

**社会福祉法人の
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

本格的な少子高齢化・人口減少社会に突入しているなか、本県では全国平均を上回る速さで高齢化が進行しています。併せて人口減少に伴う労働力人口の減少も深刻な状況となるなか、福祉・介護サービス分野では世帯構成の変化や生活形態の多様化により、地域住民の福祉ニーズは複雑化・多様化しており、福祉人材の育成・確保・定着は、引き続き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七次活動推進計画の基本方針のうち“未来の福祉をリードする人づくり”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 元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6年3月

社会福祉法人徳島県社会福祉協議会

会長 吉岡宏美

徳島県社会福祉法人経営者協議会

会長 中村忠久

1. 調査目的	P3
2. 調査内容	P3
3. 調査対象	P3
4. 回答状況	P3
5. 調査方法	P3
6. 過年度の調査との比較について	P3
7. 調査結果	P4
徳島県社会福祉協議会の研修について	P5

Q1. 徳島県社会福祉協議会が実施する研修会（2022年度）への参加の有無/Q2. Q1で「参加した」と回答した施設のうち、研修への参加回数/Q3. Q1で「参加していない」と回答した施設における過去の研修会参加の有無/Q4. Q3で「ある」と回答した施設のうち、2022年度不参加の理由/Q5. 施設で抱えている課題・問題/
■徳島県社会福祉協議会の研修についての意見・要望

事業所独自の研修について	P13
--------------------	-----

Q6. OJTを行うための体制の有無/Q7. Q6で「ある」と回答した施設におけるOJTの体制・実施状況/Q8. Q6で「ある」と回答した施設におけるOJTの取り組み/Q9. Q6で「ない」と回答した施設のうち、実施していない(できない)理由/Q10. OFF-JTの実施の有無/Q11. Q10で「OFF-JTを実施している」と回答した施設におけるOFF-JTの研修内容/Q12. Q10で「OFF-JTを実施している」と回答した施設におけるOFF-JTの取り組み/Q13. Q10で「OFF-JTを実施していない」と回答した施設のうち、実施していない(できない)理由/Q14. SDS（職員のキャリアアップを支援する制度）の実施の有無/Q15. Q14で「SDSを実施している」と回答した施設におけるSDSの援助内容/Q16. 職員の資格取得に対する支援/Q17. Q16で「実施している」を選択した施設における、資格取得のための支援/Q18. Q16で「実施している」を選択した施設のうち、令和2年度～令和4年度に資格取得の支援を受けた職員の有無/Q19. Q16で「実施している」を選択した施設における資格取得後の対応/Q20. 人事考課（もしくは勤務評価などの仕組み）の導入/■事業所独自の研修について、その他記入事項

キャリアパスの取り組みについて	P30
-----------------------	-----

Q21. キャリアパス制度の策定の有無/Q22. Q21で「策定している」を選択した施設のうち、能力評価実施手順書や能力評価の実施方法の有無/Q23. Q21で「策定している」を選択した施設におけるキャリアパスの基準の明確化・周知/Q24. キャリアパスの設定基準/Q25. キャリアパスの取り組みを踏まえ、施設の福祉サービスの質の向上のため活用している仕組み/Q26. キャリアパスの課題/■キャリアパスの取り組みについて、その他記入事項

求人活動に関する状況について	P37
----------------------	-----

Q27. 採用による人材の過不足状況/Q28. Q27で「やや不足」「とても不足」と回答した施設のうち、不足している職種/Q29. 過去1年間の職員数の増減/Q30. Q29で「増えた」と回答した施設の過去1年間の採用状況/Q31. Q29で「増えた」と回答した施設で増えた職種/Q32. 常勤（正規）職員への登用制度の有無/Q33. Q32で「ない」と回答した施設において常勤（正規）職員への登用制度がない理由/Q34. 求人に対する応募状況/Q35. 過去1年間の派遣労働者の受け入れの有無/Q36. Q35で「ある」と回答した施設において派遣労働者を受け入れる1番の理由/Q37. 常勤（正規）職員の平均的な初任給月額/Q38. 常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額/Q39. 賞与の有無/Q40. 定期昇給の有無/Q41. 職員の有給休暇取得率/Q42. 福利厚生への取り組み/Q43. 働きやすい職場づくりへの取り組み/Q44. 職員に求める人物像/Q45. 在職10年以上の職員の有無/Q46. Q45で「はい」と回答した施設において、10年以上在職している職員が感じる仕事の魅力/Q47. 求人募集を行う際、活用しているところ/Q48. 求人募集の情報発信に利用しているツール/■求人活動に関する状況について、その他記入事項

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5年6月時点の徳島県内の社会福祉事業所

4. 回答状況

(1) 依頼数…… 1,714（前回の依頼数 1,473）

(2) 回答数…… 423（前回の回答数 532）

(3) 回答率…… 24.7%（前回の回答率36.1% 前回比較11.4%↓）

5. 調査方法

徳島県内の社会福祉事業所にアンケートフォームより回答いただき、集計。

依頼期限 令和5年6月28日付で調査を依頼

回答期限 令和5年7月31日付での回答を依頼

6. 過年度の調査との比較について

報告書内において、過年度調査と同様の設問については本年度の調査結果と比較した。

調査結果

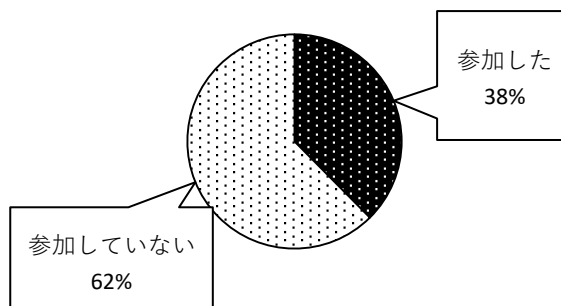
徳島県社会福祉協議会の研修について

Q 1 : 徳島県社会福祉協議会が実施する研修会（2022年度）への参加の有無

- ・全体的には、社会福祉事業所の38%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、他の施設に比べ明らかに老人関係施設の研修参加率が低い。

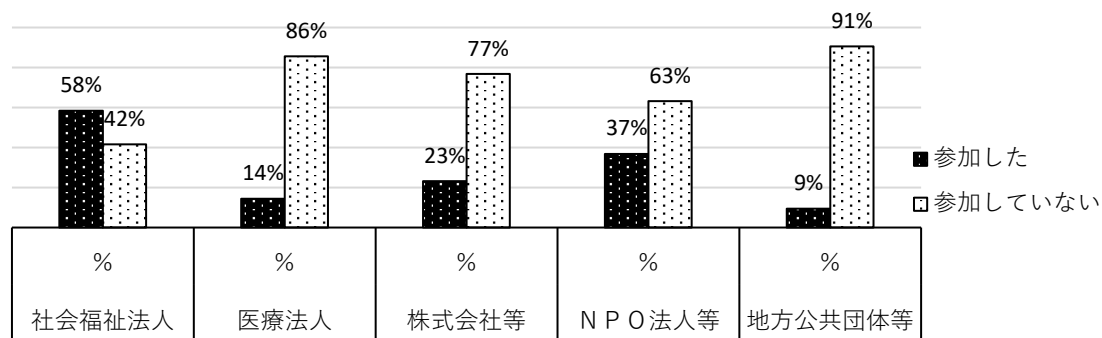
(全体)

	回答数	%	前回比較
参加した	159	38%	5% ↓
参加していない	264	62%	5% ↑
合 計	423	100%	



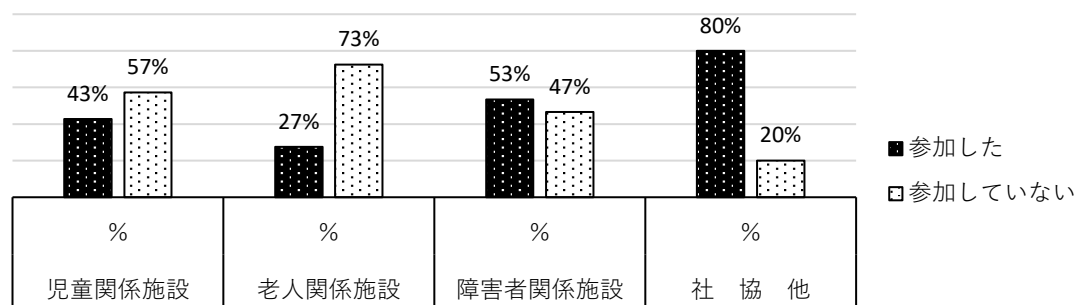
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
参加した	115	58%	11	14%	23	23%	7	37%	3	9%
参加していない	82	42%	65	86%	76	77%	12	63%	29	91%
合 計	197	100%	76	100%	99	100%	19	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
参加した	47	43%	64	27%	32	53%	16	80%
参加していない	63	57%	169	73%	28	47%	4	20%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

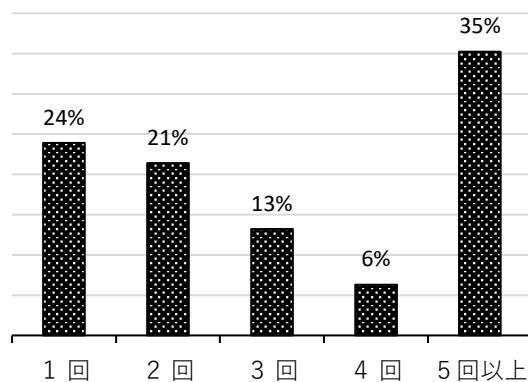


Q 2 : Q 1 で「参加した」と回答した施設のうち、研修への参加回数

- ・「参加した」と回答した施設のうち、35%の施設が5回以上参加している。
- ・施設別にみると、5回以上の参加率は障害者関係施設が多い。

(全体) ※回答対象施設数=159

	回答数	%	前回比較
1 回	38	24%	3% ↓
2 回	34	21%	4% ↑
3 回	21	13%	—
4 回	10	6%	2% ↑
5 回以上	56	35%	4% ↓
合 計	159	100%	



(施設別)

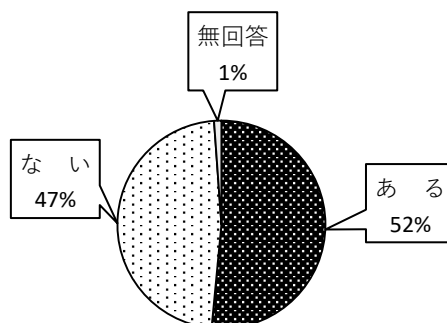
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
1 回	8	17%	23	37%	4	13%	3	19%
2 回	14	29%	13	21%	5	16%	2	13%
3 回	5	10%	13	21%	1	3%	2	13%
4 回	2	4%	3	5%	1	3%	4	25%
5 回以上	19	40%	11	17%	21	66%	5	31%
合 計	48	100%	63	100%	32	100%	16	100%

Q3：Q1で「参加していない」と回答した施設における過去の研修会参加の有無

- ・「参加していない」と回答した施設のうち52%の施設が過去に参加している。
- ・施設別にみると、過去研修会に参加したことのある施設は老人関係施設が多い。

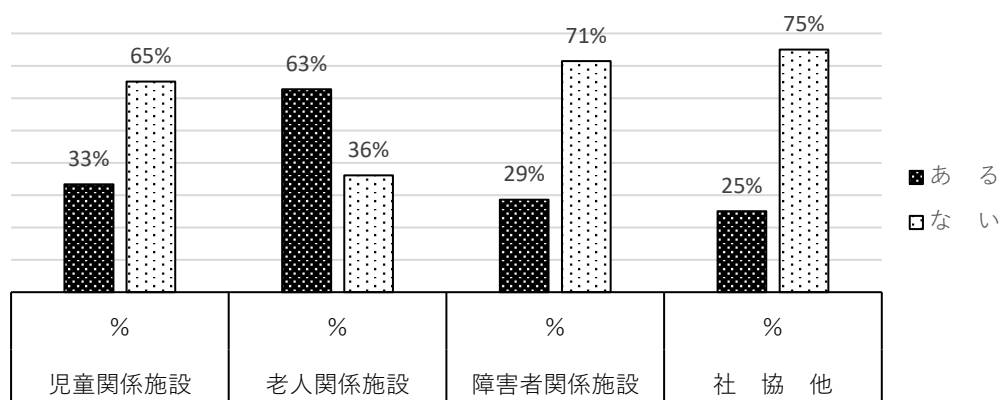
(全体) ※回答対象施設数=264

	回答数	%	前回比較
あ る	136	52%	5% ↓
な い	125	47%	4% ↑
無回答	3	1%	
合 計	264	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	21	33%	106	63%	8	29%	1	25%
な い	41	65%	61	36%	20	71%	3	75%
無回答	1	2%	2	1%	0	0%	0	0%
合 計	63	100%	169	100%	28	100%	4	100%



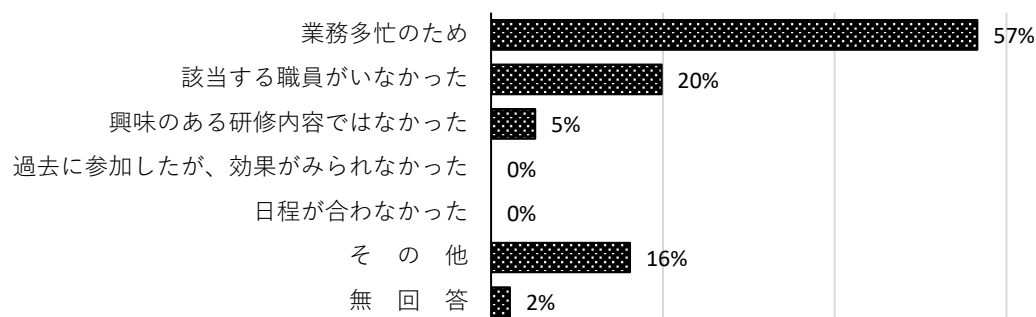
Q4：Q3で「ある」と回答した施設のうち、2022年度不参加の理由

- ・「ある」と回答した施設のうち57%の施設が業務多忙の理由で不参加となっている。
- ・その他の割合としては「感染症防止のため受講を控えた」が多くあった。

(全体) ※回答対象施設数=136

	回答数	%	前回比較
業務多忙のため	77	57%	
該当する職員がいなかった	27	20%	7% ↓
興味のある研修内容ではなかった	7	5%	4% ↓
過去に参加したが、効果がみられなかった	0	0%	2% ↓
日程が合わなかった	0	0%	48% ↓
そ の 他	22	16%	6% ↑
無 回 答	3	2%	
合 計	136	100%	

(単一回答)



(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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
業務多忙のため	9	43%	64	60%	3	38%	1	100%
該当する職員がいなかった	4	19%	19	18%	4	50%	0	0%
興味のある研修内容ではなかった	2	10%	4	4%	1	13%	0	0%
過去に参加したが、効果がみられなかった	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
日程が合わなかった	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
そ の 他	5	24%	17	16%	0	0%	0	0%
無 回 答	1	5%	2	2%	0	0%	0	0%
合 計	21	100%	106	100%	8	100%	1	100%

■ Q4 (その他の自由記述欄への記述)

- 感染症防止のため控えていた (17)
- 他機関や自治体主催の同様の研修会に参加しているため (1)
- 研修開催場所が遠いのと、予定の調整が難しい為 (1)
- 職員の入れ替わりが頻繁にあり、中々落ち着かなかった (1)
- 人員不足により (1)
- 定員に達していたため (1)

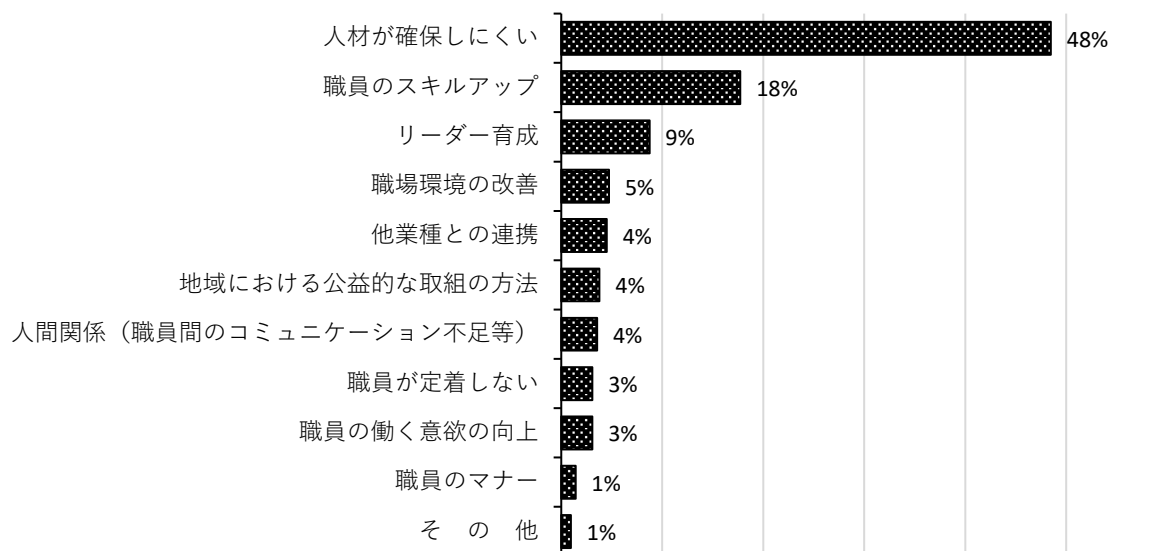
Q5：施設で抱えている課題・問題

- ・施設で抱えている課題・問題としては「人材が確保しにくい」が48％と一番多く、前回調査より割合も増加している。
- ・法人別にみると、地方公共団体等以外で「人材が確保しにくい」が割合として最も多く、施設別では、全ての施設において「人材が確保しにくい」が最も多くなっている。

(全体)

	回答数	%	前回比較
人材が確保しにくい	205	48%	6% ↑
職員のスキルアップ	75	18%	11% ↓
リーダー育成	37	9%	2% ↑
職場環境の改善	20	5%	1% ↑
他業種との連携	19	4%	2% ↑
地域における公益的な取組の方法	16	4%	－
人間関係（職員間のコミュニケーション不足等）	15	4%	2% ↓
職員が定着しない	13	3%	1% ↑
職員の働く意欲の向上	13	3%	－
職員のマナー	6	1%	－
そ の 他	4	1%	
合 計	423	100%	

(単一回答)



(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
人材が確保しにくい	107	54%	38	50%	8	42%	44	44%	8	25%
職員のスキルアップ	26	13%	13	17%	1	5%	13	13%	22	69%
リーダー育成	19	10%	10	13%	0	0%	8	8%	0	0%
職場環境の改善	9	5%	3	4%	3	16%	5	5%	0	0%
他業種との連携	3	2%	2	3%	1	5%	13	13%	0	0%
地域における公益的な取組の方法	9	5%	0	0%	3	16%	4	4%	0	0%
人間関係	7	4%	3	4%	1	5%	3	3%	1	3%
職員が定着しない	6	3%	2	3%	1	5%	4	4%	0	0%
職員の働く意欲の向上	5	3%	2	3%	1	5%	4	4%	1	3%
職員のマナー	4	2%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%
そ の 他	2	1%	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
人材が確保しにくい	48	44%	117	50%	28	47%	12	60%
職員のスキルアップ	35	32%	30	13%	8	13%	2	10%
リーダー育成	6	5%	24	10%	6	10%	1	5%
職場環境の改善	6	5%	9	4%	4	7%	1	5%
他業種との連携	0	0%	15	6%	4	7%	0	0%
地域における公益的な取組の方法	3	3%	9	4%	2	3%	2	10%
人間関係	4	4%	9	4%	1	2%	1	5%
職員が定着しない	4	4%	4	2%	4	7%	1	5%
職員の働く意欲の向上	3	3%	9	4%	1	2%	0	0%
職員のマナー	0	0%	6	3%	0	0%	0	0%
そ の 他	1	1%	1	0%	2	3%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

