

令和6年度障がい者自立支援協議会
障がい福祉業界の人材確保・定着プロジェクトチーム
活動報告

人材確保・定着に取り組む理由

(支援の)
質の向上



虐待防止



人材育成



取組結果

7月22日(月)	愛知淑徳大学における事業所の若手職員4名による講義
8月中	市内事業所職員を対象とした「市内福祉事業所における働き方アンケート」の実施
10月2日(水)	管理職員向け人材定着に関するセミナー
10月18日(金)	愛知県立大学における事業所の若手職員4名による講義
1月31日(金)	障がい福祉関係者交流会

大学生向け若手職員による講義

実施の目的

社会福祉士の取得等を目指す学生に対し、市内障がい事業所の若手職員による障がい福祉の仕事の魅力を紹介する。

実施概要

参加した若手職員 延べ 8名

実施した大学 7月22日(月) 愛知淑徳大学福祉貢献学部等の2・3年生 78名
10月18日(金) 愛知県立大学社会福祉学部等の1年生 70名

学生からの感想等

- ・ 保育士資格を生かすことができる場所が保育園等以外にもたくさんあると知ることができた。
- ・ 障がい児分野に興味があるけれど就職先のイメージが持てていなかったが、いろいろな選択肢もあることを知れた。
- ・ 大学では学んでいなかった方面の職業に就くことも可能だと分かり心が軽くなったような気がした。
- ・ 年齢が近い人から仕事のやりがいや苦労していることなどの現場で働く人の声をきくことができて勉強になった。
- ・ 職員が日々努力している姿勢に感銘を受け、今後自分もそのような仕事に携わりたいと思った。

市内福祉事業所における働き方アンケート調査結果

アンケートの目的

市内の障がい福祉事業所における働き方に関する現状、課題等を把握する。

調査概要

回答者数 : 48名

調査対象 : 市内障害福祉サービス・障害児通所支援事業所に勤務する正規職員

調査方法及び調査期間 : webによる回答（令和6年8月2日 ～ 年8月31日）

アンケート結果

別添のとおり

アンケート結果から

- キャリア意向について、マネジメントを目指していると回答した割合はどの年代でも低く、職現場で専門性を高めたいと考えている職員が多い傾向であった。
- 20歳代の職員については、職場への不満は少ない傾向にある。
- 現場と上層部との意識、思いのすれ違いに関する記載が多く見られた。
- 休暇については、人員不足等により柔軟な取得が困難との記載が多く見られた。
- 業務改善を望む記載が多く見られた。

障害福祉サービス等事業所管理職向け 人材確保・人材定着セミナー

セミナーの目的

管理職を対象とし、アンケート結果を踏まえた職場環境での課題把握、若い世代の「働く」ことに関する意識を知り、今後の人材確保・定着策の参考とする。

実施概要

開催日 : 令和6年10月2日(水) 10:00~12:00
参加者数 : 10名
セミナー内容 : アンケート結果共有
講演内容 : 株式会社musbun 鈴村氏・伊豫田氏による講演
・若い世代の就職先の選択について
・最新のボランティア・インターンの方法について
・人材定着の取組について



グループワークで出た意見等

- ・アンケートの回答数は少ないが、現場の状況と大きな相違はないと感じた。
- ・マネジメント等の責任を負う立場を希望人がいない。(キャリアアップが悪というイメージ)
- ・労働基準法等の関連を含め部下に仕事を下ろすことが難しく、管理職にそのしわ寄せがくる。
- ・HPやSNSなど小さな事の積み重ねが大切だと感じた。
- ・ボランティア等の受け入れのノウハウが必要だと感じた。
- ・各事業所で行われている研修等を合同でできると良い。

障がい福祉関係者交流会

交流会開催の目的等

- ・ 障がい福祉に関わる人同士の交流・情報交換
- ・ 福祉の仕事に興味がある大学生との交流会

開催結果概要

開催日 : 1月31日(金曜日)

参加者 : 24名(大学生2名)

実行委員 : 6名(企画・当日運営)

※市内障がい福祉事業所の若手職員

交流会の感想

- ・ 普段関わることのできない人と交流できた。
- ・ 様々な職種・年代の方と話せて勉強になった。
- ・ 現場での経験談を聞いて参考になった。
- ・ 将来のことを考える良い機会になった。
- ・ 席替え等の回数を増やし、いろいろな方と交流したい。
- ・ 次回も機会あれば参加したい。



