

令和2年度

社会福祉法人における人材の確保・定着に関する調査報告  
(概要版)

令和3年3月

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会

## 【調査目的】

岡山県内社会福祉法人の福祉人材確保・定着に向けた取組について、その現状を把握すると共に、先進的に取組んでいる法人施設の効果的な事例を参考にすることで、会員施設の人材確保・定着に向けた取組がより一層充実することを目的とする。

## 【調査対象】

岡山県内の社会福祉法人 366 法人

## 【調査方法】

調査票を対象法人に郵送し、WEB フォームまたは FAX にて回収

## 【調査時期】

令和2年10月26日（月）～11月6日（金）

## 【回収状況】

163件／366件（回収率44.5%）

# I. 調査結果を踏まえた考察

## 1. 人手不足の現状について

○「採用専門部署の未設置法人8割」という事実から、喫緊の課題である人材確保・定着に対して、場当たりの対応している姿が見え隠れします。福祉が市場化された現在、一般産業とも競争しながら、人材を確保していく必要に迫られています。日々の利用者サービスオンリーのルーチンワークから脱却し、人材採用の間接業務にも人員を配置し、人材確保を自力で行っていく取組が必要でしょう。

○「正職員の年齢構成は、40歳～49歳の階層が一番多い」という事実は、今後の事業継続を考えるうえで、大きな懸念材料です。40歳代以上の職員が多い場合、新卒、第二新卒の採用を意識的に進めて行かないと長期の事業継続が難しくなる可能性があります。ホームヘルパーの高齢化、後継者不足により、訪問介護事業所の多く廃業している事実もあり、場当たりの採用や中途採用中心の採用のあり方を見直す時期に来ているようです。

○「入職超過率＝【採用率】－【離職率】が、一般産業に比べて高い」という実態があります。一般産業では、入職と離職の差がない（低い）ということは、入職者数と退職者数のバランスが取れていることを意味します。定年退職（ハッピーリタイア）に対して新規採用で補充するサイクルができ上がっているものと考えられます。一方、入職超過率が高いわれわれ福祉業界は、そのような新陳代謝の構造になっておらず、中途離職者に対して、中途採用で賄うということが常態化しており、常に採用活動に追われている姿が浮き彫りになりました。

○「調査法人・施設の6割が人材派遣・紹介会社を使っている」という実態です。人員配置を満たすために人材派遣・紹介会社に頼り切るのは、危険です。職員が稼ぎ出した収入や措置費、保育所運営費といった公金が、利益追求の営利企業に安易に流れていく構造は、早急に改善する必要があります。元来そうした費用は、研修を充実させるなど、職員に還元する必要があります。今回のアンケートでは「地道に汗をかくことなく、人件費率を上昇させる原因となっている」との意見もありましたが、これは、法人サイドが、帰属意識の強化による離職防止や採用活動などの地道な活動に汗をかくことなく、安易に派遣紹介会社を使っていることに対

する警鐘ではないかと思われます。

一方で、4割の法人・施設は、「派遣紹介会社を使っていない」という実態もわかりました。これら4割の法人の離職防止策を積極的に採り入れることが望まれます。

○このコロナ禍で、われわれの福祉介護事業の重要性が再認識されました。飲食業や観光業とは違って、同じサービス業でも事業を止めるわけにはいきません。その結果として雇用も守られています。福祉介護事業では、失業する心配は皆無です。逆に慰労金や特定処遇改善加算などにより、一般産業の就業者に引けを取らない賃金水準に近づいています。くわえて、社会福祉法人には賞与年間4ヵ月という強みがあります。こうした内外の強みを活かして、今現在、苦境を強いられている産業、業種からの失業者受入れを真剣に検討してみる時期に来ているのではないのでしょうか。

## 2. 人材の確保・育成・定着に向けて

### (1) 労務管理の改善

労務管理とは、求人募集から始まって、採用、教育、評価、異動、登用、そして退職までの一連の人材マネジメントを指します。この一連のマネジメントが、人材の確保・育成・定着に貢献しているかどうか重要です。専門性の追求だけではなく、こうした人材マネジメントを今一度、考え直す時期に来ています。

### (2) 定着と育成 勤続年数の伸長

今回、中途採用者に対して、前職の介護福祉事業所をどうして辞めたか、その理由を聞いて頂きました。誰かが辞めると言って、理事長や施設長に上がってくるときには、すでに本当の離職理由はわからないのが通常です。結婚すると言って辞めても、しばらくすると近隣の施設で働いていることもよく聞く話です。自法人で人が辞めていく本当の理由は、なかなかつかみにくいですが、このアンケートに書かれていることと同じことが起きていると考えて、取組んでいただけたらと思います。

今回わかったことは、職場の人間関係が一番多く、つぎに、結婚・出産・育児といった家庭の事情、そして3番目が法人や現場の運営のあり方に不満があったというものです。アンケートでは、「自園の研修会でケーキを食べながら長所を見つけ合う」というものがありました。専門職としてではなく、人間として触れあうことが、その職場での自分の居場所につながります。サンクスカードなどもそうですが、お互いを尊重し合う健全な職場を作ろうとするこうした地道な試みが、良い人間関係や働きやすい職場を形成していきます。

### (3) 人員配置の適正化

人手不足は、手書きの常態化や非効率な業務の連続で引き起こされている面が多分にあります。これから生産年齢人口が減っていくわけですから、省力化は避けて通れません。IT化、ロボット導入等は、避けて通れない課題です。福祉専門職にとってIT化はハードルが高い問題でもありますが、業務の標準化、IT化を進めて行き、人員基準の人数で現場を廻していくようなシステム化が求められます。

## 3. 今後の課題

### (1) 法人独自で人材確保ができる仕組みの構築

紹介会社に1人職員を紹介してもらうと6~70万円掛るといわれています。実際、今回明

らかになりましたが、1施設の平均で年間482万円の紹介料を払っています。年間500万円あれば、人事のスペシャリストを雇用して、採用専門部署を立ち上げることも可能です。法人に何のノウハウも残らない紹介料に500万円払い続けるか、専門部署を設置して人材採用、定着のノウハウを自法人に築いていくか。経営者の選択が求められます。

(2) すまいる宣言認証法人を増やしていく

岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会が認証する「おかやま☆フクシ・カイゴ職場すまいる宣言」の認証取得に挑戦することが、働きやすい職場、安心して働ける職場につながるものと考えられます。また、そこで働く職員の誇りやモチベーション向上につながっていくものと思われます。さらには、採用活動に際して、求職者に強力にアピールできることにもなります。

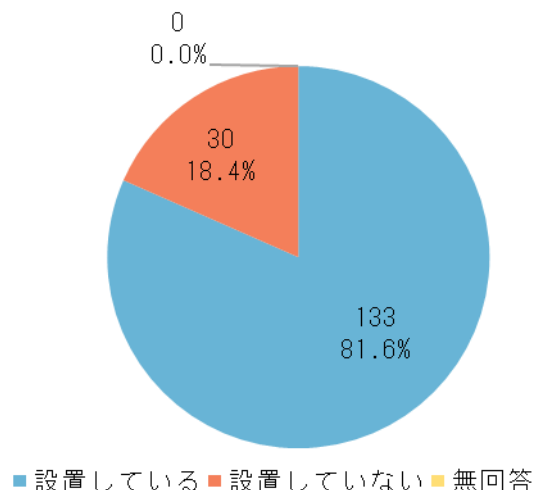
(3) 福祉人材センターの機能強化

人材確保の取組において効果が低いものの一番手に「福祉人材センターに求人する」が上がっています。アンケートでは、「求職者にとって人材センターへの登録が手間ではないか」という意見がありました。また、「人材センターの良い活用システムを期待します」や「人材紹介事業を安価でやって欲しい」などの要望が寄せられています。財源の問題や国の人材センターの位置づけなど、様々な障害があるとは思いますが、県とも協力してできる支援を増やして行くことが求められます。

## Ⅱ. アンケート集計結果の概要

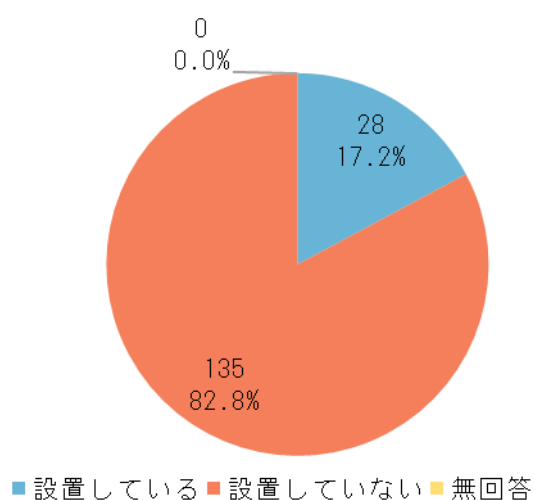
### 1. 法人本部の設置状況

○ 設置法人が約 8 割、未設置法人が約 2 割。  
 ※定款では、法人本部の所在は記載されるが、この設問は本部職員がいる等、実体がある場合を設置している、実体がない場合は、設置していないという定義にしている。

