

07

社会福祉施設等における
人材確保に関する調査

報告書



社会福祉法人宮崎県社会福祉協議会
宮崎県福祉人材センター

はじめに

宮崎県福祉人材センターでは、平成3年10月1日の事業開始以来、およそ16年間にわたり、福祉の職場で働くことを希望する方々と、福祉職場をつなぐ、福祉人材無料職業紹介事業をおこなって参りました。

この間、経済情勢や社会の変化、それらに伴う制度の改正により、社会福祉の分野における求人・求職の状況は大きく変化しております。

近年では、企業業績の回復を反映した雇用環境の改善に加え、団塊世代の定年退職が重なり、他の産業分野における採用意欲も増大してきている一方で、少子高齢化が急速に進展しており、福祉・介護ニーズに対応できる人材の確保は社会的な課題となりつつあります。

今回の調査は、県内の社会福祉施設等における需給状況など人材確保に係わる実態を把握するために、777の施設にお願いし、470の施設から回答をいただき、その概要を現員状況、欠員状況、採用状況、就業状況、人材育成支援の分類別に分析し、この報告書をまとめました。

宮崎県福祉人材センターといたしましては、これからも福祉の仕事のやりがいや魅力を広く県民へお伝えするとともに、福祉人材の育成や福祉の職場の人材確保に役立って参りたいと考えております。

ご多忙の中、本調査にご協力いただきました各施設・事業所の皆様に心より感謝し、厚くお礼申し上げますとともに、今後とも当センター事業にご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成20年3月

社会福祉法人宮崎県社会福祉協議会
宮崎県福祉人材センター

目 次

調査概要及び調査票送付・回収状況	3
調査結果	6
1 職員の現員状況	7
2 職員の欠員状況	20
3 職員採用状況	23
4 今後の職員採用予定	28
5 就業環境について	36
6 人材育成・支援について	38
調査票	49

調査概要及び

調査票送付・回収状況

I 社会福祉施設等の人材確保に関する調査概要

1 調査の目的

増大多様化する福祉ニーズに応えていくために、質の高いサービスを提供できる人材が求められている今日、とりわけ、利用者への直接的なサービス提供の中核を担う職員については、その労働力の安定的な確保が社会的な課題となりつつあり、宮崎県福祉人材センターにも事業者から多くの求人が寄せられている。

これらの状況を踏まえ、福祉・介護の職場における職員数や採用状況を把握し、本県における福祉人材確保に係わる基礎資料を得て、人材確保事業を効果的に推進することを目的に本調査を実施する。

2 実施主体

社会福祉法人 宮崎県社会福祉協議会 宮崎県福祉人材センター

3 調査基準日

平成19年10月1日(調査回収期限:平成19年10月31日)

4 調査内容

- (1)職員の現員状況
- (2)職員の欠員状況
- (3)職員の採用状況
- (4)今後の職員採用予定
- (5)就業環境について
- (6)人材育成・支援について

5 調査方法

調査票を郵送の上、返信用封筒により回収する。(記名回答)

6 調査結果の活用

調査結果をもとに報告書を作成し、人材確保の事業推進上の資料とする。

また、調査の回答をいただいた事業所並びに関係機関に参考資料として送付する。

7 調査対象施設と回答状況

■調査対象施設 777 施設 回答施設 470 施設 回収率 60.5%

施設種別	施設種類	送付数	回答数	回答率
児童福祉関係施設	児童養護施設	10	8	80.0%
	知的障害児施設	4	4	100.0%
	知的障害児通園施設	3	3	100.0%
	肢体不自由児施設	1	0	0.0%
	重症心身障害児施設	1	1	100.0%
	母子生活支援施設	3	2	66.7%
	保育所	289	168	58.1%
精神障害者 福祉関係施設等	精神障害者生活訓練施設	4	2	50.0%
	精神障害者福祉ホーム	1	0	0.0%
	精神障害者通所授産施設	3	2	66.7%
	精神障害者地域生活支援センター	4	3	75.0%
生活保護関係福祉施設	救護施設	2	2	100.0%
知的障害者 福祉関係施設	知的障害者更生施設	14	10	71.4%
	知的障害者授産施設	22	19	86.4%
	知的障害者デイサービスセンター	9	2	22.2%
身体障害者 福祉関係施設	身体障害者療護施設	8	7	87.5%
	身体障害者通所授産施設	7	5	71.4%
	身体障害者デイサービスセンター	10	4	40.0%
	重度身体障害者授産施設	4	4	100.0%
	重度身体障害者更生援護施設	1	1	100.0%
老人福祉関係施設 等	養護老人ホーム	17	17	100.0%
	特別養護老人ホーム	75	59	78.7%
	軽費老人ホーム(ケアハウス)	10	10	100.0%
	デイサービスセンター	40	40	100.0%
	訪問介護	140	55	39.3%
	グループホーム(認知症対応型共同生活介護)	54	26	48.1%
介護老人保健施設		41	16	39.0%
計		777	470	60.5%

2. 調查結果

1 職員の現員状況

(平成19年10月1日現在)

(1) 職員の職種別雇用形態別構成状況

正規職員

(人)

施設種別	職種	施設	副事	事	指	介	保	保	理	言	心	パ	門	栄	調	そ	合
		設	事	務	導	護	育	看	学	語	理	ホ	介	養	理	他	計
		長	務	員	員	員	士	師	業	判	ム	員	支	士	員	職	
			長						法	定	ヘル	援	専			種	
社会福祉施設	児童福祉	16	6	20	78	22	42	86	7	2	0	0	12	29	22	342	
	保育所	165	48	54	1	0	1,151	33	0	0	0	0	45	174	16	1,687	
	精神障害	7	0	0	16	0	0	1	0	0	0	0	0	0	10	34	
	生活保護	1	1	1	8	8	0	3	0	0	0	0	1	8	0	31	
	知的障害	30	15	34	255	8	0	17	0	0	0	1	9	36	11	416	
	身体障害	19	14	18	53	173	0	35	5	0	1	8	9	27	9	371	
	老人福祉	86	67	150	125	1,213	0	230	6	0	11	83	84	238	52	2,345	
	老人デイサービス	30	4	10	28	108	0	36	0	0	9	28	6	12	8	279	
	訪問介護	32	7	25	11	98	1	22	1	0	104	18	1	7	12	339	
	認知症GH	20	5	5	2	123	0	17	0	0	19	14	0	1	4	210	
老人保健施設	14	17	35	21	383	0	147	45	2	0	24	21	31	16	756		
合計		420	184	352	598	2,136	1,194	627	64	4	144	176	188	563	160	6,810	

「その他職種」には、用務員、サービス提供責任者、マッサージ師、機能訓練指導、運転手、介助員、生活相談員、洗濯従事者、精神保健福祉士、清掃員、ボランティアコーディネーター、就労支援員、管理者等がある。

非正規職員

(人)

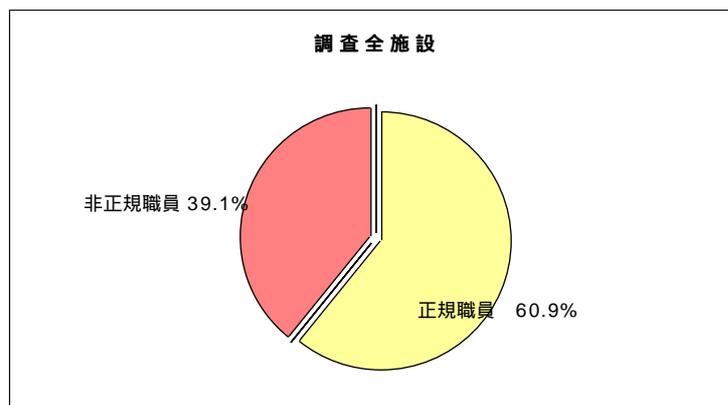
施設種別	職種	施設	副事	事	指	介	保	保	理	言	心	パ	門	栄	調	そ	合
		設	事	務	導	護	育	看	学	語	理	ホ	介	養	理	他	計
		長	務	員	員	員	士	師	業	判	ム	員	支	士	員	職	
			長						法	定	ヘル	援	専			種	
社会福祉施設	児童福祉	0	0	8	58	0	42	4	0	4	0	0	1	21	35	173	
	保育所	3	1	37	2	0	1,143	37	0	0	0	0	20	139	152	1,534	
	精神障害	0	0	1	4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	8	
	生活保護	1	0	3	8	7	0	2	0	0	0	0	1	3	0	25	
	知的障害	1	0	20	235	10	0	13	0	0	0	0	4	41	37	361	
	身体障害	0	1	7	22	82	1	8	1	0	9	1	1	24	17	174	
	老人福祉	2	0	38	11	790	1	69	2	1	45	5	12	159	126	1,261	
	老人デイサービス	1	0	9	5	142	0	55	1	0	29	4	3	25	15	289	
	訪問介護	1	1	9	0	48	0	16	3	0	201	4	2	12	10	307	
	認知症GH	1	0	2	0	70	0	10	0	0	16	5	1	0	3	108	
老人保健施設	1	2	4	0	59	0	10	2	0	9	2	2	9	32	132		
合計		11	5	138	345	1,208	1,187	225	10	5	309	21	47	433	428	4,372	

「その他職種」には、用務員、洗濯従事者、運転手、保育補助員、介助員、清掃員、宿直員、警備員、嘱託医、職業指導員、ボランティアコーディネーター、マッサージ師等がある。

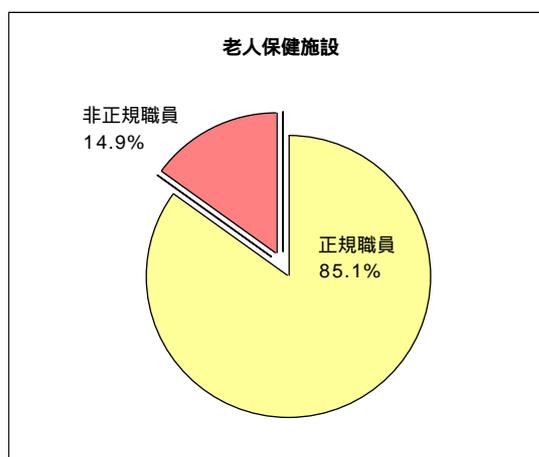
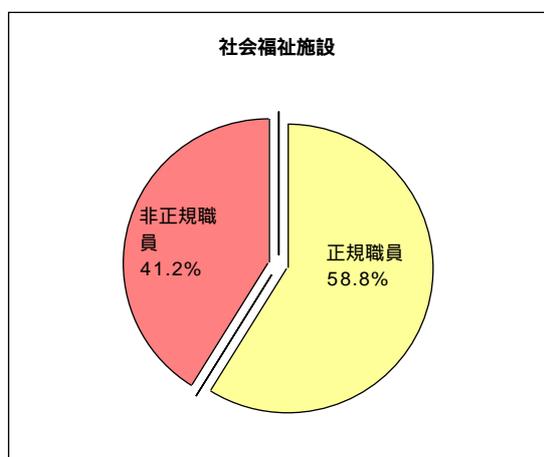
【正規・非正規職員の割合】

(人)

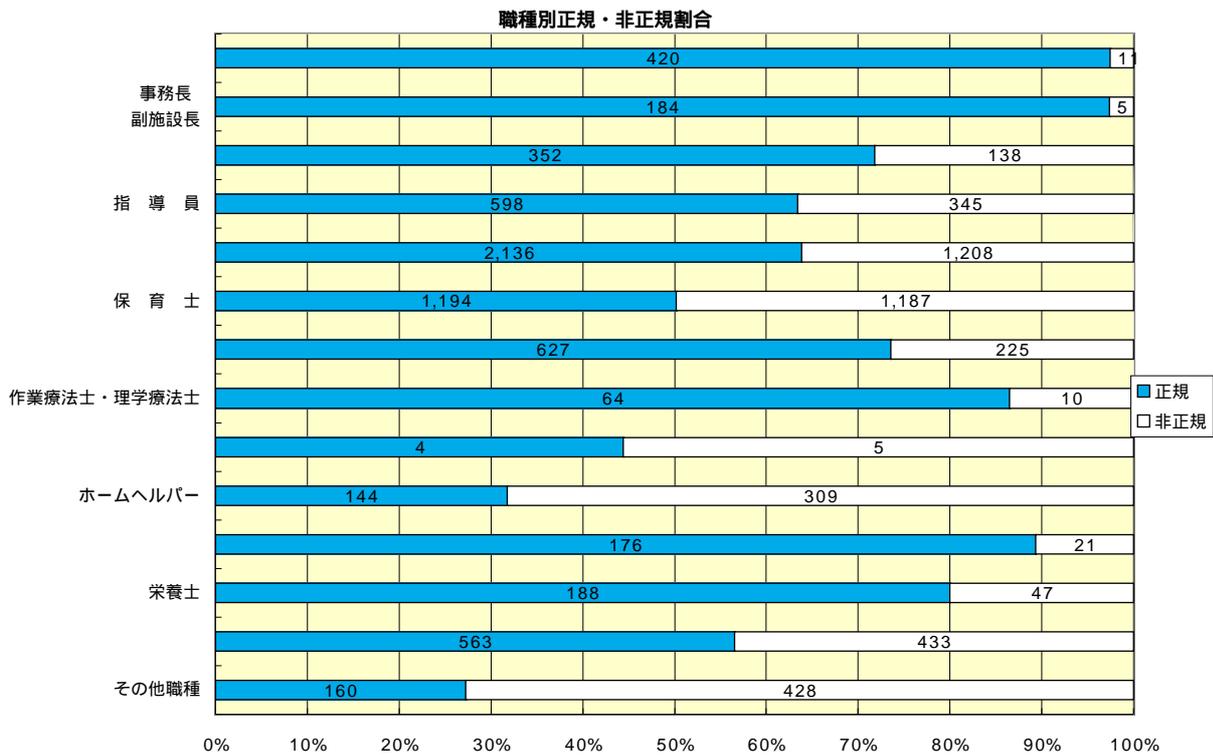
	正規職員	非正規職員	合計
調査全施設	6,810 60.9%	4,372 39.1%	11,182 100.0%
社会福祉施設	6,054 58.8%	4,240 41.2%	10,294 100.0%
老人保健施設	756 85.1%	132 14.9%	888 100.0%



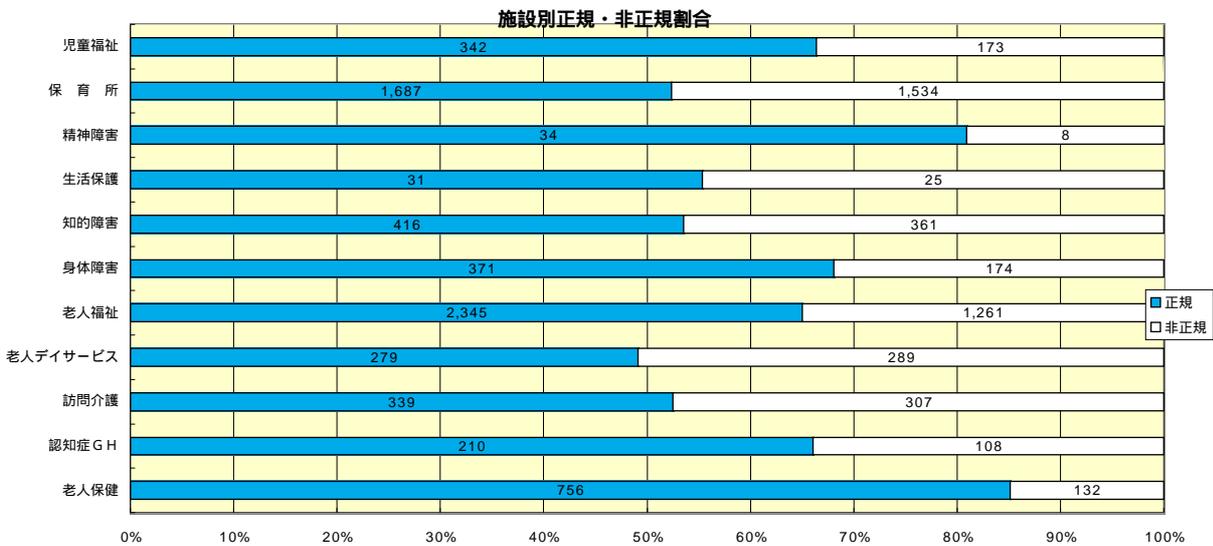
全体の39.1%を非正規で占めている。



正規職員の割合は、社会福祉施設よりも老人保健施設の方が26.3ポイント高い。



職種別で見ると、ホームヘルパー、心理判定員・言語聴覚士、保育士の順で非正規職員の割合が高いのに対して、施設長、事務長・副施設長、介護支援専門員、作業療法士・理学療法士、栄養士、看護師・保健師、事務員、介護職員、指導員、調理員は正規職員の比率が高い。



施設種別で見ると、非正規職員の割合は、老人デイサービスが50.9%と最も高く、次いで、保育所、訪問介護、知的障害の順となっている。

(2) 職員の男女別雇用形態別構成状況

男性(正規・非正規職員含む)

(人)

