

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
(集計結果概要)

1. 調査概要

(1)実施主体 (社福)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

※施設部会の構成団体・・・下記 11

全国社会就労センター協議会、全国身体障害者施設協議会、全国保育協議会、全国保育士会、全国児童養護施設協議会、全国乳児福祉協議会、全国母子生活支援施設協議会、全国厚生事業団体連絡協議会、障害関係団体連絡協議会、高齢者保健福祉団体連絡協議会、全国社会福祉施設経営者協議会

(2)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。

(3)調査期間 平成 19 年 12 月～平成 20 年 1 月

(4)調査対象・方法／回収結果

①法人向け調査

- 調査対象・・・上記 1. (1)の構成団体である全国社会福祉施設経営者協議会の会員法人(6,853 法人)
- 調査方法・・・郵送により調査票を送付。郵送回収。
- 回収結果・・・39.0% (有効回収数 2,676 件)

②職員向け調査

- 調査対象・・・上記法人に所属する職員及び公立公営施設に所属する職員
(13.9 万人＝6,971 法人×各法人職員 20 名)
- 調査方法・・・法人経由にて職員に調査ハガキを配布。
※上記①の法人調査票とは別に、法人を通さず受取人払ハガキにて直接郵送回収
- 回収結果・・・有効回収数 29,488 件

2. 調査結果概要

◆法人向け調査

(1) 離職率^{注1}

○全体平均で11.0%。都市部では13.5%、非都市部では10.4%^{注2}

○事業種別ごとの離職率・・・「高齢者」関連事業実施法人 12.6%、「障害者」関連事業実施法人 9.7%、「児童」関連事業実施法人 10.2%、「複合事業^{注3}」実施法人 9.6%

注1 「平成18年度における正規職員の離職者数／平成19年度10月1日時点正規職員の在籍者数」

注2 都市部(法人所在地が人口上位5県「東京都」「神奈川県」「大阪府」「愛知県」「埼玉県」となっている法人)、非都市部別(その他の地域)と定義した。

注3 複合事業とは、高齢者・障害者・児童など異なる対象への事業を2つ以上実施している法人をさす。

※参考

①「平成18年度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)との比較

	介護労働安定センター調査	本調査
調査対象	高齢者対象の施設／訪問系の事業所	高齢／障害／児童の施設福祉事業を行う社会福祉法人
対象の法人格	社会福祉法人及び民間企業	社会福祉法人
回答率等	11,627事業所(32.0%) [*]	2,676法人(39.0%)
開設後の平均経過年数	12.3年	27.6年

[*] 1年間の離職についての調査回答数は、7,527事業所であった。

		介護労働実態調査		本調査	
		N数	1年間の離職率	N数	1年間の離職率
全体平均		7,527	20.3	2,676	11.0
法人各別	民間企業(法人経営・会社等)	3,132	23.4	-	-
	社会福祉協議会	613	11.7	-	-
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	1,823	20.2	-	-
	医療法人	1,004	23.8	-	-
	NPO法人	429	15.9	-	-
	社団法人・財団法人	118	15.9	-	-
	共同組合	196	16	-	-
	その他	151	15.2	-	-
	無回答	61	20.5	-	-
サービス 類型別	訪問系	2,160	15.5	-	-
	施設系(入所型)	2,847	22.2	-	-
	施設系(通所型)	1,784	25.8	-	-
	その他	34	26.7	-	-
開始後経 過年数別	1年未満	391	52.8	0	-
	1年以上2年未満	789	40.8	5	6.5
	2年以上3年未満	820	27.5	10	12.5
	3年以上4年未満	720	22.1	25	11.1
	4年以上5年未満	475	23.3	29	12.0
	5年以上10年未満	2,346	17.9	238	16.3
	10年以上	1,069	16.1	2,354	10.5
	無回答	917	19.5	15	12.6

* 全体平均 20.3%・・・(うち民間企業平均 23.4%。社会福祉法人平均 20.2%)。

②特定産業における離職率の状況(厚生労働省「雇用保険事業統計」2006年度)

○産業別離職率・・・医療・福祉(20.3%)、製造業(14.8%)、建設業(23.0%)、
飲食・宿泊業(29.1%)

(2)採用

- 採用に困難を感じている法人は **80.4%** (非常に困難 32.5%、困難 47.9%)。
- 確保困難な職種は「**看護師**」と「**介護職(高齢者介護領域)**」。
- “ ” 人材層は、「**施設現場でサービスを提供する人材**」が 89.3%、「**現場のマネジメント**」を行いサービスの**中核を担う人材**」が 36.2%。
- 正規職員の募集方法とその効果**については、下表の通り。