交流会を企画した事業所の若手職員



飲食物を囲んで交流する様子

アンケート項目

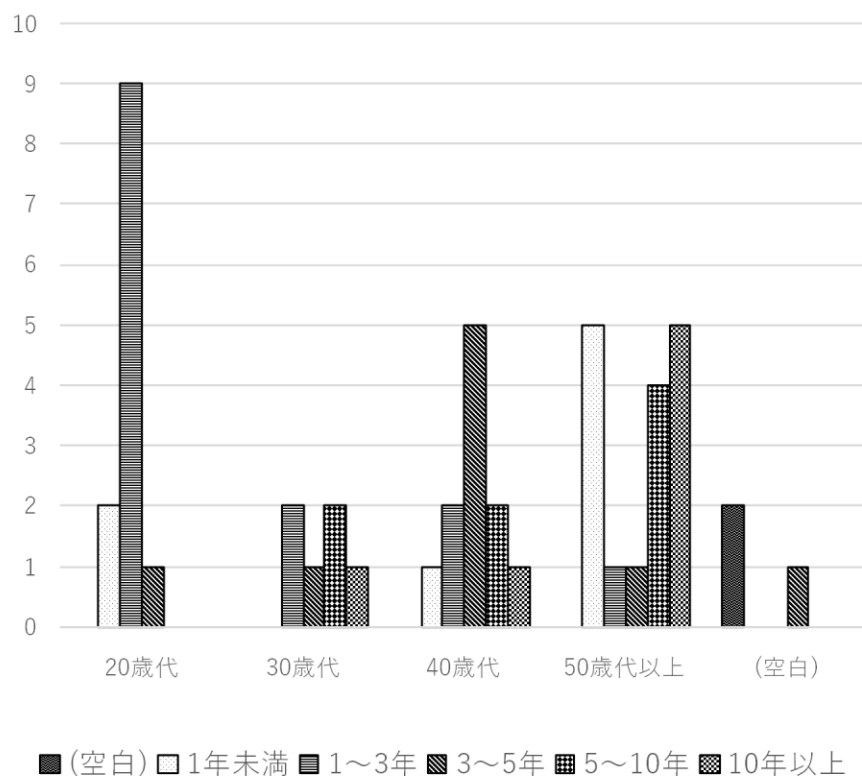
- 1 仕事の満足度について(2問)
- 2 職場環境について(19問)
- 3 キャリア意向について(4問)
- 4 就職前と就職後のギャップについて(4問)
- 5 基本情報(4問)



