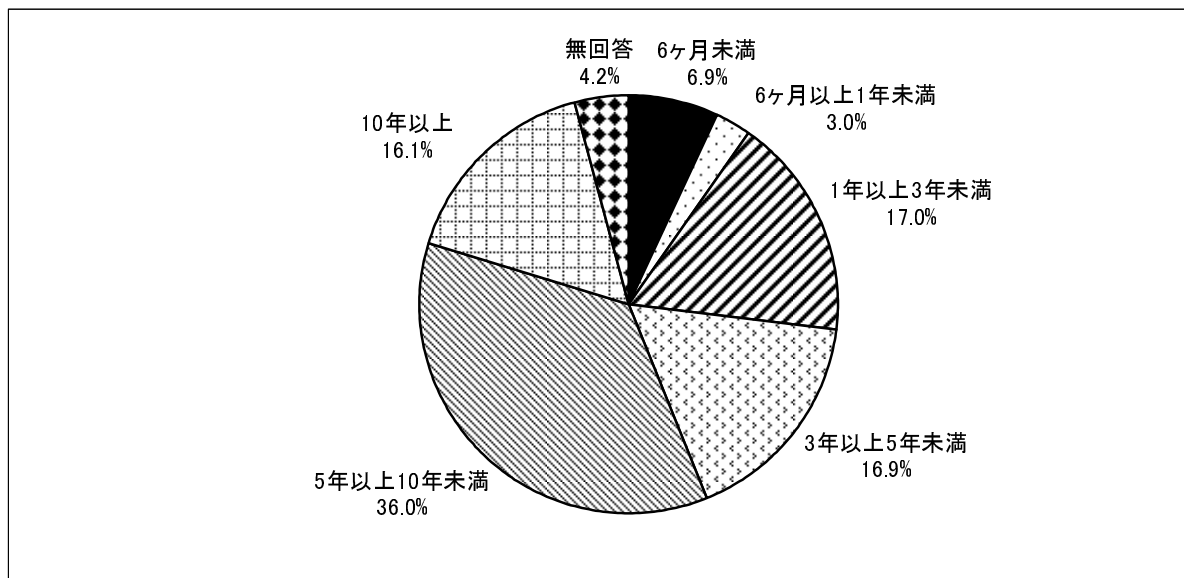
	全体	給与があがった、待遇が良くなった	変化なし	給与がさがった、待遇が悪くなった
N=	915	130	662	60
居宅介護(ホームヘルプ)	36.2	32.3	39.1	25.0
重度訪問介護	11.4	13.1	11.6	6.7
行動援護	10.2	10.8	10.0	15.0
重度障害者包括支援	1.6	1.5	1.7	3.3
生活介護	26.2	39.2	22.8	26.7
療養介護	0.4	0.0	0.3	3.3
児童デイサービス	6.1	2.3	6.6	6.7
短期入所(ショートステイ)	9.8	14.6	9.2	13.3
施設入所支援	8.0	3.8	8.5	15.0
共同生活介護(ケアホーム)	5.9	10.8	5.3	5.0
自立訓練(機能訓練)	2.1	2.3	2.1	1.7
自立訓練(生活訓練)	4.5	3.8	4.8	1.7
就労移行支援	4.8	5.4	4.4	5.0
就労継続支援(A型)	1.9	2.3	1.8	0.0
就労継続支援(B型)	10.5	13.8	9.2	10.0
共同生活援助(グループホーム)	3.1	4.6	2.9	1.7
移動支援	19.0	16.2	20.5	15.0
地域活動支援センター	2.1	1.5	2.3	0.0
日中一時支援	12.0	15.4	11.8	13.3
相談支援	7.7	6.9	8.0	6.7
その他	1.9	0.8	1.7	6.7
通所施設のサービス	8.9	14.6	8.5	5.0
入所施設のサービス	11.7	13.1	11.5	15.0
作業所(法定外)のサービス	3.9	1.5	4.2	5.0
障害児施設(通園)のサービス	3.5	3.1	3.6	5.0
障害児施設(入所)のサービス	3.5	3.8	3.2	3.3
無回答	3.0	1.5	2.6	5.0

### (3) 福祉職への就労について

#### ①障害福祉の仕事の経験年数

障害福祉の仕事の経験年数について聞いたところ、「5年以上10年未満」の割合が36.0%、「1年以上3年未満」が17.0%、「3年以上5年未満」が16.9%等となっています。

