

社会福祉事業所の  
人材育成・確保・定着に係る状況調査  
**報告書**

社会福祉法人 徳島県社会福祉協議会  
徳島県社会福祉法人経営者協議会

# はじめに

近年、社会福祉施設では、人材不足が益々深刻になっています。今後も少子・高齢社会の進展等により、福祉サービスの担い手不足が懸念されるなか、利用者ニーズはより一層増大することが予測されており、福祉人材の育成・確保・定着は、社会福祉施設が取り組むべき重要課題となっています。

これを踏まえ、徳島県社会福祉協議会では、基本理念に基づく第六次活動推進計画の基本方針“地域の福祉力を高めるためのマンパワーの確保・育成・定着”の重点推進施策のひとつに“福祉人材の確保・育成・定着の推進”を掲げ、様々な事業の推進に取り組んでいます。

本調査は、この重点推進施策の事業として徳島県内の社会福祉事業所を対象に、人材育成・確保・定着に関するアンケート調査を実施し、調査結果を今後の事業推進に活用すること、また、徳島県内の社会福祉事業所に福祉人材に係る状況を広く知っていただくことを目的に実施しました。

本調査報告書作成にあたり、回答に御協力いただいた徳島県内の社会福祉事業所の皆様、並びにアンケート作成や結果分析について貴重な御意見をいただきました 国立大学法人鳴門教育大学教授 山本準様 に厚くお礼申し上げます。

今回の調査結果をもとに、時代とともに変化する様々な福祉人材の課題解決に加え、「地域共生社会」の実現に向けた中心的な担い手として、幅広い関係者が参画・協働する徳島県社会福祉協議会、徳島県社会福祉法人経営者協議会の特性を活かして、事業の展開に積極的に取り組んでまいります。

令和3年1月

社会福祉法人徳島県社会福祉協議会  
会長 漆原完次  
徳島県社会福祉法人経営者協議会  
会長 中村忠久

# 目次

1. 調査目的	P 3
2. 調査内容	P 3
3. 調査対象	P 3
4. 回答状況	P 3
5. 調査方法	P 3
6. 調査結果	P 4
徳島県社会福祉協議会の研修について	P 5

問1. 貴施設では、昨年度（2019/4/1～2020/3/31の間）徳島県社会福祉協議会が実施している研修会に職員が参加されましたか。／問2. 昨年参加された回数は何回ですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問3. 過去に研修会に参加されたことはありますか。／問4. 昨年度参加されなかったのはどのような理由ですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問5. 貴施設で、抱えている課題・問題はどのような内容ですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問6. 貴施設では今後特などの役職の能力アップを望みますか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問7. 徳島県社会福祉協議会ではつぎの階層別研修を行っています、どの研修会に職員を参加させたいですか。（①～④の中で当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問8. 徳島県社会福祉協議会ではつぎのスキルアップ（技能習得）研修を行っています、どの研修会に職員を参加させたいですか。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）

## 事業所独自の研修について P12

問9. 貴施設では、OJT（職務を通じての研修）を行うための体制はありますか。／問10. OJTの体制・実施状況について該当する項目を御回答下さい。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問11. OJTの取り組みで該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問12. 問9で「ない」と回答された施設の方におたずねします。実施していない（できない）理由について該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問13. 貴施設では、OFF-JT（職場内での集合研修）を実施していますか。／問14. OFF-JTの研修内容について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問15. OFF-JTの取り組みで当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問16. 実施していない（できない）理由について該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問17. 貴施設では、SDS（職員のキャリアアップを支援する制度）を実施していますか。／問18. SDSの援助内容について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問19. 職員の資格取得を支援する取り組みを実施していますか。／問20. 資格取得のための支援で当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問21. 平成29～令和元年度に資格取得の支援を受けた職員はいますか。／問22. 資格取得後の対応について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問23. 人事考課（もしくは勤務評価などの仕組み）を導入していますか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）

## キャリアパスの取り組みについて P21

問24. 入社してから10年後や20年後の職員像を思い描けるように、組織内におけるキャリアのコースや段階、及びキャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパス制度を策定していますか。／問25. コースや段階の示し方で該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問26. キャリアパス制度に基づき、職員の資質向上目標及び具体的計画を策定していますか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問27. 能力評価実施手順書や能力評価を実施する方法を定めていますか。／問28. キャリアパスの基準の明確化・周知で該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問29. どのような観点でキャリアパスの基準を設定していますか。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問30. キャリアパスの取り組みを踏まえた上で、施設の福祉サービスの質の向上のためにどのような仕組みを活用していますか。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）※研修会の受講等は省きます。

## 求人活動に関する状況について P25

問31. 採用による人材の過不足状況について、いずれか一つに○を入れて下さい。／問32. どのような職種で不足していますか。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問33. 過去1年間で、職員数の増減がありましたか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問34. 過去1年間の採用状況についてご回答下さい。／問35. どのような職種で増えましたか。／問36. 常勤（正規）職員への登用制度の有無はありますか。／問37. 「ない」理由として当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問38. どのような採用方法をとりいれていますか。（雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問39. 被面接者からよく聞かれる質問があれば記入して下さい。／問40. 求人に対する応募状況についてはどのような状況でしたか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問41. 過去1年間で、派遣労働者を受け入れたことがありますか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問42. 問41で「ある」と回答された施設の方におたずねします。派遣労働者を受け入れる1番の理由は何ですか。／問43. 常勤（正規）職員の平均的な初任給月額について、いずれか一つに○を入れて下さい。／問44. 常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額について、いずれか一つに○を入れて下さい。／問45. 賞与の支払いはありますか。（雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問46. 定期昇給はありますか。（雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）／問47. 職員の有給休暇取得率（平均）はどのくらいですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）／問48. 福利厚生への取り組みについて、当てはまるものすべてに○を入れて下さい。／問49. 職員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいることはありますか。（複数回答可）／問50. 職員に求める人物像についてご記入下さい。（2つまで）／問51. 10年以上在職している職員はいますか。／問52. 10年以上在職している職員が感じる仕事の魅力を記入して下さい。／問53. 求人募集を行う際、活用しているところを上位3つ選んでください。／問54. 求人募集を行う際、情報発信に利用しているツールを上位2つ選んでください。／問55. 今後WEBやLINE等のツールを使って採用面接を行う環境を整える予定ですか。最も近い状況を選んでください。

## 1. 調査目的

本調査は、3年に1回、徳島県内の社会福祉事業所が取り組んでいる人材育成・確保・定着に関する問題や困り事について把握し、今後の事業推進に活用することを目的に実施する。

## 2. 調査内容

本調査では、上記の目的を踏まえ、次の4つの事項について集計し、統計処理を用いて考察を実施した。

- ① 徳島県社会福祉協議会の研修について  
(徳島県社会福祉協議会が実施している研修の認知度等)
- ② 事業所独自の研修について  
(事業所独自で実施している研修について調査)
- ③ キャリアパスの取組みについて  
(事業所でのキャリアパスの取組みについて調査)
- ④ 求人活動に関する状況について  
(事業所が実施している求人活動、および事業所が求める人材像について調査)

## 3. 調査対象

令和元年12月時点の徳島県内の社会福祉事業所

## 4. 回答状況

依頼数 1,473 回答数 532 (回答率36.1%)

## 5. 調査方法

徳島県内の社会福祉事業所に調査様式を送付し、返信用封筒により回収

依頼期限 令和2年7月1日付で調査を依頼

回答期限 令和2年7月31日付での回答を依頼

## 調查結果

## 徳島県社会福祉協議会の研修について

Q1：貴施設では、昨年度（2019/4/1～2020/3/31の間）徳島県社会福祉協議会が実施している研修会に職員が参加されましたか。

（全体）

	合 計	
参 加 し た	222	43%
参加していない	298	57%
合 計	520	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
参 加 し た	165	13	11	27
参加していない	134	36	21	91

（施設別）

	児 童 関 係 施 設	老 人 関 係 施 設	障 害 者 関 係 施 設	社 協 他
参 加 し た	82	78	40	23
参加していない	98	142	38	20

- ・ 全体的には、社会福祉事業所の43%が研修会に参加している。
- ・ 法人別にみると、社会福祉法人の参加率が高い。
- ・ 施設別にみると、老人関係施設の不参加率が高い。

Q2：Q1で「参加した」と回答された施設の方におたずねします。昨年参加された回数は何回ですか。

（いずれか一つに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
1 回	61	27%
2 回	37	17%
3 回	29	13%
4 回	8	4%
5 回 以 上	87	39%
合 計	222	100%

Q3：Q1で「参加していない」と回答された方におたずねします。

過去に研修会に参加されたことはありますか。

(全体)

	合 計	
あ る	176	57%
な い	131	43%
合 計	307	100%

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
あ る	37	100	22	17
な い	63	48	17	3

- ・過去に研修会に参加されたことがない社会福祉事業所が43%もある。

Q4：Q3で「ある」と回答された方におたずねします。

昨年度参加されなかったのはどのような理由ですか。(いずれか一つに○を入れて下さい。)

(全体)

	合 計	
過去に参加したが、効果がみられなかった	3	2%
興味のある研修内容ではなかった	15	9%
該当する職員がいなかった	47	27%
日程が合わなかった	84	48%
参加費が高い	9	5%
そ の 他	18	10%
合 計	176	100%

- ・過去に参加して、昨年度に参加しなかった理由で一番多いのは「日程が合わなかった」が48%、次に「該当する職員がいなかった」が27%となっている。

Q5：貴施設で、抱えている課題・問題はどのような内容ですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）  
 （全体）

	合 計	
人材が確保しにくい	219	42%
職員が定着しない	13	2%
職員のスキルアップ	149	29%
職場環境の改善	23	4%
人間関係 (職員間のコミュニケーション不足等)	29	6%
職員のマナー	4	1%
職員の働く意欲の向上	14	3%
他業種との連携	12	2%
地域における公益的な取組の方法	23	4%
リーダー育成	36	7%
合 計	522	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
人材が確保しにくい	132	16	9	55
職員が定着しない	4	3	3	3
職員のスキルアップ	87	15	8	31
職場環境の改善	11	2	3	5
人間関係 (職員間のコミュニケーション不足等)	21	4	0	4
職員のマナー	2	0	0	2
職員の働く意欲の向上	8	1	1	4
他業種との連携	5	1	1	5
地域における公益的な取組の方法	13	2	2	5
リーダー育成	20	5	5	3



