

□調査結果のポイント

Ⅰ 福祉の仕事に対するイメージ

1

<福祉の仕事を選んだ理由>

「やりがい」を求めて福祉の仕事を選んだ初任者職員の約66%が、実際に「やりがいがある」と感じている。

- (1) 69.1%の初任者職員が「やりがい」を理由に福祉の仕事を選んでいる。このうちの65.6%が、福祉の仕事に就いて特に満足していることとして「やりがい」を挙げている。
- (2) 2016年度の前回調査では、同様の項目（「やりがい」を理由に福祉の仕事に就いた人のうち、実際に満足していると回答した人）の割合は、75.4%であった。

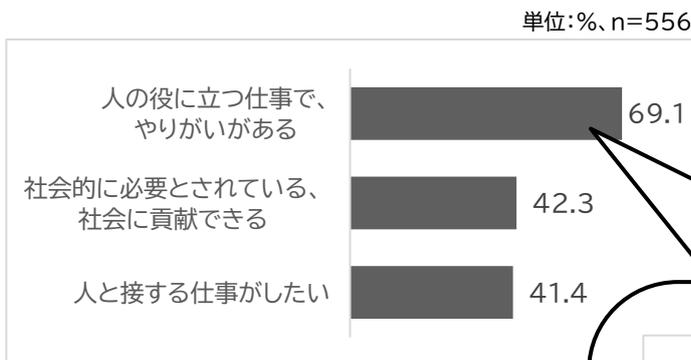


図1 福祉の仕事を選んだ理由(やりがいがあると回答した割合)[初任者職員向け調査、複数回答]

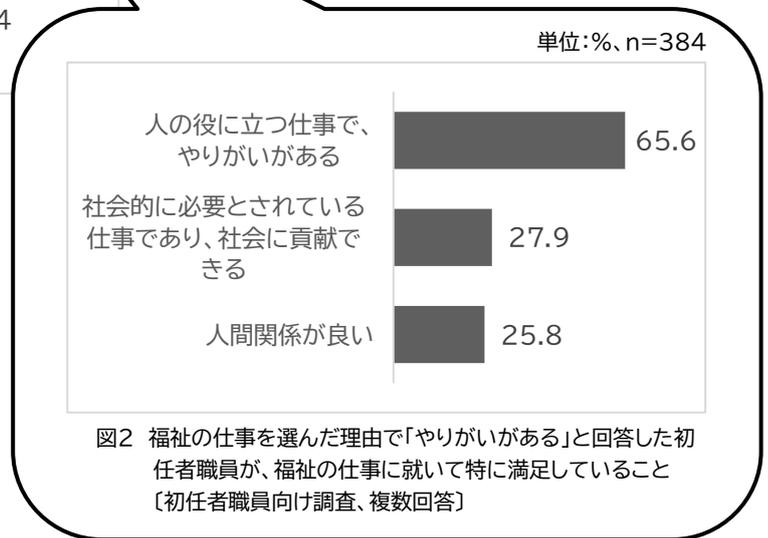


図2 福祉の仕事を選んだ理由で「やりがいがある」と回答した初任者職員が、福祉の仕事に就いて特に満足していること[初任者職員向け調査、複数回答]

2

<福祉の仕事に対するイメージ>

これから働く実習生に比べ、実際に働き始めた初任者職員では、「有休取得」「社会的評価」「職場の雰囲気」のイメージが良くなっている。

- (1) 実習生と比べ、実際に働き始めた初任者職員は、「有休取得」や「社会的評価」、「職場の雰囲気」等について、より良いイメージを持っている人が多い。
- (2) 「やりがい」や「専門性」、「スキルアップ」については実習生、初任者職員共にイメージが良いので引き続きアピールしていくことが求められる。
- (3) 「人手不足」、「体力的、精神的な負担が大きい」、「給与水準」については、独自の人員配置基準やICTの推進などの情報もあわせて、実態を正しく発信していくべき。

