

---

令和7年度

障害福祉サービス等運営法人等における  
人材充足状況等に関する調査 報告書

---

令和8年3月

名古屋市健康福祉局障害福祉部障害者支援課

## 目次

1	調査の概要	1
2-1	調査の結果（基礎情報）	2
-2	”（職員の充足度）	3
-3	”（求人活動・採用活動）	9
-4	”（退職者の状況）	15
-5	”（福利厚生・資格取得支援）	18
-6	”（外国人材の活用）	21
3	調査項目一覧	23

# 1 調査の概要

## 1 趣旨

- ・市内の障害福祉サービス等事業所の人材不足状況の実態を把握するため。
- ・今後の本市の人材確保・育成支援策の検討資料とするため。

## 2 調査対象

市内に所在する障害福祉サービス等運営法人 1,598 法人

## 3 調査対象期日

令和7年6月1日

## 4 調査期間

令和7年7月7日～令和7年7月31日

## 5 調査方法

LoGo フォーム（電子アンケートフォーム）による調査・回収

## 6 回収率

40.1%（回収数 640 法人 / 調査数 1,598 法人）

## 7 その他

本調査はサービス体系別にフォームを作成し、回答集計を行ったため、それぞれの体系に属するサービスを以下に記載する。調査結果については、設問によって各サービス体系別での集計結果を掲載する。

訪問系サービス：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、移動支援

通所系サービス：生活介護、機能訓練、生活訓練、就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型、デイサービス型地域活動支援

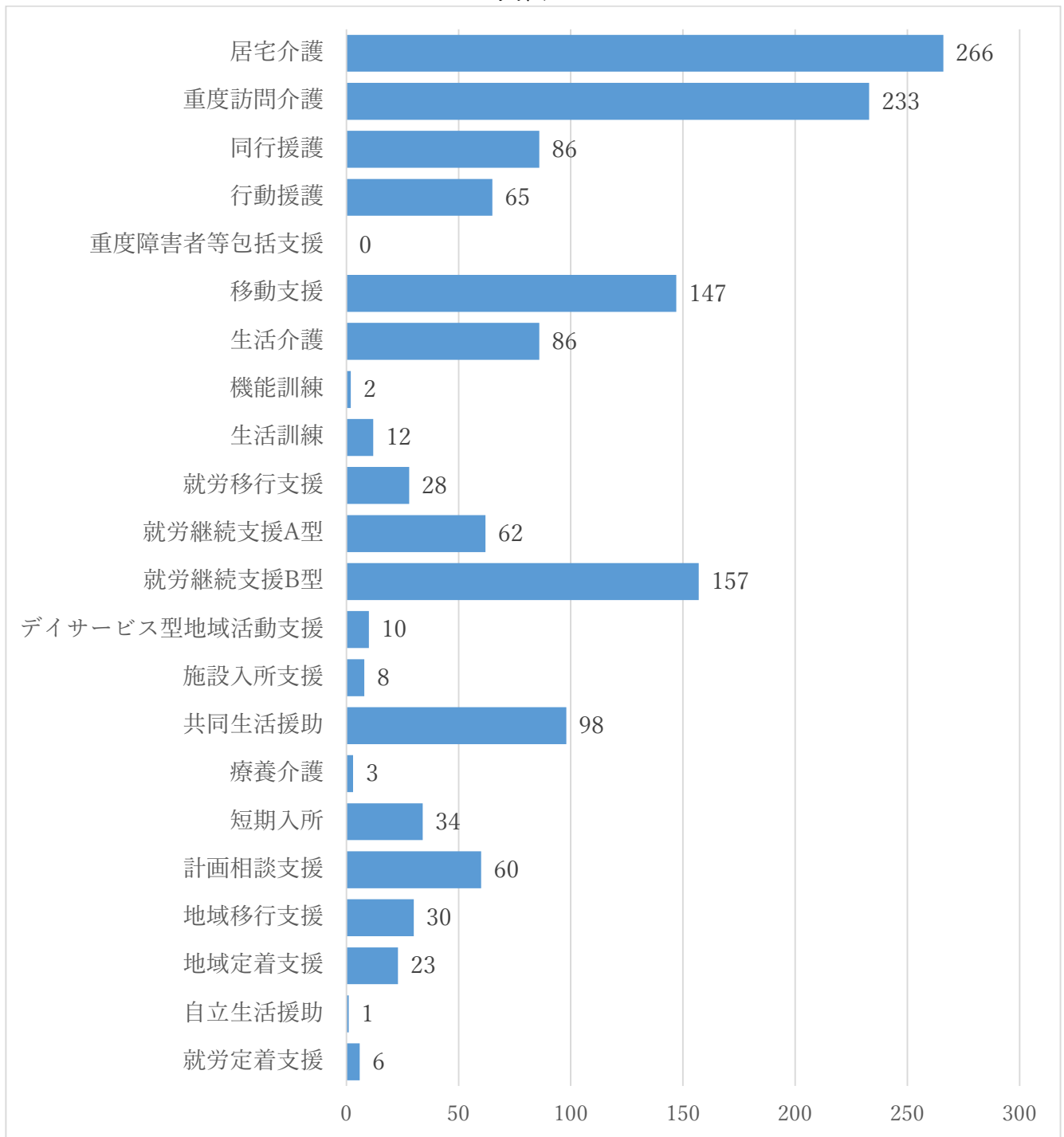
居住系サービス：施設入所支援、共同生活援助、療養介護、短期入所

相談系サービス：計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、自立生活援助、就労定着支援

## 2-1 調査の結果（基礎情報）

### 640 法人の運営するサービス種別

図表 1

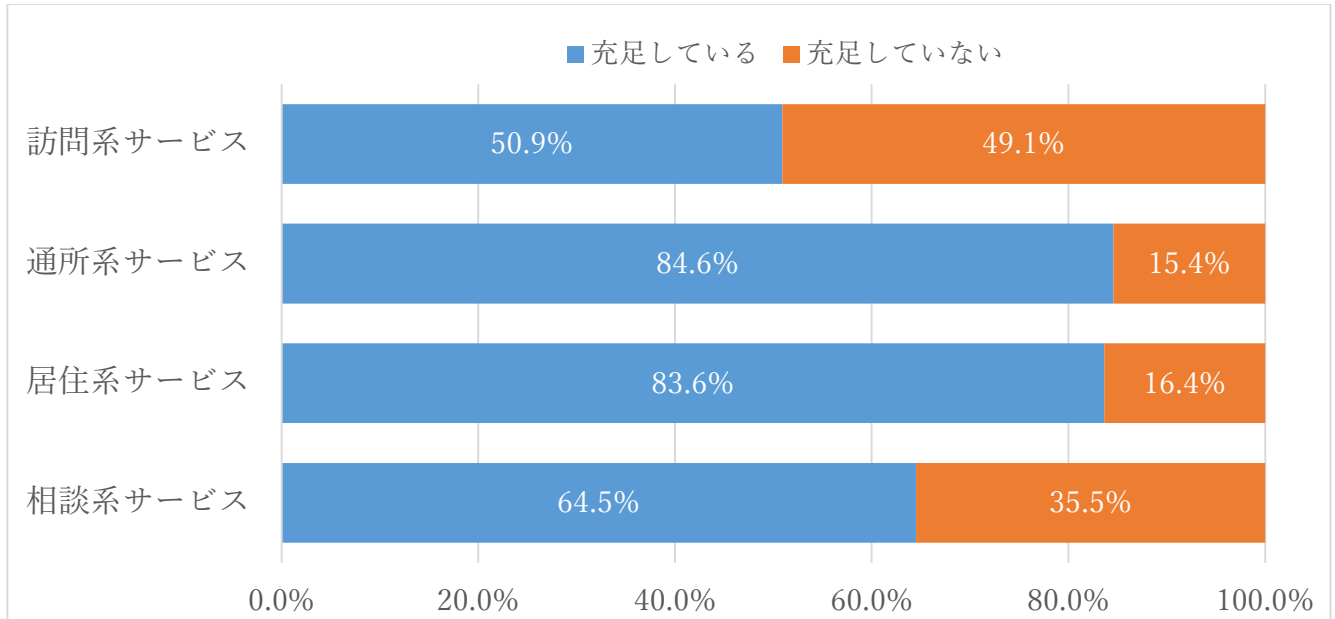


訪問系サービスでは、「居宅介護」266件、「重度訪問介護」233件、「移動支援」147件の順に回答が多かった。通所系サービスでは「就労継続支援B型」157件、「生活介護」86件の順に回答が多かった。居住系サービスでは「共同生活援助」98件が最も回答が多かった。6つのサービスで全体の約7割を占めている。

## 2-2 調査の結果（職員の充足度）

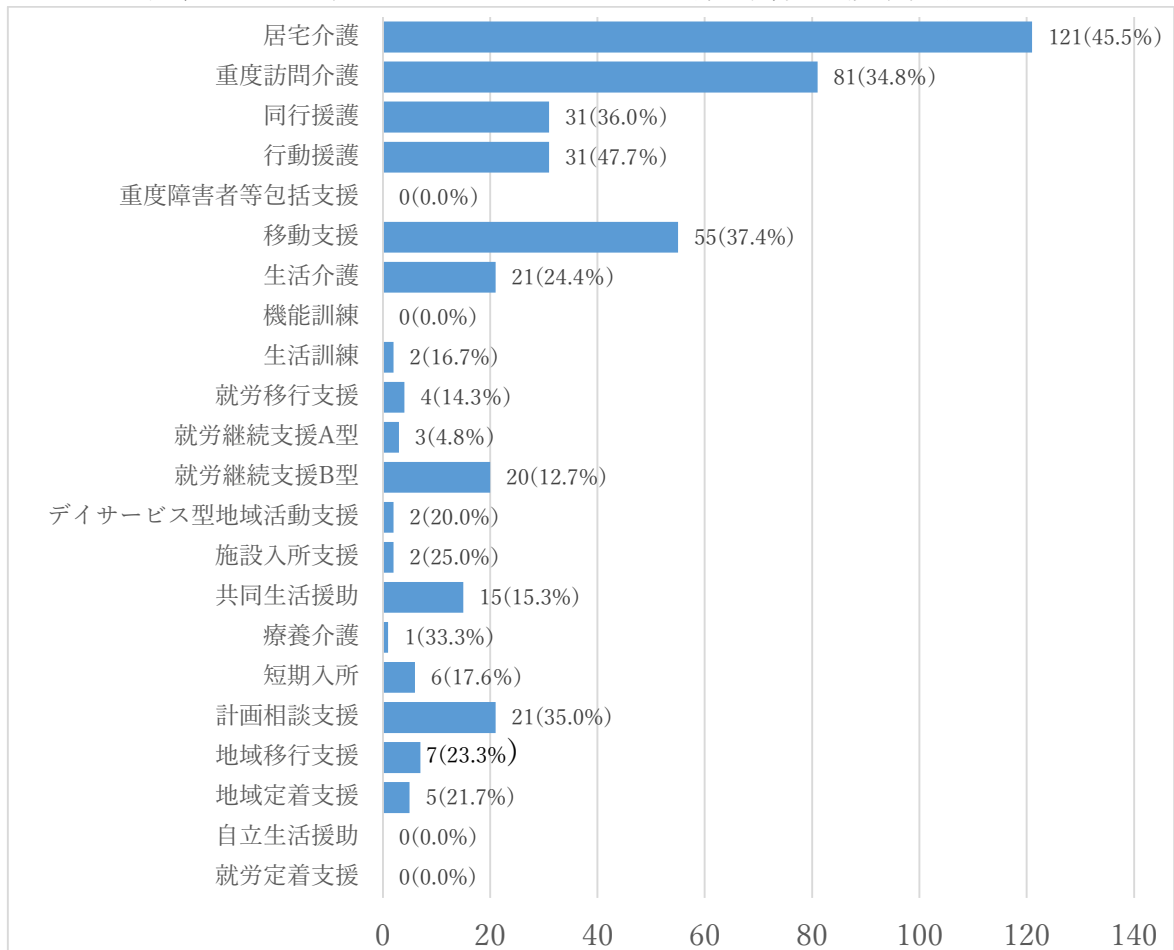
Q.職員は充足していますか。

図表2 （不足している）サービス分類別と割合

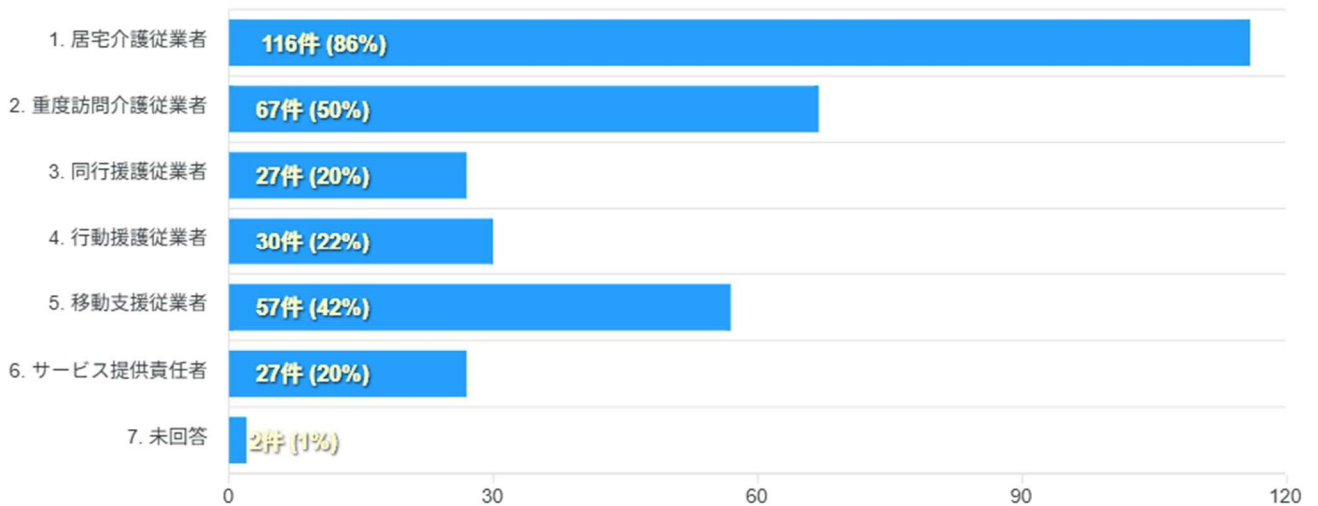


職員の充足状況をサービス体系別で見たときに、訪問系サービスが他の体系と比べて「充足していない」と回答した割合が49.1%と最も高く、ついで相談系サービスが、35.5%となっている。

