

**「福祉職場における人材確保、育成及び定着」  
に関する現状と課題**

**～令和6年10月実施の調査結果より～**

**令和7年3月**

**社会福祉法人高知県社会福祉協議会**

**(高知県地域福祉活動支援計画 人材確保・育成プロジェクト)**

〒780-8567 高知市朝倉戊 375 番地 1 県立ふくし交流プラザ

総合人材センター TEL 088-844-3511 FAX 088-821-6765

メール [jinzai@pippikochi.or.jp](mailto:jinzai@pippikochi.or.jp)

福祉研修センター TEL 088-844-3605 FAX 088-844-9443

メール [kensyu@pippikochi.or.jp](mailto:kensyu@pippikochi.or.jp)

# 目次

「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関するアンケート調査の概要	P 1
<b>1 回答事業所</b>	<b>P 2</b>
<b>2 職員の採用活動の工夫</b>	<b>P 4</b>
（1）職員の採用活動の種類	P 4
（2）採用活動で工夫している点	P 5
<b>3 職員の育成全般</b>	<b>P 11</b>
（1）職員育成の取組	P 11
（2）職員育成に取り組むうえでの課題	P 12
<b>4 外部研修の活用</b>	<b>P 13</b>
（1）高知県福祉研修センターなどの外部機関が実施する研修への職員の派遣	P 13
（2）外部研修の活用状況	P 14
（3）外部研修に職員を派遣していない理由	P 16
（4）外部研修の開催情報の職場内での職員の周知の範囲	P 17
（5）外部研修への職員派遣が難しい時期	P 18
<b>5 福祉研修センターの活用</b>	<b>P 20</b>
（1）高知県福祉研修センターが実施する研修の今後の活用予定	P 20
（2）福祉研修センターの研修情報の主な取得方法	P 22
<b>6 人材定着化の取組</b>	<b>P 23</b>
（1）人材の定着化のための取組内容	P 23
<b>7 ICT（情報通信技術）導入の取組</b>	<b>P 24</b>
（1）ICTの導入状況	P 24
（2）ICT導入後の状況	P 25
（3）ICTを導入していない理由	P 27
<b>8 介護助手導入の取組</b>	<b>P 29</b>
（1）介護助手の導入状況	P 29
（2）介護助手雇用後の状況	P 29
（3）介護助手を導入していない理由	P 31
<b>9 外国人介護人材の受入れの取組</b>	<b>P 32</b>
（1）外国人介護人材の受入れ状況	P 32
（2）外国人介護人材の受入れ後の状況	P 33
（3）外国人介護人材の受け入れていない理由	P 33
<b>【参考】「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関するアンケート調査</b>	<b>P 35</b>

# 「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関するアンケート調査の概要

## 第1 調査の趣旨

労働力人口の減少等を要因として、福祉人材の不足は従前からの介護、保育分野から福祉職全般に広がっており、あらゆる福祉人材の確保が課題となっている。

福祉人材の確保のためには、中高年層、子育て世代及び外国人材など、多様な層の参入を進めるとともに、福祉職場が選ばれる職場となるため、他産業よりも働きやすい職場環境づくりを進める必要がある。

高知県社会福祉協議会（高知県社協）では、令和6年度から始まる第2期高知県地域福祉活動支援計画（計画期間：令和6～9年度）の取組の柱の一つに「あらゆる福祉人材の確保・育成・定着と質の向上」を掲げ、福祉職場の支援の取組を加速させていくこととしている。

今回の調査では、福祉事業所における人材確保、育成及び定着に関する実態及びニーズ等を把握し、高知県社協が実施する事業の効果性を高めることを目的に実施した。

## 第2 調査実施時期

令和6年10月

## 第3 対象

高知県社協が令和6年9月時点で把握する高知県にある全ての福祉事業所（1,798か所）

## 第4 回答方法

郵送（返信用封筒）またはオンライン

## 第5 回答率

770か所からの回答があり、回答率は42.8%となった。

なお、回答方法は返信用封筒439か所（57.0%）、オンライン331か所（43.0%）であった。

調査対象事業所数	回答事業所数	回答率
1,798か所	770か所	42.8%

## 第4 調査結果の概要

### 1 回答事業所

回答のあった事業所の次のとおりである。

#### (1) - 1 市及び町村別所在地

	該当	%
高知市	334	43.4%
高知市以外の市	270	35.1%
町村	140	18.2%
未回答	26	3.4%

#### (1) - 2 圏域別所在地（高知市及び福祉保健所単位）

	該当	%
高知市	334	43.4%
安芸圏域	51	6.6%
中央東圏域	128	16.6%
中央西圏域	90	11.7%
高幡圏域	47	6.1%
幡多圏域	94	12.2%
未回答	26	3.4%

#### (2) 法人形態

	該当	%
社会福祉法人	334	43.4%
営利法人（株式会社・有限会社・合同会社等）	223	29.0%
医療法人（社会医療法人含む）	111	14.4%
公立	33	4.3%
特定非営利活動法人	21	2.7%
生協・農協	8	1.0%
社団法人・財団法人	7	0.9%
その他（学校法人・独立行政法人・宗教法人）	7	0.9%
未回答	26	3.4%

### (3) 事業所の種類 (重複回答あり)

	該当	%
高齢者分野	512	66.5%
障害児・者分野	153	19.9%
児童分野	94	12.2%
社会福祉協議会	28	3.6%
その他 (救護施設)	1	0.1%
未回答	21	2.7%

### (4) 職員規模

今回は事業所単位の調査であり、29人以下の職員数の事業所が77.9%であった。

	該当	%
9人以下	297	38.6%
10人以上 29人以下	303	39.4%
30人以上 49人以下	79	10.3%
50人以上	64	8.3%
未回答	27	3.5%

## 2 職員の採用活動の工夫

### (1) 職員の採用活動の種類

採用活動の種類では、「ハローワークの活用」が 87.9%と最も多く、「実習生の受入れ」の 40.0%、「福祉人材センターの活用」の 30.8%と続いた。職員の紹介等により採用する「リファラル採用」も 27.1%と高い割合であった。

職員採用に特化した情報ツールとしては、「採用ホームページ」が 23.5%と最も多く、「採用パンフレット」(6.4%)、「採用動画」(1.9%)と少なかった。

「その他」の回答も含み、各事業所が多様な採用活動を実施していることが分かる。

ただし、「最も効果的な採用活動（3つまで回答）」は、最も多い「ハローワークの活用」(3.2%)も割合としては少なく、9割以上の事業所が「未回答」または「なし」であった。

多様な採用活動を実施しているものの人材確保に効果があるといえるものは少ないと感じていることが分かる。

	【複数回答】		【最も効果的 (3つまで)】	
	該当	%	該当	%
ハローワークの活用	677	87.9%	25	3.2%
実習生の受入れ	308	40.0%	7	0.9%
福祉人材センター（福祉人材バンクを含む）の活用	237	30.8%	—	—
リファラル採用 (職員の人的ネットワークを通じて採用する手法)	209	27.1%	19	2.5%
就職フェアへの出展	200	26.0%	2	0.3%
採用ホームページの制作・運営	181	23.5%	1	0.1%
大学・専門学校の訪問	136	17.7%	1	0.1%
有料職業紹介所の活用	124	16.1%	2	0.3%
新聞広告の掲載	119	15.5%	3	0.4%
ボランティア受入れ	100	13.0%	—	—
高等学校の訪問	85	11.0%	1	0.1%
SNS（Facebook・Instagram等）の活用	54	7.0%	1	0.1%
インターンシップの実施	53	6.9%	—	—
採用パンフレットの制作・配布	49	6.4%	1	0.1%
テレビコマーシャルの放映	40	5.2%	—	—
採用動画の制作・運営	15	1.9%	—	—
その他	51	6.6%	11	1.4%
未回答	17	2.2%	710	92.2%
なし	—	—	16	2.1%

#### 【その他の内容】

- ・法人として説明会等を実施（7）
- ・会社説明会の開催
- ・広報誌に掲載（4）

- ・求人媒体 ・店頭広告 ・のぼり旗の設置 ・学生アルバイト雇用
- ・地域の方からの紹介 ・地元のネットワークの活用 ・ポスティング（3）
- ・派遣会社に依頼 ・特定技能の受入れ ・求職者訓練生への働きかけ ・実務者研修
- ・社協広報誌に掲載（2） ・ガイド高知
- ・村ホームページに掲載 ・町主催の職場紹介 ・町広報誌に掲載（3） ・市役所採用広報
- ・町村内放送 ・町地域おこし協力隊への呼びかけ ・退職自衛官募集登録
- ・職能団体への働きかけ ・キャリアタスVCの活用 ・高知県ナースセンター
- ・他施設からの紹介 ・ジョブカフェのイベント
- ・採用していない（7） ・特になし（2）

## クロス集計の特徴

### 【分野別・上位】

各分野とも「ハローワークの活用」が多いが、児童分野で最も多いのが「実習生の受入れ」となっている。

	1位		2位		3位	
高齢者分野	ハローワーク	89.1%	人材センター 実習生受入れ	30.1%	リファラル	27.9%
障害児・者分野	ハローワーク	89.5%	実習生受入れ	45.8%	人材センター 就職フェア出展	28.8%
児童分野	実習生受入れ	83.0%	ハローワーク	77.7%	人材センター	29.8%

### 【分野別・無料及び有料職業紹介所の活用】

高齢者分野の有料職業紹介所の活用の割合がやや高い。

	ハローワーク	福祉人材センター	有料職業紹介所
高齢者分野	456 (89.1%)	154 (30.1%)	93 (18.2%)
障害児・者分野	137 (89.5%)	44 (28.8%)	15 (9.8%)
児童分野	73 (77.7%)	28 (29.8%)	13 (13.8%)

## （2）採用活動で工夫している点

自由記述で各事業所に記載いただいた採用活動の工夫点について、次のとおり区分し、紹介する。多くの事業所が様々な採用活動の工夫をしていることが分かる。

### ■採用条件の見直しや募集方法の工夫

「年齢制限の見直し」等の採用条件の見直し、「欲しい人材像の明確化」「求人票・仕事の内容を分かりやすく具体的に伝える」等の募集方法の工夫を行っている事業所があった。

#### （以下、自由記述の内容を記載）

- ・自法人の説明会を開き、採用活動を行っている
- ・採用時期の前倒し ・なるべく早期に募集をするようにしている
- ・就業規則や福利厚生面がしっかりしていることや、人間関係が良いことなどの強みを募集要項に記載したり、面接時などにも強調するようにしている

