

令和6年度

子ども・子育て支援等推進調査研究事業

障害児支援分野における人材確保に関する 調査研究

調査報告書

令和7年3月

株式会社 リベルタス・コンサルティング

事業要旨

① 事業所アンケート調査の実施

調査対象 :

全国の児童発達支援センター、児童発達支援、児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所含む）、放課後等デイサービス（主として重症心身障害児を通わせる事業所含む）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

調査方法 : Web アンケート

調査期間 : 令和6年11月20日（水）～令和6年12月11日（水）

有効回答数 : 4,318 事業所 (6,411 事業)

【主な調査結果】

職員の充足状況 :

直接処遇職員については多くの職種で、支援提供上の人員が十分だと回答したのは3割から4割の事業所であり、さらに「退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」ような逼迫した人員状況と回答した事業所が、各職種で2割から3割みられた。

職員の採用状況 :

新卒採用を行った事業所のうち、採用人数が採用予定数を達成または上回ったと回答したのは約4割と、新卒者の採用は厳しい状況にあるといえる。一方、中途採用では直接処遇職員の採用予定数を達成または上回った事業所が7割であった。

採用における課題 :

採用人数が採用予定数を下回った場合の理由を見ると、新卒採用でも中途採用でも、多くの事業所が応募者数の不足を挙げている（新卒：6割強、中途：約7割）。採用において事業所が感じている課題を見ると、新卒採用でも中途採用でも、①資格要件を満たす者の応募が少ないこと（新卒：約5割、中途：6割弱）、②他業種と比べ賃金水準が見劣りすること（新卒：約5割、中途：約5割）を挙げる事業所が多い。

職員の離職理由 :

直接処遇職員の離職状況を見ると、約半数の事業所で過去1年間に離職が見られた。離職理由を見ると、「身体的な健康上の理由」、「精神的な健康上の理由」、「本人の業務への不適合」「職場の人間関係」が、いずれも約2割の事業所に挙げられており、「キャリアアップのための転職」「ライフステージの変化」（いずれも15%弱）といった理由を上回っている。

② 職員アンケート調査の実施

調査対象 :

全国の障害児支援サービス事業所に勤務する職員

調査方法 : Web アンケート

調査期間 : 令和6年11月20日（水）～令和6年12月11日（水）

有効回答数 : 9,251 人

【主な調査結果】

障害児支援分野に関心を持ったきっかけ・選んだ理由：

障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけは、「保育や教育に関する資格、技能、学習経験を持っていたこと」を挙げた者が 37.2%、「保育や教育に関する資格、技能、学習経験を持っていたこと」を挙げた者が 29.7%と多かった。障害児支援分野の仕事を選んだ理由として最も多くの人が選んだのは、「子どもと接することができること」で、49.1%であった。

現在の職場を知ったきっかけ：

現在の職場を知ったきっかけとしては、「家族や友人、知人からの紹介」の割合が 26.0%と最も高い。新卒採用者では 19.7%、中途採用者では 28.2%であり、いずれでもっとも多い手段であった。新卒採用者では 17.4%が「学校の就職課」、14.1%が「学校の教員やOBの推薦・仲介」と回答しており、学校が、学生と障害児支援分野の職場をつなぐ役割を果たしていることがわかる。

現在の職場に対する満足度：

現在の職場に対する満足度を見ると、「満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足（計）」の割合は「仕事の内容・やりがい」で 75.3%と最も高かった。一方、「不満」と「どちらかという不満」を合わせた「不満（計）」の割合は「給与水準」で 24.3%と最も高かった。

現在の職場に対する継続意欲：

現在の職場に対する継続意欲を見ると、「今後も、現在の職場で働きたい」と回答した者の割合が 49.8%と最も高かった。現在の職場を辞めたいと考えている者は全体の 14.8%であり、うち、障害児支援分野以外の職場で働きたいと考えているのは全体の 8.4%となっている。

③ ヒアリング調査の実施

調査対象	：事業所アンケート調査の回答者のうち、人材の確保・定着のために効果的な取組を行っている法人及び職員の満足度・継続意欲が高い法人を抽出
調査方法	：オンラインでの聞き取り調査
調査期間	：令和7年2月
実施数	：4法人

【人材確保・定着のための主な取組事例】

- ・ 将来的に生産年齢人口が減少していくことを見据え、法人として新卒採用に力を入れることを打ち出し、法人事務局が主導し、学生との接点を作る。また、長期的な人材確保の策として外国人材の活用を行う。
- ・ 採用時に仕事内容や療育観を丁寧にすり合わせることでミスマッチを防ぎ、人材の定着に繋げる。
- ・ 家族が感染症にかかった際の休暇、長期休暇をとってリフレッシュに充ててもらうための「バケーション休暇」、18歳の子どもがいる職員に特別に付与する休暇など、様々なシチュエーションで取得できる有給休暇を制度化し、仕事とプライベートとのバランスを取りながら働くことを可能にする。
- ・ 法人全体での年次別研修、外部の専門家を呼んだ支援コンサルテーション、子供の受け入れを行わない時間

を設けての事業所内研修など、法人規模の大小にかかわらず職員がスキルアップできる機会を確保する。また、資格取得支援として、取得にかかる日数に充てられる「資格取得休暇」を設ける。

- ・ 職員同士が悩み事などを気軽に話せる関係づくりのため、管理者が率先してはたらきかけ、職員の定着につなげる。
- ・ 管理職だけでは解消が難しい職員のキャリアに関する悩み・不安に対応するために、外部コンサルタントによるキャリアコンサルティングを導入し、職員一人ひとりが安心して働ける環境づくりを図る。
- ・ 管理職同士ならびに法人事務局と現場の一体感を重視することが、長く働き続けられる職場づくりを推進する上でポイントとなることから、事務局と現場の間で互いの職務を知ること、意見の相違を減らし、納得感を持って、休暇制度の導入等働きやすい環境づくりを推進する。

④ 考察（調査結果から見えてきた、人材確保・定着に向けた効果的な取組の視点）

✚ 法人等の理念に基づく人材確保・定着に関する方針の明確化

人材確保・定着について効果的な取組を行っている法人へのヒアリング調査では、多様な取組を通じて、採用及び定着が進められていたが、共通していたのは、法人等の理念に基づく支援の実践ができる人材を念頭において、採用したい人材像等が明確になっており、そのために「法人・事業所としてどのような人材を確保し、定着を図っていくか」等、人材確保・定着に関する明確な方針を持っていることであった。法人等の理念は、支援の実践だけでなく、人材確保・定着の観点でも重要であり、各法人・事業所においては、法人・事業所の理念に基づく人材確保の方針の明確化、さらにその方針に基づく計画的かつ具体的な採用活動等の検討・実施という段階を踏まえながら、人材確保・定着に取り組むことが重要である。

✚ マッチングを重視した、定着につながる採用活動

事業所アンケートの直接処遇職員の離職理由として、本人の業務への不適合を挙げられていることや、現在の職場を選ぶ際に重視した点として「法人の理念・経営方針」や「仕事内容」を重視した人は現職での継続意欲が高いことから、採用者と求職者の間でのマッチングが十分に図られたうえで就職する人は、定着しやすいと考えられる。採用面接時に事業所の目指す支援のあり方や、日々の業務の実態を丁寧に説明するといった工夫をはじめ、採用にあたって職員と交流したり職場を見学する機会を設けたりすることが、効果的な取組として考えられる。

✚ 職場の人間関係を保つ工夫

離職防止のために職場内の交流を深めている事業所は、職員の満足度と継続意欲が高いことから、事業所や法人が職員間の関係を円滑にするために働きかけることは、職員の定着につながるといえる。職場の人間関係を良好に保つために、管理者が率先して風通しの良い職場づくりを心掛けたり、職員間のコミュニケーションを促進するミーティング方法の工夫などが効果的な取組として考えられる。

✚ 有給休暇取得の制度化

現職で働き続けたい理由として有給休暇や残業時間が少ないことを挙げる人が多いことや、残業時間の削減に取り組んでいる事業所は職員の満足度が高く、有給休暇の取得促進に取り組んでいる事業所は職員の継続意欲が高いことから、ワークライフバランスをとれる環境を整備することが職員の定着につながるといえる。特に育児休暇をはじめとする各種休暇の制度化は、仕事と子育ての両立を実現するという点でも効果的と考えられる。

✚ 研修実施と資格取得支援を通じた職員のスキルアップ

資格取得のための支援を行っている事業所の職員は、職場満足度と継続意欲が高いこと、職場研修計画を策定している事業所は職場満足度が高いことから、職員がスキルアップできる環境を作ることが、定着につながる可能性がある。法人事務局が主導して年次ごとの研修を行ったり、小規模法人の場合でも、外部の専門家を活用するなどして継続的な研修機会を確保することが有効と考えられる。同時に、資格取得費用を法人が負担したり、資格取得のための休暇を設けたりといった資格取得支援も、定着につながる考えられる。

✚ 自身のキャリアに見通しを持ち安心して働き続けられる環境づくり

現在の職場を選ぶ際に「自分の経験や能力に応じた昇任・昇給制度」があることを重視した人は現職での継続意欲が高いことや、キャリアパス制度を導入している事業所は職員の満足度が高いことから、職員が自身のキャリアについて見通しを持てる環境、また経験や能力に見合った十分な処遇を行うことは、定着につながる考えられる。例えばキャリアパス制度は、職位ごとの任用要件、賃金等を整理して示すことで将来のビジョンが明確になり、安心して働き続けることにつながるため有効な取組といえる。

目次

第1章 調査概要	1
1-1 調査目的.....	1
1-2 調査内容.....	1
1-3 有識者会議の設置.....	2
第2章 事業所アンケート調査	3
調査概要.....	3
調査結果.....	8
2-1 事業所の情報.....	8
2-2 職員の人員状況.....	26
2-3 職員の充足状況.....	29
2-4 新卒採用の状況.....	39
2-5 中途採用の状況.....	53
2-6 その他の人材確保に向けた取組.....	91
2-7 職員の離職状況.....	93
主な調査結果.....	101
第3章 職員アンケート調査	104
調査概要.....	104
調査結果.....	105
3-1 回答者の属性.....	105
3-2 回答者の勤務先事業所について.....	113
3-3 回答者の雇用状況.....	116
3-4 障害児支援分野への就職について.....	120
3-5 (過去に障害児支援サービス事業所での勤務経験がある場合) 過去の職務経験.....	129
3-6 現在の職場への就職について.....	135
3-7 現在の職場に対する満足度・継続意欲.....	140
3-8 障害児支援分野の仕事に対する考え.....	153
主な調査結果.....	155
第4章 アンケートの追加分析	158
4-1 採用数達成の要因分析.....	158
4-2 離職要因および定着に向けた取組の分析.....	166

第5章 ヒアリング調査結果.....	179
調査概要.....	179
主な調査結果.....	191
第6章 調査結果のまとめ.....	193
6-1 実態の整理.....	193
6-2 職員の定着／離職に影響を与える要因.....	197
6-3 人材確保・定着に向けた効果的な取組の視点.....	200
6-4 おわりに.....	203

第1章 調査概要

1-1 調査目的

介護分野や保育分野における人材確保に向けては、これまでも実態把握や現状分析等が進められている一方、障害福祉分野については、一部の実態調査はあるものの対象事業所が少なく、また、障害児支援分野に特化したものが少ない。

このため、障害児支援分野における事業所の職員の实態や人材確保が厳しい要因、処遇やキャリアアップ（職務経験等）・キャリアラダー（技能の習得等）等の人材確保・定着のための取組等について調査・分析を行うとともに、国内の障害児支援事業所の人材確保等の取組の好事例を収集し、人材確保・定着を図るための方策を検討する必要がある。

そこで、本調査研究は、障害児支援分野における人材不足等の現状と、事業所における人材確保・定着のための取組等を把握するとともに、実態を踏まえた効果的な人材確保・定着のための取組等を横展開し、障害児支援分野における人材確保・定着の取組を進めていくことを目的とする。

1-2 調査内容

本調査研究では、以下の調査を実施した。

①事業所アンケート調査

全国の障害児支援サービス事業所を対象にアンケートを実施し、障害児支援分野における人材の充足状況、採用状況、離職状況等の実態を把握した。

②職員アンケート調査

障害児支援サービス事業所の職員を対象にアンケートを実施し、障害児支援分野に従事する職員が障害児支援分野へ就職したきっかけや、就職の際に重視した点、望ましい職場環境等の実態を把握した。

③ヒアリング調査

事業所アンケート調査に回答した障害児支援サービス事業所のうち、人材確保・定着に効果的な取組をしていると考えられる法人及び従事する職員の満足度及び継続意欲が高かった法人に対しヒアリングを実施し、人材確保のための取組事例の収集を行った。

1-3 有識者会議の設置

本調査研究では、有識者による検討会議を設け、調査の実施ならびに本報告書の作成にあたって助言を得た。

1-3-1 有識者委員名簿（敬称略、五十音順）

秋山 政明	全国重症児者デイサービス・ネットワーク 事務局（一般社団法人 Burano 理事）
岩崎 香（座長）	早稲田大学人間科学部 教授
岸 良至	一般社団法人全国児童発達支援協議会 副会長 （一般社団法人 わ・Wa・わ 理事長）
鬼頭 大助	全国重症児者デイサービス・ネットワーク 理事（社会福祉法人ぬくもり代表）
坂本 貴志	リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト
寶子丸 周吾	日本知的障害者福祉協会 児童発達支援部会 副部会長 （社会福祉法人「ゼノ」少年牧場 理事長）
松本 庄平	独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンターリサーチグループ グループリーダー

1-3-2 有識者会議概要

第一回

日時	令和6年9月19日（木）14時～16時
開催場所	オンライン（Zoom）
議題	（1）事業概要説明 （2）アンケート調査内容の検討

第二回

日時	令和7年1月31日（金）10時30分～12時30分
開催場所	オンライン（Zoom）
議題	（1）アンケート調査結果（速報）の報告 （2）ヒアリング調査内容の検討

第三回

日時	令和7年3月19日（水）10時30分～12時30分
開催場所	オンライン（Zoom）
議題	（1）報告書（案）の検討 （2）その他

第2章 事業所アンケート調査

調査概要

調査対象

全国の、以下のサービスを実施する事業所を対象とした。

児童発達支援センター、児童発達支援、児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所）

放課後等デイサービス、放課後等デイサービス（主として重症心身障害児を通わせる事業所）

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

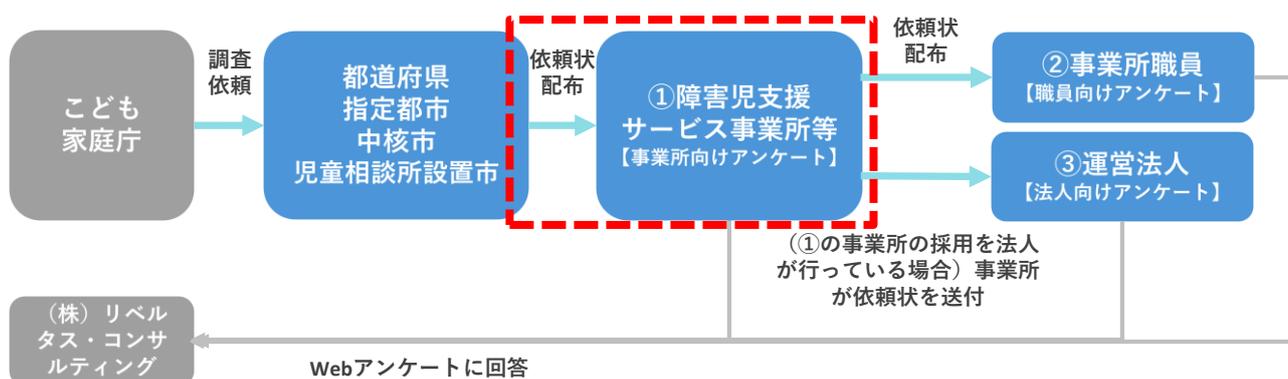
障害児相談支援

調査方法

アンケート回答用の Web サイトを構築し、管理者もしくは職員の充足状況や採用活動について回答が可能な担当者に直接回答を入力いただいた。

具体的には、Web サイトの URL・QR コードが掲載された依頼状を、こども家庭庁より障害児支援サービスの指定権者である都道府県、指定都市、中核市、児童相談所設置市に送付し、自治体は管内の事業所へ依頼状を配布し回答依頼を行った。

【本調査研究全体のフロー（事業所アンケートは赤枠に該当）】



【採用状況に関する設問の回答者について】

障害児支援サービス事業所の採用は、事業所を運営する法人が一括して行うことも多く、その場合、事業所の管理者等では採用の詳しい実態について回答することが難しいことが想定された。

そのため、事業所アンケートに回答する事業所に対し、「職員の採用が法人一括で行われている場合は、運営法人の採用担当者へ、別途採用状況について問う『法人アンケート』を転送いただく」ことを依頼し、法人から採用実態について回答を得た（上記フロー図の③）。

法人アンケートの結果は、事業所アンケートとは分けて集計した。結果は本章で法人の回答結果として示す。

実施時期

令和6年11月20日（水）～令和6年12月11日（水）

回答数

①事業所アンケート

有効回答数は以下の通り。本調査では事業所単位で回答を得た。

4,318 事業所

事業所が実施している障害児支援サービス事業数（多機能型事業所は、実施している事業数の分、重複してカウント）は以下の通り。全サービス種合計で6,411事業であった。

【回答した事業所が実施している障害児支援サービス事業数】

	(単位：事業数)
児童発達支援センター	210
児童発達支援	1,836
児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所）	143
放課後等デイサービス	2,783
放課後等デイサービス（主として重症心身障害児を通わせる事業所）	180
居宅訪問型児童発達支援	56
保育所等訪問支援	496
福祉型障害児入所施設	48
医療型障害児入所施設	14
障害児相談支援	645
合計	6,411

なお、国保連データ（令和6年9月サービス提供分の障害児支援サービス事業数）を基に、事業数ベースで有効回答率を算出すると、全サービス種合計で14.2%であった。なお、国保連データと本アンケートでは時点が異なり、対象件数が実態と異なる可能性があるため、回答率は参考値として示す。

【サービス種別の有効回答率（参考値）】

	対象件数	有効回答数	有効回答率
児童発達支援（児童発達支援センター及び主として重症心身障害児を通わせる事業所を含む）	13,057	2,189	16.8%
放課後等デイサービス（主として重症心身障害児を通わせる事業所を含む）	22,334	2,963	13.3%
保育所等訪問支援	2,309	496	21.5%
居宅訪問型児童発達支援	134	56	41.8%
福祉型障害児入所施設	183	48	26.2%
医療型障害児入所施設	199	14	7.0%
障害児相談支援	7,035	645	9.2%
合計	45,251	6,411	14.2%

②法人アンケート

有効回答数は以下の通り。

871 法人

障害児支援サービス種別に応じて回答する設問について

障害児支援サービスの種類ごとに基準上配置を求める職種が異なることを踏まえ、本調査では、事業所が実施している障害児支援サービスに応じて、回答を求める設問を変えた。

サービス種別に回答する設問の一覧は次頁の通り。

	全サービス 回答	児童発達 支援 センター	児童発達 支援 事業所	児童発達 支援 (重 心)	放課後 等デイ サービス	放課後 等デイ サービス (重 心)	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 援事業 所
2-1-1 所属法人の法人種別	●										
2-1-2 所属法人が運営する施設・事業所数	●										
2-1-3 事業所の所在地	●										
2-1-4 事業所が所在する自治体種別	●										
2-1-5 多機能型事業所の指定の有無	●										
2-1-6 (多機能型事業所の指定を受けている場合) 実施している障害児支援サービスの種別	●										
2-1-7 (多機能型事業所の指定を受けていない場合) 実施している障害児支援サービスの種別	●										
2-1-8 「従たる事業所」の有無			●	●	●	●					
2-1-9 (通所系サービスを行っている場合) 事業所の定員数		●	●	●	●	●					
2-1-10 (入所系サービスを行っている場合) 事業所の定員数									●	●	
2-1-11 (通所系サービスを行っている場合) 利用実人数 (2024年10月実績)		●	●	●	●	●					
2-1-12 (入所系サービスを行っている場合) 在所者数 (2024年10月末時点)									●	●	
2-1-13 (訪問系サービスまたは障害児相談支援を行っている場合) 契約者数 (2024年10月末時点)							●	●			●
2-2-1 職員数 (実人数、全職種・雇用形態合計)	●										
2-2-2 児童発達支援管理責任者の配置方法		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
2-2-3 (障害児相談支援) 相談支援員の配置状況											●
2-3-1 児童発達支援管理責任者の充足状況		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
2-3-2 職種ごとの充足状況											
(1) 保育士・児童指導員		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
(2) 看護職員		●	●	●	●	●		●			
(3) 機能訓練担当職員 (理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・心理担当職員)		●	●	●	●	●		●	●		
(4) 栄養士		●						●			
(5) 調理員		●						●			
(6) 職業指導員								●	●		
(7) 訪問支援員							●	●			
(8) 相談支援専門員											●
2-4-1 新卒採用 (2024年4月入社) の実施状況	●										
2-4-2 新卒採用の結果	●										
2-4-3 採用 (配置) 予定数を満たすことができなかった理由	●										
2-4-4 新卒採用において特に重視していること	●										
2-4-5 新卒採用につながる活動として行っていること	●										
2-4-6 採用内定者に対する入職までの取り組み	●										
2-4-7 新卒採用において課題と感じていること	●										
2-5-1 過去1年間の中途採用の実施状況	●										
2-5-2 職種別の中途採用の実施状況											
(1) 児童発達支援管理責任者		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
(2) 直接処遇職員等	●										
2-5-3 職種別の中途採用の結果											
(1) 児童発達支援管理責任者		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
(2) 直接処遇職員等	●										
2-5-4 児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由											
2-5-5 直接処遇職員等の中途採用を行った理由	●										
2-5-6 直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種		●	●	●	●	●		●	●		
2-5-7 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由		●	●	●	●	●	●	●	●	●	

	全サービス 回答	児童発 達支援 センター	児童発 達支援 事業所	児童発 達支援 (重 心)	放課後 等デイ サービス	放課後 等デイ サービス (重 心)	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 援事業 所
2-5-8 直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由	●										
2-5-9 直接処遇職員等の中途採用において特に重視していること(3つまで)	●										
2-5-10 中途採用につながる活動として行っていること	●										
2-5-11 児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていること		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
2-5-12 直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること	●										
2-5-13 資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種		●	●	●	●	●			●	●	
2-6-1 採用活動以外に人材確保のために行っていること	●										
2-7-1 過去1年間(2023年11月～2024年10月)の離職者の有無											
(1) 児童発達支援管理責任者		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
(2) 直接処遇職員	●										
2-7-2 過去1年間(2023年11月～2024年10月)の離職者の離職理由											
(1) (児童発達支援管理責任者の離職ありの場合) 離職理由		●	●	●	●	●	●	●	●	●	
(2) (直接処遇職員の離職ありの場合) 離職理由	●										
2-7-3 職員の離職防止のための取り組み	●										

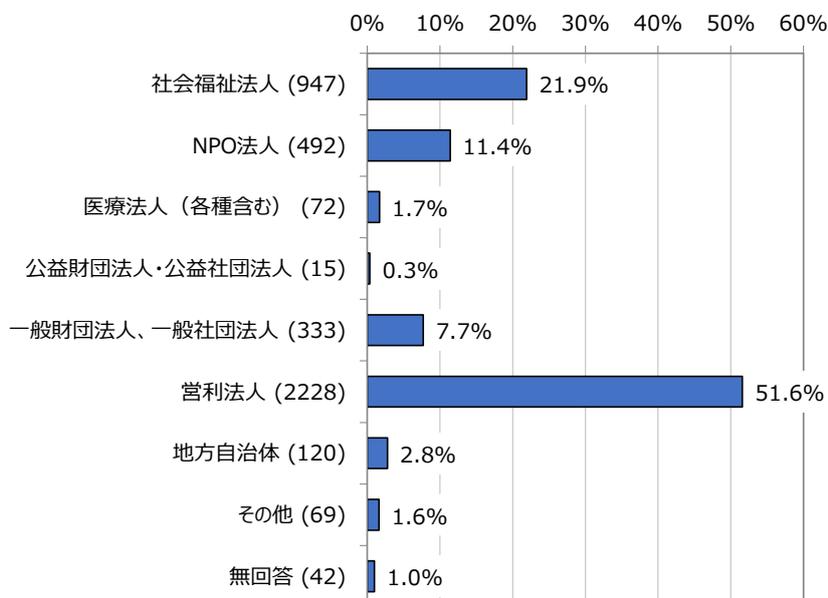
調査結果

2-1 事業所の情報

2-1-1 所属法人の法人種別

所属法人の法人種別を見ると、営利法人が51.6%と最も割合が高い。

図表 2-1 所属法人の法人種別 (n=4318)

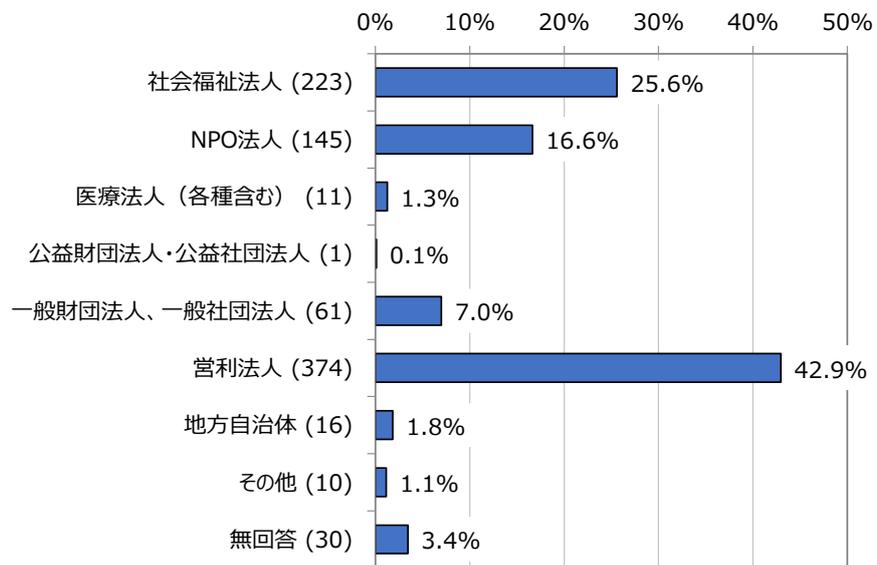


【サービス種別】

図表 2-2 所属法人の法人種別 (n=4318)

	全体	社会福祉法人	NPO法人	医療法人 (各種含む)	公益財団法人・公益社団法人	一般財団法人、一般社団法人	営利法人	地方自治体	その他	無回答
全体	4318 (100.0%)	947 (21.9%)	492 (11.4%)	72 (1.7%)	15 (0.3%)	333 (7.7%)	2228 (51.6%)	120 (2.8%)	69 (1.6%)	42 (1.0%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	193 (14.1%)	139 (10.1%)	27 (2.0%)	3 (0.2%)	128 (9.3%)	840 (61.3%)	10 (0.7%)	19 (1.4%)	11 (0.8%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	127 (26.5%)	62 (12.9%)	13 (2.7%)	2 (0.4%)	35 (7.3%)	191 (39.8%)	35 (7.3%)	12 (2.5%)	3 (0.6%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	3 (17.6%)	4 (23.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (17.6%)	7 (41.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	35 (55.6%)	2 (3.2%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)	3 (4.8%)	2 (3.2%)	17 (27.0%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
児童発達支援	391 (100.0%)	60 (15.3%)	26 (6.6%)	5 (1.3%)	5 (1.3%)	15 (3.8%)	235 (60.1%)	30 (7.7%)	8 (2.0%)	7 (1.8%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	182 (14.3%)	177 (13.9%)	7 (0.6%)	5 (0.4%)	105 (8.3%)	755 (59.4%)	4 (0.3%)	20 (1.6%)	16 (1.3%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	7 (36.8%)	3 (15.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)	7 (36.8%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型、医療型)	62 (100.0%)	54 (87.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	3 (4.8%)	1 (1.6%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	286 (44.3%)	79 (12.2%)	17 (2.6%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)	190 (29.5%)	20 (3.1%)	7 (1.1%)	3 (0.5%)

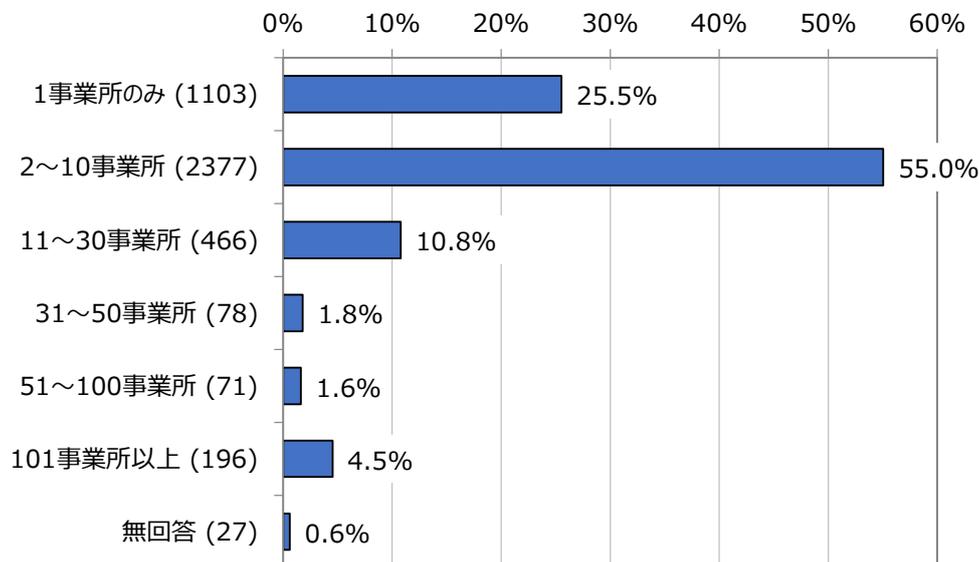
図表 2-3 法人種別 (n=871)



2-1-2 所属法人が運営する施設・事業所数

所属法人が運営する施設・事業所数を見ると、「2～10事業所」の割合が最も高く55.0%となっている。

図表 2-4 所属法人が運営する施設・事業所数 (n=4318)



【サービス種別】

図表 2-5 所属法人が運営する施設・事業所数 (n=4318)

	全体	1事業所のみ	2～10事業所	11～30事業所	31～50事業所	51～100事業所	101事業所以上	無回答
全体	4318 (100.0%)	1103 (25.5%)	2377 (55.0%)	466 (10.8%)	78 (1.8%)	71 (1.6%)	196 (4.5%)	27 (0.6%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	449 (32.8%)	707 (51.6%)	112 (8.2%)	25 (1.8%)	25 (1.8%)	47 (3.4%)	5 (0.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	101 (21.0%)	262 (54.6%)	58 (12.1%)	8 (1.7%)	12 (2.5%)	37 (7.7%)	2 (0.4%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	5 (29.4%)	10 (58.8%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	7 (11.1%)	30 (47.6%)	17 (27.0%)	5 (7.9%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	2 (3.2%)
児童発達支援	391 (100.0%)	81 (20.7%)	166 (42.5%)	36 (9.2%)	13 (3.3%)	7 (1.8%)	84 (21.5%)	4 (1.0%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	347 (27.3%)	752 (59.2%)	119 (9.4%)	11 (0.9%)	13 (1.0%)	19 (1.5%)	10 (0.8%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (100.0%)	5 (26.3%)	13 (68.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	5 (8.1%)	32 (51.6%)	18 (29.0%)	4 (6.5%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	103 (16.0%)	405 (62.8%)	105 (16.3%)	12 (1.9%)	10 (1.6%)	6 (0.9%)	4 (0.6%)

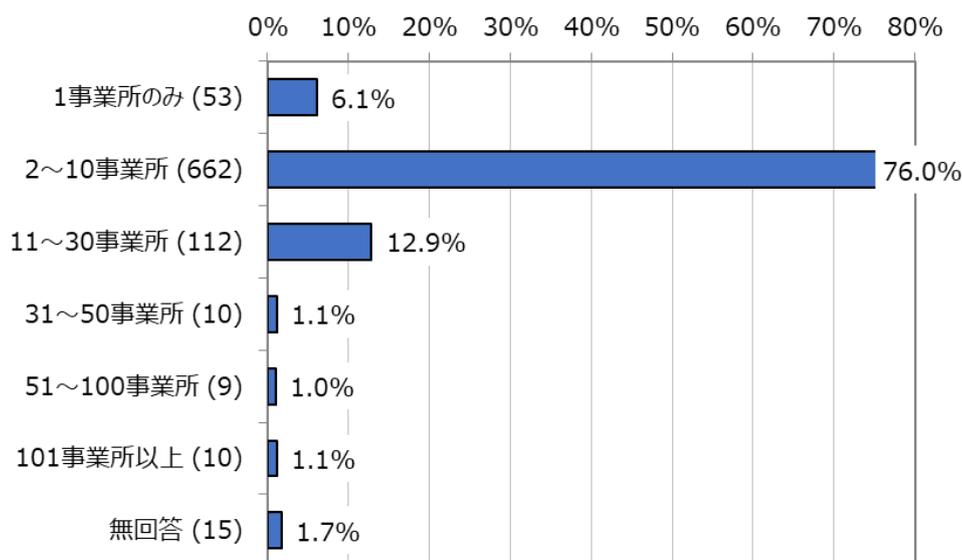
【法人種別】

図表 2-6 所属法人が運営する施設・事業所数 (n=4318)

	全体	1事業所のみ	2~10事業所	11~30事業所	31~50事業所	51~100事業所	101事業所以上	無回答
全体	4318 (100.0%)	1103 (25.5%)	2377 (55.0%)	466 (10.8%)	78 (1.8%)	71 (1.6%)	196 (4.5%)	27 (0.6%)
社会福祉法人	947 (100.0%)	33 (3.5%)	504 (53.2%)	306 (32.3%)	49 (5.2%)	36 (3.8%)	15 (1.6%)	4 (0.4%)
NPO法人	492 (100.0%)	130 (26.4%)	345 (70.1%)	16 (3.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
医療法人 (各種含む)	72 (100.0%)	9 (12.5%)	51 (70.8%)	11 (15.3%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
公益財団法人・公益社団法人	15 (100.0%)	0 (0.0%)	9 (60.0%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
一般財団法人、一般社団法人	333 (100.0%)	127 (38.1%)	186 (55.9%)	11 (3.3%)	1 (0.3%)	4 (1.2%)	3 (0.9%)	1 (0.3%)
営利法人	2228 (100.0%)	744 (33.4%)	1171 (52.6%)	100 (4.5%)	21 (0.9%)	24 (1.1%)	161 (7.2%)	7 (0.3%)
地方自治体	120 (100.0%)	40 (33.3%)	51 (42.5%)	12 (10.0%)	6 (5.0%)	4 (3.3%)	2 (1.7%)	5 (4.2%)
その他	69 (100.0%)	11 (15.9%)	43 (62.3%)	4 (5.8%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)	10 (14.5%)	0 (0.0%)

【法人の回答結果】

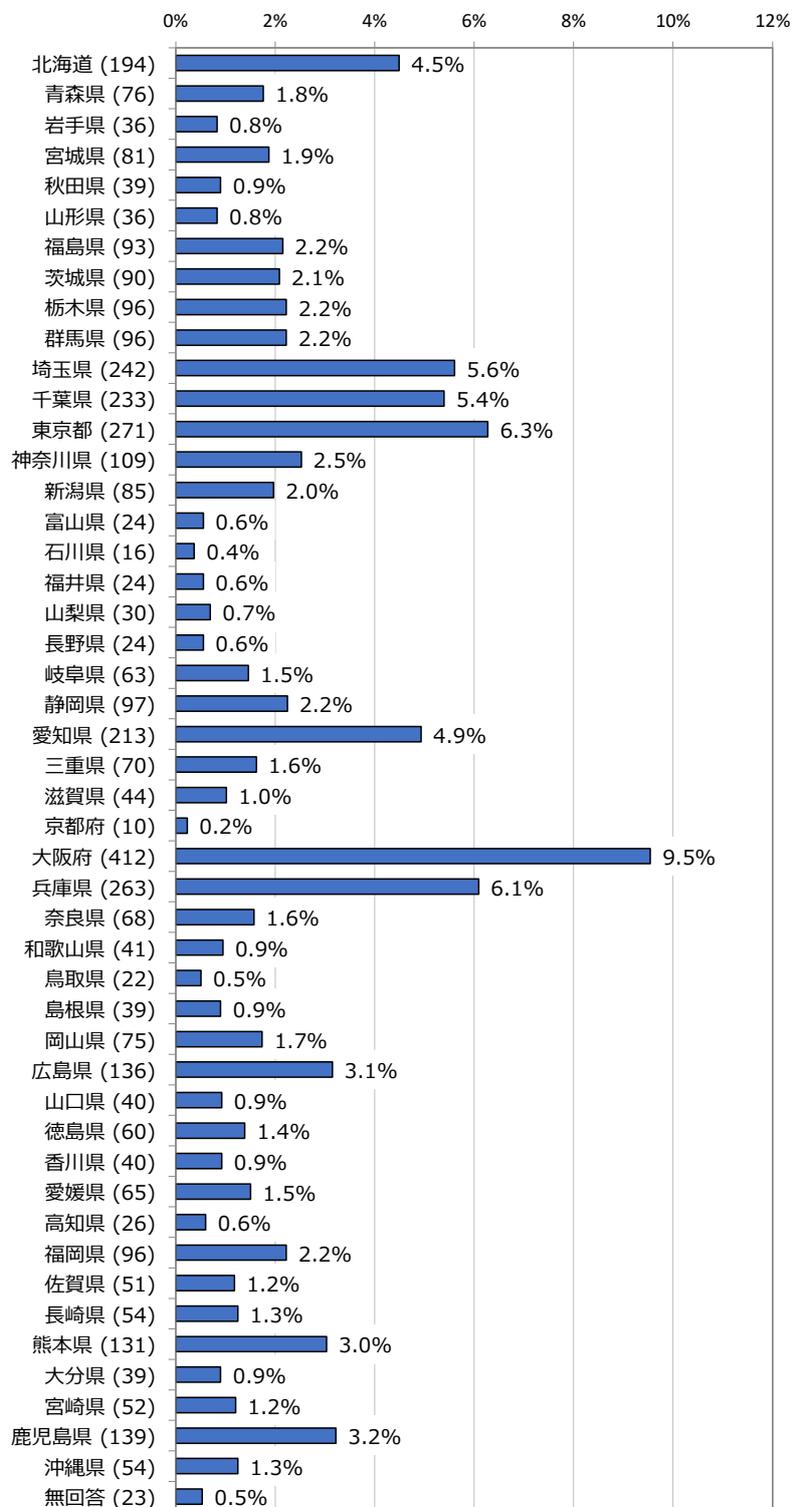
図表 2-7 運営している施設・事業所数 (複数回答) (n=871)



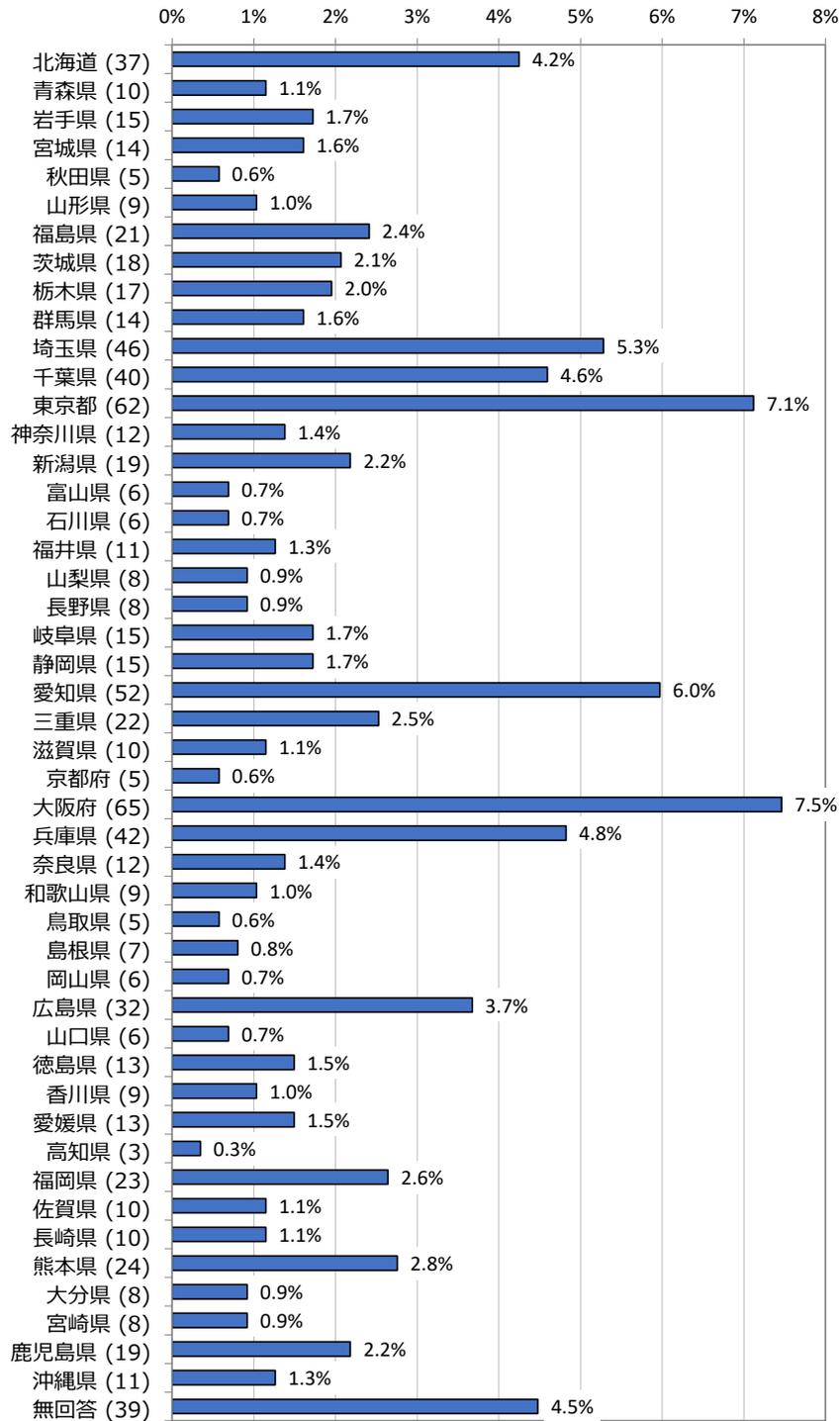
2-1-3 事業所の所在地

事業所の所在地を見ると、「大阪府」の割合が9.5%と最も高く、次いで「東京都」が6.3%、「兵庫県」が6.1%となっている。

図表 2-8 事業所の所在地 (n=4318)



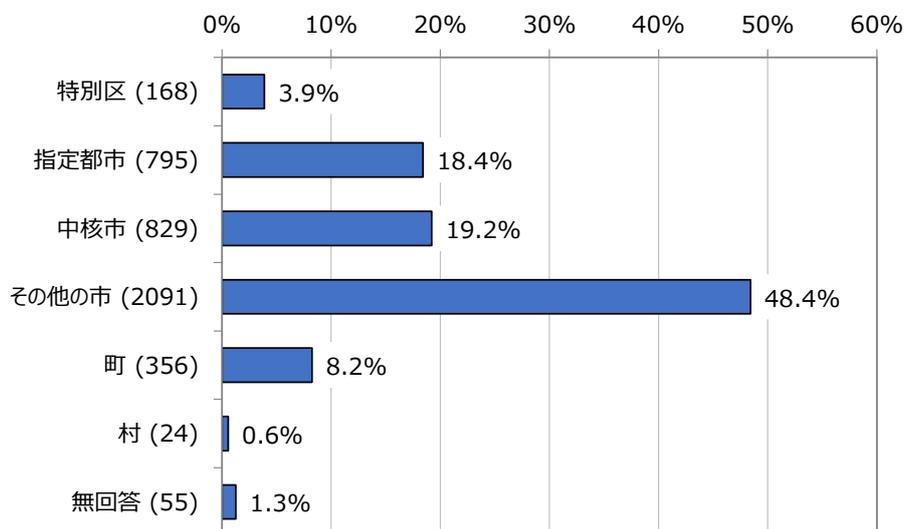
図表 2-9 法人所在地（都道府県）（n=871）



2-1-4 事業所が所在する自治体種別

事業所が所在する自治体種別を見ると、「その他の市」の割合が48.4%と最も高く、次いで「中核市」が19.2%、「指定都市」が18.4%となっている。

図表 2-10 事業所が所在する自治体種別 (n=4318)



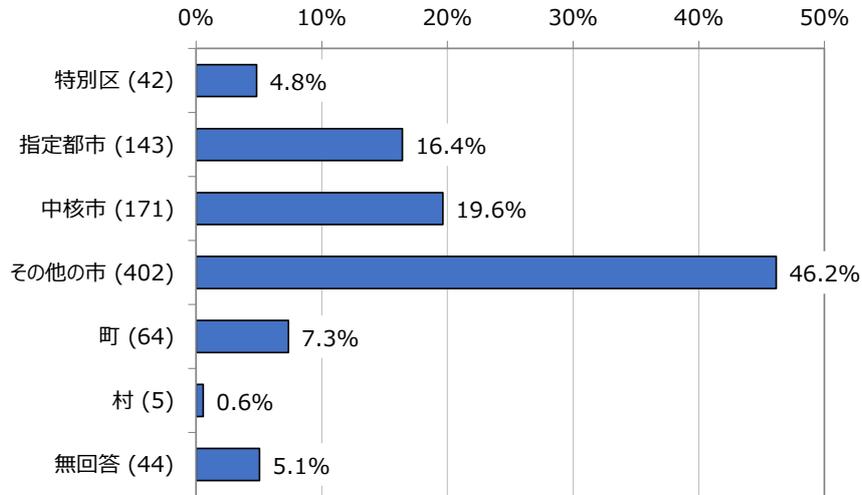
【サービス種別】

図表 2-11 事業所が所在する自治体種別 (n=4318)

	全体	特別区	指定都市	中核市	その他の市	町	村	無回答
全体	4318 (100.0%)	168 (3.9%)	795 (18.4%)	829 (19.2%)	2091 (48.4%)	356 (8.2%)	24 (0.6%)	55 (1.3%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	46 (3.4%)	281 (20.5%)	246 (18.0%)	656 (47.9%)	119 (8.7%)	5 (0.4%)	17 (1.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	9 (1.9%)	66 (13.8%)	94 (19.6%)	250 (52.1%)	52 (10.8%)	2 (0.4%)	7 (1.5%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)	6 (35.3%)	7 (41.2%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	1 (1.6%)	9 (14.3%)	13 (20.6%)	34 (54.0%)	4 (6.3%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)
児童発達支援	391 (100.0%)	25 (6.4%)	98 (25.1%)	74 (18.9%)	167 (42.7%)	20 (5.1%)	1 (0.3%)	6 (1.5%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	63 (5.0%)	236 (18.6%)	251 (19.7%)	614 (48.3%)	86 (6.8%)	8 (0.6%)	13 (1.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (15.8%)	3 (15.8%)	12 (63.2%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	0 (0.0%)	9 (14.5%)	16 (25.8%)	24 (38.7%)	9 (14.5%)	2 (3.2%)	2 (3.2%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	24 (3.7%)	91 (14.1%)	126 (19.5%)	327 (50.7%)	64 (9.9%)	6 (0.9%)	7 (1.1%)

【法人の回答結果】

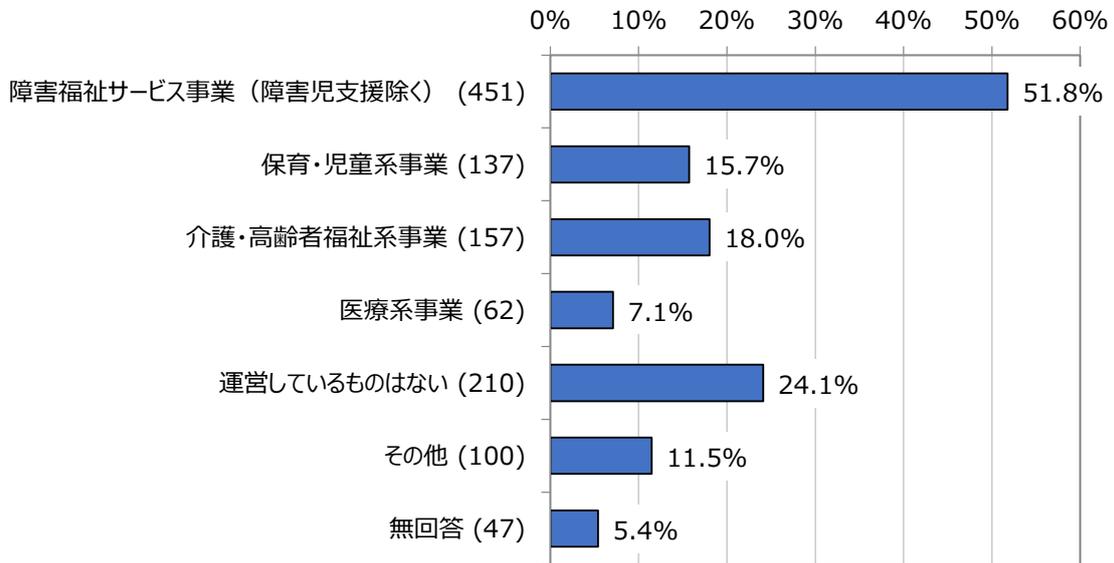
図表 2-12 法人が所在する自治体の種別 (n=871)



2-1-5 法人の回答結果 障害児支援サービス以外に運営している事業

回答した法人のうち、約半数が障害児支援以外の障害福祉サービス事業を行っている。

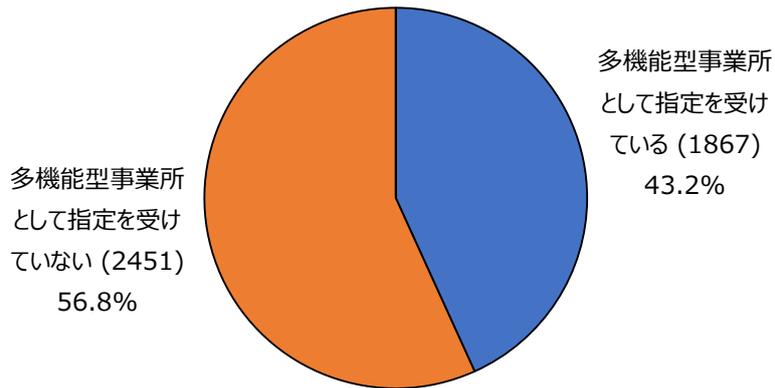
図表 2-13 障害児支援サービス以外に運営している事業 (複数回答) (n=871)



2-1-6 多機能型事業所の指定の有無

多機能型事業所の指定の有無を見ると、「多機能型事業所として指定を受けている」が43.2%、「多機能型事業所として指定を受けていない」が56.8%となっている。

図表 2-14 多機能型事業所の指定の有無 (n=4318)



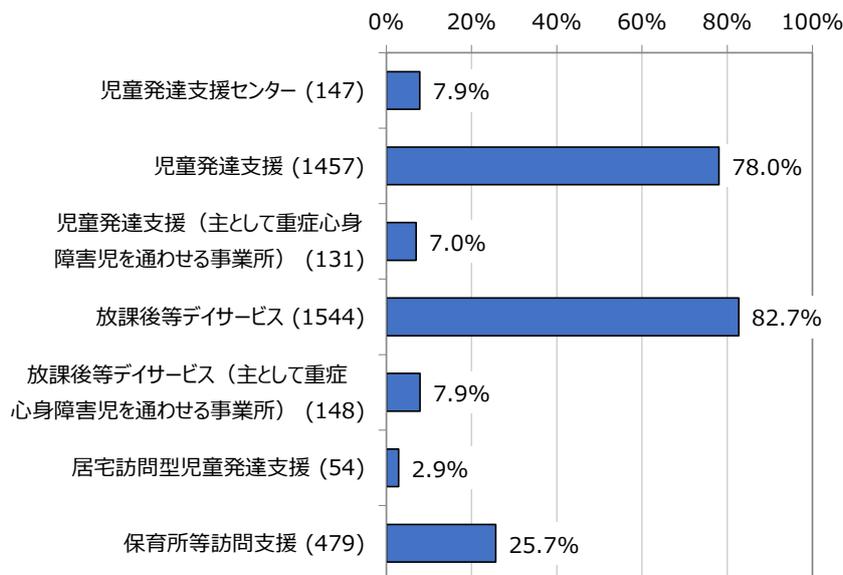
2-1-7 実施している障害児支援サービスの種別

(1)多機能型事業所の指定を受けている場合

多機能型事業所の指定を受けている場合について、実施している障害児支援サービスの種別を見ると、「放課後等デイサービス」の割合が82.7%と最も高く、次いで「児童発達支援」が78.0%となっている。

サービスの組み合わせを見ると、児童発達支援と放課後等デイサービスの組み合わせが全体の58.2%を占めている。

図表 2-15 実施している障害児支援サービスの種別（複数回答）（n=1867）



図表 2-16 実施している障害児支援サービスの組み合わせ（n=1867）

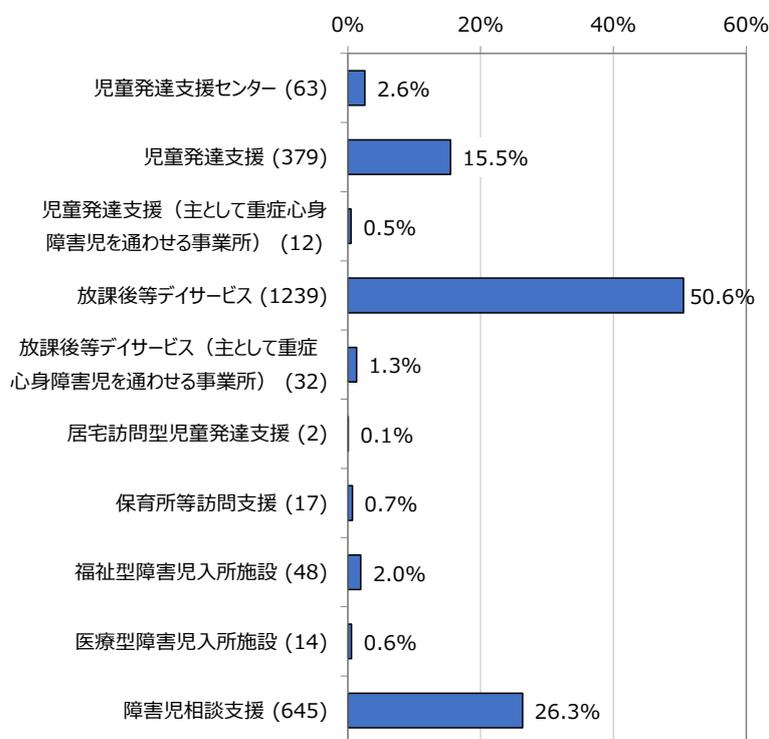
サービス種別	n (降順)	割合
児童発達支援 + 放課後デイ	1,086	58.2%
児童発達支援 + 放課後デイ + 保育所等訪問	205	11.0%
放課後デイ	94	5.0%
児童発達支援（重心） + 放課後デイ（重心）	83	4.4%
児童発達支援 + 保育所等訪問	71	3.8%
児童発達支援センター + 保育所等訪問	45	2.4%
放課後デイ + 保育所等訪問	42	2.2%
児童発達支援センター + 放課後デイ + 保育所等訪問	34	1.8%
児童発達支援	29	1.6%
児童発達支援センター + 放課後デイ	20	1.1%
放課後デイ（重心）	17	0.9%
保育所等訪問	15	0.8%
その他の組み合わせ	126	6.7%
総計	1,867	100.0%

※1 事業のみ実施している事業所は、障害児支援以外の事業との一体的運営を行っていると考えられる。

(2)多機能型事業所の指定を受けていない場合（単独事業所）

多機能型事業所の指定を受けていない場合について、実施している障害児支援サービスの種別を見ると、「放課後等デイサービス」の割合が50.6%と最も高く、次いで「障害児相談支援」が26.3%となっている。

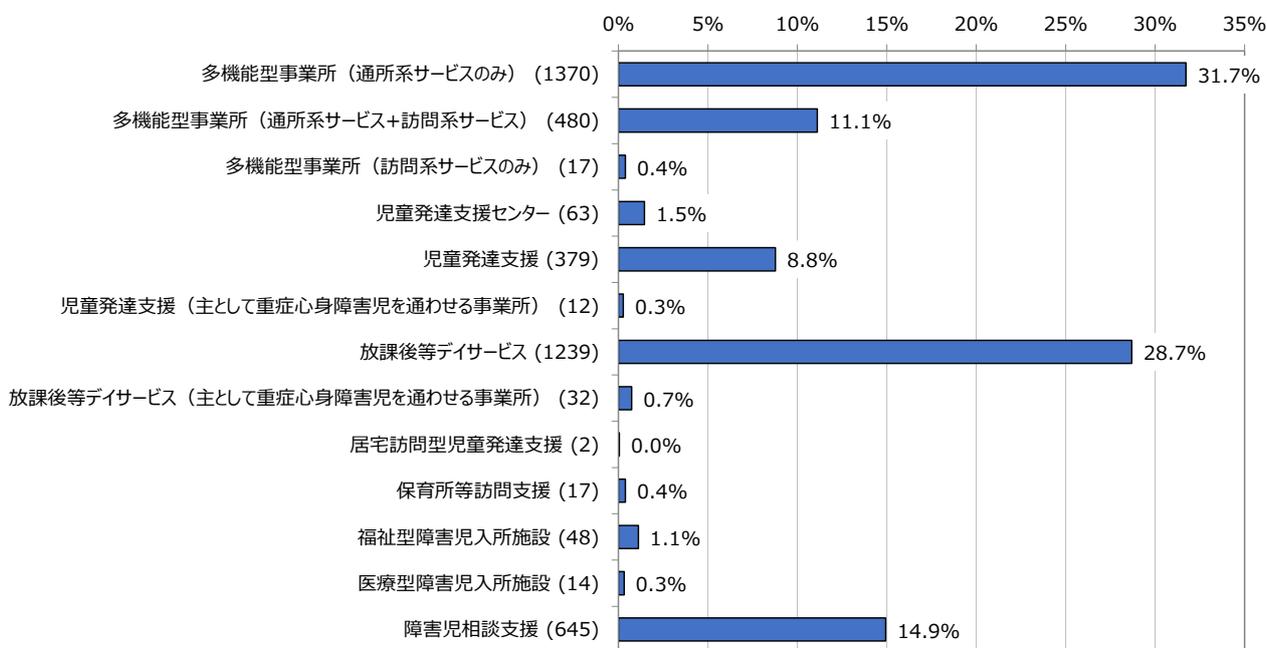
図表 2-17 実施している障害児支援サービスの種別（n=2451）



(3) 運営形態

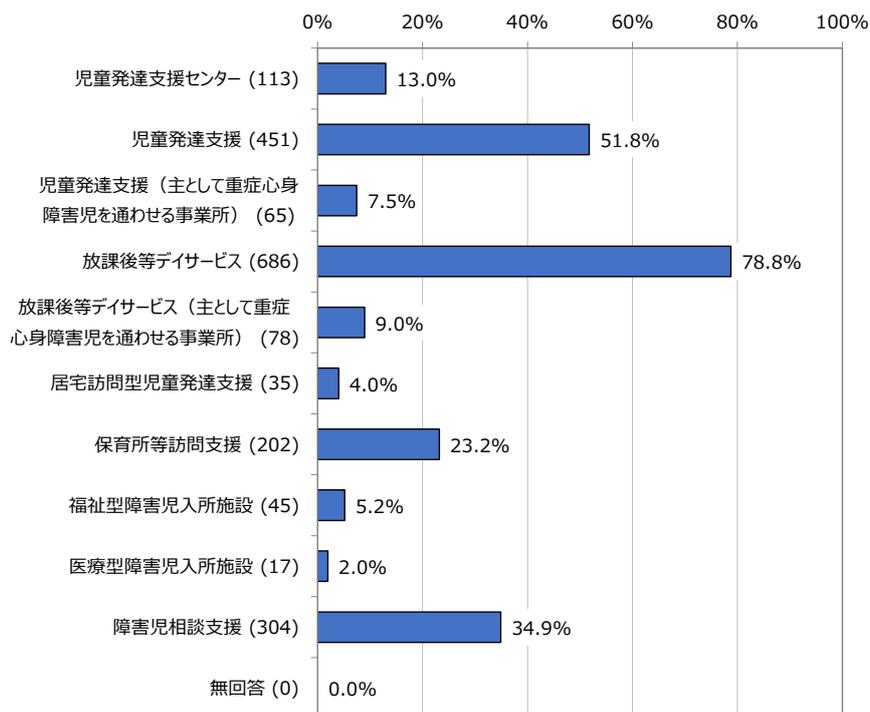
多機能型事業所と単独事業所を合わせた全体の運営形態を見ると、「多機能型事業所（通所系サービスのみ）」の割合が31.7%と最も高く、次いで単独型の「放課後等デイサービス」が28.7%で続く。

図表 2-18 運営形態 (n=4318)



【法人の回答結果】(運営している障害児支援サービスの種別)

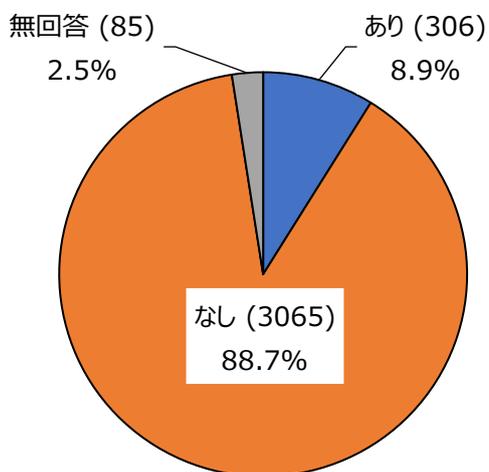
図表 2-19 運営している障害児支援サービスの種別 (複数回答) (n=871)



2-1-8 「従たる事業所」の有無

児童発達支援について、「従たる事業所」の有無を見ると、「あり」が8.9%、「なし」が88.7%となっている。

図表 2-20 「従たる事業所」の有無（児童発達支援）（n=3456）



【サービス種別】

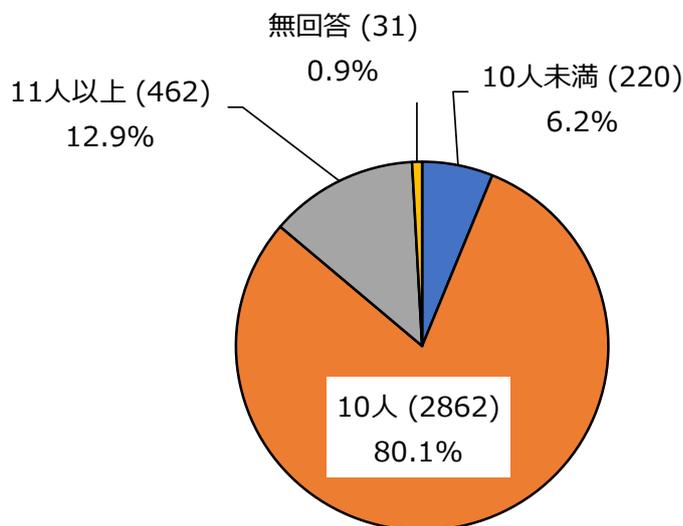
図表 2-21 「従たる事業所」の有無（n=3456）

	全体	あり	なし	無回答
全体	3456 (100.0%)	306 (8.9%)	3065 (88.7%)	85 (2.5%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1363 (100.0%)	146 (10.7%)	1186 (87.0%)	31 (2.3%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	431 (100.0%)	46 (10.7%)	372 (86.3%)	13 (3.0%)
児童発達支援	391 (100.0%)	26 (6.6%)	352 (90.0%)	13 (3.3%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	88 (6.9%)	1155 (90.9%)	28 (2.2%)

2-1-9 (通所系サービスを行っている場合) 事業所の定員数

通所系サービスを行っている事業所の定員数を見ると、全体の8割が「10人」となっている。サービス種別に見ると、主として重症心身障害児を通わせる事業所は「10人未満」の割合が高い。

図表 2-22 事業所の定員数 (n=3575)



【サービス種別】

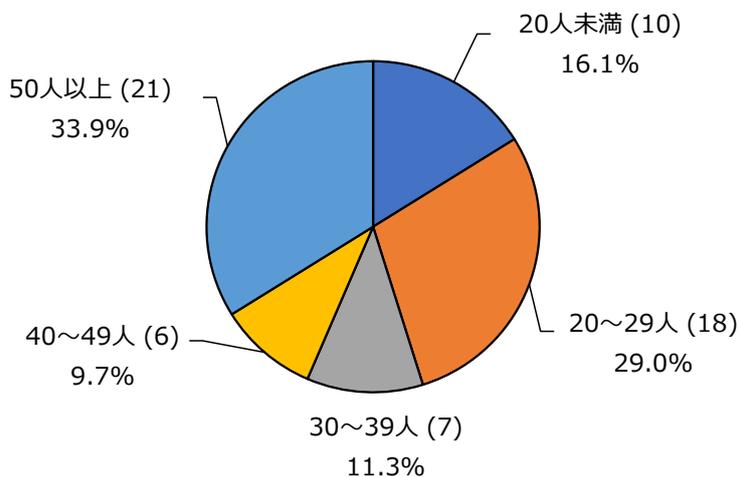
図表 2-23 事業所の定員数 (n=3575)

	全体	10人未満	10人	11人以上	無回答
全体	3575 (100.0%)	220 (6.2%)	2862 (80.1%)	462 (12.9%)	31 (0.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	130 (9.5%)	1073 (78.3%)	151 (11.0%)	16 (1.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系)	480 (100.0%)	24 (5.0%)	304 (63.3%)	150 (31.3%)	2 (0.4%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	0 (0.0%)	5 (7.9%)	56 (88.9%)	2 (3.2%)
児童発達支援	379 (100.0%)	11 (2.9%)	320 (84.4%)	43 (11.3%)	5 (1.3%)
児童発達支援 (主として重症心身障害児を)	12 (100.0%)	7 (58.3%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	1239 (100.0%)	20 (1.6%)	1155 (93.2%)	59 (4.8%)	5 (0.4%)
放課後等デイサービス (主として重症心身障害児を通わせる事業所)	32 (100.0%)	28 (87.5%)	3 (9.4%)	0 (0.0%)	1 (3.1%)

2-1-10 (入所系サービスを行っている場合) 施設の定員数

入所系サービスを行っている施設の定員数を見ると、「50人以上」の割合が33.9%と最も高く、「20～29人」が29.0%で続く。

図表 2-24 施設の定員数 (n=62)



【サービス種別】

図表 2-25 施設の定員数 (n=62)

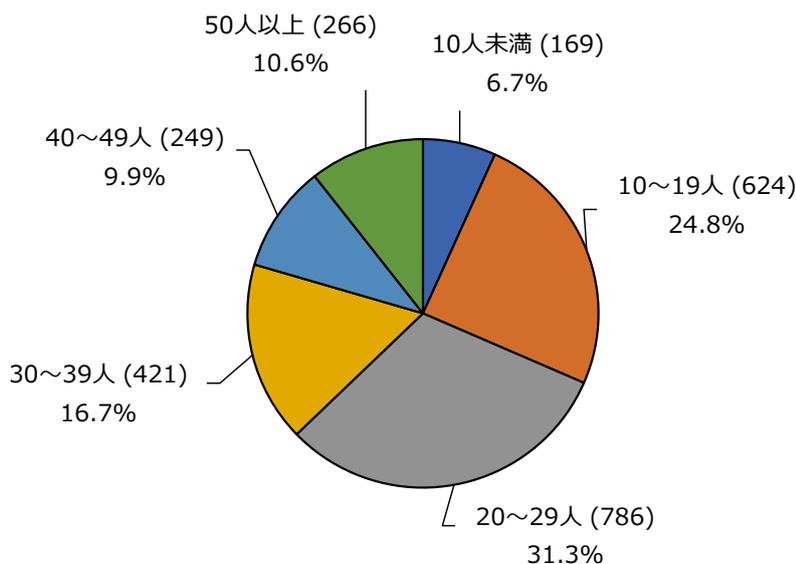
	全体	20人未満	20～29人	30～39人	40～49人	50人以上	無回答
全体	62 (100.0%)	10 (16.1%)	18 (29.0%)	7 (11.3%)	6 (9.7%)	21 (33.9%)	0 (0.0%)
福祉型障害児入所施設	48 (100.0%)	10 (20.8%)	18 (37.5%)	5 (10.4%)	6 (12.5%)	9 (18.8%)	0 (0.0%)
医療型障害児入所施設	14 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)	12 (85.7%)	0 (0.0%)

2-1-11 (通所系サービスを行っている場合) 利用実人数 (2024年10月実績)

通所系サービスを行っている事業所の10月の利用実人数を見ると、「20～29人以上」の割合が31.3%と最も高く、「10～19人」が24.8%で続く。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターは「50人以上」の割合が27.0%と高い。

図表 2-26 利用実人数 (2024年10月実績) (n=3575)



【サービス種別】

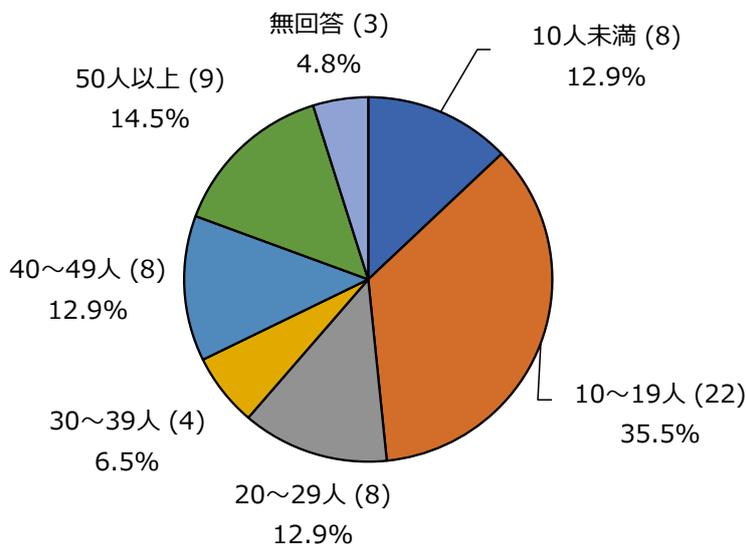
図表 2-27 利用実人数 (2024年10月実績) (n=3575)

	全体	10人未満	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50人以上
全体	3575 (100.0%)	169 (4.7%)	624 (17.5%)	786 (22.0%)	421 (11.8%)	249 (7.0%)	266 (7.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	80 (5.8%)	230 (16.8%)	302 (22.0%)	167 (12.2%)	85 (6.2%)	87 (6.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	13 (2.7%)	38 (7.9%)	75 (15.6%)	52 (10.8%)	44 (9.2%)	89 (18.5%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	3 (4.8%)	6 (9.5%)	7 (11.1%)	10 (15.9%)	4 (6.3%)	17 (27.0%)
児童発達支援	379 (100.0%)	14 (3.7%)	49 (12.9%)	67 (17.7%)	49 (12.9%)	58 (15.3%)	42 (11.1%)
児童発達支援 (主として重症心身障害児を通わせる事業所)	12 (100.0%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
放課後等デイサービス	1239 (100.0%)	51 (4.1%)	284 (22.9%)	332 (26.8%)	142 (11.5%)	57 (4.6%)	29 (2.3%)
放課後等デイサービス (主として重症心身障害児を通わせる事業所)	32 (100.0%)	6 (18.8%)	14 (43.8%)	2 (6.3%)	0 (0.0%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)

2-1-12 (入所系サービスを行っている場合) 施設の在り者数 (2024年10月末時点)

入所系サービスを行っている施設の在り者数 (2024年10月末時点) を見ると、「10~19人」の割合が35.5%と最も高い。

図表 2-28 施設の在り者数 (2024年10月末時点) (n=62)



【サービス種別】

図表 2-29 施設の在り者数 (2024年10月末時点) (n=62)

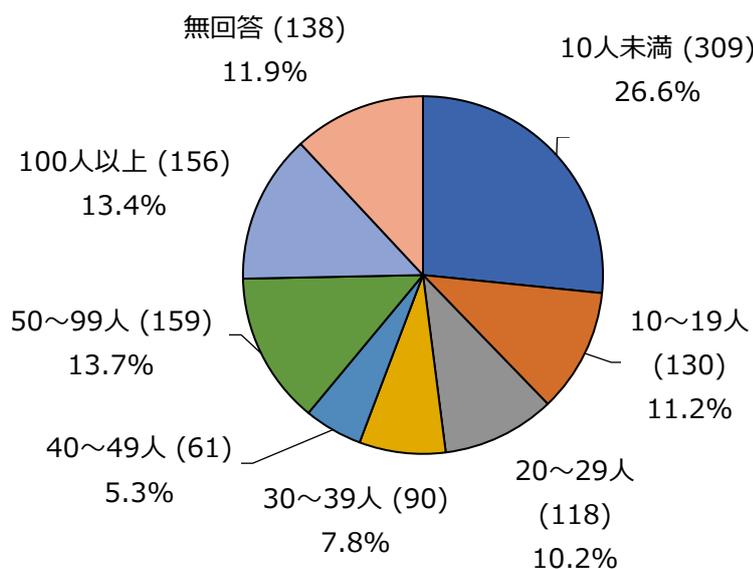
	全体	10人未満	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上	無回答
全体	62 (100.0%)	8 (12.9%)	22 (35.5%)	8 (12.9%)	4 (6.5%)	8 (12.9%)	9 (14.5%)	3 (4.8%)
福祉型障害児入所施設	48 (100.0%)	8 (16.7%)	18 (37.5%)	6 (12.5%)	3 (6.3%)	7 (14.6%)	3 (6.3%)	3 (6.3%)
医療型障害児入所施設	14 (100.0%)	0 (0.0%)	4 (28.6%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	6 (42.9%)	0 (0.0%)

2-1-13 (訪問系サービスまたは障害児相談支援を行っている場合) 契約者数 (2024年10月末時点)