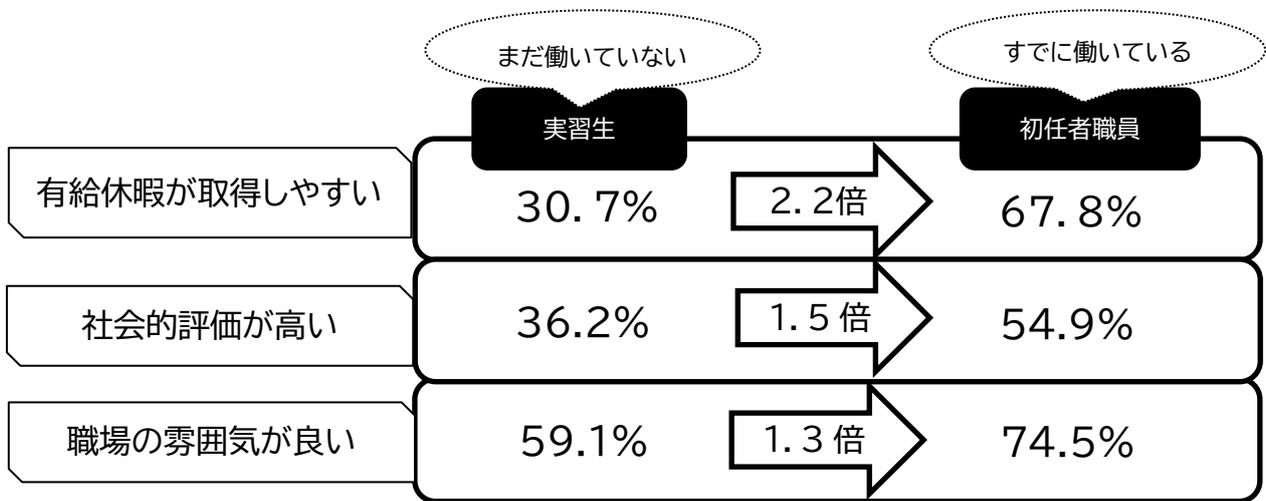


図3 福祉職場に対するイメージ【初任者職員・実習生向け調査、単数回答】

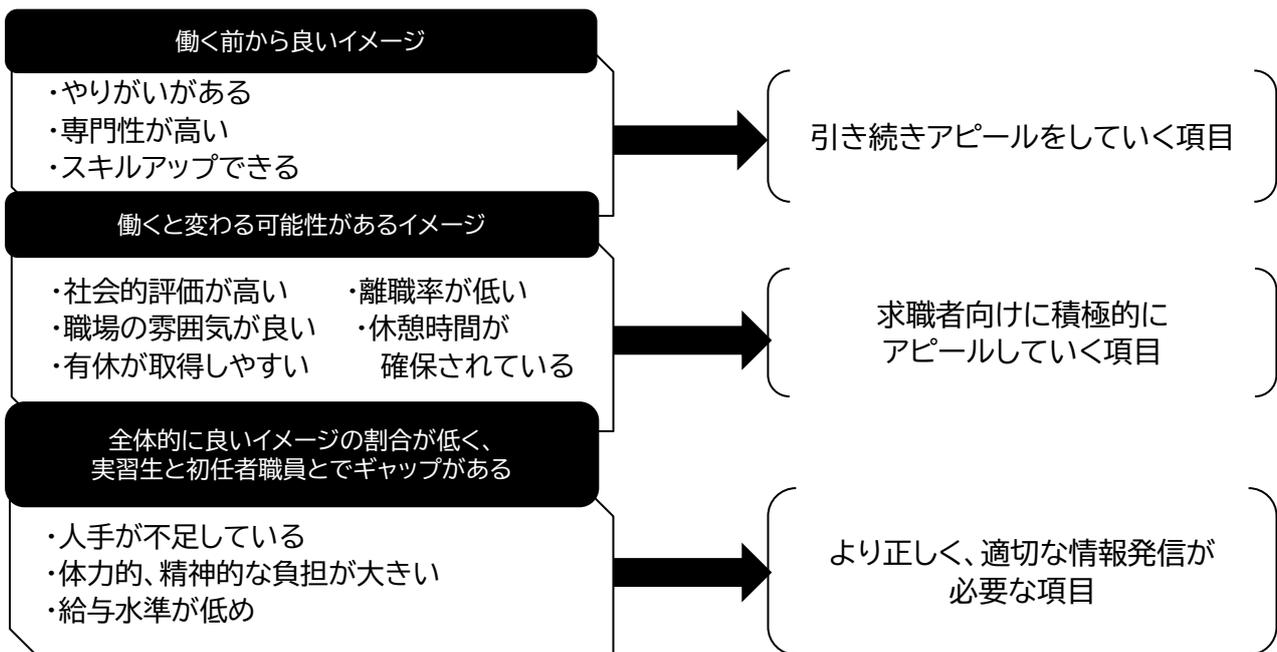


図4 福祉職場に対するイメージ別のアピールポイント【初任者職員・実習生向け調査、単数回答】

3 <募集と採用の状況>

ホームページのほか、実習生や職員からの紹介が採用につながっている。

- (1) 近年の新規採用者の変化について、「応募者が減っている」と回答した施設・事業所は64.7%と最も多かった。このほか、上位にあがっている項目に2016年度と大きな違いはなかった。
- (2) 職員募集で効果のあった手段は、新卒者・既卒者ともに「ホームページ」。リニューアルをしたり、写真を多く使用したり、動画で施設の様子や雰囲気、取組み、職員の声を伝えたりするなどの工夫がみられた。2016年度に引き続き、学生や求職者にとってわかりやすく、より施設・事業所の魅力や様子が伝えられる「ホームページ」の充実が重要になる。
- (3) 新卒者に対して効果があったのは「実習生や学校等とのつながりから」、既卒者に対しては「職員からの紹介」などの回答が得られた。事前に施設・事業所の様子を少しでも知っており、施設・事業所側も実際に接したことのある「実習生」や、現在勤務している職員からの「紹介」も、採用につながっている。

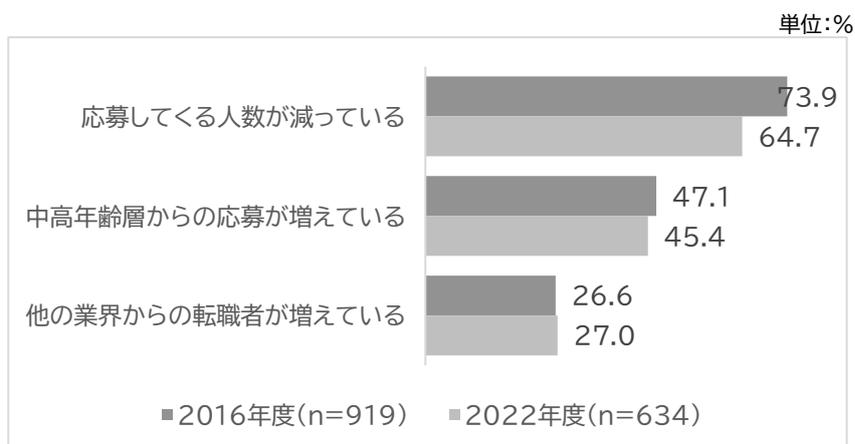


図5 近年の新卒者の変化
〔施設長向け調査、複数回答〕

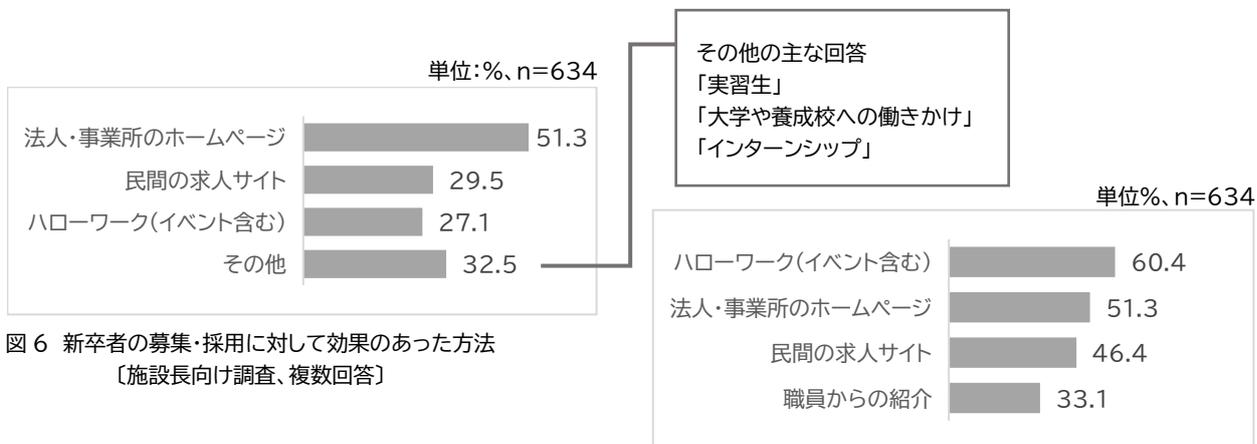


図6 新卒者の募集・採用に対して効果のあった方法
〔施設長向け調査、複数回答〕

図7 既卒者の募集・採用に対して効果のあった方法
〔施設長向け調査、複数回答〕

4

＜実習の受入れ状況＞

受入れ中止のほか、受入れ箇所数や人数を減らすなどの対応をして実習を行っている施設・事業所が多数。

(1) 受入れ箇所数は、2016年度は「3～5か所」が26.3%だったのに対し、2022年度は「なし」が26.7%、「1か所」が15.8%で、減少していることが分かる。2022年度の受入れ人数は「なし」が、26.3%、1～5人が37.1%にそれぞれ増加し、新型コロナウイルスの影響で受入れ箇所数や人数を制限せざるを得なかった状況がうかがえる。

(2) 実習生向け調査で「実習前に持っていた福祉の仕事や業界への印象の変化」を尋ねると、79.5%が「とても良くなった／良くなった」と回答している。

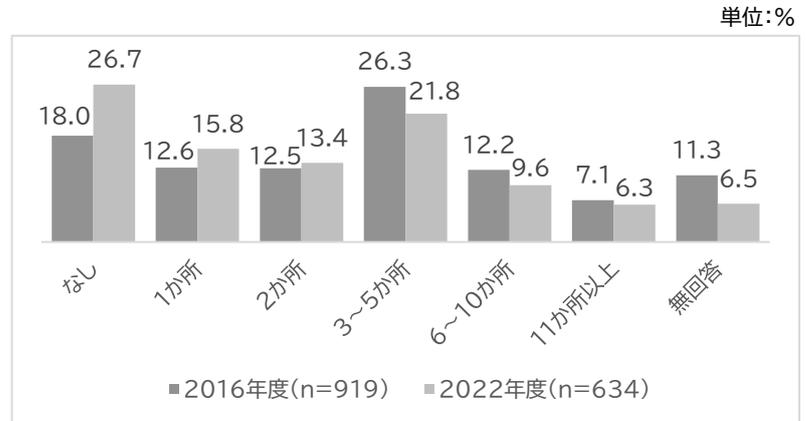


図8 実習生の受入れ箇所数(施設長向け調査、記述回答)

