

令和3年度横浜市障害福祉サービス等運営法人等における職員充足度調査結果

I 調査概要

(1) 調査の目的

- ・市内事業所の人材不足状況の実態を把握するため
- ・サービス種別ごとの実態を把握するため
- ・今後の予算確保に向けて指標を整理するため
- ・今後の人材確保事業の検討材料とするため

(2) 調査者

横浜市健康福祉局障害施策推進課

(3) 調査方法

横浜市の電子申請・届出システムの回答フォームからの直接回答方式による調査です。

調査実施については、各団体へのメール送付、障害福祉情報かながわへの掲載及びメール配信により周知しました。

(4) 調査実施期間

令和3年9月24日(金)から令和3年10月8日(金)まで

(5) 調査対象

市内で障害福祉サービス等を運営する法人

※事業所単位でも可。

(6) 回答数

308件

(7) 回答数内訳

訪問系	日中活動系	施設系	居住系	訓練系・就労系	障害児通所系	相談系	その他
61	102	12	50	30	30	22	1

(単位:件)

(8) 留意事項

この調査結果は、人材確保事業に限って使用することとしています。本資料やデータを活用して資料等を作成される場合等には、事前に横浜市健康福祉局障害施策推進課まで確認をお願いいたします。

なお、個別の回答内容は公表しないこととしていますので、お問合せいただいても回答はできかねます。

また、一部回答(施設の特定が可能な場合等)については、本資料の調査結果からは除いている場合があります。あらかじめご了承ください。

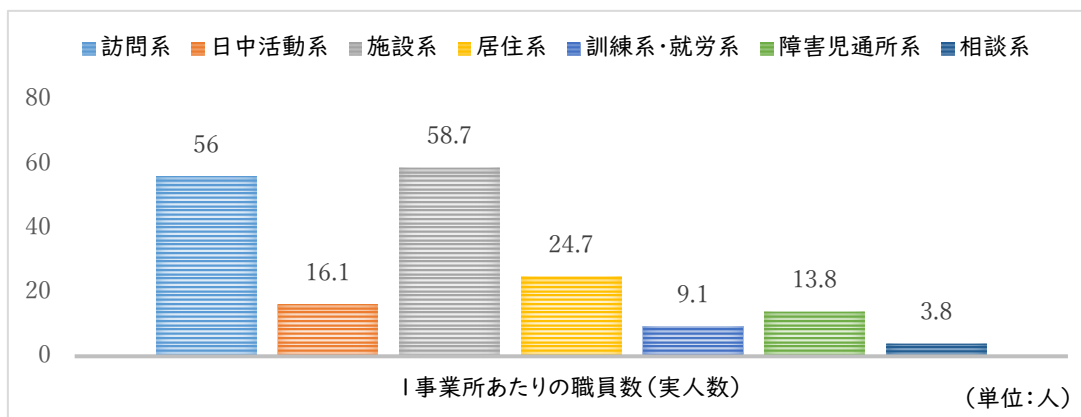
2 調査結果

(1) 令和2年度の1事業所あたりの職員数(実人数)

ア 全体

平均27.2人/1事業所

イ サービス種別(※)ごとの平均



※「サービス種別」の定義は、別紙をご覧ください(以下、同様)。

(2) 令和2年度の常勤職員の人数の割合

ア 全体

35.4%

イ サービス種別ごとの割合

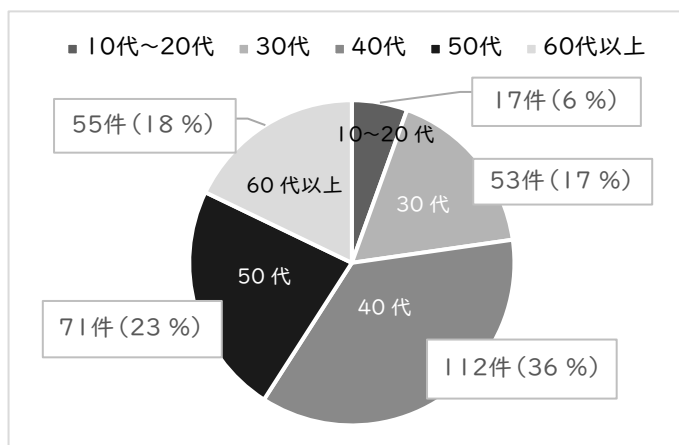
訪問系	日中活動系	施設系	居住系	訓練系・就労系	障害児通所系	相談系
19.5	44.4	51.3	34.5	93.0	35.2	90.4