【徳島県社会福祉協議会の研修についての意見・要望（自由記述）】

児童関係施設からの意見・要望

- すぐに実践できる保育内容 保護者支援
- リーダー研修等を増やして欲しい
- 応用行動分析学セミナー 講師 大久保賢一先生を希望します。出来ればZoom研修ではなく対面でお願いしたいです。
- 介護と保育とを分けた研修をお願いしたい。一緒の場合は、保育関係職員の関心が弱くなりやすい。
- 介護施設と保育園の両方向けの研修があるのですが、研修の内容によっては保育園の実情とは違う内容のことがあるので研修で学んだことを生かすことができないことがあった
- 会計
- 研修の存在を知らない。徳島市職員が参加可能かどうか分からない。
- 汐見先生のご講演・防災研修・医ケア児保育
- 質の向上に役立つもの
- 社会における保育施設の在り方・子育て支援の充実に向けて
- 職員のメンタルケア
- 前向きやプラス思考（意識改革）になれるような研修
- 不適切保育とは
- 毎回色々な研修をしていただき、おおいに活用させてもらっています。業務都合でキャンセルになったりすることがあり大変ご迷惑をかけているかと思いますが、快く対応していただき非常にありがたく思っております。
- 今後も職員だけでなく自分自身も含めてスキルアップのために都合のつく限り研修に参加したいと思います。今後ともよろしくお願いします。

老人関係施設からの意見・要望

- ITに関する研修
- zoomなどでも参加できる研修をお願いします
- カスタマーハラスメント等の対応研修を希望する
- 介護事業所の効率的、効果的な運営（人員配置やコスト管理など）についてなど
- 管理者の育成研修 例えば、総論と各論で10回シリーズ
- 記録の研修
- 菊地 雅洋 氏
- 研修に行きたい気持ちはあるし、魅力がある研修もあるが、時間が取れない
- 研修場所を県内西部、中央部、南部で分けていただけると、研修を受けに行きやすい
- 現在して頂いている研修以外の希望は特になし
- 職員のスキルアップ研修を望みます
- 人材確保に関する研修等を希望
- 対利用者間でのメンタルコントロール
- 地域共生に関する研修

- 無料の平日の研修があれば参加しやすい
- 利用者の具体的な困難事例の対応方法、地域別の職員確保の手段や求人周知方法等
- 利用者の満足度向上についての研修

障害者関係施設からの意見・要望

- EQ力を高める／チームビルディング
- キャリアを積んでいる方に対しての、初心に帰る研修など
- マネジメント研修
- 各階層に合った研修を、引き続きお願いいたします
- 困難事例関係
- 障害児者への専門的支援スキル向上・基本的な仕事への取り組み方・基本的な福祉施設職員としての資質について
- 人材育成
- 地域との繋がり及び社会資源の有効活用
- 毎年同じ内容のものが多く、失礼ながら興味を失いがちです

社協他からの意見・要望

- zoomでの研修が、利用しやすいです
- 主任介護支援専門員法定外研修を数多く実施してほしい

【考察：徳島県社会福祉協議会の研修について】

前回（令和2年度）の調査結果と比較し、研修の参加率は微減となった。“業務多忙”が主な理由の他、過年度調査に引き続き“感染症防止のための受講控え”との回答も多くあった。また、新型コロナウイルス感染症が第5類に移行となり一部集合研修を開催したが、オンライン研修も引き続き実施することにより、小規模の事業所や遠方の事業所にも参加いただくことができた。年間を通し複数回参加いただく事業所が多いため、今回の調査により明らかになった課題やご意見を基に研修内容を発展化するとともに、これまで参加のなかった事業所に参加いただけるよう周知方法についても検討をすすめていく。

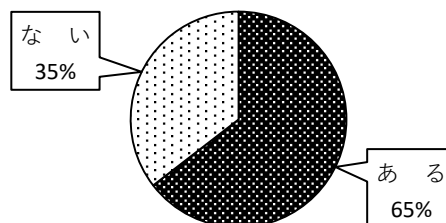
事業所独自の研修について

Q6：OJTを行うための体制の有無

- ・OJT（職務を通じての研修）を行う体制があるかでは、65%があると答えた。
- ・法人別でみると、社会福祉法人の実施率が高い。
- ・施設別でみると、社協他のOJT体制実施率が低い。

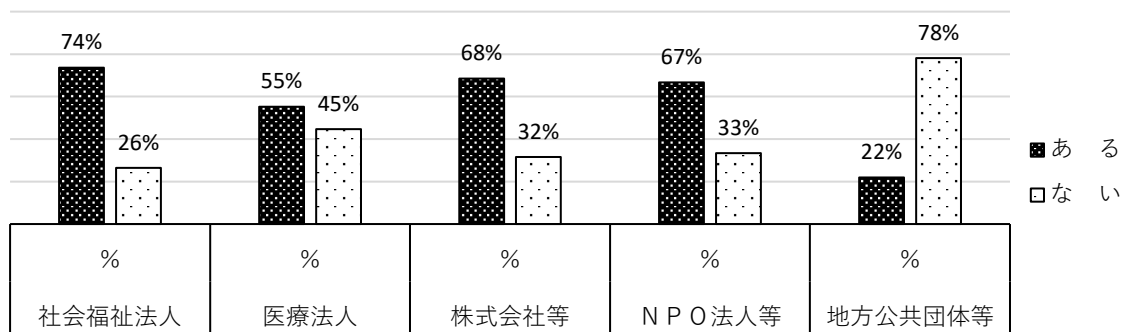
（全体）

	回答数	%	前回比較
あ る	273	65%	7% ↓
な い	150	35%	7% ↑
合 計	423	100%	



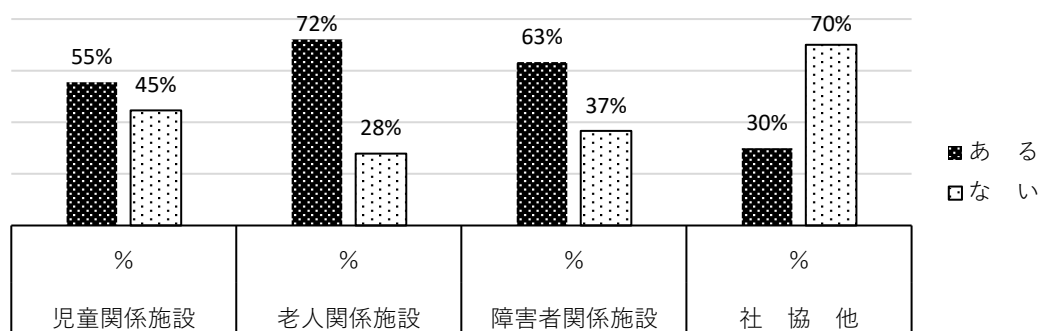
（法人別）

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	145	74%	42	55%	13	68%	66	67%	7	22%
な い	52	26%	34	45%	6	32%	33	33%	25	78%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	61	55%	168	72%	38	63%	6	30%
な い	49	45%	65	28%	22	37%	14	70%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%



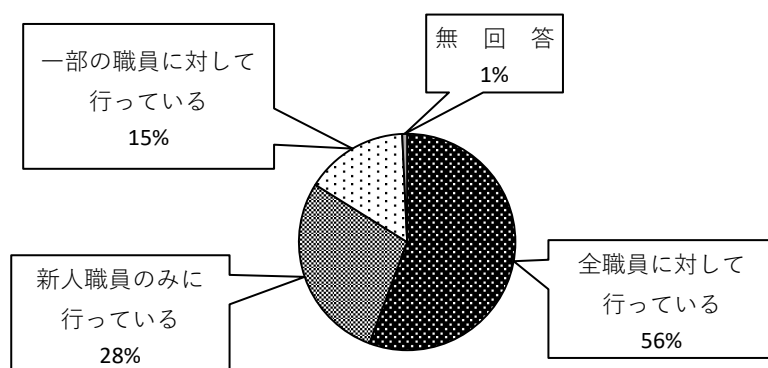
Q 7 : Q 6 で「ある」と回答した施設におけるO J Tの体制・実施状況

- ・O J T（職務を通じての研修）を行う体制があると答えた施設のうち、56%が「全職員に対して行っている」と回答した。
- ・施設別でみると、児童関係施設が全職員に対して行っている割合が高い。

（全体）※回答対象施設数=273

	回答数	%	前回比較
全職員に対して行っている	152	56%	6% ↓
新人職員のみに行っている	77	28%	1% ↓
一部の職員に対して行っている	42	15%	6% ↑
無 回 答	2	1%	
合 計	273	100%	

（単一回答）



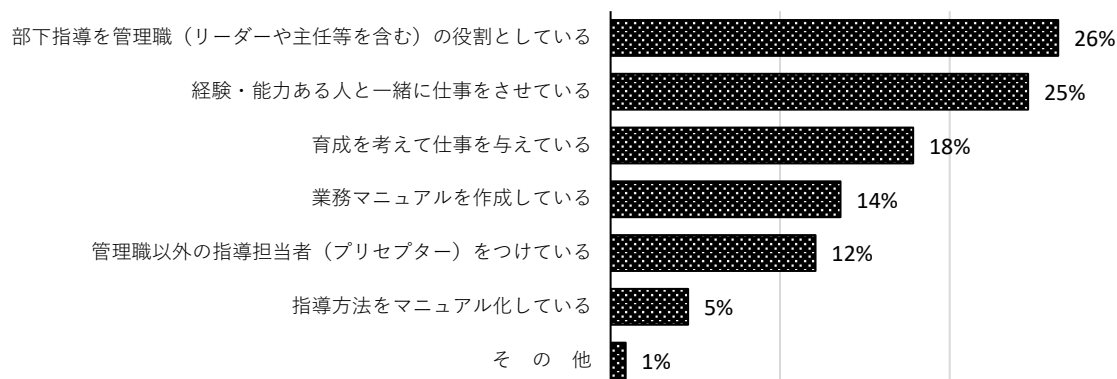
（施設別）

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
全職員に対して行っている	47	77%	84	50%	19	50%	2	33%
新人職員のみに行っている	6	10%	56	33%	13	34%	2	33%
一部の職員に対して行っている	7	11%	28	17%	5	13%	2	33%
無 回 答	1	2%	0	0%	1	3%	0	0%
合 計	61	100%	168	100%	38	100%	6	100%

Q8：Q6で「ある」と回答した施設におけるOJTの取り組み（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝273（無回答の施設を除く平均回答項目数＝2.51）

	回答数	%	前回比較
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	179	26%	－
経験・能力ある人と一緒に仕事をさせている	167	25%	2% ↑
育成を考えて仕事を与えている	121	18%	1% ↑
業務マニュアルを作成している	92	14%	3% ↓
管理職以外の指導担当者（プリセプター）をつけている	82	12%	2% ↑
指導方法をマニュアル化している	31	5%	－
その他	6	1%	1% ↓
無回答	3		
合計	681	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
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	42	28%	108	27%	25	25%	4	22%
経験・能力ある人と一緒に仕事をさせている	37	24%	106	26%	20	20%	4	22%
育成を考えて仕事を与えている	37	24%	62	15%	18	18%	4	22%
業務マニュアルを作成している	13	9%	60	15%	17	17%	2	11%
管理職以外の指導担当者（プリセプター）をつけている	14	9%	48	12%	16	16%	4	22%
指導方法をマニュアル化している	7	5%	19	5%	5	5%	0	0%
その他	2	1%	3	1%	1	1%	0	0%
無回答	2		1		0		0	
合計	154	100%	407	100%	102	100%	18	100%

■ Q8（その他の取り組み記入欄への記述）

児童関係施設の記述

- 年に1度自己評価チェックシートで確認している（1）
- 園内研修で専門性の向上のために先輩職員がレクチャーする（1）

老人関係施設の記述

- その日出勤のベテラン職員につけている（１）
- 定期的なカンファレンス実施（１）
- 自己評価（１）

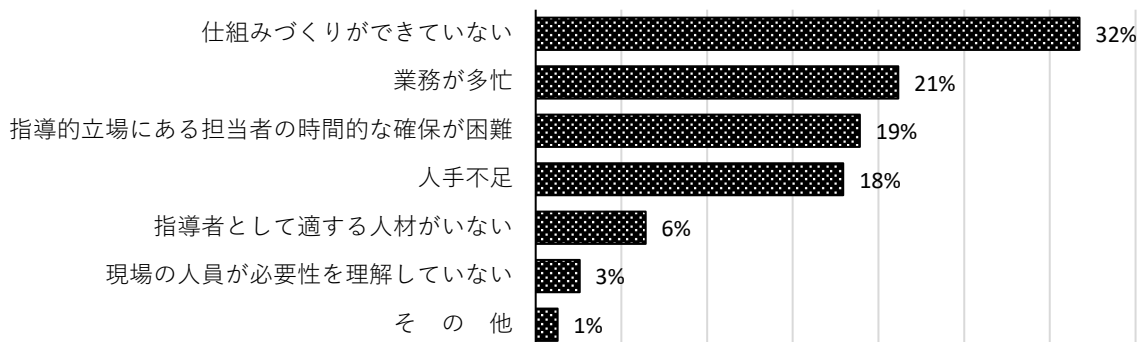
障害者関係施設の記述

- 力量をチェックし、その段階での業務進捗を確認している人事考課制度を活用（１）

Ｑ９：Ｑ６で「ない」と回答した施設のうち、実施していない(できない)理由（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝150（平均回答項目数＝2.08）

	回答数	%	前回比較
仕組みづくりができていない	99	32%	1% ↓
業務が多忙	66	21%	2% ↓
指導的立場にある担当者の時間的な確保が困難	59	19%	6% ↑
人手不足	56	18%	1% ↑
指導者として適する人材がいない	20	6%	1% ↓
現場の人員が必要性を理解していない	8	3%	2% ↓
そ の 他	4	1%	2% ↓
合 計	312	100%	



（施設別）

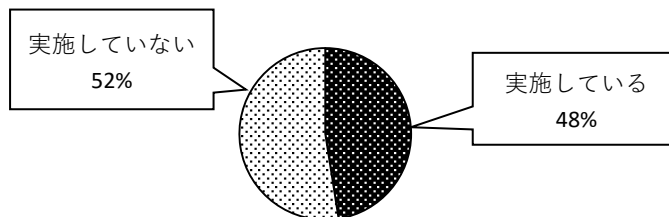
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
仕組みづくりができていない	35	51%	39	23%	16	40%	9	25%
業務が多忙	8	12%	41	24%	7	18%	10	28%
指導的立場にある担当者の時間的な確保が困難	8	12%	40	24%	5	13%	6	17%
人手不足	8	12%	32	19%	9	23%	7	19%
指導者として適する人材がいない	3	4%	11	7%	3	8%	3	8%
現場の人員が必要性を理解していない	4	6%	4	2%	0	0%	0	0%
そ の 他	2	3%	1	1%	0	0%	1	3%
合 計	68	100%	168	100%	40	100%	36	100%

Q10：OFF-JTの実施の有無

- ・OFF-JT（職務外の研修）の実施の有無については「実施していない」と回答した施設が52%と前回調査より増加した。
- ・法人別にみると、地方公共団体等の実施している割合が81%と高い。

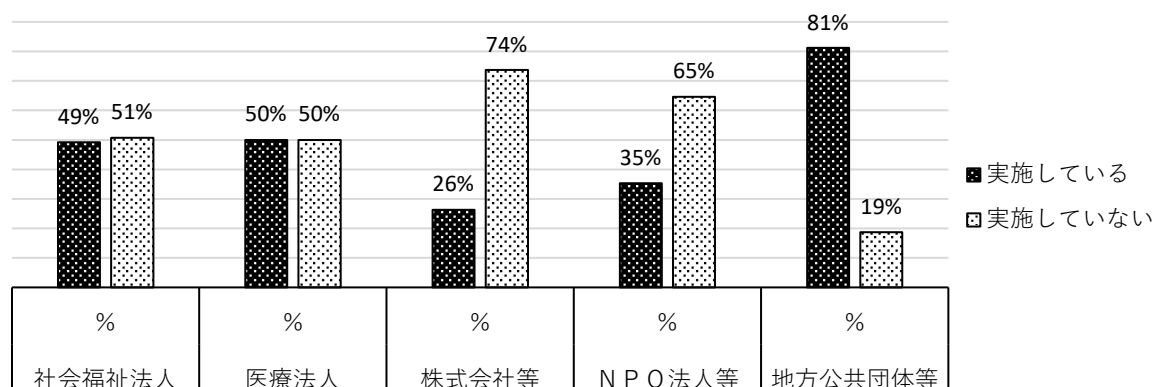
（全体）

	回答数	%	前回比較
実施している	201	48%	20% ↓
実施していない	222	52%	20% ↑
合 計	423	100%	



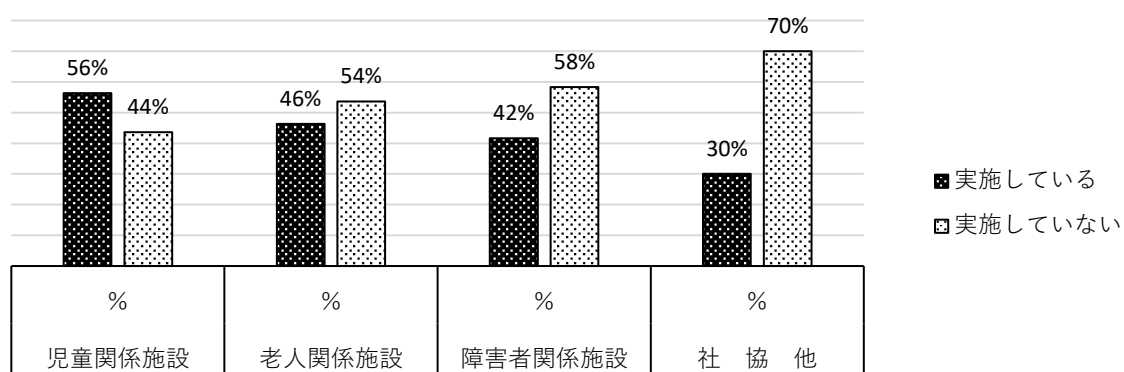
（法人別）

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
実施している	97	49%	38	50%	5	26%	35	35%	26	81%
実施していない	100	51%	38	50%	14	74%	64	65%	6	19%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%



（施設別）

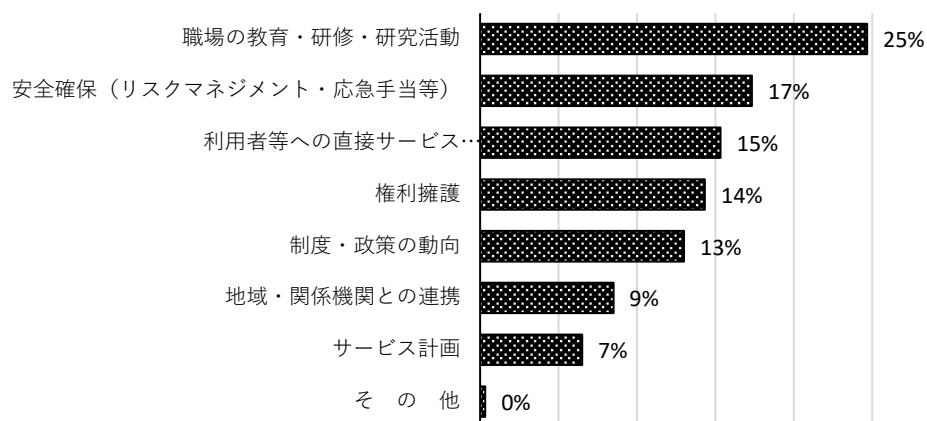
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
実施している	62	56%	108	46%	25	42%	6	30%
実施していない	48	44%	125	54%	35	58%	14	70%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%



Q11：Q10で「OFF-JTを実施している」と回答した施設における
OFF-JTの研修内容（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝201（無回答の施設を除く平均回答項目数＝3）

	回答数	%	前回比較
職場の教育・研修・研究活動	148	25%	2% ↑
安全確保（リスクマネジメント・応急手当等）	104	17%	6% ↓
利用者等への直接サービス（介護・保育）	92	15%	1% ↓
権利擁護	86	14%	2% ↑
制度・政策の動向	78	13%	1% ↑
地域・関係機関との連携	51	9%	2% ↑
サービス計画	39	7%	1% ↑
そ の 他	2	0%	
無 回 答	1		
合 計	601	100%	