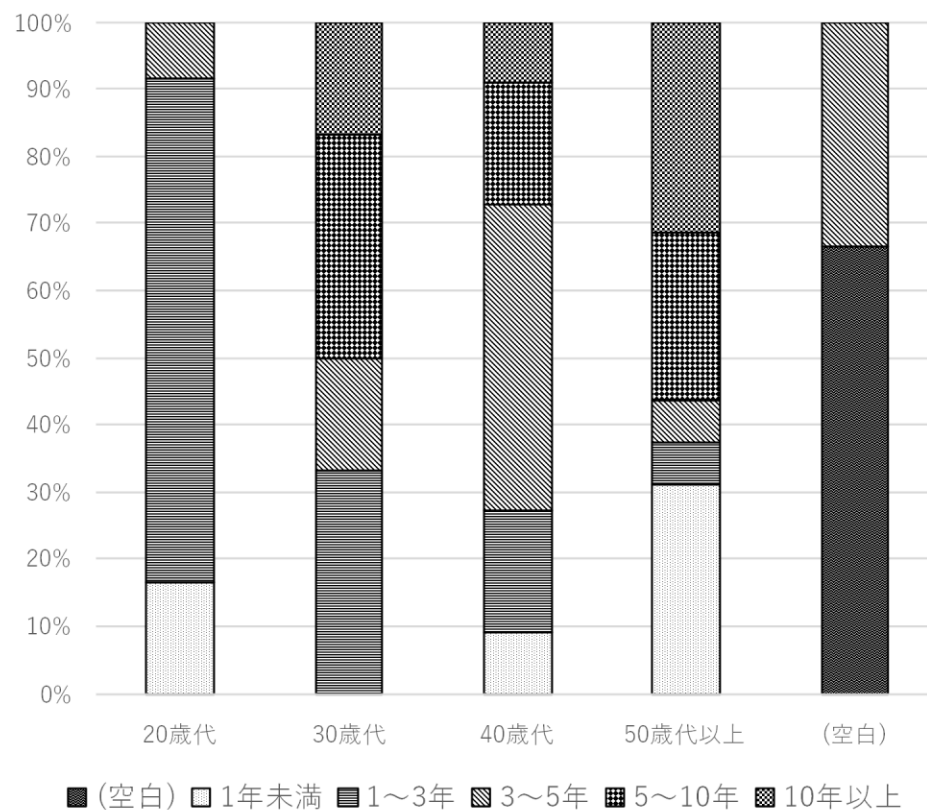
回答者属性

- 各年代概ね10名程度から回答をいただいた。
- 勤続年数については、20歳代以外の勤務年数に統一性はない。

回答者年代及び勤続年数（回答数） n=48



回答者年代及び勤続年数（回答割合） n=48



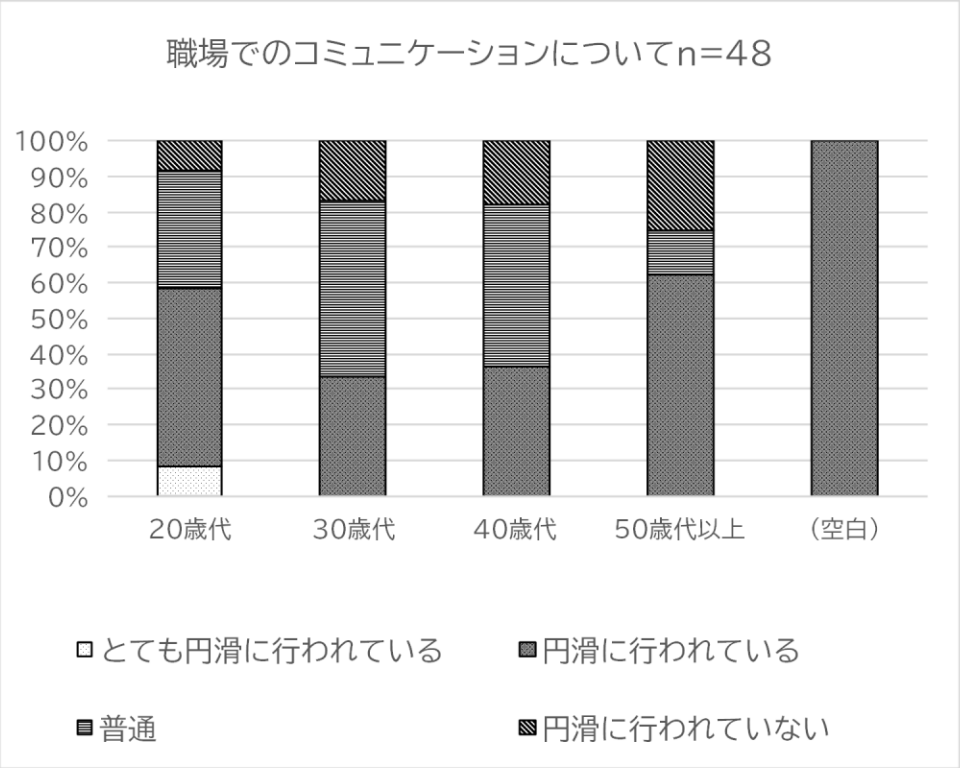
回答者属性②

○所属事業所のサービス種別では障害児通所支援の所属が最多であった。

所属事業所のサービス種別	回答数(複数回答)
共同生活援助(グループホーム)	4
就労系サービス(就労継続支援A・B型)	6
障害児通所支援(児童発達支援・放課後等デイサービス)	23
相談支援	7
日中活動系サービス(短期入所・生活介護)	9
訪問系サービス(居宅介護・重度訪問介護・同行援護)	6
未回答	1

職場環境について

概ね円滑にコミュニケーションが行われていると思われるが、年代が上がるにつれ円滑に行われていないと感じている人が増加する傾向にある。



円滑に行われていない理由（自由記述）

- ・ 積極的なコミュニケーションをとる環境ができていない
- ・ 日常業務に追われ話す時間がない
- ・ 電子化が進んだ結果議論を深めることが難しくなっている

職場での同僚や上司とのコミュニケーションは円滑に行われていますか？	回答数(N=48)
とても円滑に行われている	1
円滑に行われている	25
普通	14
円滑に行われていない	8

職場環境について②

○普通以上と回答した方の割合が80%以上を占めている。一方で不満、とても不満と回答した方については、業務量が多いためフォロー体制の構築が困難であることや現場と経営陣と意識のかい離しているという意見が多く見られた。

職場の文化やチームの雰囲気について満足していますか？	回答数(N=48)
とても満足	3
満足	18
普通	18
不満	8
とても不満	1

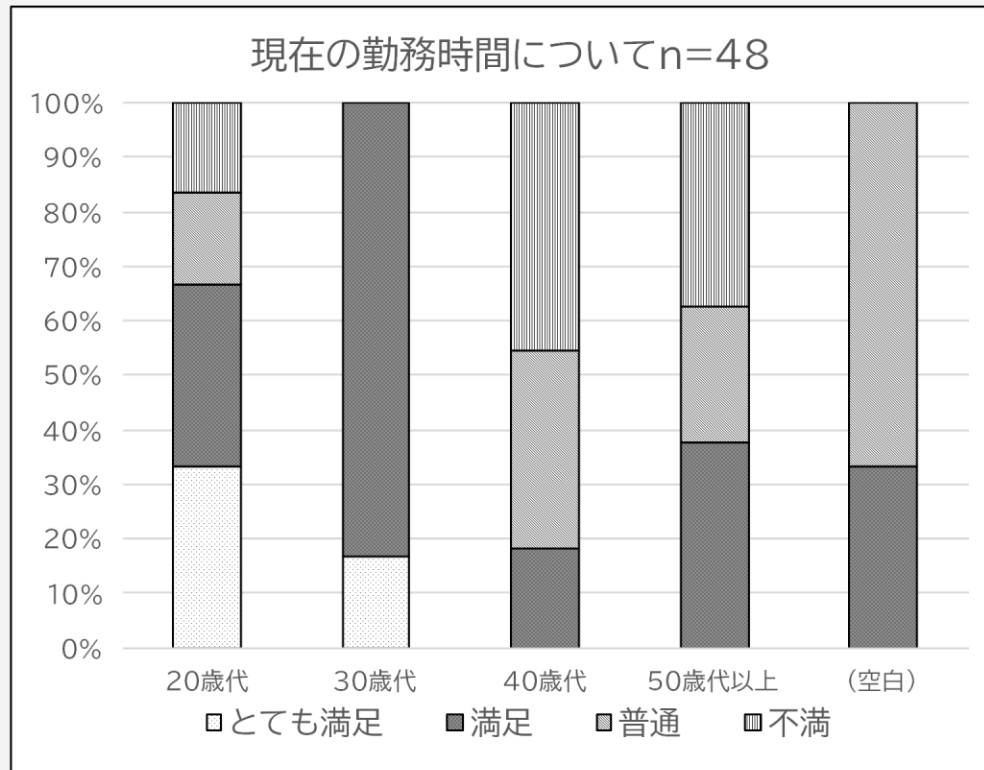
不満・とても不満の理由(自由記述)

- ・職員を大切にしていると感じない
- ・上層部が現場の状況を把握していない
- ・人手不足で同僚のフォローができない
- ・改善案を提案しても聞いてもらえない

職場環境について③

○20歳代、30歳代は勤務時間に不満を感じている人が少ない。

○不満と感じる方の多くが会社に対する改善点として業務分担の適正化、業務の効率化をあげている。



不満の理由(自由記述)

