

令和3年度

福祉人材の確保・育成・定着に関する調査
報告書

令和4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	1
II	調査結果概要	3
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	8
	問4 勤務年数別職員数	10
	問5 人材派遣の利用状況	11
	問6 外国人の雇用状況	13
	問7 職員の過不足状況	16
	問8 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数	18
	問9 昨年度（令和2年度）の退職者	20
	問10 定年以外の退職者の主な退職理由	22
	問11 直接支援業務の機能分化（分割化）の状況	25
	問12 人材確保の取り組みの現状と今後	27
	問13 人材育成のための方策	32
	問14 職場における採用時の研修内容	34
	問15 OJT（職務を通じての研修）の内容	36
	問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容	38
	問17 SDS（自己啓発援助制度）の内容	40
	問18 職員のキャリアパスの仕組みづくり	42
	問19 職員定着のための方策	43
	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	47
IV	巻末資料	
	令和3年度「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」調査票	49

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・育成・定着に関する現状を把握し、課題等を明らかにすることで、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、より効果的な対策等を進めることができるよう本調査を実施します。

2. 実施主体

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会（福島県委託事業）

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 1,910、障がい者関係 466、児童関係 652）

※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：養護老人ホーム、軽費老人ホーム・ケアハウス、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、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、認知症対応型共同生活介護、障害福祉サービス事業所(通所)、障害者支援施設、障害福祉サービス事業所(グループホーム・ケアホーム)、母子生活支援施設、保育所、認定こども園、児童養護施設、障害児入所施設、障害児通所支援事業所

4. 調査期間

令和3年11月10日（水）～令和3年11月25日（木）

5. 調査票回収期限

令和3年11月25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.49～53）

8. 回収率 51.4%（配布数 3,028 回収数 1,555）

※平成29年度 55.4%

令和3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	養護老人ホーム	14	10	71.4%
2	軽費老人ホーム・ケアハウス	35	21	60.0%
3	特別養護老人ホーム	198	122	61.6%
4	介護老人保健施設	84	28	33.3%
5	訪問介護事業所(ホームヘルプサービス)	484	222	45.9%
6	老人デイサービスセンター	726	363	50.0%
7	小規模多機能型居宅介護	115	62	53.9%
8	認知症対応型共同生活介護	254	97	38.2%
	小計(高齢者関係)	1,910	925	48.4%
9	障害福祉サービス事業所(通所)	277	148	53.4%
10	障害者支援施設	44	56	127.3%
11	障害福祉サービス事業所(グループホーム・ケアホーム)	145	87	60.0%
	小計(障がい者関係)	466	291	62.4%
12	母子生活支援施設	2	1	50.0%
13	保育所	291	142	48.8%
14	認定こども園	117	60	51.3%
15	児童養護施設	8	7	87.5%
16	障害児入所施設	10	8	80.0%
17	障害児通所支援事業所	224	104	46.4%
	小計(児童関係)	652	322	49.4%
18	その他		17	
	小計		17	
	合計	3,028	1,555	51.4%

II 調査結果概要

1. 回答施設・事業所の基本属性

今回の調査に回答があった施設・事業所の種類は、社会福祉法人が 39.0%と最も割合が高く、次いで民間企業が 30.1%となった。

施設・事業所を種別ごとに見ると、高齢者分野が 59.5%、障がい者分野が 18.7%、児童分野が 20.7%となった。

2. 職員の年齢層と雇用形態、勤務年数

職員の年齢・雇用形態は、全体では、40代(23.4%)の割合が最も高く、30代(20.4%)、50代(20.6%)、60歳以上(21.6%)がほぼ同じ割合となっている。正規職員では40代が26.7%と最も割合が高く、非正規職員では60歳以上が42.6%と圧倒的に割合が高い。

職員の勤務年数は、「3年未満」が29.1%で最も割合が高く、次に「5年以上10年未満」(24.6%)の順となっている。5年未満は合わせて46.4%、10年未満は合わせて71.0%と7割を超えている。

3. 人材派遣の利用と外国人の雇用

人材派遣を「利用している」事業所は全体の7.6%であり、利用している職種別の人数では、「介護職」の割合が最も高く4割近くとなっている。

外国人を「雇用している」事業所は全体の4.9%であり、雇用の枠組み(種類)では、「日本人の配偶者」(28.4%)、「技能実習生」(20.8%)の割合が高かった。

4. 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48.9%、「おおいに不足している」の6.0%を合わせると5割以上が「不足」と答えている。

不足している人数は、全体で1,796人、そのうち「正規職員」が55.5%、「非正規職員」が44.5%の割合となっている。

5. 在籍者数と採用者数

直接支援業務に関わる職員のうち、在籍者の6割強が正規職員、4割弱が非正規職員となっている。

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。

6. 昨年度（令和2年度）の退職者と定年以外の退職理由

昨年度の退職者のうち、定年退職者の割合は、正規職員、非正規職員の約9割が定年以外の退職者となっている。

定年以外の退職者の退職理由では「身体的な健康上の理由」（36.8%）が最も割合が高く、次に「転職先が決まった」（25.6%）、「業務に適合していなかった」（22.7%）の順となった。

7. 直接支援業務の機能分化（分割化）状況

直接支援業務の機能分化（分割化）については、介護助手、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18.9%、「配置していない」が79.3%、「今後配置する予定」が1.8%となっている。

8. 人材確保の取り組みの現状と今後

人材確保の取り組みの現状と今後について、『現在実施している』『実施して効果があった』は、いずれも「ハローワークを通じての募集」、「職員・知人からの紹介」の2つ募集方法の割合が高かった。『今後取り組みたい』のは、「福祉人材センターを通じての募集」（10.7%）の割合が最も高かった。

9. 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70.1%で最も割合が高く、次に「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」（56.7%）、「職員に後輩の育成経験を持たせている」（50.7%）の順となった。

10. 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84.4%で最も割合が高く、次に「接遇・マナー」（74.5%）、「個人情報取扱」（70.0%）、「利用者理解」（69.1%）、「介護（保育）等の知識・技術」（68.5%）の順が続いている。

11. 研修・自己啓発援助制度

○JT（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62.6%で最も割合が高く、次に「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」（43.0%）、「意図的・計画的に育成する仕組み（育成面談など）を実施している」（37.8%）の順が続いている。

○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64.5%で最も割合が高い。

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を事業所が負担している」が46.2%で最も割合が高い。

「特に行っていない」が、OJTで13.4%、OFF-JTで14.4%、SDSで18.3%であった。

12. 人材定着の取り組みと方策

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57.6%と6割近くが運用している。「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」割合は、『高齢者』では62.2%、『障がい者』では54.0%と半数を超えているが、『児童』では46.7%と半数以下に留まっている。

職員定着のための方策で最も割合が高かったのは、「有給休暇の取得を促進する取り組みをしている」で、約8割を占めた。「上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている」、「資格取得のための支援を行っている」、「残業時間を減らす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」、「賃金（本俸・賞与）の水準を向上させている」、「人材育成のための研修に参加させている」、「正規職員への登用制度を設けている」の方策も5割を超えており、さまざまな方策に取り組んでいることが伺える。

13. 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82.2%と最も割合が高い。次に「正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更」（41.1%）、「夜勤・宿直の免除」（25.8%）、「夜勤・宿直がない部署への異動」（17.8%）の順となっている。

Ⅲ 調査結果

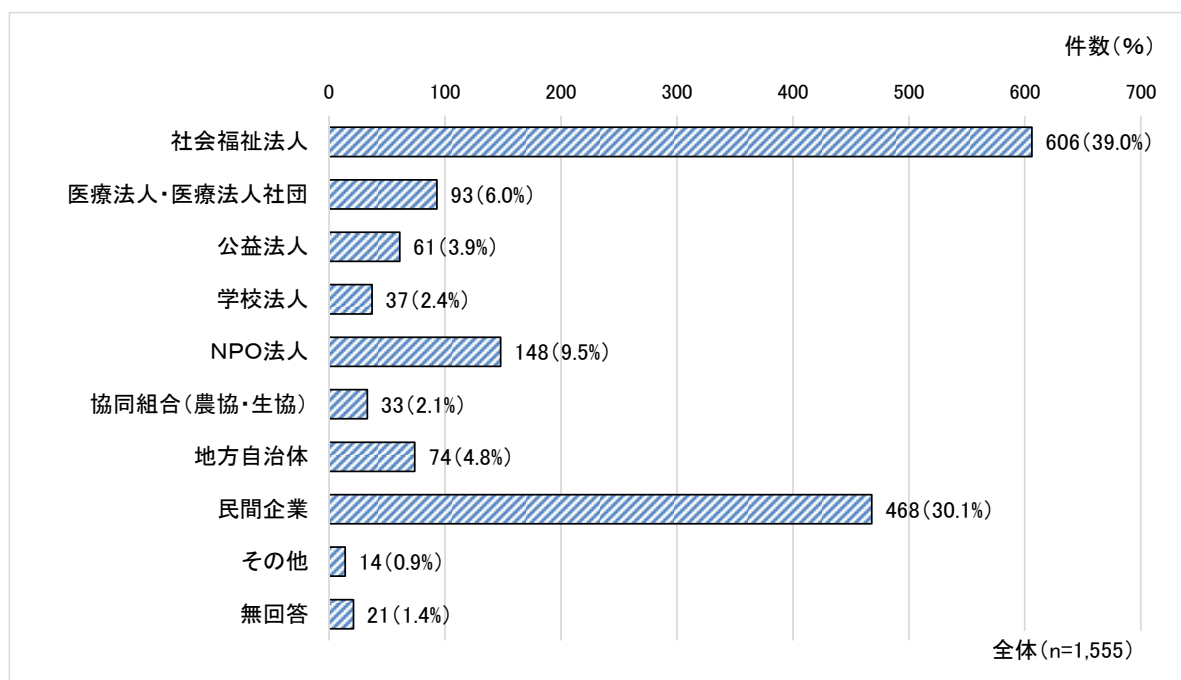
1. 基本属性

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1,555施設・事業所が属する法人は、社会福祉法人が39.0%と最も割合が高く、次いで民間企業が30.1%となった。

問1 法人の種類 【全体】

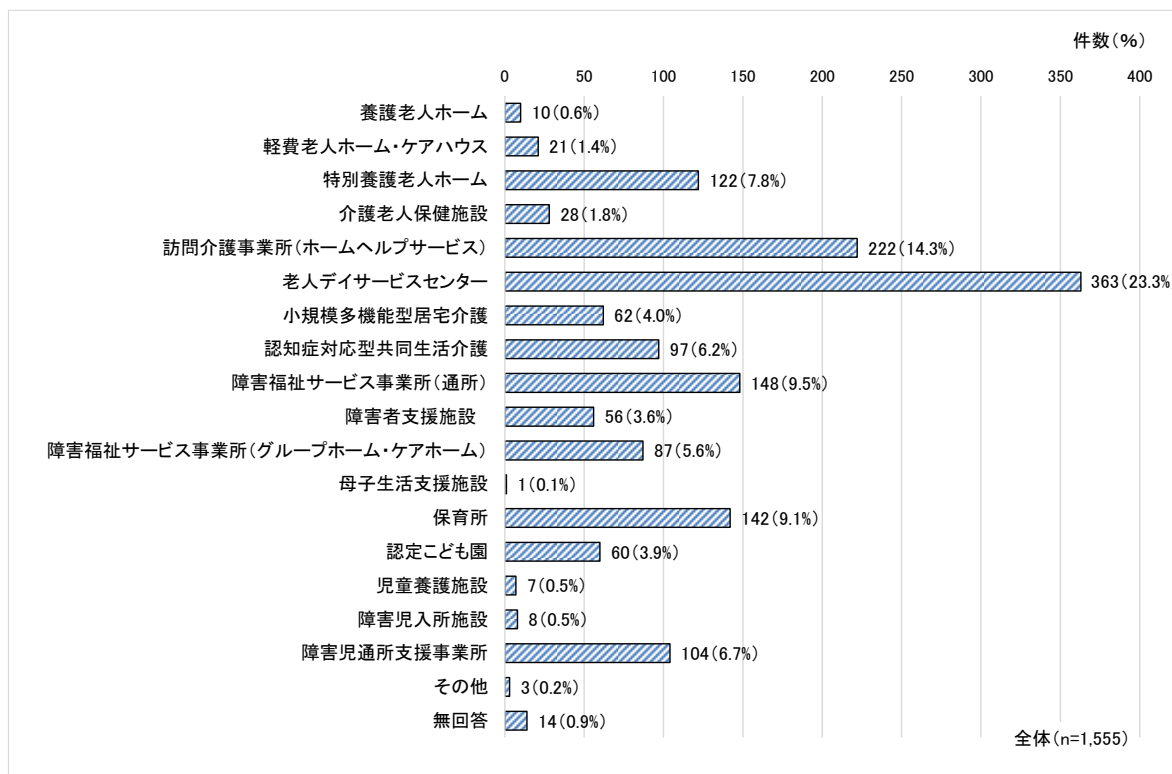


問2 施設・事業所の種別（○は一つ）

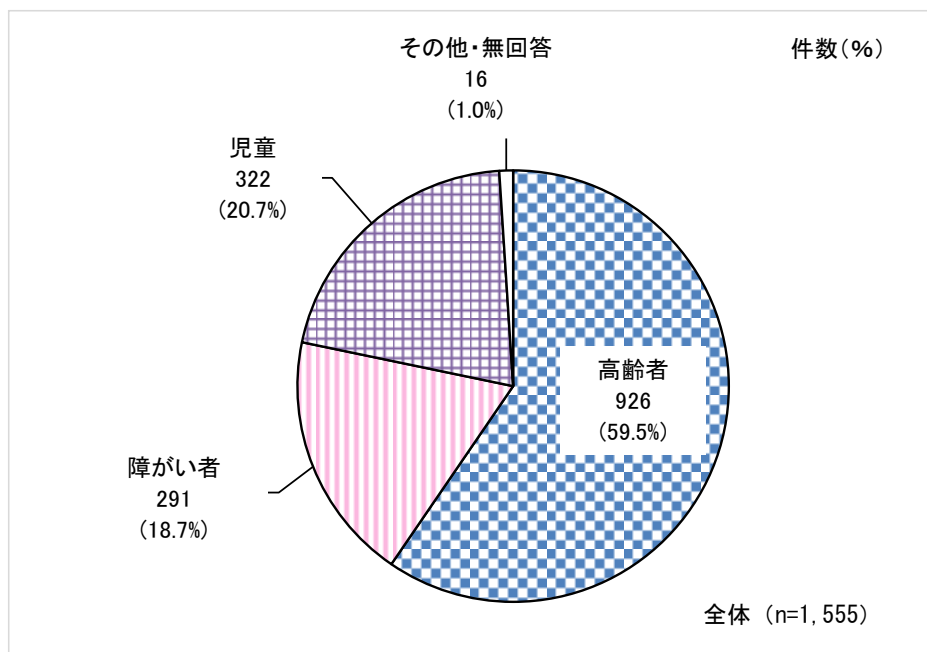
高齢者分野：約6割、障がい者分野：2割弱、児童分野：約2割

老人デイサービスセンター（23.3%）、訪問介護事業所（14.3%）など、高齢者分野の施設・事業所の割合が高く、施設・事業所を「高齢者分野」「障がい者分野」「児童分野」の3つに区分すると、「高齢者」が59.5%、「障がい者」が18.7%、「児童」が20.7%となった。

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

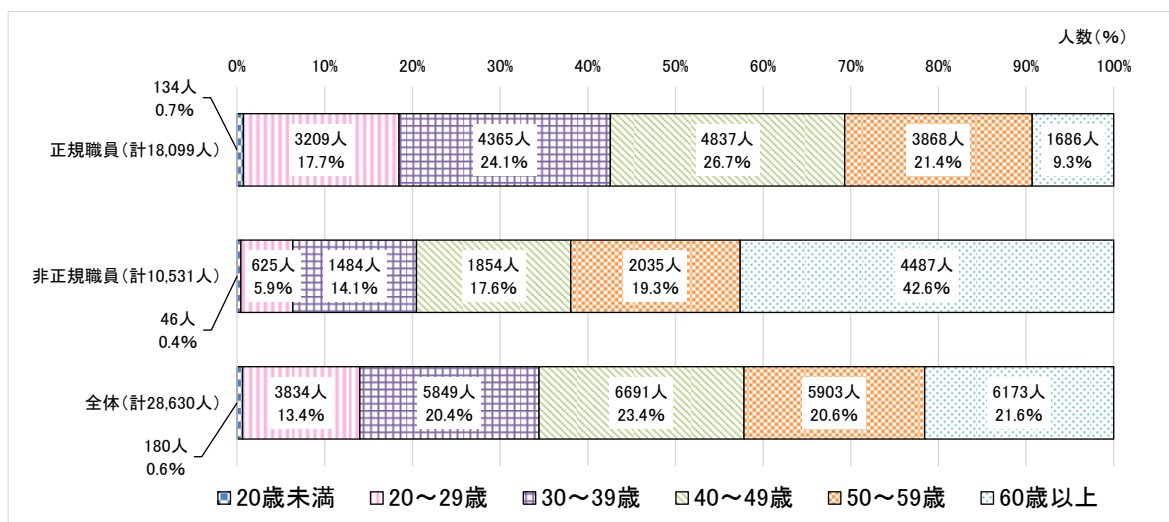
問3 職員の年齢層・雇用形態（令和3年11月1日現在）

正規職員は40歳代、非正規職員は60歳以上の割合が最も高い
非正規職員の6割以上は50歳以上

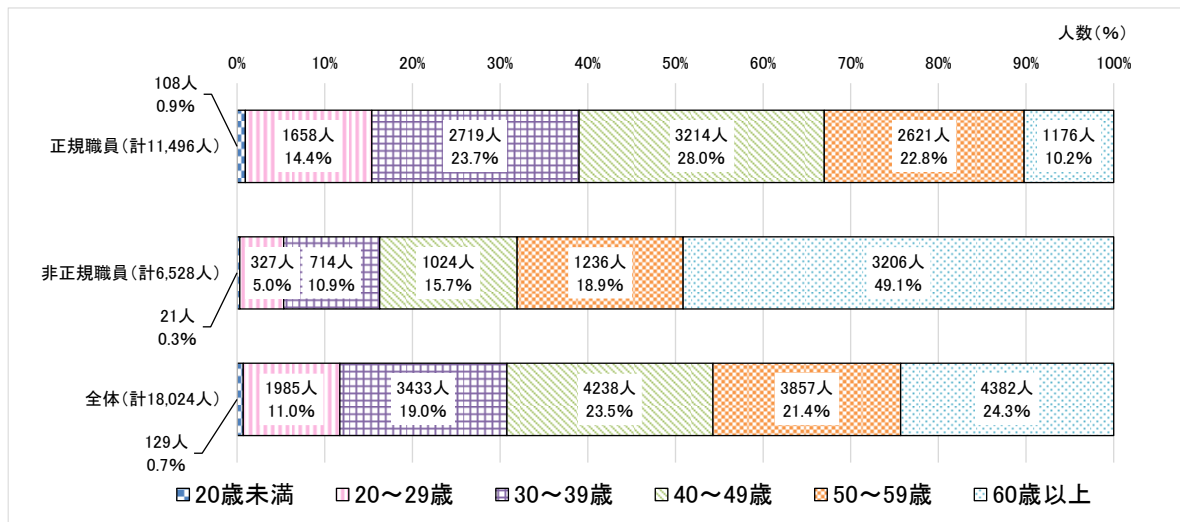
職員の年齢・雇用形態は、全体では、40代（23.4%）の割合が最も高く、30代（20.4%）、50代（20.6%）、60歳以上（21.6%）がほぼ同じ割合となっている。正規職員では40代が26.7%と最も割合が高い。次に30代（24.1%）の割合が高く、30～40代で5割以上を占めている。非正規職員では60歳以上が42.6%と圧倒的に割合が高い。次に50代（19.3%）の割合が高く、50歳以上で6割以上を占めている。

分野別にみると、『高齢者』『障がい者』では、50歳以上が全体の4割以上を占めているが、『児童』では3割弱となっており、他と比較して若い職員の割合が高い年齢構成となっている。

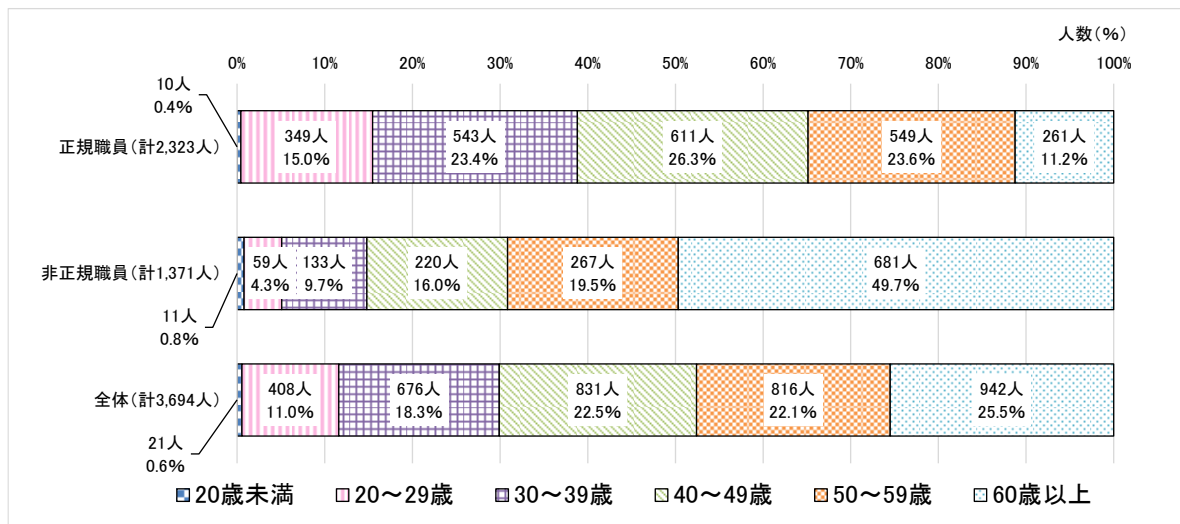
問3 職員の年齢層・雇用形態 【全体】



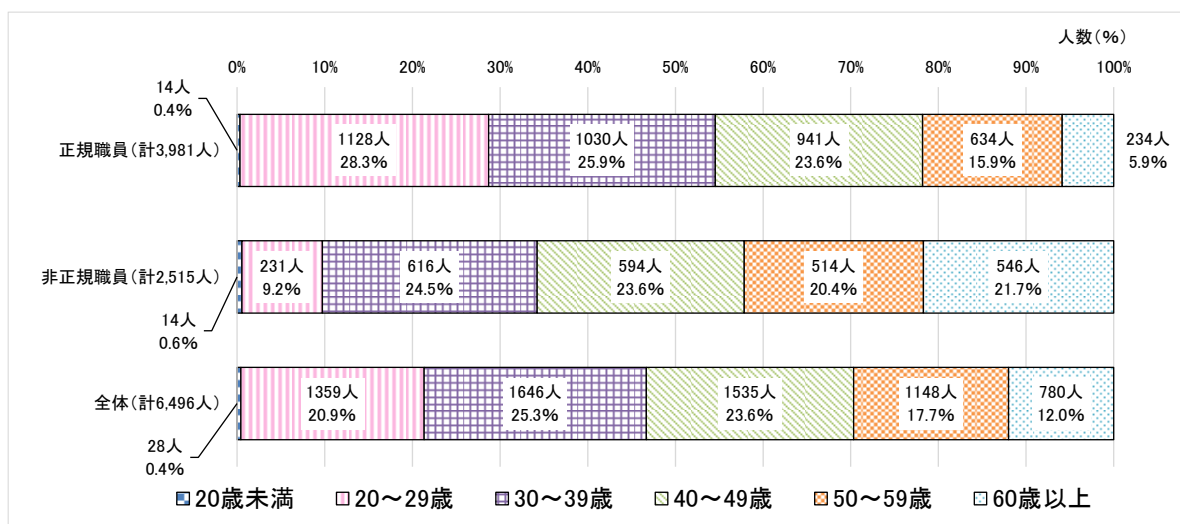
問3 職員の年齢層・雇用形態 【分野別／高齢者】



問3 職員の年齢層・雇用形態 【分野別／障がい者】



問3 職員の年齢層・雇用形態 【分野別／児童】



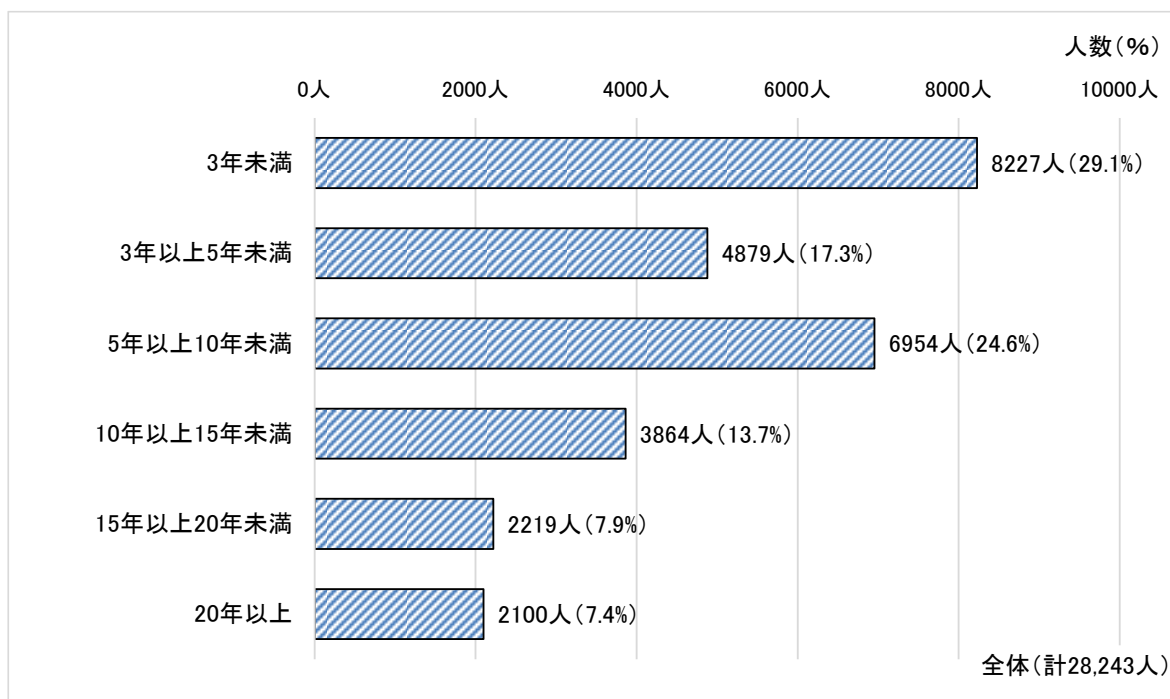
問4 勤務年数別職員数

「5年未満」が4割半ば、「10年未満」が約7割

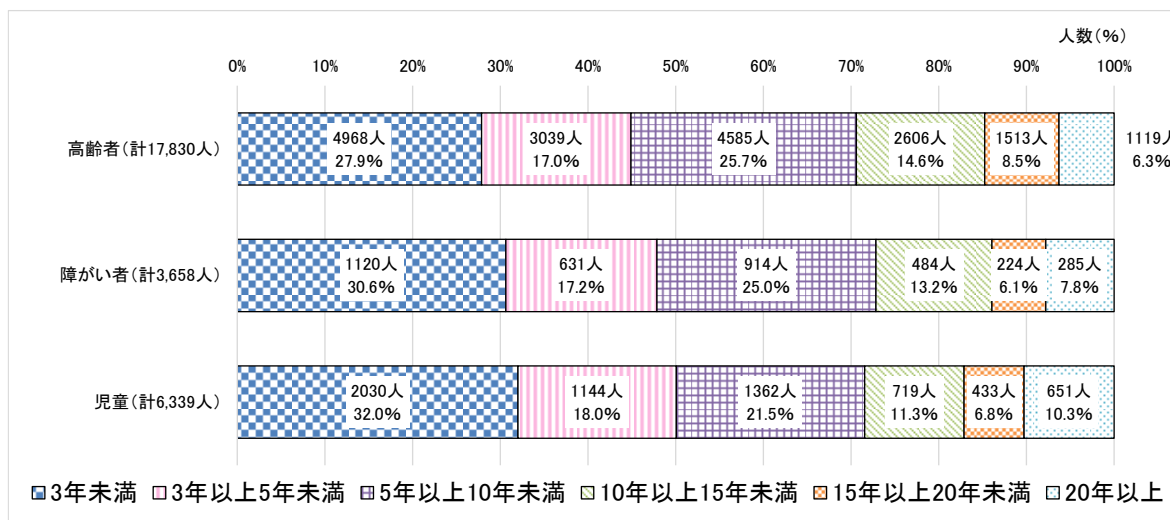
職員の勤務年数は「3年未満」が29.1%で最も割合が高く、次に「5年以上10年未満」(24.6%)の順となっている。5年未満は合わせて46.4%、10年未満は合わせて71.0%と7割を超えている。