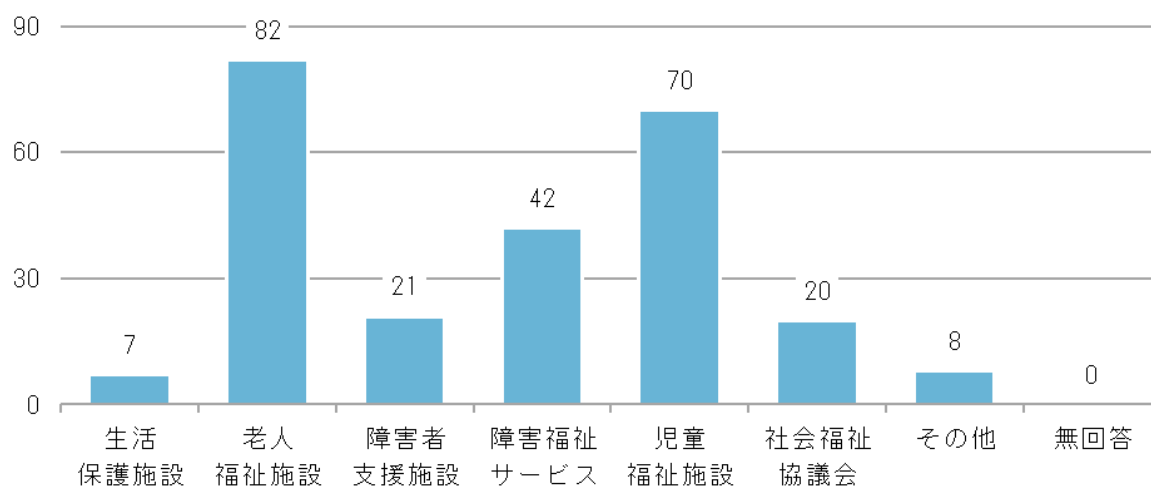


### 2. 採用専門部署の設置状況

○採用専門部署を設置している法人が約 2 割、未設置法人が約 8 割。法人本部を設置していても、採用専門部署の設置は進んでいないことがわかる。

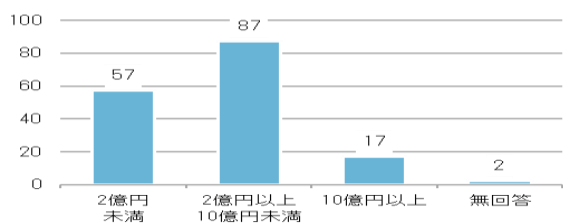


### 3. 施設・事業所種別（複数回答）



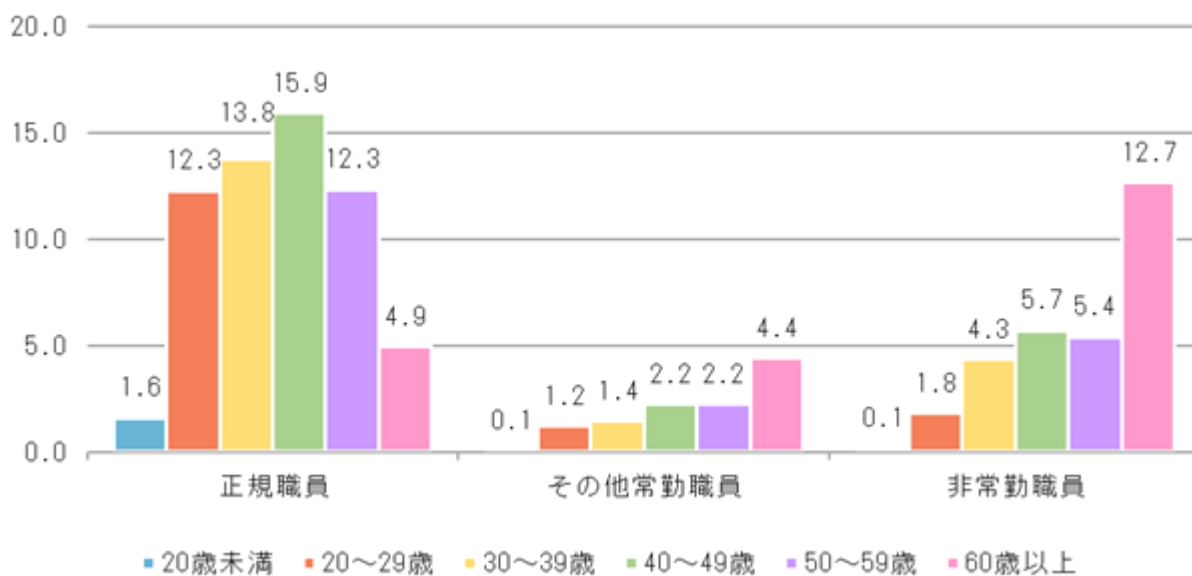
○老人福祉施設が過半数を占めている。ついで、児童福祉施設が約 4 割。

#### 4. 法人全体のサービス活動収益



○2 億円以上 10 億円未満が過半数を占めている。2 億円未満が 35%。10 億円以上が 1 割という結果。

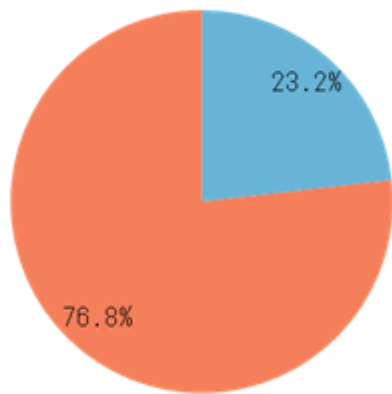
#### 5. 法人の職員数（平均）



○正規職員は、40～49 歳の年齢層が一番多く、26.2%。

○非常勤職員は、60 歳以上の比率が 42.1%と圧倒的に多い。

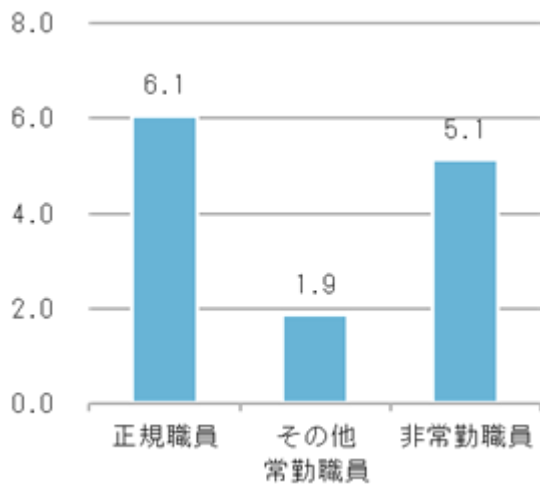
