

長野県福祉・介護人材確保ネットワーク会議

「キャリアパス・人材育成に関する調査」結果

社会福祉法人長野県社会福祉協議会
福祉人材部 研修グループ
Tel. 026-227-5208 Fax026-227-0137

1 調査の目的

長野県・長野県社会福祉協議会(以下、「本会」とする。)では、「福祉・介護人材確保ネットワーク会議」を設置し、福祉・介護人材の確保・定着に向けた検討や提案をしてきた。今後の福祉人材の確保・定着に向けた事業を長野県で展開するため、県内福祉事業所でのキャリアパス制度の運用や人材育成の現在の状況について把握するため、本調査を実施した。

2 調査結果のポイント

福祉・介護職員処遇改善加算の加算Ⅰ(キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ、及び職場環境等要件を満たす)を取得している事業所でも、「人材育成理念」や「キャリアパス」について、理解・整理されておらず、人材育成の仕組みが機能していない現状が見えてきた。

- ①人材育成の理念・目標を明確化している事業所は71.6%。しかし、自由回答を見ると“法人の理念”とそれを実現するための“人材育成の理念・目標”は明確に区分されていないと思われる。
- ②年間研修計画を策定し計画通り実施している事業所は65.5%に留まり、加算Ⅰを取得している事業所でも、必ずしも人材育成が体系的に行われているとは言えない。
- ③キャリアパスに基づいた職員の能力獲得の評価を実施している営利法人事業所は63.2%、非営利法人事業所では46.2%で、非営利法人事業所の方が、キャリアパスに基づいた職員の評価制度が定着していない。
- ④業務マニュアルを作成してOJTを実施している事業所は47.6%。
- ⑤人材育成の効果測定を行い、常に改善を図っている事業所は全体の7.5%に留まった。
- ⑥本会実施の「福祉職員生涯研修」や「信州福祉事業所認証・評価制度」については、まだ十分に周知・活用されていない現状となった。

3 今後に向けて

今回の調査結果をもとにヒアリングなど、より詳細な調査等を実施し、福祉・介護事業所で人材育成の仕組みキャリアパスが機能するにはどのような取り組みが必要かをまとめるとともに、これを活かした福祉人材の確保・定着に向けた事業(事例集作成や研修、認証・評価制度)を実施する。

調査対象: 長野県内で福祉・介護職員処遇改善加算の加算Ⅰを取得している事業所 1,526カ所
※福祉・介護職員処遇改善加算の加算Ⅰを取得している長野県内の介護保険サービス・障害福祉サービス7,485件から、同一拠点・同一法人で複数のサービスを展開している場合は、1事業とし調査対象を抽出した。

回答数: 719事業所(47.1%)

調査期間: 平成30年12月21日～平成31年1月28日

回収方法: ファックス、またはオンラインによる記名式回答

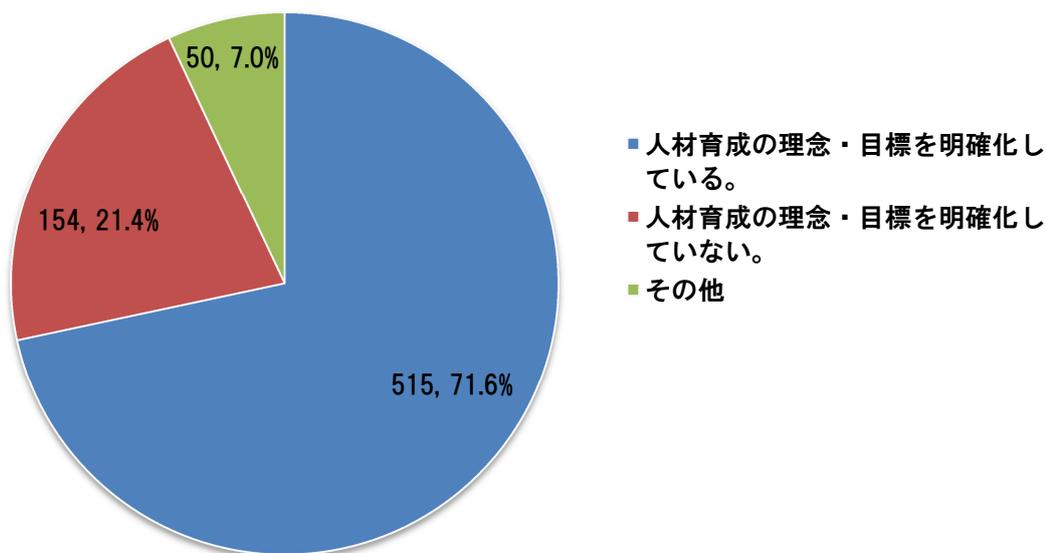
実施・集計: 社会福祉法人長野県社会福祉協議会 福祉人材部研修グループ

問1 貴法人・事業所では、人材育成の理念・目標を明確化していますか。該当する一カ所に○をしてください。

人材育成理念について明確化しているか尋ねたところ、「人材育成の理念・目標を明確化している」としたのは71.6%(515カ所)であった。非営利法人(社会福祉法人、医療法人、特定非営利活動法人等)・営利法人(株式会社、有限会社等)の事業所別で比較すると、非営利法人事業所では68.6%(348カ所)、営利法人事業所では78.8%(167カ所)となり、営利法人事業所の方が高い結果となった。

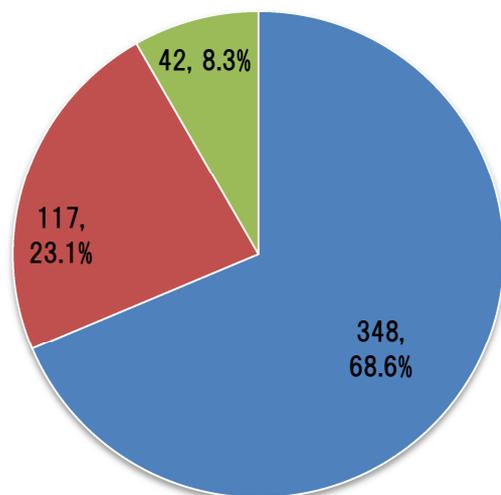
なお、問3の回答を見ると、“法人の理念”とそれを実現するための“人材育成の理念・目標”が一緒になっている(整理されていない)事業所も多いと思われる。