## (施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
人材が確保しにくい	73	88	37	22
職員が定着しない	4	5	2	2
職員のスキルアップ	65	63	14	7
職場環境の改善	8	10	4	1
人間関係 (職員間のコミュニケーション不足等)	7	15	6	1
職員のマナー	0	3	0	1
職員の働く意欲の向上	4	6	2	2
他業種との連携	1	7	2	2
地域における公益的な取組の方法	8	8	3	4
リーダー育成	11	18	6	1

・抱えている課題・問題は「人材が確保しにくい」が一番多く42%、次に「職員のスキルアップ」が29%となっている。

Q6：貴施設では今後特にどの役職の能力アップを望みますか。(いずれか一つに○を入れて下さい。)  
(全体)

	合	計
法人理事	2	0%
施設長・社協事務局長	18	3%
指導的職員	165	32%
中堅職員	266	51%
新任職員	70	13%
合計	521	100%

## (施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
法人理事	1	0	0	1
施設長・社協事務局長	6	4	4	4
指導的職員	67	66	20	12
中堅職員	77	125	44	21
新任職員	29	26	9	6

・どの役職の能力アップを望むかでは、「中堅職員」が一番多く51%、次に「指導的職員」が32%、続いて「新任職員」が13%であった。

Q 7：徳島県社会福祉協議会ではつぎの階層別研修を行っていますが、どの研修会に職員を参加させたいですか。(①～④の中で当てはまるものすべてに○を入れて下さい)

(全体)

	合	計
新任職員研修	251	31%
中堅職員ファーストステップ研修	215	26%
チームリーダー研修	246	30%
施設長・管理運営職員研修	102	13%
合計	814	100%

・どの階層別研修に参加させたいかでは、「新任職員研修」が31%と一番多く、次に「チームリーダー研修」が30%と多い。残りは「中堅職員ファーストステップ研修」26%、「施設長・管理運営職員研修」13%となっている。

Q 8：徳島県社会福祉協議会ではつぎのスキルアップ（技能習得）研修を行っていますが、どの研修会に職員を参加させたいですか。(当てはまるものすべてに○を入れて下さい)

(全体)

	合	計
対人援助職のためのコミュニケーション研修(初級編)	195	10%
対人援助職のための接遇研修	173	9%
福祉職場のメンタルヘルス研修	114	6%
チームリーダーのためのステップアップ研修	271	14%
スーパービジョン研修	73	4%
対人援助職のためのコミュニケーション研修(上級編)	160	8%
対人援助職のためのコミュニケーション研修(フォローアップ編)	140	7%
クレーム対応力強化セミナー	174	9%
福祉職場のリスクマネジメント研修	188	9%
福祉職に必要な法律知識講座	88	4%
地域共生社会推進研修(前地域包括ケア研修)	34	2%
記録の書き方研修	170	9%
共感を得ることば講座	90	5%
テーマ別研修 A:児童福祉 B:障がい者・児福祉	109	6%
合計	1979	100%

・どのスキルアップ（技能習得）研修に参加させたいかでは、各研修に大きく差が出なかった。10%を超えたのは「チームリーダーのためのステップアップ研修」が14%、「対人援助職のためのコミュニケーション研修（初級編）」が10%の2研修であった。

■徳島県社会福祉協議会の研修について、その他御意見・御要望があれば御記入下さい。

- ・毎年、研修についてのパンフレットを送っていただいておりますが、標題が大きすぎてかわりばえのないような印象をうけます。ピンポイントにしぼって研修題目を選んでいただければ、ありがたいです。
- ・内容…管理職、リーダー育成について仕組みづくり 講師…嶋田利広様
- ・出来る限り研修に参加したいと考えていますが、無料で開催して頂ければ助かります。
- ・職員も利用者さんも人と人との関係なので、やっぱり対人関係についての研修がいいと思う
- ・終日の研修の時は、9時30分以降～16時30分くらいを望みます。あまり早い開始は、間に合いません。
- ・ケアマネのスキルアップに関する研修 長田貴先生、山根俊恵先生 etc
- ・介護職種のマナー、モラル向上のための研修会
- ・(株)グッドコミュニケーションの中田氏の研修は具体的で勉強になった。特に、仕組みの導入がためになった。
- ・また「9つの性格タイプ」をもう少し深掘りしてほしい。
- ・市内での研修等は遠すぎてなかなか参加が出来ません。時間や開催場所の配慮をもう少しお願いしたいです。
- ・参加費が自己負担するには高いため希望する研修があっても参加しにくい。
- ・施設種別をもう少し、細かく（老人、身体障がい児、障がい者、精神、児童など）別けていただける日があれば嬉しいです。
- ・一般に福祉分野研修となっているが、福祉も幅広いので介護、保育等細かく区別して研修して欲しい。
- ・アンガーマネジメント
- ・七つの習慣
- ・“福祉とは〇〇！！”を語る人をよんでほしい、阿部志郎氏とか
- ・児童福祉に特化した研修
- ・グループワーク→発表のパターンが多いように思われる。各テーブルからの発表を聞くも、話がまとまっておらず何を話しているか分からない。（キオクに残らない事が多い）そのため、ファシリの方中心にそのグループだけでの討論の方が意見も出やすく時間を有効に使えるように思われる。グループワークと発表がセットになっているため、内気な職員は研修に参加してくれない。強く参加も促せない。（辞めてしまう）
- ・当園は保育所であるが研修に参加している職員によっては、介護施設向けのお話为中心であり保育関係ではピンとこないと感じてる人も多くいた。保育、介護と分野を分けての研修も多くしてほしい。リーダーや、施設長向けは一緒でも問題なく受講できた。
- ・学童保育は社協さんの研修の全般的な内容とは専門性が違うのでは？と思い、参加していません
- ・マナーアップ研修
- ・講師によって研修がいいか悪いかになるので、できればわかりやすい講師をお願いします
- ・新型コロナウイルスの終息が見られないので、しばらくは参加ができません。ウェブ講義の形式が可能であれば、そちらの方が参加しやすいのかもしれない。
- ・アンガーマネジメント メンター コーチング 人事評価
- ・現場の半数以上はパートさんが働いています。パートさんがスキルアップしやすい研修を増やして下さい。研修時間も10：00～15：00や9：00～12：00等が理想です。
- ・以前に記録の書き方研修に参加させていただきました。職員から大変にわかり、良かったとの報告を受けましたので次回もぜひお願いしたいと思います。
- ・もう少し受講費が安ければ受講しやすいと思います。
- ・正直なところ、他団体（知的障害者福祉協会、県障がい者就労支援協議会など）の研修も、いろいろあり、社協の研修に、小キボ事業所として参加する余裕がない。
- ・障がい児保育他、発達障害や気になる子への対応や、親との関わりについての研修や専門家からご意見をいただける場があればと思います。

- ・障がい児他、気になる子への対応についての研修や、専門家からのご意見をいただける場があればいいと思います。
- ・ケースワークなどの症例を通しての学習会
- ・保育事業連合会が主催するキャリアアップ研修と内容がにているため、そちらの方に参加することが多いです。
- ・レクリエーション・生活リハビリ・看取りケアの質に関して 等
- ・福祉施設に特化した防災・防犯の研修
- ・施設での感染症予防対策・障がい特性に特化した支援方法等（児童）
- ・新任研修に始まり、フォローアップ研修等参加させてもらっています。研修の内容は様々で興味をひくものも多いのですが、すべては講師だと思います。同じテーマでも印象に残る時とその逆の時もあります。研修後のアンケートの書き込みを参考にいただき、評判の良い講師さんで選任して頂けたらと思います。私たちも研修を選ぶ時、テーマの次に講師名を見て参加、不参加を決めています。

#### 【考察：徳島県社会福祉協議会の研修について】

前回（平成29年度）の調査結果と比較し、研修の参加率は減少傾向にある。“日程が合わない”や“該当する職員がいない”ことが主な理由となっている。本年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、オンライン研修を実施したところ、これまで参加されたことのない事業所の参加や1事業所から複数の研修に参加いただく事業所もあり、今後の研修開催方法について、より多くの事業所に参加いただけるよう開催方法についても検討をすすめていく。

## 事業所独自の研修について

Q9：貴施設では、OJT（職務を通じての研修）を行うための体制はありますか。

（全体）

		合 計	
あ	る	381	72%
な	い	146	28%
合	計	527	100%

（法人別）

		社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
あ	る	227	43	21	80
な	い	78	6	11	38

（施設別）

		児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
あ	る	117	190	49	26
な	い	67	33	28	18

- ・OJT（職務を通じての研修）を行う体制があるかでは、72%があると答えた。
- ・法人別でみると医療法人、施設別でみると老人関係施設の実施率が高い。

Q10：Q9で「ある」と回答された施設の方におたずねします。

OJTの体制・実施状況について該当する項目を御回答下さい。

（いずれか一つに○を入れて下さい。）

（全体）

		合 計	
新人職員のみに行っている		111	29%
一部の職員に対して行っている		33	9%
全職員に対して行っている		238	62%
合	計	382	100%

- ・OJTが「ある」施設で、OJTの体制・実施状況は「全職員に対して行っている」が62%と一番多く、次に「新人職員のみに行っている」が29%、「一部の職員に対して行っている」が9%となっている。

Q11：Q9で「ある」と回答された施設の方におたずねします。

OJTの取り組みで該当する項目を御回答下さい。(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

(全体)

	合	計
部下指導を管理職(リーダーや主任等を含む)の役割としている	248	26%
管理職以外の指導担当者(プリセプター)をつけている	96	10%
経験・能力ある人と一緒に仕事をさせている	218	23%
指導方法をマニュアル化している	49	5%
育成を考えて仕事を与えている	159	17%
業務マニュアルを作成している	158	17%
その他(取り組みを記入して下さい)	16	2%
合計	944	100%

- ・OJTが「ある」施設で、取り組み項目では、「部下指導を管理職の役割としている」が26%と一番多く、次に「経験・能力がある人と一緒に仕事をさせている」が23%、続いて「育成を考えて仕事を与えている」と「業務マニュアルを作成している」が17%となっている。