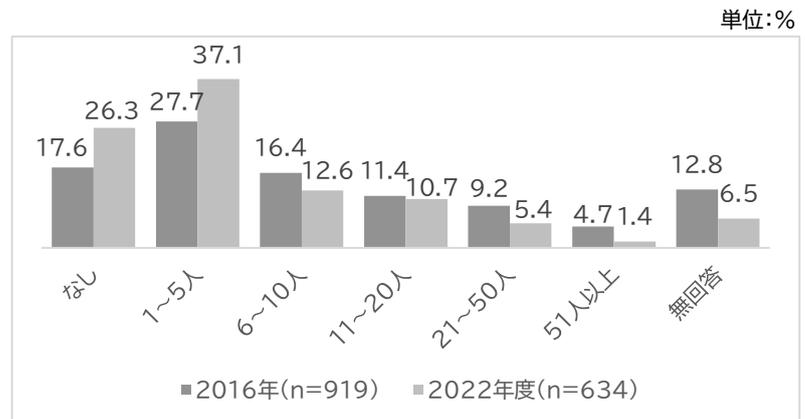


図9 実習生の受入れ人数(施設長向け調査、記述回答)

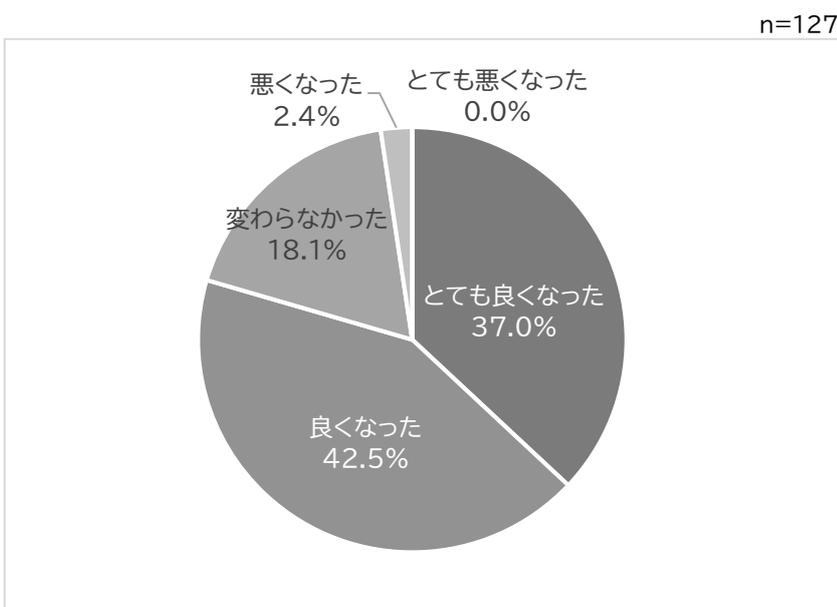


図10 実習前に持っていた福祉の仕事や業界への印象の変化(実習生向け調査、単数回答)

実習は、実習生にとって、福祉の仕事や業界のイメージ向上につながるとともに、就職を考える上で非常に大切な機会となる。

施設・事業所側にとっても、実習生を受け入れることで、自施設・事業所の人材確保につながっている。

⇒感染症等の状況下でも実施可能な実習の受入れ環境の整備が必要。

<短期・中長期における福祉人材の確保方策>

人材確保に関して、短期的に有効と思われる層は「出産や育児のためにいったんは退職し、その後、再就職を希望する人」。中長期的には「次世代の子どもたち」。

- (1) 人材の確保について、短期的な視点で有効と思われる層は「出産や育児のためにいったんは退職し、その後、再就職を希望する人」が44.6%（2016年度は33.2%）。「子育てをしながら無理なく働くことができる環境整備」等が引き続き必要となる。
- (2) 中長期的な視点で有効と思われる層は「次世代の子どもたち（小中学生、高校生）」が49.5%（2016年度は37.8%）。そのために、職場体験やボランティア、実習生の受入れなどを積極的に行い、福祉に触れる機会を設けていくことが求められる。