【グラフ1-1】 人材育成理念の明確化(n=719)

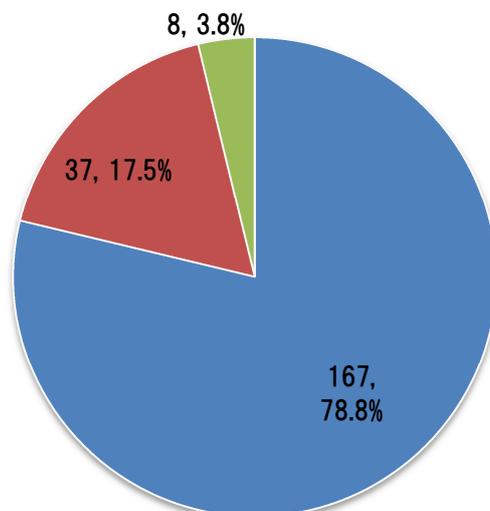


(非営利・営利法人別の比較)

【グラフ1-2】 非営利法人事業所での人材育成理念の明確化(n=507)



【グラフ1-3】 営利法人事業所での人材育成理念の明確化(n=212)

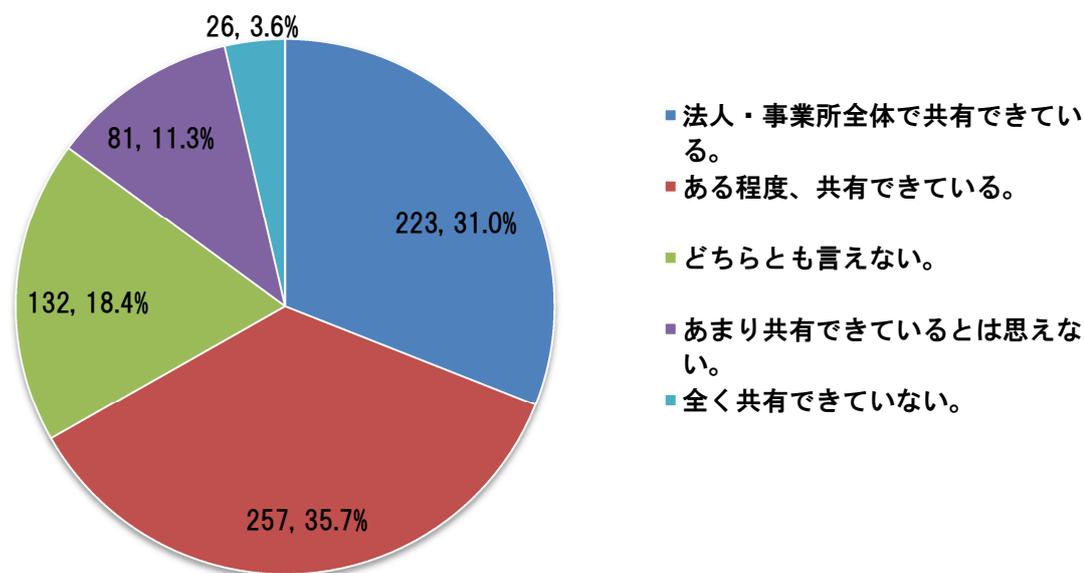


問2 貴法人・事業所では、人材育成の理念・目標を共有することができますか。5段階の自己評価で、該当する一カ所に○をしてください。

“人材育成の理念・目標”についてどの程度共有できているか、その自己評価を尋ねたところ、「法人・事業所全体で共有できている」としたのは31.0%(223カ所)、次いで「ある程度、共有できている」としたのは35.7%(257カ所)であり、約7割近い事業所が人材育成理念を共有できていると自己評価していることが分かった。

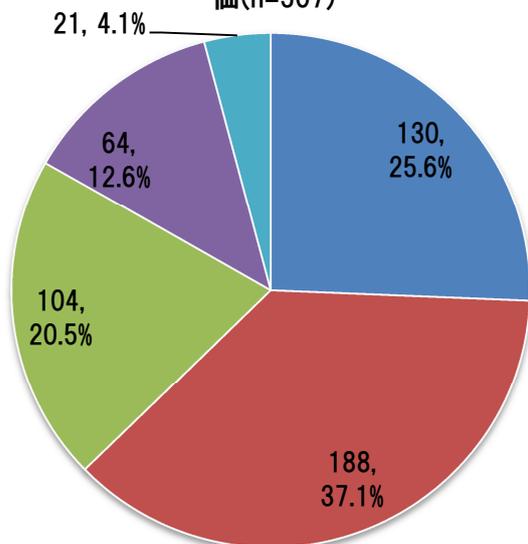
非営利法人・営利法人の事業所別で比較すると、「法人・事業所全体で共有できている」としているのは営利法人事業所では43.9%(93カ所)であり、非営利法人事業所の25.6%(130カ所)と大きな差があった。なお、問1と同様、“法人の理念”とそれを実現するための“人材育成の理念・目標”が一緒になっている(整理されていない)事業所も多く、結果に影響していると思われる。

【グラフ2-1】 人材育成の理念・目標共有の自己評価(n=719)

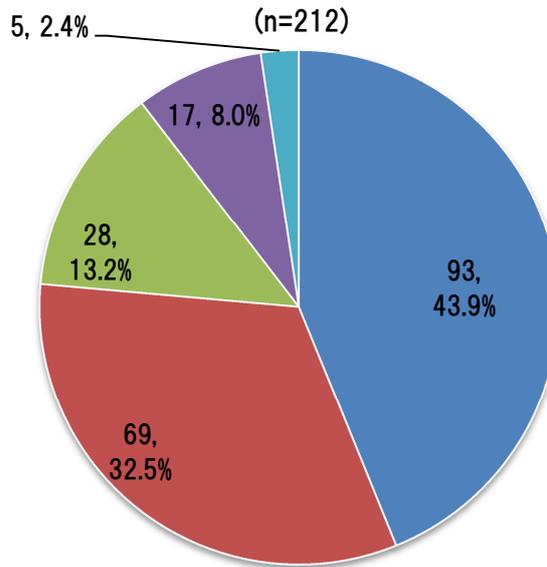


(非営利・営利法人別の比較)

【グラフ2-2】 非営利法人事業所での人材育成の理念・目標共有の自己評価(n=507)



【グラフ2-3】 営利法人事業所での人材育成の理念・目標共有の自己評価(n=212)



