

平成29年度

**福祉人材の確保・育成・定着に関する調査
報告書**

平成30年3月

社会福祉法人福島県社会福祉協議会

目次

I	調査概要	2
II	調査結果概要	4
III	調査結果	
問1	法人の種類	6
問2	施設・事業所の種別	7
問3	職員の年齢・雇用形態（平成29年10月1日現在）	8
問4	人材派遣の利用状況	10
問5	勤務年数別職員数	12
問6	職員の過不足状況	13
問7	直接支援業務に関わる職員の在籍者数（平成29年10月1日現在）と 採用者数（平成29年4月1日以降）	14
問8	採用者のうち、50歳以上の状況	16
問9	昨年度（平成28年度）の退職者	18
問10	定年以外の退職者の主な退職理由	20
問11	直接支援業務の分割化の状況	23
問12	人材確保の取り組み状況と今後	24
問13	人材育成のための方策	28
問14	職場における採用時の研修内容	31
問15	OJT（職務を通じての研修）の内容	34
問16	OFF-JT（職務を離れての研修）の内容	36
問17	SDS（自己啓発援助制度）の内容	38
問18	キャリアパスの仕組みづくり	40
問19	職員定着のための方策	41
問20	子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり	45
IV	巻末資料	
	平成29年度「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」調査票	47

I 調査概要

1. 調査目的

少子高齢化の進行に伴い、福祉サービスの利用ニーズは増加している状況にある中、福祉の職場ではサービスを提供する人材の確保・定着等が緊急の課題となっています。

このような状況をふまえ、県内の福祉施設・事業所における人材の確保と育成・定着に関する現状や取り組みを把握することにより、課題等を整理し、本会と福祉施設・事業所、並びに関係機関が共通した認識を持ち、より効果的な対策を進めることができるようにすることを目的に実施します。

2. 実施主体

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会

3. 調査対象施設・事業所

県内の福祉施設・事業所（高齢者関係 1,820、障がい児・者関係 458、児童関係 362）

※ 入所・通所・訪問による下記の直接サービス提供施設・事業所（措置施設、相談事業所・居宅介護支援事業所等は除く）

調査対象：特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、軽費老人ホーム・ケアハウス、訪問介護事業所、老人デイサービスセンター、小規模多機能型居宅介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所、障害児入所施設、障害者福祉サービス事業所（入所）、障害者福祉サービス事業所（通所）、障害者福祉サービス事業所（グループホーム・ケアホーム）、保育所、認定こども園

4. 調査期間

平成29年11月10日（金）～平成29年11月30日（木）

5. 調査票回収期限

平成29年11月30日（木）

6. 調査方法

調査票を郵送し、返信用封筒で返送

7. 調査内容

調査票のとおり（P.47～51）

8. 回収率 55.4%（配布数 2,640 回収数 1,462）

※平成25年度 40.2%

平成 29 年度「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」調査対象数・回収率

番号	施設・事業所種別	配布数	回収数	回収率
1	特別養護老人ホーム (うち地域密着特別養護老人ホーム 30)	174	125	71.8%
2	介護老人保健施設	85	48	56.5%
3	軽費老人ホーム・ケアハウス	34	25	73.5%
4	訪問介護事業所	495	250	50.5%
5	老人デイサービスセンター	692	363	52.5%
6	小規模多機能型居宅介護事業所	110	67	60.9%
7	認知症対応型共同生活介護事業所	230	121	52.6%
	小計（高齢者関係）	1,820	999	54.9%
8	障害児入所施設	11	8	72.7%
9	障害者福祉サービス事業所(入所)	38	36	94.7%
10	障害者福祉サービス事業所(通所)	292	173	59.2%
11	障害者福祉サービス事業所 (グループホーム・ケアホーム)	117	57	48.7%
	小計（障がい児・者関係）	458	274	59.8%
12	保育所・認定こども園	362	182	50.3%
	小計（児童関係）	362	182	50.3%
13	その他		7	
			0	
	小計		7	
	合計	2,640	1,462	55.4%

II 調査結果概要

1. 回答事業所の基本属性

今回の調査に回答があった事業所の種類は、社会福祉法人が 39.0%と最も多く、続いて民間企業が 29.8%となっている。

事業所の種別ごとに見ると、高齢者分野が約 7 割、障がい児・者分野が約 2 割、児童分野（保育所・認定こども園）が約 1 割の割合である。

2. 職員の年齢と雇用形態、勤務年数

正規職員は 30 歳代、非正規職員は 60 歳以上が最も多い。非正規職員の過半数は 50 歳以上である。

分野別にみると、高齢者、障がい児・者では、50 歳以上が全体の約 4 割を占めるが、児童では 40 歳未満が過半数を占め、特に正規職員では 20 歳代が最も多い。

職員の勤務年数は 5 年未満が 51.5%と半数を超え、10 年以上勤務している職員は全体の 25.1%である。

3. 職員の過不足状態

職員の過不足状況では、「不足している」が 55.3%、「おおいに不足している」の 9.1%を合わせると 6 割以上が「不足」と答えている。

分野別にみると、高齢者で「おおいに不足している」が他と比較して多い。

4. 在籍者数と採用者数

在籍者の約 6 割が正規職員、約 4 割が非正規職員である。

6 ヶ月以内に採用された職員のうち、50 歳代は正規職員が非正規職員を上回っているが、60 歳代では非正規職員が正規職員を上回っている。

正規職員では 50 歳代、60 歳代ともに 9 割近くの採用者が「資格あり」だが、非正規職員では「資格なし」の採用が、50 歳代の 24.7%、60 歳代の 32.1%である。

5. 昨年度（平成 28 年度）の退職者

昨年度の退職者のうち、正規職員、非正規職員ともに 9 割以上が定年以外の退職者である。

定年以外の退職者の退職理由では「転職先が決まった」が 34.3%で最も多く、次いで「身体的な健康上の理由」が 31.5%、「業務に適合していなかった」が 26.2%などである。

分野別にみると、児童では「転職先が決まった」に次いで「雇用契約期間満了」と「出産・育児」が多い。

6. 人材確保の取り組み

人材確保の取り組みについて「実施し効果があった」のは「ハローワークを通じての募集」が 42.2%と最も多く、次いで「職員等からの紹介」が 33.7%と多い。

「今後取り組みたい」で最も多いのは「福祉人材センターを通じての募集」が 11.1%、次い

で「外国人の採用」が9.2%である。

分野別にみると、高齢者では「外国人の採用」（12.0%）、障がい児・者、児童では「福祉人材センターを通じての募集」（障がい児・者17.5%、児童8.8%）である。

7. 人材育成のための方策

人材育成のための方策としては「事業所全体の教育・研修計画を立てている」が69.8%で最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」が67.2%と多い。

8. 職場における採用時の研修内容

職場における採用時の研修内容では「事業所の理念・方針」が83.7%で最も多く、次いで「接遇・マナー」が77.3%、「介護（保育）等の知識・技術」が70.6%、「利用者理解」が70.2%、「個人情報取扱」が70.1%などが多い。

分野別にみると、障がい児・者では「利用者理解」が84.0%と最も多い。

9. 研修・自己啓発援助制度

OJT（職務を通じての研修）の内容では、高齢者では「業務マニュアルを整備し育成している」が73.4%と他の内容と比較して多いが、障がい児・者、児童では「新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している」もほぼ同じ割合である。

OFF-JT（職務を離れての研修）の内容では「職場外の集団研修に職員を派遣している」が77.7%で最も多い。

SDS（自己啓発援助制度）の内容では、高齢者、障がい児・者では「職員の資格取得に関する費用の一部または全部を事業所が負担している」が、それぞれ57.7%、55.4%で最も多いが、児童では「職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている」が42.7%で最も多い。

10. 人材定着の取り組み

キャリアパスの仕組みづくりでは、「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」が53.0%で最も多い。

職員定着のための方策では「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」が63.6%で最も多いが、他もほとんどが30%以上と、さまざまな方策に取り組んでいる。

11. 子育て・家族介護中の職員や高年齢の職員が働きやすい職場づくり

子育て・家族介護中の職員や高年齢の職員が働きやすい職場づくりでは、「シフト編成時に職員の事情に配慮」が82.1%と最も多い。次いで「正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更」が37.6%、「夜勤・宿直の免除、または夜勤・宿直がない部署への移動」が33.6%などである。

Ⅲ 調査結果

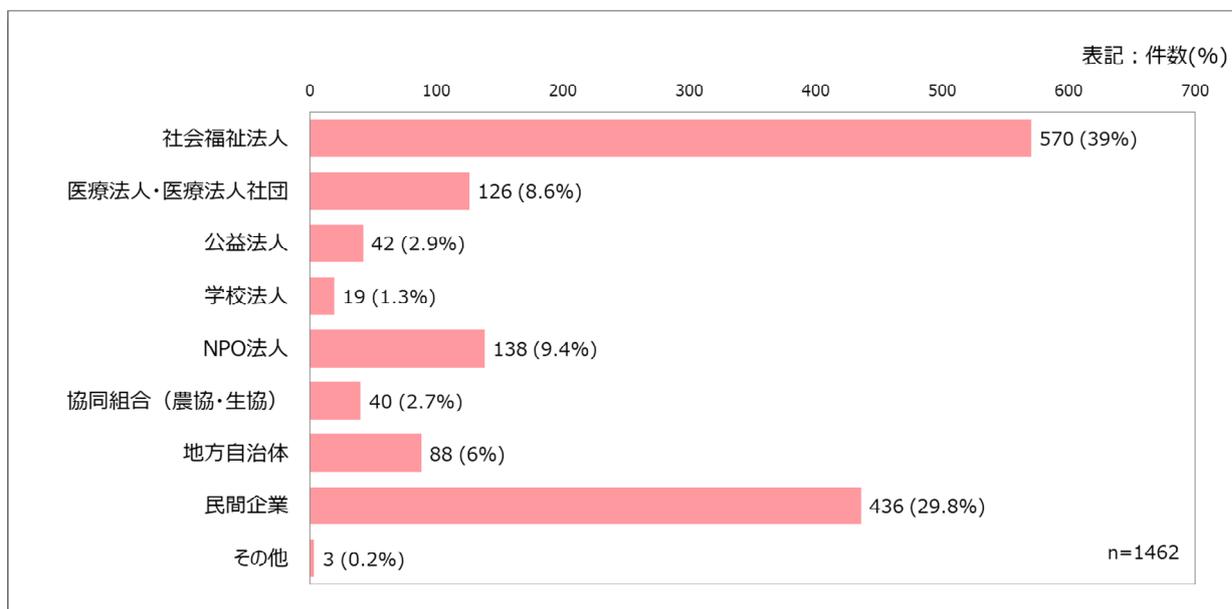
1. 基本属性

問1 法人の種類（○は一つ）

●社会福祉法人が約4割、民間企業が約3割

回答のあった1,462事業所が属する法人は、社会福祉法人が39.0%と最も多く、次いで民間企業が29.8%である。

問1 法人の種類 【全体】

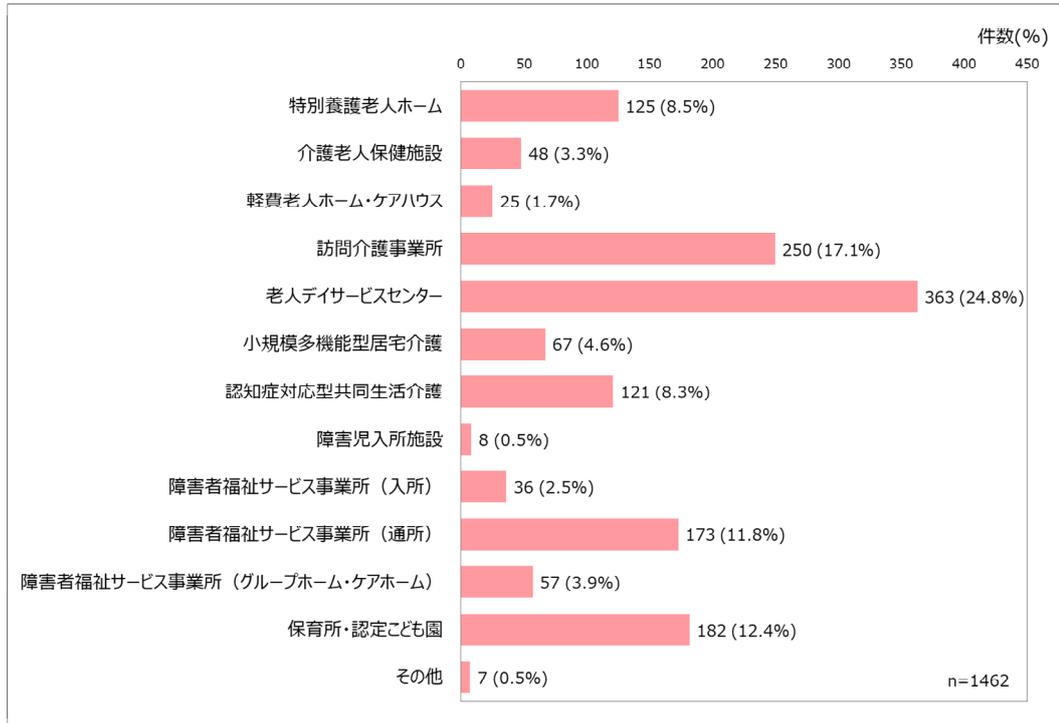


問2 施設・事業所の種別（〇は一つ）

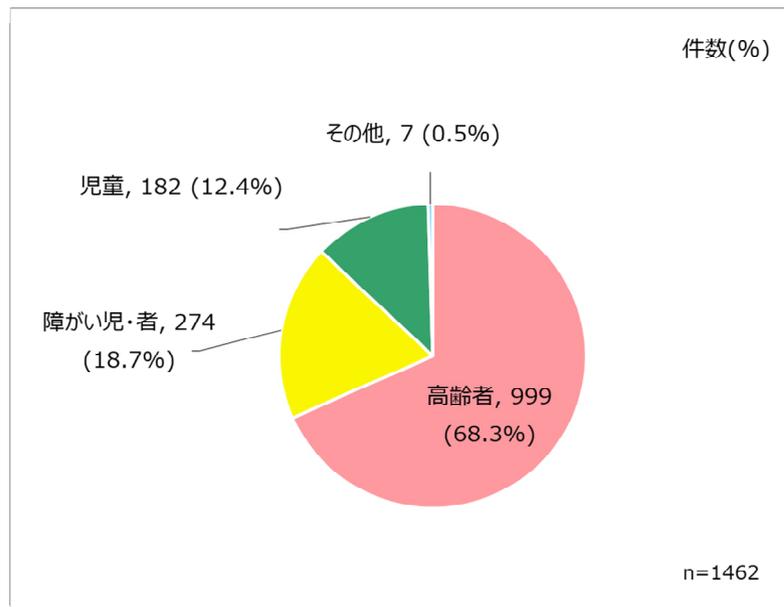
●高齢者分野：約7割、障がい児・者分野：約2割、児童分野：1割強

老人デイサービスセンター（24.8%）、訪問介護事業所（17.1%）など、高齢者分野の施設・事業所が多く、施設・事業所を「高齢者分野」「障がい児・者分野」「児童分野」の3つに区分すると、「高齢者」が68.3%、「障がい児・者」が18.7%、「児童」が12.4%である。

問2 施設・事業所の種別 【全体】



問2 施設・事業所分類 【全体】



2. 福祉人材の現状

問3 職員の年齢・雇用形態（平成29年10月1日現在）

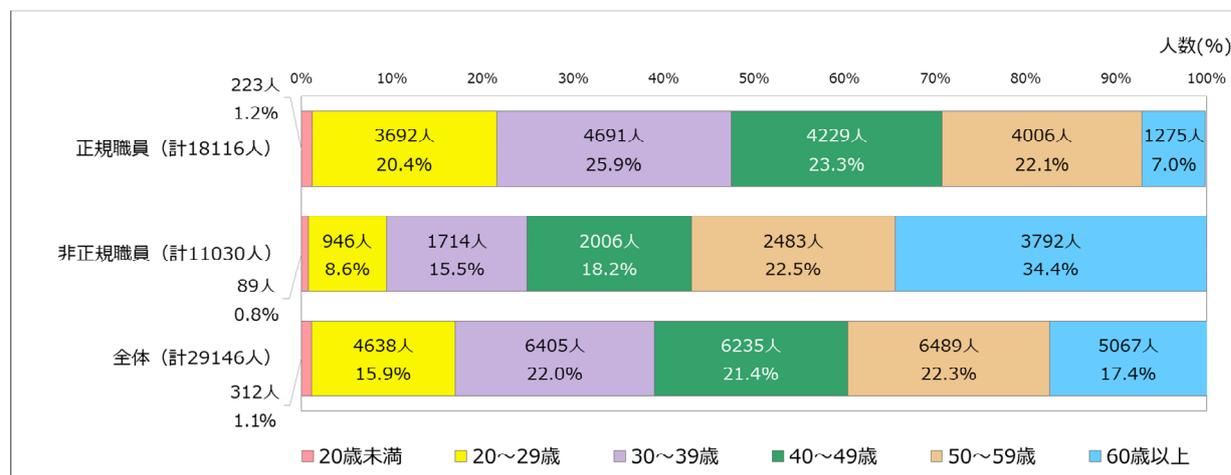
●正規職員は30歳代、非正規職員は60歳以上が最も多い

非正規職員の過半数は50歳以上

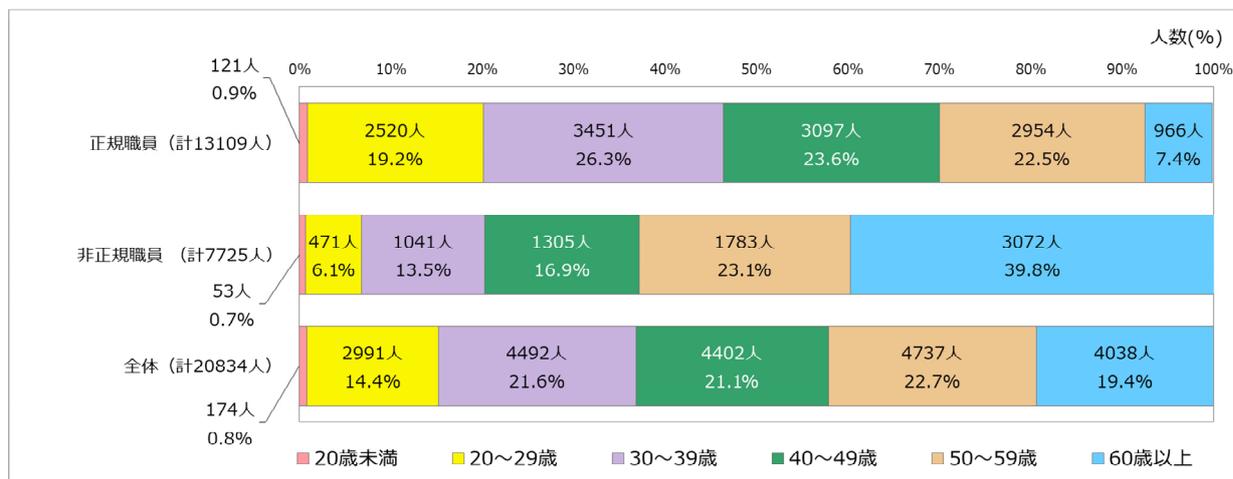
職員の年齢・雇用形態は、全体では、30歳代（22.0%）、40歳代（21.4%）、50歳代（22.3%）がほぼ同じ割合であるが、正規職員では30歳代が25.9%と最も多いのに対し、非正規職員では60歳以上が34.4%と最も多く、50歳以上の割合は56.9%を占める。

分野別にみると、高齢者、障がい児・者では、50歳以上が全体の約4割を占め、特に非正規職員では50歳以上が過半数である。児童では40歳未満が過半数を占め、特に正規職員では20歳代が最も多い。

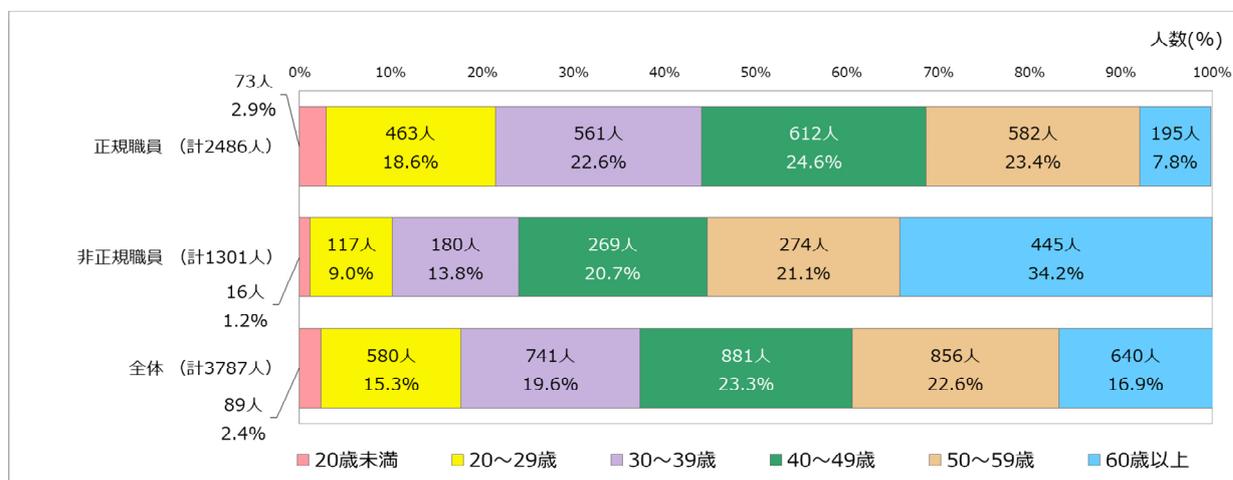
問3 職員の年齢・雇用形態 【全体】



問3 職員の年齢・雇用形態 【分野別／高齢者】



問3 職員の年齢・雇用形態 【分野別／障がい児・者】



問3 職員の年齢・雇用形態 【分野別／児童】



問4 人材派遣の利用状況

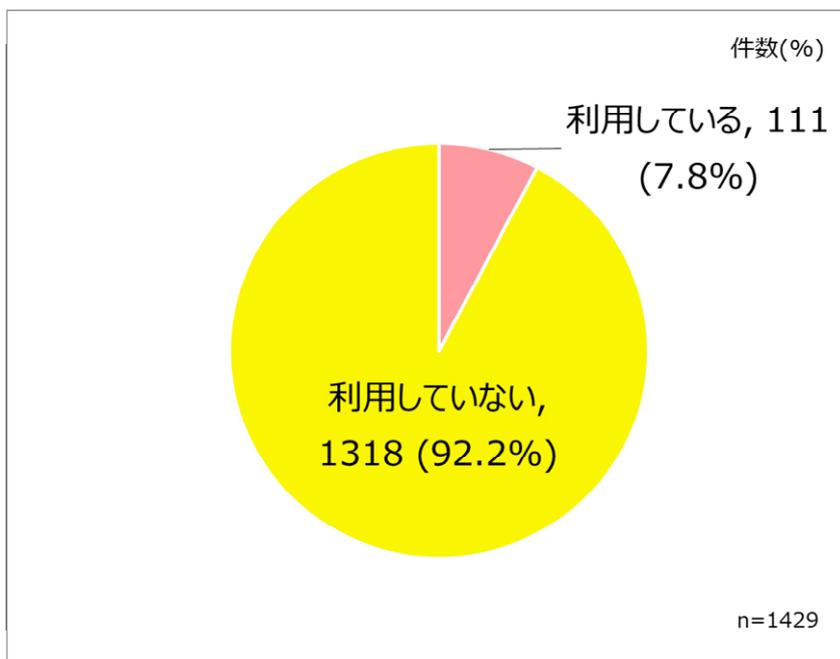
●全体の約8%が利用

利用している職種は介護職が約4割、保育士が約2割

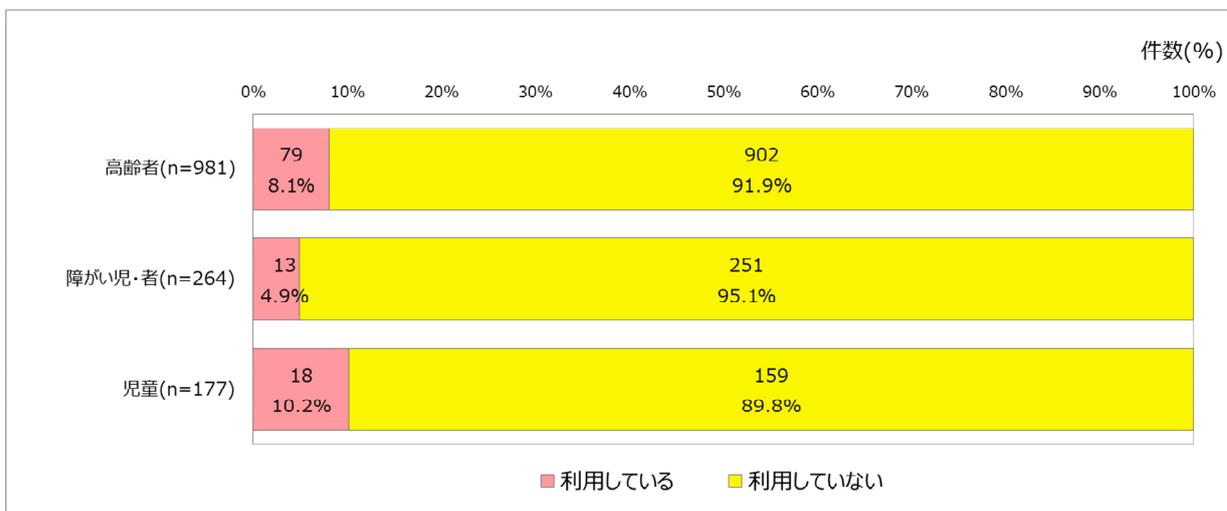
人材派遣を「利用している」は7.8%であり、分野別にみると、児童で「利用している」が10.2%とやや多いものの、大きな差は見られない。

