調 査 報 告

平成 29 年度社会福祉施設等人材確保に関する需要調査

※訪問介護事業所や居宅介護支援事業所については、今回の調査対象外とした。

※調査票中の「直接援助事業に従事する職員」及び「直接援助職員」とは、日常業務の大半が利用者（保育所等は入所児童）の介護・看護・保育などを担当する職員とした（リハビリ、心理職含む）

基本項目

問Ⅰ—1　施設・事業所の事業種別の回答数・回収率については以下の通りであった。

種別	配布数	回答数	回収率
老人福祉法・介護保険法に基づく入所・通所施設	2308	255	11.0%
障害者総合支援法に基づく入所・通所施設	1816	279	15.4%
児童福祉法に基づく入所・通所施設(※保育所除く)	996	164	16.5%
児童福祉法に基づく保育所	1384	135	9.8%
無効回答		12	
合計	6504	845	14%

問Ⅰ—2　回答いただいた施設・事業所の形態は以下のとおりであった。

形態	件数
入所施設のみ	141
通所施設のみ	588
入所・通所の併設	99
無効回答	17
合計	845

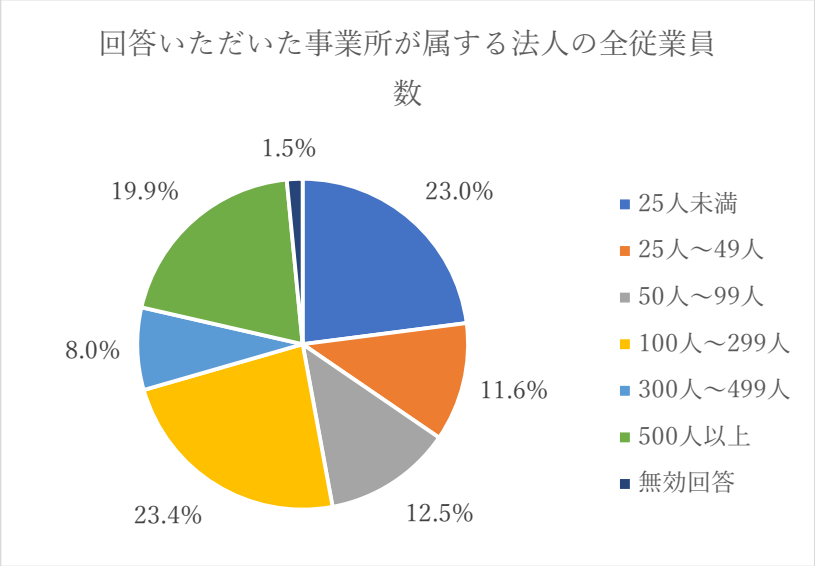
問Ⅰ—3　回答いただいた施設・事業所の属する法人の種類は以下の通りであった。

法人の種類	件数
社会福祉法人（社協以外）	346
社会福祉協議会	7
株式会社、有限会社、合資会社	294
医療法人、医療法人社団	26
NPO法人	131
財団法人（公益財団含む）	8
協同組合（農協・生協）	0
地方自治体	4
その他（宗教法人、学校法人等）	18
無効回答	11
合計	845

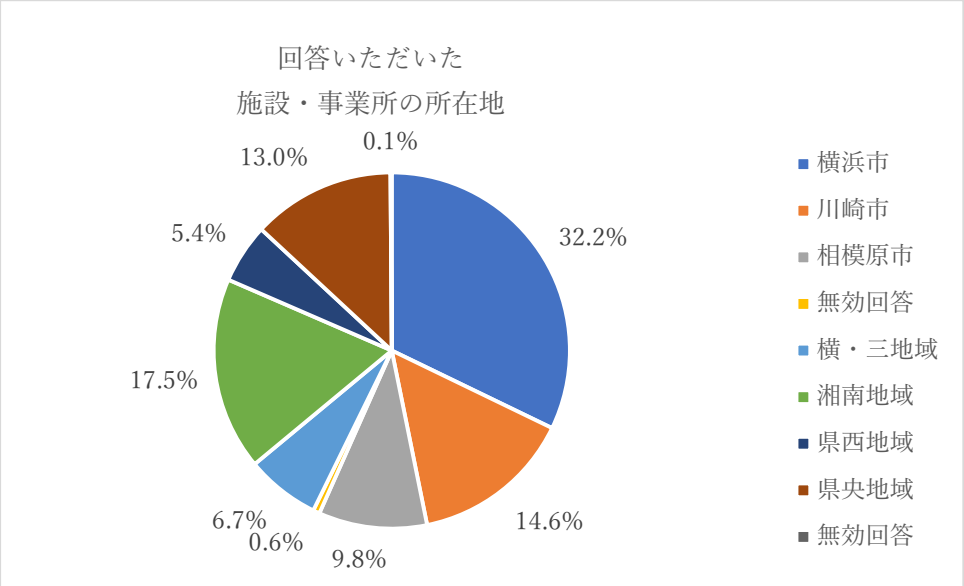
問Ⅱ—1　回答いただいた施設・事業所で、当該事業所以外に同じ法人が経営する施設・事業所はあるかとの問いについては以下の通りであり、複数事業所を経営している法人事業所による回答が多かった。

施設・事業所の有無	件数
施設・事業所がある	677
施設・事業所がない	153
無効回答	15
合計	845

問Ⅱ—2　法人（全ての施設・事業所）の全従業員数について凡その人数（派遣労働者や委託従事者は含まず）についての回答状況はグラフのとおりであった。もっとも多いのが「100～299　人程度の従業員がいる法人」であり、次いで「法人全体で 25 人未満」であったが、第 3 位は「500 人以上」従業員がいる法人の事業所であった。この結果は平成 28 年度本需要調査とほぼ同様であることから、法人の大規模化が著しくすすんでいる状況ではないことが見える。



施設・事業所の所在地について尋ねた結果は以下の通りであった。最も多かったのは横浜市内の事業所で、次いで湘南地域、川崎市となっていた。



※横・三＝横須賀市、三浦市、逗子市、鎌倉市、葉山町

※湘南＝平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市、寒川町、大磯町、二宮町

※県西＝小田原市、南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町、箱根町、真鶴町、湯河原町

※県央＝厚木市、

職員の状況に関する項目

問 1　施設・事業所等の全従業員、及び介護や保育など直接援助事業に従事する職員数について尋ねた結果は以下の通りであった。

注 1　全従業員数とは、実施する事業にかかわる全職員(在籍者)数で、職種、勤務体系にかかわらない。

注 2　派遣労働者・委託業務従事者は含まない。

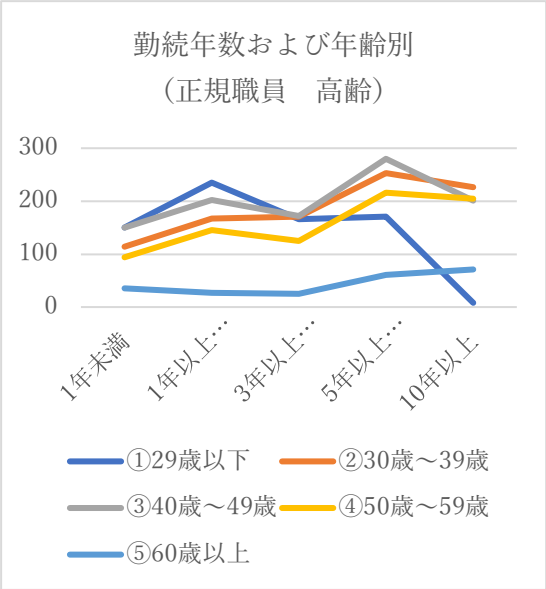
注 3「正規職員」とは、いわゆるフルタイムかつ雇用期間の定めのない者とし、「非正規職員」とは、正規職員以外の契約・嘱託・パート等の労働者をさす。

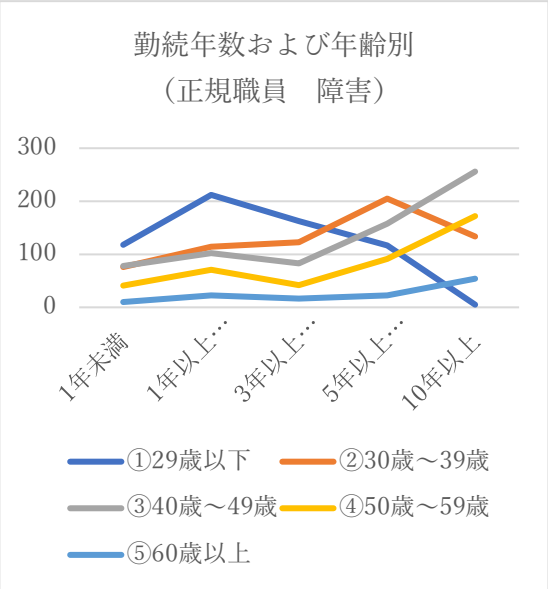
正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	5208	100.0%	2881	100.0%	2220	100.0%	2711	100.0%	13020	100.0%
直接援助事業に従事する人数	3869	92.9%	2390	83.0%	1139	51.3%	1754	64.7%	9152	70.3%

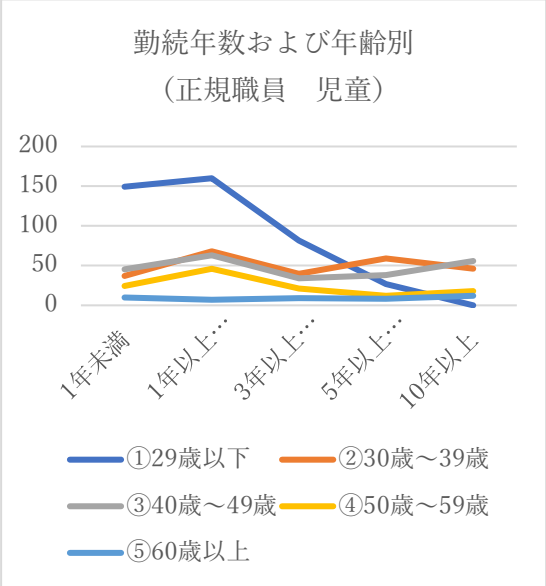
非正規職員	高齢		障害		児童		保育		合計	
全従業員数	4839	100.0%	3044	100.0%	1566	100.0%	2239	100.0%	11688	100.0%
直接援助事業に従事する人数	3299	68.2%	2398	78.8%	988	63.1%	1192	53.2%	7877	67.4%

