

令和6年度 大津市障害福祉人材実態調査の結果について

1 調査の目的

障害福祉人材実態調査では、障害福祉サービス事業所等職員の雇用形態、性別、年齢構成、外国人の雇用状況、過去1年間の採用・離職の状況、職員の過不足の状況とその原因などを把握します。

調査結果に基づき、市内の障害福祉サービス事業所等の人材の状況を把握するとともに、効果ある障害福祉人材確保対策事業につなげていくことを目的としています。

2 調査期間・調査基準日

調査期間：令和7年2月25日（火）～令和7年5月2日（金）

調査基準日：令和7年1月1日（障害福祉サービス事業所等職員の採用・離職は令和6年1月1日～令和6年12月31日の1年間の数値）

3 調査方法

配布：メールによる配布 回収：電子申請による回収

4 調査回収事業所数等

発送事業所数 300件

回収事業所数 138件、うち重複回答を除いた有効回答事業所数 120件

（訪問系 33件 通所系（者）40件 入居系 8件 相談系 8件 通所系（児）31件）

回収率 40.0%

5 調査回答者・集計方法

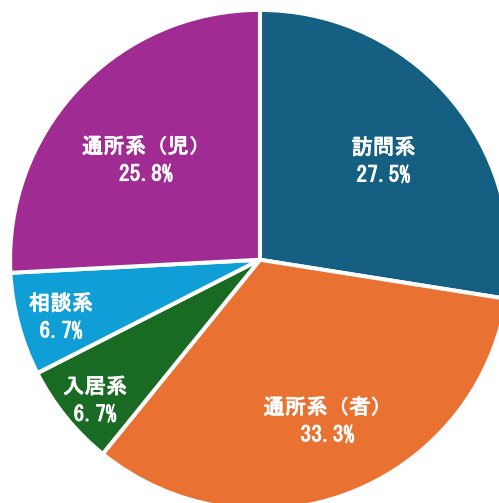
アンケート調査は、障害福祉サービス事業所等の管理者等にご回答いただいております。

回答項目ごとの単純集計及び障害福祉サービスの種別をまとめたものとして「訪問系」「通所系（者）」「入居系」「相談系」「通所系（児）」ごとのクロス集計を可能にしています。

