

令和6年度

社会福祉施設等における 人材確保に関する調査報告書

社会福祉法人 大分県社会福祉協議会
大分県福祉人材センター

目 次

I. 「社会福祉施設等における人材確保に関する調査」の概要	1
II. 主な調査項目	3
1. 職員の状況	3
(1) 平均職員数及び正規職員・非正規職員数	3
(2) 職員の年齢	5
(3) 職員の勤続年数	7
(4) 職員の過不足	9
2. 職員採用の状況	10
(1) 採用職員数	10
(2) 年齢別割合	12
(3) 募集の方法	14
(4) 採用選考方法	16
(5) 採用結果	17
(6) 採用に困難を感じる職種	18
(7) 職員不足を補うための対応	19
(8) 職員採用の課題	20
(9) 中高年齢者(50～64 歳)受入のための就労環境整備	21
(10) 高齢者(65 歳以上)の採用	22
(11) 高齢者(65 歳以上)の勤務体系	23
3. 退職者の状況	24
(1) 退職者数	24
(2) 離職率	26
(3) 退職理由	28
4. 休暇制度について	33
5. 福利厚生について	34
6. 人材育成・支援について	35
7. 広報啓発状況について	37
8. 福祉人材センター・バンクについてご意見・ご要望	39
III. [資料] 調査票	

I. 「社会福祉施設等における人材確保に関する調査」の概要

1 調査目的

高齢化の進行に伴い福祉ニーズが増大していく中であって、将来にわたって質の高い福祉人材を安定的に確保していくことが大きな社会的課題になっている。

そこで、県内の社会福祉施設等の職員の採用や退職の実態、人材確保や定着のための対策等を調査することにより、その現状を明らかにし、今後の福祉人材の確保に資することを目的とする。

2 調査対象

大分県内の社会福祉施設等を運営する法人（保育所を除く。）

3 調査時期

調査基準日 令和7年1月1日現在

4 調査方法

別紙調査票を郵送により配布・回収

5 主な調査項目

（1）職員の状況

職種別職員数、年齢別、勤続年数別

（2）採用状況

職種別採用職員数、年齢別、募集方法、選考方法、採用する際重視する事項、採用にあたっての課題

（3）退職状況

職種別退職者数、退職理由

（4）休暇制度

有給休暇の消化率、育児休暇・介護休暇等の利用状況

（5）福利厚生等

福利厚生制度への加入、事業所内互助活動

（6）人材の育成・支援

取組状況、キャリアアップのための支援、魅力ある職場にするための取組

（7）広報啓発状況

情報発信の状況・方法と取組課題

6 回収結果

・調査法人数 213法人 ・有効回答法人数 82法人 ・有効回答率 38.5%

本報告書では、調査票中の「正規職員以外の職員」を「非正規職員」と表記します。また、報告書中の「N=」とあるのは割合を計算する時の母数となるサンプル数(回答数)を示します。割合は小数第二位を四捨五入して、少数第一位までの表示としているため、その合計が必ずしも100.0%にならない場合もあります。複数回答では、その合計は100.0%を超えます。

7 回答施設・法人数

種別	施設種類	社会福祉法人	医療法人	社会医療法人	株式会社	有限会社	NPO法人	その他	総計
保護施設	救護施設	1							1
	施設計	1	0	0	0	0	0	0	1
	法人数	1	0	0	0	0	0	0	1
老人福祉施設	養護老人ホーム	7							7
	特別養護老人ホーム	20							20
	介護老人保健施設	1	5	3				2	11
	有料老人ホーム	7	1	1	10	4		2	25
	グループホーム	8	2	2		2		1	15
	デイサービスセンター	14	1	2	4	2	1	1	25
	その他	7	2	1	2				12
	施設計	64	11	9	16	8	1	6	115
	法人数	28	6	3	11	5	1	4	58
障害者支援施設	障害者支援施設	11							11
	地域活動支援センター	3							3
	その他	11			1			1	13
	施設計	25	0	0	1	0	0	1	27
	法人数	17	0	0	0	0	0	1	18
児童福祉施設	児童養護施設	1							1
	障害児入所施設	1							1
	その他	1			1			2	4
	施設計	3	0	0	1	0	0	2	6
	法人数	2	0	0	1	0	0	2	5
合計	施設数	93	11	9	18	8	1	9	149
	法人数	48	6	3	12	5	1	7	82

Ⅱ. 主な調査項目

1. 職員の状況

(1) 平均職員数及び正規職員・非正規職員数

平均職員数は 102.8 人、非正規職員が 37.5%

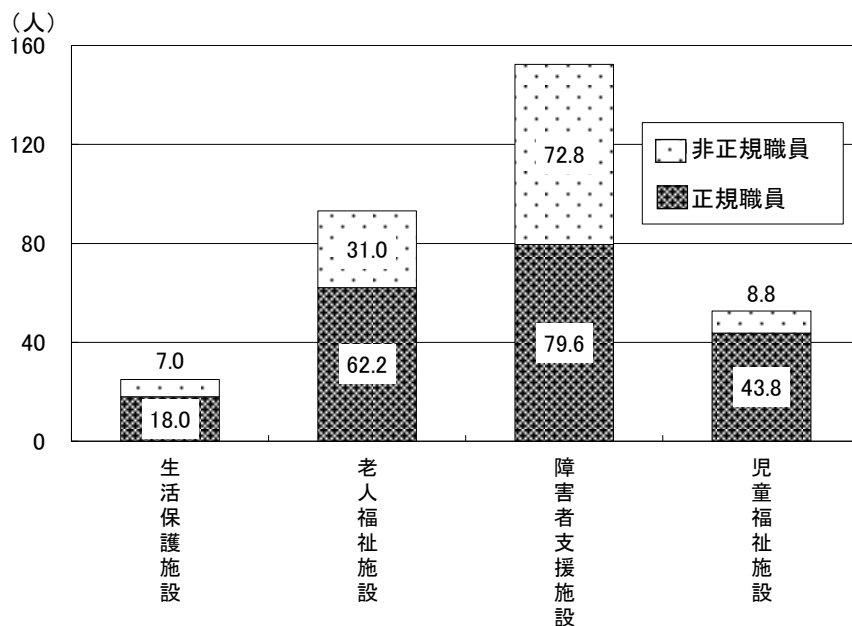
1 法人あたり平均職員数は、正規職員 64.3 人、非正規職員 38.5 人の合計 102.8 人。種別でみると、障害福祉施設が約 152.3 人で最も多く、老人福祉施設は約 93.2 人、児童福祉施設は 52.6 人、生活保護施設は 25.0 人となっている。

職員の雇用形態を見ると、全体では正規職員が 62.5%、非正規職員が 37.5%であった。

性別雇用形態別では、正規女性職員が 41.0%と 4 割を超え、非正規女性職員 28.1%を加えると、女性職員が全職員の 7割弱となっている。

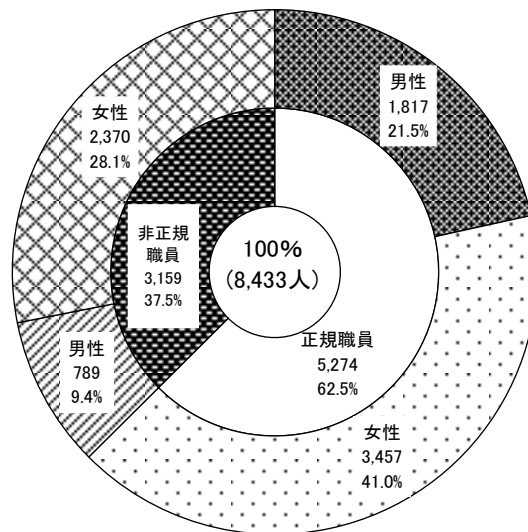
職種別の雇用形態は、「施設長」「介護支援専門員」「栄養士」「セラピスト」等で正規職員の割合が高く、「その他」「調理員」「医師」は非正規職員の割合が高い。

<種別平均職員数>

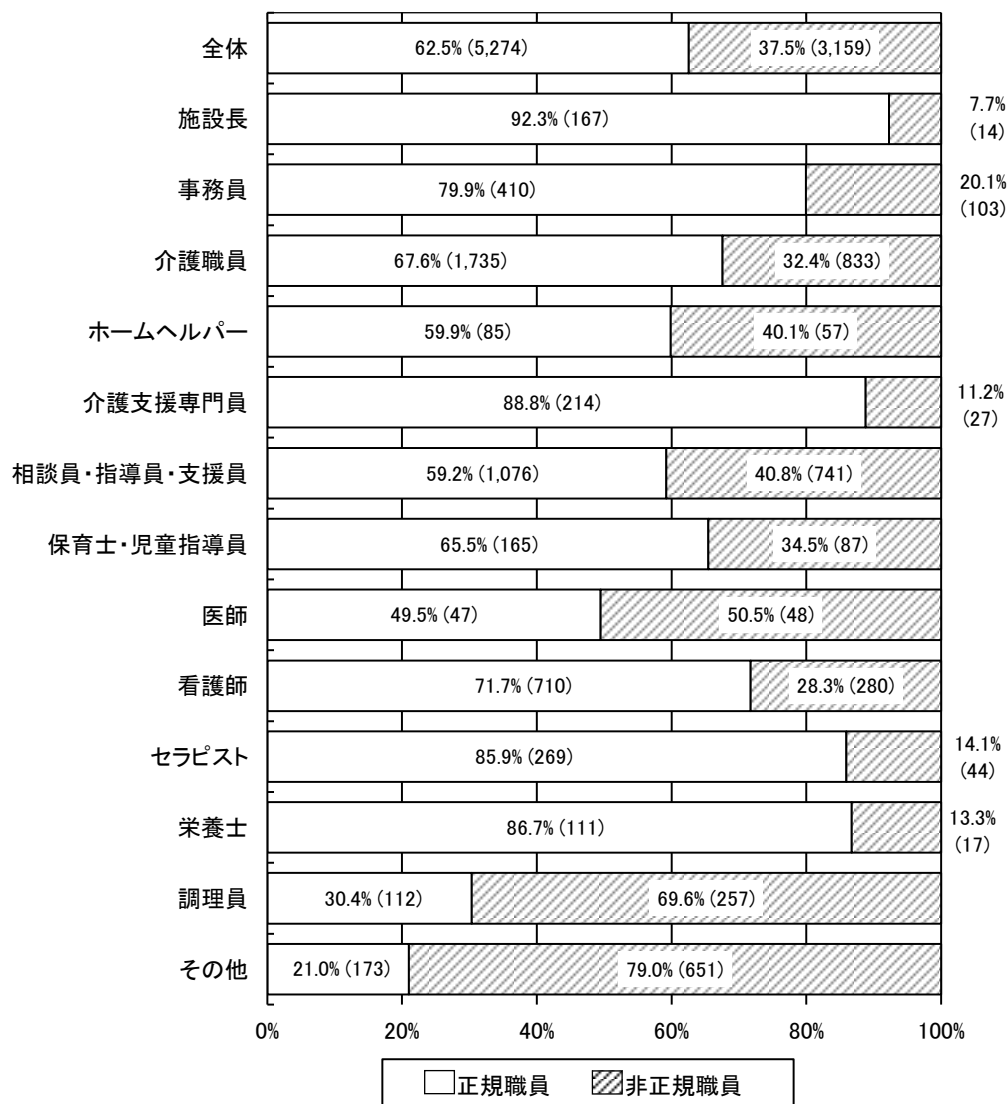


種別		生活保護施設	老人福祉施設	障害者支援施設	児童福祉施設	合計	前回合計
法人数		1	58	18	5	82	87
正規職員	職員数	18	3,605	1,432	219	5,274	4,260
	平均職員数	18.0	62.2	79.6	43.8	64.3	49.0
非正規職員	職員数	7	1,798	1,310	44	3,159	2,254
	平均職員数	7.0	31.0	72.8	8.8	38.5	25.9
平均職員数計		25.0	93.2	152.3	52.6	102.8	74.9

＜性別雇用形態＞



＜職種別雇用形態＞



(2) 職員の年齢

60 歳以上が最多

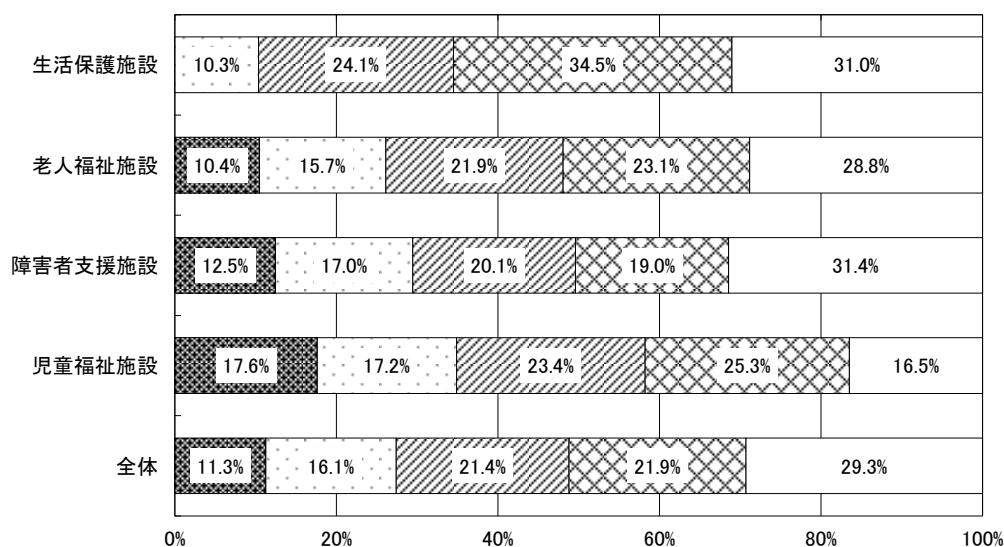
年齢構成表で見ると全体では、「60 歳以上」が 29.3%で最も多く、令和 4 年度の調査と比べてもわずかではあるが増加している。

種別別で見ると、「児童福祉施設」が他施設に比較すると、「20 歳代以下」の職員の割合が多い。

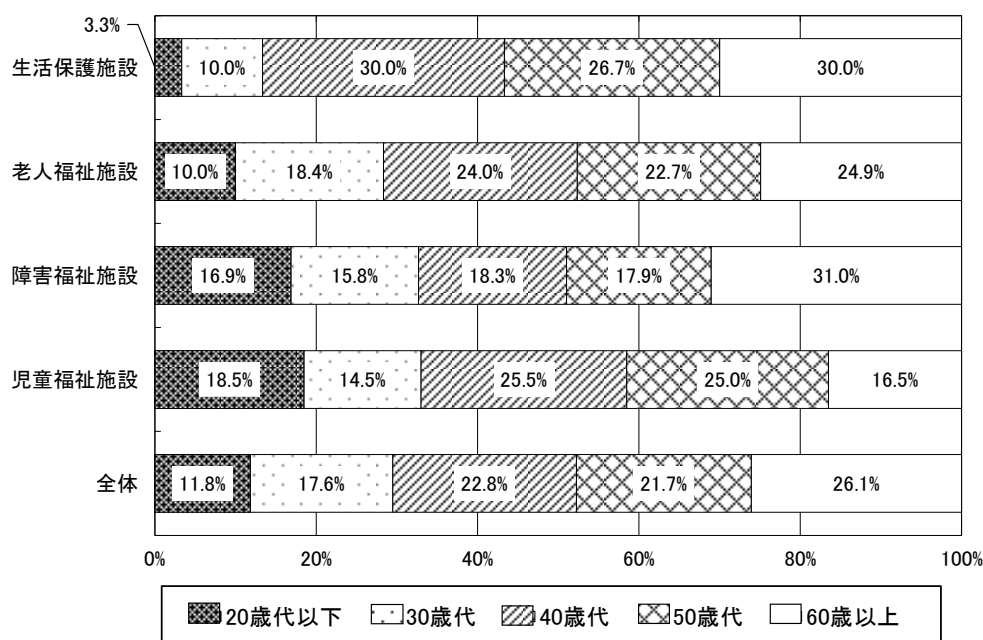
性別雇用形態別で見ると、正規男性職員では「40 歳代」が 29.6%、正規女性職員では「50 歳代」が 28.2%で最も多い。非正規職員は男女ともに「60 歳以上」が最も多く、特に非正規男性職員では 69.4%を占めて、非正規女性職員でも 54.6%と半数を超えている。

<種別別・年齢別構成人員の割合>

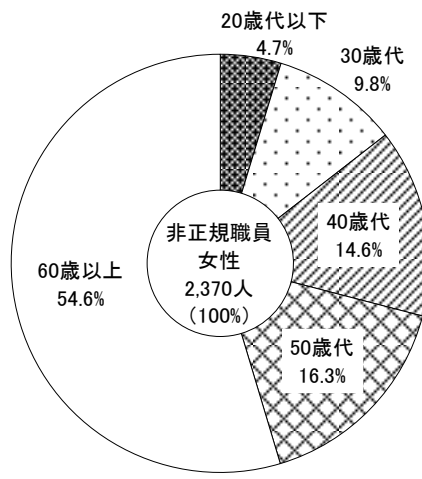
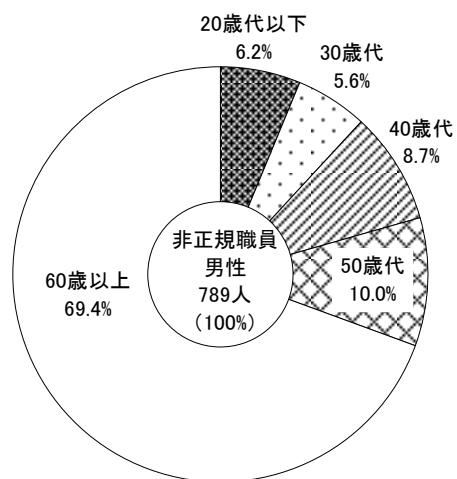
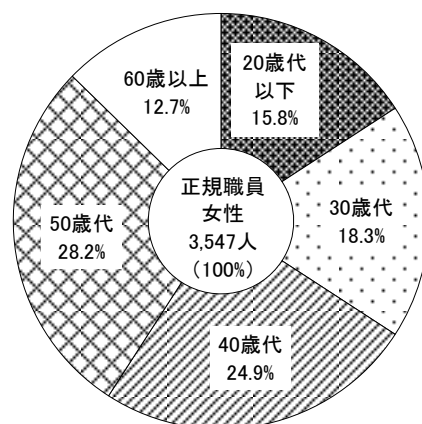
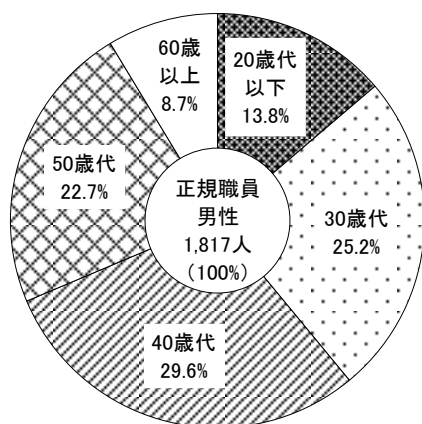
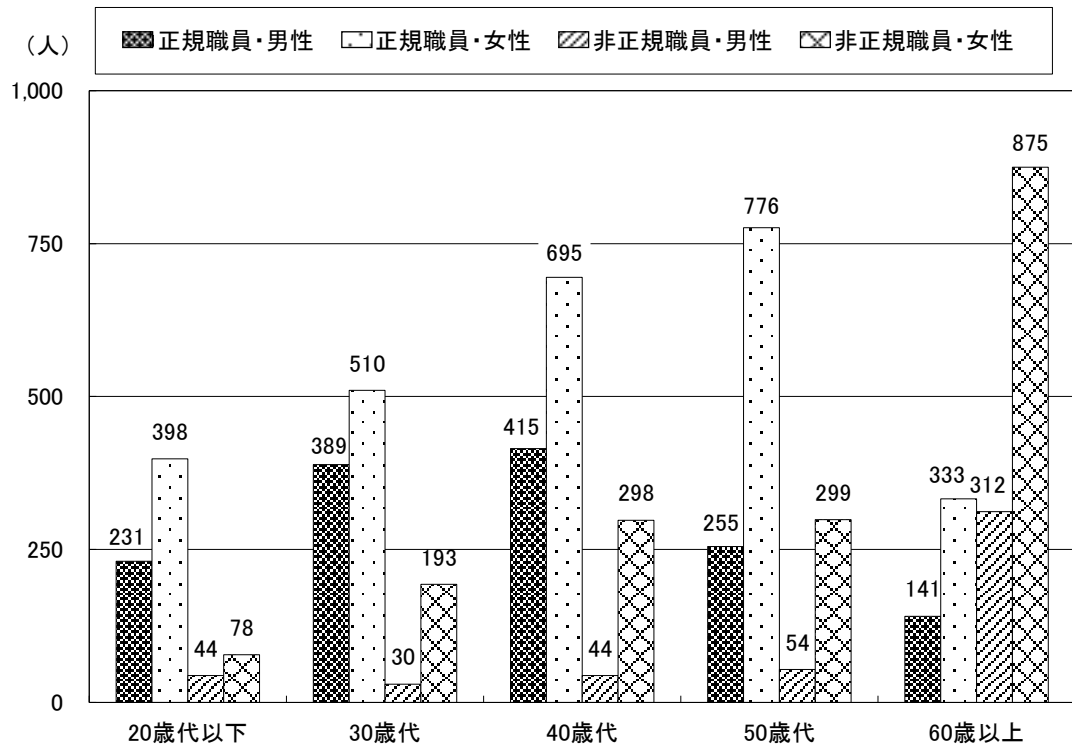
【令和 6 年度】