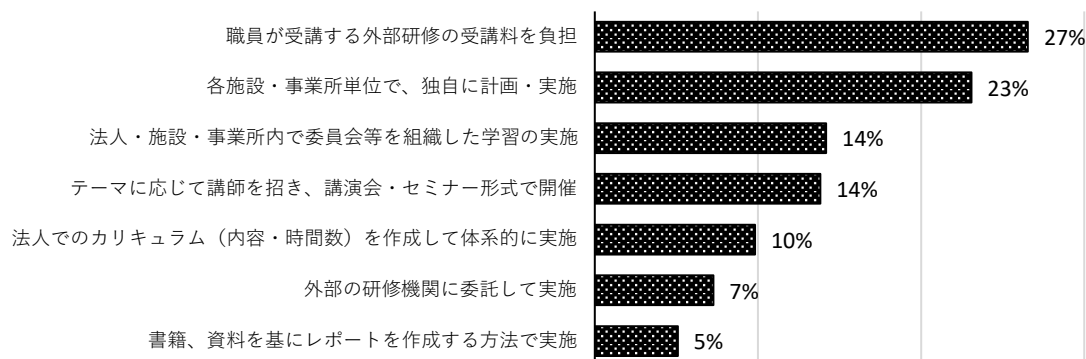
（施設別）

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
職場の教育・研修・研究活動	56	41%	70	19%	19	21%	3	43%
安全確保（リスクマネジメント・応急手当等）	24	18%	67	18%	13	15%	0	0%
利用者等への直接サービス（介護・保育）	11	8%	63	17%	16	18%	2	29%
権利擁護	17	12%	53	14%	15	17%	1	14%
制度・政策の動向	15	11%	50	14%	12	13%	1	14%
地域・関係機関との連携	11	8%	34	9%	6	7%	0	0%
サービス計画	3	2%	28	8%	8	9%	0	0%
そ の 他	0	0%	2	1%	0	0%	0	0%
無 回 答	0		1		0		0	
合 計	137	100%	368	100%	89	100%	7	100%

Q12：Q10で「OFF-JTを実施している」と回答した施設におけるOFF-JTの取り組み（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝201（無回答の施設を除く平均回答項目数＝2.76）

	回答数	%	前回比較
職員が受講する外部研修の受講料を負担	146	27%	6% ↑
各施設・事業所単位で、独自に計画・実施	127	23%	－
法人・施設・事業所内で委員会等を組織した学習の実施	78	14%	1% ↑
テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催	76	14%	4% ↓
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	54	10%	3% ↓
外部の研修機関に委託して実施	40	7%	1% ↑
書籍、資料を基にレポートを作成する方法で実施	28	5%	－
その他	1	0%	2% ↓
無回答	2		
合計	552	100%	



（施設別）

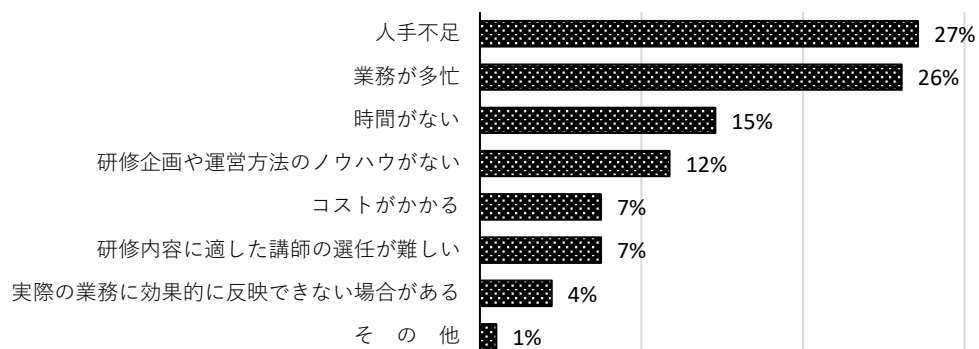
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
職員が受講する外部研修の受講料を負担	53	30%	68	23%	23	32%	2	22%
各施設・事業所単位で、独自に計画・実施	51	29%	57	20%	17	23%	2	22%
法人・施設・事業所内で委員会等を組織した学習の実施	4	2%	63	22%	11	15%	0	0%
テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催	36	20%	25	9%	13	18%	2	22%
法人でのカリキュラム（内容・時間数）を作成して体系的に実施	14	8%	36	12%	2	3%	2	22%
外部の研修機関に委託して実施	16	9%	18	6%	5	7%	1	11%
書籍、資料を基にレポートを作成する方法で実施	4	2%	22	8%	2	3%	0	0%
その他	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%
無回答	0		2		0		0	
合計	178	100%	292	100%	73	100%	9	100%

Q13：Q10で「OFF-JTを実施していない」と回答した施設のうち、実施していない（できない）理由（複数回答）

- ・OFF-JTを「実施していない」と回答した施設のうち、27%が「人手不足」、26%が「業務が多忙」と割合が高かった。
- ・施設別にみると、社協他では「コストがかかる」の割合が最も高い。

（全体）※回答対象施設数＝222（無回答の施設を除く平均回答項目数＝2.25）

	回答数	%	前回比較
人手不足	134	27%	
業務が多忙	129	26%	
時間がない	72	15%	25% ↓
研修企画や運営方法のノウハウがない	58	12%	12% ↓
コストがかかる	37	7%	3% ↓
研修内容に適した講師の選任が難しい	37	7%	3% ↓
実際の業務に効果的に反映できない場合がある	22	4%	6% ↓
その他	5	1%	5% ↓
無回答	3		
合計	497	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
人手不足	29	30%	83	29%	22	31%	0	0%
業務が多忙	20	21%	81	28%	19	27%	9	25%
時間がない	12	12%	46	16%	8	11%	6	17%
研修企画や運営方法のノウハウがない	17	18%	26	9%	9	13%	6	17%
コストがかかる	6	6%	14	5%	4	6%	13	36%
研修内容に適した講師の選任が難しい	9	9%	21	7%	5	7%	2	6%
実際の業務に効果的に反映できない場合がある	4	4%	15	5%	3	4%	0	0%
その他	0	0%	5	2%	0	0%	0	0%
無回答	0		3		0		0	
合計	97	100%	294	100%	70	100%	36	100%

■ Q 1 3 （その他記入欄への記述）

老人関係施設の記述

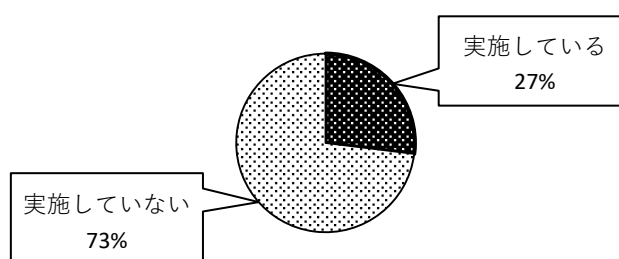
- その事業に関して知識がなかった（１）
- 職員が一人しかいない（１）
- 新型コロナの影響で外部研修受講を控えていた（３）

Q 1 4 ： S D S （職員のキャリアアップを支援する制度）の実施の有無

・ S D S の実施の有無については、 7 3 % が実施していないと回答した。

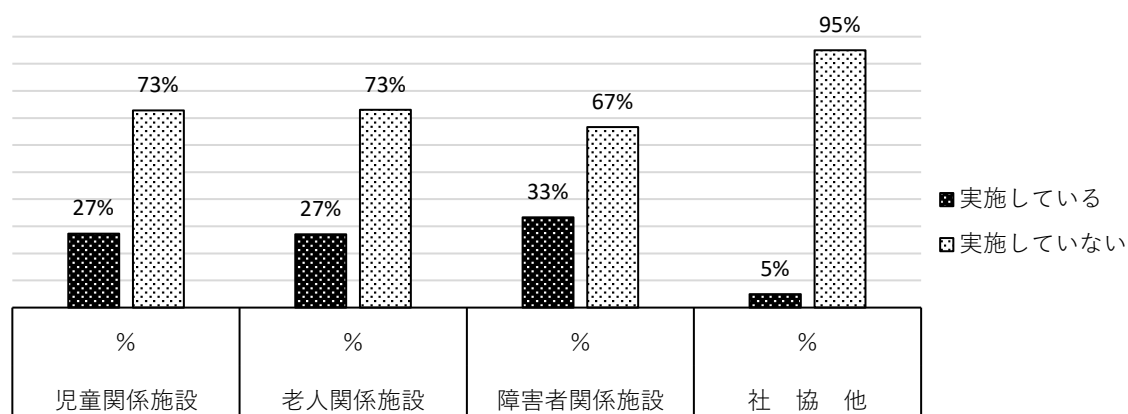
（全体）

	回答数	%	前回比較
実施している	114	27%	34% ↓
実施していない	309	73%	34% ↑
合 計	423	100%	



（施設別）

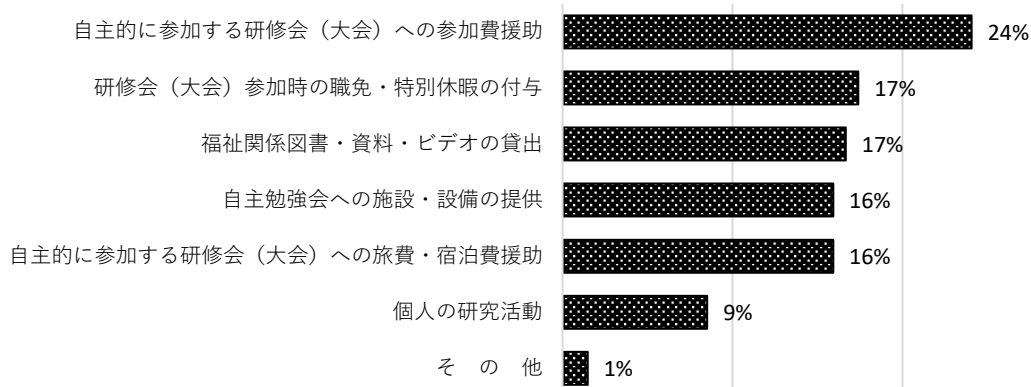
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
実施している	30	27%	63	27%	20	33%	1	5%
実施していない	80	73%	170	73%	40	67%	19	95%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%



Q15：Q14で「SDSを実施している」と回答した施設におけるSDSの援助内容（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝114（無回答の施設を除く平均回答項目数＝2.45）

	回答数	%	前回比較
自主的に参加する研修会（大会）への参加費援助	65	24%	4% ↓
研修会（大会）参加時の職免・特別休暇の付与	47	17%	2% ↓
福祉関係図書・資料・ビデオの貸出	45	17%	2% ↑
自主勉強会への施設・設備の提供	43	16%	5% ↑
自主的に参加する研修会（大会）への旅費・宿泊費援助	43	16%	2% ↓
個人の研究活動	23	9%	3% ↑
そ の 他	4	1%	3% ↓
無 回 答	4		
合 計	274	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
自主的に参加する研修会（大会）への参加費援助	22	29%	29	20%	13	26%	1	100%
研修会（大会）参加時の職免・特別休暇の付与	6	8%	27	19%	14	28%	0	0%
福祉関係図書・資料・ビデオの貸出	11	15%	28	19%	6	12%	0	0%
自主勉強会への施設・設備の提供	14	19%	26	18%	3	6%	0	0%
自主的に参加する研修会（大会）への旅費・宿泊費援助	13	17%	20	14%	10	20%	0	0%
個人の研究活動	8	11%	12	8%	3	6%	0	0%
そ の 他	1	1%	2	1%	1	2%	0	0%
無 回 答	3		1		0		0	
合 計	78	100%	145	100%	50	100%	1	100%

■ Q15（その他記入欄への記述）

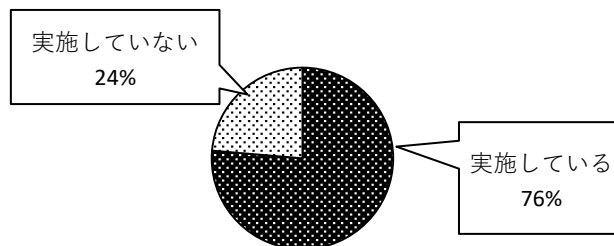
➤ 資格試験への補助（1）／研修参加日は出勤扱いとしている（2）／生涯学習講座講師職免（1）

Q 1 6 : 職員の資格取得に対する支援

- ・職員の資格取得に対する支援については、76%が実施していると回答した。
- ・法人別にみると、社会福祉法人、NPO法人等、地方公共団体等の実施割合が高い。

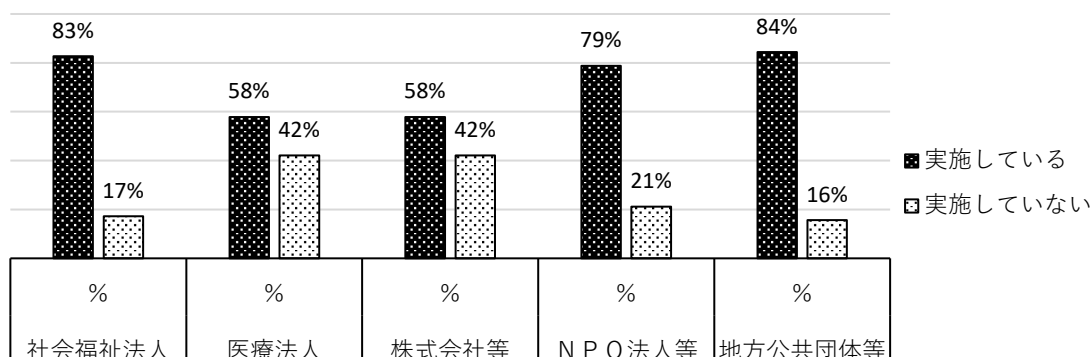
(全体)

	回答数	%	前回比較
実施している	323	76%	2% ↓
実施していない	100	24%	2% ↑
合 計	423	100%	



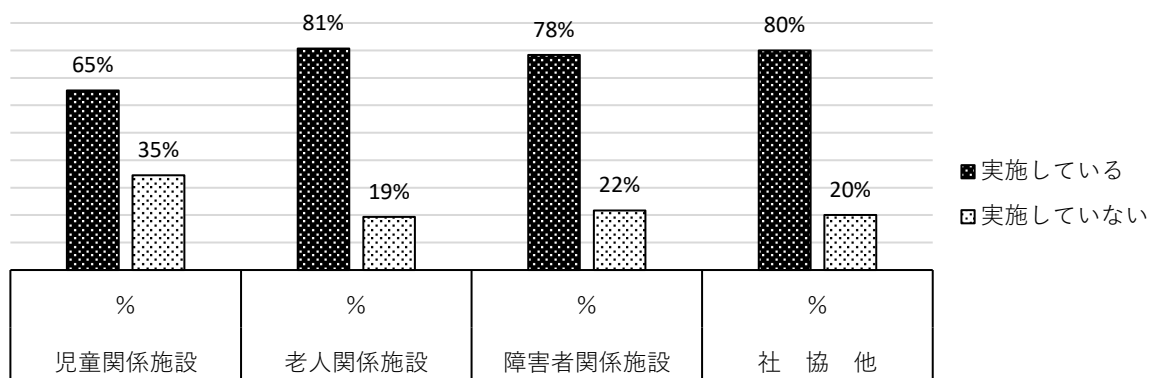
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
実施している	163	83%	44	58%	11	58%	78	79%	27	84%
実施していない	34	17%	32	42%	8	42%	21	21%	5	16%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
実施している	72	65%	188	81%	47	78%	16	80%
実施していない	38	35%	45	19%	13	22%	4	20%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

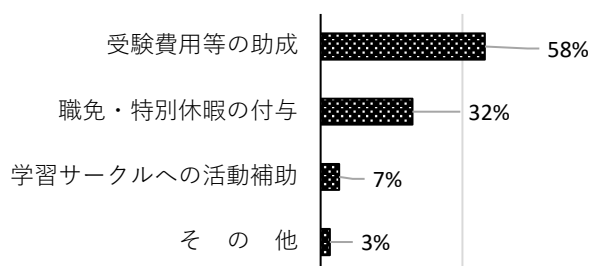


Q17：Q16で「実施している」を選択した施設における、資格取得のための支援（複数回答）

- ・資格取得に対する支援を「実施している」と回答した施設のうち「受験費用等の助成」が58%と最も高かった。

（全体）※回答対象施設数＝323（無回答の施設を除く 平均回答項目数＝1.37）

	回答数	%	前回比較
受験費用等の助成	249	58%	10%↑
職免・特別休暇の付与	139	32%	－
学習サークルへの活動補助	28	7%	1%↑
その他	14	3%	11%↓
無回答	10		
合計	440	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
受験費用等の助成	56	58%	141	57%	36	57%	16	70%
職免・特別休暇の付与	34	35%	74	30%	24	38%	7	30%
学習サークルへの活動補助	3	3%	24	10%	1	2%	0	0%
その他	3	3%	9	4%	2	3%	0	0%
無回答	2		7		1		0	
合計	98	100%	255	100%	64	100%	23	100%

■Q17（その他記入欄への記述）

児童関係施設の記述

- 受講しやすい環境を整える（1）
- 勤務日の調整（1）
- 変則勤務を免除し労働時間を固定することで仕事と勉強の両立をやすくしている（1）

老人関係施設の記述

- 外部講師の講義（1）
- 希望日に休みを取得しやすくしている（1）
- 休暇取得時の配慮（スクーリング日程等）（1）
- 勤務調整、資格手当（1）
- 合同学習への参加（1）
- 初任者研修など実施している業者と連携して開催（1）
- 定期的に模擬試験問題を出題し支援している（2）
- 研修（1）

障害者関係施設の記述

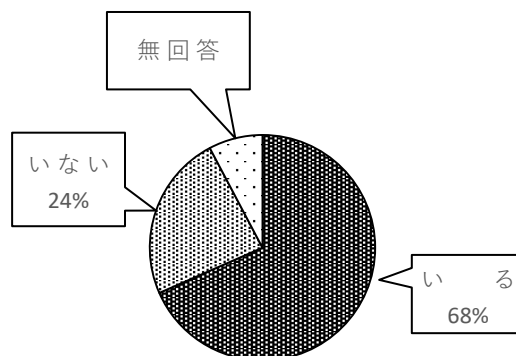
- 受講手続きの補助、希望休の優先（1）
- 情報提供（1）

Q18：Q16で「実施している」を選択した施設のうち、令和2年度～令和4年度に資格取得の支援を受けた職員の有無

- ・資格取得に対する支援を「実施している」と回答した施設のうち、資格取得の支援を受けた職員がいると回答した施設は、68%であった。

(全体) ※回答対象施設数=323

	回答数	%	前回比較
い る	221	68%	4% ↑
い ない	77	24%	12% ↓
無 回 答	25	8%	
合 計	323	100%	



(施設別)

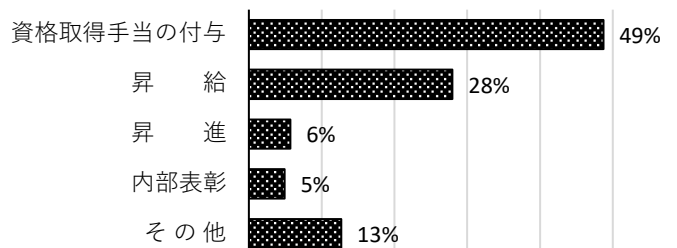
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
い る	52	72%	123	65%	36	77%	10	63%
い ない	15	21%	49	26%	9	19%	4	25%
無 回 答	5	7%	16	9%	2	4%	2	13%
合 計	72	100%	188	100%	47	100%	16	100%

**Q19：Q16で「実施している」を選択した施設における資格取得後の対応
(複数回答)**

- ・資格取得に対する支援を「実施している」と回答した施設のうち、資格取得後の対応としては「資格取得手当の付与」が49%と最も高かった。

(全体) ※回答対象施設数=323 (無回答の施設を除く平均回答項目数=1.34)