#### 6. 職員の男女比



■ 男性平均割合 ■ 女性平均割合

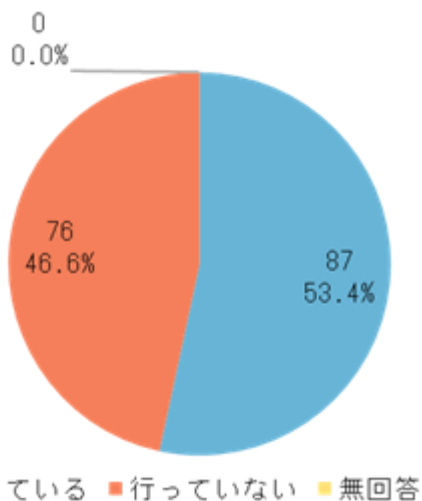
○ 職員の男女の構成比は概ね 2 : 8 で、厚労省の全国統計と一致している。

#### 7. 新入職員の採用数（平均）



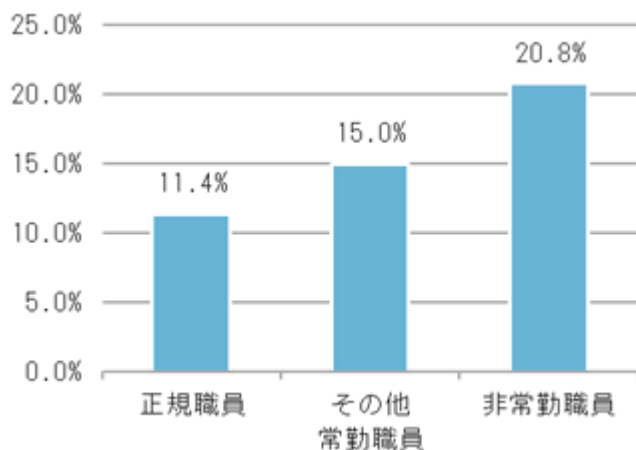
○新入職員の採用において、常勤非常勤比率は概ね 6 : 4。

#### 8. 新卒採用の有無



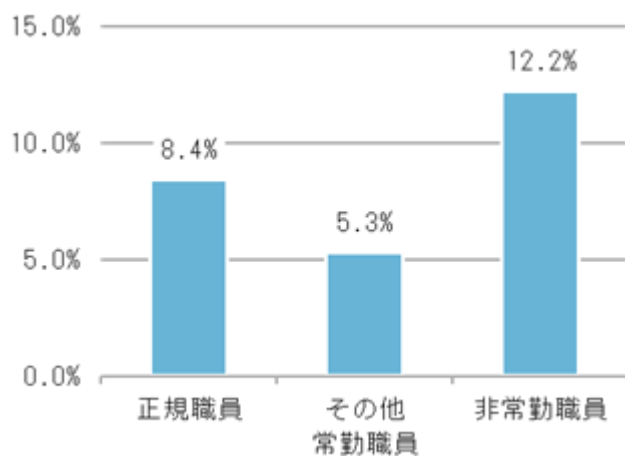
○過半数が新卒採用を行っている。

### 9. 法人の採用率



○非常勤の採用率が最も高く、20.8%。ついで、その他の常勤職員が、15.0%。正規職員が11.4%。

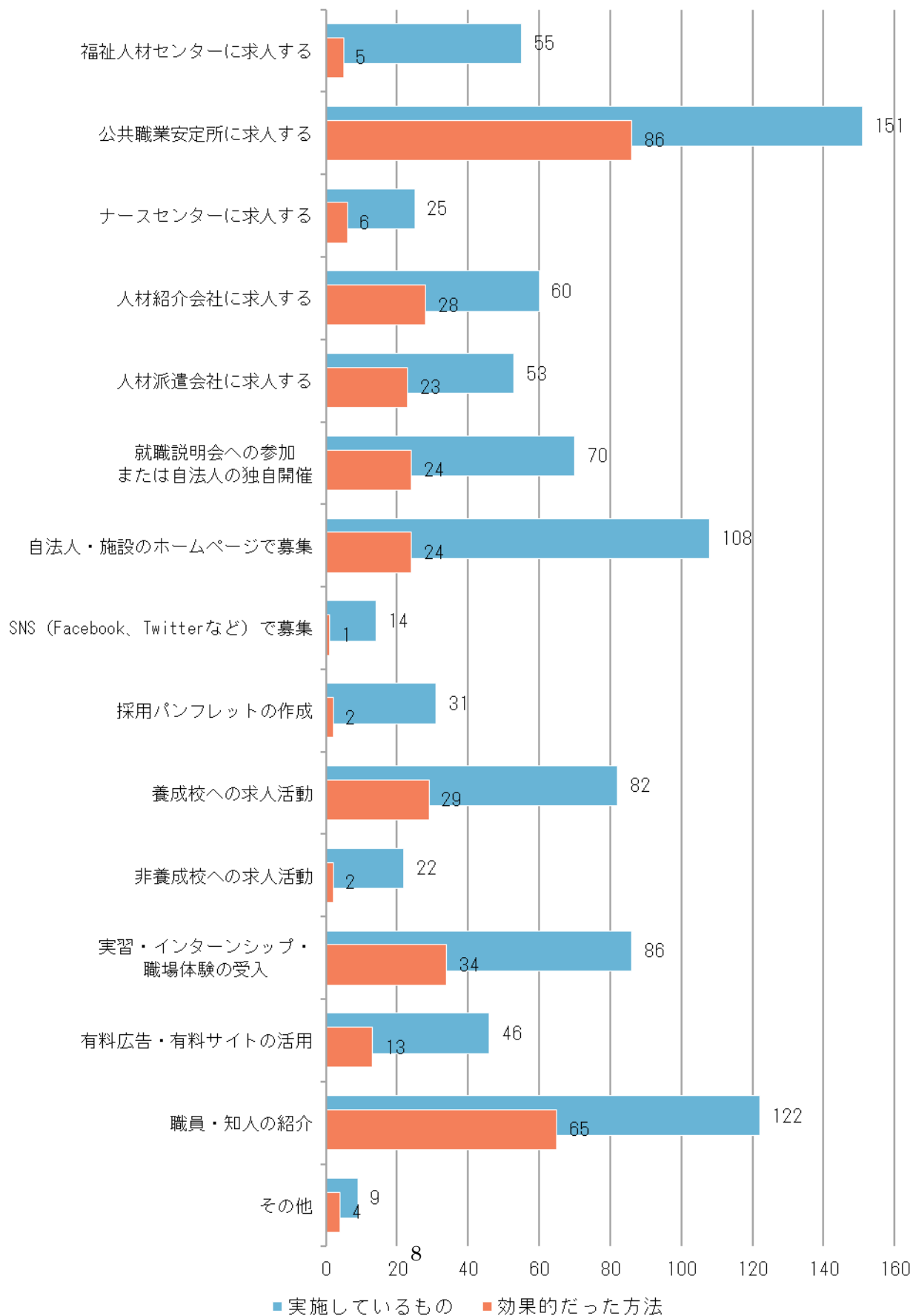
### 10. 法人の離職率





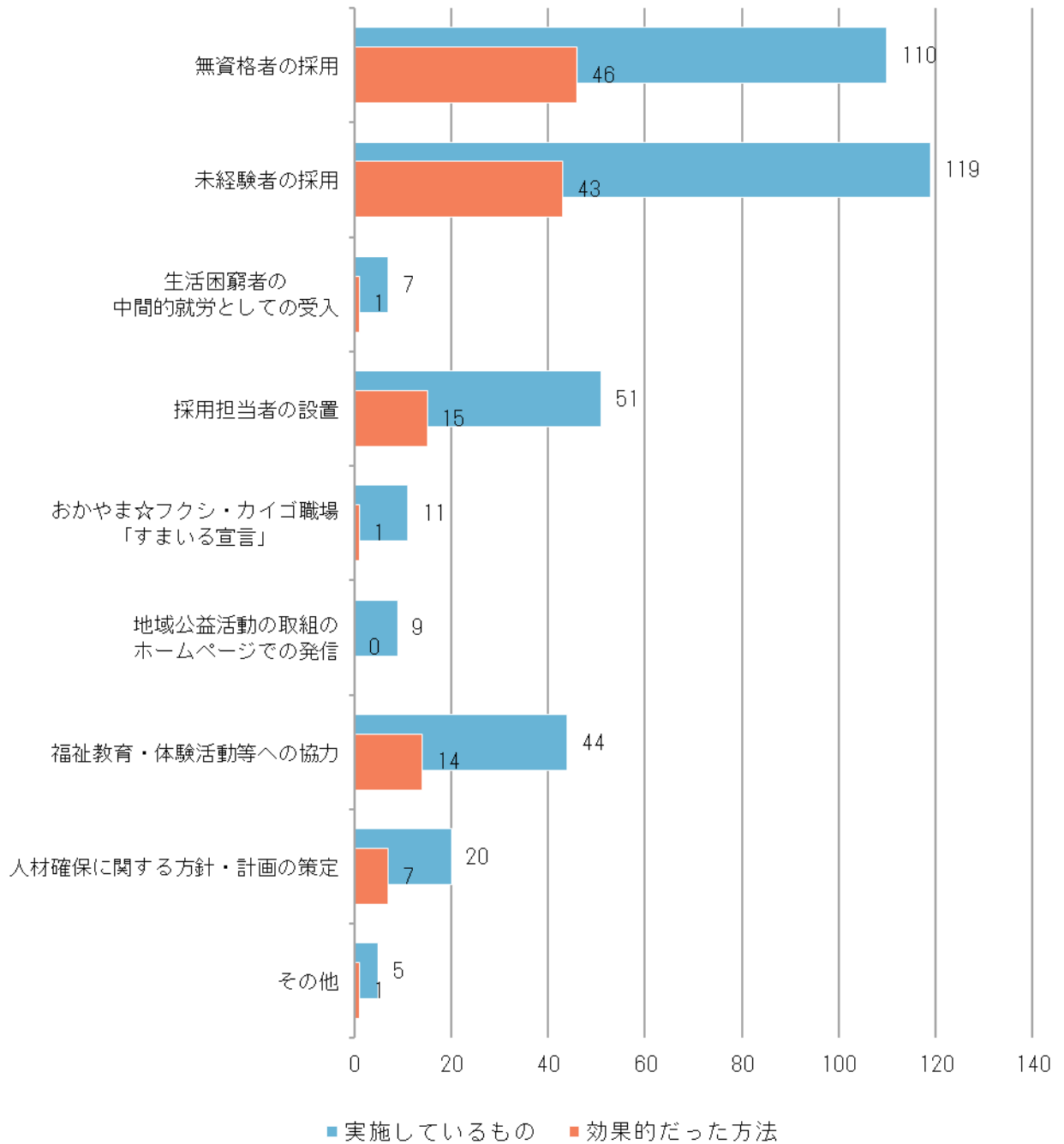
○非常勤の離職率が最も高く、12.2%。ついで、正規職員が8.4%。その他の常勤職員が、5.3%。

