

調査実施概要

○ 調査目的

本実態調査は認証制度構築の準備段階として、奈良県内の福祉・介護事業所における就労環境などの整備状況、勤務する職員が感じる就労環境の実態、福祉・介護事業所に就職を希望する学生・求職者が求める情報ニーズなどを収集する。収集した定性・定量情報をもとに、**認証制度の評価項目の設定や認証を付与する際の基準を設定するための基礎資料**とする。

○ 調査方法

アンケート調査：平成27年10月～11月 アンケート送付件数 1,607件、有効回答数 781件、有効回答率 48.6%

聞き取り調査：平成28年1月～3月 事業所 200事業所、職員 400名、求職者 126名（学生 101名、再就職者 25名）

○ 調査内容

アンケート調査：事業所の基本情報や人材育成、処遇改善、就労環境整備、地域貢献活動の実施状況などの現在行っている取り組み状況、採用者数・離職者数などの定量データを収集する。

聞き取り調査：アンケート調査や事前調査シートなどの記入データをベースに、より踏み込んだ内容や本音を直接聞き出すことにより、事業所と職員・求職者間の考え方や意識差を明らかにする。

調査結果概要

アンケート調査結果および事業所、職員、求職者への聞き取り調査結果を大きく「職員採用」の視点と「職員定着」の視点に分類して分析を実施。

■ 「職員採用」の視点

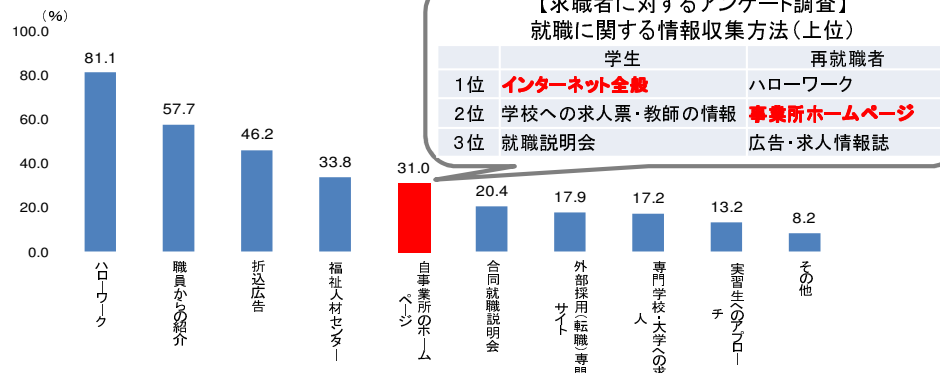
- 「職員採用」に関しては、求職者が福祉・介護業界に就職を考えるにあたり「**知りたい情報が得られているか**」、「**不安に感じていることは何か**」、「**事業所に就職を決める際に決め手となる要素は何か**」の3点を軸に分析を行い、特徴的な項目を整理。

■ 「職員定着」の視点

- 「職員定着」に関しては、問題としてあげられていた「**入職後1年以内の離職者が多い要因**」、「**長期勤続者が少ない要因**」、「**産休・育休からの復職状況**」の3点を軸に分析を行い、特徴的な項目を整理。

「職員採用」の視点：知りたい情報を得られているか

【事業所に対するアンケート調査】現在使用している採用方法



【求職者に対する聞き取り調査】
就職する際に、知りたかったが、事前に知ることができなかった項目

《主な意見》

- ・業務内容、勤務している職員の概要。
- ・フロアの雰囲気や特長、職員数。
- ・職員の年齢層はどの年代が多いか。主に活躍している職員はどのような人か。
- ・具体的にどのような仕事をするのか。資格などの必要性や職務との関連性。

【職員に対する聞き取り調査】
応募者数を増やすために有効と思う施策(事業所の情報発信に関する意見:全体の10%程度)

《主な意見》

- ・何に力を入れているのか、一番やりがいがあるとさせる事をもっと押していく。
- ・募集方法に応じてできる限り詳しい情報を発信する。
- ・インターネットを通じた応募が多いので、ホームページにどんどん募集や様々な情報を載せていく。

- 主な採用方法は「ハローワーク」、「職員からの紹介」、「折込広告」があるが、求職者が情報収集方法として多く利用している「ホームページ(インターネット)」を採用に活用している事業所は少ない。
- 採用に関する情報について、求職者は実際の説明会などで事業所の雰囲気や業務内容についてより具体的な情報の提供を希望している。事業所の職員からは「やりがいのある仕事であることやより詳しい採用情報」について発信することが、職員採用につながるという意見が出ている。