実施している方法		採用に『結びつきやすい』方法		採用に『結びつきにくい』方法	
1	ハローワークを通じた募集 74.2%	高校・専門学校・大学を通じた募集 51.9%	福祉人材センター等の団体が主催する合同説明会等への参加 14.1%		
2	高校・専門学校・大学を通じた募集 70.1%	ハローワークを通じた募集 50.5%	一般的な求人雑誌への募集広告への掲載 11.1%		
3	教育機関からの資格取得のための実習受け入れ 50.2%	職員の親族、知人等からの紹介 25.9%	新聞広告の活用 10.9%		
4	職員の親族、知人等からの紹介 44.5%	教育機関からの資格取得のための実習受け入れ 25.3%	ハローワークを通じた募集 10.3%		
5	福祉人材センター等の団体が主催する合同説明会等への参加 40.3%	福祉人材センター等の団体が主催する合同説明会等への参加 19.6%	教育機関からの資格取得のための実習受け入れ 9.4%		

採用活動に関する 17 の選択肢について、「実施しているものすべてを選択」し、そのうち、「採用に結びつきやすい方法」 / 「結びつきにくい方法」を、それぞれ3つ選択した集計による。

(3)離職と人材育成に関する取組の関係性

- 離職を防ぐキーワードは、「**事業理念の共有**」、「**現場リーダーの存在**」、「**職員間のコミュニケーション**」、「**専門性の向上を促す人材配置と成長機会**」、「**良好な労務環境**」。

【表】離職と人材育成に影響を与える要因(全体像)

組織マネジメント	①理念・価値を感じさせる組織
	【事業理念の共有】 <ul style="list-style-type: none"> ・事業理念が共有できている法人ほど離職率が低い ・法人としての方向性や働く意義を見出しやすくしていることが低い離職率につながっていると考えられる
	②厚みのある組織編成
人材育成	【高い現場リーダー人材のレベル】 <ul style="list-style-type: none"> ・現場でリーダー的な役割を果たす人材のレベルが期待する水準に達している法人ほど離職率が低い ・属人的なノウハウが強い福祉の現場において、現場リーダーのレベルが高いほど人材育成が効果的に行われたり、コミュニケーションが円滑にいくことによって、活気のある職場作りが実現できると考えられる
	③コミュニケーションが円滑な組織
	【良好なコミュニケーション状態】 <ul style="list-style-type: none"> ・職員間のコミュニケーションの状態がよい法人ほど離職率が低い
労務環境	④成長機会に満ちた組織
	【適切な研修手法】(OJTとOFF-JTのバランス) <ul style="list-style-type: none"> ・「OJTに加えて研修機会(OFF-JT)を設けている」「多様な研修機会の設置」に取り組んでいる法人ほど離職率が低い ・目的に応じてバランスよい育成方法が講じられており、職員が高い成長実感を得ることで離職率が低くなると考えられる
	【能力発揮・成長機会の提供】 <ul style="list-style-type: none"> ・「職員の専門性・適性・能力等を考慮した人材配置」、「他施設や他分野の人材との交流機会」に取り組んでいる法人ほど離職率が低い ・能力発揮や成長機会の創造が離職率を抑える取組として効果性が高いと考えられる
労務環境	⑤労務環境が良好・安定的な組織
	【働きやすい環境づくり】 <ul style="list-style-type: none"> ・「時間外労働時間が少ない」、「年次有給休暇の取得率が高い」、「労働条件の改善」に取り組んでいる法人ほど離職率が低い ・労務環境改善に取り組むことが低い離職率につながっていると考えられる
	【安定的な人員計画】 <ul style="list-style-type: none"> ・年度替わり(年度ごと)に採用活動を実施している法人は職員の採用・確保について困難を感じておらず、また離職率が低い ・安定的な人員計画により人材配置などが余裕をもってなされることで低い離職率が実現されているといえる

※本調査の回答法人について、設立後20年以上が62.4%(全回答法人の平均経過年27.6年)であること、保育所以外は、原則として入所施設経営法人であることに留意が必要。