- ・ハローワークの求人票にて、なるだけ仕事内容が具体的であるように記載。他事業所より魅力的な部分を箇条書きで分かりやすく記載 ・求人票の見せ方（４）
- ・事業所のみならず、法人のアピールを行う
- ・欲しい人材像を明確にして募集し、採用後の人材育成の案内もする（２）
- ・フェアへの出展や勉強会参加時に他病院・施設に自身の施設での取り組みのアピール
- ・業務内容を詳細に明示しマッチングを重視している ・広報
- ・一緒に働く職員の写真をHPや広告に掲載する。給与や福利厚生面で応募を考えている方にとって理解してもらいやすいよう記入するようにしている
- ・求人票の内容を詳細にする ・事業所の活動内容を知ってもらう ・求人の情報量を増やす
- ・求人票の郵送だけでなく、実際に訪問して仕事内容や雰囲気を知りやすく説明できるようにしている ・職務の内容を詳細に記載するようにしています
- ・仕事内容をできるだけ詳細に伝えるようにしている
- ・収入や休日など分かりやすく記載
- ・事業所での就職フェア開催 ・面接 ・仕事内容を本人とよく話し、理解をしていただく
- ・採用に関わる業務を外部委託している
- ・定年退職、継続雇用者の動向をみながら次期採用を考える
- ・新採、中途採用で募集方法を変えている ・３か月の試用期間を設けている
- ・条件を絞らない ・年齢制限なし、無資格者歓迎 ・採用年齢要件の引き上げ
- ・年齢が70歳まで採用している ・年齢や経験を問わず幅広く受け入れている
- ・応募書類の簡素化
- ・書類選考の可否連絡、面接試験日程調整の連絡、内定通知の連絡を迅速に進めている
- ・ヘルパー募集の看板を設置している ・他園から情報収集をする
- ・小中高生と入所者様、職員が交流できるイベント等を開催
- ・ケアマネ事業所訪問やパンフレットの配布等

## ■働き方や給与の見直し、福利厚生の充実

「週休3日制の導入」「希望に応じた勤務時間の設定」等、職員の状況やライフスタイル等に合わせた働き方の見直しをしている事業所のほか、「給与等の改善」「福利厚生の充実」を行っている事業所もあった。

### （以下、自由記述の内容を記載）

- ・週休3日制、副業可能などの特色をアピール（２） ・希望の勤務時間、休みへの配慮
- ・勤務時間、曜日の自由度をあげる ・職員のライフスタイルに合わせた採用
- ・働く時間に幅を持たせ必要な時間帯以外は相談に応じている
- ・働く時間帯を自由にしているので、ダブルワークや主婦の方に働きやすいことをアピールしている ・希望に沿うようにしている。自由な仕事時間など
- ・可能な範囲で希望の出勤日、時間で対応している
- ・自由に勤務と時間を決めることができる
- ・働きたい時間を聞き、要望に沿っている（３）
- ・他社より処遇改善を良くする ・福利厚生の充実化を図り、他事業所との差別化を図る
- ・経営的に可能な限り従業員の給与を上げる ・給与等の見直し



- ・給与と休暇と職場環境（働きやすさ）（2）
- ・仕事のやりがい、休暇の取りやすさ
- ・時給を以前より高くしている
- ・時給 1,500 円
- ・待遇をよくする
- ・福利厚生や給料面などを採用時に気を付けている
- ・福利厚生を家族の生活や健康を向上し、報酬を大切にしている、介護休暇、法定必須
- ・資格取得支援（介護福祉士、介護支援専門員）（6）
- ・在宅ワーク可能
- ・新人職員をサポートする職員を選任するサポーター制度という取り組み
- ・グループ内で雇用後、育成をして配置をしている
- ・必要最低限の業務のみとし、細かい・厳しい業務管理を行っていない
- ・髪色自由、残業、仕事中の飲食推奨
- ・男女平等と安定さ
- ・試用時応募者の生活の実態に即した勤務体制を重視した対応をしている

## ■ネットの活用

採用に特化したホームページの作成やSNSを通じた情報発信を行っているほか、他団体が運営するシステムを有効活用している事業所があった。

### （以下、自由記述の内容を記載）

- ・ホームページにおいて求人広告等のページを掲載している
- ・独自の求人サイトを開設
- ・法人ホームページの作成
- ・採用ホームページの作成
- ・採用ホームページの更新
- ・法人ホームページに求人情報をアップしている
- ・ホームページを見てもらい、施設の雰囲気などを感じてもらえるようにしている
- ・ホームページ上の掲載はするように気を付けている
- ・今年度は町の公式 YouTube に紹介動画を作成する予定
- ・SNSで研修（職員）や普段の様子（利用者）を発信している
- ・SNSを活用している
- ・ホームページやSNSに、利用者さんや職員、イベント等の写真を載せて、入社したいと思ってもらえるよう、施設の明るい雰囲気を発信している
- ・法人全体ではホームページやSNSでの活動をしている
- ・ジモティにて募集を行うと地元の方の応募が多く短時間労働、週1日からOKという内容で実際に支援に入ると、もう少し構いませんと言われ勤務日数が増えていった。ジモティから3～4名応募があった

## ■職員や知人の紹介

職員や知人等の紹介を通じて採用につなげている事業所も多くあった。

### （以下、自由記述の内容を記載）

- ・知人や知り合いに声をかける
- ・知人の紹介
- ・知り合いへの相談
- ・知人からの紹介も積極的に取り入れている
- ・職員からの紹介（8）
- ・職員紹介制度
- ・職員を通して、求職者を探している
- ・職員から知人の紹介（4）
- ・法人内での紹介
- ・職員の知り合いなどを紹介してもらう
- ・職員の知り合いに声をかけてもらう

- ・なるだけ紹介してもらえように職員に声かけ 仕事を探している知人に声をかける
- ・知り合いなどを頼るしか手立てがない ・知り合いに声をかける等
- ・職員の知り合いへの声かけ ・とにかく知り合いに声をかけている
- ・就職者のほとんどが職員からの紹介である。働きやすい職場＝紹介できる職場として努力している
- ・なるべく口コミで知人を紹介してもらう
- ・職員の口コミなどでの活動が多い。というのも、面接などで実施するもその人の詳細については上記の活動が確実であり、人材バンクなどの紹介では定着しない
- ・会社関係者のネットワークで直接声掛けして募集。勤務場所は僻地であり、ハローワークを通しての応募は少ない
- ・採用では最もリファラル採用が有効的だった。他の採用では、面接時にはわからないことがあり長期在職には至らなかった
- ・ハローワークから来られる方からも分からず、すぐにやめる人が多い。知人からの紹介であると、続けてくれる人が多い
- ・職員による紹介から事業所の見学を通し、人事部と紹介者を共有することで採用につなげている
- ・求人はあまり募集なく、経営者や職員つながりでの採用
- ・様々な性格の方がいるので、人づてに聞いたりもする
- ・知人の今後の活動予定の確認、転職希望の条件聞き取り、協議。地域で交渉を行うため、情報収集を日常行う
- ・個別なアプローチ以外は特に工夫しているところはない
- ・職員一人一人に誰かいないか、仕事探している人はいないかを聞いて採用活動をしている
- ・事業所スタッフへの協力を呼び掛ける。求職者がいた場合に食事代程度を支給
- ・リファラル採用できた場合には謝金を支給している
- ・職員紹介制度を設けることで、紹介した職員、紹介された職員に手当てが支給される点
- ・職員の紹介（定着した場合・紹介者・入職者に寸志）
- ・報奨金を入職者と紹介スタッフに支給
- ・職員による紹介への報奨金制度（まだ件数は少ない） ・紹介金制度（現職員から紹介時）

## ■職場見学及び体験の受入れ、実習生の受入れ

採用前に職場見学及び体験の受入れを行い、職場への理解を進めるとともに、コミュニケーションを図っている事業所も多かった。また、養成校からの実習受入れから採用につなげている事業所も多い。

### （以下、自由記述の内容を記載）

- ・面接前の施設見学を対象者の都合で対応 ・採用面接（試験）前の事前説明や見学の実施
- ・施設の見学を通して、現場の空気感を体験してもらう ・随時見学対応 ・見学
- ・職場内の雰囲気を感じられるよう、希望者がいれば園見学も行っている
- ・とにかく見学に来てもらい、事業所の良い所をアピールする
- ・見学や面接時に施設内の見学、説明を行い、入職後の仕事のイメージを持たせる
- ・実際に見学してもらい、お互いのすり合わせを行う ・職場見学を積極的に受け入れている

- ・面接希望がある方には見学や体験を行っていただいている
- ・気軽に見学できる様に求人票に記入
- ・園の見学等、積極的に受け入れ、園のアピール、保育の楽しさを伝えるようにしている
- ・中途採用者（候補）に対する職場体験（3日間程度）の実施など
- ・経験のない方等、研修期間を設け現場を体験、就職前に不安の解消や事業所との間でお互いの理解につなげる
- ・希望の方には実際に現場の見学をしていただき、時間の許す限り様子を見ていただいている。面接も施設長はもちろん管理者も同席して現場での詳細を伝えている
- ・介護経験者に対して「福祉の職場体験」をすすめて、お互いのミスマッチを防ぐように心がけている（3）
- ・求職者との面会時に出来るだけ丁寧に事業所、仕事内容の説明をしている
- ・福祉学校からの実習生受け入れと事業所アピール
- ・実習生受け入れ時の実習に対する援助 ・実習生への働きかけ
- ・実習生やボランティアの受け入れを通して応募いただけるよう声掛けをしている
- ・他機関（社協や他法人）へ実習に来られている実習生に地活の見学や、協議会の見学などに誘い、見てもらう ・実習生には早めに声かけをしている
- ・実習生の受け入れ、友達などいないか聞いてみる ・実習生を受入れ、就職の意向を聞く
- ・実習生の受け入れ→実習生・学校→信頼関係の構築と維持が採用活動への手法ではなく結果として採用につながって行く取り組みの継続
- ・常に活動はしていない。実習生を受け入れることで母体病院のPRを行う
- ・ボランティアを積極的に受け入れる ・学生アルバイトの受入れ
- ・活動内容を実際にみる事や実習、ボランティアを通して実体験を増やす機会の提供を行う。就職フェア等では学校を卒業した1、2年目の職員や現場の職員に語ってもらい学生の確保につなげている

## ■その他

- ・信用と実績を皆で共有して結論を出せる
- ・ハローワークインターネットを活用している
- ・ハローワークか高知県ナースセンターの紹介を優先し面接をしている
- ・有料職業紹介所ではなくハローワークでの採用をめざし採用内容はいくつかのパターンを出すようにしている
- ・ご指南いただきたい。利用者への支援を疎かにせず、業務後にあるデスクワーク、利用者が休んだ場合の就労新事業の職員負担、それらを調整しつつの多くの研修参加。日々少しの隙間も無いような労働環境の中、どのような工夫をすれば人材確保に至れるのか
- ・人が人を支援するので、人間性を重視したいが一度の面接ではなかなか見抜けないのが現状
- ・以前はハローワークでの採用で何とかなっていたが、現在は難しい。職員での採用も今はほぼ無い。連絡等があるのは金銭がかかることからばかりで、本当に困っている。実習生や障害者の方の受け入れ等を工夫している
- ・採用活動についてはいろいろ工夫しないと難しいことは実感しているが、効果的は方法は模索中。ケースバイケース、タイミング等もあるが、常に情報と種まきは継続していく覚悟