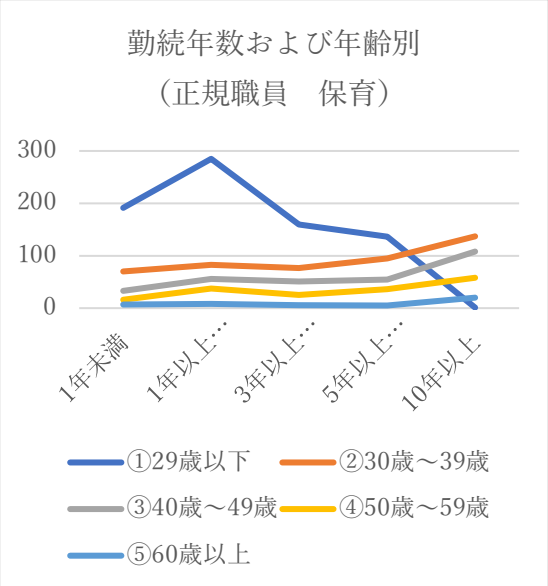
上記の結果から、高齢分野では正規職員が直接援助に占める割合が最も高く、児童分野では非正規職員が直接援助に占める割合が最も高いことがわかった。

問 2　「問 1②直接援助事業に従事する職員」の内訳について、勤続年数および年齢層別に人数について尋ねた結果は以下の通りであった(注:勤続年数は、同一法人内における勤続年数とする)。





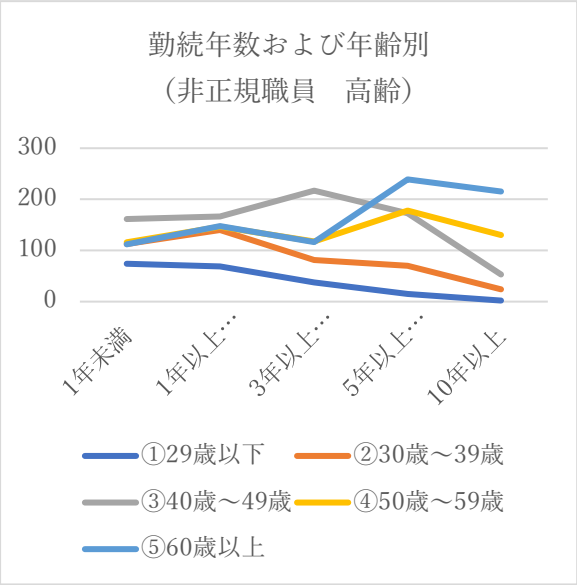


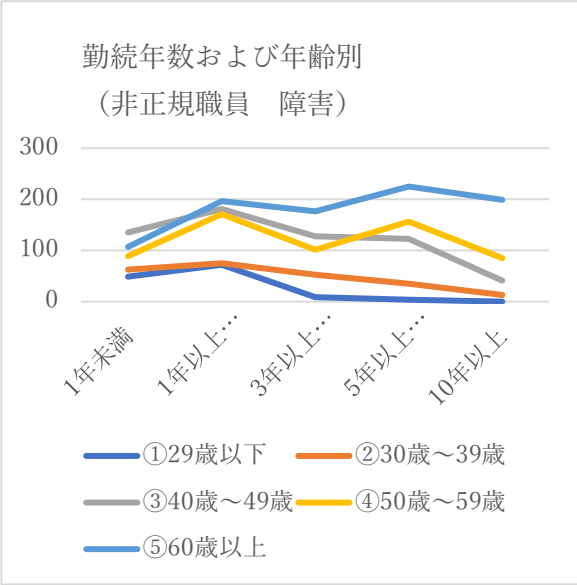


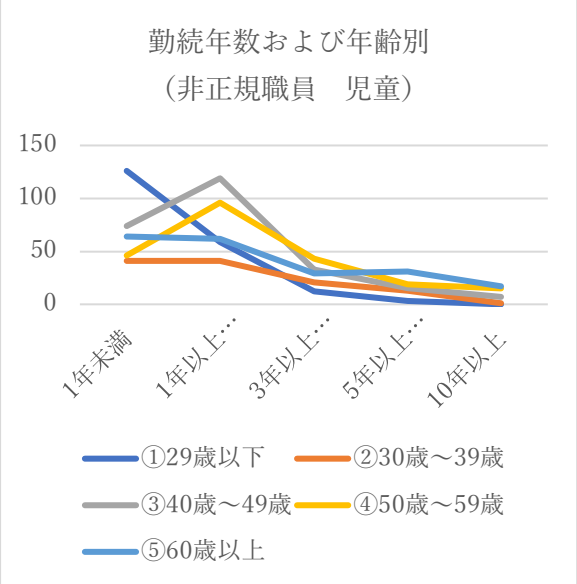
この結果から、勤続年数別に占める職員の割合は、高齢分野では「5 年以上 10 年未満」が 26.7%、障害分野では「10 年以上」が 24.9%、児童と保育分野では「1 年以上 3 年未満」（児童 32.1%、保育 26.7%）が多い状況がわかった。ただし児童分野と保育分野で比較してみると、児童分野で「10 年以上」勤務している職員は 12.3%であるのに対し、保育分野では 18.5%が「10 年以上」勤務していることがわかった。

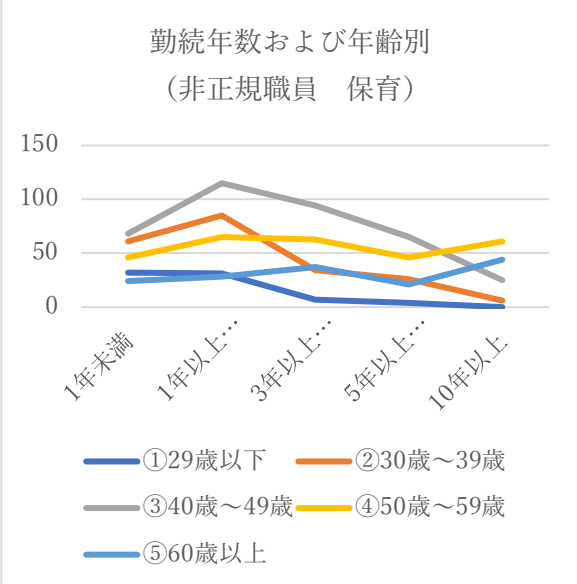
なお勤務年数 5 年未満で占める割合は、高齢分野が 54.5%、障害分野が 51.2%、児童分野が 74.2%、保育分野では 62.9%であった。

続けて非正規職員の勤務年数について、「10 年以上」が最も多いのは高齢分野（14.5%）、障害分野（13.6%）、保育分野（12.5%）、児童分野（4.1%）となっている。さらに児童分野においては 5 年未満の非正規職員が占める割合が全体の 73.8%となっており、職員の入退職が他分野に比べて多いことが推測される。









直接援助職員の平均賃金について

問３　直接援助職員の所定内賃金（毎月決まって支給する手当を含む）の平均額について、学歴や保持資格、職位等別に尋ねたところ、下記のような回答が得られた。

【専門学校・短大卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	54	133	46	71	304	42.5%
2. 20万円以上～25万円未満	158	101	84	45	388	54.2%
3. 25万円以上～30万円未満	9	5	9		23	3.2%
4. 30万円以上～35万円未満	1				1	0.1%
5. 35万円以上					0	0.0%
合計	222	239	139	116	716	100.0%
構成比	31.0%	33.4%	19.4%	16.2%	100.0%	

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	169	185	81	83	518	75.0%
2. 20万円以上～25万円未満	49	56	49	11	165	23.9%
3. 25万円以上～30万円未満	2	1	5		8	1.2%
4. 30万円以上～35万円未満					0	0.0%
5. 35万円以上					0	0.0%
合計	220	242	135	94	691	100.0%
構成比	31.8%	35.0%	19.5%	13.6%	100.0%	

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	11	14	6	6	37	5.1%
2. 20万円以上～25万円未満	69	97	46	46	258	35.9%
3. 25万円以上～30万円未満	124	106	74	49	353	49.1%
4. 30万円以上～35万円未満	17	22	11	12	62	8.6%
5. 35万円以上	2	2	2	3	9	0.0%
合計	223	241	139	116	719	98.7%
構成比	31.0%	33.5%	19.3%	16.1%	100.0%	

④有資格者・時給額（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 960円未満	3	10	1	2	16	2.3%
2. 960円以上～1000円未満	35	71	41	23	170	24.2%
3. 1000円以上～1050円未満	55	61	41	44	201	28.6%
4. 1050円以上～1100円未満	30	26	12	18	86	12.3%
5. 1100円以上～1300円未満	90	40	32	24	186	26.5%
6. 1300円以上	8	23	10	2	43	6.1%
合計	221	231	137	113	702	97.7%
構成比	31.5%	32.9%	19.5%	16.1%	100.0%	

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 960円未満	22	25	7	15	69	9.9%
2. 960円以上～1000円未満	95	84	58	75	312	45.0%
3. 1000円以上～1050円未満	40	74	57	10	181	26.1%
4. 1050円以上～1100円未満	7	21	6	3	37	5.3%
5. 1100円以上～1300円未満	57	19	6	2	84	12.1%
6. 1300円以上	0	10	1	0	11	1.6%
合計	221	233	135	105	694	100.0%
構成比	31.8%	33.6%	19.5%	15.1%	100.0%	

【大学卒】

①介護福祉士や保育士等の資格保有者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	44	85	38	51	218	30.8%
2. 20万円以上～25万円未満	159	146	89	55	449	63.5%
3. 25万円以上～30万円未満	15	8	9	3	35	5.0%
4. 30万円以上～35万円未満	2	2	1		5	0.7%
5. 35万円以上					0	0.0%
合計	220	241	137	109	707	100.0%
構成比	31.1%	34.1%	19.4%	15.4%	100.0%	

②福祉の資格を有さない者を正規職員として採用する場合の平均的な初月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	157	129	73	71	430	62.9%
2. 20万円以上～25万円未満	59	107	56	20	242	35.4%
3. 25万円以上～30万円未満	4	3	4		11	1.6%
4. 30万円以上～35万円未満					0	0.0%
5. 35万円以上		1			1	0.1%
合計	220	240	133	91	684	100.0%
構成比	32.2%	35.1%	19.4%	13.3%	100.0%	

