

ボワ・すみれ福祉会 データベースからの分析

① 職員数（勤続年数及び離職者数など）

正規職員

図表 1 男女別年齢構成表

年齢別構成	20代	30代	40代	50代	60代	計
男性	5	12	17	5	1	40
女性	9	9	18	6	1	43
計	14	21	35	11	2	83

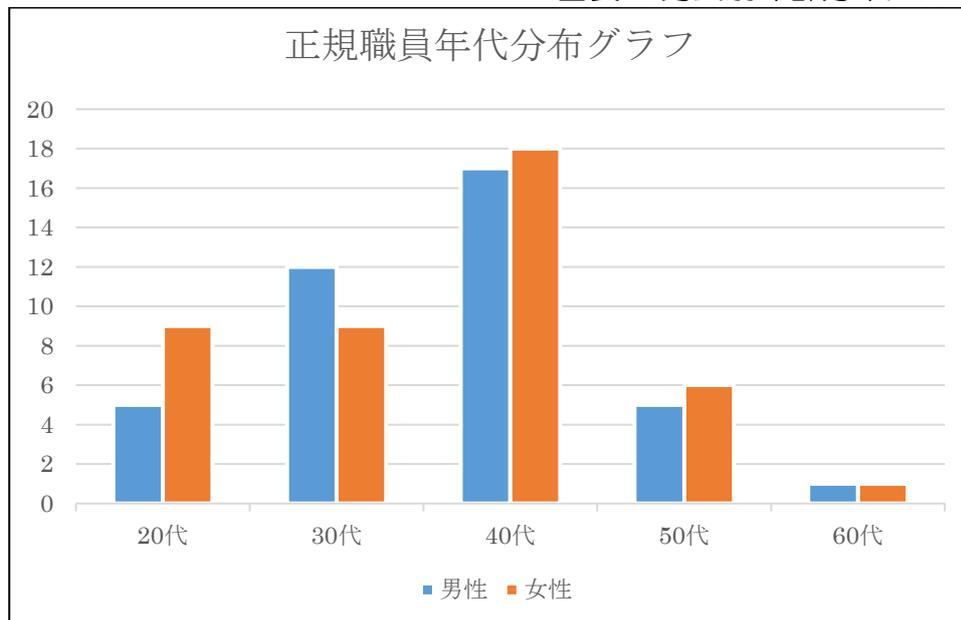
図表 2 男女別勤続年数表

勤続年数	5年以下	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	計
男性	10	13	10	2	5	40
女性	22	6	7	7	1	43
計	32	19	17	9	6	83

