

シリーズ

経営者のための 福祉人材対策



第 2 号

早期離職の防止と 人材の定着

1. 自法人における離職率の把握・分析
2. 若年層の労働観の理解と「入職後早期」のアプローチ
3. 明確なキャリアパスの提示(成長できる職場づくり)

安定的な人材の確保を進めるためには、経営者が「離職防止に向けた取組は重要な人材確保の一環であり、新たな人材の採用と離職防止に向けた施策を一体的に講じることが重要である」ことを認識することが大切です。

離職防止に向けた取組は、年齢や性別、雇用形態、キャリア形成志向などによって、求められる対応が異なりますが、本号においては、経営者としておさえておくべき離職に関連する全国的な動向や、将来的に法人の中核を担う「若年層」へのアプローチのあり方等について解説します。

1 自法人における離職率の把握・分析

まずは、自法人における離職率を定期的に確認し、全国的な離職率の動向を考慮しながら、客観的に自法人の状況を把握・分析することが重要です。

厚生労働省「雇用動向調査」における離職者・離職率の定義

常用労働者に対する離職者の割合をいい、次式により算出

$$\text{離職率} = \frac{\text{離職者数}}{\text{1月1日現在の常用労働者数}} \times 100(\%)$$

離職者・・・常用労働者のうち、対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいう。他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除く。

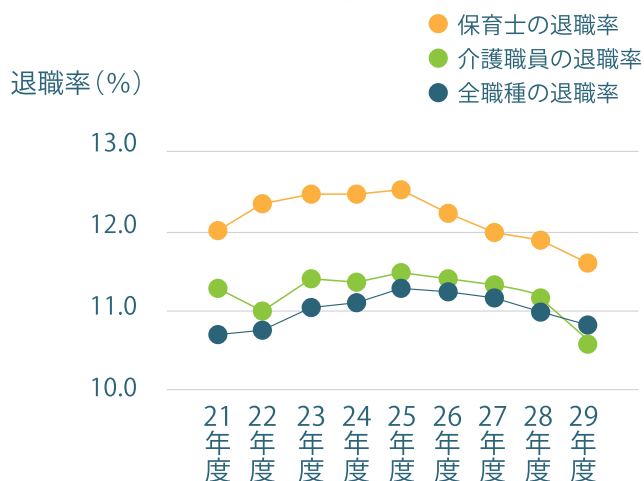
常用労働者・・・「期間を定めずに雇われている者」、「1ヵ月以上の期間を定めて雇われている者」のいずれかに該当する者。

法人全体の離職率だけでなく、性別、職種別、施設・事業所別、経験年数などで対象を区分し、離職率を算出することで、より明確に課題が見えてくることがあります。

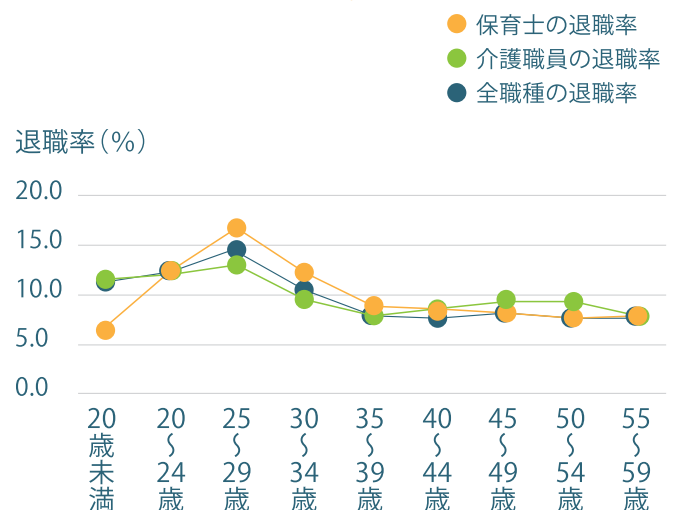
ex.) 結婚、出産、育児、介護などライフイベントに関連して離職率が高くなっている場合

時短勤務など多様な働き方の推進、職場風土の改善、カムバック制度(再度就労できる状態になった際に復職できる制度)の導入などについて検討 etc

福祉施設職員の退職率の推移



年齢区分別退職率



2 若年層の労働観の理解と「入職後早期」のアプローチ



改善されない3割離職

厚生労働省の調査※1によると、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職する状況が20年以上続いています。また、社会福祉法人の離職の状況※2について、離職した職員のうち、半数以上が就職後3年未満の職員であることが示されています。安定的な法人経営を実現する観点から、将来的に組織の中核を担う若年層の離職防止に向けた入職後の継続的・計画的なアプローチは非常に重要です。仕事面・私生活の両面から若年層の職員の定着に向けた取組を推進できるよう、若年層の労働観を理解し、心理状態等を考慮しながら、福利厚生等や教育体制などのあり方について検討することが大切です。

