

1. アンケート調査結果

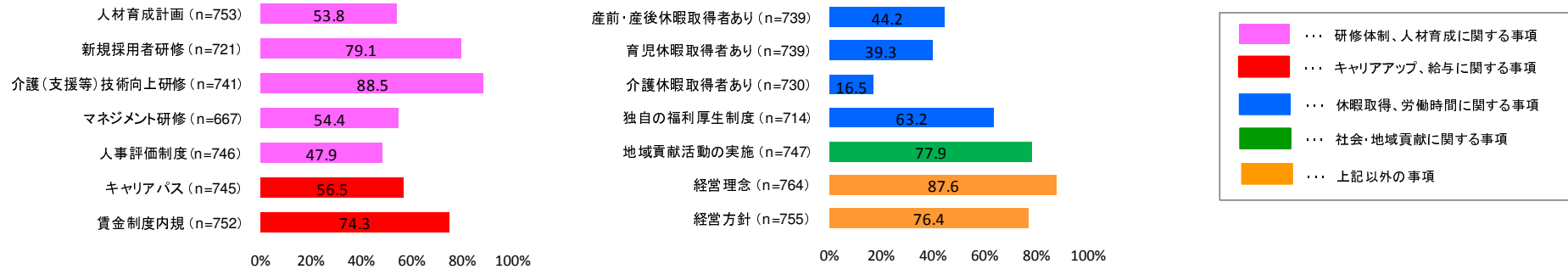
○ 実施概要

調査地域：奈良県内全域
 調査時期：平成27年10月28日～平成27年11月14日
 ※ ただし、平成27年11月30日までに回収されたものを有効回収としている
 調査方法：郵送により送付。回収方法は郵送、FAX、Eメールによる
 調査対象および調査票の回収状況（回収率48.6%）

区分	送付件数	回収件数	回収率
① 施設系介護事業所	406	196	48.3%
② 居宅系介護事業所	877	433	49.4%
③ 日中支援系障害福祉事業所	241	118	49.0%
④ 訪問系障害福祉事業所	83	34	41.0%
合計	1,607	781	48.6%

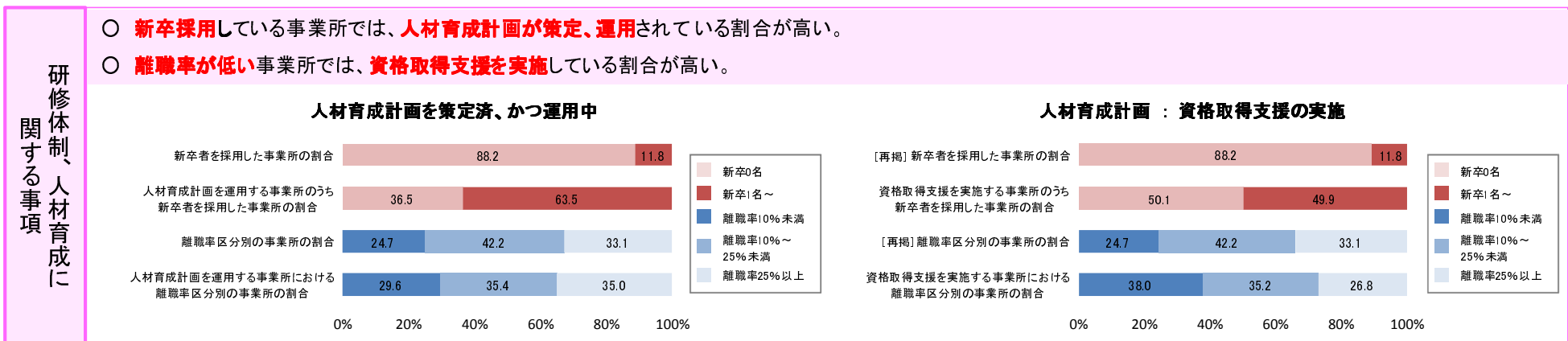
(1) 全体集計による傾向

- 県内の福祉・介護事業所における主要制度の導入・実施状況を見ると、「技術向上研修」や「新規採用者研修」の実施、「地域貢献活動」の実施、「賃金制度の内部規程」や「経営理念」、「経営方針」の整備はある程度行われている。
- 一方、「人事評価制度」や「人材育成計画」、「キャリアパス」の導入が遅れており、「産前産後休暇」、「育児休暇」、「介護休暇」の取得実績が半数以下の状況である。