	回答数	%	前回比較
資格取得手当の付与	188	49%	6% ↓
昇給	108	28%	1% ↑
昇進	22	6%	3% ↓
内部表彰	19	5%	1% ↑
その他	49	13%	1% ↓
無回答	35		
合計	421	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
資格取得手当の付与	28	37%	124	52%	27	49%	9	56%
昇給	14	18%	74	31%	16	29%	4	25%
昇進	2	3%	19	8%	1	2%	0	0%
内部表彰	1	1%	9	4%	6	11%	3	19%
その他	31	41%	13	5%	5	9%	0	0%
無回答	5		24		2		4	
合計	81	100%	263	100%	57	100%	20	100%

■ Q19 (その他記入欄への記述)

児童関係施設の記述

- キャリアパス基準に基づき人事処遇及びインセンティブの付与等 (1)
- 施設への貢献度を賞賛している (1)
- 自身のキャリアアップにつなげている (1)
- 賞与での評価 (4)
- 該当なし (24)

老人関係施設の記述

- 有期契約職員の場合は正規職員への登用 (1)
- 資格取得の上での雇用契約となる (1)
- 取得資格内容により昇給あり (1)
- 適宜 (1)
- 該当なし (9)

障害者関係施設の記述

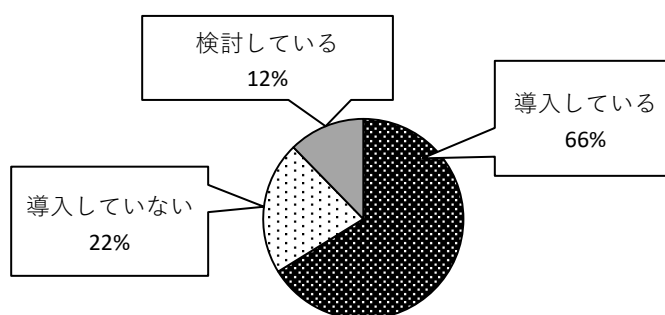
- ソウェルクラブより記念品がもらえる（１）
- 資格取得祝品贈呈（１）
- 奨励金支給（１）
- 該当なし（２）

Ｑ２０：人事考課（もしくは勤務評価などの仕組み）の導入

- ・人事考課の導入については、６６％の施設が「導入している」と回答した。
- ・法人別にみると地方公共団体等が９７％と最も導入率が高く、施設別にみると社協他の導入率が低い。

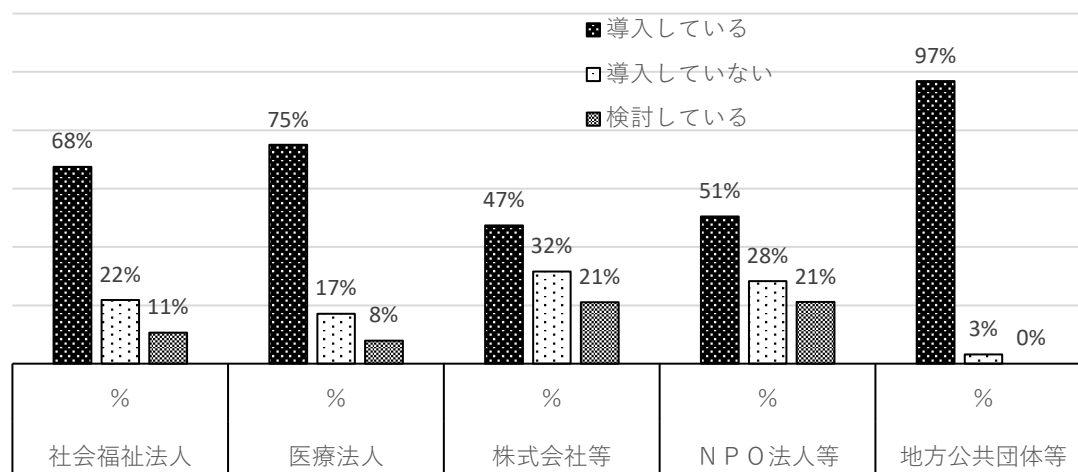
（全体）

	回答数	%	前回比較
導入している	280	66%	2% ↑
導入していない	91	22%	1% ↓
検討している	52	12%	1% ↓
合 計	423	100%	



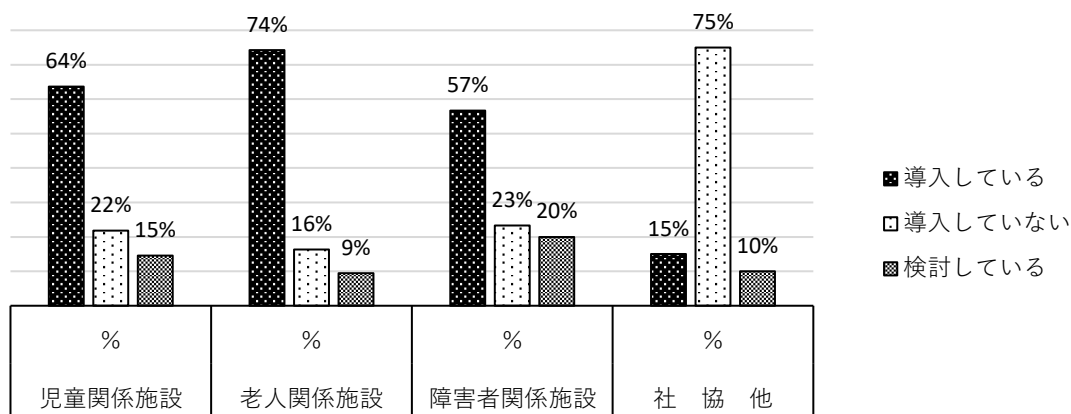
（法人別）

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
導入している	133	68%	57	75%	9	47%	50	51%	31	97%
導入していない	43	22%	13	17%	6	32%	28	28%	1	3%
検討している	21	11%	6	8%	4	21%	21	21%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
導入している	70	64%	173	74%	34	57%	3	15%
導入していない	24	22%	38	16%	14	23%	15	75%
検討している	16	15%	22	9%	12	20%	2	10%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%



【事業所独自の研修について、その他自由記述欄への記述】

児童関係施設の記述

- あしたのクラウドなどソフトを用いて目標設定や中間評価を行っている
- ケース会議
- 会計年度任用職員研修
- 各クラス公開保育研修会
- 月1回の施設内研修
- 現状に応じて課題が出てきたら、それに関する研修等を行うようにしている
- 職員が6つのグループに分かれて、研修内容を決めたり、研修の進行をしている
- 幼児安全法研修、乳児研修、特別支援研修 など

老人関係施設の記述

- 2か月に1回持ち回りで研修をしている
- オンライン研修（法人がテーマを指定）
- コミュニケーション研修、事例検討会
- サービスの自己評価についてオリジナルスケールを作成、実施に基づいて研修を行う
- スキルアップ研修
- 管理職に対しての研修、また会計研修、事故防止研修、IT研修など職種別で実施
- 研修担当委員により、年間計画を作成して実施している

- 施設内研修（年6回程度）
- 事業所で行う部署会議にて、1人の職員が毎月研修テーマを定めて、他職員へ研修を行うようにしている
- 自己評価表
- 週1回 事例検討等のミーティングの実施
- 接遇研修会
- 定期的な事例検討会
- 褒め合うプロジェクト サンクスギフトの導入
- 毎月、職員が課題に応じて交代で研修を行っている
- 毎月のテーマを決めて勉強会を実施

障害者関係施設の記述

- W e b 研修
- サポーターズカレッジの配信コンテンツによる研修
- ジョハリの窓など、自己肯定感の高まる研修を多く取り入れている
- パソコン
- 虐待防止、災害時避難
- 困難事例検討会
- 等級ごとの成績考課・法人委員会の活動報告・キャリアパスの台帳作成
- 役職者が講師となることを必須としている

社協他の記述

- 週一回、1時間程度の研修を実施している

【考察：事業所独自の研修について】

前回の調査結果と比較すると、職場研修（O J T、O F F-J T、S D S）の実施率は減少傾向となった。“業務多忙”や“人手不足”が主な理由となっている。S D S実施の割合としては全体的に低い結果となったが、資格取得に対する支援は高い割合で実施され、資格取得へとつながるなど、人材不足の解消に向けた積極的な取組が行われていることが分かった。

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、引き続き福祉・介護職場の人材育成・定着支援に向けた取り組みを実施しており、今後も、社会福祉施設の現状に応じた支援が行えるよう、体制強化に取り組んでいく。

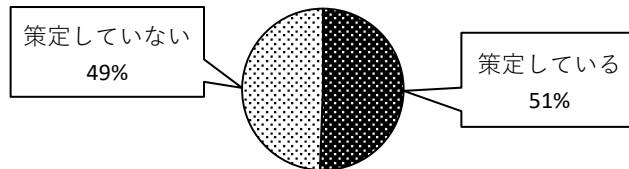
キャリアパスの取り組みについて

Q21：キャリアパス制度の策定の有無

- ・キャリアパス制度の策定では、策定の有無がほぼ同じ割合であった。
- ・法人別にみると社会福祉法人の策定割合が64％と最も高く、施設別にみると社協他の未策定の割合が97％と最も高かった。

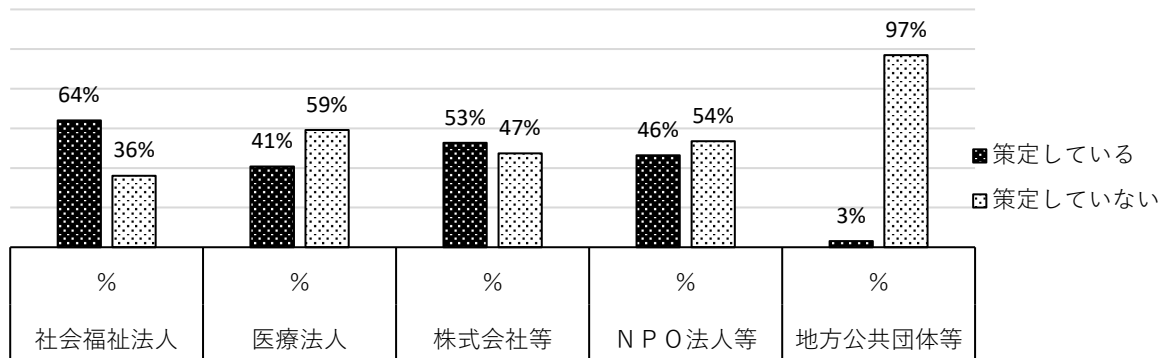
(全体)

	回答数	%	前回比較
策定している	214	51%	1%↑
策定していない	209	49%	1%↓
合 計	423	100%	



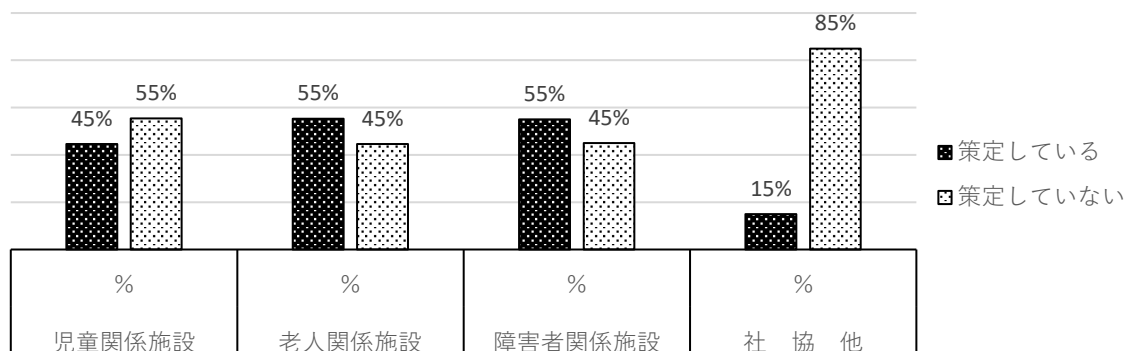
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
策定している	126	64%	31	41%	10	53%	46	46%	1	3%
策定していない	71	36%	45	59%	9	47%	53	54%	31	97%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
策定している	49	45%	129	55%	33	55%	3	15%
策定していない	61	55%	104	45%	27	45%	17	85%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

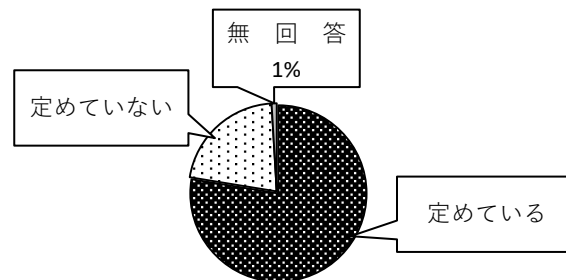


Q22：Q21で「策定している」を選択した施設のうち、能力評価実施手順書や能力評価の実施方法の有無

- ・キャリアパス制度を策定していると回答した施設のうち、能力評価実施手順書や能力評価を定めている割合は78%であった。

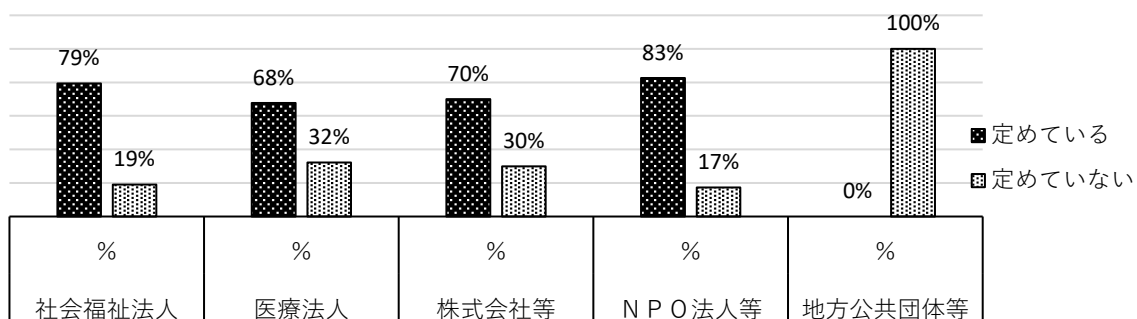
(全体) ※回答対象施設数=214

	回答数	%	前回比較
定めている	166	78%	27%↑
定めていない	46	21%	28%↓
無回答	2	1%	
合計	214	100%	



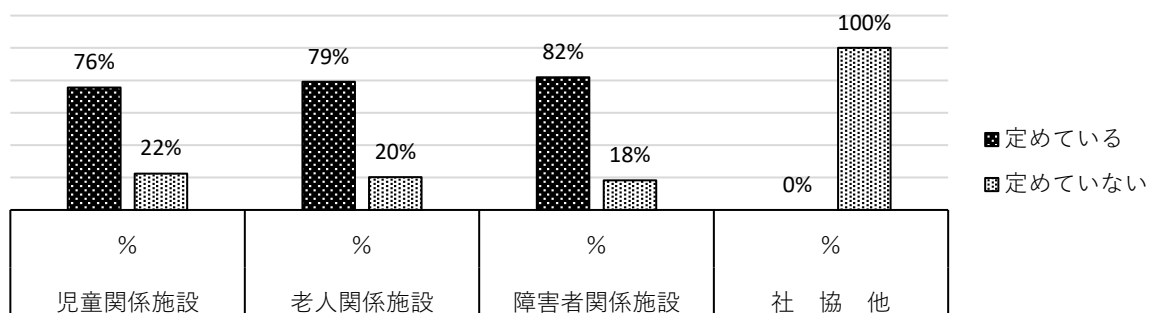
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
定めている	100	79%	21	68%	7	70%	38	83%	0	0%
定めていない	24	19%	10	32%	3	30%	8	17%	1	100%
無回答	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	126	100%	31	100%	10	100%	46	100%	1	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
定めている	37	76%	102	79%	27	82%	0	0%
定めていない	11	22%	26	20%	6	18%	3	100%
無回答	1	2%	1	1%	0	0%	0	0%
合計	49	100%	129	100%	33	100%	3	100%

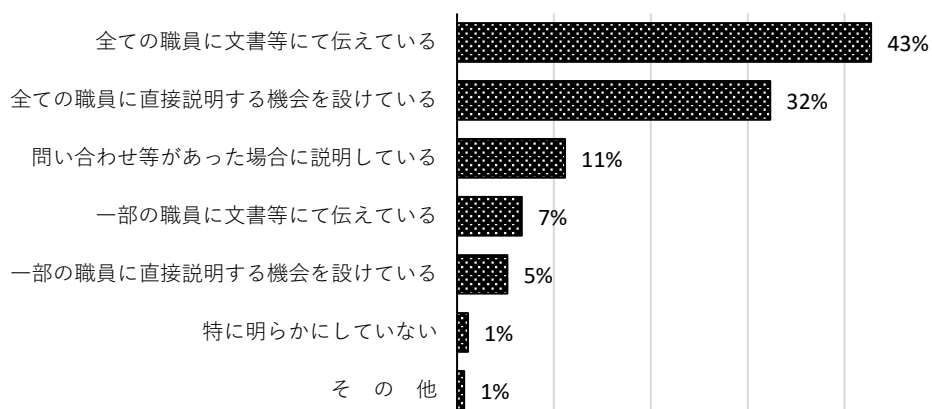


Q23：Q21で「策定している」を選択した施設におけるキャリアパスの基準の明確化・周知（複数回答）

- ・キャリアパス制度の明確化・周知では、「全ての職員に文書等にて伝えている」と「全ての職員に直接説明する機会を設けている」を併せると75%となり、策定している施設では概ね全ての職員に周知している。

（全体）※回答対象施設数＝214（無回答の施設を除く平均回答項目数＝1.35）

	回答数	%	前回比較
全ての職員に文書等にて伝えている	115	43%	6% ↑
全ての職員に直接説明する機会を設けている	87	32%	8% ↑
問い合わせ等があった場合に説明している	30	11%	1% ↑
一部の職員に文書等にて伝えている	18	7%	4% ↑
一部の職員に直接説明する機会を設けている	14	5%	1% ↓
特に明らかにしていない	3	1%	19% ↓
その他	2	1%	
無回答	16		
合計	285	100%	



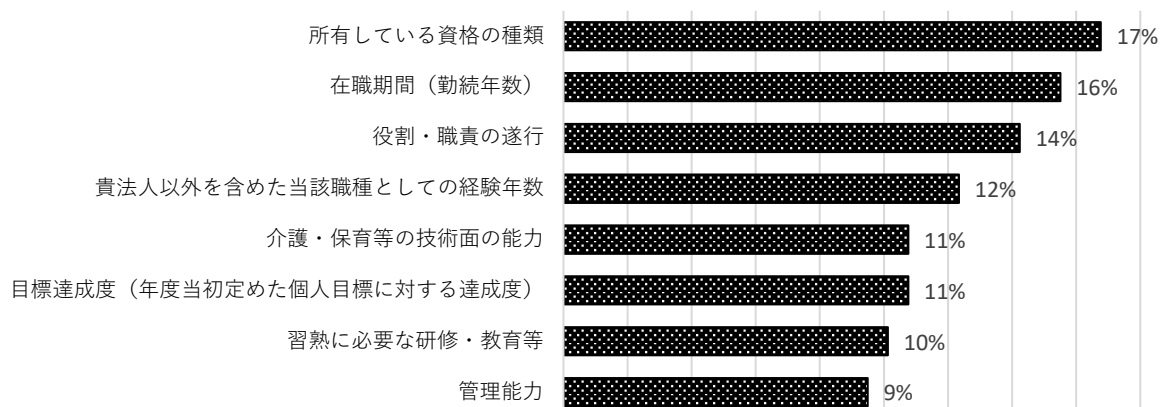
（施設別）

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社協他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
全ての職員に文書等にて伝えている	28	45%	72	44%	15	37%	0	0%
全ての職員に直接説明する機会を設けている	18	29%	57	35%	12	29%	0	0%
問い合わせ等があった場合に説明している	9	15%	15	9%	6	15%	0	0%
一部の職員に文書等にて伝えている	3	5%	10	6%	3	7%	2	100%
一部の職員に直接説明する機会を設けている	4	6%	7	4%	3	7%	0	0%
特に明らかにしていない	0	0%	2	1%	1	2%	0	0%
その他	0	0%	1	1%	1	2%	0	0%
無回答	4		11		1		0	
合計	66	100%	175	100%	42	100%	2	100%