【令和 4 年度】



＜雇用形態別年齢＞



(3) 職員の勤続年数

5年以上の勤続年数の職員が半数超

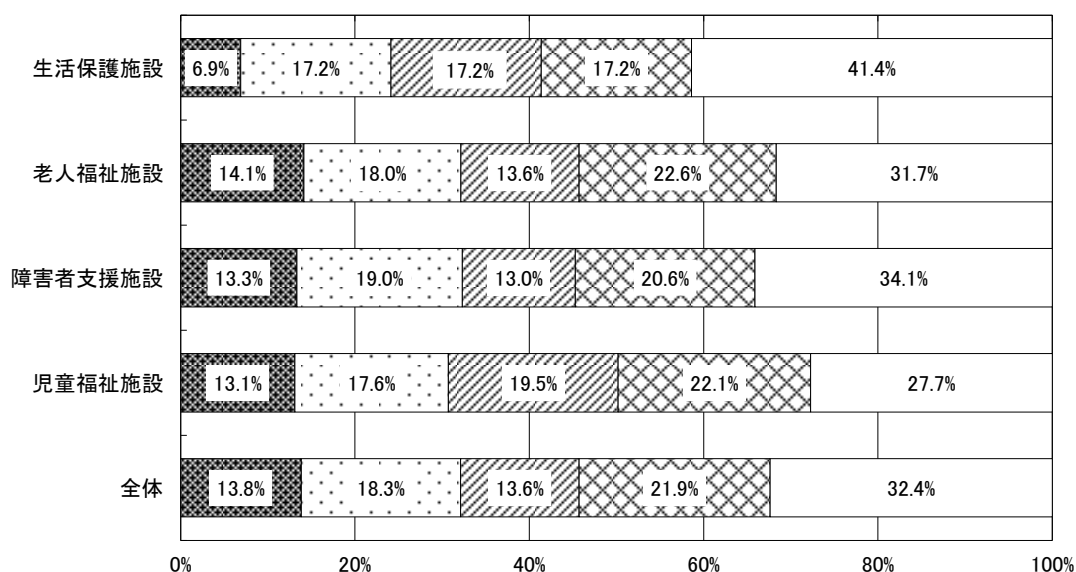
全体を見ると勤続年数は「10年以上」が32.4%と最も多く、また「5年～10年未満」も21.9%あり、合わせると5年以上の勤続年数の職員が半数を超える。令和4年度の調査と比べると若干減少している。

種別別に見ると、児童福祉施設の「10年以上」の職員が、令和4年度に比べ12.5%減少している。

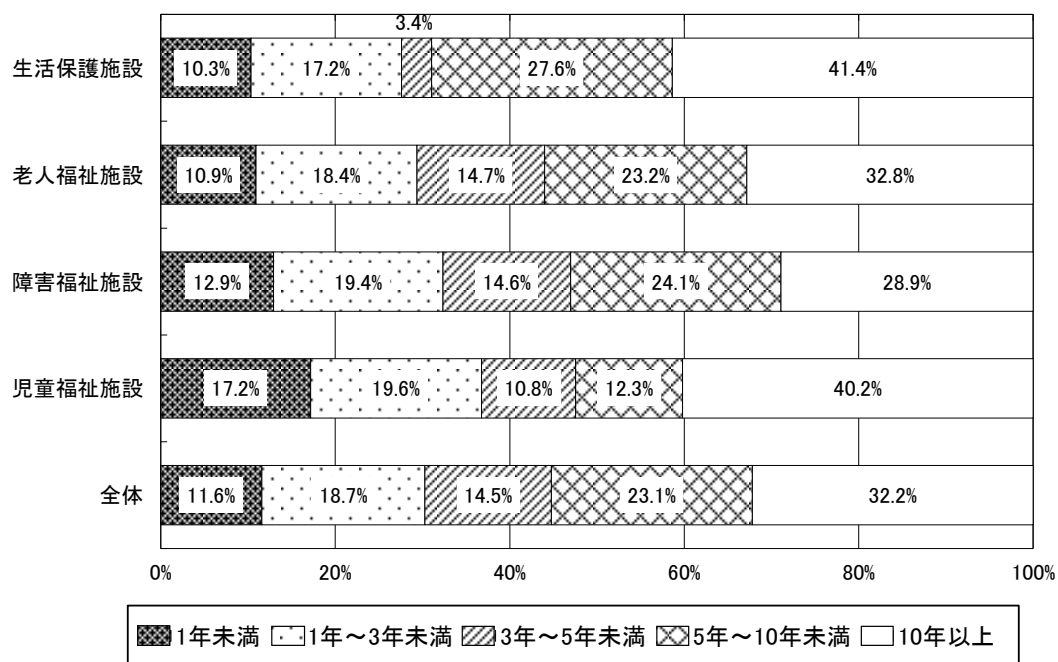
性別・雇用形態別に見ると、正規職員では男女共に5年以上が60%程度であるのに対し、非正規職員では男女共に50%程度となっている。

<種別別・勤続年数別構成人員の割合>

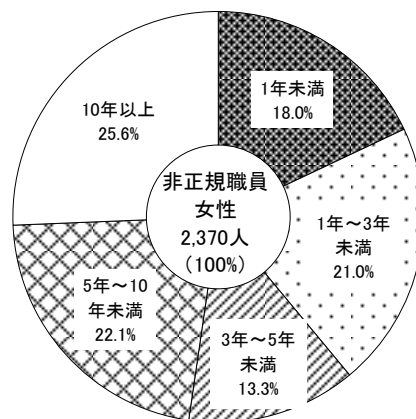
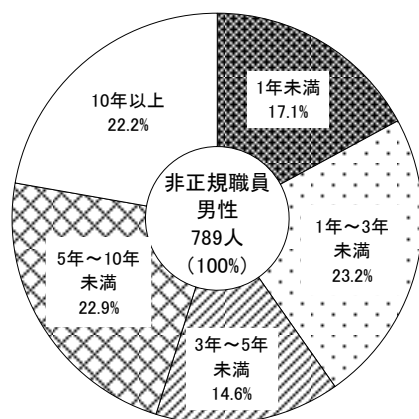
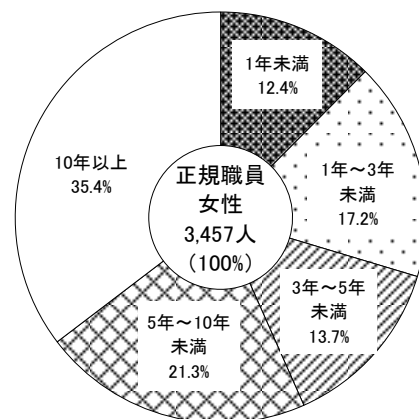
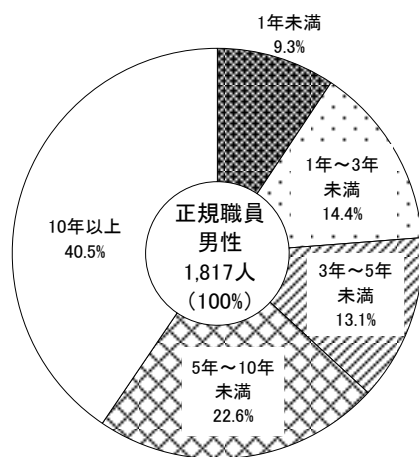
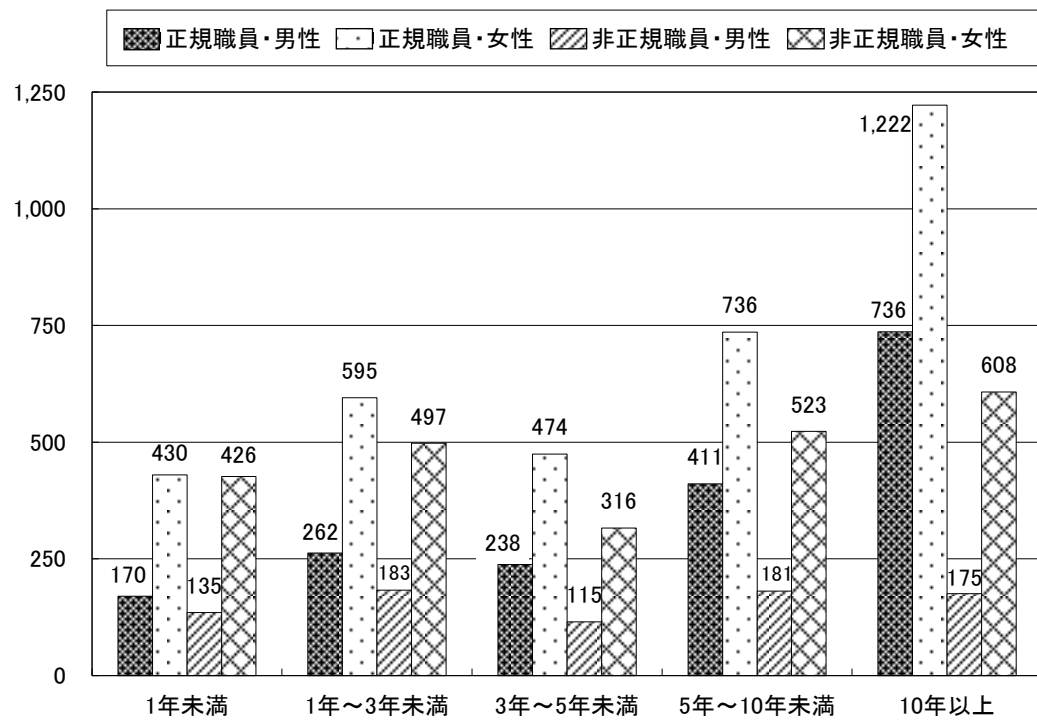
【令和6年度】



【令和4年度】



＜性別・雇用形態別勤続年数＞



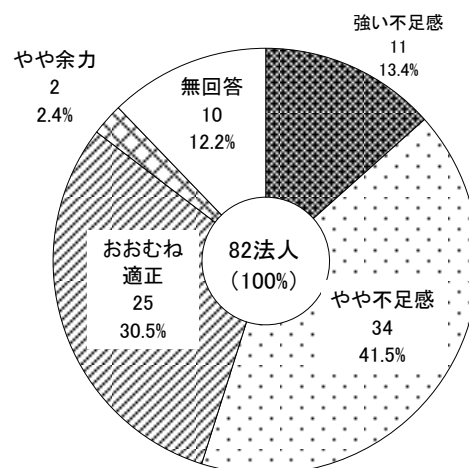
(4) 職員の過不足

不足感ありが半数以上だが、令和4年度より改善

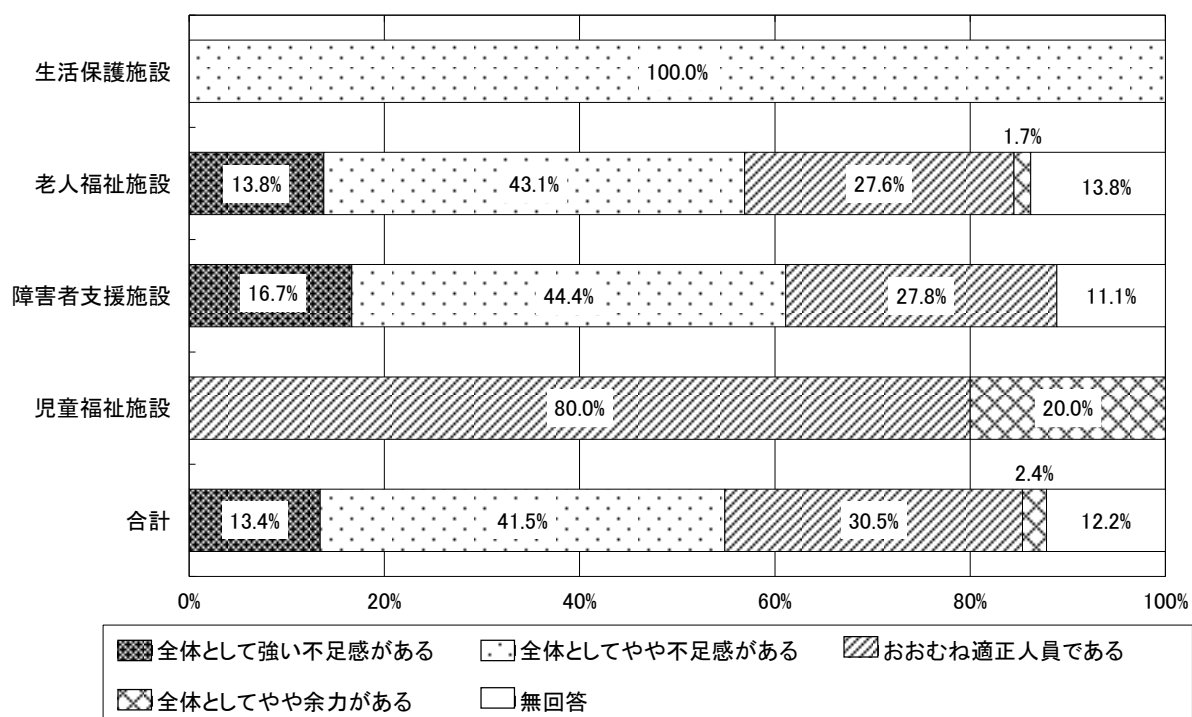
職員数については、「やや不足感がある」が 41.5%、「強い不足感がある」が 13.4%で、半数以上の施設が不足を感じているが令和4年度と比べ、「強い不足感がある」は 15.3%減少し、改善している。

施設種別でみると、児童福祉施設では、「おおむね適正人員である」が 80%、「やや余力がある」も 20%であり、不足感はない。

	回答数	割合
全体として強い不足感がある	11	13.4%
全体としてやや不足感がある	34	41.5%
おおむね適正人員である	25	30.5%
全体としてやや余力がある	2	2.4%
無回答	10	12.2%
合計	82	100.0%



<種別別職員の過不足>



2. 職員採用の状況

(1)採用職員数

採用は中途採用がほとんど、正規職員と非正規職員は同程度

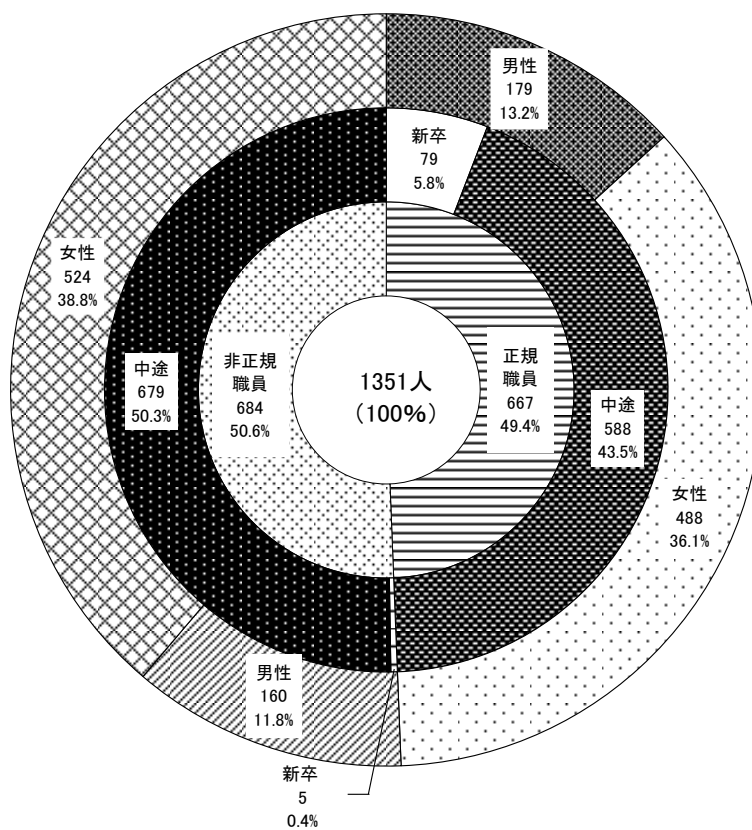
令和6年1月1日～12月31日の期間に新たに雇用された職員は1351人で、新卒者6.2%（84人）、中途採用者93.8%（1267人）であった。