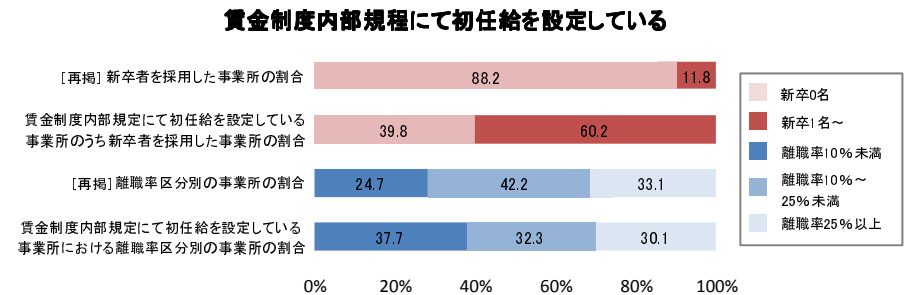
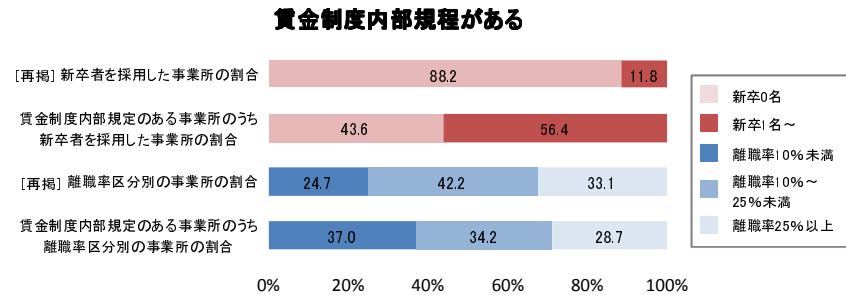
(2) クロス集計による傾向

- ・ 今回の認証制度構築に大きく影響する指標である「新卒採用者数」および「離職率」を軸にクロス集計を実施。
- ・ 「新卒採用者数」は平成26年度に新卒採用者が0名(なし)か、1名以上で区分。「離職率」は、離職者のいた事業所を10%未満、10%～25%未満、25%以上に区分。



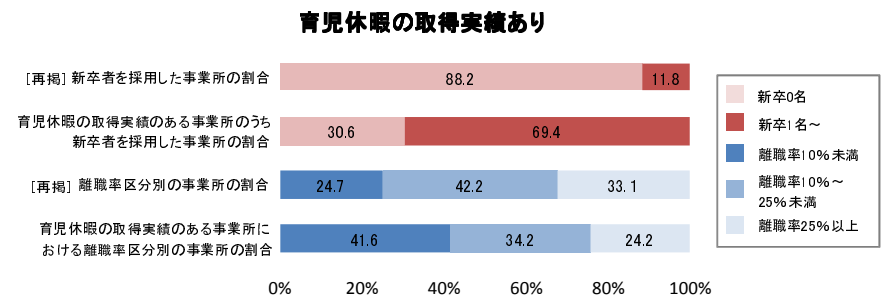
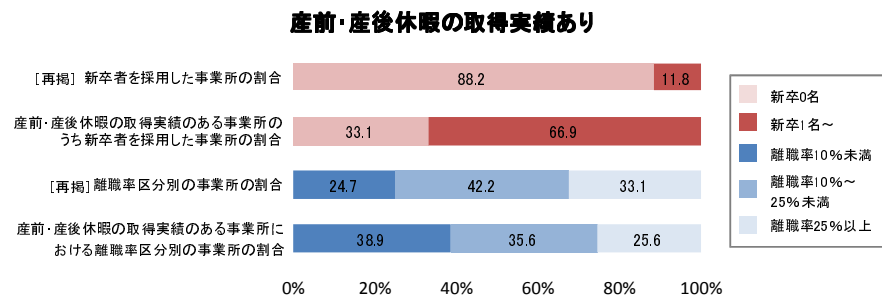
キャリアアップ、給与に関する事項