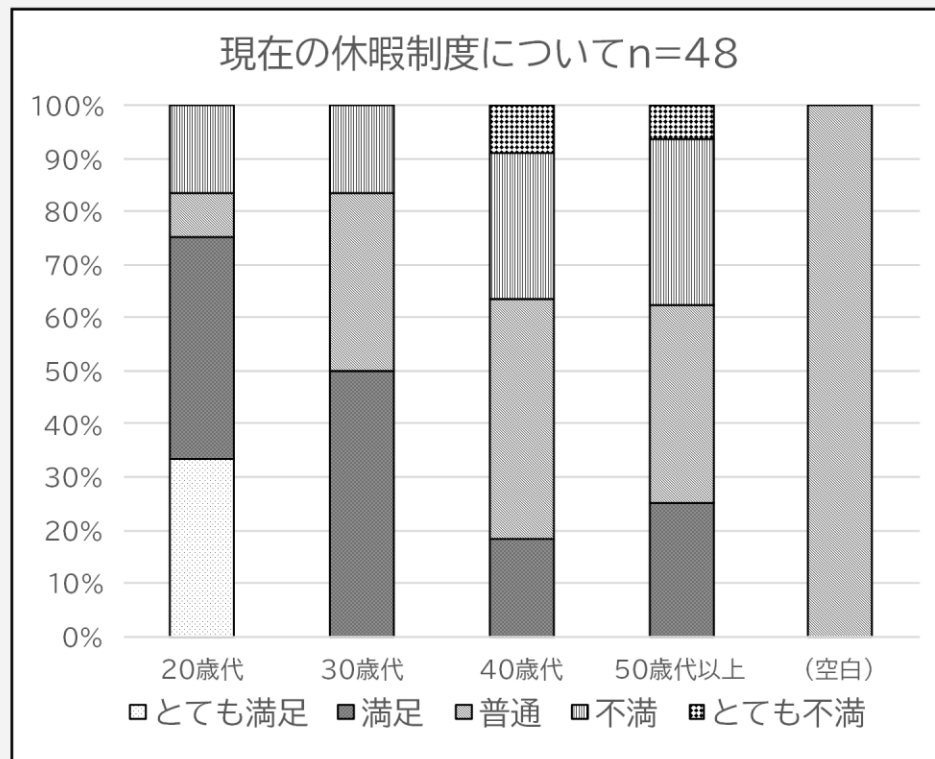
- ・毎日2～3時間程度勤務時間を超過している。
- ・休憩時間がない
- ・残業ありきの雰囲気がある
- ・業務分担や内容などの整理がされないまま業務量が増加している。

現在の勤務時間について満足していますか？	回答数(N=48)
とても満足	5
満足	18
普通	12
不満	13

職場環境について④

○20歳代、30歳代は40歳代、50歳代以上と比較して不満と回答している方が少ない傾向にある。

○改善点として、おもに人材不足の解消や休暇取得者の業務の割振り、休暇を取りやすい雰囲気づくりがあげられた。



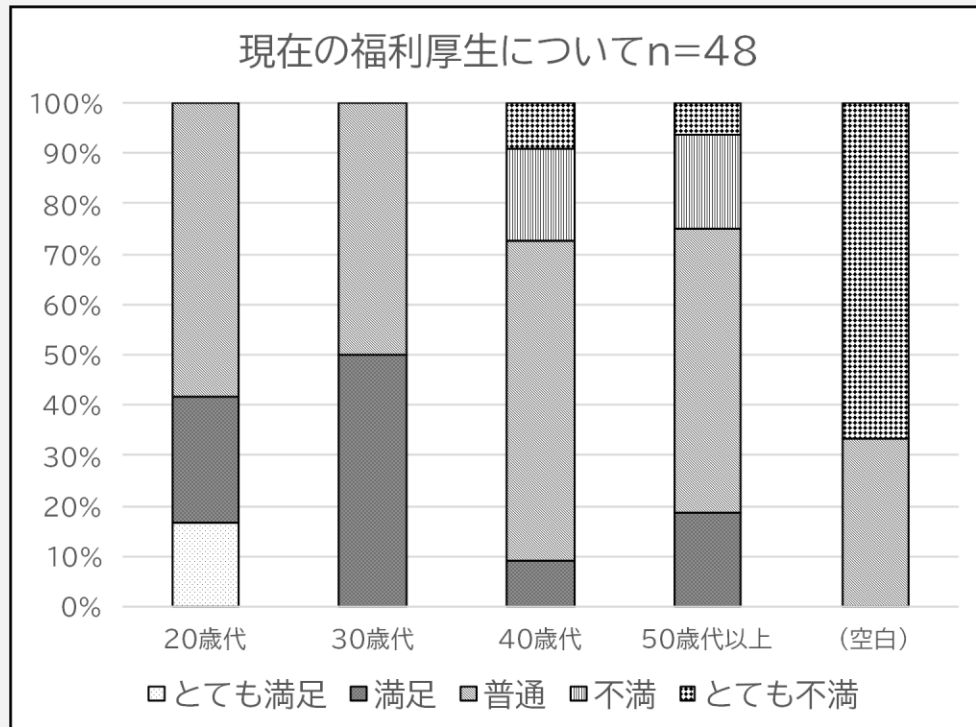
不満の理由(自由記述)

- ・代わりの人を確保することが難しく、急な休みが取りづらい
- ・休暇が取りにくく、時間休暇も取れない
- ・休暇の取得が他の職員の勤務に依存している
- ・勤務体系の違いにより休暇の取得のしやすさに違いがある
- ・休暇のメニューが充実していない

現在の休暇制度について満足していますか？	回答数 (N=48)
とても満足	4
満足	14
普通	17
不満	11
とても不満	2

職場環境について⑤

○20歳代、30歳代は不満との回答はなく、40歳代、50歳代以上で不満とする回答があった。



不満の理由(自由記述)