施設種別	職 種	施	副	事	指	介	保	保	理	言	心	パ	門	栄	調	そ	合
		設	事	務	導	護	育	看	学	語	理	ホ	介	養	理	他	計
		長	務	員	員	員	士	師	法	士	判	ム	護	士	員	種	
社会福祉施設	児童福祉	14	4	10	69	4	4	7	2	1	0	0	0	1	6	35	157
	保 育 所	67	24	24	0	0	48	0	0	0	0	0	0	0	4	19	186
	精神障害	5	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	22
	生活保護	2	0	2	8	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	20
	知的障害	16	13	14	237	8	0	4	0	0	0	0	1	0	7	19	319
	身体障害	16	10	6	48	71	0	3	3	0	0	2	1	0	2	17	179
	老人福祉	71	57	35	75	353	0	16	4	1	1	16	4	22	74	729	
	老人デイサービス	17	3	4	16	52	0	1	1	0	0	2	0	0	12	108	
	訪問介護	17	5	3	3	31	0	1	2	0	32	0	0	2	6	102	
	認知症GH	9	3	1	0	21	0	1	0	0	3	1	0	0	1	40	
老人保健施設	13	13	9	10	129	0	16	24	0	0	6	0	3	27	250		
合 計	247	132	108	476	676	52	49	36	2	38	27	5	47	217	2,112		

女性(正規・非正規職員含む)

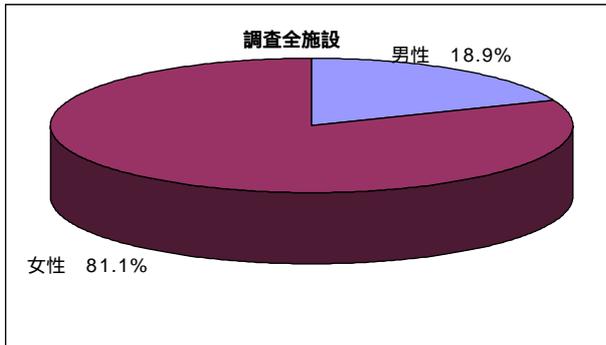
(人)

施設種別	職 種	施	副	事	指	介	保	保	理	言	心	パ	門	栄	調	そ	合
		設	事	務	導	護	育	看	学	語	理	ホ	介	養	理	他	計
		長	務	員	員	員	士	師	法	士	判	ム	護	士	員	種	
社会福祉施設	児童福祉	2	2	18	67	18	80	83	5	5	0	0	12	44	22	358	
	保 育 所	101	25	67	3	0	2,246	70	0	0	0	0	65	309	149	3,035	
	精神障害	2	0	1	10	0	0	2	1	0	0	0	0	0	4	20	
	生活保護	0	1	2	8	8	0	5	0	0	0	0	2	10	0	36	
	知的障害	15	2	40	253	10	0	26	0	0	0	0	13	70	29	458	
	身体障害	3	5	19	27	184	1	40	3	0	8	8	10	49	9	366	
	老人福祉	17	10	153	61	1,650	1	283	4	0	55	72	92	375	104	2,877	
	老人デイサービス	14	1	15	17	198	0	90	0	0	38	30	9	37	11	460	
	訪問介護	16	3	31	8	115	1	37	2	0	273	22	3	17	16	544	
	認知症GH	12	2	6	2	172	0	26	0	0	32	18	1	1	6	278	
老人保健施設	2	6	30	11	313	0	141	23	2	9	20	23	37	21	638		
合 計	184	57	382	467	2,668	2,329	803	38	7	415	170	230	949	371	9,070		

【男女職員の割合】

(人)

性別 施設種別	男 性	女 性	合 計
調査全施設	2,112 18.9%	9,070 81.1%	11,182 100.0%
社会福祉施設	1,862 18.1%	8,432 81.9%	10,294 100.0%
老人保健施設	250 28.2%	638 71.8%	888 100.0%

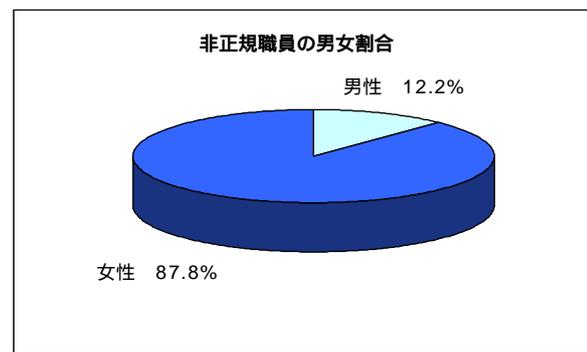
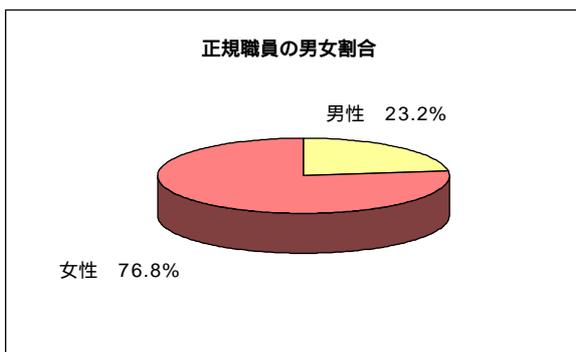


男女の割合としては、社会福祉施設で81.9%、老人保健施設で71.8%と、いずれも女性職員の割合が高い。

【雇用形態別男女職員の割合】

(人)

性別 雇用形態	男 性	女 性	合 計
正規職員	1,577 23.2%	5,233 76.8%	6,810 100.0%
非正規職員	535 12.2%	3,837 87.8%	4,372 100.0%
合 計	2,112 18.9%	9,070 81.1%	11,182 100.0%



(3) 職員の雇用形態別年齢別構成状況

正規職員

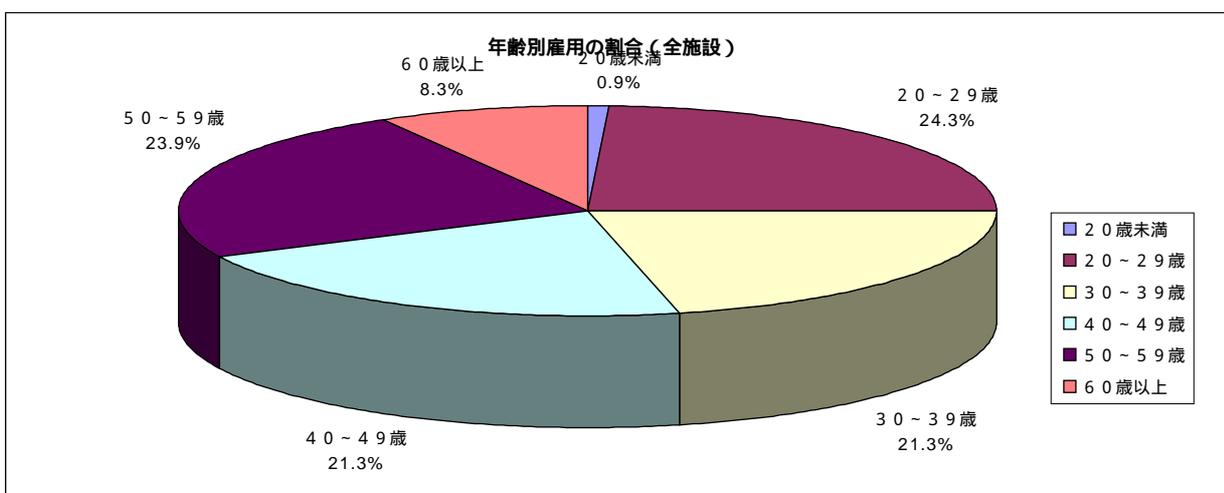
(人)

施設種別	年齢別	20	20	30	40	50	60	合計
		歳未満	20 29 歳	30 39 歳	40 49 歳	50 59 歳	60 歳以上	
社会福祉施設	児童福祉	0	63	102	89	69	19	342
	保育所	8	484	390	360	319	126	1,687
	精神障害	0	9	8	5	7	5	34
	生活保護	0	1	12	8	10	0	31
	知的障害	0	75	111	87	129	14	416
	身体障害	3	71	80	87	118	12	371
	老人福祉	17	578	483	494	670	103	2,345
	老人デイサービス	0	33	63	88	79	16	279
	訪問介護	9	47	69	69	116	29	339
	認知症GH	3	31	33	45	78	20	210
	老人保健施設	7	257	197	136	127	32	756
合計		47	1,649	1,548	1,468	1,722	376	6,810

非正規職員

(人)

施設種別	年齢別	20	20	30	40	50	60	合計
		歳未満	20 29 歳	30 39 歳	40 49 歳	50 59 歳	60 歳以上	
社会福祉施設	児童福祉	1	67	25	29	23	28	173
	保育所	22	441	363	369	203	136	1,534
	精神障害	0	2	2	0	0	4	8
	生活保護	0	7	5	4	4	5	25
	知的障害	0	117	61	57	88	38	361
	身体障害	2	33	37	33	36	33	174
	老人福祉	20	304	184	232	324	197	1,261
	老人デイサービス	1	33	67	74	79	35	289
	訪問介護	1	27	44	77	121	37	307
	認知症GH	0	14	18	20	40	16	108
	老人保健施設	3	19	33	19	32	26	132
合計		50	1,064	839	914	950	555	4,372



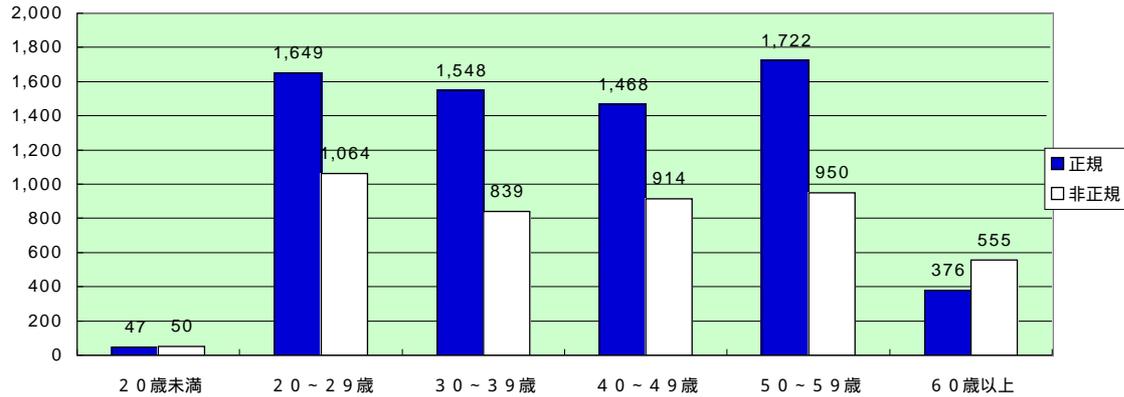
【雇用形態別年齢構成】

(人)

年齢別 雇用形態	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
	正規	47 0.7%	1,649 24.2%	1,548 22.7%	1,468 21.6%	1,722 25.3%	376 5.5%
非正規	50 1.1%	1,064 24.3%	839 19.2%	914 20.9%	950 21.7%	555 12.7%	4,372 100.0%
合計	97 0.9%	2,713 24.3%	2,387 21.3%	2,382 21.3%	2,672 23.9%	931 8.3%	11,182 100.0%

(人)

雇用形態別年齢構成



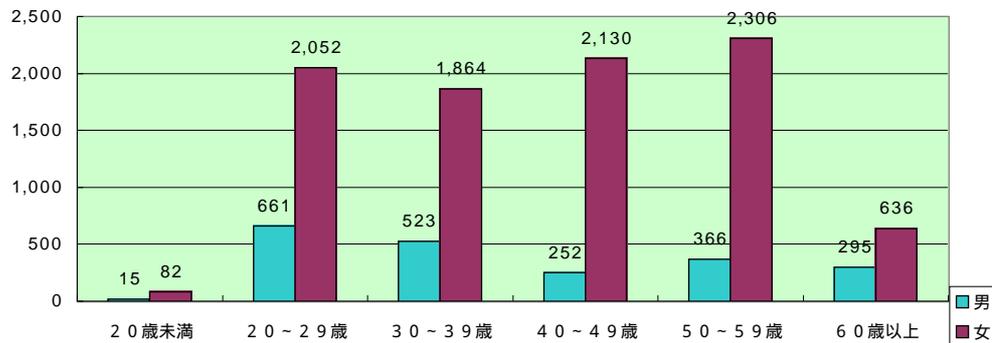
【男女別年齢構成】

(人)

年齢別 性別	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
	男性	15 0.7%	661 31.3%	523 24.8%	252 11.9%	366 17.3%	295 14.0%
女性	82 0.9%	2,052 22.6%	1,864 20.6%	2,130 23.5%	2,306 25.4%	636 7.0%	9,070 100.0%
合計	97 0.9%	2,713 24.3%	2,387 21.3%	2,382 21.3%	2,672 23.9%	931 8.3%	11,182 100.0%

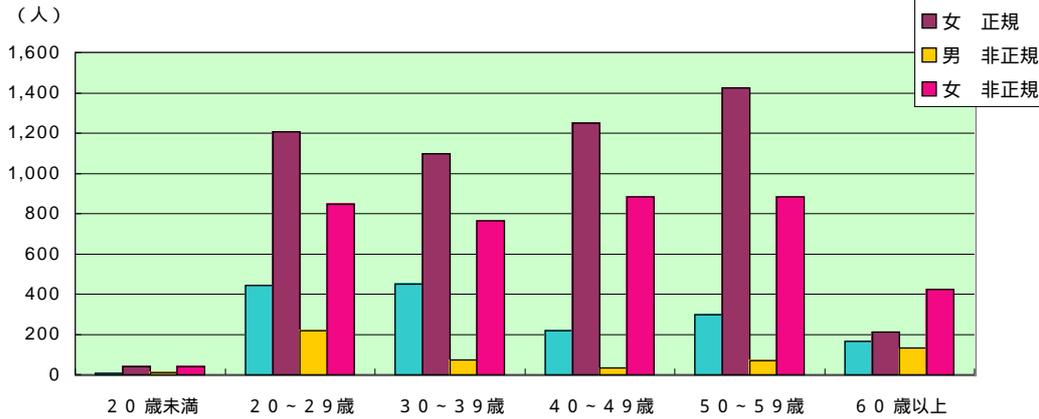
(人)

男女別年齢構成



男性は20～29歳の割合が最も高く、女性は50～59歳の割合が最も高い。

雇用形態及び男女別年齢構成



(4) 職員の施設種別有資格者状況

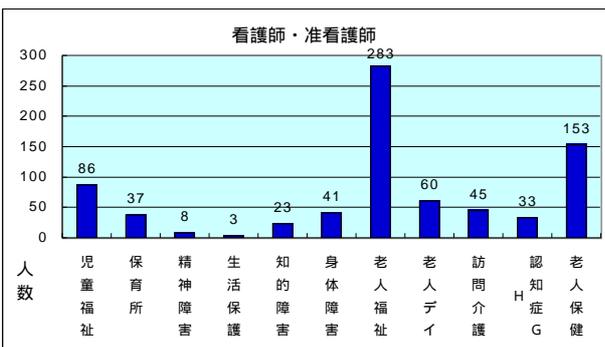
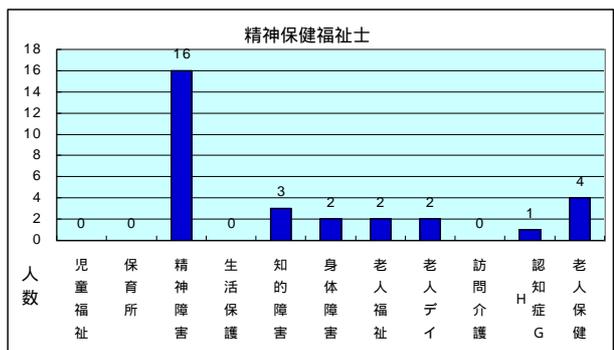
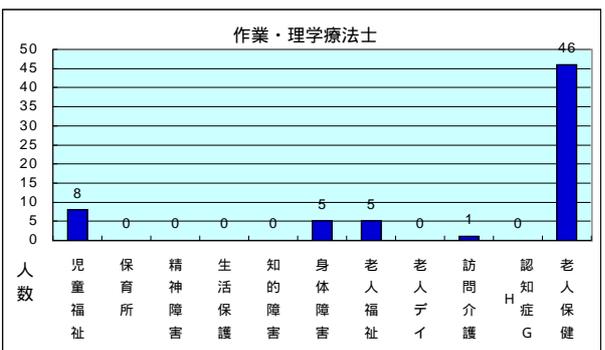
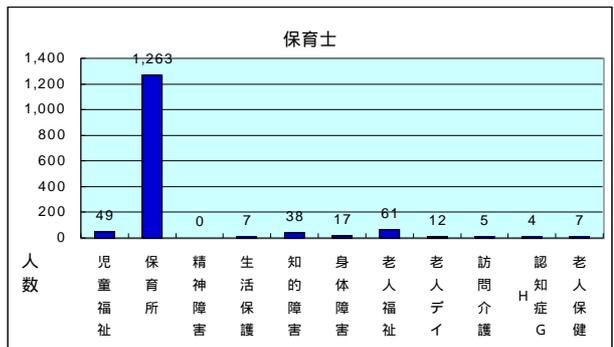
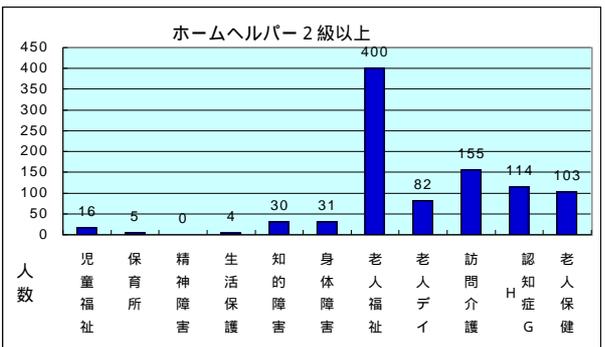
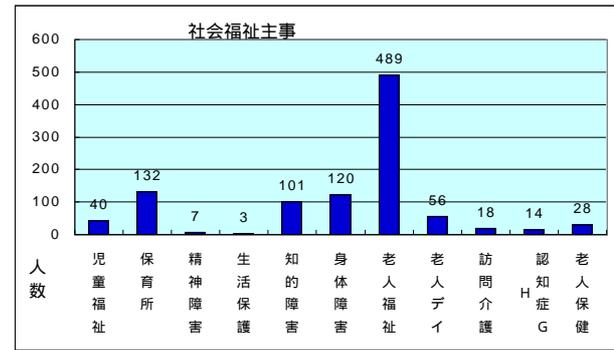
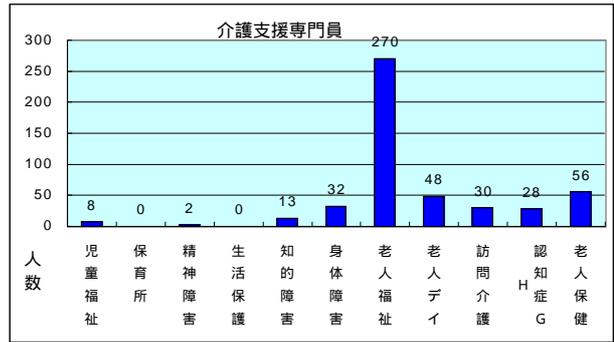
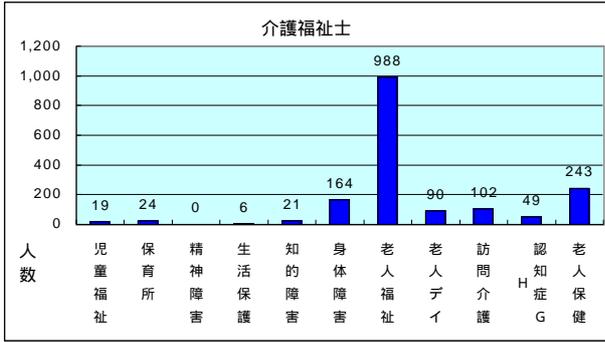
正規職員