(単位:%)

(3) 常勤職員の平均年齢層

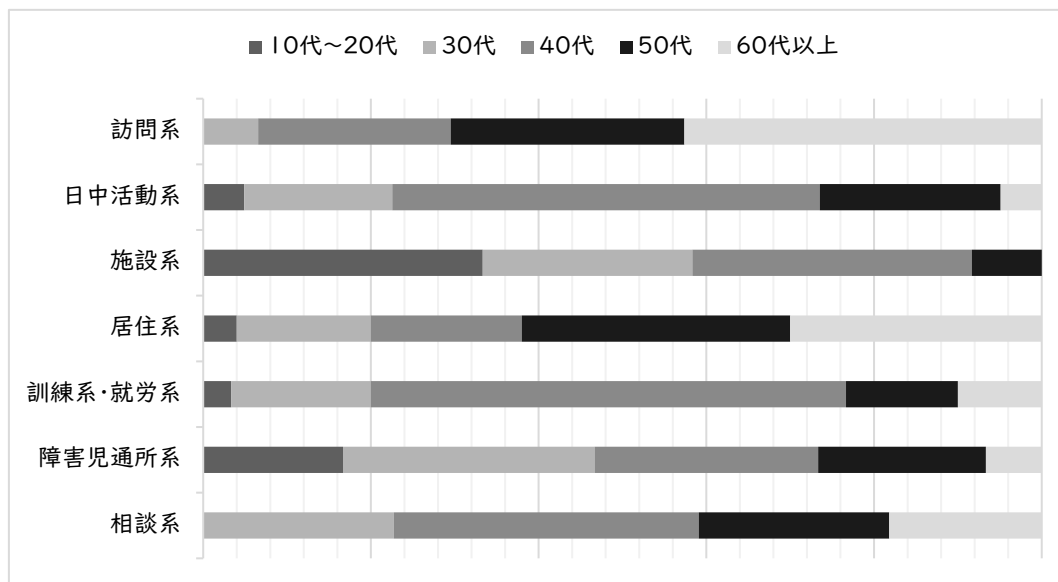
ア 全体

「40代」が最も多く、次いで「50代」、「60代以上」となっている。調査項目は「平均年齢」ではあるが、「10~30代」の常勤職員が全体的に少ないことが分かる。



イ サービス種別ごとの平均年齢層

サービス種別によって平均年齢層にばらつきがあることが分かる。例えば、施設系では「10～20代」、障害児通所系は「30代」と回答する法人・事業所が多いのに対し、居住系では「50代」、訪問系だと「60代以上」と回答する法人・事業所が多い。



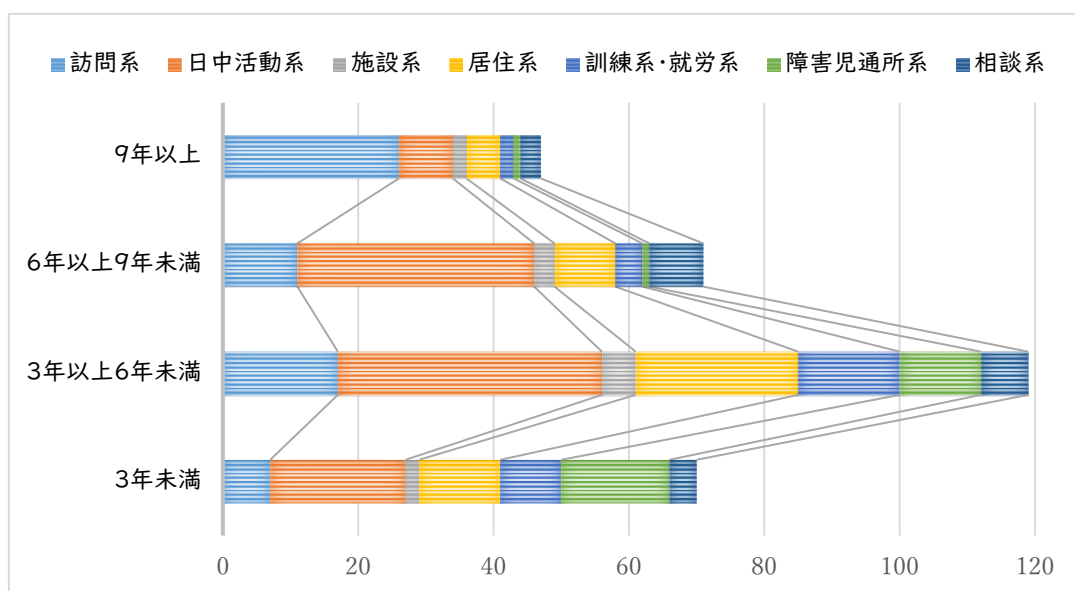
(サービス種別ごとの最も回答の多かった平均年齢層)