- ・働きやすい環境であることを知らせているが採用につながらない
- ・結果にとらわれずに活動していくこと
- ・SNSの活用を検討していきたいと考えているができていない
- ・確実な人員・人材確保の為、職員宿舎の建築及び外国人材の受け入れ準備中
- ・求職者支援訓練は専門学校などより、学ぶ期間が短いので、短いスパンで修了生がいるので、良い。例えば専門学校などは、年に一回しか卒業生はいない
- ・県、市主催の研修会等の参加時に情報収集
- ・従業員が紹介したくなる職場を目指している
- ・短大や専門学校に電話で問い合わせる
- ・計画的な人材育成のために資格取得のため支援を行っている。(介護福祉士勉強会、ケアマネ勉強会など) (4)
- ・近隣の商業施設に職員募集のポスター
- ・高知県の補助金制度を活用し、「高知県中山間地域等訪問看護師育成講座」の研修に参加させている点を伝え、訪看未経験でも業務できることを伝えている。(不安なく就業できる工夫)
- ・1人で訪問ができる能力の見極め。特に倫理面、運転、勉強する姿勢
- ・大学教授への直接依頼 ・大学、専学、短大等への積極的な訪問
- ・ポスティング場所 (3) ・ハローワークリクエスト (3)
- ・本人から就職相談により面談 ・法人の人事に相談しながら募集を出している
- ・採用は、法人内の他の部所で、担当している
- ・正職員の採用試験は法人一括で実施している
- ・特別養護老人ホーム・ケアハウスが一体となり活動を展開している
- ・併設の医療法人が人事対応をしているので、必要に応じて医療法人へ相談している

### 3 職員の育成全般

#### (1) 職員育成の取組 【複数回答】

「職場内研修を行っている」が最も高く約9割が行っており、次いで外部団体主催の研修への派遣（57.3%）がされている。

また、「動画配信サービスを契約し職員に視聴させている」割合も23.6%となっている。

	該当	%
職場内研修を行っている	686	89.1%
外部団体主催の研修に職員を派遣している	441	57.3%
職員が自主参加する外部研修の経費を補助している	339	44.0%
動画配信サービスを契約し職員に視聴させている	182	23.6%
特に行っていない	14	1.8%
その他	28	3.6%
未回答	3	0.4%

#### 【その他の内容】

- ・講師を招き自園で研修を行なっている ・法人内研修 ・外部より講師を招く（3）
- ・外部研修（OFF-OJT）への計画的な参加（資格更新研修等含む）
- ・県・市・協議会等の研修参加 ・高知県や私立幼稚園の研修会
- ・高知県社協開催の研修や福祉協会の研修に参加 ・県や市などの外部研修、ZOOM研修等
- ・市及び県主催の研修への参加 ・県主催の研修等に積極的に参加している
- ・全国児童養護施設協議会及び県児童養護施設協議会が実施している研修
- ・ケアマネ協、地域包括支援センター主催の研修 ・研修動画
- ・本人の意思に合わせて受けた研修に参加している
- ・個人面談、キャリアパス、資格習得補助 ・資格取得のための旅費の一部負担
- ・資格取得のための費用負担 ・法人の教育制度 ・OJT ・面談 ・他施設見学
- ・その場その場で対応の仕方を教えていく
- ・役職員の直接指導 ・社会研修、資料での自主勉強等、レポートと提出
- ・新規採用していない

#### クロス集計の特徴

##### 【分野別】

いずれの分野も職場内研修が最も高い割合となっている。

また、動画配信サービスは、高齢者分野で最も利用割合が高い。

	職場内研修を行っている	外部団体主催の研修に職員を派遣している	職員が自主参加する外部研修の経費を補助している	動画配信サービスを契約し職員に視聴させている
高齢者分野	458 (89.5%)	257 (50.2%)	248 (48.4%)	150 (29.3%)
障害児・者分野	136 (88.9%)	113 (73.9%)	72 (47.1%)	20 (13.1%)
児童分野	82 (87.2%)	59 (62.8%)	22 (23.4%)	10 (10.6%)

## 【職員規模別】

いずれの職員規模でも「職場内研修を行っている」が8～9割と最も高く、特に50人以上の規模では98.4%と最も高い。「外部団体主催の研修に職員を派遣している」割合は、いずれの規模でも5割以上あり、30人以上の規模の方がより高い。

一方、「職員が自主参加する外部研修の経費を補助している」割合は、30人以上の規模の方が低い。「動画配信サービスを契約し職員に視聴させている」割合は、50人以上の規模が最も高く43.8%あり、50人未満でもそれぞれの規模で2割前後は活用されている

	職場内研修を行っている	外部団体主催の研修に職員を派遣している	職員が自主参加する外部研修の経費を補助している	動画配信サービスを契約し職員に視聴させている
9人以下	249 (83.8%)	157 (52.9%)	145 (48.8%)	70 (23.6%)
10人以上29人以下	279 (92.0%)	167 (55.1%)	135 (44.6%)	58 (19.1%)
30人以上49人以下	71 (89.9%)	62 (78.5%)	27 (34.2%)	16 (20.3%)
50人以上	63 (98.4%)	40 (62.5%)	23 (35.9%)	28 (43.8%)

## (2) 職員育成に取り組むうえでの課題 【複数回答】

「指導にあたる職員に時間的余裕がない」が65.7%で最も高く、続いて、「指導にあたる職員不足」42.9%、「育成される職員に時間的余裕がない」41.4%と、育成にあたり時間的・人的不足が課題である割合が高い。特に、指導にあたる職員の時間的・人的不足が課題であることがわかる。

	該当	%
指導にあたる職員に時間的余裕がない	506	65.7%
指導にあたる職員が不足している	330	42.9%
育成される職員に時間的余裕がない	319	41.4%
職員に学ぶ意欲が不足している	202	26.2%
学ばせても効果が上がらない	111	14.4%
育成のための予算が不足している	80	10.4%
指導・育成の方法が分からない	76	9.9%
特になし	73	9.5%
感染症への懸念がある	43	5.6%
その他	10	1.3%
未回答	9	1.2%

### 【その他の内容】

- ・無資格、未経験者に対するマニュアルの作成（2）
- ・職員の知識に合わせた指導を行う必要があること
- ・職員の課題を共有し解決策を共に模索する
- ・指導にあたる職員に人材育成のスキルを学ばせること
- ・誤った知識で指導している場合がある
- ・経費の補助があまりできないこと
- ・パートという位置付けのため意識が薄い
- ・人員を増やす予定なし

## クロス集計の特徴

### 【分野別】

いずれの分野も「指導にあたる職員に時間的余裕がない」が6割以上で最も高い。次いで高いのは、高齢者分野、障害児・者分野では「指導にあたる職員が不足している」だが、児童分野は「育成される職員に時間的余裕がない」である。

	指導にあたる職員に時間的余裕がない	指導にあたる職員が不足している	育成される職員に時間的余裕がない	職員に学ぶ意欲が不足している
高齢者分野	331 (64.6%)	215 (42.0%)	191 (37.3%)	143 (27.9%)
障害児・者分野	103 (67.3%)	76 (49.7%)	68 (44.4%)	41 (26.8%)
児童分野	64 (68.0%)	32 (34.0%)	50 (53.2%)	24 (25.5%)

### 【職員規模別】

いずれの規模も「指導にあたる職員に時間的余裕がない」が6割以上で最も高く、大規模になるに従ってその割合は高い。また、「指導にあたる職員が不足している」も、大規模になるに従って割合が高まっている。

	指導にあたる職員に時間的余裕がない	指導にあたる職員が不足している	育成される職員に時間的余裕がない	職員に学ぶ意欲が不足している
9人以下	190 (64.0%)	112 (37.7%)	120 (40.4%)	58 (19.5%)
10人以上29人以下	198 (65.3%)	136 (44.9%)	120 (39.6%)	99 (32.7%)
30人以上49人以下	55 (69.6%)	36 (45.6%)	38 (48.1%)	16 (20.3%)
50人以上	46 (71.9%)	33 (51.6%)	30 (46.9%)	23 (36.0%)

	学ばせても効果が上がらない	育成のための予算が不足している	指導・育成の方法が分からない	感染症への懸念がある
9人以下	38 (12.8%)	36 (12.1%)	25 (8.4%)	16 (5.4%)
10人以上29人以下	50 (16.5%)	27 (8.9%)	34 (11.2%)	14 (4.6%)
30人以上49人以下	9 (11.4%)	8 (10.1%)	7 (8.9%)	6 (7.6%)
50人以上	12 (18.8%)	5 (7.8%)	8 (12.5%)	7 (10.9%)

## 4 外部研修の活用

### (1) 高知県福祉研修センターなどの外部機関が実施する研修への職員の派遣 【複数回答】

「対面・オンラインに関わらず派遣」(71.7%)が最も高い。「オンラインのみ派遣」(3.1%)と比べ顕著な高さとなっており、コロナ禍後、オンラインに限定しない事業所が多くなったことが伺える。

	該当	%
対面・オンラインに関わらず派遣	552	71.7%
対面のみ派遣	30	3.9%
オンラインのみ派遣	24	3.1%
開催方法によらず派遣していない	32	4.2%
以前から派遣していない	102	13.2%
その他	25	3.2%
未回答	5	0.6%

【その他の内容】

- ・オンライン優先で派遣（受講） ・事業所が必要と考える研修に派遣
- ・希望者をあれば派遣（4） ・市や県主催の研修等にはできるだけ参加するようにしている
- ・必要に応じて ・職員が興味・関心がある研修内容があるときは派遣
- ・サビ管など直接処遇職は対面・オンライン関わらず派遣、世話人などはオンラインのみの考え方
- ・事業所としては推奨しているが、職員の時間の都合がつかず実績はなし
- ・内容により参加を検討するが派遣できていない状況
- ・人員不足から時間に余裕が無い状況がある ・人員不足につき出来ていない
- ・日程が調整できない、派遣できない
- ・感染症問題が起こるまでは派遣してきたが、最近は出来ていない。派遣時のマンパワー不足でシフトに問題が残る。
- ・感染予防のため職員の研修は2・3年行っていない
- ・人材不足で行けない ・声かけしているが日があわない
- ・研修内容、日程により参加できないことが多い ・派遣はできるが行えていない

(2) 外部研修の活用状況

\* (1) で (派遣している) と答えた 606 事業所が対象

ア 外部研修の活用方法 【複数回答】

「職員個別の人材育成計画に基づいたテーマに派遣」(52.3%) よりも「人材育成計画とは別に事業所側が必要と考える研修に派遣」(69.6%) する割合が高い。

また、半数以上の事業所が「職員に希望を聞いたうえで派遣」している。

	該当	%
人材育成計画とは別に、事業所側が必要と考える研修に派遣	422	69.6%
職員に希望を聞いたうえで派遣	386	63.7%
職員個別の人材育成計画に基づいたテーマに派遣	317	52.3%
義務又は報酬加算で必須の研修に派遣	277	45.7%
研修テーマにこだわらず、なんらかの受講が必要なために派遣	69	11.4%
その他	3	0.5%
未回答	3	0.5%



【その他の内容】

- ・法人が作成した年間研修計画に本人の希望を聞き受講
- ・主任ケアマネジメント更新や資質向上にかかる研修 ・ケアマネ研修

**クロス集計の特徴**

【分野別】

高齢者分野、障害児・者分野では「人材育成計画とは別に事業所側が必要と考える研修に派遣」の割合が最も高く、次いで「職員に希望を聞いたうえで派遣」であるが、児童分野では順位が逆となっている。

また、いずれの分野も、それらの活用方法の方が人材育成計画のための活用よりも高い。

	人材育成計画とは別に、事業所側が必要と考える研修に派遣	職員に希望を聞いたうえで派遣	職員個別の人材育成計画に基づいたテーマに派遣	義務又は報酬加算で必須の研修に派遣
高齢者分野	269 (52.5%)	255 (49.8%)	216 (42.2%)	180 (35.2%)
障害児・者分野	99 (64.7%)	80 (52.3%)	64 (41.8%)	68 (44.4%)
児童分野	48 (51.1%)	51 (54.3%)	29 (30.9%)	26 (27.7%)