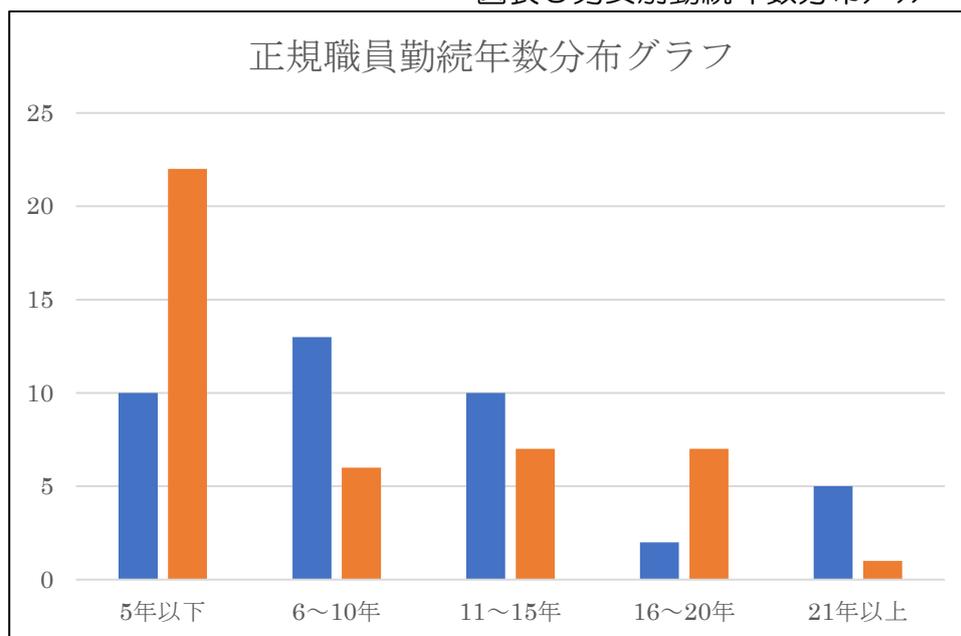
図表 3 男女平均値

	年齢	勤続年数
男性平均	41.4	9.9
女性平均	40.3	7.4
全体平均	40.8	8.6

図表 4 男女別年齢分布グラフ



図表5男女別勤続年数分布グラフ



*図表1～4を参照すると、正規職員の男女の比率はほぼ同じくらいであるが、年齢層及び勤続年数（経験年数）にはばらつきがみられる。

*特に40代の職員人数が突出して多く所属しているのに対して、勤続年数10年以下の人数が過半数を占めている。勤続年数は右肩下がりのグラフになっている。

*そこから、『年齢が高いわりに経験年数が低い＝中途採用者が多く、ベテランといえる職員の数が少ない』ことが顕著にあらわされている。

有期契約職員

図表6男女別年齢構成表

年齢別構成	20代	30代	40代	50代	60代	70代	計
男性	0	0	1	4	17	18	40
女性	3	7	26	47	39	3	125
計	3	7	27	51	41	21	165

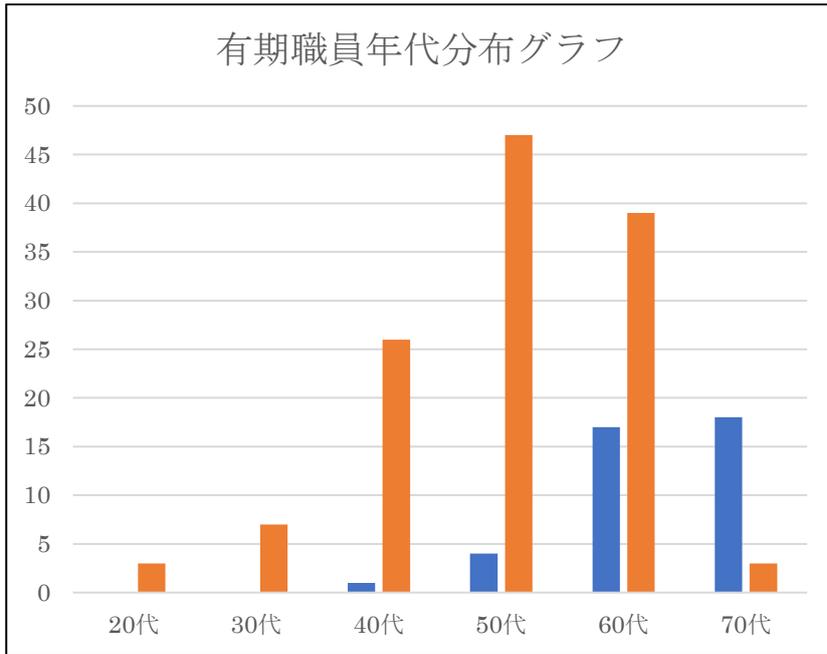
図表7男女別勤続年数表

勤続年数	5年以下	6~10年	11~15年	16~20年	21年以上	計
男性	23	13	2	2	0	40
女性	56	41	19	5	4	125
計	79	54	21	7	4	165