※1「平成28年3月に卒業した新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況」(厚生労働省)

※2「平成29年度社会福祉法人の経営状況について」(福祉医療機構)

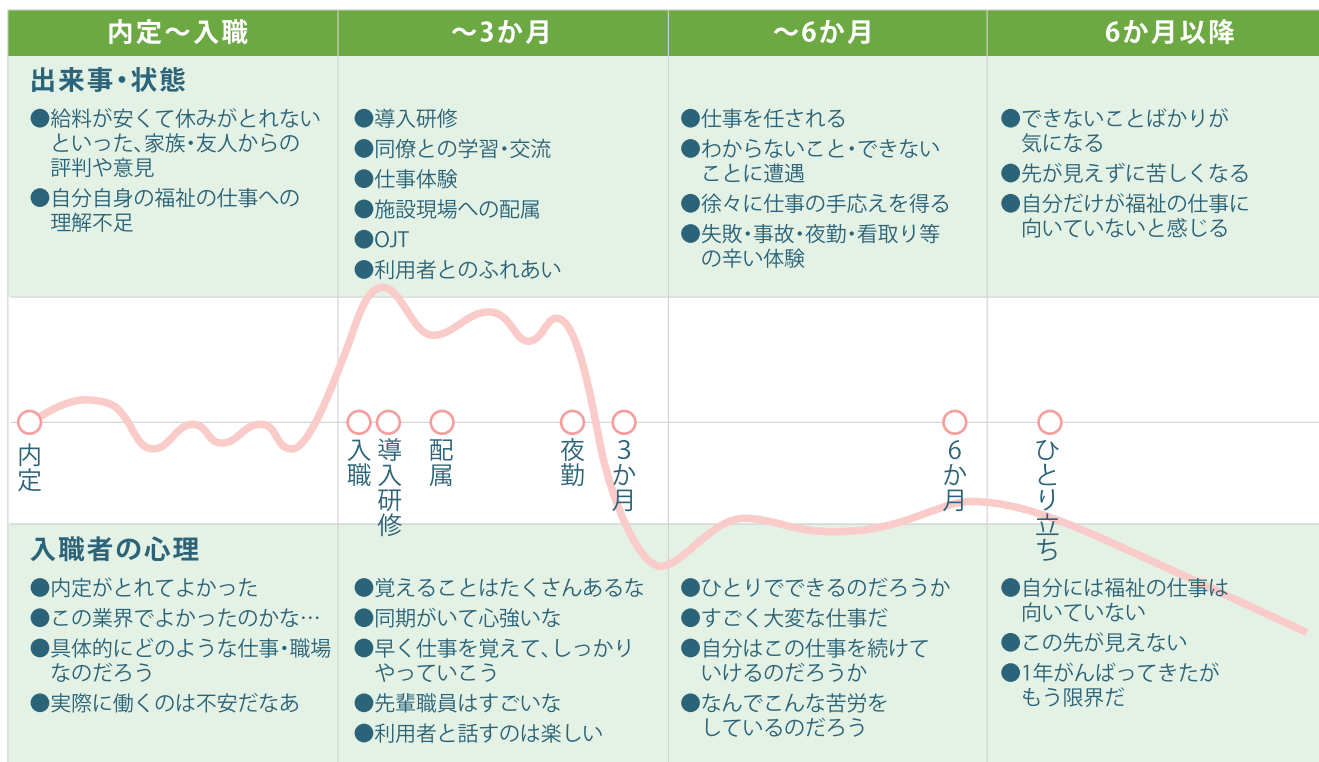
「就労等に関する若者の意識」(内閣府)調査結果のポイント

- 働くことに関して多くの若者が不安を抱えている(収入、人間関係、仕事と家庭の両立等)
- 仕事より家庭・プライベートを優先したい若者が増加
- 転職を否定的に捉える若者は少ない