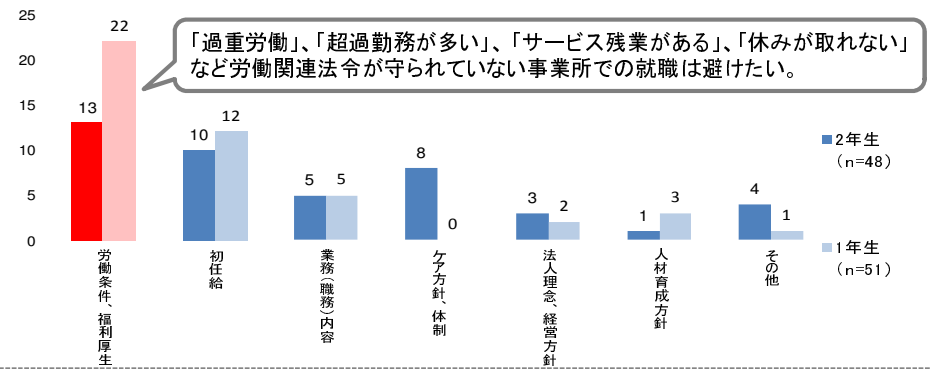
- 多様な方法を用いて、より事業所の魅力が伝わる詳細な内容(職場の雰囲気、イベントの様子、研修内容など)を積極的に発信していくことが職員採用のために必要。

多様な方法を用いた、事業所の情報発信

情報発信は重要
認証事業所をHP等で公表

「職員採用」の視点：不安に感じていることは何か

【学生に対するアンケート調査】就職先検討のために必要な情報



【事業所、職員に対する聞き取り調査】

どのような取り組みを評価するべきか(労働条件・福利厚生に関する意見)

■ 事業所

《主な意見》

- ・勤務時間内に休憩が取れる、終業時間には終わる、残業があれば残業代が支払われる。有休が取れる。当たり前のことができている事業所を評価する。
- ・労働基準法の遵守は当然のこと。
- ・労務管理がきちんとできていること。

■ 職員

《主な意見》

- ・残業の有無、保障されている労働条件などは働くうえで必要な情報。
- ・良い労務管理をしていれば応募が増える。
- ・法の下で運営しているのでコンプライアンスが重要。業績を伸ばしている施設が遵守できているとも限らない。

- 求職者は就職先を検討するにあたり、超過勤務や休暇取得の状況などの労働条件、福利厚手を明確にしてほしいという希望がある。
- 事業所・職員としても、違法行為を行っている事業所を除外するため、労務管理やコンプライアンスを遵守していることを認証評価項目として評価すべきとしている。

- 求職者が安心して福祉・介護業界に就職できるよう、採用時に労働条件に関する情報を積極的に公開して安心して働くことができる業界と理解してもらうため、労働関連法の遵守を徹底すべき。

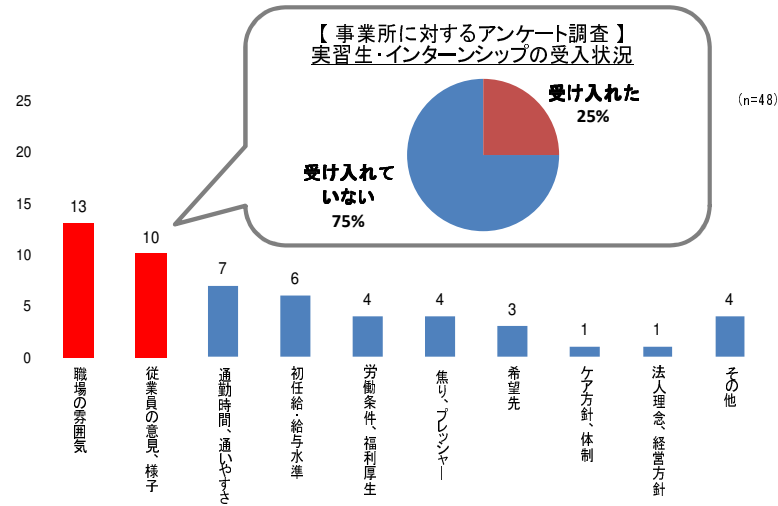
コンプライアンス(労働関連法制の徹底等)

【認証評価項目(案)】

- ・労働関連法(労働基準法、労働安全衛生法など)の遵守
- ・社会保険(雇用、労災など)加入、納入の履行状況
- ・介護報酬不正請求、事件(虐待など)歴の状況

「職員採用」の視点：事業所に就職を決める際に決め手となる要素は何か

【学生に対するアンケート調査】就職先決定時に最終的に決め手となった要素



【職員に対する聞き取り調査】
応募者を増やすために有効と思う施策（現場体験、実習生へのアプローチに関する意見：全体の5%程度）

《主な意見》

- ・実習生の受け入れが採用につながる人が多いので、高校・大学生の受け入れを増やす。
- ・インターンシップの受け入れ、学校との連携や提携が採用者増につながる。
- ・1日で辞めてしまう人もいるので、実習生の受け入れや見学など体験できる期間を作る。