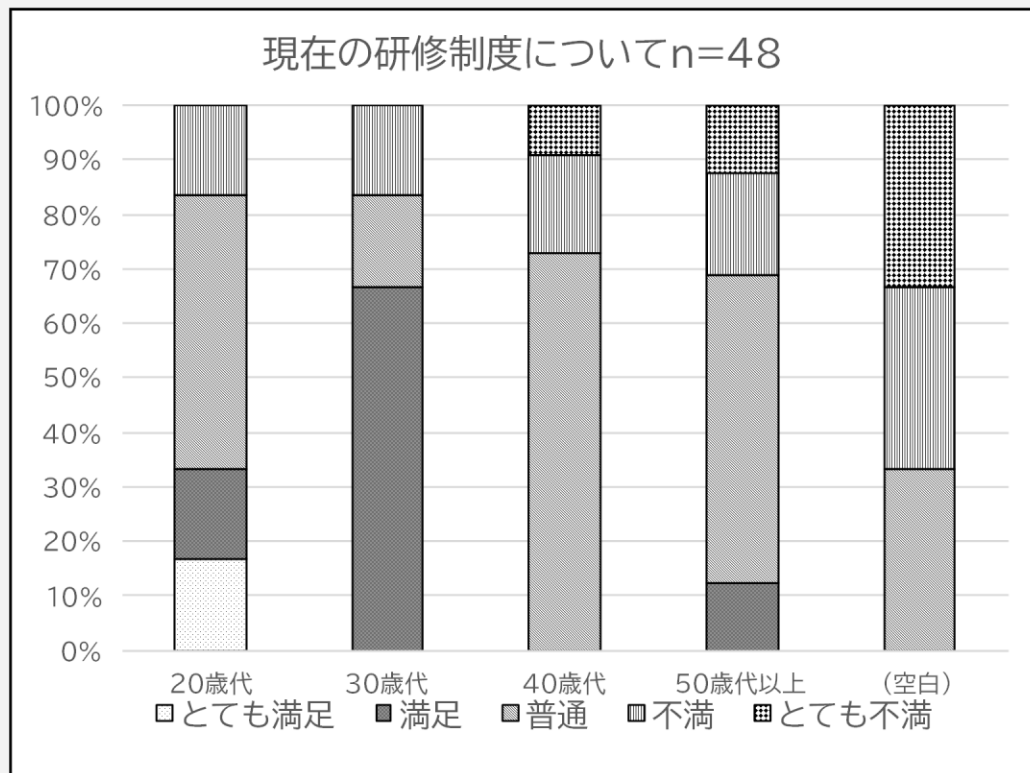
- ・福利厚生が充実していない
- ・人間ドックを受ける際の助成があるとよい
- ・社内オリエンテーションを充実させて欲しい

現在の福利厚生について満足していますか？	回答数(N=48)
とても満足	2
満足	10
普通	27
不満	5
とても不満	4

職場環境について⑥

○40歳代、50歳代以上では外部での研修を望む声が多くあった。

○一つの事業所でやれることには限界があるため、市全体で地域課題解決に向けた計画的な研修があると良い。



不満の理由(自由記述)

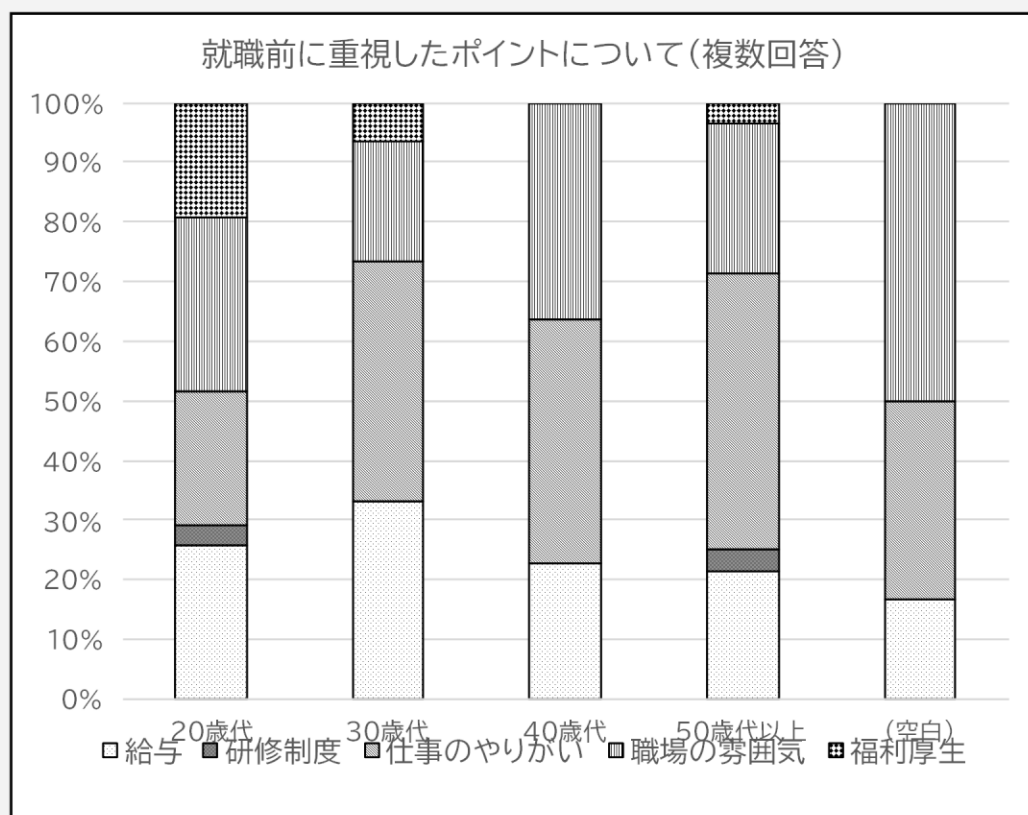
- ・外部で行う研修に参加できない
- ・実施される研修内容が現場の業務と乖離がある
- ・研修を受ける時間がない
- ・個人で選択出来る仕組みのため後回しになってしまう