**イ 外部研修に派遣する職員の範囲 【複数回答】**

「一部の雇用形態のみ」(26.9%)もあるが、「全職員」を派遣する割合の方が69.0%と高い。

	該当	%
全職員	418	69.0%
一部の雇用形態のみ [例：正規のみ、常勤のみ]	163	26.9%
一部の職種のみ	14	2.3%
その他	5	0.8%
未回答	6	1.0%

【その他の内容】

- ・なるべく全職員としているが、参加内容により常勤になりがち
- ・正規、常勤が多いが必要に応じ他の雇用形態の者も対象としている
- ・新規入職者 ・正規のみ ・希望者

**ウ 外部研修に派遣する職員一人あたり、1年間で派遣する研修数 【1つ回答】**

「特に決まっていない」(44.9%)が最も高いが、「1つ」または「2つ」も32.7%ある。

	該当	%
1つ	116	19.1%
2つ	82	13.5%
3～5程度	99	16.3%
5以上	26	4.3%
特に決まっていない	272	44.9%

	該当	%
その他	7	1.2%
未回答	4	0.7%

【その他の内容】

- ・ 指定の講習の1つは受講してもらいあとは事業所で必要と思われる研修を受講してもらう
- ・ 一個以上。希望が多い方はどんどん行ってもらう人員的に多くは派遣できない
- ・ 最低でも一人一つの研修には参加を目指している
- ・ それぞれ回数はバラバラだが、必ず全職員(常勤のみ)一回はいくようにしている
- ・ 各自の目標達成のため必要なもの1つ以上
- ・ 人によって違う

**エ 外部研修に職員の派遣をするにあたり、派遣の決め手となる開催要素 【3つまで回答】**

「研修テーマ・内容」が96.2%と最も高く、開催時期や方法もそれぞれ3割程度で決め手となっている。

	該当	%
研修テーマ・内容	583	96.2%
開催される時期	183	30.2%
開催方法 [対面、オンラインなど]	181	29.9%
開催される時間帯	163	26.9%
受講料	133	21.9%
会場までの距離・所要時間	127	21.0%
講師、指導者がだれか	96	15.8%
研修の時間数	78	12.9%
すでに受講した職員等の評判	52	8.6%
グループ演習の有無	19	3.1%
特になし	7	1.2%
その他	2	0.3%
未回答	10	1.7%

【その他の内容】

- ・ 派遣するにあたり、職員の人的余裕があるか
- ・ 自主的に希望する研修

**(3) 外部研修に職員を派遣していない理由 【複数回答】**

**\* (1) で (派遣していない) と答えた 134 事業所が対象**

「職員数が不足し、派遣できない」が64.2%で最も高く、次いで「派遣対象の職員に時間的余裕がない」が52.2%と、派遣にあたり時間的・人的不足が理由である割合が高い。

	該当	%
職員数が不足し、派遣できない	86	64.2%
派遣対象の職員に時間的余裕がない	70	52.2%
職員から受講の希望がない	40	29.9%
派遣するための予算が不足している	16	11.9%
開催場所が遠い	16	11.9%
感染症への懸念がある	10	7.5%
動画視聴で対応できている	7	5.2%
受講させたいテーマがない	8	6.0%
職場内研修で充分である	8	6.0%
必要性を感じない	4	3.0%
開催要綱を見ていないため	3	2.2%
その他	10	7.5%
未回答	8	6.0%

【その他の内容】

- ・学んでみたい研修があり、職員体制が整っていれば参加はしたいと思っています
- ・保育に生かせる内容の研修へ多く参加している
- ・必要な研修が多く外部研修まで時間がとれない（2）
- ・外部研修のために一人多く雇用の必要があるため、介護報酬が不足している
- ・子育て中の職員は土曜に参加できず、また、営業時間中にはどの職員でも参加できないほど人員不足である。
- ・研修内容が当事業所に適したものばかりではない
- ・他の開催しているものでまかなえている
- ・パートという位置付けのため意識が薄い
- ・個人で休みを取って、行っています（有給消化）

（４）外部研修の開催情報の職場内での職員周知の範囲 【複数回答】

「職員全般に周知」（66.1%）が最も高い。

	該当	%
職員全般に周知 [例：回覧、掲示など]	509	66.1%
派遣対象となる範囲の職員のみ周知	72	9.4%
研修担当者や管理者のみ周知	64	8.3%
派遣予定の職員に個別に周知 [声かけ等]	62	8.1%
誰にも周知することはない	4	0.5%
その他	13	1.7%
未回答	46	6.0%

【その他の内容】

- ・研修計画（年間）を作成し周知している
- ・全部署回覧・周知ほか、必要に応じ個別に伝達・周知 ・職員会で周知
- ・研修担当者や管理者等が研修開催情報を閲覧し、派遣対象となる範囲の職員に周知している
- ・内容によって回覧したり、管理職が参加を促したり
- ・研修内容によって管理者のみ、全職員対象と分けて判断している
- ・内容によって決めている（２）
- ・基礎研修として内部研修を実施し、参加できる職員に周知するとともに、管理職には研修報告書として提出している
- ・派遣することが効果的と思われる職員のみ ・対象職員から申請あり
- ・外部研修への希望なし ・一人職場のため

#### （５）外部研修への職員派遣が難しい時期 【複数回答】

年度の始め・終わりや年末の４月、１２月、３月の派遣が難しい割合が高い。

	該当	%
４月	347	45.1%
５月	129	16.8%
６月	70	9.1%
７月	103	13.4%
８月	181	23.5%
９月	95	12.3%
１０月	94	12.2%
１１月	60	7.8%
１２月	301	39.1%
１月	230	29.9%
２月	113	14.7%
３月	319	41.4%
その他	73	9.5%
未回答	203	26.4%

#### 【その他の内容】

- ・特になし（３３） ・いつでも可
- ・特にはないが、職員の研修が重ならないようにしている
- ・特にはないが雪で行けない場合はある
- ・月末（２） ・月末月初
- ・その時の状況による（２） ・業務の状況により繁忙期が変わるため特定できない
- ・月別でくくることは出来ない ・その時々による
- ・特定の時期（今年は１０月）に集中して案内があり、すべてに参加することが難しかった
- ・その年度にもよるが、他の職員とかぶらなければOK ・人により調整可能
- ・業務状況によるため不明 ・不明

- ・感染症の流行時期はオンラインを希望
- ・利用者の増減による為、不定期
- ・年間を通じて困難 ・すべての月（6） ・月によらず
- ・1年間を通じて作業があり、現在の職員数では派遣が難しい
- ・少人数で事業所を回しており、月は特に関係ない
- ・10月12月は運動会、発表会が終わるまでは難しい ・保育園行事開催時期
- ・職員不足により時期関係なく難しい
- ・特にその月というのはありませんが、常に必要人数で仕事を行っているため参加が難しい
- ・職員数不足が続いている為、時期に関わらず派遣できない ・年間を通じて難しい
- ・職員数が減っており、いつの時も難しい ・急な職員欠如があった場合
- ・一月が難しいがそれでも派遣している

#### （５）-２ （５）で派遣が難しい理由【複数回答】

##### \*（５）で回答のあった567事業所が対象

	該当	%
人事異動による引継ぎ等を行う時期のため	188	33.2%
各種の制度改正に対応する時期のため	135	23.8%
夏祭等の事業所の催しがある時期のため	122	21.5%
予算・決算、事業報告業務を行うため	96	16.9%
採用職員を職場内で指導する時期のため	90	15.9%
感染症の流行時期であるため	89	15.7%
理事会等の重要会議の開催準備のため	46	8.1%
所属団体の全国大会が開催される時期のため	8	1.4%
その他	217	38.3%
未回答	48	8.5%

##### 【その他の内容】

- ・人員不足（23） ・慢性的に人員不足（8） ・予算不足・職員不足
- ・外部研修のために一人雇う必要があり介護報酬が不足（2） ・少人数のため
- ・利益率が低い業種のため必要最低数の人数となっているから ・急な職員欠如があった場合
- ・派遣すると現場のスタッフが足りなくなる
- ・スタッフの休み等もあり現場の職員数が足りなくなるため
- ・利用者の受け入れが多くなり職員不足になるため
- ・0歳児の枠が埋まると余裕人員がいなくなる ・職員が少ないため内部研修を行っている
- ・月の公休数等による（14） ・希望休が集中するため（14） ・お盆、夏休み（3）
- ・お盆、年末年始で休みを希望する職員が多いため（2） ・年末年始に伴う人員配置（2）
- ・夏期休暇等で人員が少ない為（11） ・子どもたちの長期休みは職員不足（13）
- ・職員のプライベート・人員不足 ・職員の家庭の事情（3） ・職員の事情
- ・大型連休などにより人員調整が難しい為

- ・休日取得等の調整が複雑な時期は派遣が難しいことあり
- ・パート職員が多く休み(祝日)等が多いため・利用者利用時間が長くなるため職員出勤が必要
- ・学校行事や祝日が多い月は職員により休む日数が増えるため (2)
- ・福利厚生の特有休休暇の時期にあたるため ・法定研修や年末年始時期の休みが多い時
- ・長期休暇の為支援優先 ・長期休暇事業中は人手が必要なため
- ・繁忙期 (24) ・年末年始、年度末は業務が忙しいため (21) ・常に忙しいため (2)
- ・時間の余裕がない ・行事があるため (13) ・園の行事や外部主催の研修が多数の為
- ・行事・予算編成などでの時期 ・夏休み、冬休みは児童の利用が増えるため (2)
- ・年度始めや終わり、また大きな行事の前は派遣が難しい
- ・年度替わりの時期、児童の長期休みの時期
- ・異動後の年度当初、地域や学校等のイベントが多い時期、冬季、年度末は異動発表の場合による
- ・9月は研修案内が集中するため。2月は平日が少ないため。
- ・個別支援計画書作成の時期のため (2) ・請求、月末の処理があるため (2)
- ・他の月に比べてサービス更新やモニタリング数が多い為 ・担当者が集中しているため
- ・サービス現場数が増加する為 ・利用者件数 緊急訪問等あるため時期は関係ない
- ・園児が新しい環境に慣れていないため (4)
- ・3月が3学期しめの月となっている。4月始まりで子どもたちも職員も慣れるまでは動けない。
- ・園外に出ることが難しいため(慣らし保育や夏季休暇の人員確保)
- ・入所園児の保育生活の安全確保状況
- ・地域の行事、活動等が多いため ・実習生受け入れ時期のため
- ・内部監査など外部評価 (2)
- ・台風や雪の関係で難しい (3) ・台風や年度変わり等により雑事多忙
- ・感染症等欠勤者発生の懸念がある為 (2)
- ・月や時期に関わらず感染症の流行等により困難な場合あり
- ・外部研修の年間計画を確認後、職員の希望を聞くなど研修の割り振り等に時間を要するため
- ・扶養の範囲内など調整時期 ・月内で多忙な週がある (請求書等)
- ・特に31日月は人員繰りが厳しい為 ・職種や人員の充足度によりかわってくると思う
- ・業務の状況によるため (2) ・その時々で状況から違う