- 学生は就職先を決めるにあたり、職場の雰囲気や従業員の意見、様子など現場での経験を重視して就職先を決めている。
- 職員としても、採用につなげるため、実習などの受け入れが重要と考えている。
- 一方、実習生、インターンシップを受け入れている事業所は少ないが、聞き取り調査では受け入れを希望するものの、学生が来ない事業所もある。（参考資料P3）

- 実際に事業所で働く機会や現場の職員と話をする機会を多く設けることで、双方が事業所の雰囲気を理解することができ、職員採用時や入職後のミスマッチを防ぎ、早期離職の抑制につながる。

事業所の地域貢献（実習生、インターンシップの受け入れ推進等）

- 【認証評価項目（案）】
- ・地域交流の実施（イベント参加、勉強会の実施、出張講座の実施など）
 - ・見学、体験学習、ボランティア
 - ・実習生、インターンシップ

「職員定着」の視点：入職後1年以内の離職者が多い要因

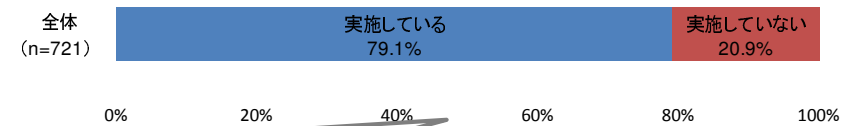
【事業所に対するアンケート調査】離職者総数に占める1年以内離職者数

- ・2014年4月～2015年3月の期間における正規職員、非正規職員を含めた離職者のうち、入職後1年以内に離職した職員の割合は平均45.6%

【事業所に対する聞き取り調査】採用基準・条件設定の有無

- ・約50%の事業所では採用条件として福祉・介護事業所での勤務経験や資格がなくてもよい。
- ・約60%の事業所では採用基準や条件に合わなかったとしても、非常勤での雇用など条件を変えようとして雇用へとつなげている

【事業所に対するアンケート調査】新規採用者研修の実施状況（全体）



新規採用者研修の実施内容は事業所により大きく異なる。実施時間も1時間程度～数日にわたるなど幅広い。また、研修後数ヶ月にわたり指導役が就き丁寧な指導を行っている一方で、十分な研修を受けないまま現場に入り1人で業務を行う事業所もある。

【職員に対する聞き取り調査】

職員の確保・採用につながる認証評価項目は何か（教育研修の充実）

《主な意見》

- ・新人研修が充実しているか。
- ・新人のフォローがしっかりできているか。
- ・介護は無資格の人も働いている現状なので、その人が不安にならない教育制度が必要。

- 離職者のうち、約半数が入職後1年以内に離職している。要因の一つとして、人手不足のため採用時に無資格、未経験者であっても採用していることと、採用後の教育内容に差があり、人によっては十分ではないことが考えられる。
- 現場の職員に対する聞き取り調査結果のなかで未経験者が十分な研修を受けないまま現場に入ることを不安視しているため、充実した新人教育を望む意見が出ている。

- 採用段階で無資格・未経験の人を採用することもあるため、入職後に一定水準の介護・支援に関する技術・知識を習得させることで定着を促すことができる。

研修体制、人材育成方針（新入職員に対する教育の充実等）

- 【認証評価項目（案）】
- ・人材育成計画
 - ・資格取得支援
 - ・新規採用者研修
 - ・技術向上研修
 - ・マネジメント研修
 - ・面談

「職員定着」の視点：長期勤続者が少ない要因

「職員定着」の視点：産休・育休からの復職状況

調査結果

【職員に対する聞き取り調査】

《キャリアアップ、賃金水準に関する主な意見》

- ・ 独身で就職して結婚、子どもが産まれているので、仕事に見合う賃金でなければ生活が成り立たない。
- ・ **今の介護職の賃金は、家族を養うのに十分ではない。**
- ・ 20代前半では他の業種と比べて賃金の差は感じなかったが**介護業界は昇給額が少ないため、働き始めた時と基本給があまり変わっていない。**そのため将来に不安を感じ退職するケースもある。