分野別にみると、すべての分野で「3年未満」が最も割合が高い。『児童』では、「5年未満」(50.0%)が5割以上を占め、他の分野と比較して経験が短い職員の割合が高かった。

問4 職員の勤務年数別の人数 【全体】



問4 職員の勤務年数別の人数 【分野別】



問5 人材派遣の利用状況

全体の約8%が利用

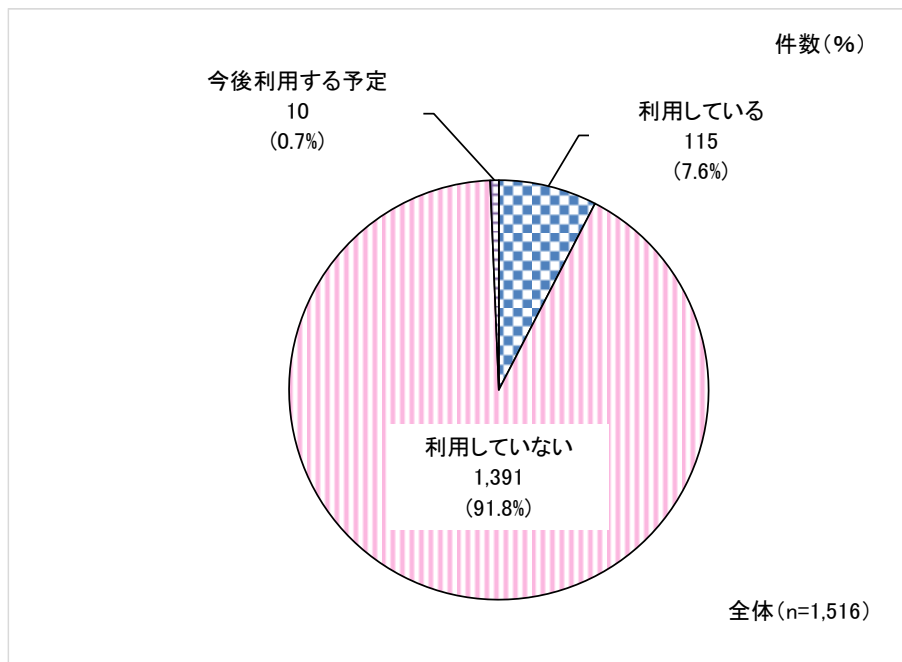
利用している職種は「介護職」が4割弱、「その他」2割半ば、「保育士」が約2割

人材派遣を「利用している」事業所は全体の7.6%であり、分野別にみると、『障がい者』で5.7%とやや割合が低いものの、大きな差は見られなかった。

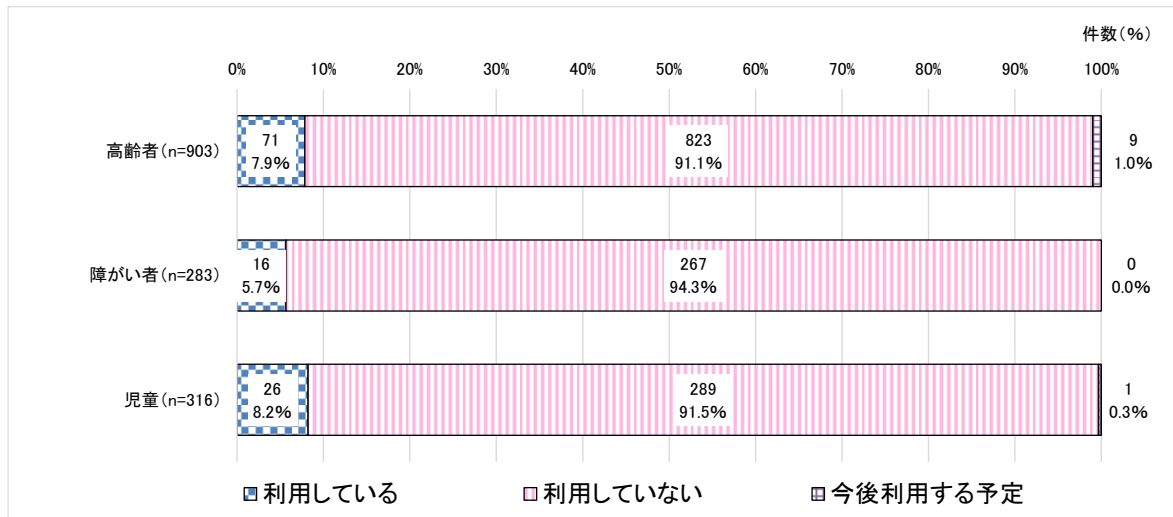
利用している職種別の人数では、「介護職」が37.4%で最も割合が高く、次に「その他」(24.0%)、「保育士」(20.1%)の順となっている。

分野別にみると、『高齢者』では「介護職」(55.1%)、『障がい者』では「その他」(50.7%)、『児童』では「保育士」(65.0%)が最も割合が高く、いずれも5割以上を占めている。

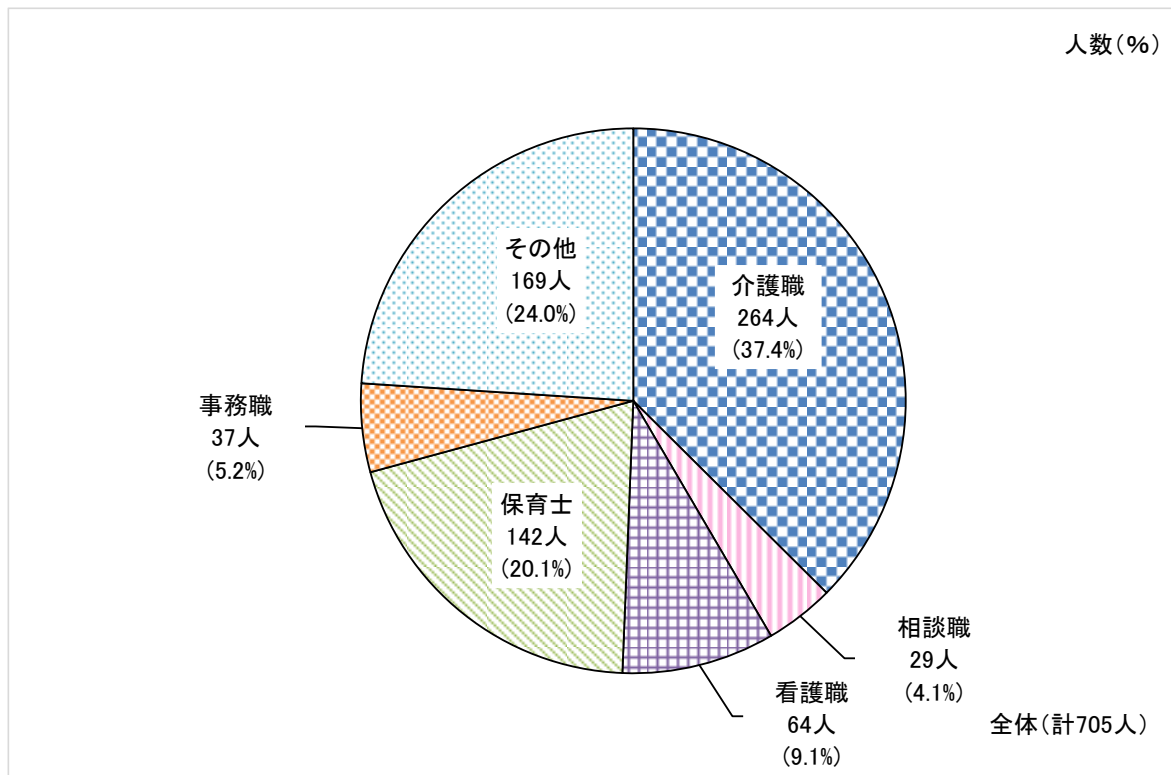
問5 人材派遣の利用の有無 【全体】



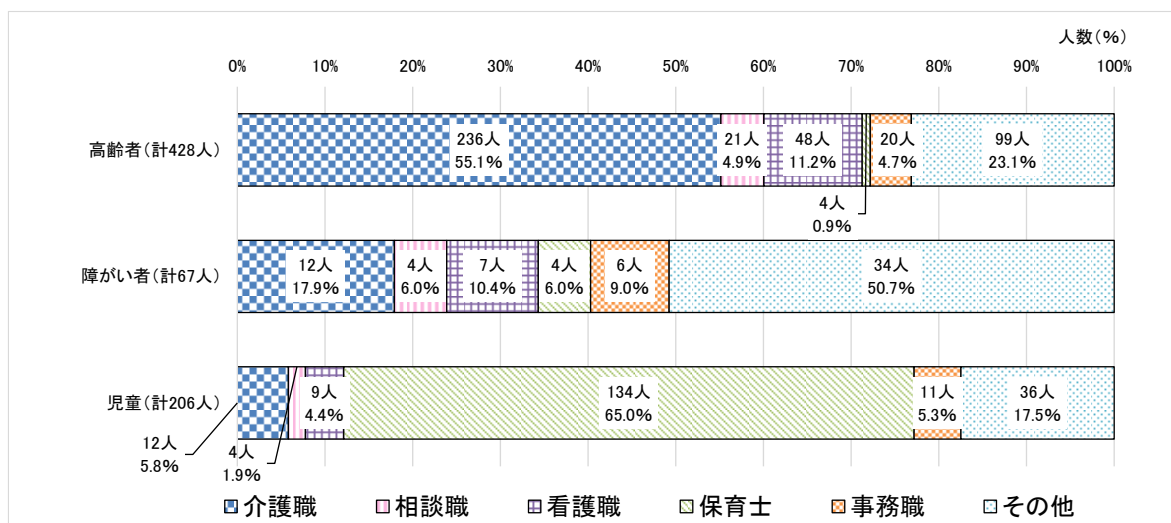
問5 人材派遣の利用の有無 【分野別】



問5 人材派遣を利用している職種別人数 【全体】



問5 人材派遣を利用している職種別人数 【分野別】



問6 外国人の雇用状況

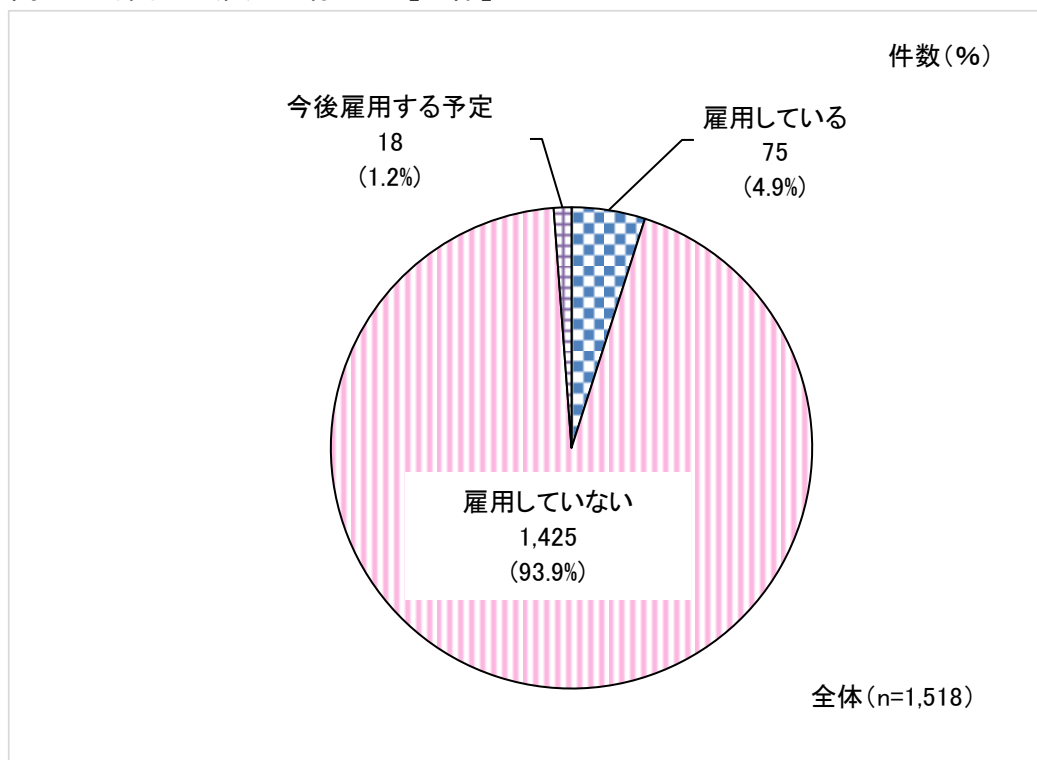
全体の約5%が雇用

雇用の枠組み（種類）は、「日本人の配偶者」が約3割、「技能実習生」が約2割

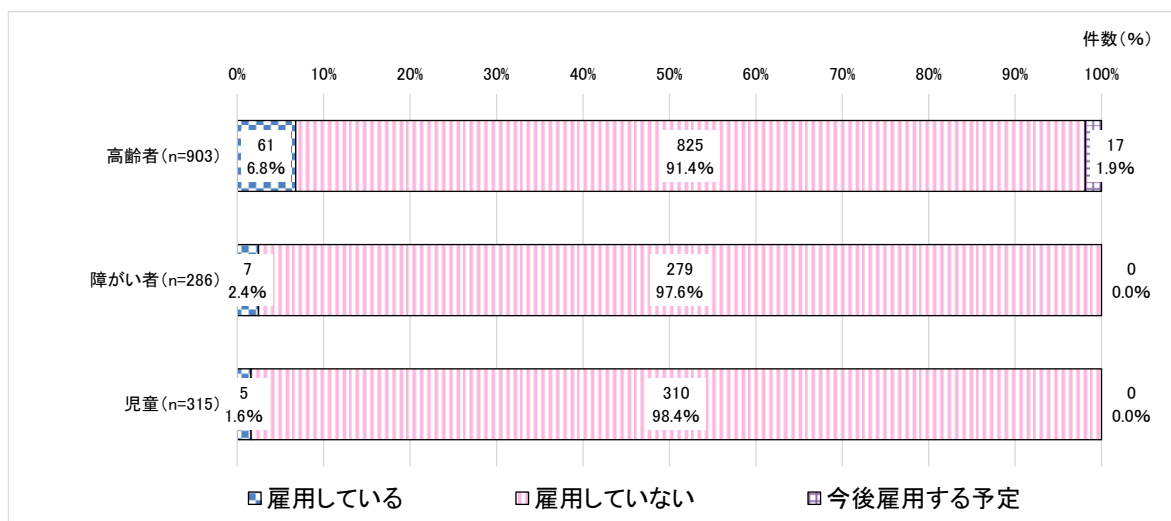
外国人を「雇用している」事業所は全体の4.9%であり、分野別にみると、『高齢者』で6.8%と割合が高かった。

雇用の枠組み（種類）では、「日本人の配偶者」（28.4%）が最も割合が高く、次に「技能実習生」（20.8%）の順となっている。

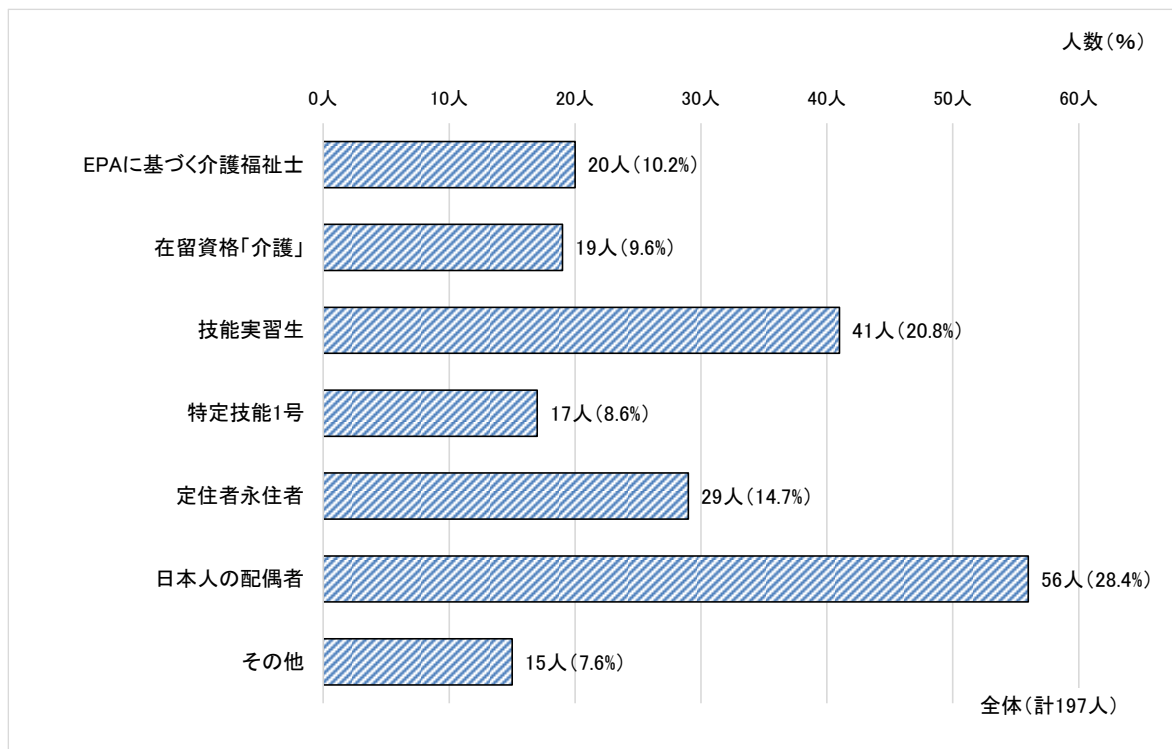
問6 外国人の雇用の有無 【全体】



問6 外国人の雇用の有無 【分野別】

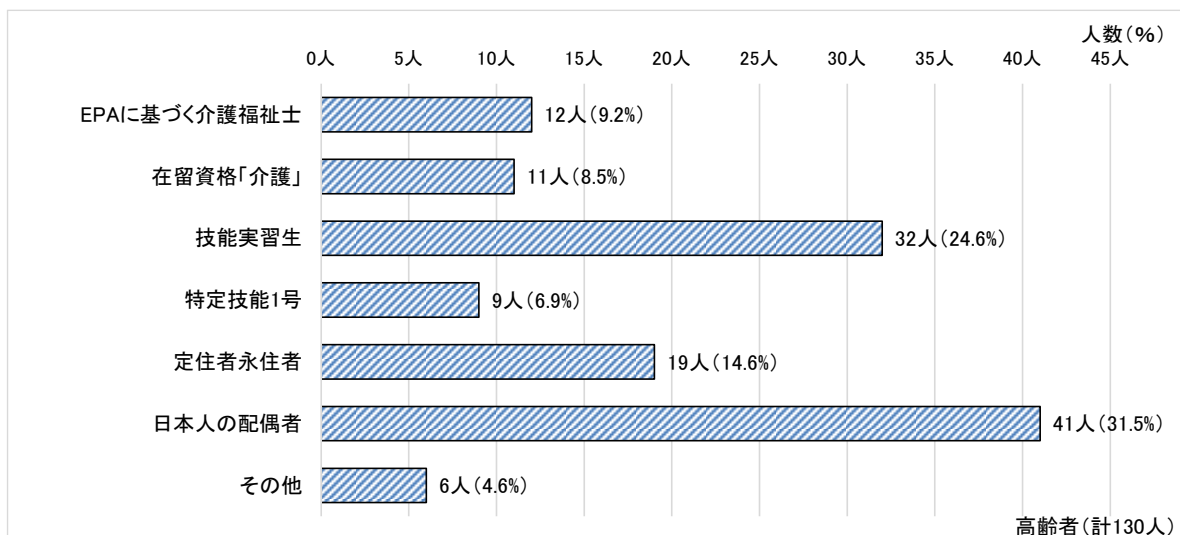


問6 外国人雇用の枠組み（種類） 【全体】

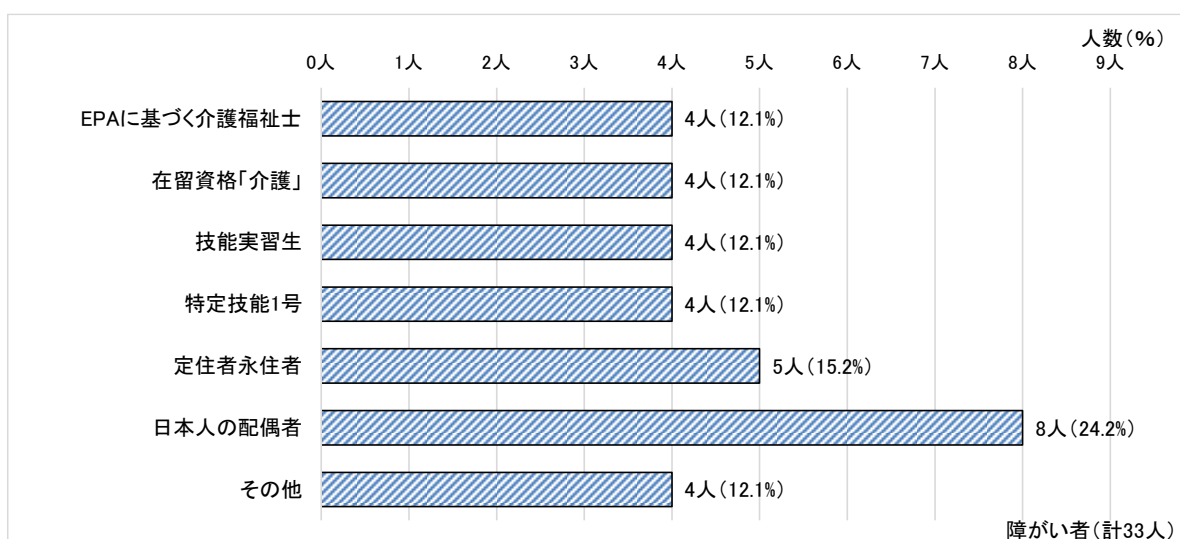


※複数の枠組み（種類）に該当する外国人従業員もいると思われるが、回答のあった人数をそのまま合計し集計している。実際に雇用されている外国人従業員の合計人数がグラフの数値（上記グラフの場合 197 人）と一致するとは限らない。