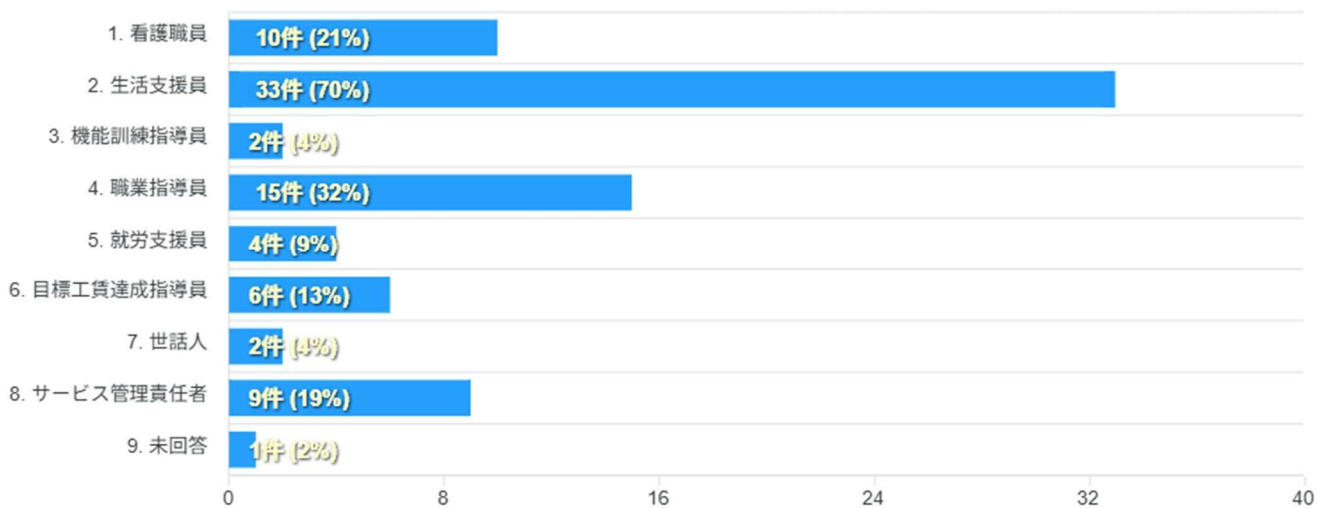
図表3 （不足している）サービス種別と割合【複数回答可】



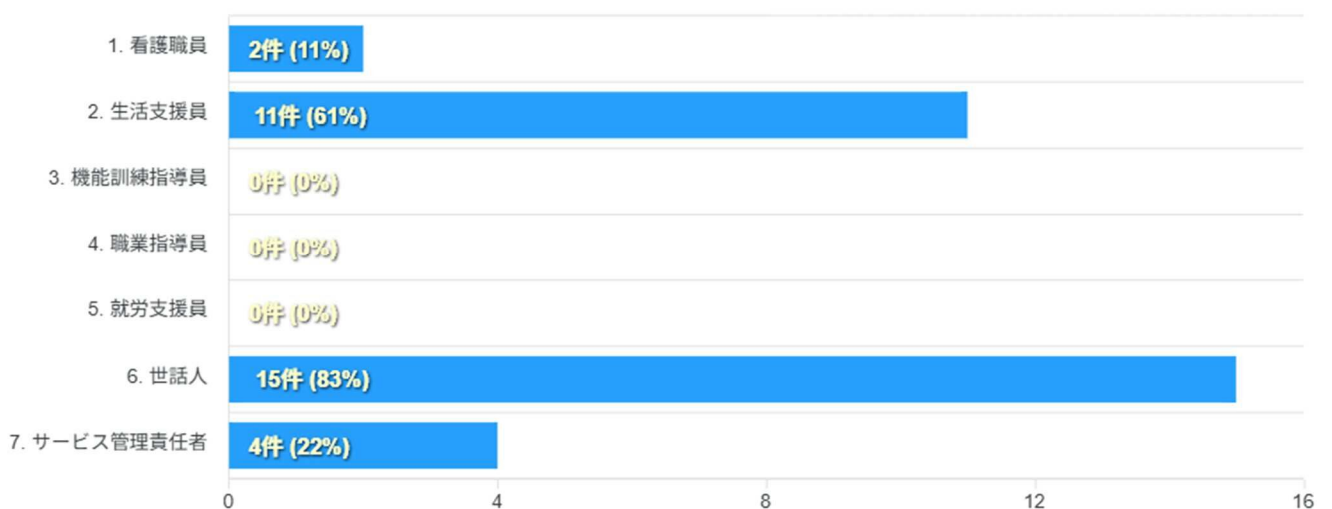
図表 3-2-1 不足している職種（訪問系サービス）（N=135）



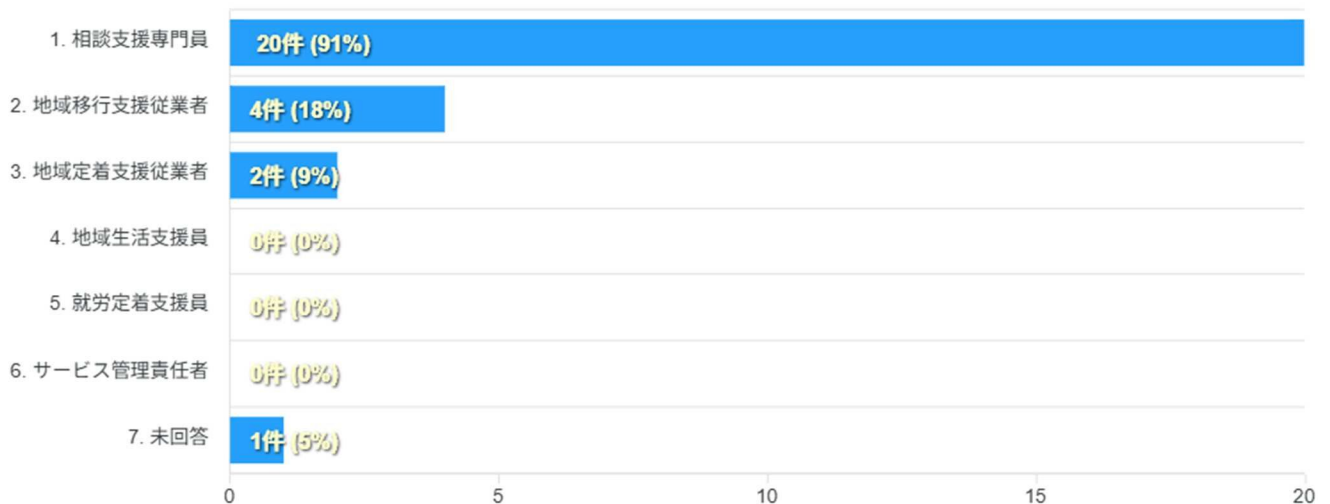
図表 3-2-2 不足している職種（通所系サービス）（N=47）



図表 3-2-3 不足している職種（居住系サービス）（N=18）



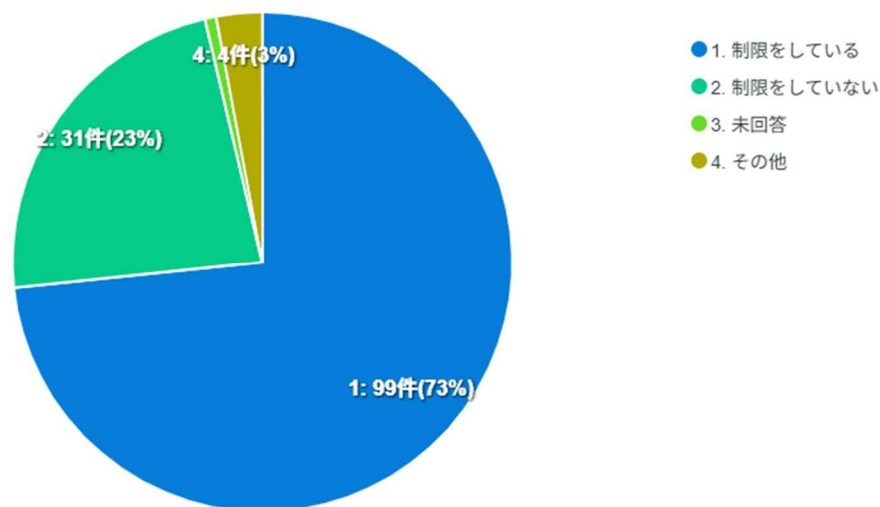
図表 3-2-4 不足している職種（相談系サービス）（N=22）



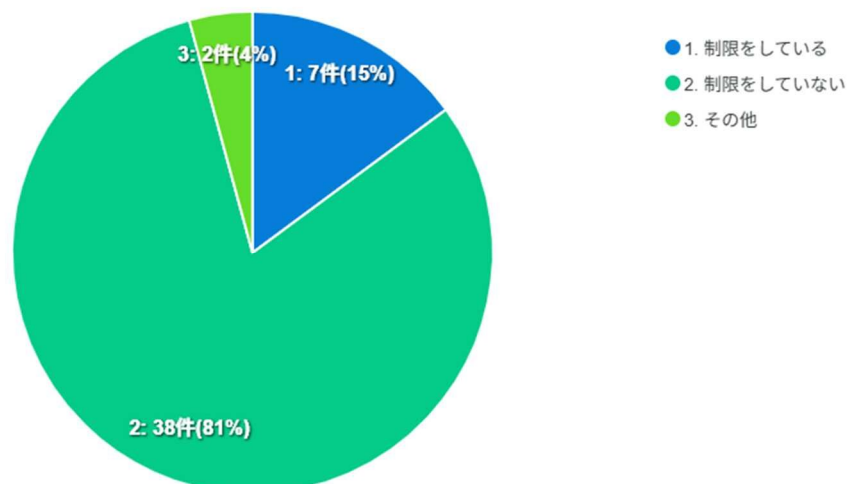
不足している職種としては、居宅介護従事者、相談支援専門員、世話人、生活支援員の順に多い結果となった。

Q.人員不足により利用者の受入制限を行っているか。

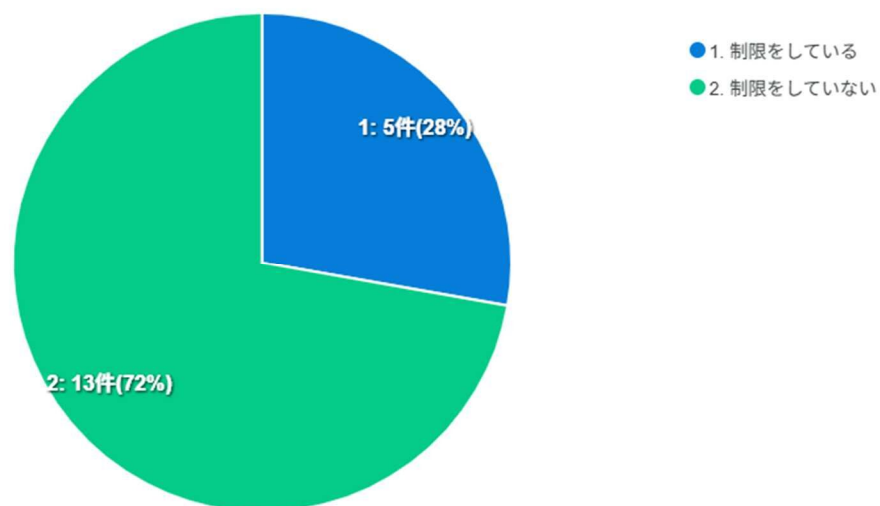
図表 4-1-1 人員不足による利用者の受け入れ制限（訪問系サービス）（N=135）