訪問系サービスまたは障害児相談支援を行っている事業所の契約者数 (2024年10月末時点) を見ると、「10人未満」の割合が26.6%と最も高い。

サービス種別に見ると、障害児相談支援は「10人未満」の割合が27.4%と最も高く、「100人以上」が19.7%で続く。

図表 2-30 契約者数 (2024年10月末時点) (n=1161)



【サービス種別】

図表 2-31 契約者数 (2024年10月末時点) (n=1161)

	全体	10人未満	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50~99人	100人以上	無回答
全体	1161 (100.0%)	309 (26.6%)	130 (11.2%)	118 (10.2%)	90 (7.8%)	61 (5.3%)	159 (13.7%)	156 (13.4%)	138 (11.9%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	122 (25.4%)	51 (10.6%)	53 (11.0%)	37 (7.7%)	21 (4.4%)	55 (11.5%)	27 (5.6%)	114 (23.8%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみのみ)	17 (100.0%)	5 (29.4%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	3 (17.6%)
居宅訪問型児童発達支援	2 (100.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
保育所等訪問支援	17 (100.0%)	3 (17.6%)	5 (29.4%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	177 (27.4%)	72 (11.2%)	61 (9.5%)	49 (7.6%)	39 (6.0%)	100 (15.5%)	127 (19.7%)	20 (3.1%)

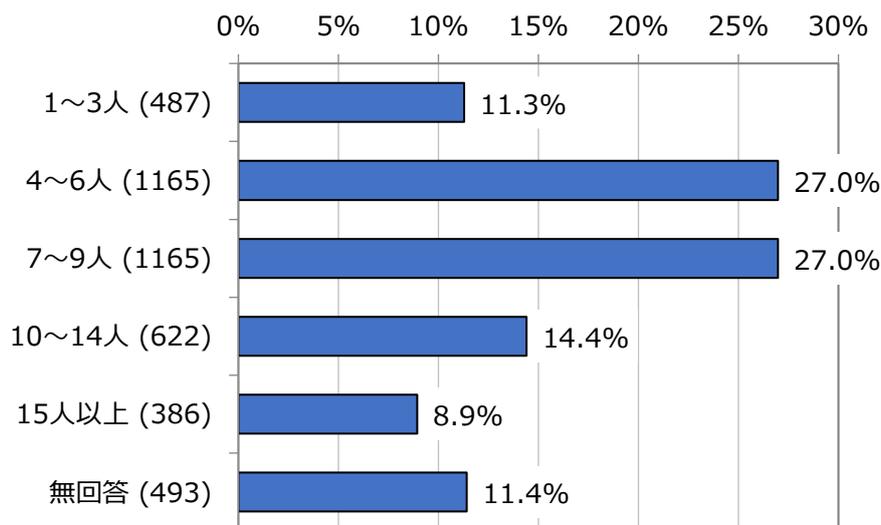
2-2 職員の人員状況

2-2-1 職員数（実人数、全職種・雇用形態合計）

職員数を見ると、「4～6人」と「7～9人」の割合が共に27.0%と最も高い。

サービス種別に見ると、児童発達支援センター、障害児入所施設では「15人以上」の割合が高く（55.6%、64.5%）、障害児相談支援では「1～3人」の割合が64.7%と高い。

図表 2-32 職員数（実人数、全職種・雇用形態合計）（n=4318）



【サービス種別】

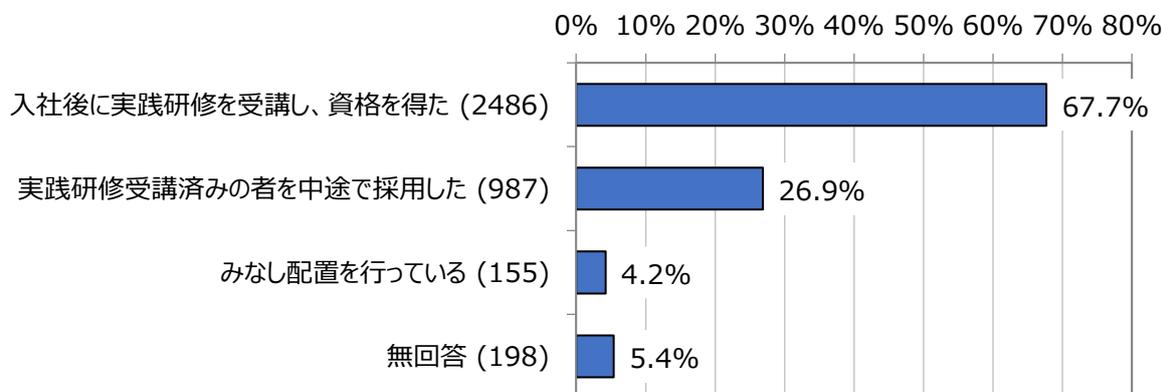
図表 2-33 職員数（実人数、全職種・雇用形態合計）（n=4318）

	全体	1～3人	4～6人	7～9人	10～14人	15人以上	無回答
全体	4318 (100.0%)	487 (11.3%)	1165 (27.0%)	1165 (27.0%)	622 (14.4%)	386 (8.9%)	493 (11.4%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (100.0%)	27 (2.0%)	366 (26.7%)	444 (32.4%)	248 (18.1%)	102 (7.4%)	183 (13.4%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (100.0%)	3 (0.6%)	64 (13.3%)	132 (27.5%)	94 (19.6%)	131 (27.3%)	56 (11.7%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (100.0%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	9 (52.9%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	1 (1.6%)	2 (3.2%)	9 (14.3%)	10 (15.9%)	35 (55.6%)	6 (9.5%)
児童発達支援	391 (100.0%)	14 (3.6%)	173 (44.2%)	105 (26.9%)	43 (11.0%)	17 (4.3%)	39 (10.0%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	17 (1.3%)	414 (32.6%)	428 (33.7%)	206 (16.2%)	50 (3.9%)	156 (12.3%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	5 (26.3%)	6 (31.6%)	2 (10.5%)	1 (5.3%)	3 (15.8%)	2 (10.5%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	62 (100.0%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	9 (14.5%)	40 (64.5%)	8 (12.9%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	417 (64.7%)	137 (21.2%)	33 (5.1%)	8 (1.2%)	7 (1.1%)	43 (6.7%)

2-2-2 児童発達支援管理責任者の配置方法

児童発達支援管理責任者の配置方法を見ると、「入社後に実践研修を受講し、資格を得た」の割合が67.7%と最も高い。

図表 2-34 児童発達支援管理責任者の配置方法（複数回答）（n=3673）



【サービス種別】

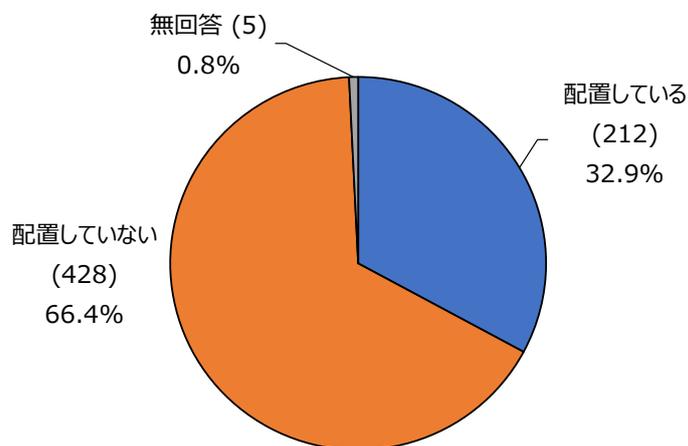
図表 2-35 児童発達支援管理責任者の状況（複数回答）（n=3673）

	全体	入社後に実践研修を受講し、資格を得た	実践研修受講済みの者を途中で採用した	みなし配置を行っている	無回答
全体	3673 (1.04)	2486 (67.7%)	987 (26.9%)	155 (4.2%)	198 (5.4%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (1.05)	899 (65.6%)	383 (28.0%)	69 (5.0%)	86 (6.3%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (1.06)	340 (70.8%)	137 (28.5%)	18 (3.8%)	16 (3.3%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (1.06)	11 (64.7%)	6 (35.3%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)
児童発達支援センター	63 (1.10)	55 (87.3%)	5 (7.9%)	7 (11.1%)	2 (3.2%)
児童発達支援	391 (1.03)	234 (59.8%)	127 (32.5%)	17 (4.3%)	25 (6.4%)
放課後等デイサービス	1271 (1.03)	879 (69.2%)	318 (25.0%)	43 (3.4%)	66 (5.2%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (1.00)	12 (63.2%)	6 (31.6%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	62 (1.02)	56 (90.3%)	5 (8.1%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)

2-2-3 (障害児相談支援) 相談支援員(※)の配置状況

障害児相談支援について、相談支援員の配置状況を見ると、「配置している」が32.9%、「配置していない」が66.4%となっている。

図表 2-36 相談支援員の配置状況 (n=645)



※相談支援員・・・令和6年度障害福祉サービス当報酬改定において創設された職種。常勤専従で、社会福祉士又は精神保健福祉士の資格を有しており、障害児支援利用計画の原案の作成及びモニタリングの業務を行う。

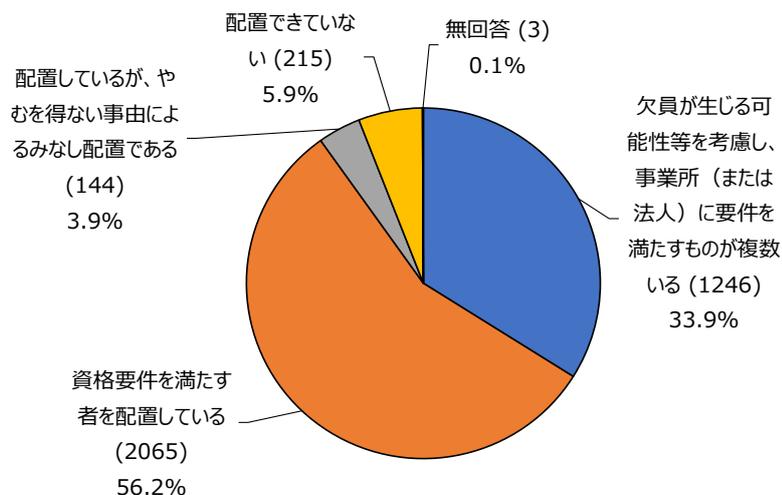
2-3 職員の充足状況

2-3-1 児童発達支援管理責任者の充足状況

児童発達支援管理責任者の充足状況を見ると、「資格要件を満たす者を配置している」の割合が56.2%と最も高いが、「配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である」(3.9%)と「配置できていない」(5.9%)と回答した事業所も少数ながら存在する。

サービス種別に見ると、多機能型事業所（訪問系サービスのみ）、児童発達支援センター、障害児入所施設では有資格者を複数人配置している割合が高い（41.2%、42.9%、53.2%）。

図表 2-37 児童発達支援管理責任者の充足状況 (n=3673)



【サービス種別】

図表 2-38 児童発達支援管理責任者の充足状況 (n=3673)

	全体	欠員が生じる可能性等を考慮し、事業所（または法人）に要件を満たすものが複数いる	資格要件を満たす者を配置している	配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である	配置できていない	無回答
全体	3673 (100.0%)	1246 (33.9%)	2065 (56.2%)	144 (3.9%)	215 (5.9%)	3 (0.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	432 (31.5%)	785 (57.3%)	66 (4.8%)	85 (6.2%)	2 (0.1%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	187 (39.0%)	258 (53.8%)	14 (2.9%)	21 (4.4%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	7 (41.2%)	9 (52.9%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	27 (42.9%)	29 (46.0%)	4 (6.3%)	2 (3.2%)	1 (1.6%)
児童発達支援	391 (100.0%)	119 (30.4%)	235 (60.1%)	15 (3.8%)	22 (5.6%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	434 (34.1%)	713 (56.1%)	44 (3.5%)	80 (6.3%)	0 (0.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	7 (36.8%)	11 (57.9%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	33 (53.2%)	25 (40.3%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)

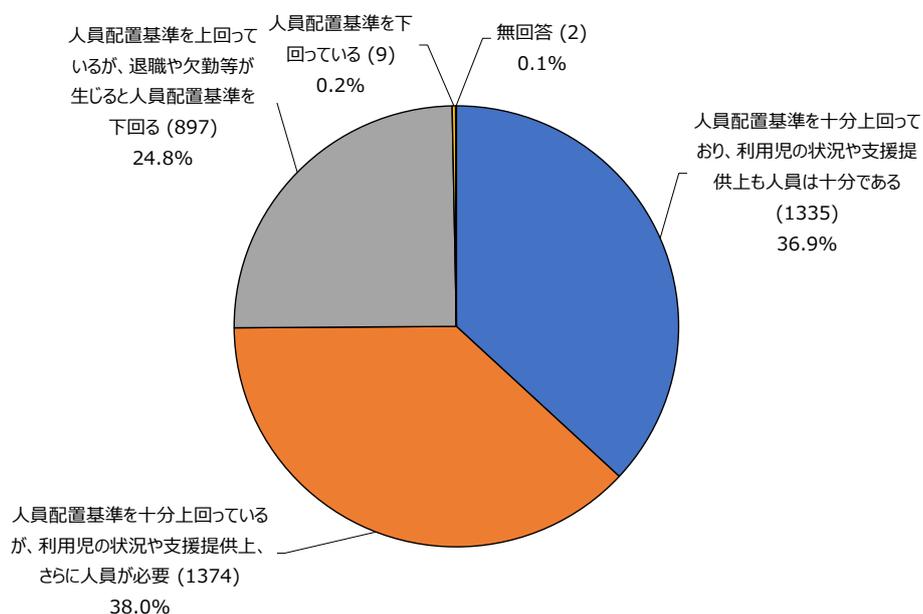
2-3-2 職種ごとの充足状況¹

(1) 保育士・児童指導員

保育士・児童指導員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は36.9%に留まる。また、24.8%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い(28.6%、25.0%)。

図表 2-39 保育士・児童指導員の充足状況 (n=3617)



¹ 本設問では、各事業所が実施している障害児支援サービスの種別に応じて、サービスごとの人員配置基準に定められた職種の充足状況について単一回答形式で回答を得た。なお、事業所の提供するサービス内容や運営状況に応じて配置が不要な場合があることから、選択肢に「配置していない」を設け、これを選択した事業所は集計から除外した。

【サービス種別】

図表 2-40 保育士・児童指導員の充足状況 (n=3617)

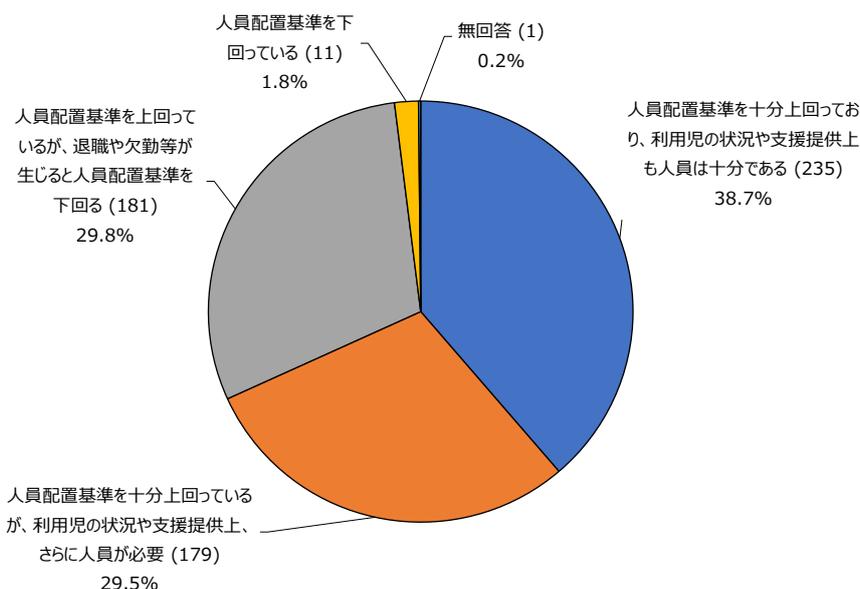
	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	3617 (100.0%)	1335 (36.9%)	1374 (38.0%)	897 (24.8%)	9 (0.2%)	2 (0.1%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1360 (100.0%)	502 (36.9%)	504 (37.1%)	348 (25.6%)	5 (0.4%)	1 (0.1%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	478 (100.0%)	204 (42.7%)	171 (35.8%)	103 (21.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	18 (28.6%)	24 (38.1%)	20 (31.7%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
児童発達支援	391 (100.0%)	146 (37.3%)	139 (35.5%)	104 (26.6%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	1265 (100.0%)	450 (35.6%)	509 (40.2%)	306 (24.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	60 (100.0%)	15 (25.0%)	27 (45.0%)	16 (26.7%)	2 (3.3%)	0 (0.0%)

(2)看護職員

看護職員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は38.7%に留まる。また、29.8%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

サービス種別に見ると、障害児入所施設は「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い(28.9%)。

図表 2-41 看護職員の充足状況 (n=607)



【サービス種別】

図表 2-42 看護職員の充足状況 (n=607)

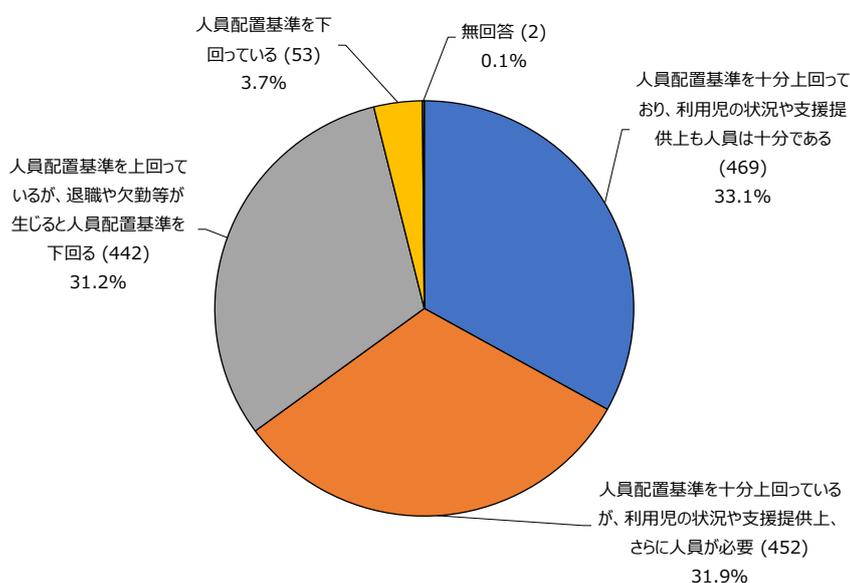
	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	607 (100.0%)	235 (38.7%)	179 (29.5%)	181 (29.8%)	11 (1.8%)	1 (0.2%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	257 (100.0%)	98 (38.1%)	84 (32.7%)	70 (27.2%)	5 (1.9%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	129 (100.0%)	55 (42.6%)	29 (22.5%)	42 (32.6%)	3 (2.3%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	29 (100.0%)	10 (34.5%)	7 (24.1%)	10 (34.5%)	1 (3.4%)	1 (3.4%)
児童発達支援	35 (100.0%)	15 (42.9%)	9 (25.7%)	11 (31.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	119 (100.0%)	46 (38.7%)	40 (33.6%)	31 (26.1%)	2 (1.7%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	38 (100.0%)	11 (28.9%)	10 (26.3%)	17 (44.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

(3)機能訓練担当職員（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・心理担当職員）

機能訓練担当職員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は33.1%に留まる。また、31.2%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターと児童発達支援事業所は「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い（19.0%、25.5%）。

図表 2-43 機能訓練担当職員（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・心理担当職員）の充足状況 (n=1418)



【サービス種別】

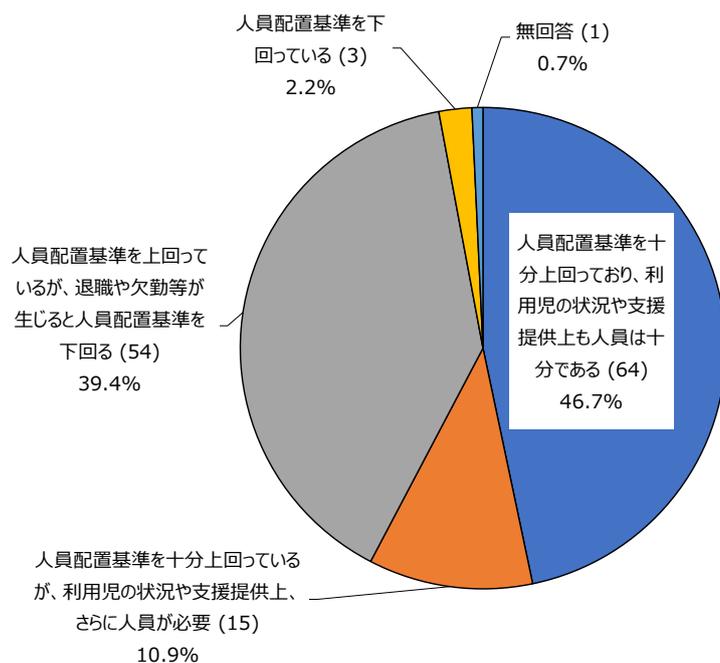
図表 2-44 機能訓練担当職員（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・心理担当職員）の充足状況 (n=1418)

	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	1418 (100.0%)	469 (33.1%)	452 (31.9%)	442 (31.2%)	53 (3.7%)	2 (0.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	551 (100.0%)	185 (33.6%)	157 (28.5%)	185 (33.6%)	23 (4.2%)	1 (0.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	308 (100.0%)	109 (35.4%)	108 (35.1%)	81 (26.3%)	10 (3.2%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	42 (100.0%)	8 (19.0%)	16 (38.1%)	15 (35.7%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)
児童発達支援	149 (100.0%)	38 (25.5%)	62 (41.6%)	44 (29.5%)	5 (3.4%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	347 (100.0%)	121 (34.9%)	101 (29.1%)	113 (32.6%)	12 (3.5%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	21 (100.0%)	8 (38.1%)	8 (38.1%)	4 (19.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)

(4) 栄養士

栄養士の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は約半数となっている。一方、「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答した割合も 39.4%と高い。

図表 2-45 栄養士の充足状況 (n=137)



【サービス種別】

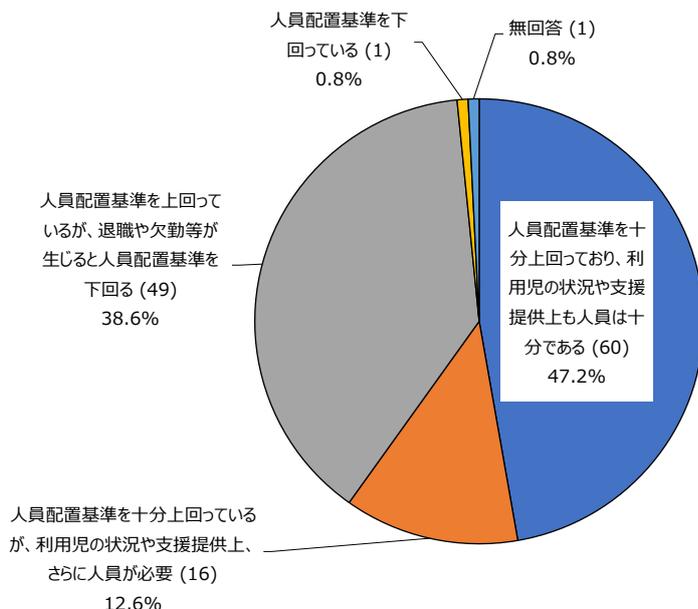
図表 2-46 栄養士の充足状況 (n=137)

	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	137 (100.0%)	64 (46.7%)	15 (10.9%)	54 (39.4%)	3 (2.2%)	1 (0.7%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	10 (100.0%)	3 (30.0%)	1 (10.0%)	6 (60.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	53 (100.0%)	28 (52.8%)	3 (5.7%)	20 (37.7%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	34 (100.0%)	17 (50.0%)	6 (17.6%)	10 (29.4%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	40 (100.0%)	16 (40.0%)	5 (12.5%)	18 (45.0%)	1 (2.5%)	0 (0.0%)

(5)調理員

調理員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は約半数となっている。一方、「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答した割合も38.6%と高い。

図表 2-47 調理員の充足状況 (n=127)



【サービス種別】

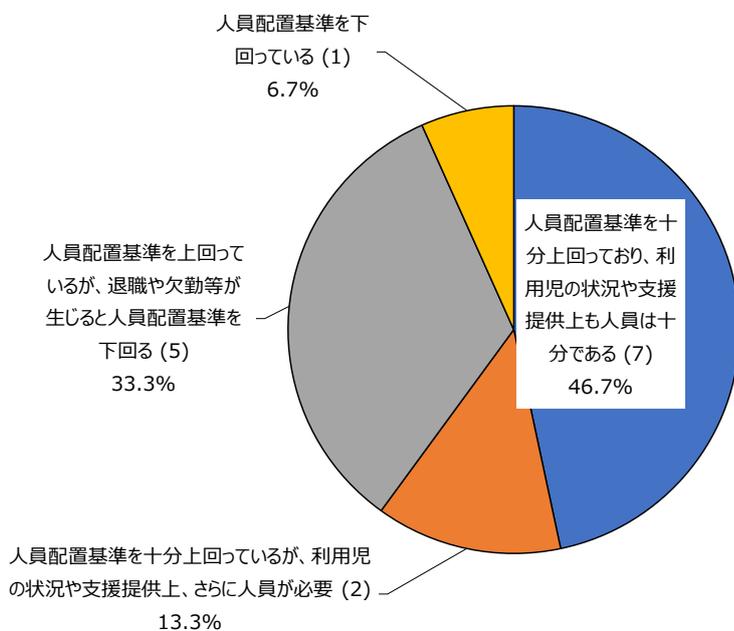
図表 2-48 調理員の充足状況 (n=127)

	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	127 (100.0%)	60 (47.2%)	16 (12.6%)	49 (38.6%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	8 (100.0%)	2 (25.0%)	2 (25.0%)	4 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	61 (100.0%)	31 (50.8%)	6 (9.8%)	24 (39.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	35 (100.0%)	20 (57.1%)	4 (11.4%)	10 (28.6%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)
障害児入所施設 (福祉型, 医療型)	23 (100.0%)	7 (30.4%)	4 (17.4%)	11 (47.8%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)

(6)職業指導員

職業指導員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は約半数となっている。

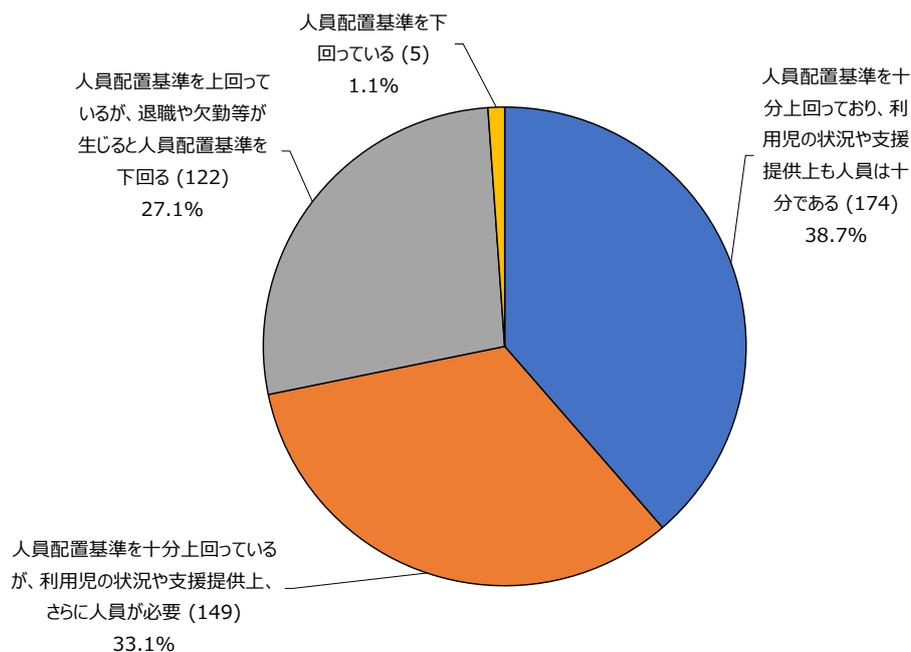
図表 2-49 職業指導員の充足状況 (n=15)



(7)訪問支援員

訪問支援員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は38.7%に留まる。また、27.1%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

図表 2-50 訪問支援員の充足状況 (n=450)



【サービス種別】

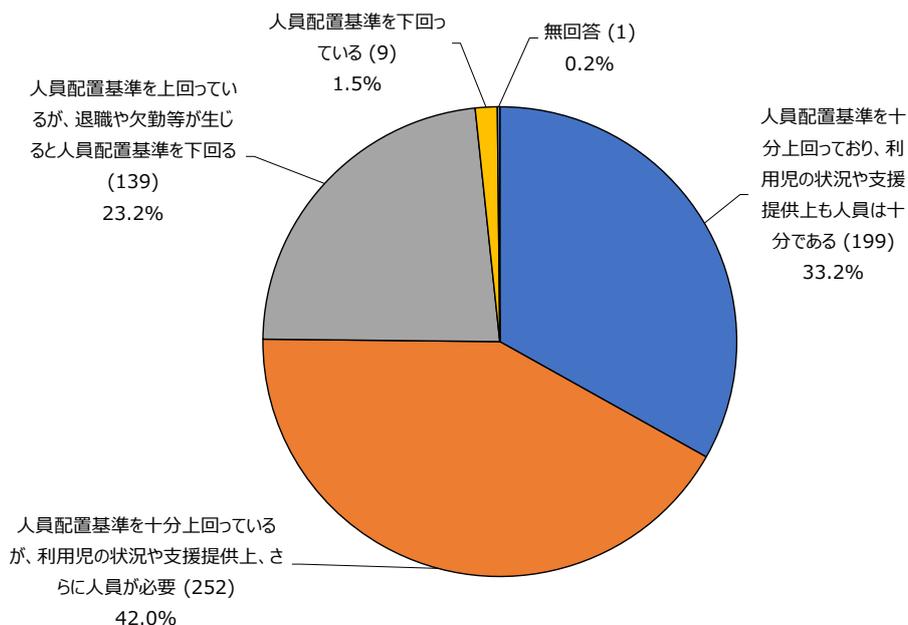
図表 2-51 訪問支援員の充足状況 (n=450)

	全体	人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である	人員配置基準を十分上回っているが、利用児の状況や支援提供上、さらに人員が必要	人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る	人員配置基準を下回っている	無回答
全体	450 (100.0%)	174 (38.7%)	149 (33.1%)	122 (27.1%)	5 (1.1%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	416 (100.0%)	164 (39.4%)	136 (32.7%)	111 (26.7%)	5 (1.2%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	15 (100.0%)	4 (26.7%)	6 (40.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	6 (31.6%)	7 (36.8%)	6 (31.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

(8)相談支援専門員

相談支援専門員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は33.2%に留まる。また、23.2%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

図表 2-52 相談支援専門員の充足状況 (n=600)



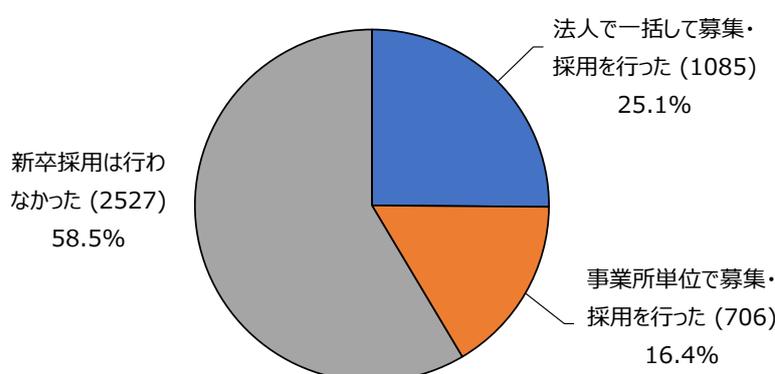
2-4 新卒採用の状況

2-4-1 新卒採用（2024年4月入社）の実施状況

新卒採用（2024年4月入社）の実施状況を見ると、「法人で一括して募集・採用を行った」、「事業所単位で募集・採用を行った」を合わせた「募集・採用を行った（計）」が41.5%、「新卒採用は行わなかった」が58.5%となっている。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「新卒採用は行わなかった」の割合が低く（25.4%、14.5%）、何らかの形で新卒採用を行っている場合が多い。

図表 2-53 新卒採用（2024年4月入社）の実施状況（n=4318）



【サービス種別】

図表 2-54 新卒採用（2024年4月入社）の実施状況（n=4318）

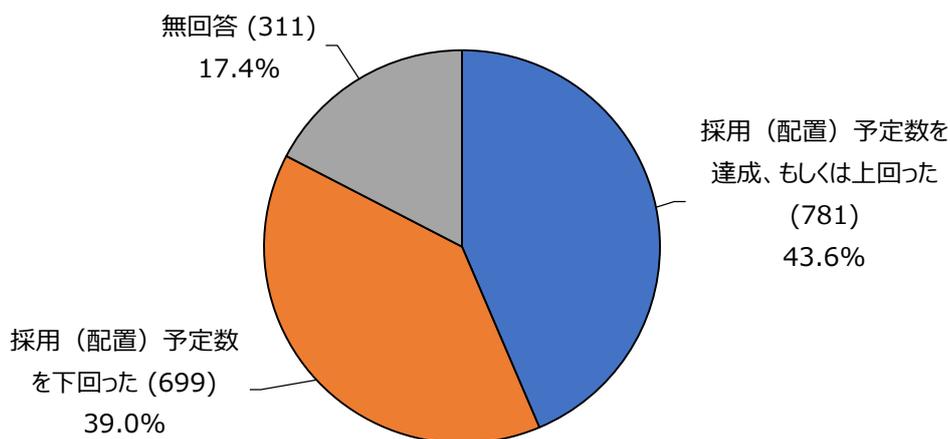
	全体	法人で一括して募集・採用を行った	事業所単位で募集・採用を行った	新卒採用は行わなかった	無回答
全体	4318 (100.0%)	1085 (25.1%)	706 (16.4%)	2527 (58.5%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	306 (22.3%)	288 (21.0%)	776 (56.6%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	163 (34.0%)	80 (16.7%)	237 (49.4%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	7 (41.2%)	1 (5.9%)	9 (52.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	34 (54.0%)	13 (20.6%)	16 (25.4%)	0 (0.0%)
児童発達支援	391 (100.0%)	150 (38.4%)	61 (15.6%)	180 (46.0%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	268 (21.1%)	205 (16.1%)	798 (62.8%)	0 (0.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	8 (42.1%)	1 (5.3%)	10 (52.6%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	37 (59.7%)	16 (25.8%)	9 (14.5%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	112 (17.4%)	41 (6.4%)	492 (76.3%)	0 (0.0%)

2-4-2 (新卒採用を行った場合) 新卒採用の結果²

新卒採用を行った場合について、新卒採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が43.6%、「採用（配置）予定数を下回った」が39.0%となっている。

サービス種別に見ると、障害児入所施設が「採用（配置）予定数を下回った」と回答した割合が54.7%と高い。

図表 2-55 採用（配置）実績の結果 (n=1791)



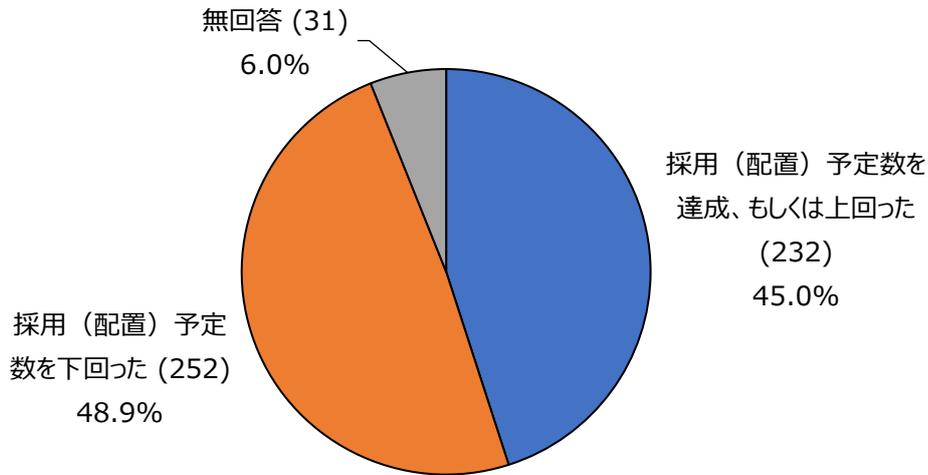
【サービス種別】

図表 2-56 採用（配置）実績の結果 (n=1791)

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った	無回答
全体	1791 (100.0%)	781 (43.6%)	699 (39.0%)	311 (17.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	594 (100.0%)	278 (46.8%)	227 (38.2%)	89 (15.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	243 (100.0%)	125 (51.4%)	83 (34.2%)	35 (14.4%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	8 (100.0%)	4 (50.0%)	3 (37.5%)	1 (12.5%)
児童発達支援センター	47 (100.0%)	21 (44.7%)	15 (31.9%)	11 (23.4%)
児童発達支援	211 (100.0%)	80 (37.9%)	74 (35.1%)	57 (27.0%)
放課後等デイサービス	473 (100.0%)	202 (42.7%)	203 (42.9%)	68 (14.4%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	9 (100.0%)	5 (55.6%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	53 (100.0%)	18 (34.0%)	29 (54.7%)	6 (11.3%)
障害児相談支援	153 (100.0%)	48 (31.4%)	62 (40.5%)	43 (28.1%)

² 「法人一括で募集・採用を行った」と回答した事業所には、「法人一括での新卒採用の結果、貴事業所に配置された職員についてお答えください。」と案内し、各事業所における配置予定数の達成状況について回答を得た。

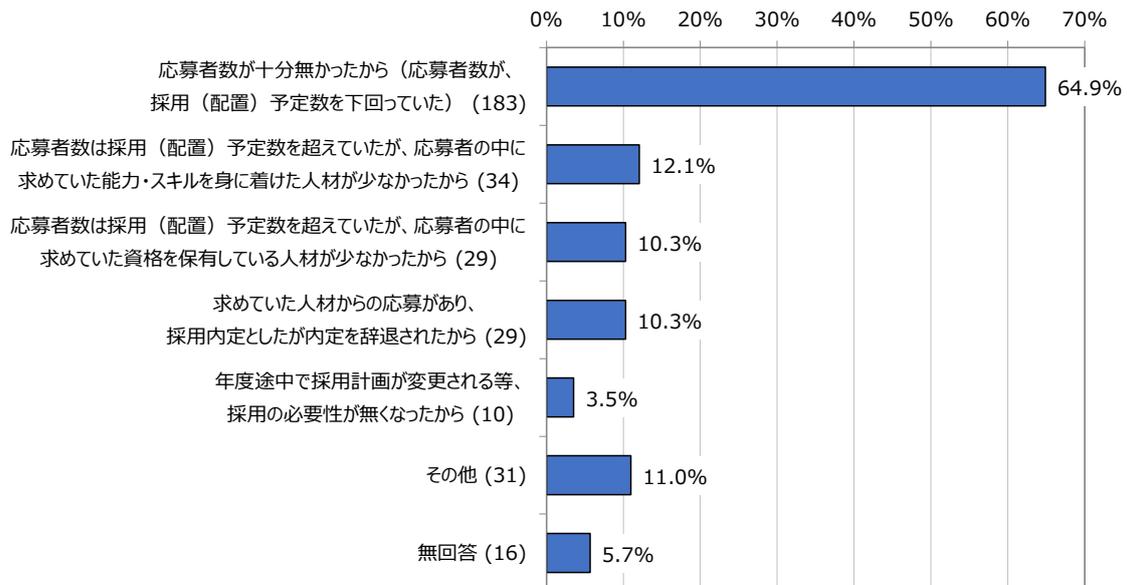
図表 2-57 新卒採用の結果【法人一括採用】(n=515)



2-4-3（事業所単位で採用を行った かつ 採用（配置）予定数を下回った場合）採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由

採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由を見ると、「応募者数が十分無かったから」の割合が 64.9% と最も高い。

図表 2-58 採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）(n=282)



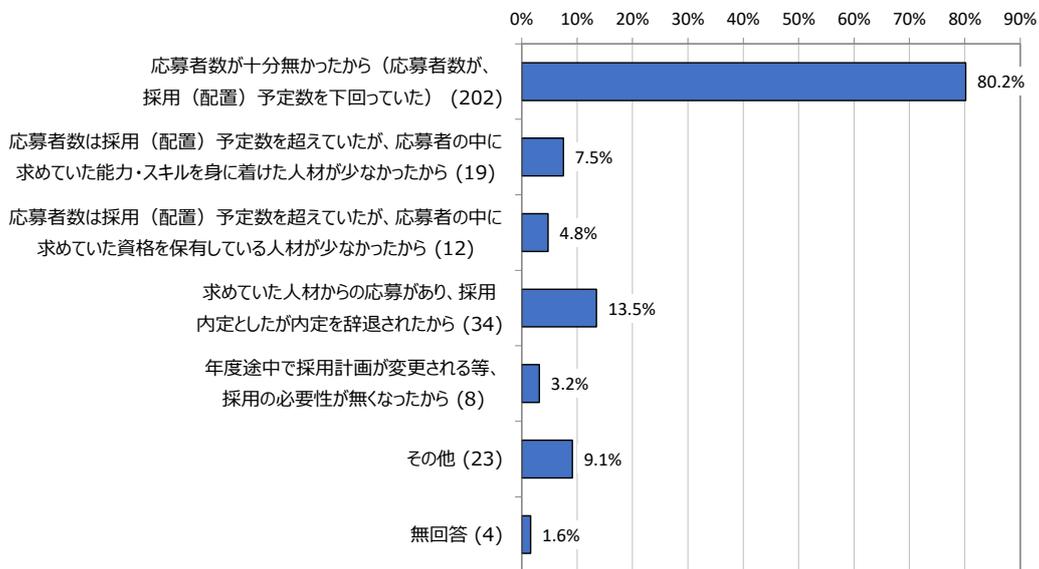
【サービス種別】

図表 2-59 採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=282）

	全体	応募者数が十分無かったから（応募者数が、採用（配置）予定数を下回っていた）	応募者数は採用（配置）予定数を超えていたが、応募者の中に求めている能力・スキルを身につけた人材が少なかったから	応募者数は採用（配置）予定数を超えていたが、応募者の中に求めている資格を保有している人材が少なかったから	求めている人材からの応募があり、採用内定としたが内定を辞退されたから	年度途中で採用計画が変更される等、採用の必要性が無くなったから	その他	無回答
全体	282 (1.18)	183 (64.9%)	34 (12.1%)	29 (10.3%)	29 (10.3%)	10 (3.5%)	31 (11.0%)	16 (5.7%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	108 (1.19)	77 (71.3%)	8 (7.4%)	12 (11.1%)	12 (11.1%)	4 (3.7%)	8 (7.4%)	8 (7.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	26 (1.15)	21 (80.8%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)	3 (11.5%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)
児童発達支援センター	4 (1.00)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
児童発達支援	26 (1.15)	13 (50.0%)	4 (15.4%)	2 (7.7%)	3 (11.5%)	3 (11.5%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	92 (1.22)	55 (59.8%)	16 (17.4%)	13 (14.1%)	9 (9.8%)	2 (2.2%)	15 (16.3%)	2 (2.2%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	10 (1.00)	6 (60.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)
障害児相談支援	16 (1.06)	9 (56.3%)	2 (12.5%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	2 (12.5%)

【法人の回答結果】

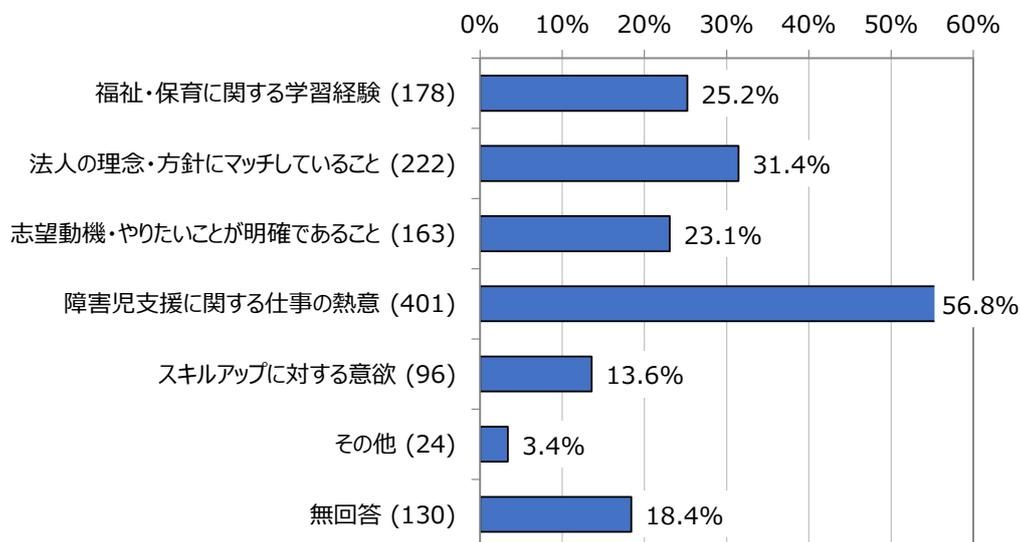
図表 2-60 採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由【法人一括採用】
(複数回答) (n=252)



2-4-4 (事業所単位で採用を行った場合) 新卒採用において特に重視していること

新卒採用において特に重視していることを見ると、「障害児支援に関する仕事の熱意」の割合が56.8%と最も高い。

図表 2-61 新卒採用において特に重視していること (2つまで) (複数回答) (n=706)



【サービス種別】

図表 2-62 新卒採用において特に重視していること (2つまで) (複数回答) (n=706)

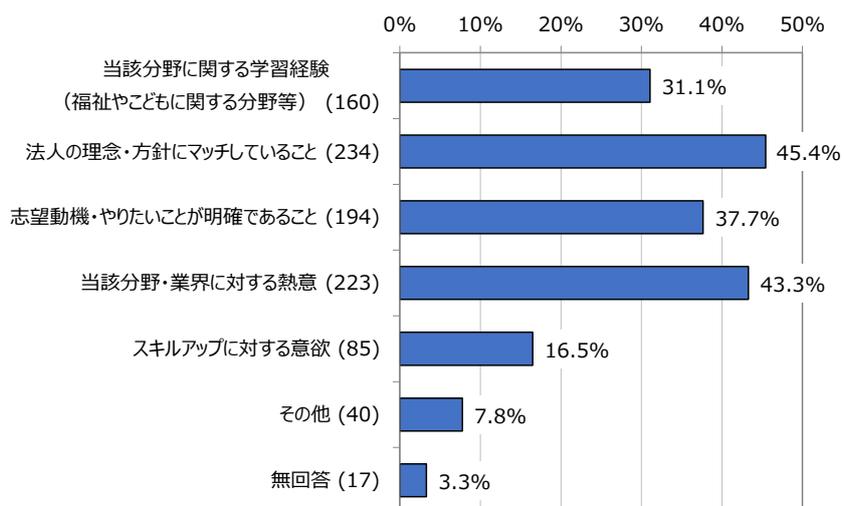
	全体	福祉・保育に関する学習経験	法人の理念・方針にマッチしていること	志望動機・やりたいことが明確であること	障害児支援に関する仕事の熱意	スキルアップに対する意欲	その他	無回答
全体	706 (1.72)	178 (25.2%)	222 (31.4%)	163 (23.1%)	401 (56.8%)	96 (13.6%)	24 (3.4%)	130 (18.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (1.78)	73 (25.3%)	97 (33.7%)	65 (22.6%)	178 (61.8%)	48 (16.7%)	10 (3.5%)	42 (14.6%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (1.70)	21 (26.3%)	24 (30.0%)	16 (20.0%)	47 (58.8%)	6 (7.5%)	4 (5.0%)	18 (22.5%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (2.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	13 (1.54)	3 (23.1%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)	7 (53.8%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	5 (38.5%)
児童発達支援	61 (1.61)	10 (16.4%)	25 (41.0%)	10 (16.4%)	25 (41.0%)	9 (14.8%)	2 (3.3%)	17 (27.9%)
放課後等デイサービス	205 (1.72)	57 (27.8%)	61 (29.8%)	49 (23.9%)	118 (57.6%)	26 (12.7%)	8 (3.9%)	33 (16.1%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (2.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (1.69)	5 (31.3%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	10 (62.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (25.0%)
障害児相談支援	41 (1.56)	9 (22.0%)	9 (22.0%)	15 (36.6%)	15 (36.6%)	5 (12.2%)	0 (0.0%)	11 (26.8%)

法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。比較すると、事業所単位で採用を行っている場合は「障害児支援に関する仕事の熱意」を重視する割合が高く（56.8%）、法人一括採用を行っている場合は「法人の理念・方針にマッチしていること」を重視する割合が高い（45.4%）。

【法人の回答結果】

図表 2-63 新卒採用において特に重視していること（2つまで）【法人一括採用】

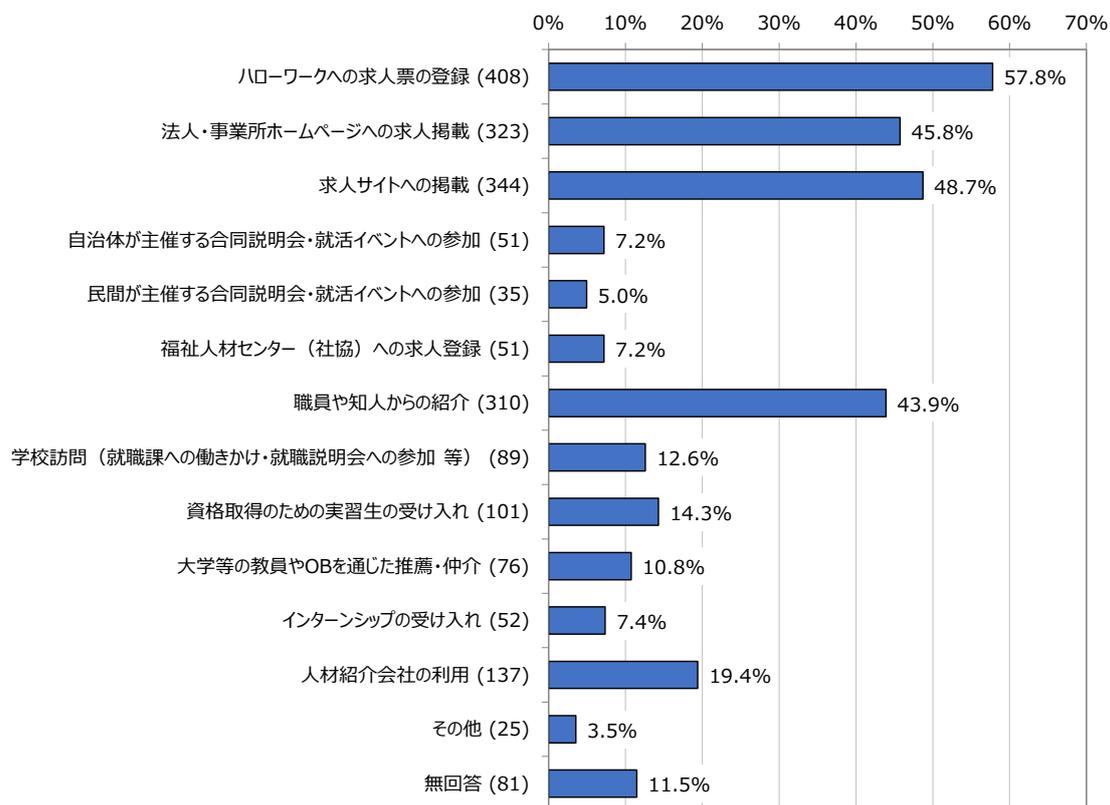
（複数回答）（n=515）



2-4-5 (事業所単位で採用を行った場合) 新卒採用につながる活動として行っていること

新卒採用につながる活動として行っていることを見ると、「ハローワークへの求人票の登録」の割合が57.8%と最も高く、次いで「求人サイトへの掲載」が48.7%、「法人・事業所ホームページへの求人掲載」45.8%「職員や知人からの紹介」が43.9%となっている。

図表 2-64 新卒採用につながる活動として行っていること (複数回答) (n=706)



【サービス種別】

図表 2-65 新卒採用につながる活動として行っていること（複数回答）（n=706）

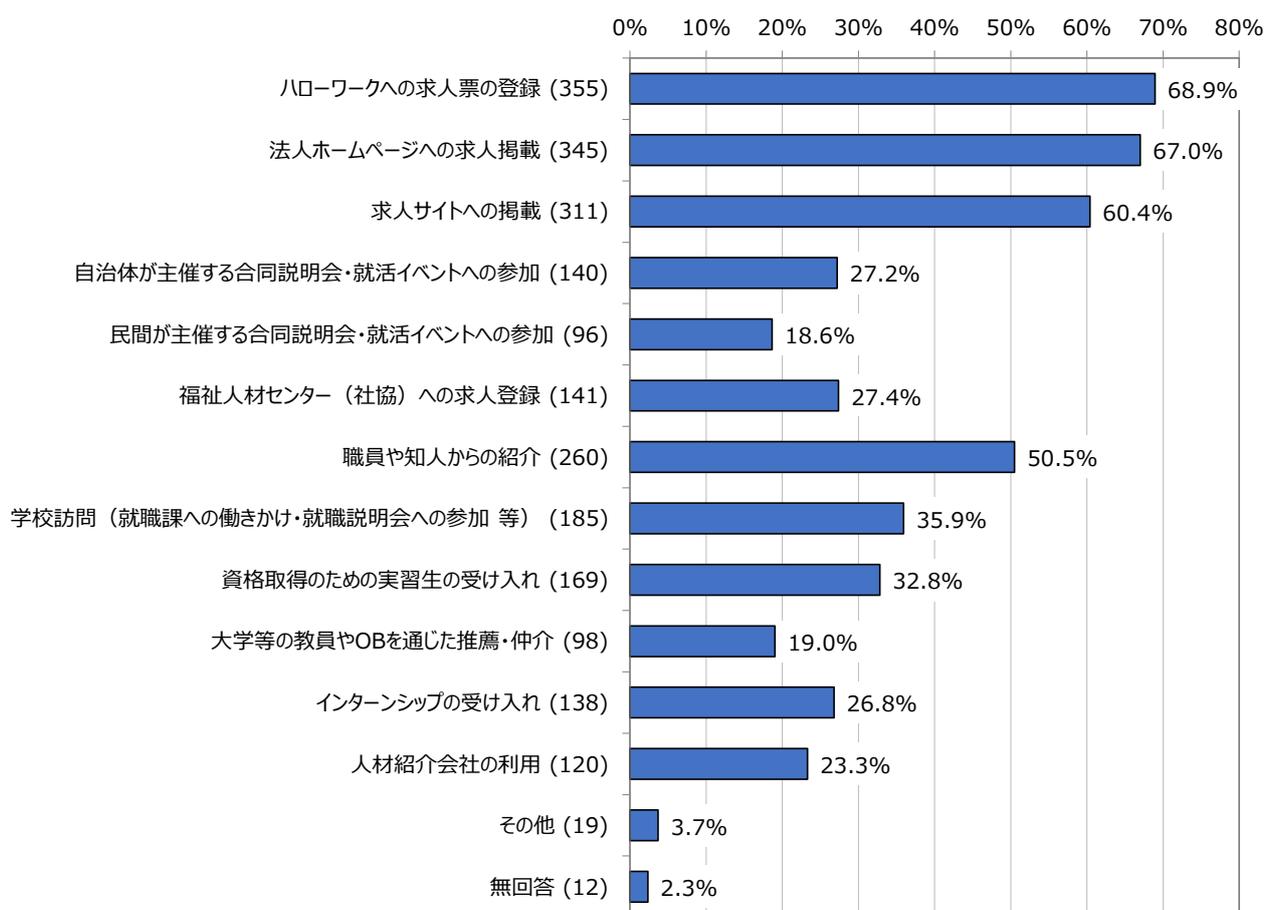
	全体	ハローワークへの求人票の登録	法人・事業所ホームページへの求人掲載	求人サイトへの掲載	自治体が主催する合同説明会・就活イベントへの参加	民間が主催する合同説明会・就活イベントへの参加	福祉人材センター（社協）への求人登録	職員や知人からの紹介
全体	706 (2.95)	408 (57.8%)	323 (45.8%)	344 (48.7%)	51 (7.2%)	35 (5.0%)	51 (7.2%)	310 (43.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (3.02)	170 (59.0%)	141 (49.0%)	154 (53.5%)	20 (6.9%)	13 (4.5%)	20 (6.9%)	133 (46.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (3.26)	51 (63.8%)	41 (51.3%)	28 (35.0%)	9 (11.3%)	6 (7.5%)	6 (7.5%)	36 (45.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (5.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
児童発達支援センター	13 (2.77)	5 (38.5%)	6 (46.2%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)
児童発達支援	61 (2.39)	25 (41.0%)	30 (49.2%)	32 (52.5%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	17 (27.9%)
放課後等デイサービス	205 (2.77)	126 (61.5%)	76 (37.1%)	103 (50.2%)	11 (5.4%)	4 (2.0%)	16 (7.8%)	95 (46.3%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (4.00)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (5.25)	10 (62.5%)	13 (81.3%)	8 (50.0%)	5 (31.3%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)	8 (50.0%)
障害児相談支援	41 (2.66)	19 (46.3%)	15 (36.6%)	14 (34.1%)	6 (14.6%)	5 (12.2%)	4 (9.8%)	16 (39.0%)
	全体	学校訪問 (就職課への働きかけ・就職説明会への参加等)	資格取得のための実習生の受け入れ	大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介	インターンシップの受け入れ	人材紹介会社の利用	その他	無回答
全体	706 (2.95)	89 (12.6%)	101 (14.3%)	76 (10.8%)	52 (7.4%)	137 (19.4%)	25 (3.5%)	81 (11.5%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (3.02)	39 (13.5%)	26 (9.0%)	25 (8.7%)	22 (7.6%)	69 (24.0%)	11 (3.8%)	28 (9.7%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (3.26)	16 (20.0%)	23 (28.8%)	16 (20.0%)	6 (7.5%)	14 (17.5%)	1 (1.3%)	8 (10.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (5.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	13 (2.77)	2 (15.4%)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)
児童発達支援	61 (2.39)	3 (4.9%)	10 (16.4%)	2 (3.3%)	2 (3.3%)	12 (19.7%)	0 (0.0%)	12 (19.7%)
放課後等デイサービス	205 (2.77)	13 (6.3%)	20 (9.8%)	23 (11.2%)	15 (7.3%)	32 (15.6%)	12 (5.9%)	21 (10.2%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (4.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (5.25)	9 (56.3%)	10 (62.5%)	4 (25.0%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	41 (2.66)	6 (14.6%)	6 (14.6%)	2 (4.9%)	2 (4.9%)	4 (9.8%)	1 (2.4%)	9 (22.0%)

法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。比較すると、法人一括採用の方がいずれの手段も実施率が高く、多くの手段を用いて新卒採用を行っていることがわかる。なお、「職員や知人からの紹介」「大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介」「人材紹介会社の利用」については、事業所単位での採用と法人一括採用の間で実施率の差が比較的小さい。

【法人の回答結果】

図表 2-66 新卒採用につながる活動として行っていること【法人一括採用】

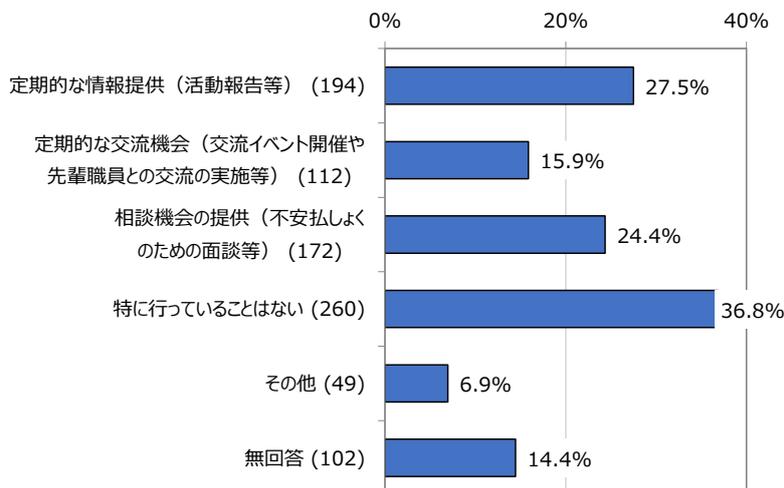
(複数回答) (n=515)



2-4-6 (事業所単位で採用を行った場合) 採用内定者に対する入職までの取り組み

採用内定者に対する入職までの取り組みを見ると、「特に行っていることはない」の割合が36.8%と最も高く、次いで「定期的な情報提供(活動報告等)」が27.5%、「相談機会の提供(不安払しょくのための面談等)」が24.4%となっている。

図表 2-67 採用内定者に対する入職までの取り組み(複数回答)(n=706)



【サービス種別】

図表 2-68 採用内定者に対する入職までの取り組み(複数回答)(n=706)

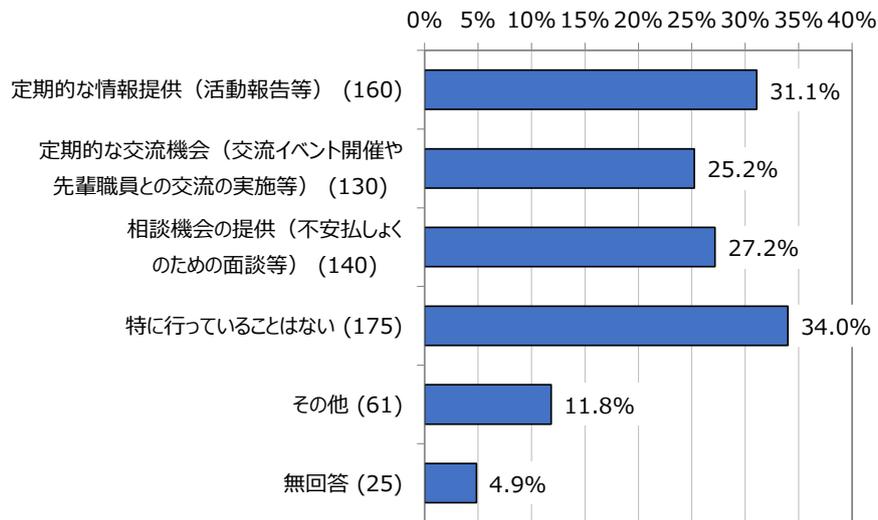
	全体	定期的な情報提供(活動報告等)	定期的な交流機会(交流イベント開催や先輩職員との交流の実施等)	相談機会の提供(不安払しょくのための面談等)	特に行っていることはない	その他	無回答
全体	706 (1.26)	194 (27.5%)	112 (15.9%)	172 (24.4%)	260 (36.8%)	49 (6.9%)	102 (14.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (1.23)	77 (26.7%)	43 (14.9%)	64 (22.2%)	109 (37.8%)	22 (7.6%)	39 (13.5%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (1.29)	23 (28.8%)	13 (16.3%)	22 (27.5%)	30 (37.5%)	7 (8.8%)	8 (10.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (1.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	13 (1.15)	4 (30.8%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	5 (38.5%)	0 (0.0%)	4 (30.8%)
児童発達支援	61 (1.26)	16 (26.2%)	8 (13.1%)	13 (21.3%)	21 (34.4%)	3 (4.9%)	16 (26.2%)
放課後等デイサービス	205 (1.27)	61 (29.8%)	36 (17.6%)	53 (25.9%)	74 (36.1%)	14 (6.8%)	23 (11.2%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (1.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (1.44)	6 (37.5%)	5 (31.3%)	7 (43.8%)	3 (18.8%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)
障害児相談支援	41 (1.32)	7 (17.1%)	6 (14.6%)	12 (29.3%)	17 (41.5%)	1 (2.4%)	11 (26.8%)

法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。事業所単位で採用を行っている場合と比較して、「定期的な交流機会」を設けている割合が25.2%と高い。

【法人の回答結果】

図表 2-69 採用内定者に対する入職までの取り組み【法人一括採用】

(複数回答) (n=515)

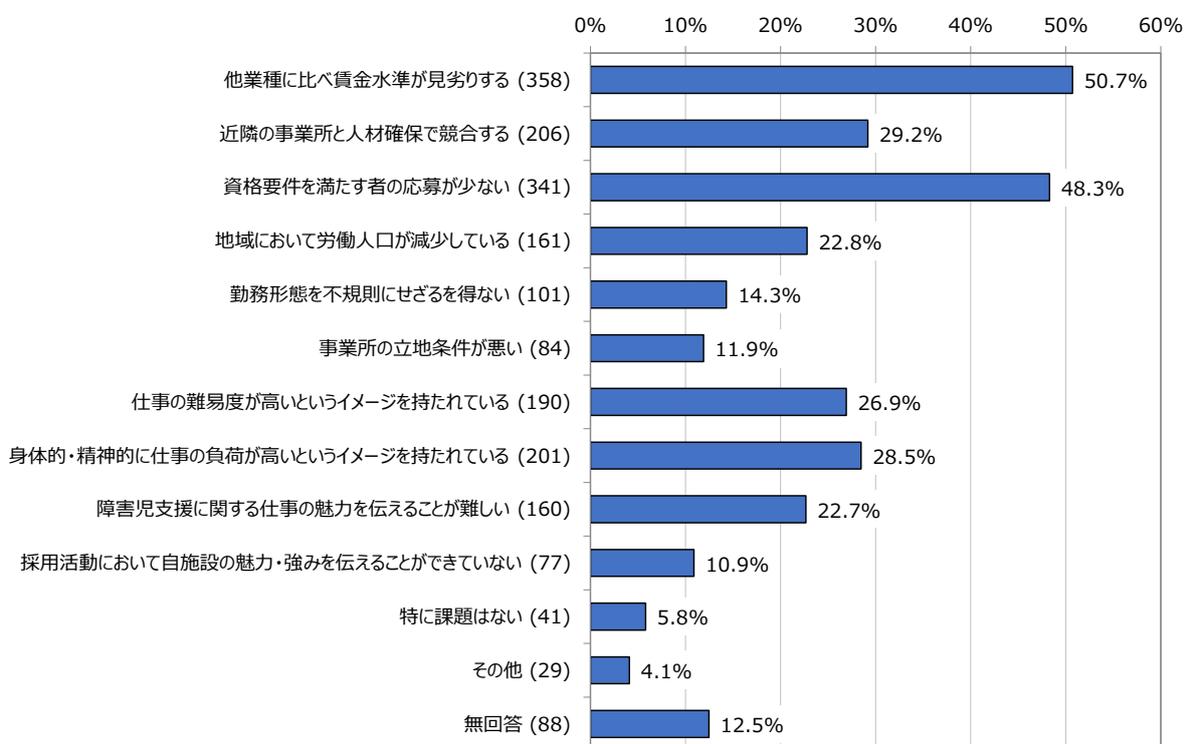


2-4-7 (事業所単位で採用を行った場合) 新卒採用において課題と感じていること

新卒採用において課題と感じていることを見ると、「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」の割合が50.7%と最も高く、次いで「資格要件を満たすものの応募が少ない」が48.3%となっている。

児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、児童発達支援は「仕事の難易度が高いというイメージを持たれている」の割合が高い(29.5%)一方、放課後等デイサービスは「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」(54.1%)、「資格要件を満たす者の数が少ない」(51.2%)、「身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている」(30.7%)が高いなど、通所支援の間でも違いが見られる。

図表 2-70 新卒採用において課題と感じていること(複数回答)(n=706)



【サービス種別】

図表 2-71 新卒採用において課題と感じていること（複数回答）（n=706）

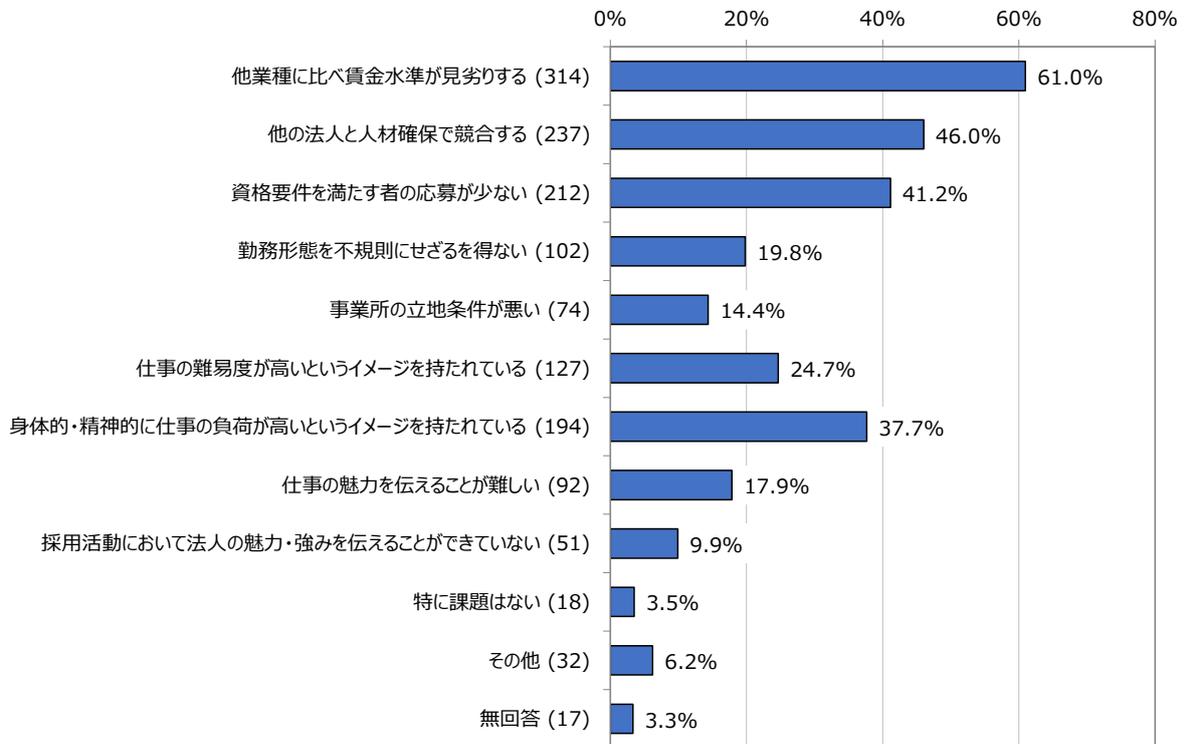
	全体	他業種に比べ賃金水準が見劣りする	近隣の事業所と人材確保で競合する	資格要件を満たす者の応募が少ない	地域において労働人口が減少している	勤務形態を不規則にせざるを得ない	事業所の立地条件が悪い	仕事の難易度が高いというイメージを持たれている
全体	706 (2.89)	358 (50.7%)	206 (29.2%)	341 (48.3%)	161 (22.8%)	101 (14.3%)	84 (11.9%)	190 (26.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (2.85)	144 (50.0%)	82 (28.5%)	149 (51.7%)	69 (24.0%)	34 (11.8%)	31 (10.8%)	80 (27.8%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (3.11)	44 (55.0%)	21 (26.3%)	41 (51.3%)	25 (31.3%)	12 (15.0%)	17 (21.3%)	23 (28.8%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (4.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
児童発達支援センター	13 (2.77)	7 (53.8%)	4 (30.8%)	2 (15.4%)	3 (23.1%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)
児童発達支援	61 (2.54)	28 (45.9%)	18 (29.5%)	23 (37.7%)	9 (14.8%)	8 (13.1%)	3 (4.9%)	18 (29.5%)
放課後等デイサービス	205 (2.92)	111 (54.1%)	67 (32.7%)	105 (51.2%)	39 (19.0%)	32 (15.6%)	20 (9.8%)	44 (21.5%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (2.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (5.06)	6 (37.5%)	7 (43.8%)	9 (56.3%)	8 (50.0%)	9 (56.3%)	9 (56.3%)	9 (56.3%)
障害児相談支援	41 (2.20)	17 (41.5%)	6 (14.6%)	12 (29.3%)	8 (19.5%)	4 (9.8%)	3 (7.3%)	12 (29.3%)

	全体	身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている	障害児支援に関する仕事の魅力を伝えることが難しい	採用活動において自施設の魅力・強みを伝えることができていない	特に課題はない	その他	無回答
全体	706 (2.89)	201 (28.5%)	160 (22.7%)	77 (10.9%)	41 (5.8%)	29 (4.1%)	88 (12.5%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	288 (2.85)	81 (28.1%)	66 (22.9%)	25 (8.7%)	19 (6.6%)	10 (3.5%)	32 (11.1%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	80 (3.11)	20 (25.0%)	15 (18.8%)	11 (13.8%)	7 (8.8%)	5 (6.3%)	8 (10.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (4.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	13 (2.77)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)
児童発達支援	61 (2.54)	11 (18.0%)	10 (16.4%)	7 (11.5%)	4 (6.6%)	3 (4.9%)	13 (21.3%)
放課後等デイサービス	205 (2.92)	63 (30.7%)	54 (26.3%)	23 (11.2%)	8 (3.9%)	9 (4.4%)	23 (11.2%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (2.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (5.06)	11 (68.8%)	7 (43.8%)	5 (31.3%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	41 (2.20)	9 (22.0%)	3 (7.3%)	3 (7.3%)	3 (7.3%)	1 (2.4%)	9 (22.0%)

法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。事業所単位で採用を行っている場合と比較して、「他の法人と人材確保で競合する」と感じている割合が46.0%と高い。