問3 問2の評価を踏まえ、人材育成の理念・目標を共有するために、どのような取り組みをしていますか。また、「あまり共有できているとは思えない」「全く共有できていない。」とお考えならその理由をお答えください。(自由回答)

問2で「法人・事業所全体で共有できている」「ある程度、共有できている」と回答した事業所からは、研修や個別面談、ミーティング・朝礼の場などで、繰り返し“人材育成の理念・目標”を確認し共有できているとした回答があった。ただし、“職場内に理念・目標を掲示している”という趣旨の回答も多い。実際に共有できているか否か、現場職員に対する実態調査も検討したい。

「あまり共有できているとは思えない」「全く共有できていない」とした事業所は、共有する場が無い・少ないとの回答のほか、そもそも“人材育成の理念・目標がない”という回答があった。

(自由記述回答例)

<問2で「法人・事業所全体で共有できている」「ある程度、共有できている」と回答>

- 月2回、全職員のスタッフ会議を行い、支援の具体的なケース検討を通して、事業所の理念・支援の方向性を共有している。また、週に1回の会議で、事務連絡・法令やマニュアルの共有をしている。
- 毎月行っている管理者会議で、スタッフの仕事への取り組み方等報告して方向性の確認等を行っている。スタッフ個々が目標を持ち、それを実現するための具体的な取り組みについて、社長との面談時に話をしている。
- 職員会議や年度終わり等の区切りの時、契約の更新時等に、理事長や管理者により面談を行い、その都度、本人の意志や意識の確認や希望を聞き取り、事業に反映させている。
- キャリアパス導入の際に、個人目標設定が人材育成に於いてどのような目的があるか説明を行い、個人目標・達成シートの提出を求めた。
- 毎日のカンファレンス、週3回(月・水・金)の全体朝礼、毎週金曜日に開催している所長会議、月一回の全体会議等で目標の共有を図っています。
- 社内研修や全体会議の際、企業理念である「その人らしく生き生きと」を実現する為、全ての職員に対して自分自身を見つめ直し、自分なりの目標を設定して取り組むことを説明している。また、目標の達成をした場合には労っている。

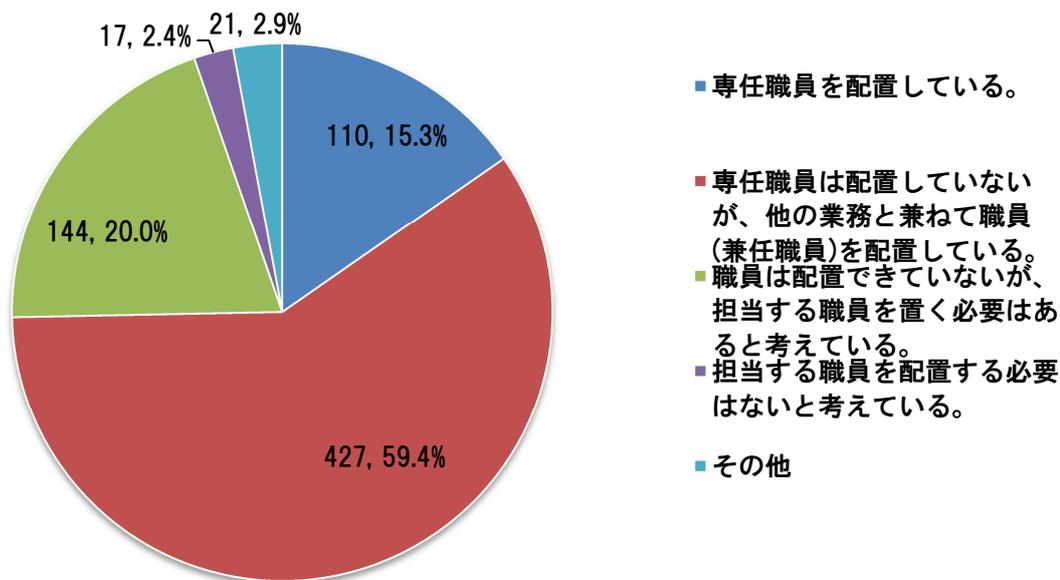
<問2で「あまり共有できているとは思えない」「全く共有できていない」と回答>

- 理念、目標が必要であることを理解し取り組み始めた段階。
- 職員の入れ替わりが激しく、キャリアパス・人材育成に向けて定着した取り組みが進まない状況です。
- 理念、目標が定まっていない。経営側と現場の価値観やリスク管理に隔たりがある。

問4 貴法人・事業所では、人材育成に関する担当者を配置していますか。該当する一カ所に○をしてください。

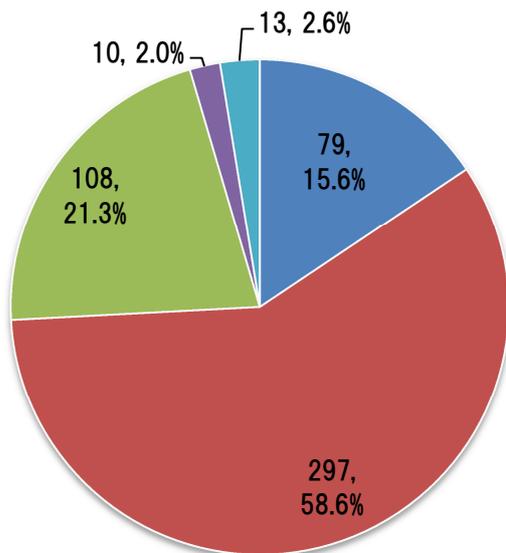
人材育成に関する担当者の配置状況について尋ねたところ、「専任職員を配置している」とした事業所は15.3%(110カ所)、「専任職員は配置していないが、他の業務と兼ねて職員(兼任職員)を配置している」としたのは59.4%(427カ所)であった。また、非営利法人・営利法人の事業所別で比較しても、大きな差はなかった。

[グラフ3-1] 人材育成担当者の配置状況(n=719)