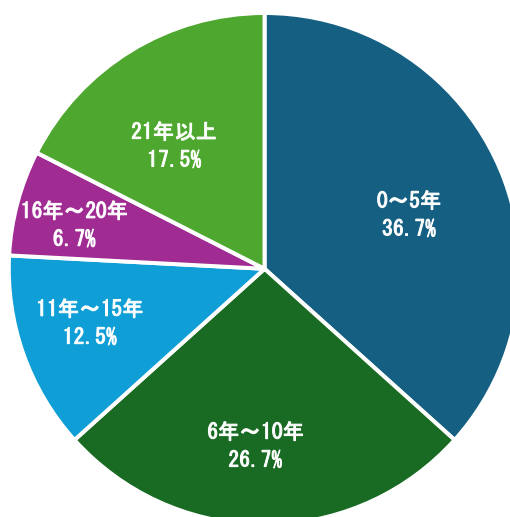
6 調査結果（単純集計）

（１）事業所の概要

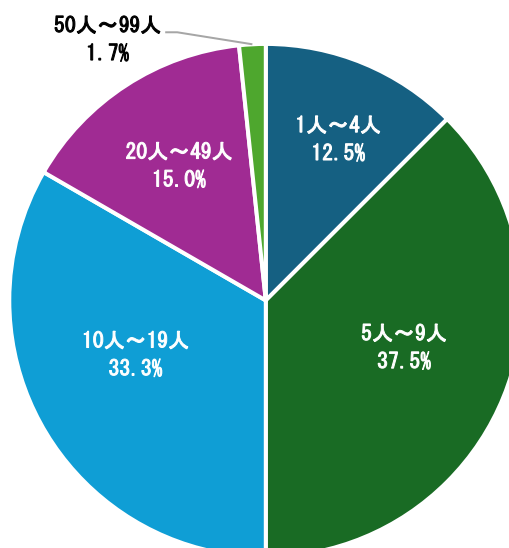
①障害福祉サービスの種別



②事業所開設からの経過年数



③事業所の全職員数



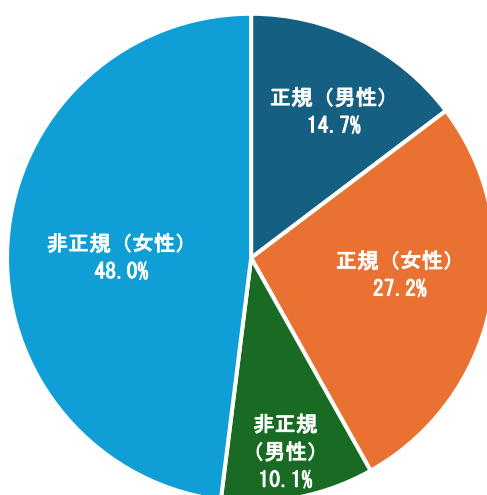
（２）事業所の職員数（雇用形態別・性別）

障害福祉サービス事業所等職員の雇用形態別では、正規職員が約 42%、非正規職員が約 58%であった。

性別では、女性が約 75%、男性が約 25%と、女性が男性の3倍の割合であった。

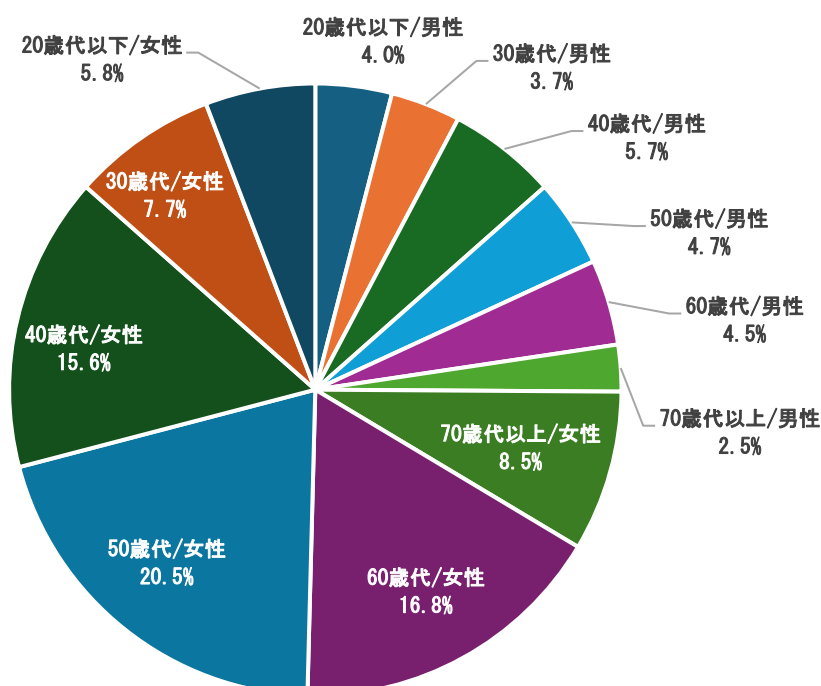
正規職員の割合が非正規職員と比較して、男性は約 1.4 倍、女性は約 0.57 倍であった。

