

平成18年度社会福祉施設・事業所における雇用等の現状に関する調査

アンケート調査依頼施設数 1,484
有効回答施設数 613
未回答・無効施設数 871

【職員の状況について】

問1 平成19年3月31日現在の職員数は何名ですか？

	常勤職員		非常勤職員		パート職員		計		職員構成比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
施設長／副施設長	289	232	17	8	1	4	551		4.8%	
							307	244	2.7%	2.1%
事務長／事務員	186	280	13	20	5	16	520		4.5%	
							204	316	1.8%	2.7%
指導員／支援員 児童・知的等関係	222	159	36	59	11	20	507		4.4%	
							269	238	2.3%	2.1%
生活相談・指導員	151	140	4	6	0	4	305		2.6%	
							155	150	1.3%	1.3%
介護職員 (ケアワーカー)	628	1,873	149	627	15	392	3,684		31.9%	
							792	2,892	6.9%	25.1%
ホームヘルパー 訪問介護事業所等	66	460	11	262	8	314	1,121		9.7%	
							85	1,036	0.7%	9.0%
介護支援専門員	72	257	1	19	1	2	352		3.0%	
							74	278	0.6%	2.4%
保育士	37	1,314	19	591	2	167	2,130		18.5%	
							58	2,072	0.5%	17.9%
栄養士	12	130	1	24	0	4	171		1.5%	
							13	158	0.1%	1.4%
管理栄養士	6	36	0	2	0	0	44		0.4%	
							6	38	0.1%	0.3%
調理員	56	429	14	180	3	139	821		7.1%	
							73	748	0.6%	6.5%
准・看護師 (保健師)	28	496	4	99	1	93	721		6.2%	
							33	688	0.3%	6.0%
理学・作業・ 言語療法士	18	35	7	8	3	2	73		0.6%	
							28	45	0.2%	0.4%
運転業務	32	14	26	2	33	4	111		1.0%	
							91	20	0.8%	0.2%
その他の職種	53	94	47	82	51	106	433		3.8%	
							151	282	1.3%	2.4%
計	1,856	5,949	349	1,989	134	1,267	11,544		100.0%	
							2,339	9,205	20.3%	79.7%
合計	7,805		2,338		1,401					
職員構成比	16.1%	51.5%	3.0%	17.2%	1.2%	11.0%				
	67.6%		20.3%		12.1%					

全体職員数11,544名のうち常勤職員は、7,805名(67.6%)、非常勤職員2,338名(20.3%)、パート職員は1,401名(12.1%)

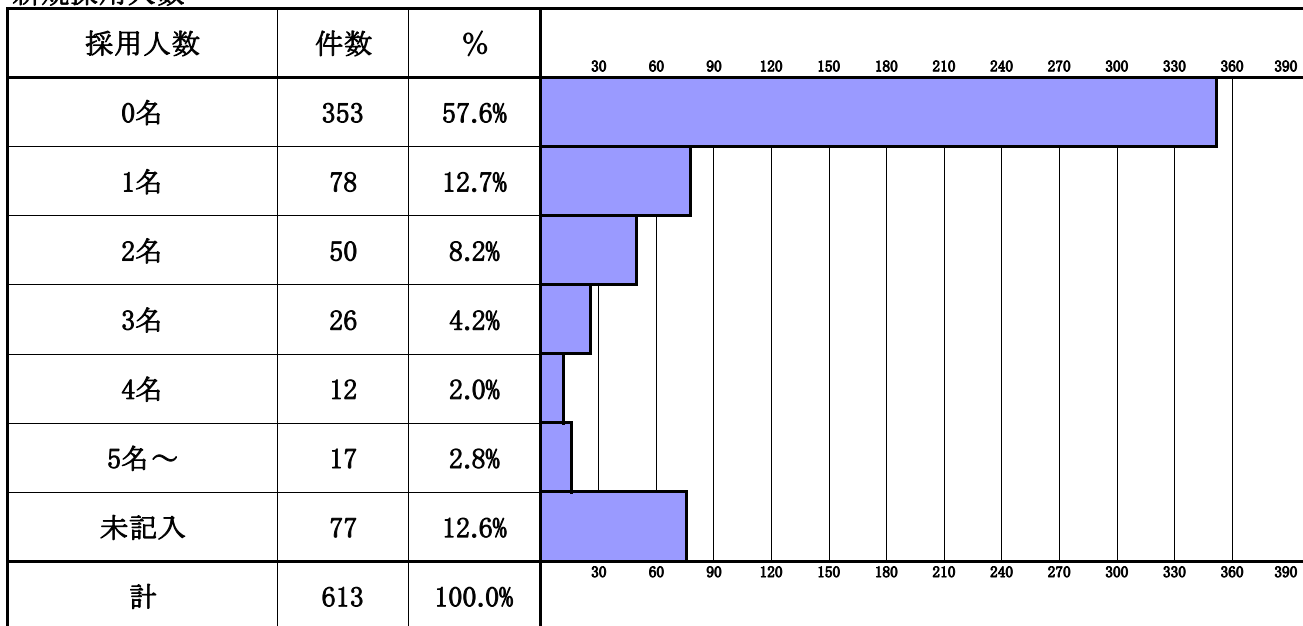
職員の全体を占めるのは、圧倒的に女性であり9,205名(79.7%)、男性は2,339名(20.3%)

特に女性が占める職種は、介護職員(ケアワーカー)2,892名(25.1%)次いで保育士2,072名(17.9%)、訪問介護員1,036名(9.0%)の順。男性は、介護職員(ケアワーカー)792名(6.9%)、施設長・副施設長307名(2.7%)次いで指導員、支援員の269名(2.3%)運動業務91名(0.8%)の順。

