

参考情報 福祉業における待遇の実態に関する調査結果

1. 調査の概要

福祉業における「保育職員（児童福祉事業）」「介護職員（老人福祉・介護事業）」「生活指導・支援職員（障害者福祉事業）」の待遇の支給状況に関する調査を実施しました。調査内容としては、通常の労働者（比較対象労働者）と短時間・有期雇用労働者（取組対象労働者）との間で、基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練・安全管理の支給の現状、決定基準に差を設けている場合の理由などについて実施しました。

調査の結果については、以下のとおりですが、**本結果が各項目（基本給・賞与など）について不合理でないとされる待遇差を示しているものではありませんので、ご注意ください。**

調査対象

東京商工リサーチ（TSR）が所有するデータベースに登録されている全国の法人のうち、「児童福祉事業（保育所または幼保連携型認定こども園）」、「老人福祉・介護事業」「障害者福祉事業」の業種カテゴリー別の抽出数を均等に設定したうえで、正規雇用労働者数カテゴリー別の法人数に応じて比例配分して抽出し、正規雇用労働者数 10 名以上の 1, 000 法人を対象に調査票を送付しました。

調査実施方法	郵送により配布、回収
調査実施期間	平成 30 年 10 月 25 日～ 11 月 15 日
回収数と回収率	調査票の配布数に対する回収数および有効回答数（率）は以下の通り。
児童福祉事業	調査票配布数：333 回収数（率）：147（44.1%） 有効回答数（率）：146 サンプル（43.8%）
老人福祉・介護事業	調査票配布数：334 回収数（率）：140（41.9%） 有効回答数（率）：139 サンプル（41.6%）
障害者福祉事業	調査票配布数：333 回収数（率）：197（59.2%） 有効回答数（率）：196 サンプル（58.9%）

（注）調査実施時点で正規雇用労働者が9名以下の企業からの回答についても有効回答としています。

2. 調査結果

児童福祉事業

(1) 回答法人の基礎情報

児童福祉事業については、保育園に勤務する保育職員（有資格者）について調査を実施しました。回答法人の運営形態は 94.5% が「社会福祉法人」でした。

表 1 回答法人の運営形態

全体	社会福祉法人	営利法人	特定非営利活動法人	その他	無回答
146 100.0%	138 94.5%	3 2.1%	1 0.7%	0 0.0%	4 2.7%

また、職員数（非正規雇用労働者を含む）については、「10～30名」が 47.3% と最も高く、次いで「31～100名」が 42.5% でした。

表 2 回答法人の職員数

全体	～9名	10～30名	31～100名	101～300名	301名以上	無回答
146 100.0%	2 1.4%	69 47.3%	62 42.5%	11 7.5%	2 1.4%	0 0.0%

(2) 職員の雇用形態

本調査においては、無期雇用かつフルタイム職員を「職員①」と定義し、それ以外の職員（無期雇用かつパートタイム、もしくは有期雇用）を「職員②」と定義しています。また、職員②のうち、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」が職員①と同じ職員を職員② A、「業務内容や責任の程度」は職員①と同じだが、「転勤や人事異動の有無・範囲」が異なる職員を職員② B、「業務内容や責任の程度」は異なるが、「転勤や人事異動の有無・範囲」は同じ職員を職員② C、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」がともに職員①と異なる職員を職員② D と定義しました。

表 3 本調査における名称

働き方			本調査での名称	業務内容や責任の程度	転勤や人事異動の有無・範囲	
雇用期間		労働時間				
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし)	かつ	フルタイム	職員①			
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし)	かつ	短時間/短日	職員②	職員①と同じ	職員①と同じ	職員② A
				職員①と同じ	職員①と異なる	職員② B
または				職員①と異なる	職員①と同じ	職員② C
有期雇用（雇用契約期間の定めあり）				職員①と異なる	職員①と異なる	職員② D

回答法人のうち、職員①が「いる」と回答した法人は 86.3% でした。また、職員②が「いる」と回答した法人は 88.4% で、職員② A が「いる」と回答した法人は 29.9%、職員② B が「いる」と回答した法人は 14.5%、職員② C が「いる」と回答した法人は 29.9%、職員② D が「いる」と回答した法人は 51.3% でした。

表 4 職員①②の有無

	全体	いる	いない	無回答
職員①の有無	146 100.0%	126 86.3%	20 13.7%	0 0.0%
職員②の有無	146 100.0%	129 88.4%	16 11.0%	1 0.7%
職員②Aの有無	117 100.0%	35 29.9%	73 62.4%	9 7.7%
職員②Bの有無	117 100.0%	17 14.5%	83 70.9%	17 14.5%
職員②Cの有無	117 100.0%	35 29.9%	68 58.1%	14 12.0%
職員②Dの有無	117 100.0%	60 51.3%	43 36.8%	14 12.0%

(3) 基本給の支給状況

職員②に支給する基本給について、「職員①と同じ」賃金表・テーブルを適用している法人は 13.8% に留まり、42.5% の法人が「職員①と異なる」賃金表・テーブルを適用していると回答しています。また、賃金表・テーブルが「職員①にはある」が職員②にはないと回答した法人は 37.5% でした。

表 5 職員②に適用している基本給の賃金表・テーブル（職員② BCD 計）

全体	賃金表・テーブルを適用している		賃金表・テーブルがない		無回答
	職員①と同じ	職員①と異なる	職員①にはある	職員①にもない	
80	11	34	30	4	1
100.0%	13.8%	42.5%	37.5%	5.0%	1.3%

基本給の決定にあたり考慮する要素について、「職員①と異なる」と回答した法人が 42.5% と最も高く、「職員①と一部同じ」と答えた法人が 25.0% でした。考慮する要素は「勤続年数」が 66.3% で最も高く、次いで「職業経験・能力」が 62.5%、「業務内容・責任の程度」が 55.0% と続いています。