## 5 福祉研修センターの活用

### (1) 高知県福祉研修センターが実施する研修の今後の活用予定 【1つ回答】

「以前と変わらない頻度で活用する予定」が48.3%と最も高い。

「以前よりも活用する予定」、「以前より頻度は減るが活用をする予定」も合わせると、全体の7割が活用予定である。

一方で、「今後については分からない」が23.2%あり、現時点で今後の見通しが立っていない事業所も一定程度あることが分かる。

	該当	%
以前と変わらない頻度で活用する予定	372	48.3%
今後については分からない	179	23.2%
以前よりも活用する予定（又は既にしている）	120	15.6%
以前より頻度は減るが活用をする予定	53	6.9%
これまで活用したことがなく、今後も活用する予定はない	22	2.9%
以前は活用していたが、今後は活用をしない予定	2	0.3%
その他	10	1.3%
未回答	12	1.6%

【その他の内容】

- ・これまで活用したことがなかったが、今後は内容によっては検討したい
- ・出来れば参加できれば良いと思っている
- ・業務に支障が無く興味のある研修であれば活用したい
- ・研修内容及び職員の時間確保ができれば参加したい
- ・研修内容により ・内容による ・日があえば
- ・経理関係の研修に参加させていただいたことがあり、そのような研修に参加させていただくことはあるかもしれません。
- ・児童等に関するものがあれば活用を検討する

**クロス集計の特徴**

【分野別】

高齢者分野、障害児・者分野では「以前と変わらない頻度で活用する予定」の割合が最も高く、次いで高いのは、障害児・者分野では「以前よりも活用する予定（又は既にしている）」であるが、高齢者分野では「今後については分からない」であった。児童分野では「今後については分からない」が最も高い。

	以前と変わらない頻度で活用する予定	今後については分からない	以前よりも活用する予定（又は既にしている）	以前より頻度は減るが活用をする予定
高齢者分野	240 (46.9%)	121 (23.6%)	78 (15.2%)	44 (8.6%)
障害児・者分野	84 (55.0%)	26 (17.0%)	28 (18.3%)	5 (3.3%)
児童分野	31 (33.0%)	39 (41.5%)	9 (9.6%)	3 (3.2%)

(1) - 2 福祉研修センターが実施する研修の活用が以前より減る、または今後は活用しない理由

【複数回答】

\* (1) で「以前より頻度は減るが活用する予定」、「以前は活用していたが、今後は活用をしない予定」と答えた 55 事業所が対象

「職員数が不足し、派遣する余裕がない」(80.0%) が最も高い。

	該当	%
職員数が不足し、派遣する余裕がない	44	80.0%
開催場所が遠い	15	27.3%
感染症への懸念がある	15	27.3%
職場内研修で対応している	15	27.3%
動画視聴で対応している	8	14.5%
派遣するための予算が不足している	6	10.9%
受講させたいテーマがない（又は少ない）	5	9.1%
一通りのテーマに職員を派遣できた	3	5.5%
その他	1	1.8%
未回答	1	1.8%

【その他の内容】

- ・研修受付がシステム化して申請しにくくなった

**（２）福祉研修センターの研修情報の主な取得方法 【２つまで回答】**

**\*（１）で（高知県福祉研修センターを活用）と答えた 547 事業所が対象**

開催要綱、開催予定研修一覧、研修便覧の順で研修情報の取得がされており、いずれも紙媒体である。また、発信方法では、郵送で届いた情報が 96.0%と最も高い割合で活用されており、FAXやeメールによる情報も約2割で活用されている。

eメールや研修受講システムによるデジタル取得よりも、紙媒体による取得が依然高い。

	該当	%
郵便で届いた「開催要綱」	291	53.2%
郵便で届いた「開催予定研修一覧」	234	42.8%
研修便覧	207	37.8%
FAXで届いた研修案内	116	21.2%
eメールで配信された研修案内	107	19.6%
研修受付システムの掲載情報	87	15.9%
職員が研修会場から持ち帰った研修案内（開催要綱や開催予定研修一覧）	22	4.0%
職員等の口コミ	7	1.3%
その他	4	0.7%
未回答	32	5.9%

【その他の内容】

- ・法人内での回覧 ・郵便で届いた研修案内を事業所内で掲示しているため
- ・高知県や高知市保育幼稚園課よりの連絡 ・HP



## 6 人材定着化の取組

### (1) 人材の定着化のための取組内容 【1つ回答】

「非正規職員から正規職員への登用」が26.9%、「職員評価制度の導入」が26.4%と多く、職員の働きへの正当な評価を行うことが人材の定着につながると感じていることが分かる。

ただし、この設問では、「あてはまる番号1つに○印」とし、オンライン回答では1つしか選択できないようにしていたことから、効果的な番号を選択した事業所がある一方、用紙で回答したうち、あてはまる番号すべてに○印をした事業所もあった。設問の仕方がやや不適當であったことを踏まえて集計結果を分析する必要がある。

	該当	%
非正規職員から正規職員への登用	207	26.9%
職員評価制度の導入	203	26.4%
昇給・昇任の基準の明確化	150	19.5%
研修計画の策定・実施	131	17.0%
メンタルヘルス窓口の設置	77	10.0%
腰痛予防対策の実施 など	69	9.0%
目標管理制度の導入	60	7.8%
メンター制度の導入	12	1.6%
その他	80	10.4%
未回答	72	9.4%

#### 【その他の内容】

- ・人事考課制度における面談 ・定期的な面談（2） ・面談や日々の声かけ（3）
- ・定期的に職員の面談を行い、コミュニケーションを図る ・対話・情報収集
- ・日常的に対面または chat など相話しあえる体制づくり
- ・話し合える事業所運営 ・職場環境の整備 ・スタッフ同士の連携
- ・入社後、定期的にアンケート・面談を実施 ・個別面談をとるようにしている
- ・個人個人と向き合い、メリハリのある職場環境を作ること ・日常の関わり、声かけ
- ・働きやすい職場づくり（主に人間関係を良好にする） ・働きやすい環境作り
- ・働きやすい職場づくりに努力 ・働きやすい環境、人間関係 ・働きやすい
- ・働き方の選択肢を用意している。全職員対象に面談を実地
- ・制度などは導入していないが、風通しが良くなるように普段から関係性を築くようにしている
- ・孤立させない。協力し合う職場を目指す ・職場の雰囲気をよくする。話をきく
- ・働きやすさ、休みやすさ等に心がけている ・有給の取得促進
- ・休暇が取りやすい雰囲気づくりや協力し合う体制作り
- ・面談によるライフキャリアを踏まえた人材育成
- ・メンター制度の活用からキャリアパスへのステップアップへメンタルヘルス含め総合的に取り組んでいる（3）
- ・仕事のやりがいや楽しさを感じる環境作りや待遇整備
- ・職員個々の課題共に取り組んで行く姿勢の堅持 ・自己研鑽への協力姿勢

- ・ベースアップ、有給消化 100%、働きやすい職場 ・賃金の改定や希望休は必ず取れる環境
- ・経営的に可能な限りの給与体系をつくる ・処遇の見直し ・処遇改善手当
- ・所得補償、業務内容相談対応 ・労災の上乗せ保険加入や企業年金加入等、福利厚生の実施
- ・保険に加入し、福利厚生を充実させる ・残業をなくす、福利厚生の実施
- ・賃金の改定や希望休は必ず取れる環境
- ・できる範囲で職員の希望する勤務時間や勤務日数 ・勤務時間の短時間化
- ・ワークライフバランスの充実など、働き方改革の推進 ・有給の取得促進
- ・有休等の休暇を取りやすくしている
- ・土日祝日の休み ・働きやすいように、働く時間を自由になっている
- ・働きやすさ、年休等の取りやすさ、職員間の仲の良さ
- ・残業をなくす、福利厚生の実施 ・それぞれのニーズに合わせた勤務体制
- ・1時間単位での有休取得。希望休を自由にとれる
- ・半日休、勤務時間数の短縮等、個人の事情に合わせた勤務の設定
- ・個人の家庭事情にあわせて勤務形態の実施
- ・働きやすさ、多様性の重視（2）
- ・職場環境の充実、定例会の開催
- ・アクションプランで目標を作成し、課題に取り組んでいる
- ・法人教育部主催による資格取得に向けた勉強会の実施など
- ・何もしていないが定着し継続雇用者の割合の方が正規職員より多い
- ・チェックを入れることと重複するが、昇給・昇任基準の明確化、研修計画の策定・実施と労働  
または職場環境も重要
- ・メンター制度以外は行っているが、上記は人材の定着のための取り組みとは言えない。業務の  
簡略化と必要以上のサービス増加をしないこと（3）
- ・そもそも辞める人がほぼいない ・定着率は良い。労働環境
- ・上記、すべて実施
- ・新規採用していない
- ・何もしていません 具体的な取り組みができていない ・特になし（6）

## 7 ICT（情報通信技術）導入の取組

### （1）ICTの導入状況 【1つ回答】

ICTを「導入済」が 46.4%、「未定」が 32.3%と多く、「導入する予定はない」は 9.6%と少なかった。

	該当	%
導入済	357	46.4%
導入を検討中	84	10.9%
未定	249	32.3%
導入する予定はない	74	9.6%
未回答	6	0.8%

## クロス集計の特徴

### 【分野別】

「導入済」の事業所は児童分野が 72.3%と最も多い。

	導入済	検討中	未定	導入予定なし
高齢者分野	216 (42.2%)	73 (14.3%)	165 (32.2%)	53 (10.4%)
障害児・者分野	71 (46.4%)	7 (4.6%)	57 (37.3%)	17 (11.1%)
児童分野	68 (72.3%)	5 (5.3%)	16 (17.0%)	5 (5.3%)

### (2) ICT導入後の状況

\* (1) で1 (導入済) と答えた 357 事業所が対象

#### ア ICTの内容 【複数回答】

「サービス提供の記録」が 63.9%と最も多く、「職員の勤怠管理」が 44.5%、「職員間の情報共有」が 33.6%と続いている。

	該当	%
サービス提供の記録のツール	228	63.9%
職員の勤怠管理のツール	159	44.5%
職員間の情報共有のツール (インカム等)	120	33.6%
職員間のスケジュール管理のツール	100	28.0%
家族との連絡・情報共有のツール	88	24.6%
利用者の見守りのツール	69	19.3%
その他	33	9.2%

#### 【その他の内容】

- ・電子記録 ・記録・請求を行えるソフト、PCのみでなくタブレットの導入
- ・サービス提供の記録ツール ・タブレットによる記録システム
- ・職務における記録 ・記録、写真 etc
- ・利用者管理システム介護ソフト ・データの共有、職場内ネットワーク
- ・チャットワーク (3)
- ・登降園管理、給食献立管理、帳票作成等
- ・登降園管理のツール ・利用者の登降園管理 ・登降園記録 ・登降園管理 ・保育時間管理
- ・児童の登園管理や指導計画作成等 ・一斉配信・園児の当降園管理・写真販売等
- ・入所児の記録共有
- ・屋外での打ち込み
- ・電子カルテ、訪問診療とのチャットツール ・電子カルテとして使用
- ・連絡メール ・一斉送信メール等 ・会計業務、ホームページ等
- ・法人内ネットワークの利活用 (独自のサイトの利活用等) ・事業所間の連携
- ・高知家@LINE ・医療・介護連携
- ・ケアパット導入 ・インサークル (携帯アプリ)、ZOOM、ガルーン (社内メール、情報共有)
- ・緊急連絡 (行事の変更、台風などの休園連絡他)

