

令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

**社会的養護施設における人材確保と
効果的な人材育成・定着に関する調査研究
報告書**

令和7年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

第1章 調査研究の実施概要.....	1
1. 調査の目的	1
2. 調査研究の全体構成.....	1
(1) 都道府県等児童相談所設置自治体へのアンケート調査.....	1
(2) 社会的養護施設で働く職員へのプレヒアリング.....	1
(3) 社会的養護施設で働く職員へのアンケート調査.....	1
(4) 社会的養護施設へのアンケート・ヒアリング調査.....	1
3. 検討委員会	2
(1) 委員構成	2
(2) 開催概要	3
4. 成果の公表方法.....	3
第2章 都道府県等へのアンケート調査.....	4
1. アンケート調査の概要.....	4
2. アンケート調査結果.....	4
(1) 社会的養護施設における人材確保、育成・定着における課題認識について.....	4
(2) 社会的養護施設における人材確保に向けた具体的な取組の状況について.....	6
(3) 社会的養護施設における人材育成に向けた具体的な取組の状況について.....	20
(4) 社会的養護施設における人材定着に向けた具体的な取組の状況について.....	30
(5) 人材確保、育成・定着に向け、課題に感じていること、今後取組むべき課題など.....	38
第3章 施設職員へのプレヒアリング調査.....	40
1. 調査の概要	40
(1) 実施目的	40
(2) 対象者	40
(3) 実施方法	40
2. 主な意見	41
(1) 若手職員からの意見.....	41
(2) ベテラン職員からの意見.....	42
第4章 施設職員へのアンケート調査.....	44
1. 調査の概要	44
2. 調査結果	44
(1) 基本情報：自身について.....	44
(2) 基本情報：現在の勤務施設について.....	57

(3) 入職時のことについて.....	60
(4) 現在の勤務状況について.....	74
(5) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：施設職員として担っている業務について.....	93
(6) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：現在の職場で困っていることや悩んでいることについて.....	102
(7) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：今後の就業意向や転職経験について.....	108
(8) 施設職員の人材育成に関する取組状況等について：人材育成のための取組や支援について	114
(9) 施設職員の人材育成に関する取組状況等について：専門性向上のための取組について	138
(10) 施設職員の育成や定着に向けて効果があること.....	148
(11) 行政に求める支援.....	155
(12) 勤務する施設の満足度や施設職員のやりがいなど.....	157
(13) 社会的養護施設の職員として働きたい方に向けたメッセージ.....	187
第5章 施設へのアンケート調査.....	189
1. 調査の概要	189
2. アンケート調査結果.....	190
(1) 施設について.....	190
(2) 人材確保について.....	205
(3) 人材育成の取組について.....	223
(4) 人材定着の取組について.....	238
(5) 人材育成や定着に向けて効果があること、必要なことについて.....	246
第6章 施設へのインタビュー調査.....	277
1. 調査の概要	277
2. 調査の結果	277
(1) 施設の体制・組織風土.....	277
(2) 人材確保について.....	281
(3) 人材育成について.....	288
(4) 人材定着について.....	296
(5) 負担感の大きい業務.....	302
(6) 行政に求めたい支援等.....	304
第7章 調査結果のまとめ、考察.....	307
1. テーマ別の分析.....	307
(1) 採用率との関係について.....	307

(2) 新卒の採用人数との関係について.....	315
(3) 職員の過不足との関係について.....	322
(4) 離職率との関係について.....	329
(5) 休職者との関係について.....	341
(6) 定着状況との関係について.....	343
(7) 施設の所在地との関係.....	355
(8) 職員の属性、就業意向、職場満足度、やりがいとの関係.....	357
2. 調査結果のまとめ.....	460
(1) 都道府県等への調査.....	460
(2) 施設職員への調査.....	461
(3) 施設への調査.....	463
3. 仮説検証について.....	471
(1) 人材確保について.....	471
(2) 人材育成について.....	478
(3) 人材定着について.....	484

資料編

第1章 調査研究の実施概要

1. 調査の目的

社会的養護施設（※）においては、小規模かつ地域分散化を進めるとともに、こども達の様々な課題に対応するため多機能化、高機能化を進めている中、同時に小規模化、地域分散化による職員個人に対する負担増や多機能化、高機能化を進める上で求められるより高い専門性の確保などの課題に直面している。本調査研究は、これらの課題や問題等の背景を検証分析し、社会的養護施設で取り組むべき、有効な人材確保、人材育成、人材の定着のための方策を明らかにし、社会的養護施設において、できるだけ良好な家庭的環境と質の高い個別のケアの実現に資することを目的とする。

※本調査研究では、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームを対象とした。

2. 調査研究の全体構成

(1) 都道府県等児童相談所設置自治体へのアンケート調査

都道府県等児童相談所設置自治体（以下、都道府県等）に対して、社会的養護施設における人材確保、育成、定着に関する課題意識や現在の取組状況、今後の必要な取組等を把握するため、アンケート調査を実施した。

(2) 社会的養護施設で働く職員へのプレヒアリング

社会的養護施設への調査、社会的養護施設で働く職員への調査を実施する前に、社会的養護施設の人材確保、育成、定着の課題や必要な取組を把握し、アンケートの設計の参考にするため、社会的養護施設で働く職員に対して、ヒアリング調査を実施した。

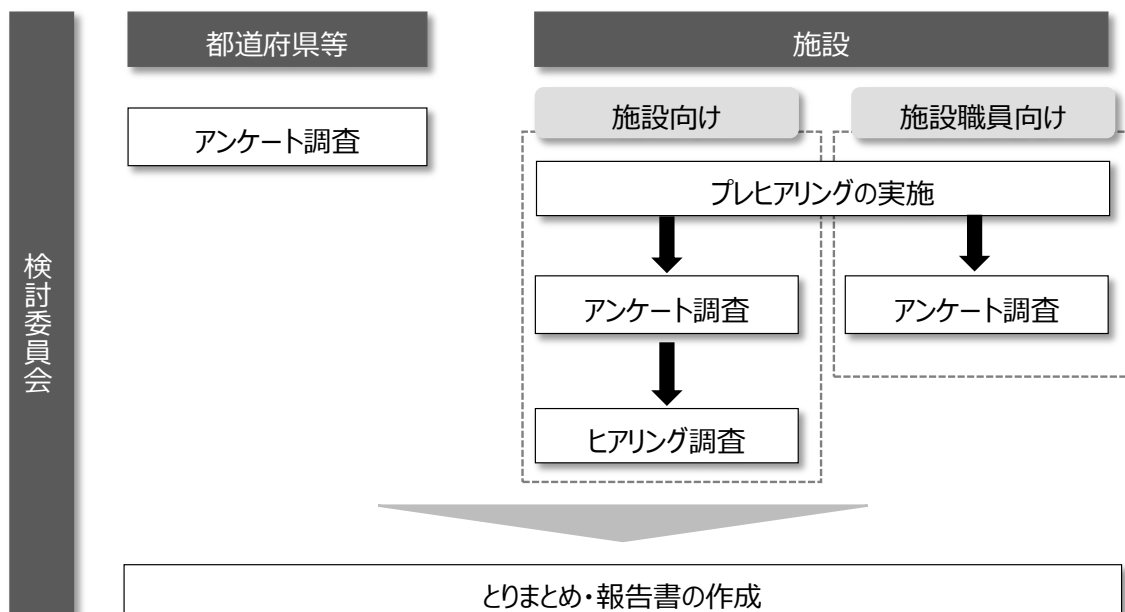
(3) 社会的養護施設で働く職員へのアンケート調査

施設職員の現在の勤務状況や、職場環境に関する満足度、ならびに施設職員として働くきっかけや魅力・やりがいを把握するとともに、施設職員として働くうえでの課題や、今後の就業意向などを聞くことで、定着に影響する要因を把握するために、アンケート調査を実施した。

(4) 社会的養護施設へのアンケート・ヒアリング調査

施設における採用の状況や、離職の状況を確認するとともに、職員の採用や、職員の育成、定着について、具体的な取組状況や実際の効果等を確認するため、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

図表 1 調査のフロー



3. 検討委員会

(1) 委員構成

検討委員会の構成委員は以下のとおりである。

図表 2 検討委員会の構成委員

※敬称略 五十音順 ◎は座長

大澤 智子	兵庫県こころのケアセンター 上席研究主幹
大場 信一	全国児童養護施設協議会 副会長（社会福祉法人北翔会 理事長）
金井 篤子	愛知みずほ大学 人間科学部 心身健康科学科 特任教授
◎ 河尻 恵	日本福祉大学 福祉経営学部 医療・福祉マネジメント学科 教授
合木 啓雄	全国自立援助ホーム協議会 調査研究委員長（丸亀おひさま荘 施設長）
齋藤 弘美	全国母子生活支援施設協議会 副会長（社会福祉法人大洋社 常務理事）
永野 咲	武蔵野大学 人間科学部 社会福祉学科 准教授
増沢 高	子どもの虹情報研修センター 研究部長
松井 正宜	全国児童自立支援施設協議会 小舎夫婦制研究会議長（大阪市立阿武山学園 園長）
松尾 みさき	全国乳児福祉協議会 制度対策研究委員長（善友乳児院 施設長）
松本 祐一郎	全国児童心理治療施設協議会 キャリアパス部会長（こどもL.E.Cセンター 施設長）

(2) 開催概要

検討委員会の開催概要は以下のとおりである。

図表 3 検討委員会の開催概要

	開催日時	主な議題
第1回	令和6年9月27日（金） 15時～17時	(1) 事業実施計画書について (2) 調査の仮説・論点について (3) 施設職員へのプレ調査について (4) アンケート調査について
第2回	令和6年10月31日（木） 18時～20時	(1) プレ調査の結果報告 (2) アンケート調査について
第3回	令和7年3月12日（水） 13時～16時	(1) アンケート調査結果について (2) ヒアリング調査結果について (3) 報告書案（考察）について

4. 成果の公表方法

本事業の成果をとりまとめた本報告書は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社のホームページにて公開する。

第2章 都道府県等へのアンケート調査

1. アンケート調査の概要

調査の実施概要は以下のとおりである。

図表 4 実施概要

調査対象	全国の都道府県・政令指定都市・児童相談所設置市所管課
調査期間	令和6年12月11日（水）～令和7年1月24日（金）
調査方法	メール配布・メール回収
配布・回収数	配布 : 80 件 回収 : 59 件 回収率 : 73.8%

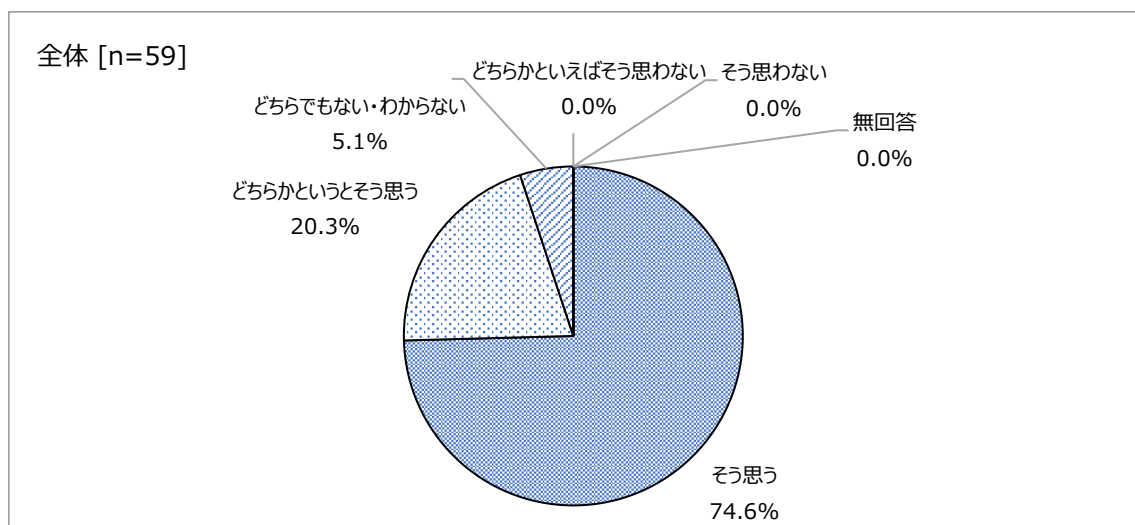
2. アンケート調査結果

(1) 社会的養護施設における人材確保、育成・定着における課題認識について

① 「社会的養護施設における人材確保、育成・定着」は積極的に取り組むべき課題であるか

「社会的養護施設における人材確保、育成・定着」は積極的に取り組むべき課題であるかは、「そう思う」が74.6%、「どちらかというと思う」が20.3%、「どちらでもない・わからない」が5.1%となっている。

図表 5 「社会的養護施設における人材確保、育成・定着」は積極的に取り組むべき課題であるか



② 前問のように回答した理由

主な回答としては以下の通りである。

<そう思う、どちらかというと思う理由>

施設からの声を聞いて
・施設から、人材確保に苦労しているなどの声をいただくことがあるため ・人材不足であることから定員まで措置を受けることが困難となっている施設があるため ・職員を募集しても人が集まらず、最終的に閉所した施設があったから ・職員の最低限の配置基準しか職員配置ができていない施設や自立支援担当職員等の加配職員の配置ができていない施設などがある
離職率が高い
・障害特性等のある児童の入所やより専門性の高い支援が求められることが増えていく中、職種としては若者を始め離職率が高く、常に人材の確保や職員の育成が必要不可欠であるため ・各施設で人材確保に向けて活動はしているが、採用した職員が1年で退職してしまうなどなかなか定着できていない
施設の質、専門性の向上
・児童がより良い環境で育つために、社会的養護施設における人材確保、育成・定着は、積極的に取り組むべき課題であると思われる ・こどもや家族の課題も複雑かつ困難になっており、個別対応ケースや複数かつ様々な職種の職員での対応が必要になってきており、人材育成・人材確保は重要課題になっている ・小規模グループケアの推進や専門的なケアを提供するための体制整備が求められていることから、専門性の高いケアを行う人材育成が必要となるため

<どちらでもない・わからない理由>

・各施設により状況が異なるため、積極的に取り組む課題か一概に言えない ・一義的には施設や法人の課題である ・人材確保、育成・定着は施設において対策しているものとする ・各業界間で人材の獲得競争をしている状況が問題の本質であり、人材確保について、自治体（福祉部門）で実施できる取組に限りがある

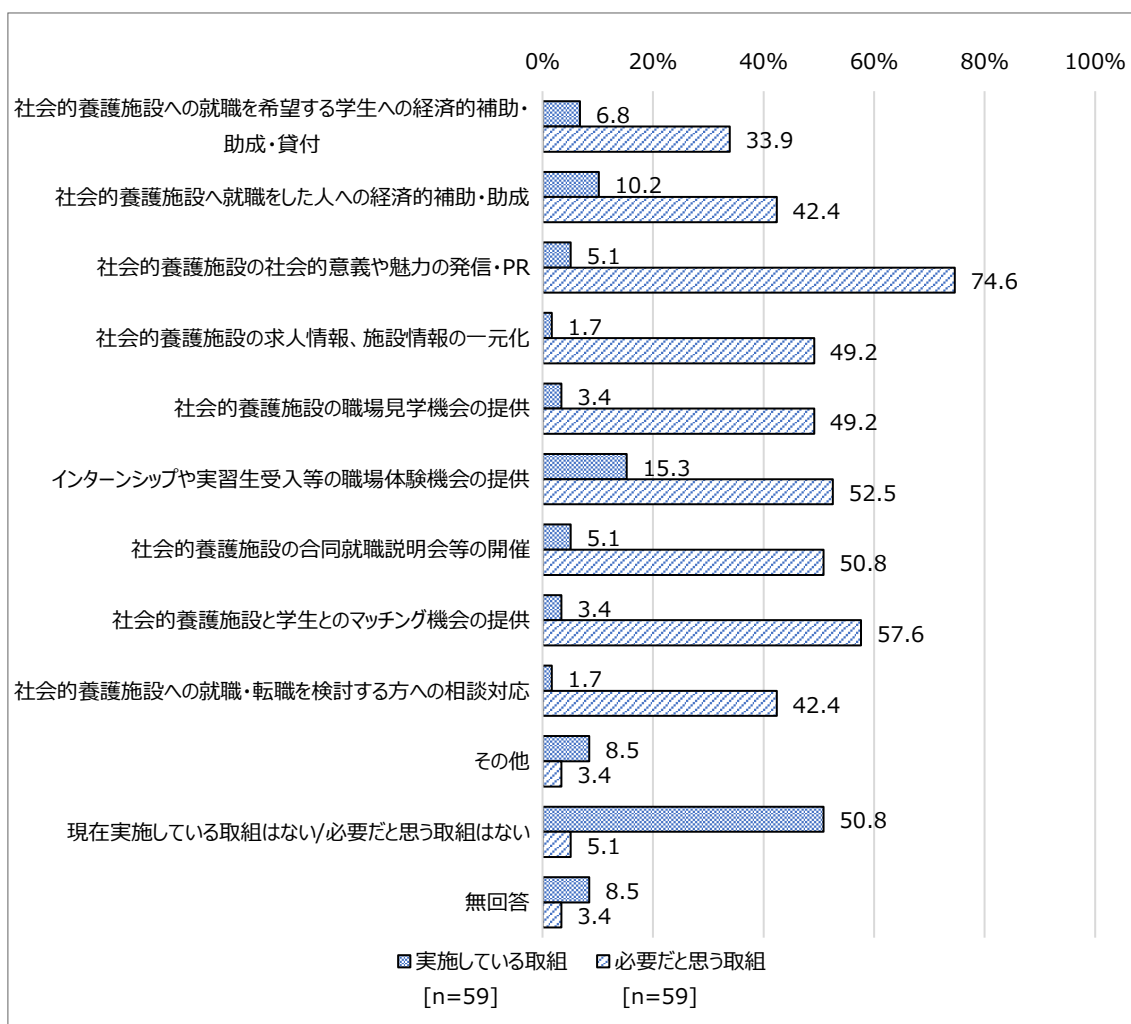
(2) 社会的養護施設における人材確保に向けた具体的な取組の状況について

① 人材確保に向け、実施している取組/必要だと思う取組

人材確保に向け、実施している取組は、「現在実施している取組はない」が 50.8%、「インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供」が 15.3%、「社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成」が 10.2%となっている。

一方で、人材確保に向け、必要だと思う取組は、「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」が 74.6%、「社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供」が 57.6%、「インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供」が 52.5%となっている。

図表 6 人材確保に向け、実施している取組/必要だと思う取組〔複数回答〕



② 人材確保の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容、その効果

1) 社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・児童養護施設等職員宿舍借り上げ支援。 施設を運営する事業者が、職員用の宿舍を借上げた場合の費用の一部を補助する	—
・児童養護施設等における人材確保・定着促進にかかる一時金という、自治体独自の補助金の交付を行っている	—
・保育士就学資金貸付事業	—

2) 社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・賃貸住宅に居住している方への、家賃補助	—
・職員用の宿舍を借り上げた場合に、借り上げる費用の一部を補助する	—
・乳児院、児童養護施設を設置する法人に対し、施設に勤務する職員の賞与要経費を補助している	・職員の処遇改善の一助となっている
・採用から 7 年目までの職員を対象に住宅手当相当分（上限月 40,000 円）を補助している	・生涯働き続けることができる環境を整備し、安定的な人材確保を図ることができる
・社会的養護施設へ就職し、資格取得を目指す職員の給与等を補助金として補助	・施設経営、直接処遇職員の負担軽減と職員の継続雇用、離職防止

3) 社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・福祉専門学校における就職説明会等に乳児院や児童養護施設の職員が参加	・施設への就職相談・見学につながった
・県社協にて、高校生や福祉関係資格取得見込者を対象に、施設見学と合わせて実施	・施設の雰囲気や具体的な業務内容について、理解を深める場になっている
・児童養護連絡協議会が主催する就職フェア等の活動に協力している	・社会的養護に関する情報発信や学生とのマッチングの機会となっている

4) 社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・社協に委託し、福祉分野に限定した求人情報の取扱を実施。ハローワーク等の関係機関と連携している	・分野を限定しているため、希望する就職先を探しやすい

5) 社会的養護施設の職場見学機会の提供

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・福祉専門学校の学生を対象に乳児院や児童養護施設の見学会を実施	・就職につながった
・県社協にて、高校生や福祉関係資格取得見込者を対象に実施	・施設の雰囲気や具体的な業務内容について、理解を深める場になっている

6) インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・施設にて実習生やインターン生の受け入れ・指導にかかる諸経費に対する補助を実施	・人材確保に必要な経費面での負担軽減につながっている
・児童養護施設等の職員人材確保事業として、実習生の受入時における体制充実を目的とした補助事業を実施している	・実習後に、当該施設で正式採用につながるなど、人材確保に一定の効果があるものと考えている
・大学と連携し、児童養護施設等に就職を希望する実習生を受け入れる施設に対して、指導する職員の代替職員に係る費用を補助しているほか、実習生を一定期間非常勤職員として採用する経費を助成	・実習生の一部は、施設での採用につながっている
・施設で実習を受けた学生の就職を促進するため、施設において就職前に一定期間、非常勤職員として採用する際の経費を補助する	—
・社協に委託し、職場体験事業を実施。希望者の申出に基づき施設とマッチングし、10日以内で職場体験を実施する。体験内容は、施設利用者との話し相手や掃除などの補助業務	・実際に仕事を体験することで、就職後の仕事のイメージを具体的に持つことができる
・直接、児童と関わる機会の提供	・具体的なイメージを持つことができる。就職やボランティア登録につながる

7) 社会的養護施設の合同就職説明会等の開催

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・ 社協に委託し、福祉施設の職場説明会を実施	・ 法人が求職者に対して直接特徴や魅力をアピールすることができることと、求職者側も複数の法人を比較検討することができる
・ 児童養護連絡協議会が主催する就職フェア等の活動に協力している	・ 社会的養護に関する情報発信や学生とのマッチングの機会となっている

8) 社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・ 児童養護連絡協議会が主催する就職フェア等の活動に協力している	・ 社会的養護に関する情報発信や学生とのマッチングの機会となっている

9) 社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・ 高齢者施設や障害者施設など福祉人材確保の取組を広く行う中で、社会的養護施設も含めて取組んでいる	—

10) その他

主な回答としては以下の通りである。

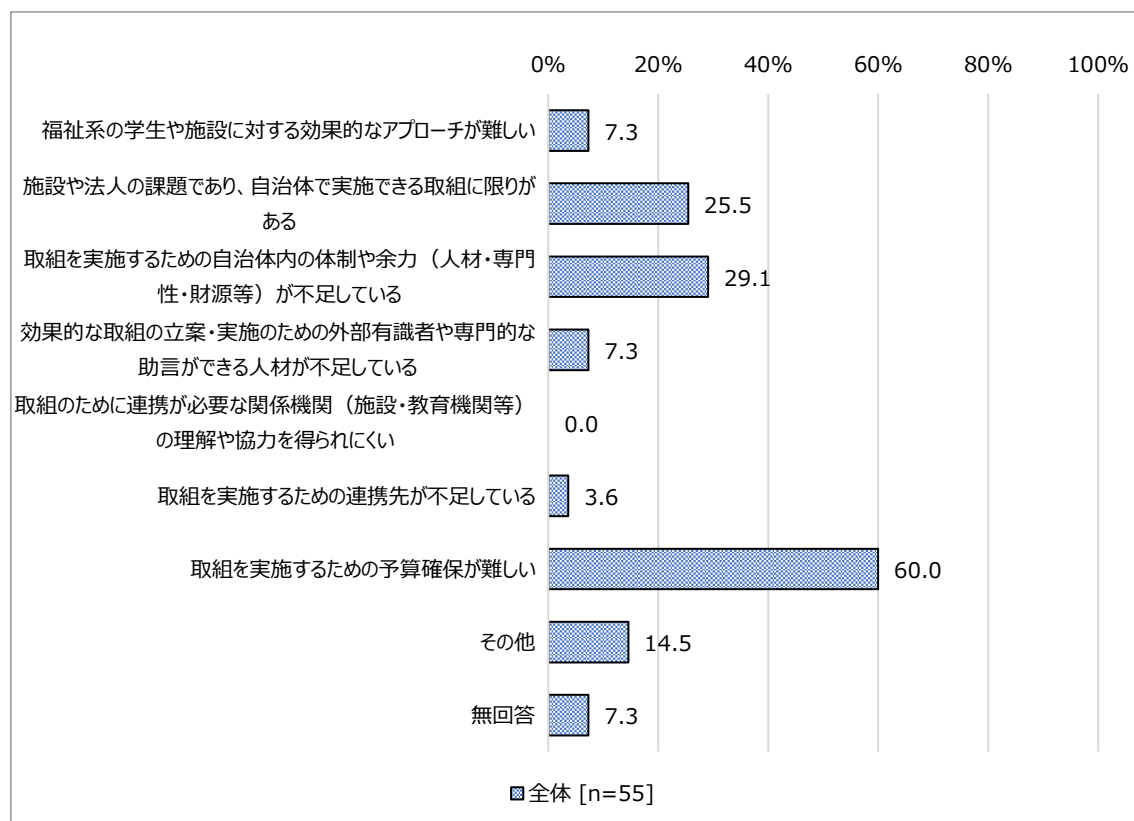
取組・工夫	効果
・ 児童養護施設、乳児院で、夜間業務等の業務負担軽減のため、補助者各1名の雇用経費を補助している	・ 補助者の雇用により、児童指導員等の業務負担が軽減され、職員の離職防止を図ることができている
・ 正式採用前に非常勤職員として採用した施設や措置費の支弁対象とはならない無資格者を採用した施設に対し、人件費の一部を補助	・ 就職前に業務に慣れることができ、離職防止につながった。 ・ 無資格者を積極的に採用することで、人材の確保につながった
・ 施設協議会主催の就職フェア共催による会場の優先確保と利用料減免 ・ 大型ディスプレイに催しの内容を掲載し、施設のPRに役立てた	・ たくさんの方に施設を知ってもらう機会となった。その場で大型ディスプレイを見て話を聞きに来た学生もいた

③ 実施できない理由

1) 社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付

社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付が実施できない理由は、「取組を実施するための予算確保が難しい」が60.0%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が29.1%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が25.5%となっている。

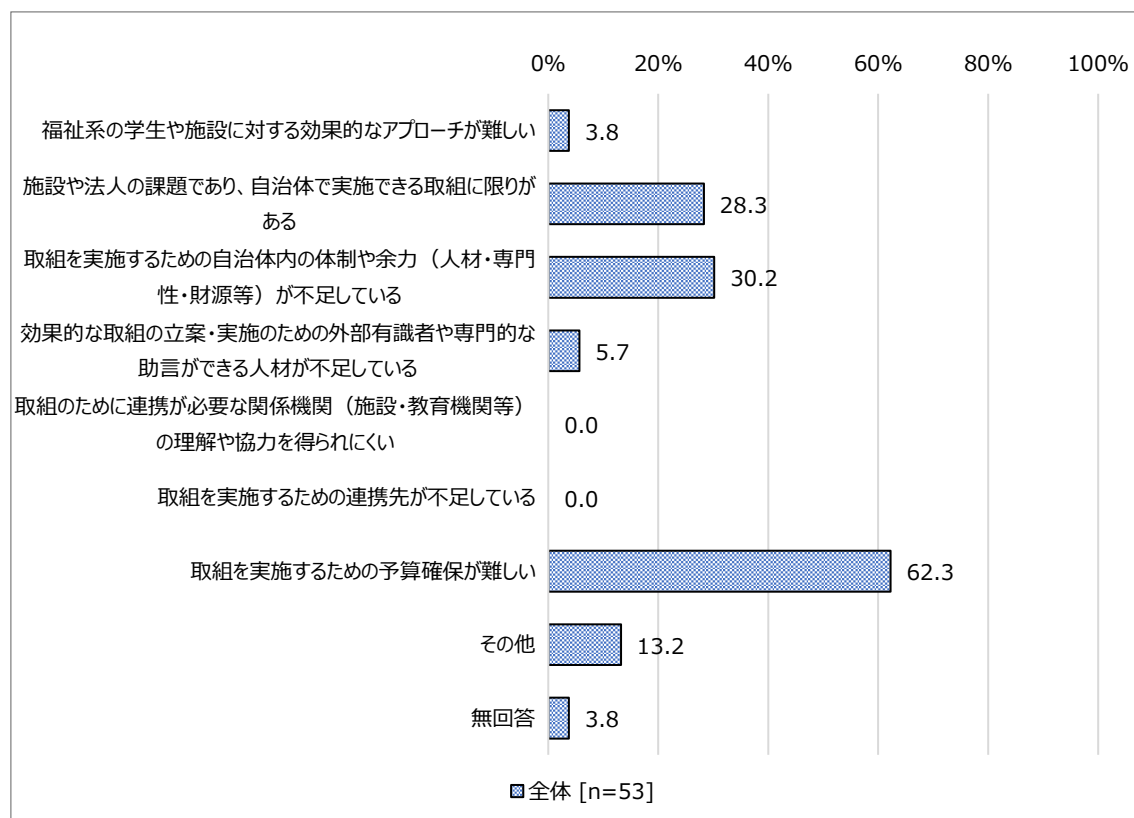
図表 7 社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付〔複数回答〕



2) 社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成

社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成が実施できない理由は、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 62.3%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 30.2%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 28.3%となっている。

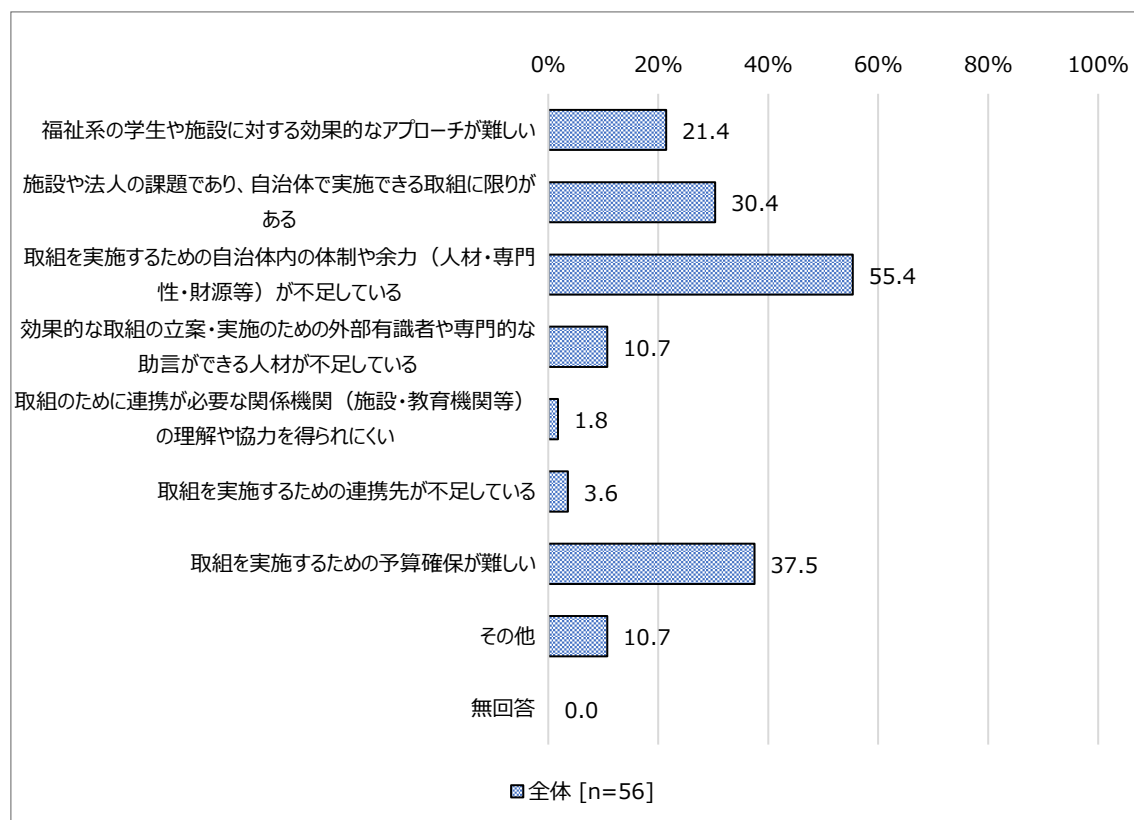
図表 8 社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成〔複数回答〕



3) 社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR

社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PRが実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が55.4%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が37.5%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が30.4%となっている。

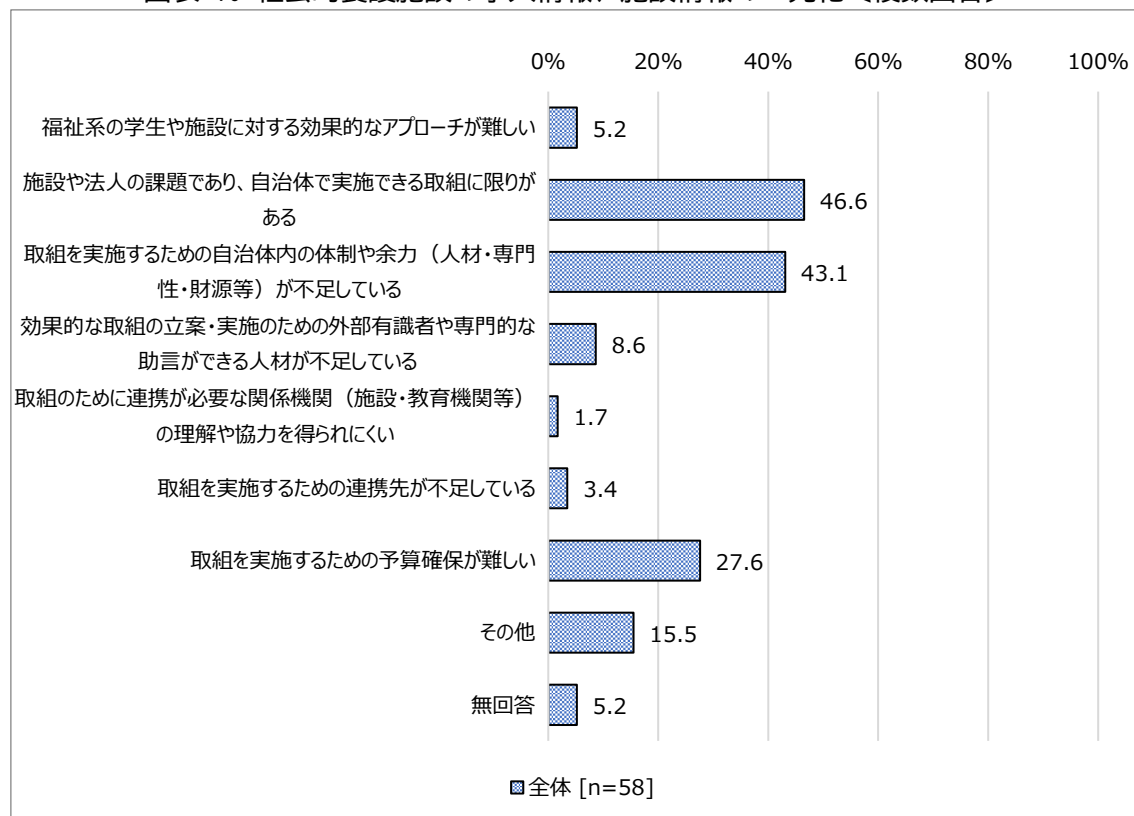
図表 9 社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR〔複数回答〕



4) 社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化

社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化が実施できない理由は、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 46.6%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 43.1%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 27.6%となっている。

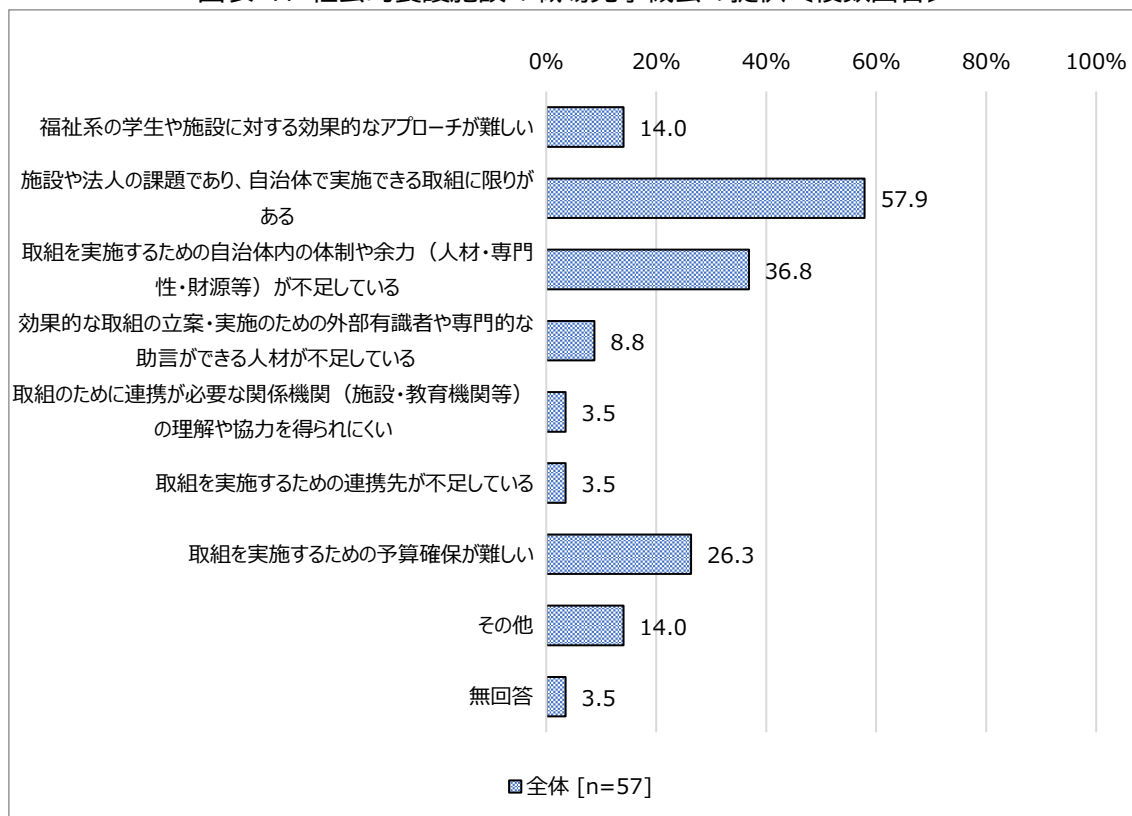
図表 10 社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化〔複数回答〕



5) 社会的養護施設の職場見学機会の提供

社会的養護施設の職場見学機会の提供が実施できない理由は、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 57.9%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 36.8%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 26.3%となっている。

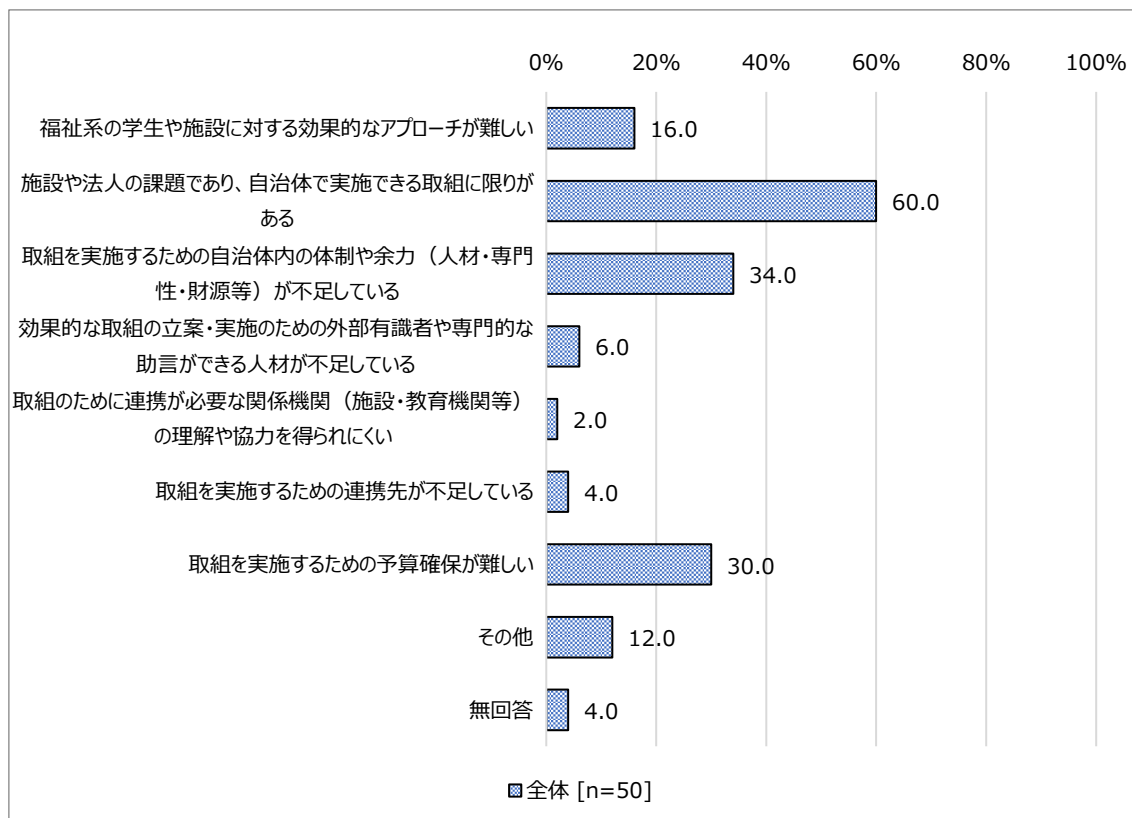
図表 11 社会的養護施設の職場見学機会の提供〔複数回答〕



6) インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供

インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供が実施できない理由は、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 60.0%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 34.0%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 30.0%となっている。

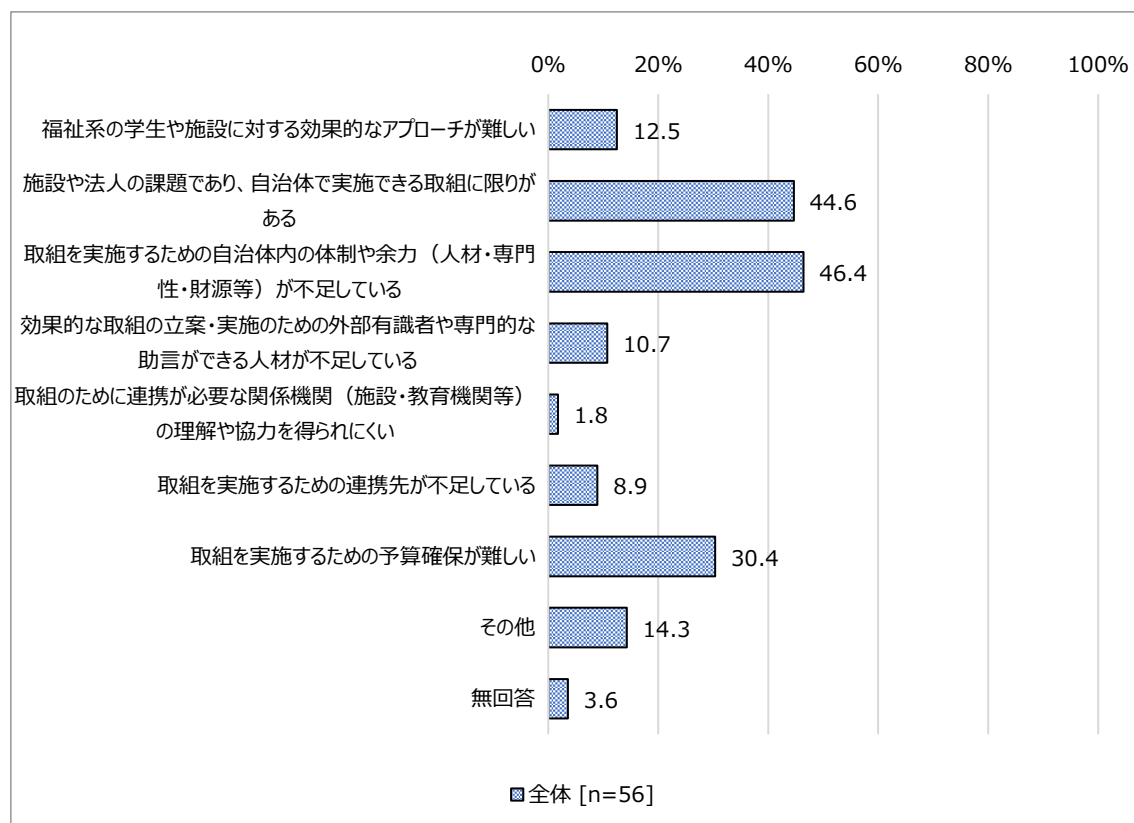
図表 12 インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供〔複数回答〕



7) 社会的養護施設の合同就職説明会等の開催

社会的養護施設の合同就職説明会等の開催が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 46.4%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 44.6%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 30.4%となっている。

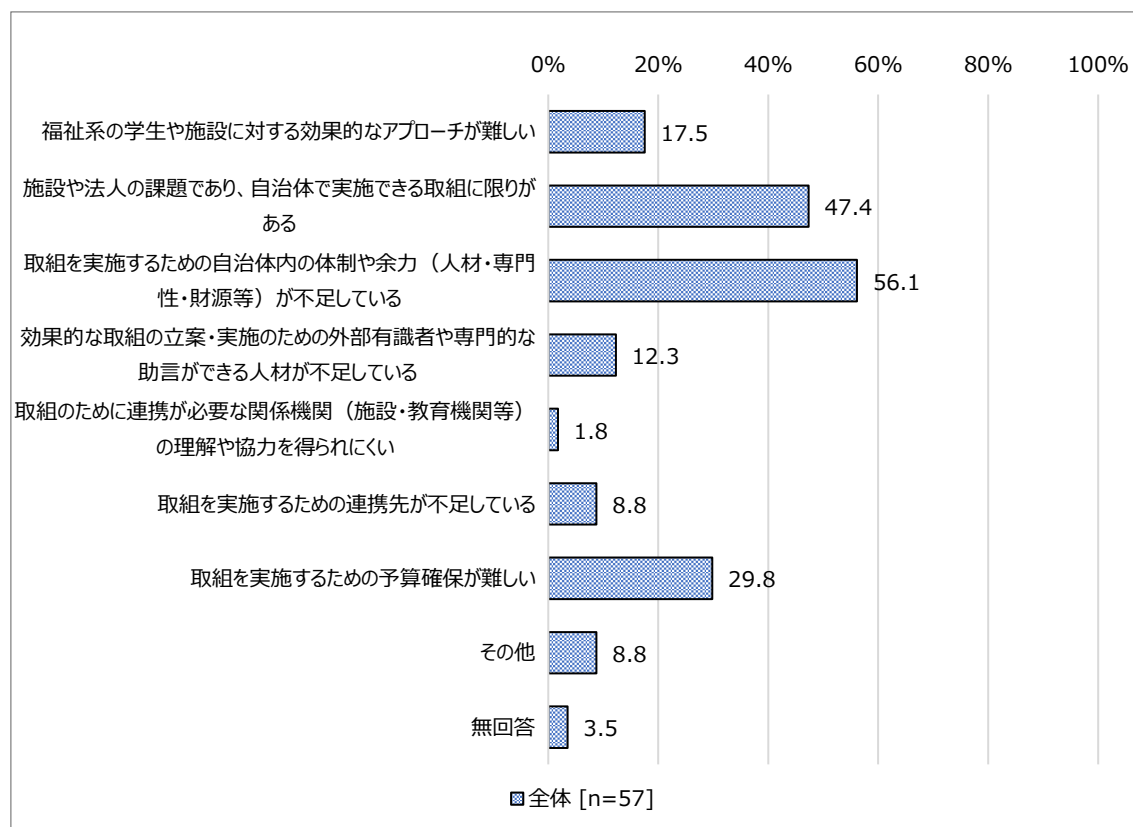
図表 13 社会的養護施設の合同就職説明会等の開催〔複数回答〕



8) 社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供

社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 56.1%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 47.4%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 29.8%となっている。

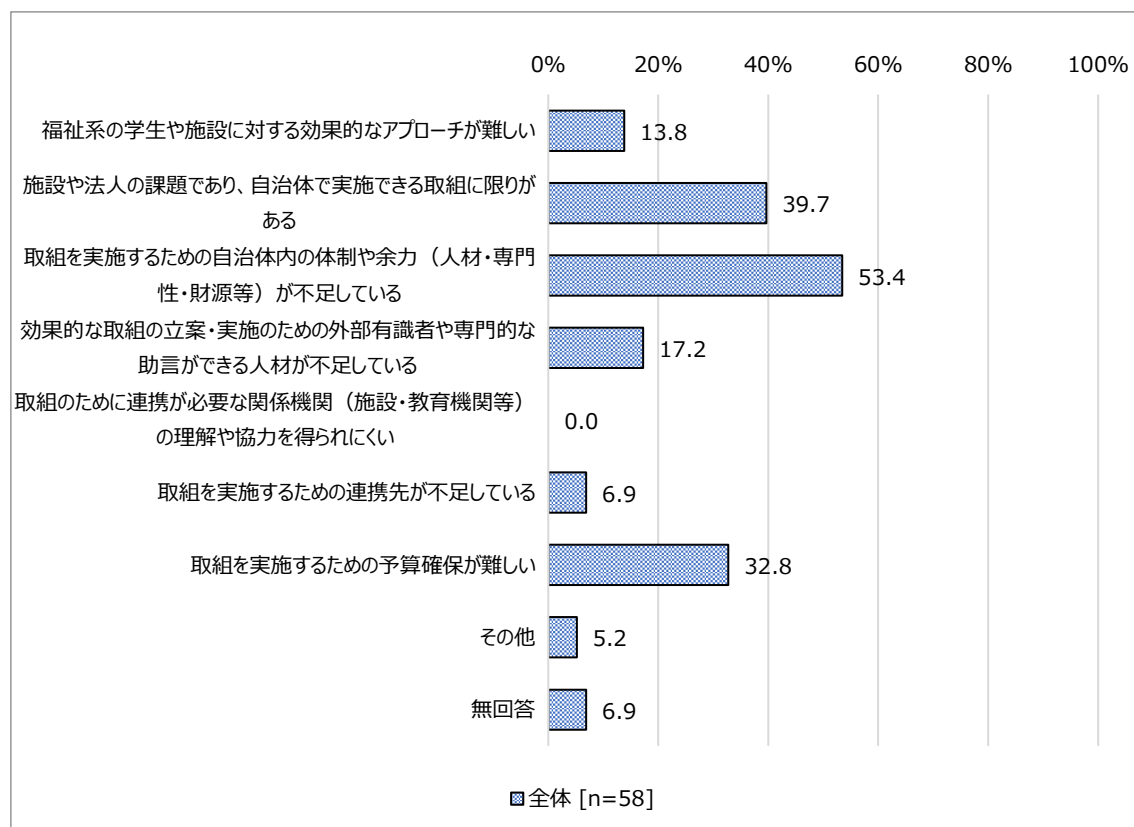
図表 14 社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供〔複数回答〕



9) 社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応

社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力(人材・専門性・財源等)が不足している」が 53.4%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 39.7%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 32.8%となっている。

図表 15 社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応〔複数回答〕



④ 人材確保の取組について必要だと思う取組はないと思う理由、人材確保のために必要だと思うこと

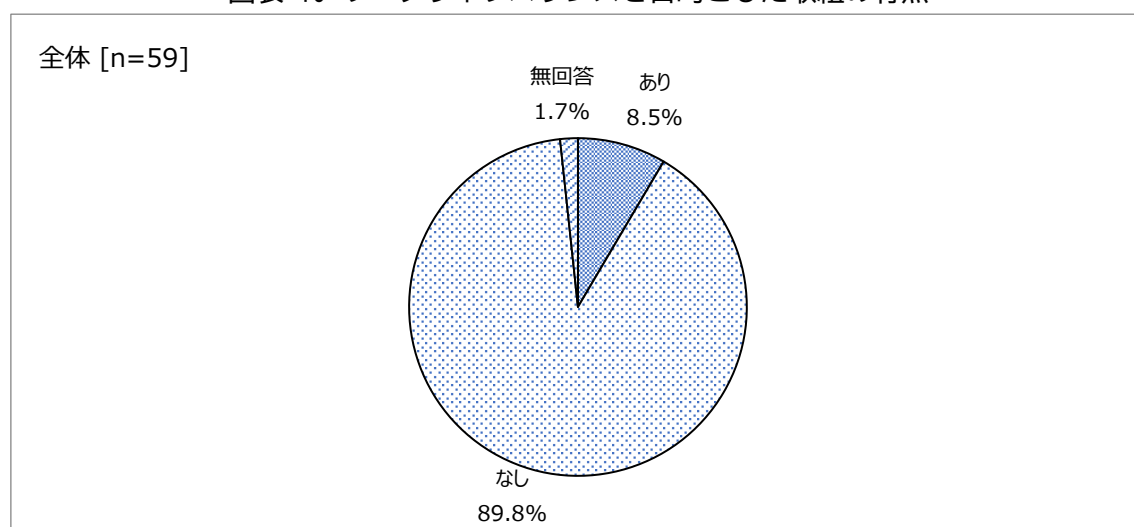
主な回答としては以下の通りである。

- ・施設や法人の課題であるため
- ・民間施設であり、自治体で実施できる取組に限りがあるため
- ・施設からの希望がないため。施設からの希望があった場合に対応を検討する

⑤ ワークライフバランスを目的とした取組の有無

ワークライフバランスを目的とした取組の有無は、「なし」が 89.8%、「あり」が 8.5%となっている。

図表 16 ワークライフバランスを目的とした取組の有無



< 「あり」の具体的な内容（主なもの） >

- ・児童養護施設等体制強化事業を実施し、措置費外で補助員を配置できるようにしている
- ・産休代替職員を雇用した施設に経済的補助を行っている

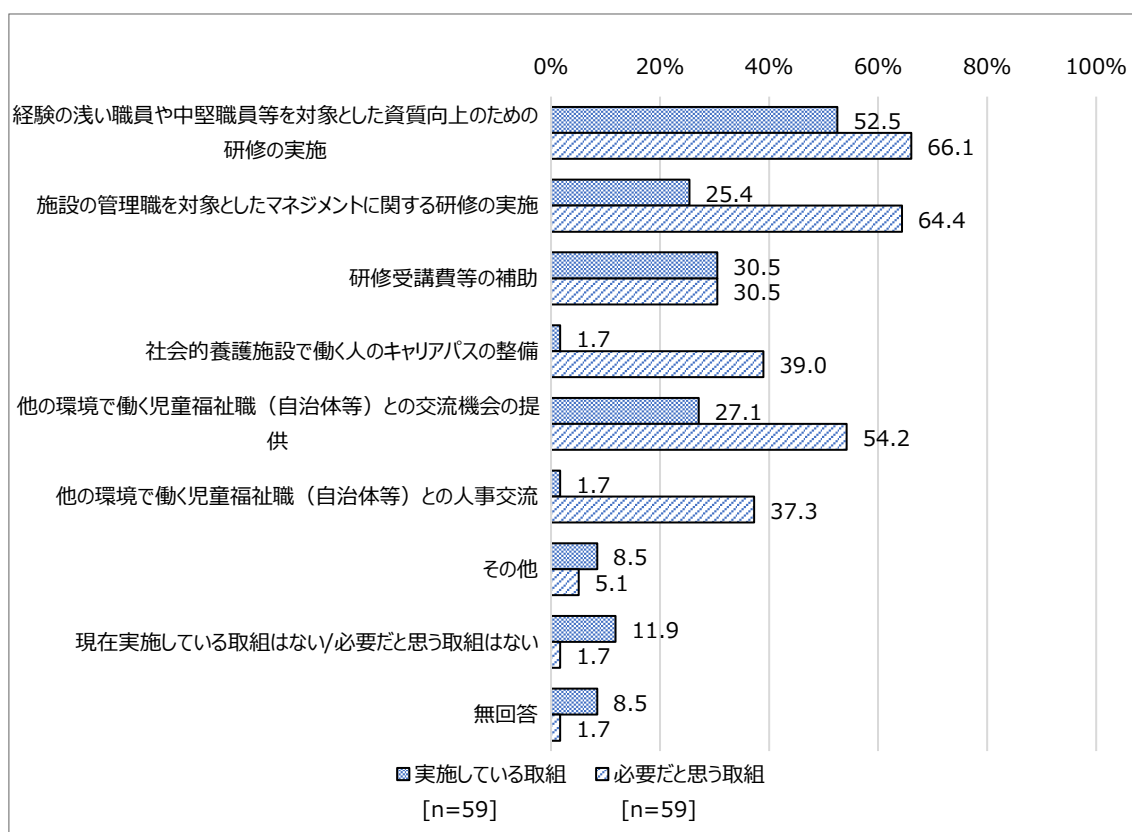
(3) 社会的養護施設における人材育成に向けた具体的な取組の状況について

① 人材育成に向けて実施している取組/必要だと思う取組

人材育成に向けて実施している取組は、「経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施」が 52.5%、「研修受講費等の補助」が 30.5%、「他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供」が 27.1%となっている。

一方で、人材育成に向けて必要だと思う取組は、「経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施」が 66.1%、「施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施」が 64.4%、「他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供」が 54.2%、となっている。

図表 17 人材育成に向けて実施している取組/必要だと思う取組〔複数回答〕



② 人材育成の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容、その効果

1) 経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・施設の中核を担う中堅職員に向けた研修を企画し、市内各施設から推薦を受けた職員が年1～2回集まり、集合で研修を実施している	・グループディスカッションによる他施設のノウハウ共有が効果として考えられる
・基幹的職員（各施設の中堅的職員）を配置するため、当該職員の養成やフォローアップを行うための研修を実施している	・各施設における児童及び職員の動向を踏まえた研修テーマで研修を実施しているため、職員の資質向上につながっている
・基幹的職員（スーパーバイザー）を養成するための基幹的職員研修やユニットリーダー研修を実施	・民間児童養護施設に従事する「中堅職員」や「施設の中心的立場を担う職員」の更なる資質向上に向けて有益なものとなっている
・一般職員向けと管理職員向けに対象者を分けて研修を開催した	・それぞれの職責に応じた研修内容とすることで、受講者の理解を深めるとともに、グループワーク等、実践的な研修が実施できた
・児童福祉施設の役割や被虐待児の行動の理解等のオンデマンド研修を実施	・オンデマンドのため、受講者が時間のあるときに受講できるため、日時を指定する研修より受けやすい
・施設から希望する研修内容、講師の希望を募り、できる限り希望に見合った研修を開催	・希望に合わせた研修を行うことで、参加率が高く、施設職員にとって学びの場となっている
・児童養護施設等職員専門性向上研修（児童養護施設等職員の処遇改善加算の要件を満たす内容）を委託して実施	・各施設の担当職員として専門的なケアを実践している職員が集い、改めて自らの役割を学び、各々の専門性の向上を図る場となっている

2) 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・施設職員等派遣研修及び施設長マネジメント研修を実施している	・施設間の情報共有や施設の職員間の交流につながっている。事例検討や処遇困難な児童への対応のヒント等を扱うことで虐待等（不適切事案）の防止につながっている
・他自治体と合同で実施している基幹的職員研修は、各施設の職員間の横のつながりを構築することも目的としている	・他施設と情報交換、意見交換を行うことで、新たな気づき、理解の深まりにつながっている
・自立支援計画等の作成及び進行管理、職員の指導等を行う基幹的職員の養成のため、隔年で講師養成研修への施設職員派遣と研修開催を実施	・社会的養護を必要とするこどもとその家庭への支援の質が確保される
・一般職員向けと管理職員向けに対象者を分けて研修を開催した	・それぞれの職責に応じた研修内容とすることで、受講者の理解を深めるとともに、グループワーク等、実践的な研修が実施できた

取組・工夫	効果
・リスクマネジメントに係るオンデマンド研修を実施	・オンデマンドのため、受講者が時間のあるときに受講できるため、日時を指定する研修より受けやすい
・被措置児童等虐待の防止など児童養護施設の運営に精通する講師を招いて研修会を開催した	・適切な施設の運営に関する理解が深まり、管理職のマネジメント力向上につながった

3) 研修受講費等の補助

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・児童福祉施設等の職員が外部研修を受講する際の受講費用及び交通費を負担している（上限有り）	・費用面での負担を軽減することで、研修受講を促進している
・国 1/2、県 1/2 の補助割合で、研修受講料・研修実施場所までの交通費・宿泊費・その他費用の実費について補助を実施している	・施設職員が様々な事情を背景に持つ児童に対しての専門的な知識を習得するのに有益なものとなっている
・施設職員を研修に送り出す施設に対し定額の補助金を交付	・研修参加の促進による施設職員の資質向上
・補助を希望する施設に対して、最大 10 万円を補助する	・人材育成の観点から、より多くの職員が様々な研修を受講することが望ましく、そのための体制整備の一助になっている
・児童入所施設職員の研修受講に要する負担金を、1 施設あたり年間 30 万円を上限として補助する	・職員の質の向上・スキルアップに向けた取組の促進

4) 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備

いずれの自治体からも回答なし。

5) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・施設協議会での行事（研修、スポーツ大会等）を通じて、各施設、児童相談所の職員の交流を行っている	・顔を直接合わせることで、各施設の雰囲気や養育方針がわかり、施設間の連携が図れている
・一時保護所と児童養護施設との交換研修	・職務知識の幅を広げるとともに相互理解を深め、より円滑な連携につながっている
・児童相談所と児童福祉施設で相互に業務体験を行っている	・児童相談所と施設の役割分担や連携を深めることにつながっている
・県職員、市町村職員、社会的養護施設職員との合同会議や研修を実施している	・自施設の環境しか知らない職員にとっては、他施設や自治体職員との交流機会拡大により、自施

取組・工夫	効果
	設の環境改善や新たな事業に取り組むきっかけが期待される

6) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・ 基幹的職員研修を通じて提供	—

7) その他

主な回答としては以下の通りである。

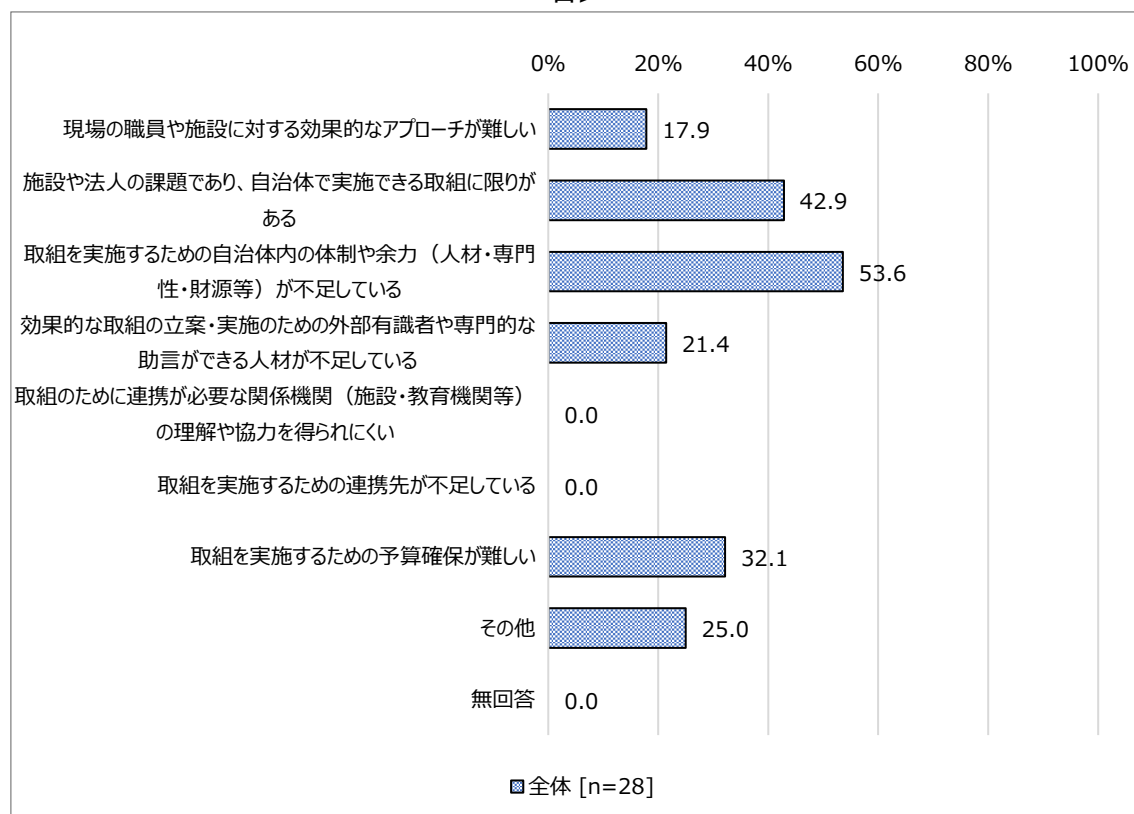
取組・工夫	効果
・ 児童福祉施設職員研究会に対し、県内の施設職員の情報交換や専門性向上のための研修実施経費に対する補助をしている	・ 児童福祉施設職員の専門性向上と職員間の連携を図ることができている
・ 基幹的職員研修を他都市との合同開催	・ 他都市と合同開催により、グループワークでの参加者同士の交流や情報交換が活発になる

③ 実施できない理由

1) 経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施

経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施ができない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 53.6%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 42.9%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 32.1%となっている。

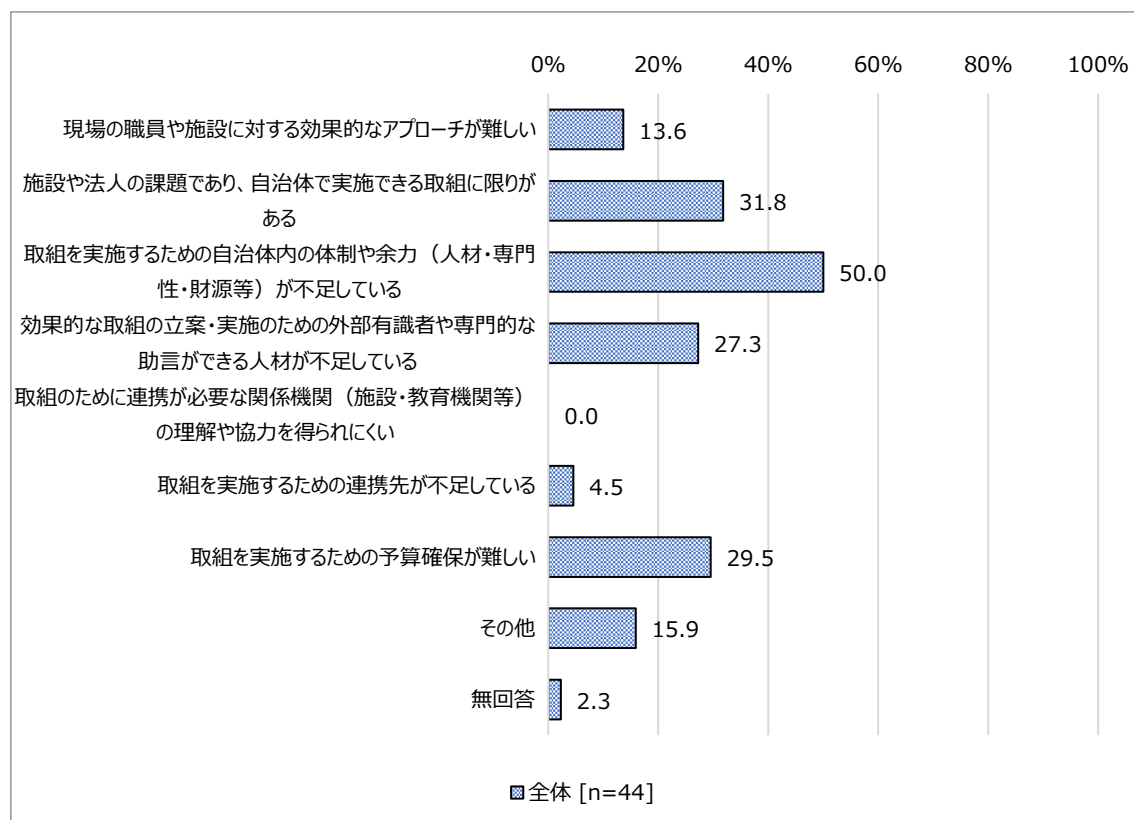
図表 18 経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施〔複数回答〕



2) 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施

施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施ができない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 50.0%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 31.8%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 29.5%となっている。

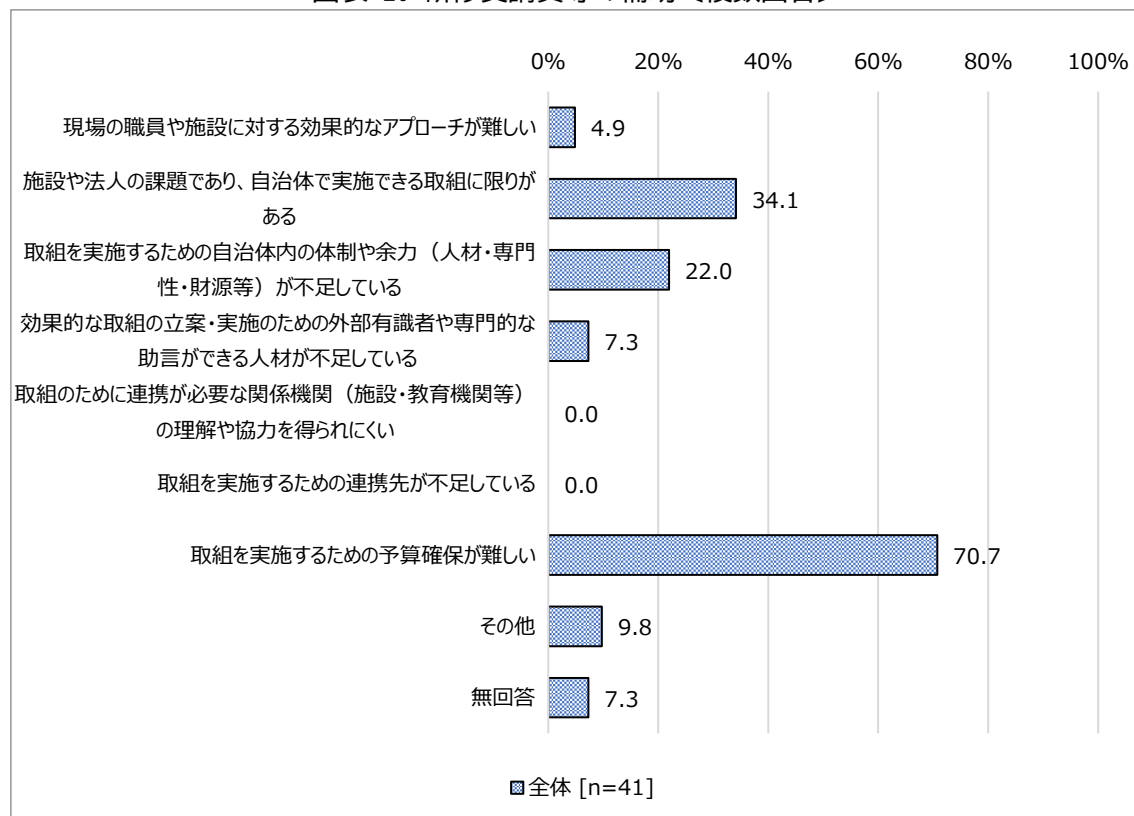
図表 19 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施〔複数回答〕



3) 研修受講費等の補助

研修受講費等の補助が実施できない理由は、「取組を実施するための予算確保が難しい」が70.7%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が34.1%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が22.0%となっている。

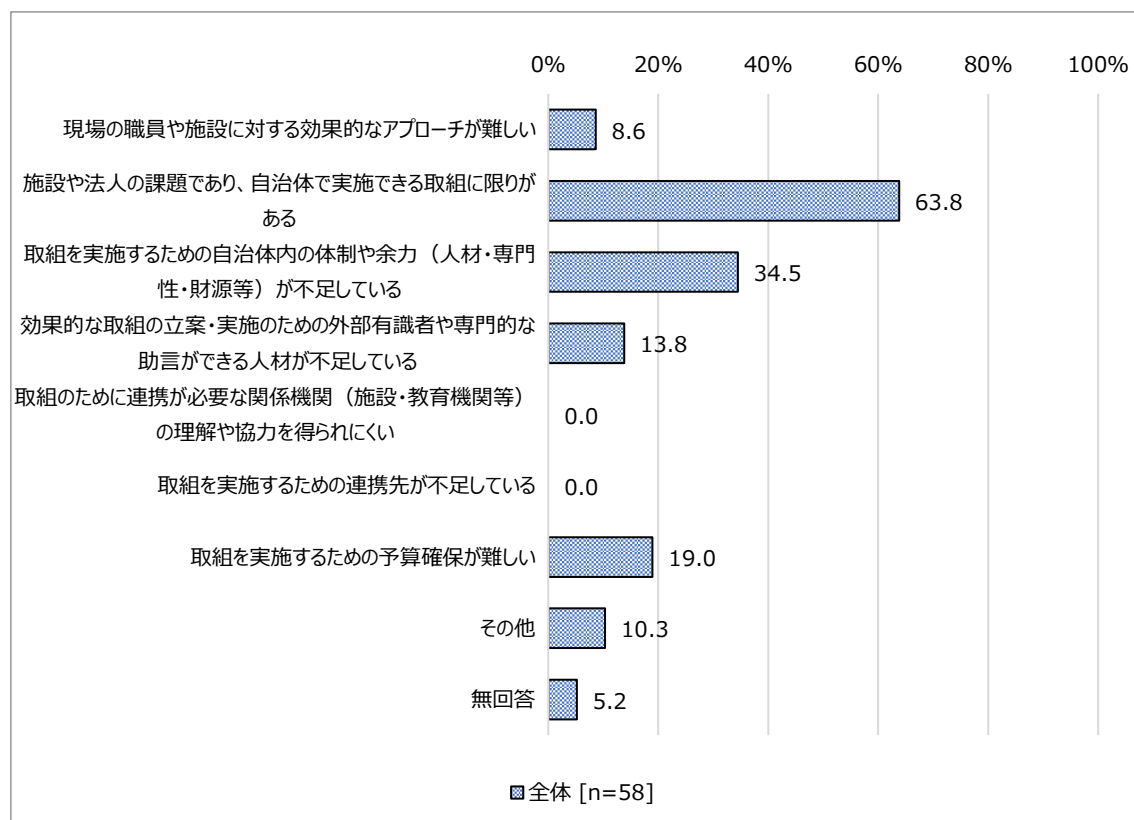
図表 20 研修受講費等の補助〔複数回答〕



4) 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備

社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備が実施できない理由は、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 63.8%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 34.5%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 19.0%となっている。

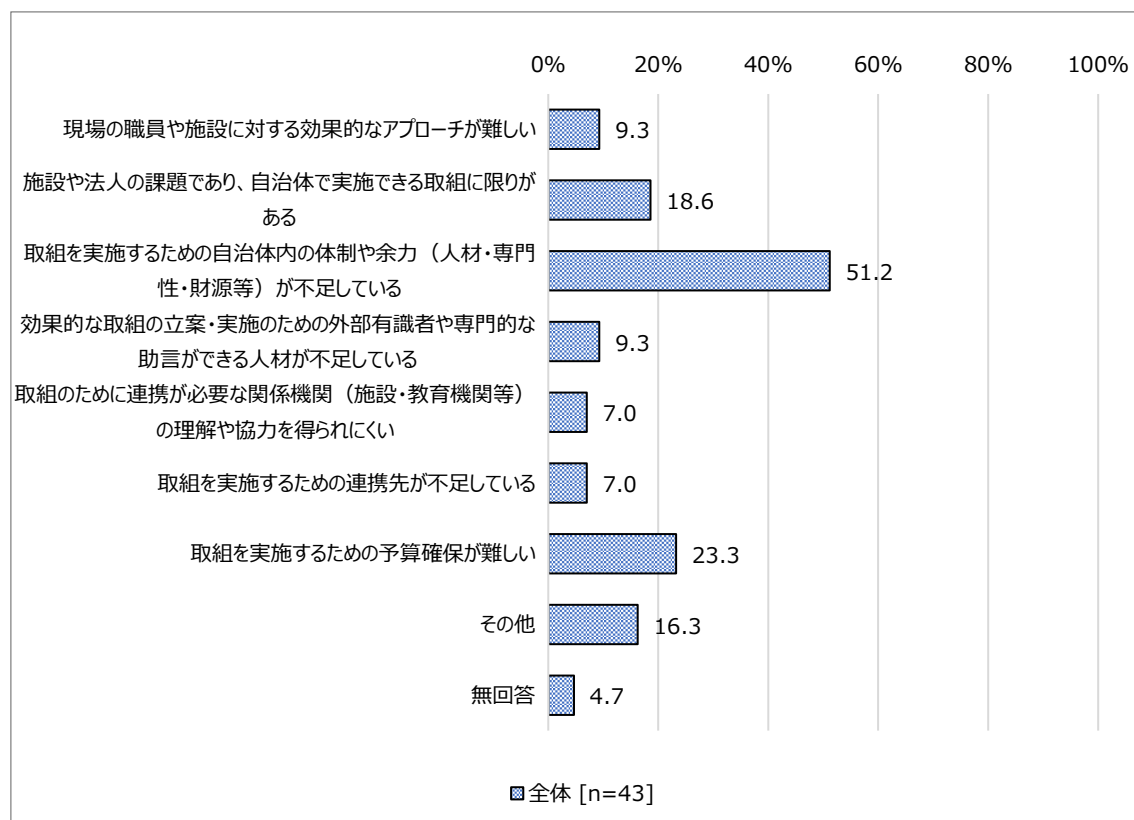
図表 21 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備〔複数回答〕



5) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供

他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 51.2%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 23.3%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 18.6%となっている。

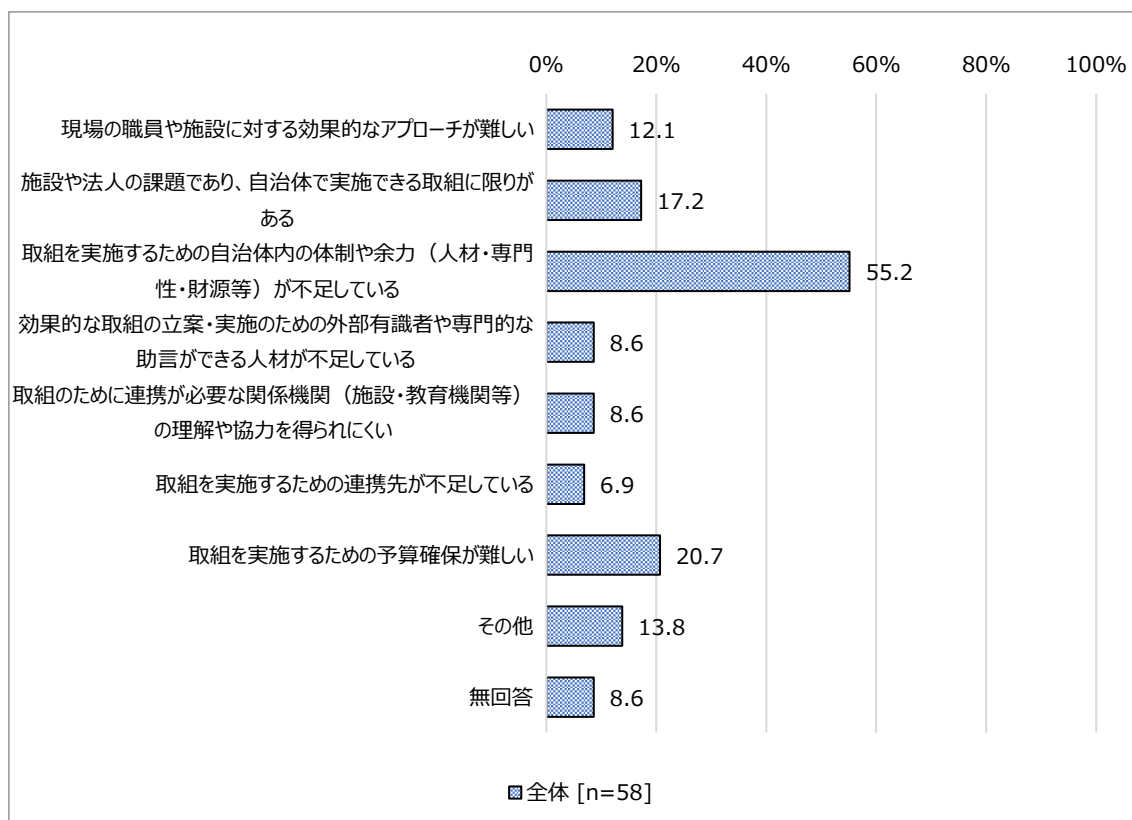
図表 22 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供〔複数回答〕



6) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流

他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 55.2%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 20.7%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 17.2%となっている。

図表 23 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流〔複数回答〕



④ 人材育成の取組について必要だと思う取組はないと思う理由、人材育成のために必要だと思うこと

主な回答としては以下の通りである。

・民間施設であり、自治体で実施できる取組に限りがあるため

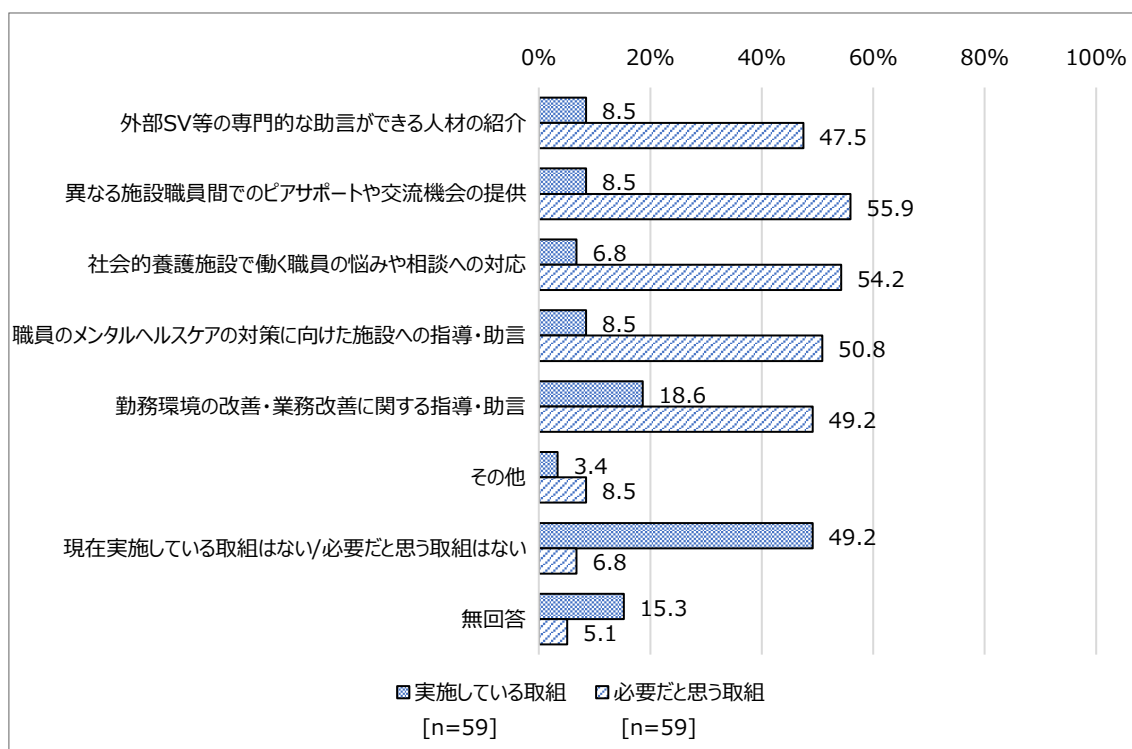
(4) 社会的養護施設における人材定着に向けた具体的な取組の状況について

① 人材定着に向けて実施している取組/必要だと思う取組

人材定着に向けて実施している取組は、「現在実施している取組はない」が 49.2%、「勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言」が 18.6%、「外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介」「異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供」「職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言」がいずれも 8.5%となっている。

一方で、人材定着に向けて必要だと思う取組は、「異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供」が 55.9%、「社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応」が 54.2%、「職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言」が 50.8%となっている。

図表 24 人材定着に向けて実施している取組/必要だと思う取組〔複数回答〕



② 人材定着の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容、その効果

1) 外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・ケアニーズの高い児童の処遇について、児童心理治療施設の医師や支援員が児童養護施設等を訪問し SV を行う	・職員の処遇能力向上により、バーンアウトを防ぐ
・児童相談所嘱託医を派遣し、コンサルテーションを実施している	・医学的な視点も含めて支援の向上につながっている
・施設から相談があった場合、県 OB や有識者等を紹介	・行政機関と施設とのパイプ役になり、よりよい連携につながる

2) 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・共通の研修や行事を通じて交流	・職員同士の交流となり、各施設の取組等情報共有がされている
・県内の他自治体と合同で、施設の職員を対象とした基幹的職員研修を実施し、他施設との交流の機会を設けている	・グループワーク等を通じ、各施設の情報交換や支援する上での悩み相談など他施設の職員と交流ができています
・勤務年数別による研修の実施	・勤務年数によって悩むポイントも変わってくる中で、同じような立場の他施設職員とグループワーク等により意見交換ができてよい機会になっている

3) 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・児童養護施設等体制強化事業を活用し、施設職員に対する相談支援を実施	・心理的負担感の低減
・年 1 回の施設ヒアリング時や日頃の施設運営指導の中で対応している	・施設や児童相談所での勤務経験のある職員が配置されているため、比較的、気軽に相談できると思われる

4) 職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言

主な回答としては以下の通りである。

取組・工夫	効果
・年 1 回、施設職員向けのメンタルヘルス研修を実施している	—
・心理職による直接処遇職員への助言も目的の一	・実際に心理職を配置した自立援助ホームからは

取組・工夫	効果
つとして児童養護施設等退所児童等の社会復帰支援事業を実施している	職員の負担軽減にもつながっていると伺っている
・毎年の施設監査時に指導・助言している	—

5) 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言

主な回答としては以下の通りである。

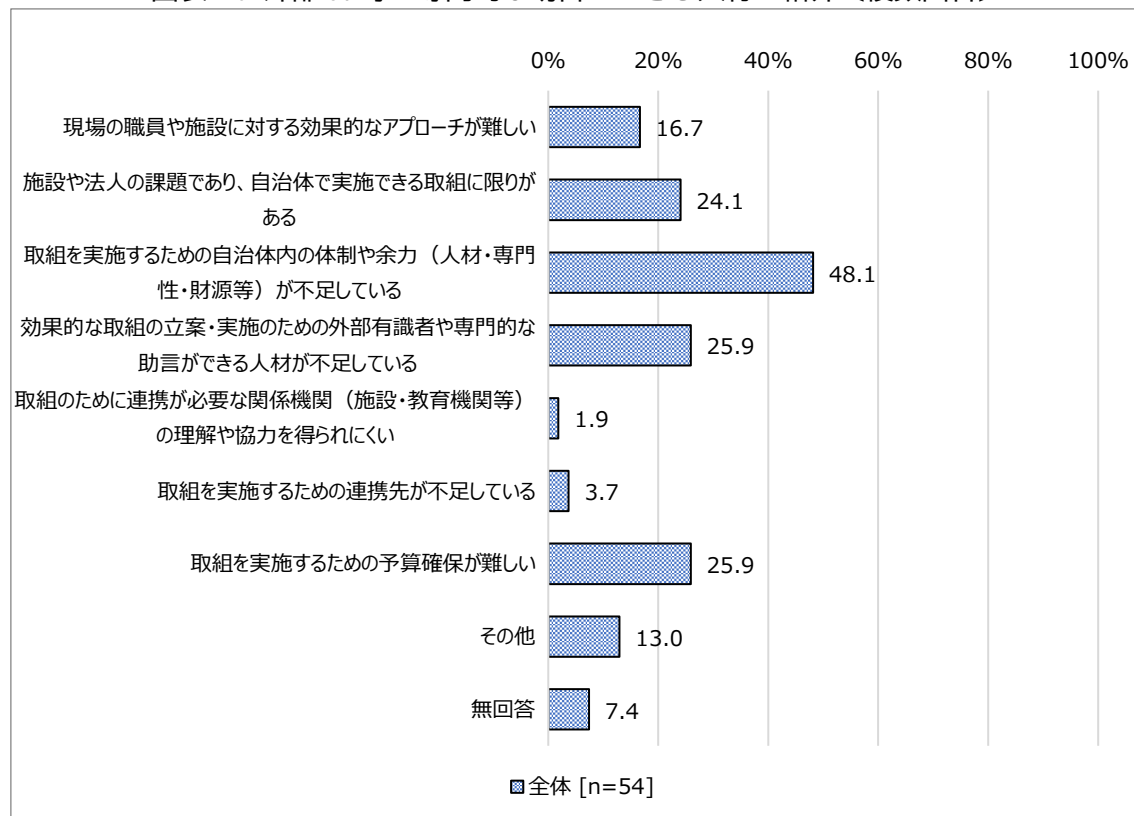
取組・工夫	効果
・行政指導監査や施設所管課の実地調査において適宜助言を行っている	・市で活用しているチェックリストを紹介、導入した事例があった
・毎年度、施設監査を実施した際に、職員の勤務環境等を確認し、必要があれば助言を行っている	・職場環境の改善、職員の働きやすさの向上につながっている

③ 実施できない理由

1) 外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介

外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 48.1%、「効果的な取組の立案・実施のための外部有識者や専門的な助言ができる人材が不足している」「取組を実施するための予算確保が難しい」がいずれも 25.9%となっている。

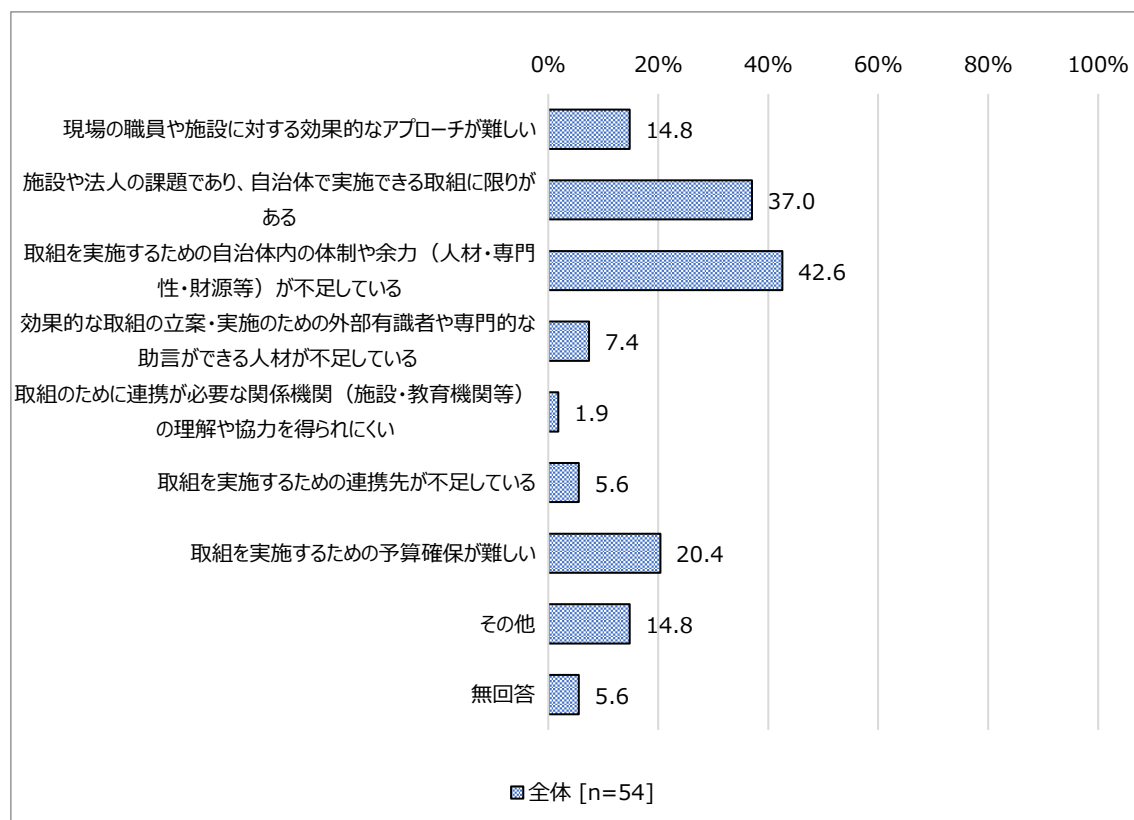
図表 25 外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介〔複数回答〕



2) 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供

異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 42.6%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 37.0%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 20.4%となっている。

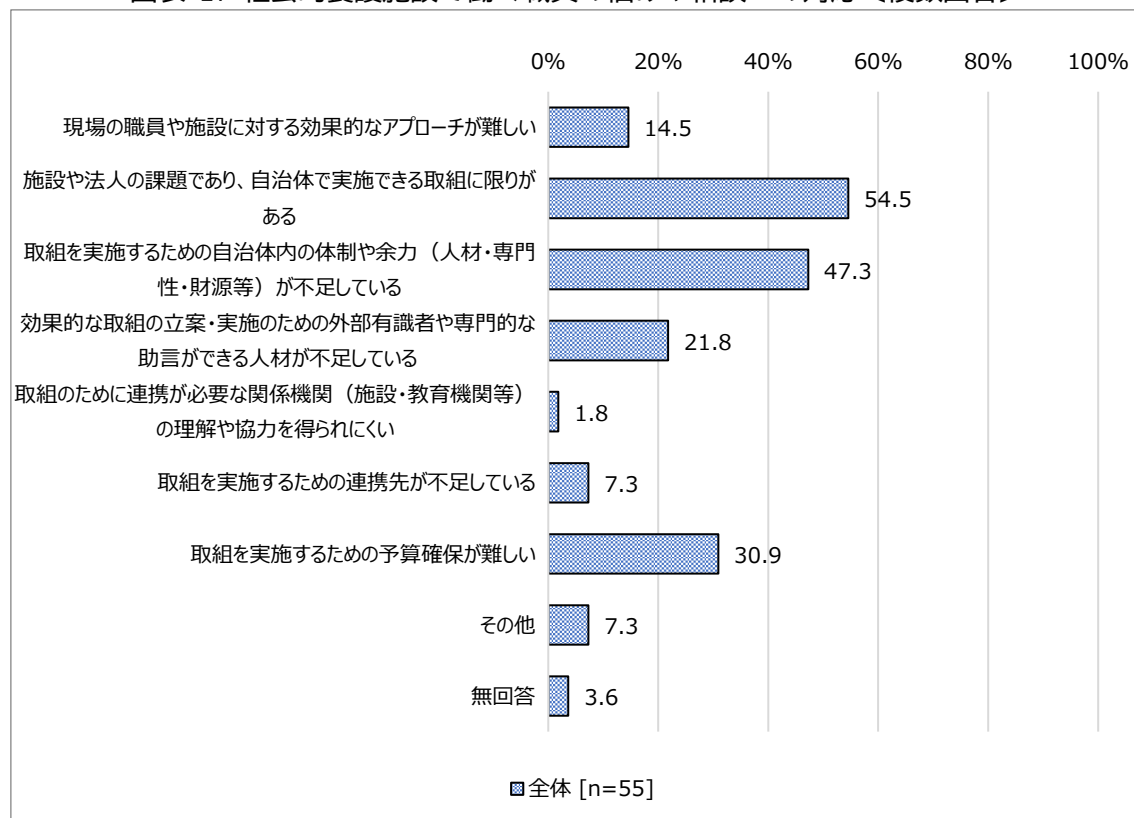
図表 26 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供〔複数回答〕



3) 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応

社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応が実施できない理由は、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 54.5%、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 47.3%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 30.9%となっている。

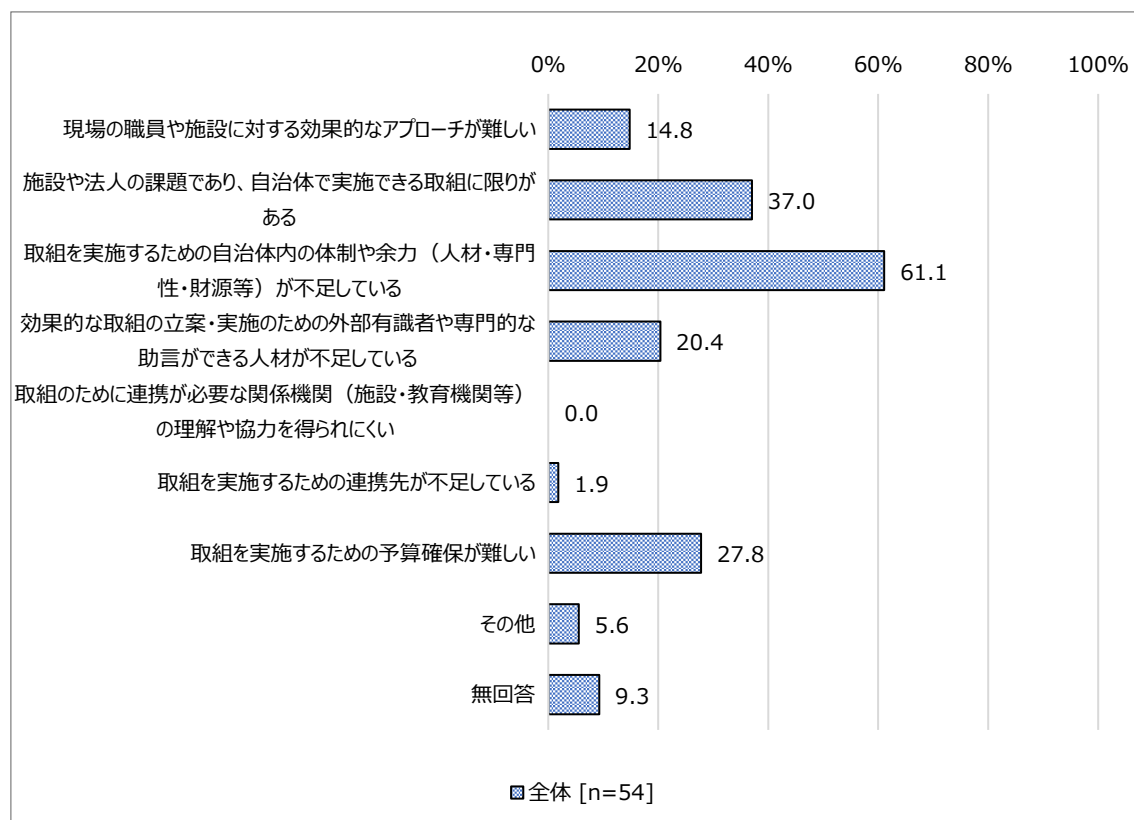
図表 27 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応〔複数回答〕



4) 職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言

職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が61.1%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が37.0%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が27.8%となっている。

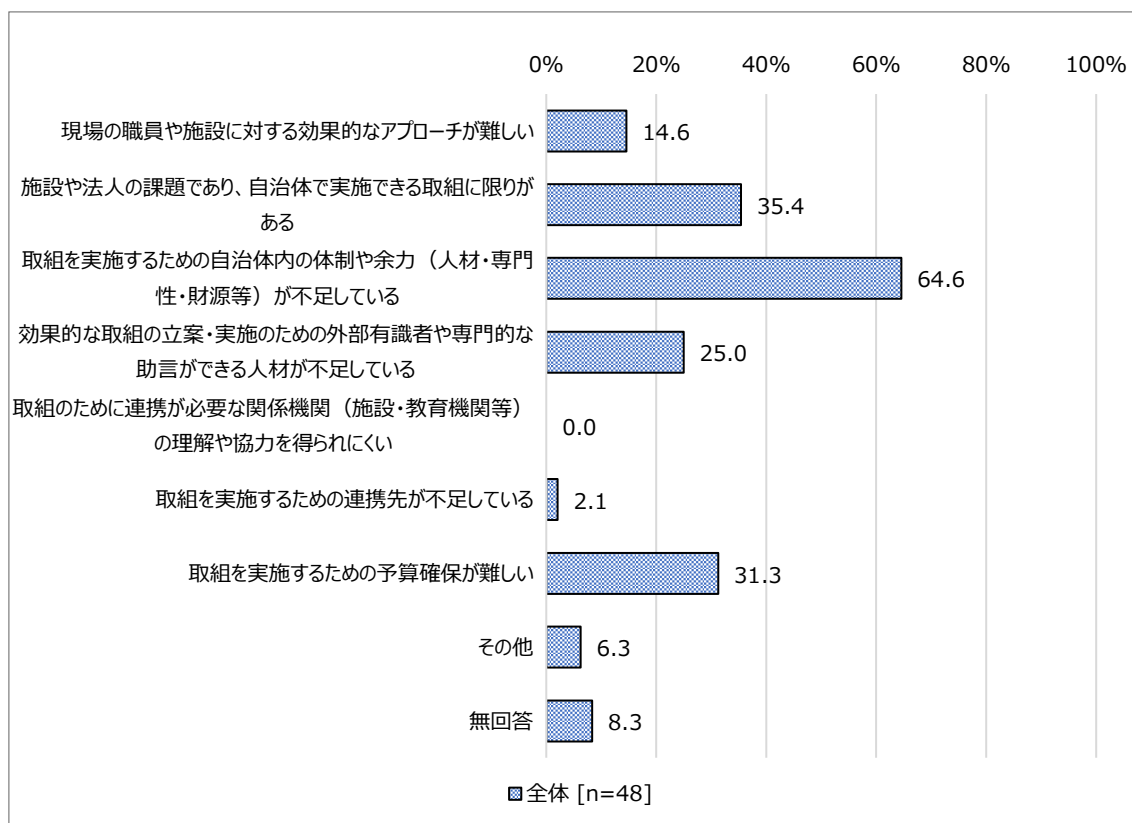
図表 28 職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言〔複数回答〕



5) 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言

勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言が実施できない理由は、「取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している」が 64.6%、「施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある」が 35.4%、「取組を実施するための予算確保が難しい」が 31.3%となっている。

図表 29 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言〔複数回答〕



④ 人材定着の取組について必要だと思う取組はないと思う理由、人材定着のために必要だと思うこと

主な回答としては以下の通りである。

- ・県内に社会的養護施設の様々な研修や、異なる施設職員間での交流機会の提供等の取組を実施している団体があるから
- ・民間施設であり、自治体で実施できる取組に限りがあるため
- ・施設からの希望がないため。施設からの希望があった場合に対応を検討する

(5) 人材確保、育成・定着に向け、課題に感じていること、今後取組むべき課題など
主な回答としては以下の通りである。

社会的養護施設の認知度、魅力度の向上
・社会的養護施設に関する一般的な認知度が低く、施設に対する負のイメージも先行している。社会的養護施設の認知度を上げるための普及啓発事業が必要 ・保育士や児童指導員の資格を持った方やこれから目指そうとしている方が、社会的養護施設への就職を考えるきっかけやどのような施設なのか知ってもらう機会を増やすことが必要。少ない就職希望者を各施設で取り合うのではなく、社会的養護に携わる人の母数を増やしていく取組・働きかけについて検討していく必要がある ・社会的養護施設での働きがいや魅力の創出が必要と感じる
処遇の改善
・人材確保、育成等には、人件費がかかるため、措置費の単価をさらに上げてほしい ・他の業種と比較しても施設は多忙な割に給料が低く、措置費において基準単価の見直し(上昇)をしていただきたい ・人材獲得競争が激化している中、これまで通りの施設規模・人員数の確保を目指すのであれば、措置費(児童入所施設措置費等国庫負担金)を充実し、他業界を上回る職員の処遇改善(給与増額)が必要 ・新卒や若い世代の人材確保と定着には、賃金の上乗せが必要 ・人材確保及び定着については、給与の改善等大幅な処遇改善を行う必要がある ・社会的養護施設に就職した場合の給付事業等により、社会的養護施設への就職に向けたインセンティブを付与する取組が必要と考える ・児童入所施設措置費や国庫補助率の拡充により、保育所に勤務する保育士と同程度の支援を実現する必要がある ・保育所で働く保育士には、保育士宿舍借上支援事業(国庫補助)があるが、児童養護施設等で働く保育士は本国庫補助の対象外となっており、待遇面で大きな格差がある。保育士宿舍借上支援事業(国庫補助)の対象拡充や、職員宿舍借上支援等の創設、最低基準の見直しなど国として検討いただきたい ・介護、保育職と比べ、社会的養護施設で働く職員への支援が少ないと感じる
制度のわかりやすい周知
・社会的養護処遇改善加算の申請について、施設によって申請額に差異が見受けられる(加算職員や小規模化の状況を考慮しても)ことから、改めて制度の周知が必要 ・措置費業務が非常に煩雑であり、施設側の負担になっている。施設の事務職員の定着のためにも誰もが分かりやすい説明資料やQAのさらなる内容充実が図られるべきである
予算措置以外の支援
・人材確保等の予算措置が図られても、施設によっては、人材確保が難しく、入所児童の支援を行う職員体制を維持することが困難になっている。所管自治体の立場でできる支援は限られているため、予算措置以外の支援についても検討いただきたい
自治体の予算、人手不足
・県として取組む必要があると感じるが、県においても人材や予算確保が難しい部分がある。 ・社会的養護施設に関わる自治体職員については、人事異動が発生することから、児童福祉分野に特化した専門性が育ちにくい環境にあると感じている

職員採用の支援
・ 職員採用については、各施設でそれぞれ行っているが、職員不足により職員採用まで手が回っていない施設もあるため、県として職員採用の支援を行いたい
職員のメンタルケア
・ 職員の精神的なフォローの必要性を感じる。外部 SV 等の活用により、定期的に処遇の助言を得たり、心理面の相談をしたりできる機会が設けられると良い
職員のキャリアパス
・ 社会的養護施設で働く職員からすると、ポストや役職が限られており、中堅以降のキャリアパスや昇給イメージが描き難いと思われる

第3章 施設職員へのプレヒアリング調査

1. 調査の概要

(1) 実施目的

社会的養護施設への調査、社会的養護施設で働く職員への調査を実施する前に、社会的養護施設の人材確保、育成、定着の課題や必要な取組を把握し、アンケートの設計の参考にするため、社会的養護施設で働く職員に対して、ヒアリング調査を実施した。

(2) 対象者

社会的養護施設各種別から推薦いただいた管理職・SV クラス1名及び若手（3年目程度）1名

(3) 実施方法

管理職・SV クラス、若手ごとのグループに分かれて、オンラインによるヒアリングを行った。

図表 30 実施概要

開催日時	参加者の属性
令和6年10月2日（水） 10時～12時	管理職・SVクラス ：児童養護施設、児童自立支援施設 若手 ：児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、自立援助ホーム
令和6年10月4日（金） 10時～12時	管理職・SVクラス ：乳児院、児童心理治療施設、自立援助ホーム 若手 ：児童自立支援施設
令和6年10月8日（火） 10時半～11時半	管理職・SVクラス：母子生活支援施設 若手：母子生活支援施設

2. 主な意見

(1) 若手職員からの意見

① 人材確保について

<施設職員になったきっかけ>

- ・ 短大、大学の授業で知ったのがきっかけである。
- ・ アルバイトや実習等を通じて、社会的養護施設での仕事に魅力を感じるようになった。

<現施設に決めた理由>

- ・ 実習に行った際の施設の雰囲気、職員とこどもの雰囲気が決め手となった。
- ・ 職場環境や、福利厚生を重視して決めた。

<若い世代への社会的養護施設の認知度や関心向上のために必要なこと>

- ・ 実習生受入れも施設の発信の機会の一つである。実習生の役割は学ぶだけでなく、学んだことを他の学生に伝えることにもある。
- ・ 施設のこどもとかかわる機会を増やすことで、学生に魅力を伝えることができる。こどもとかかわりたいと思ってもらえる機会を増やし、就職につながる判断をしてくれる学生の母数を増やすことが大事。
- ・ 施設によっては、Web サイトの更新が止まっている場合があるが、Web サイトでの情報発信は重要である。

② 人材育成・定着について

<こどもの成長・こどもとの関わりがモチベーション>

- ・ 担当のこどもの成長を観ることがモチベーションになっている。
- ・ こどもの人生に深く関わっていると感じるのがやりがいになっている。
- ・ 自分が働き続けることで、こどもが退所した後にもこどもたちの居場所になり続けられると思っている。

<苦労していること>

- ・ 自分とあまり年の変わらないこどもに、親のような言葉をかける必要が言うことを聞いてくれるか不安である。体力面よりも、精神的な負担が大きい仕事だと感じる。
- ・ こどもから暴言を吐かれたりすることもある。利用者対応がつらいとすることがある。
- ・ こどもの家庭になる場所であり、習慣を身につけさせるための工夫や声がけが難しい。

<若手が安心して働き続けていけるために必要なサポート体制>

- ・ SV 的な機能が欲しい。シフト制度であることなどから、話したい時に話したい職員と話せない状況にあり、制度的に振り返りの時間が設けられるとよい。

- ・ こどもへのケアの中で職員が心の傷を負うこともある。外部の専門家による SV や、現場を知っている方に SV してもらうことが必要である。メンタルヘルスに関する取組は施設だけで実施するのは難しい現状もあり、施設で取組めるよう行政からサポートがあるとよい。
- ・ 職場の同僚に相談しにくいこともあるので、職場外のサポートがあるといい。
- ・ ベテランだと聞きづらい面もあり、年次の近い先輩職員がフォローについてくれると安心である。

(2) ベテラン職員からの意見

① 人材確保について

<専門職としての地位の向上>

- ・ 福祉の領域は慈善、志がある人が身を投げ出してするイメージが持たれているが、支援職が専門職の一つとして、小さい頃から職業選択にあがる風土があるとよい。専門職という位置づけと、その裏付けとして報酬がしっかり貰えることが必要。

<魅力の発信>

- ・ 大学時点では既に進路を決めているので、幼児期、小中学校時期から、授業等で社会的養護施設の仕事のことを知らせることが必要である。
- ・ 見学の受入れをすることで、実際に働く姿を見ていただき、若い人にやりがいのアピールしていくことが最も大事だと考える。
- ・ 社会的養護施設のさまざまな施設を知ってもらうことが一番大事である。大学で直接学生に話すと就職につながりやすい。
- ・ Facebook、Instagram など SNS を活用していると、若い人から見学希望の連絡がくる。

② 人材育成・定着について

<育成計画について>

- ・ 働くニーズが各人で変わって来ている。専門職だが、宿直もありこどもとしっかり関わりたい人、さまざまな部署を体験して多様なスキルを高めたい人、マネジメントしたい人など、さまざまな要望があるので、職員の個別育成計画が必要である。

<定着のために必要なこと>

- ・ 同期の存在、メンターの存在が大事である。弱音を吐ける環境を作ることが必要である。
- ・ 子育て中の職員で宿直との両立ができない人もいるので、子育てしながらも働ける、ライフステージに対応した働き方ができるよう充実できるとよい。
- ・ 社会的養護施設の仕事は見返りというより、やりたくてやっているというところがな

いと続けるのは難しい。楽しい企画や自分がやっていることを多く話すことで楽しみを見つける機会を多く作るようにすることが大事である。

<育成のために大事なこと>

- ・ 教科書で学んだことを、実践して失敗して、考えることが大事。その際に、一人で苦しませない、孤立させない、安心して小さな失敗ができることが大事である。
- ・ 試行錯誤してみないと分からないこともある。たくさん失敗することも大事である。

第4章 施設職員へのアンケート調査

1. 調査の概要

調査の実施概要は以下のとおりである。

図表 31 実施概要

調査対象	社会的養護施設に勤務する職員
調査期間	令和6年12月11日（水）～令和7年1月24日（金）
調査方法	施設へメールまたは郵送配布・WEB 回収
回収数	回収 : 6,617 件 有効回収 : 6,602 件

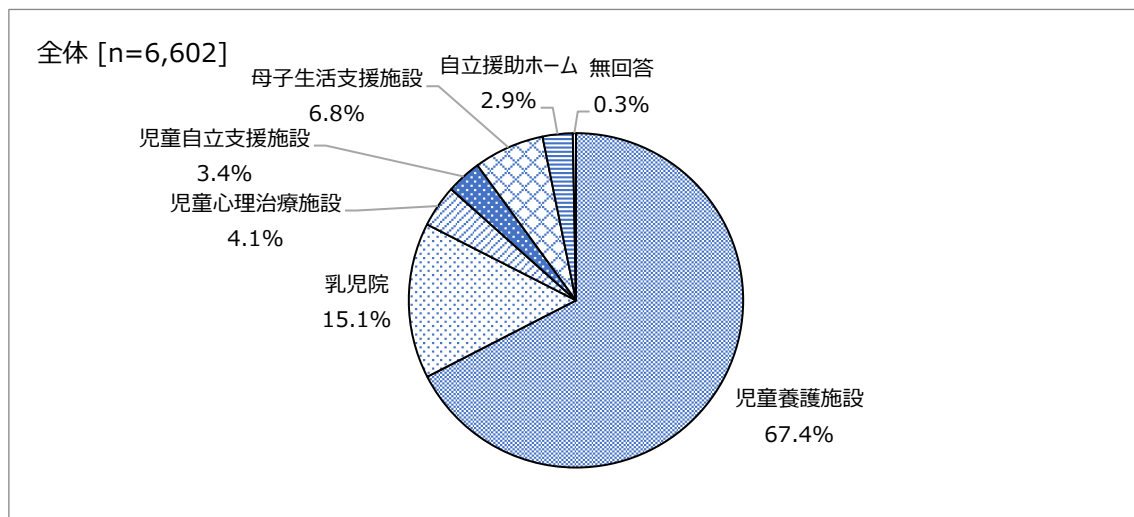
2. 調査結果

(1) 基本情報：自身について

① 施設種別

現在勤務している施設種別は、「児童養護施設」が 67.4%、「乳児院」が 15.1%、「母子生活支援施設」が 6.8%となっている。

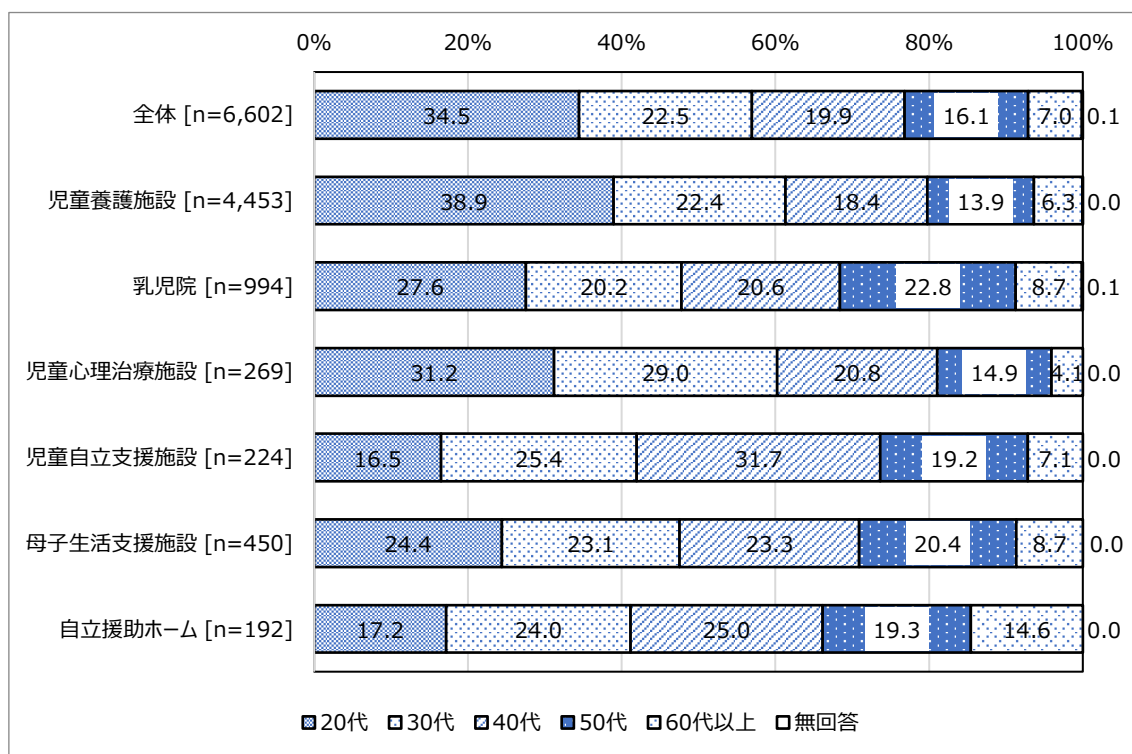
図表 32 現在勤務している施設の種別



② 年齢

年齢は、「20代」が34.5%、「30代」が22.5%、「40代」が19.9%となっている。
児童自立支援施設、自立援助ホームでは、40代以上が他に比べ高くなっている。

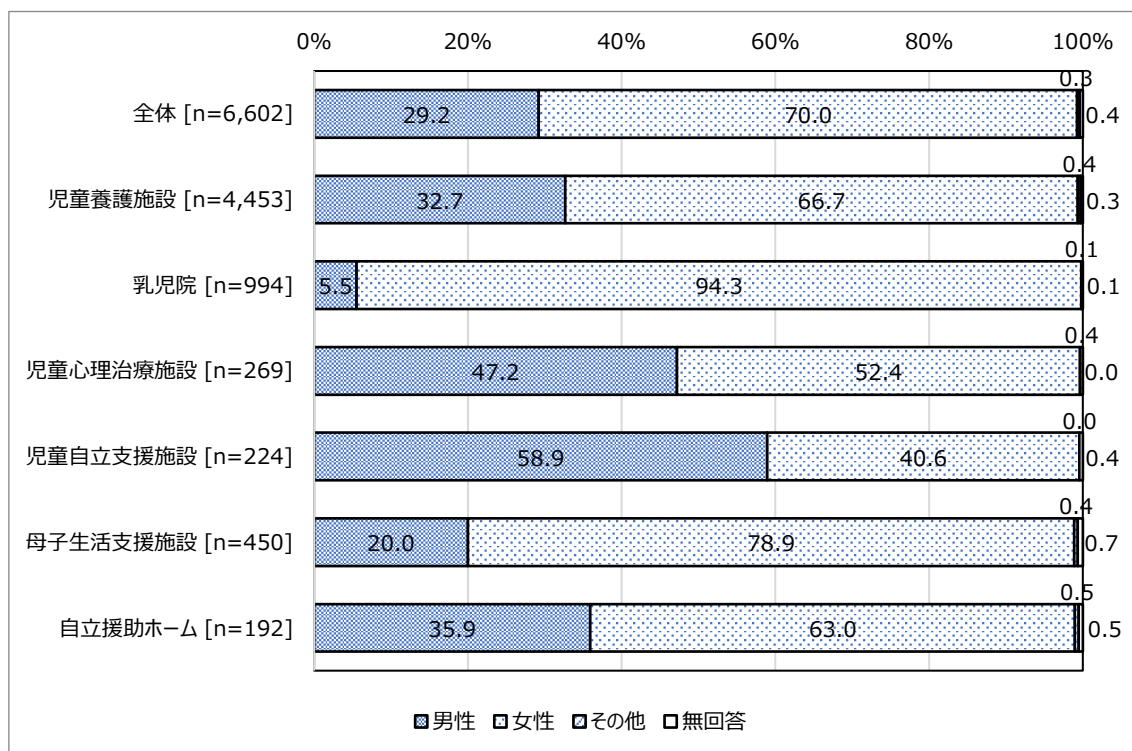
図表 33 年齢



③ 性別

性別は、「女性」が70.0%、「男性」が29.2%、「その他」が0.3%となっている。

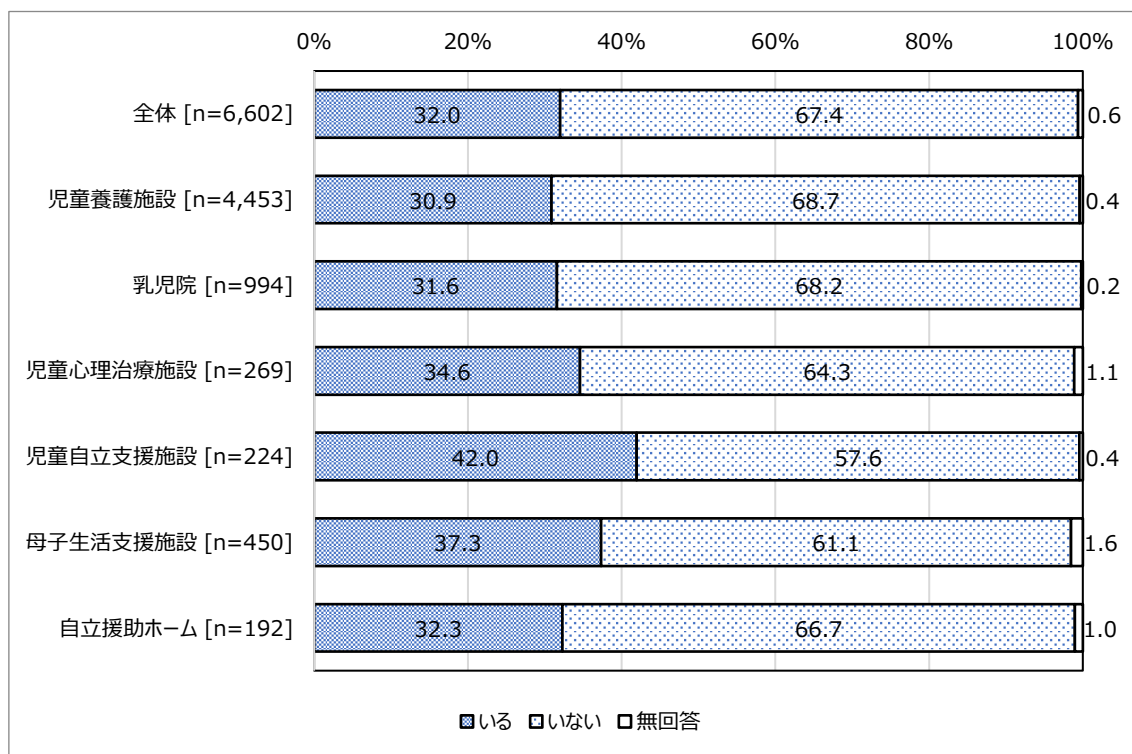
図表 34 性別



④ 日常的にケアが必要な家族の有無

日常的にケアが必要な家族の有無は、「いる」が 32.0%、「いない」が 67.4%となっている。

図表 35 日常的にケアが必要な家族の有無

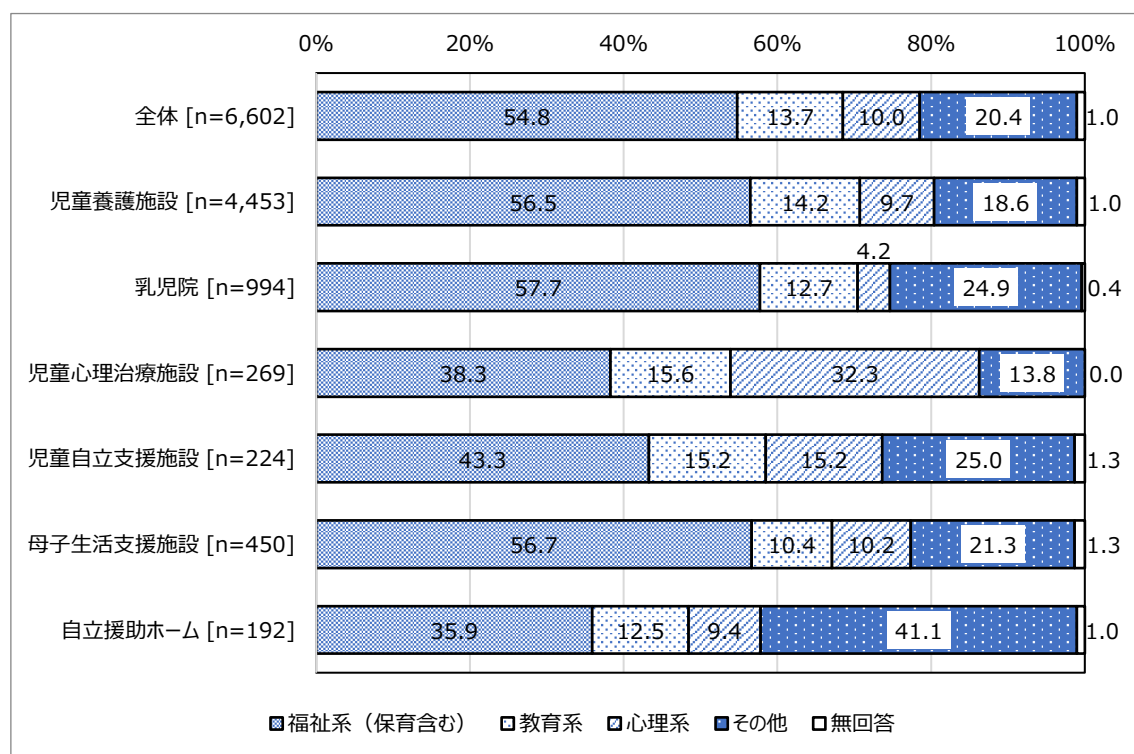


⑤ 大学・短大の出身学部、専門学校分野

大学・短大の出身学部、専門学校の分野は、「福祉系（保育含む）」が 54.8%、「教育系」が 13.7%、「その他」が 20.4%となっている。

「その他」の主な回答としては、医療系、看護系、栄養系、高卒などであった。

図表 36 大学・短大の出身学部、専門学校の分野



⑥ 保有している資格

保有している資格は、「保育士」が48.9%、「教員免許」が16.7%、「その他の資格」が30.7%となっている。

「その他の資格」の主な回答としては、幼稚園教諭、栄養士・管理栄養士、介護福祉士などであった。

図表 37 保有している資格〔複数回答〕

(単位: %)

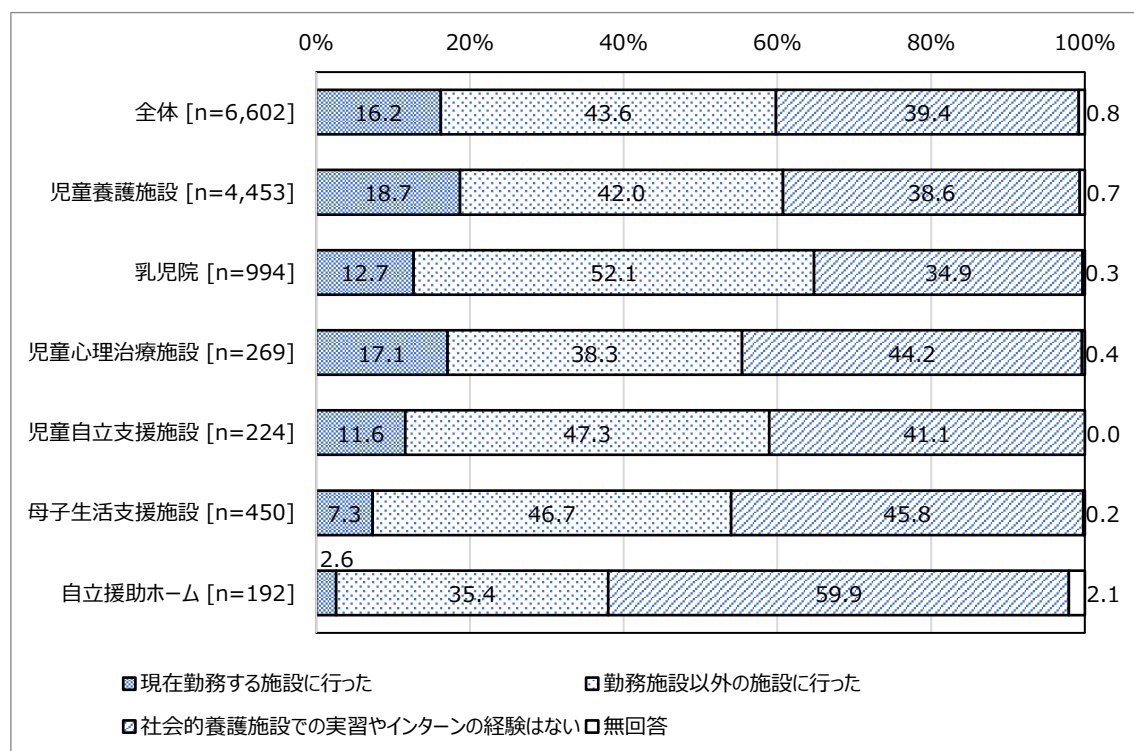
	(n=)	社会福祉士	精神保健福祉士	保育士	公認心理師(臨床心理士)	教員免許	看護師	その他の資格	いずれも持っていない	無回答
全体	6,602	14.6	2.7	48.9	5.6	16.7	4.3	30.7	10.1	0.6
児童養護施設	4,453	13.4	2.1	49.0	4.5	17.4	1.9	32.1	10.5	0.6
乳児院	994	8.1	0.6	66.5	2.8	10.2	17.1	31.3	2.8	0.1
児童心理治療施設	269	16.0	3.7	24.9	27.9	23.8	5.6	18.6	10.8	0.7
児童自立支援施設	224	31.3	8.5	20.5	9.8	27.2	1.3	25.4	17.0	0.9
母子生活支援施設	450	31.8	9.1	48.7	6.9	13.6	1.3	27.6	11.3	0.4
自立援助ホーム	192	15.6	5.7	27.1	4.2	21.4	3.1	27.1	25.5	0.0