【法人の回答結果】

図表 2-72 新卒採用において課題と感じていること（複数回答）（n=515）



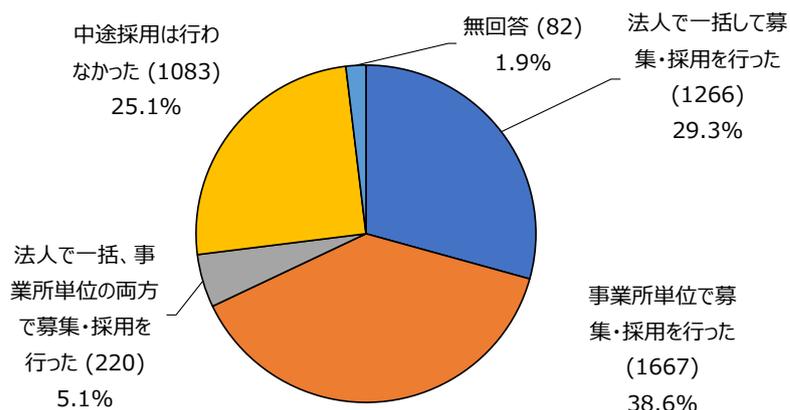
2-5 中途採用の状況

2-5-1 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況

過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況を見ると、「法人で一括して募集・採用を行った」、「事業所単位で募集・採用を行った」、「法人で一括、事業所単位の両方で募集・採用を行った」を合わせた「募集・採用を行った（計）」は73.0%となっている。

サービス種別に見ると、障害児相談支援では「中途採用は行わなかった」の割合が60.6%と高い。

図表 2-73 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況（n=4318）



【サービス種別】

図表 2-74 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況（n=4318）

	全体	法人で一括して募集・採用を行った	事業所単位で募集・採用を行った	法人で一括、事業所単位の両方で募集・採用を行った	中途採用は行わなかった	無回答
全体	4318 (100.0%)	1266 (29.3%)	1667 (38.6%)	220 (5.1%)	1083 (25.1%)	82 (1.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	393 (28.7%)	630 (46.0%)	64 (4.7%)	260 (19.0%)	23 (1.7%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	165 (34.4%)	186 (38.8%)	32 (6.7%)	91 (19.0%)	6 (1.3%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	6 (35.3%)	8 (47.1%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	27 (42.9%)	20 (31.7%)	5 (7.9%)	9 (14.3%)	2 (3.2%)
児童発達支援	391 (100.0%)	163 (41.7%)	135 (34.5%)	20 (5.1%)	60 (15.3%)	13 (3.3%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	372 (29.3%)	549 (43.2%)	75 (5.9%)	255 (20.1%)	20 (1.6%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (100.0%)	5 (26.3%)	5 (26.3%)	2 (10.5%)	6 (31.6%)	1 (5.3%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	22 (35.5%)	23 (37.1%)	7 (11.3%)	9 (14.5%)	1 (1.6%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	113 (17.5%)	111 (17.2%)	14 (2.2%)	391 (60.6%)	16 (2.5%)

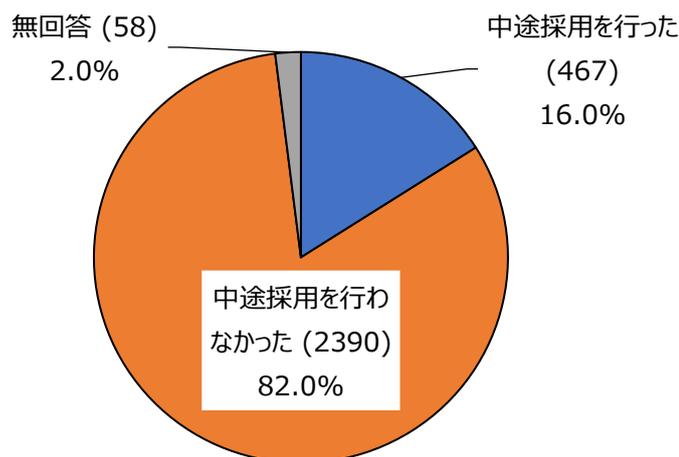
2-5-2 (中途採用は行わなかった以外の場合) 職種別の中途採用の実施状況

(1) 児童発達支援管理責任者

中途採用を行った事業所のうち、児童発達支援管理責任者の中途採用を行ったのは16.0%となっている。

児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、児童発達支援は23.9%、放課後等デイサービスは12.4%と通所支援の間でも児童発達支援管理責任者の中途採用の実施率に違いが見られる。

図表 2-75 児童発達支援管理責任者の中途採用の実施状況 (n=2915)

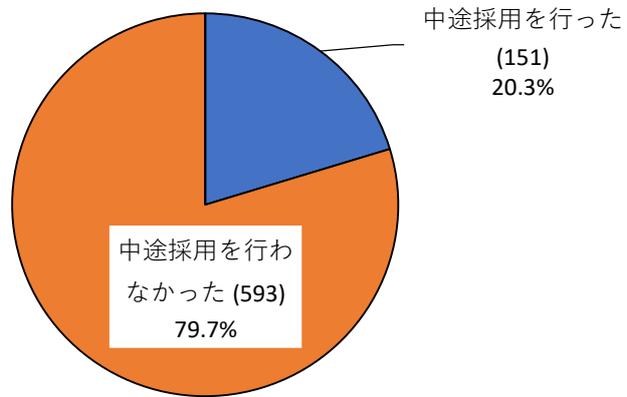


【サービス種別】

図表 2-76 児童発達支援管理責任者の中途採用の実施状況 (n=2915)

	全体	中途採用を行った	中途採用を行わなかった	無回答
全体	2915 (100.0%)	467 (16.0%)	2390 (82.0%)	58 (2.0%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1087 (100.0%)	206 (19.0%)	856 (78.7%)	25 (2.3%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	383 (100.0%)	55 (14.4%)	320 (83.6%)	8 (2.1%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	15 (100.0%)	3 (20.0%)	12 (80.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	52 (100.0%)	2 (3.8%)	48 (92.3%)	2 (3.8%)
児童発達支援	318 (100.0%)	76 (23.9%)	235 (73.9%)	7 (2.2%)
放課後等デイサービス	996 (100.0%)	124 (12.4%)	856 (85.9%)	16 (1.6%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	12 (100.0%)	1 (8.3%)	11 (91.7%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	52 (100.0%)	0 (0.0%)	52 (100.0%)	0 (0.0%)

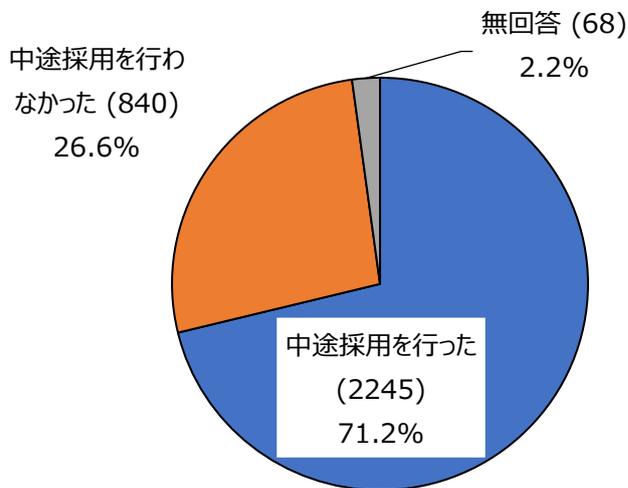
図表 2-77 児童発達支援管理責任者の中途採用の実施状況 (n=744)



(2)直接処遇職員等

中途採用を行った事業所のうち、直接処遇職員等の中途採用を行ったのは71.2%となっている。

図表 2-78 直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=3153)

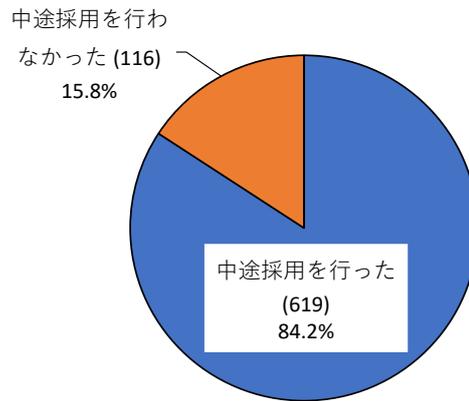


【サービス種別】

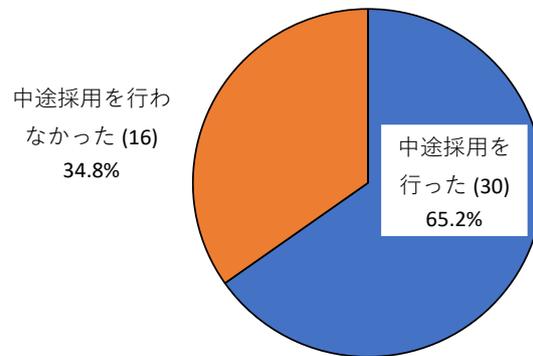
図表 2-79 直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=3153)

	全体	中途採用を行 った	中途採用を 行わなかった	無回答
全体	3153 (100.0%)	2245 (71.2%)	840 (26.6%)	68 (2.2%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1087 (100.0%)	823 (75.7%)	239 (22.0%)	25 (2.3%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	383 (100.0%)	290 (75.7%)	85 (22.2%)	8 (2.1%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	15 (100.0%)	11 (73.3%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	52 (100.0%)	39 (75.0%)	12 (23.1%)	1 (1.9%)
児童発達支援	318 (100.0%)	216 (67.9%)	95 (29.9%)	7 (2.2%)
放課後等デイサービス	996 (100.0%)	704 (70.7%)	276 (27.7%)	16 (1.6%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	12 (100.0%)	5 (41.7%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	52 (100.0%)	37 (71.2%)	15 (28.8%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	238 (100.0%)	120 (50.4%)	107 (45.0%)	11 (4.6%)

図表 2-80 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=735)



図表 2-81 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=46)



³ 各法人が運営している障害児支援サービス種別に応じて、それぞれのサービスに従事する直接処遇職員の中途採用を行ったかどうかを尋ねた。例えば、児童発達支援センターと障害児相談支援を運営していると回答した法人には、通所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況、ならびに障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況を尋ねた。

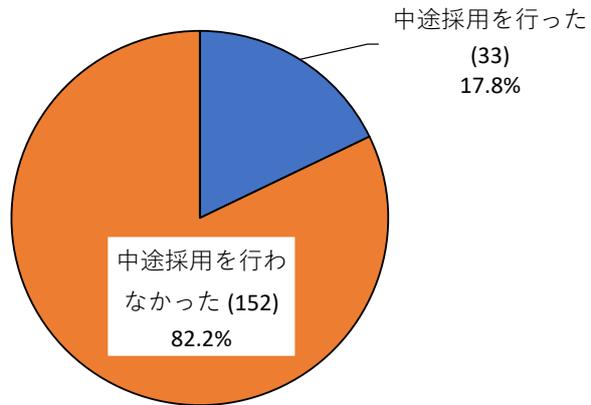
※各サービスは以下の障害児支援サービスを指す。以降の設問でも同様。

通所系サービス・・・児童発達支援センター、児童発達支援、児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所）、放課後等デイサービス、放課後等デイサービス（主として重要心身障害児を通わせる事業所）

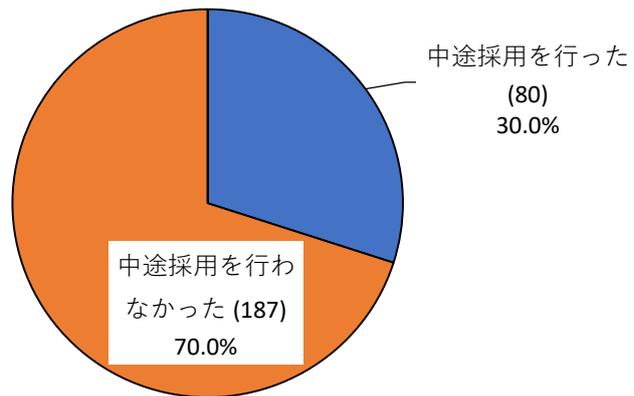
入所系サービス・・・福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設

訪問系サービス・・・居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援

図表 2-82 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=185)



図表 2-83 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の中途採用の実施状況 (n=267)

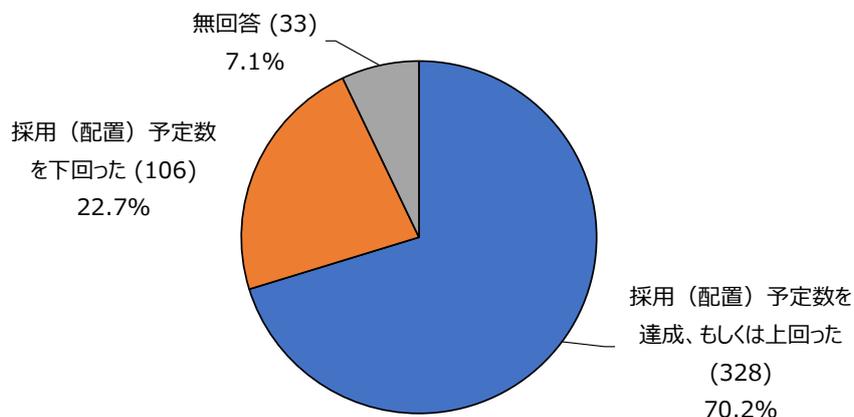


2-5-3 職種別の中途採用の結果⁴

(1) (児童発達支援管理責任者の中途採用を行った場合) 児童発達支援管理責任者

児童発達支援管理責任者の中途採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が70.2%、「採用（配置）予定数を下回った」が22.7%となっている。

図表 2-84 児童発達支援管理責任者の中途採用の結果 (n=467)



【サービス種別】

図表 2-85 児童発達支援管理責任者の中途採用の結果 (n=467)

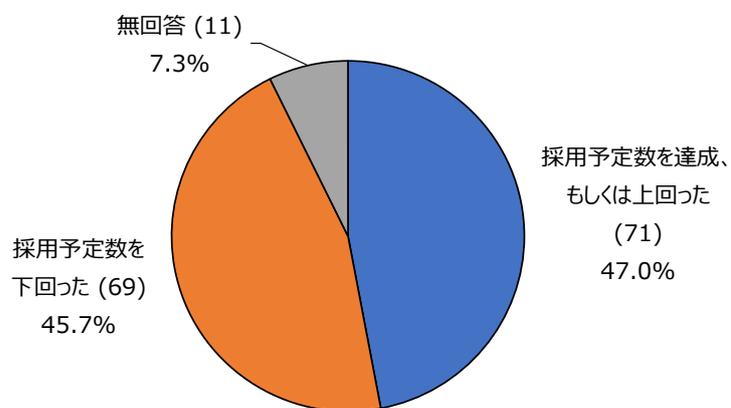
	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った	無回答
全体	467 (100.0%)	328 (70.2%)	106 (22.7%)	33 (7.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	206 (100.0%)	150 (72.8%)	47 (22.8%)	9 (4.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	55 (100.0%)	38 (69.1%)	11 (20.0%)	6 (10.9%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	3 (100.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	2 (100.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援	76 (100.0%)	51 (67.1%)	12 (15.8%)	13 (17.1%)
放課後等デイサービス	124 (100.0%)	86 (69.4%)	33 (26.6%)	5 (4.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)

⁴ 「法人一括で募集・採用を行った」と回答した事業所には、「法人一括での中途採用の結果、貴事業所に配置された職員についてお答えください。」と案内し、各事業所における配置予定数の達成状況について回答を得た。

なお、法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。事業所の回答と比べ、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が47.0%と低い。

【法人の回答結果】

図表 2-86 児童発達支援管理責任者の中途採用の結果（n=151）

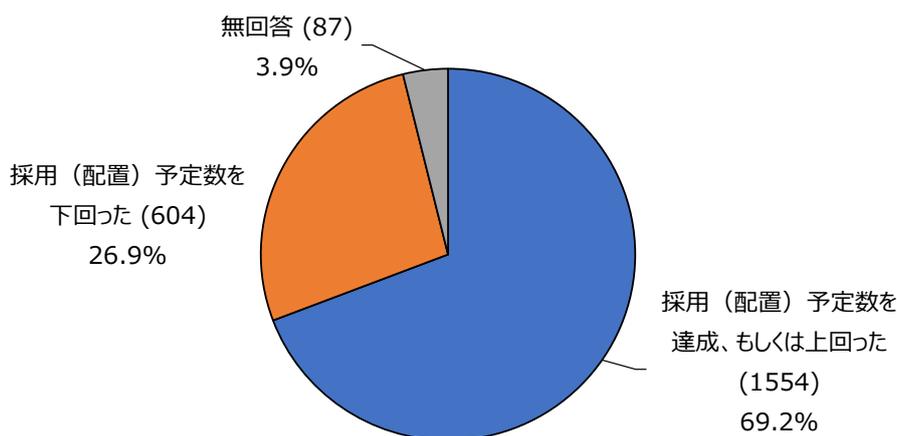


(2) (直接処遇職員等の中途採用を行った場合) 直接処遇職員等

直接処遇職員等の中途採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が 69.2%、「採用（配置）予定数を下回った」が 26.9%となっている。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「採用（配置）予定数を下回った」の割合が高い（43.6%、62.2%）。

図表 2-87 直接処遇職員等の中途採用の結果 (n=2245)

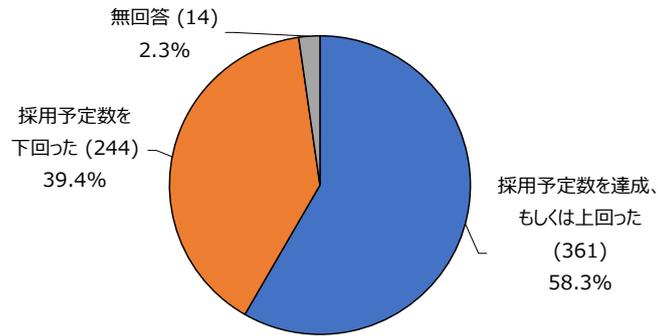


【サービス種別】

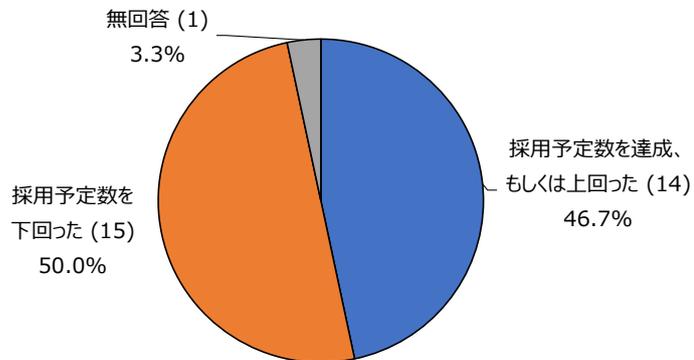
図表 2-88 直接処遇職員等の中途採用実績の結果 (n=2245)

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った	無回答
全体	2245 (100.0%)	1554 (69.2%)	604 (26.9%)	87 (3.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	823 (100.0%)	592 (71.9%)	204 (24.8%)	27 (3.3%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	290 (100.0%)	208 (71.7%)	70 (24.1%)	12 (4.1%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	11 (100.0%)	8 (72.7%)	3 (27.3%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	39 (100.0%)	19 (48.7%)	17 (43.6%)	3 (7.7%)
児童発達支援	216 (100.0%)	149 (69.0%)	49 (22.7%)	18 (8.3%)
放課後等デイサービス	704 (100.0%)	485 (68.9%)	199 (28.3%)	20 (2.8%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	5 (100.0%)	3 (60.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	37 (100.0%)	14 (37.8%)	23 (62.2%)	0 (0.0%)
障害児相談支援	120 (100.0%)	76 (63.3%)	37 (30.8%)	7 (5.8%)

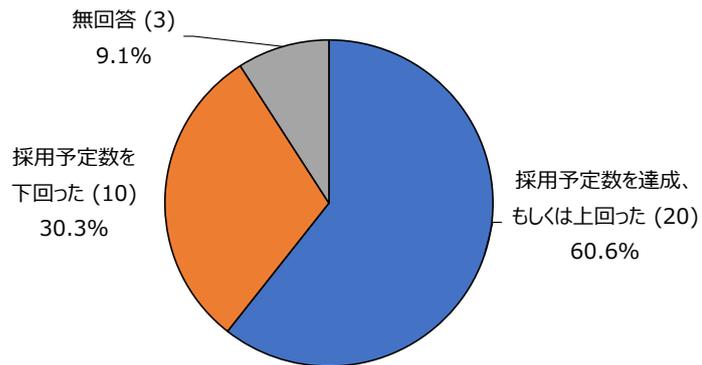
図表 2-89 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の結果 (n=619)



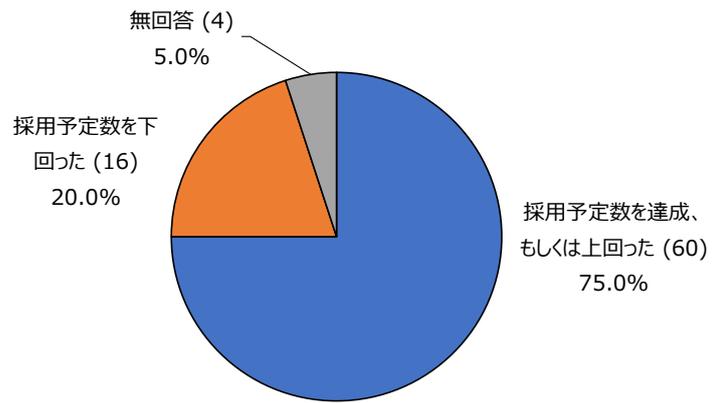
図表 2-90 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用の結果 (n=30)



図表 2-91 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の採用実績数の中途採用の結果 (n=33)



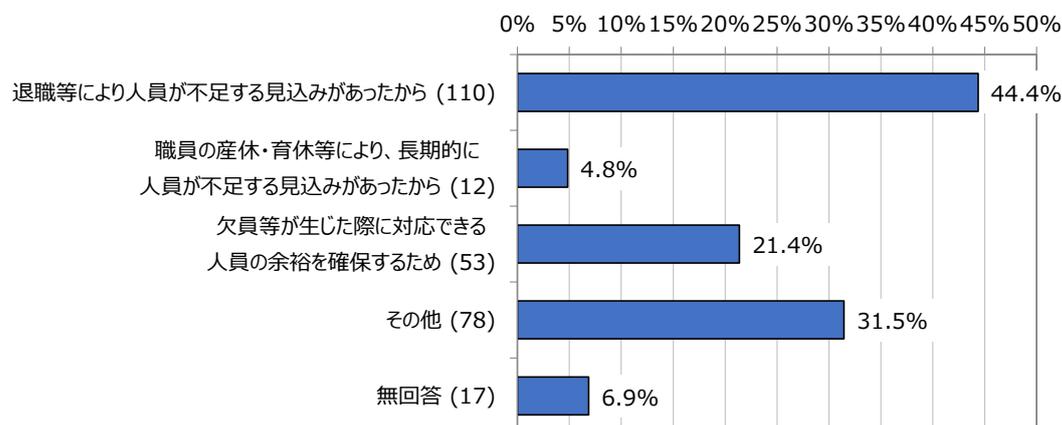
図表 2-92 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の中途採用の結果 (n=80)



2-5-4 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ児童発達支援管理責任者の中途採用を行った場合) 児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由

児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由を見ると、「退職等により人員が不足する見込みがあったから」の割合が44.4%と最も高い。

図表 2-93 児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由（複数回答）（n=248）



※その他（自由記述）の主な内容としては、「今年度設立のため」「2024年新規開所の事業所のため」等、新規事業所設立に伴う採用が大半を占める。その他、「事業規模拡大のため」「店舗展開を考えているため」「資格を持っている職員の職種変更希望があったため」等。

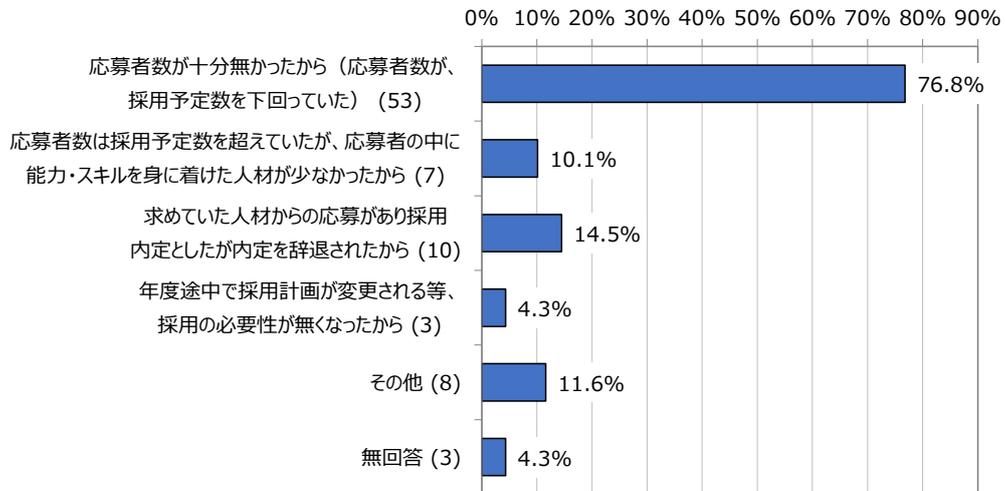
【サービス種別】

図表 2-94 児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由（複数回答）（n=248）

	全体	退職等により人員が不足する見込みがあったから	職員の産休・育休等により、長期的に人員が不足する見込みがあったから	欠員等が生じた際に対応できる人員の余裕を確保するため	その他	無回答
全体	248 (1.09)	110 (44.4%)	12 (4.8%)	53 (21.4%)	78 (31.5%)	17 (6.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	127 (1.08)	61 (48.0%)	2 (1.6%)	29 (22.8%)	36 (28.3%)	9 (7.1%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	22 (1.09)	7 (31.8%)	2 (9.1%)	4 (18.2%)	9 (40.9%)	2 (9.1%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (1.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援	31 (1.10)	14 (45.2%)	3 (9.7%)	5 (16.1%)	12 (38.7%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	67 (1.10)	27 (40.3%)	5 (7.5%)	15 (22.4%)	21 (31.3%)	6 (9.0%)

【法人の回答結果】

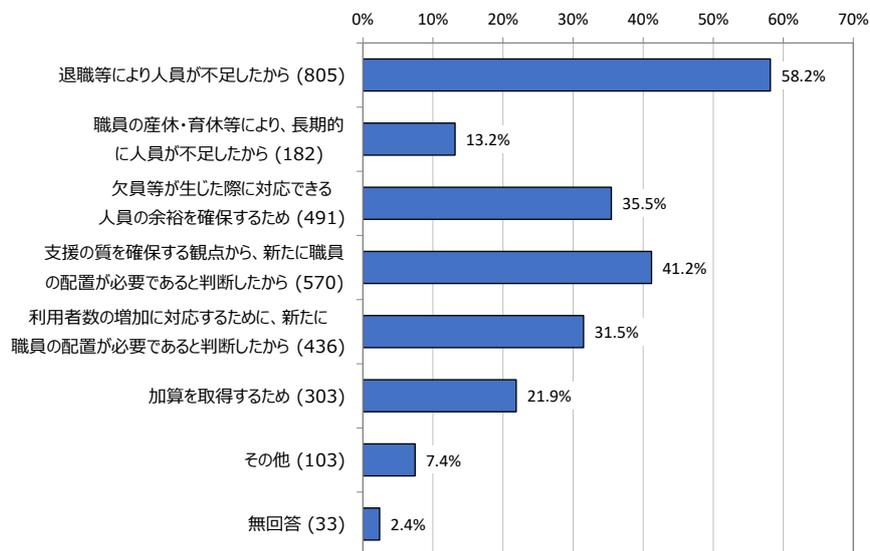
図表 2-95 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=69）



2-5-5 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ直接処遇職員等の中途採用を行った場合) 直接処遇職員等の中途採用を行った理由

直接処遇職員等の中途採用を行った理由を見ると、「退職等により人員が不足する見込みがあったから」の割合が58.2%と最も高い。

図表 2-96 直接処遇職員等の中途採用を行った理由（複数回答）（n=1384）



【サービス種別】

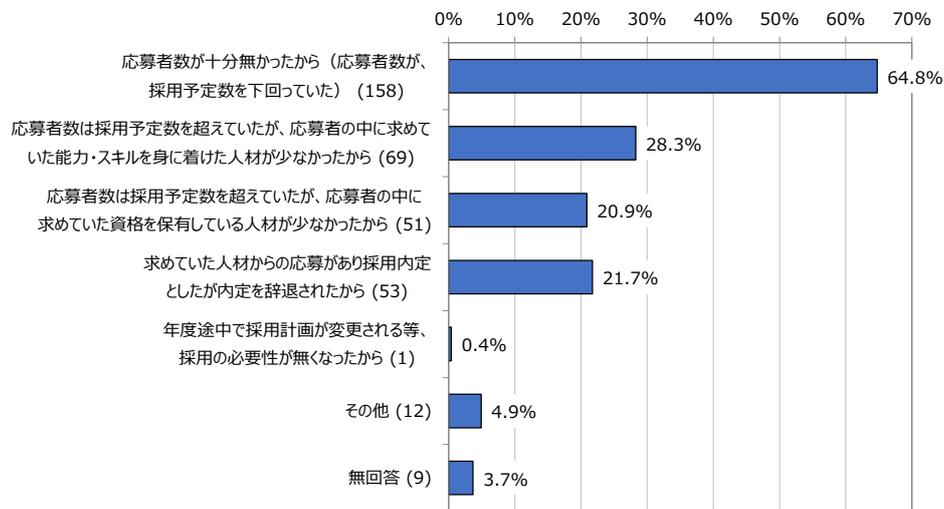
図表 2-97 直接処遇職員等の中途採用を行った理由（複数回答）（n=1384）

	全体	退職等により人員が不足したから	職員の産休・育休等により、長期的に人員が不足したから	欠員等が生じた際に対応できる人員の余裕を確保するため	支援の質を確保する観点から、新たに職員の配置が必要であると判断したから	利用者数の増加に対応するために、新たに職員の配置が必要であると判断したから	加算を取得するため	その他	無回答
全体	1384 (2.11)	805 (58.2%)	182 (13.2%)	491 (35.5%)	570 (41.2%)	436 (31.5%)	303 (21.9%)	103 (7.4%)	33 (2.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	534 (2.13)	312 (58.4%)	73 (13.7%)	198 (37.1%)	203 (38.0%)	182 (34.1%)	116 (21.7%)	37 (6.9%)	16 (3.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	171 (2.15)	102 (59.6%)	38 (22.2%)	57 (33.3%)	75 (43.9%)	44 (25.7%)	35 (20.5%)	15 (8.8%)	1 (0.6%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	8 (1.25)	3 (37.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	2 (25.0%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	21 (1.67)	14 (66.7%)	5 (23.8%)	5 (23.8%)	8 (38.1%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
児童発達支援	115 (2.17)	70 (60.9%)	14 (12.2%)	35 (30.4%)	45 (39.1%)	39 (33.9%)	30 (26.1%)	13 (11.3%)	3 (2.6%)
放課後等デイサービス	445 (2.16)	251 (56.4%)	39 (8.8%)	174 (39.1%)	201 (45.2%)	141 (31.7%)	114 (25.6%)	34 (7.6%)	8 (1.8%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	3 (2.67)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	3 (100.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	24 (2.17)	18 (75.0%)	8 (33.3%)	8 (33.3%)	8 (33.3%)	4 (16.7%)	4 (16.7%)	1 (4.2%)	1 (4.2%)
障害児相談支援	63 (1.63)	33 (52.4%)	4 (6.3%)	12 (19.0%)	26 (41.3%)	21 (33.3%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	3 (4.8%)

【法人の回答結果】

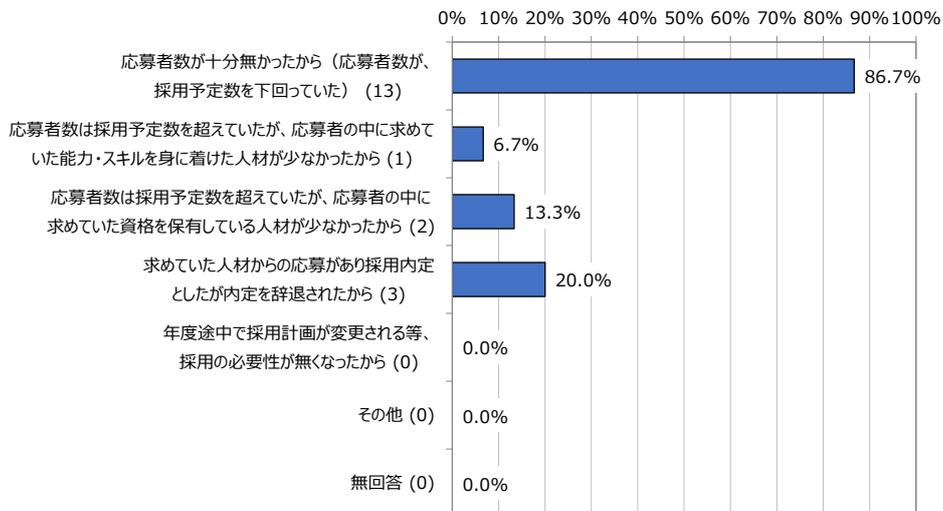
図表 2-98 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=244)



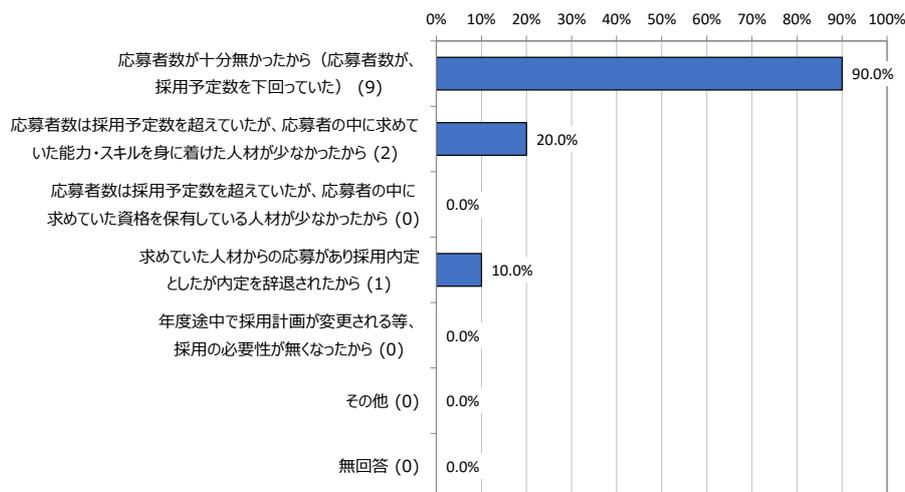
図表 2-99 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=15)



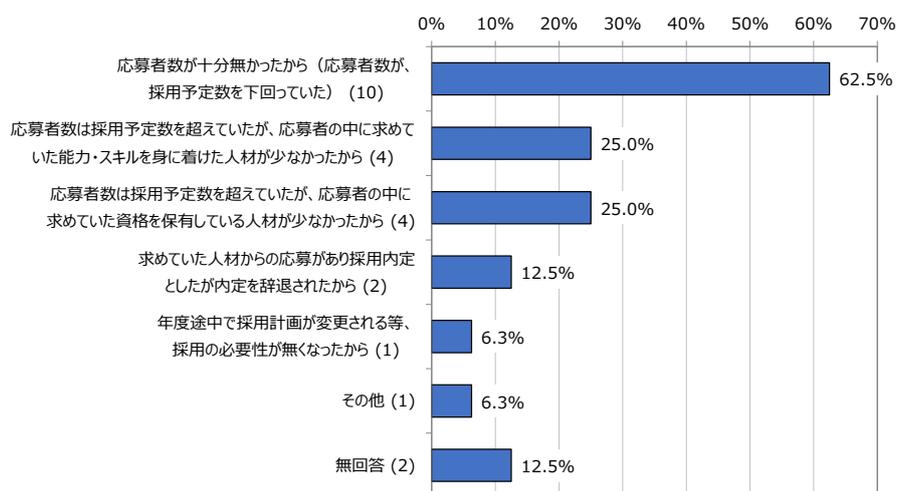
図表 2-100 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=10)



図表 2-101 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=16)

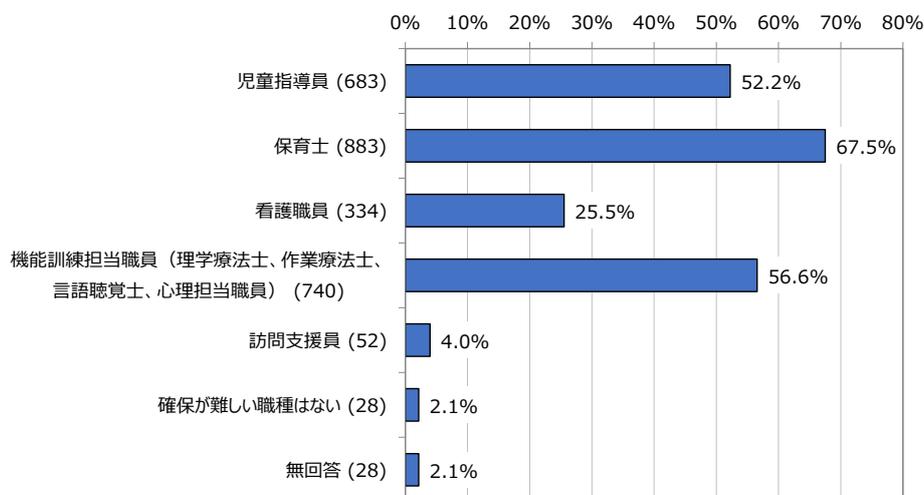


2-5-6 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ直接処遇職員等の中途採用を行った場合) 直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種

直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種を見ると、「保育士」の割合が67.5%と最も高く、次いで「機能訓練担当職員」が56.6%、「児童指導員」が52.2%となっている。

児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、児童指導員、保育士、看護職員については放課後等デイサービスの方が選択した割合が高い一方、機能訓練担当職員は児童発達支援の方が選択した割合が高く(67.0%)、通所支援の間でも違いが見られる。

図表 2-102 直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種 (複数回答) (n=1308)



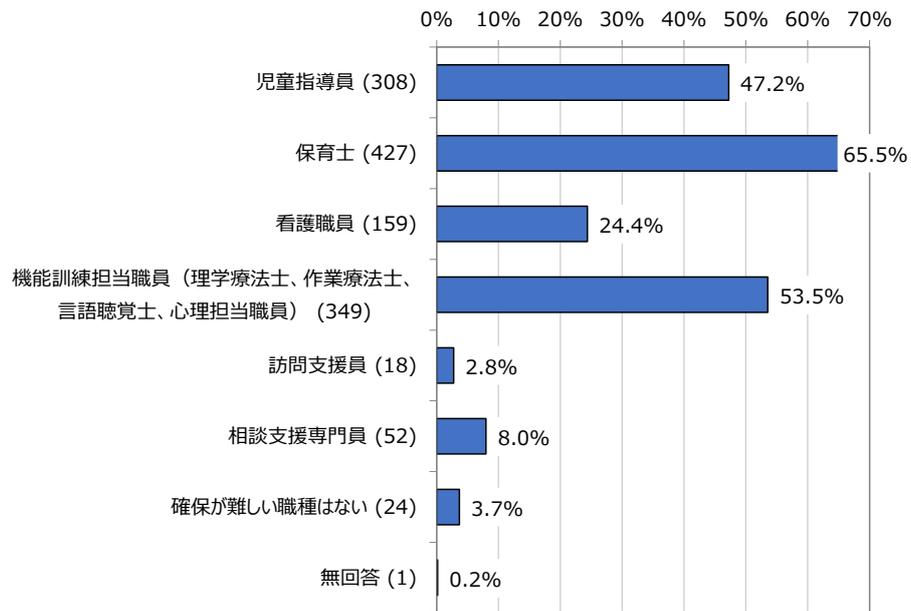
【サービス種別】

図表 2-103 直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種 (複数回答) (n=1308)

	全体	児童指導員	保育士	看護職員	機能訓練担当職員 (理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、心理担当職員)	訪問支援員	確保が難しい職種はない	無回答
全体	1308 (2.10)	683 (52.2%)	883 (67.5%)	334 (25.5%)	740 (56.6%)	52 (4.0%)	28 (2.1%)	28 (2.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	534 (2.02)	253 (47.4%)	345 (64.6%)	138 (25.8%)	313 (58.6%)	0 (0.0%)	15 (2.8%)	16 (3.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	171 (2.31)	73 (42.7%)	108 (63.2%)	45 (26.3%)	113 (66.1%)	52 (30.4%)	3 (1.8%)	1 (0.6%)
児童発達支援センター	21 (2.05)	9 (42.9%)	16 (76.2%)	6 (28.6%)	10 (47.6%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)
児童発達支援	115 (1.79)	39 (33.9%)	69 (60.0%)	17 (14.8%)	77 (67.0%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)	2 (1.7%)
放課後等デイサービス	445 (2.18)	295 (66.3%)	326 (73.3%)	116 (26.1%)	218 (49.0%)	0 (0.0%)	7 (1.6%)	8 (1.8%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	22 (2.45)	14 (63.6%)	19 (86.4%)	12 (54.5%)	9 (40.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

【法人の回答結果】

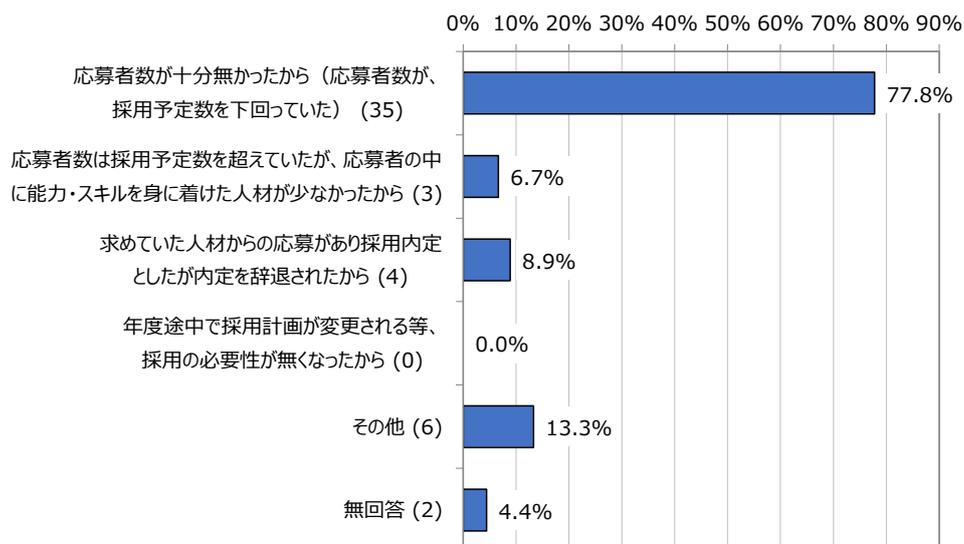
図表 2-104 直接処遇職員等のうち、特に中途採用で確保が難しい職種（複数回答）（n=652）



2-5-7 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ児童発達支援管理責任者の採用（配置）予定数を下回った場合 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由

児童発達支援管理責任者の採用（配置）予定数を下回った場合について、児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由を見ると、「応募者数が十分無かったから」の割合が77.8%と最も高い。

図表 2-105 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=45）



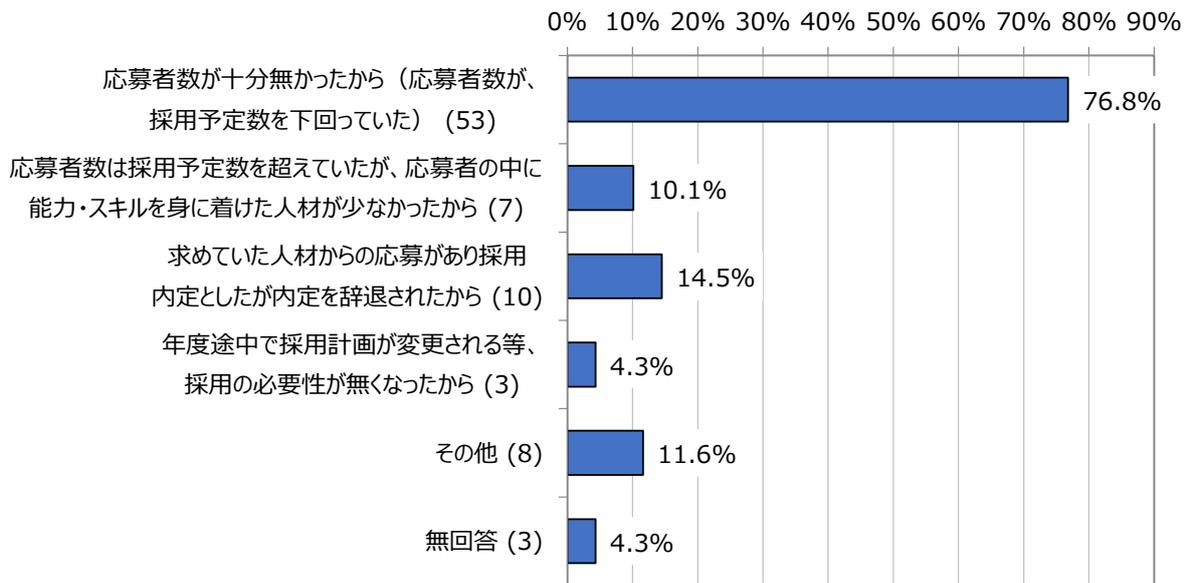
【サービス種別】

図表 2-106 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=45）

	全体	応募者数が十分無かったから（応募者数が、採用予定数を下回っていた）	応募者数は採用予定数を超過していたが、応募者の中に能力・スキルを身につけた人材が少なかったから	求めている人材からの応募があり採用内定としたが内定を辞退されたから	年度途中で採用計画が変更される等、採用の必要性が無くなったから	その他	無回答
全体	45 (1.11)	35 (77.8%)	3 (6.7%)	4 (8.9%)	0 (0.0%)	6 (13.3%)	2 (4.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	20 (1.10)	16 (80.0%)	2 (10.0%)	1 (5.0%)	0 (0.0%)	2 (10.0%)	1 (5.0%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	2 (1.00)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援	7 (1.00)	5 (71.4%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	16 (1.19)	12 (75.0%)	1 (6.3%)	2 (12.5%)	0 (0.0%)	3 (18.8%)	1 (6.3%)

【法人の回答結果】

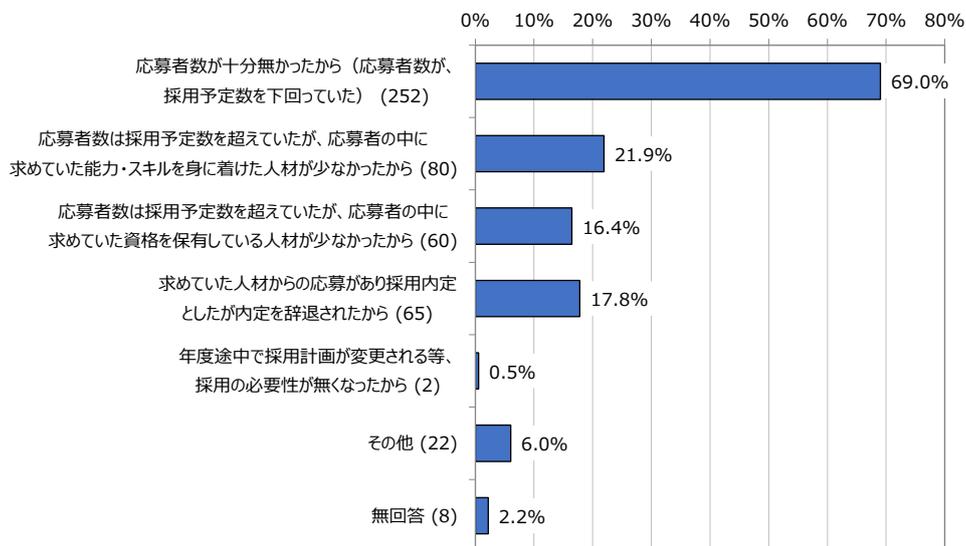
図表 2-107 児童発達支援管理責任者の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=69）



2-5-8 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ直接処遇職員等の採用（配置）予定数を下回った場合）直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

直接処遇職員等の採用（配置）予定数を下回った場合について、直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由を見ると、「応募者数が十分無かったから」の割合が69.0%と最も高い。

図表 2-108 直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=365）



【サービス種別】

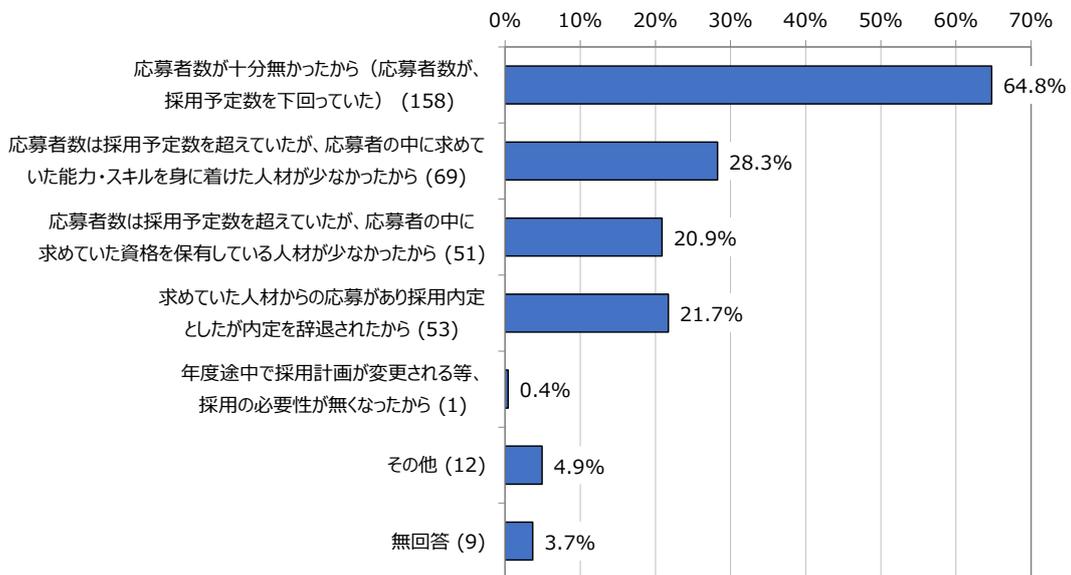
図表 2-109 直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由（複数回答）（n=365）

	全体	応募者数が十分無かったから（応募者数が、採用予定数を下回っていた）	応募者数は採用予定数を超えていたが、応募者の中に求めている能力・スキルを身に着けた人材が少なかったから	応募者数は採用予定数を超えていたが、応募者の中に求めている資格を保有している人材が少なかったから	求めている人材からの応募があり採用内定としたが内定を辞退されたから	年度途中で採用計画が変更される等、採用の必要性が無くなったから	その他	無回答
全体	365 (1.34)	252 (69.0%)	80 (21.9%)	60 (16.4%)	65 (17.8%)	2 (0.5%)	22 (6.0%)	8 (2.2%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	118 (1.42)	80 (67.8%)	27 (22.9%)	26 (22.0%)	22 (18.6%)	1 (0.8%)	8 (6.8%)	4 (3.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	41 (1.20)	31 (75.6%)	7 (17.1%)	4 (9.8%)	7 (17.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (2.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	8 (1.25)	6 (75.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)
児童発達支援	29 (1.31)	18 (62.1%)	7 (24.1%)	6 (20.7%)	6 (20.7%)	0 (0.0%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	134 (1.37)	92 (68.7%)	32 (23.9%)	22 (16.4%)	27 (20.1%)	0 (0.0%)	9 (6.7%)	1 (0.7%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	1 (1.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	17 (1.24)	13 (76.5%)	3 (17.6%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)
障害児相談支援	16 (1.06)	11 (68.8%)	2 (12.5%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (12.5%)	1 (6.3%)

【法人の回答結果】

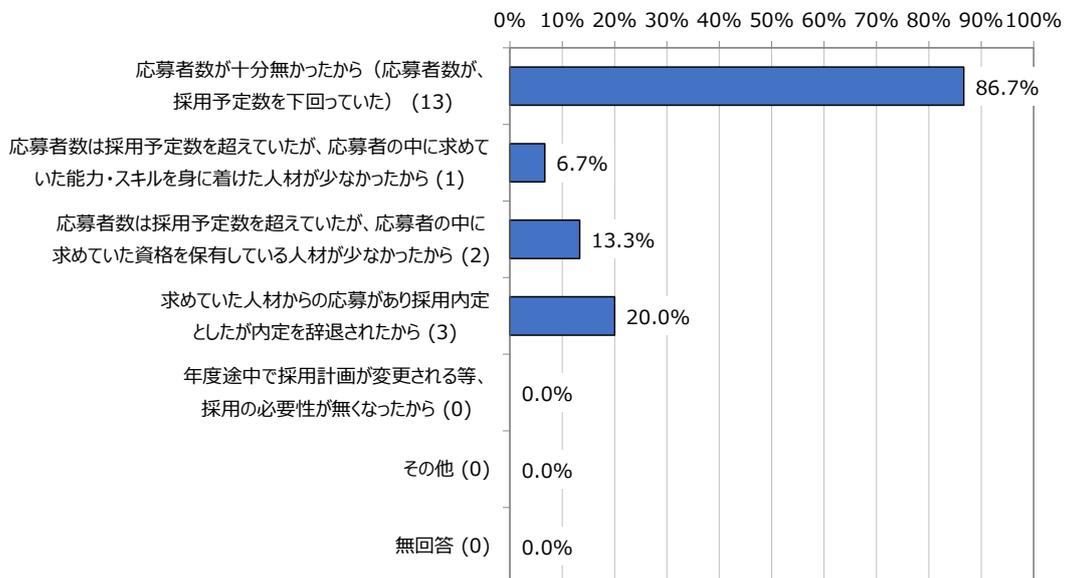
図表 2-110 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=244)



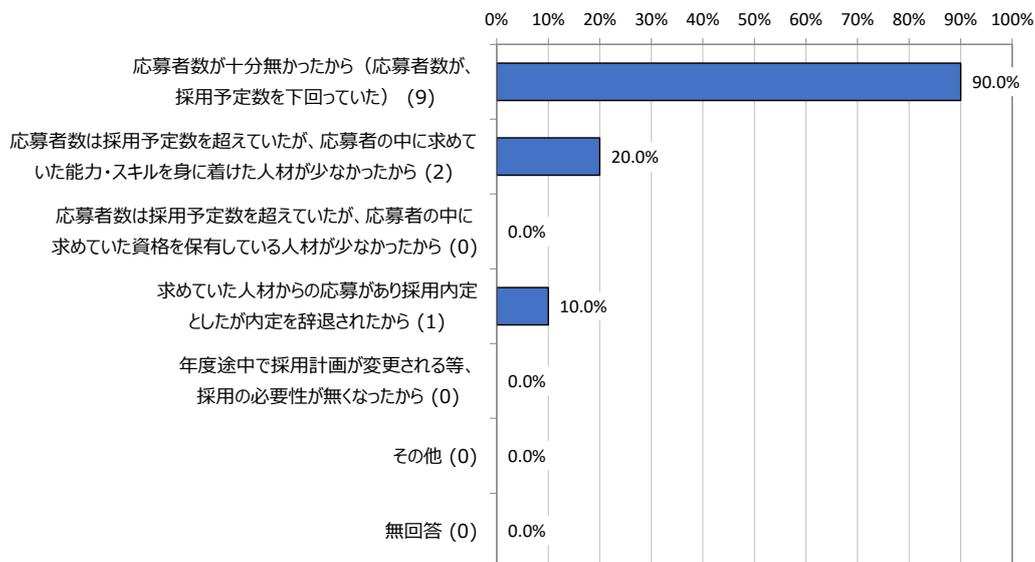
図表 2-111 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=15)



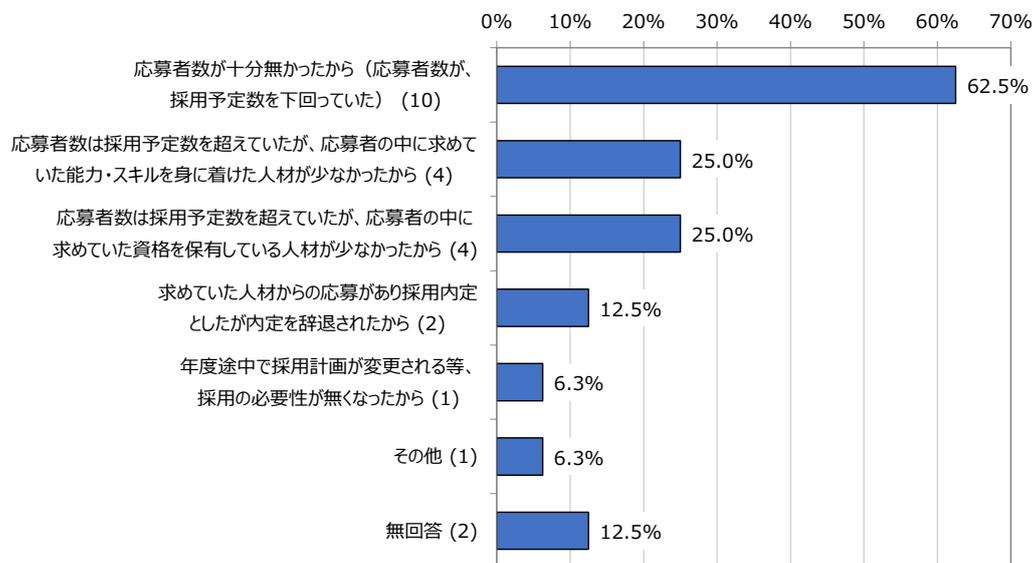
図表 2-112 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=10)



図表 2-113 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由

(複数回答) (n=16)



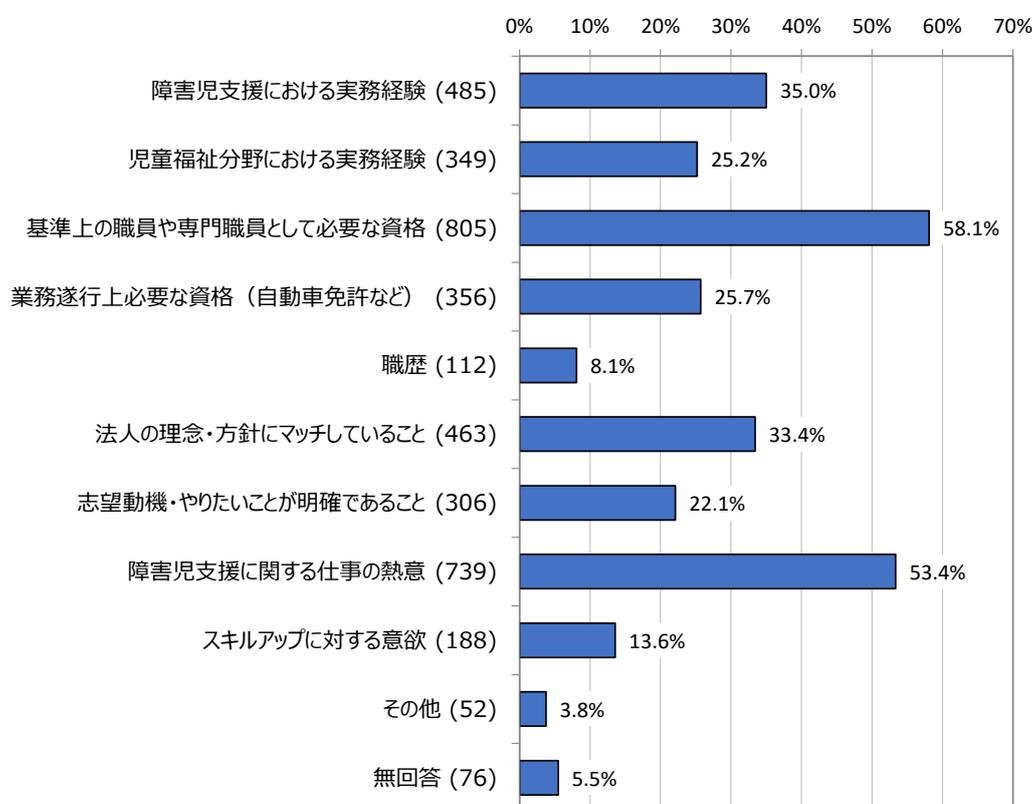
2-5-9 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ直接処遇職員等の採用を行った場合）直接処遇職員等の中途採用において特に重視していること（3つまで）

直接処遇職員等の中途採用において特に重視していることを見ると、「基準上の職員や専門職員として必要な資格」の割合が58.1%と最も高く、次いで「障害児支援に関する仕事の熱意」が53.4%となっている。

児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、「障害児支援分野における実務経験」は放課後等デイサービスの方が割合が高い一方、「児童福祉分野における実務経験」は児童発達支援の方が割合が高い。

また、児童発達支援のほうが「法人の理念・方針にマッチしていること」「障害児支援に関する仕事の熱意」「スキルアップに対する意欲」を選択した割合が高く、本人の意欲を重視する傾向にあることがわかる。

図表 2-114 直接処遇職員等の中途採用において特に重視していること（3つまで）（複数回答）（n=1385）



【サービス種別】

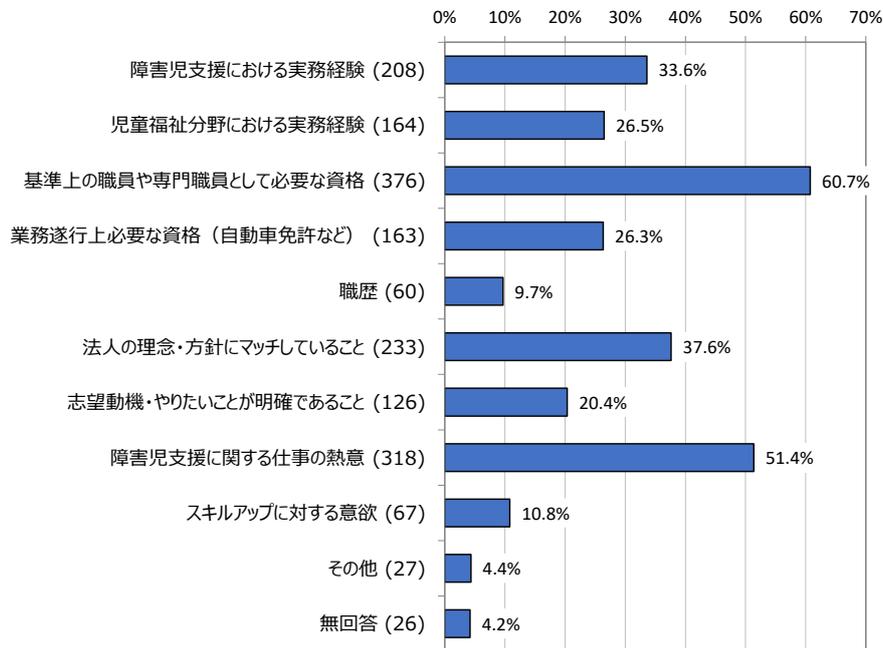
図表 2-115 直接処遇職員等の中途採用において特に重視していること（3つまで）複数回答（n=1385）

	全体	障害児支援 における実務 経験	児童福祉分 野における実 務経験	基準上の職 員や専門職 員として必要 な資格	業務遂行上 必要な資格 (自動車免 許など)	職歴	法人の理念・ 方針にマッチ していること
全体	1385 (2.84)	485 (35.0%)	349 (25.2%)	805 (58.1%)	356 (25.7%)	112 (8.1%)	463 (33.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	535 (2.86)	180 (33.6%)	129 (24.1%)	329 (61.5%)	149 (27.9%)	52 (9.7%)	196 (36.6%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	171 (2.85)	69 (40.4%)	53 (31.0%)	97 (56.7%)	23 (13.5%)	8 (4.7%)	50 (29.2%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	8 (3.00)	4 (50.0%)	0 (0.0%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	6 (75.0%)
児童発達支援センター	21 (2.76)	7 (33.3%)	7 (33.3%)	16 (76.2%)	4 (19.0%)	1 (4.8%)	6 (28.6%)
児童発達支援	115 (2.95)	31 (27.0%)	38 (33.0%)	66 (57.4%)	17 (14.8%)	10 (8.7%)	51 (44.3%)
放課後等デイサービス	445 (2.82)	166 (37.3%)	106 (23.8%)	253 (56.9%)	144 (32.4%)	29 (6.5%)	127 (28.5%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	3 (2.33)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	24 (2.58)	8 (33.3%)	5 (20.8%)	10 (41.7%)	7 (29.2%)	2 (8.3%)	2 (8.3%)
障害児相談支援	63 (2.70)	20 (31.7%)	10 (15.9%)	28 (44.4%)	11 (17.5%)	10 (15.9%)	23 (36.5%)

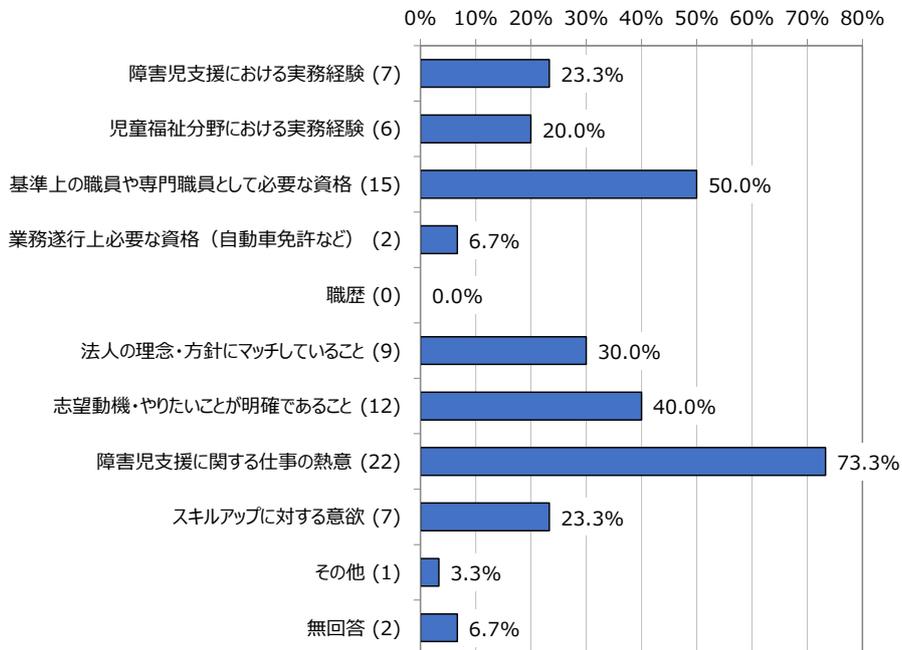
	全体	志望動機・や りたいことが 明確であるこ と	障害児支援 に関する仕事 の熱意	スキルアップに 対する意欲	その他	無回答
全体	1385 (2.84)	306 (22.1%)	739 (53.4%)	188 (13.6%)	52 (3.8%)	76 (5.5%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	535 (2.86)	96 (17.9%)	278 (52.0%)	80 (15.0%)	15 (2.8%)	24 (4.5%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	171 (2.85)	47 (27.5%)	105 (61.4%)	19 (11.1%)	8 (4.7%)	8 (4.7%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	8 (3.00)	2 (25.0%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	21 (2.76)	6 (28.6%)	9 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)
児童発達支援	115 (2.95)	26 (22.6%)	69 (60.0%)	22 (19.1%)	6 (5.2%)	3 (2.6%)
放課後等デイサービス	445 (2.82)	97 (21.8%)	234 (52.6%)	53 (11.9%)	21 (4.7%)	26 (5.8%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	3 (2.33)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	24 (2.58)	7 (29.2%)	14 (58.3%)	1 (4.2%)	2 (8.3%)	4 (16.7%)
障害児相談支援	63 (2.70)	24 (38.1%)	24 (38.1%)	12 (19.0%)	0 (0.0%)	8 (12.7%)

【法人の回答結果】

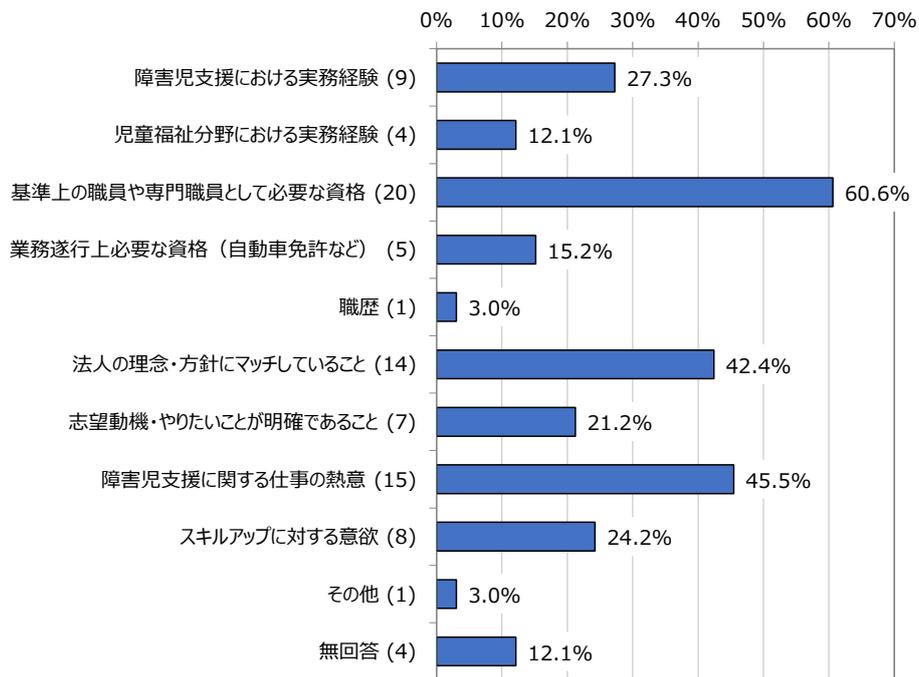
図表 2-116 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において、特に重視していること
(複数回答) (n=619)



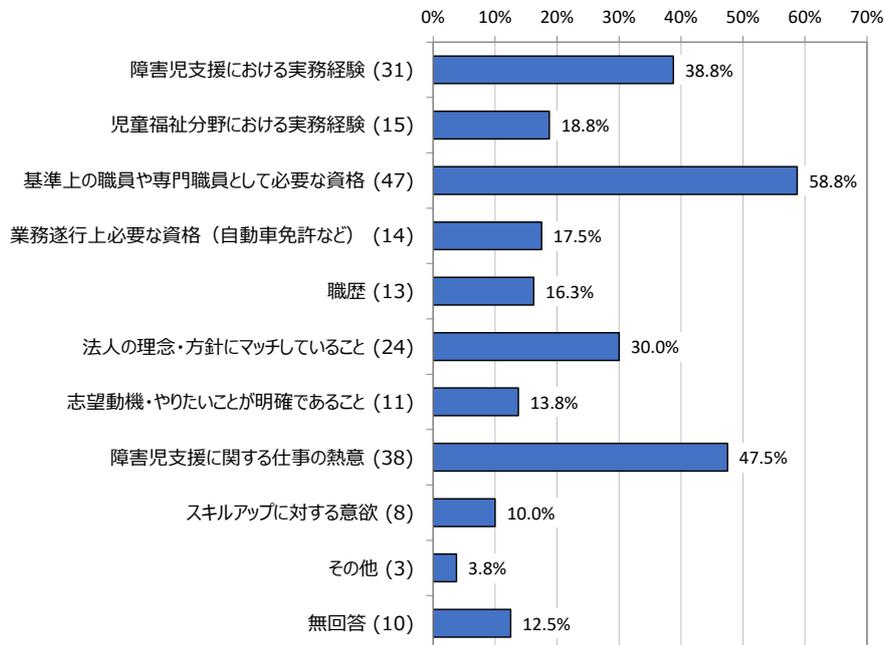
図表 2-117 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において、特に重視していること
(複数回答) (n=30)



図表 2-118 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において、特に重視していること
(複数回答) (n=33)



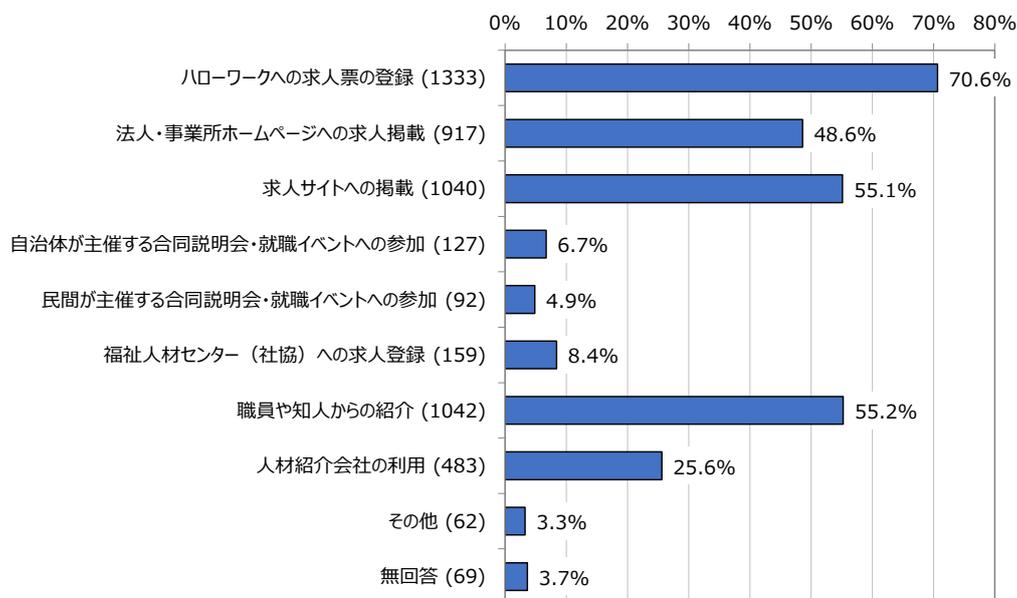
図表 2-119 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の中途採用において、特に重視していること
(複数回答) (n=80)



2-5-10 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行った場合 中途採用につながる活動として行っていること

中途採用につながる活動として行っていることを見ると、「ハローワークへの求人票の登録」が70.6%と最も高く、次いで「職員や知人からの紹介」が55.2%、「求人サイトへの掲載」が55.1%となっている。