利用している職種別の人数では、介護職が44.8%で最も多く、次いで保育士が21.4%である。分野別にみると、高齢者で介護職が65.5%、児童で保育士が68.2%と多い。

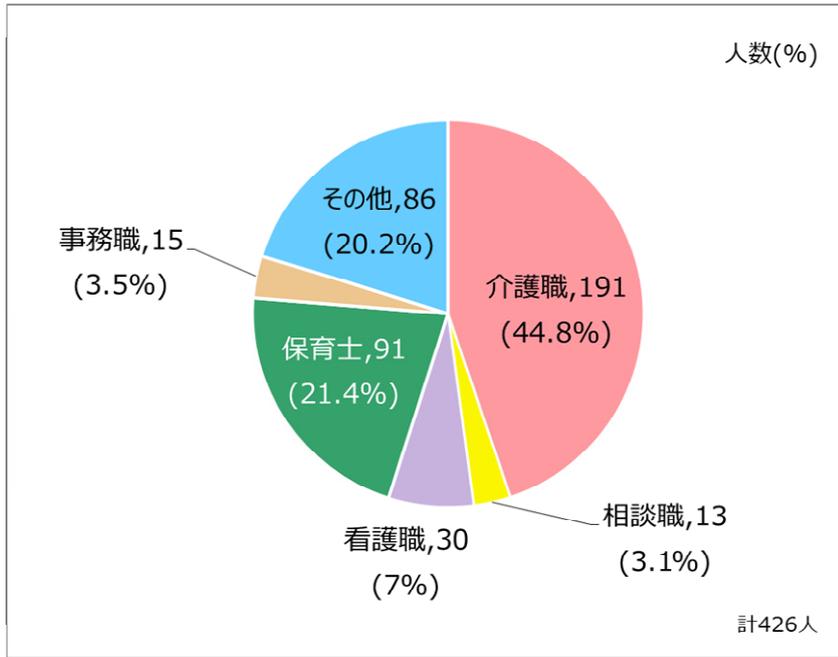
問4 人材派遣の利用の有無 【全体】



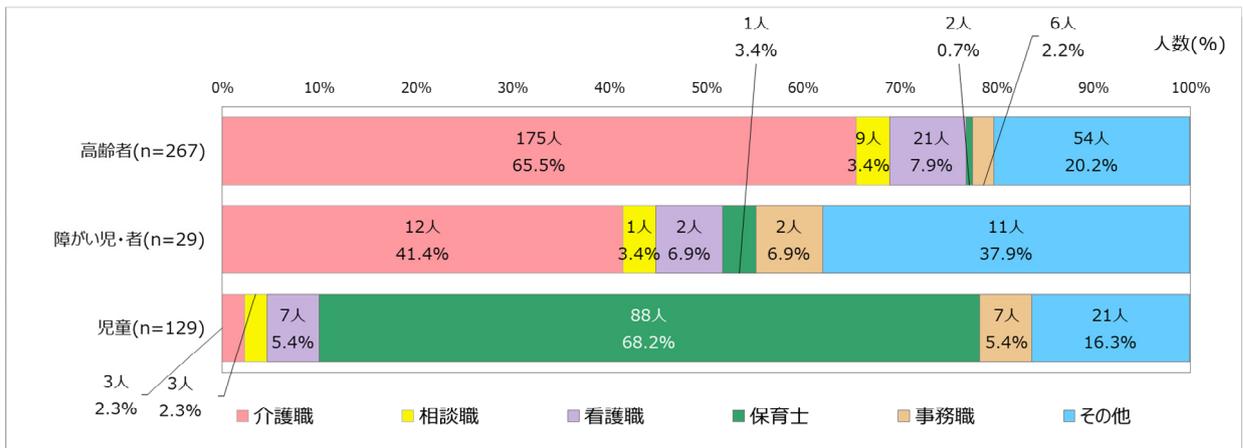
問4 人材派遣の利用の有無 【分野別】



問4 人材派遣を利用している職種別人数 【全体】



問4 人材派遣を利用している職種別人数 【分野別】



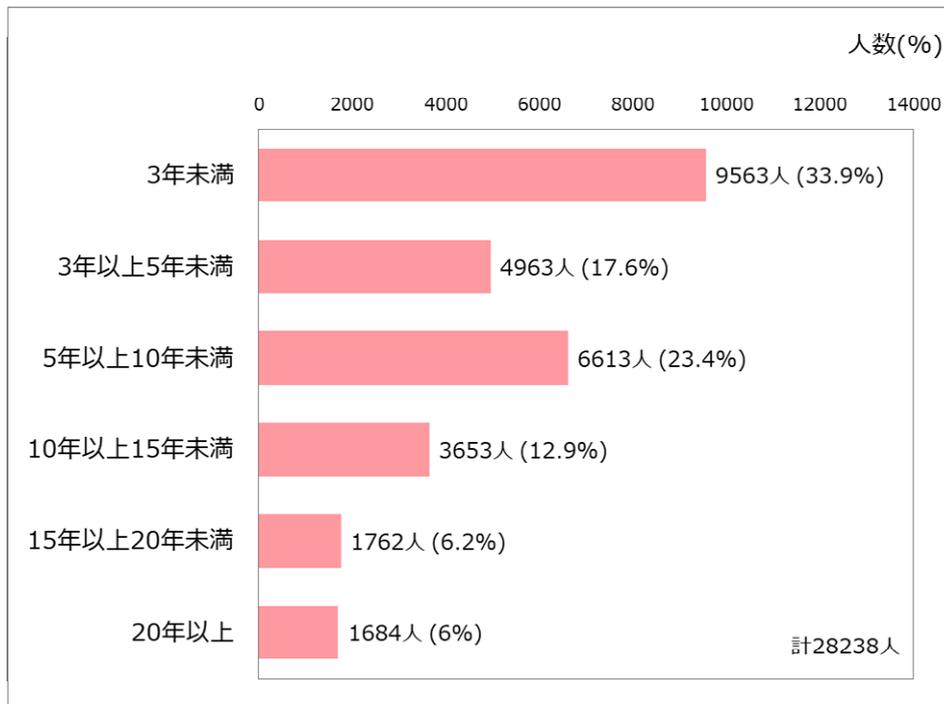
問5 勤務年数別職員数

●「5年未満」が過半数

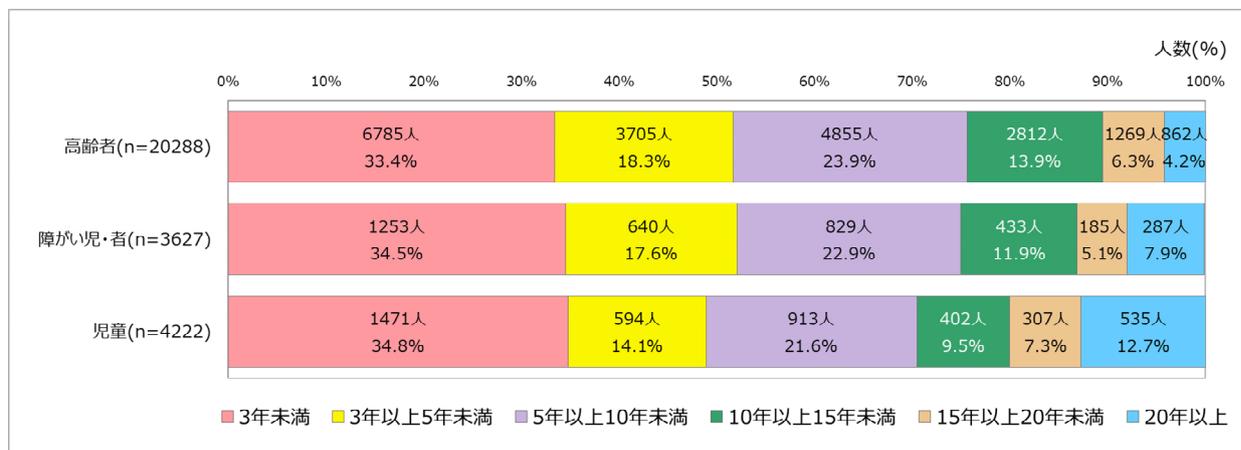
職員の勤務年数は「3年未満」が33.9%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」の23.4%である。5年未満は合わせて51.5%と半数を超え、10年以上勤務している職員は全体の25.1%である。

分野別にみると、すべての分野で「3年未満」が最も多いが、児童関係では、「20年以上」勤務している職員が12.7%と、他の分野と比較して多い。

問5 職員の勤務年数別の人数 【全体】



問5 職員の勤務年数別の人数 【分野別】



3. 福祉人材の確保

問6 職員の過不足状況（○は1つ）

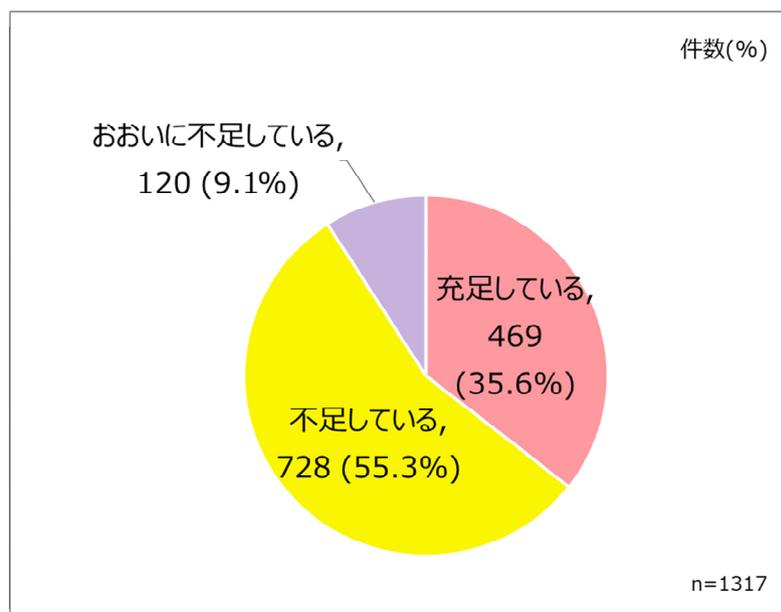
●6割以上が「不足」

高齢者分野では「おおいに不足している」が11.7%

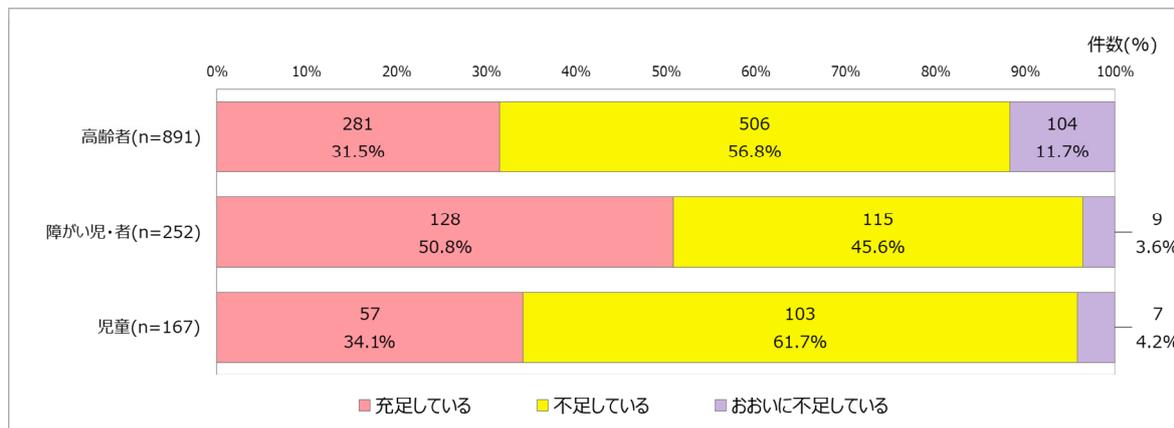
職員の過不足状況では、「不足している」が55.3%、「充足している」が35.6%、「おおいに不足している」が9.1%の順である。「不足している」と「おおいに不足している」を合わせると64.4%が「不足」と答えている。

分野別にみると、障がい児・者では50.8%が「充足している」と回答しているが、高齢者と児童では、「不足している」と「おおいに不足している」を合わせた割合が7割近くあり、特に高齢者では「おおいに不足している」が11.7%と他の分野と比較して多い。

問6 職員の過不足状況 【全体】



問6 職員の過不足状況 【分野別】



問7 直接支援業務に関わる職員の在籍者数（平成29年10月1日現在）と採用者数（平成29年4月1日以降）

●正規職員：非正規職員 = 6：4

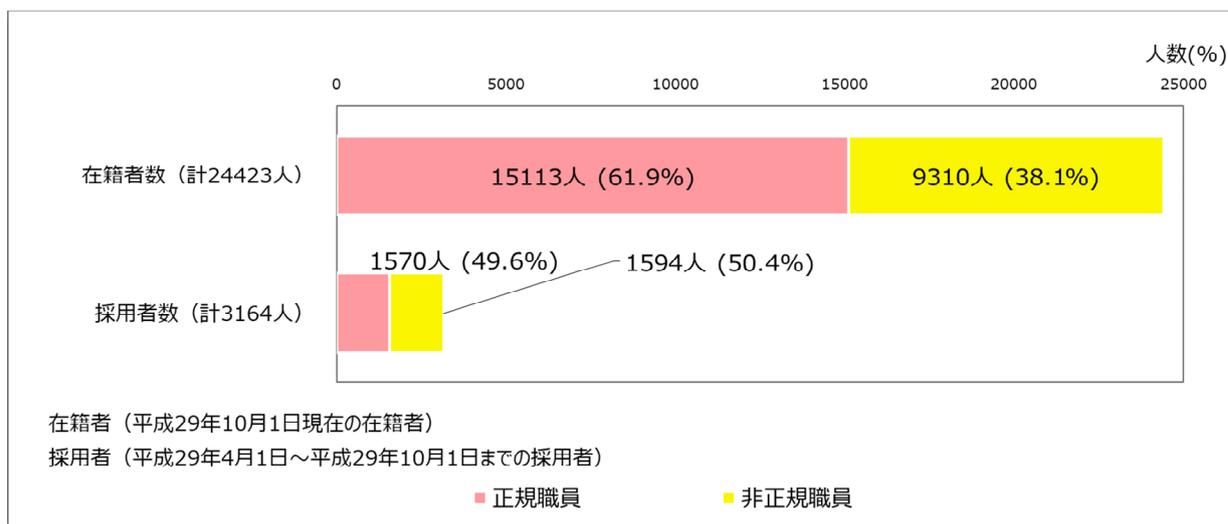
職員の13%が採用6ヶ月以内の採用者

直接支援業務に関わる職員のうち、在籍者の約6割が正規職員、約4割が非正規職員である。また、採用者の正規職員と非正規職員の割合はほぼ半々である。

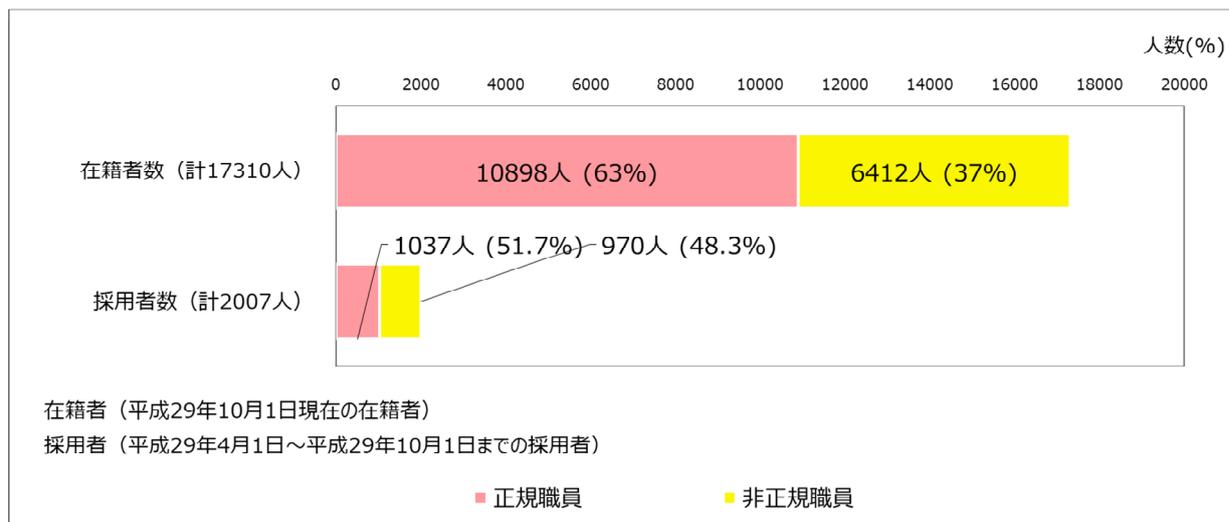
分野別にみると、児童では在籍者の非正規職員の割合が45.0%と他の分野と比較して高く、採用者の職員に占める割合も非正規職員が60.1%と高い。

*直接支援業務に関わる職員：日常業務の大半が利用者への直接的な援助である職員

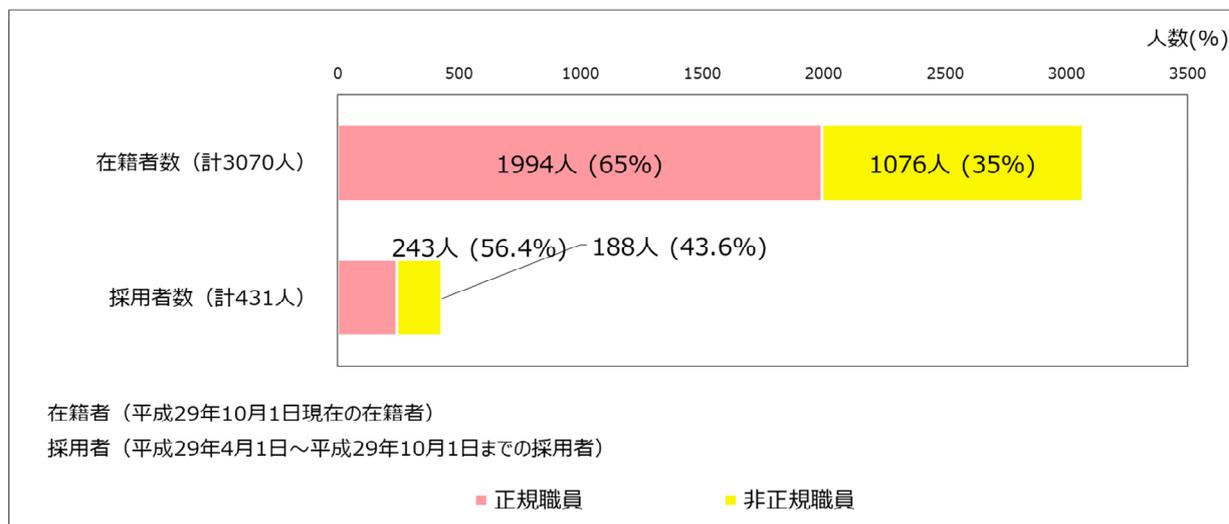
問7 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【全体】



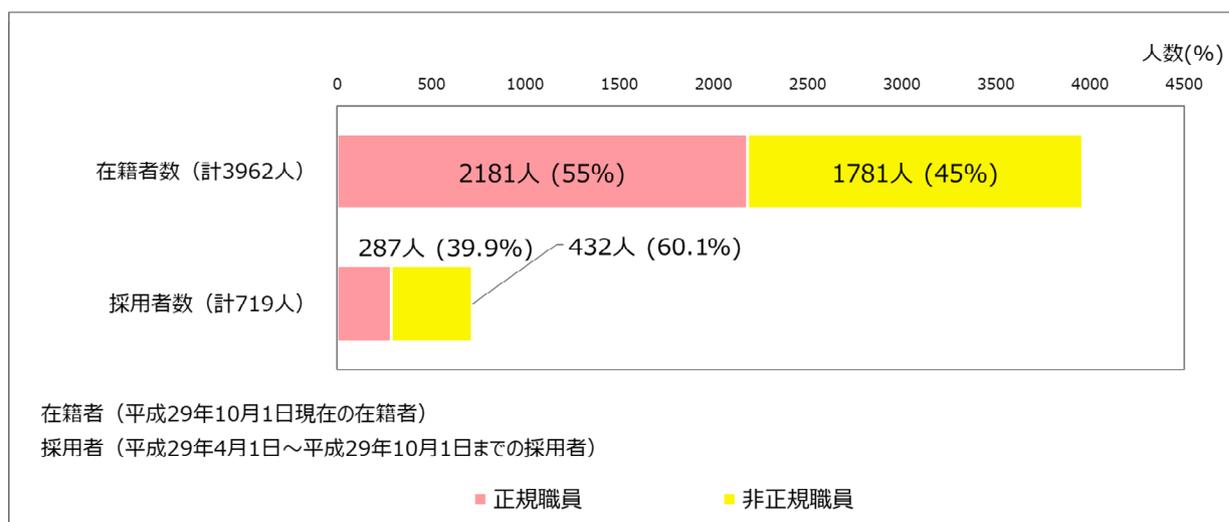
問 7 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【分野別／高齢者】