表 6 基本給の決定にあたり考慮する要素（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる
80	11	15	20	34
100.0%	13.8%	18.8%	25.0%	42.5%

表 7 職員②の基本給の決定にあたり考慮する要素（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	業務内容・責任の程度	職業経験・能力	業績・成果	勤続年数	年齢	地域の賃金相場	最低賃金	学歴	態度・意欲・勤怠	その他	無回答
80	44	50	13	53	12	19	15	12	22	7	0
100.0%	55.0%	62.5%	16.3%	66.3%	15.0%	23.8%	18.8%	15.0%	27.5%	8.8%	0.0%

また、職員②の基本給の水準については、「職員①を下回る」と回答した企業が 62.5% であり、理由としては、「業務内容や責任の程度が異なるため」が 84.0% で最も高く、次いで「採用方法・基準が異なるため」が 60.0%、「働く時間に融通がきかないため」が 50.0% と続いています。なお、昇給については、88.8% の法人が「昇給がある」と回答しています。

表 8 職員②の基本給の水準（職員② BCD 計）

全体	職員①を上回る	職員①とほぼ同じ	職員①を下回る	無回答
80	1	27	50	2
100.0%	1.3%	33.8%	62.5%	2.5%

表 9 職員②の基本給が職員①の水準を下回る理由（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	業務内容に融通がきかないため	働く時間に融通がきかないため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他
50	3	30	42	3	7	25	10	3	3	4	5
100.0%	6.0%	60.0%	84.0%	6.0%	14.0%	50.0%	20.0%	6.0%	6.0%	8.0%	10.0%

表 10 職員②に対する昇給の有無（職員② BCD 計）

全体	あり	なし	無回答
80	71	9	0
100.0%	88.8%	11.3%	0.0%

(4) 賞与・寸志等

賞与・寸志等について、「職員②全員に支給している」と回答した法人は 50.0% であり、「一部に支給している」と回答した法人は 26.3% でした。賞与・寸志等の決め方については、「職員①と異なる」と回答した法人は 55.7% でした。

表 11 賞与・寸志等の支給状況（職員② BCD 計）

全体	職員②に支給している		職員②に支給していない		無回答
	全員に支給	一部に支給	職員①には支給している	職員①にも支給していない	
80 100.0%	40 50.0%	21 26.3%	13 16.3%	1 1.3%	5 6.3%

表 12 職員②の賞与・寸志等の決め方（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる	無回答
61 100.0%	5 8.2%	9 14.8%	12 19.7%	34 55.7%	1 1.6%

(5) 手当

表 13、表 14 は児童福祉事業における手当の支給状況と、職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由については、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 13 各種手当の支給状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に支給	職員①に支給している場合、職員②への支給状況		
			同水準で支給	異なる水準で支給	支給していない
役職手当等	80 100.0%	68 85.0%	12 17.6%	5 7.4%	46 67.6%
特殊作業手当等	80 100.0%	20 25.0%	5 25.0%	2 10.0%	12 60.0%
特殊勤務手当等	80 100.0%	29 36.3%	11 37.9%	3 10.3%	15 51.7%
技能手当等	80 100.0%	38 47.5%	15 39.5%	6 15.8%	17 44.7%
時間外労働手当、 深夜・休日勤務労働手当等	80 100.0%	67 83.8%	45 67.2%	10 14.9%	12 17.9%
精皆勤手当等	80 100.0%	4 5.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%
食事手当等	80 100.0%	2 2.5%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
通勤手当等	80 100.0%	77 96.3%	62 80.5%	9 11.7%	4 5.2%
家族手当等	80 100.0%	56 70.0%	16 28.6%	0 0.0%	38 67.9%
退職手当	80 100.0%	67 83.8%	32 47.8%	7 10.4%	24 35.8%
処遇改善加算	80 100.0%	75 93.8%	32 42.7%	35 46.7%	7 9.3%

表 14 職員②に対する支給水準が異なる、または職員②に支給していない理由(複数回答)(職員② BCD 計)

	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由(複数回答)										無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
役職手当等	51 100.0%	34 66.7%	14 27.5% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (64.3%)	11 (78.6%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	3 5.9%
特殊作業手当等	14 100.0%	2 14.3%	11 78.6% (100.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)	4 (36.4%)	4 (36.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 7.1%
特殊勤務手当等	18 100.0%	6 33.3%	11 61.1% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)	4 (36.4%)	5 (45.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	1 5.6%
技能手当等	23 100.0%	2 8.7%	20 87.0% (100.0%)	1 (5.0%)	3 (15.0%)	13 (65.0%)	12 (60.0%)	2 (10.0%)	1 (5.0%)	1 (5.0%)	2 (10.0%)	2 (10.0%)	3 (15.0%)	1 4.3%
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	22 100.0%	5 22.7%	15 68.2% (100.0%)	0 (0.0%)	3 (20.0%)	10 (66.7%)	7 (46.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	2 9.1%
精皆勤手当等	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
食事手当等	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
通勤手当等	13 100.0%	0 0.0%	10 76.9% (100.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	6 (60.0%)	4 (40.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)	3 23.1%
家族手当等	38 100.0%	13 34.2%	24 63.2% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (4.2%)	18 (75.0%)	14 (58.3%)	2 (8.3%)	4 (16.7%)	2 (8.3%)	2 (8.3%)	2 (8.3%)	2 (8.3%)	1 2.6%
退職手当	31 100.0%	0 0.0%	28 90.3% (100.0%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)	22 (78.6%)	13 (46.4%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)	4 (14.3%)	1 (3.6%)	3 (10.7%)	3 (10.7%)	3 9.7%
処遇改善加算	42 100.0%	2 4.8%	34 81.0% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	14 (41.2%)	22 (64.7%)	1 (2.9%)	3 (8.8%)	2 (5.9%)	2 (5.9%)	3 (8.8%)	6 (17.6%)	6 14.3%