訪問系	日中活動系	施設系	居住系	訓練系・就労系	障害児通所系	相談系
60代以上	40代	※	50代	40代	30代	40代

※10～20代と40代が同順位

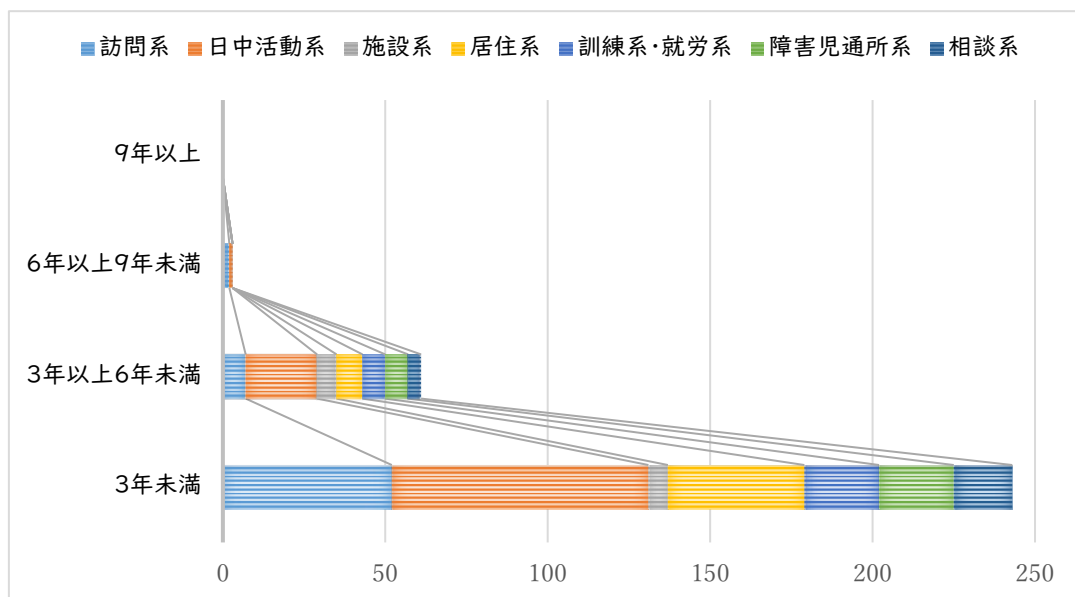
(4) 職員全体の平均勤続年数 ※非常勤含む。

平均勤続年数を「3年未満」、「3年以上6年未満」と回答した法人・事業所は、全体の61%だった。とくに居住系サービスでは、6年未満で離職する割合が72%と高い結果となった。3年以上のある程度の経験を積んだ職員の離職は、職場に大きな影響が生じる可能性があり、人材の確保だけでなく、定着も課題であることが分かる。