問 7 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【分野別／障がい児・者】



問 7 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【分野別／児童】



問8 採用者のうち、50歳以上の状況

直接支援業務に関わる職員に関して、平成29年4月1日～平成29年10月1日までの採用者のうち50歳以上の状況についての回答を集計したところ、問7で示した集計結果と誤差が生じた。そのため正確性には欠けるものの、ここでは回答のあったデータに基づき報告することとする。

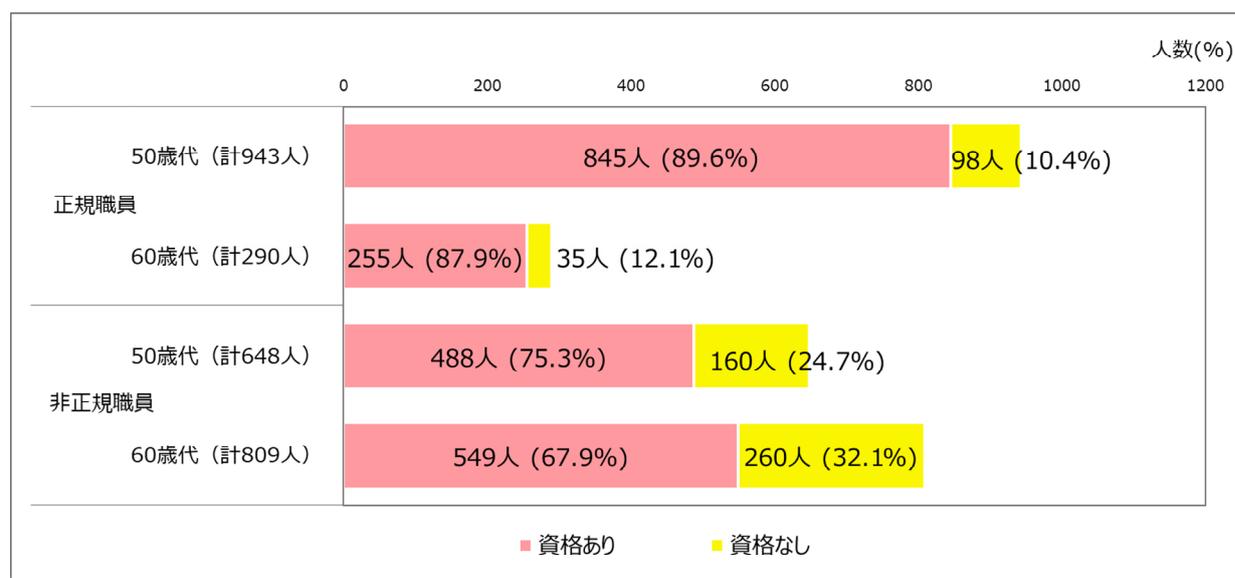
●50歳代は正規職員、60歳代は非正規職員が多い 非正規職員は「資格なし」の採用者も多い

6ヶ月以内に採用された職員のうち、50歳代は正規職員が非正規職員を上回っているが、60歳代では非正規職員が正規職員を上回っている。正規職員では50歳代、60歳代ともに9割近くの採用者が「資格あり」だが、非正規職員では「資格なし」の割合が高くなり、50歳代の24.7%、60歳代の32.1%が「資格なし」である。

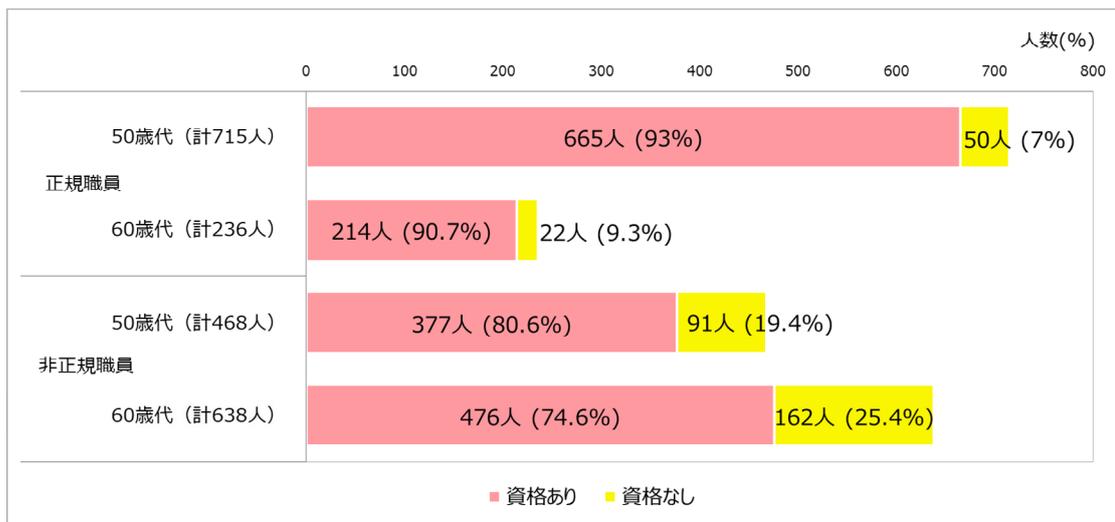
分野別にみると、障がい児・者で「資格なし」の割合が、50歳代、60歳代ともに高い。

*資格：国家資格、実務者研修、介護職員初任者研修、ホームヘルパー1級・2級

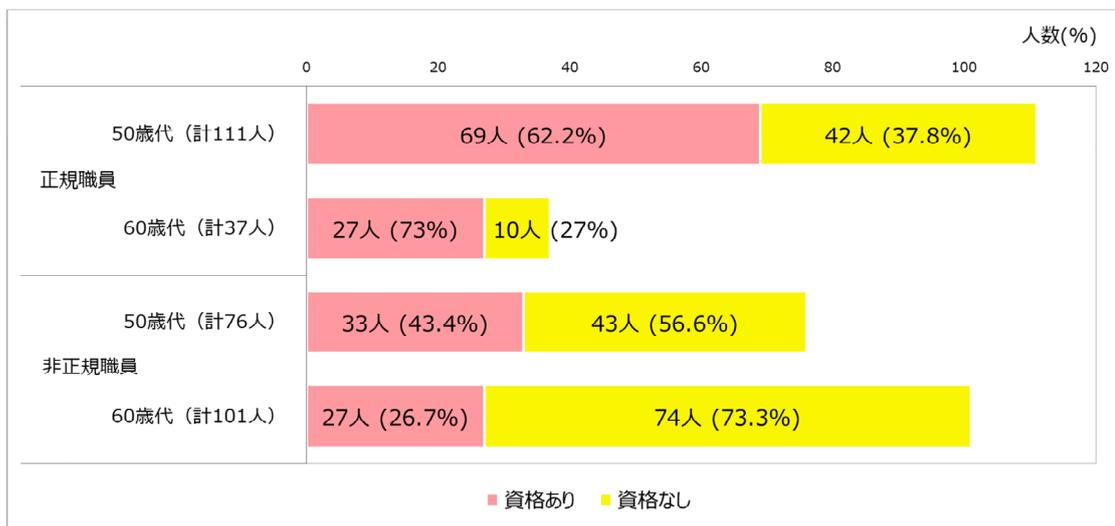
問8 採用者のうち、50歳以上の状況 【全体】



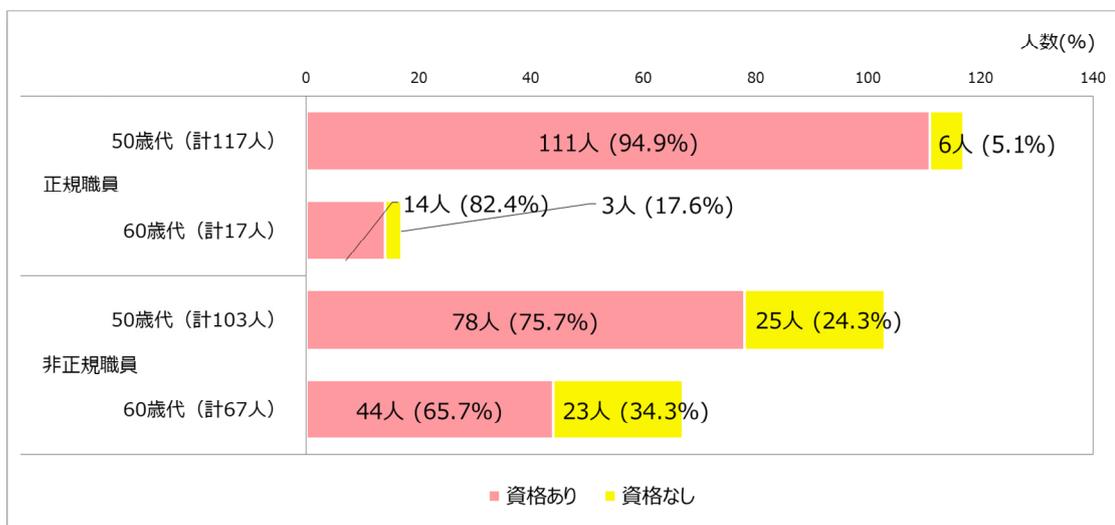
問 8 採用者のうち、50 歳以上の状況 【分野別／高齢者】



問 8 採用者のうち、50 歳以上の状況 【分野別／障がい児・者】



問 8 採用者のうち、50 歳以上の状況 【分野別／児童】



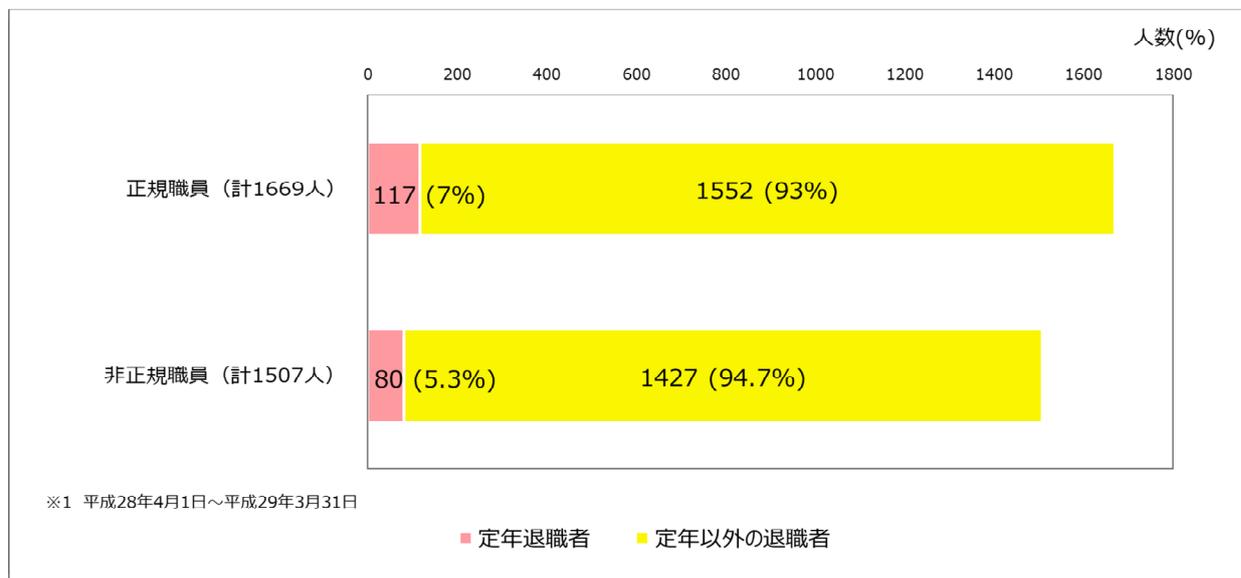
問9 昨年度（平成28年度）の退職者

● 9割以上が定年以外の退職者

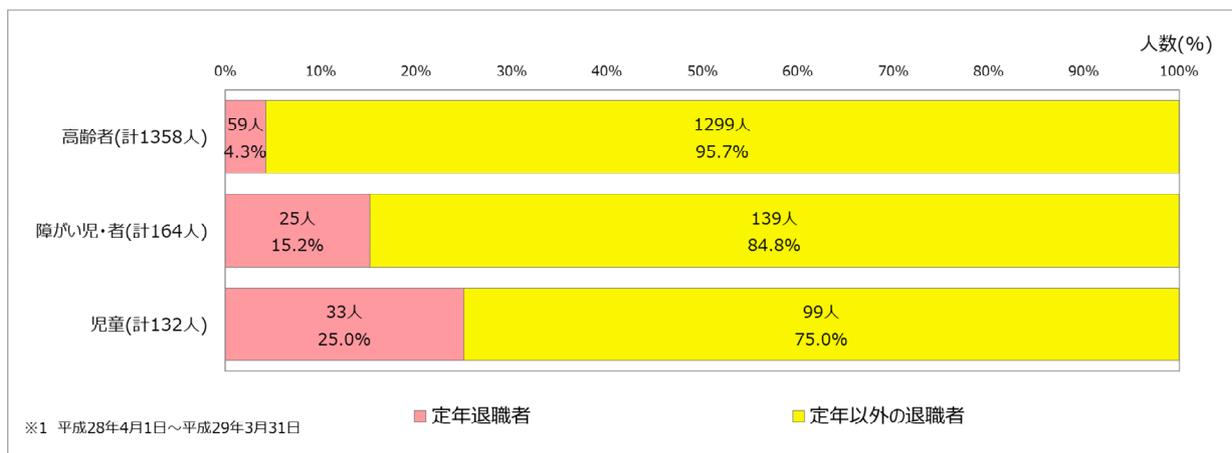
昨年度の退職者のうち、正規職員、非正規職員ともに定年退職者は1割に満たず、9割以上が定年以外の退職者である。

正規職員、非正規職員それぞれを分野別にみると、正規職員の児童で25.0%と定年退職者の割合が比較的高いものの、正規職員、非正規職員とも、すべての分野で定年以外の退職者が多い。

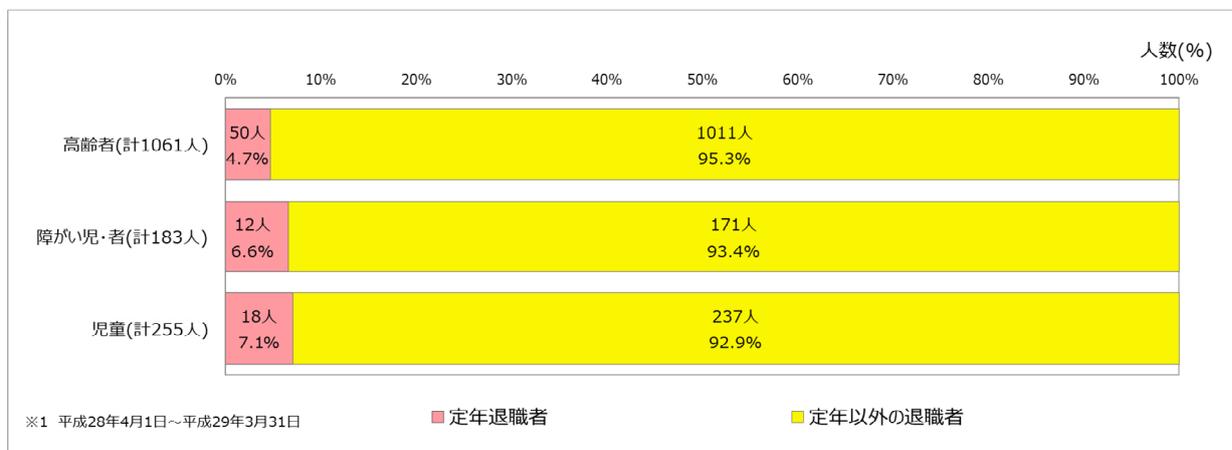
問9 昨年度※1の退職者数 【全体】



問9 昨年度※1の退職者数 【分野別／正規職員】



問9 昨年度※1の退職者数 【分野別／非正規職員】



問10 定年以外の退職者の主な退職理由（あてはまるもの全てに○）

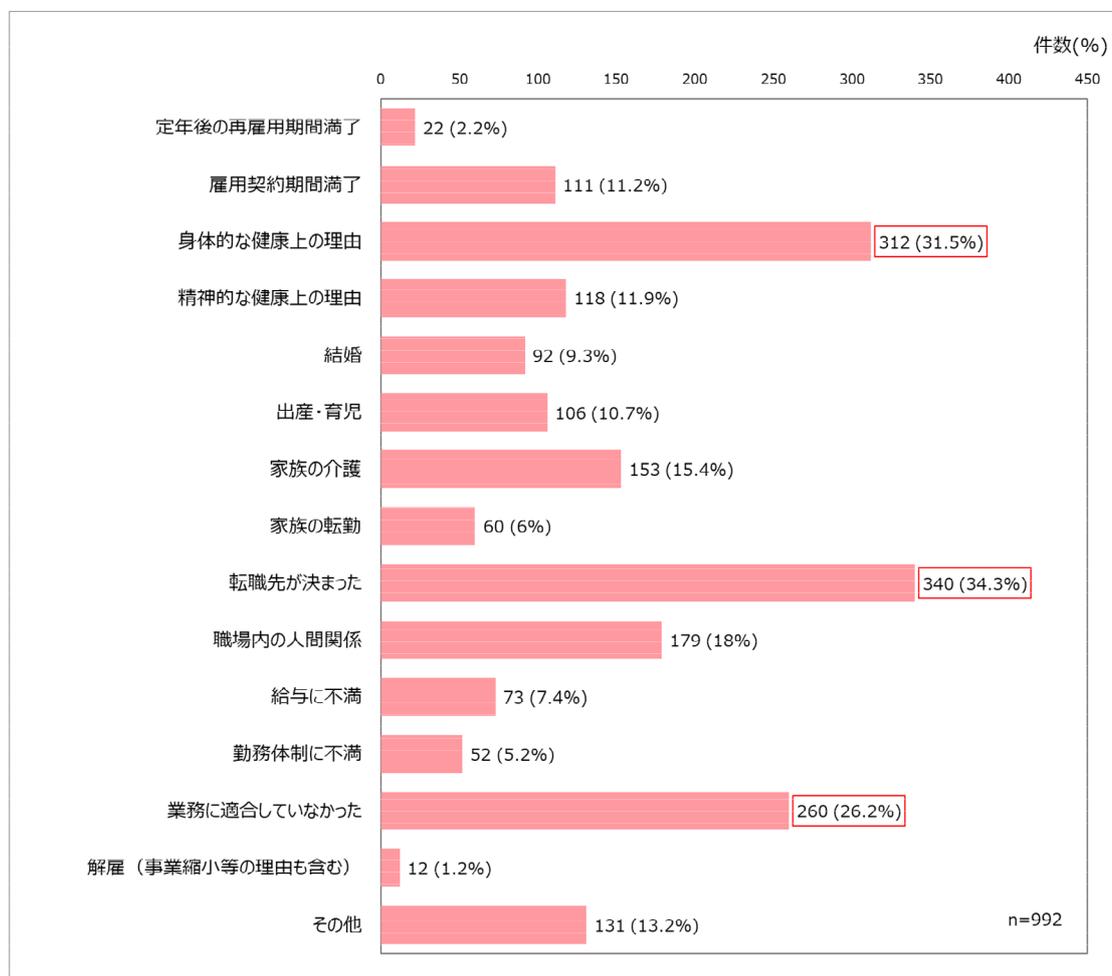
●高齢者、障がい児・者分野では「転職先が決まった」、「身体的な健康上の理由」、「業務に適合していなかった」、

児童分野では「転職先が決まった」、「雇用契約期間満了」、「出産・育児」が多い

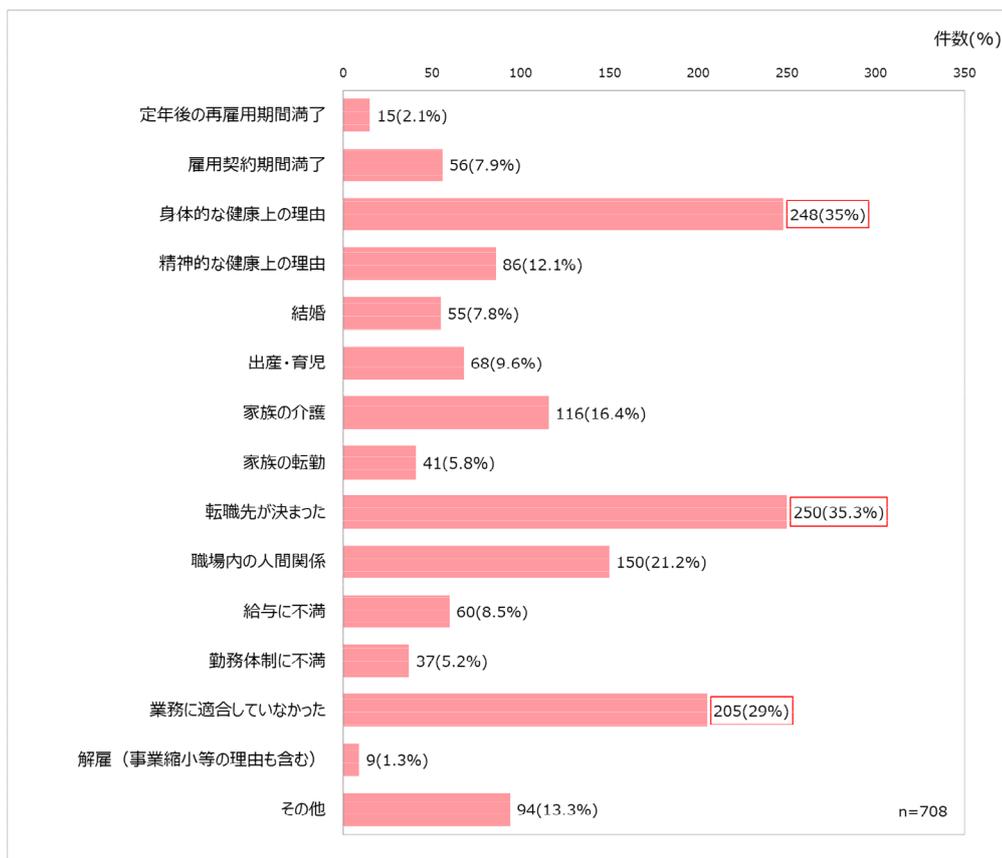
昨年度の定年以外の退職者の退職理由では「転職先が決まった」が34.3%で最も多く、次いで「身体的な健康上の理由」が31.5%、「業務に適合していなかった」が26.2%などである。

