

社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査

報告書

平成 20 年 7 月

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

目次

はしがき

- ◇ 社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査（概要集約版）
- ◇ 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）

調査概要

（１）実施主体	1
（２）調査対象	1
（３）調査方法	1
（４）調査期間	1
（５）回収結果	1
（６）調査内容	2
I. 法人調査【法人全体】	3
（１）総括	4
1. 離職	4
2. 採用	10
3. 離職と人材確保・育成に関する取組の関係性	19
（２）単純集計結果	25
1. 法人概要	25
2. 事業理念の明確化と共有について	25
3. サービスの質の管理について	26
4. 施設内のコミュニケーション・情報共有について	26
5. 役員及び役員報酬について	28
6. 職員について	29
7. 人材の採用について	31
8. 人材育成の仕組み等について	39
9. 労務面について	44
10. 離職に関する実態について	48
（３）クロス集計結果	54
1. 組織運営状況	54
2. 職員の状況	56
3. 人材育成の仕組み等について	57
4. 労働環境	58
5. 採用の状況	59

Ⅱ. 法人調査【事業種別】	61
(1) 総括	62
1. 労働環境	62
2. 給与	63
(2) 単純集計結果	65
1. 職員の状況	65
2. 常勤職員の給与	67
3. 非常勤職員の給与	70
4. 各種手当	72
Ⅲ. 職員調査	87
(1) 総括	88
(2) 単純集計結果	96
1. 性別・年齢	96
2. 勤務施設	96
3. 雇用形態	97
4. 労働時間	97
5. 勤続年数	98
6. 福祉分野での経験年数	98
7. 職種	98
8. 職場のやりがい	99
9. 職場の不満	100
10. 勤務継続意向	101
(3) クロス集計	102
1. 「やりがい」に関する属性クロス	102
2. 「不満」に関する属性クロス	107
3. 「継続意向」に関する属性クロス	111
(4) 勤務種別分析	118
1. 身障療護施設	122
2. 身障授産施設	126
3. 知的授産施設	130
4. 知的更生施設	134
5. 特別養護老人ホーム	138
6. 高齢者グループホーム	142
7. 乳児院	146
8. 母子生活支援施設	150
9. 児童養護施設	154
10. 保育所	158

11. 救護施設.....	162
IV. 全体総括	167
（１）法人調査総括.....	168
（２）職員調査総括.....	171
（３）法人調査結果と職員調査結果の比較	172
（４）今後に向けた提言（法人経営者の取組改善に求められる方向性）	173
（５）今後に向けた提言（政策的に支援すべき内容）	175
〔参考〕調査票.....	179
人材確保・育成に関する調査 調査票〔法人全体〕	180
福祉施設職員アンケート	215

は し が き

介護分野を中心として社会福祉施設における人材不足が問題となる中、他産業における労働力等の変化にともなってその影響は一層広まり、障害、児童福祉の分野にも影響が出ています。

そのような情勢のなか、全国社会福祉協議会 社会福祉制度・予算対策委員会 施設部会では、部会を構成する11の協議会合同により、福祉人材の確保・育成に関する種別横断的な対応をはかるため、下記基本的考え方をふまえて本調査を実施いたしました。

【調査実施にあたっての基本的考え方】

- 現状、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、賃金などの基礎的データを集約し、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。
- 最終報告にあたっては、事業者の自己改善上の方策と、制度施策整備の方策の両面にふれる。あわせて、短期的・長期的視点も踏まえて整理する。その際、政策提言的な内容を含むものとする。

全国、2,600を超える社会福祉法人から回答協力を得た結果として、取り組みや工夫の視点をどこに持つことが人材の確保や育成に効果的であるか、離職率の低さや職員の感じるやりがいといった観点から成功している事業者に共通する行動様式として見えてきたものは、「事業理念の共有・浸透」、「現場リーダーの存在」、「職員間のコミュニケーションの充実」、「専門性の向上を促す人材配置と成長機会（キャリアアップ支援）」、「良好な労務環境」、「理解を進めた上での入職」などといったものでした。

本調査の最終部分に当たる提言として、今後の取り組みの要素や方向性について簡潔にまとめています。

その取り組みのステップは、① 現状はどうか、② どうあるのが望ましいか、どうしたい(なりたい)のか、③ ①と②の乖離は何故なのか、④ ②を実現するための計画を作成、⑤ ④に基づいた行動をチェックし、修正し、再び取り組むというものです。

この一連の取り組みにおいて、④と⑤はコミュニケーションが特に大事になります。全ての取り組みにおいて、従事する職員が、その意図と実施する取り組みの全体像ならびに、その成否と改善の理由について理解していることが重要です。

職員へ、「やりがいを持てる業務の提供」、「コミュニケーションの仕組みの提供」、「地域における平均的な生活が確保できる水準の給与の支給」、「明確なルールによる適切な職員評価」が行われる環境を作り上げることは、本調査から得た一つの取り組み要素ですが、それ以前に職員の信頼を得、モチベーションを維持するために、何のためにこの事業をするのか考え、その考えや組織の理念を伝え続けることが、経営層に一番必要だということもこの調査で見えた示唆です。

本施設部会では、利用者のためにサービスの質の向上をはかり、それを支える従事者の満足も高めながら、社会や地域の要望に応えうる円滑な事業運営の確保へ向け、今後、本調査で得たデータをもって、改善への取り組みに資することとしたいと考えております。

また、本調査では施設種別ごとに、現状や従事者に関する特徴的な傾向も垣間見えています。この点についても、それぞれのお取り組みの中でご活用いただけることを願ってやみません。

平成 20 年 7 月

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 部会長 財前 民男

【(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』構成団体】

- | | |
|-----------------|-----------------|
| ○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 | |

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。

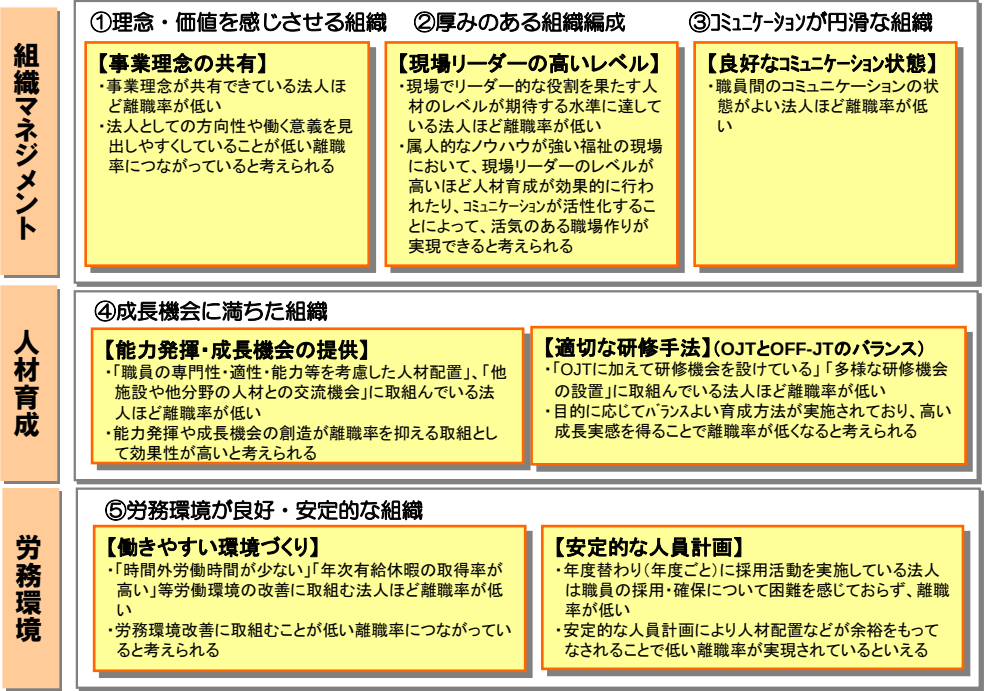
④離職と人材確保育成取組の関係性

- 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)

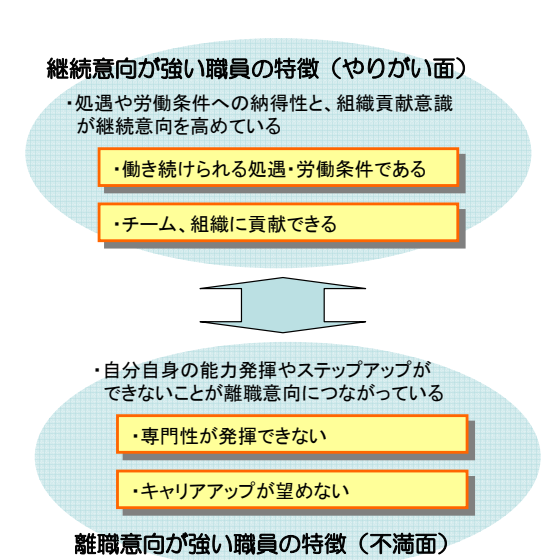
◇離職に影響を与える組織的要因と職員の継続意向・離職意向を左右する要因

- 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



◇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	・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

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)及び公立公営の児童養護施設(15)、乳児院(13)、母子生活支援施設(90)
- 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】 ・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 【高い現場リーダー人材のレベル】 ・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】 ・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
人材育成	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) ・「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】 ・「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】 ・「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】 ・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

(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）						非正規職員 （常勤）
	施設長	正規職員					
		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ても含めた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)

	施設長	平均（円／年）					非正規職員 （常勤）
		正規職員					
		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「現在の法人ですと働きたい」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

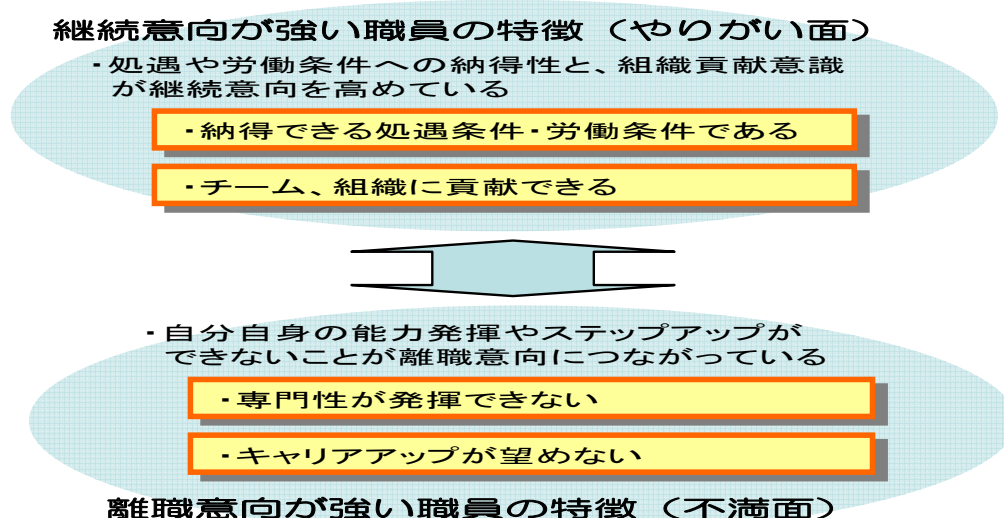
①継続意向に関連する要因

- 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)】



◆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>	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 <u>1 割以下(約 5%)</u>	「不満」として 2.5 割(25%)の職員が <u>上司または職員同士の人間関係・コミュニケーション</u> と回答

※ 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	・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	・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	・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

調査概要

(1) 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

＜施設部会構成団体＞

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(施設関係)

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) 調査対象

【法人調査】：全国社会福祉施設経営者協議会会員法人（6,853法人）及び公立公営の児童養護施設（15）、乳児院（13）、母子生活支援施設（90）

【職員調査】：上記法人に所属する職員

※【法人調査】は、上記法人のうち全国社会福祉施設経営者協議会会員法人（6,853法人）の集計結果を記載

(3) 調査方法

【法人調査】：郵送により調査票を送付。郵送回収

【職員調査】：法人経由にて職員にハガキを送付

※【法人調査】調査票とは別に法人を通さず受取人払ハガキにて郵送回収

(4) 調査期間

平成 19 年 12 月～平成 20 年 1 月

(5) 回収結果

【法人調査】

- ・調査対象数 6,853法人
- ・有効回収数 2,676件 (39.0%)

【職員調査】

- ・ 調査対象 13.9万人（6,971法人×各法人職員20名）
- ・ 有効回収数 29,488件（21.2%）

（６）調査内容

【法人調査】

（法人全体）

1. 法人概要
2. 事業理念の明確化と共有
3. サービスの品質管理
4. 施設内コミュニケーション・情報共有の仕組み
5. 役員及び役員報酬
6. 職員の状況
7. 人材の採用状況
8. 人材育成の仕組み
9. 人材マネジメント全般についての問題
10. 労務管理
11. 離職の状況
12. 実施事業

（事業種別調査票）

2. 職員の状況
3. 常勤職員の給与（標準ケース）
4. 非常勤職員の給与
5. 各種手当
6. 資格手当

【職員調査】

1. 性別・年齢
2. 勤務先施設
3. 雇用形態
4. 1週間あたりの労働時間
5. 現在の法人での勤務年数
6. 福祉分野での業務経験年数
7. 職種
8. 職場でのやりがい
9. 職場に対する不満
10. 勤務継続意向

I. 法人調査【法人全体】

(1) 総括

1. 離職

①離職率の現状

- 離職率¹は全体平均で 11.0%。事業種別ごとの離職率は以下の通り。
 - 「高齢者²」関連事業実施法人 12.6%
 - 「障害者³」関連事業実施法人 9.7%
 - 「児童⁴」関連事業実施法人 10.2%
 - 「複合事業⁵」実施法人 9.6%

図表 事業種別 離職率

	全体	0 %	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30～40% 未満	40～50% 未満	50%以上	無回答	平均 (%)
全 体	2,676 100.0	336 12.6	1,055 39.4	786 29.4	273 10.2	71 2.7	26 1.0	17 0.6	112 4.2	11.0 —
事業種別										
高齢者関連事業実施法人	1,008	5.0	40.4	33.4	11.7	3.9	1.6	0.5	3.6	12.6
障害者関連事業実施法人	528	17.0	41.3	24.8	10.4	0.9	0.8	0.8	4.0	9.7
児童関連事業実施法人	616	24.2	29.9	26.6	10.1	2.6	0.5	1.0	5.2	10.2
複合事業実施法人	373	2.4	54.7	32.2	6.2	1.1	0.0	0.0	3.5	9.6
無回答	151	25.2	27.8	22.5	9.9	4.6	2.0	1.3	6.6	11.4

- 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）に離職率を見ると、全体平均の 11.0%と比較して、都市部では 13.5%、非都市部では 10.4%と、都市部における離職率が高いことがわかる。

図表 都市部・非都市部別 離職率

	全体	0 %	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30～40% 未満	40～50% 未満	50%以上	無回答	平均 (%)
全 体	2,676 100.0	336 12.6	1,055 39.4	786 29.4	273 10.2	71 2.7	26 1.0	17 0.6	112 4.2	11.0 —
本部所在地										
都市部	521	8.4	29.6	38.4	14.6	3.1	1.9	0.2	3.8	13.5
その他の地域	2,147	13.6	41.8	27.2	9.0	2.6	0.7	0.7	4.2	10.4
無回答	8	0.0	37.5	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	14.6

¹ 離職率は、「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」によって算出している

² 本調査における「高齢者」関連事業実施法人とは、特別養護老人ホーム、高齢者グループホームを運営している法人を指す

³ 本調査における「障害者」関連事業実施法人とは、身障療護施設、身障授産施設、知的授産施設、知的更生施設を運営している法人を指す

⁴ 本調査における「児童」関連事業実施法人とは、乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、保育所、救護施設を指す

⁵ 本調査における「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指す

- 都道府県別の離職率では、千葉県（16.3%）、埼玉県（16.1%）、三重県（15.0%）が高く、地域的には、「首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県：平均 14.7%）」「中部圏（愛知県、三重県；平均 13.4%）」「近畿圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県；平均 12.5%）」「中国（山陽）圏（岡山県、広島県；13.4%）」の離職率が比較的高くなっていることがわかる。
- 「一般職業紹介状況」「都道府県別職業紹介状況」等の状況を見ると、全体的な傾向として求人倍率が高く（表内網掛け部分は、有効求人倍率が 1.2 以上の地域）、充足していない地域（表内網掛け部分は、介護職充足率が網掛けは 25.0%以下の地域）において離職率が高く、地域の雇用状況が影響していると考えられる。

図表 都道府県別 離職率

	全体	0%	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	無回答	平均 (%)	都道府県別 有効求人 倍率	都道府県別 介護職 充足率
全 体	2,676 100.0	336 12.6	1,055 39.4	786 29.4	273 10.2	71 2.7	26 1.0	17 0.6	112 4.2	11.0 —	1.02	26.1
本部所在地												
北海道	124	12.9	38.7	32.3	12.1	2.4	0.0	0.0	1.6	10.3	0.59	39.2
青森県	54	18.5	37.0	22.2	14.8	3.7	0.0	0.0	3.7	10.0	0.48	50.7
岩手県	49	12.2	63.3	20.4	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	7.0	0.65	39.9
宮城県	29	13.8	65.5	17.2	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	0.85	33.7
秋田県	38	28.9	42.1	15.8	7.9	0.0	0.0	0.0	5.3	6.3	0.61	54.9
山形県	37	13.5	67.6	8.1	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8	4.6	0.90	36.1
福島県	65	27.7	47.7	13.8	6.2	0.0	1.5	0.0	3.1	7.0	0.88	27.1
茨城県	61	8.2	45.9	26.2	9.8	0.0	1.6	1.6	6.6	12.4	0.93	20.9
栃木県	31	19.4	29.0	41.9	6.5	0.0	0.0	3.2	0.0	11.9	1.33	26.0
群馬県	54	16.7	42.6	31.5	5.6	1.9	0.0	0.0	1.9	9.4	1.59	22.7
埼玉県	80	3.8	22.5	43.8	16.3	6.3	3.8	0.0	3.8	16.1	1.01	13.0
千葉県	80	10.0	17.5	35.0	25.0	2.5	1.3	2.5	6.3	16.3	0.94	17.4
東京都	66	6.1	36.4	40.9	12.1	3.0	0.0	0.0	1.5	13.0	1.34	14.7
神奈川県	95	4.2	32.6	41.1	15.8	1.1	0.0	1.1	4.2	13.4	0.96	14.6
新潟県	51	11.8	64.7	15.7	5.9	0.0	0.0	0.0	2.0	7.0	1.13	34.5
富山県	84	22.6	40.5	19.0	4.8	6.0	0.0	0.0	7.1	8.2	1.12	30.1
石川県	47	17.0	40.4	34.0	4.3	2.1	0.0	0.0	2.1	9.2	1.38	31.1
福井県	38	10.5	42.1	28.9	7.9	2.6	2.6	0.0	5.3	10.8	1.36	32.5
山梨県	23	8.7	39.1	47.8	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	1.00	29.1
長野県	28	3.6	57.1	32.1	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	10.0	1.14	22.5
岐阜県	39	5.1	35.9	51.3	2.6	2.6	0.0	0.0	2.6	10.8	1.28	20.5
静岡県	66	13.6	42.4	31.8	7.6	3.0	0.0	0.0	1.5	10.0	1.20	18.2
愛知県	135	12.6	33.3	35.6	11.1	3.7	0.7	0.0	3.0	11.8	1.81	13.9
三重県	62	12.9	35.5	17.7	11.3	8.1	3.2	3.2	8.1	15.0	1.39	21.9
滋賀県	28	7.1	32.1	35.7	14.3	0.0	3.6	0.0	7.1	13.0	1.28	24.9
京都府	44	15.9	38.6	31.8	6.8	0.0	2.3	0.0	4.5	9.8	0.92	31.4
大阪府	145	11.0	24.8	35.2	17.2	2.1	4.1	0.0	5.5	14.2	1.25	22.7
兵庫県	103	12.6	27.2	33.0	13.6	3.9	0.0	2.9	6.8	13.3	0.96	27.6
奈良県	19	10.5	36.8	47.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	9.0	0.78	24.7
和歌山県	17	0.0	29.4	47.1	17.6	0.0	0.0	0.0	5.9	13.8	0.94	28.1
鳥取県	15	6.7	66.7	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	6.7	9.8	0.76	50.6
島根県	47	12.8	66.0	19.1	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	6.5	0.91	29.9
岡山県	60	8.3	28.3	35.0	16.7	5.0	0.0	1.7	5.0	13.7	1.45	24.4
広島県	69	7.2	37.7	36.2	11.6	1.4	1.4	2.9	1.4	13.0	1.21	27.4
山口県	66	13.6	50.0	21.2	9.1	1.5	0.0	0.0	4.5	8.7	1.04	36.0
徳島県	31	16.1	48.4	22.6	0.0	0.0	3.2	0.0	9.7	7.8	0.85	23.4
香川県	29	3.4	48.3	37.9	0.0	6.9	0.0	3.4	0.0	12.4	1.29	30.8
愛媛県	48	8.3	43.8	29.2	8.3	0.0	2.1	0.0	8.3	10.3	0.85	36.6
高知県	24	25.0	33.3	29.2	8.3	0.0	0.0	0.0	4.2	8.1	0.50	40.0
福岡県	79	17.7	35.4	25.3	12.7	3.8	0.0	1.3	3.8	11.3	0.79	33.7
佐賀県	44	4.5	52.3	27.3	6.8	2.3	0.0	0.0	4.5	10.5	0.68	43.4
長崎県	45	8.9	44.4	15.6	13.3	4.4	0.0	0.0	13.3	10.0	0.61	59.5
熊本県	89	13.5	47.2	22.5	11.2	0.0	1.1	0.0	4.5	9.1	0.78	42.2
大分県	50	14.0	42.0	24.0	10.0	6.0	0.0	0.0	4.0	10.7	1.06	42.4
宮崎県	56	21.4	39.3	28.6	1.8	5.4	1.8	0.0	1.8	9.2	0.65	46.0
鹿児島県	77	9.1	36.4	29.9	10.4	7.8	2.6	0.0	3.9	13.2	0.61	46.7
沖縄県	47	23.4	38.3	19.1	12.8	4.3	0.0	2.1	0.0	10.0	0.44	45.9
無回答	8	0.0	37.5	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	14.6		

- ※ 離職率平均値の網掛けは「本調査の平均値である 11.0%」以上の地域
- ※ 都道府県別有効求人倍率は「一般職業紹介状況（平成 19 年 10 月、厚生労働省）」。
- ※ 都道府県別介護職（パート除く常用）充足率は「都道府県別職業紹介状況（平成 18 年度、厚生労働省）」。

- 法人の規模別（職員数）に離職率をみると、規模による大きな傾向は見られないが、職員数が「25～50人未満」「50～75人未満」において離職率が他の規模より若干高くなっている。

図表 法人規模別 離職率

		全体	0%	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30～40% 未満	40～50% 未満	50%以上	無回答	平均 (%)
全 体		2,676	336	1,055	786	273	71	26	17	112	11.0
		100.0	12.6	39.4	29.4	10.2	2.7	1.0	0.6	4.2	—
法人規模 (職員数)	25人未満	379	36.1	17.9	21.1	14.0	2.1	1.3	2.1	5.3	10.6
	25～50人未満	611	19.1	32.6	28.6	9.8	4.3	1.6	0.7	3.3	11.2
	50～75人未満	491	9.4	39.9	31.8	10.8	3.5	1.2	0.8	2.6	11.8
	75～100人未満	359	5.0	53.5	24.8	10.6	2.5	0.8	0.0	2.8	10.6
	100～150人未満	372	4.0	45.4	37.4	9.9	1.9	0.3	0.0	1.1	10.9
	150～200人未満	151	0.7	51.0	35.8	8.6	1.3	0.0	0.7	2.0	10.9
	200人以上	267	0.0	56.9	33.7	6.7	0.7	0.4	0.0	1.5	10.5
	無回答	46	4.3	4.3	6.5	2.2	0.0	0.0	0.0	82.6	10.1

- 法人開設許可からの経過年数別に離職率をみると、「5年以上～10年未満」において離職率が最も高く16.3%となっている。ついで、「2年以上～3年未満」が12.5%、「4年以上～5年未満」が12.0%となっている。
- 「10年以上～20年未満」からは、経過年数が経つほど離職率が低くなる傾向となっており、「30年以上～40年未満」では9.9%、「40年以上～50年未満」では8.9%と10%を切っている。ただし、「50年以上」の法人においては10.8%となっており、ふたたび離職率が高くなっていることが分かる。

図表 法人開設許可からの経過年数別 離職率

		全体	0%	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30～40% 未満	40～50% 未満	50%以上	無回答	平均 (%)
全 体		2,676	336	1,055	786	273	71	26	17	112	11.0
		100.0	12.6	39.4	29.4	10.2	2.7	1.0	0.6	4.2	—
経過年数	1年未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	—
	1年以上～2年未満	5	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	6.5
	2年以上～3年未満	10	30.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	12.5
	3年以上～4年未満	25	28.0	24.0	28.0	4.0	4.0	0.0	4.0	8.0	11.1
	4年以上～5年未満	29	27.6	27.6	20.7	3.4	6.9	3.4	3.4	6.9	12.0
	5年以上～10年未満	238	11.3	25.2	26.5	16.8	8.4	5.5	1.3	5.0	16.3
	10年以上～20年未満	626	11.0	37.4	31.5	12.1	2.2	0.8	0.6	4.3	11.6
	20年以上～30年未満	617	13.5	41.2	28.8	10.9	2.1	0.8	0.5	2.3	10.4
	30年以上～40年未満	561	12.7	43.0	30.1	7.8	2.0	0.2	0.4	3.9	9.9
	40年以上～50年未満	235	14.0	46.4	26.4	6.4	0.9	0.4	0.0	5.5	8.9
	50年以上	315	10.8	42.2	30.5	7.9	2.5	0.0	0.6	5.4	10.6
	無回答	15	0.0	40.0	33.3	20.0	0.0	0.0	0.0	6.7	12.6

②他調査との比較

【「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)との比較】

- ・ 財団法人介護労働安定センターが実施している「平成 18 年度事業所における介護労働実態調査⁶ (以下、介護労働実態調査)」との比較においては以下のことが考察される。
- ・ 介護労働実態調査では、介護、障害、児童分野の施設を運営している法人を対象とした本調査とは異なり、介護分野(訪問・施設系含む)の事業所を対象としているため、比較の際には留意が必要である。
- ・ 回答した母集団の特性としては、平均経過年数が短く、また職員数も少ない結果となっている。

図表 介護労働実態調査との比較

	「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)	本調査
母集団	全国の介護保険法で指定された介護サービス事業を実施する事業所(平成18年7月31日現在のWAMNET掲載事業別リストを利用)の中から無作為に1/2 <u>事業所</u> を抽出 ※事業所単位にて回答	全国社会福祉施設経営者協議会会員 <u>法人</u> (6,853法人)及び公立公営の児童養護施設(15)、乳児院(13)、母子支援施設(90) ※法人単位にて回答
対象業種	高齢者の訪問・施設系サービス	高齢者、障害者、児童関連の施設系サービス
配付数	37,456	6,853
回収率	32.0%	39.0%
回収数	11,627(事業所)	2,626(法人)
回答法人の平均開設後経過年数	12.3年	27.6年
回答法人の平均正規職員数	38.7人(事業所単位)	61.3人(法人単位)

⁶「事業所における介護労働実態調査」は、介護事業所を対象に「介護事業所で働く介護労働者の労働条件の状況、雇用管理の状況、賃金制度・賃金管理の状況及び福利厚生の状況」について、また、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」は、介護現場に働く介護労働者を対象に「就労の状況、労働条件の状況及び就業意識の状況」について、詳細なアンケート調査を実施したものである。全国の介護保険法で指定された介護サービス事業を実施する事業所の中から無作為に約 1/2 の事業所を抽出して調査を実施した(調査票配布数 37,456 事業所)。有効回答数 11,627 事業所(回収率 32%)。

- ・ 介護労働実態調査での離職率⁷は 20.3%となっている。
- ・ 法人格別にみると、民間企業（法人経営・会社等）（23.4%）、医療法人（23.8%）の離職率が高くなっている。サービス類型別では、施設系（通所型）の離職率が 25.8%と高くなっている。
- ・ 法人開設許可からの経過年数別にみると、介護労働実態調査では「1 年未満」の 52.8%から、「1 年以上 2 年未満」（40.8%）、「2 年以上 3 年未満」（27.5%）、「3 年以上 4 年未満」（22.1%）、「4 年以上 5 年未満」（23.3%）、「4 年以上 5 年未満」（23.3%）、「5 年以上 10 年未満」（17.9%）、「10 年以上」（16.1%）と経過年数を経るにつれて、離職率は低くなる傾向がみられる。

図表 「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）

		介護労働実態調査		本調査	
		N数 (回答事業所数)	1年間の 離職率	N数 (回答法人数)	1年間の 離職率
全体平均		7,527	20.3	2,676	11.0
法人格別	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

※10 年以上の離職率は P8 参照

- ・ 本調査と「平成 18 年度事業所における介護労働実態調査」を踏まえると、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。

⁷ 「平成 18 年度事業所における介護労働実態調査」における離職率は「離職者数÷前年 8 月 31 日時点の在籍者数」によって算出されており、本調査「前年度離職者数÷当年 10 月 1 日時点在籍者数」と異なっている点に注意が必要である。

【「雇用保険事業統計」（厚生労働省）との比較】

- ・ 厚生労働省「雇用保険事業統計」では全産業の平均離職率は 20.3%となっている。
- ・ 産業別では医療・福祉（20.2%）、製造業（14.8%）、建設業（23.0%）、飲食店・宿泊業（29.1%）となっており、各々の調査の離職率の計算基準の相違を踏まえても社会福祉法人を主な対象とした本調査における離職率（11.0%）は高い数字ではなく、比較的安定的な雇用状況であることがわかる。

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

区分		離職率
産業計		20.3
	医療・福祉	20.2
	製造業	14.8
	機械関連業種	14.8
	繊維関連業種	18.2
	建設業	23.0
	飲食店、宿泊業	29.1
	飲食店	29.5
	宿泊業	28.4
	農業	26.1
	林業	40.2
	漁業	57.9

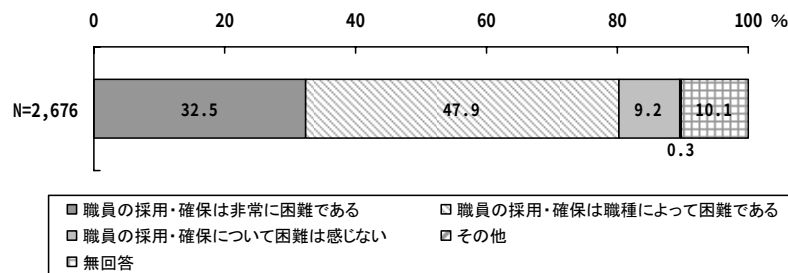
2. 採用

- 採用に困難を感じている法人が80.4%に達する。
- 職種では「看護職」と「介護職（高齢領域）」の確保が困難。
- 応募者の「量・質」とともに課題を感じている状況が浮き彫りに。

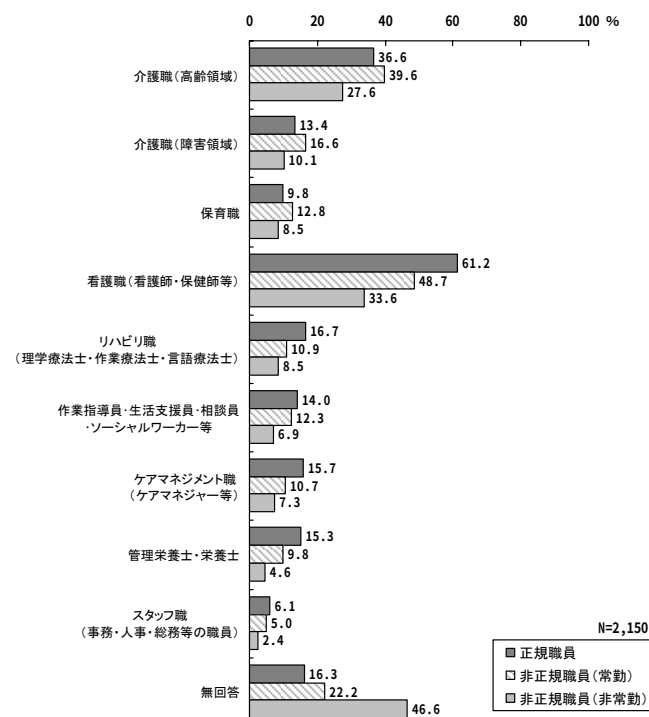
①職員の採用状況、採用困難度

- ・ 1年で新規採用を行う正規職員数の平均は6.7人。
- ・ 平均採用率（採用数／正規職員数）は11.4%である。
- ・ 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、正規職員、非正規職員（常勤）、非正規職員（非常勤）共に「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。

図表 採用の困難度

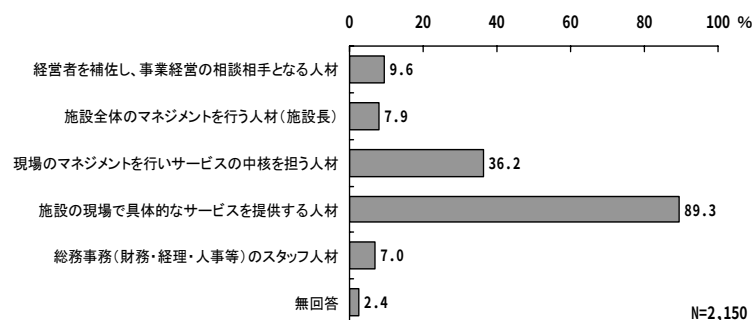


図表 採用・確保が困難な雇用形態・職種（複数回答）



- ・ 採用・確保が困難な人材としては、「施設の現場で具体的なサービスを提供する人材」が最も高く9割近い法人(89.3%)が困難であると回答している。次いで「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3割超(36.2%)となっている。
- ・ 離職率が高い法人では、特に「現場のマネジメントを行い、サービスの中核を担う人材（主任、係長、現場リーダー等の基幹職員）」の採用・確保に困難を感じている。

図表 採用・確保が困難な人材（複数回答）



図表 離職率別 採用・確保が困難な人材

		全体	経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材	施設全体のマネジメントを行う人材(施設長)	現場のマネジメントを行いサービスの中核を担う人材(主任、係長、現場リーダー等の基幹職員)	施設の現場で具体的なサービスを提供する人材	総務事務(財務・経理・人事等)のスタッフ人材	無回答
全 体		2,150	206	170	779	1,921	150	51
		—	9.6	7.9	36.2	89.3	7.0	2.4
離職率	0 %	229	10.0	8.7	25.8	83.0	11.4	5.2
	10%未満	871	9.8	7.0	33.5	90.0	6.0	2.5
	10～20%未満	662	9.2	8.5	39.4	90.5	6.8	1.7
	20～30%未満	222	8.1	8.6	41.0	93.7	6.3	0.5
	30～40%未満	57	0.0	1.8	40.4	93.0	1.8	0.0
	40～50%未満	21	19.0	4.8	81.0	71.4	0.0	0.0
	50%以上	14	28.6	21.4	71.4	78.6	7.1	7.1
無回答		74	14.9	12.2	35.1	82.4	14.9	5.4

②規模別・地域別の採用困難度の状況

- 都道府県別の採用困難度では、滋賀県（53.6%）、千葉県（51.3%）、東京都・長野県（50.0%）が高く、地域的には離職率と同様に、「首都圏」「中部圏」「近畿圏」「中国（山陽）圏」の採用困難度が比較的高くなっていることがわかる。
- 「一般職業紹介状況」「都道府県別職業紹介状況」等の状況を見ると、全体的な傾向として求人倍率が高く（表内網掛け部分は、有効求人倍率が1.2以上の地域）、充足していない地域（表内網掛け部分は、介護職充足率が網掛けは25.0%以下の地域）において確保困難な状況が見え、地域の雇用状況が採用の困難度に影響していると考えられる。

		全体	職員の採用・確保は非常に困難である	職員の採用・確保は職種によって困難である	職員の採用・確保について困難は感じない	その他	無回答	都道府県別有効求人倍率	都道府県別介護職充足率
全 体		2,676 100.0	869 32.5	1,281 47.9	246 9.2	9 0.3	271 10.1	1.02	26.1
本部所在地	北海道	124	25.0	54.8	8.9	0.0	11.3	0.59	39.2
	青森県	54	14.8	59.3	16.7	0.0	9.3	0.48	50.7
	岩手県	49	20.4	55.1	6.1	4.1	14.3	0.65	39.9
	宮城県	29	31.0	55.2	3.4	0.0	10.3	0.85	33.7
	秋田県	38	34.2	47.4	15.8	0.0	2.6	0.61	54.9
	山形県	37	24.3	56.8	5.4	0.0	13.5	0.90	36.1
	福島県	65	26.2	50.8	10.8	0.0	12.3	0.88	27.1
	茨城県	61	41.0	42.6	8.2	0.0	8.2	0.93	20.9
	栃木県	31	48.4	32.3	9.7	0.0	9.7	1.33	26.0
	群馬県	54	42.6	40.7	13.0	1.9	1.9	1.59	22.7
	埼玉県	80	46.3	38.8	6.3	1.3	7.5	1.01	13.0
	千葉県	80	51.3	27.5	7.5	0.0	13.8	0.94	17.4
	東京都	66	50.0	37.9	3.0	0.0	9.1	1.34	14.7
	神奈川県	95	47.4	42.1	4.2	0.0	6.3	0.96	14.6
	新潟県	51	33.3	54.9	5.9	0.0	5.9	1.13	34.5
	富山県	84	28.6	44.0	8.3	0.0	19.0	1.12	30.1
	石川県	47	23.4	57.4	10.6	2.1	6.4	1.38	31.1
	福井県	38	23.7	52.6	18.4	0.0	5.3	1.36	32.5
	山梨県	23	30.4	60.9	8.7	0.0	0.0	1.00	29.1
	長野県	28	50.0	32.1	7.1	3.6	7.1	1.14	22.5
	岐阜県	39	41.0	35.9	10.3	0.0	12.8	1.28	20.5
	静岡県	66	37.9	51.5	6.1	0.0	4.5	1.20	18.2
	愛知県	135	29.6	47.4	14.8	0.0	8.1	1.81	13.9
	三重県	62	46.8	33.9	6.5	0.0	12.9	1.39	21.9
	滋賀県	28	53.6	21.4	7.1	0.0	17.9	1.28	24.9
	京都府	44	36.4	43.2	6.8	0.0	13.6	0.92	31.4
	大阪府	145	41.4	42.1	8.3	0.7	7.6	1.25	22.7
	兵庫県	103	36.9	45.6	4.9	0.0	12.6	0.96	27.6
	奈良県	19	36.8	47.4	5.3	0.0	10.5	0.78	24.7
	和歌山県	17	47.1	41.2	5.9	0.0	5.9	0.94	28.1
	鳥取県	15	13.3	73.3	13.3	0.0	0.0	0.76	50.6
	島根県	47	19.1	70.2	2.1	2.1	6.4	0.91	29.9
	岡山県	60	33.3	46.7	5.0	0.0	15.0	1.45	24.4
	広島県	69	40.6	44.9	5.8	0.0	8.7	1.21	27.4
	山口県	66	21.2	45.5	16.7	0.0	16.7	1.04	36.0
	徳島県	31	25.8	48.4	12.9	0.0	12.9	0.85	23.4
	香川県	29	27.6	62.1	0.0	0.0	10.3	1.29	30.8
	愛媛県	48	20.8	58.3	12.5	0.0	8.3	0.85	36.6
	高知県	24	29.2	50.0	8.3	0.0	12.5	0.50	40.0
	福岡県	79	25.3	49.4	11.4	0.0	13.9	0.79	33.7
	佐賀県	44	25.0	61.4	6.8	0.0	6.8	0.68	43.4
	長崎県	45	17.8	55.6	15.6	0.0	11.1	0.61	59.5
	熊本県	89	21.3	56.2	13.5	0.0	9.0	0.78	42.2
	大分県	50	32.0	52.0	10.0	0.0	6.0	1.06	42.4
	宮崎県	56	19.6	55.4	10.7	1.8	12.5	0.65	46.0
	鹿児島県	77	18.2	54.5	11.7	0.0	15.6	0.61	46.7
	沖縄県	47	17.0	51.1	19.1	0.0	12.8	0.44	45.9
	無回答	8	50.0	37.5	0.0	0.0	12.5		

- 法人規模別に採用困難度を見ると法人規模が大きいほど、採用困難度を強く感じている傾向がみられる。

図表 法人規模別 採用困難度

		全体	職員の採用・確保は非常に困難である	職員の採用・確保は職種によって困難である	職員の採用・確保について困難は感じない	その他	無回答
全 体		2,676 100.0	869 32.5	1,281 47.9	246 9.2	9 0.3	271 10.1
法人規模 (職員数)	25人未満	379	25.1	40.6	24.5	0.8	9.0
	25～50人未満	611	31.6	45.0	14.6	0.3	8.5
	50～75人未満	491	34.0	50.1	5.5	0.4	10.0
	75～100人未満	359	35.1	49.0	4.5	0.0	11.4
	100～150人未満	372	34.9	53.2	3.0	0.0	8.9
	150～200人未満	151	34.4	49.7	2.6	0.0	13.2
	200人以上	267	35.2	53.6	1.5	0.4	9.4
	無回答	46	26.1	30.4	4.3	2.2	37.0

- 採用費は平均年額 19.4 万円となっている。規模の拡大に伴い、費用も増加している。

図表 法人規模別 採用費（年額）

		全体	なし	10万円未満	10～50万円未満	50～100万円未満	100万円以上	無回答	平均 (万円)
全 体		2,676 100.0	971 36.3	526 19.7	465 17.4	121 4.5	103 3.8	490 18.3	19.4 —
法人規模 (職員数)	25人未満	379	58.6	13.2	2.1	0.0	0.0	26.1	0.8
	25～50人未満	611	47.1	21.4	12.3	0.7	0.2	18.3	4.6
	50～75人未満	491	34.2	22.2	19.1	4.9	0.6	18.9	13.4
	75～100人未満	359	32.3	22.3	21.7	6.7	2.2	14.8	16.7
	100～150人未満	372	26.6	22.8	25.5	6.5	7.3	11.3	24.4
	150～200人未満	151	18.5	22.5	27.8	10.6	6.6	13.9	28.9
	200人以上	267	15.4	12.4	24.7	10.5	19.9	17.2	77.8
	無回答	46	19.6	8.7	15.2	2.2	2.2	52.2	15.6

(参考) 一般企業における採用の状況

- ・ 「2007 年度 内定状況及び採用活動に関するアンケート」⁸によると、一般企業がかける採用費の平均総額は、2007 年度では 821.08 万円となっている。

図表 採用にかかる費用（年額）

	(万円)							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
全体	1060.7	1008.2	890.4	920.4	720.8	805.1	962.3	821.08
上場	1589.2	1598.4	1690.0	1430.9	1213.4	1487.8	2191.7	1592.24
未上場	834.3	701.9	567.7	675.5	558.7	582.6	596.7	633.48
製造業	1054.3	995.7	1002.7	831.0	785.9	751.0	1010.6	768.27
非製造業	1064.5	1015.8	837.6	964.4	691.0	831.4	945.1	848.49

- ・ 本調査の対象である福祉施設とは異なり、一般企業では広域での採用活動を行うことが多いため、広告費も非常に高額となっている。
- ・ 内定後にかかる金額は、平均で 241 万円。平均総額全体に対して約 3 割を占める。また、上場企業より、未上場企業の方が平均金額が高い（上場：210 万、未上場 248 万）。内定辞退の増加に悩みを持つ企業が昨今増えており、内定者フォローに力を入れていることが分かる。

図表 2007 年における採用費内訳（年額）

	(万円)		
	採用費平均総額	採用費のうち 広告費総額	採用費中の内定後 にかかる平均総額
全体	821.08	460.44	240.86
上場	1592.24	838.41	210.11
未上場	633.48	363.47	248.42
製造業	768.27	477.85	73.09
非製造業	848.49	508.93	322.21

⁸ 2007 年 7 月毎日コミュニケーション実施。国内優良企業 8,000 社に送付。回収数 1,476 件（有効回答率 18.5%）

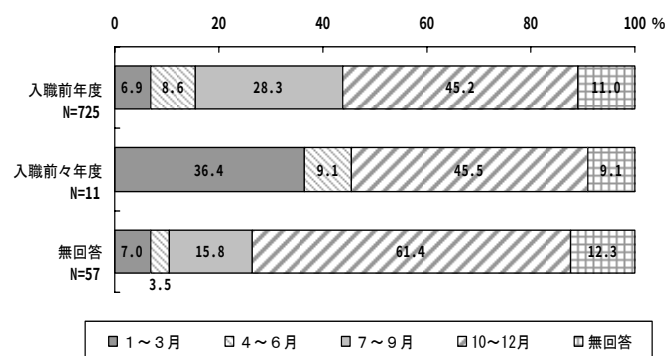
③採用活動の状況

- 採用活動の時期に関しては、4割強の法人が「欠員発生時に実施」としている。「離職率が低く、採用困難度も低い」法人では、「年度毎に実施」と回答する傾向が高い。
- 「年度毎に実施」の場合、時期としては、「入社前年度」の「10月～12月」が最も多く、次いで「7月～9月」となっている。
- 「年度を通じて実施」は約2割の法人が実施しており、慢性的に確保に困難が伴っていると考えられる。
- 正規職員の募集方法とその効果については、以下の通りである。

図表 離職率別・採用困難度別 採用活動の実施時期

		全体	年度替りにて実施	欠員発生時に実施	年度を通じて実施	正規職員の採用は行っていない	無回答
全 体		2,676	793	1,117	513	190	63
		100.0	29.6	41.7	19.2	7.1	2.4
離職率	0%	336	23.5	50.0	5.1	18.2	3.3
	10%未満	1,055	33.2	41.2	16.3	7.2	2.1
	10～20%未満	786	32.6	37.4	24.4	4.7	0.9
	20～30%未満	273	26.7	43.2	25.3	1.8	2.9
	30～40%未満	71	14.1	42.3	36.6	4.2	2.8
	40～50%未満	26	7.7	34.6	42.3	3.8	11.5
	50%以上	17	23.5	35.3	29.4	11.8	0.0
	無回答	112	17.0	50.9	18.8	4.5	8.9
採用困難度	職員の採用・確保は非常に困難である	869	27.4	37.5	27.0	5.6	2.4
	職員の採用・確保は職種によって困難である	1,281	30.2	44.1	16.6	7.6	1.5
	職員の採用・確保について困難は感じない	246	38.6	44.7	4.5	9.3	2.8
	その他	9	22.2	33.3	11.1	11.1	22.2
	無回答	271	26.2	41.7	19.6	7.4	5.2

図表 募集をかける時期（「年度替り（年度毎）にて実施」と回答した法人のみ）



図表 実施している募集方法とその評価

	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。

④採用の際、重視する能力・要件

- ・ 重視する能力・要件としては「志望動機・仕事へのモチベーション」が最も高く、次いで「健康状態」「保有資格」となっている。
- ・ 離職率が低い法人では、「事業理念への共感」「保有資格」「健康状態」を重視する傾向が強く、離職率が高い法人では、「福祉分野での業務経験」「主体性・行動力・リーダーシップ」を重視する傾向が強い。
- ・ 離職率が高い法人では比較的「即戦力」になる人材を重視している傾向がうかがわれる。

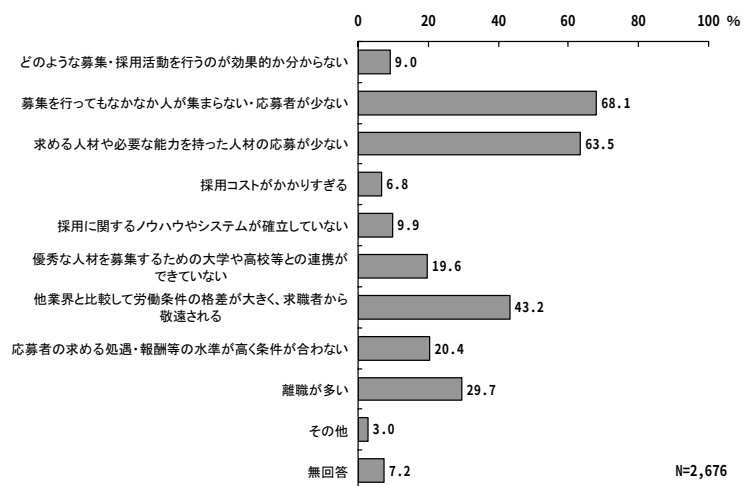
図表 離職率別 採用の際、重視する能力・要件

	全体	事業理念への共感	専門知識・技術	保有資格	福祉分野での業務経験	業務経験（業界問わず）	志望動機・仕事へのモチベーション	学校の成績	主体性・行動力・リーダーシップ	コミュニケーション力	健康状態	その他	特になし	無回答
全 体	2,676	488	755	1,019	449	133	1,527	52	500	806	1,111	87	4	270
	—	18.2	28.2	38.1	16.8	5.0	57.1	1.9	18.7	30.1	41.5	3.3	0.1	10.1
離職率 0%	336	20.5	25.6	44.6	11.0	8.0	50.9	2.7	17.6	28.0	40.2	3.0	0.0	12.5
10%未満	1,055	19.5	28.2	38.2	15.8	3.4	59.7	1.8	19.0	29.8	41.7	3.5	0.0	9.6
10～20%未満	786	18.6	30.0	37.3	17.9	5.0	58.5	1.3	18.8	31.3	44.0	3.3	0.3	8.1
20～30%未満	273	12.5	26.4	35.2	19.4	5.9	55.3	2.9	17.9	31.9	43.6	2.6	0.4	11.7
30～40%未満	71	14.1	28.2	33.8	28.2	5.6	49.3	1.4	15.5	25.4	31.0	4.2	0.0	15.5
40～50%未満	26	11.5	23.1	26.9	34.6	7.7	69.2	0.0	26.9	30.8	34.6	3.8	0.0	3.8
50%以上	17	11.8	41.2	29.4	23.5	0.0	58.8	0.0	23.5	23.5	29.4	5.9	5.9	5.9
無回答	112	16.1	27.7	36.6	16.1	8.0	46.4	4.5	19.6	31.3	31.3	1.8	0.0	16.1

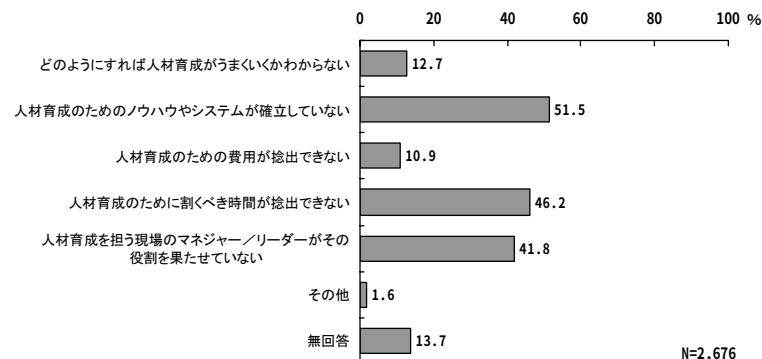
⑤人材採用・確保における問題点

- 人材採用、確保における問題点としては、「募集を行ってもなかなか人があつまらない・応募者が少ない」が最も多く、次いで「求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない」「他業界と比較して労働条件の格差が大きく求職者から敬遠される」となっている。
- 人材育成における問題としては、「人材育成のためのノウハウやシステムが確立していない」が5割を超え最も多く、「人材育成のために割くべき時間が捻出できない」「人材育成を担う現場のマネジャー／リーダーがその役割を果たせていない」となっている。
- 離職率が20%を超える法人では、「募集を行ってもなかなか人が集まらない・応募者が少ない」「求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない」と採用時における応募者の「量・質」とともに課題を感じている。
- 離職率が高い法人ほど、「他業界と比較して労働条件の格差が大きく、求職者から敬遠される」「応募者の求める処遇・報酬等の水準が高く条件が合わない」と回答する割合が高く、採用の問題点として「処遇条件」を挙げている。

図表 人材採用・確保における問題（複数回答）



図表 人材育成における問題（複数回答）



図表 離職率別 人材採用・確保における問題点

		全体	どのような募集・採用活動を行うのが効果的か分からない	募集を行ってもなかなか人が集まらない・応募者が少ない	求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない	採用コストがかかりすぎる	採用に関するノウハウやシステムが確立していない	優秀な人材を募集するための大学や高校等との連携ができていない	他業界と比較して労働条件の格差が大きく、求職者から敬遠される	応募者の求める処遇・報酬等の水準が高く条件が合わない	離職が多い	その他	無回答
全 体		2,676 —	242 9.0	1,822 68.1	1,700 63.5	181 6.8	264 9.9	525 19.6	1,157 43.2	545 20.4	796 29.7	80 3.0	194 7.2
離職率	0 %	336	8.6	46.4	50.9	3.3	13.1	16.4	31.3	18.5	9.5	4.5	17.0
	10%未満	1,055	8.5	69.3	64.0	4.0	7.8	18.1	42.6	20.4	24.8	3.4	5.8
	10～20%未満	786	9.5	73.8	67.7	10.2	11.5	20.9	45.8	20.7	36.3	2.4	5.0
	20～30%未満	273	9.5	75.5	70.3	12.5	9.5	24.2	51.3	21.6	48.7	1.8	4.0
	30～40%未満	71	15.5	70.4	70.4	8.5	7.0	19.7	52.1	25.4	46.5	1.4	4.2
	40～50%未満	26	7.7	84.6	53.8	7.7	19.2	46.2	57.7	23.1	50.0	0.0	3.8
	50%以上	17	5.9	70.6	41.2	0.0	5.9	11.8	35.3	23.5	35.3	0.0	17.6
無回答		112	7.1	58.0	52.7	5.4	9.8	18.8	40.2	16.1	28.6	3.6	17.0

3. 離職と人材確保・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」「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。

①組織運営状況

- ・ 事業理念の共有と離職率の関係性を見ると、離職率が低い法人ほど、事業理念を共有していると回答した法人の割合が高くなっている。
- ・ 職員間のコミュニケーションの状態と離職率の関係性を見ると、離職率が低い法人は「どちらかといえば良い」が多く、離職率が高い法人は「どちらかといえば悪い」の割合が高くなっている。
- ・ 離職率が低い法人ほど、職員意識・意向調査や職員満足度調査を実施している割合が高い。

図表 離職率別 事業理念の共有

		全体	はい	いいえ	無回答
全 体		2,676 100.0	2,405 89.9	245 9.2	26 1.0
離職率	0 %	336	86.9	11.9	1.2
	10%未満	1,055	90.8	8.7	0.5
	10～20%未満	786	91.2	7.8	1.0
	20～30%未満	273	90.5	8.4	1.1
	30～40%未満	71	85.9	14.1	0.0
	40～50%未満	26	88.5	7.7	3.8
	50%以上	17	82.4	17.6	0.0
	無回答	112	83.0	12.5	4.5

図表 離職率別 コミュニケーションの状態

		全体	非常に良い	どちらか たとえば 良い	どちらと もいえな い	どちらか たとえば 悪い	悪い	無回答
全 体		2,676 100.0	275 10.3	1,605 60.0	663 24.8	106 4.0	4 0.1	23 0.9
離職率	0 %	336	14.6	61.3	19.6	3.3	0.3	0.9
	10%未満	1,055	8.1	62.1	25.8	3.4	0.2	0.5
	10～20%未満	786	10.4	59.3	25.1	4.2	0.1	0.9
	20～30%未満	273	8.8	57.1	28.6	4.8	0.0	0.7
	30～40%未満	71	11.3	56.3	23.9	8.5	0.0	0.0
	40～50%未満	26	19.2	46.2	23.1	11.5	0.0	0.0
	50%以上	17	23.5	52.9	17.6	5.9	0.0	0.0
	無回答	112	16.1	54.5	21.4	2.7	0.0	5.4

図表 離職率別 職員意識・意向調査や職員満足度調査の実施状況

		全体	毎年定期的に行っている	過去に行ったことがある	ない	無回答
全 体		2,676	610	683	1,350	33
		100.0	22.8	25.5	50.4	1.2
離職率	0 %	336	19.9	17.9	61.3	0.9
	10%未満	1,055	23.6	27.1	48.2	1.1
	10～20%未満	786	24.4	27.5	46.8	1.3
	20～30%未満	273	20.5	23.8	54.9	0.7
	30～40%未満	71	18.3	31.0	50.7	0.0
	40～50%未満	26	15.4	26.9	57.7	0.0
	50%以上	17	29.4	11.8	58.8	0.0
	無回答	112	21.4	22.3	50.9	5.4

②職員の状況

- 離職率が低い法人ほど正規職員の割合が高くなっており、安定した運営状況がうかがえる。
- 離職率が低い法人は現場でリーダー的な役割を果たす人材（主任・係長・現場リーダー等の基幹職員）について「法人が期待する水準に達している」「ある程度法人が期待する水準に達している」と回答している割合が高く、離職率が低い法人は「法人が求める水準にあまり達していない」「法人が求める水準に達していない」と回答する割合が高い。

図表 離職率別 正規職員の割合

		全体	0 %	20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%	無回答	平均(%)
全 体		2,676	0	12	220	887	1,033	440	38	46	63.3
		100.0	0.0	0.4	8.2	33.1	38.6	16.4	1.4	1.7	—
離職率	0 %	336	0.0	1.5	13.1	33.0	32.1	16.4	3.3	0.6	61.3
	10%未満	1,055	0.0	0.1	7.0	33.1	40.8	18.0	0.9	0.2	64.4
	10～20%未満	786	0.0	0.4	7.9	33.3	40.3	16.0	1.7	0.4	63.5
	20～30%未満	273	0.0	0.7	7.3	35.2	37.7	16.8	1.8	0.4	63.0
	30～40%未満	71	0.0	1.4	16.9	33.8	36.6	11.3	0.0	0.0	58.3
	40～50%未満	26	0.0	0.0	11.5	38.5	50.0	0.0	0.0	0.0	58.3
	50%以上	17	0.0	0.0	23.5	41.2	29.4	5.9	0.0	0.0	50.6
	無回答	112	0.0	0.0	0.9	25.0	27.7	12.5	0.0	33.9	64.8

図表 離職率別 人材レベル到達度

		全体	法人が期待する水準に達している	ある程度法人が期待する水準に達している	法人が求める水準にあまり達していない	法人が求める水準に達していない	無回答
全 体		2,676	220	1,602	641	49	164
		100.0	8.2	59.9	24.0	1.8	6.1
離職率	0 %	336	12.2	60.7	16.1	3.3	7.7
	10%未満	1,055	7.3	61.7	23.8	1.4	5.8
	10～20%未満	786	7.8	62.1	24.9	1.0	4.2
	20～30%未満	273	9.5	49.8	30.8	1.1	8.8
	30～40%未満	71	4.2	53.5	32.4	7.0	2.8
	40～50%未満	26	3.8	50.0	30.8	7.7	7.7
	50%以上	17	5.9	41.2	41.2	0.0	11.8
	無回答	112	8.9	58.0	16.1	4.5	12.5

③人材育成の仕組み等について

- ・ 離職率が低い法人ほど、OJTに加えて、研修機会（Off-JT）を設けている割合が高い。
- ・ 離職率が低い法人ほど、「職員の専門性・適性・能力等を考慮した人材配置」「多様な研修機会の設置」「他施設や他分野の人材との交流機会」「労働条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）」を実施している割合が高い傾向である。
- ・ 「同業他施設と比べて高い賃金設定」「成果に応じた評価体系」などの直接的な労働条件については、離職率との相関性はあまりみられなかった。

図表 離職率別 人材の育成方法

		全体	実務を通して行う人材育成（OJT）の実施	OJTに加え、研修機会（Off-JT）を設けている	無回答
全 体		2,676 100.0	376 14.1	2,259 84.4	41 1.5
離職率	0 %	336	17.0	81.5	1.5
	10%未満	1,055	11.4	87.3	1.3
	10～20%未満	786	13.2	85.4	1.4
	20～30%未満	273	16.8	82.1	1.1
	30～40%未満	71	22.5	77.5	0.0
	40～50%未満	26	23.1	76.9	0.0
	50%以上	17	17.6	70.6	11.8
	無回答	112	21.4	73.2	5.4

図表 離職率別 就業意欲向上のために行っている取組について

		全体	事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化	経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり	担当事業・業務における役割での十分な権限付与や明確化	職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置	多様な研修機会の設置	他施設や他分野の人材との交流機会	メンター（仕事上の悩み等を相談できる存在）の設置	個別指導担当（インストラクター等）の設置	同業他施設と比べて高い賃金設定	成果に応じた評価体系	労働条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）	新たなチャレンジや意見を受け入れる組織文化の形成	失敗を許容する組織文化の形成	その他	無回答
全 体		2,676 —	852 31.8	886 33.1	1,054 39.4	1,783 66.6	1,619 60.5	776 29.0	216 8.1	164 6.1	278 10.4	664 24.8	1,085 40.5	771 28.8	522 19.5	41 1.5	159 5.9
離職率	0 %	336	26.8	34.8	33.3	61.0	56.8	25.6	4.5	3.0	7.7	15.8	41.7	30.1	19.9	0.6	5.7
	10%未満	1,055	31.0	30.0	42.4	68.2	62.6	29.6	8.2	5.9	10.2	24.0	41.2	26.4	18.2	1.3	6.3
	10～20%未満	786	34.5	35.0	39.7	69.7	61.8	30.8	9.5	6.9	10.8	28.0	40.1	30.3	20.6	2.2	5.0
	20～30%未満	273	32.2	36.6	37.0	63.7	58.2	29.7	9.5	9.9	13.2	30.4	39.9	29.3	22.3	0.7	6.2
	30～40%未満	71	35.2	45.1	43.7	63.4	49.3	16.9	7.0	5.6	11.3	35.2	40.8	36.6	18.3	2.8	5.6
	40～50%未満	26	34.6	26.9	30.8	61.5	42.3	19.2	3.8	0.0	11.5	23.1	34.6	38.5	23.1	0.0	7.7
	50%以上	17	41.2	35.3	47.1	52.9	47.1	41.2	11.8	5.9	11.8	23.5	35.3	23.5	11.8	5.9	11.8
無回答	112	31.3	29.5	31.3	58.9	61.6	27.7	4.5	5.4	8.9	17.9	37.5	29.5	17.0	2.7	8.9	

④労働環境

- ・ 離職率が低い法人ほど、時間外労働時間が少なく、離職率が高い法人では週 5 時間以上の時間外労働を実施している割合が高い。
- ・ 離職率が低い法人において、比較的有給休暇取得割合が高い。
- ・ 育児休業休暇の取得率、介護休業休暇の取得率（いずれも取得者／対象者）、メンタルヘルス実施については、本調査において特徴的な離職率との相関はあまりみられなかった。

図表 離職率別 平均時間外労働時間

		全体	なし	1 時間未満	1 時間～ 3 時間未満	3 時間～ 5 時間未満	5 時間～ 10 時間未満	10 時間以上	無回答	平均 (時間/週)
全 体		2,676 100.0	306 11.4	608 22.7	839 31.4	156 5.8	158 5.9	117 4.4	492 18.4	2.4 —
離職率	0 %	336	15.8	17.9	29.2	5.4	7.4	5.1	19.3	2.6
	10%未満	1,055	9.6	25.0	34.3	6.5	4.5	3.8	16.2	2.2
	10～20%未満	786	12.1	22.9	31.8	6.2	6.6	4.2	16.2	2.4
	20～30%未満	273	12.1	25.6	31.5	4.8	5.9	5.5	14.7	2.5
	30～40%未満	71	16.9	22.5	29.6	7.0	5.6	2.8	15.5	2.0
	40～50%未満	26	15.4	11.5	15.4	0.0	7.7	15.4	34.6	4.5
	50%以上	17	11.8	17.6	23.5	0.0	17.6	5.9	23.5	3.2
	無回答	112	5.4	10.7	12.5	1.8	7.1	4.5	58.0	2.9