○ **新卒採用**している事業所及び**離職率が低い**事業所では、**初任給や昇給、賞与の基準・ルールを定めた規程**を整備している割合が高い。



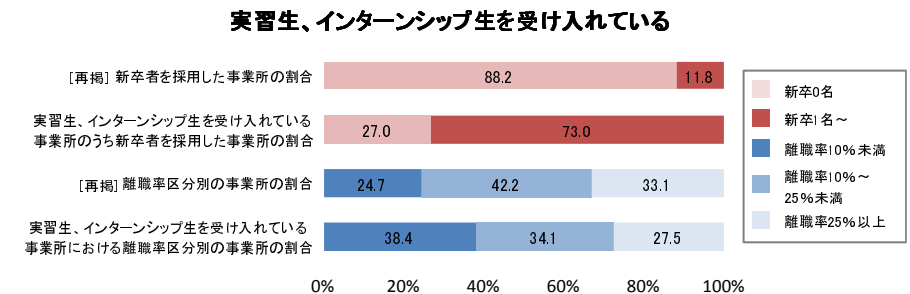
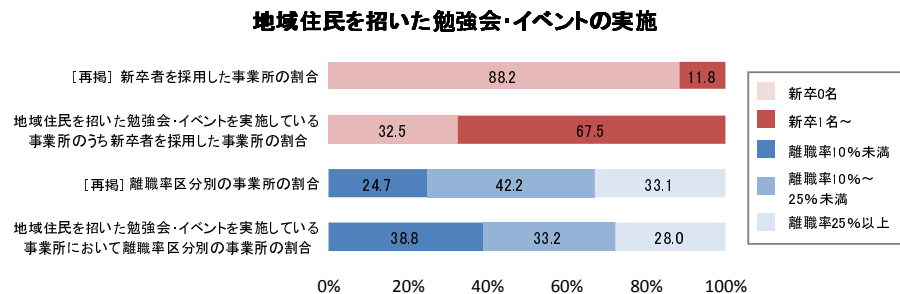
休暇取得、福利厚生に関する事項

○ **新卒採用**している事業所及び**離職率が低い**事業所では、**産前・産後休暇および育児休暇の取得実績**があるとする割合が高い。



社会・地域貢献に関する事項

○ **新卒採用**している事業所及び**離職率が低い**事業所では、**地域住民を招いた勉強会やイベントの実施**や**実習・インターンシップ生の受け入れ**を行っている割合が高い。



【実施概要】

1. 目的

福祉人材センターからの紹介による入職者及びその入職先の事業所に対し、現在の就労状況や、就業継続にあたっての問題点、離職していた場合にはその理由、または事業所における職員定着に向けた取組について調査を実施。

2. 調査対象

平成25年度～平成26年度の2ヶ年に奈良県福祉人材センターからの紹介により就職した入職者及び入職先事業所

3. 調査時期

平成27年10月23日～11月30日

4. 調査方法

アンケート調査票を郵送し、返信用封筒にて回収。

★配布・回収状況

	配布数	回収数	回収率
①入職者	579	217	37.5%
②事業所	187	149	79.7%

【集計結果】

1. 在職・離職状況

- 概ね入職1～2年経過後の**在職率は52.4%**、**離職率は42.1%**。
- 離職率のうち、**入職1年未満は63.6%**、**入職1年以上は19.4%**で、**入職後1年以内に離職する割合が高い。**