※ () 内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由の内訳を示している。

(6) 福利厚生

表 15、表 16 は児童福祉事業における福利厚生の付与・提供状況と、職員②には福利厚生を付与・提供していない、あるいは付与・提供の水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由については、手当同様、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 15 各種福利厚生への付与・提供状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に付与・提供	職員①に付与・提供している場合、職員②への付与・提供状況		
			同水準で付与・提供	異なる水準で付与・提供	付与・提供していない
食堂・更衣室・休憩室	80 100.0%	62 77.5%	60 96.8%	0 0.0%	2 3.2%
保養所等	80 100.0%	9 11.3%	7 77.8%	0 0.0%	2 22.2%
社宅・寮、住宅手当等	80 100.0%	43 53.8%	12 27.9%	1 2.3%	28 65.1%
慶弔休暇等	80 100.0%	78 97.5%	55 70.5%	9 11.5%	14 17.9%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	80 100.0%	69 86.3%	58 84.1%	6 8.7%	5 7.2%
財形貯蓄、私的保険制度への 拠出金、労災付加給付の費用等	80 100.0%	28 35.0%	19 67.9%	1 3.6%	7 25.0%
病気休職	80 100.0%	66 82.5%	40 60.6%	10 15.2%	14 21.2%
法定外年休	80 100.0%	20 25.0%	9 45.0%	4 20.0%	6 30.0%
【教育訓練】 講義・研修等	80 100.0%	72 90.0%	46 63.9%	18 25.0%	7 9.7%
資格取得補助等	80 100.0%	48 60.0%	34 70.8%	6 12.5%	7 14.6%
【安全管理】 制服、安全靴等	80 100.0%	50 62.5%	46 92.0%	2 4.0%	2 4.0%

表 16 職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由（複数回答）（職員② BCD 計）

	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由（複数回答）								無回答
				採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計・生活費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
食堂・更衣室・休憩室	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
保養所等	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
社宅・寮、住宅手当等	29 100.0%	9 31.0%	20 69.0%	14 (70.0%)	11 (55.0%)	3 (15.0%)	5 (25.0%)	2 (10.0%)	2 (10.0%)	5 (25.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
慶弔休暇等	23 100.0%	1 4.3%	21 91.3%	14 (66.7%)	8 (38.1%)	3 (14.3%)	3 (14.3%)	3 (14.3%)	2 (9.5%)	7 (33.3%)	2 (9.5%)	1 4.3%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	11 100.0%	2 18.2%	7 63.6%	3 (42.9%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)	2 18.2%
財形貯蓄、私的保険 制度への拠出金、労 災付加給付の費用等	8 100.0%	1 12.5%	7 87.5%	6 (85.7%)	4 (57.1%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
病気休職	24 100.0%	2 8.3%	22 91.7%	14 (63.6%)	8 (36.4%)	3 (13.6%)	3 (13.6%)	2 (9.1%)	1 (4.5%)	3 (13.6%)	2 (9.1%)	0 0.0%
法定外年休	10 100.0%	1 10.0%	9 90.0%	7 (77.8%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 0.0%
【教育訓練】 講義・研修等	25 100.0%	0 0.0%	24 96.0%	7 (29.2%)	17 (70.8%)	5 (20.8%)	6 (25.0%)	3 (12.5%)	3 (12.5%)	3 (12.5%)	2 (8.3%)	1 4.0%
資格取得補助等	13 100.0%	2 15.4%	10 76.9%	4 (40.0%)	7 (70.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	1 7.7%
【安全管理】 制服、安全靴等	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%

※（ ）内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

(7) 支給根拠の明示

基本給、賞与・寸志等、手当、福利厚生等の各待遇について、就業規則等の文書で明示しているかについては、いずれの待遇についても、60%以上の法人が「支給及び支給根拠を明示している」または「支給のみを明示している」と回答しています。

表 17 各待遇の明示の有無（職員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している		文書で明示していない			支給していない	無回答
		支給及び支給根拠を明示している	支給のみを明示している	□頭で支給及び支給根拠を説明している	□頭で支給のみを説明している	何も明示・説明していない		
基本給	80 100.0%	— —	50 62.5%	— —	28 35.0%	2 2.5%	— —	0 0.0%
賞与・寸志等	61 100.0%	25 41.0%	13 21.3%	14 23.0%	6 9.8%	3 4.9%	— —	0 0.0%
手当	80 100.0%	37 46.3%	22 27.5%	8 10.0%	2 2.5%	1 1.3%	0 0.0%	10 12.5%
福利厚生	80 100.0%	30 37.5%	21 26.3%	12 15.0%	7 8.8%	2 2.5%	0 0.0%	8 10.0%

老人福祉・介護事業

(1) 回答法人の基礎情報

回答法人における介護職員が従事する主な業態は「施設系」の割合が 57.6% と最も高く、次いで「通所系」が 15.1%、「入居系」が 12.2% となっています。

表 18 回答法人における介護職員が従事する主な業態

全体	施設系	訪問系	通所系	入居系	その他	無回答
139 100.0%	80 57.6%	17 12.2%	21 15.1%	17 12.2%	2 1.4%	2 1.4%

回答法人の運営形態は「社会福祉法人」が 61.9% と最も高いものの、「営利法人」も 31.7% を占めています。

表 19 回答法人の運営形態

全体	社会福祉法人	営利法人	特定非営利活動法人	その他	無回答
139 100.0%	86 61.9%	44 31.7%	1 0.7%	6 4.3%	2 1.4%