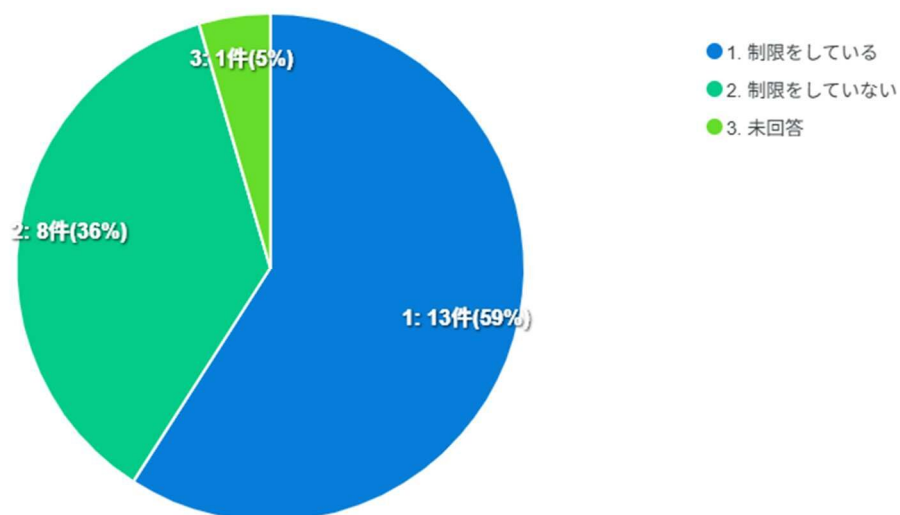
図表 4-1-2 人員不足による利用者の受け入れ制限（通所系サービス）（N=47）



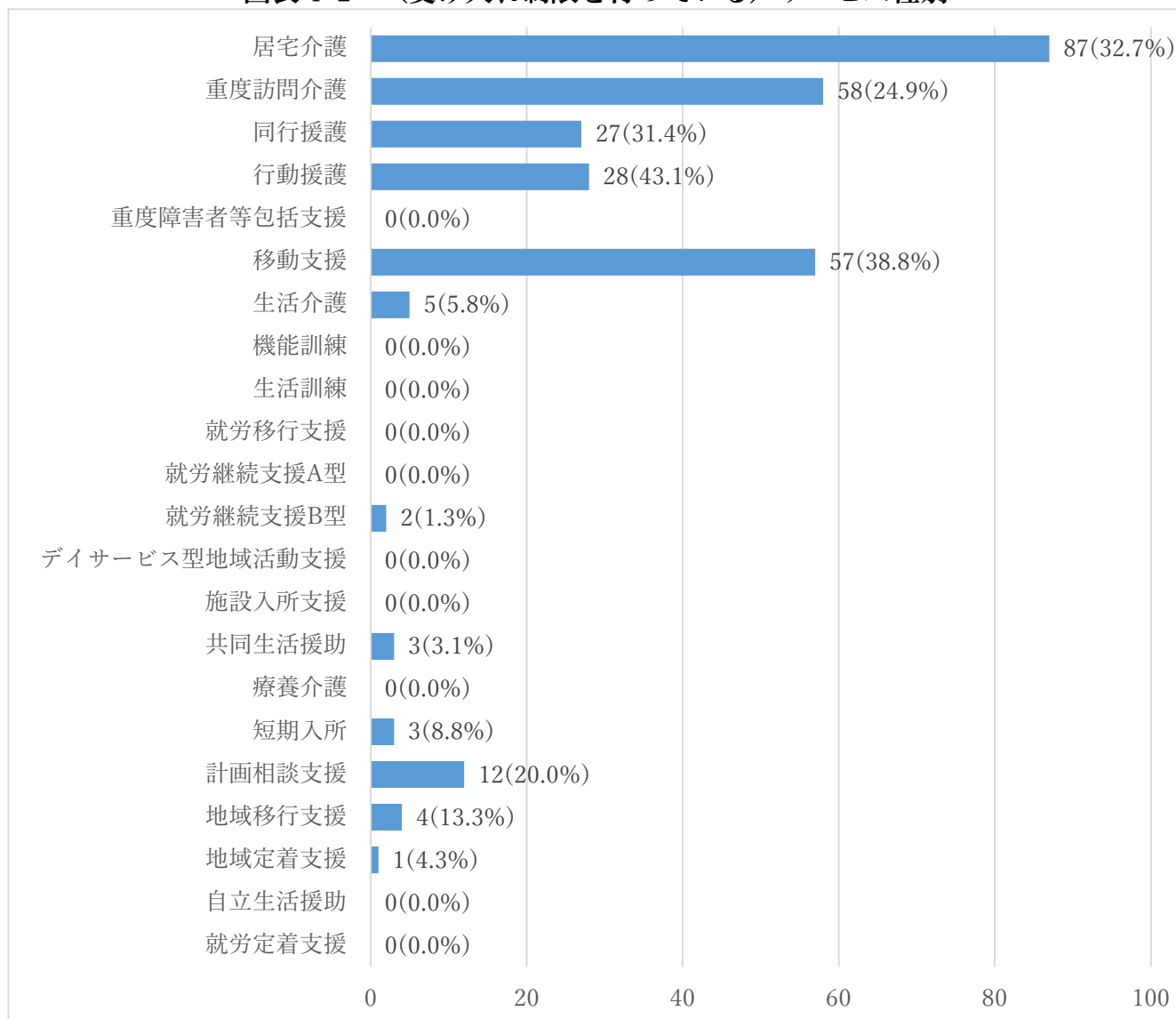
図表 4-1-3 人員不足による利用者の受け入れ制限（居住系サービス）（N=18）



図表 4-1-4 人員不足による利用者の受け入れ制限（相談系サービス）（N=22）



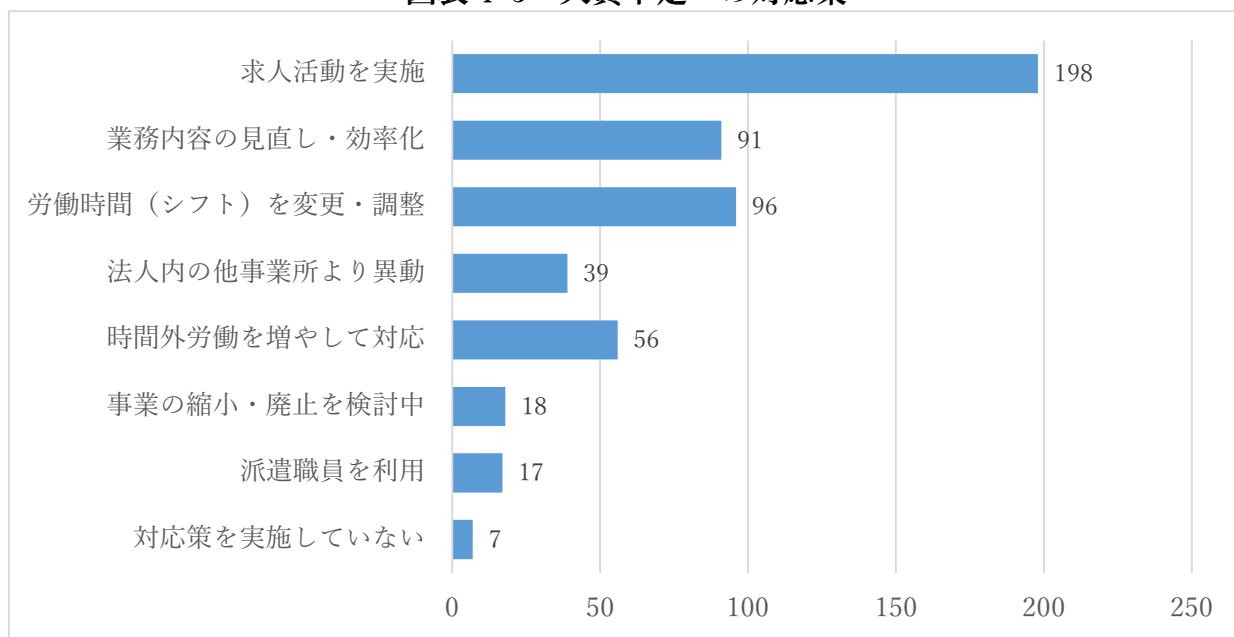
図表 4-2 (受け入れ制限を行っている) サービス種別



制限をしていると回答したのは287件(20.3%)となっており、件数として最も多いのは居宅介護が87件(32.7%)で、割合として最も多いのは行動援護(43.1%)という結果であった。

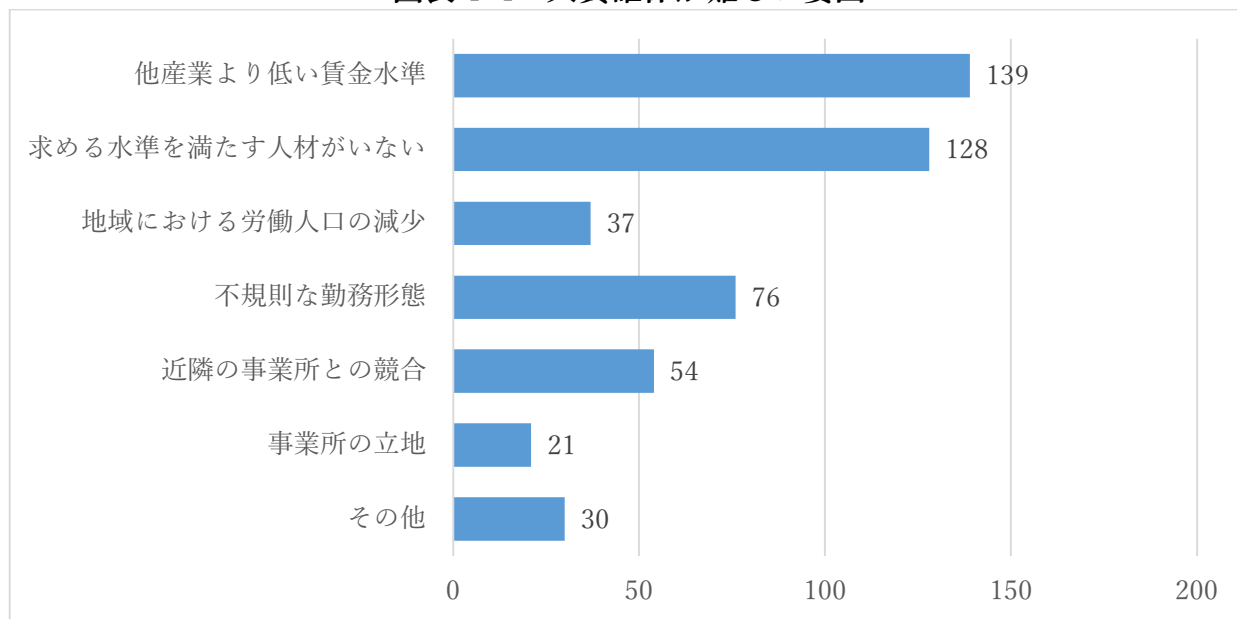
Q.人員不足への対応策を選択してください。(複数選択可)

図表 4-3 人員不足への対応策



Q.人員確保が難しい要因を選択してください。(複数選択可)

図表 4-4 人員確保が難しい要因

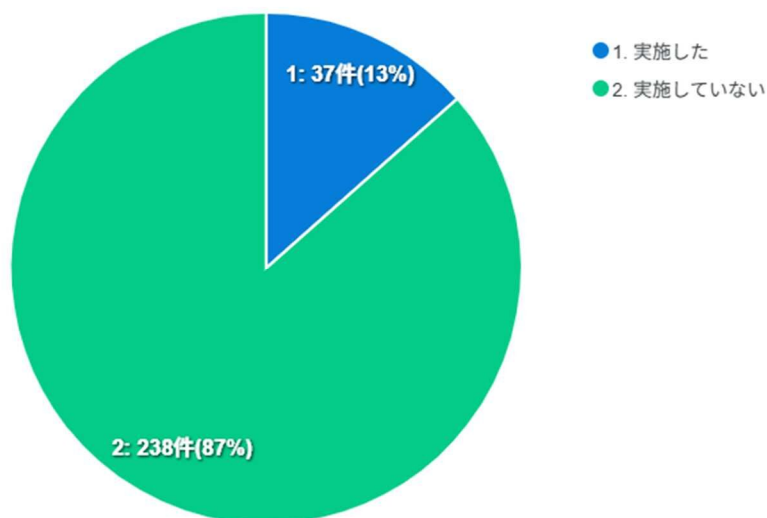


人材不足への対応策としては、「求人を実施」が198件と最も多かった。  
人員確保が難しい要因としては、「他産業より低い水準」が139件と最も多く、次に「求める水準を満たす人材がない」であった。「その他」の回答では「仕事がきついというイメージが付いている」、「介護業界への就業意識が低い」といった回答があり、人材不足対応のために求人募集をする反面、人員確保が難しい要因として障害福祉の仕事に対するネガティブなイメージが懸念となっていることを表す結果となった。

