

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、社会福祉事業所では、人材不足が益々深刻になっています。今後も少子・高齢化に伴う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、社会福祉事業所の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五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”を掲げ、様々な事業の推進に取り組んでいます。

本調査は、この事業のひとつ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に係る課題の解決に向けて、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。

平成30年 3月

社会福祉法人徳島県社会福祉協議会
会長 植田 和俊
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（2016/4/1～2017/3/31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。／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。／問5. 徳島県社会福祉協議会では、現在ホームページで「社会福祉研修事業」の案内を行っていますが、現在のホームページの内容はいかがですか。／問6. 徳島県社会福祉協議会では、随時「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の案内をお送りしていますが、御存じですか。／問7. 「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の送付の頻度はどれくらいが適当ですか。／問8. 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。／問9. 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。／問10. 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。

事業所独自の研修について	P16
--------------	-----

問11. 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12. 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。／問13. OJTの取り組みで該当する項目を御回答下さい。／問14. 昨貴施設では、OFF-JT（職場内での集合研修）を実施していますか。／問15. 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16. 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26～28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。

キャリアパスの取り組みについて	P29
-----------------	-----

問24. 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。／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。／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。／問27. 職員の希望するキャリアと事業所側の求めるキャリアが、合致しているか面談等を行い確認していますか。／問28. 職員の希望を指導や研修に反映させていますか。／問29. 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30. 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。／問31. 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。／問32. 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。

求人活動に関する状況について	P39
----------------	-----

問33. 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34. どのような職種で不足していますか。／問35. 過去1年間で、職員数の増減がありましたか。／問36. 過去1年間の採用状況について御回答下さい。／問37. どのような職種で増えましたか。／問38. 常勤（正規）職員への登用制度の有無はありますか。／問39. 「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40. どのような採用方法をとっていますか。／問41. 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。／問42. 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。／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。／問46. 定期昇給はありますか。／問47. 職員の有給休暇取得率（平均）はどのくらいですか。／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。／問50. 職員に求める人物像について記入して下さい。／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。

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

平成29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 1,469 回答数 501 (回答率34.1%)

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 平成29年11月6日付で調査を依頼

回答期限 平成29年12月15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（2016/4/1～2017/3/31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	270	54%
参加していない	227	45%
無 回 答	4	1%
合 計	501	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
参 加 し た	88	3	80	3	41	12	16	3	24
参加していない	80	0	63	5	19	8	2	4	46
無 回 答	0	0	1	0	1	0	1	0	1

- ・ 全体的には、社会福祉事業所の半分以上（54%）が研修会に参加している。
- ・ 施設別にみると、老人福祉施設、障害者施設、社会福祉協議会の参加率が高い。

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	67	25%
2	回	55	21%
3	回	43	16%
4	回	14	5%
5	回以上	87	33%
合	計	266	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
1	回	26	0	21	0	3	5	4	1	7
2	回	14	1	17	3	9	4	3	0	4
3	回	19	0	13	0	4	1	2	0	4
4	回	2	0	8	0	1	0	0	0	3
5	回以上	26	2	19	0	24	2	6	2	6

・ 昨年の参加回数は、5回以上が33%と一番多いが、1回だけでも25%もある。

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	106	46%
な	い	123	54%
合	計	229	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
あ	る	25	0	37	2	10	6	1	2	23
な	い	57	0	26	3	9	1	1	2	24

- ・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54%もあり、施設別にみると、児童福祉施設が57事業所、老人福祉施設が26事業所、障害者施設が9事業所と多い。

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	1	1%
興味のある研修内容ではなかった	7	7%
該当する職員がいなかった	20	19%
日程が合わなかった	57	54%
参加費が高い	12	11%
その他	8	8%
合計	105	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
過去に参加したが、効果がみられなかった	0	0	0	0	1	0	0	0	0
興味のある研修内容ではなかった	2	0	1	0	0	3	0	0	1
該当する職員がいなかった	5	0	5	0	2	0	1	1	6
日程が合わなかった	11	0	24	2	5	3	0	1	11
参加費が高い	4	0	2	0	2	0	0	0	4
その他	2	0	4	0	0	1	0	0	1

- ・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54%、次に「該当する職員がいなかった」が19%となっている。

Q5：徳島県社会福祉協議会では、現在ホームページで「社会福祉研修事業」の案内を行っていますが、現在のホームページの内容はいかがですか。（いずれか一つに○を入れて下さい。）

（全体）

	合 計	
よくわかる	204	42%
わかりにくい	48	10%
閲覧したことがない	239	49%
	491	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
よくわかる	47	1	65	5	29	12	8	3	34
わかりにくい	11	1	19	0	6	3	3	0	5
閲覧したことがない	107	1	58	3	25	5	7	4	29

- ・ホームページで「社会福祉研修事業」の案内を「閲覧したことがない」事業所が49%と約半分もあるが、8割の事業所が「よくわかる」と答えている。
- ・施設別にみると、児童福祉施設が「閲覧したことがない」と答えた事業所が多い。

Q6：徳島県社会福祉協議会では、随時「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の案内をお送りしていますが、御存知ですか。

(全体)

	合 計	
知 っ て い る	448	89%
知 ら な い	49	10%
無 回 答	4	1%
合 計	501	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
知 っ て い る	146	3	128	7	57	19	18	7	63
知 ら な い	20	0	15	1	3	1	1	0	8
無 回 答	2	0	1	0	1	0	0	0	0

・「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の案内を知っている事業所は89%あり、大部分の事業所は知っている。知らないと答えた事業所は、児童福祉施設で20件、老人福祉施設で15件あった。

Q7：「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の送付の頻度はどれくらいが適当ですか。
 (いずれか一つに○を入れて下さい。)

(全体)

	合 計	
1 年 に 1 回	177	35%
3 ヶ 月 に 1 回	287	57%
1 ヶ 月 に 1 回	26	5%
不 要	4	1%
無 回 答	7	1%
合 計	501	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
1 年 に 1 回	70	2	39	2	24	7	9	3	21
3 ヶ 月 に 1 回	88	1	97	4	28	12	9	3	45
1 ヶ 月 に 1 回	6	0	6	2	6	1	0	0	5
不 要	2	0	1	0	1	0	0	0	0
無 回 答	2	0	1	0	2	0	1	1	0

・「社会福祉従事者研修事業開催予定表」の送付の頻度は、「3ヶ月に1回」が一番多く57%、次に「1年に1回」が35%となっている。

Q 8 : 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	8	2 %
施設長・社協事務局長	18	4 %
指 導 的 職 員	164	33%
中 堅 職 員	208	42%
新 任 職 員	93	19%
合 計	491	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
法 人 理 事	2	0	1	0	3	0	1	0	1
施設長・社協事務局長	7	0	2	0	1	0	2	0	6
指 導 的 職 員	56	1	45	3	18	7	6	4	24
中 堅 職 員	59	1	72	5	25	11	5	1	29
新 任 職 員	39	1	23	0	13	1	4	1	11

・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42%、次に「指導的職員」が33%、続いて「新任職員」が19%であった。施設別にみても、バラツキはあまりなかった。