また、職員数（非正規雇用労働者を含む）については、「31～100 名」が 51.8% と最も高く、次いで「101～300 名」が 20.9% でした。

表 20 回答法人の職員数

全体	～9 名	10～30 名	31～100 名	101～300 名	301 名以上	無回答
139 100.0%	3 2.2%	23 16.5%	72 51.8%	29 20.9%	11 7.9%	1 0.7%

(2) 職員の雇用形態

回答法人のうち、職員①が「いる」と回答した法人は 89.9% でした。また、職員②が「いる」と回答した法人は 87.8% で、職員② A が「いる」と回答した法人は 36.0%、職員② B が「いる」と回答した法人は 22.8%、職員② C が「いる」と回答した法人は 27.2%、職員② D が「いる」と回答した法人は 56.1% でした。

表 21 職員①②の有無

	全体	いる	いない	無回答
職員①の有無	139 100.0%	125 89.9%	13 9.4%	1 0.7%
職員②の有無	139 100.0%	122 87.8%	16 11.5%	1 0.7%
職員②Aの有無	114 100.0%	41 36.0%	67 58.8%	6 5.3%
職員②Bの有無	114 100.0%	26 22.8%	81 71.1%	7 6.1%
職員②Cの有無	114 100.0%	31 27.2%	73 64.0%	10 8.8%
職員②Dの有無	114 100.0%	64 56.1%	42 36.8%	8 7.0%

(3) 基本給の支給状況

職員②に支給する基本給については、「職員①と異なる」賃金表・テーブルを適用している法人が最も多く、47.1%となっています。

表 22 職員②に適用している基本給の賃金表・テーブル（職員② BCD 計）

全体	賃金表・テーブルを適用している		賃金表・テーブルがない		無回答
	職員①と同じ	職員①と異なる	職員①にはある	職員①にもない	
85 100.0%	18 21.2%	40 47.1%	18 21.2%	6 7.1%	3 3.5%

基本給の決定にあたり考慮する要素については、「職員①と異なる」と回答した法人が 30.6%、「職員①とほぼ同じ」と答えた法人が 28.2% でした。考慮する要素は「職業経験・能力」が 70.6% で最も高く、次いで「勤続年数」が 49.4%、「業務内容・責任の程度」が 47.1% と続いています。

表 23 基本給の決定にあたり考慮する要素（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる	無回答
85 100.0%	17 20.0%	24 28.2%	15 17.6%	26 30.6%	3 3.5%

表 24 職員②の基本給の決定にあたり考慮する要素（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	業務内容・責任の程度	職業経験・能力	業績・成果	勤続年数	年齢	地域の賃金相場	最低賃金	学歴	態度・意欲・勤怠	その他
85 100.0%	40 47.1%	60 70.6%	19 22.4%	42 49.4%	16 18.8%	18 21.2%	27 31.8%	11 12.9%	30 35.3%	15 17.6%

また、職員②の基本給の水準については、「職員①とほぼ同じ」と回答した法人が 49.4% でした。41.2% の法人が「職員①を下回る」と回答しており、理由としては、「業務内容や責任の程度が異なるため」が 77.1% で最も高く、次いで「採用方法・基準が異なるため」が 51.4%、「働く時間に融通がきかないため」が 45.7% と続いています。なお、昇給については、81.2% の法人が「昇給がある」と回答しています。

表 25 職員②の基本給の水準（職員② BCD 計）

全体	職員①を上回る	職員①とほぼ同じ	職員①を下回る	無回答
85 100.0%	1 1.2%	42 49.4%	35 41.2%	7 8.2%

表 26 職員②の基本給が職員①の水準を下回る理由（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	業務内容に融通がきかないため	働く時間に融通がきかないため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他
35 100.0%	2 5.7%	18 51.4%	27 77.1%	6 17.1%	8 22.9%	16 45.7%	6 17.1%	2 5.7%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%

表 27 職員②に対する昇給の有無（職員② BCD 計）

全体	あり	なし	無回答
85 100.0%	69 81.2%	13 15.3%	3 3.5%

(4) 賞与・寸志等

賞与・寸志等について、「職員②全員に支給している」と回答した法人が 60.0% と最も高く、次いで 17.6% の法人が「一部に支給している」と回答しています。賞与・寸志等の決め方については、「職員①と異なる」と回答した法人が最も多く、63.6% でした。

表 28 賞与・寸志等の支給状況（職員② BCD 計）

全体	職員②に支給している		職員②に支給していない		無回答
	全員に支給	一部に支給	職員①には支給している	職員①にも支給していない	
85 100.0%	51 60.0%	15 17.6%	11 12.9%	4 4.7%	4 4.7%

表 29 職員②の賞与・寸志等の決め方（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる	無回答
66 100.0%	11 16.7%	7 10.6%	5 7.6%	42 63.6%	1 1.5%