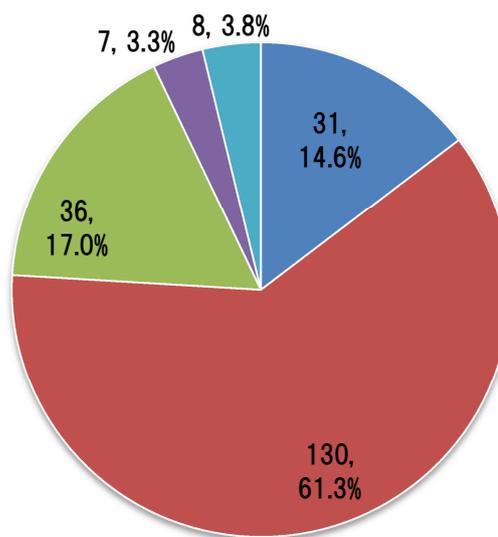


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ3-2] 非営利法人事業所での人材育成担当者の配置状況(n=507)



[グラフ3-3] 営利法人事業所での人材育成担当者の配置状況(n=212)

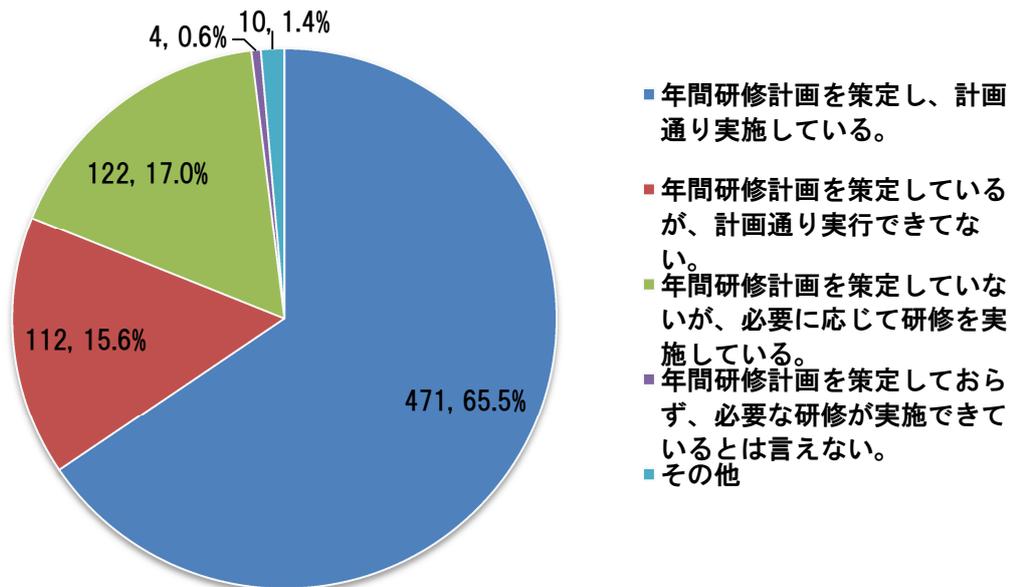


問5 年間研修計画の実施状況について、該当する一カ所に○をしてください。

年間研修計画について尋ねたところ、「年間研修計画を策定し、計画通り実施している」と回答した事業所は65.5%(471カ所)であった。

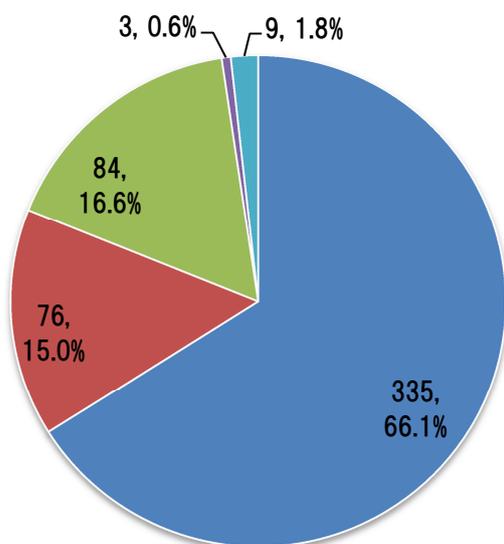
加算Ⅰに必要な介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱは「資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること」となっているが、「年間研修計画を策定しているが、計画通り実行できてない」としたのは15.6%(112カ所)、“年間研修計画を策定していない”とする事業所も加えると、3割以上の事業所で体系的に職員研修・人材育成ができていないか、疑問が残る結果となった。

[グラフ4-1] 年間研修計画の策定状況(n=719)

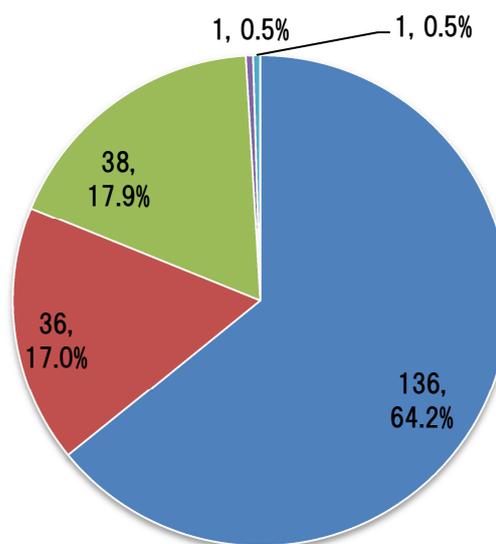


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ4-2] 非営利法人事業所での年間研修計画の策定状況(n=507)



[グラフ4-3] 営利法人事業所での年間研修計画の策定状況(n=212)