複数の回答含む

(件)

施設種別	資格	正規職員数 (人)	資格保有者数										合計
			介護福祉士	門介 護支 援専	社会福祉士	社会 任用 福祉 主	上バ 11 2△ 級へ 以ル	保 育 士	理 学 療 法 士	福 精 神 社 保 士 健	准 看 護 師	看 護 師	
社会福祉施設	児童福祉 (資格保有率)	342	19 5.6%	8 2.3%	4 1.2%	40 11.7%	16 4.7%	49 14.3%	8 2.3%	0	86 25.1%	230 67.3%	
	保育所 (資格保有率)	1,687	24 1.4%	0	7 0.4%	132 7.8%	5 0.3%	1,263 74.9%	0	0	37 2.2%	1,468 87.0%	
	精神障害 (資格保有率)	34	0	2 5.9%	3 8.8%	7 20.6%	0	0	0	16 47.1%	8 23.5%	36 105.9%	
	生活保護 (資格保有率)	31	6 19.4%	0	3 9.7%	3 9.7%	4 12.9%	7 22.6%	0	0	3 9.7%	26 83.9%	
	知的障害 (資格保有率)	416	21 5.0%	13 3.1%	24 5.8%	101 24.3%	30 7.2%	38 9.1%	0	3 0.7%	23 5.5%	253 60.8%	
	身体障害 (資格保有率)	371	164 44.2%	32 8.6%	8 2.2%	120 32.3%	31 8.4%	17 4.6%	5 1.3%	2 0.5%	41 11.1%	420 113.2%	
	老人福祉 (資格保有率)	2,345	988 42.1%	270 11.5%	43 1.8%	489 20.9%	400 17.1%	61 2.6%	5 0.2%	2 0.1%	283 12.1%	2,541 108.4%	
	老人デイサービス (資格保有率)	279	90 32.3%	48 17.2%	11 3.9%	56 20.1%	82 29.4%	12 4.3%	0	2 0.7%	60 21.5%	361 129.4%	
	訪問介護 (資格保有率)	339	102 30.1%	30 8.8%	4 1.2%	18 5.3%	155 45.7%	5 1.5%	1 0.3%	0	45 13.3%	360 106.2%	
	認知症GH (資格保有率)	210	49 23.3%	28 13.3%	2 1.0%	14 6.7%	114 54.3%	4 1.9%	0	1 0.5%	33 15.7%	245 116.7%	
小計 (資格保有率)	6,054	1,463 24.2%	431 7.1%	109 1.8%	980 16.2%	837 13.8%	1,456 24.1%	19 0.3%	26 0.4%	619 10.2%	5,940 98.1%		
老人保健施設 (資格保有率)	756	243 32.1%	56 7.4%	10 1.3%	28 3.7%	103 13.6%	7 0.9%	46 6.1%	4 0.5%	153 20.2%	650 86.0%		
合計 (資格保有率)	6,810	1,706 25.1%	487 7.2%	119 1.7%	1,008 14.8%	940 13.8%	1,463 21.5%	65 1.0%	30 0.4%	772 11.3%	6,590 96.8%		

【資格別就業分野割合】（対象：正規職員）



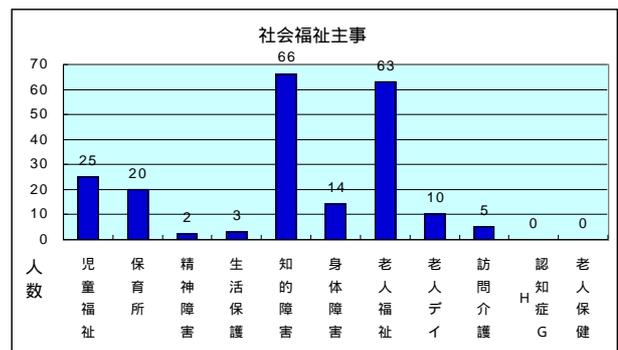
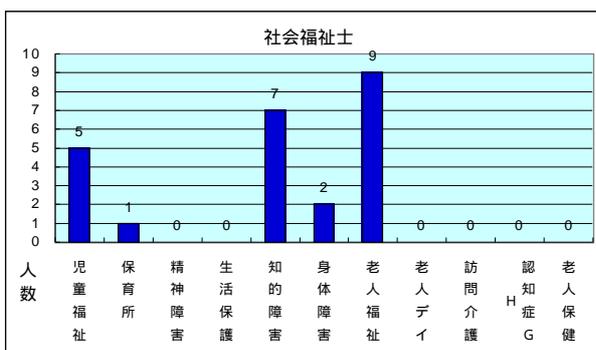
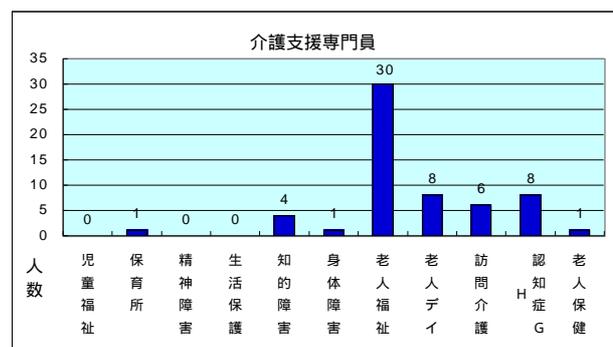
非正規職員

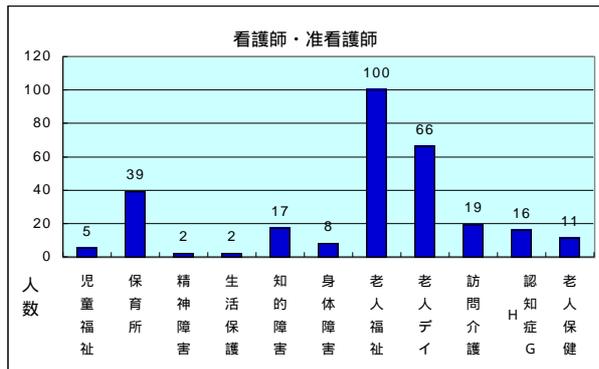
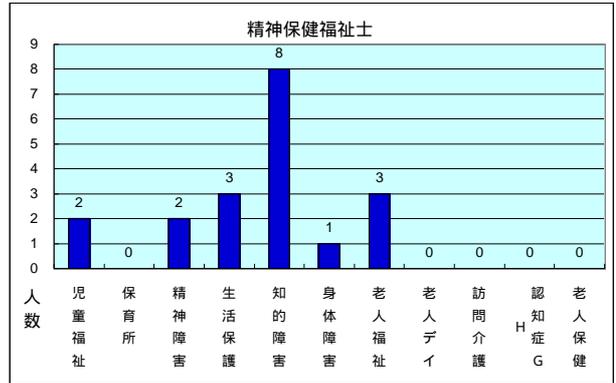
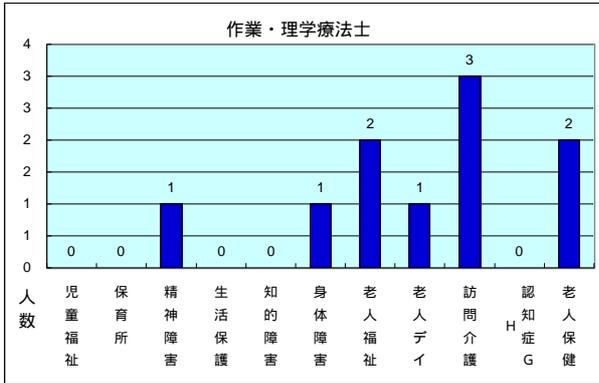
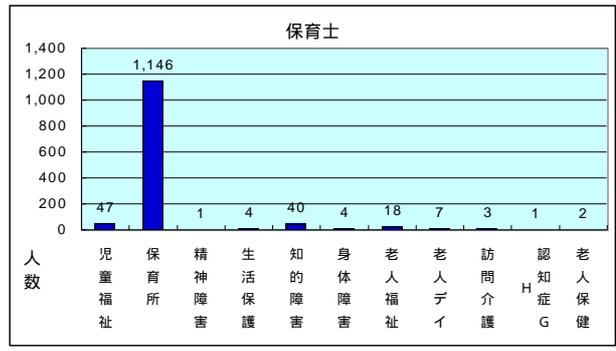
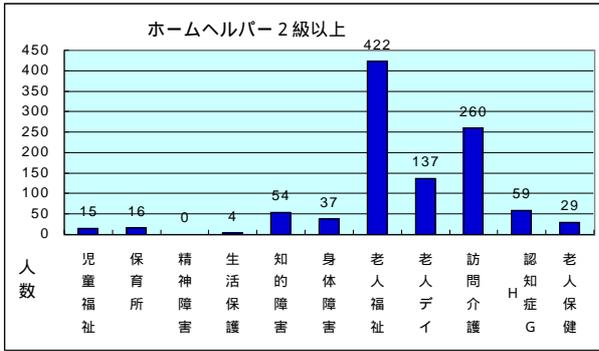
複数の回答含む

(件)

施設種別	資格	正規職員数 (人)	資格別										合計
			介護福祉士	介護支援専門員	社会福祉士	社会福祉主事任用資格	社会福祉士以上	保育士	保健士	学士療法士	作業療法士	福祉士	
社会福祉施設	児童福祉 (資格保有率)	173	4 2.3%	0	5 2.9%	25 14.5%	15 8.7%	47 27.2%	0	2 1.2%	5 2.9%	103 59.5%	
	保育所 (資格保有率)	1,534	12 0.8%	1 0.1%	1 0.1%	20 1.3%	16 1.0%	1,146 74.7%	0	0	39 2.5%	1,235 80.5%	
	精神障害 (資格保有率)	8	0	0	0	2 25.0%	0	1 12.5%	1 12.5%	2 25.0%	2 25.0%	8 100.0%	
	生活保護 (資格保有率)	25	2 8.0%	0	0	3 12.0%	4 16.0%	4 16.0%	0	3 12.0%	2 8.0%	18 72.0%	
	知的障害 (資格保有率)	361	15 4.2%	4 1.1%	7 1.9%	66 18.3%	54 15.0%	40 11.1%	0	8 2.2%	17 4.7%	211 58.4%	
	身体障害 (資格保有率)	174	24 13.8%	1 0.6%	2 1.1%	14 8.0%	37 21.3%	4 2.3%	1 0.6%	1 0.6%	8 4.6%	92 52.9%	
	老人福祉 (資格保有率)	1,261	217 17.2%	30 2.4%	9 0.7%	63 5.0%	422 33.5%	18 1.4%	2 0.2%	3 0.2%	100 7.9%	864 68.5%	
	老人デイサービス (資格保有率)	289	40 13.8%	8 2.8%	0	10 3.5%	137 47.4%	7 2.4%	1 0.3%	0	66 22.8%	269 93.1%	
	訪問介護 (資格保有率)	307	41 13.4%	6 2.0%	0	5 1.6%	260 84.7%	3 1.0%	3 1.0%	0	19 6.2%	337 109.8%	
	認知症GH (資格保有率)	108	12 11.1%	8 7.4%	0	0	59 54.6%	1 0.9%	0	0	16 14.8%	96 88.9%	
	小計 (資格保有率)	4,240	367 8.7%	58 1.4%	24 0.6%	208 4.9%	1,004 23.7%	1,271 30.0%	8 0.2%	19 0.4%	274 6.5%	3,233 76.3%	
老人保健施設 (資格保有率)	132	8 6.1%	1 0.8%	0	0	29 22.0%	2 1.5%	2 1.5%	0	11 8.3%	53 40.2%		
合計 (資格保有率 %)	4,372	375 8.6%	59 1.3%	24 0.5%	208 4.8%	1,033 23.6%	1,273 29.1%	10 0.2%	19 0.4%	285 6.5%	3,286 75.2%		

【資格別就業分野割合】(対象:非正規職員)

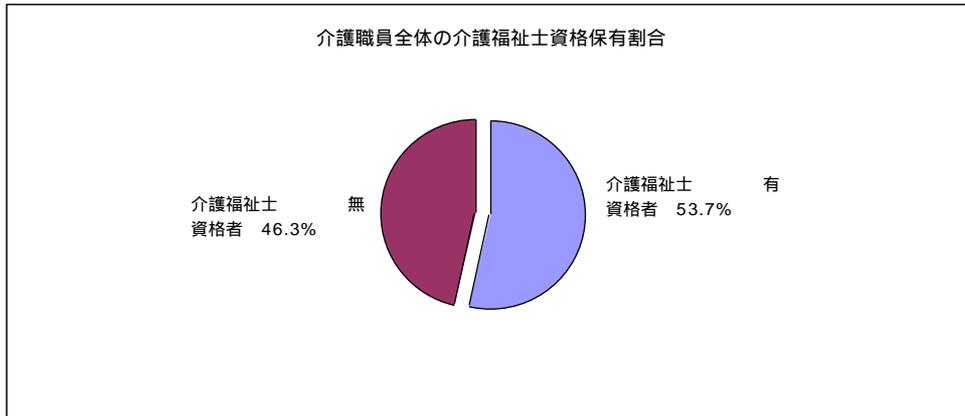




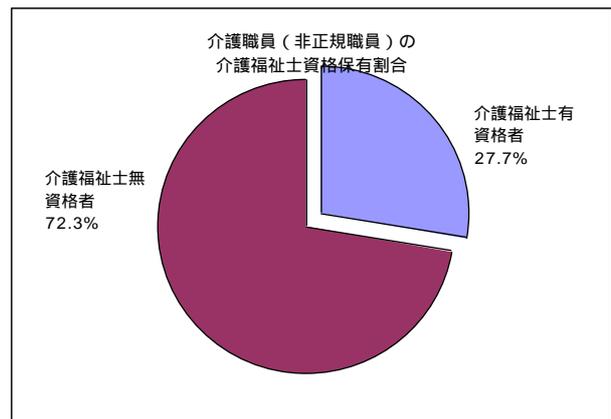
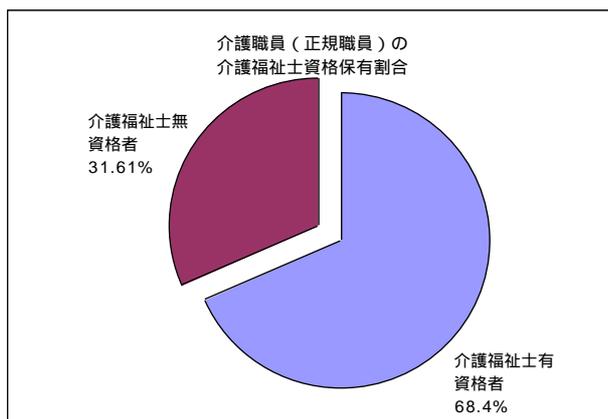
(5) 介護職員の雇用形態別介護福祉士有資格者状況

(人)

資格の有無 雇用形態	職員数								
	職員数			有資格者数			無資格者数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
正規	512	1,624	2,136	361	1,099	1,460	151	525	676
	75.7%	60.9%	63.9%	70.5%	67.7%	68.4%	29.5%	32.3%	31.6%
非正規	164	1,044	1,208	64	271	335	100	773	873
	24.3%	39.1%	36.1%	39.0%	26.0%	27.7%	61.0%	74.0%	72.3%
合計	676	2,668	3,344	425	1,370	1,795	251	1,298	1,549
	100.0%	100.0%	100.0%	62.9%	51.3%	53.7%	37.1%	48.7%	46.3%