図表 2-120 中途採用につながる活動として行っていること（複数回答）（n=1887）



【サービス種別】

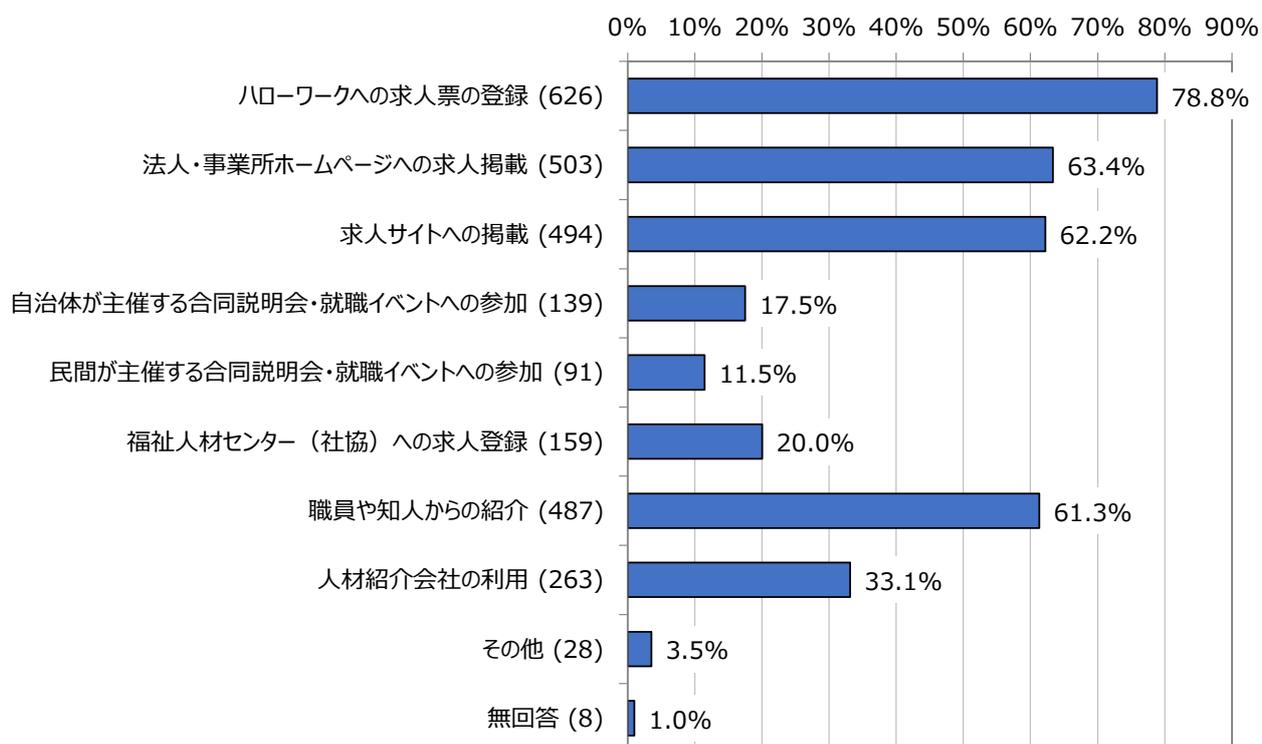
図表 2-121 中途採用につながる活動（複数回答）（n=1887）

	全体	ハローワークへの求人票の登録	法人・事業所ホームページへの求人掲載	求人サイトへの掲載	自治体が主催する合同説明会・就職イベントへの参加	民間が主催する合同説明会・就職イベントへの参加	福祉人材センター（社協）への求人登録	職員や知人からの紹介	人材紹介会社の利用	その他	無回答
全体	1887 (2.82)	1333 (70.6%)	917 (48.6%)	1040 (55.1%)	127 (6.7%)	92 (4.9%)	159 (8.4%)	1042 (55.2%)	483 (25.6%)	62 (3.3%)	69 (3.7%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	694 (2.86)	476 (68.6%)	327 (47.1%)	425 (61.2%)	36 (5.2%)	33 (4.8%)	54 (7.8%)	389 (56.1%)	198 (28.5%)	21 (3.0%)	25 (3.6%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	218 (2.93)	166 (76.1%)	123 (56.4%)	101 (46.3%)	19 (8.7%)	13 (6.0%)	25 (11.5%)	128 (58.7%)	50 (22.9%)	6 (2.8%)	7 (3.2%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	9 (2.56)	8 (88.9%)	3 (33.3%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	25 (2.56)	19 (76.0%)	12 (48.0%)	9 (36.0%)	2 (8.0%)	1 (4.0%)	4 (16.0%)	11 (44.0%)	5 (20.0%)	0 (0.0%)	1 (4.0%)
児童発達支援	155 (2.76)	102 (65.8%)	87 (56.1%)	88 (56.8%)	6 (3.9%)	6 (3.9%)	6 (3.9%)	74 (47.7%)	46 (29.7%)	6 (3.9%)	7 (4.5%)
放課後等デイサービス	624 (2.79)	446 (71.5%)	291 (46.6%)	360 (57.7%)	36 (5.8%)	23 (3.7%)	45 (7.2%)	344 (55.1%)	156 (25.0%)	19 (3.0%)	18 (2.9%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	7 (2.00)	3 (42.9%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (57.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	30 (4.13)	27 (90.0%)	22 (73.3%)	12 (40.0%)	11 (36.7%)	6 (20.0%)	8 (26.7%)	21 (70.0%)	11 (36.7%)	4 (13.3%)	2 (6.7%)
障害児相談支援	125 (2.49)	86 (68.8%)	49 (39.2%)	39 (31.2%)	15 (12.0%)	9 (7.2%)	16 (12.8%)	67 (53.6%)	16 (12.8%)	6 (4.8%)	8 (6.4%)

法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。比較すると、法人一括採用の方がいずれの手段も実施率が高く、多くの手段を用いて中途採用を行っていることがわかる。ただし新卒採用と比較するとその差は小さい（2-4-5）。

【法人の回答結果】

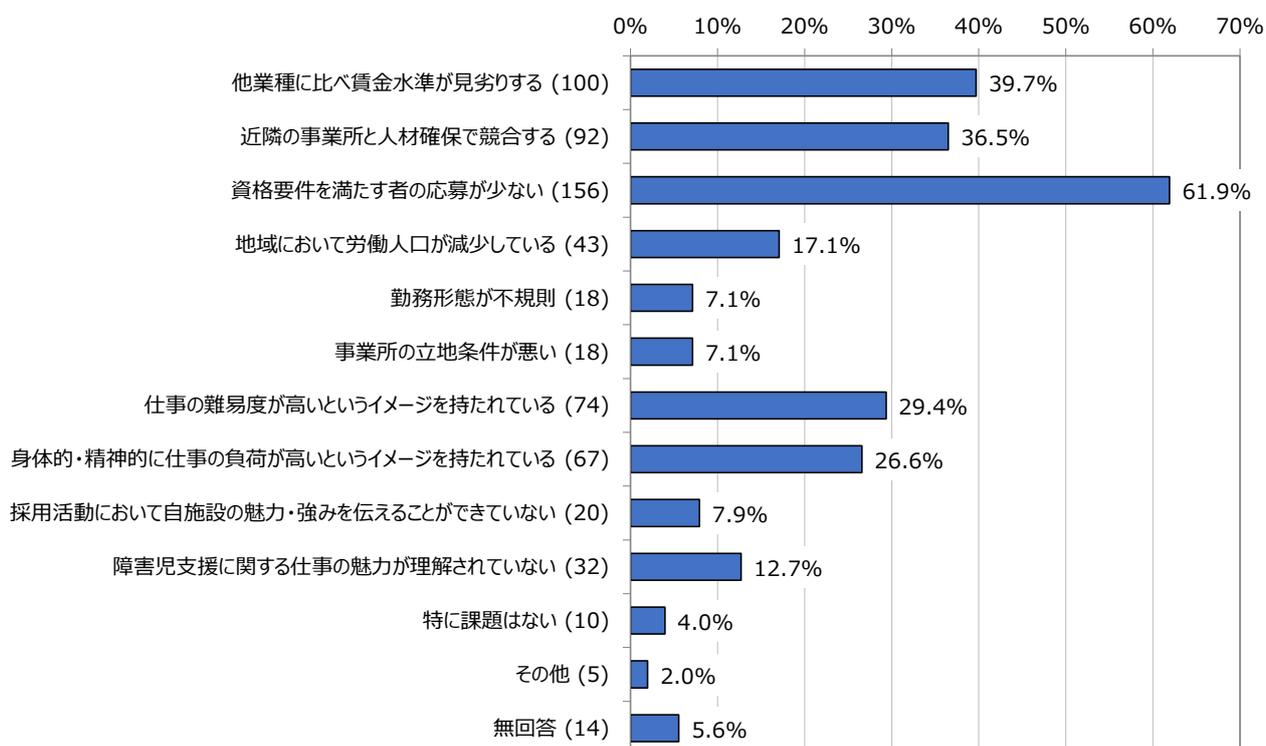
図表 2-122 中途採用につながる活動として行っていること（複数回答）（n=794）



2-5-11 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ児童発達支援管理責任者の中途採用を行った場合）児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていること

児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていることを見ると、「資格要件を満たす者の応募が少ない」の割合が61.9%と最も高い。

図表 2-123 児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていること（複数回答）（n=252）



【サービス種別】

図表 2-124 児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていること（複数回答）（n=252）

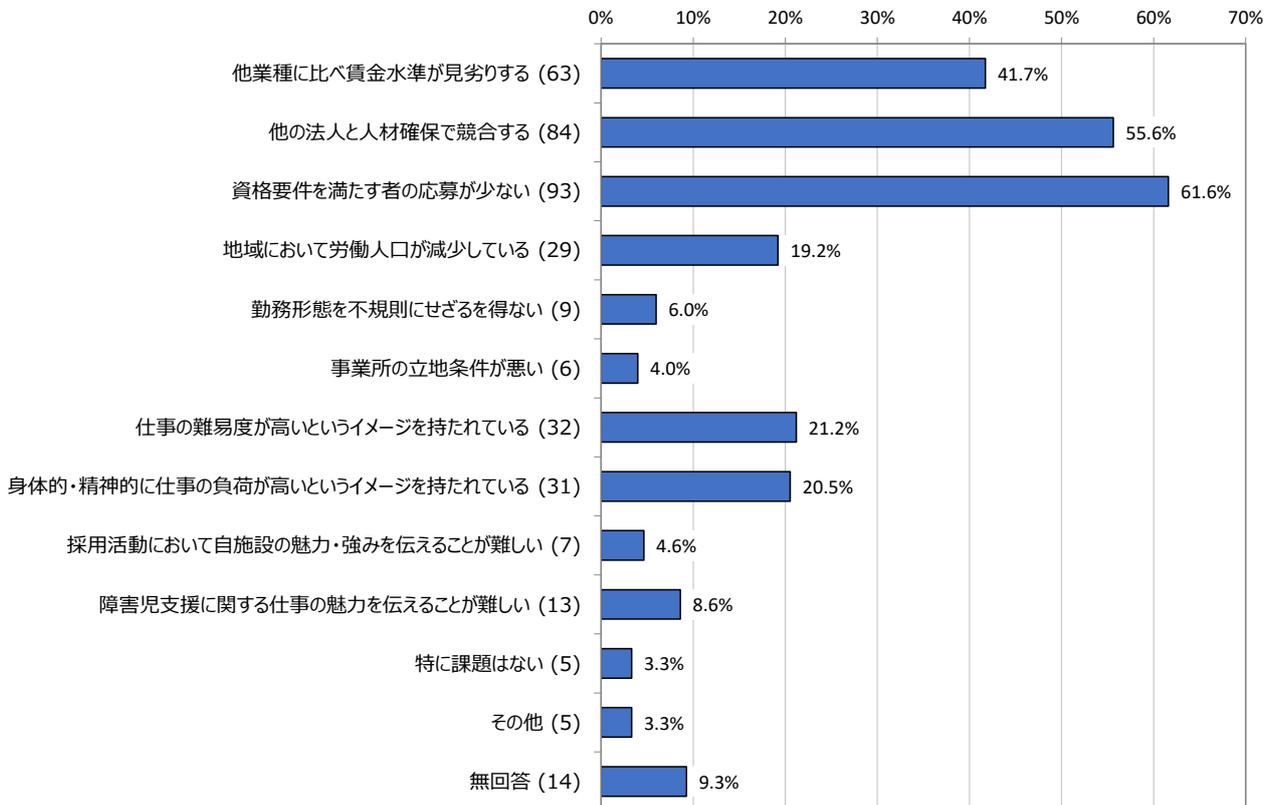
	全体	他業種に比べ賃金水準が見劣りする	近隣の事業所と人材確保で競争する	資格要件を満たす者の応募が少ない	地域において労働人口が減少している	勤務形態が不規則	事業所の立地条件が悪い	仕事の難易度が高いというイメージを持たれている
全体	252 (2.58)	100 (39.7%)	92 (36.5%)	156 (61.9%)	43 (17.1%)	18 (7.1%)	18 (7.1%)	74 (29.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	130 (2.49)	44 (33.8%)	48 (36.9%)	83 (63.8%)	18 (13.8%)	8 (6.2%)	10 (7.7%)	37 (28.5%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	23 (2.83)	14 (60.9%)	7 (30.4%)	9 (39.1%)	6 (26.1%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	8 (34.8%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (5.00)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
児童発達支援	31 (2.77)	12 (38.7%)	13 (41.9%)	21 (67.7%)	6 (19.4%)	3 (9.7%)	2 (6.5%)	11 (35.5%)
放課後等デイサービス	67 (2.52)	29 (43.3%)	23 (34.3%)	42 (62.7%)	13 (19.4%)	4 (6.0%)	5 (7.5%)	17 (25.4%)

	全体	身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている	採用活動において自施設の魅力・強みを伝えることができていない	障害児支援に関する仕事の魅力が理解されていない	特に課題はない	その他	無回答
全体	252 (2.58)	67 (26.6%)	20 (7.9%)	32 (12.7%)	10 (4.0%)	5 (2.0%)	14 (5.6%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	130 (2.49)	32 (24.6%)	12 (9.2%)	18 (13.8%)	5 (3.8%)	1 (0.8%)	8 (6.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	23 (2.83)	7 (30.4%)	3 (13.0%)	5 (21.7%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	1 (5.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援	31 (2.77)	10 (32.3%)	3 (9.7%)	3 (9.7%)	2 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	67 (2.52)	17 (25.4%)	2 (3.0%)	6 (9.0%)	1 (1.5%)	4 (6.0%)	6 (9.0%)

なお、法人一括採用を行っている場合の法人の回答は以下の通り。事業所単位で採用を行っている場合と比較して、「他の法人と人材確保で競合する」と感じている割合が55.6%と高い。

【法人の回答結果】

図表 2-125 児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていること（複数回答）（n=151）

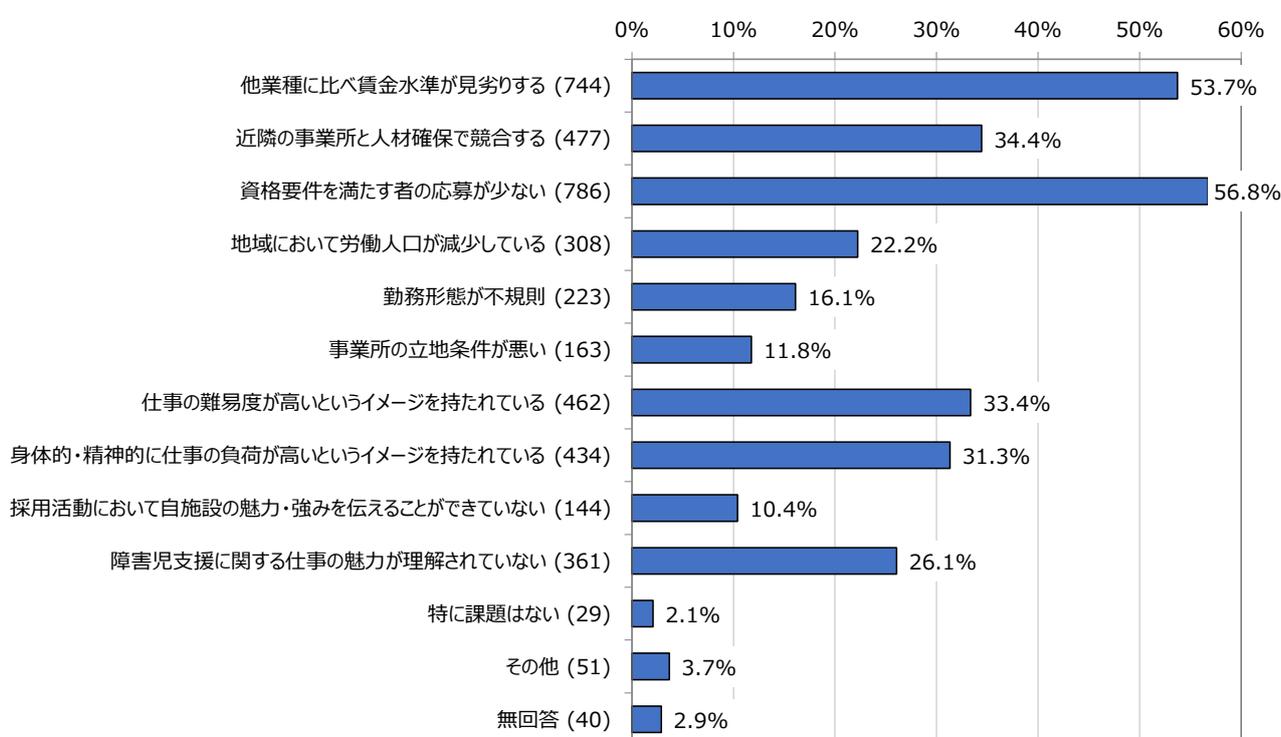


2-5-12 「事業所単位」もしくは「法人一括、事業所単位の両方」で採用を行い、かつ直接処遇職員等
 の中途採用を行った場合）直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること

直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていることを見ると、「資格要件を満たす者の応募が少ない」の割合が56.8%と最も高く、次いで「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」が53.7%となっている。

児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、放課後等デイサービスの方が「資格要件を満たす者の数が少ない」と回答した割合が高い。また、児童発達支援では「仕事の難易度が高いというイメージを持たれている」と回答した割合が高いのに対し、放課後等デイサービスは「身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている」の割合が高く、仕事に対するイメージの面でも傾向の違いが見られる。

図表 2-126 直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）（n=1385）



【サービス種別】

図表 2-127 直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）（n=1385）

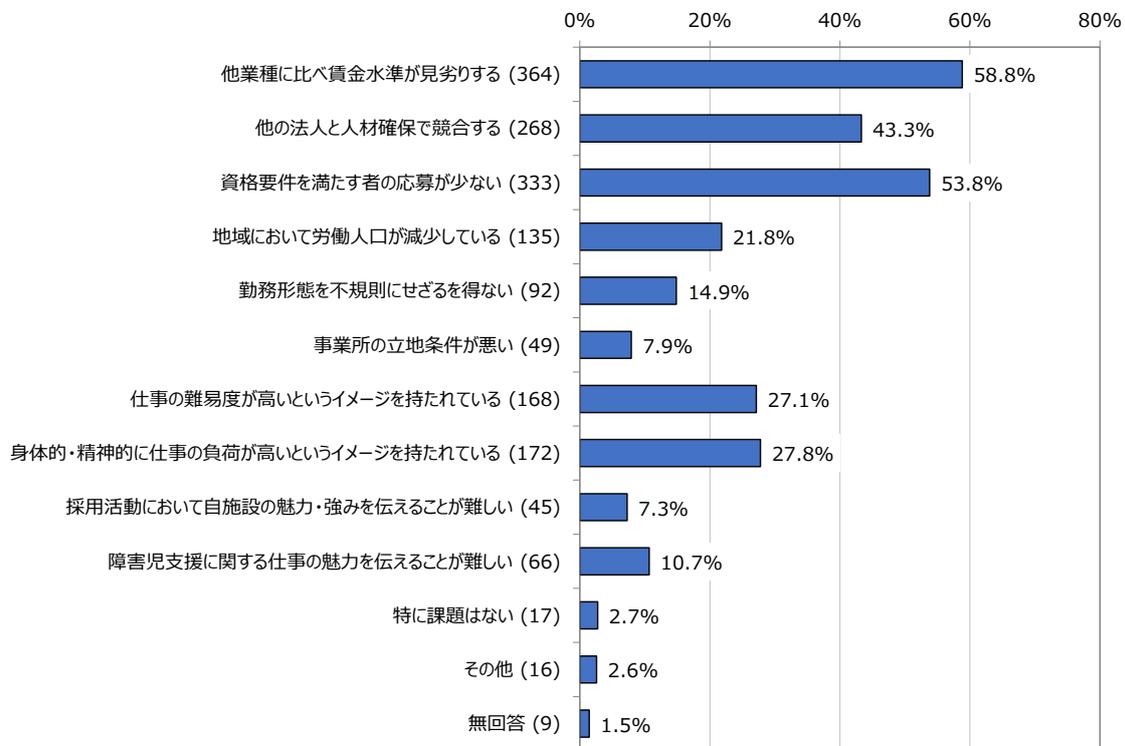
	全体	他業種に比べ賃金水準が見劣りする	近隣の事業所と人材確保で競合する	資格要件を満たす者の応募が少ない	地域において労働人口が減少している	勤務形態が不規則	事業所の立地条件が悪い	仕事の難易度が高いというイメージを持たれている
全体	1385 (3.05)	744 (53.7%)	477 (34.4%)	786 (56.8%)	308 (22.2%)	223 (16.1%)	163 (11.8%)	462 (33.4%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	535 (2.95)	279 (52.1%)	191 (35.7%)	313 (58.5%)	117 (21.9%)	82 (15.3%)	60 (11.2%)	157 (29.3%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	171 (2.95)	93 (54.4%)	52 (30.4%)	90 (52.6%)	39 (22.8%)	17 (9.9%)	20 (11.7%)	73 (42.7%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	8 (4.38)	5 (62.5%)	4 (50.0%)	4 (50.0%)	3 (37.5%)	3 (37.5%)	0 (0.0%)	6 (75.0%)
児童発達支援センター	21 (3.24)	10 (47.6%)	7 (33.3%)	12 (57.1%)	4 (19.0%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)	13 (61.9%)
児童発達支援	115 (2.65)	60 (52.2%)	41 (35.7%)	49 (42.6%)	15 (13.0%)	11 (9.6%)	8 (7.0%)	45 (39.1%)
放課後等デイサービス	445 (3.19)	252 (56.6%)	151 (33.9%)	265 (59.6%)	102 (22.9%)	85 (19.1%)	57 (12.8%)	138 (31.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	3 (3.00)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
障害児入所施設（福祉型、医療型）	24 (4.54)	6 (25.0%)	11 (45.8%)	16 (66.7%)	12 (50.0%)	15 (62.5%)	10 (41.7%)	10 (41.7%)
障害児相談支援	63 (3.03)	37 (58.7%)	20 (31.7%)	36 (57.1%)	15 (23.8%)	9 (14.3%)	7 (11.1%)	19 (30.2%)

	全体	身体的・精神的に仕事の負担が高いというイメージを持たれている	採用活動において自施設の魅力・強みを伝えることができていない	障害児支援に関する仕事の魅力が理解されていない	特に課題はない	その他	無回答
全体	1385 (3.05)	434 (31.3%)	144 (10.4%)	361 (26.1%)	29 (2.1%)	51 (3.7%)	40 (2.9%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	535 (2.95)	150 (28.0%)	50 (9.3%)	126 (23.6%)	11 (2.1%)	21 (3.9%)	22 (4.1%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	171 (2.95)	45 (26.3%)	20 (11.7%)	47 (27.5%)	6 (3.5%)	2 (1.2%)	1 (0.6%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	8 (4.38)	4 (50.0%)	2 (25.0%)	4 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	21 (3.24)	6 (28.6%)	4 (19.0%)	7 (33.3%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)
児童発達支援	115 (2.65)	28 (24.3%)	15 (13.0%)	27 (23.5%)	0 (0.0%)	6 (5.2%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	445 (3.19)	161 (36.2%)	42 (9.4%)	129 (29.0%)	9 (2.0%)	21 (4.7%)	9 (2.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	3 (3.00)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
障害児入所施設（福祉型、医療型）	24 (4.54)	16 (66.7%)	5 (20.8%)	6 (25.0%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)	1 (4.2%)
障害児相談支援	63 (3.03)	23 (36.5%)	6 (9.5%)	13 (20.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	5 (7.9%)

【法人の回答結果】

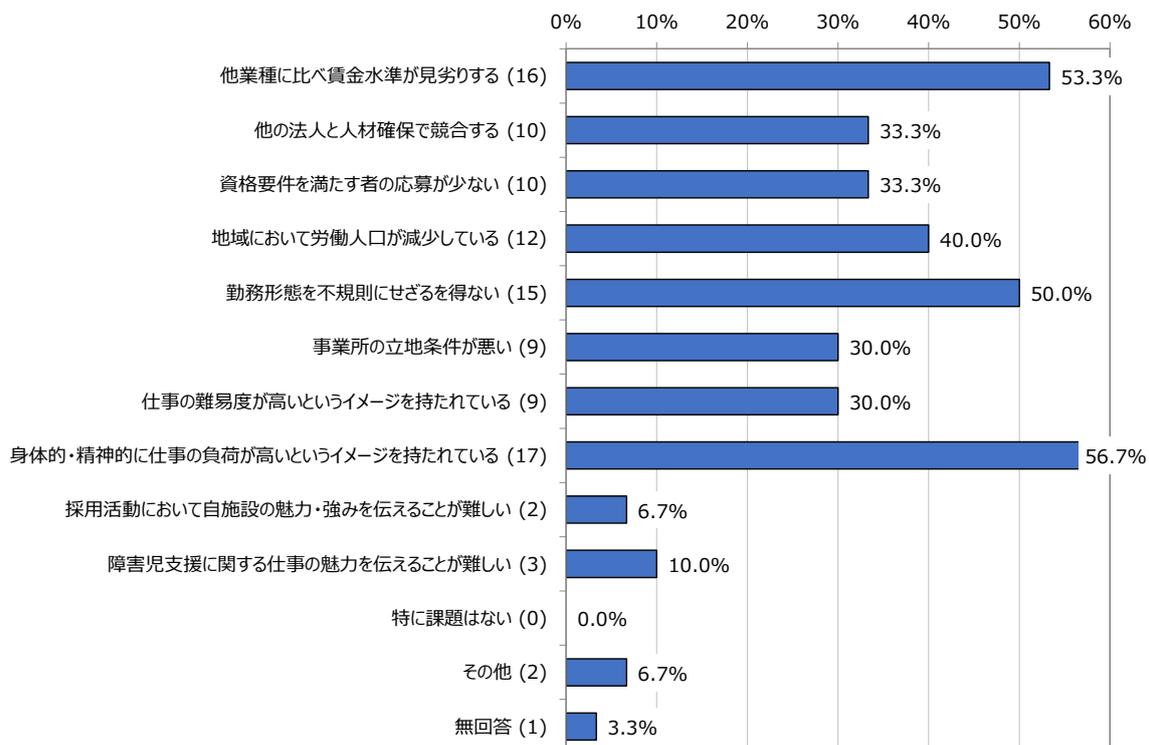
図表 2-128 通所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）

(n=619)



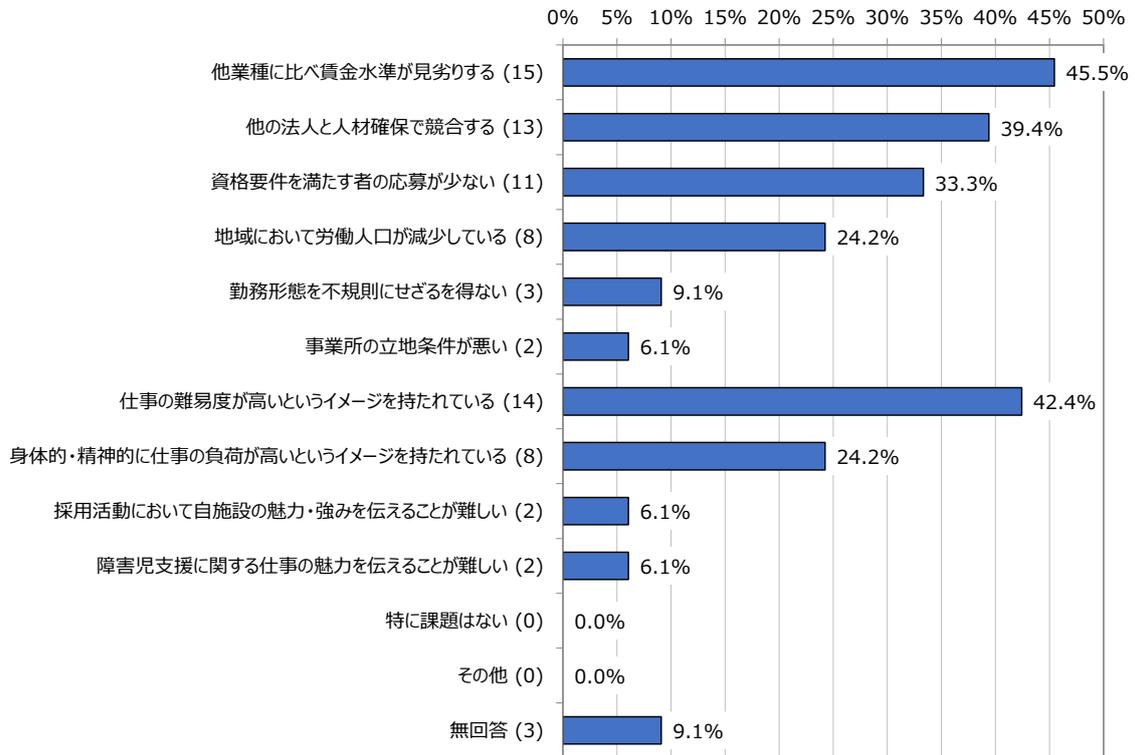
図表 2-129 入所系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）

(n=30)



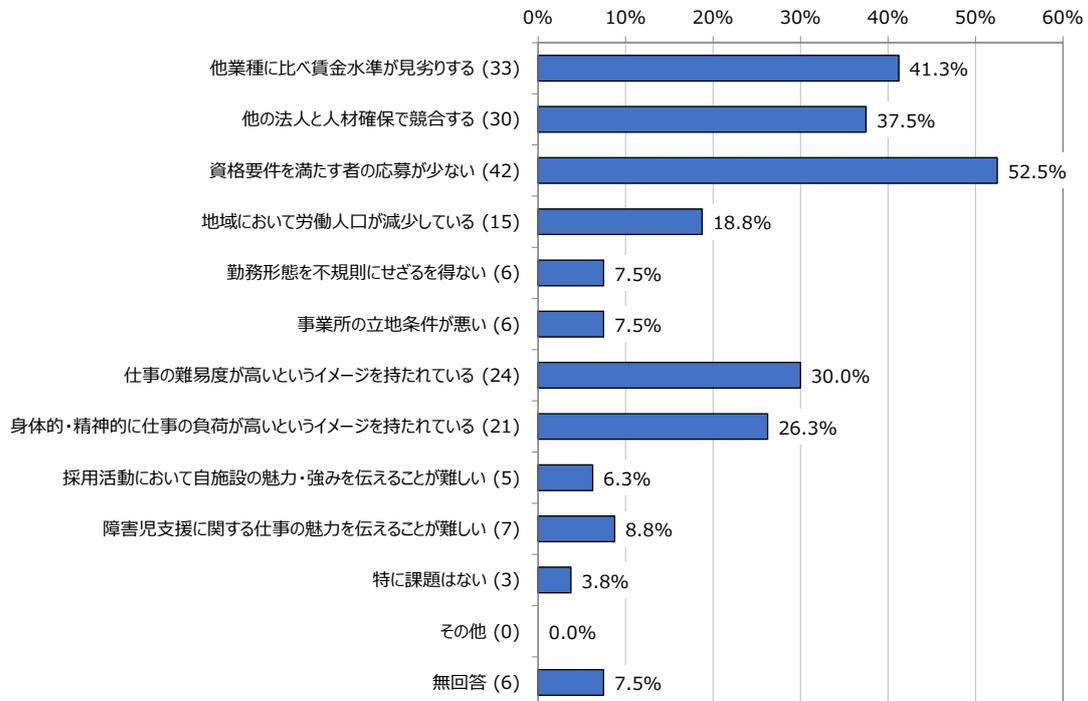
図表 2-130 訪問系サービスに従事する直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）

(n=33)



図表 2-131 障害児相談支援に従事する直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていること（複数回答）

(n=80)

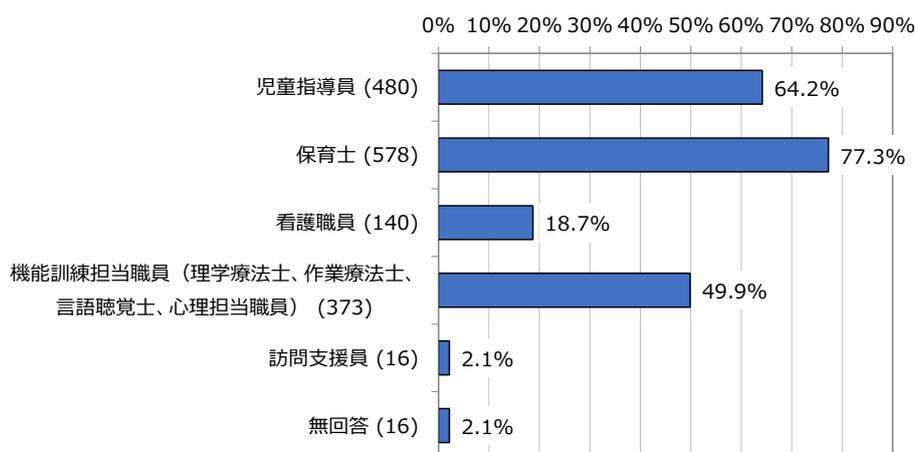


2-5-13 (通所系または入所系サービスを実施しており、かつ直接処遇職員の資格要件を満たす者の応募が少ないと回答した場合) 資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種

資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種を見ると、「保育士」の割合が77.3%と最も高く、次いで「児童指導員」が64.2%となっている。

サービス種別に見ると、放課後等デイサービスでは「児童指導員」の割合が77.5%と高く、多機能型事業所、児童発達支援と比べても応募が少ないと感じている。

図表 2-132 資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種 (複数回答) (n=748)



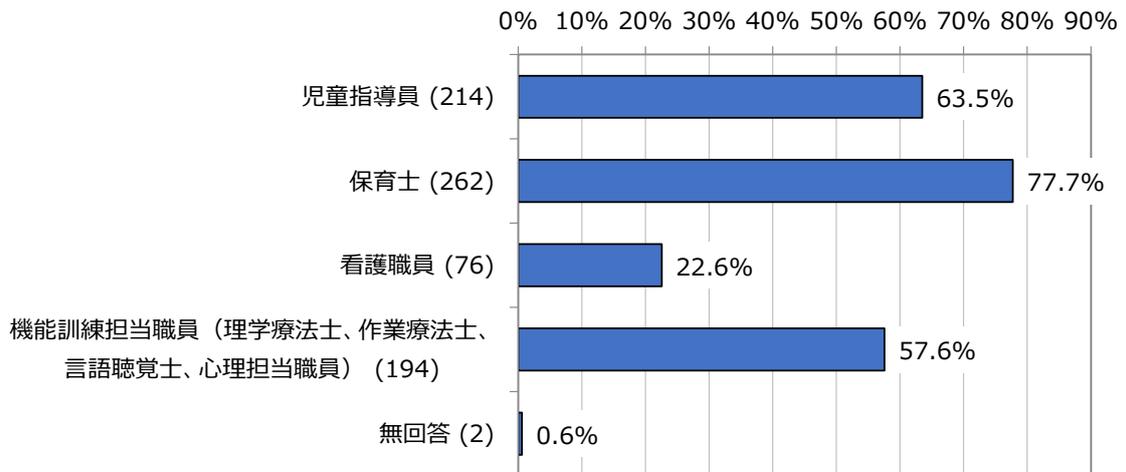
【サービス種別】

図表 2-133 資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種 (複数回答) (n=748)

	全体	児童指導員	保育士	看護職員	機能訓練担当職員 (理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、心理担当職員)	訪問支援員	無回答
全体	748 (2.14)	480 (64.2%)	578 (77.3%)	140 (18.7%)	373 (49.9%)	16 (2.1%)	16 (2.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	314 (2.16)	195 (62.1%)	244 (77.7%)	65 (20.7%)	169 (53.8%)	0 (0.0%)	4 (1.3%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	90 (2.21)	39 (43.3%)	67 (74.4%)	15 (16.7%)	58 (64.4%)	16 (17.8%)	4 (4.4%)
児童発達支援センター	12 (1.92)	5 (41.7%)	9 (75.0%)	1 (8.3%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
児童発達支援	49 (1.98)	26 (53.1%)	36 (73.5%)	5 (10.2%)	29 (59.2%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)
放課後等デイサービス	267 (2.15)	207 (77.5%)	211 (79.0%)	48 (18.0%)	106 (39.7%)	0 (0.0%)	3 (1.1%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	16 (2.00)	8 (50.0%)	11 (68.8%)	6 (37.5%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	3 (18.8%)

【法人の回答結果】

図表 2-134 資格要件を満たす者の応募が少ないと感じる職種（複数回答）（n=337）



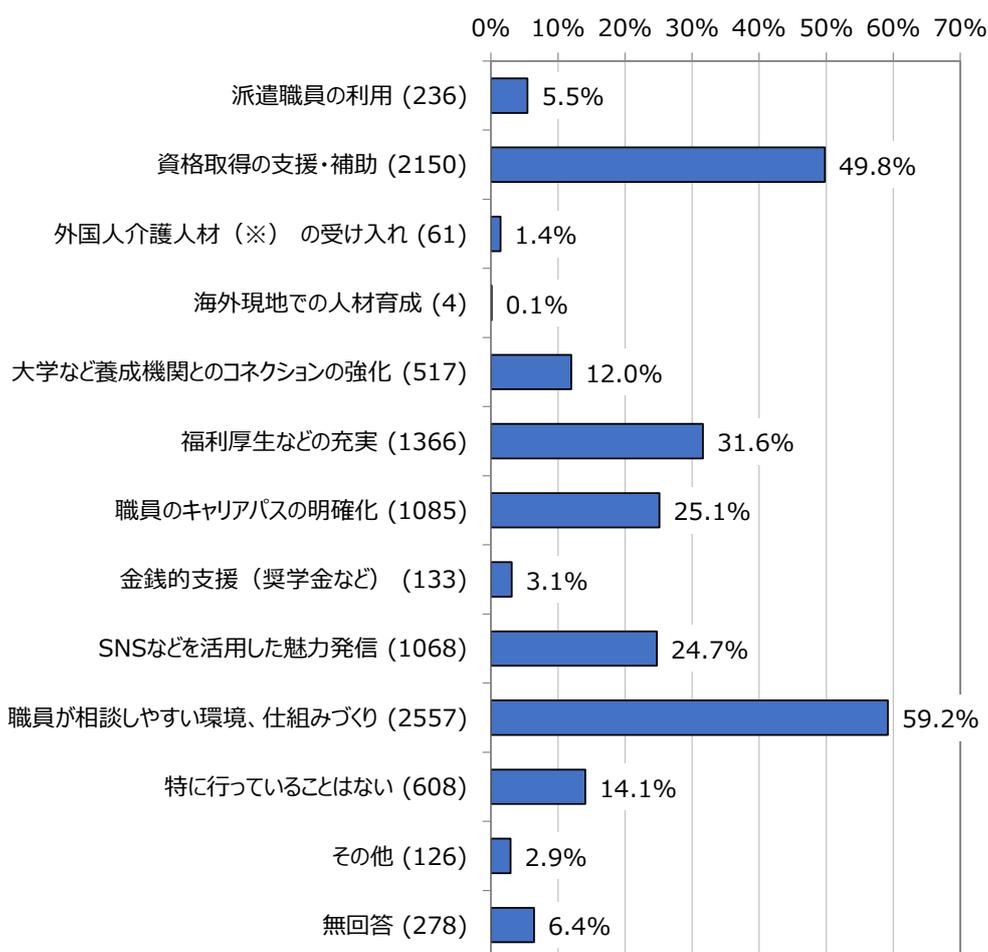
2-6 その他の人材確保に向けた取組

2-6-1 採用活動以外に人材確保のために行っていること

採用活動以外に人材確保のために行っていることを見ると、「職員が相談しやすい環境、仕組みづくり」の割合が59.2%と最も高く、次いで「資格取得の支援・補助」が49.8%となっている。

サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「大学など養成機関とのコネクション強化」の割合が高い（27.0%、35.5%）。

図表 2-135 採用活動以外に人材確保のために行っていること（複数回答）（n=4318）



※外国人介護人材…以下の制度によって日本で働く外国人労働者を指す。
在留資格「介護」 / EPA（経済連携協定）による受け入れ / 特定技能 / 技能実習

【サービス種別】

図表 2-136 採用活動以外に人材確保のために行っていること（複数回答）（n=4318）

	全体	派遣職員の 利用	資格取得の 支援・補助	外国人介護 人材（※） の受け入れ	海外現地で の人材育成	大学など養 成機関とのコ ネクションの 強化	福利厚生な どの充実	職員のキャ リアパスの明確 化
全体	4318 (2.36)	236 (5.5%)	2150 (49.8%)	61 (1.4%)	4 (0.1%)	517 (12.0%)	1366 (31.6%)	1085 (25.1%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (2.48)	83 (6.1%)	740 (54.0%)	25 (1.8%)	3 (0.2%)	157 (11.5%)	468 (34.2%)	367 (26.8%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (2.62)	36 (7.5%)	238 (49.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	100 (20.8%)	175 (36.5%)	144 (30.0%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (2.76)	0 (0.0%)	9 (52.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (23.5%)	5 (29.4%)	6 (35.3%)
児童発達支援センター	63 (2.02)	5 (7.9%)	21 (33.3%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)	17 (27.0%)	16 (25.4%)	9 (14.3%)
児童発達支援	391 (2.12)	22 (5.6%)	158 (40.4%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)	31 (7.9%)	100 (25.6%)	74 (18.9%)
放課後等デイサービス	1271 (2.41)	66 (5.2%)	702 (55.2%)	17 (1.3%)	1 (0.1%)	125 (9.8%)	399 (31.4%)	350 (27.5%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (1.95)	1 (5.3%)	8 (42.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (15.8%)	4 (21.1%)	4 (21.1%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (2.94)	8 (12.9%)	26 (41.9%)	7 (11.3%)	0 (0.0%)	22 (35.5%)	29 (46.8%)	18 (29.0%)
障害児相談支援	645 (1.94)	15 (2.3%)	248 (38.4%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	58 (9.0%)	170 (26.4%)	113 (17.5%)

	全体	金銭的支援 (奨学金な ど)	SNSなどを活 用した魅力 発信	職員が相談 しやすい環 境、仕組みづ くり	特に行ってい ることはない	その他	無回答
全体	4318 (2.36)	133 (3.1%)	1068 (24.7%)	2557 (59.2%)	608 (14.1%)	126 (2.9%)	278 (6.4%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (2.48)	40 (2.9%)	397 (29.0%)	846 (61.8%)	146 (10.7%)	36 (2.6%)	87 (6.4%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (2.62)	17 (3.5%)	134 (27.9%)	322 (67.1%)	46 (9.6%)	16 (3.3%)	27 (5.6%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (2.76)	0 (0.0%)	8 (47.1%)	12 (70.6%)	3 (17.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (2.02)	2 (3.2%)	6 (9.5%)	36 (57.1%)	6 (9.5%)	0 (0.0%)	6 (9.5%)
児童発達支援	391 (2.12)	6 (1.5%)	107 (27.4%)	210 (53.7%)	65 (16.6%)	9 (2.3%)	44 (11.3%)
放課後等デイサービス	1271 (2.41)	43 (3.4%)	326 (25.6%)	797 (62.7%)	143 (11.3%)	37 (2.9%)	62 (4.9%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (1.95)	0 (0.0%)	2 (10.5%)	9 (47.4%)	3 (15.8%)	0 (0.0%)	3 (15.8%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (2.94)	7 (11.3%)	12 (19.4%)	38 (61.3%)	2 (3.2%)	7 (11.3%)	6 (9.7%)
障害児相談支援	645 (1.94)	18 (2.8%)	76 (11.8%)	287 (44.5%)	194 (30.1%)	21 (3.3%)	43 (6.7%)

2-7 職員の離職状況

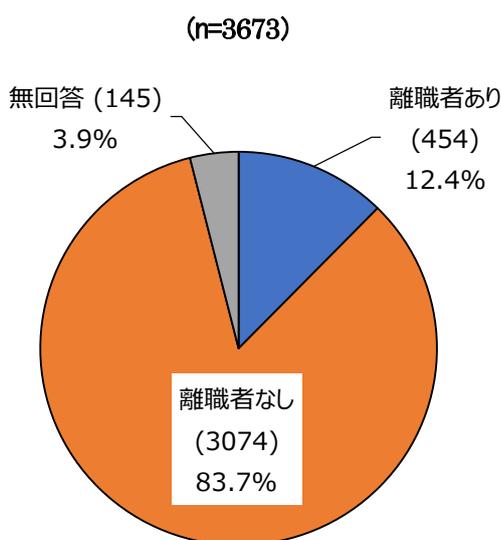
2-7-1 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無

(1) 児童発達支援管理責任者

児童発達支援管理責任者について、過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無を見ると、「離職者あり」が12.4%、「離職者なし」が83.7%となっている。

サービス種別に見ると、児童発達支援で「離職者あり」の割合が19.9%と高くなっている。

図表 2-137 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無（児童発達支援管理責任者）



【サービス種別】

図表 2-138 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無（児童発達支援管理責任者）

(n=3673)

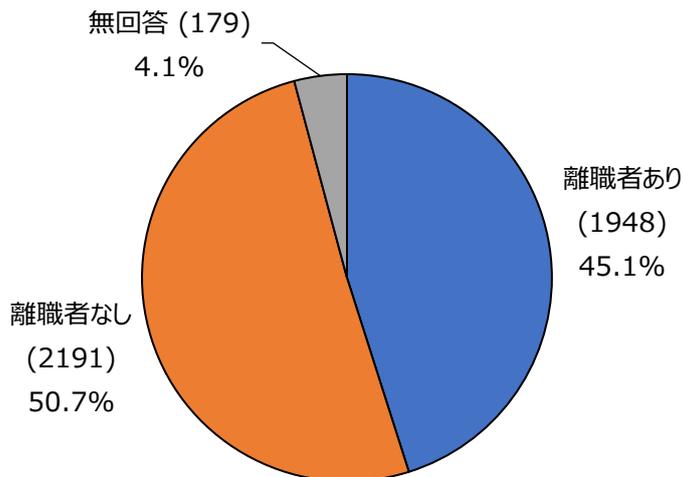
	全体	離職者あり	離職者なし	無回答
全体	3673 (100.0%)	454 (12.4%)	3074 (83.7%)	145 (3.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	1370 (100.0%)	186 (13.6%)	1126 (82.2%)	58 (4.2%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	480 (100.0%)	44 (9.2%)	420 (87.5%)	16 (3.3%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	17 (100.0%)	3 (17.6%)	14 (82.4%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	4 (6.3%)	54 (85.7%)	5 (7.9%)
児童発達支援	391 (100.0%)	78 (19.9%)	293 (74.9%)	20 (5.1%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	137 (10.8%)	1091 (85.8%)	43 (3.4%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所 等訪問支援	19 (100.0%)	0 (0.0%)	17 (89.5%)	2 (10.5%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	62 (100.0%)	2 (3.2%)	59 (95.2%)	1 (1.6%)

(2)直接処遇職員

直接処遇職員について、過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無を見ると、「離職者あり」が45.1%、「離職者なし」が50.7%となっている。

サービス種別に見ると、障害児入所施設で「離職者あり」の割合が72.6%と高い。また、障害児相談支援では19.1%と低い。

図表 2-139 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無（直接処遇職員）（n=3673）



【サービス種別】

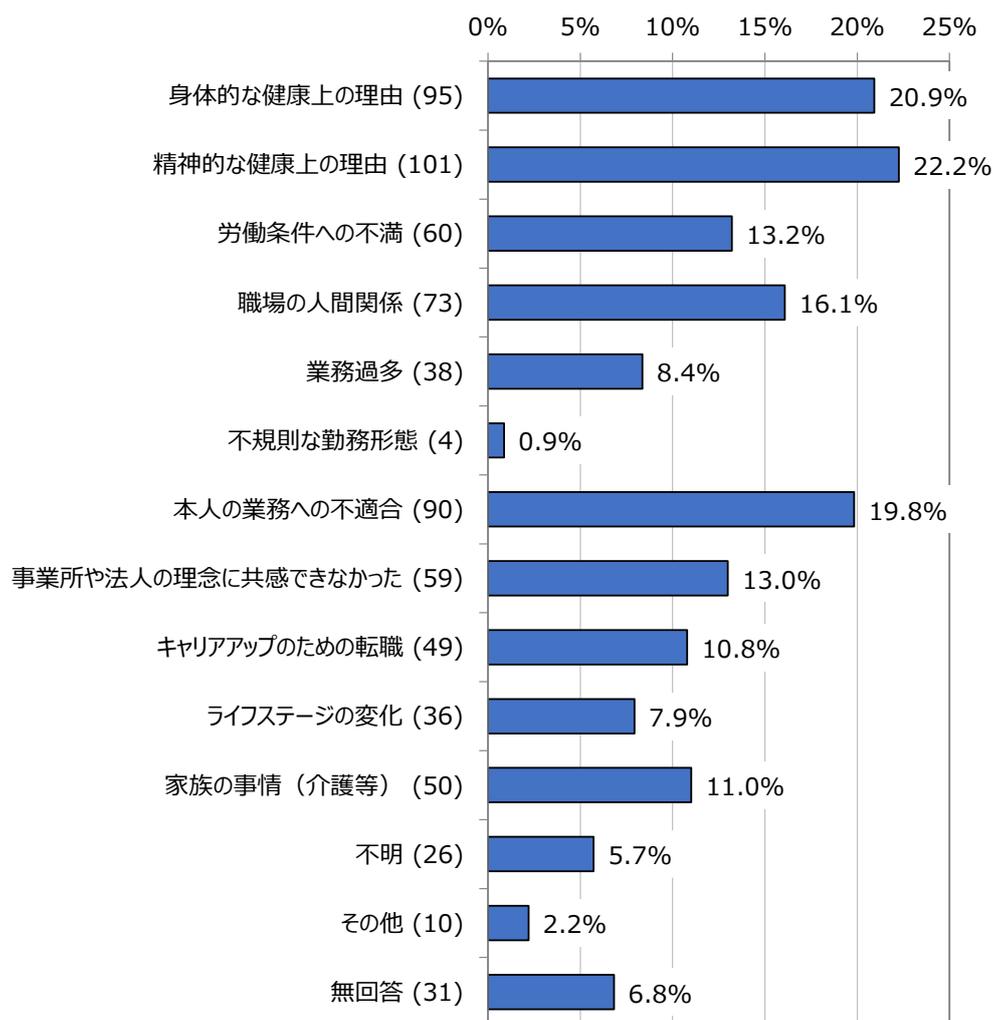
図表 2-140 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無（直接処遇職員）（n=3673）

	全体	離職者あり	離職者なし	無回答
全体	4318 (100.0%)	1948 (45.1%)	2191 (50.7%)	179 (4.1%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (100.0%)	687 (50.1%)	625 (45.6%)	58 (4.2%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (100.0%)	256 (53.3%)	208 (43.3%)	16 (3.3%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (100.0%)	9 (52.9%)	8 (47.1%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	33 (52.4%)	26 (41.3%)	4 (6.3%)
児童発達支援	391 (100.0%)	201 (51.4%)	170 (43.5%)	20 (5.1%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	590 (46.4%)	638 (50.2%)	43 (3.4%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	4 (21.1%)	13 (68.4%)	2 (10.5%)
障害児入所施設（福祉型、医療型）	62 (100.0%)	45 (72.6%)	16 (25.8%)	1 (1.6%)
障害児相談支援	645 (100.0%)	123 (19.1%)	487 (75.5%)	35 (5.4%)

(3) (児童発達支援管理責任者の離職ありの場合) 児童発達支援管理責任者の離職理由

児童発達支援管理責任者の離職理由を見ると、「精神的な健康上の理由」の割合が22.2%と最も高く、次いで「身体的な健康上の理由」が20.9%、「本人の業務への不適合」が19.8%となっている。また、「職場の人間関係」も16.1%と比較的高い。

図表 2-141 過去1年間(2023年11月~2024年10月)の児童発達支援管理責任者の離職理由
(複数回答)(n=454)



【サービス種別】

図表 2-142 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の児童発達支援管理責任者の離職理由

（複数回答）（n=454）

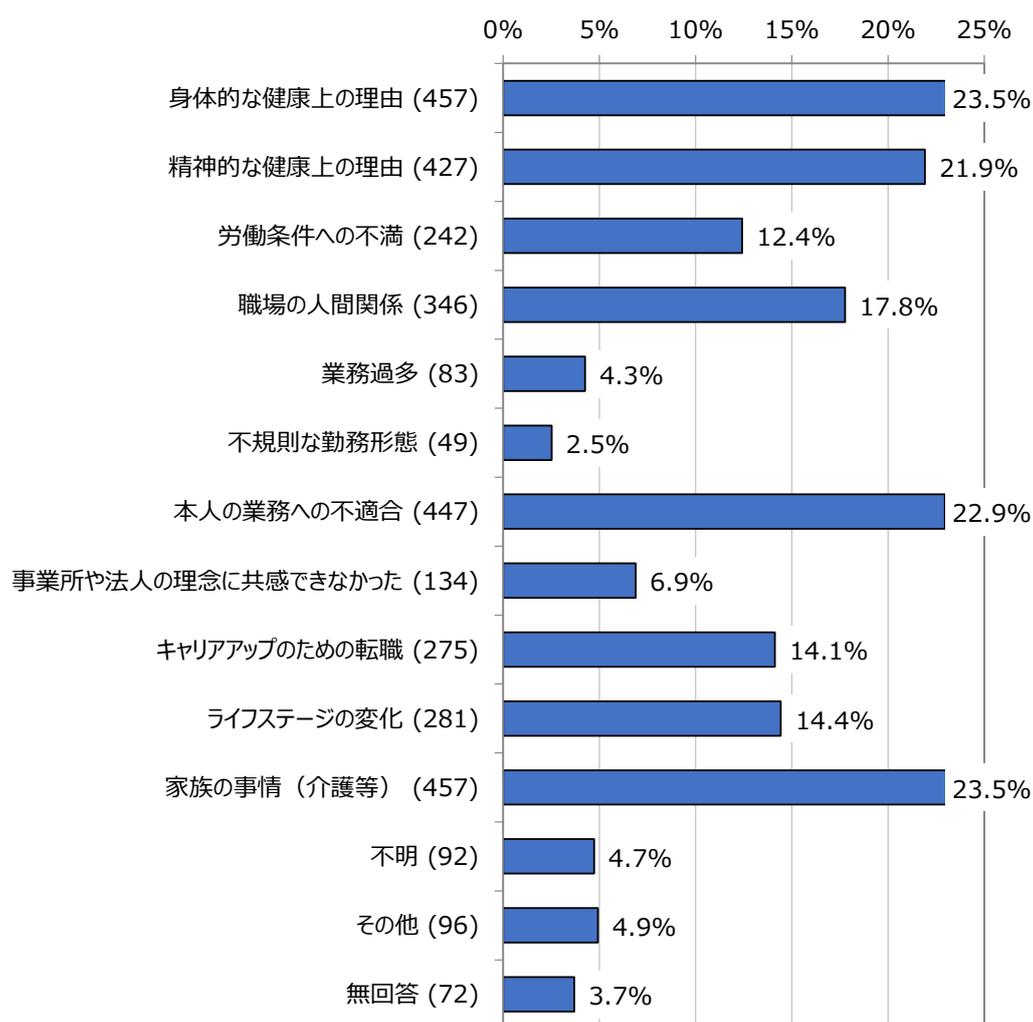
	全体	身体的な健康上の理由	精神的な健康上の理由	労働条件への不満	職場の人間関係	業務過多	不規則な勤務形態	本人の業務への不適合
全体	454 (1.59)	95 (20.9%)	101 (22.2%)	60 (13.2%)	73 (16.1%)	38 (8.4%)	4 (0.9%)	90 (19.8%)
多機能型事業所 （通所系サービスのみ）	186 (1.64)	42 (22.6%)	44 (23.7%)	24 (12.9%)	36 (19.4%)	15 (8.1%)	2 (1.1%)	44 (23.7%)
多機能型事業所 （通所系サービス+訪問系サービス）	44 (1.50)	6 (13.6%)	12 (27.3%)	6 (13.6%)	2 (4.5%)	7 (15.9%)	0 (0.0%)	6 (13.6%)
多機能型事業所 （訪問系サービスのみ）	3 (1.67)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
児童発達支援センター	4 (1.50)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援	78 (1.64)	16 (20.5%)	15 (19.2%)	13 (16.7%)	12 (15.4%)	7 (9.0%)	2 (2.6%)	17 (21.8%)
放課後等デイサービス	137 (1.53)	28 (20.4%)	28 (20.4%)	17 (12.4%)	22 (16.1%)	6 (4.4%)	0 (0.0%)	22 (16.1%)
障害児入所施設 （福祉型,医療型）	2 (1.00)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	全体	事業所や法人の理念に	キャリアアップのための転職	ライフステージの変化	家族の事情（介護等）	不明	その他	無回答
全体	454 (1.59)	59 (13.0%)	49 (10.8%)	36 (7.9%)	50 (11.0%)	26 (5.7%)	10 (2.2%)	31 (6.8%)
多機能型事業所 （通所系サービスのみ）	186 (1.64)	26 (14.0%)	17 (9.1%)	11 (5.9%)	19 (10.2%)	9 (4.8%)	5 (2.7%)	11 (5.9%)
多機能型事業所 （通所系サービス+訪問系サービス）	44 (1.50)	3 (6.8%)	7 (15.9%)	4 (9.1%)	8 (18.2%)	2 (4.5%)	1 (2.3%)	2 (4.5%)
多機能型事業所 （訪問系サービスのみ）	3 (1.67)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	4 (1.50)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)
児童発達支援	78 (1.64)	16 (20.5%)	2 (2.6%)	4 (5.1%)	4 (5.1%)	8 (10.3%)	0 (0.0%)	12 (15.4%)
放課後等デイサービス	137 (1.53)	14 (10.2%)	23 (16.8%)	17 (12.4%)	19 (13.9%)	7 (5.1%)	3 (2.2%)	4 (2.9%)
障害児入所施設 （福祉型,医療型）	2 (1.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)

(4) (直接処遇職員の離職ありの場合) 直接処遇職員の離職理由

直接処遇職員の離職理由を見ると、「身体的な健康上の理由」と「家族の事情」の割合がともに 23.5%と最も高く、次いで「本人の業務への不適合」が 22.9%、「精神的な健康上の理由」が 21.9%となっている。また、「職場の人間関係」も 17.8%と比較的高い。

サービス種別に見ると、障害児入所施設は他のサービス種別と比べ「身体的な健康上の理由」(33.3%)、「精神的な健康上の理由」(28.9%)、「不規則な勤務形態」(15.6%)などの割合が高い。

図表 2-143 過去 1 年間 (2023 年 11 月～2024 年 10 月) の直接処遇職員の離職理由 (n=1948)



【サービス種別】

図表 2-144 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の直接処遇職員の離職理由（n=1948）

	全体	身体的な健康上の理由	精神的な健康上の理由	労働条件への不満	職場の人間関係	業務過多	不規則な勤務形態	本人の業務への不適合
全体	1948 (1.78)	457 (23.5%)	427 (21.9%)	242 (12.4%)	346 (17.8%)	83 (4.3%)	49 (2.5%)	447 (22.9%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	687 (1.79)	160 (23.3%)	149 (21.7%)	85 (12.4%)	145 (21.1%)	26 (3.8%)	22 (3.2%)	170 (24.7%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	256 (1.88)	53 (20.7%)	60 (23.4%)	29 (11.3%)	48 (18.8%)	13 (5.1%)	3 (1.2%)	56 (21.9%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	9 (1.78)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (44.4%)
児童発達支援センター	33 (1.79)	11 (33.3%)	9 (27.3%)	5 (15.2%)	5 (15.2%)	2 (6.1%)	1 (3.0%)	4 (12.1%)
児童発達支援	201 (1.72)	39 (19.4%)	40 (19.9%)	36 (17.9%)	37 (18.4%)	4 (2.0%)	1 (0.5%)	51 (25.4%)
放課後等デイサービス	590 (1.67)	152 (25.8%)	128 (21.7%)	64 (10.8%)	79 (13.4%)	22 (3.7%)	11 (1.9%)	127 (21.5%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	4 (1.75)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	45 (2.56)	15 (33.3%)	13 (28.9%)	4 (8.9%)	11 (24.4%)	3 (6.7%)	7 (15.6%)	11 (24.4%)
障害児相談支援	123 (1.78)	25 (20.3%)	27 (22.0%)	18 (14.6%)	17 (13.8%)	13 (10.6%)	4 (3.3%)	22 (17.9%)
	全体	事業所や法人の理念に	キャリアアップのための転職	ライフステージの変化	家族の事情(介護等)	不明	その他	無回答
全体	1948 (1.78)	134 (6.9%)	275 (14.1%)	281 (14.4%)	457 (23.5%)	92 (4.7%)	96 (4.9%)	72 (3.7%)
多機能型事業所 (通所系サービスのみ)	687 (1.79)	54 (7.9%)	84 (12.2%)	97 (14.1%)	165 (24.0%)	26 (3.8%)	30 (4.4%)	17 (2.5%)
多機能型事業所 (通所系サービス+訪問系サービス)	256 (1.88)	13 (5.1%)	58 (22.7%)	44 (17.2%)	67 (26.2%)	15 (5.9%)	13 (5.1%)	9 (3.5%)
多機能型事業所 (訪問系サービスのみ)	9 (1.78)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	33 (1.79)	2 (6.1%)	7 (21.2%)	4 (12.1%)	6 (18.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (9.1%)
児童発達支援	201 (1.72)	19 (9.5%)	28 (13.9%)	19 (9.5%)	42 (20.9%)	10 (5.0%)	6 (3.0%)	14 (7.0%)
放課後等デイサービス	590 (1.67)	31 (5.3%)	63 (10.7%)	90 (15.3%)	133 (22.5%)	29 (4.9%)	34 (5.8%)	22 (3.7%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	4 (1.75)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
障害児入所施設 (福祉型,医療型)	45 (2.56)	2 (4.4%)	11 (24.4%)	12 (26.7%)	17 (37.8%)	5 (11.1%)	2 (4.4%)	2 (4.4%)
障害児相談支援	123 (1.78)	11 (8.9%)	22 (17.9%)	12 (9.8%)	25 (20.3%)	7 (5.7%)	11 (8.9%)	5 (4.1%)

2-7-2 職員の離職防止のための取り組み

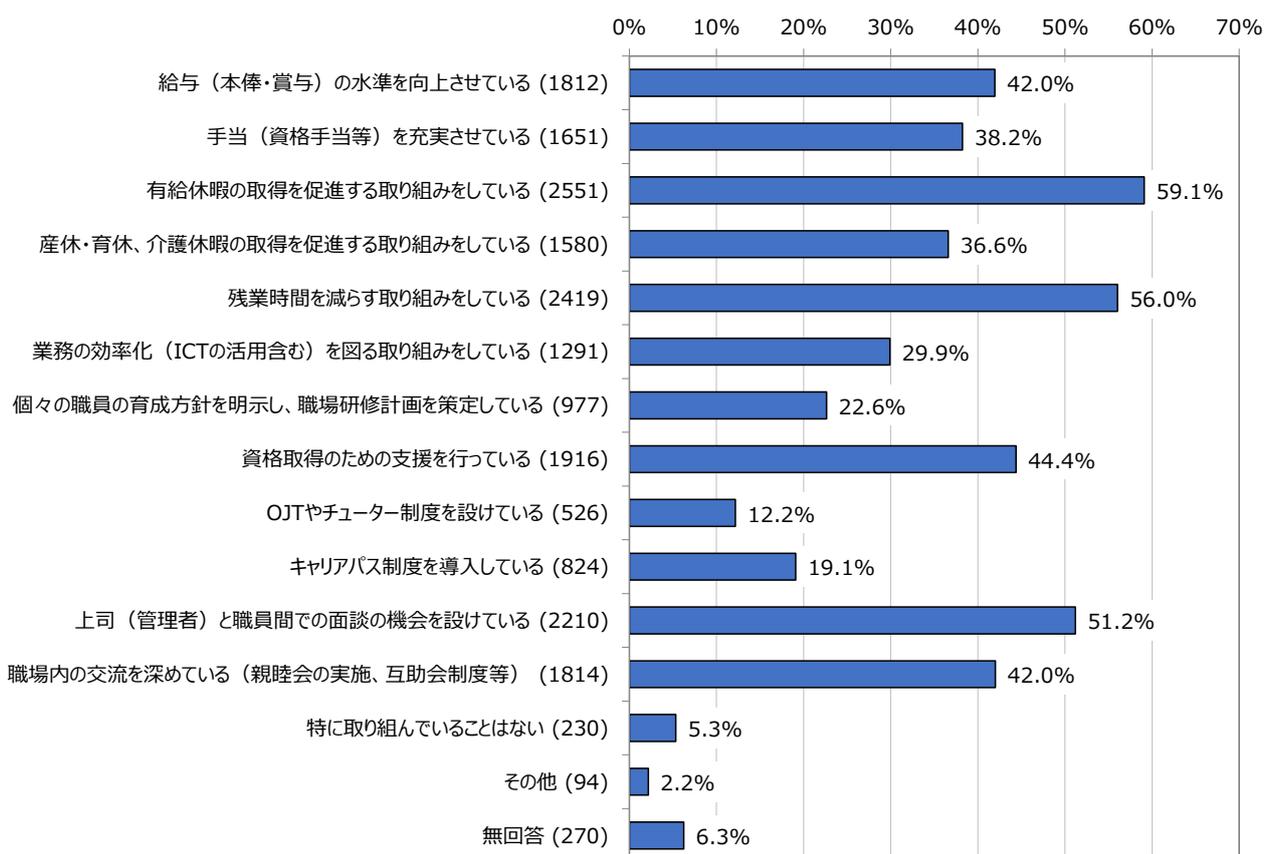
職員の離職防止のための取り組みを見ると、「有給休暇の取得を推進する取り組みをしている」の割合が59.1%と最も高く、次いで「残業時間を減らす取り組みをしている」が56.0%、「上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている」が51.2%となっている。

サービス種別に見ると、多機能型事業所（通所系サービス＋訪問系サービス）は、他のサービス種別に比べ、「産休・育休、介護休暇の取得を促進する取り組みをしている」（49.0%）、「業務効率化を図る取り組みをしている」（37.9%）等の割合が高い。

また、障害児入所施設は、「OJTやチューター制度を設けている」（24.2%）、「上司と職員間での面談の機会を設けている」（67.7%）等の割合が高い一方、「有給休暇の取得を促進する取り組みをしている」（50.0%）、「残業時間を減らす取り組みをしている」（41.9%）、「職場内の交流を深めている」（29.0%）等の割合が低い。

障害児相談支援では「特に取り組んでいることはない」の割合が16.1%と高い。

図表 2-145 職員の離職防止のための取り組み（複数回答）（n=4318）



【サービス種別】

図表 2-146 職員の離職防止のための取り組み（複数回答）（n=4318）

	全体	給与（本俸・賞与）の水準を向上させている	手当（資格手当等）を充実させている	有給休暇の取得を促進する取り組みをしている	産休・育休、介護休暇の取得を促進する取り組みをしている	残業時間を減らす取り組みをしている	業務の効率化（ICTの活用含む）を図る取り組みをしている	個々の職員の育成方針を明示し、職場研修計画を策定している	資格取得のための支援を行っている
全体	4318 (4.67)	1812 (42.0%)	1651 (38.2%)	2551 (59.1%)	1580 (36.6%)	2419 (56.0%)	1291 (29.9%)	977 (22.6%)	1916 (44.4%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (4.86)	608 (44.4%)	562 (41.0%)	836 (61.0%)	522 (38.1%)	844 (61.6%)	411 (30.0%)	312 (22.8%)	657 (48.0%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (5.33)	208 (43.3%)	192 (40.0%)	316 (65.8%)	235 (49.0%)	286 (59.6%)	182 (37.9%)	141 (29.4%)	217 (45.2%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (6.41)	8 (47.1%)	10 (58.8%)	14 (82.4%)	7 (41.2%)	12 (70.6%)	9 (52.9%)	8 (47.1%)	8 (47.1%)
児童発達支援センター	63 (4.32)	20 (31.7%)	21 (33.3%)	35 (55.6%)	25 (39.7%)	34 (54.0%)	19 (30.2%)	13 (20.6%)	22 (34.9%)
児童発達支援	391 (4.23)	125 (32.0%)	112 (28.6%)	214 (54.7%)	144 (36.8%)	215 (55.0%)	105 (26.9%)	78 (19.9%)	128 (32.7%)
放課後等デイサービス	1271 (4.81)	597 (47.0%)	541 (42.6%)	775 (61.0%)	415 (32.7%)	754 (59.3%)	368 (29.0%)	304 (23.9%)	618 (48.6%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (4.32)	10 (52.6%)	6 (31.6%)	8 (42.1%)	7 (36.8%)	7 (36.8%)	5 (26.3%)	3 (15.8%)	8 (42.1%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	62 (4.52)	25 (40.3%)	19 (30.6%)	31 (50.0%)	31 (50.0%)	26 (41.9%)	9 (14.5%)	19 (30.6%)	22 (35.5%)
障害児相談支援	645 (3.77)	211 (32.7%)	188 (29.1%)	322 (49.9%)	194 (30.1%)	241 (37.4%)	183 (28.4%)	99 (15.3%)	236 (36.6%)

	全体	OJTやチューター制度を設けている	キャリアパス制度を導入している	上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている	職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）	特に取り組んでいることはない	その他	無回答
全体	4318 (4.67)	526 (12.2%)	824 (19.1%)	2210 (51.2%)	1814 (42.0%)	230 (5.3%)	94 (2.2%)	270 (6.3%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (4.86)	156 (11.4%)	282 (20.6%)	718 (52.4%)	599 (43.7%)	46 (3.4%)	24 (1.8%)	83 (6.1%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (5.33)	92 (19.2%)	112 (23.3%)	308 (64.2%)	217 (45.2%)	17 (3.5%)	13 (2.7%)	24 (5.0%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (6.41)	7 (41.2%)	6 (35.3%)	10 (58.8%)	9 (52.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)
児童発達支援センター	63 (4.32)	3 (4.8%)	9 (14.3%)	40 (63.5%)	23 (36.5%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	7 (11.1%)
児童発達支援	391 (4.23)	47 (12.0%)	56 (14.3%)	199 (50.9%)	155 (39.6%)	25 (6.4%)	12 (3.1%)	39 (10.0%)
放課後等デイサービス	1271 (4.81)	139 (10.9%)	262 (20.6%)	639 (50.3%)	582 (45.8%)	33 (2.6%)	28 (2.2%)	63 (5.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (4.32)	3 (15.8%)	5 (26.3%)	6 (31.6%)	11 (57.9%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)	2 (10.5%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	62 (4.52)	15 (24.2%)	15 (24.2%)	42 (67.7%)	18 (29.0%)	3 (4.8%)	2 (3.2%)	3 (4.8%)
障害児相談支援	645 (3.77)	64 (9.9%)	77 (11.9%)	248 (38.4%)	200 (31.0%)	104 (16.1%)	15 (2.3%)	48 (7.4%)

主な調査結果

【職員の充足状況】

- ・ 児童発達支援管理責任者の充足状況を見ると、「資格要件を満たす者を配置している」の割合が56.2%と最も高いが、「配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である」(3.9%)と「配置できていない」(5.9%)と回答した事業所も少数ながら存在する。また、「欠員が生じる可能性を考慮し、事業所（または法人）に要件を満たすものが複数いる。」(33.9%)と回答した事業所も一定数みられた。
- ・ 保育士・児童指導員の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」は36.9%に留まる。また、24.8%が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。
サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い(28.6%、25.0%)
- ・ その他、看護職員、機能訓練担当職員、訪問支援員、相談支援専門員といった主な職種の充足状況を見ると、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合はいずれの職種でも3~4割であり、2~3割が「人員配置基準を上回っているが、退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」と回答している。

【新卒採用の状況】

- ・ 新卒採用（2024年4月入社）の実施状況を見ると、「法人で一括して募集・採用を行った」、「事業所単位で募集・採用を行った」を合わせた「募集・採用を行った（計）」が41.5%、「新卒採用は行わなかった」が58.5%となっている。
- ・ 新卒採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が43.6%、「採用（配置）予定数を下回った」が39.0%となっている。
サービス種別に見ると、障害児入所施設が「採用（配置）予定数を下回った」と回答した割合が54.7%と高い。
- ・ 採用（配置）予定数を満たすことができなかった理由を見ると、「応募者数が十分無かったから（応募者数が採用（配置）予定数を下回っていた）」の割合が64.9%と最も高い。
- ・ 新卒採用において課題と感じていることを見ると、「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」の割合が50.7%と最も高く、次いで「資格要件を満たすものの応募が少ない」が48.3%となっている。なお、法人一括採用を行っている法人の回答を見ると、「他の法人と人材確保で競合する」と感じている割合が46.0%と高い。

【中途採用の状況】

- ・ 過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況を見ると、「法人で一括して募集・採用

を行った」、「事業所単位で募集・採用を行った」、「法人で一括、事業所単位の両方で募集・採用を行った」を合わせた「募集・採用を行った（計）」は73.0%となっている。

(児童発達支援管理責任者の中途採用)

- ・ 児童発達支援管理責任者の中途採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が70.2%、「採用（配置）予定数を下回った」が22.7%となっている。なお、法人一括採用を行っている場合の法人の回答を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が47.0%と低い。
- ・ 児童発達支援管理責任者の中途採用において課題と感じていることを見ると、「資格要件を満たす者の応募が少ない」の割合が61.9%と最も高い。なお、法人一括採用を行っている場合の法人の回答を見ると、「他の法人と人材確保で競合する」が55.6%と高い。

(直接処遇職員の中途採用)