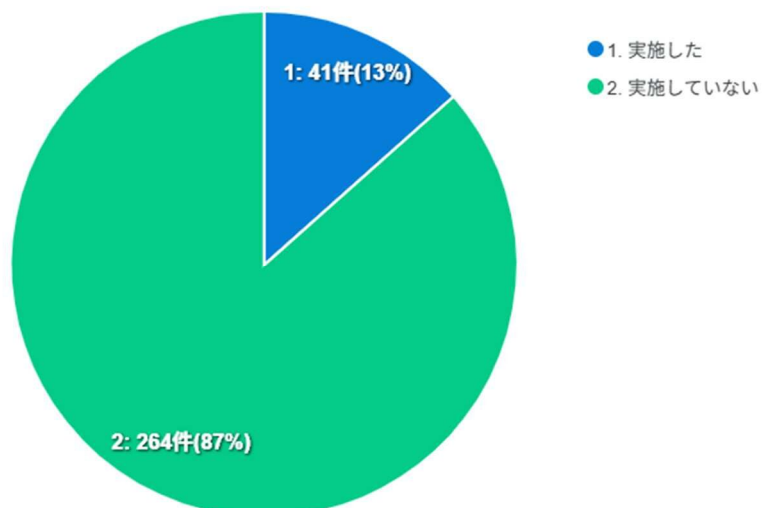
## 2-3 調査の結果（求人活動・採用活動）

Q.令和7年4月の新卒採用活動は実施しましたか。

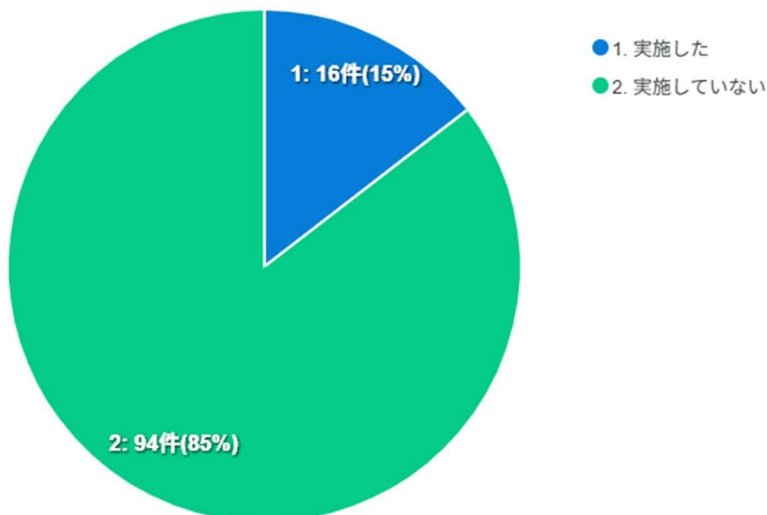
図表 5-1-1 新卒採用活動の実施状況（訪問系サービス）（N=275）



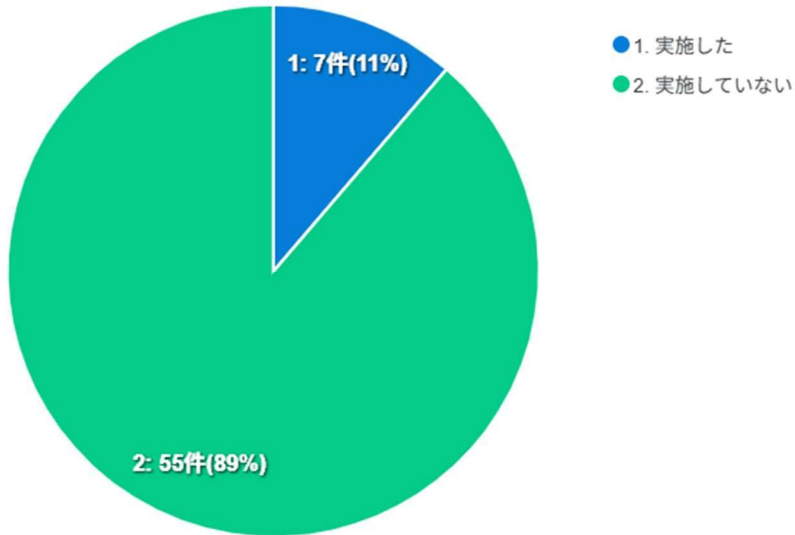
図表 5-1-2 新卒採用活動の実施状況（通所系サービス）（N=305）



図表 5-1-3 新卒採用活動の実施状況（居住系サービス）（N=110）

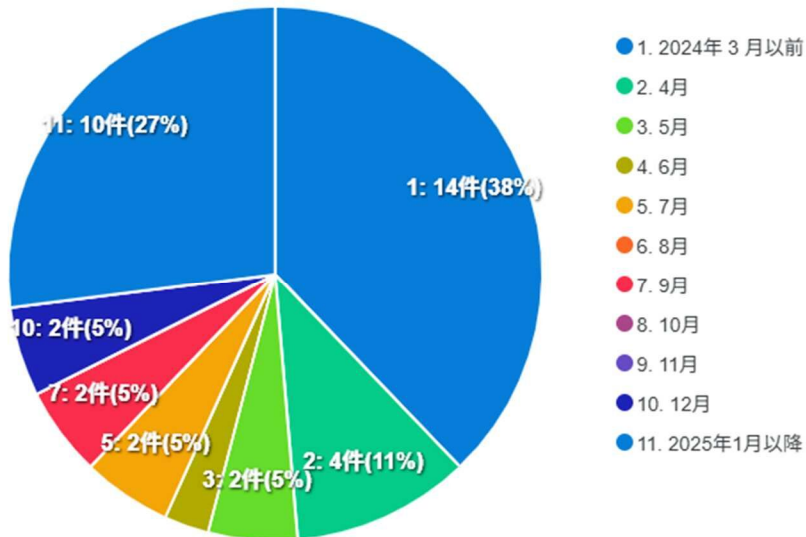


図表 5-1-4 新卒採用活動の実施状況（相談系サービス）（N=62）

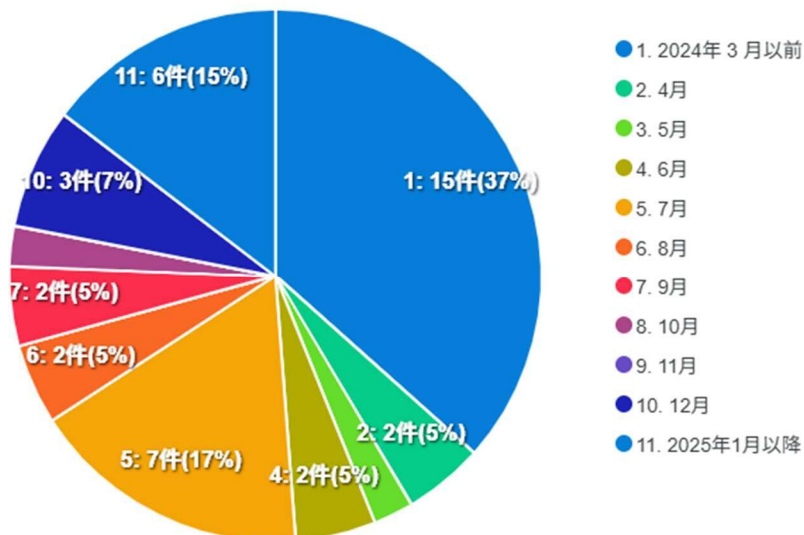


Q.採用活動時期を選択してください。

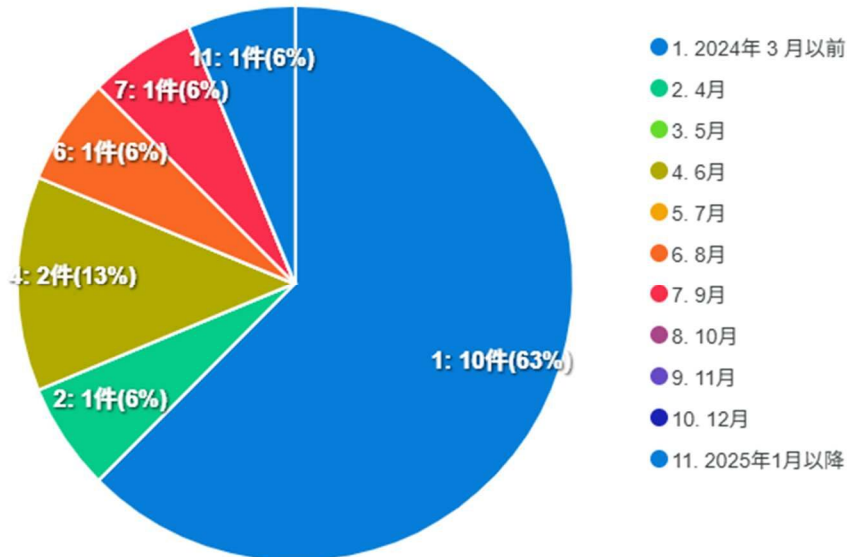
図表 5-2-1 採用活動時期（訪問系サービス）（N=37）



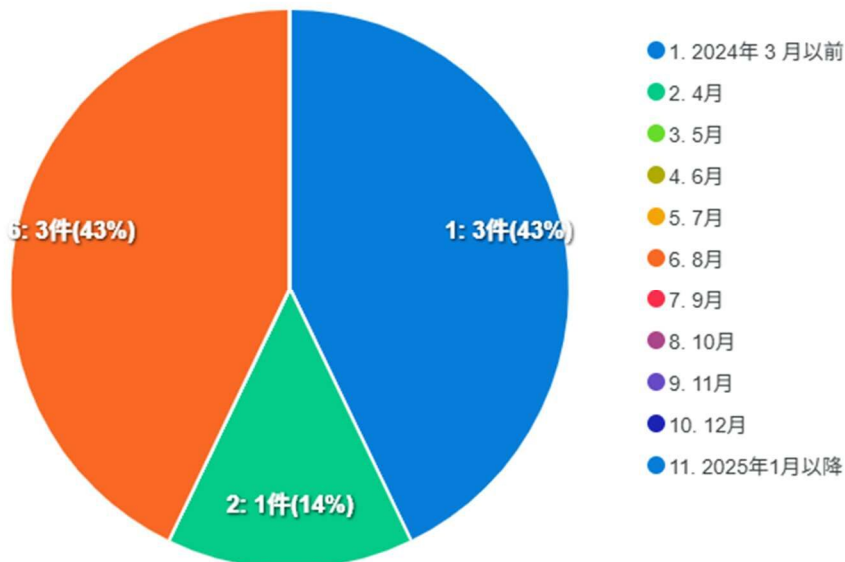
図表 5-2-2 採用活動時期（通所系サービス）（N=41）



図表 5-2-3 採用活動時期（居住系サービス）（N=16）



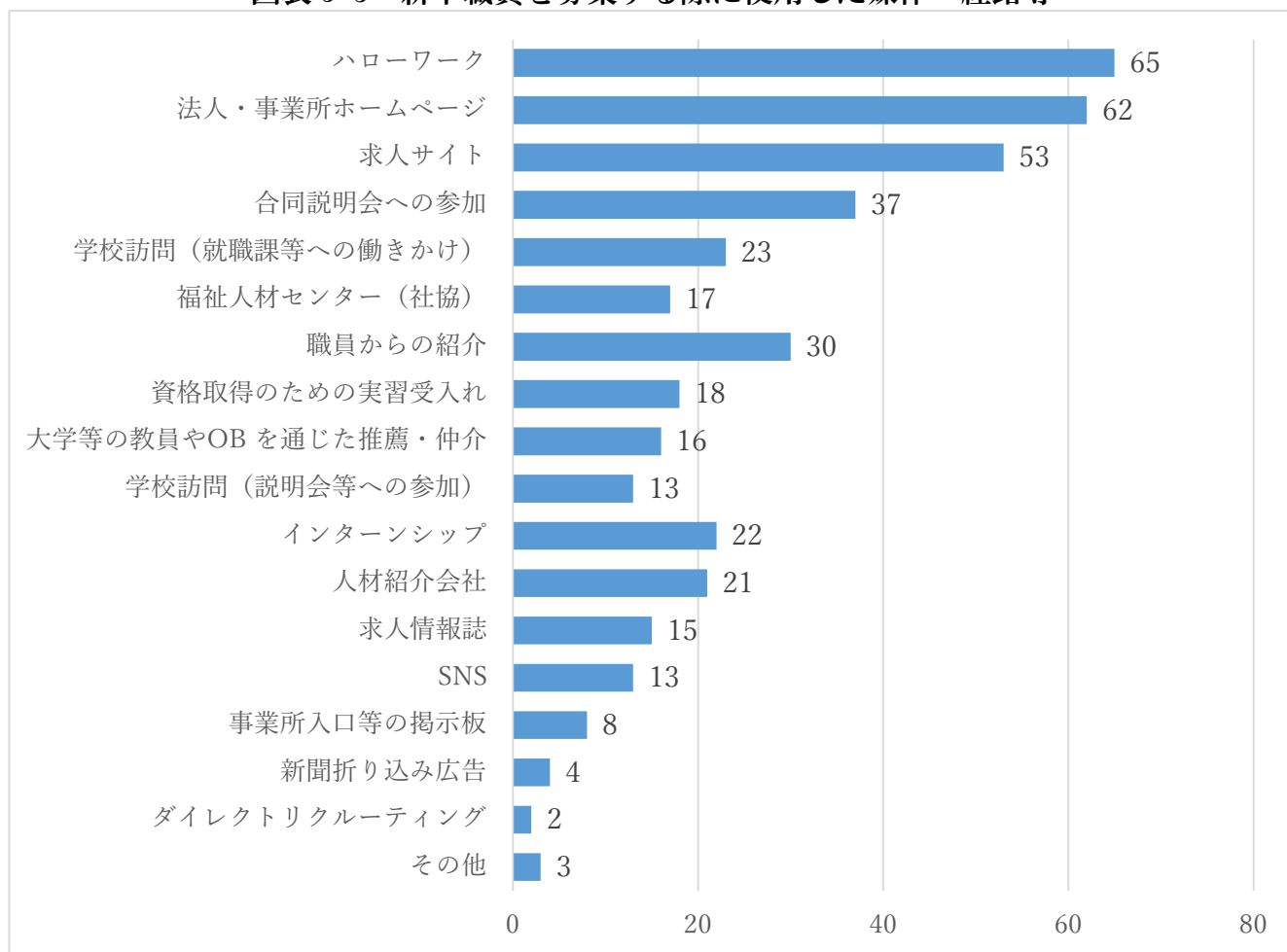
図表 5-2-4 採用活動時期（相談系サービス）（N=7）



すべてのサービス体系において、新卒の職員採用活動を実施していないとの回答が 8 割を超えている。実施している場合の採用活動時期としては、すべてのサービス区分において3月以前が最も多い結果であった。