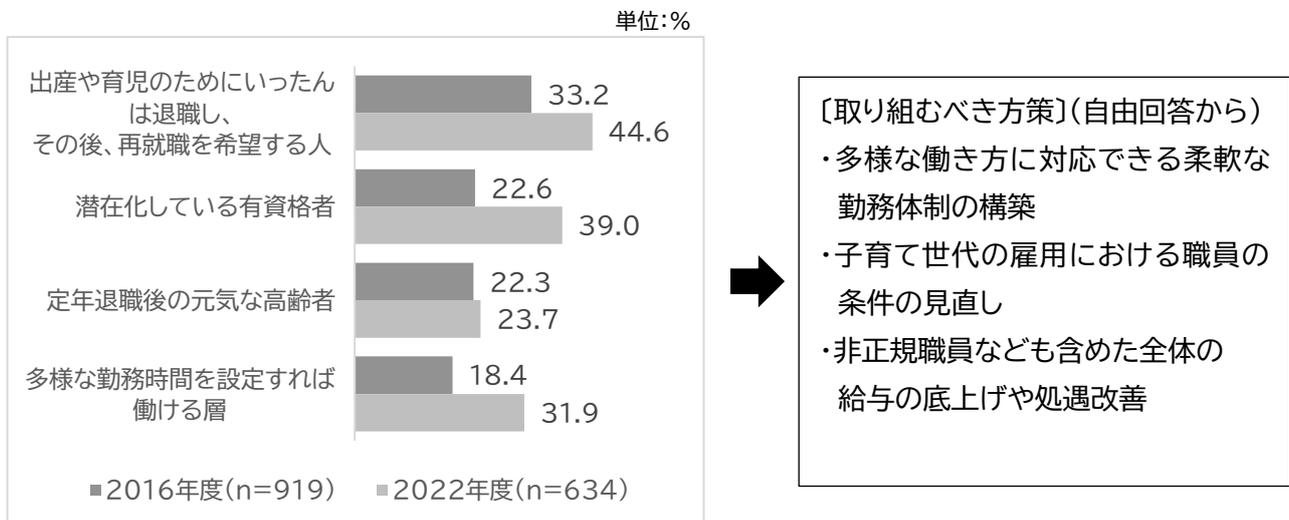


図 11 短期的な視点で福祉人材の確保をすすめる上で優先的に働きかけるべき層〔施設長向け調査、複数回答〕

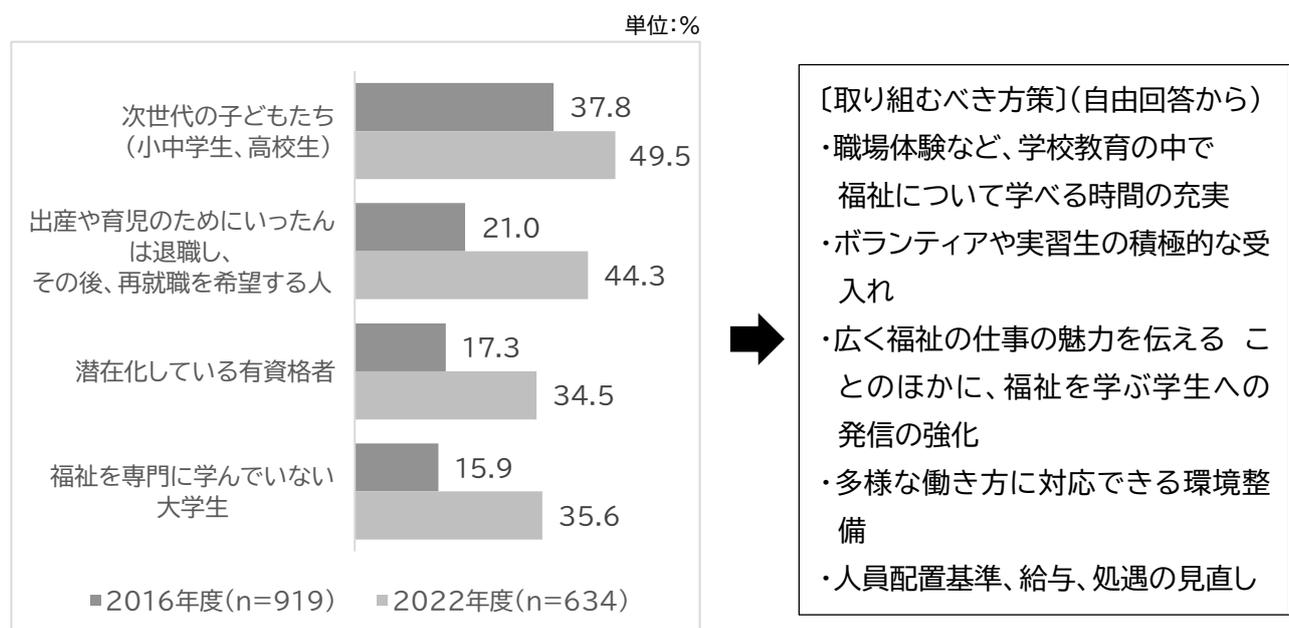


図 12 中長期的な視点で福祉人材の確保をすすめる上で優先的に働きかけるべき層〔施設長向け調査、複数回答〕

6

＜外国人材の受入れ状況＞

外国人材の雇用は約2割。受入れが職場内のコミュニケーション活性化や指導體制の見直しにつながっている施設・事業所もある。

(1) 外国人材(*)を「雇用している」と回答した施設は20.2%。分野別では、高齢分野(特別養護老人ホーム・養護老人ホーム・軽費老人ホーム)が61.4%、障害分野は14.7%、保育分野は10.3%だった。

(*) ここでは、短期間日本で働く外国人から、日本に長く住んでいる外国人までを指す。例えば、EPA、留学生、定住者、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、介護、技能実習、特定技能、特定活動46号などの方を想定。

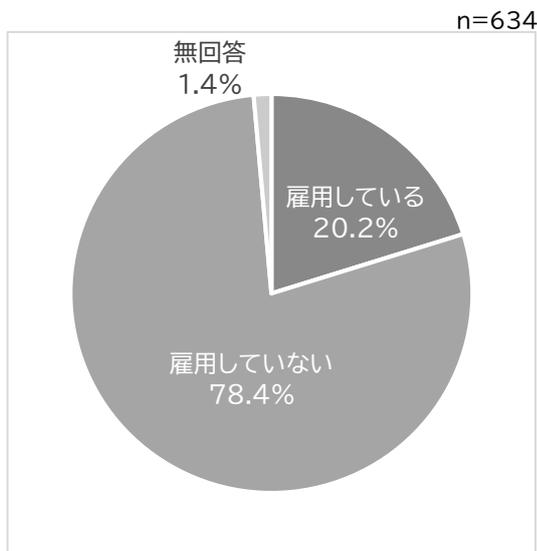


図13 外国人材の雇用状況〔施設長向け調査、単数回答〕

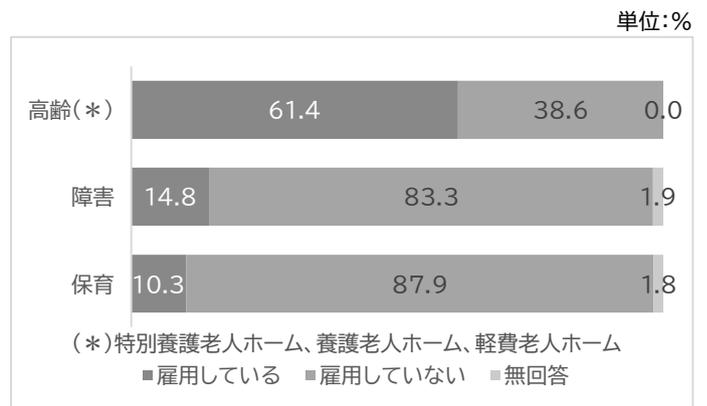


図14 分野別の外国人材の雇用状況〔施設長向け調査、単数回答〕

(2) 外国人材を受け入れて良かったことは、「異文化への理解が深まった」が45.3%、「指導體制の見直し」が30.5%。

このほか具体的には…

表1 外国人材を受け入れて良かったこと〔施設長向け調査、自由回答〕

- ・分かりやすくマニュアルを作り直すことで日本人職員への指導にも活用できた
- ・各部署の職場環境やフォロー体制の構築など、良い作用があった
- ・入居者に母国のおかずやおやつをふるまってくれた。他の職員からは「初めて食べた」という声も聞かれ、職員同士のコミュニケーションが深まった など

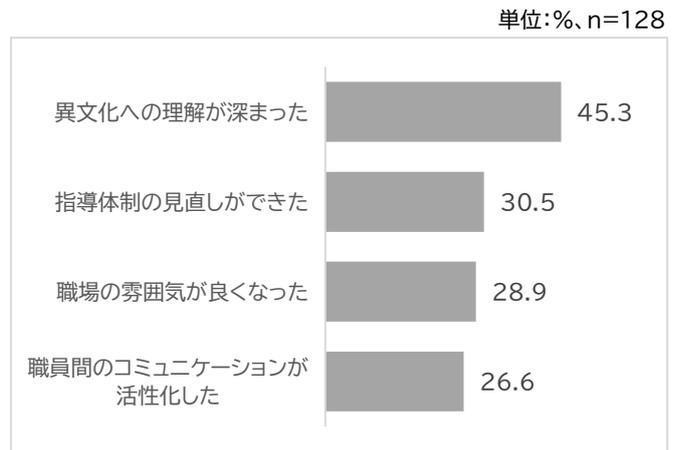


図15 外国人材を受け入れて良かったこと〔施設長向け調査、複数回答〕

外国人材を受け入れたことをきっかけに、マニュアルや体制の見直しが行われたり、職員のコミュニケーションが活性化されたりするなど、より誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えられる。

(3) 外国人材の受入れにあたり工夫したことについては、「外国人職員への説明を丁寧に行った」が62.5%、「外国人職員への業務に関する指導の時間を確保した」が35.9%。

このほか具体的には…

表2 外国人材の受入れにあたり工夫したこと
〔施設長向け調査、自由回答〕

- ・衣類の準備、支給。住居の提供。地域のコミュニティへの参加促進を行い、定期的に参加している。日本人職員＋先輩外国人職員を必ず付けてOJTを行う
- ・利用者のネームプレートと記録用紙にローマ字表記を追加した。口頭で理解を得ることが難しい場面では動画等を利用して説明している
- ・毎月、外国人職員のミーティングを開き、日本で働く上で困っていることや不安なことを直接聞く機会を設けている など

単位:%、n=128



図16 外国人材の受入れにあたって工夫したこと
〔施設長向け調査、複数回答〕

外国人材の受入れにあたって、時間を確保し、説明や指導を丁寧に行うなどのほか、業務だけにとどまらず、工夫して日々の生活へのサポートを行う姿勢がみられた。

(4) 外国人材の受入れにあたって整備が必要だと思われることは、「指導できる人員」が59.0%、「日本語の指導」が44.3%。

このほか具体的には…

表3 外国人材の受入れにあたって整備が必要だと思われること〔施設長向け調査、自由回答〕

- ・仕事をするためには安定した生活が不可欠。不慣れた地域で安心して生活できるよう、外国人職員を支援する仕組みが必要
- ・外国では長い休暇を取るのので、2週間くらいの休暇が取れるような体制が必要だと感じた
- ・日本の文化や風習への理解 など