【事業所に対するアンケート調査】 離職者総数に占める3年以内離職者数

- ・ 2014年4月～2015年3月の期間における正規職員、非正規職員を含めた**離職者のうち、入職後3年以内に離職した職員の割合は平均75.8%**

【学生に対するアンケート調査】 就職先検討のために必要な情報（初任給）

《主な意見》

- ・ **一生を通して働くのであれば給与の点でもしっかりと対応ができる場所を望みたい。**
- ・ 初任給があまりに低すぎると、給料が上がるかが分からない。
- ・ どのくらいの労働をすればどのくらいの給料がもらえるのか、この先の将来のために一番知りたくて大事なことである。**将来子どもができて続けられるところが良い。**

- 離職者のうち、**約3/4が入職後3年以内に離職している。**要因の一つとして、「**家族を養う**」という観点で**将来に不安を感じている（職員意見）**ことがある。
- 求職者としても就職先として将来結婚や出産などにより**家族ができたとしても働くことができる環境を望んでいる。**

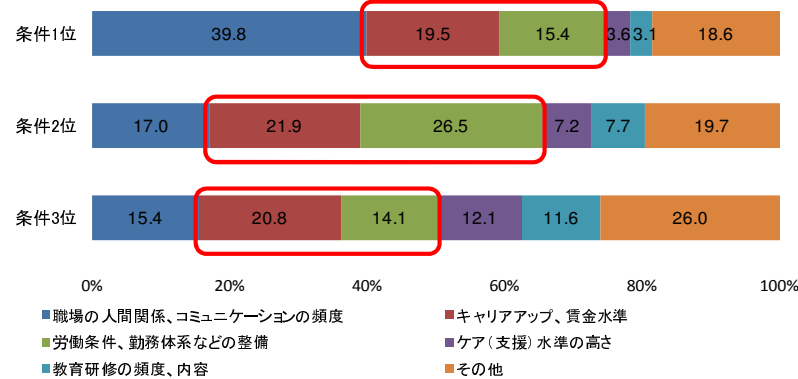
- 求職者のうち、**新卒職員が入職後に結婚、出産を経て家族を持ったとしても十分生活できるというイメージを持つことができれば職員定着につながると考えられる。**

キャリアパス、給与体系（10年後の生活を想定できる処遇制度等）

【認証評価項目（案）】

- ・ 給与表及び給与体系（各種手当、賞与など）
- ・ キャリアパス（階層別の職務内容、対象研修、階層別賃金水準）

【職員に対する聞き取り調査】 職員のモチベーション向上・定着につながる要因

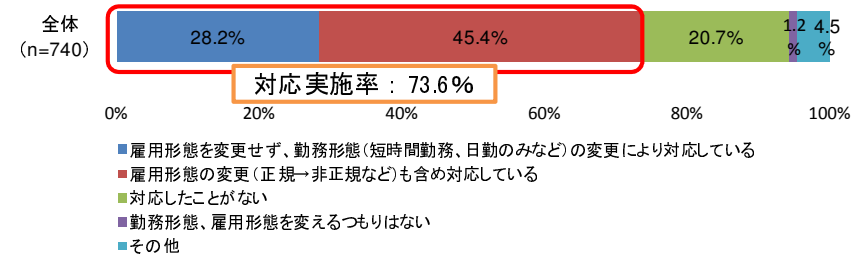


【職員に対する聞き取り調査】

《労働条件、勤務体系などの整備状況に関する主な意見》

- ・ 臨機応変に勤務できるかが、主婦や育児中の母親にはとても重要である。
- ・ 介護業界は子育てしている主婦も多いため、働きやすい環境は必要。
- ・ **福祉・介護業界は子どもを抱えている人には働きづらい。勤務形態、労働条件に幅があれば働いてみようかという気持ちも働くと思う。**
- ・ 夜勤もある仕事だが、**小さい子供がいる場合など、個々の事情に合った勤務体系を選べる**ことが定着につながる。

【事業所に対するアンケート調査】 復職・継続勤務支援実施内容（全体）



- 産前・産後、育児休暇明けの復職・継続支援のための対応を行っている事業所は、**全体の約3/4である。**
- 一方で職員への聞き取り調査結果では**主婦や子育て中の母親が働きづらい環境であり、勤務形態や労働条件を改善することで職員定着や採用増につながる**という意見がある。

- **職員のうち、主婦や育児中の母親などが働きやすい環境を提供することにより、長期にわたる職員定着や新規採用につながると考えられる。**

休暇制度、福利厚生（家庭・子育てと両立して働くことができる環境等）

【認証評価項目（案）】

- ・ 年次有給休暇取得、法定休暇（産前・産後、育児、介護など）の遵守
- ・ 復職・継続勤務支援
- ・ 心身不調・ストレス解消に関する取り組みの実施

考察

ポイント

必要な項目