## クロス集計の特徴

### 【分野別・上位】

高齢者分野、障害児・者分野はともに「サービス提供の記録」の導入が、児童分野は「家族との連絡・情報共有」の導入が最も多い。

	1位		2位		3位	
高齢者分野	サービス提供の記録	74.1%	職員勤怠管理	49.5%	職員間の情報共有	32.9%
障害児・者分野	サービス提供の記録	63.4%	職員勤怠管理	57.7%	職員間の情報共有	42.3%
児童分野	家族との連絡・情報共有	66.2%	サービス提供の記録	30.9%	職員間の情報共有	26.5%

### イ ICT導入の効果 【複数回答】

「職員の負担が軽減した」が64.4%と最も多い。「職員間の情報共有が進んだ」も5割を超えている。「職場の人手不足が改善した」は6.4%と少なかった。

	該当	%
職員の負担が軽減した	230	64.4%
職員間の情報共有が進んだ	186	52.1%
利用者・家族へのサービスが向上した	83	23.2%
職場の人手不足が改善した	23	6.4%
その他	34	9.5%
未回答	8	2.2%

#### 【その他の内容】

- ・事務処理（提出物・決裁等の効率化）、ペーパーレス、情報の電子化 ・請求業務の効率化
- ・勤怠管理が明確にやりとりできるようになった ・管理側が楽になった
- ・他事業所への情報共有が進んだ ・連絡がスムーズになった
- ・個人情報・機密情報のバックアップ ・文字が見やすくなった ・記録入力時間が短縮
- ・朝、電話連絡が減った ・多少の効率化は図られている
- ・職員の自由な時間が増えた ・在宅ワークが可能になった
- ・個々の職員が申し送りを見て、利用者の状態を把握しやすくなった。記録のふりかえりが行いやすい
- ・増えた業務と減った業務あり ・負担が減ったものもあるが増えたものもある
- ・職員の習熟度にもよる
- ・一部の高齢の職員の負担感が増した
- ・不慣れ、わからない事が多く、今はまだ余計に時間がかかる別の負担もあり、何とも言えない
- ・ペーパーレス化は進んだが、職員がICTに対する苦手意識があり改善の余地があるある
- ・上手く活用出来ていない ・まだ使いこなせていない
- ・開始したばかりでまだわからない ・まだ導入したばかりで効果は少ししか出ていない
- ・開設当初より導入しているので効果が判断できない
- ・最初から導入しているので比較できない ・まだ不明

- ・見守りツールは負担軽減に繋がるが、介護記録業務をクラウド化したことにより、処理速度が遅くなり業務に時間がかかる
- ・特になし（3） ・特に変化なし（2）

### ウ ICT導入後の課題 【複数回答】

「職員の習熟度の格差」が 62.7%と最も多く、「円滑な利活用」が 49.9%、「機器等の維持費の確保」が 44.3%と続いている。

	該当	%
職員の習熟度の格差	224	62.7%
円滑な利活用	178	49.9%
機器等の維持費の確保	158	44.3%
その他	19	5.3%
未回答	17	4.8%

#### 【その他の内容】

- ・既存や現に販売しているソフトでは必要側のニーズに及ばないこともあり、独自のソフトも内容によっては有効か？
- ・クラウド化して他の介護事業と連携できるようになったはいいが、通信速度が遅く、以前の各事業所の端末の方が記録を早くできた
- ・介護業務記録の遅延。クラウド化によるシステムの遅さが問題
- ・ICT機器が利用する職員の活用のしやすさ、業務とのマッチング
- ・もっと効果的に利用方法の習得
- ・増えた業務がある
- ・他事業所の導入の有無 ・ご家族の知識
- ・ネット環境の不具合
- ・機器不足（タブレット数） ・機器の不足
- ・サイバーセキュリティ対策 ・セキュリティ対策費用の確保
- ・初期費用が高い ・月々の費用 ・必要な機器システムの情報が少ない
- ・メッセージ通知機能のみに依存し、電話など直接伝えることが減った
- ・保育業務に追われて時間の確保が難しい
- ・特になし

### (3) ICTを導入していない理由 【複数回答】

\* (1) で 2 (導入を検討中)、3 (未定)、4 (導入する予定はない) と

答えた 407 事業所が対象

「諸経費の確保が困難である」が 53.1%と最も多かった。導入に取り組むための「余裕がない」37.3%、「ノウハウがない」34.9%となっている。

	該当	%
諸経費の確保が困難である	216	53.1%
導入に取り組む余裕がない	152	37.3%
導入のノウハウがない	142	34.9%
職員の理解が得られない	34	8.4%
その他	58	14.3%
未回答	27	6.6%

【その他の内容】

- ・今年度中に導入予定 ・導入時期に向けて整備中（2）
- ・導入をすべく具体的に取り組んでいる（5） ・検討中（2） ・今準備中である
- ・補助金申請中にて、経費が確保できれば導入となる ・町に補助金を申請中
- ・既に共有記録ツールを検討中 ・まずは大規模事業所から実施する ・順番に導入する
- ・順次 ・新園舎建築予定の時に導入する予定でR8.4～の予定
- ・小規模なので導入しても差が生じない ・事業規模に対して必要度が低い
- ・利用人数も職員も少ない（2）
- ・法人の方向性が各事業所まで指示がないため（2） ・法人で決定をする（2）
- ・通信環境に対する法人本部の許可が必要 ・法人判断のため決定権がない
- ・事業所単体では決められないのでわからない ・法人内で決定が下りない
- ・プレゼン力が足りない
- ・職員不足や経費削減といった課題に対して効果があるか分からない
- ・以前導入していたが、メリットがあまりなかったことと、費用対効果が悪い
- ・職員の高齢化 ・高齢職員が使えない。苦手な方の就職を妨げるため導入はしない
- ・高齢職員が操作できない。募集の妨げになるため導入しない
- ・高齢者等が使用困難であり、雇用を妨げる要因となるため
- ・逆に時間がかかる ・導入しても使いこなせない
- ・必要な保育記録様式の変更が出来なかったため
- ・どの程度を ICT 導入とさしているのか分からない
- ・タブレットはあるが、居宅ケアマネが事前のすべきことが多すぎて活用のためのハードルが高い
- ・他事業所の導入数が少なく効率的に利用ができない
- ・よくわかっていない ・担当外なので分かりません ・導入の話は聞いたことがあるのみ
- ・どの様な活用方法があるか情報を得ていない
- ・メリット・デメリットが良く分からない ・成果、効果の予測がつかない
- ・どのような業務でどのような効果等があるのか十分な知識がない
- ・会社で統一しているため ・取組みが遅れた
- ・現状で特に問題がないため ・特に必要性を感じない ・導入する必要性が無い
- ・現状で対応できている ・必要性

## 8 介護助手導入の取組

(入所及び通所の高齢者分野の事業所 345 事業所が対象)

### (1) 介護助手の導入状況 【1つ回答】

約4分の1の事業所が「導入済」であった。「未定」が36.2%と最も多い。

「導入する予定はない」も29%と多かった。

	該当	%
導入済	89	25.8%
導入を検討中	13	3.8%
未定	125	36.2%
導入する予定はない	100	29.0%
未回答	18	5.2%

### クロス集計の特徴

#### 【入所通所別】

「導入済」の事業所は入所系が32.4%と多い。

		導入済	検討中	未定	予定なし
入所系	182 事業所	59 (32.4%)	8 (4.4%)	62 (34.1%)	41 (22.5%)
通所系	163 事業所	30 (18.4%)	5 (3.1%)	63 (38.7%)	59 (36.2%)

### (2) 介護助手雇用後の状況

\* (1) で1 (導入済) と答えた 89 事業所が対象

#### ア 介護助手の年代 【複数回答】

導入しているは全て「60歳以上」の者を雇用している。

	該当	%
20歳未満	4	4.5%
20歳以上 40歳未満	36	40.4%
40歳以上 60歳未満	40	44.9%
60歳以上	89	100.0%

#### イ 介護助手の業務内容 【複数回答】

「清掃」が85.4%と最も多く、「ベッドのシーツ交換 (56.2%)」「下膳 (51.7%)」「配膳 (50.6)」「洗濯 (49.4%)」も多かった。

	該当	%
清掃	76	85.4%
ベッドのシーツ交換	50	56.2%
下膳	46	51.7%
配膳	45	50.6%

	該当	%
洗濯	44	49.4%
見守り	35	39.3%
備品チェック・補充	24	27.0%
レクリエーション補助	16	18.0%
整容	12	13.5%
その他	22	24.7%

【その他の内容】

- ・送迎（3） ・ごみの収集・破棄
- ・食事準備（5） ・食事の盛り付け ・飲み物の準備 ・食事づくり、調理、料理（6）
- ・配茶 ・コップ、歯ブラシ等の洗浄 ・食器洗浄（3） ・食事の片付け
- ・散歩 ・通院の付き添い ・エプロン干し ・機械浴の準備 ・入浴の誘導 ・靴洗い
- ・水分・食事介助 ・車椅子やベッドの清掃 ・衣類の準備

ウ 雇用につながった介護助手の募集方法 【複数回答】

「職員のつながりからの紹介」が58.4%と最も多く、「ハローワークの紹介」が49.4%と続いた。

	該当	%
職員のつながりからの紹介	52	58.4%
ハローワークの紹介	44	49.4%
福祉人材センター（福祉人材バンクを含む）の紹介	14	15.7%
地域へのチラシ配布	13	14.6%
ホームページを通じた募集	2	2.2%
SNSを通じた募集	1	1.1%
学校を通じたチラシ配布	0	0.0%
その他	13	14.6%
未回答	1	1.1%

【その他の内容】

- ・障害者就労支援（3） ・障害者就業 ・障害者雇用 ・生活支援センターの紹介
- ・清掃業務を委託していたNPO法人の障害者を採用 ・障害者委託訓練からの移行
- ・インターンシップ
- ・介護職員の定年後再雇用 ・介護職員からの職種変更 ・既存職員の配置転換（2）
- ・同法人内より雇用
- ・人づて ・直接本人に誘いに行く



## エ 介護助手導入の効果 【複数回答】

「介護職員の負担が軽減した」が94.4%と高い割合となっている。

	該当	%
介護職員の負担が軽減した	84	94.4%
職場の人手不足が改善した	39	43.8%
利用者へのサービスが向上した	30	33.7%
マニュアル作成等により業務の標準化が図れた	1	1.1%
未回答	1	1.1%

## オ 介護助手導入後の課題 【複数回答】

「介護職員と介護助手との役割分担の明確化」が60.7%と最も多い。

	該当	%
介護職員と介護助手との役割分担の明確化	54	60.7%
介護助手で雇用した職員の定着	33	37.1%
介護助手の人件費の確保	27	30.3%
その他	4	4.5%
未回答	3	3.4%

### 【その他の内容】

- ・介護職への希望があるが障害者の方を雇用しているため難しい部分がある
- ・ICTの利用が難しい(2) ・特になし

### (3) 介護助手を導入していない理由 【複数回答】

\* (1) で2 (導入を検討中)、3 (未定)、4 (導入する予定はない) と答えた238事業所が対象

「人件費の確保が困難」が約3割であった。

	該当	%
介護助手の人件費の確保が困難である	71	29.8%
人材が充足している	50	21.0%
導入に取り組む余裕がない	46	19.3%
介護助手を募集しても応募がない	41	17.2%
業務の切り出し等のノウハウがない	35	14.7%
職員の理解が得られない	12	5.0%
その他	30	12.6%
未回答	26	10.9%