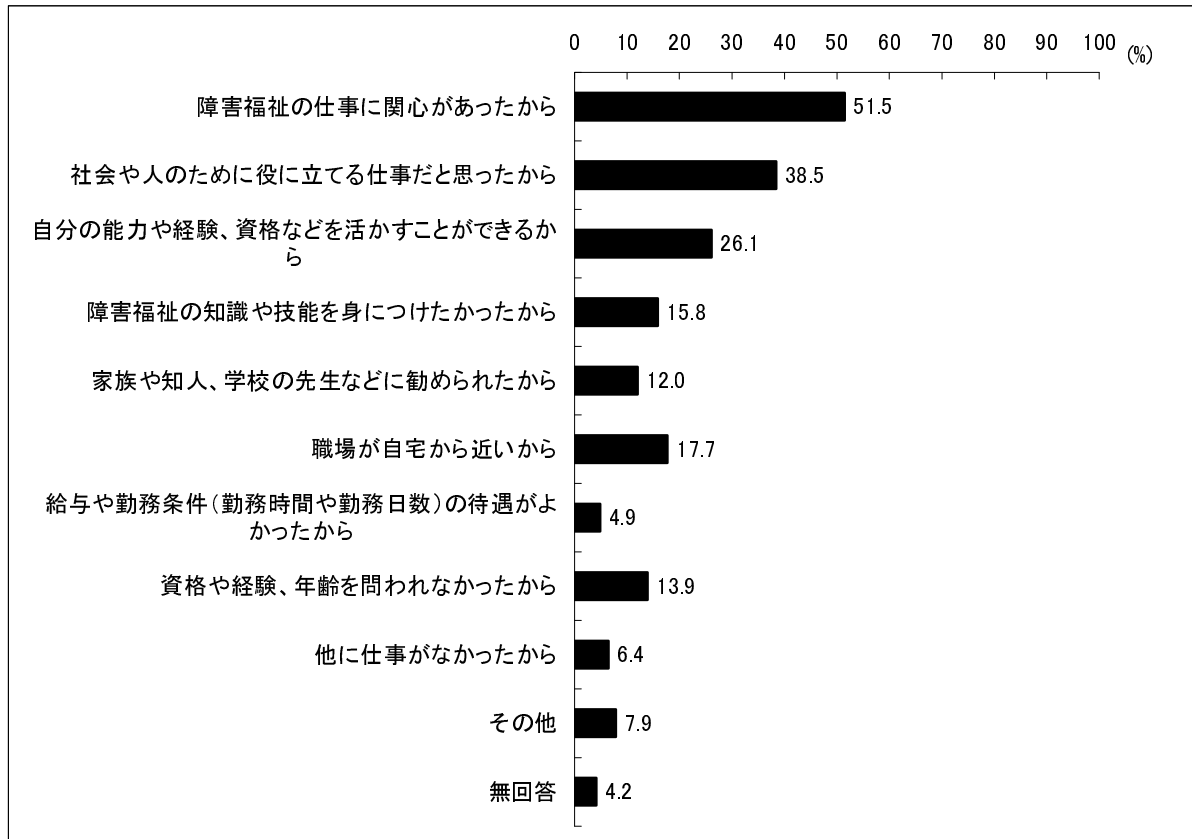
図表223 障害福祉の仕事の経験年数 [N=915]



## ②障害福祉の仕事を選んだ理由

障害福祉の仕事を選んだ理由について聞いたところ、「障害福祉の仕事に関心があったから」の割合が51.5%と最も高く、次いで、「社会や人のために役に立てる仕事だと思ったから」が38.5%、「自分の能力や経験、資格などを活かすことができるから」が26.1%と続いています。

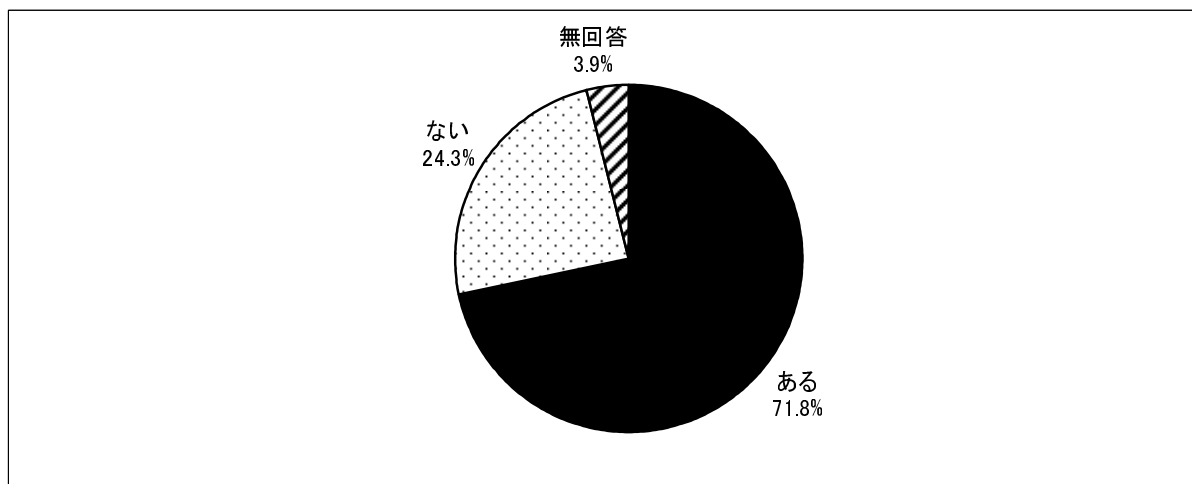
図表224 障害福祉の仕事を選んだ理由 [N=915；複数回答]



## ③障害福祉以外の仕事の経験

障害福祉以外の仕事の経験については、「ある」が71.8%と7割以上を占めています。

図表225 障害福祉以外の仕事の経験 [N=915]