⑦ 社会的養護施設の実習やインターンの経験

社会的養護施設の実習やインターンの経験は、「現在勤務する施設に行った」が 16.2%、「勤務施設以外の施設に行った」が 43.6%、「社会的養護施設での実習やインターンの経験はない」が 39.4%となっている。

自立援助ホームでは、「社会的養護施設での実習やインターンの経験はない」が約 60%となっており、他に比べ高くなっている。

図表 38 社会的養護施設の実習やインターンの経験

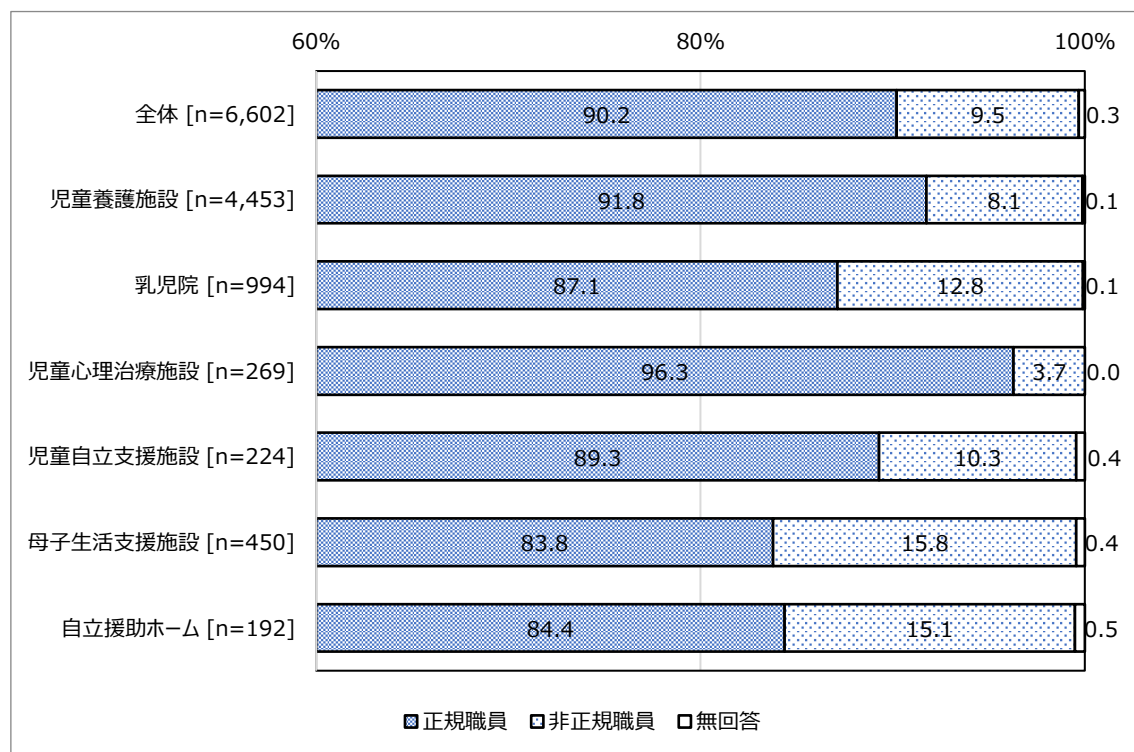


⑧ 現在の勤務施設における雇用形態

現在の勤務施設における雇用形態は、「正規職員」が90.2%、「非正規職員」が9.5%となっている。

母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「非正規職員」が他に比べ高くなっている。

図表 39 現在の勤務施設における雇用形態



⑨ 現在の勤務施設における職種

現在の勤務施設における職種は、「保育士」が 33.4%、「児童指導員」が 32.3%、「その他」が 7.3%となっている。

図表 40 現在の勤務施設における職種

(単位: %)

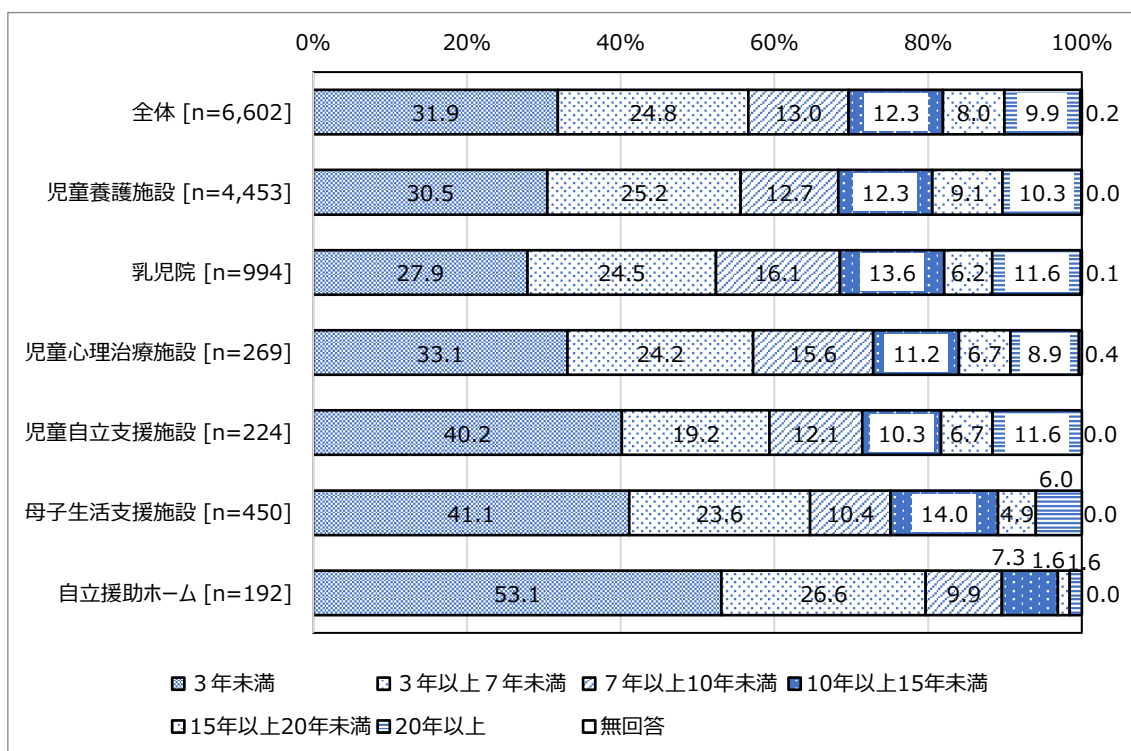
	(n=)	児童指導員	保育士	看護師	心理療 法担当 職員	児童自 立支援 専門員	児童生 活支援 員	家庭支 援専門 相談員	施設長	調理師・ 栄養士	その他	無回 答
全体	6,602	32.3	33.4	3.7	5.0	2.9	1.7	3.5	2.5	5.3	7.3	0.2
児童養護施設	4,453	39.5	34.8	1.4	4.2	1.2	1.3	3.6	1.7	5.7	4.1	0.1
乳児院	994	4.2	54.1	16.5	3.0	0.0	0.1	5.4	1.7	8.2	3.1	0.0
児童心理治療施設	269	42.8	14.1	4.1	25.7	0.7	5.2	3.0	2.2	1.5	0.4	0.0
児童自立支援施設	224	12.1	4.5	1.3	5.4	56.3	11.2	0.0	2.7	0.4	6.3	0.0
母子生活支援施設	450	21.6	10.9	0.7	5.6	0.4	1.6	1.3	4.0	1.1	52.7	0.2
自立援助ホーム	192	46.4	10.4	0.5	1.0	3.1	4.7	0.0	22.9	0.5	9.4	1.0

⑩ 現在の勤務施設での勤務年数

現在の勤務施設での勤務年数は、「3年未満」が31.9%、「3年以上7年未満」が24.8%、「7年以上10年未満」が13.0%、「10年以上15年未満」が12.3%、「15年以上20年未満」が8.0%、「20年以上」が9.9%となっている。

児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「3年未満」が他に比べ高く、自立援助ホームでは、50%を超えている。

図表 41 現在の勤務施設での勤務年数

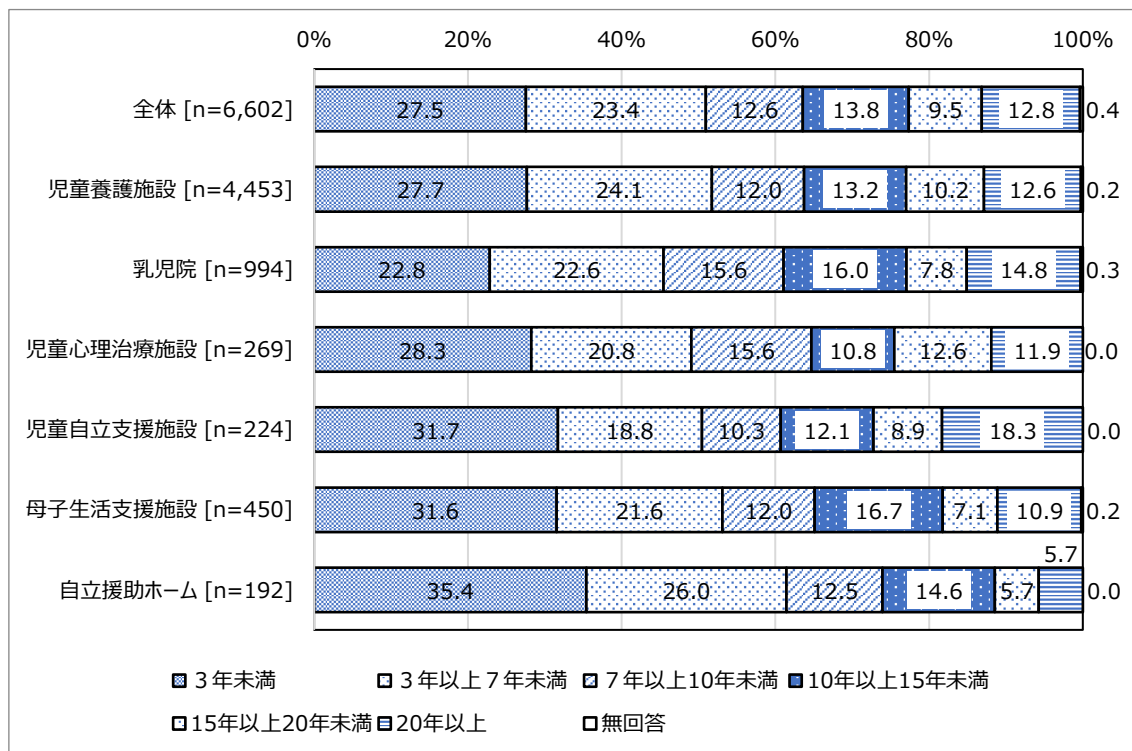


⑪ 社会的養護施設職員としての通算の経験年数

社会的養護施設職員としての通算の経験年数は、「3年未満」が27.5%、「3年以上7年未満」が23.4%、「10年以上15年未満」が13.8%となっている。

乳児院では、7年未満が他に比べ低く、自立援助ホームでは、7年未満が他に比べ高くなっている。

図表 42 社会的養護施設職員としての通算の経験年数

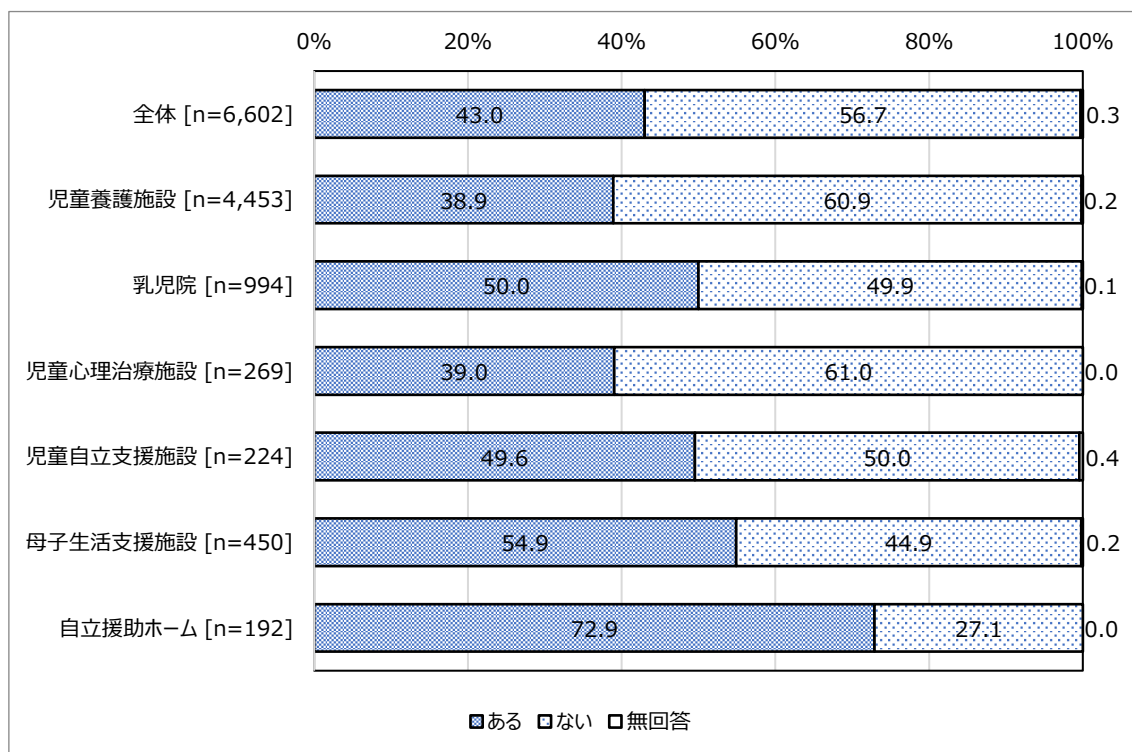


⑫ 過去に社会的養護施設職員以外での社会人経験の有無

過去に社会的養護施設職員以外での社会人経験の有無は、「ある」が 43.0%、「ない」が 56.7% となっている。

自立援助ホームでは、「ある」が 70%を超え、他に比べ高くなっている。

図表 43 過去に社会的養護施設職員以外での社会人経験の有無



⑬ 社会的養護施設での勤務以前の経験

社会的養護施設での勤務以前の経験は、「その他の業種」が 45.6%、「こども関係の施設（保育所等、教育施設、その他社会的養護施設以外の児童福祉施設）」が 37.9%、「障がい児・者施設」が 12.1%となっている。

「その他の業種」の主な回答としては、医療関係、サービス業、事務職などであった。

図表 44 社会的養護施設での勤務以前の経験〔複数回答〕

(単位：%)

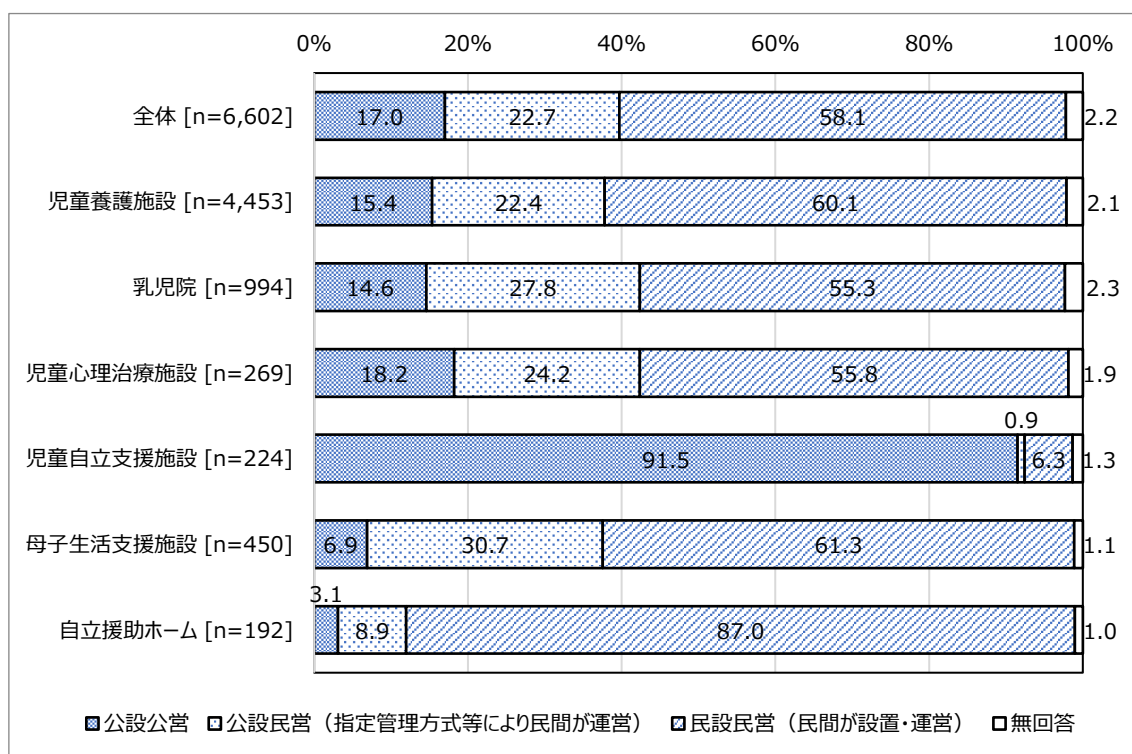
	(n=)	介護関係の施設	障がい児・者施設	こども関係の施設（保育所等、教育施設、その他社会的養護施設以外の児童福祉施設）	塾講師等	その他の業種	無回答
全体	2,840	7.5	12.1	37.9	1.3	45.6	0.1
児童養護施設	1,733	7.6	13.1	36.9	1.4	44.5	0.1
乳児院	497	7.6	7.6	41.6	0.6	45.7	0.4
児童心理治療施設	105	1.0	12.4	44.8	3.8	54.3	0.0
児童自立支援施設	111	6.3	14.4	45.9	2.7	49.5	0.0
母子生活支援施設	247	8.5	14.2	32.4	0.8	47.4	0.0
自立援助ホーム	140	10.0	11.4	35.7	1.4	43.6	0.0

(2) 基本情報：現在の勤務施設について

① 現在の勤務施設の運営主体

現在の勤務施設の運営主体は、「民設民営（民間が設置・運営）」が 58.1%、「公設民営（指定管理方式等により民間が運営）」が 22.7%、「公設公営」が 17.0%となっている。

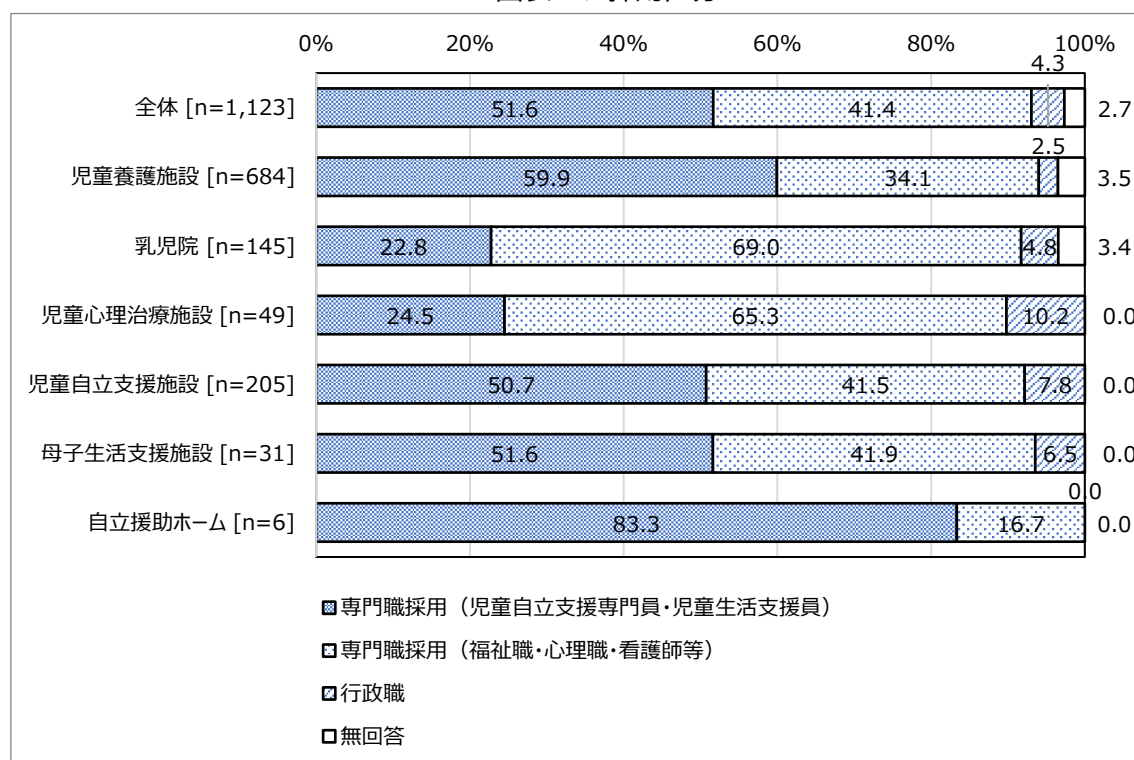
図表 45 現在の勤務施設の運営主体



② 採用区分

運営主体が公設公営の場合の採用区分は、「専門職採用（児童自立支援専門員・児童生活支援員）」が 51.6%、「専門職採用（福祉職・心理職・看護師等）」が 41.4%、「行政職」が 4.3% となっている。

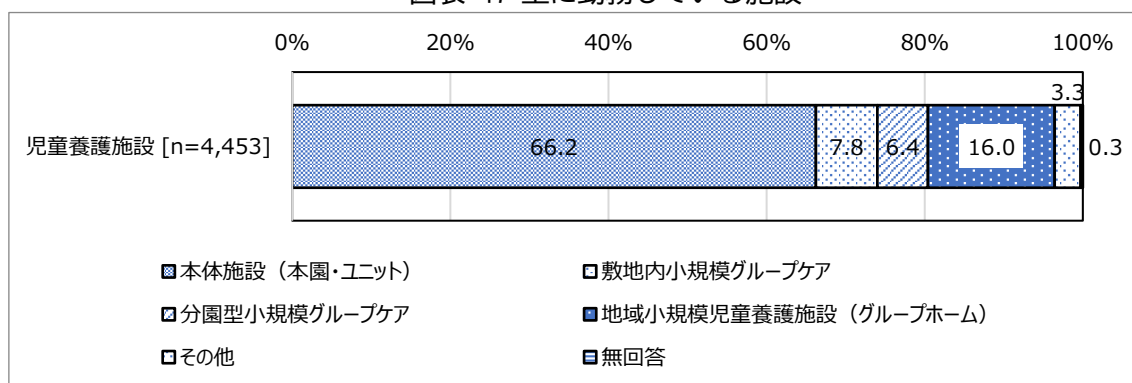
図表 46 採用区分



③ 主に勤務している施設

児童養護施設の方が主に勤務している施設は、「本体施設（本園・ユニット）」が 66.2%、「地域小規模児童養護施設（グループホーム）」が 16.0%、「敷地内小規模グループケア」が 7.8%となっている。

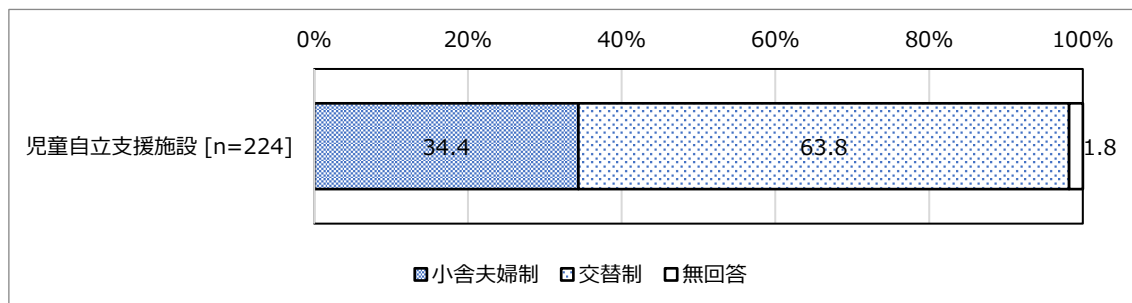
図表 47 主に勤務している施設



④ 施設の形態

児童自立支援施設の形態は、「交替制」が 63.8%、「小舎夫婦制」が 34.4%となっている。

図表 48 施設の形態



(3) 入職時のことについて

① 社会的養護施設を知ったきっかけ

社会的養護施設を知ったきっかけは、「大学の授業等で知った」が 42.9%、「就職活動をする中で知った」が 25.0%、「TV や雑誌、新聞、書籍等で知った」が 14.9%となっている。

児童心理治療施設では、「大学の授業等で知った」が他に比べ高く、自立援助ホームでは、「家族、友人・知人が施設で働いていた」が他に比べ高くなっている。

図表 49 社会的養護施設を知ったきっかけ〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	養護施設で生活経験がある	一時保護所や社会的	友人・知人に施設で生活している人がいた	家族、友人・知人が施設で働いていた	家の近くに施設があった	小中学校・高校の授業等で知った	大学の授業等で知った
全体	6,602	2.9	8.3	13.1	10.1	6.5	42.9	
児童養護施設	4,453	2.8	9.9	12.5	10.7	6.5	44.4	
乳児院	994	2.3	4.8	12.8	10.6	7.5	40.5	
児童心理治療施設	269	3.7	5.6	9.3	7.1	5.6	51.3	
児童自立支援施設	224	3.1	4.9	18.8	4.5	4.0	43.3	
母子生活支援施設	450	3.3	4.7	14.9	6.9	6.2	38.9	
自立援助ホーム	192	4.2	6.8	22.4	10.4	6.3	21.4	

	(n=)	TV や雑誌、新聞、書籍等で知った	就職活動をする中で知った	SNS で知った	その他	無回答
全体	6,602	14.9	25.0	1.5	8.8	0.3
児童養護施設	4,453	15.7	23.2	1.5	7.5	0.2
乳児院	994	13.6	27.8	1.4	9.5	0.1
児童心理治療施設	269	12.6	30.1	0.7	8.9	0.0
児童自立支援施設	224	8.0	31.3	0.4	15.6	0.4
母子生活支援施設	450	12.7	32.9	1.1	13.1	0.2
自立援助ホーム	192	21.9	21.9	4.2	15.6	0.0

② 社会的養護施設で働くことを決めた理由

社会的養護施設で働くことを決めた理由は、「こどもと関わりたかったから」が 61.3%、「社会的養護に興味・関心があったから」が 38.2%、「人のためになる仕事に就きたかったから」が 36.0%となっている。

児童心理治療施設では、「自分の専門性を活かせると思ったから」、自立援助ホームでは、「社会的養護に興味・関心があったら」「社会的に価値のある仕事だから」「自分のこれまでの経験を活かしたかったから」が他に比べ高くなっている。

図表 50 社会的養護施設で働くことを決めた理由〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	こどもと関わりたかったから	虐待のあるこどもの支援をしたかったから	社会的養護に興味・関心があったから	人のためになる仕事に就きたかったから	社会貢献できる職種に就きたかったから	社会的に価値のある仕事だから
全体	6,602	61.3	23.4	38.2	36.0	17.9	11.8
児童養護施設	4,453	62.1	23.6	38.6	37.5	17.1	11.6
乳児院	994	67.6	22.1	39.3	32.3	18.0	11.2
児童心理治療施設	269	63.2	31.2	37.9	33.8	21.6	13.0
児童自立支援施設	224	53.1	18.3	25.9	28.6	17.4	12.5
母子生活支援施設	450	52.7	20.7	33.8	36.7	21.6	11.3
自立援助ホーム	192	42.7	27.1	49.0	34.4	23.4	19.8

	(n=)	自分のこれまでの経験を活かしたかったから	自分の専門性を活かせると思ったから	就職しやすい業界だったから	その他	無回答
全体	6,602	24.9	21.3	2.8	7.6	0.3
児童養護施設	4,453	23.5	19.8	2.9	6.2	0.2
乳児院	994	25.3	25.6	2.5	6.9	0.0
児童心理治療施設	269	27.5	30.9	2.6	10.4	0.4
児童自立支援施設	224	22.3	21.0	4.5	19.2	0.0
母子生活支援施設	450	32.7	22.2	1.8	14.9	0.0
自立援助ホーム	192	35.4	20.8	4.2	9.4	0.0

③ 現在勤務する施設を知った経緯

現在勤務する施設を知った経緯は、「家族、友人・知人からの紹介」が 19.8%、「実習先」が 14.9%、「施設の HP や SNS」が 13.7%となっている。

児童自立支援施設では、「学校での授業」、自立援助ホームでは、「家族、友人・知人からの紹介」が他に比べ高くなっている。

図表 51 現在勤務する施設を知った経緯〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	実習先	ボランティアやアルバイト先	学校での授業	紹介 教員やOB・OGからの	紹介 学校における求人票の	家族、友人・知人からの紹介	施設のHPやSNS
全体	6,602	14.9	5.9	9.5	12.9	10.5	19.8	13.7
児童養護施設	4,453	16.7	6.5	8.8	14.0	11.4	19.7	14.3
乳児院	994	12.8	3.7	11.5	8.9	10.5	18.8	15.1
児童心理治療施設	269	19.0	4.8	12.3	19.3	10.8	16.4	11.5
児童自立支援施設	224	11.6	4.0	19.2	13.4	4.9	23.7	7.1
母子生活支援施設	450	6.9	6.4	9.1	10.0	8.0	16.9	8.4
自立援助ホーム	192	1.6	4.7	1.6	6.8	2.6	35.9	14.1

	(n=)	ハローワーク(公共職業安定所)からの紹介	就職情報・求人検索サイトの利用	人材紹介サービスの利用	就職説明会や就職フェア	TVや雑誌、新聞、書籍等	その他	無回答
全体	6,602	11.9	13.0	1.3	4.5	1.4	8.7	0.3
児童養護施設	4,453	11.6	12.7	1.4	5.2	1.2	6.6	0.2
乳児院	994	15.7	13.4	1.4	2.1	1.6	10.1	0.1
児童心理治療施設	269	6.3	10.4	0.4	4.8	2.2	13.8	0.0
児童自立支援施設	224	2.7	3.1	0.9	4.5	2.7	22.3	0.0
母子生活支援施設	450	17.8	16.0	1.8	5.1	1.3	15.8	0.9
自立援助ホーム	192	5.7	25.5	1.0	0.5	2.6	10.9	0.5

④ 現在勤務する施設で働くことを決めた理由

現在勤務する施設で働くことを決めた理由は、「施設や職員の雰囲気がよい」が 36.9%、「自宅からのアクセスがよい」が 26.5%、「施設見学」が 22.8%となっている。

児童自立支援施設では、「人事異動」、乳児院では、「自宅からのアクセスがよい」、自立援助ホームでは、「施設の理念や方針への共感」が他に比べ高くなっている。また、児童養護施設、児童心理治療施設、自立援助ホームでは、「施設や職員の雰囲気がよい」が他に比べ高くなっている。

図表 52 現在勤務する施設で働くことを決めた理由〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設の理念や方針への共感	施設や職員の雰囲気がよい	研修や人材育成の体制が充実している	実習の経験	ボランティアやアルバイトの経験	施設見学	OB・OGがいた大学や専門学校の	社会的養護施設で働く職員からの影響	給与がよい	勤務形態が希望に合っている
全体	6,602	20.1	36.9	4.3	12.8	7.4	22.8	4.5	6.7	12.4	11.7
児童養護施設	4,453	19.0	40.0	4.2	14.6	8.1	24.3	5.3	7.4	13.3	9.6
乳児院	994	20.5	29.7	3.2	10.4	4.6	23.9	2.9	4.5	9.1	14.5
児童心理治療施設	269	22.3	37.5	8.6	12.3	8.2	16.4	3.3	4.8	16.0	15.6
児童自立支援施設	224	13.4	22.3	3.6	10.3	4.5	7.6	2.7	8.5	13.8	12.5
母子生活支援施設	450	22.0	27.6	4.9	5.8	9.1	20.0	2.7	5.6	10.7	20.2
自立援助ホーム	192	42.7	40.6	7.3	2.6	5.2	16.1	1.6	5.7	6.3	20.8

	(n=)	福利厚生が充実している	自宅からのアクセスがよい	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	異動、転勤がない	友人・知人に誘われたため	ほかになかった	人事異動	その他	無回答
全体	6,602	10.5	26.5	4.4	6.6	8.8	6.7	5.6	8.9	0.5
児童養護施設	4,453	10.9	26.6	3.6	6.3	8.0	6.7	3.3	7.6	0.4
乳児院	994	9.0	32.3	5.4	8.1	9.2	6.7	4.5	12.0	0.2
児童心理治療施設	269	14.9	21.6	3.7	6.3	8.2	10.4	12.3	12.3	0.0
児童自立支援施設	224	13.4	6.7	4.9	4.0	8.0	4.5	37.1	10.7	0.0
母子生活支援施設	450	9.3	24.4	7.8	8.7	8.9	6.4	12.0	11.1	0.4
自立援助ホーム	192	5.2	29.7	8.9	6.8	26.0	4.7	2.6	10.4	0.0

⑤ 前問のように回答した理由

主な回答としては以下の通りである。

施設や職員の雰囲気
・施設見学の際に働いている職員の雰囲気がよく自分も一緒に働きたいと思ったから ・施設見学の際、他に比べて雰囲気が明るく綺麗で、職員同士・職員とこどもの関係性が良いと感じたため ・和気あいあいと楽しそうに仕事をしていた ・施設見学をした際に、働くスタッフが生き生きと働いていてこどもも楽しそうに過ごしていて施設の雰囲気がとても明るく、児童養護施設の印象が変わったため ・実習を通して、家庭的な雰囲気の中で職員さんとこどもとの距離感などに惹かれた
アルバイトやボランティアの経験
・ボランティアをしている中で施設職員や児童の雰囲気が良く働きたいと思った ・大学在学中にアルバイトで児童養護施設に生活支援の手伝いをし、やりがいを感じた ・アルバイトで児童相談所の一時保護指導員をしており、こどもたちのためになることをしたいと思うようになった ・ボランティアで関わったこどもたちや職員がいる職場で自分も働きたいと思ったから ・児童養護施設で働こうと思い、HPにこどもや職員の様子をのせている施設に興味を持ち、働きながらボランティアに参加。求人が出て声を掛けてもらい、応募した
実習での経験
・実習時に、仕事内容やこどもとの関わり方について丁寧に指導をして頂き、とても印象に残ったから ・児童養護施設での実習で、今までに無いやりがいを感じた ・実習で関わった職員の姿勢や考え方、こどもとの関わり方、支援の意図等に惹かれた職員同士の雰囲気から自分の意見や考えを伝えやすく、話しやすいと感じた ・実習での経験で、養護施設についての理解を深めることができ、やりがいのある仕事だと感じた ・実習中に「また来てね」とこども達に言われて、ここで働きたいと思った
見学や体験での印象
・やりたい分野の仕事で、施設見学で丁寧に説明してもらい具体的なイメージが持てた ・泊まり込みでの施設見学で、こども達との時間を共有でき、職員の情熱を感じることができた「家庭的養育」の雰囲気に魅了された ・採用試験前の施設見学でイメージがわいた職員との意見交換で、ホームの職員の理念や志を聞いたことが良かった
社会的養護施設への関心
・児童養護施設の実態は本やテレビ等で多少は知ってたが、大学の講義の中で施設の実態や入所児童について詳しく学ばなかく興味を持った ・社会的養護下にあるこどもの養育に携わりたかったから乳児院で暮らすこどもの心の支えとなる存在になりたかったから頑張れば自分でも微力ながら力になれるのではないかと思ったから ・施設長が大学にて、社会的養護について講義をしており、感銘を受けたから ・社会的養護のことは無知だったが、知人からの紹介で、教育分野から離れ児童福祉に携わりたい、使命感のある職業だと感じたから ・虐待やネグレクトなど、様々な理由で預けられるこども達がいるという事実を知り、いつか、そのよ

うな施設で働きたいと思っていたから
こどもへの支援のあり方
・施設の伴走型の支援に共感し、自分もこどもと一緒に成長できるのではないかと思ったから ・家族への支援を行いたいと考えていた際、誘われたため ・こどもへのアフターケアをしっかり行なっているという点が最も惹かれた点 ・小規模で年齢が縦割り、男女混合であり均等かつ丁寧に支援することができると思い、就職を選んだ ・幼児ユニットの見学をした際、こども1人1人に対しての適切な支援について考えながら関わっているのを感じた。こどもの成長に長期的に関わりたい、またその力になりたいという自身の思いを体現できそうな環境だと感じた
理念への共感
・施設のホームページから理念などを確認した。面接時に理事長、施設長の考え方や人柄に惹かれた ・見学の際に施設長と話しをして、施設運営の考え方に共感した ・目標に向けて職員が一丸となって取組んでいるところに魅かれた ・就職フェアで施設長からのお話を聞き、施設としての理念や方針に強く共感したため児童虐待防止の講演会で施設長の講話を聴いて感銘したから
施設環境
・施設見学をして小規模な施設でより深くこどもと関われると思ったから ・小規模のユニットで、家庭的な養育を行っている、という点 ・自然があふれその自然を活かしてこどもを育てていこうという考えに共感できた ・部屋が新しすぎず一般家庭と同じような雰囲気があり、他の施設に比べて家庭的だと感じた ・施設がとても綺麗で開放的だった
働き方
・夜勤がないこと、日祝休みなこと（たまに出勤あるけど） ・産休育休など取れること、復帰後も働ける所が良いと思った ・介護やこどもの世話がなかったので、介護休暇や年休が時間単位で頂け、シフト勤務も希望が出せて相談できたり家からも近かったため ・土日固定休みではなく希望休がとりやすいので家族の通院付き添い等と両立出来るため ・子育て中でパートで入職したが、こどもが大きくなったら正職員になることを目標としていた中で、実際にそのように雇用形態を変更しながら働き続けることを可能としてくれた。児童養護で働いていたが、雇用形態が変更になる時に合わせて新設する乳児院への配置を可能にしてくれた
待遇
・給与が高く、宿舍借り上げ制度などの福利厚生が手厚かった ・子育て中での就職だったため、福利厚生の充実や勤務形態の要望を受け入れてくれたので ・給与、ボーナスが景気に関係無く安定している、 ・保育園での勤務に比べると宿直勤務があったり、扶養手当や住居手当がつくなど給料額が良くなる ・退職金があるのが良いと思った
自宅からのアクセス
・家から近く、家庭と仕事の両立が出来そうだったから ・結婚、出産後の再就職だったため、こどもの送迎等勤務形態や自宅からのアクセスは必要な理由である為 ・早番、遅番、泊まりがあり通勤時間が短い方が良いと思ったから ・変則勤務のため、通勤時間が長いと続けられないと思った

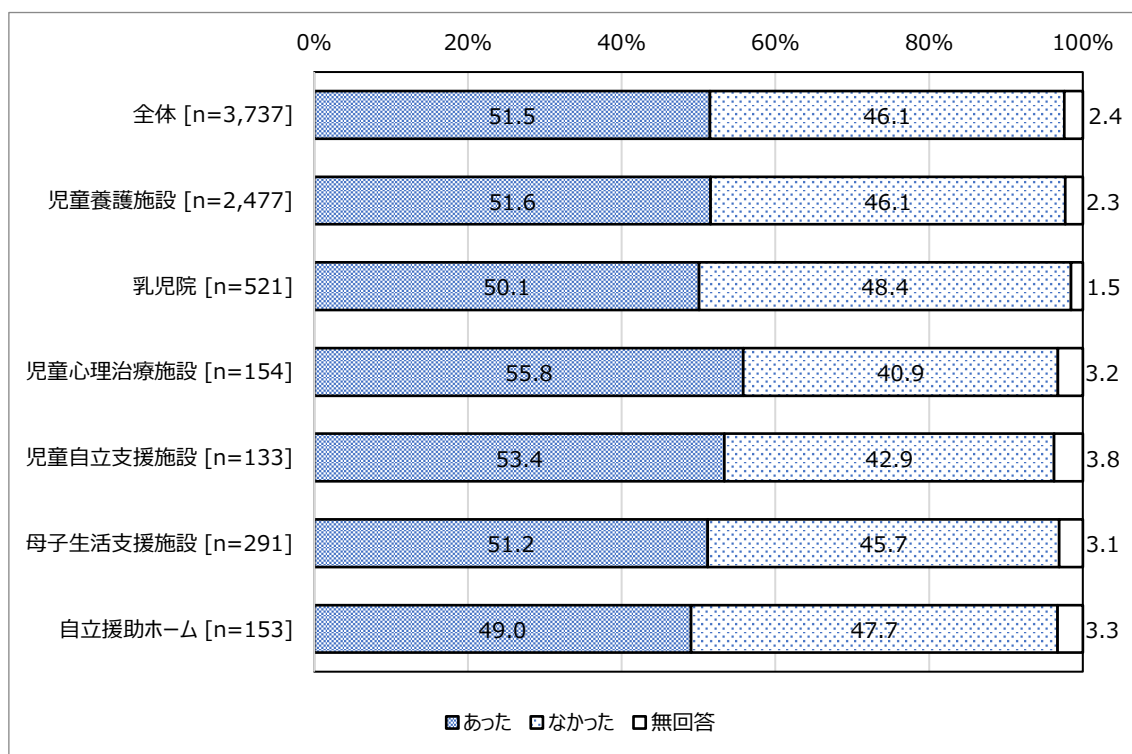
コミュニケーション、風通しのよさ
・ 会議を定期的に設け話し合って和気あいあいと業務に取り組んでいるから ・ スタッフ皆でしっかりとコミュニケーションをとり、支援について話し合いながら自身の専門性を活かして取り組むことができる ・ 話し合い文化を組織の特長として挙げていたので ・ 職員同士の風通しが良く、コミュニケーションを取りやすそうだと感じたため ・ 話しやすくまたその話をよく聞いてくださる方が多い
職員間の連携
・ 連携が密で、支え合って仕事ができる ・ 実習をさせていただいた際の職員同士の雰囲気や連携、経験値が高く、スキルアップにつながると感じたから ・ 実習アルバイトを通して、こどもの情緒が安定するのは職員の支援によるものだと感じた。連携をとって支援している姿に好感を持った ・ ボランティアでこどもと関わり、職員間の連携も取れていて楽しく働けそうと感じたから ・ 専門職の方との相談体制がある
スキルアップできる機会がある
・ まずは研修体制がしっかりした大きな法人で経験を積みたいと感じたから ・ 面接の段階で、数多くの研修への参加が可能であり、未経験であっても学ぶ環境にあると話があったため ・ 将来、大学院進学と公認心理師資格取得を目指しており、その支援体制があること、スキルアップ研修が行われており、就職後の学べる場所としてとても魅力的だったため
やりがいや社会貢献
・ 社会的養護施設の生活が、少しでも入所児が良かったと思えるようにと、思ったから ・ 生活の場の中でこどもと関わる仕事にやりがいを感じるから ・ 自分のワークライフバランスと社会貢献への意識とがちょうどあう施設だった ・ 養護施設では保育園などでは経験できない、こどもたちの一生の思い出(行事やお出かけなど)になる思い出作りに参加したいと思ったから
学校、友人知人等からの紹介
・ 大学のゼミの先輩や中学・高校の先輩もあり、紹介してくれた恩師の説明の通りであったため ・ 大学の学生課と大学教授の勧め ・ 大学院の指導教員・OG から紹介していただいたため ・ 学生時代に施設実習を経験し社会的養護施設に就職したいと考えていたところ、今の職場で働く知人に誘われた
家族や周囲の影響
・ 家族が働いているのを見てきて施設の職員との関係や、福利厚生が充実していることを聞き、アルバイトで働いた時に実感できたから ・ 勤務施設で生活していた友達の話を聞き、職員の雰囲気が良いと聞いたから ・ 友人が、やりがいを持って働いていたから ・ 身近な人々が児童養護施設で働いており、大変さもありながらやりがいがあることを知っていたから ・ 知人から職務について話を聞き、資格はないが、働けそうだったから
ホームページ
・ ほとんどの施設の HP は表面的で雰囲気が伝わってこなかったが、その中でこどもや職員の様子をの

せている施設があり、興味を持った ・施設の HP を見て、現在の職場に魅力を感じたから ・就職先を探している時に HP のブログを見て良い雰囲気だと思った ・施設ごとのホームページ等を見た際に細かい部分まで説明がなされており、それを見て、細部まで学べるのではないかと考えたから ・HP に載っている、施設の行事の写真が楽しそうだったこと
就職活動
・就職フェアで話をされていた職員の雰囲気に好かれ、一緒に働きたいと思ったから ・就職相談会でたくさん職員の方が話してくれた ・施設説明会で施設長が良いことばかりアピールせずに働く上での課題点なども挙げていて信頼できると思った ・大学の求人票を見て応募し、実際、就職試験を行った際に自分に合っている施設と判断したため ・超氷河期の中での就職活動で、登録していた福祉人材センターからの紹介があり就職した
これまでの経験や資格を活かす
・前職の時から関わらせてもらった経験が生かせると思ったから専門職という勤務形態が合っていたから ・前職で福祉施設で働き、やりがいを感じたため ・子育てや人生経験が生かせると思ったから ・教員生活の経験を生かせると思ったことと、こどもたちの手の届かなかったところに携われる
ハローワーク等の活用
・ハローワークで見つけた公募の中で、もっとも自分にとって条件が良いと思ったから ・昔からこのような仕事に関心があり、たまたまハローワークで求人を見つけた為電話をした時の対応がとてもよく、また見学時にもきちんとされている印象 ・転職の際、ハローワークなどで求人票を見て、少人数制でこどもと関わる職場を探していたので、その条件に当てはまったため
やむを得ず、なんとなく
・教員を目指していたが、採用されず、他職種へ就職していた。しかし、目指していたのはこどもと関わる仕事であったので、いい機会となった ・リーマンショック後であったため正規職員の募集自体が少なく非常勤での求人募集が多数を占めていた中で、正規職員での雇用、周囲からの強い勧めがあったから ・子育て中で条件が厳しくて働かせてくれるところはここしかなかった ・就職氷河期であり、事務職を考えていたがなかなか決まらなかった為、資格を活かした専門職の方に方向転換した
その他
・給与もよく、福利厚生がしっかりとしていた為。また、女性の主任が多かったため、管理職にもつけると考えたため ・同じ団体の中に母子支援施設、乳児院、保育園等があり定期的に配置換えがあり、転勤により配属された ・異動、転勤がないとより専門的に働ける

⑥ 就職前と就職後に感じたギャップの有無

就職前と就職後に感じたギャップの有無は、「あった」が51.5%、「なかった」が46.1%となっている。

図表 53 就職前と就職後に感じたギャップの有無



⑦ 就職前と就職後に感じたギャップの内容

主な回答としては以下の通りである。

過酷な勤務環境
・休憩はない（勤務には休憩が書かれているが実際はない）当たり前に残業、時間で帰ることがない ・拘束時間が想像以上に長かった ・時間外の労働が当たり前。担当する児童により職員の負担が全く違う ・人手が足りず有給が取りづらい ・待遇が良くない。休みが月7日で、連休もなかなか無い、大型連休も無い。サービス残業がとても多い。職員の多くが業務に追われ、心身の余裕が無い
勤務形態、働き方
・宿直明けが公休扱いのため、実質の休みは月3～4回ほどということに入職してから知った。休憩がなく、休憩を取っていないのに給料から引かれている ・シフトがなかなか出ない。前日まで出勤時間が分からない日が多くあること ・勤務時間が長かった。宿直の勤務は、休憩があると思っていた ・残業が多く、タイムカード等はないため正確な働いた時間が把握されない ・宿直勤務の身体的・精神的負担が当初の想定よりも大きかった
処遇、待遇
・給与面や休日面で職員の働きに見合っていない。こどものことを思い、働いている職員に思いやりがない ・休日出勤が多い職種にもかかわらず、自治体からもらえる手当が少ない。公務員の一時保護所職員よりも金額が半分以下 ・給与や実際に取得可能な休暇数といった待遇面と、仕事内容が釣り合い（社会的に必要性も高く過酷な現場なのに、労働環境が良いとは言えない） ・勤務外労働が多く、見合った対価が得られないことに加え、それらが仕方の無いことだ、当たり前だ、といった捉えをされていること
業務量
・業務量が多い、配慮点が多い ・仕事内容は養育だけだと思った担当児を持つことや、係や委員会、デスクワーク等、養育以外の仕事が多いことにギャップを感じた ・こどもと関わる以外の業務の多さ ・事務作業の多さや休みの日に職員会議等があり出勤しないといけないこと ・書類仕事や事務仕事の多さに驚いた
業務内容
・とにかく記録（日誌以外）が多く、報告書や計画書や提出物が煩雑。受診が長引くや誕生会など定時には帰れない ・学習指導に力を入れて取組みたいと思ったが、リソースが不足しており実施が難しい。こどもの実態からすると、あまり求められていない部分だった ・こどもとの関わりだけでなく、保護者支援や多職種との連携等事務的な仕事もとても多い。休日も職場関係の仕事をしなければならないことがある ・施設に来る前に児童相談所で働いていたが、思っていた以上にこどもの生活に入っていく必要があった

・心理士としてすることやしたいこと、施設の一職員としてしなければならないことがあり、時には心理士としてやりたいことと全く逆の動き方を求められることも多かった
こどもの状況や実態
・もっと児童が荒れていると想像していたが、普通の生活をしていて落ち着いている児童が多い。職員と児童というよりは家族に近い存在で関わっている職員もいる ・こどもが抱える問題が思っていたよりも複雑で重かった ・もっと落ち着いていると思っていた。暴言、暴力がほぼ毎日ある事にギャップを感じた ・今までの職場（小学校、中学校、学童保育など）で見てきたこどもたちと、この施設のこどもたちとの違いが大きかった ・思っていた以上に愛着障害や発達障害の児童が多くいると感じた
こどもの関わりの難しさ
・こんなに反発する子が多いと思わなかった ・それぞれの親との問題を抱え、親元を離れての共同生活をするこどもたちの立場は特殊で、理解の上でも難しい面があった。大人慣れ、試し行動、そのほか普段考えたこともなかったような配慮や危機管理も必要であることなど 少なからずギャップを感じた ・虐待により習得された生活習慣や思考の偏りが、コミュニケーションを取ることにとても困難さを感じた ・厳しい環境で育ってきたこどもと、自分の育ってきた環境に差があり、理解できるまでに時間を要した ・こどもからの暴言だけでなく暴力を受けることや拘束時間が長いこと
支援のあり方について
・ただ単にこどもを養育する、生活を共にするというだけではなく、専門的な知識、技術が必要だということ ・就職前は漠然とこどもたちは繊細な心で施設で暮らしていると言うくらいの認識しかなかったが、就職後は寂しさを全面に出す子はほとんど居らず、出し方が分からない子、出すことを諦めている子、寂しさを出すことに否定的な子の方が多いことを知った。そのため、試し行動は多岐にわたり、こどもたちも十人十色であるため、その子にあった支援の方法に戸惑いがあった ・世話がほとんどで心理的ケア等根本的な問題点に対するアプローチが思っていたよりなされていない ・想像以上に医療的な支援が必要なケースが多く、保育の知識だけでは通用しなかった
仕事の大変さ（精神面、体力面）
・覚悟はしていたが想像以上に精神力と人間性を問われ、しんどい事も多い ・楽しさよりも大変さを感じる。ただこどもと関わっているのではなく、自立に向けてどう支援していくのか考えたり、様々な人を巻き込んだりする必要があること ・こどもに暴言、暴力を振るわれる期間が想像よりも多く過酷であった。職場からのフォローもほとんどなく、サービス残業もかなり多く、ある程度覚悟をしていたつもりだが、ここまで辛いものかと感じた。辛いこと6割、楽しいこと4割くらいと思っていたが、辛いこと9割、楽しいこと1割と感じ、ギャップを感じた ・3年目にして業務の責任が重く感じる。社会的養護は知識と経験が必要だと思っていたため、3年目の私で良いのかと思うような仕事を任されているため
施設や職場の雰囲気
・もっとアットホームと思っていたが、実際は制限も厳しくルールもあり対応に難しいこどもが多いことも知らなかった

・人間関係がとても大変。沢山辞めた人がいる ・労働環境が悪い。風通しが悪く内向き。それぞれがストレスを抱えていて前向きに支援ができる状況ではない。残業の不明瞭さ ・話し合いが一方的になりがちで双方向になっていなかった。支援方針がトップダウンで決まっていた。 ・意外と明るい楽しい場所だった
職員不足
・圧倒的人手不足 ・宿直を伴う勤務が中心だが、人員体制に余裕がなく体調不良などがあった際に、周囲にかける負担が他の職に比べて大きい。就職前の認識とのギャップを感じた ・職員の離職率が高かった ・職員不足からこどもに関われる時間が限られており、不規則な勤務のしんどさからこどもに関わることにもしんどさをより感じてしまう
組織体制
・トレーナーや棟によってやり方や密度に差異があり、OJT を受けていない層の職員たちの多くがこの制度に関する理解度や協力姿勢が弱い点。またその層の多くがリーダーやベテラン層なため、やりにくさや話の伝わらなさが強い ・大舎制の文化、過去の伝統を重んじすぎており変化に鈍い。人材育成、労働環境を蔑ろにしている。 ・企業や一般社会とは、かなりかけ離れている。事務職として入職したが、IT が遅れていて、その差に驚いている ・全体的に熱を持って仕事に取り組む人が少ないと感じた。ホームと施設運営との中で支援方法等に大きな差があると感じた。 ・想像していたよりも現場の職員と管理職の溝を感じた

⑧ 就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組

就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組は、「施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報」が 63.4%、「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」が 54.0%、「こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報」が 47.9%となっている。

児童心理治療施設では、「こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報」、母子生活支援施設では、「家族の抱えた課題やそれによる言動などに関する情報」が他に比べ高くなっている。

図表 54 就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報	家族の抱えた課題やそれによる言動などに関する情報	被虐待体験等ことそのそれまでの養育環境に関する情報	勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報	施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報	施設の理念や方針などに関する情報
全体	6,602	47.9	28.1	28.4	54.0	63.4	15.6
児童養護施設	4,453	50.4	27.3	29.0	55.6	62.5	15.2
乳児院	994	36.0	22.1	19.1	57.6	67.6	13.7
児童心理治療施設	269	61.0	31.6	32.7	52.8	65.1	18.2
児童自立支援施設	224	52.7	33.9	37.5	44.2	66.1	17.4
母子生活支援施設	450	38.9	46.7	33.6	44.7	66.7	17.1
自立援助ホーム	192	50.0	24.5	37.5	38.0	53.1	27.6

	(n=)	インターン制度など就職前に職場の業務内容や働き方を知ることができる機会	職場で働いている上司や先輩職員と話す機会	休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気	就職説明会や就職情報サイト等でさまざまな施設の特徴を一度に比較できる機会	その他	無回答
全体	6,602	22.8	38.4	45.0	14.1	2.8	2.0
児童養護施設	4,453	22.6	39.9	46.0	14.8	2.4	2.0
乳児院	994	23.3	33.7	48.7	13.7	2.8	1.3
児童心理治療施設	269	28.3	41.6	43.9	14.1	4.8	0.4
児童自立支援施設	224	25.0	35.7	35.3	9.4	4.5	2.7
母子生活支援施設	450	21.6	35.1	41.3	14.0	4.4	1.3
自立援助ホーム	192	18.8	35.4	26.6	6.8	3.1	4.2

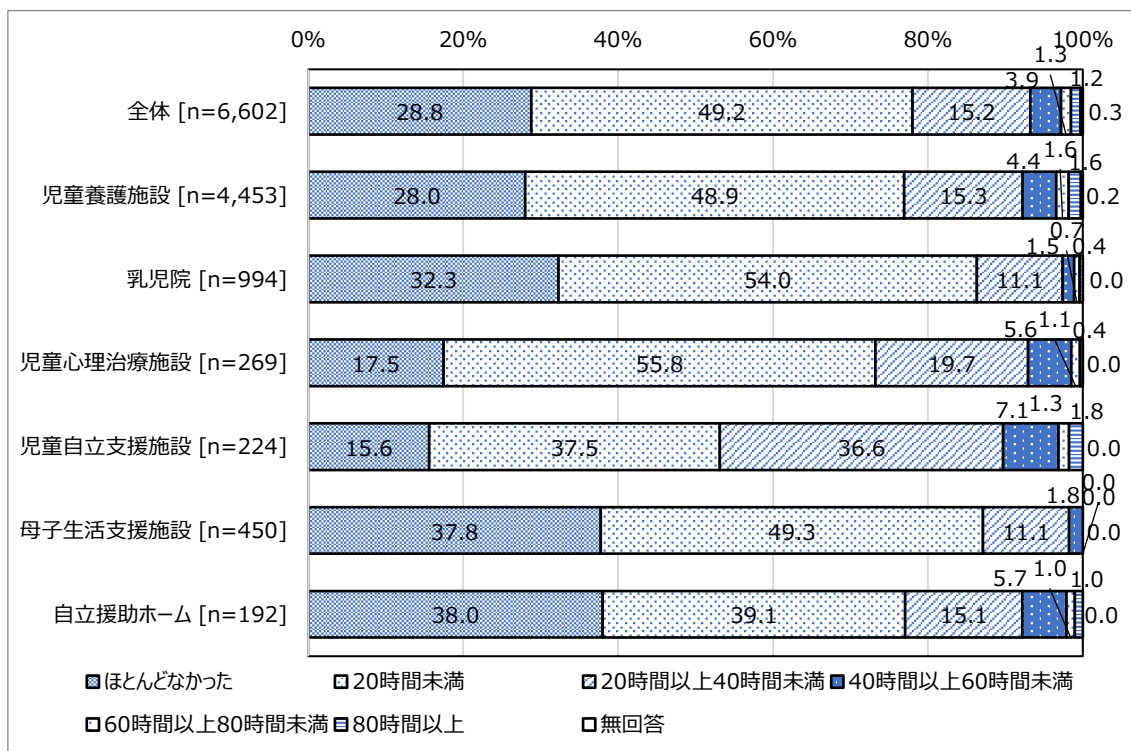
(4) 現在の勤務状況について

① 令和6年10月のおおよその時間外勤務

令和6年10月のおおよその時間外勤務は、「20時間未満」が49.2%、「ほとんどなかった」が28.8%、「20時間以上40時間未満」が15.2%となっている。

児童自立支援施設では、20時間以上が他に比べ高くなっている。一方で、母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「ほとんどなかった」が他に比べ高くなっている。

図表 55 令和6年10月のおおよその時間外勤務



② 時間外勤務の業務内容

時間外勤務の業務内容は、「こどものケア」が 58.4%、「日誌や記録などの書類作成」が 57.2%、「事務作業」が 47.9%となっている。

児童心理治療施設では、「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」が他に比べ高くなっている。母子生活支援施設では、「保護者や関係機関への連絡、対応」が他に比べ高い一方で、「会議」が他に比べ低くなっている。

図表 56 時間外勤務の業務内容〔複数回答〕

(単位: %)

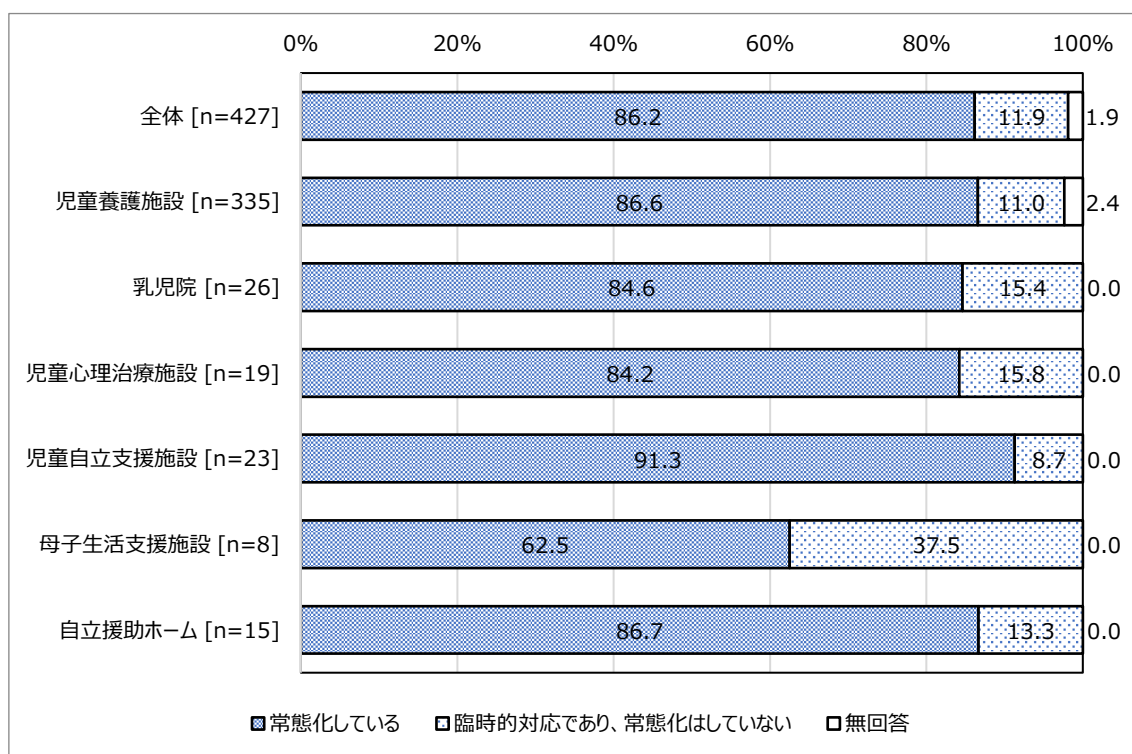
	(n=)	こどものケア	日誌や記録などの書類作成	事務作業	行事等の準備	保護者や関係機関への連絡、対応	研修(オンライン含む)	スーパーバイズ(以降、SV)をする、またはSVを受ける	会議	その他	無回答
全体	6,602	58.4	57.2	47.9	31.4	23.5	9.4	6.8	29.0	6.7	6.3
児童養護施設	4,453	63.9	56.7	48.4	32.6	23.4	10.2	7.3	30.9	6.1	5.8
乳児院	994	38.2	59.5	44.6	25.1	16.2	7.7	4.7	27.6	6.6	7.8
児童心理治療施設	269	61.3	71.7	59.9	32.7	21.6	8.6	9.3	31.2	6.3	2.2
児童自立支援施設	224	69.6	45.1	52.7	38.4	24.1	11.2	7.6	29.5	10.3	4.0
母子生活支援施設	450	39.3	59.8	46.4	37.3	44.7	5.6	6.0	13.3	11.6	6.2
自立援助ホーム	192	65.1	47.9	38.5	15.6	19.3	10.4	4.7	27.1	6.8	11.5

③ 時間外勤務の状況は常態化しているか

時間外勤務の状況は常態化しているかは、「常態化している」が 86.2%、「臨時的対応であり、常態化はしていない」が 11.9%となっている。

母子生活支援施設では、「常態化している」が他に比べ低くなっている。

図表 57 時間外勤務の状況は常態化しているか

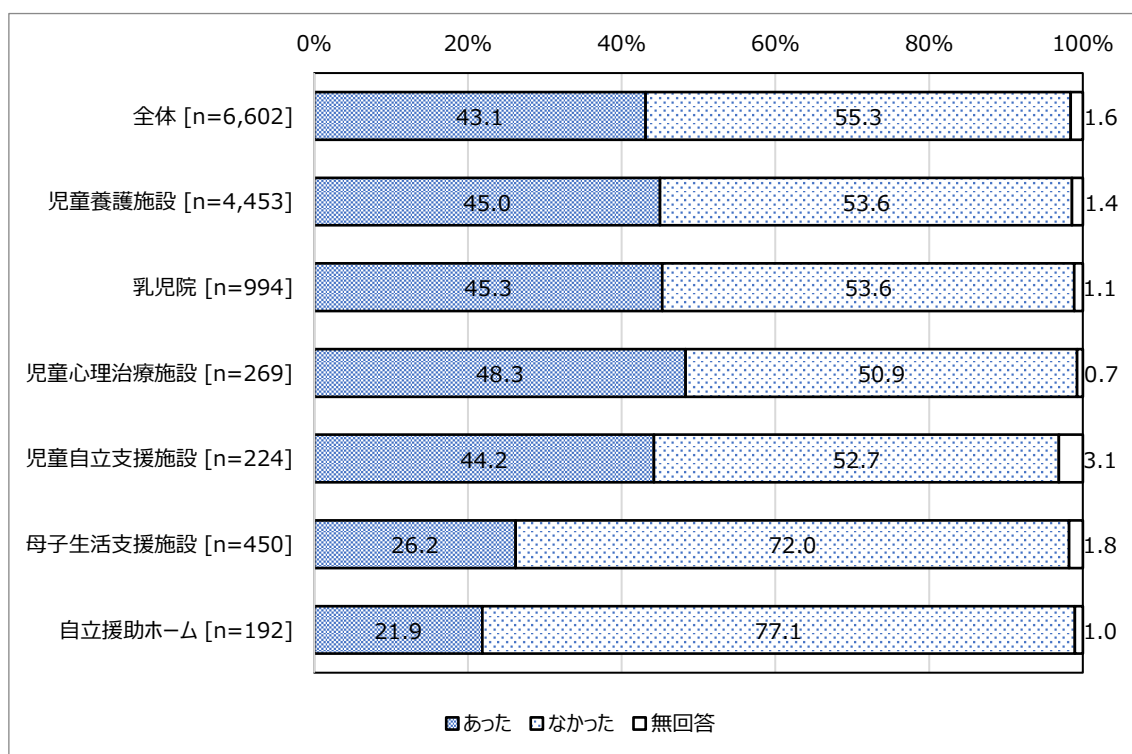


④ 令和6年10月に手当がなく、勤務していた時間の有無

令和6年10月に手当がなく、勤務していた時間の有無は、「あった」が43.1%、「なかった」が55.3%となっている。

母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「あった」が他に比べ低くなっている。

図表 58 令和6年10月に手当がなく、勤務していた時間の有無

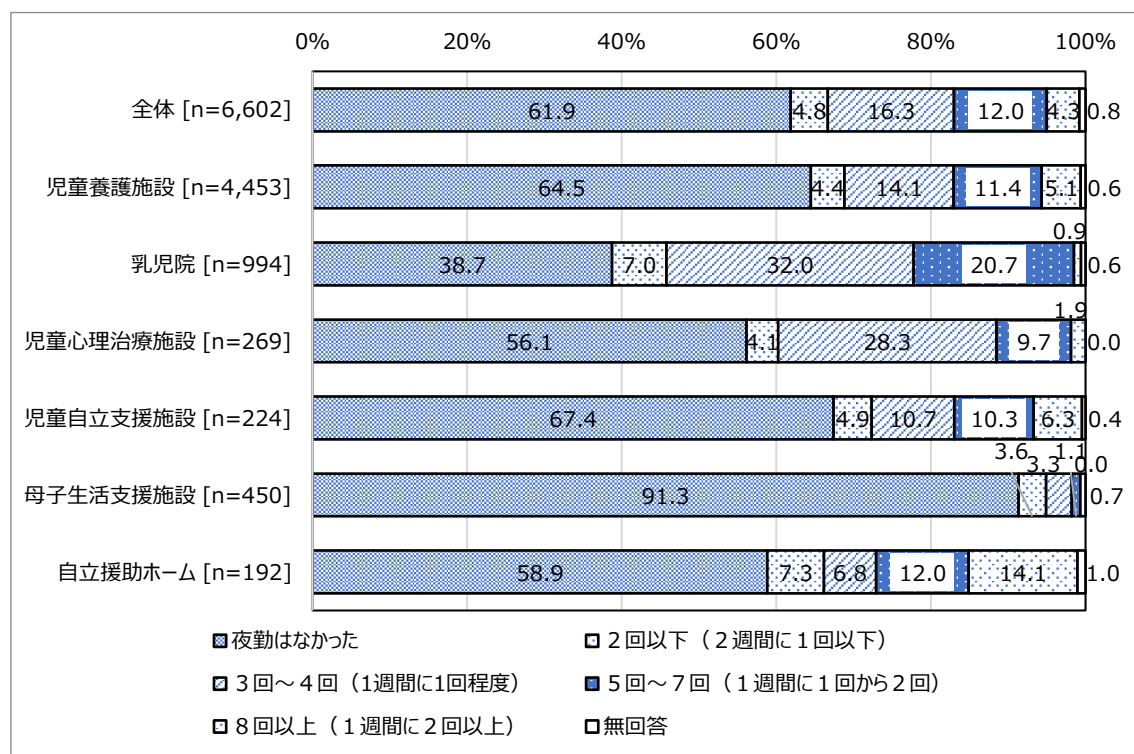


⑤ 令和6年10月の夜勤回数

令和6年10月の夜勤回数は、「夜勤はなかった」が61.9%、「3回～4回（1週間に1回程度）」が16.3%、「5回～7回（1週間に1回から2回）」が12.0%となっている。

母子生活支援施設では、「夜勤はなかった」が他に比べ高く、乳児院では、「夜勤はなかった」が他に比べ低くなっている。

図表 59 令和6年10月の夜勤回数

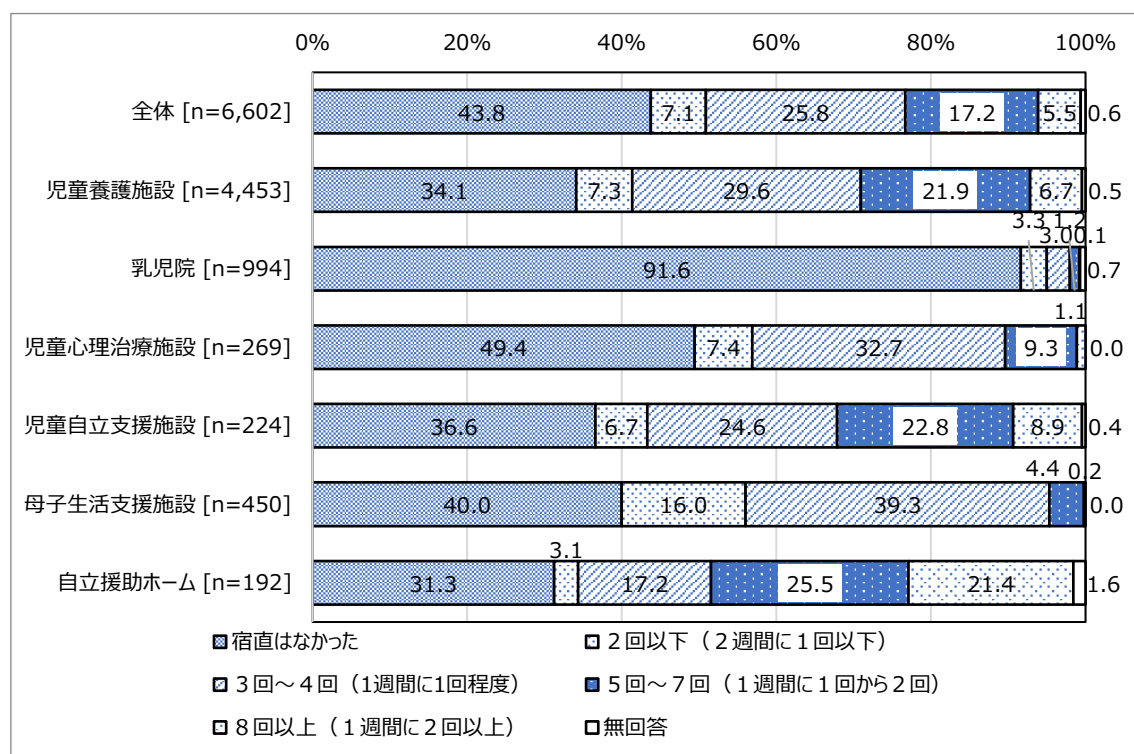


⑥ 令和6年10月の宿直回数

令和6年10月の宿直回数は、「宿直はなかった」が43.8%、「3回～4回（1週間に1回程度）」が25.8%、「5回～7回（1週間に1回から2回）」が17.2%となっている。

乳児院では、「宿直はなかった」が他に比べ高くなっている。

図表 60 令和6年10月の宿直回数



⑦ 時間外勤務や夜間の勤務の状況

時間外勤務や夜間の勤務の状況は、「勤務時間外（休憩含む）にも、こどもなどへの対応が求められる」が 56.5%、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」が 56.3%、「宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている」が 36.1%となっている。

児童養護施設では、「宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている」が他に比べ高くなっている。児童心理治療施設、児童自立支援施設では、「勤務時間外（休憩含む）にも、こどもなどへの対応が求められる」が他に比べ高く、児童自立支援施設では、「夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」、児童心理治療施設では、「勤務時間外（休憩含む）にしか、他職員との引継ぎができない」「休憩室など休憩専用のスペースがなく、休憩時間も執務スペースにおり、業務をしてしまう」が他に比べ高くなっている。

また、母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」が他に比べ低くなっている。

図表 61 時間外勤務や夜間の勤務の状況〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる	書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある	勤務時間外(休憩含む)にしか、他職員との引継ぎができない	勤務時間外(休憩含む)にカンファレンスや会議が行われる	勤務時間外(休憩含む)にSVが行われる	勤務時間外に業務に関連する研修(オンラインなど)を受講している	休憩室など休憩専用のスペースがなく、休憩時間も執務スペースにおいて、業務をしなければならない
全体	6,602	56.5	56.3	17.1	20.3	6.2	7.3	32.2
児童養護施設	4,453	60.4	55.9	18.4	20.2	6.1	7.1	35.2
乳児院	994	34.2	69.0	13.0	24.6	6.7	8.2	17.3
児童心理治療施設	269	70.6	65.8	24.9	26.4	10.4	9.3	49.4
児童自立支援施設	224	72.8	62.1	19.6	27.7	10.3	12.5	32.1
母子生活支援施設	450	49.6	38.4	8.4	7.6	2.9	2.7	26.7
自立援助ホーム	192	62.0	27.1	13.5	15.6	4.2	9.9	30.7

	(n=)	日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	休日や勤務時間外に施設から呼び出しがある	宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている	その他	無回答
全体	6,602	24.1	10.6	7.0	36.1	6.1	10.1
児童養護施設	4,453	26.2	10.9	6.3	43.2	5.3	9.0
乳児院	994	16.2	9.8	6.7	6.6	7.3	13.4
児童心理治療施設	269	27.9	12.6	12.3	37.2	5.2	5.2
児童自立支援施設	224	31.7	18.8	13.8	36.6	8.5	7.1
母子生活支援施設	450	16.0	3.3	5.3	32.2	10.2	14.7
自立援助ホーム	192	20.8	11.5	14.1	32.3	7.3	14.6

- ⑧ 前問で回答した時間外勤務や夜間の勤務状況の改善のために、①現在勤務する施設で行われている取組や工夫、及び②状況の改善のために必要だと思うこと

<①現在勤務する施設で行われている取組や工夫>

主な回答としては以下の通りである。

職員の配置・職員数の充実
・ 職員配置を増やし、重なりの勤務を作るように工夫 ・ 職員配置基準以上に職員を採用することで経営は圧迫するがこどもへの支援の充実のために配置 ・ こどもの対応、記録や書類作成がなるべくスムーズに出来るように、各ユニットには2名の職員が勤務 ・ 他チームにも勤務で入り、複数体制で対応 ・ 日勤のみ勤務する職員を多く採用 ・ 夜勤業務を2人体制にして休憩がとりやすいようにしている ・ 通院や児童相談所面談等、職員が手薄になる場合、事前に勤務職員の人数を増やし、時間外労働の削減に努めている
業務効率化、業務の見直し
・ 記録の簡略化 ・ 記録を手書きではなく PC で出来る。細かな勤務時間設定。PC での情報共有を徹底し、参集ミーティング等の回数を可能な限り少なくする ・ 作成書類の削減・整理、必要のない押印等の省略。業務引継ぎアプリの導入。管理職も宿直など現場業務に入り、現場職員の負担軽減を図る（その分管理職者の負担が増えてはいる） ・ 会議や打ち合わせなど、勤務内に行うようにする。勤務外で行う場合は申請書を出し、勤務として行う ・ 夜間のみ各ユニットの居間に設置されている監視カメラを起動して、他のフロアにある夜勤者もこどもの様子を確認することができ夜間の見回り回数を軽減
ICT 化
・ ICT 化を奨励し、記録の積み重ねが起ころうパソコンや iPad の利用を増やし引き続きがスムーズに行えるよう取組む。無駄な書類の削減 ・ 記録システムの導入や、オンラインミーティングを活用し、移動時間や情報のすれ違いや重複が生じないようにしている ・ 事務仕事の効率化のために、タブレットやパソコン、またどの職員も閲覧可能なアプリ等の整備が整ってきた ・ 基本、時間外での仕事はほとんどない。パソコンが全職員にあたっており情報がサーバーで管理されているため事務作業の軽減や引き継ぎの簡素化につながっている
業務分担や業務の見える化
・ todo リストを作成し、可視化することで勤務時間内でできるだけ業務が行えるようにしている ・ それぞれのユニットで、その日の個人の溜まっている書類ややりたい仕事の確認を行い時間を取れるように職員間で工夫。勤務時間をタイムカードで把握しようとしている。ペーパーレス化を進めている ・ タイムカード制の採用と仕事のスケジューリング

・ こどもの担当をあまり固定せず、なるべくみんなで協力して日々の記録など作成 ・ 毎日の勤務体制表を作って、必要な部署にヘルプを出せるようにしている
勤務状況の見える化
・ その日の勤務状況など、他の職員が把握できるようにネットワークで確認できるソフトウェアが導入されている ・ こどもたちにも分かるように廊下にホワイトボードを出して、職員の名前を書いたマグネットを動かして休憩中にしたりしている ・ お互いの勤務が分かるようにボードに掲示し、休憩もそこに示す ・ 勤務時間が指紋認証や個人の交通系カードを登録することで出退勤を分単位で計算。見える化されていることで、月内で勤務の調整をすることができる。前半に多く働きすぎていて、時間外がある場合に後半の勤務内で相殺できる
職員間の声かけや協力
・ スタッフ同士で助け合い、声かけやフォローで仕事を減らす ・ 職員同士で声を掛け合い、業務タスク把握や勤務調整などをしながら臨機応変に休日や休憩、退勤など促している ・ 休憩の必要性について職員内で共有し、声かけして休憩を取らせるようにしている ・ 勤務後すぐに退勤できる雰囲気作りや先輩職員からの声掛け ・ 互いに声を掛け合って、無理しないで良いという雰囲気は作っている
引き継ぎや情報共有
・ ラインなどで情報引き継ぎを行なう ・ 口頭で引き継げないことが多いため、業務日誌や日々の個人記録で職員全員が把握できるようにしている ・ 情報共有しやすいよう共有ソフト導入 ・ 日誌に特記情報を記載し、引き継ぎ時間の短縮を図っている
サポートスタッフやヘルプの確保
・ 遅番でフリーで動ける職員を配置 ・ 22 時まで働く職員を設けて、夜勤者が 1 時間休憩できる時間を確保 ・ 宿直専門員や学生アルバイトによる支援 ・ 夕方から夜にかけての時間帯に家事などをサポートするパート職員がいる ・ フリー職員がホームに入ってくれていて、その時間を書類作成などに充てられる。休日はホーム職員が被る時間があり交代で記録などを打ち込めている ・ フレックスで働いている間接職員によるヘルプ体制
シフトの見直しや工夫
・ シフトを細やかに設定して記録や事務作業・こどもへの個別的なケアをする時間を担保 ・ シフトを細かく設定して職員が急に休んでも対応できるよう考えられている。会議や委員会、係の仕事の日などに事務作業が出来る時間を取れることもある ・ 勤務時間をずらす、フレックスタイムのような対応をすることは認められている ・ 早番や遅番、日勤や断続勤務など、複数の勤務を組み合わせている ・ 各職員、月に 1 日、3 時間の事務作業に集中できる時間が設定されている ・ 複数での勤務体制やヘルプに入ってもらい、書類作成の時間を作る
勤務時間の調整

・宿直の勤務時間が 22 時退勤から 0 時 15 分退勤に変更になり、今まで 22 時以降も児童対応に追われていたが、勤務時間内のかかわりとすることができるようになった ・固定勤務でない柔軟的な勤務体系で超過勤務がないように工夫している ・人数が少ないなどの理由で休憩が出来ない時があるので、入りの時間を遅くしたり、上がりの時間を早めるなどして帳尻を合わせている ・残業調整表をデータベース管理し、後日、残業時間分を遅刻・早退で相殺している ・時間外に対応した時には別の日を休んだり早退に充てることができる
休憩時間の確保
・休憩スペースを開拓し、担当ホームから移動して休憩をとる事で物理的に離れるようにする。 ・休憩一覧表を活用している ・休憩時間は明確にしてあり、休憩時間に勤務する場合の対応などは明示している ・休憩時間を確保するために、まずは早番勤務の職員が指定された時間に必ず休憩時間を取るようにと施設内委員会の取組がある。休憩スペースなどはないが、普段使用されていない部屋を休憩時間に使用してもいいことにするなど、休憩時間の確保に力を入れている ・朝、昼のミーティング時において、各自の休憩時間が確保されているかを細目にチェックを行っている。事務作業に関しても、少なくとも 1 時間弱は各自がとれるように毎日調整を行っている
時間外勤務手当
・タイムカードで勤務時間が管理され超過勤務手当が支給されている ・直接処遇の職員には、1 日勤務したら 30 分の時間外手当がついてくる。時間外労働がなくても、勤務に入ればつくところ ・10 分区分切りの超過勤務手当が付くようになった事はとても良いと思う。しかし 10 分の作業をその都度報告しづらい雰囲気があり、上司からの声掛けもほとんどない。また、何をしたかを文書だけでなく、口頭でも伝えなければならない ・時間外手当を 8 時間までしか払わない方針で、時間外勤務をさせないようにされている
研修受講の工夫
・研修や会議等外部勤務の場合は、極力日勤に設定し、勤務時間内に行うようにしている ・勤務時間内で研修を受けたり、書類作成の時間を作るよう体制を整えてもらっている ・心理職なので時間外の研修や SV の機会が多いため、研修費の補助を手厚くしてくれている
職員の意識改革
・「休みである」「時間外である」ということを大切にするように意識の統一をはかった。(例：休みの人、時間外の人に対してメール、電話などの連絡をしない) ・経験年数ある職員からきちんと定時で帰る ・職員の意識改革（ワークライフバランスプロジェクト）への取組 ・働きやすい職場について話し合う会をしている

<②状況の改善のために必要だと思うこと>

主な回答としては以下の通りである。

職員数の確保、職員配置の工夫
・夜勤時の職員を増やす。各部屋に職員を配置するのが難しいのならば、全体で1人フリーに動ける夜勤者をつくる ・日勤だけでなく、朝勤も夜勤も泊まりもできる職員が増えなければ、いつまでも時間外勤務が減らない ・正規職員の確保。非正規職員ができることを増やす ・人材確保をすれば、休憩時間が確保でき、引継ぎも勤務内で行なうことができるため、時間外労働をする必要はほとんどなくなる ・フリー勤務の人数を増やして余裕のある勤務体制にして欲しい ・他ホームと連携をして、交互に休憩時間を確保すること。体制を強化し、宿直回数を減らし身体的ストレス及び精神的ストレスを軽減すること
職員間のコミュニケーション、チームワーク
・時間外になってしまう理由を施設全体で明らかにし、上層部にも現状を知ってもらう機会が必要 ・管理職とのスムーズな連携やコミュニケーションを目指す ・情報の共有と職員間同士の円滑なコミュニケーション、協力体制 ・職員同士で休憩や業務について声を掛け合うコミュニケーションが大事 ・他部署との連携協力
シフトの調整
・シフトの重なる時間を増やし時間を有効に使えるようにする ・事務作業を勤務内で行えるよう、シフトを組んだり時間を設ける ・少人数でも連続勤務と断続勤務のシフト体制を上手く活用していくこと ・法人側の指示で正社員は断続勤務をシフトに多めにいれるよう指示されているが、現場の状況に合わせたシフトが作成できるようになるといい ・中抜け休憩を減らすこと、休憩を確実に取るようにできるようにシフトを組む事
勤務時間の管理
・会社の出入りを管理（職員玄関でQRコードなどで記録する）して、なぜ残らないといけなかったかなど、検討してもらえる環境設定は必要。手書きで嘘の勤務時間記載はなくしたい ・休憩室の確保。タイムカードなどにより職員の入退室を管理し、サービス残業を防いでいく ・勤務表がなく職員が休みを取りづらい状況のため、まずは勤務表を作成すべき
勤務時間の調整や見直し
・断続勤務の勤務時間の工夫と廃止 ・月の勤務の中に雑務時間を各自確保した勤務体制を調整する必要があると思う ・宿直の退勤時間を遅くして欲しい。引き継ぎ時間等の問題はあると思うが拘束時間が長すぎて集中もできないため勤務時間の見直しをしてほしい ・遅番勤務で、こどもが起きている時間に退勤時間となるので、どうしても超勤してしまう。遅番の勤務時間を後ろにずらす ・夜間体制の見直し。特に病児がいる際の宿直体制は見直すべき
休憩時間の確保
・主任やユニットリーダーに、休憩時間が少ないことで職員の不満や離職につながることを理解しても

らう ・休憩時間を必ず取りましょうというマニュアルが上からおろされれば、みんな取ると思う遠慮している ・休憩が取れるようにその時にだけでも、職員配置をする ・明確な休憩時間が設定されておらず、こどもの寝ている間にひと息つくが、その時間に記録や事務仕事をしないと退勤時間が遅くなるため、しっかり1時間休憩できることはない日勤職員がもう1人いれば、1日の中で休憩や事務仕事をする時間を交代でしっかりとることができるかもしれない ・職員の休憩室を作ること。こどもから見えないところ
業務効率化、見直し ・①業務内容の見直し（スクラップ&ビルド）②業務の分担（特定の職員への負担軽減）③1ヶ所の寮職員の人数を増やす。（業務の分担、事務作業の確保）④職員の資質向上（現状、職員の資質が現場のニーズに追いついていない） ・記録・報告書類が多いため、書類作成の時間を短くできるように、最低限必要なことを効率よくまとめられる書式が整えられるとよい。直接処遇業務も事務的な業務も、細かく詳しく丁寧にやろうと思えばいくらでも時間をかけることはできてしまうため、必要なのはこのレベル・量という基準・目安が必要 ・事務作業の中に現場の職員（児童指導員や保育士）がやらなくてもいい作業（外部機関に対する申請書や報告書の作成等）が多すぎると感じます。事務方で出来るものは事務方で、また現場でやらなくてはいけない業務も適材適所でやるべき職員を精査した方がいい ・問題が起きるごとに形だけの仕事が増えていくため、委員会業務や行事、取組など、不要な仕事を減らす又は積極的になくしていく
役割分担 ・業務内容や担当業務の明確化 ・1人で抱えている仕事が多いため手分けできる環境を整えることが必要 ・業務の分散化（1人の職員で複数の業務をしないよう、それぞれ職員ができるスキルを上げる） ・担当任せではなく、担当が勤務外の時には他職員が対応する職員を増やす ・特定の人に業務が集中しがちなのでリーダーや役職者が業務バランスを調整する
引き継ぎや情報共有の強化 ・日誌システム上で申し送りができるようにする ・引き継ぎの時間を勤務時間に加える ・情報の共有の仕方の改善。勤務形態の見直し ・職員の勤務時間に重なりを持って充分連絡引き継ぎできるようにする ・報告、連絡、相談を行い、担当ホーム以外からのヘルプを求めたり、また、自分のホームだけではなく、周りの事も考えるようにしたい
ICT化 ・パソコンの台数が少ないため、自分が手のあいた時間に入力しにくいがあいていないため、個人の携帯または、社用携帯を配布してもらい空いた隙間で入力できるように ・完全データ管理システム、モバイル端末の導入 ・申し送り簿の管理システムを導入し、日々の記録やケース記録、写真整理など情報管理を簡略化したり、AI化し、事務時間の短縮につなげる ・電子記録に留まらず、上司への報告の際にボイスレコーダーなどを活用し、記録をAIを活用して作成

したり、議事録も同様に作成したりする
サポートスタッフの増員
・パート勤務者を置き、清掃・掃除・宿直等、ホーム長でなくてもできる仕事を任せられるようにする ・雑務を行っていただける職員やボランティアの増員 ・職員数の確保。パートやバイトの活用。パートやバイトにも任せられる仕事の範囲を広げるなど ・早朝や食事、会議の時間に人手がいるので、近隣の方の短時間のアルバイトが必要 ・夜勤専従の非常勤職員を雇用 ・宿直バイトを雇う
会議の工夫
・会議の終了時刻を厳守する。そのためにも管理職によるスピーチや決定事項は、事前に印刷して配布する等して省略する。協議が必要なものだけ会議にかける ・職員会議を勤務時間内に実施するべき ・職員会議をオンラインにして、夜勤明け、早出、休みの人は家から参加出来るようにした方がいい ・報告だけの会議や委員会などは IT 化を進めることで時間短縮や情報共有の徹底ができるため、タブレット端末などの整備が有効 ・全員出勤をやめる。(休日、夜勤明け、夜勤入り) 体調を崩しやすくなると思う。会議の終わり時間が決まっておらず、4.5 時間会議をぶっ続けで行っている場合がある
管理職のマネジメント
・管理職が、もっと現場の勤務状況を知ること ・勤務の実態状況の把握。また、それを受けて上司(施設長、管理部長等)の具体的な対応策を講じる ・施設長以上の法人トップが現場の職員の声を聞くべき ・上司が時間外業務をしているため 下の職員が帰れない状況が多々あるため上司が残業をしない姿勢を見せることで改善されるのではないかな
職員のスキルアップ
・職員 1 人 1 人の資質の向上 ・OJT 等を活用して、職員一人ひとりの業務処理能力のスキルアップに努める ・マネジメントにあたる職員の育成 ・職員の力量の差から特定の職員に業務負担が生じていると思われる。処遇に時間や労力を取られがちで、勤務内での事務作業が中々進まない
処遇改善
・給与面の改善(基本給増、資格手当の拡充) ・時間外勤務に対して手当や給与を出せるようにする ・3 年未満で退職する人が多い。職場で長く働けば仕事が増えるだけの印象がある。勤続年数によって、休みの取得や給与の待遇をかえるべき ・年数だけでなく、個人の力量を給与に反映してやる気を継続できるような体制づくり。福利厚生をもっと充実させる
意識改革
・管理職の意識改革 ・全職員の意識を変えること。サービスで働くことが当たり前ではない ・時間外勤務に対して軽く捉えすぎていると思うので、意識の改善 ・休憩をきちんと取りメリハリをつけて働く ・勤務年数が長くなると仕方がないと思いがちなことがあるので、常に現状を改善しようとする意識が、

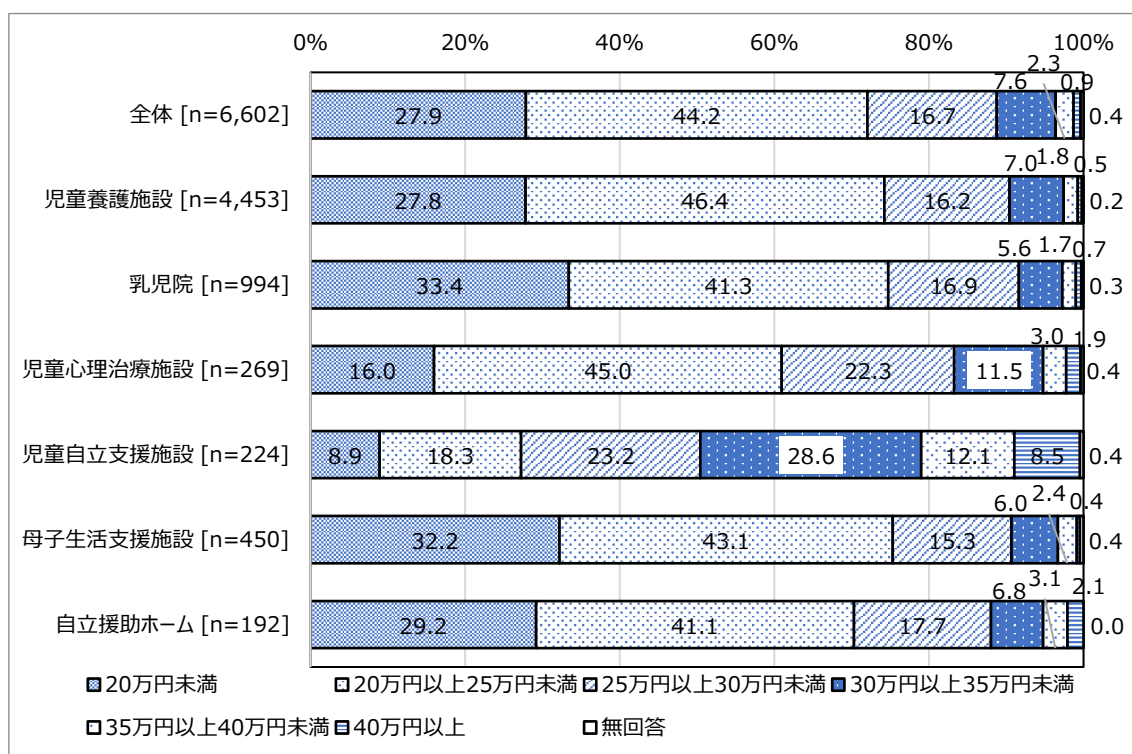
年数の長い職員ほど必要
外部の活用
・ 外部(児童相談所等)からの職員の聞き取りを定期的(年1回)に行う必要がある。また、聞き取りをして終わりではなくフィードバックも必要。施設内だけではそれぞれの立場が確立している為、年代別の意見(特に中堅～若手の意見)や評価を疎かにしている現状がある ・ 外部から、古い慣習の指摘、コンプライアンスの徹底と、実践有無のチェックなど。月毎に管轄県などの外部者による個別のヒアリングなどの実施が必要。第三者委員会や監査時期は、施設が対策や抜け道を取るのでは本質が明るみにでない ・ 外部への雑務依頼

⑨ 令和6年11月の月給の手取りの額

令和6年11月の月給の手取りの額は、「20万円以上25万円未満」が44.2%、「20万円未満」が27.9%、「25万円以上30万円未満」が16.7%となっている。

児童自立支援施設では、30万円以上が他に比べ高くなっている。

図表 62 令和6年11月の月給の手取りの額

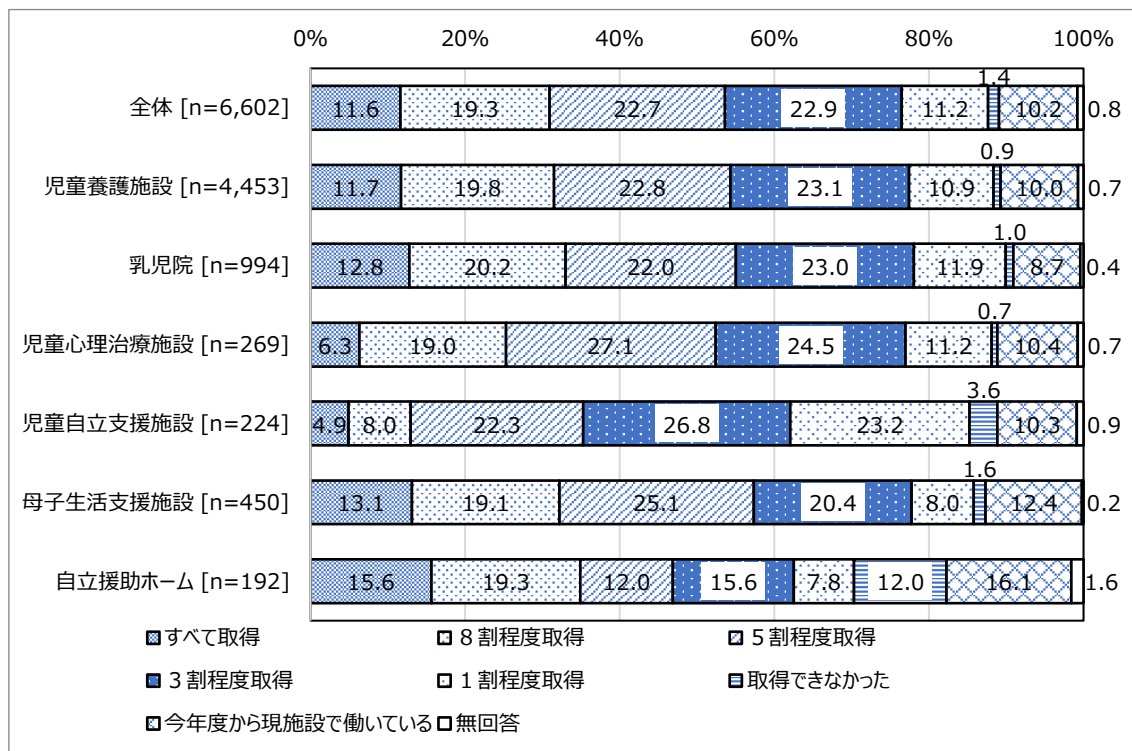


⑩ 令和5年度の有給休暇の取得状況

令和5年度の有給休暇の取得状況は、「3割程度取得」が22.9%、「5割程度取得」が22.7%、「8割程度取得」が19.3%となっている。

児童自立支援施設では、「1割程度」が他に比べ高く、取得状況が3割程度以下が50%を超えている。

図表 63 令和5年度の有給休暇の取得状況

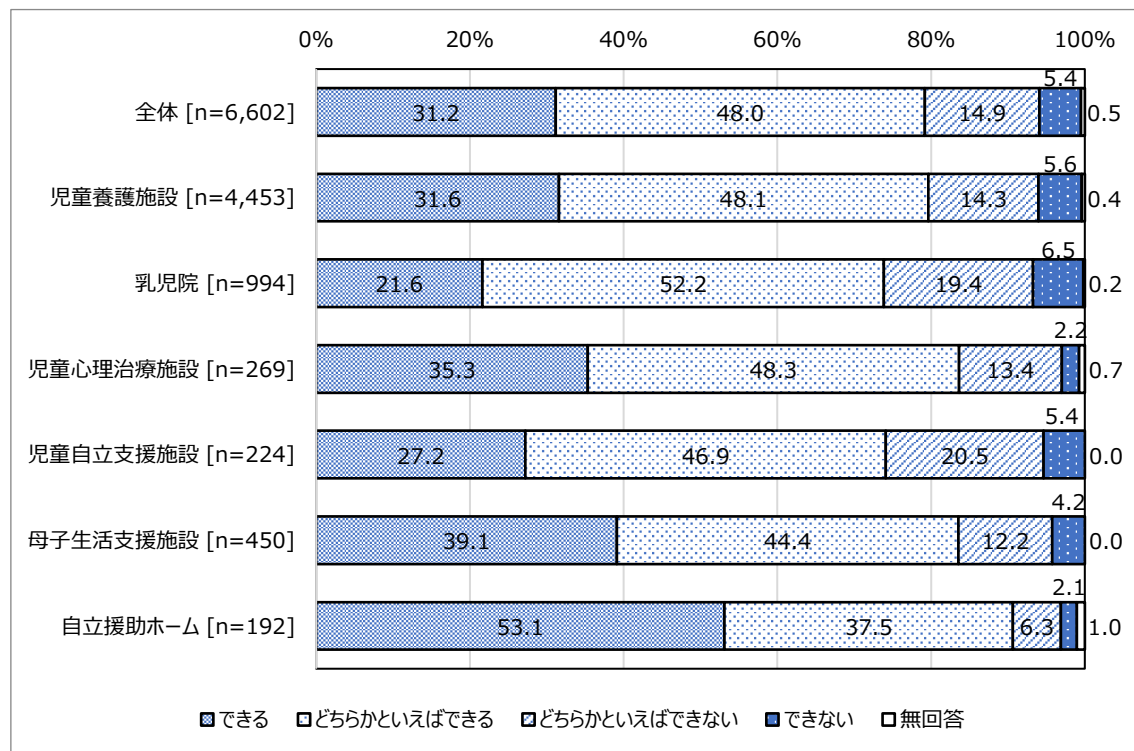


⑪ 現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うこと

現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うことは、「どちらかといえ
ばできる」が 48.0%、「できる」が 31.2%、「どちらかといえばできない」が 14.9%となっ
ている。

自立援助ホームでは、「できる」が 50%を超え、他に比べ高くなっている。

図表 64 現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うこと



⑫ 職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境

職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境は、「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」が 48.9%、「短時間勤務ができる」が 45.5%、「平日のみの勤務」が 29.3% となっている。

児童自立支援施設では、「いずれもない」が他に比べ高くなっている。

図表 65 職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境〔複数回答〕

(単位: %)

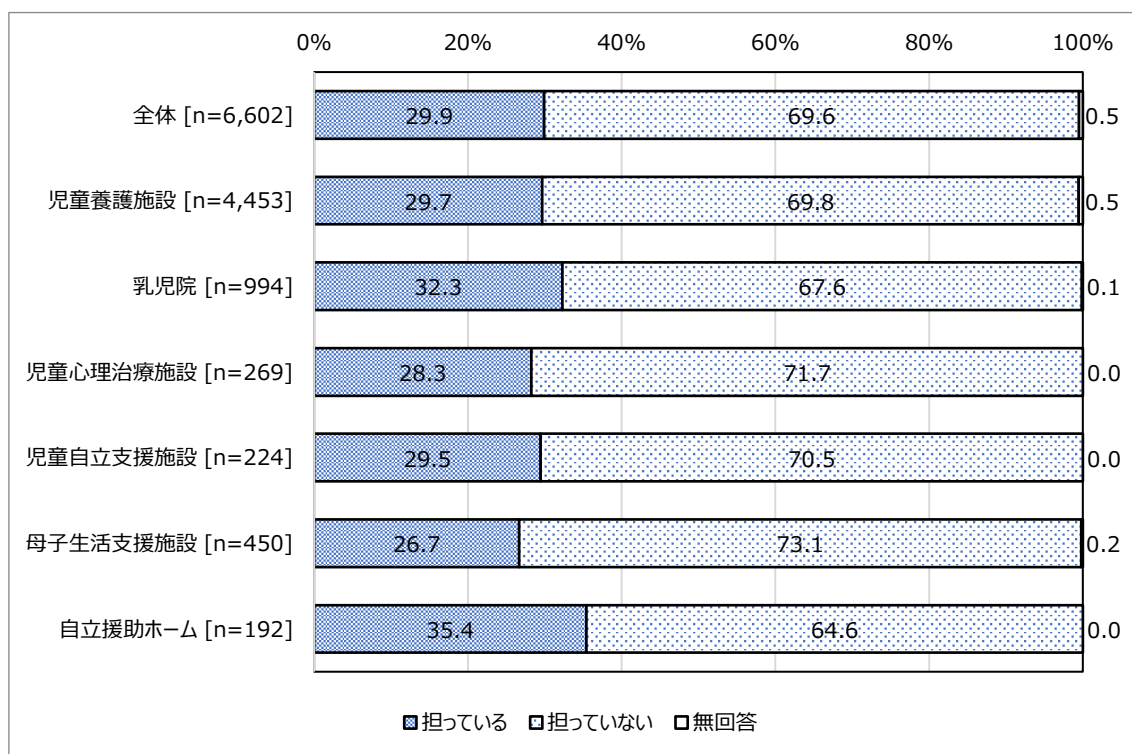
	(n=)	夜勤や宿直がない (日中のみの勤務)	平日のみの勤務	短時間勤務ができる	現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける	現在の養護施設 現在とは異なる種別の社会的養護施設	社会的養護施設以外の施設 (高齢者、障がい者等)	施設以外	いずれもない	その他	無回答
全体	6,602	48.9	29.3	45.5	16.4	9.9	11.0	4.4	22.6	3.9	4.5
児童養護施設	4,453	49.7	28.8	45.2	19.8	8.9	12.3	3.4	22.3	3.8	4.6
乳児院	994	49.6	28.9	49.8	8.9	13.0	6.8	3.9	21.8	3.9	4.0
児童心理治療施設	269	46.1	30.1	46.1	16.0	14.9	10.4	8.6	22.3	5.2	1.5
児童自立支援施設	224	35.7	31.3	29.5	15.6	6.7	4.9	19.6	34.4	5.4	4.5
母子生活支援施設	450	52.2	30.7	47.8	4.9	11.8	13.8	5.6	20.2	5.3	4.0
自立援助ホーム	192	41.7	38.5	45.8	8.3	9.9	6.3	3.6	25.0	2.1	4.2

(5) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：施設職員として担っている業務について

① マネジメント業務を担っているか

マネジメント業務を担っているかは、「担っている」が 29.9%、「担っていない」が 69.6%となっている。

図表 66 マネジメント業務を担っているか



- ② マネジメント業務において、①工夫していること、②困っていること、課題に感じていること

<①工夫していること>

主な回答としては以下の通りである。

コミュニケーション
・できるだけ感情的にならず、フラットな態度を心掛ける。立場の違う人（別部署、管理職、関係機関等）の意見などもチーム内で共有し、自分たちの一方的な意見、価値観で動かないよう働きかける。チーム内で意見や相談を言いやすい雰囲気づくり。管理職への報連相。関係機関との円滑な報連相、コミュニケーション ・コミュニケーションを意欲的に取り情報の共有を意識している。また、情報の漏れ等が無いよう意識している ・勤務が被ったり児童の対応が必要ない時間帯やホーム会議の際に困り感や最近の様子をできるだけ聞くようにしている。グループチャット等を使ってこまめにホームの状況など情報共有などを行いながら対応に困らないよう心がける ・指導の時の伝え方（話す時の内容の構成、話し方、言葉の選び方、職員に直接伝えず、リーダーから伝えてもらうなど）。コミュニケーションをとることを心がけています ・ホーム職員とコミュニケーションをとり、抱えている不安やストレスを把握するようにしている ・意見が出しやすいよう、日頃からコミュニケーションをしっかりと取る
雰囲気作り、環境づくり
・どんなことでも相談しやすい雰囲気づくりを目指して、雑談も含めながら積極的に声をかけている ・現場職員の愚痴を吐き出しやすくする環境作り ・職員さんとの会話、中立的な立場として間に入ること、気にかけることを意識している ・年数が低い人の意見を先に聞いて、発言しやすくしている ・会議等で問題提起を行い、グループワークの手法を取り入れて職員が意見を言いやすい環境を心掛けている。対こども、職員間などの問題が起こった時は、しっかりと話を聞き、話し合いで解決ができるようにしている
SV や面談
・新任職員へのフォロー、マニュアルなど整理、職員への1 on 1 の実施 ・定期的なSVの時間を持つ ・定期的に職員と面談する機会を設け、職員の困りごとや目標達成度の把握をし、職員それぞれとマネジメント側との期待値のギャップを埋めるための話し合いを行っている ・スーパーバイズの際に具体的にわかりやすく伝える ・SVを行い、職員の不満や負担が溜まっていないか、コミュニケーションをとり確認している。職員間の歪みや不満が出て来た場合は早急に改善できるよう調整を行なっている
職員の声を聞く、尊重する
・職員一人ひとりの話を聞く時間(面談)を設定している。施設運営に係る職員の意見や要望など施設としての方針を話し合い検討。その後各部署に役割分担している ・できるだけ現場の生の声を聴く。声の大きい人の意見だけにならないよう、いろんな方面から意見を聞くようにしている。段階別面談も行い、職員同士も話す機会を取っている ・ユニットの責任者をしているため、ケースを動かす際は自分を含めた担当職員全員の意見を確認する

ようにしている。また、仕事量が偏らないように配慮している ・若手のリーダーが育つようなサポートを行い、また、現場職員の話の聞いたり、現場で仕事しての気づきを会議等で議題に挙げたり、上司に相談するようにしている ・若手の職員が負担に感じていることを拾う
チームワーク ・チームのみんなが発言しやすい環境づくり、たわいのない話をしたりしながら困り感を言い出しやすいようにしている、みんなが分け隔てなく仕事出来るようにしている。年齢、経験の違うチームを個々が力を発揮出来、その上でまとまったチーム業務が出来るようにする ・チーム内でコミュニケーションを密に取り、困っていることや業務改善について話をしている ・チーム内の連携を保つように、日常的にコミュニケーションを取るようにしている。小さな事でも、変化があったり、進んだりした時に、お互いに進捗状況を確認するようにしている ・ホーム会議などを活用し、チームで困っている事を共有し、解決できる様に意識している。また、職員同士の関係性なども意識して把握できるように努めている
情報共有 ・チャットの活用など、情報をきちんと共有すること ・情報を職員全員が把握できるよう掲示板や回覧板、LINE の活用 ・主任や管理職の会議ではなく、各小規模の現場のリーダーを担っている職員との情報共有を軸とした会議の開催 ・現場職員とニーズと管理職の捉えが、乖離しないよう密なコミュニケーションに心がけ、勤務体制や業務の進行など、相談しながら対応している。ホームだけで業務をこなすのではなく、園全体で情報を共有しながら人員配置や集約して対応するなどしている
働きやすい環境づくり ・スタッフへのスーパーバイズだけではなく、個別に目標や、プライベートとのバランスがとれる働き方を臨機応変で取組んでいる ・それぞれの体調や家庭状況などを考慮した勤務を立てている。また、一人一人とコミュニケーションをとることを重視し、困りごとや悩みを言える関係性を作ること ・より永く勤めてもらえるように、育児中の職員における配慮をした勤務体制や計画的な研修体制を充実できるよう人材育成の上に、投資している ・勤務表作成時には職員の負担感がないように、希望に沿った勤務(休日や出勤形態含む)にするだけでなく、連続勤務の回数や連休等の調整を行なっている ・若手の職員が困らないような1日のスケジュール管理に配慮している ・部署の職員の勤怠状況、業務量を把握すること、コミュニケーションをよく取り、意見を言いやすい関係性を築くこと
役割分担 ・リーダーだからと言って、責任や業務を抱え込み過ぎないように分担するようにしている。全体を俯瞰して見るようにしている ・各職員の適性や得意分野を考慮した業務分担や配置に心がけている。また、職員の力量に応じて課題解決をさせ、つまづいたときはフォローすることに努めている。課題解決に対してのプロセスを認め、解決できたことを成功体験と位置づけて、次の課題へ前向きに取り組めるようにしている ・それぞれの職員の得意分野が出せる職務の分担 ・チームが円滑に動くように、職務分担を明確にしている。仕事を任せ、それを実行、実施することが職員の自信にもつながり育成の連鎖が生まれていけばと思う ・新任がやりがいや達成感を得られる様な業務の分担、担当児童の配置などを工夫する。また、相談し

やすい環境や、人間関係を築く
業務効率化、業務の見直し
・ 寮の業務の表にまとめ、見える化して、進行管理を行っている ・ 記録・会計・残業・研修・個人情報管理・マニュアル等を一元的にクラウド管理できるよう、システムを構築中。現場職員及び法人理事長と情報共有する ・ 業務効率化 記録システムの導入 勤務の在り方、会議の在り方、休みの数、職員、こどもに係る費用の在り方、行事の在り方、ルールの在り方など、随時議論し、世間や時代にあった変化を恐れず進めている ・ 負担が偏らないようにしている。残業を削減できるよう、やることとやらないことの選別を行う
指導や関わり方の工夫
・ 引き継ぎなどで職員とやり取りする時には、困っている事や、不安な事などに耳を傾けて、改善するためにどうするか一緒に考えるようにし、必要に応じて上司へ報告・相談をしている。勤務作成時に職員間の関係性も考慮している。職員の課題に対して、定期的に話をする時間を設け、改善に向けて一緒に検討している ・ 後輩の日々の言動を副主任同士で共有し、必要な内容を検討する。まずは自分で考えられるように、考えることを促す言葉かけを行う。初めての業務を行う場合は、出来るだけ不安が少ないよう体制を組む ・ 新人職員などには特に気を配り、声掛けやアドバイスをするようにしている。できるだけ手本を示して伝えるようにしている。カンファレンス時には、全職員が発言できる雰囲気を作る ・ 若い人は褒めて伸ばす、マニュアルを作成し業務をわかりやすく視覚化。マンツーマンについてOJT、悩みを打ち明けやすい環境作り。大変なことは自分が見る ・ 適性を見ながらやり甲斐を持たせて、褒める機会を作り困っている時はフォローする
職員のケア
・ 管理職や主任と情報を共有し、対象となる職員の相性等も考慮している。また、月に一度外部の精神科医のコンサルテーションが入るため、そこも活用している ・ 孤立化を防ぐためにストレスケアとして職員だけでボードゲームをしたりヨガをしたりモルックをしたりする時間を作っている ・ 離職率を減らすために、働きやすい職場作りをめざしている。メンター制度、カウンセリングの窓口を設置。職員のメンタルヘルス ・ 小規模化をはかってきた中での、職員の孤立を防ぐために、自分の家（ユニット）以外での勤務を入れる ・ 全体職員へのメンタルヘルス（トラウマインフォームドケアや二次受傷についての外部講師を呼んでの研修

<②困っていること、課題に感じていること>

主な回答としては以下の通りである。

コミュニケーション不足
・コミュニケーションの時間が足りないこと、自分の力不足 ・なかなか話をしてくれなかったり、意思疎通ができにくい職員へのサポートが難しい ・不規則勤務なのでコミュニケーションを取る機会が難しい ・意思の疎通が、難しいと感じることが増えた。相性もあるが、大人としての対応が難しい職員が多くいる ・管理職と現場との意見が合わない事
チームワーク
・職員同士のチームワークの難しさ。言い方や話し方がきつい人があるなど、コミュニケーションや言動等で対応（調和）に苦労する。指導することの難しさ ・ユニットチームの職員間の人間関係が上手くいかない時に、間に挟まれることが多々ある ・管理職と現場を繋ぐ役割だが、自分一人では力不足だと感じる。管理職はもっと現場の声を聴く姿勢を持つ必要があり、現場もネガティブな評価ばかりせずに、自ら改善しようとする姿勢を持つ必要がある。対話が足りていない ・小舎制になり、以前のように職員と顔を合わせる機会が減り、本音のところでの会話が難しい。ホームリーダーやユニットリーダーを通して伝わることも多く、今後はさらにリーダーによるSVが重要になってくると思う。そこをどう自覚して頂くか
情報共有の不足
・報連相の無さ、相談の前に報告されることがあるので、なぜそうなったのか、どこまで話が進んでいるのかを再度書き直したり訂正しないといけないことが増える ・交代制勤務ならではの報連相の難しさ ・情報共有の徹底ができていない。個人の価値観が違うため研修を行っているがずれが生じる事もある ・職員数が多いので、情報共有の認識の差が生じてしまうこと ・報告、連絡等を自己判断で行うことが多く、対応が遅れることがある
業務負担
・事務仕事が多い。書類が多い。減らせるものは減らしたい ・雑務や打ち合わせなどの業務が多い。勤務表作りと勤務調整に時間がかかる。勤務内では出来ず家でやることが多い ・管理職としての仕事と、現場の仕事の対応で業務量が増えてしまう ・自分の担当するケース数が多く、全体を管理する余力がないこと ・小規模化が進む一方で、リーダーが担う業務が増えていること。後輩の職場離脱が多いため、なるべく負担にならないようにと思うが、それにも限界があると感じている ・日々の業務に追われ、職員一人一人のケアやフォローを充分できる余裕がない
業務効率化や業務の見直し
・支援案の提案→実行までのワークフローが滞ることもあり、改善に対する個人的ニーズは高い。現状、職場内の支援会議は対面の形式が主であるため、関係者の連絡調整が勤務日程の都合などによって合わず、滞ることもあり、実行に至るまでに時間を要する場合がある。そのため、チャットを利用し、提案→協議→承認といったシステム化や、担当者への権限譲渡を行ってミーティングへの関係人口を減らすことで、会議の開催に関する難易度を下げるといった改善案が考えられる ・カンファレンス等の時間がどうしても長引きなかなかまとめることができていない

・ユニット業務を効果的に回したい ・支援の仕組み、そのための業務等の整理をおこない、児童の支援が現状の人員配置の中でより効率よく行えるよう図りたいが、その作業を行う余力に乏しい
働きやすい環境づくり
・休みが取りにくい ・こどもの人数に対して職員の人数が少なすぎて職員の有休消化ができない ・職員が体調をくずした時に、ヘルプ職員がいない為、断続勤務で自宅へ帰宅出来ない事 ・予定外の行事等が急に入ることで、休日出勤で対応してもらっている現状がある 負担軽減をしたいと思っているが、うまくいかない
職員数の不足
・求人を出しても応募者がこない（特に有資格者） ・職員が少なく、夜勤業務をせざるをえない状態なので、本来の家庭支援という仕事が出来ないことが多い ・職員の入れ替わりが多く、なかなか定着とはならない ・人員配置が少ないため、時間外勤務が発生する、有給休暇の取得率が低い。長年の課題であり、増員要請をしているが、実現できていない
経験年数の浅い職員の多さ
・慣れた職員が退職し、経験年数の浅い職員が増え、サブリーダー的役割を担える人材が不足している ・近年制度が充実してきて、入職してきた職員が増えたことは良いが、新卒や年齢の若い職員が多く、指導が行き届かず、ケアの質が低下したように思う。施設の課題 ・経験年数が浅いため、困難事例に対処対応できる職員が少ない ・若手職員の生活経験のなさからくる、児童への生活指導のバリエーションの少なさ ・職員構成が新任期の職員が多いので、指導しきれいていないと感じるところもある
人材育成
・人材育成が課題。施設として求める人材が明確ではないため、各リーダーの経験値によって育成がなされている ・後輩職員の意見、相談を個別で聞き入れていかなければいけないこと。1人で抱えてしまうことがあり、相談できる上司はいない ・人材育成が体系化されてなく、仕事の質が比較的低い職員へのアプローチがままたっていないこと。特に女性職員が結婚や出産をしても働き続けられる職場にはまだなりえていないため ・職員の成長意欲が乏しく、目標や課題を共有できないことがある。職員のモチベーション維持が難しいと感じる ・職員育成のために手本を見せる等の対応をしたいが、職員数が足りず十分にOJTできない。結果、ノウハウも職員も定着しない
指導方法や伝え方の難しさ
・具体的に指示をだしてもそれを持続してもらえないため、何度も同じ指示を出さなければいけない。人任せにしてしまう職員が多く、結局気づいたり自ら行動できる職員に負担がかたよってしまう ・後輩への指導の難しさ、伝え方の難しさ ・自分より職歴年齢が上の方が多いチームでリーダーをすることでまとめることの難しさを感じることもある ・辞められることを恐れて厳しく指導できない・OJTをする時間が全くと言っていいほどない ・伝え方。厳しく言うとパワーハラスメントになり、優しく言うとなかなか伝わらない

世代間ギャップ
・年齢幅があり価値観の違い、基本的な知識の違いがある世代的なギャップがある ・仕事に対する向き合い方に世代差を感じる ・職員同士のジェネレーションギャップ。年齢層が広いので、なかなか埋めるのが難しい時がある ・現場と管理職職員との考え方のギャップ。中間管理職は新任職員の意見や意思を尊重する取組を行うとして、上司に相談するが取り扱われない事案が多いジェネレーションギャップが埋まらない
職員間の意識などの違い
・個々の思いが強く、チームで実行することが困難。ユニットごとの養育の差異 ・ユニット間での差や専門職との距離感 ・職員それぞれの価値観もある中で児童への対応する事の難しさ、支援の統一についての難しさを感じる ・皆が同じ考えというわけではないため、すり合わせが難しい。皆で確認して共通してやりましょうってことも、実施の程度がバラバラだったりする ・経営者側の考え方と、現場職員の思いとの狭間で、悩みは尽きない。現場職員には課題意識よりも不満が多くなっている・職員間でこどもとの関わり方や方針にズレが生じた場合、それを全員で擦り合わせる事の難しさ。 ・同チーム職員との支援価値観のすり合わせが難しい。指導をしても考え方は人それぞれだからと返されてしまうとすり合わせしようがない

③ 担当している業務

担当している業務は、「こどもへの直接対応、支援」が 86.7%、「関係機関との連絡調整」が 42.0%、「こどものアセスメントに関する進行管理」が 39.4%、「新任職員への指導、助言（メンター、チューターなど含む）」が 33.4%となっている。

児童自立支援施設では、「SV」が他に比べ高くなっている。母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「関係機関との連絡調整」が他に比べ高く、そのほか母子生活支援施設では、「保護者支援」、自立援助ホームでは、「退所したこどものアフターケア」が他に比べ高くなっている。

図表 67 担当している業務〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	こどもへの直接対応、支援	こどものアセスメントに関する進行管理	退所したこどものアフターケア	新任職員への指導、助言(メンター、チューターなど含む)	SV	カンファレンスの運営	職員の人材育成計画、研修計画の立案
全体	6,602	86.7	39.4	30.1	33.4	11.3	9.4	10.3
児童養護施設	4,453	87.0	39.0	28.8	32.8	11.2	8.3	9.9
乳児院	994	82.7	30.9	18.9	33.1	9.9	7.3	9.8
児童心理治療施設	269	92.2	50.2	36.4	41.3	12.3	13.0	9.3
児童自立支援施設	224	89.7	43.8	44.6	33.5	19.6	18.8	12.1
母子生活支援施設	450	85.6	48.0	45.8	33.1	12.4	15.3	12.7
自立援助ホーム	192	97.9	53.6	58.3	40.6	8.9	16.7	16.7

	(n=)	職員の研修企画の立案	保護者支援	里親支援	関係機関との連絡調整	施設の情報発信(HPやSNSの更新等)	その他	無回答
全体	6,602	10.1	28.9	5.6	42.0	8.8	8.8	2.0
児童養護施設	4,453	9.8	25.5	5.2	43.1	8.1	8.6	2.0
乳児院	994	8.4	24.6	12.3	21.9	7.7	9.0	2.8
児童心理治療施設	269	10.0	32.3	2.6	46.5	7.1	4.8	0.7
児童自立支援施設	224	11.2	33.5	0.9	47.3	4.5	7.6	1.3
母子生活支援施設	450	13.8	74.2	0.7	62.7	15.3	14.0	0.4
自立援助ホーム	192	15.6	15.6	0.5	64.1	23.4	7.3	0.0

(6) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：現在の職場で困っていることや悩んでいることについて

① 働く中で困っていることや悩んでいること

働く中で困っていることや悩んでいることは、「対応が難しい子どもが多い」が 53.8%、「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」が 47.3%、「こどもの希望に応じた支援が難しい」が 39.6%、「職員間の情報共有が不十分」が 39.2%となっている。

児童心理治療施設、児童自立支援施設では、「対応が難しい子どもが多い」が他に比べ高くなっている。児童心理治療施設では、そのほか「こどもの希望に応じた支援が難しい」「子どもからの暴力を受けることがある」「精神的負担が大きい」が他に比べ高く、児童自立支援施設では、「休暇が十分に取れない、希望通りに取れない」が他に比べ高くなっている。

母子生活支援施設では、「対応が難しい保護者が多い」、自立援助ホームでは、「1人勤務が多く、不安」が他に比べ高くなっている。

図表 68 働く中で困っていることや悩んでいること〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	対応が難しい子どもが多い	子どもの希望に応じた支援が難しい	子どもからの暴力を受けることがある	対応が難しい保護者が多い	職員間の情報共有が不十分	相談できるSVや職員がいない	関係機関等との連携が不十分	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わない	休暇が十分に取れない、希望通りに取れない	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	自分に求められる役割(業務)を果たせない	1人勤務が多く、不安	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
全体	6,602	53.8	39.6	13.2	28.7	39.2	14.3	17.0	20.9	21.6	47.3	21.3	12.4	4.1
児童養護施設	4,453	55.5	42.7	14.8	26.6	41.5	14.8	16.5	22.5	21.1	47.5	22.0	14.1	4.2
乳児院	994	40.2	32.1	4.1	25.2	36.4	13.0	14.9	18.4	24.5	50.4	19.3	9.4	3.9
児童心理治療施設	269	72.1	48.7	35.7	34.2	37.5	11.2	26.8	21.2	24.9	49.4	25.3	8.9	5.2
児童自立支援施設	224	64.3	37.1	17.4	24.6	36.2	12.5	22.8	20.1	34.8	48.7	20.5	8.0	2.7
母子生活支援施設	450	49.1	24.7	6.2	63.8	30.9	15.1	20.2	14.4	13.8	42.7	20.7	3.8	3.3
自立援助ホーム	192	58.9	33.9	4.2	9.9	27.1	10.9	13.0	12.0	18.2	33.3	15.6	20.8	4.2

	(n=)	育児や介護など家庭との両立ができない	給与が低い	昇給や昇格の仕組が不十分	病気やけがなどの身体的な健康面	精神的負担が大きい	職場の人間関係	施設の理念や方針が合わない	同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分	研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分	その他	特になし	無回答
全体	6,602	7.3	37.2	19.3	10.1	37.6	27.2	3.1	19.5	10.2	3.2	4.2	1.0
児童養護施設	4,453	7.4	38.1	20.2	9.6	38.8	27.6	3.0	20.3	10.3	3.2	4.2	0.8
乳児院	994	6.7	38.5	17.6	12.1	28.5	29.9	2.2	17.2	9.2	3.0	4.2	1.2
児童心理治療施設	269	11.9	40.9	19.0	11.9	50.2	20.1	4.8	18.6	12.6	1.5	1.1	0.4
児童自立支援施設	224	12.5	12.1	8.5	11.2	36.2	25.9	4.5	13.8	16.1	4.0	2.7	2.2
母子生活支援施設	450	4.4	39.1	20.2	8.7	40.4	26.7	2.2	23.1	9.6	4.9	3.3	0.2
自立援助ホーム	192	3.6	30.2	18.2	11.5	34.9	16.1	5.7	12.5	7.8	1.6	9.9	1.6

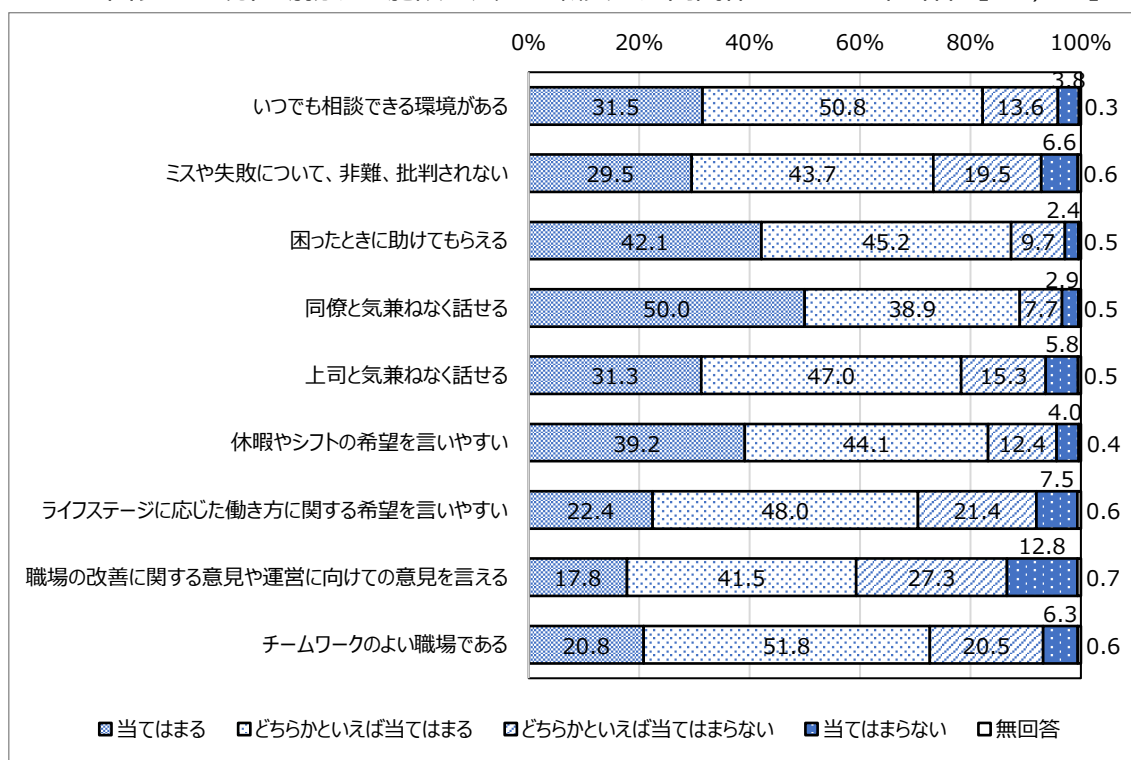
② 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について