### 11. 人材確保に向けた取組み（複数回答）



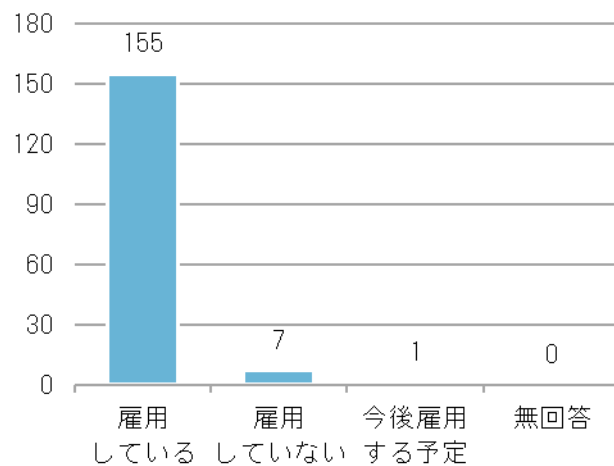
※効果率＝【効果的だった方法】÷【実施しているもの】

## 12. 求人募集の工夫

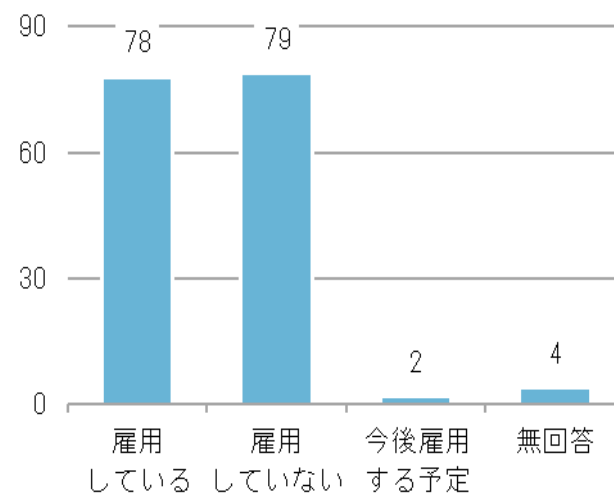


### 13. 高齢者・障害者・外国人の活用

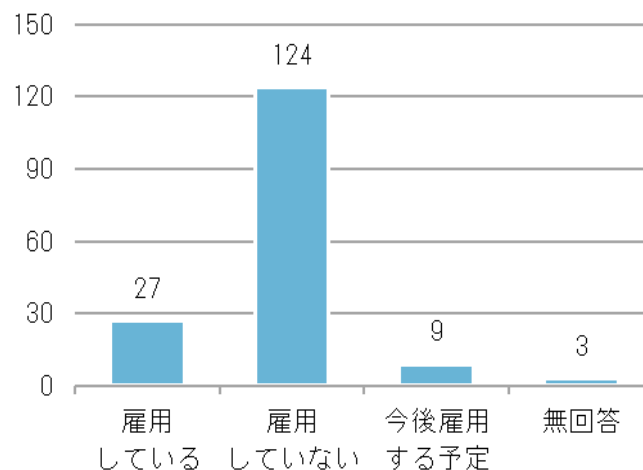
○高齢者を雇用している割合は、**155件**  
**95.1%**と大多数。高齢者を雇用して  
いない割合は、わずかに**7件**、**4.3%**。



○障害者を雇用している割合は、**78件**。  
一方で、雇用していない割合は、**79件**とほぼ  
半々の結果。

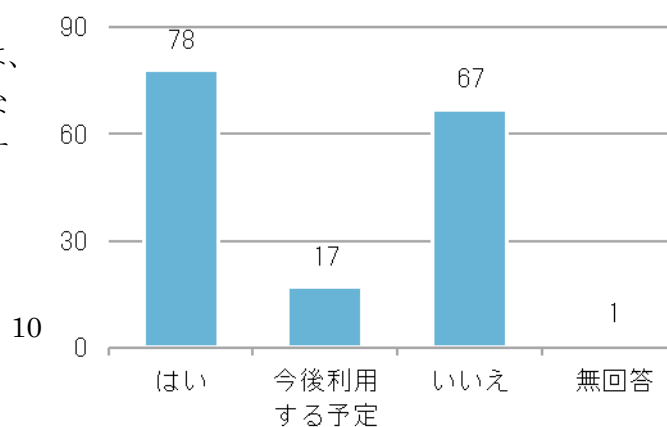


○外国人を雇用している割合は、**27件**、**16.6%**  
で2割弱。一方で、雇用していない割合は、  
**124件**、**76.1%**で8割弱に上っている。

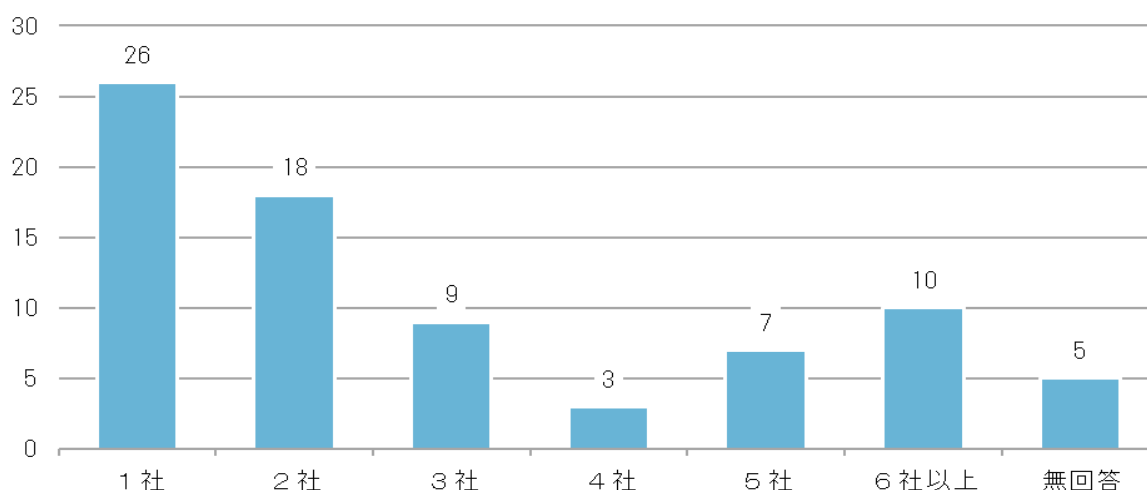


### 14. 派遣・紹介会社利用の有無

○人材派遣・紹介会社を利用している割合は、  
**78件**、**47.9%**と約半数。一方、利用して  
いない割合は、**67件**の約4割。また、今後利用  
する予定も**17件**で約1割存在する。



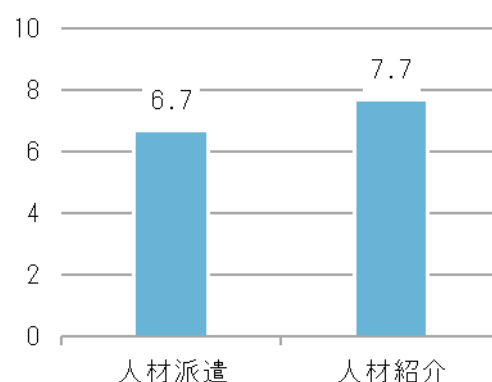
### 15. 利用している派遣・紹介会社の数



○人材派遣・紹介会社を利用している場合、1社だけを利用している割合が、一番多く26件33.3%。ついで、2社の18件、23.1%。3位が6社以上の10件で12.8%。