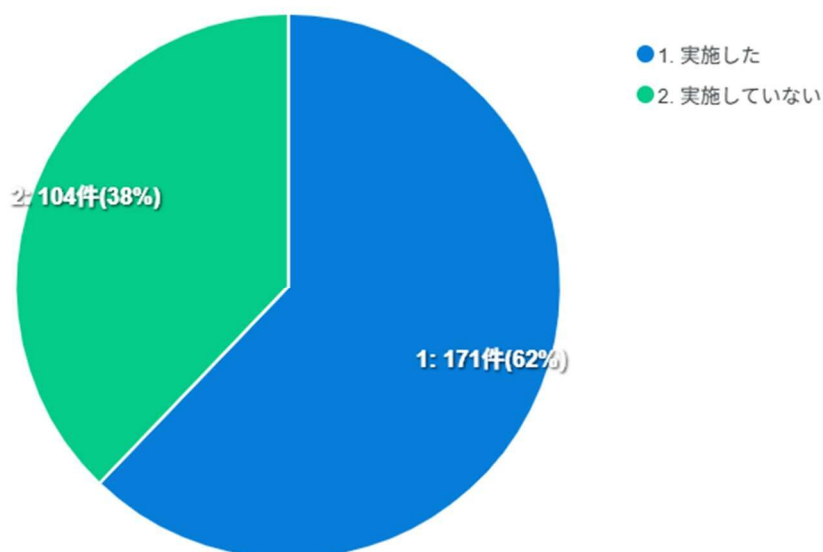
Q.新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路等を選択してください。(複数選択可)

図表 5-3 新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路等

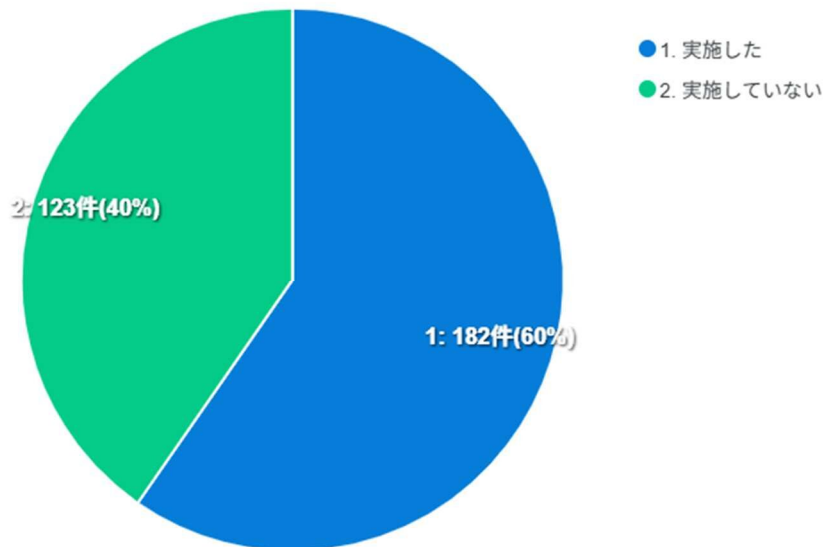


Q.令和6年度の新卒以外の採用活動は実施しましたか。

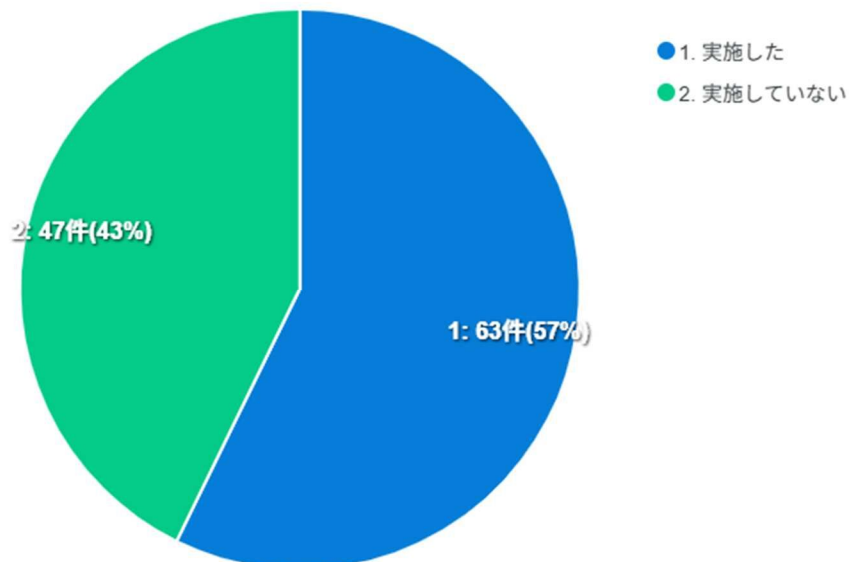
図表 5-4-1 新卒以外の採用状況（訪問系サービス）（N=275）



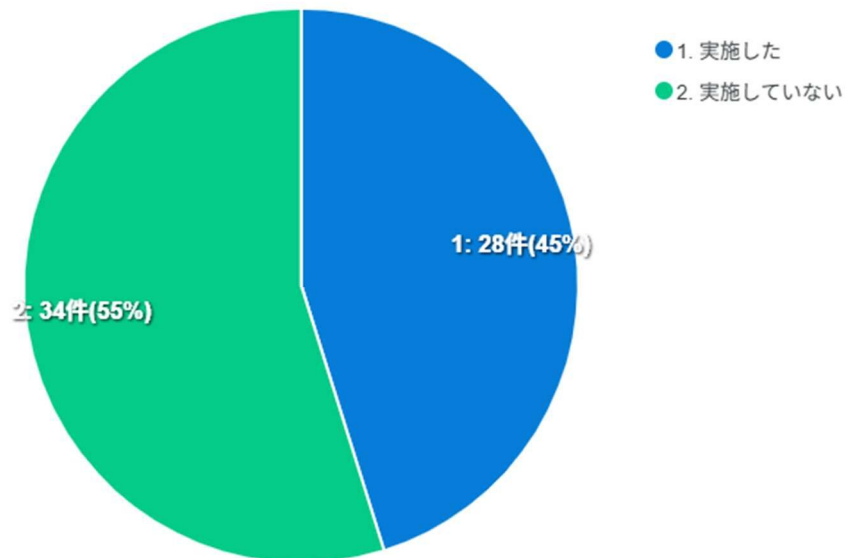
図表 5-4-2 新卒以外の採用状況（通所系サービス）（N=305）



図表 5-4-3 新卒以外の採用状況（居住系サービス）（N=110）

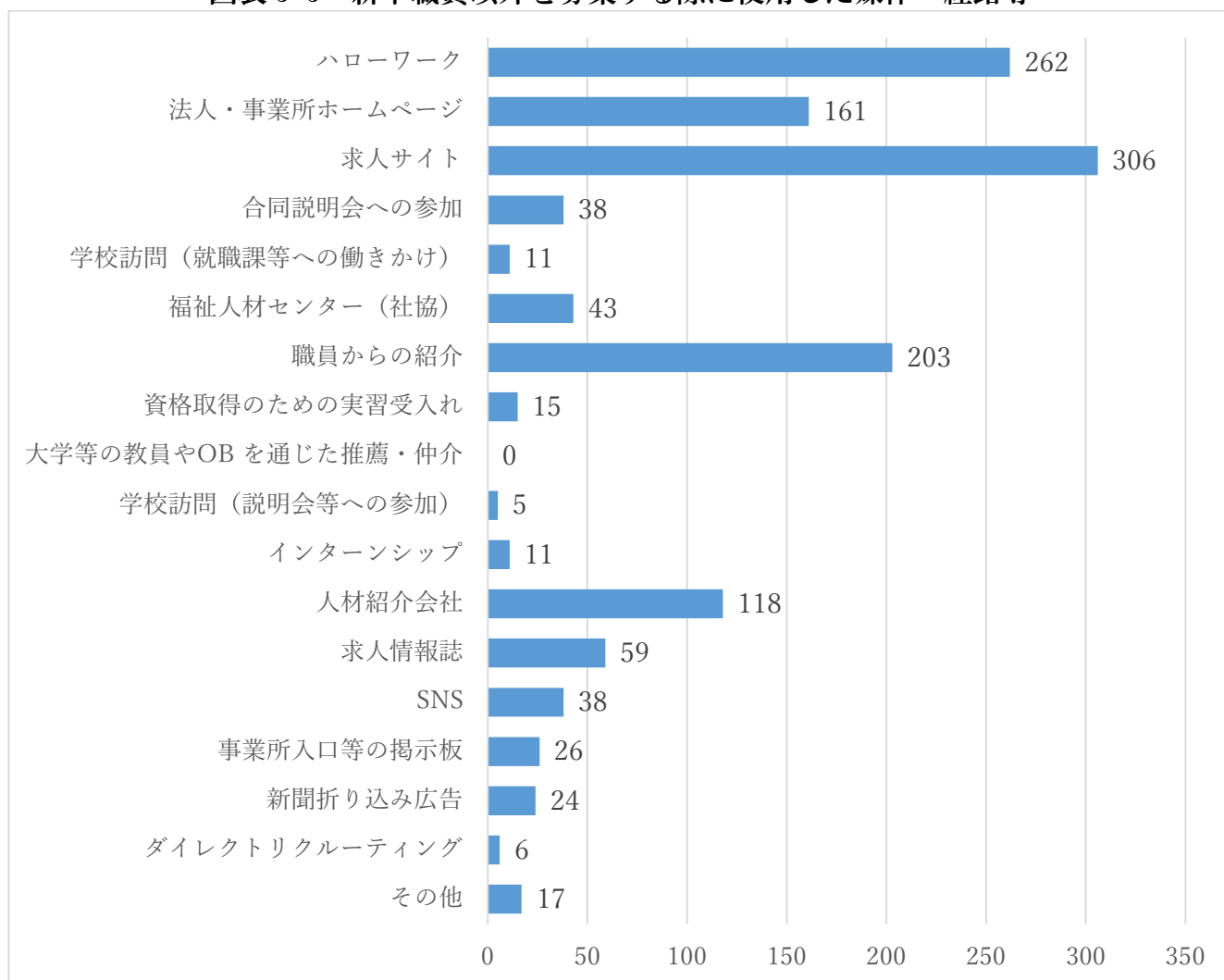


図表 5-4-4 新卒以外の採用状況（相談系サービス）（N=62）



Q.新卒職員以外を募集する際に使用した媒体・経路等を選択してください。(複数選択可)