また、正規職員と非正規職員の割合はほぼ同程度であるが、非正規職員が1.2%わずかに多い。

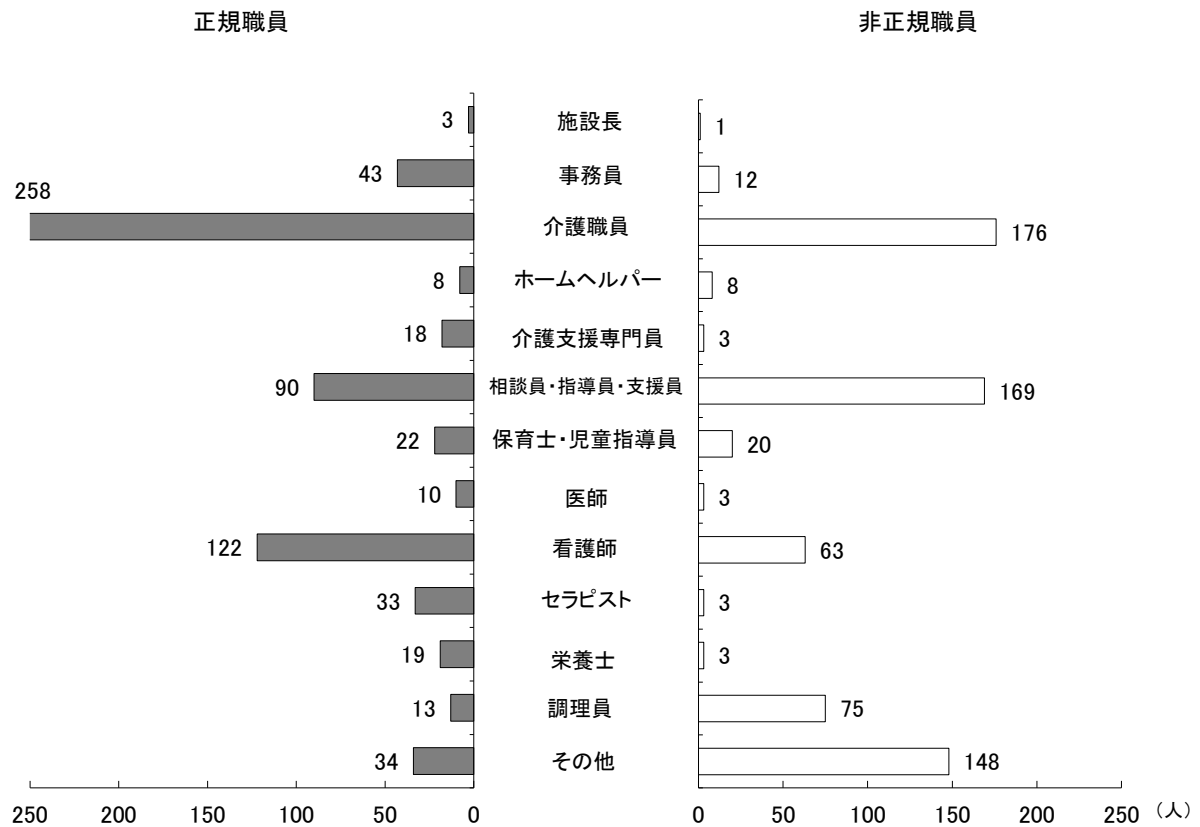
性別では、女性が74.9%と男性よりかなり多い。

職種別では、正規職員、非正規職員とも「介護職員」の採用が最も多く、次いで正規職員では「看護師」、非正規職員では「相談員・指導員・支援員」となっている。

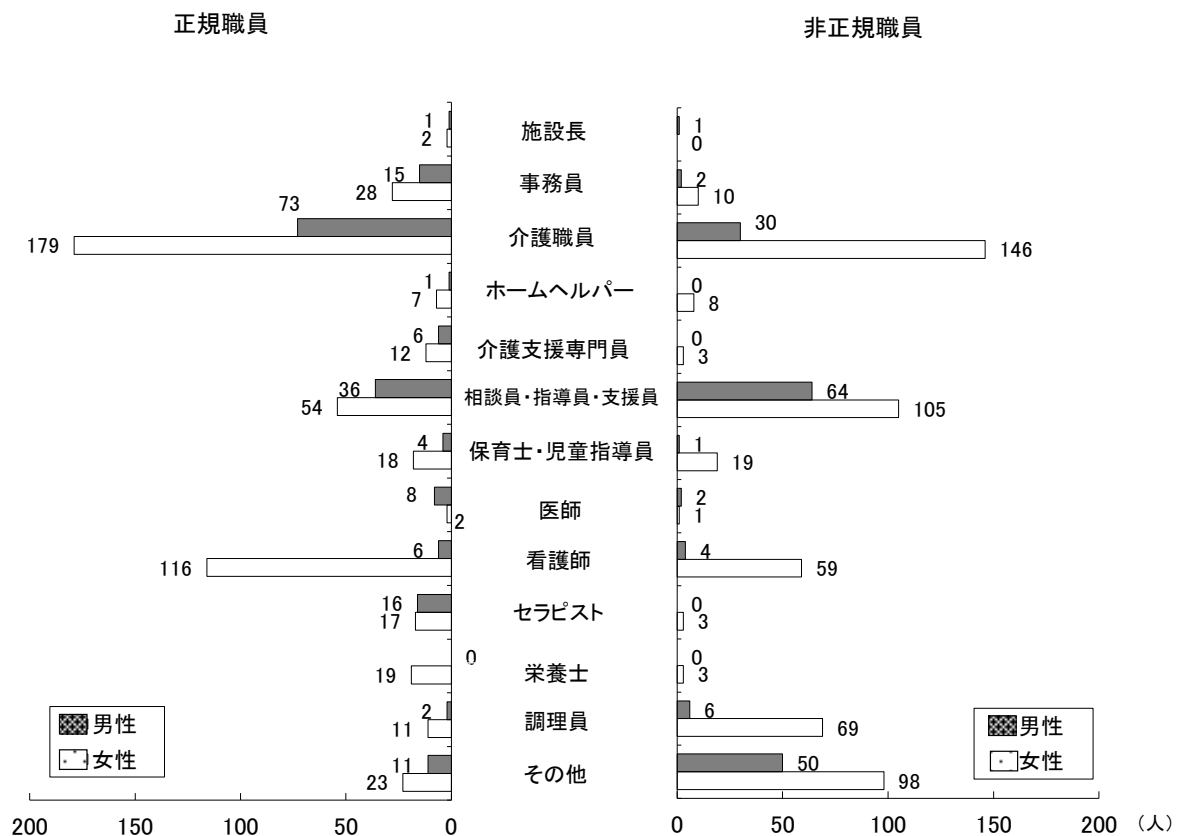
<性別・雇用形態別採用者数>



<職種別・雇用形態別採用者数>



<職種別・雇用形態別・性別採用者数>



(2) 年齢別割合

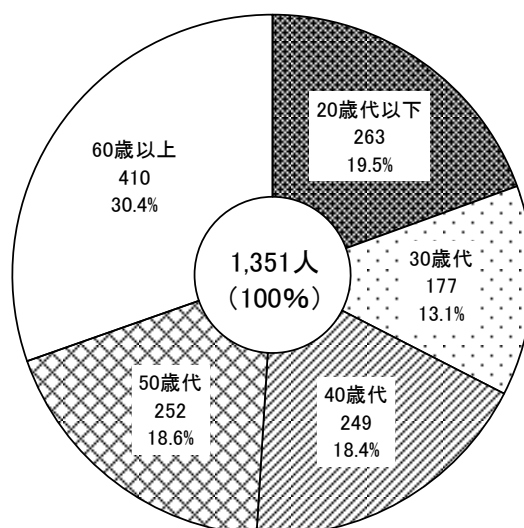
非正規職員の採用は「60 歳以上」が半数以上

新規採用職員を年齢別に見ると、全体では「60 歳以上」が 30.4%と最も多く、「20 歳代以下」、「40 歳代」、「50 歳代」がそれぞれ約 20%程度となっている。

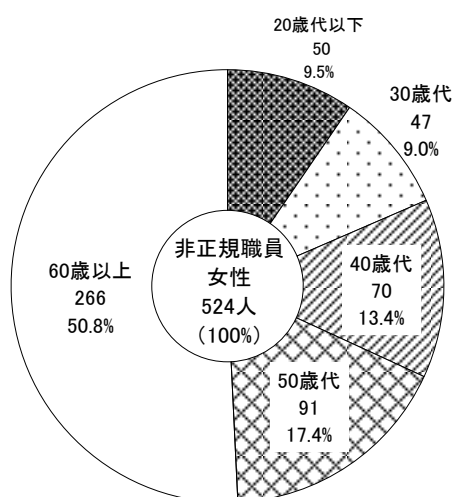
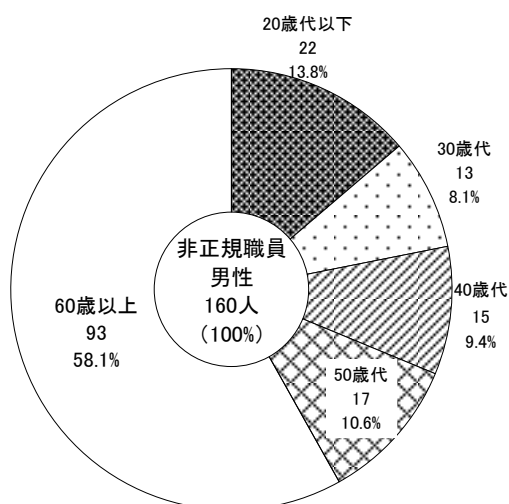
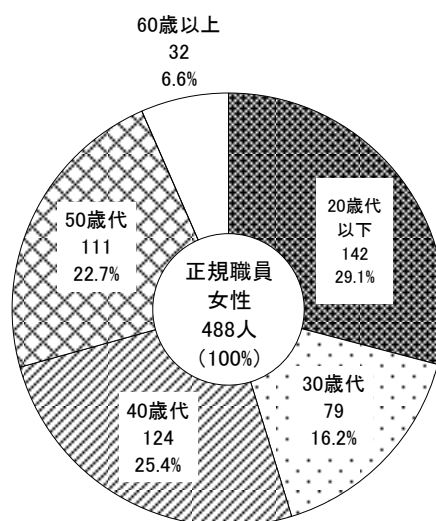
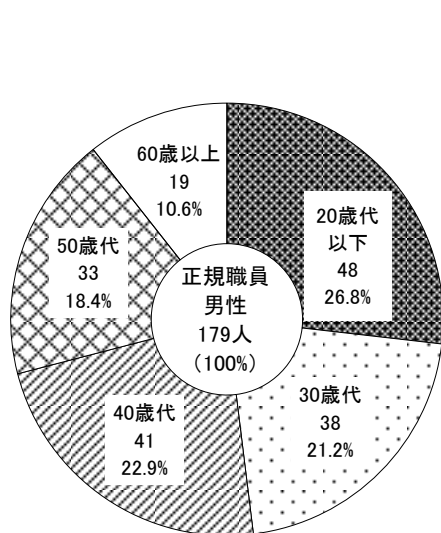
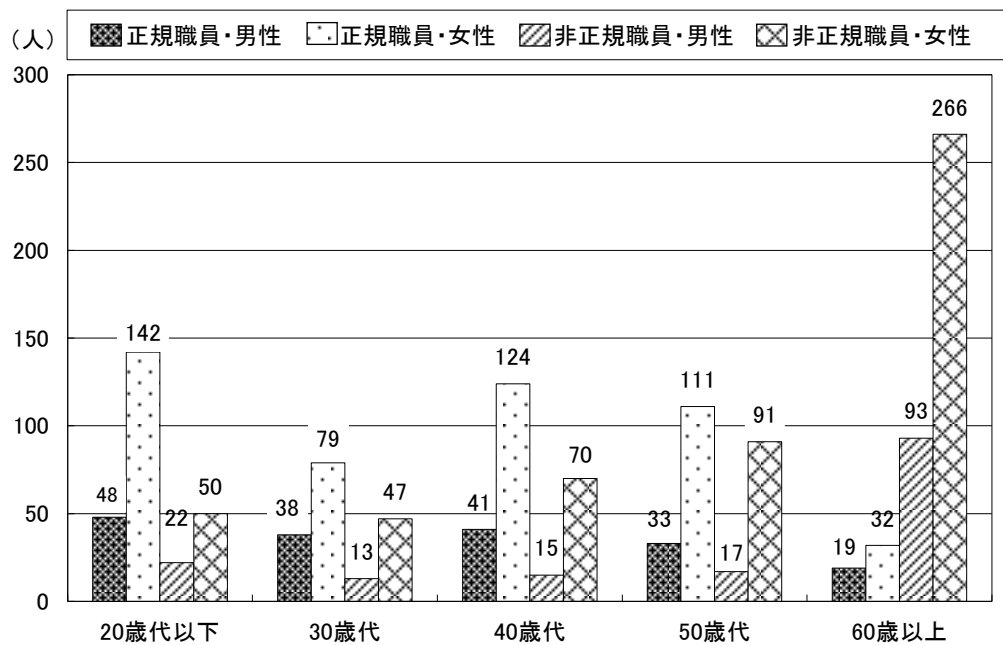
非正規職員では、60 歳以上の採用が男女共に 50%を超えている。

区分		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合 計
正 規 職 員	男性	48 27.0%	38 21.1%	41 22.7%	33 18.4%	19 10.8%	179 100.0%
	女性	142 29.1%	79 16.2%	124 25.3%	111 22.8%	32 6.6%	488 100.0%
非 正 規 職 員	男性	22 13.3%	13 8.2%	15 9.5%	17 10.8%	93 58.2%	160 100.0%
	女性	50 9.6%	47 9.0%	70 13.4%	91 17.3%	266 50.7%	524 100.0%
合 計		263 19.5%	177 13.1%	249 18.4%	252 18.6%	410 30.4%	1,351 100.0%

<年齢別割合:全体>



<年齢別割合:性別・雇用形態>



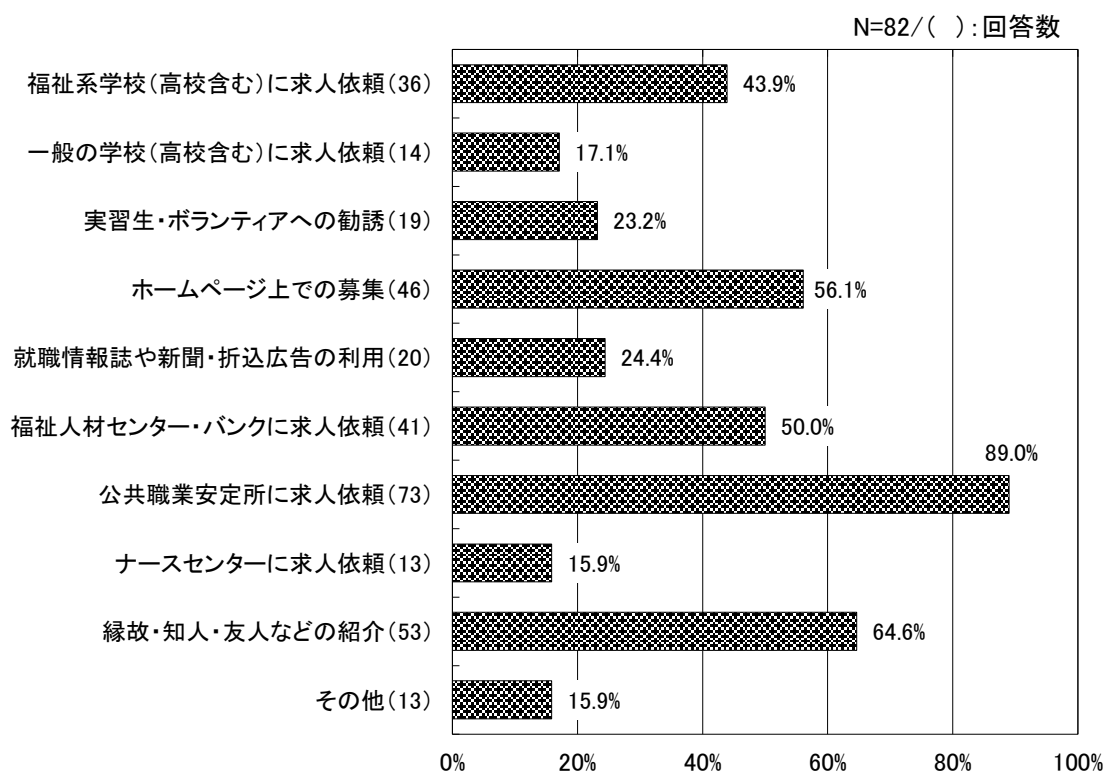
(3) 募集の方法

募集方法は職業安定所が最も多く、最も有効

求人活動にあたり、どのような募集方法を用いているかは、「公共職業安定所に求人依頼」が 89.0%で最も多く、次いで「縁故・知人・友人などの紹介」64.6%、「ホームページ上での募集」56.1%、「福祉人材センター・バンク」50.0%の順となっている。

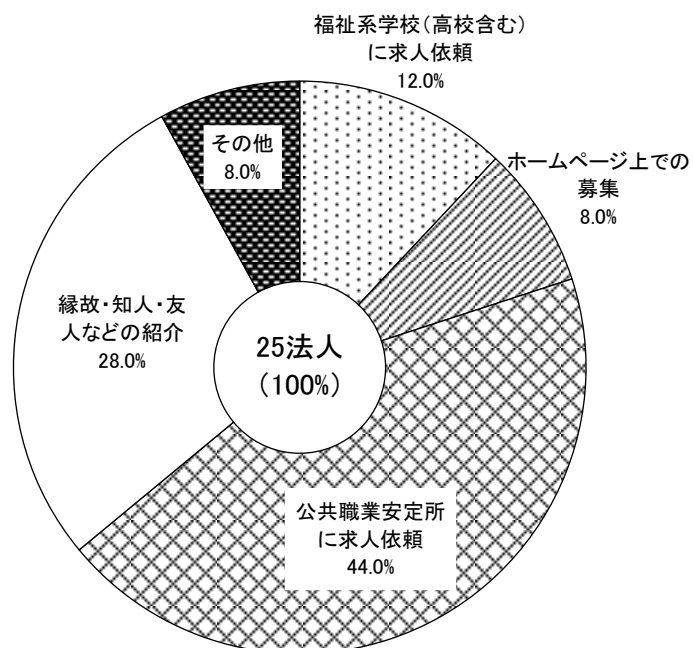
最も有効であった方法についても、「公共職業安定所に求人依頼」であり 44. %であった。

<募集方法>(複数回答)



〈最も有効であった方法〉

	回答数	割合
福祉系学校(高校含む)に求人依頼	3	12.0%
一般の学校(高校含む)に求人依頼	0	0.0%
実習生・ボランティアへの勧誘	0	0.0%
ホームページ上での募集	2	8.0%
就職情報誌や新聞・折込広告の利用	0	0.0%
福祉人材センター・バンクに求人依頼	0	0.0%
公共職業安定所に求人依頼	11	44.0%
ナースセンターに求人依頼	0	0.0%
縁故・知人・友人などの紹介	7	28.0%
その他	2	8.0%
合計	25	100.0%



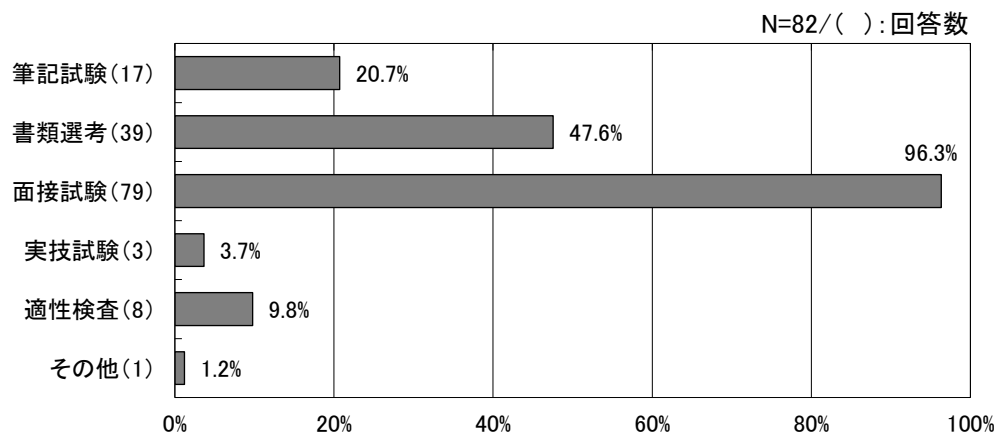
(4) 採用選考方法

ほとんどの法人が面接試験を実施

職員採用にあたっては、96.3%とほとんどの法人で「面接試験」が行われており、「書類選考」も5割近くの法人が実施している。

また、採用に際し重視する点は、「意欲・熱意・人柄」が93.9%と最も高く、次いで「コミュニケーション能力」が69.5%、「資格」が62.2%となっている。

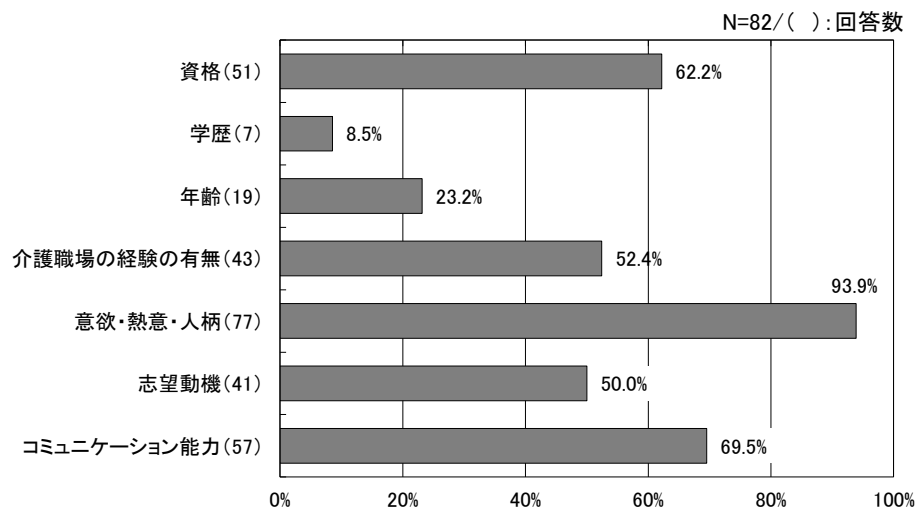
<採用選考方法>(複数回答)