【職員の採用について】

問2. 平成18年度の職員採用について

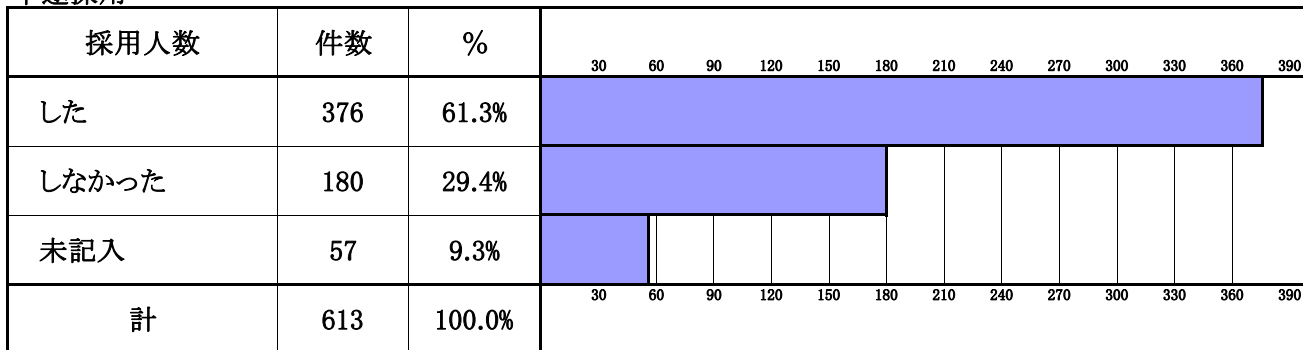
新規採用人数



新卒の採用について 採用した 183件(29.9%)
採用しなかった 353件(57.6%)
未記入 77件(12.6%)

18年度において新卒採用状況は、採用しなかったが57.6%で全体の約6割の施設・事業所は、新卒採用がされなかった。採用したと回答した183件のうち多かったのは1名採用であった。5名以上の採用も17件あった。

中途採用

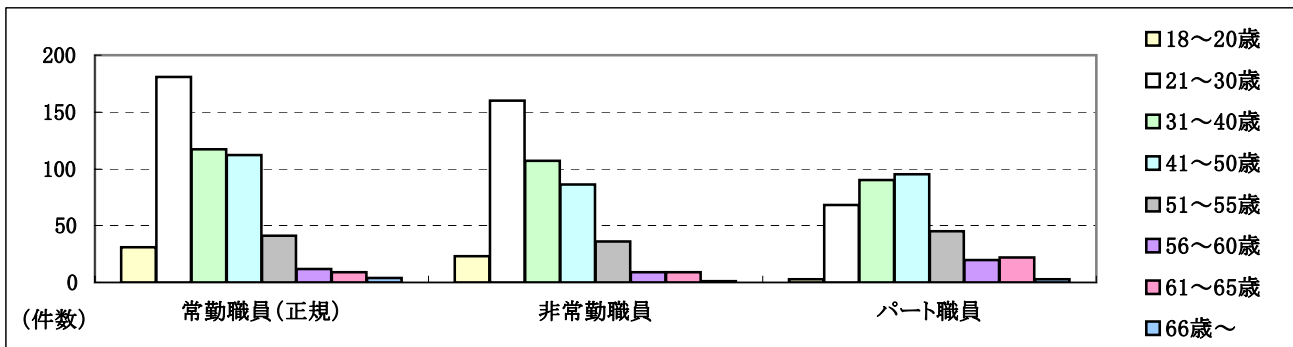


中途採用について 採用した 376件(61.3%)
採用しなかった 180件(29.4%)
未記入 57件(9.3%)

上記新卒の採用において採用したと回答した29.9%に対して、中途採用で職員採用したのは61.3%と回答施設事業所の半数以上が年度内に中途採用したと回答している。

問3. 問2.で中途採用したと答えた方の採用人数(年齢別・雇用形態別)

年齢層	雇用形態 常勤職員 (正規)	非常勤 職員	パート 職員	計	%
18～20歳	31	23	3	57	4.4%
21～30歳	181	160	68	409	31.9%
31～40歳	117	107	90	314	24.5%
41～50歳	112	86	95	293	22.8%
51～55歳	41	36	45	122	9.5%
56～60歳	12	9	20	41	3.2%
61～65歳	9	9	22	40	3.1%
66歳～	4	1	3	8	0.6%
計	507	431	346	1,284	100.0%
%	39.5%	33.6%	26.9%	100.0%	



18年度において中途採用した人数は1,284名

正規職員 507名 (39.5%)

非常勤職員 431名 (33.6%)

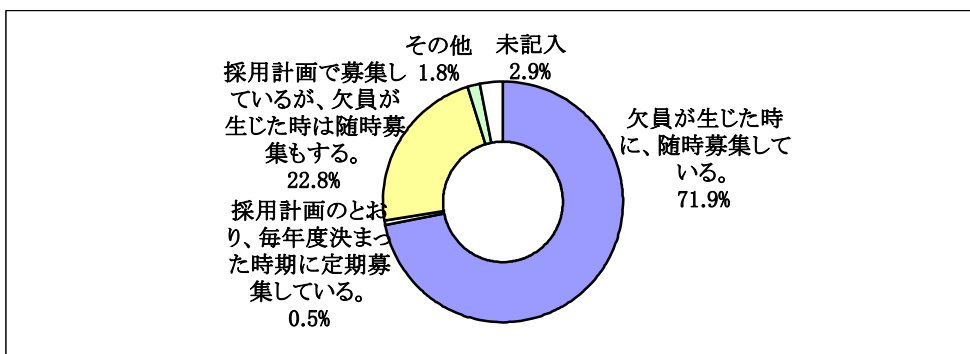
パート職員 346名 (26.9%)