介護職員全体では介護福祉士有資格者が過半数を占めている。

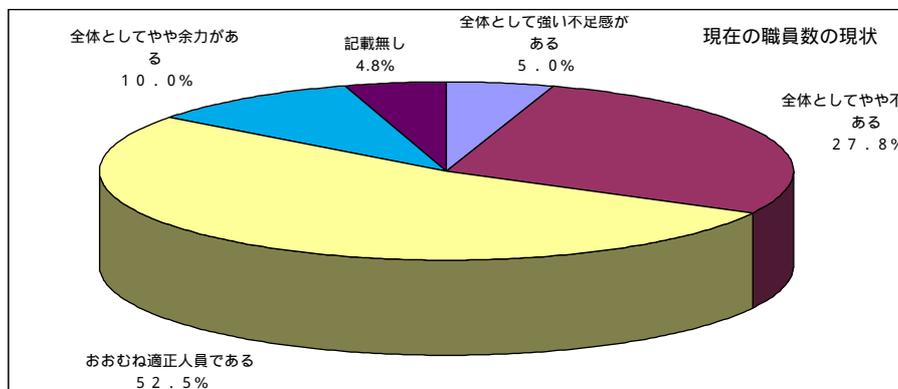


正規職員では介護福祉士有資格者割合が79.7%であるのに対し、非正規職員では31.0%に留まっている。

(6) 現職員数の充足感

(件)

現状内容 施設種別		が強い 全体 不足 感	やや 全体 不足 感	正しい 人員 で ない あ	あや 全体 余 力 が	記載 なし	合 計
社会 福祉 施設	児童福祉	3 16.7%	10 55.6%	3 16.7%	0	2 11.1%	18 100.0%
	保育所	1 0.6%	26 15.5%	96 57.1%	33 19.6%	12 7.1%	168 100.0%
	精神障害	0	4 57.1%	2 28.6%	0	1 14.3%	7 100.0%
		生活保護	0	0	2 100%	0	0
	知的障害	2 6.5%	13 41.9%	15 48.4%	1 3.2%	0	31 100.0%
		身体障害	0	5 23.8%	13 61.9%	2 9.5%	1 4.8%
	老人福祉	0	30 36.6%	46 56.1%	2 2.4%	4 4.9%	82 100.0%
		老人デイ サービス	0	14 45.2%	15 48.4%	2 6.5%	0
	訪問介護	7 12.5%	18 32.1%	26 46.4%	3 5.4%	2 3.6%	56 100.0%
		認知症GH	4 15.4%	4 15.4%	16 61.5%	2 7.7%	0
	老人保健施設		2 13.3%	4 26.7%	8 53.3%	1 6.7%	0
		合 計	23 5.0%	128 27.8%	242 52.5%	46 10.0%	22 4.8%



「適切人員である」が最も多く52.5%となっているが、「全体としてやや不足感がある」「全体として強い不足感がある」を合わせると32.8%で、不足感があると回答しており、児童福祉、精神障害、知的障害、老人デイサービス、訪問介護、老人福祉が高い率となっている。

2 職員の欠員状況

「欠員」とは退職、育休、介休等を意味し、法定人数を割ったという意味ではありません。

(1) 平成19年度上半期職員の職種別雇用形態別欠員状況

正規職員

(人)

施設種別	職 種	施 設	副 事	事 務	指 導	介 護	保 育	保 看	理 学	言 心	ル ホ	専 介	栄 養	調 理	そ の	合 計
		長	務 長	員	員	員	士	師 師	療 法 法 士 士	理 判 定 士 士 員	パ ー ム へ	門 護 支 援	士	員	他 職	
社 会 福 祉 施 設	児童福祉	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
	保 育 所	4	4	2	0	0	50	1	0	0	0	0	4	7	1	73
	精神障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	生活保護	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	知的障害	0	0	0	5	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1	10
	身体障害	0	2	1	1	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	11
	老人福祉	3	1	4	7	49	0	13	0	0	2	2	4	9	1	95
	老人デイサービス	0	0	0	5	15	0	6	0	0	0	4	0	0	0	30
	訪問介護	0	1	2	1	13	0	4	0	0	11	2	0	1	0	35
	認知症GH	0	0	0	1	14	0	4	1	0	3	0	0	0	0	23
老人保健施設	0	1	2	2	33	0	17	1	0	0	3	4	1	0	64	
合 計	7	10	11	22	129	50	55	3	0	16	11	12	19	3	348	

正規職員では、「介護職員」「看護師・保健師」「保育士」の順に欠員が多い。

非正規職員

(人)

施設種別	職 種	施 設	副 事	事 務	指 導	介 護	保 育	保 看	理 学	言 心	ル ホ	専 介	栄 養	調 理	そ の	合 計
		長	務 長	員	員	員	士	師 師	療 法 法 士 士	理 判 定 士 士 員	パ ー ム へ	門 護 支 援	士	員	他 職	
社 会 福 祉 施 設	児童福祉	0	0	0	9	0	3	0	0	0	0	0	0	2	2	16
	保 育 所	0	0	3	0	0	83	7	0	0	0	0	0	6	6	105
	精神障害	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	生活保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	知的障害	0	0	4	32	0	0	4	0	0	0	0	1	4	2	47
	身体障害	0	0	2	2	7	0	1	0	0	0	0	1	1	0	14
	老人福祉	0	0	1	18	84	0	3	0	0	3	1	2	20	2	134
	老人デイサービス	1	0	1	0	12	0	4	0	0	0	1	1	6	2	28
	訪問介護	0	0	2	0	6	0	0	0	0	31	2	0	0	1	42
	認知症GH	0	0	0	0	9	0	0	0	0	5	0	0	0	0	14
老人保健施設	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	2	8	
合 計	1	0	14	61	123	86	20	0	0	39	4	5	39	17	409	

非正規職員では、「介護職員」「保育士」「指導員」「ホームヘルパー」の順に欠員が多い。

(2) 平成19年10月1日現在の欠員充足状況

(人)

施設種別	職種	施設長	副施設長	事務員	指導員	介護職員	保育士	保健師	理学療法士	作業療法士	心理聴覚判定士	パルムヘル	介護支援専門員	栄養士	調理員	その他職種	合計
		正規	欠員	7	10	11	22	129	50	55	3	0	16	11	12	19	3
	充足	5	5	10	19	97	39	40	3	0	15	7	10	17	3	270	
	未充足	2	5	1	3	32	11	15	0	0	1	4	2	2	0	78	
	充足割合	71.4%	50.0%	90.9%	86.4%	75.2%	78.0%	72.7%	100.0%		93.8%	63.6%	83.3%	89.5%	100.0%	77.6%	
非正規	欠員	1	0	14	61	123	86	20	0	0	39	4	5	39	17	409	
	充足	1	0	12	56	85	66	16	0	0	27	2	2	35	17	319	
	未充足	0	0	2	5	38	20	4	0	0	12	2	3	4	0	90	
	充足割合	100.0%		85.7%	91.8%	69.1%	76.7%	80.0%			69.2%	50.0%	40.0%	89.7%	100.0%	78.0%	
合計	欠員	8	10	25	83	252	136	75	3	0	55	15	17	58	20	757	
	充足	6	5	22	75	182	105	56	3	0	42	9	12	52	20	589	
	未充足	2	5	3	8	70	31	19	0	0	13	6	5	6	0	168	
	充足割合	75.0%	50.0%	88.0%	90.4%	72.2%	77.2%	74.7%	100.0%		76.4%	60.0%	70.6%	89.7%	100.0%	77.8%	

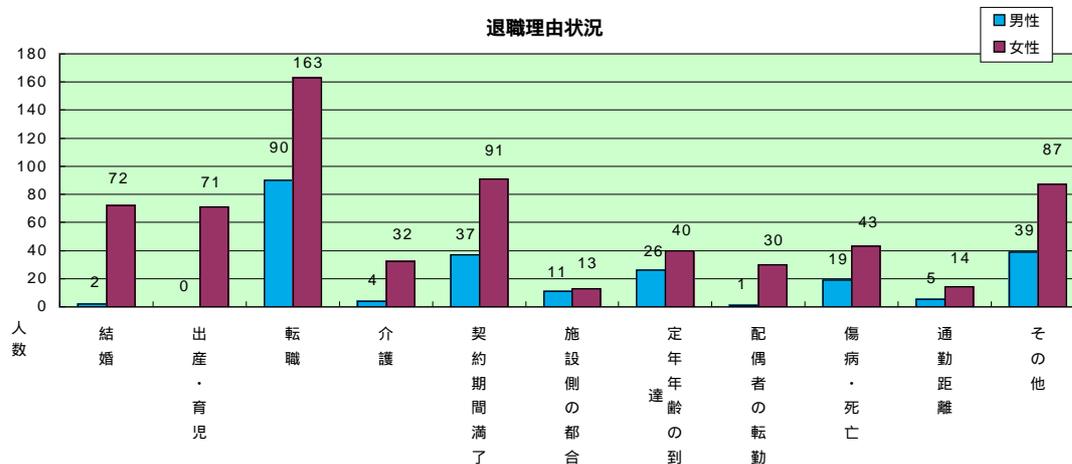
欠員が生じた後の充足割合は、「副施設長・事務長」「介護支援専門員」が低い。

(3) 退職理由 (人)

理由項目	性別		合計
	男性	女性	
1 結婚	2	72	74
2 出産・育児	0	71	71
3 転職	90	163	253
4 介護	4	32	36
5 契約期間満了	37	91	128
6 施設側の都合	11	13	24
7 定年年齢の到達	26	40	66
8 配偶者の転勤	1	30	31
9 傷病・死亡	19	43	62
10 通勤距離	5	14	19
11 その他	39	87	126
合計	234	656	890

退職理由で最も多いのは「転職」で、次いで多いのは、「契約期間満了」「結婚」「出産・育児」の順となっている。

【退職理由(性別)】



男性の退職理由をみると、「転職」が最も多く、次いで多いのは「契約期間満了」「定年年齢の到達」の順となっている。

女性の退職理由をみると、男性と同じく「転職」が最も多く、次いで多いのは「契約期間満了」「その他」「結婚」「出産・育児」の順となっている。

3 職員採用状況

(1) 職種別雇用形態別採用状況

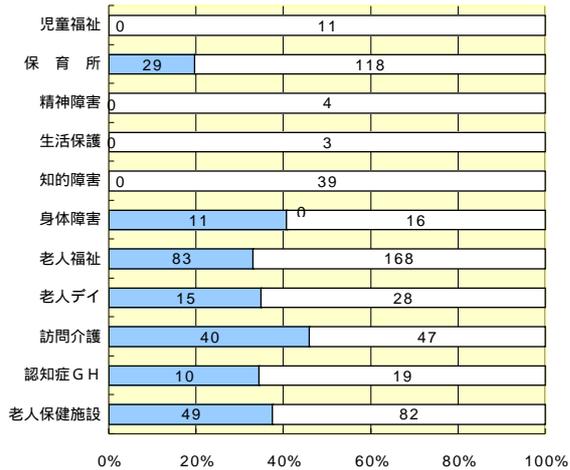
施設種別の月別（前期・後期）状況

(人)

施設種別	雇用形態と月別	正規職員		非正規職員		合計
		10～3月	4～9月	10～3月	4～9月	
社会福祉施設	児童福祉	0	11	7	59	77
	保育所	29	118	117	401	665
	精神障害	0	4	0	3	7
	生活保護	0	3	2	10	15
	知的障害	0	39	11	160	210
	身体障害	11	16	15	27	69
	老人福祉	83	168	181	254	686
	老人デイサービス	15	28	23	61	127
	訪問介護	40	47	56	50	193
	認知症GH	10	19	10	31	70
老人保健施設	49	82	11	13	155	
合計		237	535	433	1069	2274

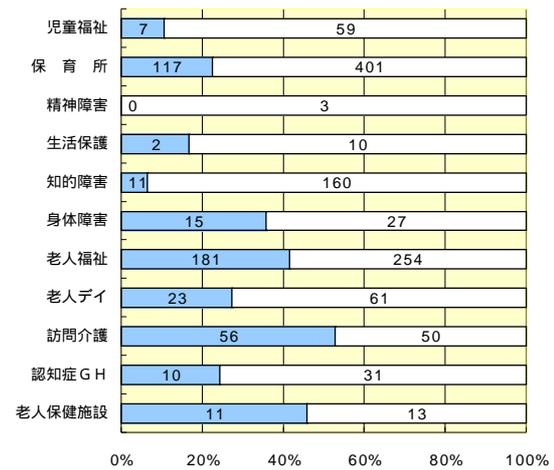
正規職員の月別採用状況

■ 10～3月
□ 4～9月



非正規職員の月別採用状況

■ 10～3月
□ 4～9月



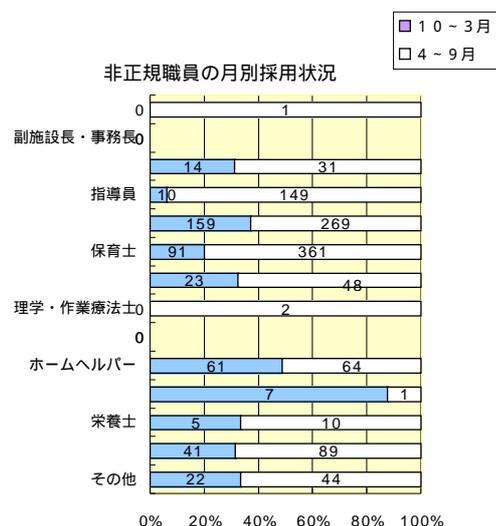
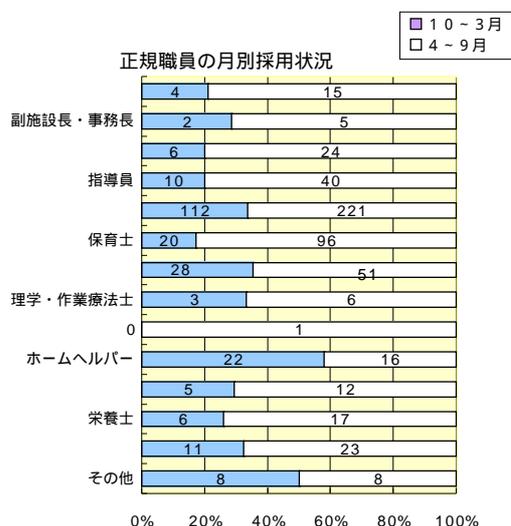
正規職員の採用状況を見ると全体的に前期<4月～9月>の採用が多い。「児童福祉」「精神障害」「生活保護」「知的障害」については、全てこの時期に採用となっている。

非正規職員の採用状況を見ると、訪問介護においては、後期<10月～3月>の採用が前期<4月～9月>を上回っている。

職種別の月別（前期・後期）状況

（人）

雇用形態と月別 職種別	正規職員		非正規職員		合計
	10～3月	4～9月	10～3月	4～9月	
施設長	4	15	0	1	20
副施設長・事務長	2	5	0	0	7
事務員	6	24	14	31	75
指導員	10	40	10	149	209
介護職員	112	221	159	269	761
保育士	20	96	91	361	568
看護師・保健師	28	51	23	48	150
理学・作業療法士	3	6	0	2	11
心理判定員・言語聴覚士	0	1	0	0	1
ホームヘルパー	22	16	61	64	163
介護支援専門員	5	12	7	1	25
栄養士	6	17	5	10	38
調理員	11	23	41	89	89
その他	8	8	22	44	82
合計	237	535	433	1,069	2,274



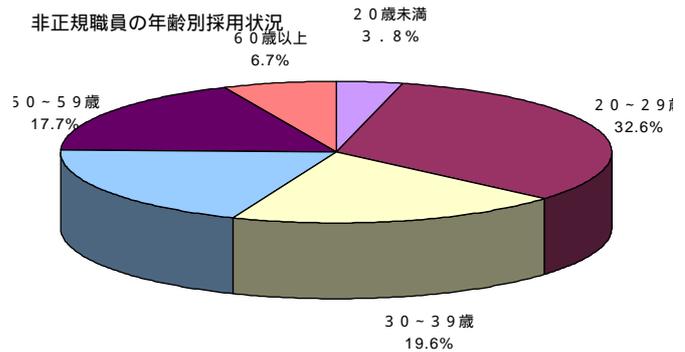
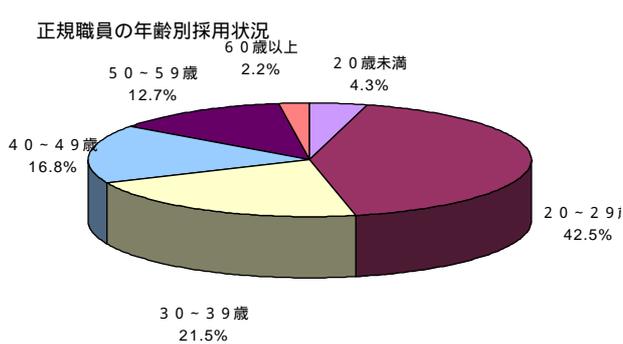
正規職員の採用状況を見ると、「介護職員」「保育士」「看護師・保健師」の順に多い。