■Q11(その他自由記入欄)：Q9で「ある」と回答された施設の方におたずねします。OJTの取り組みで該当する項目を御回答下さい。

- ・人事考課制度を活用
- ・勉強会をしている
- ・研修会参加者に発表させている
- ・職員ミーティングで問題点や改善プロセスを共有している。
- ・市、及び県児連、関係機関等の研修会などに希望があれば参加させて理解を深めさせている。
- ・年数回の職場研修を行い、市へ報告文書を提出している。
- ・朝・夕と連絡を密にし、方針を共有している(報告・知識・態度など)
- ・毎月、自己評価をして提出
- ・自己評価および人事評価
- ・公設公営なので町の研修に参加している
- ・業務に必要なスキル
- ・各専門職の経験のあるものが、研修会を通して指導している
- ・各種専門部会を実施している。
- ・毎日の様に、14時会を開き、業務について、また利用者についての話し合いや指導をしている
- ・月1回職員全体で、その時々の課題や問題点に対しての研修を行っている。介護職員については、登録ヘルパーも含めて、別の研修を行っている。
- ・気になる事柄や疑問があれば、インターネット等で検索し、勉強会を実施
- ・医務関係は看護師、リハビリ関係は理学・作業療法士が講師となる。
- ・専門職やリスク等についての研修終了者で行っています。

Q12：Q9で「ない」と回答された施設の方におたずねします。

実施していない（できない）理由について該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
人 手 不 足	49	17%
業 務 が 多 忙	69	23%
仕組みづくりができていない	96	33%
指導者として適する人材がない	20	7%
指導的立場にある担当者の時間的な確保が困難	37	13%
現場の人員が必要性を理解していない	14	5%
そ の 他	10	3%
合 計	295	100%

・OJTが「ない」施設で、実施していない（できない）理由で一番多いのは「仕組みづくりができていない」で33%、次に「業務が多忙」が23%となっている。

Q13：貴施設では、OFF-JT（職場内での集合研修）を実施していますか。

（全体）

	合 計	
実施している	352	68%
実施していない	166	32%
合 計	518	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
実施している	218	40	17	66
実施していない	82	9	14	51

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
実施している	107	169	53	24
実施していない	70	53	24	19

・OFF-JT（職場内での集合研修）の実施状況は、実施しているが68%、していないが32%であった。  
 ・法人別でみると、医療法人・社会福祉法人の実施率が高く、施設別でみると老人関係施設の実施率が高い。

Q14：Q13で「OFF-JTを実施している」と回答された施設の方におたずねします。

OFF-JTの研修内容について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

(全体)

	合 計	
制度・政策の動向	134	12%
職場の教育・研修・研究活動	257	23%
地域・関係機関との連携	80	7%
安全確保 (リスクマネジメント・応急手当等)	251	23%
サービス計画	67	6%
利用者等への直接サービス (介護・保育)	174	16%
権 利 擁 護	137	12%
合 計	1100	100%

- ・OFF-JTを実施している施設での研修内容では、「職場の教育・研修・研究活動」と「安全確保(リスクマネジメント・応急手当等)」が23%と一番多く、次に「利用者等への直接サービス(介護・保育)」が16%、続いて「制度・政策の動向」と「権利擁護」が12%となっている。

Q15：Q13で「OFF-JTを実施している」と回答された施設の方におたずねします。

OFF-JTの取り組みで当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

(全体)

	合 計	
法人でのカリキュラム(内容・時間数)を作成して体系的に実施	131	13%
テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催	183	18%
各施設・事業所単位で、独自に計画・実施	225	23%
外部の研修機関に委託して実施	55	6%
職員が受講する外部研修の受講料を負担	207	21%
法人・施設・事業所内で委員会等を組織した学習の実施	131	13%
書籍、資料を基にレポートを作成する方法で実施	49	5%
そ の 他	15	2%
合 計	996	100%

- ・OFF-JTを実施している施設での取り組みは、「各施設・事業所単位で、独自に計画・実施」が23%で一番多く、「職員が受講する外部研修の受講料を負担」が21%、「テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催」が18%となっている。



Q16：Q13で「OFF-JTを実施していない」と回答された施設の方におたずねします。

実施していない（できない）理由について該当する項目を御回答下さい。（当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
コストがかかる	24	10%
実際の業務に効果的に反映できない場合がある	26	10%
時間がない	100	40%
研修企画や運営方法のノウハウがない	60	24%
研修内容に適した講師の選任が難しい	26	10%
その他	16	6%
合 計	252	100%

・OFF-JTを実施していない理由で一番多いのが「時間がない」で40%、次に多いのが「研修企画や運営方法のノウハウがない」で24%となっている。

Q17：貴施設では、SDS（職員のキャリアアップを支援する制度）を実施していますか。

（全体）

	合 計	
実施している	309	61%
実施していない	199	39%
合 計	508	100%

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
実施している	98	150	40	21
実施していない	78	65	34	22

・SDS（職員のキャリアアップを支援する制度）の実施状況は、「実施している」が61%、「実施していない」が39%であった。施設別でみると、老人関係施設の実施率が高い。

Q18：Q17で「SDSを実施している」と回答された施設の方におたずねします。

SDSの援助内容について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

(全体)

	合 計	
個人の研究活動	37	5%
自主勉強会への施設・設備の提供	81	11%
福祉関係図書・資料・ビデオの貸出	113	15%
自主的に参加する研修会(大会)への参加費援助	206	28%
自主的に参加する研修会(大会)への旅費・宿泊費援助	131	18%
研修会(大会)参加時の職免・特別休暇の付与	144	19%
そ の 他	29	4%
合 計	741	100%

- ・SDSを実施している施設の援助内容は、「自主的に参加する研修会への参加費援助」が28%と一番多く、次に「研修会参加時の職免・特別休暇の付与」が19%、続いて「自主的に参加する研修会への旅費・宿泊費援助」18%、「福祉関係図書・資料・ビデオの貸出」15%、「自主勉強会への施設・設備の提供」11%、となっている。

Q19：職員の資格取得を支援する取り組みを実施していますか。

(全体)

	合 計	
実施している	396	78%
実施していない	112	22%
合 計	508	100%

(法人別)

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
実施している	254	37	20	75
実施していない	41	10	12	38

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
実施している	116	187	62	32
実施していない	58	30	14	10

- ・職員の資格取得を支援する取り組みは、「実施している」が78%、「実施していない」が22%となっている。法人別でみると、社会福祉法人・医療法人の実施率が高いが、施設別にみると、児童関係施設の実施率が低い。

Q20：Q19で「実施している」を選択された施設の方におたずねします。  
 資格取得のための支援で当てはまるものすべてに○を入れて下さい。  
 (全体)

	合 計	
受験費用等の助成	260	48%
職免・特別休暇の付与	173	32%
学習サークルへの活動補助	34	6%
そ の 他	78	14%
合 計	545	100%

・資格取得支援を実施している施設の支援内容では、「受験費用等の助成」が48%、「職免・特別休暇の付与」が32%、「学習サークルへの活動補助」6%、「その他」14%となっている。

Q21：Q19で「実施している」を選択された施設の方におたずねします。  
 平成29～令和元年度に資格取得の支援を受けた職員はいますか。  
 (全体)

	合 計	
い る	249	64%
い な い	143	36%
合 計	392	100%

・資格取得支援を実施している施設で、平成29年～令和元年度に支援を受けた職員がいますかでは、「いる」が64%、「いない」が36%であった。

Q22：Q19で「実施している」を選択された施設の方におたずねします。  
 資格取得後の対応について当てはまるものすべてに○を入れて下さい。  
 (全体)

	合 計	
昇 進	34	8%
昇 給	111	25%
資格取得手当の付与	232	51%
内 部 表 彰	17	4%
そ の 他	58	13%
合 計	452	100%

・資格取得支援を実施している施設の資格取得後の対応は、「資格取得手当の付与」が51%と一番多く、次に「昇給」が25%となっている。「その他」も13%あるので何かの対応をしているようだ。

Q23：人事考課（もしくは勤務評価などの仕組み）を導入していますか。

（いずれか一つに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
導入している	329	64%
検討している	67	13%
導入していない	115	23%
合 計	511	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
導入している	201	39	12	66
検討している	35	6	9	14
導入していない	62	2	10	34

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
導入している	83	175	55	17
検討している	30	23	8	6
導入していない	59	23	14	19

- ・人事考課の導入は、「導入している」が64%で一番多く、「導入していない」が23%。「検討している」が13%となっている。
- ・法人別では、NPO法人等の導入率が低い。施設別でみると、老人関係施設と障害者関係施設の導入率が高い。

■事業所独自の研修について、その他記入事項があれば御記入下さい。

- ・各種案内状を頂いて居り相談の上で参加決めて居ります 生き生き百才体操 等
- ・近隣の事業所（4ヵ所）と年1回合同研修を行っています。全職員は、自己実現を目指した、長期スケジュールと、本年度のテーマを決めた計画シートを年1回作成しています
- ・今年度は階層別研修に力を入れて、経験者が内容により研修していくよう計画を立て実施している。
- ・菓子パン制作実地研修
- ・専門の講師や先生を招いての講習、勉強会等の実施
- ・職業倫理に関すること
- ・身体拘束適正化委員会、事故防止、排泄改善、サービス向上等の各種委員会を中心とした勉強会を実施している
- ・救急対応の研修を実施
- ・阿波市、吉野川市の就労継続支援B型事業所4事業所が年1回持ち回りで研修を計画実施している
- ・平成8年9月に日本ケアシステム協会（孫・子・老サービス）に加入して毎年全国大会へ1～2名出席して1泊2日の研修と交流を行いその参加報告を全員に配布している。徳島センター独自としては春・夏・秋・冬にまごころ通信を発行（地方の研修会報告・まごころ徳島センターの研修テーマや趣

- 味、他) まごころの会員以外の友人・知人・その他の人へ定期的に120~130部配布している。
- ・創造性開発講座 A E Dの使用について、職員視察研修相談支援、虐待防止、権利擁護研修 等
  - ・県・市の研修会や学童保育連絡協議会の研修に自由参加でき、参加費・参加時間給は研修費として学童クラブが負担する
  - ・新規職員に対する新任研修・介護福祉取得のための勉強会
  - ・エピソード記録の研修
  - ・エクセレントケアシステムにおいて、200h 研修、(勤務外ならば、残業としてつく)
  - ・理念研修やマネジメント研修を実施している。また症例検討などの利用者の特性理解についても研修を行い知識を深めている。
  - ・利用者の生活支援において必要な知識を専門の方を招いて指導していただく。(衛生面、介護面、年金面)
  - ・毎月、会議でテーマにそった内容で研修を各職員が行っている
  - ・W e b 研修を令和2年度から開始
  - ・施設内研修として年2回、人権研修会・保護者会主催の研修会・パワハラ研修会・月1回、職員持ち回りで自由なテーマで研修をしている
  - ・季節に応じた医務研修(ノロウイルス、インフルエンザ、A E D、感染症など) 職員会での出張報告(ハラスメント、腰痛講座など) 虐待委員会による研修、地域ぐるみの防災研修