※正規職員とは、期限の定めのない雇用契約による職員。
非正規職員とは、期限の定めのある有期雇用契約による職員。

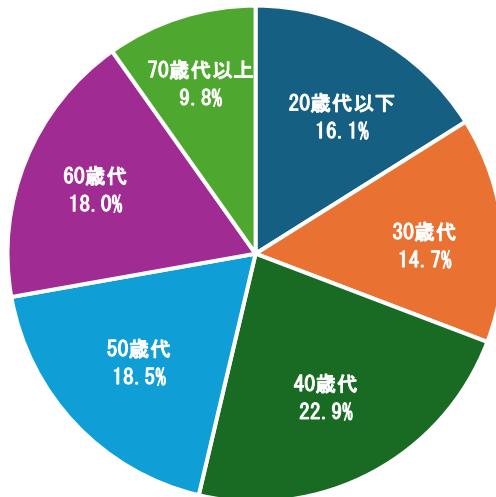


（３）事業所の職員（性別・年代別）

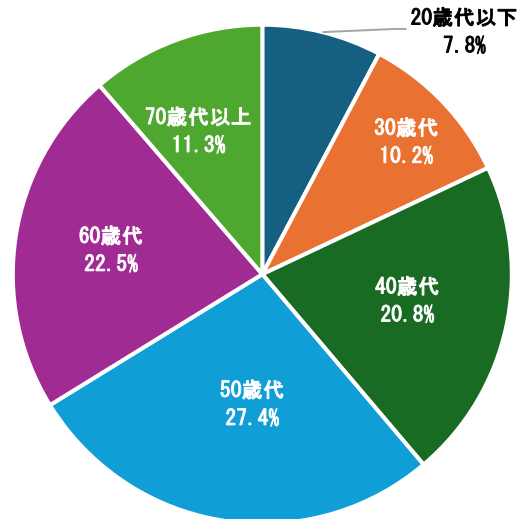
全職員の5割以上を 40 歳代から 60 歳代の女性であった。男女別では、男性は 40 歳代の割合（22.9%）が高く、20 歳代以下から 40 歳代で全体の約 50%であった。女性は、50 歳代の割合（27.4%）が高く、50 歳以上が全体の約 6 割であり、男性のほうが若い年代の割合が高かった。



【男性】

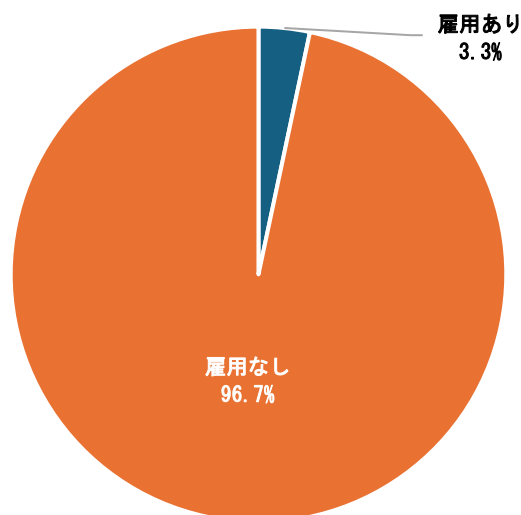


【女性】



（４）外国人人材を雇用している事業所

外国人を雇用している事業所はわずか 3.3%であった。雇用している事業所での外国人介護人材の職員数の平均は 2 人であった。



（５）障害福祉サービス事業所等職員の採用数・離職数及び増減率（令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 1 2 月 3 1 日の 1 年間）

調査対象の 1 年間に採用された障害福祉サービス事業所等職員数は 295 人、離職された障害福祉サービス事業所等職員数は 169 人で、126 人の増加となり、昨年比で正規職員は 105.9%、非正規職員は 112.1%の増加であった。