Q 9：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。(①～⑤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	219	19%
新任職員研修(フォローアップ編)	193	16%
中堅職員ファーストステップ研修	326	28%
チームリーダー研修	296	25%
施設長・管理運営職員研修	145	12%
合 計	1179	88%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
新任職員研修	75	1	53	2	41	8	11	2	26
新任職員研修(フォローアップ編)	71	3	53	2	26	9	6	0	23
中堅職員ファーストステップ研修	104	3	111	5	35	15	11	1	41
チームリーダー研修	101	2	89	2	32	15	12	4	39
施設長・管理運営職員研修	49	1	42	0	23	2	7	1	20

・どの階層別研修に参加させたいかでは、「中堅職員ファーストステップ研修」が28%と一番多く、次に「チームリーダー研修」が25%と多い。残りは「新任職員研修」19%、「新任職員研修(フォローアップ編)」16%、「施設長・管理運営職員研修」12%となっている。

Q10：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)	193	10%
対人援助職のための接遇研修	174	9%
福祉専門職のための人権研修	115	6%
福祉職場のためのレクリエーション研修	81	4%
チームリーダーのためのマネジメント研修	244	12%
福祉職場のメンタルヘルス研修	96	5%
福祉専門職員のための人材育成研修	166	8%
対人援助職のためのコミュニケーション研修(上級編)	143	7%
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)	139	7%
クレーム対応力強化セミナー	191	10%
福祉職場のリスクマネジメント研修	165	8%
福祉人材定着支援セミナー	61	3%
地域包括ケア研修	43	2%
テーマ別研修 A:児童福祉 B:障害者・児福祉	145	7%
合 計	1956	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
対人援助職のためのコミュニケーション研修(初級編)	55	2	51	5	37	7	8	2	26
対人援助職のための接遇研修	33	2	66	1	23	9	8	2	30
福祉専門職のための人権研修	37	1	30	2	17	8	2	1	17
福祉職場のためのレクリエーション研修	10	0	40	2	7	6	5	1	10
チームリーダーのためのマネジメント研修	89	2	68	1	34	15	5	3	27
福祉職場のメンタルヘルス研修	21	1	33	0	14	7	1	3	16
福祉専門職員のための人材育成研修	38	2	61	1	27	8	6	2	21
対人援助職のためのコミュニケーション研修(上級編)	27	1	51	4	22	6	6	2	24
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)	33	1	50	4	18	9	7	1	16
クレーム対応力強化セミナー	67	2	60	2	23	8	10	1	18
福祉職場のリスクマネジメント研修	38	3	62	2	22	8	5	3	22
福祉人材定着支援セミナー	8	0	29	0	10	5	1	1	7
地域包括ケア研修	3	1	17	1	3	4	5	3	6
テーマ別研修 A:児童福祉 B:障害者・児福祉	90	0	9	2	27	3	1	2	11

- ・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マネジメント研修」が12%、「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%、「クレーム対応力強化セミナー」も10%の3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。

- ・保育園なので保育に特化した研修を希望するため貴協議会の研修への参加は出席しにくいです。
- ・特定参加数が集まれば、法人へ講師を派遣し研修する機会を設けていただきたいです。
- ・できれば研修にたくさん参加したいのですが人手不足で参加しにくい状況です。
- ・放課後等デイの職員は、午前(のみ)の研修があれば参加しやすいです(土曜、長期学校休業日を除く平日)。
- ・開催時期について、冬期はインフルエンザ等の感染症の流行があるため、検討していただきたいです。
- ・受けて、受けさせたい研修もありますが、参加費が高く、予算の中でやりくりできないです。
- ・研修に参加させたいのですが、1日研修だと、なかなか人の配置で難しいので半日(昼から)研修だとありがたいです。
- ・中堅職員以上に施設運営管理、制度理解について研修を実施してほしいです。
- ・人事評価、給与の決め方に関する研修を希望します。
- ・研修の場所が遠い為なかなか参加出来ません。
- ・県内2ヶ所で研修ができればありがたいです。(東部・西部)理由は、施設旅費の削減、並びに多くの職員が参加できやすいためです。
- ・毎年、講師陣が同じで、マンネリ化しているように思います。
- ・参加は、研修内容等によります。現場に即した内容の一層の充実を望みます。
- ・研修に参加しやすいような曜日や時間帯があれば参加したい研修があります。
- ・多くの場合デイ開催中の時間帯です。人間的に抜ける事が難しく各地域での開催をお願いしたいのですが距離的にも遠く感じて残念です。
- ・新人職員の研修を増して頂きたいです。

【考察：徳島県社会福祉協議会の研修について】

情報伝達コストを考えると、今後HPによる情報伝達や研修会案内が中心となるだろう。しかし、現状ではHP閲覧率が50%程に低迷している。今後HP閲覧率を上げる方策が必要となるだろう。児童福祉施設がHPの閲覧率が低い傾向にあるため、児童福祉施設へのより一層の周知強化に取り組んでいく。

事業所独自の研修について

Q11：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	355	71%
な	137	27%
無	9	2%
回		
答		
合	501	100%
計		

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
あ	109	3	122	2	42	17	9	5	46
な	52	0	21	6	19	3	10	2	24
無	7	0	1	0	0	0	0	0	1
回									
答									

・OJT（職務を通じての研修）を行う体制があるかでは、71%があると答えた。施設別にみると、老人福祉施設は「ある」の割合が多いが、障害者施設と社会福祉協議会は「ない」の方が多い。

Q12：Q11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	92	26%
一部の職員に対して行っている	45	13%
全職員に対して行っている	221	62%
合 計	358	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
新人職員のみに行っている	18	3	40	0	12	6	2	1	10
一部の職員に対して行っている	10	0	19	0	8	4	2	0	2
全職員に対して行っている	85	0	62	2	22	7	5	4	34

・OJTが「ある」施設で、OJTの体制・実施状況は「全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26%、「一部の職員に対して行っている」が13%となっている。

Q13：Q11で「ある」と回答された施設の方におたずねします。

○J T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	227	26%
管理職以外の指導担当者(プリセプター)をつけている	72	8%
経験・能力ある人と一緒に仕事をさせている	207	24%
指導方法をマニュアル化している	44	5%
育成を考えて仕事を与えている	145	17%
業務マニュアルを作成している	147	17%
その他(取り組みを記入して下さい)	17	2%
合 計	859	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
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	72	2	82	2	25	12	4	4	24
管理職以外の指導担当者(プリセプター)をつけている	19	0	27	0	10	5	0	1	10
経験・能力ある人と一緒に仕事をさせている	66	2	68	1	23	12	5	2	28
指導方法をマニュアル化している	10	0	15	0	4	3	1	0	11
育成を考えて仕事を与えている	53	2	38	1	25	4	1	1	20
業務マニュアルを作成している	20	0	74	0	18	11	2	0	22
その他(取り組みを記入して下さい)	10	0	1	0	3	0	1	2	0

・○J T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24%、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。