現在勤務する施設の風土や職員の人間関係については、「職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える」以外は、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が 70%を超えており、特に「同僚と気兼ねなく話せる」は「当てはまる」が 50%を占め、他の項目よりも高くなっている。

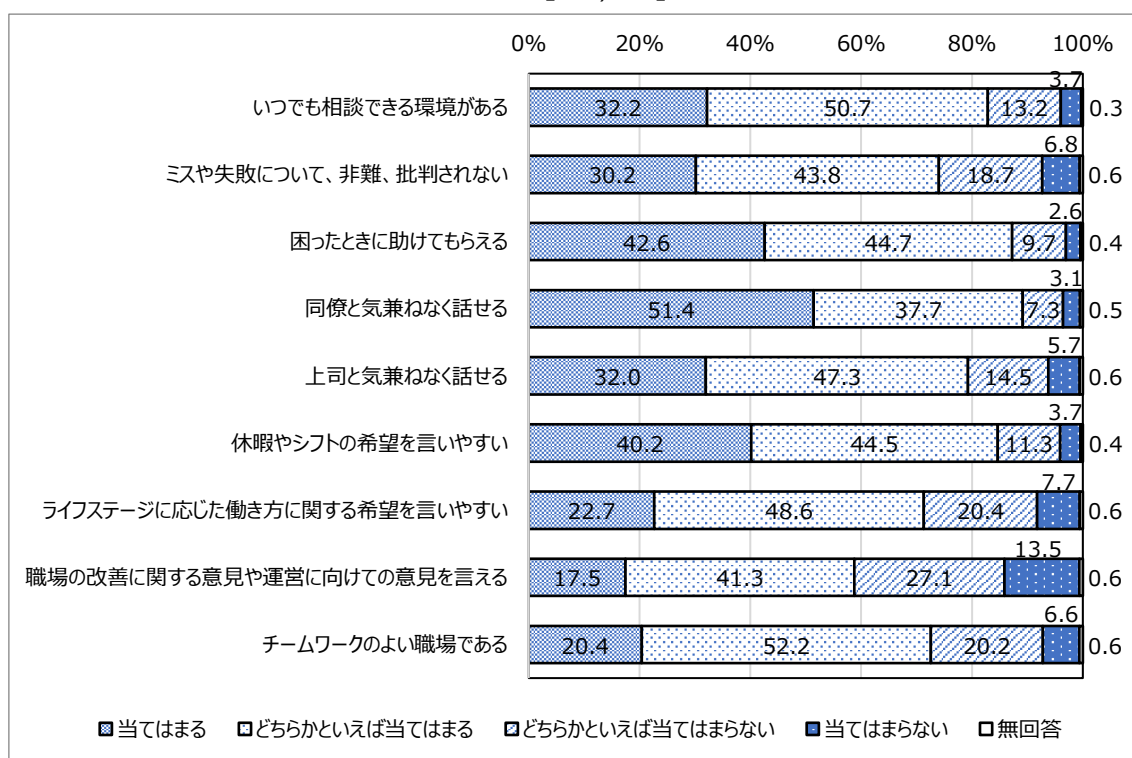
児童心理治療施設、自立援助ホームでは、「ミスや失敗について、非難、批判されない」について、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が他に比べ高くなっている。自立援助ホームでは、「職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える」「チームワークのよい職場である」も、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が他に比べ高くなっている。

一方で、乳児院、児童自立支援施設では、「休暇やシフトの希望が言いやすい」「ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい」が他に比べ低く、乳児院では「職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える」も他に比べ低くなっている。

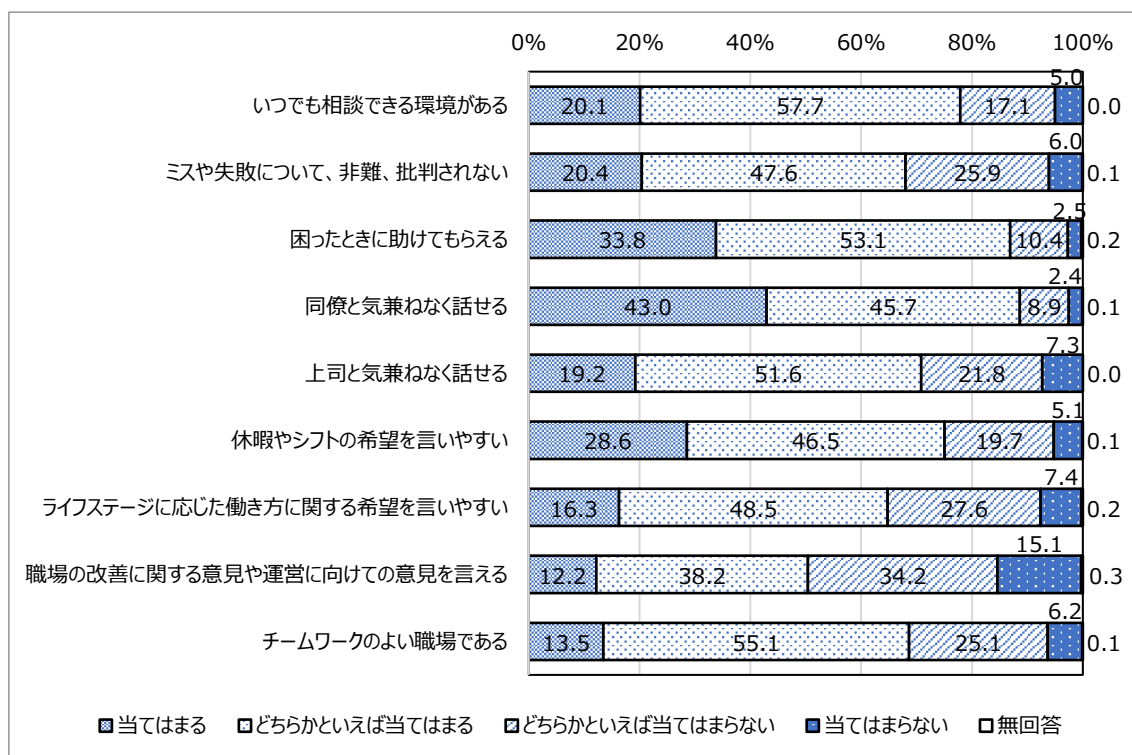
図表 69 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（全体）[n=6, 602]



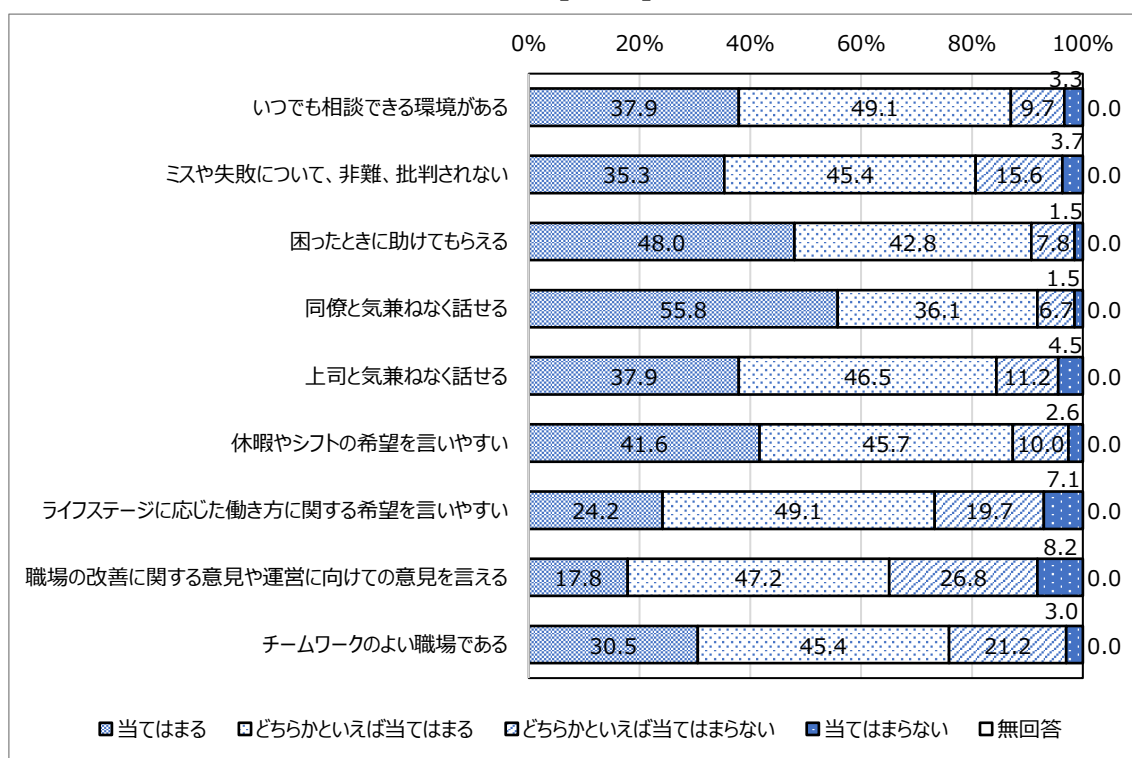
図表 70 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（児童養護施設）
[n=4, 453]



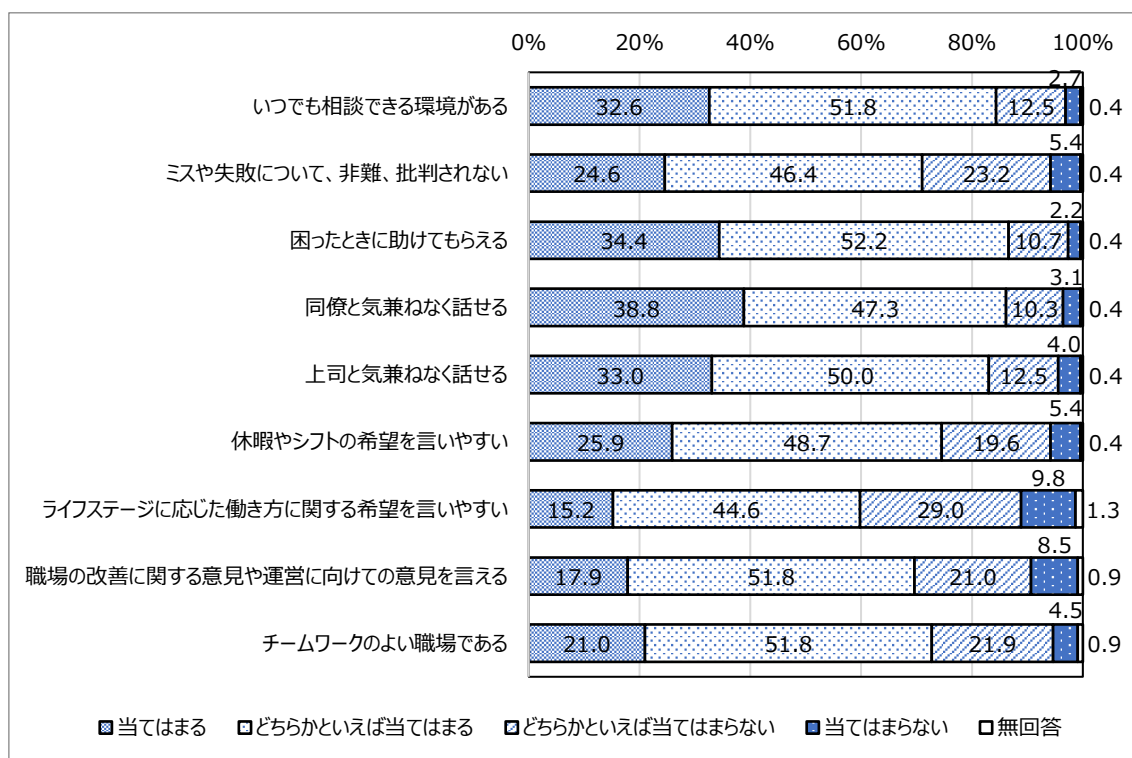
図表 71 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（乳児院）[n=994]



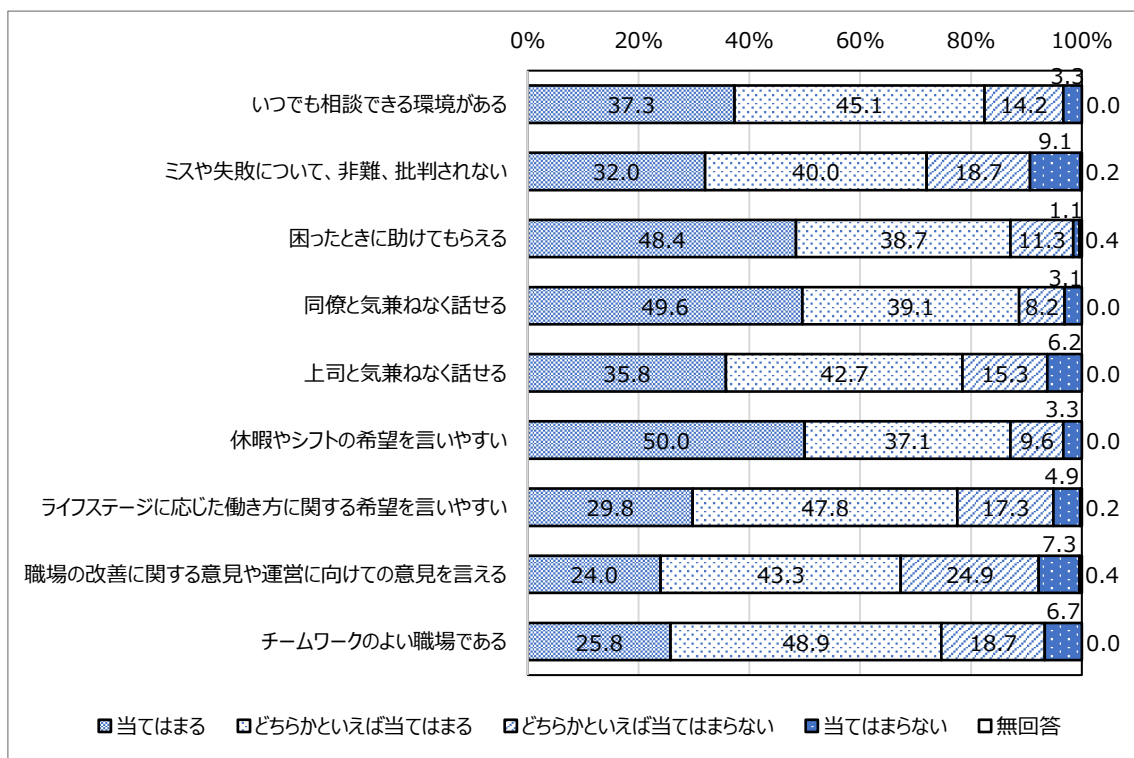
図表 72 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（児童心理治療施設）
[n=269]



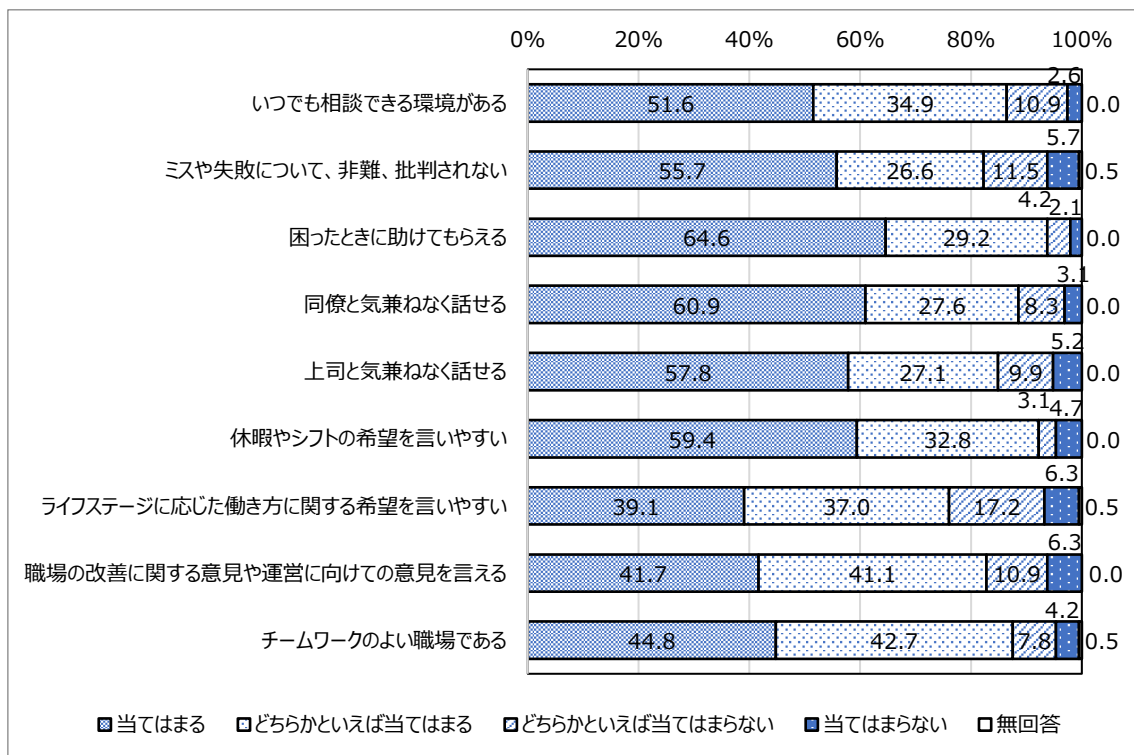
図表 73 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（児童自立支援施設）
[n=224]



図表 74 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（母子生活支援施設）
[n=450]



図表 75 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について（自立援助ホーム）
[n=192]



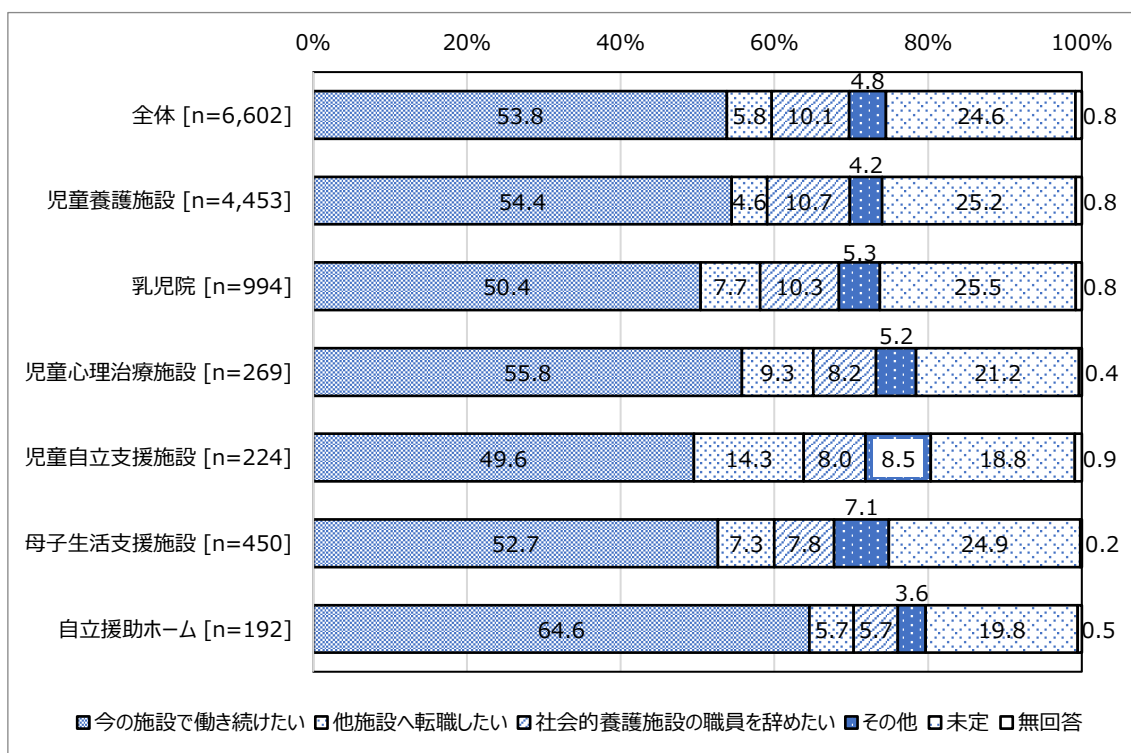
(7) 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について：今後の就業意向や
転職経験について

① 今後の就業意向

今後の就業意向は、「今の施設で働き続けたい」が 53.8%、「未定」が 24.6%、「社会的養護施設の職員を辞めたい」が 10.1%、「他施設へ転職したい」が 5.8%となっている。

自立援助ホームでは、「今の施設で働き続けたい」が他に比べ高くなっている。

図表 76 今後の就業意向



② 働き続けたいと思う理由

「今の施設で働き続けたい」と回答された方が働き続けたいと思う理由は、「施設にいるこどもの成長をみたい」が 74.4%、「業務にやりがいを感じている」が 55.9%、「職場の雰囲気がよい」が 40.6%となっている。

児童自立支援施設では、「業務にやりがいを感じている」「給与がよい」が他に比べ高くなっている。児童心理治療施設、自立援助ホームでは、「職場の雰囲気がよい」が他に比べ高く、母子生活支援施設と自立援助ホームでは、「希望に応じた働き方ができる」が他に比べ高くなっている。自立援助ホームでは、そのほか「退所したこどもとのつながりを維持したい」「施設の理念や方針と自分の考えが一致している」「職場の人間関係がよい」が他に比べ高くなっている。

図表 77 働き続けたいと思う理由〔複数回答〕

(単位: %)

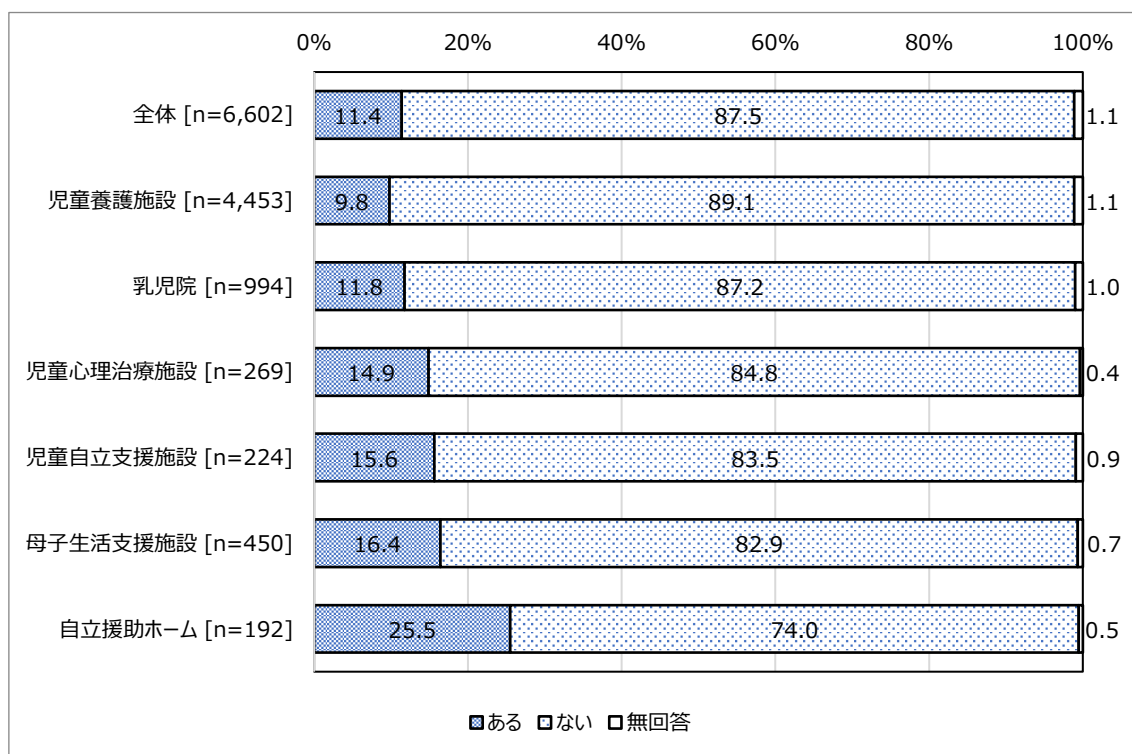
	(n=)	施設に いるこ どもの 成長を みたい	退所した ことも とのつ ながり を維持 したい	業務に やりが いを感じ ている	自分が 成長で きる環 境があ る	自分の 存在価 値を認 めてく れる	施設の 理念や 方針と 自分の 考えが 一致し ている	職場の 人間関 係がよ い	職場の 雰囲気 がよい
全体	3,518	74.4	30.6	55.9	38.9	25.0	12.3	40.0	40.6
児童養護施設	2,403	78.7	30.3	53.4	37.2	24.6	11.3	39.9	40.1
乳児院	497	68.2	30.0	58.8	34.6	21.7	9.9	28.6	31.6
児童心理治療施設	147	74.1	21.8	63.9	48.3	32.7	13.6	50.3	53.7
児童自立支援施設	110	61.8	31.8	69.1	46.4	28.2	18.2	35.5	36.4
母子生活支援施設	231	57.6	35.9	62.3	48.9	26.0	12.6	48.1	48.5
自立援助ホーム	124	60.5	41.9	59.7	51.6	32.3	34.7	64.5	58.9

	(n=)	希望に 応じた 働き方 ができ る	給与が よい	昇格の 仕組が あるな ど、今 後のキ ャリア の見通 しが持 てる	施設の 運営・ 経営等 に携わ る管理 職にな りたい	他に働 く場所 として よいと ころが ない	他に働 く場所 を探す 時間が ない	その他	無回答
全体	3,518	21.6	16.8	3.4	3.1	18.4	10.4	2.8	0.2
児童養護施設	2,403	20.3	15.6	3.4	3.0	18.1	11.1	2.7	0.1
乳児院	497	17.5	18.5	3.0	1.8	21.7	8.7	3.6	0.2
児童心理治療施設	147	25.9	19.7	0.7	4.8	24.5	12.2	1.4	0.0
児童自立支援施設	110	17.3	26.4	4.5	5.5	12.7	6.4	5.5	0.0
母子生活支援施設	231	32.0	18.2	4.8	3.5	18.2	10.4	2.2	0.9
自立援助ホーム	124	42.7	19.4	6.5	6.5	10.5	4.0	1.6	0.0

③ 社会的養護施設での転職経験の有無

社会的養護施設での転職経験の有無は、「ある」が11.4%、「ない」が87.5%となっている。
自立援助ホームでは、「ある」が他に比べ高くなっている。

図表 78 社会的養護施設での転職経験の有無



④ 転職した理由

社会的養護施設での転職経験のある方が転職した理由は、「職場の人間関係」が 25.0%、「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった」が 19.5%、「精神的負担が大きかった、メンタル不調」が 19.3%となっている。

児童自立支援施設では、「キャリアアップ」「より条件のよい施設等に声をかけてもらった」が、他に比べ高くなっている。母子生活支援施設では、「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった」が他に比べ高く、また割合としては約 15%であるが「相談できる SV や職員がいなかった」が他に比べ高くなっている。自立援助ホームでは、「施設の理念や方針と自分の考えが一致しなかった」が他に比べ高くなっている。

「その他」の主な回答としては、家庭の事情、結婚、病気や体調面などであった。

図表 79 転職した理由〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	こどもとの関係がうまくいかなかった	対応の難しいこどもが多かった	保護者対応が難しかった	施設の理念や方針と自分の考えが一致しなかった	相談できるSVや職員がいなかった	職場の人間関係	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わなかった	休暇が十分に取れなかった、希望通りに取れなかった	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる	給与に不満があった
全体	753	2.9	4.8	1.9	17.1	7.0	25.0	19.5	11.2	12.9	3.3	11.8
児童養護施設	436	3.2	4.6	2.1	18.3	6.4	24.1	17.7	9.2	10.8	3.2	11.9
乳児院	117	3.4	5.1	4.3	12.0	6.0	23.1	20.5	14.5	17.1	3.4	12.0
児童心理治療施設	40	0.0	2.5	0.0	20.0	5.0	22.5	20.0	10.0	10.0	2.5	15.0
児童自立支援施設	35	0.0	0.0	0.0	5.7	5.7	34.3	17.1	11.4	20.0	5.7	17.1
母子生活支援施設	74	4.1	8.1	0.0	14.9	14.9	27.0	31.1	18.9	17.6	2.7	8.1
自立援助ホーム	49	2.0	6.1	0.0	28.6	6.1	30.6	18.4	10.2	12.2	4.1	10.2

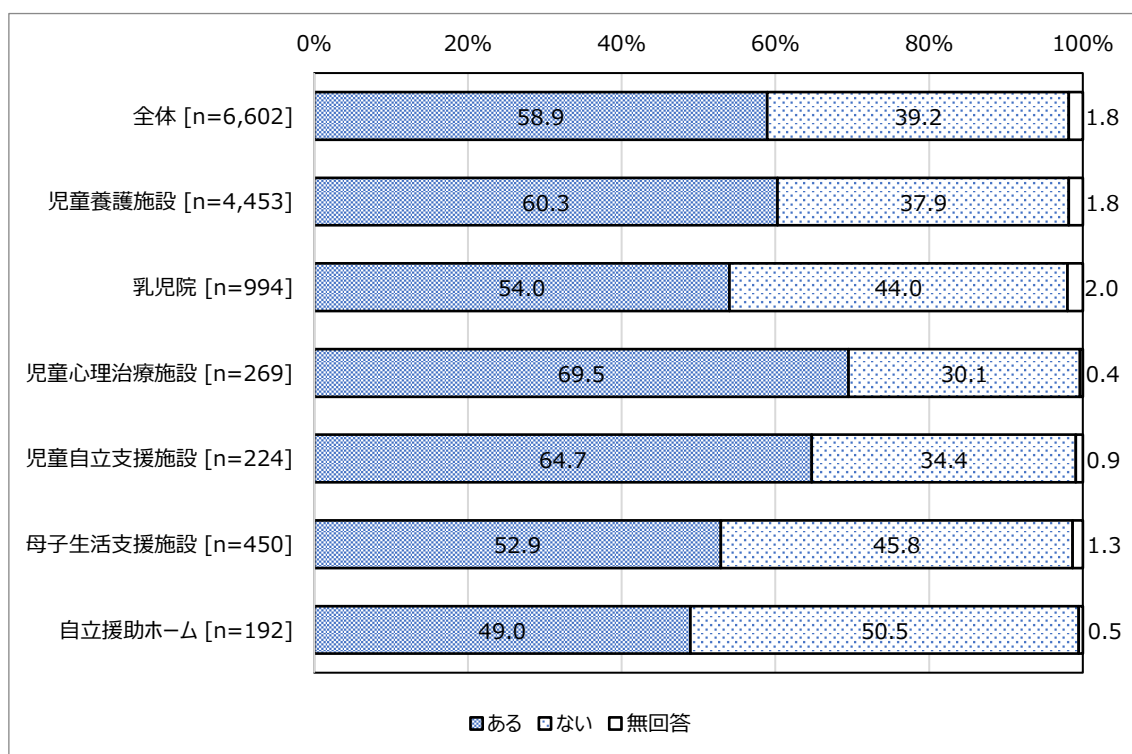
	(n=)	昇給や昇格の仕組が不十分だった	精神的負担が大きかった、メンタル不調	研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分	キャリアアップ	自分の経験のために、さまざまな施設で働きたかった	異なる施設種別で働きたかった	より条件のよい施設等に声をかけてもらった	転居のため	雇用期間満了のため	その他	無回答
全体	753	6.2	19.3	5.3	13.9	13.7	11.3	7.0	16.2	6.2	18.2	0.8
児童養護施設	436	6.7	17.2	6.4	13.1	13.1	9.6	7.3	17.0	7.3	18.8	0.7
乳児院	117	8.5	23.1	1.7	15.4	17.1	17.9	1.7	13.7	1.7	18.8	0.0
児童心理治療施設	40	5.0	22.5	2.5	17.5	5.0	7.5	10.0	17.5	7.5	17.5	2.5
児童自立支援施設	35	8.6	14.3	8.6	25.7	14.3	8.6	17.1	11.4	5.7	22.9	0.0
母子生活支援施設	74	4.1	23.0	8.1	13.5	20.3	16.2	4.1	17.6	9.5	12.2	1.4
自立援助ホーム	49	0.0	22.4	0.0	8.2	8.2	8.2	12.2	16.3	2.0	18.4	0.0

(8) 施設職員の人材育成に関する取組状況等について：人材育成のための取組や支援について

① 職場内のSVの取組の有無

職場内のSVの取組の有無は、「ある」が58.9%、「ない」が39.2%となっている。

図表 80 職場内のSVの取組の有無

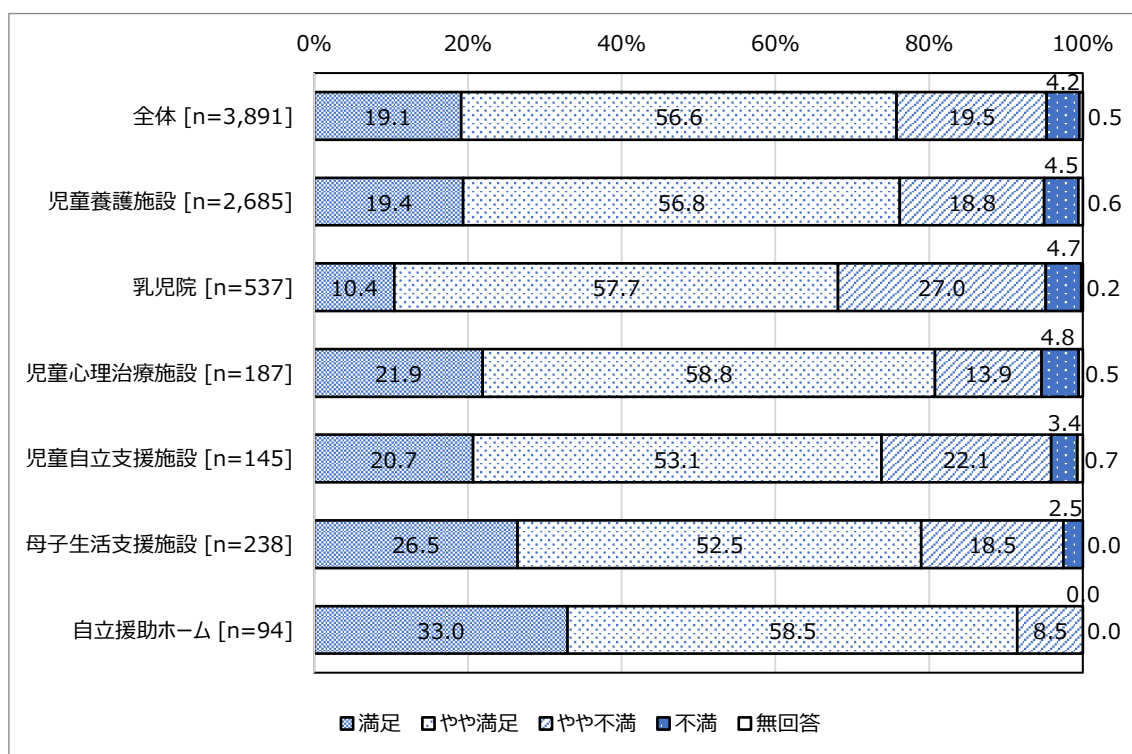


② 職場内のSVの満足度

職場内のSVの満足度は、「満足」が19.1%、「やや満足」が56.6%、「やや不満」が19.5%、「不満」が4.2%となっている。

自立援助ホームでは、「満足」と「やや満足」の合計が他に比べ高くなっている。

図表 81 職場内のSVの満足度



③ 職場内の SV が「やや不満」「不満」の理由

主な回答としては以下の通りである。

SV の機能不全
・ 名前だけで機能していない ・ 具体的な改善につながらない ・ 実践的な理論ではなく、精神論を語られるため、意味がない ・ 体制としてはあるが、機能しきれていないところがあるため ・ 形として SV 等はあるが機能していない
SV の頻度や機会の不足
・ SV の機会が少ない ・ 単発的に行っており、継続した取組が出来ない ・ SV を受けられる職種が限られている ・ 経験年数がある職員には SV がない ・ 自分が SV するほうの立場なので、自分の業務に対する SV をして貰う機会が少ない ・ 職員数が増えたことで手が回らなくなり充分に行えていない
必要な時に受けられない
・ 必要だと思うときに SV を受けられない時がある ・ お互いに時間がなく必要な時期に相談できない状態 ・ タイミングが合わない ・ 1 人勤務が多く、なかなか相談できない
時間がない
・ 時間が十分に確保できない。勤務時間内での相談が難しく勤務外となってしまう ・ 皆日々の業務に追われ、中々アドバイスを貰う事も難しい ・ SV を行う職員自体が忙しそうで、なかなか相談する時間の確保が難しい ・ 相談する職員の業務量が多く忙しくしているのを見ているため、相談するのを遠慮してしまう ・ 上司が忙しくてあまり時間を割けない
SV を行う職員の資質
・ SV を行う職員の経験や専門性の不足 ・ ベテラン職員に有資格者が少なく経験上の話しか聞けない ・ SV の資質に偏りがあるため ・ 適切な SV できる人材がいない。SV になっているのか分からない ・ 現場を理解していない SV や、現場に気を遣いすぎた SV で、こどものためになっていないことがある
SV の体制や方針の不統一
・ SV の体制や方針が不透明で SV の力量にも疑問 ・ ユニット任せになっており、標準化されていない。継続連続性のある SV ができていない ・ SV 間で相談内容が共有されていない。SV の中で答えがズレている事がある。相談者が求めている回答が返っているのか ・ 施設長と基幹の職員とで、考え方に若干の相違がある。自分の考えをまず否定されることもあり、SV を受けること自体を躊躇する

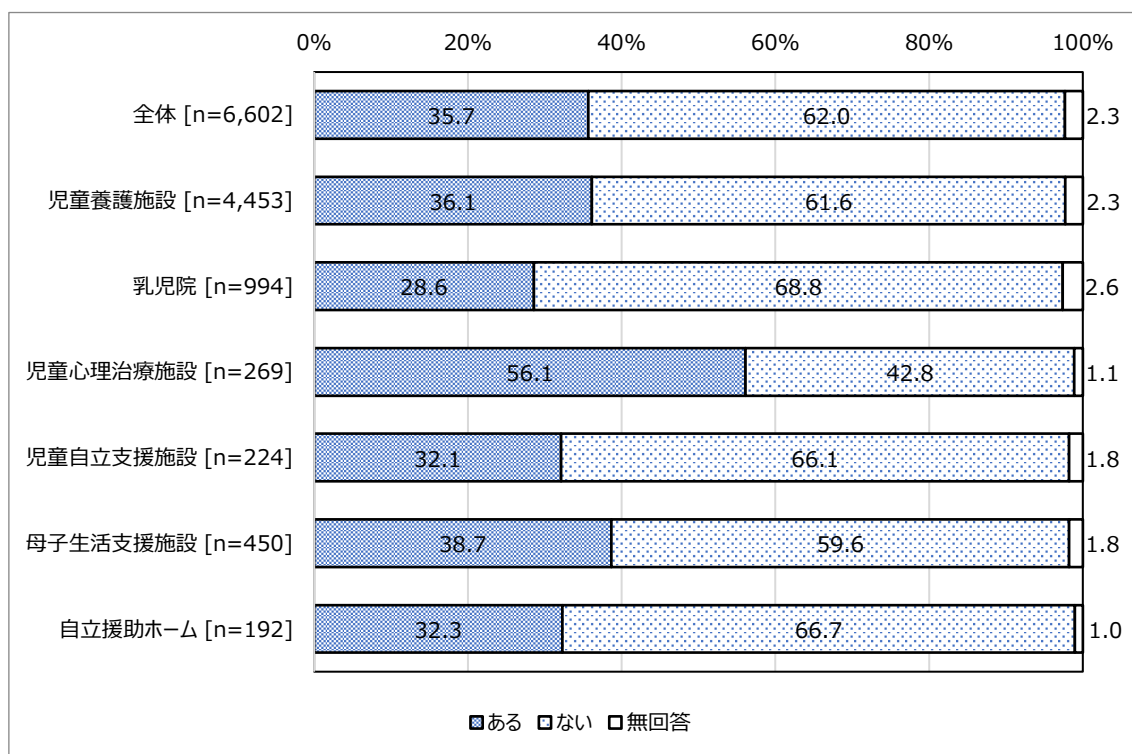
・上司も意見がバラバラでどうしたら良いのか対応に困る。その内容にも納得できないこともあるため
フィードバックが不十分
・SV が主観的な感想や考え方になっており、こどものアセスメントや職員との関係性をふまえたフィードバックではない ・指摘ばかりで具体的提案がない ・相談しても答えは返ってこなかったり、現場で決めた事も、却下され何も変わらない事が多い ・要望や意見を伝える場はあるが、結果通らないため、伝えてもしょうがないという気持ちになりがち ・年1回程しかなく、伝えた内容がどう活かされたのかフィードバックがなく、活かされた実感もない

④ 外部 SV の取組の有無

外部 SV の取組の有無は、「ある」が 35.7%、「ない」が 62.0%となっている。

児童心理治療施設では、「ある」が 50%を超え、他に比べ高くなっている。

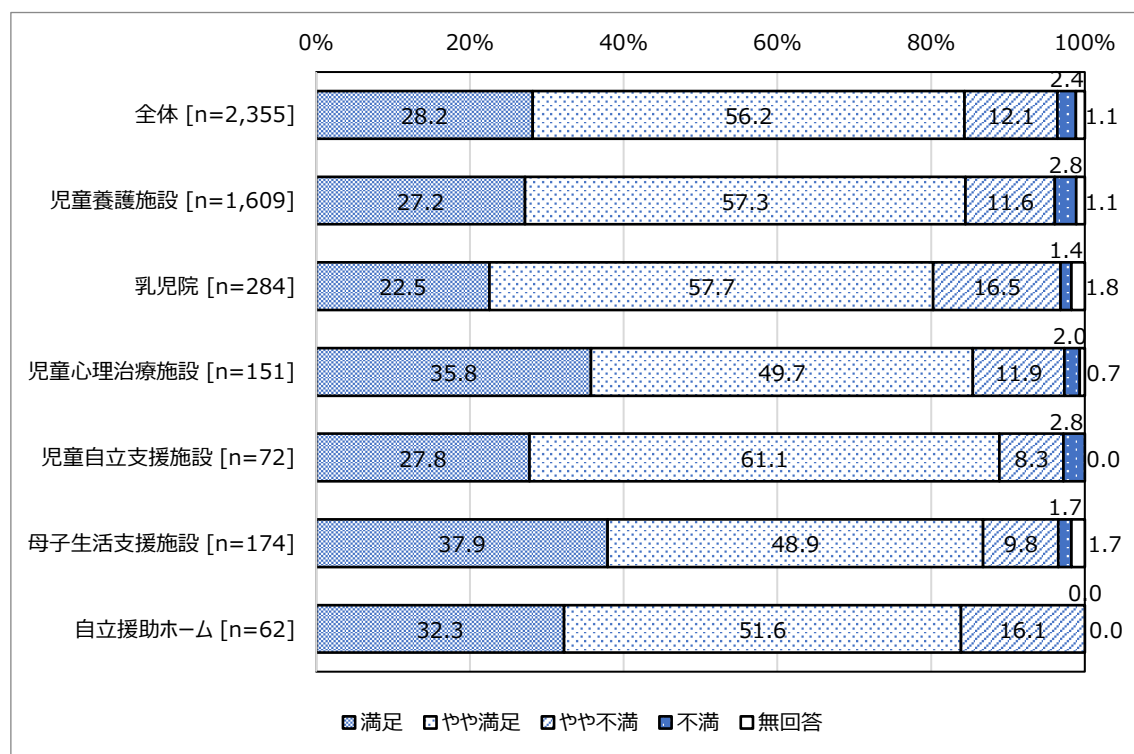
図表 82 2. 外部SVの取組の有無



⑤ 外部 SV の満足度

外部 SV の満足度は、「満足」が 28.2%、「やや満足」が 56.2%、「やや不満」が 12.1%、「不満」が 2.4%となっている。

図表 83 外部SVの満足度



⑥ 外部 SV が「やや不満」「不満」の理由

主な回答としては以下の通りである。

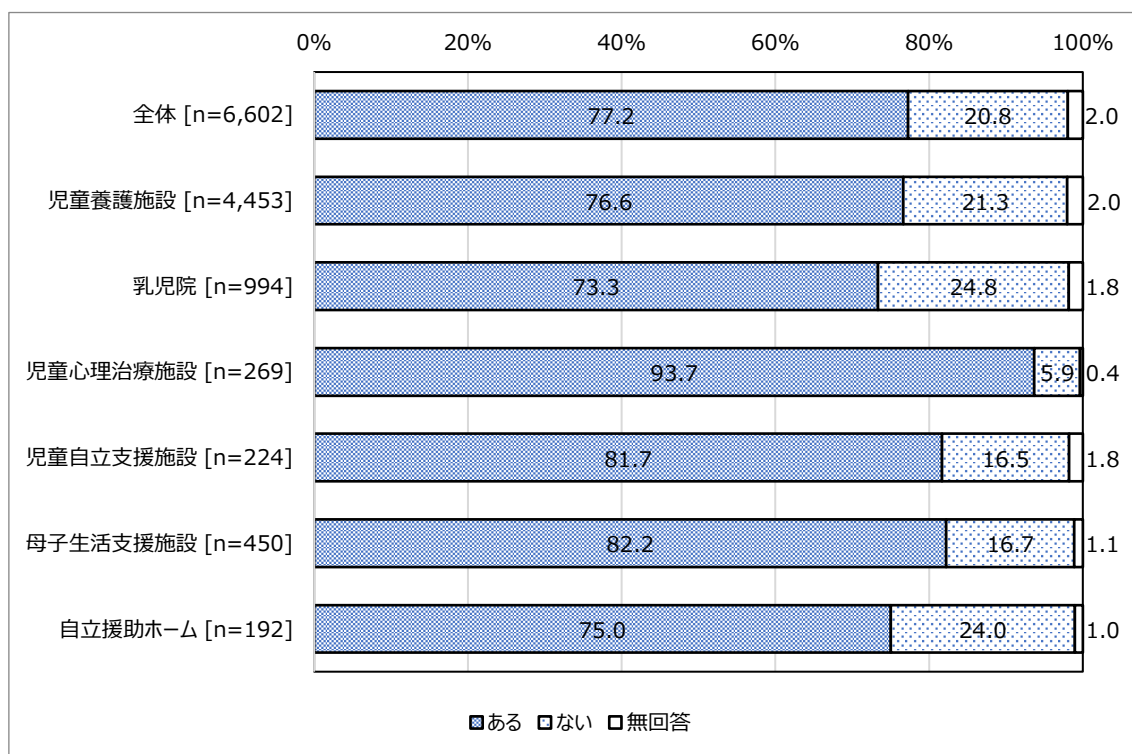
SV の機会不足
・ 年に 1 回ほどしかない ・ もう少し機会を増やして欲しい ・ いつでも相談できるわけじゃない。月 1 で行われるケース会議のときだけ。しかもその会議で話されるのはいつも 1 人ずつなので、それ以外の人については何も聞けない ・ ケースカンファレンスに参加してもらっているだけなので、他にも相談できるようにしたい
効果的な支援の欠如
・ SV の問題というよりも目的や方向性について議論する会議の進め方に問題があると感じるため ・ 形骸化していて中身がない。日々の支援に役立たない ・ 事前に資料を外部講師の方に確認していただけていない為、具体的な案等が出てこない ・ 抽象的な研修が年 1 回程度であるためあまり有効に感じないことがある ・ 長年同じ方で聞く内容が同じだから
現場との乖離
・ 内部事情を把握していないのに助言されても納得がいかない ・ 職場が困っていることに対してのアドバイスが現場で不可能なことが多い ・ 助言いただいた事は正しいと理解できるが、現場にいてそれを実行できるかは別問題であり、全て綺麗事に聞こえるため ・ 知識や考え方として勉強にはなるが、現場がピンポイントで聞きたいことはなかなか聞けない
接点のなさ
・ SV の動きが、知らされないので分からない ・ SV を受けられる職種が限られている ・ 心理職のみ行われているが、頻度も少ない ・ そもそも、上層部の人しか関わる機会がなく、いるとは聞いているがあったことがない。何をしてくれているのかもわからない
相談しづらい
・ いつでも対応してくれる環境が整っていないのと相談しにくい関係性である ・ グループで受けるため、他の人に聞かれても良いことしか言えない ・ 信頼して話ができる状況がない ・ 発達障害に関して、専門家の意見を伺いたい、まず「こどもを勝手に発達障害と判断してはいけない」という職場の空気があり、申し出づらい
時間的制約
・ 忙しく時間が割けない ・ 時間外勤務で実施される ・ 十分な時間が確保できない ・ 時間的に難しい。こどもを見ながら SV を受けざるを得ない状況であり、時間的にも精神的にも余裕がない
活用のしづらさ

- ・ いついるのかわからない
- ・ 外部 SV の有効活用が分からない。何を求めたらいいか分からない
- ・ 児童相談所を介しての手続きになるから
- ・ 決まっているわけではないため、いざとなると探す必要がある
- ・ 本当に検討が必要なケースが出てきた時にすぐに相談できない

⑦ ケースカンファレンスの取組の有無

ケースカンファレンスの取組の有無は、「ある」が77.2%、「ない」が20.8%となっている。
児童心理治療施設では、「ある」が他に比べ高くなっている。

図表 84 ケースカンファレンスの取組の有無

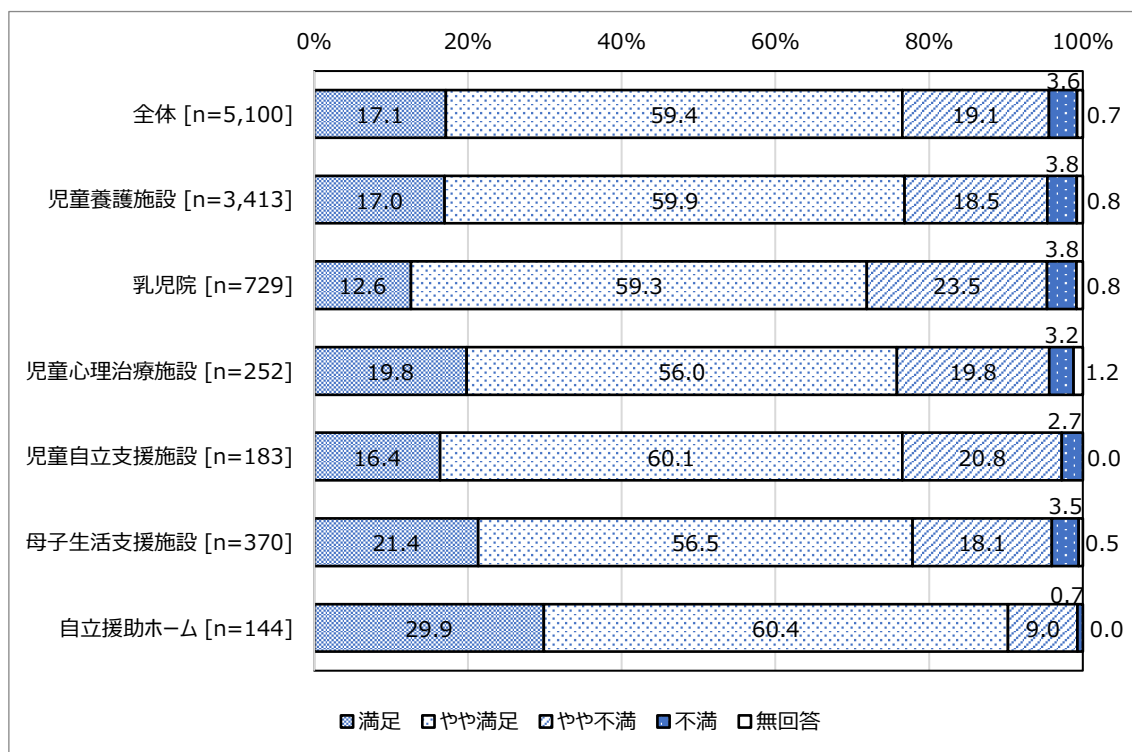


⑧ ケースカンファレンスの満足度

ケースカンファレンスの満足度は、「満足」が17.1%、「やや満足」が59.4%、「やや不満」が19.1%、「不満」が3.6%となっている。

自立援助ホームでは、「満足」と「やや満足」の合計が他に比べ高くなっている。

図表 85 ケースカンファレンスの満足度



⑨ ケースカンファレンスが「やや不満」「不満」の理由

主な回答としては以下の通りである。

時間の制約
・十分に準備したり、話し合いの時間が足りない ・ひとつひとつのケースに向き合って考える時間が足りない ・ケースの重い子が多いのもっと時間を掛けたい ・時間が限られていて、タイムリーにできない ・時間が短く、表面的な状況確認に留まることが多い
会議の質の問題
・いつも同じような内容である ・カンファレンスをするというよりは情報を聞く会でしかないため ・だらだらやっている気がする ・まとめる人がいない。ただの愚痴で終わることが多い ・日常の報告のみとなっており話が進展しない
目的の欠如
・カンファレンスの目的がはっきりされていないから ・どのような方向性でカンファをしていきたいのか、検討課題が曖昧なまま進めているため、ゴールも定まっていないように感じる ・ケースカンファレンスの取り組み方ややり方、方針等が職場でのケースカンファレンスの方向性に沿っているか分からないため ・ケースカンファの内容が実際の支援に活かされているように感じられない
意見交換の不十分さ
・カンファレンス時間が長い割に答えにたどり着かないことが多いことに加えて、方向性を定めることも難しい。(意見の食い違い、折衷が難しい為) ・形だけのカンファレンスである。現場に対しての批判を受ける場になっている ・意見を言いづらい空気がある ・具体的な話し合いまでいかず組織的な支援ができていない ・職員同士で建設的な議論ができないことが多いため
職員の意識や理解不足
・ケースカンファレンス自体、どのようなものか意識の統一が出来ておらず、参加者が「何をすればいいの？」といった状況のまま行っている点。時間の無駄になってしまう ・参加職員の意識が低く、余計なところに気が向いてしまう。目的の理解、進め方に常に課題を感じる。 ・専門的な知識や援助技術を持っている人の数が少ない。「こどものために」というより「どうやったら大人が仕事をしやすいか」という内容になりがち
参加者の限られた意見を重視
・管理職の意向で全て決まる ・ほぼ、上司の考えが反映される結果になる。忖度で意見を言えない環境 ・看護師はカンファレンスに入れてもらえない。医療は必要と言うものの、医療職は排除される ・パートなので参加は無く紙だけの情報

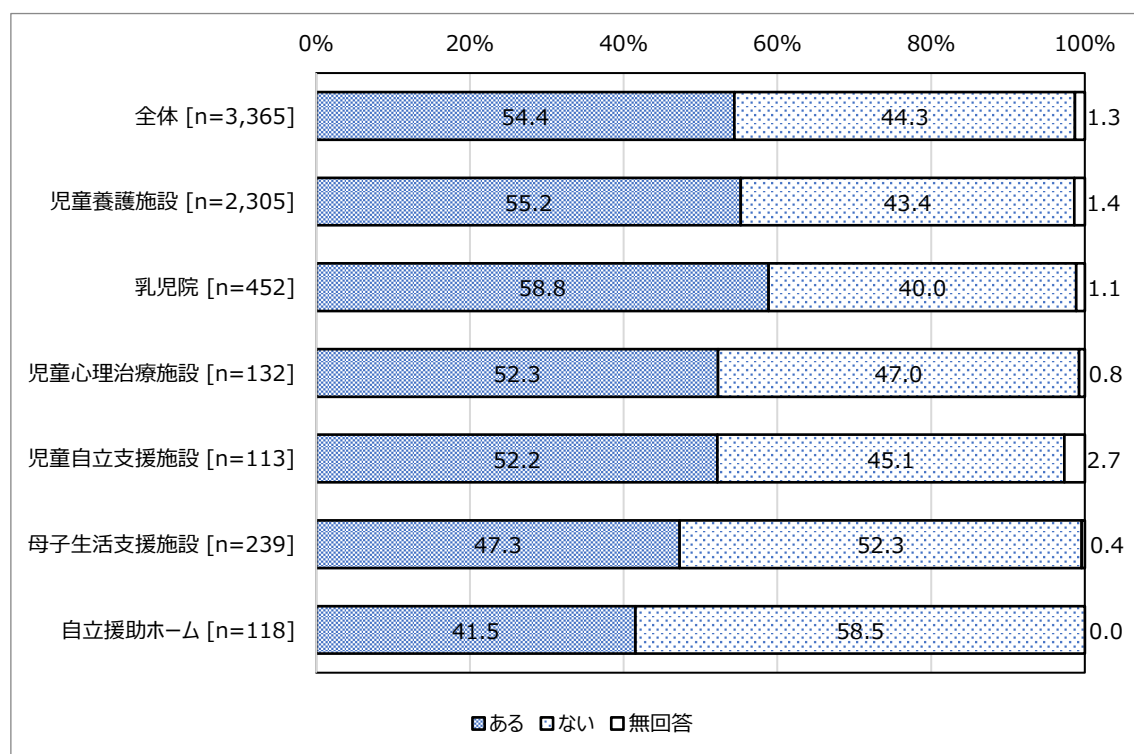
・担当職員だけでなく、他ホームの職員や、関係機関、児童相談所など多職種も入ってやりたい
事前準備の難しさ
・カンファレンスの資料作成にすごく時間がかかる ・職員の人数が足りず、日常的な支援がままならないのに、カンファレンスの資料まで用意することが難しい ・総じて、事前準備の質が低いため
児童相談所との連携
・児童相談所と現場の職員との考え方に温度差あり ・こどもの最善の利益を考え行っているが、児童相談所に伝わらない、動きが遅い ・児童相談所が参加しない為 CC に招かれるアドバイザーからの児童相談所の考えや方針に関しての質問に対して答えられる回答がそれまでの事実からの憶測であるためこどもの為の会議の場になっていないと感じる ・児童相談所など、関係機関が来られず、ホーム職員のためのカンファになることがあったり、児童相談所からの情報が全くないことが続くこともある

⑩ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無

社会的養護施設職員の経験年数が7年目未満の方に、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無を聞いたところ、「ある」が 54.4%、「ない」が 44.3%となっている。

自立援助ホームでは、「ある」が他に比べ低くなっている。

図表 86 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無

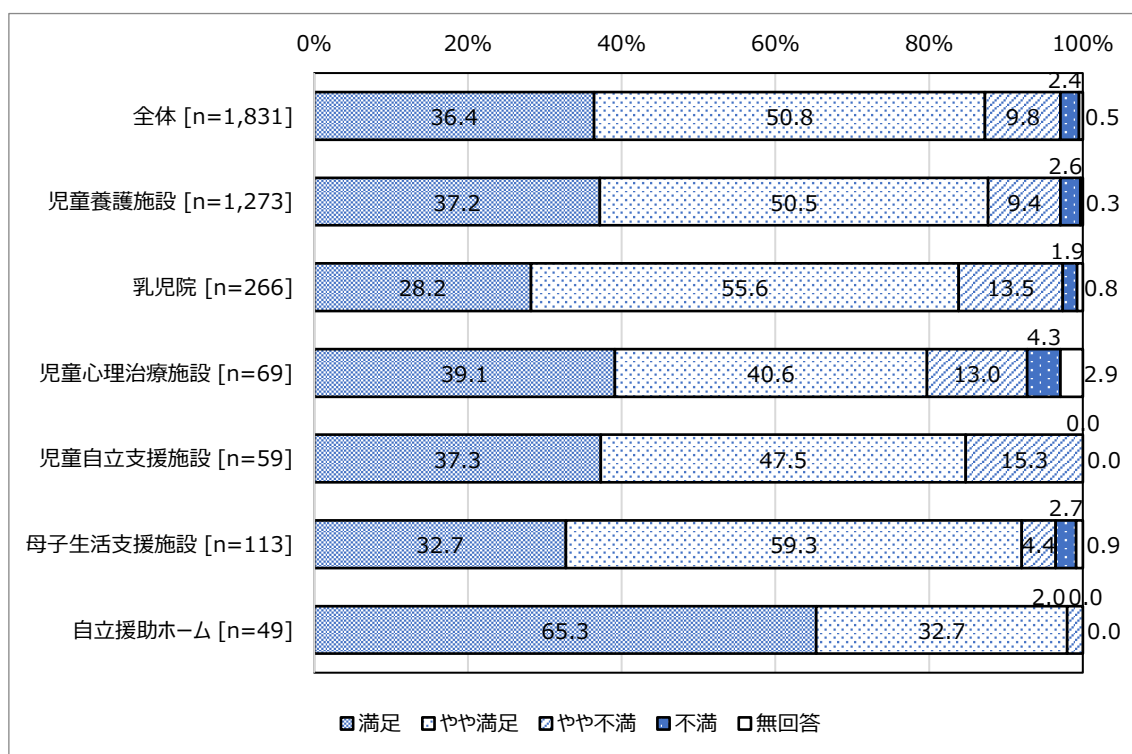


⑪ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度

先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度は、「満足」が36.4%、「やや満足」が50.8%、「やや不満」が9.8%、「不満」が2.4%となっている。

自立援助ホームでは、「満足」が他に比べ高くなっている。

図表 87 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度



⑫ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度が「やや不満」「不満」の理由

主な回答としては以下の通りである。

制度の形骸化、機能不全
・不満や悩みがあるのならいいがいつも話すことに困ることが多く意味があるのかわからないと感じる時がある ・面談を実施するという制度はあるが、実際は実施されていない ・形式をどこから引っ張ってきてなんとなく実施しているだけのように感じている ・SVとメンターは方法も効果も違うのにひっくるめたように実施していて方法も結果も中途半端
頻度や機会の不足
・回数が少ない ・機会があまり無い ・時間が忙しそうでなかなかそういうタイミングが得られない ・自分らで時間を作らなくてはいけなかったためシフトを見て組むことが出来ずあまり活動が出来なかったため
時間がない
・日として設定されているが、実際に時間が取れない ・チューターとの振り返りを設けられる時間が勤務内にない ・施設の構造的に話す時間が作れないから。人にもよるが、シフトが同じ日にならなかったり、日々の仕事に追われて十分にフォローやアドバイスの時間が取られない ・先輩職員も忙しく、新人の対応に手が回せないことが多い ・制度はあるが、日程調整が難しく、勤務時間外（無給）で行うことが多いため
年齢の近い人材、相談できる人材の不足
・年齢や立場の近い先輩職員がいない ・5歳以上離れているためさほど年齢が近くない ・同じ役職がいないため、助言等はあまりなく1人で抱え込むことが多い ・立場の近い先輩、共通の業務をしている同僚などがいない現状がある
相談できる人材の力量不足
・メンター自身の力量不足 ・根拠のある支援を展開している人が少ないから ・制度があっても、チューターとはの教育が不足しているため、まずはチューターの学習制度が必要 ・相談できる人材がいない
関係構築の難しさ
・勤務時間が被ることが少なく、そもそも相談できる時間がほぼない。困った時にその場で、もしくは、なるべく直ぐに質問したい時にできない ・リーダー職員のお気に入り職員に対しては手厚いフォローを受けているが、そう出ない職員に対しては殆どフォローがない状況であるため ・専門性を尊重し合えるような環境ではない ・年齢が近いからこそ、本音を言いたいが、目上の立場としての意見が返ってくるので言えない
不十分なフィードバックや助言

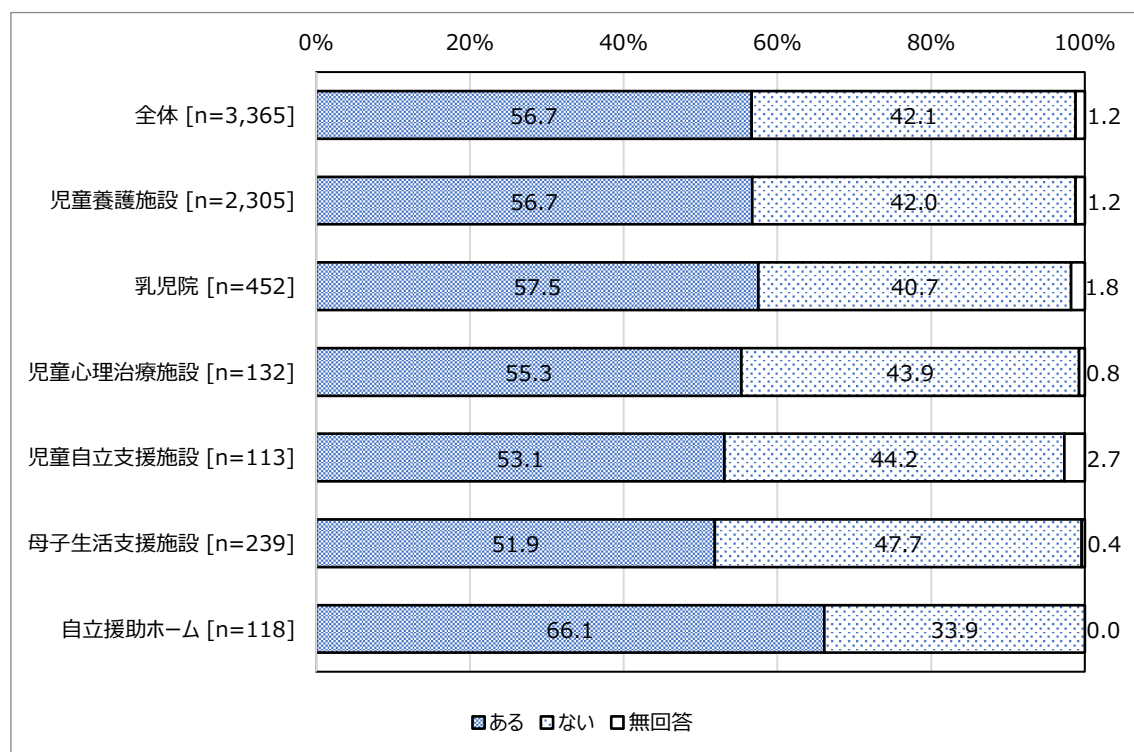
・チューターとの振り返りを設けられる時間が勤務内にない。チューターシートを記載しても、意図が上長に伝わっていない ・もっと具体的なアドバイスが欲しい ・自分が意見を言うばかりでフィードバックがない
その他 ・自分はその制度の対象外でどちらかといえば、メンター、チューターで現場を離れる職員の負担を担っている立場だから。負担を担っている職員にも配慮がほしい ・自分自身がされた経験が少ないためどのようにやるのが良いのかわからない。後輩にメンター、チューターを行っても、行なった側の振り返り等はないためそのまま進めて良いのか迷う。必要に応じてチューター、メンターの内容を共有しても、管理職等で話した結果が返ってこない

⑬ 同期や同世代との情報共有やわがちあい、相談ができる場の有無

社会的養護施設職員の経験年数が7年目未満の方に、同期や同世代との情報共有やわがちあい、相談ができる場の有無を聞いたところ、「ある」が56.7%、「ない」が42.1%となっている。

自立援助ホームでは、「ある」が他に比べ高くなっている。

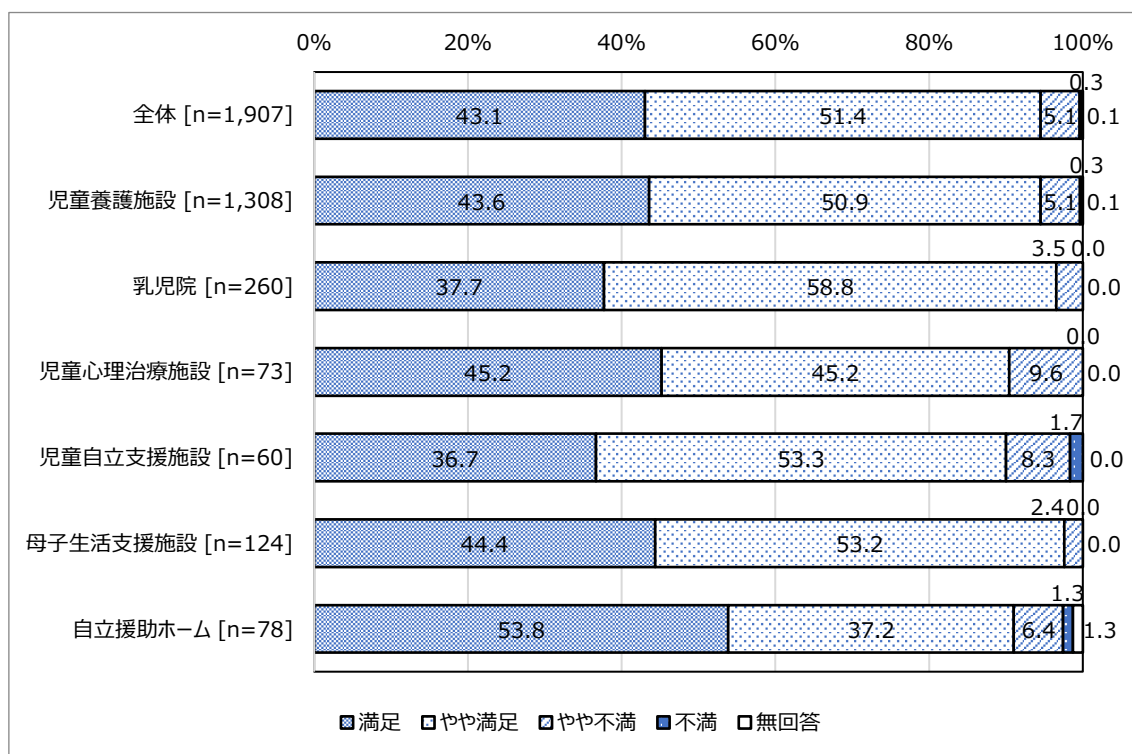
図表 88 同期や同世代との情報共有やわがちあい、相談ができる場の有無



⑭ 同期や同世代との情報共有やわかしあい、相談ができる場の満足度

同期や同世代との情報共有やわかしあい、相談ができる場の満足度は、「満足」が43.1%、「やや満足」が51.4%、「やや不満」が5.1%、「不満」が0.3%となっている。

図表 89 同期や同世代との情報共有やわかしあい、相談ができる場の満足度



⑮ 同期や同世代との情報共有やわかちあい、相談ができる場が「やや不満」「不満」の理由

主な回答としては以下の通りである。

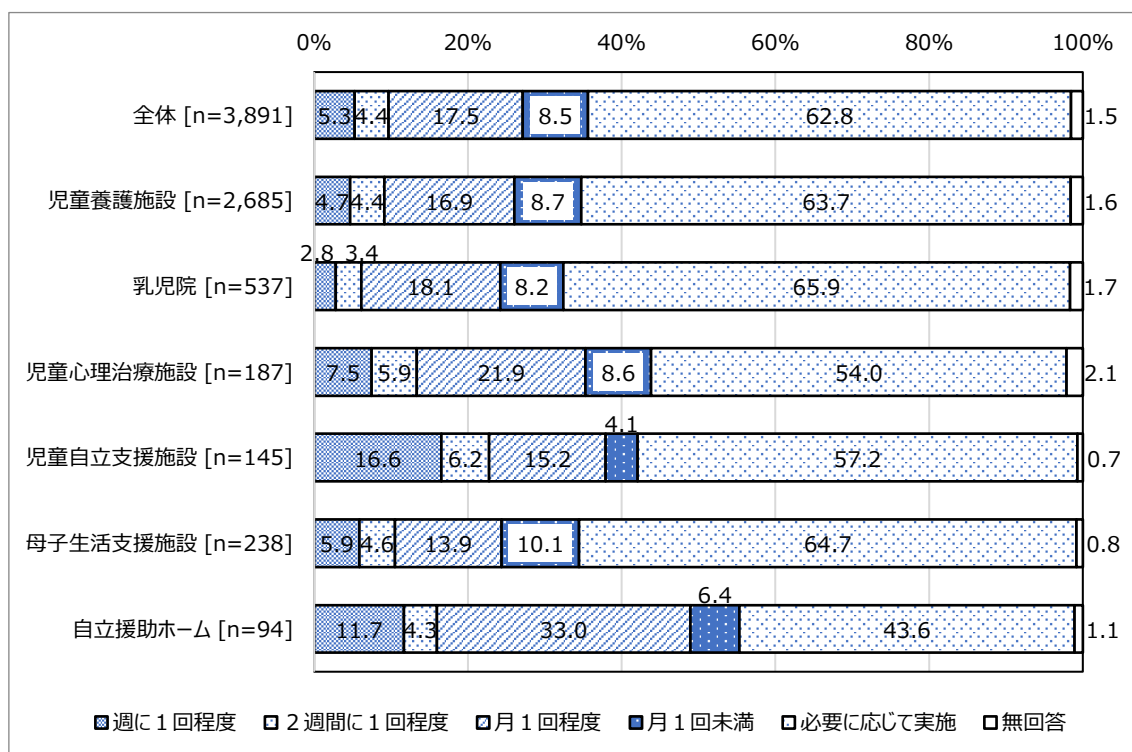
話す機会の不足
・グループホームが分かれているため、話す機会が殆どないこと ・研修でそのような場が作られたが、2年間で一度だった ・正職員しか集まる機会がないから ・法人内の他施設職員とのつながりがもっと欲しい
忙しさによる時間的制約
・交代制なのでゆっくり話す時間がとれない ・業務量的に相談する時間が持ちにくい ・勤務がシフト制な為、相談の場が設けづらい ・日々の引き継ぎの合間に少し話すくらいしか時間がとれない ・質問すれば快く答えてくれるが、忙しい為、声をかけづらい
価値観や専門性の違い
・現場と心理職では考え方が違う ・支援の仕方、自立に向けての価値観の違いがある ・自立援助ホームと養護施設では考え方や動き方が違うので話が合わない。意見も合わない ・園と GH など働き方に差がありすぎて気持ちを分かち合えない
その他
・同期、同世代がいない

⑩ 職場内のSVの開催頻度

職場内のSVの開催頻度は、「必要に応じて実施」が62.8%、「月1回程度」が17.5%、「月1回未満」が8.5%となっている。

児童心理治療施設、児童自立支援施設、自立援助ホームでは、定期的な頻度での開催が他に比べ高くなっている。

図表 90 職場内のSVの開催頻度

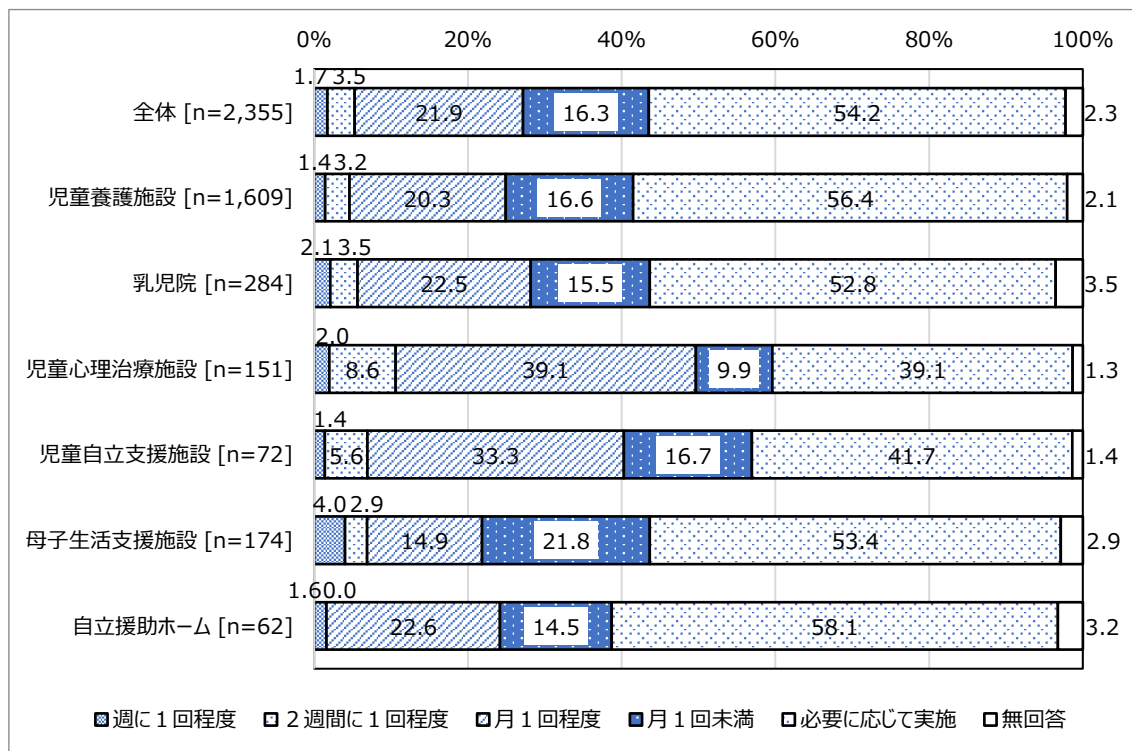


⑰ 外部 SV の開催頻度

外部 SV の開催頻度は、「必要に応じて実施」が 54.2%、「月 1 回程度」が 21.9%、「月 1 回未満」が 16.3%となっている。

児童心理治療施設、児童自立支援施設では、定期的な頻度での開催が他に比べ高くなっている。

図表 91 外部SVの開催頻度



⑱ 職場内のSVについて

職場内のSVについては、「基幹職員」が49.1%、「ユニット長・リーダー」が43.5%、「施設長」が30.6%となっている。

「その他」の主な回答としては、心理職、先輩職員、主任などであった。

図表 92 職場内のSVについて〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設長	基幹職員	ユニット長・リーダー	その他	無回答
全体	3,891	30.6	49.1	43.5	15.9	2.9
児童養護施設	2,685	26.8	52.4	44.8	14.7	3.0
乳児院	537	32.0	41.0	46.9	18.4	2.0
児童心理治療施設	187	46.0	52.9	49.7	18.7	2.7
児童自立支援施設	145	33.8	54.5	37.2	6.9	2.1
母子生活支援施設	238	45.0	37.0	28.6	24.8	3.4
自立援助ホーム	94	60.6	14.9	22.3	21.3	2.1

⑨ 外部 SV について

外部 SV については、「学識者」が 35.3%、「心理士」が 34.2%、「医師」が 19.5%となっている。

児童心理治療施設、児童自立支援施設では、「学識者」「医師」が他に比べ高く、児童心理治療施設では、「心理士」、児童自立支援施設では「児童相談所職員」が他に比べ高くなっている。

「その他」の主な回答としては、児童相談所職員 OB、他施設の職員、弁護士などであった。

図表 93 外部SVについて〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	OB 施設 以外 OB (当該施設 も含む)	児童 相談所 職員	学 識 者	医 師	心 理 士	そ の 他	無 回 答
全体	2,355	8.9	15.0	35.3	19.5	34.2	15.8	5.8
児童養護施設	1,609	9.1	17.3	35.6	18.6	30.5	17.3	6.3
乳児院	284	4.2	9.9	24.6	15.1	43.7	18.0	8.8
児童心理治療施設	151	13.9	6.0	45.7	35.1	51.0	3.3	0.7
児童自立支援施設	72	16.7	23.6	51.4	41.7	20.8	2.8	1.4
母子生活支援施設	174	6.9	9.2	36.2	16.1	44.3	13.2	2.3
自立援助ホーム	62	8.1	9.7	30.6	9.7	35.5	21.0	4.8

②⑩ 人事評価制度の仕組について

人事評価制度の仕組については、「年度ごとの個人の目標設定」が 44.4%、「昇給に関する明確な基準」が 34.5%、「目標に応じた評価」が 30.1%となっている。

児童自立支援施設では、「昇格に関する明確な基準」「年度ごとの個人の目標設定」「目標に応じた評価」「評価へのフィードバック」が他に比べ高くなっている。

自立援助ホームでは、「いずれもない」が他に比べ高くなっている。

図表 94 人事評価制度の仕組について〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	昇給に関する明確な基準	昇格に関する明確な基準	像 段階ごとの目指す姿や目標	年度ごとの個人の目標設定	目標に応じた評価	評価へのフィードバック	その他	いずれもない	無回答
全体	6,602	34.5	17.8	25.7	44.4	30.1	26.9	4.5	21.9	3.8
児童養護施設	4,453	33.9	17.3	25.0	40.6	27.5	24.0	4.7	23.8	4.2
乳児院	994	32.0	14.3	25.7	54.4	32.6	31.1	4.1	15.3	3.6
児童心理治療施設	269	37.9	19.7	24.9	50.2	36.8	34.6	3.3	20.4	0.0
児童自立支援施設	224	40.2	32.6	31.3	69.2	55.8	51.8	3.1	9.4	3.1
母子生活支援施設	450	40.9	25.1	35.1	55.8	39.1	35.1	4.4	17.8	2.4
自立援助ホーム	192	36.5	13.0	15.1	17.7	18.2	15.1	3.1	38.0	2.6

(9) 施設職員の人材育成に関する取組状況等について：専門性向上のための取組について

① 専門性向上のために受けている研修

専門性向上のために受けている研修は、「アタッチメントについて」が 53.6%、「こどもの心理的、身体的発達について」が 52.4%、「ケースのアセスメントについて」が 46.3%となっている。

乳児院、児童心理治療施設では、「アタッチメント」、児童心理治療施設では、そのほか「ケースのアセスメントについて」「トラウマケアについて」が他に比べ高くなっている。

母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「障がい特性など障がいに関する知識」が他に比べ高く、母子生活支援施設では、「保護者への面談等保護者支援」、自立援助ホームでは「アフターケアについて」が他に比べ高くなっている。

図表 95 専門性向上のために受けている研修〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	て ケースのアセスメントについ	トラウマケアについて	アタッチメントについて	こどもの心理的、身体的発 達について	障がい特性など障がいに関 する知識	アフターケアについて	チームアプローチについて	SVのあり方について
全体	6,602	46.3	42.3	53.6	52.4	36.4	22.0	28.3	12.8
児童養護施設	4,453	47.3	44.9	53.5	51.6	37.2	23.1	29.5	13.2
乳児院	994	41.0	24.2	60.0	54.9	26.6	15.4	23.3	12.7
児童心理治療施設	269	54.6	62.8	63.2	59.1	36.4	13.4	33.1	8.9
児童自立支援施設	224	49.1	49.6	39.3	45.5	38.4	17.9	25.9	13.8
母子生活支援施設	450	46.2	41.3	50.0	57.6	46.0	26.9	30.2	11.8
自立援助ホーム	192	38.0	40.6	35.9	48.4	46.9	37.5	19.3	9.9

	(n=)	援 保 護者への面談等保護者支	福 祉制度や法律	関 係 機 関との連携（関係機 関の業務）	マ ネジメントについて（組織マ ネジメント、リスクマネジメント等）	事 例検 討	そ の 他	無 回 答
全体	6,602	10.2	21.7	19.3	19.8	43.8	5.3	7.0
児童養護施設	4,453	8.1	21.0	18.5	20.1	44.0	5.1	6.8
乳児院	994	15.8	17.4	15.2	20.3	35.8	7.2	9.2
児童心理治療施設	269	10.0	18.2	17.8	15.6	56.5	4.5	1.9
児童自立支援施設	224	10.3	21.4	24.1	14.7	40.2	6.7	9.4
母子生活支援施設	450	22.4	35.8	29.3	22.0	52.4	5.1	4.0
自立援助ホーム	192	2.6	32.8	32.8	17.7	49.5	2.1	7.8

② 専門性向上のために今後特に必要だと思う研修

専門性向上のために今後特に必要だと思う研修は、「ケースのアセスメントについて」が 42.0%、「こどもの心理的、身体的発達について」が 34.5%、「トラウマケアについて」が 30.6% となっている。

乳児院では「こどもの心理的、身体的発達について」、児童心理治療施設では、「トラウマケア」「アタッチメントについて」が他に比べ高くなっている。児童自立支援施設では、「ケースのアセスメントについて」、自立援助ホームでは、「障がい特性など障がいに関する知識」「福祉制度や法律」が他に比べ高くなっている。

図表 96 専門性向上のために今後特に必要だと思う研修〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	ケースのアセスメントについて	トラウマケアについて	アタッチメントについて	こどもの心理的、身体的発達について	障がい特性など障がいに関する知識	アフターケアについて	チームアプローチについて	SVのあり方について
全体	6,602	42.0	30.6	26.6	34.5	28.5	10.9	23.2	6.0
児童養護施設	4,453	40.9	32.2	26.4	32.6	28.2	12.3	24.4	6.4
乳児院	994	40.7	19.4	30.7	47.4	30.5	6.1	19.1	5.4
児童心理治療施設	269	48.7	44.6	36.4	33.5	19.0	6.3	24.5	5.6
児童自立支援施設	224	55.4	34.8	22.3	24.6	26.3	6.7	25.4	4.9
母子生活支援施設	450	48.9	26.7	19.3	30.4	31.1	11.3	21.8	5.8
自立援助ホーム	192	33.9	35.9	19.8	35.9	37.0	15.6	18.8	4.2

	(n=)	保護者への面談等保護者支援	福祉制度や法律	関係機関との連携（関係機関の業務）	マネジメントについて（組織マネジメント、リスクマネジメント等）	事例検討	その他	無回答
全体	6,602	12.8	13.1	10.7	9.9	12.1	1.6	5.1
児童養護施設	4,453	10.9	12.6	9.7	10.9	12.3	1.7	5.2
乳児院	994	18.8	9.8	10.9	6.1	11.7	1.8	5.6
児童心理治療施設	269	11.2	15.6	11.9	8.6	10.8	1.1	1.9
児童自立支援施設	224	16.5	13.8	13.4	12.9	8.9	0.4	5.4
母子生活支援施設	450	20.7	18.2	16.9	7.8	13.3	1.6	2.9
自立援助ホーム	192	4.2	25.0	14.1	10.4	12.0	0.0	4.2

③ 前問のように回答した理由

前問の各選択肢に対する主な回答としては以下の通りである。

ケースのアセスメントについて
●ケース対応が難しい ・難しいケースの児童が多く、教科書的な対応では不十分であるため ・いろいろなケースに応じたこどもへの対応が必要だから ●アセスメント不足 ・アセスメント自体がきちんとは行われていない中で個の職員の対応になってしまっている ・アセスメントのレベルを上げれば、こどもへの支援もよくなり、それに対応する職員への負担も減ると考えられるため ・アセスメントの力がないと適切な支援を提供することができないから ●社会的養護の基本的な知識である ・共通理解をもちたい分野である ・専門性という意味で必須となると考えたから ・アセスメントは日々の養育を行う為に必要なことである ・こどもと直接かかわるうえで必要な知識の更新と振り返りを都度できたほうがいいと感じるため
トラウマケアについて
●社会的養護の基本的な知識 ・普段の業務に直結する分野だから ・被虐待児をはじめとするこどもへの理解があつてこそ成り立つ仕事だと思うため ●トラウマを抱えるこどもの対応に苦慮 ・トラウマ様相の強い児童やアタッチメントに課題のある児童は職員の疲弊感も大きく、ケアのノウハウの有無は離職率などにも関わると思われる為 ・トラウマを抱えている児童やアタッチメント形成が不十分な児童の対応に困ることが多いため
アタッチメントについて
●社会的養護の基本的な知識である ・アタッチメントはこどもと関わる上で1番大切だと感じているため ・アタッチメントは日常生活の支援を考える上で元になると考えているため ●アタッチメントに課題を抱えるこどもが多い ・アタッチメントの課題を抱えるこどもたちが多いと感じるから ・愛着障害の子が多いため、アタッチメントについて知りたい ●より理解を深めたい ・直接こどもと関わる上で、知識をアップデートしていきたいから ・こどもと関わり、改めて大切であると感じたから ・専門性が向上すると思うから ・大学の授業で学んだことだけでは知識が足りないと感じたため
こどもの心理的、身体的発達について
●対応が難しいこどもが増えている ・グレーゾーンのこどもたちが増えているので特性や関わり方を学び直したい ・関わりの難しい事例や、特性のある児が増えてきている ・気になる子が増えているので専門的ケアを早期からしてあげたい

・発達に遅れのある児童が増えてきているため、より専門性を高める必要がある ●こどもの特性、こどもとのかかわりを学びたい ・こどもと関わる上で密接に関わってくる要素であり、こどもの言動の背景にあるものを考えるきっかけにもなるから ・こどもに関する知識をつけることがこどもの支援につながると思うから ・ごとの特性などを理解することで、自分も支援しやすくなり、お互いにストレス無く付き合えるから ・こどもが起こしていることの原因や背景を理解しようと思った時に必要な項目である ・新規採用時に研修で説明を受けるが、時間が経つにつれて新たな発見もあるため情報の更新の必要を感じているから
障がい特性など障がいに関する知識
●障がいを持つこどもが増えている ・障がいのあるこどもが入所してくることが多くなっているため、その知識があった方がこどもの理解につながっていく。 ・障がいを持つ児童が増え、専門性が必要とされるから ・発達障害と診断されたこどもが多く対応に迷いや戸惑いが多々発生しているため。 ●専門性の向上 ・より専門性の高い支援をするのに必要だから ・現場だけでは学べない事も多いから ・児童の行動を理解出来ないことが増えているため、改めて考えていきたいため
アフターケアについて
●アフターケアの知識不足 ・アフターケアについての知識や認識が各職員不足しているように感じている ・アフターケアについては近年重要視されており、どのような支援方法があるか学ぶ必要があるから ・退所後の支援について、他の施設での方法などが知りたい ●アフターケアの重要性の高まり ・社会的養護から巣立ったこどものアフターケアはこれからさらに必要なため ・退所後への支援が大人になった時に不自由なく暮らせる助けになるから ●退所に困っているこどもが多い ・施設退所後に困っているこどもが多いから ・退所後のこどもが生活でつまづく事が多いから ・園を出ていくこどもの中には頼れる人がいないこどもも多い
チームアプローチについて
●管理職の立場になったため ・立場的に SV、チームアプローチを考えないといけない役職になった ・リーダー層として働いているため ●チームワークの必要性 ・問題を1人で抱え込んでいる職員が多い ・職員が個人ではなく、チームで取組む必要があると思うため ・対応の難しいケースが多く、個人の努力よりもチーム力の強化が何よりも必要だと思うから ・トラウマケアはチーム支援であり、大人のチームが成立していないと支援自体が成り立たない ●離職者が多い

・ 毎年職員が辞めていくため ・ 対応の難しいことも多く、離職率も高い為、チームで支援することを心情的にではなく、物理的に実践する必要があるから ・ 職場内で力を発揮できない職員、解決できずに悩んで退職してしまう職員を多く見てきたため ●統一した支援、対応を行う ・ 職員により様々な考え、価値観があるなかでの支援の為、チームとしての方向性をまとめるのは難しく感じるため ・ 児童が混乱しないようチームで統一した対応をおこなう必要があるため ●小規模化の中でのチームアプローチ ・ 小規模化による1人勤務の増加により、新しいチームアプローチの在り方が求められているため
SV のあり方について
●SV の体制が整っていない ・ SV 制度が整っておらず、ケースが滞りやすいため ・ SV の必要性を感じるが、体制が整っていない ●相談しやすい環境を作る ・ SV のあり方について、SV だけでなく、職員も理解することで、相談などしやすくなるのではないかと 思うから ・ SV のあり方を理解していない職員が多いため ●SV をする立場になった ・ 経験年数が上がるに従い、SV の知識も必要だと思うから ・ あまり SV を受けた経験がないまま、年数が経ったので、自信がつくような SV が出来るよう、そもそも SV とはを知っていききたい ・ SV、マネジメントなどを学習し、管理職を目指したい
保護者への面談等保護者支援
●対応が難しい保護者が多い ・ 保護者への関わり方が難しいケースも多くあり、支援の困難さを感じることもあるため ・ 保護者も障がいを持つ人が増えてきており、そのような人達への支援を職員は理解しておかなければ ならないと思うため ・ 保護者の精神障がいが多くなり、どのように理解してもらうかに苦慮しているため ●家族再統合に向けた支援が必要 ・ 保護者の抱える課題が複雑化している中で、家族再統合に向けて、より専門的で、他機関との連携が 必要とされる ・ 家庭に戻った時に児童が困らないように、保護者支援は必須だと思うため ・ 家庭復帰、家族再構築が重要と考えるから ●保護者との関係構築 ・ 様々な考え方の保護者がおり、寄り添う支援をするために必要だと思うから ・ 保護者との関係性の構築が子ども達の支援にもつながっている ●勉強する機会が少ない ・ 保護者対応に対して勉強する機会がほとんどない ・ これまでの研修や学校の授業などにおいて補えていない部分である
福祉制度や法律
●根拠に基づいた支援をするため

・法律に基づいたことを知らないため、根拠の説明ができない ・保護者対応など法的な知識を持ちながらの対応が増加していると考えられるため ●よりよい支援を行うため ・福祉制度、法律について理解していないと子どもたちにとってより良い支援につながらないため ・こどもの要望に応えるには法律や制度を理解していないと対応できない ・詳しく学ぶことで、現在できる限りの制度を利用しながらよりよい支援方法を考えられるから ●こどもの自立支援のため ・法律や福祉制度を知っておくと、こどもへの進路の提案やアフターケアに役立つと思うから ・障がいをもった児童のアフターケアについて、特性や福祉制度や法律の知識が必要だと感じる ・自立支援に関して制度が充実してきているので、こどもの為を知る必要がある ●制度の変更が多い ・最新の情報を知った上での対応が必要だと感じるため ・福祉制度の変化に対応していける施設運営が必要なため
関係機関との連携（関係機関の業務）
●関係機関との連携が重要 ・関係機関との連携で、より良いケアにつなげることができるため ・関係機関との情報共有が大事に感じるから ・利用者が地域に退所していくにあたり、関係機関との連携は必須 ●関係機関との連携に課題がある ・関係機関との連携やケースのマネジメントに課題があると感じるため ・関係機関との連携がうまくいかないケースが増えているように感じる ●関係機関との連携を学びたい ・連携の仕方について方法知らない職員が多い ・利用できる他機関や制度について学ぶ機会が限られているから。 ・児童相談所などの行政機関とのやり取りに対して制度を知らなければ対応できない事が多く、結果、知っている職員に業務が回るため
マネジメントについて（組織マネジメント、リスクマネジメント等）
●管理職になった ・立場上、組織のためになることを身につけたいから ・今後組織を運営する側のリーダーとして何ができるかを学びたい ・指導する立場として、ステップアップしたいから ・マネジメント業務へのスキル不足を感じているため ●組織マネジメントが課題 ・組織自体の雰囲気が良くないと良い支援はできないため ・組織として全体的にスキルアップ、意識の向上が必要だと考えるから ●職員の定着を図る ・離職者の多さから、組織マネジメントを強化していかないといけない ・組織がしっかりしていないと、良い職員が皆辞めていってしまうし、モチベーションがあがらず支援の向上にならない ・組織力がしっかりとした施設でなければ人が育たないし、増えない ・若い職員が長く続けるためには、リーダー職以上の職員がコーディネート力やマネジメントに関する研修が必要 ●学ぶ機会が少ない

・児童養護施設の運営は経営などの知見を持っていない現場上がりの人になるので、組織マネジメントやリスクマネジメントに弱い ・マネジメントについて学生のときに学ぶ機会はないので、就職してからマネジメントについて学べるようにしなければ、適切に理解し適切なプランを立てても適切に実行できない恐れがある
事例検討
●他の事例を知りたい ・他施設との交流がなかなかないので事例検討などで情報を知りたい ・自分の経験が少ないため、色々な人の経験から事例を挙げて考えるようなことをしたい ・保護者対応について、他施設の事例を聞きながら学びたい ●対応の幅を広げたい ・一人一人のケースのアセスメントをじっくり行い、それについて事例検討を行うことで自分の手数を増やし、対応していけるため ・様々なケースを知ることで対応の幅を広げることが出来る ・事例検討については直接的な意見を多方面から頂けるためとても有意義である ・事例を通しての学びは大きく、座学では学べないものも多いから
その他
<里親支援担当者向け研修> ・今後の里親支援を担っていくために必要 ・里親委託が推進される中、不調ケースも増えている。職員のスキルアップが必要 <こどもの権利擁護> ・こどもの権利擁護の理解を基盤に、それが保証されない状態（アタッチメント、トラウマ）になると、どのようなことになるのか、また、それを治療、回復するために何ができるのかという専門性が必要 <職員のメンタルヘルス> ・自分自身の心を守る術を身につけたい ・自分のメンタルケア、セルフマネジメントの方法を模索できない職員からやめていくかこどもに不適切な関わりになってしまう <社会人基礎力> ・働く上で一般的なルールやマナーを守れない、社会人として不足している人が多い

④ 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援

専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援は、「施設外での研修」が 49.2%、「キャリアに応じた研修体系の構築」が 44.6%、「他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会」が 39.5%となっている。

児童心理治療施設では、「キャリアに応じた研修体系」「施設外での研修」が他に比べ高く、母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会」が他に比べ高くなっている。

図表 97 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	キャリアに応じた研修体系の構築	OTの充実(ケースカンファレンス、SV、同行活動など)	施設内での研修の充実	施設外での研修	施設外の研修に関する情報提供
全体	6,602	44.6	35.3	38.9	49.2	23.8
児童養護施設	4,453	46.1	35.3	39.0	49.5	23.8
乳児院	994	39.3	29.2	38.2	47.7	24.6
児童心理治療施設	269	52.0	42.4	50.9	59.1	24.9
児童自立支援施設	224	37.1	41.1	46.9	45.5	19.2
母子生活支援施設	450	45.1	42.2	34.2	46.9	24.9
自立援助ホーム	192	35.9	36.5	28.1	49.0	23.4

	(n=)	他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会	外部講師の招へい(オンライン研修含む)	自主的研究活動に対する支援	その他	無回答
全体	6,602	39.5	29.6	14.1	2.2	4.9
児童養護施設	4,453	37.8	28.8	14.1	2.2	5.1
乳児院	994	40.9	28.8	12.3	1.9	5.6
児童心理治療施設	269	42.8	37.9	20.1	1.1	1.5
児童自立支援施設	224	39.7	28.1	14.3	4.9	4.9
母子生活支援施設	450	48.0	35.3	16.4	2.4	2.4
自立援助ホーム	192	50.0	27.6	10.4	1.0	3.6

(10) 施設職員の育成や定着に向けて効果があること

① 職員の育成や定着に効果があると思う取組

職員の育成や定着に効果があると思う取組は、「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」が 40.2%、「シフトや勤務体系の見直し、工夫」が 37.6%となっている。

児童心理治療施設では、「職員配置の充実」「SV を受ける機会の充実」、「セルフケアやストレス・コーピング（特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法）に関する研修」が他に比べ高くなっている。

図表 98 職員の育成や定着に効果があると思う取組〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	職員配置の充実	シフトや勤務体系の見直し、工夫	ノ―残業デーの設定等時間外勤務削減の取組	休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境	書類作成など事務作業の削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の充実	昇給や昇格の仕組や基準の明確化	築 経験に応じた研修体系の構築
全体	6,602	33.7	37.6	9.6	27.5	40.2	21.3	17.1	28.1	22.3	12.3	15.9
児童養護施設	4,453	35.0	38.5	9.6	27.2	40.4	20.5	16.8	29.5	22.9	13.1	15.7
乳児院	994	27.8	32.5	10.9	24.6	46.0	21.7	14.7	23.7	20.3	8.5	16.6
児童心理治療施設	269	40.5	40.9	11.5	33.8	44.2	27.1	24.5	30.1	24.9	14.5	18.2
児童自立支援施設	224	34.8	36.6	5.8	26.8	31.3	25.0	20.1	24.6	14.3	9.8	13.4
母子生活支援施設	450	30.9	38.2	8.4	35.6	36.7	25.1	19.6	24.9	23.1	12.2	16.9
自立援助ホーム	192	31.3	41.7	6.8	24.0	19.8	17.2	17.2	29.7	25.5	14.1	15.1

	(n=)	研修の受講費用負担等、研修受講支援	メンターやチューター制度の実施	SVを受ける機会の充実	職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実	施設の理念や方針の明確化、共有	セルフケアやストレス・コーピング(特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法)	カウンセラー等への相談機会の設定	同僚とのピアサポート(情報共有や相談、わかちあい等)	その他	無回答
全体	6,602	16.0	8.9	10.9	27.4	12.7	9.0	9.2	18.3	2.8	6.6
児童養護施設	4,453	15.7	9.2	10.7	25.9	12.5	9.1	9.8	17.9	2.8	6.4
乳児院	994	15.9	9.1	7.5	29.8	12.3	6.6	6.6	12.1	2.8	7.1
児童心理治療施設	269	16.4	11.2	22.3	32.7	15.2	16.4	8.2	27.5	3.0	3.7
児童自立支援施設	224	10.3	7.1	15.2	27.7	9.4	8.5	4.9	22.8	4.5	7.6
母子生活支援施設	450	20.9	7.6	11.8	31.1	12.7	11.1	13.3	24.0	2.2	5.8
自立援助ホーム	192	19.8	3.1	11.5	35.9	19.3	6.8	6.3	29.2	1.0	5.7

② 前問のうち、特に効果があると思う取組の具体的内容

主な回答としては以下の通りである。

職員配置の充実
・ 配置の充実は職員の安定に直接つながっている ・ 全体の職員数は増えている為、以前と比べると一人当たりの業務量は削減されており、働きやすくなっている
シフトや勤務体系の見直し、工夫
・ 忙しい時間帯に2人勤務になるように調整 ・ 中抜けの勤務体系を見直して、業務と休憩の時間をはっきりと分けるようにする ・ 超過勤務手当が以前よりも出しやすくなった ・ 宿直ではなく、夜勤体制にした
ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組
・ 時間外勤務の削減は時間内に終わるように声をかけたり手伝ったり、上司も意識して取組んでいる ・ 月に最低1日ノー残業デーをつくる ・ 勤怠管理がしっかりとしたため、残業をしないように心掛けることが増えた
休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組
・ 年に1回1週間程の長期休暇が取得できる ・ 有給取得率を出し、取れていない人があればフォローをして有休取得に繋げられている ・ 心身ともにゆとりを持って仕事ができるためにも休暇が誰でもいつでも取れる
産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境
・ 法人内に保育所もあるので、産休明けに預ける所には困らず復帰してくる先輩職員も多く、産休も取りやすい雰囲気 ・ 宿直をとまなわない日勤のみの勤務も可能となり、産休・育休後に復帰する職員が増えた ・ 男性職員の育休取得が増えている ・ 子育て中、介護中の職員の急な予定にも対応をしてくれている
書類作成など事務作業の削減や見直し
・ 職員が勤務上提出しなければならない書類(時間外や休日)のひな型の見直しを行い、分かりやすく作り直されたこと。必要書類についても手書きではなくPC作成にし、職員間で共有しやすくなったこと。 ・ 重複している書類の一本化など事務作業の簡略化 ・ 何もかも書類を必要としないようになったことは負担の軽減となった
業務効率化のためのICT化
・ 日誌の作成がPCで行うことにより効率よく日誌を仕上げるできるようになった ・ 職員同士が負担なく情報連携するためのツールの整備を行っている ・ 児童記録用のアプリケーションがあり、日々の予定や記録等の確認がしやすい ・ 職員一人ひとりに業務用携帯が配られ、いつでも記録でき、読めるようになっている
給与の改善
・ 労使組合が頑張ってきた経緯があり、常勤と非常勤の賃金格差をなくしたり、処遇改善に力を入れて

おり、働きやすい環境になっている ・ 毎年給与が上がっている
福利厚生 の 充実
・ 福利厚生の部分で、職員旅行があり、場所や時期をずらして、それぞれリフレッシュ出来ている ・ 住宅手当の支給は若い職員の定着に役買っている ・ 歓迎会や懇親会の費用の全額職場負担
昇給や昇格の仕組みや基準の明確化
・ 昇級や昇格の仕組みがあることもモチベーションの一つとなっている ・ 人事考課制度があり、昇給や昇格の仕組みや基準は明確になっている ・ 昇給、昇格の基準が明確にされており、現等級ではどこまでのことが求められているのか、次の等級ではどこまで求められるのかが分かり、職員のモチベーションにもつながっている
経験に応じた研修体系の構築
・ 新人のときに様々な研修に参加できることで、業務に活かしやすくなる ・ 職歴に応じた求める職員像を明確にし目標を立て振り返りまで実施している ・ 年数別に階層別研修を行っている
研修の受講費用負担等、研修受講支援
・ 研修費用を負担してもらえると、積極的に研修に行こうと思える ・ 入職した直後から、外部研修に参加できるよう、業務の調整や費用（交通費等）の援助をしてもらっている ・ 受けた研修を相談すれば受けさせてくれる
メンターやチューター制度の実施
・ 新任職員に対して教育係が一人つく体制（バディ制度）を採用しており、相談相手が明確化されている ・ 新任職員にメンターとチューターが付き、月1回の面談を実施して、職務の不安軽減等をしている ・ 新任サポートをする委員会の立ち上げ。サポーターとの関係だけでなく、お茶会などで同期が定期的に集まれる機会が設けられている ・ チューター制度の導入が効果がある。新人の職員とベテラン職員で話し合う場を設けることで、新人もベテランの職員も新たな気づきが見つかることがあり今後の支援につながると感じた
SV を受ける機会の充実
・ SV を受ける時間をシフトに毎月1回は組み込むこと ・ 施設内のSVからのフィードバックを基本的に毎日行っている ・ いつでもSVが受けられる環境がある
職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実
・ 毎日の連絡会でヒヤリハットを共有すること ・ 申し送りの時間には、こどもの様子だけではなく、特記事項が共有される。行き詰まっているケースがあれば、担当が他の職員に意見を求め、それをもとに方針を立てていく ・ 職員同士でケースについて話ができることで、経験年数の長短を関係なしに困難さや迷い悩みが共有できる ・ 何かあった時や、ヒヤリハット等、職員間のメールでその都度報告しあっている
施設の理念や方針の明確化、共有
・ 理念を毎年振り返る機会があり、理念がある事で職員が同じ方向にむかっていくことができる。

・理念においては、全職員共通で言語化できる冊子があり、それに沿って働いているため、ユニットごとの特色をだしながらも、施設全体で一方向に進んでいけている ・施設理念や方針の明確化により、児童へのかかわり方や児童にも説明がしやすくなった
セルフケアやストレス・コーピング（特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法）に関する研修
・セルフケアやアンガーマネジメントについて自分自身を振り返る研修等あれば、忙しい時こそアサーションを意識した関わりができる ・支援する上で、自分自身のケアをしないと利用者支援はできない。自分を知ること大事な仕事の一つ。
カウンセラー等への相談機会の設定
・疲れた職員の気持ちを聞くカウンセラーの充実 ・定期的にカウンセリングを受けるなど心のケアが無料でできる機会が定期的にある ・心理士によるメンタルサポートの窓口がある
同僚とのピアサポート（情報共有や相談、わかちあい等）
・同僚同士で悩みを相談できる相手がいると、自分の悩みを知ってくれている人がいると一人で抱え込まずに安心できる ・同僚と話す事で支援の方法を再検討出来たり、喜びを共有出来たり、働き続ける活力になる ・同僚との関係性が良く、必要なことについては積極的に取組める体制がある

③ 現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組

現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組は、「職員配置の充実」が 64.7%、「給与の改善」が 48.2%、「シフトや勤務体系の見直し、工夫」が 46.4%、となっている。

児童心理治療施設では、「業務効率化のための ICT 化」、児童自立支援施設では、「職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実」が他に比べ高くなっている。

図表 99 現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	職員配置の充実	シフトや勤務体系の見直し、工夫	ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組	休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境	書類作成など事務作業の削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の充実	昇給や昇格の仕組や基準の明確化	経験に応じた研修体系の構築
全体	6,602	64.7	46.4	25.8	30.5	21.9	44.5	24.2	48.2	23.5	25.1	17.8
児童養護施設	4,453	65.3	48.6	28.2	31.6	23.1	44.1	23.4	49.1	24.4	26.6	18.9
乳児院	994	68.1	48.0	25.9	33.2	19.3	49.4	25.5	48.8	21.0	23.5	12.9
児童心理治療施設	269	67.3	45.4	22.7	32.3	27.1	48.7	32.0	53.5	24.2	21.6	20.4
児童自立支援施設	224	71.9	43.8	8.9	27.2	21.0	42.9	27.2	25.9	12.9	12.5	21.0
母子生活支援施設	450	52.0	30.4	18.4	18.7	12.0	44.9	26.0	48.4	22.0	22.9	15.1
自立援助ホーム	192	52.1	29.7	13.5	21.9	24.0	25.5	17.7	42.7	31.3	23.4	18.2

	(n=)	研修の受講費用負担等、研修受講支援	メンターやチューター制度の実施	SVを受ける機会の充実	職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実	施設の理念や方針の明確化、共有	セルフケアやストレス・コーピング(特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法)	カウンセラー等への相談機会の設定	同僚とのピアサポート(情報共有や相談、わかちあい等)	その他	無回答
全体	6,602	9.8	11.5	18.6	19.2	9.0	20.5	17.2	22.1	1.9	3.1
児童養護施設	4,453	10.3	12.6	19.2	19.9	9.7	21.1	18.2	23.9	1.8	3.1
乳児院	994	7.3	6.8	13.6	13.2	5.7	15.9	16.1	16.9	1.4	2.7
児童心理治療施設	269	10.8	11.5	23.4	21.6	10.4	24.9	11.9	19.7	2.2	0.7
児童自立支援施設	224	11.6	8.0	19.6	29.5	12.1	16.5	8.0	25.4	2.7	3.1
母子生活支援施設	450	10.0	14.0	21.6	19.8	6.9	25.1	18.7	18.2	3.3	2.7
自立援助ホーム	192	8.9	7.8	17.7	18.2	11.5	20.3	15.6	15.1	2.1	6.3

(11) 行政に求める支援

① 施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援

施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援は、「施設職員の処遇改善」が 71.8%、「社会的養護施設職員のイメージアップ」が 48.8%、「職員のメンタルヘルスに関する取組支援（行政が持つ相談窓口機関の活用等）」が 37.9%となっている。

図表 100 施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	社会的養護施設職員のイメージアップ	小中高生への施設職員の魅力発信	SNS発信の支援、アドバイザーの派遣等	採用活動の支援（HP作成やSNS発信の支援、アドバイザーの派遣等）	職員のメンタルヘルスに関する取組支援（行政が持つ相談窓口機関の活用等）	社会的養護施設で働く職員のつながり創出	奨学金や修学支援制度の創設	施設職員の処遇改善	その他	無回答
全体	6,602	48.8	19.2	26.2	37.9	31.7	20.6	71.8	3.3	3.8	
児童養護施設	4,453	51.0	19.0	27.4	39.9	31.9	21.9	70.9	3.1	3.8	
乳児院	994	46.2	20.6	20.4	30.6	26.6	15.1	75.9	3.8	4.1	
児童心理治療施設	269	47.2	18.2	26.0	35.7	35.7	19.0	79.2	3.0	2.2	
児童自立支援施設	224	45.1	22.3	32.1	32.1	38.4	15.6	60.3	3.6	4.5	
母子生活支援施設	450	42.2	18.7	26.0	39.1	32.9	24.2	72.0	5.1	3.6	
自立援助ホーム	192	37.0	17.7	21.9	40.1	38.5	21.9	76.6	2.6	2.1	

② 行政に求める理由

主な回答としては以下の通りである。

社会的養護施設職員のイメージアップ、魅力発信
・ 養護施設の職員は大変というイメージがあるので、職員を増やすためにイメージアップしてほしい ・ 母子生活支援施設は児童福祉施設でありながら、他の児童養護施設と比べ給与が低く、職員のモチベーション低下につながっている。専門性がより求められる業種でありながら、認められていない印象がある ・ 福祉施設のことを知らない若者が多く、児童養護施設を知っていても良いイメージを持っていない人もいる ・ 乳児院のことはあまり世間に知られていないので、もっと乳児院の啓発をしていただき、人材確保をしてほしい
採用活動の支援
・ 福祉職として入ってくる職員のスキルとして、採用活動の分野に長ける職員は少ないため ・ 施設から募集を出してもなかなか採用できないため ・ 職場で単独で実施していくのは難しいため、行政からの支援があると取り組みやすいと思ったため
メンタルヘルスに関する取組支援
・ メンタルヘルスに関して、勤務が大変で悩みを抱える職員を多く見てきたから ・ 悩みを打ち明けられる場所がほしい ・ 特殊な仕事内容のため、内容によっては家族や知人には相談できなかったり、同じ職位の人には話づらいこともある ・ メンタルを整えることでこども対応にもつながると思うから
社会的養護施設で働く職員のつながり創出
・ 同じ悩みを持つ職員と分かち合いたいから ・ 違う場所でも同じ職業でこどもたちと向き合っているという仲間が欲しい ・ 仲間意識が自分が長期的に働き続けられる一つのモチベーションとなっているため ・ 他施設とのつながれる機会を増やして職員の孤立を防ぐ
奨学金や修学支援制度の創設
・ 福祉施設へ就職した場合も奨学金の返済免除があるとよい ・ 都道府県によって使える奨学金制度に差があり、申請しようとしても自分の県は対象外だったりするのでもっと充実させてほしい ・ 大学の奨学金の返済が過酷であるため少しでも助成してもらえると興味のある人は増える
施設職員の処遇改善
・ 労働時間に対しての賃金が低い ・ 命に関わる仕事なのに給料が安いと感じるから ・ 良い人材の確保には一定の待遇が必要であり、行政レベルで改革していかないと大きな改善は見込めないため ・ 保育士などの給与見直しは動きがある中で、施設職員の給与見直しまでは及んでいないと感じるから

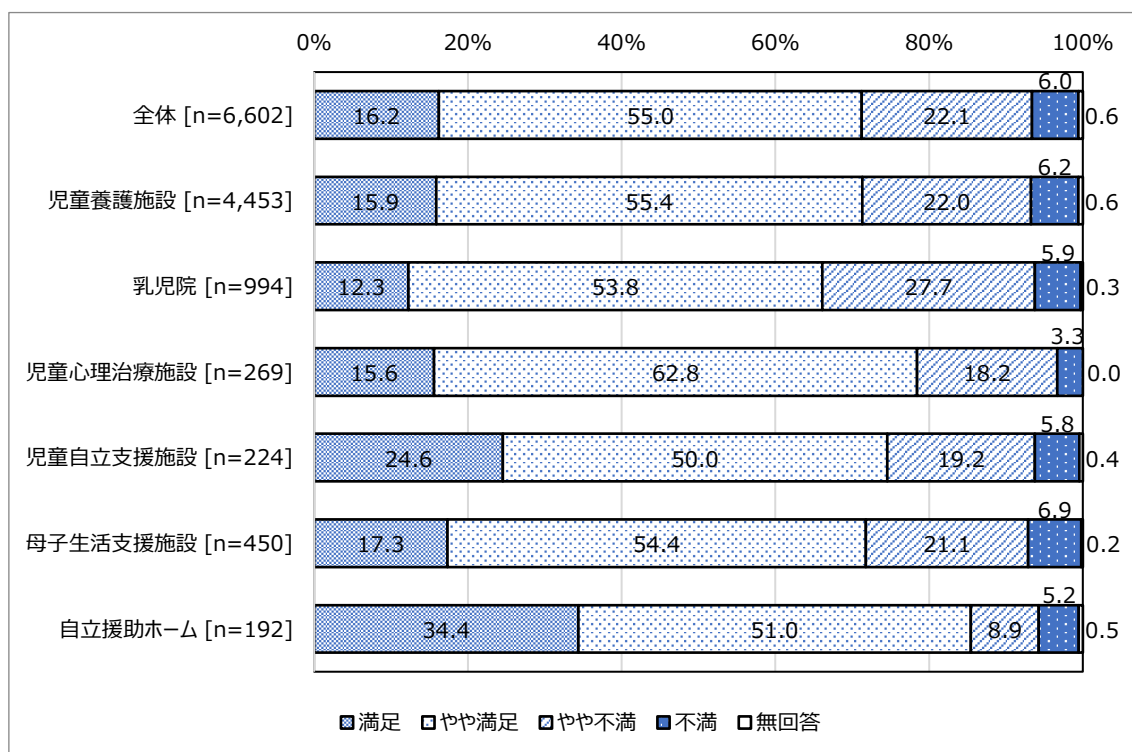
(12) 勤務する施設の満足度や施設職員のやりがいなど

① 現在勤務する職場の全体的な満足度

現在勤務する職場の全体的な満足度は、「やや満足」が 55.0%、「やや不満」が 22.1%、「満足」が 16.2%となっている。

自立援助ホームでは、「満足」と「やや満足」の合計が他に比べ高くなっている。

図表 101 現在勤務する職場の全体的な満足度



② 前問のように回答した理由

<「満足」「やや満足」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

こどもとの関わり
・こどもが可愛い ・こどもたちの成長していく姿を感じられるから ・こども達や保護者との関わりが大事だし好きだから ・こどもたちといることが楽しいから ・こどもと向き合うことができるから ・こども達との信頼関係ができています
やりがいがある
・しんどいこともあるが、楽しいことややりがいもたくさんあるから ・やりがいとしては充分にある。色々な仕事を任せてもらい、何よりこどもの成長を近くで見守れることがやりがいと感じる ・人を育てる仕事なのでやりがいがあります ・専門職として、やりがいを感じられているから
職員間のチームワークがよい
・スタッフ間の情報共有ができています ・やりがいがあり、大変なときにも支えとなってくれる存在の職員さんがいるから ・こどもやチーム職員からの信頼感を感じること、やりがいや雰囲気の良い時の団結感によいと感じるから ・少人数ながら協力体制があり意思疎通ができています ・職員同士が助け合って仕事ができている
職場のサポート、フォロー体制がある
・すぐに相談できる人がいる ・頑張りの評価。支援について1人で考え込まずにみんなで考えてくれる ・今いるホームの環境や職員に頼れる環境があるため ・上司からの手厚いフォローがあったりと働きやすい職場な為 ・先輩職員が温かくサポートしてくれる
人間関係の良さ
・意見が言いやすく、協力し合える人間関係がある ・一緒に働いている職員の方々が素晴らしい為 ・現場の人間関係がとても良い ・職員間、職員とこども間、の関係がかなり良好である ・同僚に恵まれているため
風通しのよさ
・職場の風通しが良く、何でも相談し合える雰囲気や、些細なことでも情報共有できているため ・意見を言いやすいフロアなので安心できる ・困った時に先輩職員、同期関係なく相談がしやすい環境にある

・ こどもの支援を行う上で、さまざまな機関との連携がとりやすい ・ 悩みがあっても話しやすい環境であるため
業務内容への満足
・ 自分がやりたい仕事に取り組めている ・ やりがいのある職種についており、楽しいです ・ 楽しく働けている ・ 業務に追われ大変な面がありますが、充実しています ・ 自分に合った仕事ができている ・ 仕事内容全てにおいて、学びが有る
休暇が取りやすい
・ ある程度、希望の休暇が取れているから ・ 休みが取りやすい ・ 有給も取れているし、残業もほぼ無いから
勤務時間や勤務体制がよい
・ 希望の勤務形態にしている ・ 休暇や勤務体制を希望できるので ・ 勤務形態や給与に満足しているから ・ 残業がないため ・ 休みを取りやすく、日勤帯で勤務できるため
職員配置、職員数について
・ 少しずつ職員が定着してきたため ・ 人材の確保・定着が結果に表れている ・ 多様な職員が配置された環境には満足している ・ 毎年退職者が少なく、事業拡大ということでの採用枠も増えている。勤続してもらえる環境なのだろうと感じる ・ 人手不足
職場環境の良さ
・ ほとんど時間外もなく働けており、福利厚生も充実している。職場の雰囲気も悪くない ・ よりよい職場にすべく、改善がなされているから ・ 居心地がいいから ・ 研修の充実、上司に相談できる関係性、風通しの良い職場環境と言える ・ 施設の雰囲気がよく、こどもたちとの距離感も良いと感じるから
育児や家庭への配慮
・ 家庭との両立がしやすいように考えてくれている ・ 勤務時間や休日などに配慮してもらっている ・ 子育てと両立ができる ・ 非常勤として家庭を優先しながら、保護者やこどもとも関わるができる点がありがたい
給与への満足
・ しっかりと給与をもらえながら働けている ・ 安定した休暇と給与は保障されている ・ 給与や手当面が充実していること
専門性を活かしている

・これまでのキャリアを生かしていると感じられる仕事内容だから ・今まで学んできたことが活かせるから ・自身の専門性を生かせる職場だから
不満がない、悪くはない
・概ね満足できているから ・これといった不満はない ・可もなく不可もないため ・小さな不満はあるが、楽しく仕事をしているから

<「不満」「やや不満」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

給与の低さ
・ 年齢による給与カット ・ やりがいはあるが、給料が安い為 ・ 給与と仕事内容が釣り合わない ・ 残業代がない ・ 手当が少ない
人員不足
・ 圧倒的な人手不足 ・ 人員の不足から業務量が増大しているため ・ 時間と人材的な余裕がない ・ 職員が次々と休んだり退職している ・ 配置職員がたりない 仕事量が偏る
勤務時間等働き方
・ 勤務時間が長い ・ サービス残業が多い ・ 勤務形態が辛い ・ 宿直回数が多い。休憩の時間がない。人手が少ない ・ 夜勤が続くことが多い ・ 夜勤ができないと正社員でなくなる為
休暇の不足
・ 希望休が取れない。上司に否定される ・ 休みが少ない ・ 休暇が取りにくい ・ 連休が取れない仕組みになっている
業務負担、業務量
・ 一人当たりの業務が多すぎて、仕事が回らない為 ・ 激務や割に合わない仕事が多いから ・ 仕事量に偏りがある ・ 仕事をこなすのに時間が足りない ・ 事務仕事ばかり ・ 負担が大きく、体調をくずすスタッフが多いため
サポート体制や相談環境の不足
・ SV が不在 ・ サポート体制が弱い ・ 後輩をしっかりと育てられていないと感じるため ・ 職場の悩みを相談出来る環境がない為 ・ 児童のケアで疲弊した職員をケアする環境がない ・ もっと、ケースを検討する必要がある

精神的ストレス
・ ストレス度の高さ、仕事量の多さ ・ 守られている感覚がありません ・ 給料と仕事量が見合っていない、精神的負担が大きい ・ 今後の見通しが明るくない ・ 自分の生活を犠牲にする事が多い ・ 心身ともに負担が大きい
人間関係がよくない、職場環境が悪い
・ みんなが裏で会社や個人の文句を言い合っている ・ 管理職との関係不和 ・ 職員の人間関係が悪いから ・ 職員間の雰囲気がよくない
職員間のコミュニケーション、チームワークがよくない
・ チームワークが悪い。昇進できない ・ 上司とのコミュニケーションが上手くいかないから ・ 連携が取りにくい
風通しの悪さ
・ 意見を言える場がない ・ 現場の職員の意見が全く通らないから ・ 言いたい事が言いづらい職場になっている ・ 職場の風通しが悪い ・ 配属先チームで意見のいいにくい空気や人間関係がある
評価の不足
・ どのように職員の昇格がなされているのか不明であり、ユニットに配属された理由等についても不明確である。また、給与についても不満がある ・ 人事考課など、実績が評価されず、給与に反映されない ・ 継続して働いても、評価される機会がない
養育のあり方、こどもとの関わり
・ こども目線になれない職員がかなりいる ・ 養育の価値観の違い ・ 養育の質の低下 ・ 統括、副施設長の思い通りになっており、こどもへの対応ができていない
運営側や管理職への不満
・ いくら職員が意見を出しても、上の判断で決まることがほとんどであるため、意見を出しても意味がないと感じる ・ 現場の大変さや現状を上司に理解してもらえない ・ 運営側が現場の意見を聞き入れない ・ 管理職と現場職員の感覚的相違 ・ 施設の今後の方針など明確でないこともある ・ 昔のやり方や考えを最優先する
専門性について
・ スキル経験が活かせない

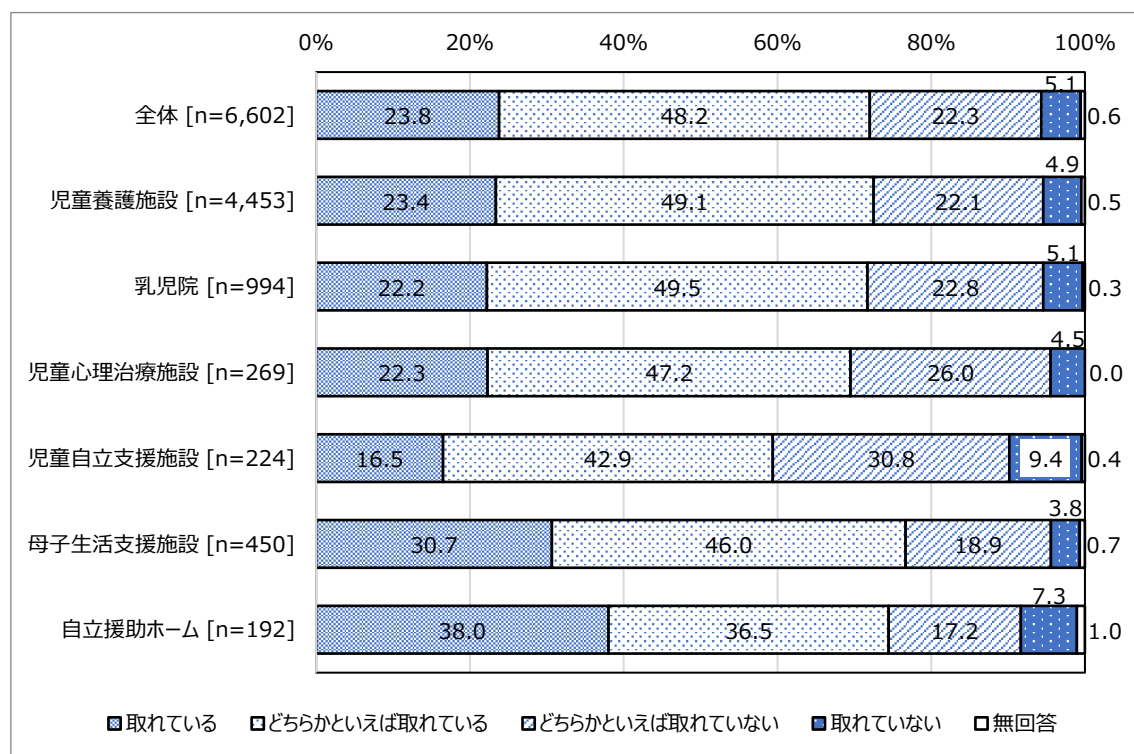
- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・自身がこの仕事に向いていない気がしている・自分の専門性を発揮できる機会が少ないため・専門性が不足している |
| 研修の不足 |
| <ul style="list-style-type: none">・新人教育体制が不十分・研修が休みで扱われる、宿直回数が多すぎる |

③ プライベートや家庭に費やす時間

プライベートや家庭に費やす時間は、「どちらかといえば取れている」が48.2%、「取れている」が23.8%、「どちらかといえば取れていない」が22.3%となっている。

児童自立支援施設では、「取れている」と「どちらかといえば取れている」の合計が他に比べ低くなっている。

図表 102 プライベートや家庭に費やす時間



④ 前問のように回答した理由

<「取れている」「どちらかといえば取れている」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

休暇取得のしやすさ
・4週8休であるためプライベートに費やす時間が充分にある ・リフレッシュ休暇がある ・希望した休みは取れている ・こどもの行事など優先して休みを貰える。毎月の休みがしっかりと取れている ・週休2日制だから ・連休が取りやすい職場なので
プライベート時間の確保
・オンオフを切り替えることができるから ・プライベートの時間が確保出来ている ・希望休がとりやすく、プライベートでの予定も立てやすいため ・休みの日はゆっくり休むことができる ・自分の趣味など、日常活動を行うことができるため ・充実した毎日を過ごせているので ・充分ではないが、調整できている
休めている
・時間外が少ない ・定時であがりやすいから ・勤務日以外は、休暇がしっかりとれているため ・十分に休みが取れている。また、介護などでの急な休みなどにも対応してもらっている ・休みが多いから
シフトの柔軟性
・勤務希望は通りやすく、休みはしっかりといただける ・自身の希望する勤務体制に変更してくれているため ・無理のない勤務体制での業務ができている
勤務時間外の対応がない
・休みの日に仕事があることがほとんどないため ・休日に呼ばれることが無いので、電話を気にすることなく過ごすことができるから ・休日出勤がない ・勤務時間が守られているから ・残業がない ・持ち帰りの仕事がないから
働き方
・育児をしながら時短で働くことができます ・家庭やプライベートの時間を取るために非常勤務にしている ・産休育休取得後、日勤職員として勤務しているから。また、家庭の事情により時短勤務ができているから