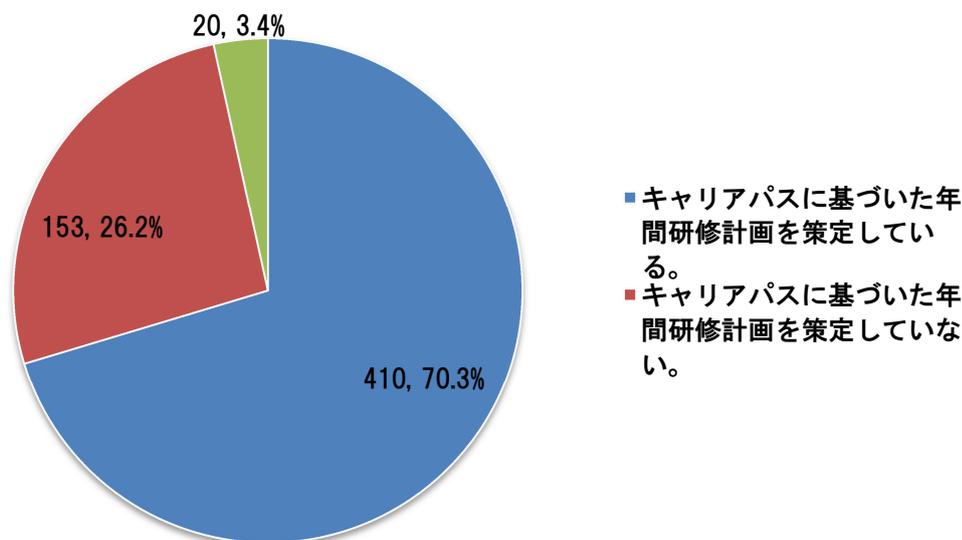


問6 【問5で「年間研修計画を策定し、計画通り実施している」、「年間研修計画を策定しているが、計画通り実行できてない」と回答した方のみお答えください。】年間研修計画はキャリアパスに基づいて策定していますか。該当する一カ所に○をしてください。

問5で、年間研修計画を策定していると回答した583事業所に、年間研修計画がキャリアパスに基づいているか尋ねたところ、「キャリアパスに基づいている」と回答したのは、70.3%(410カ所)であった。

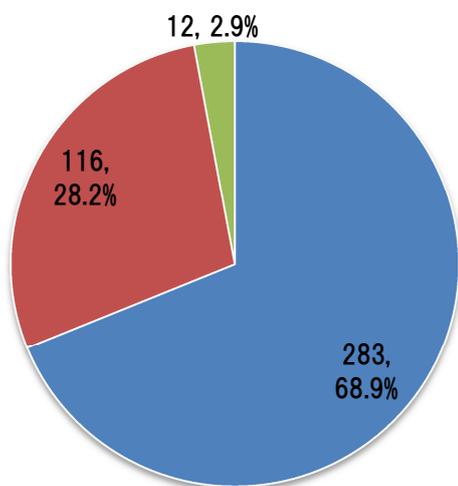
また、非営利法人・営利法人の事業所別で比較すると、非営利法人事業所は68.9%(283カ所)、営利法人事業所では73.8%(127カ所)となり、若干ではあるが営利法人事業所の方がキャリアパスに基づいた研修計画を策定が進んでいるという結果となった。

[グラフ5-1] 年間研修計画はキャリアパスに基づいているか(n=583)

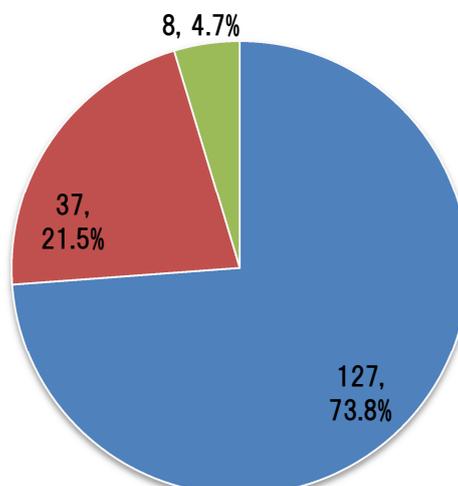


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ5-2] (非営利法人事業所)年間研修計画はキャリアパスに基づいているか(n=411)



[グラフ5-3] (営利法人事業所)年間研修計画はキャリアパスに基づいているか(n=172)



問7 問5の回答についてその理由、成功要因や課題を具体的にお答えください。(自由回答)

問5で「年間研修計画を策定し、計画通り実施している」とした事業所から、“キャリアパスが職員に浸透したことにより、積極的に研修に参加するようになった”という旨の回答が複数あった。また、“同じ研修を複数回実施する”“職員へ研修参加を徹底して呼びかける”等の取り組みをしている。

一方、「年間研修計画を策定しているが、計画通り実行できてない」「年間研修計画を策定していないが、必要に応じて研修を実施している」と回答した事業所の多くが、“人員不足”“業務多忙”を理由に挙げている。

(自由記述回答例)

問5で「年間研修計画を策定し、計画通り実施している」、問7で「キャリアパスに基づいた年間研修計画を策定している」と回答

- 新人研修や中堅研修などをキャリアパスに基づき実施している。研修で学んだことは今後の業務に活かせるよう、職員会等で伝えている。事業内容に必要な研修には出席を勧めている。
- 人材育成については、管理者会議にて年間の目標と計画を4月までに計画的に実施することを管理者が共有し、中間報告についても会議議題として取り上げて、確実に実施できるよう会社として取り組んでいる。
- キャリアパスに基づいて計画を立て、概ね実行する事ができている。キャリアパスの予定通り人材育成に成功したり、その予定通りに役職についたり人員配置を行う事ができる。しかし、制度の改正や受験資格要件の変更などで予定通りにいかなかったり、退職者がでて穴があいてしまうなどの課題も見える。

問5で「年間研修計画を策定しているが、計画通り実行できてない」、問7で「キャリアパスに基づいた年間研修計画を策定している」と回答

- 計画は策定しているが、風邪や体調不良、急病などで計画通りに実施できない。通常業務の中で、全員が研修に参加できているとは限らず、その参加方法に苦慮している。重要な研修会の時は、内部で調整し参加している。
- 業務が多忙なため、また利用者さんの急変などにより、予定通り研修に参加できないことが多い。慢性的な人手不足のため、なかなか研修に出られない。

問5で「年間研修計画を策定していないが、必要に応じて研修を実施している」と回答

- 職員の人員が不足しがちであり、年間を通して安定して職員を研修に送り出すことが難しい。そのため、その時々が必要に応じて検討をしている。
- 研修に計画性がなく、また研修の振り返りがないため研修内容が活かせていない
- 現在、法人内で職場研修と職場外研修を別々の委員会できとりまとめしているため、研修計画の策定が思うように進まない。また、計画を策定しても人員不足などの問題により、計画通り外部研修に職員を参加させることが難しい。