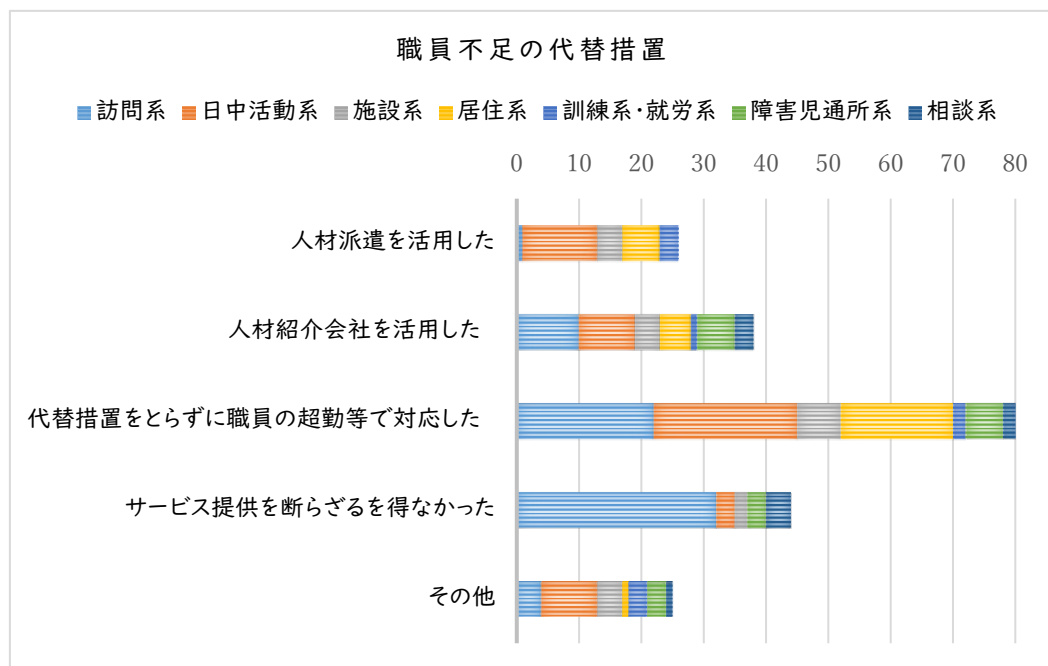
(5) 20代の職員の平均勤続年数 ※非常勤含む。

「3年未満」と回答する法人・事業所が最も多く、サービス種別ごとの結果でも同じ内容となった。この結果からも、(4)と同様に、人材の確保だけでなく、定着も課題であることが分かる。



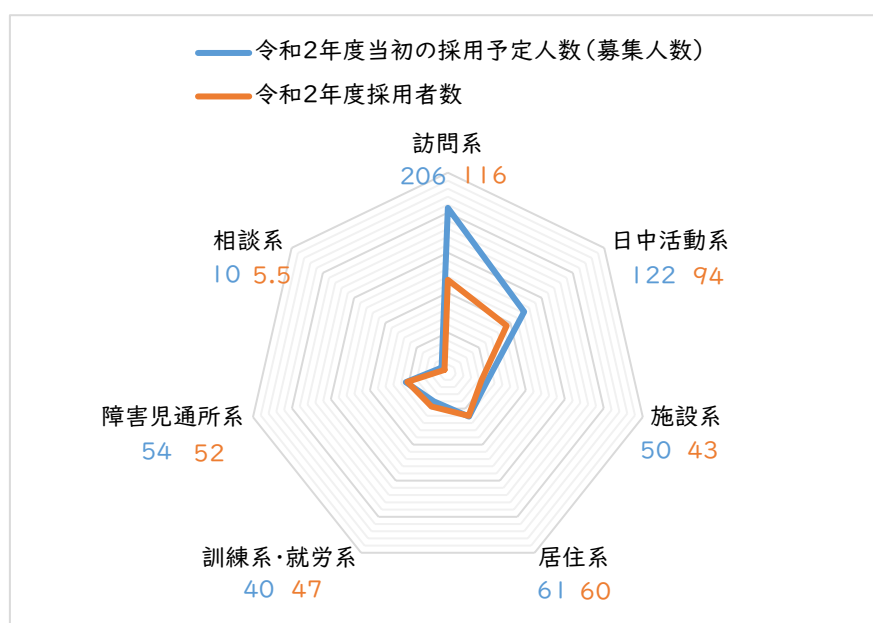
(7) 職員不足の代替措置 ※過去3年間(平成30~令和2年)の平均値

日中活動系・居住系では、「代替措置をとらずに職員の超勤等で対応した」と回答する法人・事業所が多かった。訪問系では「サービスを断らざるを得なかった」と回答する法人・事業所が最も多く、人員不足による市民サービスの低下が懸念され、早期の人材確保が求められる。