#### 【考察：事業所独自の研修について】

前回(平成29年度)の調査結果と同様に、老人関係施設(老人福祉施設・介護老人保健施設)は職場研修(O J T、O F F-J T、S D S)の実施率が高い傾向にある。また、資格取得支援や人事考課制度の導入率も高く、職員を育成、評価するための環境整備に積極的であることが分かった。

徳島県社会福祉協議会の福祉人材センター人材育成支援担当では、“出前型研修支援事業”という取り組みを実施しており、施設の職場内研修を支援する体制を整えている。今後も、職員育成の環境整備を検討している施設が活用しやすいように、体制強化に取り組んでいく。

## キャリアパスの取り組みについて

Q24：入職してから10年後や20年後の職員像を思い描けるように、組織内におけるキャリアのコースや段階、及びキャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパス制度を策定していますか。

(全体)

	合 計	
策定している	259	50%
策定していない	260	50%
合 計	519	100%

(法人別)

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
策定している	173	19	11	39
策定していない	124	23	18	75

(施設別)

	児 童 関 係 施 設	老 人 関 係 施 設	障 害 者 関 係 施 設	社 協 他
策定している	65	137	33	10
策定していない	113	73	43	31

- ・キャリアパス制度の策定では、「策定している」と、「策定していない」がほぼ同数であった。  
法人別でみると、社会福祉法人の策定率が高く、施設別でみると老人関係施設の策定率が高い。

Q25：Q24で「策定している」と回答された施設の方におたずねします。

コースや段階の示し方で該当する項目を御回答下さい。

(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

(全体)

	合 計	
年 齢 別	37	6%
学 歴 別	24	4%
新 卒 ・ 中 途 別	24	4%
職 種 別	132	23%
保 有 資 格 別	127	22%
経 験 別 ・ 能 力 別 ・ レベル別	234	40%
そ の 他	2	0%
合 計	580	100%

- ・キャリアパス制度を策定している施設のコースや段階の示し方では、「経験別・能力別・レベル別」が40%と一番多い。次に「職種別」23%、「保有資格別」22%とつづく。

Q26：Q24で「策定している」と回答された施設の方におたずねします。

キャリアパス制度に基づき、職員の資質向上目標及び具体的計画を策定していますか。

(いずれか一つに○を入れて下さい。)

(全体)

		合	計	
は	い	186	75%	
い	い	え	18	7%
検	討	中	43	18%
合	計	247	100%	

- ・キャリアパス制度を策定している施設の職員の資質向上目標及び具体的計画の策定をしているかどうかでは、「はい」が75%、「いいえ」7%、「検討中」18%となっている。

Q27：能力評価実施手順書や能力評価を実施する方法を定めていますか。

(全体)

		合	計				
定	め	て	い	る	263	51%	
定	め	て	い	な	い	249	49%
合	計	512	100%				

(法人別)

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等					
定	め	て	い	る	161	35	11	54	
定	め	て	い	な	い	137	10	21	60

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社協他					
定	め	て	い	る	69	140	39	16	
定	め	て	い	な	い	109	74	38	28

- ・能力評価実施手順書や能力評価を実施する方法を定めているかでは、「定めている」が51%、「定めていない」49%となっている。
- ・法人別では、医療法人の策定率が高く、施設別では老人関係施設の策定率が高い。

Q28：キャリアパスの基準の明確化・周知で該当する項目を御回答下さい。

(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

(全体)

	合	計
全ての職員に文書等にて伝えている	219	37%
全ての職員に直接説明する機会を設けている	142	24%
一部の職員に文書等にて伝えている	15	3%
一部の職員に直接説明する機会を設けている	37	6%
問い合わせ等があった場合に説明している	59	10%
特に明らかにしていない	120	20%
合 計	592	100%

・キャリアパスの基準の明確化・周知では、「全ての職員に文書等にて伝えている」が37%、「全ての職員に直接説明する機会を設けている」が24%、「特に明らかにしていない」が20%、「問い合わせなどがあった場合に説明している」が10%となっている。

Q29：どのような観点でキャリアパスの基準を設定していますか。

(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

(全体)

	合	計
在職期間（勤続年数）	256	17%
貴法人以外を含めた 当該職種としての経験年数	158	10%
所有している資格の種類	248	16%
習熟に必要な研修・教育等	162	11%
介護・保育等の技術面の能力	160	10%
管 理 能 力	162	11%
役割・職責の遂行	240	16%
目標達成度(年度当初定めた 個人目標に対する達成度)	128	8%
そ の 他	25	2%
合 計	1539	100%

・キャリアパスの基準の観点は、「在職期間（勤続年数）」が17%、「役割・職責の遂行」が16%、「所有している資格の種類」が16%、「習熟に必要な研修・教育等」11%、「管理能力」11%と特に差は出ていない。



Q30：キャリアパスの取り組みを踏まえた上で、施設の福祉サービスの質の向上のためにどのような仕組みを活用していますか。(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

※研修会の受講等は省きます。

(全体)

	合	計
自己評価 (毎年度の実施)	337	65%
第三者評価 (過去3年間)	82	16%
経営品質賞 (過去3年間)	6	1%
スーパービジョン体制の構築 (毎年度)	23	4%
基幹的職員の配置	60	12%
その他 (取り組みを記入して下さい)	9	2%
合計	517	100%

・施設の福祉サービスの質の向上のための仕組みの活用は、「自己評価 (毎年度の実施)」が65%と飛びぬけて高く、次に「第三者評価 (過去3年間)」が16%、続いて「基幹的職員の配置」が12%となっている。

■ Q30(その他自由記入欄)：キャリアパスの取り組みについて、その他記入事項があれば御記入下さい。

- ・利用者・家族からの要望、聞き取り
- ・各々持って居る智識を設立記念日等で御ヒロ願って居ります
- ・利用者様へのアンケート調査を行う
- ・保護者に評価アンケートをお願いし、集計し、公表している
- ・月報を活用し、職員の意見や疑問を収集し、個別に聞き取り、指導を行っている。業務の見直しや改善につなげている
- ・一次考課・二次考課
- ・年2回、半期ごとに実施

■ キャリアパスの取り組みについて、その他記入事項があれば御記入下さい。

- ・職員数が少なく、キャリアパスの要件に該当しない
- ・資格取得に対しての心がまえ、方針を持つ様に呼びかけていきたい
- ・毎月自分の等級に求められる役割・力量を身につけられているか遂行出来ているかを月報にまとめ、OJT・上司の助言を受けている。
- ・保育事業連合会主催のキャリアアップ研修に参加している
- ・保育士等処遇改善Ⅱ (内閣府等) を参考にしている。

#### 【考察：キャリアパスの取り組みについて】

前回の調査と比較すると、キャリアパスの取組は着実に進んでおり、前回と比較すると「策定している」と回答した法人は7%向上しており、全体で50%の事業所が策定している。

キャリアパスを策定している施設で、職員の資質向上目標や具体的計画を策定しているところは、前回より12%向上して75%が「策定している」と回答している。

また、キャリアパスの明確化や周知に関しては、全ての職員に文書等にて伝えているとの回答が13%向上しており、37%となっていた。

しかし、能力評価実施手順書や能力評価を実施する方法については、定めていると回答した施設が前回より4%増えただけの51%にとどまっている。

これらのことから、全体的な取組は徐々に推進されており、5割は策定に至っているが、その取組

内容については差異があり、キャリアパス導入の入り口である職員への周知や実施計画などについては、3/4の法人が取り組んでいるが、具体的な実施方法等になると、1/2程度の取組となっており、充分に取組が進んでいない状況が伺える。

## 求人活動に関する状況について

Q31：採用による人材の過不足状況について、いずれか一つに○を入れて下さい。

(全体)

	合 計	
過 剩 気 味	9	2%
適 当	197	37%
や や 不 足	252	48%
と て も 不 足	67	13%
合 計	525	100%

(法人別)

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
過 剩 気 味	6	1	1	0
適 当	105	23	16	46
や や 不 足	152	24	11	57
と て も 不 足	41	1	3	15

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
過 剩 気 味	4	3	1	1
適 当	69	88	27	14
や や 不 足	87	105	42	18
と て も 不 足	22	27	8	10

- ・採用による人材の過不足状況については、「やや不足」が48%で一番高く、次に「適当」で37%、続いて「とても不足」が13%である。施設別にみても大きな差はない。

Q32：Q31で「③やや不足」「④とても不足」と回答された施設の方におたずねします。

どのような職種で不足していますか。(当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

(全体)

	合 計	
介 護 ・ 支 援 員	205	46%
保 育	99	22%
相 談	16	4%
調 理 ・ 栄 養	33	7%
事 務	17	4%
看 護	54	12%
そ の 他	17	4%
合 計	441	100%

・Q31で「やや不足」、「とても不足」と回答した施設に、どのような職種で不足しているかでは、「介護・支援員」が46%と最も多く、次に「保育」が22%、続いて「看護」が12%となっている。

Q33：過去1年間で、職員数の増減がありましたか。(いずれか一つに○を入れて下さい。)

(全体)

	合 計	
増 え た	113	22%
減 っ た	165	32%
昨 年 度 と 同 様	244	46%
合 計	522	100%

(法人別)

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法 人 等	株 式 会 社 等
増 え た	74	14	8	14
減 っ た	92	19	8	39
昨 年 度 と 同 様	136	16	16	63

(施設別)

	児 童 関 係 施 設	老 人 関 係 施 設	障 害 者 関 係 施 設	社 協 他
増 え た	41	41	20	11
減 っ た	46	80	26	13
昨 年 度 と 同 様	93	101	32	19

・過去1年間の職員数の増減は、「昨年と同様」が46%、「増えた」が22%、「減った」が32%となっている。

Q34：Q33で「増えた」と回答された施設の方におたずねします。

過去1年間の採用状況についてご回答下さい。

(全体)