在職率	255	52.4%
離職率	205	42.1%
その他	27	5.5%
合計	487	100.0%

①入職1年未満

在職率	83	36.4%
離職率	145	63.6%
合計	228	100.0%

②入職1年以上

在職率	162	80.6%
離職率	39	19.4%
合計	201	100.0%

※149事業所により回答された487名の内訳
※その他=採用前に辞退等

- ★その他の主な理由
- ①自己都合による退職(理由不明)
 - ②仕事が合わない等

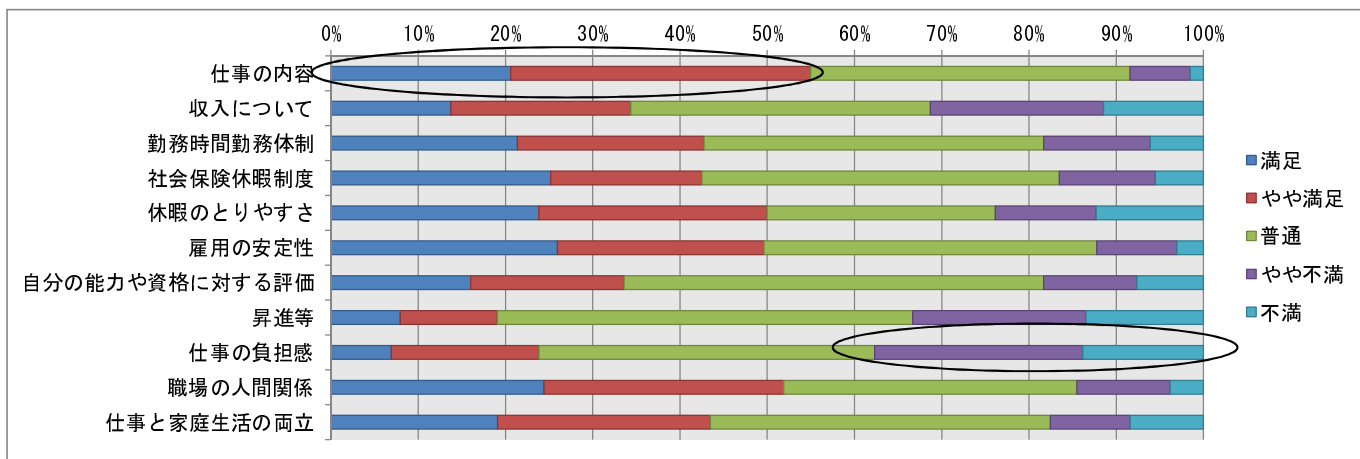
2. 離職理由

- 入職後、退職した理由として、**入職者本人への調査では、「職場や待遇に対する不満」(36.8%)**が最も多いが、**事業所が把握している退職理由としては、「家庭の事情」(20.5%)**が最も多い。(入職者の真の退職理由が「職場や待遇への不満」であっても、事業所には別の理由を伝えて退職している可能性が伺える)
- 「職場や待遇に対する不満」と回答した方に具体的な内容を聞いたところ、**「職場の人間関係」16.7%**が最も多く、次いで**「仕事の負担感」16.0%**が続いている。(入職者が感じている不満を事業所が理解し、職場の課題改善への取り組みが求められる)

	合計	定年	雇用期間終了	結婚	出産・育児(妊娠)	本人の傷病(病氣・高齢)	家庭の事情	他業種への転職	同種他事業所への転職	仕事内容に不満	給与に不満	勤務日数・時間に不満	職場の方針に不満	人間関係の不調	同一法人内転出	自営独立	職場や待遇に対する不満	その他
入職	114	1	4	1	3	10	12	7	13							0	42	21
	100.0%	0.9%	3.5%	0.9%	2.6%	8.8%	10.5%	6.2%	11.4%							0.0%	36.8%	18.4%
事業所	224	0	6	1	4	24	46	19		17	1	4	7	28	0			67
	100.0%	0.0%	2.7%	0.4%	1.8%	10.7%	20.5%	8.5%		7.6%	0.4%	1.8%	3.2%	12.5%	0.0%			29.9%