・ 直接処遇を外れ、専門職となり、自身で勤務日を設定しやすくなったため ・ 日勤 6 時間、土日祝は休みにして働いているため ・ 夜勤や宿直がない部署であるため
家庭との両立
・ 家族旅行など計画、実現出来てるから ・ 家庭の事情に応じた勤務体制の相談に応じてくれるから ・ 現在育児中なので、働き方への配慮をしていただいている為 ・ こどもがまだ小さいが、土日は優先的に休ませてもらっているが、他の職員に申し訳ないと思う

<「取れていない」「どちらかといえば取れていない」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

休暇の取得困難
・休みが少ない ・連休がないため、息抜きができない ・希望の休みが取りにくい ・有給、連休がとりにくい。年間休日が少ない
プライベート時間の不足
・休みはあるが買い物など職場のことをやっている時間もある。休みにやらないと間に合わないことがある ・プライベートでも、ケースのことを考える時があったり、ケースのために動いたりすることがあるため ・プライベートや家庭生活を充実させられるだけのゆとりが確保できない。時間、金銭、体力、あらゆる面で ・プライベートな時間でも仕事の事を考えていなければならない状況のため
シフト制の難しさ
・シフト制のため、休日は自身の身体を休めるために使ってしまう ・シフト制かつ宿直や土日祝の出勤があるため家族と時間が合わない ・勤務体制やシフトなどにより、時間はあまり取れていません ・勤務シフトに一定のリズムがなく疲労が回復できない ・シフト制で休暇が一定していないので予定がたてにくいから
勤務時間、勤務形態
・断続勤務（宿直あり）のため、拘束時間が長く体力的にも精神的にも疲弊する ・不規則勤務、時間外が多い ・勤務形態により家にいない時間が多い、いたとしても不規則勤務により日中寝てしまうなど ・勤務時間が長い、また夜までの勤務で次の日朝の勤務が入ると寝る時間も少なくなる
業務過多
・仕事の量が多い。休みに行事が入る ・仕事量が多い。勤務時間が長い。希望する日の休暇が取得ほぼできない ・業務量が多く、勤務時間が長くなってしまう ・勤務時間内に事務作業等が終わらないため
時間外労働の多さ
・残業が多く疲労感が募り、休日は休養に当てざるを得ない ・予測できない時間外勤務の発生が多々あるため ・時間外労働をしなければ、業務が常に溜まっていつてしまうから ・業務が多く、時間外労働のために、プライベートの時間が削られているため
休日業務、持ち帰り
・休日出勤があっても代休がない。連休でも出勤しないといけない状況が出ることもある。比べたことはないが、暦通り（土日祝）の休日がある方々より 20 くらい休日は少ない ・休日を問わず職場からの電話や業務の指示を仰ぐ連絡が入るため ・仕事を持って帰ることがある

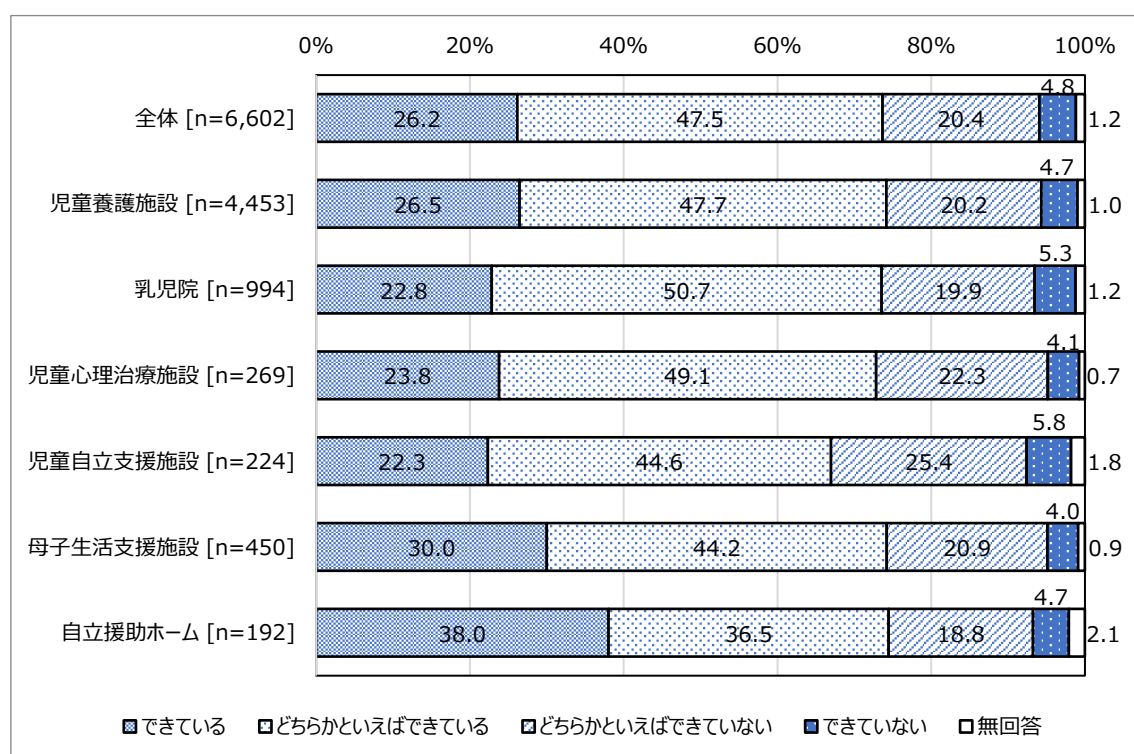
・休日に呼び出しや、電話連絡がある ・休みの日にも連絡が入る、目に入る状況である為。情報共有が個人携帯で行われる為、充分とは言えない
人手不足
・人員不足から残業が必須となるため ・勤務がバラバラだし、休み希望が人手不足で月1しか出せない ・人手不足のため休みがなかなか確保されていない現状があるので、プライベートに時間を回すことができていない ・人手不足による休みが取りづらい
時間がない
・時間がない。心に余裕がない ・時間に追われて、中々時間が取れない。拘束時間が長いので
家族との時間の不足
・交代制勤務や夜勤業務があるため、家族と一緒に過ごせる時間は少ない ・自宅に帰る時間が遅く、ほとんど子どもと触れ合う時間がとれていない。下の子どもはまだ、小学生なので正直辛い ・家族と休みを合わせることが難しく、残業をしないで帰ることが後ろめたい環境。家族を優先したいと言いだせる雰囲気ではない ・実子より施設の子の時間の方が過ごしている時間が多い ・家族、子どもと過ごせる時間は長くない。休みがもう少し取れたらと思う
疲労
・休日に疲れてしまってやりたことができない ・業務が多忙で疲労度が抜けないため ・仕事に疲れてしまい、休日は寝て過ごし1日が終わってしまうため。自分が思うような休日を過ごすことが難しい ・疲れて寝るだけになっている。プライベートな事をしたいという気力がない
その他
・通勤時間が長いから ・住み込みだから

⑤ 仕事以外の時間でリフレッシュが十分にできているか

仕事以外の時間でリフレッシュが十分にできているかは、「どちらかといえばできている」が 47.5%、「できている」が 26.2%、「どちらかといえばできていない」が 20.4%となっている。

児童自立支援施設では、「できている」と「どちらかといえばできている」の合計が他に比べ低くなっている。

図表 103 仕事以外の時間でリフレッシュが十分にできているか



⑥ 前問のように回答した理由

<「できている」「どちらかといえばできている」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

オン・オフの切り替えができている
・ オン・オフを切り替えている ・ プライベートは仕事と切り離して楽しんでいる ・ 家では仕事のことを考えないようにしています ・ 気持ちの切り替えができている ・ 休みの日は仕事を忘れられているから
休みが取れている
・ 連休を取れたり、リフレッシュ休暇があるから ・ 家で休息が取れ、好きなことに時間が使えている ・ 希望休が取れるため ・ 休みが取りやすい ・ 休暇の日に仕事がないから ・ 平日に休みがとれるため
働き方
・ 非常勤のため時間的に余裕がある ・ ワークライフバランスが取れていると感じているため ・ 家に仕事を持ち帰ることはほとんど無いので ・ 休みの日は仕事から離れるため ・ 休日出勤などはほとんどない。年休も取得できている ・ 残業が少ないため
ストレス解消ができている
・ ストレス解消や息抜きが出来ている ・ 睡眠が1番のリフレッシュで、睡眠は取れているから
ストレスがない
・ ストレスフルではないため ・ 休日に仕事のことを引きずることがあまりないので ・ 休日に職場からの連絡が少ないため ・ 健康で金銭面の不安も特になく、リフレッシュのために行動ができるから ・ 仕事に関して大きなストレスを感じることなく過ごせているから
趣味の充実
・ スポーツをして、体を動かしているため ・ ライブに行ったり買い物したりリフレッシュ取れている ・ 温泉に行ったり、お酒を飲んだり。愛犬と遊んだりと休暇を満喫させている ・ 休みの日は趣味に当てられるため ・ 旅行等行くことができているため
家族との時間
・ プライベートで家族や友人と過ごす時間を確保している

・育児が有意義な時間となっている ・家族との時間をしっかり持てているから ・家族や友人に恵まれていると感じる ・好きなことをして過ごすことができ、家族やペットの存在が大きい
友人との時間
・家族や友だちに恵まれていて、仕事に対しての理解もあるから ・休みの日に趣味や友達と会うことができるため ・職場の人同士で勤務外にも関わる機会は多くあり、リフレッシュになっている
プライベート時間、自分の時間の充実
・プライベートが充実している。仕事についても気持ちを切り替えることができている ・一人でゆったり過ごせる時間がある ・家で休息が取れ、好きなことに時間が使えている ・楽しみを見つけているから ・休みの日に好きなことができている ・自分の時間が持てている
リフレッシュできている
・おおむねリフレッシュ時間が取れているため ・しっかり休みがあり、リフレッシュできているから ・家でゆっくり過ごすことでリフレッシュ出来ていると感じる ・子育てでリフレッシュしている ・遊びに行くなどでリフレッシュしている

<「できていない」「どちらかといえどできていない」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

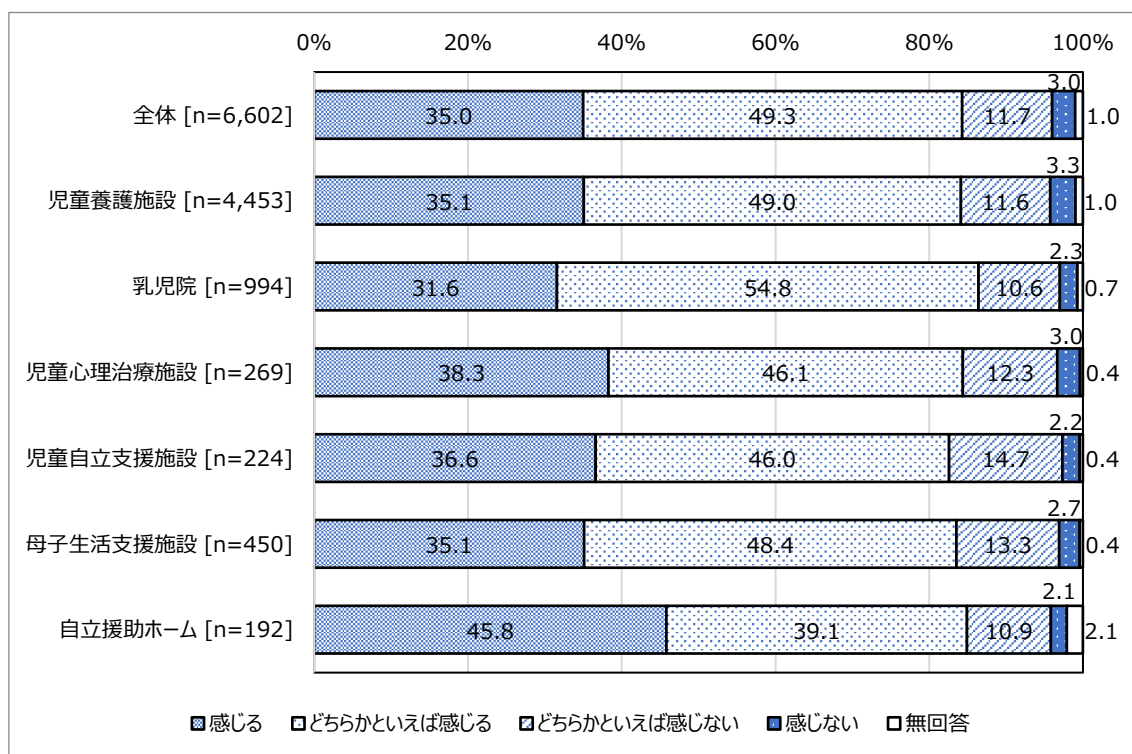
時間の余裕がない
・1人の時間がなかなか確保できない ・そんな時間も余裕もないから ・とにかく忙しい ・休暇は身体を休めるだけで終わってしまう ・時間とお金が足りない ・時間の使い方が下手だから
仕事量が多い
・休みの日も仕事を持ち帰って行っているため ・仕事量が多いため ・人手不足による業務過多、時間外勤務が常態化しているため
休みがとりにくい
・まとまった休暇がとれない ・休みが少ない ・有給取得が充分ではないため ・連休が取りづらいから
オン・オフの切り替えができない
・いつも仕事のことを考えているから ・オンとオフの切り替えができない ・休みの時にも連絡が来る ・家で仕事をする事が多い ・勤務以外でも入所児童のことについて考えているから ・次の日が勤務と考えると気持ちが休まらない ・立場上、法人の携帯を休日も持っていたり、連絡が入ることもあるから
働き方
・シフト制なので予定がたてにくいから ・プライベートの時間も仕事に費やしてる状態 ・帰宅時間が遅い ・休日でも業務に関する連絡があったり、緊急対応があるため、気は休まらないことはある ・休日出勤が多い ・労働時間や拘束時間が長いため、余裕が無い ・夜勤勤務が多いため
家庭との両立
・育児と家事の両立で精一杯 ・家のことで忙しい ・家族の介護があるため ・家事に追われて自分の時間がない ・家庭との両立で精一杯

仕事の疲労が取れない
・かなり疲れており、余暇が過ごせない ・気力がない ・リフレッシュする元気すらない。休日は大半を睡眠に費やしている ・宿直の勤務後は、かなり疲労して体を休めることが優先になるため ・体力がない ・疲れが取れない ・夜勤の回数や時間が長い為疲れが取れず寝ている事が多いから
仕事でストレスを感じている
・いつも職場のことを考えて苦しい ・業務でのストレスが多いため ・気持ちの余裕がない ・仕事の精神的負担が大きく、リフレッシュが充分でない ・こどもからの暴言を思い出してしまうことがある
リフレッシュできない
・リカバリー優先でリフレッシュできていない ・リフレッシュの方法がわからない ・休日にする趣味がない ・給料が低いので生活がカツカツでリフレッシュどころの話ではない ・疲労感を越せるほど夢中になれることがない ・したいことができていないから

⑦ 現在の勤務施設でやりがいを感じているか

現在の勤務施設でやりがいを感じているかは、「どちらかといえば感じる」が49.3%、「感じる」が35.0%、「どちらかといえば感じない」が11.7%となっている。

図表 104 現在の勤務施設でやりがいを感じているか



⑧ 前問のように回答した理由

<「感じる」「どちらかといえば感じる」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

こどもの成長が見られる
・ 利用者の変化や成長を共に喜ぶことができるから ・ 目に見えてこどもたちの成長が見られるため ・ 日々の支援のなかでこどもの成長を実感できる機会が多いから ・ 支援をした結果でこどもの様子が変化する事がわかるから
こどもからの感謝や笑顔
・ 利用者の方から担当で良かったと言われる ・ 支援していく中で、感謝をもらったことがやりがいにつながっている ・ こどもの笑顔が見られると報われた気持ちになる
こどもとの信頼関係
・ 担当児が相談をしてくれるようになったから ・ 信頼関係を築いていると感じられる時があり、頼られていると嬉しくなる ・ 児童との関係が構築されていると感じた時
退所したこどもとの関わり
・ 卒園したこどもが、就職や結婚、頑張っている話を聞いた時 ・ 長く勤務することでこどもを長く見ることができ、卒業後のつながりもできる ・ 退所したこどもが各々頑張っている姿を見ると、施設での様々な困難が報われるように思える
達成感がある
・ 対応が難しいこどもへの対応がうまくいった時の達成感 ・ 常日頃忙しく、仕事が終わると達成感を感じる ・ こどもを里親や他施設に送り出すときの達成感
楽しい、仕事が好き
・ 毎日楽しく仕事をしているため ・ 仕事自体が楽しいから ・ 好きな仕事を長く続けることができているから
職場環境がよい
・ 職場のみんなとよく話し、共有できているため ・ 職員間の連携もうまく取れるし、こどもの為にやりたいことができる ・ 大変なことはたくさんあるが、こどもと職員に毎日支えられている ・ 自分の意見を聞き取り入れてもらえる
自己成長できている
・ 知識、経験を含め様々な関係機関とのやりとりを出来るようになった ・ 大変なことも多いが、自分が成長できると思うため ・ 自分自身が成長出来るきっかけが沢山あるため
専門性や経験を活かせる

・専門性を発揮できる職場だから ・専門職として、必要な業務に専念できているから ・自分の得意なことを生かしている
社会的意義のある仕事
・役に立っている実感がある為 ・未来につながる仕事だと誇りを持っている ・必要としてもらえていると感じるから ・難しい仕事で価値のある仕事だから ・世の中で必要な仕事だと思うので
任せてもらえる
・立場も変わり、責任感を持って働ける ・任せていただける業務が増え信頼されていると感じるので
やりたかった仕事をやっている
・大学の頃からやりたかった職業を今やっているため、やりがいはとても感じている ・昔から興味のある仕事だったから ・自分のやりたい職業に就けたから ・こどもと関わる仕事がしたかったのでとても満足している

<「感じない」「どちらかといえば感じない」の理由>

主な回答としては以下の通りである。

やりがいがない
・マンネリ化を感じる ・やりがいというより、どちらかと言えば生活のためという理由が大きい ・やりがいを感じている暇もない ・やりがい以上にストレスが大き過ぎる ・こどもに無視される。暴言を吐かれる。こどもの退所が続いて燃え尽きている ・日々の中で成果がすぐに出ないから
職場環境がよくない
・何を言っても、上と意見が合わないと通らないから ・運営側が批判ばかりで誉めてくれない ・人間関係、情報共有が不十分、突発的なことが起きたときの上司の対応が不十分 ・こどもたちの為にと思っていたけれど、職員間の人間関係の事でいっぱいになってしまう ・職員同士のつながりがよくないから
業務の多忙さ
・やるべきことが多すぎる ・以前はこどもたちの顔を見たり話をしたりできたので、間接的でもこどもたちのために働けている実感があった。だが、現在は業務量が多く、管理職の仕事も忙しすぎてこどもたちと顔を合わせる機会がほとんどない。ずっと締め切りに追われていて、一体自分は何をしているんだろう、と思う時がある ・現場に入る時間がないから ・時間外勤務が多すぎる
やりたいことができていない
・スキルや経験が活かせない ・希望した人事ではないため ・やりたいことが却下される、上司が思うように動いてくれない
精神的・肉体的疲労
・やりがい以上に疲労感が強い ・こどもの対応で苦慮する場面が多いため ・疲れてきた ・目に見えた結果が出にくい職業であることは理解しているが、毎日同じことの繰り返しで児童の対応をし、暴言、暴力を受けたときに、惨めな気持ちになる ・こどもたちの為にと思っていたけれど、職員間の人間関係の事でいっぱいになってしまう
評価されていない
・あまり他者から評価されない。こどもの関わりでも達成感が得られることは少ない ・やったことの効果や結果がはかりにくい ・求められる仕事量とそれに見合う対価のバランスが崩れていると感じる ・役に立っているという実感を得る機会が無い ・入居者を支援していく中で、無力感を感じる事があまりにも多い

給与が低い
・ 給料が不十分なので ・ 仕事の責任の重さに対して、給与が低い ・ 評価を受けにくい、誤解のある職業で、更には給与への反映もない
自身の成長を感じにくい
・ 利用者の変化は少ない。自分の成果や成長を感じられない ・ 勤続年数が少なく、手応えを感じる機会が少ないから ・ 自分に与えられている仕事が過去にも経験して来た事ばかりである為
責任感、不安
・ 自分の役割を全うできているのか不安 ・ 担当縛りで責任を感じ支援方法に自信がなくなる時が多い
支援の意義への疑問
・ 在籍職員の意見を聞かずに、施設の業務削減やこども対応に関する支援の簡略化 ・ こどもたちにとって最善の対応ができているとは思わない為 ・ こどもたちは、してくれて当たり前と思っているようなところがあり、支援とはなんなのかわからなくなる

⑨ 施設職員として働く中で感じるやりがい

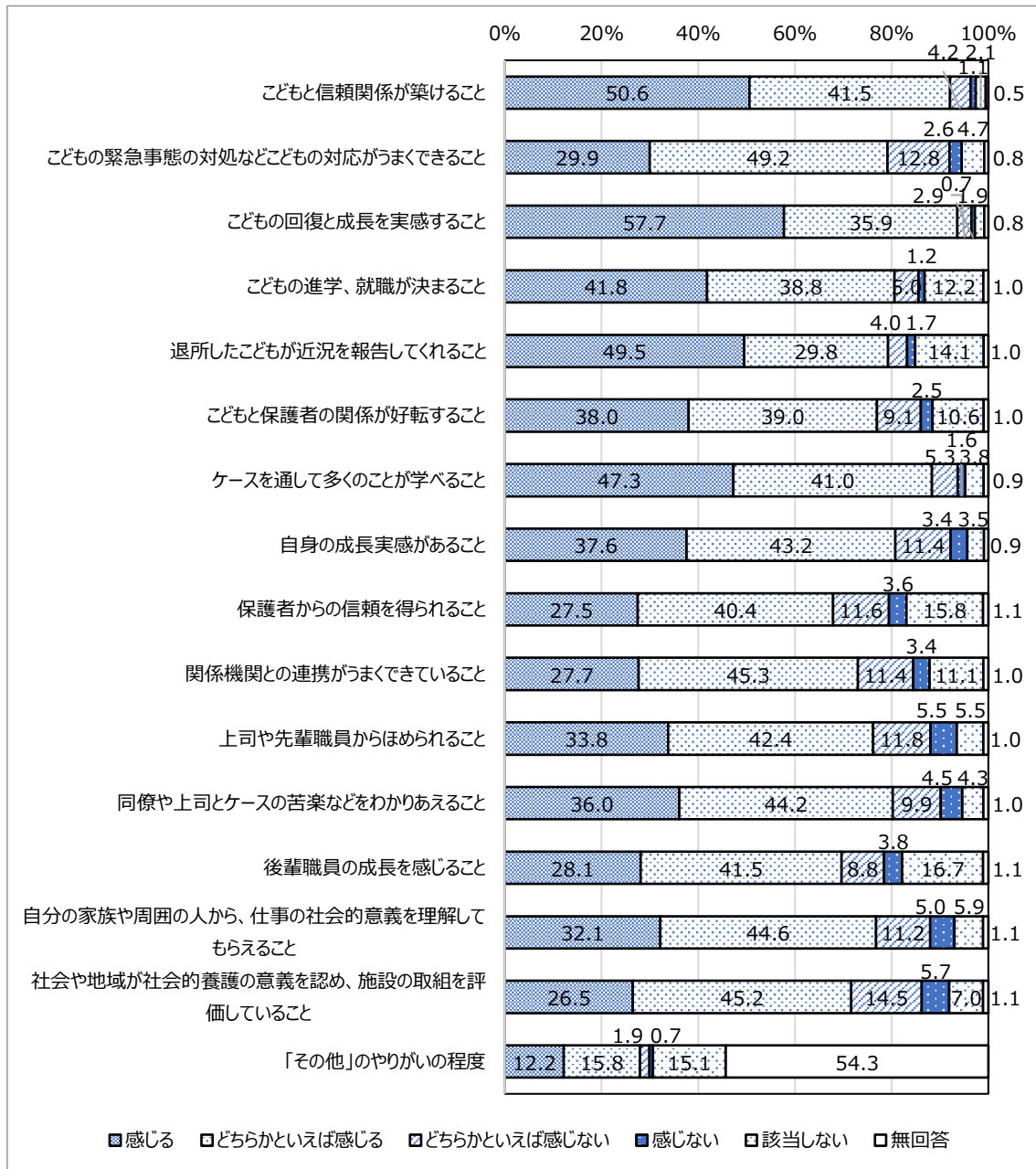
施設職員として働く中で感じるやりがいがどの程度か 16 項目について聞いたところ、いずれの項目も「感じる」と「どちらかといえば感じる」の合計が 60%を超えている。特に「こどもと信頼関係が築けること」「こどもの回復と成長を実感すること」では、「感じる」と「どちらかといえば感じる」の合計が 90%を超え、高くなっている。

児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームでは、「関係機関との連携がうまくできていること」において、「(やりがいを)感じる」と「どちらかといえば感じる」の合計が 8割を超え、他に比べ高くなっている。

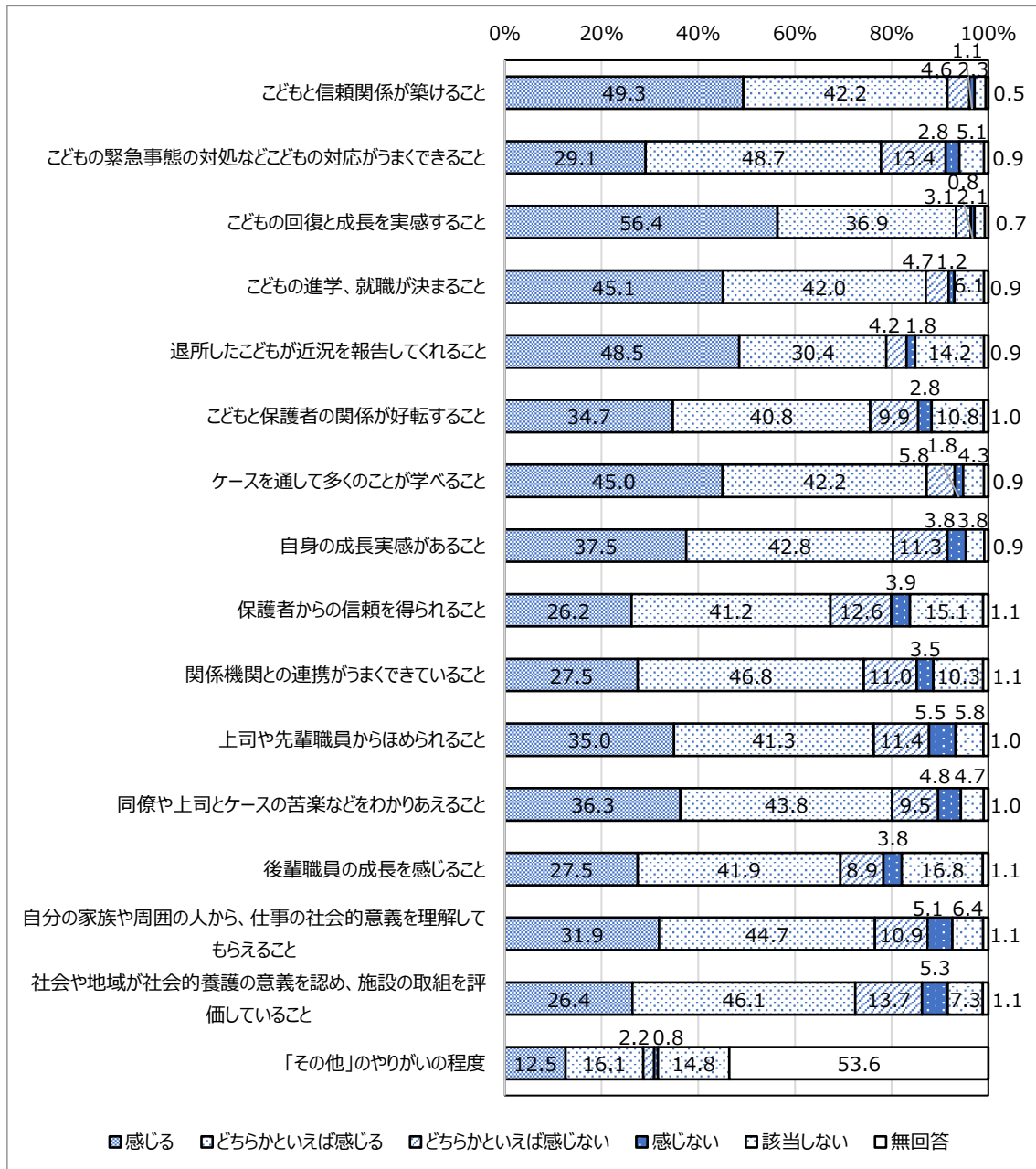
児童自立支援施設、母子生活支援施設では、「こどもと保護者の関係が好転すること」、また母子生活支援施設では、「保護者からの信頼を得られること」が他に比べ高くなっている。

「その他のやりがい」の主な回答としては、こどもからの感謝、退所したこどもの成長、職員同士の連携、地域との連携、自分の存在価値を感じられる、給与などであった。

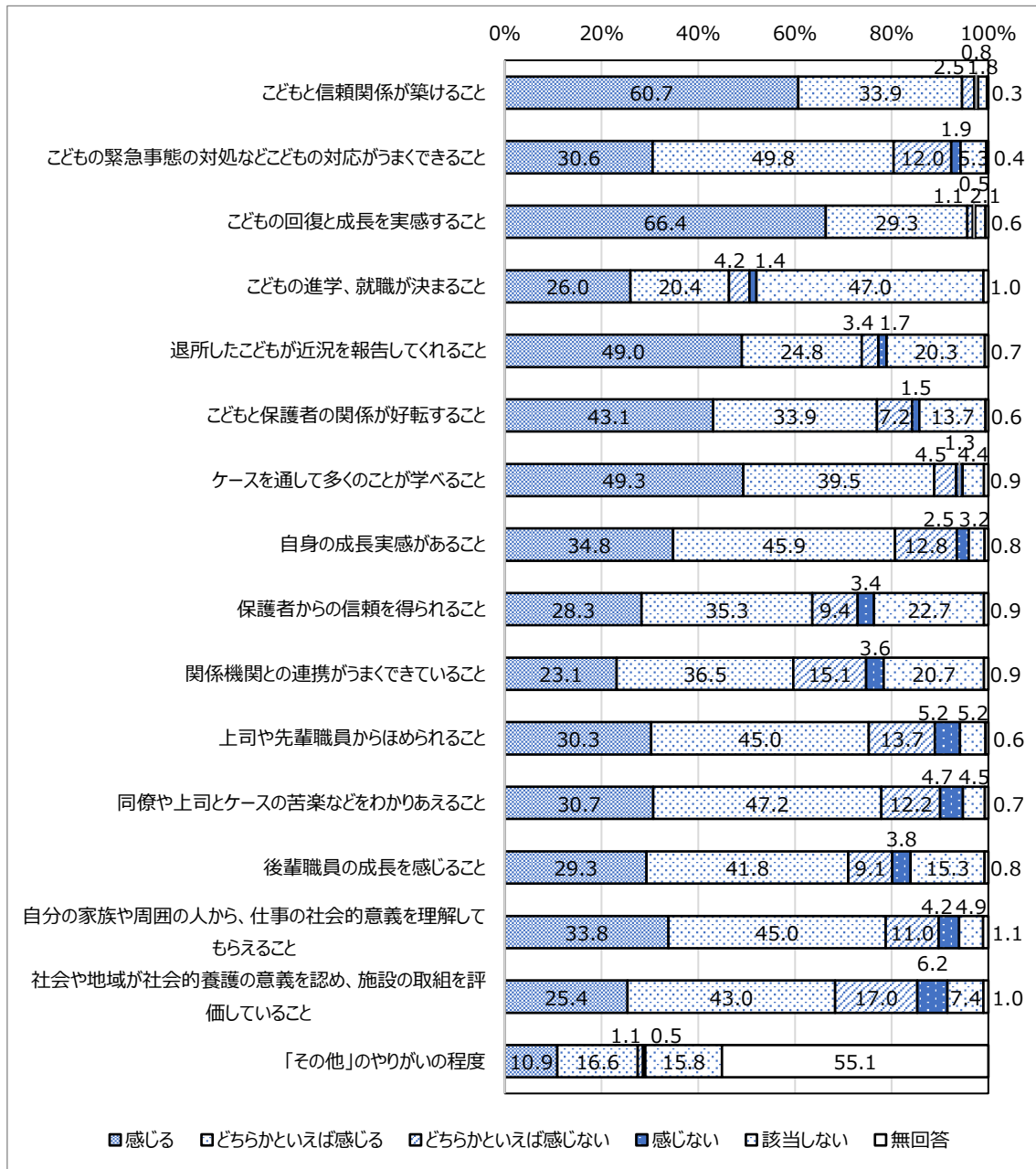
図表 105 施設職員として働く中で感じるやりがい（全体）[n=6, 602]



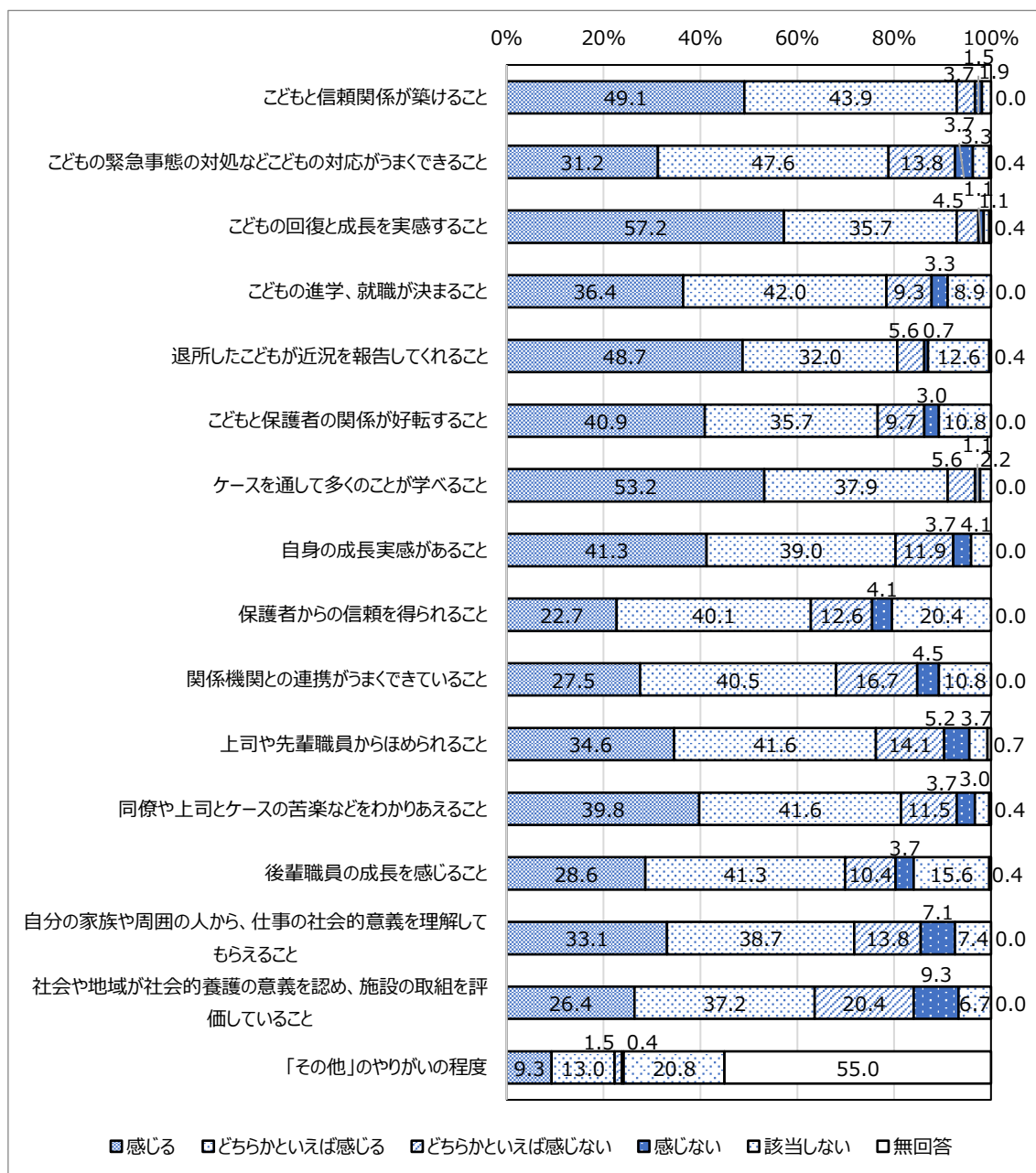
図表 106 施設職員として働く中で感じるやりがい（児童養護施設）[n=4,453]



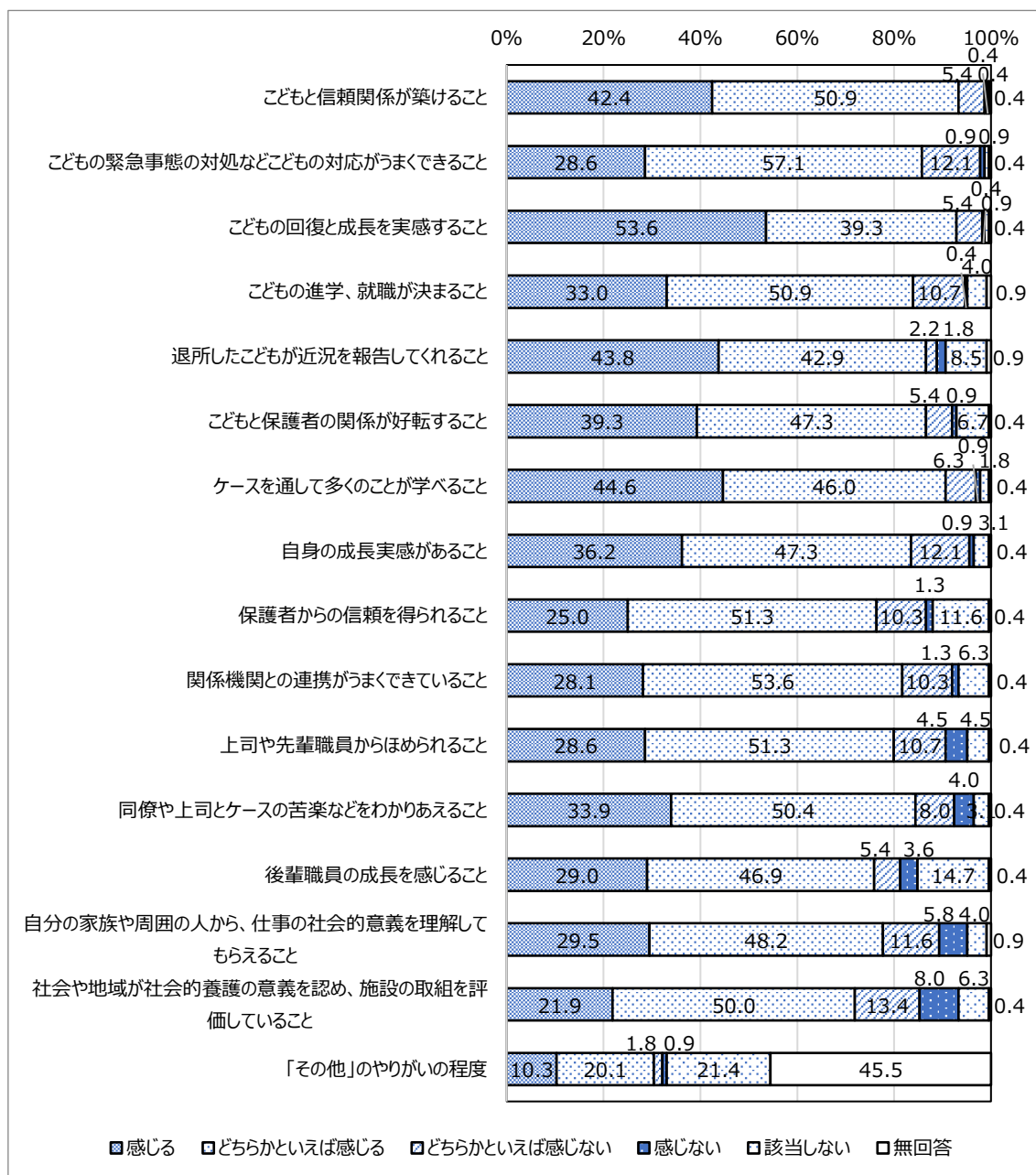
図表 107 施設職員として働く中で感じるやりがい（乳児院）[n=994]



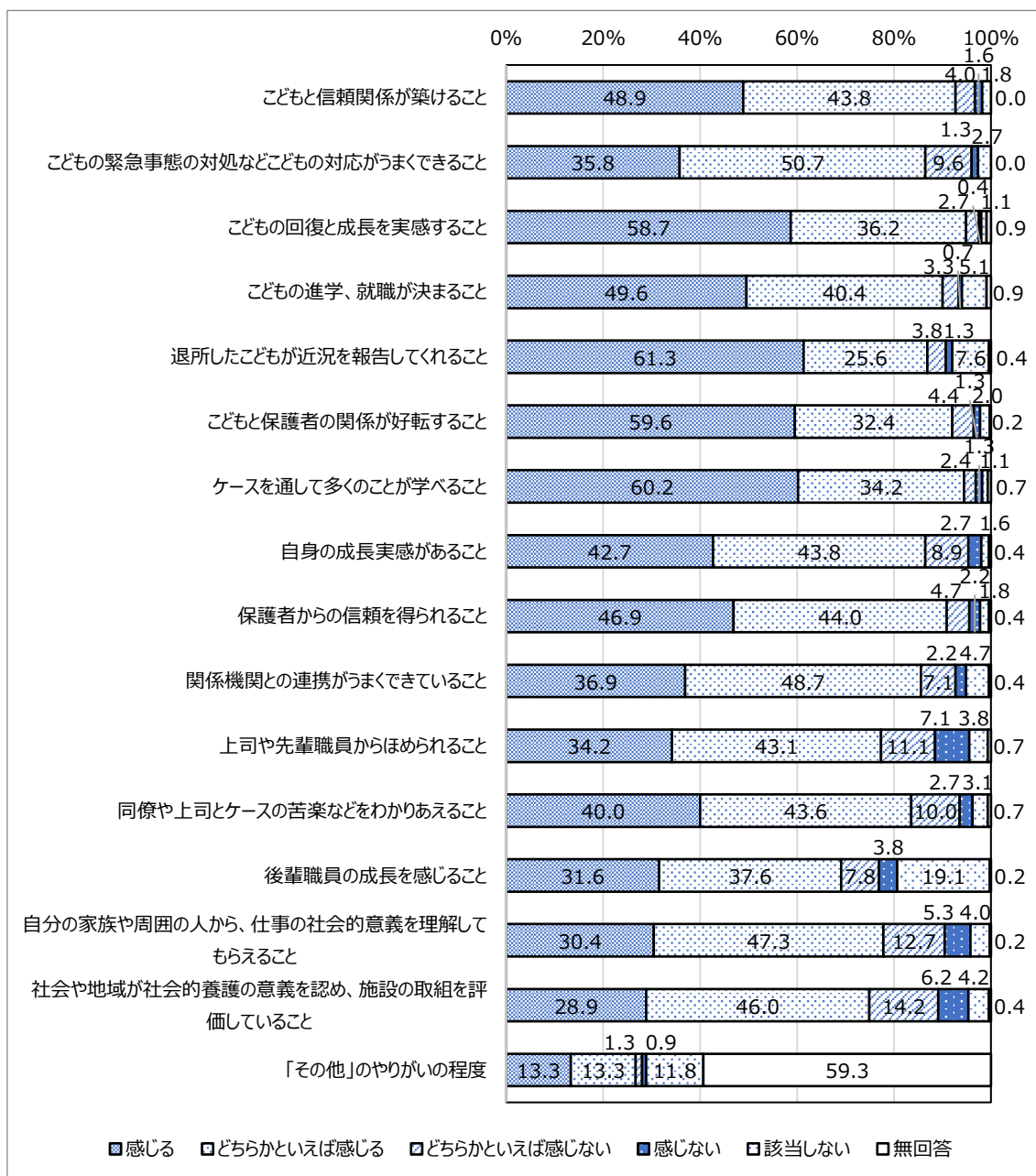
図表 108 施設職員として働く中で感じるやりがい（児童心理治療施設）[n=269]



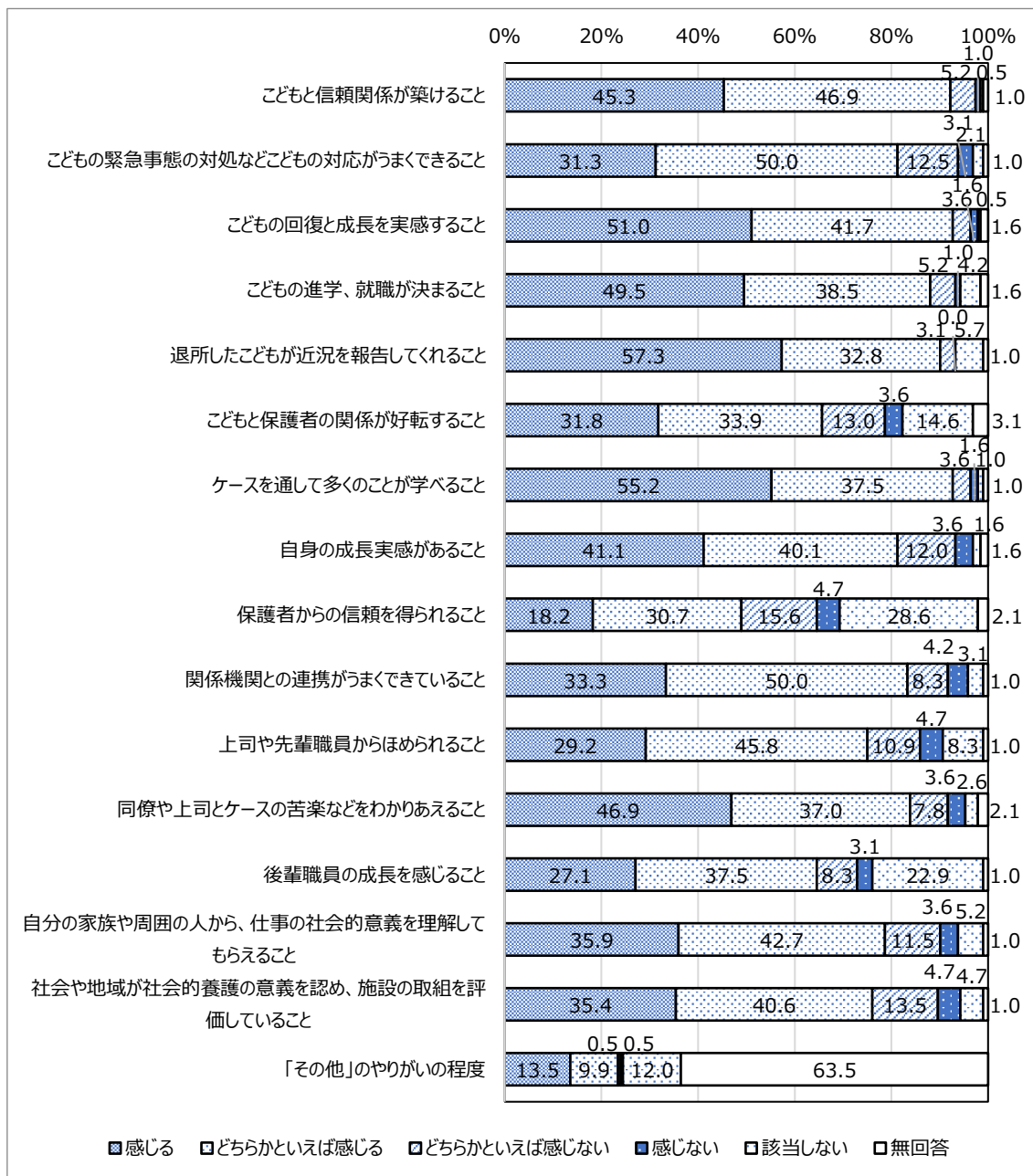
図表 109 施設職員として働く中で感じるやりがい（児童自立支援施設）[n=224]



図表 110 施設職員として働く中で感じるやりがい（母子生活支援施設）[n=450]



図表 111 施設職員として働く中で感じるやりがい（自立援助ホーム）[n=192]



(13) 社会的養護施設の職員として働きたい方に向けたメッセージ

社会的養護施設の職員として働きたい方に向けたメッセージの主なものとしては、以下の通りである。

- ・1人のこどもが施設で暮らすことにより、自分の人生を回復し、自己価値を見出せるような成長が見られること、そこに何かしらの貢献ができることがこの仕事の魅力です。1人の人の人生が変わると、世界が良い方向に変化する、それが実感できる仕事です
- ・1人ひとりのこどもの成長を支える、難しいけれど やりがいのある仕事です
- ・24時間こども達に寄り添う仕事です。大変なことも多く、社会的認知度や処遇面でもまだまだ課題は多いと思います。しかし、こども達と愛着を結び、関係性を育て成長発達を促し、間近で見守って行くことはとてもやりがいや感動があります
- ・あなたの優しい気持ちがこどもたちの救いになります。決して楽なことばかりではありませんが、一緒に、こどもたちのためにやれることを探していきましょう
- ・イメージがあまり良くない職種だと思いますが、こどもと一緒に成長できる良い職種だと思います。こどもの支援は勿論ですが、自分自身を見つめることも多々あるので、私は生きることが少し楽になりました。楽しく仕事できているので、是非志した方と一緒に働けたらと思います
- ・いろんな訳があって入所してるこどもたちですが全て可愛いです。毎日、接してるうちに愛情が湧いてくるのでしょうか？接してる中で日々、勉強ですが一番はこどもに癒やされることです
- ・こどもたちの愛着関係や保護者との信頼関係を構築するための工夫やプロセスを考え、実践する楽しさ、またそれが構築出来たことが実感で来た時の喜びは、この職種ならではの楽しみです
- ・こどもと職員が共に育ち合う『家』で、こどもと共に喜怒哀楽を!! 苦しいことも多いけれど、どの職場も一緒。毎日、笑うことが出来て最高・・・こども達のお蔭です
- ・こどもの成長や変化を共有できる、それが自身の成長や幸福の実現につながる、素晴らしい仕事だと思います
- ・こどもの生命をつなぐ仕事は、何よりも大切なことだと思います。大変な境遇から来るこどもたちが希望を持って生きていくことができるように同じフィールドで頑張る方が1人でも多く増えることを願っています
- ・すぐに結果が出る仕事ではないので、最初はやりがいを感じるのが難しいかもしれないが、1年、2年と続ければ続けるほどこどもの成長や自分の成長、やりがいを感じられる仕事だと思います
- ・この仕事は朝早く、夜遅く、夜勤もあり土日祝日、盆正月と全て仕事があり、自分の時間を削らないと成立しません。その代わり同じこどもを長ければ15年以上過ごすことができます。こどもから大人へと成長していく姿を見られる、唯一の職業です
- ・さまざまな課題を抱えたこどもの支援は難しいと感じられると思いますが、こどもの笑顔、成長していく姿を一番近くで見られる仕事だと感じています。また、大人になって元気な姿を見せにきてくれたり、大切な人を連れてきてくれたりと、一人ひとりの人生にもかかわることができる素敵な仕事だと思います。こどもたちからの感謝の言葉を支えに、自分も頑張ることができています
- ・しんどいことの方が多い仕事ではありますが、こどもの成長を見守る中で幸福な気持ちになることが多い仕事だと思います。また、1人ではなくチームで育てる楽しさもあると思います
- ・とてもやりがいと学びのある、自分自身が人間として成長できる仕事です。が、心身ともに消耗の激しい仕事なので就職先として定める前に下調べは充分に行い、労働環境や給与形態などは把握すべきです
- ・とても大変な仕事ではあるし、沢山のことを学ばなければいけないが、人とのつながりの中で感じる

喜びは、数字や業績が重視される仕事では得られないやりがいがある

- ・はっきり言って辛いです。でも、その先を私は知っています。だから私はやめてません。その先を見るのには少し時間がかかります。その少しの時間を乗り越えてください
- ・やりがいがある仕事です。こどもの笑顔と成長が見られます。刺激的な日々ですが、大変なことの後に必ず喜びがあります。一人ではできないことがたくさん経験できます
- ・暗いイメージがあるかもしれませんが、こどもは明るく、元気がもらえます。信頼関係を築くまでは大変ですが、やりがいのある仕事です
- ・家庭の中で傷付いた心の傷は、回復に時間が掛かり、入所当初は大変なことが多いですが、丁寧に関わる事で、少しずつ日々成長していく姿を近くで感じられることをとても嬉しく思っています
- ・覚悟と強いメンタル、他者への共感力、わりきる力が必要
- ・楽しいばかりではなく、苦しいこともたくさんあります。自分の描いていたイメージと違うこともたくさんありますが、とても自分自身成長できる場所だと思います
- ・決して楽な仕事ではないです。しかし、お金やものでは得られない達成感が感じられます
- ・こどもたちの成長を間近で見られる事、そしてそれをこどもたち自身と分かち合うだけでなく、一緒に喜び仲間がいる事が大きなやりがいだと思います
- ・こどもとともに成長できる、やりがいのある仕事です
- ・こどもとの信頼関係を築ければ、自分が成長できる要素がたくさんある
- ・こどもの人生に携わることのできる貴重な仕事です。同時に、社会的に意義のある必要不可欠な仕事でもあります。また、こどもと一緒に成長させてもらえます
- ・思っているよりも大変なことや辞めたいなと思う事も多いですが、それだけが全てではないです。自分ができる、背伸びせずにこどもたちと一緒に成長出来たらいいと思う程度が丁度いいです
- ・施設で働くと今まで見えなかった景色が沢山見えるようになります。もちろん始めから見えてる方もいるかもしれませんが、見えるようになると、よりこどもの最善の利益を考えて行動しようと思えます。しかし、この仕事は大変です。でもこどもが好きです。だから良い未来を歩いて欲しいと思えます
- ・自分の心と体の健康が1番です。抱え込みすぎずチームでの養育を意識して頑張ってください
- ・自分自身を深く見つめなおし、新たな自分を発見することが楽しめる仕事です。人の成長や自分の成長を感じたい方におすすめの仕事です
- ・実際に働いてみないと分からない魅力ややりがいがたくさんあります。一緒にいる時間が長いからこそ分かり合えること、共有できることがたくさんありこどもと強い関係がむすばれていると感じる時はここで働いてよかったと思えます
- ・社会に貢献できていると感じることができます
- ・人と人が真剣に向き合う所で、血が通った仕事ができます。AI 全盛で人がいなくても成立する仕事も増えていますが、この仕事は人の力が必要不可欠です。未来を背負うこどもたちを支えることができます
- ・拘束時間も長く、給料が安いと言われる業界ですが、それ以上に、働きがいがあります。それは、こどもとの関係です。喜怒哀楽を共にすることで、日々成長を分かち合い、家庭復帰または卒業卒園することで、施設職員で良かったと感じるはずですよ
- ・こどもたちの生活の場なので、拘束される時間は長いですが、こどもの成長を見れるのでやりがいもたくさんあります

第5章 施設へのアンケート調査

1. 調査の概要

調査の実施概要は以下のとおりである。

図表 112 実施概要

調査対象	全国の児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホーム			
調査期間	令和6年12月11日（水）～令和7年1月24日（金）			
調査方法	郵送配布、郵送回収またはメール回収 児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設 メール配布・メール回収 児童心理治療施設、児童自立支援施設、自立援助ホーム			
配布・回収数		配布	回収	回収率
	児童養護施設	606 件	341 件	56.3%
	乳児院	147 件	90 件	61.2%
	児童心理治療施設	53 件	28 件	52.8%
	児童自立支援施設	58 件	26 件	44.8%
	母子生活支援施設	198 件	89 件	44.9%
	自立援助ホーム	332 件	57 件	17.2%

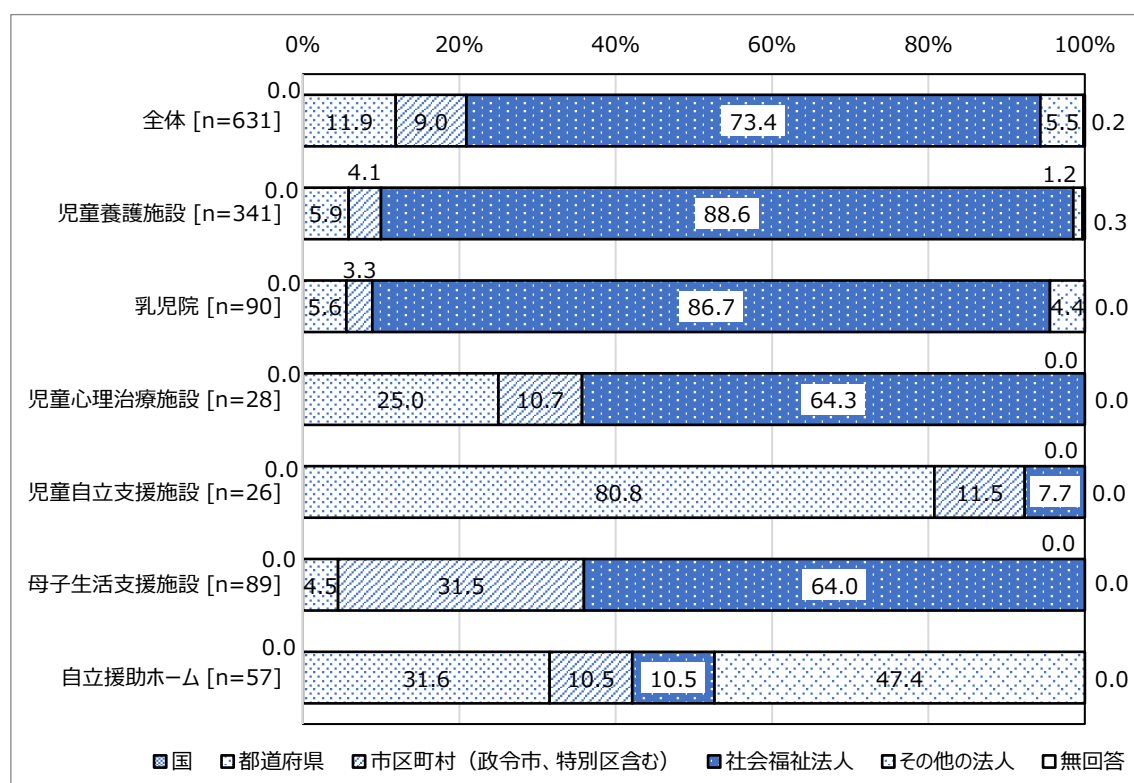
2. アンケート調査結果

(1) 施設について

① 設置主体

設置主体は、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設で「社会福祉法人」が6割以上となっている。児童自立支援施設では「都道府県」が約8割、自立援助ホームでは「その他の法人」が5割弱となっている。自立援助ホームの「その他の法人」の主な回答としては、一般社団法人、NPO法人、株式会社などであった。

図表 113 設置主体



② 運営主体

運営主体は、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設では「社会福祉法人」、児童自立支援施設では「都道府県」、「市町村（政令市、特別区含む）」、自立援助ホームでは「その他の法人」が大半を占めている。自立援助ホームの「その他の法人」の主な回答としては、一般社団法人、NPO 法人、株式会社などであった。

図表 114 運営主体

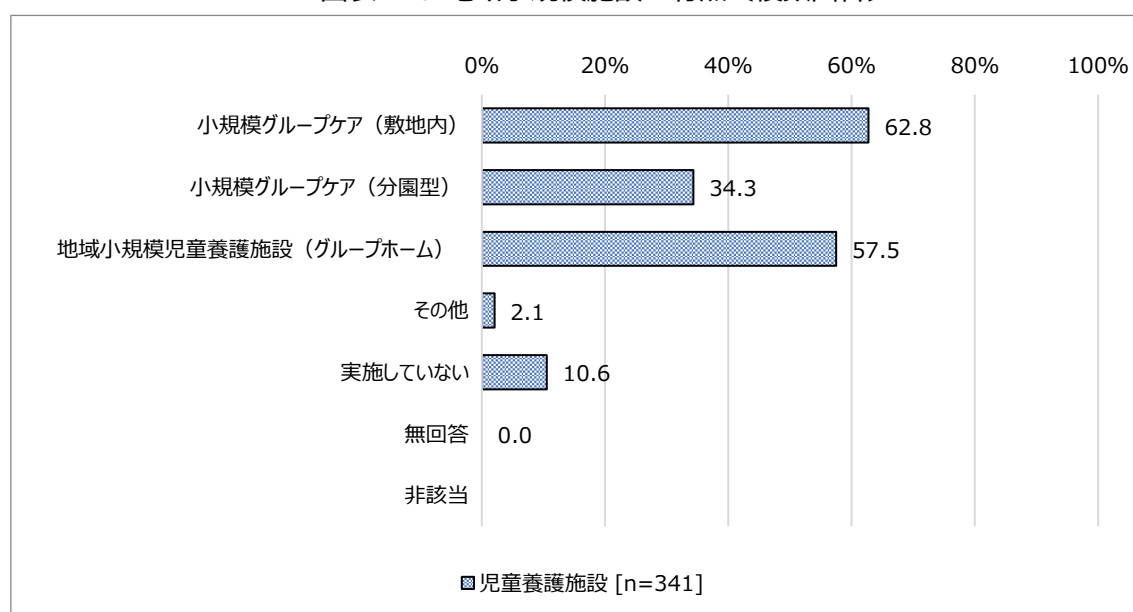
(単位: %)

	(n=)	国	都道府県	市区町村 (政令市、 特別区含 む)	社会福祉 法人	その他の 法人	無回答
全体	631	0.0	4.1	2.2	84.2	9.4	0.2
児童養護施設	341	0.0	0.0	0.6	98.2	1.2	0.0
乳児院	90	0.0	2.2	1.1	92.2	4.4	0.0
児童心理治療施設	28	0.0	10.7	7.1	82.1	0.0	0.0
児童自立支援施設	26	0.0	80.8	11.5	3.8	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	0.0	0.0	6.7	89.9	3.4	0.0
自立援助ホーム	57	0.0	0.0	0.0	15.8	84.2	0.0

③ 児童養護施設における地域小規模施設の有無

児童養護施設の地域小規模施設の有無は、「小規模グループケア（敷地内）」が 62.8%、次いで「地域小規模児童養護施設（グループホーム）」が 57.5%、「小規模グループケア（分園型）」が 34.3%となっている。「実施していない」が 10.6%となっている。

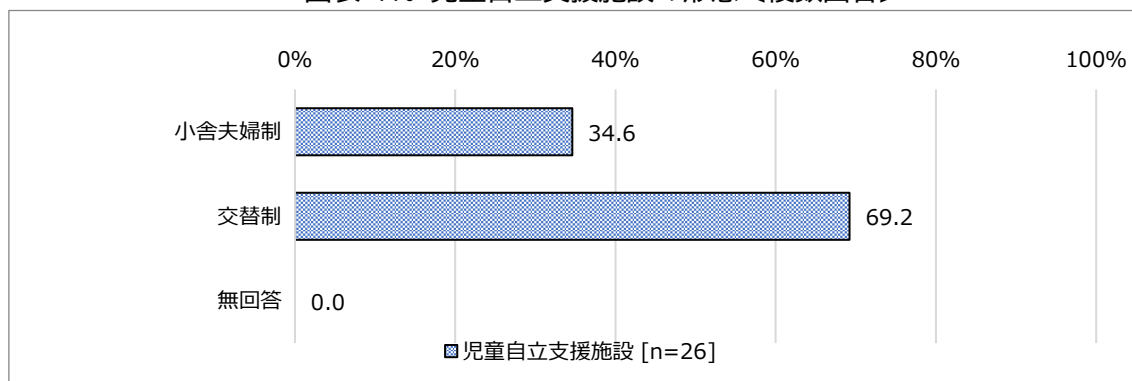
図表 115 地域小規模施設の有無〔複数回答〕



④ 児童自立支援施設の形態

児童自立支援施設の形態は、「交替制」が 69.2%、「小舎夫婦制」が 34.6%となっている。

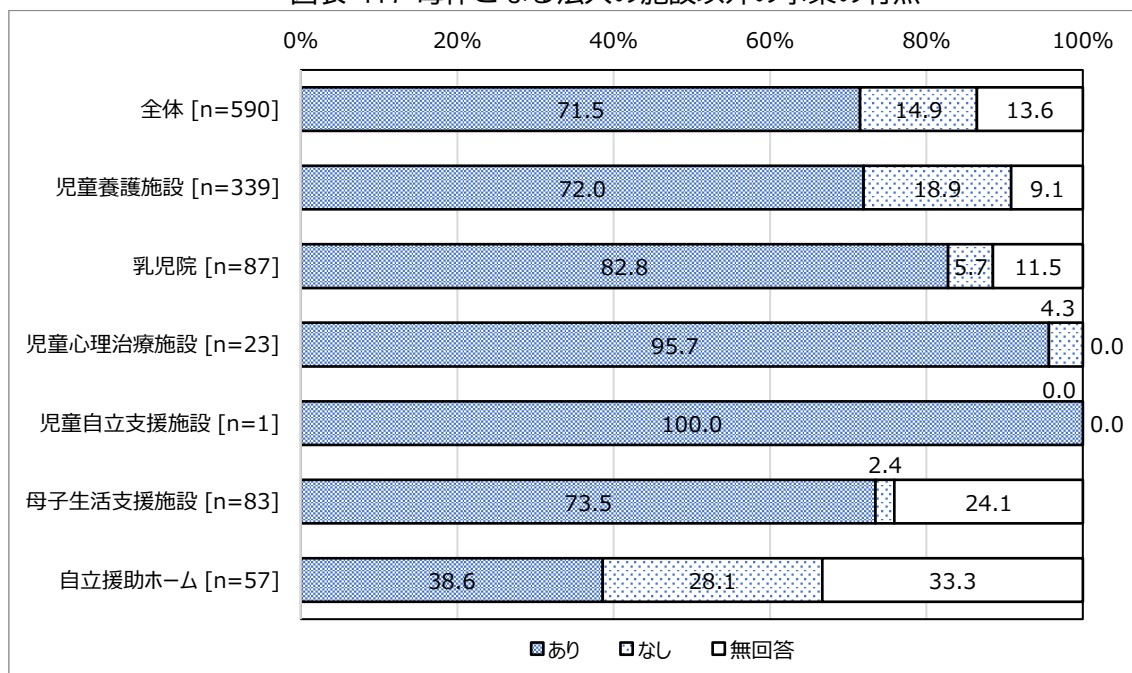
図表 116 児童自立支援施設の形態〔複数回答〕



⑤ 母体となる法人の施設以外の事業の有無

運営主体が法人の施設で、母体となる法人の施設以外の事業の有無は、自立援助ホーム以外の施設で「あり」が7割以上となっている。自立援助ホームは、「あり」が 38.6%となっている。

図表 117 母体となる法人の施設以外の事業の有無



⑥ 母体となる法人が展開されている事業

母体となる法人が展開されている事業は、児童養護施設、乳児院で「児童養護施設」、児童心理治療施設で「児童心理治療施設」、母子生活支援施設で「その他の事業」、自立援助ホームで「自立援助ホーム」の割合が最も高くなっている。「その他の事業」の主な回答としては、養護老人ホーム、保育園、こども園、学童保育などであった。

図表 118 母体となる法人が展開されている事業〔複数回答〕

	(n=)	乳児院	児童養護施設	児童心理治療施設	児童自立支援施設	自立援助ホーム	ファミリーホーム	介護保険施設	障害福祉施設	一時保護専用施設
全体	422	24.4	49.5	9.2	0.5	12.3	1.4	26.1	29.1	10.4
児童養護施設	244	22.5	49.6	7.4	0.4	9.8	1.6	26.2	31.1	11.5
乳児院	72	51.4	69.4	6.9	0.0	11.1	1.4	25.0	26.4	13.9
児童心理治療施設	22	18.2	59.1	68.2	0.0	9.1	0.0	36.4	36.4	9.1
児童自立支援施設	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
母子生活支援施設	61	11.5	34.4	1.6	0.0	3.3	0.0	32.8	29.5	1.6
自立援助ホーム	22	0.0	18.2	0.0	4.5	68.2	4.5	0.0	9.1	13.6

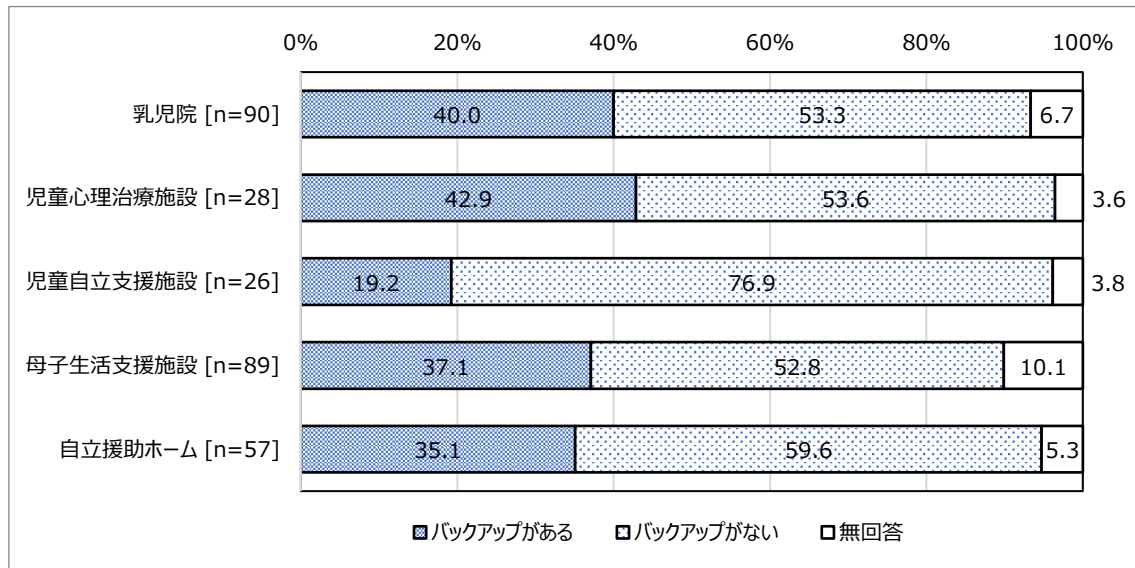
(単位: %)

	(n=)	児童自立生活援助事業	フオスターリング事業	委託一時保護事業	里親支援センター	児童家庭支援センター	子育て短期支援事業	社会的養護自立支援拠点事業	その他の事業	無回答
全体	422	10.2	13.5	16.8	7.1	32.2	43.8	3.8	52.8	0.2
児童養護施設	244	13.1	13.5	16.0	6.1	35.2	46.3	3.7	49.2	0.0
乳児院	72	5.6	25.0	18.1	15.3	36.1	51.4	4.2	50.0	0.0
児童心理治療施設	22	9.1	13.6	13.6	9.1	45.5	27.3	0.0	40.9	0.0
児童自立支援施設	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
母子生活支援施設	61	1.6	4.9	23.0	3.3	19.7	41.0	3.3	75.4	1.6
自立援助ホーム	22	18.2	0.0	9.1	0.0	9.1	18.2	9.1	54.5	0.0

⑦ 児童養護施設以外の施設での緊急時のバックアップの有無

児童養護施設以外の施設の緊急時のバックアップの有無は、どの施設も「バックアップがある」より「バックアップがない」の割合が高く、「バックアップがある」は5割以下となっている。

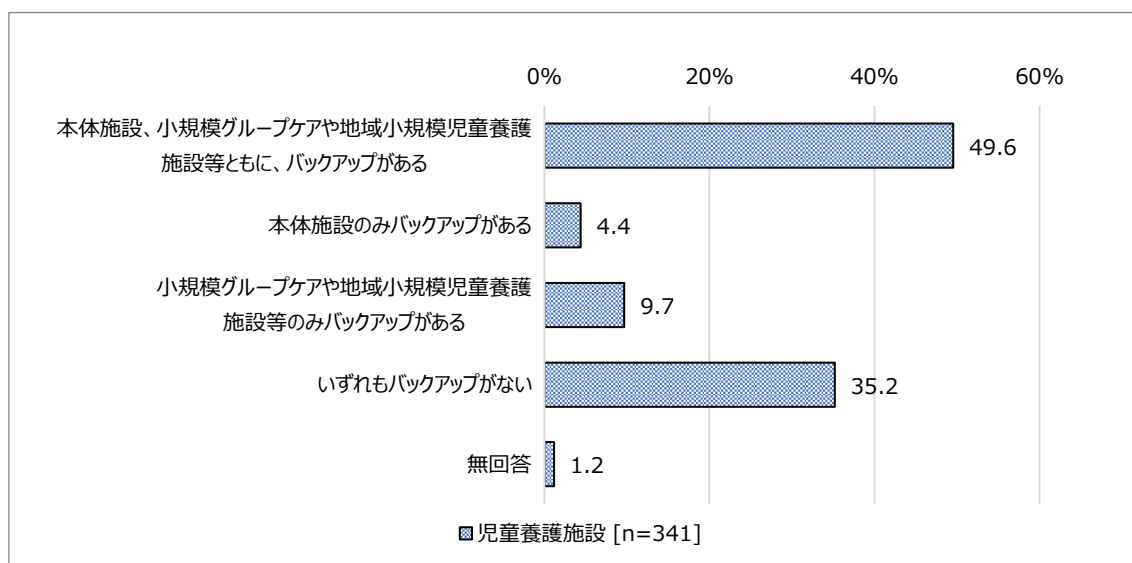
図表 119 （児童養護施設以外）緊急時のバックアップの有無



⑧ 児童養護施設の緊急時のバックアップの有無

児童養護施設の緊急時のバックアップの有無は、「本体施設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等ともに、バックアップがある」が49.6%と最も高く、次いで「いずれもバックアップがない」が35.2%、「小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等のみバックアップがある」が9.7%、「本体施設のみバックアップがある」が4.4%となっている。

図表 120 （児童養護施設）緊急時のバックアップの有無



⑨ 令和5年度の退所児童の状況

令和5年度の退所児童の平均入所年数は、乳児院や児童自立支援施設、自立援助ホームでは「1年～2年未満」が、児童心理治療施設では「3年～5年未満」が、児童養護施設では「5年以上」が最も高くなっている。

また、家庭復帰率は自立援助ホーム以外では「40%以上」が最も高くなっているが、自立援助ホームについては「10%未満」が最も高い。

里親委託率について乳児院は「10%以上」が最も高いが、それ以外の施設では「0%」が最も高くなっている。

図表 121 令和5年度の退所児童の平均入所年数

(単位: %)

	(n=)	1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年以上	無回答	平均(年)
全体	631	7.3	17.0	13.6	17.4	35.5	9.2	4.19
児童養護施設	341	1.2	2.3	7.6	22.6	61.6	4.7	5.88
乳児院	90	24.4	34.4	25.6	6.7	2.2	6.7	1.76
児童心理治療施設	28	3.6	7.1	39.3	42.9	7.1	0.0	3.01
児童自立支援施設	26	11.5	76.9	7.7	0.0	3.8	0.0	1.50
母子生活支援施設	89	6.7	22.5	20.2	10.1	9.0	31.5	2.45
自立援助ホーム	57	17.5	45.6	10.5	10.5	1.8	14.0	1.46

図表 122 令和5年度の家庭復帰率

(単位: %)

	(n=)	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40%以上	無回答	平均(%)
全体	631	20.0	7.6	9.4	8.9	38.5	15.7	37.11
児童養護施設	341	22.6	8.8	10.9	9.1	42.5	6.2	35.88
乳児院	90	17.8	13.3	13.3	13.3	40.0	2.2	34.83
児童心理治療施設	28	7.1	7.1	14.3	14.3	57.1	0.0	43.77
児童自立支援施設	26	3.8	0.0	3.8	11.5	80.8	0.0	52.87
自立援助ホーム	57	40.4	7.0	3.5	10.5	14.0	24.6	19.66

図表 123 里親委託率

(単位: %)

	(n=)	0%	5 %未満	5 ~10% 未満	10%以上	無回答	平均 (%)
全体	631	62. 3	1. 9	2. 5	17. 4	15. 8	5. 92
児童養護施設	341	80. 6	2. 1	1. 8	9. 4	6. 2	2. 23
乳児院	90	13. 3	3. 3	8. 9	72. 2	2. 2	24. 32
児童心理治療施設	28	71. 4	3. 6	3. 6	21. 4	0. 0	5. 42
児童自立支援施設	26	69. 2	0. 0	3. 8	26. 9	0. 0	5. 19
母子生活支援施設	89	29. 2	1. 1	0. 0	0. 0	69. 7	0. 04
自立援助ホーム	57	73. 7	0. 0	0. 0	0. 0	26. 3	0. 00

⑩ 施設で従事する職員の状況（令和6年11月1日現在）

施設で従事する正規職員の令和6年11月1日現在の平均年齢は、児童養護施設や児童心理治療施設は「30歳代」が、乳児院は「30歳代」と「40歳代」が、児童自立支援施設や母子生活支援施設、自立援助ホームは「40歳代」が最も高く、施設全体の平均年齢は38.95歳であった。一方、非正規職員はどの施設も「50歳以上」が最も高く、施設全体の平均年齢は52.39歳であった。

図表 124 正規職員 平均年齢（令和6年11月1日現在）

（単位：％）

	(n=)	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	無回答	平均 (歳)
全体	631	2.7	51.5	31.1	4.4	10.3	38.95
児童養護施設	341	3.5	66.0	23.2	0.3	7.0	37.20
乳児院	90	1.1	46.7	46.7	0.0	5.6	38.52
児童心理治療施設	28	3.6	75.0	21.4	0.0	0.0	37.27
児童自立支援施設	26	3.8	19.2	69.2	3.8	3.8	42.32
母子生活支援施設	89	0.0	24.7	41.6	15.7	18.0	43.14
自立援助ホーム	57	3.5	17.5	24.6	21.1	33.3	45.51

図表 125 非正規職員 平均年齢（令和6年11月1日現在）

（単位：％）

	(n=)	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	無回答	平均 (歳)
全体	631	2.2	8.8	19.5	53.9	15.6	52.39
児童養護施設	341	2.4	9.1	20.1	55.5	13.0	52.33
乳児院	90	0.0	10.1	28.1	52.8	9.0	50.70
児童心理治療施設	28	3.6	14.3	32.1	39.3	10.7	49.59
児童自立支援施設	26	3.8	3.8	19.2	65.4	7.7	54.36
母子生活支援施設	89	1.1	6.8	11.4	58.0	22.7	55.61
自立援助ホーム	57	5.3	7.0	8.8	42.1	36.8	51.36

施設で従事する正規職員の令和6年11月1日現在の平均勤続年数は、児童養護施設や乳児院は「7～10年未満」が、児童心理治療施設や児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームは「3～7年未満」が最も高くなっており、施設全体での平均勤続年数は8.18年であった。一方、非正規職員は自立援助ホーム以外は「3～7年未満」が最も高く、施設全体での平均勤続年数は6.38年であった。

図表 126 正規職員 平均勤続年数

(単位:%)

	(n=)	3年未満	3～7年 未満	7～10年 未満	10年以上	無回答	平均 (年)
全体	631	5.1	26.3	33.4	26.6	8.6	8.18
児童養護施設	341	0.9	22.0	37.8	33.7	5.6	9.05
乳児院	90	0.0	31.1	40.0	24.4	4.4	8.32
児童心理治療施設	28	17.9	39.3	32.1	7.1	3.6	5.93
児童自立支援施設	26	19.2	38.5	26.9	15.4	0.0	6.21
母子生活支援施設	89	7.9	30.3	25.8	22.5	13.5	7.48
自立援助ホーム	57	21.1	26.3	12.3	8.8	31.6	5.16

図表 127 非正規職員 平均勤続年数

(単位:%)

	(n=)	3年未満	3～7年 未満	7～10年 未満	10年以上	無回答	平均 (年)
全体	631	16.4	36.5	17.2	15.6	14.2	6.38
児童養護施設	341	13.3	37.2	20.4	17.4	11.8	6.92
乳児院	90	13.5	37.1	21.3	18.0	10.1	6.57
児童心理治療施設	28	17.9	35.7	28.6	14.3	3.6	5.91
児童自立支援施設	26	23.1	46.2	15.4	11.5	3.8	5.25
母子生活支援施設	89	13.6	42.0	8.0	17.0	19.3	6.34
自立援助ホーム	57	40.4	19.3	1.8	1.8	36.8	2.69

施設で従事する正規職員の令和6年10月の平均時間外労働時間は、児童養護施設や乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設、自立援助ホームは「10時間未満」が、児童自立支援施設は「10～20時間未満」が最も高く、施設全体の平均時間は10.39時間であった。

図表 128 正規職員の平均時間外労働時間_平均（令和6年10月）

	(n=)	(単位: %)						平均 (時間)
		10時間 未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40時間 以上	無回答	
全体	631	71.3	15.7	3.2	0.5	4.0	5.4	10.39
児童養護施設	341	72.4	16.1	2.3	0.0	3.2	5.9	10.14
乳児院	90	86.7	8.9	1.1	0.0	2.2	1.1	5.19
児童心理治療施設	28	71.4	17.9	3.6	0.0	7.1	0.0	15.33
児童自立支援施設	26	30.8	34.6	23.1	3.8	0.0	7.7	14.12
母子生活支援施設	89	79.8	12.4	1.1	1.1	0.0	5.6	5.05
自立援助ホーム	57	45.6	19.3	5.3	1.8	17.5	10.5	25.44

令和5年度の平均有給休暇取得率は、児童養護施設や乳児院、母子生活支援施設、自立援助ホームは「70%以上」が、児童心理治療施設や児童自立支援施設は「40%未満」が最も高く、施設全体の平均有給取得率は55.98%であった。

図表 129 令和5年度の平均有給休暇取得率

	(n=)	(単位: %)						平均 (%)
		40%未満	40～50% 未満	50～60% 未満	60～70% 未満	70%以上	無回答	
全体	631	23.9	15.8	13.6	12.0	27.4	7.1	55.98
児童養護施設	341	23.2	17.6	15.5	11.4	27.0	5.3	55.63
乳児院	90	17.8	18.9	12.2	16.7	32.2	2.2	59.73
児童心理治療施設	28	42.9	17.9	0.0	17.9	17.9	3.6	48.57
児童自立支援施設	26	50.0	15.4	7.7	11.5	0.0	15.4	38.43
母子生活支援施設	89	21.3	13.5	12.4	13.5	29.2	10.1	57.52
自立援助ホーム	57	21.1	3.5	15.8	3.5	36.8	19.3	61.33

⑪ 働き方や勤務場所を選択できる環境

働き方や勤務場所を選択できる環境は、児童養護施設、児童心理治療施設で「短時間勤務ができる」が、自立援助ホームで「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」が、乳児院、児童自立支援施設、母子生活支援施設で「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」と「短時間勤務ができる」の両方が最も高くなっている。

図表 130 働き方や勤務場所を選択できる環境〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	夜勤や宿直がない (日中のみの勤務)	平日のみの勤務	短時間勤務ができる	現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける	現在とは異なる種類の社会的養護施設	社会的養護施設以外の施設 (高齢者、障害者等)	施設以外	いずれもない	その他	無回答
全体	631	66.1	42.5	67.0	33.8	26.1	27.7	10.9	9.8	8.2	0.6
児童養護施設	341	68.6	41.1	70.1	43.1	24.3	29.9	7.3	8.2	5.9	0.6
乳児院	90	71.1	45.6	71.1	35.6	36.7	25.6	12.2	8.9	12.2	0.0
児童心理治療施設	28	64.3	46.4	75.0	35.7	42.9	25.0	35.7	3.6	14.3	0.0
児童自立支援施設	26	50.0	46.2	50.0	34.6	19.2	15.4	42.3	19.2	19.2	0.0
母子生活支援施設	89	53.9	29.2	53.9	4.5	27.0	37.1	12.4	14.6	7.9	2.2
自立援助ホーム	57	70.2	63.2	66.7	19.3	14.0	10.5	1.8	12.3	8.8	0.0

- ⑫ 職員のニーズに応じた働き方や勤務場所の選択肢を増やすために工夫していること
主な回答としては以下の通りである。

職員のニーズ把握
・ 職員へ希望休を先に聞いたり、都合の悪い勤務日を除いて職員が働きやすい勤務表を作成している ・ 1年に2回の職員面談を実施し、ニーズの把握をしている ・ 年に1回、職員全員に意向調査を行う
働く選択肢の増加
・ フォスタリング機関の受託などにより、夜勤のない勤務場所を増やしている ・ 小規模化・多機能化を進め、拠点を増やし職員の人間関係、ニーズに配慮できるように考えている ・ 加算対象になる専門職を増やしたり、地域分散や多機能化することにより部署を増やしている ・ 日勤で働くことを選択できるように、家庭支援専門相談員などの専門職に移行するか、日勤帯の別事業所に異動できるように仕組みを整えている
法人内での異動
・ 資格やニーズを考慮し、法人内事業所でも勤務、移動ができる仕組みを構築している ・ 法人内に3施設1事業所があるため、毎年、勤務地の希望調査を実施している ・ 職員が家庭内の出産や介護等で現在の業務継続が難しい場合には、施設拠点内や法人内の勤務継続が可能な事業所へ変更して退職しなくてもいいように配慮している ・ 法人が大きいので、働き方の選択肢が多いです。職員の状況に合わせて法人全体で連携を取り働く場所を考えている
ライフワークバランスの考慮
・ それぞれのライフステージにあわせた産休・育休・こどもの看護休暇・介護休暇制度がある ・ 両立支援制度の整備（育児休業、介護休業、育児短時間勤務、各種休暇（育児、子の看護、不妊治療他） ・ 限定正職員制度を作り、育休明けの職員が、「夜勤や宿直の免除」「日曜祝日の休み」を使って、安心して子育てできるようにしている
職場環境の改善
・ 育児休業後から復職しやすい職場環境作りや在宅勤務の推奨に努めている ・ 多様な働き方について、委員会等を立ち上げ論議し、職場全体に理解を得られるようにしている ・ 断続勤務を減らす
有給休暇の取得推進
・ 希望休を取得できるようにしている ・ 有給休暇を時間単位で取得できるようにしている ・ 連続した有給休暇を取りやすくする

⑬ 令和6年度の正規職員の基本給

令和6年度の新卒正規職員の基本給は、児童養護施設や乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設は「18～20万円未満」が、児童自立支援施設は「22万円以上」が、自立援助ホームは「18～20万円未満」と「20から22万円未満」が最も高く、施設全体の平均は19.23万円であった。

令和6年度の新卒採用後3年目正規職員の基本給は、児童養護施設や乳児院は「20～22万円未満」が、児童心理治療施設や母子生活支援施設は「18～20万円未満」が、児童自立支援施設や自立援助ホームは「22万円以上」が最も高く、施設全体の平均は20.44万円であった。

令和6年度の新卒採用後7年目正規職員の基本給は、どの施設も「22万円以上」が最も高く、施設全体の平均は22.38万円であった。

図表 131 新卒正規職員の基本給（令和6年度）

(単位: %)

	(n=)	16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満	20～22万円未満	22万円以上	無回答	平均(万円)
全体	631	3.3	17.9	39.0	17.6	10.9	11.3	19.23
児童養護施設	341	2.1	20.5	45.7	17.3	8.8	5.6	19.06
乳児院	90	6.7	22.2	41.1	17.8	5.6	6.7	18.70
児童心理治療施設	28	3.6	14.3	39.3	21.4	21.4	0.0	20.20
児童自立支援施設	26	3.8	0.0	11.5	19.2	57.7	7.7	22.13
母子生活支援施設	89	4.5	15.7	32.6	16.9	6.7	23.6	18.94
自立援助ホーム	57	3.5	8.8	17.5	17.5	12.3	40.4	19.88

図表 132 新卒採用後3年目の正規職員の基本給

(単位: %)

	(n=)	16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満	20～22万円未満	22万円以上	無回答	平均(万円)
全体	631	1.1	8.2	27.7	28.5	20.1	14.3	20.44
児童養護施設	341	0.6	8.2	31.4	33.7	16.7	9.4	20.24
乳児院	90	3.3	15.6	26.7	33.3	15.6	5.6	19.93
児童心理治療施設	28	0.0	7.1	39.3	17.9	35.7	0.0	21.62
児童自立支援施設	26	0.0	3.8	0.0	15.4	57.7	23.1	23.69
母子生活支援施設	89	2.2	6.7	23.6	21.3	19.1	27.0	20.31
自立援助ホーム	57	0.0	1.8	21.1	12.3	24.6	40.4	20.90

図表 133 新卒採用後7年目の正規職員の基本給

(単位: %)

	(n=)	16 万円未 満	16～18 万 円未満	18～20 万 円未満	20～22 万 円未満	22 万円以 上	無回答	平均 (万円)
全体	631	0.3	2.1	11.1	23.8	46.0	16.8	22.38
児童養護施設	341	0.0	2.1	11.7	28.4	47.5	10.3	22.16
乳児院	90	1.1	3.3	14.4	23.3	48.9	8.9	21.83
児童心理治療施設	28	0.0	3.6	7.1	32.1	53.6	3.6	23.63
児童自立支援施設	26	0.0	0.0	3.8	3.8	61.5	30.8	26.22
母子生活支援施設	89	1.1	2.2	10.1	16.9	38.2	31.5	22.12
自立援助ホーム	57	0.0	0.0	8.8	12.3	33.3	45.6	23.24

(2) 人材確保について

① 採用方針

採用方針は、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設、自立援助ホームで「欠員が出たら随時採用」の割合が最も高く5割以上となっている。児童自立支援施設では「その他」が65.4%で最も高くなっている。児童自立支援施設の「その他」の主な回答としては、自治体の採用方針や計画によるなどであった。

図表 134 採用方針〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設としての採用方針が 明文化され、採用計画を 策定している	基本的には、採用方針及び 計画に基づいて、定期的に 採用を実施	欠員が出たら随時採用	常に募集(欠員が埋まらず 常時募集している状態)	その他	無回答
全体	631	12.2	41.4	62.3	27.7	11.9	0.8
児童養護施設	341	14.1	51.0	54.3	36.1	8.5	0.9
乳児院	90	14.4	50.0	77.8	16.7	11.1	0.0
児童心理治療施設	28	14.3	46.4	53.6	28.6	25.0	0.0
児童自立支援施設	26	3.8	15.4	38.5	11.5	65.4	0.0
母子生活支援施設	89	9.0	22.5	83.1	10.1	6.7	1.1
自立援助ホーム	57	5.3	8.8	68.4	29.8	10.5	1.8

② 令和3年～5年の採用状況

令和3年から5年の採用状況を採用率（採用数/募集人数）でみると、正規職員、非正規職員、両方の合計がすべての施設種別で、「100%以上」が最も高くなっている。正規職員では乳児院が約6割、非正規職員では母子生活支援施設が約5割となっている。正規+非正規職員の合計では乳児院、児童心理治療施設、母子生活支援施設が最も高く5割以上となっている。

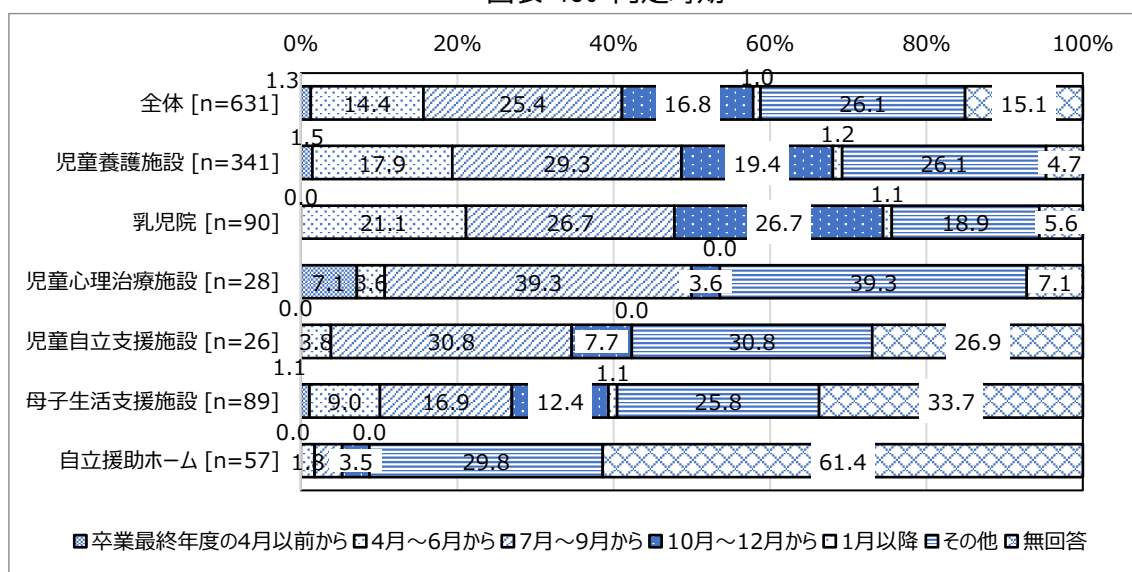
図表 135 令和3年～5年の採用状況

【正規職員】		(単位: %)						
	(n=)	100%以上	75% ～ 100%未満	50% ～ 75%未満	50%未満	募集0で採用あり	募集0、採用0	無回答
全体	631	48.5	11.7	9.4	6.3	9.8	8.6	5.7
児童養護施設	341	48.1	15.0	12.6	5.3	13.8	2.3	2.9
乳児院	90	62.2	10.0	3.3	2.2	11.1	4.4	6.7
児童心理治療施設	28	35.7	14.3	7.1	3.6	7.1	21.4	10.7
児童自立支援施設	26	34.6	7.7	3.8	7.7	0.0	26.9	19.2
母子生活支援施設	89	47.2	5.6	5.6	6.7	2.2	24.7	7.9
自立援助ホーム	57	43.9	5.3	8.8	19.3	1.8	12.3	8.8
【非正規職員】								
全体	631	40.4	3.6	5.5	6.5	15.2	23.0	5.7
児童養護施設	341	35.2	3.5	5.9	7.3	19.9	25.2	2.9
乳児院	90	46.7	2.2	3.3	4.4	17.8	18.9	6.7
児童心理治療施設	28	42.9	7.1	7.1	3.6	7.1	21.4	10.7
児童自立支援施設	26	34.6	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4	19.2
母子生活支援施設	89	51.7	3.4	2.2	4.5	5.6	24.7	7.9
自立援助ホーム	57	45.6	3.5	10.5	8.8	5.3	17.5	8.8
【正規職員+非正規職員】								
全体	631	52.5	13.6	11.6	5.2	9.2	2.2	5.7
児童養護施設	341	48.7	16.4	12.3	5.3	14.1	0.3	2.9
乳児院	90	64.4	11.1	6.7	2.2	6.7	2.2	6.7
児童心理治療施設	28	57.1	14.3	10.7	3.6	3.6	0.0	10.7
児童自立支援施設	26	42.3	7.7	19.2	7.7	0.0	3.8	19.2
母子生活支援施設	89	59.6	11.2	7.9	3.4	2.2	7.9	7.9
自立援助ホーム	57	47.4	7.0	17.5	12.3	1.8	5.3	8.8

③ 内定時期

内定時期は、児童養護施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設では、「7月～9月から」が3～4割と最も高くなっている。乳児院では、「7月～9月」、「10月～12月」がともに26.7%と高くなっている。母子生活支援施設、自立援助ホームでは「その他」が3割程度と高くなっている。「その他」の主な回答としては、随時、通年採用、定めていないなどであった。

図表 136 内定時期



④ その内定時期にしている理由

主な回答としては以下の通りである。

時期	理由
卒業最終年度の4月以前から	・出来るだけ早めに内定を出し人材を確保しておきたいため ・学生が就職を意識する時期であるため ・学生の動きに合わせて早めに開始するようにしている
4月～6月から	・一般企業の内定決定早いので、就職希望者も早く内定をもらいたいという意向があるため ・気持ちのある学生は早い時期から動き、早い内定を希望しているため、早めた ・積極的な学生を早く確保するため
7月～9月から	・夏休み明けに各学校に求人を出しているため ・来年度の離職者の把握がそのころから行われるため ・公務員採用試験の合否が出た後のタイミングで行っている
10月～12月から	・来年度の体制の構想を立てる時期のため ・各施設での実習が終わったところを見計らっている ・退職する職員がある程度わかる時期

1 月以降	・ 募集が 1 ～ 2 月になるため ・ 次年度の新体制に備えて
その他	・ 随時募集をしている状況のため ・ 応募者に合わせて見学、面接・試験を実施しているため、 その都度内定を出している

⑤ 令和 3 年から 5 年の離職者の状況

令和 3 年から 5 年の離職者の状況を離職率（離職者数/職員数）でみると、自立援助ホーム以外の施設種別で「10～20%未満」が、自立援助ホームでは「40%以上」が最も高くなっている。

就労年数が 3 年未満の新卒の正規職員の離職率では、自立援助ホーム以外で「離職率 0%」が、自立援助ホームでは「3 年未満の正規職員なし」が最も高くなっている。

図表 137 令和 3 年から 5 年の離職者の状況

(単位: %)

	(n=)	離 職 率 0 %	5 ～ 10 % 未 満	10 ～ 20 % 未 満	20 ～ 30 % 未 満	30 ～ 40 % 未 満	40 % 以 上	無 回 答	平 均 (%)
全体	631	2.2	14.3	24.2	15.4	5.2	2.2	36.5	17.5
児童養護施設	341	0.0	14.4	28.4	17.0	6.2	1.2	32.8	17.8
乳児院	90	0.0	13.3	26.7	21.1	7.8	0.0	31.1	18.6
児童心理治療施設	28	0.0	25.0	28.6	10.7	3.6	0.0	32.1	13.2
児童自立支援施設	26	11.5	23.1	26.9	3.8	0.0	0.0	34.6	9.3
母子生活支援施設	89	7.9	13.5	19.1	13.5	0.0	3.4	42.7	14.9
自立援助ホーム	57	7.0	7.0	0.0	7.0	7.0	12.3	59.6	27.3

図表 138 就労3年未満の新卒正規職員の離職率

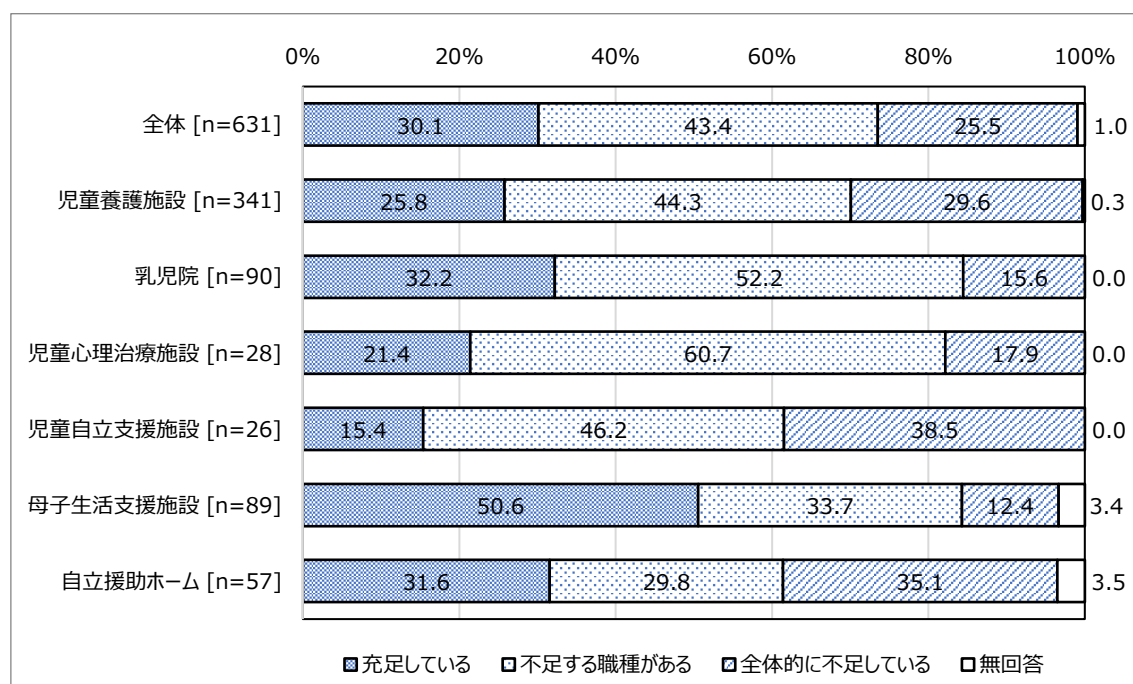
(単位: %)

	(n=)	離職率 0 %	5 10 % 未 満	10 5 20 % 未 満	20 5 30 % 未 満	30 5 40 % 未 満	40 % 以上	正規職員なし 3年未満の	無回答	平均 (%)
全体	441	36.1	18.4	20.4	10.2	1.8	4.5	8.6	0.0	10.1
児童養護施設	253	30.8	21.3	27.3	13.4	1.6	4.3	1.2	0.0	10.6
乳児院	69	37.7	24.6	20.3	10.1	1.4	2.9	2.9	0.0	8.9
児童心理治療施設	26	42.3	23.1	15.4	7.7	3.8	7.7	0.0	0.0	13.2
児童自立支援施設	18	61.1	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0	27.8	0.0	3.4
母子生活支援施設	45	48.9	6.7	6.7	4.4	2.2	6.7	24.4	0.0	9.0
自立援助ホーム	30	36.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	56.7	0.0	10.8

⑥ 現時点における職員の過不足感

現時点における職員の過不足感は、母子生活支援施設を除く施設種別で「不足する職種がある」と「全体的に不足している」の合計が6割以上と不足傾向となっている。一方、母子生活支援施設では「充足している」が最も高く約5割となっている。

図表 139 現時点における職員の過不足感



⑦ 募集・人材確保を行っている方法

募集・人材確保を行っている方法は、「自施設の HP」「実習・インターン」「大学・専門学校への募集」「ハローワーク」「職員からの紹介」などが上位にあがっている。

図表 140 募集・人材確保を行っている方法〔複数回答〕

	(n=)	自施設の HP	職員からの紹介	OB・OG がいる	大学・専門学校での授業	実習・インターン	アルバイトを通じて	ボランティアを通じて	SNS	口コミ
全体	631	74.2	57.8	25.2	30.0	71.6	31.7	29.8	20.1	11.9
児童養護施設	341	88.9	57.2	30.8	37.5	86.5	41.3	37.8	27.0	13.2
乳児院	90	74.4	61.1	27.8	22.2	73.3	21.1	14.4	17.8	7.8
児童心理治療施設	28	75.0	53.6	35.7	50.0	78.6	42.9	32.1	17.9	17.9
児童自立支援施設	26	34.6	53.8	15.4	19.2	57.7	11.5	15.4	11.5	0.0
母子生活支援施設	89	49.4	56.2	15.7	18.0	51.7	21.3	25.8	4.5	12.4
自立援助ホーム	57	42.1	63.2	1.8	10.5	14.0	10.5	17.5	12.3	12.3

	(n=)	大学・専門学校への募集	一般の就職情報・求人サイト（無料）	一般の就職情報・求人サイト（有料）	社会的養護施設専用の就職情報・求人サイト（チャボナビなど）	ハローワーク	一般の合同就職説明会	社会的養護施設専用の合同就職説明会	その他	無回答
全体	631	70.0	37.4	28.7	35.0	75.9	26.5	39.6	11.1	1.1
児童養護施設	341	85.6	43.1	32.6	43.7	77.4	33.7	49.6	7.0	0.6
乳児院	90	74.4	33.3	31.1	28.9	80.0	25.6	38.9	12.2	0.0
児童心理治療施設	28	53.6	42.9	32.1	42.9	82.1	10.7	60.7	28.6	3.6
児童自立支援施設	26	23.1	19.2	0.0	26.9	76.9	3.8	15.4	42.3	3.8
母子生活支援施設	89	55.1	34.8	24.7	13.5	76.4	21.3	23.6	13.5	3.4
自立援助ホーム	57	22.8	19.3	19.3	26.3	56.1	10.5	7.0	7.0	0.0

⑧ 募集・人材確保で応募が多い方法

募集・人材確保で応募が多い方法は、行っている方法同様、「自施設の HP」「実習・インターン」「大学・専門学校への募集」「ハローワーク」などが高くなっている。

図表 141 募集・人材確保で応募が多い方法〔複数回答〕

	(n=)	自施設の HP	職員からの紹介	OB・OG がいる	大学・専門学校での授業	実習・インターン	アルバイトを通じて	ボランティアを通じて	SNS	口コミ
全体	631	28.8	13.3	3.2	4.9	33.8	9.0	3.5	2.5	1.7
児童養護施設	341	34.9	10.6	3.8	7.3	43.4	12.0	4.4	4.1	1.8
乳児院	90	30.0	11.1	4.4	1.1	38.9	4.4	2.2	1.1	0.0
児童心理治療施設	28	17.9	3.6	7.1	7.1	28.6	21.4	0.0	0.0	3.6
児童自立支援施設	26	7.7	15.4	0.0	0.0	19.2	3.8	0.0	0.0	0.0
母子生活支援施設	89	21.3	15.7	1.1	2.2	18.0	5.6	4.5	0.0	2.2
自立援助ホーム	57	17.5	33.3	0.0	1.8	1.8	0.0	1.8	1.8	3.5

	(n=)	大学・専門学校への募集	一般の就職情報・求人サイト（無料）	一般の就職情報・求人サイト（有料）	社会的養護施設専用の就職情報・求人サイト（チャボナビなど）	ハローワーク	一般の合同就職説明会	社会的養護施設専用の合同就職説明会	その他	無回答
全体	631	25.5	6.5	13.9	10.0	26.6	4.3	9.0	5.4	9.5
児童養護施設	341	32.0	5.6	14.7	11.7	21.7	4.7	10.6	3.5	8.8
乳児院	90	30.0	4.4	12.2	4.4	31.1	2.2	11.1	6.7	5.6
児童心理治療施設	28	14.3	3.6	21.4	7.1	14.3	3.6	14.3	21.4	17.9
児童自立支援施設	26	7.7	0.0	0.0	15.4	42.3	0.0	3.8	11.5	26.9
母子生活支援施設	89	20.2	12.4	12.4	7.9	41.6	6.7	4.5	7.9	5.6
自立援助ホーム	57	1.8	10.5	17.5	10.5	24.6	3.5	3.5	0.0	14.0

- ⑨ 応募が多い方法について、その募集方法を選んでいる理由や工夫
 主な回答としては以下の通りである。

法人の特徴や職場の雰囲気を伝える
・ ホームページに経験年数の少ない職員の声をあげ、職場の雰囲気をイメージしやすくしている ・ 当施設で実習を行うことで、施設の状況をより知ってもらい、就職につながれば離職も少なくなると考えている ・ 実習生には、施設の方針や支援方法について話をしている。毎日振り返りの時間を持つことで職員とのコミュニケーションの時間を大切にしている。求人サイトについても不安なく仕事をできるか体験をしてもらう ・ こどもの日々の暮らしがわかるように日記調で月に1回程度は更新を心掛けている ・ 就職説明会では年齢が近い現場職員が説明する様にして親身に対応している ・ 勤務形態について細やかに伝える
HP の活用、更新
・ HP では出来る限り最新の情報と生活の様子や行事等を更新するように心掛けている ・ 自施設の HP を見ての応募が多いと思われる。工夫していることとして、随時更新して行事等の写真をアップしている ・ ブログを頻繁に更新して、施設紹介に努めている ・ 自施設のホームページの閲覧数を増やすため、頻繁に更新し採用につなげる ・ ホームページは、定期的に更新するようにしている
信頼性
・ 児童養護施設の内情をよく知らずに入職する職員の離職率が高い為、当施設での実習やボランティア経験でなくても、何かしら経験のある人材を優先している ・ 職員の家族や知人を通じた採用が多いが、その理は、仕事の内容を理解していることや守秘義務について信用できるので
実習生受け入れ
・ 実習に来てくれた学生さんが「ここで働きたい」と思ってくれるように充実した実習になるように意識している。大学（短大も含め）の学生さんに向けて施設見学会を開催し実施している ・ 当施設の理解が一番深まり、実際に入職した後のミスマッチも起こりづらいため。また、実習受け入れが一番効率的に学生へのアプローチが可能である
大学との連携
・ 実習校とのつながりやスーパーバイザーを勤めてくれている大学の先生のゼミの学生などからの就職を希望してくれる学生が多い ・ 就職者の出身大学・養成校とのつながりを重視し、継続的に人材を確保したいから
求人情報の発信
・ ホームページで、当施設の養育方針を知って応募してくる人がいる。これがベストである。見学会を開催して当施設の養育方針を知らせるとともに児童と交流し、インターンシップに結び付け、応募につなげるようにしている。様々な就職説明会には積極的に参加している ・ 各大学の新卒者に一括で求人できるので、求人受付 NAVI を利用している
チャボナビの活用

- ・チャボナビは社会的養護に興味のある学生や社会人が登録しているため、また、その会員向けのイベントを開催し、SNS で告知などを行ってくれている。HP は、地域の方が多く見てくれているため、多くの応募につながっている印象がある
- ・チャボナビは社会的養護に関心のある学生だけでなく、転職を考えている職員が見たりしていることもあるが、詳細は自施設の HP にアップし、チャボナビと HP をリンクしている

⑩ 就職時のギャップを防ぐために取組んでいること

主な回答としては以下の通りである。

事前説明の充実
・採用試験前の施設見学と説明会は必須にしている。説明会では丁寧な説明を心がけ、社会的養護の現実も伝えるようにしている ・採用見学では、勤務時間が不規則になり体力的に厳しいことやこどもとの関係で悩み精神的な負担もあるなど、学生の施設での仕事に持つイメージを確認しながらネガティブな面も伝えるようにしてギャップを減らすよう取組んでいる ・採用前に施設で働く上での困難さなどを丁寧に包み隠さず説明し、理解を求めた上で入職していただいている ・採用説明会時に、施設の概要や苦勞している点を伝えている ・採用面接の際に、こどもたちの様子がある程度伝えるようにしている
採用前の実習や見学の実施
・インターンの実施や入職前のアルバイトの促し ・事前にボランティアでこどもと数日関わってもらう ・施設見学会を実施（プロジェクターでの施設紹介、施設見学、質疑応答） ・就職前の体験的アルバイト雇用。体験目的の自主実習やボランティアの受け入れ ・見学会を開催し、実際に施設内の様子を見てもらい、質問にも答えている ・採用前実習を取り入れ、内定後も入職直前実習も実施してよりリアルに施設を理解してもらう
新入職員研修の充実
・就職時に多くの研修を行い、コミュニケーションを取り、仕事の在り方、考え方を提示し、不安・心配が少なく勤務に入れるようにしている ・所属内では研修委主催の初任者研修や各ユニットでの OJT を 1 ～ 2 カ月程度実施 ・勤務年数の長い先輩職員と同じグループにすることで、新人職員の OJT の環境を整えている ・外部 SV のスーパーバイズの活用
メンター制度の活用
・エルダー制度を導入して、先輩職員が関わっている ・プリセプター制度があるので、先輩職員が丁寧に教えていく
職員同士のサポート、仲間づくり
・日頃のコミュニケーションを大事にし、定期的に話をする ・先輩職員とのコミュニケーションを密にする試み ・同期の職員を対象に仲間作りをしている ・配属部署の職員との交流を設けている

⑪ 人材確保に効果的だと思う取組

人材確保に効果的だと思う取組は、「給与の引き上げ」「手当の充実」「出産・子育て、介護などライフステージに合わせた働き方が可能」「施設の理念や方針の発信」などが上位にあがっている。

図表 142 人材確保に効果的だと思う取組〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	SNS での情報 発信	大学等 での授業	給与の 引き上げ	休暇日 数の増加	手当の 充実	採用活動時の支援 (面接時の交通費の 支給等)
全体	631	35.3	27.4	48.3	36.0	46.8	11.6
児童養護施設	341	45.2	31.1	56.3	40.2	53.4	14.7
乳児院	90	33.3	33.3	37.8	36.7	44.4	12.2
児童心理治療施設	28	28.6	35.7	28.6	28.6	32.1	3.6
児童自立支援施設	26	11.5	23.1	11.5	7.7	15.4	3.8
母子生活支援施設	89	14.6	13.5	42.7	30.3	43.8	7.9
自立援助ホーム	57	26.3	15.8	52.6	35.1	36.8	5.3

	(n=)	出産・子育て、介護など ライフステージに合わせた 働き方が可能	施設の理念や方針の発信	特になし	その他	無回答
全体	631	49.9	36.1	10.3	12.8	2.1
児童養護施設	341	50.4	37.2	5.9	13.5	1.8
乳児院	90	55.6	42.2	13.3	15.6	0.0
児童心理治療施設	28	50.0	35.7	3.6	17.9	3.6
児童自立支援施設	26	19.2	23.1	34.6	30.8	7.7
母子生活支援施設	89	52.8	31.5	18.0	4.5	3.4
自立援助ホーム	57	47.4	33.3	12.3	7.0	1.8

⑫ 人材確保について、効果的だと思う理由や工夫していること
 主な回答としては以下の通りである。

職業理解の促進
・ 求める人物像を具体的に示し、仕事に意義、魅力や仕事内容を分かりやすく伝える。育児・介護支援など、多様な働き方を支援し、長く働いていける職場を目指している ・ 大学等での授業で、働くやりがい等を説明していて、効果を感じる ・ 自立援助ホームは児童分野でも知っている人が少ない分野である。自立援助ホームという社会に必要な支援があることを知ってもらうことによって、関心を持ってもらうことが効果的に感じる
採用条件の改善
・ 初任給を引き上げたところ、応募者が増えた ・ 給与や待遇改善を行ったことで、応募者の増加や離職率の低下がみられた ・ 具体的な給与や昇給、生涯年収について見える化を図っている ・ 就職支援金を支給している ・ 宿舍借り上げ制度の活用は地方からの学生の引き合いが強い ・ 奨学金返済支援手当・年末年始勤務手当等の手当の充実 ・ 勤務条件を整えることで退職を思いとどめる職員が一定数いる
福利厚生 of 充実
・ 福利厚生 of 充実（健康経営企業の促進） ・ 有給休暇を入職初年度から増やしている ・ 休日が他施設より多く、有休もある程度取れるようにしている ・ 有給休暇の積極的な取得 ・ 育児休業、看護休暇、介護休暇等様々な休暇の取得ができるようになってきている ・ 希望する休みが取りやすい
ライフステージに合わせた働き方の充実
・ 出産、子育て、介護などライフステージに合わせた働き方が可能 ・ 出産後の職員には数年間夜勤のない勤務に配置 ・ 出産、子育て、介護ライフステージに合わせた人事が効果的である ・ 子育て中に働くことをサポートしやすいよう、本人の希望により一時的に労働の条件や契約内容を変えることが可能 ・ フレックスタイム制の導入
情報発信の重要性
・ SNS（ホームページ）の発信では、学生に向けて職員紹介やブログなどをこまめに更新している ・ HP のほかに、X、Instagram、Facebook、YouTube を利用し情報発信を行っている ・ Instagram に取組んでいる ・ 求人広告等を通じて、広範囲にわたる求職者にリーチでき、多様な人材を確保するチャンスが増える

⑬ 就職希望者を募るために PR しているポイント

就職希望者を募るために PR しているポイントは、「施設や職員の雰囲気」「実習の受け入れ」「施設見学ができる」などが上位にあがっている。

図表 143 就職希望者を募るためにPRしているポイント〔複数回答〕

	(n=)	社会的養護施設の社会的意義	施設理念や方針	施設や職員の雰囲気	研修や人材育成の体制が充実している	実習の受け入れ	ボランティアやアルバイトを受け入れている	施設見学ができる	大学や専門学校のOB・OGがいる	給料
全体	631	43.4	52.9	68.3	36.8	57.4	39.9	78.0	31.7	29.2
児童養護施設	341	44.6	57.2	75.1	42.2	67.4	48.4	85.9	37.5	33.4
乳児院	90	51.1	63.3	74.4	38.9	67.8	34.4	86.7	43.3	31.1
児童心理治療施設	28	53.6	42.9	57.1	42.9	64.3	32.1	78.6	46.4	25.0
児童自立支援施設	26	34.6	19.2	30.8	3.8	50.0	26.9	57.7	15.4	7.7
母子生活支援施設	89	33.7	44.9	56.2	31.5	42.7	30.3	56.2	13.5	25.8
自立援助ホーム	57	38.6	43.9	59.6	21.1	3.5	22.8	59.6	7.0	17.5

(単位: %)

	(n=)	勤務形態	福利厚生充実	アクセス	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	異動、転勤がない	職員1人1人の仕事への思い	休暇のとりやすさ	その他	無回答
全体	631	22.5	33.9	13.9	43.3	19.5	28.4	29.3	5.2	2.9
児童養護施設	341	26.7	37.2	17.9	43.4	21.4	27.6	29.0	4.7	0.9
乳児院	90	13.3	37.8	8.9	47.8	24.4	33.3	22.2	4.4	0.0
児童心理治療施設	28	17.9	28.6	7.1	35.7	14.3	39.3	25.0	7.1	7.1
児童自立支援施設	26	3.8	19.2	7.7	19.2	15.4	26.9	3.8	26.9	7.7
母子生活支援施設	89	21.3	37.1	14.6	50.6	11.2	25.8	43.8	3.4	6.7
自立援助ホーム	57	24.6	12.3	3.5	38.6	17.5	24.6	33.3	1.8	8.8

⑭ 他施設に比べて PR している点

主な回答としては以下の通りである。

施設の理念・方針
・施設の存在意義や方針をわかりやすく伝え、共感を得られるようにしている ・施設の理念については丁寧に説明をし、共感してもらえる人に就職してもらえれば良いと考えている ・施設としての明確なビジョンを持ち、ホームページ等を通じて適切に情報発信している
施設見学・実習生受け入れ
・こどもがのびのびと生活しているところを実際に見学・実習に来て見てもらっている ・実習生をできるだけ多く受け入れている ・採用面接時に希望されれば施設見学を行っている
人材育成、研修体制の充実
・新人職員向けの基礎研修から専門スキルを磨くための外部研修まで、幅広い研修の機会の提供 ・キャリアパスの明確化やスキルアップを後押しするための制度の整備 ・経験年数に応じ階層別の研修が充実しており、1年目から手厚くフォローする体制が整っている ・週に一度は全員出勤し、悩み、困りごとの共有・対応をし、養育感のすり合わせや人材育成に繋げている ・特に研修や人材育成に力を入れた取組がある ・受講すべき研修が多いこと、職員それぞれの研修計画が充実していること
職場の雰囲気
・職員の仲が良いこと、意見が言いやすいこと ・職員同士のチームワークの良さ ・民主的な施設であり、経験年数に関わらず意見が言える環境がある ・仕事の内容・厳しさ等出来る限り正直に伝えたと共に、仕事の意義を理解してもらえるよう話をしている。相手が仕事に対しどんな考えをもっているのか聞き取るよう心がけている ・若い世代が既存の考え方にとらわれず、こどもたちのために就労できる雰囲気がある ・施設や職員の雰囲気は良く、仕事の話だけでなく、プライベートの話も含め、普段からコミュニケーションを図る意識を持っており笑顔が多い ・なやみ事を一人で抱えこまないように相談しやすい、雰囲気作りや体制は心がけている ・離職者が少ない
福利厚生
・福利厚生の充実、豊富な研修制度等 ・子育て中の方の時間調整や法人独自の休業補償を取り入れた福利厚生の充実 ・連休が取りやすい ・時間休制度 ・メモリアル休暇がある ・住宅手当がある
給与・待遇
・初任給が他より高い ・奨学金返済の援助が毎月4万円まで支給できること ・給料は当初から改善分を含んで設定している
柔軟な就労形態

・ライフステージに対応した勤務形態の選択が可能 ・変形労働制の導入→職員内の仲が良いからこそ実現可能。お互いさまの風土 ・宿直専門職員を配置し、職員の宿直がない
職場環境のよさ
・施設内の清潔感や安全性、休憩スペースの充実など、快適な職場環境 ・変形労働制の導入→職員内の仲が良いからこそ実現可能。お互いさまの風土

⑮ 早期離職を防ぐための工夫点

主な回答としては以下の通りである。

OJT 体制の確立
・新任職員に対し、OJT リーダーをつけて1年間フォローをしている ・新人育成プログラムの実施 ・入職前研修の実施、現場研修は有償で行っている
メンタルケア
・バーンアウトしないように、担当児童を複数対応している ・メンタル不調等を早期に発見し対応 ・ストレスケア
キャリアパスの整備
・キャリアパス制度の見える化。チーム体制の強化 ・キャリアパスに基づいたスモールステップ
定期的な面談
・管理職による職員の面接 ・定期的な管理職面談を行っている ・管理職が年間3回、定期的な個人面談を行う体制をとっている ・SVを導入しグループごとの面接、施設長との個人面談、メンター制度の試験的導入などを実施
職員研修
・就職前の事前研修（研修）や行事等ボランティアの実施 ・NP0 法人チャイボラによる入職前～入職後のオンライン研修の提案・実施 ・入職直後2か月にわたる新任職員オリエンテーション
相談体制
・新任サポート制度（2か月に1回、先輩職員との交流の場を設ける） ・経験の浅い職員が悩みや不安・不満を適切な先輩職員等に吐き出せる風通しのよい雰囲気づくり。また、そうした声に敏感に反応し適切な動きができる管理職の存在
職場環境の改善
・働きやすい労働環境作り、良好な人間関係の構築など ・衛生委員会において、職員の現状や気になる点を確認共有し、フォローに努めている ・職員だれもが同じケアができる組織づくり
メンター制度
・ペア制度を利用し、少し先輩が後輩をフォローする。先輩のフォローはリーダーがする形をとっている ・新規採用者（特に新卒者）には、エルダー制度的な取組を実施

・新任職員にはサポーター制度を導入し、1年目の職員には2名のサポーターをつけて育成している。2年目と3年目の職員にも1名のサポーターを付けて育成している。その上で新任職員向けの研修を充実させている ・職員のサポート安心感の獲得
コミュニケーションの促進
・組織やチームとしてのコミュニケーション ・可能な限りコミュニケーションをとるようにし、その時々課題や引っかかっている部分を早期に見できるようにしている ・面談、SVによる意見交換会の実施
働き方の柔軟性
・仕事とプライベートをしっかりと分けられるように、休みの日はしっかり休む。希望休を取りやすいようにシフトを組む ・家庭環境に応じた働き方や部署配置 ・出産・子育て・介護などライフステージに合わせた働き方が少しでも可能なように、働き続けられる環境を整備することに努めている

⑩ 人材確保や採用のために力を入れていること

主な回答としては以下の通りである。

法人での採用活動
・法人ホームページの採用の充実 ・法人にて人材確保検討委員会を設置し、各施設から若手職員を委員に選任し、活動してもらっている。 ・人材センターやマイナビの就職相談会に参加し、法人内の就職相談会参加につながるように話をしている。法人内の就職相談会の際には、当施設の特徴（他の施設にはないところ）をわかりやすく伝えている
見学や実習受け入れ
・いきなり面接ではなく、まずは見学していただく ・実習等で施設現場職員に直接かかわった方が、採用に結びつくという現実があり、以前にも増して実習の際の対応を採用ありきにて学生とのコミュニケーションにて深めている ・実習生への丁寧な受け入れやアプローチ
SNS 活用
・Instagramでの施設の日常の様子発信 ・PRとしてSNSで求人を発信したり、5分程度の施設紹介動画を作って雰囲気がわかるようにした ・施設を知ってもらうために、ホームページのリニューアルやSNSの発信に力を入れている
学校との連携
・養成校への講師派遣、実習生の丁寧な受け入れ ・各大学への会議等に出席し採用のお願いをする ・実習生へのガイダンス。職員の出身校へ講師派遣
職場の魅力発信
・施設長自ら地元の大学、短大へ足を運び教授とのいい関係を築いていることで、新卒者に対して就職先として紹介してもらっており新卒者がOGへのヒアリング等を通しての当施設を就職先として選んでくれるケースが多くなっている

- ・全職員が求人に対する意識を高め、実習や見学に来た学生に挨拶を含め、施設の魅力を伝えられるように、日々全職員に周知している
- ・児童養護施設の就職フェアに出展し、ブースに来られた学生にまずは施設見学に足を運んでもらう

⑰ 人材確保や採用のために力を入れていることの実際の効果

主な回答としては以下の通りである。

見学・実習
・見学会や体験実習から採用につながった ・現場の職員が対応して、見学したり、職務や働く上での経験を説明することで、学生等が気軽に質問し、理解につながる。また、施設実習で直接経験することで進路選択が絞られる機会となっている ・HP や周りから聞く話だけでは伝わらない魅力を感じてもらえる。
SNS の活用
・スマホや PC など検索サイトを活用する人が多い中では、SNS や HP への情報発信の量とスピードは世の中から求められていると考えており、実際学生の方々から「情報を得やすい」という感想をいただいたこともある ・SNS の発信により見学に来られた時の話題にあげられ施設に対する印象が良くなるように感じられる ・情報発信の効果もあり、SNS や HP を見たという人が見学を希望して来られるようになってきた
職場の雰囲気を知ってもらえる
・重すぎるかなと思う事もあるが、明るい雰囲気と施設の必要性のバランスをとった話に耳を傾けてくれる学生は採用にこぎつけれる ・社会的養護の意義を知り、職場の雰囲気、業務の大変さとやりがいを感じ、実習生からの入職希望が増えた ・管理職と若手が明るくやり取りしているのを見て、職場の雰囲気を良いと感じてくれている
認知度の向上
・施設の認知度が高まり、実習先として学生の希望が多くなっている。また学校からも当施設への推薦が増えている。就職先の希望として当施設の見学者が多くなっている。 ・企業説明会にきた方の応募があった

⑱ 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組

都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組は、「社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成」「インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供」「社会的養護施設の合同就職説明会等の開催」「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」などが高くなっている。

一方「知らない・わからない」が約2～4割となっている。

図表 144 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化	社会的養護施設の職場見学機会の提供	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供
全体	631	17.3	25.0	25.4	14.3	21.7	25.2
児童養護施設	341	21.7	29.3	27.6	15.0	24.9	28.2
乳児院	90	14.4	21.1	24.4	13.3	23.3	26.7
児童心理治療施設	28	10.7	10.7	17.9	3.6	3.6	10.7
児童自立支援施設	26	11.5	3.8	15.4	11.5	23.1	38.5
母子生活支援施設	89	13.5	25.8	30.3	19.1	19.1	23.6
自立援助ホーム	57	7.0	21.1	14.0	10.5	12.3	8.8

	(n=)	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応	その他	知らない・わからない	無回答
全体	631	26.5	16.3	16.5	7.3	29.2	7.0
児童養護施設	341	29.9	19.9	16.4	7.0	25.5	5.0
乳児院	90	31.1	12.2	17.8	11.1	26.7	6.7
児童心理治療施設	28	25.0	10.7	7.1	14.3	35.7	10.7
児童自立支援施設	26	19.2	7.7	15.4	11.5	30.8	7.7
母子生活支援施設	89	24.7	15.7	19.1	4.5	32.6	6.7
自立援助ホーム	57	5.3	8.8	15.8	1.8	45.6	17.5

①⑨ 人材確保のために、都道府県等に支援してほしいこと

人材確保のために、都道府県等に支援してほしいことは、「社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成」「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」「社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供」「社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付」などが上位にあがっている。

図表 145 人材確保のために、都道府県等に支援してほしいこと〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化	社会的養護施設の職場見学機会の提供	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供
全体	631	45.0	55.3	50.1	26.5	23.3	21.2
児童養護施設	341	52.2	61.0	56.6	27.0	24.9	22.3
乳児院	90	44.4	56.7	50.0	30.0	23.3	22.2
児童心理治療施設	28	39.3	50.0	60.7	21.4	32.1	32.1
児童自立支援施設	26	19.2	19.2	26.9	7.7	30.8	19.2
母子生活支援施設	89	39.3	48.3	41.6	30.3	19.1	18.0
自立援助ホーム	57	26.3	49.1	29.8	22.8	12.3	14.0