③主任・リーダークラスの正規職員の平均的な月給

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 20万円未満	12	15	5	7	39	5.5%
2. 20万円以上～25万円未満	116	88	53	38	295	41.9%
3. 25万円以上～30万円未満	69	100	64	50	283	40.2%
4. 30万円以上～35万円未満	20	33	13	10	76	10.8%
5. 35万円以上	3	3	2	3	11	1.6%
合計	220	239	137	108	704	100.0%
構成比	31.3%	33.9%	19.5%	15.3%	100.0%	

④有資格者・時給額（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 960円未満	39	71	38	17	165	23.9%
2. 960円以上～1000円未満	52	58	41	47	198	28.7%
3. 1000円以上～1050円未満	32	25	10	19	86	12.5%
4. 1050円以上～1100円未満	85	42	33	25	185	26.8%
5. 1100円以上～1300円未満	10	22	10	1	43	6.2%
6. 1300円以上	3	7	3	0	13	1.9%
合計	221	225	135	109	690	100.0%
構成比	32.0%	32.6%	19.6%	15.8%	100.0%	

⑤無資格者・時間給（夜勤等除く）

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1. 960円未満	27	27	8	13	75	11.0%
2. 960円以上～1000円未満	90	84	54	71	299	43.9%
3. 1000円以上～1050円未満	37	67	54	10	168	24.7%
4. 1050円以上～1100円未満	8	20	6	5	39	5.7%
5. 1100円以上～1300円未満	59	21	9	2	91	13.4%
6. 1300円以上	0	8	1	0	9	1.3%
合計	221	227	132	101	681	100.0%
構成比	32.5%	33.3%	19.4%	14.8%	100.0%	

この状況からは、無資格者の場合は学位にかかわらず、大半が 20 万円以下の所定内賃金であることがわかった。また主任・リーダー層では、専門学校・短大卒が「25 万円以上 30 万円未満」（49.1%）であるのに対し、大学卒では 40.2%となっている。これは高齢者分野において大学部卒の平均月給が専門学校・短大卒より低くなっていることが全体に影響しているためである。この結果については、勤続年数や保持資格による違いなのかどうか、精査する必要がある。

またパート・アルバイトの平均時給について尋ねたところ（夜勤除く）では、「960 円以上 1000 円未満」が学歴を問わず 29%弱で最も多く、次いで「1,100 円以上 1,300 円未満」が 27%弱であった。

平成 29 年における職員採用状況について

問4　平成 29 年 1 月から平成 29 年 12 月までの直接援助事業に従事する、職員の採用状況については以下の通りであった。どの分野においても離職者数より採用者数が上回っていた。

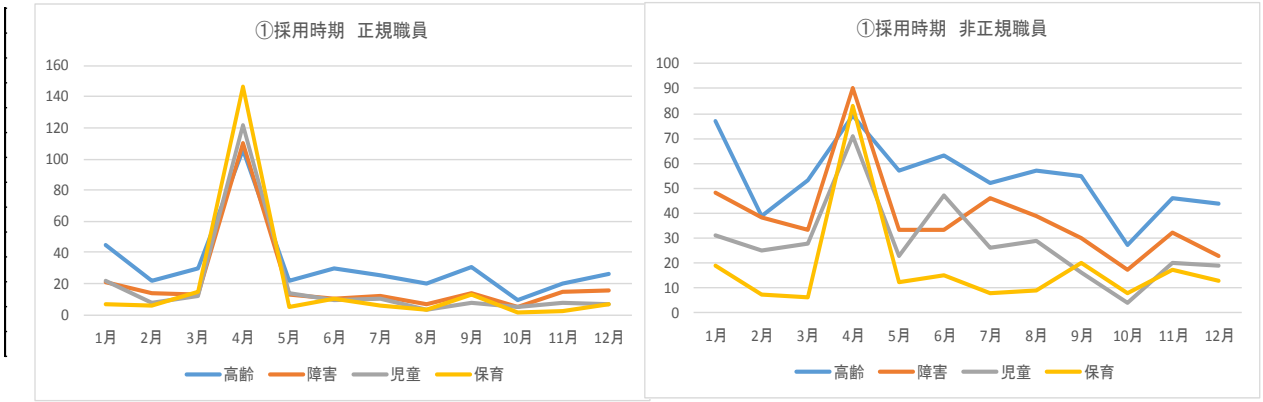
		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
採用者数	正規職員	503	293	287	310	1393	43.9%
	非正規職員	710	440	387	241	1778	56.1%
	合計	1213	733	674	551	3171	100.0%
	構成比	38.3%	23.1%	21.3%	17.4%	100.0%	

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
離職者数	正規職員	506	187	131	179	1003	46.3%
	非正規職員	588	300	172	103	1163	53.7%
	合計	1094	487	303	282	2166	100.0%
	構成比	50.5%	22.5%	14.0%	13.0%	100.0%	

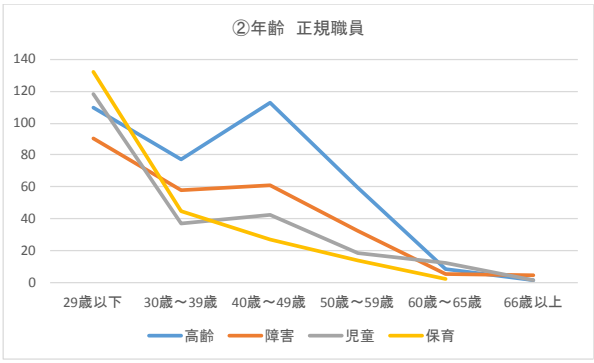
ただし、採用者と離職者を正規・非正規で比較すると、障害分野を除き、正規職員の離職者割合が多く、正規職員の採用割合が低まっていることがわかった。これは施設・事業者側の求人ニーズに基づく結果なのか、求職者の働き方などにあわせた雇用形態なのか、この調査の限りではわからないが、今後継続的な調査で傾向分析していきたい。

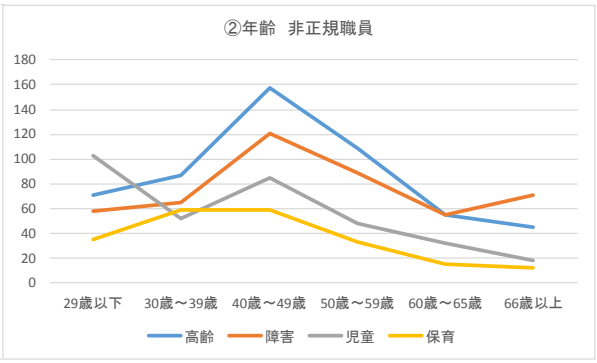
		高齢	障害	児童	保育
採用者数	正規職員	503(41.5%)	293(40%)	287(42.6%)	310(56.3%)
	非正規職員	710(58.5%)	440(60%)	387(57.4%)	241(43.7%)
離職者数	正規職員	506(46.3%)	187(38.4%)	131(43.2%)	179(63.5%)
	非正規職員	588(53.7%)	300(61.6%)	172(53.8%)	103(36.5%)

(1)採用時期は正規職員、非正規職員とも4月入職が最も多かった。また高齢者分野では1月も非正規職員の採用数が多くなっていることがわかる。

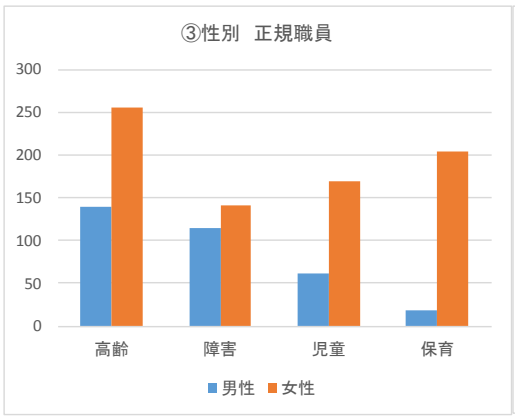


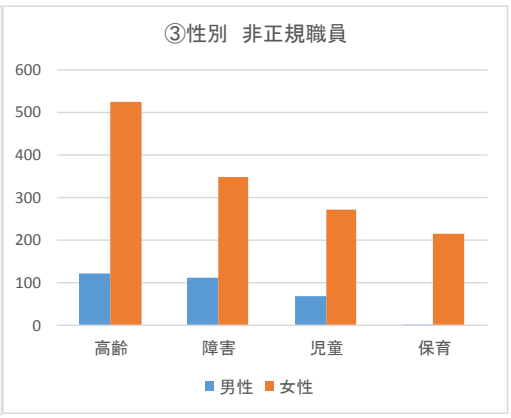
(2)採用時の年齢についてみてみると、高齢分野における正規職員の採用者は他分野でトップの「29 歳以下」より、「40～49 歳」での採用が上回っていた。また障害分野では「66 歳以上」の非正規職員採用が多いことがわかった。





(3)性別　どの分野においても男性より女性の採用が多いが、障害分野の正規職員については性差は僅差であった。





(4)採用時の資格の有無について、障害分野では無資格者の採用が正規・非正規にかかわらず多くなっている。その他の分野では、正規職員については資格取得者が優位であるが、非正規では無資格者の採用が多いことがわかる。

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	71	97	69	2	239	23.0%
介護福祉士	138	28	9		175	16.8%
初任者研修(ヘルパー2級)	72	30	12		114	11.0%
実務者研修(ヘルパー1級・介護職員基礎研修)	20	5	3		28	2.7%
社会福祉士	2	22	11		35	3.4%
精神保健福祉士		11	2		13	1.3%
看護師	35	25	10	3	73	7.0%
准看護師	13	3			16	1.5%
理学・作業療法士	15	4	2		21	2.0%
臨床心理士		1	3		4	0.4%
保育士	2	20	84	215	321	30.9%
合計	368	246	205	220	1039	100.0%
構成比	35.4%	23.7%	19.7%	21.2%	100.0%	