Q24：キャリアパスの設定基準（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝214（無回答の施設を除く 平均回答項目数＝4.86）

	回答数	%	前回比較
所有している資格の種類	53	17%	1% ↑
在職期間（勤続年数）	49	16%	1% ↓
役割・職責の遂行	45	14%	2% ↓
貴法人以外を含めた当該職種としての経験年数	39	12%	2% ↑
介護・保育等の技術面の能力	34	11%	1% ↑
目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）	34	11%	3% ↑
習熟に必要な研修・教育等	32	10%	1% ↓
管理能力	30	9%	2% ↓
無 回 答	149		
合 計	465	100%	



（施設別）

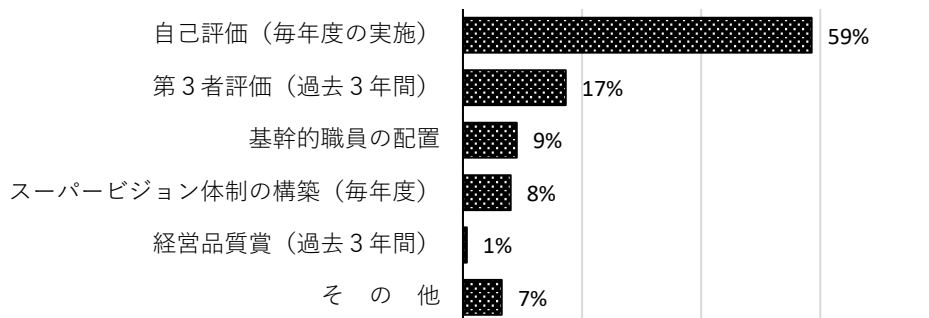
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
在職期間（勤続年数）	8	17%	35	14%	5	19%	1	50%
所有している資格の種類	8	17%	38	16%	6	23%	1	50%
管理能力	6	13%	22	9%	2	8%	0	0%
役割・職責の遂行	8	17%	34	14%	3	12%	0	0%
貴法人以外を含めた当該職種としての経験年数	4	9%	31	13%	4	15%	0	0%
介護・保育等の技術面の能力	5	11%	27	11%	2	8%	0	0%
習熟に必要な研修・教育等	5	11%	25	10%	2	8%	0	0%
目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）	2	4%	30	12%	2	8%	0	0%
無 回 答	37		83		27		2	
合 計	83	100%	325	100%	53	100%	4	100%

Q 2 5 : キャリアパスの取り組みを踏まえ、施設の福祉サービスの質の向上のため活用している仕組み（※研修会の受講等は省く）（複数回答）

- ・施設の福祉サービスの質の向上のために活用している仕組みとしては、自己評価（毎年度の実施）が59%と最も高い。

（全体）※回答対象施設数=423（無回答の施設を除く 平均回答項目数=1.32）

	回答数	%	前回比較
自己評価（毎年度の実施）	278	59%	6% ↓
第三者評価（過去3年間）	82	17%	1% ↑
基幹的職員の配置	43	9%	3% ↓
スーパービジョン体制の構築（毎年度）	38	8%	4% ↑
経営品質賞（過去3年間）	3	1%	—
そ の 他	31	7%	5% ↑
無 回 答	65		
合 計	540	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
自己評価（毎年度の実施）	74	56%	162	61%	35	57%	7	39%
第三者評価（過去3年間）	16	12%	52	20%	11	18%	3	17%
基幹的職員の配置	15	11%	19	7%	4	7%	5	28%
スーパービジョン体制の構築（毎年度）	5	4%	22	8%	8	13%	3	17%
経営品質賞（過去3年間）	0	0%	2	1%	1	2%	0	0%
そ の 他	22	17%	7	3%	2	3%	0	0%
無 回 答	10		34		14		7	
合 計	142	100%	298	100%	75	100%	25	100%

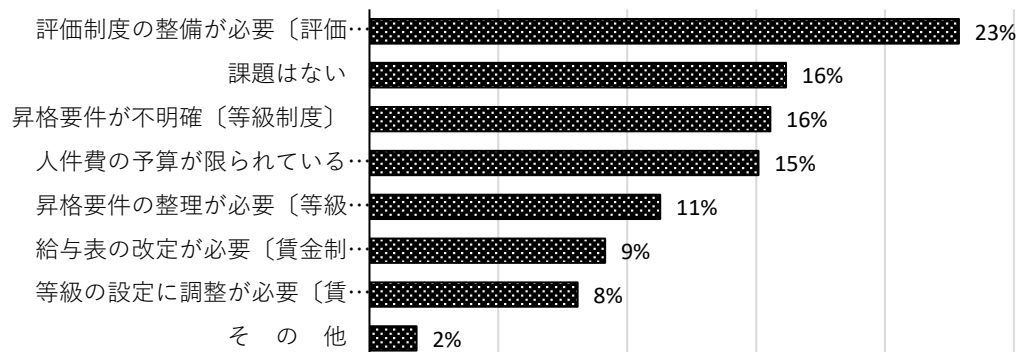
■ Q 2 5 （その他記入欄への記述）

- 自治体における活用例による（1）
- アンケート実施（1）
- 資格取得率を向上させる（1）
- 内部審査（1）
- 仕組み作り模索中（1）
- 該当なし（26）

Q26：キャリアパスの課題（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝423（平均回答項目数＝1.55）

	回答数	%	前回比較
評価制度の整備が必要〔評価制度〕	150	23%	
課題はない	106	16%	
昇格要件が不明確〔等級制度〕	102	16%	
人件費の予算が限られている〔賃金制度〕	99	15%	
昇格要件の整理が必要〔等級制度〕	74	11%	
給与表の改定が必要〔賃金制度〕	60	9%	
等級の設定に調整が必要〔賃金制度〕	53	8%	
そ の 他	12	2%	
合 計	656	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
評価制度の整備が必要〔評価制度〕	61	38%	62	17%	20	20%	7	18%
課題はない	21	13%	72	20%	13	13%	0	0%
昇格要件が不明確〔等級制度〕	19	12%	61	17%	14	14%	8	21%
人件費の予算が限られている〔賃金制度〕	18	11%	54	15%	17	17%	10	26%
昇格要件の整理が必要〔等級制度〕	17	10%	39	11%	14	14%	4	11%
給与表の改定が必要〔賃金制度〕	11	7%	38	11%	7	7%	4	11%
等級の設定に調整が必要〔賃金制度〕	12	7%	24	7%	12	12%	5	13%
そ の 他	3	2%	6	2%	3	3%	0	0%
合 計	162	100%	356	100%	100	100%	38	100%

■ Q26（その他記入欄への記述）

- 自治体課題の検討事項を参考とする（1）
- 要件などを整えると逆に昇格などに不都合が生じる可能性が高くなると思われる（1）
- 課題ではないが、それぞれにより明確にしていく（1）
- 評価制度について、現在試行中（1）
- よくわからない（3）
- 策定していない（5）

【キャリアパスの取り組みについて、その他自由記述欄への記述】

児童関係施設の記述

- 今後取り入れていく予定
- 自園の状況に合わせて人員の配置や役割を決めている

老人関係施設の記述

- キャリアパスについては、年々整備されており、わかりやすくなっている
- 給与表そのものが無い。経営者の判断で決定している。
- 経営者の考え方による
- 限定・無限定

障害者関係施設の記述

- 個人目標

【考察：キャリアパスの取り組みについて】

前回と比較すると「策定している」と回答した法人はほぼ同率であり、全体で51%の事業所が策定済みとなっている。そのうち、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「全ての職員に直接説明する機会を設けている」を併せると75%となり、策定している施設では概ね全ての職員に周知している。また、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27%増え78%と大幅な向上が見られた。これらのことから、全体的な取組は5割に留まっている状況にあるが、その取組内容については、各事業所内での推進が図られていることが伺えた。

徳島県社会福祉法人経営者協議会では、すべての法人において実態に即して有効に機能するキャリアパスが構築できるよう、ニーズを確認しながら研修会等を実施していく。

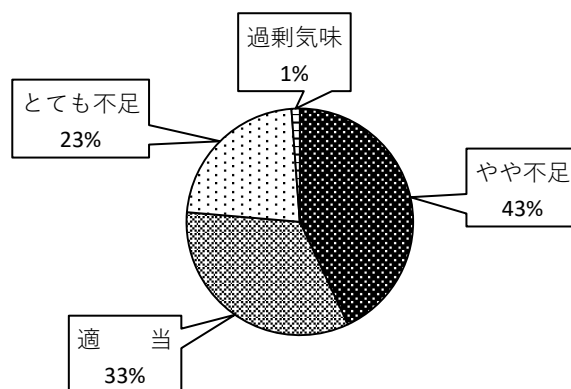
求人活動に関する状況について

Q 2 7 : 採用による人材の過不足状況

- ・採用による人材の過不足状況については、「やや不足」が43%で最も高く、前回調査と比較すると、「とても不足」が9%増加している。
- ・法人別にみると、地方公共団体等のみ「適当」の割合が最も高い。

(全体)

	回答数	%	前回比較
やや不足	182	43%	5% ↓
適 当	141	33%	4% ↓
とても不足	95	22%	9% ↑
過剰気味	5	1%	1% ↓
合 計	423	100%	



(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
やや不足	95	48%	28	37%	10	53%	45	45%	4	13%
適 当	56	28%	27	36%	5	26%	31	31%	22	69%
とても不足	44	22%	20	26%	3	16%	22	22%	6	19%
過剰気味	2	1%	1	1%	1	5%	1	1%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%

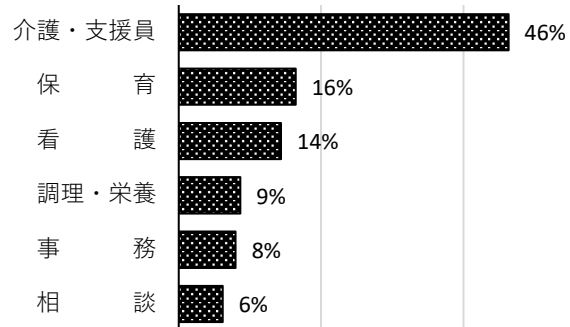
(施設別)

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
やや不足	47	43%	99	42%	27	45%	9	45%
適 当	44	40%	69	30%	20	33%	8	40%
とても不足	19	17%	63	27%	10	17%	3	15%
過剰気味	0	0%	2	1%	3	5%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q28：Q27で「やや不足」「とても不足」と回答した施設のうち、不足している職種（複数回答）

（全体）※回答対象施設数=277（平均回答項目数=1.58）

	回答数	%	前回比較
介護・支援員	203	46%	－
保 育	72	16%	6% ↓
看 護	63	14%	2% ↑
調理・栄養	38	9%	2% ↑
事 務	35	8%	4% ↑
相 談	27	6%	2% ↑
そ の 他	0	0%	4% ↓
合 計	438	100%	



（施設別）

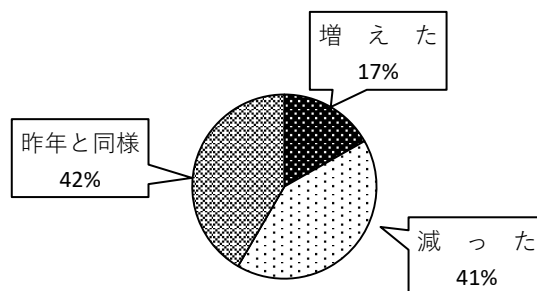
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
介護・支援員	13	12%	148	59%	33	53%	9	50%
保 育	64	60%	1	0%	7	11%	0	0%
看 護	6	6%	48	19%	5	8%	4	22%
調理・栄養	12	11%	24	10%	2	3%	0	0%
事 務	5	5%	19	8%	9	15%	2	11%
相 談	6	6%	12	5%	6	10%	3	17%
そ の 他	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合 計	106	100%	252	100%	62	100%	18	100%

Q29：過去1年間の職員数の増減

- 過去1年間の職員数の増減は「減った」と回答した施設が42%で、前回調査より10%増加している。

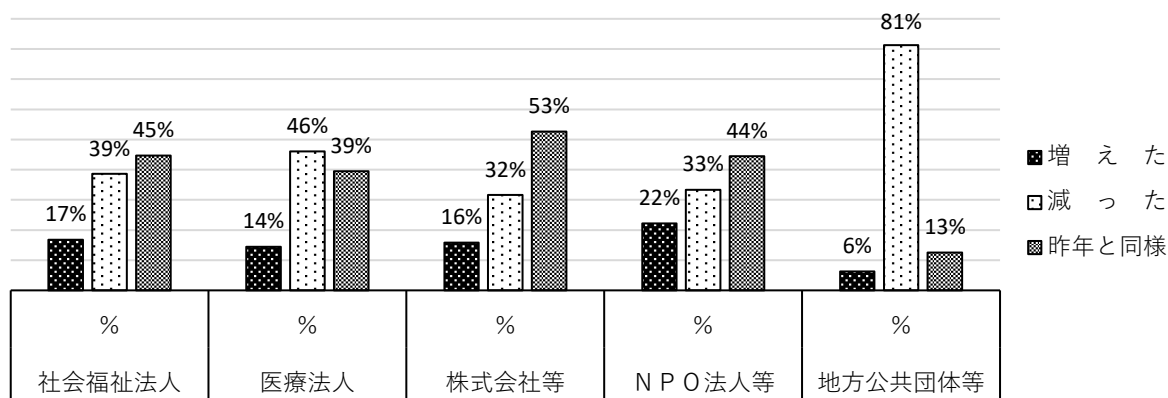
(全体)

	回答数	%	前回比較
増えた	71	17%	5%↓
減った	176	42%	10%↑
昨年と同様	176	42%	4%↓
合計	423	100%	



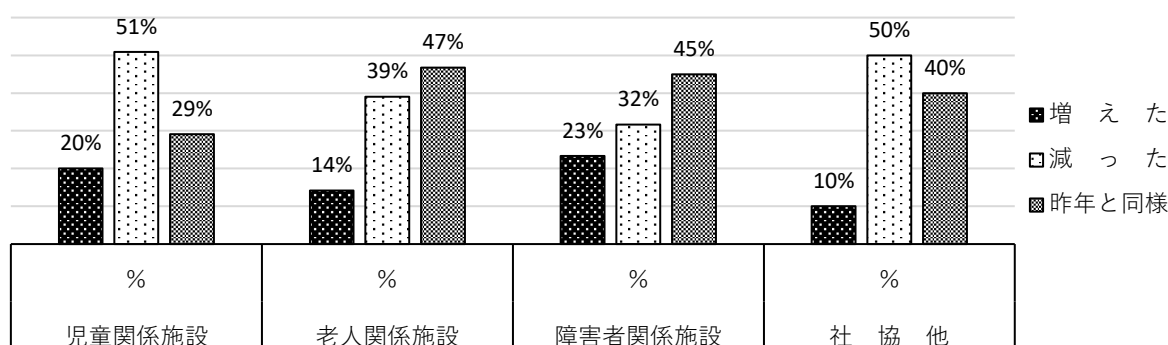
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
増えた	33	17%	11	14%	3	16%	22	22%	2	6%
減った	76	39%	35	46%	6	32%	33	33%	26	81%
昨年と同様	88	45%	30	39%	10	53%	44	44%	4	13%
合計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
増えた	22	20%	33	14%	14	23%	2	10%
減った	56	51%	91	39%	19	32%	10	50%
昨年と同様	32	29%	109	47%	27	45%	8	40%
合計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

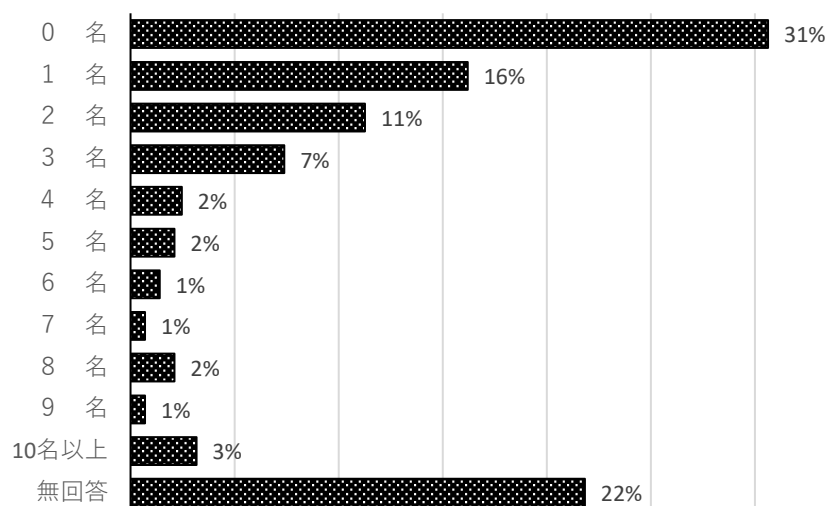


Q30：Q29で「増えた」と回答した施設の過去1年間の採用状況

- ・職員数が「増えた」施設の採用状況では、「1名」が16%で一番高く、内訳は「常勤（正職員）」と「非常勤・パート」の割合が高かった。

（全体）※回答対象施設数＝71

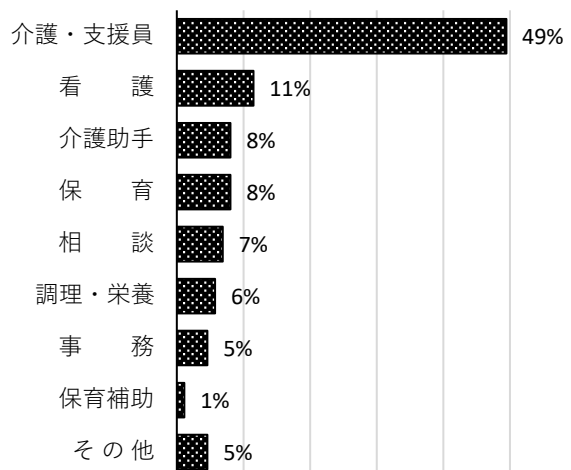
	（正職員） 常勤	正短時間 職員	（正職員以外） 常勤	非常勤・ パート	件数合計	%	前回比較
0 名	12	38	24	13	87	31%	
1 名	18	4	6	18	46	16%	11% ↑
2 名	13	2	8	9	32	11%	6% ↑
3 名	10	1	4	6	21	7%	3% ↑
4 名	2	0	1	4	7	2%	－
5 名	2	0	1	3	6	2%	－
6 名	3	0	1	0	4	1%	－
7 名	1	0	0	1	2	1%	－
8 名	4	0	0	2	6	2%	2% ↑
9 名	0	0	2	0	2	1%	－
10名以上	3	1	1	4	9	3%	
無回答	3	25	23	11	62	22%	57% ↓
合 計	71	71	71	71	284	100%	



Q 3 1 : Q 2 9 で「増えた」と回答した施設で増えた職種（複数回答）

（全体）※回答対象施設数=71（無回答の施設を除く平均回答項目数=1.26）

	回答数	%	前回比較
介護・支援員	43	49%	7% ↑
看 護	10	11%	3% ↑
介護助手	7	8%	
保 育	7	8%	16% ↓
相 談	6	7%	3% ↑
調理・栄養	5	6%	—
事 務	4	5%	4% ↓
保育補助	1	1%	
そ の 他	4	5%	3% ↓
無 回 答	2		
合 計	89	100%	