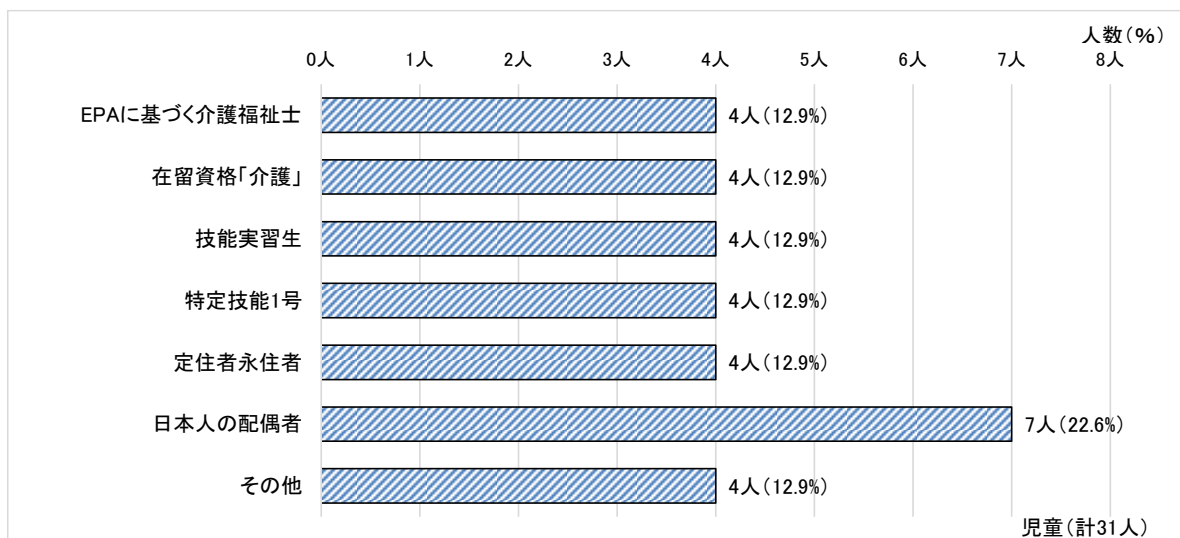
問6 外国人雇用の枠組み（種類） 【分野別／高齢者】



問6 外国人雇用の枠組み（種類） 【分野別／障がい者】



問6 外国人雇用の枠組み（種類） 【分野別／児童】



3. 福祉人材の確保

問7 職員の過不足状況

5割以上が「不足」

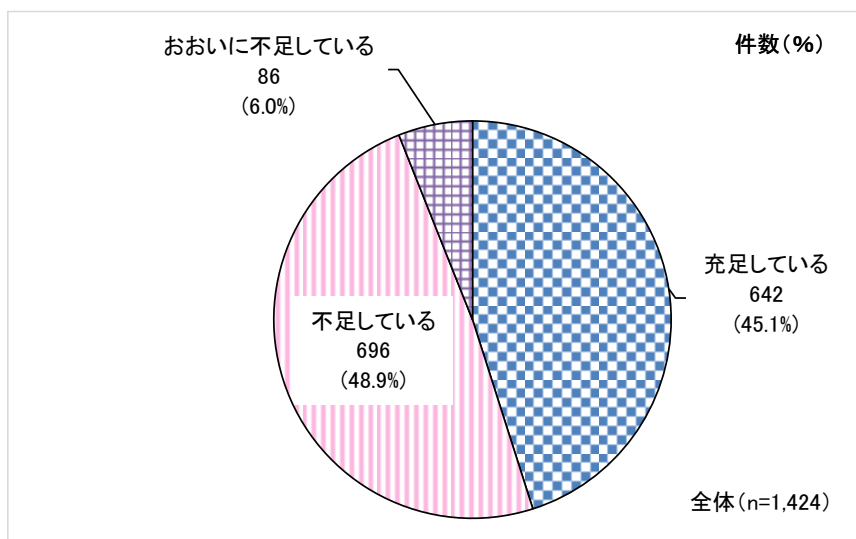
高齢者分野では「おおいに不足している」が8.5%

職員の過不足状況では、「不足している」が48.9%、「充足している」が45.1%、「おおいに不足している」が6.0%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54.9%が「不足」と答えている。

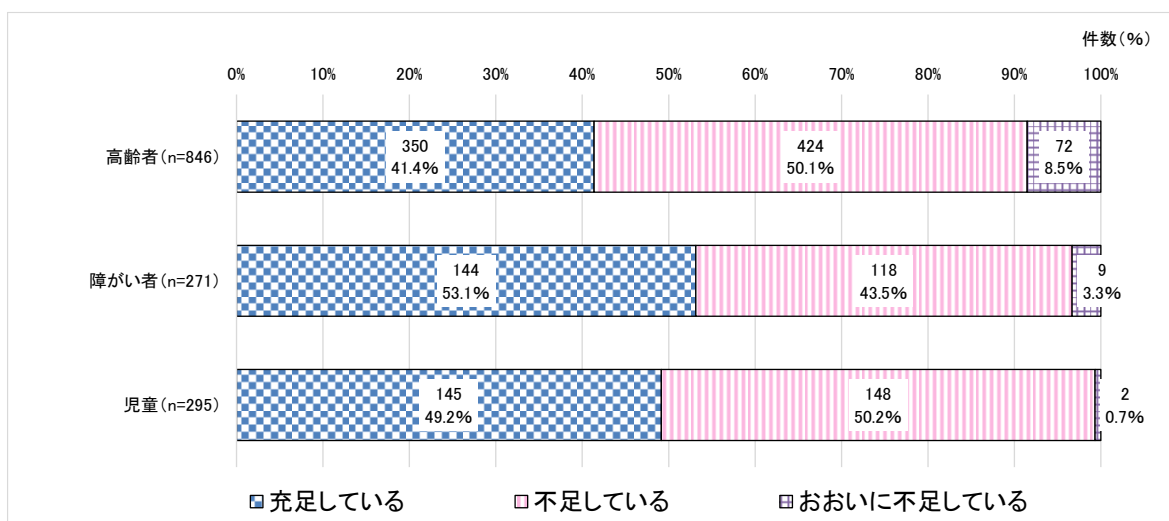
分野別にみると、『高齢者』では、「不足している」と「おおいに不足している」を合わせた割合が約6割を占めており、他の分野と比較して割合が高くなっている。

不足している人数は、全体で1,796人となっており、そのうち「正規職員」が55.5%、「非正規職員」が44.5%の割合となっている。分野別にみると、『児童』では、「正規職員」が61.6%を占めており、他の分野と比較して「正規職員」が不足している割合が高くなっている。

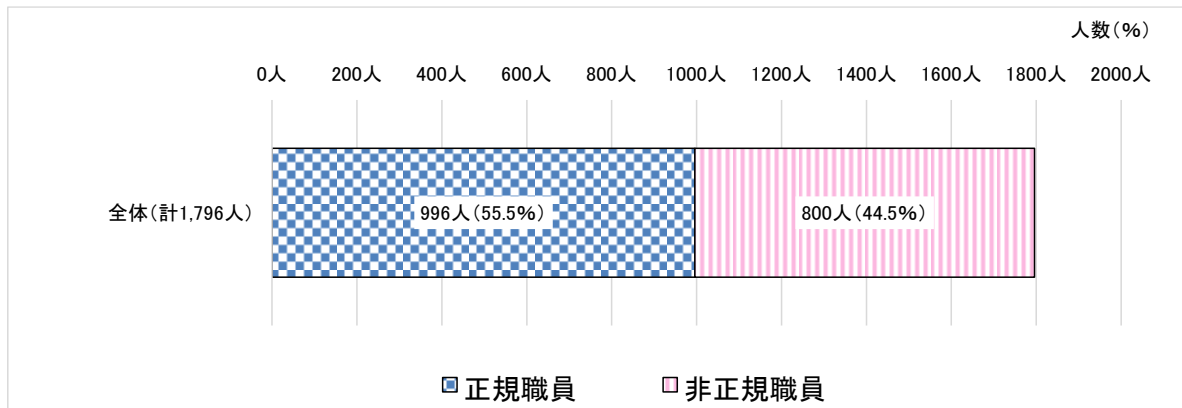
問7 職員の過不足状況 【全体】



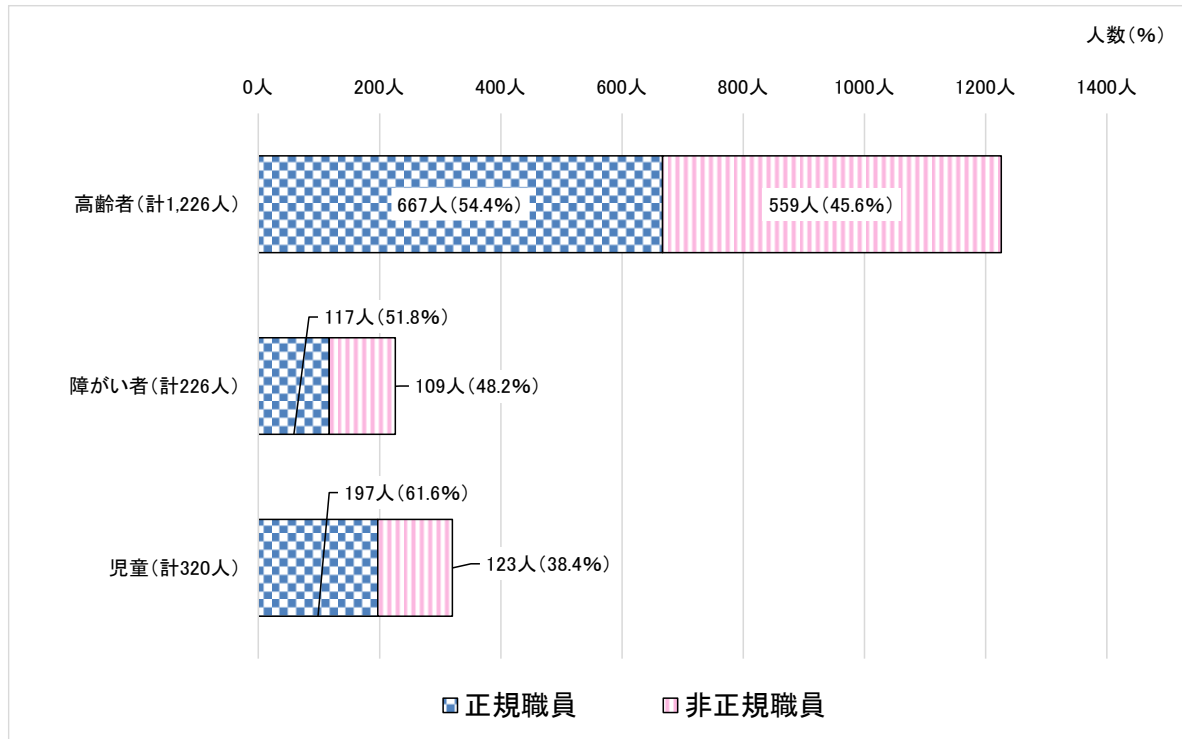
問7 職員の過不足状況 【分野別】



問7 不足している人数（雇用形態別） 【全体】



問7 不足している人数（雇用形態別） 【分野別】



問8 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数

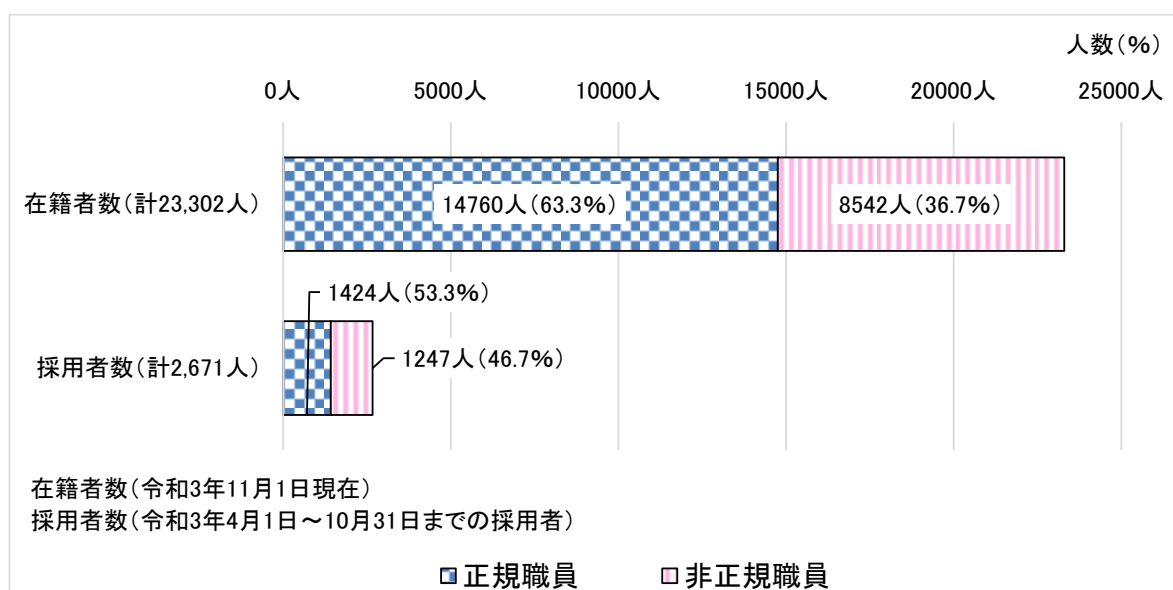
正規職員は6割強、非正規職員は4割弱

直接支援業務に関わる職員のうち、在籍者の6割強が正規職員、4割弱が非正規職員となっている。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。

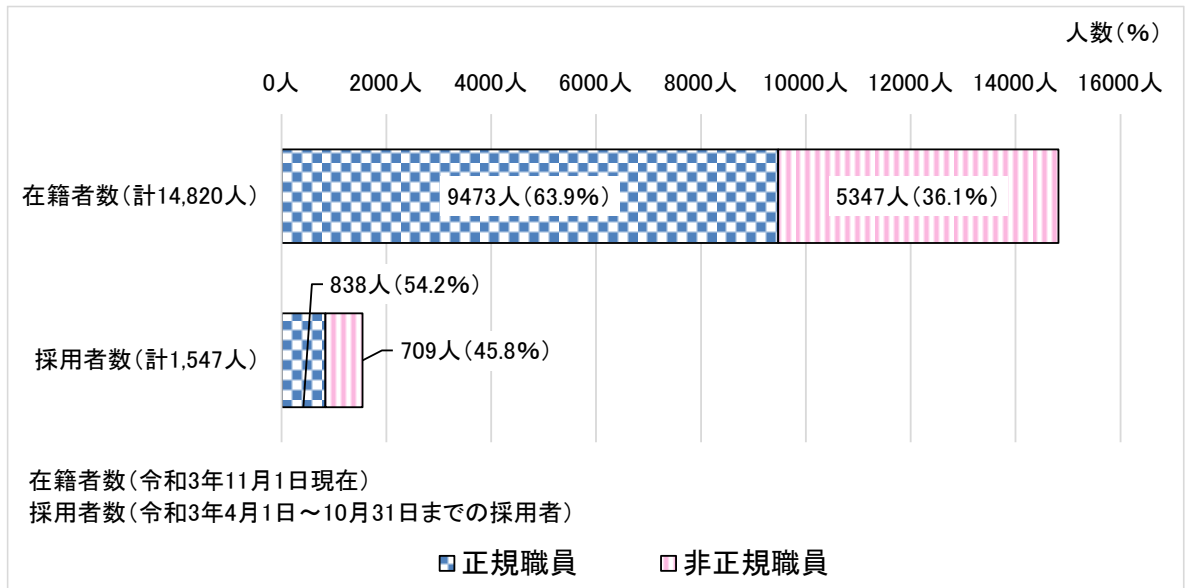
分野別にみると、在籍者の正規職員と非正規職員の割合に大きな差はみられなかったが、採用者については、『障がい者』で、「正規職員」の割合が5割を下回り、他の分野との差がみられた。

*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

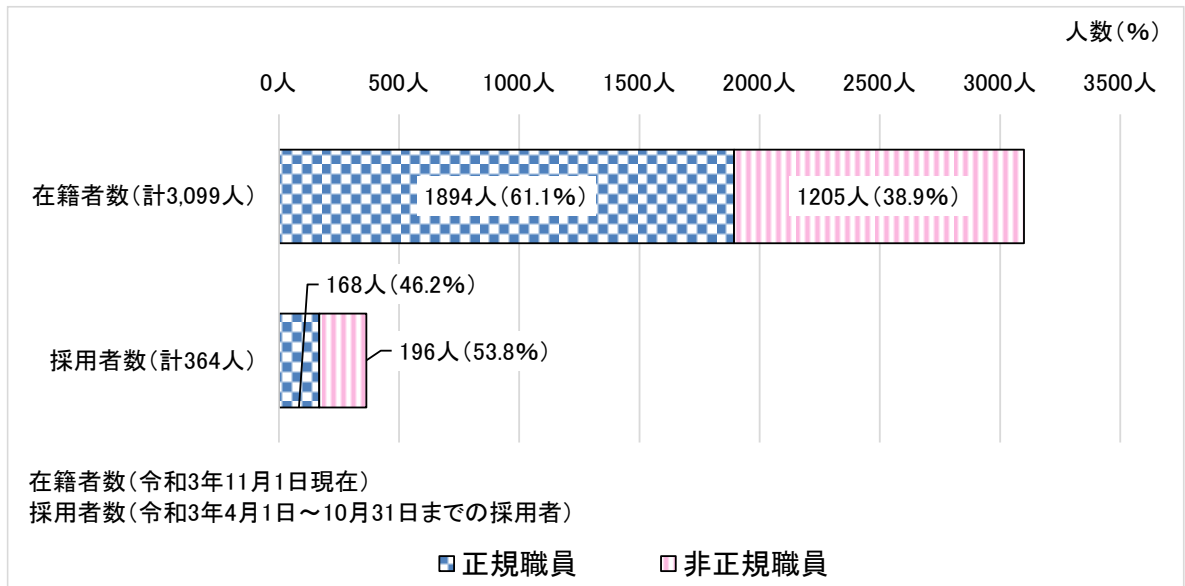
問8 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【全体】



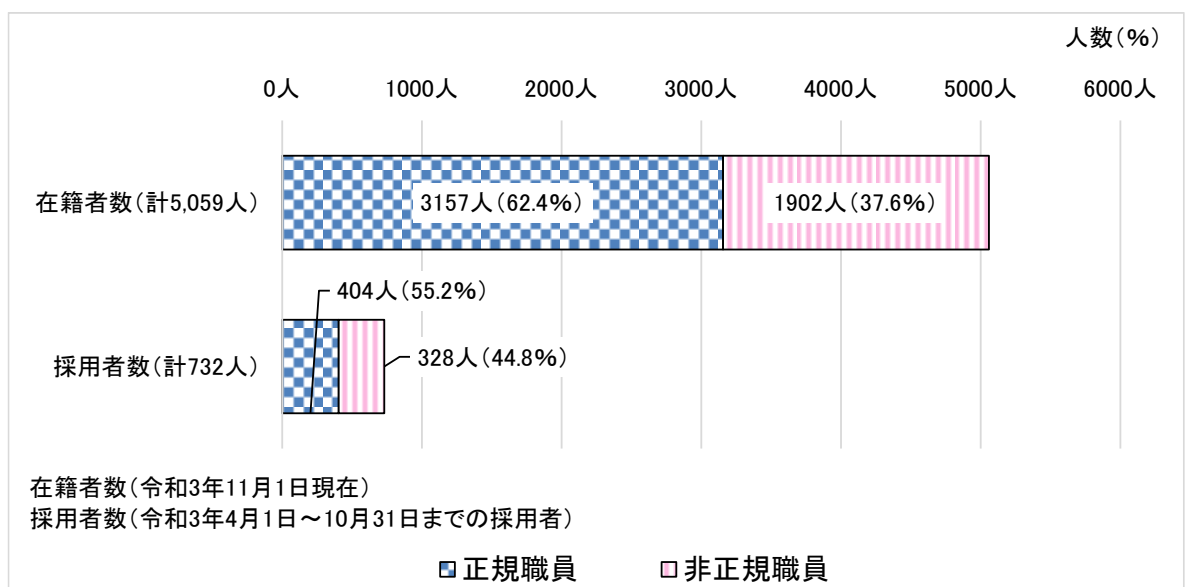
問 8 直接支援業務に関わる職員の在籍者数と採用者数 【分野別／高齢者】



問 8 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／障がい者】



問 8 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】



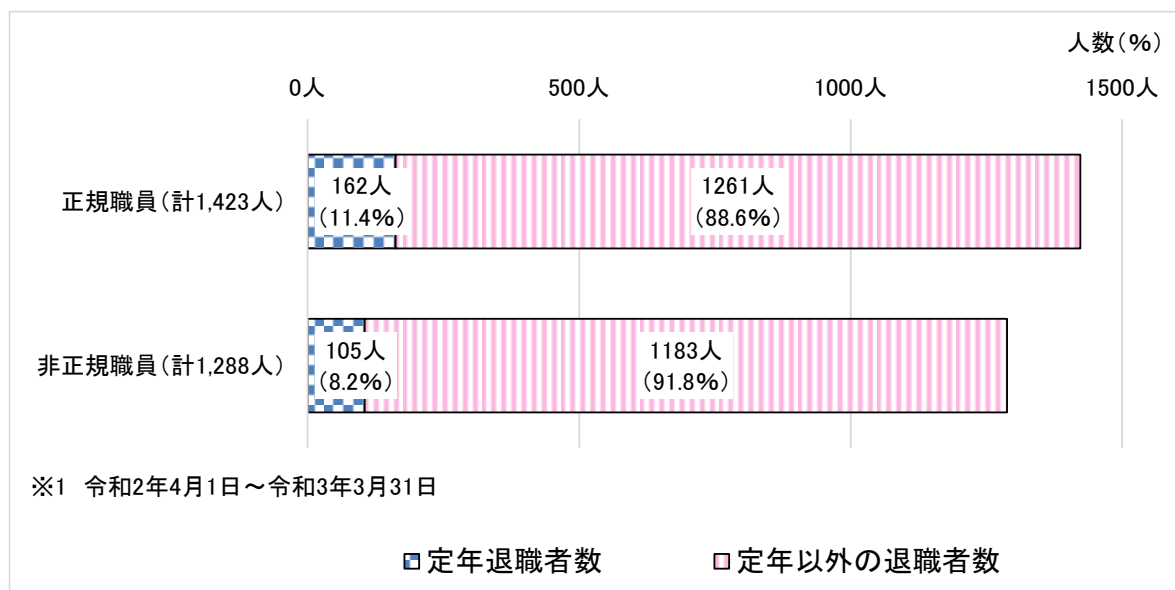
問9 昨年度（令和2年度）の退職者

約9割が定年以外の退職者

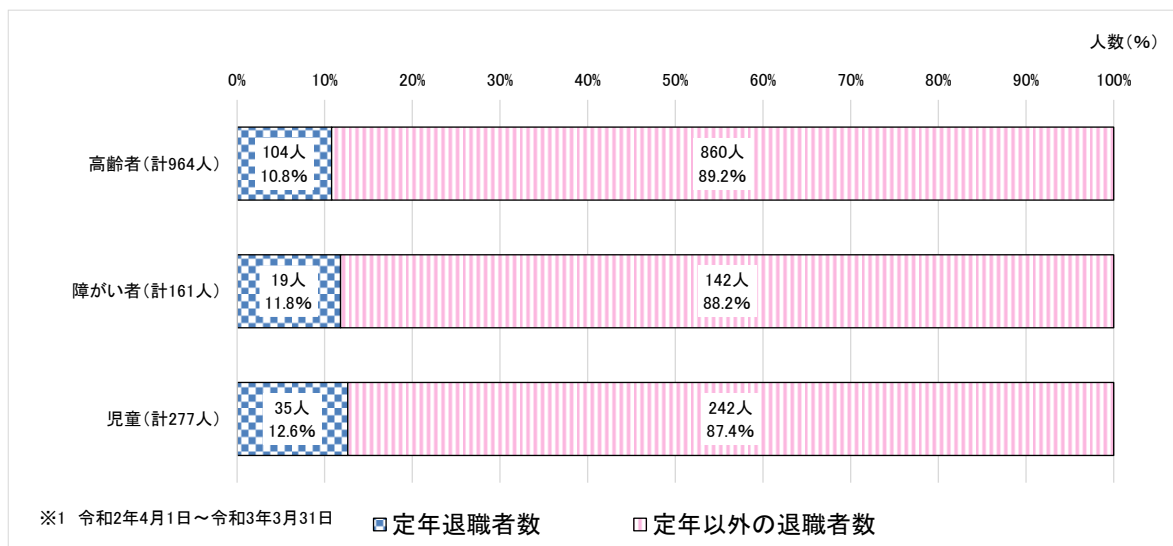
昨年度の退職者のうち、定年退職者の割合は、正規職員で11.4%、非正規職員で8.2%となっている。いずれも約9割が定年以外の退職者となっている。