- ・ 直接処遇職員等の中途採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が69.2%、「採用（配置）予定数を下回った」が26.9%となっている。
サービス種別に見ると、児童発達支援センターと障害児入所施設は「採用（配置）予定数を下回った」の割合が高い（43.6%、62.2%）。
- ・ 直接処遇職員等の採用（配置）予定数を下回った場合について、直接処遇職員等の採用予定数を満たすことができなかった理由を見ると、「応募者数が十分無かったから（応募者数が採用（配置）予定数を下回っていた）」の割合が69.0%と最も高い。
- ・ 直接処遇職員等の中途採用において課題と感じていることを見ると、「資格要件を満たす者の応募が少ない」の割合が56.8%と最も高く、次いで「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」が53.7%となっている。
児童発達支援と放課後等デイサービスを比較すると、放課後等デイサービスの方が「資格要件を満たす者の数が少ない」と回答した割合が高い。また、児童発達支援では「仕事の難易度が高いというイメージを持たれている」と回答した割合が高いのに対し、放課後等デイサービスは「身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている」の割合が高く、仕事に対するイメージの面でも傾向の違いが見られる。

【職員の離職状況】

(児童発達支援管理責任者の離職状況)

- ・ 児童発達支援管理責任者について、過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無を見ると、「離職者あり」が12.4%、「離職者なし」が83.7%となっている。
- ・ 児童発達支援管理責任者の離職理由を見ると、「精神的な健康上の理由」の割合が22.2%と最も高く、次いで「身体的な健康上の理由」が20.9%、「本人の業務への不適合」が19.8%となっている。

(直接処遇職員の離職状況)

- ・ 直接処遇職員について、過去1年間（2023年11月～2024年10月）の離職者の有無を見ると、「離職者あり」が45.1%、「離職者なし」が50.7%となっている。
サービス種別に見ると、障害児入所施設で「離職者あり」の割合が72.6%と高い。また、障害児相談支援では19.1%と低い。
- ・ 直接処遇職員の離職理由を見ると、「身体的な健康上の理由」と「家族の事情」の割合がともに23.5%と最も高く、次いで「本人の業務への不適合」が22.9%、「精神的な健康上の理由」が21.9%となっている。また、「職場の人間関係」も17.8%と比較的高い。
サービス種別に見ると、障害児入所施設は他のサービス種別と比べ「身体的な健康上の理由」（33.3%）、「精神的な健康上の理由」（28.9%）、「不規則な勤務形態」（15.6%）などの割合が高い。
- ・ 職員の離職防止のための取り組みを見ると、「有給休暇の取得を推進する取り組みをしている」の割合が59.1%と最も高く、次いで「残業時間を減らす取り組みをしている」が56.0%、「上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている」が51.2%となっている。

第3章 職員アンケート調査

調査概要

調査対象

事業所アンケートの対象事業所に勤務する職員を対象とした。対象の職種は以下の通り。なお、パートやアルバイト等の非正規職員、ならびに非常勤職員も調査対象とした。ただし派遣職員は対象外とした。

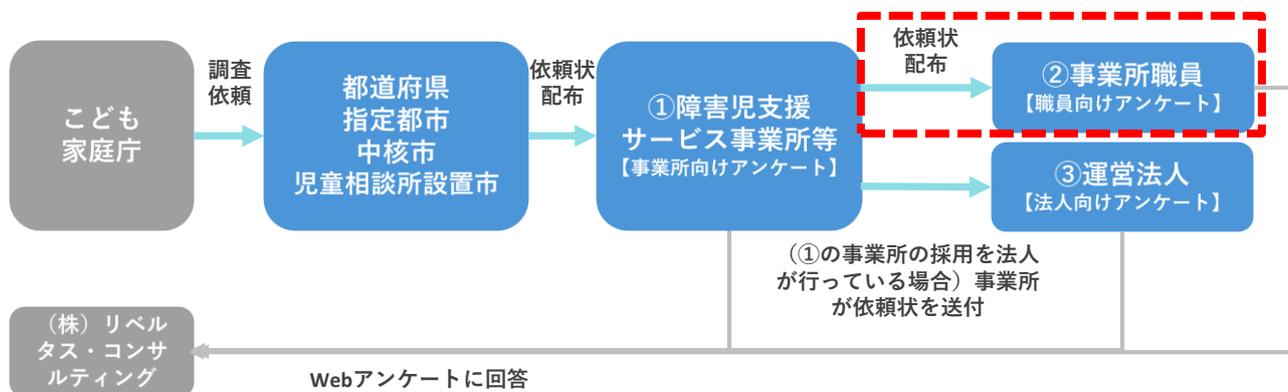
管理者、児童発達支援管理責任者、保育士、児童指導員、看護職員、作業療法士、理学療法士、言語聴覚士、心理担当職員、栄養士、調理員、訪問支援員、職業指導員、相談支援専門員、相談支援員、その他資格を持たずに直接支援に従事する職員、その他の職員

調査方法

アンケート回答用の Web サイトを構築し、職員に直接回答を入力いただいた。

具体的には、事業所アンケートの対象である障害児支援サービス事業所に対し、Web サイトの URL・QR コードが掲載されたアンケート依頼状を、勤務する職員に配布していただき、回答を依頼した。なお、1 事業所当たりの回答人数に上限は設けていない。

【本調査研究全体のフロー（職員アンケートは赤枠に該当）】



実施時期

令和6年11月20日（水）～令和6年12月11日（水）

回収数

有効回答数：9,251人

調査結果

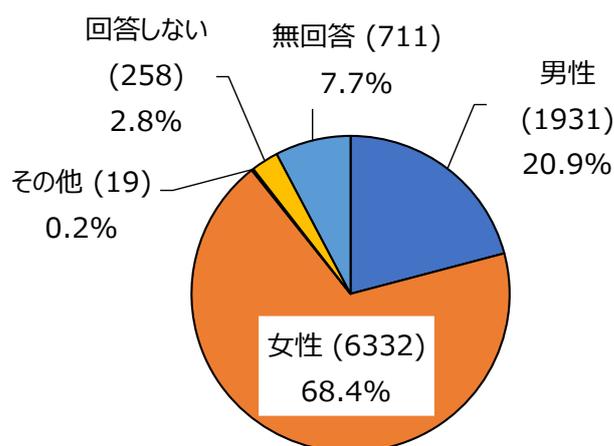
3-1 回答者の属性

3-1-1 性別

回答者の性別を見ると、「女性」が68.4%と多数を占めている。

職種別に見ると、男性の割合が高いのは「管理者」(40.3%)と「相談支援専門員・相談支援員」(28.6%)、女性の割合が高いのは「保育士」(83.2%)となっている。

図表 3-1 性別 (n=9251)



【職種別】

図表 3-2 性別 (n=9251)

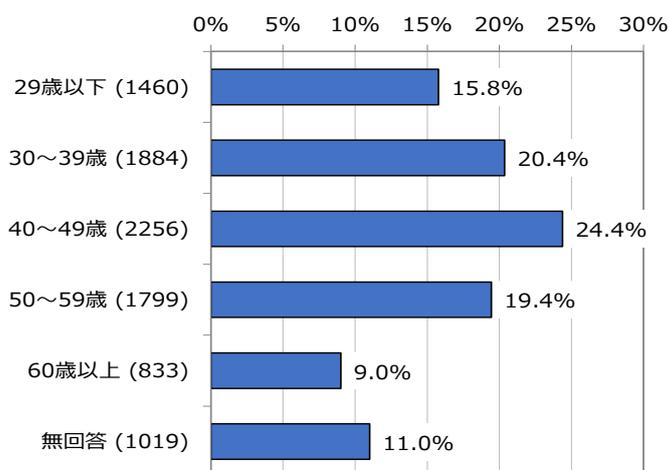
	全体	男性	女性	その他	回答しない	無回答
全体	9251 (100.0%)	1931 (20.9%)	6332 (68.4%)	19 (0.2%)	258 (2.8%)	711 (7.7%)
管理者	930 (100.0%)	375 (40.3%)	465 (50.0%)	0 (0.0%)	18 (1.9%)	72 (7.7%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	334 (23.4%)	951 (66.6%)	3 (0.2%)	33 (2.3%)	106 (7.4%)
保育士	2241 (100.0%)	194 (8.7%)	1865 (83.2%)	4 (0.2%)	73 (3.3%)	105 (4.7%)
児童指導員	2350 (100.0%)	547 (23.3%)	1610 (68.5%)	5 (0.2%)	71 (3.0%)	117 (5.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	153 (18.8%)	594 (73.1%)	2 (0.2%)	33 (4.1%)	31 (3.8%)
訪問支援員	23 (100.0%)	4 (17.4%)	17 (73.9%)	0 (0.0%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	195 (28.6%)	430 (63.0%)	2 (0.3%)	10 (1.5%)	46 (6.7%)
その他	575 (100.0%)	126 (21.9%)	392 (68.2%)	3 (0.5%)	18 (3.1%)	36 (6.3%)

3-1-2 年代

回答者の年代を見ると、「40～49歳」の割合が24.4%と最も高い。

職種別に見ると、管理者と児童発達支援管理責任者、相談支援専門員・相談支援員は「40～49歳」が最も多く(29.7%、28.7%、36.9%)、保育士と児童指導員は「29歳以下」から「50～59歳以下」まで、各年代がそれぞれ約2割前後を占める。看護職員・PT・ST・OT・心理担当職員は、「30～39歳以下」がピークとなっている(28.4%)。

図表 3-3 年齢 (n=9251)



【職種別】

図表 3-4 年齢 (n=9251)

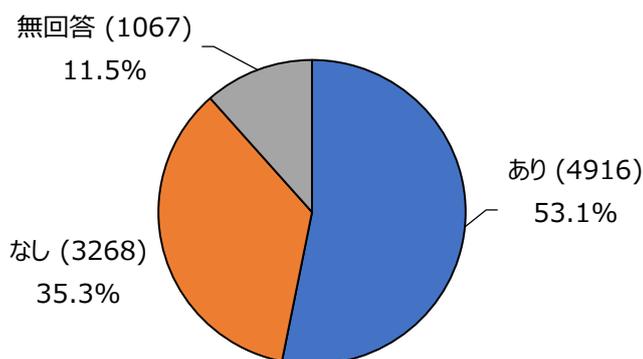
	全体	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体	9251 (100.0%)	1460 (15.8%)	1884 (20.4%)	2256 (24.4%)	1799 (19.4%)	833 (9.0%)	1019 (11.0%)
管理者	930 (100.0%)	46 (4.9%)	172 (18.5%)	276 (29.7%)	232 (24.9%)	117 (12.6%)	87 (9.4%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	23 (1.6%)	334 (23.4%)	409 (28.7%)	362 (25.4%)	144 (10.1%)	155 (10.9%)
保育士	2241 (100.0%)	547 (24.4%)	437 (19.5%)	549 (24.5%)	374 (16.7%)	135 (6.0%)	199 (8.9%)
児童指導員	2350 (100.0%)	516 (22.0%)	505 (21.5%)	468 (19.9%)	422 (18.0%)	245 (10.4%)	194 (8.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	202 (24.8%)	231 (28.4%)	159 (19.6%)	113 (13.9%)	42 (5.2%)	66 (8.1%)
訪問支援員	23 (100.0%)	1 (4.3%)	6 (26.1%)	8 (34.8%)	4 (17.4%)	1 (4.3%)	3 (13.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	13 (1.9%)	115 (16.8%)	252 (36.9%)	169 (24.7%)	70 (10.2%)	64 (9.4%)
その他	575 (100.0%)	110 (19.1%)	83 (14.4%)	133 (23.1%)	120 (20.9%)	77 (13.4%)	52 (9.0%)

3-1-3 子どもの有無

事業所職員の子どもの有無を見ると、「あり」が53.1%、「なし」が35.3%となっている。

職種別に見ると、年齢層の高い管理者、児童発達支援管理責任者、相談支援専門員・相談支援員が、子どもがいる割合が高い。

図表 3-5 子どもの有無 (n=9251)



【職種別】

図表 3-6 子どもの有無 (n=9251)

	全体	あり	なし	無回答
全体	9251 (100.0%)	4916 (53.1%)	3268 (35.3%)	1067 (11.5%)
管理者	930 (100.0%)	597 (64.2%)	232 (24.9%)	101 (10.9%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	856 (60.0%)	400 (28.0%)	171 (12.0%)
保育士	2241 (100.0%)	1161 (51.8%)	909 (40.6%)	171 (7.6%)
児童指導員	2350 (100.0%)	1122 (47.7%)	1009 (42.9%)	219 (9.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	383 (47.1%)	365 (44.9%)	65 (8.0%)
訪問支援員	23 (100.0%)	14 (60.9%)	7 (30.4%)	2 (8.7%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	454 (66.5%)	156 (22.8%)	73 (10.7%)
その他	575 (100.0%)	324 (56.3%)	185 (32.2%)	66 (11.5%)

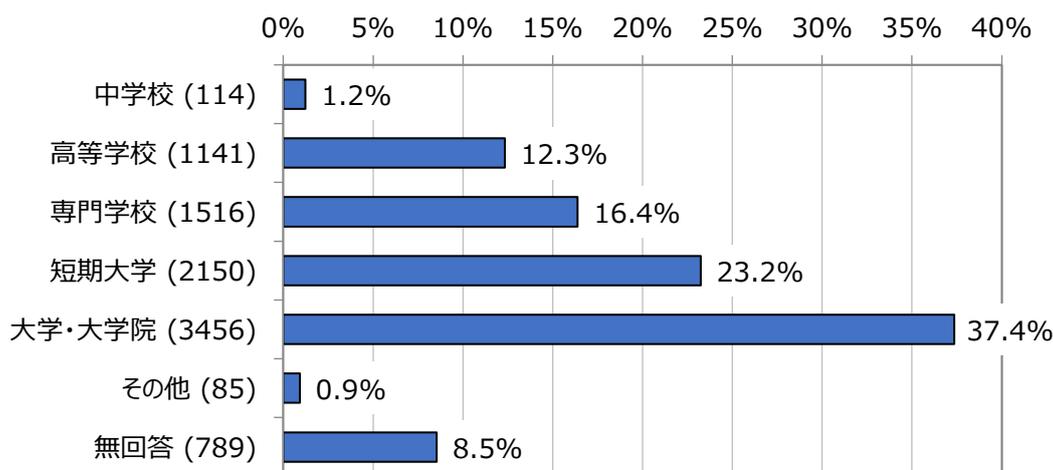
3-1-4 最終学歴

回答者の最終学歴を見ると、「大学・大学院」の割合が37.4%と最も高い。

職種別に見ると、管理者、児童発達支援管理責任者、児童指導員、相談支援専門員・相談支援員では「大学・大学院」の割合が最も高いが、保育士では「短期大学」の割合が48.9%と最も高い。また、看護職員・PT・ST・OT・心理担当職員は「専門学校」の割合が45.5%と最も高い。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「大学・大学院」(55.5%)の割合が高い。

図表 3-7 最終学歴 (n=9251)



【職種別】

図表 3-8 最終学歴 (n=9251)

	全体	中学校	高等学校	専門学校	短期大学	大学・大学院	その他	無回答
全体	9251 (100.0%)	114 (1.2%)	1141 (12.3%)	1516 (16.4%)	2150 (23.2%)	3456 (37.4%)	85 (0.9%)	789 (8.5%)
管理者	930 (100.0%)	14 (1.5%)	134 (14.4%)	145 (15.6%)	178 (19.1%)	376 (40.4%)	7 (0.8%)	76 (8.2%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	18 (1.3%)	175 (12.3%)	223 (15.6%)	391 (27.4%)	477 (33.4%)	19 (1.3%)	124 (8.7%)
保育士	2241 (100.0%)	3 (0.1%)	71 (3.2%)	347 (15.5%)	1096 (48.9%)	589 (26.3%)	18 (0.8%)	117 (5.2%)
児童指導員	2350 (100.0%)	50 (2.1%)	493 (21.0%)	237 (10.1%)	245 (10.4%)	1173 (49.9%)	12 (0.5%)	140 (6.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	1 (0.1%)	7 (0.9%)	370 (45.5%)	39 (4.8%)	346 (42.6%)	10 (1.2%)	40 (4.9%)
訪問支援員	23 (100.0%)	1 (4.3%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	5 (21.7%)	11 (47.8%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	3 (0.4%)	81 (11.9%)	102 (14.9%)	109 (16.0%)	326 (47.7%)	9 (1.3%)	53 (7.8%)
その他	575 (100.0%)	24 (4.2%)	177 (30.8%)	87 (15.1%)	83 (14.4%)	154 (26.8%)	9 (1.6%)	41 (7.1%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-9 最終学歴 (n=8850)

	全体	中学校	高等学校	専門学校	短期大学	大学・大学院	その他	無回答
全体	8850 (100.0%)	111 (1.3%)	1127 (12.7%)	1497 (16.9%)	2131 (24.1%)	3428 (38.7%)	81 (0.9%)	475 (5.4%)
新卒	1334 (100.0%)	5 (0.4%)	68 (5.1%)	198 (14.8%)	241 (18.1%)	741 (55.5%)	12 (0.9%)	69 (5.2%)
中途	7516 (100.0%)	106 (1.4%)	1059 (14.1%)	1299 (17.3%)	1890 (25.1%)	2687 (35.8%)	69 (0.9%)	406 (5.4%)

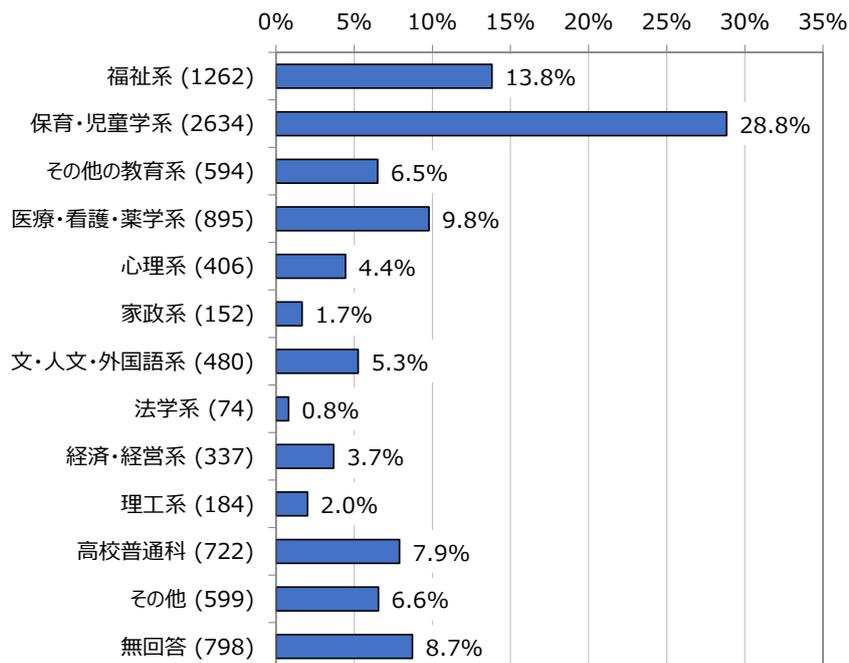
3-1-5 卒業した学校（最終学歴）の専攻分野

回答者の最終学歴の専攻分野を見ると、「保育・児童学系」の割合が 28.8%と最も高く、次いで「福祉系」が 13.8%で続く。全体の約 5 割が、福祉や保育とは異なる分野を専攻したと回答している。

職種別に見ると、保育士は保育・児童学系を専攻した者が、7 割にのぼる。また、相談支援専門員・相談支援員では、福祉系を専攻した者の割合が 39.4%と他の職種よりも高い。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「福祉系」(24.4%)の割合が高い。なお、「保育・児童学系」の割合は同程度である。

図表 3-10 卒業した学校（最終学歴）の専攻分野 (n=9137)



【職種別】

図表 3-11 卒業した学校（最終学歴）の専攻分野（n=9137）

	全体	福祉系	保育・ 児童学系	その他の分野	無回答
全体	9137 (100.0%)	1262 (13.8%)	2634 (28.8%)	4443 (48.6%)	798 (8.7%)
管理者	916 (100.0%)	141 (15.4%)	212 (23.1%)	484 (52.8%)	79 (8.6%)
児童発達支援管理責任者	1409 (100.0%)	229 (16.3%)	469 (33.3%)	590 (41.9%)	121 (8.6%)
保育士	2238 (100.0%)	165 (7.4%)	1574 (70.3%)	385 (17.2%)	114 (5.1%)
児童指導員	2300 (100.0%)	375 (16.3%)	255 (11.1%)	1517 (66.0%)	153 (6.7%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	812 (100.0%)	22 (2.7%)	2 (0.2%)	754 (92.9%)	34 (4.2%)
訪問支援員	22 (100.0%)	3 (13.6%)	4 (18.2%)	15 (68.2%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	680 (100.0%)	268 (39.4%)	76 (11.2%)	284 (41.8%)	52 (7.6%)
その他	551 (100.0%)	56 (10.2%)	37 (6.7%)	411 (74.6%)	47 (8.5%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-12 卒業した学校（最終学歴）の専攻分野（n=8850）

	全体	福祉系	保育・児童 学系	その他の教 育系	医療・看護・ 薬学系	心理系	家政系	文・人文・外 国語系
全体	8739 (100.0%)	1252 (14.3%)	2609 (29.9%)	592 (6.8%)	890 (10.2%)	404 (4.6%)	149 (1.7%)	474 (5.4%)
新卒	1329 (100.0%)	324 (24.4%)	420 (31.6%)	71 (5.3%)	146 (11.0%)	123 (9.3%)	7 (0.5%)	38 (2.9%)
中途	7410 (100.0%)	928 (12.5%)	2189 (29.5%)	521 (7.0%)	744 (10.0%)	281 (3.8%)	142 (1.9%)	436 (5.9%)

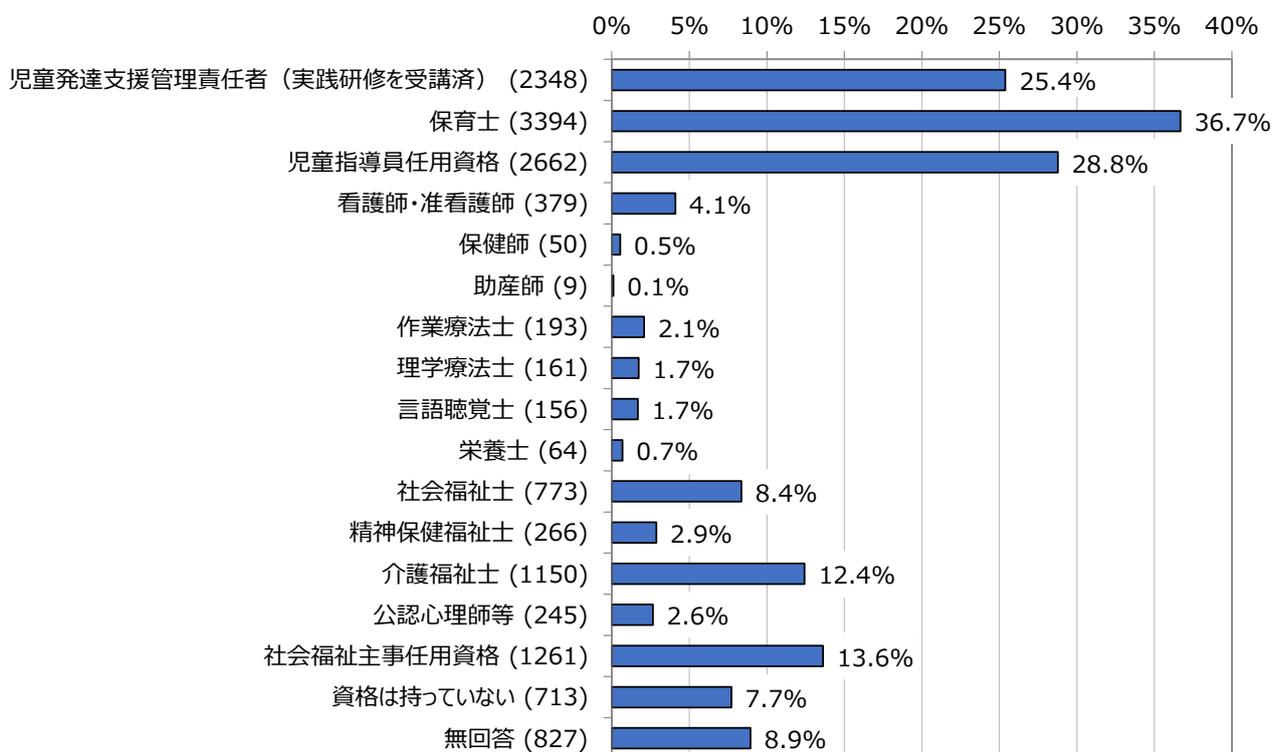
	全体	法学系	経済・経営 系	理工系	高校普通科	その他	無回答
全体	8739 (100.0%)	73 (0.8%)	335 (3.8%)	182 (2.1%)	714 (8.2%)	584 (6.7%)	481 (5.5%)
新卒	1329 (100.0%)	4 (0.3%)	26 (2.0%)	12 (0.9%)	40 (3.0%)	46 (3.5%)	72 (5.4%)
中途	7410 (100.0%)	69 (0.9%)	309 (4.2%)	170 (2.3%)	674 (9.1%)	538 (7.3%)	409 (5.5%)

3-1-6 保有資格

回答者の保有資格を見ると、「保育士」の割合が36.7%と最も高く、次いで「児童指導員任用資格」が28.8%、「児童発達支援管理責任者」が25.4%となっている。

職種別に見ると、管理者の約半数が「児童発達支援管理責任者（実践研修を受講済）」を有している。また、相談支援専門員・相談支援員のうち、38.2%が社会福祉士、33.5%が介護福祉士、30.6%が社会福祉主事任用資格、17.7%が精神保健福祉士の資格を有している。

図表 3-13 保有資格（複数回答）（n=9251）



【職種別】

図表 3-14 保有資格（複数回答）（n=9251）

	全体	児童発達支援管理責任者 （実践研修を受講済）	保育士	児童指導員任用資格	看護師・准看護師	保健師	助産師	作業療法士	理学療法士	言語聴覚士
全体	9251 (1.58)	2348 (25.4%)	3394 (36.7%)	2662 (28.8%)	379 (4.1%)	50 (0.5%)	9 (0.1%)	193 (2.1%)	161 (1.7%)	156 (1.7%)
管理者	930 (1.90)	485 (52.2%)	256 (27.5%)	349 (37.5%)	33 (3.5%)	4 (0.4%)	0 (0.0%)	5 (0.5%)	13 (1.4%)	10 (1.1%)
児童発達支援管理責任者	1427 (2.26)	1262 (88.4%)	602 (42.2%)	448 (31.4%)	31 (2.2%)	4 (0.3%)	1 (0.1%)	9 (0.6%)	15 (1.1%)	14 (1.0%)
保育士	2241 (1.43)	205 (9.1%)	2128 (95.0%)	236 (10.5%)	4 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
児童指導員	2350 (1.35)	187 (8.0%)	207 (8.8%)	1435 (61.1%)	28 (1.2%)	5 (0.2%)	0 (0.0%)	8 (0.3%)	4 (0.2%)	7 (0.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (1.29)	58 (7.1%)	34 (4.2%)	62 (7.6%)	254 (31.2%)	24 (3.0%)	5 (0.6%)	162 (19.9%)	128 (15.7%)	120 (14.8%)
訪問支援員	23 (1.61)	9 (39.1%)	8 (34.8%)	4 (17.4%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (1.93)	122 (17.9%)	119 (17.4%)	93 (13.6%)	20 (2.9%)	9 (1.3%)	1 (0.1%)	6 (0.9%)	1 (0.1%)	2 (0.3%)
その他	575 (1.13)	18 (3.1%)	35 (6.1%)	34 (5.9%)	8 (1.4%)	4 (0.7%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
無回答	209 (1.03)	2 (1.0%)	5 (2.4%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

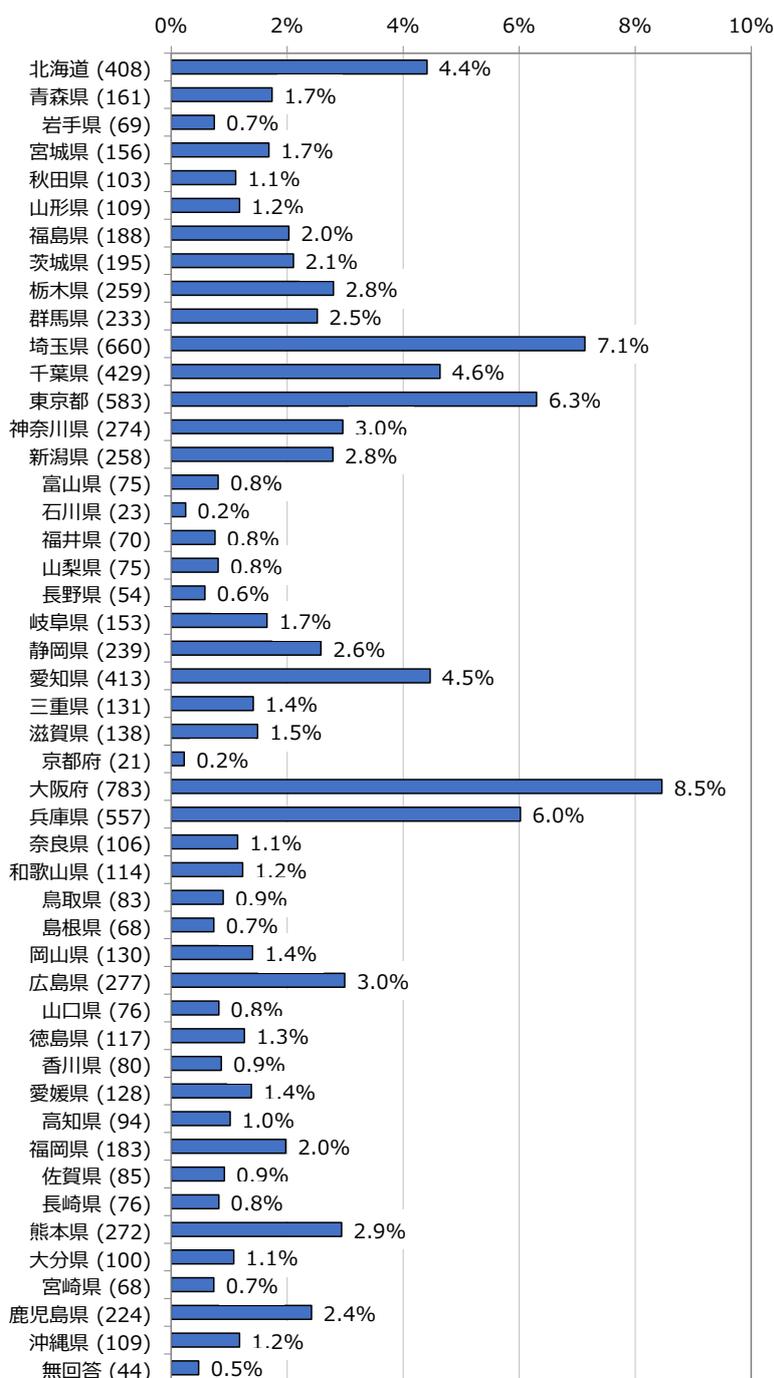
	全体	栄養士	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士	公認心理師等	社会福祉主事任用資格	資格は持っていない	無回答
全体	9251 (1.58)	64 (0.7%)	773 (8.4%)	266 (2.9%)	1150 (12.4%)	245 (2.6%)	1261 (13.6%)	713 (7.7%)	827 (8.9%)
管理者	930 (1.90)	3 (0.3%)	97 (10.4%)	38 (4.1%)	181 (19.5%)	25 (2.7%)	150 (16.1%)	45 (4.8%)	74 (8.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (2.26)	7 (0.5%)	95 (6.7%)	36 (2.5%)	279 (19.6%)	40 (2.8%)	270 (18.9%)	5 (0.4%)	108 (7.6%)
保育士	2241 (1.43)	7 (0.3%)	77 (3.4%)	12 (0.5%)	140 (6.2%)	13 (0.6%)	280 (12.5%)	2 (0.1%)	105 (4.7%)
児童指導員	2350 (1.35)	17 (0.7%)	204 (8.7%)	44 (1.9%)	233 (9.9%)	26 (1.1%)	290 (12.3%)	296 (12.6%)	187 (8.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (1.29)	0 (0.0%)	11 (1.4%)	5 (0.6%)	19 (2.3%)	105 (12.9%)	21 (2.6%)	4 (0.5%)	33 (4.1%)
訪問支援員	23 (1.61)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	6 (26.1%)	3 (13.0%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (1.93)	6 (0.9%)	261 (38.2%)	121 (17.7%)	229 (33.5%)	29 (4.2%)	209 (30.6%)	40 (5.9%)	50 (7.3%)
その他	575 (1.13)	24 (4.2%)	24 (4.2%)	9 (1.6%)	62 (10.8%)	4 (0.7%)	35 (6.1%)	321 (55.8%)	71 (12.3%)
無回答	209 (1.03)	0 (0.0%)	3 (1.4%)	1 (0.5%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (1.4%)	0 (0.0%)	199 (95.2%)

3-2 回答者の勤務先事業所について

3-2-1 事業所の所在地

回答者の勤務先事業所の所在地を見ると、「大阪府」の割合が8.5%と最も高く、次いで「埼玉県」が7.1%、「東京都」が6.3%、「兵庫県」が6.0%となっている。

図表 3-15 事業所の所在地 (n=9251)

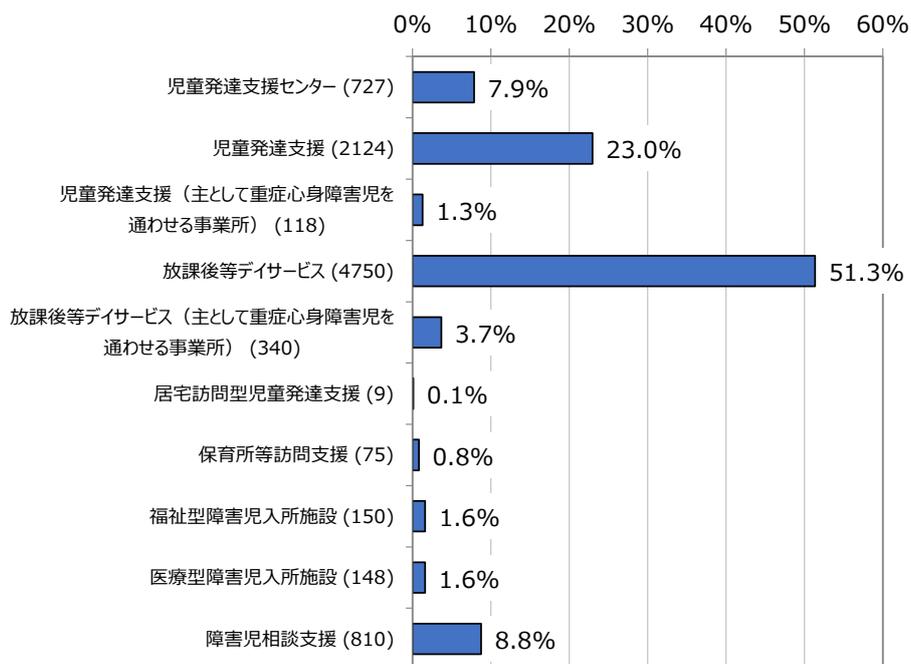


3-2-2 従事している事業種別

従事している事業種別を見ると、「放課後等デイサービス」の割合が51.3%と最も高く、次いで「児童発達支援」が23.0%となっている。

職種別に見ると、保育士は児童発達支援センター及び児童発達支援に従事している割合が高く（13.3%、35.2%）、児童指導員は放課後等デイサービスに従事している割合が高い（72.6%）

図表 3-16 従事している事業種別（複数回答）（n=9251）



【職種別】

図表 3-17 従事している事業種別（n=9251）

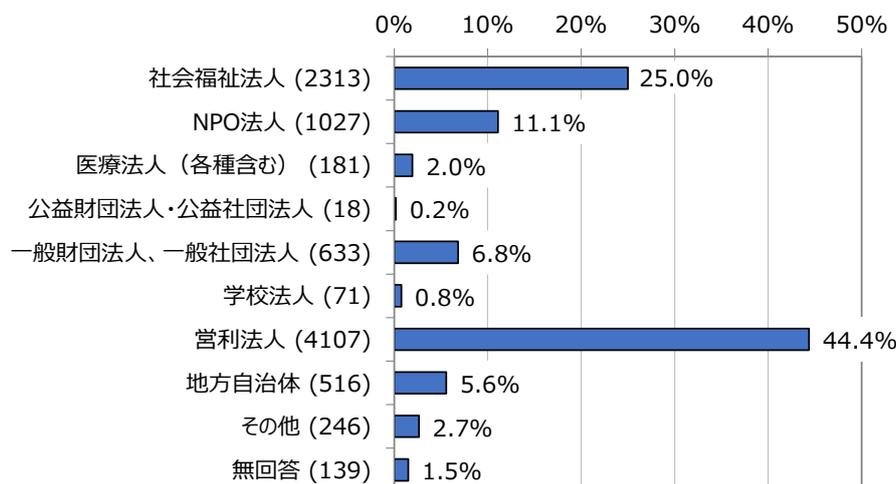
	全体	児童発達 支援セン ター	児童発達 支援	児童発達 支援（主と して重症心 身障害児を 通わせる事 業所）	放課後等デ イサービス	放課後等デ イサービス （主として 重症心身 障害児を通 わせる事業 所）	居宅訪問 型児童発 達支援	保育所等 訪問支援	福祉型障 害児入所 施設	医療型障 害児入所 施設	障害児相 談支援
全体	9251 (100.0%)	727 (7.9%)	2124 (23.0%)	118 (1.3%)	4750 (51.3%)	340 (3.7%)	9 (0.1%)	75 (0.8%)	150 (1.6%)	148 (1.6%)	810 (8.8%)
管理者	930 (100.0%)	59 (6.3%)	172 (18.5%)	13 (1.4%)	529 (56.9%)	28 (3.0%)	0 (0.0%)	8 (0.9%)	10 (1.1%)	7 (0.8%)	104 (11.2%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	80 (5.6%)	402 (28.2%)	13 (0.9%)	832 (58.3%)	49 (3.4%)	1 (0.1%)	20 (1.4%)	21 (1.5%)	7 (0.5%)	2 (0.1%)
保育士	2241 (100.0%)	299 (13.3%)	788 (35.2%)	30 (1.3%)	995 (44.4%)	47 (2.1%)	3 (0.1%)	14 (0.6%)	53 (2.4%)	12 (0.5%)	0 (0.0%)
児童指導員	2350 (100.0%)	103 (4.4%)	424 (18.0%)	9 (0.4%)	1707 (72.6%)	58 (2.5%)	0 (0.0%)	4 (0.2%)	38 (1.6%)	5 (0.2%)	2 (0.1%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	81 (10.0%)	189 (23.2%)	45 (5.5%)	273 (33.6%)	125 (15.4%)	2 (0.2%)	11 (1.4%)	5 (0.6%)	75 (9.2%)	7 (0.9%)
訪問支援員	23 (100.0%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	5 (21.7%)	0 (0.0%)	3 (13.0%)	11 (47.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	11 (1.6%)	3 (0.4%)	1 (0.1%)	8 (1.2%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	657 (96.2%)
その他	575 (100.0%)	69 (12.0%)	100 (17.4%)	3 (0.5%)	309 (53.7%)	22 (3.8%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	15 (2.6%)	33 (5.7%)	22 (3.8%)

3-2-3 事業所の法人種別

回答者が勤務する事業所の法人種別を見ると、「営利法人」の割合が44.4%と最も高く、次いで「社会福祉法人」が25.0%となっている。

職種別に見ると、相談支援専門員・相談支援員は社会福祉法人で勤務している割合が54.9%と高い。⁵

図表 3-18 事業所の法人種別 (n=9251)



【職種別】

図表 3-19 事業所の法人種別 (n=9251)

	全体	社会福祉法人	NPO法人	医療法人 (各種含む)	公益財団法人・公益社団法人	一般財団法人、一般社団法人	学校法人	営利法人	地方自治体	その他	無回答
全体	9251 (100.0%)	2313 (25.0%)	1027 (11.1%)	181 (2.0%)	18 (0.2%)	633 (6.8%)	71 (0.8%)	4107 (44.4%)	516 (5.6%)	246 (2.7%)	139 (1.5%)
管理者	930 (100.0%)	202 (21.7%)	113 (12.2%)	12 (1.3%)	3 (0.3%)	65 (7.0%)	6 (0.6%)	473 (50.9%)	31 (3.3%)	16 (1.7%)	9 (1.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	310 (21.7%)	144 (10.1%)	23 (1.6%)	4 (0.3%)	83 (5.8%)	10 (0.7%)	772 (54.1%)	46 (3.2%)	20 (1.4%)	15 (1.1%)
保育士	2241 (100.0%)	570 (25.4%)	212 (9.5%)	42 (1.9%)	0 (0.0%)	149 (6.6%)	25 (1.1%)	919 (41.0%)	210 (9.4%)	68 (3.0%)	46 (2.1%)
児童指導員	2350 (100.0%)	445 (18.9%)	289 (12.3%)	34 (1.4%)	5 (0.2%)	187 (8.0%)	16 (0.7%)	1218 (51.8%)	48 (2.0%)	70 (3.0%)	38 (1.6%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	169 (20.8%)	94 (11.6%)	40 (4.9%)	3 (0.4%)	73 (9.0%)	4 (0.5%)	313 (38.5%)	56 (6.9%)	49 (6.0%)	12 (1.5%)
訪問支援員	23 (100.0%)	6 (26.1%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	9 (39.1%)	4 (17.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	375 (54.9%)	87 (12.7%)	15 (2.2%)	0 (0.0%)	28 (4.1%)	0 (0.0%)	127 (18.6%)	46 (6.7%)	4 (0.6%)	1 (0.1%)
その他	575 (100.0%)	181 (31.5%)	68 (11.8%)	11 (1.9%)	2 (0.3%)	37 (6.4%)	9 (1.6%)	190 (33.0%)	54 (9.4%)	14 (2.4%)	9 (1.6%)

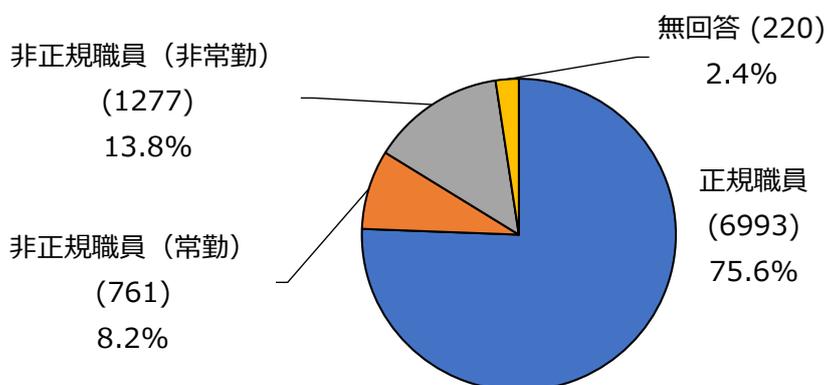
⁵ 「事業所向けアンケート」に回答した相談支援事業所のうち、44.3%が社会福祉法人に属している。(図表 2-2)

3-3 回答者の雇用状況

3-3-1 雇用形態

回答者の雇用形態を見ると、「正規職員」の割合が75.6%と最も高い。

図表 3-20 雇用形態（複数回答）（n=9251）



【職種別】

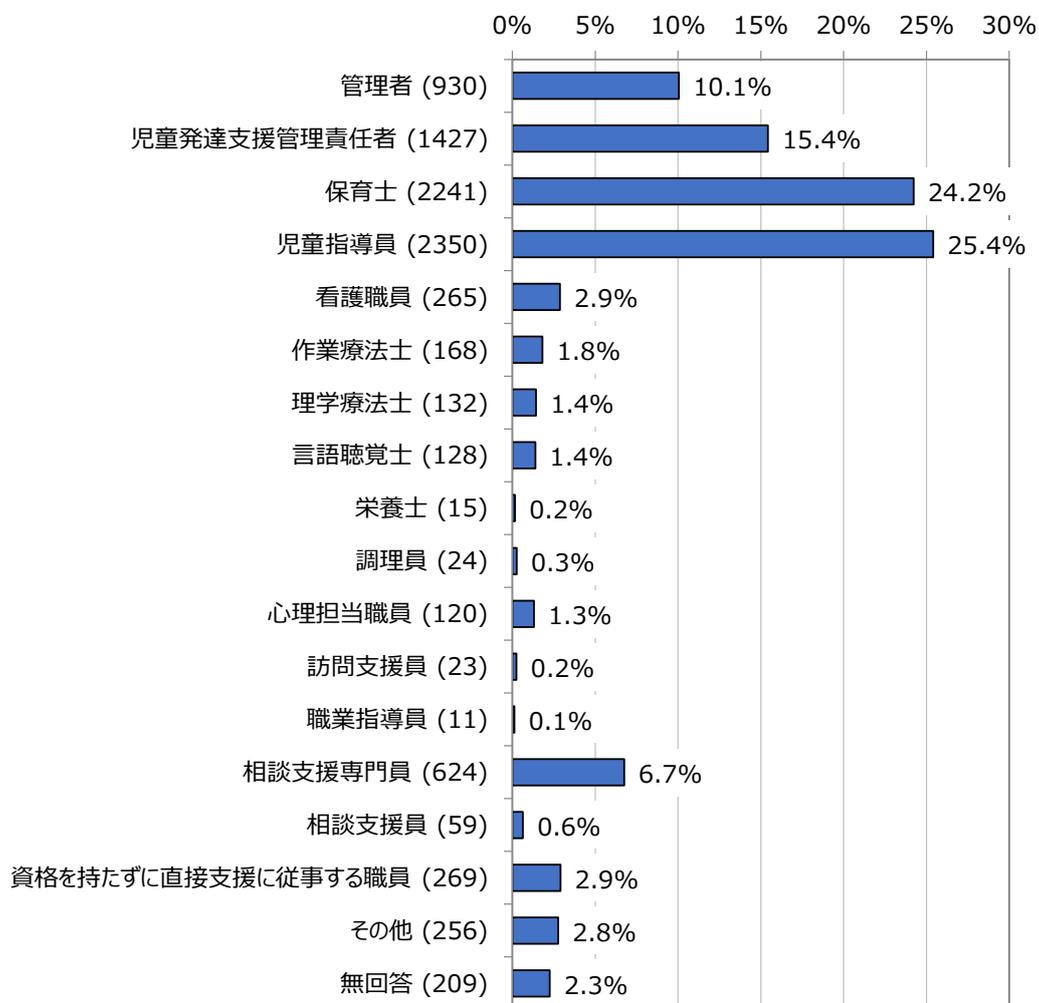
図表 3-21 雇用形態（複数回答）（n=9251）

	全体	正規職員	非正規職員（常勤）	非正規職員（非常勤）	無回答
全体	9251 (100.0%)	6993 (75.6%)	761 (8.2%)	1277 (13.8%)	220 (2.4%)
管理者	930 (100.0%)	901 (96.9%)	25 (2.7%)	4 (0.4%)	0 (0.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	1367 (95.8%)	50 (3.5%)	4 (0.3%)	6 (0.4%)
保育士	2241 (100.0%)	1620 (72.3%)	263 (11.7%)	354 (15.8%)	4 (0.2%)
児童指導員	2350 (100.0%)	1626 (69.2%)	221 (9.4%)	496 (21.1%)	7 (0.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	606 (74.5%)	46 (5.7%)	160 (19.7%)	1 (0.1%)
訪問支援員	23 (100.0%)	20 (87.0%)	1 (4.3%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	590 (86.4%)	55 (8.1%)	35 (5.1%)	3 (0.4%)
その他	575 (100.0%)	251 (43.7%)	97 (16.9%)	222 (38.6%)	5 (0.9%)

3-3-2 職種

回答者の職種を見ると、「児童指導員」の割合が25.4%と最も高く、次いで「保育士」が24.2%となっている。

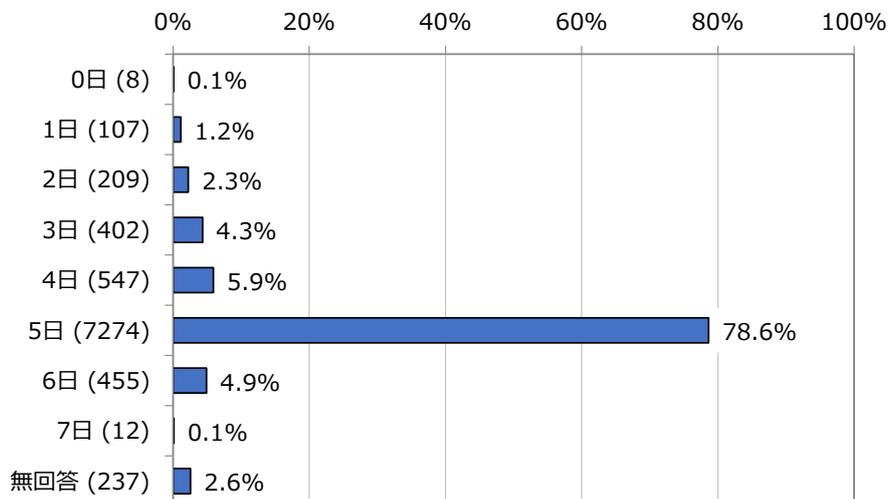
図表 3-22 職種 (n=9251)



1 週間の勤務日数

回答者の1週間の勤務日数を見ると、「5日」の割合が78.6%と最も高い。

図表 3-231 週間の勤務日数 (n=9251)



【職種別】

図表 3-241 週間の勤務日数 (n=9251)

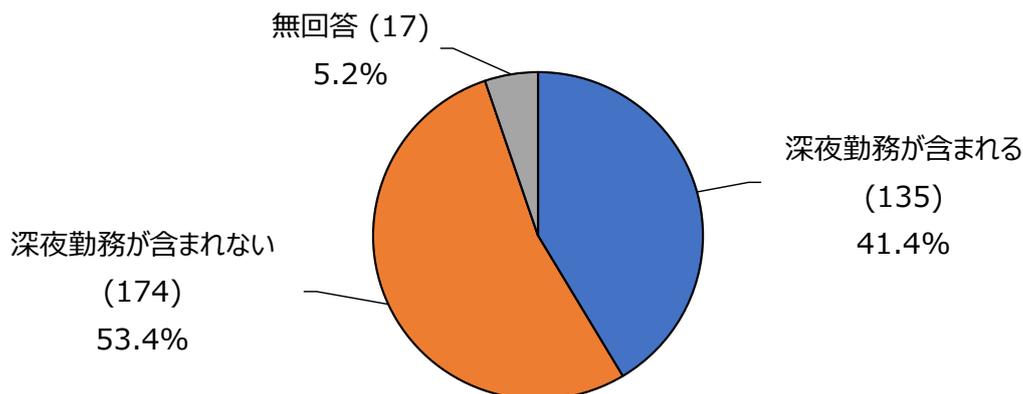
	全体	0	1	2	3	4	5	6	7	無回答
全体	9251 (100.0%)	8 (0.1%)	107 (1.2%)	209 (2.3%)	402 (4.3%)	547 (5.9%)	7274 (78.6%)	455 (4.9%)	12 (0.1%)	237 (2.6%)
管理者	930 (100.0%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	3 (0.3%)	11 (1.2%)	828 (89.0%)	81 (8.7%)	2 (0.2%)	2 (0.2%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)	3 (0.2%)	11 (0.8%)	1319 (92.4%)	82 (5.7%)	3 (0.2%)	7 (0.5%)
保育士	2241 (100.0%)	3 (0.1%)	19 (0.8%)	45 (2.0%)	124 (5.5%)	148 (6.6%)	1796 (80.1%)	92 (4.1%)	3 (0.1%)	11 (0.5%)
児童指導員	2350 (100.0%)	2 (0.1%)	33 (1.4%)	90 (3.8%)	142 (6.0%)	192 (8.2%)	1753 (74.6%)	126 (5.4%)	2 (0.1%)	10 (0.4%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	2 (0.2%)	21 (2.6%)	28 (3.4%)	59 (7.3%)	70 (8.6%)	601 (73.9%)	30 (3.7%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)
訪問支援員	23 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	19 (82.6%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	0 (0.0%)	5 (0.7%)	4 (0.6%)	8 (1.2%)	28 (4.1%)	610 (89.3%)	21 (3.1%)	2 (0.3%)	5 (0.7%)
その他	575 (100.0%)	0 (0.0%)	24 (4.2%)	41 (7.1%)	63 (11.0%)	85 (14.8%)	337 (58.6%)	21 (3.7%)	0 (0.0%)	4 (0.7%)

3-3-3 (福祉型障害児入所施設または医療型障害児入所施設に勤務の場合) 深夜勤務 (22時～5時) の有無

福祉型障害児入所施設または医療型障害児入所施設に勤務している職員の深夜勤務 (22時～5時) の有無を見ると、「深夜勤務が含まれる」が41.4%、「深夜勤務が含まれない」が53.4%となっている。

職種別に見ると、障害児入所施設に勤務する保育士の約7割、児童指導員の約6割が「深夜勤務が含まれる」と回答している。

図表 3-25 深夜勤務 (22時～5時) の有無 (n=326)



【職種別】

図表 3-26 深夜勤務 (22時～5時) の有無 (n=326)

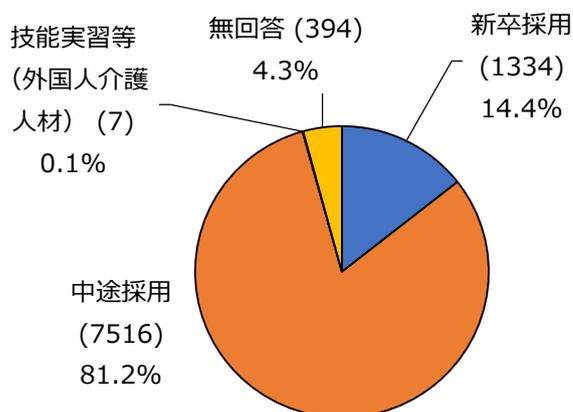
	全体	深夜勤務が含まれる	深夜勤務が含まれない	無回答
全体	326 (100.0%)	135 (41.4%)	174 (53.4%)	17 (5.2%)
管理者	18 (100.0%)	2 (11.1%)	16 (88.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援管理責任者	31 (100.0%)	11 (35.5%)	20 (64.5%)	0 (0.0%)
保育士	69 (100.0%)	48 (69.6%)	21 (30.4%)	0 (0.0%)
児童指導員	44 (100.0%)	27 (61.4%)	17 (38.6%)	0 (0.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	85 (100.0%)	37 (43.5%)	47 (55.3%)	1 (1.2%)
訪問支援員	0	0	0	0
相談支援専門員・相談支援員	12 (100.0%)	0 (0.0%)	12 (100.0%)	0 (0.0%)
その他	51 (100.0%)	10 (19.6%)	40 (78.4%)	1 (2.0%)
無回答	16 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	15 (93.8%)

3-4 障害児支援分野への就職について

3-4-1 現在の職場への就職方法

障害児支援分野への就職について、現在の職場への就職方法を見ると、「中途採用」の割合が81.2%と最も高い。

図表 3-27 現在の職場への就職方法 (n=9251)



【職種別】

図表 3-28 現在の職場への就職方法 (n=9251)

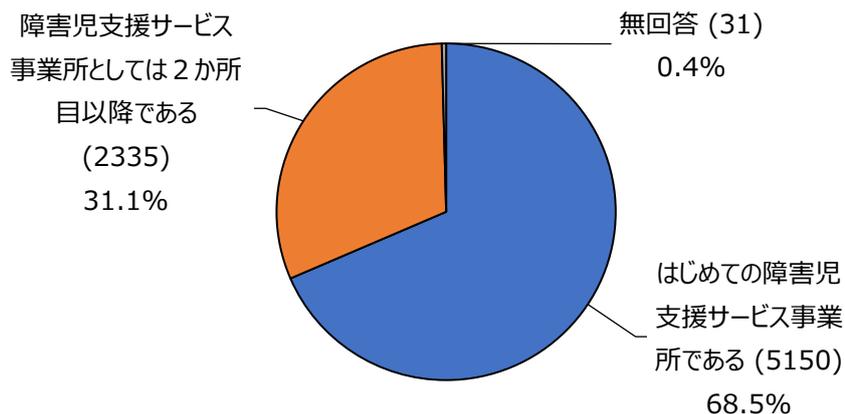
	全体	新卒採用	中途採用	技能実習等 (外国人介護人材)	無回答
全体	9251 (100.0%)	1334 (14.4%)	7516 (81.2%)	7 (0.1%)	394 (4.3%)
管理者	930 (100.0%)	134 (14.4%)	768 (82.6%)	0 (0.0%)	28 (3.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	148 (10.4%)	1242 (87.0%)	0 (0.0%)	37 (2.6%)
保育士	2241 (100.0%)	355 (15.8%)	1852 (82.6%)	0 (0.0%)	34 (1.5%)
児童指導員	2350 (100.0%)	326 (13.9%)	1987 (84.6%)	1 (0.0%)	36 (1.5%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	165 (20.3%)	641 (78.8%)	0 (0.0%)	7 (0.9%)
訪問支援員	23 (100.0%)	6 (26.1%)	17 (73.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	130 (19.0%)	531 (77.7%)	0 (0.0%)	22 (3.2%)
その他	575 (100.0%)	68 (11.8%)	468 (81.4%)	6 (1.0%)	33 (5.7%)

3-4-2 (現在の職場に中途採用で就職した場合) 現在までの障害児支援分野における勤務経験の有無

現在の職場に中途採用で就職した場合について、現在までの障害児支援分野における勤務経験の有無を見ると、「はじめての障害児支援サービス事業所である」が68.5%、「障害児支援サービス事業所としては2か所目以降である」が31.1%となっている。

職種別に見ると、児童発達支援管理責任者は「2か所目以降」の割合が48.0%と高い。

図表 3-29 現在までの障害児支援分野における勤務経験の有無 (n=7516)



【職種別】

図表 3-30 現在までの障害児支援分野における勤務経験の有無 (n=7516)

	全体	はじめての障害児支援サービス事業所である	障害児支援サービス事業所としては2か所目以降である	無回答
全体	7516 (100.0%)	5150 (68.5%)	2335 (31.1%)	31 (0.4%)
管理者	768 (100.0%)	477 (62.1%)	290 (37.8%)	1 (0.1%)
児童発達支援管理責任者	1242 (100.0%)	638 (51.4%)	596 (48.0%)	8 (0.6%)
保育士	1852 (100.0%)	1358 (73.3%)	481 (26.0%)	13 (0.7%)
児童指導員	1987 (100.0%)	1444 (72.7%)	538 (27.1%)	5 (0.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	641 (100.0%)	461 (71.9%)	180 (28.1%)	0 (0.0%)
訪問支援員	17 (100.0%)	10 (58.8%)	7 (41.2%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	531 (100.0%)	341 (64.2%)	187 (35.2%)	3 (0.6%)
その他	468 (100.0%)	416 (88.9%)	52 (11.1%)	0 (0.0%)

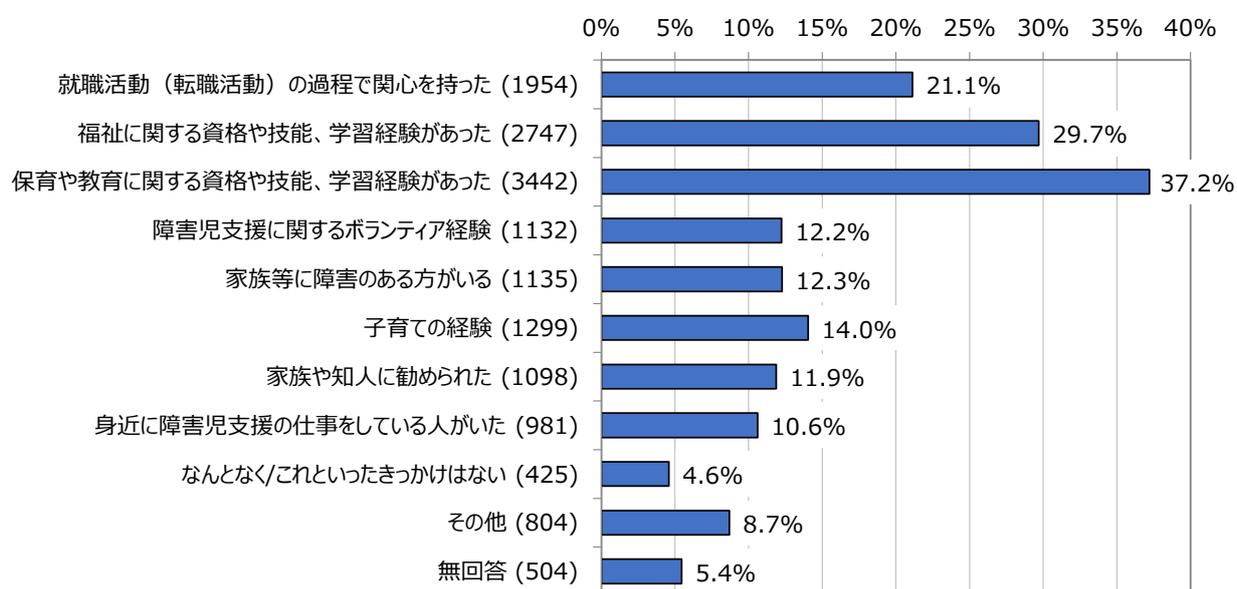
3-4-3 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ

障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけを見ると、「保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった」の割合が37.2%と最も高く、次いで「福祉に関する資格や技能、学習経験があった」が29.7%となっている。

職種別に見ると、保育士では「保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった」の割合が65.5%と、他の項目より大幅に高い。なお、児童指導員に目立って高い項目は見られない。看護職員、PT・OT・ST、心理担当職員は「就職活動（転職活動）の過程で関心を持った」の割合が31.7%と他の職種よりも高い。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は「福祉に関する資格や技能、学習経験があった」（37.9%）、「障害児支援に関するボランティア経験」（20.0%）の割合が中途採用者に比べ高い。

図表 3-31 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ（複数回答）（n=9251）



【職種別】

図表 3-32 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ（複数回答）（n=9251）

	全体	就職活動（転職活動）の過程で関心を持った	福祉に関する資格や技能、学習経験があった	保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった	障害児支援に関するボランティア経験	家族等に障害のある方がいる	子育ての経験	家族や知人に勧められた	身近に障害児支援の仕事をしている人がいた	なんとなく/これといったきっかけはない	その他	無回答
全体	9251 (1.68)	1954 (21.1%)	2747 (29.7%)	3442 (37.2%)	1132 (12.2%)	1135 (12.3%)	1299 (14.0%)	1098 (11.9%)	981 (10.6%)	425 (4.6%)	804 (8.7%)	504 (5.4%)
管理者	930 (1.64)	179 (19.2%)	309 (33.2%)	306 (32.9%)	106 (11.4%)	99 (10.6%)	121 (13.0%)	111 (11.9%)	100 (10.8%)	46 (4.9%)	104 (11.2%)	46 (4.9%)
児童発達支援管理責任者	1427 (1.80)	273 (19.1%)	560 (39.2%)	620 (43.4%)	217 (15.2%)	171 (12.0%)	200 (14.0%)	163 (11.4%)	136 (9.5%)	49 (3.4%)	116 (8.1%)	69 (4.8%)
保育士	2241 (1.79)	513 (22.9%)	472 (21.1%)	1467 (65.5%)	264 (11.8%)	278 (12.4%)	329 (14.7%)	199 (8.9%)	214 (9.5%)	56 (2.5%)	167 (7.5%)	47 (2.1%)
児童指導員	2350 (1.65)	522 (22.2%)	649 (27.6%)	732 (31.1%)	277 (11.8%)	341 (14.5%)	349 (14.9%)	374 (15.9%)	293 (12.5%)	113 (4.8%)	153 (6.5%)	72 (3.1%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (1.60)	258 (31.7%)	284 (34.9%)	86 (10.6%)	121 (14.9%)	96 (11.8%)	99 (12.2%)	89 (10.9%)	95 (11.7%)	43 (5.3%)	109 (13.4%)	17 (2.1%)
訪問支援員	23 (1.65)	5 (21.7%)	8 (34.8%)	9 (39.1%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)	5 (21.7%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	1 (4.3%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (1.66)	103 (15.1%)	357 (52.3%)	144 (21.1%)	104 (15.2%)	70 (10.2%)	91 (13.3%)	44 (6.4%)	54 (7.9%)	53 (7.8%)	85 (12.4%)	26 (3.8%)
その他	575 (1.50)	100 (17.4%)	107 (18.6%)	73 (12.7%)	40 (7.0%)	78 (13.6%)	103 (17.9%)	116 (20.2%)	87 (15.1%)	61 (10.6%)	67 (11.7%)	28 (4.9%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-33 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ（複数回答）（n=8850）

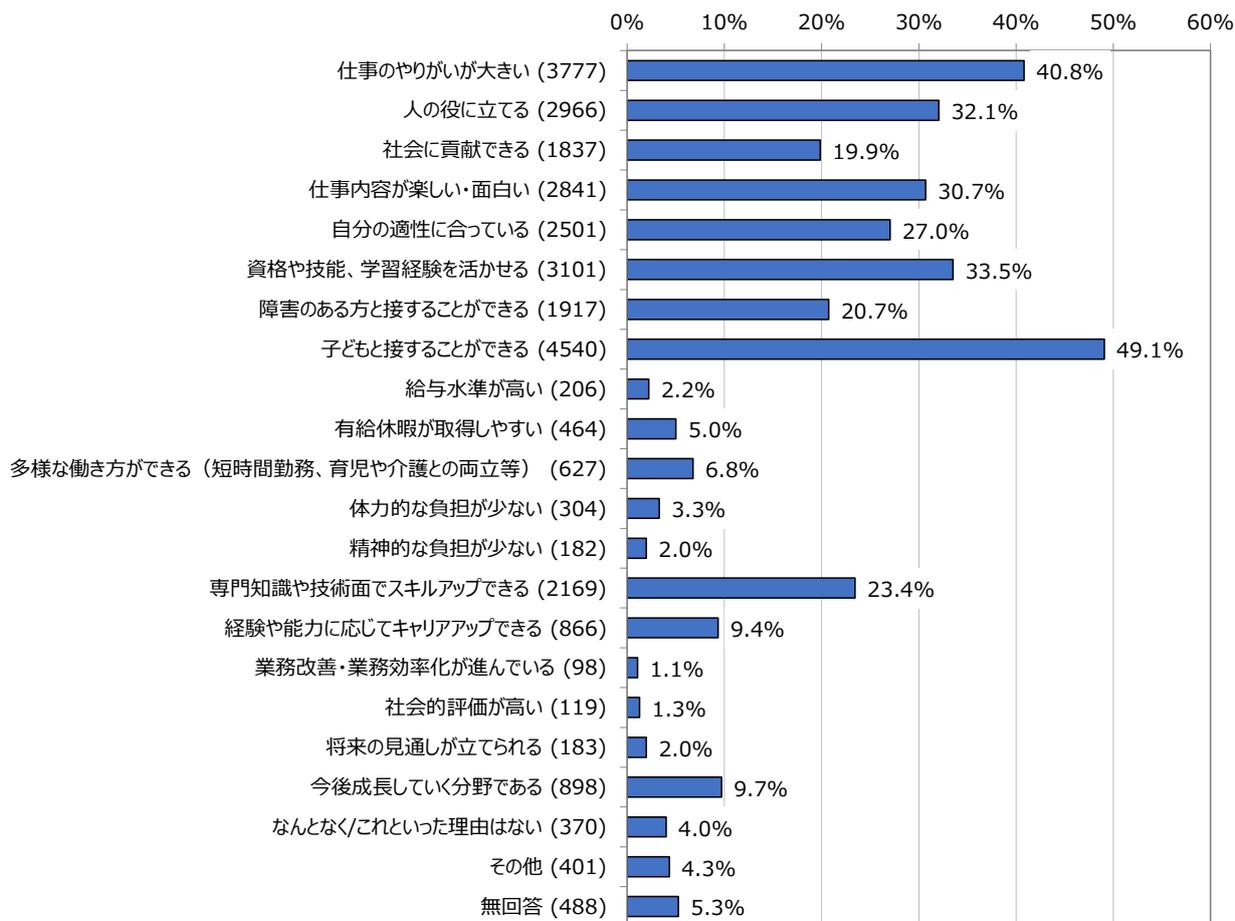
	全体	就職活動（転職活動）の過程で関心を持った	福祉に関する資格や技能、学習経験があった	保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった	障害児支援に関するボランティア経験	家族等に障害のある方がいる	子育ての経験	家族や知人に勧められた	身近に障害児支援の仕事をしている人がいた	なんとなく/これといったきっかけはない	その他	無回答
全体	8850 (1.71)	1949 (22.0%)	2729 (30.8%)	3408 (38.5%)	1127 (12.7%)	1129 (12.8%)	1289 (14.6%)	1084 (12.2%)	978 (11.1%)	421 (4.8%)	794 (9.0%)	182 (2.1%)
新卒	1334 (1.67)	301 (22.6%)	506 (37.9%)	489 (36.7%)	267 (20.0%)	157 (11.8%)	38 (2.8%)	122 (9.1%)	112 (8.4%)	72 (5.4%)	153 (11.5%)	6 (0.4%)
中途	7516 (1.71)	1648 (21.9%)	2223 (29.6%)	2919 (38.8%)	860 (11.4%)	972 (12.9%)	1251 (16.6%)	962 (12.8%)	866 (11.5%)	349 (4.6%)	641 (8.5%)	176 (2.3%)

3-4-4 障害児支援分野の仕事を選んだ理由

障害児支援分野の仕事を選んだ理由を見ると、「子どもと接することができる」の割合が49.1%と最も高く、次いで「仕事のやりがい大きい」が40.8%となっている。

職種別に見ると、保育士は「子どもと接することができる」の割合が60.3%と他の職種よりも高い。また、看護職員、PT・OT・ST、心理担当職員は「資格や技能、学習経験を活かせる」が43.4%と他の職種よりも高い。

図表 3-34 障害児支援分野の仕事を選んだ理由（複数回答）（n=9251）



【職種別】

図表 3-35 障害児支援分野の仕事を選んだ理由（複数回答）（n=9251）

	全体	仕事のやりがい大きい	人の役に立っている	社会に貢献できる	仕事内容が楽しい・面白い	自分の適性に合っている	資格や技能、学習経験を活かせる	障害のある方と接することができる	子どもと接することができる	給与水準が高い	有給休暇が取得しやすい	多様な働き方ができる（短時間勤務、育児や介護との両立等）
全体	9251 (3.34)	3777 (40.8%)	2966 (32.1%)	1837 (19.9%)	2841 (30.7%)	2501 (27.0%)	3101 (33.5%)	1917 (20.7%)	4540 (49.1%)	206 (2.2%)	464 (5.0%)	627 (6.8%)
管理者	930 (3.45)	459 (49.4%)	325 (34.9%)	261 (28.1%)	303 (32.6%)	275 (29.6%)	292 (31.4%)	185 (19.9%)	382 (41.1%)	18 (1.9%)	35 (3.8%)	39 (4.2%)
児童発達支援管理責任者	1427 (3.93)	719 (50.4%)	521 (36.5%)	364 (25.5%)	561 (39.3%)	508 (35.6%)	567 (39.7%)	359 (25.2%)	751 (52.6%)	38 (2.7%)	70 (4.9%)	58 (4.1%)
保育士	2241 (3.45)	951 (42.4%)	663 (29.6%)	333 (14.9%)	733 (32.7%)	603 (26.9%)	813 (36.3%)	493 (22.0%)	1351 (60.3%)	69 (3.1%)	138 (6.2%)	154 (6.9%)
児童指導員	2350 (3.14)	898 (38.2%)	776 (33.0%)	458 (19.5%)	659 (28.0%)	637 (27.1%)	718 (30.6%)	458 (19.5%)	1222 (52.0%)	31 (1.3%)	106 (4.5%)	186 (7.9%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (3.61)	317 (39.0%)	275 (33.8%)	162 (19.9%)	297 (36.5%)	204 (25.1%)	353 (43.4%)	144 (17.7%)	420 (51.7%)	26 (3.2%)	47 (5.8%)	98 (12.1%)
訪問支援員	23 (3.13)	10 (43.5%)	9 (39.1%)	4 (17.4%)	3 (13.0%)	8 (34.8%)	6 (26.1%)	4 (17.4%)	9 (39.1%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	2 (8.7%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (3.08)	245 (35.9%)	209 (30.6%)	153 (22.4%)	155 (22.7%)	138 (20.2%)	261 (38.2%)	165 (24.2%)	179 (26.2%)	10 (1.5%)	38 (5.6%)	40 (5.9%)
その他	575 (2.76)	175 (30.4%)	185 (32.2%)	100 (17.4%)	127 (22.1%)	126 (21.9%)	85 (14.8%)	108 (18.8%)	221 (38.4%)	14 (2.4%)	28 (4.9%)	48 (8.3%)