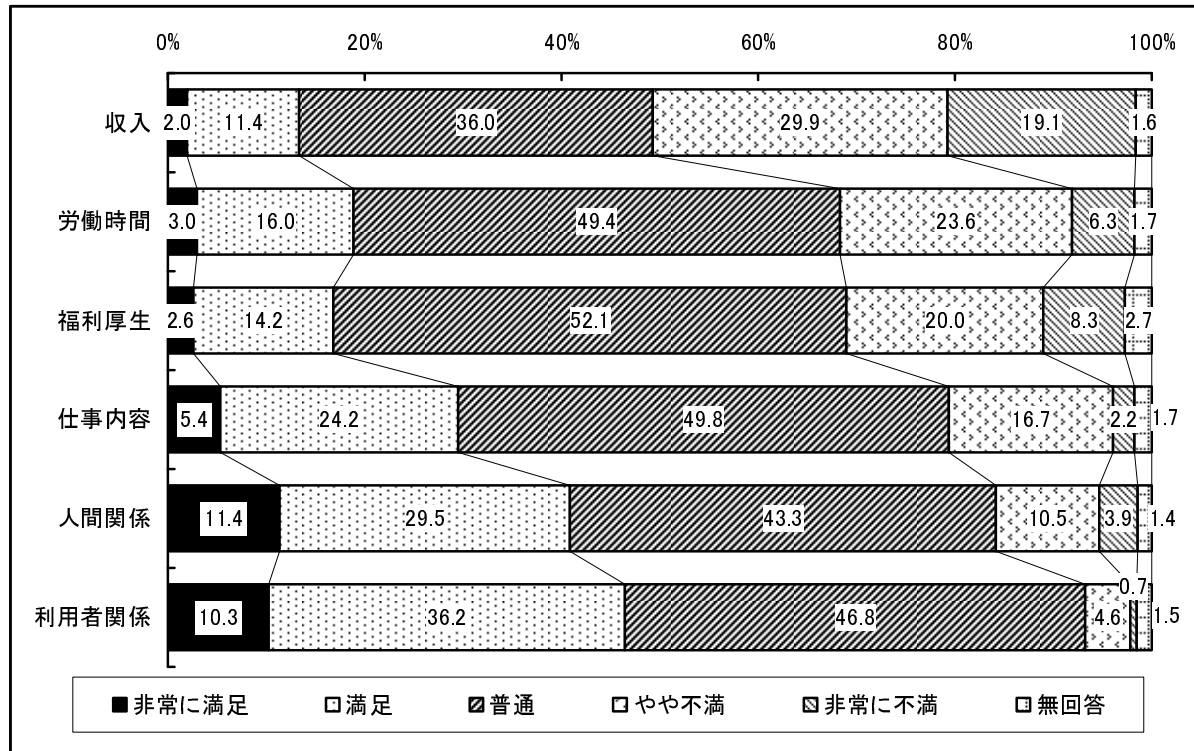


## (4) 現在の仕事や職場に対する満足度

### ①仕事や職場の満足度

仕事や職場の満足度について聞いたところ、「人間関係」や「利用者関係」等では比較的満足度が高く、「収入」や「福利厚生」「労働時間」などでは満足度が低くなっています。

図表226 仕事や職場の満足度 [N=915]



障害福祉の経験年数で見ると、1年未満の人で全体的に満足度が高い傾向が見られますが、「利用者関係」では、経験年数の長い人の方が満足度が高くなっています。

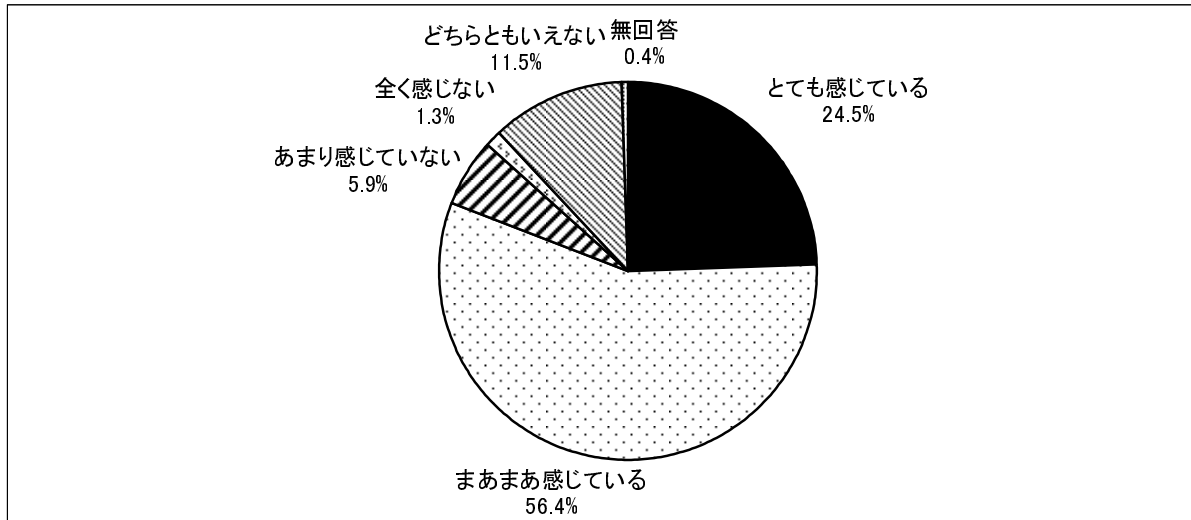
図表227 仕事や職場の満足度（障害福祉の経験年数別） [N=915]