3. 職場への満足度(在職者)

- 在職者は、「仕事の内容」(満足・やや満足 55.0%)**に対して、満足している人が多いが、**「仕事の負担感」(やや不満・不満 37.7%)**に対して不満を抱えている人が多い。



	合計	担当業務の内容や分担	給与	勤務時間・勤務体制	社会保険・休暇制度	職場の方針	職場の人間関係	雇用の安定性	自分の能力や資格に対する評価	昇進等、将来的な見通し	仕事の負担感	仕事と家庭生活の両立	その他
合計	150	15	12	16	2	18	25	5	7	8	24	5	13
	100.0%	10.0%	8.0%	10.7%	1.3%	12.0%	16.7%	3.3%	4.7%	5.3%	16.0%	3.3%	8.7%

2. 聞き取り調査結果

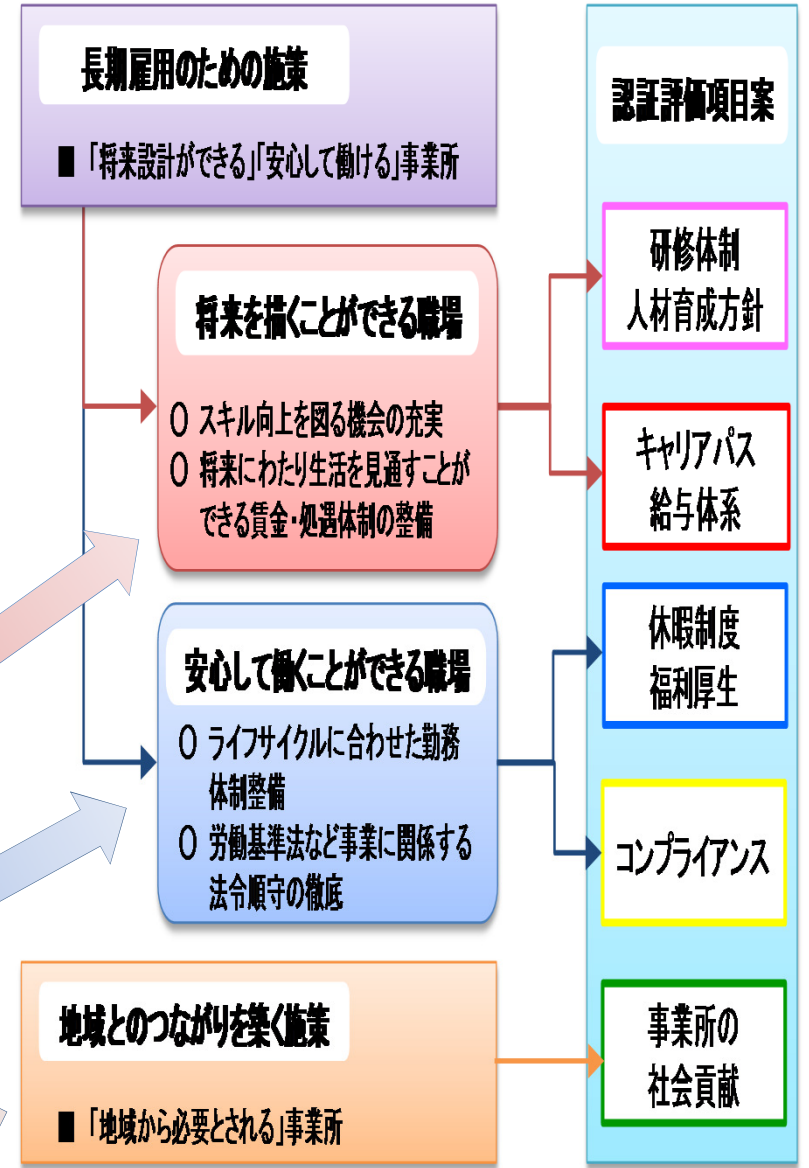
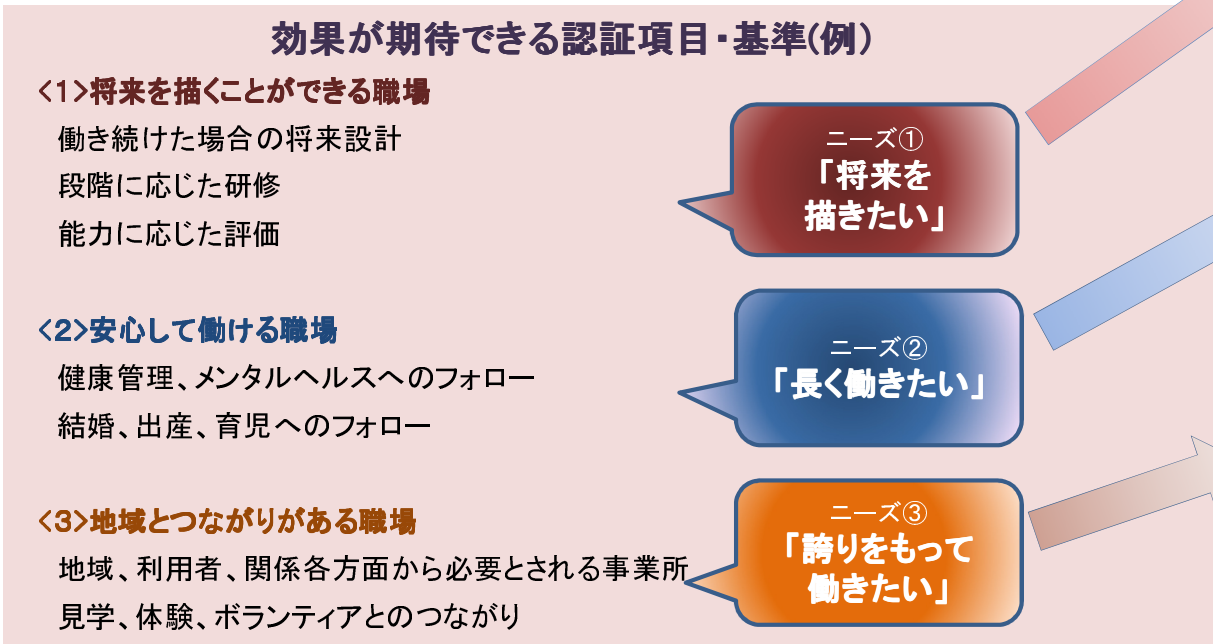
○ 対象者別の聞き取り調査における主な内容