	全体	体力的な負担が少ない	精神的な負担が少ない	専門知識や技術面でスキルアップできる	経験や能力に応じてキャリアアップできる	業務改善・業務効率化が進んでいる	社会的評価が高い	将来の見通しを立てられる	今後成長していく分野である	なんとなくこれといった理由はない	その他	無回答
全体	9251 (3.34)	304 (3.3%)	182 (2.0%)	2169 (23.4%)	866 (9.4%)	98 (1.1%)	119 (1.3%)	183 (2.0%)	898 (9.7%)	370 (4.0%)	401 (4.3%)	488 (5.3%)
管理者	930 (3.45)	25 (2.7%)	10 (1.1%)	212 (22.8%)	107 (11.5%)	9 (1.0%)	16 (1.7%)	27 (2.9%)	91 (9.8%)	39 (4.2%)	56 (6.0%)	44 (4.7%)
児童発達支援管理責任者	1427 (3.93)	42 (2.9%)	19 (1.3%)	421 (29.5%)	209 (14.6%)	26 (1.8%)	25 (1.8%)	35 (2.5%)	142 (10.0%)	44 (3.1%)	58 (4.1%)	69 (4.8%)
保育士	2241 (3.45)	65 (2.9%)	41 (1.8%)	602 (26.9%)	203 (9.1%)	22 (1.0%)	17 (0.8%)	37 (1.7%)	232 (10.4%)	65 (2.9%)	92 (4.1%)	47 (2.1%)
児童指導員	2350 (3.14)	61 (2.6%)	59 (2.5%)	398 (16.9%)	173 (7.4%)	24 (1.0%)	30 (1.3%)	47 (2.0%)	213 (9.1%)	103 (4.4%)	66 (2.8%)	60 (2.6%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (3.61)	34 (4.2%)	31 (3.8%)	237 (29.2%)	68 (8.4%)	9 (1.1%)	15 (1.8%)	12 (1.5%)	116 (14.3%)	28 (3.4%)	24 (3.0%)	17 (2.1%)
訪問支援員	23 (3.13)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	4 (17.4%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (8.7%)	4 (17.4%)	3 (13.0%)	1 (4.3%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (3.08)	46 (6.7%)	4 (0.6%)	200 (29.3%)	60 (8.8%)	4 (0.6%)	9 (1.3%)	9 (1.3%)	49 (7.2%)	43 (6.3%)	60 (8.8%)	25 (3.7%)
その他	575 (2.76)	30 (5.2%)	17 (3.0%)	90 (15.7%)	43 (7.5%)	4 (0.7%)	7 (1.2%)	14 (2.4%)	53 (9.2%)	43 (7.5%)	42 (7.3%)	27 (4.7%)
無回答	209 (1.13)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	5 (2.4%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	198 (94.7%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-36 障害児支援分野の仕事を選んだ理由（複数回答）（n=9251）

	全体	仕事のやりがい大きい	人の役に立っている	社会に貢献できる	仕事内容が楽しい・面白い	自分の適性に合っている	資格や技能、学習経験を活かせる	障害のある方と接することができる	子どもと接することができる	給与水準が高い	有給休暇が取得しやすい	多様な働き方ができる（短時間勤務、育児や介護との両立等）
全体	8850 (3.42)	3744 (42.3%)	2941 (33.2%)	1818 (20.5%)	2823 (31.9%)	2476 (28.0%)	3080 (34.8%)	1893 (21.4%)	4505 (50.9%)	206 (2.3%)	462 (5.2%)	621 (7.0%)
新卒	1334 (3.29)	563 (42.2%)	463 (34.7%)	252 (18.9%)	433 (32.5%)	346 (25.9%)	434 (32.5%)	298 (22.3%)	708 (53.1%)	23 (1.7%)	51 (3.8%)	39 (2.9%)
中途	7516 (3.45)	3181 (42.3%)	2478 (33.0%)	1566 (20.8%)	2390 (31.8%)	2130 (28.3%)	2646 (35.2%)	1595 (21.2%)	3797 (50.5%)	183 (2.4%)	411 (5.5%)	582 (7.7%)

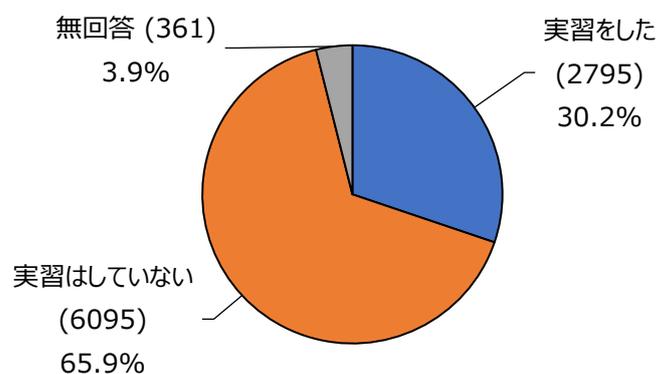
	全体	体力的な負担が少ない	精神的な負担が少ない	専門知識や技術面でスキルアップできる	経験や能力に応じてキャリアアップできる	業務改善・業務効率化が進んでいる	社会的評価が高い	将来の見通しを立てられる	今後成長していく分野である	なんとなくこれといった理由はない	その他	無回答
全体	8850 (3.42)	300 (3.4%)	182 (2.1%)	2154 (24.3%)	862 (9.7%)	98 (1.1%)	119 (1.3%)	181 (2.0%)	891 (10.1%)	367 (4.1%)	392 (4.4%)	172 (1.9%)
新卒	1334 (3.29)	25 (1.9%)	17 (1.3%)	283 (21.2%)	103 (7.7%)	14 (1.0%)	13 (1.0%)	32 (2.4%)	130 (9.7%)	68 (5.1%)	84 (6.3%)	4 (0.3%)
中途	7516 (3.45)	275 (3.7%)	165 (2.2%)	1871 (24.9%)	759 (10.1%)	84 (1.1%)	106 (1.4%)	149 (2.0%)	761 (10.1%)	299 (4.0%)	308 (4.1%)	168 (2.2%)

3-4-5 障害児支援サービス事業所での実習への参加経験有無

障害児支援サービス事業所での実習への参加経験有無を見ると、「実習をした」が30.2%、「実習はしていない」が65.9%となっている。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「実習をした」の割合が高い(44.6%)。

図表 3-37 障害児支援サービス事業所での実習への参加経験有無 (n=9251)



【職種別】

図表 3-38 障害児支援サービス事業所での実習への参加経験有無 (n=9251)

	全体	実習をした	実習はしていない	無回答
全体	9251 (100.0%)	2795 (30.2%)	6095 (65.9%)	361 (3.9%)
管理者	930 (100.0%)	270 (29.0%)	641 (68.9%)	19 (2.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	510 (35.7%)	881 (61.7%)	36 (2.5%)
保育士	2241 (100.0%)	946 (42.2%)	1266 (56.5%)	29 (1.3%)
児童指導員	2350 (100.0%)	533 (22.7%)	1786 (76.0%)	31 (1.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	271 (33.3%)	531 (65.3%)	11 (1.4%)
訪問支援員	23 (100.0%)	9 (39.1%)	14 (60.9%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	178 (26.1%)	487 (71.3%)	18 (2.6%)
その他	575 (100.0%)	75 (13.0%)	480 (83.5%)	20 (3.5%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-39 障害児支援サービス事業所での実習への参加経験有無（n=8850）

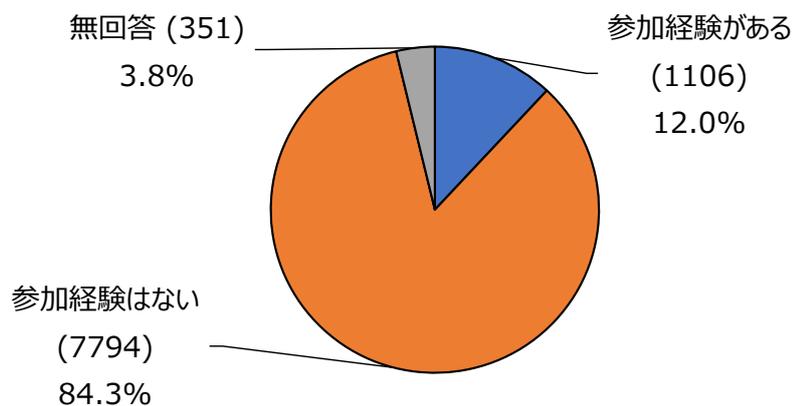
	全体	実習をした	実習はして いない	無回答
全体	8850 (100.0%)	2773 (31.3%)	6032 (68.2%)	45 (0.5%)
新卒	1334 (100.0%)	595 (44.6%)	734 (55.0%)	5 (0.4%)
中途	7516 (100.0%)	2178 (29.0%)	5298 (70.5%)	40 (0.5%)

3-4-6 障害児支援サービス事業所のインターンシップ（職場体験）への参加経験有無

障害児支援サービス事業所のインターンシップ（職場体験）への参加経験有無を見ると、「参加経験がある」が12.0%、「参加経験はない」が84.3%となっている。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「参加経験がある」の割合が高い(17.8%)。

図表 3-40 障害児支援サービス事業所のインターンシップ（職場体験）への参加経験有無（n=9251）



【職種別】

図表 3-41 障害児支援サービス事業所のインターンシップ（職場体験）への参加経験有無（n=9251）

	全体	参加経験 がある	参加経験 はない	無回答
全体	9251 (100.0%)	1106 (12.0%)	7794 (84.3%)	351 (3.8%)
管理者	930 (100.0%)	133 (14.3%)	778 (83.7%)	19 (2.0%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	193 (13.5%)	1197 (83.9%)	37 (2.6%)
保育士	2241 (100.0%)	364 (16.2%)	1850 (82.6%)	27 (1.2%)
児童指導員	2350 (100.0%)	239 (10.2%)	2082 (88.6%)	29 (1.2%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	73 (9.0%)	733 (90.2%)	7 (0.9%)
訪問支援員	23 (100.0%)	3 (13.0%)	20 (87.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	58 (8.5%)	610 (89.3%)	15 (2.2%)
その他	575 (100.0%)	42 (7.3%)	513 (89.2%)	20 (3.5%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-42 障害児支援サービス事業所のインターンシップ（職場体験）への参加経験有無（n=8850）

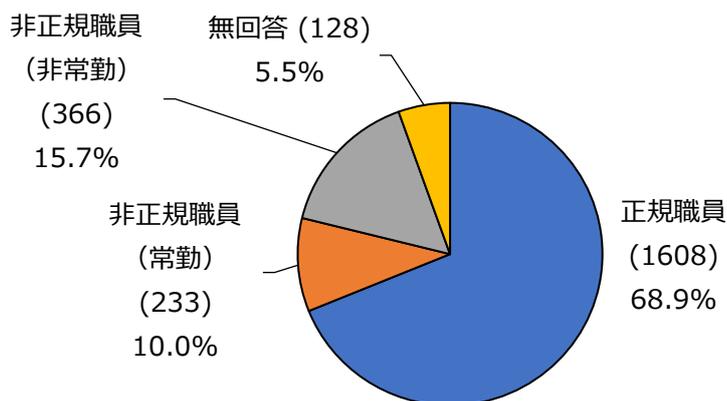
	全体	参加経験 がある	参加経験 はない	無回答
全体	8850 (100.0%)	1097 (12.4%)	7716 (87.2%)	37 (0.4%)
新卒	1334 (100.0%)	238 (17.8%)	1089 (81.6%)	7 (0.5%)
中途	7516 (100.0%)	859 (11.4%)	6627 (88.2%)	30 (0.4%)

3-5 (過去に障害児支援サービス事業所での勤務経験がある場合) 過去の職務経験

3-5-1 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での雇用形態

過去に障害児支援サービス事業所での勤務経験がある場合について、ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での雇用形態を見ると、「正規職員」の割合が68.9%と最も高い。

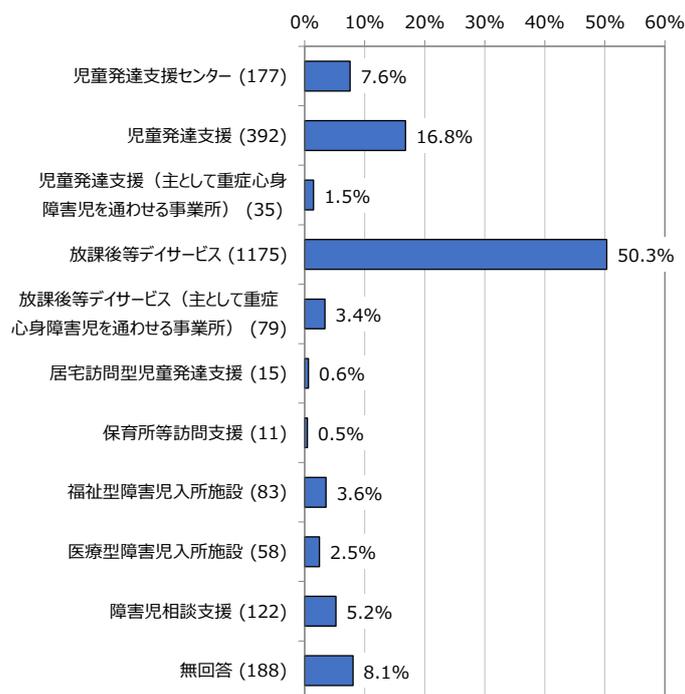
図表 3-43 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での雇用形態 (n=2335)



3-5-2 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所の事業種別

ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所の事業種別を見ると、「放課後等デイサービス」の割合が50.3%と最も高い。

図表 3-44 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所の事業種別 (n=2335)

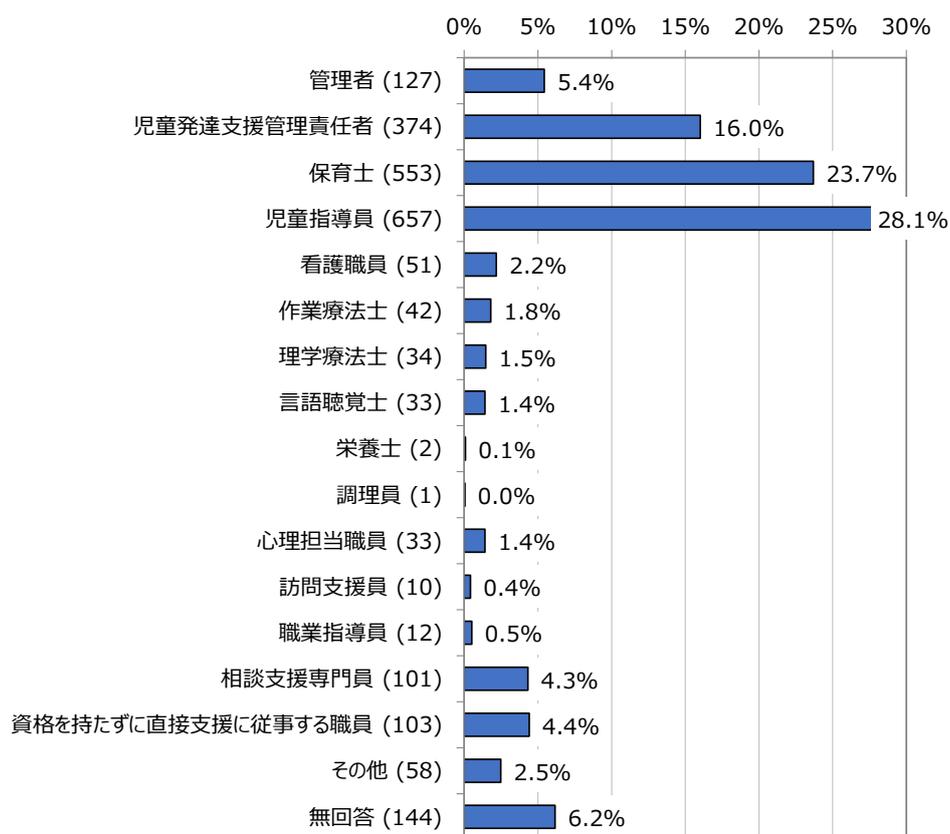


3-5-3 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種

ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種を見ると、「児童指導員」の割合が28.1%と最も高く、次いで「保育士」が23.7%となっている。

現在の職場での職種別に見ると、現在管理者である者のうち、ひとつ前に勤務していた事業所でも管理者であったのは22.1%である。また、現在児童発達支援管理責任者である者のうち、ひとつ前に勤務していた事業所でも児童発達支援管理責任者であったのは42.4%となっている。

図表 3-45 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種 (n=2335)



【職種別】

図表 3-46 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種 (n=2335)

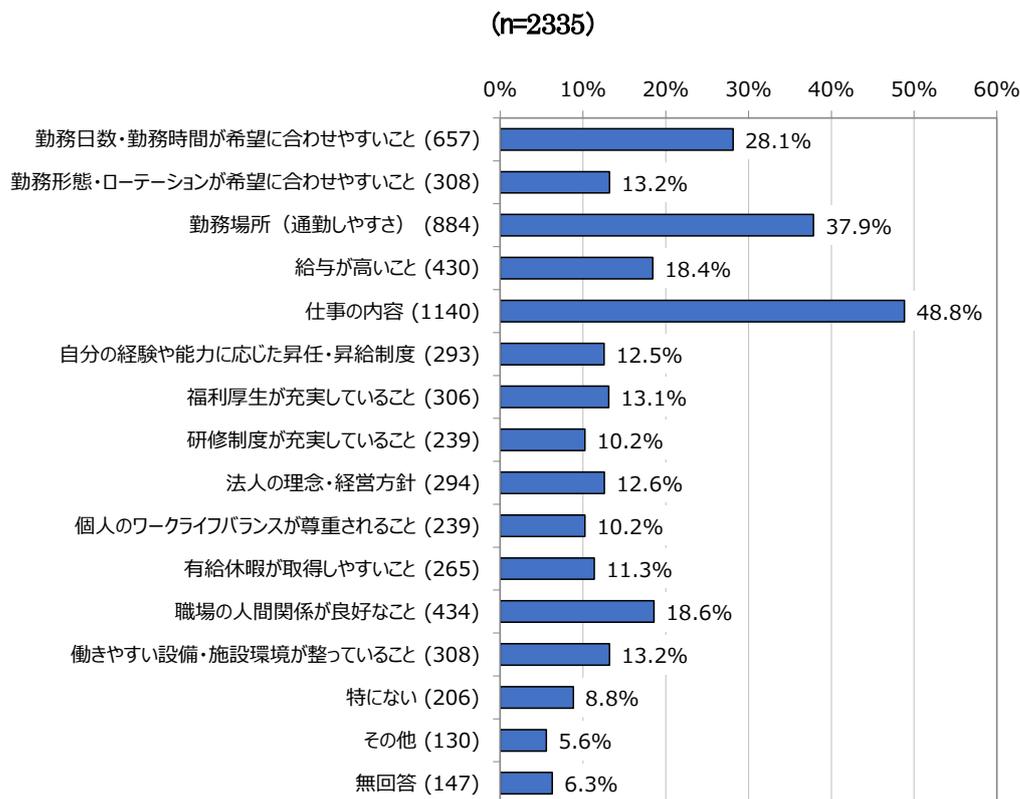
	全体	管理者	児童発達支援管理責任者	保育士	児童指導員	看護職員	作業療法士	理学療法士	言語聴覚士	心理担当職員	訪問支援員	相談支援専門員
全体	2335 (100.0%)	127 (5.4%)	374 (16.0%)	553 (23.7%)	657 (28.1%)	51 (2.2%)	42 (1.8%)	34 (1.5%)	33 (1.4%)	33 (1.4%)	10 (0.4%)	101 (4.3%)
管理者	290 (100.0%)	64 (22.1%)	50 (17.2%)	37 (12.8%)	62 (21.4%)	5 (1.7%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)	3 (1.0%)	4 (1.4%)	2 (0.7%)	12 (4.1%)
児童発達支援管理責任者	596 (100.0%)	35 (5.9%)	253 (42.4%)	104 (17.4%)	116 (19.5%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	5 (0.8%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	9 (1.5%)
保育士	481 (100.0%)	4 (0.8%)	23 (4.8%)	371 (77.1%)	47 (9.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
児童指導員	538 (100.0%)	16 (3.0%)	21 (3.9%)	12 (2.2%)	385 (71.6%)	2 (0.4%)	1 (0.2%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	2 (0.4%)	1 (0.2%)	2 (0.4%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	180 (100.0%)	0 (0.0%)	7 (3.9%)	3 (1.7%)	10 (5.6%)	41 (22.8%)	39 (21.7%)	26 (14.4%)	25 (13.9%)	19 (10.6%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)
訪問支援員	7 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	187 (100.0%)	8 (4.3%)	17 (9.1%)	16 (8.6%)	27 (14.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (2.1%)	3 (1.6%)	74 (39.6%)
その他	52 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (5.8%)	7 (13.5%)	8 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)

	全体	栄養士	調理員	職業指導員	資格を持たずに直接支援に従事する職員	その他	無回答
全体	2335 (100.0%)	2 (0.1%)	1 (0.0%)	12 (0.5%)	103 (4.4%)	58 (2.5%)	144 (6.2%)
管理者	290 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	4 (1.4%)	16 (5.5%)	6 (2.1%)	21 (7.2%)
児童発達支援管理責任者	596 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.7%)	10 (1.7%)	13 (2.2%)	35 (5.9%)
保育士	481 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	9 (1.9%)	5 (1.0%)	20 (4.2%)
児童指導員	538 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	46 (8.6%)	13 (2.4%)	35 (6.5%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	180 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.1%)	0 (0.0%)	7 (3.9%)
訪問支援員	7 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)
相談支援専門員・相談支援員	187 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.1%)	8 (4.3%)	7 (3.7%)	21 (11.2%)
その他	52 (100.0%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	12 (23.1%)	13 (25.0%)	4 (7.7%)

3-5-4 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所に就職する際に重視した点

ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所に就職する際に重視した点を見ると、「仕事の内容」の割合が48.8%と最も高く、次いで「勤務場所」が37.9%、「勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと」が28.1%となっている。

図表 3-47 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所に就職する際に重視した点（複数回答）

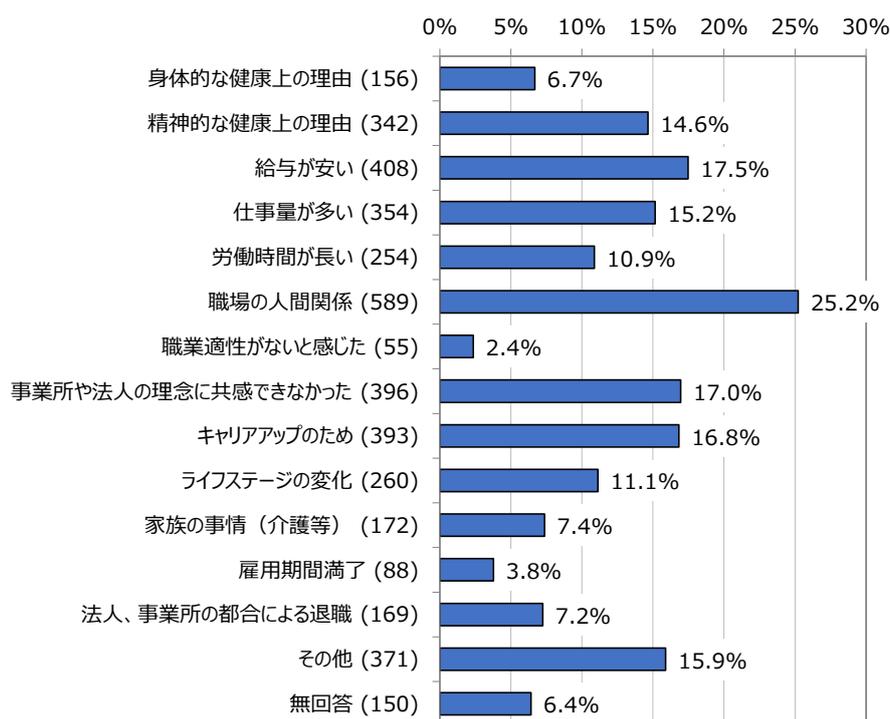


3-5-5 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所を辞めた理由⁶

ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所を辞めた理由を見ると、「職場の人間関係」の割合が25.2%と最も高く、次いで「給料が安い」が17.5%、「事業所や法人の理念に共感できなかった」が17.0%、「キャリアアップのため」が16.8%となっている。

ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種別に見ると、児童発達支援管理責任者は「事業所や法人の理念に共感できなかった」の割合が27.3%と高い。

図表 3-48 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所を辞めた理由（複数回答）（n=2335）



図表 3-49 その他（自由記述）抜粋

冬季間の通勤が厳しかった（通勤の難しさ）
一族経営による職員へのハラスメント（ハラスメント）
働き続けるにあたって不規則な勤務体系が健康を維持できないと感じたため（不規則な勤務形態）
入社前に聞いていた理念や社員の様子が実態とかけ離れていた（入社前とのギャップ）
ノルマ（療育人数、営業、契約数など）があった（業務内容）
自分じゃなくてもそれほど変わらない業務でやりがいを感じなくなったから（やりがい）
現在勤める職場に誘われた為（現在の職場からの勧誘等による転職）

⁶ 現在障害児支援サービス事業所に勤務している者の回答結果であるため、障害児支援サービス事業所を辞め、他の業界に転職した者等の離職理由は含まないことに留意が必要。

【ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所での職種別】

図表 3-50 ひとつ前に勤務していた障害児支援サービス事業所を辞めた理由（複数回答）（n=2335）

	全体	身体的な健康上の理由	精神的な健康上の理由	給与が安い	仕事量が多い	労働時間が長い	職場の人間関係	職業適性がないと感じた	事業所や法人の理念に共感できなかった
全体	2335 (1.78)	156 (6.7%)	342 (14.6%)	408 (17.5%)	354 (15.2%)	254 (10.9%)	589 (25.2%)	55 (2.4%)	396 (17.0%)
管理者	127 (1.66)	4 (3.1%)	16 (12.6%)	16 (12.6%)	18 (14.2%)	11 (8.7%)	28 (22.0%)	1 (0.8%)	25 (19.7%)
児童発達支援管理責任者	374 (2.01)	32 (8.6%)	65 (17.4%)	66 (17.6%)	84 (22.5%)	55 (14.7%)	115 (30.7%)	7 (1.9%)	102 (27.3%)
保育士	553 (1.77)	35 (6.3%)	89 (16.1%)	114 (20.6%)	77 (13.9%)	55 (9.9%)	134 (24.2%)	16 (2.9%)	89 (16.1%)
児童指導員	657 (1.80)	37 (5.6%)	97 (14.8%)	132 (20.1%)	96 (14.6%)	83 (12.6%)	199 (30.3%)	14 (2.1%)	104 (15.8%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	193 (1.79)	14 (7.3%)	31 (16.1%)	32 (16.6%)	31 (16.1%)	22 (11.4%)	47 (24.4%)	8 (4.1%)	26 (13.5%)
訪問支援員	10 (3.50)	3 (30.0%)	2 (20.0%)	3 (30.0%)	6 (60.0%)	5 (50.0%)	4 (40.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)
相談支援専門員	101 (1.91)	10 (9.9%)	14 (13.9%)	15 (14.9%)	21 (20.8%)	12 (11.9%)	25 (24.8%)	4 (4.0%)	22 (21.8%)
その他	176 (1.73)	20 (11.4%)	28 (15.9%)	25 (14.2%)	20 (11.4%)	10 (5.7%)	34 (19.3%)	5 (2.8%)	27 (15.3%)

	全体	キャリアアップのため	ライフステージの変化	家族の事情（介護等）	雇用期間満了	法人、事業所の都合による退職	その他	無回答
全体	2335 (1.78)	393 (16.8%)	260 (11.1%)	172 (7.4%)	88 (3.8%)	169 (7.2%)	371 (15.9%)	150 (6.4%)
管理者	127 (1.66)	29 (22.8%)	16 (12.6%)	5 (3.9%)	1 (0.8%)	12 (9.4%)	26 (20.5%)	3 (2.4%)
児童発達支援管理責任者	374 (2.01)	53 (14.2%)	32 (8.6%)	26 (7.0%)	8 (2.1%)	43 (11.5%)	63 (16.8%)	1 (0.3%)
保育士	553 (1.77)	88 (15.9%)	72 (13.0%)	50 (9.0%)	32 (5.8%)	28 (5.1%)	95 (17.2%)	3 (0.5%)
児童指導員	657 (1.80)	120 (18.3%)	83 (12.6%)	46 (7.0%)	17 (2.6%)	57 (8.7%)	98 (14.9%)	2 (0.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	193 (1.79)	35 (18.1%)	28 (14.5%)	13 (6.7%)	16 (8.3%)	9 (4.7%)	33 (17.1%)	0 (0.0%)
訪問支援員	10 (3.50)	4 (40.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	4 (40.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員	101 (1.91)	20 (19.8%)	9 (8.9%)	11 (10.9%)	5 (5.0%)	4 (4.0%)	18 (17.8%)	3 (3.0%)
その他	176 (1.73)	42 (23.9%)	17 (9.7%)	19 (10.8%)	7 (4.0%)	14 (8.0%)	32 (18.2%)	5 (2.8%)

3-6 現在の職場への就職について

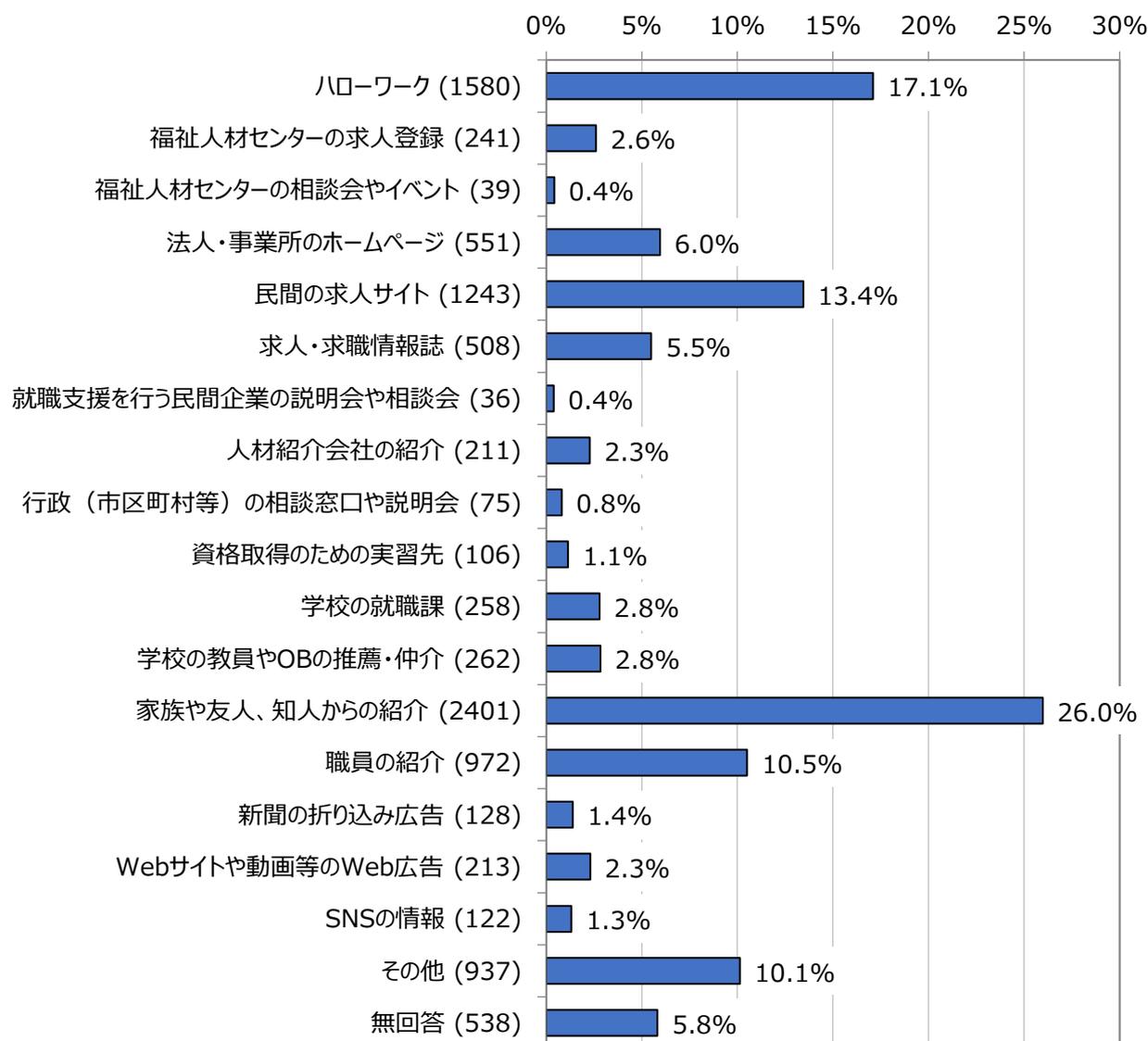
3-6-1 現在の職場を知ったきっかけ

現在の職場を知ったきっかけを見ると、「家族や友人、知人からの紹介」の割合が26.0%と最も高く、次いで「ハローワーク」が17.1%となっている。

職種別に見ると、人数は少ないものの、看護職員、PT・OT・ST、心理担当職員では「学校の教員やOBの推薦・仲介」の割合が8.7%と、他の職種に比べ高い。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者の17.4%が「学校の就職課」、14.1%が「学校の教員やOBの推薦・仲介」と回答している。中途採用者は新卒採用者と比べ、「ハローワーク」(19.9%)、「家族や友人、知人からの紹介」(28.2%)の割合が高い。

図表 3-51 現在の職場を知ったきっかけ（複数回答）（n=9244）



【職種別】

図表 3-52 現在の職場を知ったきっかけ（複数回答）（n=9244）

	全体	ハローワーク	福祉人材センターの求人登録	福祉人材センターの相談会やイベント	法人・事業所のホームページ	民間の求人サイト	求人・求職情報誌	就職支援を行う民間企業の説明会や相談会	人材紹介会社の紹介	行政（市区町村等）の相談窓口や説明会	資格取得のための実習先
全体	9244 (1.13)	1580 (17.1%)	241 (2.6%)	39 (0.4%)	551 (6.0%)	1243 (13.4%)	508 (5.5%)	36 (0.4%)	211 (2.3%)	75 (0.8%)	106 (1.1%)
管理者	930 (1.10)	141 (15.2%)	18 (1.9%)	7 (0.8%)	41 (4.4%)	92 (9.9%)	31 (3.3%)	0 (0.0%)	21 (2.3%)	4 (0.4%)	6 (0.6%)
児童発達支援管理責任者	1427 (1.12)	239 (16.7%)	39 (2.7%)	5 (0.4%)	89 (6.2%)	213 (14.9%)	64 (4.5%)	5 (0.4%)	37 (2.6%)	13 (0.9%)	11 (0.8%)
保育士	2241 (1.15)	416 (18.6%)	74 (3.3%)	6 (0.3%)	157 (7.0%)	338 (15.1%)	139 (6.2%)	12 (0.5%)	49 (2.2%)	22 (1.0%)	43 (1.9%)
児童指導員	2349 (1.13)	434 (18.5%)	59 (2.5%)	9 (0.4%)	126 (5.4%)	400 (17.0%)	181 (7.7%)	11 (0.5%)	49 (2.1%)	16 (0.7%)	10 (0.4%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (1.14)	142 (17.5%)	21 (2.6%)	2 (0.2%)	71 (8.7%)	104 (12.8%)	42 (5.2%)	3 (0.4%)	40 (4.9%)	5 (0.6%)	14 (1.7%)
訪問支援員	23 (1.04)	7 (30.4%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (1.14)	111 (16.3%)	17 (2.5%)	7 (1.0%)	44 (6.4%)	32 (4.7%)	14 (2.0%)	4 (0.6%)	1 (0.1%)	9 (1.3%)	18 (2.6%)
その他	569 (1.10)	90 (15.8%)	11 (1.9%)	3 (0.5%)	22 (3.9%)	61 (10.7%)	34 (6.0%)	1 (0.2%)	12 (2.1%)	6 (1.1%)	3 (0.5%)

	全体	学校の就職課	学校の教員やOBの推薦・仲介	家族や友人、知人からの紹介	職員の紹介	新聞の折り込み広告	Webサイトや動画等のWeb広告	SNSの情報	その他	無回答
全体	9244 (1.13)	258 (2.8%)	262 (2.8%)	2401 (26.0%)	972 (10.5%)	128 (1.4%)	213 (2.3%)	122 (1.3%)	937 (10.1%)	538 (5.8%)
管理者	930 (1.10)	26 (2.8%)	26 (2.8%)	264 (28.4%)	100 (10.8%)	11 (1.2%)	16 (1.7%)	7 (0.8%)	159 (17.1%)	49 (5.3%)
児童発達支援管理責任者	1427 (1.12)	31 (2.2%)	23 (1.6%)	402 (28.2%)	140 (9.8%)	20 (1.4%)	19 (1.3%)	19 (1.3%)	158 (11.1%)	78 (5.5%)
保育士	2241 (1.15)	70 (3.1%)	69 (3.1%)	509 (22.7%)	242 (10.8%)	31 (1.4%)	82 (3.7%)	44 (2.0%)	212 (9.5%)	58 (2.6%)
児童指導員	2349 (1.13)	47 (2.0%)	54 (2.3%)	648 (27.6%)	251 (10.7%)	44 (1.9%)	65 (2.8%)	27 (1.1%)	157 (6.7%)	75 (3.2%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (1.14)	35 (4.3%)	60 (7.4%)	188 (23.1%)	74 (9.1%)	8 (1.0%)	13 (1.6%)	16 (2.0%)	72 (8.9%)	16 (2.0%)
訪問支援員	23 (1.04)	0 (0.0%)	2 (8.7%)	5 (21.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (21.7%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (1.14)	41 (6.0%)	23 (3.4%)	198 (29.0%)	92 (13.5%)	6 (0.9%)	3 (0.4%)	2 (0.3%)	119 (17.4%)	35 (5.1%)
その他	569 (1.10)	8 (1.4%)	5 (0.9%)	186 (32.7%)	72 (12.7%)	8 (1.4%)	15 (2.6%)	7 (1.2%)	51 (9.0%)	29 (5.1%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-53 現在の職場を知ったきっかけ（複数回答）（n=8850）

	全体	ハローワーク	福祉人材センターの求人登録	福祉人材センターの相談会やイベント	法人・事業所のホームページ	民間の求人サイト	求人・求職情報誌	就職支援を行う民間企業の説明会や相談会	人材紹介会社の紹介	行政（市区町村等）の相談窓口や説明会	資格取得のための実習先
全体	8850 (1.13)	1572 (17.8%)	240 (2.7%)	39 (0.4%)	549 (6.2%)	1238 (14.0%)	505 (5.7%)	36 (0.4%)	211 (2.4%)	75 (0.8%)	106 (1.2%)
新卒	1334 (1.18)	76 (5.7%)	21 (1.6%)	19 (1.4%)	103 (7.7%)	114 (8.5%)	80 (6.0%)	20 (1.5%)	17 (1.3%)	20 (1.5%)	84 (6.3%)
中途	7516 (1.12)	1496 (19.9%)	219 (2.9%)	20 (0.3%)	446 (5.9%)	1124 (15.0%)	425 (5.7%)	16 (0.2%)	194 (2.6%)	55 (0.7%)	22 (0.3%)

	全体	学校の就職課	学校の教員やOBの推薦・仲介	家族や友人、知人からの紹介	職員の紹介	新聞の折り込み広告	Webサイトや動画等のWeb広告	SNSの情報	その他	無回答
全体	8850 (1.13)	256 (2.9%)	262 (3.0%)	2380 (26.9%)	962 (10.9%)	125 (1.4%)	212 (2.4%)	121 (1.4%)	916 (10.4%)	217 (2.5%)
新卒	1334 (1.18)	232 (17.4%)	188 (14.1%)	263 (19.7%)	80 (6.0%)	6 (0.4%)	28 (2.1%)	11 (0.8%)	183 (13.7%)	31 (2.3%)
中途	7516 (1.12)	24 (0.3%)	74 (1.0%)	2117 (28.2%)	882 (11.7%)	119 (1.6%)	184 (2.4%)	110 (1.5%)	733 (9.8%)	186 (2.5%)

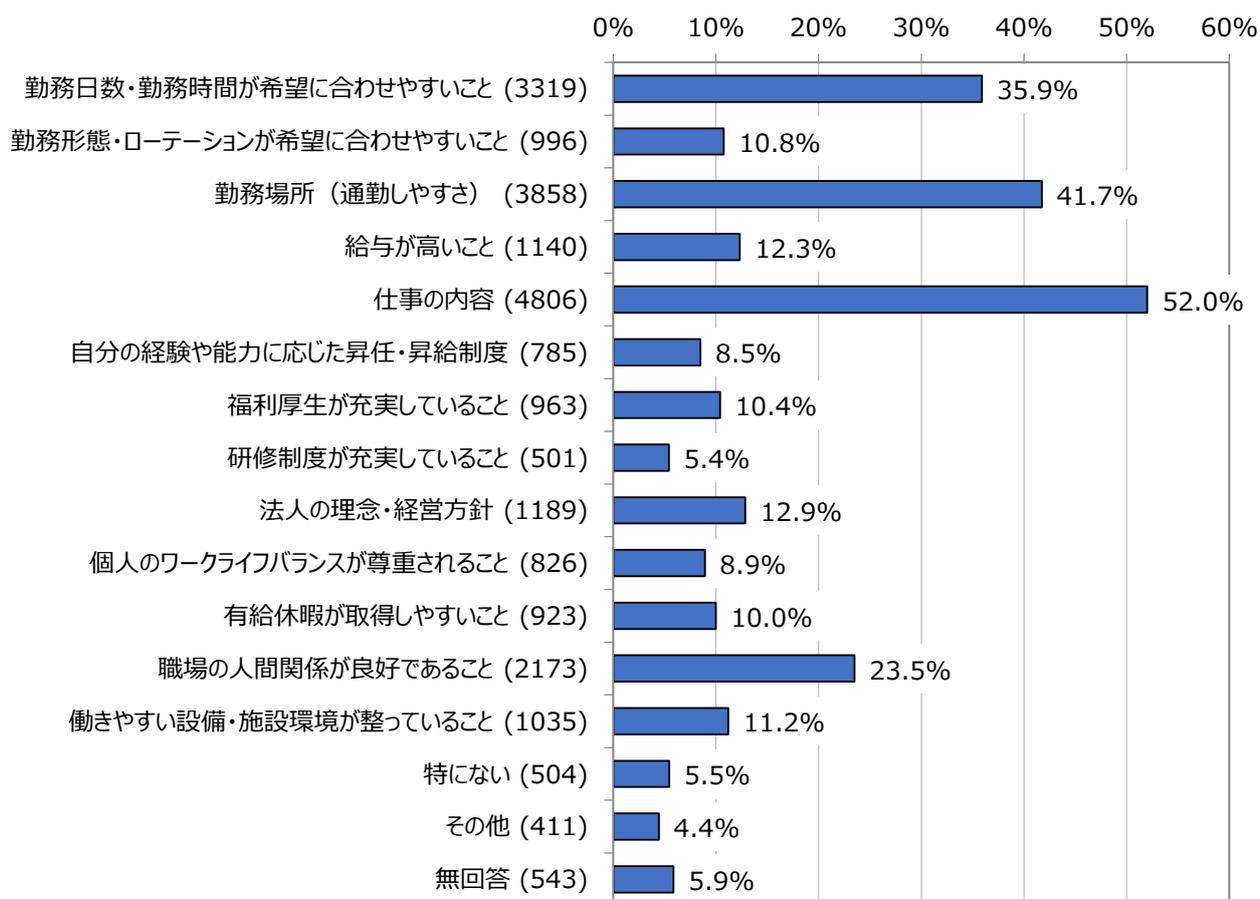
3-6-2 現在の職場を選ぶ際に重視した点

現在の職場を選ぶ際に重視した点を見ると、「仕事の内容」の割合が52.0%と最も高く、次いで「勤務場所」が41.7%、「勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと」が35.9%となっている。

職種別に見ると、管理者、児童発達支援管理責任者では「法人の理念・経営方針」の割合が高い(21.0%、19.8%)。

現在の職場への就職方法別に見ると、中途採用者は新卒採用者と比べ、「勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと」(39.9%)、「勤務場所(通勤しやすさ)」(44.8%)の割合が高い。

図表 3-54 現在の職場を選ぶ際に重視した点(複数回答)(n=9244)



【職種別】

図表 3-55 現在の職場を選ぶ際に重視した点（複数回答）（n=9244）

	全体	勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと	勤務形態・ローテーションが希望に合わせやすいこと	勤務場所（通勤しやすさ）	給与が高いこと	仕事の内容	自分の経験や能力に応じた昇任・昇給制度	福利厚生が充実していること	研修制度が充実していること
全体	9244 (2.59)	3319 (35.9%)	996 (10.8%)	3858 (41.7%)	1140 (12.3%)	4806 (52.0%)	785 (8.5%)	963 (10.4%)	501 (5.4%)
管理者	930 (2.46)	230 (24.7%)	76 (8.2%)	319 (34.3%)	124 (13.3%)	474 (51.0%)	112 (12.0%)	85 (9.1%)	54 (5.8%)
児童発達支援管理責任者	1427 (2.73)	416 (29.2%)	145 (10.2%)	571 (40.0%)	227 (15.9%)	820 (57.5%)	208 (14.6%)	159 (11.1%)	97 (6.8%)
保育士	2241 (2.75)	929 (41.5%)	251 (11.2%)	1035 (46.2%)	344 (15.4%)	1172 (52.3%)	183 (8.2%)	282 (12.6%)	133 (5.9%)
児童指導員	2349 (2.57)	958 (40.8%)	290 (12.3%)	1069 (45.5%)	218 (9.3%)	1229 (52.3%)	153 (6.5%)	207 (8.8%)	111 (4.7%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (2.70)	311 (38.3%)	101 (12.4%)	343 (42.2%)	117 (14.4%)	481 (59.2%)	58 (7.1%)	90 (11.1%)	44 (5.4%)
訪問支援員	23 (2.57)	7 (30.4%)	4 (17.4%)	8 (34.8%)	3 (13.0%)	12 (52.2%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	3 (13.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (2.62)	200 (29.3%)	64 (9.4%)	284 (41.6%)	65 (9.5%)	367 (53.7%)	49 (7.2%)	88 (12.9%)	43 (6.3%)
その他	569 (2.32)	263 (46.2%)	63 (11.1%)	223 (39.2%)	42 (7.4%)	246 (43.2%)	17 (3.0%)	49 (8.6%)	16 (2.8%)

	全体	法人の理念・経営方針	個人のワークライフバランスが尊重されること	有給休暇が取得しやすいこと	職場の人間関係が良好であること	働きやすい設備・施設環境が整っていること	特になし	その他	無回答
全体	9244 (2.59)	1189 (12.9%)	826 (8.9%)	923 (10.0%)	2173 (23.5%)	1035 (11.2%)	504 (5.5%)	411 (4.4%)	543 (5.9%)
管理者	930 (2.46)	195 (21.0%)	64 (6.9%)	69 (7.4%)	184 (19.8%)	116 (12.5%)	61 (6.6%)	76 (8.2%)	50 (5.4%)
児童発達支援管理責任者	1427 (2.73)	283 (19.8%)	125 (8.8%)	152 (10.7%)	297 (20.8%)	181 (12.7%)	73 (5.1%)	55 (3.9%)	82 (5.7%)
保育士	2241 (2.75)	230 (10.3%)	202 (9.0%)	265 (11.8%)	631 (28.2%)	256 (11.4%)	98 (4.4%)	88 (3.9%)	62 (2.8%)
児童指導員	2349 (2.57)	243 (10.3%)	218 (9.3%)	209 (8.9%)	580 (24.7%)	256 (10.9%)	133 (5.7%)	90 (3.8%)	72 (3.1%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (2.70)	84 (10.3%)	107 (13.2%)	91 (11.2%)	199 (24.5%)	88 (10.8%)	38 (4.7%)	27 (3.3%)	17 (2.1%)
訪問支援員	23 (2.57)	3 (13.0%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	4 (17.4%)	3 (13.0%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (2.62)	104 (15.2%)	74 (10.8%)	90 (13.2%)	149 (21.8%)	84 (12.3%)	48 (7.0%)	50 (7.3%)	33 (4.8%)
その他	569 (2.32)	44 (7.7%)	33 (5.8%)	43 (7.6%)	126 (22.1%)	50 (8.8%)	51 (9.0%)	25 (4.4%)	29 (5.1%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-56 現在の職場を選ぶ際に重視した点（複数回答）（n=8850）

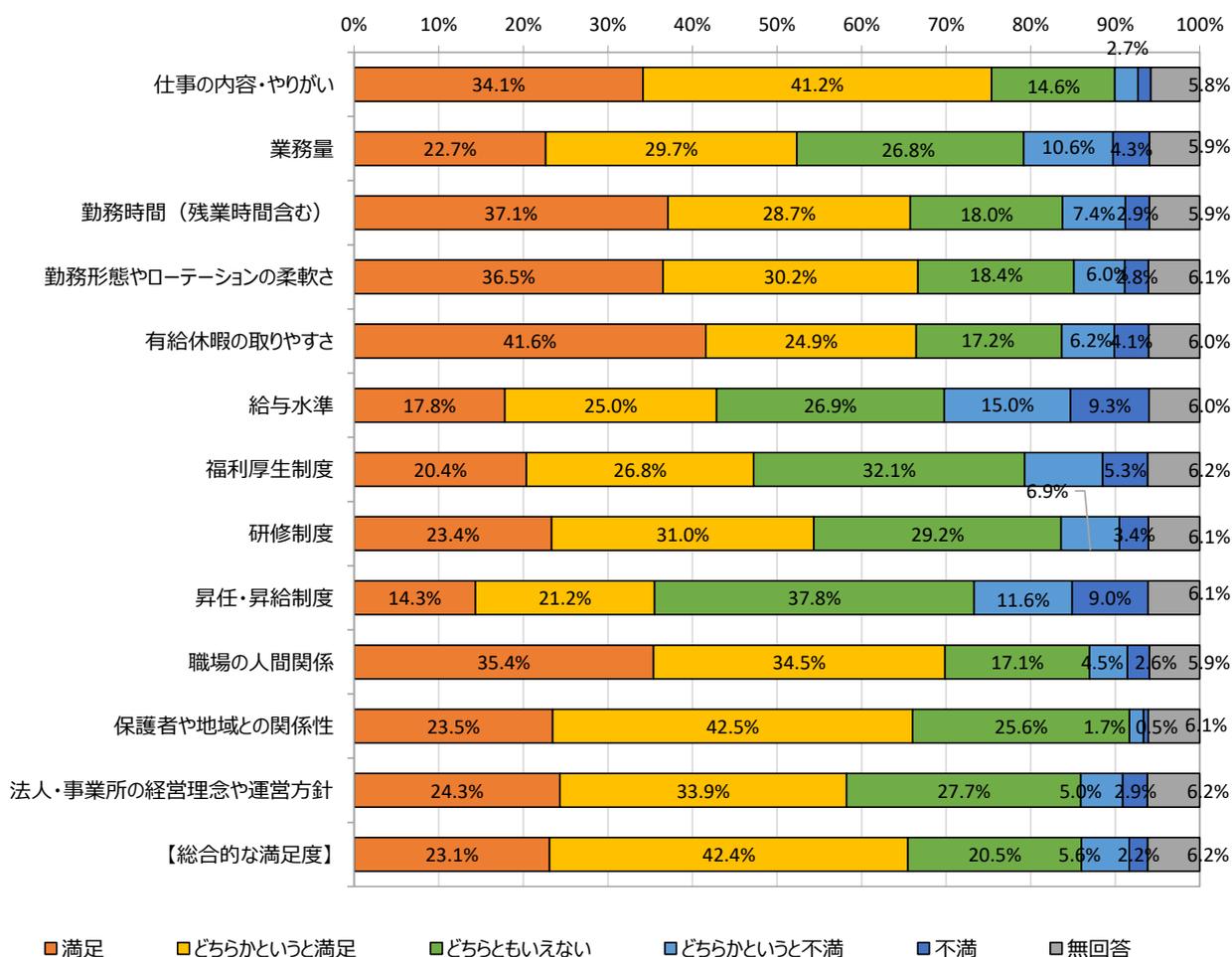
	全体	勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと	勤務形態・ローテーションが希望に合わせやすいこと	勤務場所（通勤しやすさ）	給与が高いこと	仕事の内容	自分の経験や能力に応じた昇任・昇給制度	福利厚生が充実していること	研修制度が充実していること
全体	8850 (2.65)	3289 (37.2%)	992 (11.2%)	3833 (43.3%)	1136 (12.8%)	4772 (53.9%)	780 (8.8%)	959 (10.8%)	500 (5.6%)
新卒	1334 (2.28)	287 (21.5%)	88 (6.6%)	465 (34.9%)	149 (11.2%)	694 (52.0%)	86 (6.4%)	192 (14.4%)	70 (5.2%)
中途	7516 (2.72)	3002 (39.9%)	904 (12.0%)	3368 (44.8%)	987 (13.1%)	4078 (54.3%)	694 (9.2%)	767 (10.2%)	430 (5.7%)
	全体	法人の理念・経営方針	個人のワークライフバランスが尊重されること	有給休暇が取得しやすいこと	職場の人間関係が良好であること	働きやすい設備・施設環境が整っていること	特にない	その他	無回答
全体	8850 (2.65)	1181 (13.3%)	820 (9.3%)	923 (10.4%)	2159 (24.4%)	1028 (11.6%)	499 (5.6%)	404 (4.6%)	221 (2.5%)
新卒	1334 (2.28)	147 (11.0%)	70 (5.2%)	111 (8.3%)	331 (24.8%)	151 (11.3%)	108 (8.1%)	64 (4.8%)	34 (2.5%)
中途	7516 (2.72)	1034 (13.8%)	750 (10.0%)	812 (10.8%)	1828 (24.3%)	877 (11.7%)	391 (5.2%)	340 (4.5%)	187 (2.5%)

3-7 現在の職場に対する満足度・継続意欲

3-7-1 現在の職場に対する満足度

現在の職場に対する満足度を見ると、「満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足（計）」の割合は「仕事の内容・やりがい」で75.3%と最も高く、次いで「仕事の人間関係」が69.9%、「勤務形態やローテーションの柔軟さ」が66.7%となっている。一方、「不満」と「どちらかという不満」を合わせた「不満（計）」の割合は「給与水準」で24.3%と最も高く、次いで「昇任・昇給制度」が20.6%となっている。「総合的な満足度」では、「満足（計）」が65.5%、「不満（計）」が7.8%となっている。

図表 3-57 現在の職場に対する満足度 (n=9244)



満足（5点）～不満（1点）として点数化し、職種別の平均点を見ると、特に業務量に差が出ており、児童指導員 3.8 点のところ、訪問支援員は 3.2 点、相談支援専門員・相談支援員は 3.3 点となっている。従事している事業種別の平均点を見ると、障害児入所施設に従事する職員の満足度が、いずれの項目でも低い傾向にあり、特に通所支援と比べると「業務量」の点数が低い。

【職種別】

図表 3-58 現在の職場に対する満足度（得点）

	全体	管理者	児童発達支援管理責任者	保育士	児童指導員	看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	訪問支援員	相談支援専門員・相談支援員	その他	無回答
サンプル数	9,251	930	1,427	2,241	2,350	813	23	683	575	209
仕事の内容・やりがい	4.1	4.3	4.2	4.1	4.1	4.0	3.7	4.1	4.1	4.0
業務量	3.6	3.4	3.4	3.6	3.8	3.6	3.2	3.3	3.8	3.6
勤務時間（残業時間含む）	4.0	3.8	3.8	4.0	4.1	4.0	3.6	3.7	4.1	4.2
勤務形態やローテーションの柔軟さ	4.0	4.0	3.9	4.0	4.0	3.9	3.6	4.0	4.2	4.0
有給休暇の取りやすさ	4.0	3.9	3.9	4.0	4.0	4.0	3.7	4.2	4.1	4.5
給与水準	3.3	3.3	3.4	3.2	3.3	3.3	3.3	3.2	3.4	3.2
福利厚生制度	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7	3.4
研修制度	3.7	3.8	3.7	3.7	3.7	3.5	3.7	3.7	3.8	3.4
昇任・昇給制度	3.2	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	3.0	3.2	3.3	3.0
職場の人間関係	4.0	4.1	4.1	4.0	4.0	3.9	3.8	3.9	4.1	3.7
保護者や地域との関係性	3.9	4.0	4.0	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9	3.6
法人・事業所の経営理念や運営方針	3.8	3.9	3.8	3.7	3.8	3.6	3.6	3.6	3.9	3.9
【総合的な満足度】	3.8	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.5	3.8	4.0	4.1

【従事している事業種別】

図表 3-59 現在の職場に対する満足度（得点）

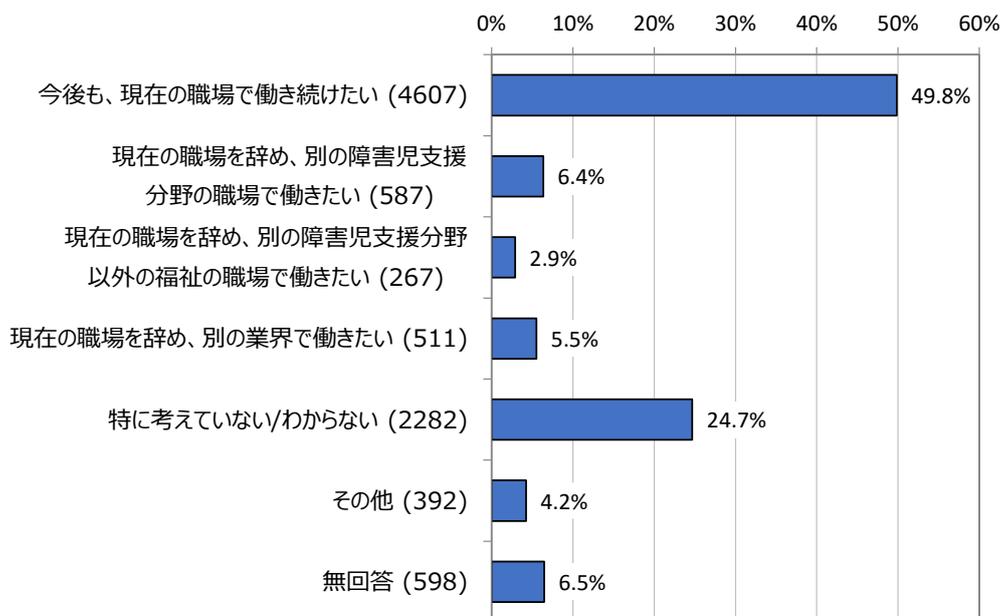
	全体	児童発達支援センター	児童発達支援	放課後等デイサービス	居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	障害児入所施設（福祉型、医療型）	障害児相談支援
サンプル数	9251	727	2242	5090	84	298	810
仕事の内容・やりがい	4.1	4.1	4.1	4.1	4.2	3.7	4.1
業務量	3.6	3.3	3.6	3.7	3.5	3.0	3.3
勤務時間（残業時間含む）	4.0	3.7	4.0	4.0	3.7	3.4	3.7
勤務形態やローテーションの柔軟さ	4.0	3.8	4.0	4.0	4.0	3.4	4.0
有給休暇の取りやすさ	4.0	3.9	4.1	4.0	4.1	3.6	4.2
給与水準	3.3	3.3	3.3	3.3	3.4	3.2	3.2
福利厚生制度	3.5	3.7	3.5	3.5	3.6	3.6	3.5
研修制度	3.7	3.6	3.7	3.7	3.8	3.5	3.7
昇任・昇給制度	3.2	3.2	3.1	3.3	3.2	3.1	3.2
職場の人間関係	4.0	3.8	4.1	4.1	3.9	3.4	3.9
保護者や地域との関係性	3.9	3.9	4.0	4.0	4.0	3.3	3.8
法人・事業所の経営理念や運営方針	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	3.3	3.6
【総合的な満足度】	3.8	3.8	3.9	3.9	3.8	3.4	3.7

※各セルの得点の相対的な高低を、色の濃淡で表している。得点が高い場合色が濃く、低い場合に薄い。

3-7-2 現在の職場に対する継続意欲

現在の職場に対する継続意欲を見ると、「今後も、現在の職場で働き続けたい」の割合が49.8%と最も高い。現在の職場を辞めたいと考えているのは全体の14.8%であり、障害児支援分野以外の職場で働きたいと考えているのは8.4%であった。

図表 3-60 現在の職場に対する継続意欲 (n=9244)



【職種別】

図表 3-61 現在の職場に対する継続意欲 (n=9244)

	全体	今後も、現在の職場で働き続けたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の業界で働きたい	特に考えていない/わからない	その他	無回答
全体	9244 (100.0%)	4607 (49.8%)	587 (6.4%)	267 (2.9%)	511 (5.5%)	2282 (24.7%)	392 (4.2%)	598 (6.5%)
管理者	930 (100.0%)	543 (58.4%)	40 (4.3%)	21 (2.3%)	52 (5.6%)	167 (18.0%)	53 (5.7%)	54 (5.8%)
児童発達支援管理責任者	1427 (100.0%)	777 (54.4%)	114 (8.0%)	33 (2.3%)	48 (3.4%)	321 (22.5%)	52 (3.6%)	82 (5.7%)
保育士	2241 (100.0%)	1099 (49.0%)	148 (6.6%)	77 (3.4%)	147 (6.6%)	604 (27.0%)	91 (4.1%)	75 (3.3%)
児童指導員	2349 (100.0%)	1180 (50.2%)	140 (6.0%)	69 (2.9%)	165 (7.0%)	613 (26.1%)	84 (3.6%)	98 (4.2%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	813 (100.0%)	363 (44.6%)	94 (11.6%)	23 (2.8%)	49 (6.0%)	218 (26.8%)	42 (5.2%)	24 (3.0%)
訪問支援員	23 (100.0%)	10 (43.5%)	1 (4.3%)	1 (4.3%)	2 (8.7%)	9 (39.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	683 (100.0%)	350 (51.2%)	24 (3.5%)	29 (4.2%)	22 (3.2%)	185 (27.1%)	43 (6.3%)	30 (4.4%)
その他	569 (100.0%)	280 (49.2%)	26 (4.6%)	14 (2.5%)	25 (4.4%)	163 (28.6%)	23 (4.0%)	38 (6.7%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-62 現在の職場に対する継続意欲 (n=8850)

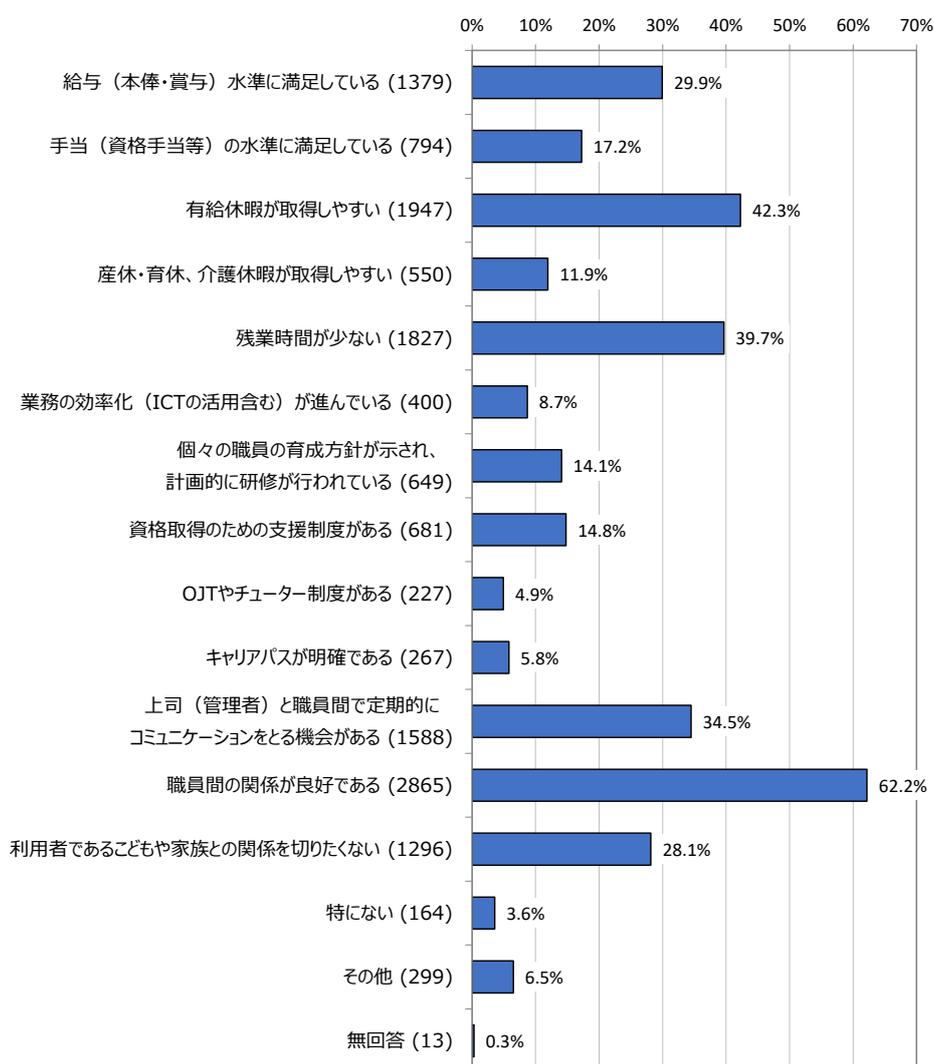
	全体	今後も、現在の職場で働き続けたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の業界で働きたい	特に考えていない/わからない	その他	無回答
全体	8850 (100.0%)	4567 (51.6%)	584 (6.6%)	266 (3.0%)	506 (5.7%)	2259 (25.5%)	382 (4.3%)	286 (3.2%)
新卒	1334 (100.0%)	611 (45.8%)	92 (6.9%)	66 (4.9%)	106 (7.9%)	373 (28.0%)	47 (3.5%)	39 (2.9%)
中途	7516 (100.0%)	3956 (52.6%)	492 (6.5%)	200 (2.7%)	400 (5.3%)	1886 (25.1%)	335 (4.5%)	247 (3.3%)

3-7-3 (今後も現在の職場で働き続けたいと回答した場合) 今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていること

今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていることを見ると、「職員間の関係が良好である」の割合が62.2%と最も高く、次いで「有給休暇が取得しやすい」が42.3%、「残業時間が少ない」が39.7%となっている。

職種別に見ると、相談支援専門員・相談支援員では「有給休暇が取得しやすい」の割合が52.0%と他の職種と比べ高い。

図表 3-63 今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていること（複数回答）(n=4607)



【職種別】

図表 3-64 今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていること（複数回答）（n=4607）

	全体	給与（本俸・賞与）水準に満足している	手当（資格手当等）の水準に満足している	有給休暇が取得しやすい	産休・育休・介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	4607 (3.24)	1379 (29.9%)	794 (17.2%)	1947 (42.3%)	550 (11.9%)	1827 (39.7%)	400 (8.7%)	649 (14.1%)	681 (14.8%)
管理者	543 (3.29)	183 (33.7%)	103 (19.0%)	210 (38.7%)	60 (11.0%)	171 (31.5%)	64 (11.8%)	81 (14.9%)	99 (18.2%)
児童発達支援管理責任者	777 (3.47)	269 (34.6%)	167 (21.5%)	329 (42.3%)	87 (11.2%)	288 (37.1%)	79 (10.2%)	123 (15.8%)	127 (16.3%)
保育士	1099 (3.08)	289 (26.3%)	189 (17.2%)	477 (43.4%)	132 (12.0%)	448 (40.8%)	70 (6.4%)	152 (13.8%)	136 (12.4%)
児童指導員	1180 (3.26)	329 (27.9%)	168 (14.2%)	478 (40.5%)	135 (11.4%)	522 (44.2%)	105 (8.9%)	163 (13.8%)	186 (15.8%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	363 (3.28)	103 (28.4%)	66 (18.2%)	166 (45.7%)	60 (16.5%)	167 (46.0%)	30 (8.3%)	42 (11.6%)	37 (10.2%)
訪問支援員	10 (4.90)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	4 (40.0%)	2 (20.0%)	5 (50.0%)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	4 (40.0%)
相談支援専門員・相談支援員	350 (3.38)	118 (33.7%)	63 (18.0%)	182 (52.0%)	53 (15.1%)	116 (33.1%)	35 (10.0%)	48 (13.7%)	56 (16.0%)
その他	280 (2.78)	83 (29.6%)	34 (12.1%)	99 (35.4%)	20 (7.1%)	107 (38.2%)	13 (4.6%)	36 (12.9%)	35 (12.5%)

	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的にコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	利用者であることや家族との関係を切りたくない	特にない	その他	無回答
全体	4607 (3.24)	227 (4.9%)	267 (5.8%)	1588 (34.5%)	2865 (62.2%)	1296 (28.1%)	164 (3.6%)	299 (6.5%)	13 (0.3%)
管理者	543 (3.29)	32 (5.9%)	45 (8.3%)	174 (32.0%)	311 (57.3%)	181 (33.3%)	22 (4.1%)	45 (8.3%)	4 (0.7%)
児童発達支援管理責任者	777 (3.47)	42 (5.4%)	59 (7.6%)	288 (37.1%)	476 (61.3%)	292 (37.6%)	16 (2.1%)	56 (7.2%)	2 (0.3%)
保育士	1099 (3.08)	48 (4.4%)	52 (4.7%)	356 (32.4%)	709 (64.5%)	239 (21.7%)	33 (3.0%)	57 (5.2%)	1 (0.1%)
児童指導員	1180 (3.26)	55 (4.7%)	58 (4.9%)	453 (38.4%)	763 (64.7%)	319 (27.0%)	49 (4.2%)	65 (5.5%)	3 (0.3%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	363 (3.28)	20 (5.5%)	20 (5.5%)	120 (33.1%)	221 (60.9%)	97 (26.7%)	11 (3.0%)	29 (8.0%)	1 (0.3%)
訪問支援員	10 (4.90)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	4 (40.0%)	8 (80.0%)	5 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	350 (3.38)	20 (5.7%)	20 (5.7%)	115 (32.9%)	199 (56.9%)	111 (31.7%)	20 (5.7%)	27 (7.7%)	1 (0.3%)
その他	280 (2.78)	8 (2.9%)	10 (3.6%)	77 (27.5%)	176 (62.9%)	51 (18.2%)	13 (4.6%)	17 (6.1%)	0 (0.0%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-65 今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていること（複数回答）（n=4567）

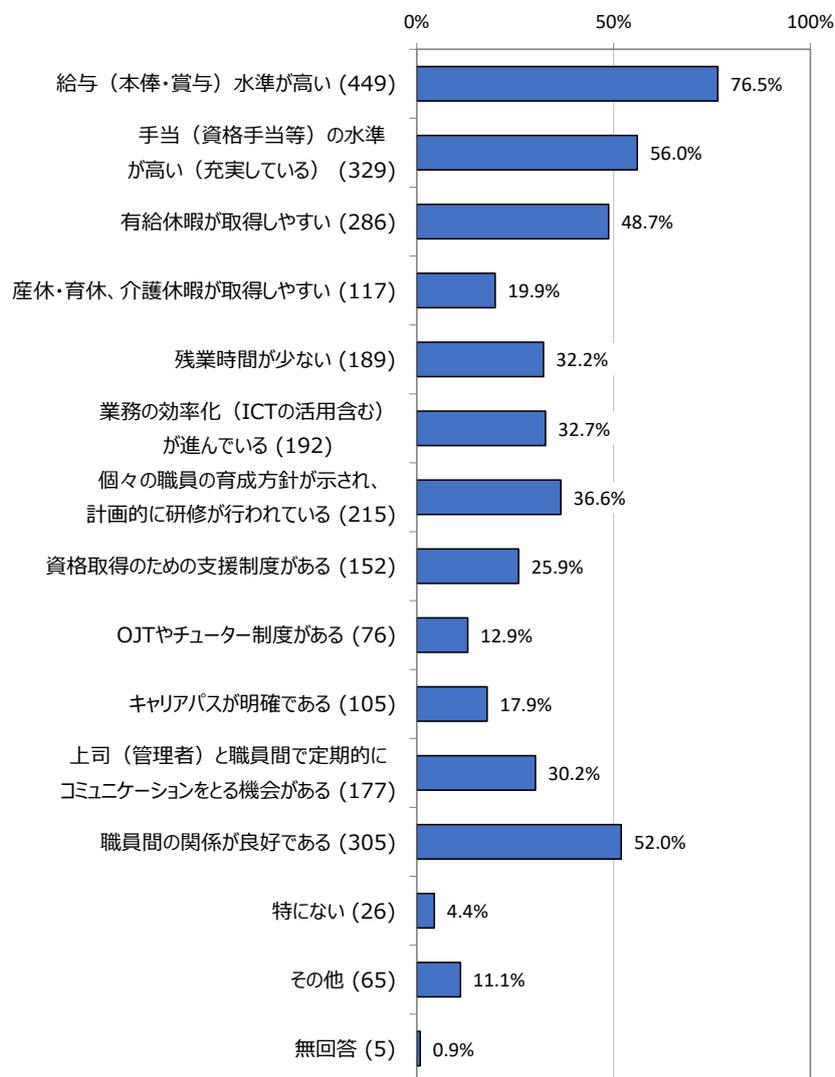
	全体	給与（本俸・賞与）水準に満足している	手当（資格手当等）の水準に満足している	有給休暇が取得しやすい	産休・育休、介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	4567 (3.25)	1364 (29.9%)	786 (17.2%)	1938 (42.4%)	547 (12.0%)	1817 (39.8%)	396 (8.7%)	645 (14.1%)	678 (14.8%)
新卒	611 (3.09)	186 (30.4%)	86 (14.1%)	249 (40.8%)	97 (15.9%)	210 (34.4%)	46 (7.5%)	60 (9.8%)	70 (11.5%)
中途	3956 (3.27)	1178 (29.8%)	700 (17.7%)	1689 (42.7%)	450 (11.4%)	1607 (40.6%)	350 (8.8%)	585 (14.8%)	608 (15.4%)
	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的にコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	利用者であることもや家族との関係を切りたくない	特になし	その他	無回答
全体	4567 (3.25)	226 (4.9%)	264 (5.8%)	1572 (34.4%)	2843 (62.3%)	1285 (28.1%)	161 (3.5%)	295 (6.5%)	12 (0.3%)
新卒	611 (3.09)	31 (5.1%)	30 (4.9%)	193 (31.6%)	361 (59.1%)	199 (32.6%)	23 (3.8%)	43 (7.0%)	2 (0.3%)
中途	3956 (3.27)	195 (4.9%)	234 (5.9%)	1379 (34.9%)	2482 (62.7%)	1086 (27.5%)	138 (3.5%)	252 (6.4%)	10 (0.3%)

3-7-4 (現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたいと回答した場合) 現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境

現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたいと回答した場合について、現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境を見ると、「給与水準が高い」の割合が76.5%と最も高く、次いで「手当の水準が高い」が56.0%、「職員間の関係が良好である」が52.0%となっている。