		全体	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
		N=	915	63	27	156	155	329
収入	非常に満足	2.0	1.6	7.4	2.6	1.9	1.8	1.4
	満足	11.4	17.5	22.2	10.3	11.6	10.3	10.2
	普通	36.0	39.7	22.2	37.2	35.5	38.0	38.1
	やや不満	29.9	28.6	29.6	31.4	28.4	27.7	32.7
	非常に不満	19.1	9.5	18.5	18.6	22.6	21.3	17.7
	無回答	1.6	3.2	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0
労働時間	非常に満足	3.0	1.6	11.1	4.5	2.6	2.1	2.7
	満足	16.0	30.2	11.1	17.9	13.5	14.6	16.3
	普通	49.4	34.9	44.4	50.0	52.9	50.2	54.4
	やや不満	23.6	22.2	29.6	22.4	25.2	25.5	17.7
	非常に不満	6.3	6.3	3.7	4.5	5.8	7.0	8.2
	無回答	1.7	4.8	0.0	0.6	0.0	0.6	0.7
福利厚生	非常に満足	2.6	1.6	7.4	4.5	3.2	2.1	1.4
	満足	14.2	14.3	14.8	19.2	14.8	11.6	15.6
	普通	52.1	57.1	55.6	44.9	51.6	55.0	53.7
	やや不満	20.0	20.6	18.5	23.7	18.7	22.2	15.6
	非常に不満	8.3	0.0	3.7	7.1	10.3	7.6	12.2
	無回答	2.7	6.3	0.0	0.6	1.3	1.5	1.4
仕事内容	非常に満足	5.4	3.2	7.4	6.4	3.2	5.8	6.8
	満足	24.2	30.2	18.5	25.0	21.9	25.2	25.2
	普通	49.8	52.4	51.9	50.0	56.8	48.6	45.6
	やや不満	16.7	9.5	22.2	16.0	15.5	18.2	17.0
	非常に不満	2.2	1.6	0.0	1.3	1.3	1.8	5.4
	無回答	1.7	3.2	0.0	1.3	1.3	0.3	0.0
人間関係	非常に満足	11.4	11.1	22.2	13.5	11.6	11.6	8.2
	満足	29.5	36.5	14.8	26.9	29.0	32.2	28.6
	普通	43.3	36.5	55.6	40.4	43.2	45.6	44.9
	やや不満	10.5	11.1	3.7	15.4	11.0	7.3	12.9
	非常に不満	3.9	3.2	3.7	3.2	5.2	3.0	5.4
	無回答	1.4	1.6	0.0	0.6	0.0	0.3	0.0
利用者関係	非常に満足	10.3	9.5	3.7	12.8	10.3	11.9	8.2
	満足	36.2	38.1	44.4	32.1	32.3	39.5	39.5
	普通	46.8	42.9	40.7	48.7	51.6	44.1	46.9
	やや不満	4.6	3.2	7.4	5.1	5.8	4.0	4.1
	非常に不満	0.7	3.2	3.7	0.6	0.0	0.3	0.7
	無回答	1.5	3.2	0.0	0.6	0.0	0.3	0.7

## ②仕事のやりがい

仕事のやりがいについて聞いたところ、「まあまあ感じている」の割合が56.4%、「とても感じている」が24.5%、「どちらともいえない」が11.5%となっています。

図表228 仕事のやりがい [N=915]