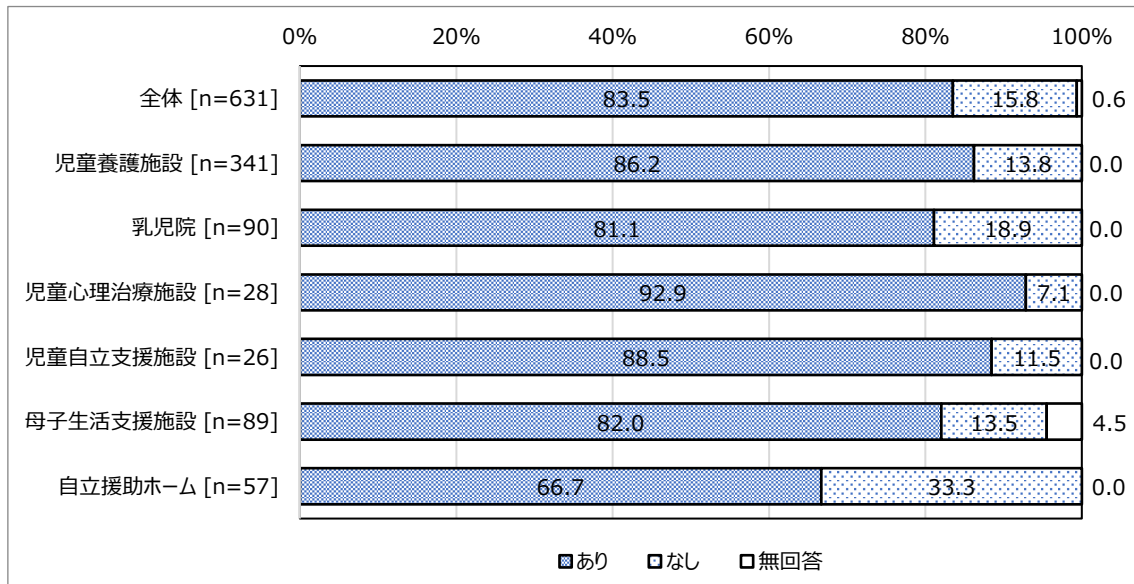
	(n=)	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応	その他	知らない・わからない	無回答
全体	631	30.4	39.5	35.0	7.9	5.9	3.8
児童養護施設	341	34.3	42.8	39.3	7.9	2.6	1.8
乳児院	90	25.6	35.6	30.0	7.8	5.6	2.2
児童心理治療施設	28	46.4	39.3	35.7	10.7	7.1	3.6
児童自立支援施設	26	19.2	30.8	30.8	23.1	15.4	15.4
母子生活支援施設	89	27.0	38.2	33.7	3.4	10.1	6.7
自立援助ホーム	57	17.5	31.6	21.1	7.0	14.0	8.8

(3) 人材育成の取組について

① 研修体系の有無

研修体系の有無は、すべての施設種別で「あり」が最も高く6割以上となっている。

図表 146 研修体系の有無



研修体系の具体的な内容について主な回答としては以下の通りである。

階層別研修	
・経験年数に応じた研修計画があり、実施している	
・経験年数に応じて研修を受講するような計画を立てている	
・勤続年数ごとの法人内研修がある	
新任研修	
・新任職員に向けた施設内研修実施	
・新任研修は通年で毎月実施	
・新採職員には定期的に研修や親睦会を開く他、外部研修も積極的に活用	
全職員への研修機会	
・様々な学びにつながるように、年間に1～2回の研修受講を全職員に参加促している	
・毎年全職員が必ず1回は施設外(主に県外)での研修に参加できる機会を設けている。	
外部研修	
・外部の研修に積極的に参加してもらっている	
・外部からの研修の案内に有用と思われる内容のものには職員の出席を促している	
・県外も含めた研修に参加している	
研修計画	
・研修体系表に基づき、年数、内容により受講できるようにする	
・年間を通じて研修計画を定めた継続的な研修を実施	
・初年度職員向け、応用研修、講師依頼による研修の年間計画を策定・実施	
・基幹の職員が中心に、職員の希望も考慮して研修の年間計画を作成している	

研修のニーズ把握
・施設命令の研修に加え、各自が希望する研修に年2回受講可能 ・職種ごとに偏ることなく割り振り本人希望の研修を1回、施設から参加を促される研修を1回受けるようにしている ・職員は個人育成シートを作成し、学びたいことや行きたい研修の希望を表明でき、それをもとに研修係が研修を案内する ・年度初めに研修年間計画を作成することと、年度初めに一人ひとりに研修希望をとる
個別育成計画
・研修計画に沿った個別計画 ・職場研修実施要綱があり、それに基づき個人別で年間研修計画を立て、研修に取り組んでいる ・全職員個々の年間研修計画を策定している

② 職員の専門性向上のための仕組や支援

職員の専門性向上のための仕組や支援は、「OJTの充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）」「施設内での研修」「施設外での研修」「施設外の研修に関する情報提供」「他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会」などが上位にあがっている

図表 147 職員の専門性向上のための仕組や支援〔複数回答〕

	(n=)	キャリアに応じた研修体系	OJTの充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）	施設内での研修	施設外での研修	施設外の研修に関する情報提供	他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会	外部講師の招へい（オンライン研修含む）	その他	無回答
全体	631	63.1	68.6	84.9	87.2	70.0	71.3	59.6	18.7	2.7
児童養護施設	341	66.6	73.9	91.2	87.4	72.1	71.6	65.4	21.1	2.6
乳児院	90	72.2	65.6	87.8	94.4	64.4	74.4	55.6	15.6	1.1
児童心理治療施設	28	71.4	85.7	96.4	96.4	75.0	85.7	75.0	39.3	10.7
児童自立支援施設	26	61.5	76.9	84.6	92.3	65.4	69.2	65.4	7.7	3.8
母子生活支援施設	89	62.9	69.7	78.7	80.9	69.7	73.0	50.6	13.5	2.2
自立援助ホーム	57	24.6	28.1	47.4	77.2	66.7	56.1	35.1	12.3	1.8

研修の具体的なテーマとして主なものは以下の通りである。

施設内での研修
・アセスメント研修 ・ケースカンファレンス ・アタッチメント・トラウマについて ・発達障害について

・トラウマインフォームドケア ・アドボカシー ・権利擁護 ・ソーシャルワークについて ・チームワーク ・リスクマネジメント ・虐待防止研修 ・性教育
施設外での研修
・アタッチメント ・トラウマインフォームドケア ・アンガーマネジメント ・アドボカシー ・意見形成・意見表明 ・権利擁護 ・性教育 ・アフターケア ・ライフストーリー・ワーク ・キャリアパス研修 ・スーパービジョン研修
外部講師の招へい
・アタッチメント ・トラウマインフォームドケア ・ケースカンファレンス ・CAP によるこどもの権利擁護 ・権利擁護 ・性教育 ・LGBTQ ・発達障害 ・ハラスメント研修 ・PCIT ・困難ケースへの支援方法 ・自立支援計画について

③ OJT に関して工夫していること

主な回答としては以下の通りである。

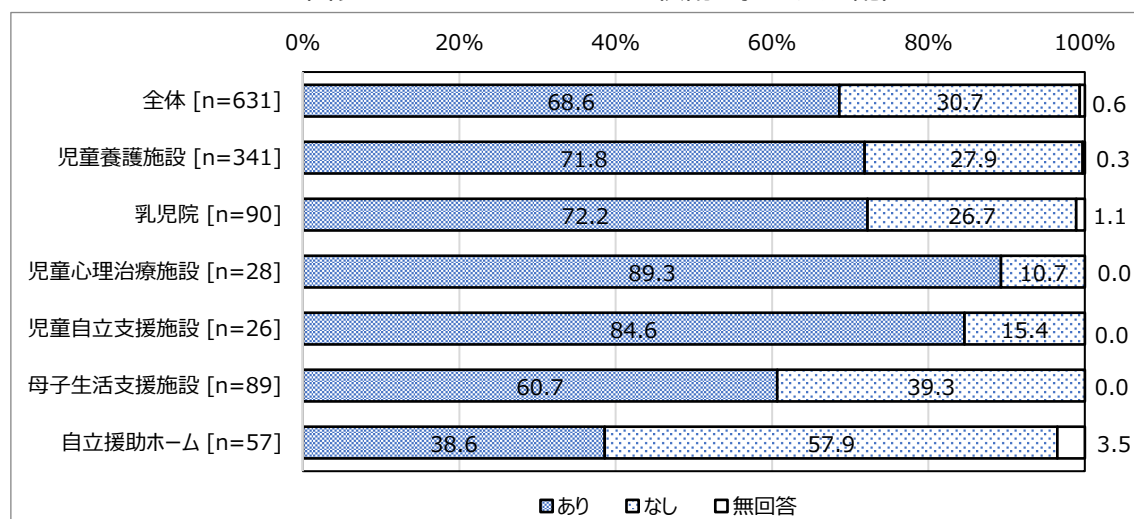
メンター・チューター制度
・新任職員へのメンターの配属、ベテラン専門職の長期休み中の現場まわり ・1年目には2年目の先輩を付ける。メンター制度として年3回決められたメンティーと話す（基本的には勤務内。残業になるときは残業代有り） ・チューターが一般職員と年2回面接、課題抽出、実施計画 ・新規職員1人1人にチューターを付け、OJT体制の強化を図っている

目標設定
・キャリアパスを目的とした年度毎の目標シートを策定するようにしている。そこにリーダー（直属上司）や施設長からのSVも記入する ・施設独自のシートを作成し新規採用職員がどのように成長していきたいか具体的に考えられるように工夫した ・法人独自の目標管理シートの他に、施設独自の目標管理シートを作成し、それを中心に目標管理面接を実施している
定期的な面談、振り返り
・新任職員とOJT担当者で定期的な面談を行い、主任クラスの職員がSVとして面談の場に入るようにしている ・定期的な面談を実施し、心身の状態を聴き取っている ・新人職員には中堅の担当職員を決めており定期的な振り返りやアドバイスを行っている ・独自に作成した新人育成プログラムに則り、3～5年目程度の職員がチューターを担い、新人育成を進めている。また、新人職員の振り返りの機会も多く持ち、新人職員が安心して相談できる体制にしている
1人で抱え込まない体制
・職員が一人で抱え込まずに相談できる人員配置、職員体系、勤務体制の確立 ・1年目職員には身近に相談できる相手として、年齢が近い職員を担当にし、日々の仕事の振り返りをするようにしている。また、1年目職員を担当している職員が抱え込まないように、毎月集まり情報の共有、対応について検討する機会を設けている ・1年目の職員に対しては必ず複数勤務のシフト調整を行い、先輩職員とこどもへの支援を共有している
コミュニケーションの促進
・指示をするだけでなく、どうすればよいかを一緒に考える。ミスをしたことを責めるのではなく、何が原因でミスが起きたのかを一緒に考える ・1人で解決せず、些細なことも共有する。その日のうちに解決するように話し合う ・少人数制でチームを作り情報共有、相談までの流れを分かりやすくしている

④ スーパーバイズの役割を担う人の配置

スーパーバイズの役割を担う人の配置は、自立援助ホームを除いた施設種別で、「あり」が最も高く6割以上となっている。自立援助ホームでは「なし」が6割弱となっている。

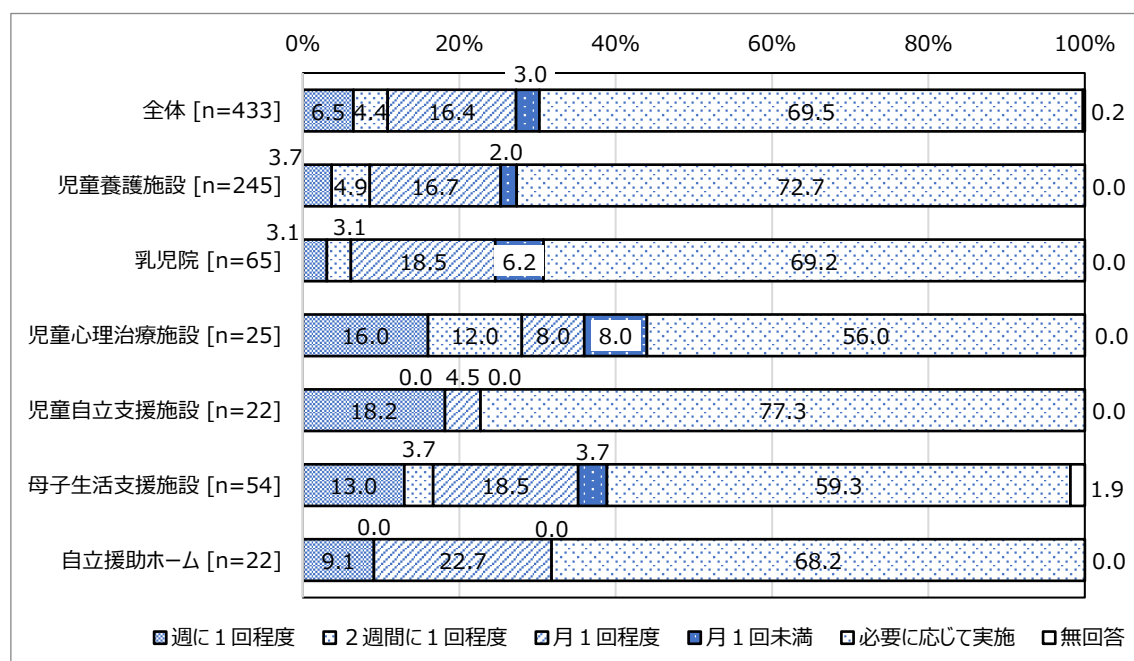
図表 148 スーパーバイズの役割を担う人の配置



⑤ SVの実施頻度

SVの実施頻度は、すべての施設種別で「必要に応じて実施」が最も高く5割以上となっている。

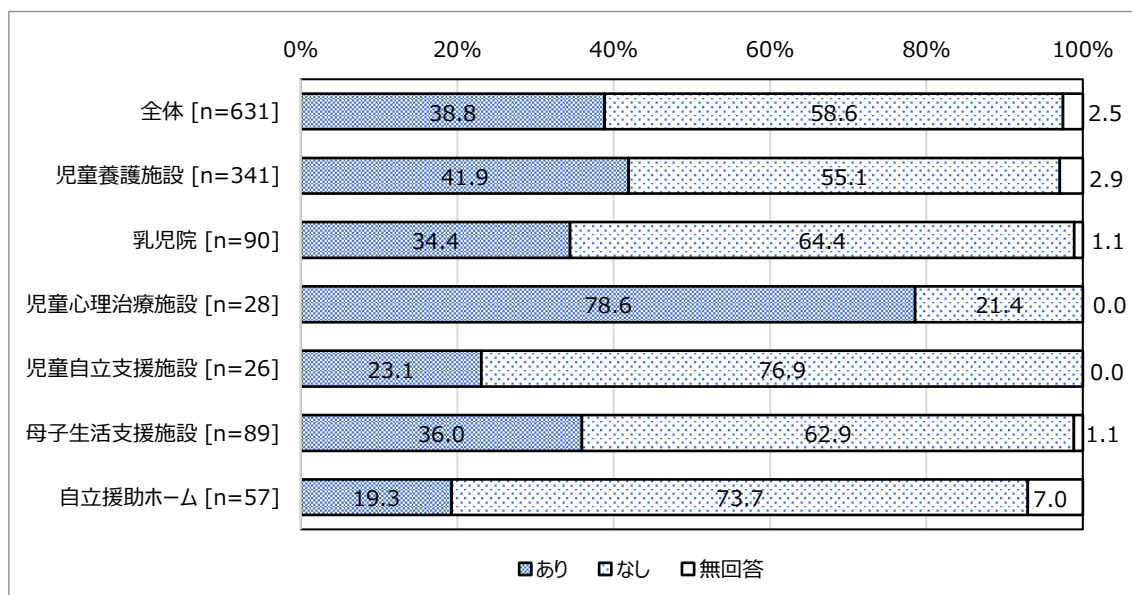
図表 149 SVの実施頻度



⑥ 外部 SV の有無

外部 SV の有無は、児童心理治療施設を除いた施設種別で、「なし」が最も高く 5 割以上となっている。児童心理治療施設では「あり」が最も高く 8 割近くとなっている。

図表 150 外部SVの有無



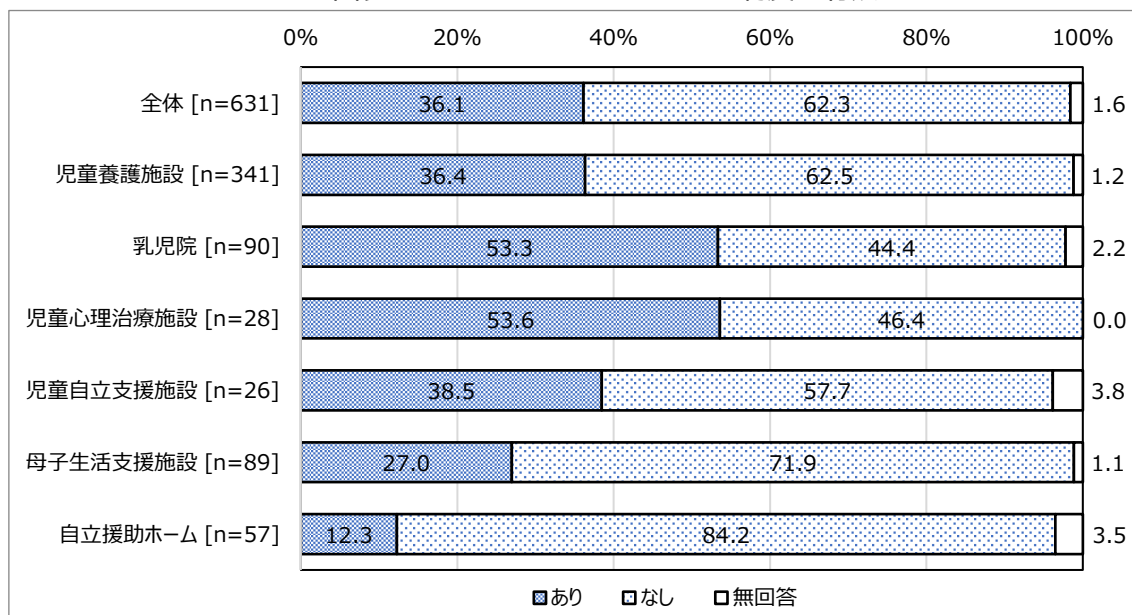
外部 SV を依頼している人について、主な回答としては以下の通りである。

- ・ 児童精神科医
- ・ 小児科医
- ・ 心理士
- ・ 大学教員
- ・ 元児童相談所所長

⑦ チューター・メンター制度の有無

チューター・メンター制度の有無は、乳児院、児童心理治療施設で「あり」が最も高く5割以上となっている。それ以外の施設種別では「なし」が5割以上となっている。

図表 151 チューター・メンター制度の有無



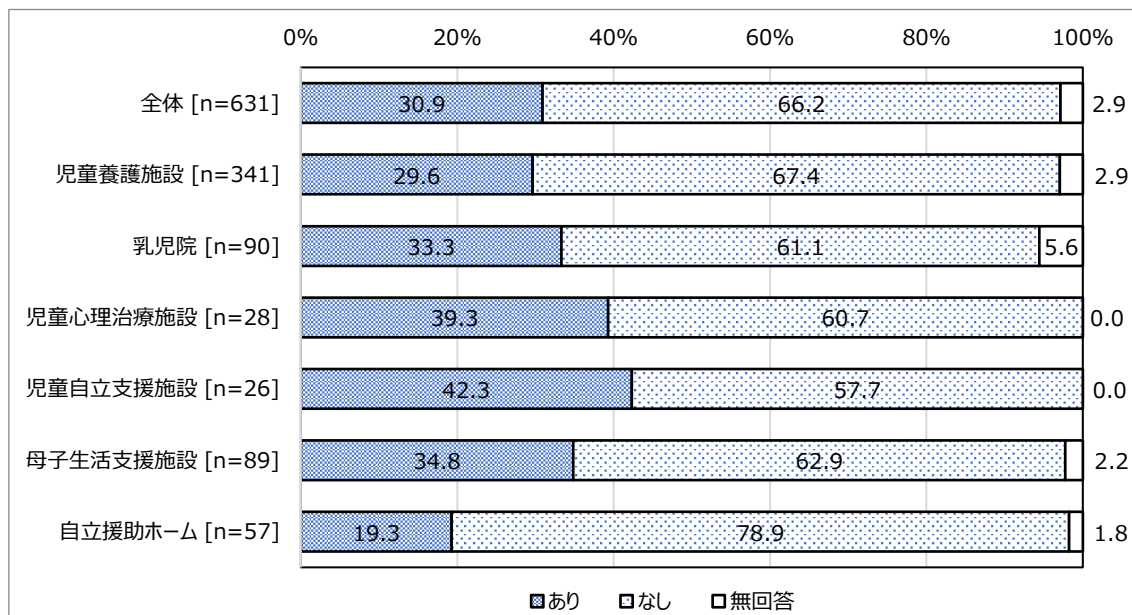
チューター・メンター制度の具体的な内容について、主な回答としては以下の通りである。

- ・入職後1 か月は週1 回、その後は月1 回メンターとの面接を行う
- ・入職1 年目の職員に同じユニットの先輩職員がチューターとして付く
- ・新任職員に対して2～3 年目の職員をチューターとしている
- ・3 年目の若手職員が1 年目・2 年目職員のメンター役として月1 回の割合で茶話会を開いている
- ・先輩職員が新任職員の相談役として1 年間支援している
- ・各ユニットリーダーによるメンタリングを常の実施

⑧ マネジメントに関する研修

マネジメントに関する研修は、すべての施設種別で「なし」が5割以上となっている。

図表 152 マネジメントに関する研修



マネジメントに関する具体的な研修について、主な回答としては以下の通りである。

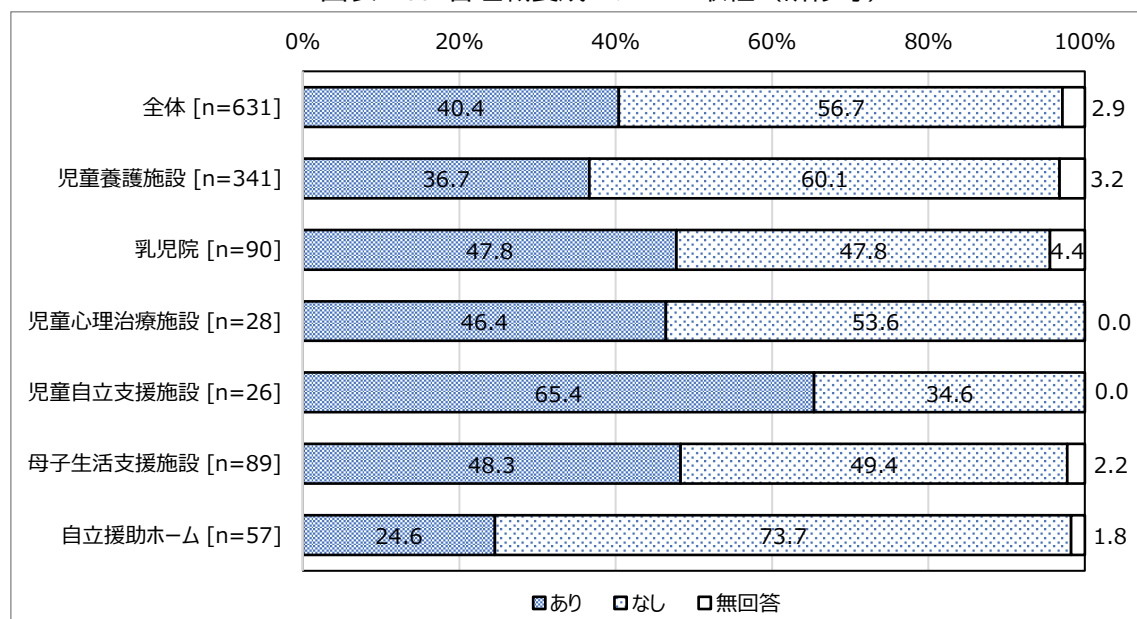
外部研修	
・ 外部の研修に参加している	
・ ファシリテーション研修等外部研修に参加する形	
・ 外部のマネジメント研修	
階層別研修	
・ 管理職・階層別の法人研修	
・ 管理職は県職員としてのマネジメント研修がある	
・ 外部の研修・職場内の階層別研修	
リーダー研修	
・ リーダー以上の職員を対象として実施	
・ リーダー研修を月に1回程度している	
・ リーダー職以上の職員が組織マネジメントなどを受ける	
人材育成	
・ 社会福祉法人マネジメント講座	
・ リスクマネジメント、アンガーマネジメント	
・ 法人の人材育成委員会にて実施	
法人主催の研修	
・ 法人で階層別研修としてマネジメント研修を実施している	
・ 法人にて外部講師に依頼して実施している	
・ 法人主催の研修が開催されている（施設長・課長向け）	

リスクマネジメント
・リスクマネジメント、アンガーマネジメント ・職員の心理的なマネジメントについて研修がある

⑨ 管理職養成のための取組（研修等）

管理職養成のための取組（研修等）は、児童自立支援施設で「あり」が約6.5割、児童養護施設、児童心理治療施設、自立援助ホームでは「なし」が5割以上、乳児院、母子生活支援施設ではほぼ同じ割合となっている。

図表 153 管理職養成のための取組（研修等）



管理職養成のための具体的な取組について、主な回答としては以下の通りである。

法人研修
・法人の外部講師による研修 ・法人として管理職層向けの研修を多数実施している ・法人内で中堅、リーダー研修がある
メンタルヘルス、ハラスメント
・メンタルヘルス、ハラスメント ・特にハラスメントについてはしっかり行う
基幹的職員研修
・基幹的職員研修等への参加 ・基幹的職員養成 ・管理職候補者研修
リーダー研修
・リーダー職へのレクチャー機会

・リーダー会議（研修）を実施 ・法人リーダーズ研修
階層別研修
・課長補佐昇任研修、新任課長研修 ・等級に応じた内容研修 ・キャリア研修（階層別）
外部研修
・外部の研修に参加している ・施設内研修、外部研修 ・外部研修の基幹的職員研修への参加
キャリアパス研修
・キャリアパス対応生涯研修課程の管理職員編を受講した職員と県の計画を基に自施設の中長期計画や運営などの勉強会を行っている ・社協が開催しているキャリアパス研修に職員も参加させている
施設長研修
・施設長研修などへの参加 ・基幹的職員研修、基幹的職員フォローアップ研修、施設長前研修 ・主任、副主任、施設長研修
労務管理研修
・税理士・社労士に必要に応じて依頼 ・労務管理研修

⑩ 人事評価制度の仕組の有無

人事評価制度の仕組は、「年度ごとの個人の目標設定」「目標に応じた評価」「評価へのフィードバック」「昇給に関する明確な基準」などが上位にあがっている

図表 154 人事評価制度の仕組の有無〔複数回答〕

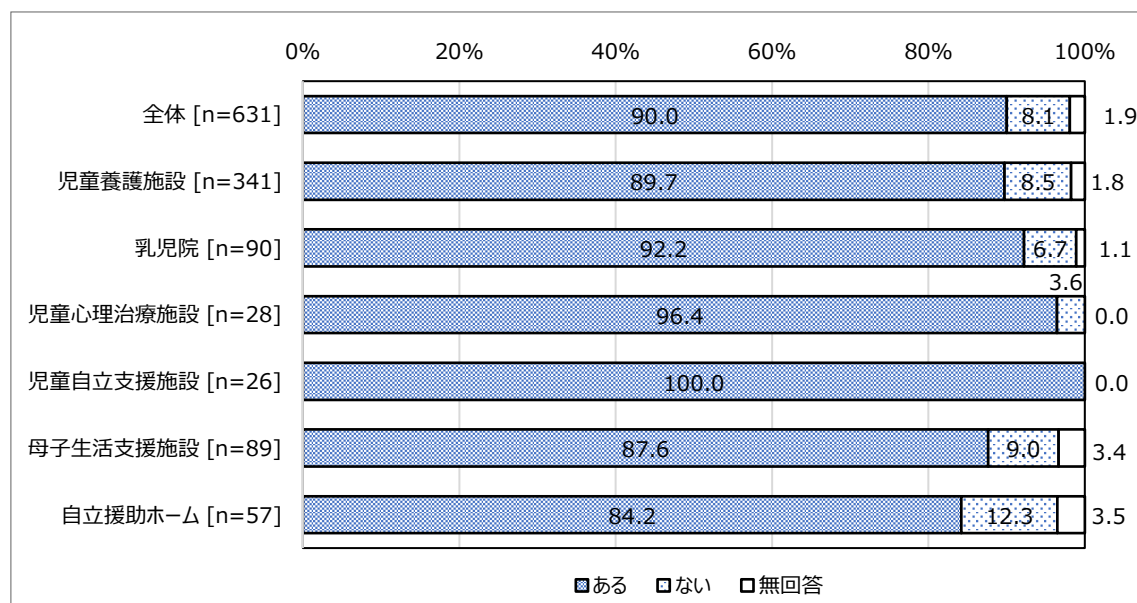
(単位: %)

	(n=)	昇給に関する明確な基準	昇格に関する明確な基準	段階ごとの目指す姿や目標像	年度ごとの個人の目標設定	目標に応じた評価	評価へのフィードバック	その他	いずれもない	無回答
全体	631	39.0	25.8	39.6	53.2	42.6	40.7	4.8	26.0	1.7
児童養護施設	341	34.0	22.3	37.2	49.9	38.7	36.4	5.3	29.0	1.8
乳児院	90	45.6	30.0	47.8	63.3	44.4	46.7	4.4	17.8	1.1
児童心理治療施設	28	39.3	35.7	53.6	67.9	67.9	67.9	0.0	21.4	0.0
児童自立支援施設	26	57.7	50.0	57.7	84.6	76.9	73.1	19.2	3.8	0.0
母子生活支援施設	89	50.6	37.1	47.2	66.3	50.6	50.6	2.2	16.9	1.1
自立援助ホーム	57	31.6	7.0	14.0	15.8	22.8	14.0	1.8	47.4	5.3

⑪ 職場の改善について職員から意見を聞く仕組の有無

職場の改善について職員から意見を聞く仕組の有無は、すべての施設種別で「ある」が高く8割以上となっている。

図表 155 職員から意見を聞く仕組の有無〔複数回答〕



職員から意見を聞く具体的な仕組みについて、主な回答としては以下の通りである。

面談制度
・個別面談等の中で職員の意見や思い、要望等の確認 ・面接・会議など ・年2回の施設長面談 ・施設長が職員へ面談・ヒアリング ・施設長による職員のヒアリングを年1～2回、必要に応じて面談を実施している
アンケート実施
・年1回のアンケートと施設長面接 ・委員会からのアンケート調査 ・業務改善アンケートを実施している
意見交換
・年に1度、職員からメールで意見を出してもらい業務等の改善を図っている ・年に2回管理職ヒアリングを実施 ・口頭や職場内 SNS を利用し定期的に意見を聞く場を持っている
職員会議
・毎朝の職員会議 ・職員会議やグループディスカッションにて
改善提案
・改善提案書を提出いただいている ・各会議で改善提案ができる ・職場改善委員会があり、改善を求める意見の集約等を行っている

⑫ 都道府県や児童相談所と情報交換・合同研修等の機会の有無

都道府県や児童相談所と情報交換・合同研修等の機会の有無は、「情報交換の場がある」「合同研修の場がある」が高くなっている。一方、母子生活支援施設では「どちらもない」が約2.5割となっている。

図表 156 都道府県や児童相談所と情報交換・合同研修等の機会の有無〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	情報交換の 場がある	合同研修の 場がある	その他	どちらもない	無回答
全体	631	82.3	56.9	7.1	7.8	1.0
児童養護施設	341	89.1	61.9	7.3	2.9	0.9
乳児院	90	84.4	58.9	4.4	6.7	1.1
児童心理治療施設	28	75.0	53.6	3.6	10.7	0.0
児童自立支援施設	26	96.2	65.4	23.1	0.0	0.0
母子生活支援施設	89	59.6	46.1	4.5	24.7	1.1
自立援助ホーム	57	70.2	38.6	8.8	14.0	1.8

具体的な内容について、主な回答としては以下の通りである。

情報交換の場
・連絡協議会 ・情報交換会 ・自立支援検討会議 ・要保護児童対策地域協議会 ・児童福祉施設協議会主催 ・児童相談所長会議 ・施設長会 ・援助方針会議 ・ケース会議 ・定期的な話し合いの場がある ・必要に応じて実施
合同研修の場
・要保護児童対策地域協議会主催の研修 ・心理職研修 ・児童福祉施設連絡協議会、養護施設連絡協議会の研修 ・児童相談所主催職員研修 ・施設の協議会が主催する研修 ・県主催の研修 ・合同研修会

⑬ 市町村こども家庭センターや福祉部署と情報交換・合同研修等の機会の有無

市町村こども家庭センターや福祉部署と情報交換・合同研修等の機会の有無は、児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設では「情報交換の場がある」が、児童心理治療施設、児童自立支援施設、自立援助ホームでは、「どちらもない」が最も高くなっている。

図表 157 市町村こども家庭センターや福祉部署と情報交換・合同研修等の機会の有無〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	情報交換の 場がある	合同研修の 場がある	その他	どちらもない	無回答
全体	631	49.8	20.4	7.9	36.8	2.7
児童養護施設	341	53.4	17.9	8.8	34.6	1.8
乳児院	90	48.9	23.3	5.6	41.1	3.3
児童心理治療施設	28	32.1	28.6	10.7	42.9	3.6
児童自立支援施設	26	23.1	15.4	0.0	73.1	0.0
母子生活支援施設	89	68.5	36.0	6.7	12.4	4.5
自立援助ホーム	57	21.1	5.3	10.5	61.4	5.3

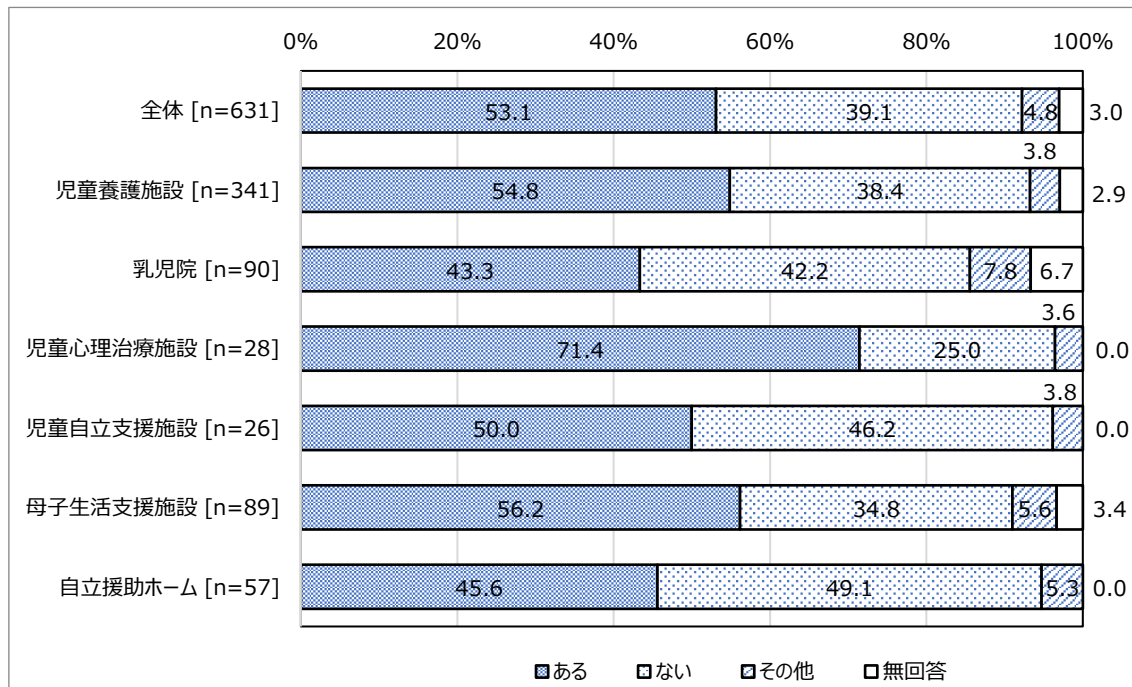
具体的な内容について、主な回答としては以下の通りである。

情報交換の場
・要保護児童対策地域協議会 ・ケース会議 ・施設長会 ・市町村連携会議 ・子育て支援ネットワーク会議 ・ショートステイ連絡会 ・必要に応じて実施
合同研修の場
・要保護児童対策地域協議会で合同研修 ・市主催の研修会に参加 ・福祉事務所主催の研修会

⑭ 外部機関や有識者と施設の運営・よりよいケアについて話し合う機会

外部機関や有識者と施設の運営・よりよいケアについて話し合う機会は、児童養護施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設では「ある」が5割以上、乳児院、自立援助ホームではほぼ同じ割合となっている。

図表 158 外部機関や有識者と施設の運営・よりよいケアについて話し合う機会



外部機関や有識者と施設の運営・よりよいケアについて話し合う機会の具体的な内容について、主な回答としては以下の通りである。

- ・ 法人の理事会
- ・ 施設長会
- ・ 要保護児童対策協議会
- ・ 病院受診している場合は、病院スタッフとの情報共有や情報交換
- ・ 精神科医によるカンファレンス
- ・ 大学の先生に協力をいただいて事例検討会
- ・ 他施設や外部機関の集まる研修に参加
- ・ 第三者評価受審
- ・ 第三者委員会
- ・ 安全委員会
- ・ 子どもの権利委員会

(4) 人材定着の取組について

① 働き方に関する工夫

働き方に関する工夫は、「難しい支援に直面している職員に対するバックアップ」「有給休暇取得の推進」「時間外勤務の減少」などが上位にあがっている。

図表 159 働き方に関する工夫〔複数回答〕

(単位:%)

	(n=)	長時間勤務の解消	時間外勤務の減少	1人あたりの宿直・夜勤回数の減少	1人勤務にさせない勤務体制	難しい支援に直面している職員に対するバックアップ	職員の実績に対する評価・フィードバック	支援者の存在価値や意義を伝える	柔軟な就業時間(短時間勤務等)の導入
全体	631	49.6	60.4	31.7	49.9	69.4	35.5	30.6	45.2
児童養護施設	341	54.0	61.3	33.4	54.5	71.6	32.6	28.2	45.7
乳児院	90	46.7	64.4	28.9	46.7	54.4	36.7	30.0	47.8
児童心理治療施設	28	42.9	67.9	21.4	75.0	85.7	60.7	46.4	39.3
児童自立支援施設	26	38.5	50.0	11.5	73.1	80.8	50.0	26.9	34.6
母子生活支援施設	89	55.1	61.8	32.6	41.6	71.9	37.1	33.7	36.0
自立援助ホーム	57	28.1	47.4	38.6	17.5	63.2	29.8	35.1	59.6

	(n=)	従業員の希望を柔軟に反映できるシフト	異動や人事配置への従業者本人の希望導入	職場環境の改善に関する意見を言える場を設ける	有給休暇取得の推進	その他	特になし	無回答
全体	631	56.6	41.8	50.6	68.8	2.9	0.8	1.4
児童養護施設	341	51.6	45.7	51.3	68.6	2.1	0.3	1.2
乳児院	90	52.2	37.8	53.3	66.7	4.4	1.1	1.1
児童心理治療施設	28	60.7	60.7	57.1	82.1	7.1	0.0	0.0
児童自立支援施設	26	50.0	53.8	53.8	61.5	3.8	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	69.7	39.3	43.8	74.2	2.2	3.4	1.1
自立援助ホーム	57	73.7	14.0	47.4	61.4	3.5	0.0	3.5

② 働き方に関して工夫していることの具体的な内容

主な回答としては以下の通りである。

長時間勤務の解消
・断続勤務から継続勤務に変更 ・配置基準以上の職員を雇用し、一人ひとりにかかる負担を軽減するようにしている ・断勤の勤務シフトを無くし、長時間の拘束を解消した
時間外勤務の減少
・時間外労働は意識して減らすように施設全体として雰囲気作りをしている ・時間外勤務を極力少なくするため、勤務表作成時の配慮や他職員との連携に努めている ・長時間勤務や時間外勤務をなくすために、シフト体制の見直しや改善、また、業務の効率化、属人化をなくすような取組を行っているところである
1人あたりの宿直・夜勤回数の減少
・宿直に関し、週1回以上とならないようにシフトを組んでいる ・宿直・夜勤回数については、人材確保が進むことで減少させている ・夜間の宿直専門員の方を雇入れ、職員の宿直回数を減らしている
1人勤務にさせない勤務体制
・職員一人での対応にならないよう、状況に応じてフリー職員や他ユニット職員がサポートに入る等の体制を取るようにしている ・1人勤務体制に極力ならないよう配置人数を増やしていることに加え、専門職など本園からすぐに駆け付けられるサポート体制を構築している ・必ず2人で支援するように調整している
難しい支援に直面している職員に対するバックアップ
・難しい支援では、普段からのコミュニケーションを図り、情報共有すると共に共感しながら支援のアドバイスを行う ・難しい支援に直面している場合は、心理職員と話し合う機会を持つ ・担当職員が一人で抱え込まないように、話し合いの場には他の職員や施設長が同席するようにしている
職員の実績に対する評価・フィードバック
・施設長面談の際に自己評価表をもとに頑張っているところ、改善点をフィードバック ・人事評価マニュアルに則った人事評価にかかる個人面談とフィードバック
柔軟な就業時間の導入
・出来るだけ柔軟な就業時間で働けるように、管理職に相談の上勤務の融通をきかせる ・育児中の職員に対して短時間労働勤務の仕組みがある ・職員の家庭状況やライフステージに応じた勤務時間やシフトの調整
従業員の希望を柔軟に反映できるシフト
・本人の希望に応じ、予め有給休暇を組み込んだ勤務表を作成している ・希望休に合わせた勤務表の作成
異動や人事配置への従業者本人の希望導入
・毎年の勤務意向調査での異動希望や就業時間、時短勤務などの希望確認 ・意向申告書を毎年提出してもらい、意向を確認し異動希望も併せて確認 ・異動や人事配置の要望を聞き取る機会が設けられている
職場環境の改善に関する意見を言える場を設置

・施設改善班活動として年代・経験年数に応じた職員グループをつくり意見交換している ・働き方改善委員会を設置し、業務の見直し、会議回数の見直し等を行った ・定期的な面談や職員満足度調査を実施し、意見を言える場を設けている
有給休暇取得の推進
・年休 100%取得の措置 ・有給休暇については毎月1～2日入れるようにしている ・計画年休制度としてまとまった休み（7日間）が年3回取得できる

③ 職員同士で相談、話しやすい雰囲気を作るための工夫

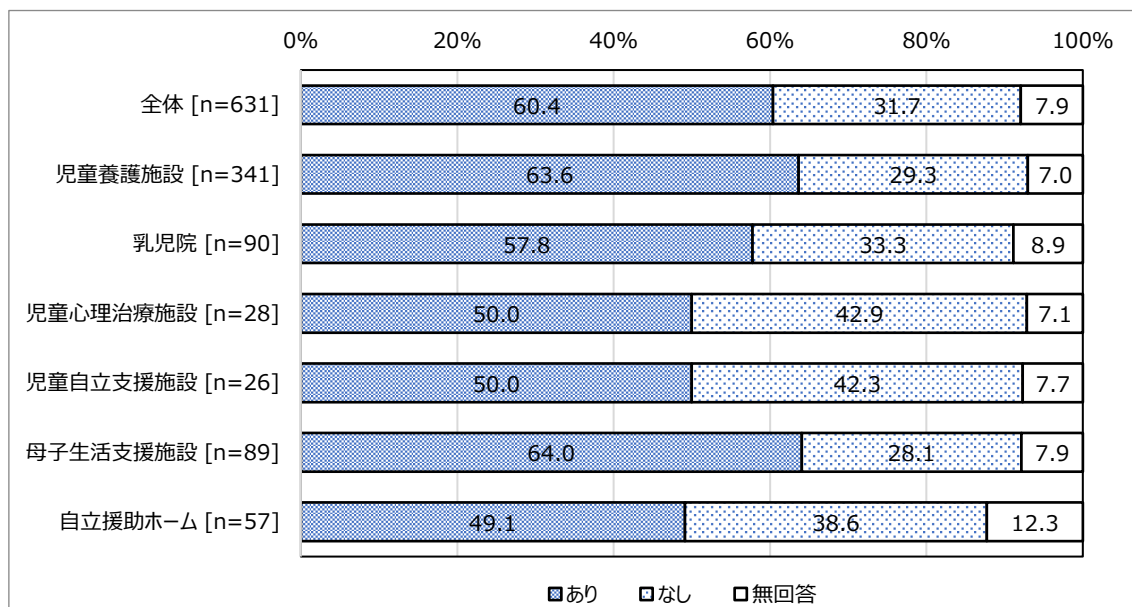
主な回答としては以下の通りである。

会議
・週1回のユニット会議を開催して先輩後輩関係なく、意見を出せるよう工夫している ・ユニット毎に会議を行い、相談や話しやすい環境づくりを行っている ・定期的なユニットごとの会議の実施 ・参集型、オンライン型のどちらも行える打ち合わせや職員会議
グループワーク
・会議の中でグループワークを行ったり、普段一緒に働くチーム外の職員とコミュニケーションをとる機会をつくりながら、施設全体で職員の関係が深まるよう取組んでいる ・グループワークをすることでテーマを決めてある中での話し合いから、時間外でも話がしやすい事が増えたと声が上がっている
雑談
・「しゃべり場」という入社が近い職員で話をする場面を提供 ・雑談を含め、コミュニケーションを多く図る ・ホームでの井戸端会議
雰囲気づくり
・勤務体制で一人にならないよう、また、チームで支援できる体制を構築しており、話しやすい環境作りをしている ・風通しがよい雰囲気づくり ・経験年数のある職員や上司が、日々コミュニケーションをとりながら相談や話しやすい雰囲気を作るようにしている
食事会、交流会
・楽しみを共有できるようにレクリエーション・飲み会・交流会を企画して参加してもらっている ・お茶会やレクリエーションを開催している ・年に3回ぐらい、会議後に食事会を開催している ・ワールドカフェ方式による全職員の交流機会

④ 職員間の良好な人間関係を維持するための工夫の有無

職員間の良好な人間関係を維持するための工夫の有無は、すべての施設種別で「あり」が「なし」よりも高くなっている。

図表 160 職員間の良好な人間関係を維持するための工夫の有無



職員間の良好な人間関係を維持するための具体的な工夫について、主な回答としては以下の通りである。

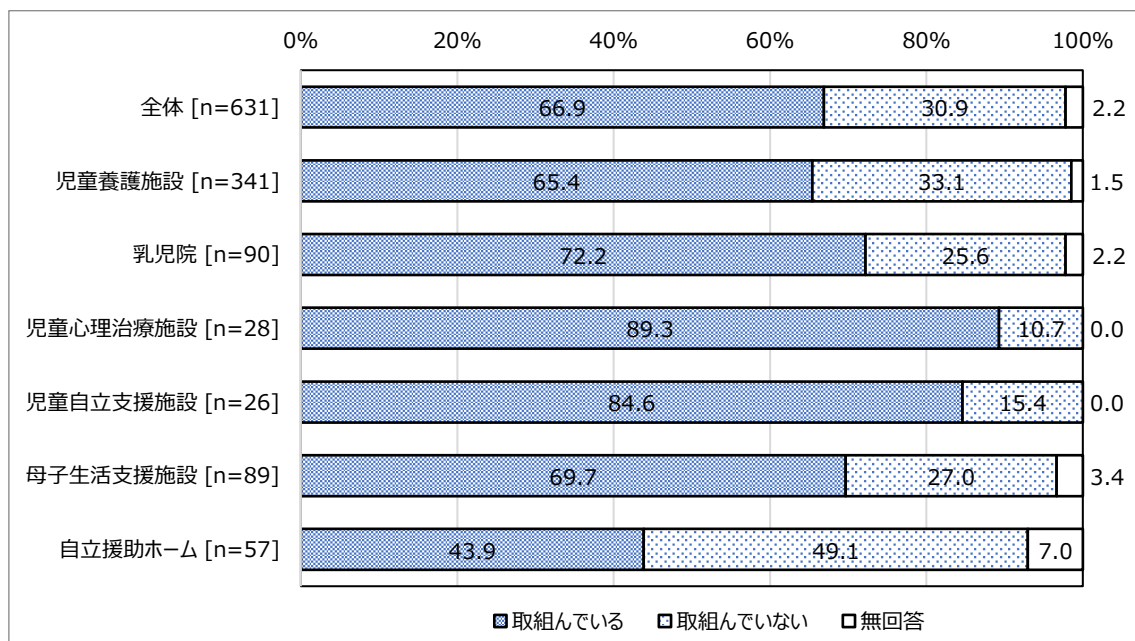
会議
・週1回のユニット会議を開催して先輩後輩関係なく、意見を出せるよう工夫している ・各部署で定期的な部会議を行い、こども達の養育について職員の意見交換を行い、こどもへの対応で、困っている事があれば、部内で共有し改善することを心掛けている ・5～6人のグループを作って意見交換する場を定期的に持つ
面談
・主任が中心となり、定期的な面談の確保を行う ・管理職員が年度の早い時期に全職員との個人面談を実施し、就業状況や個人の事情等について聞き取りを行い、必要な対処を行っている ・職員と年4回ほど、または必要に応じて面談している
コミュニケーション
・コミュニケーションをとる話し合いの時間を多く作る ・日常的な雑談や和やかにコミュニケーションをとる時間を大切にしている ・コミュニケーション委員会主導での様々な企画（職員旅行など） ・意識的に職員間の交流や施設見学を実施し、良好なコミュニケーションが取れるように取組んでいる
雑談
・アイスブレイクの、雑談を取り入れるようにする ・休憩時間は同じ部屋でお茶やお菓子を食べながらリラックスできる環境を心掛けている

・業務以外の会話で心が和むよう適度な雑談ができる環境を作っている
親睦会・交流会
・毎年職員間で会食を実施 ・会議日に全員そろって同じ昼食を摂る ・職員旅行、大人の遠足、スポーツ大会等を実施
相談できる体制
・全職員メンターを付け、私仕事、生活の悩みを聞く ・ホーム長以外にも相談できる役割を置いている ・若手職員に対して目配り・気配り・心配りを意識している

⑤ メンタルヘルスや休職者等へのケアの取組

メンタルヘルスや休職者等へのケアの取組は、自立援助ホーム以外の施設種別で「取組んでいる」が6割以上となっている。自立援助ホームでは「取組んでいない」が約5割となっている。

図表 161 メンタルヘルスや休職者等へのケアの取組



メンタルヘルスや休職者等へのケアの取組の具体的な内容について、主な回答としては以下の通りである。

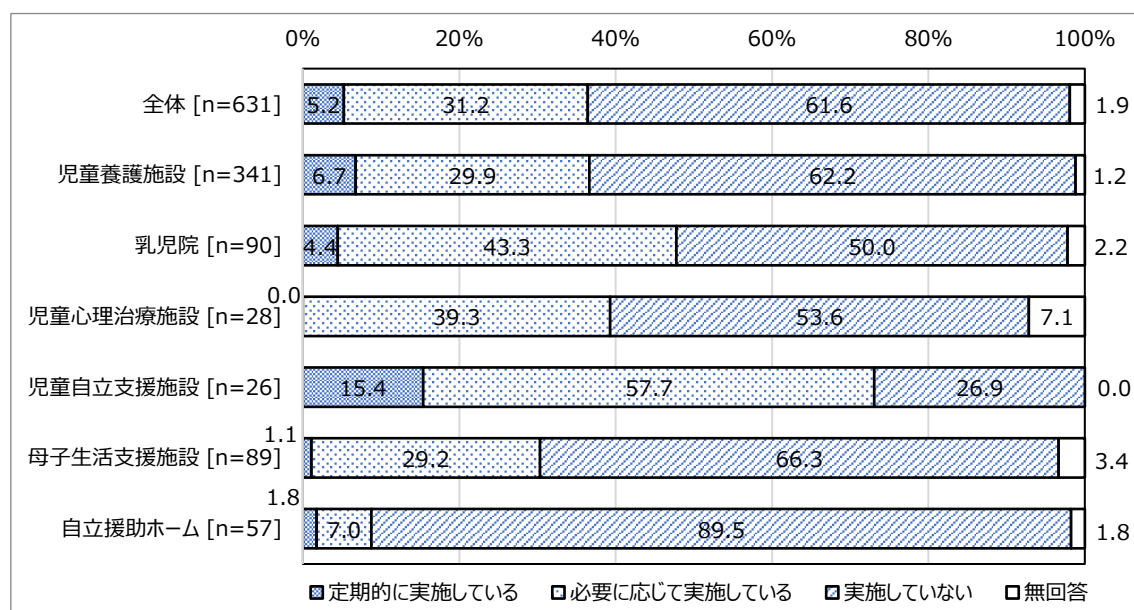
ストレスチェック
・メンタルヘルスのチェックリストの実施 ・既定のストレスチェックだけではなく、施設の心理部によるメンタルヘルスに関するアンケートを実施して職員にフィードバックしている ・年1回全職員ストレスチェックによる診断
産業医との連携

・産業医や嘱託精神科医との面接 ・産業医と契約しており、定期的にチェックを受けている ・法人に精神科医が常駐しておりいつでも相談ができる
カウンセリング
・職員に定期的なカウンセリングの実施 ・外部の心理士と契約を結び、定期的に必要な職員は話を聴いてもらう時間を作りメンタルサポートを行っている ・経験のある心理の職員に相談できる体制がある
研修・教育
・メンタルヘルスについての研修を実施 ・セルフケアセミナー ・メンタルヘルス研修動画を視聴の周知
個別面談
・日常的なケアを含め、気にかかる職員には個別で対応している ・施設長の個別相談 ・管理職との定期的な面談
休職・復職支援
・休職を必要とする職員には、スムーズな休養の取得を促進し、無理なく回復できる体制を整えている ・独自に職場復帰プログラムを作成し当該職員・その主治医とも連携を図る努力をしている ・休職・復職に関する規程があり、それに規定されている支援プログラムに沿ってフォローしている

⑥ 産業医との面接など、定期的実施しているか

産業医との面接など、定期的実施しているかは、児童自立支援施設以外の施設種別は「実施していない」が最も高く5割以上となっている。児童自立支援施設は実施している（「定期的実施している」+「必要に応じて実施している」）割合が7割以上となっている。

図表 162 産業医との面接など、定期的実施しているか



⑦ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境か

子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境かは、自立援助ホーム以外の施設種別では「環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い」が最も高く約5割以上となっている。自立援助ホームでは、「子育てや介護中の職員が少ない」が最も高く約4.5割となっている。

図表 163 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境か〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い	環境を整備しているが、子育てや介護中の職員はやめてしまうケースが多い	環境を整備していない	子育てや介護中の職員が少ない	その他	無回答
全体	631	50.2	12.7	4.6	28.1	9.4	0.6
児童養護施設	341	48.1	17.6	5.0	29.6	6.2	0.6
乳児院	90	57.8	8.9	4.4	14.4	15.6	0.0
児童心理治療施設	28	71.4	17.9	0.0	14.3	3.6	0.0
児童自立支援施設	26	61.5	0.0	0.0	15.4	30.8	0.0
母子生活支援施設	89	50.6	6.7	2.2	32.6	11.2	1.1
自立援助ホーム	57	35.1	1.8	10.5	45.6	8.8	1.8

⑧ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を作るために整備していること

主な回答としては以下の通りである。

育休・産休制度
・ 長期的な育児休業を取りやすくしており、育児休業からの復帰後のサポートを行っている。復職後もキャリアを積めるような環境を作っている ・ 男性職員であっても1年育休を取得することが可能となっている ・ こどもが3才になるまでの育児休業実施、育児休業職員の代替職員確保
職場復帰支援
・ 復帰後の働き方について、本人と相談しながら決め、復帰後も状況に応じて柔軟に対応している。 ・ 産休・育休後に向けた話し合い、本人の希望を聴取した勤務の配慮 ・ 産休・育休明け復帰の職員が働ける勤務体制を人事と相談している
柔軟な勤務体制
・ 日勤や短時間勤務、土日の休日など、希望を取り入れてシフトを組んでいる ・ 職員の勤務希望を取り入れた勤務時間、勤務日数を採用 ・ 子育てしている職員は、お子さんが小学生に上がるまでは時短勤務で働いてもらい、宿直業務を外している

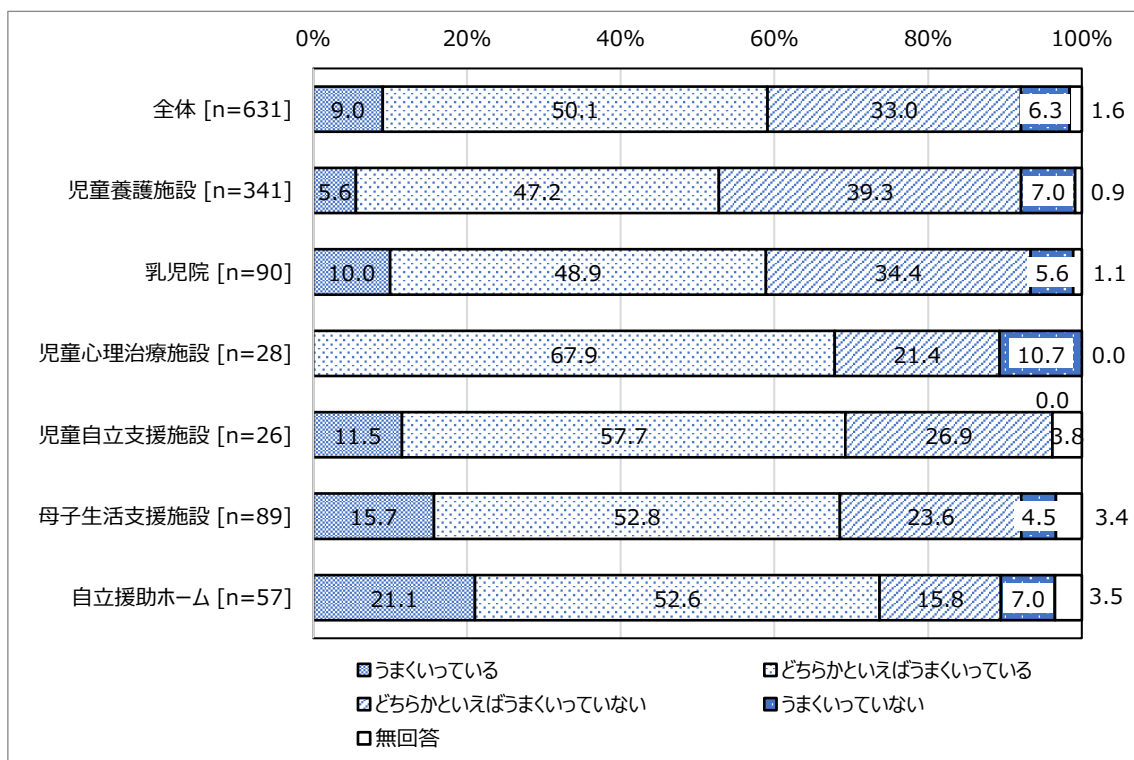
職場環境の改善
・休んでも他の職員が理解を示す風土作り ・専門職、里親センターや子ども家庭サポートセンターでの働き方も検討が出来る環境 ・こどもや家族の体調不良等、急な休みでも他職員と連携し、柔軟な対応ができる
職員の希望に応じた対応
・各希望する職員の体調や状況に合わせられる点や協力を仰ぐ点等を相談し、出来る事を全職員で協力し、個々が努力する点を明確にして協働出来るようにしている ・育休や子育て中の職員には最大限希望に沿えるようにしている ・部分休業の取得や土・日・休日勤務の回避など、なるべく希望に沿えるよう努めている

(5) 人材育成や定着に向けて効果があること、必要なことについて

① 職員の定着について

職員の定着については、すべての施設種別でうまくいっている（「うまくいっている」+「どちらかといえばうまくいっている」）が高くなっている。

図表 164 職員の定着について



② 職場定着がうまく行っていると思う理由、取組の中で職員の定着に効果があると思う取組

主な回答としては以下の通りである。

働きやすい環境
・職場の雰囲気やチームワークが良好で、働きやすい環境が整っている

・チームワークを運営方針に掲げており、チームやスタッフ個人を大事にしている ・ハラスメント等のない施設、安心安全の中で働けるような雰囲気づくり
職員間のコミュニケーション
・職員同士が上手くコミュニケーションをとっている ・職員同士のコミュニケーションがよく行われており、必要な時にSVを受ける機会もあり、経験の少ない職員が孤立しないように配慮している ・日常のコミュニケーションを大切に、事柄を共有しながら養育をすすめている
良好な人間関係
・職員同士の仲が良く、なんでも話せる雰囲気がある ・職員同士の交流がよくされており、お互いの関係も良い ・全員で話し合う時間を作り、日頃から笑顔での挨拶や感謝の言葉をかける
柔軟な働き方
・子育て中の職員が続けられる環境を整備したことは大きい ・職員の働きたい条件に柔軟に対応している ・勤務時間を柔軟に考える
研修・育成
・人材育成(研修)、個々の学びたい、を応援している ・新任育成に力を入れている ・研修の参加の促しや他施設との交流など、施設内だけに留まらないようにする
キャリアプランの形成
・キャリアパス制度を導入により、昇給昇格の基準を見える化しているほか、結婚出産後も安心して働けるようライフステージの変化に対応できる職場環境に取り組んでいる ・キャリアデザインの聞き取りによる個々の考えを知る
職員のメンタルケア
・施設長との月1回の面接を実施し、職員の状況を早めに対応するようにしている ・職員のメンタルケアを取り扱う職員(メンター)を常勤的非常勤で配置し、職員間、児童との関係性プライベートからのストレス、発達傾向等を取り扱っていることで退職者が激減した ・職員がバーンアウトしない環境づくり
サポート体制の充実
・個々の業務裁量を大きく与えており、かつ一人で抱え込まないようチームで支援にあたること ・夜間の困った場合など、施設長に直接つなげて相談できるホットラインを設けて孤独感や不安感がないようにしている ・ジョブサポートを行い、若手職員の悩み事などを聞くなど手厚いサポート体制をとっている
福利厚生の充実
・宿舍借り上げ支援制度を制度立ち上げ時から即時満額導入、また、臨時でインフレ手当を付けるなど、職員の生活が安定するための制度の活用や手当の支給 ・給与や手当等、福利厚生の充実 ・毎年昇給する。処遇改善手当がある

③ 職員が働きやすい環境としての取組の評価

1) 職員配置の充実

職員配置の充実は、児童自立支援施設以外の施設種別でできている（「できている」+「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 165 職員配置の充実

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	12.2	46.9	28.4	11.1	1.4
児童養護施設	341	11.4	46.6	28.7	13.2	0.0
乳児院	90	13.3	48.9	23.3	12.2	2.2
児童心理治療施設	28	14.3	46.4	32.1	7.1	0.0
児童自立支援施設	26	3.8	42.3	46.2	3.8	3.8
母子生活支援施設	89	16.9	50.6	27.0	2.2	3.4
自立援助ホーム	57	10.5	42.1	26.3	15.8	5.3

2) シフトや勤務体系の見直し、工夫

シフトや勤務体系の見直し、工夫は、すべての施設種別でできている（「できている」+「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 166 シフトや勤務体系の見直し、工夫

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	16.6	60.2	17.6	4.0	1.6
児童養護施設	341	12.3	61.0	21.1	5.3	0.3
乳児院	90	13.3	64.4	16.7	3.3	2.2
児童心理治療施設	28	32.1	42.9	21.4	0.0	3.6
児童自立支援施設	26	11.5	73.1	11.5	3.8	0.0
母子生活支援施設	89	27.0	58.4	11.2	0.0	3.4
自立援助ホーム	57	26.3	54.4	8.8	5.3	5.3

3) ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組

ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組は、母子生活支援施設、自立援助ホームでできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 167 ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	13.8	34.9	28.5	20.6	2.2
児童養護施設	341	7.9	37.0	31.4	22.9	0.9
乳児院	90	15.6	32.2	27.8	22.2	2.2
児童心理治療施設	28	10.7	32.1	32.1	21.4	3.6
児童自立支援施設	26	11.5	38.5	34.6	15.4	0.0
母子生活支援施設	89	27.0	33.7	22.5	11.2	5.6
自立援助ホーム	57	28.1	28.1	17.5	21.1	5.3

4) 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組

休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 168 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	26.9	49.4	17.9	3.6	2.1
児童養護施設	341	22.0	52.2	20.8	4.1	0.9
乳児院	90	26.7	50.0	17.8	3.3	2.2
児童心理治療施設	28	21.4	53.6	17.9	3.6	3.6
児童自立支援施設	26	15.4	53.8	26.9	3.8	0.0
母子生活支援施設	89	42.7	47.2	6.7	0.0	3.4
自立援助ホーム	57	40.4	31.6	14.0	7.0	7.0

5) 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境

産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 169 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	37.7	47.1	9.5	3.2	2.5
児童養護施設	341	35.2	50.1	11.1	2.6	0.9
乳児院	90	48.9	42.2	5.6	1.1	2.2
児童心理治療施設	28	53.6	39.3	7.1	0.0	0.0
児童自立支援施設	26	11.5	69.2	11.5	3.8	3.8
母子生活支援施設	89	43.8	42.7	6.7	1.1	5.6
自立援助ホーム	57	29.8	36.8	10.5	14.0	8.8

6) 書類作成など事務作業の削減や見直し

書類作成など事務作業の削減や見直しは、自立援助ホームでできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設でできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。児童養護施設、乳児院ではほぼ同じ割合となっている。

図表 170 書類作成など事務作業の削減や見直し

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	6.5	42.0	41.7	7.6	2.2
児童養護施設	341	5.9	45.2	41.9	6.5	0.6
乳児院	90	3.3	42.2	38.9	11.1	4.4
児童心理治療施設	28	3.6	42.9	42.9	10.7	0.0
児童自立支援施設	26	0.0	34.6	61.5	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	5.6	37.1	47.2	5.6	4.5
自立援助ホーム	57	21.1	33.3	26.3	14.0	5.3

7) 業務効率化のための ICT 化

業務効率化のための ICT 化は、児童養護施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、乳児院、自立援助ホームでできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。児童自立支援施設ではほぼ同じ割合となっている。

図表 171 業務効率化のためのICT化

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	12. 8	42. 6	30. 1	12. 4	2. 1
児童養護施設	341	14. 1	46. 6	28. 2	10. 9	0. 3
乳児院	90	12. 2	33. 3	32. 2	18. 9	3. 3
児童心理治療施設	28	14. 3	42. 9	35. 7	7. 1	0. 0
児童自立支援施設	26	0. 0	46. 2	42. 3	7. 7	3. 8
母子生活支援施設	89	10. 1	46. 1	28. 1	10. 1	5. 6
自立援助ホーム	57	15. 8	26. 3	33. 3	19. 3	5. 3

8) 給与の改善

給与の改善は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 172 給与の改善

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	19. 7	51. 5	19. 3	7. 3	2. 2
児童養護施設	341	19. 4	54. 0	18. 2	7. 9	0. 6
乳児院	90	23. 3	50. 0	18. 9	5. 6	2. 2
児童心理治療施設	28	17. 9	46. 4	32. 1	3. 6	0. 0
児童自立支援施設	26	11. 5	53. 8	23. 1	3. 8	7. 7
母子生活支援施設	89	16. 9	52. 8	18. 0	6. 7	5. 6
自立援助ホーム	57	24. 6	38. 6	21. 1	10. 5	5. 3

9) 福利厚生の実

福利厚生の実は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 173 福利厚生の実

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	18.7	53.1	20.6	5.4	2.2
児童養護施設	341	16.4	55.4	22.9	5.0	0.3
乳児院	90	23.3	47.8	21.1	4.4	3.3
児童心理治療施設	28	14.3	50.0	25.0	10.7	0.0
児童自立支援施設	26	26.9	65.4	3.8	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	22.5	56.2	13.5	1.1	6.7
自立援助ホーム	57	17.5	38.6	22.8	15.8	5.3

10) 昇給や昇格の仕組や基準の明確化

昇給や昇格の仕組や基準の明確化は、自立援助ホーム以外の施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 174 昇給や昇格の仕組や基準の明確化

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	18.5	38.2	26.3	14.3	2.7
児童養護施設	341	15.8	37.2	30.5	15.5	0.9
乳児院	90	18.9	43.3	23.3	11.1	3.3
児童心理治療施設	28	25.0	39.3	25.0	10.7	0.0
児童自立支援施設	26	30.8	46.2	15.4	0.0	7.7
母子生活支援施設	89	24.7	40.4	14.6	13.5	6.7
自立援助ホーム	57	15.8	28.1	29.8	21.1	5.3

11) 経験に応じた研修体系の構築

経験に応じた研修体系の構築は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 175 経験に応じた研修体系の構築

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	18.9	49.3	23.8	6.0	2.1
児童養護施設	341	16.7	51.6	24.9	6.2	0.6
乳児院	90	26.7	45.6	22.2	3.3	2.2
児童心理治療施設	28	14.3	46.4	28.6	7.1	3.6
児童自立支援施設	26	11.5	61.5	23.1	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	25.8	47.2	19.1	3.4	4.5
自立援助ホーム	57	14.0	40.4	24.6	15.8	5.3

12) 研修の受講費用負担等、研修受講支援

研修の受講費用負担等、研修受講支援は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 176 研修の受講費用負担等、研修受講支援

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい えは できている	どちらかとい えは できていない	できていない	無回答
全体	631	46.9	39.1	8.9	2.9	2.2
児童養護施設	341	46.0	41.6	9.1	2.9	0.3
乳児院	90	54.4	28.9	8.9	4.4	3.3
児童心理治療施設	28	32.1	50.0	14.3	0.0	3.6
児童自立支援施設	26	19.2	57.7	19.2	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	53.9	30.3	7.9	2.2	5.6
自立援助ホーム	57	49.1	40.4	1.8	3.5	5.3

13) メンターやチューター制度の実施

メンターやチューター制度の実施は、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、児童養護施設、母子生活支援施設、自立援助ホームでできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。

図表 177 メンターやチューター制度の実施

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	10.1	27.3	27.6	32.0	3.0
児童養護施設	341	8.8	26.7	32.0	30.8	1.8
乳児院	90	15.6	37.8	22.2	21.1	3.3
児童心理治療施設	28	21.4	35.7	14.3	25.0	3.6
児童自立支援施設	26	0.0	53.8	23.1	19.2	3.8
母子生活支援施設	89	10.1	21.3	24.7	38.2	5.6
自立援助ホーム	57	8.8	7.0	22.8	56.1	5.3

14) SV を受ける機会の充実

SV を受ける機会の充実は、児童養護施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、自立援助ホームでできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。乳児院、母子生活支援施設ではほぼ同じ割合となっている。

図表 178 SVを受ける機会の充実

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	11.4	41.0	33.3	11.7	2.5
児童養護施設	341	11.7	40.8	37.8	8.5	1.2
乳児院	90	8.9	40.0	34.4	12.2	4.4
児童心理治療施設	28	25.0	50.0	21.4	3.6	0.0
児童自立支援施設	26	0.0	80.8	15.4	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	9.0	38.2	30.3	18.0	4.5
自立援助ホーム	57	15.8	26.3	22.8	29.8	5.3

15) 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実

職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実は、すべての施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 179 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	29.5	55.5	12.5	1.1	1.4
児童養護施設	341	23.5	59.2	15.8	1.2	0.3
乳児院	90	43.3	48.9	4.4	1.1	2.2
児童心理治療施設	28	28.6	57.1	10.7	0.0	3.6
児童自立支援施設	26	19.2	65.4	15.4	0.0	0.0
母子生活支援施設	89	37.1	49.4	10.1	0.0	3.4
自立援助ホーム	57	36.8	47.4	8.8	3.5	3.5

16) 施設の理念や方針の明確化、共有

施設の理念や方針の明確化、共有は、自立援助ホーム以外の施設種別でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。

図表 180 施設の理念や方針の明確化、共有

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	35.0	48.3	13.9	1.0	1.7
児童養護施設	341	36.7	48.4	13.8	0.6	0.6
乳児院	90	41.1	44.4	12.2	0.0	2.2
児童心理治療施設	28	25.0	53.6	17.9	0.0	3.6
児童自立支援施設	26	23.1	61.5	11.5	0.0	3.8
母子生活支援施設	89	34.8	50.6	11.2	0.0	3.4
自立援助ホーム	57	35.1	1.8	10.5	45.6	1.8

17) セルフケアやストレス・コーピングに関する研修

セルフケアやストレス・コーピングに関する研修は、児童心理治療施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、それ以外の施設種別ではできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。

図表 181 セルフケアやストレス・コーピングに関する研修

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	4.4	26.9	47.7	17.9	3.0
児童養護施設	341	4.7	22.9	53.7	17.9	0.9
乳児院	90	4.4	24.4	44.4	22.2	4.4
児童心理治療施設	28	7.1	53.6	25.0	10.7	3.6
児童自立支援施設	26	0.0	38.5	50.0	7.7	3.8
母子生活支援施設	89	3.4	32.6	43.8	12.4	7.9
自立援助ホーム	57	5.3	28.1	33.3	28.1	5.3

18) カウンセラー等への相談機会の設定

カウンセラー等への相談機会の設定は、児童自立支援施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、それ以外の施設種別ではできていない（「できていない」＋「どちらかといえばできていない」）が高くなっている。

図表 182 カウンセラー等への相談機会の設定

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	9.5	26.3	30.7	30.6	2.9
児童養護施設	341	9.7	24.9	36.1	28.2	1.2
乳児院	90	6.7	25.6	25.6	37.8	4.4
児童心理治療施設	28	10.7	28.6	28.6	28.6	3.6
児童自立支援施設	26	3.8	57.7	23.1	11.5	3.8
母子生活支援施設	89	13.5	30.3	27.0	23.6	5.6
自立援助ホーム	57	35.1	1.8	10.5	45.6	1.8

19) 同僚とのピアサポート

同僚とのピアサポートは、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設でできている（「できている」＋「どちらかといえばできている」）が高くなっている。一方で、それ以外の施設種別ではほぼ同じ割合となっている。

図表 183 同僚とのピアサポート

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらかとい え ば できている	どちらかとい え ば できていない	できていない	無回答
全体	631	6.8	44.5	32.0	12.7	4.0
児童養護施設	341	6.2	43.4	38.1	10.6	1.8
乳児院	90	1.1	43.3	28.9	20.0	6.7
児童心理治療施設	28	10.7	57.1	21.4	7.1	3.6
児童自立支援施設	26	11.5	50.0	38.5	0.0	0.0
母子生活支援施設	89	9.0	50.6	19.1	13.5	7.9
自立援助ホーム	57	12.3	35.1	22.8	21.1	8.8

④ 職員の定着のために力を入れていることや取組み始めたきっかけ、実際の効果

1) 職員の定着のために力を入れていること

主な回答としては以下の通りである。

職場環境改善
・ 長期的な育児休業を取りやすくしており、育児休業からの復帰後のサポートを行っている。復職後もキャリアを積めるような環境を作っている。パートタイム勤務ができるよう、業務の内容を変更するなど柔軟に対応している。有給休暇の取りやすさ、行事等に合わせた柔軟な勤務変更など行っている。経験年数の多い職員が、職員一人一人に関心を持ち、適切なサポートを行い、職員が安心して働ける環境を目指している。今後は、個々人の育成を図るべく、育成計画を立てていく ・ 働きやすい風通しのよい職場環境づくりが、職員定着に欠かせないものとして取組んでいる ・ 働きやすい環境づくりに努めている
コミュニケーション促進
・ 施設長面談を行い、職員の働き方や要望を傾聴し、次年度の勤務へ反映できるようにしている ・ 職員同士の交流。業務内で話す機会をなるべく設けることもそうだが、福利厚生としてみんなで外出して、職員同士で交流する機会を保障している ・ 会議でのグループワークや職員のレクリエーションなどコミュニケーションを深める取組に力を入れている
業務効率化
・ 給与改善及び業務内容（特に事務作業）の見直し ・ 勤怠システムの導入により、勤務時間を正確に管理することが出来、サービス残業をしないようにすることと、必要以上の時間外勤務が発生しないようにしている

研修制度の整備
・人材育成(研修)、個々の学びたい、を応援し、職員の学びたいテーマの研修に派遣 ・新任職員へのサポーター制度 ・職員のストロングポイントを伸ばすような研修や役割を与えるように心がけている
やりがいのある職場づくり
・やりがいのある職場づくりとして、各職員の担当児童を中心とした個別オーダーメイドな取組企画を提案するように推奨している ・個別担当制の採用。職員一人につき児童1人～3人を担当。信頼関係、愛着関係を築く努力をしている。担当職員が児童との個別の時間を大切に、外食、外出時には旅行などをして関係を築くための工夫をしている。職員が責任感をもてるような個別担当制は職員のやりがいにつながると同時に勤続年数が伸びる要因になっている
面談
・年2回施設長面談を行い、職員の状況や希望を把握するようにしている ・直属上司との定期的面談 ・面接を行い、職員のモチベーションを上げる
フレキシブルな勤務体制
・産休、育休、短時間勤務、土日休み、希望を取り入れたシフトなど、子育てしながら仕事を続けられるよう支援している ・時間外労働をしない環境づくり ・シフトや休暇の柔軟な対応
働きやすい職場づくり
・本人が希望する日に休みが取れること ・職員数を充実させ就労環境の希望を実現させる。働きやすい環境(新任研修・若年層が意見を出しやすい環境づくり)。希望休、誕生日休暇、推し活休暇等リフレッシュが出来る環境づくり ・家庭で家族と時間が過ごせるよう取組んでいる

2) 取組み始めたきっかけ

主な回答としては以下の通りである。

職員間の連携の重要性
・仕事における目の前の大変なことを抱えて、働き続けることの難しさを感じて退職する職員がいたことから、苦労を共有できる職員間のコミュニケーションを強化する必要性を感じたため ・入所している児童はさまざまな課題を抱えていることが多いため、担当職員が中心となって必要な支援をしている。各寮の職員がチームとしてお互いにアドバイスや指摘をしながら児童一人一人にとって必要な支援を考え、実践し、職員の連携も大切にしている
相談することの重要性
・職員が長く働ける環境は、こどもにとってもよい環境であると考え、また職員が長く働けることがこどもの生活の安定につながると考えた。また、新しく入職してくる職員が増え、こどもの支援に関して質の高いケアを提供し続けるためには、職員相互による適切なサポートと日常的なコミュニケーションの中で、相談、助言が受けられることが、モチベーションを高め、技術を高めることに必要だと考え、そのようにして人材育成を図るべきと考えたから ・支援者の身近な相談役が必要である

・悩みを表現できる職員が少ないように感じたこと
職員の離職が続いた
・年度中途の離職が多かったため、人材が定着するためにできることを学び、実践しはじめた ・欠員が続いたため。人材が定着すれば採用する必要がなくなる ・仕事と家庭の両立を図るのが難しい状況になり退職をする職員が多々いたことがあり多様性に応じた労働環境を整えるきっかけとなった
新卒者の採用難
・定着以前に、応募がないため ・2～3年前に求人募集をかけても、入職を希望する人がいない時期があったため、様々な方法を考え出したのがきっかけ
複数人での対応
・1人勤務などの不安の解消 ・業務に比較し職員数が不足している状況を改善するために、何が必要かを検討し対策をはじめた ・対応困難なこどもをチームで支援することが必要と考えたため
給与、福利厚生の見直し
・職員旅行をずっと実施していたが、コロナ禍でできなかった期間があり、復活させるにあたり、泊りではなく日帰り企画をたくさん用意し、好きな企画に参加できるような形態にした ・給与に関しては、昨今転職活動が盛んになってきているため、他業種、他施設と遜色ない給与を支給する必要があると考え取組み始めた

3) 効果

主な回答としては以下の通りである。

職員の定着
・産育休を取る職員が多く、育業後の復帰、第2子産育休取得もスムーズに行えていること、日勤や時短勤務を選択できるようになったため、ライフステージの変更を理由とした離職はほぼなくなった ・育休後の職員が職場復帰することが増えた ・ここ10年くらい行ってきた、2～3年での離職者が減ってきた
業務環境の改善
・運営要領の見直しや会議の議題の整理、会議の進め方、記録の在り方など改善してきたことで、職員間の情報共有や児童への支援に改善が見られた ・就業規則を全職員に配布することで周知を図ることで、変形労働時間制で時間調整を行う、時間調整が行えなかった時間に関しては超勤手当を支給するなど、時間、手当の支給など、職員の働きやすい労働環境へと変わっていった
チームワークの向上
・グループディスカッションでは新人職員も他ユニット職員も男性女性も関係なく、それぞれの思いや意見を発言しやすく第三者の意見としてそれぞれが傾聴できるようになった ・施設の管理職、経験年数の高い職員の考え方が職員全体に伝わり、仕事の意義、こどもに対する見方、考え方、価値観が整い、職員相互の連携がとりやすくなった ・今年度から職員旅行を復活させたが、職員からの希望があり、「大人の遠足」も継続して実施している。短時間の企画もあり若手職員も参加しやすく、職員交流の場として良い機会になっている ・ホームを孤立させず、ホーム同士助け合える組織ができあがった

スキルアップ
・OJT に対する意識が職場全体に定着し、新職員を孤立させないサポート体制がある ・研修部会を中心に施設内研修への取組が積極的になり、園外研修への参加も増加し、職員のスキルアップにつながった ・スキルアップ効果があった。またこどもたちにも大人になっても学習するという後ろ姿を現場で見せることができる
相談文化の定着
・職員が増えたことで負担は減った。負担が減ることでこどもとの関わりに余裕が出た。相談経路の整理によってまずリーダーが受けて上司に相談。ホームだけで抱え込むことが少なくなった。解決に至ることも多くなった ・ささいな声も聴ける機会が出てきた ・かつて児童相談所の児童福祉司として勤めていた里親支援専門相談員が相談員として、月に一度相談室を開催している。他の職員からの信望も厚く、何よりも日頃、現場で接することが少ないことがかえって相談しやすい効果を生んでいるようである

⑤ 職員定着に力を入れたいができていないこと

主な回答としては以下の通りである。

職員の負担軽減
・十分な職員採用ができておらず、勤務形態の改善につながる職員配置の増加ができていない ・十分な職員配置とは言えないため、国の基準を見直していただきたい。体調不良等であっても無理して仕事をしなければならない環境は続いている。このような状況が続くと、疲弊してしまい、離職原因となっている ・人材を確保出来れば、職員個々の負担は軽減され、小規模グループケアとしてそれぞれのグループでの組織運営を目指すのが、人材が整わない
働き方改革、業務効率化
・時間外労働の削減 ・業務効率化のための ICT 化
給与改善、福利厚生の実施
・賃金の改善 ・給与面や福利厚生面 ・給与、福利構成の充
研修制度の実施
・面接の回数を増やしたり、少人数での継続的な研修会 ・職員の自主性に基づく、施設内研修の実施を図っていきたいが、取組に対し積極的な姿が見られない ・年齢が近い職員を教育や相談し易い立場として経験が浅い職員にマンツーマンで担当を付けたいが、人材に余裕がない ・新任職員への SV を定期的に行いたい为中々出来ていない。新任職員が多いが中堅職員が少なくなっており、中々実施が出来ていない
メンタルケア
・メンタルヘルスなどの研修 ・産業医や心理士のカウンセリング

・悩みやストレスを抱えた職員へのケア
多様な働き方、ワークライフバランス
・宿直や不規則勤務が必須の職場であるため、多様な働き方ができるように整備してきてはいるが、すべての職員に柔軟な働き方の選択ができるわけではない ・パートタイマーや時短勤務、夜勤専従等の多様な働き方を取り入れること ・ワークライフバランスにおいて充分でない

⑥ 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材育成・定着を支援する取組の中で、効果があると思う取組

都道府県等が行っている社会的養護施設の人材育成・定着を支援する取組の中で、効果があると思う取組は、「経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施」「施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施」「研修受講費等の補助」などが上位にあがっている。

一方、「知らない・わからない」が約1割～2.5割となっている。

図表 184 (都道府県) 社会的養護施設の人材育成・定着を支援する取組の中で、効果があると思う取組〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施	施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施	研修受講費等の補助	社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との交流機会の提供	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との人事交流	外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介
全体	631	61.0	37.7	30.7	21.9	24.1	14.7	19.3
児童養護施設	341	65.7	39.9	30.5	23.5	20.8	12.0	22.0
乳児院	90	62.2	37.8	31.1	26.7	28.9	15.6	18.9
児童心理治療施設	28	64.3	28.6	28.6	21.4	35.7	28.6	7.1
児童自立支援施設	26	46.2	38.5	30.8	19.2	30.8	30.8	26.9
母子生活支援施設	89	56.2	38.2	28.1	22.5	27.0	15.7	18.0
自立援助ホーム	57	43.9	28.1	36.8	5.3	22.8	14.0	8.8

	(n=)	異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供	社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応	職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言	勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言	その他	知らない・わからない	無回答
全体	631	19.3	21.6	22.0	21.4	4.6	17.4	3.5
児童養護施設	341	19.6	24.3	22.3	23.8	5.9	15.8	2.9
乳児院	90	17.8	17.8	20.0	20.0	1.1	15.6	3.3
児童心理治療施設	28	17.9	17.9	21.4	14.3	7.1	10.7	3.6
児童自立支援施設	26	19.2	23.1	23.1	19.2	3.8	23.1	11.5
母子生活支援施設	89	21.3	19.1	23.6	24.7	2.2	25.8	4.5
自立援助ホーム	57	17.5	15.8	21.1	8.8	5.3	17.5	1.8

⑦ 職員の育成・定着に向けて、都道府県等に支援してほしいこと、支援してほしい理由

1) 経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施

経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施は、「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 185 経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施
〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	17.7	16.8	8.6	50.6	9.7	13.6
児童養護施設	341	17.0	18.2	7.9	52.2	10.3	10.6
乳児院	90	15.6	17.8	12.2	50.0	7.8	17.8
児童心理治療施設	28	7.1	10.7	14.3	60.7	10.7	14.3
児童自立支援施設	26	11.5	26.9	7.7	46.2	11.5	26.9
母子生活支援施設	89	24.7	10.1	5.6	47.2	7.9	16.9
自立援助ホーム	57	22.8	15.8	8.8	43.9	10.5	14.0

2) 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施

施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施は、「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 186 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	28.1	13.3	7.1	41.7	10.5	14.3
児童養護施設	341	29.0	15.0	7.3	40.8	10.6	11.1
乳児院	90	30.0	7.8	4.4	46.7	6.7	22.2
児童心理治療施設	28	21.4	21.4	10.7	46.4	10.7	10.7
児童自立支援施設	26	15.4	11.5	7.7	38.5	19.2	30.8
母子生活支援施設	89	29.2	10.1	6.7	43.8	9.0	14.6
自立援助ホーム	57	26.3	14.0	8.8	35.1	14.0	14.0

3) 研修受講費等の補助

研修受講費等の補助は、「施設の財源が不足しており支援してほしい」「施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい」が高くなっている。

図表 187 研修受講費等の補助〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	5.4	4.0	44.1	20.3	16.8	15.5
児童養護施設	341	5.6	5.0	46.0	21.1	17.0	11.4
乳児院	90	4.4	3.3	40.0	22.2	15.6	22.2
児童心理治療施設	28	0.0	0.0	60.7	17.9	17.9	7.1
児童自立支援施設	26	3.8	3.8	38.5	15.4	26.9	26.9
母子生活支援施設	89	3.4	1.1	38.2	16.9	20.2	21.3
自立援助ホーム	57	12.3	5.3	42.1	21.1	7.0	19.3

4) 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備

社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備は、「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」が高くなっている。

図表 188 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	19.3	13.8	7.0	34.4	18.7	18.1
児童養護施設	341	22.6	15.0	7.3	33.7	17.9	14.7
乳児院	90	21.1	7.8	3.3	36.7	18.9	24.4
児童心理治療施設	28	10.7	17.9	10.7	53.6	17.9	14.3
児童自立支援施設	26	7.7	23.1	3.8	38.5	19.2	26.9
母子生活支援施設	89	14.6	11.2	5.6	37.1	16.9	20.2
自立援助ホーム	57	14.0	14.0	12.3	19.3	26.3	22.8

5) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供

他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供は、「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」「特に必要としない」が高くなっている。

図表 189 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	6.2	8.1	5.5	50.9	17.7	19.2
児童養護施設	341	6.5	7.0	5.9	47.2	22.3	17.0
乳児院	90	5.6	6.7	4.4	51.1	13.3	24.4
児童心理治療施設	28	3.6	14.3	10.7	64.3	10.7	14.3
児童自立支援施設	26	7.7	7.7	7.7	50.0	15.4	30.8
母子生活支援施設	89	4.5	7.9	1.1	58.4	12.4	21.3
自立援助ホーム	57	8.8	14.0	8.8	54.4	10.5	17.5

6) 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流

他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流は、「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」「特に必要としない」が高くなっている。

図表 190 他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人員不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	6.7	8.4	4.9	43.7	23.5	20.4
児童養護施設	341	6.7	8.2	5.3	40.8	27.6	19.1
乳児院	90	4.4	3.3	4.4	43.3	22.2	26.7
児童心理治療施設	28	3.6	14.3	7.1	57.1	14.3	14.3
児童自立支援施設	26	11.5	19.2	7.7	42.3	15.4	23.1
母子生活支援施設	89	6.7	5.6	1.1	47.2	21.3	22.5
自立援助ホーム	57	8.8	14.0	7.0	50.9	12.3	17.5

7) 外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介

外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介は、「施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 191 外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	27.3	11.3	9.5	31.1	14.6	16.3
児童養護施設	341	30.2	12.6	11.4	28.2	14.7	13.5
乳児院	90	30.0	10.0	11.1	26.7	11.1	22.2
児童心理治療施設	28	17.9	10.7	7.1	42.9	25.0	10.7
児童自立支援施設	26	19.2	11.5	7.7	34.6	23.1	23.1
母子生活支援施設	89	20.2	7.9	3.4	42.7	9.0	20.2
自立援助ホーム	57	24.6	10.5	7.0	29.8	19.3	17.5

8) 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供

異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供は、「施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい」「特に必要としない」が高くなっている。

図表 192 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人員不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	7.1	9.0	5.4	46.6	20.0	20.0
児童養護施設	341	7.0	10.6	5.9	44.9	22.6	17.9
乳児院	90	10.0	6.7	3.3	45.6	14.4	25.6
児童心理治療施設	28	0.0	7.1	7.1	60.7	14.3	17.9
児童自立支援施設	26	3.8	15.4	7.7	42.3	19.2	26.9
母子生活支援施設	89	6.7	5.6	1.1	52.8	15.7	23.6
自立援助ホーム	57	8.8	7.0	10.5	43.9	22.8	15.8

9) 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応

社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応は、「施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 193 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	17.7	14.4	6.0	41.7	13.8	17.4
児童養護施設	341	19.1	16.7	5.9	39.0	14.7	16.1
乳児院	90	13.3	13.3	4.4	45.6	12.2	20.0
児童心理治療施設	28	10.7	7.1	10.7	60.7	14.3	10.7
児童自立支援施設	26	15.4	15.4	3.8	46.2	11.5	26.9
母子生活支援施設	89	16.9	7.9	5.6	42.7	11.2	21.3
自立援助ホーム	57	22.8	15.8	8.8	38.6	15.8	14.0

10) 職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言

職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言は、「施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 194 職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	26.8	12.2	9.0	33.8	13.9	16.3
児童養護施設	341	27.0	12.6	10.0	34.9	14.4	13.5
乳児院	90	32.2	8.9	4.4	30.0	11.1	22.2
児童心理治療施設	28	21.4	17.9	21.4	39.3	14.3	10.7
児童自立支援施設	26	23.1	11.5	7.7	34.6	15.4	26.9
母子生活支援施設	89	21.3	7.9	6.7	34.8	15.7	20.2
自立援助ホーム	57	29.8	19.3	8.8	28.1	12.3	15.8

11) 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言

勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言は、「施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい」「施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい」が高くなっている。

図表 195 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	26.1	11.6	8.1	31.1	16.2	17.3
児童養護施設	341	28.2	12.3	8.5	29.0	17.0	13.5
乳児院	90	24.4	8.9	6.7	35.6	13.3	22.2
児童心理治療施設	28	25.0	17.9	10.7	46.4	10.7	14.3
児童自立支援施設	26	15.4	15.4	11.5	30.8	19.2	30.8
母子生活支援施設	89	25.8	11.2	3.4	33.7	12.4	22.5
自立援助ホーム	57	22.8	7.0	12.3	24.6	22.8	19.3

⑧ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこと

職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うことは、「職員配置の充実」「給与の改善」「書類作成など事務作業の削減や見直し」「SV を受ける機会の充実」「シフトや勤務体系の見直し、工夫」などが高くなっている。

図表 196 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこと〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	職員配置の充実	工夫 シフトや勤務体系の見直し、	ノー残業デーの設定等 時間外勤務削減の取組	休暇取得奨励など、休暇の 取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が 取得しやすい環境	書類作成など事務作業の 削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の充実	昇給や昇格の仕組や基準の 明確化	経験に応じた研修体系の 構築
全体	631	82.6	59.7	31.5	48.2	50.9	62.6	52.5	65.1	43.4	41.0	41.2
児童養護施設	341	85.3	67.2	35.8	50.1	55.7	64.5	54.3	68.3	45.5	46.3	46.3
乳児院	90	80.0	56.7	27.8	45.6	51.1	66.7	61.1	58.9	35.6	35.6	40.0
児童心理治療施設	28	89.3	64.3	39.3	60.7	53.6	60.7	57.1	64.3	46.4	28.6	42.9
児童自立支援施設	26	84.6	53.8	19.2	53.8	53.8	57.7	69.2	34.6	26.9	19.2	23.1
母子生活支援施設	89	75.3	43.8	25.8	41.6	39.3	66.3	47.2	64.0	43.8	38.2	32.6
自立援助ホーム	57	77.2	45.6	22.8	42.1	36.8	42.1	26.3	71.9	49.1	38.6	33.3

	(n=)	研修の受講費用負担等、 研修受講支援	メンターやチューター制度の実施	SVを受ける機会の充実	職員同士によるケース対応の 振り返りやヒヤリハットの共有など 職員間の情報共有の充実	施設の理念や方針の明確化、 共有	セルフケアやストレス コーピング(※)に関する研修	カウンセラー等への相談機会 の設定	同僚とのピアサポート	その他	無回答
全体	631	34.2	36.5	53.4	44.7	33.6	41.4	38.8	38.5	2.4	2.1
児童養護施設	341	36.1	40.5	58.7	49.9	37.5	41.9	39.6	41.1	1.5	2.1
乳児院	90	33.3	36.7	56.7	44.4	34.4	45.6	37.8	37.8	2.2	1.1
児童心理治療施設	28	46.4	32.1	50.0	39.3	35.7	42.9	39.3	50.0	3.6	0.0
児童自立支援施設	26	19.2	26.9	42.3	53.8	26.9	42.3	23.1	42.3	7.7	0.0
母子生活支援施設	89	31.5	32.6	49.4	34.8	27.0	41.6	48.3	29.2	3.4	3.4
自立援助ホーム	57	29.8	24.6	29.8	28.1	21.1	29.8	28.1	31.6	3.5	3.5

※特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法

⑨ 人材確保、人材育成・定着のために必要だと思うこと

主な回答としては以下の通りである。

社会的養護の認知度向上
・ 社会的養護の分野はあまり知られていないため、この仕事の魅力発信はとても大事だ。そういう仕事に携わってみたいという気持ちを持ってもらえるような PR をしていきたい ・ 児童養護施設をもっと知ってもらうために合同説明会等を実施し、県内だけでなく県外からの応募者も確保していくようにする ・ 社会的養護という業界全体の社会的価値の向上。社会的養護という仕事はどのようなものなのか、そこで生活することも一部の特殊な子どもたちではなく、国民の身近に当たり前にある可能性があり、それを守り育てる仕事であることを浸透させたい
施設の魅力発信
・ 社会的養護に興味、関心がある就職希望者を引き付けるために、魅力的な施設であることを PR していく必要がある。SNS や HP などの活用は、現代の若者世代のみならずセカンドキャリア、転職・転業希望をする人に向けても必須なアイテムとして発信していく。常に内容を刷新、更新していくことで、情報が常に新鮮であり、「施設が動いている」ことを視聴者にアピールすることになる ・ 施設側より、施設で働く職員の「やりがい」や「施設の魅力」を発信していくことも大切であると感じている ・ 児童養護施設の広報活動（見学・ボランティア・アルバイト）又は、施設実習を通して学生の興味に繋げる工夫が必要
職員の待遇改善
・ 職員処遇を安定させなければ、いくらやりがいがあっても、理念がしっかりしたものであっても、人材は集まらない ・ 職員の給与の改善を行うための公的な財源保障 ・ 待遇面を改善するべく補助金や手当などの充実により、大変だけどその分待遇も良いから働きたいと思われるレベルにならないと、人材確保は難しい
働きやすい環境
・ 職員同士のチームワークをよりよくするための努力を続けること ・ 相談しやすい風通しの良い職場環境の構築。職員間の円滑なコミュニケーションの促進 ・ 魅力ある職場づくりに職員みんなが参加すること。充実感を仕事で感じられること
職員のメンタルケア
・ 経験の浅い職員、課題を抱える職員への支援。自身の生き立ちの課題を抱える職員が一定数いるが、働きながら解決していく前に精神的不調に陥り悪循環になっていく。悩みを受け入れつつ職員の対応力を伸ばす、指導職員のスキルを身につけていく必要がある ・ 職員の育成・定着の為に、研修の充実とメンタルケア体制を充実させたい ・ メンタルヘルスケアの支援体制の構築
業務の改善・効率化
・ 業務の効率化と生産性の向上について ICT や DX の導入についても現場任せではなく、政策として取り組んでいただきたい ・ 書類作成など事務作業の削減や見直し、業務効率化のための ICT 化も進めているが、まだまだ改善が必要。進めるためにも、補助金などつけていただきたい
労働環境の整備
・ 宿直か夜勤かといった法制度面での矛盾の整備および財源補助

・給与改善、労働環境の整備が必要 ・最低基準の見直しによる直接処遇職員の労働環境の改善と職員報酬の大幅な改定
キャリアアップ
・職員のキャリアデザイン・ライフプランの支援(寄付金や各種積立金等経営基盤を強化・資格取得を後押し。子育てや介護があっても働き続けられる勤務環境整備) ・研修体制の充実と、資格取得を助成することで、キャリアアップを図ること ・それぞれの職種、キャリアによってどのような能力が必要とされるかを明示し、その実力が備わるための体制やしくみを整備すること
研修・育成
・新任職員への基礎研修の実施。中堅職員や管理職向けのスキルアップ研修の提供 ・施設内での育成計画を総体的に構築していく必要があると思っている。また、施設単位ではなく、県内施設全体が同様に職員の資質向上を行い、県全体での底上げをしていく仕組みづくりが必要 ・人事考課制度を取り入れ、業務の明確化を図り職員がスキルアップできる取組が必要

第6章 施設へのインタビュー調査

1. 調査の概要

調査の実施概要は以下のとおりである。

図表 197 実施概要

調査対象	施設へのアンケート調査で回答があった施設のうち、取組内容として具体的な回答や、他施設の参考となり得ると考えられる施設として、児童養護施設3施設、乳児院2施設、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームより各1施設の計9施設
調査期間	令和7年2月13日（木）～令和7年3月3日（月）
調査方法	リモートまたは現地訪問によるヒアリング
調査対象数	計9施設 児童養護施設 3施設 乳児院 2施設 児童心理治療施設 1施設 児童自立支援施設 1施設 母子生活支援施設 1施設 自立援助ホーム 1施設

2. 調査の結果

(1) 施設の体制・組織風土

① 職員体制・勤務状況

1) 年齢構成

- ・ 新しい施設をつくるために積極的に採用活動をしているため、20代の若い職員が多くなっている。（児童養護施設）
- ・ 元は勤続年数の長い職員が多い施設だったが、小舎制にして施設数を増やしたので、職員数が増えて平均年数が下がってきた。各年代それなりに職員がいるが、20代が圧倒的に多い。（児童養護施設）
- ・ 年代と経験年数は必ずしも一致しないが、職員の年代構成は比較的バランスがよい。平均勤続年数は約5.5年で、平均年齢は39歳程度である。
- ・ 毎年定期採用をしており、若い職員が多い。中堅層が少ないことが課題になっている。（乳児院）
- ・ 採用は、法人で一括して行っており、新規採用者は児童養護施設に行くパターンが多

い。そのため、当施設には、新規採用が来ることが少なく、3年目以下がないという状況である。(母子生活支援施設)

2) シフト体制・バックアップ体制

- ・ フリー職員がホームを回っている。当施設では、買い出しも食事もホーム内で行っているが、そうした際に手薄になりがちなので、サポートに入っている。(児童養護施設)
- ・ 加算をとって様々な職員配置をしているので、緊急時には、そうした職員がフォローに入る。(児童養護施設)
- ・ 各ホームをペアにしており、例えば、急にコロナやインフルエンザなどの感染症が発生した際など何かあった際には、ペアを組んでいるホーム同士で助けあう。それでも難しい場合は、管理職がフォローしている。(児童養護施設)
- ・ 正規の看護師はシフトに入っている。家庭支援専門相談員は月に1～2回シフトに入っている。(乳児院)
- ・ 併設の児童養護施設と合わせた人事管理がなされており、シフトの厳しい児童養護施設で人員が不足すると乳児院から人を出すこともある。(乳児院)
- ・ 産休、育児休暇取得者が発生することを見越して、1名多く配置している。それでも、現場としての人手不足感はある。(乳児院)
- ・ 常勤は、シフト制で夜勤が可能であることが条件(事務職、相談職は夜勤なし)。(乳児院)
- ・ 現場の主力世代が抜けると、不安感が高まる。常勤者数が減ると、中途採用でカバーしている。昨年、一昨年に限っては退職者数より採用者が上回り、現場の人手不足感はなかった。(乳児院)
- ・ 定員6人以下であれば、最低基準は常勤2人、非常勤1人であるが、当施設では国の自立支援担当職員や個別対応職員の加算の活用や、自治体の児童養護施設等体制強化事業を活用して3名加配している。ただ、1人は育休中、2人は時短勤務となっており、実際には5～6名の体制である。(自立援助ホーム)
- ・ 業務用スマホを全職員に配布しており、何かあった場合には業務用スマホのグループLINEでやり取りできるようにしている。体調不良等で勤務が難しい場合も、グループラインで調整することでスムーズに調整ができるようにしている。緊急時の対応は、主には施設長や主任クラスが行っている。(自立援助ホーム)

3) 時間外勤務

- ・ 会議は全職員出席必須のため、会議当日が公休や夜勤明けで参加する場合は時間外労働となる。また、緊急の入所対応や通院対応、こどもが落ち着かない場合、新人のフォローなどで時間外労働になりやすい。時間外労働の申請の判断は個人に任せている。(乳児院)

- ・ シフト作成や他部署との連絡調整等、リーダー層では申請外の表に出てこない時間外労働の実態がある。(乳児院)
- ・ 管理職以外の職員の時間外労働時間は実態に即しているが、管理職の時間外労働時間は把握できていない。(乳児院)
- ・ 時間外は申請してもらい手当を払うという方法をとっている。勤務時間の業務として位置付けている記録作成や、行事についての打ち合わせ等には手当は支給しておらず、「時間外労働」の対象外となっている。時間外労働の状況は、職員によって差がある。仕事もしっかりこなしながら、時間外労働がほとんどない職員もいる。記録をどこまで書くかなどがその要因の一つだと思う。(児童心理治療施設)
- ・ 8時45分～17時半が勤務で、単独寮を持っていない人は、その時間を超えた後の業務命令については超過勤務扱いになる。寮を持っている人は、夜間について寮舎管理手当がついているので、超過勤務にならない。ただし、外に緊急対応に行く場合や休日に仕事をした場合は超過勤務の対象になる。(児童自立支援施設)

4) 人事異動

- ・ 当施設から他に異動することはあるが、他から当施設に異動してくることはない。異動のスペンは少なくとも10年以上である。(児童自立支援施設)
- ・ 本人の希望にかかわらず、法人で人事異動を行っているが、2施設ある児童養護施設はかなり距離が離れているので、通勤の関係から、頻繁に人事異動があるわけではなく、人間関係の問題などがあつた場合に異動するなどである。母子生活支援施設と児童養護施設は近くにあるので、比較的人事異動も多い。(母子生活支援施設)
- ・ 同法人の児童養護施設との人事異動は就業規則上可能となっているが、基本的には各事業所単位で採用しているので、人事異動はあまりない。(自立援助ホーム)

② 離職

1) 離職の状況

- ・ 年間で5名～7名程の離職者がおり、その理由は、配偶者の仕事の関係で居住地が変わり通えなくなったり、メンタル不調だったりなどである。仕事が合わずに辞める方もいる。(児童養護施設)
 - ・ 1年目で辞める人はほとんどいない。(児童養護施設)
 - ・ ほとんどの方が長く働きたいと考えてくれている。最近は産休に入っても、多くの職員が復職している。(児童養護施設)
 - ・ 毎年10人程度募集しているが、退職者は毎年5～7人で職員数の大きな変動はない。(乳児院)
 - ・ 離職者は25歳までの職員(入職2～3年目)が多い。(乳児院)
- 現場で働いていた職員でちょっと疲れてしまった職員は、現場以外の福祉の仕事に転

職してしまう。(児童心理治療施設)

2) 離職の理由

- ・ メンタル不調を抱える人に対しては、無理に働き続けなくてもよいと退職を促すこともある。メンタル不調の理由としては、職員自身が描く理想像と、実際に自分ができていることとのギャップが大きいことが挙げられる。責任感を持って一生懸命頑張っても、こどもが相手なので、うまくできないことがあったり、オーバードーズ、希死念慮のこどもがいたときにうまく対応できなかったり、自身の過去のつらい経験とリンクしたときに対処しきれなくなったりしている。その結果、職員が眠れない、食欲がない、蕁麻疹がでるなどの体調不良や、精神的な不安定さにつながっている。(児童養護施設)
- ・ メンタル不調で辞める方は少ない。結婚等で一度離れて戻ってくる職員も多い。(児童養護施設)
- ・ コロナ後に学生の状況が変わってきているように思う。間違っはいけない、失敗してはいけない、正解は何かを考える、という人が多いように思う。コロナ前は、ライフステージの変化や仕事が合わないなどが理由で辞めていたが、コロナ後は自分に自信がなくなって、メンタル不調で辞める方が多いように感じる。(児童養護施設)
- ・ 子育て終了後の40～50代で入職した場合、体力的な問題、イメージと異なったという理由で退職しているケースが多い。(乳児院)
- ・ 夏の行事が終わって疲れが出る時期、秋に一気に行動化(退職)するケースもある。当事者の気持ちの揺らぎをいかに早く察知し対応するかで変わる。管理職や先輩職員がメンターとして細やかにケアすることは重要である。(乳児院)
- ・ 夜勤が辛い、こどもとの関係が辛いというのはある。それを覚悟して入職しているが、どうしても対応が難しい場合は、夜勤の回数を減らす、部署交流をするなど、新たな目線を得る工夫や辛さの共有をするなどして、退職を踏みとどめている。(乳児院)
- ・ 結婚しても続けていたがやはりこの勤務形態は難しい、育児に専念したいなどの理由が多い。長くこの仕事をしてきたので違う仕事をしてみたいという理由もあった。保育士は、健康度の高いこどもの支援をしたい、と理由もある。(児童心理治療施設)
- ・ 勤務年数の長い方の辞める理由は定年退職が多いが、若い方は、自己都合退職である。辞める理由としては、仕事が合わなかったなどである。他の職場に異動するよりも退職する人が多い。(児童自立支援施設)
- ・ 児童養護施設については、問題を抱えるこどもと接する中で、思っていたイメージと違うということで、若い人が辞めていく場合が多い。経験を積んでいくと辞める人は少ない。(母子生活支援施設)
- ・ 児童養護施設で勤務経験がある方であったが、児童養護施設の養育の考え方と、自立援助ホームの自立支援の考え方が合わなかった部分があり退職した。(自立援助ホーム)

③ 組織風土・現場における裁量の大きさ

- ・ 職場環境やこどもへの支援の在り方等の施設の運営面も含めて、職員から意見・提案をあげていくという風土が大切にされている。(児童養護施設)
- ・ あまり意見は上がってこないが、人数も少なく、日頃から顔を合わせているメンバーなので、言いたいことは言える雰囲気はある。(母子生活支援施設)
- ・ ホームごとに予算(事業費)を組ませる。こどもの生活にかかる費用や、施設本体の研修とは別にホームで受けた研修などの研修費用等の予算を自分たちで立てる。その意味でホーム運営の裁量は大きく、その分責任も大きい、職員はみな元気に働いている印象がある。(児童養護施設)
- ・ 月当たりの労働時間は本部で決めているが、例えば、こどもの参観に参加するために遅く出社する職員がいたり、ホーム単位でフレックス制を取り入れるなど、ホームごとに融通を利かせながら柔軟に対応している。(児童養護施設)
- ・ 大きな枠はどの寮も同じにしているが、それ以外は寮に任せている。互いの寮のルールに干渉することは止めて、それぞれの寮のやり方を認め合おうと言っている。寮長の裁量を大きくすることが大事だと考えている。(児童自立支援施設)

(2) 人材確保について

① 採用計画

- ・ 毎年募集をし、社会福祉を学んだ大学卒、短大卒それぞれ2～3名採用している。昔ほどの応募はないが、幸いにも人手にはそれほど困っていない。(児童養護施設)
- ・ 勤務年数が長い職員が多かった時代は、人が辞めないと採用しなかったが、法制度の改正にあわせてどのような施設づくりをしていくかを考えるようになった。その中で施設を増やすことに伴い、職員を大幅に増やさなくてはいけなくなったため、どうやって人を採用して育てていくかという視点が必要になった。新しい施設をつくる計画や支援体制をどうしていくかなどの法人としての事業計画にあわせた採用計画を立てている。(児童養護施設)
- ・ 100名以上の職員がいるので、一定の退職者が出ることも見越して採用している。新施設整備の計画があるため、ここ数年は毎年10名程度採用をしている。(児童養護施設)
- ・ 社会人経験のある人を採用したいと考えている。現在働いている中途採用の職員も施設職員以外の社会人経験がある方で、そこから資格を取得させたが、そうした人材がよい働きをしている。(児童養護施設)
- ・ 新卒採用以外は、主には欠員が出た際に募集している。5月と11月に退職意向調査をし、夏と年明けに採用試験を実施している。(乳児院)
- ・ 産休・育休の欠員対応としては、任期付き職員の採用を行っている。(乳児院)
- ・ 法人内、各施設でどのような人材が必要か、目指す職員像について4～5年前から協議するようになり、職員を大切にすることが重要という風に意識が変わってきた。(乳児

院)

- ・ 公立の施設ではあるが、施設として採用しており、児童自立支援専門員、児童生活支援員を採用している。募集要項には、児童相談所一時保護所に異動する可能性があると記載している。当施設に万が一合わなかった場合の選択肢である。(児童自立支援施設)
- ・ 採用試験を恒常的に実施している施設は少なく、欠員補充ということで、何年に1回か実施している施設も多いと思う。(母子生活支援施設)

② 募集

1) 募集の時期

- ・ 社会的養護施設は退職者数が分かってから、秋頃に採用活動を開始するという場合が多いかと思うが、実習生を採用したいということもあり、早め早めに動いて、情報を発信して、早く来てもらうようにしている。(児童養護施設)
- ・ 採用時期は徐々に前倒しをしてきている。(児童養護施設)
- ・ 保育の専門学校や短大の学生が受験するケースが多く、保育園の公務員試験が9月末頃にあるため、これまでは公務員試験が終わった12月～1月に内定を出していたが、それだと公務員試験を落ちた人しか来ないので、良い人材に来てもらえなかった。そこで、今年から10月頃に前倒しして内定を出すようにした。その結果、令和3～5年度は受験者が3～5人だったが、今年度は受験者が17人となり、合格者が増え、内定辞退者も少なく、先に合格を出せば就職してくれるということがわかった。学生は早く合格をもらって、後は遊びたいと思っている人が多いのかと思う。(母子生活支援施設)
- ・ 給与を上げたこともあるが、内定時期を早めたこともこれまで採用できなかった4大卒の社会福祉士志望者の採用につながったと思う。(母子生活支援施設)

2) 募集や情報発信の方法

<インターネットの活用>

- ・ 説明会はオンラインでも実施しており、遠方から参加する人もいる。(児童養護施設)
- ・ ホームページをみて応募してくる学生も多いため、SNSの発信や若手職員のインタビュー動画を配信している。若い人はネットから連絡がくることが多い。社会的養護の場合は専用サイトやセミナーに参加するという人も多いが、それもネットから情報収集して応募しているのではないか。(児童養護施設)
- ・ 就職フェアには、動画を活用し、1、2年目の若い職員を参加させている。また施設長が大学や短大で講師をしており、そこでも宣伝する。(児童養護施設)
- ・ 就職情報サイトからも声はかかるが、高卒やかなり高年齢の方が多く、良いと思える人材は少ない。(児童心理治療施設)
- ・ 情報発信が得意な職員がおり、自治体のホームページと、就職情報サイトを利用して募集している。特に就職情報サイトから募集した場合の反応がよい。(児童自立支援施設)

- ・ 今後 HP や Facebook などをもう少しく活用していきたいとは考えている。(児童養護施設)
- ・ 募集方法は HP が中心である。法人 HP の人材募集情報について、これまでは試験の募集期間にしか掲載していなかったが、見たいときに見られるようにした方がよいという意見があり、今年度から通年で掲載するよう変えた。(母子生活支援施設)
- ・ 以前は、就職情報サイトに募集を出していたが、数ある福祉職の中から、自分の条件にあった施設に申し込んでいるという状況で、自立援助ホームを選んでいるというわけではなかった。そのため、現在は施設や全国自立援助ホーム協議会のホームページなど、効果的だったものに絞って求人情報を出している。応募人数が少ないというデメリットはあるが、こちら経由の方がこどもたちへの思いを持っている方やさまざまな経験を持っている方に来ていただける。募集方法を絞ることは、入社後のミスマッチの防止や、育成の面でも役立っている。また、自立援助ホームについてあまりよく知らない方がくると、一から全部説明が必要になり対応が大変だったが、募集方法を絞ってからは、最初の段階より一つ上のステップから説明できるので、育成しやすいと感じる。
(自立援助ホーム)
- ・ 自立援助ホームを知ってもらうためには、個々の施設が情報発信をしていくことも必要であるが、人手不足で SNS を更新できない、HP もないという施設も結構ある。自立援助ホームの生活が垣間見られるような情報発信を少しずつ続けていくしかない。(自立援助ホーム)

<就職説明会、大学等へのアプローチ等>

- ・ 今年度は大学から声掛けがあり、児童養護施設とともに就職説明会に出向き、好評だったようだ。(乳児院)
- ・ 法人が毎月、就職説明会を開催している。ただ、社会的養護施設への就職を希望する学生は、児童養護施設への希望が多く、乳児院の認知度は低く希望が少ない。(乳児院)
- ・ つながりのある学校、短大や専門学校に職員が出向き、施設の取組を紹介している。
(乳児院)
- ・ 専門学校の保育士などは男性などで採用できる可能性はあるが、専門学校の学生は採らないという方針。施設内の業務の質に応えられないのではないかという不安が理由だが、施設内でも意見が分かれている。育成する立場の職員から、特に不安の意見が多い。(児童心理治療施設)
- ・ 四年制大学の卒業生は、児童相談所など行政に行ってしまうことが多いので、専門学校(男性もいる保育士養成校、体育の専門学校)にも声をかけようとしている。(児童自立支援施設)
- ・ 県社会福祉協議会主催で保育士専用の合同就職説明会が実施されたので参加したところ、そこに参加していただいた方々が、法人の今年度の採用試験を受けてくれた。これ

までは HP だけの募集で、合同就職説明会等にあまり参加していなかったが、毎年の受験者が少ない状況を受けて、法人として積極的に参加していこうという方針に変わった。(母子生活支援施設)

<中途採用>

- ・ 中途採用については、ハローワーク経由が多いが、ハローワークだと様々な人が来るので選別の難しさもある。(児童養護施設)
 - ・ 募集方法は、ホームページへの掲載の他に、新聞の折り込みチラシは目にとまるので一定程度の効果がある。ただし、事務職員の求人が中心である。直接処遇の職員は実習経由が多い。中途採用については、ハローワーク経由、看護師の募集はナースセンターや新聞の求人を見て、というケースが多い。(乳児院)
 - ・ 県社会福祉協議会人材センターに募集を出しており、たまに応募がある。大学からの応募と異なり、福祉から離れていたり、ふらっと福祉をしてみたい、と思った方が応募してくるので意外な人材と出会えることもある。人柄に惹かれて採用したこともある。(児童心理治療施設)
 - ・ ボランティアの募集を行ったら、現役の保育士、看護師で、非常に前向きで明るい方が応募してくれた。当施設はアクセスがよい点もあるが、非常にありがたかった。(児童自立支援施設)
- 3) 募集や情報発信における工夫
- ・ どのぐらい昇給していくかは職員にとって重要な情報のためモデル賃金表を掲載しており、他の業界と比較してもそんなに給料が悪いわけではない、ということが伝わるようにしている。(児童養護施設)
 - ・ 社労士が採用についても、民間企業の情報を教えてくれたりアドバイスをくれるため、一緒に採用の戦略を立てている。(児童養護施設)

③ 採用条件、選考方法

- ・ 施設の方向性や、求めている人物像と合うかどうかを重視して採用している。(児童養護施設)
- ・ 採用にあたっては、履歴書の提出から、内定を出すまで1か月ほど時間をかけて行っている。入社してから合わないとなるより、時間をかけて丁寧に見た方がお互いのために良いと考えている。(児童養護施設)
- ・ 1次試験は履歴書、2次試験は作文とグループワークと面接、3次試験は現場での実技試験である。適性検査も今後導入予定である。適性検査のデータが積み重なってくると、どういう傾向の人が向いているのかわかるようになってくると考えている。(児童養護施設)

- ・ 人数合わせのために人をとってしまうと後からしんどくなる可能性があるため、良い人ではないと採用しないようにしている。(児童心理治療施設)
- ・ これぐらいは知っておいてほしいという一般常識を問う筆記試験の他、絵を書いてもらい風景構成法の解釈で、構合力や人物像を確認しており、その結果は重視している。その後、面接を行うが、職員6名ぐらいで面接し、全員が採用したいといわない限り採用していない。(児童心理治療施設)
- ・ 実際に働いてもらって採用するかを判断するという方法を取り入れている施設もあるが、そういう目的でこどもに接してもらうのは違うと思うため見学のみとしている。(児童心理治療施設)
- ・ 保育士、社会福祉士、学校教員経験者、武蔵野学院の養成校出身者は、受験資格がある。それがない大卒の場合は、1年間当施設で会計年度任用職員をすると、次の年に正規職員として採用できる。(児童自立支援施設)

④ 採用状況

1) 応募状況

- ・ 採用の倍率は2倍以上である。(児童養護施設)
- ・ 募集数に対して、応募は2倍ぐらいである。(児童心理治療施設)
- ・ この業界は就職を希望する人が少ない。(児童自立支援施設)
- ・ 昨年度は2人募集に対して、3人の応募があった。応募は多いわけではないが、3人とも良い人材で採用に困るということではなかった。(自立援助ホーム)

2) 採用状況

- ・ 中途採用も一定数いるが、新卒の割合のほうが多い。(児童養護施設)
- ・ それなりに採用はできているが、計画に沿った人員確保はできていない。次年度は5名体制にするグループホームも、補助職員を削らざるを得なかった。施設としておきたい理想の人員配置はもっと多い。(児童養護施設)
- ・ 新卒については実習生からの採用が多い。(児童養護施設)
- ・ 例年、児童養護施設と乳児院合わせて4～7名を採用しており、うち乳児院には毎年1、2名が配属される。(乳児院)
- ・ 正規職員の採用は欠員補充の場合に行っており、採用試験をする年としない年がある。採用できても1名である。(児童自立支援施設)
- ・ 非正規職員は毎年採用している。新卒の人であれば、大学4年生や院生などを採用したこともある。(児童自立支援施設)

⑤ 実習・インターン

1) インターン

- ・ 実習は養成校からの要請での受入れだが、インターンは本人が自主的に応募をしてくれるので入職意向が高い。実習は無給だが、インターンの場合は最低賃金ではあるが時給が発生する。(児童養護施設)
- ・ 3年生でインターンに来る学生などは入職意向を固めており、早く決めたいと気持ちも強い。早い時期に応募をしてくる学生は、インターンや実習で来ているなど、当施設に就職することを決めている人が多い。(児童養護施設)
- ・ 入職前にインターンのようなことはできたらよいが、中途採用の場合は前職との兼ね合い、学生は学校の関係もあり難しい。ただし、本人が希望すれば施設見学を受け入れている。見学によって、職員がいきいきと働いていることを感じとっていただけているようだ。(乳児院)
- ・ 昨年度は1名募集し1名内定したが、元々実習生・インターンで来ていたので最初から決まっていた。(児童心理治療施設)

2) 実習

- ・ 実習に年 50 人程度受け入れており、うち採用につながるのが5人程度である。(乳児院)
- ・ 実習は4～5校から来ており、昨年度も10人ぐらいいは受入れた。採用できる学生かどうか、という目線では見ているが、資格取得が目的の学生は、別の職種を希望する場合もあり、思ったように採用にはつながらないところもある。福祉系大学の卒業生の話によると、福祉の勉強をしても半分ぐらいが企業に就職しているとのこと。残りのうち半数が公務員、またソーシャルワーカー等を希望する人が多く、施設の現場に就職する学生は1割程度らしい。(児童心理治療施設)
- ・ 大学時代の実習、見学、友だちが実習に行っていたということで、当施設を知った人が多い。児童養護施設は知っていても、自立支援施設は知らない人が多い。そのため、実習や見学は大事にしている。大学のカリキュラムで来て、実習する人もいれば、遠方から個人的に当施設に関心を持って来てくれて、宿泊研修する人も多くいる。当施設のこともたちが明るいので、実際に見学に来ると、イメージが変わる。(児童自立支援施設)
- ・ 実施した実習送出し校と受け入れ校との連絡会を開催しており、有意義だった。大学は受入れてもらえる施設を探しており、こちらも実習から採用につながることも多く、実習生の受け入れが重要だと考えている。当施設では、実習生も住み込みですることになっているので、遠方からでも来やすいと言ってくれる大学もある。(児童自立支援施設)
- ・ 母子生活支援施設の実態を教えてほしいということで、大学のゼミの学生を受け入れた。採用につながらなくとも母子生活支援施設を知っている人が少ないので、少しでも知っていただき、その方々から広めていただきたいと思っている。(母子生活支援施設)

⑥ 入職後のギャップ

1) 入職後にギャップを感じていると思うこと

- ・ 乳児院と聞くと赤ちゃんをイメージするが、実際は2歳、3歳のこどもの対応もするので、思っていたよりこどもが大きいという印象があるかもしれない。最近は乳児院の入所時の年齢も高齢化しており、赤ちゃんの入所は少ない。(乳児院)
- ・ 看護師の場合は、保育士と一緒に行事にも入るので、予想と違うと感じられるかもしれない。(乳児院)
- ・ 自分が親にしてもらえなかったことをこどもにしてあげたいという思いで入職する人がいるが、その思いとこどもと関わっていくことは違うということをきちんと伝えていくことが重要である。職員を育てる上でも課題だと感じている。(乳児院)
- ・ 働き方においては、夜勤明け、夜勤入り、公休なのに会議に出る必要があるなどはギャップの一つとしてあるようだ。(乳児院)

2) 入職後にギャップを減らす工夫

- ・ インターンは週1日で数か月または長期休暇のときに週3日程度に行う方法をとっている。一日二日だけでは施設のことはわからない。そうしたインターンなのでインターンに参加すること自体のハードルも高く、入職希望が高い学生が来ているので、インターン生から入職につながる学生の率は非常に高い。学生にとってもそのぐらいの期間こないと、どのような施設なのか、自分に合う施設なのかがわからないと思う。(児童養護施設)
- ・ インターンは入職後のギャップをなくすという点で効果的な取組である。インターンで来ていない学生にはアルバイトで勤務してみようことを提案しており、配属先以外の部署も体験してもらうことで、施設・法人について少しでもわかってもらってから入職してもらえるようにしている。(児童養護施設)
- ・ 職員との面談を大事にしている。職員の困りごとやモヤモヤしていることを言語化してもらい、それに一つ一つ対応していくことで、職員は落ち着く。落ち着いて職務に集中する中で、期待を上回るような経験ができれば、ギャップは自然に薄らいでいくのではと感じている。(乳児院)
- ・ 入ってきて「思った仕事と違う」とすぐにやめる職員はいない。見学しかしてもらっていないが、仕事の内容や勤務体系等について時間をかけて丁寧に説明をしており、中にはその説明を聞いて応募して来ない人もいる。(児童心理治療施設)
- ・ 入職直後はギャップを感じている職員もいるかもしれないが、仕事をしていく中でそのギャップが徐々に埋まっているかもしれない。(児童心理治療施設)
- ・ 面接に合格した後に、1泊2日で就職前実習を行っている。面接は管理職・主任クラスが行うが、就職前実習は他の現場スタッフと一緒に行うので、現場スタッフがその人たちと一緒に働けるイメージが沸くかというところで採用を決めている。(自立援助ホー

ム)

⑦ 人材確保における課題

- ・ 法改正等により職員数を増やすことができるようになっているが、業界全体として人員確保が難しいのが現状である。本当はもっと増やしたいが、人が集まらないので「採用でき次第」という状況。就職希望者が減っていく中で、採用活動はますます厳しくなると思っており悩ましい。(児童養護施設)
- ・ 児童家庭支援センターで対応する相談は、難易度の高い相談になるので、一般的な相談経験だけでは難しい。現在、それを担える職員の確保が課題である。(児童養護施設)

(3) 人材育成について

① キャリアパス・人事評価

- ・ キャリアパスについて、しっかりとしたものは作成できていない。大舎では作りやすいが、ホームとなると難しく、こどもの養育に応じたものにしようかと現在作成を進めているところである。一番高いレベルでは、こどもの愛着について講義できることを求めるなど、当施設では、人前でどれだけ話せるかを評価している。(児童養護施設)
- ・ 人事考課は法人が作成したひな形があるが、現実には即していないため、それを現場レベルに落として活用している。法人目線ではなく施設にブレイクダウンした方が分かりやすい。法人が示す目指す像は抽象的であり、もう少し具体化して共有している。(乳児院)
- ・ キャリアパスをつくりそれに沿って育成していくというような取組まではできていない。(児童心理治療施設)
- ・ 昇給昇格はあるが、人事評価に伴って実施しているわけではない。次年度からは新しくつくった昇格基準に基づいて行う予定である。(母子生活支援施設)
- ・ 昇格については、給与表が4本(3年目までの初級職、それ以降の上級職、主任クラスの指導職、管理職)しかないので、評価によって上げ下げするということはない。こどもの状況で評価するというのも難しく、どのように評価をするのか難しいと感じる。(自立援助ホーム)

② 職員別の育成計画

- ・ 個人面談の中で、個人ごとのめざす像、目標(次はこれを頑張ろう等)は設定している。(乳児院)
- ・ 施設長、課長面接において、各職員から目標を出してもらい、それをクリアするためにどのようなことをするかという話をしている。利用者の非言語的な表現の仕方について勉強したいといった目標を立て、他施設で研修を受けたいなどの希望があったときには、その施設に受入れ交渉をしたり、シフトの調整をするなど、実現できるようにか

つ費用面を含めてサポートしている。(児童心理治療施設)

③ 法人・施設内研修について

1) 研修の方法

- ・ 階層別の研修（年に1回）やコアメンバー向けの研修を重ねて行っている。(児童養護施設)
- ・ 対話を重視した研修を行っている。(児童養護施設)
- ・ 当施設を担っていく次世代に対して、当施設のマネジメントのコンサルティングをしている外部のコンサルに計画を立ててもらい、研修してもらっている。(児童養護施設)
- ・ 入職前、入職後何年目にどんなことを学ぶかという設定をしており、年代ごとの研修計画を立てている。(児童養護施設)
- ・ ただ、職員から繰り返し学ぶことが重要、という意見が出たため、何年か毎に同じテーマの研修を受けられるよう「ローテーション研修」も取り入れた。(児童養護施設)
- ・ 児童養護施設と協働で施設内研修委員会を設置しており、年4回研修を実施している。
- ・ 法人主催で、外部（社協）実施のキャリアアップ研修（初級、中級、上級）を実施している。(乳児院)
- ・ 法人内研修として、管理職、リーダー、初任者、全体研修を年度ごとに計画し実施している（年1回開催）。(乳児院)
- ・ 施設内研修と施設外研修を組み合わせた研修体系を作っており、研修の企画は研修委員会が行う。(乳児院)
- ・ 法人が企画する研修も多い。施設間交流研修や、施設毎の取組発表会も実施されている。(乳児院)
- ・ 若い職員はメンター制度をはじめ、内部の研修を受講することが多い。基本的には現場で、こどもとの向き合い方、職員との関係の作り方、調整などの問題の解決に注力している。(乳児院)
- ・ 毎年、管理職会議において、「この職員にはどんな研修がよいか」という検討し、どの研修に誰が参加するか等の計画を立てている。(児童心理治療施設)
- ・ 研修委員会を作っており、年間20万円の予算をつけて、外部から研修講師を呼べるようにしている。例えば、機能訓練をする看護師による研修、小学校の先生による研修などである。職員自身に関心を持っている研修をするので、意欲高く学んでいる。(児童自立支援施設)
- ・ 研修体系は法人というより、施設ごとに用意している。(母子生活支援施設)
- ・ 研修体系はなく、育成は、OJTと月1回の外部SVが中心である。(自立援助ホーム)