図表 離職率別 年次有給休暇取得日数

		全体	なし	5 日未満	5 日～ 10 日未満	10 日～ 15 日未満	15 日以上	無回答	平均 (日)
全 体		2,676 100.0	7 0.3	608 22.7	1,121 41.9	484 18.1	107 4.0	349 13.0	7.5 —
離職率	0 %	336	0.6	21.7	36.9	21.4	6.8	12.5	8.0
	10%未満	1,055	0.3	20.6	45.6	18.5	4.2	10.9	7.6
	10～20%未満	786	0.1	23.8	42.5	18.2	3.4	12.0	7.4
	20～30%未満	273	0.4	26.7	42.9	17.6	2.2	10.3	6.9
	30～40%未満	71	0.0	36.6	35.2	14.1	2.8	11.3	6.4
	40～50%未満	26	0.0	30.8	30.8	15.4	0.0	23.1	6.2
	50%以上	17	0.0	35.3	29.4	23.5	5.9	5.9	7.3
	無回答	112	0.0	16.1	24.1	7.1	3.6	49.1	7.1

図表 離職率別 育児休業・介護休業取得率

		全体	育児休業 取得比率 (%)	全体	介護休業 取得比率 (%)
全 体		1,854 100.0	56.0	1,280 100.0	7.4
離職率	0 %	204	46.9	163	4.5
	10%未満	804	61.5	524	8.9
	10～20%未満	534	54.4	359	7.7
	20～30%未満	174	44.1	131	3.5
	30～40%未満	37	63.1	23	10.5
	40～50%未満	16	51.7	10	0.0
	50%以上	10	40.0	9	0.0
	無回答	75	68.3	61	12.5

図表 離職率別 メンタルヘルス対策の取組

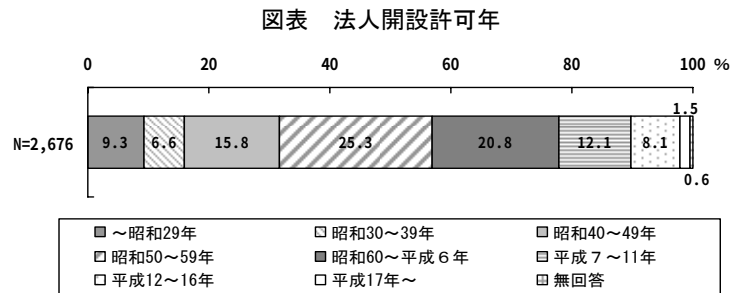
		全体	健康診断時 のメンタル ヘルス相 談・診察	産業医等の 設置	相談窓口の 設置	衛生管理者 の設置	衛生委員会 の設置	時間外労働 の制限	有給休暇の 取得促進	その他	特に何もし ていない	無回答
全 体		2,676 —	759 28.4	752 28.1	227 8.5	868 32.4	575 21.5	683 25.5	908 33.9	146 5.5	526 19.7	118 4.4
離職率	0 %	336	29.8	8.9	6.0	16.7	7.4	25.0	37.8	3.6	25.0	5.4
	10%未満	1,055	28.0	33.6	8.2	38.5	26.5	24.8	32.6	6.4	19.2	4.0
	10～20%未満	786	28.0	30.3	9.9	34.5	23.5	25.1	33.3	5.6	19.2	2.4
	20～30%未満	273	28.6	27.5	7.3	28.2	19.0	27.8	37.0	3.7	18.7	5.5
	30～40%未満	71	28.2	23.9	15.5	33.8	15.5	31.0	38.0	7.0	14.1	2.8
	40～50%未満	26	30.8	30.8	15.4	34.6	23.1	38.5	30.8	7.7	15.4	7.7
	50%以上	17	47.1	29.4	11.8	35.3	5.9	23.5	23.5	5.9	5.9	17.6
	無回答	112	26.8	21.4	5.4	17.0	13.4	25.0	31.3	4.5	19.6	15.2

(2) 単純集計結果

1. 法人概要

①法人開設許可年

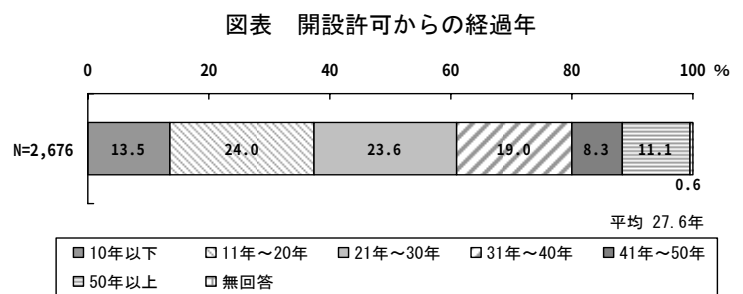
「昭和 50～59 年」が 25.3%、「昭和 60～平成 6 年」が 20.8%となっている。



②開設許可からの経過年

「11 年～20 年」が 24.0%。「21 年～30 年」が 23.6%となっている。

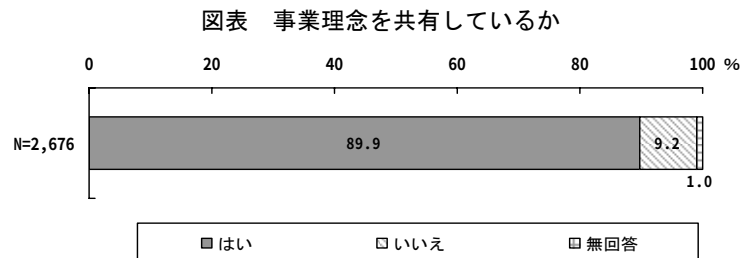
開設許可からの平均年数としては 27.6 年となっている。



2. 事業理念の明確化と共有について

①事業理念は職員と共有されていますか

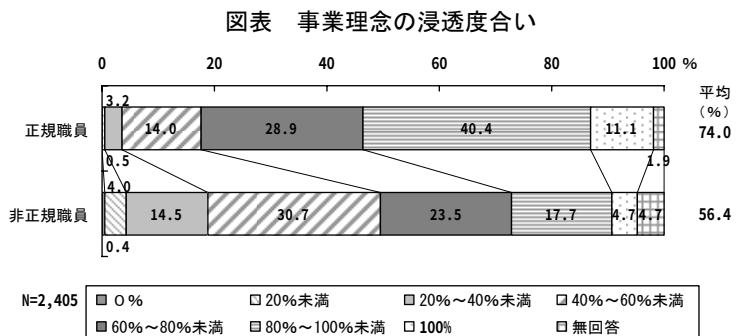
「はい」が 89.9%。「いいえ」が 9.2%となっている。



②事業理念の浸透度合い（①で「はい」と回答した法人のみ）

正規職員では、「80～100%未満」が 40.4%、「60～80%未満」が 28.9%となっている。

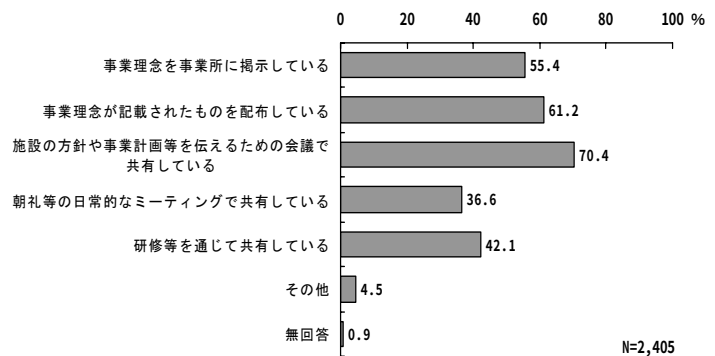
非正規職員では、「40～60%未満」が 30.7%、「60～80%未満」が 23.5%となっている。



③事業理念の共有方法（①で「はい」と回答した法人のみ）

「施設の方針や事業計画等を伝えるための会議で共有している」が 70.4%、「事業理念が記載されたものを配布している」が 61.2%、「事業理念を事業所に掲示している」が 55.4%となっている。

図表 事業理念の共有方法（複数回答）

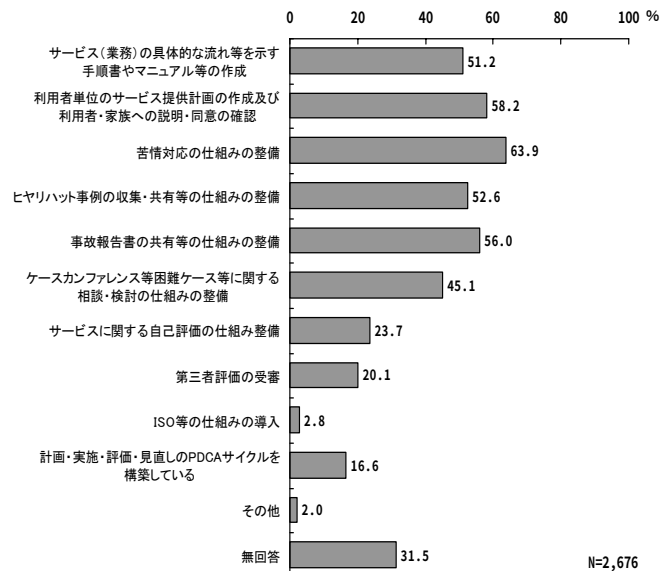


3. サービスの質の管理について

①サービスの質の管理のためにやっている取組

「苦情対応の仕組みの整備」が 63.9%、「利用者単位のサービス提供計画の作成及び利用者・家族への説明・同意の確認」が 58.2%、「事故報告書の共用等の仕組みの整備」が 56.0%となっている。

図表 サービスの質の管理のための取組（複数回答）

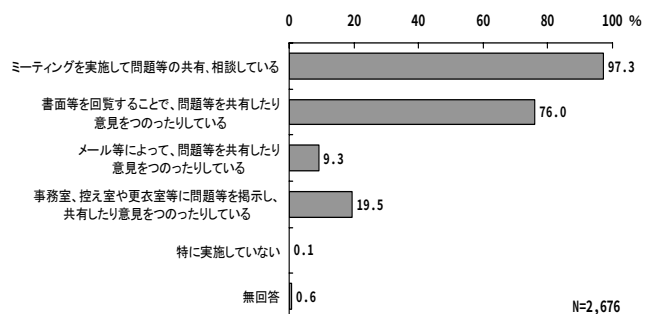


4. 施設内のコミュニケーション・情報共有について

①情報共有の方法

「ミーティングを実施して問題等の共有、相談している」が 97.3%、「書面等を回覧することで、問題等を共有したり意見をつのったりしている」が 76.0%、「事務室、控え室や更衣室等に問題等を掲示し、共有したり意見をつのったりしている」が 19.5%となっている。

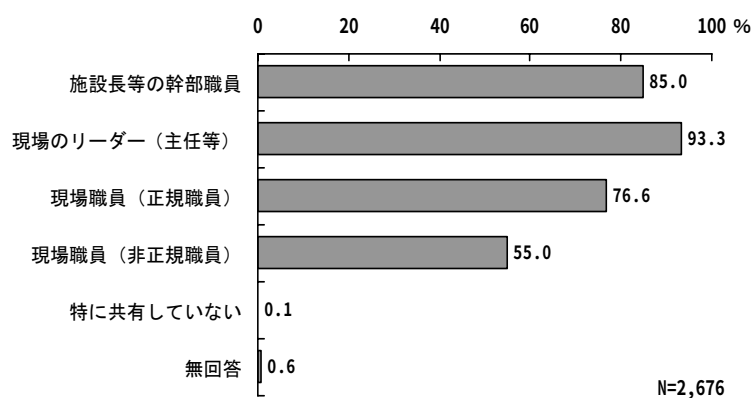
図表 情報共有の方法（複数回答）



②情報共有の範囲・レベル

「現場のリーダー（主任等）」が 93.3 %、「施設長等の幹部職員」が 85.0 %、「現場職員（正規社員）」が 76.6 %となっている。

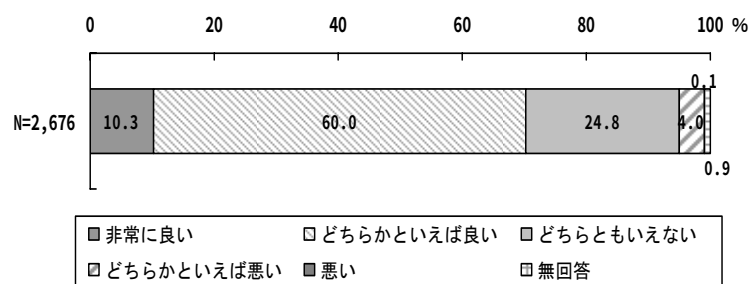
図表 情報共有の範囲（複数回答）



③職員間のコミュニケーションの状態

「どちらかと言えば良い」が 60.0 %、「どちらともいえない」が 24.8 %となっている。

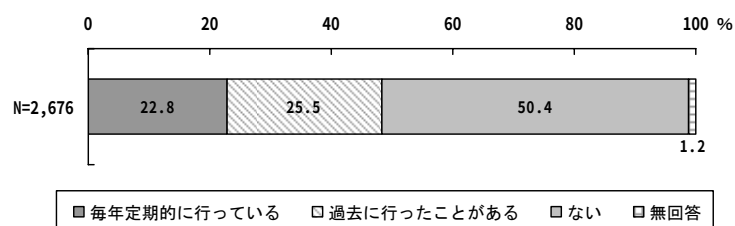
図表 職員間のコミュニケーションの状態



④職員意識・意向調査、満足度調査の実施状況

「ない」が 50.4 %、「過去に行ったことがある」が 25.5 %となっている。

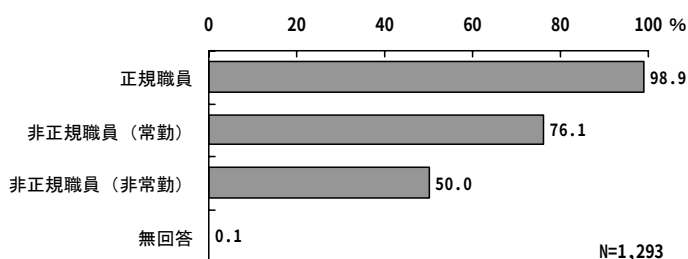
図表 職員意識・意向調査、満足度調査の実施状況



⑤（職員意識・意向調査、満足度調査を実施していると回答した法人のみ）調査の対象範囲

「正規職員」が 98.9%、非正規職員（常勤）が 76.1%、非正規職員（非常勤）が 50.0%となっている。

図表 職員意識・意向調査、満足度調査の対象範囲（複数回答）

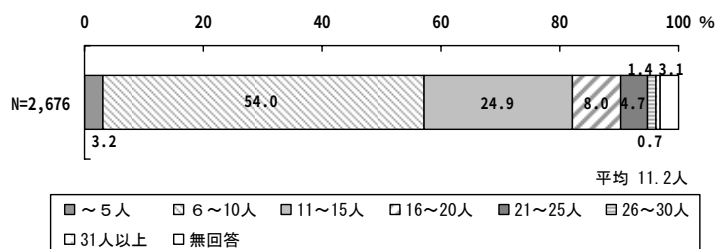


5. 役員及び役員報酬について

①役員総数

「6～10 人」が 54.0%、「11～15 人」が 24.9%となっている。

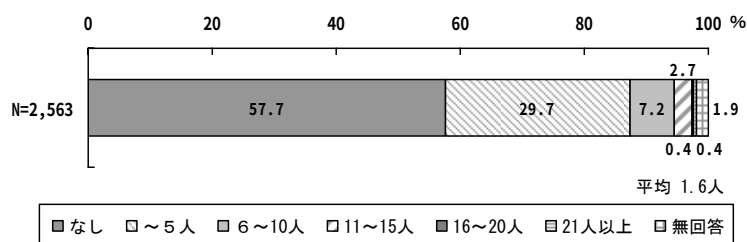
図表 役員総数



②報酬支払い対象の役員人数

「なし」が 57.7%、「～5人」が 29.7%となっている。

図表 報酬支払い対象の役員人数

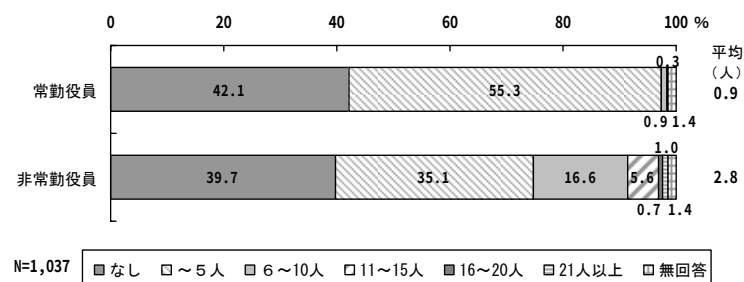


③報酬支払い対象の役員内訳

常勤役員では、「～5人」が 55.3%、「なし」が 42.1%となっている。

非常勤役員では、「なし」が、39.7%、「～5 人」が 35.1%となっている。

図表 報酬支払い対象の役員内訳

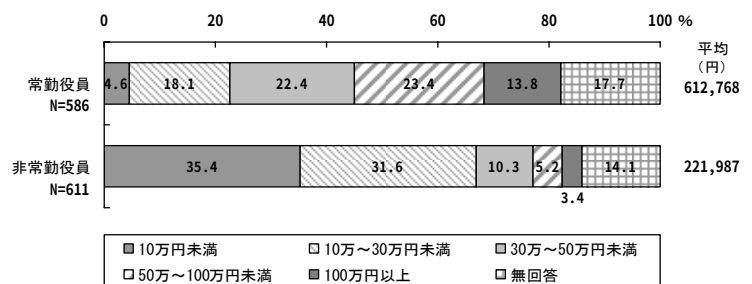


④「常勤役員」「非常勤役員」に支払う報酬月額（支払対象役員への報酬合計額）

常勤役員の報酬合計額は、月額「50万～100万円未満」が23.4%、「30万～50万円未満」が22.4%となっている。

非常勤役員の報酬合計額は、「10万円未満」が35.4%、「10万～30万円未満」が31.6%となっている。

図表 「常勤役員」「非常勤役員」に支払う報酬月額（合計）



6. 職員について

①法人全体の職員数（正規職員）

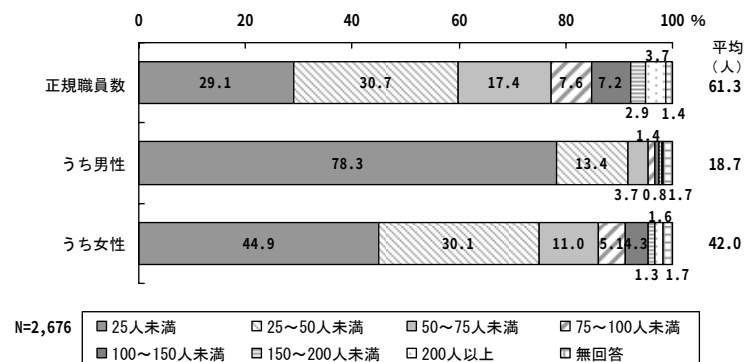
法人における正規職員数は平均 61.3人で、「25～50人未満」が30.7%、「25人未満」が29.1%となっている。

うち男性は平均 18.7人で、「25人未満」が78.3%、「25～50人未満」が13.4%となっている。

うち女性は平均 42.0人で「25人未満」が44.9%、「25～50人未満」が30.1%となっている。

なお、「正規職員数」において無回答は37件だったが、内数(「うち男性」「うち女性」)での無回答は46件と、平均値算出時の母数が異なっているため、「正規職員数」と内数(「うち男性」「うち女性」)の合計が一致していない。

図表 法人全体の職員数（正規職員）



②法人全体の職員数（非正規職員）

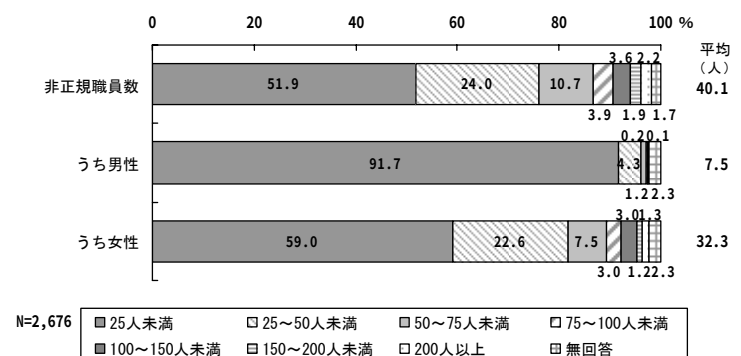
法人における非正規職員数は平均 40.1人、「25人未満」が51.9%、「25～50人未満」が24.0%となっている。

男性は平均 7.5人で、「25人未満」が91.7%、「25～50人未満」が4.3%となっている。

女性は平均 32.3人で、「25人未満」が59.0%、「25～50人未満」が22.6%となっている。

なお、「非正規職員数」において無回答は46件だったが、内数(「うち男性」「うち女性」)での無回答は61件と、平均値算出時の母数が異なっているため、「正規職員数」と内数(「うち男性」「うち女性」)の合計が一致していない。

図表 法人全体の職員数（非正規職員）



③職員の平均年齢

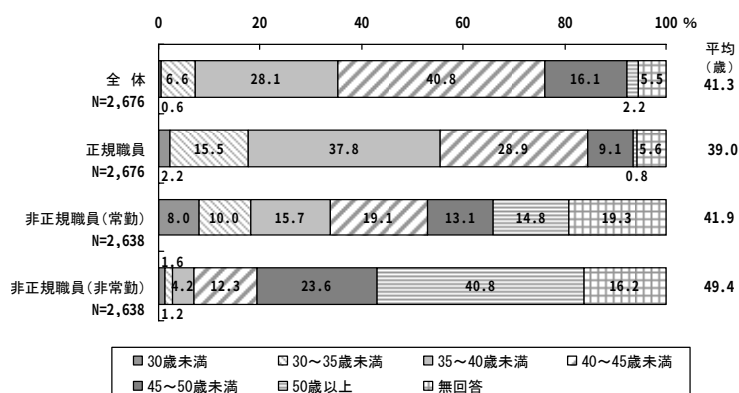
全体では、「40～45 歳未満」が 40.8%、「35～40 歳未満」が 28.1%となっている。

正規職員では、「35～40 歳未満」が 37.8%、「40～45 歳未満」が 28.9%となっている。

非正規職員（常勤）では、「40～45 歳未満」が 19.1%、「35～40 歳未満」が 15.7%となっている。

非正規職員（非常勤）では、「50 歳以上」が 40.8%、「45～50 歳未満」が 23.6%となっている。

図表 職員の平均年齢



④職員の平均勤続年数

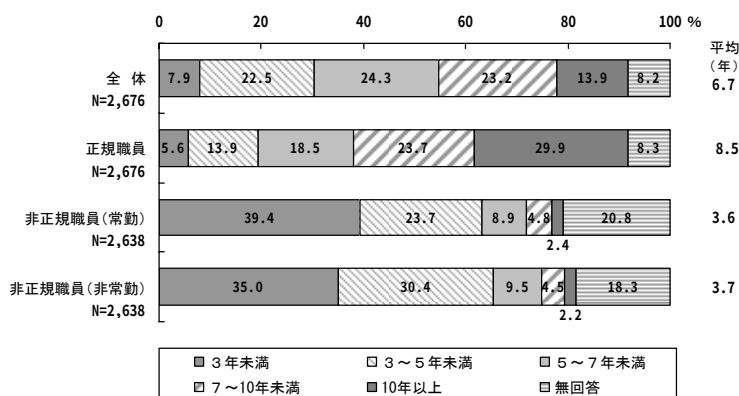
全体では、「7～10 年未満」が 23.2%、「5～7年」が 24.3%となっている。

正規職員では、「10 年以上」が 29.9%、「7～10 年未満」が 23.7%となっている。

非正規職員（常勤）では、「3年未満」が 39.4%、「3～5年未満」が 23.7%となっている。

非正規職員（非常勤）では、「3年未満」が 35.0%、「3～5年未満」が 30.4%となっている。

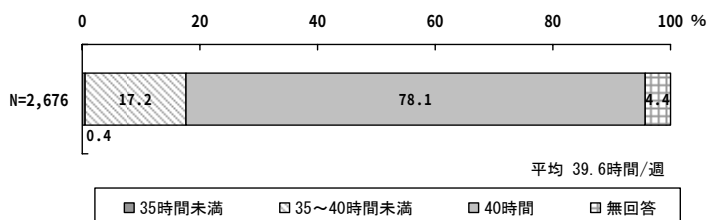
図表 職員の平均勤続年数



⑤正規職員の労働時間

「40 時間」が 78.1%、「35～40 時間未満」が 17.2%となっている。

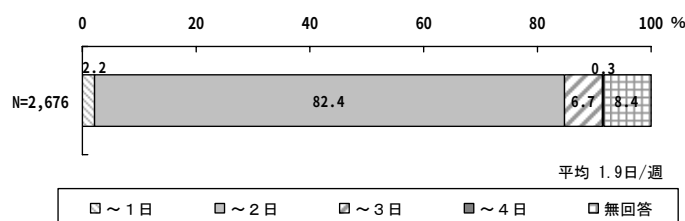
図表 正規職員の労働時間



⑥ 正規職員の一週間の休日

「～2日」が 82.4%、「～3日」が 6.7% となっている。

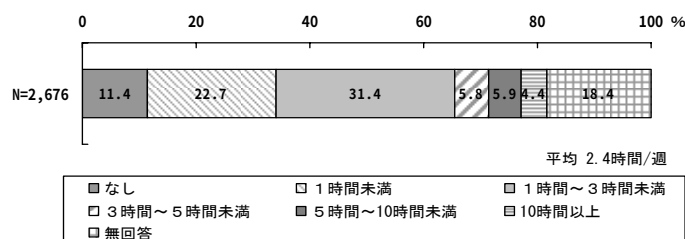
図表 正規職員の一週間の休日



⑦ 正規職員の週あたりの平均時間外労働時間

「1時間～3時間未満」が 31.4%、「1時間未満」が 22.7%となっている。

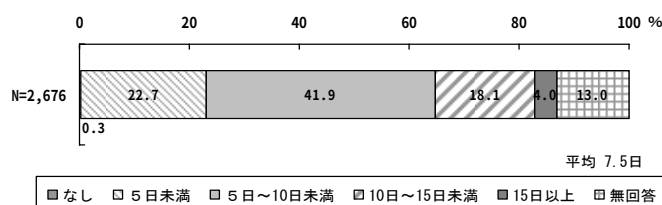
図表 正規職員の平均時間外労働時間



⑧ 正規職員の年間有休取得日数

「5日～10日未満」が 41.9%、「5日未満」が 22.7%となっている。

図表 正規職員の年間有休取得日数



7. 人材の採用について

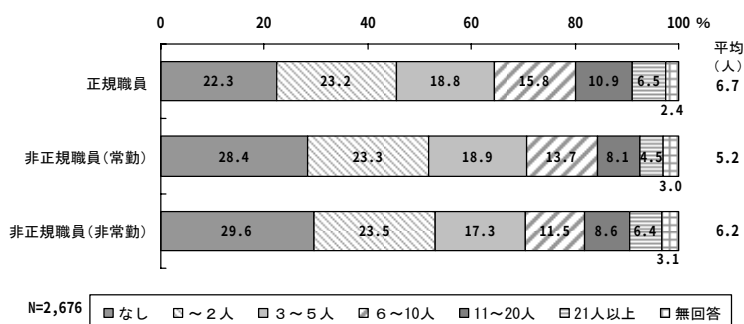
① 職員の採用人数

正規職員では、「～2人」が 23.2%、「なし」が 22.3%となっている。平均人数は 6.7 人。

非正規職員（常勤）では、「なし」が 28.4%、「～2人」が 23.3%となっている。平均人数は 5.2 人。

非正規職員（非常勤）では、「なし」が 29.6%、「～2人」が 23.5%となっている。平均人数は 6.2 人。

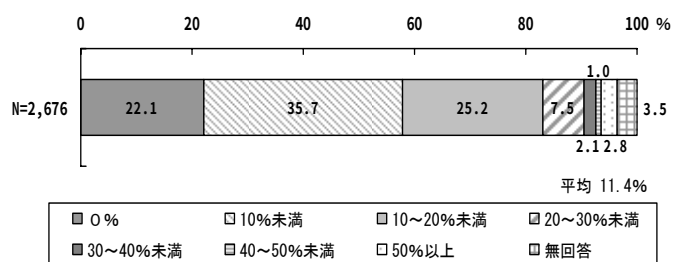
図表 職員の採用人数



②正規職員の採用率（採用数／正規職員数）

「10%未満」が 35.7%、「10～20%未満」が 25.2%となっている。平均採用率は 11.4%である。

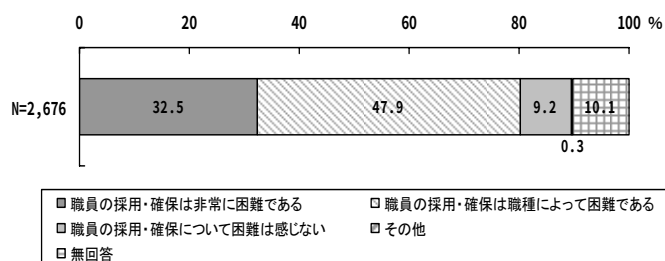
図表 正規職員の採用率



③職員の採用・確保に関する困難度

「職員の採用・確保は職種によって困難である」が 47.9%、「職員の採用・確保は非常に困難である」が 32.5%となっている。〔再掲〕

図表 職員の採用・確保に関する困難度



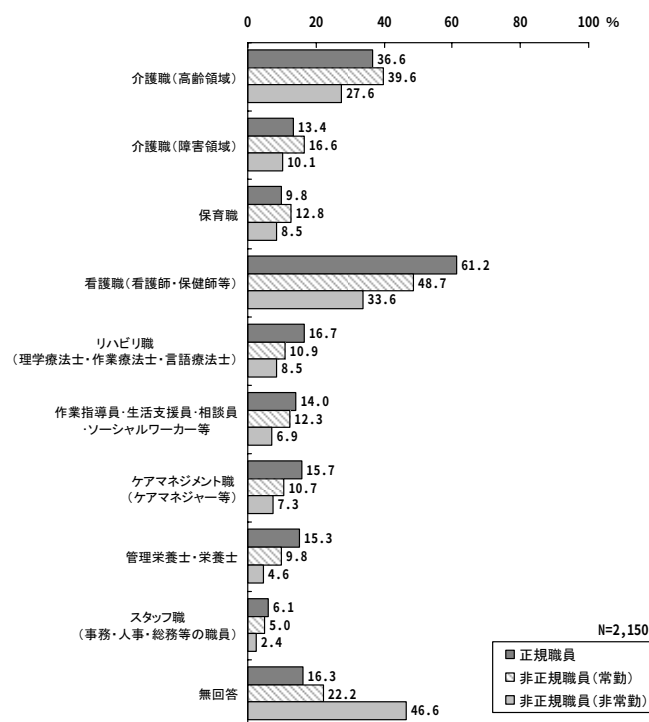
④採用・確保が困難な雇用形態・職種（複数回答）

正規職員では、「看護職（看護師・保健師等）」が 61.2%、「介護職（高齢領域）」が 36.6%、「介護職（理学療法士、作業療法士、言語療法士）」が 16.7%となっている。

非正規職員（常勤）では、「看護職（看護師・保健師等）」が 48.7%、「介護職（高齢領域）」が 39.6%、「介護職（障害者領域）」が 16.6%となっている。

非正規職員（非常勤）では、「看護職（看護師・保健師等）」が 33.6%、「介護職（高齢領域）」が 27.6%、「介護職（障害者領域）」が 13.4%となっている。

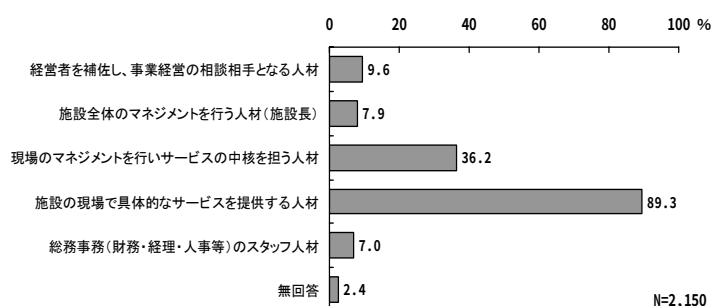
図表 採用・確保が困難な雇用形態・職種（複数回答）



⑤採用・確保が困難な人材（複数回答）

「施設の現場で具体的な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%、「経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材」が 9.6%となっている。〔再掲〕

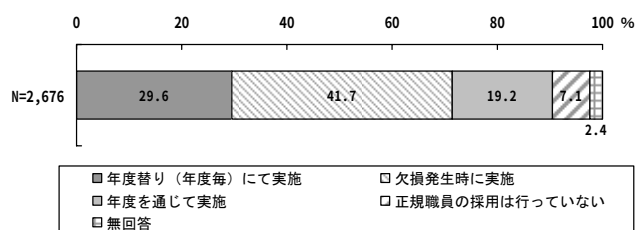
図表 採用・確保が困難な人材（複数回答）



⑥正規職員の採用活動の実施時期

「欠員発生時に実施」が 41.7%、「年度毎に実施」が 29.6%となっている。

図表 正規職員の採用活動の実施時期



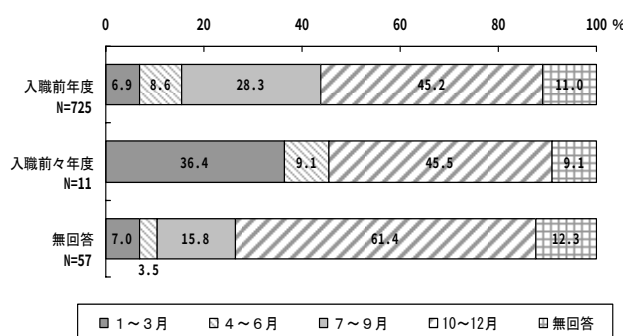
⑦募集をかける時期（⑥で「年度替り（年度毎）にて実施」と回答した法人のみ）

入社前年度と回答した法人が多く、約9割となっている。

入職前年度では、「10～12月」が 45.2%、「7～9月」が 28.3%となっている。

入職前々年度では、「10～12月」が 45.5%、「1～3月」が 36.4%となっている。

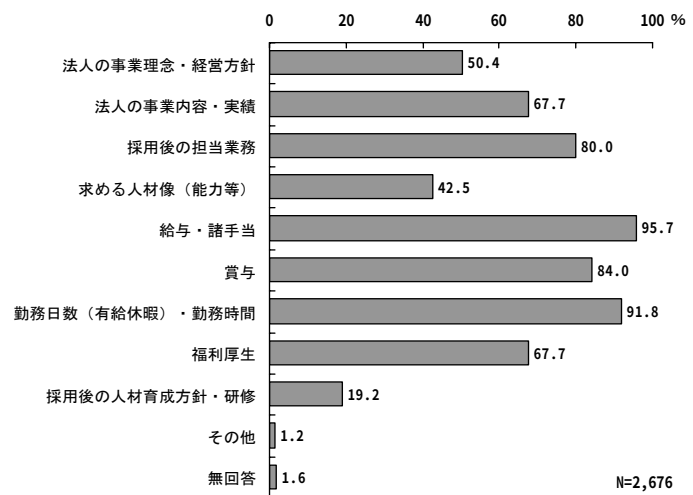
図表 募集をかける時期



⑧募集時の情報提供

「給与・諸手当」が 95.7%、「勤務日数（有給休暇）・勤務時間」が 91.8%、「賞与」が 84.0%となっている。

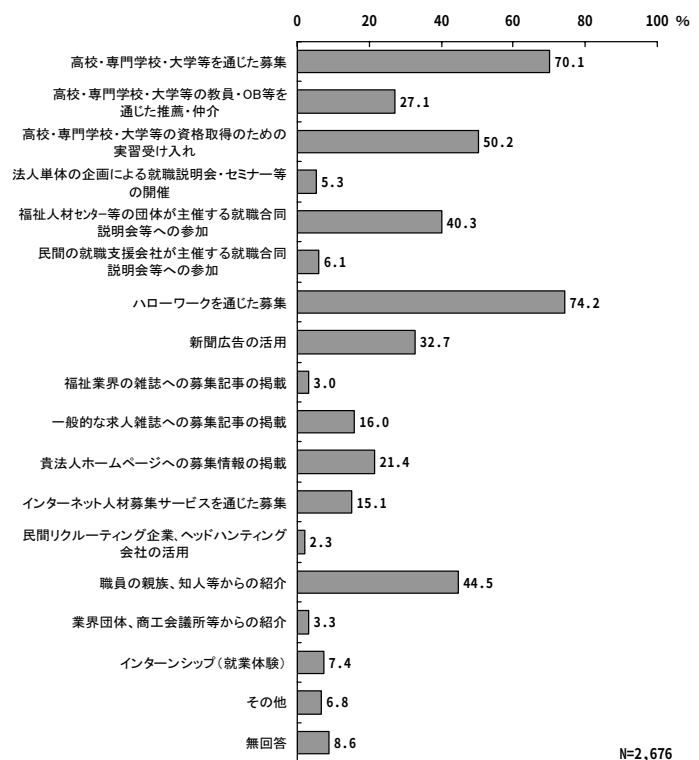
図表 募集時の情報提供（複数回答）



⑨募集方法（正規職員）

実施している募集方法では、「ハローワークを通じた募集」が最も多く 74.2%、ついで「高校・専門学校・大学等を通じた募集」が 70.1%となっている。

図表 実施している募集方法（複数回答）



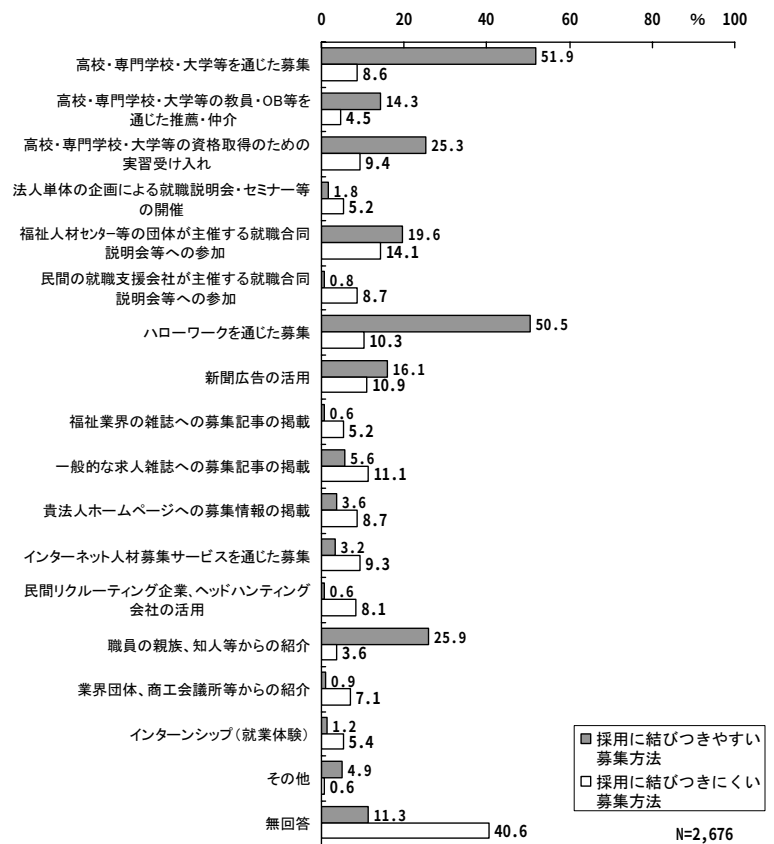
⑩採用に結びつきやすい・結びつきにくい募集方法

実際に採用に結びつきやすい募集方法としては、「高校・専門学校・大学等を通じた募集」が 51.9%、ついで「ハローワーク」を通じた募集が 50.5%となっている。

採用に結びつきにくい募集方法としては、「福祉人材センター等の団体が主催する就職合同説明会等への参加」が 14.1%、「一般的な求人雑誌への募集記事の掲載」が 11.1%となっている。

※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。

図表 採用に結びつきやすい・結びつきにくい募集方法（複数回答）

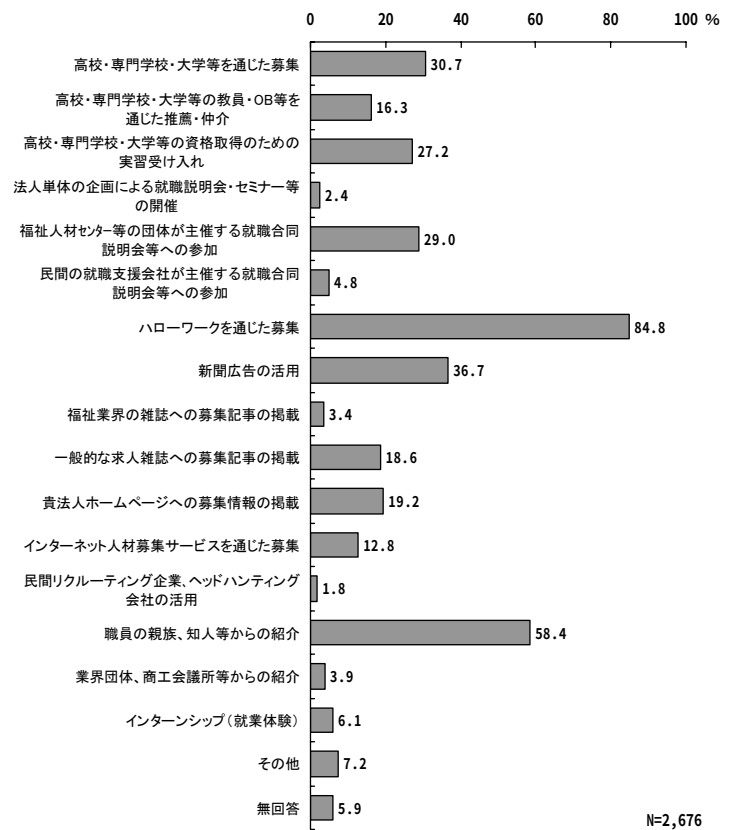


⑪ 募集方法（非正規職員）

実施している募集方法では、「ハローワークを通じた募集」が最も多く84.8%、ついで「職員の親族、知人等からの紹介」が58.4%となっている。

※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。

図表 実施している募集方法（複数回答）

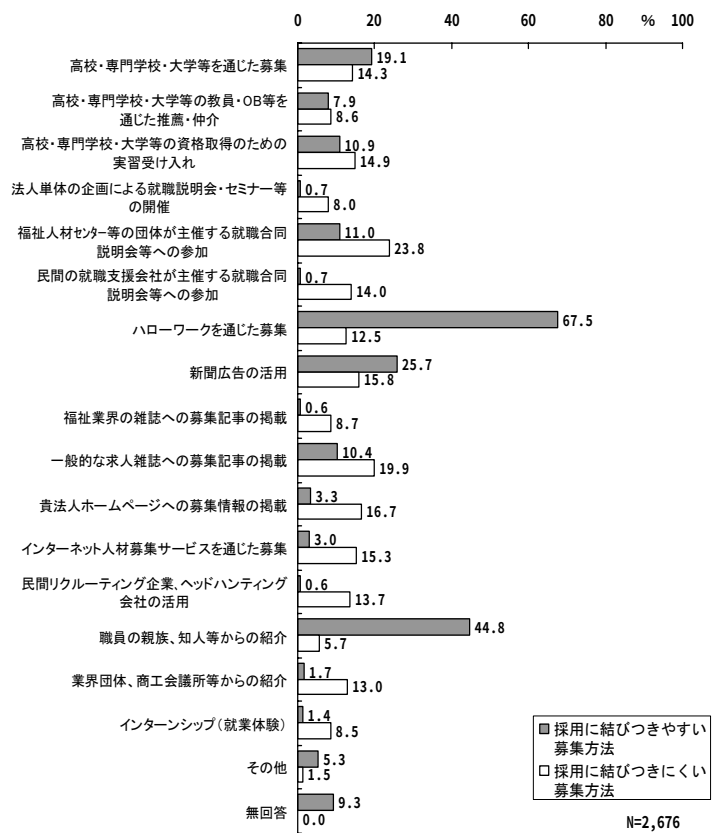


⑫採用に結びつきやすい・結びつきにくい募集方法

実際に採用に結びつきやすい募集方法としては、「ハローワークを通じた募集」が67.5%、ついで「職員の親族、知人等からの紹介」が44.8%となっている。

採用に結びつきにくい募集方法としては、「福祉人材センター等の団体が主催する就職合同説明会等への参加」が23.8%、「一般的な求人雑誌への募集記事の掲載」が19.9%となっている。

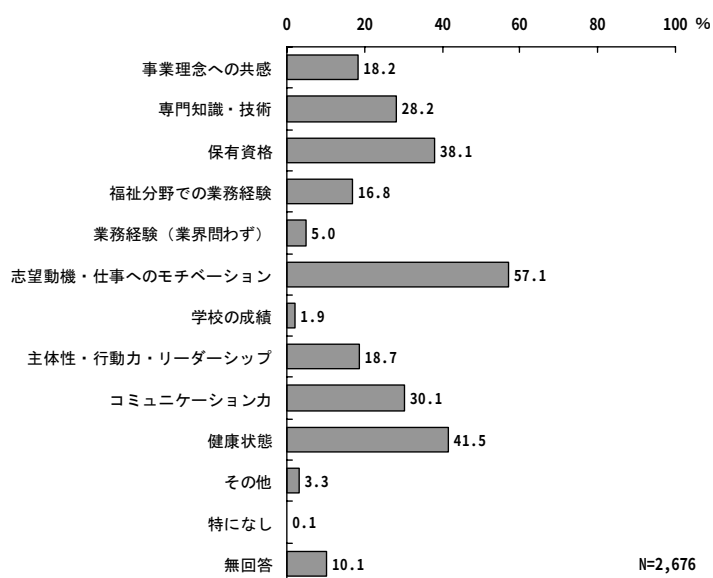
図表 採用に結びつきやすい・結びつきにくい募集方法（複数回答）



⑬採用時に重視する能力・要件

「志望動機・仕事へのモチベーション」が 57.1%、「健康状態」が 41.5%、「保有資格」が 38.1%となっている。

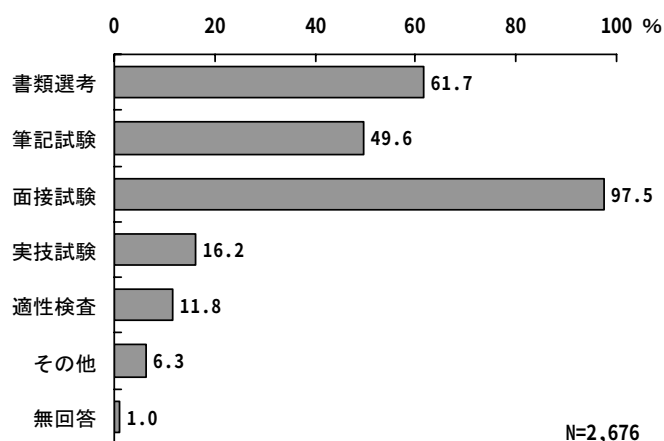
図表 採用時に重視する能力・要件（複数回答）



⑭採用方法

「面接試験」が 97.5%、「書類選考」が 61.7%、「筆記試験」が 49.6%となっている。

図表 採用方法（複数回答）

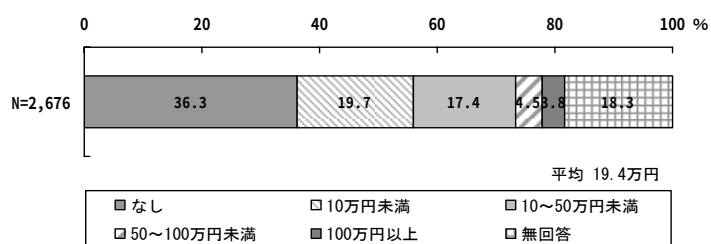


⑮採用費用

「なし」が 36.3%、「10 万円未満」が 19.7%となっている。

平均は 19.4 万円（年額）となっている。
（参考:P15 法人規模別採用費）

図表 採用費用（年額）



8. 人材育成の仕組み等について

①人材レベル到達度

経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材では、「ある程度法人が期待する水準に達している」が 51.6%、「法人が求める水準にあまり達していない」が 18.9%となっている。

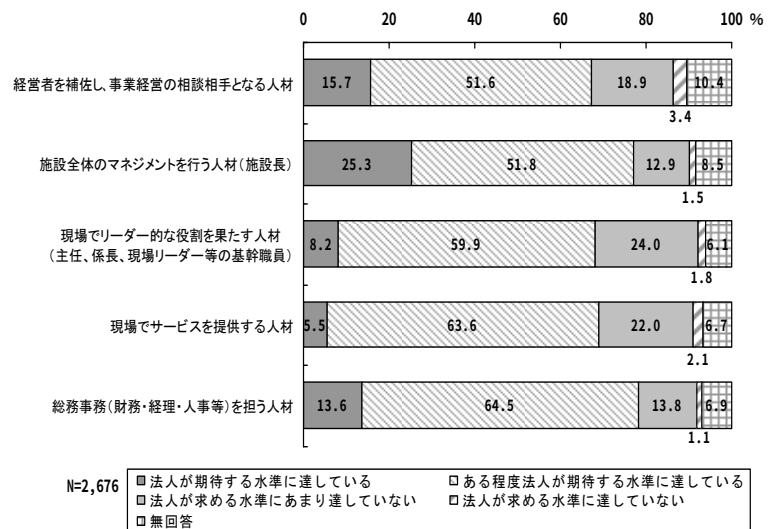
施設全体のマネジメントを行う人材では、「ある程度法人が期待する水準に達している」が 51.8%、「法人が期待する水準に達している」が 25.3%となっている。

現場でリーダー的な役割を果たす人材では、「ある程度法人が期待する水準に達している」が 59.9%、「法人が求める水準にあまり達していない」が 24.0%となっている。

現場でサービスを提供する人材では、「ある程度法人が期待する水準に達している」が 63.6%、「法人が求める水準にあまり達していない」が 22.0%となっている。

総務事務を担う人材では、「ある程度法人が期待する水準に達している」が 64.5%、「法人が求める水準にあまり達していない」が 13.8%となっている。

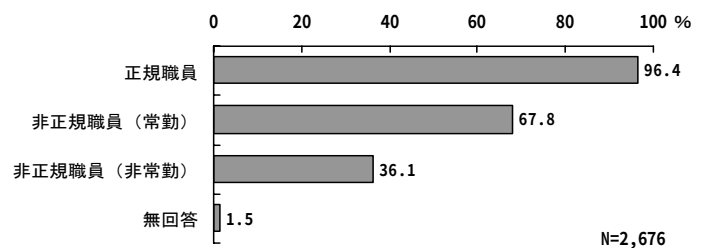
図表 人材レベル到達度



②人材育成の対象となっている範囲

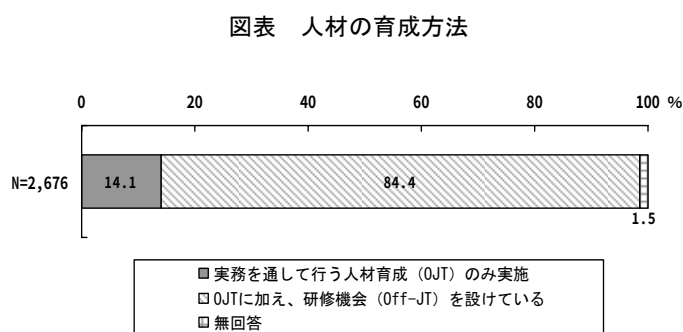
正規職員が 96.4%、非正規職員（常勤）が 67.8%、非正規職員（非常勤）が 36.1%となっている。

図表 人材育成の対象になっている範囲（複数回答）



③人材の育成方法

「OJTに加え、研修機会（Off-JT）を設けている」が 84.4%、「実務を通して行う人材育成（OJT）のみ実施」が 14.1%となっている。



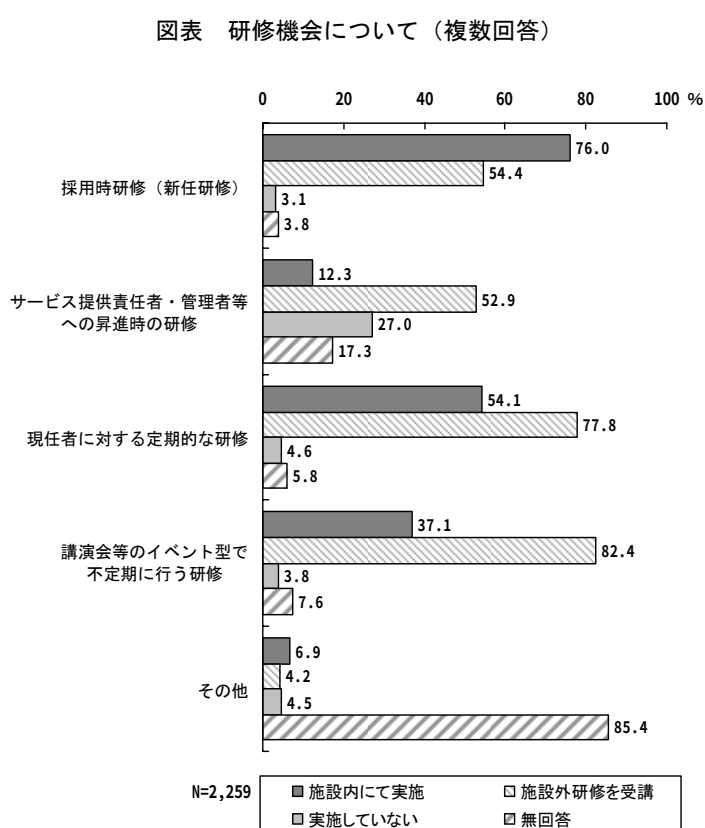
④研修機会について（複数回答）

採用時研修（新任研修）については、「施設内にて実施」が 76.0%、「施設外研修を受講」が 54.4%、「実施していない」が 3.1%となっている。

サービス提供責任者・管理者等への昇進時の研修については、「施設内にて実施」が 12.3%、「施設外研修を受講」が 52.9%、「実施していない」が 27.0%となっている。

現任者に対する定期的な研修については、「施設内にて実施」が 54.1%、「施設外研修を受講」が 77.8%、「実施していない」が 4.6%となっている。

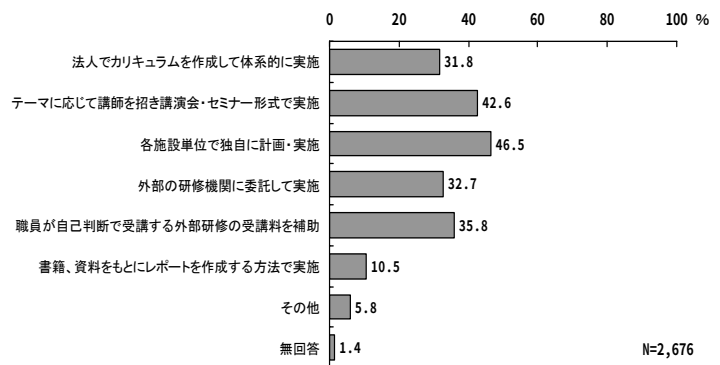
講演会等のイベント型で不定期に行う研修については、「施設内にて実施」が 37.1%、「施設外研修を受講」が 82.4%、「実施していない」が 3.8%となっている。



⑤実施している研修方法（複数回答）

「各施設単位で独自に計画・実施」が 46.5%、「テーマに応じて講師を招き講演会・セミナー形式で実施」が 42.6%、「職員が自己判断で受講する外部研修の受講料を補助」が 35.8%となっている。

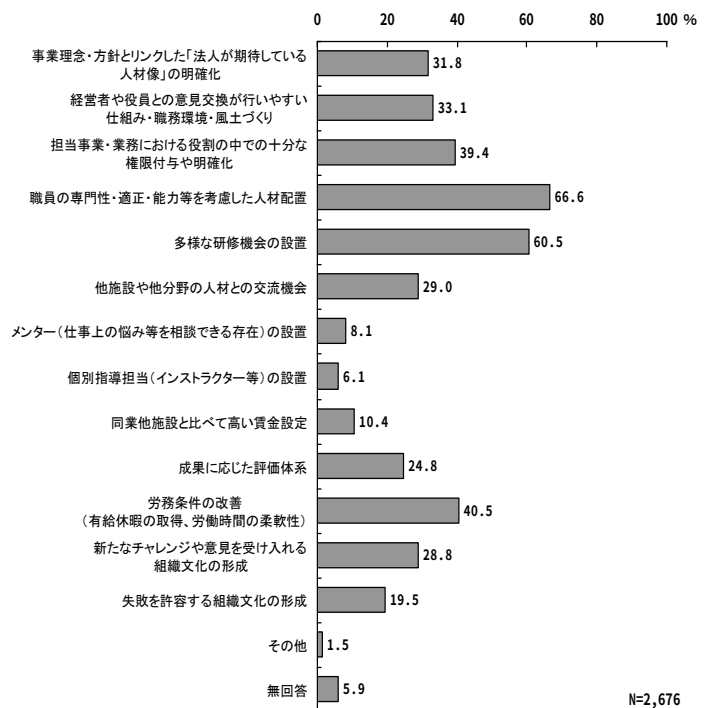
図表 実施している研修方法（複数回答）



⑥職員の就業意欲向上のための取組（複数回答）

「職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置」が 66.6%、「多様な研修機会の設置」が 60.5%、「労働条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）」が 40.5%となっている。

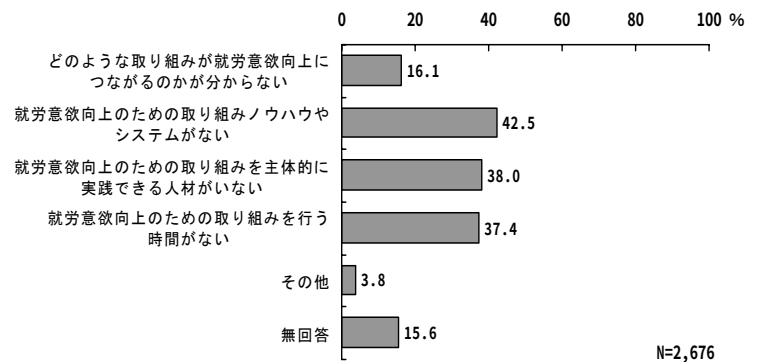
図表 職員の就業意欲向上のための取組（複数回答）



⑦就業意欲向上のための取組に関する問題点

「就労意欲向上のための取組みノウハウやシステムがない」が42.5%、「就労意欲向上のための取組みを主体的に実践できる人材がいない」が38.0%、「就労意欲向上のための取組みを行う時間がない」が37.4%となっている。

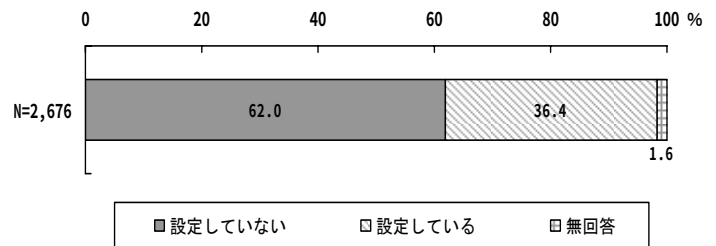
図表 就業意欲向上のための取組みに関する問題（複数回答）



⑧人事評価のしくみや基準設定について

「設定していない」が62.0%、「設定している」が36.4%となっている。

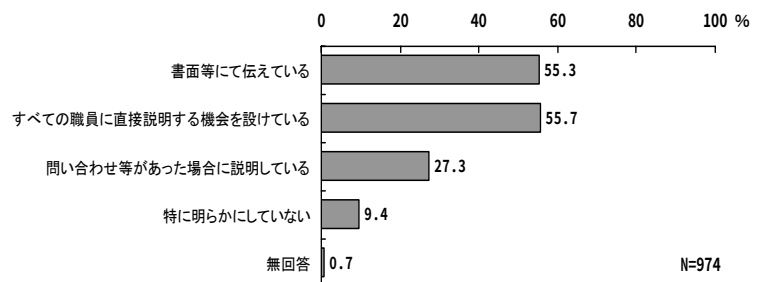
図表 人事評価のしくみや基準



⑨評価基準の開示方法

「すべての職員に直接説明する機会を設けている」が55.7%、「書面等で伝えている」が55.3%、「問い合わせ等があった場合に説明している」が27.3%となっている。

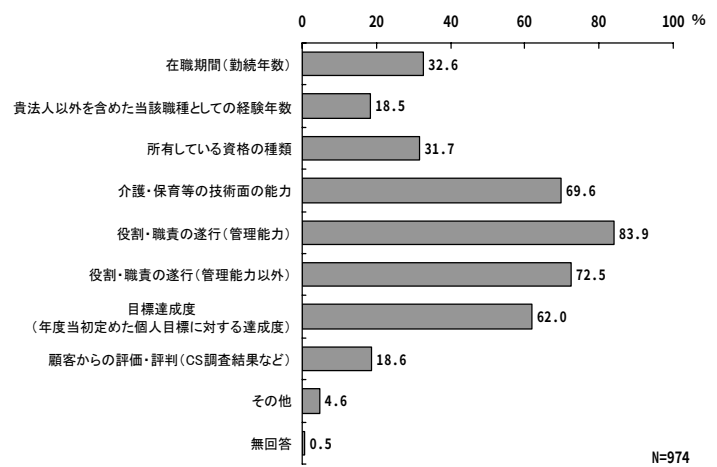
図表 評価基準の開示方法（複数回答）



⑩人事評価の基準

「役割・職責の遂行(管理能力)」が83.9%、「役割・職責の遂行(管理能力以外)」が72.5%、「介護・保育等の技術面の能力」が69.6%となっている。

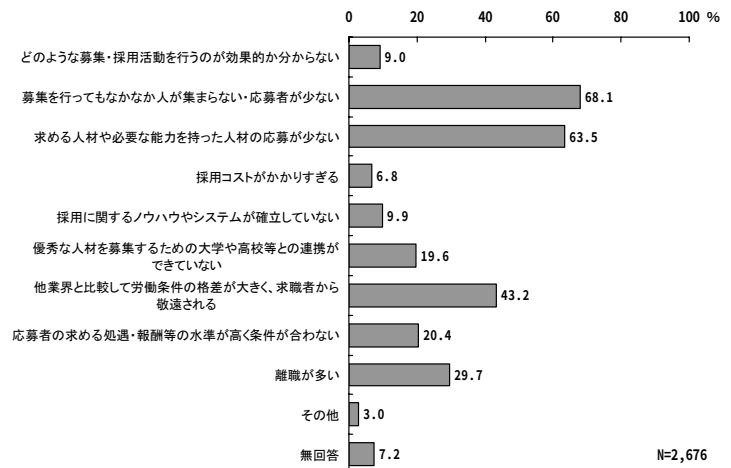
図表 人事評価の基準（複数回答）



⑪人材採用・確保における問題

「募集を行ってもなかなか人があつまらない・応募者が少ない」が68.1%、「求める人材や必要な能力をもった人材の応募が少ない」が63.5%、「他業界と比較して労働条件の格差が大きく求職者から敬遠される」が43.2%となっている。

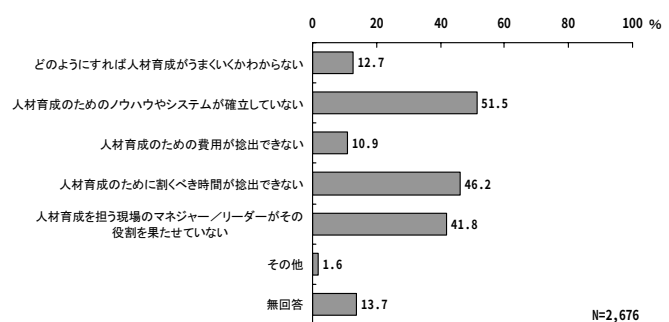
図表 人材採用・確保における問題（複数回答）



⑫人材育成における問題

「人材育成のためのノウハウやシステムが確立していない」が51.5%、「人材育成のために割くべき時間が捻出できない」が46.2%、「人材育成を担う現場のマネージャー／リーダーがその役割を果たせていない」が41.8%となっている。