非正規職員の採用状況を見ると、「保育士」「介護職員」「指導員」の順に多い。

(2) 年齢別雇用形態別採用状況

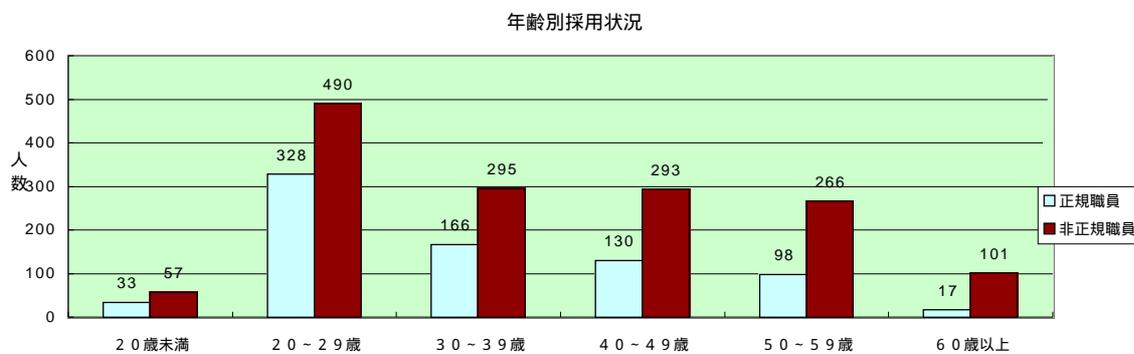
(人)

年齢別	雇用形態		合計	
	正規職員	非正規職員	合計	割合
20歳未満	33	57	90	4.0%
20～29歳	328	490	818	36.0%
30～39歳	166	295	461	20.3%
40～49歳	130	293	423	18.6%
50～59歳	98	266	364	16.0%
60歳以上	17	101	118	5.2%
合計	772	1,502	2,274	100.0%



正規職員の採用状況を見ると、20～29歳未満が最も多く42.5%である。60歳以上が最も少なく2.2%となっている。

非正規職員の採用状況を見ると、20～29歳が最も多く32.6%である。20歳未満が最も少なく3.8%である。



(3) 雇用形態別採用事由

(人)

事由	雇用形態				合計	
	正規職員		非正規職員			
退職の補充	438	56.7%	811	54.0%	1,249	54.9%
増員	236	30.6%	558	37.2%	794	34.9%
その他	98	12.7%	133	8.9%	231	10.2%
合計	772	100.0%	1,502	100.0%	2,274	100.0%

「その他」の内容の多くは、「新規事業に伴う新規採用」と「出産・育児休業」である。

正規職員・非正規職員とも「退職の補充」が多く、過半数を超えている。

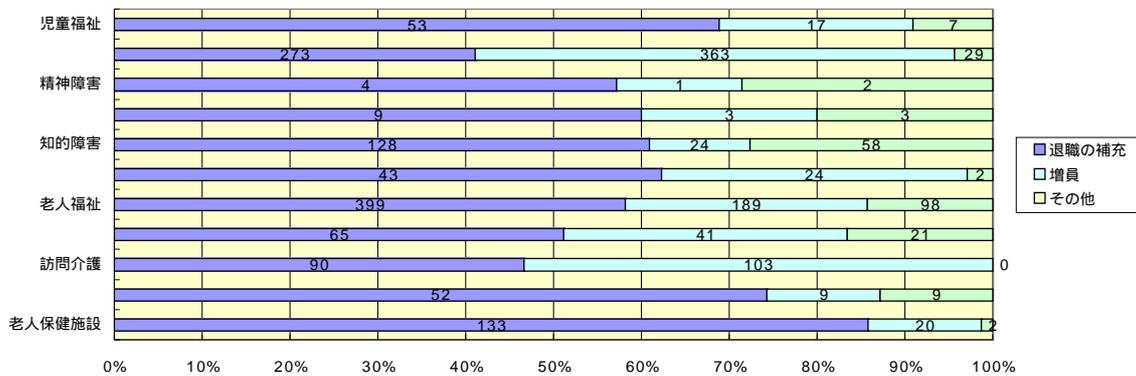
【施設種別の採用事由状況】

(人)

施設種別	事由	退職の補充	増員	その他	合計
		児童福祉	53	17	7
社会福祉施設	保育所	273	363	29	665
	精神障害	4	1	2	7
	生活保護	9	3	3	15
	知的障害	128	24	58	210
	身体障害	43	24	2	69
	老人福祉	399	189	98	686
	デイサービス	65	41	21	127
	訪問介護	90	103	0	193
	認知症GH	52	9	9	70
	老人保健施設	133	20	2	155
合計	1,249	794	231	2,274	

採用事由の多くは退職の補充であるが、保育所、訪問介護では増員の割合も高くなっている。

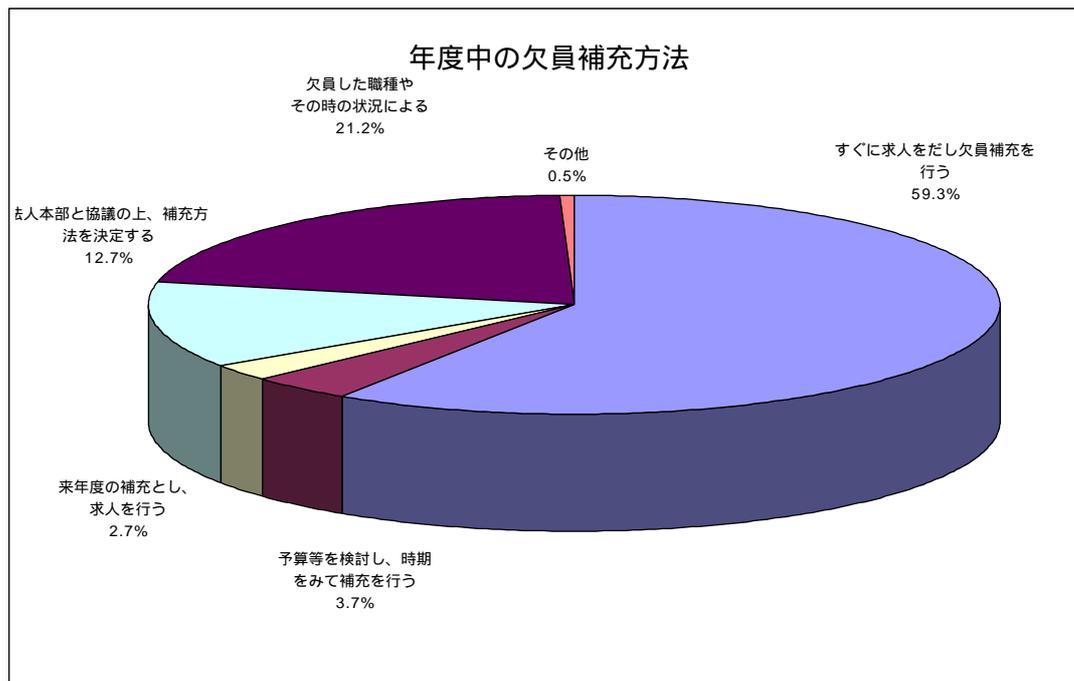
施設別採用事由割合



(4) 欠員が生じた場合の補充状況

(件)

施設種別	補充方法	すぐに求人をだし欠員補充を行う	予算等を検討し、時期をみて補充を行う	来年度の補充とし、求人を行う	法人本部と協議の上、補充方法を決定する	欠員した職種やその時の状況による	その他	合計
社会福祉施設	児童福祉	7	1	0	4	5	0	17
	保育所	97	4	3	17	33	2	156
	精神障害	2	1	0	2	0	0	5
	生活保護	1	0	0	0	1	0	2
	知的障害	10	2	0	3	10	0	25
	身体障害	13	0	0	3	1	0	17
	老人福祉	40	0	4	11	12	0	67
	老人デイサービス	12	0	1	7	6	0	26
	訪問介護	27	5	0	4	17	0	53
	認知症GH	22	2	1	1	1	0	27
	老人保健施設	12	0	2	0	1	0	15
合計		243	15	11	52	87	2	410
昨年度合計		200	35	11	58	161	5	470



4 今後の職員採用予定

(1) 職種別雇用形態別採用予定者(対象:平成19年10月~平成20年3月)

正規職員

(人)

施設種別	職 種	施	副	事	指	介	保	保	療	作	聴	心	ル	ホ	専	介	栄	調	そ	合
		長	施	務	員	導	護	士	看	士	業	員	理	バ	パ	門	護	士	員	
		設	設	務	導	職	育	師	法	法	判	定	ム	ム	支	養	理	他	計	
社会福祉施設	児童福祉	0	0	0	1	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
	保 育 所	0	0	0	0	0	21	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	26	
	精神障害	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	生活保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	知的障害	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	身体障害	0	0	0	3	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
	老人福祉	0	0	0	0	23	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	26	
	老人デイサービス	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	
	訪問介護	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	
	認知症GH	0	0	0	0	3	0	1	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	13	
老人保健施設	0	0	2	1	30	0	8	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	44		
合 計		0	0	5	6	61	22	17	3	1	6	7	4	1	0	0	133			

正規職員をみると、介護職員の採用予定数が61人と最も多く、次いで多いのは、保育士の22人、看護師・保健師の17人である。

非正規職員

(人)

施設種別	職 種	施	副	事	指	介	保	保	療	作	聴	心	ル	ホ	専	介	栄	調	そ	合
		長	施	務	員	導	護	士	看	士	業	員	理	バ	パ	門	護	士	員	
		設	設	務	導	職	育	師	法	法	判	定	ム	ム	支	養	理	他	計	
社会福祉施設	児童福祉	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
	保 育 所	0	0	0	0	0	83	3	0	0	0	0	0	0	0	4	6	0	96	
	精神障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	生活保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	知的障害	0	0	1	8	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	17	
	身体障害	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	11	
	老人福祉	0	0	0	0	60	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	66	
	老人デイサービス	0	0	0	0	1	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	
	訪問介護	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	7	
	認知症GH	0	0	0	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
老人保健施設	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7		
合 計		0	0	1	12	90	88	11	0	0	6	2	4	9	2	225				

非正規職員でも、介護職員の採用予定数が90人と最も多い。施設種別では、保育所が96人と最も多く、次いで老人福祉施設が66人と多い。

(2) 採用の募集方法

(件)

募集方法の内容	合 計	
1 県内の福祉系大学・短大・専門学校への求人依頼	229	28.4%
2 県外の福祉系大学・短大・専門学校への求人依頼	5	0.6%
3 福祉人材センターに求人依頼	64	8.0%
4 公共職業安定所に求人依頼	240	29.8%
5 縁故・知人・友人などの紹介を利用	141	17.5%
6 就職情報誌や地元の広報誌、折り込みチラシなどの利用	38	4.7%
7 実習生、ボランティアへの直接勧誘	60	7.5%
8 施設のホームページを利用	15	1.9%
9 その他	13	1.6%
合 計	805	100.0%

採用活動における募集方法では、「公共職業安定所」の利用が最も多く、次いで多いのは「県内福祉系学校」への依頼で、「人材センター」への依頼は4番目となっている。

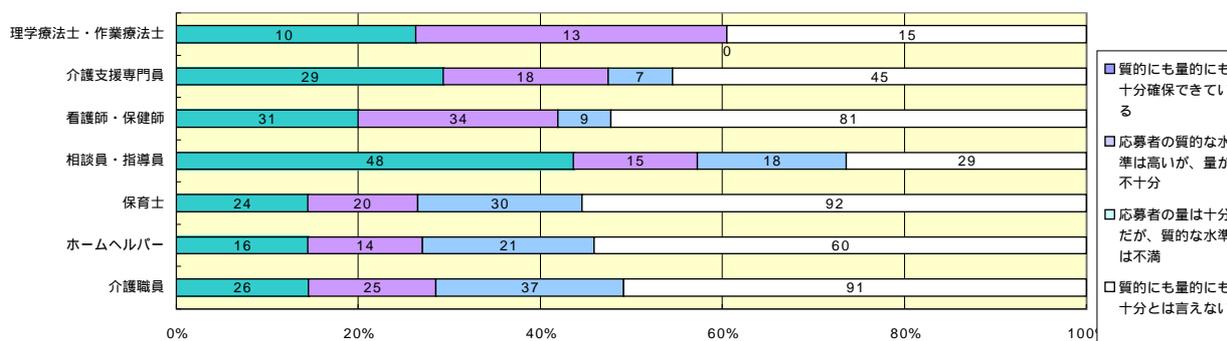
(3) 職種別の応募状況

(件)

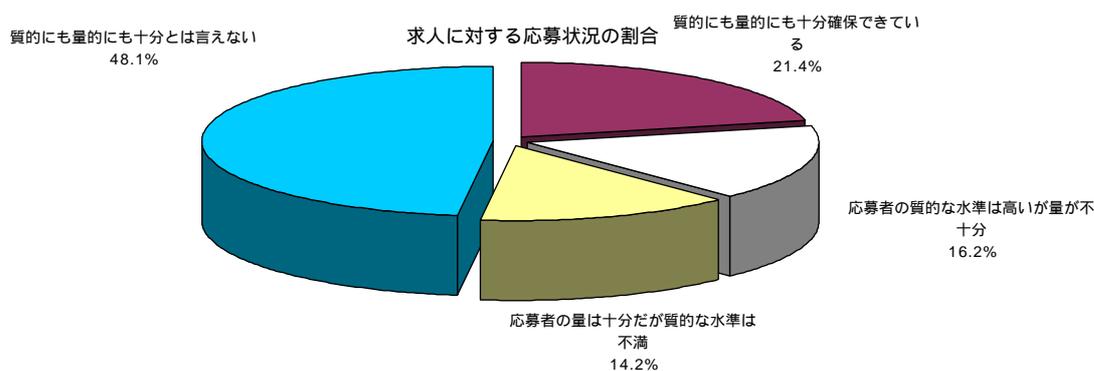
職種別応募感の内容	介護職員	ホームヘルパー	保育士	相談員	看護師	介護専門員	理学療法士	合計	
1 質的にも量的にも十分確保できている	26	16	24	48	31	29	10	184	21.4%
2 応募者の質的な水準は高いが、量が不十分	25	14	20	15	34	18	13	139	16.2%
3 応募者の量は十分だが、質的な水準は不満	37	21	30	18	9	7	0	122	14.2%
4 質的にも量的にも十分とは言えない	91	60	92	29	81	45	15	413	48.1%
合計	179	111	166	110	155	99	38	858	100.0%

職種別に見ると、全ての職種の募集に対して、質的にも量的にも不満を感じている施設が多い。

職種別応募状況



全体的に見ると、質的にも量的にも十分とは言えないと感じている施設が最も多く、48.1%である。



(4) 採用における課題

(件)

採用における課題内容	課題数	
1 応募者の絶対数が少ない	256	30.0%
2 希望するレベルの能力をもつ応募者が少ない	241	28.3%
3 必要な資格を有する応募者が少ない	123	14.4%
4 社会福祉の精神をもつ応募者が少ない	85	10.0%
5 内定しても断られる場合がある	51	6.0%
6 雇用条件等が応募者の希望する水準に達しない	87	10.2%
7 その他	10	1.2%
合 計	853	100.0%

採用における課題では、「応募者の絶対数が少ない」が最も多く、2番目に「希望するレベルの能力をもつ応募者が少ない」が多く、次いで「必要な資格を有する応募者が少ない」という回答となっており、採用選考以前の応募段階での課題が多い。

(5) 採用困難を感じる職種

(件)

採用に困難を感じる職種	職種数	
1 施設長	11	1.7%
2 介護職員	111	17.6%
3 指導員・相談員	40	6.4%
4 保育士	102	16.2%
5 理学・作業療法士	35	5.6%
6 看護師・保健師	189	30.0%
7 ホームヘルパー	52	8.3%
8 介護支援専門員	75	11.9%
9 その他	14	2.2%
合 計	629	100.0%

採用に困難を感じる職種は、看護師・保健師が最も多く、次いで、介護職員、保育士、介護支援専門員、ホームヘルパー、指導員・相談員、理学・作業療法士の順である。

(6) 新規学卒者の募集時期

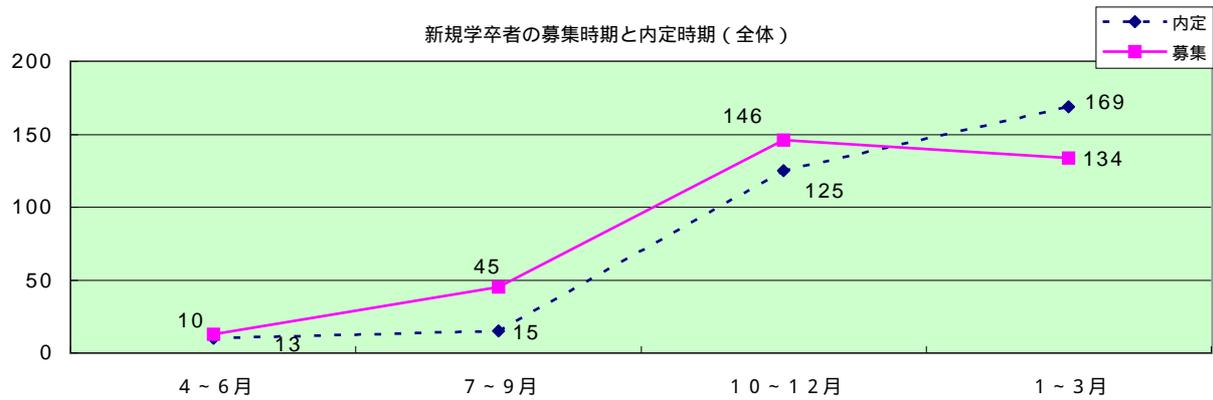
(人)