現在の研修制度について満足していますか？	回答数(N=48)
とても満足	2
満足	8
普通	25
不満	9
とても不満	4

就職前と就職後の重視するポイントについて

○就職前に重視するポイントとして、20歳代では職場の雰囲気の割合が一番多く、続いて仕事のやりがいと福利厚生が続く結果となった。

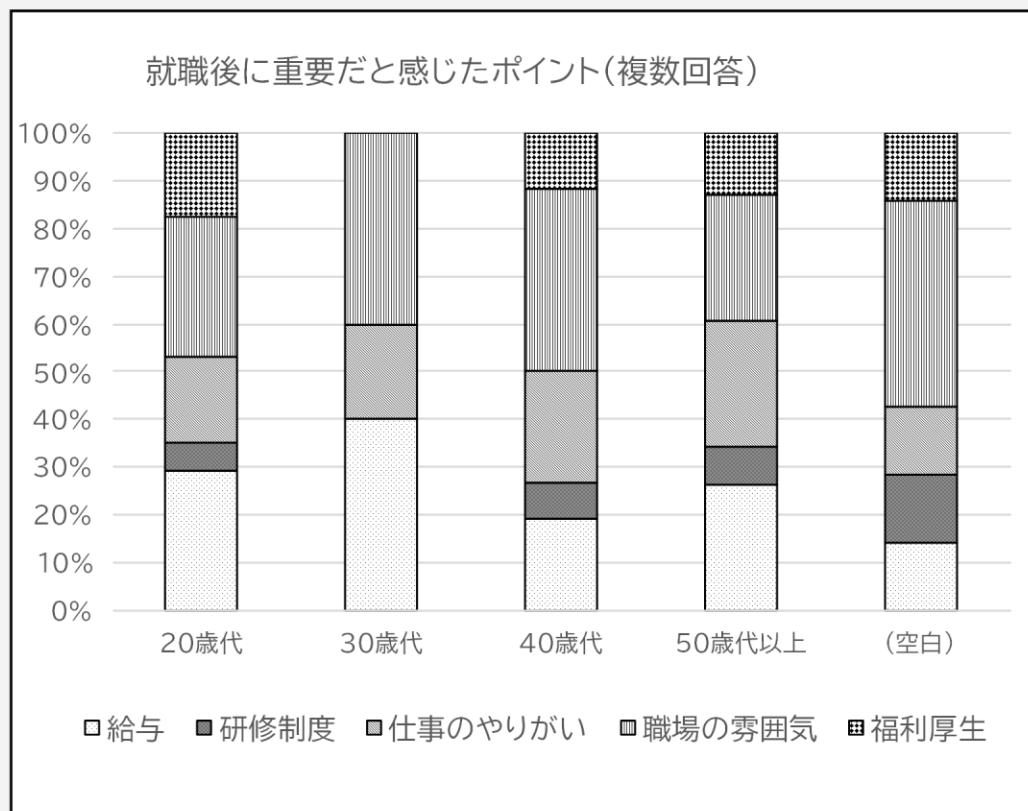
○全体としては、仕事のやりがいと回答している方が一番多く、続いて職場の雰囲気、給与を重視しているという回答が多い。



就職前に仕事を選ぶ際に重視したポイント	回答数（複数回答）
給与	25
研修制度	2
仕事のやりがい	37
職場の雰囲気	30
福利厚生	8

就職前と就職後の重視するポイントについて②

- 就職後に重要と感じたポイントについて、20歳代では特に変化はなかった。一方で、40歳代及び50歳代以上では福利厚生が増加した。
- 全体としては、職場の雰囲気との回答が一番多く、続いて給与、仕事のやりがいの回答が多い結果となった。