		合 計	
1	名	24	5%
2	名	28	5%
3	名	22	4%
4	名	10	2%
5	名	10	2%
6	名	5	1%
7	名	4	1%
8	名	0	0%
9	名	3	1%
無	回	408	79%
合	計	514	100%

・職員数が「増えた」施設の採用状況では、「無回答」が79%もあり、あとはすべて5%以下であった。

Q35：Q33で「増えた」と回答された施設の方におたずねします。

どのような職種で増えましたか。

(全体)

		合 計	
介	護・支	66	42%
保	育	38	24%
相	談	6	4%
調	理・栄	9	6%
事	務	14	9%
看	護	12	8%
そ	の	12	8%
合	計	157	100%

・職員数が「増えた」施設の職種で一番多かったのは、「介護・支援員」の42%で次に「保育」の24%、続いて「事務」の9%であった。

Q36：常勤（正規）職員への登用制度の有無はありますか。

（全体）

	合 計	
あ る	403	78%
な い	115	22%
合 計	518	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
あ る	256	43	20	78
な い	48	5	11	36

（施設別）

	児 童 関 係 施 設	老 人 関 係 施 設	障 害 者 関 係 施 設	社 協 他
あ る	122	194	66	22
な い	56	27	11	21

- ・常勤（正規）職員への登用制度の有無は、「ある」が78%で、「ない」が22%であった。法人別でみると、社会福祉法人・医療法人の導入率が高い。施設別でみると老人関係施設・障害者関係施設の導入率が高い。

Q37：Q36で「ない」と回答された施設の方におたずねします。

「ない」理由として当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

（全体）

	合 計	
制度がなくても登用に対応できている	50	44%
希望者がいない	12	11%
常勤（正規）を増やしたくない	11	10%
制度設計の方法がわからない	4	4%
制度がなく対応できていない	37	32%
合 計	114	100%

- ・常勤（正規）職員への登用制度の「ない」施設の理由では、「制度がなくても登用に対応できている」が44%と一番多く、「制度がなく対応できていない」が32%で2番目に多い。
- ・これによると制度が「ない」施設でも、対応できる施設と出来ない施設に分かれているようだ。

Q38：どのような採用方法を取り入れていきますか。

(雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

常勤（正規）

(全体)

	合 計	
筆 記 試 験	172	23%
面 談	482	66%
実 技	39	5%
そ の 他	40	5%
合 計	733	100%

短時間正職員

(全体)

	合 計	
筆 記 試 験	22	6%
面 談	329	85%
実 技	11	3%
そ の 他	23	6%
合 計	385	100%

常勤（非正規）

(全体)

	合 計	
筆 記 試 験	29	6%
面 談	439	85%
実 技	13	3%
そ の 他	37	7%
合 計	518	100%

非常勤・パート

(全体)

	合 計	
筆 記 試 験	19	4%
面 談	465	88%
実 技	11	2%
そ の 他	35	7%
合 計	530	100%

・採用方法では、常勤（正規）・短時間正職員・常勤（非正規）・非常勤のどの雇用形態でも「面談」が圧倒的に多くなっている。常勤（正規）だけ「筆記試験」が23%あり他より多い。

Q39：Q38で②面談 を選択された施設の方におたずねします。

被面接者からよく聞かれる質問があれば記入して下さい。

- ・社員（障害者）とのコミュニケーションについて
- ・休日数 給与態形 福利厚生 業務内容 昇格制度
- ・現職の方と折りが付かない場合の対応 急な都合での休職
- ・契約の更新について
- ・介護の経験がないが、できるかどうか不安。
- ・給与、就業時間、人間関係
- ・今後の目指す職員像・前職退職の理由・自身の性格分析
- ・職場の雰囲気、働きやすさ 休み（休日数）、福利厚生
- ・業務の流れ・勤務予定の作成方法
- ・シフト体制について・職務内容について
- ・制服はありますか？
- ・異動があるのかなのか
- ・業務の内容や勤務時間や体系 休日の日数等
- ・夜勤の人員体制についてや賃金について
- ・施設内見学
- ・未経験な業務を充分指導してくれるのか
- ・賃金、有給休暇、雇用保険 仕事の内容
- ・研修制度 法人内の異動について
- ・職場の人間関係・転勤の有無・勤務の時間帯 ローテーション
- ・この仕事に就いてやりがいを感じたことは？
- ・労働条件、勤務体系、身元保証人について
- ・勤務時間の形態、休み等のとり方について
- ・家庭の都合に合わせて休みはとれるか
- ・保育をするうえで、気を付けなければいけない点は何か。・複数担任での中で、意見が違う場合、どうするか。
- ・学習面についてどれ程か
- ・変則勤務への対応が可能かどうかの再確認
- ・賃金について 休暇について クラス・保育所でのコミュニケーションについて
- ・制服などの支給があるか・園内、園外の研修の有無
- ・1日にどれくらいの職員数で業務を行いますか。
- ・業務内容について・利用者の状態（介護度）について
- ・休みの希望をきいてもらえるのか。
- ・働く時間、給料 訪問する利用者の状態や家族関係等
- ・夜勤は1人体制か2人体制か ・この年齢で仕事させてもらえるのか（60歳以上の方が多い）利用者様の介護度はどのくらいの方が多いのか
- ・希望された理由
- ・宿直業務のこと・救護施設になじみがないのでどういう支援をすれば良いか
- ・就業規則についての詳細
- ・勤務場所の希望
- ・サービス内容・時間・持っておいたほうが良い資格
- ・法人内の施設間異動について
- ・就業規則についての詳細

Q40：求人に対する応募状況についてはどのような状況でしたか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
求人に対し応募が上回っていた	32	7%
ほぼ求人通りの応募であった	140	29%
求人に対し応募が下回っていた	136	28%
求人したが応募がほとんどなかった	173	36%
合 計	481	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
求人に対し応募が上回っていた	17	3	5	6
ほぼ求人通りの応募であった	79	15	8	32
求人に対し応募が下回っていた	83	17	8	23
求人したが応募がほとんどなかった	107	10	8	42

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
求人に対し応募が上回っていた	12	9	8	3
ほぼ求人通りの応募であった	63	47	22	8
求人に対し応募が下回っていた	42	66	20	9
求人したが応募がほとんどなかった	43	84	26	20

- ・ 求人に対する応募状況では、「求人したが応募がほとんどなかった」が36%で一番多く、次に「ほぼ求人通りの応募であった」が29%、続いて「求人に対して応募が下回っていた」が28%、「求人に対し応募が上回っていた」は7%であった。



Q41：過去1年間で、派遣労働者を受け入れたことがありますか。(いずれか一つに○を入れて下さい。)  
(全体)

	合 計	
あ る	52	10%
な い	471	90%
合 計	523	100%

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
あ る	13	26	11	2
な い	168	196	67	41

- ・過去1年間で派遣労働者の受け入れは、「ある」が10%、「ない」が90%であり、ほとんど受け入れていないようだ。

Q42：Q41で「ある」と回答された施設の方におたずねします。  
派遣労働者を受け入れる1番の理由はなんですか。

(全体)

	合 計	
求人募集をしても応募が少ないため	28	54%
業務の繁忙に応じた人員配置の実現のため	19	36%
職員の定着率が低く、十分な要員を確保できないため	4	8%
定期昇給などによる人件費コストの増加を抑制するため	1	2%
合 計	52	100%

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
求人募集をしても応募が少ないため	7	16	4	1
業務の繁忙に応じた人員配置の実現のため	4	7	7	1
職員の定着率が低く、十分な要員を確保できないため	1	2	1	0
定期昇給などによる人件費コストの増加を抑制するため	0	1	0	0

- ・派遣労働者を受け入れる1番の理由は、「求人募集をしても応募が少ないため」が54%と一番多く、次に「業務の繁忙に応じた人員配置の実現のため」が36%であった。

Q43：常勤（正規）職員の平均的な初任給月額について、いずれか一つに○を入れて下さい。

（全体）

	合 計	
10万円以上～12万円未満	14	3%
12万円以上～14万円未満	38	8%
14万円以上～16万円未満	163	34%
16万円以上～18万円未満	195	40%
18万円以上～20万円未満	55	11%
20万円以上	18	4%
合 計	483	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
10万円以上～12万円未満	2	0	3	8
12万円以上～14万円未満	13	6	3	16
14万円以上～16万円未満	99	18	12	29
16万円以上～18万円未満	142	16	7	24
18万円以上～20万円未満	25	6	3	18
20万円以上	8	1	0	9

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
10万円以上～12万円未満	6	3	5	0
12万円以上～14万円未満	11	19	3	5
14万円以上～16万円未満	39	89	19	16
16万円以上～18万円未満	67	82	35	12
18万円以上～20万円未満	20	19	9	7
20万円以上	11	5	1	1

- ・常勤（正規）職員の平均的な初任給月額では、「16万円以上～18万円未満」が一番多く40%になっている。次に「14万円以上～16万円未満」が34%で、続いて「18万円以上～20万円未満」が11%となっている。

Q44：常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額について、いずれか一つに○を入れて下さい。

（全体）

	合 計	
10万円以上～12万円未満	71	16%
12万円以上～14万円未満	98	22%
14万円以上～16万円未満	183	40%
16万円以上～18万円未満	75	16%
18万円以上～20万円未満	22	5%
20万円以上	3	1%
合 計	452	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
10万円以上～12万円未満	24	9	7	28
12万円以上～14万円未満	61	10	4	19
14万円以上～16万円未満	128	18	6	27
16万円以上～18万円未満	48	6	4	15
18万円以上～20万円未満	11	0	0	9
20万円以上	1	0	0	2

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
10万円以上～12万円未満	17	4	11	3
12万円以上～14万円未満	25	51	12	11
14万円以上～16万円未満	46	97	22	18
16万円以上～18万円未満	47	10	12	6
18万円以上～20万円未満	13	4	2	3
20万円以上	3	0	0	0

- ・常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額では、「14万円以上～16万円未満」が一番多く40%になっている。次に「12万円以上～14万円未満」が22%となっている。続いて「16万円以上～18万円未満」と「10万円以上～12万円未満」が16%である。

Q45：賞与の支払いはありますか。(雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。)