中途採用の雇用形態別では、正規職員の39.5%に対し非常勤職員・パート職員60.5%を採用をしている。

中途採用の年齢別は、正規職員、非常勤職員とも年齢層の順位は①21-30歳②31-40歳③41-50歳であった。パート職員については、①41-50歳②31-40歳③21-30歳と順位が逆転した。

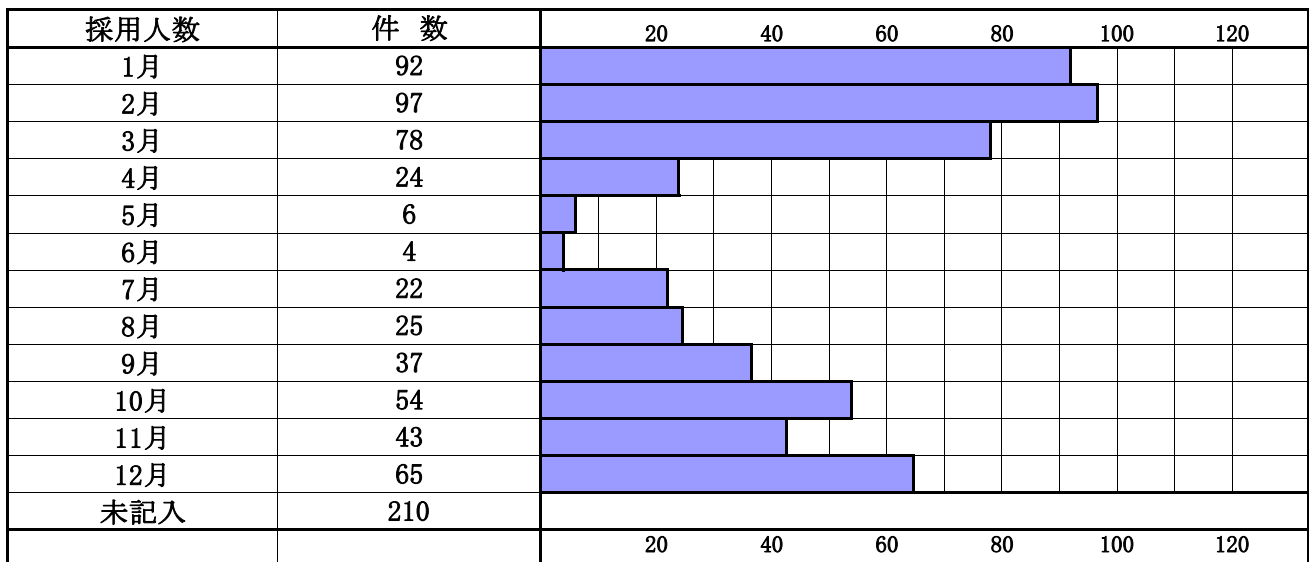
問4. 職員募集(新規採用・中途採用)方法

欠員が生じた時に、随時募集している。	441
採用計画のとおり、毎年度決まった時期に定期募集している。	3
採用計画で募集しているが、欠員が生じた時は随時募集もする。	140
その他 ・本部で採用 ・中途採用は、特別な資格以外は臨時採用。その後新年度採用者とともに試験をする。 ・法人内より	11
未記入	18
計	613



欠員が生じた時点で募集する施設・事業所が71.9%と多く、採用計画により募集するのは22.8%であるが、採用計画により毎年度決まった時期に募集する施設・事業所は1%にも満たしていない。

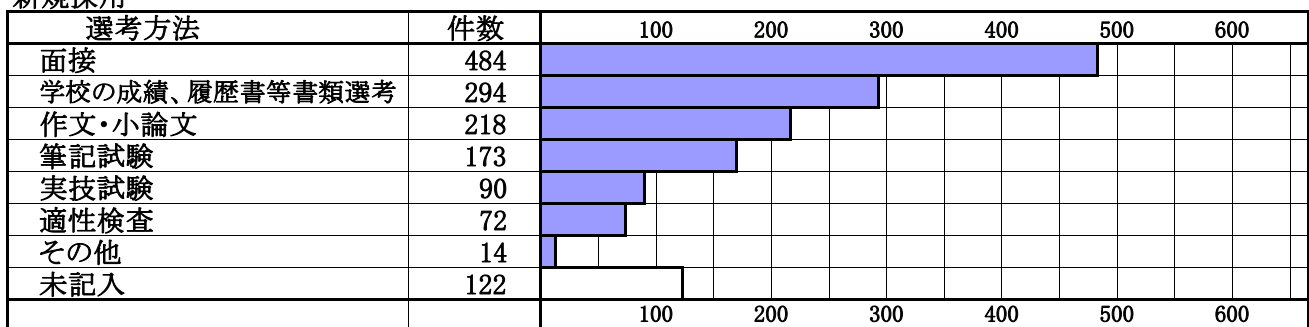
問5. 新規採用(新卒)募集の場合の募集時期(複数可)



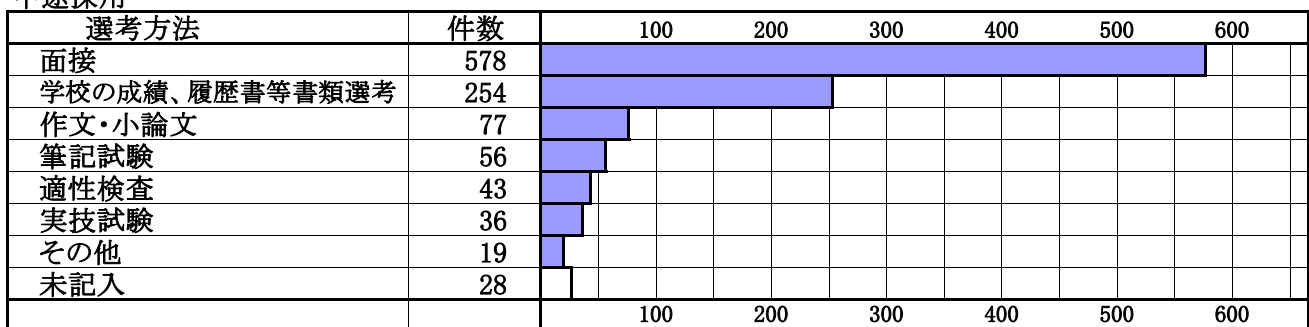
1月、2月、3月で募集すると回答した施設・事業所が多い。
 但し計画的な採用計画がある施設・事業所は、7月頃から募集を出し始める。12月頃から高くなり2月、1月がピークである。