		研修体制、人材育成に関する事項	キャリアアップ、給与に関する事項	休暇取得、福利厚生に関する事項	コンプライアンスに関する事項	社会・地域貢献に関する事項
事業所	アンケート抽出事業所	<ul style="list-style-type: none"> 研修計画はあるが、階層別研修は少ない 大規模法人では本部主導で体制構築されている 	<ul style="list-style-type: none"> 給与支給基準を設定しているが、業績等の評価と連動している事業所は少ない キャリアパスが組織の職階と連動しているのは少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 産前・産後休暇や育児休暇は取得可能 労働時間・勤務形態は人員面を考慮のうえ、可能な限り配慮している 	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険に基づく業務を正しく実施など法令遵守を基準とすることを希望 有給休暇取得率や残業時間などの情報の公開 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献は事業所の規模により異なる。大規模法人は様々な取り組みを実施 小規模事業所ほど取り組みが困難
	経営協推薦事業所	<ul style="list-style-type: none"> 研修体制の充実が職員の定着に大きく関係している 新卒で就職する職員には特に手厚い研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 給与基準を明確化し、初任給も設定 処遇と給与が結びついているケースはあるが、評価による差は小さい 	<ul style="list-style-type: none"> 産前・産後、育児支援の充実、労働時間への配慮を徹底 職員の健康、特にメンタルケアに注力することは大切 	<ul style="list-style-type: none"> 通常の労働関連法規や報酬に関する法令遵守は基本 	<ul style="list-style-type: none"> 地域に事業所周知する取り組みは実施している 地域への知名度向上は採用につながる
職員	聞き取り調査実施先勤務職員	<ul style="list-style-type: none"> 研修が充実している事業所は職員の満足度が高い。 新卒で就職した職員は就職後1~2年のフォローを評価 	<ul style="list-style-type: none"> 給与に対する不満は強い 転職経験がある人は給与水準等を比較して、現在の事業所を評価している 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得率は事業所や役職で大きな差がある 休暇は「休みたいときに休めるか」を重要視している 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職や非常勤のほうが労働時間に厳格。正規職員・役職者以上の負担が大きい傾向 	<ul style="list-style-type: none"> 地域との接点が多く、地域住民からの知名度が高い場合、職員が誇りを感じる
	職能関連(介護福祉士)	<ul style="list-style-type: none"> 介護技術向上のためには研修への参加が必須 新しい情報が頻繁に出るので、その都度知識や技術の習得が必要 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップに伴い待遇も上がる環境が望ましい キャリアパスで求められるスキル等の明確化が望ましい 	<ul style="list-style-type: none"> よいサービス提供には肉体的・精神的な余裕が必要 労働時間や負担などが適度なことも非常に重要 	-	<ul style="list-style-type: none"> 地域との接点を増やし、介護の魅力地域の人へ継続的に伝えていく取り組みが必要
求職者	学生	<ul style="list-style-type: none"> 就職後の研修体系に関する情報を希望 自分のスキルをどの程度仕事に生かせるのか不安 	<ul style="list-style-type: none"> 給与は非常に重要。福祉・介護業界への就職を断念した人の理由の多くは給与が低すぎるため 	<ul style="list-style-type: none"> 出産後も仕事をしたい人は多く、育児支援が充実している事業所を希望 労働時間の明示を希望 	<ul style="list-style-type: none"> 虐待など問題があった職場には就職したくないので、事前に情報を希望 	<ul style="list-style-type: none"> 最終的に就職先を決める前にボランティアや現地見学など、現状を確認しておく方がよい
	勤務経験有求職者	<ul style="list-style-type: none"> 就職後に介護福祉士を目指す人が多く、研修や資格取得支援が充実している事業所での勤務を希望している 	<ul style="list-style-type: none"> 給与の初任給に関して、幅広い幅が提示されているが、実際の支給金額が不透明 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇が取りやすい職場がよいという女性が多い 労働時間は実際の話を希望 	-	<ul style="list-style-type: none"> シルバー人材(65歳以上)の活用を希望
	離職者	-	<ul style="list-style-type: none"> 給与に不満がある 昇進等、将来の見通しに不満がある 	<ul style="list-style-type: none"> 職場の人間関係の難しさ 本人の疾病等により辞職 仕事の負担感が大きい 勤務時間・勤務体制に不満 	-	-

調査結果等を踏まえた認証制度の制度設計に関する基本的な考え方について(案)

1. 調査結果を踏まえた認証制度の基本的な考え方(案)

- アンケート調査、聞き取り調査等をもとに、認証項目・基準を設定
- 事業所にとって、認証制度に参加することにより、基準をクリアすることで、計画的な職員採用や、継続雇用(定着促進)など一定の効果が認められるものといった視点で基準を設定
- 入職者にとって、認証制度が導入されることにより、知りたい情報が随時閲覧でき、福祉・介護の仕事を選択でき、安心して入職できるといった視点から項目・基準を設定
- 認証制度を通じて、より質の高い福祉サービスの提供など、本県の福祉・介護サービス全体のレベルアップを目指す。