①障害福祉サービス事業所等職員の総職員数

単位：上段 人 下段 %

正規職員		非正規職員		計
男性	女性	男性	女性	
215	397	148	702	1,462
14.7	27.2	10.1	48.0	100.0

②障害福祉サービス事業所等職員の採用者数

単位：人

正規職員		非正規職員		計
男性	女性	男性	女性	
30	65	42	158	295

③障害福祉サービス事業所等職員の離職者数

単位：人

正規職員		非正規職員		計
男性	女性	男性	女性	
15	46	20	88	169

④障害福祉サービス事業所等職員の増減数（②－③＝④）

単位：人

正規職員		非正規職員		計
男性	女性	男性	女性	
15	19	22	70	126

⑤障害福祉サービス事業所等職員の増減率（①／（①－②＋③）＝⑤）

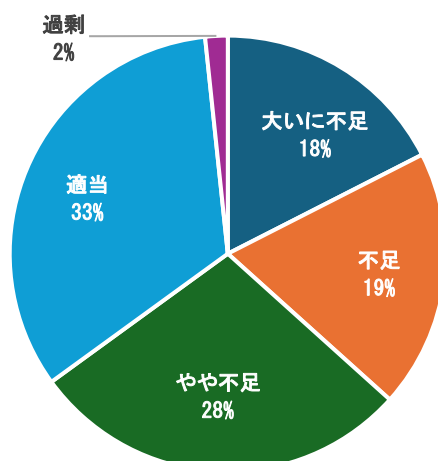
単位：％

正規職員		非正規職員		計
男性	女性	男性	女性	
107.5	105.0	117.5	111.1	109.4
105.9		112.1		同上

（６）事業所の職員（過不足の状況）

全ての障害福祉サービスの種別では、大いに不足 18%、不足 19%、やや不足 28%で、65%の事業所において職員が不足している状況であった。

障害福祉サービスの種別ごとの職員の過不足の状況で、訪問系（84.8%）は、職員の不足感の状況が1番高い割合となり、次いで入居系（75%）、相談系（75%）、通所系（児）（64.5%）が高い割合となった。通所系（者）は、「過剰」と「適当」を合わせ 55%であった。