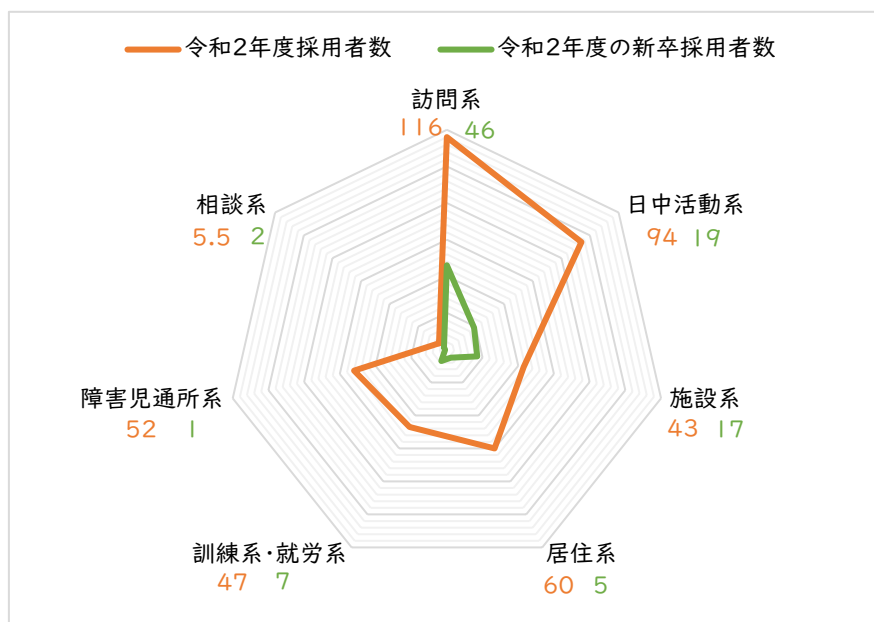
(8) 令和2年度採用者数

全体の募集人数に対する採用者の割合は77.2%だったが、訪問系と相談系では、募集人数に対して約55%程度の採用者数となっており、人材確保が困難な状況が伺える。



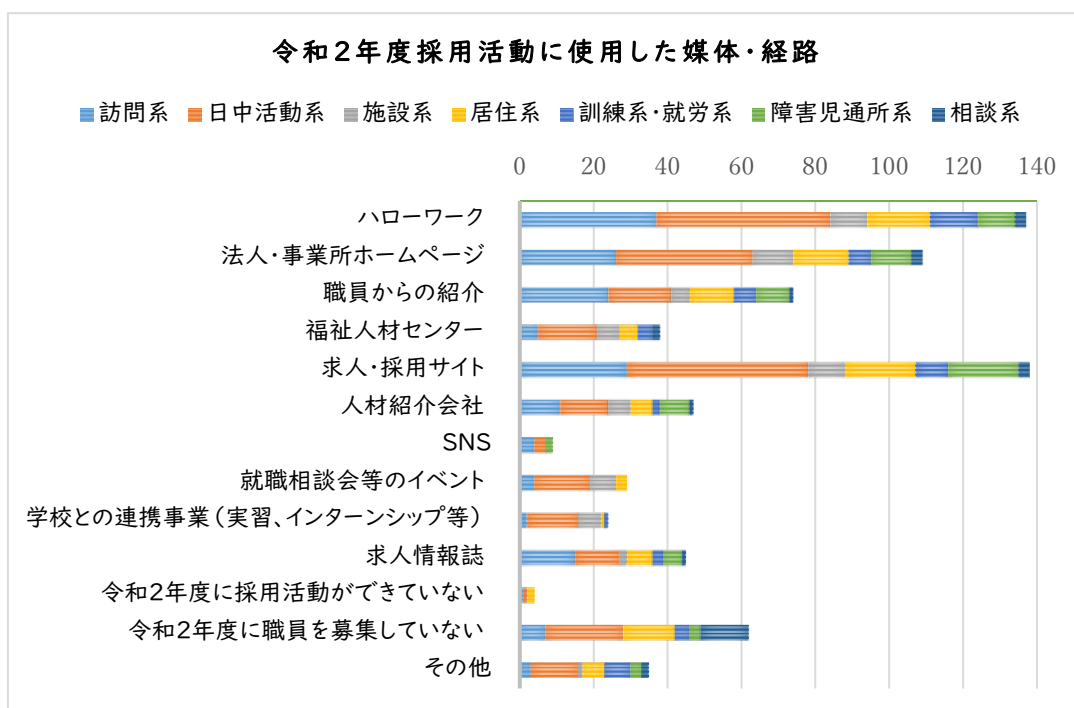
(9) 令和2年度の新卒採用者数

全体の採用者数のうち新卒採用者数の割合は、24.4%と低い水準となった。



(10) 令和2年度採用活動に使用した媒体・経路 ※複数回答可。

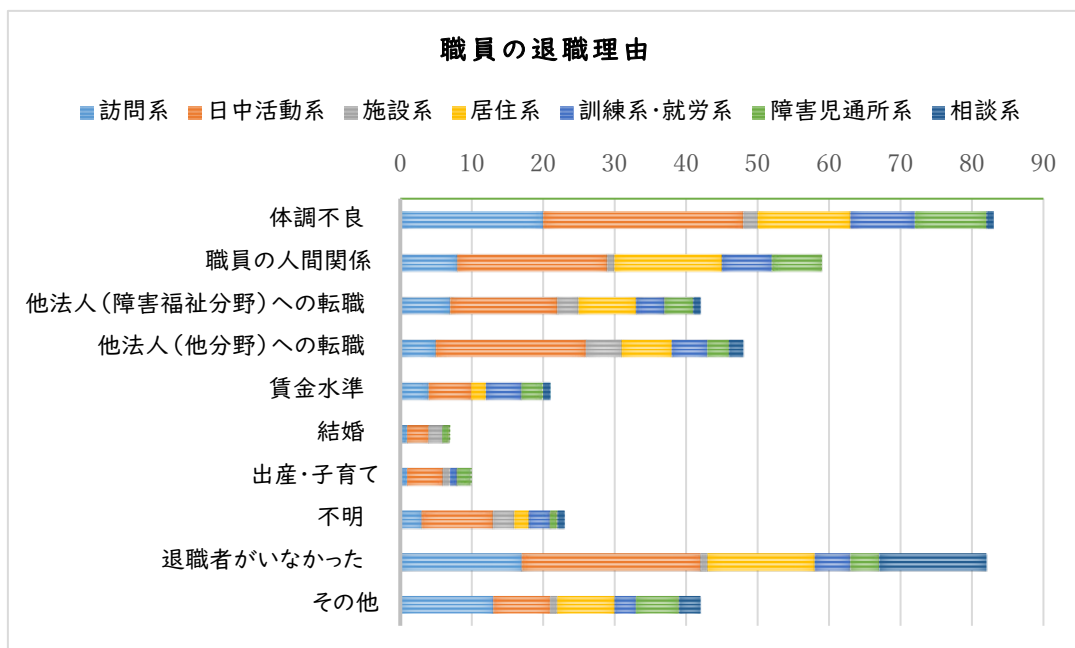
採用手段として、「求人・採用サイト」を活用する法人・事業所が多く、次いで「ハローワーク」となっている。