図表 5-5 新卒職員以外を募集する際に使用した媒体・経路等



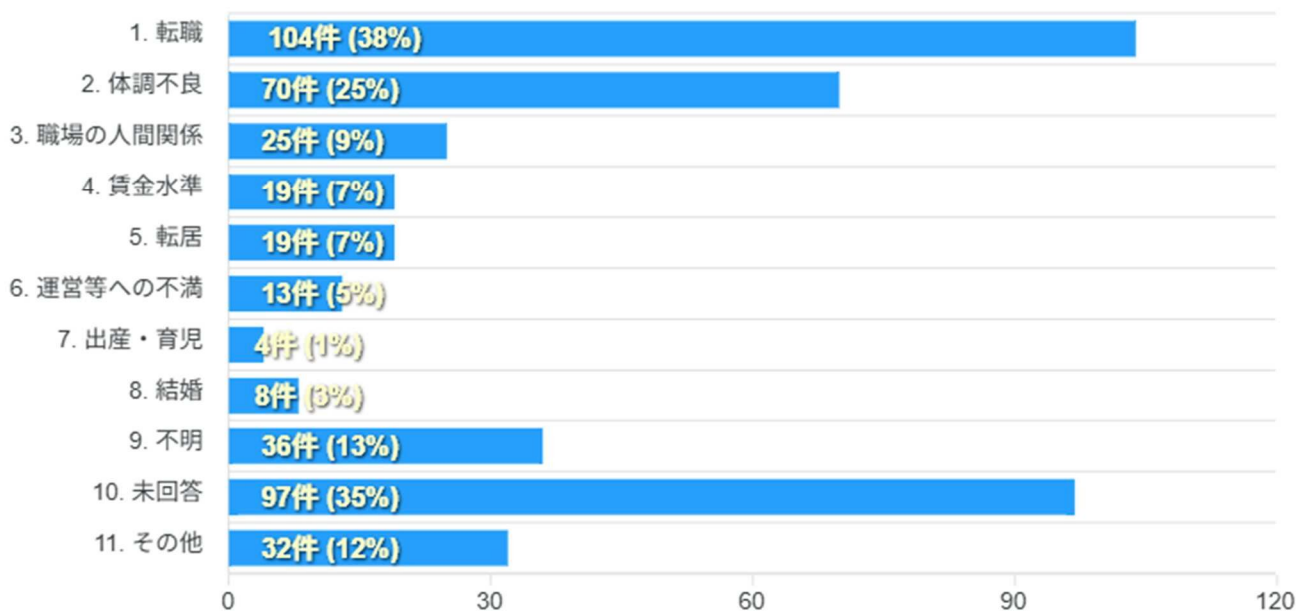
新卒以外の採用活動の実施について、訪問系・通所系・居住系サービスにおいては実施したとの回答が5割を超えている。またすべてのサービス体系において新卒職員の採用と比べると実施している水準が高くなっている。

新たに職員を募集する際に使用した媒体・経路等については、新卒及び既卒に関わらず、「ハローワーク」、「法人・事業所ホームページ」、「求人サイト」という回答が多い結果となった。