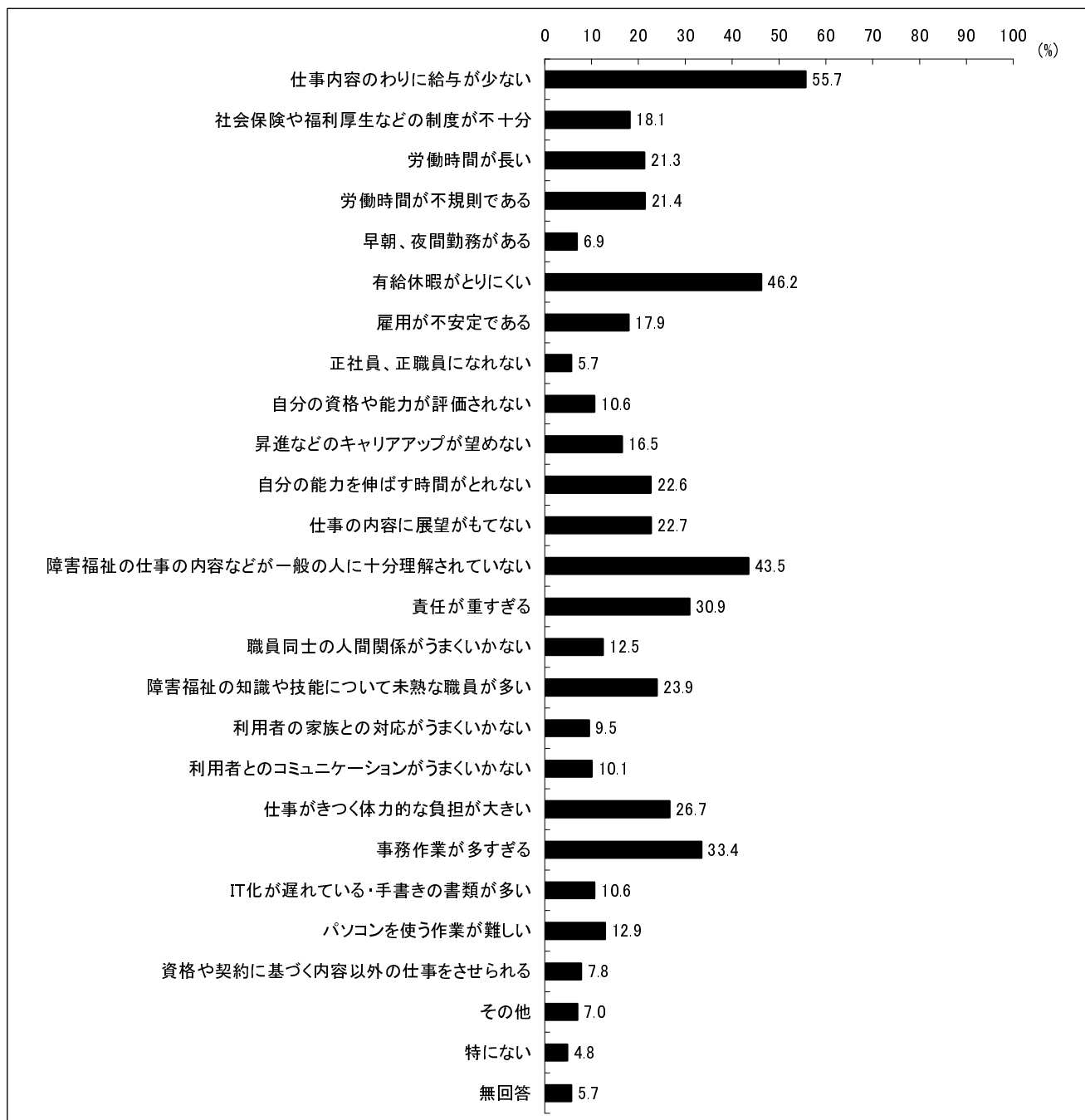


## (5) 障害福祉の仕事に対する不安や負担感

### ①仕事の悩みや不安、負担感

仕事の悩みや不安、負担感については、「仕事内容のわりに給与が少ない」の割合が55.7%と最も高く、次いで、「有給休暇がとりにくい」が46.2%、「障害福祉の仕事の内容などについて、一般の人に十分理解されていない」が43.5%、「事務作業が多すぎる」が33.4%、「責任が重すぎる」が30.9%、「仕事がきつく体力的な負担が大きい」が26.7%と続いています。

図表229 仕事の悩みや不安、負担感 [N=915 ; 複数回答]





障害福祉の経験年数で見ると、「5年以上10年未満」で「仕事内容のわりに給与が少ない」「有給休暇がとりにくい」などが高い割合となっています。

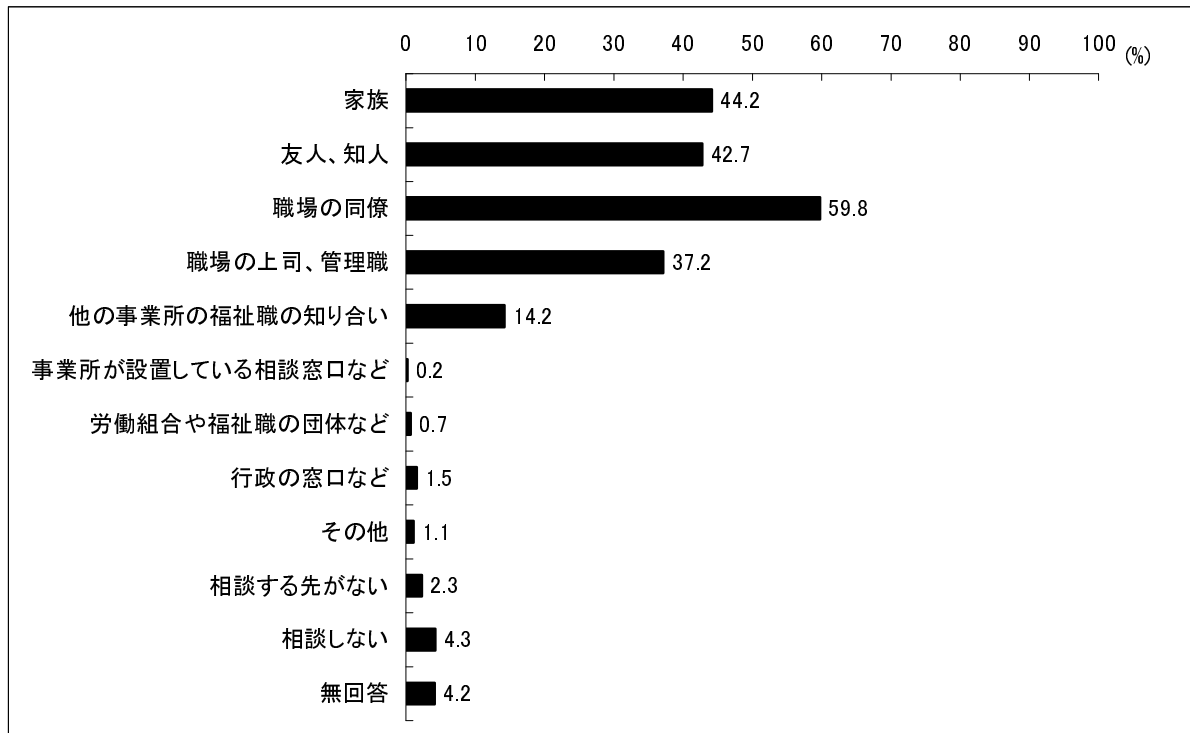
図表230 仕事の悩みや不安、負担（障害福祉の経験年数別） [N=915]