(5) 手当

表 14、表 15 は介護福祉業における手当の支給状況と、職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由については、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 30 各種手当の支給状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に支給	職員①に支給している場合、職員②への支給状況		
			同水準で支給	異なる水準で支給	支給していない
役職手当等	85 100.0%	64 75.3%	11 17.2%	3 4.7%	47 73.4%
特殊作業手当等	85 100.0%	8 9.4%	4 50.0%	0 0.0%	4 50.0%
特殊勤務手当等	85 100.0%	58 68.2%	40 69.0%	6 10.3%	11 19.0%
技能手当等	85 100.0%	66 77.6%	35 53.0%	17 25.8%	13 19.7%
時間外労働手当、深夜・休日勤務労働手当等	85 100.0%	71 83.5%	62 87.3%	5 7.0%	4 5.6%
精皆勤手当等	85 100.0%	16 18.8%	6 37.5%	2 12.5%	8 50.0%
食事手当等	85 100.0%	12 14.1%	9 75.0%	1 8.3%	2 16.7%
通勤手当等	85 100.0%	79 92.9%	68 86.1%	7 8.9%	2 2.5%
家族手当等	85 100.0%	51 60.0%	7 13.7%	1 2.0%	42 82.4%
退職手当	85 100.0%	60 70.6%	20 33.3%	7 11.7%	32 53.3%
処遇改善加算	85 100.0%	77 90.6%	43 55.8%	29 37.7%	4 5.2%

表 31 職員②に対する支給水準が異なる、または職員②に支給していない理由(複数回答)(職員② BCD 計)

	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由(複数回答)										無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
役職手当等	50 100.0%	39 78.0%	11 22.0% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	6 (54.5%)	5 (45.5%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
特殊作業手当等	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
特殊勤務手当等	17 100.0%	7 41.2%	10 58.8% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	5 (50.0%)	5 (50.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	0 0.0%
技能手当等	30 100.0%	2 6.7%	27 90.0% (100.0%)	0 (0.0%)	8 (29.6%)	13 (48.1%)	10 (37.0%)	2 (7.4%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.7%)	1 3.3%
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	9 100.0%	2 22.2%	7 77.8% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	4 (57.1%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
精皆勤手当等	10 100.0%	1 10.0%	9 90.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (77.8%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	0 0.0%
食事手当等	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 0.0%
通勤手当等	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (66.7%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)	0 0.0%
家族手当等	43 100.0%	7 16.3%	36 83.7% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (5.6%)	25 (69.4%)	9 (25.0%)	2 (5.6%)	2 (5.6%)	3 (8.3%)	1 (2.8%)	7 (19.4%)	3 (8.3%)	0 0.0%
退職手当	39 100.0%	2 5.1%	36 92.3% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (5.6%)	24 (66.7%)	12 (33.3%)	2 (5.6%)	2 (5.6%)	3 (8.3%)	0 (0.0%)	4 (11.1%)	4 (11.1%)	1 2.6%
処遇改善加算	33 100.0%	1 3.0%	30 90.9% (100.0%)	2 (6.7%)	0 (0.0%)	15 (50.0%)	18 (60.0%)	4 (13.3%)	3 (10.0%)	0 (0.0%)	1 (3.3%)	0 (0.0%)	3 (10.0%)	2 6.1%

※ () 内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由の内訳を示している。

(6) 福利厚生

表 32、表 33 は老人福祉・介護事業における福利厚生の付与・提供状況と、職員②には福利厚生を付与・提供していない、あるいは付与・提供の水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由については、手当同様、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 32 各種福利厚生への付与・提供状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に付与・提供	職員①に付与・提供している場合、職員②への付与・提供状況		
			同水準で付与・提供	異なる水準で付与・提供	付与・提供していない
食堂・更衣室・休憩室	85 100.0%	75 88.2%	75 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
保養所等	85 100.0%	14 16.5%	14 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
社宅・寮、住宅手当等	85 100.0%	41 48.2%	12 29.3%	1 2.4%	28 68.3%
慶弔休暇等	85 100.0%	78 91.8%	52 66.7%	8 10.3%	17 21.8%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	85 100.0%	68 80.0%	61 89.7%	4 5.9%	3 4.4%
財形貯蓄、私的保険制度への 拠出金、労災付加給付の費用等	85 100.0%	25 29.4%	20 80.0%	1 4.0%	3 12.0%
病気休職	85 100.0%	66 77.6%	49 74.2%	3 4.5%	13 19.7%
法定外年休	85 100.0%	23 27.1%	16 69.6%	1 4.3%	6 26.1%
【教育訓練】 講義・研修等	85 100.0%	77 90.6%	62 80.5%	8 10.4%	7 9.1%
資格取得補助等	85 100.0%	70 82.4%	56 80.0%	3 4.3%	10 14.3%
【安全管理】 制服、安全靴等	85 100.0%	54 63.5%	52 96.3%	1 1.9%	1 1.9%

表 33 職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由（複数回答）（職員② BCD 計）

	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由（複数回答）								無回答
				採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
食堂・更衣室・休憩室	0 -	0 -	0 -	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 -
保養所等	0 -	0 -	0 -	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 -
社宅・寮、住宅手当等	29 100.0%	4 13.8%	24 82.8%	15 (62.5%)	7 (29.2%)	2 (8.3%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (16.7%)	2 (8.3%)	1 3.4%
慶弔休暇等	25 100.0%	0 0.0%	23 92.0%	13 (56.5%)	8 (34.8%)	4 (17.4%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	3 (13.0%)	2 8.0%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	7 100.0%	0 0.0%	7 100.0%	5 (71.4%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 0.0%
財形貯蓄、私的保険 制度への拠出金、労 災付加給付の費用等	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 25.0%
病気休職	16 100.0%	3 18.8%	13 81.3%	8 (61.5%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	0 0.0%
法定外年休	7 100.0%	1 14.3%	6 85.7%	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 0.0%
【教育訓練】 講義・研修等	15 100.0%	3 20.0%	10 66.7%	5 (50.0%)	5 (50.0%)	2 (20.0%)	3 (30.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 13.3%
資格取得補助等	13 100.0%	5 38.5%	7 53.8%	1 (14.3%)	4 (57.1%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	1 7.7%
【安全管理】 制服、安全靴等	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%