問6. 新規採用・中途採用の選考方法

新規採用

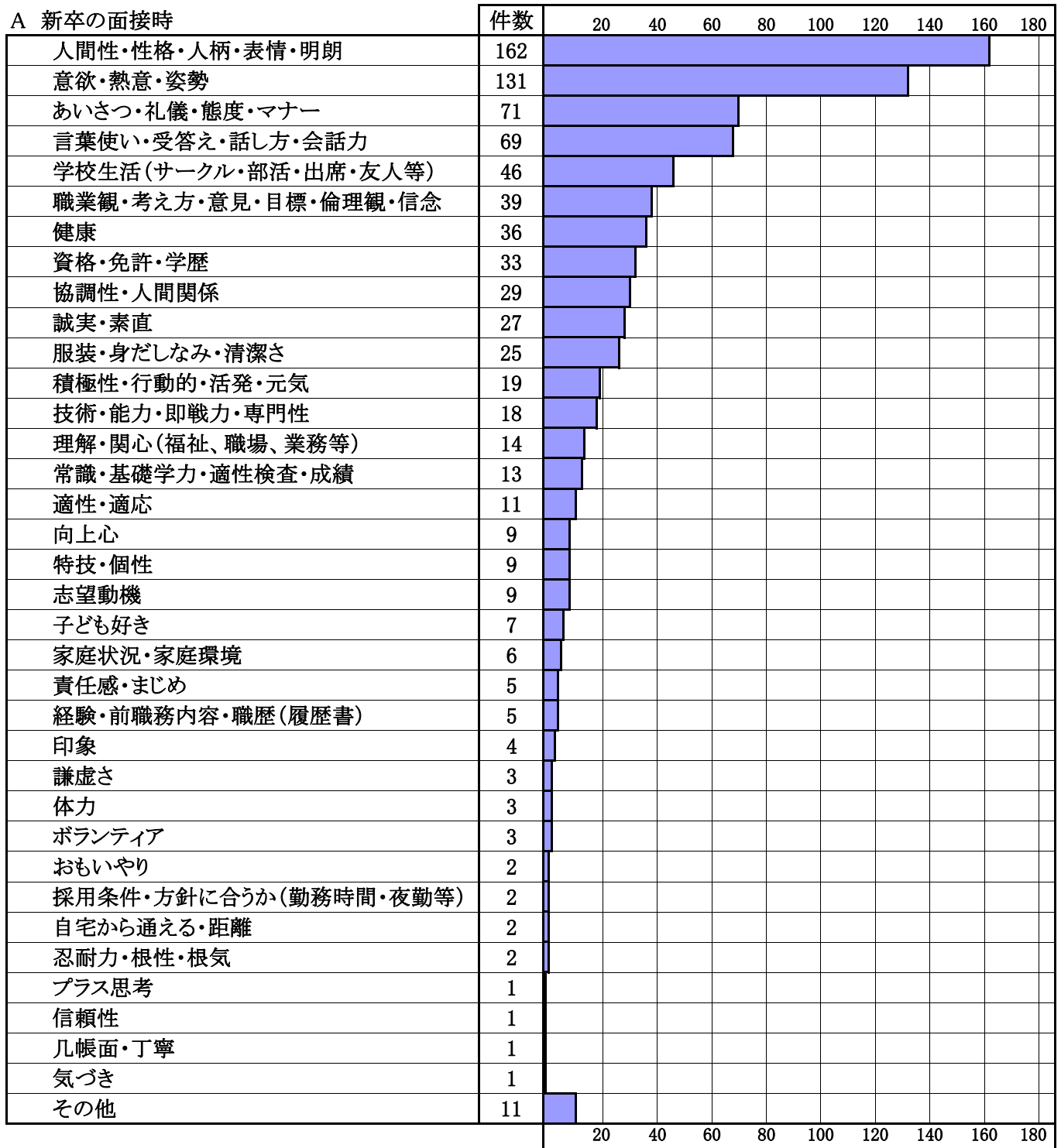


中途採用



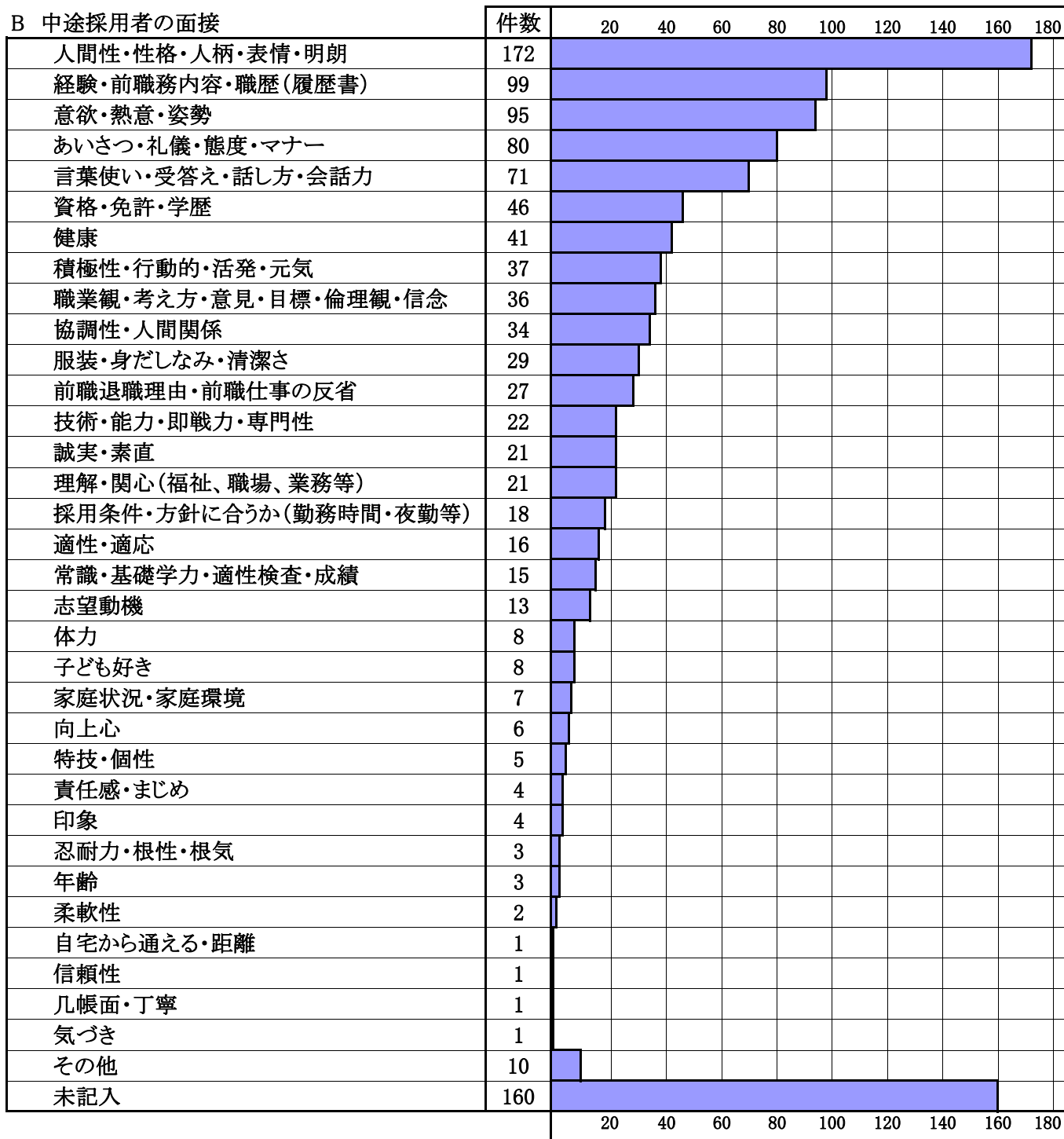
新規(新卒)採用、中途採用ともに順位は同じ①面接②学校の成績、履歴書の書類選考③作文・小論文④筆記試験の組み合わせが多く、実技試験や適性検査の実施で選考をおこなっている施設・事業所も見られる。

問7. 貴施設で採用面接時に、特に評価する上でのチェックポイント、採否の決定的なキーポイント等を教えてください。(自由明記)



新卒の面接時の視点

- ①人間性・性格・人柄・表情・明朗
- ②意欲・熱意・姿勢
- ③あいさつ・礼儀・態度・マナー
- ④言葉使い・受答え・話し方・会話力



- 中途採用者の面接時の視点
- ①人間性・性格・人柄・表情・明朗
 - ②経験・前職務内容・職歴
 - ③意欲・熱意・姿勢
 - ④あいさつ・礼儀・態度・マナー

新卒、中途採用での面接で重視しているのは人間性や性格、人柄、意欲、礼儀等であるが、中途採用者については経験や職歴についても重視されている。

問8. 採用に関する課題

新規採用の場合	件数	%
応募者の絶対数が少ない	165	15.2%
必要な時期に職員採用できない	93	8.6%
特に課題はない	89	8.2%
採用基準に合う応募者が少ない	87	8.0%
必要な資格を保有する応募者が少ない	87	8.0%
意欲のある応募者が少ない	77	7.1%
狭い範囲からしか応募者がこない	61	5.6%
採用したものの職員の定着率がよくない	59	5.4%
広く多様な人材の応募が少ない	58	5.4%
給与・休日等の応募条件が求職者の希望水準と合わない	35	3.2%
福祉について理解のある応募者が少ない	34	3.1%