	全体	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
N=	915	63	27	156	155	329	147
仕事内容のわりに給与が少ない	55.7	42.9	51.9	55.1	53.5	60.5	55.8
社会保険や福利厚生などの制度が不十分	18.1	14.3	22.2	15.4	18.7	19.5	19.7
労働時間が長い	21.3	19.0	18.5	17.9	21.3	23.7	22.4
労働時間が不規則である	21.4	15.9	18.5	21.2	23.2	22.8	19.0
早朝、夜間勤務がある	6.9	4.8	0.0	3.2	5.2	9.1	9.5
有給休暇がとりにくい	46.2	22.2	48.1	36.5	38.7	56.8	55.8
雇用が不安定である	17.9	12.7	14.8	21.8	22.6	17.6	12.2
正社員、正職員になれない	5.7	4.8	3.7	8.3	4.5	5.8	4.1
自分の資格や能力が評価されない	10.6	4.8	11.1	7.7	9.7	12.5	12.9
昇進などのキャリアアップが望めない	16.5	4.8	3.7	12.8	18.1	21.0	16.3
自分の能力を伸ばす時間がとれない	22.6	11.1	11.1	18.6	23.2	29.5	20.4
仕事の内容に展望がもてない	22.7	14.3	22.2	20.5	20.0	26.4	25.9
障害福祉の仕事の内容などについて、一般の人に十分理解されていない	43.5	36.5	40.7	36.5	48.4	45.6	51.7
責任が重すぎる	30.9	22.2	18.5	28.2	30.3	34.3	35.4
職員同士の間関係がうまくいかない	12.5	11.1	0.0	12.8	10.3	12.8	19.0
障害福祉の知識や技能について未熟な職員が多い	23.9	11.1	11.1	18.6	21.9	29.2	31.3
利用者の家族との対応がうまくいかない	9.5	4.8	11.1	10.9	7.7	10.6	10.2
利用者とのコミュニケーションがうまくいかない	10.1	20.6	14.8	12.2	11.6	8.8	4.1
仕事がつく体力的な負担が大きい	26.7	9.5	37.0	23.1	31.6	30.1	26.5
事務作業が多すぎる	33.4	14.3	3.7	33.3	31.0	40.1	38.1
IT化が遅れている・手書きの書類が多い	10.6	6.3	11.1	7.7	14.2	12.8	7.5
パソコンを使う作業が難しい	12.9	6.3	22.2	9.0	10.3	13.1	20.4
資格や契約に基づく内容以外の仕事をさせられる	7.8	4.8	7.4	9.0	10.3	8.2	4.8
その他	7.0	6.3	3.7	5.1	5.2	8.5	8.2
特にない	4.8	22.2	3.7	3.2	5.2	3.0	2.0
無回答	5.7	9.5	0.0	5.8	8.4	2.4	3.4

## ②悩みや不安の相談相手

悩みや不安の相談相手について聞いたところ、「職場の同僚」の割合が59.8%と最も高く、次いで、「家族」が44.2%、「友人、知人」が42.7%、「職場の上司、管理職」が37.2%となっています。

図表231 悩みや不安の相談相手 [N=915 ; 複数回答]

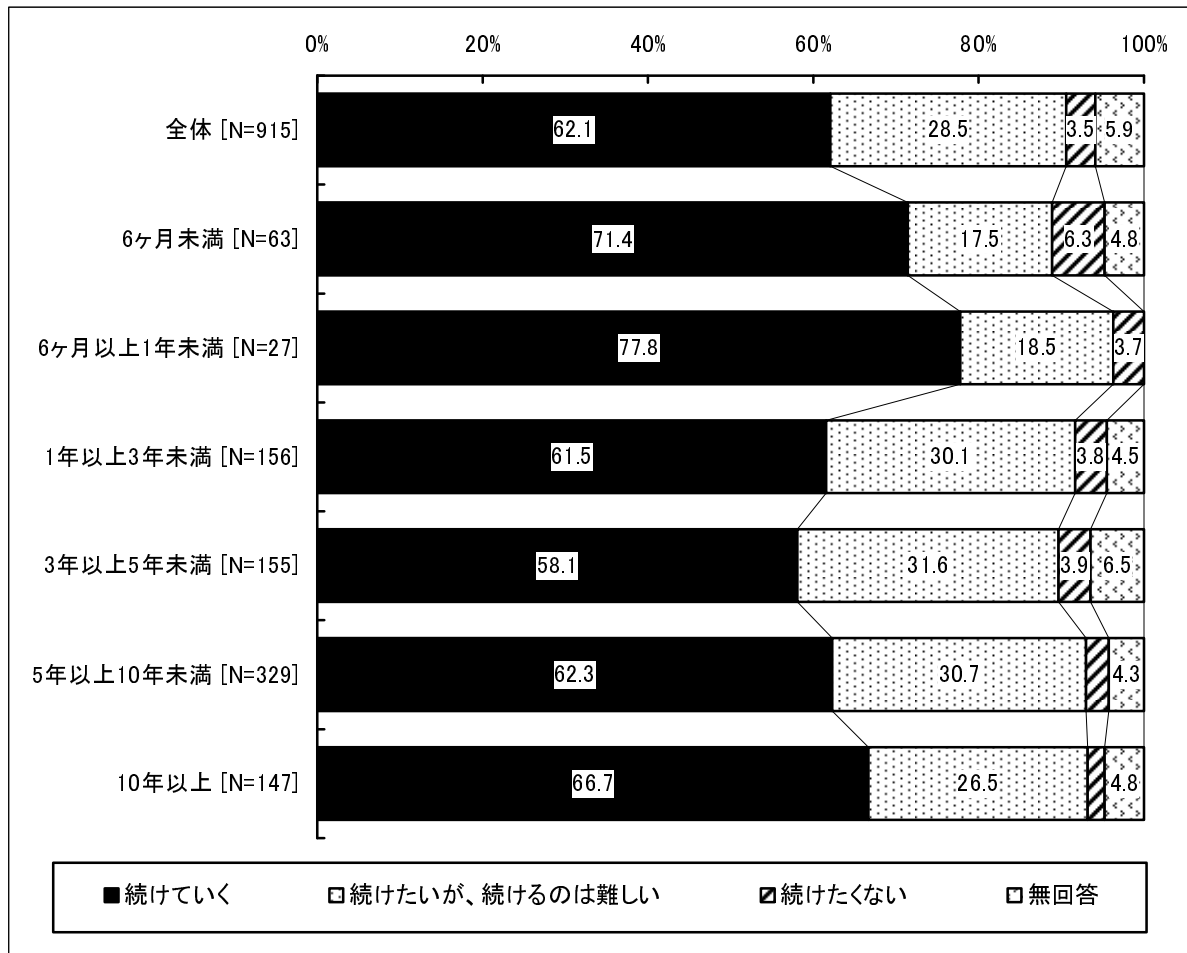


### ③障害福祉の仕事が続けたいと思うか

障害福祉の仕事が続けたいと思うかを聞いたところ、「続けていく」の割合が62.1%、「続けたいが、続けるのは難しい」が28.5%、「続けたくない」が3.5%となっています。