※（ ）内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

(7) 支給根拠の明示

基本給、賞与・寸志等、手当、福利厚生等の各待遇について、就業規則等の文書で明示しているかについては、いずれの待遇についても、50%以上の法人が「支給及び支給根拠を明示している」または「支給のみを明示している」と回答しています。

表 34 各待遇の明示の有無（職員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している		文書で明示していない			支給していない	無回答
		支給及び支給根拠を明示している	支給のみを明示している	口頭で支給及び支給根拠を説明している	口頭で支給のみを説明している	何も明示・説明していない		
基本給	85 100.0%	- 0.0%	50 58.8%	- 0.0%	28 32.9%	4 4.7%	- 0.0%	3 3.5%
賞与・寸志等	66 100.0%	24 36.4%	14 21.2%	9 13.6%	13 19.7%	4 6.1%	0 0.0%	2 3.0%
手当	85 100.0%	36 42.4%	38 44.7%	3 3.5%	2 2.3%	0 0.0%	1 1.2%	3 5.9%
福利厚生	85 100.0%	26 30.5%	34 40.0%	7 8.2%	7 8.2%	4 4.7%	0 0.0%	7 8.2%

障害者福祉事業

(1) 回答法人の基礎情報

回答法人における生活指導・支援職員が従事する主な業態は「入所施設」が 25.5%、「日中活動系サービス（就労支援等）」が 24.5%、「日中活動系サービス（生活介護等）」が 23.5% となっています。

表 35 回答法人における生活指導・支援職員が従事する主な業態

全体	訪問サービス	短期入所	日中活動系サービス(生活介護等)	日中活動系サービス(就労支援等)	入所施設	グループホーム	相談系サービス	その他	無回答
196 100.0%	17 8.7%	26 13.3%	46 23.5%	48 24.5%	50 25.5%	1 0.5%	0 0.0%	3 1.5%	5 2.6%

回答法人の運営形態は「社会福祉法人」の割合が最も高く、83.7% でした。

表 36 回答法人の運営形態

全体	社会福祉法人	営利法人	特定非営利活動法人	その他	無回答
196 100.0%	164 83.7%	16 8.2%	10 5.1%	4 2.0%	2 1.0%

また、職員数（非正規雇用労働者を含む）については、「31～100 名」が 45.4% と最も高く、次いで「10～30 名」が 25.5% でした。

表 37 回答法人の職員数

全体	～9 名	10～30 名	31～100 名	101～300 名	301 名以上	無回答
196 100.0%	5 2.6%	50 25.5%	89 45.4%	43 21.9%	8 4.1%	1 0.5%

(2) 職員の雇用形態

回答法人のうち、職員①が「いる」と回答した法人は 91.8% でした。また、職員②が「いる」と回答した法人は 87.2% で、職員② A が「いる」と回答した法人は 25.8%、職員② B が「いる」と回答した法人は 17.2%、職員② C が「いる」と回答した法人は 23.3%、職員② D が「いる」と回答した法人は 65.0% でした。

表 38 職員①②の有無

	全体	いる	いない	無回答
職員①の有無	196 100.0%	180 91.8%	13 6.6%	3 1.5%
職員②の有無	196 100.0%	171 87.2%	24 12.2%	1 0.5%
職員②Aの有無	163 100.0%	42 25.8%	116 71.2%	5 3.1%
職員②Bの有無	163 100.0%	28 17.2%	126 77.3%	9 5.5%
職員②Cの有無	163 100.0%	38 23.3%	117 71.8%	8 4.9%
職員②Dの有無	163 100.0%	106 65.0%	52 31.9%	5 3.1%

(3) 基本給の支給状況

職員②に支給する基本給については、「職員①と異なる」賃金表・テーブルを適用している法人が最も多く、44.0%となっています。

表 39 職員②に適用している基本給の賃金表・テーブル（職員② BCD 計）

全体	賃金表・テーブルを適用している		賃金表・テーブルがない		無回答
	職員①と同じ	職員①と異なる	職員①にはある	職員①にもない	
134 100.0%	18 13.4%	59 44.0%	42 31.3%	14 10.4%	1 0.7%

基本給の決定にあたり考慮する要素について、「職員①と異なる」と回答した法人が49.3%と最も高く、次いで「職員①とほぼ同じ」と答えた法人が22.4%でした。考慮する要素は「業務内容・責任の程度」「職業経験・能力」が59.7%で最も高く、次いで「勤続年数」が48.5%、「最低賃金」が30.6%と続いています。

表 40 基本給の決定にあたり考慮する要素（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる	無回答
134 100.0%	22 16.4%	30 22.4%	14 10.4%	66 49.3%	2 1.5%

表 41 職員②の基本給の決定にあたり考慮する要素（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	業務内容・責任の程度	職業経験・能力	業績・成果	勤続年数	年齢	地域の賃金相場	最低賃金	学歴	態度・意欲・勤怠	その他
134 100.0%	80 59.7%	80 59.7%	13 9.7%	65 48.5%	21 15.7%	29 21.6%	41 30.6%	19 14.2%	35 26.1%	8 6.0%

また、職員②の基本給の水準については、「職員①を下回る」と回答した法人の割合が56.7%と最も高く、理由としては、「業務内容や責任の程度が異なるため」が72.4%、次いで「採用方法・基準が異なるため」が59.2%、「働く時間に融通がきかないため」が36.8%と続いています。なお、昇給については、73.9%の法人が「昇給がある」と回答しています。

表 42 職員②の基本給の水準（職員② BCD 計）

全体	職員①を上回る	職員①とほぼ同じ	職員①を下回る	無回答
134 100.0%	1 0.7%	48 35.8%	76 56.7%	9 6.7%

表 43 職員②の基本給が職員①の水準を下回る理由（複数回答）（職員② BCD 計）

全体	年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	業務内容に融通がきかないため	働く時間に融通がきかないため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他
76 100.0%	3 3.9%	45 59.2%	55 72.4%	24 31.6%	14 18.4%	28 36.8%	9 11.8%	6 7.9%	6 7.9%	4 5.3%	4 5.3%