採用計画システムや体制が不十分である	26	2.4%
求職者の情報が少ない	21	1.9%
有効な採用選考方法がわからない	16	1.5%
縁故や知人の紹介で公正に選考できない	15	1.4%
採用のための事務経費等の費用が十分でない	5	0.5%
内定しても家族等から反対がある	1	0.1%
(新卒者・中途採用者の)採用方法がわからない	0	0.0%
公募による求人方法がわからない	0	0.0%
未記入	155	14.3%
計	1,084	100.0%

新規採用については、新卒者の応募者が少ないことと、必要時に職員採用が難しいことがあげられている。

中途採用の場合	件数	%
応募者の絶対数が少ない	236	17.1%
採用基準に合う応募者が少ない	171	12.4%
必要な資格を保有する応募者が少ない	144	10.5%
必要な時期に職員採用できない	133	9.7%
意欲のある応募者が少ない	105	7.6%
採用したものの職員の定着率がよくない	92	6.7%
福祉について理解のある応募者が少ない	82	6.0%
特に課題はない	79	5.7%
給与・休日等の応募条件が求職者の希望水準と合わない	64	4.6%
狭い範囲からしか応募者がこない	57	4.1%
広く多様な人材の応募が少ない	55	4.0%
求職者の情報が少ない	37	2.7%
縁故や知人の紹介で公正に選考できない	19	1.4%
有効な採用選考方法がわからない	17	1.2%
採用計画システムや体制が不十分である	14	1.0%
内定しても家族等から反対がある	7	0.5%
採用のための事務経費等の費用が十分でない	4	0.3%
(新卒者・中途採用者の)採用方法がわからない	0	0.0%
公募による求人方法がわからない	0	0.0%
未記入	61	4.4%
計	1,377	100.0%

