

全国社会福祉協議会 社会福祉制度・予算対策委員会 施設部会 社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査(概要集約版)

◇調査の概要

- 実施主体: 社会福祉法人全国社会福祉協議会 社会福祉制度・予算対策委員会 施設部会
- 調査期間: 平成 19 年 12 月～平成 20 年 1 月。郵送による配付、回収。
- 調査項目: 職員の状況(人員、離職、労働時間、給与等)、人材確保・育成に関する取組の状況 等

	法人調査	職員調査
調査対象	・全国社会福祉施設経営者協議会会員法人等 ・6,853 法人	・左記法人に所属する職員及び公立公営施設(118)に所属する職員 ・13.9 万人(6,971 法人×各法人職員 20 名)
有効回収数	2,676 件(39.0%)	29,488 件(21.5%)

◇調査の目的

- 社会福祉事業を行う際の人材確保・育成において困難を生じている問題を明確化し、解消方策を探る。
- 労働条件、就労形態、賃金などの基礎データを集約し、福祉施設における就労実態調査として、他産業との比較を行う。
- 人材確保・育成に関する取組状況を調査し、人材確保・育成の効果的な取り組み(行動様式)を探る。
- 法人向け調査に加えて、ハガキによる職員向けの調査を別途実施し、勤務継続意思の向上に繋がる対策等について把握を行う。

◇調査結果

①離職率に関して

- 離職率(離職した正規職員数/在籍正規職員数)は以下の通りである。

	全体	高齢者関連事業 実施法人	障害者関連事業 実施法人	児童関連事業 実施法人	複合事業 実施法人
離職率	11.0%	12.6%	9.7%	10.2%	9.6%

- 「平成 18 年事業所における介護労働実態調査」(財団法人介護労働安定センター)における離職率(20.3%)と比較すると、本調査における離職率は比較的低くなっている。
- 離職率は法人設立経過年数と共に低くなる傾向が表れている。本調査の調査回答法人は、法人開設許可より 10 年以上経過した法人が 9 割近く(回答法人の平均開設後年数 27.6 年)を占めており、培った運営ノウハウにより比較的安定的な運営が実現できているため、離職率が低くなっていると考えられる。

②採用について

- 職員の採用困難度については、「職員の採用・確保は職種によって困難である」が 47.9%。次いで、「職員の採用・確保は非常に困難である」が 32.5%となっており、合計すると困難を感じる法人が 8 割を超える。
- 採用・確保が困難な職種としては、「看護職(看護師・保健師等)」が最も高く、次いで「介護職(高齢領域)」となっている。

③賃金について

- 月額平均賃金(平均月給+平均諸手当、税込)は、以下の通りである。

	施設長	30 歳職員	25 歳職員	4 大卒 初任給	短大・専門卒 初任給	高校卒 初任給
月額平均	463,536 円	238,991 円	209,501 円	194,809 円	181,032 円	169,048 円

- 「平成 18 年事業所における介護労働実態調査」(財団法人介護労働安定センター)の平均所定内賃金(月額)は、213,837 円(正社員・非正社員含めた全職種全従業員の定額手当ても含めた1ヵ月あたりの所定内賃金[税込])である。