(4)事業種別毎の労働環境・賃金等

①労働環境

○ 平均残業時間は正規職員で2.1時間/週。平均在籍期間は正規職員で8.4年。

②給与

○ 基本給(月額)と諸手当を合算した金額の平均

	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

【参考】平均月給+平均諸手当/月額

	平均(円/月)						
	施設長	正規職員					非正規職員 (常勤)
		30歳職員	25歳職員	4大卒初任給	短大・専門学 校卒初任給	高校卒初任給	
全体	463,536	238,991	209,501	194,809	181,032	169,048	169,111
身障療護施設	481,693	239,934	210,313	196,400	181,680	170,051	167,078
身障授産施設	423,502	241,989	207,655	187,212	172,211	159,513	158,668
知的授産施設	423,799	245,649	206,912	190,303	175,423	161,909	163,633
知的更生施設	456,110	252,987	217,389	197,459	182,103	170,154	171,601
特別養護老人ホーム	498,674	237,152	210,331	196,242	185,014	172,839	170,348
高齢者グループホーム	383,989	219,372	198,506	189,667	177,292	166,923	166,209
乳児院	477,357	249,597	220,977	210,404	180,748	171,631	180,005
母子生活支援施設	436,323	257,503	211,570	191,838	181,919	164,084	180,773
児童養護施設	455,518	257,437	227,850	203,519	185,658	166,279	174,396
保育所	445,297	227,297	198,351	186,851	173,989	159,055	167,783
救護施設	468,283	247,594	215,828	198,212	183,315	171,323	165,506

- ◆ なお、18年度における介護労働安定センター調査の平均所定内賃金(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も含めた1ヵ月あたりの所定内賃金[税込])である。
- ◆ そのうち特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)の1ヵ月平均賃金額は、224,925円である。
- ◆ 本調査では、全職員の平均値は把握していないため単純比較はできないが、特別養護老人ホームにおける30歳正規職員の1ヵ月平均賃金額は237,152円、25歳正規職員210,331円、専門学校卒初任給は185,014円などとなっている。

【参考】各事業種別平均年収([平均月給+平均諸手当]×12ヶ月分+賞与。※いわゆる税込支給総額/年)

	平均(円/年)						
	施設長	正規職員					非正規職員 (常勤)
		30歳職員	25歳職員	4大卒初任給	短大・専門学 校卒初任給	高校卒初任給	
全体	7,237,571	3,711,568	3,243,355	2,965,401	2,748,019	2,567,084	2,285,705
身障療護施設	7,480,677	3,718,533	3,253,792	2,984,863	2,756,073	2,581,878	2,256,967
身障授産施設	6,661,166	3,788,714	3,220,473	2,896,410	2,671,110	2,481,913	2,169,687
知的授産施設	6,614,144	3,828,075	3,209,127	2,906,573	2,671,614	2,464,203	2,210,737
知的更生施設	7,140,004	3,923,680	3,365,822	3,012,161	2,772,181	2,594,840	2,333,861
特別養護老人ホーム	7,693,858	3,636,374	3,217,543	2,963,940	2,783,765	2,606,655	2,288,207
高齢者グループホーム	5,910,991	3,355,247	3,023,077	2,853,014	2,666,187	2,505,276	2,235,008
乳児院	7,624,933	3,969,345	3,488,468	3,204,596	2,781,558	2,646,615	2,471,212
母子生活支援施設	6,970,519	4,093,792	3,394,122	3,017,320	2,805,601	2,577,558	2,452,453
児童養護施設	7,261,844	4,046,288	3,565,324	3,108,415	2,825,366	2,546,939	2,354,109
保育所	7,083,587	3,618,352	3,154,355	2,888,150	2,674,410	2,453,100	2,290,594
救護施設	7,475,835	3,895,988	3,363,207	3,118,103	2,867,193	2,679,080	2,262,121
(参考) 他産業における平均年収							
製造業	-	3,349,100	2,935,400	2,753,700	2,520,300	2,060,600	-
卸売・小売業	-	3,560,300	3,009,900	2,695,700	2,569,100	1,904,800	-
飲食・宿泊業	-	2,524,000	2,423,000	2,926,900	2,088,900	1,848,400	-
医療・福祉業	-	3,353,300	2,979,700	2,556,700	2,413,300	1,951,100	-
金融・保険業	-	4,689,900	3,536,800	2,911,800	2,745,100	2,322,500	-
複合サービス業	-	3,583,400	3,026,400	2,219,400	2,435,400	2,034,500	-