施設種別	月 別	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	合 計
社 会 福 祉 施 設	児 童 福 祉	0	4	20	6	30
	保 育 所	9	19	56	71	155
	精 神 障 害	1	0	0	4	5
	生 活 保 護	0	1	1	0	2
	知 的 障 害	0	4	5	9	18
	身 体 障 害	1	0	7	6	14
	老 人 福 祉	0	6	32	17	55
	老人デイサービス	1	4	8	1	14
	訪 問 介 護	1	2	2	13	18
	認 知 症 G H	0	0	7	6	13
老 人 保 健 施 設	0	5	8	1	14	
合 計		13	45	146	134	338

(7) 新規学卒者の内定時期

(人)

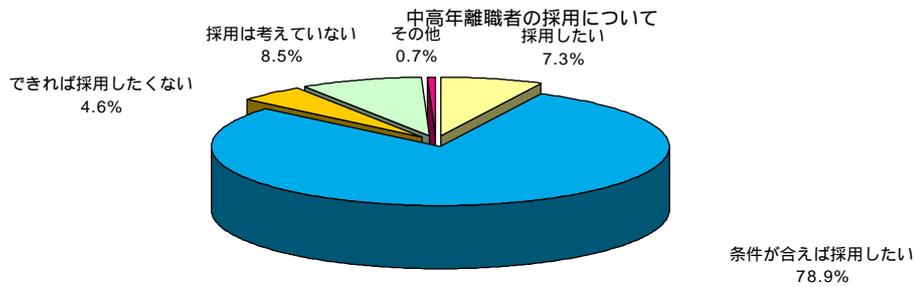
施設種別		月別	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	合計
社会福祉施設	児童福祉		1	1	8	5	15
	保育所		6	6	50	89	151
	精神障害		1	0	1	3	5
	生活保護		0	0	1	1	2
	知的障害		0	1	5	13	19
	身体障害		1	0	3	10	14
	老人福祉		0	6	32	17	54
	老人デイサービス		0	0	7	7	14
	訪問介護		0	0	2	15	17
	認知症G H		1	0	5	7	13
	老人保健施設		0	1	11	2	14
合計			10	15	125	169	318



(8) 中高年離職者の採用

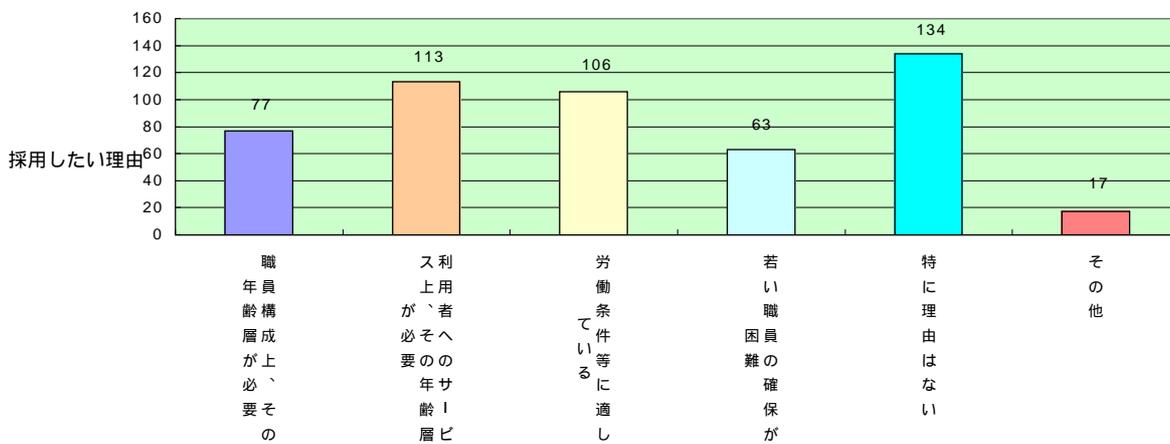
(件)

採用についての考え	回答数	
1 採用したい	32	7.3%
2 条件が合えば採用したい	344	78.9%
3 できれば採用したくない	20	4.6%
4 採用は考えていない	37	8.5%
5 その他	3	0.7%
合計	436	100.0%



(件)

採用したい理由	回答数	
1 職員構成上、その年齢層が必要	77	15.1%
2 利用者へのサービス上、その年齢層が必要	113	22.2%
3 労働条件等に適している	106	20.8%
4 若い職員の確保が困難	63	12.4%
5 特に理由はない	134	26.3%
6 その他	17	3.3%
合計	510	100.0%

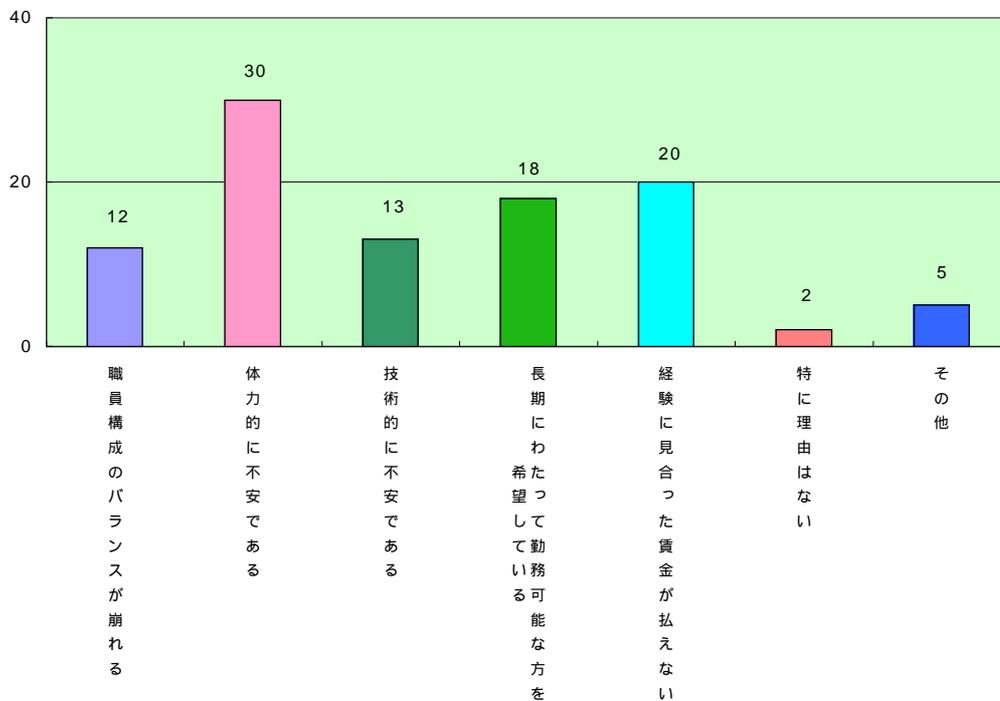


(件)

採用したくない理由	回答数	
1 職員構成のバランスが崩れる	12	12.0%
2 体力的に不安である	30	30.0%
3 技術的に不安である	13	13.0%
4 長期にわたって勤務可能な方を希望している	18	18.0%
5 経験に見合った賃金が払えない	20	20.0%
6 特に理由はない	2	2.0%
7 その他	5	5.0%
合計	100	100.0%

採用したくない理由では、「体力的に不安である」が最も多い。次いで多いのが、「経験に見合った賃金が払えない」「長期にわたって勤務可能な方を希望している」である。

採用したくない理由

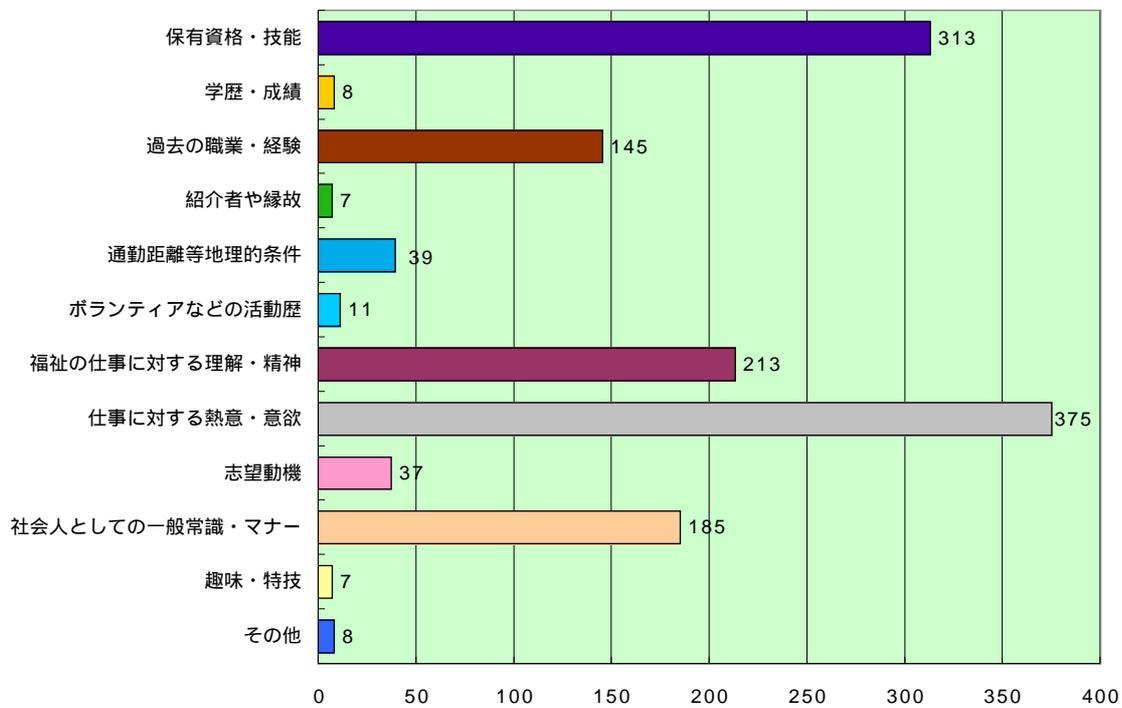


(9) 採用選考時の重視要素

(件)

重視する要素	回答数	
	件数	割合
1 保有資格・技能	313	23.2%
2 学歴・成績	8	0.6%
3 過去の職業・経験	145	10.8%
4 紹介者や縁故	7	0.5%
5 通勤距離等地理的条件	39	2.9%
6 ボランティアなどの活動歴	11	0.8%
7 福祉の仕事に対する理解・精神	213	15.8%
8 仕事に対する熱意・意欲	375	27.8%
9 志望動機	37	2.7%
10 社会人としての一般常識・マナー	185	13.7%
11 趣味・特技	7	0.5%
12 その他	8	0.6%
合計	1,348	100.0%

採用選考時重視要素

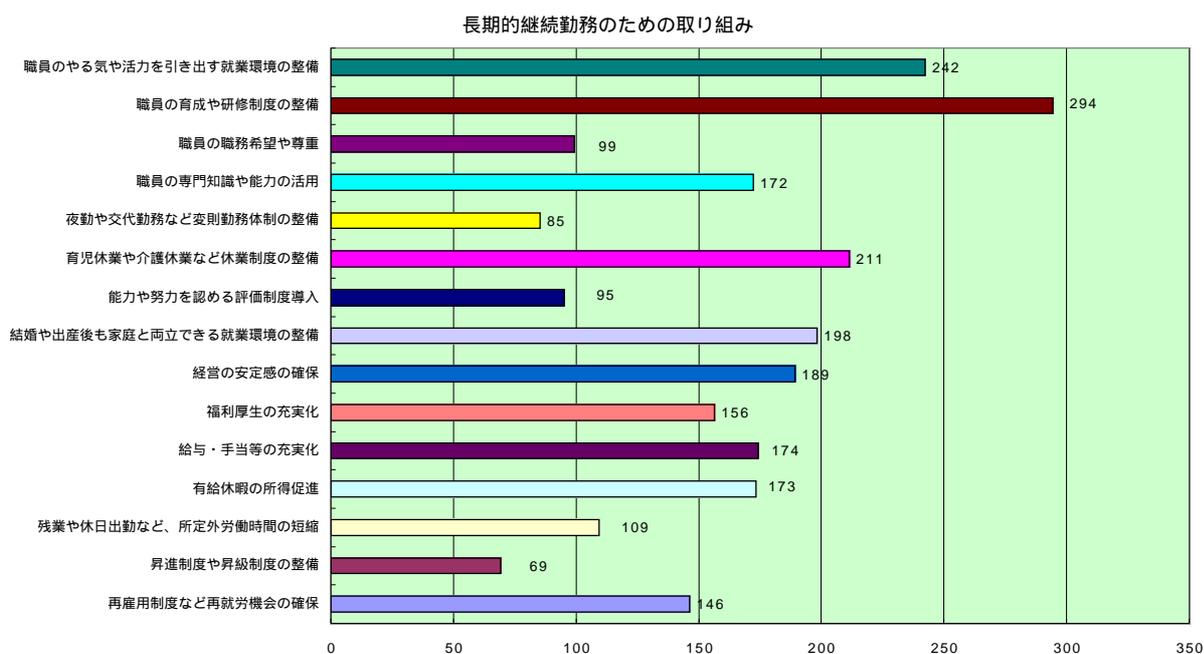


5 就業環境について

(1) 長期的継続勤務のための取り組み

(件)

長期的継続勤務のための取り組み	回答数	
1 職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備	242	10.0%
2 職員の育成や研修制度の整備	294	12.2%
3 職員の職務希望を尊重	99	4.1%
4 職員の専門知識や能力の活用	172	7.1%
5 夜勤や交代勤務など変則勤務体制の整備	85	3.5%
6 育児休業や介護休業など休業制度の整備	211	8.7%
7 能力や努力を認める評価制度の導入	95	3.9%
8 結婚や出産後も家庭と両立できる就業環境の整備	198	8.2%
9 経営の安定感の確保	189	7.8%
10 福利厚生の実質化	156	6.5%
11 給与・手当等の充実化	174	7.2%
12 有給休暇の取得促進	173	7.2%
13 残業や休日出勤など、所定外労働時間の短縮	109	4.5%
14 昇進制度や昇級制度の整備	69	2.9%
15 再雇用制度など再就労機会の確保	146	6.1%
合 計	2,412	100.0%

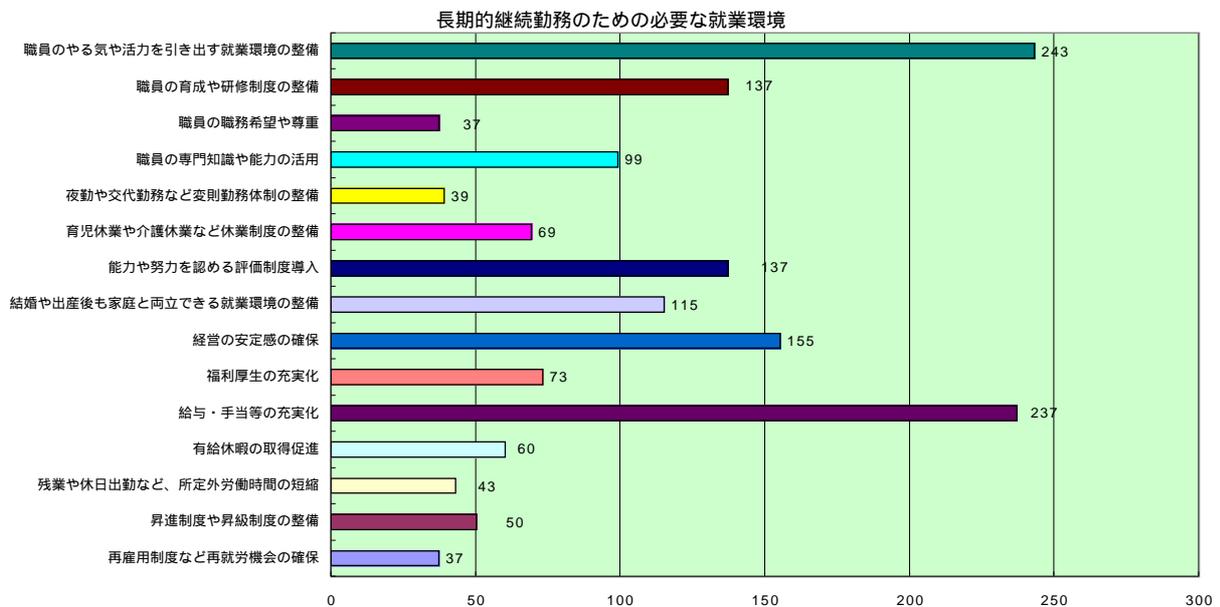


全体をみても、「職員の育成や研修制度の整備」が最も多く、次いで「職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備」「育児休業や介護休業など休業制度の整備」となっている。

(2) 長期的継続勤務のため必要な就業環境(上位3つ)

(件)