常勤（正規）

（全体）

	合 計	
あ り	484	94%
な し	29	6%
合 計	513	100%

短時間正職員

（全体）

	合 計	
あ り	155	49%
な し	162	51%
合 計	317	100%

常勤（非正規）

（全体）

	合 計	
あ り	282	65%
な し	154	35%
合 計	436	100%

非常勤・パート

（全体）

	合 計	
あ り	193	44%
な し	248	56%
合 計	441	100%

・賞与の支払いでは、「あり」は常勤（正規）で94%、短時間正職員で49%、常勤（非正規）で65%、非常勤・パートで44%となっている。

Q46：定期昇給はありますか。（雇用形態に応じて当てはまるものすべてに○を入れて下さい。）

常勤（正規）

（全体）

	合 計	
あ り	455	89%
な し	57	11%
合 計	512	100%

短時間正職員

（全体）

	合 計	
あ り	161	49%
な し	165	51%
合 計	326	100%

常勤（非正規）

（全体）

	合 計	
あ り	233	53%
な し	210	47%
合 計	443	100%

非常勤・パート

（全体）

	合 計	
あ り	188	41%
な し	271	59%
合 計	459	100%

- ・定期昇給では、「あり」は常勤（正規）で89%、短時間正職員で49%、常勤（非正規）で53%、非常勤・パートで41%となっている。

Q47：職員の有給休暇取得率（平均）はどのくらいですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）  
（全体）

	合 計	
0～10% （常勤（正規）の場合、2日程度）	20	4%
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	44	8%
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	312	61%
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	101	20%
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	36	7%
合 計	513	100%

（法人別）

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
0～10% （常勤（正規）の場合、2日程度）	5	0	3	12
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	22	0	6	14
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	205	32	12	51
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	56	12	6	24
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	12	5	3	14

（施設別）

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
0～10% （常勤（正規）の場合、2日程度）	5	8	5	2
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	18	17	6	3
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	93	145	47	28
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	45	34	13	9
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	13	17	5	1

- ・ 職員の有給休暇所得率（平均）では、「21～50%」が61%と一番多い。次に「51～80%」が20%で、続いて「11～20%」が8%で「0～10%」は4%である。「ほぼすべてを取得」は7%であった。

Q48：福利厚生への取り組みについて、当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

(全体)

	合	計
健康診断の費用の補助	495	25%
職員親睦会の補助	224	11%
余暇活動の支援	36	2%
有給休暇以外の特別休暇制度	327	17%
福利厚生センターへの加入	172	9%
財形貯蓄	101	5%
家賃補助	160	8%
借り上げ住宅	8	0%
社員食堂	36	2%
交通費補助	370	19%
その他(取り組みを記入して下さい)	25	1%
合計	1954	100%

- ・福利厚生への取り組みでは、「健康診断の費用の補助」が25%で最も高く、次に「交通費補助」19%、「有給休暇以外の特別休暇制度」が17%、「職員親睦会の補助」が11%と続いている。

■ Q48（その他自由記入欄）：福利厚生への取り組みについて、当てはまるものすべてに○を入れて下さい。

- ・ デイサービスなので食事おやつ茶他飲み物は施設で一緒です 昼食は半額
- ・ はぐくみ手当（子育て支援）
- ・ 入院保険
- ・ 寮（独身寮）
- ・ 母子手当、昼食代半額補助
- ・ 同法人で作り、販売している弁当購入の補助
- ・ 結婚・出産祝金、入学祝金、見舞金など
- ・ あわ〜ず徳島への加入、企業主導型保育所の設置
- ・ 医療保険加入
- ・ 子育て応援手当
- ・ 冠婚葬祭、レジャー、車両関係等、契約業者を使用した際の費用の割引き等
- ・ MRI 検診費補助
- ・ 保養所あり
- ・ 退職金掛金
- ・ 駐車場代負担
- ・ 法人内事業所（就労継続 B）のお弁当購入に対する助成
- ・ 扶養・資格補助、退職金制度、育児・介護休業規定決定への上積み、慶弔見舞金、資格取得・研修受講支援、制服貸与、職員給食補助、無料駐車場
- ・ インフルエンザ接種費用の全額補助・ユニフォームの支給
- ・ 弁当負担金あり、テニスコート利用あり、特定健康診断への補助、職員旅行
- ・ 予防接種の費用補助、制服無償貸与
- ・ 扶養手当の支給、昼食費の補助
- ・ 企業との提携で職員サービス優遇
- ・ 永年勤続表彰



Q49：職員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいることはありますか。（複数回答可）  
（全体）

	合 計	
法に定められた産休・育休制度	441	41%
時短勤務	287	27%
上司との個別面談	315	30%
その他（①～③以外の取り組みがあれば、記入して下さい。）	24	2%
合 計	1067	100%

・働きやすい職場づくりの取り組みでは、「法に定められた産休・育休制度」が41%、「上司との個別面談」が30%、「時短勤務」が27%、その他が2%となっている。

■ Q49(その他自由記入欄)：職員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいることはありますか。

- ・ 時間外勤務の抑制
- ・ 時間に縛らない
- ・ 希望休日を1ヶ月に2日可能。
- ・ 育児・介護のための時間外労働制限の申出
- ・ 休日取得は希望日重視・勤務体制は柔軟に対応
- ・ 有給休暇は出来るだけ取得しやすいように取り組んでいる。
- ・ ストレスチェック
- ・ 希望があればその都度対応できるようにしている。
- ・ 必要に応じてフレックスタイム制の利用等
- ・ 月10日の公休+有休あり・残業殆ど無し
- ・ 必要なとき、自由に有給（休暇）がとれる
- ・ 女性の多い職場なので、結婚、出産後も働けるように出来るだけ配慮している。
- ・ 職員の意見をよく聞き、希望が叶えられるよう善処していく
- ・ 休暇取得しやすいように人材を補充している
- ・ 勤務の都合など考慮
- ・ 有給がとりやすい雰囲気である。
- ・ 支援者どうしの関係を良好に保つ、小さな作業所ならではできることかも
- ・ 年次有給休暇みなし付与、育児・介護休業規定決定への上積み、就業時間・業務内容の個別対応
- ・ 深夜業の免除
- ・ 1時間単位の年休
- ・ 子供同伴可能（緊急時）
- ・ 年休取得率の向上
- ・ 休みたいときに休みが取れるようにしている
- ・ 採用した日から年次有給休暇を与えている。
- ・ ハラスメントの防止窓口設置
- ・ 職員の家庭の状況、体調に応じた勤務体制にする不規則勤務のため、休み希望がある場合は調整している
- ・ 希望休を2回（月）取り入れ
- ・ 冠婚葬祭、不動産、車両関係、宝飾品、レジャー等のサービスや費用を企業と提携して、利用しやすくしている

- ・時間単位有給 保育手当支給
- ・介護職員処遇改善加算
- ・年休の取りやすさ、病休の取りやすさと職場復帰プログラムの導入、時間休、半日休の導入
- ・職員からの申し出を柔軟に聞き入れ、効果が期待されると判断した場合、多少の出費を伴う事例であっても取り入れる様に努めている。

Q50：職員に求める人物像についてご記入下さい。（2つまで）

（全体）

	合	計
優し さ	238	20%
情熱	69	6%
明る さ	115	9%
礼儀	141	12%
経験	30	2%
人脈	4	0%
素直 さ	122	10%
資格	47	4%
技術	26	2%
柔軟性	61	5%
協調性	245	20%
自主性	57	5%
創造性	26	2%
論理性	16	1%
その他	6	0%
無回答	16	1%
合計	1219	100%

- ・職員に求める人物像では、「優しさ」と「協調性」が20%で最も多く、続いて「礼儀」12%となっている。あとは「情熱」・「明るさ」・「素直さ」・「柔軟性」などとなっている。

■ Q50（その他自由記入欄）：職員に求める人物像についてご記入下さい。

- ・誠実、勤勉、謙虚、慎重
- ・仕事に対する前向きな姿勢
- ・技術向上への意欲

Q51：10年以上在職している職員はいますか。

(全体)

		合 計	
は	い	415	80%
い	い え	105	20%
合	計	520	100%

(法人別)

		社会福祉法人	医 療 法 人	N P O 法人等	株 式 会 社 等
は	い	273	38	18	71
い	い え	29	10	14	45

(施設別)

		児 童 関 係 施 設	老 人 関 係 施 設	障 害 者 関 係 施 設	社 協 他
は	い	125	189	65	37
い	い え	52	34	13	6

- ・10年以上在職している職員がいるかどうかでは、「はい」が80%、「いいえ」が20%であった。
- ・法人別でみると、N P O法人・株式会社等では「10年以上職している職員」が少ない。施設別では、児童関係施設の「10年以上在職している職員」が少ない。

Q52：Q51で「はい」と回答された施設の方におたずねします。10年以上在職している職員が感じる仕事の魅力を記入して下さい。

- ・利用者さんとのコミュニケーション（長い入居者さんとの思い出）、皆が馴染んでくれている
- ・職場での人間関係・給与体制・研修や福利厚生等法人として考えてくれている・ご利用者の方々の笑顔
- ・利用者さんが、できなかったことが、できるようになったとき
- ・ご利用者の生活、人生に関わり、特に入所ご利用者にとって生活の質に関わる重要な仕事であること。その中で自身の積み重ねたスキルによってご利用者の笑顔を引き出すことができること。経験を重ね、仕事の重みを痛切に感じるようになるが、ご利用者に寄り添える仕事は最大の魅力である。
- ・過去の保育園にての応用（利点・欠点）を聞いて取り入れたいこともあります
- ・やりがいがある。社会貢献する施設である。
- ・家庭と仕事を両立させるために、子供が小さい内は、勤務時間を調整している（退勤・出勤時間や短時間勤務）有給休暇を取りやすいよう、配慮している（子供の病気や参観日等）
- ・支援を必要とする方を専門的見地から応援して、自分も幸せな気持ちになっていくという効果と、支援として投げかけたものが、利用者を介して自分自身に戻ってくるという効果の両方を得ることができる。
- ・利用者と一緒に楽しめる仕事だから これからの世相に色濃く反映される仕事内容だから
- ・利用者様にありがとうと楽しかったと言っただけで満足された笑顔が見られる時
- ・一生懸命、利用者様に関わると、やりがいにつながっていく。自分の言動、行動は利用者様のカガミとして、自分を正していくことができる自分ミガキ。
- ・プラチナくるみんを取得し、家庭と仕事が両立し、働きやすい環境である
- ・キャリアアップしやすい、働きがい、やりがいのある職場 採用後の人材育成の充実、多様な働き方
- ・いろんな方との出会い 「ありがとう」の言葉 喜んでもらえること 歩けなかった方が歩けるようになることができる事が増えていく喜びを共有
- ・職環境が充実している。福利厚生へのとりくみがしっかりしている。キャリアパスへのとりくみが明確化している。
- ・本気で仕事に取り組む程、仕事の最中に心から笑える事
- ・利用者様、家族様と顔なじみの方が増え、お互い信頼関係が築けていける事
- ・入所されている利用者様の笑顔や言葉・同僚との会話の中で優しさを感じた時
- ・経営者との距離が近く要望が通りやすい・仕事をまかせてもらえる（権限を一定もらえる）
- ・住民に「ありがとう」と言われる仕事。悩みや苦しい時もそのひと言で救われる。自分が社会福祉の一助として役に立っているということを実感できる。
- ・リハビリを強化し、在宅復帰をめざす方向にやりがいを感じている
- ・介護知識の豊富、対人援助に対する情熱 介護知識を活かした技術向上への取りくみ
- ・地域福祉の推進に携わることで、地域社会のくらしや地域活動を支えられることにやりがいを感じる。
- ・仕事をしていて面白い、楽しい、充実している
- ・自分自身の成長につながる仕事である
- ・業務内容が嫌いでない。残業が常態化していない。給与面が納得できる。人間関係が悪くない。組織の中で自分が必要とされていると実感できる。
- ・社会情勢に左右されない安定した収入
- ・自分の意見や取り組みを認めてくれて実践出来る所です
- ・高齢者の在宅生活の改善が図られ、利用者や家族から喜んでもらえること
- ・利用者自身が10年以上当法人を選んで来てくれているので家庭的な地域に密着した施設であり、なじみの関係で仕事がしやすい。
- ・利用者より感謝の言葉をいただいた時にやりがいを感じる