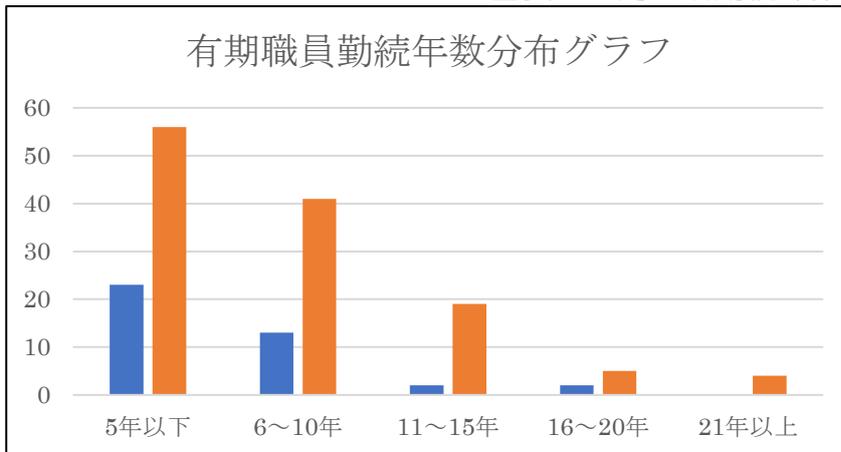
図表8男女平均値

	年齢	勤続年数
男性平均	67.5	5.4
女性平均	54.5	6.9
全体平均	57.6	6.5

図表9 男女別年齢分布グラフ



図表10 男女別勤続年数分布グラフ



*図表7～10をみると、有期契約職員については圧倒的に女性の数が多く、また50歳代以上の比率が高くなっている。

*勤続年数は10年以下が圧倒的に多い。

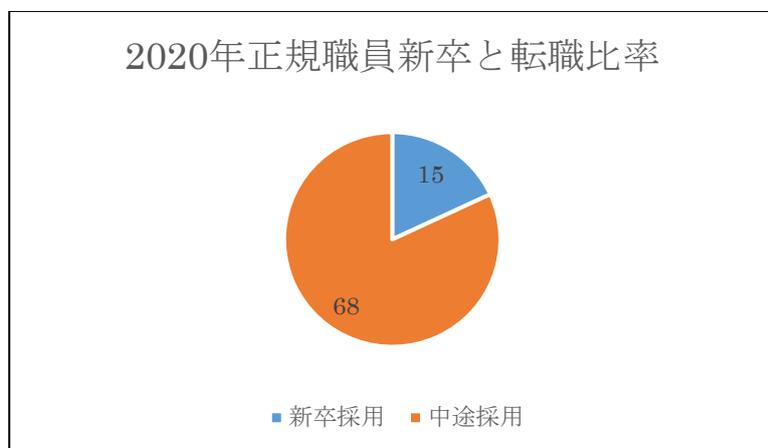
一部の有期契約職員が長期にわたり勤務してくださっているが、5年以下の方の比率が高い。

*男性は主に送迎業務に携わってくださる方が多く、他の仕事をリタイヤしたのちに契約をしてくださっている方が多い。

*5年を超えると無期契約職員への転向が可能となる。可能性としては今後経験年数が豊富な方が増えてくる可能性もある。

2020年度正規職員人数

正規職員総数	83	100%
新卒採用での入社	15	18.1%
中途採用での入社	68	81.9%



*上の図表は現在いる正規職員の新卒入社（初めての就職が当法人であるもの）と転職者を表した表であるが、転職者のが大半を占めていることがわかる。

*理想をいうと同じ割合くらいであることが望ましい。

*転職組、新卒組の良し悪しではなく、幅広い経験を持った職員と、専門的に福祉を学んできた、またはこれからこの仕事でやっていく職員がバランスよく所属し、それぞれの良いところを発揮できるような組織になることが求められる。

年度別職員定着率

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2012/4/1	正規職員	52	4		10	1
離職率		7.7%		10.0%		
定着率		92.3%		90%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2013/4/1	正規職員	58	3		9	0
離職率		5.2%		0.0%		
定着率		94.8%		100%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2014/4/1	正規職員	61	2		4	0
離職率		3.3%		0.0%		
定着率		96.7%		100%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2015/4/1	正規職員	64	5		10	0
離職率		7.8%		0.0%		
定着率		92.2%		100%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2016/4/1	正規職員	71	4		8	2
離職率	5.6%			25.0%		
定着率	94.4%			75%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2017/4/1	正規職員	73	4		7	1
離職率	5.5%			14.3%		
定着率	94.5%			85.7%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2018/4/1	正規職員	75	8		5	0
離職率	10.7%			0.0%		
定着率	89.3%			100%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2019/4/1	正規職員	72	8		15	4
離職率	11.1%			26.7%		
定着率	88.9%			73.3%		