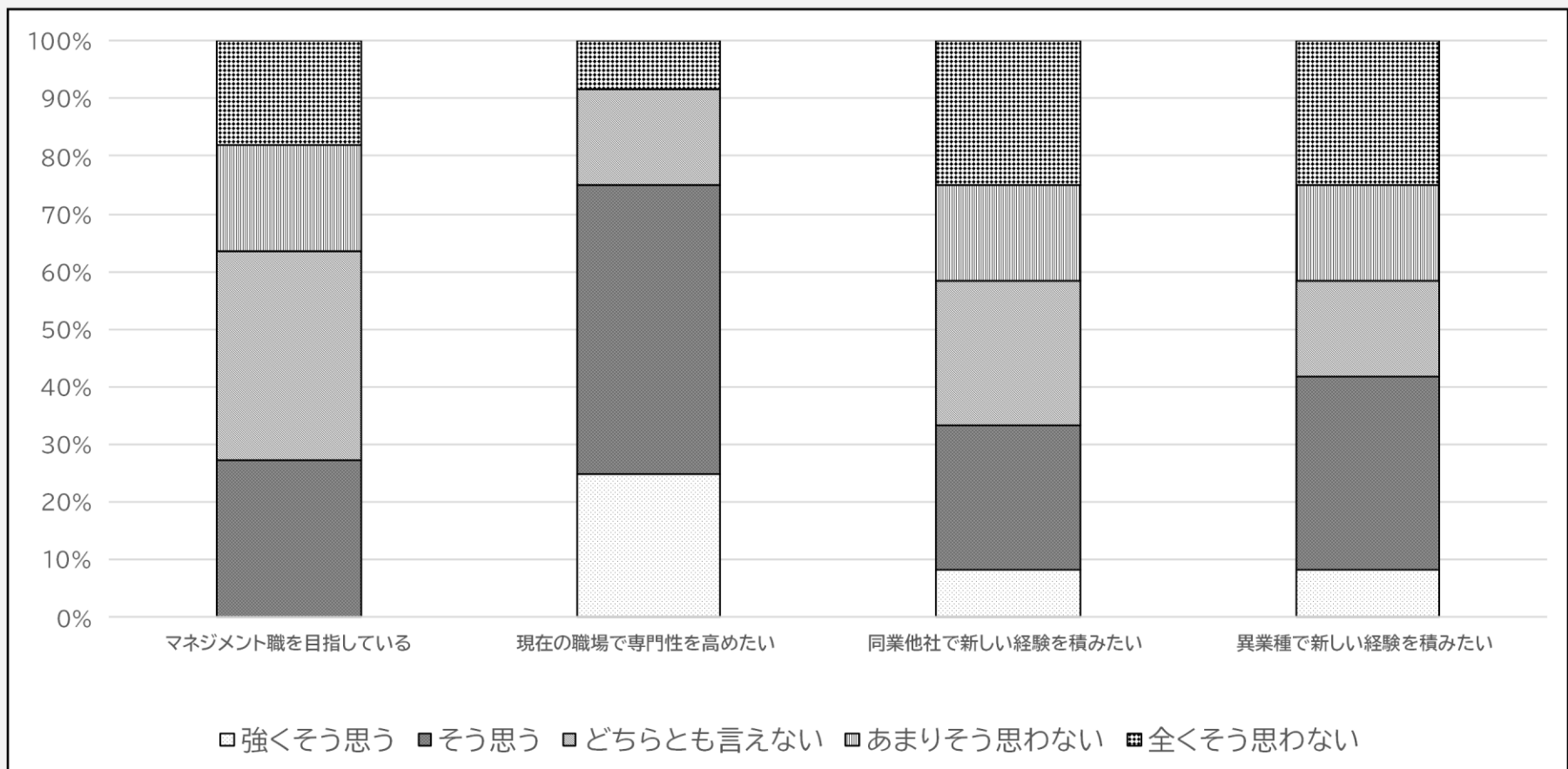


就職後に働くうえで特に重要だと感じるポイント	回答数(複数回答)
給与	30
研修制度	8
仕事のやりがい	25
職場の雰囲気	37
福利厚生	15

年代別のキャリア意向について(20歳代) n=12

○20歳代の職員については、現在の職場で専門性を高めたいと考えている職員が多い傾向であった。

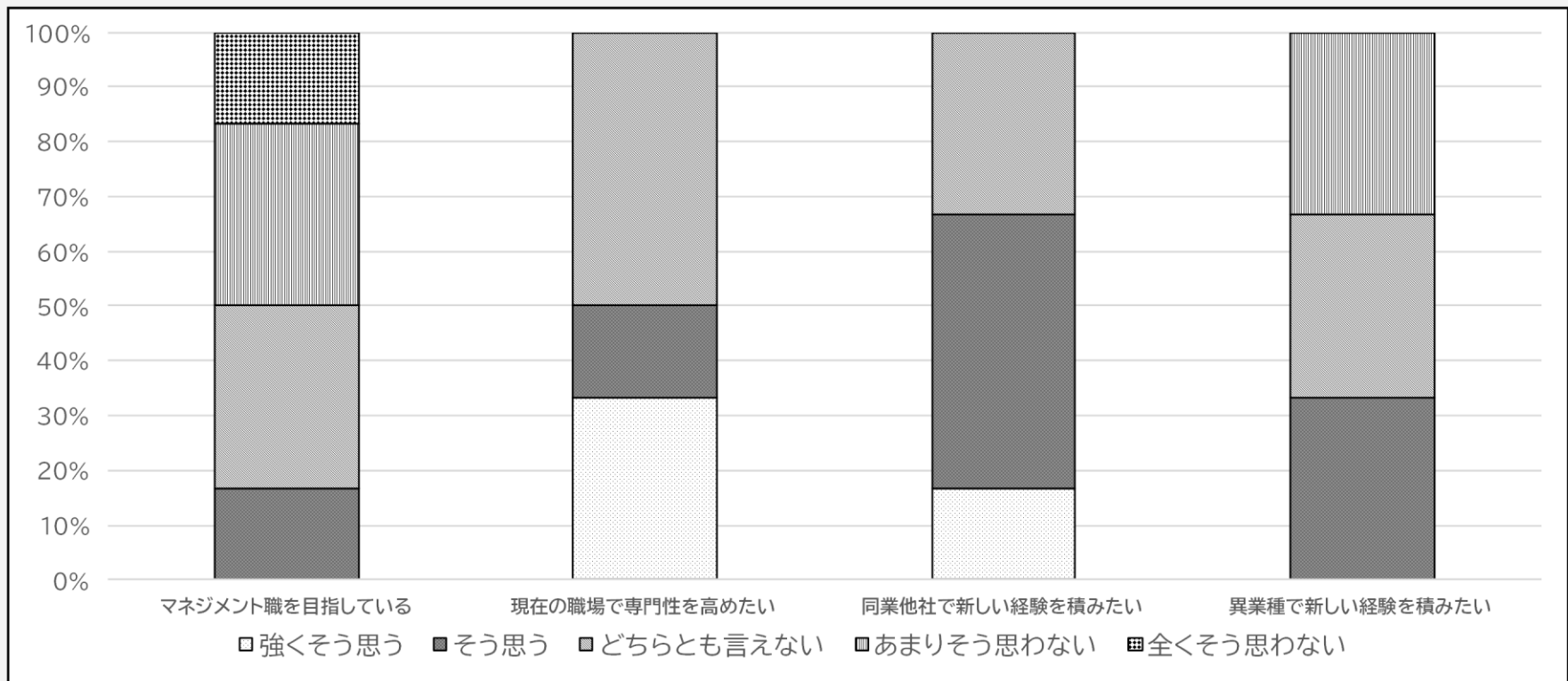
○他社及び異業種での経験については、「そう思う」と「思わない」の数値は概ね同程度であった。