（施設別）

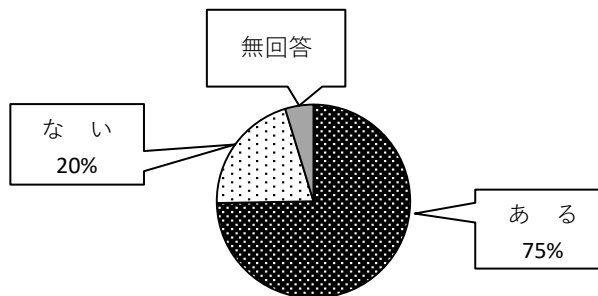
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
介護・支援員	3	20%	25	50%	14	74%	1	33%
看 護	1	7%	7	14%	2	11%	0	0%
介護助手	0	0%	7	14%	0	0%	0	0%
保 育	6	40%	0	0%	1	5%	0	0%
相 談	1	7%	2	4%	1	5%	2	67%
調理・栄養	2	13%	3	6%	0	0%	0	0%
事 務	1	7%	3	6%	0	0%	0	0%
保育補助	1	7%	0	0%	0	0%	0	0%
そ の 他	0	0%	3	6%	1	5%	0	0%
無 回 答	1		1		0		0	
合 計	16	100%	51	100%	19	100%	3	100%

Q 3 2 : 常勤（正規）職員への登用制度の有無

- ・常勤（正規）職員への登用制度は75%の施設が「ある」と回答した。
- ・法人別にみると、地方公共団体等以外は「ある」と回答した割合の方が高かった。

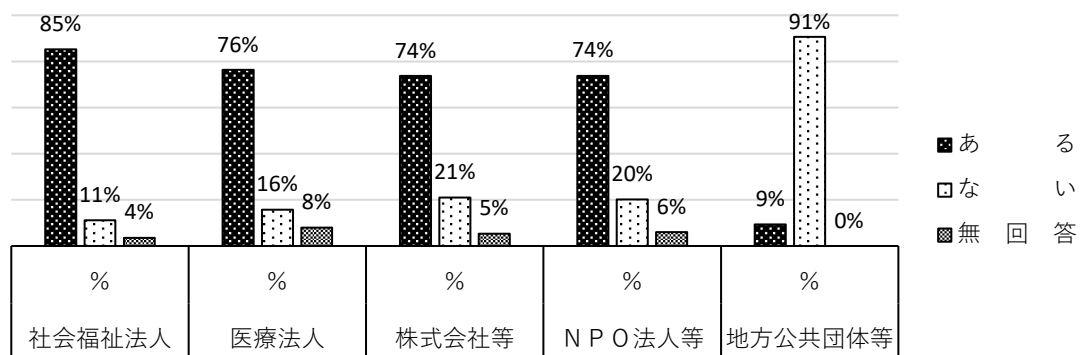
(全体)

	回答数	%	前回比較
あ る	316	75%	3% ↓
な い	87	21%	1% ↓
無回答	20	5%	
合 計	423	100%	



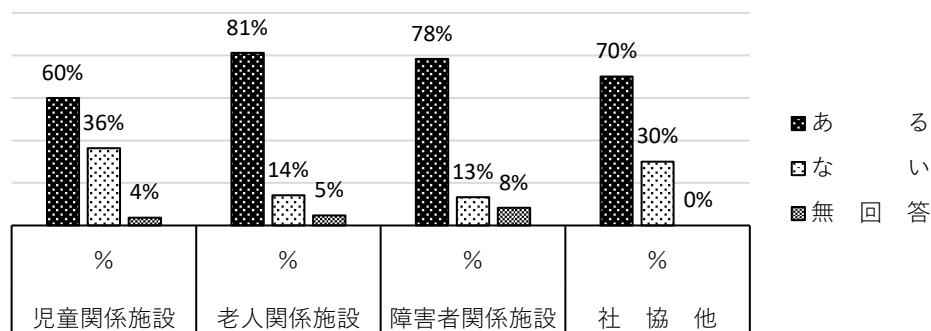
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	168	85%	58	76%	14	74%	73	74%	3	9%
な い	22	11%	12	16%	4	21%	20	20%	29	91%
無 回 答	7	4%	6	8%	1	5%	6	6%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	66	60%	189	81%	47	78%	14	70%
な い	40	36%	33	14%	8	13%	6	30%
無 回 答	4	4%	11	5%	5	8%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

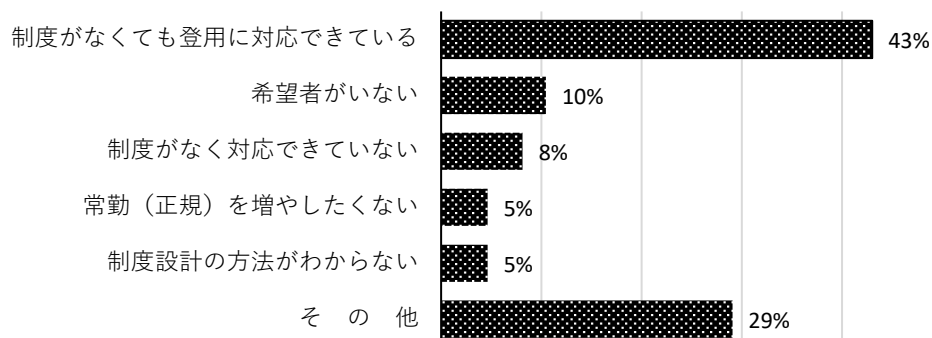


Q 3 3 : Q 3 2で「ない」と回答した施設において常勤（正規）職員への登用制度がない理由（複数回答）

- ・常勤（正規）職員への登用が「ない」と回答した施設のうち「制度がなくても登用に
対応できている」と回答した割合が43%であり、施設別では高齢者施設の割合が最も
高かった。

（全体）※回答対象施設数=87（無回答の施設を除く平均回答項目数=1.07）

	回答数	%	前回 比較
制度がなくても登用に对应できている	37	43%	1% ↓
希望者がいない	9	10%	1% ↓
制度がなく対応できていない	7	8%	24% ↓
常勤（正規）を増やしたくない	4	5%	5% ↓
制度設計の方法がわからない	4	5%	1% ↑
そ の 他	25	29%	
無 回 答	7		
合 計	93	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
制度がなくても登用に对应できている	15	34%	18	64%	3	43%	1	14%
希望者がいない	2	5%	4	14%	2	29%	1	14%
制度がなく対応できていない	3	7%	1	4%	1	14%	2	29%
常勤（正規）を増やしたくない	0	0%	3	11%	0	0%	1	14%
制度設計の方法がわからない	2	5%	1	4%	0	0%	1	14%
そ の 他	22	50%	1	4%	1	14%	1	14%
無 回 答	1		5		1		0	
合 計	45	100%	33	100%	8	100%	7	100%

■ Q 3 3 （その他記入欄への記述）

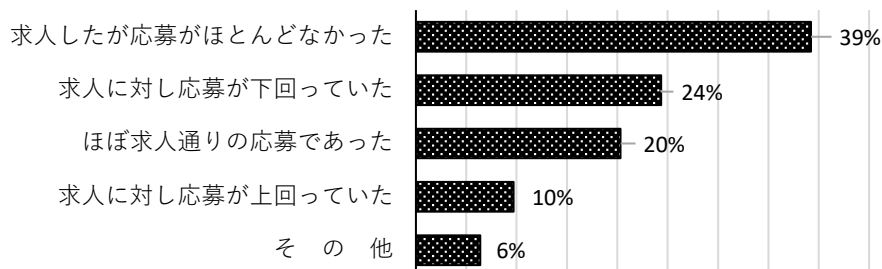
- 地方公務員のため採用試験受験が必要（22）
- 採用試験を行っている（1）
- 定年がない（1）
- 登用の必要が無い（1）
- 基本的に常勤正規職として任用する（1）

Q34：求人に対する応募状況

- ・求人に対する応募状況としては、「求人したが応募がほとんどなかった」が39%で最も高かった。
- ・法人別にみると、地方公共団体等のみ「求人に対し応募が上回っていた」の割合が最も高い。

(全体)

	回答数	%	前回比較
求人したが応募がほとんどなかった	166	39%	3% ↑
求人に対し応募が下回っていた	103	24%	4% ↓
ほぼ求人通りの応募であった	86	20%	9% ↓
求人に対し応募が上回っていた	41	10%	3% ↑
その他	27	6%	
合計	423	100%	



(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
求人したが応募がほとんどなかった	91	46%	28	37%	6	32%	35	35%	6	19%
求人に対し応募が下回っていた	53	27%	21	28%	3	16%	25	25%	1	3%
ほぼ求人通りの応募であった	36	18%	18	24%	5	26%	24	24%	3	9%
求人に対し応募が上回っていた	6	3%	3	4%	2	11%	8	8%	22	69%
その他	11	6%	6	8%	3	16%	7	7%	0	0%
合計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%

(施設別)

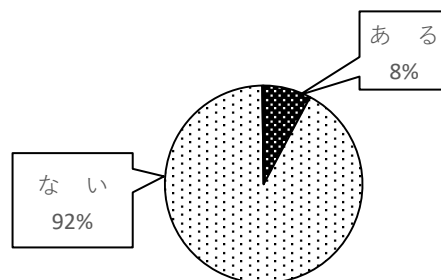
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社協他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
求人したが応募がほとんどなかった	33	30%	104	45%	20	33%	9	45%
求人に対し応募が下回っていた	23	21%	61	26%	16	27%	3	15%
ほぼ求人通りの応募であった	25	23%	43	18%	13	22%	5	25%
求人に対し応募が上回っていた	26	24%	6	3%	6	10%	3	15%
その他	3	3%	19	8%	5	8%	0	0%
合計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q 3 5 : 過去 1 年間の派遣労働者の受け入れの有無

- ・過去 1 年間で派遣労働者の受け入れは、「ある」が 8 %、「ない」が 9 2 %であり、受け入れの割合は前回調査同様に少ない。

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ る	33	8%	2% ↓
な い	389	92%	2% ↑
無回答	1	0%	
合 計	423	100%	



(施設別)

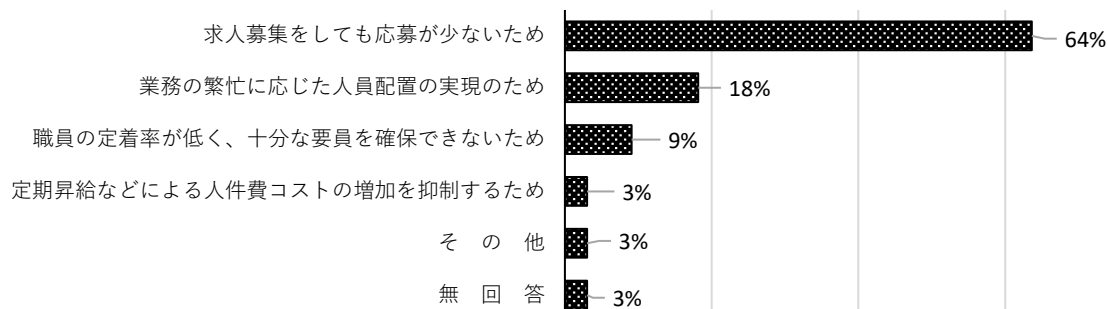
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ る	5	5%	24	10%	2	3%	2	10%
な い	105	95%	209	90%	57	95%	18	90%
無 回 答	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q 3 6 : Q 3 5 で「ある」と回答した施設において派遣労働者を受け入れる 1 番の理由

- ・派遣労働者を受け入れる理由は、「求人募集をしても応募が少ないため」が 6 4 %と最も多く、前回調査より割合が増加している。

(全体) ※回答対象施設数=33

	回答数	%	前回比較
求人募集をしても応募が少ないため	21	64%	12% ↑
業務の繁忙に応じた人員配置の実現のため	6	18%	17% ↓
職員の定着率が低く、十分な要員を確保できないため	3	9%	1% ↑
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	3%	1% ↑
そ の 他	1	3%	
無 回 答	1	3%	
合 計	33	100%	



(施設別)

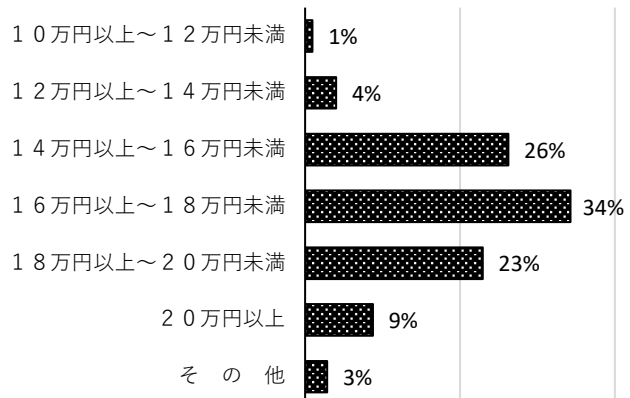
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
求人募集をしても応募が少ないため	3	60%	15	63%	1	50%	2	100%
業務の繁忙に応じた人員配置の実現のため	1	20%	4	17%	1	50%	0	0%
職員の定着率が低く、十分な要員を確保できないため	0	0%	3	13%	0	0%	0	0%
定期昇給などによる人件費コストの増加を抑制するため	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
そ の 他	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
無 回 答	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
合 計	5	100%	24	100%	2	100%	2	100%

Q 3 7 : 常勤（正規）職員の平均的な初任給月額

- ・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」が最も多く34%となっており、前回調査より初任給月額は増額傾向にある。

(全体)

	回答数	%	前回比較
10万円以上～12万円未満	4	1%	2% ↓
12万円以上～14万円未満	17	4%	4% ↓
14万円以上～16万円未満	111	26%	8% ↓
16万円以上～18万円未満	145	34%	6% ↓
18万円以上～20万円未満	97	23%	12% ↑
20万円以上	37	9%	5% ↑
そ の 他	12	3%	
合 計	423	100%	



(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
10万円以上～12万円未満	0	0%	1	1%	0	0%	2	2%	1	3%
12万円以上～14万円未満	4	2%	7	9%	1	5%	5	5%	0	0%
14万円以上～16万円未満	55	28%	25	33%	4	21%	26	26%	1	3%
16万円以上～18万円未満	70	36%	25	33%	6	32%	21	21%	23	72%
18万円以上～20万円未満	49	25%	5	7%	7	37%	30	30%	6	19%
20万円以上	15	8%	7	9%	0	0%	14	14%	1	3%
そ の 他	4	2%	6	8%	1	5%	1	1%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%

(施設別)

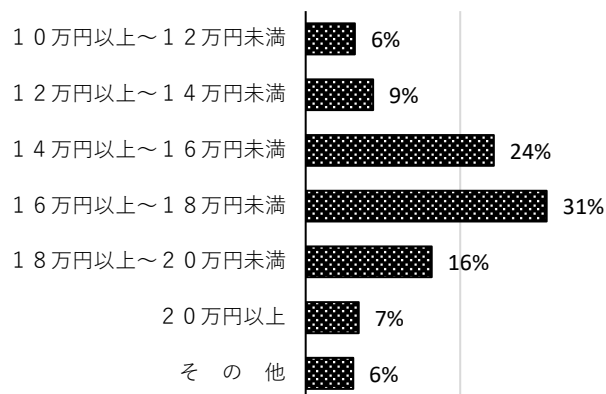
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
10万円以上～12万円未満	1	1%	2	1%	1	2%	0	0%
12万円以上～14万円未満	1	1%	14	6%	2	3%	0	0%
14万円以上～16万円未満	21	19%	65	28%	18	30%	7	35%
16万円以上～18万円未満	58	53%	62	27%	19	32%	6	30%
18万円以上～20万円未満	22	20%	57	24%	14	23%	4	20%
20万円以上	5	5%	26	11%	3	5%	3	15%
そ の 他	2	2%	7	3%	3	5%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q38：常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額

- ・常勤（非正規）職員の平均的な初任給月額では、「16万円以上～18万円未満」が最も多く31%になっており、「常勤（正規）職員」同様、前回調査より初任給月額は増額傾向にある。

(全体)

	回答数	%	前回比較
10万円以上～12万円未満	27	6%	10% ↓
12万円以上～14万円未満	37	9%	13% ↓
14万円以上～16万円未満	103	24%	16% ↓
16万円以上～18万円未満	132	31%	15% ↑
18万円以上～20万円未満	69	16%	11% ↑
20万円以上	29	7%	6% ↑
そ の 他	26	6%	
合 計	423	100%	



(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
10万円以上～12万円未満	22	11%	13	17%	3	16%	27	27%	1	3%
12万円以上～14万円未満	31	16%	15	20%	3	16%	12	12%	2	6%
14万円以上～16万円未満	61	31%	12	16%	1	5%	21	21%	3	9%
16万円以上～18万円未満	52	26%	13	17%	4	21%	13	13%	22	69%
18万円以上～20万円未満	16	8%	3	4%	4	21%	11	11%	3	9%
20万円以上	2	1%	2	3%	0	0%	2	2%	1	3%
そ の 他	13	7%	18	24%	4	21%	13	13%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%

(施設別)

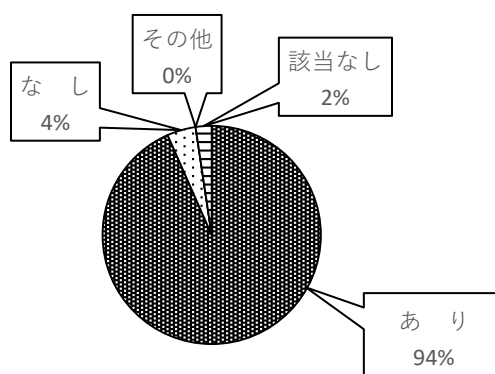
	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
10万円以上～12万円未満	12	11%	41	18%	12	20%	1	5%
12万円以上～14万円未満	14	13%	40	17%	6	10%	3	15%
14万円以上～16万円未満	16	15%	60	26%	14	23%	8	40%
16万円以上～18万円未満	49	45%	34	15%	15	25%	6	30%
18万円以上～20万円未満	8	7%	25	11%	3	5%	1	5%
20万円以上	2	2%	4	2%	1	2%	0	0%
そ の 他	9	8%	29	12%	9	15%	1	5%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q39：賞与の有無

常勤（正職員）

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	395	93%	1% ↓
な し	18	4%	2% ↓
その他	0	0%	
該当なし	10	2%	
合 計	423	100%	



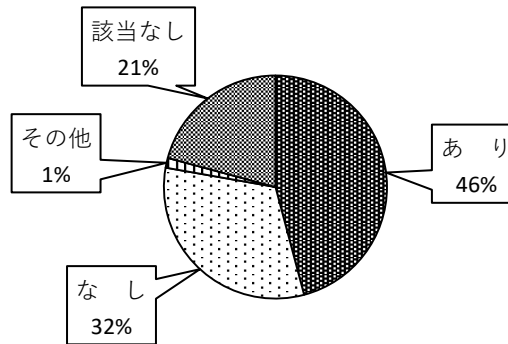
(施設別)

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	109	99%	213	91%	53	88%	20	100%
な し	1	1%	11	5%	6	10%	0	0%
そ の 他	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
該当なし	0	0%	9	4%	1	2%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

短時間正職員

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	194	46%	3% ↓
な し	135	32%	19% ↓
その他	6	1%	
該当なし	88	21%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	63	57%	96	41%	27	45%	8	40%
な し	29	26%	83	36%	17	28%	6	30%
そ の 他	1	1%	3	1%	2	3%	0	0%
該当なし	17	15%	51	22%	14	23%	6	30%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

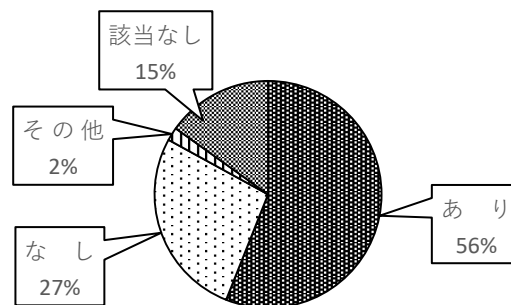
■その他

➤ ある人もない人もいる／寸志／財務状況による／不明

常勤（非正規）

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	237	56%	9% ↓
な し	114	27%	8% ↓
そ の 他	8	2%	
該当なし	64	15%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	84	76%	107	46%	31	52%	15	75%
な し	17	15%	82	35%	13	22%	2	10%
そ の 他	1	1%	6	3%	0	0%	1	5%
該当なし	8	7%	38	16%	16	27%	2	10%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