中途採用者にあたっては応募者の絶対数が少ない、採用基準に合う応募者が少ないなどが上位であげられており、その他「採用したものの職員の定着率が良くない」や「福祉についての理解のある応募者が少ない」という課題も多くあがっている。

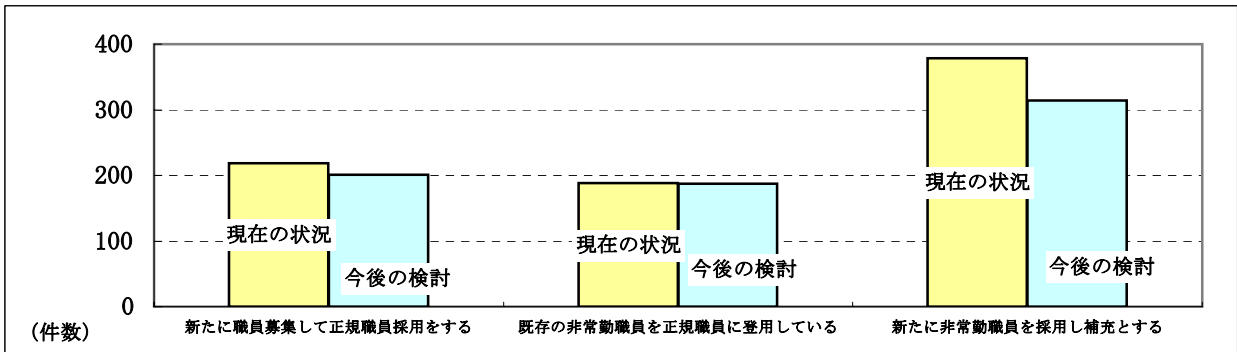
「採用したものの職員の定着率が良くない」に回答した施設・事業所へ本人の退職理由についての聞いたところ116件の回答があり大分すると3つに分類できる。

- 1.勤務条件等に関する退職理由が 29件
 - 人間関係 8件
 - 給与が低い 7件
 - 時間が不規則 6件
 - 勤務条件が悪い 4件
 - 夜勤が多い 4件
- 2.本人理由の退職として 69件
 - 体力・体調不良 20件
 - 家庭の事情 12件
 - 理想と現実が違った 11件
 - 仕事が合わない 11件
 - 一身上の都合 4件
 - 仕事についていけない 3件
 - 転職する 8件
- 3.施設・事業所の意見としての退職理由 18件
 - 適性に欠ける 7件
 - 仕事に対する真剣さ、まじめさ・プロ意識の欠如 5件
 - 労働意欲がない 5件
 - 採用担当者の人選ミス 1件

【今後の人材確保等について】

問9. 年度途中正規職員に欠員が生じた場合

(1)	現在の状況	今後の検討
新たに職員募集して正規職員採用をする	219	201
既存の非常勤職員を正規職員に登用している	188	187
新たに非常勤職員を採用し補充とする	379	314



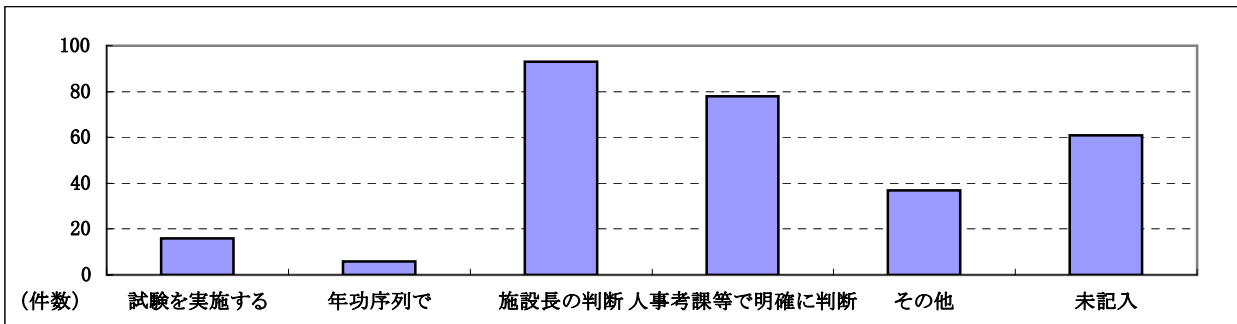
現在、今後の欠員対応についても順位は同じく、正規職員の欠員が生じた場合は新たに非常勤職員を採用していくとの回答が多かった。しかし、今後の検討について「新たに職員募集して正規職員採用をする」と「新たに非常勤職員を採用し補充する」の回答が現在状況の回答より若干さがっており、今後の職員採用については慎重になっているのがうかがえる。

「既存の非常勤職員を正規職員に登用している」と回答した事業所についてあてはまる採用方法は

	件数
試験を実施する	16
年功序列で	6
施設長の判断	93
人事考課等で明確に判断	78
その他	37
未記入	61

その他内訳

- ・施設長も含め理事会において
- ・施設長及び主任保育士と相談
- ・施設長及び現場職員の判断
- ・理事との相談。
- ・担当課長の面接
- ・本人の実績、勤務態度など
- ・本人の希望、勤務成績、所属長の推薦
- ・本人の希望と勤務成績
- ・資格取得
- ・面接と勤務状況