職種別に見ると、児童発達支援管理責任者では「キャリアパスが明確である」の割合が26.3%と、他の職種と比べ高い。

図表 3-66 現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境（複数回答）（n=587）



【職種別】

図表 3-67 現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境（複数回答）（n=587）

	全体	給与（本俸・賞与）水準が高い	手当（資格手当等）の水準が高い（充実している）	有給休暇が取得しやすい	産休・育休、介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	587 (4.58)	449 (76.5%)	329 (56.0%)	286 (48.7%)	117 (19.9%)	189 (32.2%)	192 (32.7%)	215 (36.6%)	152 (25.9%)
管理者	40 (4.75)	34 (85.0%)	24 (60.0%)	19 (47.5%)	14 (35.0%)	14 (35.0%)	12 (30.0%)	13 (32.5%)	8 (20.0%)
児童発達支援管理責任者	114 (4.65)	86 (75.4%)	68 (59.6%)	59 (51.8%)	19 (16.7%)	36 (31.6%)	42 (36.8%)	42 (36.8%)	28 (24.6%)
保育士	148 (4.55)	116 (78.4%)	86 (58.1%)	70 (47.3%)	27 (18.2%)	47 (31.8%)	49 (33.1%)	53 (35.8%)	38 (25.7%)
児童指導員	140 (4.31)	108 (77.1%)	71 (50.7%)	70 (50.0%)	24 (17.1%)	42 (30.0%)	38 (27.1%)	53 (37.9%)	35 (25.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	94 (4.90)	68 (72.3%)	51 (54.3%)	48 (51.1%)	25 (26.6%)	35 (37.2%)	35 (37.2%)	40 (42.6%)	26 (27.7%)
訪問支援員	1 (2.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	24 (5.08)	18 (75.0%)	15 (62.5%)	10 (41.7%)	5 (20.8%)	8 (33.3%)	8 (33.3%)	10 (41.7%)	8 (33.3%)
その他	26 (4.08)	19 (73.1%)	14 (53.8%)	10 (38.5%)	3 (11.5%)	7 (26.9%)	8 (30.8%)	4 (15.4%)	9 (34.6%)

	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的にコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	特になし	その他	無回答
全体	587 (4.58)	76 (12.9%)	105 (17.9%)	177 (30.2%)	305 (52.0%)	26 (4.4%)	65 (11.1%)	5 (0.9%)
管理者	40 (4.75)	6 (15.0%)	6 (15.0%)	10 (25.0%)	20 (50.0%)	1 (2.5%)	9 (22.5%)	0 (0.0%)
児童発達支援管理責任者	114 (4.65)	15 (13.2%)	30 (26.3%)	38 (33.3%)	53 (46.5%)	4 (3.5%)	9 (7.9%)	1 (0.9%)
保育士	148 (4.55)	20 (13.5%)	22 (14.9%)	44 (29.7%)	79 (53.4%)	8 (5.4%)	13 (8.8%)	1 (0.7%)
児童指導員	140 (4.31)	14 (10.0%)	21 (15.0%)	35 (25.0%)	72 (51.4%)	5 (3.6%)	14 (10.0%)	2 (1.4%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	94 (4.90)	16 (17.0%)	15 (16.0%)	32 (34.0%)	52 (55.3%)	4 (4.3%)	14 (14.9%)	0 (0.0%)
訪問支援員	1 (2.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	24 (5.08)	2 (8.3%)	8 (33.3%)	10 (41.7%)	16 (66.7%)	1 (4.2%)	3 (12.5%)	0 (0.0%)
その他	26 (4.08)	3 (11.5%)	3 (11.5%)	8 (30.8%)	12 (46.2%)	3 (11.5%)	2 (7.7%)	1 (3.8%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-68 現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境（複数回答）（n=584）

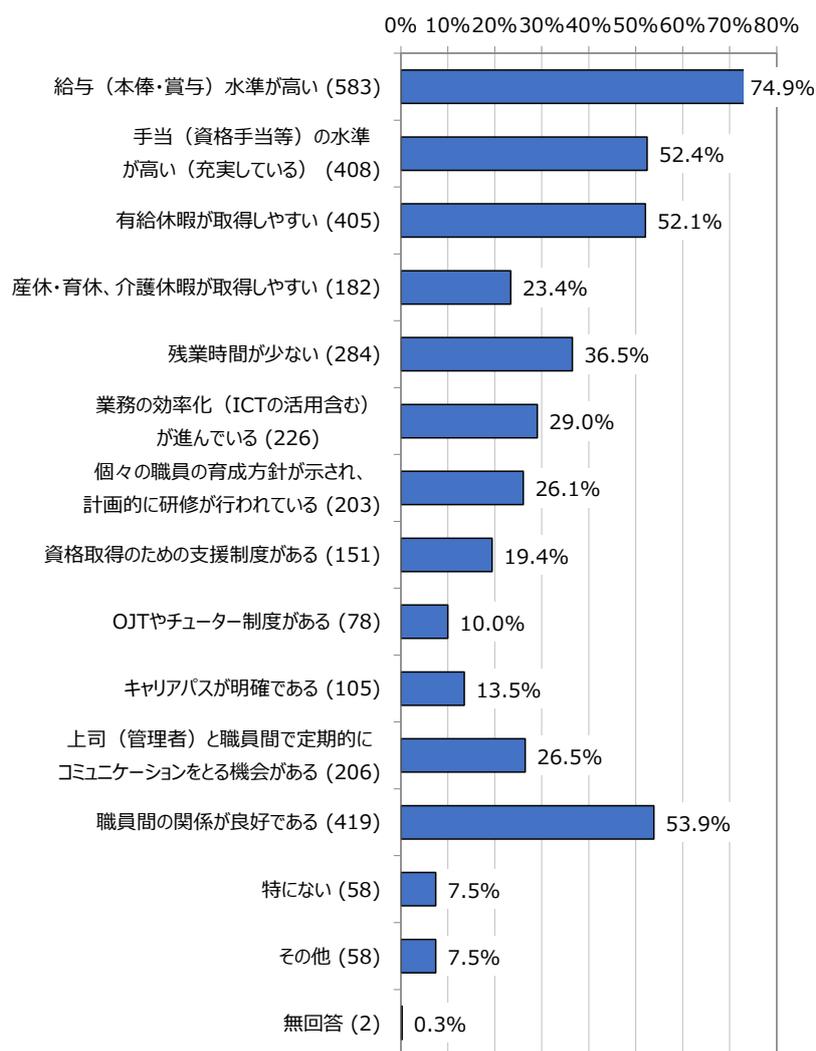
	全体	給与（本俸・賞与）水準が高い	手当（資格手当等）の水準が高い（充実している）	有給休暇が取得しやすい	産休・育休、介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	584 (4.58)	447 (76.5%)	328 (56.2%)	285 (48.8%)	117 (20.0%)	187 (32.0%)	191 (32.7%)	214 (36.6%)	152 (26.0%)
新卒	92 (4.64)	74 (80.4%)	55 (59.8%)	45 (48.9%)	18 (19.6%)	33 (35.9%)	32 (34.8%)	34 (37.0%)	21 (22.8%)
中途	492 (4.57)	373 (75.8%)	273 (55.5%)	240 (48.8%)	99 (20.1%)	154 (31.3%)	159 (32.3%)	180 (36.6%)	131 (26.6%)

	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的にコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	特にない	その他	無回答
全体	584 (4.58)	76 (13.0%)	105 (18.0%)	175 (30.0%)	302 (51.7%)	26 (4.5%)	65 (11.1%)	5 (0.9%)
新卒	92 (4.64)	13 (14.1%)	20 (21.7%)	30 (32.6%)	43 (46.7%)	4 (4.3%)	4 (4.3%)	1 (1.1%)
中途	492 (4.57)	63 (12.8%)	85 (17.3%)	145 (29.5%)	259 (52.6%)	22 (4.5%)	61 (12.4%)	4 (0.8%)

3-7-5 (現在の職場を辞め、障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい別の業界で働きたいと回答した場合) 障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境

「現在の職場を辞め、障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい」または「別の業界で働きたい」と回答した場合について、障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境を見ると、「給与水準が高い」の割合が74.9%と最も高く、次いで「職員間の関係が良好である」が53.9%、「手当の水準が高い(充実している)」が52.4%、「有給休暇が取得しやすい」が52.1%となっている。

図表 3-69 障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境 (複数回答) (n=778)



【職種別】

図表 3-70 障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境（複数回答）（n=778）

	全体	給与（本俸・賞与）水準が高い	手当（資格手当等）の水準が高い（充実している）	有給休暇が取得しやすい	産休・育休、介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	778 (4.33)	583 (74.9%)	408 (52.4%)	405 (52.1%)	182 (23.4%)	284 (36.5%)	226 (29.0%)	203 (26.1%)	151 (19.4%)
管理者	73 (4.37)	60 (82.2%)	37 (50.7%)	36 (49.3%)	16 (21.9%)	23 (31.5%)	25 (34.2%)	21 (28.8%)	16 (21.9%)
児童発達支援管理責任者	81 (4.44)	57 (70.4%)	43 (53.1%)	46 (56.8%)	13 (16.0%)	33 (40.7%)	28 (34.6%)	22 (27.2%)	18 (22.2%)
保育士	224 (4.38)	176 (78.6%)	122 (54.5%)	128 (57.1%)	64 (28.6%)	87 (38.8%)	61 (27.2%)	55 (24.6%)	35 (15.6%)
児童指導員	234 (4.41)	174 (74.4%)	126 (53.8%)	119 (50.9%)	55 (23.5%)	85 (36.3%)	68 (29.1%)	66 (28.2%)	57 (24.4%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	72 (4.32)	51 (70.8%)	38 (52.8%)	39 (54.2%)	16 (22.2%)	30 (41.7%)	20 (27.8%)	20 (27.8%)	8 (11.1%)
訪問支援員	3 (2.67)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	51 (4.39)	36 (70.6%)	24 (47.1%)	22 (43.1%)	12 (23.5%)	17 (33.3%)	16 (31.4%)	14 (27.5%)	8 (15.7%)
その他	39 (3.33)	25 (64.1%)	17 (43.6%)	14 (35.9%)	5 (12.8%)	8 (20.5%)	8 (20.5%)	5 (12.8%)	9 (23.1%)

	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的なコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	特にない	その他	無回答
全体	778 (4.33)	78 (10.0%)	105 (13.5%)	206 (26.5%)	419 (53.9%)	58 (7.5%)	58 (7.5%)	2 (0.3%)
管理者	73 (4.37)	11 (15.1%)	12 (16.4%)	17 (23.3%)	36 (49.3%)	4 (5.5%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)
児童発達支援管理責任者	81 (4.44)	7 (8.6%)	13 (16.0%)	26 (32.1%)	41 (50.6%)	3 (3.7%)	10 (12.3%)	0 (0.0%)
保育士	224 (4.38)	16 (7.1%)	20 (8.9%)	62 (27.7%)	133 (59.4%)	12 (5.4%)	10 (4.5%)	0 (0.0%)
児童指導員	234 (4.41)	26 (11.1%)	37 (15.8%)	60 (25.6%)	126 (53.8%)	16 (6.8%)	17 (7.3%)	0 (0.0%)
看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	72 (4.32)	7 (9.7%)	10 (13.9%)	19 (26.4%)	37 (51.4%)	8 (11.1%)	7 (9.7%)	1 (1.4%)
訪問支援員	3 (2.67)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談支援専門員・相談支援員	51 (4.39)	8 (15.7%)	10 (19.6%)	16 (31.4%)	28 (54.9%)	8 (15.7%)	5 (9.8%)	0 (0.0%)
その他	39 (3.33)	3 (7.7%)	3 (7.7%)	5 (12.8%)	16 (41.0%)	7 (17.9%)	4 (10.3%)	1 (2.6%)

【現在の職場への就職方法別（新卒/中途）】

図表 3-71 障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境（複数回答）（n=772）

	全体	給与（本俸・賞与）水準が高い	手当（資格手当等）の水準が高い（充実している）	有給休暇が取得しやすい	産休・育休、介護休暇が取得しやすい	残業時間が少ない	業務の効率化（ICTの活用含む）が進んでいる	個々の職員の育成方針が示され、計画的に研修が行われている	資格取得のための支援制度がある
全体	772 (4.34)	580 (75.1%)	405 (52.5%)	404 (52.3%)	181 (23.4%)	284 (36.8%)	225 (29.1%)	202 (26.2%)	149 (19.3%)
新卒	172 (4.55)	134 (77.9%)	95 (55.2%)	85 (49.4%)	49 (28.5%)	74 (43.0%)	57 (33.1%)	51 (29.7%)	31 (18.0%)
中途	600 (4.28)	446 (74.3%)	310 (51.7%)	319 (53.2%)	132 (22.0%)	210 (35.0%)	168 (28.0%)	151 (25.2%)	118 (19.7%)

	全体	OJTやチューター制度がある	キャリアパスが明確である	上司（管理者）と職員間で定期的にコミュニケーションをとる機会がある	職員間の関係が良好である	特にない	その他	無回答
全体	772 (4.34)	78 (10.1%)	105 (13.6%)	205 (26.6%)	417 (54.0%)	56 (7.3%)	58 (7.5%)	2 (0.3%)
新卒	172 (4.55)	20 (11.6%)	25 (14.5%)	50 (29.1%)	91 (52.9%)	9 (5.2%)	10 (5.8%)	1 (0.6%)
中途	600 (4.28)	58 (9.7%)	80 (13.3%)	155 (25.8%)	326 (54.3%)	47 (7.8%)	48 (8.0%)	1 (0.2%)

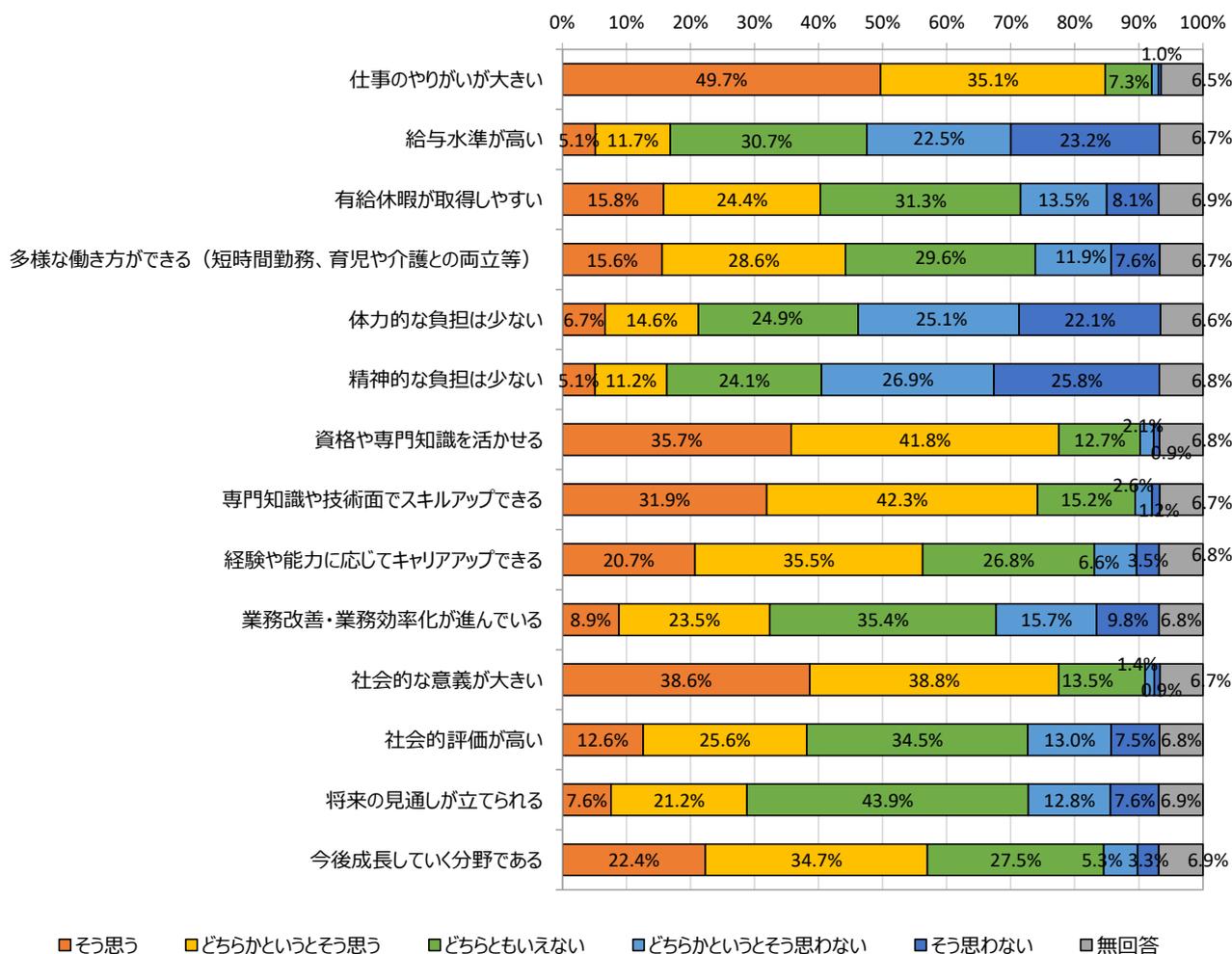
3-8 障害児支援分野の仕事に対する考え

3-8-1 障害児支援分野の仕事全体に対する考え

障害児支援分野の仕事全体に対する考えを見ると、「そう思う」と「どちらかというと思う」を合わせた「そう思う（計）」の割合は、「仕事のやりがい大きい」で84.8%と最も高く、次いで「資格や専門知識を活かせる」が77.5%、「社会的な意義大きい」が77.4%となっている。一方、「そう思わない」と「どちらかというと思わない」を合わせた「そう思わない（計）」の割合は、「精神的な負担は少ない」(52.7%)が最も高く、次いで「体力的な負担は少ない」(47.2%)、「給与水準が高い」(45.7%)が続く。

着目すべき点としては、「社会的な意義大きい」の「そう思う（計）」の割合が77.4%と高いのに対し、「社会的評価が高い」は38.2%と低い。職員は自らの仕事に意義を感じている一方で、その意義について社会から十分な評価を受けていないと感じていることが推察される。

図表 3-72 障害児支援分野の仕事全体に対する考え (n=9251)



そう思う（5点）～そう思わない（1点）として点数化し、職種別の平均点を見ると、相談支援専門員・相談支援員の「精神的な負担は少ない」の点数が低い。従事している事業種別の平均点を見ると、障害児入所施設に従事する職員は「体力的な負担は少ない」「精神的な負担は少ない」の点数が低い。また、障害児相談支援に従事する職員は「精神的な負担は少ない」の点数が低い。

【職種別】

図表 3-73 障害児支援分野の仕事全体に対する考え（得点）

	全体	管理者	児童発達支援管理責任者	保育士	児童指導員	看護職員、PT・ST・OT、心理担当職員	訪問支援員	相談支援専門員・相談支援員	その他	無回答
サンプル数	9,251	930	1,427	2,241	2,350	813	23	683	575	209
仕事のやりがい大きい	4.4	4.5	4.5	4.5	4.4	4.3	4.0	4.3	4.4	4.4
給与水準が高い	2.5	2.5	2.5	2.6	2.4	2.5	2.4	2.4	2.7	2.2
有給休暇が取得しやすい	3.3	3.2	3.1	3.4	3.3	3.2	3.0	3.2	3.5	3.5
多様な働き方ができる （短時間勤務、育児や介護との両立等）	3.4	3.2	3.2	3.4	3.4	3.5	3.2	3.2	3.6	3.2
体力的な負担は少ない	2.6	2.6	2.5	2.5	2.6	2.4	2.3	2.7	2.7	2.6
精神的な負担は少ない	2.4	2.3	2.3	2.4	2.5	2.4	2.0	2.0	2.7	2.3
資格や専門知識を活かせる	4.2	4.2	4.3	4.3	4.1	4.2	3.9	4.1	4.1	4.3
専門知識や技術面でスキルアップできる	4.1	4.1	4.1	4.2	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.3
経験や能力に応じてキャリアアップできる	3.7	3.8	3.7	3.7	3.7	3.5	3.3	3.6	3.8	3.5
業務改善・業務効率化が進んでいる	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	2.9	3.0	2.8	3.2	3.1
社会的な意義が大きい	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.3	4.1	4.1	4.3	4.0
社会的評価が高い	3.2	3.3	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.0	3.5	2.9
将来の見通しが立てられる	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	3.3	3.4
今後成長していく分野である	3.7	3.6	3.6	3.8	3.8	3.7	3.4	3.5	3.9	3.5

【従事している事業種別】

図表 3-74 障害児支援分野の仕事全体に対する考え（得点）

	全体	児童発達支援センター	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	障害児入所施設 （福祉型、医療型）	障害児相談支援
サンプル数	9251	727	2242	5090	84	298	810
仕事のやりがい大きい	4.4	4.5	4.5	4.4	4.5	4.2	4.2
給与水準が高い	2.5	2.6	2.5	2.5	2.4	2.6	2.3
有給休暇が取得しやすい	3.3	3.3	3.3	3.3	3.1	3.0	3.1
多様な働き方ができる （短時間勤務、育児や介護との両立等）	3.4	3.3	3.3	3.4	3.3	3.1	3.2
体力的な負担は少ない	2.6	2.3	2.5	2.6	2.6	2.1	2.7
精神的な負担は少ない	2.4	2.2	2.4	2.5	2.3	2.1	2.0
資格や専門知識を活かせる	4.2	4.2	4.3	4.1	4.4	3.9	4.1
専門知識や技術面でスキルアップできる	4.1	4.1	4.2	4.1	4.3	3.7	4.0
経験や能力に応じてキャリアアップできる	3.7	3.6	3.7	3.7	3.6	3.4	3.6
業務改善・業務効率化が進んでいる	3.1	2.9	3.0	3.2	3.0	2.7	2.8
社会的な意義が大きい	4.2	4.2	4.3	4.2	4.4	4.0	4.1
社会的評価が高い	3.2	3.3	3.3	3.3	3.1	3.0	3.0
将来の見通しが立てられる	3.1	3.2	3.1	3.1	3.0	2.9	2.9
今後成長していく分野である	3.7	3.8	3.8	3.7	3.7	3.3	3.4

※各セルの得点の相対的な高低を、色の濃淡で表している。得点が高い場合色が濃く、低い場合に薄い。

主な調査結果

【障害児支援分野で働く職員の属性について】

- ・ 回答者の性別を見ると、「女性」が68.4%と多数を占めている。職種別に見ると、男性の割合が高いのは「管理者」(40.3%)と「相談支援専門員・相談支援員」(28.6%)、女性の割合が高いのは「保育士」(83.2%)となっている。
- ・ 回答者の最終学歴を見ると、「大学・大学院」の割合が37.4%と最も高い。
職種別に見ると、管理者、児童発達支援管理責任者、児童指導員、相談支援専門員・相談支援員では「大学・大学院」の割合が最も高いが、保育士では「短期大学」の割合が48.9%と最も高い。また、看護職員・PT・ST・OT・心理担当職員は「専門学校」の割合が45.5%と最も高い。
現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「大学・大学院」(55.5%)の割合が高い。
- ・ 回答者の最終学歴の専攻分野を見ると、「保育・児童学系」の割合が28.8%と最も高く、次いで「福祉系」が13.8%で続く。全体の約5割が、福祉や保育とは異なる分野を専攻したと回答している。
職種別に見ると、保育士は保育・児童学系を専攻した者が、7割にのぼる。また、相談支援専門員・相談支援員では、福祉系を専攻した者の割合が39.4%と他の職種よりも高い。
現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は中途採用者に比べ「福祉系」の割合が高い(24.4%)。なお、「保育・児童学系」の割合は同程度である。

【障害児支援分野への就職について】

- ・ 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけを見ると、「保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった」の割合が37.2%と最も高く、次いで「福祉に関する資格や技能、学習経験があった」が29.7%となっている。
職種別に見ると、保育士では「保育や教育に関する資格や技能、学習経験があった」の割合が65.5%と、他の項目より大幅に高い。なお、児童指導員に目立って多い項目は見られない。看護職員、PT・OT・ST、心理担当職員は「就職活動(転職活動)の過程で関心を持った」の割合が31.7%と他の職種よりも高い。
現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者は「福祉に関する資格や技能、学習経験があった」(37.9%)、「障害児支援に関するボランティア経験」(20.0%)の割合が中途採用者に比べ高い。
- ・ 障害児支援分野の仕事を選んだ理由を見ると、「子どもと接することができる」の割合が49.1%と最も高く、次いで「仕事のやりがい大きい」が40.8%となっている。
職種別に見ると、保育士は「子どもと接することができる」の割合が60.3%と他の職種よりも高い。また、看護職員、PT・OT・ST、心理担当職員は「資格や技能、学習経験を活かせる」が43.4%と他の職種よりも高い。

【現在の職場への就職について】

- ・ 現在の職場を知ったきっかけを見ると、「家族や友人、知人からの紹介」の割合が26.0%と最も高く、次いで「ハローワーク」が17.1%となっている。

現在の職場への就職方法別に見ると、新卒採用者の17.4%が「学校の就職課」、14.1%が「学校の教員やOBの推薦・仲介」と回答している。中途採用者は新卒採用者と比べ、「ハローワーク」(19.9%)、「家族や友人、知人からの紹介」(28.2%)の割合が高い。

- ・ 現在の職場を選ぶ際に重視した点を見ると、「仕事の内容」の割合が52.0%と最も高く、次いで「勤務場所」が41.7%、「勤務日数・勤務時間が希望に合わせやすいこと」が35.9%となっている。

職種別に見ると、管理者、児童発達支援管理責任者では「法人の理念・経営方針」の割合が高い(21.0%、19.8%)。

【現在の職場への満足度・継続意欲】

- ・ 現在の職場に対する満足度を見ると、「満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足(計)」の割合は「仕事の内容・やりがい」で75.3%と最も高く、次いで「仕事の間関係」が69.9%、「勤務形態やローテーションの柔軟さ」が66.7%となっている。一方、「不満」と「どちらかという不満」を合わせた「不満(計)」の割合は「給与水準」で24.3%と最も高く、次いで「昇任・昇給制度」が20.6%となっている。

満足度を得点化し(満足5点～不満1点)、従事している事業種別に見ると、障害児入所施設に従事する職員は、いずれの項目でも点数が低い傾向にあり、特に通所支援と比べると「業務量」について点数が低い。

- ・ 現在の職場に対する継続意欲を見ると、「今後も、現在の職場で働き続けたい」の割合が49.8%と最も高い。現在の職場を辞めたいと考えているのは全体の14.8%であり、障害児支援分野以外の職場で働きたいと考えているのは全体の8.4%となっている。

- ・ 今後も現在の職場で働き続けたいと思うことにつながっていることを見ると、「職員間の関係が良好である」の割合が62.2%と最も高く、次いで「有給休暇が取得しやすい」が42.3%、「残業時間が少ない」が39.7%となっている。

職種別に見ると、相談支援専門員・相談支援員では「有給休暇が取得しやすい」の割合が52.0%と他の職種と比べ高い。

- ・ 「現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたい」と回答した場合について、現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境を見ると、「給与水準が高い」の割合が76.5%と最も高く、次いで「手当の水準が高い」が56.0%、「職員間の関係が良好である」が52.0%となっている。

職種別に見ると、児童発達支援管理責任者では「キャリアパスが明確である」の割合が26.3%と、他の職

種と比べ高い。

- ・ 「現在の職場を辞め、障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい」または「別の業界で働きたい」と回答した場合について、障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境を見ると、「給与水準が高い」の割合が74.9%と最も高く、次いで「職員間の関係が良好である」が53.9%、「手当の水準が高い」が52.4%、「有給休暇が取得しやすい」が52.1%となっている。
- ・ 障害児支援分野の仕事全体に対する考えを見ると、「そう思う」と「どちらかというと思う」を合わせた「そう思う（計）」の割合は「仕事のやりがい大きい」（84.8%）「資格や専門知識を活かせる」（77.5%）「社会的な意義が大きい」（77.4%）で高い。一方、「そう思わない（計）」の割合が高いのは「精神的な負担は少ない」（52.7%）「体力的な負担は少ない」（42.7%）「給与水準が高い」（45.7%）である。

回答を得点化し（そう思う5点～そう思わない1点）、従事している事業種別に見ると、障害児入所施設に従事する職員は「体力的な負担は少ない」「精神的な負担は少ない」について、障害児相談支援に従事する職員は「精神的な負担は少ない」について、点数が低い。

第4章 アンケートの追加分析

ここまで、職員の充足状況、採用の実態、離職の実態等について、事業所・法人と職員の双方から実態を把握してきた。第4章ではさらなる分析として、クロス集計を通して、どのような事業所が新卒/中途採用予定数を達成しているのか、離職が少ないのか、またどのような職場で働く職員が離職しづらいのかについて、追加分析を行う。

4-1 採用数達成の要因分析

4-1-1 事業所アンケートの追加分析

事業所アンケートの「新卒採用の結果」と「中途採用の結果」と目的変数として、設問間でクロス集計を行い、採用の結果、採用（配置）予定数を達成もしくは上回った群と下回った群を比較した。結果は以下の通り。

(1) 法人が運営する事業所数

事業所が属する法人が運営している事業所数（障害児支援サービス以外含む）と新卒採用の結果の関連を見ると、法人が運営する事業所数が2～10事業所の場合、「採用（配置）予定数を下回った」の割合が50.4%と高い。

図表 4-1 法人が運営する事業所数 × 新卒採用の結果

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	1472 (100.0%)	775 (52.6%)	697 (47.4%)
1事業所のみ	266 (100.0%)	151 (56.8%)	115 (43.2%)
2～10事業所	825 (100.0%)	409 (49.6%)	416 (50.4%)
11～30事業所	199 (100.0%)	115 (57.8%)	84 (42.2%)
31～50事業所	39 (100.0%)	22 (56.4%)	17 (43.6%)
51～100事業所	35 (100.0%)	20 (57.1%)	15 (42.9%)
101事業所以上	108 (100.0%)	58 (53.7%)	50 (46.3%)

中途採用の結果との関連を見ると、法人が運営する事業所が1事業所の場合、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が77.3%と高い。

図表 4-2 法人が運営する事業所数 × 中途採用の結果

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	2151 (100.0%)	1549 (72.0%)	602 (28.0%)
1事業所のみ	581 (100.0%)	449 (77.3%)	132 (22.7%)
2～10事業所	1207 (100.0%)	868 (71.9%)	339 (28.1%)
11～30事業所	217 (100.0%)	138 (63.6%)	79 (36.4%)
31～50事業所	35 (100.0%)	23 (65.7%)	12 (34.3%)
51～100事業所	36 (100.0%)	21 (58.3%)	15 (41.7%)
101事業所以上	75 (100.0%)	50 (66.7%)	25 (33.3%)

(2)職員数（実人数合計）

事業所の職員数（実人数合計）と新卒採用の結果の関連を見ると、職員数1～3人の事業所では「採用（配置）予定数を達成、もしくは下回った」の割合が38.6%と低い。

図表 4-3 職員数（実人数合計） × 新卒採用の結果

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	1306 (100.0%)	694 (53.1%)	612 (46.9%)
1～3人	83 (100.0%)	32 (38.6%)	51 (61.4%)
4～6人	386 (100.0%)	205 (53.1%)	181 (46.9%)
7～9人	395 (100.0%)	210 (53.2%)	185 (46.8%)
10～14人	239 (100.0%)	134 (56.1%)	105 (43.9%)
15人以上	203 (100.0%)	113 (55.7%)	90 (44.3%)

中途採用の結果との関連を見ると、職員数7～9人の事業所で、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が78.6%と高い。

図表 4-4 職員数（実人数合計） × 中途採用の結果

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	1892 (100.0%)	1378 (72.8%)	514 (27.2%)
1～3人	80 (100.0%)	54 (67.5%)	26 (32.5%)
4～6人	551 (100.0%)	381 (69.1%)	170 (30.9%)
7～9人	646 (100.0%)	508 (78.6%)	138 (21.4%)
10～14人	375 (100.0%)	279 (74.4%)	96 (25.6%)
15人以上	240 (100.0%)	156 (65.0%)	84 (35.0%)

(3)事業所が所在する自治体種別

事業所が所在する自治体種別と新卒採用の結果の関連を見ると、中核市に所在する事業所は、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が58.6%と比較的高く、その他の市に所在する事業所は50.4%と低い。が、所在する自治体の人口規模との明確な関連は見られなかった。

図表 4-5 事業所が所在する自治体種別 × 新卒採用の結果

	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	1462 (100.0%)	773 (52.9%)	689 (47.1%)
特別区	62 (100.0%)	35 (56.5%)	27 (43.5%)
指定都市	297 (100.0%)	155 (52.2%)	142 (47.8%)
中核市	290 (100.0%)	170 (58.6%)	120 (41.4%)
その他の市	699 (100.0%)	352 (50.4%)	347 (49.6%)
町	107 (100.0%)	59 (55.1%)	48 (44.9%)
村	7 (100.0%)	2 (28.6%)	5 (71.4%)

中途採用の結果との関連を見ると、町に所在する事業所は、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が76.2%と比較的高い。なお、指定都市、中核市、その他の市の間に大きな差は見られなかった。

図表 4-6 事業所が所在する自治体種別 × 中途採用の結果

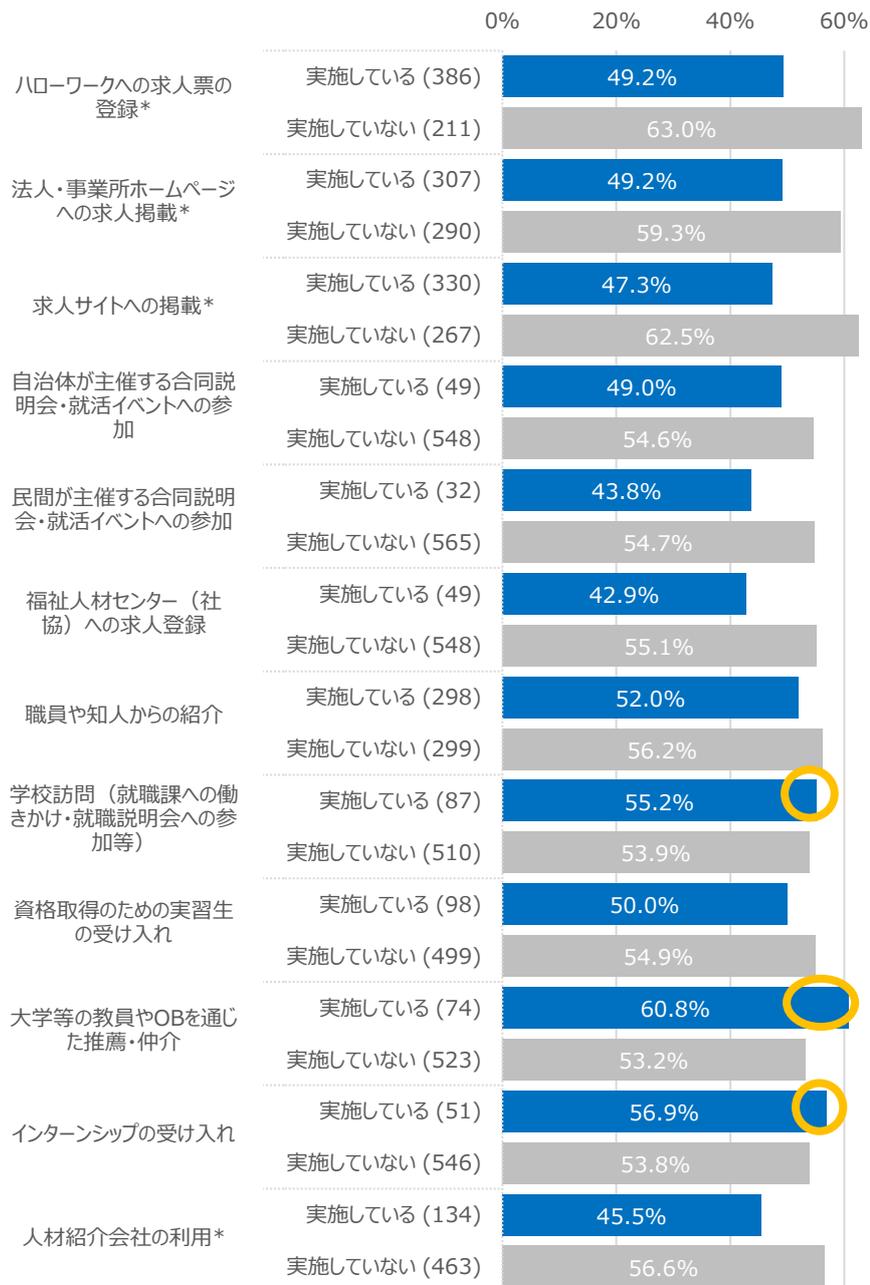
	全体	採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った	採用（配置）予定数を下回った
全体	2132 (100.0%)	1536 (72.0%)	596 (28.0%)
特別区	94 (100.0%)	65 (69.1%)	29 (30.9%)
指定都市	405 (100.0%)	284 (70.1%)	121 (29.9%)
中核市	406 (100.0%)	289 (71.2%)	117 (28.8%)
その他の市	1043 (100.0%)	761 (73.0%)	282 (27.0%)
町	172 (100.0%)	131 (76.2%)	41 (23.8%)
村	12 (100.0%)	6 (50.0%)	6 (50.0%)

(4)採用につながる活動として行っていること

新卒採用につながる活動として行っていることと新卒採用の結果の関連を分析するため、分析にあたって、「採用につながる活動として行っていること」の各選択肢を（実施している：1、実施していない：0）としてダミー変数化し、各取組を実施している事業所としていない事業所に区分した。そのうえでこれらの事業所間で「新卒採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」と回答した割合の差をみたグラフが以下である。

結果を見ると、多くの採用手段において、実施している事業所の方が「新卒採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」割合が低い。一方、「学校訪問（就職課への働きかけ・就職説明会への参加等）」「大学等の教員・OBを通じた推薦・仲介」「インターンシップの受け入れ」を実施している事業所は、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が実施していない事業所を上回っている。学校とのコネクションを活用した採用活動や、インターンを取り入れた採用活動は、他の採用手段に比べると人材確保につながりやすい可能性がある。

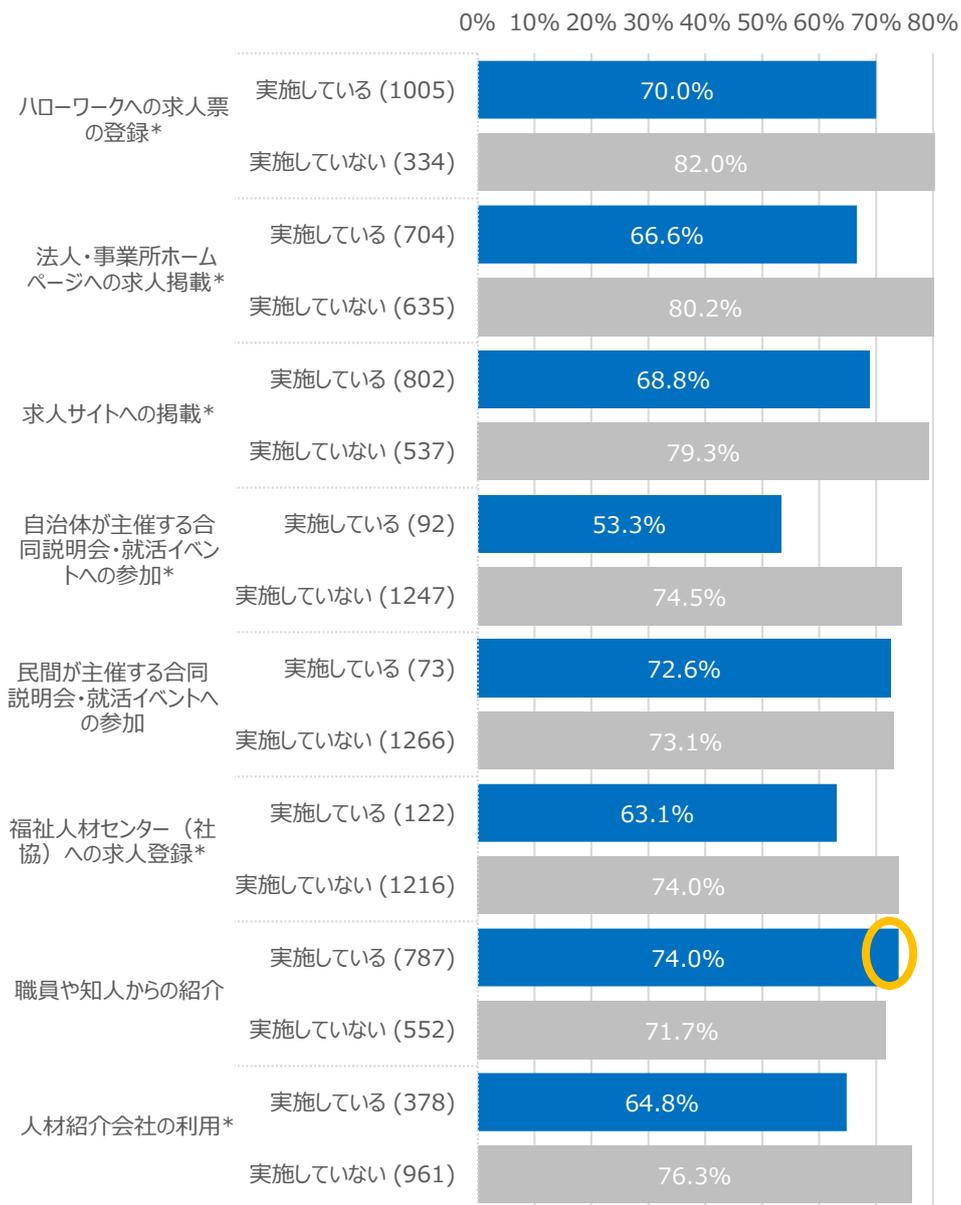
図表 4-7 新卒採用につながる活動の実施有無別 新卒採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った割合



* はカイニ乗検定の結果5%水準で有意

中途採用につながる活動として行っていることと中途採用の結果の関連を見ると、「ハローワークへの求人票の登録」「法人・事業所ホームページへの求人掲載」「自治体が主催する合同説明会・就活イベントへの参加」「福祉人材センター（社協）への求人登録」「人材紹介会社の利用」を実施している事業所の方が「新卒採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」割合が低い。一方「職員や知人からの紹介」を実施している事業所は、わずかながら「採用（配置）予定数を達成、上回った」の割合が実施していない事業所よりも高い。人のつながりによる採用は、他の採用手段に比べると人材確保につながりやすい可能性がある。

図表 4-8 中途採用につながる活動の実施有無別 中途採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った割合

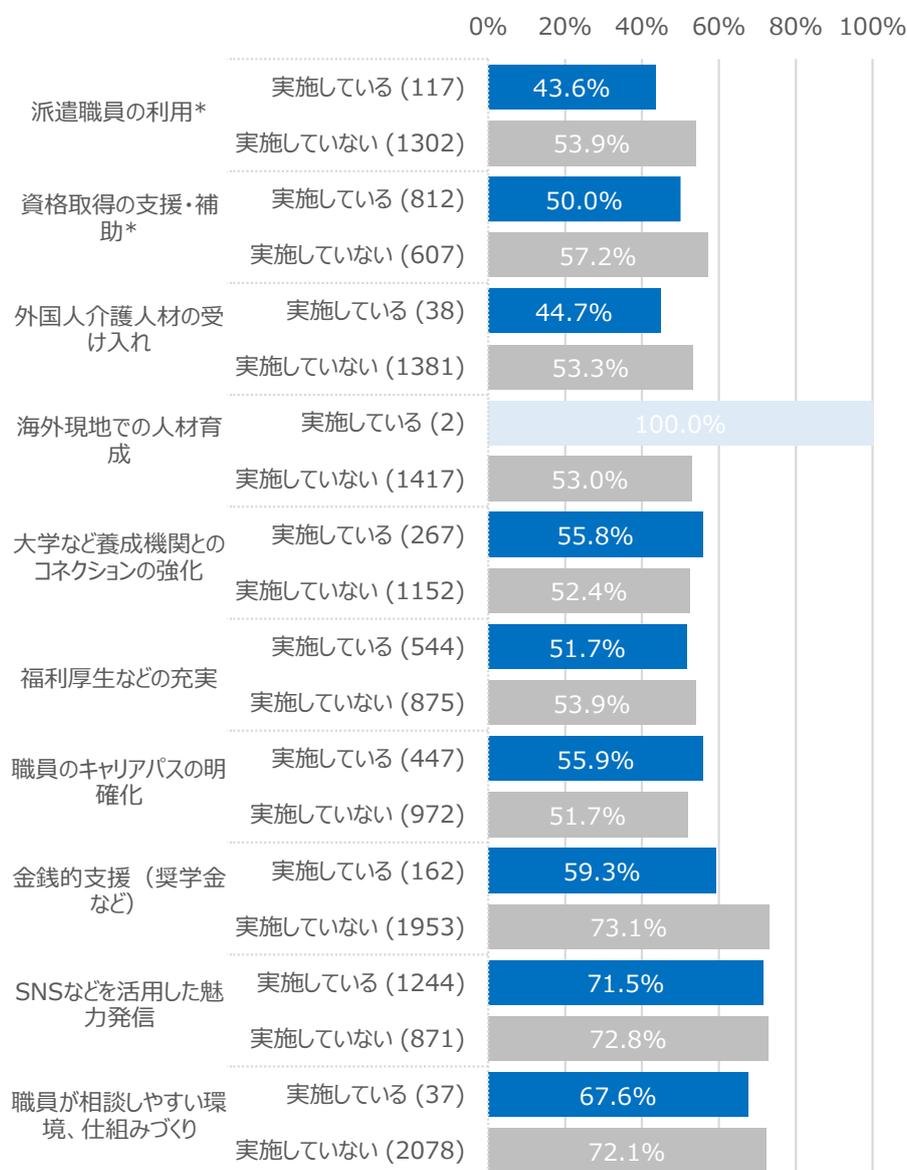


* はカイニ乗検定の結果5%水準で有意

(5)採用以外に人材確保のために取り組んでいること

採用以外に人材確保のために取り組んでいることと新卒採用の結果の関連を見ると、実施している場合に、採用（配置）予定数を達成することに大きく貢献するといえる取組は見られなかった。

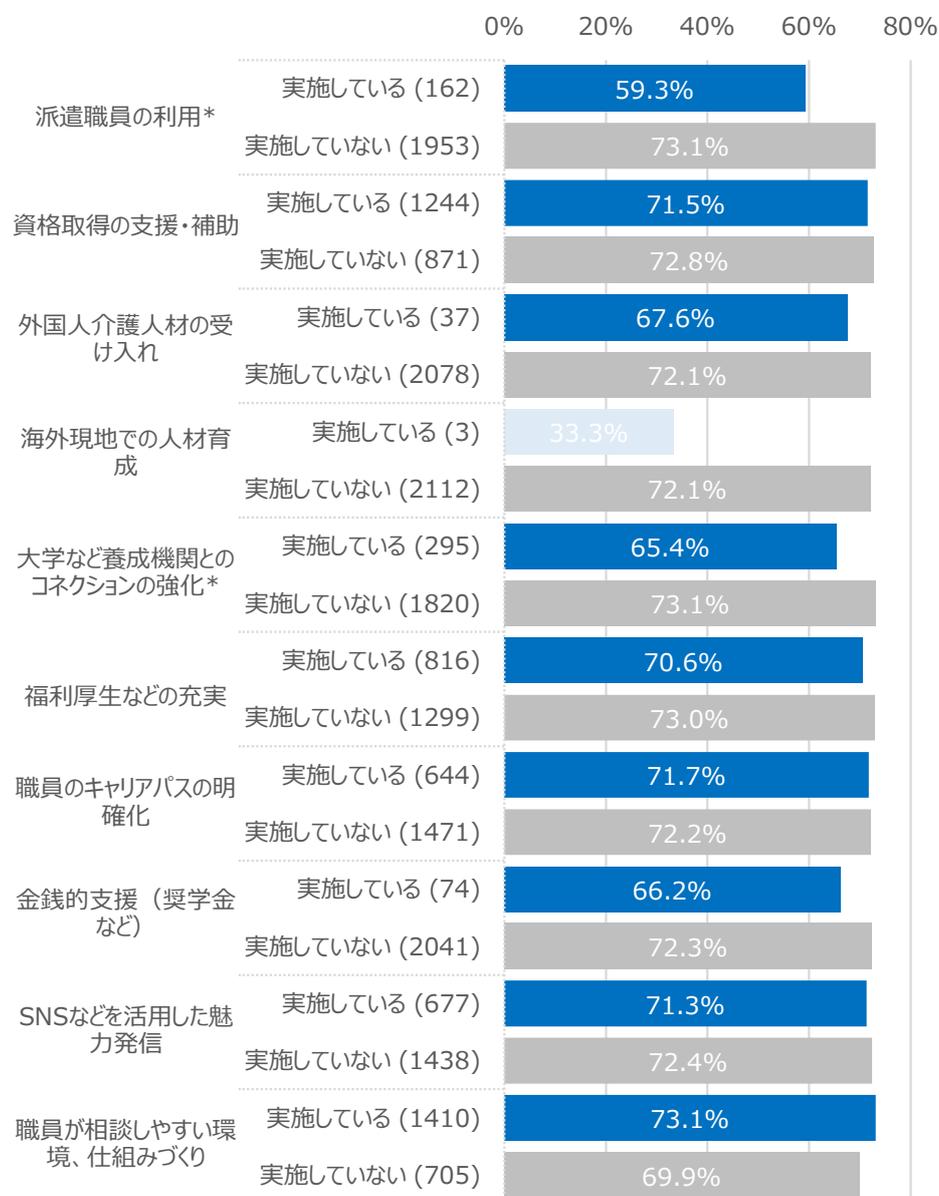
図表 4-9 採用以外の人材確保の取組実施有無別 新卒採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った割合



* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

採用以外に人材確保のために取り組んでいることと中途採用の結果の関連を見ると、実施している場合に、採用（配置）予定数を達成することに大きく貢献するといえる取組は見られなかった。

図表 4-10 採用以外の人材確保の取組実施有無別 中途採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った割合



* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

4-2 離職要因および定着に向けた取組の分析

4-2-1 離職率を目的変数とした事業所アンケートの追加分析

事業所アンケートの「職員数（実人数）」と「過去1年間の離職者数」から離職率⁷を算出し、離職率を目的変数として設問間でクロス集計を行った。離職率が高い群（「15%以上」）⁸と、標準的な離職率または離職者が無かった群（「15%未満」）を比較した結果が以下の通り。

(1)実施している障害児支援サービスの種別

実施している障害児支援サービスの種別と離職率との関連を見ると、児童発達支援は離職率15%以上の割合が35.8%と高い。ただし児童発達支援は職員数が少ない傾向にあり（図表 2-33）、他のサービスより離職率が高く出やすいことに留意が必要（離職者なしの割合は46.9%と平均的）。

図表 4-11 実施している障害児支援サービスの種別 × 離職率

	全体	15%以上	15%未満	離職者なし
全体	3223 (100.0%)	880 (27.3%)	778 (24.1%)	1565 (48.6%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1187 (100.0%)	337 (28.4%)	280 (23.6%)	570 (48.0%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	424 (100.0%)	106 (25.0%)	126 (29.7%)	192 (45.3%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (100.0%)	4 (23.5%)	5 (29.4%)	8 (47.1%)
児童発達支援センター	57 (100.0%)	6 (10.5%)	24 (42.1%)	27 (47.4%)
児童発達支援	352 (100.0%)	126 (35.8%)	61 (17.3%)	165 (46.9%)
放課後等デイサービス	1115 (100.0%)	294 (26.4%)	245 (22.0%)	576 (51.7%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	17 (100.0%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	13 (76.5%)
障害児入所施設（福祉型、医療型）	54 (100.0%)	5 (9.3%)	35 (64.8%)	14 (25.9%)

7 ここでは、離職率を以下のように算出した。

過去1年間（2023年11月~2024年10月）の離職者数

÷（2024年11月1日時点の合計職員数【実人数】+過去1年間（2023年11月~2024年10月）の離職者数）×100

なお、相談支援事業所は職員数が少なく（職員数1~3人が約7割を占める、図表 2-33）、仮に1名離職した場合でも極端に離職率が高くなり、全体の結果の解釈を困難にすると考えられたため、分析から除外している。

8 厚生労働省の令和5年「雇用動向調査」の結果を見ると、令和5年の常用労働者の離職率は、全産業計で15.4%、医療、福祉で14.6%となっている。これを踏まえ、本分析では離職率15%を離職の多寡を測る基準とし、事業所を離職率15%以上と15%未満（離職者なし含む）に分けて比較を行った。

(2)法人が運営する事業所数

法人が運営する事業所数と離職率との関連を見ると、101事業所以上を運営する大規模法人に属する事業所では15%以上の割合が40.8%と高い。

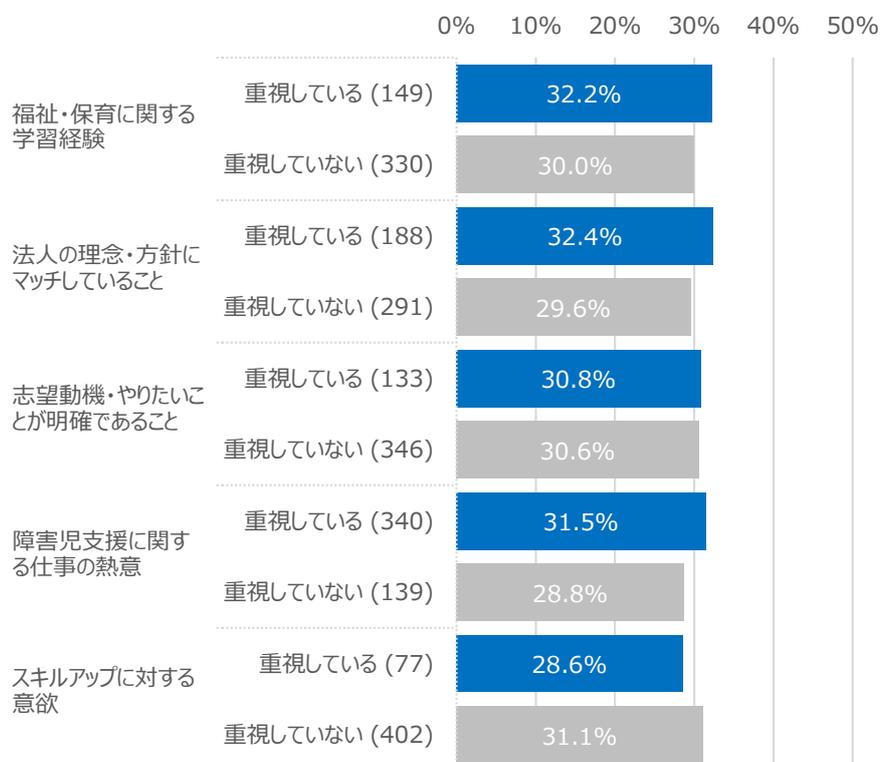
図表 4-12 法人が運営する事業所数 × 離職率

	全体	15%以上	15%未満	離職者なし
全体	3202 (100.0%)	877 (27.4%)	772 (24.1%)	1553 (48.5%)
1事業所のみ	870 (100.0%)	237 (27.2%)	213 (24.5%)	420 (48.3%)
2～10事業所	1735 (100.0%)	473 (27.3%)	420 (24.2%)	842 (48.5%)
11～30事業所	312 (100.0%)	67 (21.5%)	88 (28.2%)	157 (50.3%)
31～50事業所	58 (100.0%)	15 (25.9%)	11 (19.0%)	32 (55.2%)
51～100事業所	53 (100.0%)	14 (26.4%)	16 (30.2%)	23 (43.4%)
101事業所以上	174 (100.0%)	71 (40.8%)	24 (13.8%)	79 (45.4%)

(3)新卒採用において重視していること

新卒採用において重視していることと離職率との関連を見ると、採用時に重視することで離職防止につながるような要素は見出せなかった。

図表 4-13 新卒採用において重視していること×離職率15%以上の割合

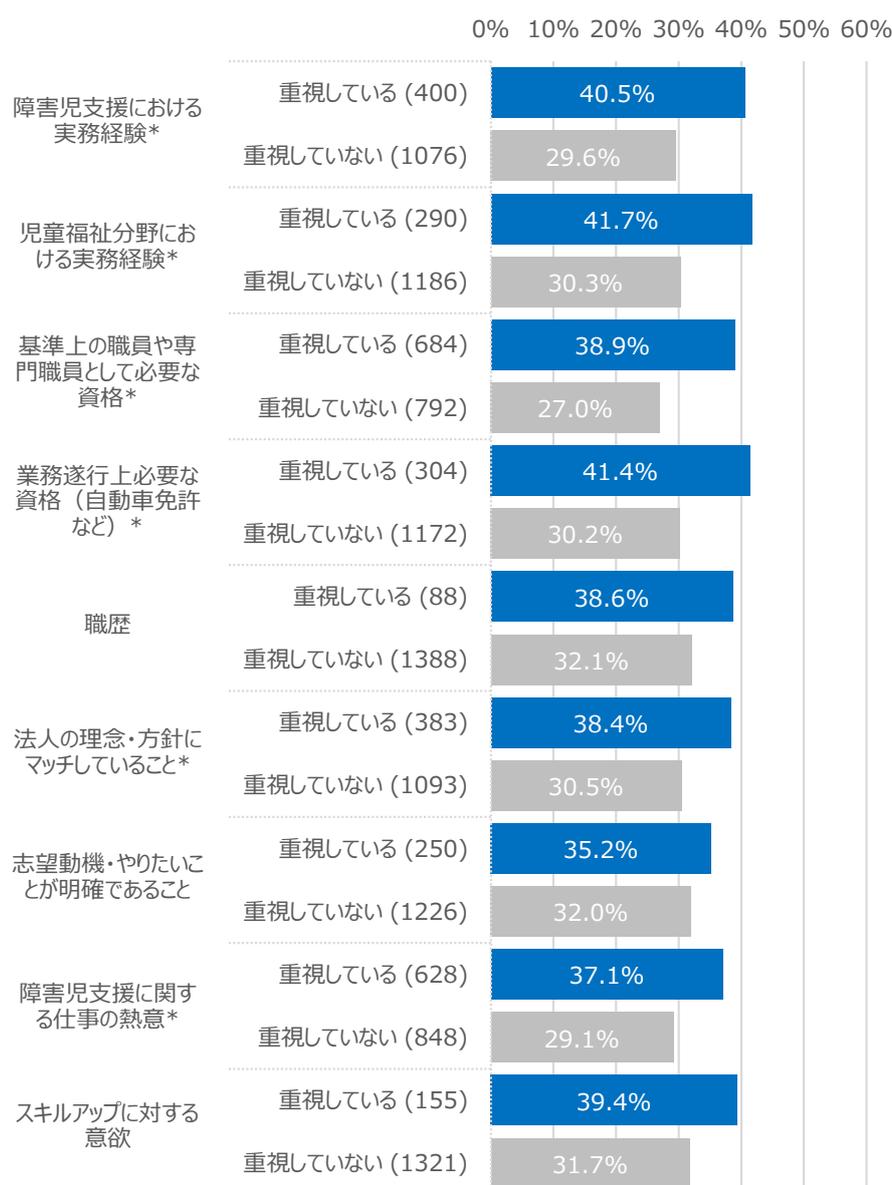


* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

(4)中途採用において重視していること

中途採用において重視していることと離職率との関連を見ると、「障害児支援における実務経験」「児童福祉分野における実務経験」「基準上の職員や専門職員として必要な資格」「業務遂行上必要な資格(自動車免許など)」を重視している事業所は、重視していない事業所に比べ離職率 15%以上である割合が 10 ポイント以上高い。採用段階で実務経験や資格を重視することは定着にはつながっておらず、むしろ早期の離職につながる可能性がある。

図表 4-14 中途採用において重視していること×離職率 15%以上の割合

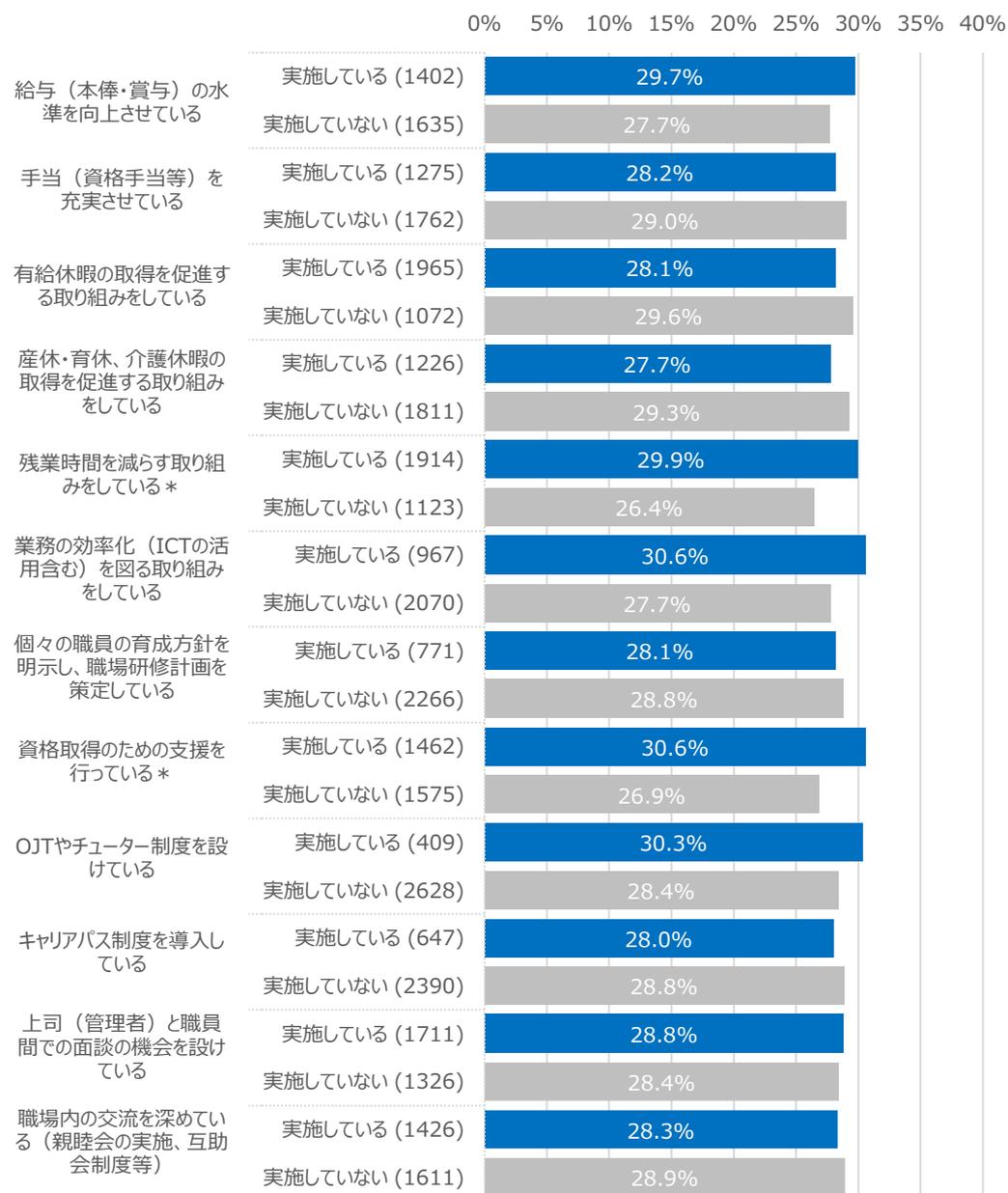


* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

(5) 離職防止のために取り組んでいること

離職防止のために取り組んでいることと離職率との関連を見ると、取組の有無によって離職率に大きな差が出る取り組みは見られなかった。

図表 4-15 離職防止のために取り組んでいること×離職率15%以上の割合



* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

4-2-2 継続意欲を目的変数とした職員アンケートの追加分析

事業所アンケートの「現在の職場に対する継続意欲」を目的変数として設問間でクロス集計を行い、それぞれの選択肢を群間比較した。

(1)年代

年代と継続意欲との関連を見ると、年代が高いほど、「今後も、現在の職場で働きたい」の割合が高くなる傾向にある。29歳以下は「現在の職場を辞め、別の業界で働きたい」の割合が10.0%と、他の年代に比べ高い。

図表 4-16 年代 × 現在の職場に対する継続意欲

	全体	今後も、現在の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の業界で働きたい	特に考えていない/わからない	その他
全体	8157 (100.0%)	4385 (53.8%)	554 (6.8%)	244 (3.0%)	472 (5.8%)	2136 (26.2%)	366 (4.5%)
29歳以下	1452 (100.0%)	639 (44.0%)	135 (9.3%)	64 (4.4%)	145 (10.0%)	414 (28.5%)	55 (3.8%)
30～39歳	1878 (100.0%)	927 (49.4%)	166 (8.8%)	58 (3.1%)	119 (6.3%)	525 (28.0%)	83 (4.4%)
40～49歳	2233 (100.0%)	1275 (57.1%)	132 (5.9%)	63 (2.8%)	106 (4.7%)	561 (25.1%)	96 (4.3%)
50～59歳	1778 (100.0%)	1030 (57.9%)	94 (5.3%)	42 (2.4%)	82 (4.6%)	440 (24.7%)	90 (5.1%)
50歳以上	816 (100.0%)	514 (63.0%)	27 (3.3%)	17 (2.1%)	20 (2.5%)	196 (24.0%)	42 (5.1%)

(2)従事している事業種別

従事している事業種別と継続意欲との関連を見ると、児童発達支援（重心）と医療型障害児入所施設で「今後も、現在の職場で働き続けたい」の割合が低い（42.6%、41.6%）。なお、児童発達支援（重心）は「別の障害児支援分野の職場で働きたい」の割合が高く（13.0%）、医療型障害児入所施設は「別の業界で働きたい」の割合が高い（10.9%）。また、福祉型障害児入所施設は他のサービス種別と比べ「障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい」の割合が高い（7.3%）。

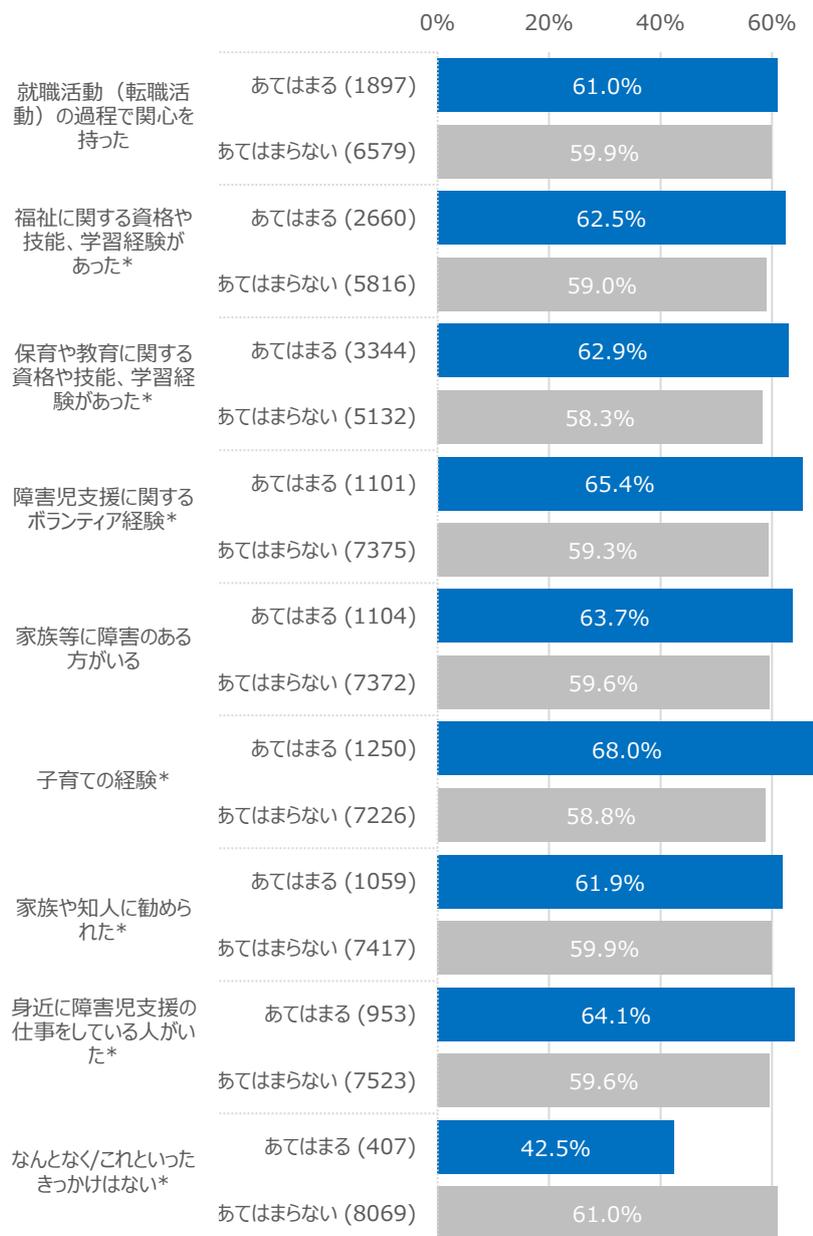
図表 4-17 従事している事業種別 × 現在の職場に対する継続意欲

	全体	今後も、現在の職場で働き続けたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の障害児支援分野以外の福祉の職場で働きたい	現在の職場を辞め、別の業界で働きたい	特に考えていない/わからない	その他
全体	8646 (100.0%)	4607 (53.3%)	587 (6.8%)	267 (3.1%)	511 (5.9%)	2282 (26.4%)	392 (4.5%)
児童発達支援センター	661 (100.0%)	351 (53.1%)	44 (6.7%)	29 (4.4%)	24 (3.6%)	174 (26.3%)	39 (5.9%)
児童発達支援	2008 (100.0%)	1039 (51.7%)	168 (8.4%)	60 (3.0%)	123 (6.1%)	534 (26.6%)	84 (4.2%)
児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所）	108 (100.0%)	46 (42.6%)	14 (13.0%)	2 (1.9%)	4 (3.7%)	35 (32.4%)	7 (6.5%)
放課後等デイサービス	4446 (100.0%)	2415 (54.3%)	289 (6.5%)	127 (2.9%)	292 (6.6%)	1152 (25.9%)	171 (3.8%)
放課後等デイサービス（主として重症心身障害児を通わせる事業所）	316 (100.0%)	173 (54.7%)	17 (5.4%)	5 (1.6%)	16 (5.1%)	84 (26.6%)	21 (6.6%)
居宅訪問型児童発達支援	9 (100.0%)	6 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)
保育所等訪問支援	69 (100.0%)	42 (60.9%)	6 (8.7%)	0 (0.0%)	3 (4.3%)	12 (17.4%)	6 (8.7%)
福祉型障害児入所施設	137 (100.0%)	67 (48.9%)	8 (5.8%)	10 (7.3%)	6 (4.4%)	43 (31.4%)	3 (2.2%)
医療型障害児入所施設	137 (100.0%)	57 (41.6%)	13 (9.5%)	4 (2.9%)	15 (10.9%)	42 (30.7%)	6 (4.4%)
障害児相談支援	755 (100.0%)	411 (54.4%)	28 (3.7%)	30 (4.0%)	27 (3.6%)	204 (27.0%)	55 (7.3%)

(3)障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ

継続意欲と障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけとの関連を見ると、「子育ての経験」と回答した人はそうでない人と比べ、「今後も現在の職場で働き続けたい」または「別の障害児支援分野の職場で働き続けたい」と回答した割合（障害児支援分野での継続意欲あり）が高い（68.0%）。また、「なんとなく/これといったきっかけはない」と回答した人は継続意欲が低い（42.5%）。

図表 4-18 障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけ×
×「今後も現在の職場で働き続けたい」または「別の障害児支援分野の職場で働き続けたい」の割合



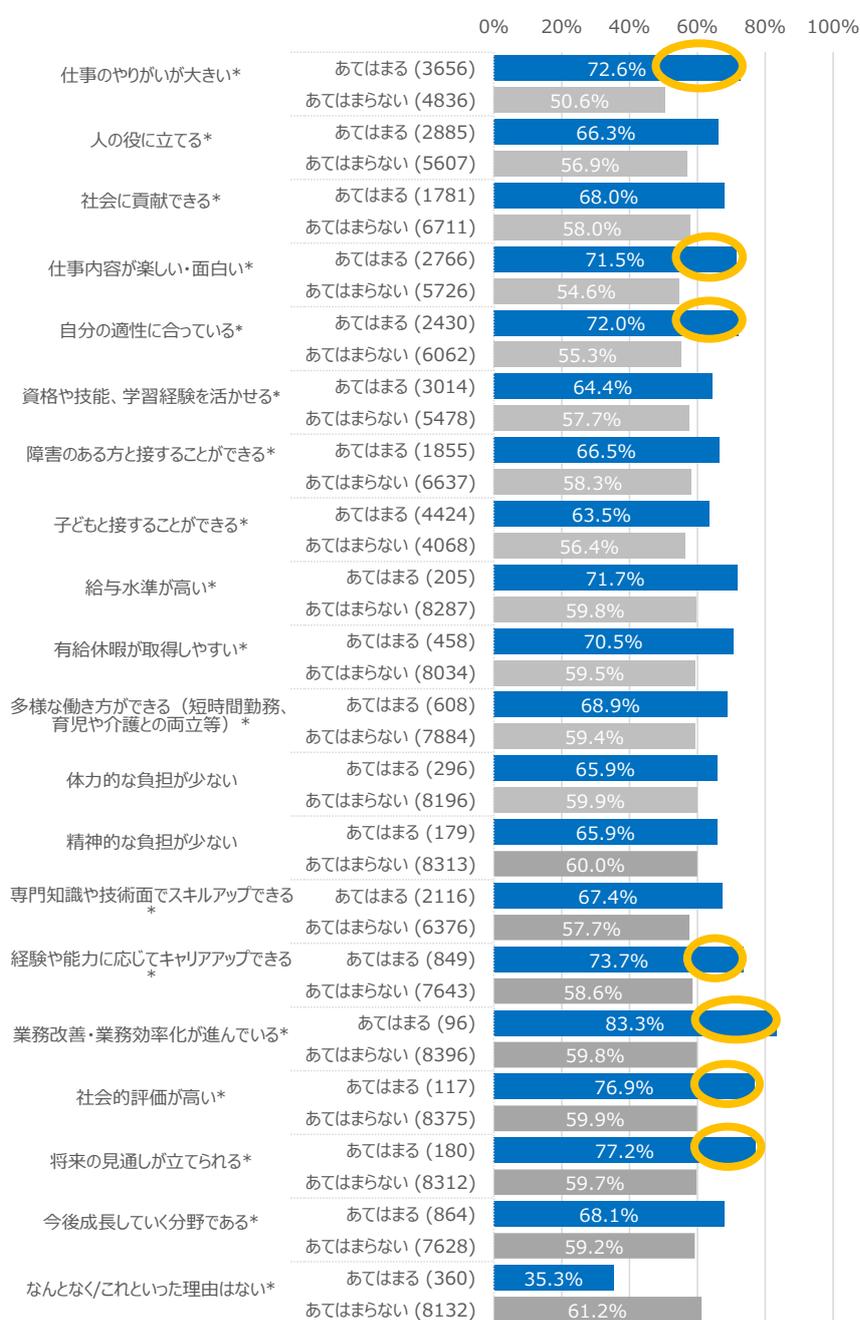
* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