正規職員、非正規職員それぞれを分野別にみると、大きな差はなく、いずれも約9割が定年以外の退職者となっている。

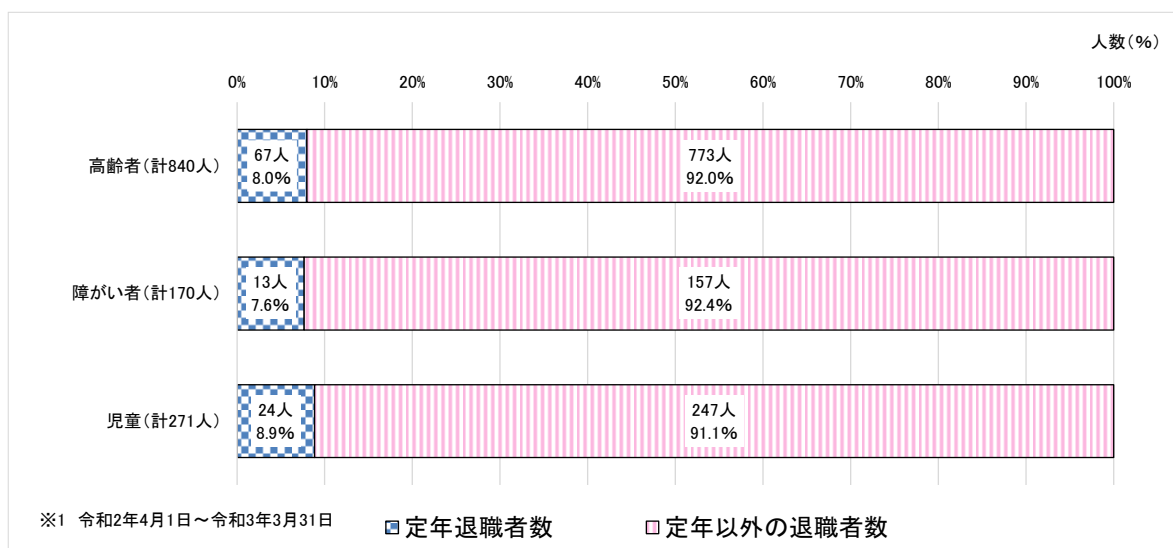
問9 昨年度※1の退職者数 【全体】



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】



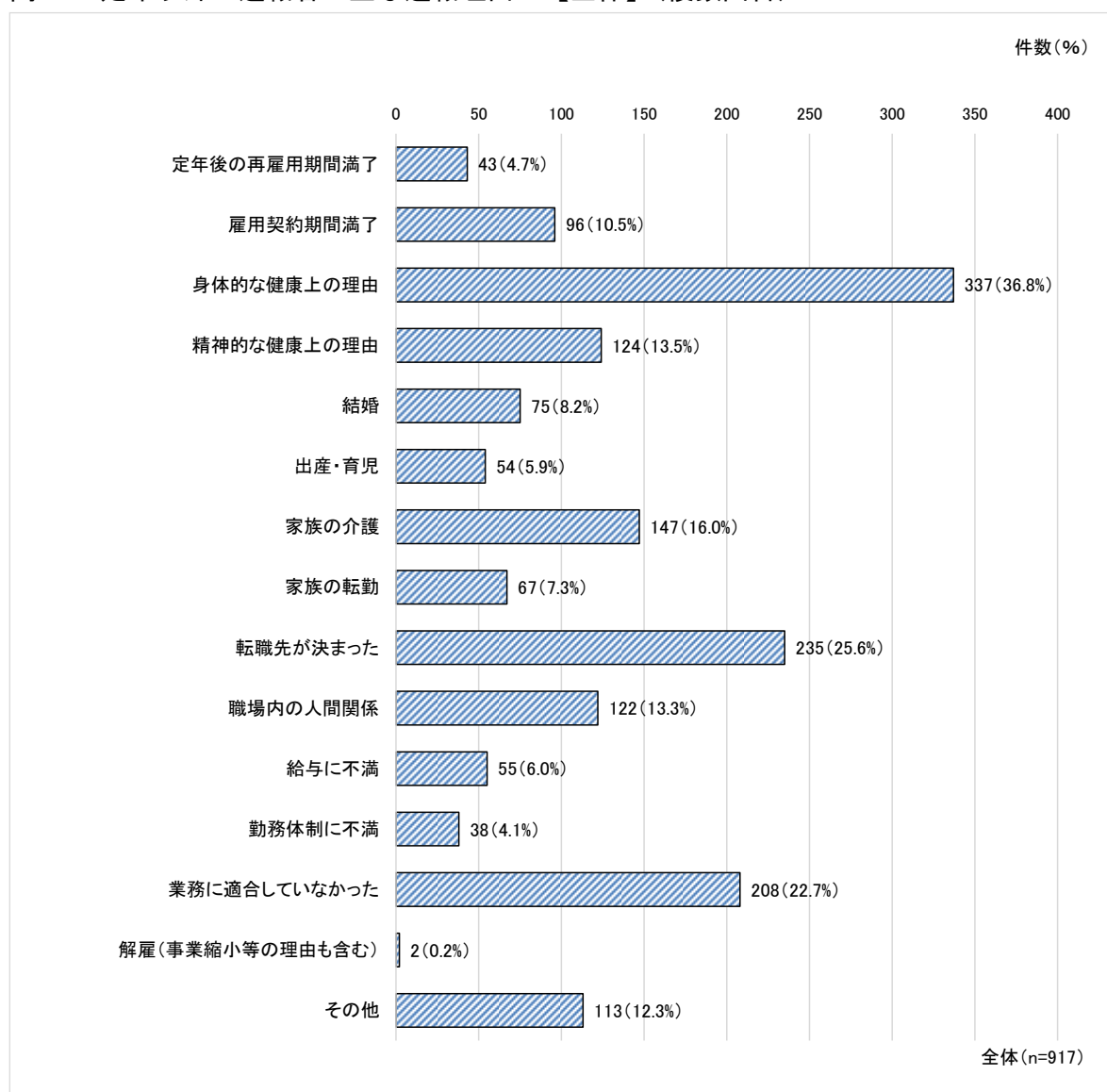
問10 定年以外の退職者の主な退職理由（あてはまるもの全てに○）

「身体的な健康上の理由」、「転職先が決まった」、「業務に適合していなかった」が上位

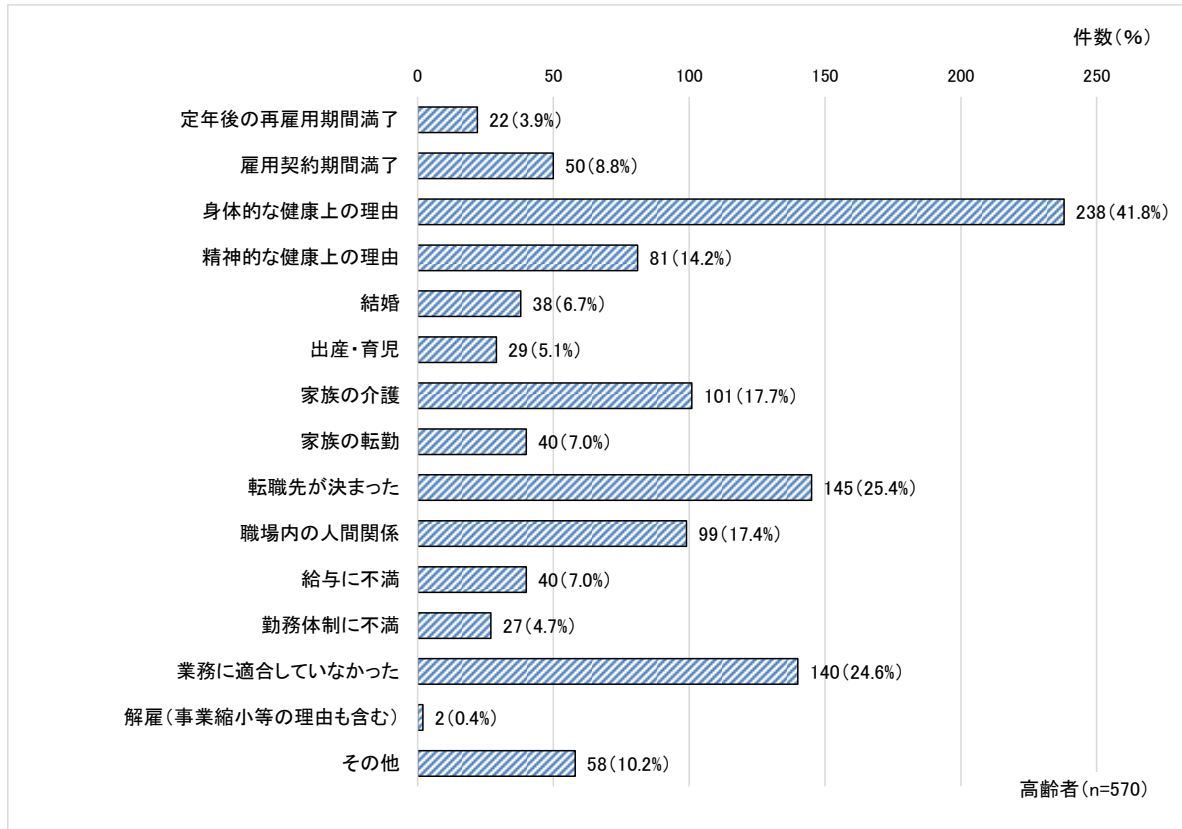
昨年度の定年以外の退職者の退職理由では「身体的な健康上の理由」(36.8%)が最も割合が高く、次に「転職先が決まった」(25.6%)、「業務に適合していなかった」(22.7%)の順が続いている。

分野別にみると、『高齢者』では、「身体的な健康上の理由」(41.8%)、「転職先が決まった」(25.4%)、「業務に適合していなかった」(24.6%)、『障がい者』では、「身体的な健康上の理由」(33.8%)、「業務に適合していなかった」(27.0%)、「転職先が決まった」(20.9%)と順位に違いはあるものの、同じ理由が上位を占めたが、『児童』では、「転職先が決まった」(29.3%)「身体的な健康上の理由」(25.0%)、「結婚」(17.6%)の順となっており、他の分野と違いがみられた。

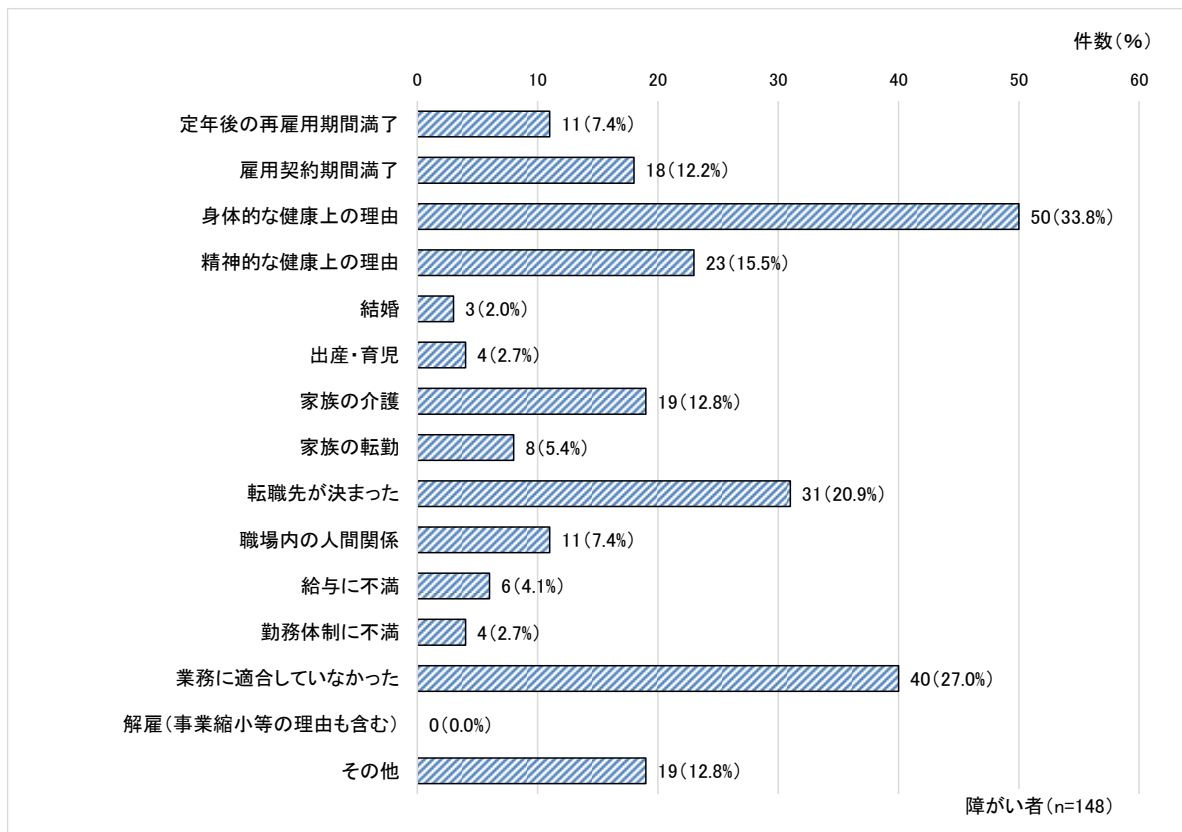
問10 定年以外の退職者の主な退職理由 【全体】(複数回答)



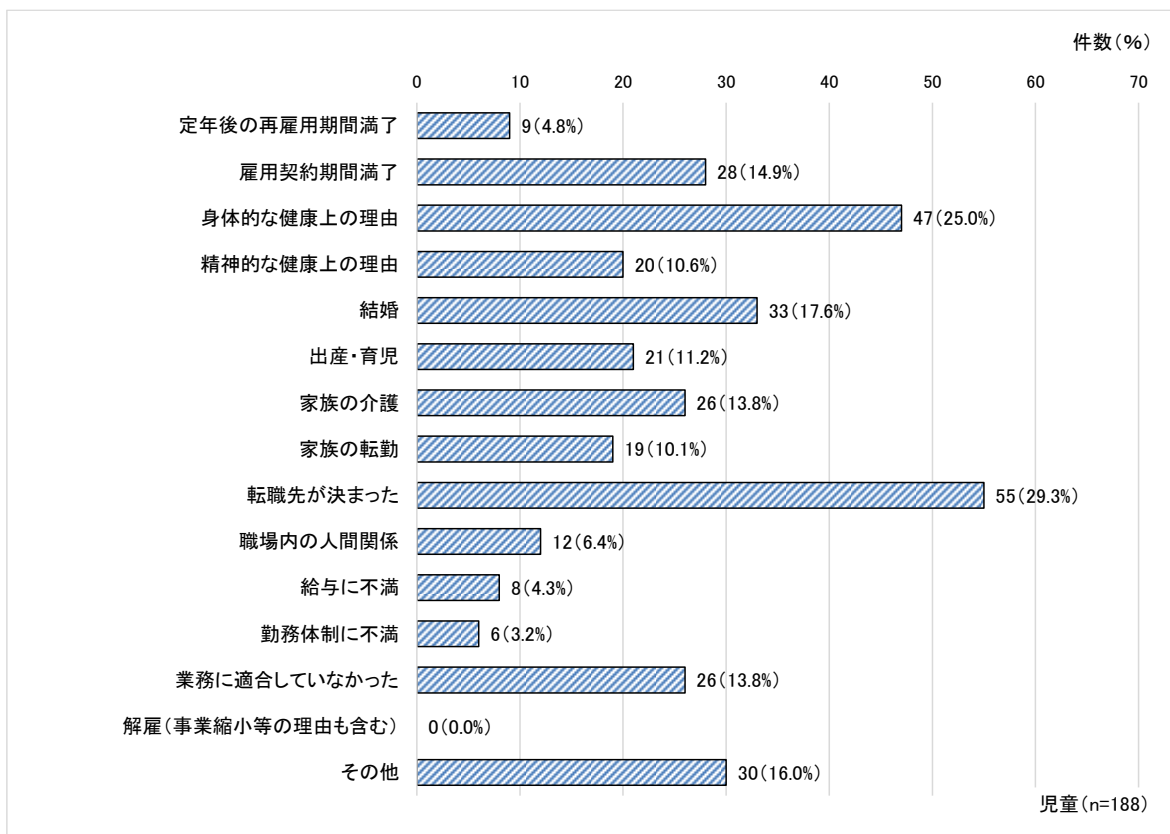
問 10 定年以外の退職者の主な退職理由 【分野別／高齢者】（複数回答）



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）



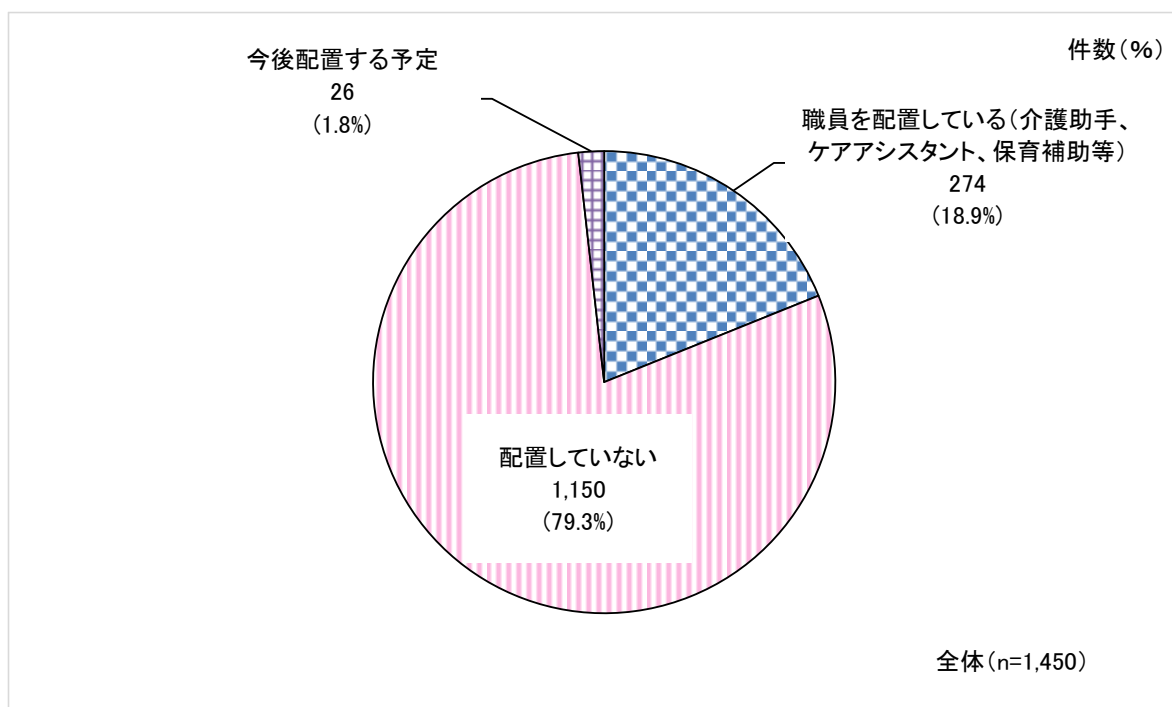
問 1 1 直接支援業務の機能分化（分割化）の状況（○は一つ）

約 2 割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 4 割以上

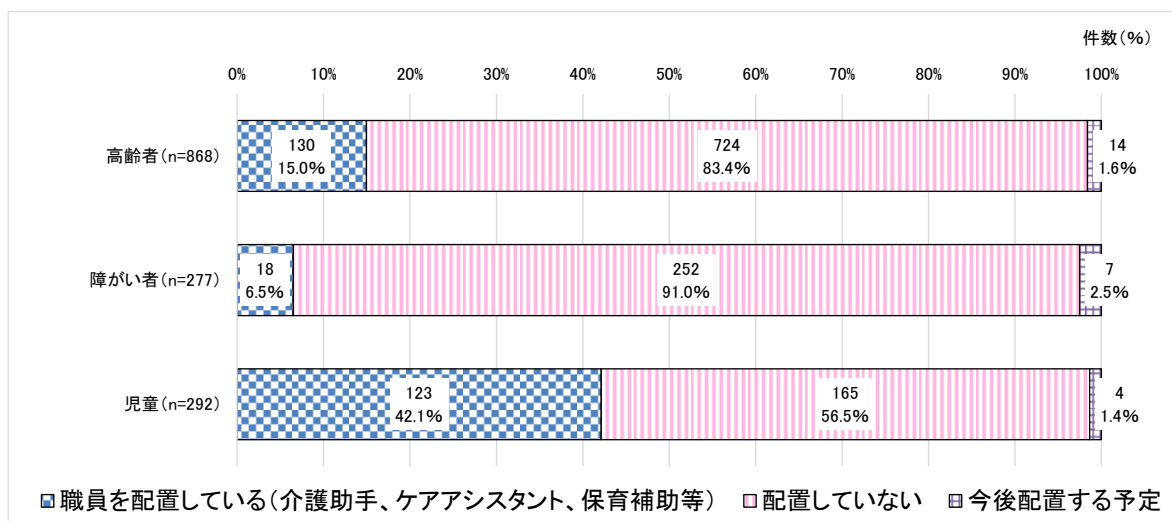
直接支援業務の機能分化（分割化）については、介護補助、ケアアシスタント、保育補助等業務分割化のために「職員を配置している」が 18.9%、「配置していない」が 79.3%、「今後配置する予定」が 1.8%となっている。

分野別にみると、業務分割化のために「職員を配置している」割合は、『高齢者』で 15.0%、『障がい者』で 6.5%、『児童』では 42.1%と、『児童』で高く、『障がい者』で低くなっている。

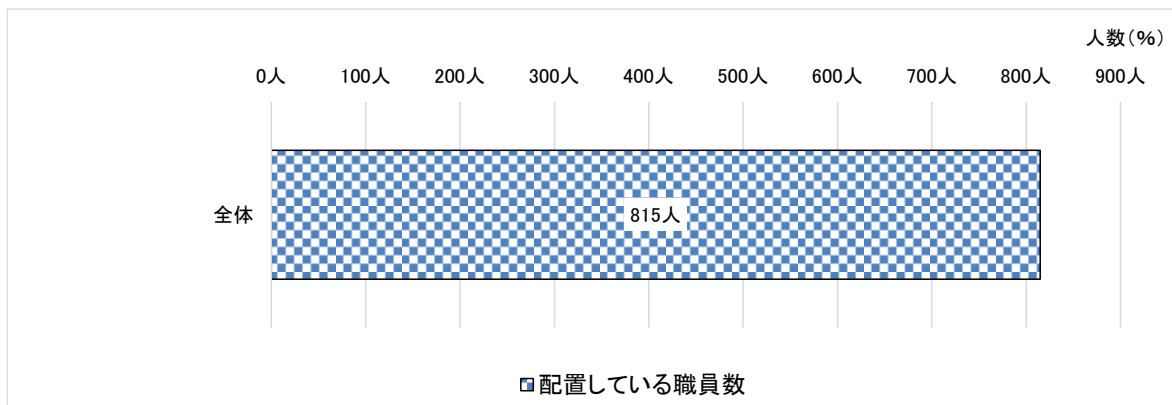
問 11 直接支援業務の機能分化（分割化）の状況 【全体】



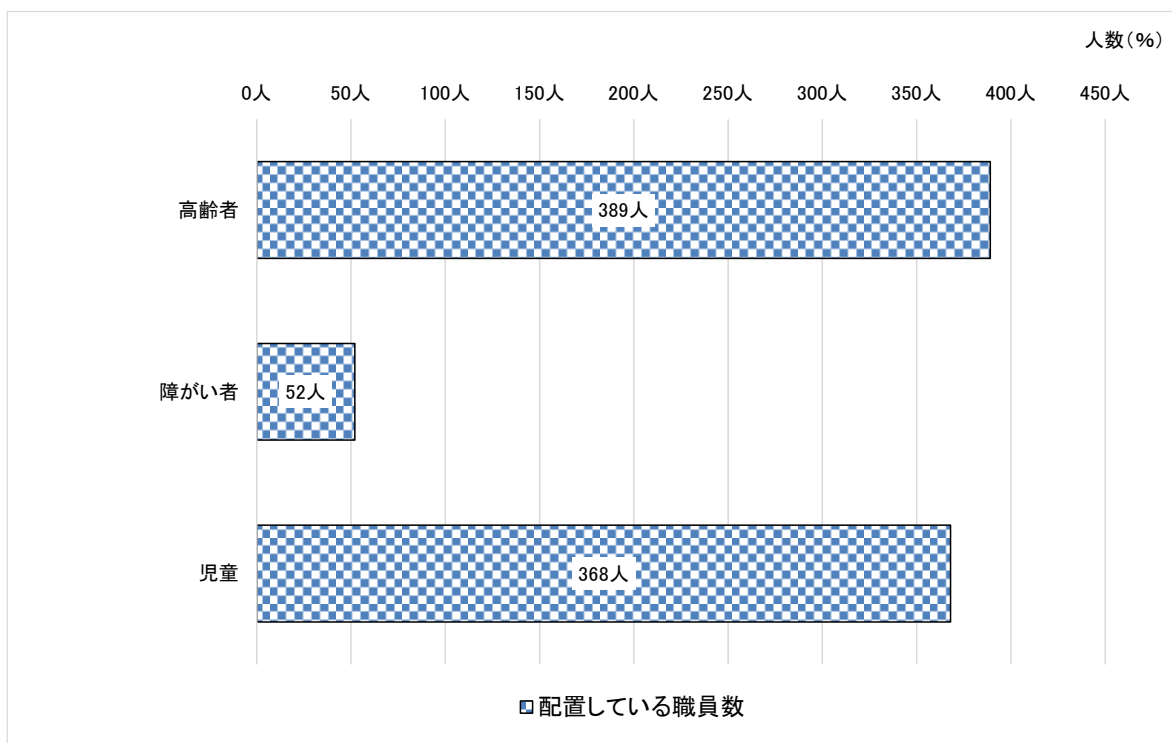
問 11 直接支援業務の機能分化（分割化）の状況 【分野別】



問 11 配置している職員数 【全体】



問 11 配置している職員数 【分野別】



問 1 2 人材確保の取り組みの現状と今後（あてはまるもの全てに○）

「実施している」のは「ハローワークを通じての募集」、「職員・知人からの紹介」
「実施し効果があった」のも「ハローワークを通じての募集」、「職員・知人からの紹介」
「今後取りくみたい」のは「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、「現在実施している」と「実施して効果があった」を合わせた『実施している』は、「ハローワークを通じての募集」（83.7%）、「職員・知人からの紹介」（64.1%）、「自法人・事務所のホームページを通じての募集」（44.2%）の順に割合が高かった。