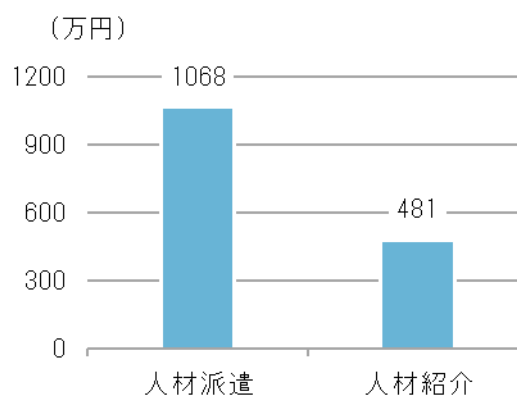
### 16. 派遣・紹介を受けた人数

○人材派遣による年間雇用人数は、平均6.7人。  
人材紹介による年間雇用人数は、平均7.7人で、  
紹介会社による雇用人数が平均1人多い。

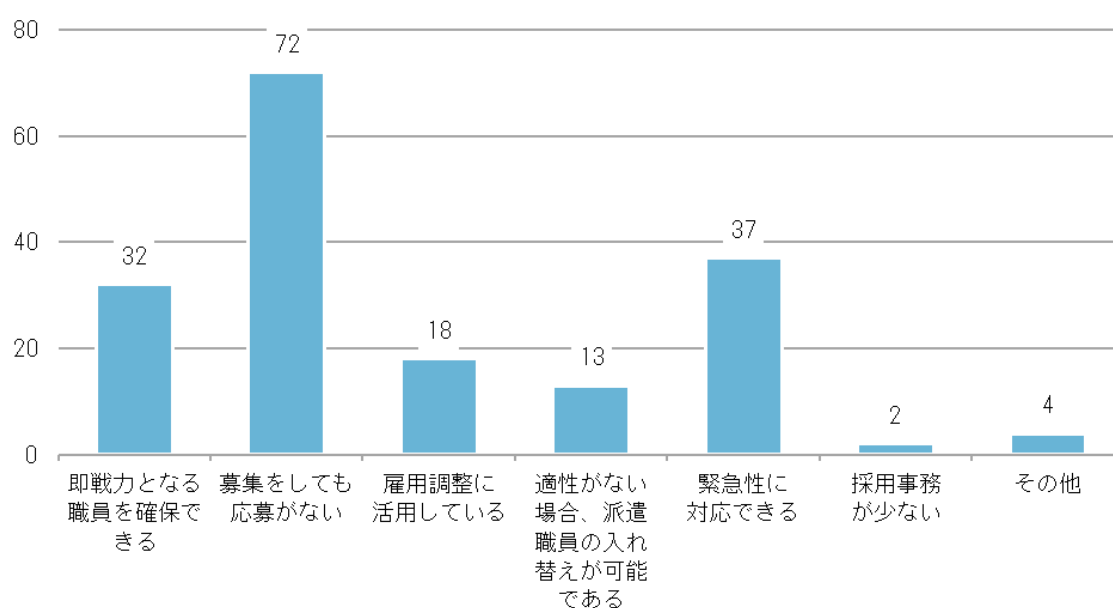


### 17. 派遣料・紹介料

○人材派遣による年間費用は、事業所平均で1,068万円。紹介費用は、同じく481万円。

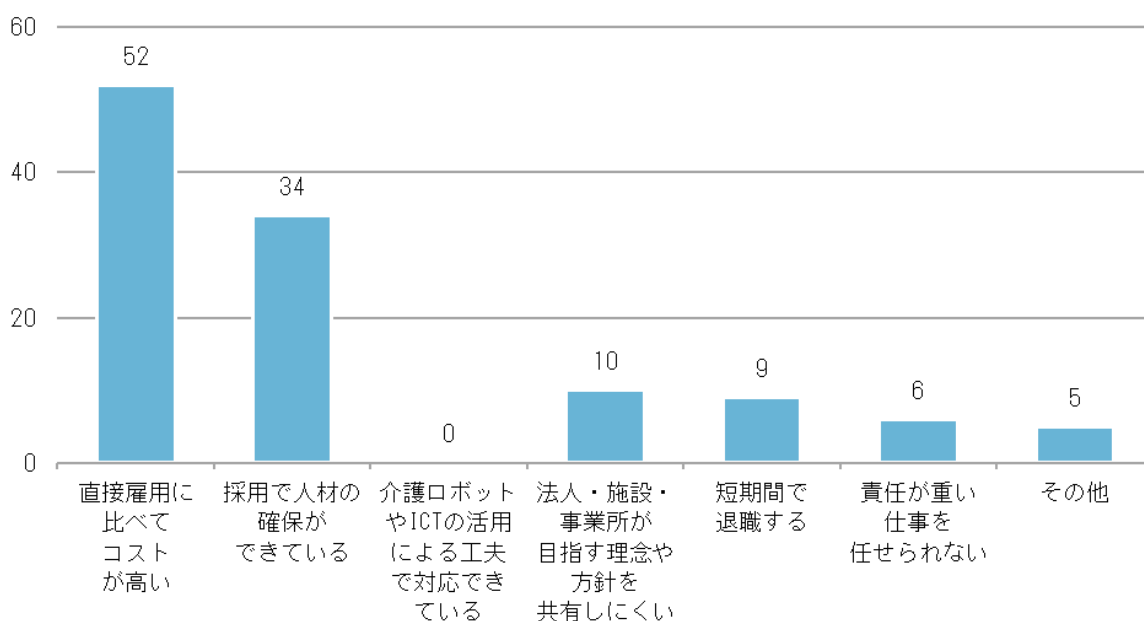


## 18. 人材派遣・紹介会社を利用する理由



○利用する理由で一番多かったのは「募集をしても応募がない」で 72 件の 75.8%。ついで、「緊急性に対応できる」の 37 件、38.9%。3 番目が「即戦力となる職員を確保できる」の 32 件、33.7%という結果。東京都社会福祉協議会の調査結果も同様である。

## 19. 人材派遣・紹介会社を利用しない理由



○利用しない理由で一番多かったのは「直接雇用と比べてコストが高い」で 52 件、77.6%。ついで、「採用で人材の確保ができていない」の 34 件、50.7%。

## 20. 人材派遣・紹介会社に関する意見

○派遣料や紹介料の費用が高すぎるという意見が圧倒的に多かった。その他、ネガティブ

ブな意見（印象）として「採用しても短期で辞める」が多かった。

## 21. 人件費率

平均	67.9%
----	-------

○人件費率の平均は、67.9%、約7割。

## 21. 人件費率【分野別】

	介護	障害	児童	社協	複数	全分野
人件費率	68.7%	61.4%	72.7%	66.5%	67.7%	67.9%

○児童の人件費率の平均は、70%を超えている。一番低いのは、障害の61.4%。

### 【参考】

○事業別の人件費率適正值

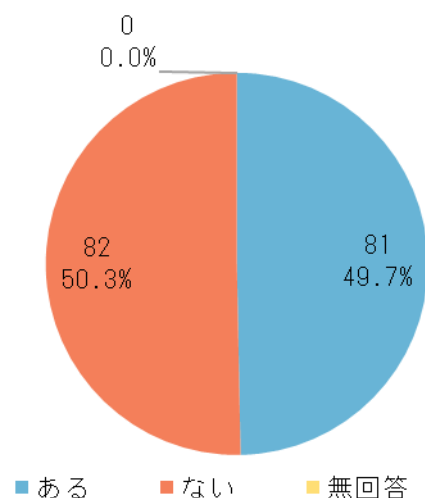
	特養	認知症通所介護	一般型通所介護	訪問介護	居宅介護支援
人件費率	65%未満	60%未満	55%未満	85%未満	80%未満

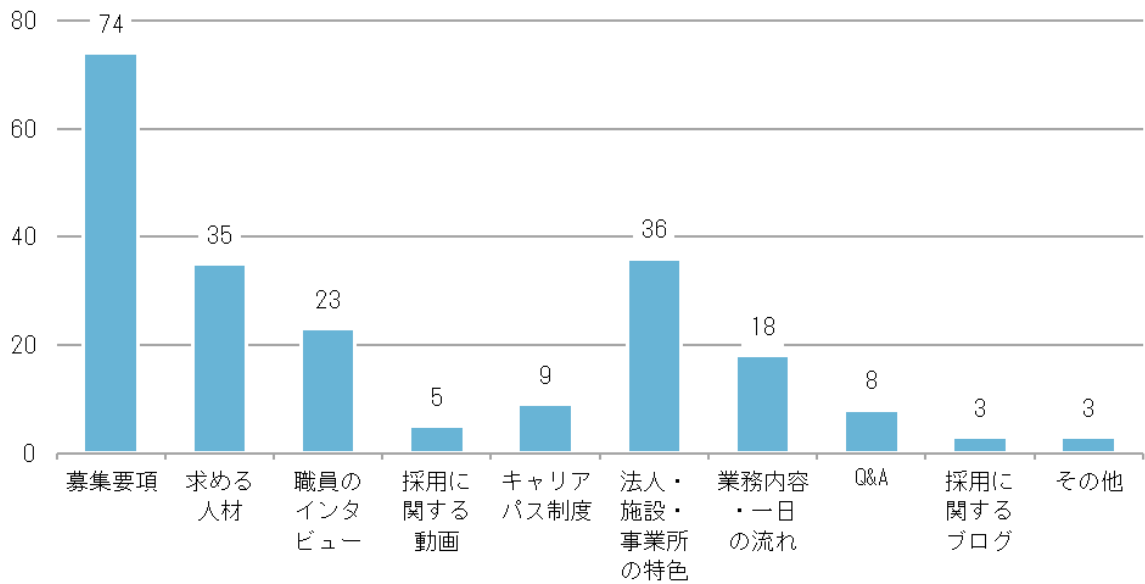
	障害者支援施設	就労支援B型	放課後等 デイサービス	認可保育所	認定こども園
人件費率	65%以内	55%以内	55%以内	75%以内	70%以内