(4)障害児支援分野の仕事を選んだ理由

継続意欲と障害児支援分野の仕事を選んだ理由との関連を見ると、「仕事のやりがい大きい」、「仕事内容が楽しい・面白い」「自分の適性に合っている」「経験や能力に応じてキャリアアップできる」ことを理由として挙げた人はそうでない人に比べ、「今後も現在の職場で働き続けたい」または「別の障害児支援分野の職場で働き続けたい」と回答した割合（障害児支援分野での継続意欲あり）が15ポイント以上高い。

また、「業務改善・業務効率化が進んでいる」「社会的評価が高い」「将来の見通しが立てられる」ことを挙げた人も、数は少ないものの継続意欲が高い。

図表 4-19 障害児支援分野の仕事を選んだ理由×「今後も現在の職場で働き続けたい」または「別の障害児支援分野の職場で働き続けたい」の割合

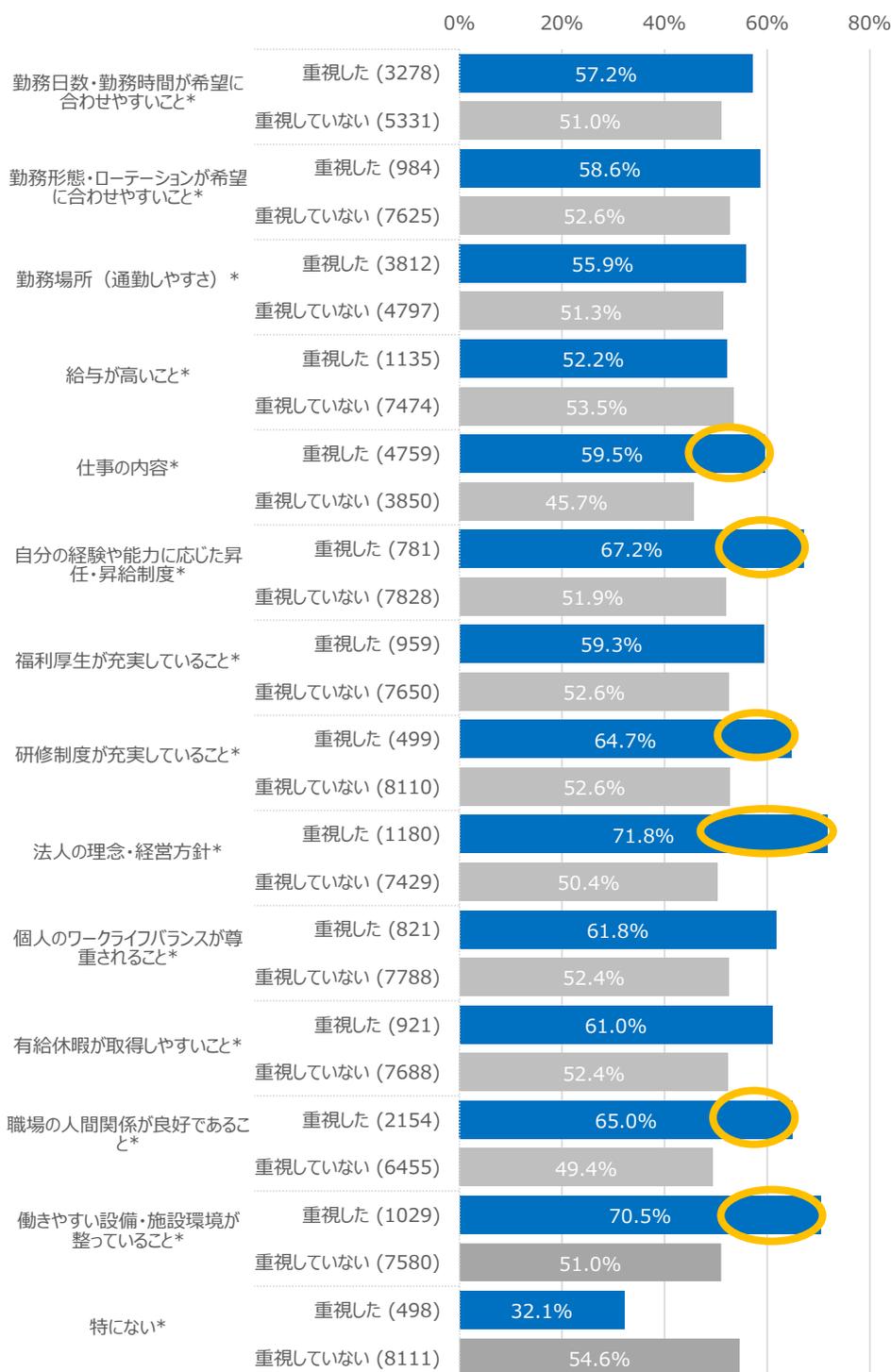


* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

(5)現在の職場を選ぶ際に重視した点

継続意欲と現在の職場を選ぶ際に重視した点との関連を見ると、「法人の理念・経営方針」、「働きやすい設備・施設環境が整っていること」「職場の人間関係が良好であること」「自分の経験や能力に応じた昇任・昇給制度」「仕事の内容」「研修制度が充実していること」を理由として挙げた人はそうでない人に比べ、「今後も現在の職場で働きたい」と回答した割合が10ポイント以上高い。

図表 4-20 現在の職場を選ぶ際に重視した点×「今後も、現在の職場で働きたい」の割合



* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

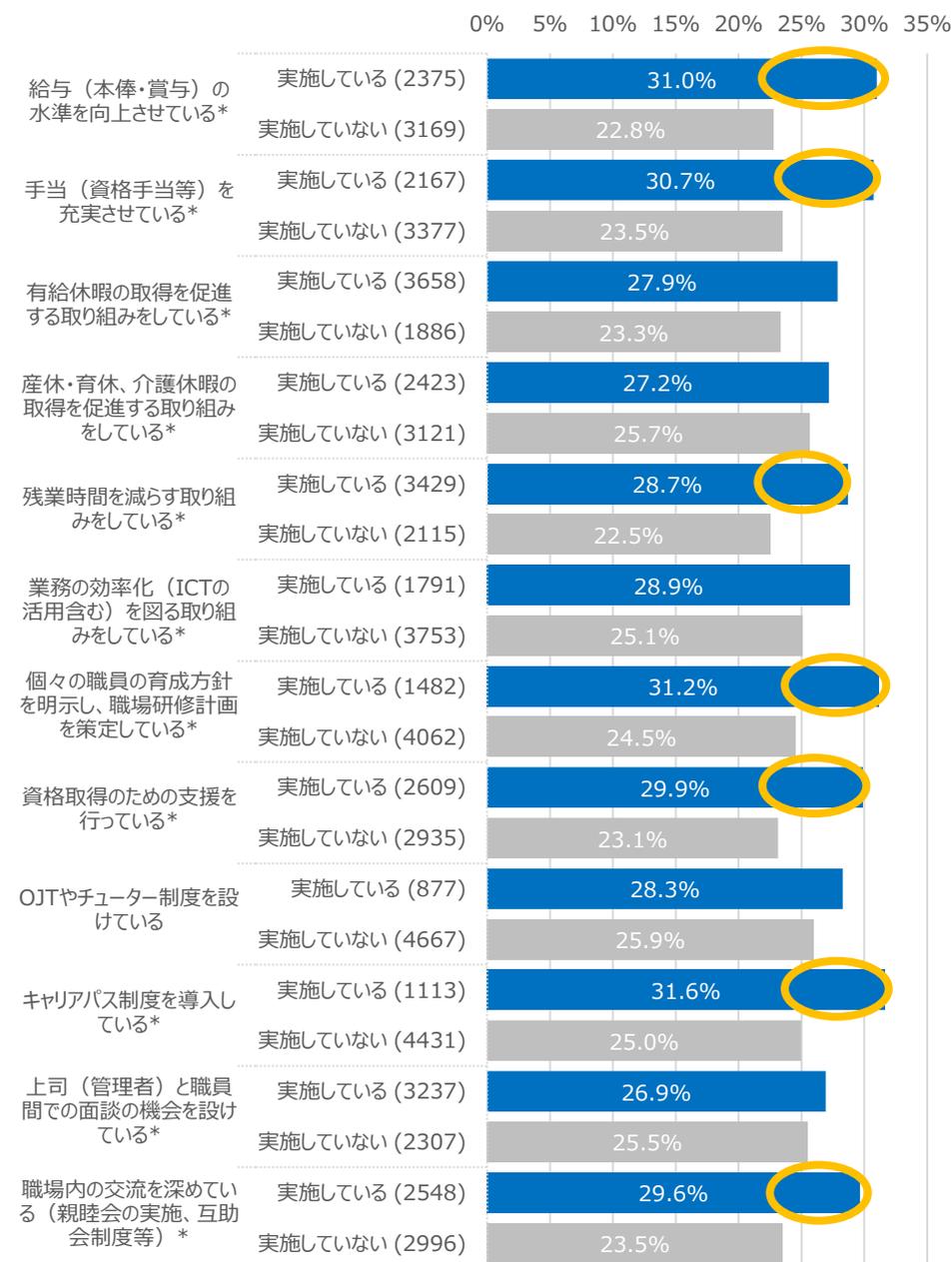
4-2-3 事業所アンケートと職員アンケートの紐づけ分析

本事業では、事業所アンケートと職員アンケートいずれのアンケートでも事業所番号の回答を求め、事業所番号を共通項目として、事業所とそこで勤務する職員を紐づけて分析できるようにしている。職員アンケートの「現在の職場に対する満足度」及び「現在の職場に対する継続意欲」を目的変数、事業所アンケートの「職員の離職防止のための取組」を説明変数としてクロス集計を行い、各取組の有無ごとに職員の満足度と継続意欲を比較した。

(1) 【事業所】職員の離職防止のための取組み×【職員】現在の職場に対する満足度（総合的な満足度）

事業所におけるどのような取組が職員の満足度に寄与するのかを分析するため、事業所アンケートの「職員の離職防止のための取組み」（2-7-2）と職員アンケートの「現在の職場に対する満足度（総合的な満足度）」（3-7-1）の関連を分析した。

図表 4-21 職員の離職防止のための取組実施有無別 「満足している」と回答した職員の割合



* はカイ二乗検定の結果5%水準で有意

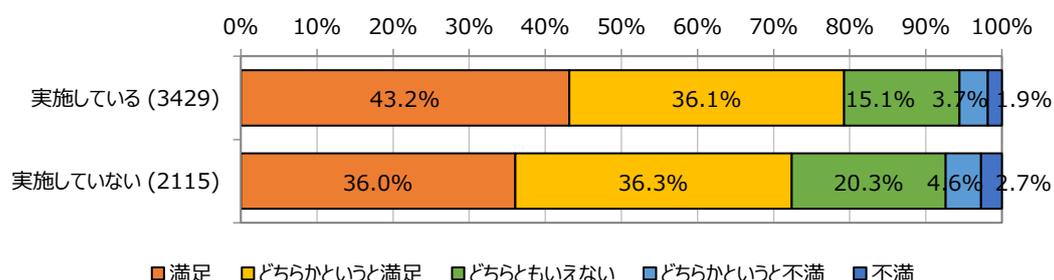
特に「給与（本俸・賞与）の水準を向上させている」「手当（資格手当等）を充実させている」「残業時間を減らす取り組みをしている」「個々の職員の育成方針を明示し、職場研修計画を策定している」「資格取得のための支援を行っている」「キャリアパス制度を導入している」「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」を実施している事業所に勤務する職員は、実施していない職場に比べ満足している割合が5ポイント以上高い。

(2) 【事業所】 職員の離職防止のための取り組み×【職員】現在の職場に対する満足度（職場の人間関係）

事業所のアンケートの「直接処遇職員の離職理由」（2-7-1(4)）や、職員アンケートの「現在の職場で働き続けたいと思うために必要な環境」（3-7-3）、「障害児支援分野の職場で働き続けたいと思うために必要な環境」（3-7-5）の結果を見ると、職場の人間関係が良好であるかどうか、職員が長く働き続けたいと思うかどうか、に大きな影響を与えている可能性がある。

そこで、事業所アンケートの「職員の離職防止のための取り組み（職場内の交流を深めている）」と職員アンケート「現在の職場に対する満足度（職場の人間関係）」の関係をみたのが以下のクロス表である。

図表 4-22 職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等） × 【職場の人間関係】



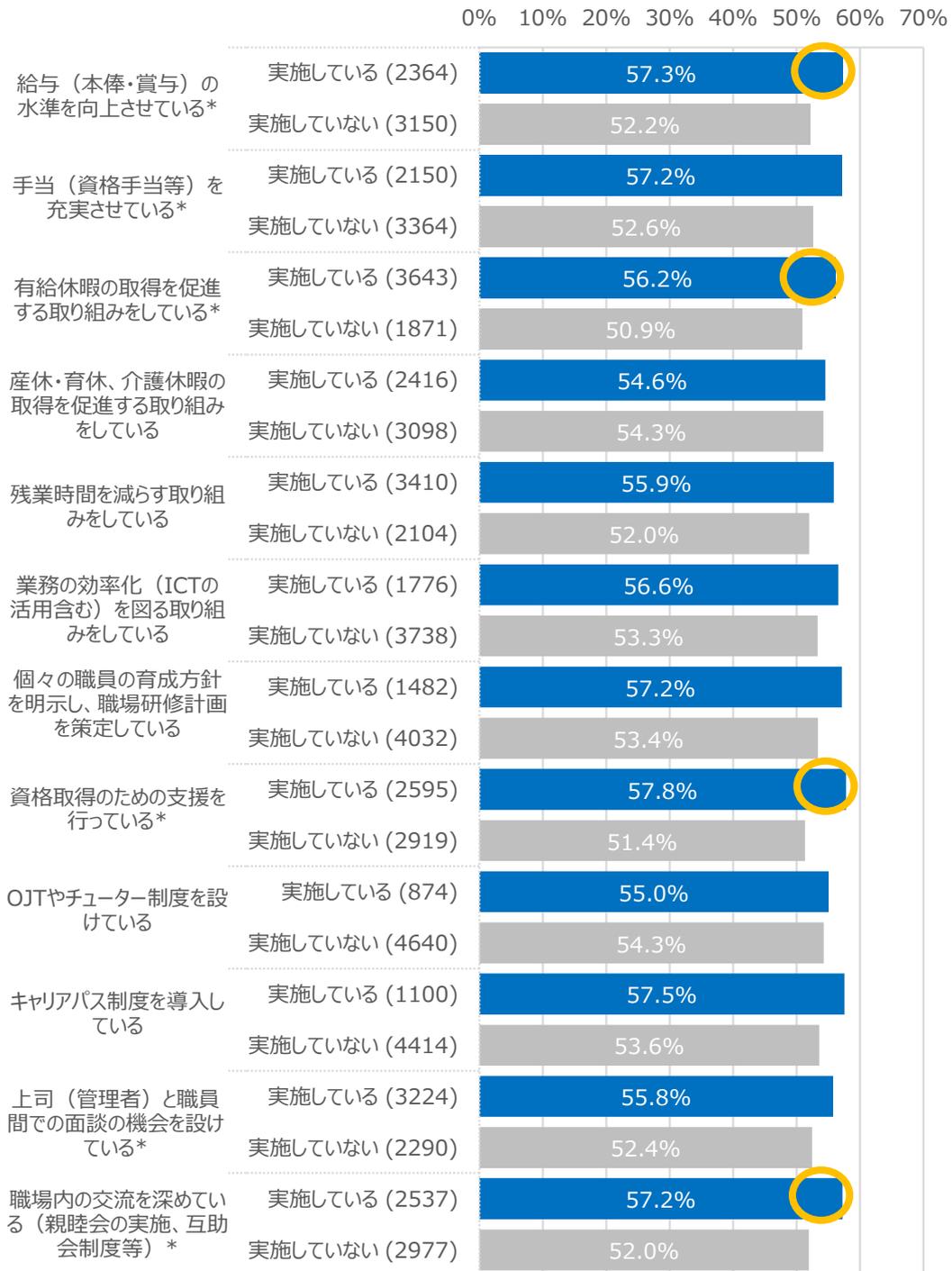
※カイ二乗検定の結果、5%水準で有意

職場内の交流を深めている事業所とそうでない事業所を比較すると、交流を深めている事業所に勤務する職員は、そうでない職場に比べ満足している割合が高い。事業所として、職員同士の関係性を重視し、交流を促すことによって、人間関係に対する満足度を高めることができるといえる。

(3) 【事業所】 職員の離職防止のための取り組み×【職員】現在の職場に対する継続意欲

事業所におけるどのような取り組みが職員の継続意欲（今の職場で働き続けたい）に寄与するのかを分析するため、事業所アンケートの「職員の離職防止のための取り組み」（2-7-2）と職員アンケートの「現在の職場に対する継続意欲」（3-7-2）の関連を分析した。分析にあたっては、4-2-3(1)と同様の処理を行った。

図表 4-23 職員の離職防止のための取組実施有無別 「今後も、現在の職場で働きたい」と回答した職員の割合



* はカイニ乗検定の結果5%水準で有意

特に「給与（本俸・賞与）の水準を向上させている」「有給休暇の取得を促進する取り組みをしている」「資格取得のための支援を行っている」「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」を実施している事業所に勤務する職員は、実施していない職場に比べ現在の職場で働きたいと思う職員の割合が5ポイント以上高い。

第5章 ヒアリング調査結果

調査概要

調査対象

アンケートに回答した法人のうち、以下の視点で対象を選定した。

視点①：アンケートの自由回答および法人のホームページを参照し、人材確保・定着に効果的な取組をしている法人

視点②：事業所アンケートと職員アンケートを紐づけた結果、職員の職場に対する満足度及び継続意欲が高かった法人

上記視点に基づき、以下の4法人にヒアリングを実施した。

No.	法人名	法人全体で運営している事業所数	うち障害児支援サービスの事業所数	選定の視点
1	社会福祉法人「ゼノ」少年牧場	77	6	①
2	社会福祉法人雲南ひまわり福祉会	7	1	①
3	株式会社凸凹act.	2	2	②
4	クリー株式会社	1	1	②

調査方法

オンラインでの聞き取り調査

調査項目

- ・職員の採用に関する全体的な状況（採用活動の有無・方法・採用人数等）
- ・採用において特に力を入れている取組や工夫
- ・職員の定着状況に関する全体的な状況（離職の有無等）
- ・職員の定着のために特に力を入れている取組や工夫
- ・取組・工夫の成果
- ・人材確保・定着の課題及び今後の展望

実施時期

2025年2月

調査結果

調査結果は次頁以降の通り。

5-2-1 社会福祉法人「ゼノ」少年牧場

法人概要

法人名	社会福祉法人「ゼノ」少年牧場
設立年	1962年
法人所在地	広島県福山市
運営している事業所数	77（うち障害児支援分野：6）
提供している 障害児支援サービス種別	児童発達支援センター 放課後等デイサービス 保育所等訪問支援 福祉型障害児入所施設 障害児相談支援
法人全体の職員数	513名（うち障害児支援分野：78名）

人材確保における工夫・取組

社会福祉法人「ゼノ」少年牧場では、正規職員は法人一括、非正規職員は施設ごとに採用を行っている。正規職員は新卒採用と中途採用のいずれも行っているが、特に注力しているのは新卒採用による人材確保である。

人財企画室が中心となって積極的に学生との接点を作る

2015年より人材の確保・育成のための組織「人財育成企画室」を法人本部内に立ち上げ、人材確保のための各種取組を行っている。

立ち上げ以前は正規職員の採用を各事業所で行っていたが、新卒者の採用はほとんどできていない状態であった。少子高齢化で人手不足がますます深刻化する中、10年後の2025年に向けいかに法人として人材を確保していくかを考えていく中で、新卒者の採用に注力する方針を示し、各種取組の中心となる当室を立ち上げた。

人財育成企画室は、現在10人弱の職員で構成され、メンバーは各事業所及び施設における支援業務と兼務している。主に学生と年齢の近い若手職員が中心となり、施設長や事務担当者も加わっている。

主な活動は、企業の主催する就職イベントへの参加や、インターンシップや対面・オンラインでの個別見学会の開催、大学訪問等であり、学生との接点を増やす取り組みを10年間継続している。実際に現場で働く若い職員が中心となることで、より学生の視点に近い採用活動を行うことができる。

現在は、毎年10名程度を採用することができている。大学の福祉関連学科が縮小し、なり手となる学生数が減っていること、さらに、企業による人材獲得競争の中で、インターンシップで内定が決まる事例など、学生が就職活動に参加しないケースもある昨今の就職活動の事情も鑑みると、一定の学生が確保できているのは長年の活動の成果であり、学生と出会う場を設けることの意義は大きい。

外国人人材の積極的な活用

当法人では、2040年に向けた人材確保戦略の一環として、2019年に国際事業部を立ち上げ、外国人人材の積極的な活用に取り組んでいる。生産年齢人口が減少し、福祉分野の担い手も減っている現状を踏まえ、外国人の力を借りることについて法人全体で検討を行い、取組を始めた。

現在は、法人全体で26名のベトナム人職員が働いている。そのうち児童分野で働く職員は4名で、入所施設に3名、児童施設に1名が配置されている。

現場での実践を通じて、言葉の壁は想像以上に低いことが分かってきている。子どもたちとの関わりにおいては、言葉以上に職員の人間性や表情、態度が重要であるため、十分な支援ができています。一方で、日本語能力にばらつきがあることによって職員の間でコミュニケーションの難しさが生じており、これらの躓きをいかに乗り越えるかが現場レベルでの継続的な課題となっている。現在は外国人人材の支援と職場への定着に向けて、以下のような取り組みを実施している：

1. ベトナム現地での日本語教育学習機会の提供
2. 来日後の日本語学習会の継続的な開催
3. 会議資料のベトナム語併記
4. 翻訳機能付きイヤホンの活用によるコミュニケーション支援

外国人人材の受け入れにおいて最も重要視しているのは、単なる人材確保だけでなく、彼らのキャリア形成を支援する仕組みづくりである。外国人人材の専門性を高め、活躍できる環境整備を続け、今後はベトナム以外の国々にも採用の視野を広げ、多様な外国人人材の確保を検討している。

人材の定着のための工夫・取組

体系的な年次別研修により職員の資質向上

人材育成企画室は、採用だけでなく、採用後の育成にも取り組んでいる。具体的には、採用後1年間の育成研修プログラム、2～3年目の職員へのフォローアップ研修、そして3年目での異なる部署での体験実習を、初任者研修として体系的に実施している。

1年目から3年目まで、それぞれの経験に応じた段階的な研修内容となっているが、特に2年目研修は、仕事に慣れてきたタイミングで同期の職員が集まり、互いの悩みを共有し、解決策に繋げられるという点で、職員の定着に貢献している。

3年目研修としては、配属先と異なる分野の事業所での実習を通じ、異なる支援現場の特徴や取り組みを学ぶ機会を設けており、これは、単一の事業所に留まることで生じる視野の狭さを解消することにつながる。児童分野の職員にとっては、普段支援する子どもが成人した後、どのような支援が想定されるのかを知ることを通じて、

子どもたちの将来を見据えた支援の重要性を理解し、日々の実践につなげるきっかけになっている。こうした研修を実施できるのは、障害者支援施設や就労継続支援事業等、複数分野の事業を行っている法人の強みと言える。

研修を体系化せず、人材育成を配属先の事業所に任せていた頃は、職員の成長度合いにばらつきが生じるという課題が常にあった。現在の方式を採るようになってからは、成長のばらつきは小さくなり、配属先に関わらず一定のスキル・能力が見込めるようになっている。

人材確保・定着に関する課題や今後の展望

学生に対面で仕事の魅力を伝える機会を作る

コロナ禍によって、大学の説明会や職場での実習など、それまで構築していた人材確保のネットワークが絶たれ、その再構築に取り組んでいる。特に実習は日数も長く、学生に事業所の雰囲気や仕事の魅力や、働き甲斐を伝える重要な機会となっていた。今後は、インターンをはじめ、一定以上の期間をかけて職場を見てもらい、福祉の仕事の魅力を伝える機会を作っていく必要がある。

事業所間での働く環境のばらつきを小さくする

職場の風土・雰囲気は、事業所ごとに大きく異なる。職員数が少ないにもかかわらず離職が続く事業所がある一方で、ほとんど離職が発生しない職場もあり、事業所の中に働きやすい環境ができているかどうかがこの差を生んでいる可能性がある。

人材育成企画室が中心となって、法人として採用した人材が、事業所の風土・環境と合わない（ミスマッチ）ことで離職しないよう、事業所間の働きやすさの差を小さくすることが今後の課題であり、OJT委員会や虐待防止委員会による検討を通して、法人全体の働きやすさの底上げに取り組んでいる。

5-2-2 社会福祉法人雲南ひまわり福祉会

法人概要

法人名	社会福祉法人雲南ひまわり福祉会
設立年	2000年
法人所在地	島根県雲南市
運営している事業所数	7（うち障害児支援分野：1）
提供している障害児支援サービス種別	放課後等デイサービス
法人全体の職員数	49名（うち障害児支援分野：6名）

人材確保における工夫・取組

当法人は正規職員の離職がほとんどないため、職員の採用は数年に一度程度である。採用する場合、ハローワークで募集を行う。

後述するように、当法人では、職員を大切にし、長く働き続けられる職場づくりに取り組んでおり、地域にもそのことが知られている。ハローワークが求職者に対し、こうした点を法人の魅力として伝えてくれるため、応募者は比較的集まりやすい。人材定着のための取組を、人材確保にもつなげることができているといえる。

人材の定着のための工夫・取組

当法人では、『地域で共に暮らす喜びをめざし』を基本理念として、その達成のために職員を大切にする、長く働き続けられる職場づくりに取り組んでいる。その結果、2019年には、人を大切にする経営学会『日本でいちばん大切にしたい会社大賞』、2021年には、ホワイト企業大賞企画委員会『ホワイト企業大賞特別賞』、2022-23年には福利厚生表彰・認証制度実行委員会『福利厚生推進法人（ハタラクエール）』を受賞するなど広く内外に取組が認められている。

「ファミリーアニバーサリー制度」をはじめとする休暇制度の充実

休みやすさが長く働き続けられる環境につながると考え、休暇制度の充実に取り組んでいる。

例えば「ファミリーアニバーサリー休暇」という独自の制度がある。この制度は、家族で祝いごとをする日にできる日を1日指定して休暇を取得できる。通常、育児休暇は子どもの1歳の誕生日が復帰日となるが、この休暇を使えば子どもの1歳の誕生日まで休み、翌日から出勤できる。

また、消化しきれなかった有給休暇を積み立てて長期入院など特別な事情がある場合に利用できる制度や、コロナ禍への対応として、同居家族が新型コロナウイルスに感染した場合に取得できる特別休暇など、各種の休暇制度を整備している。

法人内には子育て世代の母親が多く働いており、お互いの状況を理解し合う気持ちが自然と生まれやすい。相互理解の雰囲気と、休暇を中心とした福利厚生制度がうまくリンクし、働きやすい環境が実現できている。

スキルアップを後押しする研修・資格取得支援制度

(内部研修)

法人内部に研修委員会が設けられており、現場の職員からその時々学びたいことを吸い上げ、研修を企画している。基礎的な内容の物では、例えば発達障害がどういった仕組みで生じるのか、子どもの問題行動の背景にはどういった脳の働きがあるのかを学ぶ研修などがある。

(外部研修)

近隣の施設・事業所に出向き、視察をする外部研修も制度化している。勤務時間内に職員が希望する事業所で実習に取り組むことができる。勤め先だけでなく、他の事業所の支援を見て視野を広げることは、職員のスキルアップのために非常に重要であることから、こうした外部研修を制度化している。

(資格取得支援)

資格取得希望者に対しては、試験会場までの旅費や、資格取得に必要な文献の購入費を補助している。また、有給休暇とは別に、業務に関する資格試験の際、その試験期日及び試験地への往復に必要な日数に充てることのできる「資格取得休暇」を設けるなど、職員の向上意欲を後押しするシステムを整備している。

外部コンサルタントによるキャリアコンサルティング

当法人では、職員のキャリア形成を支援するため、外部コンサルタントによるキャリアコンサルティングを導入している。

もともと、法人内の管理職が職員のキャリア相談を行っていたが、一定の役職を持つ職員の人材育成に関する悩みや、将来のキャリアに対する不安など、管理職だけでは対応しきれない場合も多かった。そこで、外部のキャリアコンサルタントに相談できる機会を設けることで、職員が将来のビジョンを明確にし、安心して働ける環境を整えたいと考えた。

キャリアコンサルティングはすべての職員を対象とし、毎月2～3人ずつ順番に自身のキャリアに関する相談ができる仕組みになっている。2年に1回の頻度で順番が回ってくる仕組みで、希望しない場合はキャンセルも可能。現在、法人では同じキャリアコンサルタントに継続して対応してもらっており、法人の方針やキャリア支援の意義についても共有し、理解してもらったうえで取組を行っている。

職員一人ひとりの相談内容については、個人情報観点から詳細までは把握しないものの、管理職がキャリアコンサルタントから一定のフィードバックを受け取り、必要なサポートができる体制を整えている。法人内のキャリア支援として、各部署の管理職が定期的に人事考課面談を実施しているが、上司には直接言いづらい悩みや不安も多いため、キャリアコンサルティングを併用することで、より職員の本音に寄り添った支援ができるようになる。

この取組は8年以上継続しており、職員からの評判も良い。特に、専門家による助言により、職員のモチベー

ション向上や、将来のキャリアに対する前向きな姿勢が育まれている。管理職だけではフォローしきれない部分を補完し、職員一人ひとりが安心して働ける環境づくりに寄与している。

法人事務局と現場が一体となって法人全体の働きやすさ向上

法人設立から10年ほどは、休みを取ると他の職員に迷惑がかかるという雰囲気があり、なかなか休暇が取りづらい状況だった。その結果、毎年1~2人が退職し、職員が育ちにくい環境が続いていた。2010年頃、当時の現場の管理職が法人を運営する役職に就いたことをきっかけに、どうすれば働きやすい職場を作れるか、どうすれば職員が長く働ける環境になるかを、管理職間で模索し始めた。

まず取り組んだのは、法人の魅力を職員にしっかりと伝えることであり、その一環として、毎年全職員を集め、事業計画を説明する会を設けることにした。その際、目玉として、毎年新たな休暇制度、福利厚生を発表し、働きやすい環境づくりをアピールしている。

働きやすい環境をシステムとして整備できた背景には、管理職の一体感や結束力が大きく影響している。特に事務局と現場の間で意見のずれが生じることがある。それを防ぐため、両者が同じ目線でコミュニケーションを取ることを意識している。事務局の職員も現場の夜勤に入ることによって現場を理解し、管理職も事務作業に関わることで全体を把握している。その上でしっかりと議論を重ね、納得のいく形で新しい制度を導入していることが、法人としての働きやすさにつながっていると考えられる。

人材確保・定着に関する課題や今後の展望

離職を防止し、職員に長く働き続けてもらうことができている一方で、職員の年齢層が上がり、人件費が大きくなってきている。新規事業の立ち上げを通じてポジションを増やすなど、事業規模の拡大を今後のビジョンとしている。

5-2-3 株式会社凸凹 act. (多機能型事業所 : 「muni.」)

法人概要

法人名	株式会社凸凹 act.
運営している事業所数	2
設立年	2023 年
提供しているサービス種別	多機能型事業所 (児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援) 障害児相談支援
定員数	10 人
職員数	管理者兼児童発達支援管理責任者 : 1 名 保育士 : 3 名 児童指導員 : 3 名 作業療法士 : 1 名 相談員 : 2 名

人材確保における工夫・取組

児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援を行う多機能型事業所「muni.」は、2023年の開所時から勤務している6名と、その後採用した2名の計8名で事業を運営している。

事業所のコンセプトや療育観を丁寧にすり合わせる

現在の職員は管理者の元同僚や知人など、いずれも人のつながりで集ったメンバーである。開所にあたっては、一人ひとりに対し、自分たちの療育の考え方・方法論を丁寧に説明し、共感してもらえるかどうか、また本事業所で長く働いてもらえるかを十分に考えてもらった。また、メンバー間で何度もミーティングを行い、事業所のコンセプトの共有やどのように働きやすい環境づくりをしていくかなど話し合った。

事業所のコンセプトや方法論の共有を疎かにすると、働き始めてから考え方にずれが出る可能性が高い。特に本事業所のように小さな事業所の場合、メンバーの考え方がずれると働き続けてもらう事が困難になるため、知人の紹介であれ、その他の採用方法であれ、こうしたすり合わせを重要視している。

また、職員に長く働いてもらう上では人間関係が重要である。スキルは働き始めてから身に付けることができ、職員同士でフォローし合ったり、教え合ったりすることもできるが、人間関係が悪化すると、そうした職員同士の助け合いが困難となる。人となりや療育観を確かめた上で採用ができることは、人のつながりを活用するメリットといえる。

人材の定着のための工夫・取組

専門家によるコンサルテーションや勉強会での職員のモチベーションアップ

子どもと関わることを楽しめることが、長く働くことにつながるとの考えから、近隣大学の専門家を事業所に招き、支援コンサルテーションや勉強会を行い、職員がスキルアップできる機会を勤務時間内に設けている。

支援コンサルテーションでは、子どもを支援している職員の様子を撮影して、専門家に見てもらい、関わり方

のポイントについて指導を受ける。例えば、職員が支援に当たっての目標を達成できているかどうか不安に感じているケースについてアドバイスを受けるなど、実際の利用児のケースについて職員と専門家が議論しながら、より良い支援につなげるための助言をもらっている。

コンサルテーションのほかにも、講義の時間を設けたり、地域向けの勉強会を企画して職員も参加し、障がい特性に合わせた支援等について改めて理解を深める時間を設けたりしている。これらは2か月～3か月に1度、1時間半から2時間の時間をとって実施し、職員の継続的なスキルアップを図っている。

支援の中で生じた疑問や悩みを職員だけで解決するには、どうしても発想やアイデアに限界がある場合もある。外部の専門家から、新たな視点、発想を得て、直接的な関わり方が変わっていくことは、職員のモチベーションの向上に繋がる。

年次有給休暇とは別に各種有給休暇を設ける

年次有給休暇とは別に、各種の有給休暇を制度として設け、プライベートと仕事の両立を図りながら働けるよう配慮している。

本事業所の職員は子育てをしている者も多いため、18歳以下の子どもがいる職員には、通常年次有給休暇に加えて、特別の有給休暇を10日付与している。

また、年次有給休暇とは別に、定休日である土日を金曜日や月曜日と組み合わせて長期休暇を作れる「バケーション休暇」を設けている。休暇を取るかどうかは職員に任せているが、バケーション休暇を使って旅行をする職員もいる。

さらに、感染症にかかった際に利用できる特別の有給休暇導入を検討し、次年度から導入することとなった。現在は、感染症にかかった場合は年次有給休暇を利用してもらっているが、この制度の導入により、年次有給休暇は自身のリフレッシュ等に充ててもらえることができるようになり、より働きやすい環境を作ることができる。

「子育てのために取る有給休暇」「感染症の際に取る有給休暇」など、状況ごとの取得方法に関してわかりやすく制度化することで、職員が負い目を感じず、有給休暇を取得できる。

人材確保・定着に関する課題や今後の展望

有識者を招いたスキルアップの機会だけに留まらず、外部研修の受講を後押しする制度の導入を導入することとした。これまでは、職員からの申し出を受けて個別に研修参加を認めてきたが、今後は、予め一定の外部研修参加費用を確保し、職員全員が研修に参加できるようにする方針である。

一人の職員の要望やニーズを、職場全体の制度として定着させることで、長く働ける/働きたいと思ってもらえる職場作りが進む。職員との日々の会話からニーズを拾い上げ、制度化できることは、当事業所の強みといえる。

5-2-4 クリー株式会社（児童発達支援事業所：「明日への一步」）

法人概要

法人名	クリー株式会社
運営している事業所数	1
設立年	2023年
提供しているサービス種別	児童発達支援事業
定員数	10人
職員数	管理者兼児童発達支援管理責任者 1名h 保育士：5名 児童指導員：1名

人材確保における工夫・取組

児童発達支援事業所「明日への一步」では、①ハローワークでの募集、②施設・事業所間のネットワークを通じた紹介の二つの手段によって職員の中途採用を行っており、それぞれ人材確保に向けて以下の工夫を行っている。

マッチングを重視した、丁寧な採用活動（①ハローワークによる採用）

採用にあたって、事業所の求めるものと応募者の希望との間にミスマッチが生じないように、面接時に、事業所が目指す支援の在り方を丁寧に説明している。また、関わり方が難しい利用者があることや、保護者支援の難しさなど、大変な仕事も多いことを正直に伝えている。採用プロセスの中で、事業所として目指していることや仕事の実態について事業所と応募者の考えを丁寧にすり合わせることで、当事業所にマッチする応募者とし、応募者を判断し、結果的に長く定着する職員を採用することにつながっている。

なお、仕事の大変さは包み隠さず伝えるものの、必ずしも即戦力となる人材しか採用しないというわけではない。ミーティングや研修の時間が確保されており、働きながら少しずつ成長することができることも、面接時には併せて伝えている。

また、なかなか人材が集まらない時期も、採用を急がずマッチング重視の採用を行うことが定着につながっていると感じている。そうした時期には、介護等体験実習で受け入れた学生をアルバイトとして雇用し、人手を確保する場合もある。

地域の保育園や事業所との繋がりの中で目指す支援のあり方を理解してもらい、マッチする人材の紹介につなげる（②紹介による採用）

当事業所は地域の中で、幼稚園・保育園や、障害福祉サービス事業所とのネットワークを持っており、他の施設が支援に困ったときに、当事業所が相談を受けることがある。また、当事業所で支援を検討する際に他の事業所等にアドバイスを求めることもある。こうした繋がりを通じて、これらの園、事業所に当事業所の目指す支援の内容を理解してもらうことができ、このことが、事業所にマッチする人材を紹介してもらうことにつな

がっている。

人材の定着のための工夫・取組

子どもを受け入れない時間を設けてケース会議・研修時間を確保しスキルアップ

朝夕のミーティングに加え、火曜日の午前中を子供の受け入れを行わない時間として確保し、ケース会議や職員研修の時間に充てている。午前中は比較的利用が少なく、少人数しか受け入れない日があったことから、その時間を情報共有及びスキルアップの時間として設定している。子供の受け入れを行わないことからその時間は収益が無いものの、職員の困りごとの解消とスキルアップを優先している。

ケース会議では、職員同士が活発に意見を交わし、それぞれの支援に対する視点や考え方を共有することで、多角的な支援方法の創出や、各人のスキルの向上につながっている。特に、職員間で異なる支援の視点・方法を知ることで、各人の支援の引き出しが増えるという効果がある。また、全員で話し合うことで情報共有が円滑になる効果もある。

職員の支援スキルが足りず、利用者に十分な支援ができない場合、それが離職の原因になることがあるため、職員一人ひとりのスキルアップと職員同士でサポートし合える体制を重要視している。

職員同士が気軽に相談し合える関係づくり

職場の雰囲気重視し、職員同士が悩み事などを気軽に話せる関係づくりを行っている。スタッフの誕生日を職員全員でケーキで祝ったり、事業所のイベントの際は少し豪華な弁当を注文するなど、小さなことでも、日々職員同士で楽しみを共有しながら働けるよう管理者が中心となってはたらきかけることが、人材定着につながっている。

人材確保・定着に関する課題や今後の展望

事業所にマッチする人材を今後も継続的に確保するために、事業所の目指す支援のあり方を打ち出した自社採用 Web サイトを作成中である。また、人材確保に向け、SNS での情報発信の強化も検討している。子どもたちの様子以上に、事業所が目指す支援のあり方が伝わるような情報発信に取り組んでいく。

主な調査結果

【人材確保における工夫・取組】

(法人事務局が主導し、学生との接点を作る)

障害者支援や保育等の事業を運営し、障害児支援としても複数の事業所を運営する社会福祉法人「ゼノ」少年牧場では、法人本部に「人財企画室」を立ち上げ、人材確保に取り組んでいた。新卒採用では、企業の主催する就職イベントへの参加や、インターンシップや対面・オンラインでの個別見学会の開催、大学訪問等、学生との接点を積極的に作ることで、学生数が減少する中でも毎年一定以上の採用に成功していた。

(外国人人材の活用による長期的な目線での人材確保)

「ゼノ」少年牧場は、生産年齢人口が減少し、福祉分野の担い手も減っている現状を踏まえ、長期的な人材確保の策として外国人人材の活用を行っていた。なお、コミュニケーション支援などに積極的に取り組み、外国人が活躍できる環境整備に取り組んでいるのも特徴であった。

(マッチングを重視した丁寧な採用活動)

株式会社凸凹 act.とクリー株式会社は、採用時に仕事内容や療育観を丁寧にすり合わせることでミスマッチを防ぎ、人材の定着に繋げていた。いずれの法人でも人のつながりで職員を確保していたが、クリー株式会社の場合、地域の障害福祉サービス事業所や幼稚園・保育園とのネットワークの中で、事業所の目指す支援のあり方を地域に知ってもらうことで、人づてに人材を紹介してもらう際に、事業所にマッチする人材が集まりやすくなっていた。

【人材の定着のための工夫・取組】

(各種有給休暇の制度化)

複数の法人で有給休暇の制度化が進められていた。雲南ひまわり福祉会では、「ファミリーアニバーサリー休暇」や、家族が感染症にかかった際の休暇、また未消化の有給休暇の積立制度を整備していた。凸凹 act.でも、18歳の子どもがいる職員に特別に付与する休暇や、長期休暇をとってリフレッシュに充ててもらうための「バケーション休暇」など、仕事とプライベートとのバランスを取りながら働くことを可能にする工夫が見られた。

(研修や資格取得支援等、職員のスキルアップの支援)

法人規模の大小にかかわらず、職員のスキルアップのための取組も見られた。「ゼノ」少年牧場では、法人全体で1~3年目の職員に対し研修を行うことで、配属先に関わらず一定のスキル・能力を身に付けられるような仕組みを採っていた。雲南ひまわり福祉会では、法人内に研修委員会を設置し、職員の要望に応じた研修を企画するほか、近隣の施設・事業所の視察を通じて学ぶ外部研修を制度化していた。凸凹 act.では、近隣大学の専門家

を事業所に招き、勤務時間内に支援コンサルテーションや勉強会を開催し、職員が日々の支援の中で直面する疑問や悩みを外部の知見を得て解消する機会を設けていた。クリー株式会社も同様に勤務時間内に研修を行っているが、利用者の少ない曜日の午前中を子供の受け入れを行わない時間として確保することで、研修時間を確保していた。

スキルアップのための取組としては資格取得支援の取組も見られた。雲南ひまわり福祉会では、資格取得費用を負担するほか、取得にかかる日数に充てることのできる「資格取得休暇」を設けていた。

(職員同士が気軽に相談し合える関係づくり)

クリー株式会社では、職員同士が悩み事などを気軽に話せる関係づくりのため、職員全員でケーキで祝ったり、事業所のイベントの際は少し豪華な弁当を注文するなど、職員同士で楽しみを共有しながら働けるよう管理者が率先してはたらきかけることが、職員の定着につながっていた。

(外部の専門家によるキャリアコンサルティング)

雲南ひまわり福祉会では、管理職だけでは解消が難しい職員のキャリアに関する悩み・不安に対応するために、外部コンサルタントによるキャリアコンサルティングを導入していた。専門家による助言により、職員のモチベーション向上や、将来のキャリアに対する前向きな姿勢が育まれ職員一人ひとりが安心して働ける環境づくりに寄与していた。

(法人事務局と現場が一体となって、働きやすい環境づくりを推進)

雲南ひまわり福祉会では、管理職同士ならびに法人事務局と現場の一体感を重視することが、長く働き続けられる職場づくりを推進する上でポイントとなっていた。事務局と現場の間で互いの職務を知ること、意見の相違を減らし、納得感を持って、休暇制度の導入等働きやすい環境づくりが進められていた。

第6章 調査結果のまとめ

6-1 実態の整理

本調査では主に以下の実態が明らかになった。

6-1-1 障害児支援サービス事業所における職員の充足・採用・離職状況（事業所アンケート調査結果）

(1) 職員の充足状況

職員の充足状況についてみると、児童発達支援管理責任者の配置については、資格要件を満たす者を必要数配置できている事業所が9割であったが、「配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である」または「配置できていない」と回答した事業所も9.8%あるという現状を確認できた。

また、直接処遇職員については多くの職種で、支援提供上の人員が十分だと回答したのは3割から4割の事業所であり、さらに「退職や欠勤等が生じると人員配置基準を下回る」ような逼迫した人員状況と回答した事業所が、各職種で2割から3割あるという現状が確認できた。全体的に見ると、充足状況に懸念がある事業所が多いことが確認できた。

(2) 職員の採用状況

職員採用の実施状況を見ると、新卒採用を行った事業所は全体の約4割、中途採用を行った事業所は約7割となっており、障害児支援分野においては、新卒採用よりも、中途採用による職員採用の方が多い状況であることが確認できた。

採用結果についても新卒採用と中途採用で違いが見られた。新卒採用を行った事業所のうち、採用人数が採用予定数を達成または上回ったと回答したのは約4割と、新卒者の採用は厳しい状況にあるといえる。

一方、中途採用では直接処遇職員の採用予定数を達成または上回った事業所が7割であった。なお、法人が運営する事業所数が「1事業所のみ」の場合、77.3%が予定数を達成または上回っているのに対し、11~30事業所の場合63.6%、51~100事業所の場合58.3%と法人規模によって採用の成果には差が見られた。

(3) 採用予定数を下回った場合の理由

採用人数が採用予定数を下回った場合の理由を見ると、新卒採用でも中途採用でも、多くの事業所が応募者数の不足を挙げている（新卒：6割強、中途：約7割）。事業所の採用予定数に対し、学生、既卒者のいずれも応募自体が不足していることがわかる。

採用において事業所が感じている課題を見ると、新卒採用でも中途採用でも、①資格要件を満たす者の応募が少ないこと（新卒：約5割、中途：6割弱）、②他業種と比べ賃金水準が見劣りすること（新卒：約5割、中途：約5割）を挙げる事業所が多い。

本調査結果からは、障害児支援サービスの基準上で求められる職種の多くで資格や福祉分野での実務経験が求められ、担い手になり得る人の数⁹自体が限られていること、さらに、福祉分野の課題である、他業種と比較した際の賃金水準の低さ¹⁰によって障害児支援分野が敬遠されることが、応募者の不足に結びついている可能性が示唆された。

(4) 職員の離職状況及び離職理由

直接処遇職員の離職状況を見ると、約半数の事業所で過去1年間に離職が見られた。離職理由を見ると、「身体的な健康上の理由」、「精神的な健康上の理由」、「本人の業務への不適合」「職場の人間関係」が、いずれも約2割の事業所に挙げられており、「キャリアアップのための転職」「ライフステージの変化」(いずれも15%弱)といった理由を上回っている。

6-1-2 職員の属性・入職経緯・職場満足度及び継続意欲について (職員アンケート調査結果)

(1) 障害児支援分野で働く職員の属性

回答者の性別は、女性が68.4%であり、特に保育士は女性の割合が83.2%と高かった。

障害児支援分野に従事する職員の最終学歴を見ると、管理者、児童発達支援管理責任者、児童指導員、相談支援専門員・相談支援員では「大学・大学院」の割合が最も高いが、保育士では「短期大学」の割合が48.9%で最も高かった。また、看護職員・PT・ST・OT・心理担当職員は「専門学校」の割合が45.5%と最も高かった。保育士は保育士養成を行う短大が中心、専門的職員は専門学校が中心であることが確認できた。

最終学歴の専攻分野を見ると、「保育・児童学系」の割合が28.8%と最も高く、次いで「福祉系」が13.8%であった。全体の約5割が、福祉や保育とは異なる分野を専攻したと回答していた。

(2) 障害児支援分野の仕事を選んだきっかけ・理由

障害児支援分野の仕事に関心を持ったきっかけは、保育や教育に関する資格、技能、学習経験を持っていたことを挙げた者が37.2%、保育や教育に関する資格、技能、学習経験を持っていたことを挙げた者が29.7%と多かった。障害児支援分野の仕事を選んだ理由として最も多くの人を選んだのは、子供と接することができることであった(49.1%)。

⁹ 一例として、令和5年度保育士試験の合格者は17,955人であった(こども家庭庁「令和5年度保育士試験実施結果」)。なお、保育士登録者のうちの実際の従事者の割合は概ね4割弱で推移しており、有資格者でも実際には保育・福祉分野に従事していない者も多い(厚生労働省「令和4年版厚生労働白書—社会保障を支える人材の確保—」)。

¹⁰ 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」における産業別の所定内給与額をみると、全産業計：318.3千円、医療、福祉：298.0千円、社会保険・社会福祉・介護事業：264.7千円となっている。(厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」)

(3)障害児支援分野の職場への就職ルート

現在の職場を知ったきっかけとしては、「家族や友人、知人からの紹介」の割合が26.0%と最も高い。新卒採用者では19.7%、中途採用者では28.2%であり、いずれももっとも多い手段であった。障害児支援分野においては、採用の応募に対して、応募者が不足している状況は既述のとおりだが、その上で、家族や友人、知人等のつながりによる紹介が、重要な採用ルートであることが確認できた。

また、新卒採用者では17.4%が「学校の就職課」、14.1%が「学校の教員やOBの推薦・仲介」と回答しており、障害児支援分野の新卒採用においては、学校が、学生と障害児支援分野の職場をつなぐ役割を果たし、重要な採用ルートであることが確認できた。

(4)職場に対する満足度・継続意欲の状況

現在の職場に対する満足度を見ると、「満足」と「どちらかという満足」を合わせた「満足(計)」の割合は「仕事の内容・やりがい」で75.3%と最も高かった。一方、「不満」と「どちらかという不満」を合わせた「不満(計)」の割合は「給与水準」で24.3%と最も高かった。「総合的な満足度」では、「満足(計)」が65.5%、「不満(計)」が7.8%となっている。

現在の職場に対する継続意欲を見ると、「今後も、現在の職場で働き続けたい」と回答した者の割合が49.8%と最も高かった。現在の職場を辞めたいと考えている者は全体の14.8%であり、うち、障害児支援分野以外の職場で働きたいと考えているのは全体の8.4%となっている。

6-1-3 サービス種別の実態整理

(1)児童発達支援センターの特徴

サービス種別のクロス集計の結果、児童発達支援センターには以下のような特徴が見られた。

- ・ 保育士・児童指導員の充足状況について、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い(全体36.9%に対し、28.6%)。
- ・ 機能訓練担当職員の充足状況について、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い(全体33.1%に対し、19.0%)。
- ・ 直接処遇職員等の中途採用の結果について、「採用(配置)予定数を達成、もしくは上回った」の割合が低い(全体69.2%に対し、48.7%)。

児童発達支援センターは、児童発達支援事業所及び放課後等デイサービス事業所に比べ、児童指導員又は保育

士を手厚く配置する必要がある¹¹。また、地域の障害児支援における中核的な役割を求められる施設であることから、より幅広い専門性に基づく支援提供体制を確保するため、専門職（機能訓練担当職員）も配置していくことが期待される場所である。そのため、他の事業所と比較すると、より多くの職員や幅広い職種を採用する必要があるものと考えられるが、採用活動自体の難しさは他のサービス同様に困難であるため、結果として職員が不足しやすい状況につながっているものと考えられる。

（2）児童発達支援事業所と放課後等デイサービス事業所の比較

サービス種別のクロス集計の結果、いくつかの設問において、児童発達支援事業所と放課後等デイサービス事業所の間異なる特徴が見られた。

- ・ 新卒採用の課題として、児童発達支援事業所は「仕事の難易度が高いというイメージを持たれている」の割合が高い（29.5%）一方、放課後等デイサービスは「他業種に比べ賃金水準が見劣りする」（54.1%）、「資格要件を満たす者の数が少ない」（51.2%）、「身体的・精神的に仕事の負荷が高いというイメージを持たれている」（30.7%）が高い。
- ・ 中途採用で確保が難しい職種について、児童指導員、保育士、看護職員については放課後等デイサービスの方が選択した割合が高い一方、機能訓練担当職員は児童発達支援事業所の方が選択した割合が高い。（67.0%）
- ・ 直接処遇職員の中途採用において特に重視していることとして、放課後等デイサービスでは「障害児支援分野における実務経験」の割合が高い一方、児童発達支援事業所では「児童福祉分野における実務経験」の割合が高い。また、児童発達支援事業所のほうが「法人の理念・方針にマッチしていること」「障害児支援に関する仕事の熱意」「スキルアップに対する意欲」を選択した割合が高く、本人の意欲を重視する傾向にある。
- ・ 児童発達支援管理責任者の離職有無について、「離職者あり」の割合が児童発達支援では19.9%、放課後等デイサービスで10.8%となっている。

一方、児童発達支援事業所と放課後等デイサービス事業所の共通点としては、直接処遇職員の中途採用で特に実務経験を重視する傾向にある点が挙げられる。これは、サービス提供の対価として支払われる報酬において実務経験を評価されることを踏まえ、加算の取得等、経営的な判断も含め、重要視されているものであるとも考えられる。

なお、児童発達支援事業所は放課後等デイサービスに比べ児童発達支援管理責任者の離職が多い点について、

¹¹ 児童指導員及び保育士の配置人数については、「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」において、児童発達支援センターの場合はおおむね障害児の数を4で除して得た数以上（4:1以上）、児童発達支援事業所と放課後等デイサービスでは障害児の数が10までのものは2以上、障害児の数が10を超えるものは、2に障害児の数が10を超えて5又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上（10:2以上）とされている。

事業所アンケートの離職理由を見ると、「事業所・法人理念との不一致」を挙げた事業所の割合が、児童発達支援では20.5%、放課後等デイサービスでは10.2%となっている（図表 2-142）。

（3）障害児入所施設の特徴

サービス種別のクロス集計の結果、障害児入所施設（医療型障害児入所施設、福祉型障害児入所施設）には以下のような特徴が見られた。

- ・ 保育士・児童指導員の充足状況について、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い（全体36.9%に対し、25.0%）。
- ・ 看護職員の充足状況について、「人員配置基準を十分上回っており、利用児の状況や支援提供上も人員は十分である」の割合が低い（全体38.7%に対し、28.9%）。
- ・ 新卒採用の結果について、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が低い（全体43.6%に対し、34.0%）。
- ・ 直接処遇職員等の中途採用の結果について、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」の割合が低い（全体69.2%に対し、37.8%）。
- ・ 直接処遇職員の離職者の有無を見ると、「離職者あり」の割合が高い（全体45.1%に対し、72.6%）。
- ・ 直接処遇職員の離職理由として、「身体的な健康上の理由」（33.3%）、「精神的な健康上の理由」（28.9%）、「不規則な勤務形態」（15.6%）などの割合が高い。
- ・ 従事する職員の現在の職場への満足度が、いずれの項目でも低い傾向にある。特に通所支援と比べ「業務量」の満足度が低い。また、他のサービスに従事する職員に比べ、障害児支援分野の仕事は体力的、精神的な負担が大きい仕事だと感じている。

障害児入所施設の実態を見ると、新卒採用、中途採用ともに採用による人材確保が難しいとともに、離職者も多く、障害児通所支援と比較しても職員不足である状況生じていることがわかる。体力的、精神的な負担が高いと感じている職員も多く、それが離職の1つの要因になっていることが伺える。

6-2 職員の定着／離職に影響を与える要因

6-1-1 で見た通り、障害児支援の現場では、多くの職種で人手不足感が強いことが明らかになった。また、採用活動、特に新卒採用が厳しい状況にあり、同時に多くの事業所で離職も生じていることも明らかとなった。人手不足の解消のためには、採用による人材確保と離職防止による人材定着の両面から対策を行う必要があるといえる。

採用数達成の要因分析からは、新卒採用であれば「学校訪問（就職課への働きかけ・就職説明会への参加等）」「大学等の教員・OBを通じた推薦・仲介」「インターンシップの受け入れ」、中途採用であれば、「職員や知人からの紹介」といったコネクションを利用した採用手法は、人材確保につながりやすい可能性が示唆された。

離職要因および定着に向けた取組の分析からは、事業所から見た職員の離職理由、職員から見た現職での継続理由、事業所の環境と職場への満足度・継続意欲の関連などの分析を通じて、さまざまな要素が職員の定着／離職に関連していることが見てとれた。

本節では特に、職員の定着／離職に影響を与えると考えられる主な要因について整理する。

(1)職務内容とのマッチング

事業所アンケートの直接処遇職員の離職理由を見ると、19.8%が本人の業務への不適合を挙げている。不適合の詳しい内容までは定かではないものの、本人の資質が障害児支援の仕事とマッチしない、あるいは、本人が入社時に期待した職務と実際の職務にズレがあったこと等が原因で離職につながっていると考えられる。

職員の継続意欲を目的変数とした分析では、障害児支援分野の仕事を選んだ理由として「仕事のやりがい大きい」、「仕事内容が楽しい・面白い」「自分の適性に合っている」ことを挙げた人は、そうでない人に比べ、障害児支援分野での継続意欲が高い傾向にあった。障害児支援分野の仕事内容を理解し、自分のやりたいこと・できることとの一致を確認したうえで、障害児支援分野に就職している人は定着しやすいと考えられる。

また、現在の職場を選ぶ際に重視した点として「法人の理念・経営方針」や「仕事内容」を重視した人は、そうでない人に比べ、現職での継続意欲が高かった。採用者と求職者の間でのマッチングが十分に図られたうえで就職する人は、定着しやすいと考えられる。

障害児支援の仕事を選んだ理由として「子どもと接することができる」(49.1%)、「仕事のやりがい大きい」(40.8%)、「人の役に立てる」(32.1%)「仕事内容が楽しい・面白い」(30.7%)が多くの人に挙げられていることからわかる通り、障害児支援分野に就職する人は、仕事内容及びそれを通じて得られるやりがいを重視する傾向にある。しかし、それは実際の職務が想像していた内容と異なったり、やりがいを感じるができなかったりした場合に、離職につながるリスクも高くなるものであるとも考えられる。

(2)職場の人間関係

事業所アンケートの直接処遇職員の離職理由として、17.8%の事業所が、「職場の人間関係」を挙げている。他方、職員アンケートでは、現職で働き続けたい人の62.2%が働き続けたい理由として挙げており、これは最も多い。さらに、現在の職場を選ぶ際に「職場の人間関係が良好であること」を重視した人は、そうでない人に比べ、現職での継続意欲が高い傾向にある。以上を踏まえると、職場の人間関係は良好であれば長く働き続ける理由となり、悪化すれば離職につながる重要な要素と考えられる。

アンケートに回答した事業所の約65%が、職員数10名以下であることからわかる通り、障害児支援分野の職場は小規模な場合が多い。また、一人の子どもに対して複数の職員が関わり、支援を行うことが多いことから、職員間での密な連携が求められるのも障害児支援分野の特徴である。さらに、アンケートに回答した事業所の約四分の一が、1事業所のみ運営する小規模法人であった。複数事業所を運営していない場合、事業所間・部門間での異動という解決手段も取れず、一度人間関係に問題が発生すると解消は難しく、そのまま離職につながってしまうと考えられる。こうした点が、職場の人間関係が、職員の定着/離職を大きく左右する要素となっている背景にあると考えられる。

ヒアリング調査でも、職員の人間関係の重要性が指摘されており、特に職員数の少ない事業所で人間関係が悪化した場合に、継続して勤務してもらうことが難しくなるとの意見が見られている。

(3)ワークライフバランスをとれる環境であるか否か

職員アンケートにおいて、現職で働きたい理由として42.3%が有給休暇を取得しやすいことを、39.7%が残業時間が少ないことを挙げており、これは職場の人間関係に次いで多い。

事業所と職員の紐づけ分析の結果を見ると、残業時間の削減に取り組んでいる事業所はそうでない事業所と比べ職員の満足度が高く、有給休暇の取得促進に取り組んでいる事業所はそうでない事業所と比べ職員の継続意欲が高いことが明らかとなっている。

事業所アンケートの直接処遇職員の離職理由を見ると、身体的な健康上の理由と精神的な健康上の理由がそれぞれ2割強の事業所に挙げられている。職員アンケートにおいて、障害児支援分野の仕事が体力的・精神的な負荷の高い職業であると感じられていることを踏まえると、仕事の負荷の大きさが離職につながっている可能性がある。ワークライフバランスがとれる環境は、こうした負荷を軽減することを通じて、長く働き続けることにつながっている可能性がある。

また、職員アンケートの回答者のうち、約半数が子どもがいると回答している。障害児支援分野で働く職員のボリュームゾーンが子育て世代にあたることから、育児休暇を含む有給休暇を取得でき、仕事と子育てを両立できる環境であるかどうかは、特に職員の定着/離職に大きな影響を与えると考えられる。

(4)スキルアップできる環境であるか否か

事業所と職員の紐づけ分析の結果を見ると、資格取得のための支援を行っている事業所の職員は、職場満足度と継続意欲が高く、職場研修計画を策定している事業所の職員は、職場満足度が高いという傾向にあった。

障害児支援分野は、子どもの発達段階や障害特性等を踏まえ、個々のニーズに応じた支援を提供する必要がある。支援の質の向上を図っていく上では、継続的なスキルアップが求められる。ヒアリング調査でも、職員の知識や支援技術の不足により、子どもに応じた支援の提供ができないこと等、支援上の悩みが離職の原因になりう

ることや、反対に、新たな学び・気づきを得ることが職員のモチベーションにつながるものが指摘されている。職員のスキルアップの意欲を実現できる環境を作ることが、人材の定着につながる可能性がある。

(5) キャリアについて見通しを持てる環境であるか否か

職員の継続意欲を目的変数とした分析では、障害児支援分野の仕事を選んだ理由として「経験や能力に応じてキャリアアップできる」「将来の見通しが立てられる」を選んだ人は、そうでない人に比べ継続意欲が高い傾向にあった。また、現在の職場を選ぶ際に「自分の経験や能力に応じた昇任・昇給制度」があることを重視した人は、同じく現職での継続意欲が高い傾向にあった。

事業所と職員の紐づけ分析の結果を見ても、キャリアパス制度を導入している事業所はそうでない事業所と比べ職員の満足度が高い傾向にあり、職員が自身のキャリアについて見通しを持って働ける環境が、定着につながる可能性がある。

事業所と職員の紐づけ分析では同時に、給与（本俸・賞与）の水準を向上させている事業所は、そうでない事業所と比べて職員の満足度と継続意欲が高い傾向にあった。経験や能力に見合った十分な処遇を行うことは、職員の日々の職務に対するモチベーションを維持し、離職を防ぐ上で重要と考えられる、また、例えば職階ごとの給与水準を明確に示すことは、職員が将来の見通しを持てるようになるのはもちろん、事業所・法人と職員間の信頼関係を醸成し、職員の満足度や継続意欲につながると考えられる。

6-3 人材確保・定着に向けた効果的な取組の視点

これまでの調査結果を踏まえ、障害児支援分野における人材確保・定着に向けて、今回の調査から見えてきた効果的な取組の視点について整理する。

(1) 法人等の理念に基づく人材確保・定着に関する方針の明確化

ヒアリング調査では、多様な採用及び定着のための取組が進められていたが、共通していたのは、法人等の理念に基づく支援の実践ができる人材を念頭において、採用したい人材像等が明確になっており、そのために「法人・事業所としてどのような人材を確保し、定着を図っていくか」等、人材確保・定着に関する明確な方針を持っていることであった。

例えば社会福祉法人「ゼノ」少年牧場では、約10年前より、将来的に生産年齢人口が減少していくことを見据え、そのような時代の流れの中でも確実に職員を確保するために、長期的な方針をもって、法人として新卒採用に力を入れることを打ち出し、その考えを法人内に浸透させながら、採用活動を展開していた。また、現在では2040年を見据えて、外国人材の活用を進めるなど、長期的な方針を定めることが、効果的な取組につながっていた。

なお、人材に関する方針を定めるうえでは、法人・事業所が目指す支援のあり方、基本理念に立ち戻って検討することが重要である。例えば、社会福祉法人雲南ひまわり福祉会では、『地域で共に暮らす喜びをめざし』という基本理念の達成のためには、まずスタッフが安心して働ける環境が必要という考えの下、休暇制度の整備や職員のキャリア支援に取り組み、職員の離職を防止していた。株式会社凸凹 act. やクリー株式会社では、事業所が目指す支援の実現のためにはそれに共感する人材を確保する必要があるという認識を持ち、事業所が目指す支援について丁寧にすり合わせる採用活動を行い、結果として職員の定着につながっていた。

このように、法人等の理念は、支援の実践だけでなく、人材確保・定着の観点でも重要であることがわかった。各法人・事業所においては、法人・事業所の理念に基づく人材確保の方針の明確化、さらにその方針に基づく計画的かつ具体的な採用活動等の検討・実施という段階を踏まえながら、人材確保・定着に取り組むことが重要である。

(2) マッチングを重視した、定着につながる採用活動

アンケート調査結果からは、職務内容や法人・事業所理念に関して求職者と採用者側のマッチングがなされるか否かが、職員の定着を左右する可能性が示唆された。ヒアリング調査でも、丁寧な採用活動がその後の定着につながるという意見が複数見られ、具体的には、採用面接時に事業所が目指す支援のあり方や、日々の業務の実態を丁寧に説明し、相互理解を深めたうえで採用する例が見られた。

求職者と採用者側で相互理解を深めるうえでは、上記のような面接時の工夫の他にも、実施に職員と交流したり職場を見学する機会を設けたりすることが効果的と考えられる。特に新卒採用の場合、入社前後のギャップが離職につながると考えられるため、インターンシップを採用活動に組み込んだり、実習を通じて職務内容を理解した学生を採用につなげたりするなど、実際の職務を理解してもらったうえで採用することが、その後の定着につながると考えられる。

(3) 職場の人間関係を保つ工夫

事業所と職員の紐づけ分析の結果、離職防止のために職場内の交流を深めている事業所は、職員の満足度と継続意欲が高かった。事業所や法人が、職員間の関係を円滑にするために働きかけることは、職員の定着につながるといえる。ヒアリング調査では、職場の人間関係を良好に保つために、管理者が率先して風通しの良い職場づくりを心掛けている例があったほか、ミーティングの際、互いの人となりを知る時間を設けて職員間のコミュニケーションを促進させる工夫が見られた。

職場の人間関係については、事業所単位での細やかな工夫が重要と考えられるため、それぞれの事業所の規模やサービス内容に合った方法で工夫をすることが望ましい。例えば、障害児入所施設の場合、職員数が多いことや、夜勤を含むシフト制勤務があることから、交流会の開催やミーティングの工夫で職員間の交流を深めることは難しいことも考えられる。その場合は、管理職による定期的な面談等、相談体制の整備等を通じて、問題を早

期に発見し、解決を図ることなども手だてとして考えられる。

(4)有給休暇取得の制度化

ヒアリング調査では、年次有給休暇とは別に各種の有給休暇を設けたり、年次有給休暇の積み立てを可能にしたりするなど、特に有給休暇の取得を促進する取組が見られた。特に、子育て中の職員が休暇を取得しやすくすることは、家庭と仕事を両立しながら働くうえで非常に効果的と考えられる。

ヒアリング調査対象の中には、2事業のみ運営する小規模法人でありながら、職員のニーズをくみ取り、各種有給休暇を制度化している例が見られた。大規模法人はもちろん、小規模法人も、職員のニーズを経営にスピーディーに反映しようという強みを生かし、長く働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいくことが望ましい。

既に、一定の条件下において、常勤職員が有給休暇を取得する場合であっても、配置要件を満たす運用が示されているが、有給休暇の取得促進等を進めていくためには、支援の質の確保の観点と合わせて、現場の実態に応じた運用について、さらに検討を深めていくことも必要であると考えられる。

(5)研修実施と資格取得支援を通じた職員のスキルアップ

職員がスキルアップできる環境作りとしては研修体制の整備と、資格取得支援の大きく二つが考えられる。

研修に関してヒアリング調査からは、大規模法人では、法人事務局が主導して、年次ごとの研修や他事業の体験実習を行い、事業所間の育成のレベルのばらつきを小さくしながら職員の視野を広げる取組が見られた。小規模法人でも、子どもの受け入れがない時間帯に研修を開催したり、近隣大学の専門家に支援のコンサルテーションを依頼したりして継続的な研修機会を確保する取組が見られた。

資格取得支援としては、資格取得費用を法人が負担するほか、取得にかかる日数に充てることのできる「資格取得休暇」を設けて、職員のスキルアップを後押しする例が見られた。

職員の意欲に応じてスキルアップを支援することでモチベーションを維持すること、あるいは業務中で直面する悩みを解決する学びの場を設けることは、職員の定着はもちろんのこと、支援の質を高めるうえでも有効と考えられる。職員のニーズを踏まえつつ、各法人の規模や事業所の運営形態に応じた方法で、環境整備が行われることが望ましい。

(6)自身のキャリアに見通しを持ち安心して働き続けられる環境づくり

アンケート調査結果からは、職員が自身のキャリアに見通しを持つことができる環境かどうか、職員の定着を左右する可能性が示唆された。

法人や事業所の取組としては、キャリアパス制度の導入が有効と考えられる。職位ごとの任用要件、賃金等を整理して示すことで将来のビジョンが明確になり、安心して働き続けることにつながると考えられる。また、そ

の際は、職員の処遇を充実させていく観点も重要である。職員のモチベーションや将来の生活の安心につながるような給与水準の実現に向けては、職務内容や責任範囲に応じた十分な処遇を行うことが期待される。

ヒアリング調査では、外部コンサルタントによるキャリアコンサルティングによって、職員のキャリアに関する悩みを解消する例が見られた。こうした取組も、職員のキャリアに対する不安を解消し、長く働き続けてもらうためには有効な取り組みといえる。

また、外国人人材を活用する中で、日本語習得支援をはじめとするキャリア形成に力を入れる取組も見られた。障害児支援分野に限らず、今後福祉分野における外国人人材の活用が拡大する可能性があることを踏まえると、外国人人材に長く活躍してもらうためのキャリア支援に関して、今後更なる事例の蓄積が期待されることである。

6-4 おわりに

本調査を通じて、障害児支援分野全体として給与水準に課題意識を有する傾向を見ることができた。具体的には、採用における主な課題として「他業種と比較した際の賃金水準が見劣りすること」を挙げる事業所が約5割程度あったことや、職員アンケートにおいて「給与水準」への満足度が低いという傾向が一定数見られたところから、その傾向を見ることができると考えられる。障害児支援分野の処遇改善はこれまでも累次に行われてきているところではあるが、職員のモチベーションや将来の生活の安心につながるような処遇の充実が行われることは、引き続きの課題であろう。

一方、今回の調査では、人材採用及び人材定着の促進策として有効な取組は、処遇を充実させることのみではないことも見ることができた。本調査の結果からは、人材確保及び人材定着が上手くいっている法人や事業所は共通して、法人の理念に基づく支援を実践できる人材を確保するための明確なビジョンをもち、働く職員の視点に立った職場づくりに計画的に取り組んでいることを読み取ることができた。

一つ目の例として、人材確保及び人材定着が上手くいっている法人等は、子育て世代に当たる職員が休暇を取得しやすい職場づくりを行うなど、職員それぞれが置かれているライフステージ等も踏まえながら、創意工夫の下で職員の視点に立った職場づくりに取り組んでいた。法人等が、職員の休暇取得等を含めた職場づくりに関する取組を検討するに当たっては、職員のライフステージを意識することが重要であると考えられる。例えば、子育て中の職員が休暇を取得しやすくすることは家庭と仕事の両立支援につながるものであり、人材定着等において効果的な取組であることは、ヒアリング調査でも読み取ることができた。

また、二つ目の例として、人材確保及び人材定着が上手くいっている法人等は、職員が自己の職業人生に見通しを持って働けるような環境づくりに取り組んでいた。例えば、職員が子どもへの支援に疑問や困難を抱えている場合に職員間でフォローを行ったり研修機会を設けたりする取組や、定期的に職員のキャリアパスを相談する機会を設ける等の取組が見られたところである。法人等の管理者層と現場の職員が、コミュニケーションや各種

の仕組みを活用しながら、法人の理念に基づく発達支援について共通認識を持つこと、また、職員が自己のキャリアパスについて定期的に見直しを持てるようになることによって、安心感を持って日々の業務に取り組むことができると考えられる。

なお、障害児支援に携わる人材育成の取組が人材定着に効果的であると考えられる中、国においては、現在、全国共通の枠組みとして、障害児支援の研修体系の構築に向けて、具体的な検討が行われているところである。これは、事業規模等にかかわらず、全国共通の学びが担保されることとなり、障害児支援におけるキャリアアップにもつながるものであると考えられる。国において研修体系を構築していくことにより、支援の質の向上だけでなく、人材定着にも一定の効果をもたらすことが期待される。

最後に、人材の確保・定着に向けては、障害児支援の現場を支えている人材は多様であり、それぞれの職員のおかれている状況も様々であることに留意が必要と考えられる。今後、子育て世代に当たる職員や他分野からの中途採用者である職員、外国人人材等、障害児支援に従事する人材はさらには多様化していくものと考えられる。また、生産年齢人口が減少している中で、人材確保や人材定着は他施策においても喫緊の課題であるといえる。今後に向けては、多様な人材を確保する観点や、他施策の状況等も踏まえて人材の確保・定着に取り組んでいく観点が重要であると考えられる。その際には、障害児支援分野のみならず、必要に応じて他分野と協力しながら取り組んでいくことも考えられるのではないだろうか。

本調査で見えてきた実態等も踏まえ、現場の実態に応じた検討が進められることを期待して、本調査研究の結びとする。