2) 研修等のテーマ

- ・ 職員の価値観を統一することが大事だと考えているが、施設の設定員数が多く、ユニット

数も多いので、施設内で価値観を統一して養育していくのが難しくなっているため、研修の中では理念研修を1番大事にしている。職員がこどもの対応に困ったときに、施設の理念に立ち返れるようにすることが重要である。(児童養護施設)

- ・ 全職員向けの研修としては、こどもへの支援の核となるアタッチメント研修(外部から講師を招聘)、年4回の救命救急研修などがあり、その他、職員のキャリアや状況に応じて受講してもらっている。30分程度で終わるもの、2～3時間、1日通して実施される研修など様々である。(乳児院)

④ 施設外研修について

1) 施設外研修の活用状況

- ・ マネジメントについては、社会福祉協議会の中にある、経営協議会の研修や、社労士が紹介する民間企業の研修など外部の研修を受講させている。(児童養護施設)
- ・ 外部研修の受講者は中堅職員が中心である。(乳児院)
- ・ 所属団体(全乳協)実施の上級や医療看護などの研修参加を計画しているが、計画通りに受講ができていない(年1回開催)。(乳児院)
- ・ 知識の幅を広げるオンライン研修の受講はしやすい。(乳児院)
- ・ 施設外研修は少なくとも年1回は参加している。今年度は既に3、4回参加した。(乳児院)
- ・ 施設外研修の参加について職員からの希望を受け付けているが、それほど希望は多くはないので、管理職側から働きかけることが多い。(乳児院)
- ・ 社会的養護処遇改善加算を取得するために、指定された都道府県の研修を順番に受けているのが実態である。処遇改善加算(Ⅱ)は中堅職員、処遇改善加算(Ⅲ)はリーダー、処遇改善加算(Ⅳ)は管理者が対象となっているので、順番に研修を受けていけば、キャリアアップにつながっていくと考えている。(母子生活支援施設)

2) 施設外研修の目的・効果

- ・ 施設外の研修では、施設では学べないことや学べないスキルを求めている。(児童養護施設)
- ・ 施設外の研修は、職員が少しリフレッシュできる良い機会である。職員が少し励まされるような研修がよい。他の施設の職員とコミュニケーションがとれると、自分の施設の良い点等に気付けることも大きい。(児童養護施設)
- ・ スキルを習得することも大切だが、他施設の職員と話をしたり、日頃の自分の仕事を振り返ったりすることができるのがよい。(児童養護施設)
- ・ 外部の研修ではリフレッシュしてもらうことが一番で、そこで新しいことを知り、それを調べ報告してもらうのが重要と考えている。(児童養護施設)
- ・ 施設外研修では、他施設や児童相談所をはじめ関係機関の方と直接会うことで顔つな

ぎができ、共有した情報を施設に持ち帰ることができる。(乳児院)

- ・ 外部の研修はこどもケアなど直接支援に関わるものの以外の、広く福祉に関する知識を身に付けてもらうことを主目的としている。(乳児院)
- ・ モヤモヤしている年代の職員には外部研修に参加して外部の方と交流してもらい、他の人も同じ思いを持っていることを知って心を落ち着けてほしい。(乳児院)
- ・ 施設内の研修だと、職員が行う研修をルーティーンでやっている感じだが、施設外の研修だとテーマが変わるので、いろんなテーマの研修が受けられる。また、研修を受けるために施設を離れることも大事。普段合わない人と会って話をするというリフレッシュや横のつながりをつくるといった効果も大きい。(児童心理治療施設)
- ・ 研修は、そこで教えてもらった知識を身に着けるというよりは、研修を迎えるにあたってどういう疑問が自分に湧いたからこの研修を受けるのかを考える作業がとても大切で、自主的に受けたいというときには必ずそういうプロセスがある。また、研修を受けて自分が感じた感覚を職員同士で話し合ったりする感想戦がとても成長につながっている。自施設でやっていることが正しいと感じたり、なんで自施設ではそうしているのかを考えることが重要である。そのため、研修の結果を職員会議で共有して議論する時間を大切にしている。(児童心理治療施設)
- ・ 自治体内の自立援助ホームのホーム長は毎月集まっているほか、スタッフも年に3回研修があり、他施設の見学やグループディスカッションなどを行っている。年に3回研修があるので、職員全員が年に1回は参加できるように調整している。横のつながりを作ることが大事だと考えており、そのような場で積極的に交流してほしい。(自立援助ホーム)

3) 施設外研修を受講できるようにするための工夫

- ・ 一人あたり5万円の研修費用を出している。使いきれない人は少ないが、自分で探してきて研修に行ったり、施設側からお願いして行ってもらうこともある。心理士は5万円で足りないくらいたくさん研修に行っていて、研修で学んだことを施設内研修にフィードバックしている。こどもの自立支援について学んだり、先駆的に取り組んでいる施設の見学に行くこともある。(児童養護施設)
- ・ 毎月の給与の中に、調査研究費として約1万円の手当をつけている。その分、勉強するように、と伝えている。こうした手当もあることで、研修の報告は割と多くある印象である。リフレッシュ代わりにも使ってよいと言っており、特段用途を限定していない。(児童養護施設)
- ・ 外部研修については、直接自立援助に関係のなさそうな研修であっても、本人が興味・関心を持っていれば、当施設で研修費用を負担し、仕事として行けるようにしている。(自立援助ホーム)

⑤ 新任職員向けの取組

1) 新任職員向けの研修

- ・ 内定後から、できるだけ早めに現場に来ていただいて研修をしてもらっている。当施設としても内定者をよく知るといことと、内定者自身も思っていたものと違っていたということがないようにしている。(児童養護施設)
- ・ 内定者向けの研修として、非認知能力を養成するために、野外の宿泊研修や座学のマナー研修をしている。(児童養護施設)
- ・ 入職から約1か月経つ5月は不安定になりがちなので、1年目のみ、5月頃に1泊2日で、理念に関わる導入の研修と1か月の振り返りをする研修をしている。また、秋頃には、理念に関する研修を行っている。研修を充実させることで、1年目が辞めない職場になってきている。(児童養護施設)
- ・ 1年目については、情報共有、守秘義務、権利擁護は絶対学ぶこととして提示している。(児童養護施設)
- ・ 業務内容は1か月くらいで覚えられるが、こどもとの関わりにおいては、1年はかかるという認識。各業務の習得プログラムのようなものがあれば、指導する側も指導しやすく、受ける側も見通しをつけやすい。(乳児院)
- ・ 基本的には最初の1か月は一緒に泊まりをして、業務を伝えている。その他は、普段の引き継ぎの時間やミーティング、雑談などで、当施設の思いなどを伝えている。(自立援助ホーム)

2) 育成担当者の配置

- ・ 5年ほど前にバディ制度をつくり、新任職員に教育担当者を決めている。元は4人グループでシフトを組んでいたが1グループ8人になり、職員数が増えると誰がどう教えるのか曖昧になったことが理由である。新人職員からしても誰に聞いたらよいかわかりやすくなり、教える側も責任をもって対応できるようになった。教育担当者は各部署で決めており、場合によっては2名つける場合もあり、教える側もどのように教えるかという学びの機会でもある。1年終了時にアンケートをとっている。1年目は息抜きになった、雑談を含めて話せてよかったという感想が多かったので意味のある取組になっていると思う。(児童養護施設)
- ・ 短大や大学の先輩がいることも多く、そうした職員には新人のメンターになってもらっている。(児童養護施設)
- ・ 昨年度から新たに入職した職員には相談する先輩を固定でつけている。(乳児院)
- ・ 法人として、入職後3か月、半年、1年のタイミングで聞き取りの面談を実施している。(乳児院)
- ・ 新任職員の育成において、指導・相談者(先輩職員)を決めて、ペアで交替勤務に入れるように調整する。慣れてきたら少し離れて、他の仕事をしながら見守る。また、指導

する側が問題を一人で抱え込まないように、周りの職員が常に注意深く見守る必要がある。場合によってはケアも必要になるので、リーダー会議で共有するようにしている。(乳児院)

- ・ メンターはユニットを超えた近い人が対応している。3か月に1回面談を行う。施設内の委員会がメンター制度を主導している。仕事以外のさまざまな話をして、つながりを持つ。仕事以外の関係性をつくることが重要である。(乳児院)
- ・ 新規採用者向け研修や、新規採用職員に先輩社員をつけるという体制はまだ弱いので、そのような体制ができて、職員のフォロー体制が整ってくると、退職も減っていくのではと思う。(母子生活支援施設)

3) 新任職員の育成における工夫

- ・ 教えることに漏れが出ないようにするために、「1年目で学ぶべきこと」に関する業務チェックリストを作成した。経験則による部分が大きい職場ではあるが、手続きや事務的なところについてはやりやすくなったと思う。(児童養護施設)
- ・ 会議ではなるべく1年目から発表させるなど、聞くだけでなく参加させている。自分自身で言葉にする経験は自信につながる、との職員からの声もある。(児童養護施設)
- ・ 半年に一度、考課者にあたる先輩職員と人事考課面談を実施している。(乳児院)
- ・ 中心的な育成方法としては、係長が中心になって、仕事の補助をしながら、仕事を学んでいく方法である。決まった教育係はいないが、管理職以外の先輩職員がたくさんいるので、話しながら相談に乗りながらみんなで都度教えている。(児童自立支援施設)
- ・ 自分で判断して決めてもらうことを大事にしている。その場にいる職員が一番状況を把握していると考えており、その場にいる人の決裁を1番尊重するということを伝えている。(自立援助ホーム)

⑥ SVについて

1) 施設内のSVの体制

- ・ SVは主任層がSVを担っており、しっかりできていると感じている。こどもは新人職員に対してしんどいところを出す傾向にあり、そうなった際にどう対応すべきかは伝えられている。頻度などは決まっておらず、都度実施している。(児童養護施設)
- ・ こどもをしっかり見る力のある心理士がいるので、心理士がSVをしたり、施設長がSVに入ることもある。SVは適材適所で、どこまで担当するかというのがあがるが、この分野に強いのはこの職員、というスペシャリストを育てていく方向が必要であると考えている。当施設では、理事に心理系、福祉系の方を入れているので、その方に話を聞いてもらうこともある(児童養護施設)
- ・ SVとして配置している職員はいない。施設長は、ケアワーカーの経験者なので、個人的に施設長にSVを求めることはある。(児童養護施設)

- ・ 職場内に SV を配置していない。家庭支援専門相談員や里親支援専門相談員への SV がほしい。児童相談所経験者などからの SV があるとよい。(乳児院)
- ・ 施設長・課長がケースの相談に乗り SV をする機会も設けている。相談をする際にケースについて何が起きているのかを 1 から説明をするのはとても負担が大きいので、施設長・課長は常に施設にいて、ケースの状況を把握するようにしている。SV を行う施設長・課長がその大前提のところをわかってもらえていることが相談しやすいポイントではないか。(児童心理治療施設)
- ・ SV は配置しておらず、何かあったときに係長が話をするくらいである。(児童自立支援施設)
- ・ 令和 4 年度に主任制度をつくり、SV となる主任を 2 名配置した。各々の SV の下に職員が 3 名ずつという体制である。(母子生活支援施設)

2) 外部 SV の活用状況

- ・ 今は外部の SV は受けておらず、困ったら児童相談所のケースワーカーや心理士に相談している。発達特性のあるお子さんについては、療育先の指導員や病院からいただいた助言を共有している。施設で生活している様子について SV してもらえるとありがたい。(乳児院)
- ・ 心理士が月 1 ～ 2 回外部の SV を受けている。(乳児院)
- ・ 年 2 回外部 SV に来てもらうという研修も行っており、見立てが難しいケースをあげて検討してもらっている。(児童心理治療施設)
- ・ 心理職は、個人的に SV を受けている人もいる。大学の先生に SV 契約を結び、施設として補助金(12 回分:10 万円分ぐらい)を出す仕組みがあり、それが活用されている。ケースへの SV ではなく、心理職としてのキャリアアップが主目的である。施設内のケースを知っている人にではなく、心理職としての SV を外部から受けたいというニーズが高く、心理職の軸になる取組であると思う(児童心理治療施設)
- ・ 外部 SV として、大学の先生に来ていただいて、性問題の研修を受けて、一緒にケースカンファレンスをすることはある。職員の満足度は高い。(児童自立支援施設)
- ・ 職員の専門性が弱かったので、ケース会議をしても、うまく議論できなかった。そこで、月 2 ～ 3 回のケース会議に、公認心理師の方に入ってもらったり、助言いただいたりしていた。また、月 2 回ほど、心理療法の実践をしていただき、心理士の SV もしていただいていた。(母子生活支援施設)
- ・ 外部 SV はホーム長の知り合いの学識経験者をお願いし、全体的な支援の議論(例えば学校に行かせるかどうかなど)や、ケースカンファレンスに入ってもらっている。(自立援助ホーム)

⑦ 職員間での交流促進

1) 施設内での職員交流

- ・ 地域の居場所づくりをしている場所に空きがあったことから、一昨年から、こどもの対応をする職員のみが集まる部屋をつくった。みんなが集まり、茶話会などができるようにしている。そこで意図的にSVをしている主任層が、話をしたい職員に来るように声をかけたりしている。本部とは違う場所にそうした場があることで、こどもと一緒に買い物帰りにふらっと立ち寄ったり、職員にとってよい居場所になっている。(児童養護施設)
- ・ 事務職、調理員、看護師、保育士などさまざまな職種の職員で構成される座談会を年に1～2回開催できればよいと思っている。座談会を飛び出した取組を委員会が引き継ぐこともある。(乳児院)
- ・ 年始に書初めセットを置いておいたら、今年1年の抱負を書いている職員がいて、それをきっかけとして「乳児院川柳」が実施されるようになり職員間交流の取組になった。(乳児院)
- ・ 職員増により席が不足し、管理職と事務職以外はフリーアドレスにしたため、空いているところに気軽に座って話しやすくなったのも話しやすい雰囲気につながったと思う。(児童心理治療施設)

2) 法人内での（他施設との）職員交流

- ・ 職員数が多く接点がないと話しかけづらいため、コミュニケーションのとっかかりとなるように異なる部署の職員との交流する仕組みを設けた。職場関係を良好にしていけることが目的である。対象は1年目で、1対1がよいかグループがよいかアンケートを取り、希望にあわせてセットしている。(児童養護施設)
- ・ 現在は、補助額 3,000 円、8時間上限で勤務中に好きなグループで好きなことをできるようにしている。ディズニーランドや食べ放題に行ったり、1日麻雀をするといった活動もある。複数参加したい人は休暇をとって参加する人もいる。任意参加であるが、普段かかわる人とは違う人とコミュニケーションもとれるよい機会となっている。(児童養護施設)
- ・ 児童養護施設と協働で交流会やお食事会があるのは大きい。(乳児院)
- ・ 同法人の児童養護施設の職員が泊まりに来るなど、人事交流を行うことはある。(自立援助ホーム)

⑧ 人材育成における課題

- ・ ケアニーズの高いこどもが増えてきているので、専門性の高い職員を育てていく必要があるが、施設ではスペシャリストが育ちづらい面がある。(児童養護施設)

(4) 人材定着について

① 人材定着のための取組

1) 育児・介護中の職員へのサポート

- ・ 育児中の職員は時短を希望する人が多い。時短は就学前まで認めており、これからは小3まで時短勤務を認める方向である。子育て中の人は、今は日勤だけかもしれないが、子育てが終わったら夕方や夜勤もできるようになるということも期待しつつ、働き続けてもらうことのメリットの方が大きいと考えている。(児童養護施設)
- ・ 時短勤務の場合は給料が減るが、時短勤務中の職員は中堅の職員になるので、子育てしながら働き続けてもらえるように手当として子育て応援金を出している。また、こどもの看護休暇として、職員本人の年次有給休暇とは別に、1年間につき30日(有給)を限度として休暇を付与している。介護休暇も同様に1年間につき15日を限度(有給)とする休暇がある。(児童養護施設)
- ・ 子育て中の職員が、夜勤なしや短時間勤務で働くにあたり、小規模化して3年目くらいまでは、不満を持つ職員もいるなど難しい面もあったが、だんだんそういった働き方の重要性を理解するようになった。子育て中の職員が多く、中学生、高校生を子育て中の職員もリーダーを担っており、それが周りにもよい影響となっている。(児童養護施設)
- ・ 夜勤を含むシフト勤務が難しくなり、正規職員が難しい場合には非正規のパート職員に契約を切り替えることが可能である。(乳児院)
- ・ 短時間勤務を可としていないため、子育て世代など、家庭の都合で急な欠勤になる可能性のある方は、常勤からフリーで動ける非常勤に契約変更するケースが多い。本来は短時間勤務も常勤として対応すべきだが、施設運営上は難しい面があり、手が入れていない。職員の感情面(非常勤の方が罪悪感なく休みやすい)を尊重したい気持ちもある。非常勤に契約変更した場合の給与は、これまでのキャリアを勘案した時給を設定している。(乳児院)
- ・ 時短勤務ができるようにしている。しかし、時短勤務の職員がいると、当直に入ってもらえなかったり、職員会議に参加できなかったりするので、多様な働き方を実現するためには、他の職員に頑張ってもらわなければならないところはある。そのため、時短勤務をしている職員によっては、家庭内で調整して、日によって宿直や勤務時間を変更して会議等に参加してくれる職員もいる。(児童心理治療施設)

2) 夜勤・宿直に関すること

- ・ 以前は、宿直の回数が労基法に違反しており、労基署から指摘されたことがある。それを受けて考え直したところ、1日8時間の週40時間という固定時間の働き方が実態に合っていないということで、変形労働制に変更し、宿直を止めて夜勤にした。(児童養護施設)
- ・ 夜勤に入れる方には、ボーナスの割合を変えて、インセンティブをつけており、職員の

やる気の向上につながったり、若い人が夜勤を目指したいと思えたりするように工夫している。(児童養護施設)

- ・ 宿直は一人で担当するが、困った際に、SOS を伝える暗号（例えば、暴力なら 001 等）を共有している。主任層が緊急電話を持っており、SOS があれば、すぐ駆けつけるようにしていたり、困ったら他ホームにすぐ声をかけ、他ホームから駆け付けるようにしている。(児童養護施設)
- ・ 夜勤3名のうち1名を大学生のアルバイトにお願いすることで、その分の時間を他のところに回せるようにはなった。(児童心理治療施設)

3) 時間外勤務に関すること

- ・ 変形労働時間制にしたことで、早く帰るのが後ろめたかったのが堂々と早く帰れるようになったし、施設の行事で遅くなる日は遅くまで働けるようになった。(児童養護施設)
- ・ 固定の残業代を含む給与設定となっており、4週間で160時間実働、1日8時間を基本としている。部署単位でシフトを組んでおり、例えば10時間勤務しなくてはならない日があるときには、別日でその2時間分を調整している。突発的な超過勤務が発生した場合にも、どこかの日で調整し、1日8時間となるようにしている。(児童養護施設)
- ・ 勤怠はシステムで管理しており、時間外勤務については、個人申告ではあるが、昔に比べて、しっかり時間外勤務をつけてほしいと伝えている。(児童養護施設)
- ・ 以前は記録を手書きしていたが、3年前にソフトを導入し、タイムリーに情報を共有できるようになった。手書きの場合は一冊のノートを取り合っていたが、同時入力できるようになり効率的である。記録作成には負担感があり、時間外労働につながりがちだったが、それだけのために残って作業をする職員が少なくなった。(乳児院)
- ・ 措置変更、家庭引き取りの場合は書類作成、確認の作業が膨大になる。それで時間外労働になるケースが多いので、そうならないように、ユニットリーダーや主任がメンバーの業務を把握し、状況に応じて非常勤スタッフを応援に配置している。(乳児院)
- ・ 時間外が多い職員については、業務改善委員会において、「どうやったら時間外を減らせるか」を一緒に考えているが、そういう場をつくっていること自体が結果として時間外労働の減少につながっているところもある。(今後の5日間の業務をすべて書き出してもらい、増えている業務について内容を一緒に確認し、手間・時間のかかる部分については代替案を提案したり、担当業務の見直しを検討したりしている。)(児童心理治療施設)
- ・ 時間外労働時間が0時間となっているのは、残業がないわけではないが、もし2時間残業をした場合は、他の日に2時間労働時間を減らす、という時間単位での振替をしているからである。振替をした場合は、超過勤務手当を払っていない。手当が欲しい職員には、振替ではなく、手当を与えることも可能だが、多くの職員は、振替を行っている。

（母子生活支援施設）

- ・ 施設の規模がある方が一人ずつの職員の負担は減る。規模が小さいと職員が手薄になる時間が発生しやすい。当施設でも時間帯により職員が少なくなるが、必ず2人体制にしているので、休むこともできるようにしている。（母子生活支援施設）
- ・ 施設全体で時間外勤務は10時間程度である。自立援助ホームにしては、職員配置に余裕がある。本人の調整によっては早めに切り上げるなども可能である。（自立援助ホーム）

4) 休暇取得に関すること

- ・ 公休は週2日確保できており、長く働く必要がある時は長く働き、早く帰れるときは早く帰れるようになったので、実態にあった働き方ができるようになった。（児童養護施設）
- ・ 有給休暇についても、主任層が自分が休まないみんな休みにくいからと、あえて長期休暇を取って海外旅行に行ったことがきっかけになり、海外旅行に行く職員が最近増えている。（児童養護施設）
- ・ 年休の半数をとることを目標とし、早い時期に休暇の予定を入れてもらうようにしており、特に中堅以上の職員には、比較的休みやすい年度の初めに取得いただくようにしている。（乳児院）
- ・ 急な体調不良の場合は、以前は「自分で代わりになる人を探すように」といわれたこともあったが、それだと職員が休むということを言い出しづらくなるため、連絡があった場合には「分かった。全然大丈夫。」と受け止めたうえで、管理職で調整を図っている。（児童心理治療施設）
- ・ 普段の休みは少ないが、大型休暇は必ず取れるようにすることで、リフレッシュできている。他の施設ではここまで長期で休めるところはない。今後はもっと休みをとれるようにしていかないといけないかもしれないが、休みが多いと、こどもが安定しないので、今ぐらいがちょうどよい。（児童自立支援施設）
- ・ 月単位のシフト制なので、有給の希望は事前に聞いて、シフトを調整している。（母子生活支援施設）
- ・ 有給取得は多いというわけではないが、シフト制なので、事前に希望すれば希望した日を公休とできるため、有給を使わなくても休みがとりやすい。有給はまとまった休みで取ることが多く、取得率が低くなっている。（自立援助ホーム）

5) シフトの見直し

- ・ 今年度、こどもの生活に合わせて、就業時間を、夜勤・日勤の2交替制から3交替制に見直した。（乳児院）
- ・ 一人で判断をしなければならない場面や、一人で複数のこどもの対応をする必要があ

る場面がある。特に夜の寝かしつけ前や朝ごはん前の時間帯を複数の職員で対応できるようにシフト調整することで、精神的負担は軽減される。職員から負担の大きさやシフトを調整してほしいという要望があると管理者としては助かる。(乳児院)

6) 給与・手当に関すること

- ・ 給与を上げたからといって、人が来るわけではないが、今いる職員のモチベーションの維持のために給与の改善を行っている。昇給はあっても、給与を下げることはない。基本的に年次に応じた昇給で、一部評価によって、ボーナスが変化することはある。(児童養護施設)
- ・ これまで5年目までを少し優遇していたが、中堅、ベテラン層の給与もあげるため、給与表を改定していく予定である。職員も給与明細をそれぞれで見比べることも多いようで、給与の考え方等については丁寧に説明していく必要があると考えている。(児童養護施設)
- ・ 自治体の住宅補助制度を利用している。職員が選んだ住居を法人契約し、約6万円まで補助が出るので一般的な住宅補助よりは大きいのではないかと。期限は10年間だが、10年経過後も長く働いてもらえるよう自己負担額の落差が大きくなならないよう、都の宿舍借り上げ事業利用の10年間にあえて満額補助せず、10年目以降の補助にまわし、10年目以降には4万円補助している。活用するメリットの大きい事業だが、法人が住宅の契約をしなくてはならず、家賃の支払いも法人がし、自己負担分を徴収するという仕組みのため、事務負担が大きい。
- ・ 令和6年6月に給与改定により全職員の基本給を引き上げたが、職員の応募自体は増えていない。今回の給与改定で、生涯賃金の観点で若い職員にはメリットがあるが、中堅職員には大幅な引き上げにはなっていないので、もっとあげられるようになればよい。(乳児院)
- ・ 年に1回自動的に昇給するようにしている。しかし、そこに査定をどう入れるかというのはとても難しい。(児童心理治療施設)
- ・ 4月採用の短大卒の初任給を、前年度より4万円ほど引き上げた。(母子生活支援施設)
- ・ 基本給や手当(資格手当・役職手当等)は、同法人の児童養護施設と合わせている形であり、他の自立援助ホームより、やや高くなっている。また、住宅手当や時短職員の給与補償等、職員の待遇を充実させている。家賃補助の有無で、求人の応募数が全く違う。人材を確保するためには、給与面や休みの面で待遇を保障することが大事である。(自立援助ホーム)

7) 新任職員への配慮

- ・ 1年目からグループホームの夜勤をするのはしんどいし、何かあったらどうしようという不安が強いということなので、負担軽減のために1年目の職員には夜勤をさせて

いない。夜勤は対応力が求められるので、当施設としては中堅以上のしっかり対応できる人に担っていただきたいと考えている。(児童養護施設)

- ・ 日勤のみの育休明けの人に、新人と一緒に入ってもらって、できるだけ2人体制を作っている。(児童養護施設)
- ・ リーダー層が同じように大変な経験をしてきているので、若手職員をしっかりと見ており、しんどそうかなと感じると、早めに声をかけるなど対応している。(児童養護施設)

8) メンタルケア

- ・ 心理士とのホットラインがあり(心理士の公用携帯)、しんどくなった際にちょっと話を聞いてほしい、と心理士に直接連絡することができる。若手職員の利用は割とあるようだ。児童家庭支援センターの心理士が対応している。同じ職場内の心理士より話しやすいようである。(児童養護施設)
- ・ 抱え込む職員とは一緒に考えるようにしたり、医師にも相談したりしている。
- ・ メンタルケアの一つとして「休む」ということも大事。「少し休みたい」といった希望があった場合にはできるだけ受けられるようにしている。そうすることで元気になる職員もいる。(児童心理治療施設)
- ・ 法人内に衛生委員会があり、そこでストレスチェックなどはしている。産業医の面談も可能であるが、これまで面談を受けることになった人はいない。(自立援助ホーム)
- ・ こどもの人数が少ないので、入所することによって全体の空気は一気に変わる。しんどい時はあるが、職員の人数が少なく互いの状況もよくわかるので、しんどそうな職員がいるときは、声をかけたり、早めに帰れたりするようにしている。(自立援助ホーム)

9) その他

- ・ 法人で社労士を雇っており、リフレッシュの仕方など社労士から発信している。社労士が発信することで、お墨付きのように聞こえ、効果がある。社労士は、職員との面談も実施しており、職員からすると施設長よりも話しやすいようである。社労士との面談は働き方についての相談が多く、出産育児を控えている方が短時間勤務の取り方などを聞くことなどが多いようである。民間企業の社労士も務めている方であるため、法人に対しても民間企業での考え方を教えてくれたり、さまざま意見をくれる。施設長よりも社労士の方が話しやすいようだ。(児童養護施設)

② 人材定着に関する取組の進め方

1) 勤務条件等の労働環境の改善

- ・ 「辞めないで働けるような職場にするために何をしていくか」という取組に移行してきた。以前は職場内保育であったが、現在は延長保育に補助を出している。
- ・ ずっと宿直をしないという働き方での勤務は難しいが、時短・日勤だけの職員もそれな

りにいる。どのような環境だったら働けるかというのが職員によって違うので、その条件を聞きながら仕組みづくりに取り組んでいる。(児童養護施設)

- ・ 一般的に労働条件は管理者側から出されるものだと思うが、当施設には労働組合があり、現場の声から動かしてきた。意見を出せる場があるということは職員にとって大きい。(児童養護施設)
- ・ 施設職員の時間をすべてこどもに捧げることが美德とされていたが、職員のプライベートを充実させないとよいケアができない。(乳児院)

2) 職員の意見を反映・実践していく仕組み

- ・ 委員会活動の中でさまざまな取組を行っている。まずはやってみるという雰囲気づくりが重要である。(乳児院)
- ・ 現場の職員の意見が一番出てきやすいのはユニット会議である。たとえば、勤務時間内に買い物に行けたらよい、オンラインで買い物が出来たらよい等の意見が出てくる。(乳児院)
- ・ 施設をどうしていきたいかを考える中長期計画を検討するための委員会を設置した。計画立案にあたり職員から意見を聞きたいがアンケートだと抽象的な意見しか出てこない、具体的な提案を出してもらったほうが実践につなげやすいのではないかと、これまでと違う方法で職員の意見を聞けないか、という話になった。職員会議でも意見を出す機会はあるが、いきなりそこで発言するのは難しかったりするので、こんな取組をしたい、こういう研修でこんな人を呼んでほしいといった意見をプレゼンしてもらう形で提案を募ったところ 10 数件の提案があり、そのうちいくつかはすでに検討がされていたり、中長期計画の中で議論していくことが組み込まれている。意見としては今でもできることではなく、施設の枠組みを変えることについての意見が多かった。(男女混合寮から男女別に分けたらどうか、難しいこどもを見続けていくためにどんな機能をもったらよいかなど。) 様々な年齢層からの提案があり、また連名でもよいということにしていたので、意外な組み合わせでの提案も見られたよい取組になった。(児童養護施設)

3) 管理職との距離感

- ・ マネジャーが現場に関わりすぎないことが大事である。管理職は忙しくないふりをしてでも、いつでも相談に来てよい雰囲気を作る努力をしている。かつて、上司に相談することが怖い、否定されるのではという思いを持ちながら働いていた職員が、今、管理職になっていて、若い世代に同じ思いをさせたくないという気持ちが強い。こまめにコミュニケーションをとる機会をつくるなど、施設長が主任・中堅層を支える軸がしっかりしている。(乳児院)
- ・ 課長面接を年 2 回実施している。そこで出た議題をまとめたうえで、年 1 回施設長面接

で各職員と個別に話をする機会を設けている。内容としては、こどもとの距離感や時間外労働をどう減らしていくか、学校連携の難しさや、抱え込んでしまうといったことなど、職員の立場や経験年数によって悩みも様々である。(児童心理治療施設)

(5) 負担感の大きい業務

① 対応が難しいこどもへの対応

- ・ 発達特性の顕著なこどもが増えていて、こどもが6名でも多く感じることもある。こどもが自分にかまってほしくて、職員を引っ張っていったり、トラブルがあったりするので、若い職員にとってはそうした対応をするのが難しいと感じる。(児童養護施設)
- ・ 発達特性への支援が慣れておらず負担が大きい。(児童養護施設)
- ・ 幼稚園のこどもでも多動で、衝動性が高く、服薬が必要ではと思うことも増えている。(児童養護施設)
- ・ かかわりの難しいこどもが多いことも職員の負担感の要因ではある。暴力にさらされるのは職員にとって大きなストレスで、そこに対峙しなくてはいけないのは大きな負担である。また高年齢のこどもは情緒の不安定さがあり、ずっと部屋にいるというような場合もある。こどもがどんな状況かによって職員を感じるストレス・負担感が大きく違う。(児童養護施設)
- ・ 発達特性がある他、医療的な措置が必要なこどもの担当になった際の負担が大きい。特別な配慮が必要なこどもにどのように関わっていくべきか悩む。外部の専門家からの助言、見立てをもらえるとヒントが得られる。(乳児院)
- ・ こどものケアに関しては、発達特性のあるこどもが増えるなどこどもの質も変わっており、手間がかかる。以前は、核となるこどもをおさえておけば集団はまわっていたが、今は、一人一人違う方向を向いている。「こどもを何とかしなければ」と考えるとしんどくなるが、「こどもが元気に過ごせればそれでよい」とおおらかに考えることが大事だと思う。(児童自立支援施設)

② 夜勤や宿直

- ・ 人が足りないことで一番困るのは宿直をする人が減ること。職員が足りないから日勤しかできない人でもと採用すると、今度は宿直ができる人がいないという課題が生じ、宿直ができる人等にしわ寄せがいく。緊急時を含めて比較的勤務の自由が利く職員の負担感は非常に大きくなる。(児童養護施設)

③ 記録

- ・ 業務負担が大きいこととしては、記録が多いことである。ただ、システム、アプリを活用し、少しは改善している。年配の職員は使い勝手に苦労している面はある。(児童養護施設)

- ・書類作成の負担感が大きい。考えて書くには時間を要するので、アシスタントワーカーに部屋の整備などを担当いただき、書類作成の時間を確保するようにしている。(乳児院)
- ・毎日日誌はあるが、交代制に比べると、引継ぎがいらないので、ポイントだけ記載しており負担は少ない。(児童自立支援施設)

④ 施設外での業務

- ・服薬をしている子どもや被虐待で不定愁訴の子どもが多く、通院に時間をとられるので、職員を増やしても増やしても足りない感じがある。(児童養護施設)
- ・特性がある子どもが多く、通院が多いことが負担である。ホーム職員が付き添うので、その付き添いや習い事の送迎などが大変。看護師がもう一人配置が増えたり、発達障がい専門医などがいたりすると助かると感じている。(児童養護施設)
- ・連携が大切になり、丁寧な対応が求められるようになったことで、施設の中で完結しないことが増えた。保護者対応のためのカンファレンスに呼びだされると、その都合にあわせなくてはならず、シフトから離れざるを得ない職員が出てくることで他の職員がカバーしなくてはいけない、という状況が発生している。(児童心理治療施設)
- ・いろんなところに説明が必要になったし、クレームをつけてくる保護者も多い。また、児童相談所職員も若手の経験が少ない職員が増え、難しいケースへの対応ができなくなっており、施設職員が対応せざるを得ないなど、しわ寄せ(サポート機能)が施設に来ている。(児童心理治療施設)

⑤ 職員体制の手薄さ

- ・1ユニットを何名体制で組んでいるかによっても負担感が大きく異なる。最低基準でしか配置していないとそもそもの一人ずつの負担も大きく、また宿直の回数も増えるし、病欠が出ると回らなくなる。基本の体制に余裕があることはとても重要である。専門職が常に補助的に入らなくてはならない状況は厳しい。(児童養護施設)
- ・集団生活に乗れない子どもも増えており、そういう子どもには個別対応が必要になる。そうすると子どもに1対1で対応しなくてはいけなくなるため、その職員の負担感も大きく、一人抜けることで他への職員の負担も増えるため影響が大きい。(児童養護施設)

⑥ 精神的な負担

- ・精神的負担が大きい職場といえる。日常の生活の中で子どもにも気分の浮き沈みがある。食事や睡眠などがうまくいかない時は、自分の時だけではないか、と自分を責めることもある。自分の時だけではないことや、他の良い点を皆で共有できればよい。(乳児院)

- ・ こどものこれまでの背景やこれからの処遇のことを聞いたり考えたりすると、精神的に辛く感じる。職員同士で話しながら乗り越えている。(乳児院)
- ・ 児童養護施設で働いていた時はこどもとの関係性で傷をつける、傷つけられる経験をした。乳児院はこどもに傷つけられることはほぼないが、こどもとの関係性がうまく築けない場合、大人である自身の責任と捉える人は多い。夜泣きをすることもがとても苦手な職員、甘えて抱っこをせがむこどもが苦手な職員など、さまざまであるが、苦手なこどもとの関わりを自己覚知した上で対応することは精神的負担になる。こどもに不適切な対応をしていないか、施設全体で気を付ける必要がある。(乳児院)
- ・ 寮長は希望してきているが、寮がうまくいかなかったり、こどもと職員の関係性がうまくいかなかったりすると負担が大きい。また、職員の関係性がよいとフォローしあえるが、関係性が悪くなると、フォローしづらくなる。(児童自立支援施設)

⑦ その他

経験年数と負担感の関係として、若手の方がしんどさを感じているのではないかと問われることが多いが、ベテランのほうがやり方が固まってしまっているので変えることが難しかったり、責任が大きくなって負担感も大きくなっているところもあると思う。(児童心理治療施設)

(6) 行政に求めたい支援等

① 社会的養護施設の認知度の向上

- ・ 施設の認知度が高くないことを、外部の方と接するたびに痛感する。施設からもうまく発信していく必要があるが、県や国でも検討いただきたい。(乳児院)
- ・ 施設の話はネガティブに捉えられてしまう傾向にある。こどもの成長を近くでみることができる良い仕事であることが世間一般に広く伝わるとよい。私たちも自分の仕事に誇りが持てる。(乳児院)
- ・ 児童養護施設、乳児院の魅力発信は国主体で進めてほしい。(乳児院)
- ・ 児童養護施設や里親を題材にしたドラマが頻発した時期があり、その時は里親が急に増えた。こどもたちの現状や職員の向き合い方などは正しく伝えられる必要がある。(乳児院)
- ・ 障害や高齢分野では、学校の授業で現場の声を聞く機会が結構あるというが、社会的養護施設はその機会が少ない。学校の授業で現場の声を伝えることも大事である。(自立援助ホーム)

② 研修の充実

- ・ 法人には採用のノウハウがない。ノウハウを学ぶ研修があればよい。(乳児院)

- ・ どのような研修でもその人の身になると思うが、いろいろな研修があるので、どの団体で、どんな研修をしているかを一覧で見られるとよい。見落としもなく、年間で予定を立てて研修を受けられる。(自立援助ホーム)
 - ・ 研修に積極的に出てもらう理由の一つとして、横のつながりを作ってほしいということがある。そのような意味で、対面の研修でかつ、交流が持てる研修があるとありがたい。(自立援助ホーム)
- ③ 職員配置基準の見直し
- ・ 時短勤務は、当施設としては常勤扱いだが、措置費の関係上6時間の勤務者は非常勤扱いになってしまう点が困っている。(児童養護施設)
 - ・ 配置基準が厳しい。常勤的非常勤は週5日30時間勤務という条件があるが、週4日×8時間/日=32時間勤務でもよいのではと思う。その辺りを緩和してもらわないと、補助金獲得や職員安定につながらない。(乳児院)
 - ・ 看護師は、ある程度現場経験を積んだ方に入っていただきたいが、週3～4日勤務を希望する人が多く、週5日勤務できる人を探すことが難しい。乳児院のこども7人につき看護師を1人つける必要があるので、その条件を満たすにはハードルが高い。非常勤の週3勤務の方と週2勤務の方を合わせて1人とカウントできないか。(乳児院)
 - ・ こどもの人数に対して、職員を増やしてほしい。(児童自立支援施設)
- ④ 施設間の横のつながりをつくる機会
- ・ 他の施設をみることで、施設を超えた横のつながりを作り、自分の施設で活躍するという機運が高まっていると感じるので、そういう機会があるとよい。県内の心理施設で2年目職員として各施設をまわったり、見学したり、話を聞いたり、飲み会をしたりしている。半年ぐらいかけてやるので、とても仲良くなっている。(児童心理治療施設)
- ⑤ 家賃補助等の事業
- ・ 自治体の家賃の助成事業はとても助かっている。若い人は、給与など数字に飛びついてくる。施設の中だけで努力ができないことは助けてほしい。(児童養護施設)
 - ・ 自治体によって、予算の取り方に差がある。(児童養護施設)
 - ・ 家賃補助は国レベルの取組になっていないので、補助のある自治体か否かで人材確保のしやすさに違いが生じている。(児童心理治療施設)
 - ・ 国が補助金を出していたとしても、自治体が予算化していなければ使えない。当施設では児童養護施設等体制強化事業を活用して1人雇用できているが、それがない自治体も多く、その施設では人が雇用できない。どこの施設でも使えるような制度にしてほしい。(自立援助ホーム)

⑥ その他

- ・ 保護者対応の負担感は大きい。児童相談所が矢面に立ってはいるが施設もそこに巻き込まれているようなところがある。海外ではこどもの権利を大切にするためにそれを実現するための法制度が整っているが、日本はそういう体制にまだない。児童相談所をバックアップする体制をぜひ整えてほしい。(児童心理治療施設)
- ・ 職員のストレスチェックを大学と一緒に実施したところ、助けてくれる人は「いる」との回答が高かったが、「辞めたくなることがある」が週に1度、というのが2、3名いた。こうした科学的なエビデンスがあると対策しやすく、こういう取組を行政が行ってくれるとよい。(児童養護施設)

第7章 調査結果のまとめ、考察

1. テーマ別の分析

※テーマ別分析では、データに 10%程度以上の差があるところについて、コメントしている。

(1) 採用率との関係について

※採用者数/応募者数（正規職員）が 3 年連続 100%を超えている施設とそうでない施設の分析、または、正規職員（3 か年合計）の採用率が 100%以上（以下、採用率が高い施設と表記）と 50%未満の施設で分析

① （児童養護施設）緊急時のバックアップの有無との関係

- ・ 採用率 3 年連続 100%超の施設では、そうでない施設に比べて、バックアップがない割合が低い。

図表 198 （児童養護施設）緊急時のバックアップの有無

（単位：％）

	(n=)	本体施設、 小規模グループケアや 地域小規模 児童養護施設等とも に、バック アップがある	本体施設の みバックア ップがある	小規模グループケアや 地域小規模 児童養護施設等のみバ ックアップ がある	いずれもバ ックアップ がない	無回答
全体	341	49.6	4.4	9.7	35.2	1.2
採用率 3 年連続 100%超	110	52.7	4.5	13.6	28.2	0.9
それ以外	231	48.1	4.3	7.8	38.5	1.3

② 働き方や勤務場所を選択できる環境との関係

- ・ 採用率 3 年連続 100%超の施設では、そうでない施設に比べて、現在、勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける割合が高くなっている。

図表 199 働き方や勤務場所を選択できる環境

(単位: %)

	(n=)	夜勤や宿直 がない(日 中のみの勤 務)	平日のみの 勤務	短時間勤務 ができる	現在勤務し ているユニ ットや寮と は別の職員 と働ける	現在とは異 なる種別の 社会的養護 施設
全体	631	66.1	42.5	67.0	33.8	26.1
採用率 3 年連 続 100%超	160	69.4	40.6	72.5	41.3	30.6
それ以外	471	65.0	43.1	65.2	31.2	24.6

	(n=)	社会的養護 施設以外の 施設(高齢 者、障害者 等)	施設以外	いずれもな い	その他	無回答
全体	631	27.7	10.9	9.8	8.2	0.6
採用率 3 年連 続 100%超	160	31.3	13.1	8.1	3.8	0.6
それ以外	471	26.5	10.2	10.4	9.8	0.6

③ 採用方針との関係

- ・ 採用率 3 年連続 100% 超の施設では、そうでない施設に比べて、定期的に採用を実施している割合が高い。

図表 200 採用方針

(単位: %)

	(n=)	施設としての採用方針が明確文化され、採用計画を策定している	基本的には、採用方針及び計画に基づいて、定期的に採用を実施	欠員が出たら随時採用	常に募集（欠員が埋まらず常時募集している状態）	その他	無回答
全体	631	12. 2	41. 4	62. 3	27. 7	11. 9	0. 8
採用率 3 年連続 100% 超	160	15. 0	56. 3	64. 4	16. 9	8. 1	1. 3
それ以外	471	11. 3	36. 3	61. 6	31. 4	13. 2	0. 6

④ 募集・人材確保を行っている方法

- ・ 採用率 3 年連続 100%超の施設では、そうでない施設に比べて、自施設の HP、大学・専門学校での授業や募集、実習・インターン、アルバイト、ボランティアを活用している割合が高い。

図表 201 募集・人材確保を行っている方法

(単位:%)

	(n=)	自施設の HP	職員から の紹介	OB・OGが いる	大学・専門学校で の授業	実習・イ ンターン	アルバイ トを通じ て
全体	631	74.2	57.8	25.2	30.0	71.6	31.7
採用率 3 年連続 100%超	160	81.3	63.8	30.6	43.1	81.9	38.8
それ以外	471	71.8	55.8	23.4	25.5	68.2	29.3

	(n=)	ボランテ ィアを通 じて	SNS	ロコミ	大学・専門学校へ の募集	一般の就 職情報・ 求人サイ ト（無 料）	一般の就 職情報・ 求人サイ ト（有 料）
全体	631	29.8	20.1	11.9	70.0	37.4	28.7
採用率 3 年連続 100%超	160	39.4	21.9	10.6	79.4	41.3	26.3
それ以外	471	26.5	19.5	12.3	66.9	36.1	29.5

	(n=)	社会的養 護施設専 用の就職 情報・ 求人サイ ト（チャ ボナビな ど）	ハローワ ーク	一般の合 同就職説 明会	社会的養 護施設専 用の合同 就職説明 会	その他	無回答
全体	631	35.0	75.9	26.5	39.6	11.1	1.1
採用率 3 年連続 100%超	160	33.8	75.6	26.9	46.3	7.5	0.0
それ以外	471	35.5	76.0	26.3	37.4	12.3	1.5

⑤ 就職希望者を募るために PR しているポイントとの関係

- ・ 採用率 3 年連続 100% 超の施設では、そうでない施設に比べて、実習の受け入れや施設見学できる点、大学や専門学校の OB・OG がいる点、給料、福利厚生を PR している割合が高い。

図表 202 就職希望者を募るためにPRしているポイント

(単位:%)

	(n=)	社会的養護施設の社会的意義	施設の理念や方針	施設や職員の雰囲気	研修や人材育成の体制が充実している	実習の受け入れ	ボランティアやアルバイトを受け入れている
全体	631	43.4	52.9	68.3	36.8	57.4	39.9
採用率 3 年連続 100% 超	160	47.5	56.3	72.5	40.6	68.1	44.4
それ以外	471	42.0	51.8	66.9	35.5	53.7	38.4

	(n=)	施設見学ができる	大学や専門学校の OB・OG がいる	給料	勤務形態	福利厚生の充実	アクセス
全体	631	78.0	31.7	29.2	22.5	33.9	13.9
採用率 3 年連続 100% 超	160	85.0	43.8	37.5	23.1	41.3	19.4
それ以外	471	75.6	27.6	26.3	22.3	31.4	12.1

	(n=)	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	異動、転勤がない	職員 1 人 1 人の仕事への思い	休暇のとりやすさ	その他	無回答
全体	631	43.3	19.5	28.4	29.3	5.2	2.9
採用率 3 年連続 100% 超	160	48.1	18.1	30.0	32.5	5.0	0.6
それ以外	471	41.6	20.0	27.8	28.2	5.3	3.6

- ⑥ 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組との関係
- ・ 採用率が高い施設では、採用率が 50%未満の施設に比べて、都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組として「社会的養護施設の合同就職説明会等の開催」をあげる施設の割合が高い。

図表 203 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組

(単位: %)

	(n=)	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化	社会的養護施設の職場見学機会の提供	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供
全体	631	17.3	25.0	25.4	14.3	21.7	25.2
100%以上	306	16.7	24.5	26.8	14.4	22.5	26.1
75～100%未満	74	25.7	32.4	33.8	23.0	32.4	33.8
50～75%未満	59	18.6	32.2	22.0	11.9	25.4	25.4
50%未満	40	17.5	27.5	22.5	10.0	15.0	15.0
募集0で採用あり	62	19.4	25.8	24.2	11.3	16.1	22.6
募集0、採用0	54	11.1	13.0	14.8	9.3	13.0	20.4

	(n=)	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応	その他	知らない・わからない	無回答
全体	631	26.5	16.3	16.5	7.3	29.2	7.0
100%以上	306	28.4	16.7	17.3	7.2	28.1	6.2
75～100%未満	74	32.4	27.0	21.6	12.2	23.0	2.7
50～75%未満	59	22.0	13.6	16.9	8.5	30.5	10.2
50%未満	40	15.0	10.0	15.0	5.0	40.0	5.0
募集0で採用あり	62	29.0	17.7	12.9	8.1	27.4	4.8
募集0、採用0	54	18.5	11.1	11.1	3.7	37.0	11.1

⑦ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境との関係

- ・ 採用率 3 年連続 100%超の施設では、そうでない施設に比べて、環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い割合が高い。

図表 204 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境

(単位: %)

	(n=)	環境を整 備してお り、働き 続ける子 育てや介 護中の職 員が多い	環境を整 備してい るが、子 育てや介 護中の職 員はやめ てしまう ケースが 多い	環境を整 備してい ない	子育てや 介護中の 職員が少 ない	その他	無回答
全体	631	50.2	12.7	4.6	28.1	9.4	0.6
採用率 3 年連続 100%超	160	59.4	12.5	3.8	21.9	7.5	0.0
それ以外	471	47.1	12.7	4.9	30.1	10.0	0.8

⑧ 働き方に関する工夫との関係

- ・ 採用率が高い施設では、50%未満の施設に比べて、働き方の工夫として「時間外勤務の減少」、「1 人勤務にさせない勤務体制」、「職員の実績に対する評価・フィードバック」、「支援者の存在価値や意義を伝える」、「異動や人事配置への従業者本人の希望導入」をあげる割合が高い。

図表 205 働き方に関する工夫

(単位: %)

	(n=)	長時間勤務の解消	時間外勤務の減少	1人あたりの宿直・夜勤回数の減少	1人勤務にさせない勤務体制	難しい支援に直面している職員に対するバックアップ	職員の実績に対する評価・フィードバック
全体	631	49.6	60.4	31.7	49.9	69.4	35.5
100%以上	306	48.0	62.7	34.0	50.3	70.6	33.7
75～100%未満	74	51.4	59.5	27.0	47.3	67.6	37.8
50～75%未満	59	49.2	59.3	44.1	55.9	72.9	39.0
50%未満	40	50.0	47.5	30.0	37.5	70.0	20.0
募集0で採用あり	62	62.9	58.1	32.3	56.5	71.0	38.7
募集0、採用0	54	46.3	63.0	20.4	44.4	70.4	42.6

	(n=)	支援者の存在価値や意義を伝える	柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入	従業員の希望を柔軟に反映できるシフト	異動や人事配置への従業者本人の希望導入	職場環境の改善に関する意見を言える場を設置	有給休暇取得の推進
全体	631	30.6	45.2	56.6	41.8	50.6	68.8
100%以上	306	31.7	47.7	52.3	40.5	50.0	68.6
75～100%未満	74	28.4	40.5	55.4	40.5	52.7	63.5
50～75%未満	59	40.7	37.3	64.4	49.2	57.6	64.4
50%未満	40	20.0	40.0	67.5	22.5	45.0	70.0
募集0で採用あり	62	22.6	41.9	50.0	43.5	43.5	69.4
募集0、採用0	54	29.6	51.9	72.2	46.3	46.3	81.5

	(n=)	その他	特にない	無回答
全体	631	2.9	0.8	1.4
100%以上	306	3.6	1.3	1.3
75～100%未満	74	4.1	1.4	0.0
50～75%未満	59	0.0	0.0	5.1
50%未満	40	0.0	0.0	2.5
募集0で採用あり	62	0.0	0.0	0.0
募集0、採用0	54	1.9	0.0	0.0

(2) 新卒の採用人数との関係について

※新卒（正規職員、3か年合計）の採用人数が多い（10人以上）施設と少ない施設（0人）で分析

① 施設の属性との関係

- ・ 児童養護施設は新卒の採用数が多い施設が多くなっている。一方で、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームでは0人の施設が多い。

図表 206 施設種別

(単位: %)

	(n=)	児童養護施設	乳児院	施設 児童 心理 治療	施設 児童 自立 支援	施設 母子 生活 支援	ム 自立 援助 ホ ー	無 回 答
全体	631	54.0	14.3	4.4	4.1	14.1	9.0	0.0
0人	164	15.9	8.5	2.4	12.2	28.0	32.9	0.0
5人未満	172	45.3	22.1	5.8	2.9	22.7	1.2	0.0
5人～10人未満	177	76.8	14.1	6.2	0.6	1.7	0.6	0.0
10人以上	118	85.6	11.0	2.5	0.0	0.8	0.0	0.0

② 正規職員の平均年齢との関係

- ・ 新卒の採用数が0人のところは40歳代、50歳代の職員が多い。一方で新卒の採用数が多い施設においては、30歳代の職員が多い。

図表 207 正規職員の平均年齢

(単位: %)

	(n=)	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	無回答	平均
全体	631	2.7	51.5	31.1	4.4	10.3	38.95
0人	164	1.2	22.0	42.1	16.5	18.3	44.03
5人未満	172	1.2	41.9	46.5	0.6	9.9	39.48
5人～10人未満	177	4.0	72.9	19.8	0.0	3.4	36.94
10人以上	118	5.1	74.6	10.2	0.0	10.2	34.99

③ 正規職員の平均勤続年数との関係

- ・ 新卒の採用数が0人の施設は平均勤続年数が3年未満の職員が多い。採用数が多い施設においては、平均勤続年数7～10年未満の職員が多い。

図表 208 正規職員の平均勤続年数

(単位: %)

	(n=)	3年未満	3～7年 未満	7～10年 未満	10年以上	無回答	平均
全体	631	5.1	26.3	33.4	26.6	8.6	8.18
0人	164	14.0	27.4	17.7	22.0	18.9	7.20
5人未満	172	4.1	22.1	34.3	34.3	5.2	8.79
5人～10人未満	177	0.6	24.3	39.5	31.1	4.5	8.76
10人以上	118	0.8	33.9	44.9	15.3	5.1	7.62

④ 採用方針との関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設は、採用数が少ない施設に比べて、「基本的には、採用方針及び計画に基づいて、定期的に採用を実施」が多い。

図表 209 採用方針

(単位: %)

	(n=)	施設としての採用方針 が明文化され、採用計 画を策定している	基本的には、採用方針 及び計画に基づいて、 定期的に採用を実施	欠員が出たら随時採用	常に募集（欠員が埋ま らず常時募集している 状態）	その他	無回答
全体	631	12.2	41.4	62.3	27.7	11.9	0.8
0人	164	6.1	18.9	64.6	18.3	21.3	1.2
5人未満	172	8.7	35.5	70.9	29.7	7.6	0.0
5人～10人未満	177	16.4	57.1	58.2	30.5	9.0	1.7
10人以上	118	19.5	57.6	52.5	33.9	9.3	0.0

⑤ 現時点における職員の過不足感との関係

- ・ 新卒の採用数が0人の施設は「充足している」施設が多い。

図表 210 現時点における職員の過不足感

(単位: %)

	(n=)	る 充 足し て い	種 不 が 足 あ る る 職	足 全 し 体 て 的 い に る 不	無 回 答
全体	631	30.1	43.4	25.5	1.0
0 人	164	35.4	37.2	24.4	3.0
5 人未満	172	29.7	45.9	23.8	0.6
5 人～10 人未満	177	30.5	42.9	26.6	0.0
10 人以上	118	22.9	49.2	28.0	0.0

⑥ 募集・人材確保を行っている方法との関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設は多くの方法で募集・人材確保をおこなっている。
- ・ また、新卒の採用数が多い施設での応募が多い方法は、「実習・インターン」「自施設のHP」となっている。

図表 211 募集・人材確保を行っている方法

(単位: %)

	(n=)	自施設のHP	職員からの紹介	OB・OGがいる	大学・専門学校での授業	実習・インターン	アルバイトを通じて	ボランティアを通じて	SNS	口コミ	大学・専門学校への募集	一般の就職情報・求人サイト(無料)	一般の就職情報・求人サイト(有料)	求人サイト(チャボナビなど)	社会的養護施設専用の就職情報・求人サイト	ハローワーク	一般の合同就職説明会	社会的養護施設専用の合同就職説明会	その他	無回答
全体	631	74.2	57.8	25.2	30.0	71.6	31.7	29.8	20.1	11.9	70.0	37.4	28.7	35.0	75.9	26.5	39.6	11.1	1.1	
0人	164	50.0	64.6	14.6	11.0	34.8	11.0	14.0	10.4	8.5	34.8	22.0	15.2	21.3	73.8	14.0	14.6	16.5	3.7	
5人未満	172	74.4	54.1	17.4	23.8	75.6	30.2	29.1	14.0	10.5	75.6	39.0	27.9	29.1	80.8	23.8	38.4	12.8	0.0	
5人~10人未満	177	85.9	56.5	33.3	39.0	89.3	37.9	34.5	23.7	15.3	85.9	48.0	32.2	42.4	77.4	36.7	49.7	6.8	0.0	
10人以上	118	89.8	55.9	39.0	51.7	90.7	53.4	45.8	37.3	13.6	87.3	40.7	43.2	51.7	69.5	32.2	61.0	7.6	0.8	

図表 212 募集・人材確保で応募が多い方法

(単位: %)

	(n=)	自施設のHP	職員からの紹介	OB・OGがいる	大学・専門学校での授業	実習・インターン	アルバイトを通じて	ボランティアを通して	SNS	口コミ	大学・専門学校への募集	一般の就職情報・求人サイト(無料)	一般の就職情報・求人サイト(有料)	求人サイト(チャボナビなど)	社会的養護施設専用の就職情報・求人サイト	ハローワーク	一般の合同就職説明会	社会的養護施設専用の合同就職説明会	その他	無回答
全体	631	28.8	13.3	3.2	4.9	33.8	9.0	3.5	2.5	1.7	25.5	6.5	13.9	10.0	26.6	4.3	9.0	5.4	9.5	
0人	164	17.7	23.2	2.4	0.6	9.1	1.8	1.8	1.8	1.2	11.0	7.3	8.5	7.9	34.8	2.4	3.0	5.5	17.1	
5人未満	172	27.9	14.5	2.3	4.7	30.8	8.7	4.1	1.2	2.9	23.3	7.6	11.6	7.6	36.6	4.7	11.6	7.6	5.2	
5人~10人未満	177	34.5	8.5	4.5	8.5	46.3	11.3	5.1	4.5	1.1	40.1	7.3	15.8	10.2	20.9	5.6	11.9	4.0	6.8	
10人以上	118	37.3	5.1	3.4	5.9	53.4	16.1	2.5	2.5	1.7	27.1	2.5	22.0	16.1	9.3	4.2	9.3	4.2	9.3	

⑦ 人材確保に効果的だと思うこととの関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設では、採用数が少ない施設に比べて、「SNS での情報発信」「大学等での授業」「採用活動時の支援」「施設の理念や方針の発信」の取組が効果的だと考えている割合が高い。

図表 213 人材確保に効果的だと思う取組

(単位: %)

	(n=)	SNS での情報 発信	大学 等での 授業	給与 の引き 上げ	休暇 日数の 増加	手当 の充実	採用活動 時の交通 費の支給 (面接 等)	出産・子 育て、介 護などラ イフステ ージに合 わせた	施設の 理念や方 針の発信	特にな し	その他	無回 答
全体	631	35.3	27.4	48.3	36.0	46.8	11.6	49.9	36.1	10.3	12.8	2.1
0 人	164	20.7	17.1	39.0	26.8	33.5	5.5	47.0	25.0	17.1	11.0	4.9
5 人未満	172	30.8	20.3	51.2	35.5	49.4	8.7	48.8	33.7	10.5	12.2	1.2
5 人～10 人未満	177	45.2	36.2	55.4	42.4	54.2	13.6	53.1	40.1	7.9	14.7	0.6
10 人以上	118	47.5	39.0	46.6	39.8	50.0	21.2	50.8	49.2	4.2	13.6	1.7

⑧ 就職希望者を募るために PR しているポイントとの関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設ではさまざまなポイントを PR している中で、「施設や職員の雰囲気」「研修や人材育成の体制が充実している」「ボランティアやアルバイトを受け入れている」「施設見学ができる」「大学や専門学校の OB・OG がいる」「アクセス」は採用人数が多いほど多くあげている。

図表 214 就職希望者を募るためにPRしているポイント

(単位:%)

	(n=)	社会的養護施設の社会的意義	施設の理念や方針	施設や職員の雰囲気	研修や人材育成の体制が充実している	実習の受け入れ	ボランティアやアルバイトを受け入れている	施設見学ができる	大学や専門学校のOB・OGがいる	給料
全体	631	43.4	52.9	68.3	36.8	57.4	39.9	78.0	31.7	29.2
0人	164	36.0	39.6	51.8	22.0	32.9	28.0	57.3	14.6	17.7
5人未満	172	44.8	51.2	68.6	33.1	61.0	42.4	80.8	32.0	31.4
5人～10人未満	177	48.0	61.0	74.0	43.5	71.2	40.7	87.0	37.9	36.2
10人以上	118	44.9	61.9	82.2	52.5	65.3	51.7	89.0	45.8	31.4

	(n=)	勤務形態	福利厚生の充実	アクセス	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	異動、転勤がない	職員1人1人の仕事への思い	休暇のとりやすさ	その他	無回答
全体	631	22.5	33.9	13.9	43.3	19.5	28.4	29.3	5.2	2.9
0人	164	17.1	23.8	7.3	40.2	15.2	20.7	26.8	4.9	8.5
5人未満	172	23.8	37.8	12.8	43.0	23.8	27.3	32.6	5.2	1.7
5人～10人未満	177	24.9	40.1	14.1	48.0	24.3	32.8	32.8	2.8	0.0
10人以上	118	24.6	33.1	24.6	40.7	11.9	33.9	22.9	9.3	0.8

⑨ 職員の専門性向上のための仕組みや支援との関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設ではさまざまな仕組みや支援がある中で、「OJT の充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）」「施設内での研修」「外部講師の招へい（オンライン研修含む）」「自主的研究活動に対する支援」は採用人数が多い施設ほど多くあげている。

図表 215 職員の専門性向上のための仕組みや支援

(単位: %)

	(n=)	系 キャリアに応じた研修体	AJの充実 (ケースカンファ レンス、SV、同行活動等)	施設内での 研修	施設外での 研修	施設外の 研修に関する情 報提供	他施設や関係機関等との 合同の研修や勉強会	外部講師の招へい (オンライン研修含む)	自主的 研究活動に対する 支援	その他	無 回 答
全体	631	63.1	68.6	84.9	87.2	70.0	71.3	59.6	18.7	2.7	0.5
0 人	164	51.2	54.9	73.2	82.9	64.6	61.6	45.7	11.6	1.8	1.8
5 人未満	172	59.3	66.3	80.8	87.2	73.3	79.7	55.8	16.9	1.7	0.0
5 人～10 人 未満	177	72.3	76.8	93.8	89.3	68.9	69.5	68.9	17.5	3.4	0.0
10 人以上	118	71.2	78.8	94.1	89.8	74.6	75.4	70.3	33.1	4.2	0.0

⑩ 職員の定着との関係

- ・ 新卒の採用数が多い施設では「どちらかといえばうまくいっていない」「うまくいっていない」施設が多い。

図表 216 職員の定着について

(単位: %)

	(n=)	うまくいっている	どちらかといえばうまくいっている	どちらかといえばうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
全体	631	9.0	50.1	33.0	6.3	1.6
0人	164	16.5	56.1	20.7	4.9	1.8
5人未満	172	6.4	48.3	37.8	5.2	2.3
5人～10人未満	177	5.6	55.9	32.8	4.5	1.1
10人以上	118	7.6	35.6	43.2	12.7	0.8

(3) 職員の過不足との関係について

※充足している施設と全体的に不足している施設で分析

① 施設の属性との関係

- ・ 児童養護施設は全体的に不足している施設が多く、母子生活支援施設は充足している施設が多い。

図表 217 施設種別

(単位: %)

	(n=)	児童養護施設	乳児院	施設児童心理治療	施設児童自立支援	施設母子生活支援	自立援助ホーム
全体	631	54.0	14.3	4.4	4.1	14.1	9.0
充足している	190	46.3	15.3	3.2	2.1	23.7	9.5
不足する職種がある	274	55.1	17.2	6.2	4.4	10.9	6.2
全体的に不足している	161	62.7	8.7	3.1	6.2	6.8	12.4

② 母体となる法人の施設以外の事業の有無との関係

- ・ 母体となる法人の施設以外の事業がない施設は全体的に不足している施設が多い。

図表 218 母体となる法人の施設以外の事業の有無

(単位: %)

	(n=)	あり	なし	無回答
全体	590	71.5	14.9	13.6
充足している	178	73.6	9.6	16.9
不足する職種がある	258	72.5	14.3	13.2
全体的に不足している	149	68.5	22.1	9.4

③ 緊急時のバックアップの有無との関係

- ・ 緊急時のバックアップがない施設は全体的に不足している施設が多い。

図表 219 (児童養護施設以外) 緊急時のバックアップの有無

(単位: %)

	(n=)	バックアップがある	バックアップがない	無回答
全体	290	36.6	56.6	6.9
充足している	102	48.0	44.1	7.8
不足する職種がある	123	29.3	63.4	7.3
全体的に不足している	60	31.7	65.0	3.3

図表 220 (児童養護施設) 緊急時のバックアップの有無

(単位: %)

	(n=)	児童養護施設等と併設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等がある	児童養護施設等と併設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等がある	児童養護施設等と併設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等がある	児童養護施設等と併設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等がある	無回答
全体	341	49.6	4.4	9.7	35.2	1.2
充足している	88	58.0	3.4	5.7	33.0	0.0
不足する職種がある	151	47.7	4.6	13.9	33.1	0.7
全体的に不足している	101	44.6	5.0	6.9	40.6	3.0

④ 採用方針との関係

- ・ 全体的に不足している施設では「常に募集（欠員が埋まらず常時募集している状態）」している施設が多い。

図表 221 採用方針

(単位: %)

	(n=)	施設としての採用方針が 明文化され、採用計画を 策定している	基本的には、採用方針及 び計画に基づいて、定期 的に採用を実施	欠員が出たら随時採用	常に募集（欠員が埋ま らず常時募集している状 態）	その他	無回答
全体	631	12.2	41.4	62.3	27.7	11.9	0.8
充足している	190	13.7	43.2	70.0	4.2	11.1	1.1
不足する職種がある	274	13.9	46.0	63.9	31.0	11.7	0.4
全体的に不足している	161	8.1	31.7	50.9	50.9	13.7	0.6

⑤ 職員の専門性向上のための仕組や支援

- ・ 充足している施設では「キャリアに応じた研修体系」「施設外の研修に関する情報提供」を行っている施設が多い。

図表 222 職員の専門性向上のための仕組や支援

(単位: %)

	(n=)	キャリアに応じた研修 体系	OJTの充実（ケースカン ファレンス、SV、同行	施設内での研修	施設外での研修	施設外の研修に関する 情報提供	他施設や関係機関等と の合同の研修や勉強会	外部講師の招へい（オ ンライン研修含む）	自主的研究活動に対す る支援	その他	無回答
全体	631	63.1	68.6	84.9	87.2	70.0	71.3	59.6	18.7	2.7	0.5
充足している	190	64.7	71.6	83.7	85.3	74.2	67.9	56.8	16.3	1.1	0.0
不足する職種がある	274	68.6	69.7	88.7	91.6	73.4	78.8	63.9	20.4	2.2	0.0
全体的に不足している	161	52.8	65.2	81.4	82.0	60.2	64.0	56.5	19.3	5.6	1.2

⑥ 人事評価制度の仕組との関係

- ・ 充足している施設は、全体的に人事評価の仕組を整えている。中でも「昇給に関する明確な基準」「段階ごとの目指す姿や目標像」「評価へのフィードバック」の仕組を整備されている施設が多い。

図表 223 人事評価制度の仕組

(単位: %)

	(n=)	昇給に関する明確な基準	昇格に関する明確な基準	段階ごとの目指す姿や目標像	年度ごとの個人の目標設定	目標に応じた評価	評価へのフィードバック	その他	いずれもない	無回答
全体	631	39.0	25.8	39.6	53.2	42.6	40.7	4.8	26.0	1.7
充足している	190	42.1	27.9	45.8	56.8	45.3	46.8	3.2	24.7	1.6
不足する職種がある	274	40.1	28.8	40.9	56.6	47.1	43.8	5.8	23.4	1.5
全体的に不足している	161	33.5	18.6	31.1	43.5	32.9	29.8	5.0	32.9	1.9

⑦ 働き方に関しての工夫との関係

- ・ 充足している施設は、その対応についても工夫している施設が多い。中でも「時間外勤務の減少」「1人あたりの宿直・夜勤回数の減少」「1人勤務にさせない勤務体制」「職員の実績に対する評価・フィードバック」「有給休暇取得の推進」の工夫を行っている施設が多い。

図表 224 働き方に関しての工夫

(単位: %)

	(n=)	長時間勤務の解消	時間外勤務の減少	1人あたりの宿直・夜勤回数の減少	1人勤務にさせない勤務体制	難しい支援に直面している職員に対するバックアップ	職員の実績に対する評価・フィードバック	支援者の存在価値や意義を伝える	柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入	従業員希望を柔軟に反映できるシフト	異動や人事配置への従業者本人の希望導入	職場環境の改善に関する意見を言える場を設置	有給休暇取得の推進	その他	特にない	無回答
全体	631	49.6	60.4	31.7	49.9	69.4	35.5	30.6	45.2	56.6	41.8	50.6	68.8	2.9	0.8	1.4
充足している	190	53.7	68.4	41.1	57.4	72.6	38.4	31.1	46.8	61.1	41.1	53.7	71.6	2.6	0.0	1.1
不足する職種がある	274	50.0	60.2	29.9	50.0	70.4	39.1	31.8	47.1	54.0	44.5	52.6	71.9	3.3	0.4	1.5
全体的に不足している	161	44.1	52.2	24.2	42.2	64.0	27.3	28.6	39.1	55.3	37.9	44.1	59.6	2.5	2.5	1.9

⑧ 職員の定着との関係

- ・ 全体的に不足している施設では「どちらかといえばうまくいっていない」「うまくいっていない」施設が多い。

図表 225 職員の定着について

(単位: %)

	(n=)	うまくいっている	どちらかといえばうまくいっている	どちらかといえばうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
全体	631	9.0	50.1	33.0	6.3	1.6
充足している	190	17.4	61.6	19.5	1.6	0.0
不足する職種がある	274	5.5	51.1	36.1	5.5	1.8
全体的に不足している	161	4.3	35.4	44.1	13.7	2.5

⑨ 正規職員の採用率との関係

- ・ 充足している施設では正規職員の採用率が 100%以上のところが多い。

図表 226 正規職員の採用率

(単位: %)

	(n=)	100%以上	75～100%未満	50～75%未満	50%未満	募集0で採用あり	募集0、採用0	無回答
全体	631	48.5	11.7	9.4	6.3	9.8	8.6	5.7
充足している	190	58.9	5.8	5.3	2.1	11.1	10.5	6.3
不足する職種がある	274	46.0	15.0	10.2	6.2	9.1	9.1	4.4
全体的に不足している	161	41.6	13.0	13.0	11.8	9.9	3.7	6.8

⑩ 正規職員の平均時間外労働時間との関係

- ・ 充足している施設では正規職員の平均時間外労働時間が「10 時間未満」の施設が多い。

図表 227 正規職員の平均時間外労働時間_平均（令和6年10月）

(単位: %)

	(n=)	10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40 時間以上	無回答	平均（時間）
全体	631	71.3	15.7	3.2	0.5	4.0	5.4	10.39
充足している	190	81.6	8.9	0.5	0.0	4.7	4.2	8.91
不足する職種がある	274	68.2	17.9	3.3	1.1	3.6	5.8	11.40
全体的に不足している	161	64.6	20.5	6.2	0.0	3.7	5.0	10.59

⑪ 令和5年度の有給休暇取得率との関係

- ・ 充足している施設では有給取得率が「70%以上」の施設が多い。

図表 228 令和5年度の有給休暇取得率

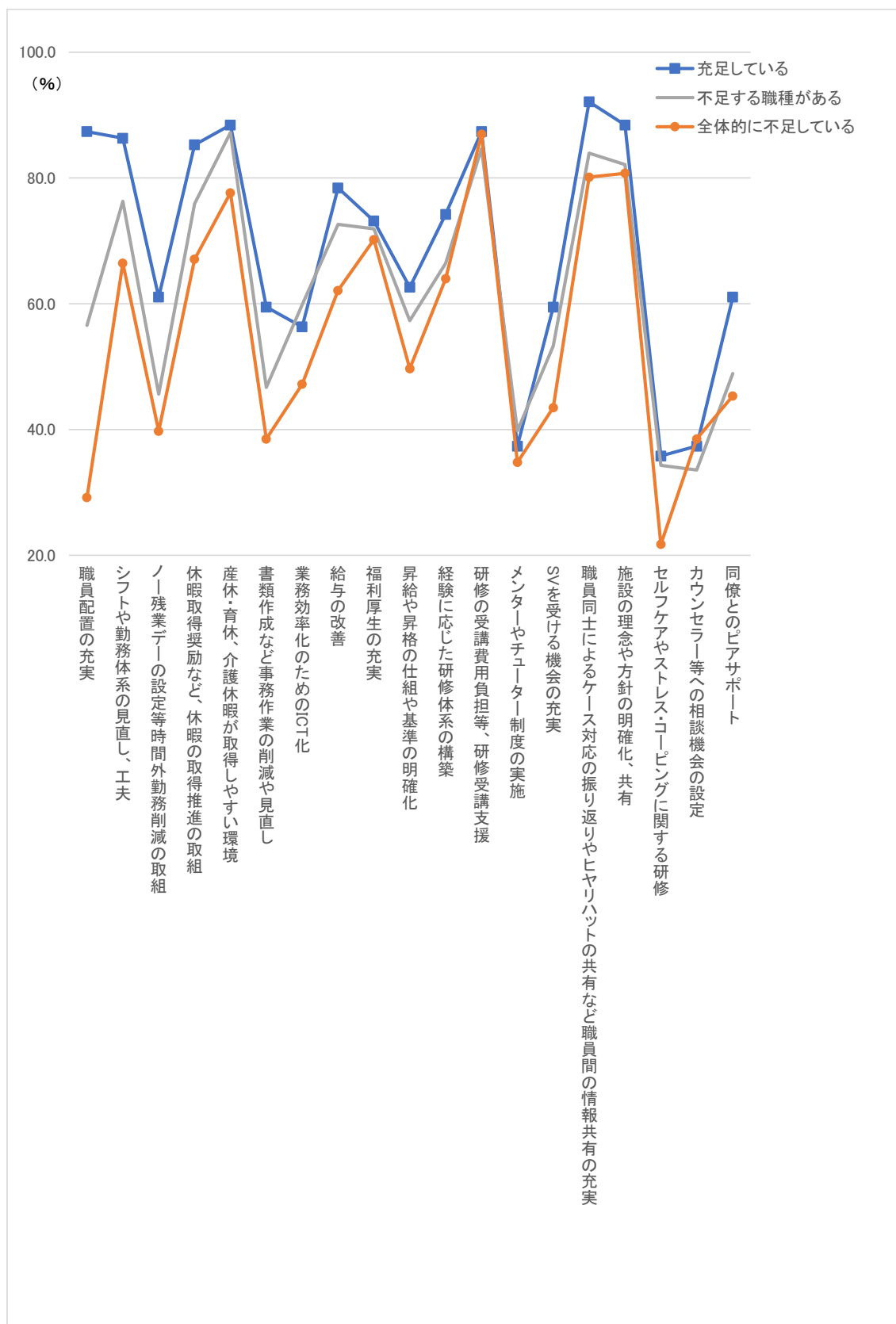
(単位: %)

	(n=)	40%未満	40～50% 未満	50～60% 未満	60～70% 未満	70%以上	無回答	平均 (%)
全体	631	23.9	15.8	13.6	12.0	27.4	7.1	55.98
充足している	190	21.1	12.1	12.6	12.1	34.7	7.4	59.49
不足する職種がある	274	24.5	17.9	13.1	12.0	25.2	7.3	54.79
全体的に不足している	161	26.7	16.8	15.5	11.8	23.6	5.6	54.14

⑫ 職員が働き続けやすい環境としての取組との関係

- ・ 充足している施設と全体的に不足している施設では、職員が働き続けやすい環境としての取組ができている項目に差が見られる。

図表 229 職員が働き続けやすい環境としての取組ができている割合



(4) 離職率との関係について

※離職率が3年連続10%未満（正規職員）の施設とそうでない施設、または離職率（3か年合計、正規職員）で離職率が「30%以上」の施設と、離職率が「～10%未満」の施設で分析

① （児童養護施設）緊急時のバックアップの有無との関係

- ・ 離職率3年連続10%未満の施設では、そうでない施設に比べて、本体施設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等とともに、バックアップがある割合が高い。

図表 230 （児童養護施設）緊急時のバックアップの有無

（単位：％）

	(n=)	本体施設、 小規模グループ ケアや 地域小規模 児童養護施設 等とともに、 バックアップが ある	本体施設のみ バックアップが ある	小規模グループ ケアや 地域小規模 児童養護施設 等のみバック アップがある	いずれもバ ックアップ がない	無回答
全体	341	49.6	4.4	9.7	35.2	1.2
離職率3年連続10%未満	87	58.6	4.6	9.2	27.6	0.0
それ以外	254	46.5	4.3	9.8	37.8	1.6

② 働き方や勤務場所を選択できる環境との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、働き方や勤務場所を選択できる環境として、「現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける」、「現在とは異なる種別の社会的養護施設」の割合が高い。

図表 231 働き方や勤務場所を選択できる環境

（単位：％）

	(n=)	夜勤や宿直がない （日中のみの勤務）	平日のみの勤務	短時間勤務ができる	現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける	現在とは異なる種別の社会的養護施設	社会的養護施設以外の施設（高齢者、障害者等）
全体	631	66.1	42.5	67.0	33.8	26.1	27.7
離職率 0%	14	50.0	50.0	42.9	14.3	14.3	28.6
～10%未満	90	67.8	47.8	67.8	37.8	30.0	28.9
10～20%未満	154	64.9	42.9	66.9	40.9	33.8	35.7
20～30%未満	96	67.7	37.5	76.0	41.7	27.1	30.2
30%以上	47	63.8	44.7	61.7	21.3	19.1	25.5
無回答	230	67.0	41.3	65.7	27.8	21.3	21.3

	(n=)	施設以外	いずれもない	その他	無回答
全体	631	10.9	9.8	8.2	0.6
離職率 0%	14	21.4	14.3	7.1	0.0
～10%未満	90	18.9	7.8	6.7	0.0
10～20%未満	154	11.0	11.0	6.5	0.6
20～30%未満	96	9.4	6.3	11.5	0.0
30%以上	47	4.3	10.6	14.9	0.0
無回答	230	9.1	10.9	7.4	1.3

③ 募集・人材確保を行っている方法との関係

- ・ 離職率が高い（30%以上）施設では、離職率が低い（～10%未満）施設に比べて、募集・人材確保を行っている方法として、「一般の就職情報・求人サイト（有料）」「社会的養護施設専用の就職情報・求人サイト（チャボナビなど）」の割合が高い。

図表 232 募集・人材確保を行っている方法

(単位: %)

	(n=)	自施設の HP	職員から の紹介	OB・OGが いる	大学・専 門学校で の授業	実習・イ ンターン	アルバイ トを通じ て
全体	631	74.2	57.8	25.2	30.0	71.6	31.7
離職率 0%	14	35.7	78.6	7.1	14.3	28.6	7.1
～10%未満	90	71.1	67.8	27.8	37.8	76.7	24.4
10～20%未満	154	80.5	61.7	31.8	38.3	81.2	40.9
20～30%未満	96	88.5	50.0	27.1	30.2	76.0	44.8
30%以上	47	78.7	68.1	14.9	23.4	66.0	31.9
無回答	230	66.5	51.3	22.2	23.5	65.2	24.3

	(n=)	ボランテ ィアを通 じて	SNS	ロコミ	大学・専 門学校へ の募集	一般の就 職情報・ 求人サイ ト（無 料）	一般の就 職情報・ 求人サイ ト（有 料）
全体	631	29.8	20.1	11.9	70.0	37.4	28.7
離職率 0%	14	21.4	0.0	14.3	35.7	21.4	7.1
～10%未満	90	32.2	16.7	14.4	67.8	31.1	23.3
10～20%未満	154	39.0	26.0	12.3	72.7	40.3	33.1
20～30%未満	96	33.3	24.0	11.5	84.4	45.8	37.5
30%以上	47	21.3	12.8	6.4	70.2	38.3	38.3
無回答	230	23.5	18.7	11.7	65.2	35.2	23.5

	(n=)	社会的養 護施設専 用の就職 情報・ 求人サイ ト（チャ ボナビな ど）	ハローワ ーク	一般の 合同就 職説明 会	社会的養 護施設専 用の合同 就職説明 会	その他	無回答
全体	631	35.0	75.9	26.5	39.6	11.1	1.1
離職率 0%	14	28.6	57.1	14.3	7.1	21.4	0.0
～10%未満	90	30.0	74.4	27.8	42.2	12.2	3.3
10～20%未満	154	42.9	79.2	29.2	51.3	9.7	0.6
20～30%未満	96	38.5	76.0	34.4	42.7	14.6	1.0
30%以上	47	40.4	78.7	29.8	34.0	6.4	0.0
無回答	230	29.6	74.8	20.9	32.6	10.4	0.9

④ 働き方に関する工夫との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）の施設では、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、働き方の工夫として、「1人勤務にさせない勤務体制」、「職員の実績に対する評価・フィードバック」「柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入」「従業員の希望を柔軟に反映できるシフト」の割合が高い。

図表 233 働き方に関する工夫

(単位：%)

	(n=)	長時間勤務の解消	時間外勤務の減少	1人あたりの宿直・夜勤回数の減少	1人勤務にさせない勤務体制	難しい支援に直面している職員に対するバックアップ	職員の実績に対する評価・フィードバック
全体	631	49.6	60.4	31.7	49.9	69.4	35.5
離職率 0%	14	28.6	42.9	7.1	35.7	78.6	28.6
～10%未満	90	47.8	62.2	30.0	61.1	73.3	37.8
10～20%未満	154	53.9	62.3	33.8	51.9	72.7	37.7
20～30%未満	96	51.0	66.7	26.0	52.1	68.8	40.6
30%以上	47	46.8	57.4	38.3	31.9	66.0	21.3
無回答	230	48.7	57.4	33.5	47.8	66.1	34.3

	(n=)	支援者の存在価値や意義を伝える	柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入	従業員の希望を柔軟に反映できるシフト	異動や人事配置への従業者本人の希望導入	職場環境の改善に関する意見を言える場を設置	有給休暇取得の推進
全体	631	30.6	45.2	56.6	41.8	50.6	68.8
離職率 0%	14	35.7	42.9	71.4	42.9	35.7	78.6
～10%未満	90	36.7	54.4	70.0	46.7	52.2	74.4
10～20%未満	154	32.5	46.8	50.0	47.4	52.6	69.5
20～30%未満	96	34.4	51.0	51.0	37.5	61.5	74.0
30%以上	47	27.7	27.7	51.1	38.3	48.9	66.0
無回答	230	25.7	41.7	58.3	38.7	45.2	63.9

	(n=)	その他	特にない	無回答
全体	631	2.9	0.8	1.4
離職率 0%	14	7.1	0.0	0.0
～10%未満	90	2.2	1.1	0.0
10～20%未満	154	2.6	0.0	2.6
20～30%未満	96	3.1	0.0	0.0
30%以上	47	8.5	4.3	2.1
無回答	230	1.7	0.9	1.7

⑤ 職員の定着との関係

- ・ 離職率 3 年連続 10%未満の施設では、そうでない施設に比べて、定着がうまくいっている割合が高い。

図表 234 職員の定着

	(n=)	うまくい っている	どちらか といえば うまくい っている	どちらか といえば うまくい っていない	うまくい っていない	無回答
全体	631	9.0	50.1	33.0	6.3	1.6
離職率 3 年連続 10%未満	178	17.4	60.7	20.8	1.1	0.0
それ以外	453	5.7	45.9	37.7	8.4	2.2

⑥ 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境との関係

- ・ 離職率 3 年連続 10%未満の施設では、そうでない施設に比べて、産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境ができている割合が高い。

図表 235 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境

(単位：%)

	(n=)	できている	どちらか といえ ばでき ている	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	37.7	47.1	9.5	3.2	2.5
離職率 3 年連続 10%未満	178	45.5	43.8	6.7	2.8	1.1
それ以外	453	34.7	48.3	10.6	3.3	3.1

⑦ 研修体系の有無との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設では、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、研修体系がある割合が高い。

図表 236 研修体系の有無

(単位：%)

	合計	あり	なし	無回答
全体	631	83.5	15.8	0.6
離職率 0%	14	85.7	14.3	0.0
～10%未満	90	92.2	7.8	0.0
10～20%未満	154	86.4	13.6	0.0
20～30%未満	96	88.5	11.5	0.0
30%以上	47	72.3	25.5	2.1
無回答	230	78.3	20.4	1.3

⑧ メンターやチューター制度の実施との関係

- ・ 離職率 3 年連続 10%未満の施設では、そうでない施設に比べて、メンターやチューター制度ができています・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 237 メンターやチューター制度の実施

(単位：%)

	(n=)	できている	どちらか といえ ばでき ている	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	10.1	27.3	27.6	32.0	3.0
離職率 3 年連続 10%未満	178	12.9	32.0	23.6	28.7	2.8
それ以外	453	9.1	25.4	29.1	33.3	3.1

⑨ スーパーバイズの役割を担う人の配置の有無との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、スーパーバイズの役割を担う人の配置がある施設の割合が高い。

図表 238 スーパーバイズの役割を担う人の配置

(単位：%)

	合計	あり	なし	無回答
全体	631	68.6	30.7	0.6
離職率 0%	14	71.4	28.6	0.0
～10%未満	90	75.6	24.4	0.0
10～20%未満	154	69.5	29.2	1.3
20～30%未満	96	69.8	30.2	0.0
30%以上	47	59.6	38.3	2.1

⑩ マネジメントに関する研修との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、マネジメントに関する研修がある施設の割合が高い。

図表 239 マネジメントに関する研修

(単位：%)

	合計	あり	なし	無回答
全体	631	30.9	66.2	2.9
離職率 0%	14	21.4	71.4	7.1
～10%未満	90	35.6	61.1	3.3
10～20%未満	154	32.5	63.0	4.5
20～30%未満	96	31.3	67.7	1.0
30%以上	47	19.1	76.6	4.3

⑪ 管理職養成のための取組（研修等）との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、管理職養成のための取組（研修等）がある施設が多い。

図表 240 管理職養成のための取組（研修等）

(単位：%)

	合計	あり	なし	無回答
全体	631	40.4	56.7	2.9
離職率 0%	14	35.7	57.1	7.1
～10%未満	90	47.8	51.1	1.1
10～20%未満	154	45.5	51.3	3.2
20～30%未満	96	44.8	53.1	2.1
30%以上	47	27.7	68.1	4.3

⑫ 昇給や昇格の仕組や基準の明確化との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、昇給や昇格の仕組や基準の明確化ができている・どちらかといえはできているの割合が高い。

図表 241 昇給や昇格の仕組や基準の明確化

(単位：%)

	合計	できている	どちらかといえはできている	どちらかといえはできていない	できていない	無回答
全体	631	18.5	38.2	26.3	14.3	2.7
離職率 0%	14	7.1	57.1	35.7	0.0	0.0
～10%未満	90	24.4	40.0	21.1	13.3	1.1
10～20%未満	154	18.8	42.2	24.7	12.3	1.9
20～30%未満	96	16.7	34.4	33.3	13.5	2.1
30%以上	47	17.0	38.3	25.5	17.0	2.1
無回答	230	17.8	35.2	26.1	16.5	4.3

⑬ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境との関係

- ・ 離職率が低い（～10%未満）施設は、離職率が高い（30%以上）施設に比べて、子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備し、働き続ける子育てや介護中の職員が多いと回答する施設が多く、離職率が高い施設では環境は整備しているものの子育てや介護中の職員はやめてしまうケースが多いと回答する施設が多い。

図表 242 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境か

(単位：%)

	合計	環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い	環境を整備しているが、子育てや介護中の職員はやめてしまうケースが多い	環境を整備していない	子育てや介護中の職員が少ない	その他	無回答
全体	631	50.2	12.7	4.6	28.1	9.4	0.6
離職率 0%	14	42.9	0.0	0.0	50.0	7.1	0.0
～10%未満	90	52.2	6.7	4.4	31.1	10.0	0.0
10～20%未満	154	53.9	13.0	5.2	24.0	12.3	0.0
20～30%未満	96	49.0	17.7	5.2	24.0	9.4	1.0
30%以上	47	36.2	19.1	6.4	38.3	6.4	0.0

⑭ 都道府県等に支援してほしいこと・支援してほしい理由（社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備）との関係

- ・ 離職率が高い（30%以上）の施設では、離職率が低い（～10%未満）社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備について、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいと回答する施設が多い。

図表 243 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備

(単位：%)

	合計	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	19.3	13.8	7.0	34.4	18.7	18.1
離職率 0%	14	14.3	7.1	7.1	21.4	28.6	21.4
～10%未満	90	17.8	15.6	7.8	43.3	15.6	16.7
10～20%未満	154	19.5	16.2	8.4	32.5	17.5	20.1
20～30%未満	96	27.1	12.5	5.2	37.5	20.8	11.5
30%以上	47	27.7	14.9	10.6	38.3	17.0	12.8

⑮ 都道府県等に支援してほしいこと・支援してほしい理由（勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言）との関係

- ・ 離職率が高い（30%以上）の施設では、離職率が低い（0%、～10%未満）の施設に比べて、勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言について、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいと回答する施設が多い。

図表 244 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言

(単位：％)

	合計	施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしい	施設の人材不足により対応できる人がいないので支援してほしい	施設の財源が不足しており支援してほしい	施設単独で実施するよりもよりよいもの・ことができるので支援してほしい	特に必要としない	無回答
全体	631	26.1	11.6	8.1	31.1	16.2	17.3
離職率 0%	14	7.1	0.0	0.0	28.6	42.9	21.4
～10%未満	90	27.8	12.2	10.0	37.8	10.0	17.8
10～20%未満	154	27.3	16.2	6.5	30.5	13.6	16.9
20～30%未満	96	33.3	5.2	12.5	33.3	13.5	15.6
30%以上	47	36.2	10.6	8.5	42.6	12.8	10.6

(5) 休職者との関係について

※休職者がいた施設といなかった施設で分析

① (児童養護施設以外) 緊急時のバックアップの有無との関係

- ・ 休職者のいない施設では、休職者のいる施設に比べて、バックアップがある割合が高い。

図表 245 (児童養護施設以外) 緊急時のバックアップの有無

(単位：％)

	(n=)	バックアップがある	バックアップがない	無回答
全体	290	36.6	56.6	6.9
有	78	28.2	62.8	9.0
無	190	39.5	54.7	5.8

② シフトや勤務体系の見直し、工夫との関係

- ・ 休職者のいない施設では、休職者のいる施設に比べて、シフトや勤務体系の見直し、工夫ができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 246 シフトや勤務体系の見直し、工夫

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できてい ない	無回答
全体	631	16.6	60.2	17.6	4.0	1.6
有	215	13.5	54.9	25.6	4.2	1.9
無	378	18.0	64.0	13.0	4.0	1.1

③ ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組との関係

- ・ 休職者のいない施設では、休職者のいる施設に比べて、ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組ができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 247 ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できてい ない	無回答
全体	631	13.8	34.9	28.5	20.6	2.2
有	215	9.8	31.6	34.4	21.9	2.3
無	378	16.1	36.5	26.2	19.3	1.9

④ 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組との関係

- ・ 休職者のいない施設では、休職者のいる施設に比べて、休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組ができている割合が高い。

図表 248 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組

(単位: %)

	(n=)	できている	どちらか といえ ばでき ている	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	26.9	49.4	17.9	3.6	2.1
有	215	18.6	52.1	23.7	3.7	1.9
無	378	31.5	49.2	14.0	3.4	1.9

(6) 定着状況との関係について

※定着状況がうまくいっている・どちらかといえうまくいっているを「うまくいっている」、どちらかといえうまくいっていない・うまくいっていないを「うまくいっていない」として分析

① (児童養護施設) 緊急時のバックアップの有無との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、本体施設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等とともに、バックアップがある割合が高い。

図表 249 (児童養護施設) 緊急時のバックアップの有無

(単位: %)

	(n=)	本体施設、 小規模グループ ケアや 地域小規模 児童養護施 設等と もに、バック アップがあ る	本体施設の みバックア ップがある	小規模グル ープケアや 地域小規模 児童養護施 設等のみバ ックアップ がある	いずれもバ ックアップ がない	無回答
全体	341	49.6	4.4	9.7	35.2	1.2
うまくいっている	180	54.4	3.3	10.0	30.6	1.7
うまくいっていない	158	44.3	5.7	8.9	40.5	0.6

② 現時点における職員の過不足感との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、職員が充足している割合が高い。

図表 250 現時点における職員の過不足感

(単位: %)

	(n=)	充足して いる	不足する 職種があ る	全体的に 不足して いる	無回答
全体	631	30.1	43.4	25.5	1.0
うまくいっている	373	40.2	41.6	17.2	1.1
うまくいっていない	248	16.1	46.0	37.5	0.4

③ 就職希望者を募るために PR しているポイントとの関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、施設の理念や方針、施設や職員の雰囲気、子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境を PR している割合が高い。

図表 251 就職希望者を募るためにPRしているポイント

(単位: %)

	(n=)	社会的養 護施設の 社会的意 義	施設の理 念や方針	施設や職 員の雰 囲 気	研修や人 材育成の 体制が充 実してい る	実習の受 け入れ	ボランテ ィアやア ルバイト を受け入 れている
全体	631	43.4	52.9	68.3	36.8	57.4	39.9
うまくいっている	373	45.8	57.4	72.7	38.9	57.1	38.6
うまくいっていない	248	39.9	46.8	62.5	33.9	58.9	42.7

	(n=)	施設見学 ができる	大学や専 門学校の OB・OGが いる	給料	勤務形態	福利厚生 の充実	アクセス
全体	631	78.0	31.7	29.2	22.5	33.9	13.9
うまくいっている	373	75.6	33.2	31.1	23.9	33.5	11.0
うまくいっていない	248	82.7	29.8	26.6	20.2	34.3	18.5

	(n=)	子育てや 介護をし ながらも働 き続けら れる環境	異動、転 勤がない	職員 1 人 1 人の仕 事への思 い	休暇のと りやすさ	その他	無回答
全体	631	43.3	19.5	28.4	29.3	5.2	2.9
うまくいっている	373	49.9	20.4	32.7	33.2	5.4	2.4
うまくいっていない	248	33.9	18.5	22.2	23.4	4.8	2.4

④ 働き方に関する工夫との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、難しい支援に直面している職員に対するバックアップ、柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入、従業員の希望を柔軟に反映できるシフト、有給休暇取得の推進について工夫している割合が高い。

図表 252 働き方に関する工夫

(単位：%)

	(n=)	長時間勤 務の解消	時間外勤 務の減少	1 人あた りの宿 直・夜勤 回数の減 少	1 人勤務 にさせな い勤務体 制	難しい支 援に直面 している 職員に対 するバッ クアップ	職員の实 績に対す る評価・ フィード バック
全体	631	49.6	60.4	31.7	49.9	69.4	35.5
うまくいっている	373	51.7	62.5	34.6	52.3	74.5	39.4
うまくいっていない	248	46.4	57.3	27.8	47.6	62.9	30.6

	(n=)	支援者の 存在価値 や意義を 伝える	柔軟な就 業時間 (短時間 勤務等) の導入	従業員の 希望を柔 軟に反映 できるシ フト	異動や人 事配置へ の従業者 本人の希 望導入	職場環境 の改善に 関する意 見を言え る場を設 置	有給休暇 取得の推 進
全体	631	30.6	45.2	56.6	41.8	50.6	68.8
うまくいっている	373	34.3	50.1	63.3	44.0	53.9	73.5
うまくいっていない	248	26.2	38.3	47.6	39.5	45.2	61.7

	(n=)	その他	特にない	無回答
全体	631	2.9	0.8	1.4
うまくいっている	373	2.9	0.5	0.5
うまくいっていない	248	2.8	0.8	2.4

⑤ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い割合が高い。

図表 253 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境

(単位:%)

	(n=)	環境を整 備してお り、働き 続ける子 育てや介 護中の職 員が多い	環境を整 備してい るが、子 育てや介 護中の職 員はやめ てしまう ケースが 多い	環境を整 備してい ない	子育てや 介護中の 職員が少 ない	その他	無回答
全体	631	50.2	12.7	4.6	28.1	9.4	0.6
うまくいっている	373	56.8	7.8	3.2	27.1	8.8	0.0
うまくいっていない	248	41.1	19.8	6.9	29.4	10.1	1.2

⑥ シフトや勤務体系の見直し、工夫との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、シフトや勤務体系の見直し、工夫ができている割合が高い。

図表 254 シフトや勤務体系の見直し、工夫

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえば できてい る	どちらか といえば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	16.6	60.2	17.6	4.0	1.6
うまくいっている	373	23.1	63.5	9.1	2.4	1.9
うまくいっていない	248	6.9	55.2	30.2	6.5	1.2

⑦ ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組ができている割合が高い。

図表 255 ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえば できてい る	どちらか といえば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	13.8	34.9	28.5	20.6	2.2
うまくいっている	373	18.0	40.2	24.7	14.5	2.7
うまくいっていない	248	7.3	27.0	34.3	29.8	1.6

⑧ 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組ができている割合が高い。

図表 256 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ば できてい る	どちらか といえ ば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	26.9	49.4	17.9	3.6	2.1
うまくいっている	373	32.7	49.9	12.3	2.7	2.4
うまくいっていない	248	17.3	49.6	26.2	5.2	1.6

⑨ 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境ができている割合が高い。

図表 257 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ば できてい る	どちらか といえ ば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	37.7	47.1	9.5	3.2	2.5
うまくいっている	373	45.8	42.6	7.2	1.9	2.4
うまくいっていない	248	24.6	54.4	13.3	5.2	2.4

⑩ 書類作成など事務作業の削減や見直しとの関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、書類作成など事務作業の削減や見直しができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 258 書類作成など事務作業の削減や見直し

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	6.5	42.0	41.7	7.6	2.2
うまくいっている	373	7.8	46.1	38.1	5.4	2.7
うまくいっていない	248	4.4	35.9	47.2	11.3	1.2

⑪ 給与の改善との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、給与の改善ができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 259 給与の改善

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	19.7	51.5	19.3	7.3	2.2
うまくいっている	373	23.1	55.0	15.3	4.3	2.4
うまくいっていない	248	14.9	46.4	25.4	11.7	1.6

⑫ 昇給や昇格の仕組や基準の明確化との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、昇給や昇格の仕組や基準の明確化ができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 260 昇給や昇格の仕組や基準の明確化

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	18.5	38.2	26.3	14.3	2.7
うまくいっている	373	20.6	42.4	22.8	10.7	3.5
うまくいっていない	248	15.3	32.7	31.5	19.4	1.2

⑬ 経験に応じた研修体系の構築との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、経験に応じた研修体系の構築ができている・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 261 経験に応じた研修体系の構築

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	18.9	49.3	23.8	6.0	2.1
うまくいっている	373	20.6	52.8	19.8	4.8	1.9
うまくいっていない	248	16.5	44.0	29.4	8.1	2.0

⑭ SV を受ける機会の充実との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、SV を受ける機会の充実ができています・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 262 SVを受ける機会の充実

(単位：%)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	11.4	41.0	33.3	11.7	2.5
うまくいっている	373	14.7	44.2	27.9	10.2	2.9
うまくいっていない	248	6.9	36.3	41.1	14.1	1.6

⑮ 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実ができています・どちらかといえばできている割合が高い。

図表 263 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実

(単位：%)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばでき てい る	どちらか といえ ばでき てい ない	できて ない	無回答
全体	631	29.5	55.5	12.5	1.1	1.4
うまくいっている	373	33.2	57.1	7.5	1.1	1.1
うまくいっていない	248	23.8	54.0	19.0	1.2	2.0

⑩ 施設の理念や方針の明確化、共有との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、施設の理念や方針の明確化、共有ができている割合が高い。

図表 264 施設の理念や方針の明確化、共有

(単位：%)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ば できてい る	どちらか といえ ば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	35.0	48.3	13.9	1.0	1.7
うまくいっている	373	40.2	48.0	9.9	0.8	1.1
うまくいっていない	248	27.4	48.8	20.2	1.2	2.4

⑪ セルフケアやストレス・コーピングに関する研修との関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、セルフケアやストレス・コーピングに関する研修ができています・どちらかといえはできている割合が高い。

図表 265 セルフケアやストレス・コーピングに関する研修

(単位：%)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ば できてい る	どちらか といえ ば できてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	4.4	26.9	47.7	17.9	3.0
うまくいっている	373	6.2	31.1	44.2	15.3	3.2
うまくいっていない	248	2.0	21.0	52.8	21.8	2.4

⑱ 同僚とのピアサポートとの関係

- ・ 定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、同僚とのピアサポートができています・どちらかといえばできています割合が高い。

図表 266 同僚とのピアサポート

(単位：％)

	(n=)	できてい る	どちらか といえ ばできてい る	どちらか といえ ばできてい ない	できてい ない	無回答
全体	631	6.8	44.5	32.0	12.7	4.0
うまくいっている	373	9.1	50.9	26.3	9.9	3.8
うまくいっていない	248	3.2	35.5	40.3	16.5	4.4

⑲ 都道府県等に支援してほしいこと、支援してほしい理由との関係

- ・ 定着がうまくいっていない施設では、うまくいっている施設に比べて、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいという理由で、外部 SV 等の専門的な助言ができる人材の紹介や社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応を求める割合が高い。

図表 267 外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介

(単位：％)

	(n=)	施設内に 専門的な 知見を持 つ人材が 不足して おり支援 してほし い	施設の人 材不足に より対応 できる人 がいない ので支援 してほし い	施設の財 源が不足 しており 支援して ほしい	施設単独 で実施す るよりも よりよい もの・こ とができ るので支 援してほ しい	特に必要 としない	無回答
全体	631	27.3	11.3	9.5	31.1	14.6	16.3
うまくいっている	373	23.6	10.2	8.8	33.5	16.4	16.9
うまくいっていない	248	33.9	12.9	10.9	27.4	10.9	15.3

図表 268 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応

(単位：％)

	(n=)	施設内に 専門的な 知見を持 つ人材が 不足して おり支援 してほし い	施設の人 材不足に より対応 できる人 がいない ので支援 してほし い	施設の財 源が不足 しており 支援して ほしい	施設単独 で実施す るよりも よりよい もの・こ とができ るので支 援してほ しい	特に必要 としない	無回答
全体	631	17.7	14.4	6.0	41.7	13.8	17.4
うまくいっている	373	13.9	12.9	7.2	42.6	16.1	18.2
うまくいっていない	248	24.2	16.9	4.4	39.5	10.1	16.5

(7) 施設の所在地との関係

※施設の所在地が1級地と2・3級地以下の施設で分析

① 採用率との関係

1級地については、2・3級地以下に比べて、採用率100%以上の割合が高い。

図表 269 採用率（3か年合計、正規職員）

(単位:%)

	(n=)	100%以上	75～100% 未満	50～75% 未満	50%未満	募集0で 採用あり	募集0、 採用0	無回答
全体	631	48.5	11.7	9.4	6.3	9.8	8.6	5.7
1級地	25	60.0	16.0	12.0	0.0	4.0	0.0	8.0
2・3級地	80	48.8	16.3	8.8	6.3	11.3	3.8	5.0
4級地以下	522	47.9	10.9	9.2	6.7	10.0	9.6	5.7

※人事院規則9-49(地域手当)の地域区分に従って分類。一級地は東京都特別区、二級地は茨城県取手市、つくば市、埼玉県和光市、千葉県袖ヶ浦市、印西市、東京都武蔵野市、調布市、町田市、小平市、日野市、国分寺市、狛江市、清瀬市、多摩市、神奈川県横浜市、川崎市、厚木市、愛知県刈谷市、豊田市、大阪府大阪市、守口市、三級地は茨城県守谷市、埼玉県さいたま市、志木市、千葉県千葉市、成田市、東京都八王子市、青梅市、府中市、昭島市、東村山市、国立市、福生市、稲城市、西東京市、神奈川県鎌倉市、愛知県名古屋市、豊明市、大阪府池田市、高槻市、大東市、門真市、兵庫県西宮市、芦屋市、宝塚市が該当。

② 就職希望者を募るためにPRしているポイントとの関係

1級地については、2・3級地以下に比べて、PRしているポイントとして「アクセス」、「給料」の割合が高い。

図表 270 就職希望者を募るためにPRしているポイント

(単位:%)

	(n=)	社会的養護施設の社会的意義	施設の理念や方針	施設や職員の雰囲気	研修や人材育成の体制が充実している	実習の受け入れ	ボランティアやアルバイトを受け入れている	施設見学ができる	大学や専門学校のOB・OGがいる	給料
全体	631	43.4	52.9	68.3	36.8	57.4	39.9	78.0	31.7	29.2
1級地	25	44.0	60.0	64.0	60.0	40.0	36.0	80.0	28.0	40.0
2・3級地	80	45.0	62.5	77.5	43.8	55.0	53.8	77.5	32.5	27.5
4級地以下	522	42.9	51.1	67.0	34.7	58.8	38.1	77.8	31.8	29.1

	(n=)	勤務形態	福利厚生 の充実	アクセス	子育てや介護をしながら でも働き続けられる環境	異動、転勤がない	職員1人1人の仕事への 思い	休暇のとりやすさ	その他	無回答
全体	631	22.5	33.9	13.9	43.3	19.5	28.4	29.3	5.2	2.9
1級地	25	36.0	36.0	40.0	48.0	8.0	36.0	16.0	4.0	0.0
2・3級地	80	28.8	31.3	18.8	48.8	18.8	32.5	32.5	6.3	2.5
4級地以下	522	21.1	34.3	12.1	42.0	20.1	27.2	29.5	5.2	3.1

③ 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組との関係

1級地、2級地・3級地では「社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成」の割合が高く、1級地では6割を超えている。

図表 271 都道府県等が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組

(単位: %)

	(n=)	社会的養護施設への就職を希望する 学生への経済的補助・助成・貸付	社会的養護施設へ就職をした人への 経済的補助・助成	社会的養護施設の社会的意義や魅力 の発信・PR	社会的養護施設の求人情報、施設情 報の一元化	社会的養護施設の職場見学機会の提 供	職場体験機会の提供	インターンシップや実習生受入等の 開催	社会的養護施設と学生とのマッチン グ機会の提供	社会的養護施設への就職・ 転職を検討する方への相談対応
全体	631	17.3	25.0	25.4	14.3	21.7	25.2	26.5	16.3	16.5
1級地	25	24.0	68.0	44.0	28.0	40.0	48.0	44.0	36.0	32.0
2・3級地	80	16.3	33.8	28.8	20.0	25.0	23.8	26.3	15.0	18.8
4級地以下	522	17.2	21.8	23.9	12.6	20.3	24.3	25.5	15.5	15.5

	(n=)	その他	知らない・わからない	無回答
全体	631	7.3	29.2	7.0
1 級地	25	0.0	16.0	0.0
2・3 級地	80	7.5	31.3	11.3
4 級地以下	522	7.7	29.3	6.7

(8) 職員の属性、就業意向、職場満足度、やりがいとの関係

① 職員の経験年数について

1) 現在の勤務施設での経験年数

- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「3年以上7年未満」が高い。
- ・ 職場満足度において、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、現在の勤務施設での経験年数について「3年未満」が高い。一方で、「不満」と回答した場合には、「満足」に比べ「3年以上7年未満」が高い。

図表 272 現在の勤務施設での勤務年数

(単位: %)

		(n=)	3 年 未 満	満 3 年 以 上 7 年 未 満	未 満 7 年 以 上 10 年	未 満 10 年 以 上 15 年	未 満 15 年 以 上 20 年	20 年 以 上	無 回 答
全体		6,602	31.9	24.8	13.0	12.3	8.0	9.9	0.2
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	30.5	21.3	13.1	12.7	9.4	12.8	0.1
	他施設へ転職したい	385	37.4	31.9	12.5	9.9	3.9	4.2	0.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	34.8	33.5	10.7	10.7	5.1	5.3	0.0
	その他	315	24.1	29.2	14.3	13.7	7.0	11.7	0.0
	未定	1,627	34.4	25.9	13.9	12.4	7.4	6.0	0.1
職場満足度	満足	1,071	39.3	23.2	10.6	9.5	5.6	11.8	0.0
	やや満足	3,633	31.4	23.9	13.4	12.5	8.4	10.2	0.1
	やや不満	1,461	28.8	25.2	14.6	13.6	8.6	8.9	0.3
	不満	398	28.1	34.9	11.3	11.8	8.3	5.5	0.0
やりがい	感じる	2,310	34.8	24.4	11.6	11.5	7.3	10.3	0.1
	どちらかといえば感じる	3,255	30.3	24.1	14.0	12.6	8.4	10.4	0.2
	どちらかといえば感じない	773	29.0	27.2	13.3	13.5	9.1	8.0	0.0
	感じない	198	34.3	29.8	14.1	10.6	6.1	5.1	0.0

2) 社会的養護施設職員としての通算経験年数

- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働き続けたい」に比べ、「3年以上7年未満」が高い。
- ・ 職場満足度において、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、「3年未満」が高い。一方で、「不満」と回答した場合には、「3年以上7年未満」が「満足」に比べ高い。

図表 273 社会的養護施設職員としての通算の経験年数

(単位: %)

		(n=)	3 年 未 満	満 3 年 以 上 7 年 未 満	未 満 7 年 以 上 10 年	未 満 10 年 以 上 15 年	未 満 15 年 以 上 20 年	20 年 以 上	無 回 答
全体		6,602	31.9	24.8	13.0	12.3	8.0	9.9	0.2
就業 意向	今の施設で働き続けたい	3,553	26.1	19.9	12.4	14.2	10.8	16.4	0.3
	他施設へ転職したい	385	28.8	32.2	12.2	14.0	6.5	6.2	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	31.4	33.5	11.0	11.1	7.1	6.0	0.0
	その他	315	19.7	25.4	14.9	16.8	8.3	14.9	0.0
	未定	1,627	30.7	24.7	13.3	13.4	9.0	8.5	0.4
職場 満足 度	満足	1,071	33.3	23.1	11.1	11.1	6.7	14.3	0.4
	やや満足	3,633	27.6	22.4	12.9	13.3	10.2	13.3	0.2
	やや不満	1,461	24.6	23.8	14.0	16.4	9.4	11.6	0.1
	不満	398	22.6	33.2	10.3	13.8	11.6	8.0	0.5
やり がい	感じる	2,310	30.7	23.1	11.6	12.9	8.8	12.7	0.2
	どちらかといえば感じる	3,255	26.0	22.7	13.4	14.2	10.0	13.5	0.2
	どちらかといえば感じない	773	24.2	26.3	12.7	14.7	10.0	11.5	0.6
	感じない	198	30.3	29.8	12.6	12.1	8.1	7.1	0.0

② 入職時のことについて

1) 社会的養護施設を知ったきっかけ

- ・ 年代が若いほど、「大学の授業等で知った」が高い。一方で、60代以上では「家族、友人・知人が施設で働いていた」が高くなっている。
- ・ 社会的養護施設での勤務以前に、こども関係の施設で働いていた人、障がい児・者施設で働いていた人は、「大学の授業等で知った」、「就職活動をする中で知った」の順に高い。

図表 274 社会的養護施設を知ったきっかけ①〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	一時保護所や社会的養護施設での生活経験がある	友人・知人に施設で生活している人がいた	家族・友人・知人が施設で働いていた	家の近くに施設があった	小中学校・高校の授業等で知った	大学の授業等で知った	TVや雑誌・新聞・書籍等で知った	就職活動をする中で知った	SNSで知った	その他	無回答
全体		6,602	2.9	8.3	13.1	10.1	6.5	42.9	14.9	25.0	1.5	8.8	0.3
年代	20代	2,275	3.9	10.4	8.5	7.5	10.3	59.9	16.4	19.4	2.1	3.1	0.1
	30代	1,485	3.0	8.4	11.6	9.0	6.5	46.9	16.5	24.2	1.0	7.9	0.1
	40代	1,311	1.8	6.9	15.0	10.4	3.3	34.0	13.3	29.1	1.1	12.1	0.3
	50代	1,060	2.0	6.6	17.7	15.2	3.3	22.8	13.3	32.7	1.7	13.6	0.4
	60代以上	464	2.6	5.8	23.9	13.6	3.9	18.5	11.2	26.5	0.9	19.2	0.6
社会的養護施設での勤務以前の経験	介護関係の施設	213	52.1	16.0	35.2	36.2	19.2	9.4	34.3	23.9	0.9	7.5	0.0
	障がい児・者施設	345	49.3	17.4	35.1	31.0	19.7	10.7	30.1	24.6	1.4	15.1	0.3
	こども関係の施設(※)	1,076	62.5	22.1	41.4	32.2	19.1	14.1	39.7	30.0	2.0	8.1	0.2
	塾講師等	38	65.8	21.1	34.2	42.1	10.5	18.4	36.8	26.3	0.0	13.2	0.0
	その他の業種	1,294	53.7	19.6	32.4	33.2	21.3	13.3	33.5	23.4	2.6	12.3	0.2

※保育所等、教育施設、その他社会的養護施設以外の児童福祉施設

図表 275 社会的養護施設を知ったきっかけ②〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	一時保護所や社会的養護施設での生活経験がある	友人・知人に施設で生活している人がいた	家族、友人・知人が施設で働いていた	家の近くに施設があった	小中学校・高校の授業等で知った	大学の授業等で知った	TVや雑誌、新聞、書籍等で知った	就職活動をする中で知った	SNSで知った	その他	無回答
全体		6,602	2.9	8.3	13.1	10.1	6.5	42.9	14.9	25.0	1.5	8.8	0.3
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	2.9	8.5	14.0	10.7	6.4	41.3	15.2	25.2	1.6	9.3	0.1
	他施設へ転職したい	385	3.4	6.5	9.9	9.1	5.7	44.7	17.1	26.5	1.8	8.1	0.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	1.8	7.8	12.3	9.0	6.2	47.0	12.3	24.6	1.8	7.8	0.2
	その他	315	3.2	8.9	11.1	7.9	7.3	41.6	20.0	26.0	1.3	16.8	0.0
	未定	1,627	3.0	8.5	12.3	9.8	6.9	44.9	14.1	24.4	1.2	6.8	0.2
職場満足度	満足	1,071	4.4	8.4	15.9	7.6	6.7	40.7	14.6	25.5	1.9	9.1	0.3
	やや満足	3,633	2.6	8.1	13.2	10.5	6.5	43.8	15.7	24.8	1.4	8.6	0.2
	やや不満	1,461	2.5	9.0	10.3	11.2	6.7	44.1	14.2	24.2	1.3	8.6	0.3
	不満	398	2.8	7.3	14.8	8.5	5.0	37.9	11.8	29.9	2.0	10.3	0.3
やりがい	感じる	2,310	3.3	8.7	12.8	10.1	6.7	44.0	16.4	24.2	1.7	9.7	0.3
	どちらかといえば感じる	3,255	2.6	8.2	13.4	10.2	6.5	42.7	14.4	25.3	1.3	8.3	0.2
	どちらかといえば感じない	773	2.3	8.4	13.1	9.7	6.1	42.0	12.9	27.2	1.2	7.4	0.3
	感じない	198	4.0	5.6	11.6	9.1	6.1	42.4	16.2	22.2	3.0	9.6	0.5

2) 社会的養護施設で働くことを決めた理由

- ・ 20 代では、「虐待のあるこどもの支援をしたかったから」「社会的養護に興味・関心があったから」が 40 代以上に比べ高い。50 代以上では、「自分のこれまでの経験を活かしたかったから」が 40 代以下に比べ高い。

図表 276 社会的養護施設で働くことを決めた理由〔複数選択〕

(単位: %)

(単位: %)														
		(n=)	こどもと関わりたかったから	虐待のあるこどもの支援をしたかったか	社会的養護に興味・関心があったから	人のためになる仕事に就きたかったから	社会貢献できる職種に就きたかったから	仕事だから	社会的に価値のある仕事だから	自分のこれまでの経験を活かしたかったから	自分の専門性を活かせると思ったから	就職しやすい業界だったから	その他	無回答
全体		6,602	61.3	23.4	38.2	36.0	17.9	11.8	24.9	21.3	2.8	7.6	0.3	
年代	20 代	2,275	65.3	32.3	45.6	41.4	16.8	11.9	19.0	20.3	3.5	4.0	0.1	
	30 代	1,485	64.5	24.6	40.4	36.4	15.7	11.2	22.2	19.8	2.7	7.8	0.3	
	40 代	1,311	59.1	17.6	31.8	31.6	17.1	10.2	25.0	21.8	2.3	10.4	0.2	
	50 代	1,060	56.3	15.8	30.9	33.2	21.4	13.8	34.8	24.2	2.0	9.8	0.4	
	60 代以上	464	49.8	9.7	29.3	28.0	24.6	13.8	39.2	23.1	3.2	11.9	0.4	
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	64.0	23.0	39.7	38.2	19.8	13.6	27.4	22.5	2.5	6.8	0.1	
	他施設へ転職したい	385	62.3	33.8	42.6	36.1	20.0	12.5	24.9	22.3	4.7	5.2	0.3	
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	55.7	24.6	36.5	33.6	15.5	9.5	18.6	20.0	5.3	8.3	0.2	
	その他	315	52.4	21.6	31.1	34.6	17.5	11.7	26.0	22.2	2.9	18.4	0.0	
	未定	1,627	59.8	22.0	36.4	32.9	14.6	9.2	21.9	19.1	1.9	7.7	0.4	
職場満足度	満足	1,071	63.3	22.8	39.4	39.9	21.4	15.0	26.7	21.8	2.8	7.1	0.1	
	やや満足	3,633	62.0	23.1	38.7	36.0	17.6	11.6	25.0	21.2	2.6	7.2	0.2	
	やや不満	1,461	60.1	25.5	37.9	35.0	17.5	11.2	24.0	21.1	2.9	8.1	0.1	
	不満	398	56.0	20.1	32.7	31.4	14.3	8.5	23.4	21.4	4.0	10.8	0.5	
やりがい	感じる	2,310	66.2	27.2	44.0	42.4	22.5	16.9	27.1	22.4	2.5	6.7	0.0	
	どちらかといえば感じる	3,255	61.3	21.9	36.3	33.9	16.2	9.2	24.2	21.0	2.4	7.3	0.2	
	どちらかといえば感じない	773	50.7	19.9	31.6	29.1	12.7	8.8	22.4	19.5	4.9	9.4	0.6	
	感じない	198	50.5	18.2	31.3	27.8	14.6	8.6	20.7	22.2	4.0	15.2	0.0	

3) 現在勤務する施設を知った経緯

- ・ 20代では「実習先」が他の年代に比べ高い。40代以上では、「ハローワーク（公共職業安定所）からの紹介」、「家族、友人・知人からの紹介」が20代に比べ高い。

図表 277 現在勤務する施設を知った経緯〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	実習先	ボランティアやアルバイト先	学校での授業	教員やOB・OGからの紹介	学校における求人票の紹介	家族、友人・知人からの紹介	施設のHPやSNS
全体		6,602	14.9	5.9	9.5	12.9	10.5	19.8	13.7
年代	20代	2,275	24.7	7.8	14.7	17.9	14.5	11.7	20.0
	30代	1,485	12.7	6.9	10.2	15.0	12.8	18.5	14.3
	40代	1,311	9.9	4.1	5.3	10.3	7.2	22.3	9.9
	50代	1,060	7.4	3.4	5.6	5.8	5.3	27.5	7.6
	60代以上	464	5.0	4.1	3.0	5.0	5.0	39.2	4.7
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	15.1	6.2	8.8	12.4	9.7	22.0	13.4
	他施設へ転職したい	385	14.3	5.7	9.1	11.7	10.9	16.9	18.2
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	15.8	6.2	10.8	15.2	12.0	17.6	15.9
	その他	315	11.4	4.8	10.5	12.1	10.5	19.0	12.4
	未定	1,627	15.1	5.5	10.6	13.6	11.7	17.1	12.8
職場満足度	満足	1,071	14.9	7.0	9.2	12.4	8.3	22.4	12.0
	やや満足	3,633	15.7	5.9	9.9	13.5	11.0	20.1	13.8
	やや不満	1,461	13.8	5.7	9.9	13.1	11.4	16.6	15.1
	不満	398	12.8	3.8	6.3	8.8	8.0	21.9	12.3
やりがい	感じる	2,310	16.8	7.6	9.7	13.9	10.0	19.3	14.9
	どちらかといえば感じる	3,255	14.2	5.3	9.8	12.8	11.0	20.2	12.8
	どちらかといえば感じない	773	12.7	4.0	8.9	11.9	11.1	19.5	12.5
	感じない	198	11.1	4.5	7.1	9.6	7.6	18.2	18.7

(単位:%)

		(n=)	ハローワーク(公共職業安定所)からの紹介	就職情報・求人検索サイトの利用	人材紹介サービスの利用	就職説明会や就職フェア	TVや雑誌、新聞、書籍等	その他	無回答
全体		6,602	11.9	13.0	1.3	4.5	1.4	8.7	0.3
年代	20代	2,275	4.4	14.1	1.0	7.7	0.6	2.6	0.1
	30代	1,485	11.5	14.0	1.0	4.8	1.3	7.1	0.3
	40代	1,311	17.7	12.5	1.8	3.0	1.0	11.6	0.3
	50代	1,060	19.3	12.7	1.9	1.0	3.4	16.5	0.4
	60代以上	464	17.2	6.3	1.7	0.9	2.4	17.5	0.4
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	12.0	12.3	1.5	4.5	1.4	9.0	0.1
	他施設へ転職したい	385	10.1	19.0	0.5	5.5	1.6	6.2	0.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	10.7	12.8	0.6	4.5	1.1	7.4	0.2
	その他	315	10.5	9.5	1.3	4.4	2.2	19.4	0.3
	未定	1,627	12.7	14.1	1.4	4.5	1.4	6.8	0.2
職場満足度	満足	1,071	10.6	11.9	1.6	4.6	1.3	9.4	0.3
	やや満足	3,633	11.5	12.6	1.5	4.8	1.5	8.3	0.1
	やや不満	1,461	13.1	14.4	1.0	4.0	1.3	8.5	0.3
	不満	398	14.6	15.1	0.8	4.8	1.3	10.6	0.5
やりがい	感じる	2,310	10.1	12.4	1.4	4.8	1.5	8.6	0.3
	どちらかといえば感じる	3,255	13.2	12.8	1.5	4.3	1.3	8.6	0.2
	どちらかといえば感じない	773	11.8	14.6	0.5	4.9	1.6	7.5	0.1
	感じない	198	11.6	15.7	1.0	5.1	1.5	15.2	0.5

4) 現在勤務する施設で働くことを決めた理由

- ・ 20代では、「施設や職員の雰囲気がよい」「実習の経験」「施設見学」が30代以上に比べ高い。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「施設や職員の雰囲気がよい」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高い。
- ・ 職場満足度において「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、「勤務形態が希望に合っている」が高い。また、「満足」と回答した場合、「施設の理念や方針への共感」「施設や職員の雰囲気がよい」が「やや不満」「不満」に比べ高い。
- ・ やりがいを「感じる」と回答した場合、「施設の理念や方針への共感」「施設や職員の雰囲気がよい」が、やりがいを「どちらかといえば感じない」「感じない」と回答した場合に比べ高い。

図表 278 現在勤務する施設で働くことを決めた理由〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	施設の理念や方針への共感	施設や職員の雰囲気がいよい	研修や人材育成の体制が充実している	実習の経験	ボランティアやアルバイトの経験	施設見学	大学や専門学校のOB・OGがいた	社会的養護施設で働く職員からの影響	給与がよい	勤務形態が希望に合っている
全体		6,602	20.1	36.9	4.3	12.8	7.4	22.8	4.5	6.7	12.4	11.7
年代	20代	2,275	20.2	53.1	7.0	21.1	10.7	34.2	7.2	5.0	19.9	8.2
	30代	1,485	18.8	33.1	3.4	10.6	8.1	22.4	3.9	6.3	12.5	11.4
	40代	1,311	18.8	28.4	2.1	8.3	4.9	12.8	2.7	7.9	7.9	13.0
	50代	1,060	22.9	24.3	3.2	6.9	4.3	16.6	2.4	7.7	5.4	14.8
	60代以上	464	20.7	22.6	2.8	5.4	3.7	9.9	2.8	11.4	4.3	19.2
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	24.0	42.8	5.2	13.5	7.7	22.2	4.2	8.1	11.8	14.6
	他施設へ転職したい	385	16.6	26.0	3.9	9.4	7.0	25.5	3.1	4.4	17.9	10.1
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	12.6	29.1	2.6	12.6	7.7	23.3	6.2	5.3	16.7	5.9
	その他	315	16.8	28.6	3.8	9.2	5.7	16.8	4.1	6.7	9.2	9.2
	未定	1,627	16.2	32.1	3.5	13.0	7.2	24.8	4.7	5.0	11.2	8.8
職場満足度	満足	1,071	30.7	52.9	8.6	14.1	8.9	25.7	4.6	8.2	12.3	16.0
	やや満足	3,633	20.5	39.8	4.1	13.5	7.5	23.0	4.6	6.9	12.3	12.4
	やや不満	1,461	14.5	24.3	2.4	11.6	7.0	21.7	4.6	6.2	12.9	9.0
	不満	398	8.0	14.6	2.0	8.5	4.3	17.3	2.8	4.0	11.8	5.0
やりがい	感じる	2,310	26.6	48.6	5.9	14.7	9.2	25.4	4.7	7.9	11.9	13.9
	どちらかといえば感じる	3,255	18.2	33.9	3.8	12.3	6.8	22.1	4.3	6.5	12.2	11.1
	どちらかといえば感じない	773	11.1	21.0	2.2	10.7	5.4	19.9	4.5	5.0	14.2	8.9
	感じない	198	9.6	14.6	2.0	8.6	6.1	17.2	4.0	3.5	16.2	8.1

(単位:%)

		(n=)	福利厚生が充実している	自宅からのアクセスがよい	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	異動、転勤がない	友人・知人に誘われたため	ほかに就職先がなかった	人事異動	その他	無回答
全体		6,602	10.5	26.5	4.4	6.6	8.8	6.7	5.6	8.9	0.5
年代	20代	2,275	13.7	22.8	1.2	5.6	4.3	4.0	1.9	3.9	0.1
	30代	1,485	10.3	24.1	4.7	6.5	7.6	7.8	6.1	9.2	0.4
	40代	1,311	8.9	28.5	6.2	6.6	10.5	10.5	7.6	12.6	0.6
	50代	1,060	8.0	33.1	7.1	7.7	12.5	7.4	8.8	12.1	0.6
	60代以上	464	6.5	31.5	7.5	9.5	21.6	3.9	8.8	14.7	0.6
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	10.9	27.9	5.9	7.1	9.6	5.5	5.0	8.4	0.2
	他施設へ転職したい	385	14.3	25.2	2.3	7.0	5.2	8.3	10.6	9.6	0.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	10.4	26.6	2.3	6.3	10.4	10.4	5.0	8.1	0.5
	その他	315	7.0	22.5	4.4	6.3	11.4	7.3	11.7	17.1	0.3
	未定	1,627	9.7	24.8	2.2	5.7	6.9	7.2	4.9	8.6	0.4
職場満足度	満足	1,071	10.8	23.9	5.1	6.0	10.0	3.3	4.7	6.9	0.4
	やや満足	3,633	11.3	27.4	5.0	6.7	8.5	5.9	5.9	8.2	0.2
	やや不満	1,461	8.6	26.8	2.8	7.3	8.2	9.4	4.9	10.9	0.4
	不満	398	10.6	24.4	1.8	5.8	10.3	13.8	7.8	13.3	1.3
やりがい	感じる	2,310	10.9	25.0	5.3	6.5	7.7	4.1	4.7	8.5	0.3
	どちらかといえば感じる	3,255	10.2	27.9	4.3	7.0	9.0	6.8	5.7	9.1	0.3
	どちらかといえば感じない	773	11.3	26.9	2.1	4.9	10.3	12.0	6.9	8.8	0.5
	感じない	198	10.1	21.7	1.5	8.1	10.6	16.2	9.6	11.6	1.0

- 5) 就職前と就職後に感じたギャップの有無
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」と回答した場合に比べ、ギャップが「あった」が高く、「社会的養護施設職員を辞めたい」では、7割を超えている。
 - ・ 職場満足度、やりがいにおいても、「不満」、やりがいを「感じない」になるにつれ、ギャップが「あった」が高い。職場満足度が「不満」、やりがいを「感じない」場合には、ギャップが「あった」が8割弱となっている。