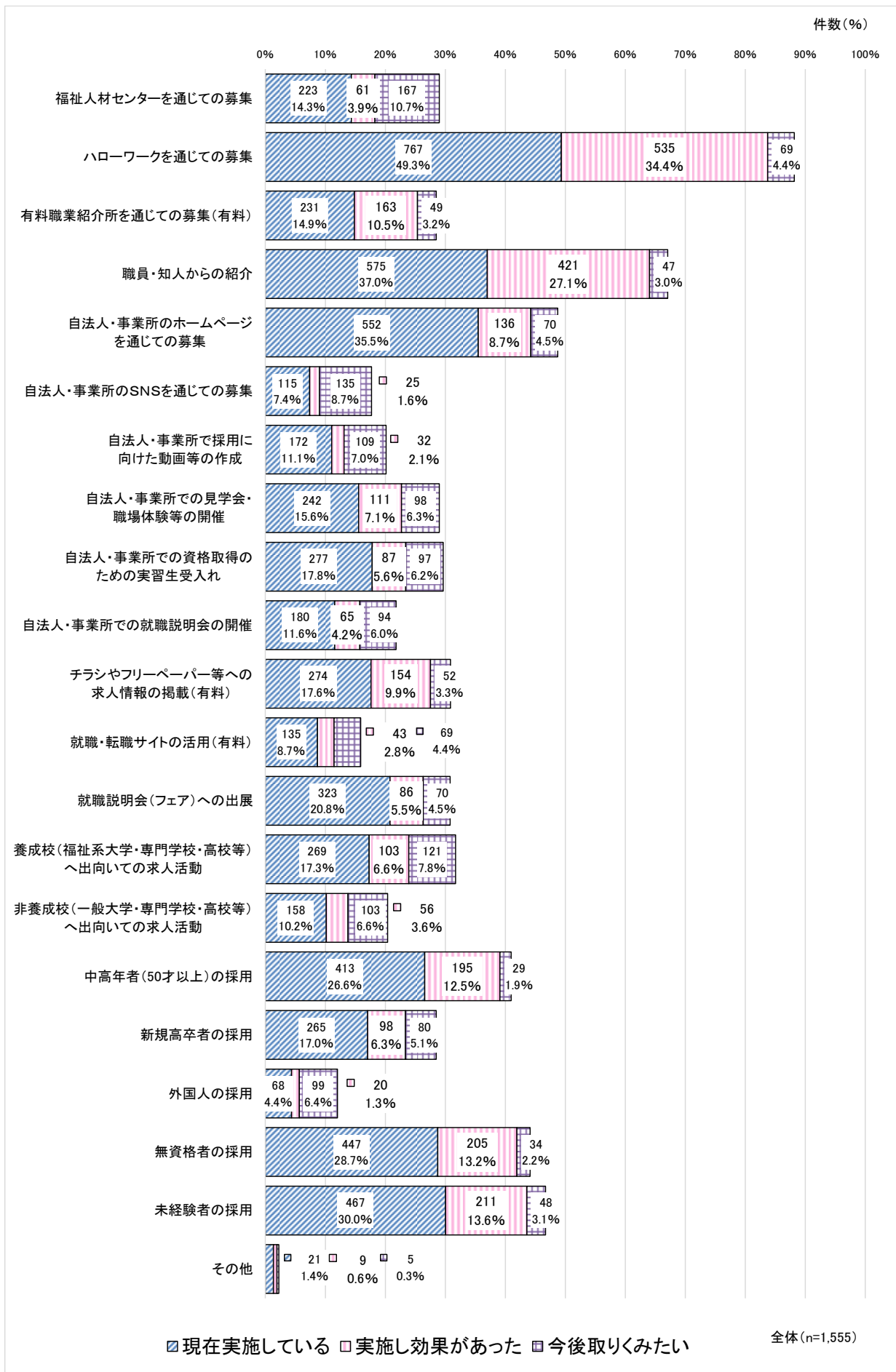
「実施して効果があった」のは、「ハローワークを通じての募集」（34.4%）、「職員・知人からの紹介」（27.1%）の2つの募集方法の割合が高かった。

『今後取り組みたい』は、「福祉人材センターを通じての募集」（10.7%）、「自法人・事業所のSNSを通じての募集」（8.7%）、「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」（7.8%）の順に割合が高かった。

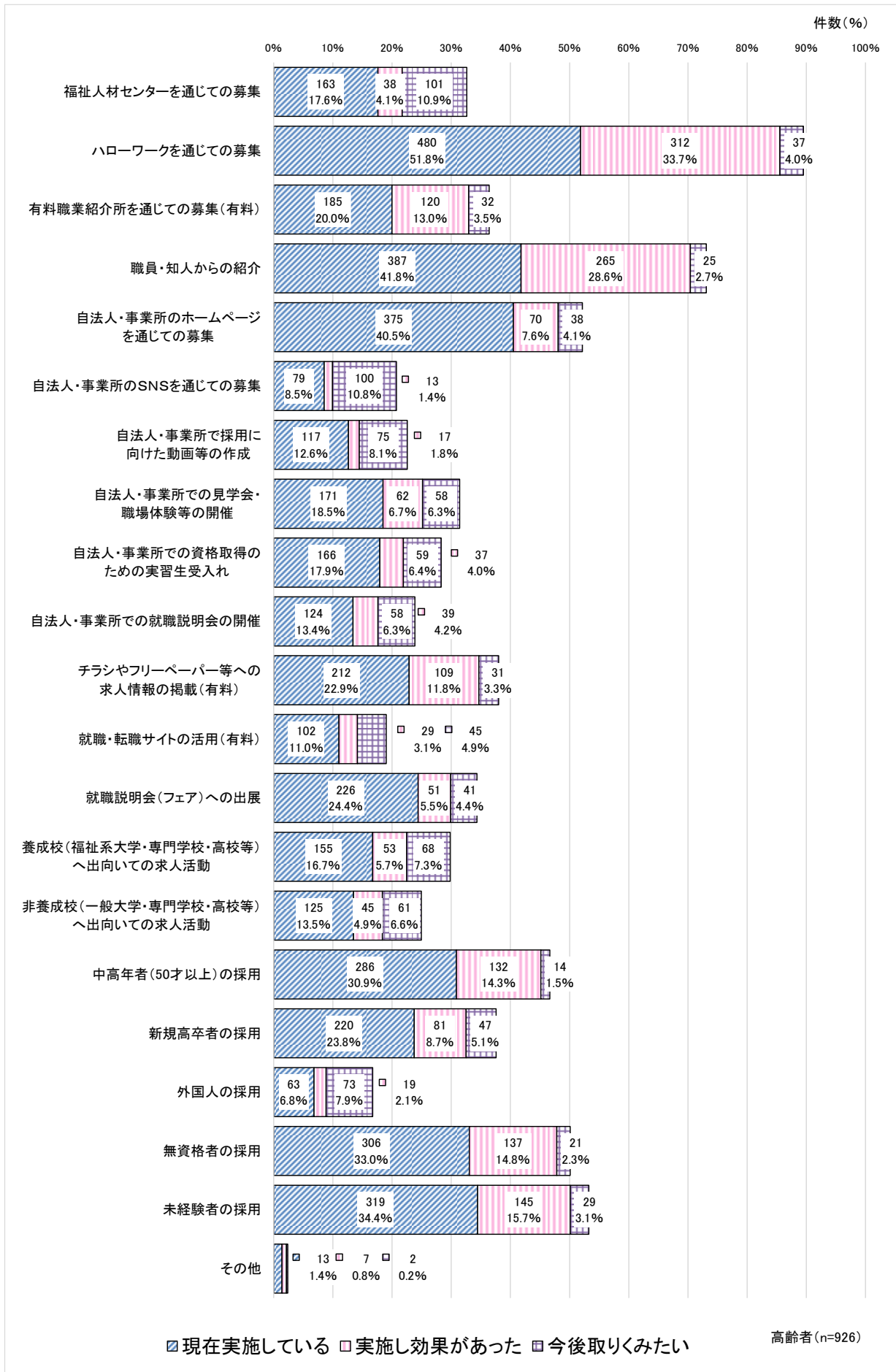
分野別にみると、「現在実施している」と「実施して効果があった」を合わせた『実施している』、「実施して効果があった」のは、いずれも「ハローワークを通じての募集」、「職員・知人からの紹介」の2つ募集方法の割合が高かった。

「今後取りくみたい」取り組みで割合が最も高いのは、いずれの分野でも「福祉人材センターを通じての募集」でそれぞれ1割を超えている。高齢者では「自法人・事業所のSNSを通じての募集」も10.8%と1割を超えている。

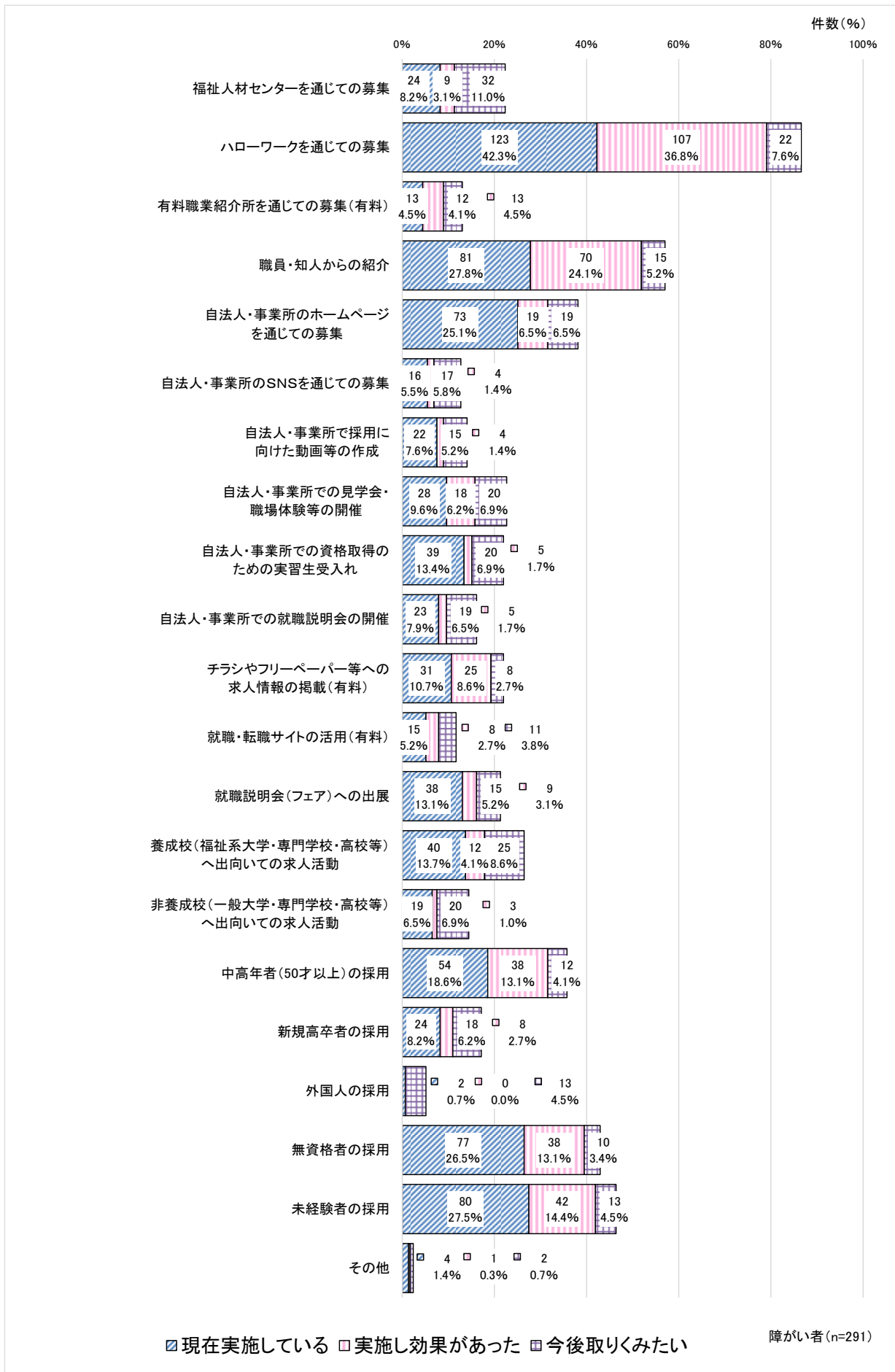
問 12 人材確保の取り組みの現状と今後 【全体】（複数回答）



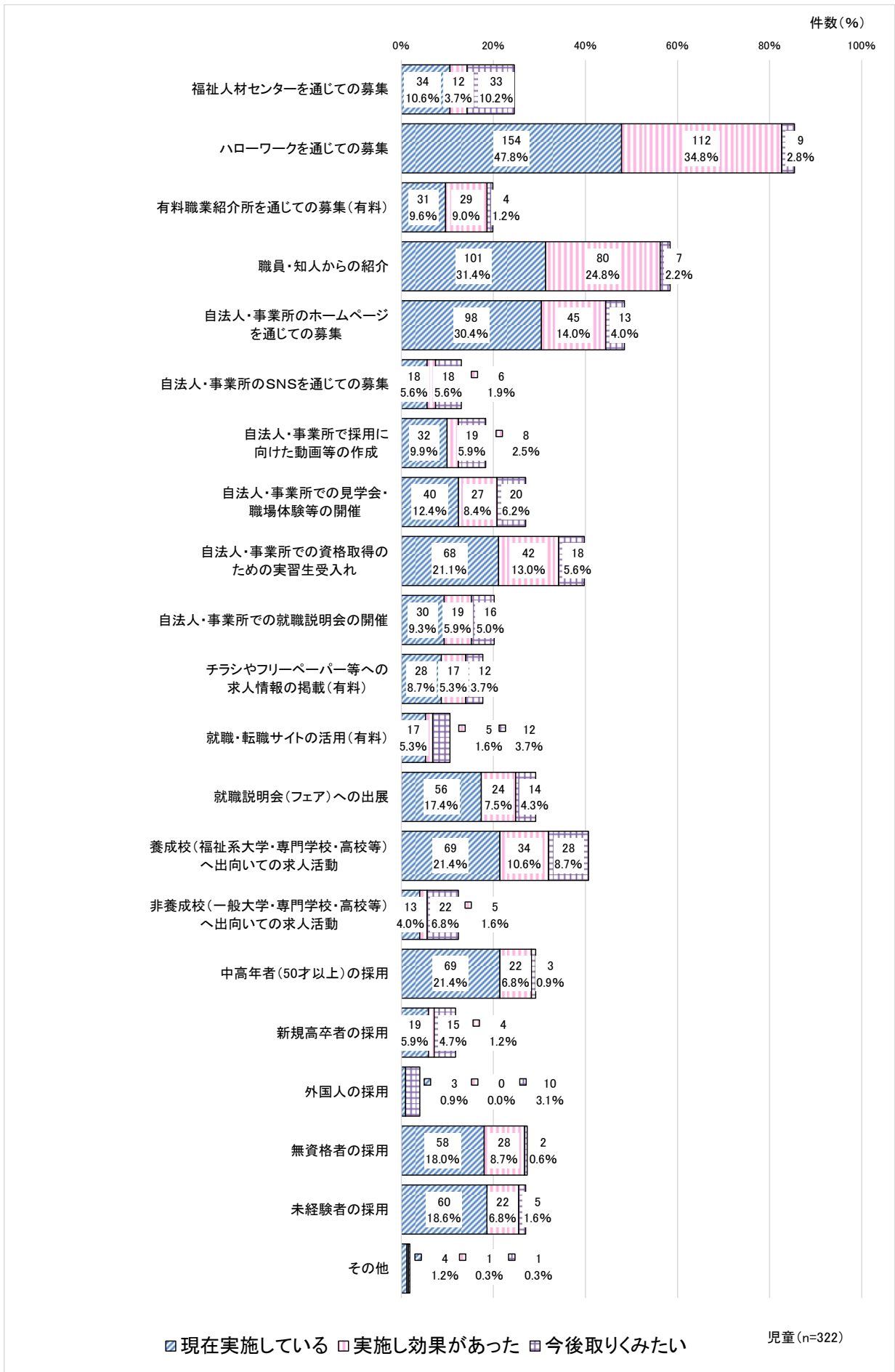
問 12 人材確保の取り組みの現状と今後 【分野別／高齢者】（複数回答）



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

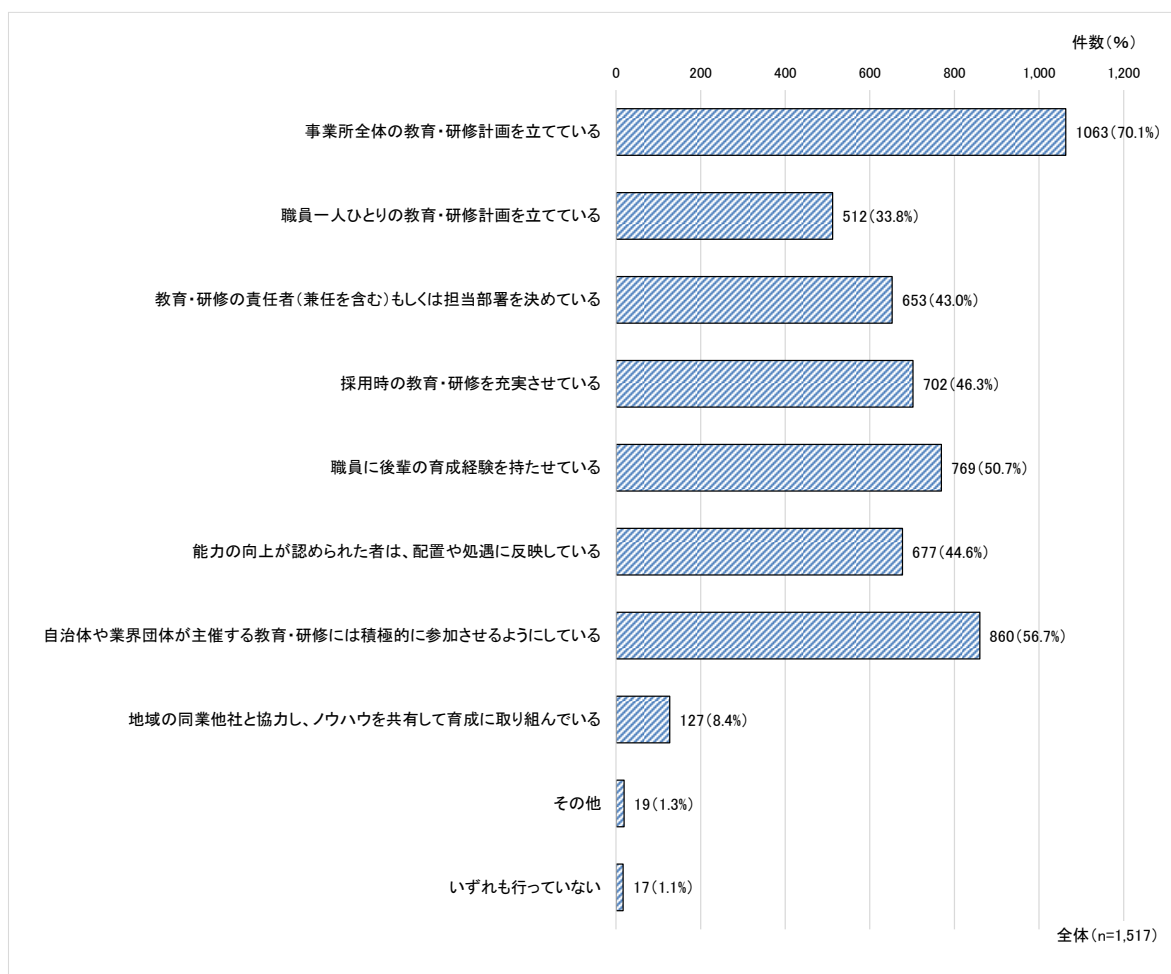
問13 人材育成のための方策（あてはまるもの全てに○）

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」割合が最も高い
障がい者、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」も高い

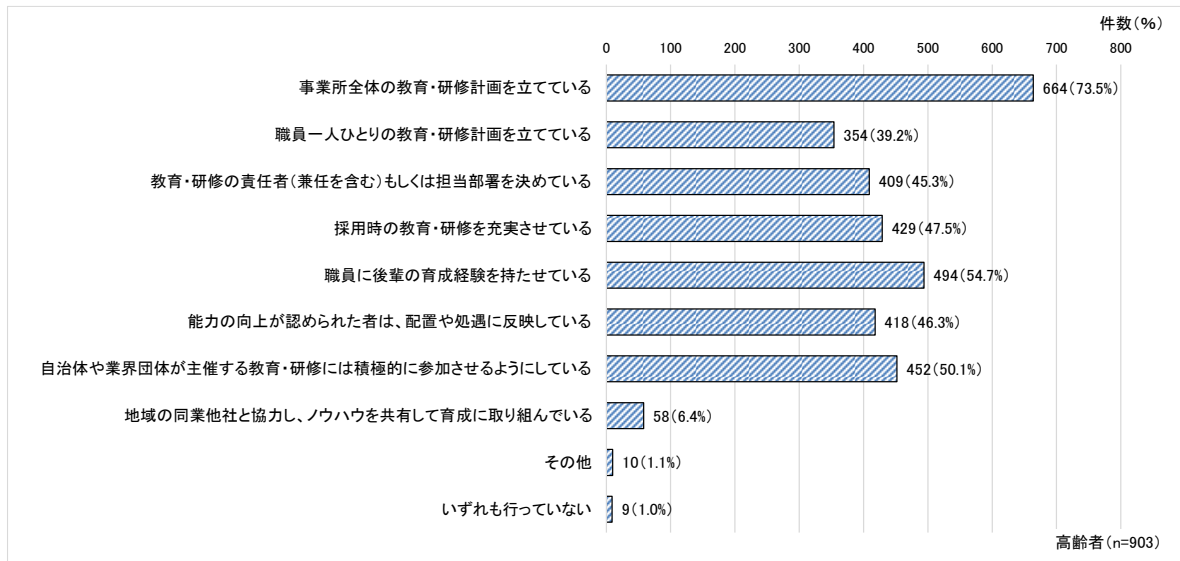
人材育成のための方策としては「事業所全体の教育・研修計画を立てている」が70.1%で最も割合が高く、次に「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」(56.7%)、「職員に後輩の育成経験を持たせている」(50.7%)の順が続いている。

分野別にみると、『障がい者』、『児童』では『高齢者』と比較して、「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」の割合が高く、『児童』では最も割合が高い方策となっている。