職員に望む知識・能力	回答数	
1 職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備	243	15.9%
2 職員の育成や研修制度の整備	137	8.9%
3 職員の職務希望を尊重	37	2.4%
4 職員の専門知識や能力の活用	99	6.5%
5 夜勤や交代勤務など変則勤務体制の整備	39	2.5%
6 育児休業や介護休業など休業制度の整備	69	4.5%
7 能力や努力を認める評価制度の導入	137	8.9%
8 結婚や出産後も家庭と両立できる就業環境の整備	115	7.5%
9 経営の安定感の確保	155	10.1%
10 福利厚生の実質化	73	4.8%
11 給与・手当等の充実化	237	15.5%
12 有給休暇の取得促進	60	3.9%
13 残業や休日出勤など、所定外労働時間の短縮	43	2.8%
14 昇進制度や昇級制度の整備	50	3.3%
15 再雇用制度など再就労機会の確保	37	2.4%
合 計	1,531	100.0%



全体をみても、「職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備」が最も多く、次いで「給与・手当等の充実化」となっている。

6 人材育成・支援について

(1) 職員の資格取得における支援

(件)

施設種別	支援内容	をま費講に資	免出習のの資	給祝に資	給給に資	い行特	でがす	そ	計合	
		支た用習受	除席会勉受	い奨格	給ま手格	っに	あ有で	の		
		給はの会験受	扱を等強験受	を金取	はを得	てい何	る資全	他		
		全額部の備者	いと務の講備者	支や者	昇加者	なもの	格員			
社会福祉施設	児童福祉	3	6	1	4	6	3	1	24	
	保育所	13	29	2	14	37	96	3	194	
	精神障害	1	2	0	0	1	3	0	7	
	生活保護	0	0	0	0	0	0	2	2	
	知的障害	9	7	3	11	5	1	0	36	
	身体障害	3	7	3	3	4	0	1	21	
	老人福祉	27	18	11	32	13	1	3	105	
	老人デイサービス	14	7	2	11	6	1	0	41	
	訪問介護	16	18	2	13	11	10	0	70	
	認知症GH	5	10	4	16	4	1	0	40	
老人保健施設		4	4	5	11	1	0	1	26	
合 計		95	108	33	115	88	116	11	566	

「その他」の資格取得支援

講習会へ出席できるよう勤務調整をする

資格取得費用負担・勉強会の実施を検討していく予定

勤務体制が無理にならによる考慮・週休を入れる日を配慮等

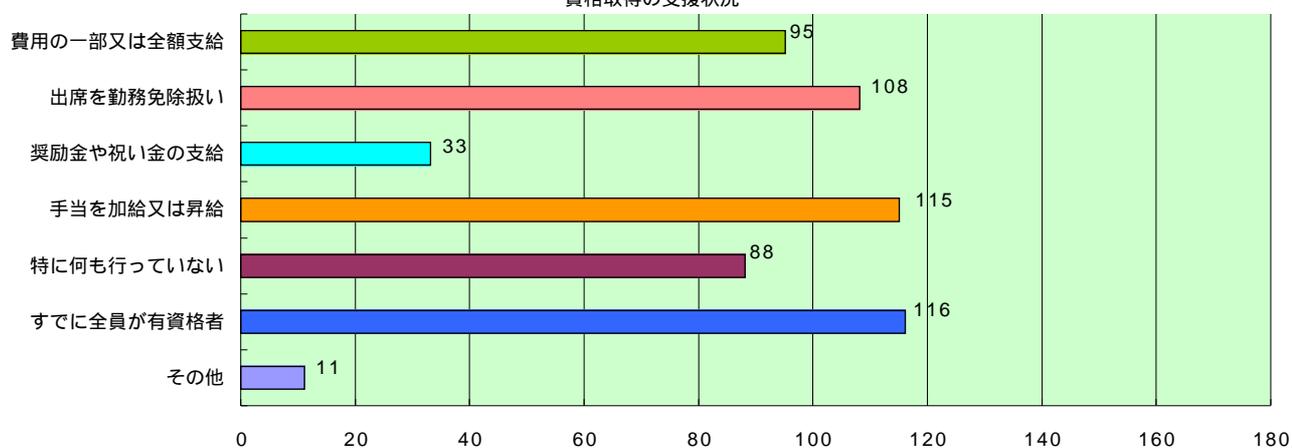
旅費交通費の支給

事業所内で実技講習会・勉強会を行っている

記念品を渡す

介護福祉士受験者に対して対策問題等を配布、採点等を行い、知識の取得を支援

資格取得の支援状況



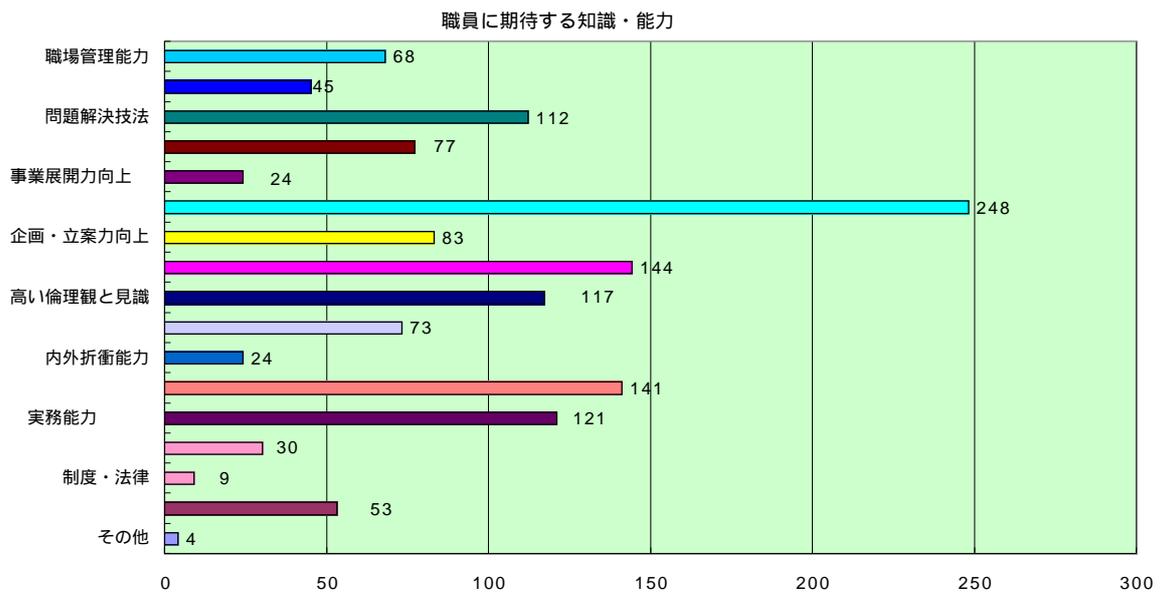
資格取得者の支援状況を見ると、「手当を加給又は昇給」が最も多く、次いで「講習会等への出席を勤務免除扱いとする」「受験準備講習会等の費用の一部または全額を支給」となっている。

(2) 職員に望む知識や能力

(件)

職員に望む知識・能力	回答数	
1 職場管理能力	68	5.0%
2 意思決定能力	45	3.3%
3 問題解決技法	112	8.2%
4 創造力向上	77	5.6%
5 事業展開力向上	24	1.7%
6 専門的知識	248	18.1%
7 企画・立案力向上	83	6.0%
8 幅広い視野・横断的発想	144	10.5%
9 高い倫理観と見識	117	8.5%
10 リーダーシップ	73	5.3%
11 内外折衝能力	24	1.7%
12 介護・支援等の実践力	141	10.3%
13 実務能力	121	8.8%
14 文書作成力	30	2.2%
15 制度・法律	9	0.7%
16 部下の育成	53	3.9%
17 その他	4	0.3%
合計	1,373	100%

「その他」の理由とは、営業力・社会人としての考え・人間性等である。



全体をみても、「専門的知識」が最も多く、次いで「幅広い視野・横断的発想」「介護・支援等の実践力」の順となっている。

人材確保や職員の育成・定着に関する課題、福祉人材センターへのご意見・ご要望等

・社会福祉の人材については、看護師・保健師・介護支援専門員の確保が困難である。職員の育成・定着については、職員の専門知識や能力を発揮できる職場づくり、研修に参加する機会の確保、福利厚生、給与等の充実が必要と思われる。

・年度当初は利用者の定数により保育士の数も余裕をもって採用しているが、途中からの入所がどうしても低年齢児になり、職員の補充が必要になったときハローワーク等に依頼しますが、補充確保が困難と聞きます。良い方法はないものかと感じているところです。

・職員の育成という点において、まだまだ研修を生かしきれていないと痛感することがあります。職員においても「行かされている」感を持つものもあり、その後の業務に生かせるよう、施設長が軸となってリーダーシップを発揮すべきですが、まだ十分ではありません。離職する職員がまだ1人もでていないので、働きやすい職場と思ってがんばってくれているのだと思いますが、さらに利用者が安全に利用できる施設として資質向上に努めたいと思っています。

・退職希望者がなく、高齢化するのを考えさせられています。

・介護職の有資格者への位置付けがなされようとしています。ますます人材確保が難しくなるのではと危惧されます。

・パート職員は現場で採用してもよい事になっています。長時間保育が当然の現状ですから、早朝からのあるいは夕方からの就労はどこでも歓迎すると思います。

・4月の求人は、新卒枠で十分ですが園児は途中で増えてくるため、途中採用の保育士は、どこも「誰かいない？」とさがしておられます。宜しくお願いします。

・当法人は技術者を必要としている。今後障害者自立支援法は会社等が要求している人材の育成が主な活動となるので、その点を重視している。福祉的資格以上に、社会的資格が優先されることとなり、求人もその様な形で提出している。

・遠隔地なのでなかなか良い人材が集まらない。又、保育園児が減少していくため長期計画ができない。

・人材確保の点において、経営が安定しない限り難しい。もっと報酬を見直してほしい。研修という問題点も同様だと思う。

・小規模の施設では余剰人員の確保が経済的に不可能なため、次の人材を育成しておきたくてもできない。退職見込みが早く分かれば、準備も出来るが病気等の急な場合は大変である。

・最近有料老人ホーム等の急増のせいか、求人に対する応募が激減していると感じます。又ヘルパー2級程度の職員を引き抜かれました。

・人材確保は自由競争なのかも知れませんが他事業所のスタッフまで奪うとは倫理的に反していると思います。こうなると常に給与面で負けないように無理を強いられることになり、職員の心も福祉から遠ざかって行きそうです。職員自らが職場を探すのは自由ですが、就職している人を奪うのは、如何なものかと・・・。

そういったルールの整備を希望致します。末筆ですが、いつもお世話になり感謝しております。

・近年においては、福祉の充実が叫ばれる一方で、介護保険の見直し等、その締め付けは多岐にわたってきている。事業所を運営するにあたっては、まず人材の確保が最重要課題となってきた。特に、介護支援専門員や看護師といった専門職員に至っては、資格を持った人はいても実務に就いて仕事をしてくれる人がとても少なく、その確保に翻弄されているのが現状である。こういった人材の育成そしてそういった人がもっと働きやすくなるようなシステムを確立していったらいいと切に願います。それが、本当の意味での福祉の充実につながるのではないのでしょうか。

・保育所では、園児の定員増をする毎に保育単価が下がる仕組みになっているのはおかしい。職員（保育士）は増やさなければならないのに、給与を下げ昇給が出来なくなるのはなぜか、子どもが増えれば仕事量も多くなり、命を預かる仕事にしては給与が安すぎます。保育士は国家資格になったと広報し義務だけいろいろ負わせたが、給与・手当面での格上げ、充実は何もなかったのもおかしいと思う。だから、資格をとりながら保育園に勤めていない人が多く、大きな課題だと思う。

・訪問介護の介護給付費の低さがヘルパーの確保の難しさを現実のものとしている。福祉・介護の給与引き上げがないと、人材確保はないと思う。

・昨年度から自立支援法が導入され経営的にも支障をきたし、職員の俸給にも影響がある。いい人材を確保するにもそれなりの処遇が必要である。

・施設の地域性により都市部との格差があり、人材確保にはそれを考慮し、給与等の処遇改善が必要です。

・当園は、正規及び嘱託職員については本部採用のため実施していません。臨時・パート職員のみ採用しています。そのため回答が不十分になってしまっていますが、よろしくをお願いします。

・欠員が出た場合の採用の補充に対し求職者が減ってきているため、非常に時間を要します。

・人材確保としては、何と云っても待遇である。待遇の質を落とさずに、いかに経営の安定を図るかが大きな課題となっている。近年で社会福祉を取り巻く環境は、年々厳しさがひしひしと伝わってくる。待遇を考えれば人件費の圧迫、経営を重視すれば人件費の抑制へとむかっていくのが心配である。

・国全体として新規卒者・正規職員の採用については、現時点では厳しい状況です。国全体として介護分野の処遇の改善を図ること、外国人の介護職の導入(受入れ)や介護福祉士でないと介護職に就けない等、今後のわが国の介護を担うことができるのか。誰が担うのか等々……。人材の確保・育成についての危惧に疑念をいただいています。

・今の職員の給与体系では、定着確保は今後更に厳しくなると考えてます。

・介護職(ヘルパー)の賃金では、生活ができないと退職していきます。低賃金が改善できなければ将来、ヘルパー職の確保は困難になると思います。

・介護現場での労働は、かなりの重労働であるが、病院労働者と比べてその賃金体系はかなり低い。経営側としては、できる限りの賃金を支払いたい介護報酬は医療報酬と比べれば低い。

・乳児保育園は、年度途中の入園が多く(産休明け・乳児休暇明けの入園)年度途中の人材確保が必要な状況とは裏腹に非常に困難な状況にあります。最近の若い女性は妊娠すると流産のおそれありとか切迫流産のおそれありによる安静が求められ、我園でも入院したり、休職するなどの職員が相次いでいます。

- ・介護報酬の見直しは必至と思います。
- ・人材の定着を視野に入れた報酬改定を希望
- ・老人福祉施設の現状は、介護報酬の単価の低さや、人員配置の厳しさなど問題が多く、介護職員の給与も、その仕事の内容からすると低いように思えます。今後、一般企業等（福祉以外の職種）が景気回復を機に雇用を増やした際、福祉職員の不足が懸念されます。
- ・ヘルパーについては仕事の不安定から離職することが多い。安定させる為には、仕事がない時期に有給をとってもらおう等、福利厚生面を充実させる工夫が必要だが、介護保険収入とのバランスが悪い。事業所内部では、書類の多さ、記録の多さ等から業務多忙となり人手不足を感じる。効率化を量る必要があるが、介護の仕事は効率が全てではなく、福祉の心のある人がボランティア精神でまかなっている面が多い。全て報酬として支払える様、介護保険の報酬を見直してほしい。
- ・これからの経営が大変不安で行政の補助がぜひとも必要となる。
- ・看護・介護ケアは確かに大変な仕事です。業務を続けていくうちに、他の病院や施設は今よりも楽かも！と思うのでしょうか。入・退職の多い職種です。だから、給与・手当の充実の必要性を大いに感じますが、保険報酬は削減傾向です。人材確保は待ちの姿勢が続いています
- ・当施設（ケアハウス）については、人材確保できてます。また、比較的定着率も安定しております。
- ・最近、1～3年で離職していく傾向にあると思います。やる気、目標をもって働けるように、就労に関する整備を進めていくとともに、仕事をする事への責任を持つこと、忍耐力を持つことなどのことも、よりよい社会人になってもらうために伝えていきたいと考えています。
- ・専門性の確立・意欲を引き出す・資格の活用・人間関係の改善・情報・給与・生活の安定
- ・年齢的にも経験的にも十分そなわっているはずなのに、事なかれ主義な雰囲気が目立つ。危機感が乏しく、研修等参加後も生かされない状況である。今後根気よく研修を重ねていく必要があると思います。

・愛のある人ならば、お仕事をご紹介します。技術はゆっくり学んでいけばいいです。とにかくお年寄りに好かれる人がいいです。手ばかり動いても、笑顔がなかったらお年寄りから「お断り」の言葉が出ます。

・今後増えると考えられる認知症状の理解とその解決方法・共感性・病気であることへの認識の向上、一般常識など

・学校で学んできた事と介護現場は違う。高齢化と重度化に伴いギャップを感じて福祉に関する偏見的な部分が見られます。

・「きれいで賃金の高い仕事がしたい」と退職時に言われる事も何度もありました。労働時間は同じだ・・・。

・重労働によるストレスで人間関係がうまくいかずに退職する。

・低学年時からの福祉に関する教育が重要だと考えます。

・ボランティア精神が足りない。道徳心が不足している。

・保育士は、人の命を預かる責任ある仕事であることへの自覚と、頑張るのだと言う意識改革が出来るような研修であってほしいと思います。

・ヘルパー2級を持っていても、知識不足を感じる。ヘルパーを取得する時にもう少しきちんと勉強や実習をしてきた人がいてほしいと思う。実際に仕事を始めて、大変だと辞めてしまう事もある。

・近隣の短大生は、県外の学生に比べ質が良くないように痛感しています。養成の方法を今一度見直す時期にきているのでは・・・と思う今日この頃です。

・若い人の社会福祉に対する認識が甘く、実習は積んできているが実際とのギャップがあり、思うようにいかない時がある。

・新卒者の意欲や能力がどんどん低下していて、育成がとても大変です。

・職員の質はそのまま管理者の質だとある意味考えます。管理者（私自身も含めて）の質の向上が先ず重要だと痛感します。

・資格を取っただけの人が多く、現場で対応できる人材がないのが明白。他業種の様にあたり前の人間が必要。福祉と考える時代は地力強い。サービス業という認識が甘い様に思える。介護業界の対応は人材も業界も30年前と変化なし。育成は大事なことですが、その前の段階が必要である。