■ Q13 (その他自由記入欄)：Q11で「ある」と回答された施設の方におたずねします。○J Tの取り組みで該当する項目を御回答下さい。

- ・自己評価のためのチェックリストを作成しています。
- ・担当年齢別(0歳児～5歳児まで)で実施しています。
- ・3～4人(経験のある職員と経験の浅い職員)で、保育の一場面をとりあげた話し合いの場を設けています。
- ・様々な分野(防災、感染症、人との関わり、レクなど)で指導をしています。
- ・個別支援計画作成時、家族面談時等の機会を活用して指導をしています。
- ・キャリアパス、○J Tの体系を整備しています。
- ・園内研修を実施し、保育の見直しやスキルアップに取り組んでいます。
- ・月1回、部署内カンファレンスや事例検討会、勉強会を実施しています。
- ・全職員で、情報を共有し意見交換を実施しています。
- ・上司ではなく、利用者の意見や感想、希望等に重点を置いて指導しています。
- ・園内研修や職員会等を実施しています。
- ・ケース検討を実施しています。

Q14：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	312	63%
実施していない	181	37%
合計	493	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
実施している	98	2	106	4	37	15	9	2	39
実施していない	68	1	35	4	23	4	10	4	32

・OFF-JT（職場内での集合研修）の実施状況は、実施しているが63%、していないが37%であった。施設別でみると社会福祉協議会と地域包括支援センターが「実施していない」の方が多い。

Q15：Q14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	131	14%
職場の教育・研修・研究活動	233	25%
地域・関係機関との連携	105	11%
安全確保 (リスクマネジメント・応急手当等)	208	22%
サービス計画	86	9%
利用者等への直接サービス (介護・保育)	167	18%
合 計	930	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括 支援センター	その他 (無回答を含む)
制度・政策の動向	32	2	51	2	23	7	2	1	11
職場の教育・研修・研究活動	75	1	85	2	27	13	3	1	26
地域・関係機関との連携	32	1	42	0	10	7	3	2	8
安全確保 (リスクマネジメント・応急手当等)	52	1	81	3	26	12	6	0	27
サービス計画	18	1	42	1	9	5	0	1	9
利用者等への直接サービス (介護・保育)	42	1	66	1	21	6	3	0	27

・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」が25%と一番多く、次に「安全確保(リスクマネジメント・応急手当等)」が22%、続いて「利用者等への直接サービス(介護・保育)」が18%、「制度・政策の動向」が14%となっている。

Q16：Q14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	
	件数	割合
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	105	12%
テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催	178	20%
各施設・事業所単位で、独自に計画・実施	181	20%
外部の研修機関に委託して実施	50	6%
職員が受講する外部研修の受講料を負担	200	23%
法人・施設・事業所内で委員会等を組織した学習の実施	114	13%
書籍、資料を基にレポートを作成する方法で実施	43	5%
そ の 他	13	1%
合 計	884	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
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	19	1	58	1	7	8	0	0	11
テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催	48	0	71	2	28	12	5	1	11
各施設・事業所単位で、独自に計画・実施	44	2	73	0	23	11	3	0	25
外部の研修機関に委託して実施	19	0	16	0	11	2	0	0	2
職員が受講する外部研修の受講料を負担	58	2	76	3	22	12	4	2	21
法人・施設・事業所内で委員会等を組織した学習の実施	17	1	57	1	12	14	2	0	10
書籍、資料を基にレポートを作成する方法で実施	16	0	13	1	4	2	0	0	7
そ の 他	6	0	1	0	1	0	2	0	3

- ・OFF-JTを実施している施設での取り組みは、「職員が受講する外部研修の受講料を負担」が23%で一番多く、「テーマに応じて講師を招き、講演会・セミナー形式で開催」と「各施設・事業所単位で、独自に計画・実施」が20%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	267	53%
実施していない	228	46%
無 回 答	6	1%
合 計	501	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
実施している	74	3	97	1	34	15	4	1	38
実施していない	92	0	45	7	27	5	14	6	32
無 回 答	2	0	2	0	0	0	1	0	1

- ・ 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53%、「実施していない」が46%で、やや「実施している」の方が多い。しかし施設別でみると、児童福祉施設、障害者施設、社会福祉協議会、地域包括支援センターは「実施していない」ほうが多くなっている。

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	
	数	率
個人の研究活動	27	5%
自主勉強会への施設・設備の提供	97	17%
福祉関係図書・資料・ビデオの貸出	85	15%
自主的に参加する研修会(大会)への参加費援助	137	25%
自主的に参加する研修会(大会)への旅費・宿泊費援助	92	16%
研修会(大会)参加時の職免・特別休暇の付与	101	18%
そ の 他	20	4%
合 計	559	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
個人の研究活動	17	0	5	0	3	0	0	0	2
自主勉強会への施設・設備の提供	24	0	51	0	3	5	1	0	13
福祉関係図書・資料・ビデオの貸出	15	0	43	0	8	7	1	0	11
自主的に参加する研修会(大会)への参加費援助	50	1	40	1	16	10	2	0	17
自主的に参加する研修会(大会)への旅費・宿泊費援助	37	2	21	0	13	7	2	0	10
研修会(大会)参加時の職免・特別休暇の付与	20	2	40	0	13	5	2	1	18
そ の 他	4	1	5	0	5	0	2	0	3

- ・ 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」を25%と一番多く、次に「研修会参加時の職免・特別休暇の付与」が18%、続いて「自主勉強会への施設・設備の提供」17%、「自主的に参加する研修会への旅費・宿泊費援助」16%、「福祉関係図書・資料・ビデオの貸出」15%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	356	71%
実施していない	129	26%
無 回 答	16	3%
合 計	501	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
実施している	93	3	127	3	43	18	15	3	51
実施していない	68	0	13	5	16	2	3	3	19
無 回 答	7	0	4	0	2	0	1	1	1

- ・ 職員の資格取得を支援する取り組みは、「実施している」が71%、「実施していない」が26%となっている。施設別にみると、児童福祉施設の「実施していない」割合が高い。

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	190	40%
職免・特別休暇の付与	188	39%
学習サークルへの活動補助	22	5%
そ の 他	81	17%
合 計	481	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
受験費用等の助成	52	1	65	2	21	10	10	1	28
職免・特別休暇の付与	40	2	76	2	21	9	10	1	27
学習サークルへの活動補助	9	0	10	0	1	0	0	0	2
そ の 他	13	1	41	0	10	6	3	0	7

- ・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40%、「職免・特別休暇の付与」が39%、「学習サークルへの活動補助」5%、「その他」17%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26～28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	243	68%
い	112	32%
合	355	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
い	62	3	93	3	33	12	7	2	28
い	31	0	35	0	9	6	8	1	22

- ・資格取得支援を実施している施設で、平成26年～28年度に支援を受けた職員がいますかでは、「いる」が68%、「いない」が32%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	16	4%
昇 給	94	24%
資格取得手当の付与	196	51%
内 部 表 彰	14	4%
そ の 他	65	17%
合 計	385	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
昇 進	5	0	7	0	3	0	0	0	1
昇 給	18	2	38	0	18	4	1	0	13
資格取得手当の付与	26	1	90	2	17	18	7	0	35
内 部 表 彰	2	1	5	0	2	0	3	0	1
そ の 他	27	1	15	1	6	0	4	2	9