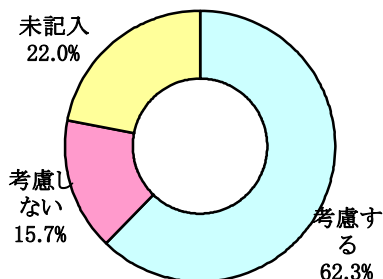


1位 施設長の判断 2位 人事考課で明確に判断 3位 その他となっており、その他の意見としては(資格取得した非常勤職員に登用する。理事会にかけて検討する。本人の実績・勤務成績の評価し選考する)となっている。

(2)今後の中途職員採用

①中高年齢求職者の採用

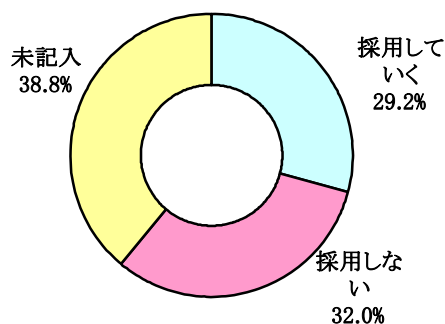
考慮する					考慮しない	未記入
40歳代	50歳代	60歳代前	65歳～	未記入		
111	183	61	9	18	96	135
382						



今後の中途採用において中高年齢の求職者を考慮する回答は62.3%であり考慮すると回答した最大年齢は50歳代、40歳代、60歳代前半、65歳以上の順である。

②無資格者の採用

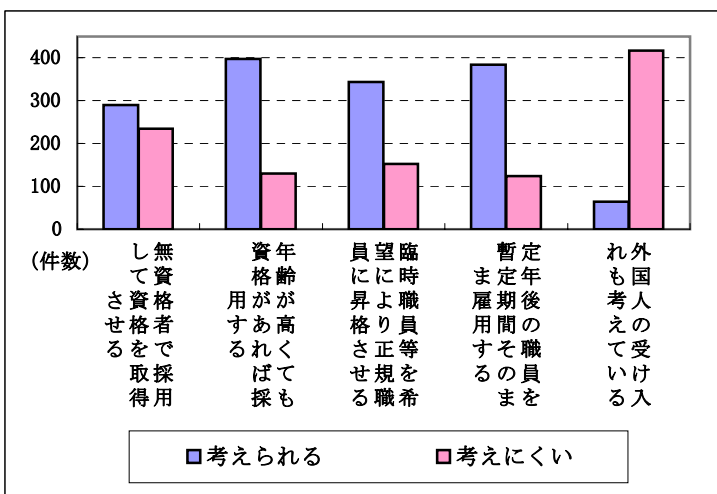
	件数	%
採用していく	179	29.2%
採用しない	196	32.0%
未記入	238	38.8%
計	613	100.0%



中途採用においても無資格の職員を採用しない32.0%と採用していくと回答した29.2%を上まわった。

(3)福祉分野の人手不足時代の対応

	考えられる		考えにくい	
無資格者で採用して資格を取得させる	290	47.3%	235	38.3%
年齢が高くても資格があれば採用する	398	64.9%	130	21.2%
臨時職員等を希望により正規職員に昇格させる	344	56.1%	152	24.8%
定年後の職員を暫定期間そのまま雇用する	384	62.6%	124	20.2%
外国人の受け入れも考えている	65	10.6%	417	68.0%



☆考えられる対応として、年齢が高くても資格があれば採用する64.9%、次いで定年後の職員を暫定的に期間そのまま雇用する62.6%、臨時職員等を希望により正規職員に昇格させる56.1%の順
 ★考えにくい対応として、外国人の受け入れも考えている68.0%、無資格者で採用して資格を取得させる38.3%の順。

問10. 職員募集方法(あてはまる番号すべて)

	件数	%	100	200	300	400	500
公共職業安定所に求人依頼	495	22.9%					
介護福祉士養成校(短大・専門学校へ求人依頼)	229	10.6%					
福祉人材センター・バンクへ依頼	217	10.1%					
福祉系大学への求人依頼	194	9.0%					
縁故・知人・友人などの紹介	169	7.8%					
保育士養成校(短大・専門学校への求人依頼)	130	6.0%					
実習生・ボランティアからの登用	124	5.7%					
医療系短大・専門学校への求人依頼	118	5.5%					
福祉系高校への求人依頼	108	5.0%					
一般高校への求人依頼	84	3.9%					
ナースバンクへ依頼	80	3.7%					
就職情報誌・広告・新聞掲載募集	65	3.0%					
その他一般短大・専門学校への求人依頼	37	1.7%					
その他一般大学への求人依頼	29	1.3%					
関係大学、短大等の教員に個別に推薦	27	1.3%					
その他 求人チラシ 新聞チラシ 町発行の広報 法人内の適任者 町民へ回覧 社協広報誌	21	1.0%					
未記入	32	1.5%					
計	2,159	100.0%					

全体回答数の22.9%が公共職業安定所へ求人依頼、続いて介護福祉士等の養成校へ求人依頼10.6%、福祉人材センター・バンクへ依頼は、10.1%と上位3位までの回答であった。学校等への求人募集を除くと縁故・知人・友人などの紹介7.8%実習生・ボランティアからの登用5.7%の職員募集を行っている。その他の募集方法として、新聞・チラシ、町発行の広報、社協広報誌等で募集を募っている。

【人材の育成・支援について】

問11. 職員の人材育成について、今施設(法人として)で実施している取り組みと今後必要と考えているもの(あてはまるものすべて)