単位:%、n=128

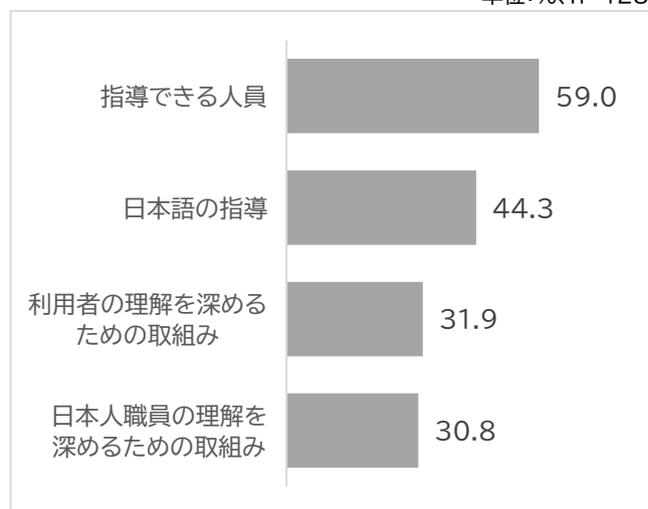


図17 外国人材の受入れにあたって整備が必要だと思われること
〔施設長向け調査、複数回答〕

外国人材を受け入れて良かったことやさまざまな工夫がある一方で、指導できる人員の確保やゆとりのある体制が整備できていない状況がある。また、業務時間内での日本語指導には限界があるので、日本語ボランティア教室などの地域とのつながりも必要と考えられる。

III

福祉人材の育成

7

＜利用者ニーズの変化に対応した資質の確保＞

利用者ニーズは多様化しており、「個別のニーズをきちんと把握する」ことが必要。「状況に応じて柔軟に対応する力」が求められている。

(1) 正規職員の業務内容の変化について、「対応困難ケースの増加」が45.4%で、このほかの項目についても2016年度と大きな違いはみられなかった。

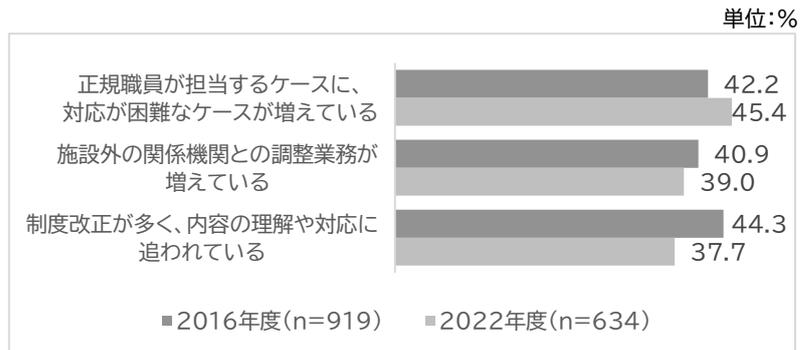


図18 正規職員の業務内容の変化〔施設長向け調査、複数回答〕

(2) 利用者ニーズの変化では、2016年度と同様に、「ニーズが多様化し、個別のニーズをきちんと把握する必要性が高まっている」のほかに、「心理的なケアを必要とする利用者（保護者含む）が増えている」を7割以上の施設が挙げている。

(3) 適切に確保することが難しくなっている職員の資質でも、2016年度と同様の傾向がみられ、半数以上の施設・事業所が「状況に応じて柔軟に対応する力」を挙げている。

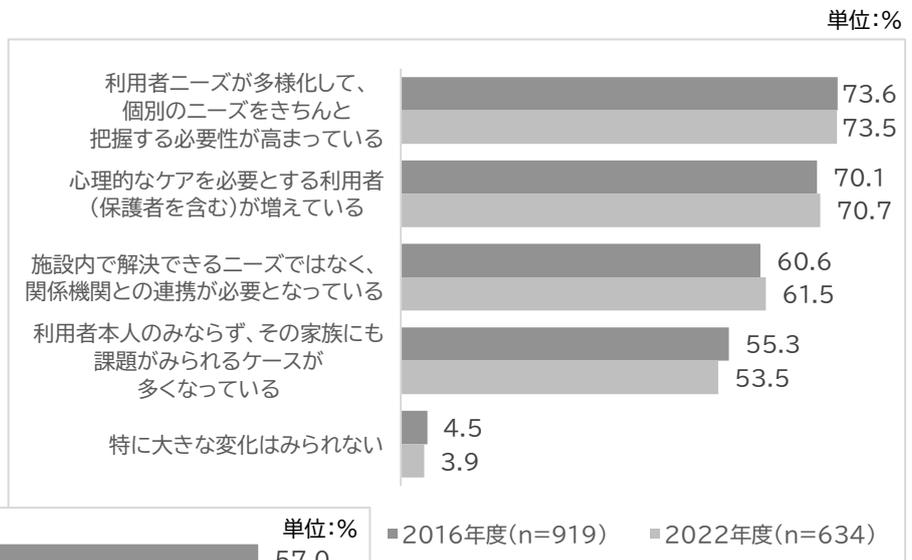


図19 利用者ニーズの変化〔施設長向け調査、複数回答〕

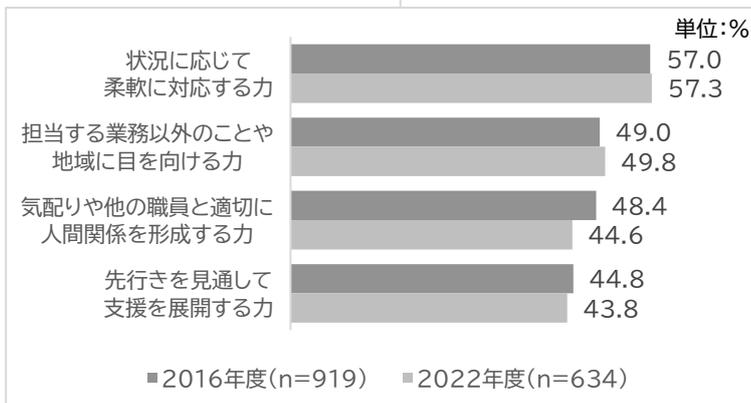


図20 適切に確保することが難しくなっている資質〔施設長向け調査、複数回答〕

8

<高めてほしい力>

指導的職員の約6割は後輩に「チームワークや組織性を学んでほしい」。初任者職員の半数以上は「直接サービスを将来も担いたい」。

- (1) 指導的職員の 59.5%は、2016 年度と同様に、後輩に「チームワークや組織性に関する研修」を受講してもらいたいと考えている。
- (2) 初任者職員が将来担いたい業務は「直接サービスを担いたい」が 56.7%と最も多い。「相談業務に関わりたい」「地域社会に働きかける取組みをしたい」が続く。