- ・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24%となっている。「その他」も17%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	249	58%
検討している	78	18%
導入していない	100	23%
合 計	427	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
導入している	62	1	105	2	29	11	5	4	30
検討している	27	0	20	1	6	6	4	0	14
導入していない	39	2	13	1	15	1	8	3	18

・人事考課の導入は、「導入している」が58%で一番多く、「導入していない」が23%。「検討している」が18%となっている。

■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。

- ・法人内にて、施設共同での研修会を開催しています。
- ・年間の事業計画にて研修計画を立て、それに基づいて職員研修を実施しています。
- ・認定看護師の講演や市からの出前講座等を実施しています。
- ・外部講師を招いて、園内研修（保育内容等）を実施しています。
- ・年間の事業計画に明記し、他施設の見学や同一法人の運営する他サービス事業所での研修資格取得学習会を開催しています。これについては、人事考課やキャリアパスと関連させています。
- ・当施設にはPTとOTが配置されていないため、年数回、同じ法人やグループ内のPTとOTに協力頂いて、技術研修をしてもらっています。
- ・福祉行事への参加で見聞を広めて持ち帰り、施設内で発表会を実施しています。
- ・マナー研修や発達障がいのマナーなど、独自に講師を招いて実施しています。

【考察：事業所独自の研修について】

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（OJT、OFF-JT、SDS）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、“職場内研修サポート事業”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、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	211	43%
策定していない	279	57%
合計	490	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
策定している	49	1	88	0	24	15	2	0	32
策定していない	114	2	50	8	37	5	17	7	39

- ・キャリアパス制度の策定では、「策定している」が43%、「策定していない」が57%と策定していない施設が少し多い結果となっている。施設別にみると、老人福祉施設・介護老人保健施設は「策定している」が多く、児童福祉施設・障害者施設・地域包括支援センター・社会福祉協議会は「策定していない」がかなり多い。

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	14	3 %
学 歴 別	20	5 %
新 卒 ・ 中 途 別	9	2 %
職 種 別	90	21 %
保 有 資 格 別	93	22 %
経験別・能力別・レベル別	187	44 %
そ の 他	10	2 %
合 計	423	100 %

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
年 齢 別	7	0	5	0	1	0	0	0	1
学 歴 別	5	0	7	0	4	1	0	0	3
新 卒 ・ 中 途 別	2	0	4	0	1	0	0	0	2
職 種 別	22	1	38	0	12	8	0	0	9
保 有 資 格 別	18	0	40	0	13	6	1	0	15
経験別・能力別・レベル別	44	1	84	0	19	13	2	0	24
そ の 他	1	0	4	0	1	1	1	0	2

- ・ 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44%と一番多い。次に「保有資格別」22%、「職種別」21%とつづく。施設別に見ても違いはあまりない。

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	134	63%
い	い え	13	6%
検	討 中	65	31%
合	計	212	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
は	い	29	1	59	0	12	12	0	0	21
い	い え	3	0	4	0	1	0	2	0	3
検	討 中	18	0	24	0	11	3	1	0	8

- ・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63%、「いいえ」6%、「検討中」31%となっている。

Q27：職員の希望するキャリアと事業所側の求めるキャリアが、合致しているか面談等を行い確認していますか。

(全体)

		合 計	
は	い	294	61%
い	い え	188	39%
合	計	482	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
は	い	76	2	113	2	38	11	5	1	46
い	い え	83	1	27	6	19	9	14	6	23

- ・ 職員の希望するキャリアと事業所側の求めるキャリアが合致しているか面談等で確認しているかどうかでは、「はい」が61%、「いいえ」39%であった。施設別で見ると、老人福祉施設は8割が「はい」になっていてかなり高い。

Q28：職員の希望を指導や研修に反映させていますか。

(全体)

		合 計	
は	い	396	83%
い	い え	82	17%
合	計	478	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
は	い	125	2	126	6	49	18	8	4	58
い	い え	31	0	15	2	7	2	11	3	11

- ・ 職員の希望を指導や研修に反映させているかどうかは、「はい」が83%、「いいえ」が17%で大部分の施設が反映させている。

Q29：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	227	47%
定めていない	252	53%
合計	479	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
定めている	64	1	85	2	23	12	4	3	33
定めていない	91	2	55	6	35	8	15	4	36

- ・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47%、「定めていない」53%となっている。全体でみると同じぐらいに見えるが、施設別に見ると、「定めている」が多いのは老人福祉施設と介護老人保健施設だけである。

Q30：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	141	24%
全ての職員に直接説明する機会を設けている	151	26%
一部の職員に文書などにて伝えている	51	9%
一部の職員に直接説明する機会を設けている	33	6%
問い合わせなどがあった場合に説明している	84	15%
特に明らかにしていない	119	21%
合 計	579	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
全ての職員に文書等にて伝えている	39	1	46	2	16	8	5	0	24
全ての職員に直接説明する機会を設けている	48	1	65	1	13	6	1	0	16
一部の職員に文書などにて伝えている	5	0	29	0	2	7	2	0	6
一部の職員に直接説明する機会を設けている	11	0	11	0	3	3	0	0	5
問い合わせなどがあった場合に説明している	20	0	26	0	16	2	6	1	13
特に明らかにしていない	47	0	20	4	17	3	7	3	18

- ・キャリアパスの基準の明確化・周知では、「全ての職員に直接説明する機会を設けている」が26%、「全ての職員に文書等にて伝えている」が24%、「特に明らかにしていない」が21%、「問い合わせなどがあった場合に説明している」が15%となっている。

Q31：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）	214	16%
貴法人以外を含めた 当該職種としての経験年数	120	9%
所有している資格の種類	193	14%
習熟に必要な研修・教育等	120	9%
介護・保育等の技術面の能力	167	12%
管 理 能 力	163	12%
役割・職責の遂行	232	17%
目標達成度(年度当初定めた 個人目標に対する達成度)	108	8%
そ の 他	27	2%
合 計	1344	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括 支援センター	その他 (無回答を含む)
在職期間（勤続年数）	63	2	68	1	29	7	11	1	32
貴法人以外を含めた 当該職種としての経験年数	38	0	38	1	14	6	4	1	18
所有している資格の種類	36	2	76	1	31	12	3	0	32
習熟に必要な研修・教育等	38	0	45	1	15	5	2	0	14
介護・保育等の技術面の能力	38	0	78	1	16	10	2	0	22
管 理 能 力	39	1	70	1	21	7	4	0	20
役割・職責の遂行	72	1	83	4	27	11	6	0	28
目標達成度(年度当初定めた 個人目標に対する達成度)	29	1	48	2	7	7	0	0	14
そ の 他	11	0	5	1	4	1	1	1	3

- ・キャリアパスの基準の観点は、「役割・職責の遂行」が17%、「在職期間（勤続年数）」が16%、「所有している資格の種類」が14%、「介護・保育等の技術面の能力」12%、「管理能力」12%と特に差は出していない。