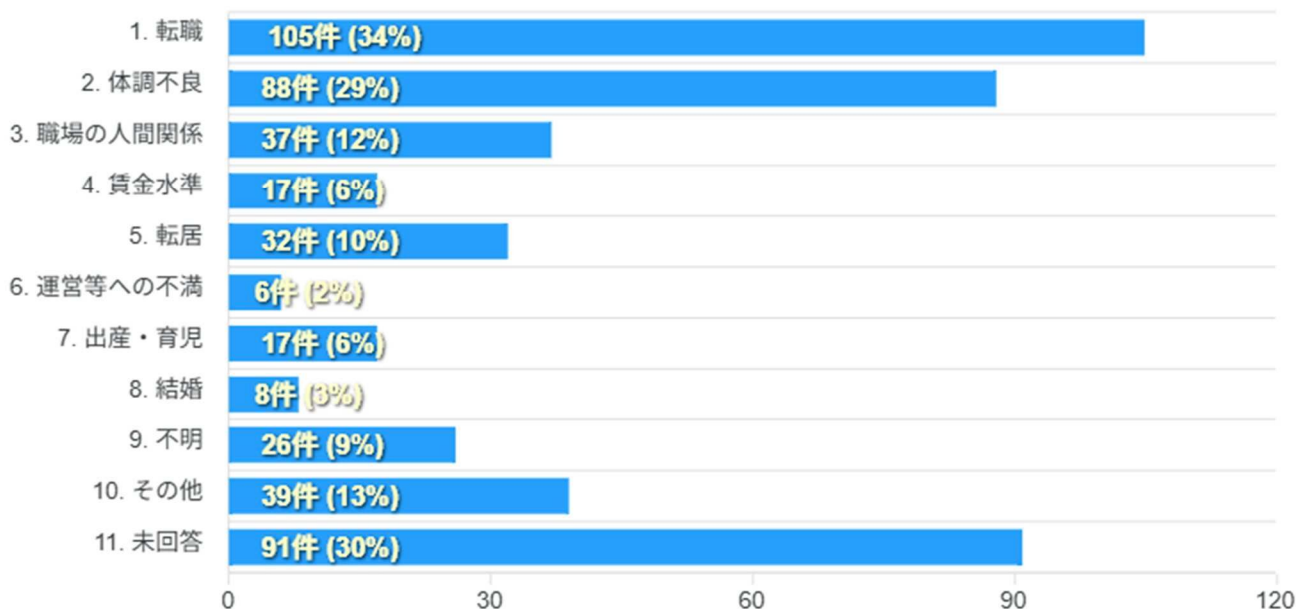
## 2-4 調査の結果（退職者の状況）

Q.令和6年度の定年退職以外の退職者の退職理由を選択してください。（複数選択可）

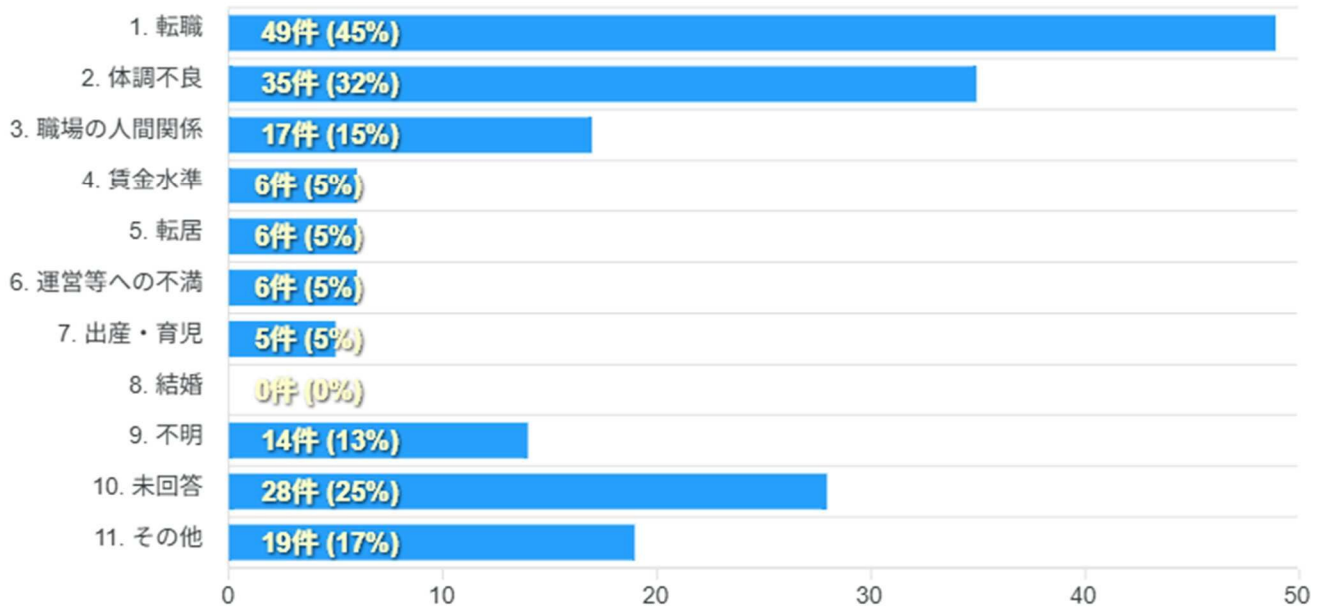
図表 6-1-1 定年退職以外の退職理由（訪問系サービス）（N=275）



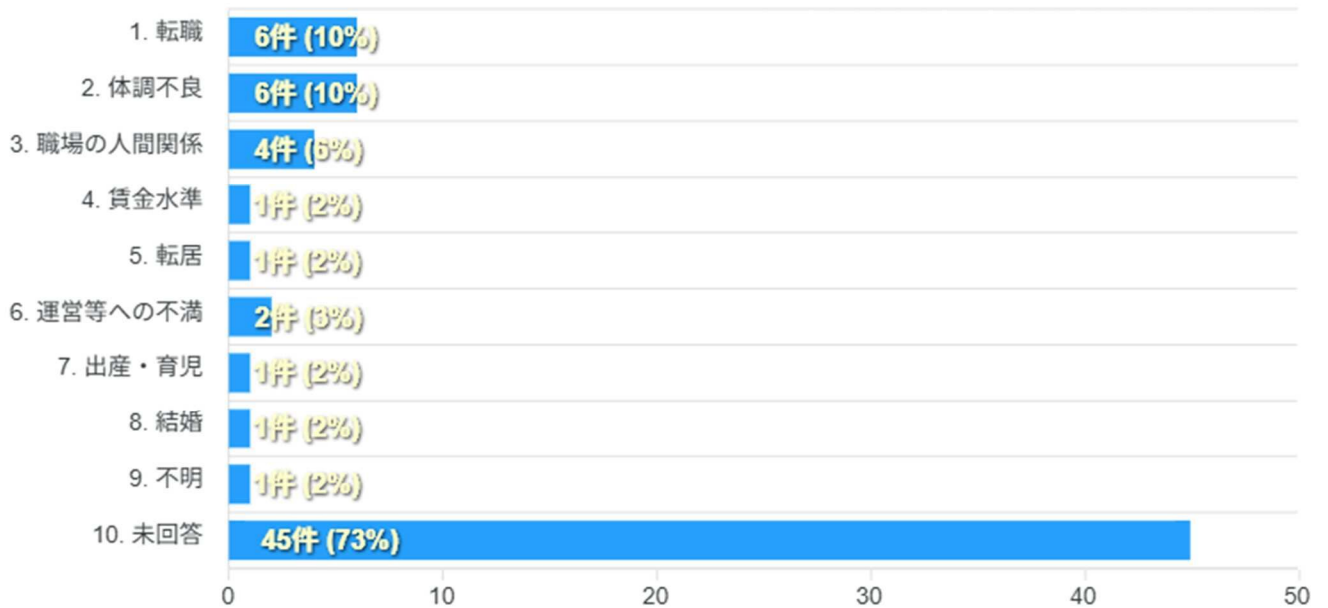
図表 6-1-2 定年退職以外の退職理由（通所系サービス）（N=305）



図表 6-1-3 定年退職以外の退職理由（居住系サービス）（N=110）

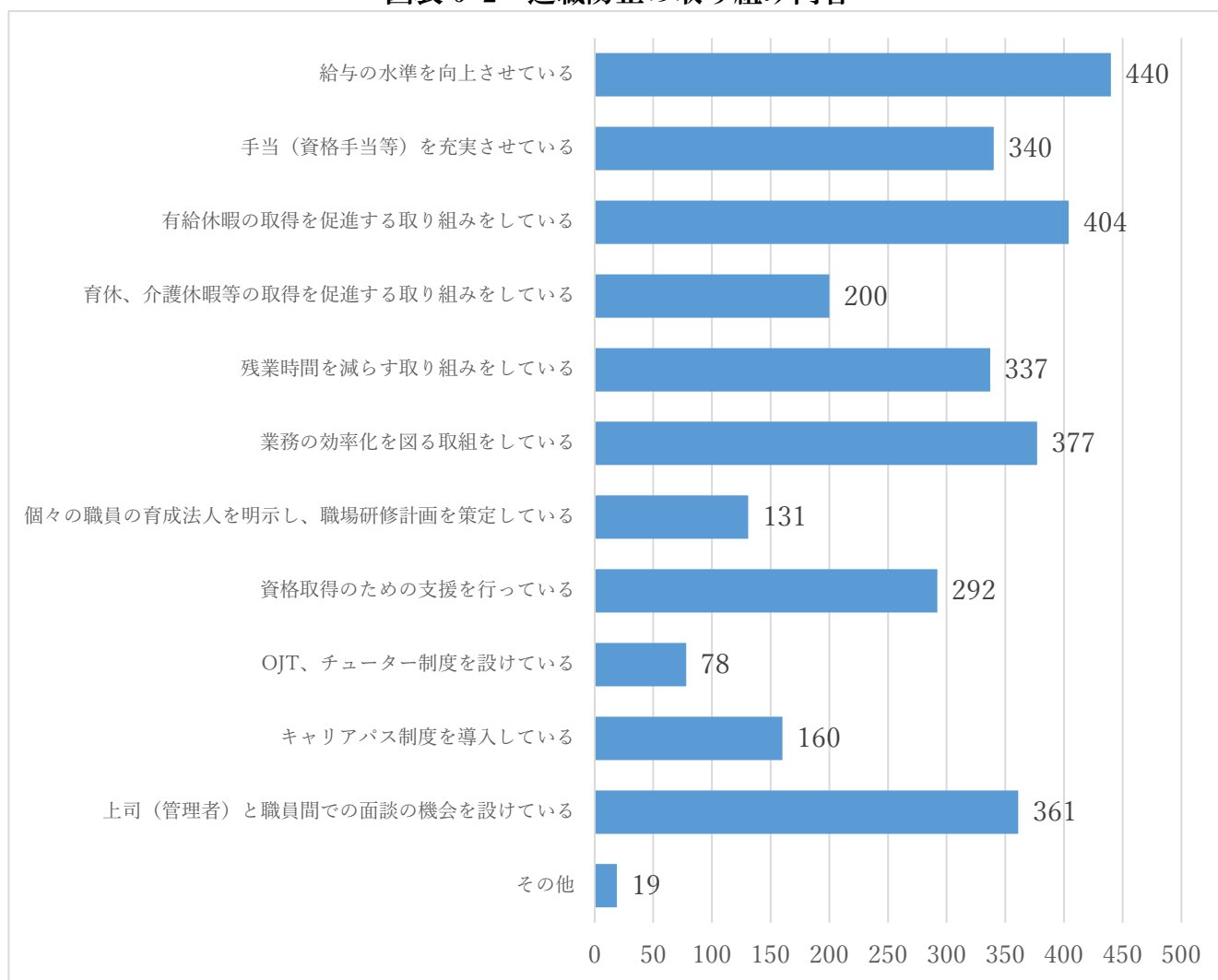


図表 6-1-4 定年退職以外の退職理由（相談系サービス）（N=62）



Q.退職を防止するための取り組み内容について、選択してください。

図表 6-2 退職防止の取り組み内容

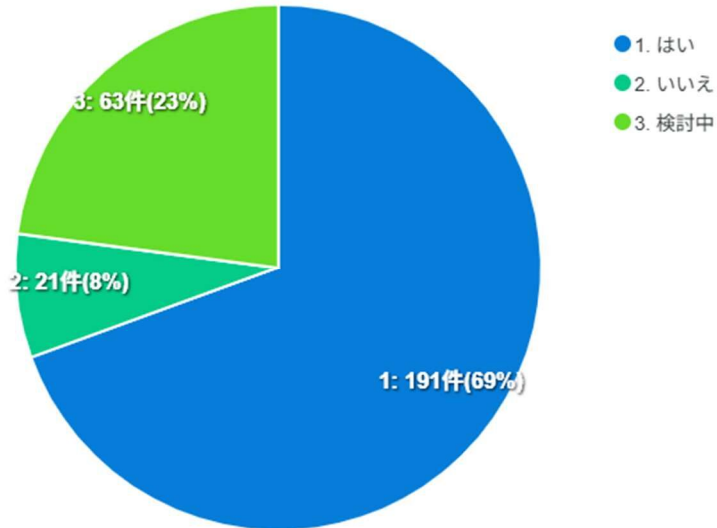


退職理由としては、未回答や不明を除き、すべてのサービス体系において「転職」が最も多く、次に「体調不良」「職場の人間関係」であった。「その他」の回答では「家族の介護」が多くあった。退職防止の取り組み内容としては、「給与の水準を向上」が 440 件と最も多く、その他「有給休暇の取得を促進する取り組み」「業務の効率化を図る」「上司(管理者)と職員間での面談の機会を設けている」との回答が多い結果となった。

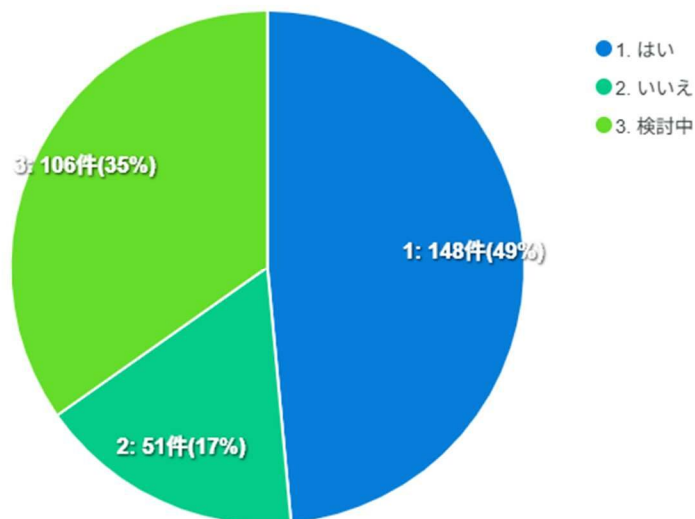
## 2-5 調査の結果（福利厚生・資格取得支援）

Q.キャリアアップのため従業員への資格取得の補助をしていますか。

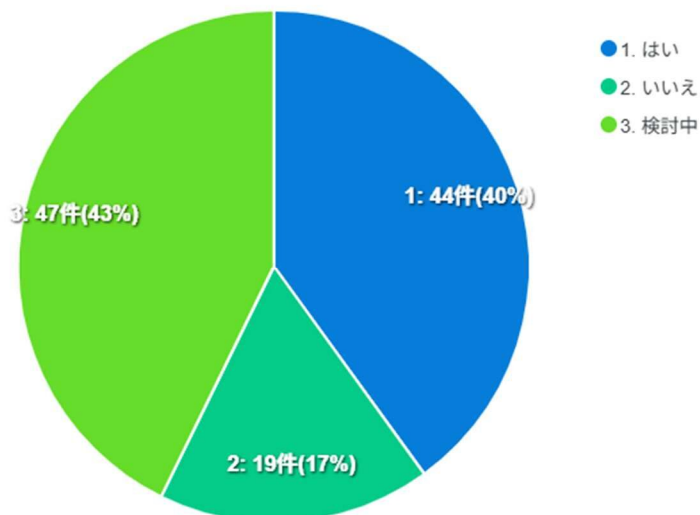
図表 7-1-1 キャリアアップのため従業員への資格取得補助の実施状況（訪問系サービス）（N=275）



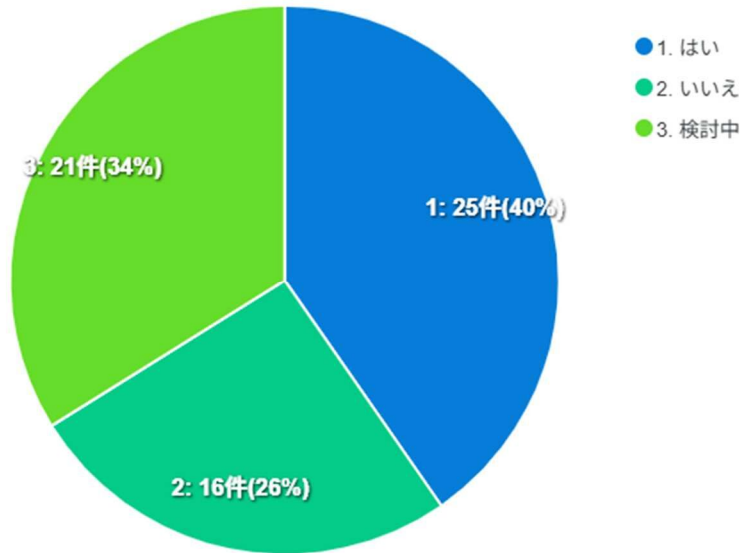
図表 7-1-2 キャリアアップのため従業員への資格取得補助の実施状況（通所系サービス）（N=305）



図表 7-1-3 キャリアアップのため従業員への資格取得補助の実施状況（居住系サービス）（N=110）

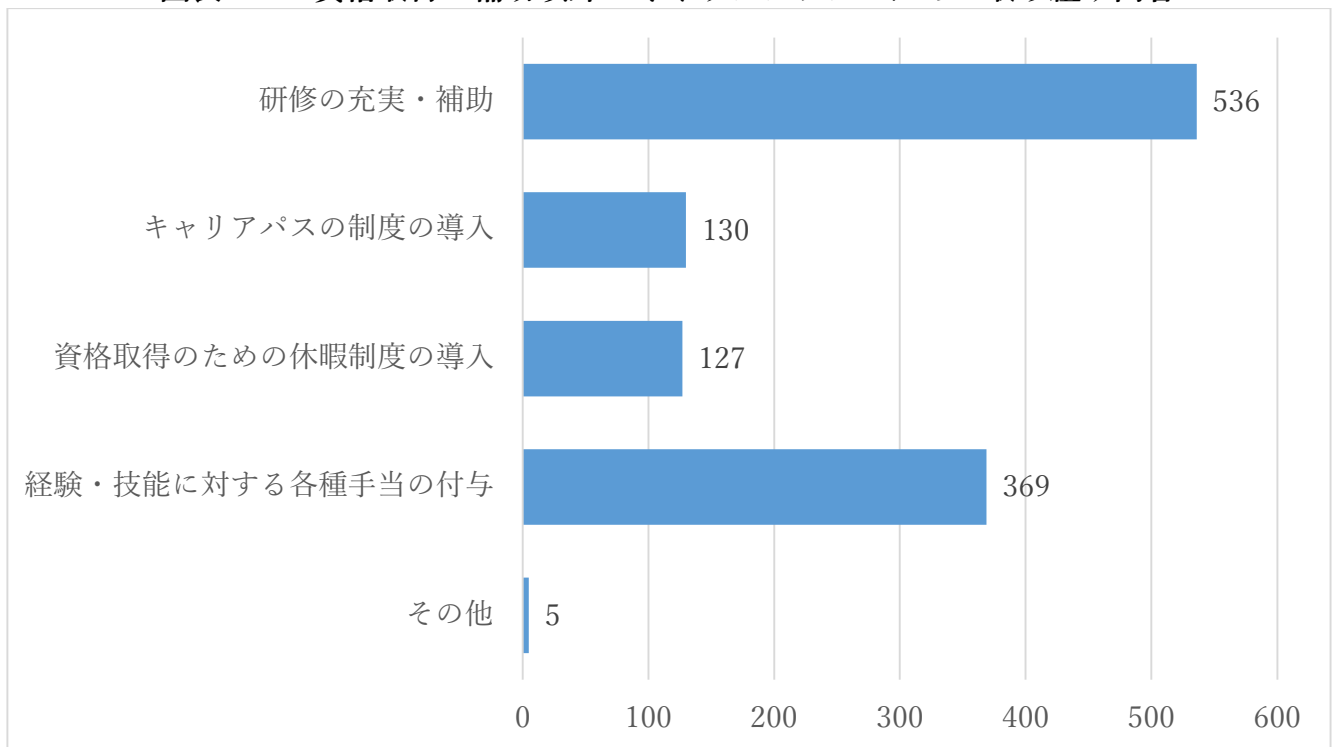


図表 7-1-4 キャリアアップのため従業員への資格取得補助の実施状況（相談系サービス）（N=62）



Q.資格取得の補助以外のキャリアアップのための取り組みを選択してください。（複数選択可）

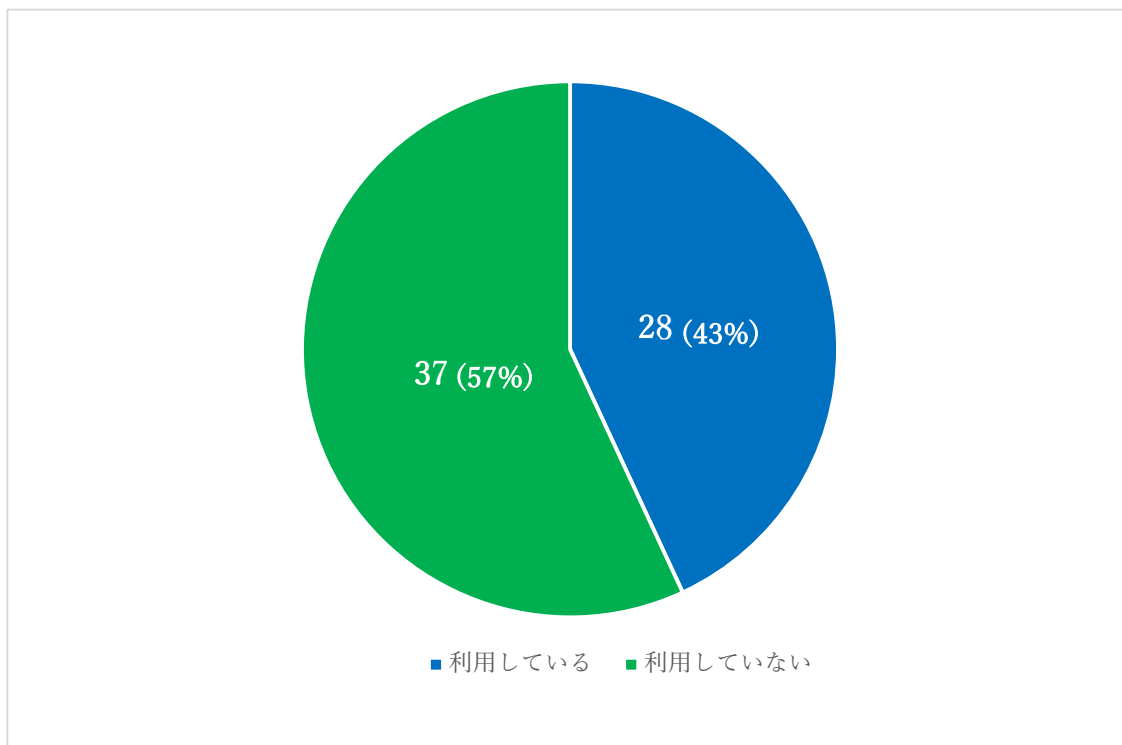
図表 7-2 資格取得の補助以外のキャリアアップのための取り組み内容



キャリアアップのための資格取得補助の実施状況について、「はい」との回答が最も多かったのが、訪問系サービスで、191件(69%)と約7割を占め、他のサービス体系についても「はい」との回答が4割を超えていた。  
また、資格取得の補助以外の取り組みとしては、「研修の充実・補助」が536件と最も多い回答であった。