## 22. 採用募集の専用ページの有無

○採用募集の専用ページを開設している割合は、49.7%。一方、開設していない割合は50.3%でほぼ半々の状況。

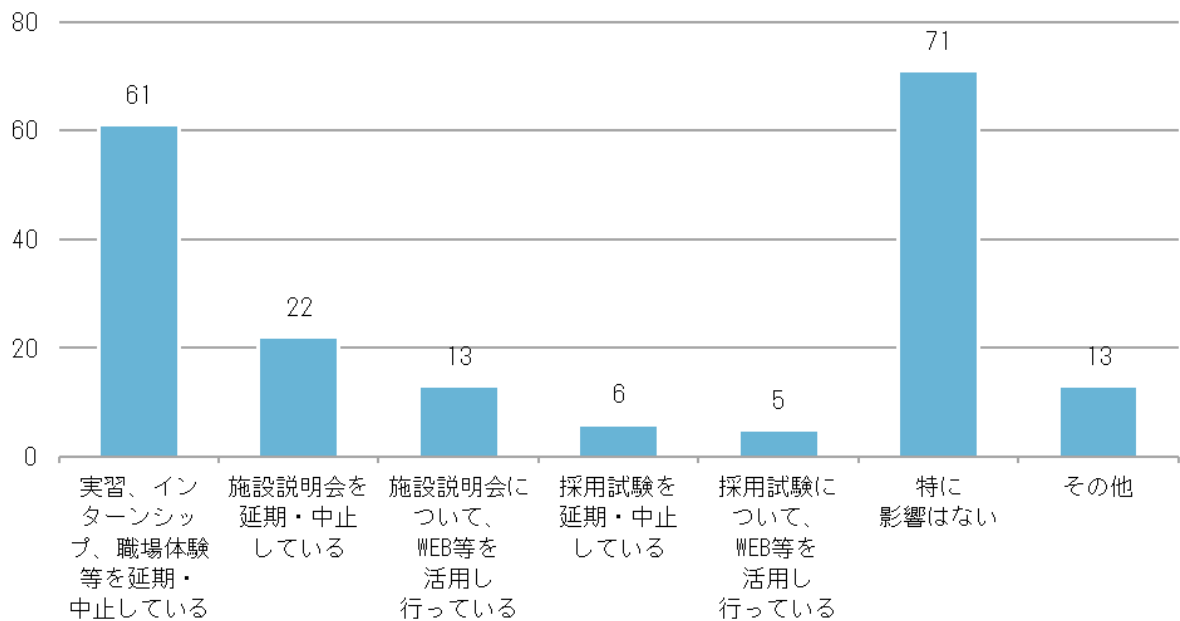


## 23. 採用専用ページの内容（複数回答）



○複数回答ではあるが、「募集要項」が74件、91.4%と最も多い。ついで「法人・施設・事業所の特色」が36件の44.4%、3番目が「求める人材」で35件、43.2%、「職員のインタビュー」が23件、28.4%の順。

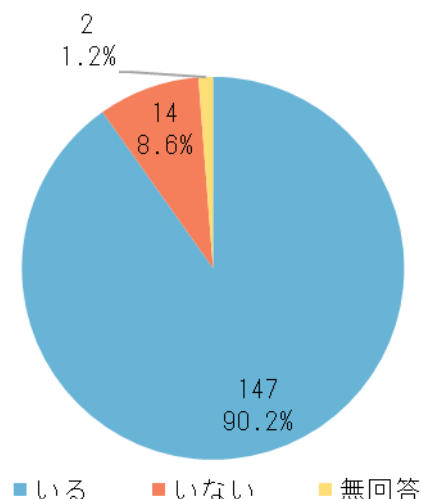
#### 24. 新型コロナウイルスの採用活動への影響



○「特に影響はない」と回答した割合が、71件、43.6%と一番多かったものの、「実習、インターンシップ、職場体験等を延期・中止している」との回答も61件、37.4%と4割弱あった。

26. 中途採用の有無（令和元年度から令和2年の本調査時期までの約1年半）

○9割以上が中途採用をしていて、あらためて中途採用者の割合が多いことが分かった。一方で、8.6%が中途採用していない。

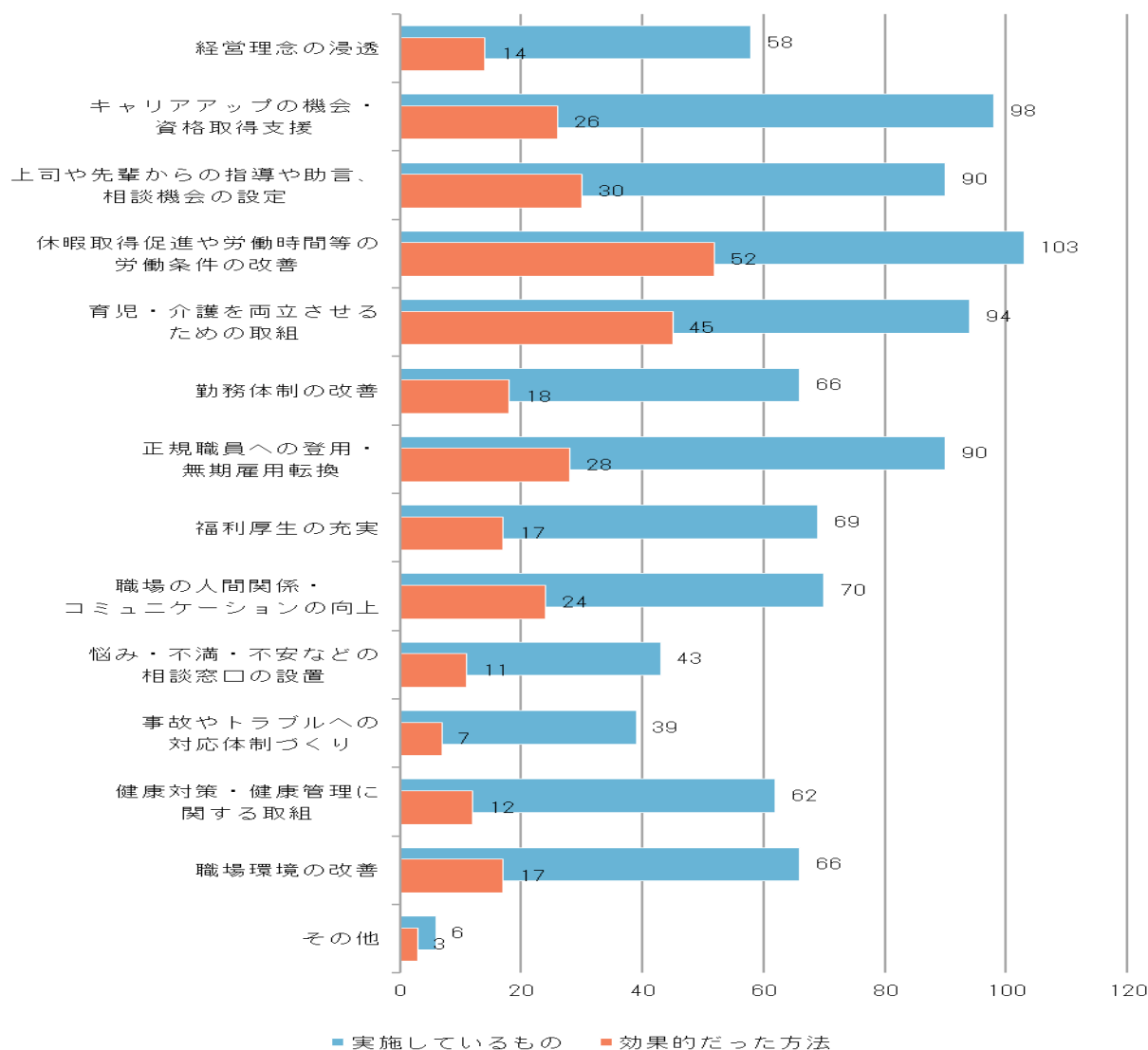


27. 中途採用者が前職の福祉介護事業所を辞めた理由

○人間関係の問題で辞めたケースが圧倒的に多かった。ついで、結婚、離婚等による引越しが揚がっている。また、事業不振による事業所の倒産も散見される。一方で、よく言われる給料（収入）の問題は、ほとんどなかった。介護労働安定センターの実態調査の結果も第1位が「人間関係」第2位「結婚・育児・出産」第3位「法人や施設の運営理念のあり方や方針への不満」となっており、ほぼ同様の結果である。