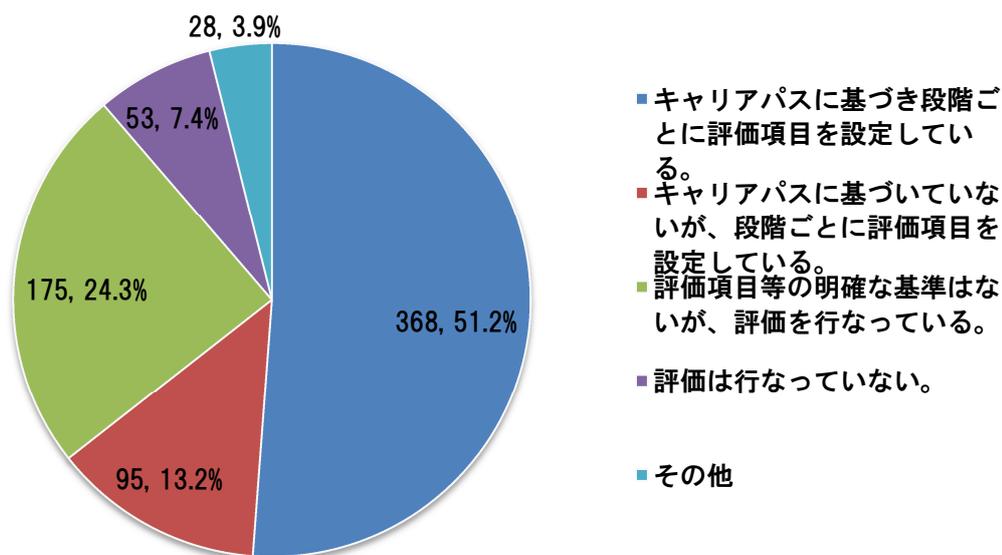
問8 貴法人・事業所では、職員の能力獲得状況をどのように評価していますか。該当する一カ所に○をしてください。

職員の能力獲得評価状況について尋ねたところ、「キャリアパスに基づき段階ごとに評価項目を設定している」と回答したのは、51.2%(368カ所)に留まった。

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲは「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること」となっている。介護職員処遇改善加算Ⅰを取得している事業所でも、キャリアパスが十分に活用されていないと思われる。

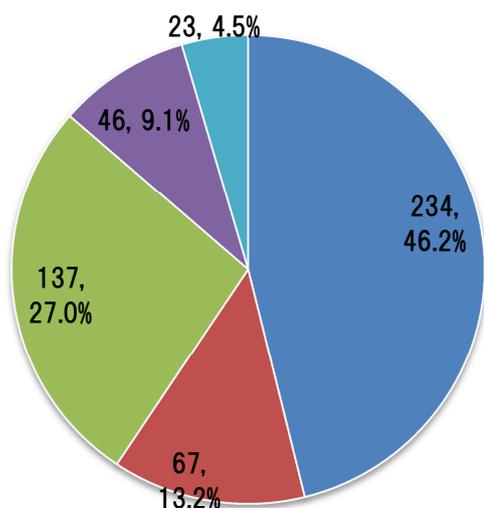
また、営利法人事業所では63.2%(134カ所)でキャリアパスに基づく評価をしているが、非営利法人事業所では46.2%(234カ所)に留まった。

[グラフ6-1] 職員の能力獲得評価状況(n=719)

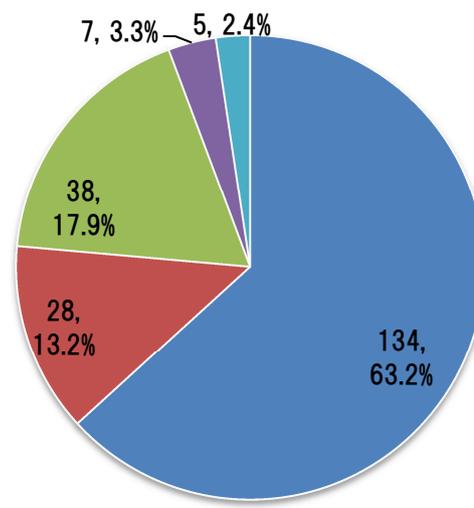


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ6-2] 非営利法人事業所での職員の能力獲得評価状況(n=507)



[グラフ6-3] 営利法人事業所での職員の能力獲得評価状況(n=212)



問9 問8の回答について、成果や課題を具体的にお答えください。(自由回答)

問8の職員の能力獲得評価について、その成果や課題について尋ねたところ、「キャリアパスに基づき段階ごとに評価項目を設定している」と回答した事業所から“モチベーションアップに繋がっている”“キャリアパスにより職員評価がしやすくなった”との回答があるが、中には“部署や担当が違っていると評価しにくい(できない)”“給与・待遇に反映できない”と、評価制度の運用に苦心している状況が見えてきた。

「キャリアパスに基づき段階ごとに評価項目を設定している」以外の回答をした事業所からは、“評価者の力量不足”“評価基準がない”などの記述も多く見られた。

(自由記述回答例)

問8で「キャリアパスに基づき段階ごとに評価項目を設定している」と回答

- キャリアパス規程を作成したことによって、職員の能力がわかり、能力の伸ばし方の方向性を見つけやすくなった。(その人に足りないものは何か、どうすれば苦手がなくなるか等)
- 目標管理シートによって、それぞれの段階で自分の目標を立て、面接で振り返る。
- 介護スキルとして、介護におけるコミュニケーション能力やQOLを高めるための取り組み、実践等も問われる中で、知識や身体介護技術だけでなく、そういった内容も踏まえた能力評価の基準をどこに求めるべきなかの基準設定の難しさがある。

問8で「キャリアパスに基づいていないが、段階ごとに評価項目を設定している」と回答

- 日常の業務に追われてしまい、職員の達成感が薄れてしまいがち。賞与や処遇改善手当などで、達成感には余り補えない。気持ちの面で、もう少し余裕を持って自分のやりたいことが達成できるようにしなければならない。
- 職務別業務振返りチェックシートにて、本人、管理者、理事者の3段階評価をし、本人評価と乖離が著しい場合は三者面談を実施、課題を顕在化し今後役に立っている。評価結果を昇給・賞与に反映している。
- 各人の向上思考などの違いもあるため、キャリアパスに基づいた評価では計れない部分もあり、別の独自のものを採用している。キャリアパス通りに成長したいと考えている職員も少なく現在の生活が安定して続いていればいいと考えている人が多い。キャリアアップに興味がない人が多い。

問8で「評価項目等の明確な基準はないが、評価を行なっている」と回答

- 勤務態度、出勤状況等、評価できる職員について、昇給昇格をした。モチベーションが上がり、本人のやる気につながっている。小さな事業所なので、誰でも役付きになれるというわけではないので、バランスに悩む。
- 同一施設内での業務にて、同僚・先輩・責任者と常時顔を合わせ、意見交換することが多く、自由に発言できる雰囲気があるので、その都度評価できていると思う。
- 評価基準を設けることが課題。