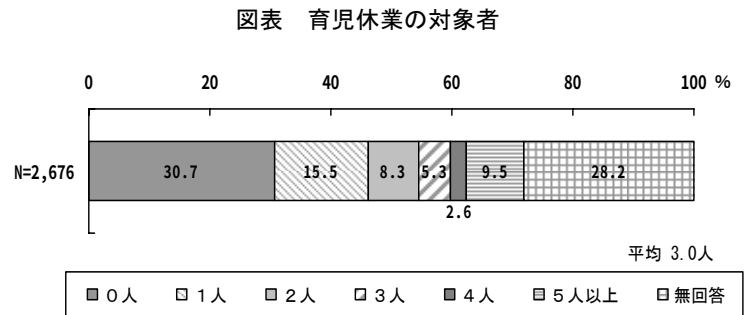
図表 人材育成における問題（複数回答）



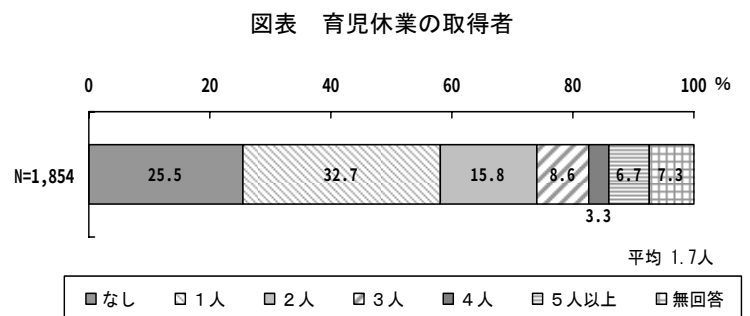
9. 労務面について

①育児休業の対象者と取得状況

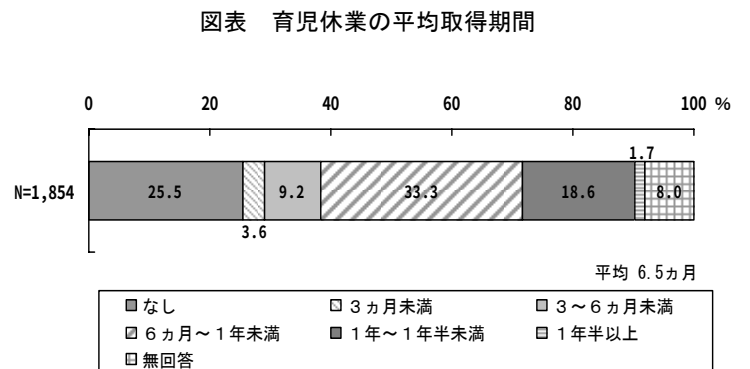
育児休業の対象者は「0人」が30.7%、「1人」が15.5%となっている。



育児休業の対象者のうち取得者は「1人」が32.7%、「なし」が25.5%となっている。



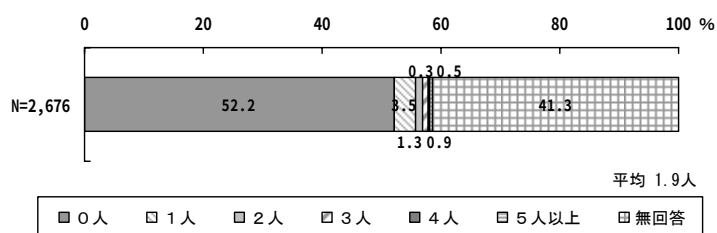
育児休業の平均取得期間は「6ヶ月～1年未満」が33.3%、「なし」が25.5%となっている。



②介護休業の対象者と取得状況

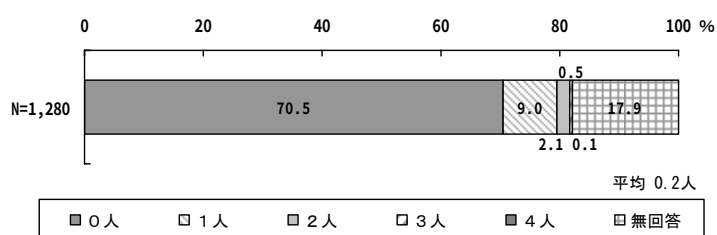
介護休業の対象者は「0人」が52.2%、「1人」が3.5%となっている。

図表 介護休業の取得状況



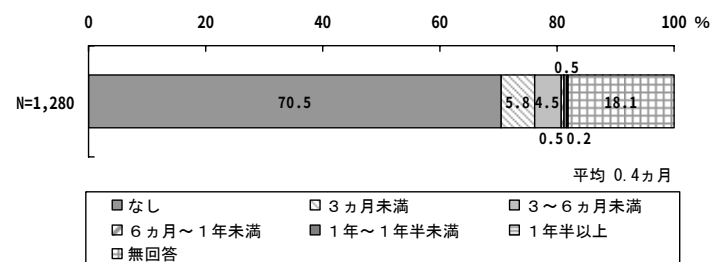
介護休業対象者のうち取得者は「0人」が70.5%、「1人」が9.0%となっている。

図表 介護休業の取得者



介護休業の平均取得期間は「なし」が70.5%、「3ヶ月未満」が5.8%となっている。

図表 介護休業の平均取得期間

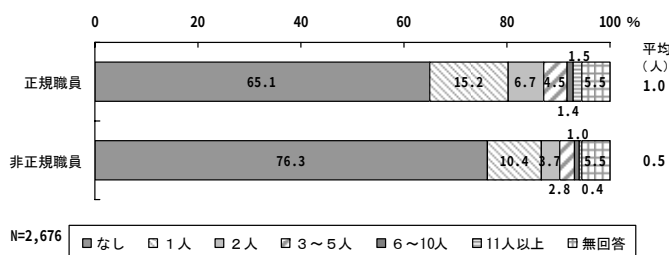


③労災認定者

正規職員では、「なし」が65.1%、「1人」が15.2%となっている。

非正規職員では、「なし」が76.3%、「1人」が10.4%となっている。

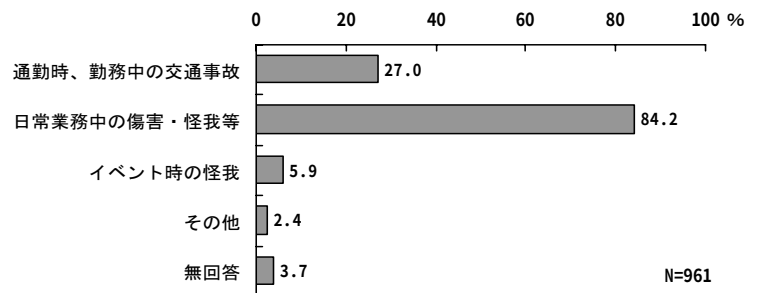
図表 労災認定者



④労災の事由

「日常業務中の傷害・怪我等」が 84.2%、「通勤時、勤務中の交通事故」が 27.0%、「イベント時の怪我」が 5.9%となっている。

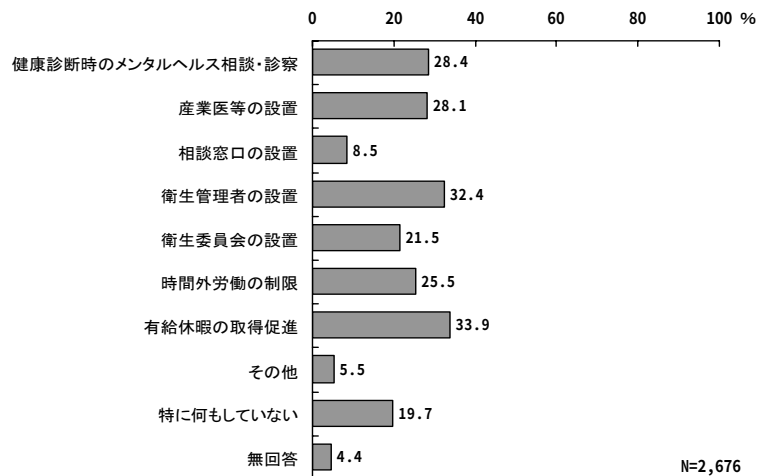
図表 労災の事由（複数回答）



⑤メンタルヘルス対策の取組（複数回答）

「有給休暇の取得促進」が 33.9%、「衛生管理者の設置」が 32.4%、「健康診断時のメンタルヘルス相談・診察」が 28.4%となっている。

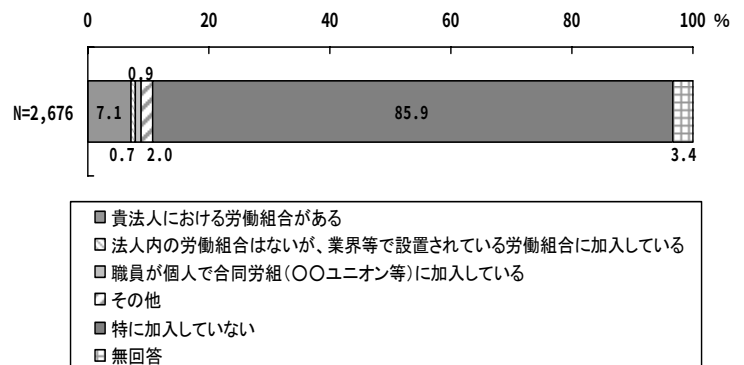
図表 メンタルヘルス対策の取組（複数回答）



⑥労働組合について

「特に加入していない」が 85.9%、「貴法人における労働組合がある」が 7.1%となっている。

図表 労働組合について

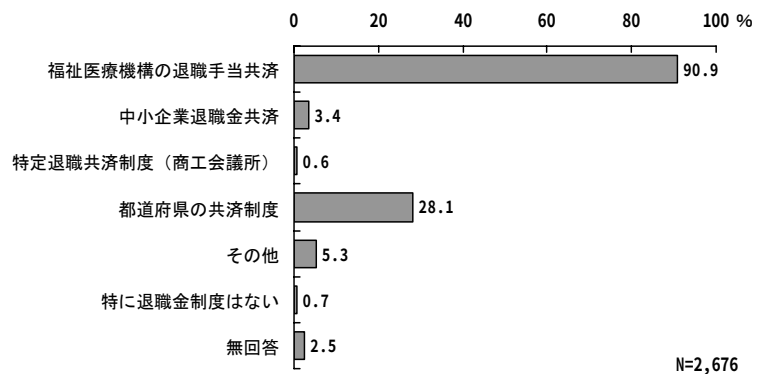


⑦退職金制度について

「福祉医療機構の退職手当共済」が90.9%、「都道府県の共済制度」が28.1%、「その他」が5.3%となっている。

「福祉医療機構の退職手当共済」に加入していない法人の退職金制度は、主に「中小企業退職金共済」(20 件)、「特定退職共済制度」(7 件)、「都道府県の共済制度」(95 件)、「その他」(39 件)となっている。

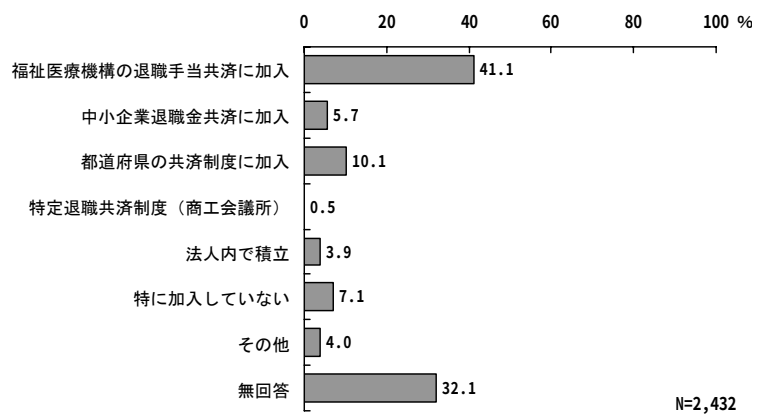
図表 退職金制度について（複数回答）



⑧（特定介護保険施設等がある場合）平成 18 年 4 月以降の新規採用者に関する福祉医療機構の退職手当共済への加入について

「福祉医療機構の退職手当共済に加入」が41.1%、「都道府県の共済制度に加入」が10.1%、「特に加入していない」が7.1%となっている。

図表 福祉医療機構の退職手当共済について（複数回答）

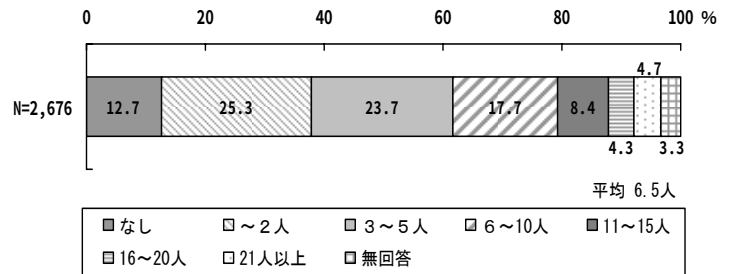


10. 離職に関する実態について

①正規職員の離職者数

「～2人」が 25.3%、「3～5人」が 23.7%となっている。

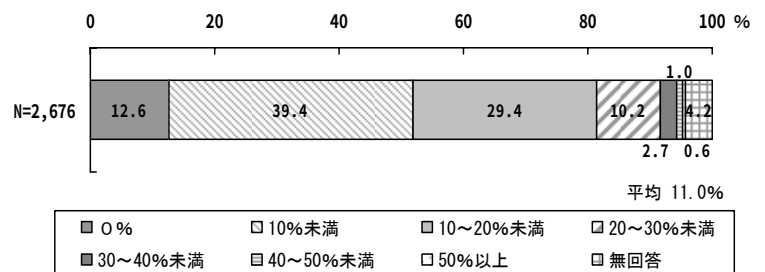
図表 正規職員の離職者数



②正規職員の離職率

「10%未満」が 39.4%、「10～20%未満」が 29.4%となっている。

図表 正規職員の離職率



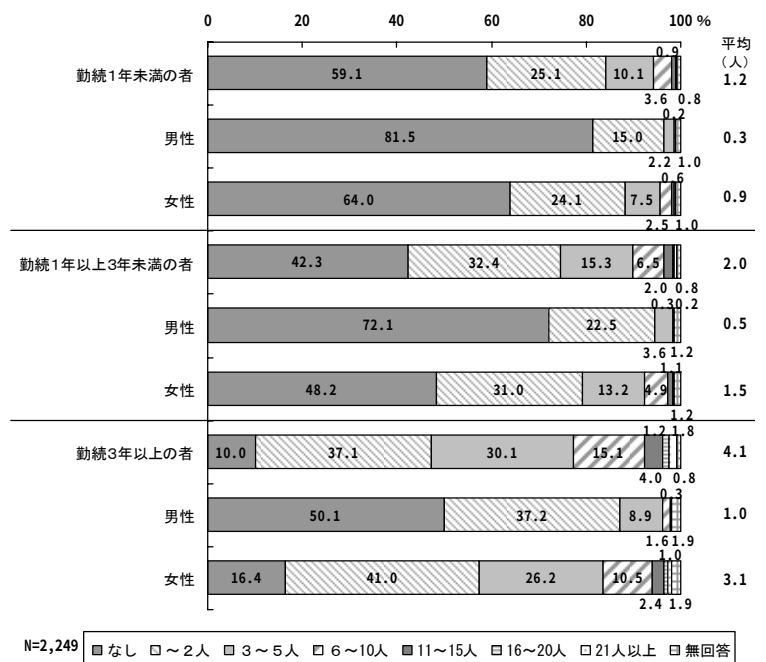
③勤続年数別 正規職員の離職に関する傾向

勤続1年未満の者では平均 1.2 人(うち、男性 0.3 人、女性 0.9 人)、勤続 1 年以上 3 年未満の者では平均 2.0 人(うち、男性 0.5 人、女性 1.5 人)、勤続3年以上の者では平均 4.1 人(うち、男性 1.0 人、女性 3.1 人)となっている。

退職する職員のうち、勤続 1 年未満の者が 16.4%、勤続 1 年以上 3 年未満の者が 27.4%を占めている。

性別による傾向の違いは特に見られない。

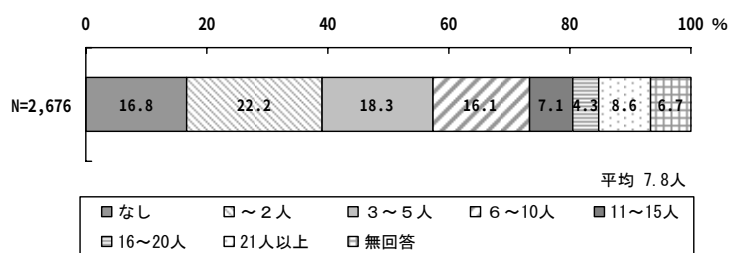
図表 正規職員の離職に関する傾向



④非正規職員の離職者数

「～2人」が 22.2%、「3～5人」が 18.3%となっている。

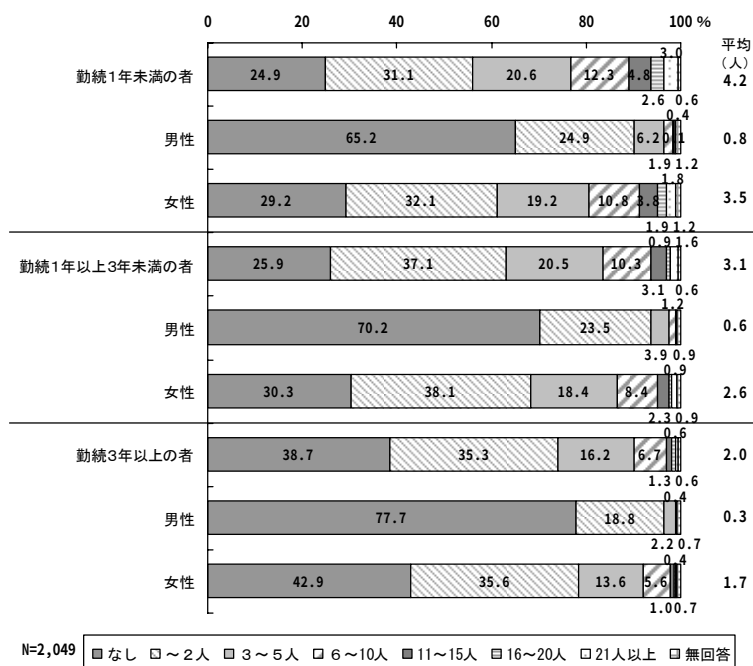
図表 非正規職員の離職者数



⑤非正規職員の離職に関する傾向

勤続1年未満の者では平均 4.2 人(うち、男性 0.8 人、女性 3.5 人)、勤続 1 年以上 3 年未満の者では平均 3.1 人(うち、男性 0.6 人、女性 2.6 人)、勤続3年以上の者では平均 2.0 人(うち、男性 0.3 人、女性 1.7 人)となっている。

図表 非正規職員の離職に関する傾向



⑥退職した職員の状況

○退職した職員の状況については、「平成18年度（平成18年4月1日から平成19年3月末日）に退職した正規職員のうち、直近の離職者からさかのぼって5名分についてご記入ください」という設定にて、5名分の個票（従事事業、年齢、性別、在籍期間、福祉業務経験、離職理由）を回答している。

○離職者を網羅したデータではなく、各法人において抽出された5名分のデータ（1～5名）であることに留意が必要である。

- ・ 退職者の平均年齢は37.2歳である。
- ・ 年齢分布での対象者割合をみると、25～30歳未満の割合が高くなっている。

図表 従事事業別 離職者の年齢

	全体	20歳未満	20～25歳未満	25～30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55～60歳未満	60歳以上	無回答	退職者平均年齢	全体平均年齢
全 体	8,436 100.0	35 0.4	1,214 14.4	2,028 24.0	1,306 15.5	659 7.8	518 6.1	581 6.9	530 6.3	542 6.4	779 9.2	244 2.9	37.2	39.0
従事事業														
身障療養施設	544	0.6	14.3	26.3	15.3	8.6	6.8	6.8	5.1	5.7	9.6	0.9	36.6	39.6
身障授産施設	59	0.0	5.0	19.8	14.9	5.9	5.0	11.9	4.0	8.9	18.8	5.9	42.5	41.6
知的授産施設	114	0.3	13.1	20.7	16.9	8.6	7.3	5.5	5.3	6.0	12.6	3.8	38.3	39.7
知的更生施設	785	0.0	10.3	25.6	15.8	8.4	6.3	4.8	5.8	6.9	14.3	2.0	38.8	39.7
特別養護老人ホーム	4,143	0.6	14.2	22.1	15.2	8.7	6.8	8.4	7.2	7.0	7.5	2.2	37.3	39.2
高齢者グループホーム	133	0.8	6.0	18.8	21.8	6.0	9.0	10.5	9.8	8.3	8.3	0.8	39.6	39.3
乳児院	82	0.0	9.8	23.2	20.7	6.1	3.7	4.9	1.2	8.5	12.2	9.8	37.7	37.1
母子生活支援施設	30	0.0	3.3	23.3	16.7	0.0	13.3	0.0	10.0	0.0	26.7	6.7	44.2	39.3
児童養護施設	425	0.2	20.2	32.9	16.0	3.3	3.5	3.3	4.0	4.9	6.8	4.7	33.6	37.5
保育園	1,029	0.0	24.4	30.7	15.8	4.9	3.1	2.7	3.8	3.8	6.2	4.6	32.7	37.1
救護施設	84	1.2	2.4	17.9	10.7	6.0	2.4	7.1	9.5	8.3	27.4	7.1	44.9	41.2
本部職員	80	0.0	8.8	11.3	8.8	11.3	11.3	8.8	7.5	7.5	18.8	6.3	43.6	-
無回答	544	0.4	7.2	22.1	14.7	8.8	6.1	8.6	8.1	7.7	12.7	3.7	40.4	41.3

※ 網掛けは20.0%以上の回答

- ・ 退職者の男女比としては、男性23.1%、女性76.2%となっている。

参考図表 従事事業別 年齢別 離職者の性別

		退職者数 (人)	男 (%)	女 (%)	無回答 (%)			退職者数 (人)	男 (%)	女 (%)	無回答 (%)
身障療護施設	20歳未満	3	33.3	66.7	0.0	高齢者グループホーム	20歳未満	1	0.0	100.0	0.0
	20～25歳未満	78	24.4	73.1	2.6		20～25歳未満	8	25.0	75.0	0.0
	25～30歳未満	143	23.8	74.8	1.4		25～30歳未満	25	20.0	72.0	8.0
	30～35歳未満	83	32.5	66.3	1.2		30～35歳未満	29	24.1	75.9	0.0
	35～40歳未満	47	44.7	53.2	2.1		35～40歳未満	8	25.0	75.0	0.0
	40～45歳未満	37	18.9	81.1	0.0		40～45歳未満	12	8.3	91.7	0.0
	45～50歳未満	37	18.9	78.4	2.7		45～50歳未満	14	28.6	71.4	0.0
	50～55歳未満	28	21.4	78.6	0.0		50～55歳未満	13	23.1	76.9	0.0
	55～60歳未満	31	16.1	83.9	0.0		55～60歳未満	11	9.1	90.9	0.0
	60歳以上	52	23.1	76.9	0.0		60歳以上	11	18.2	81.8	0.0
	無回答	5	40.0	60.0	0.0		無回答	1	0.0	100.0	0.0
身障授産施設（入所）	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0	乳児院	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	20～25歳未満	3	0.0	100.0	0.0		20～25歳未満	8	0.0	100.0	0.0
	25～30歳未満	15	40.0	60.0	0.0		25～30歳未満	19	0.0	100.0	0.0
	30～35歳未満	6	50.0	50.0	0.0		30～35歳未満	17	5.9	94.1	0.0
	35～40歳未満	1	100.0	0.0	0.0		35～40歳未満	5	0.0	100.0	0.0
	40～45歳未満	2	0.0	100.0	0.0		40～45歳未満	3	0.0	100.0	0.0
	45～50歳未満	9	11.1	88.9	0.0		45～50歳未満	4	0.0	100.0	0.0
	50～55歳未満	3	66.7	33.3	0.0		50～55歳未満	1	100.0	0.0	0.0
	55～60歳未満	7	42.9	57.1	0.0		55～60歳未満	7	0.0	100.0	0.0
	60歳以上	13	61.5	38.5	0.0		60歳以上	10	20.0	80.0	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0		無回答	8	0.0	87.5	12.5
身障授産施設（通所）	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0	母子生活支援施設	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	20～25歳未満	2	100.0	0.0	0.0		20～25歳未満	1	0.0	100.0	0.0
	25～30歳未満	5	0.0	100.0	0.0		25～30歳未満	7	0.0	100.0	0.0
	30～35歳未満	9	55.6	44.4	0.0		30～35歳未満	5	20.0	80.0	0.0
	35～40歳未満	5	40.0	60.0	0.0		35～40歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	40～45歳未満	3	66.7	33.3	0.0		40～45歳未満	4	0.0	100.0	0.0
	45～50歳未満	3	66.7	33.3	0.0		45～50歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	50～55歳未満	1	0.0	100.0	0.0		50～55歳未満	3	33.3	66.7	0.0
	55～60歳未満	2	0.0	100.0	0.0		55～60歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	60歳以上	6	50.0	50.0	0.0		60歳以上	8	50.0	50.0	0.0
	無回答	6	33.3	66.7	0.0		無回答	2	0.0	100.0	0.0
知的授産施設（入所）	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0	児童養護施設	20歳未満	1	0.0	100.0	0.0
	20～25歳未満	14	21.4	78.6	0.0		20～25歳未満	86	18.6	80.2	1.2
	25～30歳未満	32	21.9	75.0	3.1		25～30歳未満	140	11.4	88.6	0.0
	30～35歳未満	14	57.1	42.9	0.0		30～35歳未満	68	25.0	75.0	0.0
	35～40歳未満	9	22.2	77.8	0.0		35～40歳未満	14	35.7	64.3	0.0
	40～45歳未満	4	25.0	75.0	0.0		40～45歳未満	15	40.0	60.0	0.0
	45～50歳未満	5	20.0	80.0	0.0		45～50歳未満	14	50.0	50.0	0.0
	50～55歳未満	3	33.3	66.7	0.0		50～55歳未満	17	23.5	76.5	0.0
	55～60歳未満	14	50.0	50.0	0.0		55～60歳未満	21	33.3	66.7	0.0
	60歳以上	16	43.8	50.0	6.3		60歳以上	29	62.1	37.9	0.0
	無回答	3	0.0	100.0	0.0		無回答	20	20.0	80.0	0.0
知的授産施設（通所）	20歳未満	1	0.0	100.0	0.0	保育園	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	20～25歳未満	38	23.7	76.3	0.0		20～25歳未満	251	6.4	93.2	0.4
	25～30歳未満	50	30.0	70.0	0.0		25～30歳未満	316	4.4	94.9	0.6
	30～35歳未満	53	58.5	41.5	0.0		30～35歳未満	163	3.1	95.7	1.2
	35～40歳未満	25	68.0	32.0	0.0		35～40歳未満	50	2.0	96.0	2.0
	40～45歳未満	25	56.0	44.0	0.0		40～45歳未満	32	0.0	100.0	0.0
	45～50歳未満	17	41.2	58.8	0.0		45～50歳未満	28	0.0	100.0	0.0
	50～55歳未満	18	44.4	55.6	0.0		50～55歳未満	39	2.6	94.9	2.6
	55～60歳未満	10	30.0	70.0	0.0		55～60歳未満	39	7.7	92.3	0.0
	60歳以上	34	58.8	41.2	0.0		60歳以上	64	18.8	81.3	0.0
	無回答	12	41.7	58.3	0.0		無回答	47	2.1	89.4	8.5
知的更生施設（入所）	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0	救護施設	20歳未満	1	100.0	0.0	0.0
	20～25歳未満	78	16.7	83.3	0.0		20～25歳未満	2	50.0	50.0	0.0
	25～30歳未満	202	21.8	77.2	1.0		25～30歳未満	15	26.7	66.7	6.7
	30～35歳未満	120	40.0	58.3	1.7		30～35歳未満	9	33.3	66.7	0.0
	35～40歳未満	62	45.2	53.2	1.6		35～40歳未満	5	80.0	20.0	0.0
	40～45歳未満	47	34.0	63.8	2.1		40～45歳未満	2	50.0	50.0	0.0
	45～50歳未満	40	25.0	75.0	0.0		45～50歳未満	6	33.3	66.7	0.0
	50～55歳未満	47	29.8	70.2	0.0		50～55歳未満	8	25.0	75.0	0.0
	55～60歳未満	54	31.5	64.8	3.7		55～60歳未満	7	28.6	71.4	0.0
	60歳以上	119	41.2	58.8	0.0		60歳以上	23	26.1	73.9	0.0
	無回答	16	56.3	43.8	0.0		無回答	6	50.0	50.0	0.0
知的更生施設（通所）	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0	本部職員	20歳未満	0	0.0	0.0	0.0
	20～25歳未満	11	63.6	36.4	0.0		20～25歳未満	7	14.3	85.7	0.0
	25～30歳未満	18	44.4	55.6	0.0		25～30歳未満	9	44.4	55.6	0.0
	30～35歳未満	16	37.5	62.5	0.0		30～35歳未満	7	42.9	57.1	0.0
	35～40歳未満	10	50.0	50.0	0.0		35～40歳未満	9	22.2	77.8	0.0
	40～45歳未満	7	14.3	85.7	0.0		40～45歳未満	9	22.2	77.8	0.0
	45～50歳未満	1	0.0	100.0	0.0		45～50歳未満	7	42.9	57.1	0.0
	50～55歳未満	3	33.3	66.7	0.0		50～55歳未満	6	66.7	33.3	0.0
	55～60歳未満	5	20.0	80.0	0.0		55～60歳未満	6	50.0	50.0	0.0
	60歳以上	4	25.0	75.0	0.0		60歳以上	15	80.0	20.0	0.0
	無回答	1	100.0	0.0	0.0		無回答	5	80.0	20.0	0.0
特別養護老人ホーム	20歳未満	26	11.5	88.5	0.0	無回答	20歳未満	2	0.0	100.0	0.0
	20～25歳未満	589	22.6	77.1	0.3		20～25歳未満	39	23.1	76.9	0.0
	25～30歳未満	916	23.8	75.3	0.9		25～30歳未満	120	23.3	76.7	0.0
	30～35歳未満	630	30.5	69.0	0.5		30～35歳未満	80	35.0	65.0	0.0
	35～40歳未満	362	31.8	67.7	0.6		35～40歳未満	48	22.9	77.1	0.0
	40～45歳未満	283	15.2	83.0	1.8		40～45歳未満	33	21.2	78.8	0.0
	45～50歳未満	350	10.3	89.4	0.3		45～50歳未満	47	12.8	87.2	0.0
	50～55歳未満	297	10.8	88.9	0.3		50～55歳未満	44	20.5	77.3	2.3
	55～60歳未満	288	13.9	85.4	0.7		55～60歳未満	42	28.6	69.0	2.4
	60歳以上	310	28.1	71.6	0.3		60歳以上	69	37.7	62.3	0.0
	無回答	92	28.3	66.3	5.4		無回答	20	25.0	75.0	0.0

※網掛けは当該事業における正規職員の男女比よりも10%以上高い回答

- 退職した職員の平均在籍年数としては、6.5 年となっている。従事事業別に見ると、救護施設が最も長く 12.4 年、ついで身障授産施設（入所）の 10.6 年となっている。
- 特別養護老人ホーム、高齢者グループホームでは、「1 年未満」「1～3 年未満」の割合が高くなっている。

図表 従事事業別 離職者の在籍年数

	全体	1 年未満	1～3 年未満	3～5 年未満	5～10 年未満	10～15 年未満	15～20 年未満	20 年以上	無回答	平均（年）
全 体	8,436	921	2,005	1,650	2,084	733	349	562	132	6.5
	100.0	10.9	23.8	19.6	24.7	8.7	4.1	6.7	1.6	—
従事事業	544	9.9	25.0	18.8	24.8	8.8	4.2	7.5	0.9	6.6
身障療護施設	59	10.2	22.0	15.3	16.9	6.8	8.5	20.3	0.0	10.6
身障授産施設（入所）	42	7.1	21.4	19.0	26.2	14.3	2.4	4.8	4.8	6.9
身障授産施設（通所）	114	6.1	19.3	18.4	25.4	9.6	4.4	14.0	2.6	8.9
知的授産施設（入所）	283	8.5	20.5	21.6	25.4	12.7	5.7	4.9	0.7	6.7
知的授産施設（通所）	785	5.6	18.5	19.0	26.5	11.1	7.1	11.5	0.8	8.7
知的更生施設（入所）	76	5.3	19.7	22.4	25.0	10.5	7.9	6.6	2.6	7.4
知的更生施設（通所）	4,143	14.3	26.0	19.6	23.3	7.7	3.7	4.0	1.5	5.5
特別養護老人ホーム	133	12.0	34.6	18.0	16.5	9.8	3.0	3.8	2.3	5.4
高齢者グループホーム	82	9.8	18.3	15.9	26.8	12.2	2.4	12.2	2.4	8.7
乳児院	30	3.3	20.0	23.3	33.3	3.3	6.7	10.0	0.0	7.6
母子生活支援施設	425	4.5	23.1	21.6	28.9	7.1	4.2	8.7	1.9	7.3
児童養護施設	1,029	5.5	19.4	21.3	29.1	10.2	3.1	8.6	2.7	7.5
保育園	84	11.9	15.5	11.9	15.5	10.7	6.0	27.4	1.2	12.4
救護施設	80	8.8	22.5	20.0	22.5	11.3	5.0	7.5	2.5	7.1
本部職員	544	12.3	25.0	17.6	24.4	7.2	3.5	8.6	1.3	6.7
無回答										

※ 濃い網掛けは全体平均の割合（「1 年未満」であれば 10.9%）よりも高い回答

- 退職の理由については、全体では「キャリアアップのための転職」が最も多く 15.3%、ついで「家族の事情（配偶者の転勤等）」が 13.2%となっている。
- 従事事業別に見ると、女性の割合が比較的多い施設（「特別養護老人ホーム」「高齢者グループホーム」「乳児院」「母子生活支援施設」「保育園」等）においては、「体調不良（身体）」や「出産・育児」の割合が高い。
- 身障授産施設（入所）では、「体調不良（メンタル）」、身障授産施設（通所）では「処遇への不満」も回答割合が高くなっている。

図表 従事事業別 離職理由

	全体	処遇への不満	労働条件（時間、休暇）への不満	人事評価制度への不満	体調不良（身体）	体調不良（メンタル）	人間関係の問題	出産・育児	介護	家族の事情（配偶者の転勤等）	キャリアアップのための転職	その他	無回答
全 体	8,436	370	238	58	918	366	608	634	145	1,115	1,288	3,035	309
	—	4.4	2.8	0.7	10.9	4.3	7.2	7.5	1.7	13.2	15.3	36.0	3.7
従事事業	544	1.7	2.4	0.0	9.6	3.3	5.1	6.8	1.3	13.1	19.5	36.2	5.3
身障療護施設	59	5.1	3.4	0.0	3.4	11.9	6.8	1.7	0.0	11.9	3.4	54.2	3.4
身障授産施設（入所）	42	11.9	2.4	0.0	14.3	2.4	0.0	2.4	0.0	11.9	21.4	40.5	0.0
身障授産施設（通所）	114	1.8	3.5	0.0	8.8	0.9	2.6	10.5	1.8	10.5	13.2	51.8	0.0
知的授産施設（入所）	283	3.9	2.1	0.7	8.5	7.4	7.1	4.9	1.8	13.1	18.0	36.0	3.2
知的授産施設（通所）	785	5.4	2.3	0.9	10.2	5.4	5.2	5.2	1.4	12.0	15.5	44.2	2.0
知的更生施設（入所）	76	9.2	3.9	0.0	7.9	1.3	5.3	9.2	1.3	17.1	14.5	36.8	2.6
知的更生施設（通所）	4,143	5.6	3.4	0.9	12.3	4.3	9.2	7.4	1.8	13.0	15.4	31.9	3.7
特別養護老人ホーム	133	3.0	1.5	0.0	12.0	6.0	7.5	2.3	3.8	15.8	17.3	36.1	1.5
高齢者グループホーム	82	7.3	3.7	0.0	11.0	3.7	6.1	11.0	2.4	12.2	13.4	36.6	6.1
乳児院	30	0.0	3.3	0.0	16.7	6.7	3.3	6.7	0.0	10.0	6.7	40.0	10.0
母子生活支援施設	425	2.1	1.9	0.7	8.7	6.8	7.8	7.5	1.9	12.0	13.4	40.0	3.5
児童養護施設	1,029	1.5	1.2	0.4	10.0	2.1	4.2	13.0	2.2	16.2	12.4	37.5	4.3
保育園	84	0.0	0.0	1.2	4.8	7.1	2.4	1.2	0.0	9.5	9.5	58.3	7.1
救護施設	80	2.5	5.0	0.0	7.5	3.8	1.3	1.3	2.5	5.0	8.8	65.0	6.3
本部職員	544	3.9	3.5	0.4	9.0	4.6	5.9	5.9	1.1	13.6	18.2	36.8	3.5
無回答													

※ 網掛けは 10.0%以上の回答

- ・ 性別別にみると、男性では「キャリアアップのための転職」(22.3%)、「処遇への不満」(8.2%)の割合が高い。
- ・ 女性では、「家族の事情(配偶者の転勤等)」(15.0%)、「キャリアアップのための転職」(13.1%)、「体調不良(身体)」(11.5%)の割合が高い。

図表 性別別 離職理由

	全体	処遇への不満	労働条件(時間、休暇)への不満	人事評価制度への不満	体調不良(身体)	体調不良(メンタル)	人間関係の問題	出産・育児	介護	家族の事情(配偶者の転勤等)	キャリアアップのための転職	その他	無回答
全体	8,436 100.0	370 4.4	238 2.8	58 0.7	918 10.9	366 4.3	608 7.2	634 7.5	145 1.7	1,115 13.2	1,288 15.3	3,035 36.0	309 3.7
男性	1946	8.2	4.3	1.0	9.0	5.1	6.9	0.0	0.8	7.2	22.3	40.6	3.6
女性	6425	3.3	2.4	0.6	11.5	4.1	7.3	9.8	2.0	15.0	13.1	34.7	3.5
無回答	65	3.1	4.6	0.0	9.2	1.5	7.7	6.2	0.0	12.3	20.0	23.1	18.5

※ 網掛けは10.0%以上の回答

(3) クロス集計結果

以下では、クロス集計によって「離職率」と関連があると想定される取組について記している。

1. 組織運営状況

ア) 事業理念の共有

- ・ 事業理念の共有と離職率の関係性を見ると、離職率が低い法人ほど、事業理念を共有していると回答した法人の割合が高い傾向にある。

図表 離職率別 事業理念の共有

		全体	はい	いいえ	無回答
全 体		2,676 100.0	2,405 89.9	245 9.2	26 1.0
離職率	0 %	336	86.9	11.9	1.2
	10%未満	1,055	90.8	8.7	0.5
	10～20%未満	786	91.2	7.8	1.0
	20～30%未満	273	90.5	8.4	1.1
	30～40%未満	71	85.9	14.1	0.0
	40～50%未満	26	88.5	7.7	3.8
	50%以上	17	82.4	17.6	0.0
	無回答	112	83.0	12.5	4.5

イ) コミュニケーションの状況

- ・ 職員間のコミュニケーションの状態と離職率の関係性を見ると、離職率が低い法人は「どちらかといえば良い」が多く、離職率が高い法人は「どちらかといえば悪い」割合が高くなっている。

図表 離職率別 コミュニケーションの状態

		全体	非常に良い	どちらか といえ ば良い	どちらと もいえ ない	どちらか といえ ば悪い	悪い	無回答
全 体		2,676 100.0	275 10.3	1,605 60.0	663 24.8	106 4.0	4 0.1	23 0.9
離職率	0 %	336	14.6	61.3	19.6	3.3	0.3	0.9
	10%未満	1,055	8.1	62.1	25.8	3.4	0.2	0.5
	10～20%未満	786	10.4	59.3	25.1	4.2	0.1	0.9
	20～30%未満	273	8.8	57.1	28.6	4.8	0.0	0.7
	30～40%未満	71	11.3	56.3	23.9	8.5	0.0	0.0
	40～50%未満	26	19.2	46.2	23.1	11.5	0.0	0.0
	50%以上	17	23.5	52.9	17.6	5.9	0.0	0.0
	無回答	112	16.1	54.5	21.4	2.7	0.0	5.4

ウ) 職員意識・意向調査や職員満足度調査の実施状況

- ・ 離職率が低い法人ほど、職員意識・意向調査や職員満足度調査を実施している割合が高い。

図表 離職率別 職員意識・意向調査や職員満足度調査の実施状況

		全体	毎年定期的に行っている	過去に行ったことがある	ない	無回答
全 体		2,676	610	683	1,350	33
		100.0	22.8	25.5	50.4	1.2
離職率	0 %	336	19.9	17.9	61.3	0.9
	10%未満	1,055	23.6	27.1	48.2	1.1
	10～20%未満	786	24.4	27.5	46.8	1.3
	20～30%未満	273	20.5	23.8	54.9	0.7
	30～40%未満	71	18.3	31.0	50.7	0.0
	40～50%未満	26	15.4	26.9	57.7	0.0
	50%以上	17	29.4	11.8	58.8	0.0
	無回答	112	21.4	22.3	50.9	5.4

2. 職員の状況

ア) 正規職員の割合

- 離職率が低い法人ほど正規職員の割合が高くなっており、安定した運営状況がうかがえる。

図表 離職率別 正規職員の割合

		全体	0 %	20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60～80%未満	80～100%未満	100%	無回答	平均(%)
全 体		2,676 100.0	0 0.0	12 0.4	220 8.2	887 33.1	1,033 38.6	440 16.4	38 1.4	46 1.7	63.3 —
離職率	0 %	336	0.0	1.5	13.1	33.0	32.1	16.4	3.3	0.6	61.3
	10%未満	1,055	0.0	0.1	7.0	33.1	40.8	18.0	0.9	0.2	64.4
	10～20%未満	786	0.0	0.4	7.9	33.3	40.3	16.0	1.7	0.4	63.5
	20～30%未満	273	0.0	0.7	7.3	35.2	37.7	16.8	1.8	0.4	63.0
	30～40%未満	71	0.0	1.4	16.9	33.8	36.6	11.3	0.0	0.0	58.3
	40～50%未満	26	0.0	0.0	11.5	38.5	50.0	0.0	0.0	0.0	58.3
	50%以上	17	0.0	0.0	23.5	41.2	29.4	5.9	0.0	0.0	50.6
	無回答	112	0.0	0.0	0.9	25.0	27.7	12.5	0.0	33.9	64.8

イ) レベル到達度（現場でリーダー的な役割を果たす人材（主任・係長・現場リーダー等の基幹職員））

- 離職率が低い法人は現場でリーダー的な役割を果たす人材（主任・係長・現場リーダー等の基幹職員）について「法人が期待する水準に達している」「ある程度法人が期待する水準に達している」と回答している割合が高く、離職率が高い法人は「法人が求める水準にあまり達していない」「法人が求める水準に達していない」と回答する割合が高い。

図表 離職率別 人材レベル到達度

		全体	法人が期待する水準に達している	ある程度法人が期待する水準に達している	法人が求める水準にあまり達していない	法人が求める水準に達していない	無回答
全 体		2,676 100.0	220 8.2	1,602 59.9	641 24.0	49 1.8	164 6.1
離職率	0 %	336	12.2	60.7	16.1	3.3	7.7
	10%未満	1,055	7.3	61.7	23.8	1.4	5.8
	10～20%未満	786	7.8	62.1	24.9	1.0	4.2
	20～30%未満	273	9.5	49.8	30.8	1.1	8.8
	30～40%未満	71	4.2	53.5	32.4	7.0	2.8
	40～50%未満	26	3.8	50.0	30.8	7.7	7.7
	50%以上	17	5.9	41.2	41.2	0.0	11.8
	無回答	112	8.9	58.0	16.1	4.5	12.5

3. 人材育成の仕組み等について

ア) 人材の育成方法

- ・ 離職率が低い法人ほど、OJTに加えて、研修機会（Off-JT）を設けている割合が高い。

図表 離職率別 人材の育成方法

		全体	実務を通して行う人材育成（OJT）の実施	OJTに加えて、研修機会（Off-JT）を設けている	無回答
全 体		2,676 100.0	376 14.1	2,259 84.4	41 1.5
離職率	0 %	336	17.0	81.5	1.5
	10%未満	1,055	11.4	87.3	1.3
	10～20%未満	786	13.2	85.4	1.4
	20～30%未満	273	16.8	82.1	1.1
	30～40%未満	71	22.5	77.5	0.0
	40～50%未満	26	23.1	76.9	0.0
	50%以上	17	17.6	70.6	11.8
	無回答	112	21.4	73.2	5.4

イ) 就業意欲向上のために行っている取組

- ・ 離職率が低い法人ほど、「職員の専門性・適性・能力等を考慮した人材配置」「多様な研修機会の設置」「他施設や他分野の人材との交流機会」「労働条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）」を実施している割合が高い傾向である。
- ・ 「同業他施設と比べて高い賃金設定」「成果に応じた評価体系」などの直接的な労働条件については、離職率との関係はあまりみられなかった。

図表 離職率別 就業意欲向上のために行っている取組について

		全体	事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化	経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり	担当事業・業務における役割の中での十分な権限付与や明確化	職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置	多様な研修機会の設置	他施設や他分野の人材との交流機会	メンター（仕事上の悩み等を相談できる存在）の設置	個別指導担当（インストラクター等）の設置	同業他施設と比べて高い賃金設定	成果に応じた評価体系	労働条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）	新たなチャレンジや意見を受け入れる組織文化の形成	失敗を許容する組織文化の形成	その他	無回答
全 体		2,676 —	852 31.8	886 33.1	1,054 39.4	1,783 66.6	1,619 60.5	776 29.0	216 8.1	164 6.1	278 10.4	664 24.8	1,085 40.5	771 28.8	522 19.5	41 1.5	159 5.9
離職率	0 %	336	26.8	34.8	33.3	61.0	56.8	25.6	4.5	3.0	7.7	15.8	41.7	30.1	19.9	0.6	5.7
	10%未満	1,055	31.0	30.0	42.4	68.2	62.6	29.6	8.2	5.9	10.2	24.0	41.2	26.4	18.2	1.3	6.3
	10～20%未満	786	34.5	35.0	39.7	69.7	61.8	30.8	9.5	6.9	10.8	28.0	40.1	30.3	20.6	2.2	5.0
	20～30%未満	273	32.2	36.6	37.0	63.7	58.2	29.7	9.5	9.9	13.2	30.4	39.9	29.3	22.3	0.7	6.2
	30～40%未満	71	35.2	45.1	43.7	63.4	49.3	16.9	7.0	5.6	11.3	35.2	40.8	36.6	18.3	2.8	5.6
	40～50%未満	26	34.6	26.9	30.8	61.5	42.3	19.2	3.8	0.0	11.5	23.1	34.6	38.5	23.1	0.0	7.7
	50%以上	17	41.2	35.3	47.1	52.9	47.1	41.2	11.8	5.9	11.8	23.5	35.3	23.5	11.8	5.9	11.8
	無回答	112	31.3	29.5	31.3	58.9	61.6	27.7	4.5	5.4	8.9	17.9	37.5	29.5	17.0	2.7	8.9

4. 労働環境

ア) 平均時間外労働時間

- ・ 離職率が低い法人ほど、時間外労働時間が少なく、離職率が高い法人では「5時間～10時間未満」「10時間以上」と回答した割合が高い。

図表 離職率別 平均時間外労働時間

		全体	なし	1時間未満	1時間～3時間未満	3時間～5時間未満	5時間～10時間未満	10時間以上	無回答	平均 (時間/週)
全 体		2,676 100.0	306 11.4	608 22.7	839 31.4	156 5.8	158 5.9	117 4.4	492 18.4	2.4 —
離職率	0 %	336	15.8	17.9	29.2	5.4	7.4	5.1	19.3	2.6
	10%未満	1,055	9.6	25.0	34.3	6.5	4.5	3.8	16.2	2.2
	10～20%未満	786	12.1	22.9	31.8	6.2	6.6	4.2	16.2	2.4
	20～30%未満	273	12.1	25.6	31.5	4.8	5.9	5.5	14.7	2.5
	30～40%未満	71	16.9	22.5	29.6	7.0	5.6	2.8	15.5	2.0
	40～50%未満	26	15.4	11.5	15.4	0.0	7.7	15.4	34.6	4.5
	50%以上	17	11.8	17.6	23.5	0.0	17.6	5.9	23.5	3.2
	無回答	112	5.4	10.7	12.5	1.8	7.1	4.5	58.0	2.9

イ) 年次有給休暇取得日数

- ・ 離職率が低い法人において、比較的有給休暇を取得できている割合が高い。

図表 離職率別 年次有給休暇取得日数

		全体	なし	5日未満	5日～10日未満	10日～15日未満	15日以上	無回答	平均 (日)
全 体		2,676 100.0	7 0.3	608 22.7	1,121 41.9	484 18.1	107 4.0	349 13.0	7.5 —
離職率	0 %	336	0.6	21.7	36.9	21.4	6.8	12.5	8.0
	10%未満	1,055	0.3	20.6	45.6	18.5	4.2	10.9	7.6
	10～20%未満	786	0.1	23.8	42.5	18.2	3.4	12.0	7.4
	20～30%未満	273	0.4	26.7	42.9	17.6	2.2	10.3	6.9
	30～40%未満	71	0.0	36.6	35.2	14.1	2.8	11.3	6.4
	40～50%未満	26	0.0	30.8	30.8	15.4	0.0	23.1	6.2
	50%以上	17	0.0	35.3	29.4	23.5	5.9	5.9	7.3
	無回答	112	0.0	16.1	24.1	7.1	3.6	49.1	7.1

5. 採用の状況

ア) 採用・確保が困難な人材

- 離職率が高い法人では、「現場のマネジメントを行い、サービスの中核を担う人材(主任、係長、現場リーダー等の基幹職員)」の採用・確保に困難を感じている。

図表 離職率別 採用・確保が困難な人材

		全体	経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材	施設全体のマネジメントを行う人材（施設長）	現場のマネジメントを行いサービスの中核を担う人材（主任、係長、現場リーダー等の基幹職員）	施設の現場で具体的なサービスを提供する人材	総務事務（財務・経理・人事等）のスタッフ人材	無回答
全 体		2,150	206	170	779	1,921	150	51
		—	9.6	7.9	36.2	89.3	7.0	2.4
離職率	0 %	229	10.0	8.7	25.8	83.0	11.4	5.2
	10%未満	871	9.8	7.0	33.5	90.0	6.0	2.5
	10～20%未満	662	9.2	8.5	39.4	90.5	6.8	1.7
	20～30%未満	222	8.1	8.6	41.0	93.7	6.3	0.5
	30～40%未満	57	0.0	1.8	40.4	93.0	1.8	0.0
	40～50%未満	21	19.0	4.8	81.0	71.4	0.0	0.0
	50%以上	14	28.6	21.4	71.4	78.6	7.1	7.1
	無回答	74	14.9	12.2	35.1	82.4	14.9	5.4

イ) 採用活動の実施時期

- 離職率が低い法人は「年度替り（年度毎）にて実施」と回答している割合が高い。また、年度替りにて採用を実施している法人は「職員の採用・確保については困難を感じない」と回答している割合も高く、「離職率の低さ」によって「計画的な採用計画」が実現でき「採用に困難を感じない」といった関係性が想定される。

図表 離職率別・採用困難度別 採用活動の実施時期

		全体	年度替りにて実施	欠員発生時に実施	年度を通じて実施	正規職員の採用は行っていない	無回答
全 体		2,676	793	1,117	513	190	63
		100.0	29.6	41.7	19.2	7.1	2.4
離職率	0%	336	23.5	50.0	5.1	18.2	3.3
	10%未満	1,055	33.2	41.2	16.3	7.2	2.1
	10～20%未満	786	32.6	37.4	24.4	4.7	0.9
	20～30%未満	273	26.7	43.2	25.3	1.8	2.9
	30～40%未満	71	14.1	42.3	36.6	4.2	2.8
	40～50%未満	26	7.7	34.6	42.3	3.8	11.5
	50%以上	17	23.5	35.3	29.4	11.8	0.0
	無回答	112	17.0	50.9	18.8	4.5	8.9
採用困難度	職員の採用・確保は非常に困難である	869	27.4	37.5	27.0	5.6	2.4
	職員の採用・確保は職種によって困難である	1,281	30.2	44.1	16.6	7.6	1.5
	職員の採用・確保について困難は感じない	246	38.6	44.7	4.5	9.3	2.8
	その他	9	22.2	33.3	11.1	11.1	22.2
	無回答	271	26.2	41.7	19.6	7.4	5.2

ウ) 採用の際、重視する能力・要件

- 離職率が低い法人では、「事業理念への共感」「保有資格」「健康状態」を重視する傾向が強く、離職率が高い法人では、「福祉分野での業務経験」「主体性・行動力・リーダーシップ」を重視する傾向が強い。離職率が高い法人では比較的「即戦力」になる人材を重視している傾向がうかがわれる。

図表 離職率別 採用の際、重視する能力・要件

	全体	事業理念への共感	専門知識・技術	保有資格	福祉分野での業務経験	業務経験(業界問わず)	志望動機・仕事へのモチベーション	学校の成績	主体性・行動力・リーダーシップ	コミュニケーション力	健康状態	その他	特になし	無回答
全 体	2,676 —	488 18.2	755 28.2	1,019 38.1	449 16.8	133 5.0	1,527 57.1	52 1.9	500 18.7	806 30.1	1,111 41.5	87 3.3	4 0.1	270 10.1
離職率 0%	336	20.5	25.6	44.6	11.0	8.0	50.9	2.7	17.6	28.0	40.2	3.0	0.0	12.5
10%未満	1,055	19.5	28.2	38.2	15.8	3.4	59.7	1.8	19.0	29.8	41.7	3.5	0.0	9.6
10～20%未満	786	18.6	30.0	37.3	17.9	5.0	58.5	1.3	18.8	31.3	44.0	3.3	0.3	8.1
20～30%未満	273	12.5	26.4	35.2	19.4	5.9	55.3	2.9	17.9	31.9	43.6	2.6	0.4	11.7
30～40%未満	71	14.1	28.2	33.8	28.2	5.6	49.3	1.4	15.5	25.4	31.0	4.2	0.0	15.5
40～50%未満	26	11.5	23.1	26.9	34.6	7.7	69.2	0.0	26.9	30.8	34.6	3.8	0.0	3.8
50%以上	17	11.8	41.2	29.4	23.5	0.0	58.8	0.0	23.5	23.5	29.4	5.9	5.9	5.9
無回答	112	16.1	27.7	36.6	16.1	8.0	46.4	4.5	19.6	31.3	31.3	1.8	0.0	16.1

エ) 人材採用・確保における問題点

- 離職率が 20%を超える法人では、「募集を行ってもなかなか人が集まらない・応募者が少ない」「求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない」と採用時における応募者の「量・質」とともに課題を感じている。
- 離職率が高い法人ほど、「他業界と比較して労働条件の格差が大きく、求職者から敬遠される」「応募者の求める処遇・報酬等の水準が高く条件が合わない」と回答する割合が高く、採用の問題点として「処遇条件」を挙げている。

図表 離職率別 人材採用・確保における問題点

	全体	どのような募集・採用活動を行うのが効果的か分からない	募集を行ってもなかなか人が集まらない・応募者が少ない	求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない	採用コストがかかりすぎる	採用に関するノウハウやシステムが確立していない	優秀な人材を募集するための大学や高校等との連携ができていない	他業界と比較して労働条件の格差が大きく、求職者から敬遠される	応募者の求める処遇・報酬等の水準が高く条件が合わない	離職が多い	その他	無回答
全 体	2,676 —	242 9.0	1,822 68.1	1,700 63.5	181 6.8	264 9.9	525 19.6	1,157 43.2	545 20.4	796 29.7	80 3.0	194 7.2
離職率 0%	336	8.6	46.4	50.9	3.3	13.1	16.4	31.3	18.5	9.5	4.5	17.0
10%未満	1,055	8.5	69.3	64.0	4.0	7.8	18.1	42.6	20.4	24.8	3.4	5.8
10～20%未満	786	9.5	73.8	67.7	10.2	11.5	20.9	45.8	20.7	36.3	2.4	5.0
20～30%未満	273	9.5	75.5	70.3	12.5	9.5	24.2	51.3	21.6	48.7	1.8	4.0
30～40%未満	71	15.5	70.4	70.4	8.5	7.0	19.7	52.1	25.4	46.5	1.4	4.2
40～50%未満	26	7.7	84.6	53.8	7.7	19.2	46.2	57.7	23.1	50.0	0.0	3.8
50%以上	17	5.9	70.6	41.2	0.0	5.9	11.8	35.3	23.5	35.3	0.0	17.6
無回答	112	7.1	58.0	52.7	5.4	9.8	18.8	40.2	16.1	28.6	3.6	17.0

II. 法人調査【事業種別】

(1) 総括

本調査は、

- 保育所以外は原則として「入所」による福祉施設を対象としていること
- 回答法人の「約7割」が「開設から20年以上」を経過した法人であることに留意が必要である。

- ※ 法人調査【事業種別】は、法人が持つ事業種別ごと（事業種別において複数施設を運営している場合は施設ごと）の平均残業時間や、平均在籍年数を回答したものである。
- ※ 調査項目によって回答の母集団が異なっているため、N数をそれぞれ表記している。

1. 労働環境

- ・ 平均残業時間は、正規職員で2.1時間／週となっている。児童養護施設（3.0時間）、身障授産施設（2.6時間）が多くなっている。
- ・ 平均在籍期間は、正規職員で8.4年となっている。身障療護施設、救護施設が長く共に12.0年となっている。高齢者向け施設は平均在籍期間が比較的短く、特別養護老人ホームで6.6年、高齢者グループホームで6.8年となっている。

図表 各事業種別 1週間あたりの平均残業時間

	N				平均（時間／週）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	2,087	2,844	2,146	1,783	1.6	2.1	1.0	0.3
身障療護施設	130	165	132	121	1.3	1.6	0.8	0.2
身障授産施設	65	84	52	43	2.0	2.6	0.7	0.4
知的授産施設	158	226	158	126	2.0	2.4	1.4	0.4
知的更生施設	246	343	261	191	1.2	2.1	1.1	0.2
特別養護老人ホーム	826	1,031	814	754	1.1	2.0	0.9	0.2
高齢者グループホーム	136	229	184	121	0.8	1.4	0.9	0.7
乳児院	21	34	22	16	1.5	2.0	0.8	0.2
母子生活支援施設	15	33	22	13	0.8	2.1	1.8	0.1
児童養護施設	115	161	96	85	1.7	3.0	1.5	0.0
保育所	341	491	373	287	3.3	2.2	1.3	0.4
救護施設	34	47	32	26	0.2	2.0	0.5	0.1

図表 各事業種別 平均在籍期間（年）

	N				平均（年）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	3,242	3,284	2,628	2,487	16.0	8.4	3.4	3.5
身障療護施設	192	192	160	156	15.8	8.5	3.1	3.5
身障授産施設	103	98	66	59	18.0	12.0	4.7	3.8
知的授産施設	267	266	195	177	15.8	9.5	3.1	3.4
知的更生施設	411	419	348	281	16.9	10.0	3.4	3.4
特別養護老人ホーム	1,192	1,162	982	1,004	12.4	6.6	3.2	3.2
高齢者グループホーム	199	281	227	180	12.5	6.8	3.1	2.6
乳児院	39	40	31	27	21.7	9.4	4.4	4.8
母子生活支援施設	38	39	24	25	17.2	9.2	4.2	3.3
児童養護施設	193	194	123	132	20.2	9.3	4.3	5.3
保育所	548	534	428	406	21.7	9.7	3.8	4.4
救護施設	60	59	44	40	20.2	12.0	4.0	4.2

2. 給与

- 基本給（月額）平均は、施設長 385,943 円、高校卒初任給 141,342 円、短大・専門学校卒初任給 151,185 円、4 大卒初任給 163,401 円、25 歳職員 171,077 円、30 歳職員 194,010 円となっている。
- 諸手当は、施設長 77,594 円、高校卒初任給 27,706 円、短大・専門学校卒初任給 29,847 円、4 大卒初任給 31,409 円、25 歳職員 38,424 円、30 歳職員 44,982 円となっている。
- 基本給（月額）と諸手当を合算した金額の平均は、施設長 463,536 円、高校卒初任給 169,048 円、短大・専門学校卒初任給 181,032 円、4 大卒初任給 194,809 円、25 歳職員 209,501 円、30 歳職員 238,991 円となっている。
- 賞与（年額）平均は、施設長 1,675,133 円、高校卒初任給 538,508 円、短大・専門学校卒初任給 575,636 円、4 大卒初任給 627,690 円、25 歳職員 729,343 円、30 歳職員 843,671 円となっている。

図表 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、平成 18 年度における(財)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ても含めた 1 ヶ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 ヶ月平均賃金額は、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 ヶ月平均賃金額は 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】

- ・ 前頁の「基本給（月額）」「諸手当」「賞与（年額）」を合計した各事業種別の平均年収（いわゆる税込支給総額）は以下のとおりである。初任給については事業種別ごとに大きな差はみられないが、「30 歳職員」では「母子生活支援施設」「児童養護施設」は 400 万円を越えているが、「高齢者グループホーム」は約 335 万円、「保育所」「特別養護老人ホーム」は 360 万円程度となっている。
- ・ 参考までに他産業の状況は下表のようになっている。

図表 各事業種別平均年収（平均月給＋平均諸手当×12 ヶ月分＋賞与）

	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 人の事業所を対象としている。「所定内給与額×12＋賞与及び特別給与額」で算出。30 歳職員は「30～34 歳」、25 歳職員は「25～29 歳」、4 大卒初任給は「男性、大学・大学院卒、20～24 歳」、短大・専門学校卒初任給は「男性、高専・短大卒、20 歳～24 歳」、高校卒初任給は「男性、高校卒、18 歳～19 歳」の値を参照している。

(2) 単純集計結果

1. 職員の状況

①職員の人数（左段：回答法人数、右段：平均人数）

	N				平均（人）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	3,494	3,566	3,254	3,206	1.3	26.5	8.2	8.3
身障療護施設	207	208	195	193	1.1	35.4	8.3	7.8
身障授産施設	107	106	89	88	1.2	9.5	3.0	2.5
知的授産施設	294	295	266	256	1.3	10.6	4.2	4.3
知的更生施設	447	450	422	387	1.4	25.9	7.8	7.0
特別養護老人ホーム	1,255	1,249	1,160	1,173	1.2	39.8	11.6	12.8
高齢者グループホーム	225	303	283	265	1.1	5.9	5.4	3.3
乳児院	42	42	38	38	1.0	23.5	4.0	3.7
母子生活支援施設	43	42	33	34	1.0	6.4	2.3	3.4
児童養護施設	210	207	173	181	1.1	20.7	3.4	3.8
保育所	599	599	542	537	1.5	20.3	7.9	7.9
救護施設	65	65	53	54	1.2	30.3	5.6	3.4

②就業規則の所定労働時間（左段：回答法人数、右段：平均所定労働時間/週）

	N				平均（時間/週）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	3,309	3,493	2,748	1,969	39.6	39.7	39.3	24.1
身障療護施設	198	204	167	113	39.6	39.7	39.4	24.2
身障授産施設	102	104	70	45	39.3	39.6	38.8	26.7
知的授産施設	274	280	206	155	39.7	39.7	39.1	24.3
知的更生施設	429	437	353	226	39.7	39.7	39.3	24.5
特別養護老人ホーム	1,218	1,239	1,025	753	39.7	39.7	39.4	24.7
高齢者グループホーム	207	291	236	160	39.1	39.8	39.6	24.5
乳児院	39	44	33	21	39.8	39.8	39.5	27.7
母子生活支援施設	39	39	25	19	39.1	39.8	39.1	18.5
児童養護施設	191	208	131	108	39.8	39.7	38.5	22.6
保育所	549	584	458	341	39.8	39.7	39.1	22.1
救護施設	63	63	44	28	39.5	39.5	39.3	25.8