項目	内容	回答数	割合
筆記試験	一般教養	5	6.1%
	専門知識	0	0.0%
	小論文・作文	9	11.0%
書類選考	履歴書	18	22.0%
	資格・免許	10	12.2%
面接試験	個人面接	51	62.2%
	集団面接	0	0.0%
実技試験	職場実習	3	3.7%
	実技演習	0	0.0%

(選考方法について、内容まで回答があったもののみ集計)

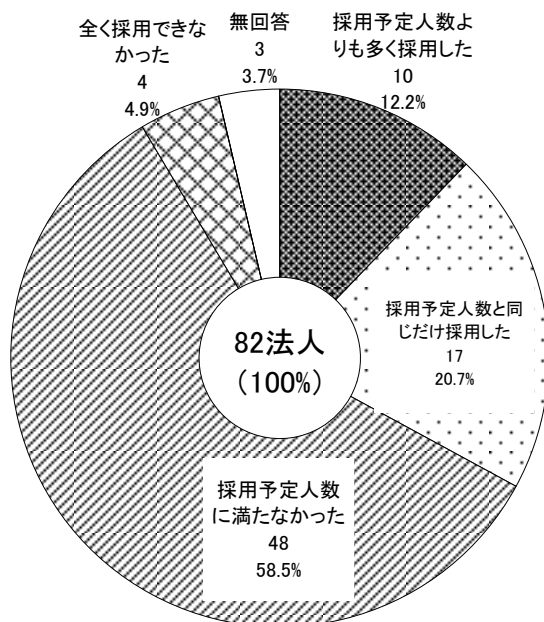
<採用に際し、重視する点>(複数回答)



(5) 採用結果

採用予定人数の充足は令和４年度から若干改善

採用予定人数の充足については、「採用予定人数に満たなかった」58.5%と「全く採用できなかった」4.9%を合計すると63.4%となっているが、予定数以上採用できたのは32.9%と、令和４年度の調査からは5.3%増加している。



＜採用充足状＞

【令和６年度】

	回答数	割合
採用予定人数よりも多く採用した	10	12.2%
採用予定人数と同じだけ採用した	17	20.7%
採用予定人数に満たなかった	48	58.5%
全く採用できなかった	4	4.9%
採用予定はなかった	0	0.0%
無回答	3	3.7%
合 計	82	100.0%

【令和４年度】

	回答数	割合
採用予定人数よりも多く採用した	10	4.6%
採用予定人数と同じだけ採用した	17	23.0%
採用予定人数に満たなかった	48	64.4%
全く採用できなかった	4	3.2%
採用予定はなかった	0	1.1%
無回答	3	1.1%
合 計	87	100.0%

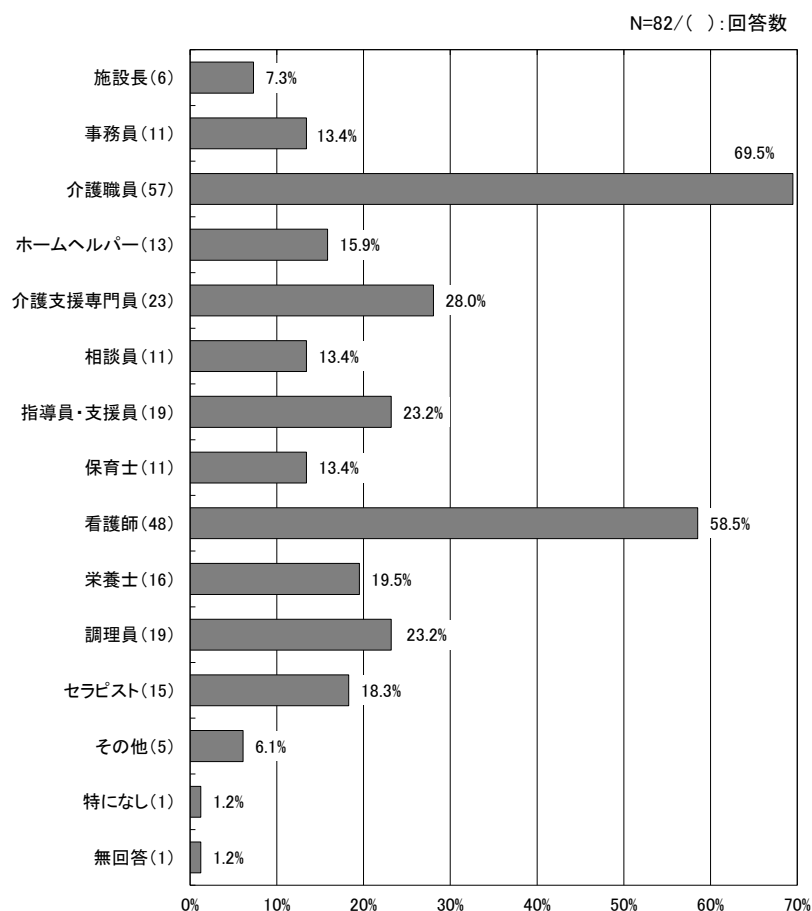
(6)採用に困難を感じる職種

各施設種別により採用困難職種に違い

採用に困難を感じる職種は「介護職員」が最も多く 69.5%、次いで「看護師」が 58.5%となっている。

種別別に見ると、老人福祉施設では「介護職員」、障害者支援施設では「指導員・支援員」、児童福祉施設では「セラピスト」の採用を最も困難と感じており、それぞれの施設種別の特色によって異なる。

<採用困難職種>(複数回答)



<種別別採用困難職種>

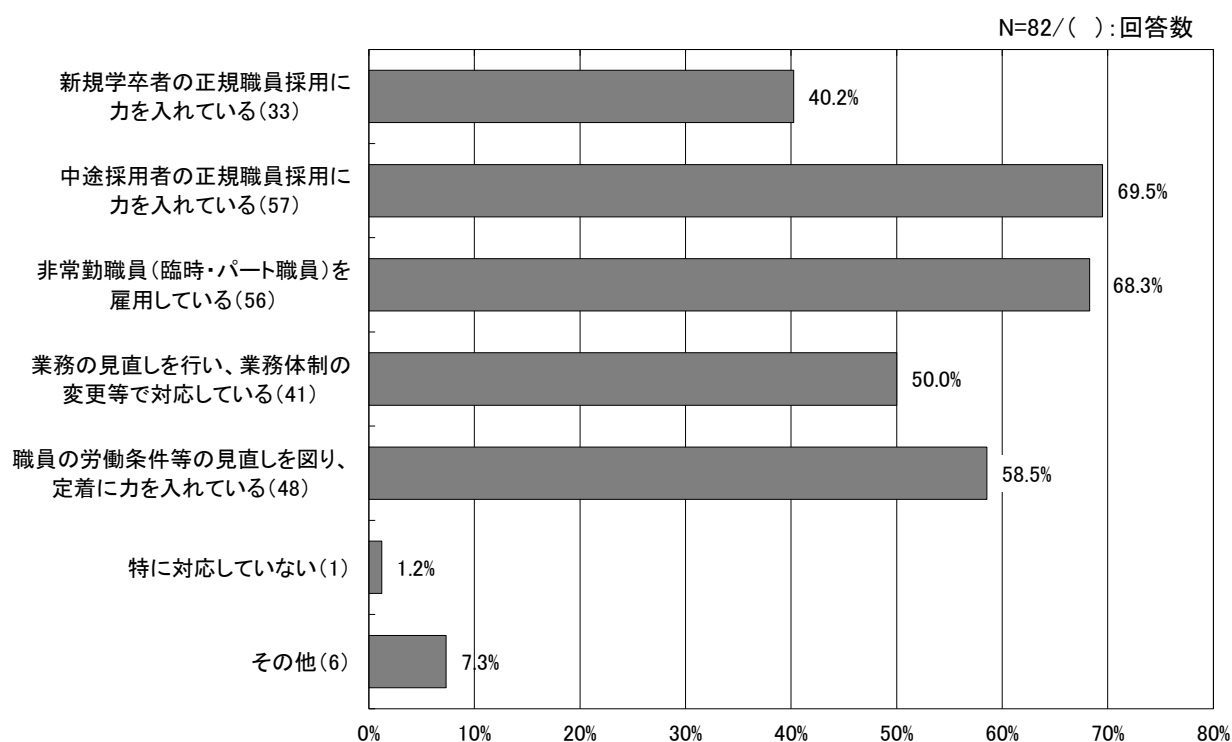
種 別	全 体	施 設 長	事 務 員	介 護 職 員	ホ ー ム ヘル パー	介 護 支 援 専 門 員	相 談 員	指 導 員 ・ 支 援 員	保 育 士	看 護 師	栄 養 士	調 理 員	セラ ピ スト	そ の 他	特 に な し	無 回 答
生活保護施設	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
老人福祉施設	58	5	8	50	10	21	11	5	3	35	14	13	6	3	0	0
		8.6%	13.8%	86.2%	17.2%	36.2%	19.0%	8.6%	5.2%	60.3%	24.1%	22.4%	10.3%	5.2%	0.0%	0.0%
障害者支援施設	18	1	3	6	3	1	0	13	6	11	2	5	6	2	0	1
		5.6%	16.7%	33.3%	16.7%	5.6%	0.0%	72.2%	33.3%	61.1%	11.1%	27.8%	33.3%	11.1%	0.0%	5.6%
児童福祉施設	5	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	1	3	0	1	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%
合 計	82	6	11	57	13	23	11	19	11	48	16	19	15	5	1	1
		7.3%	13.4%	69.5%	15.9%	28.0%	13.4%	23.2%	13.4%	58.5%	19.5%	23.2%	18.3%	6.1%	1.2%	1.2%

(7) 職員不足を補うための対応

新規職員の雇用とともに現職員への対応にも注力

職員の不足を補うための対応は、全体では、「中途採用者の正規職員採用に力を入れている」が69.5%と最も多いが、「非常勤職員を雇用している」も68.3%と正規、非正規問わず採用を行うことで対応している。また、採用だけでなく「職員の労働条件等の見直しを図り、定着に力を入れている」58.5%や、「業務の見直しを行い、業務体制の変更等で対応している」も50.0%あり、現職員に対する対応の見直しも行っている。

<職員不足への対応>(複数回答)

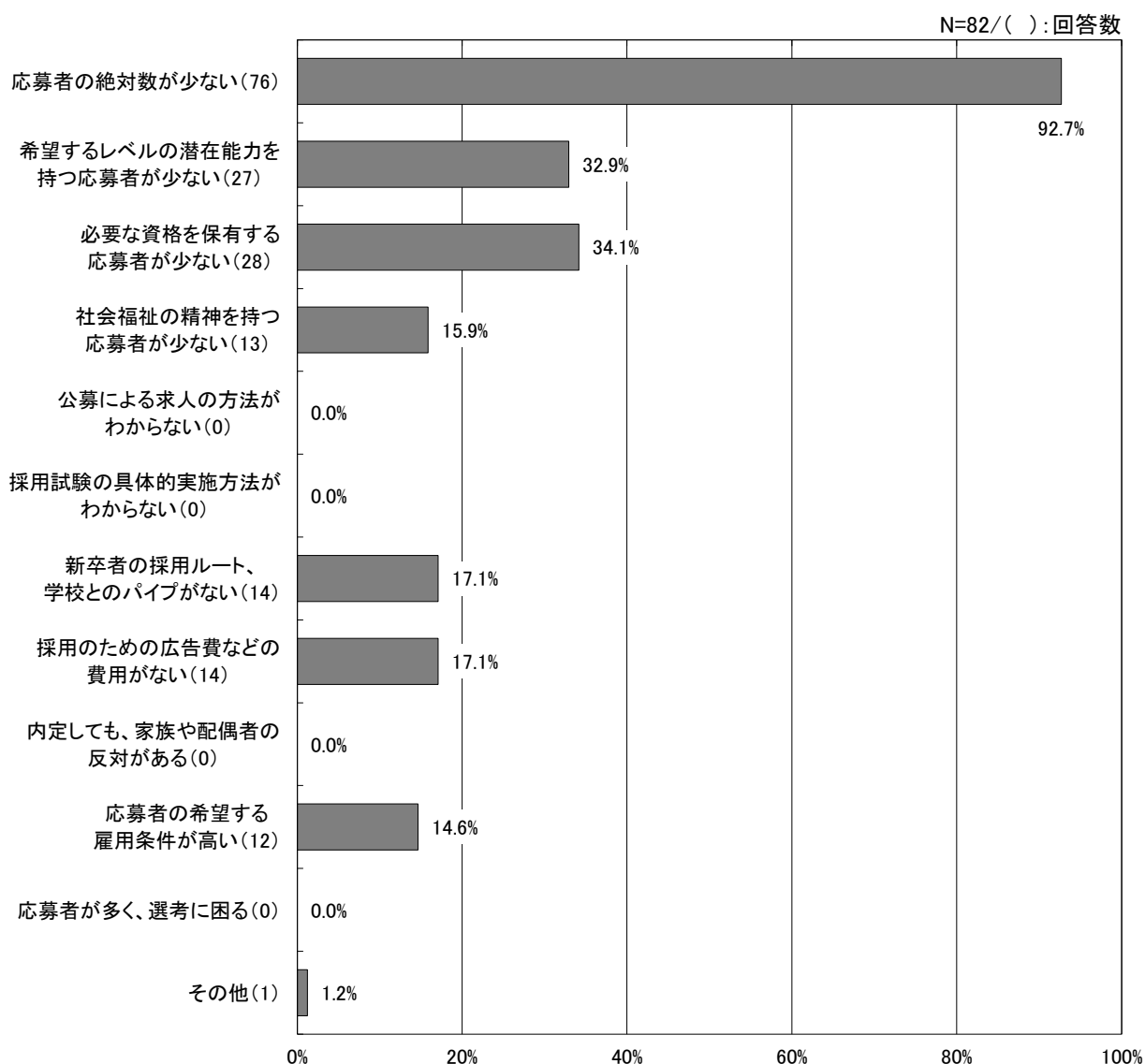


(8) 職員採用の課題

応募者の絶対数が少ないことが大きな課題

採用における課題としては、「応募者の絶対数が少ない」が 92.7%で最も多く、次いで「必要な資格を保有する応募者が少ない」が 34.1%、「希望するレベルの潜在能力を持つ応募者が少ない」が 32.9%となっている。また、「新卒者の採用ルート、学校とのパイプがない」、「採用のための広告費などの費用がない」も 17.1%あり、絶対的に応募者数が少ないことに加えて、採用のルートや費用についても課題があることが伺える。

<職員採用の課題> (複数回答)

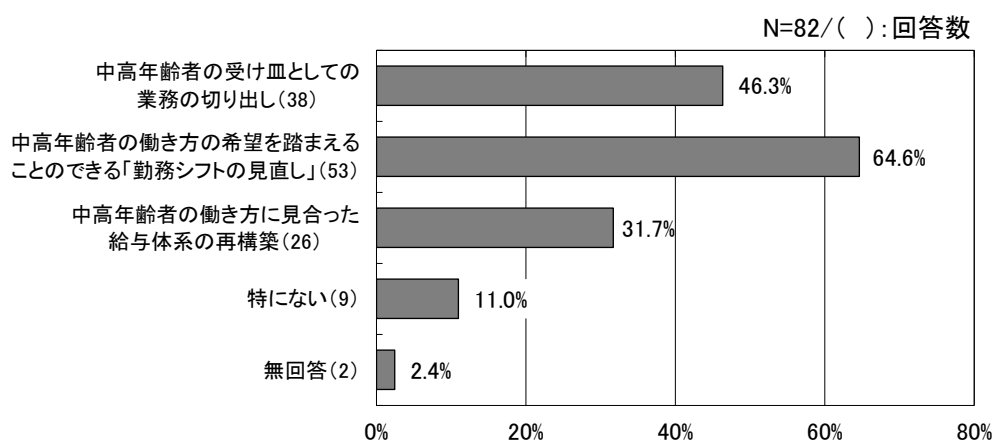


(9) 中高年齢者(50～64 歳)受入のための就労環境整備

「勤務シフトの見直し」が必要

中高年齢者（50～64 歳）受入のための就労環境整備としては、「中高年齢者の働き方の希望を踏まえることのできる『勤務シフトの見直し』」が 64.6%で最も多く、次いで、「中高年齢者の受け皿としての業務の切り出し」が 46.3%、「中高年齢者の働き方に見合った給与体系の再構築」は 31.7%であった。

<中高年齢者受入のための就労環境整備>(複数回答)

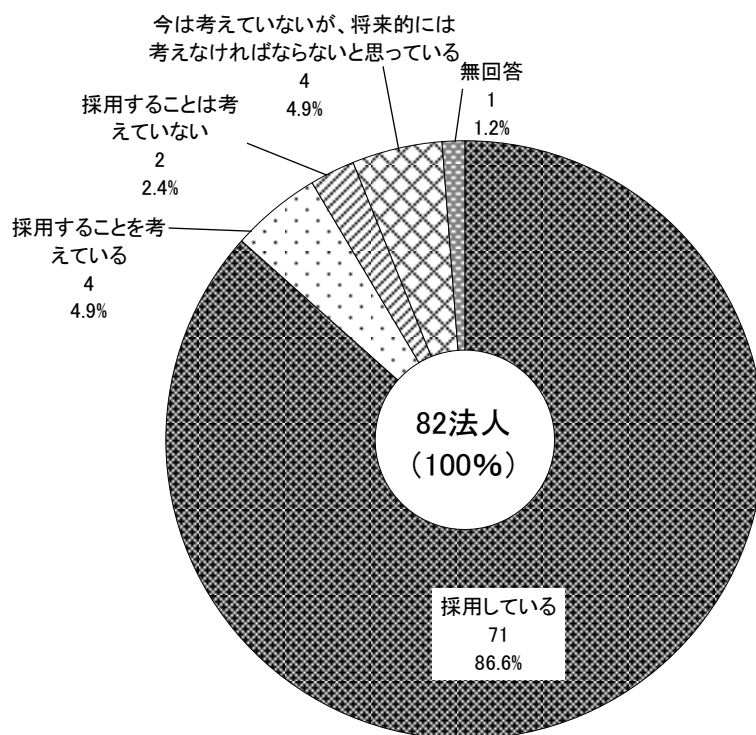


(10) 高齢者(65 歳以上)の採用

高齢者(65 歳以上)の採用はほとんどの施設で

中高齢者(65 歳以上)を「採用している」と答えたのは 86.6%である。また、「採用することを考えている」が 4.9%、で、90%以上の施設が高齢者の雇用を実施もしくは検討している。

<高齢者(65 歳以上)の採用>



(11) 高齢者(65歳以上)の勤務体系

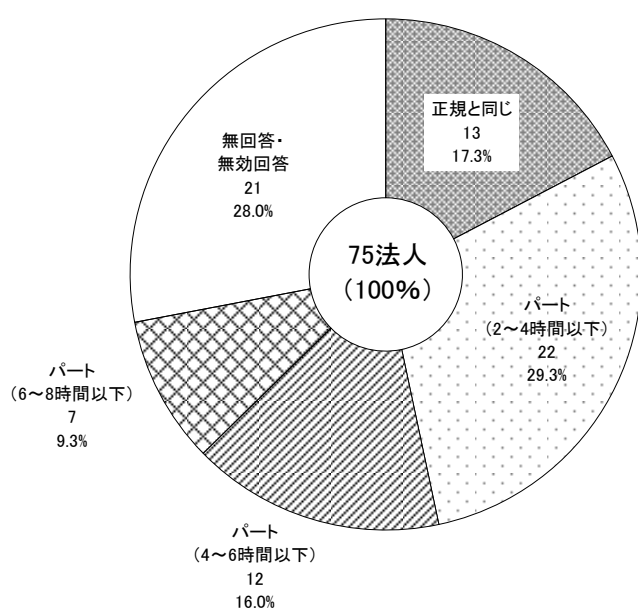
※回答対象：高齢者の採用について「採用している」「採用することを考えている」と回答した75法人