分野別にみると、高齢者と障がい児・者では上記3つの理由が多い。児童でも「転職先が決まった」が37.9%で最も多いが、次いで「雇用契約期間満了」と「出産・育児」がともに25.8%と多い。

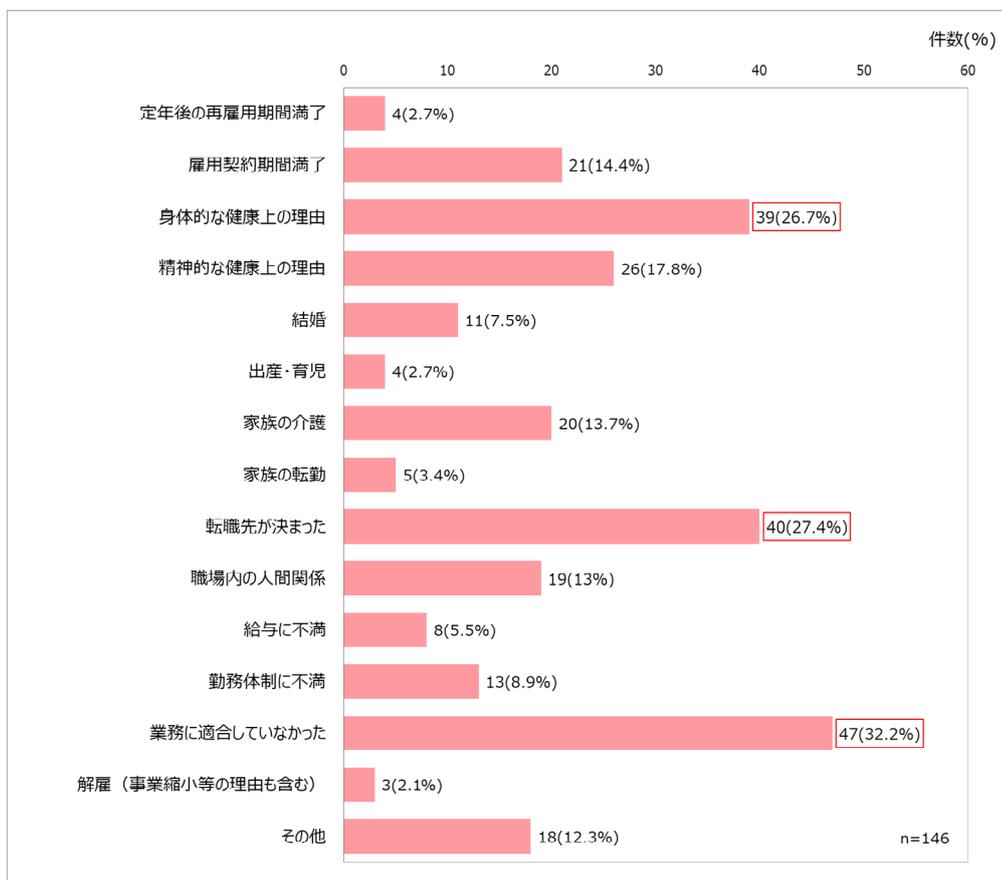
問10 定年以外の退職者の主な退職理由 【全体】（複数回答）



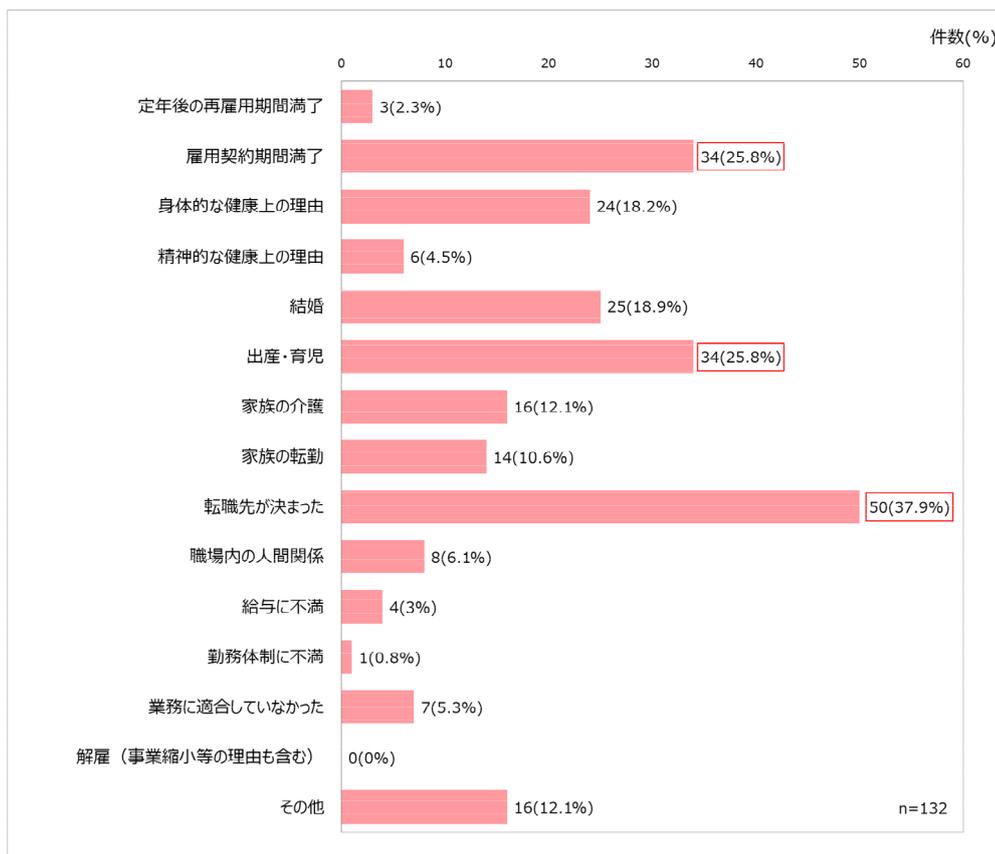
問 10 定年以外の退職者の主な退職理由 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 10 定年以外の退職者の主な退職理由 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 10 定年以外の退職者の主な退職理由 【分野別／児童】（複数回答）



問 1 1 直接支援業務の分割化の状況（○は一つ）

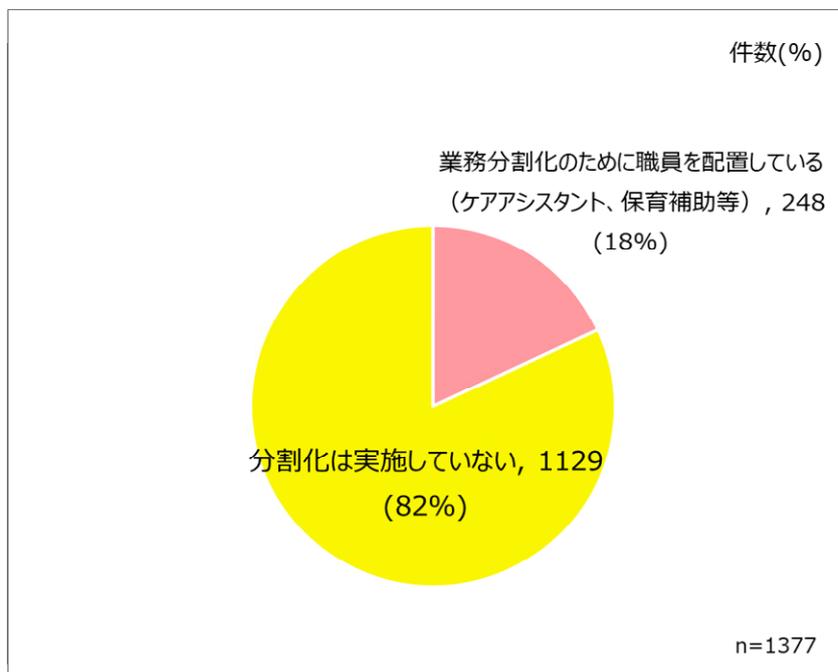
● 18%が「業務分割化のために職員を配置している」

児童分野では「業務分割化のために職員を配置している」が過半数

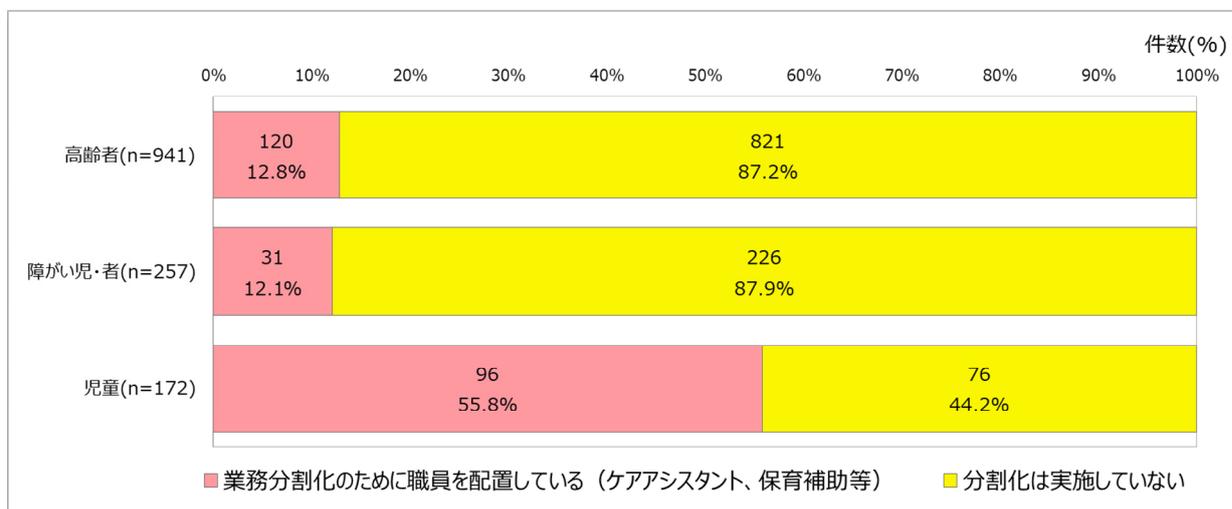
直接支援業務の分割化については、ケアアシスタント、保育補助等「業務分割化のために職員を配置している」が18.0%、「分割化は実施していない」が82.0%である。

分野別にみると、高齢者と障がい児・者では「分割化は実施していない」が9割近くと多いが、児童では「業務分割化のために職員を配置している」が55.8%と過半数である。

問 11 直接支援業務の分割化の状況 【全体】



問 11 直接支援業務の分割化の状況 【分野別】



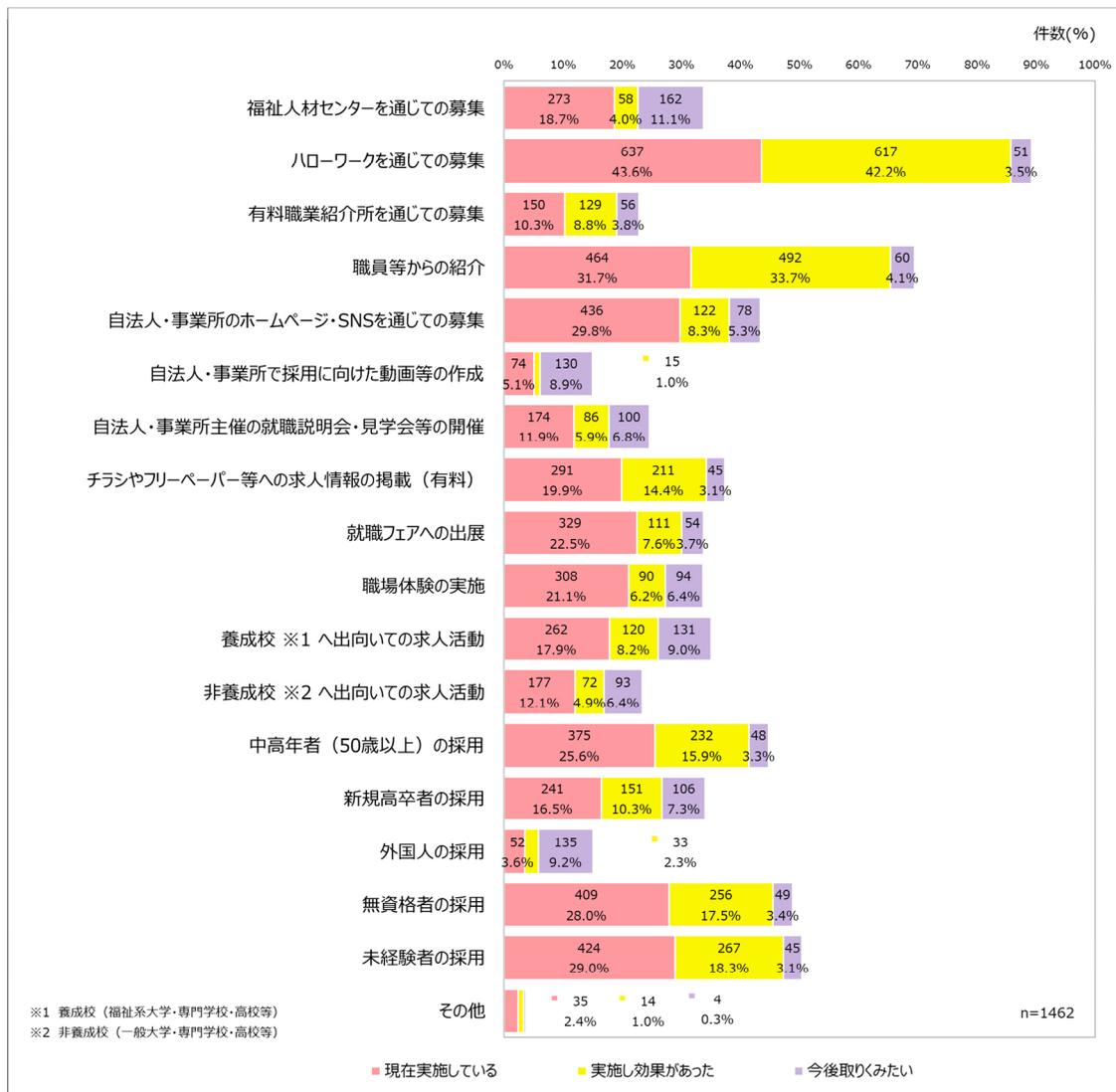
問12 人材確保の取り組み状況と今後（あてはまるもの全てに○）

- 「実施し効果があった」のは「ハローワークを通じての募集」、
「今後取りくみたい」のは高齢者分野では「外国人の採用」、
障がい児・者、児童分野では「福祉人材センターを通じての募集」

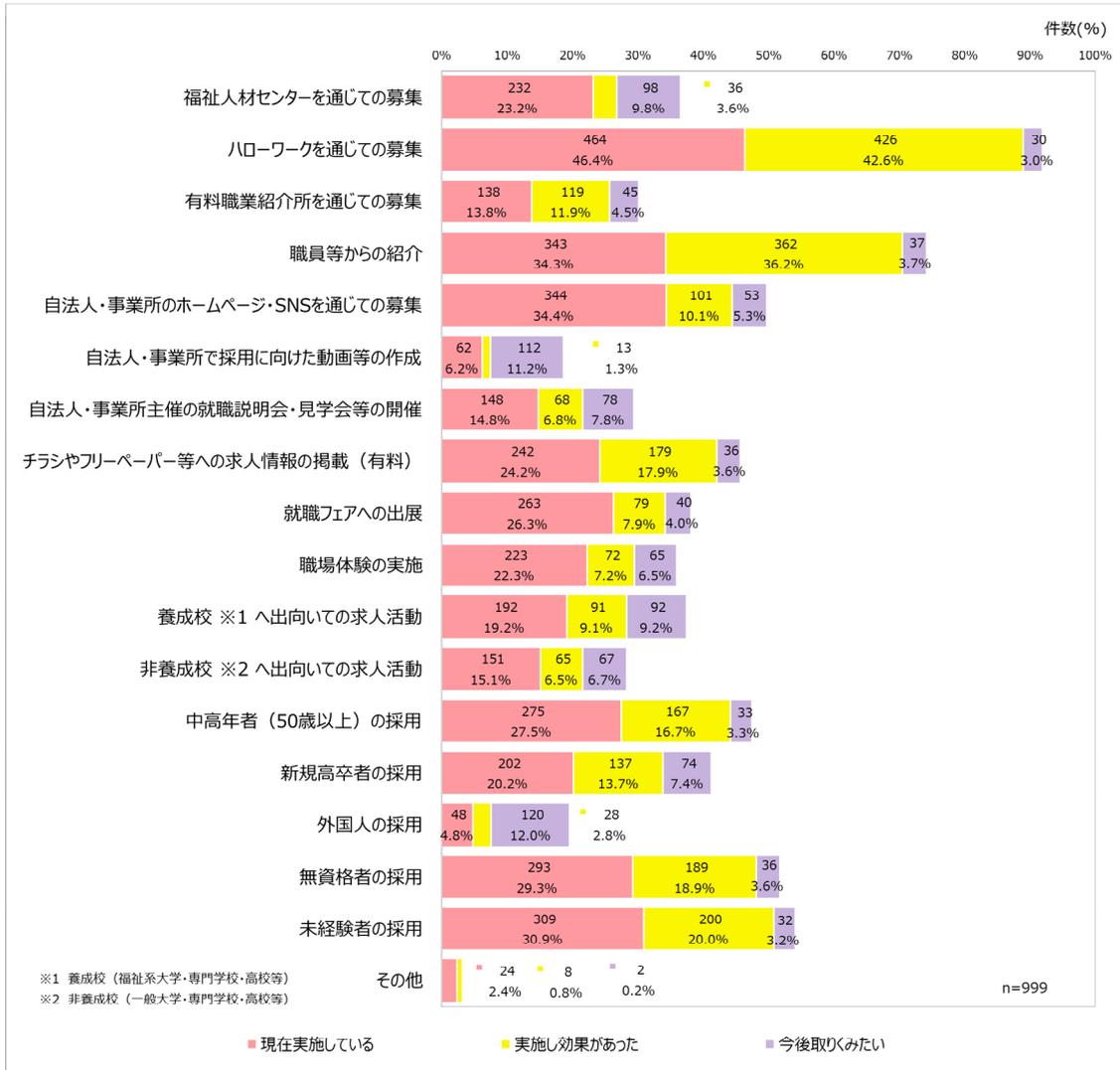
人材確保の取り組みの現状と今後については「ハローワークを通じての募集」が、「現在実施している」(43.6%)、「実施し効果があった」(42.2%)ともに最も多く、次いで「職員等からの紹介」が、「現在実施している」(31.7%)、「実施し効果があった」(33.7%)ともに多い。「今後取りくみたい」で最も多いのは「福祉人材センターを通じての募集」が11.1%、次いで「外国人の採用」が9.2%である。

分野別にみると、「現在実施している」、「実施し効果があった」で最も多いのは、いずれの分野も「ハローワークを通じての募集」であるが、「今後取りくみたい」で最も多いのは、高齢者では「外国人の採用」(12.0%)、障がい児・者、児童では「福祉人材センターを通じての募集」で、それぞれ17.5%、8.8%である。

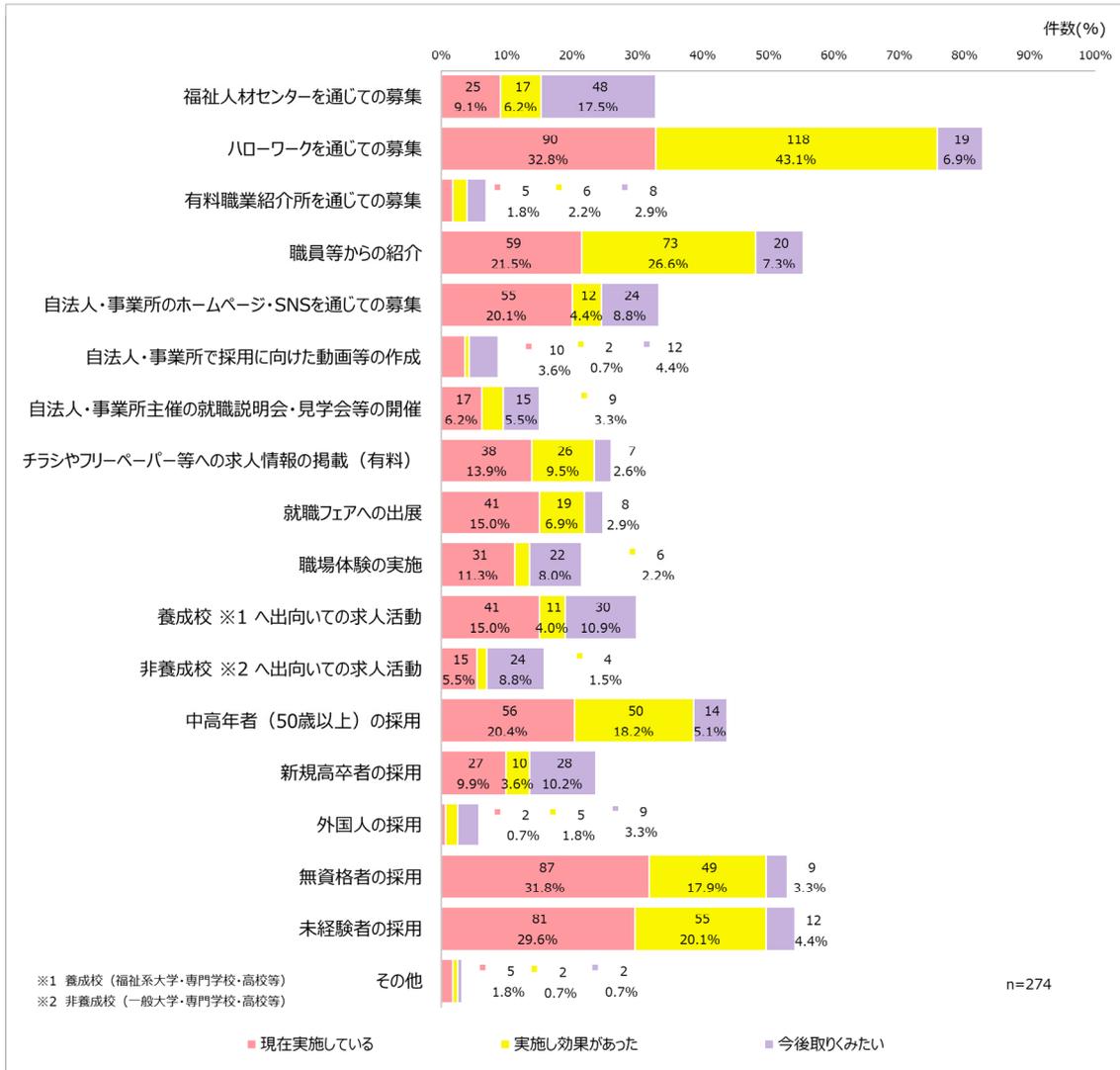
問12 人材確保の取り組みの現状と今後 【全体】(複数回答)