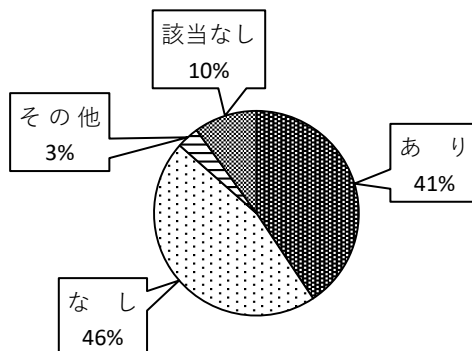
■その他

➤ 一時金あり／一部職員／寸志／特別な評価により支給される場合がある／不明

非常勤・パート

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	172	41%	3% ↓
な し	194	46%	10% ↓
そ の 他	15	4%	
該当なし	42	10%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	41	37%	88	38%	36	60%	7	35%
な し	65	59%	102	44%	18	30%	9	45%
そ の 他	3	3%	11	5%	0	0%	1	5%
該当なし	1	1%	32	14%	6	10%	3	15%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

■その他

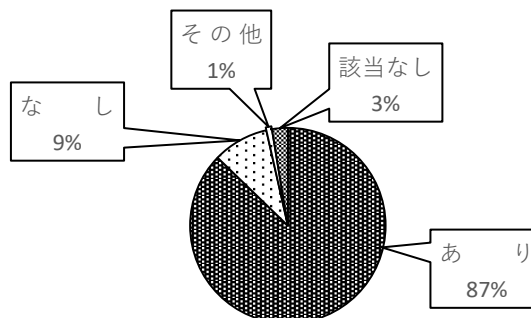
- 一時金あり／業績に応じて処遇改善手当を支給／財務状況による／業績等、必要に応じて支給／勤続3年以上の方のみ支給／勤務時間数によって賞与・寸志支給／寸志／不明

Q 4 0 : 定期昇給の有無

常勤（正職員）

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	369	87%	2% ↓
な し	39	9%	2% ↓
そ の 他	4	1%	
該当なし	11	3%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	106	96%	195	84%	49	82%	19	95%
な し	3	3%	27	12%	9	15%	0	0%
そ の 他	1	1%	1	0%	1	2%	1	5%
該当なし	0	0%	10	4%	1	2%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

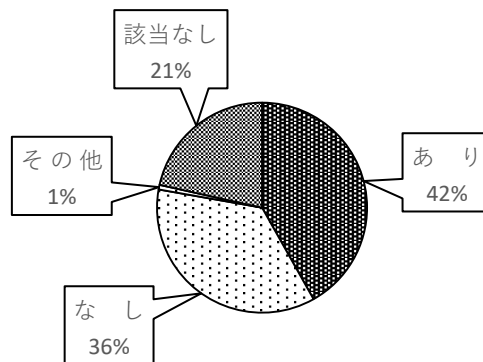
■その他

- 運営状態による／毎年ではないが昇給あり／評価に対して昇給／コロナ禍中の昇給はなし

短時間正職員

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	177	42%	7% ↓
な し	152	36%	15% ↓
そ の 他	3	1%	
該当なし	91	22%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	45	41%	103	44%	26	43%	3	15%
な し	46	42%	74	32%	19	32%	13	65%
そ の 他	1	1%	2	1%	0	0%	0	0%
該当なし	18	16%	54	23%	15	25%	4	20%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

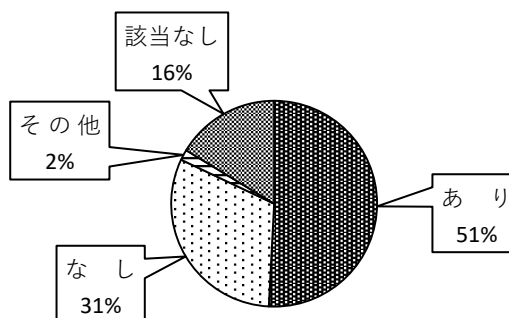
■その他

➤ 前年度実績による／職務内容による／不明

常勤（非正規）

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	215	51%	2% ↓
な し	132	31%	16% ↓
そ の 他	7	2%	
該当なし	69	16%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	76	69%	97	42%	28	47%	14	70%
な し	22	20%	90	39%	16	27%	4	20%
そ の 他	2	2%	4	2%	0	0%	1	5%
該当なし	10	9%	42	18%	16	27%	1	5%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

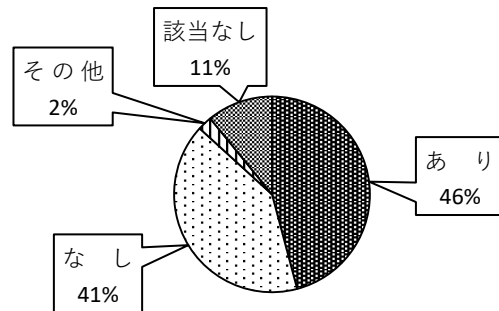
■その他

➤ 前年度実績による／毎年ではないが昇給あり／業績、必要に応じて／毎年全員ではない／嘱託職員、日給事務職員は昇給なし／不明

非常勤・パート

(全体)

	回答数	%	前回比較
あ り	194	46%	5% ↑
な し	173	41%	18% ↓
そ の 他	10	2%	
該当なし	46	11%	
合 計	423	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
あ り	72	65%	90	39%	21	35%	11	55%
な し	32	29%	102	44%	30	50%	9	45%
そ の 他	4	4%	6	3%	0	0%	0	0%
該当なし	2	2%	35	15%	9	15%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

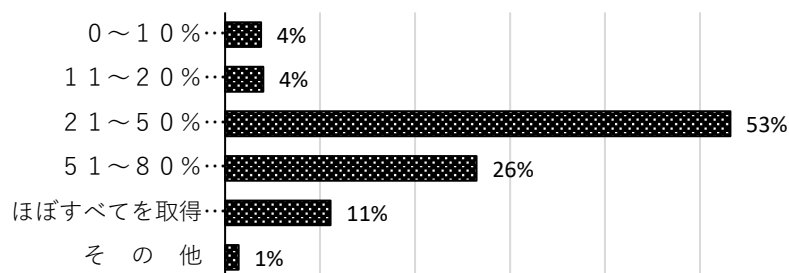
■その他

- 106万円の壁のため／条件による／前年度実績による／毎年ではないが昇給あり／5年以上の勤務があれば昇給あり／業績、必要に応じて／職務内容による／毎年全員ではない／不明

Q 4 1 : 職員の有給休暇取得率（平均）

（全体）

	回答数	%	前回比較
0～10% （常勤（正規）の場合、2日程度）	16	4%	－
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	17	4%	4% ↓
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	225	53%	8% ↓
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	112	26%	6% ↑
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	47	11%	4% ↑
そ の 他	6	1%	
合 計	423	100%	



（法人別）

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
0～10%（常勤（正規）の場合、2日程度）	3	2%	3	4%	1	5%	9	9%	0	0%
11～20%（常勤（正規）の場合、～4日程度）	3	2%	3	4%	3	16%	8	8%	0	0%
21～50%（常勤（正規）の場合、～10日程度）	131	66%	32	42%	10	53%	42	42%	9	28%
51～80%（常勤（正規）の場合、～16日程度）	51	26%	17	22%	2	11%	21	21%	21	66%
ほぼすべてを取得（常勤（正規）の場合、～20日程度）	7	4%	19	25%	2	11%	18	18%	1	3%
そ の 他	2	1%	2	3%	1	5%	1	1%	1	3%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	100%

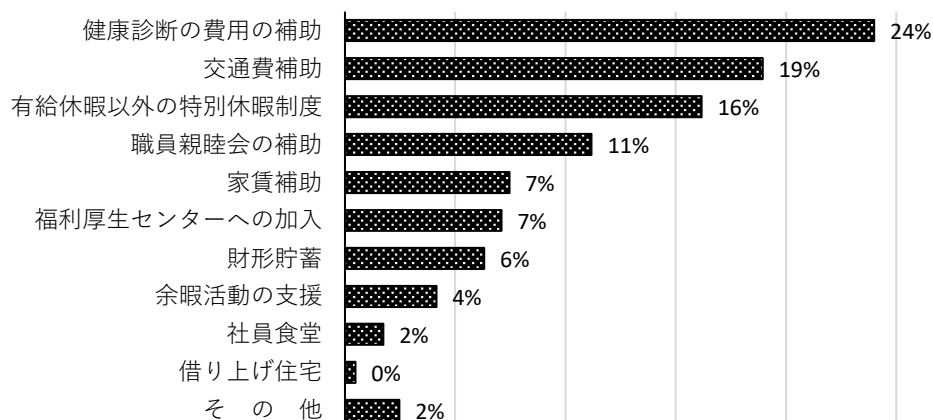
（施設別）

	児童関係施設		老人関係施設		障害者関係施設		社 協 他	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
0～10%（常勤（正規）の場合、2日程度）	2	2%	13	6%	1	2%	0	0%
11～20%（常勤（正規）の場合、～4日程度）	2	2%	12	5%	3	5%	0	0%
21～50%（常勤（正規）の場合、～10日程度）	49	45%	135	58%	35	58%	6	30%
51～80%（常勤（正規）の場合、～16日程度）	43	39%	47	20%	9	15%	13	65%
ほぼすべてを取得（常勤（正規）の場合、～20日程度）	13	12%	22	9%	11	18%	1	5%
そ の 他	1	1%	4	2%	1	2%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%

Q 4 2 : 福利厚生への取り組み (複数回答)

(全体) ※回答対象施設数=423 (平均回答項目数=3.93)

	回答数	%	前回比較
健康診断の費用の補助	399	24%	1% ↓
交通費補助	315	19%	—
有給休暇以外の特別休暇制度	269	16%	1% ↓
職員親睦会の補助	186	11%	—
家賃補助	124	7%	1% ↓
福利厚生センターへの加入	118	7%	2% ↓
財形貯蓄	105	6%	1% ↑
余暇活動の支援	69	4%	2% ↑
社員食堂	29	2%	—
借り上げ住宅	8	0%	—
そ の 他	41	2%	1% ↑
合 計	1663	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
健康診断の費用の補助	105	21%	222	26%	54	24%	18	24%
交通費補助	86	17%	172	20%	43	19%	14	19%
有給休暇以外の特別休暇制度	74	15%	143	17%	39	17%	13	17%
職員親睦会の補助	61	12%	101	12%	21	9%	3	4%
家賃補助	50	10%	51	6%	18	8%	5	7%
福利厚生センターへの加入	36	7%	47	5%	22	10%	13	17%
財形貯蓄	40	8%	44	5%	12	5%	9	12%
余暇活動の支援	29	6%	35	4%	5	2%	0	0%
社員食堂	3	1%	21	2%	5	2%	0	0%
借り上げ住宅	0	0%	6	1%	2	1%	0	0%
そ の 他	14	3%	23	3%	4	2%	0	0%
合 計	498	100%	865	100%	225	100%	75	100%

■Q42（その他記入欄への記述）

児童関係施設の記述

- リフレッシュ休暇（４）
- 無料駐車場（４）
- グループ保険（１）
- リラグゼーションサロン（１）
- 給食あり（１）
- 退職金制度加入（１）
- 駐車場補助（１）
- 弁当チケット補助（１）

老人関係施設の記述

- あわーず徳島の特別優待（２）
- 院内保育園の保育料の補助（２）
- 昼食費の補助（２）
- カフェにてコーヒーが１ヶ月１０杯無料（１）
- スタッドレスタイヤ購入補助（山間部）など（１）
- ピアボーナス（１）
- 休憩室（各数室）（１）
- 継続雇用制度７０歳まで・再雇用７０歳以降（１）
- 資格取得助成金支給制度（１）
- 職員旅行（１）
- 制服貸与制度（１）
- 退職金・企業型確定拠出年金制度（１）
- 駐車場（１）
- 通信料補助（１）
- 独身寮（１）
- 入院保障（１）
- 年次有給休暇みなし付与（１）
- 扶養手当（１）
- 法を上回る育児・介護休業制度（休暇有給、該当年齢引上げ等）（１）
- 本人及び同居家族の医療費自己負担の補助（１）

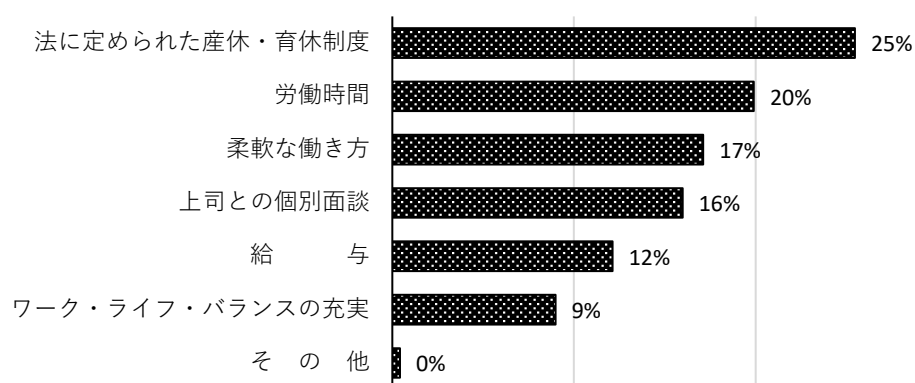
障害者関係施設の記述

- お弁当チケットの補助（法人内）（１）
- 土用丑の日のうなぎ、クリスマスケーキ、恵方巻の提供（１）
- 栄養ドリンク等の飲料の支給（１）

Q 4 3 : 働きやすい職場づくりへの取り組み（複数回答）

（全体）※回答対象施設数＝423（平均回答項目数＝3.31）

	回答数	%	前回比較
法に定められた産休・育休制度	357	25%	16% ↓
労働時間	279	20%	
柔軟な働き方	240	17%	
上司との個別面談	224	16%	14% ↓
給 与	170	12%	
ワーク・ライフ・バランスの充実	126	9%	
そ の 他	6	0%	2% ↓
合 計	1402	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
法に定められた産休・育休制度	102	28%	191	24%	47	24%	17	39%
労働時間	63	18%	162	20%	42	22%	12	27%
柔軟な働き方	52	14%	150	19%	33	17%	5	11%
上司との個別面談	68	19%	124	15%	30	16%	2	5%
給 与	47	13%	95	12%	24	12%	4	9%
ワーク・ライフ・バランスの充実	26	7%	81	10%	15	8%	4	9%
そ の 他	1	0%	3	0%	2	1%	0	0%
合 計	359	100%	806	100%	193	100%	44	100%

■ Q 4 3 （その他記入欄への記述）

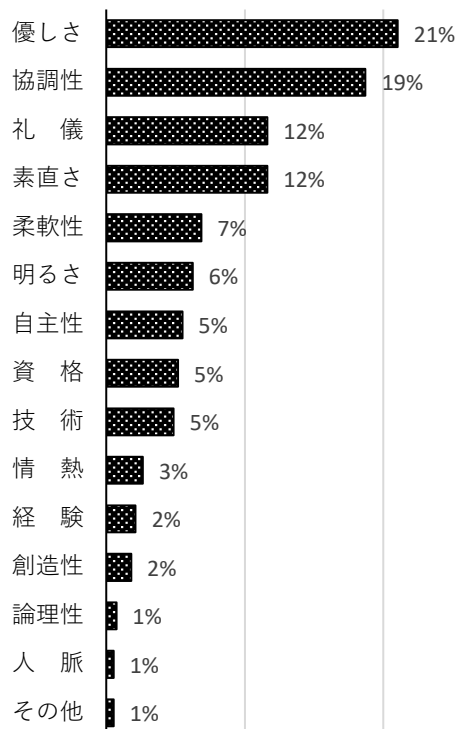
- 有休が取りやすい雰囲気になっている（2）
- 時間単位有給・保育手当支給（1）
- 自己申告制度（1）
- 法を上回る育児・介護休業制度（休暇有給、該当年齢引上げ等）（1）
- お互い様の気持ちの声の掛け合い（1）

Q 4 4 : 職員に求める人物像 (2つまで)

- ・職員に求める人物像では、「優しさ」が21%、「協調性」が19%で高く、施設別にみても高い傾向にある。

(全体) ※回答対象施設数=423 (平均回答項目数=2.23)

	回答数	%	前回比較
優しさ	199	21%	1% ↑
協調性	177	19%	1% ↓
礼 儀	110	12%	—
素直さ	110	12%	2% ↑
柔軟性	65	7%	2% ↑
明るさ	59	6%	3% ↓
自主性	52	5%	—
資 格	49	5%	1% ↑
技 術	46	5%	3% ↑
情 熱	25	3%	3% ↓
経 験	20	2%	—
創造性	17	2%	—
論理性	7	1%	—
人 脈	5	1%	1% ↑
その他	5	1%	1% ↑
合 計	946	100%	



(2つ以上回答した事業所あり)

(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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
優しさ	51	21%	117	22%	22	17%	9	19%
協調性	43	18%	91	17%	33	25%	10	21%
礼 儀	17	7%	83	16%	8	6%	2	4%
素直さ	26	11%	73	14%	9	7%	2	4%
柔軟性	16	7%	31	6%	14	11%	4	9%
明るさ	13	5%	39	7%	6	5%	1	2%
自主性	19	8%	16	3%	13	10%	4	9%
資 格	17	7%	27	5%	2	2%	3	6%
技 術	25	10%	15	3%	3	2%	3	6%
情 熱	9	4%	11	2%	5	4%	0	0%
経 験	2	1%	12	2%	4	3%	2	4%
創造性	3	1%	6	1%	5	4%	3	6%
論理性	0	0%	2	0%	4	3%	1	2%
人 脈	1	0%	3	1%	1	1%	0	0%
その他	1	0%	0	0%	1	1%	3	6%
合 計	243	100%	526	100%	130	100%	47	100%

■ Q 4 4 (その他記入欄への記述)

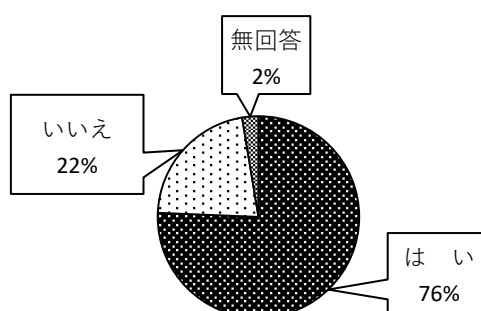
- こどもに寄り添うことができる (1)
- 誠実、勤勉 (1)
- すべて (2)
- 信頼 (1)

Q 4 5 : 在職 1 0 年以上の職員の有無

- ・ 在職 1 0 年以上の職員の有無は、「はい」が 7 6 %、「いいえ」が 2 2 %であった。
- ・ 法人別でみると、地方公共団体等及び社会福祉法人が「1 0 年以上在職している職員」の割合が多い。

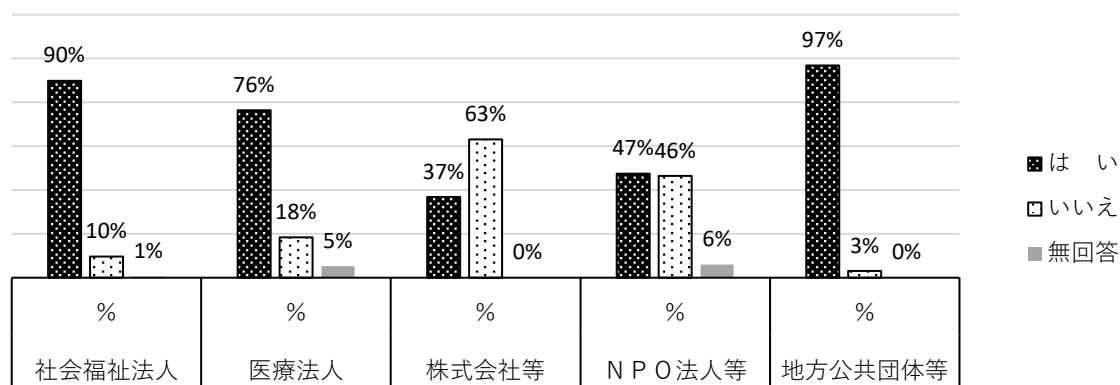
(全体)