勤務時間は6時間以下、勤務日数は4日以内が半数程度

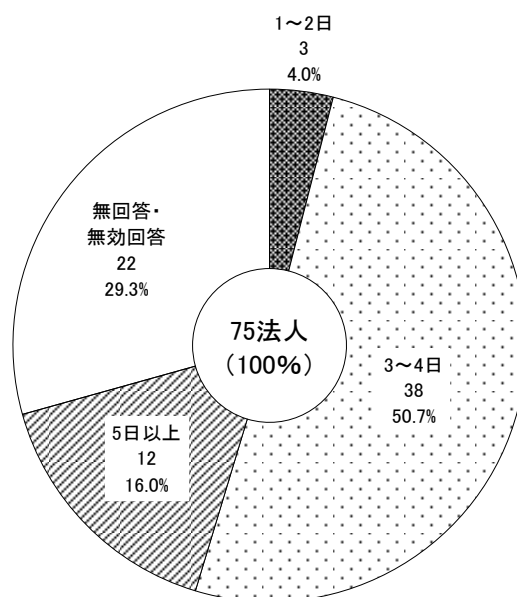
勤務時間は「パートで2～4時間以下」が、29.3%で最も多く「正規と同じ」は17.3%にとどまる。令和4年度と比べると、高齢者の勤務時間は減少している。また、日数も週に「3～4日」が50.7%と半数で、5日以上は16.0%にとどまる。

業務内容については、「入所・利用時の身の回りの整理整頓の補助」、「利用者の話し相手やレクリエーションの手伝い」、「軽度な環境整備作業」がどれも50%前後で主な業務内容となっていると考えられる。

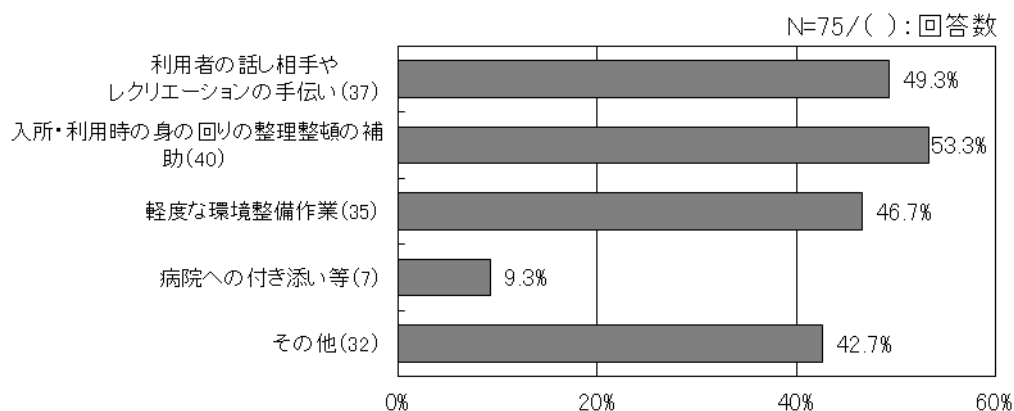
<勤務時間>



<勤務日数>



<業務内容>



3. 退職者の状況

(1) 退職者数

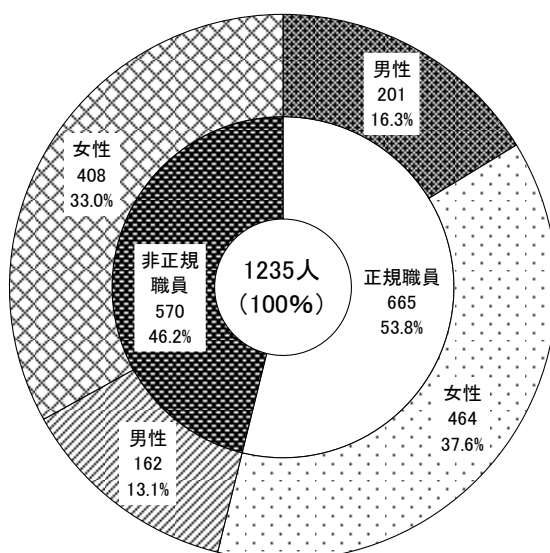
介護職員の退職者が増加

令和6年度の退職者数は正規職員 665 人（53.8%）、非正規職員 570 人（46.2%）で、令和4年度と割合は大きくは変わらない。

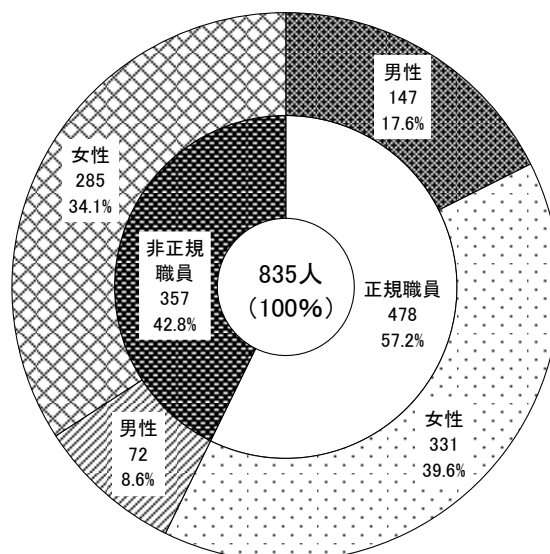
職種別では、正規職員、非正規職員ともに「介護職員」が最も多く、令和4年度よりも増加、また、正規では次いで「看護師」、「相談員・指導員・支援員」、非正規では「相談員・指導員・支援員」が多くなっている。

<性別・雇用形態別退職者数>

【令和6年度】

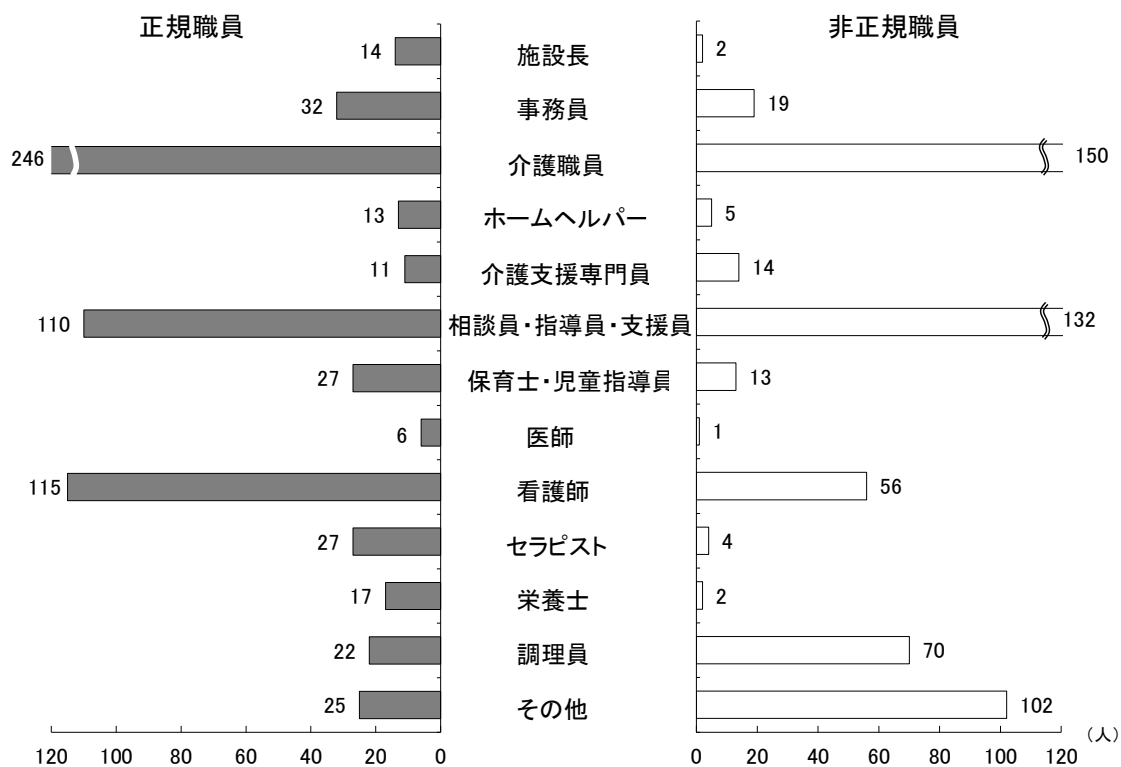


【令和4年度】

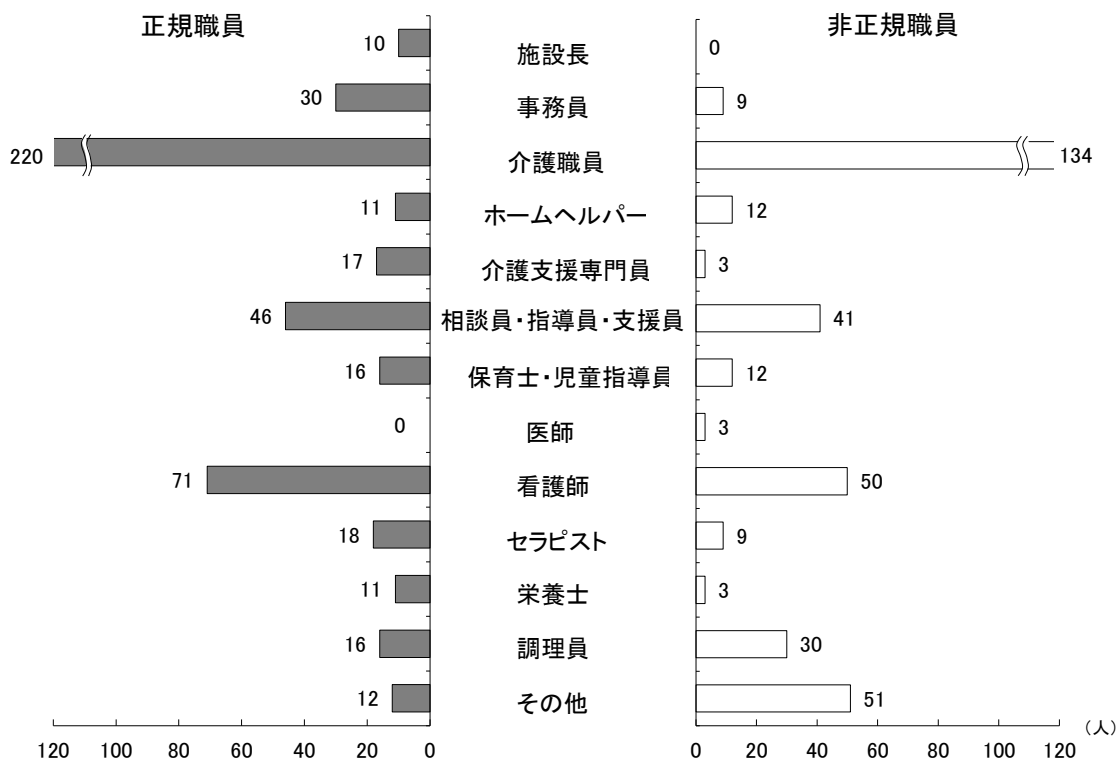


＜職種別・雇用形態別退職者数＞

【令和6年度】



【令和4年度】



(2) 離職率

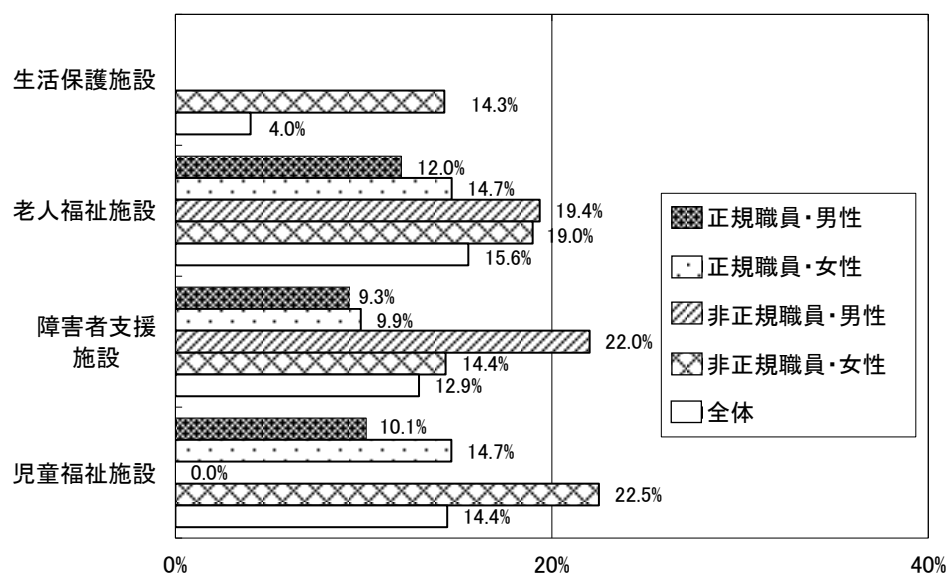
非正規職員の離職率が高い

種別別では、全体的に見ると令和 4 年度に比べ、老人福祉施設の離職率が上がっている。特に障害者施設の「非正規・男性」、児童養護施設の「非正規・女性」の離職率が高い。

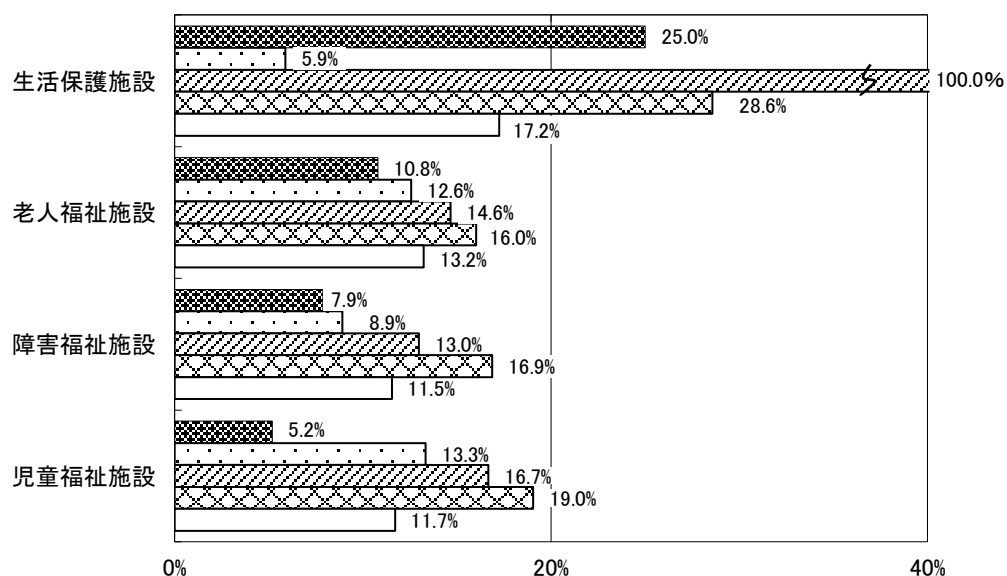
法人格別に見ると、社会福祉法人、医療法人、株式会社では「非正規・男性」の離職率が高い。