Q32：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）	294	55%
第三者評価（過去3年間）	66	12%
経営品質賞（過去3年間）	36	7%
スーパービジョン体制の構築（毎年度）	17	3%
基幹的職員の配置	110	21%
その他（取り組みを記入して下さい）	12	2%
合計	535	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
自己評価（毎年度の実施）	106	0	103	2	27	15	6	0	35
第三者評価（過去3年間）	12	0	26	0	11	4	1	0	12
経営品質賞（過去3年間）	3	0	26	0	0	4	0	0	3
スーパービジョン体制の構築（毎年度）	1	0	7	0	5	1	1	1	1
基幹的職員の配置	25	2	48	2	11	7	3	0	12
その他(取り組みを記入して下さい)	2	0	3	0	4	0	0	1	2

・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55%と飛びぬけて高く、次に「基幹的職員の配置」が21%、続いて「第三者評価（過去3年間）」が12%となっている。

■ Q32(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。

- ・資格取得に関する支援をしています。
- ・資格取得推奨及び費用全額負担等（介護支援専門員等）を実施しています。
- ・介護相談員の来訪を受け入れています。
- ・地域のネットワークを活用し、地域貢献活動を実施しています。
- ・人権研修やセルフコンプライアンス、人権に関するアンケート、満足度アンケート、利用者自治会個別支援計画策定時の要望の聞き取り、パワハラ予防への取り組み、苦情解決委員会等を実施しています。
- ・職位や経験年数に応じた研修を実施しています。
- ・保護者アンケートと利用者アンケートを実施しています。また、各種マニュアルの見直しや法人内サービス評価委員会の設置も実施しています。
- ・年1回、法人委員会の品質管理委員による内部監査を実施しています。

■ 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。

- ・少人数の職場であるため、実務において、その時々経験を積んでもらっています。
- ・学童の支援として、キャリアパスがどのように必要であるかが不明な点です。
- ・来年度には是非導入したいと思っています。
- ・人事考課制度に関連させています。
- ・能力評価の実施に係る手順書作成の研修会を開いていただきたいと思っています。
- ・法人全体で取り組んでいます。
- ・キャリアパス制度について現在見直しを行っており、策定中です。

【考察：キャリアパスの取り組みについて】

Q 1 でH28年度の研修会に参加していると回答した施設は、キャリアパス制度の策定率、並びに職員との面談実施率が高く、キャリアパスの取り組みが進んでいることが分かった。

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、本調査結果をもとに、キャリアパスの取り組みについて課題を抱える施設を支援するような事業体制の強化に取り組んでいく。

求人活動に関する状況について

Q33：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	7	1%
適 当	147	30%
や や 不 足	248	51%
と て も 不 足	89	18%
合 計	491	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
過 剩 気 味	1	0	0	0	2	1	2	0	1
適 当	46	1	43	5	20	4	4	1	23
や や 不 足	81	2	76	1	29	10	9	5	35
と て も 不 足	33	0	24	2	10	5	3	1	11

- ・採用による人材の過不足状況については、「やや不足」が51%で一番高く、次に「適当」で30%、続いて「とても不足」が18%である。施設別にみても大きな差はない。

Q34：Q33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	208	44%
保 育	118	25%
相 談	17	4%
調理・栄養	35	7%
事 務	22	5%
看 護	62	13%
そ の 他	13	3%
合 計	475	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
介護・支援員	10	1	92	3	35	15	11	4	37
保 育	111	0	0	0	2	0	0	0	5
相 談	2	0	5	1	4	0	0	1	4
調理・栄養	8	1	15	0	4	1	1	0	5
事 務	4	0	5	0	6	1	4	1	1
看 護	6	0	24	0	10	9	2	1	10
そ の 他	3	1	2	0	2	0	1	1	3

- ・ Q33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44%と最も多く、次に「保育」が25%、続いて「看護」が13%となっている。施設別でみると、やはり児童福祉施設では「保育」が圧倒的に多く、老人福祉施設・障害者施設は「介護・支援員」が多い。

Q35：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	110	23%
減 っ た	149	31%
昨 年 度 と 同 様	228	47%
合 計	487	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
増 え た	38	3	23	1	20	5	6	1	13
減 っ た	39	0	54	0	15	10	6	1	24
昨 年 度 と 同 様	81	0	65	7	26	5	7	4	33

・過去1年間の職員数の増減は、「昨年と同様」が47%、「増えた」が23%、「減った」が31%となっている。施設別で見ると、老人福祉施設と介護老人保健施設での「減った」割合が大きい。

Q36：Q35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	31	6%
2	名	21	4%
3	名	15	3%
4	名	15	3%
5	名	5	1%
6	名	4	1%
7	名	5	1%
8	名	5	1%
9	名	4	1%
10名以上		15	3%
無回答		379	76%
合 計		499	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
1	名	8	0	7	0	9	2	2	2	1
2	名	7	1	6	0	2	0	1	0	4
3	名	8	1	3	0	0	1	0	0	2
4	名	4	1	3	0	4	0	1	0	2
5	名	4	0	0	0	0	0	0	0	1
6	名	2	0	0	0	1	0	1	0	0
7	名	1	0	0	0	1	0	1	0	2
8	名	1	0	0	0	2	0	0	0	2
9	名	0	0	2	0	0	1	0	0	1
10名以上		8	0	1	1	2	3	0	0	0
無回答		125	0	120	7	40	13	13	5	56

・職員数が「増えた」施設の採用状況では、「無回答」が76%もあり、あとはすべて6%未満であった。

Q37：Q35で「増えた」と回答された施設の方におたずねします。

また、どのような職種で増えましたか。

(全体)

	合 計	
介護・支援員	71	44%
保 育	39	24%
相 談	1	1%
調理・栄養	11	7%
事 務	16	10%
看 護	13	8%
そ の 他	12	7%
合 計	163	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
介護・支援員	6	2	21	1	19	4	5	1	12
保 育	34	0	0	0	1	0	0	0	4
相 談	0	0	1	0	0	0	0	0	0
調理・栄養	5	1	1	0	1	1	1	0	1
事 務	5	2	3	0	2	1	1	0	2
看 護	1	0	5	0	2	4	0	0	1
そ の 他	5	1	2	0	2	0	0	1	1

・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44%で次に「保育」の24%、続いて「事務」の10%であった。

Q38：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	352	72%
な い	134	28%
合 計	486	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
あ る	89	2	119	6	51	16	10	1	58
な い	67	1	23	2	10	4	9	5	13

・常勤（正規）職員への登用制度の有無は、「ある」が72%で、「ない」が28%であった。施設別に見ると、児童福祉施設の「ない」が多いのが目立つ。

Q39：Q38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。	54	40%
希望者がいない	20	15%
常勤（正規）を増やしたくない	10	7%
制度設計の方法がわからない	1	1%
制度がなく対応できていない	49	37%
合 計	134	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
制度がなくても登用に対応できている。	23	1	5	2	8	3	3	2	7
希望者がいない	5	0	7	0	1	2	0	0	5
常勤（正規）を増やしたくない	3	0	6	0	0	0	1	0	0
制度設計の方法がわからない	0	0	1	0	0	0	0	0	0
制度がなく対応できていない	34	0	6	0	1	0	4	1	3

- ・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40%と一番多く、「制度がなく対応できていない」が37%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。