令和2年度の採用者数・新卒採用者数が最も多い訪問系では「ハローワーク」、職員の平均年齢層で10~30代が多い施設系及び障害児通所系では、「法人・事業所ホームページ」及び「求人・採用サイト」がよく使用される媒体・経路であることが分かる。



(11) 職員の退職理由 ※過去3年間(平成30~令和2年度)でとくに多かったもの(非常勤含まず。)

「体調不良」、「職員の間関係」、「他法人(他分野)への転職」を理由とする退職者が多く、「賃金水準」を理由とした離職率はそこまで高いとはいえない。運営費の余力がなく、常勤希望の職員を常勤とさせることができず、他法人に転職したケースもあった。

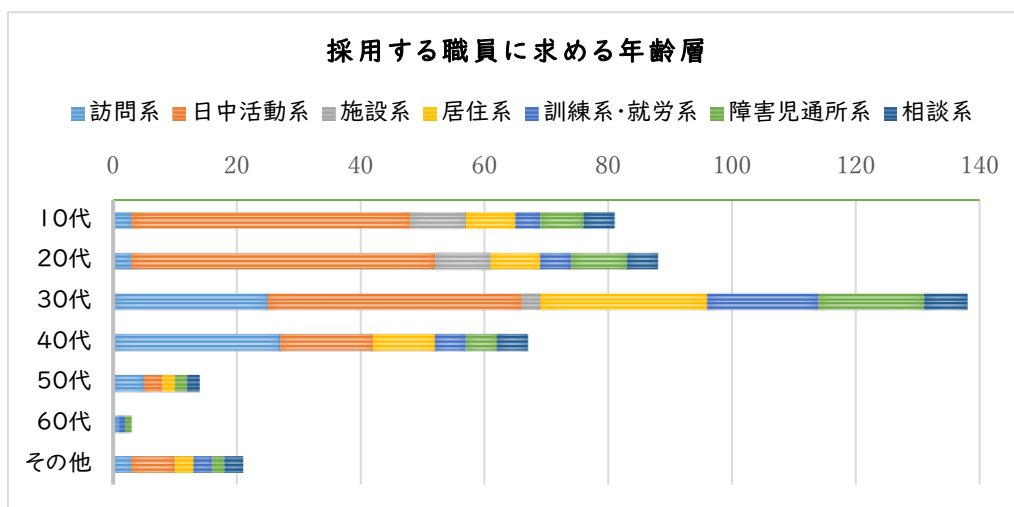
「その他」の理由としては、引っ越し、親族の介護、定年退職等が挙げられた。また、令和2年度の特長として、新型コロナウイルスの感染予防等を理由とした退職が複数件あった。