<種別別離職率>

【令和 6 年度】

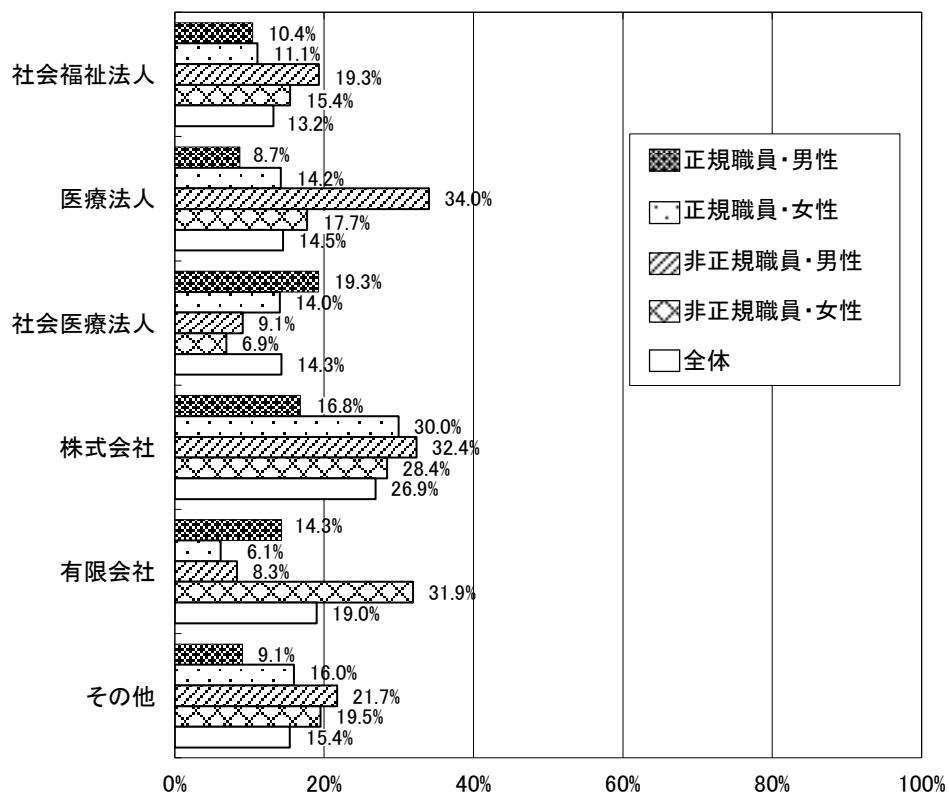


【令和4年度】

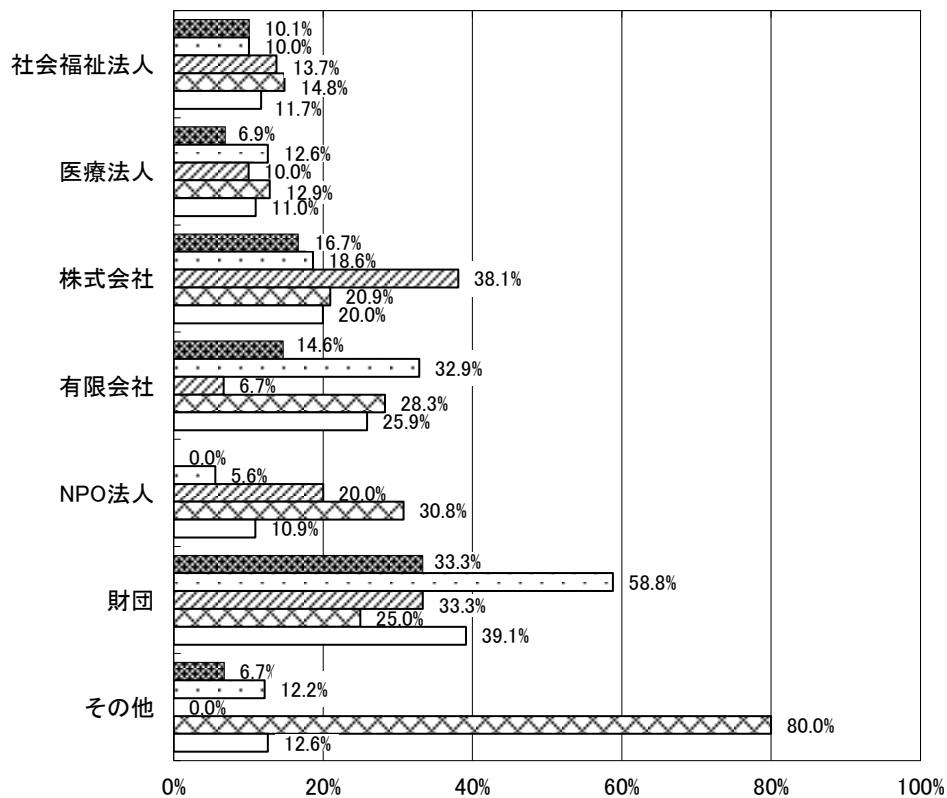


<法人格別離職率>

【令和6年度】



【令和4年度】



(3) 退職理由

退職の最も多い理由は転職

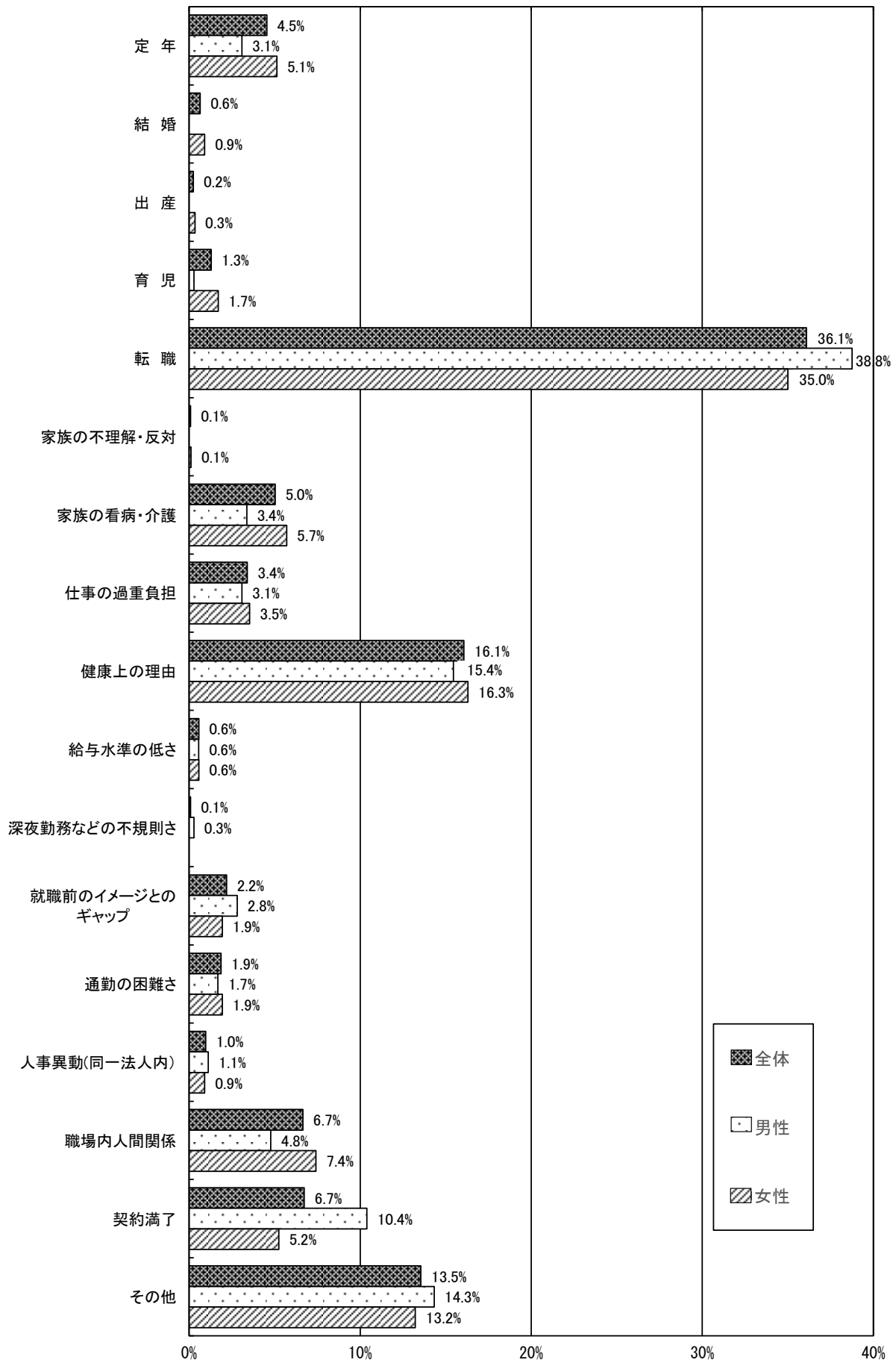
退職理由別に退職者の状況を見ると、全体では「転職」が最も多く 36.1%、次いで「健康上の理由」16.1%、「職場内人間関係」、「契約満了」が6.7%であった。

性別による大きな差はなく、雇用形態別では正規職員の方が「転職」を理由に挙げている割合が高く、非正規職員については、「契約満了」による退職も13.2%ある。

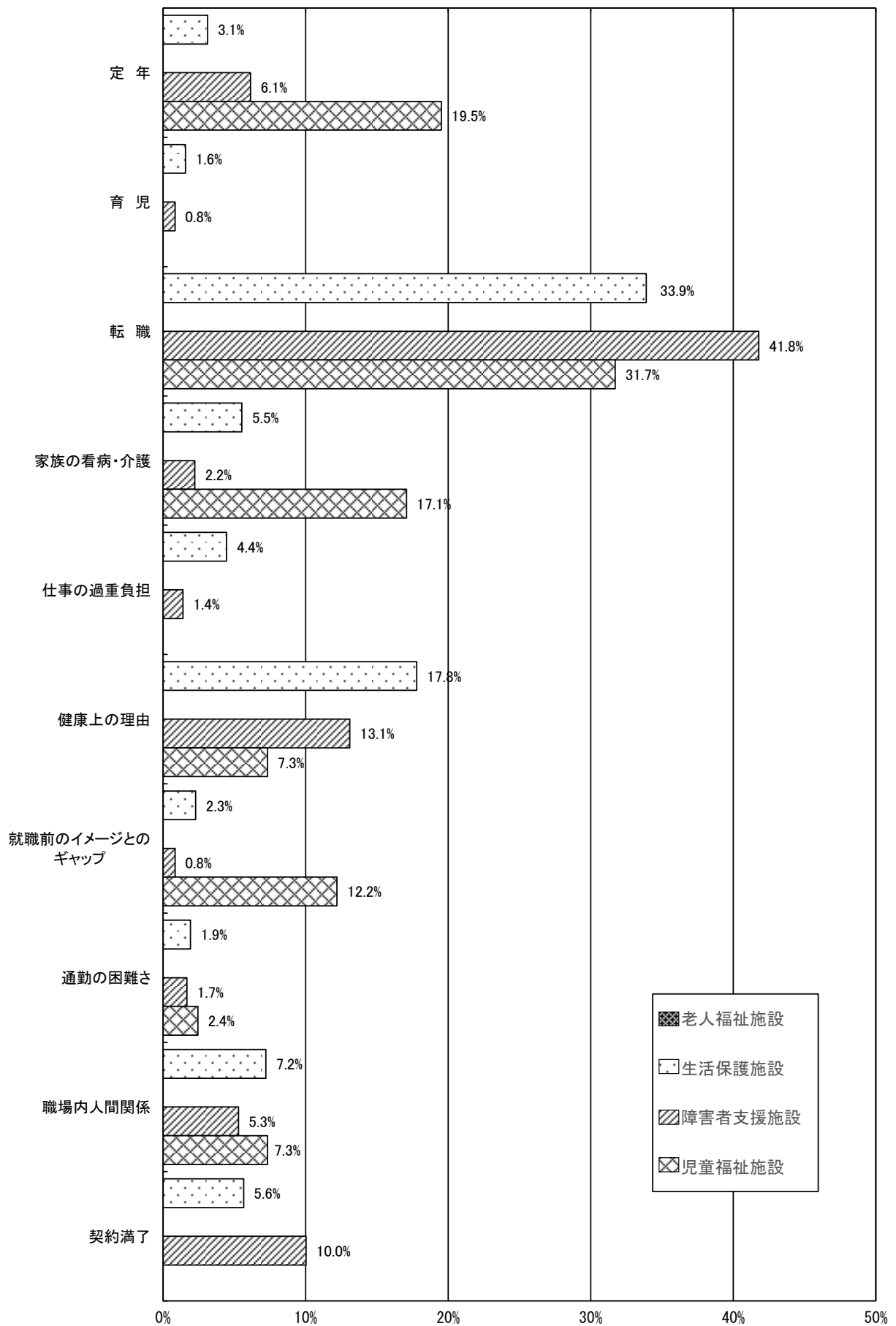
<退職理由別人数>

		(人)																		
		定 年	結 婚	出 産	育 児	転 職	家族の 不理解・反対	家族の 看病・介護	仕事の 過重負担	健康上の 理由	給与水準の 低さ	深夜勤務などの 不規則さ	就職前の イメージとの ギャップ	通勤の 困難さ	人事異動（同一法人内）	職場内 人間関係	契約満了	その他	離職者数	
全体		56 4.5%	8 0.6%	3 0.2%	16 1.3%	445 36.1%	1 0.1%	62 5.0%	42 3.4%	198 16.1%	7 0.6%	1 0.1%	27 2.2%	23 1.9%	12 1.0%	82 6.7%	83 6.7%	167 13.5%	1,233	
性別	男性	11 3.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.3%	138 38.8%	0 0.0%	12 3.4%	11 3.1%	55 15.4%	2 0.6%	1 0.3%	10 2.8%	6 1.7%	4 1.1%	17 4.8%	37 10.4%	51 14.3%	356	
	女性	45 5.1%	8 0.9%	3 0.3%	15 1.7%	307 35.0%	1 0.1%	50 5.7%	31 3.5%	143 16.3%	5 0.6%	0 0.0%	17 1.9%	17 1.9%	8 0.9%	65 7.4%	46 5.2%	116 13.2%	877	
雇用形態	正規	39 5.9%	8 1.2%	2 0.3%	12 1.8%	275 41.3%	0 0.0%	42 6.3%	23 3.5%	95 14.3%	5 0.8%	1 0.2%	14 2.1%	14 2.1%	11 1.7%	44 6.6%	8 1.2%	73 11.0%	666	
	非正規	17 3.0%	0 0.0%	1 0.2%	4 0.7%	170 30.0%	1 0.2%	20 3.5%	19 3.4%	103 18.2%	2 0.4%	0 0.0%	13 2.3%	9 1.6%	1 0.2%	38 6.7%	75 13.2%	94 16.6%	567	
種別	生活保護施設	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1	
	老人福祉施設	26 3.1%	5 0.6%	2 0.2%	13 1.6%	282 33.9%	1 0.1%	46 5.5%	37 4.4%	148 17.8%	6 0.7%	0 0.0%	19 2.3%	16 1.9%	11 1.3%	60 7.2%	47 5.6%	113 13.6%	832	
	障害者支援施設	22 6.1%	3 0.8%	1 0.3%	3 0.8%	150 41.8%	0 0.0%	8 2.2%	5 1.4%	47 13.1%	0 0.0%	1 0.3%	3 0.8%	6 1.7%	1 0.3%	19 5.3%	36 10.0%	54 15.0%	359	
	児童福祉施設	8 19.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 31.7%	0 0.0%	7 17.1%	0 0.0%	3 7.3%	1 2.4%	0 0.0%	5 12.2%	1 2.4%	0 0.0%	3 7.3%	0 0.0%	0 0.0%	41	
法人格	社会福祉法人	43 5.9%	3 0.4%	2 0.3%	4 0.6%	267 36.9%	0 0.0%	25 3.5%	33 4.6%	111 15.3%	5 0.7%	1 0.1%	19 2.6%	18 2.5%	5 0.7%	53 7.3%	64 8.8%	71 9.8%	724	
	医療法人	6 6.0%	1 1.0%	0 0.0%	3 3.0%	35 35.0%	0 0.0%	8 8.0%	0 0.0%	10 10.0%	1 1.0%	0 0.0%	6 6.0%	0 0.0%	4 4.0%	7 7.0%	3 3.0%	16 16.0%	100	
	社会医療法人	0 0.0%	0 0.0%	1 1.7%	0 0.0%	22 36.7%	0 0.0%	6 10.0%	4 6.7%	10 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.7%	14 23.3%	60	
	株式会社	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	65 41.1%	1 0.6%	5 3.2%	1 0.6%	25 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	2 1.3%	0 0.0%	17 10.8%	5 3.2%	33 20.9%	158	
	有限会社	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 33.3%	0 0.0%	3 8.3%	0 0.0%	14 38.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 13.9%	36	
	NPO法人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	財団法人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他	4 2.6%	4 2.6%	0 0.0%	8 5.2%	44 28.4%	0 0.0%	15 9.7%	4 2.6%	28 18.1%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.9%	5 3.2%	10 6.5%	28 18.1%	155	

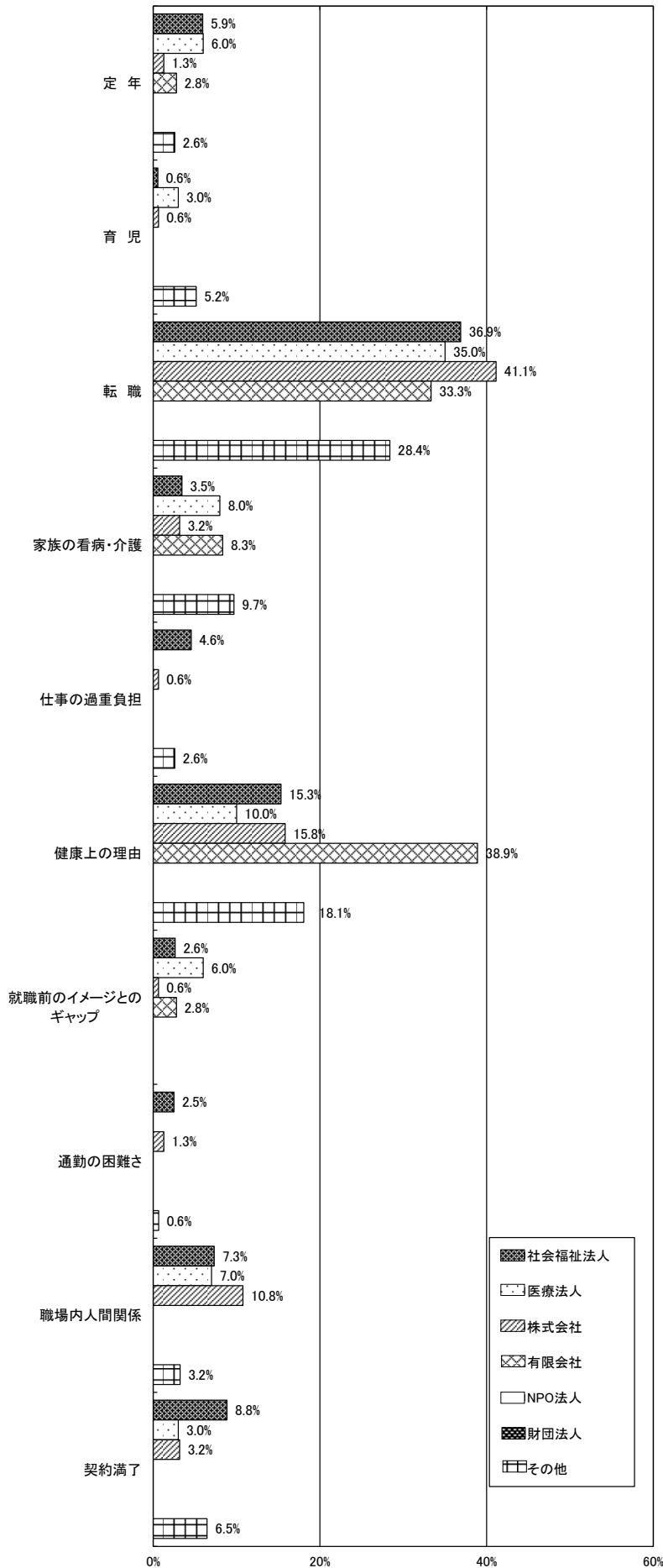
<性別・退職理由別割合>



＜種別別・退職理由別割合＞(上位 10 項目を表記)

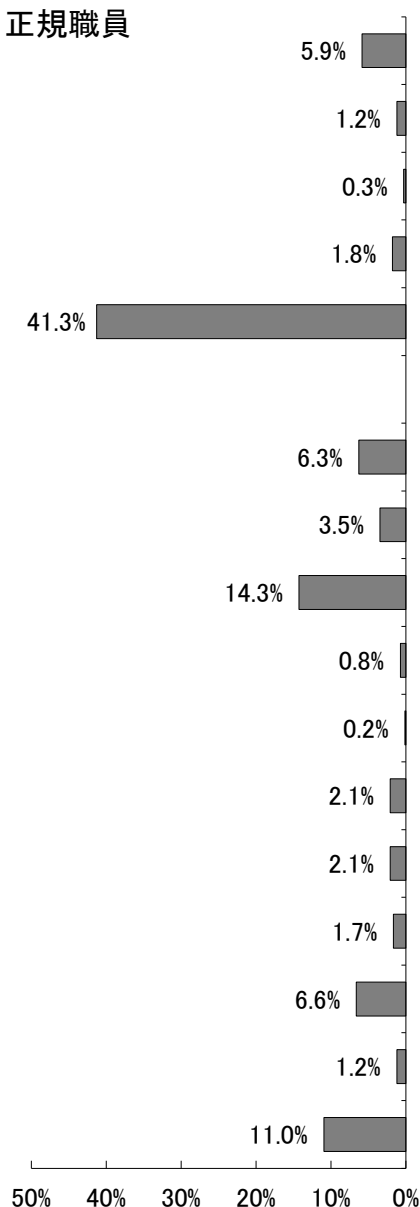


<法人格別・退職理由別割合>(上位 10 項目を表記)