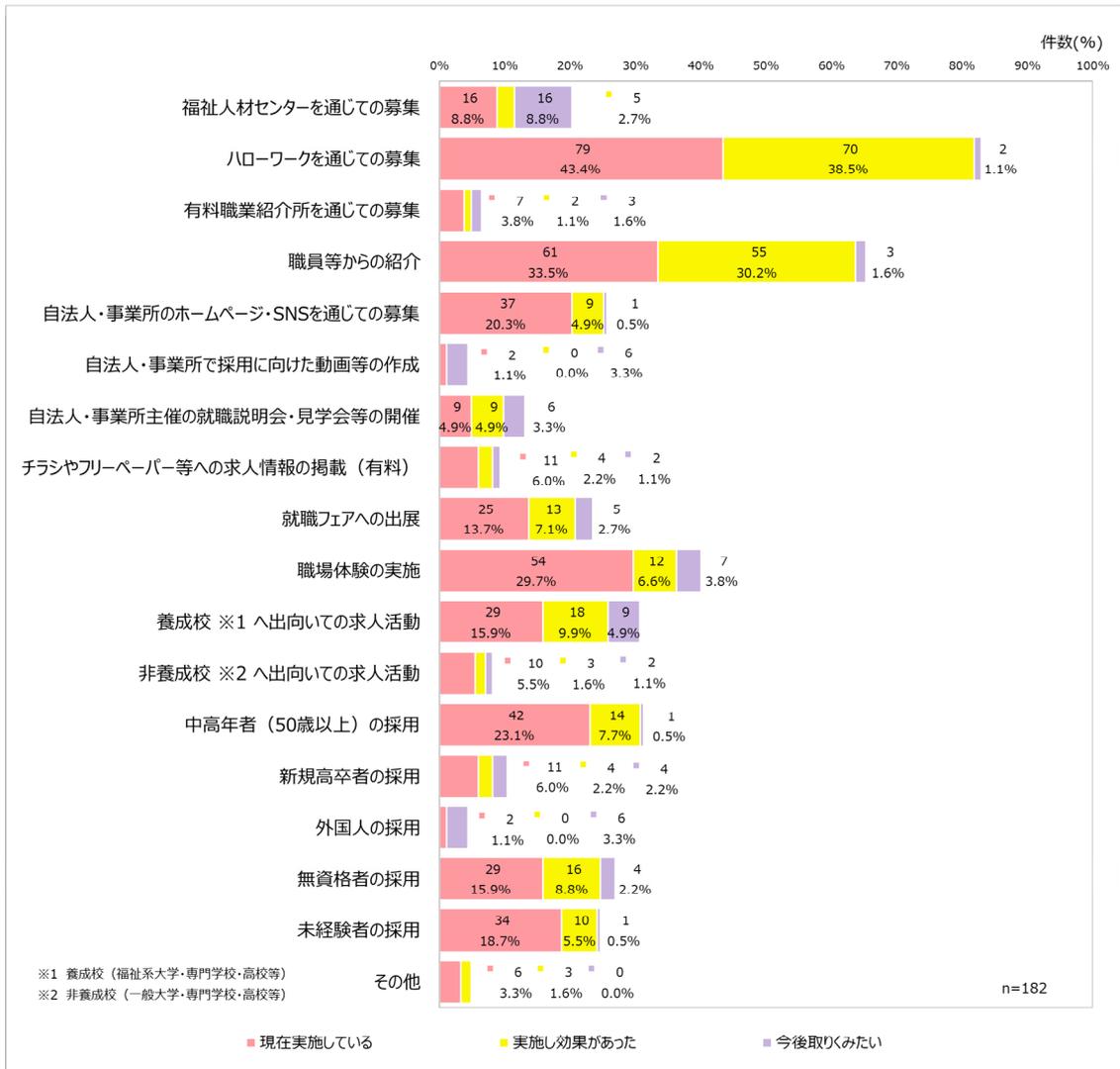
問 12 人材確保の取り組みの現状と今後 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 12 人材確保の取り組みの現状と今後 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 12 人材確保の取り組みの現状と今後 【分野別／児童】（複数回答）



4. 福祉人材の育成

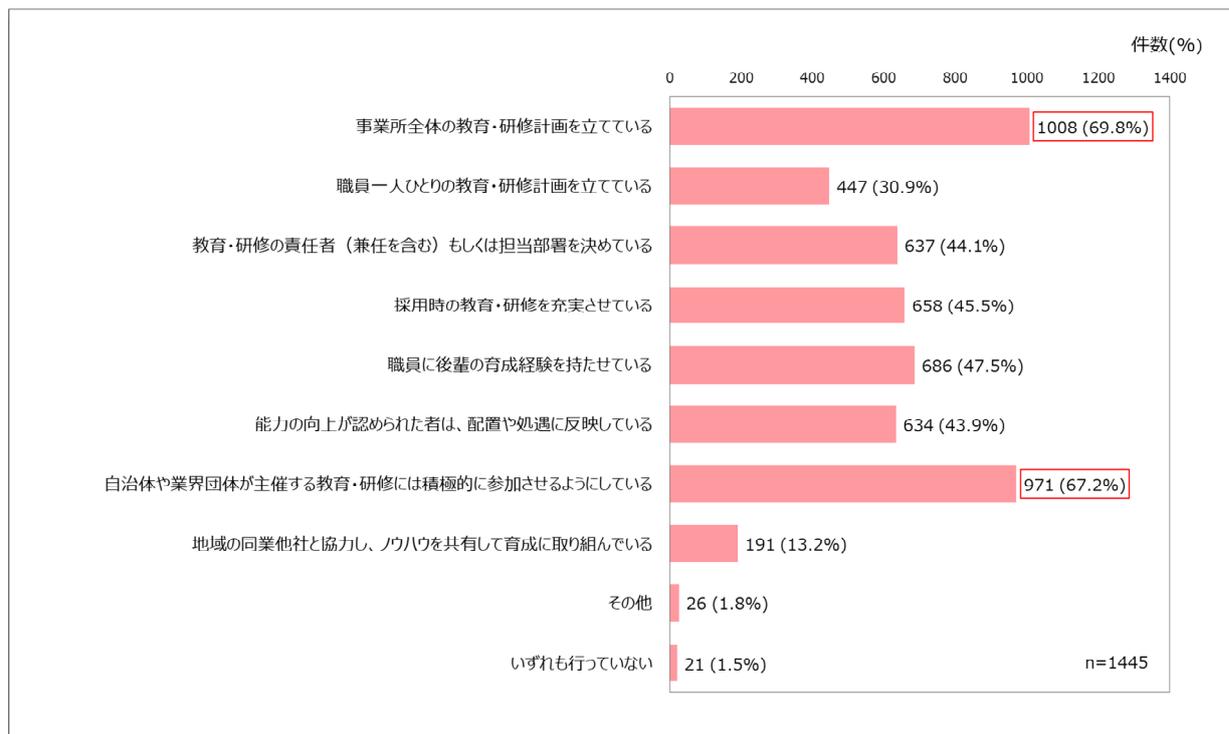
問13 人材育成のための方策（あてはまるもの全てに○）

- 高齢者分野では「事業所全体の教育・研修計画を立てている」、障がい児・者、児童分野では「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」が最も多い

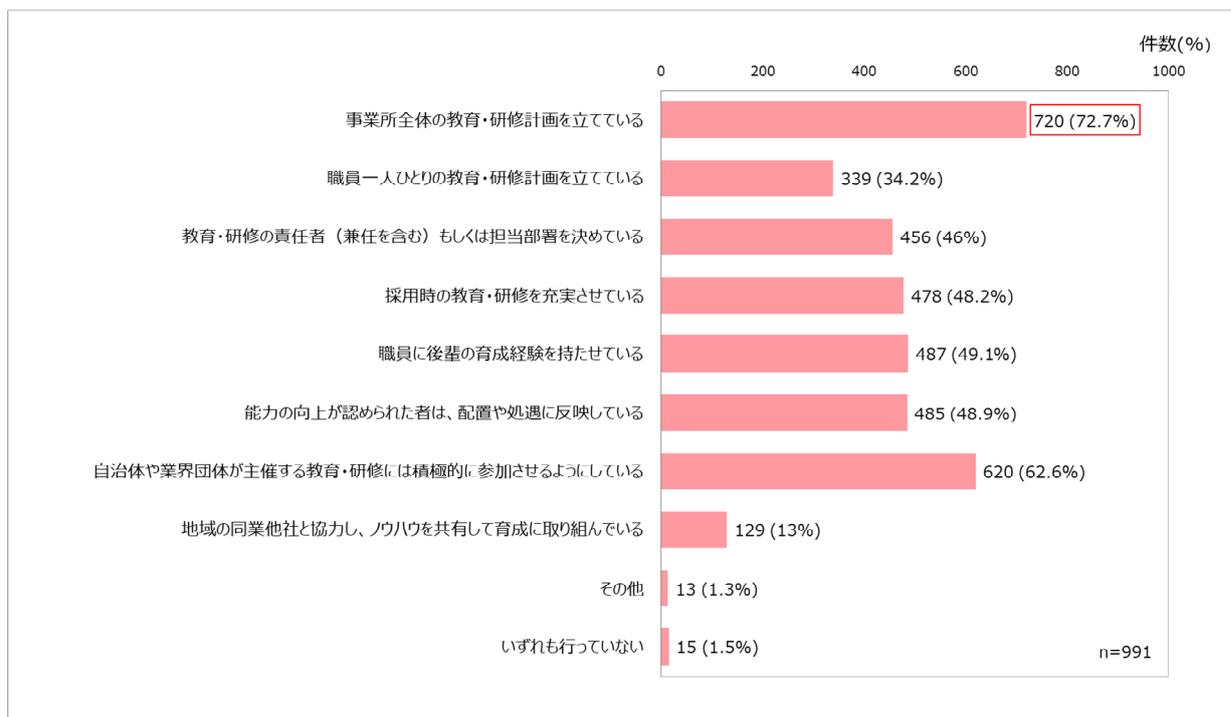
人材育成のための方策としては「事業所全体の教育・研修計画を立てている」が69.8%で最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」が67.2%と多い。

分野別にみると、高齢者では「事業所全体の教育・研修計画を立てている」が72.7%で最も多いが、障がい児・者、児童では「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」がそれぞれ74.7%、82.6%と最も多い。

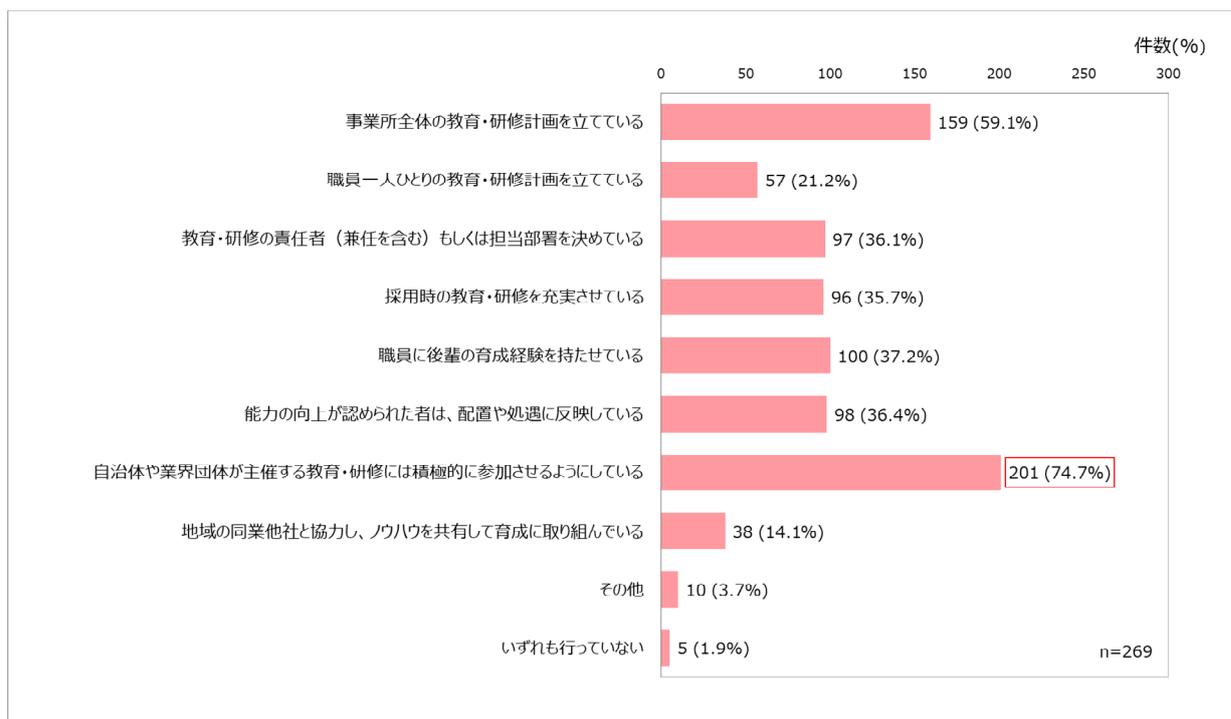
問13 人材育成のための方策 【全体】（複数回答）



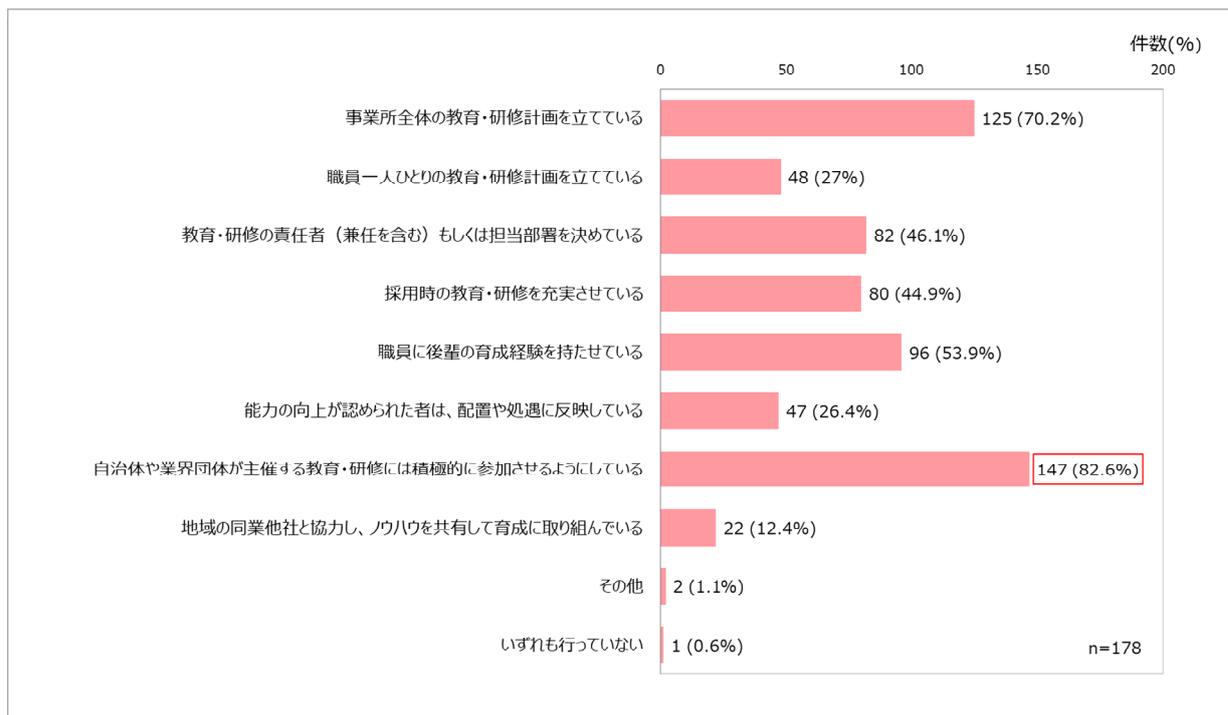
問 13 人材育成のための方策 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 13 人材育成のための方策 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 13 人材育成のための方策 【分野別／児童】（複数回答）



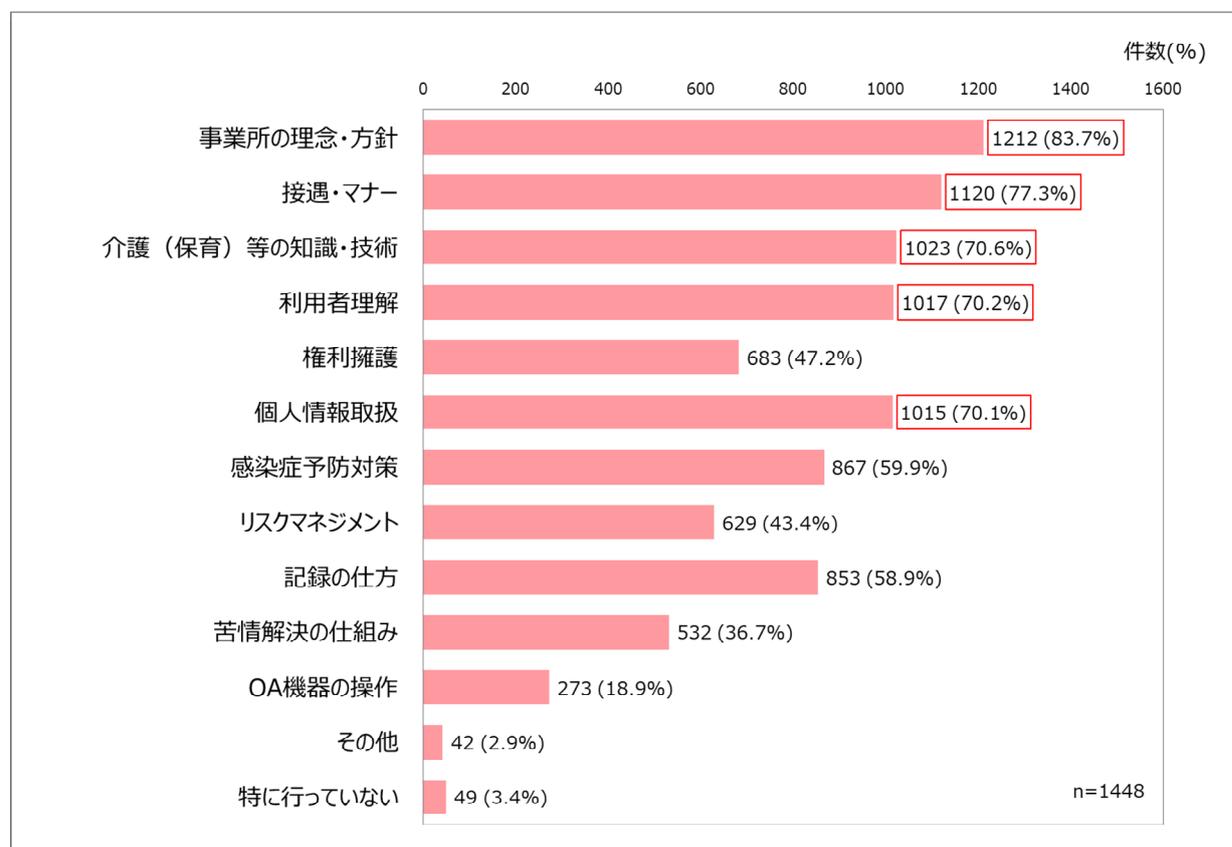
問 1 4 職場における採用時の研修内容（あてはまるもの全てに○）

- 高年齢者、児童分野では「事業所の理念・方針」と「接遇・マナー」が多く、
障がい児・者分野では「利用者理解」が最も多い

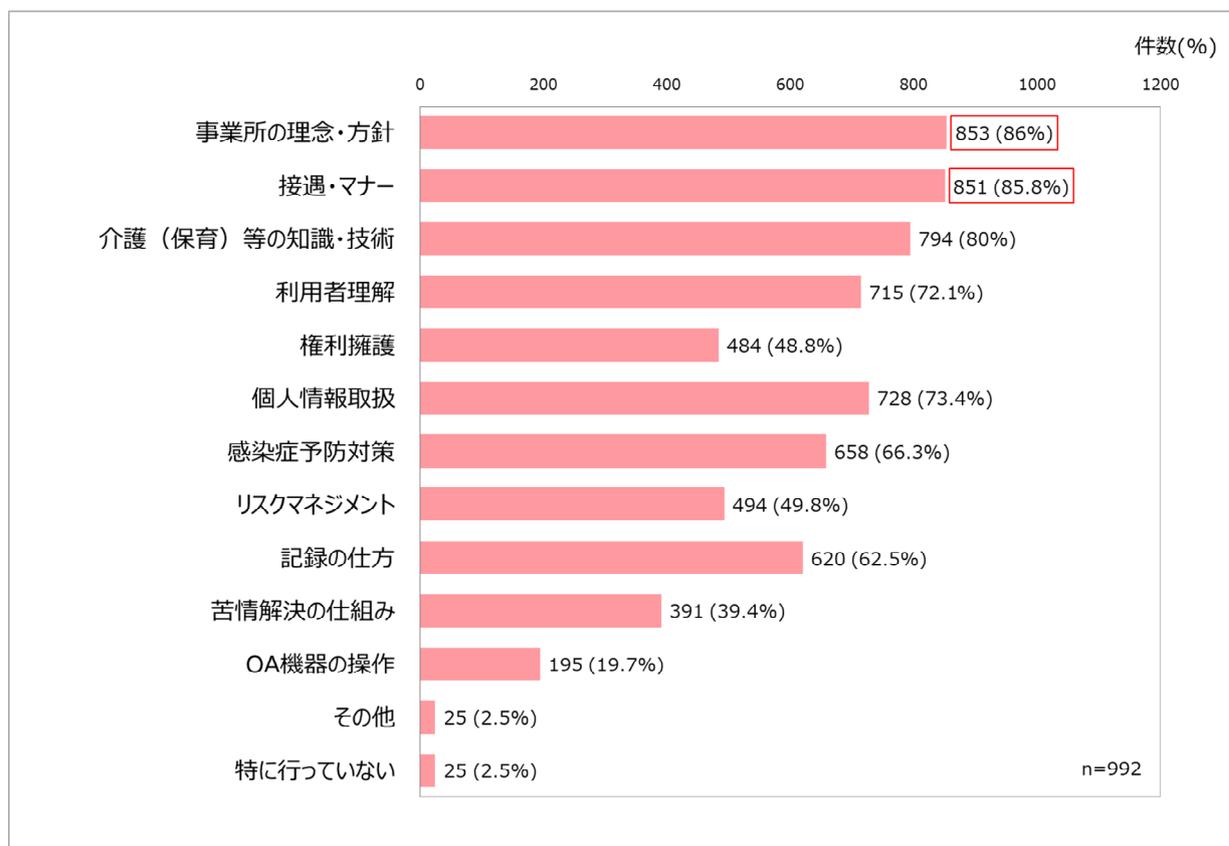
職場における採用時の研修内容では「事業所の理念・方針」が83.7%で最も多く、次いで「接遇・マナー」が77.3%、「介護（保育）等の知識・技術」が70.6%、「利用者理解」が70.2%、「個人情報取扱」が70.1%などで多い。