基準日		基準日 正職数	一年間の 退職者数	当年度新 規採用者		内退職者
2020/4/1	正規職員	79	1		4	0
離職率	1.3%			0.0%		
定着率	98.7%					

基準日		期間内の 正職数	期間内の 退職者数	3年間の新 規採用者		内退職者
18～20年 度	正規職員	96	18		24	5
離職率	18.8%			20.8%		
定着率	81.20%			79.20%		

*上の表は法人合併した2012年度から、1年あたりの正規職員の離職率（定着率）と新規採用者の離職率（定着率）を表している。

*2012年から2015年までは、離職率10%以下であり比較的安定しているといえる。また新規入社の職員についても同じ業界と比較すると離職率は低かった。

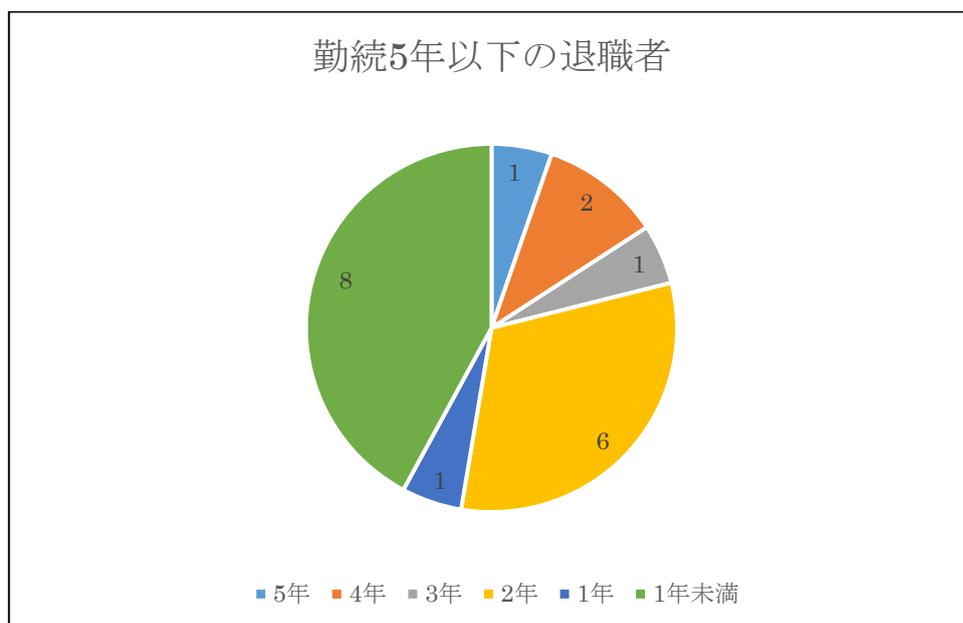
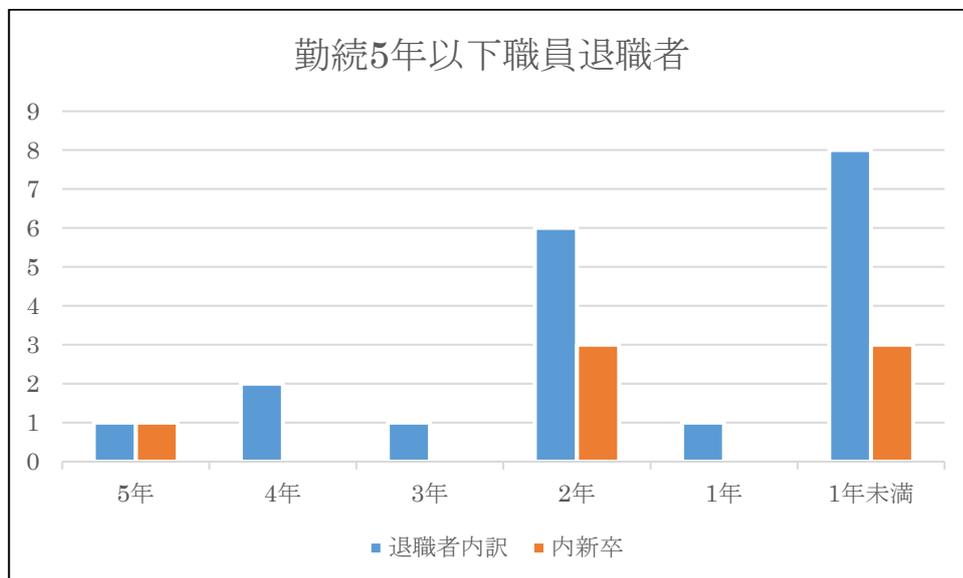
*しかし、2018年度から少しずつ1年単位でも離職率は上昇しており、また新規入社の職員の離職者も増えていることがわかる。