障害福祉の経験年数で見ると、経験年数が1年～10年の人で、「続けたいが、続けるのは難しい」の割合がやや高くなっています。

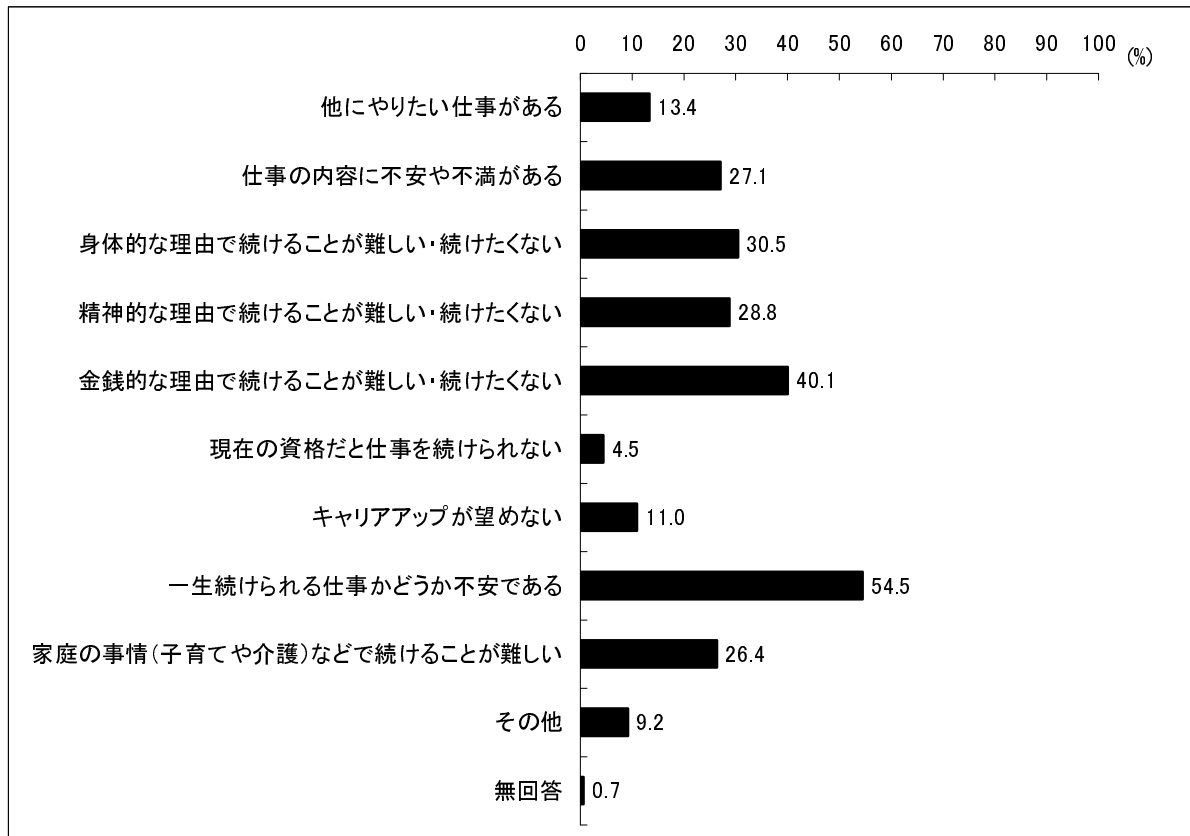
図表232 障害福祉の仕事が続けたいか [N=915]



#### ④仕事を続けられない理由

前問「障害福祉の仕事が続けたいか」で「続けたいが、続けるのは難しい」「続けたくない」と回答した人に、仕事を続けられない理由について聞いたところ、「一生続けられる仕事かどうか不安である」の割合が54.5%と半数以上を占め、次いで、「金銭的な理由で続けることが難しい・続けたくない」が40.1%となっています。