分野別にみると、高年齢者、児童では「事業所の理念・方針」がそれぞれ86.0%、81.1%で最も多く、次いで「接遇・マナー」であるが、障がい児・者では「利用者理解」が84.0%と最も多い。

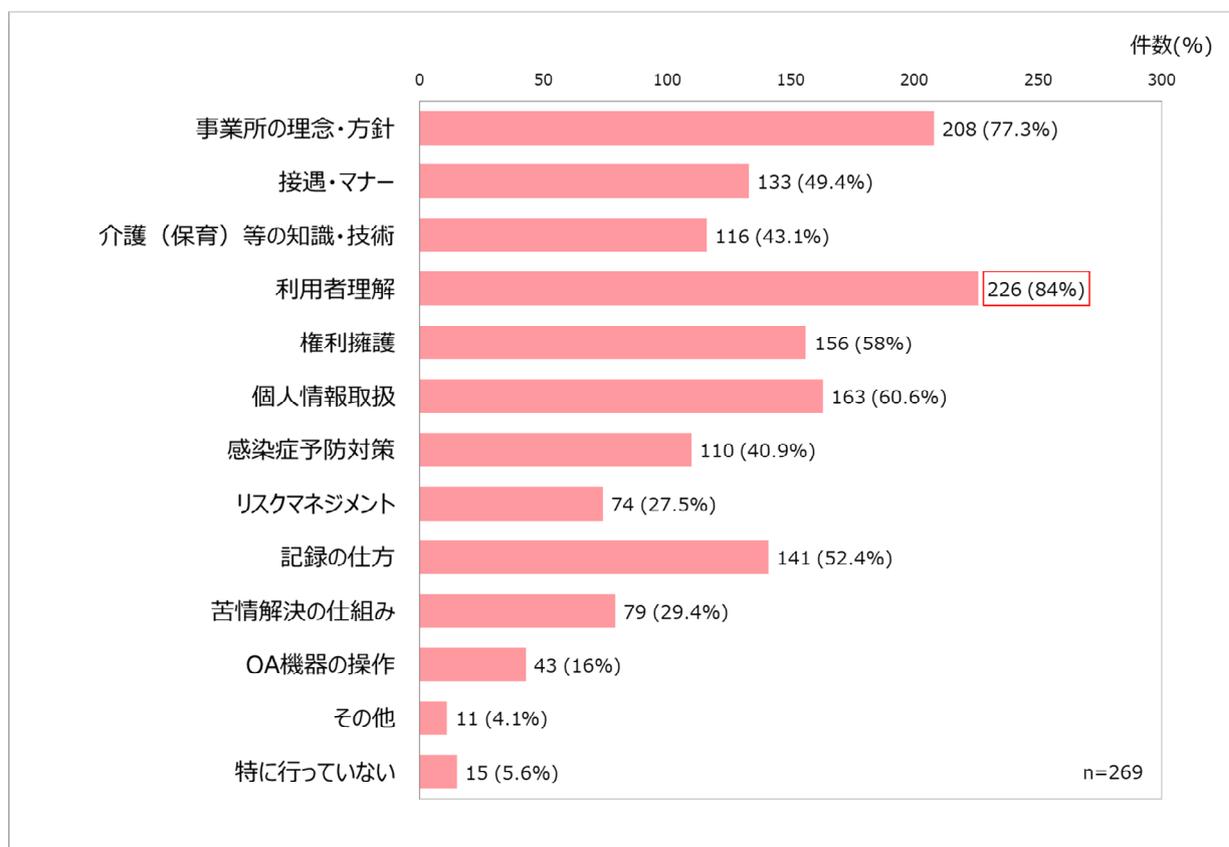
問 14 職場における採用時の研修内容 【全体】（複数回答）



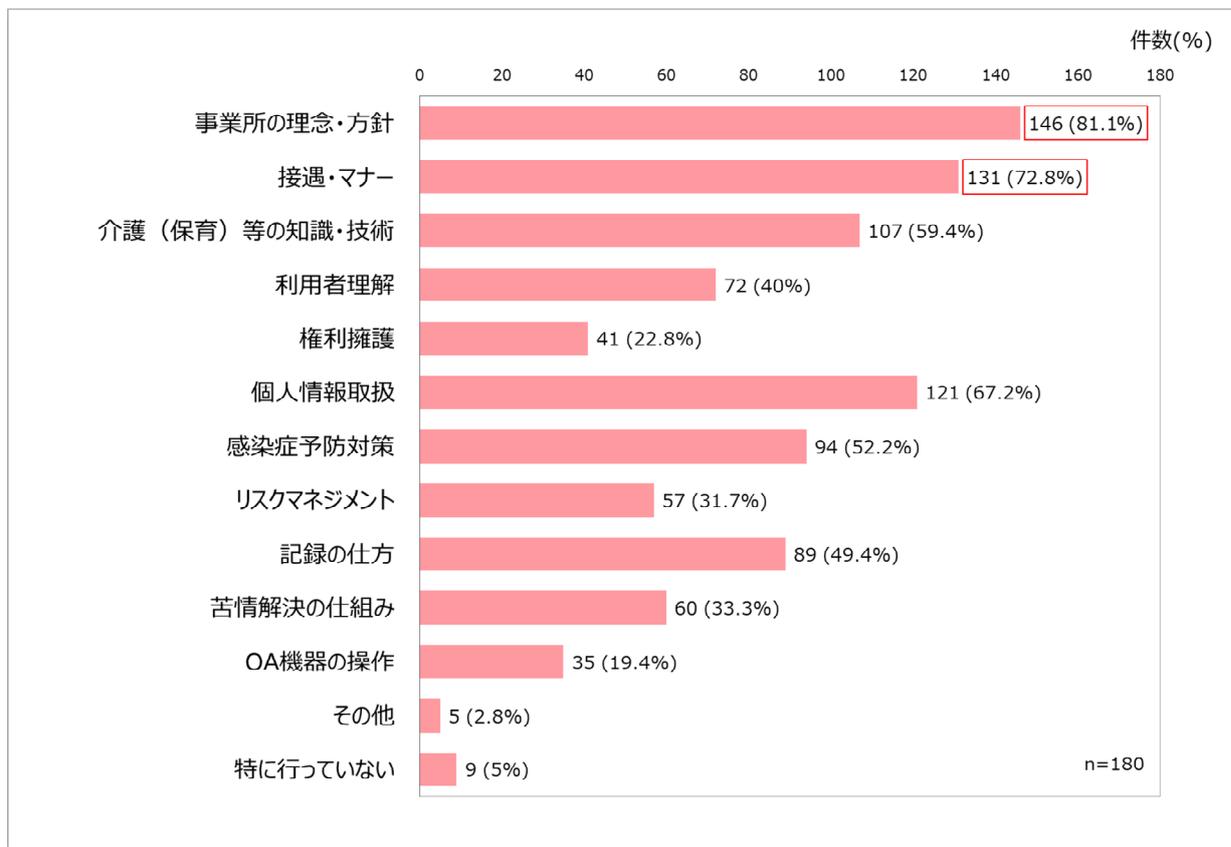
問 14 職場における採用時の研修内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 14 職場における採用時の研修内容 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 14 職場における採用時の研修内容 【分野別／児童】（複数回答）



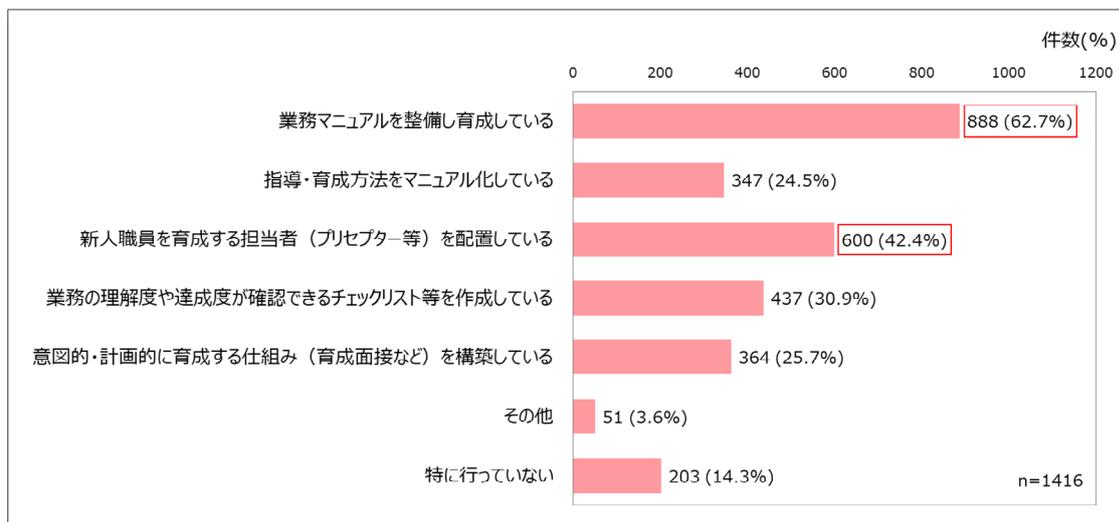
問15 OJT（職務を通じての研修）の内容（あてはまるもの全てに○）

- 高齢者分野では「業務マニュアルを整備し育成している」が最も多いが、障がい児・者、児童分野では「新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している」も同程度に多い

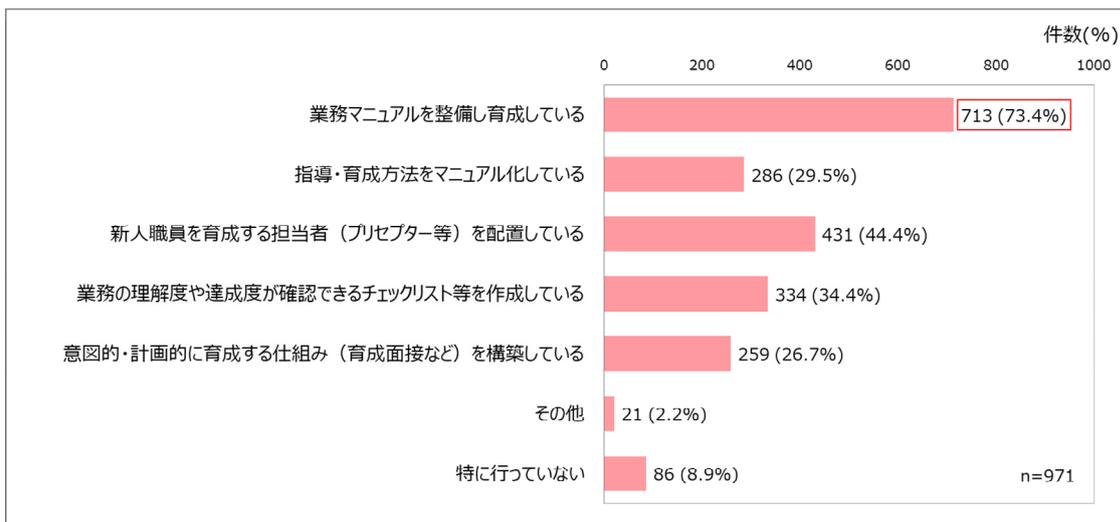
OJT（職務を通じての研修）の内容では「業務マニュアルを整備し育成している」が62.7%で最も多く、次いで「新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している」が42.4%である。

分野別にみると、高齢者では「業務マニュアルを整備し育成している」が73.4%と他の内容と比較して多いが、障がい児・者、児童では「業務マニュアルを整備し育成している」と「新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している」がほぼ同じ割合である。障がい児・者では「特に行っていない」も同程度に多い。

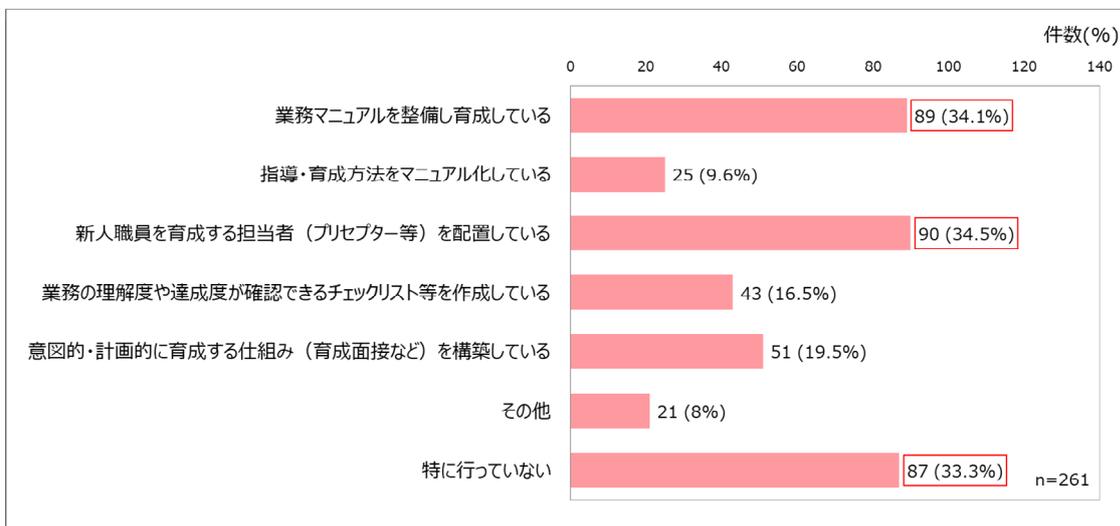
問15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【全体】（複数回答）



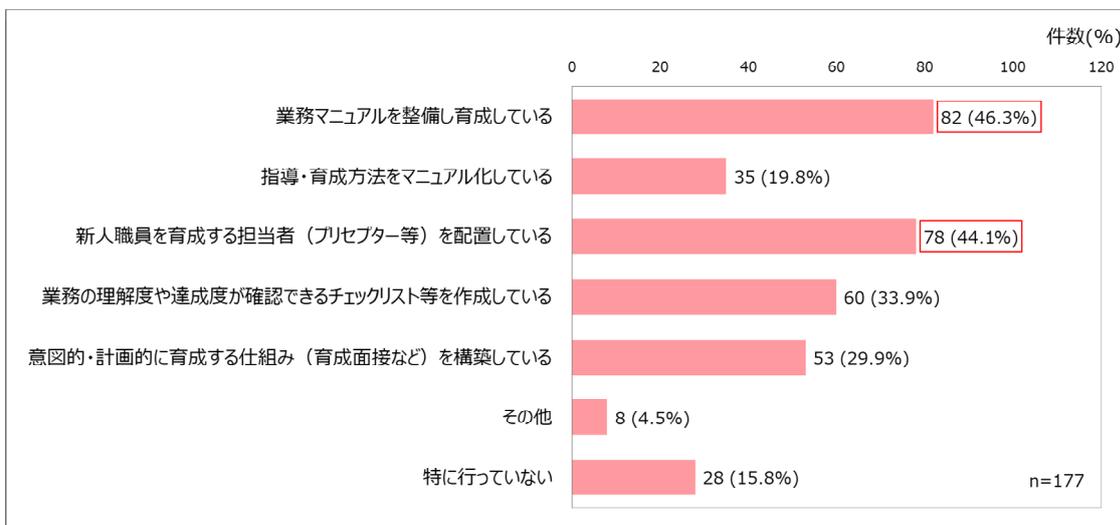
問 15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【分野別／児童】（複数回答）



問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容

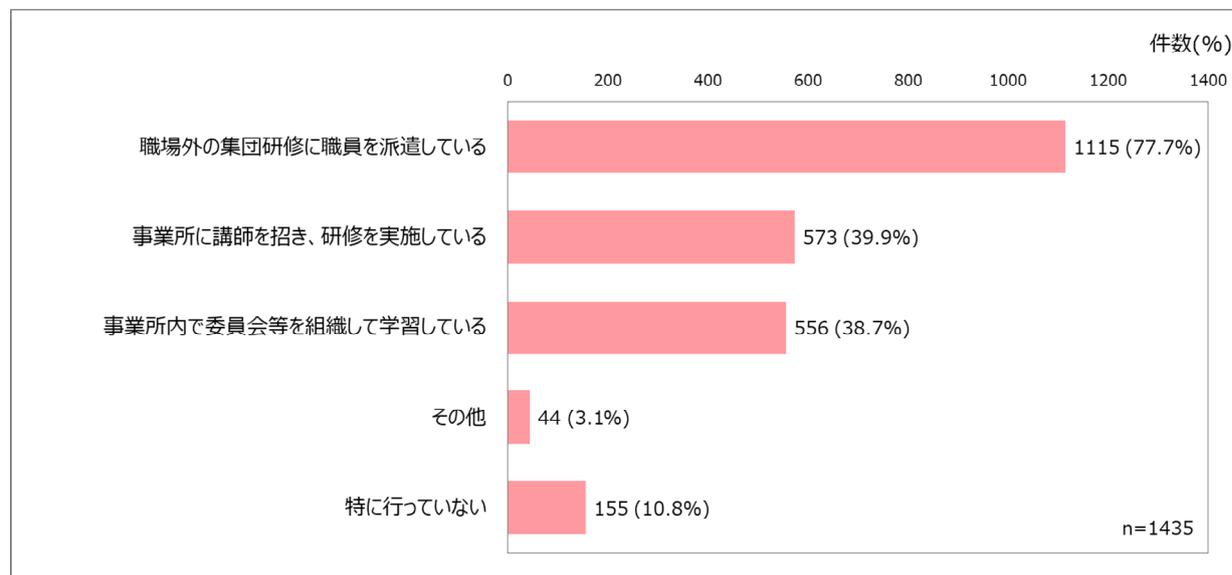
（あてはまるもの全てに○）

●「職場外の集団研修に職員を派遣している」が最も多い

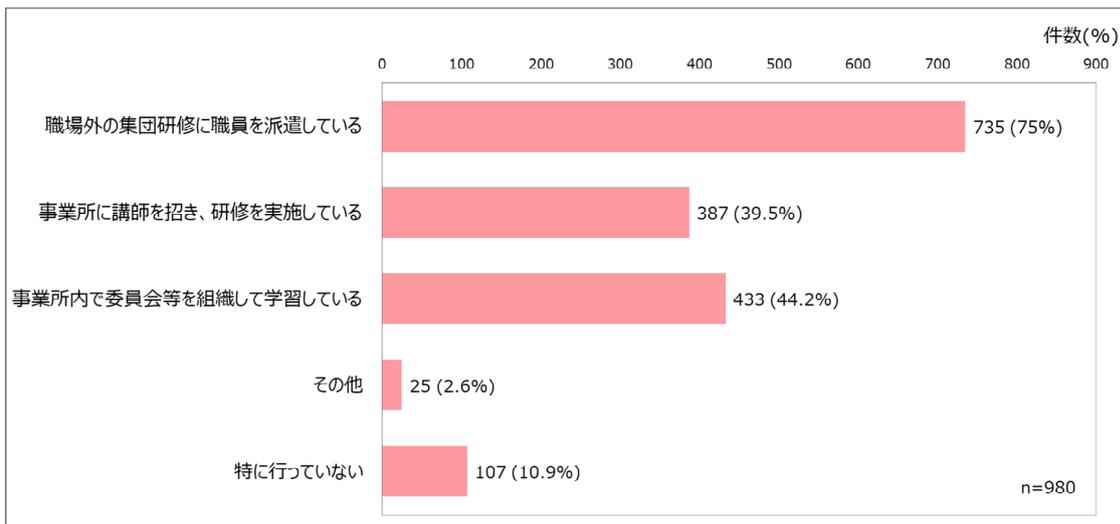
OFF-JT（職務を離れての研修）の内容では「職場外の集団研修に職員を派遣している」が77.7%で最も多く、次いで「事業所に講師を招き、研修を実施している」（39.9%）と「事業所内で委員会等を組織して学習している」（38.7%）がほぼ同じ割合である。

分野別にみると、すべての分野で「職場外の集団研修に職員を派遣している」が最も多い。次いで高齢者では「事業所内で委員会等を組織して学習している」が多いのに対し、障がい児・者、児童では「事業所に講師を招き、研修を実施している」が多い。

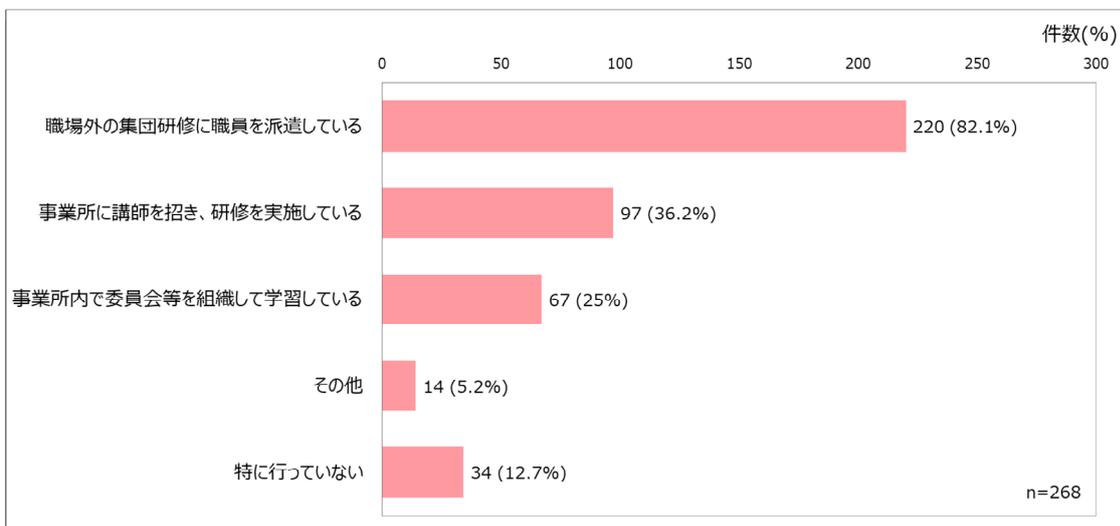
問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【全体】（複数回答）



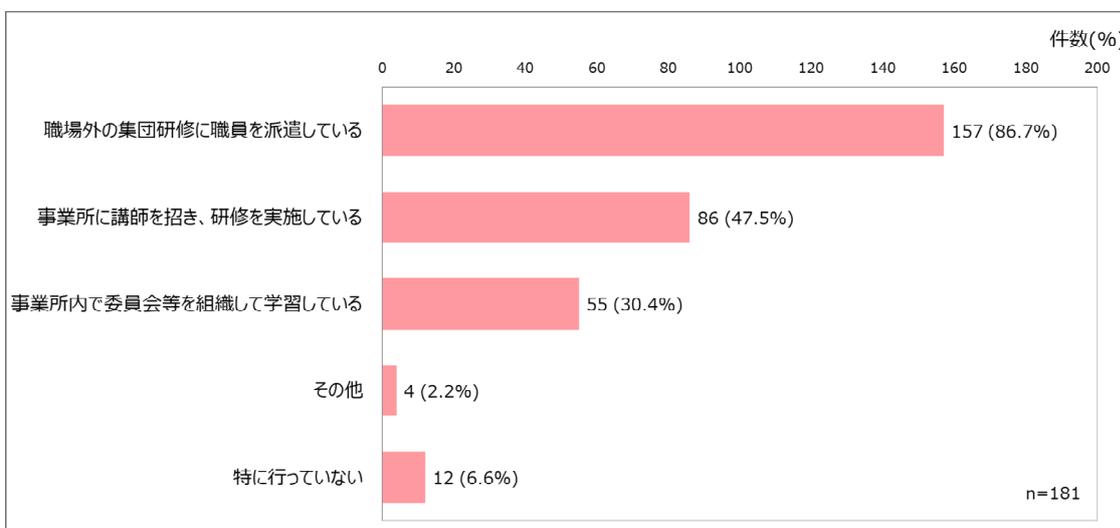
問 16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【分野別／児童】（複数回答）