注)他産業の年収は、「賃金構造基本統計調査(平成18年 厚生労働省)」の第2表より作成。当該業種における従業者数が10~99人の事業所を対象(本調査の1法人あたり平均職員人数は61.3人)としている。計算は、「月給額×12+賞与及び特別給与額」で算出。30歳職員とは「30~34歳」、25歳職員とは「25~29歳」の水準を示している。

◆職員向け調査(はがきによるアンケート)

(1)総括

- 「やりがい」を感じるのは「利用者援助・支援や生活改善につながる」と、「利用者やその家族に感謝されること」、「自分が成長している実感があること」。
- 「不満」は、「処遇(給与・福利厚生)」、「労働環境」、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」の順。
- 4割が「現在の法人でずっと働きたい」一方、3割が転職を考えている。
- (上記3割の方が)転職先として考えているのは、同じ福祉分野が4割、他分野が5割。
- 「1,2年での転職を検討している」人の不満は、「専門性が発揮できない」、「キャリアアップが望めない」、「上司との人間関係・コミュニケーション」。

※離職率とやりがい、不満との関係性から見る整理

①継続意向に関連する要因

- 継続意向が強い職員の特徴・・・「納得できる処遇条件・労働環境である」「チーム、組織に貢献できること」をやりがいとしている。
⇒ 処遇や労働条件面から長期的に働くことができる安心感と、組織に対して自身が貢献できているという帰属意識が高いこと(=自身の役割が明確、法人内の居場所がある等)により、モチベーションが維持と想定。
- 一方で、「利用者や家族に感謝される」といった福祉業務そのものが持つ特性をやりがいとしている職員は、法人へのこだわりではなく「職種」へのこだわりが強い。

②離職意向に関連する要因

- 離職意向が強い職員の特徴・・・「専門性が発揮できない」、「キャリアアップが望めない」の不満が強い。
⇒ 学んできた専門性が発揮できないことや、長期的にキャリアアップしたり、自己の成長が望めない場合、モチベーションが低下していると考えられる。

【継続意向・離職意向を左右する要因(全体像)】

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

・ 納得できる処遇条件・労働条件である

・ チーム、組織に貢献できる



・ 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

離職意向が強い職員の特徴 (不満面)

◆法人向け調査と職員向け調査の関連比較

①法人と職員間で認識が一致している点

- 職員は「やりがい」として約 3 割が「専門性が発揮できること」と回答しており、それに対して 6 割以上の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「職員の専門性・適性・能力等を考慮した人材配置」と回答している。職員と法人間で専門性を重視することに対する認識が一致している。
- 職員は「やりがい」として 2.5 割が「自分が成長している実感があること」と回答しており、それに対して 6 割以上の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「多様な研修機会の設置」と回答している。職員と法人間で成長のための機会・支援を重視することに対する認識が一致している。
- 職員は「不満」として約 4 割が「労働環境」と回答しており、それに対して約 4 割の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「労働条件の改善」と回答している。職員と法人間で労働条件改善を進めることに対する認識が一致している。

②法人と職員間で認識にギャップがある点

- 職員は「不満」として約 25%が「上司との人間関係・コミュニケーション」「職員同士の人間関係・コミュニケーション」と回答しているが、それに対して「職員間のコミュニケーション状態」が「どちらかといえば悪い」「悪い」と回答している法人は約 5%に留まっている。職員と法人間でコミュニケーション状態に関する認識ギャップが存在する。

	項目	法人の認識 (法人調査結果から)	個人の認識 (職員調査結果から)
組織運営	就業意欲向上	6 割以上の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「職員の専門性・適性・能力等を考慮した人材配置」と回答	「やりがい」として 3 割が「専門性が発揮できること」と回答
人材育成	適切な研修手法	6 割以上の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「多様な研修機会の設置」と回答	「やりがい」として 2.5 割が「自分が成長している実感があること」と回答
労務環境・処遇	働きやすい環境づくり(労務環境)	約 4 割の法人が「職員の就業意欲向上のために行っている取組」において「労働条件の改善」と回答	職場での不満において「労働環境」が 4 割を超える
組織運営	<u>良好なコミュニケーション状態</u>	<u>職員間のコミュニケーション状態が悪いと回答した法人は 1 割以下(約 5%)</u>	<u>「不満」として 2.5 割(25%)の職員が上司または職員同士の人間関係・コミュニケーション」と回答</u>

下線は法人と個人で認識のギャップが見られた項目

◆今後に向けた提言

- 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」ならびに、「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・施設運営に関する改善提案の場の設定 ・委員会活動等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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・各職員に必要であると思われる業務・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する 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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