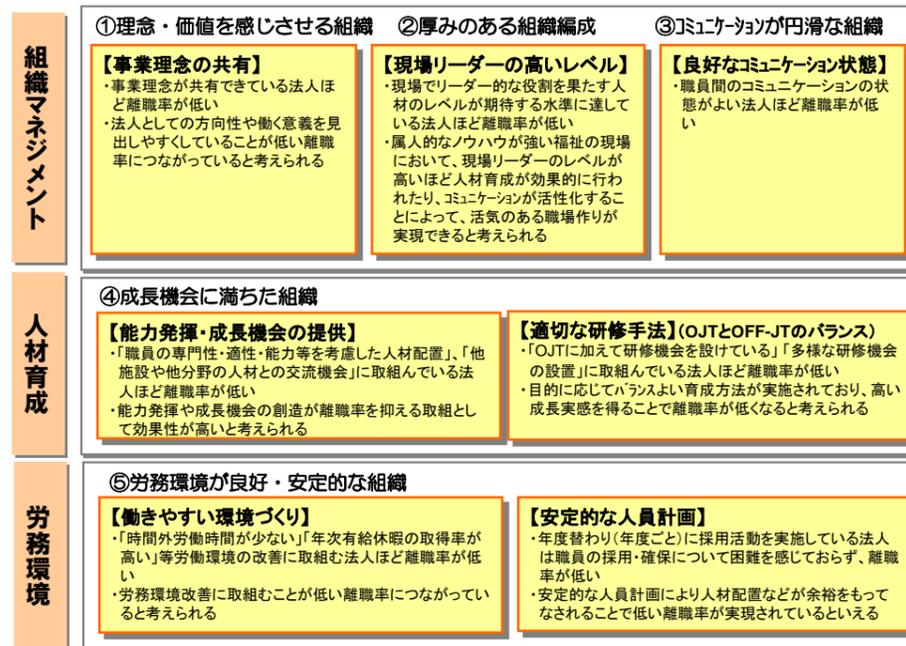
④離職と人材確保育成取組の関係性

- 離職を防ぐキーワードは、「事業理念の共有」「職員間のコミュニケーション」「現場リーダーの存在」「専門性の向上を促す人材配置と研修機会」「良好な労働環境」である。(右図参照)

◇離職に影響を与える組織的要因と職員の継続意向・離職意向を左右する要因

- 法人調査にて明らかになった「離職と組織的要因の全体像」、職員調査にて明らかになった「職員の継続意向・離職意向を左右する要因」の関係性は以下の通りである。

図表 離職と組織的要因の全体像



図表 職員の継続意向・離職意向を左右する要因

継続意向が強い職員の特徴(やりがい面)

- 処遇や労働条件への納得性と、組織貢献意識が継続意向を高めている

- 働き続けられる処遇・労働条件である
- チーム、組織に貢献できる

離職意向が強い職員の特徴(不満面)

- 自分自身の能力発揮やステップアップができないことが離職意向につながっている
- 専門性が発揮できない
- キャリアアップが望めない

◇法人経営者に求められる取組・政策的に求められる取組の方向性

- 法人調査結果と職員調査結果を踏まえると、法人として行うべき取組、政策的支援について、以下のような方向性が求められる。

課題	法人が取組むべき方向性	求められる政策的支援
事業理念の共有促進	・朝礼や全体会議における理念の発信 ・理念を明記した文書の掲示、定期的な研修会等	・経営者能力養成研修等の標準プログラム作成や財政的支援
リーダー人材のレベルアップ	・現場リーダーを外部の交流機会や研修に派遣 ・現場リーダー会議の活用によって人材育成における課題や方向性の情報共有を進める 等	・リーダー研修等のプログラム構築による育成支援や財政的支援
良好なコミュニケーション状態のためのしくみづくり	・施設運営に関する改善提案の場の設定 ・委員会活動による横断的なコミュニケーションの場の設定 ・職員による多様なレクリエーションの実施 等	・組織マネジメントに関するガイドライン作成 ・職員意向調査等標準プログラム作成
適切な研修の実施	・職種や職務階層別の研修を実施 ・外部研修の活用 ・新人職員に指導員をつけて指導すること	・階層別研修等の実施による育成支援 ・職員の研修参加費用助成 ・期間限定人員(職員の研修参加時等)確保費用助成
職員の能力発揮・成長機会の提供	・各職員に必要と思われる業務・役割の付与 ・本人の希望と法人が期待する点についてすり合わせをして目標を持って職務に従事する環境を準備	・人材マネジメントに関するガイドライン作成
労務環境の適正化と組織の安定化	・業務プロセス改善による残業の抑制 ・ノー残業デーの設定 ・有給休暇の取得促進	・共同相談窓口の設置等 ・育児・介護休暇取得促進等の支援
学校・養成校への周知、関係作り	・採用時期に限らない学校への訪問 ・実習の積極的な受け入れ、行事、研修を行う際の呼びかけ	・都道府県単位、地域ブロック単位で法人と学校・求職者のマッチング機会の創出 ・求人情報の集約やホームページへの掲載 ・人材採用費用助成
効果的な広報戦略	・媒体選定、掲載する情報選定の吟味 ・法人規模に適した広報戦略 等	・効果的な採用活動を行うための研修会の開催や、コンサルティング人材の派遣 ・採用担当職員の研修参加費用助成 ・福祉業界イメージアップのためのキャンペーン実施