Q40：どのような採用方法を取りいていますか。

(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。)

常勤（正規）

(全体)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 (無回答を含む)
	数	率									
筆 記 試 験	173	24%	80	0	40	0	25	6	10	2	10
面 談	447	63%	143	2	131	8	57	19	18	3	66
実 技	43	6%	33	1	4	0	2	0	0	0	3
そ の 他	46	6%	11	0	15	0	7	2	6	1	4
合 計	709	100%									

常勤（非正規）

(全体)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 (無回答を含む)
	数	率									
筆 記 試 験	32	6%	15	0	2	0	10	1	2	0	2
面 談	425	85%	138	3	126	5	50	20	18	3	62
実 技	13	3%	8	0	3	0	1	0	0	0	1
そ の 他	31	6%	10	0	10	0	4	0	4	1	2
合 計	501	100%									

非常勤

(全体)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 (無回答を含む)
	数	率									
筆 記 試 験	9	2%	4	0	2	0	1	1	0	0	1
面 談	411	91%	125	1	125	5	53	20	18	1	63
実 技	10	2%	4	0	3	0	2	0	0	0	1
そ の 他	23	5%	7	0	8	0	3	0	2	0	3
合 計	453	100%									

・採用方法では、常勤（正規）・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24%あり他より多い。

Q41：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	41	9%
ほぼ求人通りの応募であった	102	22%
求人に対し応募が下回っていた	150	32%
求人したが応募がほとんどなかった	170	37%
合計	463	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
求人に対し応募が上回っていた	20	1	3	2	6	3	1	1	4
ほぼ求人通りの応募であった	33	1	28	2	19	2	8	1	8
求人に対し応募が下回っていた	56	1	42	0	19	7	4	1	20
求人したが応募がほとんどなかった	48	0	59	3	12	7	6	2	33

- ・ 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37%で一番多く、次に「求人に対して応募が下回っていた」が32%、続いて「ほぼ求人通りの応募であった」が22%、「求人に対し応募が上回っていた」は9%であった。

Q42：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	55	11%
な い	438	89%
合 計	493	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
あ る	14	0	18	0	7	3	4	0	9
な い	150	3	124	8	54	17	15	6	61

・過去1年間で派遣労働者の受け入れは、「ある」が11%、「ない」が89%であり、ほとんど受け入れていないようだ。

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	16	4%
12万円以上～14万円未満	61	13%
14万円以上～16万円未満	188	41%
16万円以上～18万円未満	140	31%
18万円以上～20万円未満	34	7%
20万円以上	18	4%
合計	457	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
10万円以上～12万円未満	3	0	2	1	4	2	0	0	4
12万円以上～14万円未満	16	0	16	4	4	2	1	0	18
14万円以上～16万円未満	50	3	69	0	24	9	9	0	24
16万円以上～18万円未満	59	0	34	1	20	4	7	2	13
18万円以上～20万円未満	10	0	8	1	5	1	1	0	8
20万円以上	3	0	10	0	2	2	0	1	0

- ・常勤（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41%になっている。次に「16万円以上～18万円未満」が31%で、続いて「12万円以上～14万円未満」が13%となっている。施設別で見ると、児童福祉施設が「16万円以上～18万円未満」の割合が多くなっている。

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	77	17%
12万円以上～14万円未満	120	27%
14万円以上～16万円未満	145	33%
16万円以上～18万円未満	82	19%
18万円以上～20万円未満	12	3%
20万円以上	5	1%
合計	441	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
10万円以上～12万円未満	23	1	20	3	9	2	1	0	18
12万円以上～14万円未満	21	1	50	2	13	8	7	1	17
14万円以上～16万円未満	61	1	37	0	22	5	5	0	14
16万円以上～18万円未満	38	0	15	1	10	4	5	1	8
18万円以上～20万円未満	5	0	4	0	1	0	0	1	1
20万円以上	0	0	3	0	0	0	1	0	1

- ・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33%になっている。次に「12万円以上～14万円未満」が27%となっている。続いて「16万円以上～18万円未満」が19%で、「10万円以上～12万円未満」も17%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)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支援センター	その他 (無回答を含む)
	あり	なし									
あ り	446	94%	153	3	131	7	52	20	18	3	59
な し	29	6%	1	0	9	1	7	0	1	0	10
合 計	475	100%									

常勤（非正規）

(全体)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支援センター	その他 (無回答を含む)
	あり	なし									
あ り	273	69%	116	1	68	3	35	8	14	2	26
な し	122	31%	30	0	35	3	13	7	4	1	29
合 計	395	100%									

非常勤

(全体)

(施設別)

	合 計		児 童 福祉施設	保護施設	老 人 福祉施設	障害者施設 (精神)	障害者施設 (身体・知的)	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支援センター	その他 (無回答を含む)
	あり	なし									
あ り	122	32%	36	0	42	1	20	4	4	0	15
な し	265	68%	94	2	65	4	30	12	11	1	46
合 計	387	100%									

・賞与の支払いでは、「あり」は常勤（正規）で94%、常勤（非正規）で69%、非常勤で32%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）

（施設別）

	合 計		児 童 福祉施設	保 護 施 設	老 人 福祉施設	障害者施設 （ 精 神 ）	障害者施設 （身体・知的）	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 （無回答を含む）
	数	率									
あ り	422	88%	148	3	122	8	52	18	18	4	49
な し	57	12%	8	0	21	0	6	2	1	0	19
合 計	479	100%									

常勤（非正規）

（全体）

（施設別）

	合 計		児 童 福祉施設	保 護 施 設	老 人 福祉施設	障害者施設 （ 精 神 ）	障害者施設 （身体・知的）	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 （無回答を含む）
	数	率									
あ り	192	49%	70	0	50	3	29	8	10	0	22
な し	202	51%	80	1	55	1	15	7	7	3	33
合 計	394	100%									

非常勤

（全体）

（施設別）

	合 計		児 童 福祉施設	保 護 施 設	老 人 福祉施設	障害者施設 （ 精 神 ）	障害者施設 （身体・知的）	介護老人 保健施設	社会福祉 協 議 会	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー	その他 （無回答を含む）
	数	率									
あ り	133	34%	32	0	43	3	20	7	7	0	21
な し	256	66%	94	2	71	1	29	9	9	1	40
合 計	389	100%									

・定期昇給では、「あり」は常勤（正規）で88%、常勤（非正規）で49%、非常勤で34%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）	52	11%
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	100	21%
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	229	48%
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	76	16%
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	25	5%
合 計	482	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設（精神）	障害者施設（身体・知的）	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他（無回答を含む）
0～10% （常勤（正規）の場合、2日程度）	7	0	23	0	10	0	1	1	10
11～20% （常勤（正規）の場合、～4日程度）	24	0	42	2	8	7	1	0	16
21～50% （常勤（正規）の場合、～10日程度）	89	2	56	1	31	10	7	4	29
51～80% （常勤（正規）の場合、～16日程度）	26	1	18	2	5	3	10	0	11
ほぼすべてを取得 （常勤（正規）の場合、～20日程度）	12	0	3	2	4	0	0	0	4