実施している

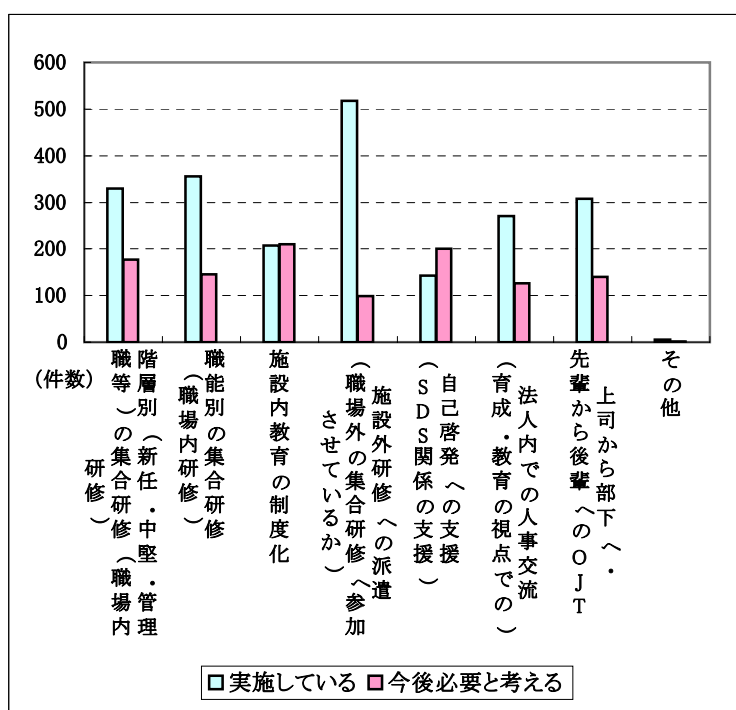
	件数	%
施設外研修への派遣(職場外の集合研修へ参加させているか)	518	24.2%
職能別の集合研修(職場内研修)	355	16.6%
階層別(新任・中堅・管理職等)の集合研修(職場内研修)	330	15.4%
上司から部下へ・先輩から後輩へのOJT	307	14.4%
法人内での人事交流(育成・教育の視点での)	271	12.7%
施設内教育の制度化	208	9.7%
自己啓発への支援(SDS関係の支援)	143	6.7%
その他 法人職員全体研修 外部(福祉系大学教授による)講義・演習	6	0.3%
計	2,138	100.0%

今後必要と考えている

施設内教育の制度化	210	19.1%
自己啓発への支援(SDS関係の支援)	201	18.2%
階層別(新任・中堅・管理職等)の集合研修(職場内研修)	177	16.1%
職能別の集合研修(職場内研修)	146	13.2%
上司から部下へ・先輩から後輩へのOJT	140	12.7%
法人内での人事交流(育成・教育の視点での)	127	11.5%
施設外研修への派遣(職場外の集合研修へ参加させているか)	99	9.0%
その他 ・法人職員全体研修 ・外部(福祉系大学教授による)講義・演習	2	0.2%
計	1,102	100.0%

特に実施していない

特に実施していない	5
-----------	---



現在、実施している人材育成は、施設外研修への派遣(職場外の集合研修へ参加させている)が全体の24.2%、職能別の集合研修(職場内研修)16.6%、階層別(新任・中堅・管理職等)の集合研修(職場内研修)15.4%、上司から部下へ・先輩から後輩へのOJT14.4%の順。
今後、必要と考えることは、施設内教育の制度化を図る19.1%、自己啓発への支援(SDS関係の支援)18.2%、階層別(新任・中堅・管理職等)の集合研修(職場内研修)16.1%の順。

問12. 貴会職場内の資質向上のため、研修の取り組みが必要と思われる職員階層は(該当するもの1つ)

	件数	%
中堅職員Ⅰ(在職年数2年～5年未満)	163	26.6%
新任職員(在職年数2年未満)	162	26.4%
中堅職員Ⅱ(在職年数5年～10年未満)	98	16.0%
指導職員(主任、係長、または在職年数10年以上)	63	10.3%
運営管理職(課長、部長、局長、事務長、施設長)	17	2.8%
未記入	110	17.9%
計	613	100.0%

中堅職員Ⅰ(在職年数2年～5年未満)26.6%、新任職員(在職年数2年未満)26.4%、中堅職員Ⅱ(在職年数5年～10年未満)16.0%の順。特に新任職員、中堅職員への研修取り組みが必要だと考えている。

問13. 貴会職場内の資質向上のために、さらに研修の取り組みが必要と思われる職種(3つまで)

	件数	%	50	100	150	200	250	300
介護職員(ケアワーカー)	283	22.4%						
保育士	151	11.9%						
介護支援専門員	115	9.1%						
生活相談員	109	8.6%						
施設長	108	8.5%						
ホームヘルパー	103	8.1%						
調理員	90	7.1%						
准・看護師(保健)	81	6.4%						
指導員・支援員	66	5.2%						
事務員	55	4.3%						
栄養士	42	3.3%						
管理栄養士	5	0.4%						
理学・作業・言語療法士	3	0.2%						
その他	11	0.9%						
未記入	44	3.5%						
計	1,266	100.0%	50	100	150	200	250	300

①介護職員 ②保育士 ③ケアマネージャー ④生活相談員 ⑤施設長 の順

問14. 職員の資格取得について、現在どのような支援を行っているか(あてはまるものすべて)

	件数	%	50	100	150	200
業務の軽減・勤務(シフト)の調整	235	22.9%				
受講料等の負担(一部・全額)	202	19.7%				
資格取得者への手当加給・昇給	199	19.4%				
業務での出張扱い(勤務免除扱い)	190	18.5%				
特になし	93	9.1%				
上記すべてを考慮している	61	5.9%				
未記入	47	4.6%				
計	1,027	100.0%	50	100	150	200

その他・勉強会を実施している 5件

- ・資格取得のため有休使用
- ・施設内で資格取得に向けて研修を行う
- ・資格取得することは、自己啓発と捉え人事考課に反映されている。

施設・事業所の支援として業務軽減や勤務の調整受講料等の一部負担を行っている所が多い。更には資格取得者へ手当を加給するなどを講じている。