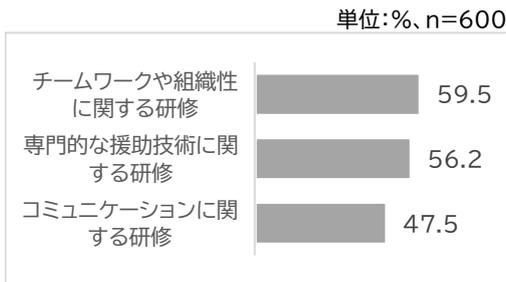


図 21 後輩職員に受けさせたい研修
〔指導的職員向け調査、複数回答〕

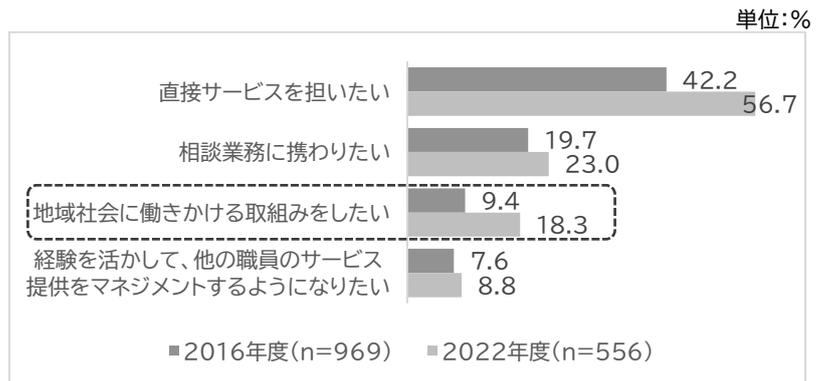


図 22 将来担いたい業務〔初任者職員向け調査、複数回答〕

9

<指導的職員の育成>

指導にあたる専門性のある次世代の指導的職員を育成する機会の充実が必要。

- (1) 「指導に関する専門性」が必要だと思う指導的職員は約9割。一方、「育成や指導に関すること」で悩んでいる指導的職員は82%にのぼる。
- (2) 職員の育成で課題となっていることは「次世代の指導職員が育成されていない」ことが約5割。
- (3) 新型コロナの影響により、研修に参加する機会が減少し、職員の育成につながりづらい施設もある。



図 23 指導に関する専門性が必要〔指導的職員向け調査、単数回答〕

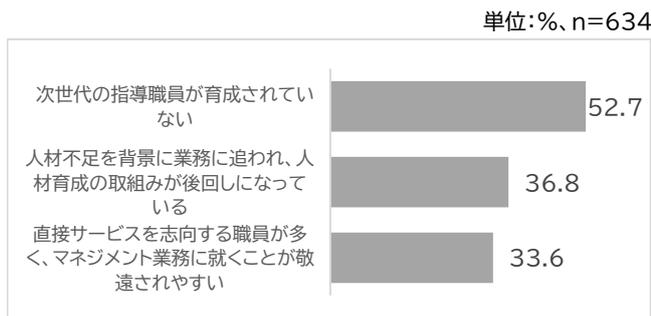


図 24 職員の育成で課題となっていること
〔施設長向け調査、複数回答〕

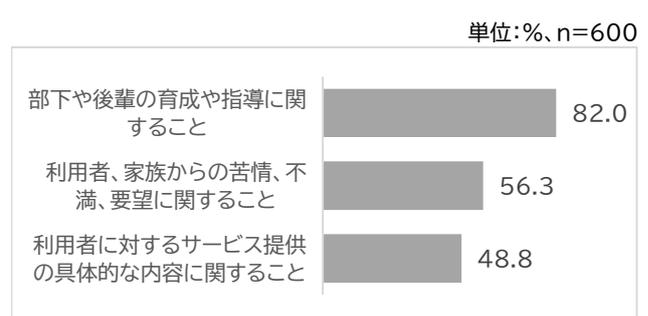


図 25 指導的職員が悩むこと〔指導的職員向け調査、複数回答〕

研修への参加や資格取得を促進し、より丁寧な指導を行っている。

(1) 新しく採用された正規職員の約2～4割が「福祉を学んだことがない」職員であり、非正規職員の場合はさらにその割合が多くなる。

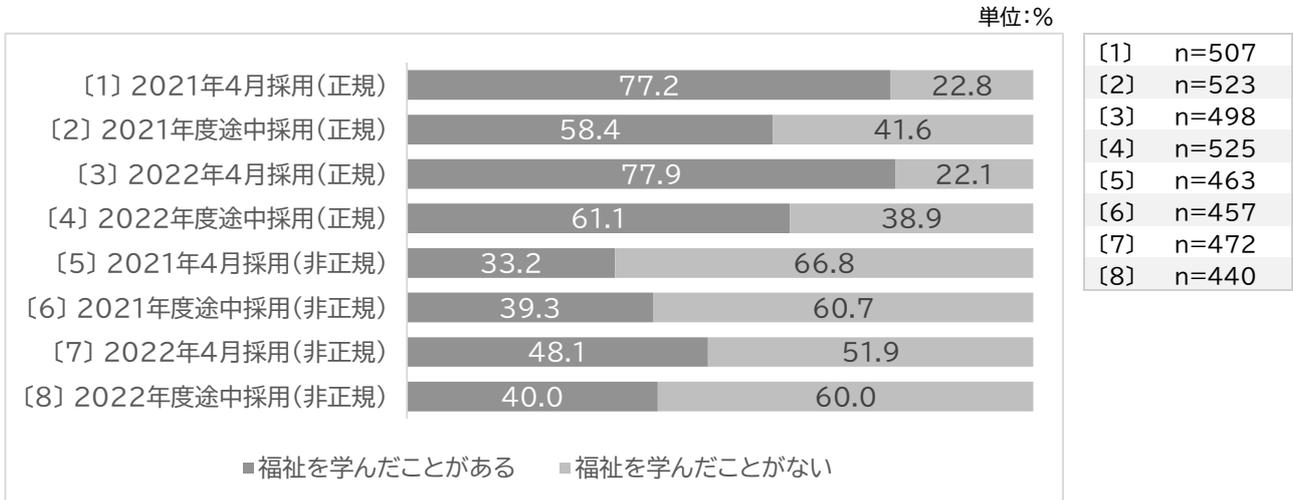


図 26 新規採用者の福祉を学んだ経験の有無(施設長向け調査)

(2) 施設・事業所側は、福祉の仕事に従事したことがない、学校等で福祉を学んだことがない「未経験者」を採用するために配慮していることは「応募する前に職場を見学・体験」できるようにしている」が69.7%、「採用後に資格取得ができるように支援している」が53.2%であった。

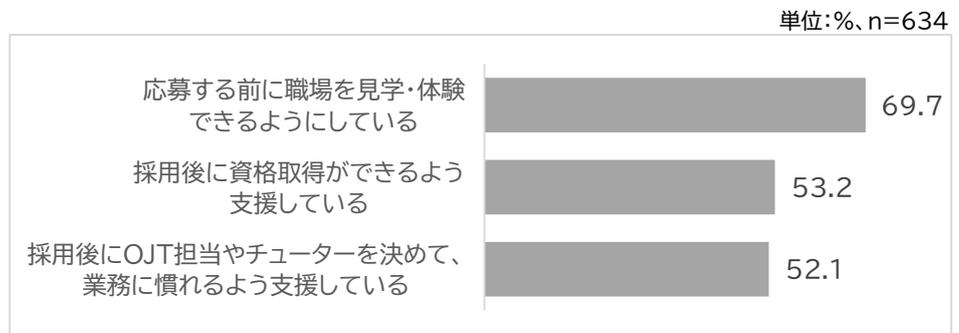


図 27 「未経験者」を採用するために配慮していること(施設長向け調査、複数回答)

このほか具体的には…

表4 「未経験者」の育成について工夫していること
〔施設長向け調査、自由回答〕

- ・法人内や法人外の研修などに積極的に参加をしてもらうようにしている
- ・福祉未経験者対象の研修に参加してもらう。個別の面談を月1～2回、3か月程度の新任研修を実施している
- ・業務内容が複雑でない部分から覚えてもらい、できることを増やし、自信につなげる など