図表 279 就職前と就職後に感じたギャップの有無

(単位: %)

		(n=)	あった	なかった	無回答
全体		3,737	51.5	46.1	2.4
就業意向	今の施設で働きたい	1,841	41.7	55.6	2.7
	他施設へ転職したい	267	65.2	33.3	1.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	455	71.4	27.3	1.3
	その他	168	65.5	31.5	3.0
	未定	981	54.4	42.9	2.7
職場満足度	満足	669	30.8	67.3	1.9
	やや満足	2,010	48.1	49.3	2.6
	やや不満	789	69.2	28.6	2.2
	不満	251	79.3	18.3	2.4
やりがい	感じる	1,369	41.9	56.0	2.1
	どちらかといえば感じる	1,773	53.0	44.3	2.7
	どちらかといえば感じない	434	67.7	30.0	2.3
	感じない	127	78.0	20.5	1.6

- 6) 就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組
- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、7年以上の場合、7年未満に比べ「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」「施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報」が高い。また、7年以上15年未満の場合、7年未満に比べ「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高く、15年以上の場合、7年未満に比べ「施設の理念や方針などに関する情報」「インターン制度など就職前に職場の業務内容や働き方を知ることができる機会」が高い。社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、おおよそ同様の傾向が見られる。
 - ・ 就業意向においては、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高く、「他施設へ転職したい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」が高い。
 - ・ 職場満足度において、「不満」の場合、「満足」「やや満足」に比べ、「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高い。
 - ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じない」と回答した場合、「感じる」と回答した場合に比べ「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高い。一方で、やりがいを「感じる」場合、「感じない」場合に比べ、「こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報」が高い。

図表 280

就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組①〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	こどもの抱えた課題やそれによる 症状や行動に対する情報	家族の抱えた課題やそれによる言 動などに関する情報	被虐待体験等こどものそれまでの 養育環境に関する情報	勤務形態や給与、休暇制度などの 勤務条件の具体的な情報	施設職員の日々の業務など具体 的な業務内容の情報	施設の理念や方針などに関する 情報
全体		6,602	47.9	28.1	28.4	54.0	63.4	15.6
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	46.1	28.4	26.9	46.3	56.7	12.0
	3年以上7年未満	1,634	46.6	26.0	25.9	48.2	58.2	11.5
	7年以上 10 年未満	861	47.6	28.1	30.2	63.1	69.3	17.5
	10 年以上 15 年未満	811	50.9	31.1	30.2	66.8	71.9	18.0
	15 年以上 20 年未満	527	51.8	28.3	33.4	61.9	74.0	22.6
	20 年以上	653	51.1	29.1	31.7	60.0	71.5	26.6
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	47.6	29.4	27.3	45.7	55.8	11.1
	3年以上7年未満	1,547	46.4	25.9	25.9	49.5	58.8	12.1
	7年以上 10 年未満	833	47.2	26.9	28.9	61.5	67.6	15.7
	10 年以上 15 年未満	908	49.0	29.8	29.4	61.7	70.9	17.2
	15 年以上 20 年未満	628	51.8	28.0	33.0	64.0	72.5	22.3
	20 年以上	843	48.3	29.2	31.1	58.2	70.2	25.5

(単位: %)

		(n=)	インターン制度など就職前に職場の業務内容や働き方を知ることができる機会	職場で働いている上司や先輩職員と話す機会	休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気	就職説明会や就職情報サイトでさまざまな施設の特徴を一度に比較できる機会	その他	無回答
全体		6,602	22.8	38.4	45.0	14.1	2.8	2.0
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	17.9	35.9	40.4	12.5	2.6	2.1
	3年以上7年未満	1,634	18.2	35.7	41.4	12.2	3.4	2.8
	7年以上10年未満	861	24.2	40.2	53.4	13.5	1.6	0.8
	10年以上15年未満	811	27.0	40.9	52.5	15.8	3.2	1.1
	15年以上20年未満	527	32.4	44.6	49.9	18.8	2.7	2.1
	20年以上	653	35.1	43.0	44.7	19.1	3.2	0.9
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	17.5	35.5	40.6	12.9	2.4	2.0
	3年以上7年未満	1,547	17.5	36.3	41.4	12.0	3.0	2.1
	7年以上10年未満	833	23.9	39.1	52.3	13.3	1.8	1.6
	10年以上15年未満	908	25.8	40.9	50.4	13.9	3.1	1.7
	15年以上20年未満	628	31.7	42.8	51.4	17.5	3.3	1.8
	20年以上	843	33.5	42.2	43.7	19.2	3.6	1.4

図表 281

就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組②〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	こどもの抱えた課題やそれによる 症状や行動に対する情報	家族の抱えた課題やそれによる言 動などに関する情報	被虐待体験等こどものそれまでの 養育環境に関する情報	勤務形態や給与、休暇制度などの 勤務条件の具体的な情報	施設職員の日々の業務など具体 的な業務内容の情報	施設の理念や方針などに関する 情報
全体		6,602	47.9	28.1	28.4	54.0	63.4	15.6
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	49.4	29.4	30.7	51.0	63.5	17.0
	他施設へ転職したい	385	44.2	25.7	26.0	62.6	64.2	13.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	46.7	28.4	25.4	57.8	62.8	11.3
	その他	315	51.1	28.6	31.7	64.8	69.5	21.6
	未定	1,627	45.5	26.2	25.0	55.6	62.7	14.2
職場満足度	満足	1,071	47.3	28.6	30.3	44.0	57.2	18.5
	やや満足	3,633	49.2	27.9	28.1	52.5	63.7	14.6
	やや不満	1,461	48.6	29.8	30.1	63.0	66.7	15.7
	不満	398	35.7	22.9	21.6	64.1	66.8	17.6
やりがい	感じる	2,310	49.7	29.2	31.0	51.0	60.9	17.0
	どちらかといえば感じる	3,255	48.3	28.0	28.4	55.5	65.3	14.9
	どちらかといえば感じない	773	44.0	26.5	23.0	58.5	64.9	14.0
	感じない	198	39.4	24.7	22.2	55.1	63.1	18.2

(単位: %)

		(n=)	インターン制度など就職前に職場の業務内容や働き方を知ることができる機会	職場で働いている上司や先輩職員と話す機会	休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気	就職説明会や就職情報サイト等でさまざまな施設の特徴を一度に比較できる機会	その他	無回答
全体		6,602	22.8	38.4	45.0	14.1	2.8	2.0
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	24.1	39.5	40.5	13.1	2.4	2.0
	他施設へ転職したい	385	20.5	41.6	58.4	17.7	3.6	1.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	21.3	34.2	51.8	14.0	3.9	0.9
	その他	315	30.2	45.7	51.7	21.9	8.6	1.0
	未定	1,627	20.0	36.3	48.0	14.1	2.0	2.1
職場満足度	満足	1,071	21.0	38.4	33.5	12.8	3.2	3.5
	やや満足	3,633	23.5	38.9	43.0	13.2	2.3	1.7
	やや不満	1,461	23.1	37.0	54.8	16.5	3.0	0.5
	不満	398	21.1	39.9	59.5	16.8	6.3	2.8
やりがい	感じる	2,310	24.6	42.6	40.9	14.4	2.7	2.3
	どちらかといえば感じる	3,255	22.3	36.2	46.5	13.5	2.2	1.7
	どちらかといえば感じない	773	20.8	35.2	49.7	14.9	4.1	0.9
	感じない	198	19.7	39.4	55.6	18.2	7.6	1.5

③ 現在の勤務状況について

1) 時間外勤務の状況

- ・ マネジメント業務の有無では、「担っている」場合、「担っていない」に比べ「ほとんどなかった」が低い。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、令和6年11月のおおよその時間外勤務について、「ほとんどなかった」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高く、3割を超えている。
- ・ 職場満足度においては、「満足」の場合、「ほとんどなかった」が「不満」に比べ高く、4割弱となっている。

図表 282 令和6年11月のおおよその時間外勤務

(単位:%)

		(n=)	ほとんどなかった	20時間未満	20時間以上40時間未満	40時間以上60時間未満	60時間以上80時間未満	80時間以上	無回答
全体		6,602	28.8	49.2	15.2	3.9	1.3	1.2	0.3
業務のマネジメントの有無	担っている	1,975	18.5	49.7	21.6	6.2	2.0	1.9	0.1
	担っていない	4,594	33.1	49.3	12.5	3.0	1.0	0.9	0.2
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	31.8	48.0	14.1	3.5	1.0	1.3	0.2
	他施設へ転職したい	385	21.3	51.9	19.7	4.2	2.1	0.8	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	19.8	52.3	18.0	5.6	2.6	1.5	0.3
	その他	315	23.5	47.3	17.5	8.6	1.3	1.9	0.0
	未定	1,627	28.3	51.1	14.9	3.4	1.2	1.0	0.1
職場満足度	満足	1,071	39.7	43.4	12.0	3.1	0.7	0.7	0.4
	やや満足	3,633	30.1	50.9	13.8	3.1	1.0	1.1	0.1
	やや不満	1,461	20.8	50.4	19.4	5.7	2.1	1.4	0.1
	不満	398	15.8	47.7	22.4	7.3	3.3	3.3	0.3
やりがい	感じる	2,310	30.1	48.1	15.2	4.0	1.3	1.2	0.2
	どちらかといえば感じる	3,255	28.6	50.1	15.0	3.7	1.3	1.1	0.2
	どちらかといえば感じない	773	25.9	52.3	15.8	3.8	0.9	1.4	0.0
	感じない	198	24.2	42.4	19.2	7.1	3.5	3.5	0.0

2) 時間外勤務の業務内容

- ・ 年代において、20代、30代では、「こどものケア」が50代以上に比べ高く、また「日誌や記録などの書類作成」が40代以上に比べ高い。
- ・ マネジメント業務の有無では、「担っている」場合、「担っていない」場合に比べ、「事務作業」「保護者や関係機関への連絡、対応」「SVをする、またはSVを受ける」「会議」が高い。
- ・ 現在の施設での勤務年数において、20年以上の場合、「こどものケア」「日誌や記録などの書類作成」は他に比べ低いが、「SVをする、またはSVを受ける」が7年未満に比べ高い。また、7年以上では、3年未満に比べ「保護者や関係機関への連絡、対応」が高い。社会的養護施設職員としての通算経験年数においても同様の傾向が見られる。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「日誌や記録などの書類作成」「行事等の準備」が高くなっている。また、「他施設へ転職したい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ「事務作業」が高くなっている。
- ・ 職場満足度において、「不満」の場合、「満足」に比べ「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」「行事等の準備」「保護者や関係機関への連絡、対応」「会議」が高く、特に「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」では20%以上高い。

図表 283 時間外勤務の業務内容①〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	こどものケア	日誌や記録などの書類作成	事務作業	行事等の準備	対応 保護者や関係機関への連絡、	研修(オンライン含む)	スーパードライズ(以降、SV)をする、またはSVを受ける	会議	その他	無回答
全体		6,602	58.4	57.2	47.9	31.4	23.5	9.4	6.8	29.0	6.7	6.3
年代	20代	2,275	64.8	68.3	50.7	37.3	19.9	10.6	4.3	29.0	4.1	3.6
	30代	1,485	62.6	61.6	51.6	34.1	30.4	9.4	7.5	30.3	5.3	6.3
	40代	1,311	55.3	51.4	49.7	28.0	27.1	8.7	9.9	31.5	8.0	6.1
	50代	1,060	50.3	44.2	42.5	24.4	22.3	8.0	7.4	26.7	10.6	8.3
	60代以上	464	40.9	34.9	29.7	19.8	11.9	9.3	7.3	23.3	11.6	14.7
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	58.8	59.4	42.5	29.4	15.9	9.9	4.1	24.8	5.8	6.6
	3年以上7年未満	1,634	61.5	61.7	49.8	36.9	23.3	10.2	4.7	28.3	6.5	5.8
	7年以上10年未満	861	62.4	56.9	51.2	32.3	28.2	8.9	6.3	33.7	5.1	6.3
	10年以上15年未満	811	56.6	55.5	50.8	31.3	31.4	8.6	8.8	30.9	7.4	6.0
	15年以上20年未満	527	57.7	53.1	48.6	29.6	31.7	8.3	12.5	31.9	8.5	7.0
	20年以上	653	47.6	44.9	52.5	24.5	26.2	8.9	15.0	33.7	10.0	5.2
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	59.4	60.6	43.0	30.3	15.1	10.4	3.6	24.4	5.8	6.4
	3年以上7年未満	1,547	62.4	62.1	48.9	37.5	21.9	10.1	4.0	28.4	6.5	5.8
	7年以上10年未満	833	62.9	56.5	49.3	30.7	27.9	8.6	6.2	32.5	4.3	5.9
	10年以上15年未満	908	55.8	54.6	50.6	30.4	29.5	8.6	6.9	29.2	7.2	6.2
	15年以上20年未満	628	60.0	57.8	51.4	31.5	32.8	8.8	12.7	34.6	8.3	6.2
	20年以上	843	47.3	45.1	51.1	24.8	27.3	8.5	15.3	32.9	9.6	5.5

図表 284 時間外勤務の業務内容②〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	こどものケア	日誌や記録などの書類作成	事務作業	行事等の準備	保護者や関係機関への連絡、対応	研修(オンライン含む)	スーパードライズ(以降、SV)をする、またはSVを受ける	会議	その他	無回答
全体		6,602	58.4	57.2	47.9	31.4	23.5	9.4	6.8	29.0	6.7	6.3
業務の有無 マネジメント	担っている	1,975	59.8	55.4	60.5	31.4	34.1	9.6	14.1	37.8	7.3	2.6
	担っていない	4,594	58.0	58.1	42.6	31.5	19.1	9.4	3.8	25.3	6.5	7.6
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	57.5	53.1	45.8	28.0	22.8	8.3	7.3	26.8	6.7	7.0
	他施設へ転職したい	385	60.8	67.3	55.1	37.9	23.9	11.9	6.5	32.2	4.9	3.6
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	62.2	67.4	54.4	39.3	24.9	11.0	5.7	33.2	5.7	3.2
	その他	315	54.9	60.3	52.7	32.1	29.8	12.1	7.9	34.0	13.3	4.8
	未定	1,627	59.4	59.5	47.8	34.0	23.4	10.3	6.2	30.4	6.3	6.2
職場満足度	満足	1,071	56.5	46.6	38.9	25.7	18.3	7.7	6.0	22.4	7.0	9.5
	やや満足	3,633	57.1	55.9	46.5	29.8	23.0	8.6	6.4	28.3	6.2	6.2
	やや不満	1,461	61.7	65.8	54.6	37.4	27.2	11.6	7.9	33.8	7.4	3.4
	不満	398	65.3	67.3	61.6	40.5	29.4	14.1	9.8	35.9	8.5	4.5
やりがい	感じる	2,310	60.0	56.2	46.7	29.9	23.9	9.0	8.0	26.8	6.7	5.8
	どちらかといえば感じる	3,255	57.4	57.5	47.7	31.6	23.2	8.8	6.5	29.4	6.5	6.1
	どちらかといえば感じない	773	57.7	58.5	51.5	33.9	23.5	12.3	5.8	33.0	6.7	6.9
	感じない	198	63.6	61.1	54.0	37.9	26.8	12.6	6.6	33.8	11.6	5.6

3) 時間外勤務の常態化

- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、7年未満の場合、20 年以上に比べ「常態化している」が高い。
- ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数において、7年未満の場合、7年以上 10 年未満、20 年以上に比べ「常態化している」が高い。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「常態化している」は9割を超え、「今の施設で働き続けたい」に比べ高い。
- ・ 職場満足度においては、「不満」の場合、「常態化している」は 95%を超え、「満足」に比べ高い。

図表 285 時間外勤務の状況は常態化しているか①

(単位: %)

		(n=)	常態化している	臨時的対応で あり、常態化は していない	無回答
全体		427	86.2	11.9	1.9
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	98	88.8	8.2	3.1
	3年以上7年未満	104	91.3	6.7	1.9
	7年以上 10 年未満	53	81.1	15.1	3.8
	10 年以上 15 年未満	66	89.4	10.6	0.0
	15 年以上 20 年未満	43	81.4	16.3	2.3
	20 年以上	63	77.8	22.2	0.0
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	82	89.0	8.5	2.4
	3年以上7年未満	105	92.4	5.7	1.9
	7年以上 10 年未満	45	77.8	17.8	4.4
	10 年以上 15 年未満	69	88.4	11.6	0.0
	15 年以上 20 年未満	48	85.4	14.6	0.0
	20 年以上	77	79.2	19.5	1.3

図表 286 時間外勤務の状況は常態化しているか②

(単位: %)

		(n=)	常態化している	臨時的対応で あり、常態化は していない	無回答
全体		427	86.2	11.9	1.9
就業意向	今の施設で働き続けたい	205	82.0	16.1	2.0
	他施設へ転職したい	27	92.6	3.7	3.7
	社会的養護施設の職員を 辞めたい	64	93.8	4.7	1.6
	その他	37	89.2	8.1	2.7
	未定	92	87.0	12.0	1.1
職場満足度	満足	49	83.7	16.3	0.0
	やや満足	187	82.4	15.0	2.7
	やや不満	135	88.1	9.6	2.2
	不満	55	96.4	3.6	0.0
やりがい	感じる	149	88.6	9.4	2.0
	どちらかといえば感じる	198	83.8	13.6	2.5
	どちらかといえば感じない	47	87.2	12.8	0.0
	感じない	28	92.9	7.1	0.0

4) 手当がなく、勤務していた時間の有無

- ・ 令和6年11月に手当がなく、勤務していた時間について、就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合には、他に比べ、手当がなく、勤務していた時間が「あった」が低くなっている。
- ・ 特に、職場満足度において、「満足」と「不満」の差が大きく、「不満」と回答した場合には、6割を超えている。

図表 287 令和6年11月に手当がなく、勤務していた時間の有無

(単位: %)

		(n=)	あった	なかった	無回答
全体		6,602	43.1	55.3	1.6
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	37.7	60.7	1.6
	他施設へ転職したい	385	53.8	44.9	1.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	59.5	38.9	1.7
	その他	315	52.4	46.0	1.6
	未定	1,627	44.1	55.1	0.8
職場満足度	満足	1,071	25.8	72.2	2.1
	やや満足	3,633	41.2	57.7	1.1
	やや不満	1,461	54.9	43.7	1.4
	不満	398	66.6	30.7	2.8
やりがい	感じる	2,310	38.7	60.0	1.3
	どちらかといえば感じる	3,255	44.1	54.6	1.3
	どちらかといえば感じない	773	49.2	48.8	2.1
	感じない	198	57.6	39.4	3.0

5) 夜勤回数

- ・ 令和6年11月の夜勤回数について、職場満足度において、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、「夜勤はなかった」が高い。

図表 288 令和6年11月の夜勤回数

(単位: %)

	(n=)	夜勤はなかった	1回以下 (2週間に1回以下)	3回～4回 (1週間に1回程度)	5回～7回 (1週間に1回から2回)	8回以上 (1週間に2回以上)	無回答
全体	6,602	61.9	4.8	16.3	12.0	4.3	0.8
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	65.2	4.7	14.9	10.4	0.6
	他施設へ転職したい	385	54.8	4.9	18.2	17.4	0.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	55.0	7.2	19.4	14.0	0.5
	その他	315	62.9	3.8	17.5	11.4	0.6
	未定	1,627	59.1	4.3	17.7	13.6	0.6
職場満足度	満足	1,071	65.9	4.5	14.7	9.3	0.7
	やや満足	3,633	62.2	4.4	17.1	11.6	0.5
	やや不満	1,461	61.0	5.7	16.0	13.6	0.5
	不満	398	53.0	6.0	14.8	16.8	1.8
やりがい	感じる	2,310	62.3	4.1	17.9	11.1	0.4
	どちらかといえば感じる	3,255	61.8	5.3	15.7	12.3	0.7
	どちらかといえば感じない	773	62.6	4.8	14.9	12.5	0.8
	感じない	198	59.6	5.1	15.2	14.1	1.0

6) 時間外勤務や夜間の勤務状況

- ・ 年代において、30代以下では、50代以上に比べ「宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている」が高い。
- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、3年以上20年未満では、3年未満に比べ、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」が高い。
- ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、同様の傾向がみられ、3年以上10年未満、15年以上20年未満では、3年未満に比べ、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」が高い。
- ・ マネジメント業務の有無では、「担っている」場合、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」が高い。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、多くの項目が高くなっており、「勤務時間外（休憩含む）にも、こどもなどへの対応が求められる」「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」「勤務時間外（休憩含む）にしか、他職員との引継ぎができない」「勤務時間外（休憩含む）にカンファレンスや会議が行われる」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」「夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では10%以上の差が見られる。
- ・ 職場満足度においては、「不満」と回答した場合、「満足」に比べ、多くの項目が高くなっており、特に、「勤務時間外（休憩含む）にも、こどもなどへの対応が求められる」「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では、30%以上の差が見られる。
- ・ やりがいにおいても、やりがいを「感じない」場合、「感じる」場合に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「勤務時間外（休憩含む）にしか、他職員との引継ぎができない」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」「夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では15%以上の差が見られる。

図表 289 時間外勤務や夜間の勤務の状況①〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	る 勤務時間外(休憩含む)にも、 ことなどへの対応が求められ ない仕事がある	書類の作成など、勤務時間外 (休憩含む)にしか時間が取れ ない仕事がある	い か、他職員との引継ぎができな い	勤務時間外(休憩含む)にカン ファレンスや会議が行われる	勤務時間外(休憩含む)にSVが 行われる	勤務時間外に業務に関連する 研修(オンラインなど)を受講 している	休憩室など休憩専用のスペー スがなく、休憩時間も執務ス ペースにおり、業務をしてしま う
全体		6,602	56.5	56.3	17.1	20.3	6.2	7.3	32.2
年代	20代	2,275	58.5	57.8	18.7	20.0	5.2	6.3	32.2
	30代	1,485	61.5	59.5	20.3	22.2	7.8	8.2	35.4
	40代	1,311	57.1	59.0	16.8	22.3	7.5	7.6	33.1
	50代	1,060	50.2	52.7	12.4	17.5	5.4	7.5	30.5
	60代以上	464	44.2	40.5	10.1	17.0	4.5	8.0	23.7
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	54.8	47.6	14.5	18.1	4.6	6.5	29.9
	3年以上7年未満	1,634	57.6	60.9	20.4	20.6	6.2	8.0	34.6
	7年以上10年未満	861	57.8	62.4	19.9	23.1	6.0	5.9	33.2
	10年以上15年未満	811	56.6	59.8	16.8	19.9	6.9	8.3	33.9
	15年以上20年未満	527	60.7	61.9	17.3	22.0	8.9	8.0	37.2
	20年以上	653	54.7	57.0	13.6	22.7	8.7	8.4	26.3
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	55.7	48.7	15.1	17.9	4.4	6.3	29.9
	3年以上7年未満	1,547	57.9	59.7	20.0	21.5	6.1	7.9	34.5
	7年以上10年未満	833	58.1	59.3	19.4	21.8	5.8	6.2	32.5
	10年以上15年未満	908	54.8	58.4	16.9	19.3	6.5	8.5	32.7
	15年以上20年未満	628	62.6	65.6	18.3	22.3	9.4	7.5	39.8
	20年以上	843	52.8	56.2	13.4	22.2	8.2	8.4	27.3

(単位: %)

		(n=)	日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	休日や勤務時間外に施設から呼び出しがある	宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている	その他	無回答
全体		6,602	24.1	10.6	7.0	36.1	6.1	10.1
年代	20 代	2,275	25.8	12.4	4.0	42.5	3.6	8.8
	30 代	1,485	26.1	11.5	7.2	41.1	5.0	7.9
	40 代	1,311	22.8	9.2	10.1	31.5	6.9	9.7
	50 代	1,060	22.7	10.0	9.4	28.9	9.1	12.1
	60 代以上	464	16.2	4.1	7.1	18.5	12.9	19.4
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	23.7	11.7	3.8	34.3	5.8	11.9
	3年以上7年未満	1,634	26.8	11.4	5.8	39.8	5.0	9.6
	7年以上 10 年未満	861	24.4	11.1	9.1	37.5	6.2	8.5
	10 年以上 15 年未満	811	22.1	10.5	8.1	35.8	6.0	9.9
	15 年以上 20 年未満	527	26.4	7.6	9.3	37.8	6.5	7.8
	20 年以上	653	19.1	6.7	14.5	30.3	9.2	9.2
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	24.1	11.9	3.2	35.0	5.2	11.7
	3年以上7年未満	1,547	26.5	11.1	5.6	39.0	4.9	9.6
	7年以上 10 年未満	833	25.0	11.3	8.6	36.6	6.5	8.8
	10 年以上 15 年未満	908	22.4	10.8	7.6	36.5	5.7	10.2
	15 年以上 20 年未満	628	26.8	9.6	11.3	40.3	6.5	5.9
	20 年以上	843	19.2	6.9	12.7	30.0	9.6	10.3

図表 290 時間外勤務や夜間の勤務の状況②〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる	書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある	勤務時間外(休憩含む)にしか、他職員との引継ぎができない	勤務時間外(休憩含む)にカンファレンスや会議が行われる	勤務時間外(休憩含む)にSVが行われる	勤務時間外に業務に関連する研修(オンラインなど)を受講している	休憩室など休憩専用のスペースがなく、休憩時間も執務スペースにおいて、業務をしてしまう
全体		6,602	56.5	56.3	17.1	20.3	6.2	7.3	32.2
業務のマネジメントの有無	担っている	1,975	61.0	64.6	19.0	24.7	10.4	9.2	33.6
	担っていない	4,594	54.8	53.1	16.3	18.5	4.4	6.5	31.8
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	53.3	51.8	14.5	17.5	5.7	6.4	28.8
	他施設へ転職したい	385	64.9	68.3	26.8	28.1	10.1	8.6	37.7
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	66.2	67.9	24.2	29.6	8.6	10.2	42.5
	その他	315	57.1	64.1	19.4	20.6	7.6	9.5	39.0
	未定	1,627	58.3	58.2	17.1	20.8	5.2	7.3	33.3
職場満足度	満足	1,071	45.6	40.9	10.4	13.7	4.3	4.8	20.4
	やや満足	3,633	54.1	54.4	14.7	17.9	4.9	6.1	30.2
	やや不満	1,461	65.4	68.6	23.3	27.9	8.8	9.5	41.6
	不満	398	77.6	74.4	33.7	33.2	14.8	17.8	49.2
やりがい	感じる	2,310	54.8	52.2	14.7	17.6	6.2	6.2	27.5
	どちらかといえば感じる	3,255	55.7	58.0	16.8	20.7	6.1	6.8	32.4
	どちらかといえば感じない	773	63.4	61.8	22.3	24.1	6.1	11.3	43.2
	感じない	198	68.2	65.2	29.8	32.3	10.6	14.1	42.9

(単位: %)

		(n=)	日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない	休日や勤務時間外に施設から呼び出しがある	宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている	その他	無回答
全体		6,602	24.1	10.6	7.0	36.1	6.1	10.1
業務の有無 マネジメント	担っている	1,975	25.4	11.1	13.1	40.3	5.7	5.9
	担っていない	4,594	23.6	10.4	4.4	34.5	6.2	11.6
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	20.6	7.7	6.5	33.2	6.4	11.3
	他施設へ転職したい	385	33.8	20.3	8.8	39.2	5.5	6.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	32.7	17.3	9.6	44.7	4.2	5.1
	その他	315	32.7	14.9	7.9	38.1	12.4	10.5
	未定	1,627	24.5	11.0	6.6	38.2	5.1	9.2
職場満足度	満足	1,071	12.1	5.1	4.7	29.2	7.3	18.4
	やや満足	3,633	20.4	7.6	5.5	34.2	5.4	9.8
	やや不満	1,461	35.2	17.1	9.7	43.0	6.6	5.2
	不満	398	49.5	27.9	18.1	48.7	8.3	3.8
やりがい	感じる	2,310	20.2	7.4	5.8	34.8	6.4	11.1
	どちらかといえば感じる	3,255	24.0	10.8	6.7	36.3	6.0	9.7
	どちらかといえば感じない	773	32.6	15.8	11.0	38.6	5.6	7.1
	感じない	198	38.9	22.7	12.6	44.9	8.1	7.1

- 7) 現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うこと
- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、「できる」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高い。
 - ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、「できる」が他に比べ、それぞれ高くなっている。
 - ・ 職場満足度では、「満足」の場合、「できる」が6割を超えている。

図表 291 現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うこと

(単位: %)

		(n=)	できる	どちらかといえばできる	どちらかといえばできない	できない	無回答
全体		6,602	31.2	48.0	14.9	5.4	0.5
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	40.0	45.1	11.0	3.5	0.3
	他施設へ転職したい	385	17.4	47.3	24.2	10.9	0.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	16.4	49.1	24.2	10.1	0.3
	その他	315	25.7	51.1	16.5	6.7	0.0
	未定	1,627	22.4	54.0	17.2	6.0	0.4
職場満足度	満足	1,071	62.3	30.8	4.7	2.0	0.3
	やや満足	3,633	30.9	53.9	11.8	3.0	0.4
	やや不満	1,461	14.9	50.9	26.4	7.8	0.1
	不満	398	10.3	32.7	28.9	27.6	0.5
やりがい	感じる	2,310	46.9	40.6	9.1	3.2	0.3
	どちらかといえば感じる	3,255	24.5	54.0	16.5	4.5	0.4
	どちらかといえば感じない	773	16.6	49.2	23.7	10.3	0.3
	感じない	198	15.2	35.4	24.7	24.7	0.0

- 8) 職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境
- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「短時間勤務ができる」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高く、「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ「平日のみの勤務」が高い。
 - ・ 一方で、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「いずれもない」が3割を超えている。
 - ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「平日のみの勤務」「短時間勤務ができる」が職場満足度において「やや不満」「不満」、やりがいを「どちらかといえど感じない」「感じない」と回答した場合に比べ、それぞれ高い。
 - ・ 一方で、職場満足度において「不満」と回答した場合、やりがいを「感じない」と回答した場合、「いずれもない」が他に比べ高く、4割を超えている。

図表 292 職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境〔複数選択〕

(単位: %)

(単位: %)													
		(n=)	夜勤や宿直がない(日中のみの勤務)	平日のみの勤務	短時間勤務ができる	現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける	現在とは異なる種別の社会的養護施設	現在とは異なる種別の社会的養護施設以外(高齢者、障がい者等)	社会的養護施設以外の施設	施設以外	いずれもない	その他	無回答
全体		6,602	48.9	29.3	45.5	16.4	9.9	11.0	4.4	22.6	3.9	4.5	
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	53.3	32.4	49.5	18.1	11.0	11.9	4.6	19.6	3.3	4.0	
	他施設へ転職したい	385	38.4	25.2	35.6	12.7	10.6	10.4	5.7	30.9	4.7	3.4	
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	41.7	21.6	38.0	13.4	8.7	7.8	4.1	31.1	4.1	2.9	
	その他	315	51.1	33.0	50.5	19.7	13.0	15.6	7.0	18.4	11.7	1.9	
	未定	1,627	45.1	26.5	42.2	14.8	7.4	9.8	3.4	24.6	3.7	5.6	
職場満足度	満足	1,071	55.7	36.5	52.4	18.2	11.4	10.2	4.4	17.1	3.3	4.3	
	やや満足	3,633	50.9	30.7	47.6	17.9	10.3	12.0	4.6	20.0	3.4	4.5	
	やや不満	1,461	43.8	23.6	39.9	13.2	8.7	10.3	4.1	28.3	5.1	3.2	
	不満	398	33.2	19.1	30.7	11.3	7.5	7.8	4.0	41.5	6.5	3.0	
やりがい	感じる	2,310	54.4	34.7	51.6	19.4	11.3	12.1	5.2	18.5	3.6	3.4	
	どちらかといえば感じる	3,255	48.0	28.1	44.4	15.4	9.6	11.0	4.0	22.9	4.0	5.0	
	どちらかといえば感じない	773	41.4	21.6	37.1	14.4	8.2	9.7	4.3	29.0	4.4	3.4	
	感じない	198	33.3	19.2	31.3	9.6	6.1	5.6	3.5	41.9	5.1	3.0	

④ 施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等について

1) マネジメント業務の担当有無

- ・ 40 時間以上の時間外勤務が常態化している場合、常態化していない場合に比べ、マネジメント業務を「担っていない」が高い。
- ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じる」場合、「感じない」場合に比べ、マネジメント業務を「担っている」が高くなっている。

図表 293 マネジメント業務を担っているか

(単位: %)

		(n=)	いる 担 っ て	いな い 担 っ て	無 回 答
全体		6,602	29.9	69.6	0.5
状況は常態化しているか	常態化している	368	45.9	53.5	0.5
	臨時的対応であり、常態化はしていない	51	56.9	43.1	0.0
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	33.1	66.6	0.2
	他施設へ転職したい	385	24.4	75.6	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	26.7	73.3	0.0
	その他	315	32.7	66.0	1.3
	未定	1,627	25.3	74.5	0.2
職場満足度	満足	1,071	29.3	70.1	0.6
	やや満足	3,633	30.2	69.6	0.2
	やや不満	1,461	31.1	68.4	0.4
	不満	398	26.1	73.9	0.0
やりがい	感じる	2,310	31.9	67.7	0.4
	どちらかといえば感じる	3,255	29.9	69.9	0.2
	どちらかといえば感じない	773	26.6	72.7	0.6
	感じない	198	21.2	78.8	0.0

2) 担当している業務

- ・ 40 時間以上の時間外勤務が常態化している場合、常態化していない場合に比べ、「こどものアセスメントに関する進行管理」「保護者支援」が高い。
- ・ 職場満足度において、「不満」の場合、「満足」に比べ、「こどものアセスメントに関する進行管理」が高い。

図表 294 担当している業務〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	こどもへの直接対応、支援	こどものアセスメントに関する 進行管理	退所したこどものアフターケア	新任職員への指導、助言(メンター、 チューターなど含む)	SV	カンファレンスの運営	職員の人材育成計画、研修計画 の立案
全体		6,602	86.7	39.4	30.1	33.4	11.3	9.4	10.3
状況は常態化 しているか	常態化している	368	92.1	56.5	45.7	50.3	18.5	16.3	15.5
	臨時的対応であり、常態化はしていない	51	84.3	45.1	45.1	52.9	21.6	15.7	21.6
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	85.1	39.8	32.3	34.8	13.8	10.9	12.2
	他施設へ転職したい	385	91.2	42.1	31.7	36.1	9.1	11.7	9.6
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	93.1	43.7	27.3	35.1	8.7	7.8	8.6
	その他	315	85.7	44.4	33.7	35.2	11.1	9.8	11.4
	未定	1,627	88.1	35.7	25.6	29.5	7.6	6.1	6.9
職場満足度	満足	1,071	84.2	34.1	29.5	30.1	12.5	8.9	10.9
	やや満足	3,633	86.8	38.9	29.6	32.3	11.0	9.2	10.0
	やや不満	1,461	88.6	42.0	31.8	38.9	12.0	10.5	10.8
	不満	398	89.9	50.3	32.7	35.4	9.3	9.8	9.5
やりがい	感じる	2,310	88.5	41.4	33.9	36.7	13.7	11.4	11.4
	どちらかといえば感じる	3,255	86.2	38.9	28.7	32.6	10.8	8.5	10.4
	どちらかといえば感じない	773	84.7	35.3	26.8	29.6	7.6	8.3	7.6
	感じない	198	90.4	43.4	25.8	27.3	7.1	6.1	7.1

(単位:%)

		(n=)	職員の研修企画の立案	保護者支援	里親支援	関係機関との連絡調整	施設の情報発信(HPやSNSの更新等)	その他	無回答
全体		6,602	10.1	28.9	5.6	42.0	8.8	8.8	2.0
状況は常態化しているか	常態化している	368	15.2	42.9	5.4	59.0	14.9	7.3	0.8
	臨時的対応であり、常態化はしていない	51	13.7	31.4	11.8	51.0	11.8	3.9	0.0
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	11.7	29.3	6.0	44.0	9.6	9.2	1.7
	他施設へ転職したい	385	9.9	29.4	5.7	36.6	9.9	5.7	2.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	9.6	30.5	3.2	42.2	8.3	6.5	0.9
	その他	315	11.1	35.2	6.3	51.4	8.9	14.6	1.9
	未定	1,627	6.6	26.4	5.5	37.6	7.4	8.2	2.1
職場満足度	満足	1,071	10.0	25.9	5.0	39.9	9.4	8.8	2.1
	やや満足	3,633	9.6	28.7	5.7	41.7	8.5	8.7	1.8
	やや不満	1,461	11.2	31.4	6.1	44.0	8.8	8.6	1.4
	不満	398	11.3	32.9	4.5	46.7	10.8	9.8	2.8
やりがい	感じる	2,310	11.8	30.2	5.6	44.6	10.6	6.8	1.3
	どちらかといえば感じる	3,255	9.5	29.1	6.1	41.2	7.5	9.6	2.1
	どちらかといえば感じない	773	7.9	26.0	4.1	40.1	10.1	10.5	2.2
	感じない	198	8.1	27.3	3.5	39.9	7.1	9.6	2.5

- 3) 働く中で困っていることや悩んでいること
- ・ 年代において、20 代の場合、40 代以上に比べ「対応が難しいこどもが多い」「こどもの希望に応じた支援が難しい」「給与が低い」が高い。また、30 代、40 代では、「対応が難しい保護者が多い」、30 代では「職員間の情報共有が不十分」が 20 代に比べ高い。
 - ・ 現在の勤務施設での経験年数において、7 年未満では、20 年以上に比べ「こどもの希望に応じた支援が難しい」が高い。また、7 年以上では、3 年未満に比べ「職員間の情報共有が不十分」が高く、15 年以上では、7 年未満に比べ「対応が難しい保護者が多い」が高い。
 - ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数において、10 年未満では、20 年以上に比べ「こどもの希望に応じた支援が難しい」が高い。また、7 年以上では、3 年未満に比べ「職員間の情報共有が不十分」が高く、15 年以上では、7 年未満に比べ「対応が難しい保護者が多い」が高い。加えて、3 年以上 20 年未満では、3 年未満に比べ「昇給や昇格の仕組が不十分」が高い。
 - ・ マネジメント業務の有無について、「担っている」場合、「担っていない」場合に比べ、「対応が難しい保護者が多い」「職員間の情報共有が不十分」「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」「自分に求められる役割（業務）を果たせない」が高い。
 - ・ 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について、「いつでも相談できる環境がある」の項目において、「当てはまらない」場合、「当てはまる」場合に比べ、多くの項目で高くなっており、特に、「職員間の情報共有が不十分」「相談できる SV や職員がいない」「職場の人間関係」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」は 50%以上高く、また、「精神的負担が大きい」「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」も 30%以上高い。
 - ・ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無では、「ある」場合、「ない」場合に比べ、「職員間の情報共有が不十分」「相談できる SV や職員がいない」「精神的負担が大きい」「職場の人間関係」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」が低い。
 - ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働き続けたい」に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」「休暇が十分に取れない、希望通りに取れない」「給与が低い」「精神的負担が大きい」「職場の人間関係」では、20%以上高い。
 - ・ 職場満足度において「不満」と回答した場合、「満足」に比べ、すべての項目で高くなっており、特に「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」「職場の人間関係」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」では 50%以上高い。
 - ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じない」と回答した場合、「感じる」に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「相談できる SV や職員がいない」「精神的負担が大きい」

い」「職場の人間関係」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」では 40%以上高い。

図表 295 働く中で困っていることや悩んでいること①〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	対応が難しいことが多い	こどもの希望に応じた支援が難しい	こどもからの暴力を受けることがある	対応が難しい保護者が多い	職員間の情報共有が不十分	相談できるSVや職員がいない	関係機関等との連携が不十分	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わない	休暇が十分に取れない、希望通りに取れない	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	自分に求められる役割(業務)を果たせない	1人勤務が多く、不安	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
全体		6,602	53.8	39.6	13.2	28.7	39.2	14.3	17.0	20.9	21.6	47.3	21.3	12.4	4.1
年代	20代	2,275	59.9	48.3	17.5	22.6	34.9	11.8	15.2	24.8	21.9	46.5	21.9	17.8	3.5
	30代	1,485	54.3	42.4	13.3	33.8	44.9	18.1	22.4	24.3	25.1	50.7	25.2	11.3	4.7
	40代	1,311	48.4	34.2	11.1	34.2	43.2	17.1	17.8	18.6	20.1	49.4	22.0	8.9	4.3
	50代	1,060	49.2	29.7	9.1	30.6	38.9	13.5	15.4	15.8	21.5	47.9	18.0	10.1	4.5
	60代以上	464	48.3	25.9	8.0	22.6	31.5	7.5	10.8	8.4	14.0	32.3	11.6	4.7	3.2
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	55.2	42.2	15.8	19.3	30.7	11.1	13.3	19.9	19.1	40.6	18.6	17.3	3.0
	3年以上7年未満	1,634	55.0	42.2	14.6	28.0	39.2	15.2	19.5	23.7	23.4	49.9	22.6	14.0	3.6
	7年以上10年未満	861	52.8	40.3	12.2	32.3	45.4	16.0	20.1	22.5	24.3	52.7	20.8	9.6	4.9
	10年以上15年未満	811	52.0	36.0	11.2	36.9	46.0	18.6	20.6	21.5	22.7	49.6	24.2	6.0	4.9
	15年以上20年未満	527	52.9	36.8	9.5	38.0	46.3	16.3	17.5	19.0	22.0	52.0	24.3	8.0	4.9
	20年以上	653	51.0	30.5	8.4	38.9	44.6	12.9	14.1	15.5	20.4	49.0	21.6	8.0	5.8
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	57.3	43.7	16.6	19.0	29.8	10.6	12.4	20.2	18.9	40.3	19.5	17.7	2.5
	3年以上7年未満	1,547	55.1	43.2	14.7	26.6	38.8	14.7	18.9	23.8	24.0	49.1	22.6	14.7	3.7
	7年以上10年未満	833	53.5	40.9	12.6	31.9	43.7	16.4	21.0	23.2	23.8	52.8	19.4	11.0	4.4
	10年以上15年未満	908	50.6	34.3	10.7	33.8	45.3	19.6	19.8	21.7	22.2	49.2	22.2	6.8	5.3
	15年以上20年未満	628	52.5	38.1	11.1	37.7	45.9	15.6	21.0	20.4	22.6	51.8	24.5	7.3	4.9
	20年以上	843	49.2	30.1	8.7	38.6	44.8	12.7	13.9	14.5	19.9	48.8	22.1	8.1	5.7

(単位: %)

		(n=)	育児や介護など家庭との両立ができない	給与が低い	昇給や昇格の仕組が不十分	面 病気やけがなどの身体的な健康	精神的負担が大きい	職場の人間関係	施設の理念や方針が合わない	同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分	研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分	その他	特にない	無回答
全体		6,602	7.3	37.2	19.3	10.1	37.6	27.2	3.1	19.5	10.2	3.2	4.2	1.0
年代	20 代	2,275	4.0	44.3	17.8	9.5	41.8	25.6	2.5	17.5	8.1	1.9	2.8	0.5
	30 代	1,485	13.0	42.2	23.4	9.6	40.0	28.2	3.7	23.6	12.3	3.0	3.2	0.7
	40 代	1,311	9.7	33.3	22.7	10.0	35.9	30.1	3.4	22.8	11.8	3.7	4.2	0.8
	50 代	1,060	5.7	26.9	15.8	12.5	32.9	27.8	3.3	16.2	10.4	5.3	5.9	1.5
	60 代以上	464	3.0	21.6	11.2	9.7	24.8	21.6	1.9	14.2	9.7	3.4	9.7	2.8
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	4.1	35.3	13.3	9.3	35.9	24.1	2.8	15.1	8.1	2.5	5.5	1.0
	3年以上7年未満	1,634	6.8	42.5	22.6	11.1	40.8	27.7	4.1	21.5	10.5	3.2	3.1	1.1
	7年以上 10年未満	861	9.9	42.0	22.3	10.5	39.3	28.9	2.9	23.1	11.8	2.6	3.7	0.1
	10年以上 15年未満	811	10.4	37.0	24.4	10.0	36.1	28.9	2.6	21.7	11.7	3.7	3.0	0.9
	15年以上 20年未満	527	12.3	34.2	23.0	11.0	37.6	29.8	2.5	24.7	12.1	4.2	5.3	0.8
	20年以上	653	8.1	26.8	17.0	9.8	35.4	29.2	2.5	17.0	11.2	4.6	3.7	1.1
社会的養護施設職員 の通算経験年数	3年未満	1,818	3.6	35.5	12.4	9.4	36.5	23.5	2.5	14.6	7.4	3.6	35.5	12.4
	3年以上7年未満	1,547	6.4	42.7	22.6	10.5	41.4	28.4	4.1	20.7	10.1	6.4	42.7	22.6
	7年以上 10年未満	833	9.7	43.7	22.3	10.4	38.3	26.7	2.8	22.6	10.7	9.7	43.7	22.3
	10年以上 15年未満	908	11.1	36.9	24.6	9.9	34.4	29.6	2.8	23.7	13.1	11.1	36.9	24.6
	15年以上 20年未満	628	12.6	36.3	24.0	11.1	39.2	30.1	3.8	24.4	12.6	12.6	36.3	24.0
	20年以上	843	7.0	26.5	16.1	10.4	35.2	28.6	2.4	17.0	11.4	7.0	26.5	16.1

図表 296 働く中で困っていることや悩んでいること②〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	対応が難しいことが多い	こどもの希望に応じた支援が難しい	こどもからの暴力を受けることがある	対応が難しい保護者が多い	職員間の情報共有が不十分	相談できるSVや職員がいない	関係機関等との連携が不十分	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わない	休暇が十分に取れない、希望通りに取れない	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	自分に求められる役割(業務)を果たせない	1人勤務が多く、不安	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
全体		6,602	53.8	39.6	13.2	28.7	39.2	14.3	17.0	20.9	21.6	47.3	21.3	12.4	4.1
業務の有無 マネジメント	担っている	1,975	55.6	39.0	11.1	38.5	48.4	15.9	19.5	22.3	24.9	55.6	29.7	8.2	5.6
	担っていない	4,594	53.2	39.9	14.2	24.6	35.4	13.6	16.0	20.3	20.4	43.9	17.9	14.3	3.4
環境がある いつでも相談できる	当てはまる	2,077	53.0	35.7	11.2	26.5	23.0	2.1	11.7	11.5	12.5	35.7	14.8	9.1	2.5
	どちらかといえば当てはまる	3,352	55.1	41.1	13.9	29.8	41.8	10.9	17.7	21.2	22.6	50.2	22.8	12.3	3.9
	どちらかといえば当てはまらない	899	54.1	43.9	15.0	31.1	57.8	40.8	23.1	34.5	34.0	59.5	28.8	17.8	6.8
	当てはまらない	253	45.1	39.1	16.2	25.7	73.5	66.0	30.8	46.2	42.3	62.8	30.8	22.5	9.9
先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無	ある	1,831	56.9	42.6	15.3	20.4	27.1	7.2	13.0	19.6	17.9	40.7	20.0	14.6	2.7
	ない	1,491	56.1	45.0	16.3	25.4	42.7	19.2	18.5	25.2	25.6	49.4	22.3	18.8	3.6

(単位:%)

		(n=)	育児や介護など家庭との両立ができない	給与が低い	昇給や昇格の仕組が不十分	病气やけがなどの身体的な健康面	精神的負担が大きい	職場の人間関係	施設の理念や方針が合わない	同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分	研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分	その他	特にない	無回答
全体		6,602	7.3	37.2	19.3	10.1	37.6	27.2	3.1	19.5	10.2	3.2	4.2	1.0
業務の有無	マネジメント 担っている	1,975	10.6	35.6	21.8	10.5	42.7	31.8	3.0	21.4	12.8	3.1	2.0	0.4
	担っていない	4,594	6.0	38.1	18.3	10.0	35.6	25.3	3.1	18.7	9.2	3.2	5.1	0.9
いつでも相談できる 環境がある	当てはまる	2,077	5.1	31.3	12.2	6.2	25.6	9.1	1.0	4.4	5.1	3.3	8.4	1.4
	どちらかといえば当てはまる	3,352	7.1	37.9	18.4	10.4	39.6	27.6	2.5	18.3	10.1	3.0	2.8	0.5
	どちらかといえば当てはまらない	899	11.8	43.6	32.4	14.2	51.8	54.1	6.6	46.2	17.2	3.0	0.6	0.2
	当てはまらない	253	14.2	56.5	43.1	24.9	60.5	75.9	15.4	65.2	30.0	4.7	0.8	0.8
先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無	ある	1,831	3.8	35.4	13.3	8.4	34.7	18.5	1.8	10.6	4.8	2.1	5.6	0.8
	ない	1,491	6.2	43.3	22.1	11.7	44.1	35.1	5.0	26.0	13.5	3.6	2.4	0.5

図表 297 働く中で困っていることや悩んでいること③〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	対応が難しいことが多い	こどもの希望に応じた支援が難しい	こどもからの暴力を受けることがある	対応が難しい保護者が多い	職員間の情報共有が不十分	相談できるSVや職員がいない	関係機関等との連携が不十分	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わない	休暇が十分に取れない、希望通りに取れない	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	自分に求められる役割(業務)を果たせない	1人勤務が多く、不安	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
全体		6,602	53.8	39.6	13.2	28.7	39.2	14.3	17.0	20.9	21.6	47.3	21.3	12.4	4.1
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	50.8	37.2	10.6	28.2	34.6	8.9	14.1	12.4	15.9	42.3	17.4	9.8	3.4
	他施設へ転職したい	385	60.3	47.5	17.7	27.0	54.3	29.6	23.4	41.8	36.6	60.5	30.6	18.7	6.8
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	62.3	47.7	20.7	32.4	48.0	26.4	22.7	45.6	38.1	60.1	32.1	22.2	6.3
	その他	315	55.6	37.5	18.4	40.0	47.9	23.2	25.4	29.2	27.0	59.0	26.3	11.4	3.8
	未定	1,627	55.7	40.5	14.0	26.9	40.7	15.7	18.0	22.9	22.8	48.2	22.4	12.7	4.0
職場満足度	満足	1,071	46.9	31.7	7.8	21.5	20.3	3.2	10.9	6.0	7.9	24.6	13.1	6.6	1.2
	やや満足	3,633	54.4	39.0	12.3	28.6	35.1	9.5	14.3	14.9	17.3	44.5	20.0	11.1	3.4
	やや不満	1,461	57.8	44.4	17.6	33.1	56.6	25.5	24.2	36.6	34.9	64.3	27.5	17.0	5.7
	不満	398	53.8	49.7	20.9	34.4	66.1	47.0	33.7	58.5	51.0	72.9	34.4	24.1	11.6
やりがい	感じる	2,310	51.5	37.0	11.2	28.4	32.3	7.4	14.0	14.3	15.7	41.6	16.4	9.4	3.3
	どちらかといえば感じる	3,255	54.5	40.3	13.5	28.6	40.0	13.8	17.1	20.4	21.8	48.7	22.0	12.2	4.0
	どちらかといえば感じない	773	56.8	42.4	16.4	30.3	52.0	28.1	24.6	36.1	33.2	55.6	30.0	19.9	6.1
	感じない	198	60.1	50.0	22.2	31.8	62.6	49.0	22.7	48.5	44.9	62.6	37.9	23.2	7.6

(単位:%)

		(n=)	育児や介護など家庭との両立ができない	給与が低い	昇給や昇格の仕組が不十分	病気やけがなどの身体的な健康面	精神的負担が大きい	職場の人間関係	施設の理念や方針が合わない	同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分	研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分	その他	特にない	無回答
全体		6,602	7.3	37.2	19.3	10.1	37.6	27.2	3.1	19.5	10.2	3.2	4.2	1.0
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	5.6	30.2	14.6	7.4	28.5	19.5	1.6	13.1	8.2	2.7	5.9	1.0
	他施設へ転職したい	385	8.8	51.2	33.2	14.3	55.1	49.1	9.4	35.6	18.4	2.6	0.5	0.8
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	13.2	53.3	29.9	18.2	64.6	42.8	8.0	31.8	15.2	3.3	0.9	0.3
	その他	315	10.8	40.6	21.6	14.9	41.9	35.9	5.4	26.3	15.9	11.4	1.9	0.0
	未定	1,627	7.8	42.6	21.6	10.8	41.7	30.9	2.2	23.4	9.5	2.7	3.1	0.4
職場満足度	満足	1,071	3.2	20.1	6.2	5.3	16.7	8.7	0.2	3.7	3.4	2.5	12.8	2.1
	やや満足	3,633	6.1	34.2	15.4	8.7	34.3	21.3	1.6	13.5	8.0	2.6	3.5	0.6
	やや不満	1,461	10.8	50.4	31.2	14.2	53.7	45.6	4.7	35.5	16.6	3.9	0.3	0.1
	不満	398	17.1	64.8	47.7	21.6	66.1	64.1	18.3	59.0	25.9	7.3	0.3	0.3
やりがい	感じる	2,310	5.7	30.8	13.6	7.3	27.9	17.4	1.4	12.3	8.6	3.0	6.5	1.1
	どちらかといえば感じる	3,255	7.6	38.5	19.2	10.4	38.7	28.5	2.4	19.5	9.8	3.1	3.1	0.7
	どちらかといえば感じない	773	9.2	48.1	32.9	14.6	55.1	42.3	7.0	33.4	13.5	3.2	1.9	0.4
	感じない	198	17.2	53.0	36.9	22.7	68.7	61.1	17.7	53.5	25.8	6.1	0.5	0.0

4) 現在、勤務する施設の風土や職員の人間関係について

- ・ 就業意向別にみると、「今の施設で働きたい」と回答している場合、他に比べ、全ての項目において「当てはまる」が高く、特に「いつでも相談できる環境がある」「困ったときに助けてもらえる」「上司と気兼ねなく話せる」「休暇やシフトの希望を言いやすい」「ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい」では 20%以上高い。
(図表 298)
- ・ 職場満足度別にみると、「満足」と回答している場合、「やや満足」以下に比べ、全ての項目において、「当てはまる」が 20%以上高くなっている。(図表 299)
- ・ 勤務施設で働くうえでのやりがい別にみると、やりがいを「感じる」と回答している場合、他に比べ、全ての項目において「当てはまる」が 20%以上高くなっている。(図表 300)
- ・ 職場満足度について「満足」と回答している場合、やりがいを「感じる」と回答している場合、特に「いつでも相談できる環境がある」について高くなっている。(図表 299, 図表 300)

図表 298 就業意向×現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について

(単位: %)

	(n=)	いつでも相談できる環境がある					ミスや失敗について、非難、批判されない				
		当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.5	50.8	13.6	3.8	0.3	29.5	43.7	19.5	6.6	0.6
今の施設で働き続けたい	3,553	41.9	48.7	7.8	1.6	0.0	36.4	42.9	15.0	5.3	0.4
他施設へ転職したい	385	13.2	47.3	28.1	11.4	0.0	16.9	40.5	26.5	15.8	0.3
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	17.7	47.9	26.0	8.4	0.0	20.9	43.2	26.1	9.8	0.0
その他	315	25.4	49.2	19.0	6.0	0.3	21.6	45.7	23.8	8.6	0.3
未定	1,627	20.3	58.3	16.8	4.5	0.1	22.7	46.8	24.5	5.9	0.1

(単位: %)

	(n=)	困ったときに助けてもらえる					同僚と気兼ねなく話せる				
		当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	42.1	45.2	9.7	2.4	0.5	50.0	38.9	7.7	2.9	0.5
今の施設で働き続けたい	3,553	51.9	41.2	5.5	1.2	0.2	57.2	35.6	5.2	1.7	0.3
他施設へ転職したい	385	20.5	48.3	23.6	7.3	0.3	34.8	43.9	14.5	6.8	0.0
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	28.8	48.9	16.5	5.7	0.0	39.9	42.8	11.7	5.6	0.0
その他	315	32.4	48.6	15.6	3.5	0.0	45.1	41.0	10.2	3.8	0.0
未定	1,627	33.8	51.6	12.0	2.5	0.1	43.7	43.6	9.1	3.4	0.1

(単位: %)

	(n=)	上司と気兼ねなく話せる					休暇やシフトの希望を言いやすい				
		当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.3	47.0	15.3	5.8	0.5	39.2	44.1	12.4	4.0	0.4
今の施設で働き続けたい	3,553	40.8	46.6	9.3	3.1	0.3	48.0	41.6	8.3	2.1	0.1
他施設へ転職したい	385	14.0	39.7	28.8	17.1	0.3	23.9	45.2	21.6	9.4	0.0
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	18.8	43.7	25.8	11.7	0.0	24.6	46.5	20.1	8.7	0.0
その他	315	24.4	46.7	21.9	7.0	0.0	34.3	45.1	15.6	5.1	0.0
未定	1,627	21.8	52.0	19.7	6.5	0.1	31.2	48.4	15.6	4.7	0.2

(単位:%)

		ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい					職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	22.4	48.0	21.4	7.5	0.6	17.8	41.5	27.3	12.8	0.7
今の施設で働き続けたい	3,553	30.8	50.5	14.9	3.3	0.4	24.9	46.0	21.5	7.2	0.5
他施設へ転職したい	385	9.1	35.6	37.9	17.4	0.0	6.8	28.6	35.8	28.6	0.3
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	9.6	41.7	28.8	19.8	0.0	6.5	33.3	34.2	25.8	0.2
その他	315	16.5	44.8	27.3	11.4	0.0	17.1	39.4	27.3	16.2	0.0
未定	1,627	14.1	49.5	27.7	8.5	0.2	10.1	39.1	35.5	15.2	0.1

(単位:%)

		チームワークのよい職場である				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	20.8	51.8	20.5	6.3	0.6
今の施設で働き続けたい	3,553	28.0	55.4	13.5	2.8	0.4
他施設へ転職したい	385	8.8	36.6	34.8	19.7	0.0
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	11.6	43.5	30.5	14.3	0.2
その他	315	13.3	49.8	27.6	9.2	0.0
未定	1,627	13.3	52.4	27.0	7.0	0.3

図表 299 職場満足度×現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について

(単位: %)

		いつでも相談できる環境がある					ミスや失敗について、非難、批判されない				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.5	50.8	13.6	3.8	0.3	29.5	43.7	19.5	6.6	0.6
満足	1,071	71.4	26.1	1.2	1.1	0.1	59.1	30.0	6.6	3.6	0.7
やや満足	3,633	30.3	59.4	9.1	1.1	0.1	28.6	49.5	17.7	3.9	0.2
やや不満	1,461	11.4	53.7	29.4	5.4	0.1	15.2	43.6	31.1	10.0	0.1
不満	398	8.8	31.7	29.4	29.9	0.3	12.1	31.2	29.9	26.4	0.5

(単位: %)

		困ったときに助けてもらえる					同僚と気兼ねなく話せる				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	42.1	45.2	9.7	2.4	0.5	50.0	38.9	7.7	2.9	0.5
満足	1,071	77.7	19.8	1.5	0.4	0.7	75.4	20.7	2.1	1.2	0.6
やや満足	3,633	44.4	49.5	5.4	0.6	0.0	50.8	42.0	5.7	1.4	0.1
やや不満	1,461	19.2	55.7	21.3	3.6	0.3	35.0	46.7	13.8	4.4	0.1
不満	398	11.1	38.9	28.9	20.4	0.8	30.9	33.9	18.6	16.3	0.3

(単位: %)

		上司と気兼ねなく話せる					休暇やシフトの希望を言いやすい				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.3	47.0	15.3	5.8	0.5	39.2	44.1	12.4	4.0	0.4
満足	1,071	65.6	29.8	3.0	0.8	0.7	69.4	26.1	3.1	1.0	0.4
やや満足	3,633	31.0	55.2	11.3	2.5	0.1	39.6	48.6	10.0	1.7	0.0
やや不満	1,461	13.3	45.9	29.9	10.6	0.2	22.3	48.2	21.8	7.5	0.2
不満	398	8.8	26.4	32.4	32.2	0.3	16.1	39.2	24.9	19.6	0.3

(単位: %)

		ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい					職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	22.4	48.0	21.4	7.5	0.6	17.8	41.5	27.3	12.8	0.7
満足	1,071	53.0	37.4	6.7	2.0	0.8	47.5	37.0	10.8	3.8	0.8
やや満足	3,633	21.0	56.6	18.4	3.7	0.2	15.3	49.7	26.6	8.1	0.3
やや不満	1,461	8.2	41.1	37.4	13.0	0.3	6.0	31.7	40.9	21.4	0.1
不満	398	5.5	26.4	31.2	36.4	0.5	4.5	18.1	29.4	47.7	0.3

(単位: %)

		チームワークのよい職場である				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	20.8	51.8	20.5	6.3	0.6
満足	1,071	54.5	39.9	4.1	0.7	0.8
やや満足	3,633	18.3	63.1	16.2	2.3	0.2
やや不満	1,461	6.3	41.4	40.7	11.3	0.3
不満	398	7.0	22.6	31.4	38.4	0.5

図表 300 やりがい×現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について

(単位: %)

		いつでも相談できる環境がある					ミスや失敗について、非難、批判されない				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.5	50.8	13.6	3.8	0.3	29.5	43.7	19.5	6.6	0.6
感じる	2,310	53.0	39.4	5.9	1.7	0.1	45.9	35.7	12.9	5.2	0.3
どちらかといえば感じる	3,255	22.4	60.1	14.8	2.5	0.2	22.2	50.4	21.4	5.7	0.4
どちらかといえば感じない	773	11.4	51.7	28.6	8.3	0.0	15.0	45.7	28.8	10.3	0.1
感じない	198	10.1	31.3	25.3	33.3	0.0	18.7	26.3	30.3	24.2	0.5

(単位: %)

		困ったときに助けてもらえる					同僚と気兼ねなく話せる				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	42.1	45.2	9.7	2.4	0.5	50.0	38.9	7.7	2.9	0.5
感じる	2,310	62.8	31.7	4.2	1.0	0.3	67.7	26.1	4.3	1.6	0.3
どちらかといえば感じる	3,255	34.6	53.6	10.0	1.6	0.2	43.0	46.5	7.6	2.6	0.2
どちらかといえば感じない	773	19.9	53.4	21.7	4.7	0.3	32.5	46.2	16.2	4.9	0.3
感じない	198	14.6	35.9	24.7	23.7	1.0	28.8	38.9	15.2	17.2	0.0

(単位: %)

		上司と気兼ねなく話せる					休暇やシフトの希望を言いやすい				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	31.3	47.0	15.3	5.8	0.5	39.2	44.1	12.4	4.0	0.4
感じる	2,310	50.5	38.8	7.8	2.5	0.3	54.4	35.8	7.5	2.1	0.2
どちらかといえば感じる	3,255	23.1	55.1	16.6	5.0	0.2	33.0	49.9	13.5	3.5	0.2
どちらかといえば感じない	773	13.1	44.0	30.4	12.2	0.4	24.1	47.1	20.8	7.8	0.3
感じない	198	13.1	28.3	24.2	34.3	0.0	23.7	37.9	20.2	18.2	0.0

(単位: %)

		ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい					職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	22.4	48.0	21.4	7.5	0.6	17.8	41.5	27.3	12.8	0.7
感じる	2,310	38.3	43.6	13.2	4.5	0.4	32.8	41.6	17.0	8.1	0.5
どちらかといえば感じる	3,255	15.4	54.4	23.7	6.2	0.4	10.8	45.9	31.8	11.0	0.4
どちらかといえば感じない	773	8.8	40.8	36.0	14.2	0.3	6.0	29.8	39.6	24.5	0.3
感じない	198	8.6	25.3	28.3	37.4	0.5	5.1	20.2	25.8	49.0	0.0

(単位: %)

		チームワークのよい職場である				
	(n=)	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
全体	6,602	20.8	51.8	20.5	6.3	0.6
感じる	2,310	35.5	49.1	11.9	2.9	0.5
どちらかといえば感じる	3,255	14.7	58.3	21.7	5.0	0.3
どちらかといえば感じない	773	6.1	41.8	38.6	13.3	0.3
感じない	198	9.6	19.7	32.3	38.4	0.0

- 5) 今の施設で働きたい理由（職場満足度、やりがい）
- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、3年未満の場合、「自分が成長できる環境がある」「職場の雰囲気がよい」が7年以上に比べ高い。また、勤務年数が長くなるにつれ、「退所したこどもとのつながりを維持したい」が高くなっている。
 - ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数においても同様の傾向がみられているが、「職場の雰囲気がよい」については3年未満と3年以上で差が見られる。
 - ・ 職場満足度において、「満足」の場合、「不満」に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「職場の雰囲気がよい」で約55%、「職場の人間関係がよい」で約50%高い。
 - ・ やりがいを「感じる」場合、「感じない」に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「業務にやりがいを感じている」「自分が成長できる環境がある」では30%以上高い。
 - ・ 一方で、職場満足度が「不満」、やりがいを「感じない」場合、「他に働く場所としてよいところがない」「他に働く場所を探す時間がない」が職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」場合に比べ高い。

図表 301 今の施設で働き続けたいと思う理由①〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	施設に いるこ どもの 成長を みたい	退所 したこ とも のつな がりを 維持 したい	業務 にやり がいを 感じて いる	自分 が成長 できる 環境が ある	自分 の存在 価値を 認めて くれる	施設 の理念 や方針 と自分 の考え が一致 してい る	職場 の人間 関係が よい	職場 の雰囲 気がよ い
全体		3,518	74.4	30.6	55.9	38.9	25.0	12.3	40.0	40.6
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	1,071	74.8	15.3	54.3	46.3	21.9	12.3	44.5	47.8
	3年以上7年未満	748	75.4	26.2	57.1	41.3	25.4	10.4	42.9	41.6
	7年以上10年未満	459	76.5	37.0	56.2	33.6	25.9	10.5	34.4	32.9
	10年以上15年未満	450	68.9	38.4	54.9	33.3	24.9	10.7	38.2	35.3
	15年以上20年未満	332	72.6	46.4	54.8	32.5	27.1	13.0	38.9	36.7
	20年以上	455	76.5	48.4	58.9	32.7	29.0	18.5	33.0	37.6
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	915	77.4	14.8	54.0	47.1	21.2	11.0	45.7	49.8
	3年以上7年未満	699	75.5	24.6	54.6	41.2	24.7	11.3	42.2	39.6
	7年以上10年未満	438	76.3	34.2	56.8	34.7	26.7	9.6	36.8	34.9
	10年以上15年未満	499	71.1	37.9	54.5	34.5	24.0	11.2	36.3	36.5
	15年以上20年未満	381	70.6	44.6	62.2	34.9	28.1	13.6	39.1	36.2
	20年以上	577	72.4	45.1	56.5	32.8	28.6	17.7	34.5	37.8

(単位: %)

		(n=)	希望に応じた働き方ができる	給与がよい	昇格の仕組があるなど、今後のキャリアの見通しが持てる	施設の運営・経営等に携わる管理職になりたい	他に働く場所としてよいところがない	他に働く場所を探す時間がない	その他	無回答
全体		3,518	21.6	16.8	3.4	3.1	18.4	10.4	2.8	0.2
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	1,071	20.8	20.2	4.2	2.6	11.6	6.2	0.9	0.0
	3年以上7年未満	748	22.3	18.0	3.6	3.5	19.3	11.2	2.7	0.4
	7年以上10年未満	459	24.8	15.0	2.6	4.1	23.5	14.4	2.8	0.0
	10年以上15年未満	450	24.2	16.4	3.8	3.1	23.1	13.3	4.2	0.0
	15年以上20年未満	332	20.5	12.0	2.4	4.2	21.4	13.0	4.2	0.0
	20年以上	455	17.1	12.7	2.6	2.0	21.1	9.9	4.6	0.7
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	915	21.1	20.5	4.2	2.8	11.5	6.9	0.9	0.0
	3年以上7年未満	699	21.0	18.0	2.9	2.7	18.6	10.9	2.6	0.4
	7年以上10年未満	438	24.2	14.8	3.4	3.4	24.2	13.9	1.6	0.0
	10年以上15年未満	499	22.4	16.8	3.4	4.6	21.2	13.0	5.4	0.0
	15年以上20年未満	381	22.8	14.4	3.7	4.7	20.5	11.5	3.7	0.0
	20年以上	577	19.2	12.7	2.9	1.6	21.3	9.5	4.0	0.5

図表 302 今の施設で働き続けたいと思う理由②〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	施設に いること の成長を みたい	退所した こともと のつなが りを維持 したい	業務に やりがい を感じて いる	自分が 成長でき る環境が ある	自分の 存在価値 を認めて くれる	施設の 理念や方 針と自分 の考えが 一致して いる	職場の 人間関係 がよい	職場の 雰囲気が よい
全体		3,518	74.4	30.6	55.9	38.9	25.0	12.3	40.0	40.6
職場満足度	満足	904	76.2	32.5	72.1	50.2	36.1	22.1	60.4	62.2
	やや満足	2,165	74.2	29.5	51.6	37.0	22.2	9.3	35.8	37.0
	やや不満	393	73.5	33.6	44.3	24.2	15.8	7.1	19.3	13.5
	不満	45	60.0	20.0	35.6	26.7	11.1	2.2	11.1	6.7
やりがい	感じる	1,692	79.9	34.8	73.8	51.2	33.9	18.3	47.7	49.5
	どちらかといえば感じる	1,618	70.8	27.3	42.4	29.0	17.6	7.0	34.3	33.9
	どちらかといえば感じない	155	54.2	23.9	10.3	13.5	8.4	3.2	19.4	17.4
	感じない	23	60.9	21.7	26.1	17.4	17.4	8.7	21.7	26.1

(単位: %)

		(n=)	希望に応じた働き方ができる	給与がよい	昇格の仕組みがあるなど、今後のキャリアの見通しが持てる	施設の運営・経営等に携わる管理職になりたい	他に働く場所としてよいところがない	他に働く場所を探す時間がない	その他	無回答
全体		3,518	21.6	16.8	3.4	3.1	18.4	10.4	2.8	0.2
職場満足度	満足	904	32.4	23.2	6.2	3.0	8.7	3.7	2.2	0.1
	やや満足	2,165	20.0	15.2	2.7	2.9	19.7	11.0	2.7	0.2
	やや不満	393	7.1	12.0	1.5	3.8	30.8	19.8	3.6	0.3
	不満	45	4.4	8.9	2.2	11.1	40.0	31.1	6.7	0.0
やりがい	感じる	1,692	25.6	19.7	5.1	4.5	11.9	6.4	2.0	0.0
	どちらかといえば感じる	1,618	18.1	14.0	1.9	1.9	22.8	12.6	3.1	0.3
	どちらかといえば感じない	155	16.1	14.8	1.9	2.6	41.3	25.8	4.5	0.6
	感じない	23	13.0	26.1	0.0	0.0	43.5	43.5	13.0	0.0

6) 社会的養護施設での転職理由

- ・ 年代において、20代では、「職場の人間関係」「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった」が30代以上に比べ高く、また、「精神的負担が大きかった、メンタル不調」も40代以上に比べ高い。
- ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数において、3年未満では「職場の人間関係」が3年以上に比べ高く、「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」が7年以上に比べ高い。また、3年未満では「相談できるSVや職員がいなかった」が3年以上7年未満、10年以上15年未満、20年以上に比べ高く、「精神的負担が大きかった、メンタル不調」も7年以上10年未満、15年以上に比べ高い。そのほか、20年未満では、20年以上に比べ「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった」が高く、特に3年以上7年未満で高い。

図表 303 社会的養護施設での転職理由〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	なかった	対応の難しいことも多かった	保護者対応が難しかった	施設の理念や方針と自分の考えが一致しなかった	相談できるSVや職員がいなかった	職場の人間関係	労働時間や働き方(時間外勤務、宿直など)が希望に合わなかった	休暇が十分に取れなかった、希望通りに取れなかった	職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい	施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる	給与に不満があった	昇給や昇格の仕組が不十分だった	精神的負担が大きかった、メンタル不調
全体		753	2.9	4.8	1.9	17.1	7.0	25.0	19.5	11.2	12.9	3.3	11.8	6.2	19.3
年代	20代	92	6.5	6.5	2.2	15.2	6.5	40.2	32.6	19.6	23.9	4.3	18.5	3.3	29.3
	30代	201	4.0	7.0	4.0	17.4	9.0	26.4	22.4	15.9	15.4	5.0	14.9	9.0	24.4
	40代	231	1.7	3.9	1.3	19.5	6.9	23.4	20.3	7.4	10.4	3.0	10.0	8.7	17.3
	50代	157	2.5	1.9	0.6	12.7	7.6	17.8	12.7	7.6	8.9	1.3	8.9	3.2	11.5
	60代以上	71	0.0	5.6	0.0	21.1	1.4	22.5	7.0	7.0	8.5	2.8	7.0	1.4	15.5
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	227	3.1	5.3	1.3	18.5	8.8	33.5	19.8	14.5	17.2	4.4	14.5	6.6	24.7
	3年以上7年未満	171	2.3	4.1	1.8	16.4	9.9	24.6	28.1	12.9	15.8	3.5	11.7	5.8	17.5
	7年以上10年未満	111	6.3	8.1	4.5	18.9	6.3	28.8	15.3	14.4	13.5	2.7	13.5	8.1	27.0
	10年以上15年未満	114	2.6	6.1	1.8	18.4	4.4	21.9	20.2	7.0	9.6	4.4	14.9	7.0	19.3
	15年以上20年未満	69	0.0	1.4	1.4	11.6	2.9	13.0	14.5	5.8	4.3	1.4	4.3	5.8	7.2
	20年以上	59	1.7	0.0	0.0	15.3	3.4	6.8	5.1	1.7	3.4	0.0	1.7	1.7	3.4
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	36	11.1	2.8	2.8	19.4	16.7	44.4	22.2	13.9	27.8	2.8	11.1	5.6	30.6
	3年以上7年未満	117	1.7	6.8	1.7	15.4	5.1	32.5	30.8	19.7	20.5	4.3	22.2	7.7	23.9
	7年以上10年未満	98	5.1	6.1	5.1	13.3	13.3	30.6	19.4	12.2	17.3	6.1	11.2	7.1	18.4
	10年以上15年未満	184	2.2	7.1	2.2	22.8	6.0	21.2	21.2	14.1	12.5	2.7	10.9	4.9	23.4
	15年以上20年未満	134	0.7	1.5	0.7	17.2	8.2	21.6	20.9	9.0	11.2	4.5	12.7	11.2	20.1
	20年以上	182	3.3	3.3	0.5	14.3	3.3	19.8	9.3	3.3	4.4	1.1	6.0	2.7	9.3

(単位: %)

		(n=)	研修をはじめとした専門性 向上の機会や取組が不十分	キャリアアップ	自分の経験のために、さまざま な施設で働きたかった	異なる施設種別で働きたかった	より条件のよい施設等に声を かけてもらった	転居のため	雇用期間満了のため	その他	無回答
全体		753	5.3	13.9	13.7	11.3	7.0	16.2	6.2	18.2	0.8
年代	20 代	92	6.5	13.0	16.3	13.0	3.3	23.9	3.3	5.4	1.1
	30 代	201	8.5	21.4	16.9	15.4	8.0	17.4	4.0	14.4	0.5
	40 代	231	4.3	11.3	12.6	9.5	8.2	16.0	9.1	18.6	0.0
	50 代	157	3.2	8.9	12.1	10.2	8.9	14.0	3.8	28.7	0.0
	60 代以上	71	2.8	14.1	8.5	5.6	1.4	8.5	12.7	21.1	4.2
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	227	8.8	16.3	18.9	11.5	4.8	21.1	3.1	13.2	0.4
	3年以上7年未満	171	4.7	13.5	15.2	9.4	8.2	15.8	4.1	21.1	0.0
	7年以上10年未満	111	4.5	11.7	11.7	15.3	7.2	9.0	5.4	22.5	1.8
	10年以上15年未満	114	4.4	14.0	7.0	7.9	9.6	13.2	10.5	18.4	0.9
	15年以上20年未満	69	2.9	14.5	13.0	14.5	7.2	18.8	10.1	17.4	0.0
	20年以上	59	0.0	8.5	6.8	10.2	6.8	15.3	13.6	22.0	1.7
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	36	5.6	5.6	5.6	8.3	2.8	13.9	2.8	8.3	2.8
	3年以上7年未満	117	6.8	20.5	20.5	12.0	6.8	21.4	3.4	10.3	0.0
	7年以上10年未満	98	9.2	17.3	17.3	14.3	8.2	18.4	3.1	15.3	0.0
	10年以上15年未満	184	6.0	11.4	14.7	12.5	6.0	13.0	3.8	23.4	1.1
	15年以上20年未満	134	4.5	16.4	13.4	7.5	7.5	17.2	10.4	19.4	0.0
	20年以上	182	2.2	10.4	8.2	11.5	8.2	14.8	9.9	20.9	1.1

⑤ 施設職員の人材育成に関する取組状況等について

1) 職場内の SV

- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、実施の割合が高くなっている。
- ・ 満足度についても、「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、「満足」が他に比べ高く、特に職場満足度では 40%以上の差が見られる。(図表 305)

図表 304 職場内のSVの取組の有無

(単位:%)

		(n=)	ある	ない	無回答
全体		6,602	58.9	39.2	1.8
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	63.3	35.1	1.6
	他施設へ転職したい	385	47.0	52.5	0.5
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	52.3	47.0	0.8
	その他	315	56.5	42.2	1.3
	未定	1,627	56.5	41.9	1.7
職場満足度	満足	1,071	67.5	29.6	2.9
	やや満足	3,633	62.1	36.8	1.2
	やや不満	1,461	50.2	48.3	1.5
	不満	398	43.2	55.5	1.3
やりがい	感じる	2,310	64.7	33.6	1.6
	どちらかといえば感じる	3,255	58.6	39.9	1.6
	どちらかといえば感じない	773	49.0	49.8	1.2
	感じない	198	43.4	55.6	1.0

図表 305 職場内のSVの満足度

(単位: %)

		(n=)	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体		3,891	19.1	56.6	19.5	4.2	0.5
就業意向	今の施設で働き続けたい	2,248	23.0	59.2	14.9	2.4	0.4
	他施設へ転職したい	181	9.9	42.0	34.8	12.2	1.1
	社会的養護施設の職員を辞めたい	348	10.3	52.3	27.6	9.5	0.3
	その他	178	10.7	53.9	28.7	6.7	0.0
	未定	919	16.5	55.7	22.5	4.7	0.5
職場満足度	満足	723	48.1	44.1	6.8	0.8	0.1
	やや満足	2,255	15.3	65.9	16.5	1.9	0.4
	やや不満	733	5.6	46.7	38.6	8.5	0.7
	不満	172	4.1	32.6	32.0	31.4	0.0
やりがい	感じる	1,495	32.0	51.3	13.9	2.7	0.1
	どちらかといえば感じる	1,906	11.6	63.7	20.6	3.5	0.5
	どちらかといえば感じない	379	7.9	48.5	33.8	8.2	1.6
	感じない	86	8.1	31.4	31.4	29.1	0.0

2) 外部 SV

- ・ 職場満足度においては、「満足」の場合、「不満」「やや不満」に比べ外部 SV が「ある」が高い。
- ・ やりがいについても、「感じる」「どちらかといえば感じる」場合、「感じない」に比べ、外部 SV が「ある」が高い。
- ・ 外部 SV の満足度については、就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答している場合、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」に比べ、「満足」が高い。
- ・ 外部 SV の満足度において、職場満足度が「満足」の場合、「満足」が5割を超え、やりがいを「感じる」場合、「満足」が4割を超え、他に比べ高くなっている。(図表 307)

図表 306 外部SVの有無

(単位: %)

		(n=)	ある	ない	無回答
全体		6,602	35.7	62.0	2.3
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	37.8	60.0	2.3
	他施設へ転職したい	385	29.1	69.9	1.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	32.7	66.2	1.1
	その他	315	35.2	62.9	1.9
	未定	1,627	34.7	63.4	1.9
職場満足度	満足	1,071	41.2	55.4	3.5
	やや満足	3,633	37.0	61.2	1.7
	やや不満	1,461	30.5	67.6	1.9
	不満	398	28.4	70.4	1.3
やりがい	感じる	2,310	38.3	59.6	2.1
	どちらかといえば感じる	3,255	35.9	62.1	2.0
	どちらかといえば感じない	773	30.5	67.5	1.9
	感じない	198	23.7	74.7	1.5

図表 307 外部SVの満足度

(単位: %)

		(n=)	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体		6,602	28.2	56.2	12.1	2.4	1.1
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	33.0	55.1	10.0	1.0	0.8
	他施設へ転職したい	385	17.0	54.5	18.8	7.1	2.7
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	16.5	59.6	15.1	7.8	0.9
	その他	315	25.2	55.9	14.4	4.5	0.0
	未定	1,627	23.9	57.8	14.0	2.3	2.0
職場満足度	満足	1,071	54.4	39.2	4.8	0.9	0.7
	やや満足	3,633	25.4	63.2	9.5	0.8	1.0
	やや不満	1,461	12.6	56.5	23.8	5.4	1.8
	不満	398	20.4	39.8	23.9	15.0	0.9
やりがい	感じる	2,310	43.4	46.4	8.0	1.6	0.6
	どちらかといえば感じる	3,255	19.8	64.0	13.1	1.8	1.4
	どちらかといえば感じない	773	14.4	57.6	20.3	5.1	2.5
	感じない	198	12.8	48.9	19.1	19.1	0.0

3) ケースカンファレンス

- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答している場合、「他施設へ転職したい」に比べて「ある」が高い。
- ・ 職場満足度が「満足」「やや満足」の場合、「不満」に比べ、「ある」が高く、やりがいを「感じる」「どちらかといえば感じる」場合も、「感じない」に比べ、「ある」が高い。
- ・ ケースカンファレンスの満足度では、就業意向において「今の施設で働きたい」と回答している場合、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高い。特に職場満足度では差が大きく、「満足」と「不満」の差が30%以上となっている。(図表 309)

図表 308 ケースカンファレンスの有無

(単位: %)

		(n=)	ある	ない	無回答
全体		6,602	77.2	20.8	2.0
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	79.8	18.5	1.7
	他施設へ転職したい	385	68.3	30.6	1.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	75.5	23.9	0.6
	その他	315	77.1	21.9	1.0
	未定	1,627	75.7	22.2	2.1
職場満足度	満足	1,071	80.4	16.8	2.8
	やや満足	3,633	79.0	19.5	1.5
	やや不満	1,461	74.7	24.2	1.1
	不満	398	66.6	31.4	2.0
やりがい	感じる	2,310	79.5	18.8	1.7
	どちらかといえば感じる	3,255	78.5	19.9	1.6
	どちらかといえば感じない	773	70.6	27.4	1.9
	感じない	198	66.7	32.8	0.5

図表 309 ケースカンファレンスの満足度

(単位: %)

		(n=)	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体		5,100	17.1	59.4	19.1	3.6	0.7
就業意向	今の施設で働き続けたい	2,835	20.7	61.2	15.5	1.9	0.7
	他施設へ転職したい	263	10.3	52.9	29.7	5.3	1.9
	社会的養護施設の職員を辞めたい	503	10.7	55.7	23.7	9.7	0.2
	その他	243	10.7	55.1	27.6	6.2	0.4
	未定	1,232	14.4	59.1	21.3	4.4	0.9
職場満足度	満足	861	44.5	47.2	7.1	0.8	0.5
	やや満足	2,870	14.1	67.1	16.3	1.7	0.8
	やや不満	1,092	5.7	53.8	34.1	5.7	0.7
	不満	265	8.3	38.1	27.2	25.7	0.8
やりがい	感じる	1,837	29.1	55.0	13.7	1.7	0.4
	どちらかといえば感じる	2,555	11.2	65.4	19.4	3.0	1.0
	どちらかといえば感じない	546	7.0	51.6	31.5	9.0	0.9
	感じない	132	6.1	34.8	37.9	21.2	0.0

4) 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度

- ・ 「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、「ある」が高く、特に就業意向では差が大きくなっている。
- ・ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度において、「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高い。特に職場満足度で「満足」と回答している場合、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の「満足」が75%を超え、高くなっている。(図表 311)

図表 310 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無

(単位: %)

		(n=)	ある	ない	無回答
全体		3,365	54.4	44.3	1.3
就業意向	今の施設で働き続けたい	1,634	60.8	38.4	0.8
	他施設へ転職したい	235	37.4	62.6	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	432	47.9	51.2	0.9
	その他	142	46.5	52.1	1.4
	未定	902	52.1	46.1	1.8
職場満足度	満足	604	68.5	30.1	1.3
	やや満足	1,816	57.7	41.1	1.3
	やや不満	707	42.7	56.6	0.7
	不満	222	27.9	72.1	0.0
やりがい	感じる	1,243	62.2	36.6	1.2
	どちらかといえば感じる	1,584	54.0	44.8	1.2
	どちらかといえば感じない	390	37.7	61.8	0.5
	感じない	119	37.8	62.2	0.0

図表 311 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度

(単位: %)

		(n=)	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体		1,831	36.4	50.8	9.8	2.4	0.5
就業意向	今の施設で働き続けたい	994	45.2	46.1	7.1	1.0	0.6
	他施設へ転職したい	88	22.7	54.5	15.9	5.7	1.1
	社会的養護施設の職員を辞めたい	207	19.3	56.0	17.4	7.2	0.0
	その他	66	24.2	53.0	19.7	3.0	0.0
	未定	470	29.4	57.9	9.8	2.6	0.4
職場満足度	満足	414	75.6	21.7	1.7	0.7	0.2
	やや満足	1,047	28.9	60.4	8.9	1.2	0.6
	やや不満	302	13.2	61.3	20.2	5.0	0.3
	不満	62	14.5	35.5	27.4	21.0	1.6
やりがい	感じる	773	55.6	36.5	5.7	1.4	0.8
	どちらかといえば感じる	855	24.4	63.2	10.4	1.6	0.4
	どちらかといえば感じない	147	13.6	57.8	21.8	6.8	0.0
	感じない	45	6.7	40.0	33.3	20.0	0.0

- 5) 同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場
- ・ 「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、「ある」が高くなっている。
 - ・ 同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場の満足度も、「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高い。特に職場満足度で「満足」と回答している場合、同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場の「満足」が70%を超え、高くなっている。(図表 313)

図表 312 同期等との情報共有やわかちあい、相談ができる場の有無

(単位: %)

		(n=)	ある	ない	無回答
全体		3,365	56.7	42.1	1.2
就業意向	今の施設で働きたい	1,634	64.3	34.8	0.9
	他施設へ転職したい	235	41.3	58.7	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	432	47.7	51.6	0.7
	その他	142	50.7	47.9	1.4
	未定	902	52.9	45.7	1.4
職場満足度	満足	604	74.0	24.8	1.2
	やや満足	1,816	58.3	40.6	1.1
	やや不満	707	45.4	53.6	1.0
	不満	222	34.2	65.3	0.5
やりがい	感じる	1,243	64.7	34.1	1.2
	どちらかといえば感じる	1,584	55.5	43.4	1.1
	どちらかといえば感じない	390	42.1	57.2	0.8
	感じない	119	37.0	63.0	0.0

図表 313 同期等との情報共有やわかちあい、相談ができる場の満足度

(単位: %)

		(n=)	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体		1,907	43.1	51.4	5.1	0.3	0.1
就業意向	今の施設で働き続けたい	1,050	47.9	47.9	3.9	0.2	0.1
	他施設へ転職したい	97	36.1	55.7	7.2	1.0	0.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	206	37.4	52.9	9.2	0.5	0.0
	その他	72	27.8	59.7	11.1	0.0	1.4
	未定	477	38.8	56.4	4.4	0.4	0.0
職場満足度	満足	447	72.3	27.1	0.2	0.2	0.2
	やや満足	1,059	35.7	59.6	4.5	0.1	0.1
	やや不満	321	26.2	62.0	11.5	0.3	0.0
	不満	76	42.1	39.5	14.5	3.9	0.0
やりがい	感じる	804	59.1	37.3	3.4	0.2	0.0
	どちらかといえば感じる	879	31.1	63.1	5.5	0.2	0.1
	どちらかといえば感じない	164	29.9	57.3	11.0	1.2	0.6
	感じない	44	34.1	56.8	9.1	0.0	0.0

6) 人事評価制度の仕組

- ・ 職場満足度において「満足」の場合、「不満」に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「評価へのフィードバック」では、15%以上高い。一方で、「不満」の場合、「満足」に比べ「いずれもない」が20%以上高い。
- ・ やりがいを「感じる」場合に、やりがいを「感じない」場合に比べ、「昇給に関する明確な基準」「年度ごとの個人の目標設定」「目標に応じた評価」「評価へのフィードバック」が10%以上高い。一方で、「いずれもない」は、やりがいを「感じない」場合、「感じる」に比べ、20%近く高い。

図表 314 人事評価制度の仕組について〔複数選択〕

(単位: %)

		(n=)	昇給に関する明確な基準	昇格に関する明確な基準	段階ごとの目指す姿や目標像	年度ごとの個人の目標設定	目標に応じた評価	評価へのフィードバック	その他	いずれもない	無回答
全体		6,602	34.5	17.8	25.7	44.4	30.1	26.9	4.5	21.9	3.8
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	37.4	19.4	27.1	46.0	31.1	28.5	4.2	19.4	3.1
	他施設へ転職したい	385	32.7	18.7	19.7	42.1	26.8	23.9	4.2	27.5	2.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	30.6	15.3	23.9	41.0	28.2	24.9	3.3	28.4	3.5
	その他	315	35.2	18.4	29.2	50.2	33.3	26.0	8.3	20.6	2.5
	未定	1,627	30.4	15.4	24.3	42.5	29.4	25.8	5.0	23.5	4.5
職場満足度	満足	1,071	38.7	20.4	31.6	45.1	33.6	31.6	5.0	16.2	4.4
	やや満足	3,633	36.1	19.2	26.6	46.7	32.6	28.3	4.1	19.4	3.1
	やや不満	1,461	30.5	14.9	21.5	42.5	24.8	23.3	4.6	28.1	3.4
	不満	398	24.9	11.1	18.3	32.4	18.8	16.1	5.8	38.4	3.8
やりがい	感じる	2,310	38.3	19.0	29.0	46.1	32.8	30.1	4.9	18.5	3.5
	どちらかといえば感じる	3,255	33.2	17.4	25.3	45.0	30.1	26.7	3.8	22.1	4.0
	どちらかといえば感じない	773	30.9	16.9	19.7	40.8	25.1	21.3	5.6	27.2	1.7
	感じない	198	27.8	16.2	20.7	35.9	21.7	17.2	7.1	37.9	2.5

7) 専門性向上のために受けている研修

- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「他施設へ転職したい」に比べ、「ケースのアセスメントについて」「こどもの心理的、身体的発達について」「アフターケアについて」が高い。
- ・ 職場満足度において、「満足」の場合、「不満」に比べ、「ケースのアセスメントについて」「こどもの心理的、身体的発達について」が高い。
- ・ やりがいにおいては、やりがいを「感じる」と回答した場合、「感じない」と回答した場合に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「こどもの心理的、身体的発達について」差が最も大きくなっている。

図表 315 専門性向上のために受けている研修〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	ケースのアセスメントについて	トラウマケアについて	アタッチメントについて	こどもの心理的、身体的発達について	障がい特性など障がいに関する知識	アフターケアについて	チームアプローチについて	SVのあり方について
全体		6,602	46.3	42.3	53.6	52.4	36.4	22.0	28.3	12.8
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	48.5	43.6	54.4	53.6	37.8	24.3	30.2	13.9
	他施設へ転職したい	385	37.4	34.0	48.6	43.4	30.9	12.2	25.2	9.4
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	41.7	40.1	53.3	52.3	32.6	19.5	23.7	9.2
	その他	315	47.9	47.3	55.2	56.5	38.1	25.1	29.2	14.9
	未定	1,627	45.7	41.9	53.5	51.9	36.8	20.0	27.1	12.5
職場満足度	満足	1,071	51.3	42.8	53.0	54.8	38.8	26.4	29.8	13.2
	やや満足	3,633	48.0	43.9	55.1	53.5	37.7	21.6	29.3	13.2
	やや不満	1,461	41.8	40.0	53.1	51.3	33.3	20.9	25.9	12.0
	不満	398	36.2	36.9	46.5	43.5	32.7	19.8	25.9	11.8
やりがい	感じる	2,310	51.1	46.6	58.4	57.2	41.1	26.5	33.4	16.1
	どちらかといえば感じる	3,255	46.2	41.1	52.9	52.1	34.7	20.3	26.5	11.7
	どちらかといえば感じない	773	35.7	37.5	45.4	44.4	33.0	18.9	22.6	10.0
	感じない	198	36.9	34.3	47.5	38.9	27.8	12.6	20.7	6.6

(単位: %)

		(n=)	保護者への面談等保護者支援	福祉制度や法律	関係機関との連携(関係機関の業務)	マネジメントについて(組織マネジメント、リスクマネジメント等)	事例検討	その他	無回答
全体		6,602	10.2	21.7	19.3	19.8	43.8	5.3	7.0
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	10.2	21.7	19.3	19.8	43.8	5.3	6.6
	他施設へ転職したい	385	10.7	22.1	21.2	21.1	44.9	5.2	6.2
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	8.8	16.9	14.0	15.1	39.0	6.5	6.3
	その他	315	8.4	20.7	15.5	16.8	39.8	3.6	4.8
	未定	1,627	12.1	24.8	22.2	21.0	48.9	11.7	7.3
職場満足度	満足	1,071	11.4	23.6	22.5	21.3	42.6	5.2	7.0
	やや満足	3,633	10.0	21.9	19.8	20.2	45.3	4.8	6.2
	やや不満	1,461	9.8	20.6	16.8	18.1	43.6	6.2	6.8
	不満	398	10.8	20.1	17.3	19.8	38.4	8.5	8.8
やりがい	感じる	2,310	11.9	24.4	21.7	22.7	46.5	5.2	5.0
	どちらかといえば感じる	3,255	9.8	20.9	19.4	18.8	44.0	5.0	7.2
	どちらかといえば感じない	773	8.2	19.3	12.9	16.3	38.6	6.7	8.9
	感じない	198	6.1	15.2	14.1	15.2	35.9	9.6	9.1

8) 専門性向上のために今後特に必要だと思う研修

- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、15 年以上 20 年未満では「ケースのアセスメントについて」が7年未満に比べ高く、「チームアプローチについて」が7年未満に比べ高い。
- ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数においても同様の傾向がみられ、15 年以上 20 年未満では「ケースのアセスメントについて」が7年未満に比べ高く、10 年以上では「チームアプローチについて」が3年未満に比べ高い。また、20 年以上では、3 年未満に比べ「マネジメントについて（組織マネジメント、リスクマネジメント等）」が高い。

図表 316 専門性向上のために今後特に必要だと思う研修〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	ケースの アセスメントについて	トラウマケアについて	アタッチメントについて	こどもの心理的、身体的発達について	障がい特性など障がいに関する知識	アフターケアについて	チームアプローチについて	SVのあり方について
全体		6,602	42.0	30.6	26.6	34.5	28.5	10.9	23.2	6.0
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	38.6	33.0	26.9	38.5	28.5	11.3	18.1	3.7
	3年以上7年未満	1,634	39.4	29.6	28.0	36.1	31.0	11.4	21.3	5.8
	7年以上10年未満	861	44.8	30.1	27.1	34.8	30.0	11.8	24.5	7.0
	10年以上15年未満	811	45.3	28.0	23.3	31.2	27.7	11.2	29.7	6.9
	15年以上20年未満	527	50.3	31.7	27.3	25.2	23.5	10.2	32.8	10.2
	20年以上	653	45.5	28.3	25.4	28.9	25.6	7.8	27.6	8.7
社会的養護施設職員 の 通算経験年数	3年未満	1,818	38.4	33.4	27.7	39.5	28.3	11.2	16.9	2.9
	3年以上7年未満	1,547	39.1	30.4	27.1	36.8	30.8	11.8	21.5	5.9
	7年以上10年未満	833	42.1	30.0	26.7	34.3	31.2	11.6	24.2	7.2
	10年以上15年未満	908	44.9	29.3	25.3	32.5	28.9	11.1	27.6	6.7
	15年以上20年未満	628	51.1	31.2	28.0	25.3	24.2	10.8	32.8	9.2
	20年以上	843	45.9	26.8	24.4	28.9	25.4	8.2	27.5	9.0

(単位: %)

		(n=)	保護者への面談等保護者支援	福祉制度や法律	関係機関との連携(関係機関の業務)	マネジメントについて(組織マネジメント、リスクマネジメント等)	事例検討	その他	無回答
全体		6,602	12.8	13.1	10.7	9.9	12.1	1.6	5.1
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	13.2	12.6	12.1	7.1	12.3	1.4	5.8
	3年以上7年未満	1,634	12.4	11.5	9.9	8.7	13.2	1.6	5.1
	7年以上10年未満	861	13.8	12.4	10.3	9.8	9.6	2.0	3.8
	10年以上15年未満	811	13.3	13.6	9.2	12.3	11.8	1.4	5.3
	15年以上20年未満	527	10.2	16.5	9.9	13.7	11.6	1.7	3.4
	20年以上	653	12.4	16.1	11.5	16.2	12.7	2.0	4.4
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	13.4	12.0	11.6	6.5	12.5	1.3	5.8
	3年以上7年未満	1,547	12.5	10.9	10.1	8.1	13.3	1.4	5.2
	7年以上10年未満	833	13.7	13.1	9.8	9.2	10.3	2.3	4.2
	10年以上15年未満	908	13.1	13.4	10.0	10.9	11.9	1.2	4.8
	15年以上20年未満	628	11.6	15.9	10.0	14.6	11.8	1.6	2.2
	20年以上	843	11.9	17.2	12.2	16.7	11.4	2.1	4.7

9) 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援

- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、20 年以上の場合、「キャリアに応じた研修体系の構築」「施設内での研修の充実」「外部講師の招へい（オンライン研修含む）」が7 年未満に比べ高い。また、10 年以上では、「OJT の充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）」が3 年未満に比べ高く、15 年以上では「他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会」が3 年未満に比べ高い。社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、同様の傾向が見られる。
- ・ 職場満足度においても、「満足」の場合、「不満」に比べ、「施設内での研修の充実」が高い。
- ・ やりがいにおいても、やりがいを「感じる」場合、「感じない」場合に比べて、「施設内での研修の充実」が高い。

図表 317 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援①〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	キャリアに応じた研修体系の構築	SV・JTの充実(ケースカンファレンス、同行活動など)	施設内での研修の充実	施設外での研修	施設外の研修に関する情報提供	他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会	外部講師の招へい(オンライン研修含む)	自主的研究活動に対する支援	その他	無回答
全体		6,602	44.6	35.3	38.9	49.2	23.8	39.5	29.6	14.1	2.2	4.9
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	41.6	28.3	35.7	46.6	22.1	33.8	22.3	10.6	2.0	5.0
	3年以上7年未満	1,634	41.7	32.3	36.7	49.8	23.2	37.6	28.3	13.5	1.8	5.0
	7年以上10年未満	861	47.7	36.5	39.1	51.3	21.8	43.4	32.2	14.9	2.9	4.6
	10年以上15年未満	811	45.4	40.3	39.8	48.8	26.1	44.3	34.9	16.4	1.7	4.8
	15年以上20年未満	527	49.1	45.9	44.0	49.3	25.2	45.2	37.6	16.5	2.7	4.6
	20年以上	653	53.0	49.0	49.3	54.4	29.7	47.5	39.8	21.1	2.8	4.1
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	40.8	27.3	35.9	45.9	22.4	33.1	21.3	10.3	2.1	5.4
	3年以上7年未満	1,547	41.8	31.2	36.2	49.6	21.9	36.3	27.9	12.4	1.8	5.0
	7年以上10年未満	833	48.3	33.4	39.1	50.3	22.4	42.4	32.3	15.2	2.2	4.3
	10年以上15年未満	908	44.2	40.4	38.3	49.4	25.7	42.5	33.8	16.5	2.0	4.5
	15年以上20年未満	628	48.7	46.5	44.3	51.0	26.4	47.3	36.0	17.8	2.7	3.2
	20年以上	843	52.7	48.9	47.4	54.1	28.2	48.4	39.0	19.2	2.7	3.7

図表 318 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援②〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	キャリアに応じた研修体系の構築	SV・OJTの充実(ケースカンファレンス、同行活動など)	施設内での研修の充実	施設外での研修	施設外の研修に関する情報提供	他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会	外部講師の招へい(オンライン研修含む)	自主的研究活動に対する支援	その他	無回答
全体		6,602	44.6	35.3	38.9	49.2	23.8	39.5	29.6	14.1	2.2	4.9
就業意向	今の施設で働きたい	3,553	45.1	36.4	42.5	50.5	24.5	40.1	30.7	13.3	1.4	5.0
	他施設へ転職したい	385	42.1	36.9	36.9	55.3	27.8	40.3	29.9	16.4	3.4	2.6
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	44.0	30.6	32.7	46.4	20.4	35.3	25.5	13.5	2.9	4.4
	その他	315	49.8	43.5	38.7	53.7	28.6	48.6	42.2	24.4	7.9	3.5
	未定	1,627	43.8	33.5	34.5	45.9	21.9	38.6	26.9	13.8	2.2	4.5
職場満足度	満足	1,071	44.4	33.5	41.5	49.4	24.6	36.1	28.7	14.5	1.3	6.3
	やや満足	3,633	44.3	35.8	39.8	49.3	22.9	39.5	29.6	12.7	1.7	4.4
	やや不満	1,461	46.1	36.3	37.7	51.0	25.5	42.9	31.6	15.8	3.1	3.0
	不満	398	44.7	34.4	30.7	44.7	25.1	39.9	26.1	20.4	5.5	6.0
やりがい	感じる	2,310	47.6	38.2	43.3	51.3	25.2	41.3	32.1	15.2	1.5	4.0
	どちらかといえば感じる	3,255	43.8	34.3	37.8	49.5	23.8	39.7	29.0	13.0	2.0	4.7
	どちらかといえば感じない	773	42.7	33.0	34.4	44.2	21.1	36.0	28.2	15.0	3.9	4.7
	感じない	198	39.9	31.3	29.8	45.5	24.2	38.9	22.2	18.2	6.6	5.6

⑥ 施設職員の育成や定着に向けて効果があること

- 1) 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設が実施していることで、効果があると思う取組
- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、20 年以上の場合、3 年未満に比べ「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「書類作成など事務作業の削減や見直し」「SV を受ける機会の充実」が高い。また、20 年以上の場合、10 年未満に比べ、「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」「同僚とのピアサポート(情報共有や相談、わかちあい等)」が高い。
 - ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数において、20 年以上の場合、3 年未満に比べ「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「書類作成など事務作業の削減や見直し」が高い。また、20 年以上の場合、10 年未満に比べ、「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」が高く、7 年未満に比べ「同僚とのピアサポート(情報共有や相談、わかちあい等)」が高い。
 - ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合に比べ、「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」が高く、また、「職員配置の充実」も「他施設へ転職したい」に比べ高い。
 - ・ 職場満足度において、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、「職員配置の充実」「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」「職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実」「同僚とのピアサポート(情報共有や相談、わかちあい等)」が高く、特に「職員配置の充実」では 20%以上高い。
 - ・ やりがいを「感じる」と回答した場合、「感じない」場合に比べ、「職員配置の充実」「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」「職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実」が高い。

図表 319 職員の育成や定着に効果があると思う取組①〔複数回答〕

(単位: %)

		(n=)	職員配置の充実	シフトや勤務体系の見直し、工夫	ノ―残業デーの設定等時間外勤務削減の取組	休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境	書類作成など事務作業の削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の実施	昇給や昇格の仕組や基準の明確化	経験に応じた研修体系の構築	研修の受講費用負担等、研修受講支援	メンターやチューター制度の実施
全体		6,602	33.7	37.6	9.6	27.5	40.2	21.3	17.1	28.1	22.3	12.3	15.9	16.0	8.9
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	32.4	34.1	9.1	23.8	31.9	16.7	13.9	26.5	22.0	10.7	14.1	12.8	7.7
	3年以上7年未満	1,634	31.3	35.6	9.4	24.5	39.0	21.0	14.6	28.5	22.2	12.0	14.3	14.8	7.3
	7年以上10年未満	861	33.6	39.4	11.1	27.2	42.4	22.8	18.5	30.3	20.8	11.1	16.8	16.5	8.8
	10年以上15年未満	811	35.0	41.1	8.8	31.6	45.5	24.2	18.6	28.2	23.4	13.6	17.1	18.0	10.7
	15年以上20年未満	527	37.6	41.6	10.4	33.8	48.6	24.1	24.3	29.6	20.7	15.4	19.2	20.9	12.1
	20年以上	653	39.2	44.6	10.1	37.5	54.7	29.6	23.7	28.3	26.2	15.9	20.4	22.5	12.1
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	32.1	33.1	9.5	23.4	31.5	16.7	13.6	26.2	22.2	10.0	13.8	12.5	7.9
	3年以上7年未満	1,547	31.6	36.1	9.0	23.2	38.0	20.7	14.5	28.1	21.5	12.5	14.0	14.3	6.3
	7年以上10年未満	833	32.1	38.3	10.1	27.4	40.3	22.9	18.2	30.5	22.6	12.0	16.4	17.2	9.4
	10年以上15年未満	908	33.9	38.8	9.3	29.4	44.3	22.7	18.0	28.5	21.6	12.6	16.4	17.0	9.5
	15年以上20年未満	628	38.1	43.6	11.0	33.0	49.2	23.2	23.4	30.4	21.2	14.3	18.6	21.8	11.9
	20年以上	843	39.5	44.4	10.0	38.6	52.4	28.5	22.9	28.2	25.9	15.5	21.4	20.8	12.6

(単位:%)

		(n=)	SV を受ける 機会の充 実	職 員 同 士 に よ る ケ ー ス 対 応 の 振 り 返 り や ヒ ヤ リ ハ ッ ト の 共 有 な ど 職 員 間 の 情 報 共 有 の 充 実	施 設 の 理 念 や 方 針 の 明 確 化 、 共 有	セ ル フ ケ ア や ス ト レ ス コ ー プ ィ ン グ (特 定 の ス ト レ ス フ ル な 問 題 や 状 況 に 対 す る ス ト レ ス 対 処 方 法) に 関 す る 研 修	カ ウ ン セ ラ ー 等 へ の 相 談 機 会 の 設 定	同 僚 と の ピア サ ポ ー ト (情 報 共 有 や 相 談 、 わ か ち あい 等)	そ の 他	無 回 答
全体		6,602	10.9	27.4	12.7	9.0	9.2	18.3	2.8	6.6
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	8.7	26.0	11.1	8.1	8.5	15.5	2.5	6.8
	3年以上7年未満	1,634	9.3	26.6	12.3	9.2	9.9	16.3	3.2	8.1
	7年以上10年未満	861	10.3	26.6	10.7	8.1	8.9	17.1	3.1	5.8
	10年以上15年未満	811	13.1	27.6	13.1	9.1	8.8	19.9	4.2	5.7
	15年以上20年未満	527	12.7	27.7	14.6	9.5	10.2	24.1	1.5	5.5
	20年以上	653	18.8	35.2	19.6	12.3	10.0	27.6	1.5	4.0
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	8.6	26.2	10.2	7.9	8.5	14.6	2.5	7.0
	3年以上7年未満	1,547	9.4	25.7	11.6	9.0	9.4	15.4	3.0	8.1
	7年以上10年未満	833	9.0	27.7	12.8	8.5	8.6	19.1	2.4	5.9
	10年以上15年未満	908	12.3	26.4	12.2	8.5	9.5	18.8	4.7	6.3
	15年以上20年未満	628	13.1	27.9	13.9	10.4	9.9	22.3	2.2	5.3
	20年以上	843	17.7	34.3	19.8	12.0	10.3	27.9	1.8	3.4

図表 320 職員の育成や定着に効果があると思う取組②〔複数回答〕

(単位: %)

	(n=)	職員配置の充実	シフトや勤務体系の見直し、工夫	外勤務削減の取組	ノー残業デーの設定等時間取得推進の取組	休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境	書類作成など事務作業の削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の実施	昇給や昇格の仕組や基準の明確化	経験に応じた研修体系の構築	研修の受講費用負担等、研修受講支援	メンターやチューター制度の実施
全体	6,602	33.7	37.6	9.6	27.5	40.2	21.3	17.1	28.1	22.3	12.3	15.9	16.0	8.9	
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	37.4	39.9	8.7	30.0	43.8	21.8	18.1	27.3	23.4	12.0	17.0	16.8	9.1
	他施設へ転職したい	385	26.0	30.4	8.3	23.4	32.5	19.5	13.0	33.0	20.0	14.5	13.5	12.5	7.8
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	29.1	36.6	12.8	23.6	33.3	22.7	16.8	31.4	25.4	15.0	11.0	14.4	9.5
	その他	315	34.9	37.1	9.8	28.9	42.9	26.0	22.2	28.9	22.5	17.5	22.5	22.9	11.7
	未定	1,627	29.5	35.3	10.8	24.8	37.2	19.5	14.8	28.0	19.6	10.6	14.9	14.8	8.1
職場満足度	満足	1,071	47.3	43.7	8.8	29.7	43.7	20.9	18.4	30.2	26.0	12.6	19.8	16.3	9.9
	やや満足	3,633	33.5	38.9	9.5	29.1	42.8	21.6	17.4	27.7	22.2	11.5	16.0	16.8	9.2
	やや不満	1,461	27.6	33.3	10.3	24.7	35.7	22.2	16.2	28.1	20.9	13.1	14.2	14.8	7.9
	不満	398	23.4	27.9	11.3	19.1	26.9	18.3	15.1	27.9	20.1	16.8	11.8	14.1	7.8
やりがい	感じる	2,310	40.1	40.0	9.7	29.0	44.1	22.5	19.1	28.6	23.7	12.1	18.7	17.8	10.6
	どちらかといえば感じる	3,255	31.5	38.1	9.4	27.5	40.1	21.2	16.0	27.8	22.0	11.6	15.2	15.8	8.3
	どちらかといえば感じない	773	28.1	32.5	9.7	25.5	34.3	19.4	16.3	29.1	20.8	14.1	11.9	13.5	7.5
	感じない	198	24.2	29.3	12.1	22.2	27.3	21.7	17.2	29.8	20.2	19.7	12.1	11.1	5.1

(単位:%)

		(n=)	SV を受ける 機会の充実	職員 同士による ケース対応 の振り返り やヒヤリハ ットの共有 など職員間 の情報共有 の充実	施設 の理念や方 針の明確化 、共有	セルフケア やストレス コーピング (特定のスト レスフルな 問題や状況 に対するスト レス対処方 法)に関する 研修	カウンセラ ー等への相 談機会の設 定	同僚とのピア サポート(情 報共有や相 談、わかち あい等)	その他	無回 答
全体		6,602	10.9	27.4	12.7	9.0	9.2	18.3	2.8	6.6
就業意向	今の施設で 働きたい	3,553	12.5	30.3	13.7	8.9	8.8	19.9	1.7	4.8
	他施設へ転 職したい	385	9.9	24.4	9.1	9.1	7.8	15.1	5.7	11.4
	社会的養護 施設の職員 を辞めたい	666	7.8	23.4	11.0	9.8	8.7	16.2	4.1	8.9
	その他	315	11.1	28.6	16.5	13.7	14.6	20.0	5.7	7.0
	未定	1,627	9.0	23.8	11.7	8.4	9.8	16.5	3.4	7.0
職場満足度	満足	1,071	14.0	33.9	17.1	10.0	9.5	23.9	1.1	3.5
	やや満足	3,633	11.2	29.0	13.1	9.0	9.1	18.7	1.8	4.4
	やや不満	1,461	8.9	22.2	9.5	8.8	9.1	15.4	4.8	9.2
	不満	398	8.0	17.6	9.5	8.3	9.8	11.6	8.8	17.3
やりがい	感じる	2,310	13.9	31.9	16.0	9.4	9.8	21.0	1.9	4.6
	どちらかとい えは感じる	3,255	10.1	26.6	11.3	9.2	8.5	17.5	2.6	6.1
	どちらかとい えは感じない	773	6.9	20.7	9.3	8.2	11.1	15.7	4.5	10.1
	感じない	198	7.1	18.7	10.1	6.6	7.6	15.2	9.1	13.1

- 2) 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組
- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、7年以上では、3年未満に比べ「書類作成など事務作業の削減や見直し」が高い。また、15年以上20年未満では「SVを受ける機会の充実」が3年未満に比べ高く、3年以上7年未満では、3年未満、20年以上に比べ「給与の改善」が高い。社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、おおよそ同じ傾向が見られる。
 - ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組」「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「給与の改善」が高い。その他、「他施設へ転職したい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「昇給や昇格の仕組や基準の明確化」「経験に応じた研修体系の構築」が高く、「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「職員配置の充実」「書類作成など事務作業の削減や見直し」「福利厚生の充実」が高い。
 - ・ 職場満足度において、「不満」と回答した場合、「満足」に比べ、「その他」以外のすべての項目で高くなっており、特に「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「給与の改善」「昇給や昇格の仕組や基準の明確化」では30%以上高い。
 - ・ やりがいを「感じない」と回答した場合、「感じる」場合に比べ、「職員配置の充実」「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組」「給与の改善」「昇給や昇格の仕組や基準の明確化」が高い。特に、「シフトや勤務体系の見直し、工夫」で20%近く差が見られる。

図表 321 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組①〔複数回答〕

(単位: %)

		(n=)	職員配置の充実	シフトや勤務体系の見直し、工夫	ノ―残業デーの設定等時間外勤務削減の取組	休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境	書類作成など事務作業の削減や見直し	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の実施	昇給や昇格の仕組や基準の明確化	経験に応じた研修体系の構築	研修の受講費用負担等、研修受講支援	メンターやチューター制度の実施
全体		6,602	64.7	46.4	25.8	30.5	21.9	44.5	24.2	48.2	23.5	25.1	17.8	9.8	11.5
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	62.2	43.9	27.6	25.2	18.3	36.6	20.2	44.1	22.3	20.8	14.7	8.1	10.3
	3年以上7年未満	1,634	66.8	47.5	27.8	32.9	23.2	46.2	25.6	54.2	26.9	28.0	19.5	10.5	11.8
	7年以上10年未満	861	67.7	50.3	25.2	33.7	23.5	48.3	28.1	52.0	23.0	26.2	19.0	10.8	10.3
	10年以上15年未満	811	62.8	45.7	23.8	33.2	24.0	51.0	25.8	49.6	22.4	28.2	17.8	9.6	12.3
	15年以上20年未満	527	66.2	48.4	23.3	33.4	23.9	49.1	27.3	45.9	23.5	29.0	21.1	10.6	14.0
	20年以上	653	65.4	45.9	20.8	32.2	23.9	49.0	23.4	42.0	21.3	23.3	19.3	12.3	12.7
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	62.9	45.2	29.6	26.4	18.4	37.0	20.1	43.9	22.2	21.1	14.1	8.3	10.1
	3年以上7年未満	1,547	66.8	47.7	27.9	32.1	22.9	45.2	24.8	53.6	26.6	27.5	19.5	10.3	12.2
	7年以上10年未満	833	66.0	48.5	25.6	33.0	24.7	47.7	27.1	51.9	22.9	25.9	19.3	10.8	9.8
	10年以上15年未満	908	63.8	45.7	23.3	33.1	23.3	48.5	25.9	50.8	23.3	27.9	17.5	9.6	12.3
	15年以上20年未満	628	66.2	47.9	22.3	33.4	23.4	49.8	28.0	49.2	24.4	28.5	21.7	11.1	13.9
	20年以上	843	64.5	45.0	19.9	29.4	22.3	48.6	24.7	41.2	21.4	23.4	19.0	10.7	12.3

(単位:%)

		(n=)	SV を受ける 機会の充実	職員同士による ケース対応の振 り返りやヒヤリハ ットの共有など	共有	施設 の理念や方針の 明確化、	セルフケアや ストレス・コーピ ング（特定の ストレスフルな 問題や状況）	カウンセラー等 への相談機 会の設定	同僚とのピアサ ポート（情報 共有や相談、わ かちあい等）	その他	無回 答
全体		6,602	18.6	19.2	9.0	20.5	17.2	22.1	1.9	3.1	
現在の勤務施設 での経験年数	3年未満	2,103	14.1	16.5	7.2	18.8	17.5	21.4	1.3	3.8	
	3年以上7年 未満	1,634	17.9	19.9	9.4	20.5	16.6	22.0	1.8	2.5	
	7年以上 10 年未満	861	19.6	19.5	8.7	20.3	16.6	20.4	2.1	2.2	
	10 年以上 15 年未満	811	22.2	21.1	10.0	21.6	18.5	21.7	3.0	2.1	
	15 年以上 20 年未満	527	25.0	21.8	12.7	24.1	17.1	24.7	2.1	3.0	
	20 年以上	653	23.7	21.0	10.6	22.4	17.3	25.1	2.1	3.8	
社会的養護施設 職員の通算経験 年数	3年未満	1,818	13.2	15.8	6.5	18.4	18.1	21.3	1.2	4.1	
	3年以上7年 未満	1,547	16.4	19.5	9.6	20.2	16.0	22.3	1.8	2.4	
	7年以上 10 年未満	833	20.6	20.6	7.8	20.4	16.7	18.7	1.6	2.0	
	10 年以上 15 年未満	908	22.9	20.6	10.1	21.7	18.4	22.9	3.0	2.3	
	15 年以上 20 年未満	628	24.7	19.9	13.2	23.7	17.4	23.6	2.5	1.8	
	20 年以上	843	23.6	22.5	10.6	22.4	17.1	25.1	2.1	3.8	

図表 322 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設で実施が必要だと思う取組

②〔複数回答〕

(単位: %)

		(n=)	職員配置の充実	工夫 シフトや勤務体系の見直し、	外勤務削減の取組	ノ―残業デーの設定等時間	休暇取得奨励など、休暇の 取得推進の取組	産休・育休、介護休暇が取得 しやすい環境	減や見直し	書類作成など事務作業の削 減	業務効率化のためのICT化	給与の改善	福利厚生の実施	明確化 昇給や昇格の仕組や基準の 明確化	経験に応じた研修体系の構 築	研修の受講費用負担等、研 修受講支援	メンターやチューター制度の 実施
全体		6,602	64.7	46.4	25.8	30.5	21.9	44.5	24.2	48.2	23.5	25.1	17.8	9.8	11.5		
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	61.5	39.9	20.6	25.1	18.9	41.2	22.4	41.7	20.3	21.4	15.4	8.5	9.9		
	他施設へ転職したい	385	70.9	59.5	33.5	42.3	27.0	47.0	28.1	61.0	27.8	35.6	26.0	16.9	17.4		
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	73.0	57.1	37.1	39.8	27.5	51.5	27.5	58.9	31.1	29.9	22.2	12.2	15.5		
	その他	315	71.7	54.9	25.4	36.5	27.9	58.1	35.6	56.8	31.1	33.3	28.9	15.2	19.7		
	未定	1,627	66.3	52.0	31.0	35.0	23.8	46.0	23.8	54.2	25.2	27.6	17.4	9.2	10.6		
職場満足度	満足	1,071	49.0	27.5	15.2	17.7	16.5	31.2	16.5	28.8	13.5	13.2	10.5	5.3	8.0		
	やや満足	3,633	63.9	43.3	23.2	27.6	19.9	42.3	22.4	46.4	21.2	22.2	15.6	8.5	9.9		
	やや不満	1,461	75.9	62.8	35.8	42.0	27.9	56.7	31.2	62.5	32.2	34.7	25.3	13.6	15.9		
	不満	398	78.4	69.3	43.0	52.3	34.2	58.5	37.2	68.3	41.5	51.0	31.9	21.1	20.1		
やりがい	感じる	2,310	60.6	40.3	23.1	25.5	19.7	40.9	23.7	42.6	20.7	21.8	16.8	8.8	11.0		
	どちらかといえば感じる	3,255	66.3	48.0	26.3	32.2	22.3	46.1	23.7	49.4	23.6	24.2	17.5	10.0	10.8		
	どちらかといえば感じない	773	70.8	56.0	31.6	36.6	26.6	50.1	27.7	58.7	30.8	36.5	21.6	11.5	15.3		
	感じない	198	71.7	60.1	30.3	41.4	26.3	46.5	27.8	58.6	29.8	38.4	25.3	15.7	15.2		

(単位:%)

		(n=)	SV を受ける 機会の 充実	職員 同士による ケース対応の 振り回りや ヒヤリハットの 共有など	共有 施設 の理念や 方針の 明確化、	セルフケア やストレス スコーピング (特定の ストレスフル な問題や 状況)	カウンセラー 等への 相談機 会の 設定	同僚との ピアサポ ート(情報 共有や 相談、 わかちあ い等)	その他	無 回 答
全体		6,602	18.6	19.2	9.0	20.5	17.2	22.1	1.9	3.1
就業意向	今の施設で 働きたい	3,553	17.5	17.0	7.8	18.4	14.5	20.1	1.8	3.5
	他施設へ転 職したい	385	24.2	24.4	12.7	24.2	23.1	25.2	3.4	0.5
	社会的養護 施設の職員 を辞めたい	666	18.5	22.4	11.7	25.7	22.4	25.2	1.7	2.1
	その他	315	28.9	26.3	15.9	29.5	26.0	31.4	4.8	1.9
	未定	1,627	18.1	20.1	8.6	20.6	18.3	22.8	1.2	2.2
職場満足度	満足	1,071	10.7	11.0	5.3	14.5	9.9	16.4	2.1	7.1
	やや満足	3,633	17.6	17.8	7.7	19.4	15.8	19.9	1.5	2.0
	やや不満	1,461	24.4	25.2	12.2	25.3	23.3	30.2	1.8	1.3
	不満	398	28.9	32.7	20.4	30.9	29.1	29.1	5.0	2.0
やりがい	感じる	2,310	18.4	17.7	8.0	19.6	15.2	19.6	1.7	3.3
	どちらかとい えは感じる	3,255	18.1	18.8	8.8	20.1	17.4	22.5	1.5	2.5
	どちらかとい えは感じない	773	20.6	24.5	12.2	25.7	22.1	28.1	2.6	1.8
	感じない	198	24.7	25.3	15.7	22.7	22.7	24.7	7.1	2.0

⑦ 行政に求める支援

- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、7年以上では、3年未満に比べ、「施設職員の処遇改善」が高い。社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、3年以上では、3年未満に比べ、「施設職員の処遇改善」が高い。
- ・ 職場満足度において、「満足」「やや満足」の場合、「不満」に比べ、「社会的養護施設職員のイメージアップ」が高い。また、職場満足度において、「不満」の場合、「満足」に比べ、「職員のメンタルヘルスに関する取組支援（行政が持つ相談窓口機関の活用等）」「施設職員の処遇改善」が高い。
- ・ やりがいにおいても、やりがいを「感じる」「どちらかといえば感じる」の場合、「感じない」に比べ、「社会的養護施設職員のイメージアップ」が高い。

図表 323 施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援①〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	社会的養護施設職員のイメージアップ	小中高生への施設職員の魅力発信	採用活動の支援（HP作成やSNS発信の支援、アドバイザーの派遣等）	職員のメンタルヘルスに関する取組支援行政が持つ相談窓口機関の活用等）	社会的養護施設で働く職員のつながり創出	奨学金や修学支援制度の創設	施設職員の処遇改善	その他	無回答
全体		6,602	48.8	19.2	26.2	37.9	31.7	20.6	71.8	3.3	3.8
現在の勤務施設での経験年数	3年未満	2,103	45.8	20.7	22.3	36.5	30.6	21.0	63.3	2.7	4.3
	3年以上7年未満	1,634	47.2	18.7	26.8	39.2	31.6	21.0	71.9	3.3	3.5
	7年以上10年未満	861	52.8	16.7	27.3	37.6	32.9	21.7	76.2	3.7	2.9
	10年以上15年未満	811	47.3	18.6	30.0	37.7	33.8	17.5	77.1	5.1	4.7
	15年以上20年未満	527	55.4	17.1	28.5	40.8	30.6	23.1	80.1	2.7	2.8
	20年以上	653	54.2	21.9	29.2	38.6	32.2	19.3	80.4	3.5	3.2
社会的養護施設職員の通算経験年数	3年未満	1,818	47.0	21.8	22.9	35.9	30.4	21.9	61.1	2.5	4.7
	3年以上7年未満	1,547	46.7	18.7	26.0	39.1	31.0	21.5	71.6	3.2	3.6
	7年以上10年未満	833	52.2	16.4	28.7	39.4	34.0	22.4	75.9	3.4	2.0
	10年以上15年未満	908	46.5	17.5	26.5	38.4	33.9	16.4	77.3	5.1	4.5
	15年以上20年未満	628	53.2	18.2	29.6	37.9	30.9	21.2	80.1	3.5	2.4
	20年以上	843	53.3	20.8	28.8	39.0	31.9	19.2	80.7	3.4	2.8

図表 324 施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援②〔複数選択〕

(単位:%)

		(n=)	社会的養護施設職員のイメージアップ	小中高生への施設職員の魅力発信	採用活動の支援（HP作成やSNS発信の支援、アドバイザーの派遣等）	職員のメンタルヘルスに関する取組支援行政が持つ相談窓口機関の活用等）	社会的養護施設で働く職員のつながり創出	奨学金や修学支援制度の創設	施設職員の処遇改善	その他	無回答
全体		6,602	48.8	19.2	26.2	37.9	31.7	20.6	71.8	3.3	3.8
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	51.7	20.1	25.8	35.4	32.1	20.5	70.7	2.9	3.7
	他施設へ転職したい	385	42.6	23.1	27.8	43.9	35.1	22.3	73.5	3.9	4.2
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	44.0	17.4	27.9	43.2	29.3	23.0	75.4	3.9	2.6
	その他	315	49.2	17.8	31.7	45.4	35.6	21.6	80.3	7.3	2.5
	未定	1,627	46.9	17.6	25.3	38.8	30.7	20.0	72.0	3.1	3.4
職場満足度	満足	1,071	51.5	21.8	24.2	29.0	29.4	20.8	60.2	3.3	4.9
	やや満足	3,633	50.4	18.9	26.0	37.7	32.6	20.5	71.5	2.6	3.3
	やや不満	1,461	47.0	19.0	29.2	44.0	32.2	21.6	80.1	4.4	2.3
	不満	398	38.2	17.8	24.1	45.2	29.6	19.8	81.9	6.8	4.0
やりがい	感じる	2,310	52.8	23.2	28.1	36.9	32.6	22.3	69.1	3.0	3.0
	どちらかといえば感じる	3,255	49.5	17.6	25.4	37.5	32.3	20.3	73.0	3.2	3.8
	どちらかといえば感じない	773	40.5	15.7	26.4	42.6	28.7	17.9	77.1	3.8	3.0
	感じない	198	33.8	16.2	20.7	43.9	28.3	21.7	75.8	8.6	5.1

⑧ 施設職員のやりがいなどについて

1) プライベートや家庭に費やす時間

- ・ マネジメント業務の有無では、「担っている」場合、「担っていない」場合に比べ、「取れている」が低い。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、プライベートや家庭に費やす時間が「取れている」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ 20%以上高い。
- ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、プライベートや家庭に費やす時間が「取れている」が他に比べ高い。特に職場満足度では、「満足」と回答した場合、プライベートや家庭に費やす時間が「取れている」が6割を超え、「不満」より 50%以上高くなっている。

図表 325 プライベートや家庭に費やす時間

(単位: %)

		(n=)	取 れ て い る	ど ち ら か と い え ば 取 れ て い る	ど ち ら か と い え ば 取 れ て い ない	取 れ て い ない	無 回 答
全体		6,602	23.8	48.2	22.3	5.1	0.6
業務の有無 マネジメント	担っている	1,975	16.8	47.9	27.7	7.2	0.4
	担っていない	4,594	26.9	48.5	20.0	4.3	0.4
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	40.0	45.1	11.0	3.5	0.3
	他施設へ転職したい	385	17.4	47.3	24.2	10.9	0.3
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	16.4	49.1	24.2	10.1	0.3
	その他	315	25.7	51.1	16.5	6.7	0.0
	未定	1,627	22.4	54.0	17.2	6.0	0.4
職場満足度	満足	1,071	62.3	30.8	4.7	2.0	0.3
	やや満足	3,633	30.9	53.9	11.8	3.0	0.4
	やや不満	1,461	14.9	50.9	26.4	7.8	0.1
	不満	398	10.3	32.7	28.9	27.6	0.5
やりがい	感じる	2,310	46.9	40.6	9.1	3.2	0.3
	どちらかといえば感じる	3,255	24.5	54.0	16.5	4.5	0.4
	どちらかといえば感じない	773	16.6	49.2	23.7	10.3	0.3
	感じない	198	15.2	35.4	24.7	24.7	0.0