③平均残業時間（左段：回答法人数、右段：平均残業時間/週）

	N				平均（時間/週）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	2,087	2,844	2,146	1,783	1.6	2.1	1.0	0.3
身障療護施設	130	165	132	121	1.3	1.6	0.8	0.2
身障授産施設	65	84	52	43	2.0	2.6	0.7	0.4
知的授産施設	158	226	158	126	2.0	2.4	1.4	0.4
知的更生施設	246	343	261	191	1.2	2.1	1.1	0.2
特別養護老人ホーム	826	1,031	814	754	1.1	2.0	0.9	0.2
高齢者グループホーム	136	229	184	121	0.8	1.4	0.9	0.7
乳児院	21	34	22	16	1.5	2.0	0.8	0.2
母子生活支援施設	15	33	22	13	0.8	2.1	1.8	0.1
児童養護施設	115	161	96	85	1.7	3.0	1.5	0.0
保育所	341	491	373	287	3.3	2.2	1.3	0.4
救護施設	34	47	32	26	0.2	2.0	0.5	0.1

④平均在籍期間（左段：回答法人数、右段：平均在籍期間）

	N				平均（年）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	3,242	3,284	2,628	2,487	16.0	8.4	3.4	3.5
身障療護施設	192	192	160	156	15.8	8.5	3.1	3.5
身障授産施設	103	98	66	59	18.0	12.0	4.7	3.8
知的授産施設	267	266	195	177	15.8	9.5	3.1	3.4
知的更生施設	411	419	348	281	16.9	10.0	3.4	3.4
特別養護老人ホーム	1,192	1,162	982	1,004	12.4	6.6	3.2	3.2
高齢者グループホーム	199	281	227	180	12.5	6.8	3.1	2.6
乳児院	39	40	31	27	21.7	9.4	4.4	4.8
母子生活支援施設	38	39	24	25	17.2	9.2	4.2	3.3
児童養護施設	193	194	123	132	20.2	9.3	4.3	5.3
保育所	548	534	428	406	21.7	9.7	3.8	4.4
救護施設	60	59	44	40	20.2	12.0	4.0	4.2

⑤福祉領域での平均経験年数（左段：回答法人数、右段：平均経験年数）

	N				平均（年）			
	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）	施設長	正規職員	非正規職員 （常勤）	非正規職員 （非常勤）
全 体	2,108	2,039	1,541	1,346	16.7	5.5	3.6	4.0
身障療護施設	132	116	91	88	16.7	5.3	3.2	3.8
身障授産施設	60	57	33	26	19.2	9.0	4.6	4.3
知的授産施設	177	164	117	102	17.4	6.7	3.9	3.8
知的更生施設	263	255	192	142	19.8	6.2	3.5	3.9
特別養護老人ホーム	780	677	556	544	13.4	4.3	3.1	3.2
高齢者グループホーム	126	166	137	100	12.3	6.0	3.3	3.0
乳児院	30	33	22	17	25.8	6.3	3.9	6.5
母子生活支援施設	23	28	15	13	18.2	6.2	4.9	8.9
児童養護施設	129	141	79	66	22.5	5.2	3.6	6.1
保育所	347	362	275	229	19.4	5.4	4.5	5.4
救護施設	41	40	24	19	18.9	8.6	5.0	5.9

※ 「福祉領域での平均経験年数」の回答については、「当該法人における在籍期間も積算」にて算出した法人、「当該法人における在籍期間を除いて積算」にて算出した法人が混在している。「平均在籍期間」よりも短い年数となっている施設が、施設長で 361 件、正規職員で 1016 件、非正規職員（常勤）で 424 件、非正規職員（非常勤）で 273 件あった。

2. 常勤職員の給与

①基本給（月額）（上段：回答法人数、下段：平均給与/月額）

	N						
	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	3,235	3,172	3,029	2,822	2,998	2,435	2,543
身障療護施設	202	198	195	189	192	177	162
身障授産施設	99	83	74	83	82	75	64
知的授産施設	274	244	218	227	223	206	195
知的更生施設	405	399	382	383	382	339	320
特別養護老人ホーム	1,174	1,176	1,148	1,064	1,096	1,017	976
高齢者グループホーム	193	217	205	207	217	205	218
乳児院	39	39	40	35	36	19	26
母子生活支援施設	39	29	27	32	32	25	24
児童養護施設	200	185	183	191	187	110	113
保育所	549	540	502	350	491	204	398
救護施設	61	62	55	61	60	58	47
	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	385,943	194,010	171,077	163,401	151,185	141,342	149,705
身障療護施設	406,819	193,517	170,172	162,920	150,466	141,751	147,529
身障授産施設	361,442	203,347	176,370	166,553	152,131	141,492	146,981
知的授産施設	350,944	201,495	175,518	164,792	151,473	140,909	149,565
知的更生施設	379,542	201,144	175,307	164,885	151,344	140,883	151,052
特別養護老人ホーム	414,133	186,968	166,792	161,380	150,437	141,420	148,472
高齢者グループホーム	309,017	180,651	161,730	158,769	148,183	139,491	143,211
乳児院	392,561	207,693	183,055	170,768	155,343	146,108	161,545
母子生活支援施設	349,612	214,896	182,565	169,008	153,518	143,326	155,070
児童養護施設	380,522	207,009	181,730	168,458	153,144	140,851	157,645
保育所	375,565	197,587	172,968	164,746	152,734	143,118	153,141
救護施設	387,292	199,701	177,382	166,349	152,121	141,577	150,548

②諸手当（月額）（上段：回答法人数、下段：平均諸手当/月額）

	N						
	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	3,150	3,066	2,918	2,277	2,437	1,907	2,278
身障療護施設	196	193	188	151	153	136	147
身障授産施設	95	80	71	62	61	55	60
知的授産施設	262	230	199	166	163	144	173
知的更生施設	390	382	361	291	288	245	279
特別養護老人ホーム	1,154	1,154	1,129	900	936	850	896
高齢者グループホーム	192	214	203	171	180	170	208
乳児院	37	36	36	28	30	15	20
母子生活支援施設	39	29	26	25	26	18	22
児童養護施設	194	177	173	156	150	78	98
保育所	532	512	479	283	407	155	332
救護施設	59	59	53	44	43	41	43
	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	77,594	44,982	38,424	31,409	29,847	27,706	19,406
身障療護施設	74,874	46,417	40,140	33,480	31,213	28,300	19,549
身障授産施設	62,060	38,642	31,285	20,659	20,080	18,021	11,687
知的授産施設	72,855	44,154	31,394	25,511	23,950	21,000	14,068
知的更生施設	76,568	51,843	42,083	32,573	30,759	29,271	20,549
特別養護老人ホーム	84,542	50,184	43,539	34,862	34,577	31,419	21,876
高齢者グループホーム	74,973	38,721	36,777	30,898	29,108	27,433	22,998
乳児院	84,796	41,903	37,922	39,636	25,405	25,524	18,460
母子生活支援施設	86,711	42,606	29,006	22,830	28,401	20,758	25,702
児童養護施設	74,996	50,428	46,120	35,061	32,515	25,428	16,751
保育所	69,732	29,710	25,383	22,104	21,255	15,937	14,643
救護施設	80,990	47,893	38,447	31,863	31,194	29,746	14,958

（再掲）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

③賞与（年額）（上段：回答法人数、下段：平均賞与/年額）

	N						
	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	3,124	3,065	2,926	2,403	2,558	2,053	2,445
身障療護施設	195	191	189	160	164	148	150
身障授産施設	95	81	72	67	65	60	67
知的授産施設	262	234	207	186	182	166	194
知的更生施設	394	388	367	318	315	280	305
特別養護老人ホーム	1,143	1,149	1,124	932	969	883	949
高齢者グループホーム	192	211	204	185	195	183	208
乳児院	38	38	39	33	34	16	25
母子生活支援施設	38	29	26	30	31	23	22
児童養護施設	188	176	174	160	156	84	99
保育所	520	509	473	281	397	162	382
救護施設	59	59	51	51	50	48	44
	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	1,675,133	843,671	729,343	627,690	575,636	538,508	256,377
身障療護施設	1,700,358	839,325	730,041	628,060	575,918	541,267	252,037
身障授産施設	1,579,142	884,844	728,617	649,869	604,577	567,760	265,673
知的授産施設	1,528,560	880,288	726,180	622,941	566,539	521,290	247,140
知的更生施設	1,666,687	887,835	757,148	642,653	586,946	552,997	274,646
特別養護老人ホーム	1,709,766	790,554	693,566	609,037	563,598	532,586	244,028
高齢者グループホーム	1,303,121	722,783	641,003	577,011	538,684	502,196	240,503
乳児院	1,896,647	974,184	836,748	679,752	612,580	587,038	311,150
母子生活支援施設	1,734,638	1,003,759	855,277	715,262	622,569	608,552	283,181
児童養護施設	1,795,632	957,047	831,121	666,191	597,467	551,586	261,357
保育所	1,740,021	890,787	774,149	645,942	586,544	544,440	277,194
救護施設	1,856,443	924,862	773,268	739,560	667,409	623,208	276,047

（再掲）年収（平均月給＋平均諸手当×12ヶ月分＋賞与）

	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

３．非常勤職員の給与

①平均時給（左段：回答法人数、右段：平均時給）

	N	平均 (円)
全 体	3,102	868.8
身障療護施設	185	863.8
身障授産施設	77	834.7
知的授産施設	237	835.0
知的更生施設	375	846.2
特別養護老人ホーム	1,165	865.2
高齢者グループホーム	255	840.6
乳児院	35	930.6
母子生活支援施設	27	1,091.3
児童養護施設	161	949.8
保育所	533	888.7
救護施設	52	858.3

②通勤手当・交通費支給

(%)

			あり	なし	無回答	全体
割合	全 体	N=3,632	71.6	17.9	10.5	100.0
	身障療護施設	N=209	77.0	17.7	5.3	100.0
	身障授産施設	N=109	59.6	17.4	22.9	100.0
	知的授産施設	N=303	63.0	18.5	18.5	100.0
	知的更生施設	N=454	67.4	18.7	13.9	100.0
	特別養護老人ホーム	N=1,271	80.3	14.9	4.8	100.0
	高齢者グループホーム	N=314	67.2	18.2	14.6	100.0
	乳児院	N=44	79.5	9.1	11.4	100.0
	母子生活支援施設	N=43	55.8	20.9	23.3	100.0
	児童養護施設	N=213	59.2	24.4	16.4	100.0
	保育所	N=606	69.1	21.6	9.2	100.0
	救護施設	N=66	66.7	15.2	18.2	100.0

③賞与

(%)

			あり	なし	無回答	全体
割合	全 体	N=3,632	51.1	37.7	11.2	100.0
	身障療護施設	N=209	49.3	45.5	5.3	100.0
	身障授産施設	N=109	36.7	40.4	22.9	100.0
	知的授産施設	N=303	41.3	39.9	18.8	100.0
	知的更生施設	N=454	44.7	40.5	14.8	100.0
	特別養護老人ホーム	N=1,271	60.3	34.4	5.3	100.0
	高齢者グループホーム	N=314	49.4	35.0	15.6	100.0
	乳児院	N=44	43.2	45.5	11.4	100.0
	母子生活支援施設	N=43	37.2	39.5	23.3	100.0
	児童養護施設	N=213	32.9	50.2	16.9	100.0
	保育所	N=606	54.6	34.7	10.7	100.0
	救護施設	N=66	42.4	37.9	19.7	100.0

4. 各種手当

①夜勤手当

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	31.8	64.7	3.5
	身障療護施設 N=209	100.0	1.4	98.6	0.0
	身障授産施設 N=109	100.0	73.4	22.0	4.6
	知的授産施設 N=303	100.0	77.6	15.5	6.9
	知的更生施設 N=454	100.0	30.6	66.5	2.9
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	1.2	98.0	0.9
	高齢者グループホーム N=314	100.0	6.4	92.4	1.3
	乳児院 N=44	100.0	4.5	95.5	0.0
	母子生活支援施設 N=43	100.0	81.4	11.6	7.0
	児童養護施設 N=213	100.0	44.1	51.2	4.7
	保育所 N=606	100.0	85.5	5.0	9.6
	救護施設 N=66	100.0	22.7	74.2	3.0

【(4)①夜勤手当で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/回)	対象人数 (人)
全 体	1,883	2,208	3,072	25.2
身障療護施設	156	195	2,854	26.8
身障授産施設	17	21	3,284	11.0
知的授産施設	40	47	2,470	11.0
知的更生施設	225	283	3,090	23.1
特別養護老人ホーム	1,020	1,180	3,148	31.1
高齢者グループホーム	252	273	3,088	9.8
乳児院	31	37	2,493	19.6
母子生活支援施設	4	3	2,775	3.7
児童養護施設	77	101	3,087	16.0
保育所	20	22	2,742	11.6
救護施設	41	46	2,919	24.7

②住宅手当（持家）

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	39.7	56.5	3.9
	身障療護施設 N=209	100.0	34.0	65.1	1.0
	身障授産施設 N=109	100.0	30.3	65.1	4.6
	知的授産施設 N=303	100.0	33.3	60.7	5.9
	知的更生施設 N=454	100.0	24.4	72.9	2.6
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	37.6	60.3	2.1
	高齢者グループホーム N=314	100.0	53.8	43.0	3.2
	乳児院 N=44	100.0	34.1	63.6	2.3
	母子生活支援施設 N=43	100.0	30.2	65.1	4.7
	児童養護施設 N=213	100.0	37.1	57.7	5.2
	保育所 N=606	100.0	58.3	33.5	8.3
	救護施設 N=66	100.0	27.3	69.7	3.0

【(4)②住宅手当（持家）で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	1,953	1,889	6,392	5.0
身障療護施設	130	123	6,281	6.6
身障授産施設	67	63	8,216	3.3
知的授産施設	171	173	6,691	3.3
知的更生施設	315	309	8,768	6.0
特別養護老人ホーム	741	716	5,921	6.2
高齢者グループホーム	131	122	3,650	0.9
乳児院	26	26	4,575	2.2
母子生活支援施設	25	26	6,609	2.0
児童養護施設	118	114	6,115	2.9
保育所	183	173	5,742	2.8
救護施設	46	44	6,260	11.0

③住宅手当（賃貸）

		(%)			
		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	20.4	76.3	3.2
	身障療護施設 N=209	100.0	13.4	86.1	0.5
	身障授産施設 N=109	100.0	23.9	71.6	4.6
	知的授産施設 N=303	100.0	20.1	74.9	5.0
	知的更生施設 N=454	100.0	11.5	86.3	2.2
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	18.1	80.3	1.7
	高齢者グループホーム N=314	100.0	33.4	62.7	3.8
	乳児院 N=44	100.0	9.1	88.6	2.3
	母子生活支援施設 N=43	100.0	9.3	83.7	7.0
	児童養護施設 N=213	100.0	8.5	88.7	2.8
	保育所 N=606	100.0	34.2	59.2	6.6
	救護施設 N=66	100.0	9.1	84.8	6.1

【(4)③住宅手当（賃貸）で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	2,531	2,569	21,629	6.7
身障療護施設	155	166	21,527	9.1
身障授産施設	71	70	24,850	2.9
知的授産施設	213	212	24,975	3.4
知的更生施設	357	365	25,057	7.2
特別養護老人ホーム	927	950	21,047	9.0
高齢者グループホーム	181	176	14,230	1.5
乳児院	33	37	21,925	8.0
母子生活支援施設	33	32	16,281	2.1
児童養護施設	176	178	23,527	7.1
保育所	331	330	19,648	3.4
救護施設	54	53	25,654	9.1

④扶養手当

		(%)			
		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	9.4	88.3	2.3
	身障療護施設 N=209	100.0	5.3	94.7	0.0
	身障授産施設 N=109	100.0	6.4	91.7	1.8
	知的授産施設 N=303	100.0	5.3	90.4	4.3
	知的更生施設 N=454	100.0	3.5	94.5	2.0
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	6.3	92.7	1.0
	高齢者グループホーム N=314	100.0	23.6	73.9	2.5
	乳児院 N=44	100.0	9.1	90.9	0.0
	母子生活支援施設 N=43	100.0	11.6	83.7	4.7
	児童養護施設 N=213	100.0	2.3	95.3	2.3
	保育所 N=606	100.0	20.1	74.9	5.0
	救護施設 N=66	100.0	1.5	95.5	3.0

【(4)④扶養手当で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	2,804	3,006	16,242	6.8
身障療護施設	174	183	15,879	10.5
身障授産施設	88	93	17,684	4.7
知的授産施設	240	256	19,988	4.9
知的更生施設	380	410	18,424	9.8
特別養護老人ホーム	1,022	1,109	15,208	8.9
高齢者グループホーム	208	214	12,157	1.4
乳児院	35	38	14,766	2.8
母子生活支援施設	31	34	17,806	2.0
児童養護施設	177	193	20,352	4.2
保育所	394	415	14,427	2.3
救護施設	55	61	18,150	11.4

⑤その他手当

		(%)			
		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	18.0	72.2	9.8
	身障療護施設 N=209	100.0	12.4	79.9	7.7
	身障授産施設 N=109	100.0	12.8	80.7	6.4
	知的授産施設 N=303	100.0	14.2	77.2	8.6
	知的更生施設 N=454	100.0	12.6	79.3	8.1
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	17.8	73.8	8.4
	高齢者グループホーム N=314	100.0	21.3	68.5	10.2
	乳児院 N=44	100.0	20.5	75.0	4.5
	母子生活支援施設 N=43	100.0	18.6	69.8	11.6
	児童養護施設 N=213	100.0	12.7	77.5	9.9
	保育所 N=606	100.0	27.9	56.8	15.3
	救護施設 N=66	100.0	12.1	74.2	13.6

【(4)⑤その他手当で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	2,150	2,330	20,411	25.8
身障療護施設	133	147	21,018	32.8
身障授産施設	70	75	23,183	11.5
知的授産施設	200	212	28,116	12.4
知的更生施設	306	326	21,995	30.7
特別養護老人ホーム	762	835	15,505	35.2
高齢者グループホーム	183	200	19,729	7.3
乳児院	27	29	20,653	23.8
母子生活支援施設	22	25	28,482	5.9
児童養護施設	134	146	24,622	20.4
保育所	269	289	22,914	19.9
救護施設	44	46	23,612	30.4

5. 資格手当

①作業療法士

			(%)			
			全体	なし	あり	無回答
割合	全 体	N=3,632	100.0	75.5	6.9	17.6
	身障療護施設	N=209	100.0	70.8	19.6	9.6
	身障授産施設	N=109	100.0	76.1	3.7	20.2
	知的授産施設	N=303	100.0	83.8	3.3	12.9
	知的更生施設	N=454	100.0	81.7	3.5	14.8
	特別養護老人ホーム	N=1,271	100.0	77.7	10.6	11.6
	高齢者グループホーム	N=314	100.0	73.6	9.6	16.9
	乳児院	N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設	N=43	100.0	65.1	4.7	30.2
	児童養護施設	N=213	100.0	76.1	1.4	22.5
	保育所	N=606	100.0	64.0	1.0	35.0
	救護施設	N=66	100.0	75.8	7.6	16.7

【(5)①作業療法士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	234	212	17,429	0.3
身障療護施設	39	36	18,138	0.8
身障授産施設	4	4	13,000	0.3
知的授産施設	8	8	11,630	0.0
知的更生施設	15	13	10,889	0.1
特別養護老人ホーム	125	121	19,313	0.3
高齢者グループホーム	28	25	15,464	0.0
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	2	0	12,250	—
児童養護施設	2	0	11,500	—
保育所	6	4	20,917	0.0
救護施設	5	1	8,500	0.0

②理学療法士

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	75.2	7.6	17.2
	身障療護施設 N=209	100.0	71.3	22.0	6.7
	身障授産施設 N=109	100.0	76.1	3.7	20.2
	知的授産施設 N=303	100.0	83.5	3.6	12.9
	知的更生施設 N=454	100.0	81.3	4.0	14.8
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	77.0	11.7	11.3
	高齢者グループホーム N=314	100.0	73.2	10.2	16.6
	乳児院 N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設 N=43	100.0	65.1	4.7	30.2
	児童養護施設 N=213	100.0	76.1	1.4	22.5
	保育所 N=606	100.0	64.0	1.0	35.0
	救護施設 N=66	100.0	75.8	7.6	16.7

【(5)②理学療法士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	255	234	18,212	0.4
身障療護施設	42	41	21,143	0.7
身障授産施設	4	4	15,500	0.5
知的授産施設	9	9	12,004	0.0
知的更生施設	16	15	11,021	0.0
特別養護老人ホーム	139	134	19,519	0.4
高齢者グループホーム	30	25	16,033	0.1
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	2	0	12,250	—
児童養護施設	2	0	11,500	—
保育所	6	4	20,917	0.0
救護施設	5	2	8,500	1.5

③介護福祉士

			(%)			
			全体	なし	あり	無回答
割合	全 体	N=3,632	100.0	61.8	24.9	13.3
	身障療護施設	N=209	100.0	62.7	32.5	4.8
	身障授産施設	N=109	100.0	70.6	11.0	18.3
	知的授産施設	N=303	100.0	81.2	8.9	9.9
	知的更生施設	N=454	100.0	76.9	12.3	10.8
	特別養護老人ホーム	N=1,271	100.0	51.4	43.7	4.9
	高齢者グループホーム	N=314	100.0	40.4	49.7	9.9
	乳児院	N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設	N=43	100.0	65.1	7.0	27.9
	児童養護施設	N=213	100.0	76.5	1.4	22.1
	保育所	N=606	100.0	64.2	1.2	34.7
	救護施設	N=66	100.0	65.2	22.7	12.1

【(5)③介護福祉士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	872	845	9,248	14.0
身障療護施設	67	66	11,030	13.9
身障授産施設	11	12	5,836	1.2
知的授産施設	25	23	5,180	1.8
知的更生施設	53	50	8,605	5.4
特別養護老人ホーム	537	525	9,952	18.8
高齢者グループホーム	152	150	7,375	3.7
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	3	1	6,333	2.0
児童養護施設	3	1	6,500	2.0
保育所	7	5	8,229	10.4
救護施設	14	12	8,150	9.7

④社会福祉士

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	65.8	20.5	13.7
	身障療護施設 N=209	100.0	68.4	25.4	6.2
	身障授産施設 N=109	100.0	74.3	10.1	15.6
	知的授産施設 N=303	100.0	79.5	12.2	8.3
	知的更生施設 N=454	100.0	74.7	15.9	9.5
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	58.5	34.1	7.3
	高齢者グループホーム N=314	100.0	57.0	29.3	13.7
	乳児院 N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設 N=43	100.0	62.8	18.6	18.6
	児童養護施設 N=213	100.0	77.5	6.6	16.0
	保育所 N=606	100.0	64.0	1.8	34.2
	救護施設 N=66	100.0	65.2	21.2	13.6

【(5)④社会福祉士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	692	672	10,096	1.9
身障療護施設	49	47	9,392	2.1
身障授産施設	11	11	7,314	1.4
知的授産施設	34	34	7,175	1.2
知的更生施設	64	65	10,062	3.2
特別養護老人ホーム	406	394	10,872	1.9
高齢者グループホーム	87	81	9,445	0.6
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	7	6	5,429	2.7
児童養護施設	11	13	12,588	2.4
保育所	11	9	8,145	1.7
救護施設	12	12	4,675	3.2

⑤精神保健福祉士

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	78.6	3.7	17.8
	身障療護施設 N=209	100.0	85.6	3.3	11.0
	身障授産施設 N=109	100.0	77.1	2.8	20.2
	知的授産施設 N=303	100.0	83.8	3.6	12.5
	知的更生施設 N=454	100.0	80.6	5.7	13.7
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	83.7	3.7	12.6
	高齢者グループホーム N=314	100.0	77.4	5.7	16.9
	乳児院 N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設 N=43	100.0	65.1	4.7	30.2
	児童養護施設 N=213	100.0	76.1	1.9	22.1
	保育所 N=606	100.0	64.2	0.8	35.0
	救護施設 N=66	100.0	68.2	16.7	15.2

【(5)⑤精神保健福祉士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	121	107	8,073	0.7
身障療護施設	6	5	11,833	0.0
身障授産施設	3	3	6,000	0.7
知的授産施設	10	9	4,600	0.4
知的更生施設	25	23	7,562	0.7
特別養護老人ホーム	39	38	8,782	0.4
高齢者グループホーム	17	16	8,859	0.0
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	2	0	8,000	—
児童養護施設	4	2	15,625	1.0
保育所	5	3	7,020	2.3
救護施設	10	8	4,610	3.4

⑥保育士

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	77.1	10.0	12.9
	身障療護施設 N=209	100.0	84.7	4.8	10.5
	身障授産施設 N=109	100.0	79.8	0.0	20.2
	知的授産施設 N=303	100.0	87.8	1.3	10.9
	知的更生施設 N=454	100.0	82.6	4.2	13.2
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	85.2	1.8	13.0
	高齢者グループホーム N=314	100.0	81.5	1.6	16.9
	乳児院 N=44	100.0	77.3	15.9	6.8
	母子生活支援施設 N=43	100.0	67.4	11.6	20.9
	児童養護施設 N=213	100.0	73.7	15.5	10.8
	保育所 N=606	100.0	47.0	41.7	11.2
	救護施設 N=66	100.0	77.3	6.1	16.7

【(5)⑥保育士で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	295	321	20,260	14.9
身障療護施設	10	9	11,900	3.0
身障授産施設	0	0	—	—
知的授産施設	4	3	4,500	2.3
知的更生施設	16	15	9,269	4.8
特別養護老人ホーム	17	17	10,783	2.9
高齢者グループホーム	4	2	6,650	0.0
乳児院	6	6	25,861	16.0
母子生活支援施設	5	3	18,246	3.3
児童養護施設	29	31	21,333	11.8
保育所	200	233	22,961	17.9
救護施設	4	2	6,025	1.5

⑦看護師

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	63.2	24.4	12.4
	身障療護施設 N=209	100.0	66.5	29.7	3.8
	身障授産施設 N=109	100.0	66.1	14.7	19.3
	知的授産施設 N=303	100.0	81.2	8.3	10.6
	知的更生施設 N=454	100.0	74.0	17.2	8.8
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	52.9	41.6	5.5
	高齢者グループホーム N=314	100.0	59.2	29.0	11.8
	乳児院 N=44	100.0	79.5	11.4	9.1
	母子生活支援施設 N=43	100.0	67.4	4.7	27.9
	児童養護施設 N=213	100.0	75.1	2.3	22.5
	保育所 N=606	100.0	62.2	9.4	28.4
	救護施設 N=66	100.0	65.2	22.7	12.1

【(5)⑦看護師で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	804	815	16,172	3.3
身障療護施設	57	59	19,321	6.2
身障授産施設	15	16	9,038	0.9
知的授産施設	22	23	11,364	0.5
知的更生施設	73	72	15,825	1.4
特別養護老人ホーム	483	498	17,387	4.1
高齢者グループホーム	86	79	13,422	0.7
乳児院	5	4	12,001	4.5
母子生活支援施設	2	0	12,750	—
児童養護施設	5	3	14,500	0.7
保育所	44	48	12,138	1.3
救護施設	12	13	9,668	1.8

⑧保健師

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	78.8	3.2	18.0
	身障療護施設 N=209	100.0	87.1	1.9	11.0
	身障授産施設 N=109	100.0	76.1	3.7	20.2
	知的授産施設 N=303	100.0	85.5	1.7	12.9
	知的更生施設 N=454	100.0	82.8	1.5	15.6
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	81.8	5.6	12.6
	高齢者グループホーム N=314	100.0	78.0	5.7	16.2
	乳児院 N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設 N=43	100.0	69.8	0.0	30.2
	児童養護施設 N=213	100.0	77.0	0.5	22.5
	保育所 N=606	100.0	64.5	0.7	34.8
	救護施設 N=66	100.0	81.8	1.5	16.7

【(5)⑧保健師で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	106	92	16,767	0.3
身障療護施設	4	4	6,975	0.0
身障授産施設	4	4	7,000	0.5
知的授産施設	5	5	7,100	0.2
知的更生施設	7	6	4,786	0.0
特別養護老人ホーム	65	57	20,460	0.5
高齢者グループホーム	16	13	15,938	0.0
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	0	0	—	—
児童養護施設	1	0	8,500	—
保育所	3	2	16,000	0.0
救護施設	1	1	11,000	0.0

⑨ケアマネジャー

(%)

		全体	なし	あり	無回答
割合	全 体 N=3,632	100.0	61.4	24.6	14.0
	身障療護施設 N=209	100.0	73.2	17.7	9.1
	身障授産施設 N=109	100.0	73.4	8.3	18.3
	知的授産施設 N=303	100.0	82.8	5.6	11.6
	知的更生施設 N=454	100.0	79.7	7.5	12.8
	特別養護老人ホーム N=1,271	100.0	46.3	48.9	4.8
	高齢者グループホーム N=314	100.0	40.4	49.7	9.9
	乳児院 N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設 N=43	100.0	65.1	7.0	27.9
	児童養護施設 N=213	100.0	76.1	1.4	22.5
	保育所 N=606	100.0	64.4	0.8	34.8
	救護施設 N=66	100.0	75.8	10.6	13.6

【(5)⑨ケアマネジャーで「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	867	835	11,863	3.1
身障療護施設	37	32	8,619	2.4
身障授産施設	9	9	4,000	0.9
知的授産施設	17	13	4,088	1.2
知的更生施設	31	31	9,984	2.4
特別養護老人ホーム	602	589	12,774	3.6
高齢者グループホーム	153	148	11,029	1.4
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	3	2	3,667	1.5
児童養護施設	3	2	30,824	2.5
保育所	5	4	6,600	3.0
救護施設	7	5	5,357	6.6

⑩ホームヘルパー 1 級

(%)

			全体	なし	あり	無回答
割合	全 体	N=3,632	100.0	75.7	8.0	16.3
	身障療護施設	N=209	100.0	81.8	7.2	11.0
	身障授産施設	N=109	100.0	79.8	1.8	18.3
	知的授産施設	N=303	100.0	85.5	3.3	11.2
	知的更生施設	N=454	100.0	82.8	3.5	13.7
	特別養護老人ホーム	N=1,271	100.0	75.1	15.3	9.5
	高齢者グループホーム	N=314	100.0	72.6	13.1	14.3
	乳児院	N=44	100.0	88.6	0.0	11.4
	母子生活支援施設	N=43	100.0	67.4	2.3	30.2
	児童養護施設	N=213	100.0	76.5	0.9	22.5
	保育所	N=606	100.0	64.4	0.7	35.0
	救護施設	N=66	100.0	80.3	4.5	15.2

【(5)⑩ホームヘルパー 1 級で「あり」と回答した法人のみ】

	回答法人数		平均	
	支給額 (N)	対象人数 (N)	支給額 (円/月)	対象人数 (人)
全 体	270	255	5,708	1.8
身障療護施設	13	13	5,415	2.6
身障授産施設	2	2	2,250	1.0
知的授産施設	9	9	4,722	0.7
知的更生施設	14	14	8,029	1.1
特別養護老人ホーム	183	172	5,895	2.1
高齢者グループホーム	40	38	4,500	0.6
乳児院	0	0	—	—
母子生活支援施設	1	0	2,000	—
児童養護施設	2	2	6,100	5.0
保育所	3	3	8,333	1.0
救護施設	3	2	4,500	1.0

III. 職員調査

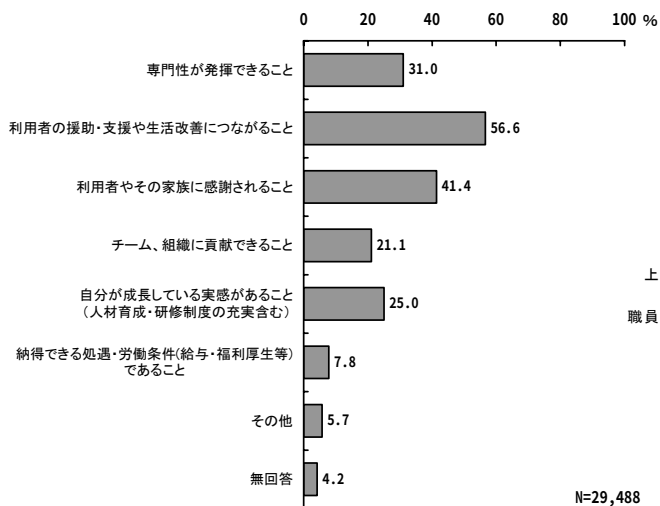
(1) 総括

- 「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」、「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。
- 転職先は、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」。

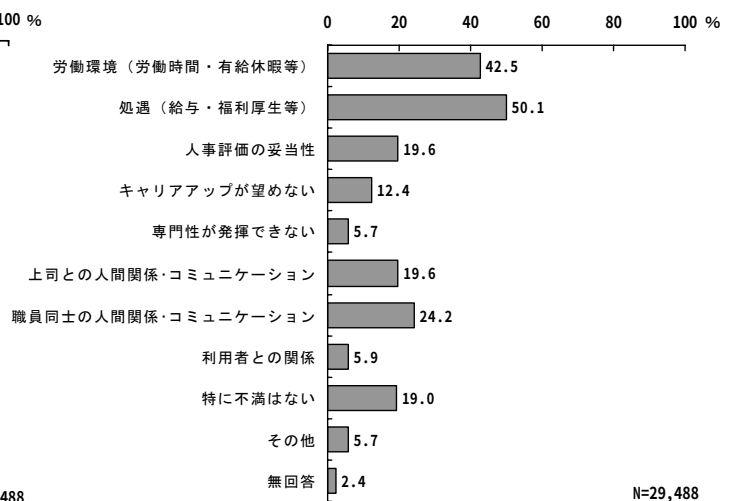
①単純集計の傾向まとめ

- ・ 職場でのやりがいについては、「利用者援助・支援や生活改善につながる」が最も回答割合が高く、次いで「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」となっている。
- ・ 職場の不満については、「処遇」が最も回答割合が高く、次いで「労働環境」「職員同士の人間関係・コミュニケーション」となっている。
- ・ 勤務継続意向については、「現在の法人でずっと働きたい」が約4割の回答割合となっており、半数近くが勤務継続を望んでいると分かる。
- ・ 一方で「1,2年での転職を経験している」と「すぐではないが転職を検討している」を合わせると約3割の回答割合があり、そのうち約4割は「同じ福祉分野での転職を検討」しているが、5割は「他分野への転職を検討」している。

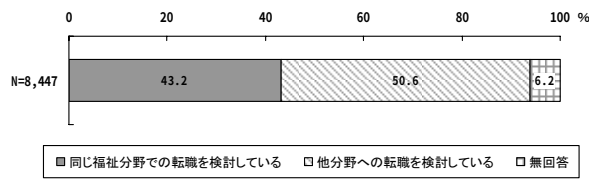
図表 職場のやりがい（複数回答）



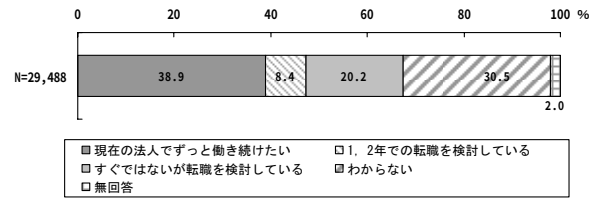
図表 職場での不満（複数回答）



図表 転職先の分野について



図表 継続勤務・転職の希望



②クロス集計の傾向まとめ

ア)「やりがい」に関する属性クロス集計

- ・ 「～20歳」を除く全ての年齢において「利用者の援助・支援や生活改善につながる」との回答割合が5割を超えており、年齢に関わらずやりがいにつながっているといえる。「チーム、組織に貢献できること」は年齢があがるにつれて回答割合が高くなる。
- ・ 全ての職種において「納得できる処遇・労働条件であること」の回答割合は「やりがい」としては高くない。
- ・ 勤続年数・業務経験年数のいずれにおいても長くなるにつれて「専門性が発揮できること」の回答割合が高く、一方で、短いほど「自分が成長している実感があること」の回答割合が高い。

図表 年齢別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族に 感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
年齢	～20歳	292	28.4	47.9	53.1	15.1	31.2	3.8	6.5
	21～25歳	4,176	28.8	54.2	45.3	15.1	30.2	5.0	6.5
	26～30歳	4,945	28.4	57.4	41.3	17.9	28.1	6.6	6.6
	31～35歳	4,306	29.9	57.4	40.2	21.5	26.5	8.6	6.3
	36～40歳	3,234	31.2	54.9	37.9	21.9	23.8	8.3	5.4
	41～45歳	3,011	32.5	56.5	38.5	22.1	22.8	8.0	5.2
	46～50歳	3,631	33.5	58.7	41.0	23.6	21.9	8.1	4.7
	51～55歳	2,853	33.6	59.7	42.8	25.0	22.0	9.6	4.3
	56～60歳	2,142	33.7	55.8	43.2	25.3	21.2	10.7	4.7
	61歳以上	560	33.8	51.6	43.6	34.3	20.5	12.9	7.0
	無回答	338	28.1	53.3	37.3	14.2	14.8	3.8	6.8

図表 職種別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族に 感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
職種	介護職（高齢者領域）	8,301	23.7	61.9	49.5	16.7	22.0	4.9	5.4
	介護職（障害者領域）	2,236	17.7	68.8	37.0	18.8	25.4	6.7	4.3
	保育職	5,225	51.3	44.9	40.4	17.6	35.4	7.7	7.7
	看護職（看護師・保健師等）	1,767	37.5	60.0	36.9	23.4	14.2	7.4	6.1
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	55.1	78.3	39.9	26.8	18.1	8.7	5.8
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	20.0	73.7	38.8	22.0	26.7	7.0	4.3
	ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）	913	40.5	72.8	49.7	20.7	21.9	6.5	1.6
	栄養士、調理員	2,264	45.8	37.2	39.3	21.9	20.4	12.6	5.2
	スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）	2,360	20.4	26.2	30.3	39.7	21.8	16.7	5.6
	その他	953	25.8	60.3	31.3	25.7	26.7	8.4	10.6
	無回答	1,240	32.9	63.4	40.7	21.7	27.3	7.7	5.7

図表 勤続年数別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族 に感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
勤続年数	1 年未満	2,706	28.4	57.4	37.9	20.3	29.2	8.9	6.0
	1～3 年未満	5,372	27.8	56.4	41.4	19.4	25.5	6.9	5.8
	3～5 年未満	4,743	27.6	56.5	42.9	19.7	25.5	5.8	6.1
	5～10年未満	7,569	30.8	56.0	42.5	20.5	25.5	6.9	5.8
	10～15年未満	3,935	33.3	56.4	42.4	22.8	23.2	9.0	5.4
	15～20年未満	2,184	35.5	56.2	39.3	20.9	20.2	9.8	5.7
	20年以上	2,739	39.5	59.5	40.0	26.8	24.9	11.6	4.8
	無回答	240	30.4	48.3	32.9	20.4	19.2	6.7	3.3

図表 業務経験年数別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族 に感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
業務経験年数	1 年未満	1,387	24.1	55.6	40.0	19.1	29.9	7.5	6.0
	1～3 年未満	3,497	24.2	57.3	42.0	19.2	26.8	6.0	6.1
	3～5 年未満	3,910	25.2	57.4	42.8	19.7	26.2	6.4	6.2
	5～10年未満	7,833	29.9	57.3	42.4	20.0	25.4	6.7	6.0
	10～15年未満	4,594	32.6	58.7	42.3	22.7	23.9	8.5	5.7
	15～20年未満	2,556	36.8	57.6	39.4	22.2	21.6	9.0	5.6
	20年以上	3,375	40.8	61.1	38.9	26.2	24.7	11.0	4.5
	無回答	2,336	35.3	40.6	39.7	19.4	22.9	9.7	4.8

イ)「不満」に関する属性クロス集計

- 全ての年齢において「処遇（給与・福利厚生）」に対する回答割合が高く、特に 20 歳代と 30 歳代の回答割合は 5 割を超えている。
- 職種では、特に「介護職（高齢者領域）」において「処遇」に対する不満の回答割合が 6 割を超えている。また、「介護職（高齢者領域）」は「労働環境」に対しても 5 割を超えている。
- 全ての勤続年数・業務経験年数において「処遇」に対する不満の回答割合が高い。「3 年～5 年未満」「5 年～10 年未満」「10 年～15 年未満」の中間層以下では「人事評価の妥当性」に対する不満の回答割合が相対的に高い。
- 「職員同士の人間関係・コミュニケーション」は全世代を通じて不満の割合が高い。

図表 年齢別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給休暇等)	処遇(給与・福利厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリアアップが望めない	専門性が 発揮できない	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	利用者との関係	特に不満はない	その他	無回答
全 体		29,488 —	12,533 42.5	14,771 50.1	5,781 19.6	3,649 12.4	1,689 5.7	5,781 19.6	7,149 24.2	1,754 5.9	5,617 19.0	1,680 5.7	702 2.4
年齢	～20歳	292	36.6	37.0	8.2	8.9	2.4	16.4	24.3	8.6	30.8	3.4	1.4
	21～25歳	4,176	49.0	52.3	14.3	12.7	5.0	21.4	22.5	7.1	17.8	3.7	2.2
	26～30歳	4,945	48.3	57.2	19.3	15.5	5.9	19.2	23.7	6.3	15.1	6.0	2.0
	31～35歳	4,306	43.7	54.6	21.7	14.0	6.8	20.2	24.3	6.2	16.6	6.1	2.2
	36～40歳	3,234	40.5	51.3	21.4	13.6	6.5	20.1	25.5	6.1	18.3	5.7	2.4
	41～45歳	3,011	41.1	49.3	21.9	12.8	5.8	20.2	26.2	4.9	18.2	6.3	2.5
	46～50歳	3,631	40.2	48.6	21.0	10.8	5.7	20.4	26.4	6.2	18.6	6.1	2.2
	51～55歳	2,853	39.4	43.0	21.4	9.6	5.5	19.2	25.1	5.0	21.9	6.4	2.4
	56～60歳	2,142	34.5	40.4	18.4	7.3	4.6	16.3	21.5	4.8	27.1	5.9	2.8
61歳以上	560	17.5	23.2	11.6	5.5	2.5	6.6	14.8	3.4	44.8	5.4	5.7	
無回答		338	42.0	49.1	24.0	13.6	7.7	25.1	27.2	5.3	14.2	7.1	6.8

図表 職種別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給 休暇等)	処遇(給与・福利 厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者と の関係	特に不満 はない	その他	無回答
	全 体	29,488	12,533 42.5	14,771 50.1	5,781 19.6	3,649 12.4	1,689 5.7	5,781 19.6	7,149 24.2	1,754 5.9	5,617 19.0	1,680 5.7	702 2.4
職種	介護職（高齢者領域）	8,301	54.3	62.3	23.1	14.3	5.3	21.2	26.2	6.1	12.4	6.0	1.4
	介護職（障害者領域）	2,236	45.3	54.6	22.0	16.1	5.8	20.7	26.2	11.6	15.1	6.1	1.9
	保育職	5,225	43.2	39.4	11.5	7.0	2.4	18.9	21.2	8.6	24.9	4.2	3.3
	看護職（看護師・保健師等）	1,767	41.6	47.6	22.0	14.6	14.3	21.3	27.4	4.0	17.5	7.9	2.3
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	31.9	55.8	23.9	18.8	10.9	19.6	29.0	3.6	18.1	5.1	3.6
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	40.0	54.0	22.2	13.7	7.1	19.3	23.9	5.7	16.1	6.3	2.1
	ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）	913	30.3	48.5	21.6	8.2	6.6	17.7	17.9	3.5	21.5	4.5	3.2
	栄養士、調理員	2,264	32.0	36.7	15.9	11.7	5.7	16.7	27.5	1.9	25.8	4.5	2.7
	スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）	2,360	19.9	36.3	18.0	10.7	3.6	17.3	19.9	1.6	31.6	4.5	2.8
その他	953	31.7	40.0	16.2	11.2	5.9	17.0	23.8	6.3	26.1	9.5	2.0	
無回答	1,240	45.9	54.8	24.4	15.5	8.4	21.8	23.5	4.8	14.5	6.8	5.1	

図表 勤続年数別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給 休暇等)	処遇(給与・福利 厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体		29,488 —	12,533 42.5	14,771 50.1	5,781 19.6	3,649 12.4	1,689 5.7	5,781 19.6	7,149 24.2	1,754 5.9	5,617 19.0	1,680 5.7	702 2.4
勤続年数	1 年未満	2,706	33.5	38.8	8.5	8.8	5.4	14.9	21.8	6.0	29.0	4.4	2.6
	1 ～ 3 年未満	5,372	44.2	52.8	16.7	14.6	7.1	19.4	23.3	5.9	18.2	5.4	2.3
	3 ～ 5 年未満	4,743	45.0	56.3	20.1	14.1	6.0	20.3	23.4	6.1	16.6	6.2	2.0
	5 ～ 10 年未満	7,569	45.4	54.9	22.8	13.4	5.7	19.9	24.8	5.9	15.8	5.7	2.1
	10 ～ 15 年未満	3,935	44.5	49.5	23.8	12.1	5.2	21.1	26.1	5.7	18.2	6.4	2.6
	15 ～ 20 年未満	2,184	40.4	44.9	21.3	9.7	4.9	22.3	26.6	5.8	19.5	5.2	2.1
	20 年以上	2,739	34.9	38.0	19.7	8.3	4.6	18.8	24.5	6.4	24.9	6.1	2.7
	無回答	240	37.5	37.9	14.2	10.4	4.6	15.8	17.1	4.6	18.3	7.5	12.1

図表 業務経験年数別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給 休暇等)	処遇(給 与・福利 厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体		29,488 —	12,533 42.5	14,771 50.1	5,781 19.6	3,649 12.4	1,689 5.7	5,781 19.6	7,149 24.2	1,754 5.9	5,617 19.0	1,680 5.7	702 2.4
業務経験年数	1 年未満	1,387	34.7	38.3	7.1	7.6	4.7	14.8	21.7	6.6	29.9	3.4	2.1
	1 ～ 3 年未満	3,497	44.8	53.9	15.6	14.3	6.5	19.2	22.8	6.1	17.6	4.8	2.1
	3 ～ 5 年未満	3,910	46.2	57.5	19.0	14.0	5.8	19.8	23.3	6.2	16.4	6.5	1.7
	5 ～ 10 年未満	7,833	45.7	56.2	22.3	14.8	6.3	20.0	24.6	6.0	15.4	6.3	2.0
	10 ～ 15 年未満	4,594	44.3	51.2	23.9	13.3	6.1	20.8	25.7	5.6	17.2	6.1	2.4
	15 ～ 20 年未満	2,556	41.9	46.1	21.2	10.0	5.6	21.4	26.2	5.4	19.6	5.1	2.2
	20 年以上	3,375	35.7	40.2	20.5	9.1	5.2	19.4	24.9	6.1	23.4	6.2	2.6
無回答		2,336	33.9	35.1	13.7	6.9	3.3	17.5	22.2	5.7	28.0	4.0	5.4

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス集計

- ・ 年齢が上がるにつれて「現在の法人ですずっと働きたい」の回答割合が高くなっている。
- ・ 全ての勤務先において「現在の法人ですずっと働きたい」の回答割合が3割を超えている。
- ・ 職種では「介護職（高齢者領域）」において「すぐではないが転職を検討している」の割合が他の職種と比べて高い。
- ・ 勤続年数・業務経験年数のいずれにおいても長くなるにつれて「現在の法人ですずっと働きたい」の回答割合が高くなっている。
- ・ 不満にて、「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」と回答した人は「1, 2年での転職を検討している」割合が高い。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人ですずっと働きたい」という継続意向である割合がいずれも63.9%、54.5%と高くなっている。

図表 年齢別 継続意向

		全体	現在の法人 ですずっと働 きたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
年齢	～20歳	292	30.1	9.9	22.6	36.3	1.0
	21～25歳	4,176	21.0	15.1	29.2	33.5	1.2
	26～30歳	4,945	23.8	13.1	26.6	35.2	1.3
	31～35歳	4,306	33.0	8.9	22.2	34.1	1.6
	36～40歳	3,234	39.0	6.4	20.3	32.8	1.5
	41～45歳	3,011	42.3	5.8	19.1	31.2	1.6
	46～50歳	3,631	51.0	4.3	15.2	28.0	1.5
	51～55歳	2,853	58.7	3.3	12.3	23.6	2.2
	56～60歳	2,142	65.1	4.7	8.6	16.9	4.7
	61歳以上	560	60.4	4.5	3.8	22.5	8.9
無回答		338	29.6	8.3	21.0	33.1	8.0

図表 勤務先別 継続意向

		全体	現在の法人 ですずっと働 きたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
勤務先	身障療護	1,658	34.4	8.2	23.6	31.9	1.9
	身障授産	540	44.1	9.4	17.2	27.0	2.2
	知的授産	1,399	40.5	8.9	20.2	28.5	1.8
	知的更生	2,981	36.8	9.0	21.5	31.0	1.7
	特別養護老人ホーム	13,089	35.5	8.1	23.0	31.8	1.6
	高齢者グループホーム	596	40.3	8.1	20.3	28.5	2.9
	乳児院	352	46.9	7.7	15.3	26.7	3.4
	母子生活支援施設	304	37.5	11.2	11.2	35.5	4.6
	児童養護施設	1,668	45.0	10.0	16.3	26.9	1.7
	保育所	4,872	45.0	8.8	14.1	29.6	2.4
	救護施設	476	48.5	5.9	17.4	26.3	1.9
	無回答	1,553	41.3	6.8	19.2	29.6	3.2

図表 職種別 継続意向

		全体	現在の法人 ですと働 き続けたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
職種	介護職（高齢者領域）	8,301	31.3	9.2	27.0	31.0	1.5
	介護職（障害者領域）	2,236	33.4	9.9	23.9	30.6	2.2
	保育職	5,225	42.6	9.6	15.5	30.0	2.3
	看護職（看護師・保健師等）	1,767	37.2	7.1	19.8	33.8	2.0
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	36.2	11.6	23.2	26.1	2.9
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	37.8	9.1	21.4	30.3	1.4
	ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）	913	42.6	6.4	13.6	35.8	1.6
	栄養士、調理員	2,264	48.8	5.8	13.2	30.3	1.9
	スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）	2,360	51.9	4.9	12.8	29.0	1.4
	その他	953	46.1	7.9	15.2	28.1	2.7
無回答		1,240	38.3	7.8	21.0	27.3	5.6

図表 勤続年数別 継続意向

		全体	現在の法人 ですと働 き続けたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
勤続年数	1年未満	2,706	36.1	9.5	18.9	33.8	1.7
	1～3年未満	5,372	28.9	11.8	26.2	31.5	1.7
	3～5年未満	4,743	29.7	11.6	25.5	31.8	1.4
	5～10年未満	7,569	35.3	8.6	21.4	32.9	1.8
	10～15年未満	3,935	45.1	5.6	17.2	30.2	1.9
	15～20年未満	2,184	54.7	4.0	12.5	26.2	2.7
	20年以上	2,739	65.1	2.6	8.5	20.7	3.1
	無回答	240	37.9	4.6	17.5	31.3	8.8

図表 不満別 継続意向

		全体	現在の法人 ですと働 き続けたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
不満	労働環境（労働時間・有給休暇等）	12,533	24.4	12.6	28.8	32.4	1.9
	処遇（給与・福利厚生等）	14,771	26.7	11.6	28.2	31.7	1.7
	人事評価の妥当性	5,781	21.7	14.4	33.2	28.6	2.2
	キャリアアップが望めない	3,649	14.7	18.9	39.7	25.0	1.6
	専門性が発揮できない	1,689	14.1	19.5	37.7	26.1	2.7
	上司との人間関係・コミュニケーション	5,781	18.2	16.9	33.7	29.1	2.1
	職員同士の人間関係・コミュニケーション	7,149	28.4	12.4	26.2	31.2	1.8
	利用者との関係	1,754	25.6	14.0	26.5	32.3	1.7
	特に不満はない	5,617	71.0	1.1	4.0	22.6	1.4
	その他	1,680	28.8	12.6	25.9	29.2	3.6
	無回答	702	48.0	3.8	4.8	27.1	16.2

図表 やりがい別 継続意向

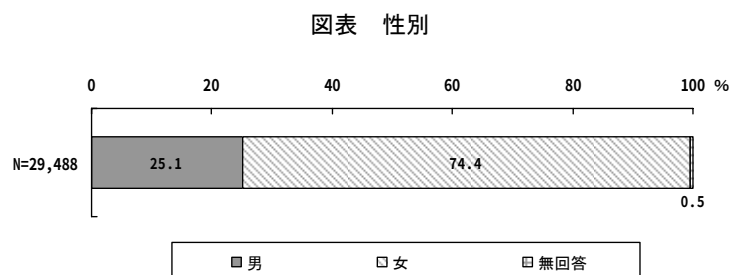
		全体	現在の法人 ですと働 き続けたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
やりがい	専門性が発揮できること	9,146	48.1	6.7	17.1	26.4	1.7
	利用者の援助・支援や生活改善につながる	16,690	40.8	7.6	19.7	30.3	1.5
	利用者やその家族に感謝されること	12,203	39.3	8.6	21.0	29.6	1.5
	チーム、組織に貢献できること	6,214	54.5	4.6	13.8	25.6	1.6
	自分が成長している実感があること	7,383	47.5	7.2	17.7	26.3	1.4
	納得できる処遇・労働条件であること	2,305	63.9	3.7	12.0	19.2	1.1
	その他	1,676	27.6	13.2	27.1	29.7	2.4
	無回答	1,231	14.2	14.5	27.0	34.6	9.7

(2) 単純集計結果

1. 性別・年齢

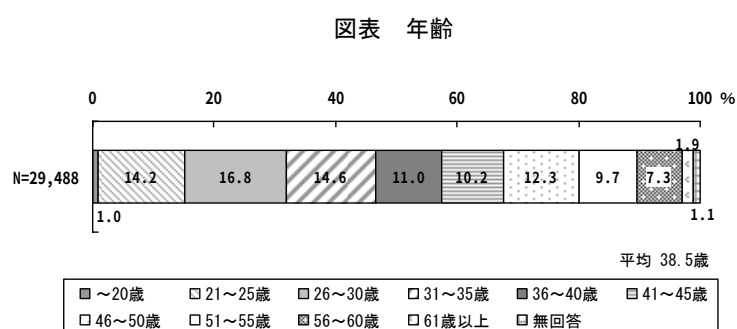
①性別

回答者の性別は、女性が74.4%、男性が25.1%と、女性が約4分の3を占めている。



②年齢

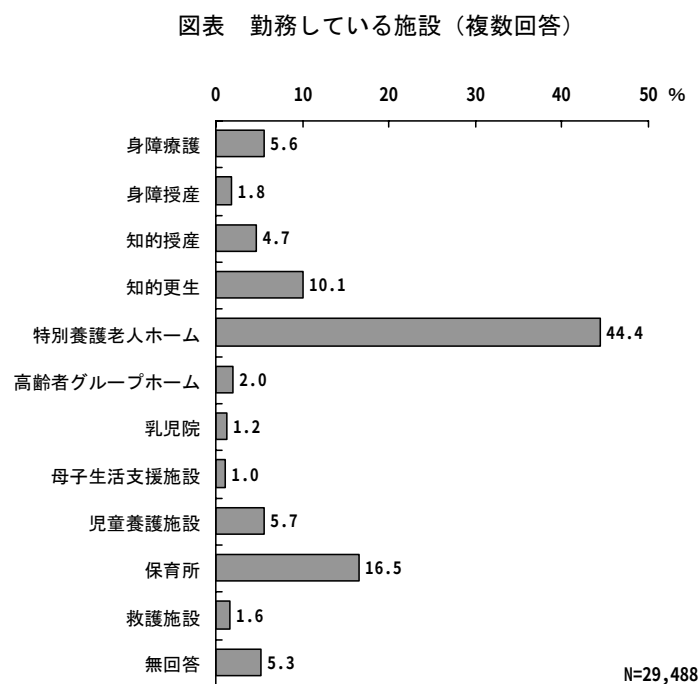
回答者の年齢は、「26～30歳」が16.8%と最も多く、次いで「31～35歳」(14.6%)、「21～25歳」(14.2%)となっている。



2. 勤務施設

①勤務している施設

勤務している施設としては、「特別養護老人ホーム」が44.4%と最も多く、次いで「保育所」(16.5%)、「知的更生」(10.1%)となっている。

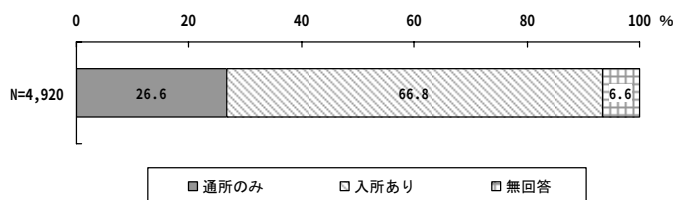


②入所の有無

(①で「身障授産」「知的授産」「知的更生」と回答した場合のみ)

入所の有無については、「入所あり」の施設が 66.8%を占めている。「通所のみ」は 26.6%であり、「無回答」が 6.6%であった。

図表 入所の有無

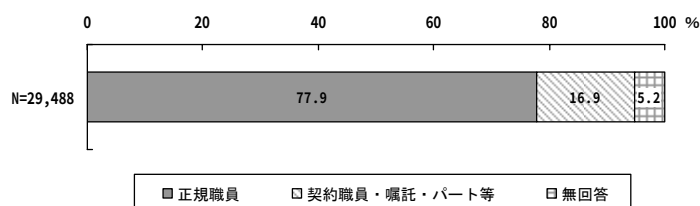


3. 雇用形態

①雇用形態

雇用形態としては、「正規職員」が圧倒的に多く、77.9%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は 16.9%であった。

図表 雇用形態

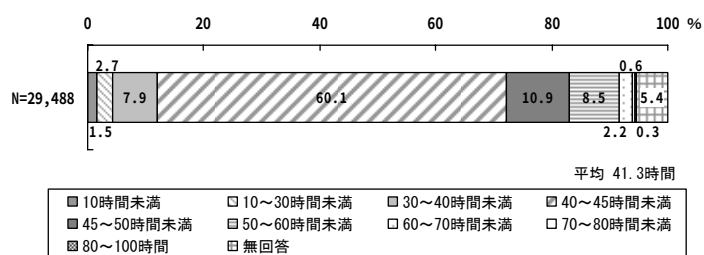


4. 労働時間

①1週間あたりの労働時間

1週間あたりの労働時間は、平均 41.3 時間であり、「40～45 時間未満」が 60.1%と最も多い。次いで「45～50 時間未満」(10.9%)、「50～60 時間未満」(8.5%)となっている。

図表 1週間あたりの労働時間

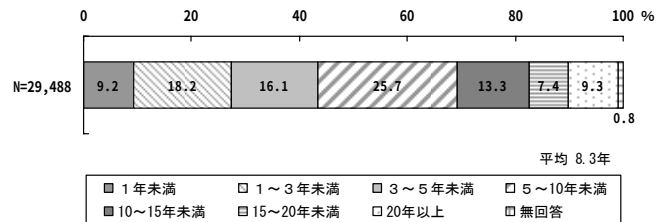


5. 勤続年数

①現在の法人での勤続年数

現在の法人での勤続年数は、平均 8.3 年であり、「5～10 年未満」が 25.7%と最も多い。次いで「1～3年未満」(18.2%)、「3～5 年未満」(16.1%)となっている。

図表 現在の法人での勤続年数

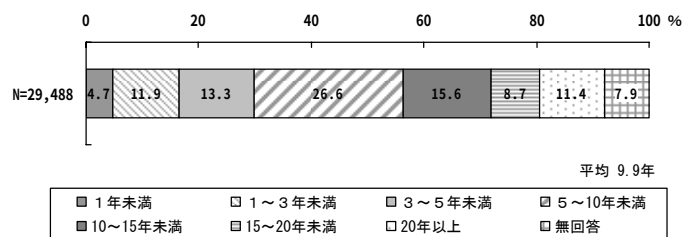


6. 福祉分野での経験年数

①福祉分野での勤続年数

福祉分野での勤続年数は、平均 9.9 年であり、「5～10 年未満」が 26.6%と最も多い。次いで「10～15 年未満」(15.6%)、「3～5 年未満」(13.3%)となっている。

図表 福祉分野での勤続年数

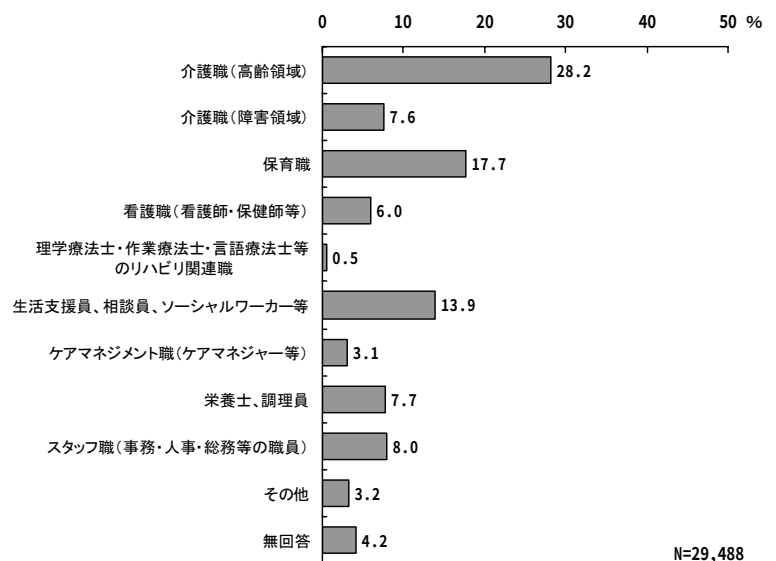


7. 職種

①現在の職種

現在の職種は、「介護職(高齢者領域)」が 28.2%と最も多く、次いで「保育職」(17.7%)、「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」(13.9%)となっている。

図表 現在の職種 (複数回答)

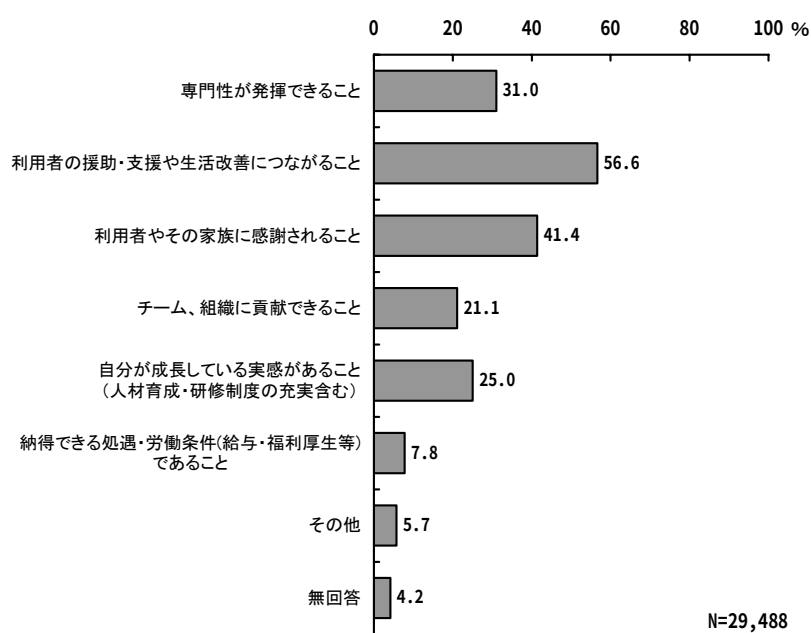


8. 職場のやりがい

① 職場でやりがいを感じる事

職場でやりがいを感じる事では、「利用者の援助・支援や生活改善につながる事」が56.6%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝される事」も41.4%となっている。また、「専門性が発揮できる事」は31.0%となっている。