「未経験者」を採用する際やその後の育成にあたって、施設・事業所側のさまざまな工夫や配慮がみられた。その一方で、「丁寧な研修ができていない」などの声もきかれた。個々の状況に応じた育成を行うための環境整備を進めることが必要となる。

IV

福祉人材の定着

11 <福祉職場における離職状況>

全体の離職率は11.3%。ただし、約5割の施設・事業所は離職率が10%未満。

- (1) 2022年度の離職状況をもとに算出した離職率は11.3%（2016年度は12.8%）。施設・事業所の51.8%は離職率が「10%未満」であり、その割合は2016年度よりも増えている。
- (2) 一方で、勤務年数が1年未満の職員の離職率は28.5%と高止まり（2016年度は31.5%）。引き続き、新任職員の定着が課題となると考えられる。

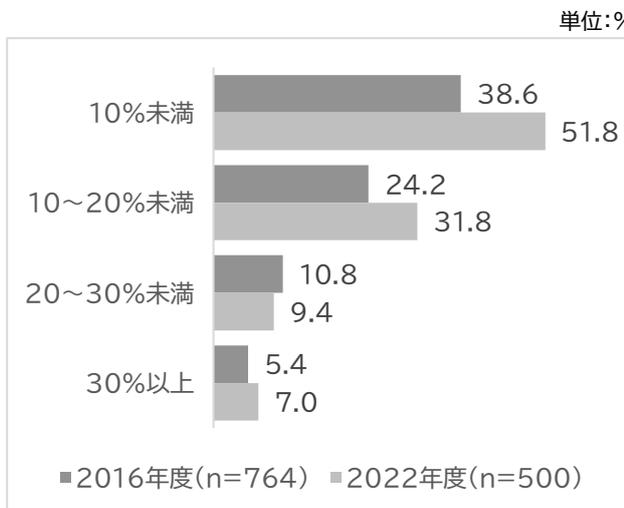


図28 福祉施設の離職状況〔施設長向け調査〕

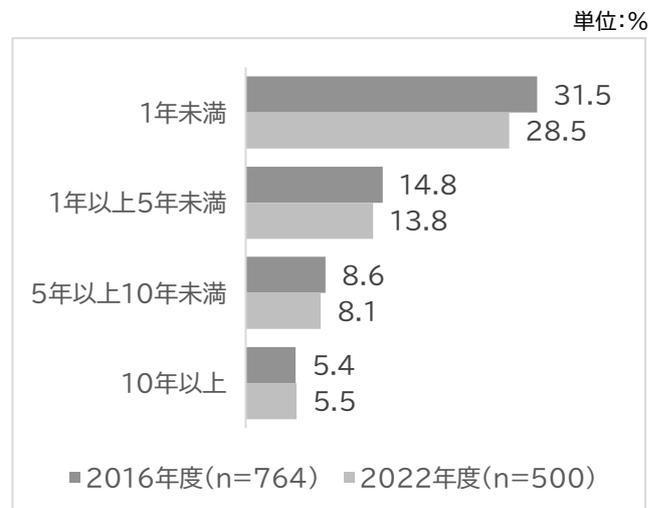


図29 勤務年数ごとの離職状況〔施設長向け調査〕

12 <職場定着の課題と対策>

8割の初任者が、働き続けるために必要なのは「日々の仕事を楽しむこと」。定着には、初任者職員への日頃のフォローが重要。

- (1) 福祉の仕事をやめたいと思ったことがある初任者職員は約3割。理由には「失敗続きなどで、自分に向いていないと思った」「体力・精神的に大変」などの内容が挙げられた。
- (2) 業務をすすめる上での悩みは「専門的な技術などのスキルアップ」が最も多い。
- (3) 福祉の仕事を続けるには、「日々の仕事を楽しむ」「意見が言い合える雰囲気」が上位となっている。

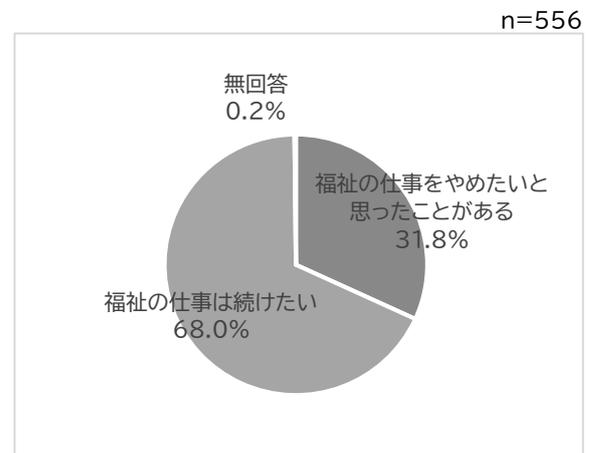


図30 初任者職員のやめたいと思ったことの有無〔初任者職員向け調査、単数回答〕

単位:%、n=556

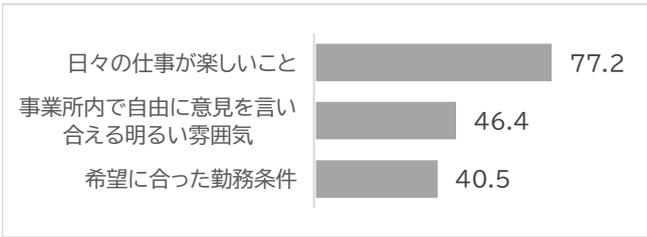


図 31 福祉の仕事を続けるために必要な環境や条件
〔初任者職員向け調査、複数回答〕

表5 やめたいと思った理由〔初任者職員向け調査、自由回答〕

- ・身体・精神的に大変なため
- ・失敗が続いた時や厳しく指摘された時等に自分に向いていないと思うから
- ・責任や業務内容に対して給料が安いから
- ・職場に尊敬できる先輩がいない、ハラスメント等、人間関係が悪いから
- ・ケアの方針が合わないから
- ・他業種、他種別に興味があるから など

単位:%、n=556

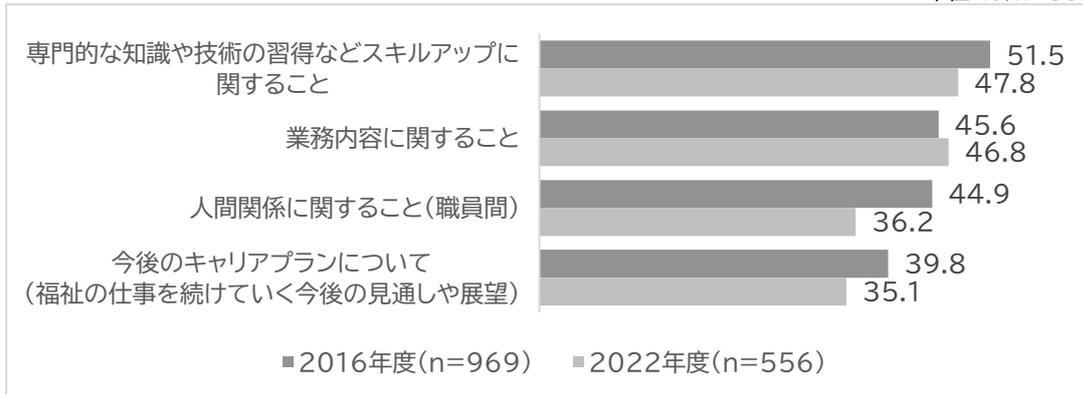


図 32 業務をすすめる上での悩み〔初任者職員向け調査、複数回答〕

13

<職員定着の要素>

「休暇の取得」を促進している施設が7割。
長く勤めている決め手の一つにつながる。

- (1) 職員が安心して働き続けられるために、「休暇の取得促進・新設」をしている施設が約7割。「処遇改善」「多様な働き方」も半数以上。
- (2) 指導的職員が長く勤めている決め手は「やりがいがある」や「人間関係が良い」のほか、「休暇取得がしやすい」などが上位。