表 44 職員②に対する昇給の有無（職員② BCD 計）

全体	あり	なし	無回答
134 100.0%	99 73.9%	34 25.4%	1 0.7%

(4) 賞与・寸志等

賞与・寸志等について、「職員②全員に支給している」と回答した法人の割合が 53.7% と最も高く、「一部に支給している」と回答した法人は 23.1% でした。賞与・寸志等の決め方については、「職員①と異なる」と回答した法人の割合が最も高く、65.0% でした。

表 45 賞与・寸志等の支給状況（職員② BCD 計）

全体	職員②に支給している		職員②に支給していない		無回答
	全員に支給	一部に支給	職員①には支給している	職員①にも支給していない	
134 100.0%	72 53.7%	31 23.1%	16 11.9%	9 6.7%	6 4.5%

表 46 職員②の賞与・寸志等の決め方（職員② BCD 計）

全体	職員①と同じ	職員①とほぼ同じ	職員①と一部同じ	職員①と異なる	無回答
103 100.0%	12 11.7%	13 12.6%	10 9.7%	67 65.0%	1 1.0%

(5) 手当

表 47、表 48 は障害者福祉事業における手当の支給状況と、職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由については、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 47 各種手当の支給状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に支給	職員①に支給している場合、職員②への支給状況		
			同水準で支給	異なる水準で支給	支給していない
役職手当等	134 100.0%	106 79.1%	19 17.9%	6 5.7%	78 73.6%
特殊作業手当等	134 100.0%	15 11.2%	2 13.3%	2 13.3%	11 73.3%
特殊勤務手当等	134 100.0%	75 56.0%	39 52.0%	6 8.0%	29 38.7%
技能手当等	134 100.0%	96 71.6%	54 56.3%	8 8.3%	32 33.3%
時間外労働手当、 深夜・休日勤務労働手当等	134 100.0%	116 86.6%	98 84.5%	6 5.2%	12 10.3%
精皆勤手当等	134 100.0%	6 4.5%	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
食事手当等	134 100.0%	17 12.7%	12 70.6%	2 11.8%	3 17.6%
通勤手当等	134 100.0%	129 96.3%	103 79.8%	19 14.7%	7 5.4%
家族手当等	134 100.0%	99 73.9%	22 22.2%	2 2.0%	72 72.7%
退職手当	134 100.0%	106 79.1%	42 39.6%	20 18.9%	44 41.5%
処遇改善加算	134 100.0%	115 85.8%	67 58.3%	37 32.2%	9 7.8%

表 48 職員②に対する支給水準が異なる、または職員②に支給していない理由(複数回答)(職員② BCD 計)

	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由(複数回答)										無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
役職手当等	84 100.0%	57 67.9%	22 26.2% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (4.5%)	12 (54.5%)	12 (54.5%)	2 (9.1%)	2 (9.1%)	0 (0.0%)	3 (13.6%)	1 (4.5%)	2 (9.1%)	5 6.0%
特殊作業手当等	13 100.0%	3 23.1%	8 61.5% (100.0%)	0 (0.0%)	4 (50.0%)	1 (12.5%)	4 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 15.4%
特殊勤務手当等	35 100.0%	9 25.7%	21 60.0% (100.0%)	0 (0.0%)	6 (28.6%)	6 (28.6%)	9 (42.9%)	2 (9.5%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)	5 14.3%
技能手当等	40 100.0%	8 20.0%	27 67.5% (100.0%)	1 (3.7%)	7 (25.9%)	13 (48.1%)	12 (44.4%)	4 (14.8%)	2 (7.4%)	0 (0.0%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)	2 (7.4%)	5 12.5%
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	18 100.0%	5 27.8%	8 44.4% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (87.5%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	5 27.8%
精皆勤手当等	4 100.0%	0 0.0%	2 50.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	2 50.0%
食事手当等	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	4 80.0%
通勤手当等	26 100.0%	2 7.7%	20 76.9% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (5.0%)	14 (70.0%)	5 (25.0%)	3 (15.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)	2 (10.0%)	1 (5.0%)	5 (25.0%)	4 15.4%
家族手当等	74 100.0%	11 14.9%	58 78.4% (100.0%)	3 (5.2%)	3 (5.2%)	36 (62.1%)	16 (27.6%)	10 (17.2%)	2 (3.4%)	2 (3.4%)	2 (3.4%)	10 (17.2%)	10 (17.2%)	5 6.8%
退職手当	64 100.0%	3 4.7%	58 90.6% (100.0%)	2 (3.4%)	2 (3.4%)	37 (63.8%)	18 (31.0%)	11 (19.0%)	4 (6.9%)	5 (8.6%)	3 (5.2%)	6 (10.3%)	11 (19.0%)	3 4.7%
処遇改善加算	46 100.0%	0 0.0%	44 95.7% (100.0%)	0 (0.0%)	4 (9.1%)	24 (54.5%)	24 (54.5%)	6 (13.6%)	3 (6.8%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)	4 (9.1%)	6 (13.6%)	2 4.3%

※ () 内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する支給水準が職員①と異なる、または職員②に対して支給していない理由の内訳を示している。

(6) 福利厚生

表 49、表 50 は障害者福祉事業における福利厚生の付与・提供状況と、職員②には福利厚生を付与・提供していない、あるいは付与・提供の水準が異なる理由を一覧にしたものです。職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由については、手当同様、「職員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した法人が多いことが分かります。