### 【その他の内容】

- ・法人の判断による(5)

- ・公的機関のため、介護助手と介護職員（資格なし）の給与が変わらない。それなら介護職員を雇用したい（2）
- ・職員と介護助手の区別についてご入居者の理解が難しい
- ・導入してはみたが、上手く活用できなかった。
- ・介護助手ではなく介護職員としての雇用を考えているため ・介護職員として雇用したい
- ・介護職の充足を優先しているため、取り組んでいない
- ・介護助手業務をシルバー人材センターへ委託していたため
- ・介護士が介護助手の仕事を併用できているため
- ・各シフトの業務内容に含まれていて、こなされている
- ・小規模の事業所であり、介護助手が担う業務は介護職員の通常業務として無理なく組み込むことができている。ほぼ同等の人件費で介護助手を雇用するよりは短時間でも直接介護が可能な介護職員として雇用する方法を検討する。
- ・特に理由なし ・必要としていない ・今のところ、導入しなくても差し支えがないため
- ・1ユニット9人の対象のグループホーム対応職員7名の介護支援であり、これ以上の介護従事者は必要ない。ただし、将来マンパワー不足になれば必要となる可能性はある。
- ・人材が充実しているわけではないが現状の人数でやりくりしている、できている。
- ・導入の必要性が高くない事業所である（2） ・利用者と一緒にいるなどしているため
- ・新たな賃金体系を作る必要があり、介護職員より低い賃金だと最低賃金をクリアできない。
- ・パート募集をしてない
- ・調理補助を導入しているため、職員で業務分担ができている。
- ・普通の「職員」でいいのではないか。わざわざ「介護助手」と呼ぶ理由がよくわからない
- ・そもそも、対人、援助の福祉の仕事なのに業務だけに焦点を当てて、対人援助と業務を分けることは福祉介護の仕事ではありません。掃除をすることで利用者の気づきにつながる部分もある。このような仕事の分け方では、日本の介護は廃れる。

## 9 外国人介護人材の受入れの取組

（入所及び通所の高齢者分野の事業所 345 事業所が対象）

### （1）外国人介護人材の受入れ状況 【1つ回答】

「受入済」が16.5%であった。「受入れる予定はない」が38.0%と最も多い。

「未定」も32.8%と多かった。

	該当	%
受入済	57	16.5%
受入を検討中	26	7.5%
未定	113	32.8%
受入れる予定はない	131	38.0%
未回答	18	5.2%

## クロス集計の特徴

### 【入所通所別】

「受入済」の事業所は入所系が23.6%と多い。

		受入済	検討中	未定	予定なし
入所系	182 事業所	43 (23.6%)	17 (9.3%)	50 (27.4%)	61 (33.5%)
通所系	163 事業所	14 (8.5%)	9 (5.5%)	63 (38.7%)	70 (42.9%)

### (2) 外国人介護人材受入れ後の状況

\* (1) で1 (導入済) と答えた57事業所が対象

#### ア 外国人介護人材受入れの効果 【複数回答】

「職場の人手不足が改善した」が約9割であった。

	該当	%
職場の人手不足が改善した	51	89.5%
利用者へのサービスが向上した	16	28.1%
職員の指導力が向上した	16	28.1%
職員のチームワークが向上した	11	19.3%
マニュアル作成等により業務の標準化が図れた	6	10.5%

#### イ 外国人介護人材受入れ後の課題 【複数回答】

「職員と外国人介護人材との円滑なコミュニケーション」が64.9%と最も多く、「定着(57.9%)」「育成方法の確立(50.9%)」「資格取得の支援(50.9%)」「生活支援(49.1%)」も多かった。

	該当	%
職員と外国人介護人材との円滑なコミュニケーション	37	64.9%
外国人介護人材の定着	33	57.9%
外国人介護人材の育成方法の確立	29	50.9%
資格取得の支援	29	50.9%
外国人介護人材の生活支援	28	49.1%
諸経費の確保	25	43.9%
その他	1	1.8%

#### 【その他の内容】

- ・介助以外の書類業務、業務に必要な資料作成、その理解

### (3) ア 外国人介護人材を受け入れていない理由 【複数回答】

\* (1) で2 (受入を検討中)、3 (未定)、4 (受入れる予定はない) と

答えた270事業所が対象

「受け入れるノウハウがない」が37.8%と最も多く、「取り組む余裕がない(31.9%)」「住まいの確保が困難(31.5%)」も多かった。

	該当	%
受入れるノウハウがない	102	37.8%
受入れに取り組む余裕がない	86	31.9%
住まいの確保が困難である	85	31.5%
受入れるための諸経費確保が困難である	70	25.9%
人材が充足している	59	21.9%
職員の理解が得られない	27	10.0%
その他	39	14.4%
未回答	22	8.1%

【その他の内容】

- ・受け入れは決定しているが未入国 ・受入れに向けての準備段階
- ・現在、受入れに向けた申請手続き中。面接は終了 ・受入申請中、面接済、来年入国予定
- ・受け入れの手続き中(職員の研修から) ・別部門で受け入れている
- ・会社として行っているので ・同法人のグループホームではすでに外国の方が働かされている
- ・日本人でいいから ・必要としていない ・特になし
- ・応募があれば受け入れる ・希望する外国人がいれば受け入れたい
- ・以前受け入れたが、感覚の違いがあった ・文化の違いなど不安要素が多いように思う
- ・言語、文化による違いで、必要な情報伝達をとることが難しいことが多いため
- ・コミュニケーションに不安がある
- ・コミュニケーション能力への不安、食事の確保面の不安、宗教への対応の不安
- ・認知症ケアに対応可能か不明なため、不安 ・利用者・ご家族対応に不安がある
- ・利用者対応に不安がある(2) ・受け入れ後一人としてなれるまでの時間的余裕がない
- ・十分なサポートができない状況の中で受け入れてしまうとご本人(外国人人材)に申し訳ない
- ・小規模施設なので育成できる状況ではない
- ・文化と言語が共通でない方とともにチームを築いていくことに対し、人員も時間も割けず、定着してもらえるかどうか分からないため
- ・交通の便が悪い ・送迎業務があるため今のところ考えていない(3)
- ・外国人材受け入れ適応外サービス ・組織の理解なし
- ・応募がない ・受け入れの取組みを実行していたが、その後進んでいない
- ・GHでの受け入れがないため
- ・ただの手伝いという感じの職員なら必要ない。福祉、介護をちゃんと理解した外国人は受け入れたい
- ・職員の高齢化等、対応困難かも？

# 「福祉職場における人材確保、育成及び定着」 に関するアンケート調査票

社会福祉法人高知県社会福祉協議会

## 【1 本調査の趣旨】

労働力人口の減少等を要因として、福祉人材の不足は従前からの介護、保育分野から福祉職全般に広がっており、あらゆる福祉人材の確保が課題となっています。

福祉人材の確保のためには、中高年層、子育て世代及び外国人材など、多様な層の参入を進めるとともに、福祉職場が選ばれる職場となるため、他産業よりも働きやすい職場環境づくりを進める必要があります。

高知県社会福祉協議会（高知県社協）では、令和6年度から始まる第2期高知県地域福祉活動支援計画（計画期間：令和6～9年度）の取組の柱の一つに「あらゆる福祉人材の確保・育成・定着と質の向上」を掲げ、福祉職場の支援の取組を加速させていくこととしています。

今回の調査では、福祉事業所における人材確保、育成及び定着に関する実態及びニーズ等を把握し、高知県社協が実施する事業の効果を高めることを目的に実施します。

## 【2 本調査の対象】

今回、アンケート調査票を送付するのは、高知県にあるすべての福祉事業所です。

## 【3 注意事項】

今回は、事業所単位でのアンケート調査です。

法人単位ではなく、事業所単位の状況や取組をお答えください。

また、特に時期の指定がない設問は、令和6年10月1日時点の状況をお答えください。

## 【4 情報管理】

調査票に記載いただいた氏名、役職等の個人情報は、本調査の集計・分析処理及び本会の取組の参考にすることを目的とした本会と回答事業所との連絡調整にのみ使用させていただきます。

なお、調査票に記入いただいたことは結果を統計処理しますが、事業所が特定されることはありません。

## 【5 締切】

**令和6年10月31日（木）**

\*同封の返信用封筒での返信、またはQRコードを読み取りオンライン上で送信してください。

\*パソコンで回答する場合は、以下のアドレスへアクセスして下さい。

<https://forms.gle/ga9pRF8cLvxDpXfN6>



Google  
フォーム



## 2 職員の採用活動の工夫

(1) 貴事業所において、どのような職員の採用活動を行っていますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1 大学・専門学校の訪問                         | 2 高等学校の訪問         |
| 3 ハローワークの活用                          |                   |
| 4 福祉人材センター（福祉人材バンクを含む）の活用            |                   |
| 5 有料職業紹介所の活用                         | 6 新聞広告の掲載         |
| 7 テレビコマーシャルの放映                       | 8 採用ホームページの制作・運営  |
| 9 SNS（Facebook・Instagram等）の活用        | 10 採用パンフレットの制作・配布 |
| 11 採用動画の制作・運営                        | 12 インターンシップの実施    |
| 13 実習生の受入れ                           | 14 ボランティア受入れ      |
| 15 就職フェアへの出展                         |                   |
| 16 リファerral採用（職員の人的ネットワークを通じて採用する手法） |                   |
| 17 その他（具体的な内容                        | )                 |

上記のうち、最も効果的であった採用活動の番号を3つまで記入してください。

--	--	--

(2) 貴事業所における採用活動で工夫している点を記入してください。

\*自由記述

--

## 3 職員の育成全般

(1) 貴事業所が実施している職員育成の取組には何がありますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| 1 職場内研修を行っている             | 2 外部団体主催の研修に職員を派遣している |
| 3 動画配信サービスを契約し職員に視聴させている  |                       |
| 4 職員が自主参加する外部研修の経費を補助している | 5 特に行っていない            |
| 6 その他（具体的な内容              | )                     |

(2) 貴事業所が職員育成に取り組むうえでの課題は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1 指導にあたる職員が不足している | 2 指導にあたる職員に時間的余裕がない |
| 3 指導・育成の方法が分からない  | 4 育成される職員に時間的余裕がない  |
| 5 職員に学ぶ意欲が不足している  | 6 学ばせても効果が上がらない     |
| 7 育成のための予算が不足している | 8 感染症への懸念がある        |
| 9 特にない            |                     |
| 10 その他（具体的な内容     | )                   |

#### 4 外部研修の活用

(1) 高知県福祉研修センターなどの外部機関が実施する研修に職員を派遣していますか。

貴事業所の職員派遣状況として、次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1 対面・オンラインに関わらず派遣 | 2 対面のみ派遣          |
| 3 オンラインのみ派遣       | 4 開催方法によらず派遣していない |
| 5 以前から派遣していない     |                   |
| 6 その他（具体的な内容      | ）                 |

(2) (1) で1・2・3（派遣している）と答えた事業所にお聞きします。

ア 貴事業所では、外部研修をどのように活用していますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1 職員個別の人材育成計画に基づいたテーマに派遣       |   |
| 2 人材育成計画とは別に、事業所側が必要と考える研修に派遣  |   |
| 3 職員に希望を聞いたうえで派遣               |   |
| 4 義務又は報酬加算で必須の研修に派遣            |   |
| 5 研修テーマにこだわらず、なんらかの受講が必要なために派遣 |   |
| 6 その他（具体的な内容                   | ） |