・4月年度開始時、保育士定数に若干のゆとりをもってスタートするが、それも経営内容が悪ければ、それもできない。途中、園児が多くなれば職員の補充をするが年度後になるとそれもむずかしくなる。

・当園では相談員兼務支援専門員の職員が出産のため休職されます。その間に是非、介護支援専門員をハローワークへお願いしているのですが、なかなか希望者がいません。

・満足度の高い職場づくりに必要な条件・環境づくりが必要である。

・家族主義的人間関係の構築が課題である。

・いつもお世話になっております。人材の確保・育成とが課題であります。現職の人間の有効な時間の活用がまだまだ不備があるように思えます。社内の現状整備とともに、人材の育成等にも尽力を注ぎたいものです。今後もよろしくお願い致します。

・育成については、社会福祉研修センターの参加により実施している。今後も参加して育成を図る予定です。

・職員の福祉（介護）に対しての専門的知識や意識向上の為の研修会等を多く開催していただけたら助かります。

・介護職研修を充実してほしい。

・保育現場での人的環境は（保護者・地域・園児・保育士他職員）、今大変困難な時期にあります。保育の現場で働く職員の力量を高める研修を今後続けてほしい。

・職員等の研修を受けるにあたり、研修会場がほとんど県中央（宮崎市内）で行われているのが現状です。会場までの往復に5～6時間という時間が必要になることが最大の問題です。研修内容等によっては、会場を考慮して行って頂く事を希望します。

・研修内容について、能力というよりも人として社会人としてのマナー、接客、言語不足という感じがあります。社会人としてもマナーを身につける研修などに取り組んでほしいと願います。

・良質な人材確保と有資格者育成のための研修体系づくり

・研修もよいものがあり、大変助かっております。スタッフの補充の協力を求めています。

・求職者で人材センターへの登録の存在を知らない人が多いのではないかと感じます。

・よく人材センターとしての役割を果たしている。

・計画的に職員採用を行いたいですが、園児数の確定が年度末ぎりぎりになり、苦労しています。いつも急募の採用にご協力頂いて助かってます。

・インターネットを使った福祉人材情報システム「福祉のお仕事」の応募は、登録しなければならない項目が多いと思います。個人情報や企業情報もあるので、もっと簡易的でも良いのではないのでしょうか。（但し、給料や時間等は詳しくても良いと思いますが。）

・求人票を特定の用紙のみで行うのではなく、自由な書式で記入できるものにして頂きたい。また、採用につながる何らかの施策を新たに展開して欲しい。例えば、職場体験型有償労働制度の創設など。また、正規雇用のみ職安の施策のあり方は福祉業界にはそぐわないものであり、10月以降の求人で影響が出ると予想します。多様な働き方の原点に立ち求人活動ができるようにして頂きたい。

・都城では、御センターの情報不足を感じます。ハローワークだけで急な求人に対応できないので、人材バンクがあれば便利だと思います。特に9月以降。

・定期的に求人案内がすぐに分かると助かると思います。

・人材センターは、県北地区にも力を入れて、充実した人材を紹介してほしい。

・手当をもらいながらヘルパー2級を取得した方達の掘りおこしを是非実行して

ほしいと思います。相当の数の人々が資格取得したはずですが、就業率が悪すぎます。

- ・希望する求職状況（職種や経験の有無等）を地域ごとに毎月のペースで情報が欲しい。年度途中の採用では、職安や新聞広告などを出して募集してもなかなか見つからない。

- ・現在ヘルパーの募集を出していますが、応募の問い合わせもなく、ヘルパー不足で苦労しております。

- ・正規雇用したい保育士がなかなかいない。期間を定め、臨時で1～2年保育態度、勤務態度を見て正規にしたい旨告げて、臨時採用するが自ら学ぼうとしない保育士が多い。現場は、質・量とも高めていかなければならないのに、保育制度の見直しは行われず、給与体系も最低である。現状では、良い人材は求められず「保育士資格」の有無が優先され悲しい。保育に対する理念等問うた上で紹介してほしい。

- ・施設のことを知らないまま面接に来られる人が多い。各施設や事業所のパンフ等を事前に見て頂けると、受ける施設のことがよりわかるのでは？と思います。また、受けようと思う為にも上記をお願いできればと考えます。求人を出している施設（事業所）においては、見学をできる体制をとり、少しでも多くの方に知っていただければとも考えます。今後もよろしくお願い致します。

- ・年度途中の人材確保が困難です。保育所は、緊急入所等の年間を通じての途中入所児童に対する保育士の確保が難しいです。待機児童をなくすために、出来るだけ人的環境を整え、受け入れたいのですが人材不足や専門技術や知識について、希望レベルに達していない専門職としての能力に欠ける方もいらっしゃいます。専門知識と実践力を身につけた方を希望します。

- ・園児の確保が不安定のため、正規職員採用が困難である。そのために臨時職員を採用せざるを得ない状況である。臨時職員採用については、職員の紹介により探している状況であるので、人材センターでの人材バンクを充実してほしい。

- ・介護福祉士・介護支援専門員としての役割、目的を持って働く所・施設の確保に努力して欲しいと思っています。一度その職についた人が、せっかく専門的な資格を持ちながら、この職には就きたくないとの声が多い。なぜ介護なのか・・・をもっと考えてくれる管理者の育成に力をいれてほしいかなあと感じています。

・紹介を頂き誠にありがとうございます。今後ともどうぞよろしく御願ひ致します！！

・ありがとうございました。これからも宜しくお願いします。

・設立して2年目ですので、指導をよろしく御願ひいたします。

・小規模保育の為人員に変動がないので、質疑にお答えできかねます。すみません。

・殆ど宮崎市にのみ視点が置かれている現状では、全県下へのアンケートは意味がない。

・この調査の集計を知らせてほしい。この調査の結果が法的に行政的に反映・向上されるようにしてほしい。調査のための調査にならないように。保育所は、まだまだ職員の配置状況が遅れていますし、法的な保護も未完成ですので、早急に対応してほしい。

3. 調 査 票

社会福祉施設等の人材確保に関する調査票

施設名		住所	〒 ー
施設長名			TEL() ー FAX() ー
記入者名	職名	氏名	
<p>【貴施設に該当する種別及び施設種類の番号に○印をつけてください。】 ※ 施設種類が複数該当する場合は、各施設ごとに回答してください。</p>			
種 別		施 設 種 類	
1 児童福祉施設(保育所除く)		①児童養護施設 ②知的障害児施設 ③知的障害児通園施設 ④重症心身障害児施設 ⑤母子生活支援施設	
2 保育所		①保育所	
3 精神障害者施設		①精神障害者生活訓練施設 ②精神障害者通所授産施設 ③精神障害者福祉ホーム ④精神障害者地域生活支援センター	
4 生活保護施設		①救護施設	
5 知的障害者施設		①知的障害者更生施設 ②知的障害者授産施設 ③在宅知的障害者デイサービスセンター	
6 身体障害者施設		①身体障害者療護施設 ②重度身体障害者更生援護施設 ③重度身体障害者授産施設 ④身体障害者通所授産施設 ⑤身体障害者デイサービスセンター	
7 老人福祉施設(養護、特養、軽費)		①養護老人ホーム ②特別養護老人ホーム ③軽費老人ホーム(ケアハウス)	
8 老人福祉施設(デイサービスセンター)		①老人デイサービスセンター	
9 老人福祉施設(介護老人保健施設)		①介護老人保健施設	
10 居宅サービス・居宅介護支援事業者 (訪問介護)		①訪問介護	
11 居宅サービス・居宅介護支援事業者 (認知症対応型共同生活介護)		①認知症対応型共同生活介護	

社会福祉法人 宮崎県社会福祉協議会
宮崎福祉人材センター

1. 職員の現員状況

Q1. 平成19年10月1日現在の職員数は何人ですか。

(単位:人)

職 種	正規職員		小計	非正規職員		小計
	男	女		男	女	
施設長						
副施設長・事務長						
事務員						
指導員						
介護職員						
保育士						
看護師、保健師						
理学・作業療法士						
心理判定員・言語聴覚士						
ホームヘルパー						
介護支援専門員						
栄養士						
調理員						
その他()						
計						
職員総数						

注1:兼務職員は主たる職務によって、分類してください。

注2:「正規職員」は、勤務時間がフルタイムで雇用期間に制限がない正規の職員を指します。

注3:「非正規職員」は、正規職員より勤務日数(時間)が少ない職員(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や嘱託職員を指します。

注4:登録ヘルパー・外部委託(調理等)の職員は含まないものとします。

Q2. 平成19年10月1日現在の職員の年齢別構成人数をご記入下さい。

年 齢	正規職員		小計	非正規職員		小計
	男	女		男	女	
20歳未満						
20～29歳						
30～39歳						
40～49歳						
50～59歳						
60歳以上						
計						

Q3. 平成19年10月1日現在の職員の内、次の有資格者は何人いますか。(持っている資格をすべて書いて下さい。)

資 格 名	正規職員		小計	非正規職員		小計
	男	女		男	女	
介護福祉士						
介護支援専門員						
社会福祉士						
社会福祉主事任用資格						
ホームヘルパー2級以上						
保育士						
作業・理学療法士						
精神保健福祉士						
看護師・准看護師						
計						

Q4. 平成19年10月1日現在の介護職員のうち、介護福祉士の資格を持っている人数をご記入下さい。

	正規職員である介護職員		小計	非正規職員である介護職員		小計
	男	女		男	女	
計						

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1つに○をつけて下さい。

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

2. 職員の欠員状況 ※この場合「欠員」とは退職,育休,介休等を意味し,法定人数を割ったという意味ではありません。

Q1. 平成19年4月1日～平成19年9月31日に、欠員の出た職員数をご記入下さい。

職 種	正規職員	非正規職員	計
施設長			
副施設長・事務長			
事務員			
指導員			
介護職員			
保育士			
看護師・保健師			
理学・作業療法士			
心理判定員・言語聴覚士			
ホームヘルパー			
介護支援専門員			
栄養士			
調理員			
その他()			
計			

Q2. Q1の欠員のうち、現在(10月1日)において充足されていない職員数をご記入下さい。

職 種	正規職員	非正規職員	計
施設長			
副施設長・事務長			
事務員			
指導員			
介護職員			
保育士			
看護師・保健師			
理学・作業療法士			
心理判定員・言語聴覚士			
ホームヘルパー			
介護支援専門員			
栄養士			
調理員			
その他()			
計			

Q3. 退職となった主な理由について、男女別に多いものを3つまで下記から選び、□内にその番号をご記入下さい。

男 性	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	女 性	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1. 結婚		2. 出産・育児		3. 転職			
4. 介護		5. 契約期間満了		6. 施設側の都合			
7. 定年年齢の到達		8. 配偶者の転勤		9. 傷病・死亡			
10. 通勤距離		11. その他 ()					

3. 職員の採用状況

Q1. 職員採用状況(人数)を次の2つの期間に分けて、ご記入下さい。

職 種	正規職員		非正規職員	
	H18 10月 ～H19 3月	H19 4月～9月	H18 10月 ～H19 3月	H19 4月～9月
施設長				
副施設長・事務長				
事務員				
指導員				
介護職員				
保育士				
看護師・保健師				
理学・作業療法士				
心理判定員・言語聴覚士				
ホームヘルパー				
介護支援専門員				
栄養士				
調理員				
その他()				
計				

Q2. 該当する欄に採用された人数をご記入下さい。

年 齢	正規職員	非正規職員
20歳未満		
20～29歳		
30～39歳		
40～49歳		
50～59歳		
60歳以上		
計		

Q3. 該当する採用事由の欄に人数をご記入下さい。

採用事由	正規職員	非正規職員
退職の補充		
増員		
その他()		
計		

Q4. 年度中に欠員が生じた場合、その補充はどのように行っていますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。 *採用がない場合でもお答え下さい

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. すぐに求人をだし、欠員補充を行う | 2. 予算などを検討し、時期をみて補充を行う |
| 3. 来年度の補充とし、求人を行う | 4. 法人本部と協議の上、補充方法を決定する |
| 5. 欠員した職種やその時の状況による | 6. その他() |

4. 今後の職員採用予定 ※採用予定が無い場合は、Q2以降をお答え下さい。

Q1. 平成19年10月～平成20年3月までの採用見込み人数をご記入下さい。

職種	正規職員	非正規職員	計
施設長			
副施設長・事務長			
事務員			
指導員			
介護職員			
保育士			
看護師・保健師			
理学・作業療法士			
心理判定員・言語聴覚士			
ホームヘルパー			
介護支援専門員			
栄養士			
調理員			
その他()			
計			

Q2. 職員の採用活動にあたり、どのような募集を行いますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。

1. 県内の福祉系大学・短大・専門学校への求人依頼
2. 県外の福祉系大学・短大・専門学校への求人依頼
3. 福祉人材センターに求人依頼(人材センター主催の職場説明会への参加も含みます)
4. 公共職業安定所に求人依頼
5. 縁故・知人・友人などの紹介を利用
6. 就職情報誌や地元の新聞・広報誌・折り込みチラシなどの利用
7. 実習生・ボランティアへの直接勧誘
8. 施設のホームページを利用
9. その他 ()

Q3. 下記の職種の求人に対する求職者の応募状況をどのように感じていますか。各項目の該当するもの1つに○をつけて下さい。

	介護職員	ホームヘルパー	保育士	指導員 相談員	看護師 保健師	介護支援 専門員	理学療法士 作業療法士
1. 質的にも量的にも十分確保できている							
2. 応募者は質的には十分だが、量が不十分							
3. 応募者の量は十分だが質的な水準は不十分							
4. 質的にも量的にも十分とは言えない							

Q4. 採用にあたって、どのようなことが課題となっていますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。

1. 応募者の絶対数が少ない
2. 希望するレベルの能力を持つ応募者が少ない
3. 必要な資格を有する応募者が少ない
4. 社会福祉の精神を持つ応募者が少ない
5. 内定しても断られる場合がある
6. 雇用条件等が応募者の希望する水準に達しない
7. その他()

Q5. 採用に困難を感じる職種がありますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。

- | | | |
|------------|-------------|------------|
| 1. 施設長 | 2. 介護職員 | 3. 指導員・相談員 |
| 4. 保育士 | 5. 理学・作業療法士 | 6. 看護師・保健師 |
| 7. ホームヘルパー | 8. 介護支援専門員 | 9. その他() |

5. 就業環境について

Q1. 職員が継続して長期的に働くためどのような取り組みをしていますか。
該当するもの全てに○をつけて下さい。

1. 職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備
2. 職員の育成や研修制度の整備
3. 職員の職務希望の尊重
4. 職員の専門知識や能力の活用
5. 夜勤や交替勤務など変則勤務体制の整備
6. 育児休業や介護休業など休業制度の整備
7. 能力や努力を認める評価制度の導入
8. 結婚や出産後も家庭と両立できる就業環境の整備
9. 経営の安定感の確保
10. 福利厚生の実質化
11. 給与・手当等の充実化
12. 有給休暇の取得促進
13. 残業や休日出勤など、所定外労働時間の短縮
14. 昇進制度や昇級制度の整備
15. 再雇用制度など再就労機会の確保

Q2. 職員が継続して長期的に働くためには、どのような就業環境が必要だとお考えですか。
優先して実施する必要があるもの3つまで○をつけて下さい。

1. 職員のやる気や活力を引き出す就業環境の整備
2. 職員の育成や研修制度の整備
3. 職員の職務希望の尊重
4. 職員の専門知識や能力の活用
5. 夜勤や交替勤務など変則勤務体制の整備
6. 育児休業や介護休業など休業制度の整備
7. 能力や努力を認める評価制度の導入
8. 結婚や出産後も家庭と両立できる就業環境の整備
9. 経営の安定感の確保
10. 福利厚生の実質化
11. 給与・手当等の充実化
12. 有給休暇の取得促進
13. 残業や休日出勤など、所定外労働時間の短縮
14. 昇進制度や昇級制度の整備
15. 再雇用制度など再就労機会の確保

6. 人材育成・支援等について

Q1. 職員の資格取得について、どのような支援を行っていますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。

1. 資格受験者に受験準備講習会等の費用の一部または全額を支給
2. 資格受験者の受験準備の勉強・講習会等への出席を勤務免除扱いとする
3. 資格取得者に奨励金や祝い金を支給
4. 資格取得者に手当を加給または昇給
5. 特に何も行ってない
6. すでに全員が有資格者である
7. その他()

Q2. 職員にどのような知識や能力を身につけさせたいですか。重視するもの3つに○をつけて下さい。

- | | | |
|-------------|----------------|----------------|
| 1. 職場管理能力 | 2. 意思決定能力 | 3. 問題解決技法 |
| 4. 創造力向上 | 5. 事業展開力向上 | 6. 専門的知識 |
| 7. 企画・立案力向上 | 8. 幅広い視野・横断的発想 | 9. 高い倫理観と見識 |
| 10. リーダーシップ | 11. 内外折衝能力 | 12. 介護・支援等の実践力 |
| 13. 実務能力 | 14. 文書作成力 | 15. 制度・法律 |
| 16. 部下の育成 | 17. その他 () | |

Q3. 人材確保や職員の育成・定着に関する課題、福祉人材センターへのご意見・ご要望等をお聞かせ下さい。

ご協力ありがとうございました。

07

社会福祉施設等における 人材確保に関する調査 報告書

社会福祉法人宮崎県社会福祉協議会
宮崎県福祉人材センター
〒 880-8515
宮崎市原町2番22号
宮崎県福祉総合センター内
TEL:0985-32-9740