28. 人材定着・離職防止に向けた取組み（複数回答）





○複数回答であるが、多い順でみていくと、「休暇取得促進や労働時間等の労働条件の改善」が103件、63.2%。ついで、「キャリアアップの機会・資格取得支援」が、98件、60.1%。第3位が「育児・介護を両立させるための取組」で94件、57.7%同という結果。労働条件の改善や資格取得支援の充実に注力していることが分かる。

○効果率でみると、「休暇取得促進や労働時間等の労働条件の改善」が最も高く、50.5%。ついで、「育児・介護を両立させるための取組」が、47.9%。3番目が「職場の人間関係・コミュニケーションの向上」が34.3%「上司や先輩からの指導や助言、相談機会の設定」が33.3%で拮抗している。

## 29. 具体的な方策

### (1) 経営理念の浸透

朝礼などでの毎日の唱和や研修での説明

### (2) キャリアアップの機会・資格取得支援

資格取得のための経費助成や勤務時間内のオンライン研修など

- (3) 上司や先輩からの指導や助言、相談機会の設定  
年2回や毎月など定期的な職員面談。理事長が年2回手紙とともに賞与を手渡しする
- (4) 休暇取得促進や労働時間等の労働条件の改善  
誕生日休暇・リフレッシュ休暇。有給休暇取得の義務化と計画的取得の周知。職員増員により休みを取りやすくしている。業務改善による残業時間の削減など
- (5) 育児・介護を両立させるための取組  
短時間正職員制度の導入。育児中の職員への優遇措置など。「おかやま子育て応援宣言企業」への登録
- (6) 勤務体制の改善  
全員定時出勤・定時退勤の徹底。補助者を雇用し、保育士が専門業務に従事できるようにしている
- (7) 正規職員への登用・無期雇用転換  
パートや希望者を正職登用。ライフサイクルに合わせて正職からパートへ転換
- (8) 福利厚生の実施  
永年勤続表彰。ソウエルクラブへの加入など
- (9) 職場の人間関係・コミュニケーションの向上  
研修会で長所を見つけ合う。新人研修を年3回開催し、同期職員とコミュニケーションが取れる機会を作っている
- (10) 悩み・不満・不安などの相談窓口の設置  
管理職・ユニット・同性同士での食事会の開催。専属の相談員の配置
- (11) 事故やトラブルへの対応体制づくり  
特になし
- (12) 健康対策・健康管理に関する取組  
健康経営優良法人2020の認定取得。腰疲ベルトの配布。腰疲検査を法人負担で実施
- (13) 職場環境の改善  
眠りスキャンやケアカルテ、介護ロボット等のICT化による業務軽減。ウォーターサーバーを設置し、コーヒーを気軽に飲めるようにした
- (14) その他  
振り返り研修を年4回実施。プリセプター制度の研修など

### Ⅲ. 岡山県社会福祉協議会へのご意見・ご要望

#### 1. 3分野一緒に調査することの是非

- 「保育所と高齢者事業では環境が大きく異なる。一緒に調査して何が得られるのか？」というご意見がありました。介護や保育といった種別に関係なく、福祉全体が人手不足にある中で、福祉業界が他の産業と比べてどういう魅力があるのか、将来性がどうかということが、人材確保、定着を考えるうえで重要な視点ではないかと考え、まずは、社会福祉法人としての全体像を捉えたうえで、その結果をみながら、各種別協議会が、今後の取組や検討策を協議し、よりきめ細かい分野毎の対応を進めていく必要があるのではないかと考えています。

#### 2. アンケート調査が多すぎるというご意見

- 「コロナウイルス感染症感染拡大防止対策で多忙の中でのアンケートは業務負担が増します」や「この度の調査について、ページ数が多くなりすぎている。特に、率や人数調べの項目の工夫をしてください」とのご意見がありました。毎回のアンケート調査もそうですが、岡山県内の社会福祉法人・施設から広く情報を収集し、県内社会福祉法人の実態を把握しつつ、併せて、先進事例や好事例を提供することを目的にしています。特に、今回は、人材派遣・紹介会社の問題や人材確保において二極化している現状から、東京都社会福祉協議会や介護労働安定センターの調査などを参考に質問を構成したこともあり、多大な労力をお掛けしましたこととお詫びします。当初の目的通り先進事例や好事例を収集することができましたので、是非自法人施設の人材確保定着に役立てていただきたいと思います。

また、「調査結果が知りたいです」とのご意見も頂きました。アンケートにご回答頂きました法人施設には、毎回必ず、調査報告書をお送りしていますが、この報告書が、アンケートに回答いただいた方のお手元にしっかり届く必要があると考えます。施設に届きましたら、理事長、施設長様には、ご回答いただいた職員へ共有していただくようお願い致します。また、当会としましては、回答施設に配布するだけでなく、回答した本人にしっかりと届くように、一筆添えるなどのきめ細やかな対応を致します。

【資料編】

2-1. 人材派遣・紹介会社に関する意見

1	入社して3ヶ月で退職した職員がおり、高いお金を支払ったのに返金もせず、長く働いてもらう予定だったのに愕然としました。
2	人材派遣会社に関しては親切丁寧に対応して下さり信頼できる1社に決めて利用している。
3	紹介料が高すぎる
4	採用時の費用が高い。
5	仲介手数料が高額である。
6	派遣費用や紹介料が高いため小規模施設では気軽に利用できない
7	実際に会ったこともない人をいい方だと紹介し勧めるため採用したところ、仕事があまりできず大変だったことがあった。
8	地道に汗をかくことなく人件費率を上昇させる原因となっている。
9	派遣、紹介会社が多すぎる。求職者ももっとシンプルに仕事が探せるような仕組みが良いのではないか。
10	ハローワークに募集を出してもパートしか応募が無く、紹介会社の方からの打診に応じて無駄にお金が流れて残念
11	利用する場合は地元に着した会社を利用する。
12	紹介料が高すぎる
13	派遣料、紹介手数料が高すぎる。早期退職に伴う返金期間・返金金額が短い・少ない。紹介会社はまず自社にて紹介者を面接や教育してから紹介してくるべきだと思う。面接もせずに高額な紹介手数料をとっている。紹介会社が乱立していて混乱している。良い会社はともかく悪質な会社は淘汰されるべきだと思う。
14	派遣されて来た職員が1週間連続欠勤して、代替え派遣職員も来ず勤務繰りに苦心した
15	特に利用する計画はない
16	男性職員の確保が難しい状況の中、公募では男性に限定した募集ができないため。人材紹介の場合、紹介料はまだ高い。
17	続く人がいない
18	紹介料が高い
19	直接雇用に比べて手数料が高額
20	できればハローワークや社協などの有償ではない形の採用を行っていきたい。
21	派遣料・紹介料が高額であるが、人材確保のためにはいたしかたない。
22	何年も利用していることで信頼できる
23	紹介業者との、交渉に注意が必要。
24	コストが高い
25	急な依頼は例えば人材派遣会社と言えどもこちらの希望するような人材は見つけにくいので、3か月以上前から依頼しておくことが必要であった。
26	紹介料が非常に高く、使うことをためらう

27	コストが高い、業務内容にできないことが多い
28	紹介料が高額すぎる
29	確保に難航している場合は利用したいきもちにかられるが、コストが高すぎて踏み切れない。また、採用し成功報酬を支払った後、その職員が定着できるかどうかのリスクが不安。
30	紹介料等余分な支出と考えていたが募集しても応募がない以上仕方がないと思っている
31	反応が遅い 営業の様子に比べ、実際に依頼すると人材がいない。
32	仕事の内容を選ぶため、責任のある仕事を任せられない。
33	マッチングが難しい
34	難しい業界ではあるが紹介手数料が高い
35	働き方改革により、人材派遣の賃金アップもあり、可能な限り同等の働き方をしてほしいと思う
36	職員の離職率が高い
37	1人に対して複数の法人が求人をしている場合が多い、また依頼しても紹介等がない場合があると聞いている。
38	紹介会社の中には6か月経過した頃に近況把握と称して TEL し転職を勧めたりするところがある。当法人でも職員が人材紹介会社からの声掛けで転職したのではないかとと思われる事例があった。
39	以前利用したことがあるが、コストがかかるのと短期間で離職してしまうので、中長期的に継続して支援をお願いできない。
40	利用予定なし
41	紹介料の高騰、採用しても退職する事例が多く困っています。
42	自法人のある市での登録者は少ないものと考えて利用していない
43	料金が高すぎる
44	法人の金銭的な負担が大きく、派遣や紹介の職員の質は低い傾向があり、自法人で採用する力を強化したい。
45	多数の会社があり、どこの会社が信頼できるかわからない。
46	コストを下げしてほしい
47	数ある紹介会社の中から利用メリットがあると感じた会社のみお付き合いしている。(紹介料・担当者の対応)
48	できるだけ利用したくない。
49	高額な紹介料について大いに不満である
50	採用コストが高いのでできれば利用したくないが、配置基準からやむを得なく利用することがある
51	人件費が高額になるため、できれば利用したくない。
52	あちらも商売なので、現状が希望通りにはすべていかないなど条件が悪いと紹介してくれない。連絡もいつの間にか途絶えてしまう。残念です。
53	望まれる人材について解釈が異なるため、活用に結びつきにくい。