*下に参考資料として厚生労働省が発表している業種別の離職率を提示しているが、それと比較すると、平均よりは低い離職率となっている。

* 離職率と定着率は表裏の関係にあるため、『離職率が低い＝定着率が高い』という判断ができる。

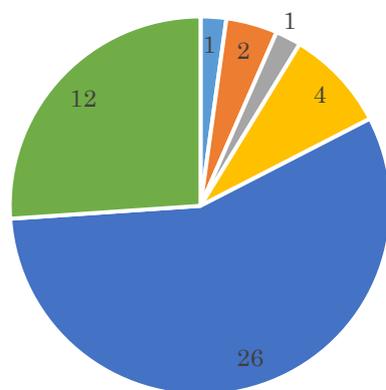
※全国の1年あたりの平均離職率は約15%

勤続年数5年以下の退職者		
	退職者内訳	内新卒
5年	1	1
4年	2	0
3年	1	0
2年	6	3
1年	1	0
1年未満	8	3
合計	20	8



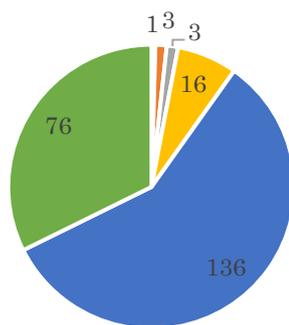
正規職員退職者勤続年数		全職員退職者勤続年数	
退職者勤続年数		退職者勤続年数	
21年以上	1	21年以上	1
15年～20年	2	15年～20年	3
11年～15年	1	11年～15年	3
6年～10年	4	6年～10年	16
1年～5年	26	1年～5年	136
1年未満	12	1年未満	76
合計	46	合計	235

正規職員退職者勤続年数



■ 21年以上 ■ 15年～20年 ■ 11年～15年 ■ 6年～10年 ■ 1年～5年 ■ 1年未満

退職者勤続年数



■ 21年以上 ■ 15年～20年 ■ 11年～15年 ■ 6年～10年 ■ 1年～5年 ■ 1年未満

*上のグラフは正規職員の退職者の勤続年数と全職員（有期職員を含む）退職者の勤続年数を表したものである。

*2つのグラフを比較してみると人数の差はあれど、同じような傾向があり、1年未満で退職した職員と5年以下で退職した職員が大半を占めていることがわかる。逆にいうと5年を過ぎると職員が定着すると考えてよいと思われる。

*1年未満で退職した職員については、採用時のミスマッチの問題等も考えられ、採用の精度に課題がある可能性が高い。

*1年以上5年以下での退職者が多いということについては、採用した職員に対する育成の在り方やフォローがどうであったかなど、いろいろなことが考えられるが、法人として、この5年以下の職員に対するアプローチの方法を検討することによって改善できる余地があると思われる。

(まずは、特に3年以下の職員に対して注力する必要があるか)

*人材育成においては、多くの企業でいろいろな手法が試行錯誤の上で行われている。現在のボワ・すみれ福祉会の状況を鑑みると、

- すぐにでも人がほしい
- 即戦力を期待する
- 忙しすぎて、一つひとつ教えているほど余裕がない
- 現場（利用者）が第一。新人一人ひとりに併せていられない
- 教えてもすぐに退職していってしまうとおもうと、虚しくなってしまう
- 教える立場の職員も計画的に育成されたわけではない

などなど多くの意見が出てくるとことは明白であるが、法人の将来を考え発展していくためには、それでも何らかの手段を講じていかなければならないだろう。