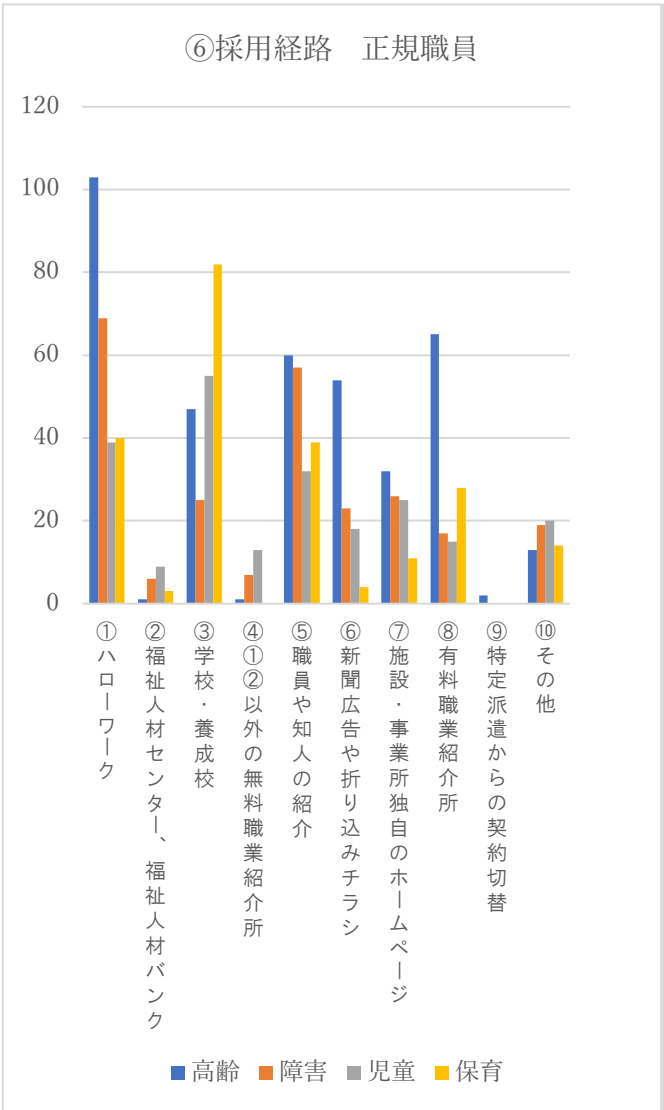
非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
無資格	172	294	191	48	705	47.1%
介護福祉士	113	33	7		153	10.2%
初任者研修(ヘルパー2級)	125	51	17		193	12.9%
実務者研修(ヘルパー1級・介護職員基礎研修)	16	8	2		26	1.7%
社会福祉士	2	14	13		29	1.9%
精神保健福祉士		3	1		4	0.3%
看護師	64	18	9	3	94	6.3%
准看護師	25	1			26	1.7%
理学・作業療法士	7	1	9		17	1.1%
臨床心理士					0	0.0%
保育士	2	20	64	164	250	16.7%
合計	526	443	313	215	1497	100.0%
構成比	35.1%	29.6%	20.9%	14.4%	100.0%	

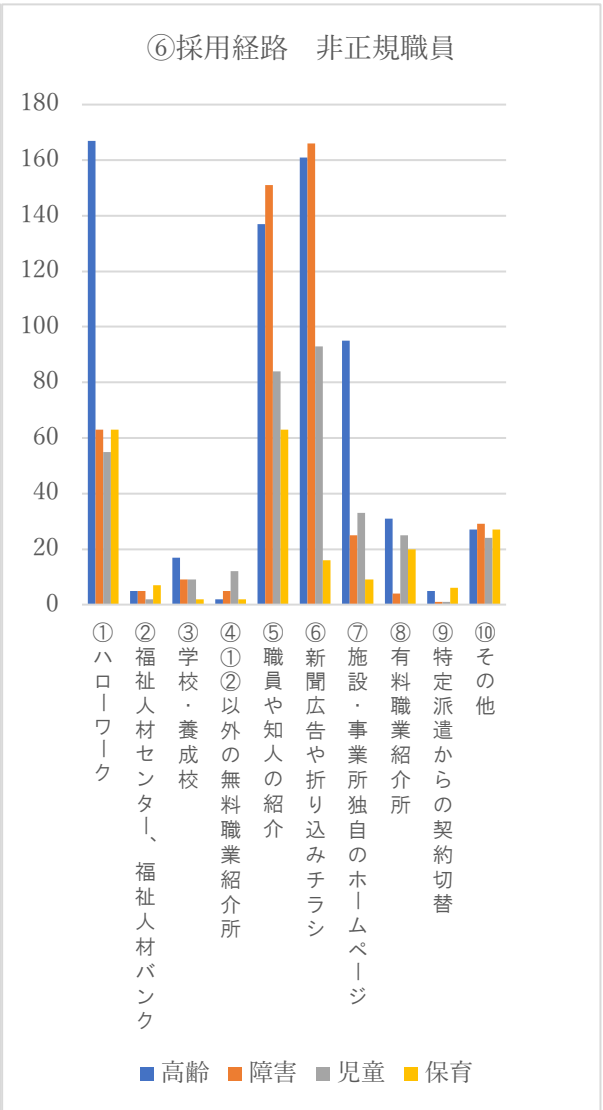
(5)新規採用者における実務経験の有無についての問では、正規職員であっても経験者が多いことから、業界内の転職が増えてきていることがあるかもしれないことが示唆される。特に高齢分野における男性正規職員において実務経験のある人が多かった。

正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	257	135	99	118	609	56.3%
なし	118	122	127	105	472	43.7%
合計	375	257	226	223	1081	100.0%
構成比	34.7%	23.8%	20.9%	20.6%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
あり	337	188	151	163	839	54.4%
なし	192	271	187	54	704	45.6%
合計	529	459	338	217	1543	100.0%
構成比	34.3%	29.7%	21.9%	14.1%	100.0%	

(6) 当該職員の採用経路について、どの機関を通じての採用であったかという問いについては採用者数ごとの結果は下記のとおりである。





さらに分野別・採用形態別で採用経路を見ると下記の表のとおりとなる。

	高齢分野				障害分野				児童分野				保育分野			
	正規採用数	経路割合	非正規採用数	経路割合	正規採用数	経路割合	非正規採用数	経路割合	正規採用数	経路割合	非正規採用数	経路割合	正規採用数	経路割合	非正規採用数	経路割合
①ハローワーク	103	27.20%	167	25.80%	69	27.70%	63	13.80%	39	17.30%	55	16.30%	40	18.10%	63	29.30%
②福祉人材センター、福祉人材バンク	1	0.30%	5	0.70%	6	2.40%	5	1.10%	9	4%	2	1%	3	1.40%	7	3.30%
③学校・養成校	47	12.40%	17	2.60%	25	10%	9	2.00%	55	24.30%	9	2.70%	82	37.10%	2	0.90%
④①②以外の無料職業紹介所	1	0.30%	2	0.30%	7	2.80%	5	1.10%	13	5.80%	12	3.60%	0	0	2	0.90%
⑤職員や知人の紹介	60	15.90%	137	21.20%	57	22.90%	151	33.00%	32	14.20%	84	24.90%	39	17.60%	63	29.30%
⑥新聞広告や折り込みチラシ	54	14.30%	161	24.90%	23	9.20%	166	36.20%	18	8%	93	28%	4	1.80%	16	7.40%
⑦施設・事業所独自のホームページ	32	8.50%	95	14.70%	26	10.40%	25	5.50%	25	11.10%	33	9.80%	11	5%	9	4.20%
⑧有料職業紹介所	65	17.20%	31	4.80%	17	6.80%	4	0.90%	15	6.60%	25	7.40%	28	12.70%	20	9.30%
⑨特定派遣からの契約切替	2	0.60%	5	0.80%	0	0	1	0.20%	0	0	1	0.30%	0	0	6	2.80%
⑩その他	13	3.40%	27	4.20%	19	7.60%	29	6.30%	20	8.80%	24	7.10%	14	6.30%	27	12.60%
合計	378		647		249		458		226		338		221		215	

分野や正規、非正規にかかわらず、「ハローワーク」経由での職員採用率が高い。

ただし分野別にみると「高齢分野」の「正規職員」採用では「ハローワーク」に次いで「有料職業紹介」が多く、児童・保育分野では「学校・養成校」経由で採用した職員が最も高い比率であった。また正規職員と非正規職員では採用ルートの違いも見られ、障害分野における非正規職員採用率では「新聞の折り込みチラシ」が第1位となっている。

(7) 次いで(6)で「有料職業紹介所」を経由して採用した事業所のみに、事業所の雇用経費負担について把握すべく、平成 29 年内における給与総支払額(途中月での採用者は雇用時点から 12 月末日まで)と「有料職業紹介所」への手数料支払について尋ねたところ、全分野平均では採用者の年収 20～29%を負担していることがわかった。

採用経路が「有料職業紹介所」の場合
採用時の想定年収と採用にかかった経費のクロス集計

全ての種別		採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無効回答	総計
採用にかかった経費	①固定経費						3	1		1			5
	②年収の10%未満				1	2							3
	③年収の10～19%				1	6	2		1	1			11
	④年収の20～29%	7			4	13	31	11	15	4	2		87
	⑤年収の30～39%					4	2						6
	⑥年収の40%以上								1				1
	⑦支払なし				1	2							3
	無効回答				1	1	2					5	9
	合計	7	0	0	8	28	40	12	17	6	2	5	125

高齢		採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無効回答	総計
採用にかかった経費	①固定経費						1	1					2
	②年収の10%未満												0
	③年収の10～19%												0
	④年収の20～29%	3			3	6	20	10	11	2			55
	⑤年収の30～39%						1					5	6
	⑥年収の40%以上								1				1
	⑦支払なし												0
	無効回答											1	1
	合計	3	0	0	3	6	1	11	12	2	0	6	65

障害		採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無効回答	総計
採用にかかった経費	①固定経費						1			1			2
	②年収の10%未満												0
	③年収の10～19%								1	1			2
	④年収の20～29%	4				1	2			2	2		11
	⑤年収の30～39%												0
	⑥年収の40%以上				1								1
	⑦支払なし				1								1
	無効回答												0
	合計	4	0	0	2	1	3	0	1	4	2	0	17

児童		採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無効回答	総計
採用にかかった経費	①固定経費						1						1
	②年収の10%未満				1	2							3
	③年収の10～19%					5							5
	④年収の20～29%						2	1	1				4
	⑤年収の30～39%												0
	⑥年収の40%以上												0
	⑦支払なし					2							2
	無効回答												0
	合計	0	0	0	1	9	3	1	1	0	0	0	15