・職員の有給休暇取得率（平均）では、「21～50%」が48%と一番多い。次に「11～20%」が21%で、続いて「51～60%」が16%で「0～10%」は11%である。「ほぼすべてを取得」は5%であった。施設別でも大きな違いはなかった。

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	440	24%
職員親睦会の補助	225	12%
余暇活動の支援	40	2%
有給休暇以外の特別休暇制度	298	16%
福利厚生センターへの加入	148	8%
財形貯蓄	98	5%
家賃補助	142	8%
借り上げ住宅	8	0%
社員食堂	30	2%
交通費補助	369	20%
その他(取り組みを記入して下さい)	53	3%
合計	1851	100%

(施設別)

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
健康診断の費用の補助	154	3	127	6	53	18	18	5	56
職員親睦会の補助	55	1	89	4	25	13	5	0	33
余暇活動の支援	16	0	12	2	1	2	0	0	7
有給休暇以外の特別休暇制度	109	2	89	4	38	10	18	2	26
福利厚生センターへの加入	63	3	31	1	26	1	14	1	8
財形貯蓄	30	2	33	1	13	4	6	1	8
家賃補助	56	2	36	1	26	3	7	1	10
借り上げ住宅	2	0	3	0	1	0	0	0	2
社員食堂	2	1	13	3	4	3	0	1	3
交通費補助	126	3	107	5	46	17	13	4	48
その他(取り組みを記入して下さい)	14	0	16	0	4	8	3	0	8

・福利厚生への取り組みでは、「健康診断の費用の補助」が24%で最も高く、次に「交通費補助」20%、「有給休暇以外の特別休暇制度」が16%、「職員親睦会の補助」が12%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。

- ・ 職員宿舎、職員寮、保育室
- ・ 家族手当、扶養手当、子ども手当
- ・ 中小企業退職金共済制度への加入
- ・ ユニフォームの支給
- ・ 退職金共済
- ・ あわ～ず徳島への加入
- ・ インフルエンザ予防接種の費用補助
- ・ 永年勤続者の旅行補助金
- ・ 退職金制度
- ・ 医療一部負担金助成
- ・ 互助会入会
- ・ 忘年会費用はすべて事業所負担
- ・ 企業内保育所があり、利用料は月額1万円で食事付き
- ・ 県勤労者福祉サービスの加入
- ・ 損害保険
- ・ カラオケ・ビンゴゲーム等への参加賞
- ・ 被服費（制服支給）の補助、貸与
- ・ 職員旅行の実施
- ・ 昼食代半額負担

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	396	41%
時短勤務	230	24%
上司との個別面談	288	30%
その他（①～③以外の取り組みがあれば、記入して下さい。）	54	6%
合計	968	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設（精神）	障害者施設（身体・知的）	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他（無回答を含む）
法に定められた産休・育休制度	132	3	122	6	46	19	17	3	48
時短勤務	59	1	78	5	33	13	8	1	32
上司との個別面談	93	1	108	5	31	13	6	1	30
その他（①～③以外の取り組みがあれば、記入して下さい。）	13	1	17	1	7	3	3	1	8

・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24%、その他が6%となっている。

■ Q50（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。

- ・経験年数別に話し合いの場を設けています。
- ・疑問や不平、不満があれば、職員会議で取りあげて話し合うようにしています。
- ・働きやすい環境づくりの一環として意見箱を設置し、業務改善、不満等を発信してもらい、話し合いを実施しています。
- ・全職員に、休みの希望日について聞き取りを実施し、希望に沿うように努めています。
- ・職員数を増やし、労働の負担を軽減しています。
- ・来年度より、リフレッシュ休暇を導入します。
- ・雑談の中から、困っているなどと思うことをピックアップし、個別面談へとつなげています。便宜を計れる所はフォローし合い、働きやすい職場にする努力をしています。
- ・毎月、労働安全衛生委員会を開いています。
- ・中間管理職と常にコミュニケーションを取り、働きやすい環境を整えています。
- ・バースデイ休暇を導入しています。
- ・バランスの取れた、勤務のローテーションを考えています（早出、遅出勤務等）。
- ・育児のための所定外労働を免除しています。
- ・時間外労働、介護のための深夜業を制限しています。
- ・表彰制度を導入しています。
- ・急な休みに対応できる体制を整えています。
- ・職員一人ひとりのキャリアが発揮できる環境を整えています。
- ・毎日、自分の仕事に対して意欲的に取りくめるように、全職員が話し合える時間を設けています。
- ・資質向上に向けた研修等への参加を支援しています。
- ・育児休暇から復帰した職員を支援しています。
- ・介護機器を導入し、職員の介護負担を軽減しています。
- ・「健康事業所宣言」実施事業所として、エントリーしています。
- ・「はぐくみ支援企業」に認証されています。
- ・施設内保育所を設置しています。

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	213	22%
情 熱	86	9%
明 る さ	95	10%
礼 儀	92	9%
経 験	19	2%
人 脈	1	0%
素 直 さ	71	7%
資 格	36	4%
技 術	31	3%
柔 軟 性	76	8%
協 調 性	190	19%
自 主 性	33	3%
創 造 性	11	1%
論 理 性	6	1%
そ の 他	5	1%
無 回 答	25	1%
合 計	990	100%

（施設別）

	児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
優し さ	48	3	84	2	26	10	2	1	37
情 熱	34	0	18	4	11	4	3	3	9
明 る さ	31	0	29	2	12	2	1	2	16
礼 儀	24	0	33	1	6	6	3	1	18
経 験	9	0	5	0	1	0	1	0	3
人 脈	0	0	1	0	0	0	0	0	0
素 直 さ	29	0	20	2	6	3	0	1	10
資 格	18	0	6	0	4	2	3	0	3
技 術	11	0	11	0	2	1	1	0	5
柔 軟 性	28	0	18	0	17	2	2	2	7
協 調 性	66	3	44	3	28	7	15	0	24
自 主 性	17	0	7	0	4	3	0	2	0
創 造 性	6	0	3	0	1	0	0	1	0
論 理 性	2	0	1	0	2	0	0	1	0
そ の 他	4	0	0	1	0	0	0	0	0
無 回 答	14	6	0	3	1	0	0	0	1

・職員に求める人物像では、「優しさ」が22%で最も多く、次に「協調性」が19%、続いて「明るさ」10%となっている。あとは「情熱」・「礼儀」・「素直さ」・「柔軟性」などとなっている。施設別にみてもどの施設も「優しさ」・「協調性」が高い。

■ 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。

- ・誠実さ、勤勉さ
- ・おもいやり

Q51：10年以上在職している職員はいますか。

(全体)

		合 計	
は	い	355	72%
い	い え	136	28%
合	計	491	100%

(施設別)

		児童福祉施設	保護施設	老人福祉施設	障害者施設(精神)	障害者施設(身体・知的)	介護老人保健施設	社会福祉協議会	地域包括支援センター	その他(無回答を含む)
は	い	123	2	99	4	43	19	18	4	43
い	い え	39	1	42	4	18	1	1	2	28