2) 仕事以外の時間での十分なリフレッシュの時間

- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「他の施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合に比べ、仕事以外の時間でリフレッシュが十分に「できている」との割合が高い。
- ・ 職場満足度では、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、仕事以外の時間でリフレッシュが十分に「できている」との割合が 40%以上高い。
- ・ やりがいを「感じる」場合、「感じない」に比べ、仕事以外の時間でリフレッシュが十分に「できている」との割合が 30%以上高い。

図表 326 仕事以外の時間での十分なリフレッシュ

(単位:%)

		(n=)	できている	どちらかといえ ばできている	どちらかといえ ばできていない	できていない	無回答
全体		6,602	26.2	47.5	20.4	4.8	1.2
就業意向	今の施設で働き続けたい	3,553	32.9	48.1	15.3	2.7	1.0
	他施設へ転職したい	385	17.4	43.4	28.3	9.9	1.0
	社会的養護施設の職員を辞めたい	666	15.3	41.6	31.2	11.7	0.2
	その他	315	21.9	41.6	27.6	7.3	1.6
	未定	1,627	19.1	51.6	24.0	4.6	0.7
職場満足度	満足	1,071	58.9	32.9	7.0	0.6	0.7
	やや満足	3,633	24.1	54.5	18.2	2.4	0.8
	やや不満	1,461	11.9	46.7	32.7	7.7	1.0
	不満	398	11.6	28.9	32.4	26.6	0.5
やりがい	感じる	2,310	45.6	39.3	11.8	2.9	0.4
	どちらかといえば感じる	3,255	17.2	56.1	22.5	3.3	0.9
	どちらかといえば感じない	773	10.5	41.9	37.4	9.4	0.8
	感じない	198	13.6	27.8	25.3	32.8	0.5

3) 施設職員として働く中で感じるやりがい

- ・ 現在の勤務施設での経験年数において、3年未満の場合、「自身の成長実感があること」が15年以上に比べ高く、「上司や先輩職員からほめられること」が7年以上に比べ高い。また、3年以上では、3年未満に比べ「退所したこどもが近況を報告してくれること」が高く、10年以上では、3年未満に比べ「後輩職員の成長を感じる」が高い。
- ・ 社会的養護施設職員としての通算経験年数においても、同様の傾向が見られるが、「後輩職員の成長を感じる」については、3年未満と3年以上で差が見られる。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合に比べ、多くの項目でやりがいを「感じる」との割合が高くなっており、特に「ケースを通して多くのことが学べる」「自身の成長実感がある」「同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえる」で20%近く高い。
- ・ また、「他施設へ転職したい」と回答した場合に比べ、「上司や先輩職員からほめられる」「同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえる」「後輩職員の成長を感じる」が高い。
- ・ 職場満足度において、「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、すべての項目でやりがいを「感じる」との割合が高くなっており、特に「ケースを通して多くのことが学べる」「上司や先輩職員からほめられる」「同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえる」「社会や地域が社会的養護の意義を認め、施設の取組を評価している」では30%以上高い。
- ・ （現在の勤務施設で働くうえで）やりがいを「感じる」場合、「感じない」場合に比べ、すべての項目でやりがいを「感じる」との割合が高くなっており、特に「こどもと信頼関係が築ける」「こどもの回復と成長を実感すること」「ケースを通して多くのことが学べる」では約50%高い。

図表 327 現在の勤務施設での経験年数×施設職員として働く中で感じるやりがい(一部項目のみ)

(単位:%)

（単位：％）

		退所したこどもが近況を報告してくれること						自身の成長実感があること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば	感じる	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば	感じる	該当しない	無回答
全体	6,602	49.5	29.8	4.0	1.7	14.1	1.0	37.6	43.2	11.4	3.4	3.5	0.9
3年未満	2,103	36.1	25.7	5.3	1.8	30.3	0.9	43.8	39.8	9.4	3.2	3.0	0.7
3年以上7年未満	1,634	48.9	32.6	4.3	2.4	10.8	0.9	38.9	41.2	11.6	4.2	3.4	0.7
7年以上 10 年未満	861	56.1	30.5	4.8	2.0	6.2	0.5	32.9	47.9	11.6	3.5	3.8	0.3
10 年以上 15 年未満	811	58.8	32.8	2.5	0.7	3.7	1.5	33.9	44.0	13.6	3.7	3.6	1.2
15 年以上 20 年未満	527	60.7	33.2	2.3	1.1	2.3	0.4	27.5	51.2	13.3	2.7	4.7	0.6
20 年以上	653	64.8	28.6	1.2	0.8	3.8	0.8	33.7	45.5	13.3	2.6	3.5	1.4

(単位:%)

		上司や先輩職員からほめられること						後輩職員の成長を感じること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	どちらかといえ ば感じない	感じない	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	どちらかといえ ば感じない	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	33.8	42.4	11.8	5.5	5.5	1.0	28.1	41.5	8.8	3.8	16.7	1.1
3年未満	2,103	41.1	39.4	9.7	4.3	4.8	0.8	19.5	28.5	7.5	3.1	40.3	1.0
3年以上7年未満	1,634	35.5	40.3	11.3	6.1	5.9	0.9	29.9	43.9	9.7	6.0	9.5	1.0
7年以上 10 年未満	861	29.4	45.5	13.8	6.2	4.8	0.3	28.5	52.8	9.3	4.4	4.6	0.3
10 年以上 15 年未満	811	27.5	45.1	13.9	6.3	5.5	1.6	31.2	49.4	11.2	2.5	4.2	1.5
15 年以上 20 年未満	527	24.5	49.0	12.9	7.0	5.9	0.8	34.0	51.6	7.6	3.2	3.0	0.6
20 年以上	653	27.3	44.7	14.2	4.9	7.5	1.4	42.0	45.2	8.4	1.4	1.8	1.2

図表 328 社会的養護施設職員としての通算経験年数×施設職員として働く中で感じるやりがい（一部項目のみ）

（単位：％）

		退所したこどもが近況を報告してくれること						自身の成長実感があること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じる	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じる	該当しない	無回答
全体	6,602	49.5	29.8	4.0	1.7	14.1	1.0	37.6	43.2	11.4	3.4	3.5	0.9
3年未満	1,818	33.7	25.1	5.8	2.0	32.4	1.0	44.4	39.1	9.1	3.5	3.2	0.7
3年以上7年未満	1,547	48.7	32.6	3.7	2.5	11.7	0.8	39.8	41.0	11.4	3.9	3.2	0.7
7年以上 10 年未満	833	55.1	31.7	4.0	2.0	6.7	0.5	32.1	48.7	12.0	3.6	3.2	0.4
10 年以上 15 年未満	908	58.4	30.2	4.1	0.8	5.3	1.3	35.2	43.7	12.4	3.5	3.9	1.2
15 年以上 20 年未満	628	61.6	32.2	2.2	1.1	2.5	0.3	29.8	50.2	13.5	2.2	4.1	0.2
20 年以上	843	61.7	30.7	1.7	0.6	4.6	0.7	33.7	45.2	13.3	3.1	3.6	1.2

（単位：％）

		上司や先輩職員からほめられること						後輩職員の成長を感じること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	どちらかといえ ば感じる	感じる	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	どちらかといえ ば感じる	感じる	該当しない	無回答
全体	6,602	33.8	42.4	11.8	5.5	5.5	1.0	28.1	41.5	8.8	3.8	16.7	1.1
3年未満	1,818	42.2	38.2	9.6	4.5	4.6	0.9	18.3	26.8	7.6	2.9	43.2	1.2
3年以上7年未満	1,547	37.4	40.2	10.6	5.6	5.5	0.6	29.9	42.3	9.9	5.9	11.2	0.8
7年以上 10 年未満	833	30.0	45.9	13.4	4.9	5.0	0.7	27.0	53.2	9.2	4.7	5.4	0.5
10 年以上 15 年未満	908	26.7	45.9	13.8	6.9	5.3	1.4	31.5	48.3	9.9	3.1	5.7	1.4
15 年以上 20 年未満	628	25.6	48.6	13.9	6.4	5.1	0.5	34.1	51.8	8.3	2.7	2.9	0.3
20 年以上	843	26.9	44.2	14.2	5.7	7.7	1.2	39.1	46.4	8.2	2.0	3.2	1.1

図表 329 就業意向×施設職員として働く中で感じるやりがい（一部項目のみ）

（単位：％）

		ケースを通して多くのことが学べること						自身の成長実感があること					
	(n=)	感じる	感じる どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じない	該当しない	無回答	感じる	感じる どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	47.3	41.0	5.3	1.6	3.8	0.9	37.6	43.2	11.4	3.4	3.5	0.9
今の施設で働きたい	3,553	53.1	38.8	3.5	0.8	3.1	0.6	43.5	43.5	8.0	1.8	2.5	0.6
他施設へ転職したい	385	43.6	39.5	9.4	2.9	4.4	0.3	37.1	37.7	15.8	5.2	3.9	0.3
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	35.1	43.4	11.3	5.3	4.5	0.5	25.5	40.1	18.6	10.4	5.0	0.5
その他	315	46.3	44.1	5.4	1.0	2.2	1.0	33.3	46.7	13.3	3.5	2.5	0.6
未定	1,627	41.1	45.3	6.0	1.6	5.2	0.9	31.0	45.1	14.6	3.4	5.0	0.9

（単位：％）

		上司や先輩職員からほめられること						同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえること					
	(n=)	感じる	感じる どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じない	該当しない	無回答	感じる	感じる どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	33.8	42.4	11.8	5.5	5.5	1.0	36.0	44.2	9.9	4.5	4.3	1.0
今の施設で働きたい	3,553	38.3	43.4	9.7	3.1	4.7	0.8	42.8	44.4	6.9	2.1	3.0	0.8
他施設へ転職したい	385	27.3	39.0	14.5	12.2	6.8	0.3	26.0	43.6	12.2	11.7	6.2	0.3
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	25.8	39.5	16.7	11.9	5.9	0.3	24.3	41.7	15.3	11.7	6.3	0.6
その他	315	28.6	36.5	18.4	8.9	6.3	1.3	31.4	40.3	16.5	5.7	4.8	1.3
未定	1,627	30.0	44.2	12.5	5.9	6.6	0.9	29.9	46.3	12.3	4.9	6.0	0.7

（単位：％）

		後輩職員の成長を感じる					
	(n=)	感じる	感じる どちらかといえ ば感じる	感じない どちらかといえ ば感じる	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	28.1	41.5	8.8	3.8	16.7	1.1
今の施設で働きたい	3,553	33.6	42.0	6.6	1.9	15.1	0.8
他施設へ転職したい	385	23.1	38.4	11.9	8.3	17.7	0.5
社会的養護施設の職員を辞めたい	666	18.5	39.8	13.2	9.0	18.8	0.8
その他	315	31.7	37.5	12.7	5.7	11.7	0.6
未定	1,627	20.7	43.4	10.4	4.1	20.5	0.9

図表 330 職場満足度×施設職員として働く中で感じるやりがい（一部項目のみ）

（単位：％）

（単位：％）

		ケースを通して多くのことが学べること						上司や先輩職員からほめられること							
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば	感じない	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	47.3	41.0	5.3	1.6	3.8	0.9	33.8	42.4	11.8	5.5	5.5	1.0		
満足	1,071	69.4	24.2	1.4	0.5	3.9	0.7	53.8	33.3	6.2	1.5	4.6	0.7		
やや満足	3,633	45.9	45.2	4.5	0.8	3.2	0.4	33.8	47.1	10.5	3.4	4.6	0.6		
やや不満	1,461	38.1	46.0	9.2	2.3	4.0	0.5	23.7	42.2	18.7	9.1	5.9	0.4		
不満	398	37.9	34.2	10.1	9.3	7.3	1.3	18.6	28.1	15.3	22.9	14.1	1.0		

（単位：％）

		同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえること						社会や地域が社会的養護の意義を認め、施設の取組を評価していること								
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば	感じない	該当しない	無回答	感じる	感じる ば	どちらかといえ ば	感じない	どちらかといえ ば	感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	36.0	44.2	9.9	4.5	4.3	1.0	26.5	45.2	14.5	5.7	7.0	1.1			
満足	1,071	60.0	31.7	3.8	0.8	2.8	0.8	48.6	36.8	6.4	2.0	5.2	1.0			
やや満足	3,633	35.7	49.6	8.3	2.3	3.5	0.6	24.6	51.5	13.7	3.7	5.9	0.6			
やや不満	1,461	24.1	45.2	17.7	7.8	4.9	0.3	17.5	42.2	21.4	9.8	8.6	0.6			
不満	398	20.9	28.9	13.1	22.6	13.3	1.3	18.3	25.9	19.8	20.1	14.6	1.3			

図表 331 やりがい×施設職員として働く中で感じるやりがい（一部項目のみ）

（単位：％）

(単位: %)

		こどもと信頼関係が築けること						こどもの回復と成長を実感すること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば感じない	該当しない	無回答	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	50.6	41.5	4.2	1.1	2.1	0.5	57.7	35.9	2.9	0.7	1.9	0.8
満足	2,310	73.5	24.2	1.1	0.2	0.9	0.2	77.4	20.0	0.8	0.2	1.0	0.6
やや満足	3,255	41.7	52.5	3.3	0.4	1.8	0.3	51.1	44.1	2.5	0.3	1.6	0.5
やや不満	773	28.5	49.0	15.5	3.4	3.6	0.0	38.0	47.2	9.6	1.3	3.8	0.1
不満	198	24.7	35.9	12.1	14.1	13.1	0.0	26.8	42.9	8.1	12.1	9.6	0.5

（単位：％）

		ケースを通して多くのことが学べること					
	(n=)	感じる	どちらかといえ ば感じる	感じない	どちらかといえ ば感じない	該当しない	無回答
全体	6,602	47.3	41.0	5.3	1.6	3.8	0.9
満足	2,310	68.2	26.6	2.2	0.2	2.2	0.6
やや満足	3,255	39.8	50.6	4.5	0.9	3.7	0.6
やや不満	773	25.7	46.7	16.3	4.3	6.5	0.5
不満	198	19.2	35.4	11.6	19.2	13.6	1.0

2. 調査結果のまとめ

(1) 都道府県等への調査

<課題認識>

- ・ 社会的養護施設における人材確保、育成・定着について、取り組むべき課題だと回答した自治体は9割以上となっていたが、人材確保、育成・定着は施設で取り組むべきものと回答した自治体も一部あった。

<人材確保>

- ・ 人材確保について実施している取組はないと回答した自治体が約半分となっており、いずれの取組についても数%～15%程度の自治体しか実施していない状況だった。
- ・ 一方で、必要だと思う取組については、「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」、「インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供」、「社会的養護施設の合同就職説明会等の開催」、「社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供」などは半数の自治体が必要だと回答している。特に、「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」は7割を超える自治体が必要だと回答している。
- ・ 人材確保についての取組ができていない理由としては、自治体内の体制や余力の不足、予算確保の難しさが多く挙げられた一方で、施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがあるとの回答も多く見られた。

<人材育成>

- ・ 人材育成の取組は、ほとんどの自治体で取組まれており、「経験の浅い職員や中堅職員等を対象とした資質向上のための研修の実施」が最も多く取組まれていた。ただし、実施しているのは半数程度の自治体に留まっている。
- ・ 現在あまり実施されていないものの、必要だと回答されている取組としては、「施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施」、「社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備」、「他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との交流機会の提供」、「他の環境で働く児童福祉職（自治体等）との人事交流」などとなっていた。
- ・ 人材育成についての取組ができていない理由としては、人材確保と同様、自治体内の体制や余力の不足、予算確保の難しさが多く挙げられた一方で、施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがあるとの回答も多く見られた。

<人材定着>

- ・ 人材定着について実施している取組はないと回答した自治体は、人材確保の取組と同様、約半分となっており、勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言を除いて、各取組については1割程度の自治体しか実施していない状況だった。
- ・ 一方で、必要だと思う取組については、いずれの取組も半数程度の自治体が必要だと回答している。
- ・ 人材定着についての取組ができていない理由としては、人材確保や人材育成と同様、自治体内の体制や余力の不足が多く挙げられたほか、施設や法人の課題であり、自治体で

実施できる取組に限りがあるとの回答も多く見られた。

<全般>

- ・ 自治体からは、職員の処遇改善を求める意見が多く、保育所の保育士や介護職と比べた待遇の格差を指摘する意見も見られた。一方で、予算を増やしても、人材確保は難しいという意見も挙げられた。処遇改善以外では、社会的養護施設の魅力度や認知度を向上させる必要があるという意見が多く挙げられたほか、職員のメンタルケアや、キャリアパスの設定の必要性についても意見が挙げられた。

(2) 施設職員への調査

<現在の勤務状況について>

- ・ 時間外勤務の状況について、マネジメント業務を担っている場合、「ほとんどなかった」が低い。「今の施設で働きたい」や職場満足度が「満足」と回答している場合、「ほとんどなかった」が他に比べ高く、時間外勤務の状況は就業意向や職場満足度にも影響している。
- ・ 時間外勤務の業務内容としては、「こどものケア」、「日誌や記録などの書類作成」、「事務作業」が高く、「日誌や記録などの書類作成」は、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合や職場満足度が「不満」の場合に他に比べ高い。
- ・ 時間外勤務や夜間の勤務状況において、「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」は、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合や職場満足度が「不満」の場合、やりがいを「感じない」場合、他に比べ高く、また、「書類の作成など、勤務時間外（休憩含む）にしか時間が取れない仕事がある」も就業意向や職場満足度で差が見られる。
- ・ 「今の施設で働きたい」と回答した場合や職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合には、現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うことが「できる」が高く、特に職場満足度で差が大きい。

<人材確保：入職時のことについて>

- ・ 社会的養護施設を知ったきっかけでは、「大学の授業等で知った」が4割を占め、年代が若いほど、「大学の授業等で知った」が高い。
- ・ 現在勤務する施設で働くことを決めた理由は、「施設や職員の雰囲気がい」が約4割で最も高い。この割合は、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高く、入職前に感じる施設や職員の雰囲気が就業意向にも影響している。
- ・ 就職前と就職後に感じたギャップについて、就業意向で「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合や、職場満足度が「不満」の場合、やりがいを「感じない」場合、ギャップが「あった」が高い。

- ・ 就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組では、「施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報」が6割と最も高い。「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合や職場満足度が「不満」の場合、やりがいを感じない場合、他に比べ「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高い。

<人材育成>

- ・ 「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、職場内のSV、ケースカンファレンス、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度、同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場がある割合が高い。
- ・ 人事評価制度の仕組みについて、「年度ごとの個人の目標設定」が最も高い。職場満足度ややりがいが高い場合には、「昇給に関する明確な基準」「年度ごとの個人の目標設定」「目標に応じた評価」「評価へのフィードバック」が他に比べ高い。

<人材定着（育成も含む）>

- ・ 就業意向別に勤務年数、通算経験年数をみると、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ「3年以上7年未満」が高い。
- ・ 職場満足度別に勤務年数、通算経験年数をみると、「満足」と回答した場合「不満」に比べ「3年未満」が高いが、「不満」と回答した場合「満足」に比べ「3年以上7年未満」が高く、経験年数3年が一つの分岐点となっている。
- ・ 働く中で困っていることや悩んでいることは「対応が難しいこどもが多い」が最も高い。「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合や、職場満足度が「不満」の場合、やりがいを感じない場合に、共通して「職場の人間関係」が他に比べ高い。また、社会的養護施設職員の通算経験年数が7年未満では、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度がある場合、ない場合に比べ「精神的負担が大きい」が低い。
- ・ 施設の風土や人間関係について、「今の施設で働きたい」と回答した場合や職場満足度が「満足」の場合、やりがいを感じる場合、共通して「いつでも相談できる環境がある」が他に比べ高く、差が大きい。
- ・ 今の施設で働きたい理由としては、勤務年数や通算経験年数が3年未満の場合や、やりがいを感じる場合、共通して「自分が成長できる環境がある」が他に比べ高い。
- ・ 施設職員の育成や定着に向けて効果がある取組について、「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、共通して「職員配置の充実」「産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境」が他に比べ高く、また、職場満足度、やりがいが高い場合、「シフトや勤務体系の見直し、工夫」「職員同士によるケース対応の

振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実」も高い。

- ・ 施設職員として働く中で感じるやりがいとして、「今の施設で働きたい」と回答した場合や職場満足度が「満足」の場合、「ケースを通して多くのことが学べること」「上司や先輩職員からほめられること」「同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえること」が他に比べ高い。勤務年数、経験年数が3年未満の場合や、「今の施設で働きたい」と回答した場合には、「自身の成長実感があること」も高い。

(3) 施設への調査

① 施設種別ごとの特徴

1) 児童養護施設の特徴

<施設の属性>

- ・ 9割近くの施設が、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設を実施し、児童養護施設の緊急時に何らかのバックアップがあるのは63.6%である。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は30歳代が半数以上を占めており、平均年齢は37.2歳、平均勤続年数の平均は9.05年である。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は19.06万円、3年目は20.24万円、7年目は22.16万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、多くの取組を実施しているが、他に比べて、現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける割合が高い。また職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある(63.6%)、メンタルヘルスや休職者等へのケアを実施(65.4%)とさまざまな取組を行っているが、産業医との面接などが未実施の施設は62.2%と高い。

<採用関連の取組>

- ・ 令和3～5年の採用については、約半数が正規職員を100%以上採用できているものの、正規社員の離職率は「10～20%未満」の施設が多く、全体的に不足していると感じている施設は29.6%である。
- ・ 募集・人材確保の方法として、自施設のHP、実習・インターン、アルバイトを通じて、社会的養護施設専用の合同就職説明会の割合が他に比べて高く、またPRしているポイントとして、実習生の受け入れの割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援として、OJTの充実、施設内での研修、外部講師の招へいの割合が他の施設種別に比べて高い。また、SVを配置(71.8%)、外部SVの利用(41.9%)、チューター・メンター制度(36.4%)、マネジメントに関する研修(29.6%)、管理職養成のための取組(研修等)(36.7%)となっており、若い職員向けの人材育成の取組は充実しているものの、中堅職員向けの人材育成の取組がやや少な

い。

- ・ また、人事評価制度の仕組みも他の施設種別に比べて取組の割合が低い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着は半数がうまくいっているまたはどちらかといえうまくいっている（52.8%）、職員配置の充実はできている・どちらかといえはできている（58.0%）と他の施設種別よりやや低い。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、シフトや勤務体系の見直し、工夫や昇給や昇格の仕組みや基準の明確化、経験に応じた研修体系の構築、メンターやチューター制度の実施、SV を受ける機会の充実の割合が他の施設種別に比べて高い。

2) 乳児院の特徴

<施設の属性>

- ・ 緊急時のバックアップがあるのは 40.0%に留まっている。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は 30 歳代、40 歳代が多く、平均年齢は 38.5 歳で、平均勤続年数の平均は 8.32 年である。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は 18.70 万円、3 年目は 19.93 万円、7 年目は 21.83 万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、多くの取組を実施しているが、他に比べて、現在とは異なる種別の社会的養護施設が高い。また、職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある（57.8%）、メンタルヘルスや休職者等へのケアをしている（72.2%）とさまざまな取組を行っているが、産業医との面接などが未実施の施設は半数となっている。

<採用関連の取組>

- ・ 採用方針としては、欠員が出たら随時採用の割合が他の施設種別に比べて高い。
- ・ 令和 3～5 年の採用については、約半数が正規職員を 100%以上採用できているが、正規社員の離職率は「10～20%未満」「20～30%未満」の施設が多いこともあり、職員の過不足感として不足する職種があるとする施設が半数を超える（52.2%）。
- ・ 募集・人材確保の方法として、上位に大きな違いはなく同様。PR しているポイントとして、施設の理念や方針、実習の受け入れの割合が他の施設種別に比べて高い。
- ・ 人材確保に効果的だと思う取組は、出産・子育て、介護などライフステージに合わせた働き方が可能、施設の理念や方針の発信の割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援として、キャリアに応じた研修体系の割合が他の施設種別に比べて高い。また、SV を配置（72.2%）、外部 SV の利用（34.4%）、チ

ユーター・メンター制度（53.3%）、マネジメントに関する研修（33.3%）、管理職養成のための取組（研修等）（47.8%）と、児童養護施設と同様、若い職員向けの人材育成の取組は充実しているものの、中堅職員向けの人材育成の取組がやや少ない。

- ・ また、人事評価制度の仕組では、年度ごとの個人の目標設定の割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着はうまくいっているまたはどちらかといえばうまくいっている（58.9%）、職員配置の充実はできている・どちらかといえばできている（62.2%）となっている。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、上位にあがっているものに大きな違いは見られない。

3) 児童心理治療施設の特徴

<施設の属性>

- ・ 緊急時のバックアップがあるのは 42.9%となっている。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は 30 歳代が 75%を占めており、平均年齢は 37.3 歳、平均勤続年数の平均は 5.93 年と他の施設種別に比べて短い。一方、平均時間外労働時間が 15.33 時間と他の施設種別に比べてやや長い。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は 20.20 万円、3 年目は 21.62 万円、7 年目は 23.63 万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、多くの取組を実施しているが、他の施設種別に比べて、現在とは異なる種別の社会的養護施設、施設以外が高い。また、働き方に関する工夫として、1 人勤務にさせない勤務体制、難しい支援に直面している職員に対するバックアップ、職員の実績に対する評価・フィードバック、支援者の存在価値や意義を伝える割合が他の施設種別に比べて高い。その他、職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある（50.0%）、メンタルヘルスや休職者等へのケアをしている（89.3%）と施設内でのメンタルヘルスの対応は高いものの、産業医との面接などが未実施の施設は 53.6%と半数を超える。

<採用関連の取組>

- ・ 令和 3～5 年の採用については、正規職員を 100%以上採用できている割合が高いものの、募集・採用ともに 0 の割合も他の施設種別に比べて高い。正規社員の離職率は「～10%未満」「10～20%未満」の施設が多く、職員の過不足感として不足する職種があるが 60.7%と高い。
- ・ 募集・人材確保の方法として、上位に大きな違いはないものの、OB・OG がいる、アルバイトを通じての割合が他の施設種別に比べて高い。PR しているポイントとして、職員 1 人 1 人の仕事への思いの割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援として、施設内での研修、他施設や関係機関等との合同研修や勉強会の割合が他の施設種別に比べて高い。また、SV を配置(89.3%)、外部 SV の利用(78.6%)、チューター・メンター制度(53.6%)、マネジメントに関する研修(39.3%)、管理職養成のための取組(研修等)(46.4%)も他の施設種別に比べて取組の割合が高い。
- ・ また、人事評価制度の仕組みは、昇格に関する明確な基準、段階ごとの目指す姿や目標像、年度ごとの個人の目標設定、目標に応じた評価、評価へのフィードバックの割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着はうまくいっているまたはどちらかといえばうまくいっている(67.9%)、職員配置の充実はできている・どちらかといえばできている(60.7%)と他の施設種別よりやや高い。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組、カウンセラー等への相談機会の設定の割合が他の施設種別に比べて高い。

4) 児童自立支援施設の特徴

<施設の属性>

- ・ 緊急時のバックアップがあるのは19.2%に留まる。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は40歳代が半数以上を占めており、平均年齢は42.3歳、平均勤続年数の平均は6.21年である。
- ・ 平均時間外労働時間が14.12時間と他の施設種別に比べてやや長い一方で、有給取得率の平均が38.43%と他の施設種別に比べて取得率が低い。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は22.13万円、3年目は23.69万円、7年目は26.22万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、他に施設種別に比べて、施設以外の割合が高い。また、働き方に関する工夫として、1人勤務にさせない勤務体制、難しい支援に直面している職員に対するバックアップ、職員の実績に対する評価・フィードバックの割合が他の施設種別に比べて高い。
- ・ 職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある(50.0%)、メンタルヘルスや求職者等へのケアをしている(84.6%)、産業医との面接の未実施の施設26.9%と、メンタルヘルスへの対応が他の施設種別に比べて手厚い。

<採用関連の取組>

- ・ 令和3～5年の採用については、100%以上採用できている割合が高いものの、募集・

採用ともに0の割合が他の施設種別に比べて高い。

- ・ 3年未満の新卒正規職員の離職率は「離職率0%」の施設が多いが、職員の不足感として全体的に不足しているのは38.5%となっている。
- ・ 募集・人材確保の方法は、他の施設種別に比べて、いずれも低くなっている。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援で上位にあがっているものに大きな違いはみられない。
- ・ SVを配置(84.6%)、外部SVの利用(23.1%)、チューター・メンター制度(38.5%)、マネジメントに関する研修(42.3%)、管理職養成のための取組(研修等)を行っている(65.4%)と、SVの配置と管理職養成の取組の割合が他の施設種別に比べて高い。
- ・ また、人事評価制度の仕組みは、全ての取組の割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着はうまくいっているまたはどちらかといえばうまくいっている(69.2%)、職員配置の充実はできている・どちらかといえばできている(46.1%)と、定着はしているものの、配置が充分ではないと感じている。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、業務効率化のためのICT化、SVを受ける機会の充実の割合が他の施設種別に比べて高い。

5) 母子生活支援施設の特徴

<施設の属性>

- ・ 緊急時のバックアップがあるのは37.1%となっている。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は、40歳代の割合が高く、平均年齢は43.1歳、平均勤続年数の平均は7.48年である。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は18.94万円、3年目は20.31万円、7年目は22.12万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、他の施設種別に比べて、社会的養護施設以外の施設(高齢者、障害者等)が高い。
- ・ 職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある(64.0%)、メンタルヘルスや休職者等へのケア(69.7%)、産業医との面接などが未実施の施設が66.3%と高い。

<採用関連の取組>

- ・ 欠員が出たら随時採用が他の施設種別に比べて高い。
- ・ 令和3～5年の採用については、約半数が正規職員を100%以上採用できているが、募集・採用ともに0の割合も他の施設種別に比べて高い他、3年未満の新卒正規職員の離職率は「離職率0%」の施設が多い。そのため、職員の過不足として半数が充足していると回答している。

- ・ 募集・人材確保の方法として、全体的に他の施設種別に比べてあがっているものの割合が低い。PR しているポイントとして、休暇の取りやすさの割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援として、上位にあがっているものに大きな違いは見られない。また、SV を配置 (60.7%)、外部 SV の利用 (36.0%)、チューター・メンター制度 (27.0%)、マネジメントに関する研修 (34.8%)、管理職養成のための取組 (研修等) を行っている (48.3%) と他の施設種別に比べて割合が高い取組は見られない。
- ・ 人事評価制度の仕組みは昇給に関する明確な基準、昇格に関する明確な基準、年度ごとの個人の目標設定、評価へのフィードバックの割合が他の施設種別に比べて高い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着はうまくいっているまたはどちらかといえばうまくいっている (68.5%)、職員配置の充実はできている・どちらかといえばできている (67.5%) の評価が他の施設種別に比べて高い。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、カウンセラー等への相談機会の設定の割合が他の施設種別に比べて高い。

6) 自立援助ホームの特徴

<施設の属性>

- ・ 緊急時のバックアップがあるのは 35.1%となっている。
- ・ 施設で従事する正規職員の平均年齢は 40 歳代、50 歳代が多く、平均年齢は 45.5 歳、平均勤続年数の平均が 5.16 年とやや短い。
- ・ 新卒正規職員の基本給の平均は 19.88 万円、3 年目は 20.90 万円、7 年目は 23.24 万円であった。

<就業環境>

- ・ 働き方や勤務場所を選択できる環境として、他の施設種別に比べて、平日のみの勤務が高い。また、職員間の良好な人間関係を維持するための工夫がある (49.1%)、メンタルヘルスや休職者等へのケア (43.9%)。産業医との面接などが未実施の施設が 89.5% と、他の施設種別に比べて取組が少ない。

<採用関連の取組>

- ・ 令和 3～5 年の採用については、正規職員を 100%以上採用できている施設の割合が高いものの、50%未満の割合も他の施設種別に比べて高い。
- ・ 正規社員の離職率は「30%以上」の割合が他の施設種別に比べて高く、職員の過不足感として全体的に不足しているのは 35.1%となっている。
- ・ 募集・人材確保の方法として、全体的に他の施設種別に比べてあがっているものの割合

が低い。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援として、上位にあがっているものに大きな違いは見られないものの、キャリアに応じた研修体系や OJT の充実、施設内での研修の割合が他の施設種別に比べて低い。また、SV を配置(38.6%)、外部 SV の利用(19.3%)、チューター・メンター制度(12.3%)、マネジメントに関する研修(19.3%)、管理職養成のための取組(研修等)(24.6%)や人事評価制度の仕組みのすべての取組の割合が他の施設種別に比べて低い。

<人材定着>

- ・ 職員の定着はうまくいっているまたはどちらかといえばうまくいっている(73.7%)、職員配置の充実はできている・どちらかといえばできている(52.6%)と定着への評価は他の施設種別に比べて高い。
- ・ 職員の育成・定着に向けて、実施が必要だと思うこととして、全体的にあげられている者の割合が他の施設種別に比べて低い。

② 全体について

<人材確保>

- ・ 新卒採用が多い施設は「不足する職種がある」と感じている施設が多い。そのため、新卒者を次々と採用しており、職員の平均年齢や勤続年数を下げていることが伺える。また、「常に募集(欠員が埋まらず常時募集している状態)」となっている他、職員の定着もうまくいっていない施設が多く、採用・定着に苦労していることが伺える。
- ・ 充足していると感じている施設では、緊急時や本体施設のバックアップ体制が整っていたり、「キャリアに応じた研修体系」「施設外の研修に関する情報提供」といった専門性向上のための仕組みや支援をしていたり、人事評価制度の仕組みを整えている施設が多い。
- ・ また、充足していると感じている施設では、働き方の工夫も多くみられ、「時間外勤務の減少」「1人あたりの宿直・夜勤回数の減少」「1人勤務にさせない勤務体制」「職員の実績に対する評価・フィードバック」「有給休暇取得の推進」などで違いが見られる。前述の工夫は、実際の数値でも現れ、「平均の時間外時間」が短かったり、「有給休暇の取得率」が高くなったりしている。
- ・ その他、充足している施設では様々な取組を実施し違いが見られるが、「福利厚生の充実」「研修の受講費用負担、研修受講支援」「メンター・チューター制度の実施」「カウンセラー等への相談機会の設定」は大きな違いがみられない。

<人材育成>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援と新卒の正規職員の離職率と関係性がみられな

い。

- ・ 職員が充足している施設では、人事評価制度の仕組みとして様々な取組を行っている。

<人材定着>

- ・ 採用数が多い施設でも、定着が進んでいない施設も多い。一方、定着がうまくいっている施設は職員の過不足感として充足していると感じている施設が多い。
- ・ 離職率が低い施設や定着がうまくいっている施設は、「緊急時のバックアップがある」、「スーパーバイズの役割を担う人の配置がある」「マネジメントに関する研修がある」「管理職養成のための取組（研修等）がある」施設が比較的多い。また、定着がうまくいっている施設では、働き方に関する工夫で、難しい支援に直面している職員に対するバックアップをあげる施設が多く、定着や離職を押さえるために重要な取組といえる。
- ・ また、定着がうまくいっている施設では、うまくいっていない施設に比べて、施設の理念や方針、施設や職員の雰囲気、子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境をPRしている施設が多く、実際に柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入、従業員の希望を柔軟に反映できるシフト、有給休暇取得の他、子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備している施設が多い。子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備しているが子育てや介護中の職員はやめてしまうケースが多い施設では離職率が高いことから、子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備し、実践できることが定着に大きな影響を与えていることが推察される。
- ・ 離職率が高い施設では、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいとするのは「社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備」「勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言」をあげる施設が多く、採用・定着に苦労していることが伺える。

3. 仮説検証について

調査するにあたって検討した次の仮説に従って、仮説に関する検証を行った。

(1) 人材確保について

仮説1 社会的養護施設について広く知ってもらえていない

■調査の結果

<施設>

- ・ 行政が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組として、採用率が高いところは「社会的養護施設の合同就職説明会等の開催」をあげるところが多い。
- ・ 内定時期として、全体として6月以前の施設が15%程度、7月以降の施設が約4割となっている。

<職員>

(社会的養護施設を知ったきっかけ)

- ・ 全体として、「大学の授業等で知った」が高くなっており、特に、年代が若いほど「大学の授業等で知った」が高くなっている。小中学校・高校の授業等で知ったは6.5%、TVや雑誌、新聞、書籍等で知ったは14.9%と少なくなっている。

(施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援)

- ・ 全体として、「社会的養護施設職員のイメージアップ」が約5割となっている。

■考察

- ・ 広く知ってもらう取組として、施設職員が大学や養成校等に出向き講義を行うなど、施設で働くことの魅力を伝える機会を作っているが、福祉に関心のある学生に対する限定的な広報活動になっている。また、内定時期が6月以前という施設が少なく、限られた学生にしかアピールできていない状況も伺えた。
- ・ 社会的養護施設を知った経緯については、大学の授業や就職活動を行う中で知ったという回答者が多く、社会的養護に関心のある方への周知に留まっているため、広く一般的に周知ができていない状況が伺えた。
- ・ 各施設において、様々なツールを活用した周知広報活動が行われているが、年齢層によって情報収集するツールが異なるため、自施設のHPやSNSのみの広報に留まらず、年齢層に着目した周知広報活動も求められる。
- ・ 社会的養護施設においては、自施設のHPを活用し「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」を実施する施設が多く、また、職員からも働くことを決めた理由として、施設のよい雰囲気がHPから伝わったといった意見があり、施設側の工夫として、応募者がHPを見ているので、施設のHPを定期的に更新したり、施設の雰囲気が伝わるよ

うなものにしたりしているという意見も挙げられた。このほか施設のヒアリングにおいても、応募者は学生が多いため、SNS の発信や HP に若手職員のインタビュー動画を掲載していることが重要であるなどの話も聞かれた。

- ・ このように、施設の HP を開設するだけでなく、施設の魅力や社会的養護施設職員のイメージアップにつながる内容の記載や動画等の掲載を通し、HP を見た人に施設の取組や雰囲気が伝わるような工夫や、行政が魅力発信を行うことで、施設の採用につながる傾向にあるため、行政による魅力発信に力を入れていくことが必要と考える。以上のことを踏まえ、行政と施設が連携しターゲットを絞った効果的な周知広報を展開することで、より一層広がることが期待される。

仮説2 夜勤がある&シフト制のため、ワークライフバランスが難しい

■調査の結果

<施設>

- ・ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備し、働き続ける子育てや介護中の職員が多い施設では予定通りの採用ができていている施設が多くなっている。
- ・ 働き方に関しての工夫では、「時間外勤務の減少」、「異動や人事配置への従業者本人の希望導入」を行っているところは採用率が高くなっている。
- ・ 定着がうまくいっている施設では、子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い割合が高い。

<職員>

(子育てや介護が必要な家族の有無)

- ・ 日常的にケアが必要な家族の有無は、「いる」が約3割となっている。

(現在勤務する施設で働くことを決めた理由)

- ・ 職場満足度において「満足」と回答した場合、「やや不満」「不満」に比べ、「勤務形態が希望に合っている」が高くなっている。

(現在勤務している施設で働き方や勤務場所に関して希望を言うこと)

- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、「できる」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高くなっている。
- ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、「できる」が他に比べ、それぞれ高くなっている。

(職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境)

- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、「夜勤や宿直がない(日中のみの勤務)」「短時間勤務ができる」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高くなっている。一方で、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「いずれもない」が3割を超えている。

- ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「平日のみの勤務」「短時間勤務ができる」が職場満足度において「やや不満」「不満」、やりがいを「どちらかといえは感じない」「感じない」と回答した場合に比べ、それぞれ高くなっている。一方で、職場満足度において「不満」と回答した場合、やりがいを「感じない」と回答した場合、「いずれもない」が4割を超えている。

（働く中で困っていること、悩んでいること）

- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」「休暇が十分に取れない、希望通りに取れない」が「今の施設で働き続けたい」に比べ高くなっている。
- ・ 職場満足度において「満足」から「不満」になるにつれて、「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」「休暇が十分に取れない、希望通りに取れない」が高くなっており、「不満」と回答した場合には、50%を超えている。また、「不満」と回答した場合、「育児や介護など家庭との両立ができない」が他に比べ高くなっている。
- ・ やりがいにおいても同様に、「感じる」から「感じない」になるにつれて、「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない」「休暇が十分に取れない、希望通りに取れない」が高くなっている。また、やりがいを「感じない」と回答した場合、「育児や介護など家庭との両立ができない」が他に比べ高くなっている。

（転職理由）

- ・ 社会的養護施設での転職経験のある方が転職した理由においては、「職場の人間関係」が最も高くなっているが、次いで「労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった」が高くなっている。

（プライベートや家庭に費やす時間）

- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、プライベートや家庭に費やす時間が「取れている」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高くなっている。
- ・ 職場満足度、やりがいにおいても同様に、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合、プライベートや家庭に費やす時間が「取れている」が他に比べ、それぞれ高くなっている。

■考察

- ・ 社会的養護施設での働き方や勤務場所に関して、希望に応じた働き方や勤務場所の選択ができる環境、職員が希望を言える環境が整備されることは、職員の就業意向、満足度、やりがいによい影響を与えている。また、プライベートや家庭に費やす時間があることも職員の就業意向、満足度、やりがいによい影響を与えている。

- ・ 一方で、働き方の希望に合わない、十分な休憩がとれない、育児や介護との両立ができないということは、就業意向、満足度、やりがいにも悪い影響を及ぼしている。
- ・ 子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境を整備している施設は、定着がうまくいっている傾向に加え、採用率についても高い傾向にあり、ワークライフバランスの整備がされていることは、人材確保、人材定着の両面において、有効であると推測される。
- ・ 例えば、職員のニーズに応じた働き方や勤務場所の選択肢を増やすための工夫としては、加算対象となる専門職の配置や施設の小規模化や地域分散化、多機能化を進めることで働き方の選択肢を増やしていることなどが伺えた。また、法人内に複数事業所を持つ法人では、職員の希望に応じて勤務場所を選べるようにしていることが伺えた。
- ・ これらのことから、施設長や管理職を担う職員がリーダーシップを発揮し多様な働き方ができるよう施設運営に工夫を重ねる必要がある。

仮説3 人的資源の地域差が大きい

■調査結果

<施設>

- ・ 1級地（特別区）については、2・3級地以下に比べて、採用率100%以上の割合が高い。
- ・ 1級地（特別区）については、2・3級地以下に比べて、PRしているポイントとして「アクセス」、「給料」をあげる割合が高い。
- ・ 1級地（特別区）については、2・3級地以下に比べて、行政が行っている取組として効果があるものとして、「社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成」をあげる割合が高く、60%を超えている。2級地・3級地も、4級地以下に比べると高くなっている。

<職員>

（現在勤務する施設で働くことを決めた理由）

- ・ 全体として、「施設や職員の雰囲気がいよい」が最も高いが、次いで、「自宅からのアクセスがいよい」が高くなっている。20代では、「施設や職員の雰囲気がいよい」「施設見学」「自宅からのアクセスがいよい」となっている。

■考察

- ・ 職員が施設を選ぶ理由として、アクセス面が最優先される訳ではないが、施設を決める際の一つの要素とはなっている。そういった点で、アクセス面や給与などの条件がいよい施設が採用において有利になっていると考えられる。
- ・ このほか、施設職員の自由意見からは、施設を選ぶ決め手は、施設の雰囲気や職員間の連携、就職後に自身のスキル向上が図れる仕組みがしっかりと整備されているかとい

う意見なども挙げられたことから、実習やアルバイト等を通し、施設で大切にしてもらえる環境があるか、また、自身のキャリアパスがイメージできるかを考えているのではないかと推察される。

- ・ これらのことから、実習やアルバイト等を通し、「大切にされる」「自身のスキルアップが望める」と感じてもらい、就職へ繋げる方策も有効である。

仮説4 幅広い人材へのPR 力が弱い

■調査結果

<施設>

- ・ 正規の新卒者の人数が多いところはさまざまな媒体・手段で採用活動をしている。一方で、全体として、募集方法の中心は「自施設の HP」「実習・インターン」「大学・専門学校への募集」「ハローワーク」となっている。
- ・ 就職希望者を募るためにPRしているポイントはどの項目もおおむね採用人数が大きくなるにつれ、取組んでいる割合が高い。

<職員>

(過去の社会的養護施設職員以外での社会人経験、経験の種類)

- ・ 過去に社会的養護施設職員以外での社会人経験の有無は、「ある」が約4割となっている。
- ・ 社会的養護施設での勤務以前の経験は、「その他の業種」を除くと、「こども関係の施設（保育所等、教育施設、その他社会的養護施設以外の児童福祉施設）」が4割弱、「障がい児・者施設」が1割強となっている。

(社会的養護施設を知ったきっかけ、現在勤務する施設を知った経緯)

- ・ 社会的養護施設を知ったきっかけについては、こども関係の施設で働いていた人は、「大学の授業等で知った」、「就職活動をする中で知った」の順に多い。障がい児・者施設で働いていた人の場合も同様である。

■考察

- ・ 職員の中には、社会的養護施設職員以外での社会人経験がある方も一定数いるが、いずれも大学や就職活動をする中で社会的養護施設を知り、ある程度進路が決まった方へのアプローチに留まっている傾向が強い。
- ・ 施設側としてもハローワークへ求人を出してはいるものの、募集方法の中心としては社会的養護施設にすでに関心を持っている人が対象となる媒体を使っていることが多い。
- ・ 社会的養護施設においては、自施設のHPを活用し「社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR」を実施する施設が多いと思われる。職員からは、働くことを決めた理由

として HP で施設のよい雰囲気が伝わったからという意見があったり、施設側の工夫として、応募者が HP を見ているので、施設の HP を定期的に更新したり、施設の雰囲気が伝わるようなものにしたりしているという意見も挙げられた。

- ・ このほか施設のヒアリングにおいても、応募者は学生が多いため、SNS の発信や HP に若手職員のインタビュー動画を掲載していることが重要であるなどの話も聞かれた。
- ・ このように、施設の HP を開設するだけでなく、施設の魅力や社会的養護施設職員のイメージアップにつながる内容の記載や動画等の掲載を通し、HP を見た人に施設の取組や雰囲気が伝わるような工夫や、行政が魅力発信を行うことで、施設の採用につながる傾向にあるため、行政による魅力発信に力を入れていくことが必要と考える。
- ・ 以上のことを踏まえ、行政と施設が連携しターゲットを絞った効果的な周知広報を展開することで、より一層広がることが期待される。

仮説5 「しんどい」「大変」な仕事になっている

■調査結果

<施設>

- ・ 時間外勤務の平均は 10 時間程度となっている。

<職員>

(時間外勤務の状況)

- ・ 全体として、時間外勤務は、20 時間未満が約半数、次いでほとんどなかったが約 3 割となっている。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合、令和 6 年 11 月のおおよその時間外勤務について、「ほとんどなかった」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高くなり、3 割を超えている。
- ・ 職場満足度においては、「満足」の場合、「ほとんどなかった」が「やや満足」以下に比べ高くなり、4 割弱となっている。

(時間外勤務の常態化)

- ・ 時間外勤務の状況が常態化しているとの回答は全体でも 85%を超えている。就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「常態化している」は 9 割を超え、「今の施設で働き続けたい」に比べ高くなっている。
- ・ 職場満足度においては、「不満」の場合、「常態化している」は 95%を超え、「満足」に比べ高くなっている。

(働く中で困っていることや悩んでいること)

- ・ 「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」について、また、「精神的負担が大きい」について、就業意向別にみると、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働き続けたい」と回答した場合に

比べ高くなっている。職場満足度が「不満」の場合、やりがいを感じない場合には6割を超え、職場満足度が「満足」、やりがいを感じる場合に比べて高くなっている。また、「精神的負担が大きい」については、若い人の方が高くなっている。

■考察

- ・ 時間外勤務が常態化している職員が一定数おり、職員間の業務負担に不均衡が生じていることが伺えた。
- ・ 時間外勤務が常態化している職員に関しては、業務負担や精神的負担を感じていることが多く、就業意向、満足度にマイナスの影響を及ぼしている傾向にあることが伺えた。
- ・ 更に、課題のあるこどもの増加に伴い、日常の支援業務において、専門性が求められることから特に若い職員について、精神的負担を強く感じている傾向が伺えた。
- ・ このほか、施設のヒアリングにおいては、こどもの発達特性や関わりの難しいこどもへの支援が職員にとって負担とすることが支援上の課題として挙げられており、すぐに相談できる職員の存在やサポート体制の充実が求められる。
- ・ 例えば、施設側の工夫としては、経験の浅い職員への対応について、先輩職員とペア制度を取り入れるなどの回答が見られており、職員を孤立させず、特に経験の浅い職員が安心して業務に取り組めるような体制整備が求められる。
- ・ また、特定の職員が業務過多にならないようフリーで対応できる職員を配置するなど人員配置面での工夫する必要があると考えられる。

仮説6 他職業と比べて給与が低い

■調査結果

<施設>

- ・ 新卒者の採用数と採用率や初任給には大きな違いがみられない。

<職員>

(令和6年11月の月給の手取りの額)

- ・ 手取り額については、25万円未満が6割以上を占めている。

(働く中で困っていることや悩んでいること)

- ・ 「給与が低い」は37.2%となっている。
 - ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「給与が低い」の回答は50%を超え、「今の施設で働きたい」に比べ高くなっている。
 - ・ 職場満足度においても、「やや不満」「不満」の場合は、「給与が低い」の回答は50%を超え、「不満」では約65%となり、「満足」「やや満足」に比べ高くなっている。
 - ・ やりがいにおいても、やりがいを「感じない」の場合、「給与が低い」の回答は50%を超え、やりがいを「感じる」「どちらかといえば感じる」に比べ高くなっている。
- (施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援)
- ・ 行政に求める支援として、「施設職員の処遇改善」が約7割と高くなっている。

■考察

- ・ 給与の高低が採用率に直接影響しているわけではないが、給与が低いことは職員の就業意向や満足度、やりがいにマイナスの影響を与えている。また、処遇改善を求める職員が約7割、給与が低いと感じる職員は約4割と多くの職員が給与の改善を求めている。
- ・ 一方で、拘束時間も長く、給料が安いと言われる業界であるが、それ以上に働きがいはあるという回答も見られ、給料に関わりなく、仕事のやりがいを強く感じている職員も見られた。

(2) 人材育成について

仮説1 個々の職員の育成計画がない

■調査結果

<施設>

- ・ 約8割の施設で研修体系があるとなっているものの、離職率が高い施設ほど、研修体系がない割合が高い。
- ・ 人事評価制度について、「年度ごとの個人の目標設定」は約半数にあるものの、「段階ご

との目指す姿や目標像」、「目標に応じた評価」などは4割程度となっている。昇給や昇格の明確な基準についても4割以下、いずれもないが26%となっている。

- ・ 離職率が低い施設の方が昇給や昇格の仕組や基準の明確化ができている割合が高い。

<職員>

(人事評価制度の仕組みについて)

- ・ 全体でみると、「年度ごとの個人の目標設定」が最も高く4割を超え、次いで「昇給に関する明確な基準」、「目標に応じた評価」が高くなっているが、一方で「いずれもない」が約2割を占めている。
- ・ 職場満足度において「満足」、やりがいを感じる場合に、「不満」、やりがいを「感じない」場合に比べ、多くの項目で高くなっている。一方で、「いずれもない」は、職場満足度において、「満足」から「不満」になるにつれて、やりがいにおいては、やりがいを「感じない」から「感じる」になるにつれて、高くなっている。

■考察

- ・ 研修体系は多くの施設で整えられているが、離職率が高い施設において研修体系がない傾向にあり、そのような施設では経験年数や階層に応じた研修体系を作っていく必要がある。
- ・ また、人事評価制度の仕組がないことは、職員の満足度ややりがいにマイナスの影響を及ぼしており、昇給や昇格の仕組や基準が明確化されている施設は、離職率が低い傾向にあるが、現状、昇給や昇格の仕組や基準の明確化に取り組んでいる施設はあまり多くなく、今後に向け取組が必要と考えられる。
- ・ 施設側の工夫としては、例えば、目標シートを活用し、一人ひとりの目標設定をしっかり行うことや、育成プログラムに基づき育成するとともに、定期的に振り返りの場を設けることなどが伺えた。
- ・ 経験年数の浅い職員に対し育成システム（エルダー・メンター）等の職員育成の充実や先輩職員とペア制度を取り入れ職員が安心して業務に取り組めるよう配慮されていることは効果的である。

仮説2 施設の研修が個人に任されている

■調査結果

<施設>

- ・ 約8割の施設で研修体系があるとなっている。
- ・ 研修の受講費用負担等、研修受講支援は9割近い施設で行われている。

<職員>

(時間外勤務や夜間の勤務の状況)

- ・ 全体でみると、「勤務時間外に業務に関連する研修（オンラインなど）を受講している」は1割未満となっている。

■考察

- ・ 多くの施設で研修体系の整備や研修受講費の補助を行っており、また、研修が勤務時間外にされている状況もありなく、施設の研修が個人に任されているという結果は得られなかった。
- ・ 施設の研修体系としては、年間を通し研修計画が整備されていたり、職員全体で実施する研修に加え、経験年数に応じた研修を実施したり、職員のニーズに応じた研修案内をしたりするなどが伺えた。
- ・ 職員研修については、職員の希望や意欲向上を図る観点から職員の意向に即した研修計画を立てる必要がある。

仮説3 施設における育成についての仕組みがない、乏しい

■調査結果

<施設>

- ・ 約8割の施設で研修体系があるとなっている。
- ・ 職員の専門性向上のための仕組みや支援について、施設内での研修は8割以上、OJTの充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）についても約7割が取組んでいる。
- ・ 一方で、マネジメントに関する研修は3割、管理職養成のための取組は4割程度しか実施されていない。

■考察

- ・ マネジメントや管理職養成のための研修は少ないが、専門性向上のための育成に関する仕組みがないという結果は得られなかった。
- ・ 多くの施設で育成計画について、環境は整えられているものの、職員の回答からは不満・やや不満という回答が多く見受けられた。一つの要因として、相談したいがSV担当者が忙しく、すぐに相談できないことや、相談できるスキームがあるものの十分に機能していないことへの不満が多く挙げられた。
- ・ また、育成計画においても、しっかりとした目標設定や振り返りの場面が丁寧に実施できていないことが主な要因で挙げられていた。
- ・ 一方で、育成計画において、実施できている施設においては、一人ひとりの目標設定がしっかりと提示されており、面談者がしっかりと理解していることが伺えた。また、計画に基づき定期的に振り返りの場が設定され、進捗状況を含め確認する場が構築されていることが伺えた。
- ・ 経験年数の浅い職員に対し育成システム（エルダー・メンター）等の職員育成の充実や

先輩職員とペア制度を取り入れ職員が安心して業務に取り組めるよう配慮されていることは効果的である。

- ・ また、施設のヒアリングにおいては、管理職が外部の研修を受けている施設などもあり、外部研修を積極的に受けて、管理職のマネジメント能力の向上を図ることも必要との意見も挙げられており、マネジメントや管理職養成のための研修については、十分に実施されていないことも踏まえ、施設の働きやすい環境を作るためには、マネジメントが重要であり、マネジメント能力の向上を図ることは必要不可欠であると考えられる。

仮説4 OJT による育成ができていない

■調査結果

<施設>

- ・ 職員の専門性向上のための仕組や支援について、OJT の充実（ケースカンファレンス、SV、同行活動など）について約7割が取組んでいる。
- ・ SV の配置がある施設は約7割、SV を受ける機会の充実ができていない施設は約半数となっている。また、チューター・メンター制度がある施設は約4割となっている。

<職員>

（職場内の SV の有無、満足度）

- ・ 全体でみると「ある」が約6割、「なし」が約4割となっている。
- ・ 「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、実施の割合が高くなっている。
- ・ 職場内の SV の満足度については約8割が満足と回答しているが、2割程度は不満という回答もある。
- ・ 職場内の SV の満足度において、「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、「満足」が他に比べ高くなっており、特に職場満足度では差が大きくなっている。

（ケースカンファレンスの有無、満足度）

- ・ ケースカンファレンスについて、全体でみると「ある」が8割弱となっている。
- ・ 「今の施設で働き続けたい」と回答している場合、「他施設へ転職したい」に比べて「ある」が高くなっている。
- ・ 職場満足度が「不満」、やりがいについて、「どちらかといえば感じない」「感じない」の場合、「ある」の割合が低くなっている。
- ・ ケースカンファレンスの満足度は、約8割が満足と回答しているが、2割程度は不満と回答している。
- ・ ケースカンファレンスの満足度において、「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高くなっており、特に職場満足度

では差が大きくなっている。

(先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無、満足度)

- ・ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の有無について、全体でみると「ある」が5割強となっている。
- ・ 「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、実施の割合が高くなっており、特に就業意向では差が大きくなっており、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度があることは就業意向への影響も大きいと考えられる。
- ・ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度について、約9割が満足しているが、1割程度不満を感じている人もいる。
- ・ 先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の満足度において、「今の施設で働きたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高くなっており、特に職場満足度で「満足」と回答している場合、先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度の「満足」が75%を超え、高くなっている。

■考察

- ・ 多くの施設で OJT・SV やケースカンファレンス等については取組まれているとの回答はある一方で、SV を受ける機会を充実している施設、チューター・メンター制度がある施設は限られており、課題のあるこどもの増加に伴い、日常の支援業務において、専門性が求められることから特に経験年数の浅い職員について、精神的負担を強く感じている傾向が伺えた。
- ・ また、多くの施設で育成計画は施設整備されているものの、職員からは不満・やや不満という回答が多く見受けられた。一つの要因として、支援上の課題に直面した際、すぐに相談できるスキームはあるものの十分に機能していないことが挙げられた。
- ・ SV やケースカンファレンス、先輩から助言が受けられるような制度等の育成の仕組みは、施設長や管理職による施設職員へのマネジメントが重要であるとともに、職員が安心して働ける環境を作っていくことが求められる。
- ・ 例えば、施設側の工夫として、経験年数の浅い職員に対し育成システム（エルダー・メンター）を導入していたり、先輩職員とペア制度を取り入れていたりするという回答が見られており、職員が安心して業務に取り組めるよう配慮することは重要であると考えられる。

仮説5 職員同士が話し合う場が少ない、チームとしての意識が薄い

■調査結果

<施設>

- ・ 職員から意見を聞く仕組みや職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの

共有などはどの施設種別においても大半が「あり」としている。

- ・ 一方、働き方の工夫として、「職場環境の改善に関する意見を言える場を設置」している施設は全体の半数前後となっている。

<職員>

(現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について)

- ・ 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について、「職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える」以外の項目については、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の合計が7割を超えている。「職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える」については、やや低くなっている。
- ・ 就業意向別にみると、「今の施設で働き続けたい」と回答している場合、他に比べ、全ての項目において「当てはまる」が高く、20%以上高い項目も多い。特に「上司と気兼ねなく話せる」は差が大きく、就業意向への影響も大きいことが考えられる。
- ・ 職場満足度別にみると、「満足」と回答している場合、「やや満足」以下に比べ、全ての項目において、「当てはまる」が20%以上高くなっている。
- ・ 勤務施設で働くうえでのやりがい別にみると、やりがいを「感じる」と回答している場合、他に比べ、全ての項目において「当てはまる」が20%以上高くなっている。
- ・ 職場満足度について「満足」と回答している場合、やりがいを「感じる」と回答している場合、特に「いつでも相談できる環境がある」について高くなっており、職場満足度ややりがいに影響が大きいと考えられる。

(同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場の有無)

- ・ 全体でみると「ある」が約56%となっている。
- ・ 「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ、実施の割合が高くなっている。

(同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場の満足度)

- ・ 「今の施設で働き続けたい」と回答している場合や、職場満足度、やりがいが高い場合、他に比べ高くなっており、特に職場満足度で「満足」と回答している場合、同期や同世代との情報共有やわかちあい相談ができる場の「満足」が70%を超え、高くなっている。

■考察

- ・ 職場の風土、人間関係、同期と話し合える機会は職員の就業意向、満足度、やりがいに影響しており重要であるが、職場で話し合う機会が少ないという結果は得られなかった。一方で、様々な話し合いの場が設けられ職員間のコミュニケーションが図れる場を提供している傾向が多く見られた。中でも、ユニット毎での情報共有はもとより、他部署の状況を把握するため、オンラインを活用した会議が設定されているなど組織内連

携は、しっかりと図られていることが伺えた。

- ・ また、小規模単位（ユニット含む）に配置されているリーダー職員が中心となり、情報共有やケース検討等が行われており、グループワークなどの実施しているほか、意図的に職員間のコミュニケーションを図る場が提供されていることが伺えた。
- ・ 以上のことを踏まえ、職員の話しやすい職場風土をつくるためには、施設長や管理職による施設職員へのマネジメントが重要であるとともに職員が安心して働ける環境を作っていくことが求められる。

(3) 人材定着について

仮説1 入社前後で、職業・職場に感じるギャップが大きい

■調査結果

<施設>

- ・ 離職率が高い施設では、一般の就職情報・求人サイト（有料）で確保をおこなっている割合が高い。

<職員>

（就職前と就職後に感じたギャップの有無）

- ・ 全体でみると、ギャップが「あった」が51.5%、「なかった」が46.1%となっている。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」と回答した場合に比べ、「あった」が高く、「社会的養護施設職員を辞めたい」では、7割を超えている。
- ・ 職場満足度、やりがいにおいても、「不満」、やりがいを「感じない」になるにつれ、ギャップが「あった」が高くなっており、職場満足度が「不満」、やりがいを「感じない」場合には、8割弱となっている。

（就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組）

- ・ 全体でみると、「施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報」が6割を超え最も高く、次いで「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」となっている。
- ・ 就業意向においては、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高くなっている。
- ・ 職場満足度において、「不満」の場合、「満足」に比べ、「勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報」「施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報」「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高くなっている。一方で、職場満足度が「満足」の場合には、「不満」に比べ「こどもの抱えた課題やそ

れによる症状や行動に対する情報」「家族の抱えた課題やそれによる言動などに関する情報」「被虐待体験等こどものそれまでの養育環境に関する情報」が高くなっている。

- ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じない」と回答した場合、他に比べ「休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気」が高くなっている。一方で、やりがいを「感じる」「どちらかといえば感じる」場合、「感じない」場合に比べ、「こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報」「被虐待体験等こどものそれまでの養育環境に関する情報」が高くなっている。

■考察

- ・ 入職前後でギャップを感じる職員が半数程度おり、その内容としては働き方やこどもの状況、業務内容に関する意見が挙げられている一方で、ギャップを少しでも取り除く施設側の取組として、例えば、採用試験の前に施設見学・説明会への参加を必須とし、社会的養護の現状を知ってもらう機会を設けている、採用前にこどもたちの様子や働く上での困難さについて説明を行っているなどの回答が見られ、社会的養護施設の魅力発信に加え、課題や難しさ、大変さも併せて伝えている状況も伺えた。
- ・ 以上のことを踏まえ、入職前後のギャップを取り除く取組において、「理想と現実」の理解を促すことや、社会的養護を必要とするこどもについての理解不足が主な要因であることが推測されるため、より丁寧な説明が求められるとともに、実習やアルバイト等を通し、職員の対応や連携、更には支援以外の業務も含まれることなども、しっかりと伝えることが必要であると考ええる。

仮説2 責任が重い・サポート体制が乏しい

■調査結果

<施設>

- ・ 児童養護施設以外でバックアップがないところが約6割、児童養護施設でバックアップがないところは約35%となっている。また、1人勤務にさせない勤務体制を作っているところは約5割となっている。
- ・ 児童養護施設では、離職率が低いところが本体施設、小規模施設のバックアップ体制があるところが多い。
- ・ 働き方の工夫で、離職率が低い施設では、「1人勤務にさせない勤務体制」「柔軟な就業時間（短時間勤務等）の導入」「従業員の希望を柔軟に反映できるシフト」の工夫をしている割合が高い。

<職員>

（働く中で困っていることや悩んでいること）

- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答し

た場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」「自分に求められる役割（業務）を果たせない」「1人勤務が多く、不安」「精神的負担が大きい」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」「研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分」が高くなっている。

- ・ 職場満足度、やりがいにおいても、職場満足度が「不満」、やりがいを「感じない」になるにつれ、「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」「自分に求められる役割（業務）を果たせない」「1人勤務が多く、不安」「精神的負担が大きい」「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」「研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分」が高くなっている。特に、「同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分」が職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」場合に比べ、差が大きくなっている。
- ・ また、「精神的負担が大きい」について、若い人の方が高くなっている。

■考察

- ・ 1人勤務にさせていないことなどは離職率や職員の就業意向、満足度、やりがいに影響しているが、実際に、バックアップ体制や1人勤務にさせない体制を実施できていない施設も一定数見られ、特に若い職員について、精神的負担を感じている傾向がある。
- ・ このほか、施設のヒアリングにおいては、こどもの発達特性やかかわりの難しい子どもへの支援が職員にとって負担とすることが支援上の課題として挙げられており、すぐに相談できる職員の存在やサポート体制の充実が求められる。
- ・ 相談しやすい職場環境ができているか否かは、施設長や管理職による施設職員へのマネジメントが重要であるとともに、職員が安心して働ける環境を作っていくことが求められる。
- ・ 例えば、施設側の工夫としては、経験の浅い職員への対応について、先輩職員とペア制度を取り入れていることや、宿直は1人で担当するが、何かあった場合に SOS を出すと他の職員が駆けつけてくれるという仕組みを整えているという施設も見られることから、職員を孤立させず、特に経験の浅い職員が安心して業務に取り組めるような体制整備が求められる。
- ・ また、特定の職員が業務過多にならないようフリーで対応できる職員を配置するなど人員配置面での工夫が必要と考えられる。

仮説3 職場の人間関係が密で、人間関係の影響が大きい

■調査結果

<施設>

- ・ 「現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける」環境がある施設は、約3割となっている。

- ・ 離職率が低い施設では、勤務場所として「現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける」環境や「現在とは異なる種別の社会的養護施設」を選べる割合が高い。

<職員>

(職員の希望やニーズに応じて働き方や勤務場所を選択できる環境)

- ・ 全体でみると、「いずれもない」が約2割となっている。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「平日のみの勤務」「短時間勤務ができる」が、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合に比べ高くなっており、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」では「いずれもない」が3割を超えている。
- ・ 職場満足度においても、「満足」の場合、「不満」「やや不満」に比べ「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「平日のみの勤務」「短時間勤務ができる」「現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける」が高くなっている。
- ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じる」場合、他に比べ「夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）」「平日のみの勤務」「短時間勤務ができる」が高くなっている。
- ・ 一方で職場満足度が「不満」の場合、やりがいを感ぜない場合には「いずれもない」が4割を超えている。

(働く中で困っていることや悩んでいること)

- ・ 「職場の人間関係」と回答した人は約3割となっている。
- ・ 「職場の人間関係」について、就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合は、「今の施設で働きたい」に比べ高くなっており、4～5割となっている。
- ・ 職場満足度、やりがいにおいても、「不満」、やりがいを「感ぜない」と回答した場合、他に比べ「職場の人間関係」が高く、6割を超えている。

(転職理由)

- ・ 社会的養護施設での転職経験のある方が転職した理由は、「職場の人間関係」が25%と最も高くなっている。

■考察

- ・ 職員の転職理由としては人間関係を理由とするものが最も多い。また、就労意向、満足度、やりがいが低い人については、困り事として職員間の人間関係をあげる割合が高くなっている。
- ・ 一方で、施設においては、職員間の人間関係に起因する問題が生じた時に、人事異動等による問題の解消は施設規模によっては困難なことも多いことが挙げられた。

- ・ このため、職員間の関係性を良好に保つことが重要であり、そのためには、風通しのよい施設運営が求められる。
- ・ 施設側の工夫としては、意図的にコミュニケーションを図る場を構築や、レクリエーションや食事会などを開催といった回答が見られ、職員同士のコミュニケーションが活発になるよう工夫することが重要だと考えられる。
- ・ また、管理職による定期的な面談を行っているという回答も見られ、職員間に何か問題があった場合に早期対応が図れるよう体制を整えていることも必要だと考えられる。
- ・ 良好な関係性を構築するためには、施設全体として環境整備に努めることに加え、職員の共通認識が必要であると考えられる。

仮説4 働き方改革により、社会全体の長時間労働の改善が進む中で、社会的養護施設はその流れに追いつけていない

■調査結果

<施設>

- ・ 時間外勤務の平均は10時間程度となっている。
- ・ 書類作成など事務作業の削減や見直しができている施設は、半数程度となっている。
- ・ 離職率が高いところは、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいとするのは「勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言」がやや高くなっている。

<職員>

(時間外勤務の状況)

- ・ 時間外勤務は、20時間未満が約半数、次いでほとんどなかったが約3割となっている。
- ・ 就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、令和6年11月のおおよその時間外勤務について、「ほとんどなかった」が「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」に比べ高くなり、3割を超えている。
- ・ 職場満足度においては、「満足」の場合、「ほとんどなかった」が「やや満足」以下に比べ高くなり、4割弱となっている。
- ・ やりがいを「感じる」と回答した場合、「感じない」に比べ、「ほとんどなかった」が高くなっている

(時間外勤務の常態化)

- ・ 時間外勤務の状況が常態化しているとの回答は全体でも85%を超えている。就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設の職員を辞めたい」と回答した場合、「常態化している」は9割を超え、「今の施設で働きたい」に比べ高くなっている。
- ・ 職場満足度においては、「不満」の場合、「常態化している」は95%を超え、「満足」に

比べ高くなっている。

(時間外勤務の業務内容)

- ・ 全体でみると、「こどものケア」「日誌や記録などの書類作成」が5割を超え、高くなっている。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」「行事等の準備」「会議」が高くなっている。
- ・ 職場満足度において、「不満」の場合、「満足」に比べ「こどものケア」「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」「行事等の準備」「保護者や関係機関への連絡、対応」「会議」「研修(オンライン含む)」が高くなっており、特に「日誌や記録などの書類作成」「事務作業」で差が大きくなっている。
- ・ やりがいにおいては、やりがいを「感じない」場合、「感じる」に比べ、「事務作業」「行事等の準備」「会議」が高くなっている。

(手当がなく、勤務していた時間の有無)

- ・ 手当がなく勤務していた時間があつたと回答している人は約4割となっている。
- ・ 令和6年11月に手当がなく、勤務していた時間の有無については、就業意向において、「今の施設で働きたい」と回答した場合、職場満足度が「満足」、やりがいを「感じる」と回答した場合には、他に比べ、「あつた」が低くなっている。特に、職場満足度において、「満足」と「不満」の差が大きく、「不満」と回答した場合には、6割を超えている。

(時間外勤務や夜間の勤務状況)

- ・ 全体でみると、「勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる」「書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある」が5割を超え、高くなっている。
- ・ 就業意向において、「他施設へ転職したい」「社会的養護施設職員を辞めたい」と回答した場合、「今の施設で働きたい」に比べ、多くの項目が高くなっており、「勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる」「書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある」「勤務時間外(休憩含む)にしか、他職員との引継ぎができない」「勤務時間外(休憩含む)にカンファレンスや会議が行われる」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」「夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では10%以上の差が見られる。
- ・ 職場満足度においては、「不満」と回答した場合、その他以外の全ての項目で「満足」に比べ高くなっており、特に、「勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる」「書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では、

30%以上の差が見られる。

- ・ やりがいにおいても、やりがいを「感じない」場合、「感じる」場合に比べ、多くの項目で高くなっており、特に「勤務時間外（休憩含む）にしか、他職員との引継ぎができない」「日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」「夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない」では15%以上の差が見られる。

■考察

- ・ 特定の職員に業務負担が偏っている傾向が見受けられるが全体としての時間外勤務は約10時間程度となっている。
- ・ 一方で、時間外勤務の内容として、こどものケア以外に、書類作成の負担が大きくなっているが、事務負担軽減ができている施設は半数程度に留まっている。
- ・ 施設のヒアリングにおいては、記録のためのソフトを導入し、同時入力できるようになったことで効率が上がったという事例や、時間外労働が発生しないよう、職員の業務状況を把握し、必要に応じて応援職員の配置や担当業務の見直しを行うなどの事例もあり、このような勤務環境や業務改善を行う取組が必要だと考えられる。

仮説5 自身のキャリアパスを描きにくい

■調査結果

<施設>

- ・ 約8割の施設で研修体系があるとなっている。
- ・ 離職率が高いところは、施設内に専門的な知見を持つ人材が不足しており支援してほしいとするのは「社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備」をあげる施設が多い。
- ・ 評価制度として、「昇格に関する明確な基準がある」施設が約3割、「段階ごとの目指す姿や目標像」がある施設が約4割となっている。

<職員>

（人事評価制度の仕組みについて）

- ・ 全体でみると、「年度ごとの個人の目標設定」は4割を超え最も高く、「段階ごとの目指す姿や目標像」は約25%、「昇格に関する明確な基準」は約18%となっている。一方で「いずれもない」が約2割を占めている。
- ・ 職場満足度において「満足」と回答した場合、「不満」に比べ、「昇格に関する明確な基準」「段階ごとの目指す姿や目標像」が高くなっている。
- ・ やりがいにおいて、やりがいを「感じる」場合に、「感じない」場合に比べ、「段階ごとの目指す姿や目標像」が高くなっている。

■考察

- ・ 多くの施設で育成計画は取組まれているものの、キャリアパスに関して明確な基準が定められておらず、職員が自身の目指す目標像を描けていないことが見受けられる。
- ・ 施設側と職員の認識齟齬に関して、育成計画は、整備されているものの、職員の回答からは不満・やや不満という回答が多く見受けられた。一つの要因として、相談したいがSV 担当者が忙しく、すぐに相談できないことや、相談できるスキームがあるものの十分に機能していないことへの不満が多く挙げられた。
- ・ また、育成計画においても、しっかりとした目標設定や振り返りの場面が丁寧に実施できていないことが主な要因で挙げられていた。
- ・ 一方で、育成計画において、実施できている施設においては、一人ひとりの目標設定が明確に提示されており、面談者がしっかりと理解していることが伺えた。また、計画に基づき定期的に振り返りの場が設定され、進捗状況を含め確認する場が構築されていることが求められる。

仮説6 「やりがい」を感じられているか

■調査結果

<職員>

(やりがいを感じているか)

- ・ 全体でみると、「感じる」「どちらかといえば感じる」と回答している職員が9割近くになっている。
- ・ 特に「こどもと信頼関係が築けること」、「こどもの回復と成長を実感すること」について、やりがいを「感じる」「どちらかといえば感じる」の割合が全体で9割を超えている。

(働く中で困っていることや悩んでいること)

- ・ 「職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい」について、「精神的負担が大きい」について、やりがいを「感じない」場合には6割を超え、やりがいを「感じる」場合に比べて高くなっている。

■考察

- ・ やりがいを感じている職員の多くは、支援上の課題を感じながらも、「こどもの成長に関われたとき」や「こどもとともに課題を乗り越えられたとき」「職員自身も日々の生活を通し成長を感じられたとき」、「大変な時でも支えてくれる職員がいるとき」など、他の職員とともに、こどもたちの生活を営み、こどもの成長していく姿を身近で感じられることに、やりがいを感じている傾向が強い。
- ・ 一方で、職場の環境整備が不十分な体制である施設においては、業務負担が大きく、精神的負担を強く感じる傾向が高まり、やりがいにマイナスの影響を与えていることが

伺える。

- ・ 以上のことを踏まえ、施設で働く職員がやりがいを感じながら働き続けてもらうためには、施設全体で人材確保・育成・定着を意識した取組が求められるほか、施設運営側の取組と現場で働く職員の認識齟齬が生じることのないよう徹底した環境整備が重要である。

資料編

社会的養護施設における人材確保・育成・定着に関するアンケート調査（都道府県等向け）

回答の入力方法・注意事項は別紙に記載しておりますので、ご確認ください。

貴自治体について

自治体名

担当部署

担当者名

E-mail

TEL

社会的養護施設における人材確保・育成・定着における課題認識について

※本課題における「社会的養護施設」とは、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホームを指します。

問2 貴自治体では、「社会的養護施設における人材確保・育成・定着」は、積極的に取り組むべき課題であると思いますか。（あてはまるもの1つに○）

- 1

2

3

4

5
- そう思う

どちらかというと思う

どちらでもない・わからない

どちらかといえばそう思わない

そう思わない

問3 問2でそのように回答した理由をお書きください。

社会的養護施設における人材確保に向けた具体的な取組の状況について

問4 貴自治体として、社会的養護施設における人材確保に向けて、以下の取組を実施していますか。
また、社会的養護施設の人材確保のために必要だと思う取組はどれですか(※)。(いずれもあてはまるものすべてに○)
※貴自治体での取組の有無によらず、必要だと思う取組をご回答ください。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付

社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成

社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR

社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化

社会的養護施設の職場見学機会の提供

インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供

社会的養護施設の合同就職説明会等の開催

社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供

社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応

必要だと思う取組

実施している取組

具体的に

具体的に

10 その他(具体的に)

11 現在実施している取組はない/必要だと思う取組はない

問5 (問4で「1」～「10」のいずれかについて「実施している取組がある」と回答した自治体にお伺いします)
問4の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容と、その効果について、具体的にお願いします。

	具体的な取組・工夫の内容	具体的な効果
取組1	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付	
取組2	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成	
取組3	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR	
取組4	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化	
取組5	社会的養護施設の職場見学機会の提供	
取組6	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供	
取組7	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催	
取組8	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供	
取組9	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応	
取組10	その他	

問6 貴自治体として問4の取組が実施できていない理由について教えてください。(選択肢の中からあてはまる数字をすべて記入)

	選択肢番号を記入	その他を選んだ場合は具体的に教えてください
取組1		
取組2		
取組3		
取組4		
取組5		
取組6		
取組7		
取組8		
取組9		
取組10		

▼選択肢

1

2

3

4

5

6

7

8

福祉系の学生や施設に対する効果的なアプローチが難しい

施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある

取組を実施するための自治体内の体制や余力(人材・専門性・財源等)が不足している

効果的な取組の立案・実施のための外部有識者や専門的な助言ができる人材が不足している

取組の実施のために連携が必要な関係機関(施設・教育機関等)の理解や協力を得られにくい

取組を実施するための連携先が不足している

取組を実施するための予算確保が難しい

その他

資料 1

1

2

問7 (問4で「1」必要だと思ふ取組はないと回答した自治体にお伺いします)
必要だと思わない理由及び人材確保のために必要だと思ふことを教えてください。

必要だと思わない理由	
人材確保のために必要だと思ふこと	

問8 施設におけるワークライフバランスを目的とした自治体としての取組はありますか。(あてはまるもの1つに○)

	1	あり	具体的に→	
	2	なし		

社会的養護施設における人材育成に向けた具体的な取組の状況について

問9 貴自治体として、社会的養護施設における人材育成に向けて、以下の取組を実施していますか。

また、社会的養護施設の職員の定着を支えるために必要だと思ふ取組はどれですか(※)。(いずれもあてはまるものすべてに○)

※貴自治体での取組の有無によらず、必要だと思ふ取組をご回答ください。

	実施している取組	必要だと思ふ取組
1	経験の浅い職員や中途職員等を対象とした資質向上のための研修の実施	
2	施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施	
3	研修受講費等の補助	
4	社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備	
5	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との交流機会の提供	
6	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との人事交流	
7	その他(具体的に)	
8	現在実施している取組はない/必要だと思ふ取組はない	

問10 (問9で「1」~「7」のいずれかについて「実施している取組がある」と回答した自治体にお伺いします)

問9の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容と、その効果について、具体的にお願いします。

	具体的な取組・工夫の内容	具体的な効果
取組1	経験の浅い職員や中途職員等を対象とした資質向上のための研修の実施	
取組2	施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施	
取組3	研修受講費等の補助	
取組4	社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備	
取組5	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との交流機会の提供	
取組6	他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との人事交流	
取組7	その他	

問11 貴自治体として問9の取組が実施できていない理由について教えてください。(選択肢の中からあてはまる数字をすべて記入)

	選択肢番号を記入	その他を選んだ場合は具体的に教えてください
取組1 経験の浅い職員や中途職員等を対象とした資質向上のための研修の実施		
取組2 施設の管理職を対象としたマネジメントに関する研修の実施		
取組3 研修受講費等の補助		
取組4 社会的養護施設で働く人のキャリアパスの整備		
取組5 他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との交流機会の提供		
取組6 他の環境で働く児童福祉職(自治体等)との人事交流		
取組7 その他		

▼選択肢

- 1 現場の職員や施設に対する効果的なアプローチが難しい
- 2 施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある
- 3 取組を実施するための自治体内の体制や余力(人材・専門性・財源等)が不足している
- 4 効果的な取組の立案・実施のための外部有識者や専門的な助言ができる人材が不足している
- 5 取組のために連携が必要な関係機関(施設・教育機関等)の理解や協力を得られにくい
- 6 取組を実施するための連携先が不足している
- 7 取組を実施するための予算確保が難しい
- 8 その他

問12 (問9で「8」必要だと思ふ取組はないと回答した自治体にお伺いします)
必要だと思わない理由及び人材育成のために必要だと思ふことを教えてください。

必要だと思わない理由	
人材育成のために必要だと思ふこと	

社会的養護施設における人材定着に向けた具体的な取組の状況について

貴自治体として、社会的養護施設における人材定着に向けて、以下の取組を実施していますか。

また、社会的養護施設の職員の定着を支えるために必要だと思ふ取組はどれですか(※)。(いずれもあてはまるものすべてに○)

※貴自治体での取組の有無によらず、必要だと思ふ取組をご回答ください。

	実施している取組	必要だと思ふ取組
1	外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介	
2	異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供	
3	社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応	
4	職員のメンタルヘルスケアの対策に向けた施設への指導・助言	
5	勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言	
6	その他(具体的に)	
7	現在実施している取組はない/必要だと思ふ取組はない	

問14（問13で、「1」～「6」のいずれかについて「実施している取組がある」と回答した自治体にお伺いします）
問13の取組について、効果があったと考える取組・工夫の内容と、その効果について、具体的にお願いします。

	具体的な取組・工夫の内容	具体的な効果
取組1	外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介	
取組2	異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供	
取組3	社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応	
取組4	職員のメンタルヘルスキアの対策に向けた施設への指導・助言	
取組5	勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言	
取組6	その他	

問15 貴自治体として問13の取組が実施できていない理由について教えてください。（選択肢の中からあらあてはまる数字をすべて記入）

	選択肢番号を記入	その他を選んだ場合は具体的に教えてください
取組1 外部SV等の専門的な助言ができる人材の紹介	↑	
取組2 異なる施設職員間でのピアサポートや交流機会の提供	↑	
取組3 社会的養護施設で働く職員の悩みや相談への対応	↑	
取組4 職員のメンタルヘルスキアの対策に向けた施設への指導・助言	↑	
取組5 勤務環境の改善・業務改善に関する指導・助言	↑	
取組6 その他	↑	

▼選択肢

- 1 現場の職員や施設に対する効果的なアプローチが難しい
- 2 施設や法人の課題であり、自治体で実施できる取組に限りがある
- 3 取組を実施するための自治体内の体制や余力（人材・専門性・財源等）が不足している
- 4 効果的な取組の立案・実施のための外部有識者や専門的な助言ができる人材が不足している
- 5 取組のために連携が必要な関係機関（施設・教育機関等）の理解や協力を得られにくい
- 6 取組を実施するための連携先が不足している
- 7 取組を実施するための予算確保が難しい
- 8 その他

問16（問13で「7」必要だと思う取組はないと回答した自治体にお伺いします）
必要だと思わない理由及び人材定着のために必要だと思われることを教えてください。

必要だと思わない理由
人材定着のために必要だと感じる点

社会的養護施設における人材確保、育成、定着の推進に向けて

問17 社会的養護施設における人材確保、育成、定着に向け、課題に感じていることや、特に今後取組むべき課題、自治体の立場から取組めると思うことなどをについて、ご自由にご意見をお書きください。

質問は以上となります。ご多忙のところ、誠にありがとうございました。
ご回答いただいたこちらのファイルを、以下期日までに、下記メールアドレスまでにご返送ください。

※切： 1月17日(金) 送付先: jidou-jinzai@murc.lg

社会的養護施設における人材確保・育成・定着に関するアンケート調査
(職員向け)

基本情報

(1) ご自身についてお伺いします。

問1 年齢を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 20代	4. 50代
2. 30代	5. 60代以上
3. 40代	

問2 性別を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 男性	3. その他
2. 女性	

問3 子育てや介護含め、日常的にケアが必要な家族がいますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. いる	2. いない

問4 大学・短大の出身学部や、専門学校の分野を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 福祉系 (保育含む)	3. 心理系
2. 教育系	4. その他 ()

問5 保有している資格を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 社会福祉士	5. 教員免許
2. 精神保健福祉士	6. 看護師
3. 保育士	7. その他の資格→具体的に ()
4. 公認心理師 (臨床心理士)	8. いずれも持っていない

問6 資格取得や授業の中で社会的養護施設 (※) に実習やインターンに行った経験はありますか。
(あてはまるもの1つを選択)

※児童養護施設、乳児院、児童心療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、自立援助ホーム

1. 現在勤務する施設に行った	3. 社会的養護施設での実習やインターンの経験 はない
2. 勤務施設以外の施設に行った	

問7 現在の勤務施設における雇用形態を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 正規職員	2. 非正規職員

問8 現在の勤務施設における職種を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 児童指導員	7. 家庭支援専門相談員
2. 保育士	8. 里親支援専門相談員
3. 看護師	9. 施設長
4. 心理療法担当職員	10. 調理師・栄養士
5. 児童自立支援専門員	11. その他 ()
6. 児童生活支援員	

問9 現在の勤務施設での勤務年数を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 3年未満	4. 10年以上 15年未満
2. 3年以上 7年未満	5. 15年以上 20年未満
3. 7年以上 10年未満	6. 20年以上

問10 社会的養護施設職員としての通算の経験年数を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 3年未満	4. 10年以上 15年未満
2. 3年以上 7年未満	5. 15年以上 20年未満
3. 7年以上 10年未満	6. 20年以上

問11 過去に社会的養護施設職員以外での社会人経験はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. ある	2. ない

問11-1 問11で「1. ある」と回答した方にお伺いします。社会的養護施設での勤務以前の経験について教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 介護関係の施設	4. 塾講師等
2. 障がい児・者施設	5. その他の業種 ()
3. こども関係の施設 (保育所等、教育施設、その他社会的養護施設以外の児童福祉施設)	

(2) 現在の勤務施設についてお伺いします。

問12 現在勤務している施設の種別について教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 児童養護施設	4. 児童自立支援施設
2. 乳児院	5. 母子生活支援施設
3. 児童心療施設	6. 自立援助ホーム

問13 現在の勤務施設の運営主体を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 公設公営	3. 民設民営 (民間が設置・運営)
2. 公設民営 (指定管理方式等により民間が運営)	

問14 問 13 で「1. 公設公営」と回答した方にお伺いします。採用区分を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 専門職採用 (児童自立支援専門員・児童生活 支援員)	3. 行政職
2. 専門職採用 (福祉職・心理職・看護師等)	

問15 児童養護施設にご勤務の方にお伺いします。主に勤務している施設について教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 本体施設 (本園・ユニット)	4. 地域小規模児童養護施設 (グループホーム)
2. 敷地内小規模グループケア	5. その他 ()
3. 分園型小規模グループケア	

問16 児童自立支援施設にご勤務の方にお伺いします。施設の形態を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 小舎夫婦制	2. 交替制

入職時のことについてお伺いします。

問17 どのようなきっかけで社会的養護施設を知ったかを教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 一時保護所や社会的養護施設での生活経験がある	6. 大学の授業等で知った
2. 友人・知人に施設で生活している人がいた	7. TV や雑誌、新聞、書籍等で知った
3. 家族、友人・知人が施設で働いていた	8. 就職活動をする中で知った
4. 家の近くに施設があった	9. SNS で知った
5. 小中学校・高校の授業等で知った	10. その他 ()

問18 社会的養護施設で働くことを決めた理由を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. こどもと関わりたかったから	6. 社会的に価値のある仕事だから
2. 虐待のあるこどもの支援をしたかったから	7. 自分のこれまでの経験を活かしたかったから
3. 社会的養護に興味・関心があったから	8. 自分の専門性を活かせると思ったから
4. 人のためになる仕事に就きたかったから	9. 就職しやすい業界だったから
5. 社会貢献できる職種に就きたかったから	10. その他 ()

問19 現在勤務する施設を知った経緯を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 実習先	8. ハローワーク (公共職業安定所) からの紹介
2. ボランティアやアルバイト先	9. 就職情報・求人検索サイトの利用
3. 学校での授業	10. 人材紹介サービスの利用
4. 教員や08・06からの紹介	11. 就職説明会や就職フェア
5. 学校における求人票の紹介	12. TV や雑誌、新聞、書籍等
6. 家族、友人・知人からの紹介	13. その他 ()
7. 施設のHP や SNS	

問20 現在勤務する施設で働くことを決めた理由を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 施設の理念や方針への共感	
2. 施設や職員の雰囲気がよい	
3. 研修や人材育成の体制が充実している	
4. 実習の経験	
5. ボランティアやアルバイトの経験	
6. 施設見学	
7. 大学や専門学校の08・06がいた	
8. 社会的養護施設で働く職員からの影響	
9. 給与がよい	
10. 勤務形態が希望に合っている	
11. 福利厚生が充実している	
12. 自宅からのアクセスがよい	
13. 子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境	
14. 異動、転勤がない	
15. 友人・知人に誘われたため	
16. ほか就職先がなかった	
17. 人事異動	
18. その他 ()	

問21 問 20 について、そのように回答した理由について具体的な内容を教えて下さい。

問22 現在の施設における勤務年数が 7 年未満の方にお伺いします。就職前と就職後に感じたギャップはありましたか。(あてはまるもの1つを選択)

1. あった	2. なかった

問23 問 22 で「1. あった」と回答した方にお伺いします。どのようなギャップを感じましたか。

問24 就職時のギャップを防ぐために就職時に知りたい情報やあればよい取組は何ですか。(あてはまるものすべてを選択)

1. こどもの抱えた課題やそれによる症状や行動に対する情報
2. 家族の抱えた課題やそれによる言動などに関する情報
3. 被虐待体験等こどものそれまでの養育環境に関する情報
4. 勤務形態や給与、休暇制度などの勤務条件の具体的な情報
5. 施設職員の日々の業務など具体的な業務内容の情報
6. 施設の理念や方針などに関する情報
7. インターン制度など就職前に職場の業務内容や働き方を知ることができる機会
8. 職場で働いている上司や先輩職員と話す機会
9. 休暇の取りやすさや時間外勤務の状況など施設の風土や雰囲気
10. 就職説明会や就職情報サイト等でさまざまな施設の特徴を一度に比較できる機会
11. その他 ()

現在の勤務状況について

問25 令和6年11月のおおよその時間外勤務を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)
1. ほとんどなかった
2. 20時間未満
3. 20時間以上40時間未満
4. 40時間以上60時間未満
5. 60時間以上80時間未満
6. 80時間以上

問26 時間外勤務の業務内容を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)
1. こどものケア
2. 日誌や記録などの書類作成
3. 事務作業
4. 行事等の準備
5. 保護者や関係機関への連絡、対応
6. 研修 (オンライン含む)
7. スーパーバイズ (以降、SV※) をする、またはSVを受ける
8. 会議
9. その他 ()

※SVとは、職員に対し、専門的な知識や技術等の指導・教育を行うことを指します。

問27 問25で時間外勤務が40時間以上(選択肢4～6)と回答した方にお伺いします。ご回答いただいた時間外勤務の状況は、常態化していますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. 常態化している
2. 臨時的対応であり、常態化はしていない

問28 令和6年11月において、手当がなく、勤務していた時間はありましたか。(あてはまるもの1つを選択)

1. あった
2. なかった

問29 令和6年11月の夜勤回数を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

※夜勤：法律で定められた深夜帯(22時～翌5時)に勤務すること。通常業務を行う。

1. 夜勤はなかった
2. 2回以下(2週間に1回以下)
3. 3回～4回(1週間に1回程度)
4. 5回～7回(1週間に1回から2回)
5. 8回以上(1週間に2回以上)

問30 令和6年11月の宿直回数を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

※宿直：原則として通常の労働は行わず、事業場で待機し、電話の対応や巡視、非常事態発生時の連絡等に当たること。

1. 宿直はなかった
2. 2回以下(2週間に1回以下)
3. 3回～4回(1週間に1回程度)
4. 5回～7回(1週間に1回から2回)
5. 8回以上(1週間に2回以上)

問31 現在勤務する施設における、時間外勤務や夜間の勤務の状況について教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 勤務時間外(休憩含む)にも、こどもなどへの対応が求められる
2. 書類の作成など、勤務時間外(休憩含む)にしか時間が取れない仕事がある
3. 勤務時間外(休憩含む)にしか、他職員との引継ぎができない
4. 勤務時間外(休憩含む)にカンファレンスや会議が行われる
5. 勤務時間外(休憩含む)にSVが行われる
6. 勤務時間外に業務に関連する研修(オンラインなど)を受講している
7. 休憩室など休憩専用のスペースがなく、休憩時間も勤務スペースにあり、業務をしてしまう
8. 日勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない
9. 夜勤の際に、職員数が少なく、業務が回らないため、休憩が取れない
10. 休日や勤務時間外に施設から呼び出しがある
11. 宿直の際に、書類の作成など勤務に該当する業務を行っている
12. その他 ()

問32 問 31 で回答した時間外勤務や夜間の勤務状況の改善のために、①現在勤務する施設で行われている取組や工夫、及び②状況の改善のために必要だと思うことを教えてください。

①現在勤務する施設で行われている取組や工夫

②状況の改善のために必要だと思うこと

問33 令和6年11月の月給の手取りの額（手当等も含む）を教えてください。（あてはまるもの1つを選択）

1. 20万円未満	4. 30万円以上 35万円未満
2. 20万円以上 25万円未満	5. 35万円以上 40万円未満
3. 25万円以上 30万円未満	6. 40万円以上

問34 令和5年度（昨年度）の有給休暇のおおよその取得状況を教えてください。（あてはまるもの1つを選択）

1. すべて取得	5. 1割程度取得
2. 8割程度取得	6. 取得できなかった
3. 5割程度取得	7. 今年度から現施設で働いている
4. 3割程度取得	

問35 現在勤務している施設では、働き方や勤務場所に関して、希望を言うことができますか。（あてはまるもの1つを選択）

1. できる	3. どちらかといえはできない
2. どちらかといえはできる	4. できない

問36 職員の希望やニーズに応じて以下のような働き方や勤務場所を選択できる環境がありますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 夜勤や宿直がない（日中のみの勤務）	6. 社会的養護施設以外の施設（高齢者、障がい者等）
2. 平日のみの勤務	7. 施設以外
3. 短時間勤務ができる	8. いずれもない
4. 現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける	9. その他（ ）
5. 現在とは異なる種別の社会的養護施設	

施設職員として働き続けるための課題や必要な取組等についてお伺いします。

（1）施設職員として担っている業務について

問37 現在勤務している施設において、マネジメント業務（管理職、各種リーダー等）を担っていますか。（あてはまるもの1つを選択）

1. 担っている	2. 担っていない

問38 問 37 で「1. 担っている」と回答した方にお伺いします。マネジメント業務において①工夫していること、②困っていること、課題に感じていることを教えてください。

①工夫していること

②困っていること、課題に感じていること

問39 現在勤務している施設において、担当している業務を教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. こどもへの直接対応、支援	7. 職員の人材育成計画、研修計画の立案
2. こどものアセスメントに関する進行管理	8. 職員の研修企画の立案
3. 退所したこどものアフターケア	9. 保護者支援
4. 新任職員への指導、助言（メンター、チューターなど含む）	10. 里親支援
5. SV	11. 関係機関との連絡調整
6. カンファレンスの運営	12. 施設の情報発信（HP や SNS の更新等）
	13. その他（ ）

(2) 現在の職場で困っていることや悩んでいること

問40 現在の施設において、働く中で困っていることや悩んでいることを教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 対応が難しいことが多い
2. こどもの希望に応じた支援が難しい
3. こどもからの暴力を受けることがある
4. 対応が難しい保護者が多い
5. 職員間の情報共有が不十分
6. 相談できるSVや職員がいない
7. 関係機関等との連携が不十分
8. 労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わない
9. 休暇が十分に取れない、希望通りに取れない
10. 職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい
11. 自分に求められる役割（業務）を果たせない
12. 1人勤務が多く、不安
13. 施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
14. 育児や介護など家庭との両立ができない
15. 給与が低い
16. 昇給や昇格の仕組が不十分
17. 病気やけがなどの身体的な健康面
18. 精神的負担が大きい
19. 職場の人間関係
20. 施設の理念や方針が合わない
21. 同僚や上司への相談やフォロー体制が不十分
22. 研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分
23. その他（
24. 特にない

問41 現在勤務する施設の風土や職員の人間関係について、教えてください。(各項目あてはまるもの1つを選択)

	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない
いつでも相談できる環境がある				
ミスや失敗について、非難、批判されない				
困ったときに助けてもらえる				
同僚と気兼ねなく話せる				
上司と気兼ねなく話せる				
休暇やシフトの希望を言いやすい				
ライフステージに応じた働き方に関する希望を言いやすい				
職場の改善に関する意見や運営に向けての意見を言える				
チームワークのよい職場である				

(3) 今後の就業意向や転職経験について

問42 今後の就業意向を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 今の施設で働き続けたい	4. その他（
2. 他施設へ転職したい	5. 未定
3. 社会的養護施設の職員を辞めたい	

問43 問42で「1. 今の施設で働き続けたい」と回答した方にお伺いします。働き続けたいと思う理由を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 施設にいるこどもの成長をみたい
2. 退所したこどものつながりを維持したい
3. 業務にやりがいを感じている
4. 自分が成長できる環境がある
5. 自分の存在価値を認めてくれる
6. 施設の理念や方針と自分の考えが一致している
7. 職場の人間関係がよい
8. 職場の雰囲気がいよい
9. 希望に応じた働き方ができる
10. 給与がよい
11. 昇格の仕組があるなど、今後のキャリアの見通しが持てる
12. 施設の運営・経営等に携わる管理職になりたい
13. 他に働く場所としてよいところがない
14. 他に働く場所を探す時間がない
15. その他（

問44 社会的養護施設での車いす運転経験はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. 29 16

2. ない

問45 問44で「1. ある」と回答した方にお伺いします。転職した理由を教えてください。複数回答可

1. こどもの関係がうまくいかなかった
2. 対応の難しい子どもが多かった
3. 保護者対応が難しかった
4. 施設の理念や方針と自分の考えが一致しなかった
5. 相談できるSVや職員がいなかった
6. 職場の人間関係
7. 労働時間や働き方（時間外勤務、宿直など）が希望に合わなかった
8. 休暇が十分に取れなかった、希望通りに取れなかった
9. 職員の人手が足りず職員一人に対する業務負担が大きい
10. 施設の規模が大きすぎる、または小さすぎる
11. 給与に不満があった
12. 昇給や昇格の仕組が不十分だった
13. 精神的負担が大きかった、メンタル不調
14. 研修をはじめとした専門性向上の機会や取組が不十分
15. キャリアアップ
16. 自分の経験のために、さまざまな施設で働きたかった
17. 異なる施設種別で働きたかった
18. より条件のよい施設等に声をかけてもらった
19. 転居のため
20. 雇用期間満了のため
21. その他（

21. その他()

施設職員の人材育成に関する取組状況等についてお伺いします。

(1) 人材育成のための取組や支援について

問46 現在勤務する施設において、以下の取組は実施していますか。実施している場合には、その取組の満足度を教えてください。

ある場合	満足	やや満足	やや不満	不満
（あてはまるもの1つを選択）				
1. 職場内の SV	→			
2. 外部 SV	→			
3. ケースカンファレンス	→			
4. （社会的養護施設職員）の経験年数が7年目未満の方にお伺いします） 年齢や立場の近い先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度（メンターやチャーターなど含む）	→			
5. （社会的養護施設職員）の経験年数が7年目未満の方にお伺いします） 先輩職員ではなく同期や同世代との情報共有やわかちあい、相談ができる場	→			

問 46-1 職場内の SV について「やや不満」「不満」と回答した方にお伺いします。そのように回答した理由を教えてください。

問 46-2 外部 SV について「やや不満」「不満」と回答した方にお伺いします。そのように回答した理由を教えてください。

問 46-3 ケースカンファレンスについて「やや不満」と回答した方にお伺いします。そのように回答した理由を教えてください。

問 46-4 年齢や立場の近い先輩職員からの助言やフォローが受けられる制度（メンターやチャーターなど含む）について「やや不満」「不満」と回答した方にお伺いします。そのように回答した理由を教えてください。

問 46-5 先輩職員ではなく同期や同世代との情報共有やわかちあい、相談ができる場について「やや不満」「不満」と回答した方にお伺いします。そのように回答した理由を教えてください。

問47 問 46 で「1. 職場内の SV」「2. 外部 SV」が「ある」と回答した方にお伺いします。SV を受ける平均的な頻度を①職場内の SV、②外部 SV それぞれについて教えてください。（それぞれ該当する番号を記入）

①職場内の SV ()	②外部 SV ()
1. 週に1回程度	4. 月1回未満
2. 2週間に1回程度	5. 必要に応じて実施
3. 月1回程度	

問48 問 46 で「1. 職場内の SV」が「ある」と回答した方にお伺いします。SV はどのような人ですか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 施設長	3. ユニット長・リーダー
2. 基幹職員	4. その他 ()

問49 問 46 で「2. 外部 SV」が「ある」と回答した方にお伺いします。外部 SV はどのような人ですか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 施設 08（当該施設 08 以外も含む）	4. 医師
2. 児童相談所職員	5. 心理士
3. 学識者	6. その他 ()

問50 現在勤務する施設において、以下の項目のような人事評価制度の仕組はありますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 昇給に関する明確な基準	6. 評価へのフィードバック
2. 昇格に関する明確な基準	7. その他 ()
3. 段階ごとの目指す姿や目標像	8. いずれもない
4. 年度ごとの個人の目標設定	
5. 目標に応じた評価	

(2) 専門性向上のための取組について

問51 専門性向上のために以下の中で受けている研修内容を教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. ケースのアセスメントについて	9. 保護者への面談等保護者支援
2. トラウマケアについて	10. 福祉制度や法律
3. アタッチメントについて	11. 関係機関との連携（関係機関の業務）
4. こどもの心理的、身体的発達について	12. マネジメントについて（組織マネジメント、リスクマネジメント等）
5. 障がい特性など障がいに関する知識	13. 事例検討
6. アフターケアについて	14. その他 ()
7. チームアプローチについて	
8. SVのあり方について	

問52 専門性向上のために今後特に必要だと思う研修を教えてください。（上位3つまで）

1. ケースのアセスメントについて	9. 保護者への面談等保護者支援
2. トラウマケアについて	10. 福祉制度や法律
3. アタッチメントについて	
4. こどもの心理的、身体的発達について	11. 関係機関との連携（関係機関の業務含む）
5. 障がい特性など障がいに関する知識	12. マネジメントについて（組織マネジメント、リスクマネジメント等）
6. アフターケアについて	13. 事例検討
7. チームアプローチについて	14. その他 ()
8. SVのあり方について	

問 52-1 問 52 について、そのように回答した理由を教えてください。

問53 専門性向上のためにあればよい研修の仕組や支援を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. キャリアに応じた研修体系の構築	6. 他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会
2. OJTの充実（ケースカンファレンス、SV、同 行活動など）	7. 外部講師の招へい（オンライン研修含む）
3. 施設内での研修の充実	8. 自主的研究活動に対する支援
4. 施設外での研修	9. その他（ ）
5. 施設外の研修に関する情報提供	

施設職員の育成や定着に向けて効果があること

問54 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設が実施していることで、効果があると思う取組を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 職員配置の充実
2. シフトや勤務体系の見直し、工夫
3. ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組
4. 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組
5. 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境
6. 書類作成など事務作業の削減や見直し
7. 業務効率化のための ICT 化
8. 給与の改善
9. 福利厚生の充実
10. 昇給や昇格の仕組や基準の明確化
11. 経験に応じた研修体系の構築
12. 研修の受講費用負担等、研修受講支援
13. メンターやチューター制度の実施
14. SV を受ける機会の充実
15. 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実
16. 施設の理念や方針の明確化、共有
17. セルフケアやストレス・コーピング (特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法) に関する研修
18. カウンセラー等への相談機会の設定
19. 同僚とのピアサポート (情報共有や相談、わかちあい等)
20. その他（ ）

問55 問 54 でお答えいただいた取組のうち、特に効果があると思う取組の具体的内容を教えてください。

問56 職員の育成や定着に向けて、現在勤務する施設で実施が必要だと思ふ取組を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 職員配置の充実
2. シフトや勤務体系の見直し、工夫
3. ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組
4. 休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組
5. 産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境
6. 書類作成など事務作業の削減や見直し
7. 業務効率化のための ICT 化
8. 給与の改善
9. 福利厚生 of 充実
10. 昇給や昇格の仕組や基準の明確化
11. 経験に応じた研修体系の構築
12. 研修の受講費用負担等、研修受講支援
13. メンターやチューター制度の実施
14. SV を受ける機会の充実
15. 職員同士によるケース対応の振り返りやヒヤリハットの共有など職員間の情報共有の充実
16. 施設の理念や方針の明確化、共有
17. セルフケアやストレス・コーピング (特定のストレスフルな問題や状況に対するストレス対処方法) に関する研修
18. カウンセラー等への相談機会の設定
19. 同僚とのピアサポート (情報共有や相談、わかちあい等)
20. その他（ ）

行政に求める支援

問57 施設職員の確保、育成、定着に向けて、行政に求める支援を教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 社会的養護施設職員のイメージアップ	5. 社会的養護施設で働く職員のつながり創出
2. 小中高生への施設職員の魅力発信	6. 奨学金や修学支援制度の創設
3. 採用活動の支援 (HP 作成や SNS 発信の支援、アドバイザーの派遣等)	7. 施設職員の処遇改善
4. 職員のメンタルヘルスに関する取組支援 (行政が持つ相談窓口機関の活用等)	8. その他（ ）

問58 問 57 で答えた内容について、行政に求める理由はなぜですか。

勤務する施設の満足度や施設職員のやりがいなど

問59 現在勤務する職場の全体的な満足度を教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

1. 満足	3. やや不満
2. やや満足	4. 不満

問59-1 問59について、そのように回答した理由を教えてください。

問60 現在勤務する施設では、プライベートや家庭に費やす時間が十分に取れていますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. 取れている	3. どちらかといえば取れていない
2. どちらかといえば取れている	4. 取れていない

問60-1 問60について、そのように回答した理由を教えてください。

問61 現在、あなたは仕事以外の時間でリフレッシュが十分にできていますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. できている	3. どちらかといえばできていない
2. どちらかといえばできている	4. できていない

問61-1 問61について、そのように回答した理由を教えてください。

問62 現在の勤務施設で働くうえで、やりがいを感じていますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. 感じる	3. どちらかといえば感じない
2. どちらかといえば感じる	4. 感じない

問62-1 問62について、そのように回答した理由を教えてください。

問63 施設職員として働く中で、以下の項目について、あなたはどの程度やりがいを感ずるかを教えてください。(各項目あてはまるもの1つを選択)

	感じる	どちらかといえば感じる	どちらかといえば感じない	感じない	該当しない
こどもと信頼関係が築けること					
こどもの緊急事態の対処などこどもの対応がうまくできること					
こどもの回復と成長を実感すること					
こどもの進学、就職が決まること					
退所したこどもが近況を報告してくれること					
こどもと保護者の関係が好転すること					
ケースを通して多くのことが学べること					
自身の成長実感があること					
保護者からの信頼を得られること					
関係機関との連携がうまくできていること					
上司や先輩職員からほめられること					
同僚や上司とケースの苦楽などをわかりあえること					
先輩職員の成長を感じること					
自分の家族や周囲の人から、仕事の社会的意義を理解してもらえること					
社会や地域が社会的養護の意義を認め、施設の取組を評価していること					
その他 ()					

問64 これから社会的養護施設の職員として働きたい方に向けたメッセージとして、施設職員の魅力ややりがいなどを端的に記載ください。(100文字程度)

問65 施設職員の確保や育成・定着についての好事例について、インタビュー調査を実施させていただきたく、よろしければ、現在勤務する施設名をご記入ください。(任意です)

施設名	

以上で終了です。
ご協力、ありがとうございました。

社会的養護施設における人材確保・育成・定着に関するアンケート調査（施設向け）

回答の入力方法：注意事項は別紙に記載しておりますので、ご確認ください。

本調査は、施設長もしくは管理職（主任等）の施設の運営統括に関わる方がお答えください。

※本調査での施設とは、施設全体のことを指します。地域小規模児童養護施設（グループホーム）などがある場合も、本体施設、グループホームなどと合わせて、ご回答ください。

※本調査における「社会的養護施設」とは、児童養護施設、乳児院、児童心理治療施設、児童自立支援施設、児童生活支援施設、自立援助ホームを指します。

貴施設について

問1 貴施設名について記入してください。（あてはまるもの1つに○）

施設名	
TEL	
施設の所在市町村名	

問2 貴施設の種別を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

	1 児童養護施設
	2 乳児院
	3 児童心理治療施設
	4 児童自立支援施設
	5 母子生活支援施設
	6 自立援助ホーム

問3 貴施設の設置主体を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

	1 国
	2 都道府県
	3 市区町村（政令市、特別区含む）
	4 社会福祉法人
	5 その他の法人

→具体的に

問4 貴施設の運営主体を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

	1 国
	2 都道府県
	3 市区町村（政令市、特別区含む）
	4 社会福祉法人
	5 その他の法人

→具体的に

問5 貴法人の職員数を教えてください。

人

問6 児童養護施設にお伺いします。地域小規模施設の有無を教えてください。（あてはまるものすべてに○）

	1 小規模グループケア（敷地内）
	2 小規模グループケア（分園型）
	3 地域小規模児童養護施設（グループホーム）
	4 その他
	5 実施していない

→具体的に

問7 児童自立支援施設にお伺いします。施設の形態を教えてください。（あてはまるもの1つに○）

	1 小舎体制
	2 交替制

問4で「4」より回答した施設にお伺いします。貴施設の母体となる法人は貴施設以外に何か事業をされていますか。（あてはまるもの1つに○）

	1 あり
	2 なし

問8-1 問8で「あり」と回答した施設にお伺いします。母体となる法人が展開されている事業をすべてご回答ください。

	1 乳児院
	2 児童養護施設
	3 児童心理治療施設
	4 児童自立支援施設
	5 自立援助ホーム
	6 ファミリーホーム
	7 介護保険施設
	8 障害福祉施設
	9 一時保護専用施設
	10 児童自立生活援助事業
	11 フォスタリング事業
	12 委託一時保護事業
	13 里親支援センター
	14 児童家庭支援センター
	15 子育て短期支援事業
	16 社会的養護自立支援拠点事業
	17 その他の事業

→具体的に

問9 児童養護施設以外にお伺いします。貴施設では、緊急時のバックアップ（応援職員の派遣等）は整えていますか。（あてはまるもの1つに○）

	1 バックアップがある
	2 バックアップがない

問9-1 児童養護施設にお伺いします。貴施設では、緊急時のバックアップ（応援職員の派遣等）は整えていますか。（あてはまるもの1つに○）

	1 本体施設、小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等とともに、バックアップがある
	2 本体施設のみバックアップがある
	3 小規模グループケアや地域小規模児童養護施設等のみバックアップがある
	4 いずれもバックアップがない

問10 令和6年11月1日現在の定員、利用者数を教えてください。

定員※	人（世帯）	利用者数※合計	人
		うち就学前	人
		うち小学生（1～3年生）	人
		うち小学生（4～6年生）	人
		うち中学生	人
		うち中卒児以上	人

※母子生活支援施設の場合は利用者数、その内訳はご回答ください

問11

令和5年度の退所児童の状況を教えてください。

退所児童の平均入所年数	年
家庭復帰率	%
里親委託率	%

問12

貴施設の年代別従業員数を教えてください。(令和6年11月1日現在)

	正規職員	非正規職員
20歳代	人	人
30歳代	人	人
40歳代	人	人
50歳代	人	人
60歳以上	人	人
平均年齢	歳	歳

問13

貴施設における勤務年数別の従業員数を教えてください。(令和6年11月1日現在)

	正規職員	非正規職員
～1年未満	人	人
1～3年未満	人	人
3～7年未満	人	人
7年以上	人	人
平均勤務年数	年	年

問14

貴施設における職種別の従業員数を教えてください。(令和6年11月1日現在)

	正規職員	非正規職員
児童指導員	人	人
保育士	人	人
看護師	人	人
心理療法担当職員	人	人
児童自立支援専門員	人	人
児童生活支援員	人	人
家庭支援専門相談員	人	人
里親支援専門相談員	人	人
調理師	人	人
栄養士	人	人
その他	人	人

問15

貴施設における令和6年11月の正規職員の平均時間外労働時間及び、令和5年度の有給休暇取得率を教えてください。

正規職員の平均時間外労働時間(令和6年11月)	時間
令和5年度の有給休暇取得率	%

問16

職員の希望やニーズに応じて以下のような働き方や勤務場所を選択できる環境はありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 夜勤や宿直がない(日中のみの勤務)
- 2 平日のみの勤務
- 3 短時間勤務ができる
- 4 現在勤務しているユニットや寮とは別の職員と働ける
- 5 現在とは異なる種類の社会的養護施設
- 6 社会的養護施設以外の施設(高齢者、障害者等)
- 7 施設以外
- 8 いずれもない
- 9 その他

→具体的に

問17

問16「8」以外と回答した施設にお伺いします。職員のニーズに応じた働き方や勤務場所の選択肢を増やすために工夫していることがあれば教えてください。

問18

令和6年度の新卒正規職員の基本給、新卒正規職員の3年目、7年目の基本給を教えてください。

※乳児院は児童士、児童養護施設や児童心理治療施設は児童指導員、児童自立支援施設は児童自立支援専門員、母子生活支援施設は母子支援員、自立援助ホームは支援員についてお答えください。

新卒正規職員 基本給	万円
新卒採用後3年目の正規職員の基本給(平均)	万円
新卒採用後7年目の正規職員の基本給(平均)	万円

貴施設の人材確保についてお伺いします

問19

貴施設での採用方針はどのようなになっていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 施設としての採用方針が明文化され、採用計画を策定している
- 2 基本的には、採用方針及び計画に基づいて、定期的に採用を実施
- 3 欠員が出たら随時採用
- 4 常に募集(欠員が埋まらず常時募集している状態)
- 5 その他

→具体的に

問20

令和3～5年度の採用状況を教えてください。

	正規職員			非正規職員		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
募集人数						
応募者数						
内定数						
採用数						
うち新卒者						
うち既卒者						

問21

問20)について、人材を確保できた施設はその理由や工夫点、確保が難しかった施設はその理由や今後の改善点を教えてください。

人材を確保できた施設	
人材の確保が難しかった理由	

問22

貴施設における、新卒の方の内定の時期、その時期にしている理由を教えてください。

	時期等
内定の時期(例:大学4年生 7月ごろ 等)	
その内定時期にしている理由	

問23

令和3～5年度の職員数及び、離職者の状況を教えてください。

※離職とは定年退職や施設内、施設間での異動を除く

	正規職員			非正規職員		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
各年度4月1日現在の在籍する職員数						
各年度4月1日現在の新卒3年未満の在籍する職員数						
各年度の離職者数						

⇒職員数の推移の状況(個票)についても別シートにご記入ください。

問24

貴施設の現時点における職員の過不足感はいかがでしょう。(もっとも近いもの1つに○)

1	充足している	
2	不足する職種がある	→具体的に
3	全体的に不足している	

問25

貴施設ではどのような方法で募集及び、人材確保を行っていますか。またその中で、応募が多い方法はどれですか。(あてはまるものすべてに○)

	行っている方法	応募が多い方法
1	施設のHP	
2	職員からの紹介	
3	OB・OGがいる	
4	大学・専門学校での授業	
5	実習・インターン	
6	アルバイトを通じて	
7	ボランティアを通して	
8	SNS	
9	口コミ	
10	大学・専門学校への募集	
11	一般の就職情報・求人サイト(無料)	
12	一般の就職情報・求人サイト(有料)	
13	社会的養育施設専用の就職情報・求人サイト(チャボナビなど)	
14	ハローワーク	
15	一般の合同就職説明会	
16	社会的養育施設専用の合同就職説明会	
17	その他	→具体的に

問26

問25)について、最も応募が多い方法について、その募集方法を選んでいる理由や工夫していることがあれば教えてください。

問27

貴施設で、就職時のギャップを防ぐために取り組んでいることがあれば教えてください。

問28 貴施設が自ら行っている取組の中で、人材確保に効果的だと思われる取組は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

	1	SNSでの情報発信
	2	大学等での授業
	3	給与の引き上げ
	4	休暇日数の増加
	5	手当の充実
	6	採用活動時の支援(面接時の交通費の支給等)
	7	出産・子育て、介護などライフステージに合わせた働き方が可能
	8	施設の理念や方針の発信
	9	特になし
	10	その他 →具体的に

問29

問28について、効果的だと思う理由や工夫していることがあれば教えてください。

問30

貴施設では、施設として就職希望者を募るためにPRしているポイントは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1	社会的養護施設の社会的意義
2	施設の理念や方針
3	施設や職員の雰囲気
4	研修や人材育成の体制が充実している
5	実習の受け入れ
6	ボランティアやアルバイトを受け入れている
7	施設見学ができる
8	大学や専門学校のOB・OGがいる
9	給料
10	勤務形態
11	福利厚生の実施
12	アクセシ
13	子育てや介護をしながらでも働き続けられる環境
14	異動、転動がない
15	職員1人1人の仕事への思い
16	休暇のとりやすさ
17	その他 → 具体的に

上記について、他の施設に比べてPRしている点を具体的に教えてください。

問31

貴施設では、人材確保や採用後の早期離職を防ぐために工夫されていることがありますか。昨年度の取組についてご回答ください。
また、取組始めた理由を教えてください。

インターンの受け入れ	人 数 (令和5年度)	
実習生の受け入れ	人 数 (令和5年度)	
その他の取組1 →具体的に		人 数 (令和5年度)
その他の取組2 →具体的に		人 数 (令和5年度)
早期離職を防ぐための工夫点		

問32

貴施設において、人材確保や採用のために力を入れていることや実際の効果について自由にお書きください。

<力を入れていること>

<効果>

問33

貴施設の立地している都道府県等(※)が行っている社会的養護施設の人材確保を支援する取組の中で、効果があると思う取組を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

※都道府県等は、都道府県、政令市、児童相談所設置自治体を指します。以下同様。

1	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成・貸付
2	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成
3	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR
4	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化
5	社会的養護施設の職場見学機会の提供
6	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供
7	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催
8	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供
9	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応
10	その他(具体的に) →
11	知らない・わからない

問34

貴施設の人材確保のために、都道府県等に支援してほしいことを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

1	社会的養護施設への就職を希望する学生への経済的補助・助成
2	社会的養護施設へ就職をした人への経済的補助・助成
3	社会的養護施設の社会的意義や魅力の発信・PR
4	社会的養護施設の求人情報、施設情報の一元化
5	社会的養護施設の職場見学機会の提供
6	インターンシップや実習生受入等の職場体験機会の提供
7	社会的養護施設の合同就職説明会等の開催
8	社会的養護施設と学生とのマッチング機会の提供
9	社会的養護施設への就職・転職を検討する方への相談対応
10	その他(具体的に) →
11	特にない

費施設の人材育成の取組についてお伺いします

問35 費施設には研修体系がありますか。(あてはまるもの1つに○)

1	あり	→具体的な内容や工夫点
2	なし	

問36 費施設では、職員の専門性の向上のため、以下のような仕組みや支援はありますか。(あてはまるものすべてに○)

1 キャリアに応じた研修体系

2 OJTの充実(ケースカンファレンス、SV、同行活動など)

3 施設内での研修

年回

今年度の主なテーマ

4 施設外での研修

今年度の主なテーマ

5 施設外の研修に関する情報提供

6 他施設や関係機関等との合同の研修や勉強会

年回

外部講師の招へい(オンライン研修含む)

今年度の主なテーマ

8 自主的研究活動に対する支援

9 その他

→具体的に

問37 費施設で、OJTに関して工夫していることがあれば教えてください。

問38 職場内にスーパーバイズ(以降、SV)の役割を担う人を配置していますか。(あてはまるもの1つに○)

※SVとは、職員に対し、専門的な知識や技術等の指導・教育を行うことを指します。

1	あり	
2	なし	

問39 問38で「1」と回答した施設にお伺いします。SVの実施頻度を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1	週に1回程度			
2	2週間に1回程度			
3	月1回程度			
4	月1回未満			
5	必要に応じて実施			

問40 外部SVの有無を教えてください。(あてはまるもの1つに○)

1	あり	→どのような人に依頼しているか
2	なし	

問41 費施設ではチャーター・メンター制度はありますか。(あてはまるもの1つに○)

※チャーターとは、決まった相談相手。

※メンターとは、後進社員(メンティ)のキャリア形成上の課題解決や悩みを解消を援助して個人の成長をサポートする、経験豊かな先輩社員(メンター)のこと。

1	あり	→具体的に
2	なし	

問42 費施設ではマネジメントに関する研修はありますか。(あてはまるもの1つに○)

1	あり	→具体的に
2	なし	

問43 費施設では管理職養成のための取組(研修等)はありますか。(あてはまるもの1つに○)

1	あり	→具体的に
2	なし	

問44 費施設では、以下の項目のような人事評価制度の仕組みはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1 昇給に関する明確な基準

2 昇格に関する明確な基準

3 段階ごとの目指す姿や目標像

4 年度ごとの個人の目標設定

5 目標に応じた評価

6 評価へのフィードバック

7 その他

→具体的に

8 いずれもない

問45 費施設では、職場の改善について職員から意見を聞く仕組みはありますか。(あてはまるもの1つに○)

1	ある	→具体的に
2	ない	

問46 費施設では、都道府県等や児童相談所と、情報交換・合同研修等の機会がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1	情報交換の場がある	→具体的に		頻度 回数/年
2	合同研修の場がある	→具体的に		頻度 回数/年
3	その他	→具体的に		
4	どちらもない			

問47 費施設では、市町村の子ども家庭センターや福祉部署(福祉事務所を含む)と、情報交換・合同研修等の機会がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1	情報交換の場がある	→具体的に		頻度 回数/年
2	合同研修の場がある	→具体的に		頻度 回数/年
3	その他	→具体的に		
4	どちらもない			

問48 費施設では、外部機関や有識者と施設の運営、よりよいケアについて話し合う機会がありますか。(あてはまるもの1つに○)

1	ある	→具体的に	頻度 回数/年
2	ない		
3	その他	→具体的に	

貴施設の人材定着の取組についてお伺いします

問49 貴施設では、働き方に関して工夫していることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

☐	1 長時間勤務の解消
☐	2 時間外勤務の減少
☐	3 1人あたりの宿直・夜勤回数の減少
☐	4 1人勤務にさせない勤務体制
☐	5 難しい支援に直面している職員に対するバックアップ
☐	6 職員の実績に対する評価・フィードバック
☐	7 支援者の存在価値や意義を伝える
☐	8 柔軟な就業時間(短時間勤務等)の導入
☐	9 従業員の希望を柔軟に反映できるシフト
☐	10 異動や人事配置への従業者本人の希望導入
☐	11 職場環境の改善に関する意見を言える場を設置
☐	12 有給休暇取得の推進
☐	13 その他 →具体的に
☐	14 特になし

問50 問49で「1」～「13」と回答した施設にお伺いします。工夫していることについて、具体的に教えてください。

問51 貴施設において、職員同士で相談、話しやすい雰囲気を作るために工夫していることがあれば教えてください。

問51-1 貴施設において、職員間の良好な人間関係を維持するための工夫はありますか。(あてはまるもの1つに○)

☐	1 あり
☐	2 なし

問52 令和5年度の貴施設の休職者は何人ですか。(産休・育休は除きます)

令和5年度の休職者数

人

問53 貴施設では、メンタルヘルスや休職者等へのケアに取組まれていますか。(あてはまるもの1つに○)

☐	1 取組んでいる
☐	2 取組んでいない

問54 貴施設では、産業医との面談など、定期的に実施していますか。(あてはまるもの1つに○)

☐	1 定期的に実施している
☐	2 必要に応じて実施している
☐	3 実施していない

職員1人あたりの年間の面談回数

回/年(令和5年度)

問55 貴施設では、子育てや介護中の職員が働き続けやすい環境となっていますか。(あてはまるものすべてに○)

☐	1 環境を整備しており、働き続ける子育てや介護中の職員が多い
☐	2 環境を整備しているが、子育てや介護中の職員はやめてしまうケースが多い
☐	3 環境を整備していない
☐	4 子育てや介護中の職員が少ない
☐	5 その他 →具体的に

問56 問55で「1」と回答した施設にお伺いします。環境整備していることについて、具体的に教えてください。

職員の人材育成や定着に向けて効果があること、必要なことについてお伺いします

問57 貴施設では、職員の定着についてうまくいっていると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

-
- 1

2

3

4
- うまくいっている

どちらかといえばうまくいっている

どちらかといえばうまくいっていない

うまくいっていない

問58 問57で「1,2」と回答した施設にお伺いします。そのように思う理由及び、貴施設の取組の中で職員の定着に効果があると思う取組を教えてください。

問59 貴施設では、職員が働き続けやすい環境としての取組をどのように評価されていますか。(あてはまるものをそれぞれ1つに○)

	できている	どちらかといえる	どちらかといえない	できていない
職員配置の充実				
シフトや勤務体系の見直し、工夫				
ノー残業デーの設定等時間外勤務削減の取組				
休暇取得奨励など、休暇の取得推進の取組				
産休・育休、介護休暇が取得しやすい環境				
書類作成など事務作業の削減や見直し				
業務効率化のためのICT化				
給与の改善				
福利厚生の充実				
昇給や昇格の仕組や基準の明確化				
経験に応じた研修体系の構築				
研修の受講費用負担等、研修受講支援				
メンターやチューター制度の実施				
SVを受ける機会の充実				
職員同士によるケース対応の振り返りやヒアリングの共有など職員間の情報共有の充実				
施設の理念や方針の明確化、共有				
セルフケアやストレス・コーピング(※)に関する研修 ※特定のストレスフルな状況や状況に対するストレス対処方法				
カウンセラー等への相談機会の設定				
同僚とのピアサポート				
その他1 → 具体的に				
その他2 → 具体的に				

問60 貴施設において、職員の定着のために力を入れていることや取組み始めたきっかけ、実際の効果について自由にお書きください。

<力を入れていること>

<取組み始めたきっかけ>

<効果>

問61 貴施設において、職員の定着のために力を入れたいことができていることがあればお書きください。

問62 貴施設の立地している都道府県等が行っている社会的養護施設の人材育成・定着を支援する取組の中で、効果があると思う取組を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

[illegible]

問63 職員の育成・定着に向けて、都道府県等に支援してほしいこと及び、支援してほしい理由を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

[illegible]

→ 具体的に

問64 職員の育成・定着に向けて、貴施設で実施が必要だと思うことを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

[illegible]

問65 人材確保、人材育成、定着のために必要だと思うことを自由にお書きください。

質問は以上となります。ご多忙のところ、誠にありがとうございました。

職員の離職の状況（個票）

令和3年度～5年度に離職した職員の全員の状況についてお教え下さい。欄が足りない場合は、お手数ですがこの用紙をコピーしてご記入ください。

	N01	N02	N03	N04	N05	N06	N07	N08	N09	N010	N011	N012	N013	N014	N015	N016	N017	N018	N019	N020
退職年度 (番号を選択)	選択肢 (番号を選んでください) 1. R3年度 2. R4年度 3. R5年度																			
年代 (番号を選択)	1. 20歳代未満 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳以上																			
性別 (番号を選択)	1. 男 2. 女																			
正期・非正規 (番号を選択)	1. 正規職員 2. 非正規・会計年度職員																			
新卒/既卒 (番号を選択)	1. 新卒 2. 既卒																			
当該施設での就業年数 (数値を記載)	数値で回答ください (単位: 年)																			
(児童養護施設の方のみ) 主に勤務していた施設 (番号を選択)	1. 本体施設 (本園・ユニット) 2. 小規模グループケア (敷地内) 3. 小規模グループケア (分園型) 4. 地域小規模児童養護施設 (グループホーム) 5. その他																			
	その他を選んだ場合は具体的に																			
職種 (番号を選択)	1. 児童指導員 2. 保育士 3. 看護師 4. 心理療法担当職員 5. 児童自立支援専門員 6. 児童生活支援員 7. 家庭支援専門員 8. 里親支援専門相談員 9. 施設長 10. 調理師・栄養士 11. その他																			
	その他を選んだ場合は具体的に																			

令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業
社会的養護施設における人材確保と
効果的な人材育成・定着に関する調査研究
報告書
令和7年3月

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
政策研究事業本部
住所：大阪市北区梅田 2-5-25
電話：06-7637-1460