表 49 各種福利厚生への付与・提供状況（職員② BCD 計）

	全体	職員①に付与・提供	職員①に付与・提供している場合、職員②への付与・提供状況		
			同水準で付与・提供	異なる水準で付与・提供	付与・提供していない
食堂・更衣室・休憩室	134 100.0%	110 82.1%	107 97.3%	3 2.7%	0 0.0%
保養所等	134 100.0%	28 20.9%	18 64.3%	3 10.7%	7 25.0%
社宅・寮、住宅手当等	134 100.0%	83 61.9%	24 28.9%	6 7.2%	52 62.7%
慶弔休暇等	134 100.0%	129 96.3%	91 70.5%	19 14.7%	19 14.7%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	134 100.0%	114 85.1%	101 88.6%	10 8.8%	3 2.6%
財形貯蓄、私的保険制度への 拠出金、労災付加給付の費用等	134 100.0%	57 42.5%	42 73.7%	1 1.8%	14 24.6%
病気休職	134 100.0%	117 87.3%	71 60.7%	14 12.0%	30 25.6%
法定外年休	134 100.0%	47 35.1%	29 61.7%	5 10.6%	12 25.5%
【教育訓練】 講義・研修等	134 100.0%	125 93.3%	94 75.2%	19 15.2%	11 8.8%
資格取得補助等	134 100.0%	94 70.1%	66 70.2%	7 7.4%	20 21.3%
【安全管理】 制服、安全靴等	134 100.0%	80 59.7%	74 92.5%	4 5.0%	1 1.3%

表 50 職員②に対する水準が異なる、または職員②に付与・提供していない理由（複数回答）（職員② BCD 計）

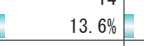
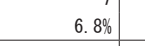
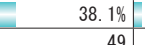
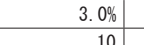
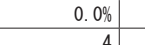
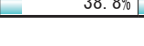
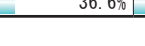
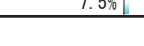
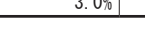
	合計	該当者なし	該当者あり	職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由(複数回答)								無回答
				採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の範囲が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
食堂・更衣室・休憩室	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3% (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 66.7%
保養所等	10 100.0%	0 0.0%	10 100.0% (100.0%)	5 (50.0%)	5 (50.0%)	3 (30.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	0 0.0%
社宅・寮、住宅手当等	58 100.0%	6 10.3%	50 86.2% (100.0%)	30 (60.0%)	18 (36.0%)	9 (18.0%)	3 (6.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	10 (20.0%)	6 (12.0%)	2 3.4%
慶弔休暇等	38 100.0%	2 5.3%	34 89.5% (100.0%)	22 (64.7%)	13 (38.2%)	6 (17.6%)	3 (8.8%)	0 (0.0%)	2 (5.9%)	5 (14.7%)	7 (20.6%)	2 5.3%
健康診断に伴う勤務免除・有給保障等	13 100.0%	0 0.0%	9 69.2% (100.0%)	5 (55.6%)	5 (55.6%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	4 (44.4%)	4 30.8%
財形貯蓄、私的保険制度への拠出金、労災付加給付の費用等	15 100.0%	2 13.3%	12 80.0% (100.0%)	5 (41.7%)	5 (41.7%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	4 (33.3%)	1 6.7%
病気休職	44 100.0%	2 4.5%	41 93.2% (100.0%)	25 (61.0%)	11 (26.8%)	8 (19.5%)	4 (9.8%)	1 (2.4%)	2 (4.9%)	5 (12.2%)	8 (19.5%)	1 2.3%
法定外年休	17 100.0%	2 11.8%	15 88.2% (100.0%)	9 (60.0%)	7 (46.7%)	5 (33.3%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	3 (20.0%)	2 (13.3%)	0 0.0%
【教育訓練】 講義・研修等	30 100.0%	0 0.0%	29 96.7% (100.0%)	13 (44.8%)	18 (62.1%)	7 (24.1%)	10 (34.5%)	2 (6.9%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)	3 (10.3%)	1 3.3%
資格取得補助等	27 100.0%	3 11.1%	23 85.2% (100.0%)	13 (56.5%)	10 (43.5%)	4 (17.4%)	9 (39.1%)	2 (8.7%)	4 (17.4%)	1 (4.3%)	2 (8.7%)	1 3.7%
【安全管理】 制服、安全靴等	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0% (100.0%)	2 (40.0%)	2 (40.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	0 0.0%

※（ ）内の割合は、「該当者あり」のうち、職員②に対する付与・提供の水準が職員①と異なる、または職員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

(7) 支給根拠の明示

基本給、賞与・寸志等、手当、福利厚生等の各待遇について、就業規則等の文書で明示しているかについては、いずれの待遇についても、60%以上の法人が「支給及び支給根拠を明示している」または「支給のみを明示している」と回答しています。

表 51 各待遇の明示の有無（職員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している		文書で明示していない			支給していない	無回答
		支給及び支給根拠を明示している	支給のみを明示している	□頭で支給及び支給根拠を説明している	□頭で支給のみを説明している	何も明示・説明していない		
基本給	134 100.0%	- 	89 66.4% 	- 	30 22.4% 	15 11.2% 	- 	0 0.0%
賞与・寸志等	103 100.0%	49 47.6% 	21 20.4% 	12 11.7% 	14 13.6% 	7 6.8% 	0 0.0% 	0 0.0%
手当	134 100.0%	63 47.0% 	51 38.1% 	8 6.0% 	4 3.0% 	0 0.0% 	0 0.0% 	8 6.0%
福利厚生	134 100.0%	52 38.8% 	49 36.6% 	13 9.7% 	10 7.5% 	4 3.0% 	0 0.0% 	6 4.5%