仕事よりも家庭・プライベートを優先する若者の割合

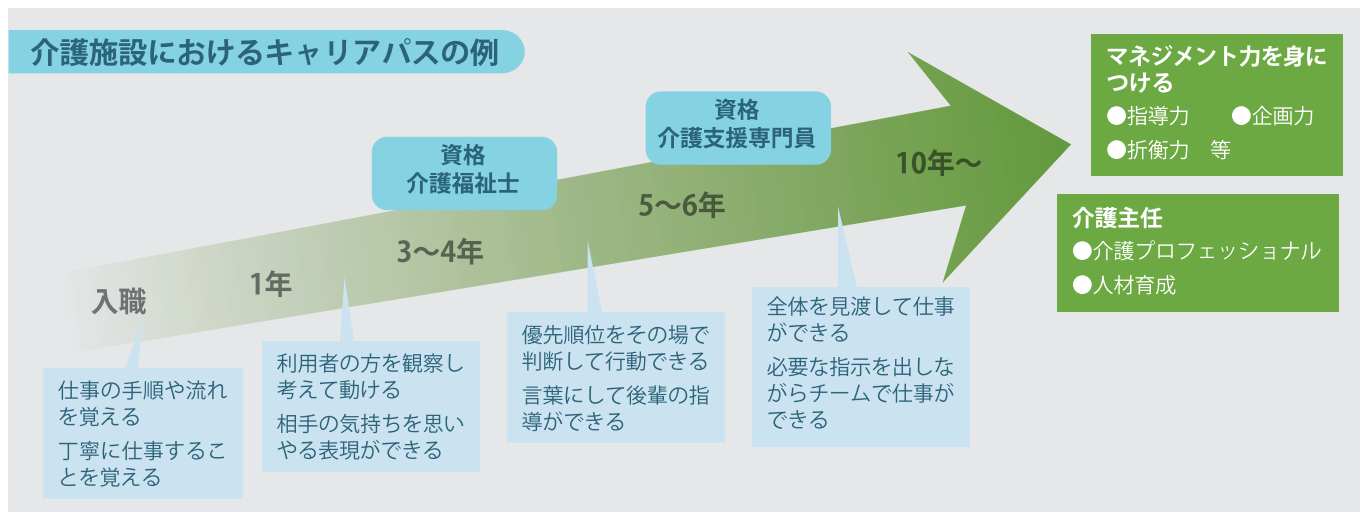


入職者が経験する出来事とその時の心理状態を表したグラフ 出典:福祉人材確保マニュアル(全国経営協)



3 明確なキャリアパスの提示 (成長できる職場づくり)

入職後のキャリアアップの過程や目標等をキャリアパスとして明確に示すことで、離職防止だけでなく、職員自身が将来像を描き、仕事に対するモチベーションを向上させることができます。また、説明会など入職前に応募者とキャリアパスを共有し、私生活を含めた先輩職員の声を紹介することで、法人への理解を深められると同時に、仕事に対して成長意欲の高い人材の採用にもつながります。



人材確保の一環として 離職防止のための取組を 実務的に進めるために

「福祉人材確保マニュアル」では、人材要件の設定方法、入職後早期から必要となる支援等について解説しています。

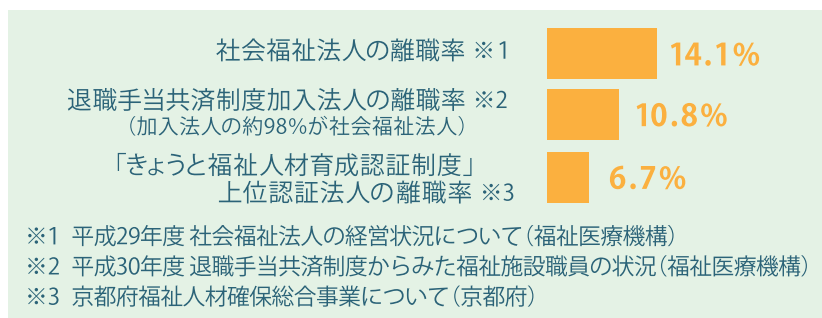
※「会員法人 MY ページ」
ログイン後、ダウンロード可



福祉人材育成認証制度の活用

本制度は、人材育成等に積極的に取り組み、一定の水準を満たした施設・事業所に対し都道府県が認証を付与するものです。新たな人材の確保、離職防止・定着促進に向け、前向きに受審を検討しましょう。

※所在する県において同制度が実施されていない場合、同制度を実施している他県が公表している認証基準と自法人の状況を照らし合わせることで、現状把握や課題抽出を行うことができます



次号(第3号)の予告 テーマ

「労働災害対策・健康管理」

※2020年3月発行予定

社会福祉施設・事業所における労働災害が増加しています。職場環境の向上や人材の定着、健康管理のために求められる労働災害の防止活動について、経営者がおさえるべきポイントを解説します。

2020年2月発行

発行: 全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル



みんなの「生きる」を
社会福祉法人