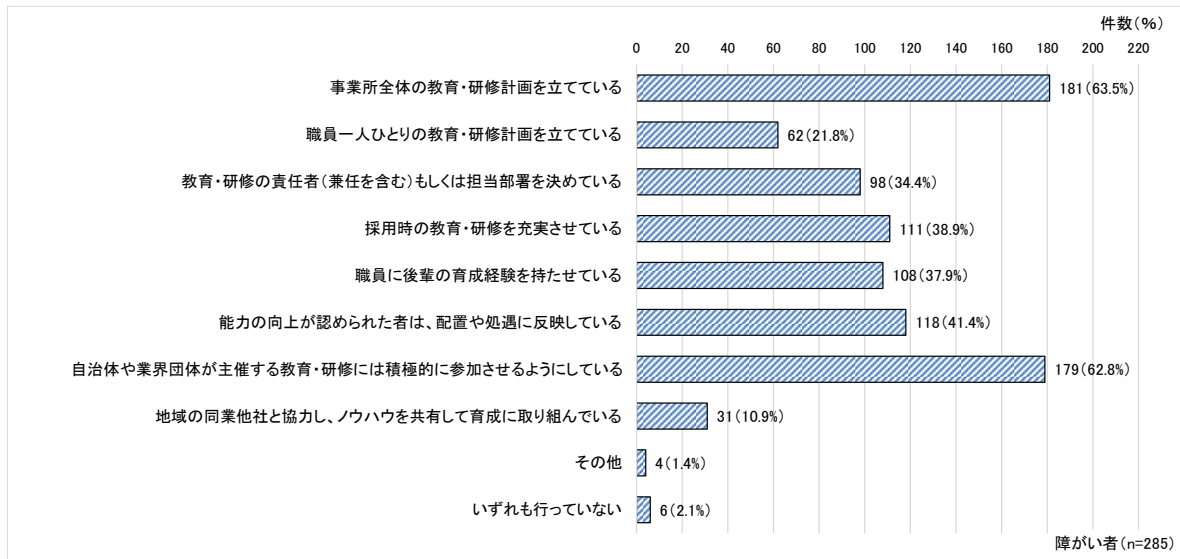
問13 人材育成のための方策 【全体】（複数回答）



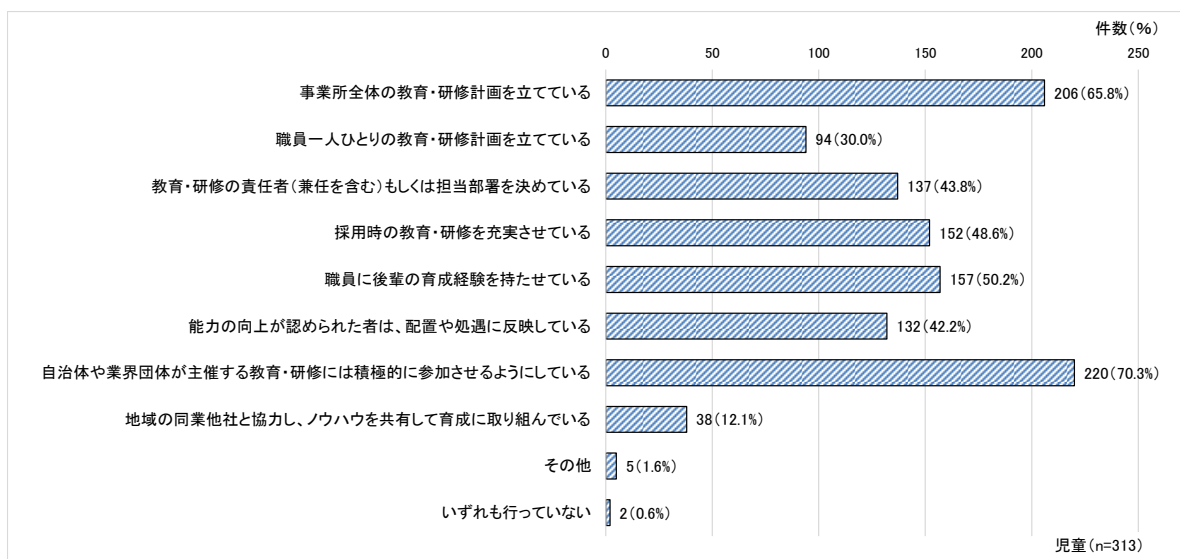
問 13 人材育成のための方策 【分野別／高齢者】（複数回答）



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）



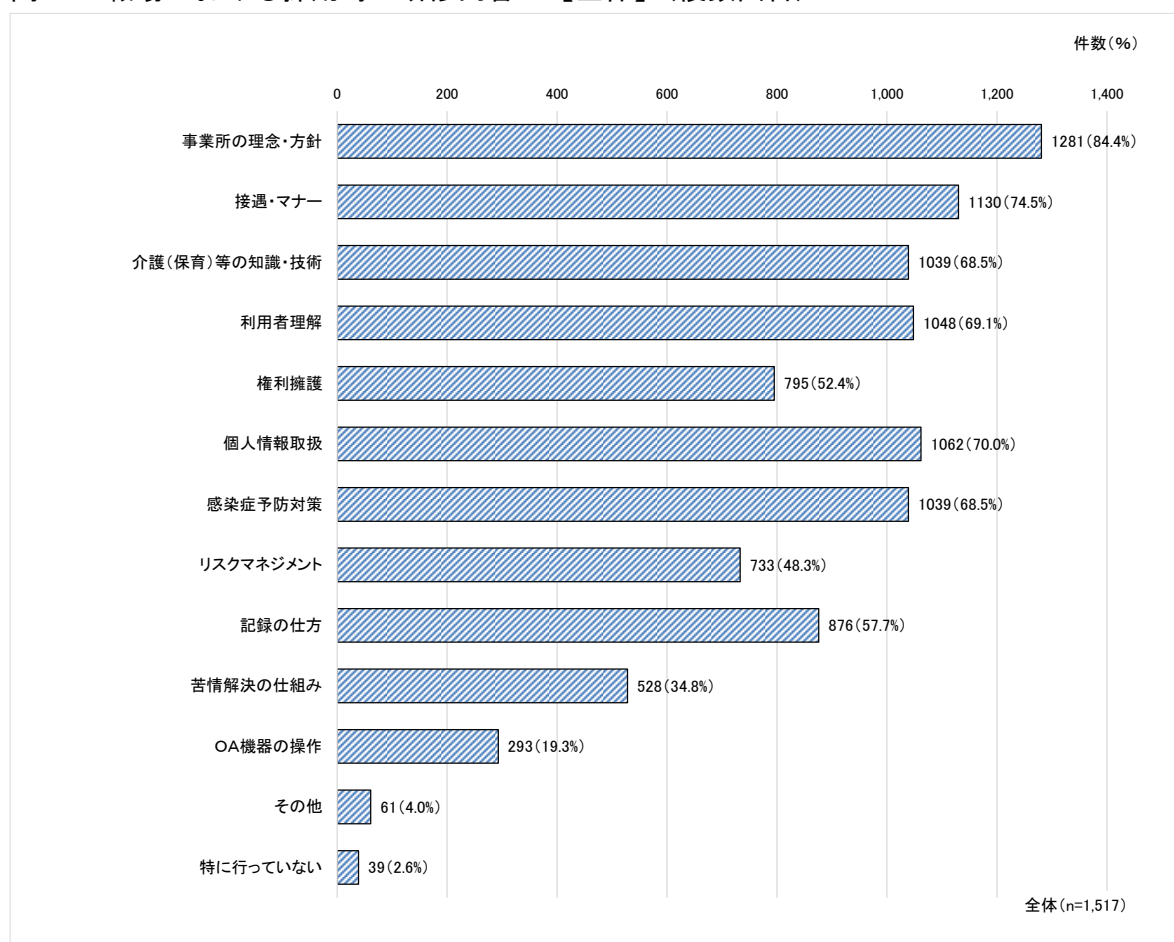
問 1 4 職場における採用時の研修内容（あてはまるもの全てに○）

高齢者、児童分野では「事業所の理念・方針」の割合が最も高く
障がい者分野では「利用者理解」の割合が最も高い

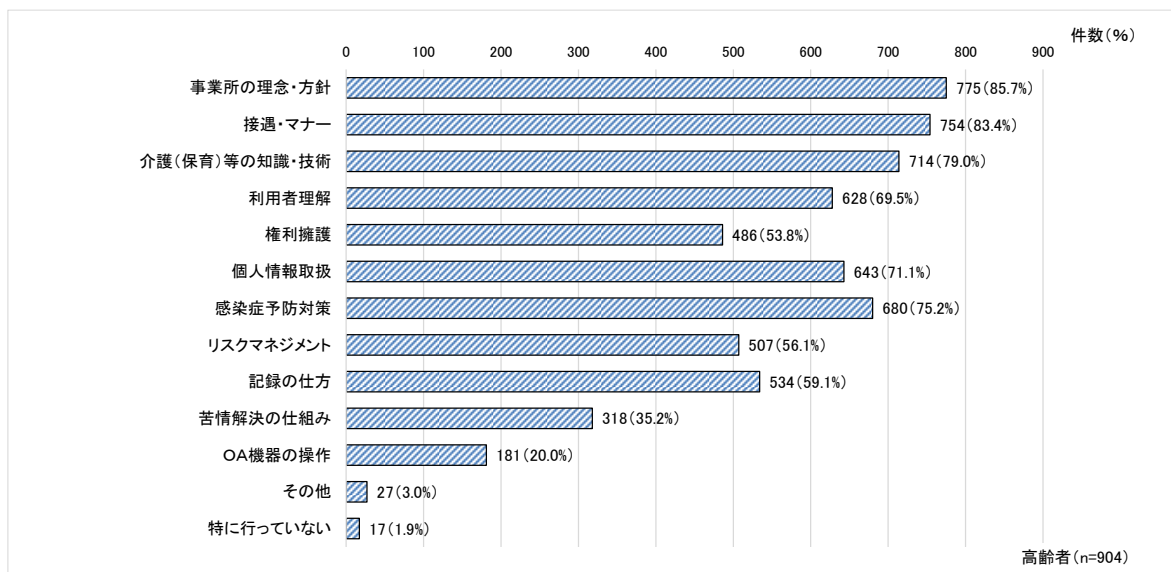
職場における採用時の研修内容では「事業所の理念・方針」が 84.4%で最も割合が高く、次に「接遇・マナー」(74.5%)、「個人情報取扱」(70.0%)、「利用者理解」(69.1%)、「介護（保育）等の知識・技術」「感染症予防対策」（いずれも 68.5%）の順が続いている。

分野別にみても、いずれの分野でも「事業所の理念・方針」の割合が最も高いが、2番目に割合が高い研修内容は、『高齢者』では「接遇・マナー」、『障がい者』では「利用者理解」、『児童』では「個人情報取扱」と、それぞれの違いがみられた。

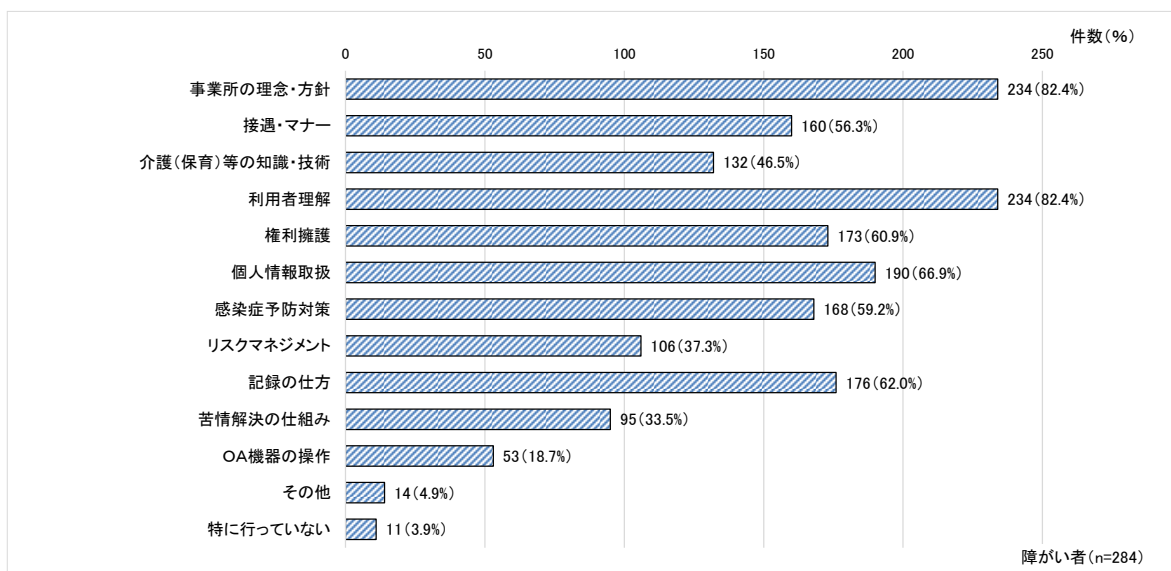
問 14 職場における採用時の研修内容 【全体】（複数回答）



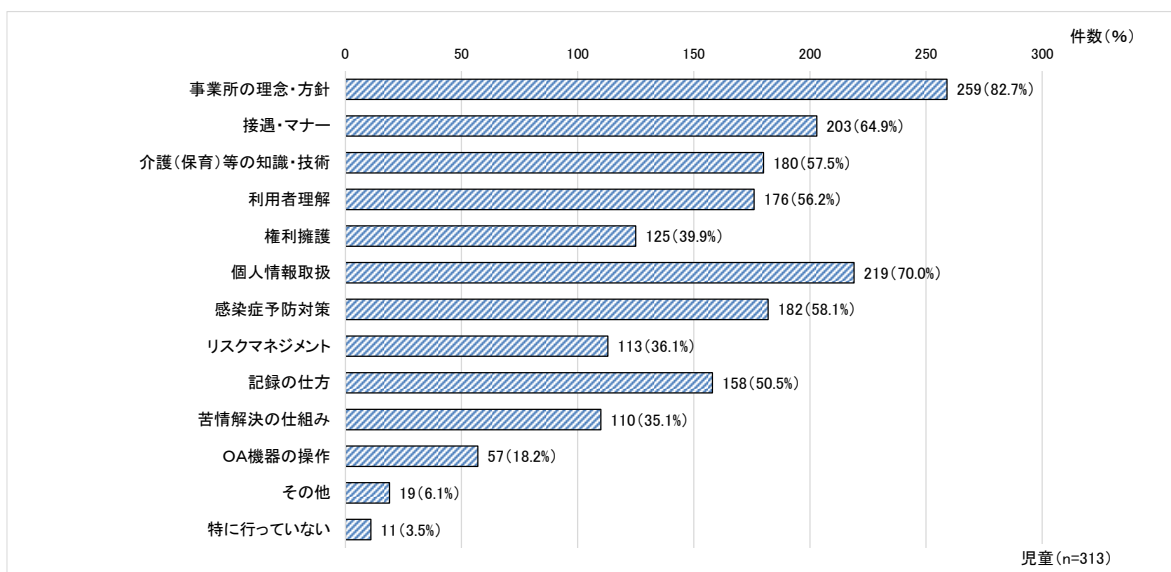
問 14 職場における採用時の研修内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



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）



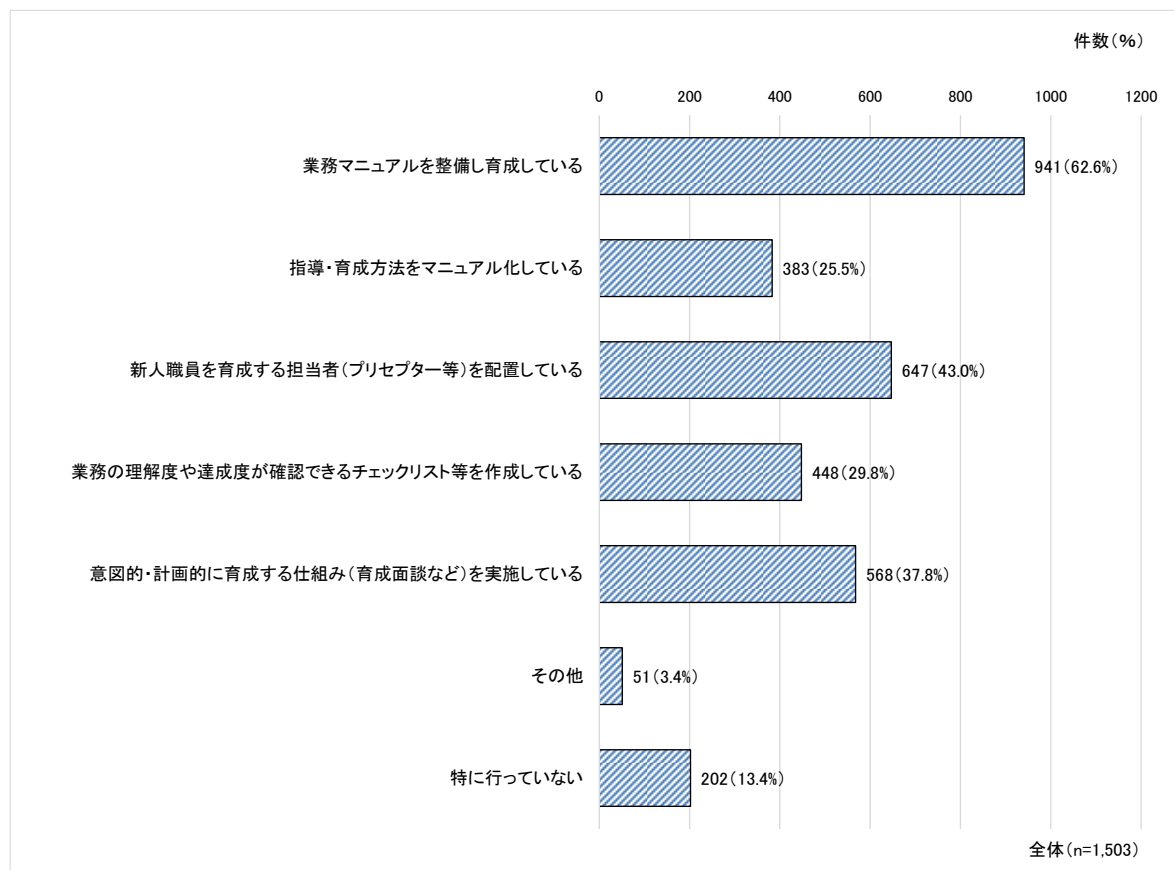
問15 OJT（職務を通じての研修）の内容（あてはまるもの全てに○）

「業務マニュアルを整備し育成している」が6割以上

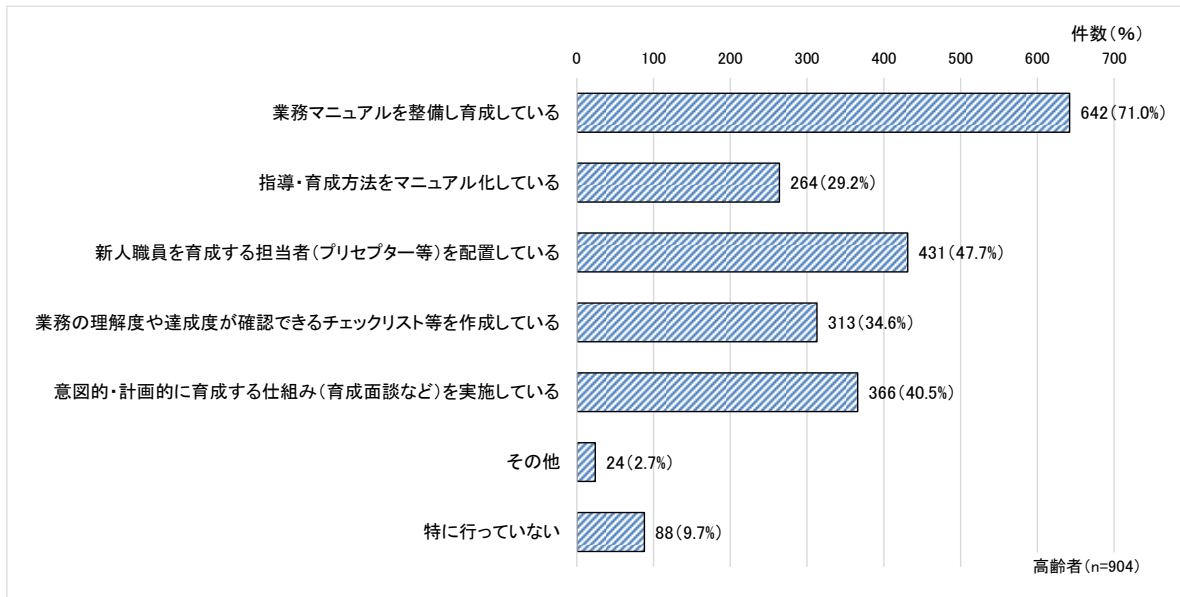
OJT（職務を通じての研修）の内容では「業務マニュアルを整備し育成している」が62.6%で最も割合が高く、次に「新人職員を育成する担当者（プリセプター等）を配置している」（43.0%）、「意図的・計画的に育成する仕組み（育成面談など）を実施している」（37.8%）の順が続いている。

分野別にみると、いずれの分野でも上記の3つのOJTの割合が高くなっているが、「業務マニュアルを整備し育成している」割合は、『高齢者』では約7割を占めるのに対し、『障がい者』『児童』では約5割に留まっている。『障がい者』では「特に行っていない」が2割を超し、他の分野と比較して高い割合となっている。

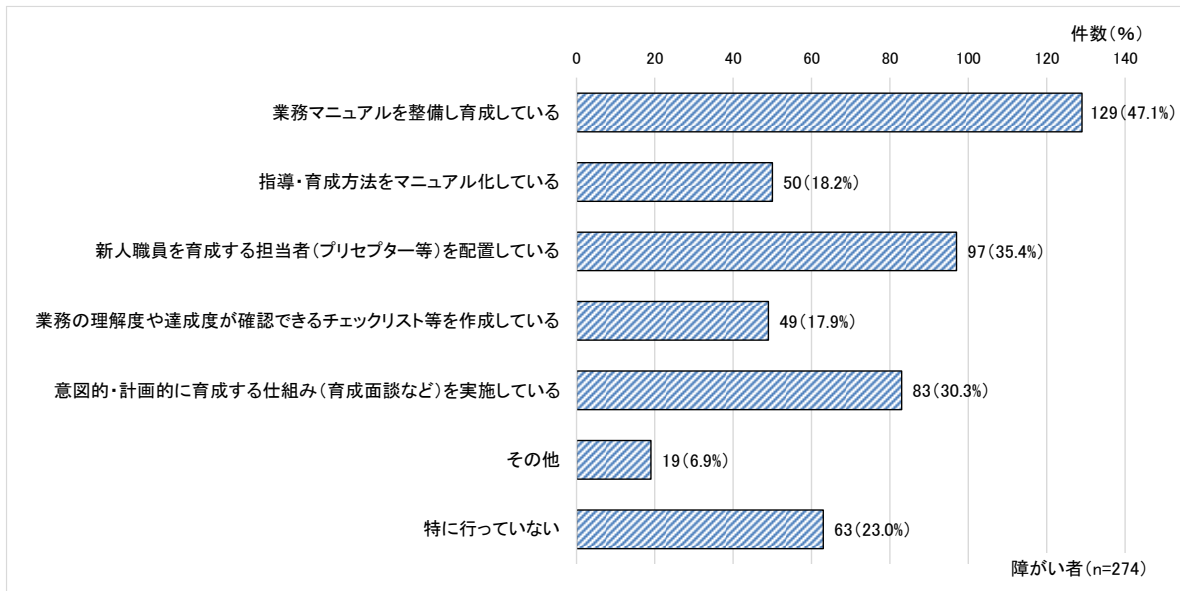
問15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【全体】（複数回答）



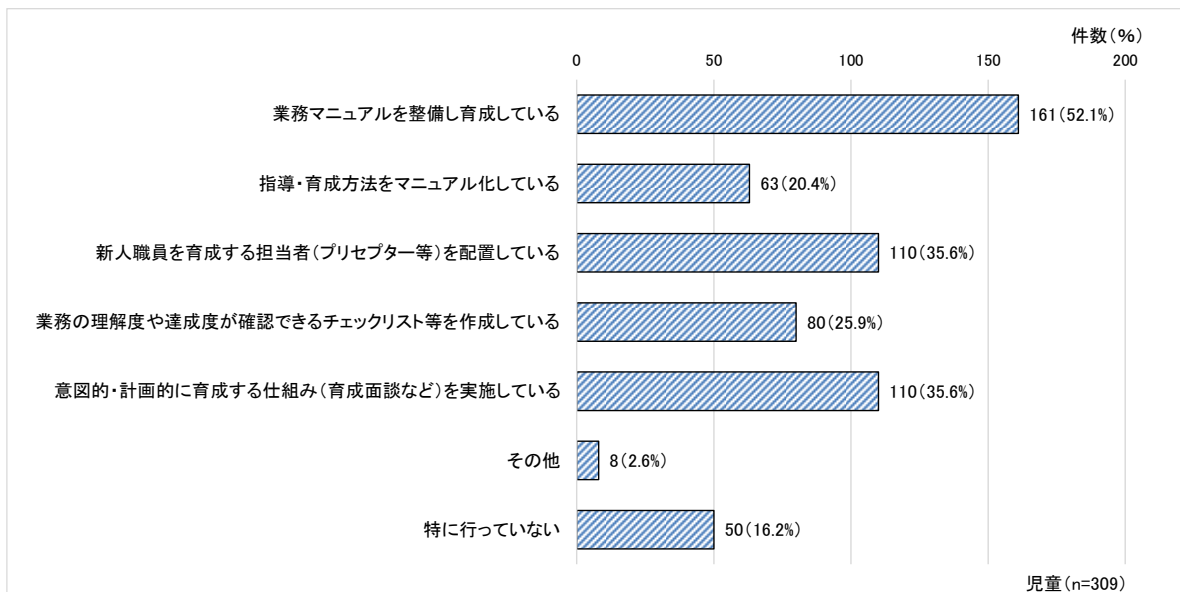
問 15 OJT（職務を通じての研修）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



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）



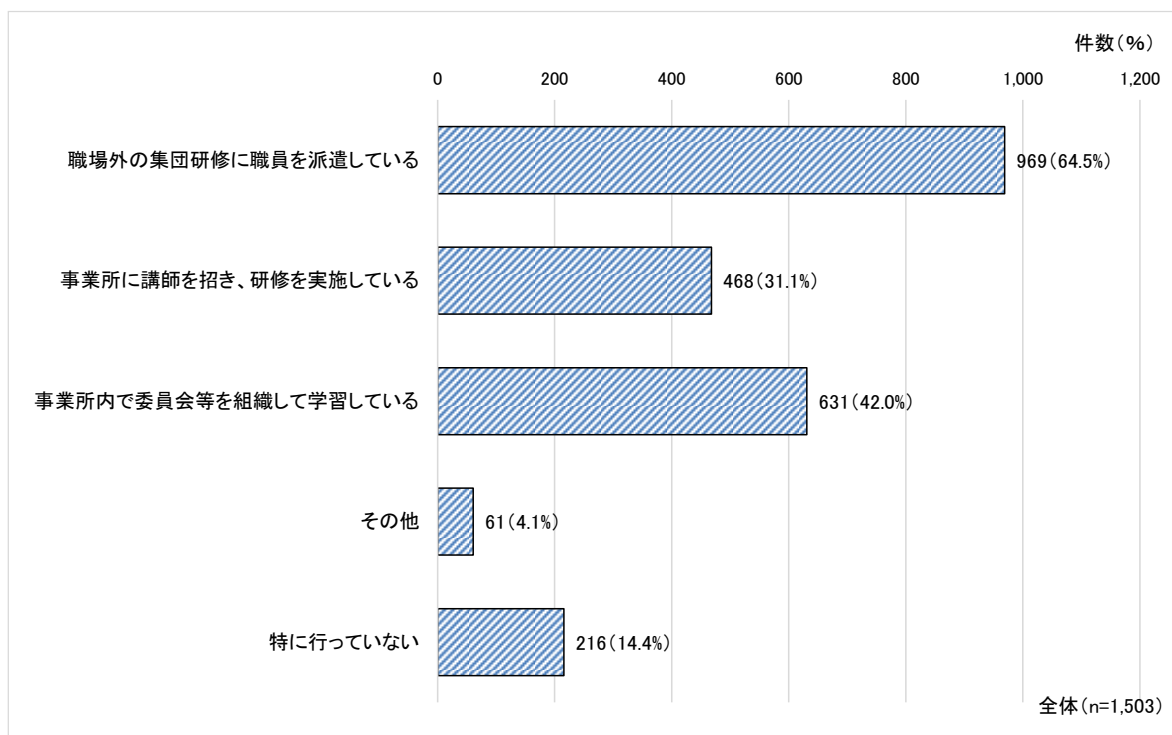
問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容（あてはまるもの全てに○）