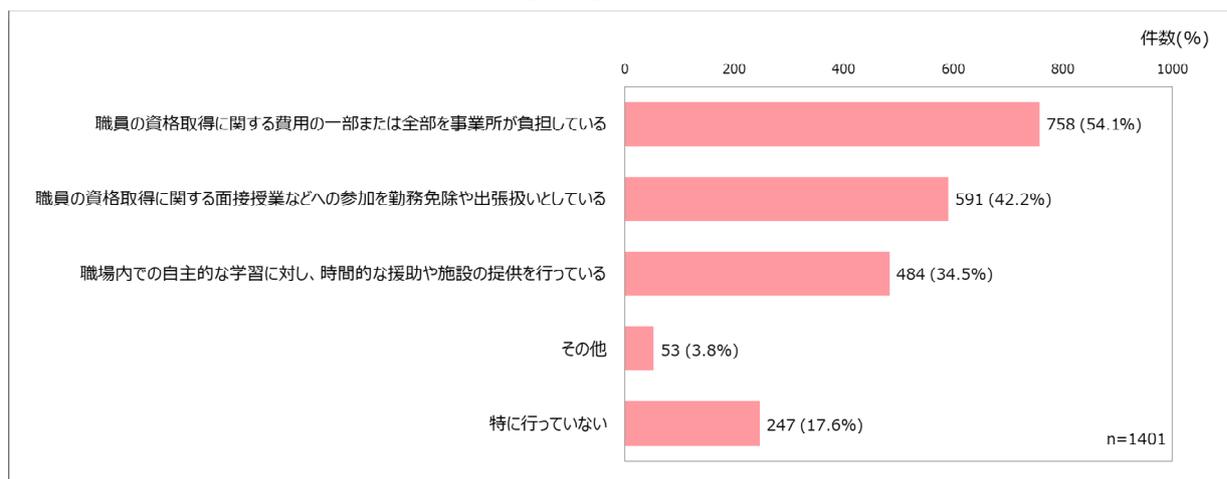
問17 SDS（自己啓発援助制度）の内容（あてはまるもの全てに○）

- 高齢者、障がい児・者分野では「職員の資格取得に関する費用の一部または全部を事業所が負担している」、
児童分野では「職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている」が最も多い

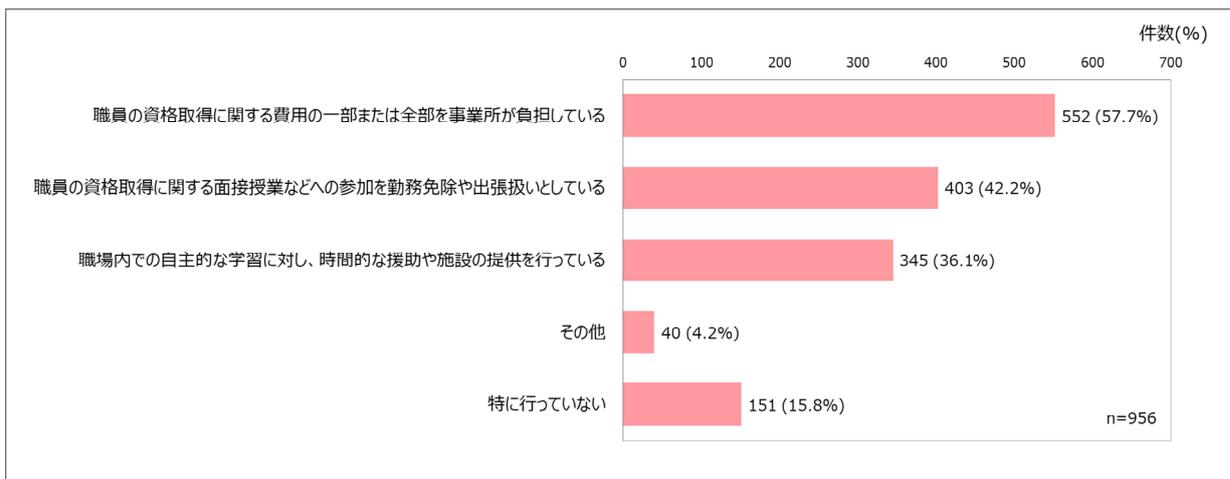
SDS（自己啓発援助制度）の内容では「職員の資格取得に関する費用の一部または全部を事業所が負担している」が54.1%で最も多く、次いで「職員の資格取得に関する面接授業などへの参加を勤務免除や出張扱いとしている」が42.2%、「職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている」が34.5%であった。

分野別にみると、高齢者、障がい児・者では「職員の資格取得に関する費用の一部または全部を事業所が負担している」が、それぞれ57.7%、55.4%で最も多いが、児童では「職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている」が42.7%で最も多い。

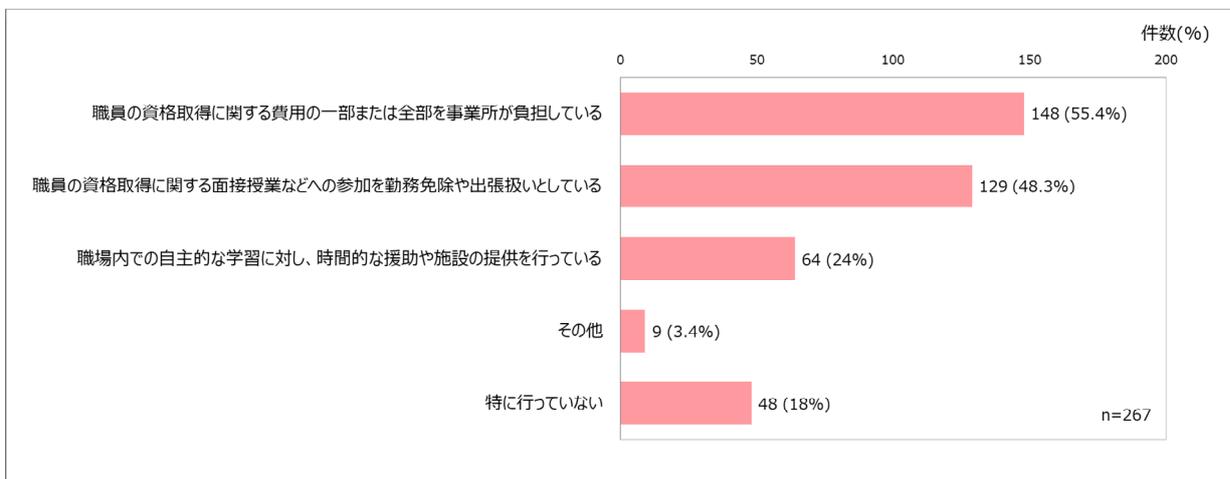
問17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【全体】（複数回答）



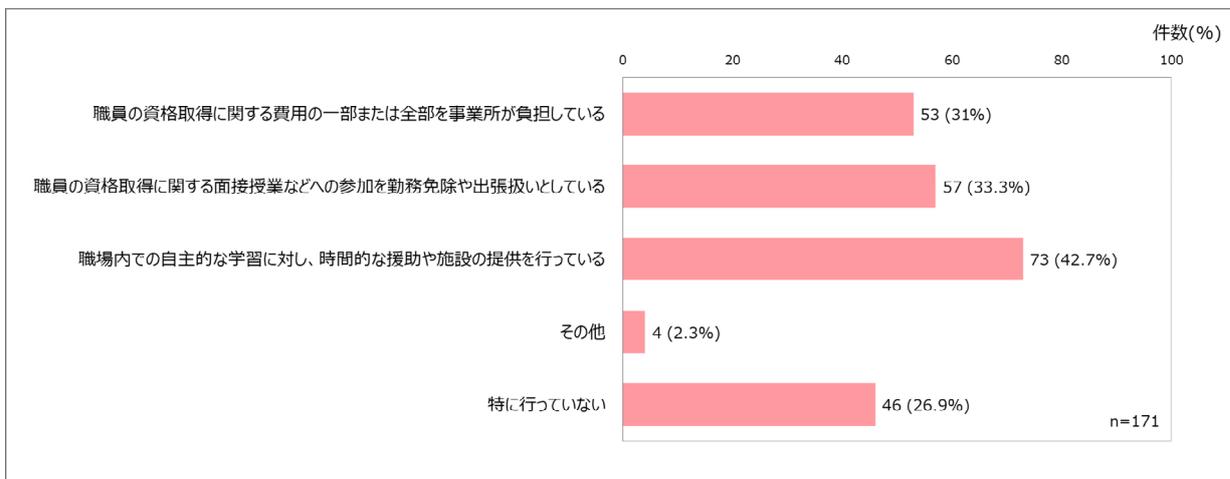
問 17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【分野別／児童】（複数回答）



5. 福祉人材の定着

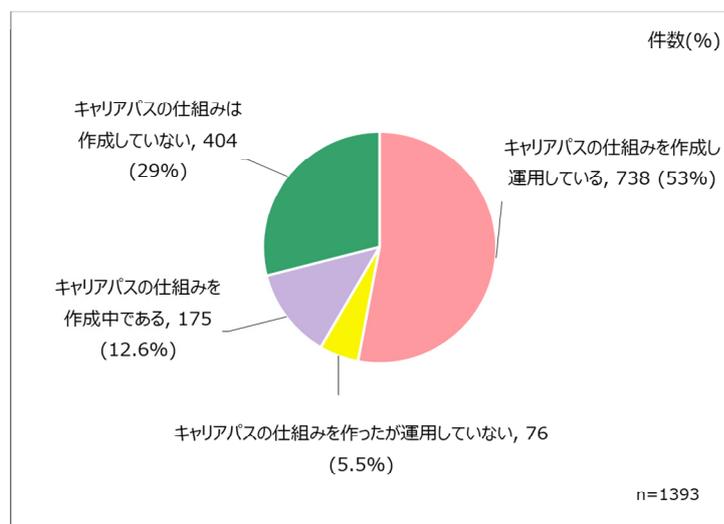
問18 キャリアパスの仕組みづくり (○は一つ)

- 高齢者、障がい児・者分野では「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」、児童分野では「キャリアパスの仕組みは作成していない」が最も多い

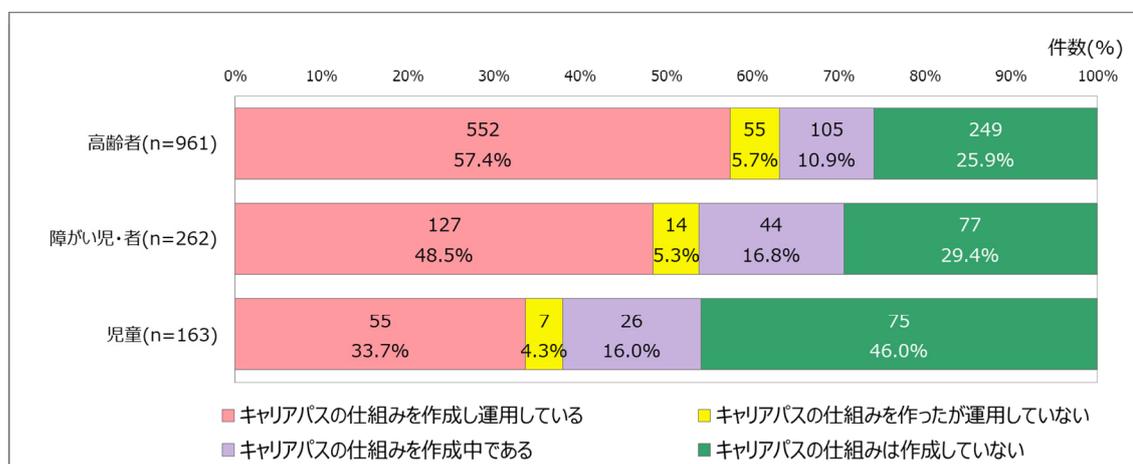
キャリアパスの仕組みづくりでは、「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」が53.0%で最も多く、次いで「キャリアパスの仕組みは作成していない」が29.0%、「キャリアパスの仕組みを作成中である」が12.6%、「キャリアパスの仕組みを作ったが運用していない」が5.5%である。

分野別にみると、高齢者、障がい児・者では「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」がそれぞれ57.4%、48.5%で最も多く、高齢者では過半数である。反対に、児童では「キャリアパスの仕組みは作成していない」が46.0%で最も多い。

問18 職員のキャリアパスの仕組みづくり 【全体】



問18 職員のキャリアパスの仕組みづくり 【分野別】



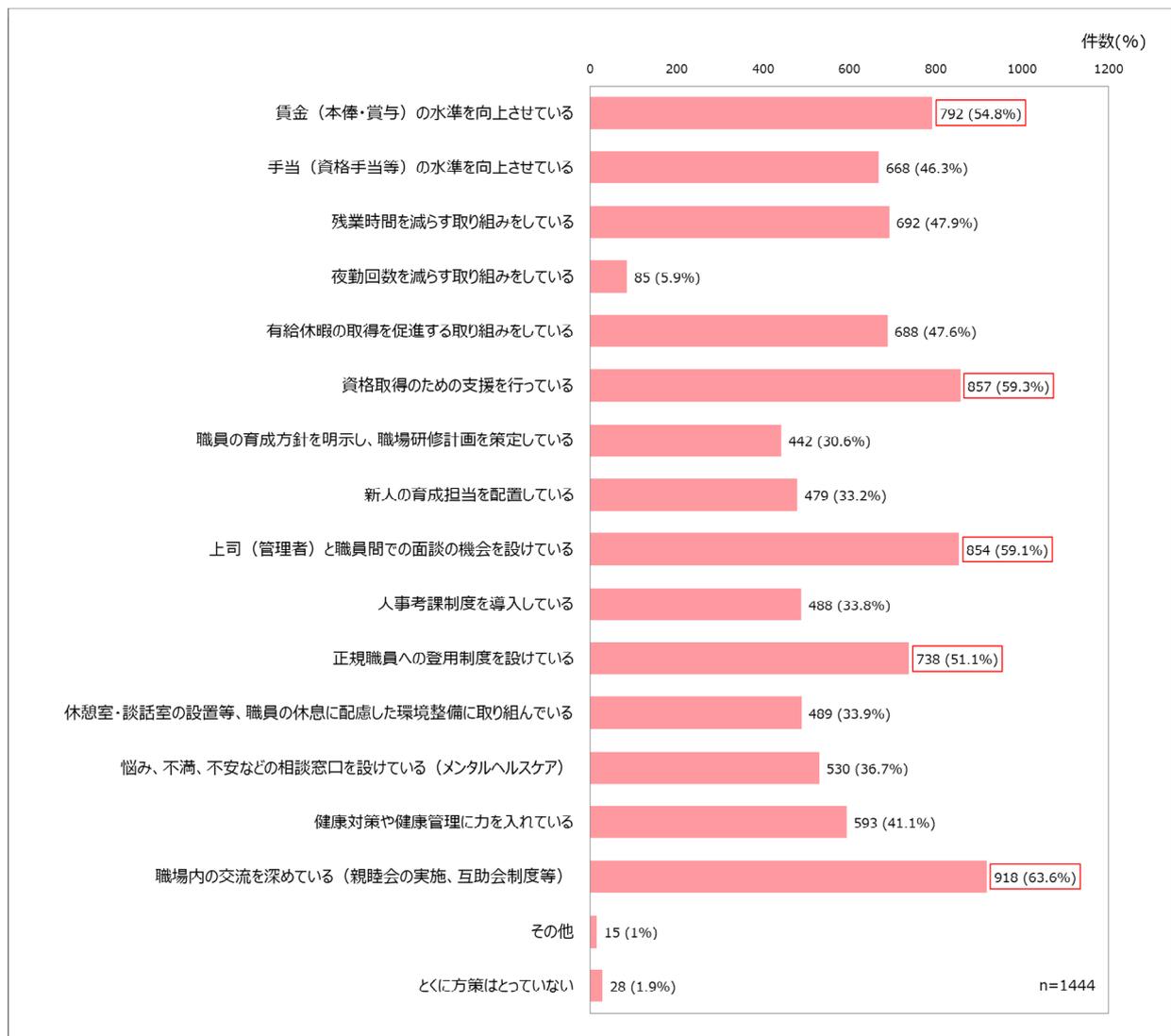
問19 職員定着のための方策（あてはまるもの全てに○）

●「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」、「資格取得のための支援を行っている」が多いが、さまざまな方策に取り組んでいる

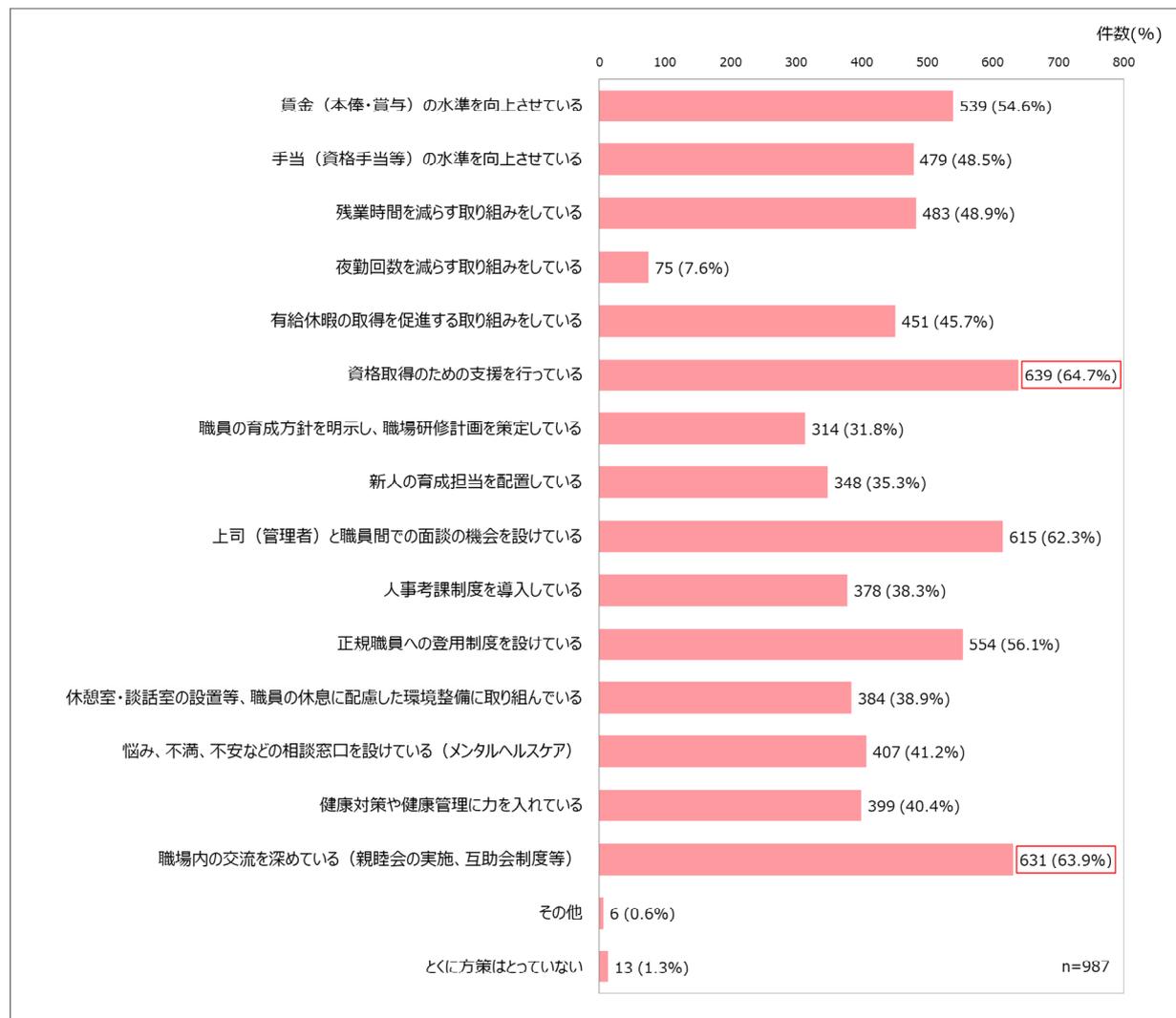
職員定着のための方策では「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」が63.6%で最も多く、次いで「資格取得のための支援を行っている」が59.3%、「上司（管理者）と職員間で面談の機会を設けている」が59.1%、「賃金（本俸・賞与）の水準を向上させている」が54.8%、「正規職員への登用制度を設けている」が51.1%などであったが、その他の方策もほとんどが30%以上の割合である。

分野別にみると、高齢者、障がい児・者では「資格取得のための支援を行っている」がそれぞれ64.7%、59.7%で最も多いものの「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」と僅差であるが、児童では「職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）」が74.7%で、他の方策と比較して多い。