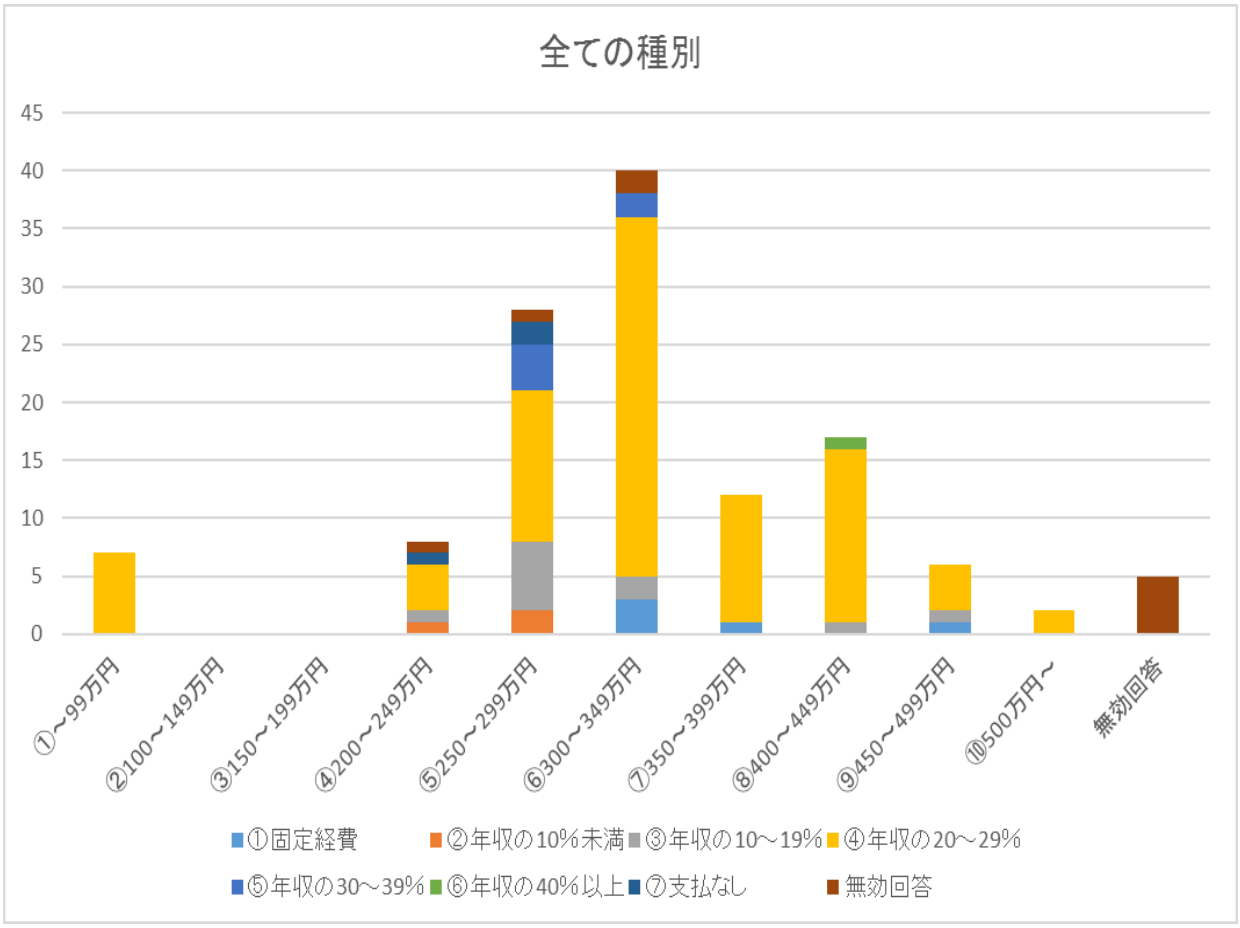
保育		採用時の想定年収											
		①～99万円	②100～149万円	③150～199万円	④200～249万円	⑤250～299万円	⑥300～349万円	⑦350～399万円	⑧400～449万円	⑨450～499万円	⑩500万円～	無効回答	総計
採用にかかった経費	①固定経費												0
	②年収の10%未満												0
	③年収の10～19%				1	1	1						3
	④年収の20～29%				1	6	7		3				17
	⑤年収の30～39%					4	1						5
	⑥年収の40%以上												0
	⑦支払なし												0
	無効回答					1	2						3
	合計	0	0	0	2	12	11	0	3	0	0	0	28

分野別に有料職業紹介所への支払額と採用者の年収を見てみると、高齢分野では「年収 300～349 万円」の「20～29%」を支払っている事業所が 36.4%となっている。同割合での手数料支払いは「年収 300～499 万円」で78%となる。

障害分野では支払い経費は「年収 20～29%」が多いものの採用時想定年収が分かれており、それにより事業所間の負担は相当開きがある。

児童分野では「平均年収 250～299 万円」の採用者に対し「10～19%」の採用経費をかけている事業所が多かった。また保育分野では「年収 250～299 万円」「300～349 万円」の採用者が全体の 82%強であり、うち採用経費は「年収の 20～29%」が多くなっている（60.7%）。

有料職業紹介経由での採用者が「無資格」であるか、有資格者であるか等により採用経費のコストが異なることは容易に推測されるが、今回の調査で最も負担が大きい事業所は「平均年収 500 万円以上」の正規職員 2 名を採用した障害分野の事業所であった。



職員の離職状況について

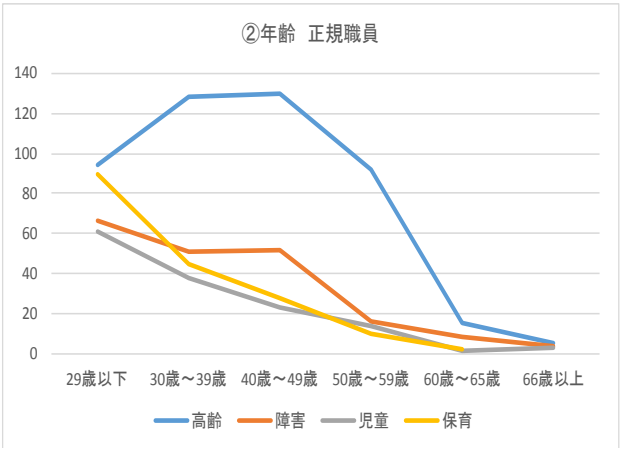
問5　平成 29 年 1 月から平成 29 年 12 月までの、直接援助事業に従事していた個々の職員の離職状況について回答を得た。

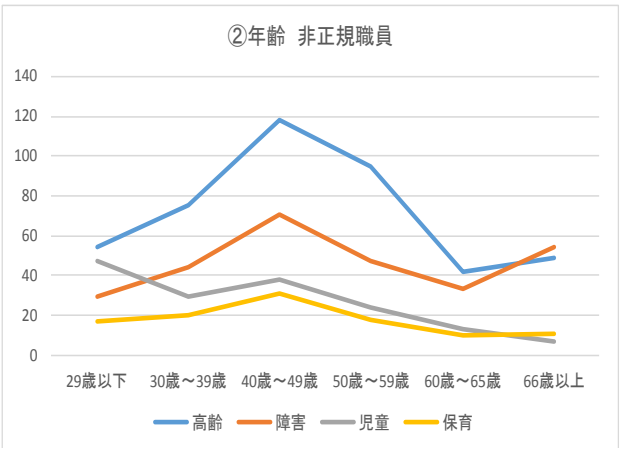
（1）在籍年数についてみてみると、3年未満離職が正規職員で 56.9%、非正規職員に至っては 71.1%に上ることがわかった。特に児童分野では、43%強の正規職員、57.7%の非正規職員が離職している状況となっている。

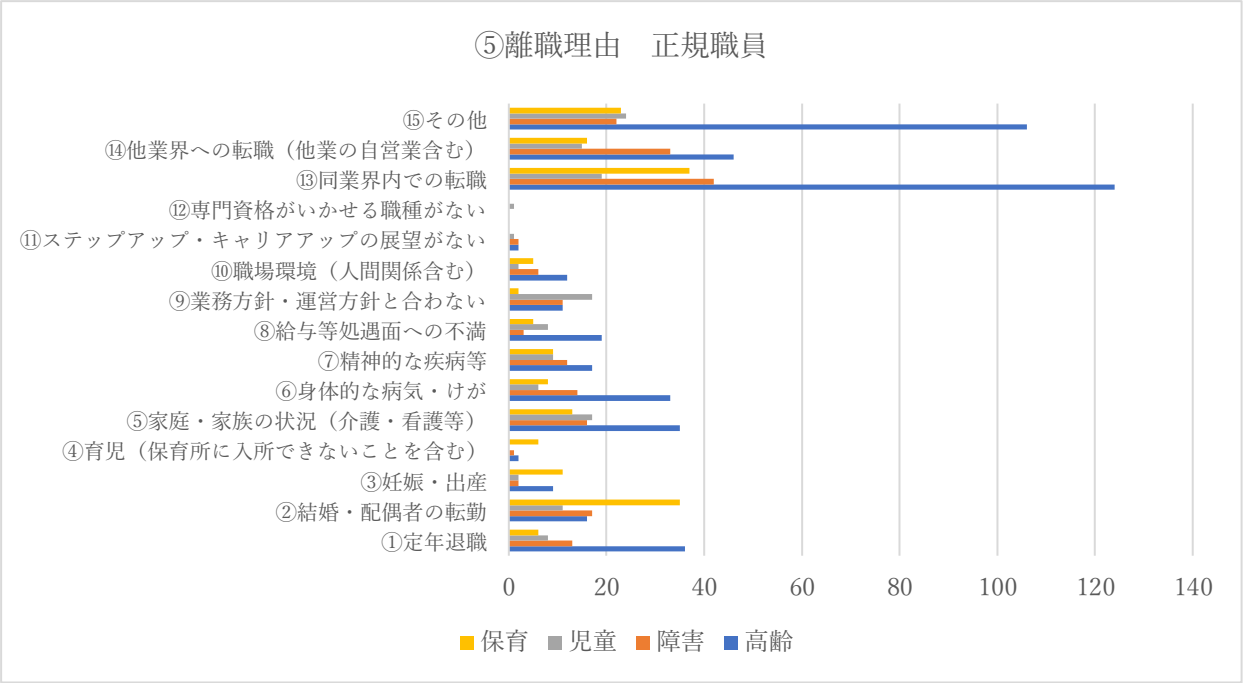
正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	121	44	60	43	268	27.3%
1年以上～3年未満	147	54	33	56	290	29.6%
3年以上～5年未満	72	43	24	36	175	17.8%
5年以上～10年未満	85	37	14	28	164	16.7%
10年以上	44	19	8	13	84	8.6%
合計	469	197	139	176	981	100.0%
構成比	47.8%	20.1%	14.2%	17.9%	100.0%	