2. 認証制度項目・基準の基本的な考え方(案)

項目	項目設定の狙い	調査結果等(中間報告段階)	認証項目例
研修体制 人材育成方針	自己成長機会の提供 ・専門職としてのスキル・能力向上 ・新規採用者の定着率向上	<ol style="list-style-type: none"> 「人材育成計画策定済、かつ運用中」の事業所は、未策定の事業所に比べ、新卒者を採用している割合が大きい。 就職後に介護福祉士を目指す人が多く、研修や資格取得支援が充実した事業所での勤務を希望している。 職員へのヒアリングのうち、新卒で就職した職員の多くは就職後1～2年の教育、フォロー体制を評価している。 	<ol style="list-style-type: none"> ①新規採用者研修の実施 ②資格取得支援の実施 ③技術向上研修の実施 ④人材育成計画の策定 ⑤マネジメント研修の実施
キャリアパス 給与体系	将来を描くことができる仕組みの整備 ・スキル・経験の処遇への反映 ・給与支払基準の明確化	<ol style="list-style-type: none"> 「賃金制度内部規程にて初任給を設定している」事業所は、設定していない事業所に比べ、新卒者を採用している割合が大きい。 求職者の意見として、求人票の初任給の幅が広く、実際の支給金額が不透明なことに対する不満がある。 キャリアアップに伴い待遇も上がる環境が望ましいという意見がある。 	<ol style="list-style-type: none"> ①給与体系または給与表の導入 ②キャリアパス(階層別の職務内容、研修体制、賃金水準等)の設定 ③賃金制度内部規定の整備 ④キャリアパス、賃金制度等の情報の公開
休暇制度 福利厚生	職員の肉体的・精神的な健康維持 ・特に女性が結婚、出産後も働くことができる環境の整備	<ol style="list-style-type: none"> 「産前・産後休暇」や「育児休暇」の取得実績のある事業所は、ない事業所に比べ、新卒者を採用している割合が大きい。 職員の健康やメンタルケアに注力することは大切という意見あり。 	<ol style="list-style-type: none"> ①休暇取得・労働時間縮減の取組 ②産前・産後、育児休業の取得 ③復帰支援の実施 ④健康管理に関する取組の実施 ⑤ストレスチェックに関する取組の実施
コンプライアンス	法令遵守の徹底 ・違法な状態を放置しない ・入職者が安心して職場を選択	<ol style="list-style-type: none"> 学生のヒアリングでは問題があった職場には就職をしたくないという意見がある。 ヒアリングでは法令違反をしている事業所と一緒にされたくないということで法令遵守を基準に求める事業所が多い。 	<ol style="list-style-type: none"> ①労働基準法違反、介護報酬不正請求、事件(虐待等)歴の状況 ②超過勤務状況及び支払い適正性 ③賃金・労働時間等の労働条件の書面明示 ④労災保険加入、納入の履行状況
事業所の 社会貢献	社会・地域との関係性構築 ・地域交流による福祉・介護への理解向上 ・地域貢献 ・職員採用時のマッチング機能の補完	<ol style="list-style-type: none"> 「地域住民を招いた勉強会・イベントの実施」や「実習生、インターンシップ生の受け入れ」を実施している事業所は、実施していない事業所に比べ、新卒者を採用している割合が大きい。 学生の意見として、就職前に現場見学による現状の確認は重要と捉えている。 地域との接点が多く、地域住民からの知名度が高い場合、職員が誇りを感じるという意見がある。 	<ol style="list-style-type: none"> ①地域で開催されるイベントへの参加 ②地域住民向けのイベント・勉強会等の実施 ③見学、体験学習、ボランティアの受け入れ ④地域での出張講座、相談会等の実施 ⑤実習生、インターンシップ生の受け入れ