※過不足の目安

大いに不足：一人でも職員が退職したら指定の基準を満たさなくなる状況

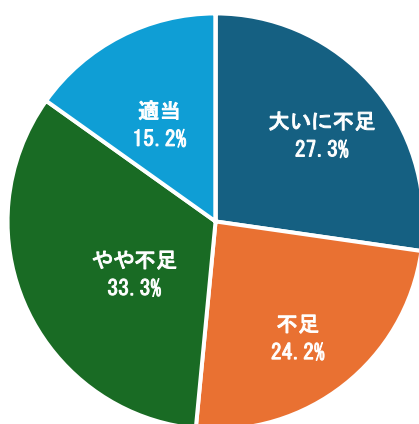
不足：職員が休暇や休憩時間を取りにくい状況

やや不足：普段は足りているが、病気など急に休まれると業務に支障が出る状況

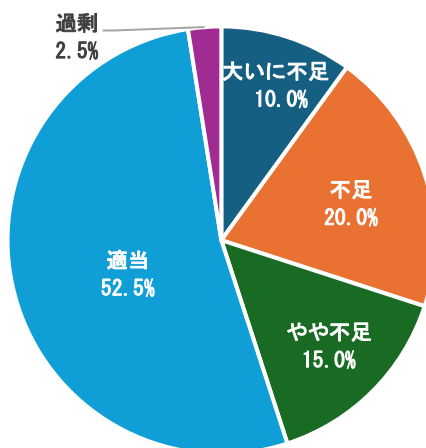
適当：過不足なく足りている状況

過剰：業務に対して職員が多い状況

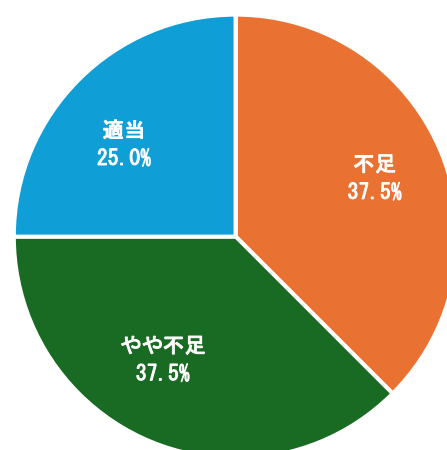
【訪問系】