非正規職員	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
1年未満	230	76	90	32	428	39.6%
1年以上～3年未満	158	104	38	40	340	31.5%
3年以上～5年未満	64	46	19	10	139	12.9%
5年以上～10年未満	55	33	7	14	109	10.1%
10年以上	33	17	2	12	64	5.9%
合計	540	276	156	108	1080	100.0%
構成比	50.0%	25.6%	14.4%	10.0%	100.0%	

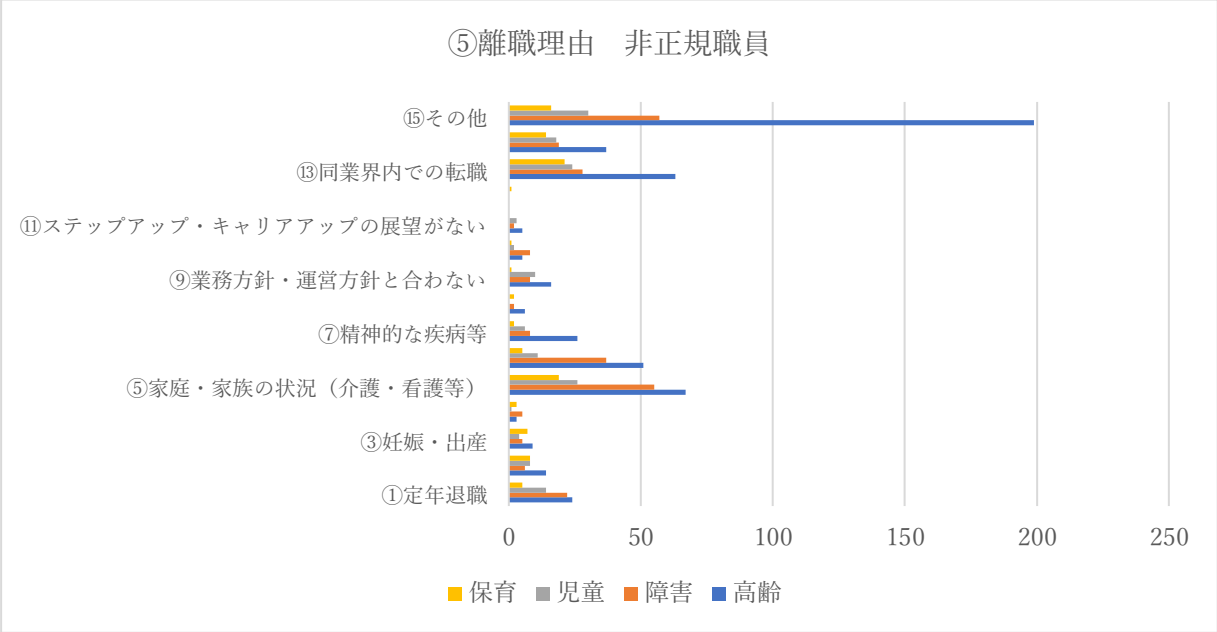
（2)正規職員について離職者の年齢を見てみると、障害、児童、保育分野では 29 歳未満の離職者が最も多いが、高齢分野については「40～49 歳」の離職者が最も多い状況となっている。非正規職員では、高齢者、障害、保育分野で「40～49 歳」の離職者が最も多いが、児童では「29 歳未満」の離職者が最多となっている。







特徴としては高齢、障害、保育分野ともに「同業界内での転職」が最も多いことである。児童分野では「その他」を選択した離職者が「同業界内転職」を超えている。また高齢分野では定年退職を理由とする離職者も多い。保育では離職理由の第 2 位として「結婚、配偶者の転勤」があげられていた。



非正規職員の、選択肢内での離職理由第 1 位は、全分野にわたり「家庭・家族の状況」であった。ただし、「その他」を選択した回答が最も多く、様々な状況のなかで離職する人が多いことがうかがわれる。

この、「その他」を選び、かつ自由回答欄の記載内容についてみてみると、正規職員の離職理由として　看護学校への進学、海外留学などが目立った。非正規職員では学生アルバイトによる学業継続のための離職が多くみられ、他には契約期間満了やダブルワークでの本業が多忙になったとの回答が目立っている。

職員の待遇や育成に関する項目

問6-1　直接援助職員の賃金制度・人事制度についての整備状況は下記の通りであった。

全体の 8 割程度が賃金表、賞与・一時金支給制度を整備している状況が見えた。平成 28 年度本需要調査では賃金表作成率が 7 割程度であったが、障害分野での取り組みがすすんだこと（H28　賃金表整備率 67.8%）が全体の底上げとなったと推察される。

人事考課制度については高齢分野で多く採用されており、その他の分野では 5 割に満たない状況となっていた。

種別	件数	賃金（給与）表がある		賞与・一時金の支給制度がある		資格手当の支給制度がある		昇進・昇格要件が明確になっている		人事考課（評価）制度がある		本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある	
		件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
高齢者分野	255	209	82.0%	209	82.0%	151	59.2%	157	61.6%	174	68.2%	180	70.6%
障害分野	279	225	80.6%	239	85.7%	180	64.5%	116	41.6%	108	38.7%	167	59.9%
児童分野	164	123	75.0%	105	64.0%	100	61.0%	84	51.2%	75	45.7%	104	63.4%
保育分野	135	111	82.2%	112	83.0%	77	57.0%	74	54.8%	61	45.2%	83	61.5%
無効回答	12												
合計	845	668	79.1%	665	78.7%	508	60.1%	431	51.0%	418	49.5%	534	63.2%

下記表は正規職員と非正規職員の賃金・人事制度にかかる整備状況である。高齢分野においては非正規職員も人事考課制度の対象としている施設・事業所が半数以上になっており、昇進・昇格要件についても半数弱が明確になっていることがわかった。保育分野では他分野に比べ、非正規職員への賞与・一時金の支給率が高くなっていた。

		賃金(給与)表がある				賞与・一時金の支給制度がある				資格手当の支給制度がある				昇進・昇格要件が明確になっている				人事考課(評価)制度がある				本人の同意・希望に基づく配置転換や人事異動がある			
	回答件数	正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員	
高齢	255	209	81.70%	183	71.70%	209	81.70%	107	42%	151	72.20%	163	63.90%	157	61.60%	125	49%	174	68.20%	133	52.20%	180	70.60%	157	61.60%
障害	279	225	80.60%	145	52%	239	85.70%	132	47.30%	180	64.50%	95	34.10%	116	41.60%	49	17.60%	108	38.70%	60	21.50%	167	59.90%	126	45.20%
児童	164	123	75%	106	64.60%	105	64%	56	34.10%	100	61%	61	37.20%	84	51.20%	35	21.30%	75	45.10%	34	20.70%	104	63.40%	90	54.90%
保育	135	111	82.20%	78	57.80%	112	83%	80	59.30%	77	57%	40	29.60%	74	54..8%	36	26.70%	61	45.20%	32	23.70%	83	61.50%	57	42.20%

6-2　上記「問 6-1」で①「賃金（給与）表がある」を選択していない理由については以下の通りであった。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
従業員数が10名未満であるため	7	16	10		33	34.7%
収支の見込みが立たないため	4	13	3		20	21.1%
就業規則、給与規程の作成の仕方が分らないため	1	1	3		5	5.3%
その他	3	20	8	6	37	38.9%
合計	15	50	24	6	95	100.0%

従業員数 10 名未満の事業所については賃金表作成が義務付けられていないことから、これに該当する事業所での整備がすすまないことがある。ただし、自由回答のなかで最も多かったのは、「作成中」が多く、さらなる整備がすすむことが期待される。

問7　子育てや家族介護中の職員への配慮、取組について、産休・育休、介護休暇等の取得対象者数と利用者数についての回答結果は下記のとおりとなった。

			高齢		障害		児童		保育		
			人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率	人数	利用率	合計
①産前産後休暇制度について	該当者数	（正規職員）	531		205		89		181		1006
	うち利用者数		78	14.7%	51	24.9%	49	55.1%	81	44.8%	259
	該当者数	（非正規職員）	384		141		15		98		638
	うち利用者数		27	7.0%	10	7.1%	5	33.3%	12	12.2%	54
②育児休業制度について	該当者数	（正規職員）	605		253		82		207		1147
	うち利用者数		88	14.5%	77	30.4%	43	52.4%	104	50.2%	312
	該当者数	（非正規職員）	431		132		19		105		687
	うち利用者数		31	7.2%	75	56.8%	7	36.8%	18	17.1%	131
③介護休暇制度について	該当者数	（正規職員）	619		242		15		128		1004
	うち利用者数		10	1.6%	18	7.4%	2	13.3%	3	2.3%	33
	該当者数	（非正規職員）	450		187		12		80		729
	うち利用者数		4	0.9%	2	1.1%	1	8.3%	20	25.0%	27
	合計	（正規職員）	1755		700		186		516		
			176	10.0%	146	20.9%	94	50.5%	188	36.4%	
		（非正規職員）	1265		460		46		283		
			62	4.9%	87	18.9%	13	28.3%	50	17.7%	

産休、育休制度の利用状況については上記のとおりであるが、厚生労働省の「平成 28 年度雇用均等基本調査」における全業種の育児休業取得率を見ると 81.8%となっている。分野のなかでも取得率の高い障害分野であっても 56.8%の取得率となっており、他業種に比べ“産み育てる環境”整備が進んでいない状況が、この調査の結果からは見えた

問8－1　職員の育成に関する取組状況について、キャリアパスが最も整備されているのは高齢分野、職場内研修計画作成・実施では児童分野、外部研修派遣では障害分野、スーパーバイザー等の配置による後輩育成指導体制では児童分野と、それぞれ分野ごとに職員育成方法の傾向が出たことは興味深い。

分野	高齢		障害		児童		保育	
回答数	255		279		164		135	
①キャリアパスの仕組み	173	67.8%	142	50.9%	88	53.7%	86	63.7%
②全階層職員に対する職場研修計画作成・実施	125	49.0%	127	45.5%	77	47.0%	96	71.1%
③新任職員研修の充実	178	69.8%	166	59.5%	100	60.8%	93	68.9%
④外部研修への派遣	184	72.2%	210	75.3%	115	70.1%	101	74.8%
⑤資格取得への奨励（独自の補助制度や有休付与等）	167	65.5%	148	53.0%	89	54.3%	49	36.3%
⑥スーパーバイザーやメンター・プリセプター等による支援	37	14.5%	53	19.0%	45	27.4%	15	11.1%
⑦その他	3	1.20%	14	5.0%	1	0.6%	3	2.2%