年代別のキャリア意向について(30歳代) n=6

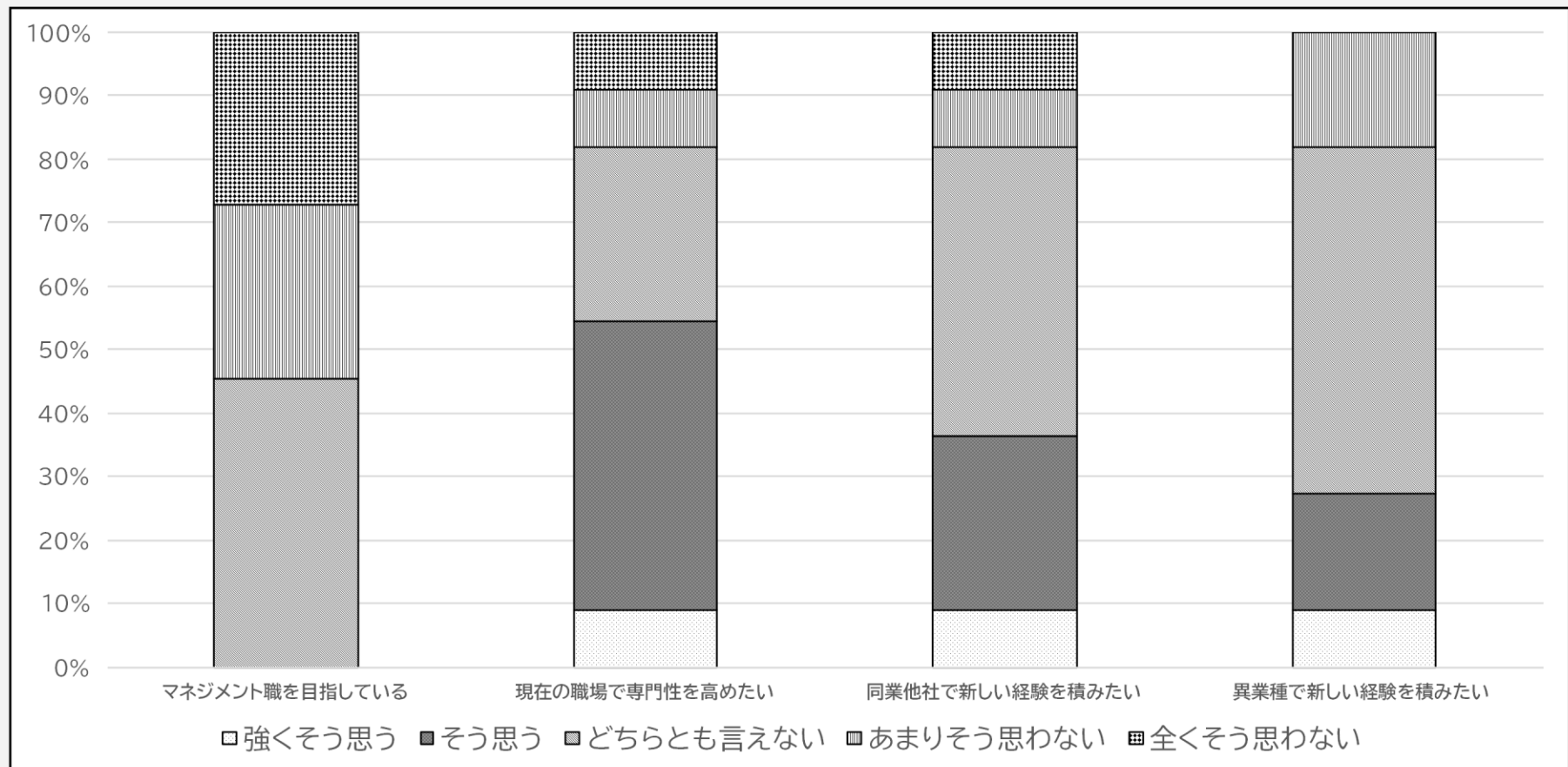
○マネジメント職を目指していないとの回答が50%であった。一方で現在の職場で専門性を高めたいとの回答が50%であり現場での仕事にやりがいを感じていると考えられる。

○同業他社で新しい経験を積みたいと考えている職員が多い傾向であった。



年代別のキャリア意向について(40歳代) n=11

○マネジメント職を目指していないとの回答が過半数を超えている。また、現在の職場で専門性を高めたいとの回答が過半数を超えており、現場での仕事にやりがいを感じていると考えられる。



年代別のキャリア意向について(50歳代以上) n=16

○マネジメント職を目指していないとの回答が過半数を超えている。