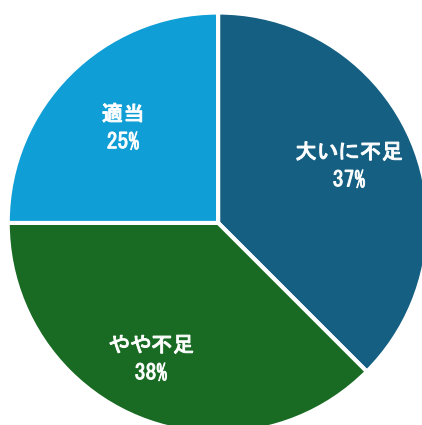
【通所系（者）】



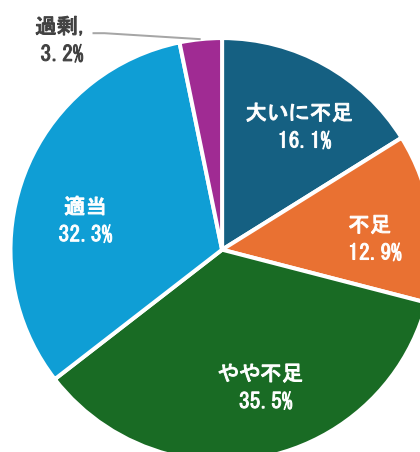
【入居系】



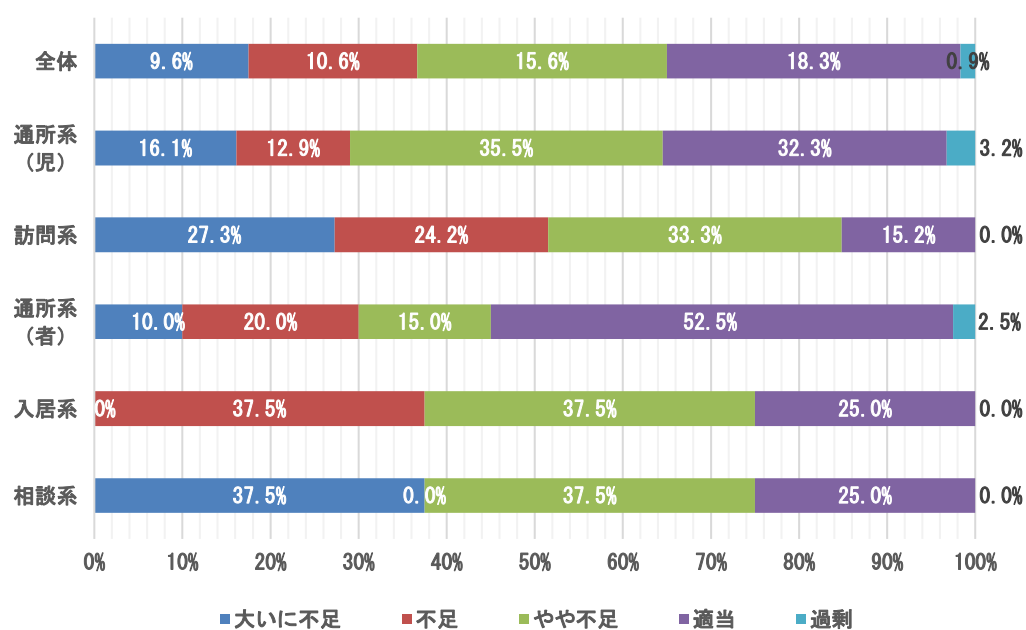
【相談系】



【通所系（児）】

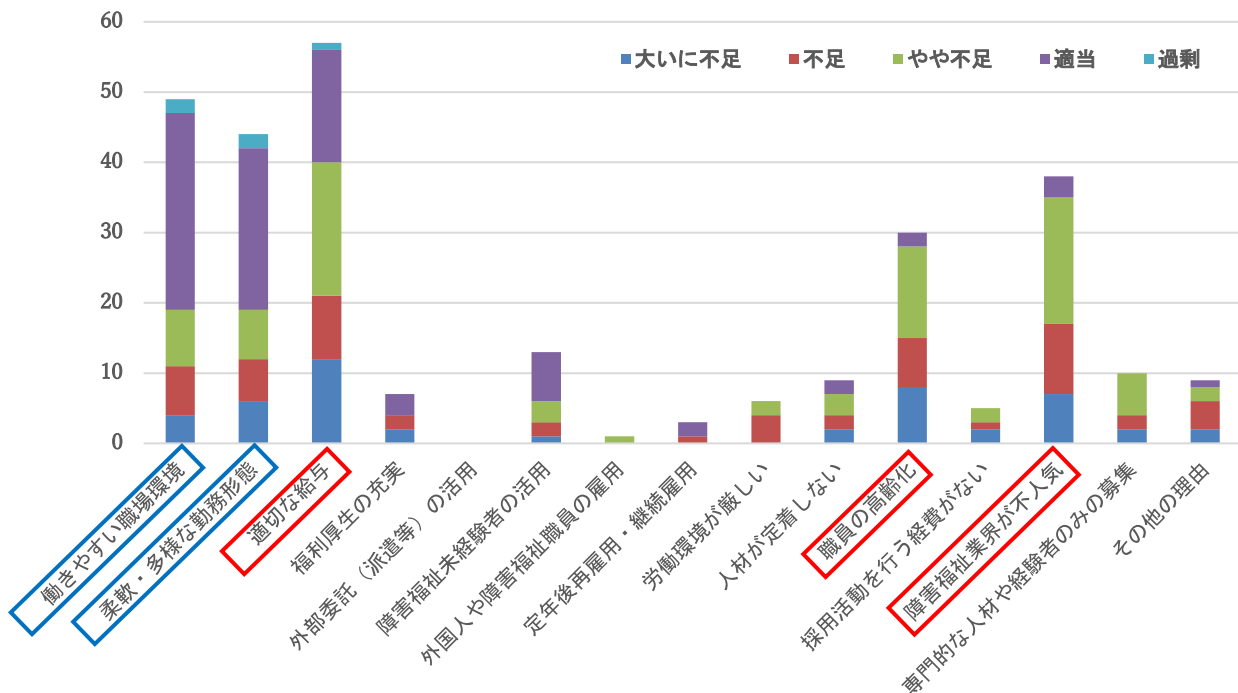


【サービスごとの過不足の状況】



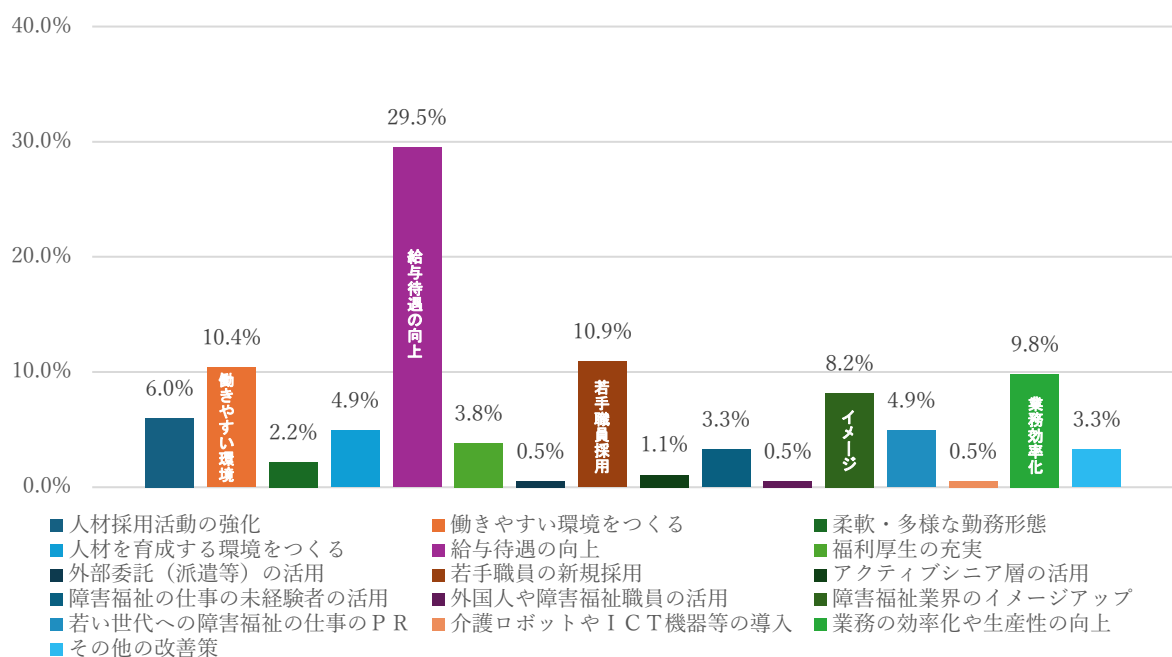
（８）障害福祉サービス事業所等職員を確保できている、不足している原因（最大３つまで）