「その他」を選択したところにあっては、内部職員などが講師を務める研修会開催、OJT ノートを活用した新人指導、メンタルヘルスに関するフォローなどが記載されており、それぞれの施設・事業所で人材育成に取り組む創意工夫が見受けられた。

問8－2

資格取得や外部研修への派遣等にあたっての具体的な支援方法について尋ねた結果、「研修費用の助成」がすべての分野で、最も取り入れられていた。

分野	高齢		障害		児童		保育	
回答数	255		279		164		135	
①代替職員の配置など長期間への講習へも参加できるよう、体制を組んでいる	101	39.6%	78	28.0%	41	25.0%	41	30.4%
②特別休暇あるいは有給休暇を利用できるようにしている	149	58.4%	122	43.7%	73	44.5%	51	37.8%
③研修費用を助成している	185	72.5%	193	69.2%	108	65.9%	90	66.7%
④その他	9	3.5%	10	3.6%	5	3.0%	3	2.2%

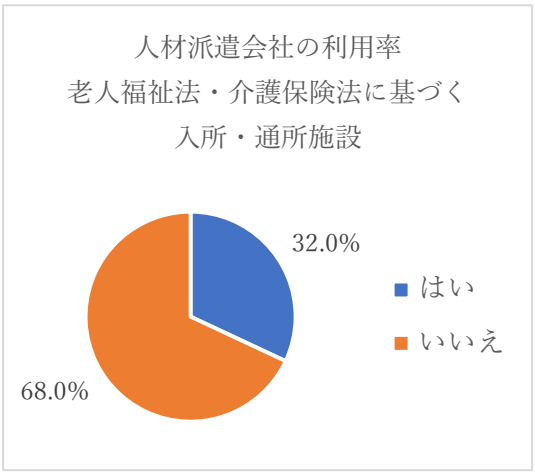
「その他」の回答で最も多かったのは、研修参加を出勤・出張とし、勤務時間外研修については超過勤務手当を支給するとした内容であった。また職員育成に向けてシフト調整に努めていることを示す内容も複数見られた。そのほか、「人事考課として各職員（常勤嘱託以上）に年間の目標を設定してもらい、年度の終わりにどのくらい目標が達成できたかを自己評価及び管理職が評価し、給与状況に反映させる制度をとっています」「長期研修では法人業務・管理業務に当たっている者も現場に入る。介助等直接支援だけでなく他業種の方との出会いを作り、長くやりがいを持てるようにする」「研修に参加し、取得する資格等が復職後に業務へフィードバックされるようなものである場合、特別休暇等にて参加できるよう配慮している」など、事業所で注力、配慮されている様子も散見された。

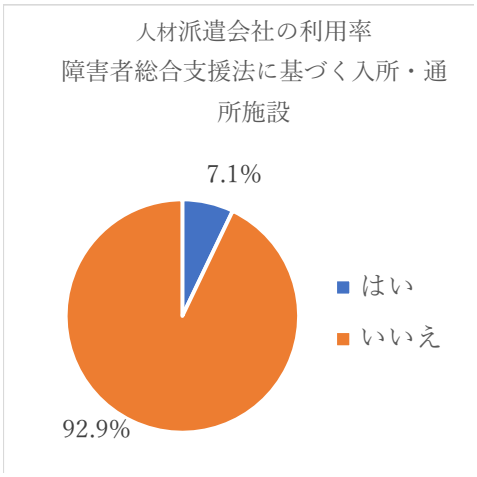
人材確保にかかる課題調査

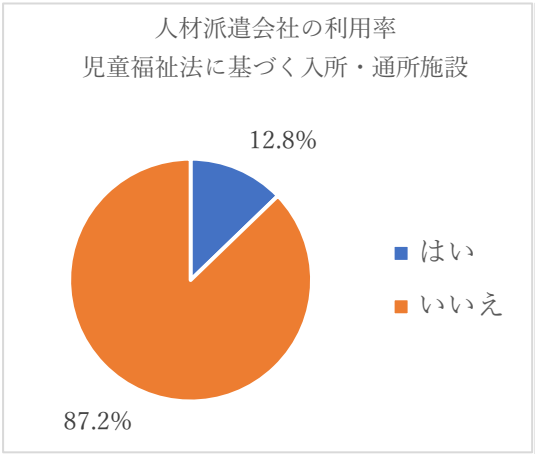
問9　人材派遣の活用状況について

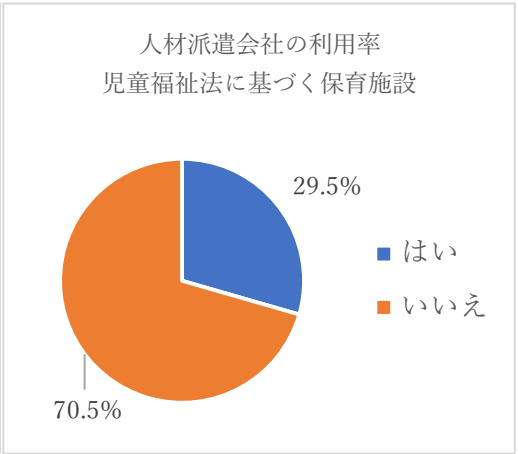
昨今、福祉・介護、保育従事者不足が社会問題となるなかで、派遣労働者の活用状況について尋ねたところ、もっとも派遣労働者を活用しているのは高齢分野であり、次いで保育分野となっていることが明らかになった。

	事業種別				総計
	高齢者分野	障害者分野	児童分野	保育分野	
はい	70（32%）	17（7.1%）	17（4.6%）	33（29.5%）	137
いいえ	149	222	116	79	566
	219	239	372	112	









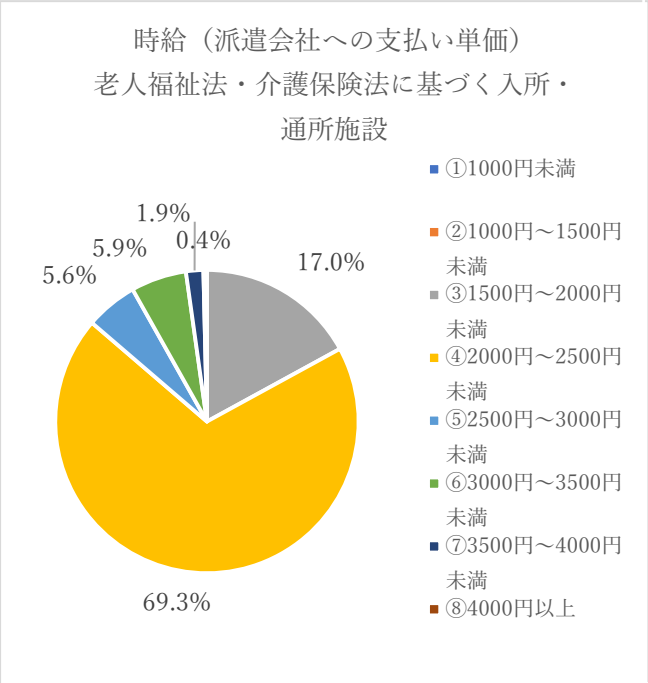
人材派遣を利用した理由について尋ねたところ、高齢・保育分野では直接援助職員の不足から利用している状況が見て取れた。また産休・育休中の職員代替、研修参加職員代替に伴い活用している状況も見えた。一方児童分野においては直接援助職員以外の派遣労働者の活用が多い結果となっている。

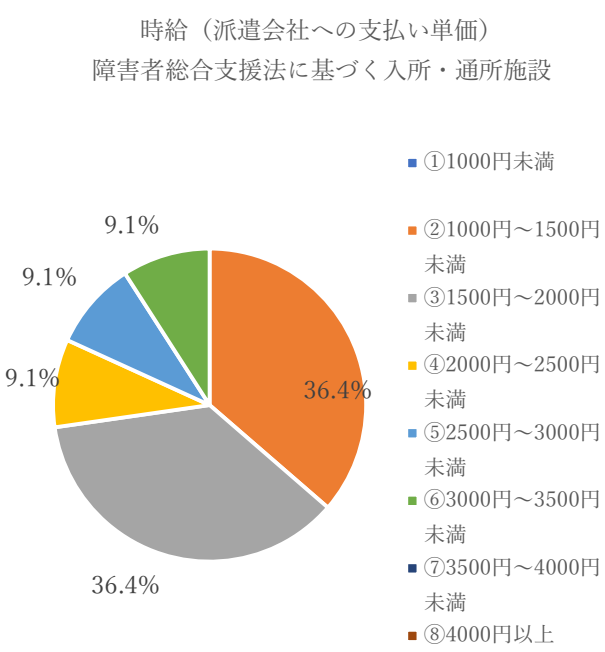
派遣労働者活用理由	事業種別				合計
	高齢分野	障害分野	児童分野	保育分野	
産休・育休職員の代替職員	14	1		14	29
職員の長期にわたる研修参加等用件による代替職員	6			4	10
代替以外の理由による職員欠員補充のため（直接援助職員）	62	11	5	22	100
代替以外の理由による職員欠員補充の為（事務や経理等、直接援助職員以外の職員）	8	1	7	1	17
業務拡充のため	5	4	2	4	15
その他	5	2	2	2	11
合計	100	19	16	47	182

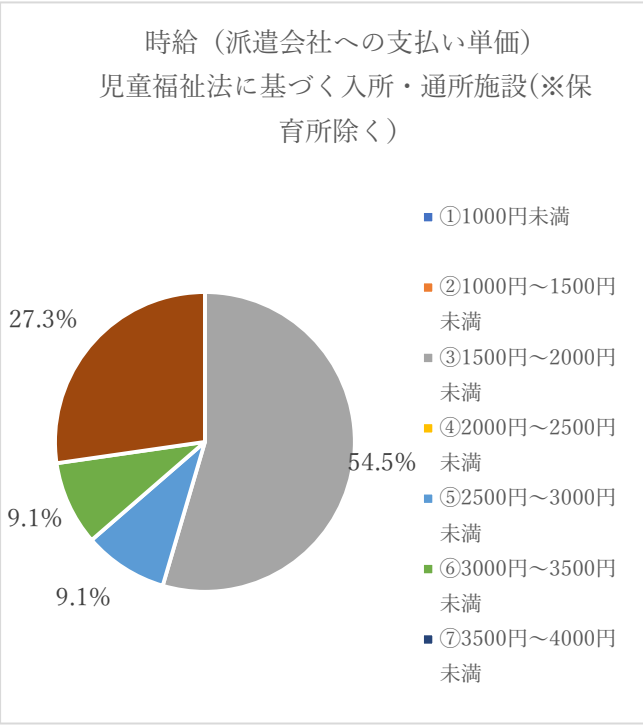
派遣労働者の保持資格について尋ねたところ、障害分野では無資格の派遣労働者が多く活用されている一方、高齢分野では介護福祉士資格、保育分野では保育士資格保持者の活用が多いことがわかった。