(12) 採用する職員に求める年齢層

全体では「30代」がとくに多く、次いで「20代」、「30代」となっており、若年層の人材確保策が求められる。

また、「その他」では、「年齢よりも本人のやる気や能力等を重要視」との回答も多かった。



付 録

以下、障害福祉サービス事業所職員アンケートとの比較及び結果一覧です。

① アンケートの概要

a. 対象者

障害福祉サービス事業所に勤める若手職員(概ね10代~30代前半)

b. 実施時期

令和3年9月24日(金)から令和3年10月31日(日)まで

c. 回答者数

217名

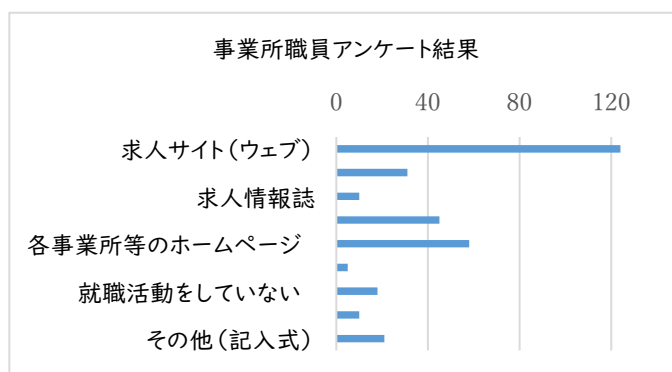
② 充足度調査との比較

a. 就職活動で使用した媒体・経路

◇ 「求人サイト(ウェブ)」が最も多いことについては、(10)令和2年度採用活動に使用した媒体・経路と同じ結果となった。

◇ 次いで「各事業所等のホームページ」が多かったのに対しては、(10)では次点が「ハローワーク」となっており、10~30代の職員を求めている日中活動系や訓練系・就労系の弱みとなっている可能性がある。

◇ 「学校からの紹介」も多いことから、学校連携等による人材確保策が有効であると言える。

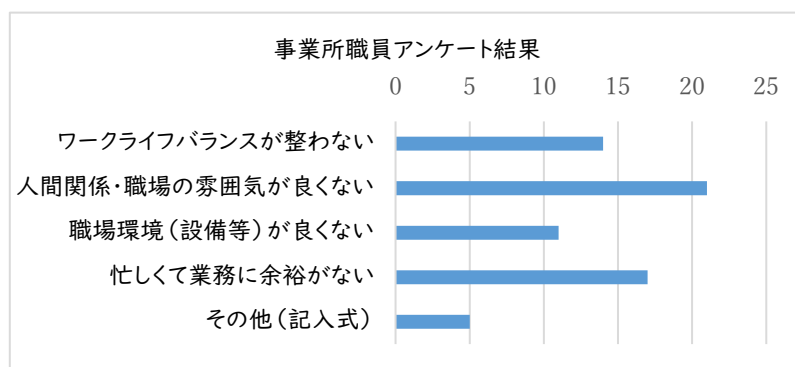


b. 職場が働きづらいと感じる理由(※) ※回答者217名のうち、「働きづらい」を選択した36名のアンケート結果

◇ 「人間関係・職場の雰囲気が良くない」が最も多い結果となった。(11)職員の退職理由でも、「職員の間人間関係」は上位に挙がっており、日頃のコミュニケーション等による改善が求められる。

なお、全体の約83%(181名)は「働きやすい」と回答しており、その理由としては「人間関係・職場の雰囲気がよい」が最も高い。また、勤続年数5年以上の職員で「働きやすい」を選択した人のうち、同項目を選択した人は約85%となっており、人間関係・職場の雰囲気がよいことも人材の定着に効果的であると言える。