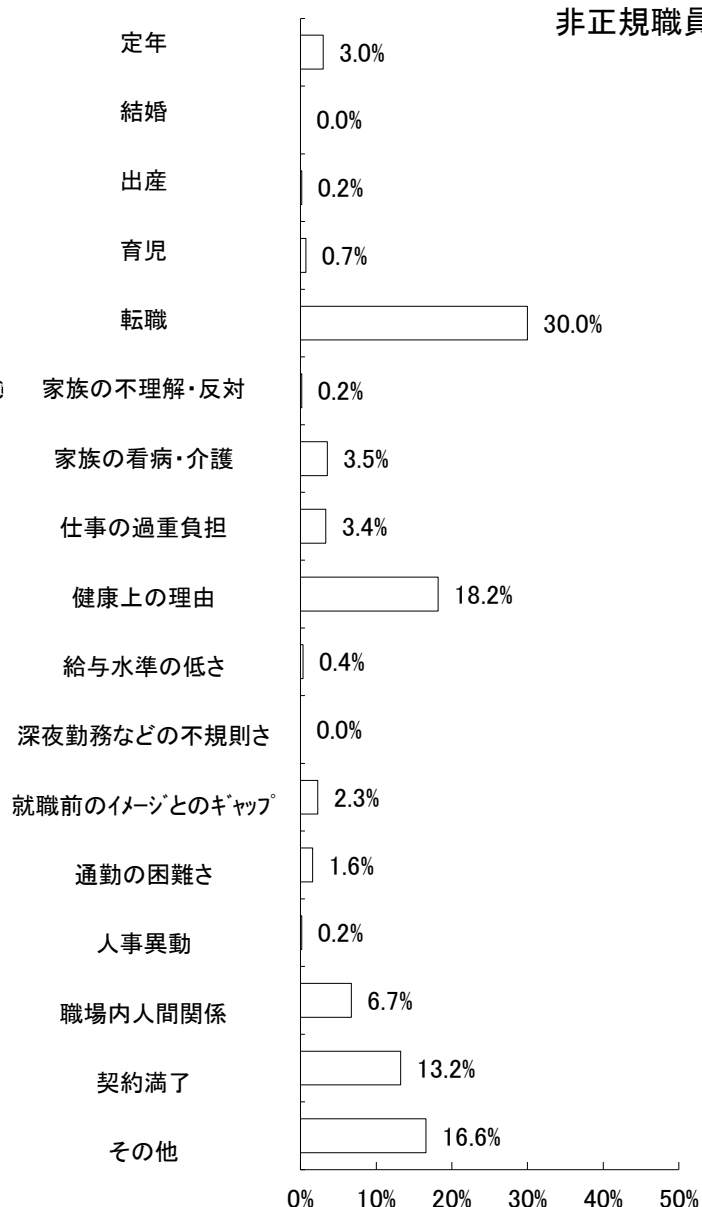


<雇用形態別退職理由>

正規職員



非正規職員

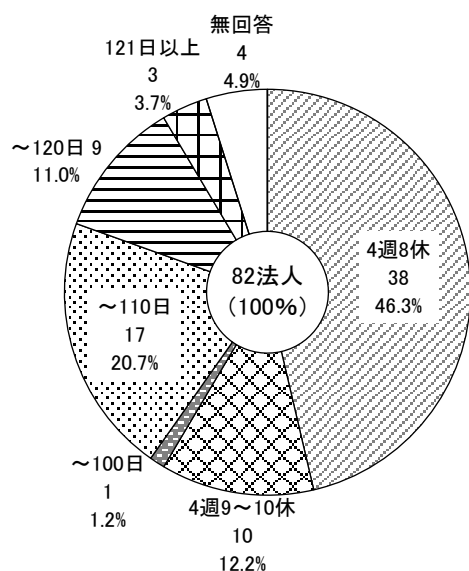


4. 休暇制度について

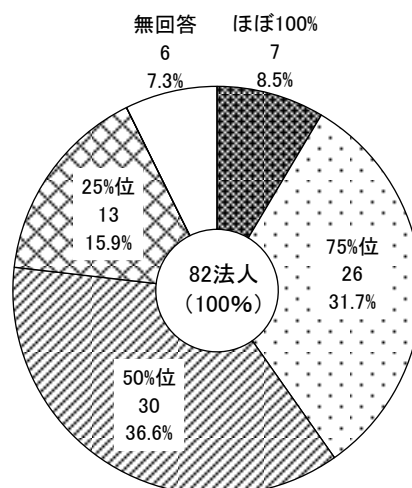
週休2日以上、産休、育休の消化も一般的

通常の休暇が4週7休以下と回答する施設はなく、ほぼすべての施設で、4週8休以上の休暇となっている。また有給休暇は50%以上の消化が76.8%、産前産後休暇、育児休暇も8割以上の施設で利用されている。

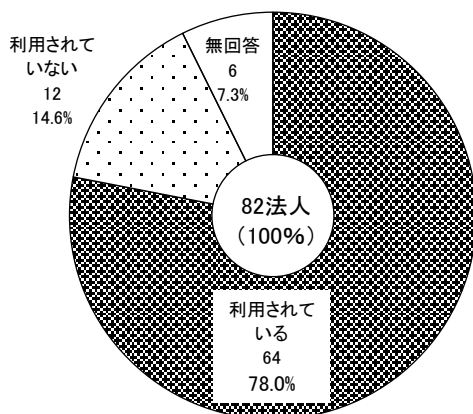
【通常の休暇】(4週〇休or年間〇休)



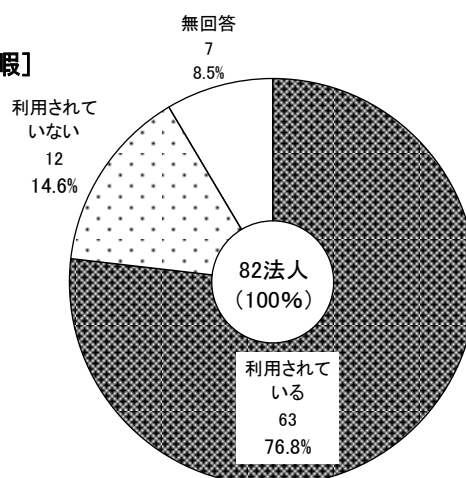
【有給休暇の消化率】



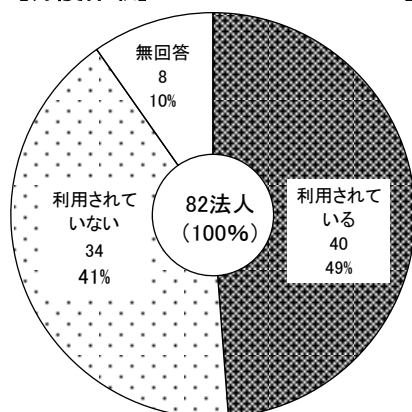
【産前産後休暇】



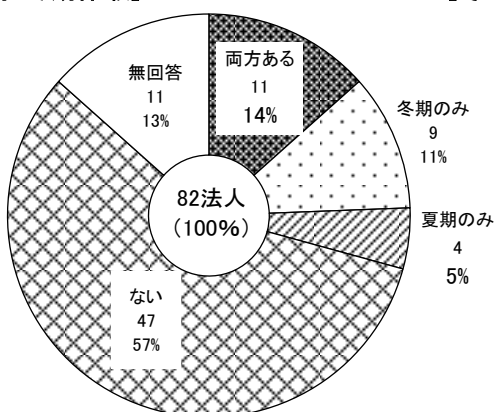
【育児休暇】



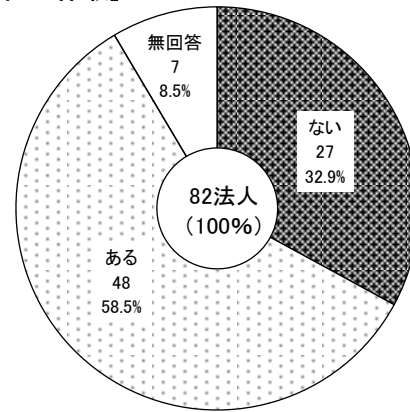
【介護休暇】



【夏期・冬期休暇】



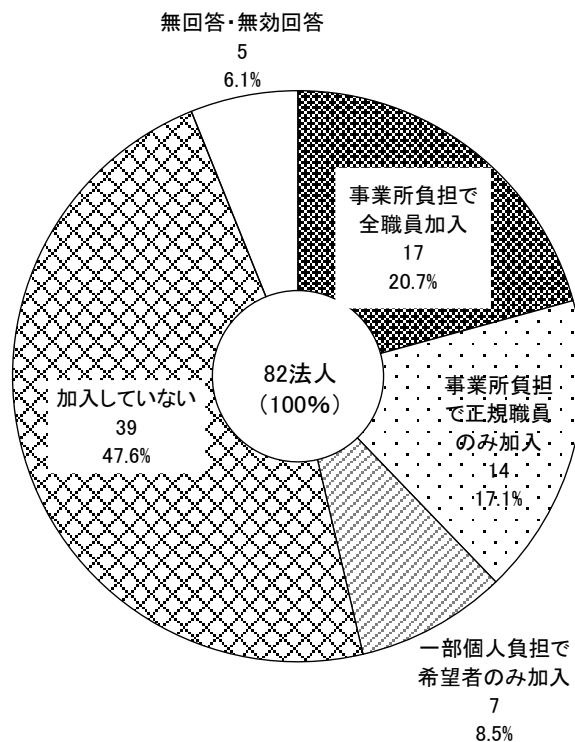
【その他の休暇】



5. 福利厚生について

福利厚生実施機関への加入は半数弱

福利厚生実施機関の福利厚生には「事業所負担で全職員加入している」法人が 20.7%、「事業所負担で正規職員のみ加入している」法人が 17.1%、「一部個人負担で希望者のみ加入している」法人が 8.5%であるが、加入していない」法人も 47.6%ある。



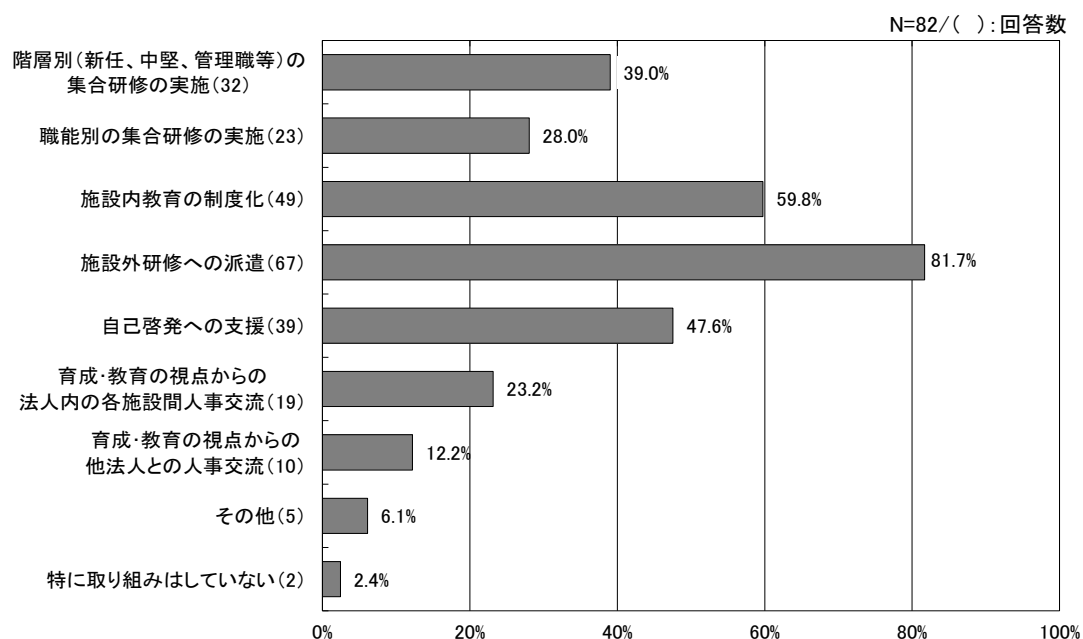
6. 人材育成・支援について

人材育成のためのさまざまな研修や支援を実施、労働条件の充実を図っている

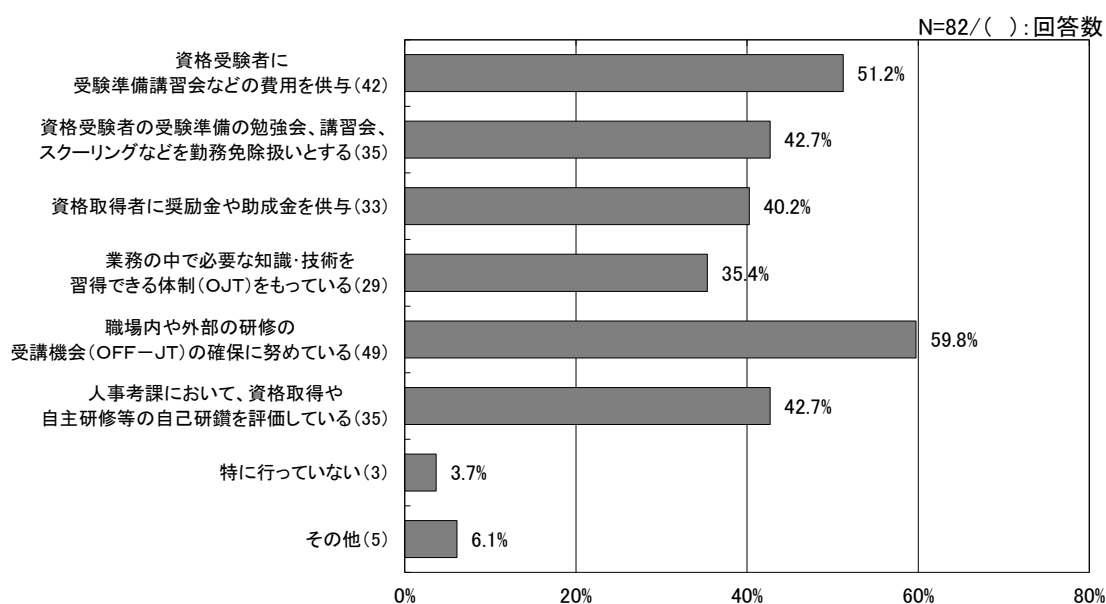
施設の人材育成についての取り組みは「施設外研修への派遣」が 81.7%と最も多く、次いで、「施設内教育の制度化」59.8%、「自己啓発への支援」47.6%となっている。

職員のキャリアアップに向けた支援としては、「職場内や外部の研修の受講機会（OFF-JT）の確保に努めている」が 59.8%と最も多かった。福祉の職場を魅力ある職場にするための優先順位としては、「給与のアップ」が最も高く、次いで「労働条件の充実」「福利厚生 の充実」となっている。

<人材育成への取り組み>(複数回答)

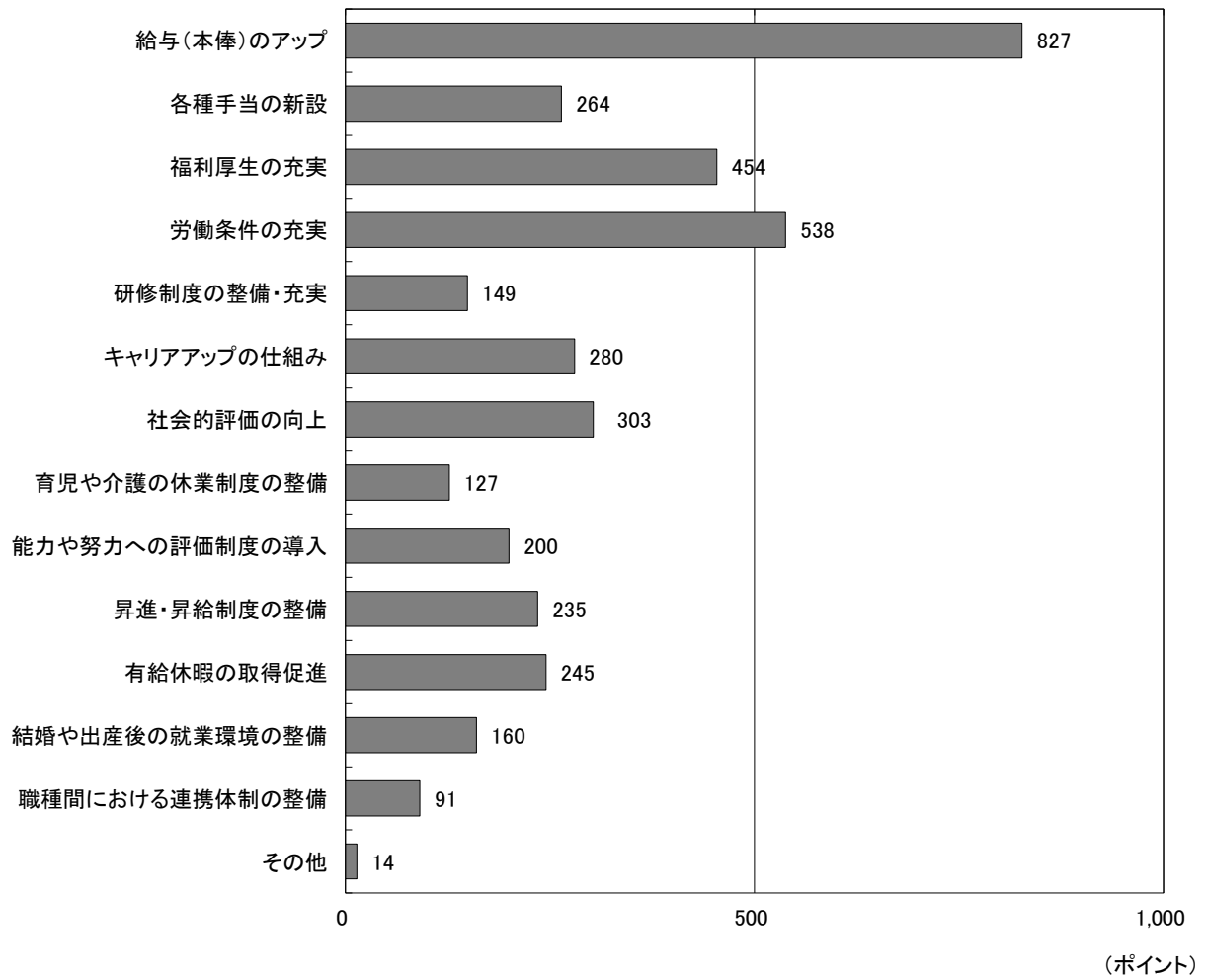


<キャリアアップへの支援>(複数回答)



＜福祉の職場を魅力ある職場にするために＞

※優先順位を 14 項目のポイント制により数値化



7. 広報啓発状況について

5 割以上の施設で情報発信を実施

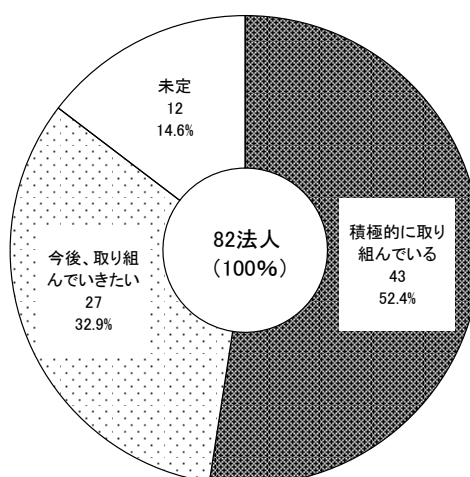
事業所の情報発信については、「積極的に取り組んでいる」が 52.4%、「今後取り組んでいきたい」は 32.9%であるが、令和 4 年度の調査より、若干減少している。（令和 4 年度は、両者合わせて 90.8%）

実施内容としては、「ホームページの開設・運用」が 88.6%と最も多く、「利用者、家族への機関紙発行」も 58.6%と半数以上が実施している。

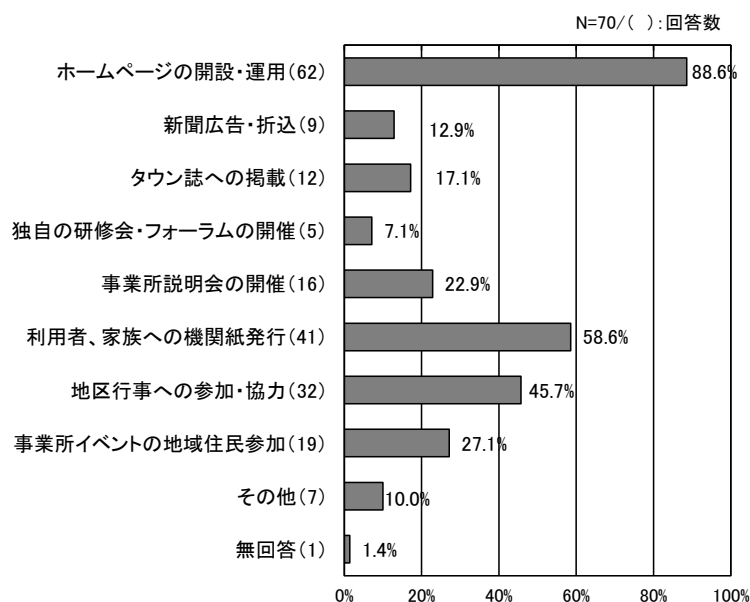
情報発信に取り組む理由としては、「求職者へのPR」（82.9%）や「事業所の取り組みを多くの方に知ってもらい理解を得るため」（80.0%）で、外部に向かっての発信により雇用に繋がりたいという意図があると思われる。