「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答している事業所は、「適切な給与」「職員の高齢化」「障害福祉業界が不人気」ことを主な原因として捉え、「適当」や「過剰」と回答している事業所では、「働きやすい職場環境」、「柔軟・多様な勤務形態」が主な原因と考えている。



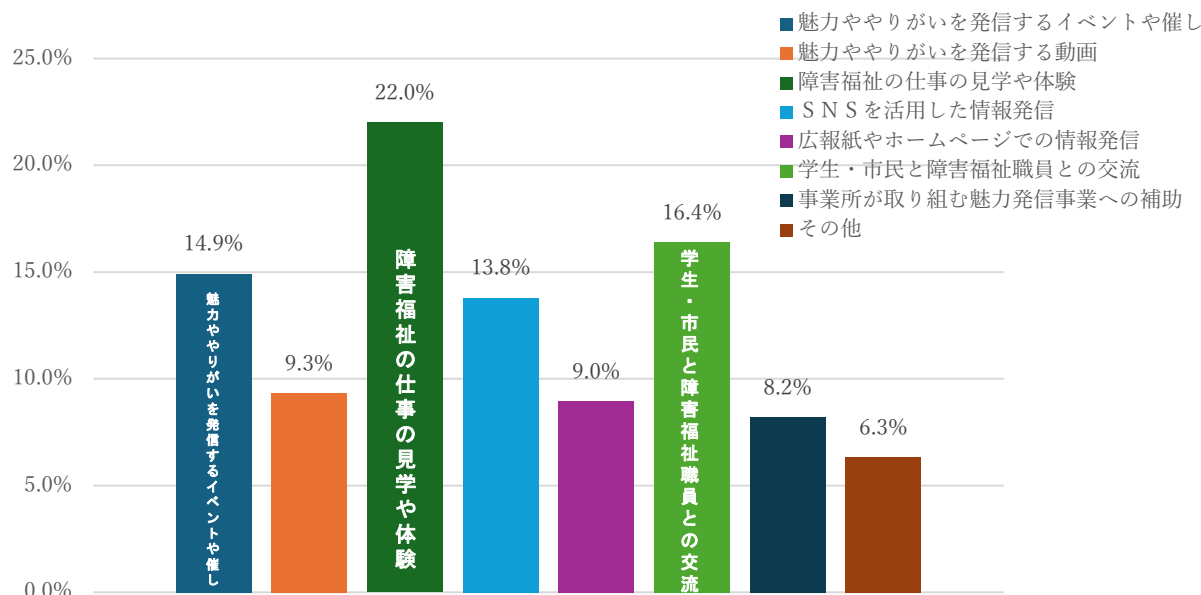
（９）障害福祉サービス事業所等職員の不足の原因を解決するための改善策（最大３つまで）

最も多かった回答が「給与待遇の向上」（約３割）であり、次いで、「働きやすい環境をつくる」や「若手職員の新規採用」、「障害福祉業界のイメージアップ」、「業務の効率化や生産性の向上」が上がっている。



(10) 障害福祉サービス事業所等職員に「魅力」や「やりがい」を感じてもらうための効果があると思う取組（最大3つまで）

取組としては、「障害福祉の仕事の見学や体験」や「学生・市民と障害福祉職員との交流」、「魅力ややりがいを発信するイベントや催し」に回答が集まっており、イメージだけでなく実際に現場を知ってもらうことに効果があると感じている。



(11) 障害福祉現場への就職や定着のために効果がある取組（最大5つまで）

効果がある取組として、職員や事業所への金銭的補助が上位を占めた。「仕事を続けられた方への報償金」や「人材育成のために必要な経費への補助」、次いで、「働きやすい職場づくりのための経費への補助」、「研修修了者や資格取得者への報奨金」に回答が集まっている。