「職場外の集団研修に職員を派遣している」が6割半ば

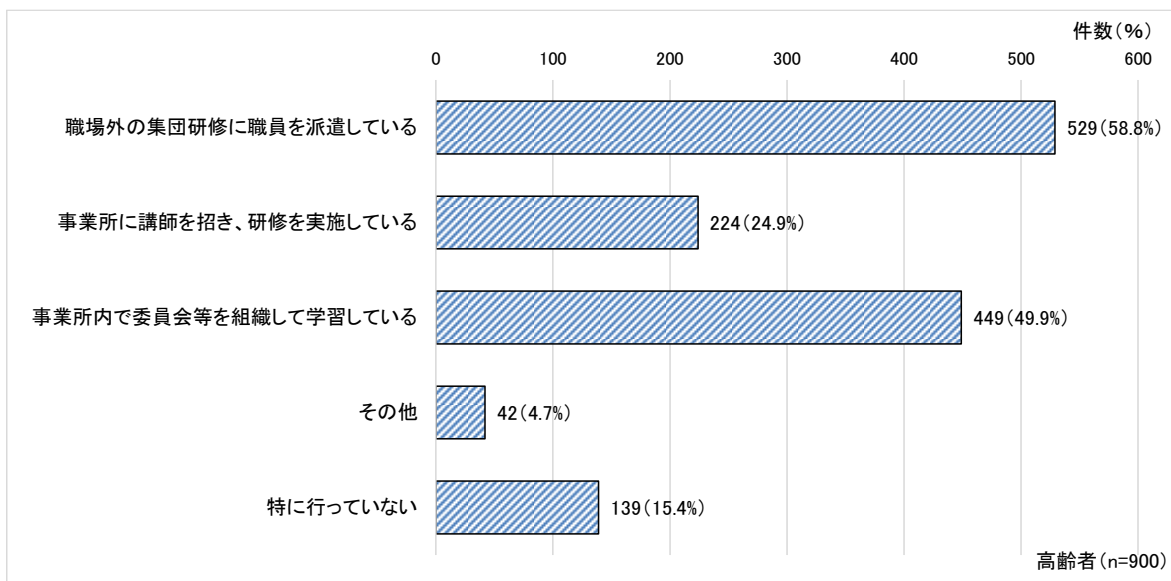
OFF-JT（職務を離れての研修）の内容では「職場外の集団研修に職員を派遣している」が64.5%で最も割合が高く、次に「事業所内で委員会等を組織して学習している」（42.0%）「事業所に講師を招き、研修を実施している」（31.1%）の順が続いている。

分野別にみると、「職場外の集団研修に職員を派遣している」割合は、『障がい者』『児童』では7割を超えているが、『高齢者』では6割以下に留まっている。

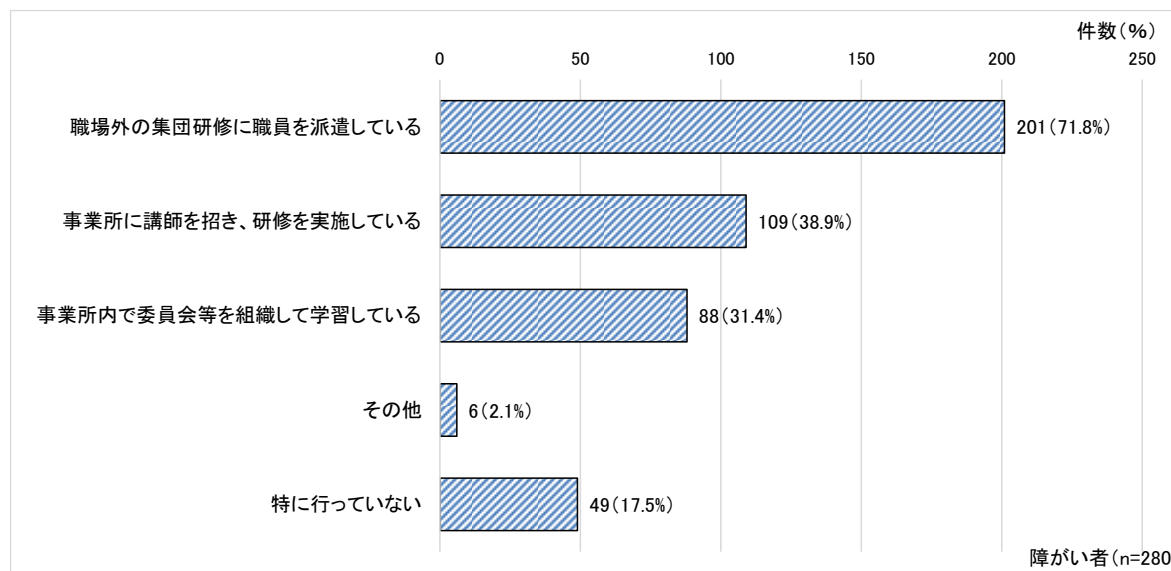
問16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【全体】（複数回答）



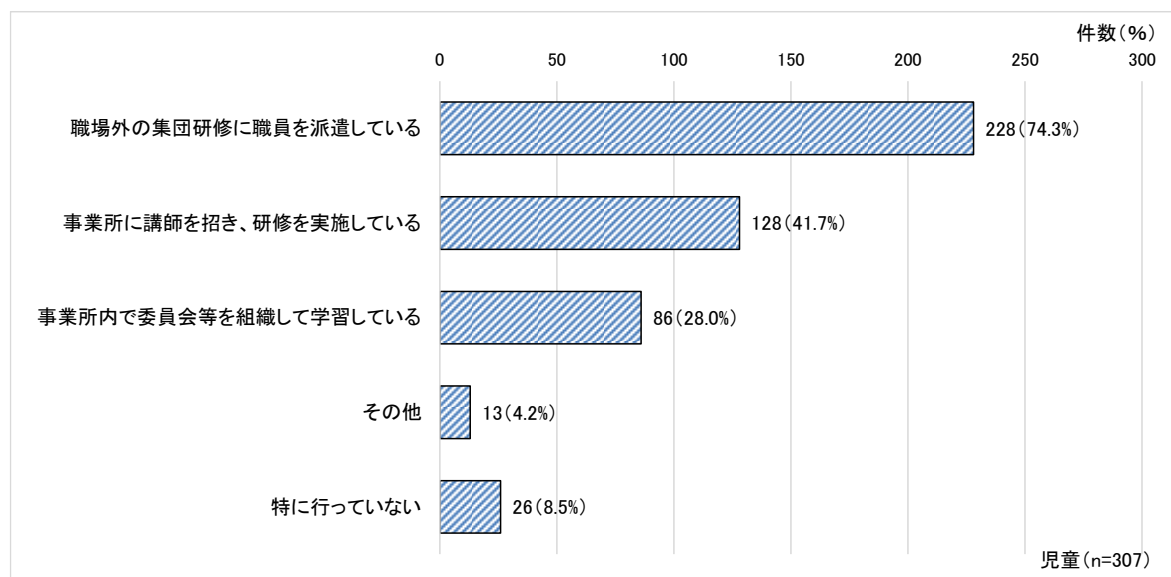
問 16 OFF-JT（職務を離れての研修）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



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、障がい者分野では

「職員の資格取得に関する費用の一部を事業所が負担している」が第1位

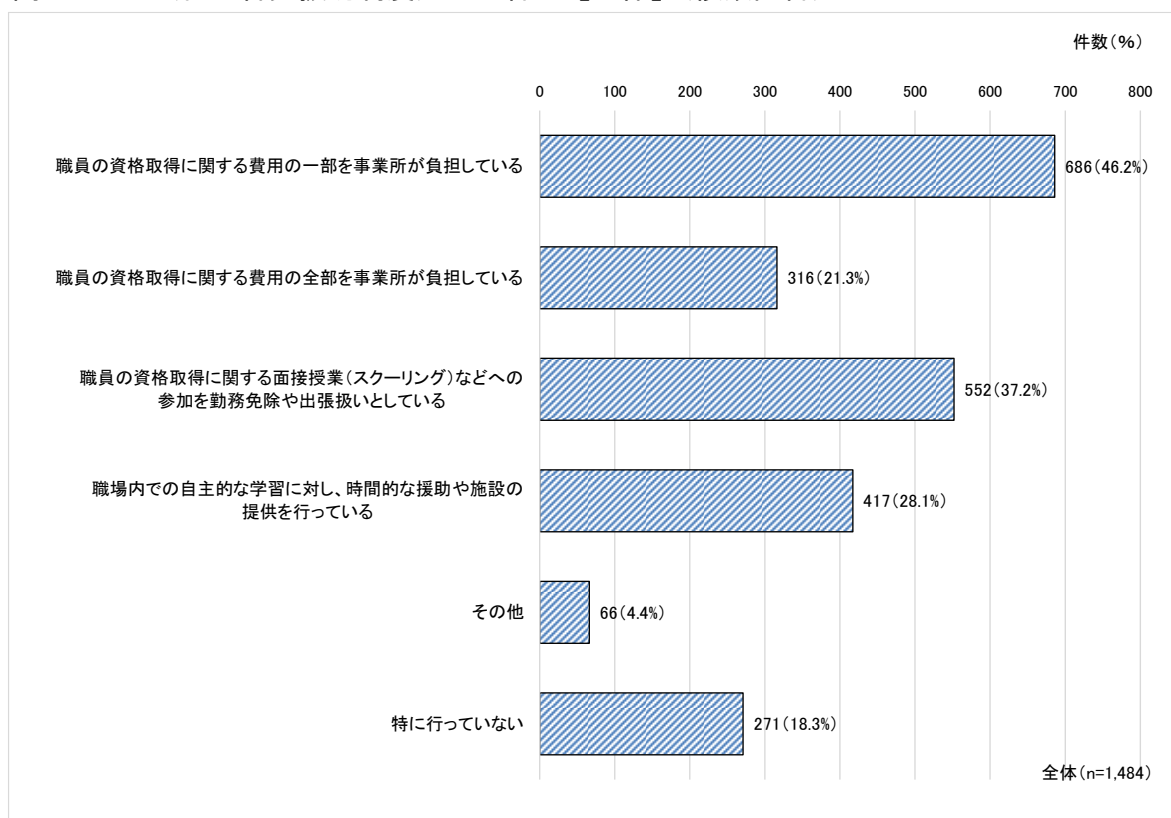
児童分野では

「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」が第1位

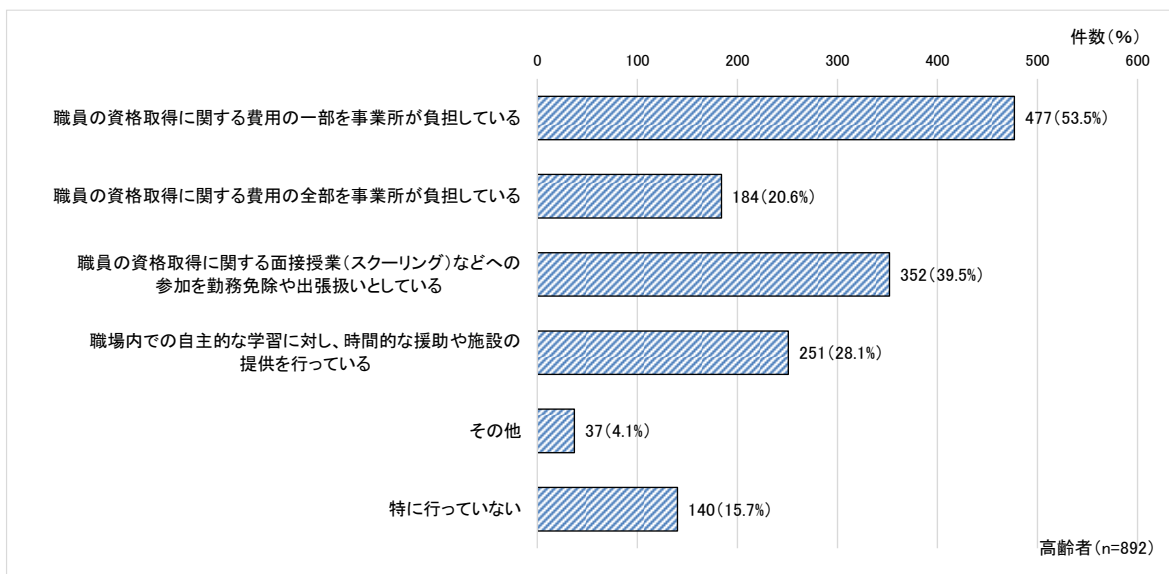
SDS（自己啓発援助制度）の内容では「職員の資格取得に関する費用の一部を事業所が負担している」が46.2%で最も割合が高く、次に「職員の資格取得に関する面接授業（スクーリング）などへの参加を勤務免除や出張扱いとしている」（37.2%）、「職場内での自主的な学習に対し、時間的な援助や施設の提供を行っている」（28.1%）の順が続いている。

分野別にみると、『高齢者』『障がい者』では「職員の資格取得に関する費用の一部を事業所が負担している」の割合が最も高いが、『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」の割合が最も高くなっている。また、『児童』については、「特にやっていない」（26.5%）が2割を超え、他の分野と比較して高い割合となっている。

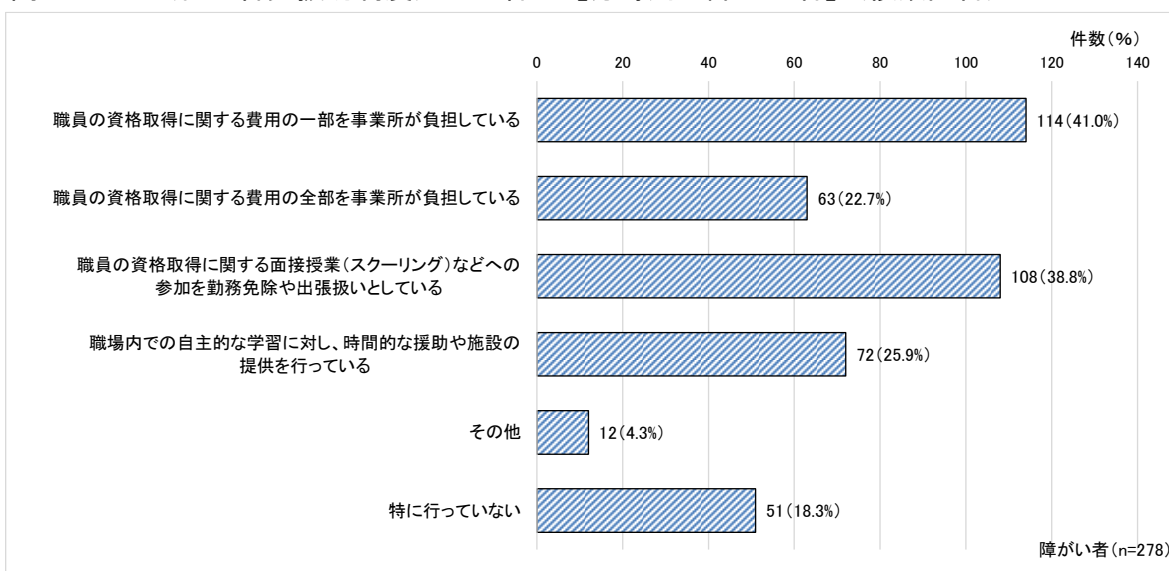
問17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【全体】（複数回答）



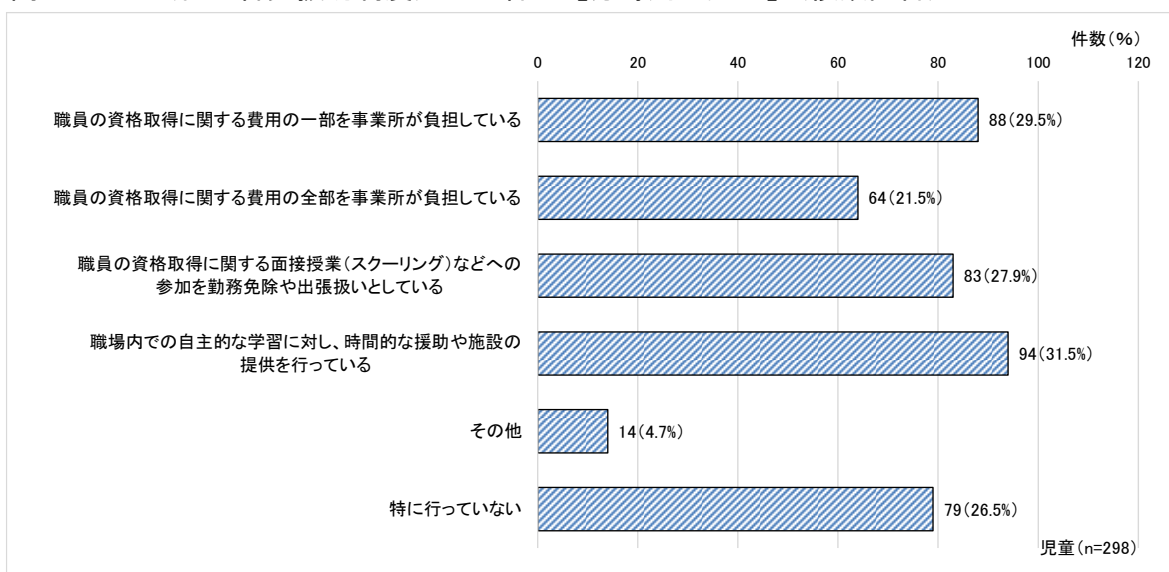
問 17 SDS（自己啓発援助制度）の内容 【分野別／高齢者】（複数回答）



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

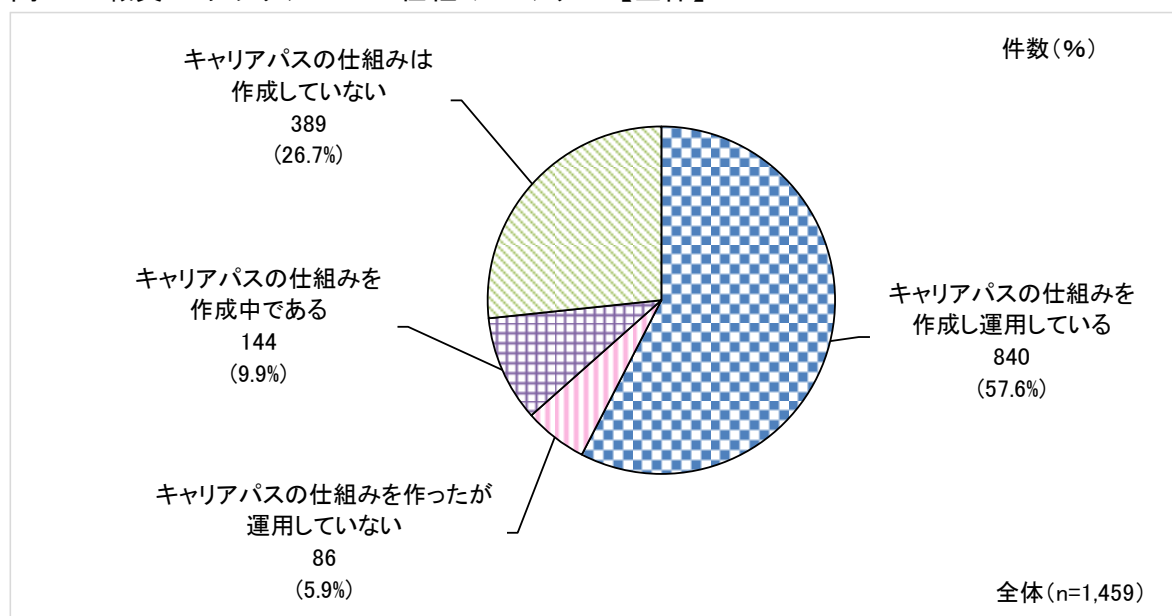
問18 職員のキャリアパスの仕組みづくり (○は一つ)

「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」のは
 高齢者 62.2%、障がい者 54.0%、児童 46.7%

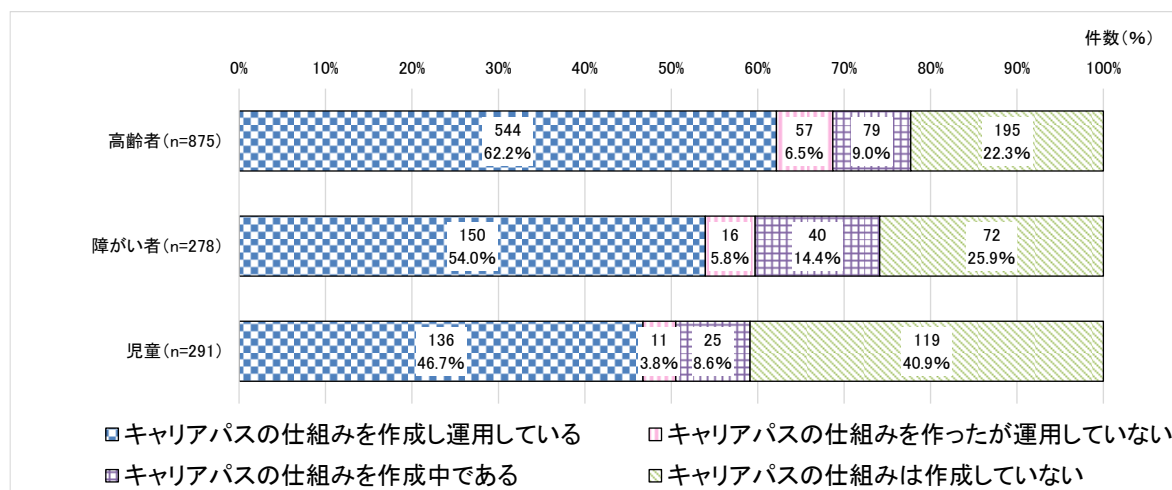
キャリアパスの仕組みづくりでは、「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」が 57.6% で最も割合が高く、次に「キャリアパスの仕組みは作成していない」が 26.7%、「キャリアパスの仕組みを作成中である」が 9.9%、「キャリアパスの仕組みを作ったが運用していない」が 5.9% となっている。

分野別にみると、「キャリアパスの仕組みを作成し運用している」割合は『高齢者』では 62.2%、『障がい者』では 54.0% と半数を超えているが、『児童』では 46.7% と半数以下に留まっている。