図表 職場のやりがい（複数回答）

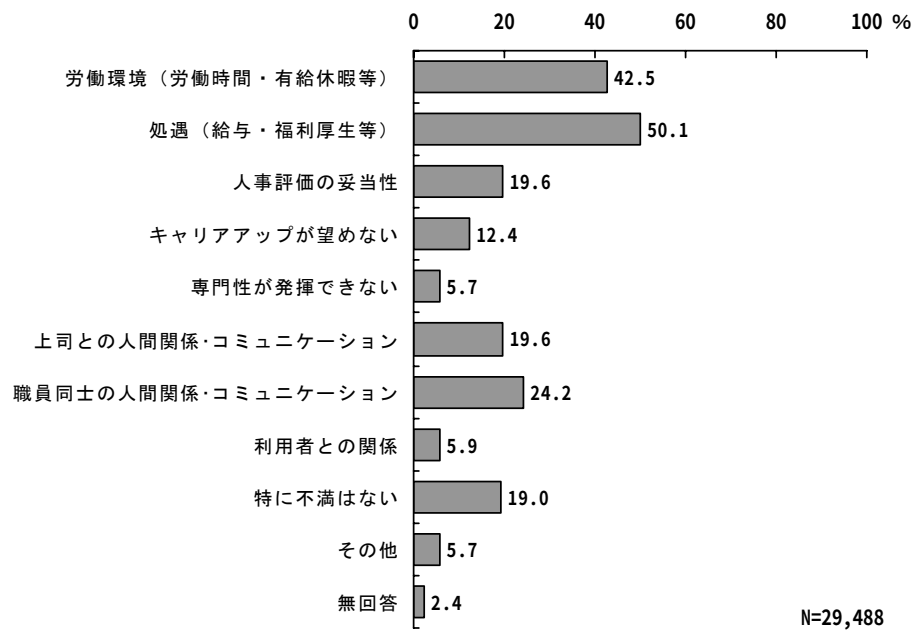


9. 職場の不満

①職場で不満を感じること

職場で不満を感じることは、「処遇（給与・福利厚生等）」が 50.1%と最も高く、次いで「労働環境（労働時間・有給休暇等）」（42.5%）、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」（24.2%）となっている。特に不満はないと回答した人も 19.0%となっている。

図表 職場での不満（複数回答）

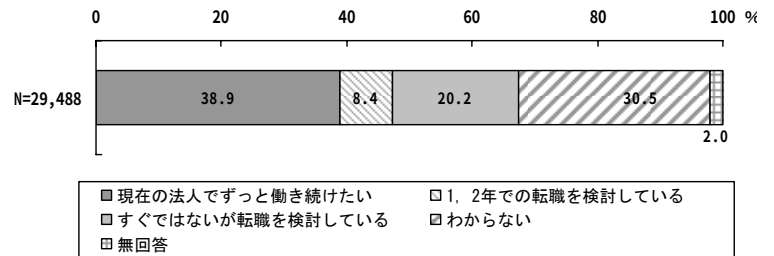


10. 勤務継続意向

①継続勤務・転職の希望

現在の法人・施設での勤務の意向としては、「現在の法人ですっと働きたい」が 38.9%と最も多いが、「わからない」という回答も 30.5%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(20.2%)となっている。

図表 継続勤務・転職の希望

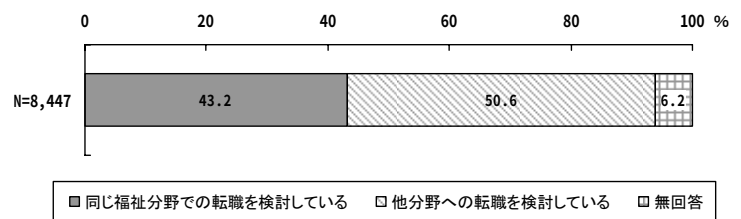


②転職先の分野について

(①で「1, 2 年での転職を検討している」「すぐではないが転職を検討している」に○と回答した場合のみ)

転職を検討している人の中では、「他分野への転職を検討している」が 50.6%、「同じ福祉分野での転職を検討している」が 43.2%、「無回答」が 6.2%であった。

図表 転職先の分野について



(3) クロス集計

1. 「やりがい」に関する属性クロス

①年齢別 やりがい

- ・ 「利用者の援助・支援や生活改善につながることは」「～20 歳」を除いたすべての年齢において5割を超える回答割合となっている。
- ・ 「チーム、組織に貢献できること」では、年齢があがるにつれ回答割合が高くなる。特に「61歳以上」では34.3%と高く、20歳代（「21～25歳」（15.1%）、「26歳～30歳」（17.9%））と比べると回答割合が倍近くになっている。
- ・ 「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」と「専門性が発揮できること」に関しても年齢があがるにつれ回答割合が高くなっている。
- ・ 「自分が成長している実感があること」は、20歳代、30歳代で高く、年齢があがるにつれ低くなっている。

図表 年齢別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族に 感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488 —	9,146 31.0	16,690 56.6	12,203 41.4	6,214 21.1	7,383 25.0	2,305 7.8	1,676 5.7
年齢	～20歳	292	28.4	47.9	53.1	15.1	31.2	3.8	6.5
	21～25歳	4,176	28.8	54.2	45.3	15.1	30.2	5.0	6.5
	26～30歳	4,945	28.4	57.4	41.3	17.9	28.1	6.6	6.6
	31～35歳	4,306	29.9	57.4	40.2	21.5	26.5	8.6	6.3
	36～40歳	3,234	31.2	54.9	37.9	21.9	23.8	8.3	5.4
	41～45歳	3,011	32.5	56.5	38.5	22.1	22.8	8.0	5.2
	46～50歳	3,631	33.5	58.7	41.0	23.6	21.9	8.1	4.7
	51～55歳	2,853	33.6	59.7	42.8	25.0	22.0	9.6	4.3
	56～60歳	2,142	33.7	55.8	43.2	25.3	21.2	10.7	4.7
	61歳以上	560	33.8	51.6	43.6	34.3	20.5	12.9	7.0
無回答		338	28.1	53.3	37.3	14.2	14.8	3.8	6.8

②勤務先別 やりがい

- 「利用者やその家族に感謝されること」では、「高齢者グループホーム」（48.3%）「特別養護老人ホーム」（47.9%）「保育所」（45.2%）が4割を超えて高い数値を示している。
- 「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」は全体的に回答割合が低くほとんどの施設において1割未満となっている。「救護施設」においてのみ、14.1%である。
- 「保育所」においては「専門性が発揮できること」は55.2%と、他に比べて倍近く高い一方、「利用者の援助・支援や生活改善につながることは34.8%と、他と比べて半分程度になっているという特徴が見られる。

図表 勤務先別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族に 感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利 厚生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
勤務先	身障療護	1,658	24.1	60.1	37.6	21.5	25.3	8.7	4.9
	身障授産	540	26.3	56.5	26.3	21.5	21.7	9.6	5.6
	知的授産	1,399	21.3	66.8	29.9	23.9	26.4	6.4	5.6
	知的更生	2,981	18.7	67.2	31.8	20.7	22.2	7.5	5.3
	特別養護老人ホーム	13,089	28.3	57.3	47.9	20.9	21.3	6.9	5.0
	高齢者グループホーム	596	26.7	68.3	48.3	19.5	27.5	7.6	4.4
	乳児院	352	38.4	67.6	20.2	22.4	29.3	7.4	7.7
	母子生活支援施設	304	22.7	73.4	33.9	23.0	29.9	8.2	5.9
	児童養護施設	1,668	27.0	66.5	23.7	24.4	34.5	8.6	7.7
	保育所	4,872	55.2	34.8	45.2	18.7	33.2	9.0	7.7
	救護施設	476	20.4	61.6	25.8	25.8	20.4	14.1	4.6
	無回答	1,553	28.8	63.1	39.9	22.0	24.0	9.1	5.0

③職種別 やりがい

- 「専門性が発揮できること」では、「理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職」(55.1%)、「保育職」(51.3%)で5割を超えている一方、「介護職(障害者領域)」(17.7%)「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」(20.0%)では2割に満たない。
- 「利用者の援助・支援や生活改善につながる事」では、「保育職」(44.9%)「栄養士、調理員」(37.2%)「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(26.2%)を除いた職種では6割を超える高い回答割合となっている。
- 「利用者やその家族に感謝されること」では、「ケアマネジメント職」(49.7%)「介護職(高齢者領域)」(49.5%)が高い回答割合となっている。
- 「納得できる処遇・労働条件(給与・福利厚生等)であること」は全体的に1割未満が多く、最も高い「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」でも16.7%である。

図表 職種別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族に 感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
職種	介護職(高齢者領域)	8,301	23.7	61.9	49.5	16.7	22.0	4.9	5.4
	介護職(障害者領域)	2,236	17.7	68.8	37.0	18.8	25.4	6.7	4.3
	保育職	5,225	51.3	44.9	40.4	17.6	35.4	7.7	7.7
	看護職(看護師・保健師等)	1,767	37.5	60.0	36.9	23.4	14.2	7.4	6.1
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	55.1	78.3	39.9	26.8	18.1	8.7	5.8
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	20.0	73.7	38.8	22.0	26.7	7.0	4.3
	ケアマネジメント職(ケアマネジャー等)	913	40.5	72.8	49.7	20.7	21.9	6.5	1.6
	栄養士、調理員	2,264	45.8	37.2	39.3	21.9	20.4	12.6	5.2
	スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)	2,360	20.4	26.2	30.3	39.7	21.8	16.7	5.6
	その他	953	25.8	60.3	31.3	25.7	26.7	8.4	10.6
無回答		1,240	32.9	63.4	40.7	21.7	27.3	7.7	5.7

④勤続年数別 やりがい

- ・ 「専門性が発揮できること」では、勤続年数が長くなるにつれて回答割合が高くなっている。
- ・ 「自分が成長している実感があること」は、勤続年数が短いほど回答割合が高く、勤続年数が長くなるにつれて回答割合が低くなっている。
- ・ 「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」は全体的に回答割合が低くほとんどの勤続年数において1割未満となっている。「20年以上」においてのみ、11.6%である。

図表 勤続年数別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族 に感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
勤続年数	1年未満	2,706	28.4	57.4	37.9	20.3	29.2	8.9	6.0
	1～3年未満	5,372	27.8	56.4	41.4	19.4	25.5	6.9	5.8
	3～5年未満	4,743	27.6	56.5	42.9	19.7	25.5	5.8	6.1
	5～10年未満	7,569	30.8	56.0	42.5	20.5	25.5	6.9	5.8
	10～15年未満	3,935	33.3	56.4	42.4	22.8	23.2	9.0	5.4
	15～20年未満	2,184	35.5	56.2	39.3	20.9	20.2	9.8	5.7
	20年以上	2,739	39.5	59.5	40.0	26.8	24.9	11.6	4.8
	無回答	240	30.4	48.3	32.9	20.4	19.2	6.7	3.3

⑤業務経験年数別 やりがい

- ・ 「専門性が発揮できること」では、業務経験年数が長くなるにつれて回答割合が高くなっている。
- ・ 「利用者やその家族に感謝されること」では、どの業務経験年数においても 5 割以上の高い回答割合を示しており、特に「20 年以上」では 61.1%と 6 割を超えている。
- ・ 「チーム、組織に貢献できること」では、業務経験年数があがるにつれ回答割合が高くなっている。
- ・ 「自分が成長している実感があること」は、業務経験年数が短いほど回答割合が高くなっている。
- ・ 「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」は全体的に回答割合が低くほとんどの業務経験年数において 1 割未満となっている。「20 年以上」においてのみ、11.0%である。

図表 業務経験年数別 やりがい

		全体	専門性が 発揮できる こと	利用者の 援助・支援 や生活改 善につな がること	利用者や その家族 に感謝され ること	チーム、組 織に貢献 できること	自分が成 長している 実感がある こと(人材 育成・研修 制度の充 実含む)	納得できる 処遇・労働 条件(給 与・福利厚 生等)であ ること	その他
全 体		29,488	9,146	16,690	12,203	6,214	7,383	2,305	1,676
		—	31.0	56.6	41.4	21.1	25.0	7.8	5.7
業務経験年数	1 年未満	1,387	24.1	55.6	40.0	19.1	29.9	7.5	6.0
	1 ～ 3 年未満	3,497	24.2	57.3	42.0	19.2	26.8	6.0	6.1
	3 ～ 5 年未満	3,910	25.2	57.4	42.8	19.7	26.2	6.4	6.2
	5 ～ 10 年未満	7,833	29.9	57.3	42.4	20.0	25.4	6.7	6.0
	10 ～ 15 年未満	4,594	32.6	58.7	42.3	22.7	23.9	8.5	5.7
	15 ～ 20 年未満	2,556	36.8	57.6	39.4	22.2	21.6	9.0	5.6
	20 年以上	3,375	40.8	61.1	38.9	26.2	24.7	11.0	4.5
	無回答	2,336	35.3	40.6	39.7	19.4	22.9	9.7	4.8

2. 「不満」に関する属性クロス

①年齢別 不満

- ・ 「処遇（給与・福利厚生等）」では、どの年代においても最も回答割合が高い。特に 20 歳代から 30 歳代においては、5 割を超えている。
- ・ 「労働環境（労働時間・有給休暇等）」も処遇に次いで回答割合が高い。特に 20 歳代から 40 歳代においては、4 割以上の高い回答割合を示している。
- ・ 「特に不満はない」と回答している割合は、20 歳代から 40 歳代においては、2 割に満たない。「61 歳以上」「～20 歳」においては、「特に不満はない」と回答している割合が非常に高く、44.8%、30.8%となっている。

図表 年齢別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給休暇等)	処遇(給与・福利厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリアアップ が望めない	専門性が 発揮できない	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	利用者との関係	特に不満はない	その他	無回答
全 体		29,488	12,533	14,771	5,781	3,649	1,689	5,781	7,149	1,754	5,617	1,680	702
		—	42.5	50.1	19.6	12.4	5.7	19.6	24.2	5.9	19.0	5.7	2.4
年齢	～20歳	292	36.6	37.0	8.2	8.9	2.4	16.4	24.3	8.6	30.8	3.4	1.4
	21～25歳	4,176	49.0	52.3	14.3	12.7	5.0	21.4	22.5	7.1	17.8	3.7	2.2
	26～30歳	4,945	48.3	57.2	19.3	15.5	5.9	19.2	23.7	6.3	15.1	6.0	2.0
	31～35歳	4,306	43.7	54.6	21.7	14.0	6.8	20.2	24.3	6.2	16.6	6.1	2.2
	36～40歳	3,234	40.5	51.3	21.4	13.6	6.5	20.1	25.5	6.1	18.3	5.7	2.4
	41～45歳	3,011	41.1	49.3	21.9	12.8	5.8	20.2	26.2	4.9	18.2	6.3	2.5
	46～50歳	3,631	40.2	48.6	21.0	10.8	5.7	20.4	26.4	6.2	18.6	6.1	2.2
	51～55歳	2,853	39.4	43.0	21.4	9.6	5.5	19.2	25.1	5.0	21.9	6.4	2.4
	56～60歳	2,142	34.5	40.4	18.4	7.3	4.6	16.3	21.5	4.8	27.1	5.9	2.8
	61歳以上	560	17.5	23.2	11.6	5.5	2.5	6.6	14.8	3.4	44.8	5.4	5.7
	無回答	338	42.0	49.1	24.0	13.6	7.7	25.1	27.2	5.3	14.2	7.1	6.8

②勤務先別 不満

- 「処遇（給与・福利厚生等）」では、どの勤務先においても不満の回答割合が高く、半数近くが5割を超えている。「母子生活支援施設」においてのみ27.0%と他と比べて低い傾向がある。
- 「労働環境（労働時間・有給休暇等）」では、半数以上が4割を超える高い回答割合を示している。「母子生活支援施設」（27.6%）「救護施設」（25.4%）は他よりも低い傾向にある。
- 「利用者との関係」では、全体的に1割未満の低い回答割合だが、「身障療護」（14.2%）「母子生活支援施設」（15.1%）では、他の勤務先に比べて倍近い回答割合となっている。
- 「キャリアアップが望めない」では、全体的に1割～2割程度であるが、「保育所」のみ6.9%と1割に満たない。
- 「特に不満がない」については、「母子生活支援施設」（32.2%）「保育所」（28.1%）「救護施設」（25.2%）では回答割合が高い。一方で、「特別養護老人ホーム」（15.6%）「身障療護」（16.9%）「知的更生」（16.9%）では回答割合が低くなっている。

図表 勤務先別 不満

	全体	労働環境 (労働時間・有給 休暇等)	処遇(給与・福利 厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体	29,488	12,533	14,771	5,781	3,649	1,689	5,781	7,149	1,754	5,617	1,680	702
	—	42.5	50.1	19.6	12.4	5.7	19.6	24.2	5.9	19.0	5.7	2.4
勤務先	1,658	43.4	51.1	21.6	16.0	7.3	18.8	25.2	14.2	16.9	5.2	1.9
身障療護	540	30.4	47.6	24.4	14.4	6.3	20.6	28.5	7.2	18.1	6.9	2.2
身障授産	1,399	38.6	54.8	20.9	15.2	6.4	18.0	23.6	4.0	17.8	7.8	2.6
知的授産	2,981	40.5	52.4	22.7	14.5	6.7	21.5	24.6	5.1	16.9	6.8	2.1
知的更生	13,089	46.8	56.1	23.2	13.3	6.5	20.6	25.7	4.3	15.6	5.9	1.6
特別養護老人ホーム	596	40.1	55.2	13.4	10.9	4.4	15.1	21.6	6.7	20.5	3.5	3.0
高齢者グループホーム	352	41.5	38.9	15.6	12.8	7.1	18.8	29.8	4.0	24.4	4.8	2.0
乳児院	304	27.6	27.0	12.8	10.5	4.3	19.1	15.1	15.1	32.2	8.9	2.3
母子生活支援施設	1,668	45.0	39.1	13.7	11.5	6.2	19.1	29.3	9.8	18.8	4.6	3.2
児童養護施設	4,872	39.2	38.0	10.8	6.9	2.3	17.7	19.0	7.0	28.1	4.2	3.6
保育所	476	25.4	37.2	19.3	11.3	7.1	20.0	28.8	5.3	25.2	5.9	4.0
救護施設	1,553	33.8	49.6	17.2	12.3	5.0	17.9	20.2	5.0	21.6	5.9	4.2
無回答												

③職種別 不満

- 「処遇（給与・福利厚生等）」では、どの勤務先においても不満の回答割合が高い。特に「介護職（高齢者領域）」は62.3%と6割を超えている。
- 「労働環境（労働時間・有給休暇等）」では、ほとんどの勤務先において不満の回答割合が3割以上と高い。特に「介護職（高齢者領域）」は54.3%と5割を超えている。一方、「スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）」では19.9%と2割を切っている。
- 「スタッフ職」（31.6%）「栄養士、調理員」（25.8%）「保育職」（24.9%）では、他の職種よりも「特に不満はない」の回答割合が高い。

図表 職種別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給休暇等)	処遇(給与・福利厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体		29,488	12,533	14,771	5,781	3,649	1,689	5,781	7,149	1,754	5,617	1,680	702
		—	42.5	50.1	19.6	12.4	5.7	19.6	24.2	5.9	19.0	5.7	2.4
職種	介護職（高齢者領域）	8,301	54.3	62.3	23.1	14.3	5.3	21.2	26.2	6.1	12.4	6.0	1.4
	介護職（障害者領域）	2,236	45.3	54.6	22.0	16.1	5.8	20.7	26.2	11.6	15.1	6.1	1.9
	保育職	5,225	43.2	39.4	11.5	7.0	2.4	18.9	21.2	8.6	24.9	4.2	3.3
	看護職（看護師・保健師等）	1,767	41.6	47.6	22.0	14.6	14.3	21.3	27.4	4.0	17.5	7.9	2.3
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	31.9	55.8	23.9	18.8	10.9	19.6	29.0	3.6	18.1	5.1	3.6
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	40.0	54.0	22.2	13.7	7.1	19.3	23.9	5.7	16.1	6.3	2.1
	ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）	913	30.3	48.5	21.6	8.2	6.6	17.7	17.9	3.5	21.5	4.5	3.2
	栄養士、調理員	2,264	32.0	36.7	15.9	11.7	5.7	16.7	27.5	1.9	25.8	4.5	2.7
	スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）	2,360	19.9	36.3	18.0	10.7	3.6	17.3	19.9	1.6	31.6	4.5	2.8
	その他	953	31.7	40.0	16.2	11.2	5.9	17.0	23.8	6.3	26.1	9.5	2.0
	無回答	1,240	45.9	54.8	24.4	15.5	8.4	21.8	23.5	4.8	14.5	6.8	5.1

④勤続年数 不満

- 「処遇（給与・福利厚生等）」では、どの勤続年数においても不満の回答割合が高い。特に1年～10年未満の間では5割を超えている。
- 「労働環境（労働時間・有給休暇等）」では、ほとんどの勤続年数において不満の回答割合が高く4割を超えている。「20年以上」においてのみ、34.9%となっている。
- 「専門性が発揮できない」「利用者との関係」では、いずれの勤続年数においても1割未満の回答割合となっている。
- 「人事評価の妥当性」では、「3年～5年未満」「5年～10年未満」「10年～15年未満」で他の勤続年数と比較して回答割合が高く、2割を超えている。
- 「特に不満はない」では、「1年未満」（29.0%）「20年以上」（24.9%）は他よりも回答割合が高い。一方で、「3～5年未満」（16.6%）「5～10年未満」（15.8%）では回答割合が低くなっており、施設の中核を担う層で不満を感じる回答割合が高いといえる。

図表 勤続年数別 不満

		全体	労働環境 (労働時間・有給休暇等)	処遇(給与・福利厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体		29,488	12,533	14,771	5,781	3,649	1,689	5,781	7,149	1,754	5,617	1,680	702
		—	42.5	50.1	19.6	12.4	5.7	19.6	24.2	5.9	19.0	5.7	2.4
勤続年数	1年未満	2,706	33.5	38.8	8.5	8.8	5.4	14.9	21.8	6.0	29.0	4.4	2.6
	1～3年未満	5,372	44.2	52.8	16.7	14.6	7.1	19.4	23.3	5.9	18.2	5.4	2.3
	3～5年未満	4,743	45.0	56.3	20.1	14.1	6.0	20.3	23.4	6.1	16.6	6.2	2.0
	5～10年未満	7,569	45.4	54.9	22.8	13.4	5.7	19.9	24.8	5.9	15.8	5.7	2.1
	10～15年未満	3,935	44.5	49.5	23.8	12.1	5.2	21.1	26.1	5.7	18.2	6.4	2.6
	15～20年未満	2,184	40.4	44.9	21.3	9.7	4.9	22.3	26.6	5.8	19.5	5.2	2.1
	20年以上	2,739	34.9	38.0	19.7	8.3	4.6	18.8	24.5	6.4	24.9	6.1	2.7
	無回答	240	37.5	37.9	14.2	10.4	4.6	15.8	17.1	4.6	18.3	7.5	12.1

⑤業務経験年数別 不満

- ・「処遇（給与・福利厚生等）」では、どの業務経験年数においても不満の回答割合が高く、特に1年～15年未満では5割を超えている。
- ・「労働環境（労働時間・有給休暇等）」では、ほとんどの業務経験年数において不満の回答割合が高く、1年～20年未満では4割を超えている。
- ・「専門性が発揮できない」「利用者との関係」では、全体的に1割未満である。
- ・「人事評価の妥当性」では、「3年～5年未満」「5年～10年未満」「10年～15年未満」「20年以上」で不満の回答割合が高く、2割を超えている。
- ・「特に不満はない」では、「1年未満」（29.9%）「20年以上」（23.4%）で他よりも「特に不満はない」の回答割合が高く、2割を超えている。一方で、「3～5年未満」（16.4%）「5～10年未満」（15.4%）では回答割合が低くなっており、施設の中核を担う層で不満を感じる回答割合が高いといえる。

図表 業務経験年数別 不満

	全体	労働環境 (労働時間・有給 休暇等)	処遇(給与・福利 厚生等)	人事評価 の妥当性	キャリア アップが 望めない	専門性が 発揮でき ない	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	利用者との 関係	特に不満 はない	その他	無回答
全 体	29,488	12,533 42.5	14,771 50.1	5,781 19.6	3,649 12.4	1,689 5.7	5,781 19.6	7,149 24.2	1,754 5.9	5,617 19.0	1,680 5.7	702 2.4
業務経験年数												
1年未満	1,387	34.7	38.3	7.1	7.6	4.7	14.8	21.7	6.6	29.9	3.4	2.1
1～3年未満	3,497	44.8	53.9	15.6	14.3	6.5	19.2	22.8	6.1	17.6	4.8	2.1
3～5年未満	3,910	46.2	57.5	19.0	14.0	5.8	19.8	23.3	6.2	16.4	6.5	1.7
5～10年未満	7,833	45.7	56.2	22.3	14.8	6.3	20.0	24.6	6.0	15.4	6.3	2.0
10～15年未満	4,594	44.3	51.2	23.9	13.3	6.1	20.8	25.7	5.6	17.2	6.1	2.4
15～20年未満	2,556	41.9	46.1	21.2	10.0	5.6	21.4	26.2	5.4	19.6	5.1	2.2
20年以上	3,375	35.7	40.2	20.5	9.1	5.2	19.4	24.9	6.1	23.4	6.2	2.6
無回答	2,336	33.9	35.1	13.7	6.9	3.3	17.5	22.2	5.7	28.0	4.0	5.4

3. 「継続意向」に関する属性クロス

①年齢別 継続意向

- ・ 「現在の法人でずっと働きたい」では、年齢があがるにつれて回答割合が高くなっている。
- ・ 「1,2年での転職を検討している」では、年齢があがるにつれて回答割合が低くなっている。
20歳代が最も回答割合が高く、1割を超える回答割合となっている。
- ・ 「すぐではないが転職を検討している」では、20歳代、30歳代で2割を超え、以降年齢が上がるにしたがって低くなる傾向にある。

図表 年齢別 継続意向

		全体	現在の法人 でずっと働 き続けたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
年齢	～20歳	292	30.1	9.9	22.6	36.3	1.0
	21～25歳	4,176	21.0	15.1	29.2	33.5	1.2
	26～30歳	4,945	23.8	13.1	26.6	35.2	1.3
	31～35歳	4,306	33.0	8.9	22.2	34.1	1.6
	36～40歳	3,234	39.0	6.4	20.3	32.8	1.5
	41～45歳	3,011	42.3	5.8	19.1	31.2	1.6
	46～50歳	3,631	51.0	4.3	15.2	28.0	1.5
	51～55歳	2,853	58.7	3.3	12.3	23.6	2.2
	56～60歳	2,142	65.1	4.7	8.6	16.9	4.7
	61歳以上	560	60.4	4.5	3.8	22.5	8.9
無回答		338	29.6	8.3	21.0	33.1	8.0

②勤務先別 継続意向

- ・「現在の法人でずっと働きたい」は、最も回答割合が高く、全ての勤務先で3割を超えている。
- ・「1,2年での転職を検討している」では、全体的に回答割合が低く、ほとんどの勤務先で1割に満たない。「母子生活支援施設」(11.2%)と「児童養護施設」(10.0%)においてのみ1割を超えている。
- ・「すぐではないが転職を検討している」では、「身障療護」が23.6%と最も高く、「母子生活支援施設」が11.2%と最も低くなっている。
- ・「わからない」の回答割合がどの勤務先でも25%を越えており、全体の1/4は明確な継続意向がないといえる。

図表 勤務先別 継続意向

		全体	現在の法人 でずっと働 きたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488	11,458	2,479	5,968	9,005	578
		100.0	38.9	8.4	20.2	30.5	2.0
勤務先	身障療護	1,658	34.4	8.2	23.6	31.9	1.9
	身障授産	540	44.1	9.4	17.2	27.0	2.2
	知的授産	1,399	40.5	8.9	20.2	28.5	1.8
	知的更生	2,981	36.8	9.0	21.5	31.0	1.7
	特別養護老人ホーム	13,089	35.5	8.1	23.0	31.8	1.6
	高齢者グループホーム	596	40.3	8.1	20.3	28.5	2.9
	乳児院	352	46.9	7.7	15.3	26.7	3.4
	母子生活支援施設	304	37.5	11.2	11.2	35.5	4.6
	児童養護施設	1,668	45.0	10.0	16.3	26.9	1.7
	保育所	4,872	45.0	8.8	14.1	29.6	2.4
	救護施設	476	48.5	5.9	17.4	26.3	1.9
	無回答	1,553	41.3	6.8	19.2	29.6	3.2

③職種別 継続意向

- ・「現在の法人でずっと働きたい」は、最も回答割合が高く、全ての職種で3割を超えている。特に、「スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）」では51.9%と5割を超えている。
- ・「1,2年での転職を検討している」は、全体的に回答割合が低く、ほとんどの職種で1割に満たない。「理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職」（11.6%）においてのみ、1割を超えている。
- ・「すぐではないが転職を検討している」では、「介護職（高齢者領域）」が27.0%と最も高く、「スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）」が12.8%と最も低くなっている。
- ・「わからない」の回答割合がどの職種でも25%を越えており、全体の1/4は明確な継続意向がないといえる。

図表 職種別 継続意向

		全体	現在の法人 でずっと働 きたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488	11,458	2,479	5,968	9,005	578
		100.0	38.9	8.4	20.2	30.5	2.0
職種	介護職（高齢者領域）	8,301	31.3	9.2	27.0	31.0	1.5
	介護職（障害者領域）	2,236	33.4	9.9	23.9	30.6	2.2
	保育職	5,225	42.6	9.6	15.5	30.0	2.3
	看護職（看護師・保健師等）	1,767	37.2	7.1	19.8	33.8	2.0
	理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職	138	36.2	11.6	23.2	26.1	2.9
	生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等	4,091	37.8	9.1	21.4	30.3	1.4
	ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）	913	42.6	6.4	13.6	35.8	1.6
	栄養士、調理員	2,264	48.8	5.8	13.2	30.3	1.9
	スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）	2,360	51.9	4.9	12.8	29.0	1.4
	その他	953	46.1	7.9	15.2	28.1	2.7
無回答		1,240	38.3	7.8	21.0	27.3	5.6

④勤続年数別 継続意向

- ・ 「現在の法人でずっと働きたい」は、全体的に業務経験年数が上がるにしたがって回答割合が高くなり、「20 年以上」では 6 割を超える。
- ・ 「1,2 年での転職を検討している」では、全体的に回答割合が低くほとんどの勤続年数において 1 割に満たない。「1 年～3 年未満」「3 年～5 年未満」においてのみ 1 割を超えている。
- ・ 「すぐではないが転職を検討している」では、「1 年～3 年未満」「3 年～5 年未満」「5 年～10 年未満」で 2 割以上と高くなっている。全体の傾向としては勤続年数が長くなれるにつれて、回答割合が低くなっている。
- ・ 「わからない」の回答割合が「20 年以上」以外の全ての業務経験年数において 25%を越えており、全体の 1/4 は明確な継続意向がないといえる。

図表 勤続年数別 継続意向

		全体	現在の法人 でずっと働 きたい	1, 2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
勤続年数	1 年未満	2,706	36.1	9.5	18.9	33.8	1.7
	1 ～ 3 年未満	5,372	28.9	11.8	26.2	31.5	1.7
	3 ～ 5 年未満	4,743	29.7	11.6	25.5	31.8	1.4
	5 ～10年未満	7,569	35.3	8.6	21.4	32.9	1.8
	10～15年未満	3,935	45.1	5.6	17.2	30.2	1.9
	15～20年未満	2,184	54.7	4.0	12.5	26.2	2.7
	20年以上	2,739	65.1	2.6	8.5	20.7	3.1
	無回答	240	37.9	4.6	17.5	31.3	8.8

⑤業務経験年数別 継続意向

- ・ 「現在の法人でずっと働きたい」は、全体的に勤続年数上がるにしたがって回答割合が高くなり、「20年以上」では6割を超える。
- ・ 「1,2年での転職を検討している」では、全体的に回答割合が低くほとんどの勤続年数において1割に満たない。「1年～3年未満」「3年～5年未満」においてのみ1割を超えている。
- ・ 「すぐではないが転職を検討している」では、「1年未満」「1年～3年未満」「3年～5年未満」「5年～10年未満」で2割以上と高くなっている。全体の傾向としては業務経験年数が長くなるにつれて、回答割合が低くなっている。
- ・ 「わからない」の回答割合が「20年以上」以外の全ての勤続年数において25%を越えており、全体の1/4は明確な継続意向がないといえる。

図表 業務経験年数別 継続意向

		全体	現在の法人でずっと働きたい	1, 2年での転職を検討している	すぐではないが転職を検討している	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
業務経験年数	1年未満	1,387	33.8	9.6	20.5	34.9	1.2
	1～3年未満	3,497	27.2	12.4	27.0	31.9	1.5
	3～5年未満	3,910	27.8	12.4	26.2	32.3	1.4
	5～10年未満	7,833	32.8	9.5	23.1	32.9	1.7
	10～15年未満	4,594	41.2	6.6	19.1	31.4	1.7
	15～20年未満	2,556	52.2	4.6	13.9	27.0	2.3
	20年以上	3,375	60.8	3.4	10.6	22.0	3.1
	無回答	2,336	47.1	6.4	13.4	29.5	3.6

⑥やりがい別 継続意向

- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人ですっと働きたい」という継続意向である割合がいずれも63.9%、54.5%と高くなっている。
- ・ 「利用者やその家族に感謝されること」と回答した人は、「現在の法人ですっと働きたい」と回答している割合が低く、39.3%である。「1、2年での転職を検討している」「すぐではないが転職を検討している」と回答した割合は高く、8.6%、21.0%となっている。

図表 やりがい別 継続意向

		全体	現在の法人 ですっと働 き続けたい	1、2年での 転職を検討 している	すぐではな いが転職を 検討してい る	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
やりがい	専門性が発揮できること	9,146	48.1	6.7	17.1	26.4	1.7
	利用者の援助・支援や生活改善につながる	16,690	40.8	7.6	19.7	30.3	1.5
	利用者やその家族に感謝されること	12,203	39.3	8.6	21.0	29.6	1.5
	チーム、組織に貢献できること	6,214	54.5	4.6	13.8	25.6	1.6
	自分が成長している実感があること	7,383	47.5	7.2	17.7	26.3	1.4
	納得できる処遇・労働条件であること	2,305	63.9	3.7	12.0	19.2	1.1
	その他	1,676	27.6	13.2	27.1	29.7	2.4
無回答		1,231	14.2	14.5	27.0	34.6	9.7

⑦不満別 継続意向

- ・ 不満にて、「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」と回答した人は「1, 2年での転職を検討している」割合が高く、それぞれ 19.5%、18.9%、16.9%となっている。
- ・ 同様の傾向ではあるが、不満にて「キャリアアップが望めない」「専門性が発揮できない」「上司との人間関係・コミュニケーション」と回答した人は、「すぐではないが転職を検討している」割合が高く、それぞれ 39.7%、37.7%、33.7%となっている。
- ・ 「特に不満はない」と回答した人では、「現在の法人ですずっと働きたい」と回答している人が7割を超えている。

図表 不満別 継続意向

		全体	現在の法人ですずっと働きたい	1, 2年での転職を検討している	すぐではないが転職を検討している	わからない	無回答
全 体		29,488 100.0	11,458 38.9	2,479 8.4	5,968 20.2	9,005 30.5	578 2.0
不満	労働環境（労働時間・有給休暇等）	12,533	24.4	12.6	28.8	32.4	1.9
	処遇（給与・福利厚生等）	14,771	26.7	11.6	28.2	31.7	1.7
	人事評価の妥当性	5,781	21.7	14.4	33.2	28.6	2.2
	キャリアアップが望めない	3,649	14.7	18.9	39.7	25.0	1.6
	専門性が発揮できない	1,689	14.1	19.5	37.7	26.1	2.7
	上司との人間関係・コミュニケーション	5,781	18.2	16.9	33.7	29.1	2.1
	職員同士の人間関係・コミュニケーション	7,149	28.4	12.4	26.2	31.2	1.8
	利用者との関係	1,754	25.6	14.0	26.5	32.3	1.7
	特に不満はない	5,617	71.0	1.1	4.0	22.6	1.4
その他		1,680	28.8	12.6	25.9	29.2	3.6
無回答		702	48.0	3.8	4.8	27.1	16.2

（４）勤務種別分析

①総括

ア「障害」分野の特徴

- ・ 「障害」分野の施設では、全体平均に比べて職員に占める男性の割合が高いのが特徴である。
- ・ 職員の年齢構成は、20 歳代・30 歳代などの若い層が比較的少なく、勤務年数・業務経験年数は20 年超のベテラン層の割合が高い。
- ・ また、正規職員の割合が全体平均に比べて高いことも特徴となっている。
- ・ 週 60 時間を超えるような長時間労働は多くはなく、総じて所定労働時間（おおむね週 40 時間）プラス残業 10 時間程度が一般的となっている。
- ・ 勤務継続意向は、「身障授産施設」と「知的授産施設」では全体平均よりも高いが、「身障療護施設」と「知的更生施設」では全体平均よりも低くなっている。
- ・ 全般に全体平均に比べて不満の割合が高い傾向が見られるが、「労働環境」よりも「利用者との関係」「キャリアアップ」「処遇」「人事評価の妥当性」への不満が目立つ。
- ・ やりがいを感じる事項に関しても特徴的であり、「専門性の発揮」「利用者やその家族からの感謝」にやりがいを感じる割合が低く、「利用者の援助・支援や生活改善」にやりがいを感じる割合が高い。

イ「高齢」分野の特徴

- ・ 「高齢」分野の施設では、古くから地域で実績を重ねてきている「特別養護老人ホーム」と、介護保険制度創設以降に急速に増加した「高齢者グループホーム」とで、全く異なる傾向が見られた。
- ・ 「特別養護老人ホーム」では、職員の男女比や年齢構成は、全体と同様の傾向であったが、「高齢者グループホーム」では、女性の割合が高く、20 歳代・30 歳代といった若手が少なく、50 歳超が多い傾向が見られた。（「特別養護老人ホーム」が全体と同様の傾向となったのは、「特別養護老人ホーム」の回答者数が全回答者の 44.4%を占めることも影響していると考えられる。）
- ・ 一方、勤務年数・業務経験年数では、「特別養護老人ホーム」では3～10 年程度の中堅層の割合がやや高いのに対し、「高齢者グループホーム」では勤務年数・業務経験年数とも相対的に短く、20 年以上のベテラン層が少ない傾向が見られる。
- ・ 正規職員の割合についても、「特別養護老人ホーム」では正規職員が8 割を超えているのに対し、「高齢者グループホーム」では6 割となっている。このため、週あたりの労働時間も、「高齢者グループホーム」では週 40 時間未満の割合が高い。なお、「特別養護老人ホーム」では、週 45 時間以上の長時間労働の割合も低く、週労働時間はおおむね所定時間どおりとなっている。
- ・ これらを反映して、不満の内容にも差が生じている。正規職員中心の「特別養護老人ホーム」では、「労働環境」や「処遇」への不満が強く現れているのに対し、「高齢者グループホーム」では「処遇」への不満は全体平均よりやや高いが、「人事評価の妥当性」「人間関係・コミュニケーション」への不満は全体平均よりも低い。
- ・ 一方、やりがいを感じる点は共通しており、「利用者やその家族に感謝されること」の割

合が全体平均よりも高い傾向が見られる。

ウ「児童」分野の特徴

- ・ 「児童」分野の施設では、全般に女性職員の割合が高く、20 歳代の若い職員が多い。特に、「乳児院」、「保育所」では 9 割が女性職員となっている。例外的に、「児童養護施設」のみ、全体平均よりも男性の割合がやや高い。また「母子生活支援施設」では 20 歳代が少なく 50 歳超が多い傾向が見られた。
- ・ 勤務年数・業務経験年数でみると、3 年未満の層と 15 年以上の層が相対的に多い。
- ・ 正規職員の割合は、「乳児院」や「児童養護施設」では全体平均よりも高いが、「母子生活支援施設」や「保育所」では全体平均よりも低い。
- ・ 週あたりの労働時間は、正規職員の割合の低い「母子生活支援施設」では 40 時間未満の短時間労働の割合が高く、「乳児院」や「児童養護施設」では 40～50 時間が中心となっている。「児童養護施設」では、50～80 時間の長時間労働が全体平均より 14.1 ポイント高くなっており、これはすべての施設種別の中で突出して高い結果となった。
- ・ 「児童」分野の施設は、全般に不満が少なく、「特に不満はない」の割合が全体平均に比べて高い傾向が見られる。「児童養護施設」においてのみ、「労働環境（労働時間等）」の不満が全体平均よりやや高い結果となった。
- ・ やりがいを感じる事項に関しては、施設の特徴がよく反映されており、若い女性職員の多い「乳児院」や「保育所」では「専門性の発揮」、何らかの問題を抱える家庭の利用が多い「乳児院」「母子生活支援施設」「児童養護施設」では「利用者の援助・支援や生活改善」にやりがいを見出す傾向が見られている。
- ・ 勤務継続意向は、4 種すべての施設で全体平均よりも高くなっている。

エ「その他（救護施設）」の特徴

- ・ 「その他（救護施設）」では、全体平均に比べて男性職員が多く、20 歳代が少ない。
- ・ 勤務年数・業務経験年数に照らしてみても、全体平均に比べると 10 年超のベテラン職員の割合が高い傾向が見られる。
- ・ 正規職員の割合も高く 87.0%を占めている。
- ・ 週あたりの労働時間は、週 30 時間未満の短時間労働や週 45 時間以上の長時間労働の割合は低く、週労働時間はおおむね所定時間どおりとなっている。
- ・ このため、「労働環境」や「処遇」への不満も全体平均に比べ少なく、勤務継続意向も高い。
- ・ 職場に対する不満では、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」が全体平均よりやや高めである。

職員調査：勤務先別集計

1. 身障療護施設

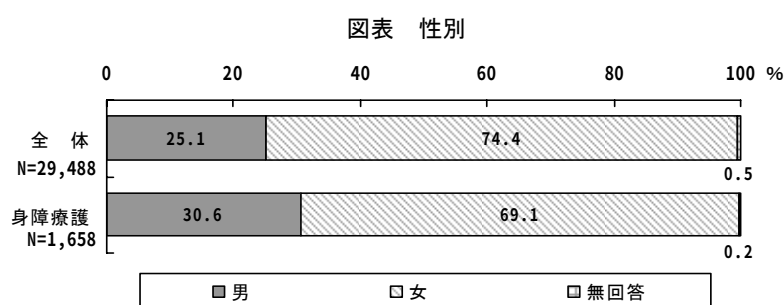
- 職員は、全体平均に比べ男性の割合がやや高く、勤務年数・業務経験年数は20年超のベテラン層の割合が高い傾向。
- 正規職員の割合は全体平均よりやや高く、40時間未満の短時間労働や50時間超の長時間労働の割合は全体平均に比べ少ない。
- 不満に関しては、いずれの項目においても全体平均よりも割合が高く、特に、「利用者との関係」「キャリアアップが望めない」への不満が高い。やりがいに関しては、「利用者の援助・支援や生活改善につながることにやりがいを見出す割合が高いが、「専門性が発揮できること」「利用者やその家族に感謝されること」は割合が低い傾向。

①回答者の属性

ア) 性別

回答者の性別は、女性が69.1%、男性が30.6%と、女性が約7割を占めている。

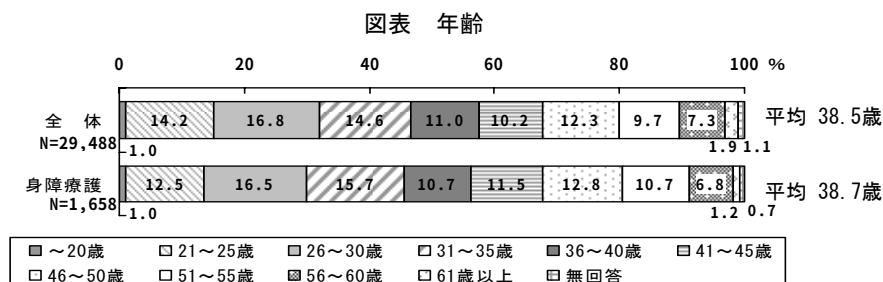
全体平均に比べ、男性の割合が5.5ポイント高い。



イ) 年齢

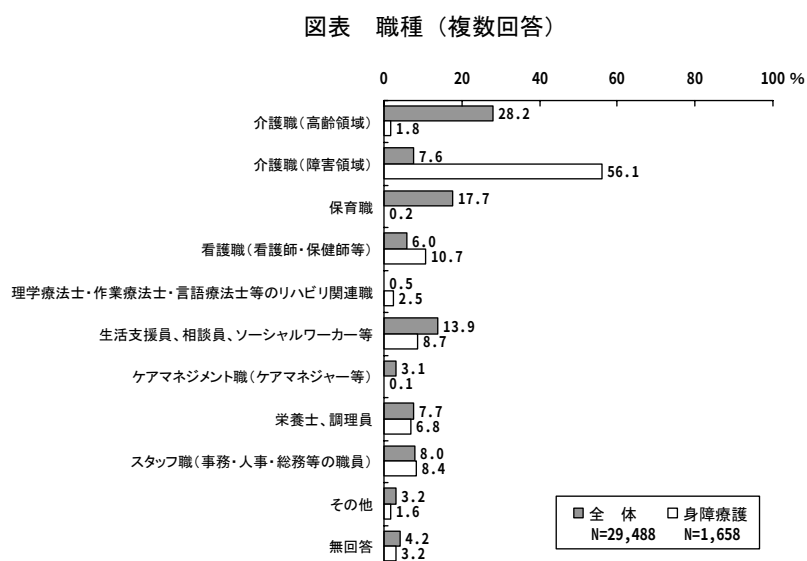
回答者の年齢は、「26～30歳」が16.5%と最も多く、次いで「31～35歳」(15.7%)、「46～50歳」(12.8%)となっている。

職員の年齢構成は、ほぼ全体平均と同傾向である。



ウ) 職種

現在の職種は、「介護職(障害者領域)」が56.1%と最も多く、次いで「看護職(看護師・保健師等)」(10.7%)、「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」(8.7%)となっている。

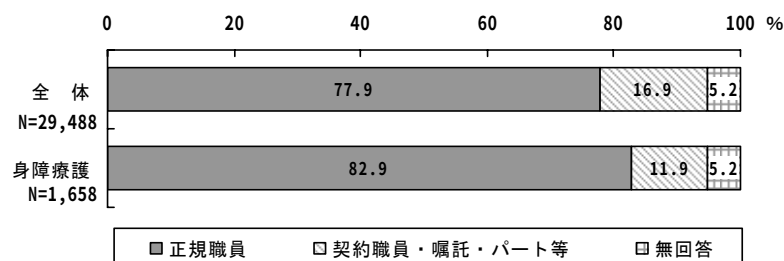


エ) 雇用形態

雇用形態としては、「正規職員」が圧倒的に多く、82.9%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は11.9%であった。

全体平均に比べ、「正規職員」の割合が5ポイント高い。

図表 雇用形態

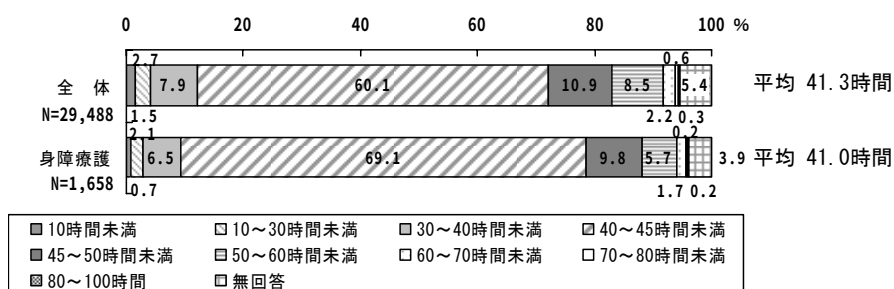


オ) 1週間当り労働時間

1週間あたりの労働時間は、「40～45 時間未満」が 69.1%と最も多い。次いで「45～50 時間未満」(9.8%)となっている。

全体平均に比べ、40 時間未満の短時間労働や、50 時間超の長時間労働の割合は少ない。

図表 1週間当り労働時間

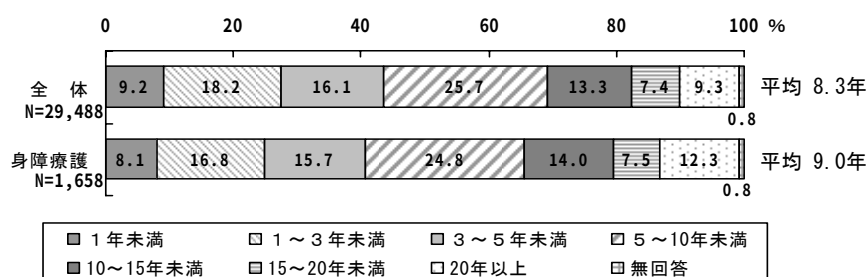


カ) 現在の法人での勤務年数

現在の法人での勤続年数は、「5～10 年未満」が 24.8%と最も多い。次いで「1～3年未満」(16.8%)、「3～5年未満」(15.7%)となっている。

全体平均に比べ、20 年超のベテラン層の割合が高い傾向が見られる。

図表 現在の法人での勤務年数

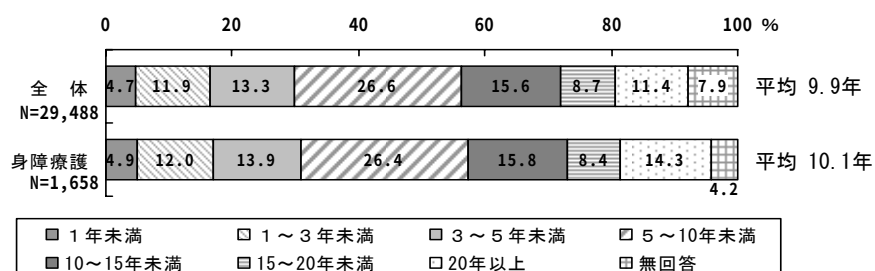


キ) 福祉分野での業務経験年数

福祉分野での勤続年数は、「5～10 年未満」が 26.4%と最も多い。次いで「10～15 年未満」(15.8%)、「20 年以上」(14.3%)となっている。

業務経験年数は、全体平均の傾向とほぼ同様である。

図表 福祉分野での業務経験年数

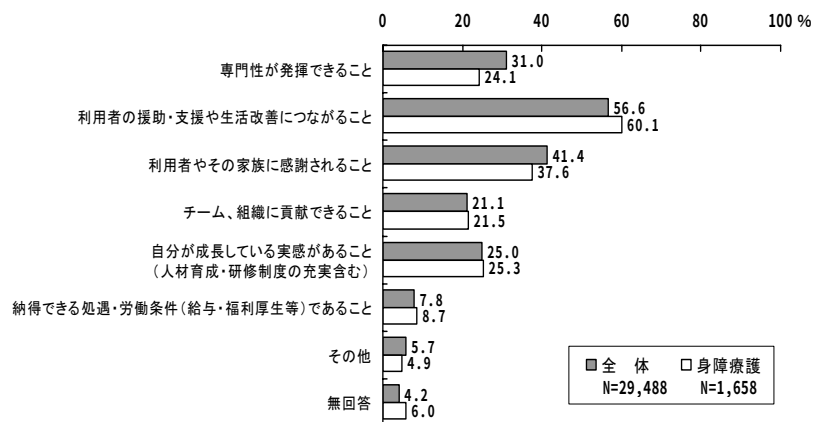


ク) 職場でのやりがい

職場でやりがいを感じることで、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」ことが60.1%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も37.6%となっている。

全体平均と比べると、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」にやりがいを見出す割合が高いが、「専門性が発揮できること」「利用者やその家族に感謝されること」は割合が低い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

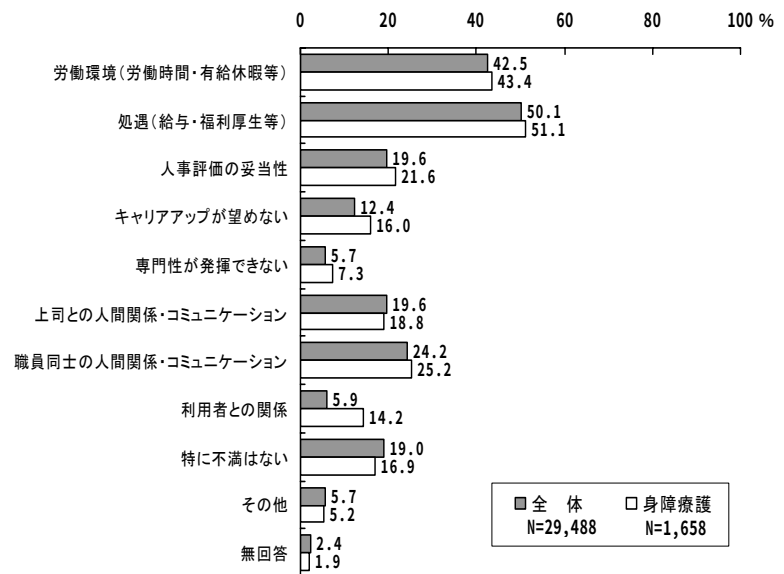


ケ) 職場に対する不満

職場で不満を感じることで、「処遇(給与・福利厚生等)」が51.1%と最も高く、次いで「労働環境(労働時間・有給休暇等)」(43.4%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(25.2%)となっている。

いずれの項目においても、全体平均よりも不満の割合が高い傾向にあるが、特に、「利用者との関係」「キャリアアップが望めない」への不満が全体平均より高くなっている。

図表 職場に対する不満（複数回答）

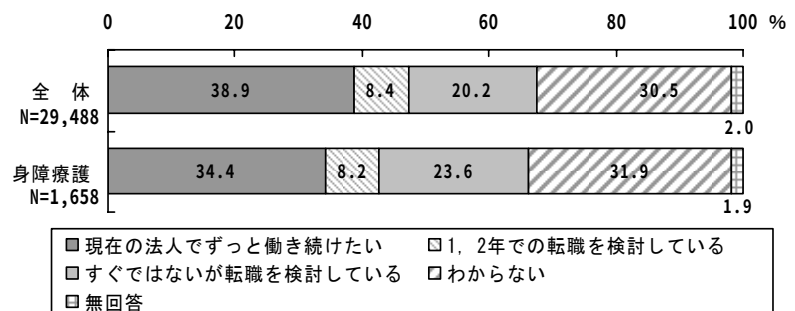


コ) 勤務継続意向

「現在の法人ですっと働きたい」が34.4%と最も多いが、「わからない」という回答も31.9%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(23.6%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人ですっと働きたい」が4.5ポイント低い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど、また、勤務年数・業務経験年数が長くなればなるほど「専門性が発揮できること」「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」の割合が高い。
- ・ 勤務経験年数が短いほど、「自分が成長している実感があること」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 男性は「処遇（給与・福利厚生等）」「キャリアアップ」、女性は「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満が強い。
- ・ 労働時間が「50 時間」以上の全ての層において「処遇（給与・福利厚生等）」が 6 割を超えており、長労働時間に対する処遇の妥当性に関して不満を感じていると考えられる。
- ・ 「介護職（障害者領域）」「介護職（高齢者領域）」「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」「看護職（看護師・保健師等）」「栄養士、調理員」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満の割合が高く、「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」「介護職（障害者領域）」「理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職」「ケアマネジメント職（ケアマネジャー等）」で「処遇（給与・福利厚生等）」への不満の割合が高い。
- ・ 業務経験年数が「10～15 年未満」「15～20 年未満」「20 年以上」といった中核層で「人事評価の妥当性」への不満の割合が高い。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど、業務経験年数が長くなればなるほど「現在の法人でずっと働きたい」への回答割合が高くなっている。
- ・ 労働時間が「50 時間以上」において、「すぐではないが転職を検討している」への回答割合が高く、「70～80 時間未満」を除いて全て 3 割を超えている。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、処遇・労働条件や組織への貢献が長期的な勤務継続意向に影響を与えると考えられる。
- ・ 不満にて、「キャリアアップが望めない」「専門性が発揮できない」「利用者との関係」「上司との人間関係・コミュニケーション」と回答した人は「1,2 年での転職を検討している」割合が高く、専門性の発揮やキャリアアップ、組織・人間関係のあり方は勤務継続意向に影響を与える要因であると考えられる。

2. 身障授産施設

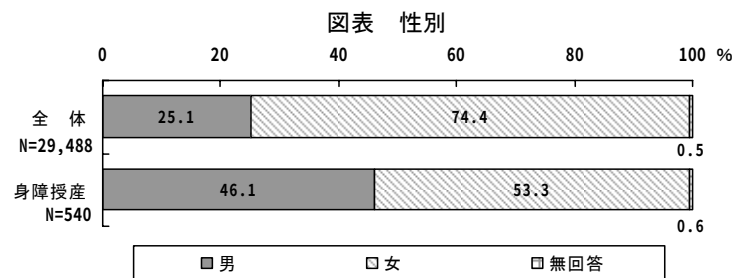
- 職員は、全体平均に比べ男性の割合がかなり高く、年齢構成は 20 歳代・30 歳代が少なく、50 歳超が多い。勤務年数や業務経験年数が長い職員も比較的多い。
- 正規職員の割合はほぼ全体平均並みであるが、40 時間未満の短時間労働の割合がやや高い。
- 勤務継続意向は全体平均より高めである。
- 不満に関しては、全体平均よりも高い項目が多く、特に「人事評価の妥当性」、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」への不満が高い。やりがいに関しては、特に、「専門性の発揮」「利用者やその家族からの感謝」にやりがいを見出す割合が低い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が 53.3 %、男性が 46.1%と、女性が5割強でやや多くなっている。

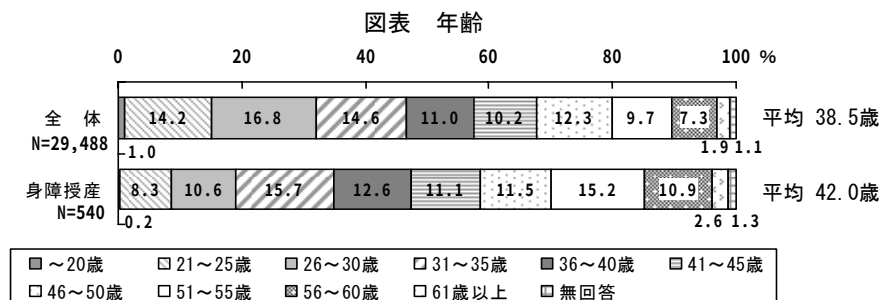
全体平均に比べ、男性の割合が 21 ポイント高い。



イ) 年齢

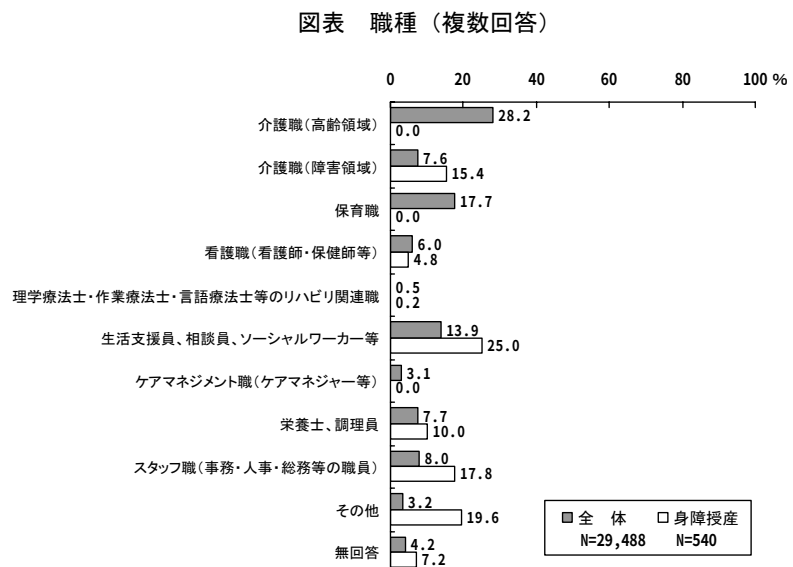
「31～35 歳」が 15.7%と最も多く、次いで「51～55 歳」(15.2%)、「36～40 歳」(12.6%)となっている。

全体平均に比べ、20 歳代・30 歳代の割合が低く、50 歳超の割合が高い傾向がみられる。



ウ) 職種

「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」が 25.0%と最も多く、次いで「その他」(19.6%)、「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(17.8%)となっている。

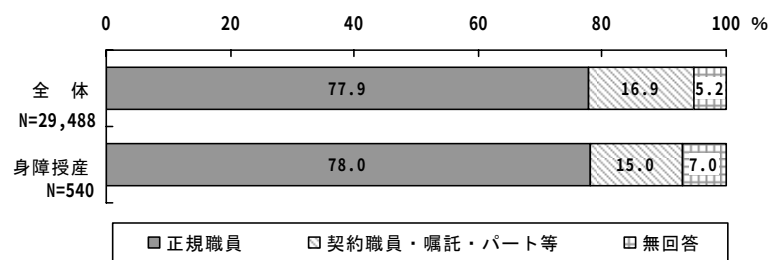


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、78.0%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は 15.0%であった。

「正規職員」の割合は、全体平均とほぼ同水準である。

図表 雇用形態

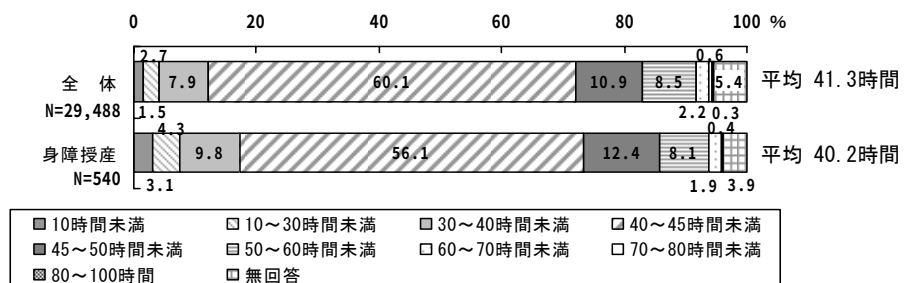


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が 56.1%と最も多い。次いで「45～50 時間未満」(12.4%)となっている。

全体平均に比べ、40 時間未満の短時間労働の割合がやや高い傾向が見られる。

図表 1週間当り労働時間

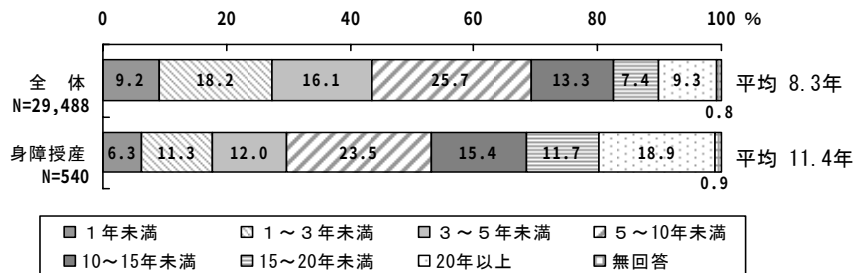


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が 23.5%と最も多い。次いで「20 年以上」(18.9%)、「10～15 年未満」(15.4%)となっている。

全体平均に比べ、1～5年未満の割合が低く、10 年以上の割合が高い。

図表 現在の法人での勤務年数

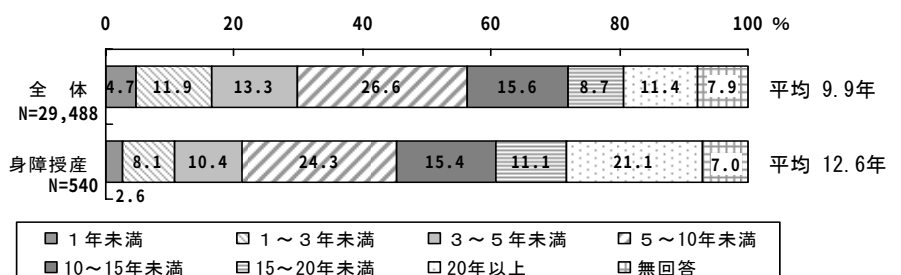


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が 24.3%と最も多い。次いで「20 年以上」(21.1%)、「10～15 年未満」(15.4%)となっている。