・10年以上在職している職員がいるかどうかでは、「はい」が72%、「いいえ」が28%であった。

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。

- ・人間関係が良く、希望の休みや急な休みでも融通がきき、子育てもしやすいところです。
- ・年休や特別休暇を取得しやすいところです。
- ・関心のある出張（研修）への参加に施設の理解があるところです。
- ・人の役に立てているという実感が持てることです。
- ・ハンディキャップを持つ方への支援に関われることにやりがいを感じています。
- ・利用者に対する個別支援で、一人ひとりの希望に添った自立支援により成果が上がったときに喜びを感じます。
- ・一生のうちで、一番大事な時期の子どもたちの成長に関われるところです。
- ・職員関係が良く、大変なときも支え合っているところです。
- ・事業所が日中活動の場として利用され、利用者が休む事なく喜んで通われているところです。
- ・対人援助について、利用者と信頼関係が築けるとやりがいを感じます。
- ・利用者と職員が相互に影響しあい、日々を過ごせることに魅力を感じます。
- ・法人理念や運営方針がぶれないところです。
- ・多職種で協働していく仕組みに魅力を感じます。
- ・比較的安定した組織運営のもとで働くことができ、将来への設計も確保しやすいところです。
- ・利用者の変化、また社会復帰等、生活の質の向上や人の人生に関わって喜んでもらえる支援ができたときの達成感です。
- ・10年以上利用者と共に生活すると、家族の様な情が芽生えるところです。
- ・利用者の支援を通じて、利用者の笑顔や保護者から感謝の言葉を頂いたときは、この仕事をやってよかったと感じます。
- ・夜勤手当が高いところです。
- ・利用者の小さな変化を感じ取れたときに喜びを感じます。
- ・本人の成長が見られる事により、達成感や充実感がお互いに共有でき、明日への活力となっているところです。
- ・給与が安定しているところです。
- ・毎日、子どもと共に活動することで、楽しく過ごせるところです。
- ・子ども達の成長ぶりを感じたときや運動会、発表会等行事をやり終えた後の達成感に魅力を感じます。
- ・社会から必要とされていると感じるところです。
- ・福利厚生がしっかりしているところです。
- ・入居者や入居者家族からのねぎらいの言葉や“ありがとう”の言葉に癒されることです。
- ・入居者に、“食事がおいしい”と言われたときに喜びを感じます。
- ・入局当時、何も知らなかった自分を励まし、応援し、協力していただいて今の自分を育ててくれたのは地域住民の皆様です。常に地域のために役に立ちたいと思っています。
- ・専門性を持ちたい気持ちのある職員には、研修参加などのバックアップ体制があるところです。
- ・入居者が在宅に復帰されたときに喜びを感じます。
- ・入居者が入居当時より元気になられ、“入居して良かった”と言われたときに喜びを感じます。
- ・後輩がやりがいを持って仕事をしている、と感じたときに喜びを感じます。
- ・学歴にとらわれず、管理者までのキャリアパスがシステム化されているところです。
- ・社会になくってはならない事業に携わることにやりがいを感じています。
- ・日々新鮮な気持ちで利用者と接することで、自身も日々成長できるところです。
- ・自分の状況に応じて勤務体制を変更してくれるところです。

- ・業務の中で、研修会、委員会があり、専門的な知識や技術を習得することができ、キャリアアップを目指せることです。
- ・障がいのある方の笑顔にふれ、心が通じ合ったときの何ともいえない幸福感に喜びを感じます。
- ・実際に就職へつなげることができ、社会へ踏み出す手伝いができたと感じたときこの仕事をしてきて良かったなと感じます。
- ・資格を生かせる仕事に従事し、日々自分の仕事にプライドを持ち続けることが出来ているところです。
- ・人対人の職場なので、満足度や達成感を肌で感じられることが多いところです。
- ・高齢の方から学ぶことがたくさんあるところです。
- ・共に成長していきたいと感じられる同僚の存在です。
- ・利用者と一緒に仕事をして、達成感を共有できることです。
- ・人間相手の仕事なので日々変化があり、飽きることがないところです。
- ・超高齢化はますます進行しており、介護看護職は今後も売り手市場が続くと思われ、雇用が安定しているところです。
- ・職員の質が向上してきたと感じたときに、喜びを感じます。
- ・一人ひとり違う個性的な知的障がい者との毎日の関わりは刺激的であり、利用者を支援するというこの仕事にやりがいと楽しさを感じるということです。
- ・日常的に発生する利用者のニーズはもちろん、その方が夢に近い形で持っているニーズに応えることができたとき（例：一人暮らし、一般就労、個人旅行等）、支援員冥利に尽きます。
- ・子ども達を育てていく中で、職員同士で大変なときは助け合い、感動は分かち合う。そんな職員同士の一体感があるところです。
- ・専門性に裏付けられた支援により、利用者の笑顔が見られたときに喜びを感じます。
- ・介護職員の場合、発語のない利用者がこちらの働きかけで、表情が良くなったり、笑顔が見られたりするとやりがいを感じます。
- ・全職員で女性が占める割合が多いこともあり、産前・産後はもちろん、育児休業・育児短時間勤務、有休も取りやすい環境であると感じています。その点ではワークライフバランスを考えながら家庭と仕事が両立できる魅力的な職場であると思います。
- ・福祉に対して自分なりに考える時間を持つことができ、支援を通して利用者からも学ぶことも多く、やりがいや幸福感を得る機会が福祉のどの分野でも必ずあることです。
- ・法人が大きいので安心できるということです。
- ・育休・介護休暇等の規程整備が整っているところです。
- ・利用者とのコミュニケーションをとる事によって、反対に自身が癒されているのに気が付いたときに、喜びを感じます。
- ・同じ職種だけでなく、他職種も経験できる。
- ・障がいのある方が、日々の施設内での訓練を行うことにより、将来的に地域で日常生活を送ることができるよう成長していく姿が見られるところです。
- ・子どもの成長が感じられたときや保護者と共に子どもの発達を理解し共に成長を喜び合えたとき、保育内容を仲間とともに創造し達成感や満足感が感じられたときなど、子どもと共に自分が成長できる仕事だと思っています。悩みや苦勞も多いけれどもやりがいのある魅力ある仕事だと思っています。
- ・入居者の看取りをし、家族から“良い人生を送らせてやることができた”、“大事にしてもらって、幸せだった”と心から感謝してもらったときです。ひとりの方の人生の終末にかかわることができる、素晴らしい仕事だと感じます。

【考察：求人活動に関する状況について】

全体的に、人材不足について課題を抱えている。前段の質問テーマ“事業所独自の研修について”で、老人関係施設が職員を適切に育成・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が、他の施設よりも求人に苦勞していることが数値より読み取れる。

徳島県社会福祉協議会の福祉人材センターアイネットでは、毎年、“福祉就職ガイダンス”を実施し、その前段として“採用力アップセミナー”を実施し、施設の取り組みに対し効果的な情報発信を支援する体制を整えている。今後、人材不足について課題を抱える施設が活用しやすいように、広報・体制強化に取り組んでいく。

【まとめ】

今回の状況調査では、徳島県の社会福祉事業所 501 箇所からの回答をもとに、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施設は組織改善意欲が高く、逆に研修会に参加していない施設は組織改善意識が低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。