また、課題としては「専従の担当者がいない」を半数以上の 51.4%が挙げており、一番の課題となっている。

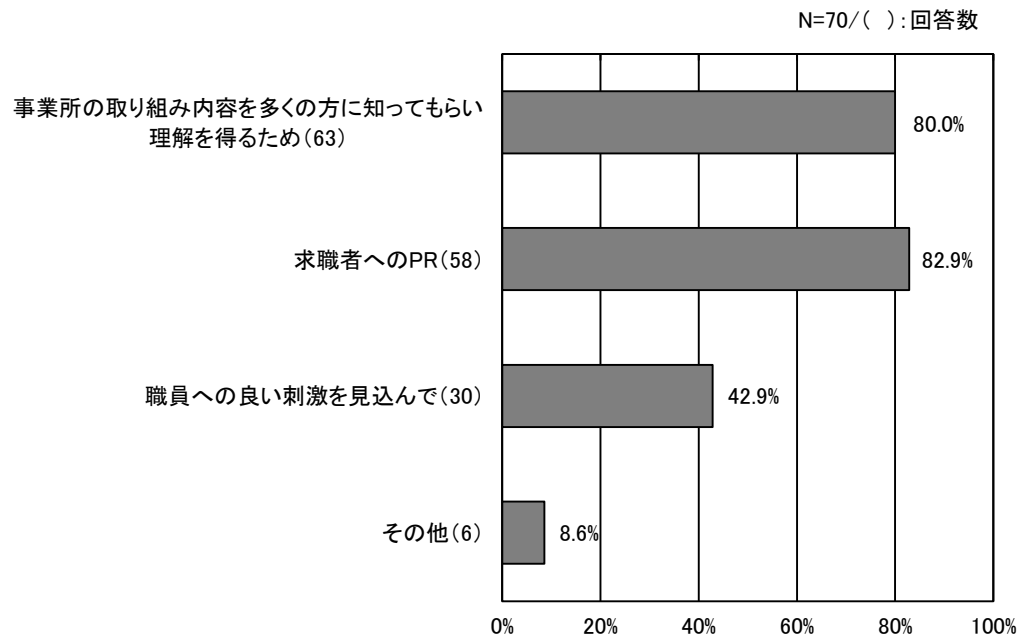
<事業所の情報発信について>



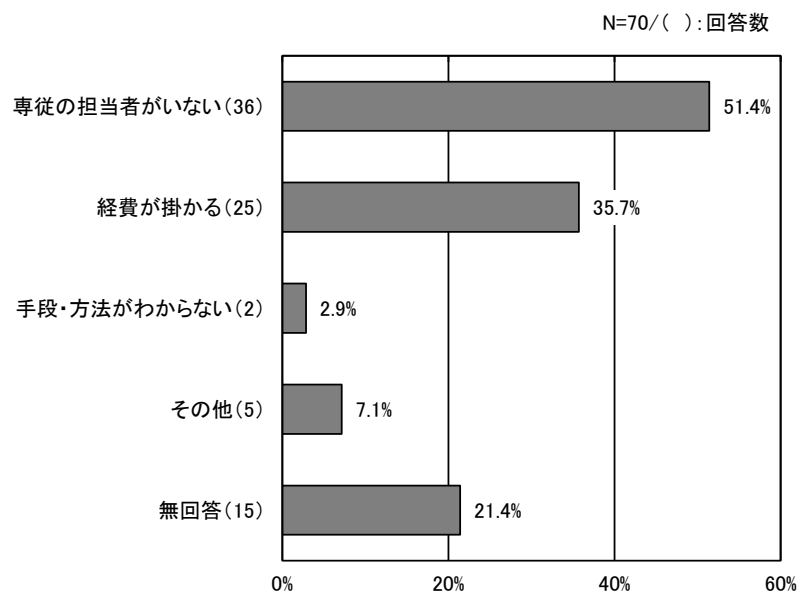
<情報発信で実施している内容>



<情報発信に取り組む理由>



<情報発信するうえでの課題>



8. 福祉人材センター・バンクについてご意見・ご要望

・多くの人材を紹介して欲しい。
・引き続き、福祉の魅力ややりがいなどを発信して、少子高齢社会を支える福祉人材の確保に努めてほしい。
・介護職員不足に是非ご協力お願いします。
・センター経由での応募が少ないため、ハローワークや JOB カフェおおい等の類似団体と連携して活性化を図ってほしい。
・福祉の道を志す人が減少している。また、介護の学科等が少ないため興味を持つ人が少ない。広く啓蒙活動を推進してほしい。
・介護職員募集の際は大変お世話になりました。昨今の介護職員の採用には大変な思いをしているところです。有料紹介サイトからは連日のように紹介電話がかかりますが、紹介されて採用するには途方もない紹介料を要求されます。現在はハローワーク限定の採用を続けていますが、人材センターの方から求職者の情報の逆発信ができないのでしょうか？例えば〇〇市の介護職員希望者がいれば HP で求職者の紹介をしていただき、その情報で求職者へのアプローチを行えるようなシステムがあればと思います。

※その他のご意見・ご要望

・今回のような調査に関して今後も協力させていただきたいと考えていますが、入力等に手間がかかるので、入力方法（選択式等）の検討をお願いしたい。
・働きたい人への情報が少ない気がします。求人をしてでもハローワークに行かない（ネット等で情報を得るから）ので（有料の）人材紹介からの紹介だけになる。高い紹介料を払ってまでも雇えない（紹介料に 100 万円も払えない）。ハローワーク等の公共（職業紹介）の活用をするように求職者に言いたいです。
・ライン等で気軽につぶやければよい。

ご協力ありがとうございました。

ご意見・ご要望等につきましては、今後の運営の参考にさせていただき、更に検討を加えていかなければならないと思います。

今後とも皆さまのご理解・ご協力をお願い申し上げます。

資料

社会福祉施設等における人材確保に関する調査（令和7年1月31日までにご返送ください。）

＜ 調 査 票 ＞

(西暦)

		法人設立日	年	月
法 人 名				
所 在 地				
記 入 者	職名	氏名		
連 絡 先	電話	FAX		

I 【施設の概要】

Q1 貴法人が運営する施設は次のいずれに区分されますか。該当する種別および施設種類(すべて)に○をつけてください。

種別	施 設 種 類
1. 保護施設	①救護施設 ②更生施設 ③授産施設
2. 老人福祉施設	①養護老人ホーム ②特別養護老人ホーム ③介護老人保健施設 ④有料老人ホーム(軽費・ケアハウス含む) ⑤グループホーム ⑥デイサービスセンター ⑦その他()
3. 障害者支援施設	①障害者支援施設 ②地域活動支援センター ③福祉ホーム ④その他()
4. 児童福祉施設	①乳児院 ②母子生活支援施設 ③児童養護施設 ④障害児入所施設 ⑤その他()

Q2 法人格をお答えください。(該当するもの1つに○印)

1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. 社会医療法人 4. 株式会社 5. 有限会社
6. NPO法人 7. 財団法人 8. その他()

Ⅱ 【職員の状況】

Q3 職員定数および令和7年1月1日現在の職員人数をご記入ください。資格・免許を複数取得している場合は、それぞれを「1」とカウントしてください。（配置のない職種には、必ず「0」をご記入ください。）

(人)

区 分	定 数	職員数			
		正 規 職 員		正 規 職 員 以 外 の 職 員	
		男	女	男	女
施設長					
事務員					
介護職員					
ホームヘルパー					
介護支援専門員					
相談員・指導員・支援員					
保育士・児童指導員					
医師					
看護師					
※セラピスト					
栄養士					
調理員					
その他()					
合計					

※セラピスト(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士・臨床心理士・機能訓練指導員等)

注1:兼務職員は主たる職務によって分類し、当該主たる業務のみで計上してください。

注2:施設における呼称にかかわらず、あてはまる場所に記入してください。

注3:“正規職員”とは、勤務時間がフルタイムで雇用期間に制限がない職員です。

注4:“正規職員以外の職員”とは、正規職員より勤務日数(時間)の少ない職員(パート・アルバイト)や、正規職員と同じフルタイム勤務であるが、雇用期間が限られている臨時職員を指します。

注5:ホームヘルパーには登録ヘルパーは含みません。

Q4 令和7年1月1日現在の年齢別および勤続年数別構成職員数をご記入ください。
 なお、職員数については、Q3の職員数と同数にしてください。

(人)

区 分	年 齢 別 構 成					勤続年数別構成				
	20 歳 代 以 下	30 歳 代	40 歳 代	50 歳 代	60 歳 以 上	1 年 未 満	1年 ～ 3年 未満	3年 ～ 5年 未満	5年 ～ 10年 未満	10 年 以 上
正規職員										
男性職員										
女性職員										
正規職員以外の職員										
男性職員										
女性職員										

Q5 現在の職員数について、どのように感じていますか。該当するものに一つだけ○をつけてください。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 全体として強い不足感がある | 3. おおむね適正人員である |
| 2. 全体としてやや不足感がある | 4. 全体として余力がある |

Ⅲ【採用状況】

Q6 令和6年1月1日～12月31日の期間に新たに雇用された職員について、職種別・雇用形態別に人数をご記入ください。(配置のない職種には「－」、採用がない場合には「0」と記入してください。)

(人)

区 分	正 規 職 員				正規職員以外の職員			
	新卒採用		中途採用		新卒採用		中途採用	
	男	女	男	女	男	女	男	女
施設長								
事務員								
介護職員								
ホームヘルパー								
介護支援専門員								
相談員・指導員・支援員								
保育士・児童指導員								
医師								
看護師								
※セラピスト								
栄養士								
調理員								
その他()								
合計								

～

※セラピスト(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士・臨床心理士・機能訓練指導員等)

Q7 Q6の採用した職員について年齢別の人数をご記入ください。

(人)

区 分	年 齢 別 構 成					
	20 歳代 以下	30 歳 代	40 歳 代	50 歳 代	60 歳 以上	計
正規職員						
男性職員						
女性職員						
正規職員以外の職員						
男性職員						
女性職員						
合計						

Q8 求人活動にあたり、どのような募集方法を用いましたか。該当するものすべてに○をつけてください。(最も有効だったものには◎を付けてください。)

1. 福祉系学校(高校含む)に求人依頼
2. 一般の学校(高校含む)に求人依頼
3. 実習生・ボランティアへの勧誘
4. ホームページ上での募集
5. 就職情報誌や新聞・折込広告の利用
6. 福祉人材センター・バンクに求人依頼
7. 公共職業安定所に求人依頼
8. ナースセンターに求人依頼
9. 縁故・知人・友人などの紹介を利用
10. その他()

Q9 職員採用にあたり、どのような選考方法を用いましたか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 筆記試験(①一般教養 ②専門知識 ③小論文・作文)
2. 書類選考(①履歴書 ②資格・免許)
3. 面接試験(①個人面接 ②集団面接)
4. 実技試験(①職場実習 ②実技演習)
5. 適性検査
6. その他()

Q10 職員を採用する際、どのようなことを重視しますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 資格
2. 学歴
3. 年齢
4. 福祉職場の経験の有無
5. 意欲・熱意・人柄
6. 志望動機
7. コミュニケーション能力

Q11 採用は当初の採用予定人数を充足しましたか。該当するものに一つだけ○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. 採用予定人数よりも多く採用した | 4. 全く採用できなかった |
| 2. 採用予定人数と同じだけ採用した | 5. 採用予定はなかった |
| 3. 採用予定人数に満たなかった | |

Q12 採用に困難を感じる職種がありますか。該当するものにすべて○をつけてください。

1. 施設長 2. 事務員 3. 介護職員 4. ホームヘルパー 5. 介護支援専門員
6. 相談員 7. 指導員・支援員 8. 保育士 9. 看護師 10. 栄養士 11. 調理員
12. ※セラピスト 13. その他() 14. 特になし

※セラピスト(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士・臨床心理士・機能訓練指導員等)

Q13 職員の不足を補うためにどのような対応をとっていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 新規学卒者の正規職員採用に力を入れている
2. 中途採用者の正規職員採用に力を入れている
3. 非常勤職員(臨時・パート職員)を雇用している
4. 業務の見直しを行い、勤務体制の変更等で対応している
5. 職員の労働条件等の見直しを図り、定着に力をいれている
6. 特に対応していない
7. その他()

Q14 職員の採用にあたって、どのようなことが課題になっていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 応募者の絶対数が少ない
2. 希望するレベルの潜在能力を持つ応募者が少ない
3. 必要な資格を保有する応募者が少ない
4. 福祉の仕事を理解している応募者が少ない
5. 公募による求人の方法がわからない
6. 採用試験の具体的実施方法がわからない
7. 新卒者の採用ルート、学校とのパイプがない
8. 採用のための広告費などの費用がない
9. 内定しても、家族や配偶者の反対がある
10. 応募者の希望する雇用条件が高い
11. 応募者が多く、選考に困る
12. その他()

Q15 中高年齢者(50歳～64歳)の受入のために事業所として取り組むことができると思われる就労環境の整備について該当するものすべてに○をつけてください。

1. 中高年齢者の受け皿としての業務の切り出し(※注)
2. 中高年齢者の働き方の希望(勤務時間、勤務日)を踏まえることができる「勤務シフトの見直し」
3. 中高年齢者の働き方に見合った給与体系の再構築
4. 特になし

(※注)「業務の切り出し」とは・・・

配膳やベッドメイク等、介護に直接関わることなくそれほど高い専門性が求められないと考えられる業務を介護職の業務から切り離してみる考え方

Q16 高齢者(65歳以上)の採用について

1. 採用している
2. 採用することを考えている
3. 採用することは考えていない
4. 今は考えていないが、将来的には考えなければと思っている

※Q16で「1. 採用している」あるいは「2. 採用することを考えている」と回答した事業所に以下(Q17～Q19)を伺います。

Q17 1日の勤務時間はどのくらいですか

1. 正規職員と同じ
2. パート (時間)

Q18 1週間の勤務日数はどのくらいですか

1. 1～2日
2. 3～4日
3. 5日以上

Q19 業務の内容はどうですか

1. 入所者・利用者の話し相手やレクリエーションの手伝い
2. 入所・利用時の身の回りの整理整頓の補助
3. 経度な環境整備作業
4. 病院等への付き添い等
5. その他

Ⅳ【退職状況】

Q20 令和6年(令和6年1月1日～令和6年12月31日)の退職者は何人ですか。
(人数を記入してください。配置のない職種には「－」、退職者がいない場合には「0」と記入してください。)

(人)

区 分	正規職員		正規職員以外の職員	
	男	女	男	女
施設長				
事務員				
介護職員				
ホームヘルパー				
介護支援専門員				
相談員・指導員・支援員				
保育士・児童指導員				
医師				
看護師				
※セラピスト				
栄養士				
調理員				
その他()				
合 計				

※セラピスト(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士・臨床心理士・機能訓練指導員等)

Q21 Q20の退職者の退職理由について、あてはまる項目に人数を記入してください。
(退職者1人について2つ以上の理由がある場合には、それぞれの項目に計上してください。)

区分	正規職員		正規職員以外の職員		区分	正規職員		正規職員以外の職員	
	男	女	男	女		男	女	男	女
定 年					給与水準の低さ				
結 婚					深夜勤務などの不規則さ				
出 産					就職前のイメージとのギャップ				
育 児					通勤の困難さ				
転 職					人事異動(同一法人内)				
家族の不理解・反対					職場内人間関係				
家族の看病・介護					契約満了				
仕事の過重負担					その他()				
健康上の理由					合 計				

Q22 離職率を把握したいので、令和6年12月31日現在の職員数を記入してください。(Q3と同数)

正規職員 (男_____人 女_____人 計_____人)

正規職員以外の職員 (男_____人 女_____人 計_____人)

V 【休暇制度について】

Q23 休暇制度はどのようになっていますか。各種の休暇について、該当するものに○をつけるか、
_____部分に数字等を記入してください。

1. 通常の休暇は(4週 ____休)あるいは(年間____日休)
2. 有給休暇の消化率は(ほぼ100% 75%位 50%位 25%位 ほとんど不可能)
3. 産前産後休暇は(利用されている 利用されていない)
4. 育児休暇は(利用されている 利用されていない)
5. 介護休暇は(利用されている 利用されていない)
6. 夏期冬期の特別休暇は(両方ある 冬期のみ 夏期のみ ない)
7. その他の特別休暇は(ない ・ ある _____ 休暇 ____日)

VI 【福利厚生について】

Q24 福利厚生実施機関の福利厚生に加入していますか。該当するものに○をつけ、加入機関名を記入してください。(例 福利厚生センター、勤労者サービスセンター等)

1. 事業所負担で全職員加入している(加入機関名 _____)
2. 事業所負担で正規職員のみ加入している(加入機関名 _____)
3. 一部個人負担で希望者のみ加入している(加入機関名 _____)
4. 加入していない

VII 【人材の育成・支援について】

Q25 職員の人材育成について、現在実施している法人での取り組みはどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 階層別(新任、中堅、管理職等)の集合研修の実施
2. 職能別の集合研修の実施
3. 施設内教育の制度化
4. 施設外研修への派遣
5. 自己啓発への支援
6. 育成・教育の視点からの法人内の各施設間人事交流
7. 育成・教育の視点からの他法人との人事交流
8. その他(_____)
9. 特に取り組みはしていない

Q26 職員のキャリアアップのために、どのような支援を行っていますか。該当するものにすべて○をつけてください。

1. 資格受験者に受験準備講習会などの費用を助成
2. 資格受験者の受験準備の勉強会、講習会、スクーリングなどへの参加を勤務免除扱いとする
3. 資格取得者に奨励金や助成金を支給
4. 業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)をもっている
5. 職場内や外部の研修の受講機会(OFF-JT)の確保に努めている
6. 人事考課において、資格取得や自主研修などの自己研鑽を評価している
7. 特に行っていない
8. その他()

Q27 福祉職場を希望する若者が減少している現状に対して、長く勤め続けられる魅力ある職場にするためには、どうすればよいとお考えですか。該当すると考える番号に○をつけ、複数ある場合は優先順位(数字)をご記入ください。

- | | 優先順位 | | 優先順位 |
|----------------|------|--------------------|------|
| 1. 給与(本俸)のアップ | () | 8. 育児や介護の休業制度の整備 | () |
| 2. 各種手当の新設 | () | 9. 能力や努力への評価制度の導入 | () |
| 3. 福利厚生の実施 | () | 10. 昇進・昇給制度の整備 | () |
| 4. 労働条件の実施 | () | 11. 有給休暇の取得促進 | () |
| 5. 研修制度の整備・充実 | () | 12. 結婚や出産後の就業環境の整備 | () |
| 6. キャリアアップの仕組み | () | 13. 職種間における連携体制の整備 | () |
| 7. 社会的評価の向上 | () | 14. その他() | () |

VIII 【広報啓発状況】

Q28 事業所の情報発信について、どのようにお考えですか。該当するものに○をつけてください。

1. 積極的に取り組んでいる
2. 今後、取り組んでいきたい
3. 未定

Q29 Q28で、1. 2.を選択した方に伺います。以下、該当するものすべてに○をつけてください。

① 情報発信に取り組む理由について

1. 事業所の取り組み内容を多くの方に知ってもらい理解を得るため
2. 求職者へのPR
3. 職員への良い刺激とするため
4. その他()

② 情報発信で実施している内容について、該当するものすべてに○をつけてください。

1. ホームページの開設・運用
2. 新聞広告・折込
3. タウン誌への掲載
4. 独自の研修会・フォーラムの開催
5. 事業所説明会の開催
6. 利用者、家族への機関紙発行
7. 地区行事への参加・協力
8. 事業所イベントへの地域住民参加
9. その他()

③情報発信するうえでの課題があれば、お答えください。

1. 専従の担当者がいない
2. 経費が掛かる
3. 手段・方法がわからない
4. その他()

Q30 その他、福祉人材センター・バンクについて、ご意見・ご要望をお聞かせください。

--

ご協力ありがとうございました。