全体平均と比べ、1～3年未満の割合が低く、15 年以上の割合が高い。

図表 福祉分野での業務経験年数

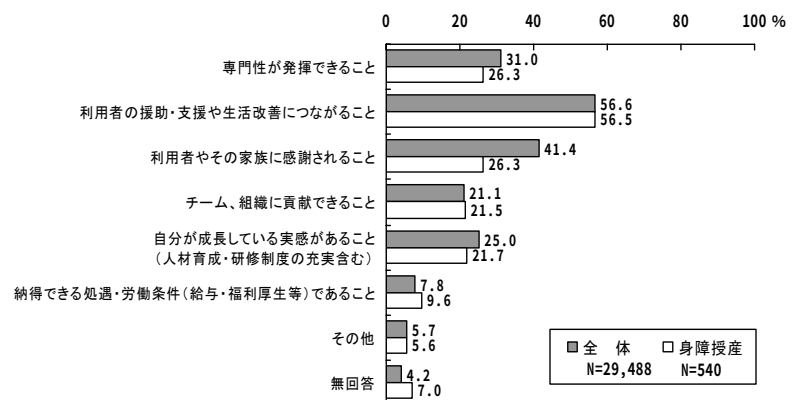


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 56.5%と最も高く、次いで「専門性が発揮できること」、「利用者やその家族に感謝されること」がともに 26.3%となっている。

全体平均と比べると、「専門性が発揮できること」「利用者やその家族に感謝されること」にやりがいを見出す割合が低い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

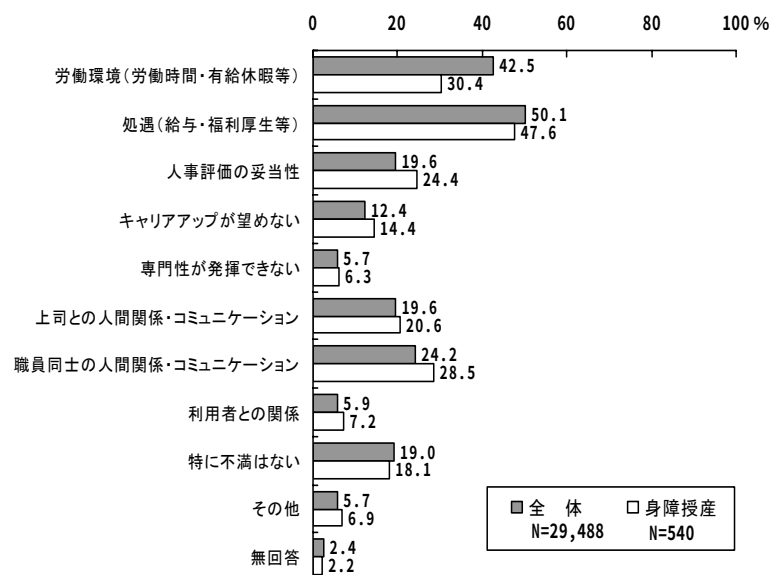


ケ) 職場に対する不満

「処遇 (給与・福利厚生等)」が 47.6%と最も高く、次いで「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」(30.4%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(28.5%)となっている。

全体平均と比べると、「利用者との関係」「キャリアアップが望めない」への不満が高くなっている。

図表 職場に対する不満（複数回答）

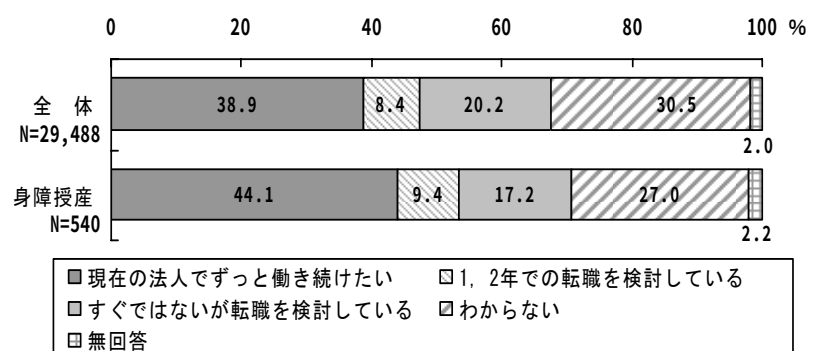


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 44.1%と最も多いが、「わからない」という回答も 27.0%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(17.2%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人でずっと働きたい」が 5.2ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど「チーム、組織に貢献できること」の割合が高い。
- ・ 業務経験年数が「3～5 年未満」「5～10 年未満」といったこれから中核を担うことが期待される層で「自分が成長している実感があること」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 男性は「処遇（給与・福利厚生等）」「キャリアアップ」、女性は「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満が強い。
- ・ 21 歳～40 歳の若手層から中核層にかけて「処遇（給与・福利厚生等）」を不満とする回答が 5 割以上みられた。
- ・ 労働時間が 50 時間以上の層においては「労働環境（労働時間・有給休暇等）」、労働時間が 45 時間以上の層においては「処遇（給与・福利厚生等）」を不満とする回答が 5 割を超えており、長時間労働、それに対する処遇の妥当性に関して不満が感じられていると考えられる。
- ・ 「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」「介護職（障害者領域）」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高く、「スタッフ職（事務・人事・総務等の職員）」「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」では「処遇（給与・福利厚生等）」への不満回答割合が高い。
- ・ 業務経験年数が「10～15 年未満」「15～20 年未満」の中堅～ベテラン層で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高い。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど「現在の法人でずっと働きたい」の回答割合が高い。
- ・ 労働時間が「45 時間以上」において、「すぐではないが転職を検討している」の回答割合が 2 割を超えている。
- ・ 業務経験年数「1～3 年未満」では「現在の法人でずっと働きたい」の回答が他の業務経験年数と比較して低くなっており、若手層の継続意向が低いといえる。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、処遇・労働条件や組織への貢献が長期的な勤務継続意向に影響を与えられとされる。
- ・ 不満にて、「キャリアアップが望めない」「専門性が発揮できない」と回答した人は「すぐではないが転職を検討している」と回答する割合が高く、将来的なキャリア形成の不透明さは勤務継続意向に影響する要因であると考えられる。

3. 知的授産施設

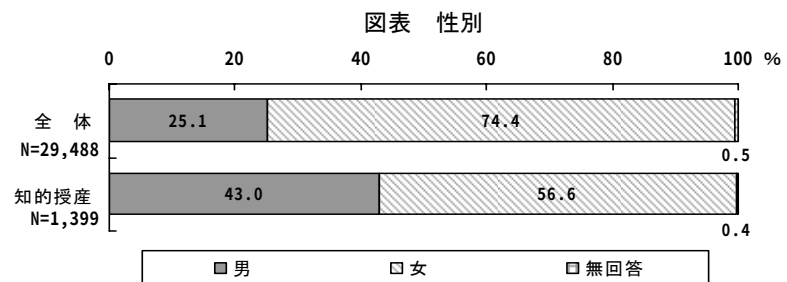
- 職員は、全体平均に比べ男性の割合がかなり高い。年齢構成は 20 歳代前半が少なく、30 歳代前半が多いという特徴がある。勤務年数・業務経験年数は、全体とほぼ同様である。
- 正規職員の割合は全体平均に比べてやや低い、週労働時間は「50～60 時間」が全体平均より高い。
- 「処遇」や「人事評価の妥当性」への不満は全体平均よりやや高いが、「労働環境」への不満は全体平均よりやや低く、勤務継続意向も全体平均より高めとなっている。
- 「利用者の援助・支援や生活改善」にやりがいを感じる割合が高いのが特徴である。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が 56.6 %、男性が 43.0%と、女性が半数以上を占めている。

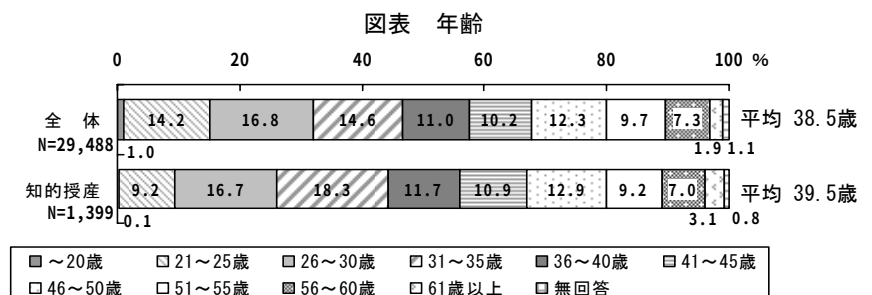
全体平均に比べ、男性の割合が 17.9 ポイント高い。



イ) 年齢

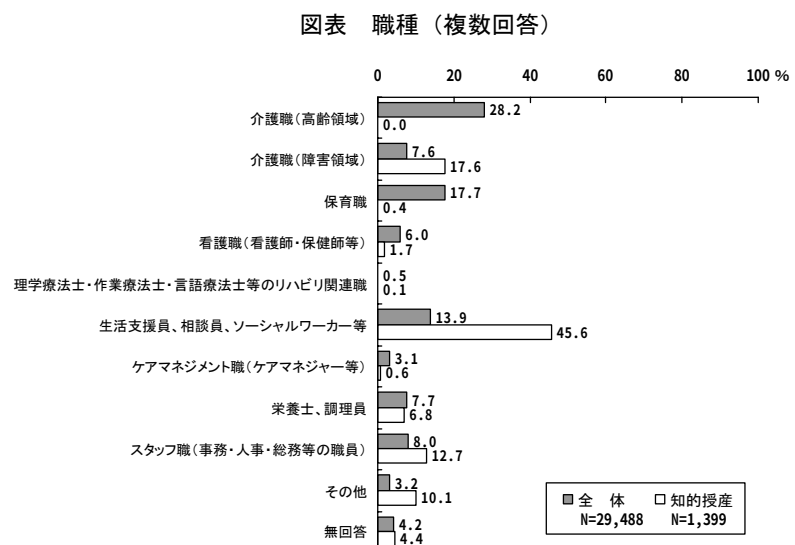
「31～35 歳」が 18.3%と最も多く、次いで「26～30 歳」(16.7 %)、「46～50 歳」(12.9%)となっている。

全体平均に比べ、20 歳代前半が少なく、30 歳代前半が多いという特徴がある。



ウ) 職種

「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」が 45.6%と最も多く、次いで「介護職(障害者領域)」(17.6%)、「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(12.7%)となっている。

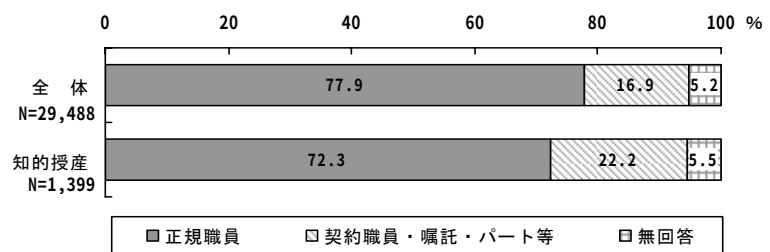


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、72.3%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は 22.2%であった。

全体平均と比べると、「契約職員・嘱託・パート等」の割合が 5.3 ポイント高い。

図表 雇用形態

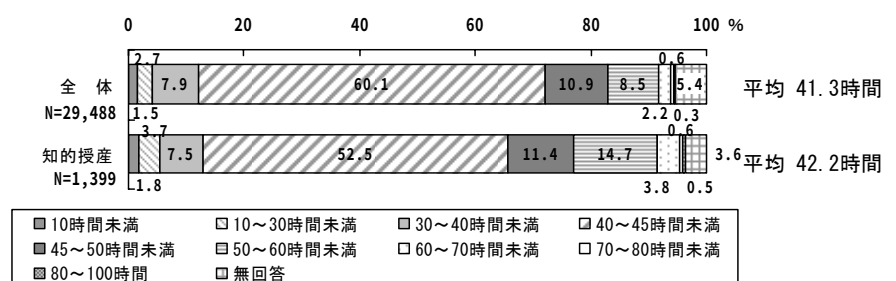


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が 52.5%と最も多い。次いで「50～60 時間未満」(14.7%)となっている。

全体平均に比べ、「50～60 時間未満」の割合が 6.2 ポイント高い。

図表 1週間当り労働時間

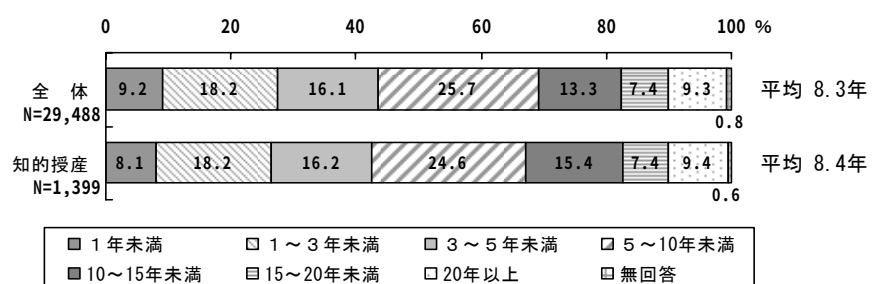


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が 24.6%と最も多い。次いで「1～3年未満」(18.2%)、「3～5年未満」(16.2%)となっている。

勤務年数は、おおむね全体平均の傾向と同様である。

図表 現在の法人での勤務年数

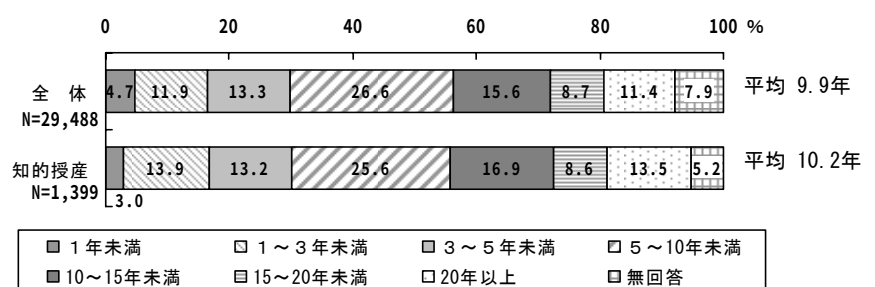


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が 25.6%と最も多い。次いで「10～15 年未満」(16.9%)、「1～3年未満」(13.9%)となっている。

業務経験年数も、全体平均の傾向とほぼ同様である。

図表 福祉分野での業務経験年数

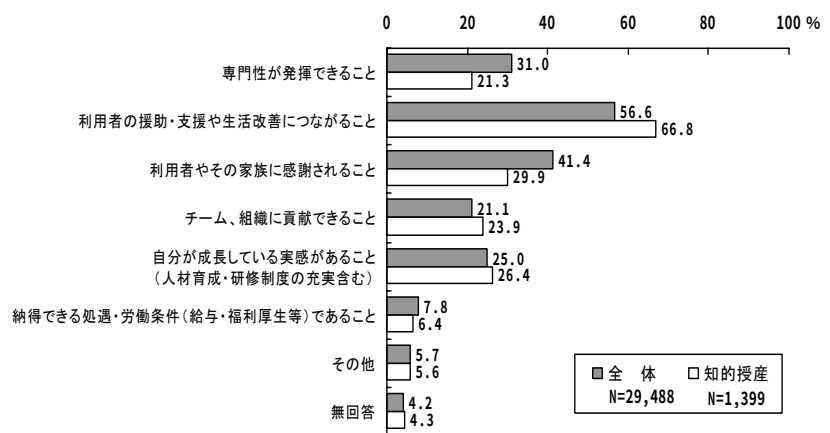


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 66.8%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 29.9%となっている。

全体平均と比べ「利用者の援助・支援や生活改善につながること」の割合が高く、「利用者やその家族に感謝されること」「専門性が発揮できること」が低い傾向が見られる。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

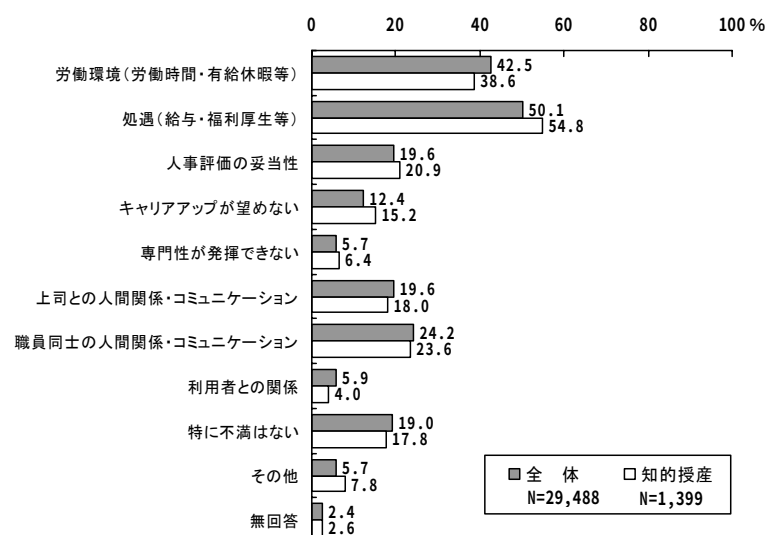


ケ) 職場に対する不満

「処遇 (給与・福利厚生等)」が 54.8%と最も高く、次いで「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」(38.6%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(23.6%)となっている。

全体平均に比べ、「処遇」や「人事評価の妥当性」への不満がやや高く、「労働環境」への不満はやや低い。

図表 職場に対する不満（複数回答）

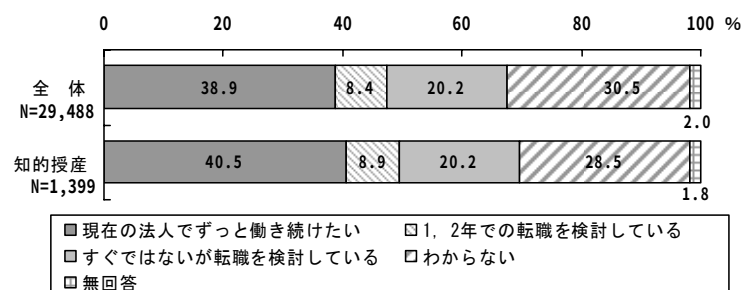


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 40.5%と最も多いが、「わからない」という回答も 28.5%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(20.2%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人でずっと働きたい」割合が 1.6 ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 「入所有り」の施設よりも「通所のみ」の施設の方が、「契約社員・嘱託・パート等」より「正規職員」の方が、おおむねやりがいを感じている割合が高い。
- ・ 年齢が若いほど、また、勤続年数・業務経験年数が短いほど「自分が成長している実感があること」への回答割合が高い。
- ・ 年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど「専門性が発揮できること」や「チーム、組織に貢献できること」にやりがいを感じる割合が高くなる傾向が見られる。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 「入所有り」の施設よりも「通所のみ」の施設の方が、総じて不満を感じている割合が高い。
- ・ 年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど「特に不満はない」の割合が高くなる傾向があり、若い世代では「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が見られた。
- ・ また、職種別では、「介護職（障害者領域）」や「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」などの直接処遇職員の不満が、間接部門職員に比べて高く表れた。
- ・ 労働時間との関係では、週 50 時間を超える層で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」「処遇（給与・福利厚生等）」「人事評価の妥当性」への不満が強く表れた。
- ・ 不満の内容では、男性は「処遇（給与・福利厚生等）」や「人事評価の妥当性」に、女性は「職員同士の人間関係・コミュニケーション」に不満を感じる傾向が見られた。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 全般に年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど、「現在の法人でずっと働きたい」割合が高まる傾向が見られる。
- ・ また、労働時間が週 50 時間を超える場合に勤務継続意向が低く、転職を検討している割合が高い傾向が見られている。
- ・ 「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」「専門性が発揮できること」にやりがいを感じている人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、「キャリアアップが望めない」ことや「上司との人間関係・コミュニケーション」、「専門性が発揮できない」ことを不満と回答した人は転職を検討している割合が高くなっている。
- ・ これらから、「処遇条件・労働条件」は不満に結びつきやすいが、具体的に転職を検討する背景には業務内容の「専門性」が影響していると考えられる。

4. 知的更生施設

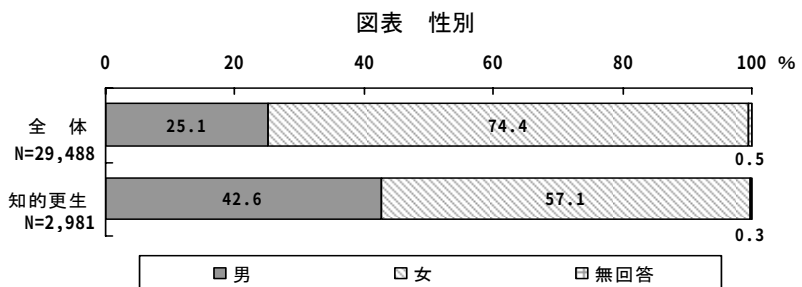
- 全体平均に比べ、男性の割合がかなり高いが、年齢構成は全体とほぼ同様である。勤務年数・業務経験年数は、全体平均に比べると10年超のベテラン職員の割合が高い傾向が見られる。
- 正規職員の割合も全体平均に比べて高いが、週労働時間は全体とほぼ同様である。
- 「処遇」「人事評価の妥当性」「キャリアアップが望めない」への不満が全体平均に比べやや多い。
- 「利用者の援助・支援や生活改善」にやりがいを感じる割合が全体平均に比べ高い。
- 勤務継続意向は全体平均より低い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が57.1%、男性が42.6%と、女性がやや多くを占めている。

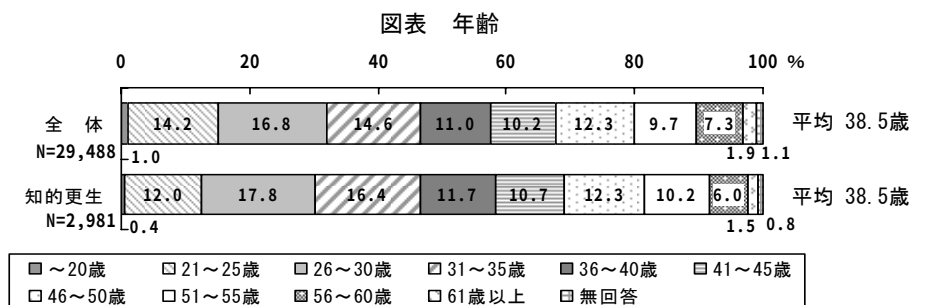
全体平均に比べ、男性の割合が17.5ポイント高い。



イ) 年齢

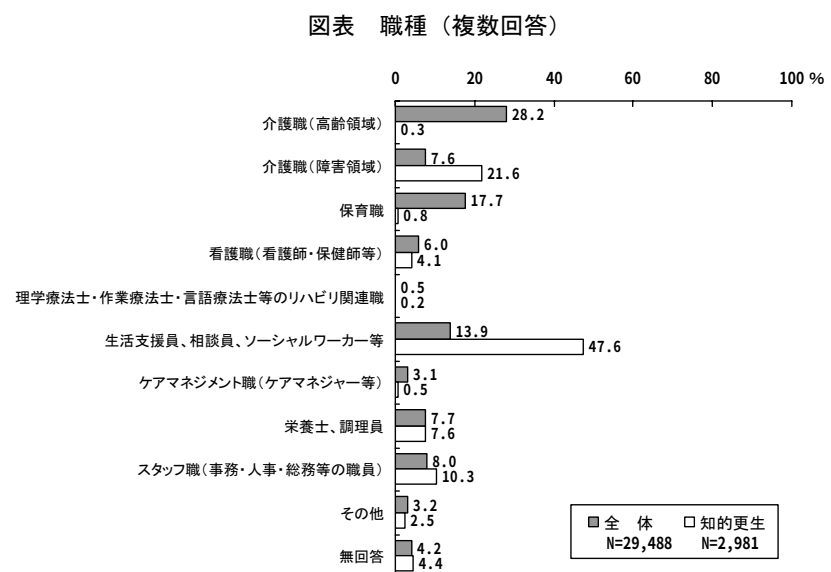
「26～30歳」が17.8%と最も多く、次いで「31～35歳」(16.4%)、「46～50歳」(12.3%)となっている。

職員の年齢構成は、ほぼ全体平均と同傾向である。



ウ) 職種

「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」が47.6%と最も多く、次いで「介護職(障害者領域)」(21.6%)、「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(10.3%)となっている。

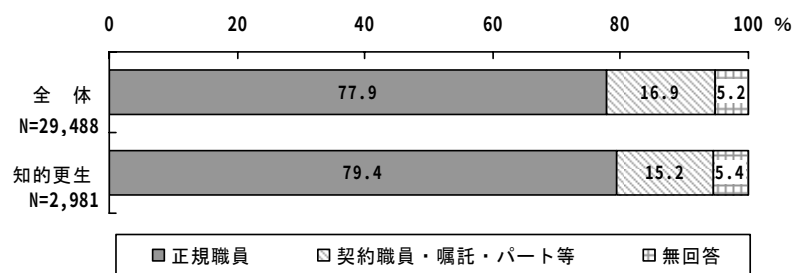


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、79.4%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は15.2%であった。

全体平均に比べ、「正規職員」の割合が1.5ポイント高い。

図表 雇用形態

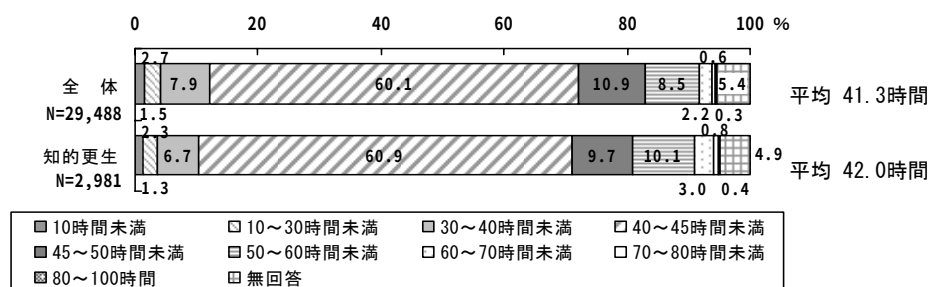


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が60.9%と最も多い。次いで「50～60 時間未満」(10.1%)となっている。

週労働時間は、全体平均とほぼ同様の傾向となっている。

図表 1週間当り労働時間

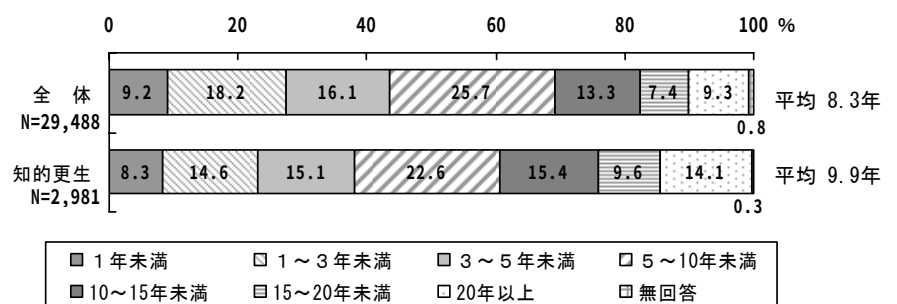


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が22.6%と最も多い。次いで「10～15 年未満」(15.4%)、「3～5年未満」(15.1%)となっている。

全体平均に比べ、10 年以上の割合が高い傾向が見られる。

図表 現在の法人での勤務年数

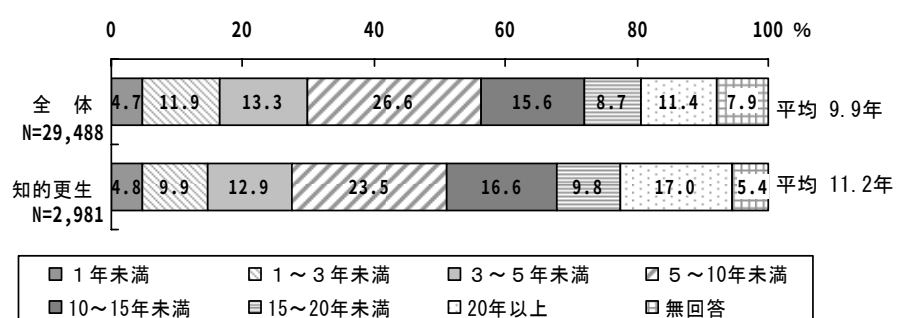


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が23.5%と最も多い。次いで「20 年以上」(17.0%)、「10～15 年未満」(16.6%)となっている。

全体平均と比べ、10 年以上の割合が高い傾向が見られる。

図表 福祉分野での業務経験年数

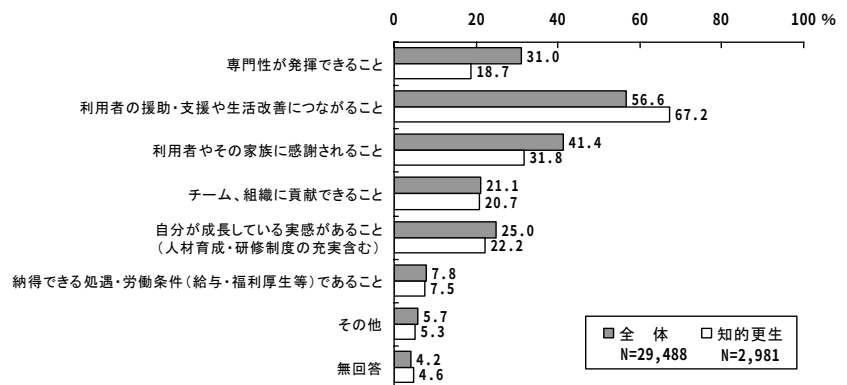


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 67.2%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 31.8%となっている。

全体平均と比べ、「利用者の援助・支援や生活改善につながること」の割合が高く、「利用者やその家族に感謝されること」「専門性が発揮できること」が低い傾向が見られる。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

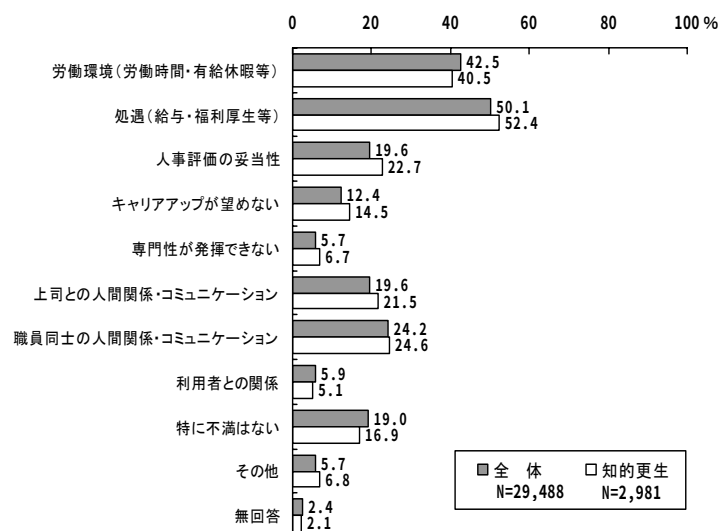


ケ) 職場に対する不満

「処遇 (給与・福利厚生等)」が 52.4%と最も高く、次いで「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」(40.5%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(24.6%)となっている。

全体平均に比べ、「処遇」「人事評価の妥当性」「キャリアアップが望めない」などの割合がやや高い傾向が見られる。

図表 職場に対する不満（複数回答）

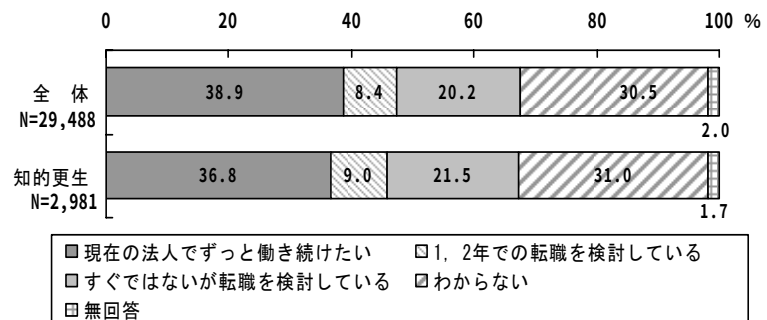


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 36.8%と最も多いが、「わからない」という回答も 31.0%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(21.5%)となっている。

全体平均と比べると、継続意向はやや低い傾向が見られる。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 「入所有り」の施設よりも「通所のみ」の施設の方が、「女性」より「男性」の方が、「契約社員・嘱託・パート等」より「正規職員」の方が、おおむねやりがいを感じている割合が高い。
- ・ やりがいを感じる内容については、年齢が若いほど、また、勤続年数・業務経験年数が短いほど「自分が成長している実感があること」の割合が高く、年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど「専門性が発揮できること」にやりがいを感じる割合が高くなっている。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 勤続年数・業務経験年数では10～15年程度の中堅層で不満が強く表れた。
- ・ また、労働時間が週50時間を超える層で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」「人事評価の妥当性」に対する不満が強く表れた。このことから、中堅層の労働時間が長時間化する傾向があり、そのことが不満につながりやすいことがうかがわれる。
- ・ 不満の内容は、若い世代ほど「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が高く、男女別に見ると、男性では「処遇（給与・福利厚生等）」、女性では「職員同士のコミュニケーション」への不満が高い傾向が見られた。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 全般に年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど、「現在の法人でずっと働きたい」割合が高まる傾向が見られる。
- ・ また、労働時間が週10時間未満の場合や週45時間を超える場合に勤務継続意向が低く、転職を検討している割合が高い傾向が見られる。
- ・ 「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」「専門性が発揮できること」にやりがいを感じている人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、「キャリアアップが望めない」ことや「専門性が発揮できない」ことを不満と回答した人は「1，2年での転職を検討している」割合がやや高くなっている。
- ・ これらから、「処遇条件・労働条件」は不満に結びつきやすいが、具体的に転職を検討する背景には業務内容の「専門性」が影響していると考えられる。

5. 特別養護老人ホーム

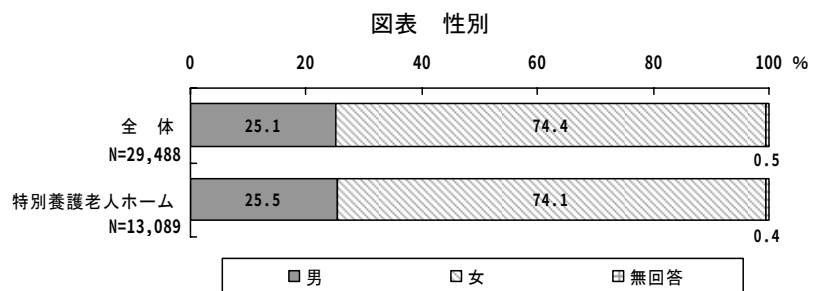
- 職員の男女比や年齢構成は、ほぼ全体平均と同様の傾向であった。
- 勤務年数・業務経験年数では、20 年超のベテラン層の割合がやや低く、3～10 年程度の中堅層の割合がやや高い傾向が見られる。
- 「労働環境」や「処遇」への不満が全体平均に比べ高い。
- 勤務継続意向が全体平均に比べ低い。
- 「利用者やその家族に感謝されること」にやりがいを見出している割合が全体平均に比べ高い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が 74.1 %、男性が 25.5%と、女性が 7 割強を占めている。

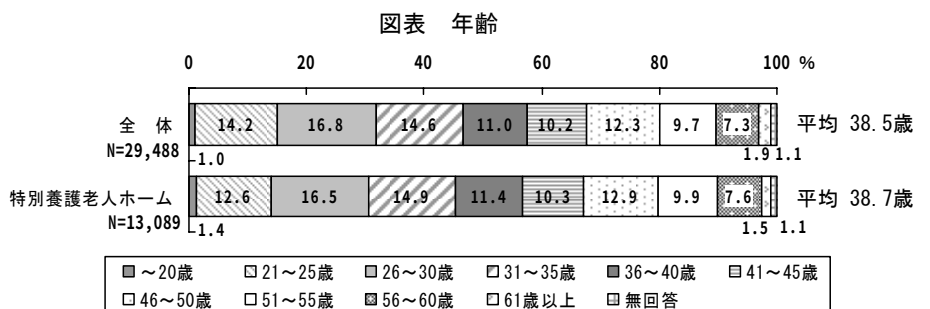
男女比率は、ほぼ全体平均と同傾向である。



イ) 年齢

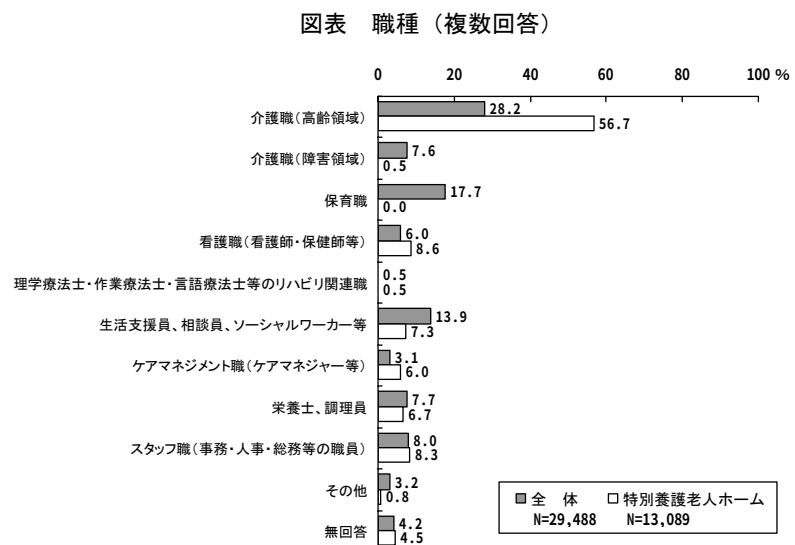
「26～30 歳」が 16.5%と最も多く、次いで「31～35 歳」(14.9%)、「46～50 歳」(12.9%)となっている。

職員の年齢構成も、ほぼ全体平均と同傾向である。



ウ) 職種

「介護職(高齢者領域)」が 56.7%と最も多く、次いで「看護職(看護師・保健師等)」(8.6%)、「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(8.3%)となっている。

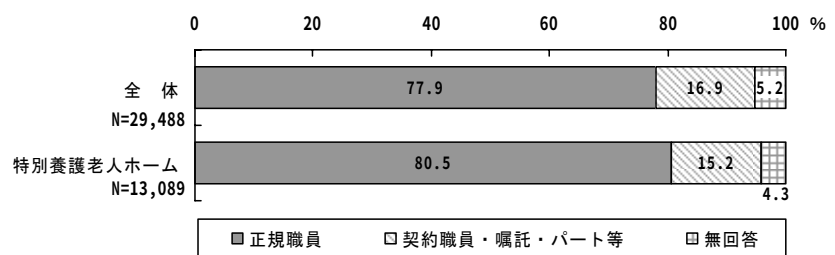


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、80.5%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は15.2%であった。

全体平均に比べ、「正規職員」の割合が2.6ポイント高い。

図表 雇用形態

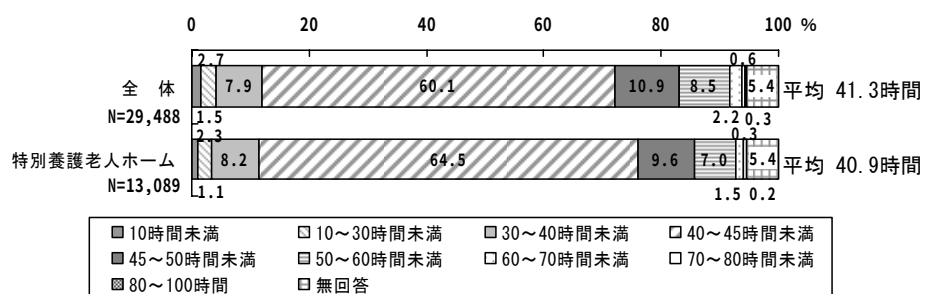


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が64.5%と最も多い。次いで「45～50 時間未満」(9.6%)となっている。

全体平均に比べ、「40～45 時間」の割合が3.4ポイント高く、30 時間未満の短時間労働や 50 時間以上の長時間労働の割合はやや低い。

図表 1 週間当り労働時間

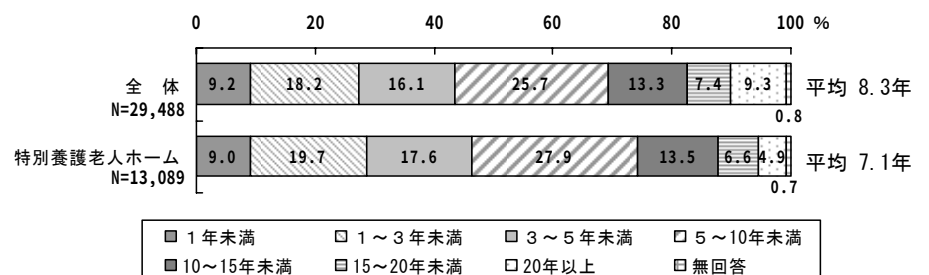


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が 27.9%と最も多い。次いで「1～3 年未満」(19.7%)、「3～5 年未満」(17.6%)となっている。

全体平均に比べ、20 年超のベテラン層の割合がやや低い傾向が見られる。

図表 現在の法人での勤務年数

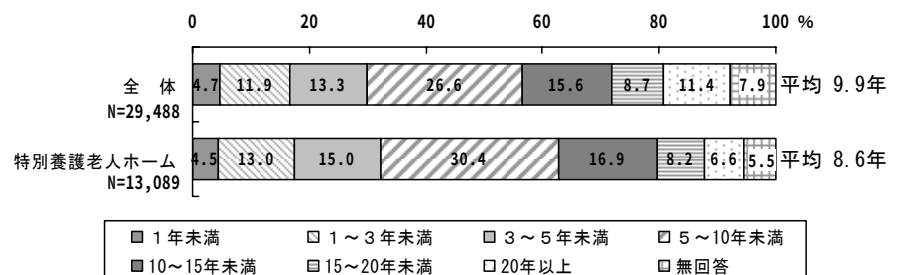


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が 30.4%と最も多い。次いで「10～15 年未満」(16.9%)、「3～5 年未満」(15.0%)となっている。

全体平均に比べ、20 年超のベテラン層の割合がやや低く、3～10 年程度の中堅層の割合がやや高い傾向が見られる。

図表 福祉分野での業務経験年数

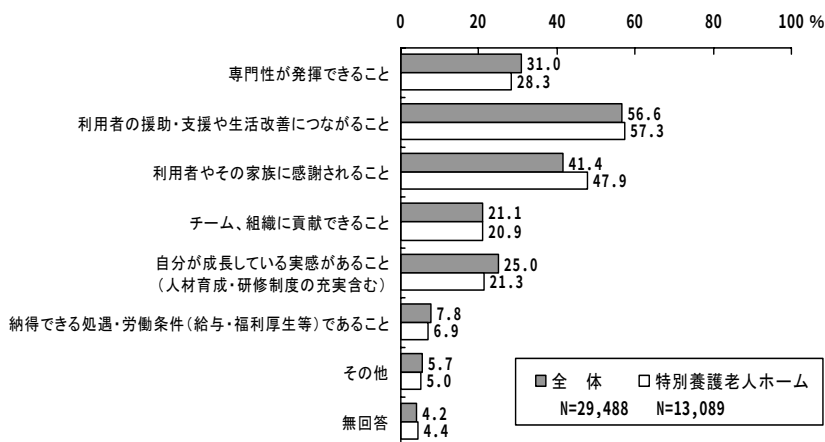


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 57.3%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 47.9%となっている。

全体平均と比べると、「利用者やその家族に感謝されること」にやりがいを見出す割合が 6.5 ポイント高い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

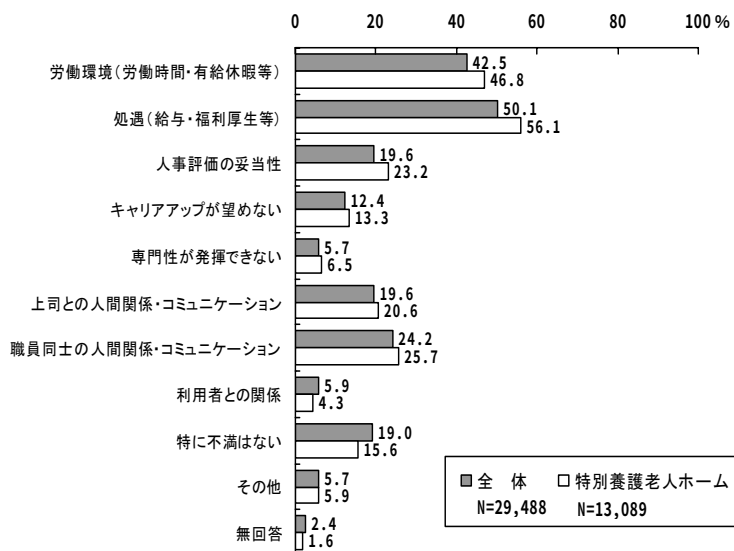


ケ) 職場に対する不満

「処遇(給与・福利厚生等)」が 56.1%と最も高く、次いで「労働環境(労働時間・有給休暇等)」(46.8%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(25.7%)となっている。

全体平均と比較すると、不満回答割合が高く、特に「処遇(給与・福利厚生等)」「労働環境(労働時間・有給休暇等)」には強く現れている。

図表 職場に対する不満（複数回答）

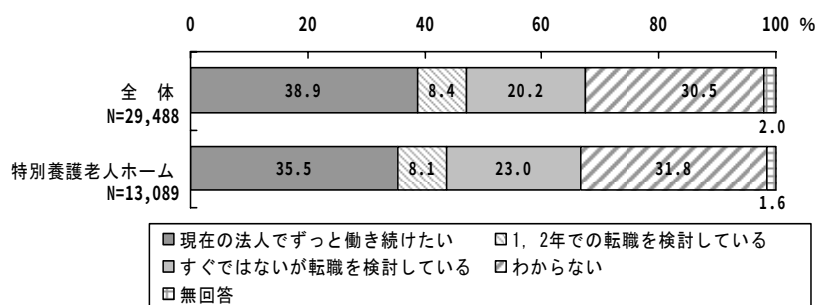


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 35.5%と最も多いが、「わからない」という回答も 31.8%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(23.0%)となっている。

全体平均と比較すると、「現在の法人でずっと働きたい」は 3.4 ポイント低くなっている。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 「女性」より「男性」の方が、「契約社員・嘱託・パート等」より「正規職員」の方が、おおむねやりがいを感じている割合が高い。
- ・ やりがいを感じる内容については、年齢が若いほど、また、勤続年数・業務経験年数が短いほど「自分が成長している実感があること」の割合が高く、年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど「専門性が発揮できること」「チーム、組織に貢献できること」にやりがいを感じる割合が高くなる傾向が見られている。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 年齢では 20 歳代～30 歳代前半、勤続年数・業務経験年数では 5～10 年程度の中堅層において、特に、「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が高く表れた。
- ・ また、労働時間が週 45 時間を超える層で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」「人事評価の妥当性」に対する不満が高くなっている。
- ・ このことから、中堅層の労働時間が長時間化する傾向があり、そのことが不満につながりやすいことがうかがわれる。
- ・ 男女別に見ると、男性は「処遇（給与・福利厚生等）」が高く、女性は「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満が高い傾向が見られる。女性は労働時間の短縮化による問題解決を望み、男性は長時間労働に見合う報酬を得ることによる解決を望んでいる様子がうかがわれる。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 全般に年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど、「現在の法人でずっと働きたい」割合が高まる傾向が見られる。
- ・ また、労働時間が週 45 時間を超える、労働時間が長くなるにつれて勤務継続意向が低下し、転職を検討している割合が高まる傾向が見られている。
- ・ 「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」「専門性が発揮できること」にやりがいを感じている人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、「専門性が発揮できない」ことや「キャリアアップが望めない」ことを不満と回答した人は「1，2 年での転職を検討している」割合がやや高くなっている。
- ・ これらから、「処遇条件・労働条件」は不満に結びつきやすいが、具体的に転職を検討する背景には業務内容の「専門性」が影響していると考えられる。

6. 高齢者グループホーム

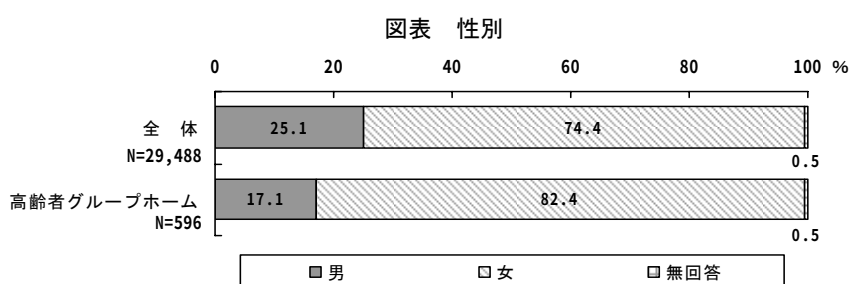
- 職員は全体平均に比べ、女性の割合が高い。年齢では 20 歳代・30 歳代が少なく、50 歳超が多い。同施設は介護保険制度施行後に急速に普及したことから、勤務年数や業務経験年数は相対的に短い方に偏っており、20 年以上のベテラン層が少ない傾向が見られる。
- 正規職員の割合が全体平均に比べて低い。
- 「処遇」への不満は全体平均よりやや高いが、「人事評価の妥当性」や上司や同僚との「人間関係・コミュニケーション」への不満は全体平均より低い。
- 勤務継続意向は全体平均と同水準である。
- 「利用者の援助・支援や生活改善」や「利用者やその家族に感謝されること」にやりがいを見出している割合が高い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が 82.4 %、男性が 17.1%と、女性が 8 割強を占めている。

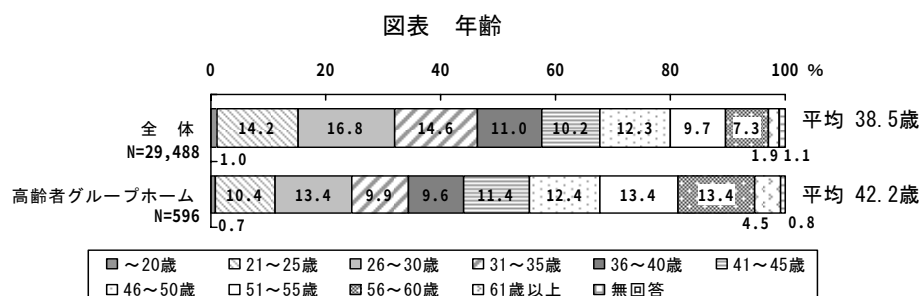
全体平均に比べ、女性の割合が 8 ポイント高い。



イ) 年齢

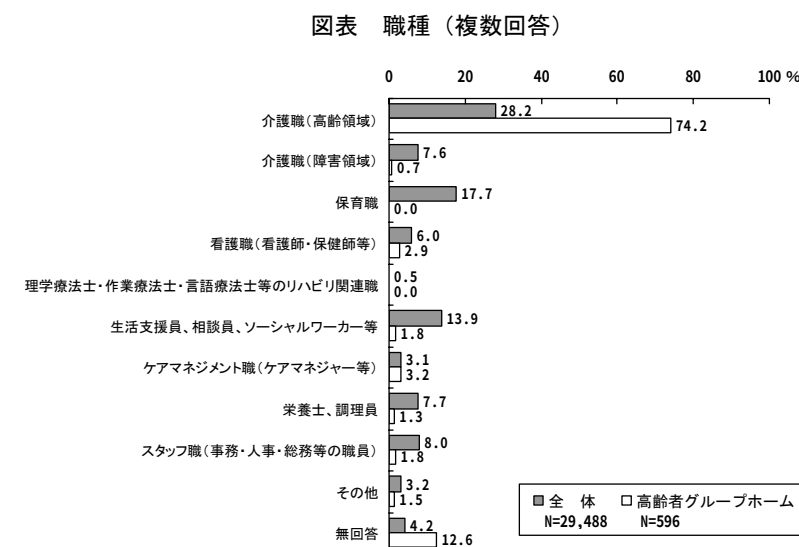
「26～30 歳」、「51～55 歳」、「56～60 歳」がともに 13.4%で最も多く、次いで「46～50 歳」(12.4%)となっている。

全体平均に比べ、20 歳代・30 歳代の割合が低く、50 歳超の割合が高い傾向がみられる。



ウ) 職種

「介護職(高齢者領域)」が 74.2%と最も多く、次いで「ケアマネジメント職(ケアマネジャー等)」(3.2%)、「看護職(看護師・保健師等)」(2.9%)となっている。

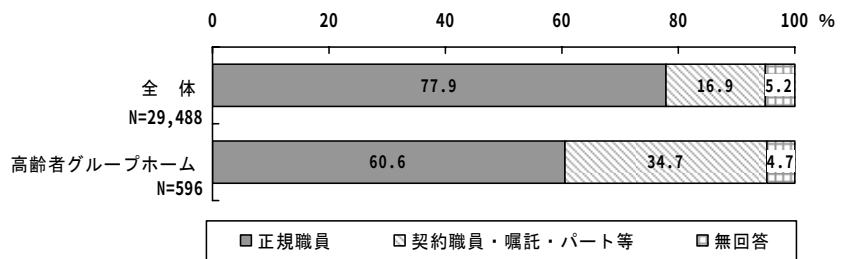


エ) 雇用形態

「正規職員」が6割強で60.6%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は34.7%であった。

全体平均に比べ、「契約職員・嘱託・パート等」の割合が17.8ポイント高い。

図表 雇用形態

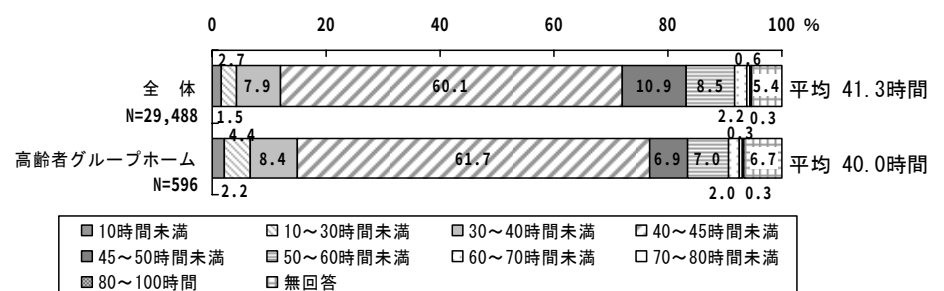


オ) 1週間当り労働時間

「40～45時間未満」が61.7%と最も多い。次いで「30～40時間未満」(8.4%)となっている。

全体平均に比べ、週40時間未満の短時間労働の割合がやや高い。

図表 1週間当り労働時間

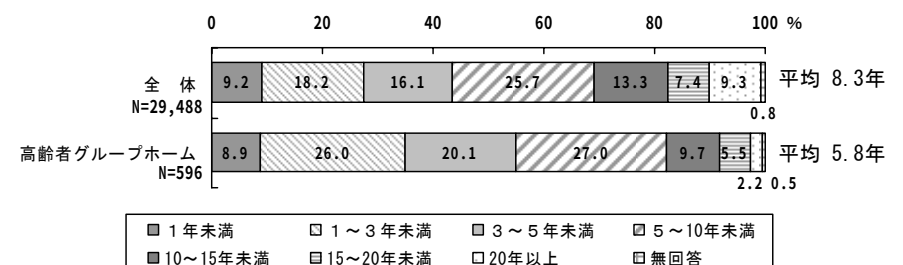


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10年未満」が27.0%と最も多い。次いで「1～3年未満」(26.0%)、「3～5年未満」(20.1%)となっている。

全体平均と比べると、全般に勤務年数が短い割合が高くなっている。これは、高齢者グループホームが介護保険施行後から急速に普及したことが影響していると考えられる。

図表 現在の法人での勤務年数

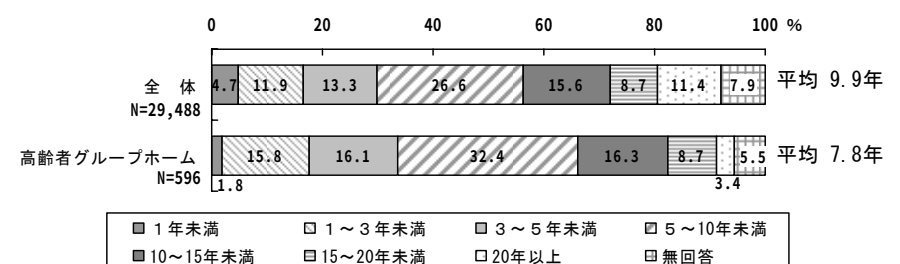


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10年未満」が32.4%と最も多い。次いで「10～15年未満」(16.3%)、「3～5年未満」(16.1%)となっている。

全体平均に比べ、業務経験年数20年以上のベテラン層の割合は低い。

図表 福祉分野での業務経験年数

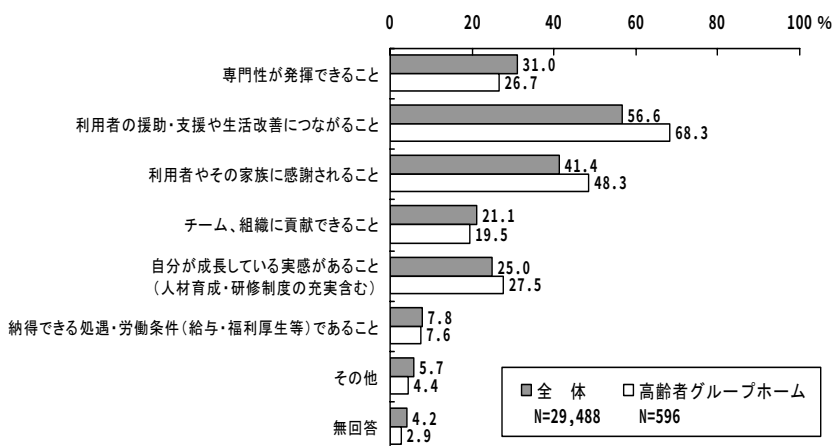


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 68.3%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 48.3%となっている。

全体平均と比べると、「利用者の援助・支援や生活改善につながること」や「利用者やその家族に感謝されること」にやりがいを見出している割合が高い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

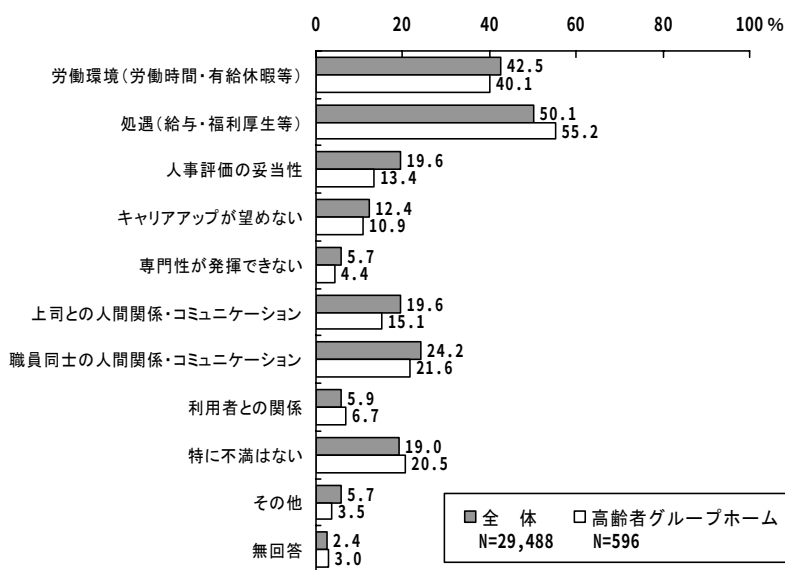


ケ) 職場に対する不満

「処遇 (給与・福利厚生等)」が 55.2%と最も高く、次いで「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」(40.1%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(21.6%)となっている。

「処遇」に関しては全体平均よりも 5.1 ポイント高くなっている反面、「人事評価の妥当性」や「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」への不満は全体平均よりやや低い傾向が見られる。

図表 職場に対する不満（複数回答）

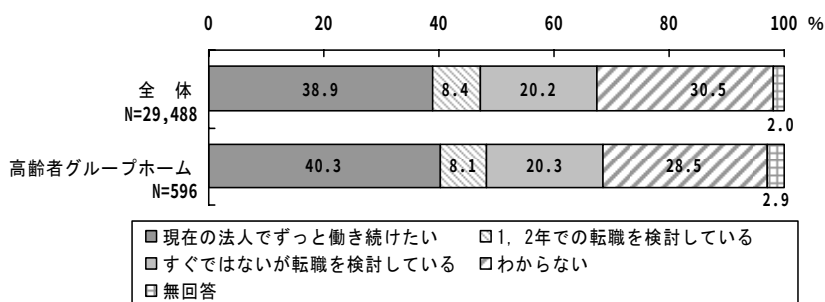


コ) 勤務継続意向

「現在の法人ですっと働き続けたい」が 40.3%と最も多いが、「わからない」という回答も 28.5%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(20.3%)となっている。

勤務継続意向は、全体平均の傾向とほぼ同様である。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 「女性」より「男性」の方が、「契約社員・嘱託・パート等」より「正規職員」の方が、総じてやりがいを感じている割合が高い。
- ・ やりがいを感じる内容については、年齢が若い層や勤続年数・業務経験年数が短い層では、「自分が成長している実感があること」の割合が高く、年齢が高い層や勤続年数・業務経験年数が長い層では「利用者やその家族に感謝されること」や「利用者の援助・支援や生活改善につながること」の割合が高い傾向が見られる。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 年齢では 30 歳代、40 歳代、勤続年数・業務経験年数では 3～10 年程度の中堅層において、特に、「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が高く表れた。
- ・ また、労働時間が週 45 時間を超える層で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」や「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が高くなっている。
- ・ このことから、中堅層の労働時間が長時間化する傾向があり、そのことが不満につながりやすいことがうかがわれる。
- ・ 男女別に見ると、男性は「処遇（給与・福利厚生等）」が高く、女性は「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満が高い傾向が見られ、女性は労働時間の短縮化による問題解決を望み、男性は長時間労働に見合う報酬を得ることによる解決を望んでいる様子が見られる。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 全般に年齢が高くなるほど、また、勤続年数・業務経験年数が長くなるほど、「現在の法人でずっと働きたい」割合が高まる傾向が見られる。
- ・ また、「契約社員・嘱託・パート等」よりも「正規職員」の方が「現在の法人でずっと働きたい」割合が高く、労働時間では「40～45 時間未満」を中心に短くなくても長くても勤務継続意向が低下する傾向が見られている。ここから、働き方が安定しているかどうか、勤務継続意向に影響していると考えられる。
- ・ 「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」「専門性が発揮できること」にやりがいを感じている人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、5 割を超えており、「専門性が発揮できない」ことを不満と回答した人は「1, 2 年での転職を検討している」の割合が 46.2%と高くなっている。
- ・ これらから、「処遇条件・労働条件」は不満に結びつきやすいが、具体的に転職を検討する背景には業務内容の「専門性」が影響していると考えられる。

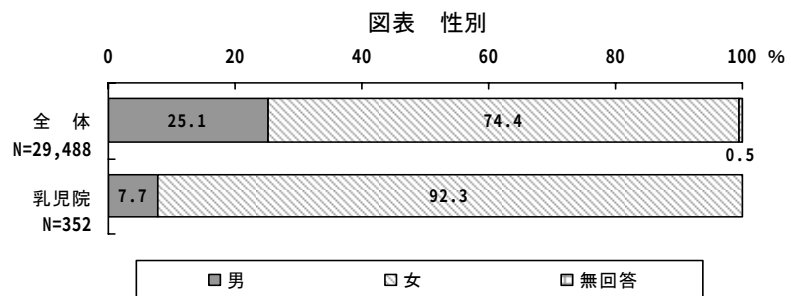
7. 乳児院

- 職員は、女性が圧倒的に多く 9 割を占める。全体平均と比べると、30 歳代、業務経験 3～15 年程度の中堅層が少なく 50 歳以上、業務経験 20 年以上のベテラン層が多い傾向が見られる。
- 正規職員の割合が全体平均に比べて高く、週労働時間は 40～50 時間が 7 割超を占める。
- 職場に対する不満は「特にない」の割合が全体平均に比べて高い。
- 全体平均に比べて勤務継続意向が高い。
- 職場でのやりがいでは、「専門性の発揮」「利用者の援助・支援や生活改善」の割合が全体平均に比べて高く、「利用者やその家族に感謝されること」が大幅に低いのが特徴である。