問8で「評価は行なっていない」と回答

- 少人数の為、業務負担を考慮し専任担当者を設置していないこともあり、研修内容の選定(外部研修)は行うがそれに対する評価を行う時間及び人間的な余裕がない。
- キャリアパスが確立しておらず、評価できない。年功序列的な人事意識が未だに残っている。
- 評価者や評価基準の標準化が課題である。

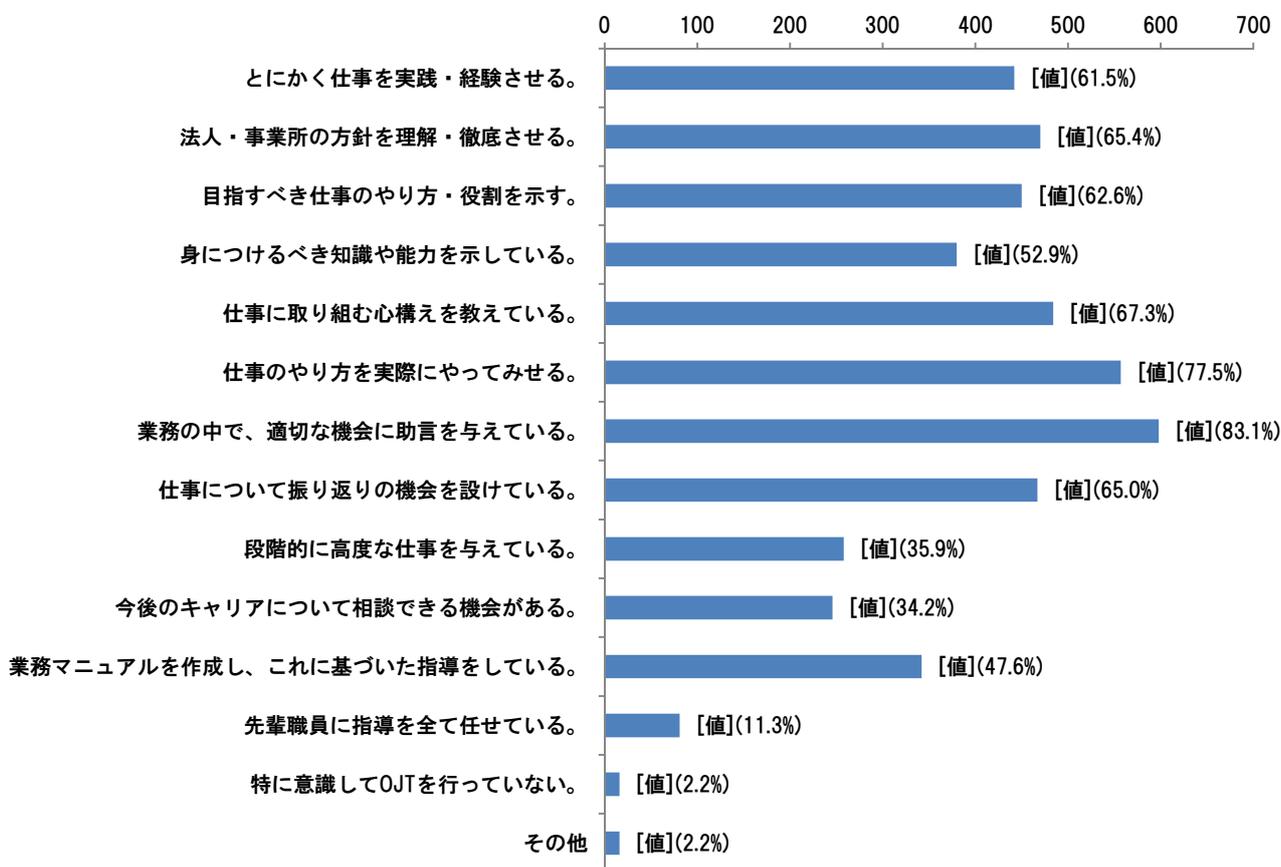
問10 OJT(職務を通じての研修)について、どのような取り組みをしていますか。該当するものに全て○をしてください。

OJT研修の実施状況に尋ねたところ、最も多い回答は「業務の中で、適切な機会に助言を与えている」の83.1%(598カ所)、次いで「仕事のやり方を実際にやってみせる」の77.5%(557カ所)、「仕事に取り組む心構えを教えている」の67.3%(484カ所)の順となった。

OJTにおいて、「指導者によって言うことが変わる」ことが無いよう、マニュアル等の整備が重要とされているが、今回の調査で「業務マニュアルを作成し、これに基づいた指導をしている」としたのは、47.6%(342カ所)に留まった。

少数ながら「先輩職員に指導を全て任せている」とした事業所が11.3%(81カ所)、「特に意識してOJTを行っていない」は2.2%(16カ所)という回答があった。

【グラフ7】 OJTの実施状況(n=719、複数回答可)