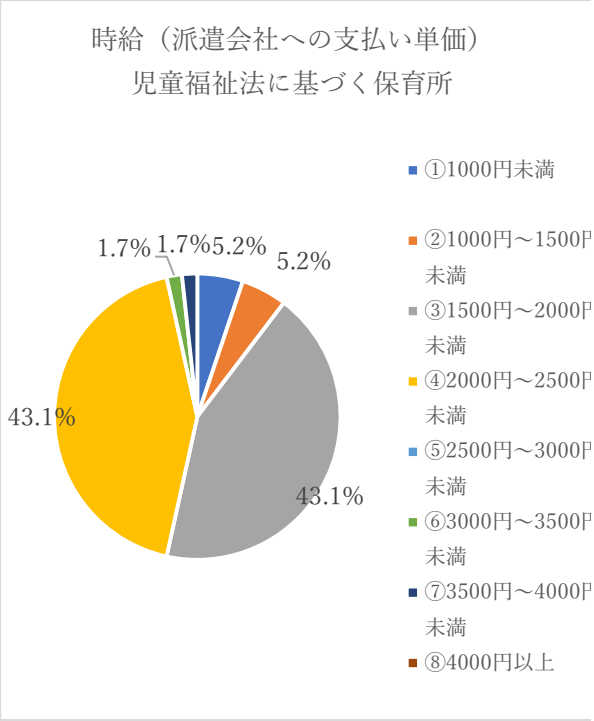
	事業種別				合計
	高齢分野	障害分野	児童分野	保育分野	
無資格	40	8	5	6	59
介護福祉士	107				107
初任者研修（ヘルパー2 級）	85				85
実務者研修（ヘルパー1 級・介護職員基礎研修）	3				3
社会福祉士		1			1
看護師	30	3	5	3	41
准看護師	6	1			7
保育士			2	50	52
合計	271	13	12	59	355

派遣会社に支払う時間単価について尋ねたところ、最も多い支払額は「時給 2000～2500 円未満」で、最低賃金（平成 29 年 10 月 1 日発効/神奈川県 956 円）の 2 倍から 2.5 倍強であることがわかった。分野別でみると、障害分野では「2000 円未満」の支払いが 72.8%と多いのに対し、高齢分野では「2000 円以上」が 83%を占めていることがわかった。









なお、派遣労働者の契約期間についての設問では、最も多い契約期間は「1 カ月以上 3 カ月未満」が全体の35.3%であったが、保育分野では「12 ヶ月以内」が 44.4%、高齢者分野では「12 ヶ月以上」が 10.6%を占め、比較的長期にわたり派遣労働を利用していることがわかった。

	事業種別				総計
	高齢分野	障害分野	児童分野	保育分野	
①1週間以内	7				7
②1週間以上1カ月以内	16	1			17
③1カ月以上3カ月以内	114	5		5	124
④3カ月以上6カ月以内	62	4		13	79
⑤6カ月以上	23		5	10	38
⑥12ヵ月以内	23	2	6	24	55
⑦12ヵ月以上	29			2	31
合計	274	12	11	54	351

この、派遣労働者の活用にあたっての課題を自由記述で求めたところ、50 を超える事業所より回答があった。課題としている事柄について、①雇用経費が嵩む、②即戦力とならない人材が派遣される、③派遣労働者の欠勤、派遣労働者の変更などが生じやすい　などが複数挙げられていた。

外国人労働者の受け入れ状況について

問10-1　児童福祉施設・保育所以外の施設・事業所にお尋ねします。

貴施設・事業所における外国人（EPA、技能実習生等）及び外国籍県民の雇用・採用 について、該当する項目1つにチェックしてください。

		高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
雇用したことがある。	①雇用継続中	27	19	3	1	50	9.9%
	②離職し現在は雇用していない	10	5			15	3.0%
雇用したことがない。	③雇用検討中	83	41	14	6	144	28.6%
	④今後も雇用の予定はない	75	157	33	29	294	58.4%
	合計	195	222	50	36	503	100.0%

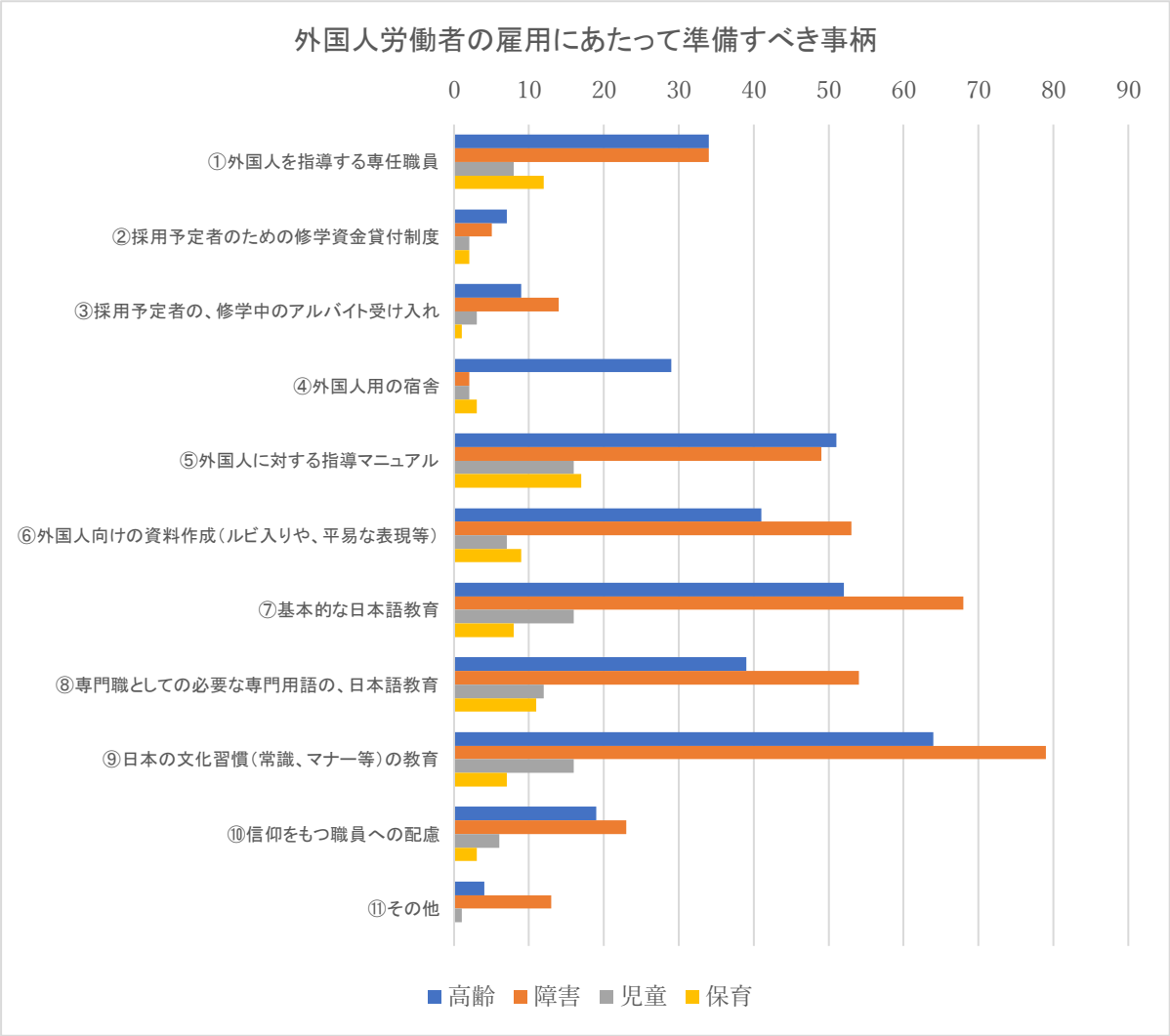
問10－2　上記 10-1で①～③を選択された方にお尋ねします。外国人の採用条件について、該当する項目を全てチェックしてください。

	高齢	障害	児童	保育	合計	構成比
①日本語によるコミュニケーションができる	117	64	20	9	210	28.4%
②日本語（平仮名・カタカナ含む）による記録が書ける	105	49	19	7	180	24.3%
③日本の文化や生活習慣を理解し、あわせることができる	106	50	15	6	177	23.9%
④福祉や介護について、一定のスキルを修得している	48	32	15	7	102	13.8%
⑤スキルアップの機会やフォローアップの場面がある	28	18	13	4	63	8.5%
⑥その他	4	2	2		8	1.1%
合計	408	215	84	33	740	100.0%

この回答状況から、高齢分野では現在 13.8%の事業所で雇用中であり、障害分野では 8.6%が外国人を雇用中であることがわかった。またすでに雇用したことがある事業所と雇用について検討中を含めると高齢分野では

61.5%の施設・事業所で外国人雇用に前向きな姿勢であることがわかる。一方、障害分野では 70.7%が「雇用予定なし」と回答しており、積極的に雇用しようとする事業所とそうでない事業所の二極化が進む可能性が示唆される。

外国人労働者の採用条件については、専門的なスキルを持つことより、コミュニケーション能力が最も求められていることがわかる。



外国人労働者を雇用する場合に必要と思われる準備事項について問うたところ、全体で最も必要との意見があったのは「日本の文化習慣の教育」であった。ついで「基本的な日本語教育」「外国人向け資料」と「指導マニュアル」となっている。出身国の違い、または事業所における従事業務の違いにより、個別的な対応が求められる場面もあるだろうが、“基本的な”、また“一般的な”事項についての現任者教育システム、あるいはテキスト、マニュアル作りは広域的な取り組みとして期待されていることが推測できる。