①回答者の属性

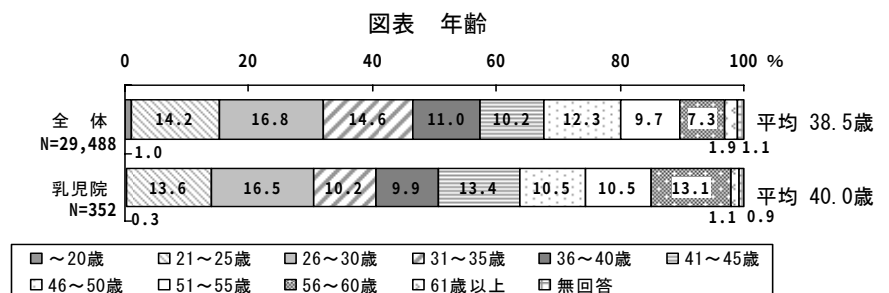
ア) 性別

女性が 92.3%、男性が 7.7%
と、女性が 9 割強を占めている。
全体平均に比べ、女性の割合が 17.9 ポイント高い。



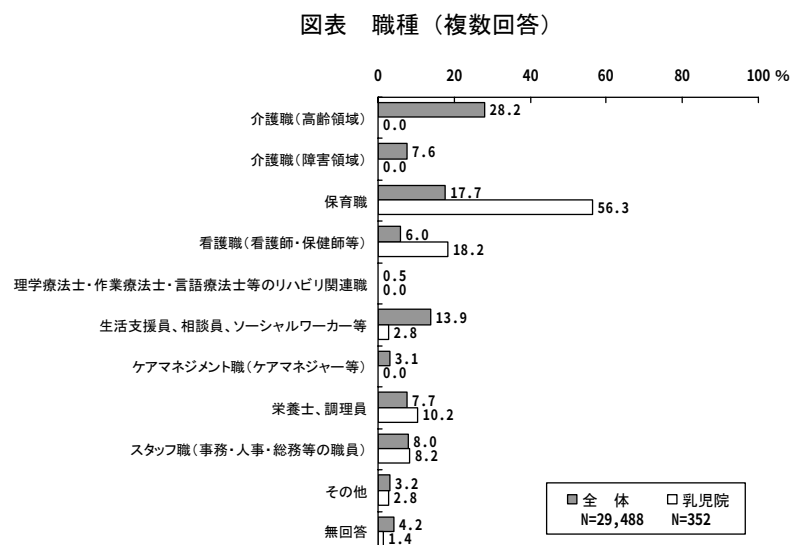
イ) 年齢

「26～30 歳」が 16.5%と最も多く、次いで「21～25 歳」(13.6%)、「41～45 歳」(13.4%)となっている。
全体平均に比べると、30 歳代がやや少なく、50 歳代がやや多い傾向が見られる。



ウ) 職種

「保育職」が 56.3%と最も多く、次いで「看護職(看護師・保健師等)」(18.2%)、「栄養士、調理員」(10.2%)となっている。

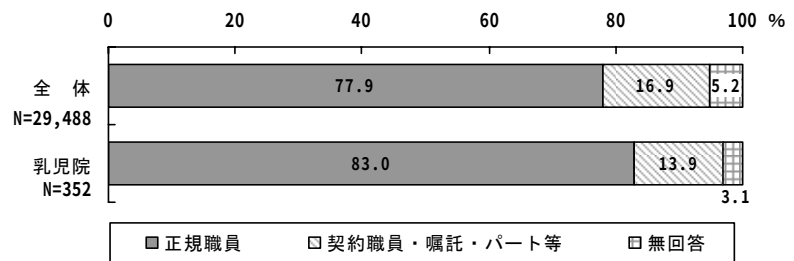


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、83.0%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は13.9%であった。

全体平均に比べ、「正規職員」の割合が5.1ポイント高い。

図表 雇用形態

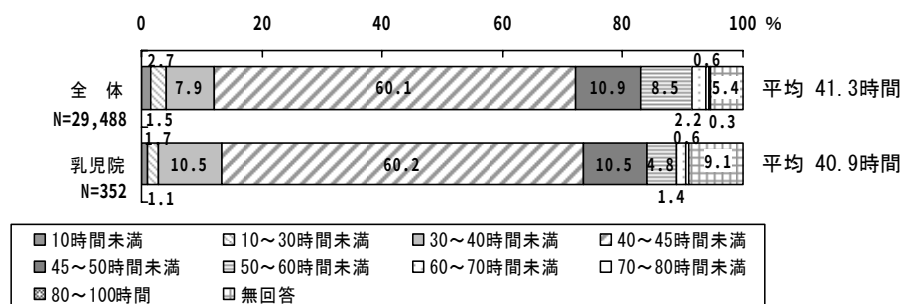


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が60.2%と最も多い。次いで「30～40 時間未満」、「45～50 時間未満」がともに10.5%となっている。

週あたり労働時間は、ほぼ全体平均の傾向と同じである。

図表 1週間当り労働時間

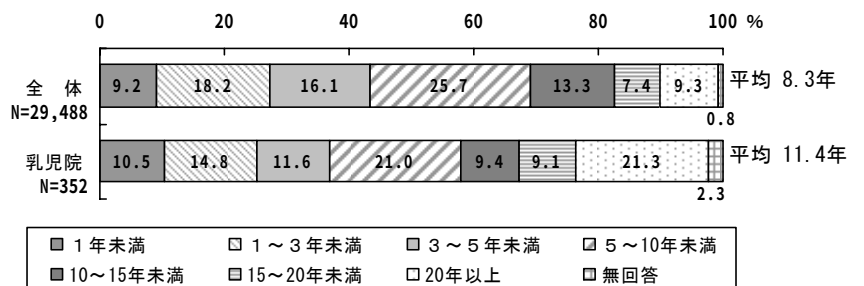


カ) 現在の法人での勤務年数

「20 年以上」が21.3%と最も多い。次いで「5～10 年未満」(21.0%)、「1～3 年未満」(14.8%)となっている。

全体平均に比べると、3～15 年の中堅層の割合が13.1ポイント低く、20 年以上のベテラン層の割合が12ポイント高い。

図表 現在の法人での勤務年数

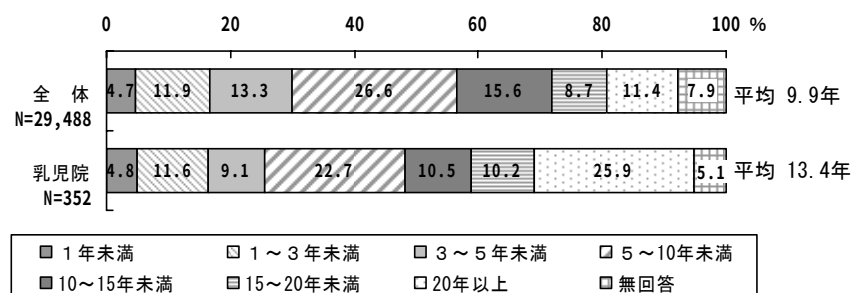


キ) 福祉分野での業務経験年数

「20 年以上」が25.9%と最も多い。次いで「5～10 年未満」(22.7%)、「1～3 年未満」(11.6%)となっている。

業務経験年数も、勤務経験年数と同じく、全体平均に比べると、3～15 年の中堅層の割合が低く、20 年以上のベテラン層の割合が高い。

図表 福祉分野での業務経験年数

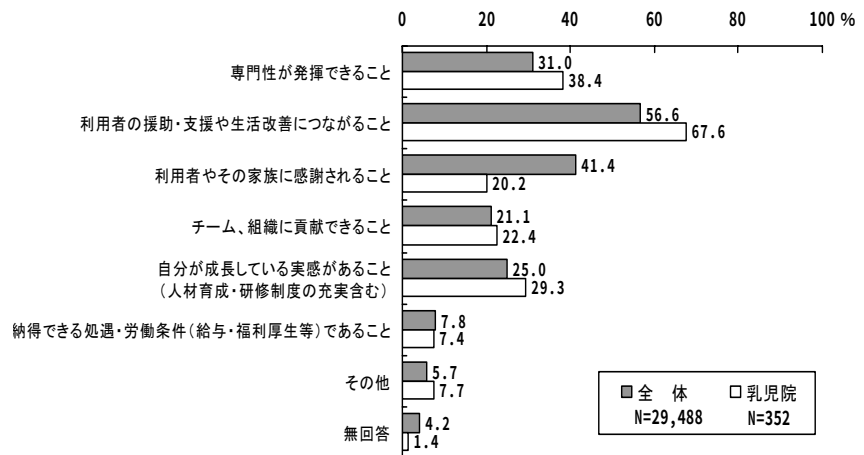


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 67.6%と最も高く、次いで「専門性が発揮できること」も 38.4%となっている。

全体平均に比べると、「専門性が発揮できること」「利用者の援助・支援や生活改善につながること」の割合が高く、「利用者やその家族に感謝されること」は 21.2 ポイントと大幅に低い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

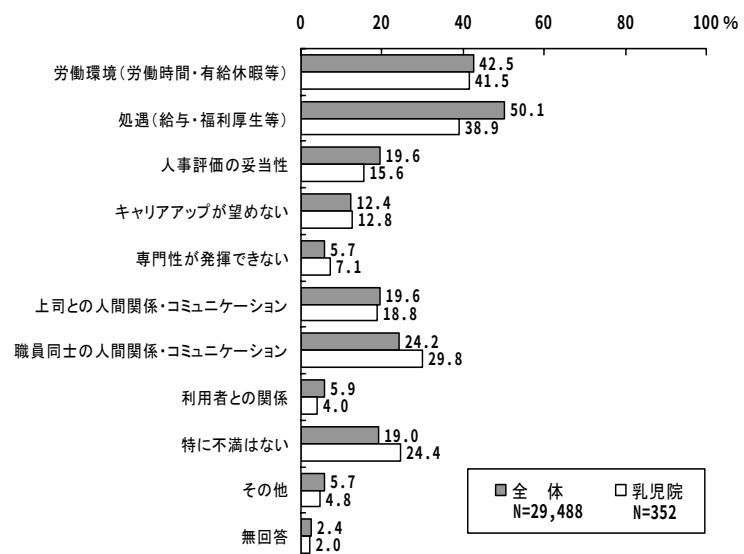


ケ) 職場に対する不満

「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」が 41.5%と最も高く、次いで「処遇 (給与・福利厚生等)」(38.9%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(29.8%)となっている。

全体平均に比べると、「特に不満はない」の割合が 5.4 ポイント高いが、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」は全体平均より 5.6 ポイント高い。

図表 職場に対する不満（複数回答）

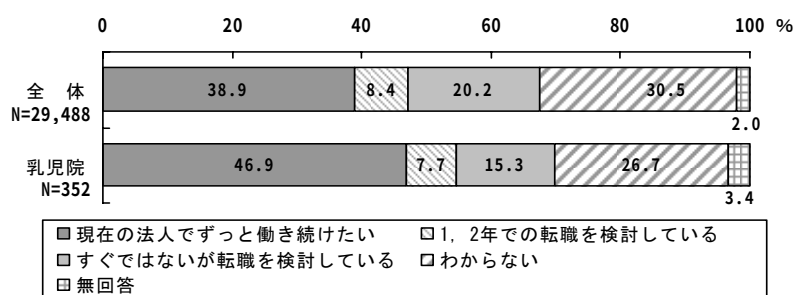


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 46.9%と最も多いが、「わからない」という回答も 26.7%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(15.3%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人でずっと働きたい」の割合が 8 ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなるにつれて「専門性が発揮できること」の割合が高い。
- ・ 勤務経験年数が 15 年以上のベテラン職員において「専門性が発揮できること」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 労働時間が「45 時間以上」においては「労働環境（労働時間・有給休暇等）」で全て 5 割を超えており、長時間労働への不満が強いと考えられる。
- ・ 「保育職」「看護職（看護師・保健師等）」では「労働環境（労働時間・有給休暇等）」に対する不満の割合が高く、「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」では「処遇（給与・福利厚生等）」への不満の割合が高い。
- ・ 業務経験年数で「5～10 年未満」「10～15 年未満」において「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満の回答割合が高くなっており、施設の中核を担う層で不満を感じる回答割合が高いといえる。「20 年以上」のベテラン職員と「5～10 年未満」の中核層で「人事評価の妥当性」について、他の業務経験年数と比較して不満の回答割合が高い。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど、業務経験年数が長くなればなるほど、「現在の法人ですっと働きたい」の回答割合が高くなっている。
- ・ 労働時間が「50 時間以上」においては、「70～80 時間未満」「80～100 時間」を除き「すぐではないが転職を検討している」が 4 割を超えている。
- ・ やりがいで「チーム、組織に貢献できること」「納得できる処遇条件・労働条件である」と回答した人は、「現在の法人ですっと働きたい」という継続意向である割合が高い。処遇・労働条件や職員自身の組織での位置づけ明確化は長期的な勤務継続に影響する要因であると考えられる。
- ・ 不満にて、「キャリアアップが望めない」「専門性が発揮できない」「人事評価の妥当性」と回答した人は「すぐではないが転職を検討している」割合が高い。専門性の発揮やキャリアアップ、また自身の能力や業務成果に対する評価の妥当性が勤務継続意向に影響する要因であると考えられる。

8. 母子生活支援施設

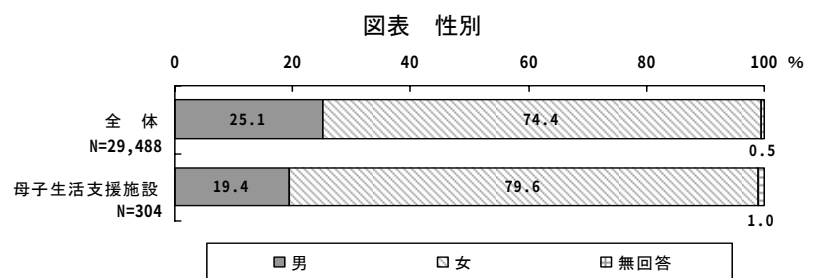
- 全体平均に比べ、女性の割合がやや高い。年齢では20歳代が少なく、50歳超が多い。20年以上のベテラン層の割合が高く、業務経験年数10～15年の中堅層が相対的に少ない。
- 正規職員の割合が全体平均に比べて低く、週労働時間も40時間未満の割合が高い。
- 「労働環境」や「処遇」への不満は全体平均に比べて少ない。「特に不満はない」の割合が全体平均に比べて13.2ポイント高い。
- 勤務継続意向が全体平均に比べて高い。
- やりがいでは「利用者の援助・支援や生活改善」が全体平均より高い反面、「専門性の発揮」が低い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が79.6%、男性が19.4%と、女性が約8割を占めている。

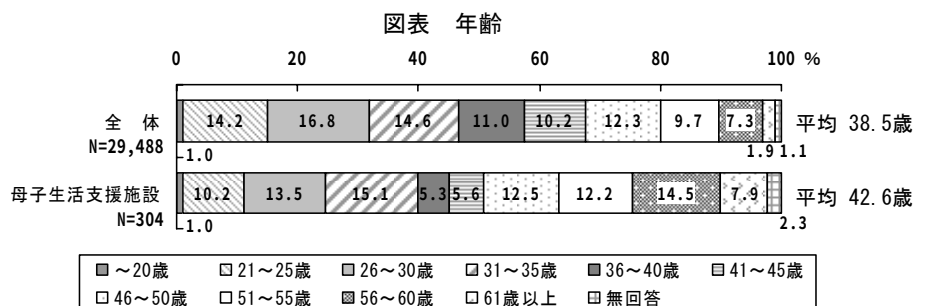
全体平均に比べ、女性の割合が5.2ポイント高い。



イ) 年齢

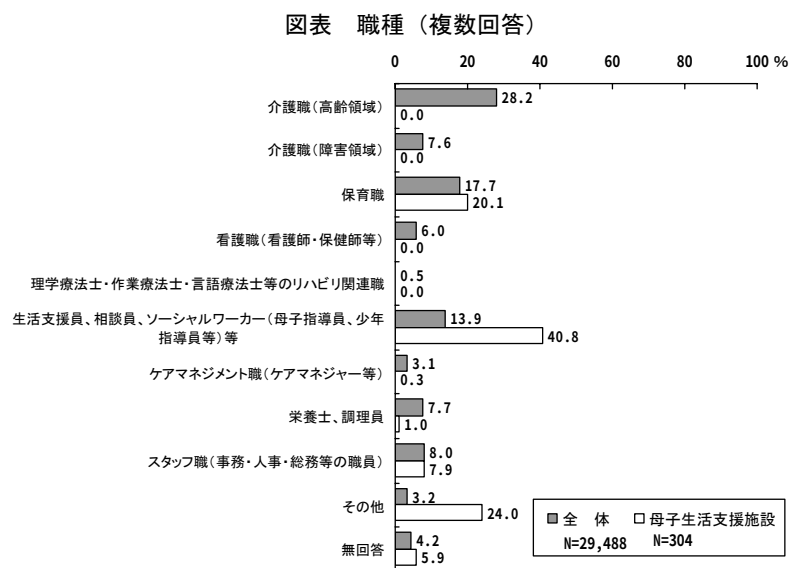
「31～35歳」が15.1%と最も多く、次いで「56～60歳」(14.5%)、「26～30歳」(13.5%)となっている。

全体平均に比べ、20歳代の割合が7.3ポイント低く50歳超の割合が15.7ポイント高い。



ウ) 職種

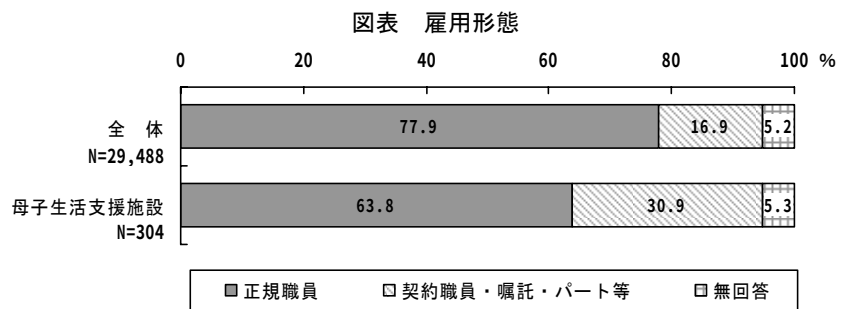
「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等(母子指導員、少年指導員等)」が40.8%と最も多く、次いで「その他」(24.0%)、「保育職」(20.1%)となっている。



エ) 雇用形態

「正規職員」が多く、63.8%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は30.9%であった。

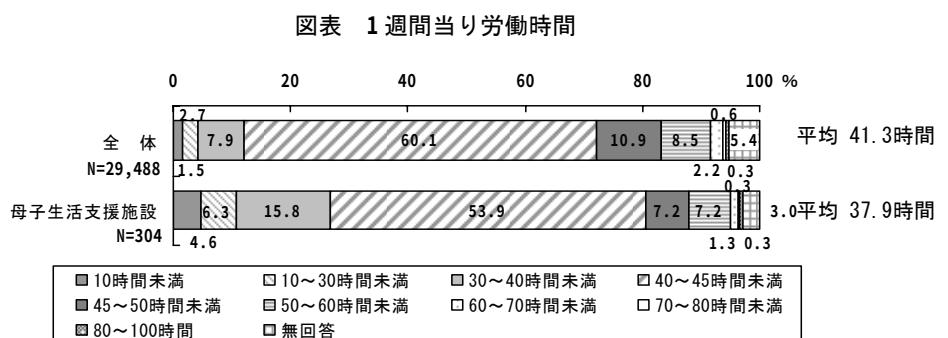
全体平均に比べ、「契約職員・嘱託・パート等」の割合が14ポイント高い。



オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が53.9%と最も多い。次いで「30～40 時間未満」(15.8%)となっている。

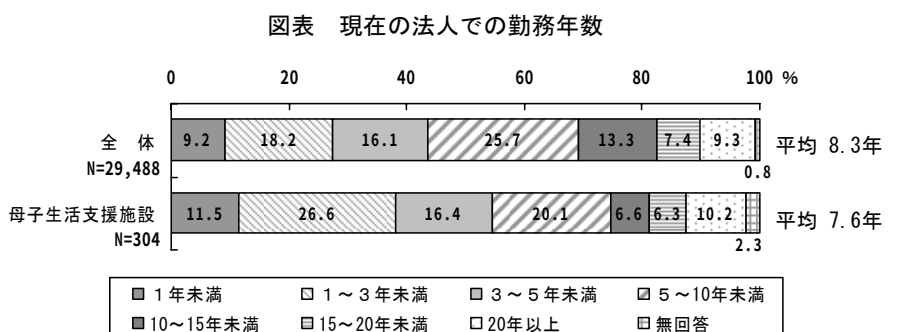
全体平均に比べ、40 時間未満の短時間労働の割合が 14.6ポイント高い。



カ) 現在の法人での勤務年数

「1～3年未満」が 26.6%と最も多い。次いで「5～10 年未満」(20.1%)、「3～5 年未満」(16.4%)となっている。

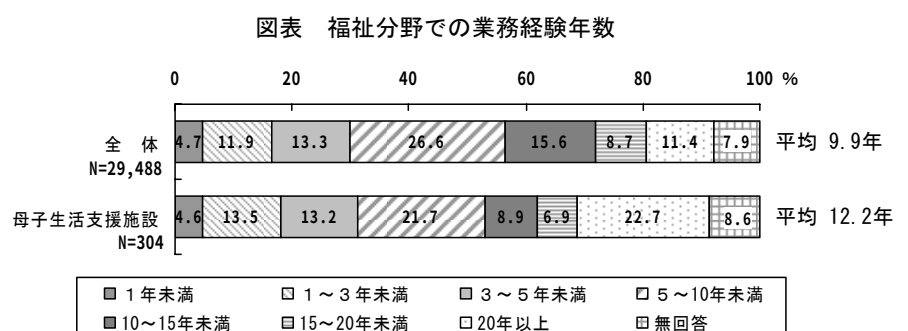
全体平均に比べると、5年未満の勤務年数の短い層の割合が 11 ポイント高く、5～15 年の中堅層の割合が12.3ポイント低い。



キ) 福祉分野での業務経験年数

「20 年以上」が 22.7%と最も多い。次いで「5～10 年未満」(21.7%)、「1～3 年未満」(13.5%)となっている。

全体平均に比べると、特に「10～15 年」の中堅層の割合が 6.7ポイント低く、20 年以上のベテラン層の割合が 11.3ポイント高い。

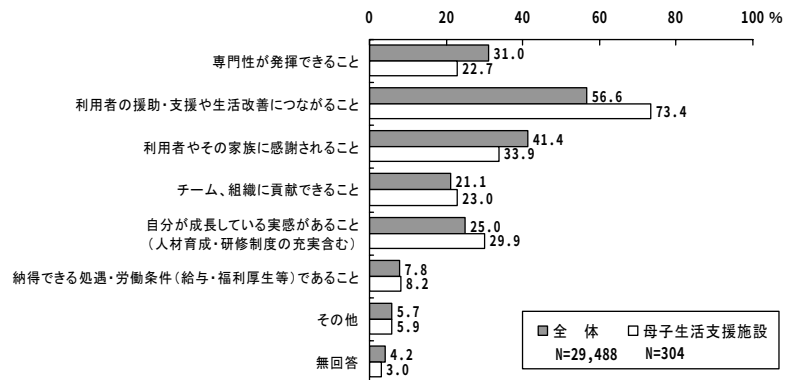


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 73.4%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 33.9%となっている。

全体平均と比べると、「利用者の援助・支援や生活改善につながること」の割合が 16.8 ポイント高く、「専門性が発揮されること」が 8.3 ポイント低い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

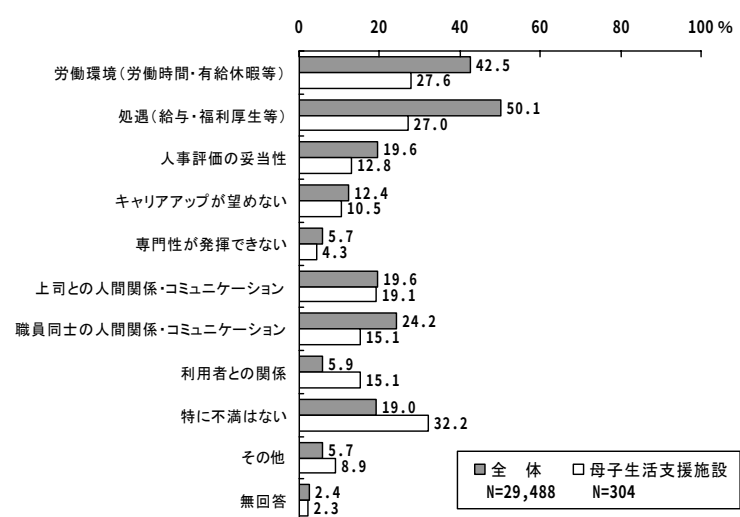


ケ) 職場に対する不満

「特に不満はない」が 32.2%と最も高く、次いで「労働環境 (労働時間・有給休暇等)」(27.6%)、「処遇 (給与・福利厚生等)」(27.0%)となっている。

全体平均に比べ、「特に不満はない」の割合が 13.2 ポイント高く、特に、「処遇」が全体平均より 23.1 ポイント、「労働環境」が 14.9 ポイントと大幅に低くなっているのが特徴である。

図表 職場に対する不満（複数回答）

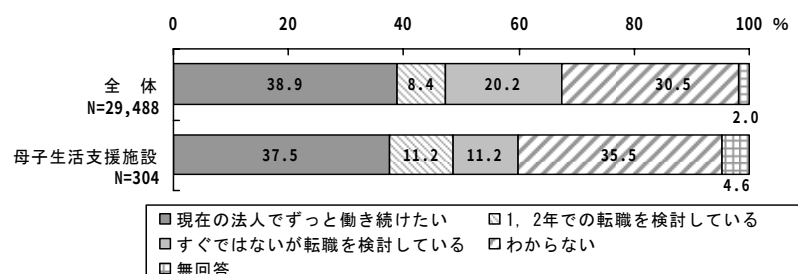


コ) 勤務継続意向

「現在の法人ですっと働きたい」が 37.5%と最も多いが、「わからない」という回答も 35.5%を占めた。「1,2 年での転職を検討している」、「すぐではないが転職を検討している」はともに 11.2%となっている。

全体平均と比べると、「現在の法人ですっと働きたい」割合はほぼ同程度であるが、「わからない」割合が 5 ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 「利用者の援助・支援や生活改善につながること」はすべての勤続年数において6割を超える回答割合となっている。
- ・ 勤続年数が10年以上の層において、「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」への回答割合が高くなっている。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 「26～30歳」という中核層で「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が強い。
- ・ 労働時間が50時間以上の層では「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への回答が5割を超えており、長時間労働への不満が強いと考えられる。
- ・ 「保育職」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満の割合が高く、生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等（母子指導員、少年指導員等）」では「処遇（給与・福利厚生等）」に対する不満が強い。
- ・ 勤務経験年数が「5～10年未満」といった中核層では他の業務経験年数と比較して「処遇（給与・福利厚生等）」への不満回答割合が高い。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢、業務経験年数があがるにつれて「現在の法人でずっと働きたい」への回答割合が高い傾向となっている。
- ・ 労働時間が「80～100時間」を除く「50時間以上」において、「1,2年での転職を検討している」への回答が3割を超えている。一方、やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」と回答した人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高い。以上より処遇・労働条件は長期的な勤務継続に影響する要因であると考えられる。
- ・ 不満にて、「人事評価の妥当性」「キャリアアップが望めない」と回答した人は「1,2年での転職を検討している」割合が高く、将来的なキャリア形成への不安や、自身の能力や業務成果に対する評価の妥当性が勤務継続意向を左右する大きな要因であると考えられる。

9. 児童養護施設

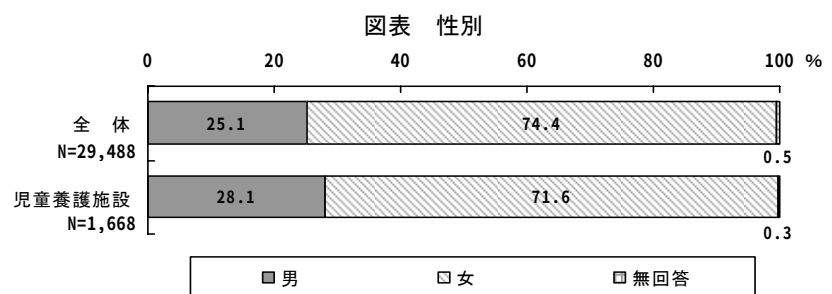
- 全体平均に比べ、男性がやや多く、年齢的には20歳代が多い。業務経験年数では3年未満の層と15年以上の層が相対的に多い傾向が見られる。
- 正規職員の割合が高く、週労働時間は50～80時間の長時間労働が多く見られ、全体平均より14.1ポイントと突出して高い。
- 「職員同士の人間関係・コミュニケーション」、「労働環境」への不満が全体平均よりやや高い。
- 全体平均と比べて勤務継続意向が高い。
- 職場でのやりがいでは、「利用者の援助・支援や生活改善」「自分が成長している実感」が全体平均より高い反面、「利用者やその家族に感謝されること」は低い。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が71.6%、男性が28.1%と、女性が7割強を占めている。

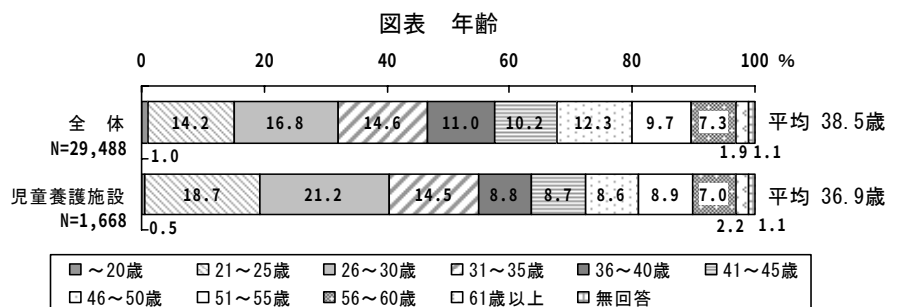
全体平均に比べ、男性の割合が3ポイント高い。



イ) 年齢

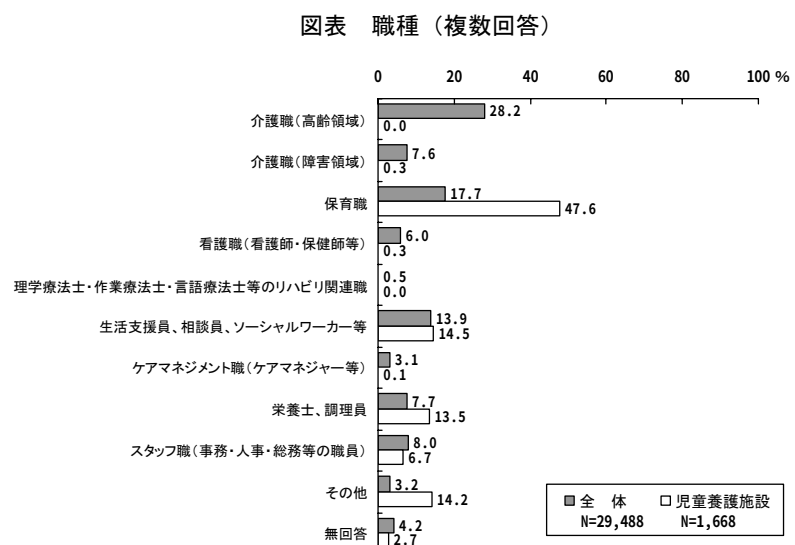
「26～30歳」が21.2%と最も多く、次いで「21～25歳」(18.7%)、「31～35歳」(14.5%)となっている。

全体平均に比べ、20歳代の割合が8.9ポイント高く、全般に若い傾向がある。



ウ) 職種

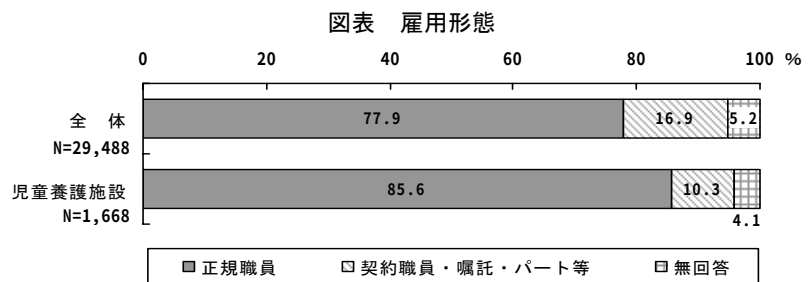
「保育職」が47.6%と最も多く、次いで「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」(14.5%)、「その他」(14.2%)となっている。



エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、85.6%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は10.3%であった。

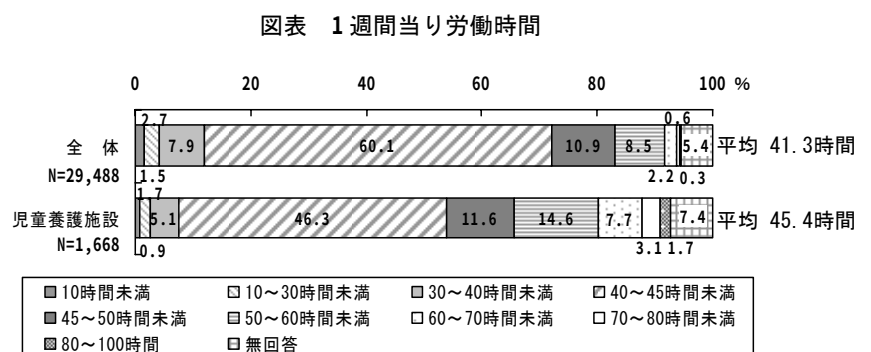
全体平均に比べ、「正規職員」の割合が7.7ポイント高い。



オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が46.3%と最も多い。次いで「50～60 時間未満」(14.6%)となっている。

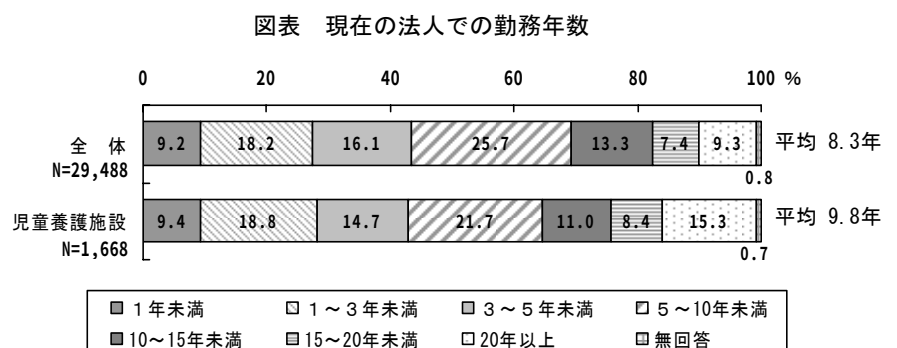
全体平均に比べ、週 50～80 時間の長時間労働の割合が14.1ポイント高い。



カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が21.7%と最も多い。次いで「1～3年未満」(18.8%)、「20 年以上」(15.3%)となっている。

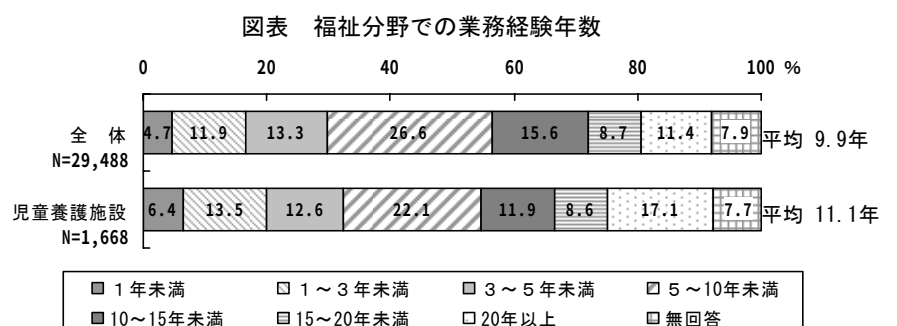
勤務経験年数の分布は、全体平均とおおむね同傾向であるが、20 年以上のベテラン職員の割合は6ポイント高い。



キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が22.1%と最も多い。次いで「20 年以上」(17.1%)、「1～3年未満」(13.5%)となっている。

全体平均に比べると、業務経験年数3～15 年の中堅層が少なく、3年未満の経験の浅い層と、15 年超のベテラン層の割合が高い傾向がある。

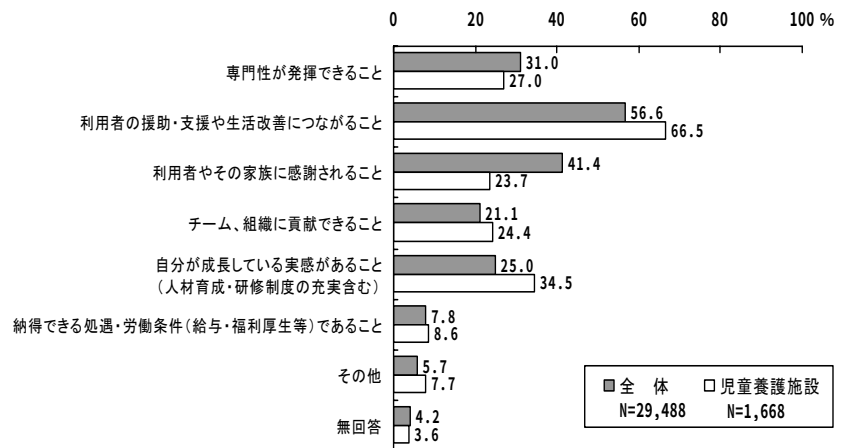


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 66.5%と最も高く、次いで「自分が成長している実感があること(人材育成・研修制度の充実含む)」も 34.5%となっている。

全体平均と比べると、「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 9.9 ポイント、「自分が成長している実感があること」が 9.5 ポイント高い反面、「利用者やその家族に感謝されること」は 17.7 ポイント低いといった特徴が見られる。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

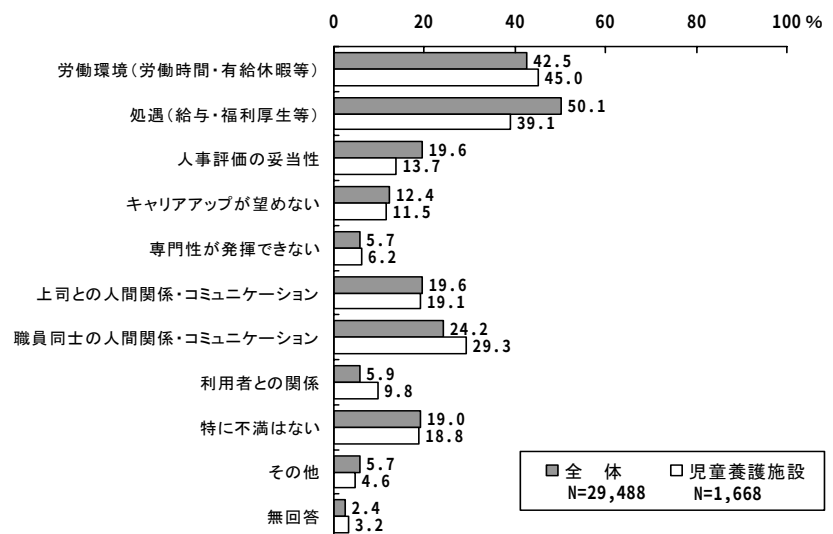


ケ) 職場に対する不満

「労働環境(労働時間・有給休暇等)」が 45.0%と最も高く、次いで「処遇(給与・福利厚生等)」(39.1%)、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(29.3%)となっている。

全体平均と比べ、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」が 5.1 ポイント、「利用者との関係」が 3.9 ポイント、「労働環境」が 2.5 ポイント上回っており、「処遇」「人事評価の妥当性」などへの不満は低い。

図表 職場に対する不満（複数回答）

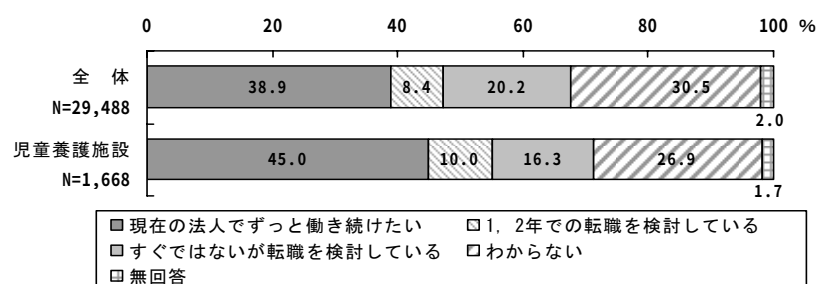


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 45.0%と最も多いが、「わからない」という回答も 26.9%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(16.3%)となっている。

全体平均と比べ、「現在の法人でずっと働きたい」の割合は 6.1 ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど、業務経験年数が長くなればなるほど「チーム、組織に貢献できること」「専門性が発揮できること」の割合が高い。
- ・ 年齢が若く、業務経験年数が低い層は「自分が成長している実感があること」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 男性では、「処遇（給与・福利厚生等）」への不満が非常に強い。
- ・ 20歳～40歳の層において、「労働環境（労働時間・有給休暇等）」が、20歳代において「処遇（給与・福利厚生等）」が4割以上の高い回答割合を示しており、若手層の労働環境、処遇に対する不満が強い。
- ・ 労働時間が45時間以上の層では「労働環境（労働時間・有給休暇等）」「処遇（給与・福利厚生等）」の回答割合が高く、長時間労働、それに対する処遇の妥当性に関して不満が感じられていると考えられる。
- ・ 「保育職」「ケアマネジメント職」「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」「介護職（障害者領域）」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高く、「介護職（障害者領域）」「ケアマネジメント職」「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」では「処遇」への不満回答割合が高い。
- ・ 業務経験年数が「1年未満」「1～3年未満」「3～5年未満」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高く、業務経験年数が浅い層の不満が高いといえる。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど「現在の法人ですべて働きたい」の回答割合が高くなる傾向が見られる。逆に業務経験が浅い層は「すぐではないが転職を検討している」の回答が他の業務経験年数と比較して高くなっており、若手層の継続意向が低いといえる。
- ・ 労働時間が60時間以上において、「1,2年での転職を検討している」の回答割合が2割を超えている。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人ですべて働きたい」という継続意向である割合が高い。処遇・労働条件や組織への貢献が長期的な勤務継続意向に影響を与えられとされる。
- ・ 不満にて、「キャリアアップが望めない」と回答した人は「すぐではないが転職を検討している」と回答する割合が高く、将来的なキャリア形成の不透明さは勤務継続意向に影響する要因であると考えられる。

10. 保育所

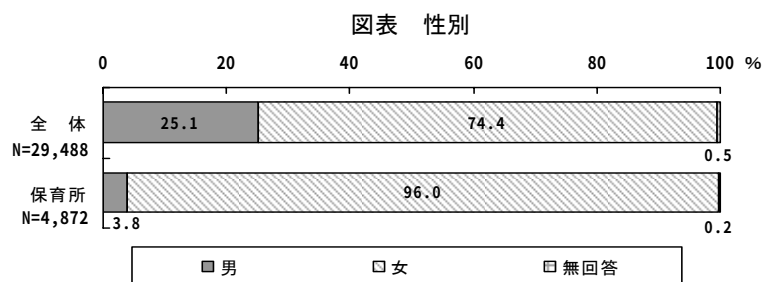
- 職員は、女性が圧倒的に多く 9 割を占める。全体平均に比べると、年齢的には 20 歳代が多く、現時法人での勤務年数では 3 年未満の層と 20 年以上の層が相対的に多い傾向が見られる。
- 正規職員の割合は全体平均に比べて低く、週労働時間は 40～50 時間が 68% と多くを占める。
- 「労働環境」や「処遇」への不満も全体平均に比べ少ない。
- 全体平均と比べて勤務継続意向も高い。
- 職場でのやりがいで「専門性が発揮できること」が突出して高く、全体平均に比べて 24.2 ポイント上回っている。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が 96.0%、男性が 3.8%と、女性が 9 割以上を占めている。

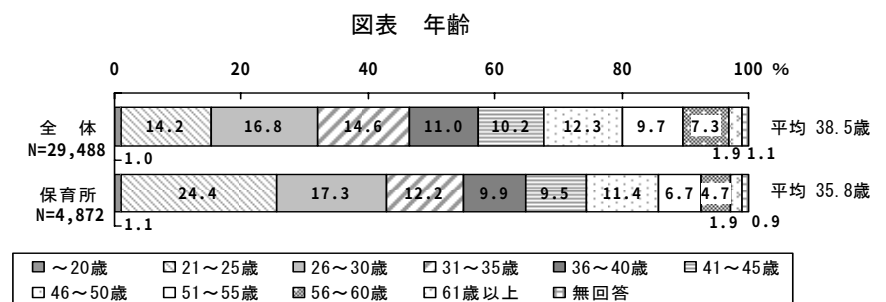
全体平均に比べ、女性の割合が 21.6 ポイント高い。



イ) 年齢

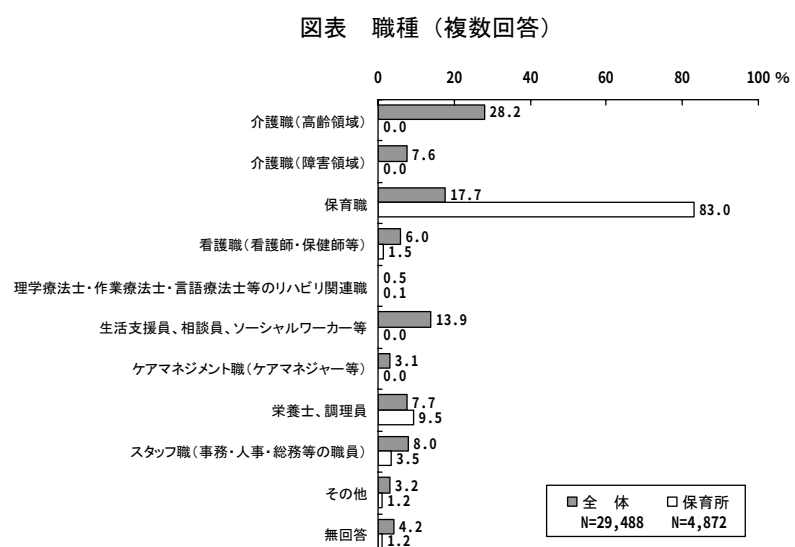
「21～25 歳」が 24.4%と最も多く、次いで「26～30 歳」(17.3%)、「31～35 歳」(12.2%)となっている。

全体平均に比べ、20 歳代の職員の割合が 10.6 ポイント高く、全般に若い傾向が見られる。



ウ) 職種

「保育職」が 83.0%と最も多く、次いで「栄養士、調理員」(9.5%)、「スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)」(3.5%)となっている。

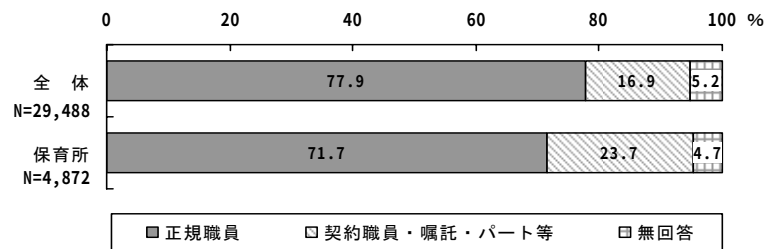


エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、71.7%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は23.7%であった。

全体平均に比べ、「契約職員・嘱託・パート等」の割合が6.8ポイント高い。

図表 雇用形態

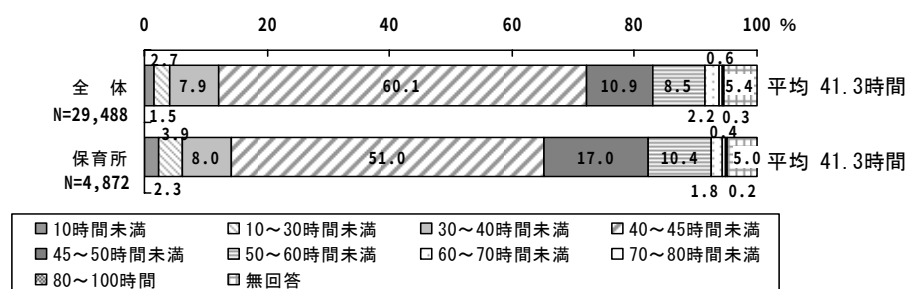


オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が 51.0%と最も多い。次いで「45～50 時間未満」(17.0%)となっている。

全体平均に比べると「40～45 時間未満」が 9.1 ポイント少なく、「45～50 時間未満」が 6.1 ポイント多いが、週 30 時間未満の短時間労働や、週 45 時間以上の長時間労働の割合は、全体平均と同水準となっている。

図表 1週間当り労働時間

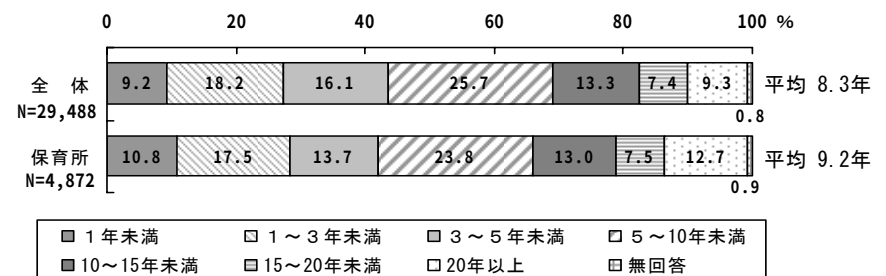


カ) 現在の法人での勤務年数

「5～10 年未満」が 23.8%と最も多い。次いで「1～3年未満」(17.5%)、「3～5年未満」(13.7%)となっている。

勤務経験年数の分布は、ほぼ全体平均と同傾向となっている。

図表 現在の法人での勤務年数

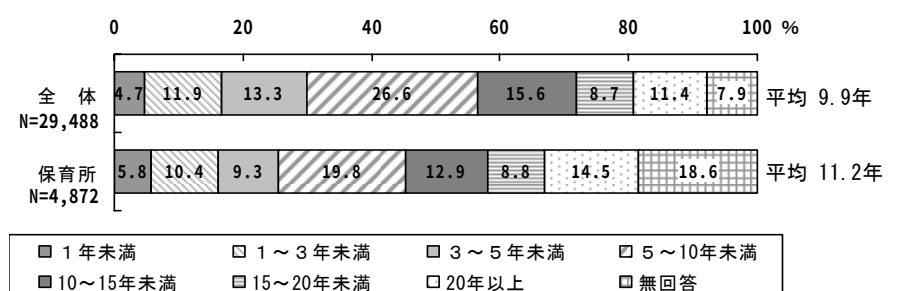


キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が 19.8%と最も多い。次いで「20 年以上」(14.5%)、「10～15 年未満」(12.9%)となっている。

無回答の割合が 18.6%と高いことから全体平均との単純な比較は難しいが、無回答を除いて考えれば、3年未満程度の経験の短い職員と、15 年以上の職員の割合が高い。

図表 福祉分野での業務経験年数

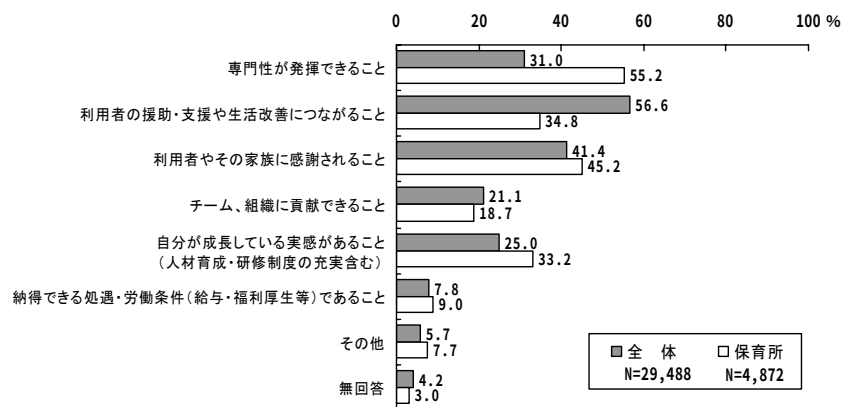


ク) 職場でのやりがい

「専門性が発揮できること」が 55.2%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」も 45.2%となっている。

全体平均に比べると、「専門性が発揮できること」が 24.2 ポイント高く、「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 21.8 ポイント低い。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

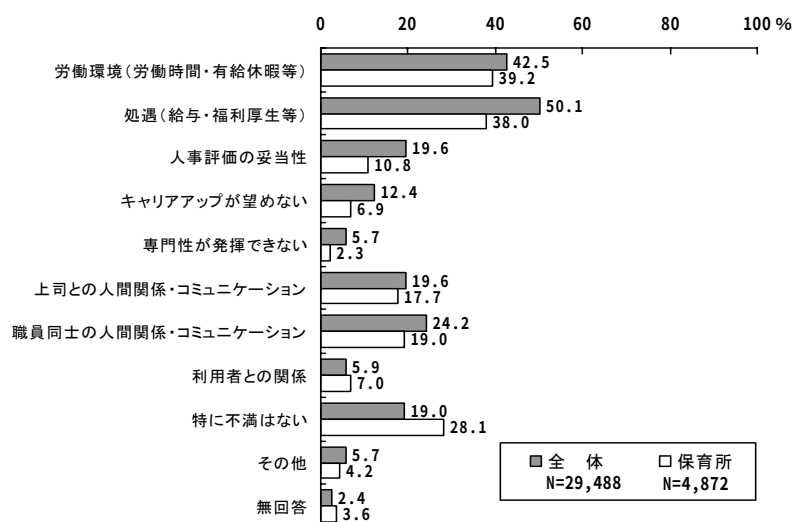


ケ) 職場に対する不満

「労働環境(労働時間・有給休暇等)」が 39.2%と最も高く、次いで「処遇(給与・福利厚生等)」(38.0%)、「特に不満はない」(28.1%)となっている。

全体平均に比べ、「労働環境」「処遇」に対する不満が少なく、「特に不満はない」割合も高くなっている。「職員同士の人間関係・コミュニケーション」は、全体平均よりやや高い傾向が見られる。

図表 職場に対する不満（複数回答）

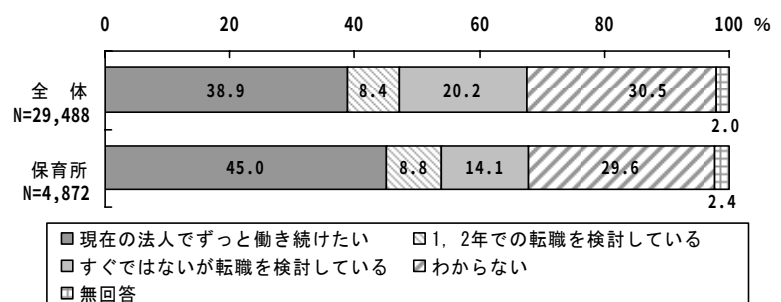


コ) 勤務継続意向

「現在の法人ですっと働きたい」が 45.0%と最も多いが、「わからない」という回答も 29.6%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(14.1%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人ですっと働きたい」の割合が高い傾向が見られる。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が上がるにつれて「専門性が発揮できること」「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）であること」「チーム、組織に貢献できること」の割合が高い。
- ・ 業務経験年数が長いほど「専門性が発揮できること」「納得できる処遇・労働条件（給与・福利厚生等）」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 20歳代において「労働環境（労働時間・有給休暇等）」について4割以上の高い回答割合を示しており、若手職員の労働環境に対する不満が多い。
- ・ 労働時間が45時間以上の層においては「労働環境（労働時間・有給休暇等）」を不満とする回答が全て5割を超えている。また、労働時間が50時間以上においては「処遇（給与・福利厚生等）」でも6割以上が不満と回答しており、長時間労働、それに対する処遇の妥当性に関して不満が強い。
- ・ 「保育職」「栄養士、調理員」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高く、「理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職」「保育職」「栄養士、調理員」では「処遇（給与・福利厚生等）」への不満回答割合が高い。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなるほど、また継続年数、業務経験が長くなればなるほど、「現在の法人ですずっと働きたい」の回答割合が高くなる傾向が見られる。
- ・ 労働時間が50時間以上において、「すぐではないが転職を検討している」の回答割合が2割を超えている。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人ですずっと働きたい」という継続意向である割合が高い。処遇・労働条件や職員自身の組織での位置づけ明確化は長期的な勤務継続に影響する要因であると考えられる。
- ・ 不満にて、「専門性が発揮できない」「上司との人間関係・コミュニケーション」と回答した人は「1,2年での転職を検討している」割合が高く、「キャリアアップが望めない」と回答した人も「すぐではないが転職を検討している」と回答する割合が高い。専門性の発揮やキャリアアップ、組織・人間関係が継続意向を左右する大きな要因であると考えられる。

11. 救護施設

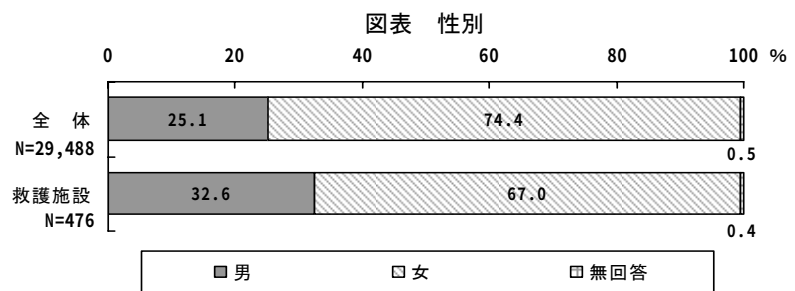
- 職員は、全体平均に比べ、男性が多く、20歳代が少ない。勤務年数・業務経験年数に照らしても、全体平均に比べると10年超のベテラン職員の割合が高い傾向が見られる。
- 正規職員の割合が高く87.0%を占めており、週30時間未満の短時間労働や週45時間以上の長時間労働の割合は低く、週労働時間はおおむね所定時間どおりとなっている。
- 「労働環境」や「処遇」への不満も全体平均に比べ少ない。
- 全体平均と比べて勤務継続意向が高い。
- 職場に対する不満では、「職員同士の人間関係・コミュニケーション」が全体平均よりやや高めである。

①回答者の属性

ア) 性別

女性が67.0%、男性が32.6%と、女性が7割弱を占めている。

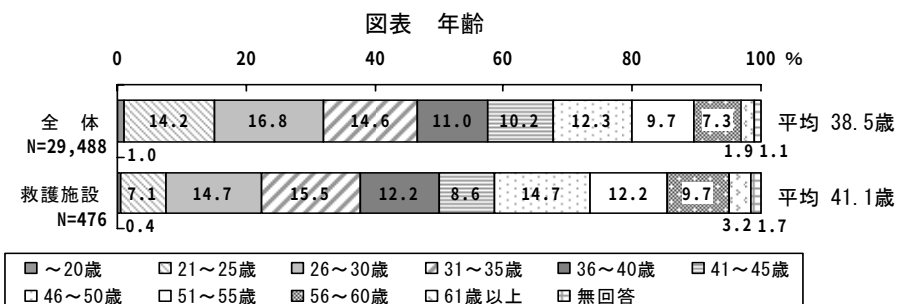
全体平均に比べ、男性の割合が7.5ポイント高い。



イ) 年齢

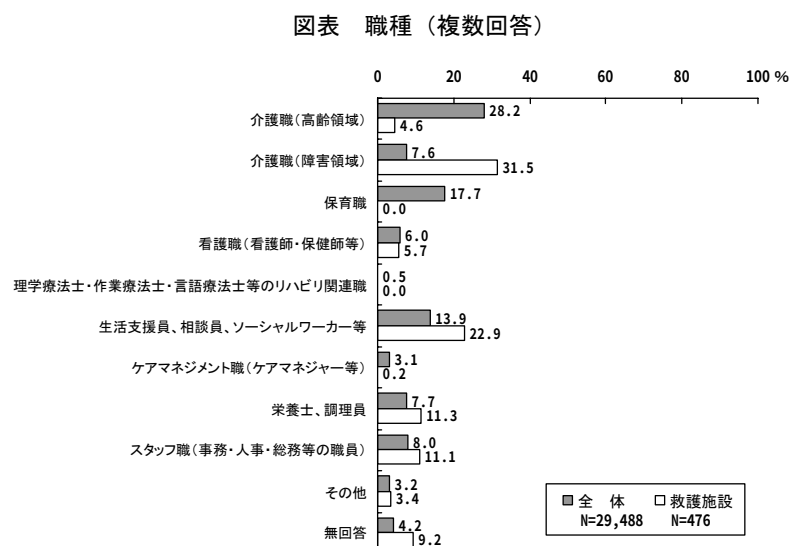
「31～35歳」が15.5%と最も多く、次いで「26～30歳」、「46～50歳」がともに14.7%となっている。

全体平均に比べると、20歳代の割合が9.2ポイント少なく、総じて年齢は高い。



ウ) 職種

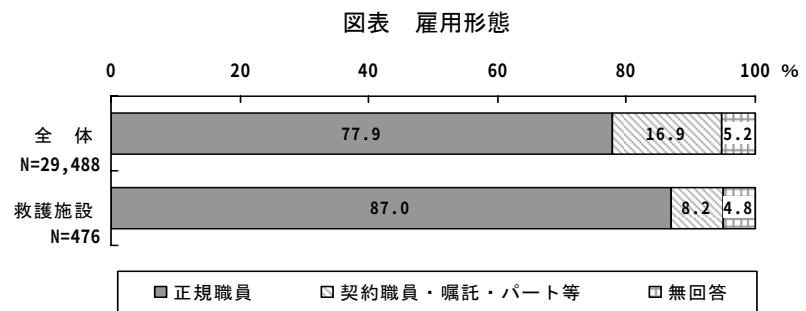
「介護職(障害者領域)」が31.5%と最も多く、次いで「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」(22.9%)、「栄養士、調理員」(11.3%)となっている。



エ) 雇用形態

「正規職員」が圧倒的に多く、87.0%を占めている。「契約職員・嘱託・パート等」は 8.2%であった。

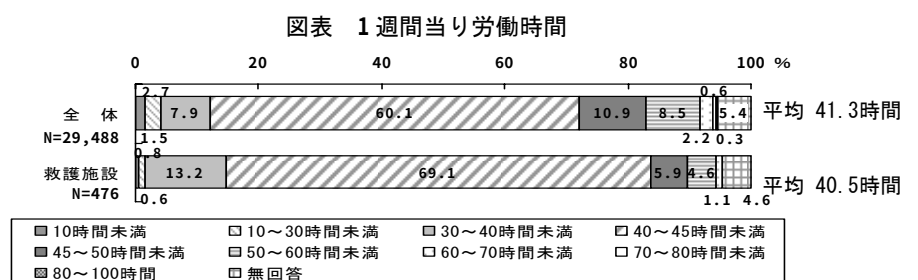
全体平均に比べ、「正規職員」の割合が 9.1 ポイント高い。



オ) 1週間当り労働時間

「40～45 時間未満」が 69.1%と最も多い。次いで「30～40 時間未満」(13.2%)となっている。

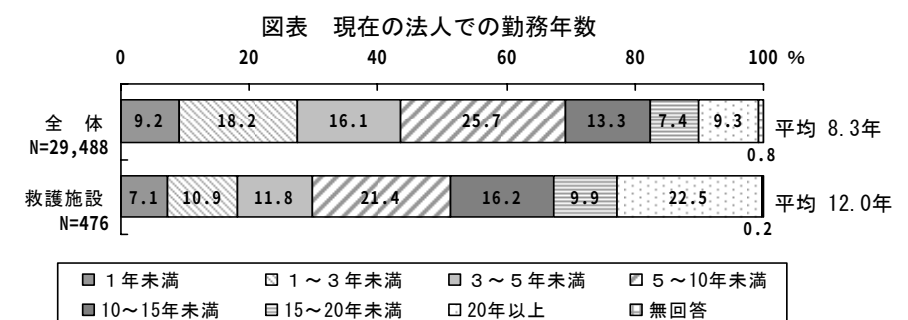
全体平均に比べ、週 30 時間未満の短時間労働や、週 45 時間以上の長時間労働の割合が低い傾向が見られる。