	回答数	%	前回比較
はい	320	76%	4% ↓
いいえ	92	22%	2% ↑
無回答	11	3%	
合 計	423	100%	



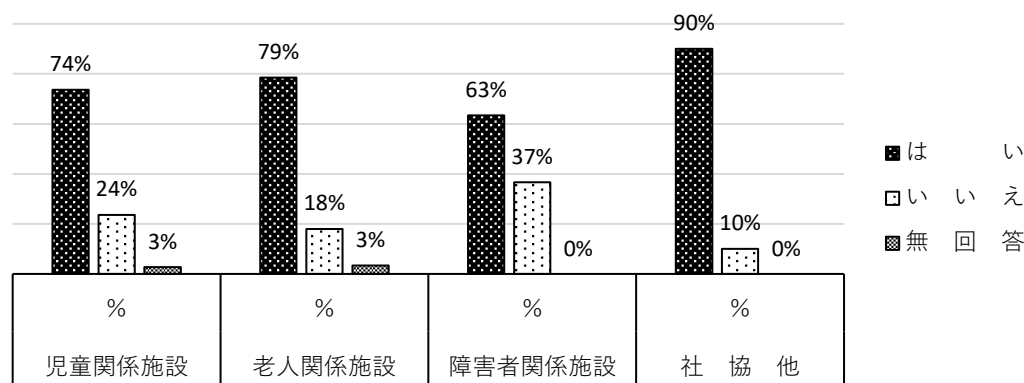
(法人別)

	社会福祉法人		医療法人		株式会社等		NPO 法人等		地方公共団体等	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
はい	177	90%	58	76%	7	37%	47	47%	31	97%
いいえ	19	10%	14	18%	12	63%	46	46%	1	3%
無回答	1	1%	4	5%	0	0%	6	6%	0	0%
合 計	197	100%	76	100%	19	100%	99	100%	32	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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
は い	81	74%	183	79%	38	63%	18	90%
い い え	26	24%	42	18%	22	37%	2	10%
無 回 答	3	3%	8	3%	0	0%	0	0%
合 計	110	100%	233	100%	60	100%	20	100%



Q 4 6 : Q 4 5 で「はい」と回答した施設において、1 0 年以上在職している職員が感じる仕事の魅力 (自由記入)

児童関係施設の記述

- 事業所全体を通して人間関係が良好 (職員にいい人が多い)
- 支援に関しては、どんなに年数を重ねても発見が多く、大変なこともあるが「面白い」と感じるものがたくさんあるところが魅力だと思う。また、目標に向けて利用児さんや保護者さん、職員間で一喜一憂できることも貴重な経験であると思う。
- スキルが身につく
- やりがいがある
- 安定している
- 嘘がない
- 園児が成長して色々出来るようになるのを支援してあげられるところ
- 園全体で切磋琢磨しながら、質の高い保育を目指し頑張れること
- 家庭と両立できる
- 定期的に面接を行っているので、個々の現況を知ることができ、不安を削減する
- 関わった園児達の成長を、保護者や同僚職員と共に喜び合うことができる
- 県内唯一の施設であり 2 4 時間 3 6 5 日乳幼児をお預かりしています。担当養育性のため、担当児に対して母 (父) 親代わりとして思いを受け止めながら関わっていきます。その児が甘えたり、笑顔をみせてくれたり、小さなことでも成長を近くで見守ることができたとき、ここで働いていてよかったと思う。
- 産休・育休等の休暇制度が充実しており、働き続けやすい職場環境である

- 子どもからいただける明るさ元気で日々頑張れています
- 子ども目線のつぶやきや、行動を見ることができる
- 子どもの成長を側で見守ることができること
- 子ども達の成長を保護者の方と一緒に感じられる事。また職場の雰囲気が良いことや困ったときに上司に相談しやすく柔軟に対応していただけることがとても働きやすく魅力的であると思います。
- 施設に活気がある
- 終わりのない仕事
- 職員の間人間関係が良く、楽しく仕事ができる
- 職場の雰囲気が柔らかくて働きやすいこと
- 新たな出会いと巣立つ子どもの未来
- 人が人を育てること
- 人とのふれあい
- 働きやすい環境
- 特に卒院生の成長と活躍をみることができる
- 判断力
- 福利厚生が整っている

老人関係施設の記述

- 利用者の状況が改善された時の状況を見てやりがいを感じる
- キャリアアップへの支援や年数に応じた昇給がある。退職後も所得水準が保たれる。
- キャリアパス制度の充実
- ケアマネジメントは、やりがいがあります
- ご利用者の笑顔
- デイサービスでの仕事にやりがいを感じています
- のんびりしている
- パートの方で自分の働きたいとおもう時間で働けるため
- やりたいことができる、支援してくれる
- 安定した収入 働きやすい環境
- 家庭的な雰囲気のもと、仕事ができる
- 介護力について多職種で取り組み、それが結果に繋がることで達成感を感じることができる
- 改善等意見が通りやすい
- 感謝されることへのやりがい
- 慣れた職場で、自分と同じ位の年数働いている人や、年代の近い人が多いため働きやすい
- 希望休の取得がしやすい。人間関係が良好。
- 気安さと家族の介護や子供の病気等で休みの都合をつけてもらえたところ
- 休みが取りやすい環境
- 給与
- 協調性があり、働きやすい
- 業務においてほぼ任されている

- 勤続年数によって支給金額がある
- 残業がほぼない
- 経営者と職員の距離の近さ
- 経験を活かして色々な方面からアプローチすることができる（意見を言い合える環境がある）
- 研修が充実している。資格取得の支援。
- 言葉のコミュニケーションだけでなく、日々の関わりによって分かってくる事が多くなってきたとき
- 個別性の高い仕事内容で、大変な側面も多々あるけど、やりがいがある
- 高齢者に喜んでもらえる
- 子育てと仕事の両立のし易さ
- 子育て支援の充実、ワークライフバランス
- 指導力が高い
- 施設のことをよく知っている
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分の力のなさや仕事の深さを感じながらも、少しずつではあるが経験に基づき、人との関わりについて、満足できる機会も増えてきた
- 柔軟な勤務形態で家庭との両立ができる
- 助け合いが出来る職場
- 情が厚い
- 職を通じて人と接することで多くの事が得られるやりがい
- 職員が明るく雰囲気が良い
- 職員各人の提案が業務に反映されやすい。決めたことを職員全員で協力しながら行う。
- 職員間の協力体制ができている
- 職員間の連携
- 職場の雰囲気
- 職場環境の良さ
- 職務に対するやりがいと生活の安定
- 人とのつながりをもてる事、感謝してもらえる仕事である事
- 人の役に立てる。お給料も上がった。
- 人間関係の良さ、有給休暇や希望休の取得しやすい環境
- 人生の先輩である方々のお世話をさせて頂くことで、自分も日々勉強させてもらっている
- 人生の先輩である利用者様との豊かな関わりと感謝
- 責任感
- 専門性を活かした業務の遂行ができること
- 対人業務なので、感謝されること
- 待遇面
- 仲間と同じ課題に取り組み、良い成果が見られたときの達成感
- 通所介護を通して、利用者様の笑顔や生き生きした姿を拝見することでやりがいを感じる

- 働きやすい職場を目指して様々な取り組みをしている
- 働きやすさや職員の意向をくみ取ってもらえる
- 日頃より負荷の少ない業務体制
- 入所者様の「ありがとう」がやりがいになっています
- 入所者様の日常的なお世話にやりがいを感じる
- 年齢や性別に関係なく、安定して働くことができる
- 有給休暇の取りやすさ
- 融通がききやすい
- 様々な課題を抱える人々や地域社会に貢献できること
- 利用者、家族の望む生活が、支援できた時が嬉しい
- 利用者さんとふれあうことに生きがいを感じる
- 利用者とのコミュニケーションをとることで笑顔になってくれること
- 利用者とともに、感謝や喜びを共有できるところが魅力である
- 利用者の方自身で出来る事が増えたり、感謝の言葉をいただいたり笑顔が見えると嬉しい
- 利用者様と関われる事で色々な世界を知ることができること
- 利用者様と信頼関係を築ける事
- 利用者様に寄り添った介護を職員一同が行っている。新しいことやいろいろな行事を取り入れてサービス改善を行っている。利用者様に喜ばれてきてもらえること。
- 利用者様の生きることを支援している仕事の責任感と得られる充実感
- 労働条件が良い

障害者関係施設の記述

- 休暇制度を含めた働きやすさ
- 休日数の多さ。制度に定められた産休・育休制度がきちんと取れる。年齢に応じた業務内容や労働時間の配慮。
- 経験を活かしたやりがいのある仕事ができる
- 今の職場でしかできないことがある
- 時として、利用者さんの素直や素朴さに心が癒やされる
- 自身が経験した過程を（失敗も成功も含め）次世代に伝え、成長に役立てることが出来る
- 障害者支援のやりがいと給与面での安定
- 職員間の関係等職場内環境がよい
- 人と人との繋がりや達成感
- 人と接する仕事にやりがいや楽しさを感じる
- 人間関係が概ね良好
- 生きがい
- 対人援助の仕事のため、施設利用者の方の生活が豊かになり、信頼関係を構築できた時の喜びは、数値化できないが仕事の達成感の感受は非常に大きく影響を与えている
- 長く勤められる
- 福祉の仕事をしている、必要不可欠な仕事

- 利用者さんとの時間が素晴らしい
- 利用者さんと信頼関係が出来ていると感じたとき
- 利用者に癒やされる
- 利用者の人生の一部をお手伝いする事
- 利用者支援にやりがいを感じる
- 利用者様のことを第一に考えて可能性などを考える機会があり、やりがいを感じられること

社協他の記述

- デイサービスにてチームでお世話でき喜んでいただけることが自身の励みになる
- やり甲斐
- 完全週末2日制及び祝祭日の保障など働き安い職場
- 出来る事が、増える
- 職場環境、退職金制度
- 日々違うことが起こりわくわく感がある。誰かの役に立ち、ありがとうと言ってもらえ、やりがいがある。居心地がいい。
- 熱意ある職員が、現場を引っ張って行ってくれる
- 病院理念に共感している
- 利用者様との距離が近いので、大変なこともあるが寄り添った介護が出来る
- 利用者様に寄り添った看護が出来ること。利用者様とのコミュニケーション。

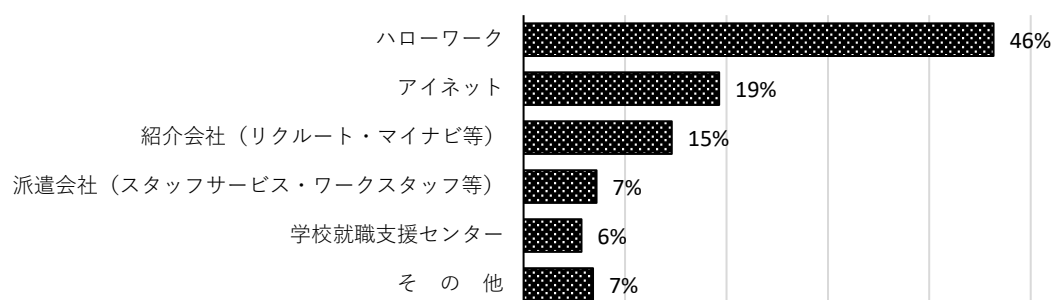
Q 4 7 : 求人募集を行う際、活用しているところ（上位 3 つ）

- ・求人募集を行う際に活用するところとしては「ハローワーク」が 4 6 % と最も高い。
- ・施設別にみると、児童関係施設において「学校就職支援センター」の割合が 1 2 % と他の分野より割合が高かった。

（全体）※回答対象施設数＝423（平均回答項目数＝2.07）

	回答数	%	前回比較
ハローワーク	406	46%	4% ↓
アイネット	169	19%	2% ↑
紹介会社（リクルート・マイナビ等）	128	15%	6% ↑
派遣会社（スタッフサービス・ワークスタッフ等）	63	7%	1% ↑
学校就職支援センター	50	6%	3% ↓
そ の 他	60	7%	1% ↓
合 計	876	100%	

（3 つ未満、3 つより多く回答した事業所あり）



（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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
ハローワーク	105	46%	226	46%	56	47%	19	51%
アイネット	59	26%	77	16%	25	21%	8	22%
紹介会社（リクルート・マイナビ等）	19	8%	90	18%	17	14%	2	5%
派遣会社（スタッフサービス・ワークスタッフ等）	4	2%	51	10%	7	6%	1	3%
学校就職支援センター	28	12%	19	4%	3	3%	0	0%
そ の 他	13	6%	29	6%	11	9%	7	19%
合 計	228	100%	492	100%	119	100%	37	100%

■ Q 4 7 （その他記入欄への記述）

児童関係施設の記述

- 地域のネットワーク（2）
- 人づて、個人紹介（2）
- 募集を事業所で行っていない（2）
- 株式会社メドレー（1）
- ナースセンター、エアワーク（1）
- 保育フェア（1）
- 該当なし（4）

老人関係施設の記述

- 職員および関係者、知人による紹介（１６）
- 募集は法人がしている（３）
- ケーブルテレビ・広報紙（１）
- シルバー人材（１）
- ナースセンター（１）
- ハローワーク以外利用していない（１）
- ヘルパー関係の知人（１）
- 介護求人サイト「ジョブメドレー」（１）
- 職員紹介、アクティブシニア事業（１）
- 人材紹介会社（１）
- 折り込みチラシ（１）
- 不明（１）

障害者関係施設の記述

- 職員、知人による紹介（４）
- インディード（１）
- 県知的障害者福祉協会のＨＰなど（１）
- 広告（１）
- 大学求人（１）
- シルバー人材センター（１）
- まだ活用したことがない（１）
- 求人募集なし（１）

社協他の記述

- 広報誌（２）
- 紹介（２）
- ジョブ徳島（１）
- なし（１）
- 縁故等（１）

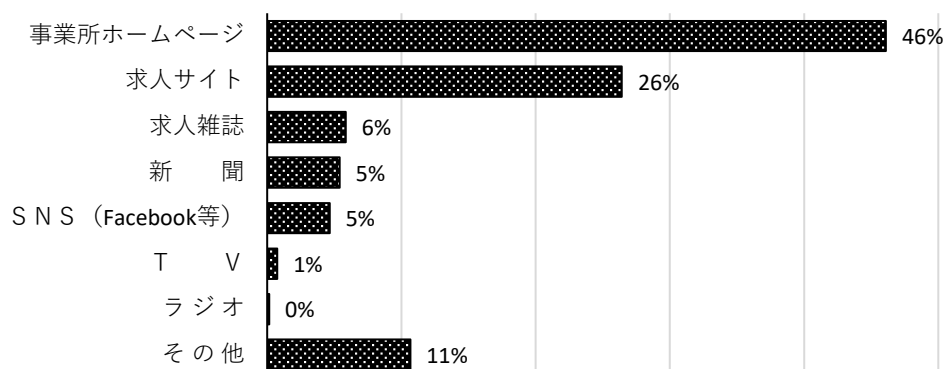
Q 4 8 : 求人募集の情報発信に利用しているツール（上位 2 つ）

- ・ 求人募集の情報発信に利用しているツールとしては「事業所ホームページ」と「求人サイト」の割合が他に比べて高かった。
- ・ 児童関係施設や障害者関係施設では、SNS（Facebook等）の利用割合も増加している。

（全体）※回答対象施設数＝423（平均回答項目数＝1.57）

	回答数	%	前回比較
事業所ホームページ	307	46%	－
求人サイト	176	26%	6% ↑
求人雑誌	39	6%	3% ↓
新 聞	36	5%	5% ↓
S N S（Facebook等）	31	5%	2% ↑
T V	5	1%	1% ↑
ラ ジ オ	1	0%	－
そ の 他	71	11%	－
合 計	666	100%	

（2つ未満、2つより多く回答した事業所あり）



（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	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
事業所ホームページ	87	52%	171	45%	33	37%	16	48%
求人サイト	43	26%	108	29%	22	25%	3	9%
求人雑誌	5	3%	27	7%	4	4%	3	9%
新 聞	4	2%	27	7%	4	4%	1	3%
S N S（Facebook等）	11	7%	7	2%	10	11%	3	9%
T V	2	1%	3	1%	0	0%	0	0%
ラ ジ オ	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%
そ の 他	14	8%	34	9%	16	18%	7	21%
合 計	166	100%	378	100%	89	100%	33	100%

■ Q 4 8 (その他記入欄への記述)

児童関係施設の記述

- ハローワーク (2)
- 掲示 (2)
- 職員の知り合いからの紹介 (1)
- 該当なし (9)

老人関係施設の記述

- ハローワーク (9)
- 法人広報紙、チラシ、市報広告等 (7)
- 知人からの紹介 (4)
- 職員の人脈、口コミ (2)
- ホームページ作成の予定がある (1)
- 求人会社へ直接連絡し、紹介依頼 (1)
- ケーブルテレビ (1)
- 募集は法人が決定している (1)
- 不明 (1)
- 該当なし (7)

障害者関係施設の記述

- ハローワーク (4)
- 法人広報誌、機関誌 (2)
- 大学求人 (2)
- 広告、広報誌 (1)
- アイネット (1)
- 県知的障害者福祉協会HP (1)
- 知人からの紹介 (1)
- シルバー人材センターに登録 (1)
- 特になし (3)

社協他の記述

- 広報紙 (5)
- ハローワーク (2)

【求人活動に関する状況について、その他自由記述欄への記述】

児童関係施設の記述

- アンケートに使用されている用語が難しいですね。近年よく用いられていますが、そうした用語では把握しにくい状況が保育施設には多いと思うのですが、どうなのでしょう。
- どうやったら人材が確保できるかととても難しい
- 現状は募集していないが、以前は有資格者を募集していたがなかなか決まらず大変であった
- 質問が成功しているところだけの収集とを感じる。基本は「社会福祉」であることを踏まえてほしい。いいときも悪いときも、晴れの日も雨の日もあります。最近の労働問題の難しいところはぎりぎり運営しているところは太刀打ちしかねる事です。何か社協職員ともあろう人が下を気づかず、これからの社会福祉に問題を感じます。
- 紹介会社への支払いの額の見返りが無いまま退職になる事もある。支出が増えている。
- 保育に対するイメージアップができるような働きかけがほしいです

老人関係施設の記述

- 介護職、看護師、栄養士などの職種を求人しても全く反応なく厳しい
- 各職員の知り合い関係も当たって人を探している
- 学歴不問・職歴不問・面接と試用期間3ヶ月で人柄のみ確認しています
- 求人を出しても、人が集まらなると聞いています
- 勤めている職員からの紹介について(一定期間以上の雇用があれば紹介料がある)
- 施設を知っていただくこと(積極的に地域へ出向いていく、研修会の開催)
- 紹介手数料が高い
- 職員数は充足できているので、現段階ではハローワークのみである
- 有資格者の確保困難、他法人に比較して不利な立地条件

障害者関係施設の記述

- リファラル採用(職員から知人等を紹介してもらう)
- 雇用希望者が過多となっています
- 当法人は、職員の人数は足りているが、高齢化が不安要素です

【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、人材の過不足状況について「とても不足している」と回答した法人が9%増加している。また、過去1年間の職員数の増減についても「減った」と回答した施設も42%と10%増加しており、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。また、近年は有料の職業紹介事業が増加しており、紹介手数料が高い、紹介会社への支払額の見返りが無いまま退職になる等の問題が増加している。そのような中、職員の有給休暇取得率は前回調査よりも増加しており、働きやすい職場づくりへの取り組みも進められている。徳島県福祉人材センターにおいては、就職ガイダンスや、WEBによる施設紹介動画、タウン誌等を活用し、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や職場体験・インターンシップ事業を実施することで、福祉の仕事に興味を持ってもらい、将来の福祉人材の確保に繋げていけるよう、各種別協議会や福祉施設と連携しながら、人材の確保・育成・定着に向け引き続き取り組んでいく。