54	一度利用したがコストが高かった。
55	緊急を要する場合、即戦力となる。
56	紹介料が高額
57	緊急的対応は組織内の努力で対応し、事業の拡張等の場合は正職員を採用している。
58	実際に条件に合う方がいない
59	入職後返金期限が終了した途端の離職 採用条件等紹介会社を通しての話で本人に正しく伝わっていない事もある
60	2 から 3 年以内に退職するケースが多い
61	何回か紹介がありましたが、こちらから連絡しても相手側から連絡なし
62	自法人のある市での登録者は少ないものと考えて利用していない

### 2-3. 中途採用者が前職の福祉介護事業所を辞めた理由

1	人間関係の為（3名全員）
2	親の介護の為一時離職。一身上の都合。家庭の事情。
3	勤務時間を伸ばしたかった。
4	雇用期間満了につき
5	乳児が多くなったため8月より他園を7月31日で終了した職員を派遣会社より3月迄採用。
6	人間関係が良くなかったため
7	引越しのため。職場が遠く、勤務時間も時間外勤務が多く疲れてしまった。
8	引越しのため。サービス残業が多かったため。ご利用者のための介護ができていなかったため。
9	人間関係。待遇面。
10	人間関係に悩む。忙しすぎる。賃金が安すぎる。
11	人間関係。待遇面。働きやすい環境を求めて。
12	家族で転居の為。前施設が休止となった為（2名）
13	住居移転のため
14	担当業務が増え責任も増えたため
15	結婚を機に一旦退職し、しばらくしてまた入職した。
16	労働環境が悪かったため。
17	倒産
18	調理委託への移行、他の職員の退職による業務過多、職場の人間関係
19	離婚により住所変更した。
20	実際に勤めてみると人手不足で残業ばかりだった。
21	結婚
22	自己都合
23	人間関係・オリエンテーションもなく仕事に入ったこと

24	元盲学校教員（定年退職：1，県外から転居：1），鍼灸治療院勤務者：1 いずれも当法人から懇願（いわゆるスカウト）
25	勤務先の閉鎖、人間関係の悪化、劣悪な職場環境など
26	前職が産休・育休代員で期間満了後入職。親の介護が必要となり、親の居住地近隣での就職を探して入職。前職の勤務体制に不安、福利厚生（特に休日）が充実していないことで転職後、入職。
27	通勤距離、前職・事業所の待遇、将来性に不安
28	就業時間が合わなかった。
29	給与が安い、フォロー体制が無い、人間関係
30	結婚、出産、当施設で勤務希望のため
31	勤務時間が合わなかった
32	夫の転勤で退職。体調不良。能力アップしたい。
33	人間関係が良くない
34	雇用形態・賃金、職場の人間関係、施設の方針
35	前職場の風土が合わない。派遣期間満了。
36	事業所の閉鎖
37	同僚とのいざこざ・施設上司の対応に不満
38	賃金の待遇への不満
39	職場の人間関係
40	転居、結婚
41	人間関係での悩み
42	人間関係
43	人間関係・仕事量が多い
44	希望した業種ではなかった
45	人間関係、残業が多い、法人への不信感
46	少ない人数の中でのプレッシャー
47	処遇の問題。労働環境が劣悪。利用者の安全性確保に疑問を感じた。
48	家庭の事情
49	①給与ベースが低い ②以前こちらに勤めており、復職の意志があった。 ③人間関係不良
50	前の職場で定年を退職したため 非正規採用だったため正規職員を希望したため
51	人間関係の悪化
52	家庭状況、人間関係
53	介護施設に給食調理職員として入職したが、入職時の説明には無かった介護業務のほう が比率が高かった。
54	給与、人間関係、法人の方針

55	人間関係 引っ越し 技術向上とキャリアアップの為
56	労働環境が大変だった (2)、短時間で勤務していたが常勤で仕事を探していたため
57	今までの経験を活かし相談業務をしたい。療育に興味がある。児童福祉の分野に携わりたい。
58	人間関係を理由に新しい環境で仕事がしたい、ユニット型と従来型の違いによる介護方法について不満がある、腰痛悪化による転職希望
59	・正規職員になりたかった。・保育方針が合わなかった。・人間関係
60	人間関係、スキルアップ
61	出産のため
62	事業所の閉鎖
63	人間関係、給与が頭打ち、通勤が不便
64	当法人への再就職を希望・通勤が短時間になるため・施設の復旧に魅力を感じ
65	人間関係、職員待遇、業務内容
66	定年退職・一身上の都合
67	人間関係 (いじめ)
68	転居、処遇、一身上
69	家族介護、キャリアアップ
70	上司、同僚との不和、通勤距離
71	勤務先が遠い、非正規雇用であったため、把握していない
72	職場の雰囲気が合わない。有期雇用で期間満了。通勤距離が長い。
73	経営理念と本人が目指すものに差が生じてきたそうです
74	①書類を大量に押し付けられ、仕事がきついため辞めた。②子育てに専念するために辞めた。③不妊治療に専念するために辞めた。
75	法人内の異動で転勤した事業所の仕事が自分に向かなかった。全職場の管理者とのおりあい。賃金がよく、働きやすかった (土日は休みたい)。
76	夜勤が多かった。スキルアップしたかった。給与面より体力が楽な方が良い。
77	定年退職 忙しくて体を壊す 勤務地が遠い
78	人間関係
79	人間関係、家族の転勤
80	引越のため
81	労働環境の悪さ
82	1 人間関係。2 通勤距離。3 老健からユニット型特養へ。
83	人間関係 通勤距離 賃金水準
84	知人 (法人職員) に誘われ、より良い職場環境を求めてきた
85	①休日出勤や残業が多い ②怪我をして働けなくなった
86	人間関係、給与関係



87	人間関係・処遇
88	出身地へ戻る 人間関係
89	結婚による退職
90	結婚による引っ越し、遠距離通勤、契約満了
91	出産育児
92	子育ての関係で夜勤等のシフトに対応できなくなった。
93	転居
94	1 前職事業所が事業廃止を予定していた。 2 時間外労働に対して給与の支払いが行われていなかった。 3 岡山の障害福祉サービス事業所で働きたかった。
95	転職（正規職員）、転職（勤務条件）、勤務条件が合わない（子育て中）
96	勤務時間
97	家庭の事情
98	人間関係
99	・職場の体制に馴染まない ・出産 ・転居
100	当法人の方が給料がよかったのでは？

#### 2-5. 岡山県社会福祉協議会へのご意見・ご要望

未記入の箇所がありますが解答出来かねる箇所です。ご理解をよろしくお願いいたします。
アンケート調査が多い
人材センターの良い活用システムづくりを期待します
保育所と高齢者事業では環境が大きく異なる。一緒に調査して何が得られるのか？
オンライン研修の充実をお願いします
当法人の業務内容は、他法人と比べかなり特殊なため、この調査の趣旨とは異なると思います
フクシ・カイゴ職場すまいる宣言について、現在5つ星14法人が掲載されています。基準では、1つ星から5つ星までの区分に分かれていますが、1つ星から4つ星までの法人の掲載はありません。多くの法人が1つ星を取れるよう工夫や指導をよろしくお願いいたします。
人材紹介事業を安価でやってほしい。
調査、アンケート等については、Web 上での一時保存機能やダウンロード・アップロード方式で簡素化を図ってほしい。
いつもお世話になっております。よろしくお願いいたします。
この度の調査について、ページ数が多くなりすぎている。特に、率や人数調べの項目工夫してください。
職員採用は行政に委ねていますが、専門職については現在の処遇では困難な状況です。
職員研修等でお世話になっております。今年度はコロナの影響で開催中止が多かったですが、今後もよろしくお願いいたします。

幅広く県内の専門職の人材確保等出来ていければ、より安心して施設を運営できるし、保育の予算が企業に流れない仕組みが出来ると有り難い。
多岐にわたってお世話になっております。今後ともよろしく願いいたします。
求職者にとって人材センターへの登録が手間ではないか。。
調査結果が知りたいです
コロナウイルス感染症感染拡大防止対策で多忙の中でのアンケートは業務負担が増します
災害時の対応等よくされていると思います
いつもお世話になり有難うございます。
就職フェアを県北で行って欲しい。(コロナ終息後)
他機構からの調査やアンケートを含め多くあり対応が遅れてしまう。
福祉人材センターの求人をもっと活用しようと思っています。アドバイスが頂けると幸いです。
16 と 17 の解答欄が 2 つある。
ほとんど役に立っていない。人件費率でも何%が良で何%は経営努力が足りないとか。