- ・保育観の共有、理念の共有
- ・慣れた職場で、慣れた職員、慣れた御利用者と共に、家族のように、アットホームな感覚で仕事できること。
- ・利用者さんからの信頼度・利用者さんが出来なかったことが出来るようになり笑顔が見られ達成感を感じる。
- ・最近でいうと、コロナ禍においても給料が減る等の損害がない安定性。利用者さんとの人間関係。
- ・技術を習得しそれに対しての情熱をそそげる仕事だと感じているから
- ・自らの支援で、利用者や家族が自立、社会復帰に繋がった時
- ・ご利用者様やご家族様から「ありがとう」と言われることで、人の役に立っていると実感できる。
- ・遊びでは得られない喜びや充実感を味わうことができる。
- ・他の施設にない気くばりや利用者様と家族のように接する事に魅力を感じていると言っています。
- ・御利用者様に支援させて頂く事で元気になられたり、笑顔や感謝の言葉を頂いたりする事です。
- ・利用者とのコミュニケーションが多く信頼を受けている実感がある
- ・利用者様と楽しい時間を過ごす事ができ、一緒に年（歳）を重ねられる事。
- ・職員が自由に仕事が出来る環境である。（個々の発想重視している）
- ・保育園で子どもの成長や喜びを保護者や職員同士で共有していけること。職員同士助け合いながら考え合える
- ・時々、見せてくれる利用者の素直な優しさを感じさせてくれるところ
- ・当院で育ち、家庭引取や措置変更となった子どもが、成長した姿を見せに来てくれることがある。小さかった頃のエピソード等を聞いて、喜んでくれたり、笑顔を見せてくれたりすると嬉しく思い、やりがいを感じる。
- ・子ども達の成長を間近で見られる。卒園児達とも長く交流でき、卒園児達の中に同じ保育の道に進んだ姿や卒園児が保護者となって再会することがある。
- ・子どもとの関わりを大切にしている。自分のスキルアップになる。
- ・保育の仕事にやりがいがある 職場の人間関係が良い
- ・子どもたちの成長がみきわめられる・自分たちの成長（保育の質の向上）が子どもに伝わり、後輩に伝えられる
- ・子どもと生活している日常の中で、成長を身近で感じられることは保育士の特権だと思います。
- ・毎年、新しく子ども達が入園してきますが、同じ性格の子はいません。一人ひとりが一年を通して成長し、進級卒園していく姿を見るのが幸せに思います。長く保育士を続けていると、卒園児が、中学生、高校生になって顔を見せてくれることもあるので、それも楽しみ、やりがいのひとつです。（19年）
- ・長い目で子どもたちの成長を見守れたり、直接携わったりできるところにやりがいを感じる。
- ・卒園児が顔を出しに来てくれると、園とのつながりを感じられて嬉しい。（13年）
- ・休みが多いため、プライベートが充実。子育てがしやすい。・日々多忙度が低い、ゆとりがある。
- ・諸事情により行き場のない方が施設へ入所され、安心して自立した生活が送れるようになったこと、少数であるが社会復帰をされて元気になっているという連絡を頂けること、そのお手伝い出来ること
- ・仕事内容はそれが好きでついていると思いますが、職場内の人間関係だと思います
- ・助け合いの気持が基本になって働いているから。・理念が愛（やさしく）忍耐（見守って）技術（うまく）を目標にしている
- ・10年以上がほとんどです。
- ・自分の仕事の成果が、社会にどう生かされ、やりがいを感じているか
- ・子どもがかわいい。（子どもが色々なことを見つけ発見していく姿を見るたびに喜びを感じ、やりがいを覚える。）
- ・園児に対してしてあげることが笑顔でかえってくることに魅力を感じる。

- ・子どもが好きで子どもの成長を保護者と共に楽しみ、共感しあえるところにやりがいを感じる事ができるから
- ・知識が豊富なので、若い保育士への助言ができる
- ・仕事のマニュアルは作っていますが、マニュアルのようにはいかない変化の多い仕事です。こどもたちの成長を近くで見れるのが魅力です。
- ・社会貢献度の高い仕事
- ・小さな作業所ならではのアットホームなところ
- ・チーム力。後輩が仕事のことで尋ねやすい人間関係。
- ・クラスリーダーを任せているのは、中途採用の職員であれば他園での保育士経験も含め、10年以上のものがほとんどです。園の方針に沿った保育内容であれば、自主的に任せている部分が多いので、大変ながらもやりがいがあると思います。
- ・まじめさと園の事を大切に思っている心
- ・近くで子ども達の成長が感じられたり、行事などを通して達成感を味わう事ができるのが魅力を感じる所である。
- ・働きやすい職場環境・給与・賞与等賃金の安定・福利厚生充実
- ・長年在職しているとほかの職員とのコミュニケーションがうまく図れる。
- ・仕事の内容にも慣れて業務がスムーズに遂行できる。
- ・経験を生かした業務に対し、向くことができる 職員同士の理解が深まり、働きやすい職場環境となっている
- ・やりがいがある事。お年寄とのコミュニケーションなどで、資質の向上があると感じております
- ・勤務時間や休日に融通が効くので働きやすい
- ・資格をとるのに助成や勤務内で受講出来る
- ・在宅生活を続けるのに必要な役割を担っている
- ・1日でも長く自宅で過ごすことができるよう支援できていることが魅力です
- ・職員間でのコミュニケーションがとりやすい環境にある。
- ・園内外での研修によりスキルアップができる。
- ・社会全体、国民全体としてすべき福祉の仕事に役割として、社福が担当している。社会的な重要性。
- ・子どもの成長を見守ることができる。卒園しても行事等来園してくれて成長を感じることでやりがいにつながる。共感できる職員集団であることが仕事を楽しくしている。
- ・数名該当しますが、法人内で異動があるため、同事業所に10年以上在籍しているわけではありません。ただ、数名とも相談支援を担当しており自分のペースで仕事ができることに魅力を感じているとのこと。
- ・専門性を持っているなど組織で継続的な支援を行っている。また、人間関係のネットワークが広くコミュニケーション能力が高い。
- ・自分の行うべき仕事は確立してきており、如何に効率よく行うことができるか考えながら取り組み、ある程度心に余裕が出来てやりがいを感じる。
- ・福祉とは肌でぬくもりを伝えられる人間だからこそ成せる業であると思います。「やりがい」を持って長く活躍していける、また自分自身の成長にもつながることが、福祉の魅力です。
- ・様々な経験をしてこられた方と触れ合うことが出来毎日新しい発見、自分の生活への刺激となっています
- ・子どもたちの元気で楽しそうな姿や成長が見られること。
- ・児童館では、子どもたちの笑い声が絶えず聞こえます。子どもたちを見守っていく中で、生きる力を身につけて、たくましく成長していく子どもたちの姿には感動します。そして、子どもたちのパワーを浴びて私自身も成長し続けています。
- ・様々な遊びを通して子どもたちの成長を感じる事ができる

- ・子ども達の成長を側で見守る喜びを感じられること。子供の笑顔に癒され、気持ちが豊かになる。大変なこともあるが、子供達の日々、成長していく姿を見て、楽しさややりがいを感じる。
- ・地域との深い関わり 今までの保育内容の把握
- ・地域のたくさんの方とつながりを持ち、福祉活動ができること
- ・いろいろな人生経験をされた利用者さんとふれあい「大変だろ」「有難う」と言って頂ける時、嬉しいと感じる。自分の為にもなる仕事、考えさせられる仕事一。
- ・保育、教育することを通して子どもの成長を身近に見られる。同僚や保護者と喜び合える。職員、同僚と一緒に仕事を進める楽しさがある。
- ・利用者に信頼されていると感じた時
- ・職員同士の関係が良いこと
- ・子どもの成長を保護者と共に喜びを感じる。
- ・子どもの成長が楽しみ。人間関係が良いから、新人がのびのびしている。笑える職場があり、よそにはない。
- ・職員間のトラブルがないことと、利用者様には心からの介護ができていますので信頼感が感じられる
- ・福祉介護業界の先駆的な法人として、日本の福祉をリードしており、その一員としての誇りを持っている。
- ・人間関係の良さ、利用者さんとの関わり
- ・直接人（利用者）と関わり、支援をする中で、利用者の笑顔やうれしそうな表情が見られた時、やりがいを感じるができる。
- ・やはり、利用者さんとの関係性が、また明日頑張ろうと思わせてくれます。
- ・キャリアに応じた役職があり、グループ内の施設数も多いため、自分のキャリアに合った職種や役職を希望し登用されやすい。
- ・勤務体制（人員基準等）がきちりしており働きやすい。
- ・10年以上の経験者が他にもおり、何かあった時に相談出来る事
- ・高齢者の利用者様から数々の、笑顔などとても力強いお言葉をいただいたり日々緊張の中、教わる事が沢山ある事
- ・ご利用者様やその御家族が幸せな生活を送ることができるようにお手伝いでき、それを実感できた時に喜びを感じる。
- ・年寄りの方と接する事で元気がもらえる。
- ・利用者のお役に立てたと感じたり、人との関わりや業務を通じて多少でも自分の成長を感じることが出来る
- ・法人のスケールメリットを活かし、異動（施設内外）ができ、それによりスキルアップが望める。
- ・豊富な経験から、様々な状況における判断を下す時に活かせる
- ・高齢者介護の中で利用者が笑顔で楽しんでいる姿を見ている時 喜びの言葉や利用者の出来る事が増えた時
- ・1. 利用者さんの笑顔とありがたい感謝の言葉に支えられている
- ・2. 休みの希望がとれる
- ・3. 自分で考えたプランを実行に移すことができる
- ・働き方改革を進めており、待遇改善にも積極的に取り組んでいるため
- ・これと言って辞める理由が無かったから。希望休を入れてもらえるから。
- ・人材育成により、職員が成長していく過程にやりがいを感じる。
- ・勤務の融通が出来て、家庭と仕事の両立がしやすい・スキルアップに対する支援が充実している
- ・経験をいかしながら子どもたちと共に自分自身も成長できるところ。チーム保育を通して、職員とのコミュニケーションが図れるところ。
- ・利用者やその家族、地域の方々とのつながりを感じた時に、この仕事をしていてよかったと思う。