カ) 現在の法人での勤務年数

「20 年以上」が 22.5%と最も多い。次いで「5～10 年未満」(21.4%)、「10～15 年未満」(16.2%)となっている。

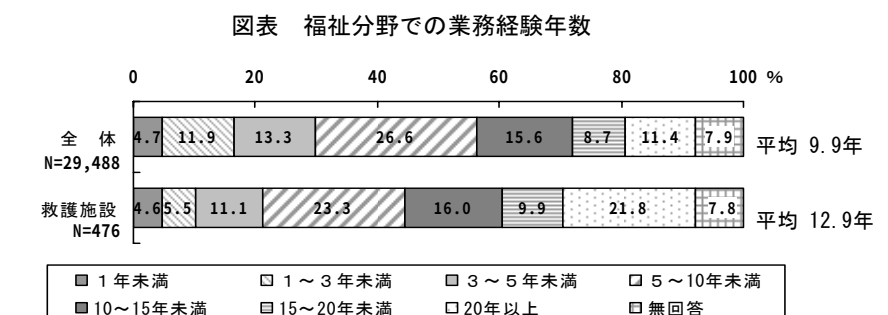
全体平均に比べ、1～5年未満の割合が低く、10 年以上の割合が高い。



キ) 福祉分野での業務経験年数

「5～10 年未満」が 23.3%と最も多い。次いで「20 年以上」(21.8%)、「10～15 年未満」(16.0%)となっている。

勤務年数と同様、全体平均に比べ、1～5年未満の割合が低く、10 年以上の割合が高い。

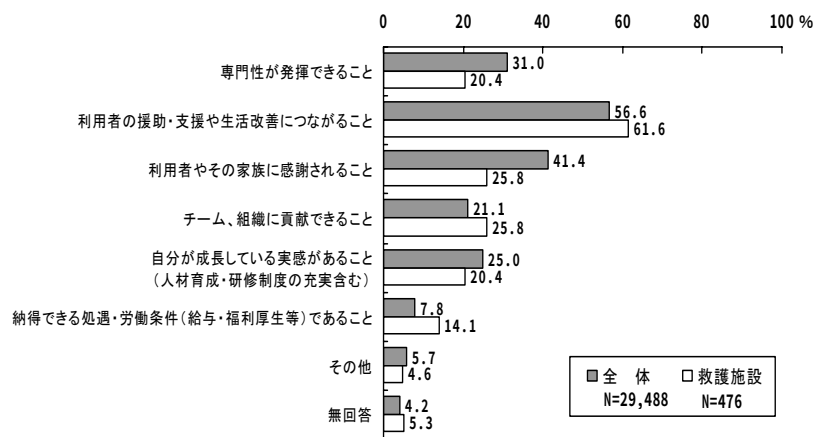


ク) 職場でのやりがい

「利用者の援助・支援や生活改善につながること」が 61.6%と最も高く、次いで「利用者やその家族に感謝されること」、「チーム、組織に貢献できること」も 25.8%となっている。

全体平均に比べ、「専門性が発揮できること」「利用者やその家族に感謝されること」の割合が大幅に低い傾向が見られる。

図表 職場でのやりがい（複数回答）

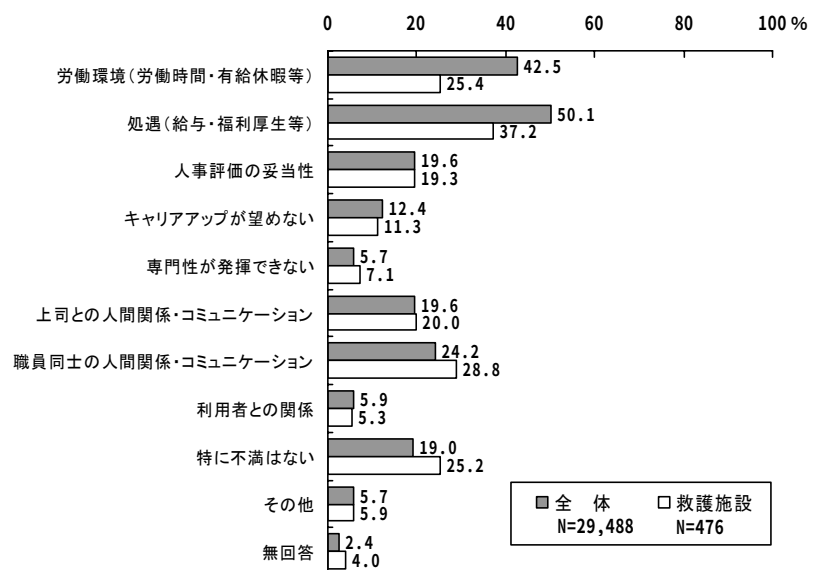


ケ) 職場に対する不満

「処遇(給与・福利厚生等)」が 37.2%と最も高く、次いで「職員同士の人間関係・コミュニケーション」(28.8%)、「労働環境(労働時間・有給休暇等)」(25.4%)となっている。

全体平均に比べ、「労働環境」「処遇」に対する不満が少なく、「特に不満はない」割合も高くなっている。「職員同士の人間関係・コミュニケーション」は、全体平均よりやや高い傾向が見られる。

図表 職場に対する不満（複数回答）

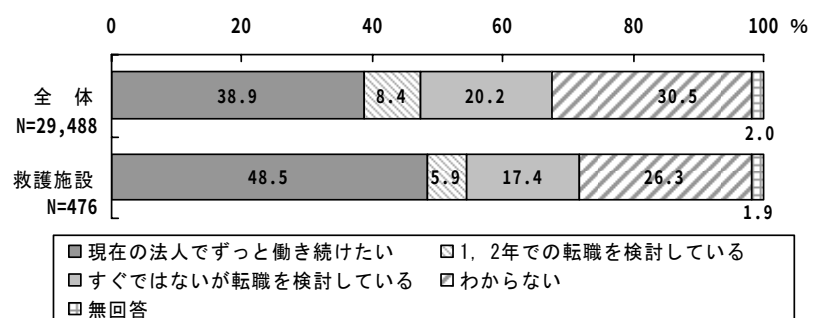


コ) 勤務継続意向

「現在の法人でずっと働きたい」が 48.5%と最も多いが、「わからない」という回答も 26.3%を占めた。次いで「すぐではないが転職を検討している」(17.4%)となっている。

全体平均に比べ、「現在の法人でずっと働きたい」の割合が 9.6ポイント高い。

図表 勤務継続意向



②属性クロス分析からの示唆

ア)「やりがい」に関する属性クロス

- ・ 年齢が高くなればなるほど「チーム、組織に貢献できること」の割合が高い。
- ・ 年齢が若く、また業務経験年数が浅い層では「自分が成長している実感があること」の割合が高い。
- ・ 業務経験年数が「10～15 年未満」の中核層で「納得できる処遇・労働条件」の割合が高い。

イ)「不満」に関する属性クロス

- ・ 男性は「処遇（給与・福利厚生等）」、女性は、「労働環境（労働時間・有給休暇等）」「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」への不満が強い。
- ・ 労働時間が 50 時間以上においては「労働環境（労働時間・有給休暇等）」を不満とする回答が 5 割を超えており、また労働時間が 45 時間以上においては「処遇（給与・福利厚生等）」を不満とする回答も 5 割を超えており、長時間労働、それに対する処遇の妥当性に関して不満が感じられていると考えられる。
- ・ 「介護職（高齢者領域）」「介護職（障害者領域）」で「労働環境（労働時間・有給休暇等）」への不満回答割合が高く、「生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等」「介護職（障害者領域）」では「処遇（給与・福利厚生等）」への不満回答割合が高い。
- ・ 「5～10 年未満」「10～15 年未満」「15～20 年未満」で「人事評価の妥当性」への不満回答割合が高く、中核からベテラン職員の不満が高いといえる。

ウ)「勤務継続意向」に関する属性クロス

- ・ 女性より男性、若い層より年齢の高い層の方が「現在の法人でずっと働きたい」の回答割合が高い。
- ・ 労働時間が 45 時間以上において、「すぐではないが転職を検討している」の回答割合が 3 割を超えている。
- ・ やりがいで「納得できる処遇条件・労働条件である」「チーム、組織に貢献できること」と回答した人は、「現在の法人でずっと働きたい」という継続意向である割合が高く、処遇・労働条件の見直しや職員自身の組織での位置づけの明確化によってやりがいを向上させられる可能性があると考えられる。
- ・ 不満にて、「キャリアアップが望めない」「専門性が発揮できない」と回答した人は「すぐではないが転職を検討している」割合が高い。専門性の発揮やキャリアアップが継続意向を左右する大きな要因であると考えられる。

IV. 全体総括

(1) 法人調査総括

①離職に関する現状

- 離職率は全体平均で 11.0%。
- 離職率は「高齢者関連事業実施法人」「都市部」で高い傾向が見られる。
- 地域的には、「首都圏」「中部圏」「近畿圏」「中国（山陽）圏」が平均よりも高い。これらの地域は有効求人倍率が高く、介護職の充足率（充足された求人数を新規求人数で除したもの。）も低いことから、地域における雇用状況に影響を受けていると考えられる。

②人材の確保に関する現状

- 1年間で新規採用を行う正規職員数の平均は 6.7 人。平均採用率（採用数／正規職員数）は 11.4%である。
- 採用・確保が困難な職種としては、「看護職（看護師・保健師等）」「介護職（高齢領域）」で、特に「施設の現場で具体的なサービスを提供する人材」が最も困難な状況である。
- 地域的には離職率と同様に、「首都圏」「中部圏」「近畿圏」「中国（山陽）圏」の採用困難度が比較的高い。
- 採用に「結びつきやすい」募集方法としては、「高校・専門学校・大学を通じた募集」が最も多く、次いで「ハローワークを通じた募集」となっている。一方で、「結びつきにくい」募集方法としては「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」「一般的な求人雑誌広告への掲載」があげられており、「学校とのつながり」を重視した採用が最も確実性が高いと言える。

③職員の継続意向を高める取組

離職率が低く、人材が長期的に育成・成長していると思われる組織の特徴を見てみると、その特徴は大きく以下の5つに整理することができる。

ア) 理念・価値を共有している（P56 参照）

- 本調査では、離職率が低い法人ほど、事業理念を共有していると回答した割合が高い。
- 法人そのものにどのような価値があるのか、どのような方向を目指しているのかが共有されており、職員個人が働く意義を見出しやすくなっていることが、低い離職率につながっていると考えられる。

イ) 厚みのある組織構成（P58 参照）

- 本調査では、離職率が低い法人ほど、正規職員の割合が高く、リーダー的な役割を果たす人材（主任・係長・現場リーダー等の基幹職員）について「法人が期待する水準に達している」「ある程度法人が期待する水準に達している」と回答している割合が高い。
- 現場リーダーのレベルが高く、現場での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行われることによって、組織が活性化し、低い離職率につながって

いると考えられる。

ウ) コミュニケーションが円滑（P56 参照）

- 職員間のコミュニケーションについて、本調査では離職率が低い法人は「どちらかと言えば良い」と回答した割合が多く、離職率が高い法人は「どちらかと言えば悪い」と回答した割合が高い。また、離職率が低い法人ほど、職員意識・意向調査や職員満足度調査を実施している割合が高い。
- 職員間のコミュニケーションが良好であるために、職員相互に良好な人間関係が構築されやすくなっていると考えられる。また、職員意識調査など、多様なツールを使って職員の声を引き上げようとする姿勢が、働きやすい職場を作り出し、低い離職率につながっていると考えられる。

エ) 成長機会が豊富にある（P59 参照）

- 本調査では、離職率が低い法人ほど、OJT に加えて、研修機会（Off-JT）を設けている割合が高い。
- 職員育成のために必要な「仕組」と「人」の両面が充実している。「仕組」の面では、OJT と OFF-JT を組み合わせた多様な研修機会が設けられており、職員育成を支えている。「人」の面では、人材育成を中心的に担う現場リーダーのレベルが高く、現場での人材育成が効果的に行われることで、低い離職率につながっていると考えられる。
- 他施設や他分野の人材との交流機会を設けることで職員の成長を支援している。このような取組により職員にとっては当該法人に勤務することで自分自身がより高いレベルへと成長できると感じられることで、離職率が低くなっていると考えられる。
- 専門性や適性・能力等を考慮した人材配置により、職員の持てる資質が遺憾なく発揮される環境が作り出されている。

オ) 労務環境が良好・安定的（P60 参照）

- 本調査では離職率が低い法人ほど、時間外労働時間が少なく、離職率が高い法人では「5 時間～10 時間未満」「10 時間以上」と回答した割合が高い。また、離職率が低い法人において、比較的有給休暇を取得できている割合も高い。
- 時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得など、労務環境の改善に取り組むことで、働きやすい職場を作り出している。このことで、離職率が低くなっていると考えられる。
- 定期的に年度替わりに採用活動を実施することで、人員の確保や配置が無理なく行われていると考えられる。このことで、余裕を持った人員構成が実現し、離職率が低く抑えられていると考えられる。

離職に影響を与える要因は以上のように整理できるが、その全てに関して取組まなければ離職を防ぐことができないわけではない。組織の規模や人員構成等に応じて、どの要因が最も自らの組織において影響度が高い要因なのかについて注意深く見極め、取組の優先順位を明確化した上で順次実践していくことが望ましい。

離職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】

- ・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

【高い現場リーダー人材のレベル】

- ・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】

- ・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

人材育成

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)

- ・「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】

- ・「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】

- ・「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】

- ・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

(2) 職員調査総括

離職率とやりがい、不満との関係性は、以下のように整理できる。

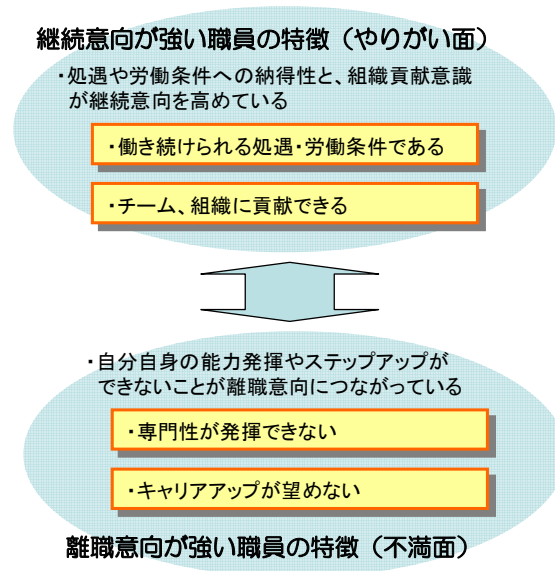
①継続意向に関連する要因

- 継続意向が強い職員の特徴としては、「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により、モチベーションが維持されていると考えられる。
- 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としては、「専門性が発揮できない」「キャリアアップが望めない」との不満が強い。
- 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）



(3) 法人調査結果と職員調査結果の比較

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

(4) 今後に向けた提言（法人経営者の取組改善に求められる方向性）

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について、以下のような方向性が求められる。

①人材の定着維持・推進のために

ア) 事業理念の共有促進

- 理念の共有を進める事で、職員が働く意義や自分が行う業務の位置づけ、果たすべき役割を見出しやすくなり離職率が低下することが明らかになっている。
- 法人の事情に応じて求められる手法は異なると考えられるが、例えば朝礼や全体会議において常に理事長や施設長から理念の発信が行われたり、理念を明記した文書の掲示、定期的な理念に関する研修会等が行うことが有効であると考えられる。

イ) 現場リーダー人材のレベルアップ

- 現場リーダー人材は、現場レベルでの職員の育成やコミュニケーション促進などにおいて重要な役割を担っている。現場リーダー人材のレベルが高い法人では、離職率が低いことが明らかになっている。
- 例えば、現場リーダーを外部の交流機会や研修に派遣したり、現場リーダー会議を定期的に行うことで現場の人材育成における課題や方向性の情報共有を進めるなどの取組が有効であると考えられる。現場リーダー人材に対しては、中長期的な育成と積極的な投資が求められる。

ウ) 良好なコミュニケーション状態のためのしくみづくり

- 適正なコミュニケーションの実施は、職員個々人の状況を把握し、人間関係を構築するだけでなく、仕事がしやすい、やりたいことが実現できる、といった活力のある職場環境を実現することができる。このことから、職員のコミュニケーション、創意工夫を促進するためには、機会や場の設定など「しくみ」をつくっていくことが求められる。
- 例えば、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（職員旅行や歓送迎会、誕生日会、結婚祝い会等）の実施など、職員の問題意識や創意工夫が意見として採用され、生かされる場や、コミュニケーションを深める機会が設定させること等が有効であると考えられる。

エ) 適切な研修の実施

- OJT と OFF-JT を組み合わせた多様な研修機会が設けられていたり、他施設や他分野の人材との交流機会を設けることで職員の成長が促されると共にモチベーションも向上し、離職率が低下するということが明らかになっている。
- 例えば、職種や職務階層別の研修を実施し、法人内だけでは実施できない研修については外部研修に派遣し、バランスのよい研修の実施に取り組むことや、新人職

員にインストラクターをつけて指導すること等が有効であると考えられる。

オ) 職員の能力発揮・成長機会の提供

- 専門性や適性・能力等を考慮した人材配置により、職員の持てる資質が遺憾なく発揮される環境が作り出される。職員の持てる資質を発揮できる仕組づくりを行っている法人では、離職率が低いことが明らかになっている。
- 例えば、各職員に必要であると思われる業務・役割を与えたり、面談等から把握する本人の希望と法人側が期待する点についてすり合わせをしながら目標を持って職務に従事する環境を準備すること等が有効であると考えられる。

カ) 労務環境の適正化と組織の安定化

- 時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得など、労務環境の改善に取り組むことで、働きやすい職場を作り出している法人や、定期的に年度毎に採用活動を実施することで、人員の確保や配置が無理なく行われている法人では、離職率が低下するということが明らかになっている。
- 例えば、勤務時間内に業務を終えられるよう業務プロセスを改善することで残業を抑制したり、ノー残業デーの設定、有給休暇の取得促進などに取り組むこと等が有効であると考えられる。

②人材の新規獲得のために

ア) 学校・養成校への周知、関係作り

- 人材の採用においては、「高校・専門学校・大学を通じた募集」が最も採用に結びつきやすい方法となっている。また「教育機関からの資格取得のための実習受け入れ」も採用に結びつきやすい方法にあげられている。
- 「学校を通じた募集」、また「実習受け入れ等」は、入職前に実際の職場を体験できること、コミュニケーションの機会を多く持てることにより、就職希望者が法人・業務に対する理解を深めやすい。結果としてミスマッチが起これにくく、入職後の離職防止にも結びつく。
- 法人においては、採用時期に限らない学校への訪問、教育実習の積極的な受け入れ、行事、研修を行う際の呼びかけ等を行うことで、法人の理念や事業内容を発信すること、体験できる機会を作ることなどが求められる。

イ) 効果的な広報戦略

- 本調査においては、「一般的な求人雑誌広告への掲載」は採用にあまり結びつきにくいとの結果であったが、対利用者、対地域、対学生に法人への理解を深めてもらうためにも、効果的な広報戦略は必要である。
- どのような媒体（ホームページ、パンフレット、求人誌等）において、どのような情報（理念、事業内容、人材育成に関する情報等）を発信するかを吟味し、法人規模に適した広報戦略を検討することが求められる。

(5) 今後に向けた提言（政策的に支援すべき内容）

離職率の低下に向けて求められる支援について、(4) では法人経営者が取組むべき項目を示したが、個々の法人経営者の自律的な取組だけでは取組レベルが十分な水準に達せない場合が考えられる。このような現状に対して、政策的に支援することで法人経営者の取組がより促進されるために求められる支援について以下に示すこととする。

なお、政策的な支援は、「法人が取組む際に後押し的な支援が必要なもの」と「法人経営者側の工夫には限界があり制度的に支援が必要なもの」に区別して示す。

①人材の定着維持・推進のために：法人が取組む際に後押し的に支援が必要なもの

ア) 事業理念の共有 ⇒ 「経営者能力養成研修」等による経営者支援

- 組織運営の課題として「事業理念の共有」をどう進めるかは経営者にとって最も重要な課題となる。特に開設後間もない事業所や、小規模な事業所においては、経営者の組織運営能力がより重視される。
- 後押し的な支援としては、これらの経営者に対して必要な能力、スキルの育成を目的とした「経営者能力養成研修」の実施が考えられる。これらの経営層向けの研修は、受講者の広がりや受講の利便性を重視すると、全国の地域ブロック又は都道府県による地域単位での実施など、幅広いエリアで実施されることが望まれる。
- また、全国の地域ブロック又は都道府県単位での研修を実施するためには、研修を担う講師人材を確保・養成する必要がある。この確保・養成については、全国でその養成を一括して何らかの機関が担うなどの統一的な取組が求められる。

イ) 高い現場リーダーのレベル ⇒ 「リーダー研修」等による育成支援

- 人材育成上の課題である「高い現場リーダーのレベル」に対しては、主任クラスを対象とした「リーダー研修」や、職員のレベルに応じた「階層別研修の強化」が求められる。
- これらの研修は、受講者の広がりや受講の利便性、研修後の情報交換等を重視すると、全国の地域ブロック又は都道府県による地域単位での実施など、各エリアで実施されることが望まれる。

ウ) 良好なコミュニケーション状態のためのしくみづくり ⇒ 「カイドライン」「職員意向調査」等による支援

- コミュニケーションの円滑化に関するノウハウや事例を整理した「組織マネジメントに関するガイドライン」や、それらの研修の実施が考えられる。
- 特に法人規模が50人程度を超える中規模法人においては対面のコミュニケーションに加えて、「しくみ」化が必要となるため、中規模法人が主な支援対象と考えられる。
- また、良好なコミュニケーション状態を作り上げた上で組織運営上の課題として「職員意向のマネジメントへの反映」が求められる。
- 「職員意向のマネジメントへの反映」を実現するツールの1つとして、現在職員満

足度や意向を調査し経営に生かしていく従業員支援プログラム（EAP⁹）等のサービスが新たに開発されており、これらのサービスを有効に活用することも考えられる。

- このようなサービスは小規模な事業所では費用負担の観点から単体では導入が難しいため、都道府県単位または地域ブロック単位で運営する等の支援によって導入することが可能となる。

エ) 適切な研修の実施 ⇒ 「階層別研修」等による育成支援

- 育成のためには、職員のレベルに応じた「階層別研修の強化」が求められる。
- 前述のリーダー研修と同じく、これらの研修は、受講者の広がりや受講の利便性、研修後の情報交換等を重視すると、全国の地域ブロック又は都道府県による地域単位での実施など、各エリアで実施されることが望まれる。

オ) 職員の能力発揮・成長機会の提供 ⇒ 「ガイドライン」「研修」による支援

- 人材育成上の課題である「能力発揮・成長機会の提供」に対しては、人材の配置や個々の人材の能力発揮を促すマネジメントのあり方に関する指針となる「人材マネジメントに関するガイドライン」の作成や、それらの内容を盛り込んだ研修の実施が考えられる。

カ) 労務環境の適正化と組織の安定化 ⇒ 「共同窓口の設置」「育児・介護休暇取得促進」等の支援

- 労務環境改善においては、「働きやすい環境づくり・安定的な人員計画」を実現するために、「健康管理に関する相談窓口の設置」や「育児休暇・介護休暇取得者がいる事業所に対する給与助成」などが求められる。

②人材の新規獲得のために：法人が取組む際に後押し的に支援が必要なもの

ア) 学校・養成校への周知・関係づくり ⇒ 合同での法人・求職者のマッチング機会の創出

- 人材の新規獲得に関する支援としては、個々の法人単位で周知広報を行うことは人員や費用の面で効率が悪いと考えられるため、都道府県単位または地域ブロック単位で法人と学校・求職者のマッチングの機会を創出することが求められる。また法人情報を集約してホームページに掲載すること等も効果的な広報活動につながると考えられる。

イ) 効果的な広報戦略 ⇒ 採用に関する研修・コンサルティング人材派遣

- 効果的な採用活動を行うために必要な媒体選定等のスキル、ノウハウを向上させるための研修会の開催や、コンサルティング人材の派遣等が考えられる。

⁹ EAP:従業員支援プログラム（Employee Assistance Program）は、従業員のストレスや悩みに関する問題や職場に対する不満や意向の発見・解決支援をするプログラムである。心身の健康を害する社員が増加傾向にある環境変化に対応してニーズが拡大している。職業人の健康的な業務遂行を支援すること、健康的な職場環境をつくること、事業体のパフォーマンスを上げることなどをその主な目的としている。

図表 法人の取組・支援のまとめ（人材の定着維持・推進のために）

課題	法人が取組むべき方向性	考えられる支援
ア) 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、定期的な理念に関する研修会 等	・経営者能力養成研修等の支援
イ) 現場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	・リーダー研修等による育成支援
ウ) 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	・組織マネジメントに関するガイドライン ・職員意向調査等による支援
エ) 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等	・階層別研修等による育成支援
オ) 職員の能力発揮・成長機会の提供	・各職員に必要であると思われる業務・役割の付与 ・本人の希望と法人側が期待する点についてすり合わせをしながら目標を持って職務に従事する環境を準備する 等	・人材マネジメントに関するガイドライン ・研修等による支援
カ) 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	・共同窓口の設置 ・育児・介護休暇取得促進等の支援

図表 法人の取組・支援のまとめ（人材の新規獲得のために）

課題	法人が取組むべき方向性	考えられる支援
ア) 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 ・教育実習の積極的な受け入れ、行事、研修を行う際の呼びかけ 等	・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
イ) 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

③法人経営者側の工夫には限界があり制度的に支援が必要なもの

②で示した支援は、法人経営者の努力を側面から支援することを目的としており、法人経営者の取組や工夫が重要となる。しかし、法人経営者の取組や工夫だけでは限界があり、何らかの制度的な支援が求められる場合がある。以下ではそのような、制度的支援が求められる項目について示すこととする。

ア) 研修参加における費用助成

●職員の研修参加費用助成

- 先に示した「リーダー研修」や「階層別研修の強化」に対して、法人内だけでなく、職員を外部研修に派遣する場合その費用負担が問題となり意図した数の職員が外部研修に派遣できない可能性がある。このような状況を回避するため、対象者の条件や対象者数等の基準を明確化した上で、外部研修に参加する際の費用助成をすることが求められる。

●期間限定人員確保費用助成

- 例えば一定規模の職員を外部研修に派遣する場合、特に中長期での派遣する場合には、組織内での欠員が生じることが想定される。このために外部研修への派遣を留まる場合が考えられる。このような状況を回避するため、新たに期間限定で職員を雇用する際の人件費補助などが求められる。

イ) 人員確保に関する支援

●人材確保費用助成

- 現在、厚生労働省では、「介護基盤人材確保助成金」として、福祉施設が特定労働者を雇い入れた場合には6ヶ月間に特定労働者1人当たり70万円を助成する制度を設けている。このような支援が活用され、人材確保に寄与するためにも、より使いやすい制度のあり方に関する検討や情報提供等が求められる。

●採用担当職員の研修参加費用助成

- 先に示した「効果的な採用活動を行うために必要な媒体選定等のスキル、ノウハウを向上させるための研修会」に対して、採用担当の職員を外部研修に派遣する場合その費用負担が問題となり意図した数の職員が外部研修に派遣できない可能性がある。このような状況を回避するため、採用担当者が外部研修に参加する際の費用助成をすることが求められる。

●福祉業界イメージアップのためのキャンペーン実施

- 福祉業界のイメージを向上させ、福祉業界に求職者が集まるようにするためのキャンペーンの実施が求められる。福祉業界で働く意義や楽しさといった、業界の魅力をマスメディア等を活用して広く周知することが必要である。

(参考) 調査票

人材確保・育成に関する調査 調査票〔法人全体〕

1. 法人概要

①法人の名称 〔公立の場合は 施設名称〕	法人コード _____ ※法人コードは事務局にて記入します
②法人代表者 (理事長)氏名 〔公立は施設長名〕	
③法人認可年月日 〔公立の場合は 施設設立年月日〕	昭和・平成 年 月 日 ※ 昭和もしくは平成のいずれか該当する方に○をつけてください
④法人本部所在地	〒 _____ _____ 都 道 府 県 _____ 市 区 町 村 都道府県コード _____ ※都道府県コードは事務局にて記入します
⑤電話・FAX 番号	電話番号 : — — FAX番号 : — —
⑥E-mail アドレス (法人代表)	

⑦記入者の ご所属・お名前	所 属 : お名前 :
⑧ご連絡先	TEL : — — FAX : — — E-mail : _____

◇ ご記入いただきました内容につきまして、お問い合わせをさせていただく場合もございますので、ご記入者のご連絡先についても必ず記載ください。

締め切りは平成20年1月15日(火)です。

本調査に関するお問い合わせ先は、下記担当宛にお願いします。

(株)野村総合研究所 電話：03-5533-2954

法人の運営状況についてお伺いします

2. 事業理念（ミッション、経営ビジョン、経営方針）の明確化と共有について

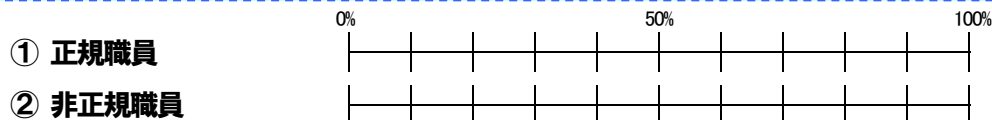
(1) 貴法人の事業理念（ビジョン、運営方針）は職員と共有されていますか。（○は1つ）

- | | |
|--------|-------------------------------|
| 1. はい | → (2), (3)にご回答ください |
| 2. いいえ | →「3. 福祉サービスの質の管理について」に進んでください |

以下は、(1)で「1.はい」と回答した法人に対してお伺いします。

(2) 事業理念は、どのくらいの職員に浸透していると思いますか。ご記入いただいている方の認識で、おおよその浸透割合を、下記のグラフ上に○をつけてください。

※ **正規職員** とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。
 ※ **非正規職員** とは、「雇用期間に定めのある」職員とします。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」となります。 ※「派遣職員」は除外。



(3) 事業理念はどのような方法で共有していますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 事業理念を事業所に掲示している
2. 事業理念が記載されたものを配布している
3. 施設の方針や事業計画等を伝えるための会議で共有している
4. 朝礼等の日常的なミーティングで共有している
5. 研修等を通じて共有している
6. その他（具体的に： _____）

3. 福祉サービスの質の管理について

(1) サービスの質の管理のために、どのような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. サービス（業務）の具体的な流れ等を示す手順書やマニュアル等の作成
2. 利用者単位のサービス提供計画の作成及び利用者・家族への説明・同意の確認
3. 苦情対応の仕組みの整備
4. ヒヤリハット事例の収集・共有等の仕組みの整備
5. 事故報告書の共有等の仕組みの整備
6. ケースカンファレンス等困難ケース等に関する相談・検討の仕組みの整備
7. サービスに関する自己評価の仕組み整備
8. 第三者評価の受審
9. ISO等の仕組みの導入
10. 計画・実施・評価・見直しのPDCAサイクルを構築している
11. その他（具体的に： _____）

4. 施設内のコミュニケーション・情報共有について

(1) 日常的な事業推進において（サービスの提供等）、どのように情報共有したり、相談・検討したりしていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. ミーティングを実施して、問題等の共有、相談している
2. 書面等を回覧することで、問題等を共有したり意見をつのったりしている
3. メール等によって、問題等を共有したり意見をつのったりしている
4. 事務室、控え室や更衣室等に問題等を掲示し、共有したり意見をつのったりしている
5. 特に実施していない

(2) 日常的な事業推進において（サービスの提供等）、問題等を共有したり、意見をつのったりする対象は誰ですか。（あてはまるものすべてに○）

※ **正規職員** とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。
※ **非正規職員** とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※ 「派遣職員」は除外。

1. 施設長等の幹部職員
2. 現場のリーダー（主任等）
3. 現場職員（正規職員）
4. 現場職員（非正規職員）
5. 特に共有していない

(3) 貴法人での、職員間のコミュニケーションの状態について、ご記入いただいている方のおおよその印象でご記入ください。（○は1つ）

1. 非常に良い
2. どちらかといえば良い
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば悪い
5. 悪い

(4) 貴法人では、職員意識・意向調査や職員満足度調査を行っていますか。（○は1つ）

1. 毎年定期的に行っている → (5)にお答えください
2. 過去に行ったことがある → (5)にお答えください
3. ない → 次頁「5. 役員および役員報酬について」に進んでください

(5) 意識・意向調査や、職員満足度調査の対象はどの範囲ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 正規職員
2. 非正規職員（常勤）
3. 非正規職員（非常勤）

職員の状況についてお伺いします

5. 役員および役員報酬について

平成19年10月1日時点の役員人数、平成19年10月分(11月支給分)の役員報酬についてお答えください。

- (1) 役員総数 人
- (2) 上記(1)のうち報酬支払い対象の役員人数 人
(うち 常勤 人、非常勤 人)
- (3) 上記(2)の『常勤役員』に支払う報酬額(合計) 円
- (4) 上記(2)の『非常勤役員』に支払う報酬額(合計) 円

6. 職員および給与について

平成19年10月1日時点の状況をご記入ください。法人本部職員や事務職員、栄養士・調理員等を含めた職員全体についてお答えください。

※ **正規職員** とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員(いわゆる正社員)です。
 ※ **非正規職員** とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。
 ※ 非正規職員については、**常勤**(正規職員と同じ労働時間(7時間)を勤務)と、**非常勤**(パート・アルバイトなどの短時間勤務)とに分けてください。

(1) 貴法人全体の職員数

- ① 正規職員 合計 人 うち男性 人 女性 人
- ② 非正規職員 合計 人 うち男性 人 女性 人

(2) 職員の平均年齢・勤続年数

※ 数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

- ① 平均年齢
- | | | |
|------|------------------------|--------------------------|
| 全体 | <input type="text"/> . | 歳 |
| うち { | 正規職員 | <input type="text"/> . 歳 |
| | 非正規職員(常勤) | <input type="text"/> . 歳 |
| | 非正規職員(非常勤) | <input type="text"/> . 歳 |
- ② 平均勤続年数
- | | | |
|------|------------------------|--|
| 全体 | <input type="text"/> 年 | <input type="text"/> ヶ月 |
| うち { | 正規職員 | <input type="text"/> 年 <input type="text"/> ヶ月 |
| | 非正規職員(常勤) | <input type="text"/> 年 <input type="text"/> ヶ月 |
| | 非正規職員(非常勤) | <input type="text"/> 年 <input type="text"/> ヶ月 |

(3) 正規職員の勤務状況

平成18年度(平成18年4月1日から平成19年3月末日)の実績をご記入ください。

※ 数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

- ① 一週間の所定労働時間・休日 時間/週 休日 日/週
- ② 平均時間外労働時間 時間/週
- ③ 平均年次有給休暇取得日数(平成18年度) . 日

7. 人材の採用について

(1) 職員の採用人数

平成18年度(平成18年4月1日から平成19年3月末日)における採用人数をご記入ください。

- ※ **正規職員** とは、「期間に定めない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。
 ※ **非正規職員** とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。
 ※ 非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間(7時間)を勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

- ① 正規職員 人
 ② 非正規職員（常勤） 人
 ③ 非正規職員（非常勤） 人

(2) 採用の困難度

① 現在、職員の採用・確保についてどのように感じていらっしゃいますか。ご記入いただいた方のおおよその認識で回答ください。（○は1つ）

1. 職員の採用・確保は非常に困難である →②③にご回答ください
 2. 職員の採用・確保は職種によって困難である →②③にご回答ください
 3. 職員の採用・確保について困難は感じない →次ページ（3）にお進みください
 4. その他（具体的に： _____）

② 採用・確保が困難な雇用形態・職種はどれですか。「採用困難な人材層」に該当する番号に○をお付け下さい。

職 種 \ 雇用形態	正規職員	非正規職員 (常勤)	非正規職員 (非常勤)
記入例：介護職の正規職員・非正規職員 (常勤)が採用困難な場合	○ 1	○ 1	1
1. 介護職（高齢領域）	1	1	1
2. 介護職（障害者領域）	2	2	2
3. 保育職	3	3	3
4. 看護職（看護師・保健師等）	4	4	4
5. リハビリ職 (理学療法士・作業療法士・言語療法士)	5	5	5
6. 作業指導員・生活支援員・相談員・ ソーシャルワーカー等	6	6	6
7. ケアマネジメント職 (ケアマネジャー等)	7	7	7
8. 管理栄養士・栄養士	8	8	8
9. スタッフ職 (事務・人事・総務等の職員)	9	9	9

③ 採用・確保が困難な人材はどのような役割を担う人材ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材 |
| 2. 施設全体のマネジメントを行う人材(施設長) |
| 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(主任、係長、現場リーダー等の基幹職員) |
| 4. 施設の現場で具体的なサービスを提供する人材 |
| 5. 総務事務(財務・経理・人事等)のスタッフ人材 |

(3) 正規職員の採用活動はどのタイミングにて実施していますか。(○は1つ)

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 年度替りにて実施(下記にも回答) | 3. 年度を通じて実施 |
| 2. 欠員発生時に実施 | 4. 正規職員の採用は行っていない |

「1. 年度替りにて実施」に○をつけた法人は、応募をかける時期についてもご記入ください。(年度はどちらかに○、月は記入)

- | | | |
|-----------|---|------|
| 1. 入職前年度 | の | 月に実施 |
| 2. 入職前々年度 | | |

(4) 貴法人では、募集時にどのような情報を提供していますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. 法人の事業理念・経営方針 | 6. 賞与 |
| 2. 法人の事業内容・実績 | 7. 勤務日数(有給休暇)・勤務時間 |
| 3. 採用後の担当業務 | 8. 福利厚生 |
| 4. 求める人材像(能力等) | 9. 採用後の人材育成方針・研修 |
| 5. 給与・諸手当 | 10. その他(具体的に:) |

(5) 採用活動

- ① どのような経路・媒体を利用して募集を行っていますか。正規職員、非正規職員ごとに行っているものすべてに○をつけてください。

	正規職員	非正規職員
1. 高校・専門学校・大学等を通じた募集	1	1
2. 高校・専門学校・大学等の教員・OB等を通じた推薦・仲介	2	2
3. 高校・専門学校・大学等の資格取得のための実習受け入れ	3	3
4. 法人単体の企画による就職説明会・セミナー等の開催	4	4
5. 福祉人材センター等の団体が主催する就職合同説明会等への参加	5	5
6. 民間の就職支援会社が主催する就職合同説明会等への参加	6	6
7. ハローワークを通じた募集	7	7
8. 新聞広告の活用	8	8
9. 福祉業界の雑誌への募集記事の掲載	9	9
10. 一般的な求人雑誌への募集記事の掲載	10	10
11. 貴法人ホームページへの募集情報の掲載	11	11
12. インターネット人材募集サービスを通じた募集	12	12
13. 民間リクルーティング企業、ヘッドハンティング会社の活用	13	13
14. 職員の親族、知人等からの紹介	14	14
15. 業界団体、商工会議所等からの紹介	15	15
16. インターンシップ（就業体験）	16	16
17. その他（具体的に： ）	17	17

- ② 上記①のうち、実際の採用に結びつきやすいのはどれですか。
表中1～17の経路・媒体から3つまで選んで、番号をご記入ください。

正規職員

非正規職員

- ③ 上記①のうち、実際の採用に結びつきにくいのはどれですか。
表中1～17の経路・媒体から3つまで選んで、番号をご記入ください。

正規職員

非正規職員

(6)採用の際、重視する能力、要件はどれですか。（○は3つまで）

1. 事業理念への共感	7. 学校の成績
2. 専門知識・技術	8. 主体性・行動力・リーダーシップ
3. 保有資格	9. コミュニケーション力
4. 福祉分野での業務経験	10. 健康状態
5. 業務経験（業界問わず）	11. その他（具体的に： ）
6. 志望動機・仕事へのモチベーション	12. 特になし

(7)採用の際、どのような採用方法を用いましたか（あてはまるものすべてに○）

1. 書類選考	2. 筆記試験	3. 面接試験	4. 実技試験	5. 適性検査	6. その他()
---------	---------	---------	---------	---------	-----------

- (8) 平成18年度（平成18年4月1日から平成19年3月末日）の
採用活動に要した費用（媒体掲載費等）の合計をご記入ください。 万円

人材の育成・就業意欲向上施策についてお伺いします

8. 人材育成の仕組み等について

(1)現在在籍している職員についてお伺いします。以下の役割を担う人材について、それぞれ求める能力水準（レベル）に達していますか。（それぞれあてはまるものすべてに○）

期待する役割・人材（層）	法人が期待する水準に達している	ある程度法人が期待する水準に達している	法人が求める水準にあまり達していない	法人が求める水準に達していない
1. 経営者を補佐し、事業経営の相談相手となる人材	1	2	3	4
2. 施設全体のマネジメントを行う人材（施設長）	1	2	3	4
3. 現場でリーダー的な役割を果たす人材 （主任、係長、現場リーダー等の基幹職員）	1	2	3	4
4. 現場でサービスを提供する人材	1	2	3	4
5. 総務事務（財務・経理・人事等）を担う人材	1	2	3	4

(2)貴法人では、どのような雇用形態の職員が人材育成対象となっていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 正規職員	2. 非正規職員（常勤）	3. 非正規職員（非常勤）
---------	--------------	---------------

(3)貴法人では、どのような方法で人材育成を行っていますか。（○は1つ）

1. 実務を通して行う人材育成（OJT）のみ実施	→ (6)に進んでください
2. OJTに加え、研修機会（Off-JT）を設けている	→ (4), (5)にお答えください

↓
研修機会（Off-JT）を設けている場合のみ、(4), (5)にお答えください。

(4)貴法人では、どのような研修機会を設定していますか。各研修について、該当するものに○をつけてください。

※施設内研修、施設外研修とも実施している場合は、「1」「2」両方に○をつけてください。

研修項目	施設内にて実施	施設外（他機関等）研修を受講	実施していない
1. 採用時研修（新任研修）	1	2	3
2. サービス提供責任者・管理者等への昇進時の研修	1	2	3
3. 現任者に対する定期的な研修	1	2	3
4. 講演会等のイベント型で不定期に行う研修	1	2	3
5. その他（具体的に	1	2	3

(5)どのような方法で研修を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 法人でカリキュラム（内容・時間数）を作成して体系的に実施
2. テーマに応じて講師を招き講演会・セミナー形式で実施
3. 各施設単位で独自に計画・実施
4. 外部の研修機関に委託して実施
5. 職員が自己判断で受講する外部研修の受講料を補助
6. 書籍、資料をもとにレポートを作成する方法で実施
7. その他（具体的に： _____）

(6) 職員の就業意欲向上のため、以下のような取り組みを行っていますか。
(行っているものすべてに○)

1. 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化
2. 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり
3. 担当事業・業務における役割の中での十分な権限付与や明確化
4. 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置
5. 多様な研修機会の設置
6. 他施設や他分野の人材との交流機会
7. メンター（仕事上の悩み等を相談できる存在）の設置
8. 個別指導担当（インストラクター等）の設置
9. 同業他施設と比べて高い賃金設定
10. 成果に応じた評価体系
11. 労務条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）
12. 新たなチャレンジや意見を受け入れる組織文化の形成
13. 失敗を許容する組織文化の形成
14. その他（具体的に： _____）

(7) 貴法人では、就業意欲向上のための取り組みを行うにあたってどのような問題点がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. どのような取り組みが就業意欲向上につながるのかが分からない
2. 就業意欲向上のための取り組みノウハウやシステムがない
3. 就業意欲向上のための取り組みを主体的に実践できる人材がいない
4. 就業意欲向上のための取り組みを行う時間がない
5. その他（具体的に： _____）

(8) 貴法人では、人事評価のしくみや基準を設定していますか。

1. 設定していない → 次ページ「9. 人材マネジメント全般についての課題」にお進みください
2. 設定している → (9), (10)にご回答ください

↓
人事評価の仕組み・基準を設けている場合のみ、(9), (10)にお答えください。

(9) 評価の基準はどのような形で明らかにしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 書面等にて伝えている
2. すべての職員に直接説明する機会を設けている
3. 問い合わせ等があった場合に説明している
4. 特に明らかにしていない

(10) どのような観点で人事評価の基準を設定していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 在職期間（勤続年数）
2. 貴法人以外を含めた当該職種としての経験年数
3. 所有している資格の種類
4. 介護・保育等の技術面の能力
5. 役割・職責の遂行（管理能力）
6. 役割・職責の遂行（管理能力以外）
7. 目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）
8. 顧客からの評価・評判（CS 調査結果など）
9. その他（具体的に：

)

9. 人材マネジメント全般についての課題

(1) 人材採用・確保における問題点について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. どのような募集・採用活動を行うのが効果的かわからない
2. 募集を行ってもなかなか人が集まらない・応募者が少ない
3. 求める人材や必要な能力を持った人材の応募が少ない
4. 採用コストがかかりすぎる
5. 採用に関するノウハウやシステムが確立していない
6. 優秀な人材を募集するための大学や高校等との連携ができていない（少ない）
7. 他業界と比較して労働条件の格差が大きく、求職者から敬遠される
8. 応募者の求める処遇・報酬等の水準が高く条件が合わない
9. 離職が多い
10. その他（具体的に：

)

(2) 人材育成における問題点について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. どのようにすれば人材育成がうまくいくかわからない
2. 人材育成のためのノウハウやシステムが確立していない
3. 人材育成のための費用が捻出できない
4. 人材育成のために割くべき時間が捻出できない
5. 人材育成を担う現場のマネジャー／リーダーがその役割を果たせていない
6. その他（具体的に：

)

10. 労務面について

(1) 育児休業、介護休業について

※平成18年度（平成18年4月1日から平成19年3月末日）に育児休業休暇、介護休業休暇の取得を開始した職員数をご記入ください。期間前から取得している職員数は含めません。

① 育児休業の取得状況

対象職員数（制度を使う権利のある職員数）

人

うち休暇取得職員数

人

平均取得期間

カ月

② 介護休業の取得状況 ※介護休業の対象職員数については、把握している範囲内でご記入ください。

対象職員数（制度を使う権利のある職員数）		人
休暇取得職員数		人
平均取得期間		ヵ月

(2) 労災認定者数

平成 18 年度（平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月末日）に 労災が認められた職員は何人ですか。

① 正規職員 人

② 非正規職員 人

③ 労災の事由（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. 通勤時、勤務中の交通事故 | |
| 2. 日常業務中の傷害・怪我等 →（具体的に： | ） |
| 3. イベント時の怪我 | |
| 4. その他（具体的に： | ） |

(3) メンタルヘルス対策として、どのような取組を実施していますか。
（あてまるものすべてに○）

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. 健康診断時のメンタルヘルス相談・診察 | 6. 時間外労働の制限 |
| 2. 産業医等の設置 | 7. 有給休暇の取得促進 |
| 3. 相談窓口の設置 | 8. その他（具体的に： |
| 4. 衛生管理者の設置 | 9. 特に何もしていない |
| 5. 衛生委員会の設置 | |

(4) 労働組合は設置されていますか。（○は 1 つ）

- | |
|--|
| 1. 貴法人における労働組合がある |
| 2. 法人内の労働組合はないが、業界等で設置されている労働組合に加入している |
| 3. 職員が個人で合同労組（〇〇ユニオン等）に加入している |
| 4. その他（具体的に： |
| 5. 特に加入していない |

(5) 加入している退職金制度をお答えください。（○は 1 つ）

- | | |
|-------------------------|---------------|
| 1. 福祉医療機構の退職手当共済 → (6)へ | 4. 都道府県の共済制度 |
| 2. 中小企業退職金共済 | 5. その他（具体的に： |
| 3. 特定退職共済制度（商工会議所） | 6. 特に退職金制度はない |

↓
(5)で「1. 福祉医療機構の全国共済」と回答した法人に対してお伺いします。

(6) 特定介護保険施設等がある場合、平成 18 年 4 月 1 日以降の新規採用者についての加入はどう対応されましたか。（○は 1 つ）

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 福祉医療機構の退職手当共済に加入 | 5. 法人内で積立 |
| 2. 中小企業退職金共済に加入 | 6. 特に加入していない |
| 3. 都道府県の共済制度に加入 | 7. その他（具体的に： |
| 4. 特定退職共済制度（商工会議所） | |

11. 離職に関する実態について

(1) 離職者数

平成18年度（平成18年4月1日から平成19年3月末日）に離職した職員の人数をご記入ください。

※ **正規職員** とは、「期間に定めない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。
 ※ **非正規職員** とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」「派遣職員」とします。 ※「派遣職員」は除外。

① 正規職員の離職者 人

①のうち { 勤続1年未満の者 人（うち、男性 人・女性 人）
 勤続1年以上3年未満の者 人（うち、男性 人・女性 人）
 勤続3年以上の者 人（うち、男性 人・女性 人）

② 非正規職員の離職者 人

②のうち { 勤続1年未満の者 人（うち、男性 人・女性 人）
 勤続1年以上3年未満の者 人（うち、男性 人・女性 人）
 勤続3年以上の者 人（うち、男性 人・女性 人）

(2) 退職した職員の状況

※平成18年度（平成18年4月1日から平成19年3月末日）に退職した**正規職員**のうち、直近の離職者からさかのぼって**5名分**について、ご記入ください。

	従事事業	所有資格	年齢	性別	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉業務経験		離職理由
例	5	看護師	30 歳	男・女	3 年	8 ヶ月	5 年	8 ヶ月	3. 4
A			歳	男・女	年	ヶ月	年	ヶ月	
B			歳	男・女	年	ヶ月	年	ヶ月	
C			歳	男・女	年	ヶ月	年	ヶ月	
D			歳	男・女	年	ヶ月	年	ヶ月	
E			歳	男・女	年	ヶ月	年	ヶ月	

下記より番号を選んで記入

下記より番号を選んで記入

《従事している事業》

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 身障療護施設 | 9. 高齢者グループホーム |
| 2. 身障授産施設(入所) | 10. 乳児院 |
| 3. 身障授産施設(通所) | 11. 母子生活支援施設 |
| 4. 知的授産施設(入所) | 12. 児童養護施設 |
| 5. 知的授産施設(通所) | 13. 保育園 |
| 6. 知的更生施設(入所) | 14. 救護施設 |
| 7. 知的更生施設(通所) | 15. 本部職員 |
| 8. 特別養護老人ホーム | |

《離職理由》

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 処遇への不満 | 7. 出産・育児 |
| 2. 労働条件(時間、休暇)への不満 | 8. 介護 |
| 3. 人事評価制度への不満 | 9. 家族の事情(配偶者の転勤等) |
| 4. 体調不良(身体) | 10. キャリアアップのための転職 |
| 5. 体調不良(メンタル) | 11. その他 |
| 6. 人間関係の問題 | |

(3) 採用・離職実態に関する自由記述

「採用の傾向、問題点」、「職員の傾向、問題点」、「労働管理上の問題」、「労働基準監督署の指導」などについて、下欄にご記入ください。

--

12. 貴法人で実施している事業について

下記のうち、現在（平成 19 年 10 月 1 日時点）、貴法人が行っている事業に○をつけてください。

実施している場合は○	事業名	回答いただく調査票・ページ
	身障療護施設	事業別調査票 A 13-14 ページ
	身障授産施設	事業別調査票 B 15-16 ページ
	知的授産施設	事業別調査票 C 17-18 ページ
	知的更生施設	事業別調査票 D 19-20 ページ
	特別養護老人ホーム	事業別調査票 E 21-22 ページ
	高齢者グループホーム	事業別調査票 F 23-24 ページ
	乳児院	事業別調査票 G 25-26 ページ
	母子生活支援施設	事業別調査票 H 27-28 ページ
	児童養護施設	事業別調査票 I 29-30 ページ
	保育所	事業別調査票 J 31-32 ページ
	救護施設	事業別調査票 K 33-34 ページ

左枠 1. ～4. の障害施設で、「新体系に移行している場合」は、ご回答の必要はございません。

- ※ 13 ページ以降の設問では、上記の 11 種類の事業・施設のみを対象に、『事業・施設の種類ごと』に 伺います。
- ※ 上記設問において○をつけた事業について、該当ページをご確認のうえご回答ください。複数事業を実施している場合は、該当ページすべてにご回答ください。
- ※ 貴法人が同一の事業・施設を複数経営している場合（例：特養を 2 カ所経営している場合など）は、貴法人が経営している『その種類の事業・施設の合計（全体）』（例で言えば、特養 2 カ所の合計）を対象として記入して下さい。

事業別調査票 A：身障療護施設

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成19年10月時点、賞与は平成18年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

		支給額	対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →	円/回	人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →	円/回	人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →	円/回	人
④ 扶養手当	なし・あり →	円/月	人
⑤ その他手当	なし・あり →	円/月	人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

		支給額	対象人数
① 作業療法士	なし・あり →	円/月	人
② 理学療法士	なし・あり →	円/月	人
③ 介護福祉士	なし・あり →	円/月	人
④ 社会福祉士	なし・あり →	円/月	人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →	円/月	人
⑥ 保育士	なし・あり →	円/月	人
⑦ 看護師	なし・あり →	円/月	人
⑧ 保健師	なし・あり →	円/月	人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →	円/月	人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →	円/月	人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 B：身障授産施設

※授産施設会計で雇用している職員は除いて回答して下さい（福祉事業で雇用している職員のみが調査対象です）

◆貴施設はどのような事業形態ですか。

1. 通所のみ実施

2. 入所のみ実施

3. 通所・入所とも実施

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

	職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長	人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

	月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長	月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円
	25 歳職員	月 円	月計 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円
非正規職員（常勤）	月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当 (持家)	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当 (賃貸)	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 (円)	支給人数		支給額合計 (円)
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 C：知的授産施設

※授産施設会計で雇用している職員は除いて回答して下さい（福祉事業で雇用している職員のみが調査対象です）

◆貴施設はどのような事業形態ですか。

1. 通所のみ実施 2. 入所のみ実施 3. 通所・入所とも実施

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給		円
② 通勤手当・交通費支給	1 あり 2 なし	
③ 賞与	1 あり 2 なし	

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり	→		円/回	人
② 住宅手当（持家）	なし・あり	→		円/回	人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり	→		円/回	人
④ 扶養手当	なし・あり	→		円/月	人
⑤ その他手当	なし・あり	→		円/月	人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり	→		円/月	人
② 理学療法士	なし・あり	→		円/月	人
③ 介護福祉士	なし・あり	→		円/月	人
④ 社会福祉士	なし・あり	→		円/月	人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり	→		円/月	人
⑥ 保育士	なし・あり	→		円/月	人
⑦ 看護師	なし・あり	→		円/月	人
⑧ 保健師資	なし・あり	→		円/月	人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり	→		円/月	人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり	→		円/月	人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 (円)	支給人数		支給額合計 (円)
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 D：知的更生施設

◆貴施設はどのような事業形態ですか。

1. 通所のみ実施

2. 入所のみ実施

3. 通所・入所とも実施

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

	職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長	人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

	月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長	月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円
	25 歳職員	月 円	月計 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円
	短大・専門学校 卒初任給	月 円	月計 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円
非正規職員（常勤）	月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 E：特別養護老人ホーム

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給 円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり	2 なし
------	------

③ 賞与

1 あり	2 なし
------	------

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 F：高齢者グループホーム

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

	職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長	人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規 職員	常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規 職員	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校 卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 (円)	支給人数		支給額合計 (円)
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 G：乳児院

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規 職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規 職員 （保育士）	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校 卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 H：母子生活支援施設

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員 （保育士）	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校 卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給 円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり	2 なし
------	------

③ 賞与

1 あり	2 なし
------	------

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり	→		円/回	人
② 宿直手当	なし・あり	→		円/回	人
③ 住宅手当（持家）	なし・あり	→		円/回	人
④ 住宅手当（賃貸）	なし・あり	→		円/回	人
⑤ 扶養手当	なし・あり	→		円/月	人
⑥ その他手当	なし・あり	→		円/月	人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり	→		円/月	人
② 理学療法士	なし・あり	→		円/月	人
③ 介護福祉士	なし・あり	→		円/月	人
④ 社会福祉士	なし・あり	→		円/月	人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり	→		円/月	人
⑥ 保育士	なし・あり	→		円/月	人
⑦ 看護師	なし・あり	→		円/月	人
⑧ 保健師資	なし・あり	→		円/月	人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり	→		円/月	人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり	→		円/月	人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 (円)	支給人数		支給額合計 (円)
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票Ⅰ：児童養護施設

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成19年10月時点、賞与は平成18年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 J：保育所

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

事業別調査票 K：救護施設

(1) 職員の状況

※**正規職員**とは、「期間に定めのない雇用契約を締結している」常勤職員（いわゆる正社員）です。

※**非正規職員**とは、「雇用期間に定めのある」職員を指します。具体的には、「臨時職員」「契約職員」「嘱託職員」「パート・アルバイト」とします。 ※「派遣職員」は除外。

※非正規職員については、**常勤**（正規職員と同じ労働時間（フルタイム）の勤務）と、**非常勤**（パート・アルバイトなどの短時間勤務）とに分けてください。

※直接処遇職員（直接サービス提供にかかわる職員）について、ご記入ください。事務職等については除いてください。

※「職員数」は必ずご記入ください。それ以外の項目は分かる範囲にてご記入ください。

※ 数値は、小数点第 2 位を四捨五入して、小数点第 1 位までご記入ください。

		職員数	就業規則の 所定労働時間	平均残業時間	貴法人における 在籍期間		貴法人以外を含む 福祉領域で業務経験	
施設長		人	週 . 時間	週 . 時間	年	ヶ月	年	ヶ月
正規職員		人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
非正規職員	常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月
	非常勤	人	週 . 時間	週 . 時間	平均 年	ヶ月	平均 年	ヶ月

(2) 常勤職員の給与（標準ケース・1人分）

※月給は平成 19 年 10 月時点、賞与は平成 18 年度の標準的な職員ケースについてご記入ください。

※諸手当については、役職手当、資格手当、夜勤手当等を合計した金額をご記入ください。

※すべて税込み額にてご記入ください。

		月給（基本給）	月給（諸手当）	賞与（年額）
施設長		月 円	月計 円	年 円
正規職員	30 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	25 歳職員	月 円	月計 円	年 円
	4 大卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	短大・専門学校 卒初任給	月 円	月計 円	年 円
	高校卒初任給	月 円	月計 円	年 円
非正規職員（常勤）		月 円	月計 円	年 円

(3) 非常勤職員（パート、アルバイト等の短時間勤務の職員）の給与

① 平均時給

円

② 通勤手当・交通費支給

1 あり 2 なし

③ 賞与

1 あり 2 なし

(4) 各種手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 夜勤手当	なし・あり →		円/回		人
② 住宅手当（持家）	なし・あり →		円/回		人
③ 住宅手当（賃貸）	なし・あり →		円/回		人
④ 扶養手当	なし・あり →		円/月		人
⑤ その他手当	なし・あり →		円/月		人

(5) 資格手当

※すべて税込み額にてご記入ください。

※平成 19 年 10 月時点の支給額、対象人数をご記入ください。

			支給額		対象人数
① 作業療法士	なし・あり →		円/月		人
② 理学療法士	なし・あり →		円/月		人
③ 介護福祉士	なし・あり →		円/月		人
④ 社会福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑤ 精神保健福祉士	なし・あり →		円/月		人
⑥ 保育士	なし・あり →		円/月		人
⑦ 看護師	なし・あり →		円/月		人
⑧ 保健師資	なし・あり →		円/月		人
⑨ ケアマネジャー	なし・あり →		円/月		人
⑩ ホームヘルパー1 級	なし・あり →		円/月		人

(6) 正規職員・非正規職員（常勤）の年齢別給与

※人数は平成 19 年 10 月 1 日時点、給与は平成 19 年 10 月分（11 月支給）の月給（基本給・諸手当）の実績についてお答えください。

年齢階級	①正規職員			②非正規職員（常勤）		
	支給人数		支給額合計 （円）	支給人数		支給額合計 （円）
	男性	女性		男性	女性	
18～20 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
21～25 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
26～30 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
31～35 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
36～40 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
41～45 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
46～50 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
51～55 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
56～60 歳	人	人	計 円	人	人	計 円
61 歳以上	人	人	計 円	人	人	計 円

郵便はがき

料金受取人払郵便

100-8787
309

丸の内支店
承認

5161

差出有効期間
平成20年1月
31日まで

東京都千代田区丸の内1-6-5
丸の内北口ビル

株式会社 野村総合研究所
社会産業コンサルティング部
担当 島村 行

■ 1月15日(火)までにポストへ投函ください ■

福祉施設職員アンケート(全社協)

- (1) 性別・年齢 男・女 歳
- (2) あなたが、現在、勤務されている施設(該当するものに○)
- | | | | | |
|--------------|---------------|----------------------------------|---------|-----------|
| 1. 身障療護 | 2. 身障授産 | 3. 知的授産 | 4. 知的更生 | |
| 5. 特別養護老人ホーム | 6. 高齢者グループホーム | 2~4の
場合のみ
お答え
ください
↓ | | |
| 7. 乳児院 | 8. 母子生活支援施設 | | | 9. 児童養護施設 |
| 10. 保育所 | 11. 救護施設 | | | |
- (3) 雇用形態(該当するものに○)
- | | |
|---------|-----------------|
| 1. 正規職員 | 2. 契約職員・嘱託・パート等 |
|---------|-----------------|
- (4) 1週間あたりの労働時間 平均 時間程度
- (5) 現在の法人での勤続年数 年 か月
- (6) 福祉分野での業務経験年数 年 か月

(7) あなたの現在の職種はどれですか(該当するものに○)

1. 介護職(高齢者領域) 2. 介護職(障害者領域)
3. 保育職 4. 看護職(看護師・保健師等)
5. 理学療法士・作業療法士・言語療法士等のリハビリ関連職
6. 生活支援員、相談員、ソーシャルワーカー等
7. ケアマネジメント職(ケアマネジャー等) 8. 栄養士、調理員
9. スタッフ職(事務・人事・総務等の職員)
10. その他(具体的に: _____)

(8) 職場でやりがいを感じることは何ですか(○はいくつでも)

1. 専門性が発揮できること
2. 利用者の援助・支援や生活改善につながる
3. 利用者やその家族に感謝されること
4. チーム、組織に貢献できること
5. 自分が成長している実感があること(人材育成・研修制度の充実含む)
6. 納得できる処遇・労働条件(給与・福利厚生等)であること
7. その他(具体的に: _____)

(9) 現在の職場に不満はありますか(○はいくつでも)

1. 労働環境(労働時間・有給休暇等) 2. 処遇(給与・福利厚生等)
3. 人事評価の妥当性 4. キャリアアップが望めない
5. 専門性が発揮できない 6. 上司との人間関係・コミュニケーション
7. 職員同士の人間関係・コミュニケーション 8. 利用者との関係
9. 特に不満はない 10. その他(具体的に: _____)

(10) あなたは現在の法人・施設で働き続けたいですか(○はひとつ)

1. 現在の法人でずっと働き続けたい
2. 1, 2年での転職を検討している (下記にも回答ください)
3. すぐではないが転職を検討している (下記にも回答ください)
4. わからない

-
1. 同じ福祉分野での転職を検討している
 2. 他分野への転職を検討している

～ご協力ありがとうございました～

社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査 報告書
平成 20 年 7 月

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
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル
TEL : 03-3581-7819 FAX : 03-3581-7928