

現場改善と経営改善に関するアンケート 集計結果報告書

概要

実施期間 : 2026 年 6 月 15 日～30 日

配信数 : 1,304 件

有効回答数 : 42 件

回答率 : 3.2%

趣旨（アンケート協力依頼文抜粋）

社会福祉法人の皆様のお役に立ちたいという方針の下、
外国人材拡大プレイスでは、これまで「外国人材と費用対効果」をテーマに情報提供を行ってきました。

その中で、

- ・現場で費用が見えにくい
- ・改善活動が経営改善につながりにくい
- ・他法人の実践事例を知る機会が少ない

といった課題があるのではないかと感じています。

それらへの対応を含め、新たなサービスの構築の検討を開始しました。

そこで今回、現場改善と経営改善に関する皆様のお考えやご関心をお伺いしたく、簡単なアンケートを作成しました。

結果

Q1 現場（部門）ごとの収支や費用対効果の把握状況

現場（部門）ごとの収支や費用対効果を定期的に把握していますか。その程度をお聞かせください。

回答	件数	構成比
十分できている	1	2%
ある程度できている	23	55%
一部できている	8	19%
あまりできていない	10	24%

Q 2 ご関心のテーマ

次のうち、関心のあるテーマを選んでください（複数回答可）

（結果表示：設問順）

回答	件数	比率※1
現場（部門）ごとの収支把握	6	14%
人工費単価の設定	2	5%
部門間配賦	0	0%
現場発の改善活動	12	29%
他法人との比較	14	33%
他法人の事例共有	18	43%
外国人材の費用対効果	15	36%
日本人採用との比較	15	36%
AI活用	22	52%

※1：有効回答数に対する比率

（結果表示：回答数多い順）

回答	件数	比率※1
AI活用	22	52%
他法人の事例共有	18	43%
外国人材の費用対効果	15	36%
日本人採用との比較	15	36%
他法人との比較	14	33%
現場発の改善活動	12	29%
現場（部門）ごとの収支把握	6	14%
人工費単価の設定	2	5%
部門間配賦	0	0%

※1：有効回答数に対する比率

Q 3 他法人の経験や知見

他法人の経験や知見を参考にしながら改善を進めることに関心がありますか。

回答	件数	比率
非常に関心がある	15	36%
関心がある	24	57%
どちらとも言えない	3	7%
あまり関心がない	0	0%

Q 4 今後の説明会

今後の説明会について

回答	件数	比率
説明会に参加したい	25	60%
資料だけ見たい	15	36%
今回は参加しない	2	5%

Q 5 自由記述

“現場改善や経営改善について、現在感じている課題や期待することをご記入ください
(自由入力) 200 文字以内”