- ・利用者とのコミュニケーション 利用者とのラポールの構築 安定
- ・介護の専門知識を習得でき、人として成長できること
- ・私生活でも職場で得た知識やスキルが役立つこと
- ・専門性が活かせ、多職種と連携が出来、介護やりハビリのサービスを提供する事で、入所者、利用者、御家族から感謝されたり、ワークライフバランスに合う働き方が出来る仕事。
- ・利用者の方と心が通い合ったと感じられた時や笑顔で過ごされている姿を見ると嬉しい。
- ・利用者の方自身で、できることが増えたり、感謝の言葉をいただいたり、笑顔が見られると嬉しい。
- ・利用者の方から感謝の言葉をいただいたり、明るい笑顔が見られた時、とても嬉しく思います。
- ・法人の経営が安定している。やりがいがある。生活の為に、お年寄りの為に子どもたちや保護者から信頼されているなど感じた時（言葉や仕草など）など
- ・社会の役に立てていることの喜びを感じます。コロナの件もあり、保育園が社会を支える（医療従事者やインフラ関連のお仕事をされている方と同じように）大切な存在だと改めて思いました
- ・資格取得を応援してくれ、その資格を生かしてもらえる
- ・社会福祉法人の体制やコンプライアンスがしっかりとしているため安心して働くことが出来る
- ・休日数が多く、働きやすい環境である
- ・在宅生活を送られている方に役に立てること。サービス提供により喜んでいただけること。
- ・人と常に関われる（コミュニケーション）・日々変化がある（同じ日でない）
- ・職員一人ひとりの状況に合わせて勤務時間の希望を聞いてシフトを組んでくれる・温かな人間関係を大切にしている
- ・初代園長阿部祐三氏の志である「施設は人なり」という言葉、代々の先輩から学んだ利用者への支援方法に感銘を受け、仕事をしていて楽しいと思う事が多かった。
- ・チームプレイでの支援がうまくいくことがあり、充実感、達成感を味わえる。
- ・知的障害のある方の何とも言えない純粋さが魅力的、人柄が魅力的と思う。
- ・先輩職員が年休や産休取得など、働きやすい環境を自らの手で作ってくれた。
- ・人間関係、職場環境、福利厚生等、しっかりしている。
- ・利用者に信頼されていると感じた時。職員同士の人間関係がよいこと。
- ・（異動はありますが）経験を積んでいること。

Q53：求人募集を行う際、活用しているところを上位3つ選んでください。

（全体）

	合	計
アイネット	169	17%
ハローワーク	497	50%
紹介会社(リクルート・マイナビ等)	88	9%
派遣会社(スタッフサービス・ワークスタッフ等)	63	6%
学校就職支援センター	89	9%
その他	83	8%
合計	989	100%

- ・求人募集を行う際、活用しているところは、「ハローワーク」が50%で一番を多く、次に「アイネット」17%となっている。



Q54：求人募集を行う際、情報発信に利用しているツールを上位2つ選んでください。  
(全体)

	合 計	
事業所ホームページ	311	46%
求 人 雑 誌	58	9%
求 人 サ イ ト	137	20%
T V	1	0%
新 聞	67	10%
SNS(Facebook等)	19	3%
ラ ジ オ	1	0%
そ の 他	75	11%
合 計	669	100%

- ・情報発信に利用しているツールは、「事業所ホームページ」46%で一番の多く、次に「求人サイト」20%、「新聞」10%、「求人雑誌」9%となっている。

Q55：今後 WEB や LINE 等のツールを使って採用面接を行う環境を整える予定ですか。

最も近い状況を選んでください。

(全体)

	合 計	
導入している	8	2%
導入予定である	22	4%
導入するか検討中である	73	14%
現時点では、導入を考えていない (今後導入の可能性がある)	274	53%
今後も導入予定はない	136	27%
合 計	513	100%

(法人別)

	社会福祉法人	医療法人	NPO法人等	株式会社等
導入している	6	0	0	1
導入予定である	13	0	3	6
導入するか検討中である	55	6	2	9
現時点では、導入を考えていない (今後導入の可能性がある)	165	36	18	44
今後も導入予定はない	63	5	10	51

(施設別)

	児童関係施設	老人関係施設	障害者関係施設	社 協 他
導入している	0	4	3	1
導入予定である	10	7	4	1
導入するか検討中である	24	36	9	4
現時点では、導入を考えていない (今後導入の可能性がある)	82	126	44	23
今後も導入予定はない	58	47	17	14

- ・ 今後 WEB や LINE 等のツールを使用して採用面接を行う環境を整える予定は、「現時点では、導入を考えていない」が53%、「今後も導入予定はない」が27%、「導入するか検討中である」が14%であった。

求人活動に関する状況について、その他記入事項があれば御記入ください。

- ・もともとボランティアを希望する人の集まりから発足した事業所ですので職業という感覚が低く、福祉関係が主催する研修、講義に参加して知識の向上につとめている。
- ・ケアマネジャー等の職種は大企業へ集中して居る 資格があれば技術は当方で指導出来ますので何とか廻して下さい 週三日ですが休職中とか育児中とかの方で結構ですので
- ・利用者の知り合いとか、地域が同じとかで、安心される。今まで地域の方が働いているが、人材の少ない地域の為、今後確保が困難になると思います。
- ・新卒の方や資格保持者がなかなか来ないですね。
- ・質問の内容が、どの職種を指しているのか、わからないものがある。抽象的な回答が、いくつか出てしまう。
- ・求人しても、人柄、性格上の問題があり、募集しても全員雇用できるとは限らない。その人の持つ物（人間性・発達障害など）を見抜いたり見極めたりすることがとても難しく感じる。
- ・`福祉は人なり、で人間的に本当にすばらしい方を1回の面接で判断させていただくのは難しいなと感じます。
- ・公設公営施設のため質問に該当しない項目もあり空欄としている所もあります。
- ・意欲の向上→在職日数増につながると思われるため、研修は非常に大切な要素だと感じられます。そのため、徳島市までは2～3時間の道のりがあるため、安全（車の事故）を確保するためにも、県南での開催もお願いしたいと思います。又、県南部では求人を出すも殆ど来られない現状です。
- ・高齢化が進んでいる中で柔軟に考えて皆んなで助け合って、安心して暮せるまちづくりが大切だと思います。
- ・職場はネット環境が整っていないのでホームページなどが作成できずにいます。
- ・ジョブルとくしま、あわわ、マイナビ、アイネット等で求人情報を掲載している。また、都会からの移住なども含め Ubdobe などと提携し、三好市と福祉にふれるツアーを行っている。
- ・本調査を活かした効果的な取組がなされていることを期待しています。
- ・大卒の新人の育成及び定着が難しいです。
- ・若い方にはまず仕事への興味を持ってもらえるより学校や地域と協力しながら交流を深めている。
- ・アクティブシニアを利用している
- ・ハローワークを始め求人募集しているが、応募次第がほとんどなく、採用には苦慮している。特に女性は夜勤があることで敬遠されがちである。利用者の重度化・高齢化が進む一方、人材不足は痛手である。
- ・現在、複数の事業所を統括した会社主体のホームページを作成中であり、その中に求人欄も設けていくが、反響を見ながら今後の方針を決定していきたい。
- ・昨年一人欠員ができ、一人ケアマネで管理者です。
- ・求人の件を上司に相談しますが、人件費の話になり、まったく前に進みません。

#### 【考察：求人活動に関する状況について】

前回調査と比較すると、数値的に若干の改善は見られたものの、依然として、各種別ともに人材不足について課題を抱えている。

そのような中、働きがいや仕事の魅力を見つけ、10年以上在籍している職員が8割おられることも事実であり、職環境の充実や福利厚生などをはじめ、家庭と仕事の両立がしやすくなってきていると感じている職員も、少なからず増えてきている。

徳島県福祉人材センターにおいては、対面型で行う就職ガイダンスや、WEBによる施設紹介動画を活用し、福祉職場の雰囲気や福祉の仕事の魅力等を発信するとともに、小中高校生を対象とした福祉体験学習等において「福祉は身近なもの」と感じてもらい、将来の福祉人材の確保につなげていけるよう、様々な機会をとおして、福祉施設とも連携しながら、福祉業界全体で、人材の確保・育成・定着に向けた機運づくりに、引き続き取り組んでいく。

#### 【まとめ】

今回の状況調査では、徳島県内の社会福祉事業所532箇所からの回答を元に、統計処理を用いて分析を実施した。

全体として研修会に参加する事業所は独自の研修体制やキャリアパス制度の策定率も高く、職員の定着率も高いという結果が分析によって明らかになった。

徳島県社会福祉協議会、徳島県社会福祉法人経営者協議会では、事業所の研修参加意欲を高め組織改善の一助となれるよう、より一層、“地域の福祉力を高めるためのマンパワーの確保・育成・定着”に則った事業推進に取り組んでいく。