イ 外部研修に派遣する職員の範囲として、次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- |           |                           |   |
|-----------|---------------------------|---|
| 1 全職員     | 2 一部の雇用形態のみ [例：正規のみ、常勤のみ] |   |
| 3 一部の職種のみ | 4 その他（                    | ） |

ウ 外部研修に派遣する職員一人あたり、1年間で概ねいくつの研修に派遣していますか。

次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- |              |             |         |
|--------------|-------------|---------|
| 1 1つ         | 2 2つ        | 3 3～5程度 |
| 4 5以上        | 5 特に決まっていない |         |
| 6 その他（具体的な内容 |             | ）       |

エ 外部研修に職員の派遣をするにあたり、派遣の決め手となる開催要素は何ですか。

次のうち最もあてはまるもの3つに○印を記入してください。

- |                     |                  |   |
|---------------------|------------------|---|
| 1 研修テーマ・内容          | 2 開催される時期        |   |
| 3 開催される時間帯          | 4 研修の時間数         |   |
| 5 開催方法 [対面、オンラインなど] | 6 受講料            |   |
| 7 会場までの距離・所要時間      | 8 講師、指導者がだれか     |   |
| 9 グループ演習の有無         | 10 すでに受講した職員等の評判 |   |
| 11 特になし             | 12 その他（具体的な内容    | ） |

(3) (1) で4・5（派遣していない）と答えた事業所にお聞きします。

外部研修に職員を派遣していない理由は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1 職員数が不足し、派遣できない   | 2 派遣対象の職員に時間的余裕がない |
| 3 派遣するための予算が不足している | 4 職員から受講の希望がない     |
| 5 受講させたいテーマがない     | 6 開催場所が遠い          |
| 7 感染症への懸念がある       | 8 職場内研修で充分である      |
| 9 動画視聴で対応できている     | 10 必要性を感じない        |
| 11 開催要綱を見ていないため    |                    |
| 12 その他（具体的な内容      | ）                  |



(4) 外部研修の開催情報を、職場内でどの範囲の職員に周知していますか。

次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- 1 職員全般に周知 [例：回覧、掲示など]
- 2 派遣対象となる範囲の職員のみ周知
- 3 派遣予定の職員に個別に周知 [声かけ等]
- 4 研修担当者や管理者のみ周知
- 5 誰にも周知することはない
- 6 その他 (具体的な内容)

(5) 外部研修への職員派遣が難しい時期はありますか。

次のうちあてはまる月すべてに○印を記入してください。

4月	5月	6月	7月
8月	9月	10月	11月
12月	1月	2月	3月

その他 ( )

(5) - 2 (5) で派遣が難しい理由は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 人事異動による引継ぎ等を行う時期のため
- 2 採用職員を職場内で指導する時期のため
- 3 各種の制度改正に対応する時期のため
- 4 夏祭等の事業所の催しがある時期ため
- 5 理事会等の重要会議の開催準備のため
- 6 予算・決算、事業報告業務を行うため
- 7 所属団体の全国大会が開催される時期のため
- 8 感染症の流行時期であるため
- 9 その他 (具体的な内容)

## 5 福祉研修センターの活用

(1) 高知県福祉研修センターが実施する研修の今後のご活用予定として、次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

(“以前”とは、コロナ禍前の令和元年頃の時点とお考えください)

- 1 以前よりも活用する予定 (又は既にしている)
- 2 以前と変わらない頻度で活用する予定
- 3 以前より頻度は減るが活用をする予定
- 4 以前は活用していたが、今後は活用をしない予定
- 5 これまで活用したことがなく、今後も活用する予定はない
- 6 今後については分からない
- 7 その他 (具体的な内容)

(1) - 2 (1) で「3 以前より頻度は減るが活用する予定」、「4 以前は活用していたが、今後は活用をしない予定」とお答えの理由として、次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 職員数が不足し、派遣する余裕がない
- 2 派遣するための予算が不足している
- 3 受講させたいテーマがない (又は少ない)
- 4 開催場所が遠い
- 5 感染症への懸念がある
- 6 職場内研修で対応している
- 7 動画視聴で対応している
- 8 一通りのテーマに職員を派遣できた
- 9 その他 (具体的な内容)

(2) (1)で1・2・3・4（高知県福祉研修センターを活用）と答えた事業所にお聞きします。  
高知県福祉研修センターが実施する研修に職員を派遣するにあたり、その研修情報は主にどこから取得していますか。

次のうち最もあてはまる番号2つに○印を記入してください。

- |                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| 1 研修便覧                              | 2 研修受付システムの掲載情報    |
| 3 郵便で届いた「開催要綱」                      | 4 郵便で届いた「開催予定研修一覧」 |
| 5 eメールで配信された研修案内                    | 6 FAXで届いた研修案内      |
| 7 職員が研修会場から持ち帰った研修案内（開催要綱や開催予定研修一覧） |                    |
| 8 職員等の口コミ                           | 9 分からない            |
| 10 その他（具体的な内容                       | )                  |

## 6 人材の定着化の取組

(1) 貴事業所において、人材の定着化のためにどのような取組を実施していますか。

次のうちあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1 職員評価制度の導入    | 2 目標管理制度の導入       |
| 3 昇給・昇任の基準の明確化 | 4 非正規職員から正規職員への登用 |
| 5 メンター制度の導入    | 6 研修計画の策定・実施      |
| 7 メンタルヘルス窓口の設置 | 8 腰痛予防対策の実施 など    |
| 9 その他（具体的な内容   | )                 |

## 7 ICT（情報通信技術）導入の取組

(1) 貴事業所においてICT（情報通信技術）を導入していますか。

次のあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- 1 導入済 2 導入を検討中 3 未定 4 導入する予定はない

(2) (1)で1（導入済）と答えた事業所にお聞きします。

ア 導入しているICTはどのような内容ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1 利用者の見守りのツール         | 2 サービス提供の記録のツール    |
| 3 職員間の情報共有のツール（インカム等） | 4 職員間のスケジュール管理のツール |
| 5 職員の勤怠管理のツール         | 6 家族との連絡・情報共有のツール  |
| 7 その他（具体的な内容          | )                  |

イ ICTを導入してどのような効果がありましたか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1 職員の負担が軽減した        | 2 職場の人手不足が改善した |
| 3 利用者・家族へのサービスが向上した | 4 職員間の情報共有が進んだ |
| 5 その他（具体的な内容        | )              |

ウ ICT導入後にどのような課題がありますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1 円滑な利活用     | 2 職員の習熟度の格差 |
| 3 機器等の維持費の確保 |             |
| 4 その他（具体的な内容 | )           |

(3) (1) で2 (導入を検討中)、3 (未定)、4 (導入する予定はない) と答えた事業所にお聞きします。

ア ICTを導入していない理由は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 導入のノウハウがない
- 2 導入に取り組む余裕がない
- 3 職員の理解が得られない
- 4 諸経費の確保が困難である
- 5 その他 (具体的な内容)

以下の設問は入所及び通所の介護事業所のみお答えください

## 8 介護助手導入の取組

### 介護助手とは

身体介護等の専門的業務以外の清掃や見守り、シーツ交換等といった周辺業務に従事する仕事です。多様な人材の参入が可能であり、介護職の専門職化による職場環境の改善などが図られ、職場の担い手の育成・確保につながります。

ここでいう介護助手は、使用している職名に関わらず、次の業務を担っている職員をいいます。

### (介護助手の業務内容)

清掃、洗濯、ベッドのシーツ交換、配膳、下膳、整容、レクリエーション補助、見守り など

(1) 貴事業所において介護助手を導入していますか。

次のあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- 1 導入済
- 2 導入を検討中
- 3 未定
- 4 導入する予定はない

(2) (1) で1 (導入済) と答えた事業所にお聞きします。

ア 雇用した介護助手はどの年代ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 20歳未満
- 2 20歳以上40歳未満
- 3 40歳以上60歳未満
- 4 60歳以上

イ 雇用した介護助手はどのような業務を担っていますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 清掃
- 2 洗濯
- 3 ベッドのシーツ交換
- 4 配膳
- 5 下膳
- 6 整容
- 7 備品チェック・補充
- 8 レクリエーション補助
- 9 見守り
- 10 その他 (具体的な内容)

ウ 介護助手の雇用にあたり、どのような募集方法が雇用につながりましたか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 ハローワークの紹介
- 2 福祉人材センター (福祉人材バンクを含む) の紹介
- 3 地域へのチラシ配布
- 4 学校を通じたチラシ配布
- 5 職員のつながりからの紹介
- 6 ホームページを通じた募集
- 7 SNSを通じた募集
- 8 その他 (具体的な内容)

エ 介護助手を導入してどのような効果がありましたか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 介護職員の負担が軽減した
- 2 職場の人手不足が改善した
- 3 利用者へのサービスが向上した
- 4 マニュアル作成等により業務の標準化が図れた
- 5 その他 (具体的な内容)

オ 介護助手導入後にどのような課題がありますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 介護職員と介護助手との役割分担の明確化
- 2 介護助手の人件費の確保
- 3 介護助手で雇用した職員の定着
- 4 その他（具体的な内容）

(3) (1) で2（導入を検討中）、3（未定）、4（導入する予定はない）と答えた事業所にお聞きします。

ア 介護助手を導入していない理由は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 人材が充足している
- 2 業務の切り出し等のノウハウがない
- 3 導入に取り組む余裕がない
- 4 職員の理解が得られない
- 5 介護助手の人件費の確保が困難である
- 6 介護助手を募集しても応募がない
- 7 その他（具体的な内容）

## 9 外国人介護人材の受入れの取組

(1) 貴事業所において外国人介護人材を受け入れていますか。

次のあてはまる番号1つに○印を記入してください。

- 1 受入済
- 2 受入を検討中
- 3 未定
- 4 受入れる予定はない

(2) (1) で1（受入済）と答えた事業所にお聞きします。

ア 外国人介護人材を受け入れてどのような効果がありましたか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 職場の人手不足が改善した
- 2 利用者へのサービスが向上した
- 3 職員のチームワークが向上した
- 4 マニュアル作成等により業務の標準化が図れた
- 5 職員の指導力が向上した
- 6 その他（具体的な内容）

イ 外国人介護人材の受入後にどのような課題がありますか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 職員と外国人介護人材との円滑なコミュニケーション
- 2 外国人介護人材の育成方法の確立
- 3 資格取得の支援
- 4 諸経費の確保
- 5 外国人介護人材の定着
- 6 外国人介護人材の生活支援
- 7 その他（具体的な内容）

(3) (1) で2（受入を検討中）、3（未定）、4（受入れる予定はない）と答えた事業所にお聞きします。

ア 外国人介護人材を受け入れていない理由は何ですか。

次のうちあてはまる番号すべてに○印を記入してください。

- 1 人材が充足している
- 2 受入れるノウハウがない
- 3 受入れに取り組む余裕がない
- 4 職員の理解が得られない
- 5 受入れるための諸経費確保が困難である
- 6 住まいの確保が困難である
- 7 その他（具体的な内容）

アンケートは以上になります。ご協力いただき、ありがとうございました。