	回答
1	母国に定期的に帰国したいというけど、現場は対応に困惑していますがどう対応するのが良いんでしょうか？
	福祉人としての専門性の向上。
2	福祉人、介護職としての日本社会における地位の向上に外国人の影響がネガティブにならないこと。必要性や機械ではない人的生産性の高い職種として、地位を向上させること。福祉人としての意識やプライドを次代につないでいくこと。
3	介護職員の外国人比率が20～25%で体制を組んでいる。結果、人員確保ができ規模縮小等の機会損失を防げているが、一方で日本人介護労働者の質が外国人のそれと比較して物足りないと感じる事が増えた。
	虐待・不適切対応が及ぼす経営課題について
4	報道などで取り上げられているものも含め、職員による虐待、不適切対応等が及ぼすその後の問題点（例えばコスト、対応や係る労力、採用や離職への影響、他部署も含めた利用率への影響等）を資料・データとしてあればと思う
5	外国人を採用しても、特定技能の場合、もれなく東京圏、大阪圏の都市部に転職していきます。制度で法律でそれを防ぐ手立ては進められないのですか。少なくとも来日までにかかるコストについての負担を次の法人にも負担いただく方向に今後転換できないのでしょうか。来日して、教育して、さあこれからという時に、都市部に吸い上げられるのは我慢できません。
6	外国人介護職の処遇 契約書に於いて処遇改善交付金を含めた時給を決めたい。問題ありますか？
7	「費用」は、客観的に把握できるが、「効果」（報酬の増、経費削減、効率化など）の指標（ものさし）が分からない。
8	一番気になるのが、処遇改善加算による、賃金改善状況がしりたい。（加算による収入の使い方）現場からのボトムアップによる改善活動は、限界があると感じている。（現場の所属長に負担をかけてしまう）
9	もっと現場レベルの内容に踏み込んだ事例が聞きたいと思います。時間の都合や他に説明しづらいことなど諸事情もあるかと思いますが・・・
10	自前で入国し費用負担をして働く方が、短期間で転職するケースは少なくないと感じています。一方で、日本人と同様に都市部へ移る流れは確かにあり、地方法人にとっては避けがたい構造的な課題です。転職先による一部補填や、現地日本語学校での長期的な育成など、いくつかの方向性は考えられますが、制度としてどのように設計すべきか難しさを感じています。持続的な人材確保につながる仕組みの検討を期待しています。
11	生産性の向上を目指していますが、やはりコストがかかります。そのコストをどう捻出していくかが課題です、補助金はありますが選考で漏れることが多いので。
12	[b]現場改善の仕組み、どのようにしたら次の改善案が出てくるのか。
13	外国人職員採用費がかさんでいるが、これが妥当なのか、日本人より経費がかかっていることで日本人職員とのバランスを取るためにどうすればよいのか悩んでいるところです
14	指導の難しさ、言葉を選び、ゆるい状況での指導になり、成長が難しい。
15	現場改善活動が経営改善につながった事例を知りたい。
16	法人全体での外国人職員の比率が10%を超えた。 ただしこれは全職員を母数としたもので、対介護職員では30%を超えている。日本人職員の採用がさらに難しくなると外国人の比率を高まることになる。現在は外国人職員のおかげで何とか基準を満たしてはいるが、外国人の入国制限などが行われれば経営計画の変更は避けられない。
17	通常業務以外の生活や日本語などの支援、日本人職員と外国人職員とのバランス、複数の外国人間の平等性の確保などについて課題を感じています。
18	特定技能の登録支援機関毎に支援内容や外国人材への指導内容にバラつきがある。『スタンダード』『+αの支援・指導』を知りたい。
19	安定した人材の確保と育成。
20	現場の改善意識の醸成を図っている。.
21	現場改善は事業所職員が年度計画で課題分析と具体的な指標含めた目標設定ができるかにかかっていると感じる。 経営改善は事務方職員の安定や中期的な目標設定が重要であろう。 しかしながら、制度の在り方や報酬がどのように変化していくか見通しが立たないところがあり、中期的な投資の判断が難しいのが現状であると感じる。
22	行政や金融機関でAI・Web3が活用されることを期待します。日本では行政や金融機関でも改ざんや偽造、恫喝や詐欺の問題があります。東大出身のエリートでも、国の財務と全国の医療・介護機関の数、人口などを総合的に考えてタイムリーに最適解を出すのは難しいと思います。
23	当法人は歴史はあるため従来通りの業務を行う為、改善活動が十分ではない気がします。 今後の時代に遅れないように改善活動の学びをしたい。

Q6 ワーキングチームへの参加

事業化のために予定している開発ワーキングチームへの参加について

回答	件数	比率
関心がある	4	10%
内容によって検討したい	13	31%
関心はあるが時間が取れない	12	29%
今回は考えていない	13	31%

まとめ

今回のアンケートでは、「現場改善」や「費用対効果の見える化」、「他法人の取組を知りたい」といったテーマへの関心が比較的高く、多くの法人が現場で改善を進めるための具体的な方法を求めていることが分かりました。

「部門間配賦」への関心はありませんでした。

一方で、「現場改善」や「費用対効果」への関心は高くなっていました。

この結果から、現場が求めているのは会計の仕組みではなく、毎日の仕事をより良くし、その成果が分かることであることが分かりました。

部門間配賦は、そのための土台となる仕組みであり、私たちが準備するものです。現場の皆様には、複雑な会計を意識することなく、改善活動に取り組んでいただけるようなサービスを目指しています。

この結果から、現場が求めているものは、専門的な会計技法そのものではなく、

- ・日々の改善につながる事
- ・改善の効果が数字で分かること
- ・他法人の実践を参考にできること

であることが改めて確認できました。

今回の結果から、「現場改善に役立つ具体的な方法を知りたい」「他法人の経験を参考にしたい」というニーズが高いことが分かりました。この結果を踏まえ、現在「社会福祉法人現場知共創データセンター」の試行計画を検討しています。

説明会(開催準備中)では、その考え方と具体的なサービスイメージをご紹介します。

2026 年 7 月 21 日

外国人拡大プレイス事務局

〒194-0004 東京都町田市鶴間 3-4-1 グランベリーパークセントラルコート3F L302
042-850-7725 support@humanplace.jp