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】



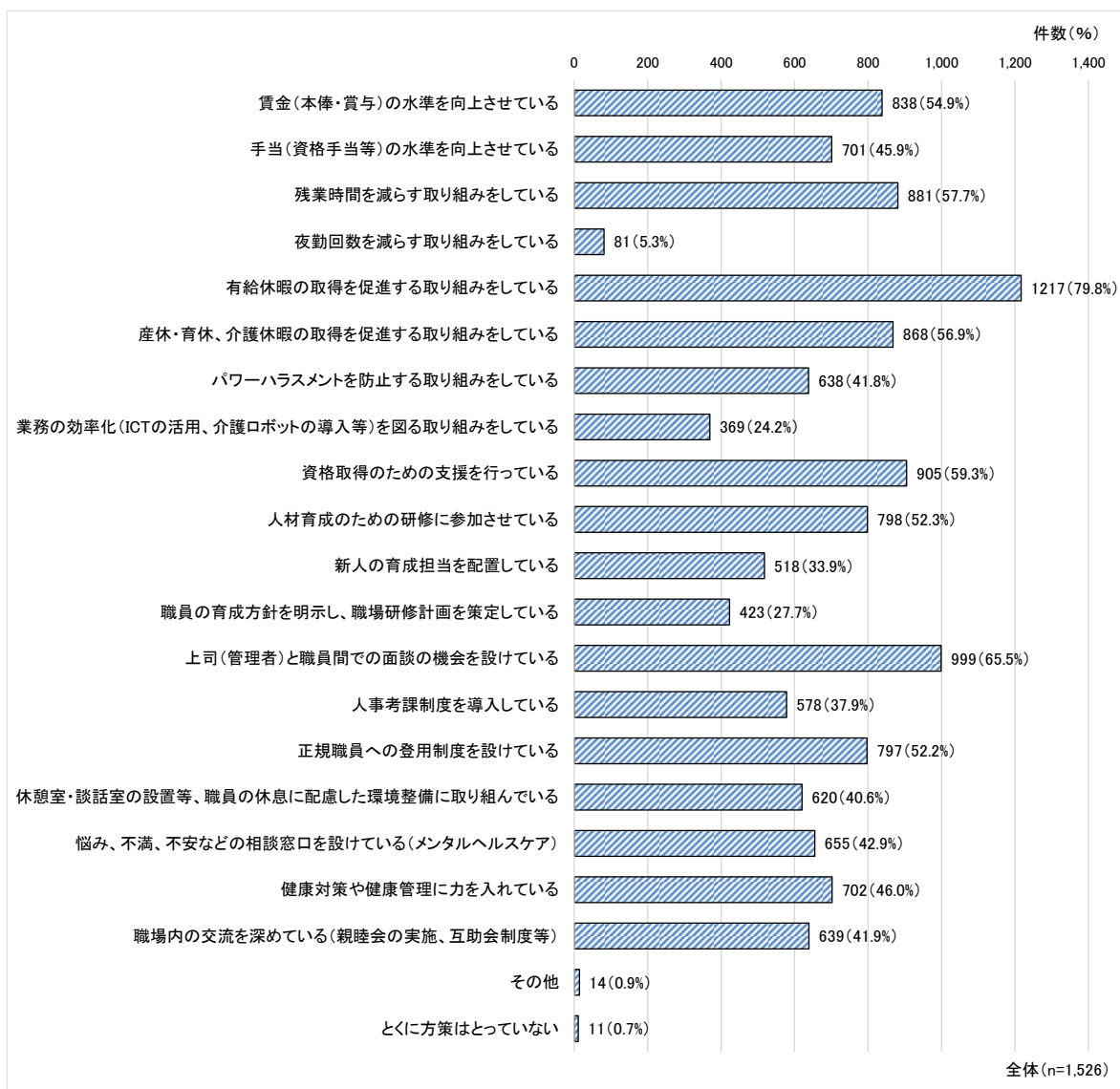
問19 職員定着のための方策（あてはまるもの全てに○）

「有給休暇の取得を促進する取り組みをしている」が約8割

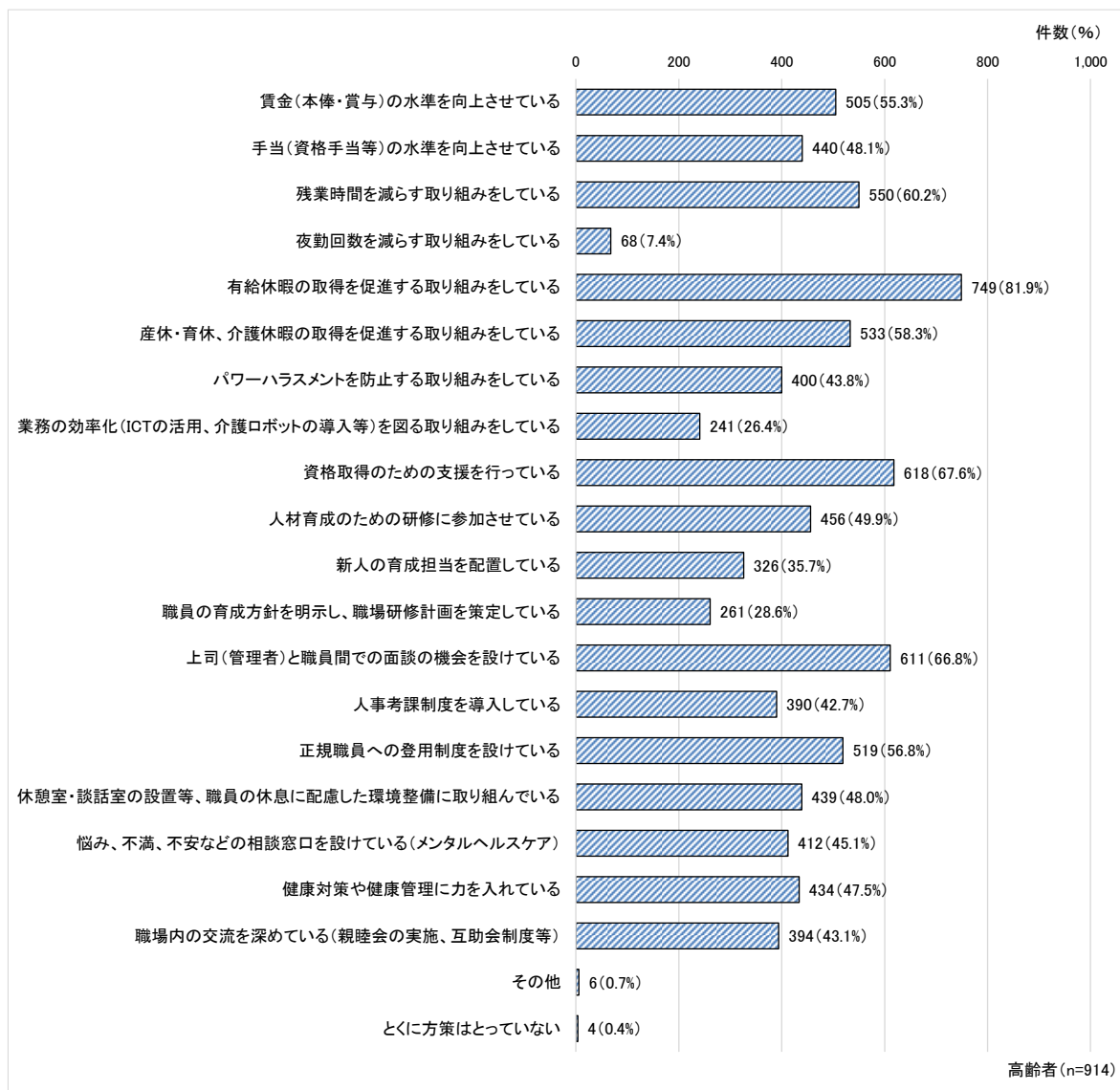
職員定着のための方策で最も割合が高かったのは、「有給休暇の取得を促進する取り組みをしている」（79.8%）で、約8割を占めた。次に「上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている」（65.5%）、「資格取得のための支援を行っている」（59.3%）、「残業時間を減らす取り組みをしている」（57.7%）、「産休・育休、介護休暇の取得を促進する取り組みをしている」（56.9%）、「賃金（本俸・賞与）の水準を向上させている」（54.9%）、「人材育成のための研修に参加させている」（52.3%）、「正規職員への登用制度を設けている」（52.2%）の順に続いている。

分野別にみると、「資格取得のための支援を行っている」割合は、『高齢者』で67.6%、『障がい者』で53.7%といずれも5割を超えているが、『児童』では38.9%と4割未満に留まり差がみられた。

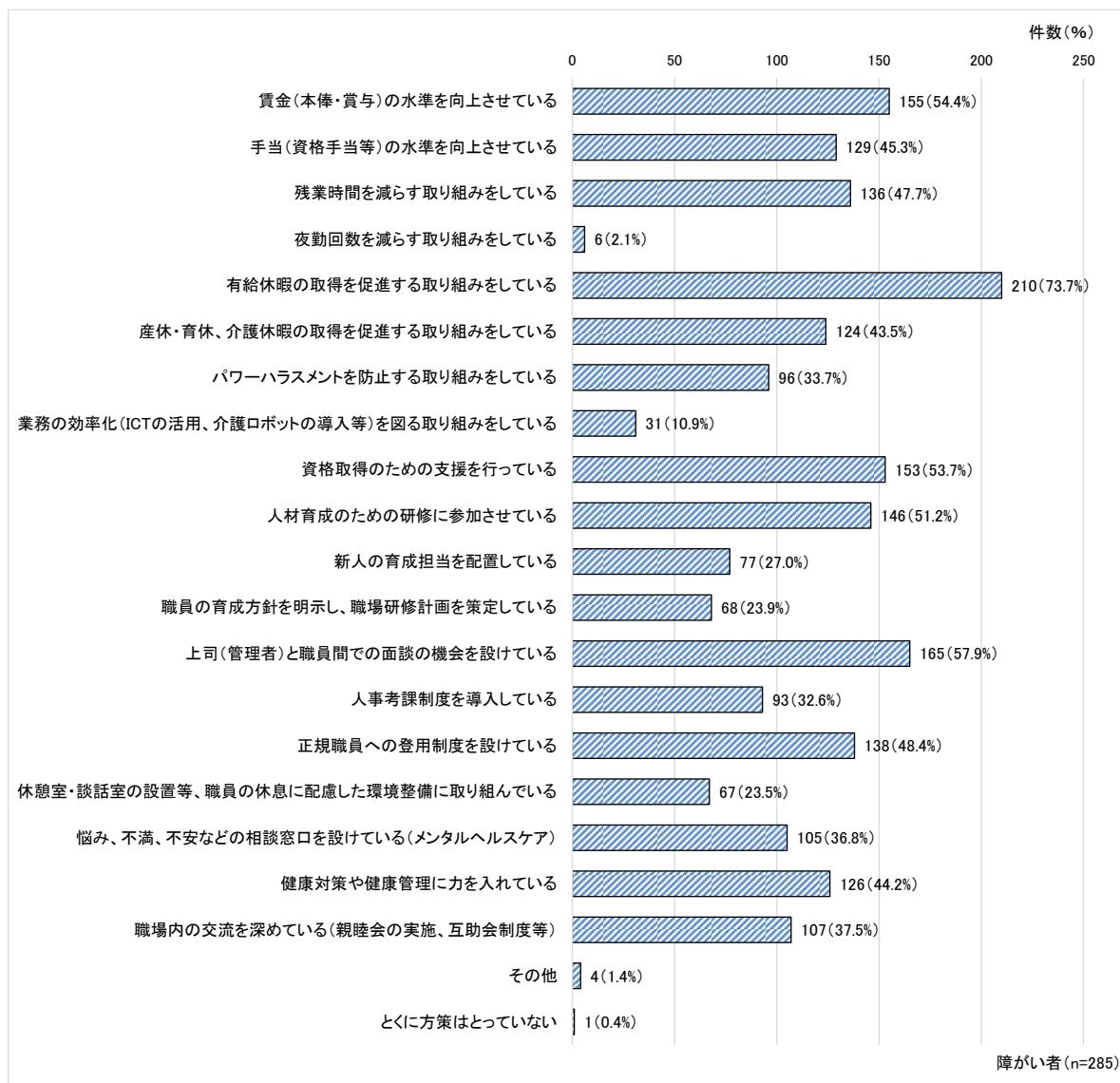
問19 職員定着のための方策 【全体】（複数回答）



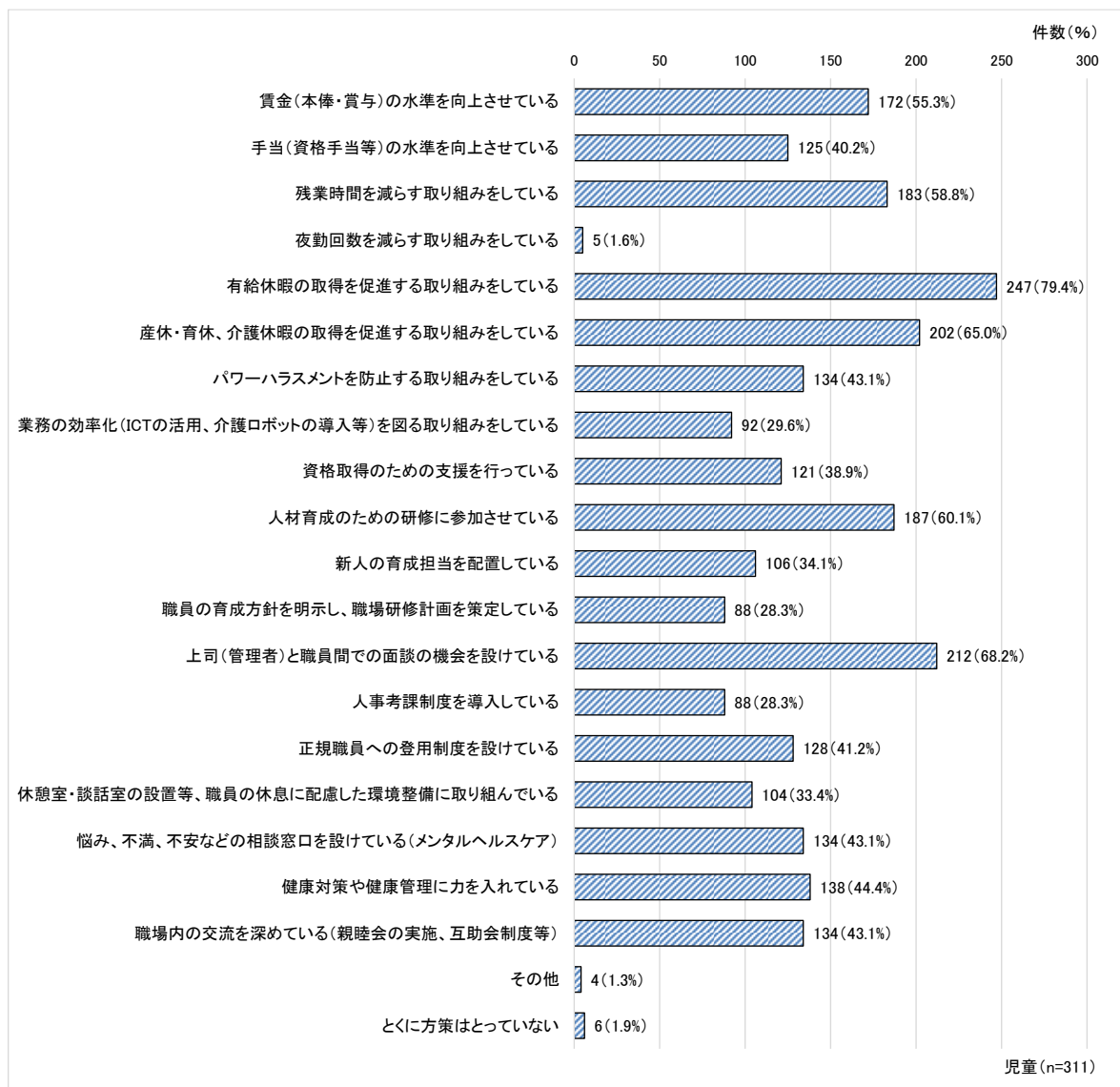
問 19 職員定着のための方策 【分野別／高齢者】複数回答)



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）



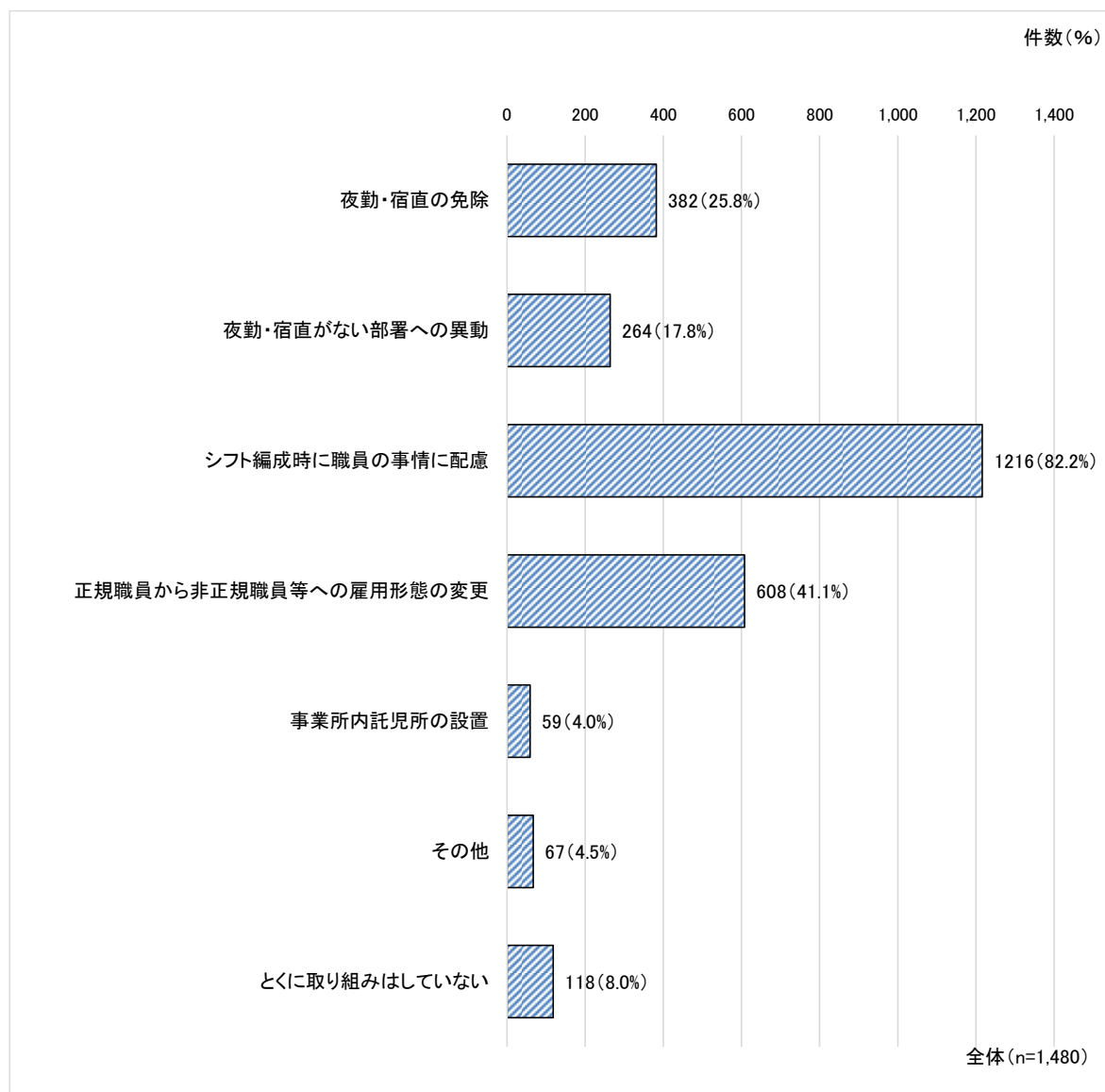
問20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり（あてはまるもの全てに○）

「シフト編成時に職員の事情に配慮」が約8割

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では、「シフト編成時に職員の事情に配慮」が82.2%と最も割合が高い。次に「正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更」(41.1%)、「夜勤・宿直の免除」(25.8%)、「夜勤・宿直がない部署への異動」(17.8%)の順が続いている。

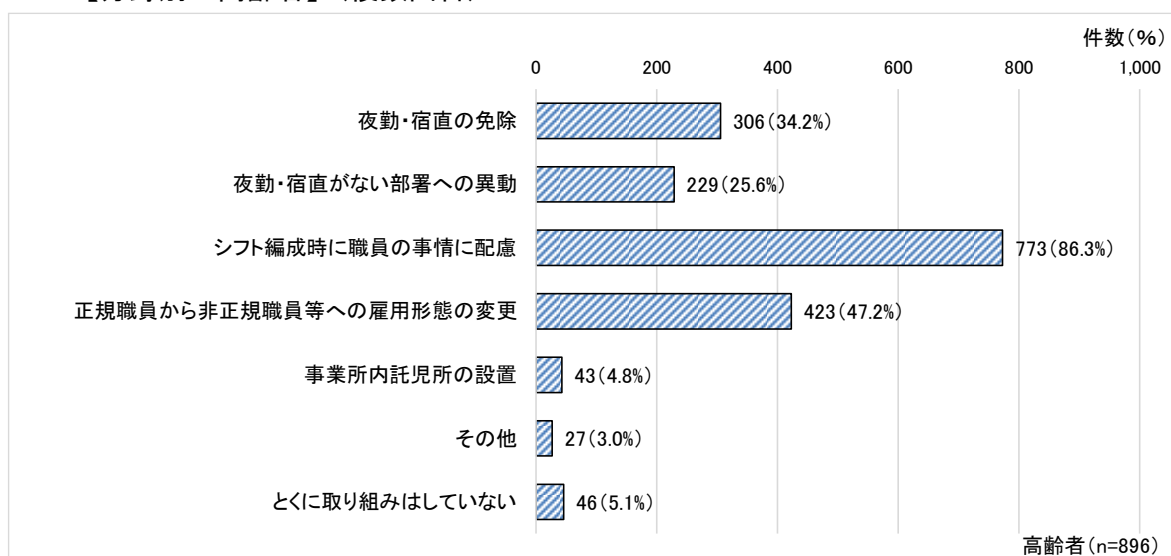
分野別にみても、すべての分野で「シフト編成時に職員の事情に配慮」の割合が最も高い。

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【全体】（複数回答）



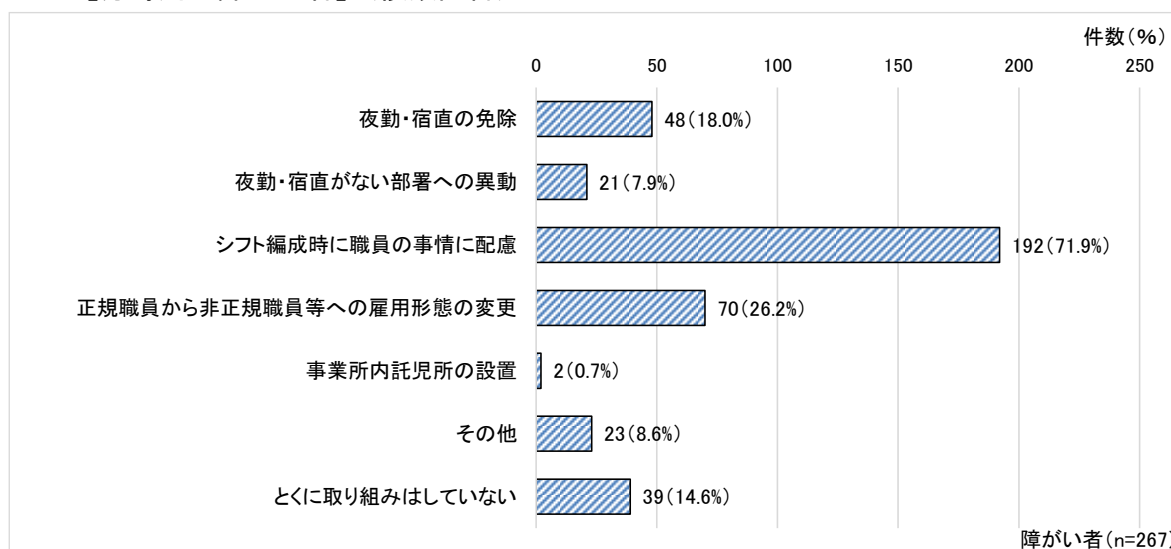
問 20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり

【分野別／高齢者】（複数回答）



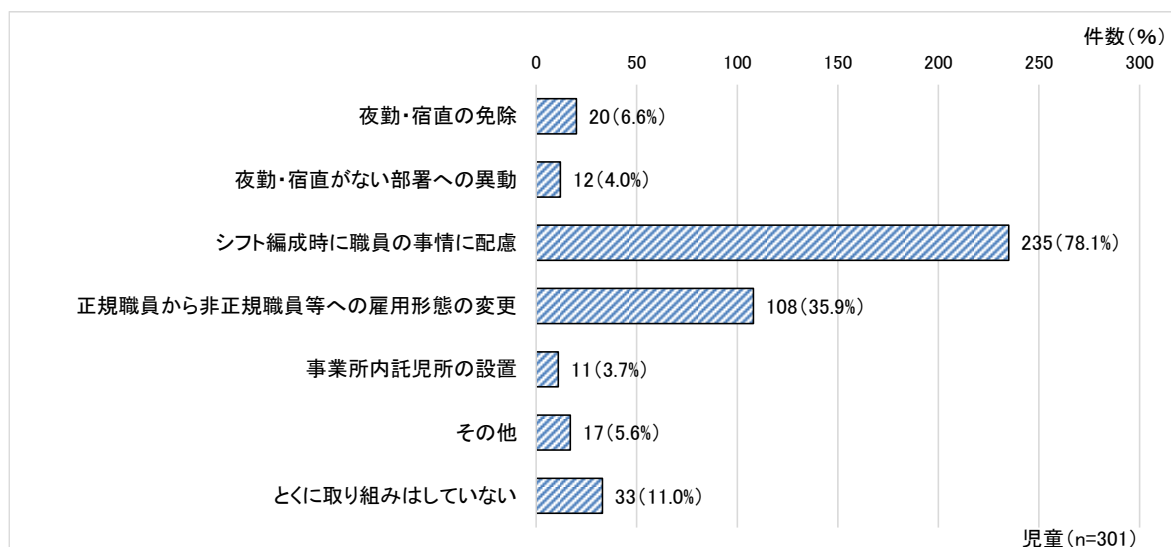
問 20 子育て・家族介護中の職員や高齢の職員が働きやすい職場づくり

【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

令和3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

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、福島県の委託を受けて今後の人材の確保・育成・定着に関する対策に活用させていただくことを目的に実施するものです。

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、**令和3年11月25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 養護老人ホーム 2 軽費老人ホーム・ケアハウス 3 特別養護老人ホーム 4 介護老人保健施設
5 訪問介護事業所(ホームヘルプサービス) 6 老人デイサービスセンター 7 小規模多機能型居宅介護
8 認知症対応型共同生活介護 9 障害福祉サービス事業所(通所) 10 障害者支援施設
11 障害福祉サービス事業所(グループホーム・ケアホーム) 12 母子生活支援施設 13 保育所
14 認定こども園 15 児童養護施設 16 障害児入所施設 17 障害児通所支援事業所
18 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。(令和3年11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	合計
正規職員	人	人	人	人	人	人	人
非正規職員	人	人	人	人	人	人	人

※非正規職員：「フルタイム、パートタイムの職員」です。

問4 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	合計
人	人	人	人	人	人	人

問5 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 3 今後利用する予定

↓

介護職	相談職	看護職	保育士	事務職	その他 (左記以外)
人	人	人	人	人	人

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(有料)			
4	職員・知人からの紹介			
5	自法人・事業所のホームページを通じての募集			
6	自法人・事業所のSNSを通じての募集			
7	自法人・事業所で採用に向けた動画等の作成			
8	自法人・事業所での見学会・職場体験等の開催			
9	自法人・事業所での資格取得のための実習生受入れ			
10	自法人・事業所での就職説明会の開催			
11	チラシやフリーペーパー等への求人情報の掲載(有料)			
12	就職・転職サイトの活用(有料)			
13	就職説明会(フェア)への出展			
14	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			
15	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			
16	中高年者(50才以上)の採用			
17	新規高卒者の採用			
18	外国人の採用			
19	無資格者の採用			
20	未経験者の採用			
21	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 OA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（育成面談など）を実施している
- 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を事業所が負担している
- 2 職員の資格取得に関する費用の全部を事業所が負担している
- 3 職員の資格取得に関する面接授業（スクーリング）などへの参加を勤務免除や出張扱いとしている
- 4 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
- 5 その他（ ）
- 6 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 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
- 7 パワーハラスメントを防止する取り組みをしている
- 8 業務の効率化（ICTの活用、介護ロボットの導入等）を図る取り組みをしている
- 9 資格取得のための支援を行っている
- 10 人材育成のための研修に参加させている
- 11 新人の育成担当を配置している
- 12 職員の育成方針を明示し、職場研修計画を策定している
- 13 上司（管理者）と職員間での面談の機会を設けている
- 14 人事考課制度を導入している
- 15 正規職員への登用制度を設けている
- 16 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

- 17 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）
- 18 健康対策や健康管理に力を入れている
- 19 職場内の交流を深めている（親睦会の実施、互助会制度等）
- 20 その他（)
- 21 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
- 2 夜勤・宿直がない部署への異動
- 3 シフト編成時に職員の事情に配慮
- 4 正規職員から非正規職員等への雇用形態の変更
- 5 事業所内託児所の設置
- 6 その他（)
- 7 とくに取り組みはしていない

問21 福祉人材の確保・育成・定着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。

令和3年度 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査報告書

発行：令和4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