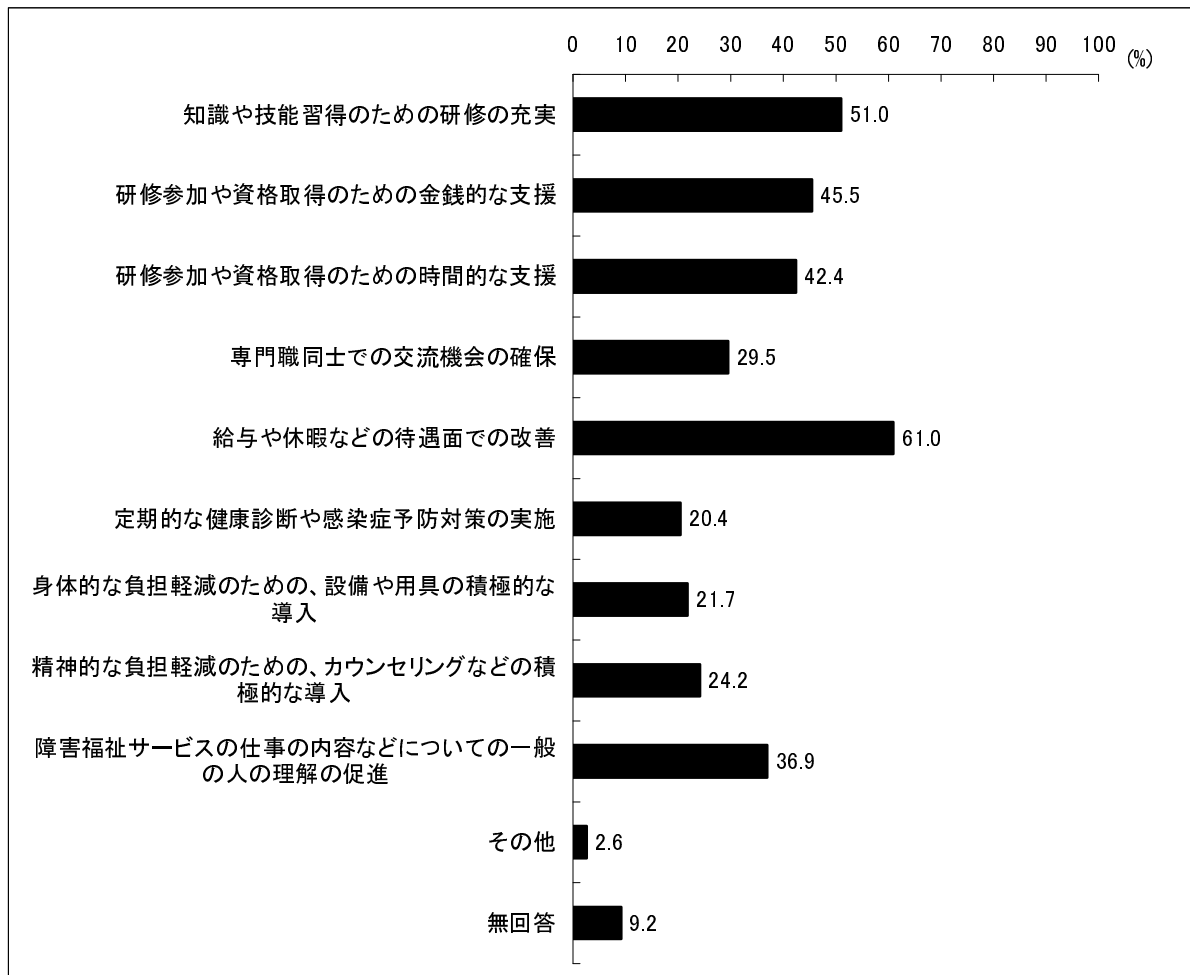
図表233 仕事を続けられない理由 [N=292 ; 複数回答]



### ⑤サービス従事者の環境改善に必要なこと

サービス従事者の環境改善に必要なことについて聞いたところ、「給与や休暇などの待遇面での改善」の割合が61.0%と最も高く、次いで、「知識や技能習得のための研修の充実」が51.0%、「研修参加や資格取得のための金銭的な支援」が45.5%と続いています。

図表234 サービス従事者の環境改善に必要なこと [N=915；複数回答]



障害福祉の経験年数で見ると、特に3年以上の人で、「給与や休暇などの待遇面での改善」が高い割合となっています。また、「3年以上5年未満」の人では、「障害福祉サービスの仕事の内容などについての一般の人の理解の促進」も高い割合となっています。

図表235 サービス従事者の環境改善に必要なこと（障害福祉の経験年数別） [N=915]

	全体	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
N=	915	63	27	156	155	329	147
知識や技能習得のための研修の充実	51.0	55.6	63.0	46.2	49.7	54.4	53.7
研修参加や資格取得のための金銭的な支援	45.5	41.3	63.0	41.7	47.7	48.0	40.8
研修参加や資格取得のための時間的な支援	42.4	36.5	51.9	36.5	43.2	48.3	40.8
専門職同士での交流機会の確保	29.5	30.2	14.8	24.4	31.6	35.0	23.8
給与や休暇などの待遇面での改善	61.0	50.8	59.3	51.9	65.8	66.3	66.0
定期的な健康診断や感染症予防対策の実施	20.4	12.7	14.8	19.9	24.5	20.1	20.4
身体的な負担軽減のための、設備や用具の積極的な導入	21.7	25.4	18.5	16.0	26.5	22.5	21.8
精神的な負担軽減のための、カウンセリングなどの積極的な導入	24.2	23.8	18.5	19.2	27.7	26.4	25.9
障害福祉サービスの仕事の内容などについての一般の人の理解の促進	36.9	34.9	33.3	32.1	51.6	37.1	35.4
その他	2.6	0.0	0.0	3.2	3.2	2.7	3.4
無回答	9.2	15.9	0.0	10.9	5.2	6.1	8.8

## ⑥ 今後受けてみたい研修

前問「サービス従事者の環境改善に必要なこと」で「知識や技能習得のための研修の充実」を回答した人に、今後受けてみたい研修について聞いたところ、「生活支援の技術・知識」の割合が64.7%と最も高く、次いで、「相談対応・カウンセリングの技術・知識」が56.1%、「緊急時対応・事故対策」が50.7%となっています。

図表236 今後受けてみたい研修 [N=467；複数回答]