単位:%

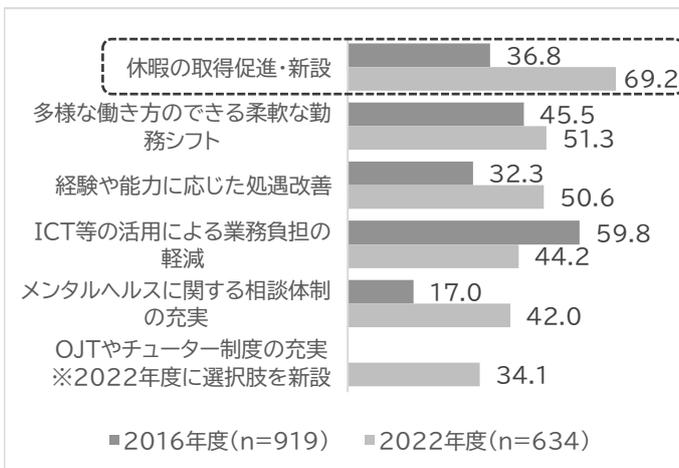


図 33 職員が安心して働き続けることができるために行っている職場整備〔施設長向け調査、複数回答〕

単位:%、n=600

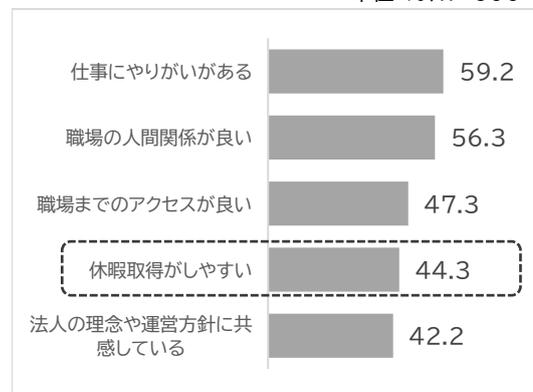


図 34 指導的職員が長く勤めている決め手〔指導的職員向け調査、複数回答〕

新型コロナの福祉人材の確保・育成・定着に係る影響

14

＜新型コロナの影響＞

実習や施設見学などの人材確保や、研修などの育成機会が減少。人材確保、定着に向けては、感染対策を行いつつ、ボランティアや地域と交流する機会をつくっていくことが求められる。

【新型コロナの福祉人材の確保・育成・定着への影響】

- (1) 確保：入職前の施設見学や実習が行えなかったことで、確保につながりにくくなった一方、他業種からの転職者が増えたという声もあった。
- (2) 育成：研修への参加減少による育成機会の減少。
- (3) 定着：職員間のコミュニケーションの減少、プライベートでの外出や行事が行えないことから、職員や利用者のストレスが増加。

表6 福祉人材の確保・育成・定着への新型コロナの影響
〔施設長向け調査、自由回答〕

- ・入職前の施設見学、実習の制限、中止による人材確保への影響
- ・他業種からの転職が増えた
- ・留学生が来日できなくなってしまった(主に特養)
- ・メンタルへの影響によると思われる退職の増加
- ・感染対策業務の増加等により、研修へ参加する機会が減少。質の向上へ影響。
- ・外とのつながりや地域との交流により、内側へ意識が向いている
- ・プライベートで発散ができない など

表7 福祉人材の確保・育成・定着への新型コロナの影響
〔初任者職員向け調査、自由回答〕

- ・就職前に職場見学ができない施設が多く、施設や職員の様子を知るのに限界があった
- ・コロナ禍の就職だったため、コロナ前の元の業務を知る機会がない
- ・コミュニケーションが取りづらい
(職員間、対利用者、マスクで表情が読み取れない)
- ・行事や外出、イベントが中止・縮小
- ・消毒作業の増加による業務負担の増 など

【新型コロナをふまえた福祉人材の確保、定着に向けて】

【確保の視点】

・福祉施設の職場体験の受入れ機会が減っているが、実習生の約 5 割は中学生時代に職場体験を行っている

単位:%、n=127



図 35 福祉職場での職場体験の経験の有無
【実習生向け調査、単数回答】

・初任者職員の約 3 割が福祉職場の職場体験に興味を持っている

単位:%、n=556

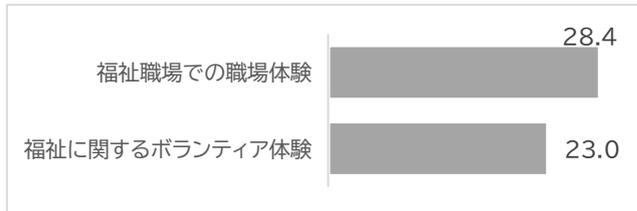


図 36 福祉職場に関心を持ったきっかけ
【初任者職員向け調査、複数回答】

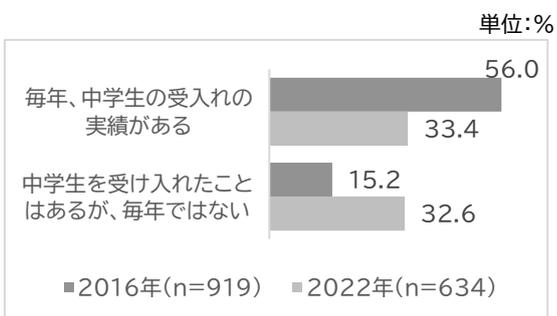


図 37 中学生の職場体験受入れ状況【施設長向け、単数回答】

人材確保に向けて、感染対策を行いつつ実習や職場体験などの機会を増やしていくとともに、それに変わる手段も検討していく必要がある。

【定着の視点】

・初任者職員の 2 割が、地域社会に働きかけることを将来的に担いたいと思っている(ポイント8参照)
・「担当する業務以外のことや地域に目を向ける力」の確保が難しくなっていると感じる施設長が約 5 割

単位:%、n=634

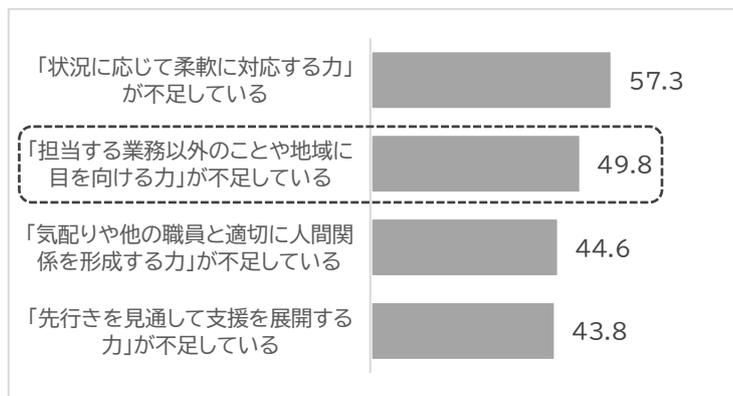


図 38 確保が難しくなっている資質【施設長向け調査、複数回答】

・新型コロナの感染対策により、地域や外部との交流機会が減少している

人材定着に向けて、感染対策を行いながら、現在働いている職員が地域公益活動をはじめとする地域の活動、外部やボランティアと接する機会も創出していくべき。



本調査は、社会福祉法人東京都共同募金会の配分金により実施いたしました。