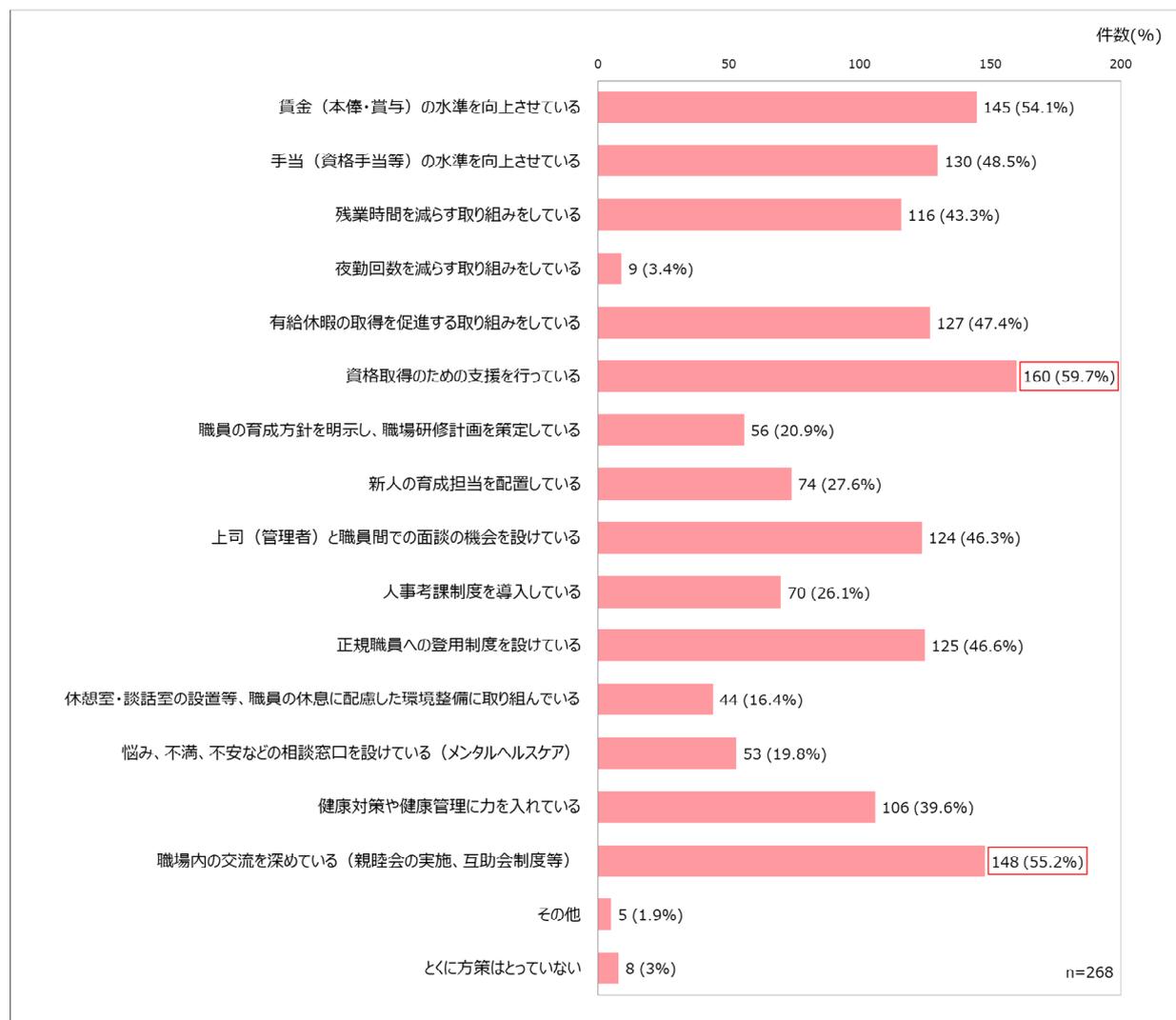
問19 職員定着のための方策 【全体】（複数回答）



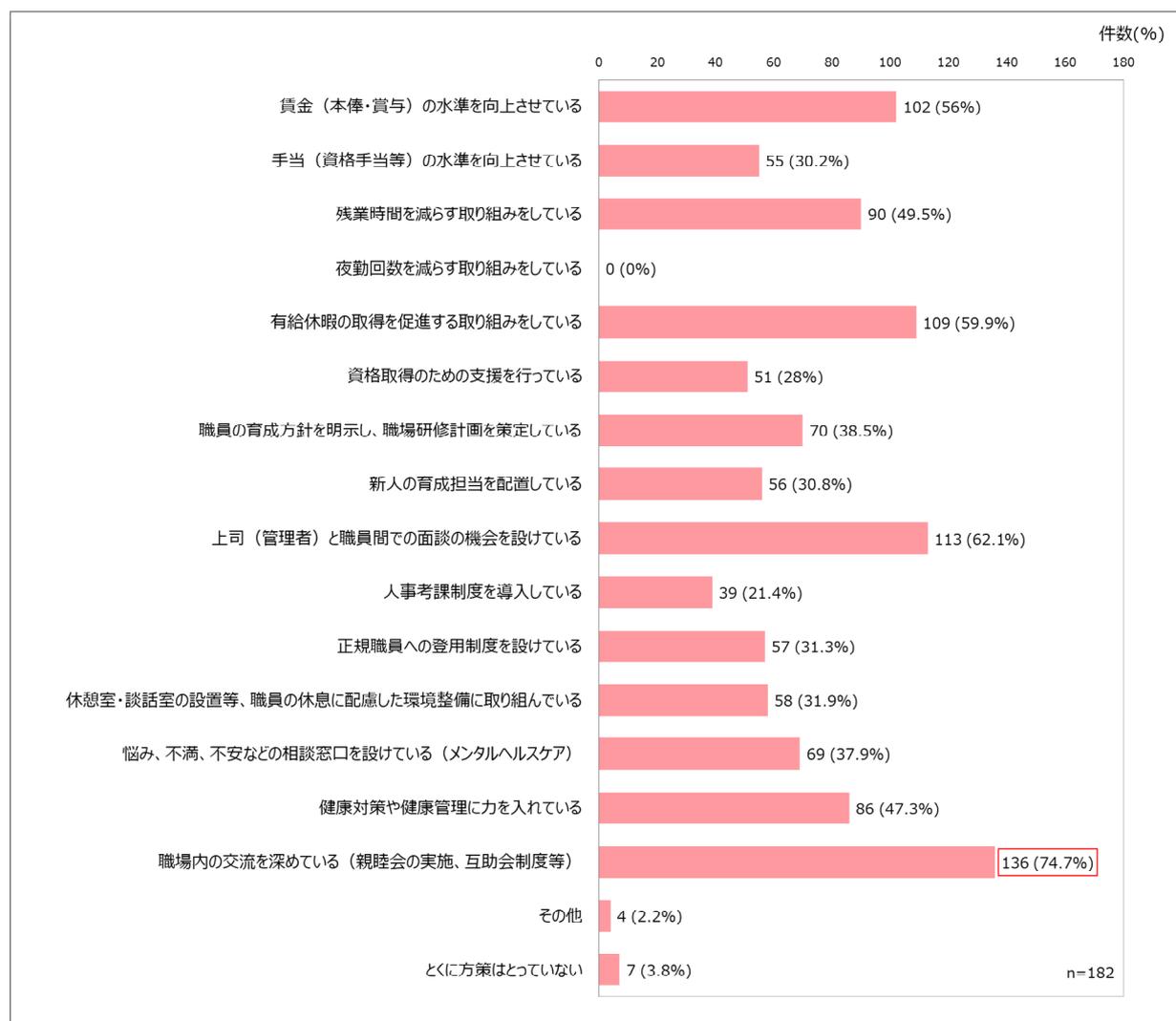
問 19 職員定着のための方策 【分野別／高齢者】（複数回答）



問 19 職員定着のための方策 【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 19 職員定着のための方策 【分野別／児童】（複数回答）



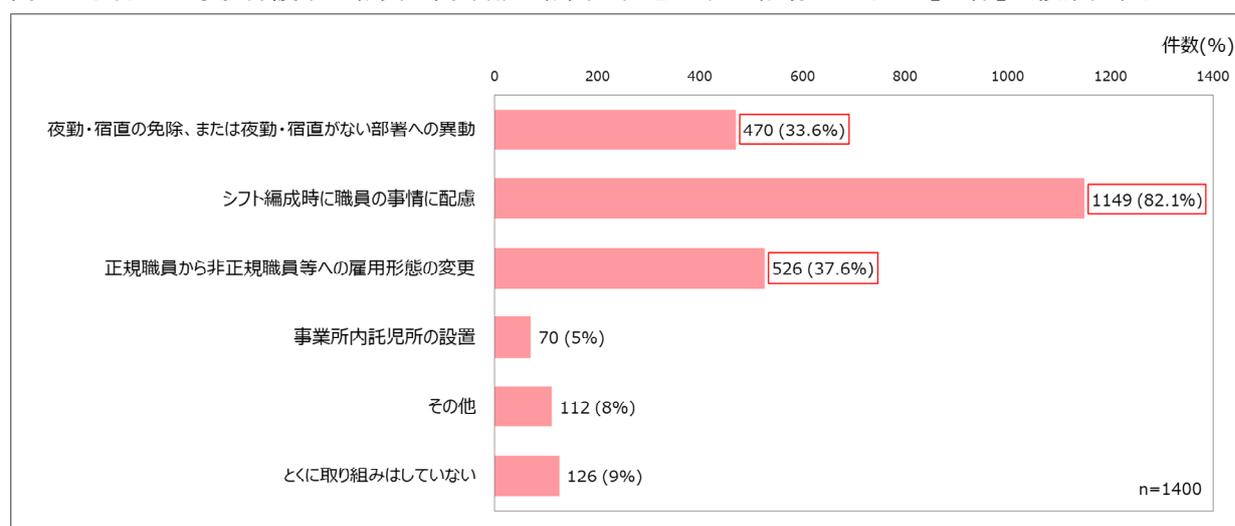
問20 子育て・家族介護中の職員や高年齢の職員が働きやすい職場づくり (あてはまるもの全てに○)

●「シフト編成時に職員の事情に配慮」が最も多い

子育て・家族介護中の職員や高年齢の職員が働きやすい職場づくりでは、「シフト編成時に職員の事情に配慮」が82.1%と最も多い。次いで「正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更」が37.6%、「夜勤・宿直の免除、または夜勤・宿直がない部署への移動」が33.6%などである。

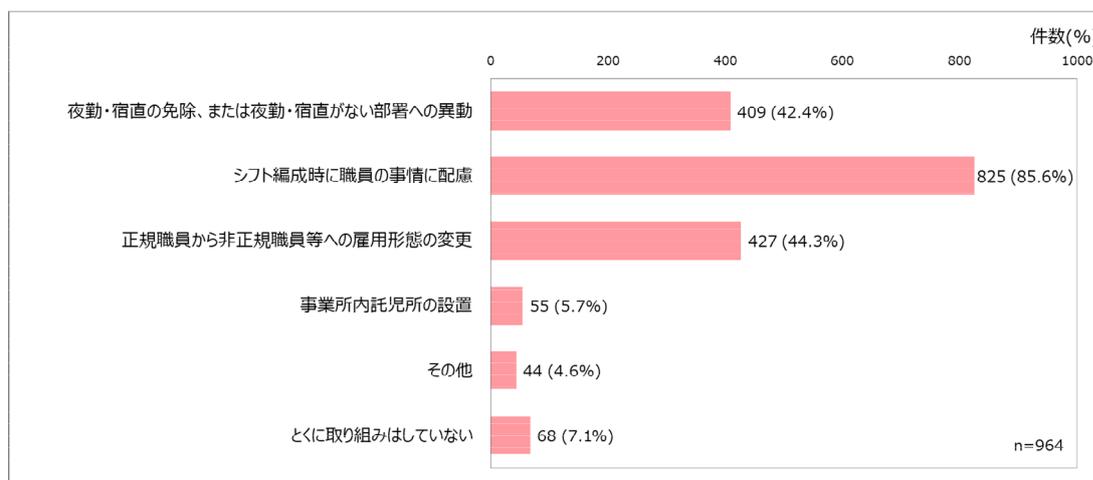
分野別にみると、すべての分野で「シフト編成時に職員の事情に配慮」が最も多い。

問20 子育て・家族介護中の職員や高年齢の職員が働きやすい職場づくり 【全体】(複数回答)



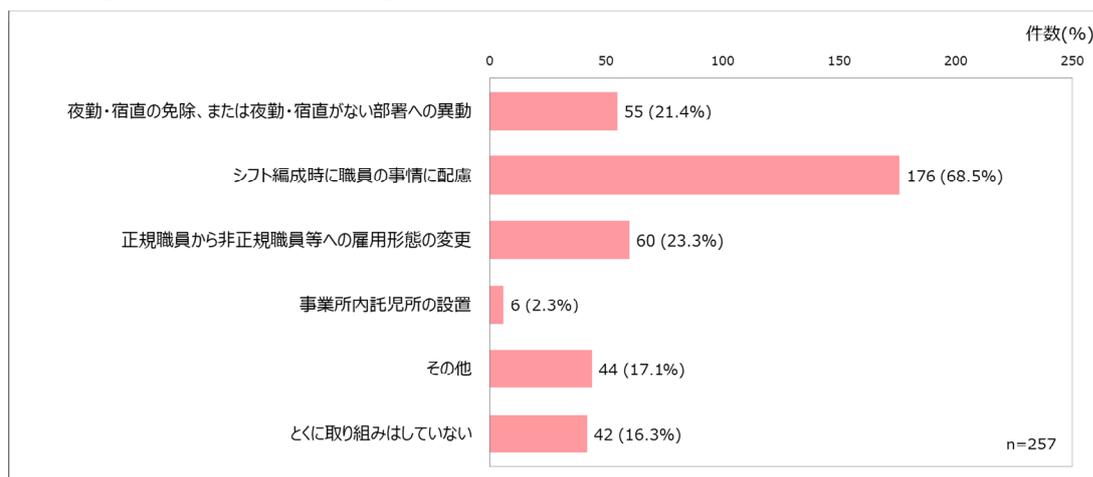
問 20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり

【分野別／高齢者】（複数回答）



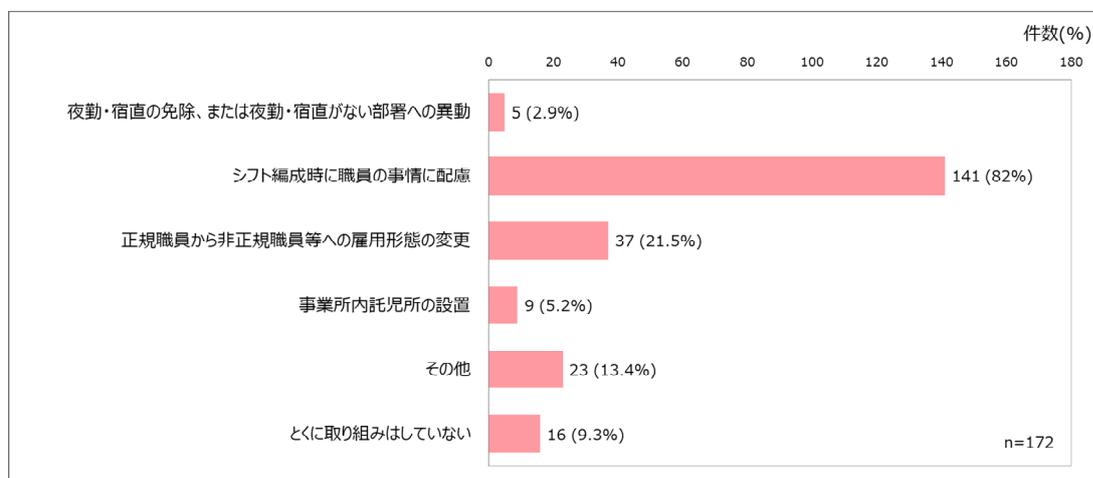
問 20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり

【分野別／障がい児・者】（複数回答）



問 20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり

【分野別／児童】（複数回答）



IV 巻末資料

平成29年度「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」調査票

調査実施：社会福祉法人福島県社会福祉協議会

施設・事業所名をご記入ください

施設・事業所名	
---------	--

調査へのご協力のお願いと記入方法及び返送方法

この調査は、別紙実施要項に記載したとおり、福島県社会福祉協議会の福祉人材センター事業等の参考データの収集を目的としています。調査票は統計処理しますので、回答いただいた施設・事業所が明らかになることはなく、回答内容が外部に洩れることもありませんので、ありのままご回答願います。

回答は、各質問に数字を記入、または当てはまる選択肢の番号に○印を付けてください。また、その他を選んだ場合は()内に具体的に記入願います。

回答した調査票は同封した返信用封筒に入れ、**平成29年11月30日(木)まで**返送願います。

I. 基本属性

問1 法人の種類について伺います。(○は一つ)

- 1 社会福祉法人 2 医療法人・医療法人社団 3 公益法人 4 学校法人 5 NPO法人
6 協同組合(農協・生協) 7 地方自治体 8 民間企業 9 その他()

問2 種別について伺います。(○は一つ)

- 1 特別養護老人ホーム 2 介護老人保健施設 3 軽費老人ホーム・ケアハウス 4 訪問介護事業所
5 老人デイサービスセンター 6 小規模多機能型居宅介護 7 認知症対応型共同生活介護
8 障害児入所施設 9 障害者福祉サービス事業所(入所) 10 障害者福祉サービス事業所(通所)
11 障害者福祉サービス事業所(グループホーム・ケアホーム) 12 保育所・認定こども園
13 その他()

II. 福祉人材の現状

問3 職員の年齢層、雇用形態別の人数を記入してください。(平成29年10月1日現在の人数をご記入ください。)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
正規職員	人	人	人	人	人	人
非正規職員	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人

問4 貴事業所では人材派遣を利用していますか。利用している場合は、職種ごとに人数を記入してください。

- 1 利用している 2 利用していない

↓

介護職	相談職	看護職	保育士	事務職	その他
人	人	人	人	人	人

問5 職員の勤務年数別の人数を記入してください。

3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上
人	人	人	人	人	人

Ⅲ. 福祉人材の確保

問6 職員の過不足状況について伺います。(○は一つ)

- 1 充足している 2 不足している 3 おおいに不足している

問7 直接支援業務に関わる職員について、①平成29年10月1日現在の在籍者数と、②平成29年4月1日以降の採用者数を記入してください。

※「直接支援業務に関わる職員」とは、日常業務の大半が利用者への直接的な援助である職員とします。

	①在籍者数 (平成29年10月1日現在)	②採用者数 (平成29年4月1日～平成29年 10月1日までの採用者)
正規職員	人	人
非正規職員	人	人

問8 上記「問7」の②採用者のうち、50歳以上の状況について人数を記入してください。

※「資格」の有無については、国家資格、実務者研修、介護職員初任者研修、ホームヘルパー1級・2級とします。

	50歳代		60歳以上	
	資格あり	資格なし	資格あり	資格なし
正規職員	人	人	人	人
非正規職員	人	人	人	人

問9 直接支援業務に関わる職員について、昨年度(平成28年4月1日～平成29年3月31日)の退職者数を①定年退職者と②定年以外の退職者に分けて人数を記入してください。

	①定年退職者数	②定年以外の退職者数
正規職員	人	人
非正規職員	人	人

問10 上記「問9」の②定年以外の退職者の主な退職理由について伺います。(あてはまるもの全てに○)

- 1 定年後の再雇用期間満了 2 雇用契約期間満了 3 身体的な健康上の理由
 4 精神的な健康上の理由 5 結婚 6 出産・育児 7 家族の介護 8 家族の転勤
 9 転職先が決まった 10 職場内の人間関係 11 給与に不満 12 勤務体制に不満
 13 業務に適合していなかった 14 解雇(事業縮小等の理由も含む)
 15 その他 ()

問11 直接支援業務の分割化の状況について伺います。(○は一つ)

- 1 業務分割化のために職員を配置している(ケアアシスタント、保育補助等)
 2 分割化は実施していない

問12 人材確保の取り組みの現状と今後について伺います。(あてはまるもの全てに○)

		現在実施している	実施し効果があった	今後取りくみたい
1	福祉人材センターを通じての募集			
2	ハローワークを通じての募集			
3	有料職業紹介所を通じての募集			
4	職員等からの紹介			
5	自法人・事業所のホームページ・SNSを通じての募集			
6	自法人・事業所で採用に向けた動画等の作成			
7	自法人・事業所主催の就職説明会・見学会等の開催			
8	チラシやフリーペーパー等への求人情報の掲載(有料)			
9	就職フェアへの出展			
10	職場体験の実施			
11	養成校(福祉系大学・専門学校・高校等)へ出向いての求人活動			
12	非養成校(一般大学・専門学校・高校等)へ出向いての求人活動			
13	中高年者(50才以上)の採用			
14	新規高卒者の採用			
15	外国人の採用			
16	無資格者の採用			
17	未経験者の採用			
18	その他(具体的に)			

IV. 福祉人材の育成

問13 人材育成のための方策について伺います。(あてはまるもの全てに○)

- 1 事業所全体の教育・研修計画を立てている
- 2 職員一人ひとりの教育・研修計画を立てている
- 3 教育・研修の責任者(兼任を含む)もしくは担当部署を決めている
- 4 採用時の教育・研修を充実させている
- 5 職員に後輩の育成経験を持たせている
- 6 能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している
- 7 自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている
- 8 地域の同業他社と協力し、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる
- 9 その他()
- 10 いずれも行っていない

問14 職場における採用時の研修内容について伺います。(あてはまるもの全てに○)

- 1 事業所の理念・方針
- 2 接遇・マナー
- 3 介護(保育)等の知識・技術
- 4 利用者理解
- 5 権利擁護
- 6 個人情報取扱
- 7 感染症予防対策
- 8 リスクマネジメント
- 9 記録の仕方
- 10 苦情解決の仕組み
- 11 O A機器の操作
- 12 その他()
- 13 特に行っていない

問15 OJT（職務を通じての研修）の内容について伺います。（あてはまるもの全てに○）

- 1 業務マニュアルを整備し育成している
- 2 指導・育成方法をマニュアル化している
- 3 新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している
- 4 業務の理解度や達成度が確認できるチェックリスト等を作成している
- 5 意図的・計画的に育成する仕組み（育成面接など）を構築している
- 6 その他（ ）
- 7 特に行っていない

問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容について伺います。（あてはまるもの全てに○）

- 1 職場外の集団研修に職員を派遣している
- 2 事業所に講師を招き、研修を実施している
- 3 事業所内で委員会等を組織して学習している
- 4 その他（ ）
- 5 特に行っていない

問17 SDS（自己啓発援助制度）の内容について伺います。（あてはまるもの全てに○）

- 1 職員の資格取得に関する費用の一部または全部を事業所が負担している
- 2 職員の資格取得に関する面接授業などへの参加を勤務免除や出張扱いとしている
- 3 職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている
- 4 その他（ ）
- 5 特に行っていない

V. 福祉人材の定着

問18 職員のキャリアパスの仕組みづくりについて伺います（○は一つ）

- 1 キャリアパスの仕組みを作成し運用している
- 2 キャリアパスの仕組みを作ったが運用していない
- 3 キャリアパスの仕組みを作成中である
- 4 キャリアパスの仕組みは作成していない

問19 職員定着のための方策について伺います。（あてはまるもの全てに○）

- 1 賃金（本俸・賞与）の水準を向上させている
- 2 手当（資格手当等）の水準を向上させている
- 3 残業時間を減らす取り組みをしている
- 4 夜勤回数を減らす取り組みをしている
- 5 有給休暇の取得を促進する取り組みをしている
- 6 資格取得のための支援を行っている
- 7 職員の育成方針を明示し、職場研修計画を策定している
- 8 新人の育成担当を配置している
- 9 上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている
- 10 人事考課制度を導入している
- 11 正規職員への登用制度を設けている
- 12 休憩室・談話室の設置等、職員の休息に配慮した環境整備に取り組んでいる
- 13 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）
- 14 健康対策や健康管理に力を入れている
- 15 職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）
- 16 その他（ ）
- 17 とくに方策はとっていない

問20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくりについて伺います。(あてはまるもの全てに○)

- 1 夜勤・宿直の免除、または夜勤・宿直がない部署への異動
- 2 シフト編成時に職員の事情に配慮
- 3 正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更
- 4 事業所内託児所の設置
- 5 その他 ()
- 6 とくに取り組みはしていない

問21 福祉人材センターに対するご意見やご要望等について記入願います。

ご協力ありがとうございました。

**平成29年度
福祉人材の確保・育成・定着に関する調査
報告書**

発行:平成30年3月
発行者:社会福祉法人福島県社会福祉協議会
人材研修課 福祉人材センター
〒960-8141 福島市渡利字七社宮111
(福島県総合社会福祉センター内)
電話 024-521-5662 Fax 024-521-5663
<http://www.fukushimakenshakyo.or.jp>
E-mail:jinzai@fukushimakenshakyo.or.jp

集計:タカラ印刷株式会社
〒960-8141 福島市渡利字絵馬平 86-9
電話 024-526-4303 Fax 024-526-4302