◇ 「忙しくて業務に余裕がない」「ワークライフバランスが整わない」が高いことについては、(11)の「体調不良」が高いこととも関連している可能性がある。



③ アンケート結果一覧

a. あなたはこの仕事を始めて何年目になりますか？

1年目	31
3年未満	50
3～5年未満	44
5年以上	92

b. あなたが障害福祉分野を選んだ理由・決め手を教えてください。(複数回答可)

障害福祉に興味があったから	140
職場の雰囲気がよかったから	52
実習の体験から	51
アルバイトの体験から	37
ボランティアの体験から	35
職員に知り合いがいたから	22
人の役に立てる仕事だから	14
資格がなくてもできるから	13
とくに思い入れはなかった	10
その他(記入式)	10

c. 就職活動の際、どのように情報収集しましたか？(複数回答可)

求人サイト(ウェブ)	124
各事業所等のホームページ	58
学校からの紹介	45
ハローワーク	31
その他(記入式)	21
就職活動をしていない	18
求人情報誌	10
知人からの紹介	10
各事業所・職員等のSNS	5

d. 現在の仕事にやりがいを感じていますか？

感じている	189
感じていない	28

e. 「やりがいを感じている」を選んだ理由を教えてください。(複数回答可)

日々学ぶことが多く、成長できる	123
人の役に立つことができる	105
職員の連帯感、チーム力が高い	33
とにかく仕事が楽しい	28
若いうちから責任のある仕事を任せてもらえる	22
その他(記入式)	14
何事にも前向きな性格だから	10

f. 「やりがいを感じていない」を選んだ理由を教えてください。(複数回答可)

給料・手当・福利厚生に不満がある	15
仕事で成長していると感じない	10
自分に合っていないと感じる	9
職場の連帯感、チーム力が低い	8
まだやりがいが見出せてない	7
もっと責任のある仕事にチャレンジしたい	3
その他(記入式)	0

g. 現在の職場は仕事とプライベートとを両立できる職場だと思いますか？

両立できている	136
両立は実感できていないが充実している	46
両立できていない	35

h. 現在の職場(人間関係・職場環境等)は働きやすいですか？

働きやすい	181
働きづらい	36

i. 「働きやすい」を選んだ理由を教えてください。(複数回答可)

人間関係・職場の雰囲気がよい	151
ワークライフバランスが整っている	77
職場環境(設備等)がよい	38
業務に余裕がある(ひとつひとつ考えながら仕事ができる)	22
その他(記入式)	13

j.「働きづらい」を選んだ理由を教えてください。(複数回答可)

人間関係・職場の雰囲気良くない	21
忙しくて業務に余裕がない	17
ワークライフバランスが整わない	14
職場環境(設備等)が良くない	11
その他(記入式)	5

k.もしも転職するとしたら?

また障害福祉分野で!	68
福祉系の他の分野で!	41
転職はしたくない	40
全く別の仕事に就きたい...	68

l.あなたの仕事または事業所のおすすめポイントを一言で教えてください!(抜粋)

笑顔がある・絶えない、にぎやか/年齢問わず職員が意見を言いやすい職場/入居者の方が明るく、元氣をもらえる/自分が楽しめる事が、利用者さんの楽しさに繋がる/一日一回は面白かったり、ほっこりするエピソードがある/様々な専門職で多角的に支援できるチームワークがある/子育て世代の方も多く活躍しており、理解もある

m.仕事をするうえで大切にしていることを教えてください。(抜粋)

相手の立場に立って考える/相手を知りたいという気持ち/利用者さんの良さを引き出す/利用者も職員もワクワクできるかどうか/自分の考え・常識にとられないこと/入居者の個性にあわせた支援

n.仕事をするうえで大変だと思うことを教えてください。(抜粋)

支援には答えがないこと/命を預かっている責任を負うこと/面談や支援に必要なスキルなどを勉強し続けること/人間関係/人員に余裕があるわけではないので時間に追われている/労力に対してお給料が低いこと

o.今後、どんな人と働きたいですか。(複数回答可)

コミュニケーションが上手なひと	128
明るくポジティブなひと	122
素直に話を聴くひと	110
責任感があるひと	95
行動力があるひと	82
コツコツと仕事をするひと	76
元氣で体力があるひと	72
その他(記入式)	6