Q. (所属する職員の奨学金貸与状況を把握している場合)「名古屋市介護・障害福祉職員等奨学金返済支援事業」を利用しているか。

図表 8 名古屋市介護・障害福祉職員等奨学金返済支援事業」の利用状況



奨学金を返済している職員のうち名古屋市介護・障害福祉職員等奨学金返済事業を「利用している」のは 28 名(43%)で、「利用していない」のは37名(57%)であった。利用していない職員のうち、対象職種となる方が 34 名(92%)いるため、引き続き事業の周知等による活用勧奨が必要である。

## 2-6 調査の結果（外国人材の活用）※相談系サービス除く

Q. 人材確保のために外国人材の活用をしていますか。

図 9-1-1 外国人材の活用状況（訪問系サービス）（N=275）

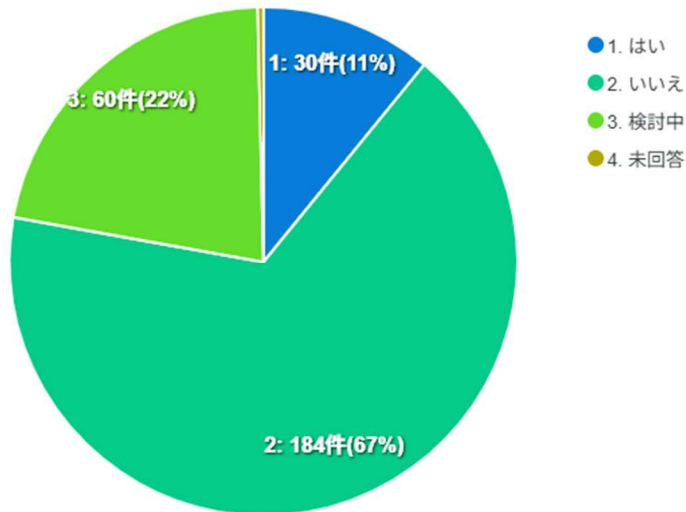


図 9-1-2 外国人材の活用状況（通所系サービス）（N=305）

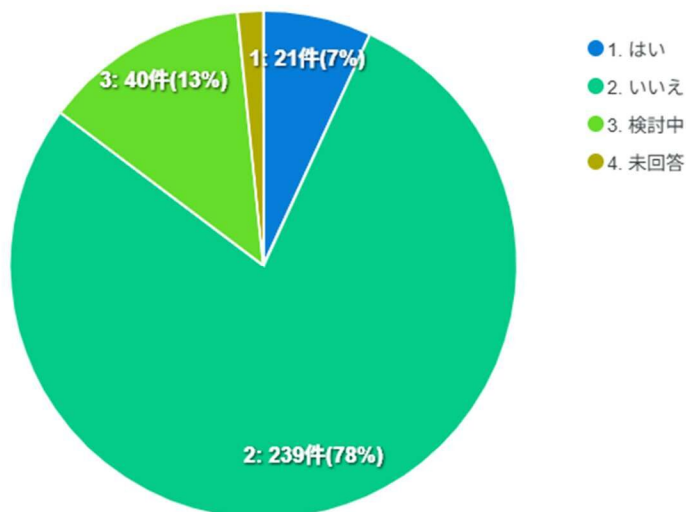
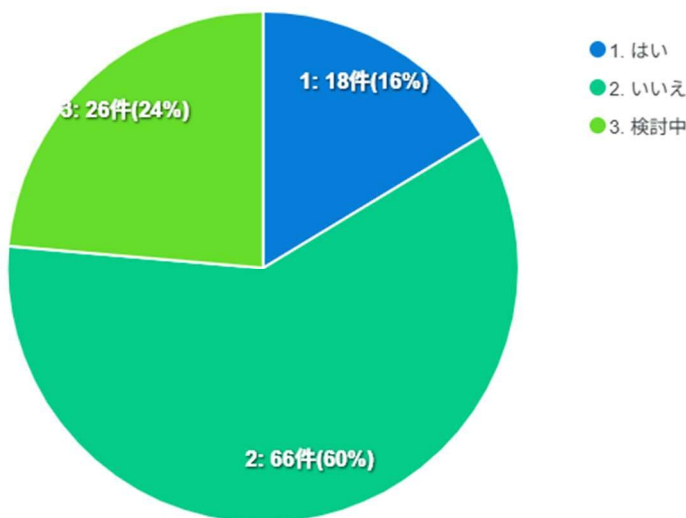
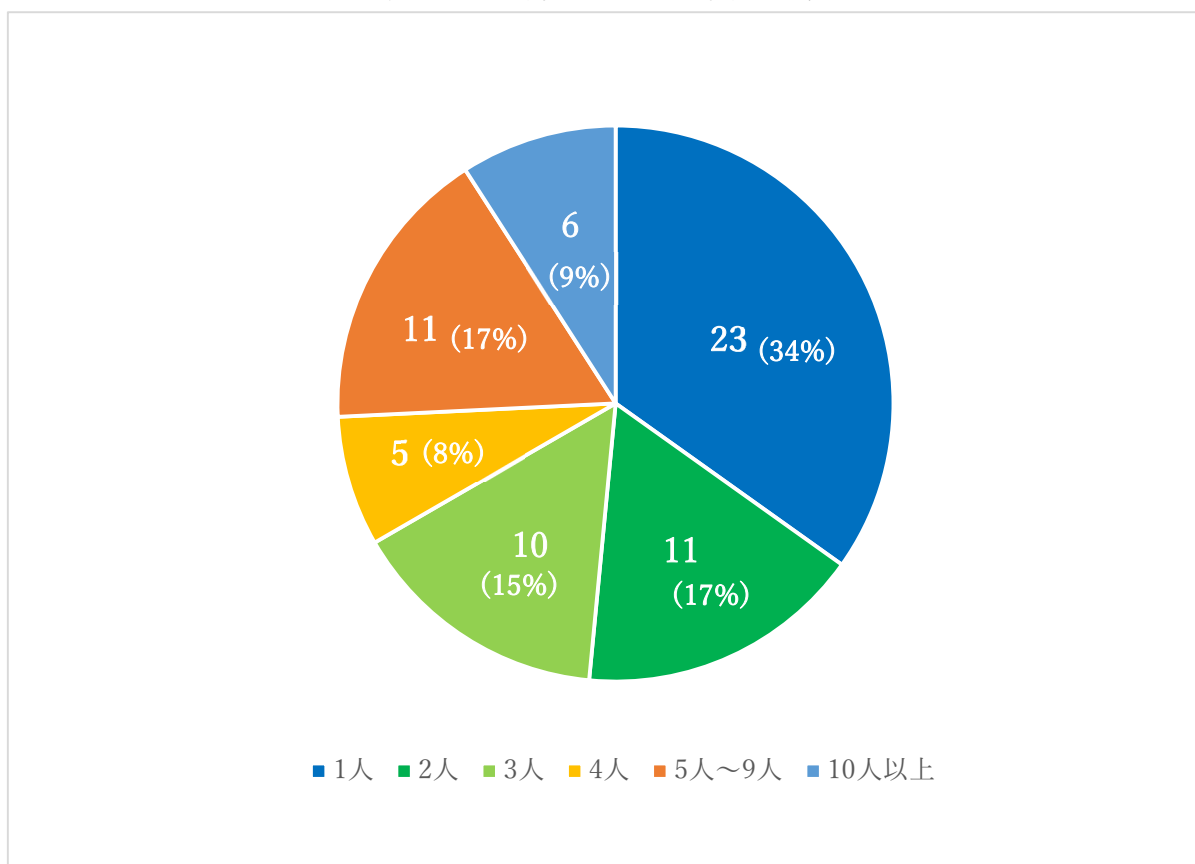


図 9-1-3 外国人材の活用状況（居住系サービス）（N=110）



Q. 外国人人材を活用している場合) 外国人人材を何名雇用していますか。

図 9-2 外国人人材の雇用人数



外国人人材の活用については、すべてのサービス体系において、「活用していない」との回答が最も多かった。  
「活用している」と回答したうちの雇用人数については、2名以上を雇用している割合が6割を超えている結果となった。

## 4 調査項目一覧

Q1. 運営している事業所のサービス種別、事業所数、事業所の職員数（常勤換算）を記載してください。

○人員状況等についての設問（Q2～Q8）

Q2. 職員は充足していますか。

Q3. 人員に不足のあるサービス種別を選択し、不足人員数（常勤換算）を記載してください。

Q4. 不足している職種を選択してください。（複数選択可）

- サービス提供責任者
- 居宅介護従業者
- 重度訪問介護従業者
- 同行援護従業者
- 行動援護従業者
- 移動支援従業者
- サービス管理責任者
- 看護職員
- 生活支援員
- 機能訓練指導員
- 職業指導員
- 就労支援員
- 目標工賃達成指導員
- 世話人
- 相談支援専門員
- 地域移行支援従業者
- 地域定着支援従業者
- 地域生活支援員
- 就労定着支援員

Q5. 人員不足により利用者の受入制限を行っていますか？

Q6. （受入制限を行っている場合）サービス種別を選択してください。

Q7. 人員不足への対応策を選択してください。（複数選択可）

- 求人活動を実施
- 業務内容の見直し・効率化
- 労働時間（シフト）を変更・調整
- 法人内の他事業所より異動

- 時間外労働を増やして対応
- 事業の縮小・廃止を検討中
- 派遣職員を利用
- 対応策を実施していない
- その他

Q8. 人員確保が難しい要因を選択してください。（複数選択可）

- 他産業より低い賃金水準
- 求める水準を満たす人材が少ない
- 不規則な勤務形態
- 近隣の事業所との競合
- 事業所の立地（中山間地等）
- その他

○令和6年度の求人活動・採用活動についての設問（Q9～Q15）

Q9. 令和7年4月採用の新卒採用活動は実施しましたか。

Q10. 採用計画人数及び採用実績人数を記載してください。

Q11. 採用活動時期を選択してください。

- 2024年3月以前
- 4月
- 5月
- 6月
- 7月
- 8月
- 9月
- 10月
- 11月
- 12月
- 2025年1月以降

Q12. 新卒職員を募集する際に仕様した媒体・経路等を選択してください。（複数選択可）

- ハローワーク
- 法人・事業所ホームページ
- 求人サイト
- 合同説明会への参加
- 学校訪問（就職課等への働きかけ）
- 福祉人材センター（社協）

- 職員からの紹介
- 資格取得のための実習受入れ
- 大学等の教員やOBを通じた推薦・仲介
- 学校訪問（説明会等への参加）
- インターンシップ
- 人材紹介会社
- 求人情報誌
- SNS
- 事業所入口等の掲示板
- 新聞折り込み広告
- ダイレクトリクルーティング
- その他

Q13. 令和6年度の新卒以外の採用活動は実施しましたか。

Q14. 令和6年度の新卒以外の採用者数（常勤換算）を記載してください。

Q15. 新卒以外を募集する際に使用した媒体・経路等を選択してください。（複数選択可）

- ハローワーク
- 法人・事業所ホームページ
- 求人サイト
- 合同説明会への参加
- 学校訪問（就職課等への働きかけ）
- 福祉人材センター（社協）
- 職員からの紹介
- 資格取得のための実習受入れ
- 大学等の教員やOBを通じた推進・仲介
- 学校訪問（説明会等への参加）
- インターンシップ
- 人材紹介会社
- 求人情報誌
- SNS
- 事業所入口等の掲示板
- 新聞折り込み広告
- ダイレクトリクルーティング
- その他

○令和6年度の退職者の状況についての設問（Q16～Q18）

Q16. 令和6年度の定年退職以外の退職者がいたサービスを選択し、退職者数（合計）を記載してください。対象者がいない場合には回答不要です。

Q17. 令和6年度の定年退職以外の退職者の退職理由を選択してください。（複数選択可）

- 転職
- 体調不良
- 職場の人間関係
- 賃金水準
- 転居
- 運営等への不満
- 結婚
- 出産・育児
- 不明
- その他

Q18. 退職を防止するための取り組み内容について、選択してください。（複数選択可）

- 給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
- 育休、介護休暇等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
- 業務の効率化を図る取組をしている
- 個々の職員の育成方法を明示し、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
- OJT、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
- その他

○福利厚生・資格取得支援についての設問（Q20～Q31）

Q20. キャリアアップのため従業員への資格取得の補助を実施していますか。

Q21. 資格取得の補助以外のキャリアアップのための取組を選択してください（複数選択可）

Q22. 貴法人において、所属する職員の奨学金貸与状況を把握していますか。

Q23. (所属する職員の奨学金貸与状況を把握している場合) 対象職員の職種、勤続年数、保有資格(福祉・医療系)、本市の奨学金返済支援事業の利用の有無を記載してください。職員一人について、一行として記載をしてください。

○外国人人材の活用についての設問(Q24～Q26)

Q24. 人材確保のために外国人人材の活用をしていますか。

Q25. (外国人人材を活用している場合) 外国人人材を何名雇用していますか。

Q26. (外国人人材を活用している場合) 各雇用年数ごとの外国人人材の雇用人数及び雇用経費(総額)を記載してください。複数の外国人人材を雇用している場合には、雇用経費の総額を記載してください。