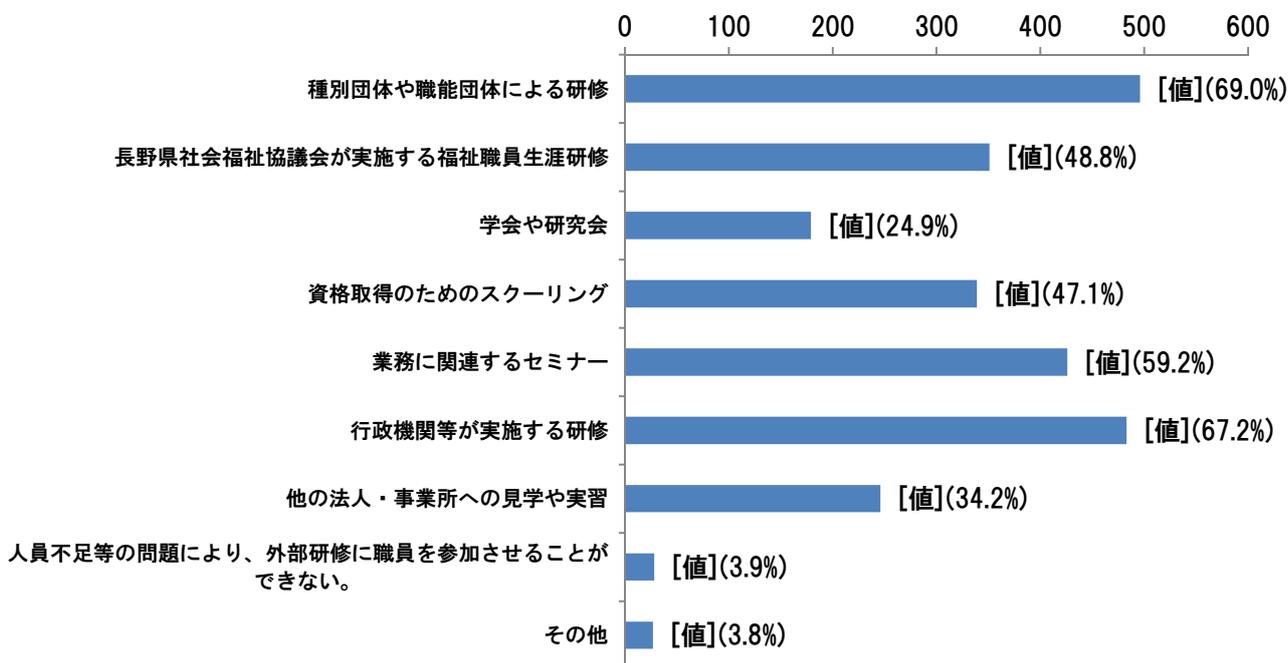


問11 Off-JT(職務を離れての研修)について、外部の研修を活用していますか。該当するものに全て○をしてください。

Off-JT研修の実施にあたり、外部研修の活用状況について尋ねたところ、「種別団体や職能団体による研修」の69.0%(496カ所)で、次いで「行政機関等が実施する研修」の67.2%(483カ所)、「業務に関連するセミナー」の59.2%(426カ所)となった。

本会が実施している「福祉職員生涯研修(長野県委託事業)」も48.8%(351カ所)と、ある程度活用されていると言えるが、福祉・介護職員が分野・サービス種別を越え、自身のキャリアを考える機会は少ないので、福祉サービス事業者に職員の受講についてより働きかけていく必要がある。

[グラフ8] Off-JTでの外部研修の活用状況(n=719、複数回答可)

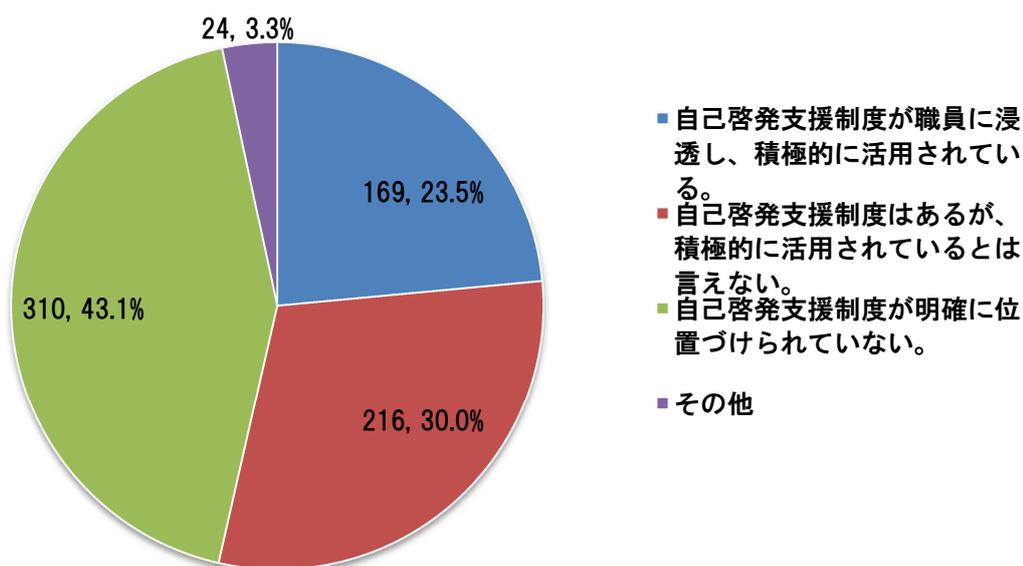


問12 SDS(自己啓発支援制度)について、該当する一カ所に○をしてください。

SDSの状況について状況を尋ねたところ、「自己啓発支援制度が職員に浸透し、積極的に活用されている」としたのは23.5%(169カ所)であった。資格取得等のため、職場の支援が必要だが、加算Ⅰを取得している事業所でも、十分に支援体制が整っていないことが窺われる。

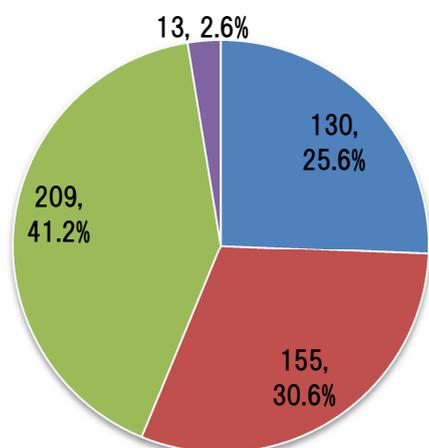
非営利法人事業所・営利法人事業所別で比較すると、非営利法人事業所で「自己啓発支援制度が職員に浸透し、積極的に活用されている」としたのは25.6%(130カ所)、営利法人事業所では18.4%(39カ所)であり、非営利法人事業所の方が職員の支援体制が進んでいるという結果となった。

[グラフ9-1] SDS(自己啓発支援制度)の位置づけ・活用状況(n=719)

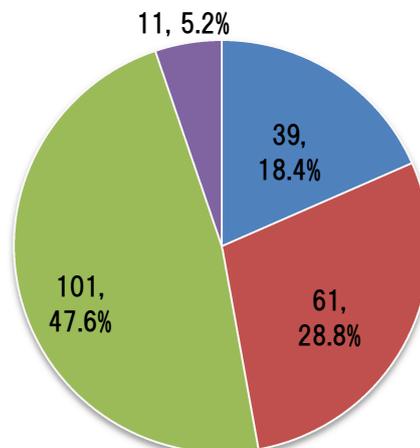


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ9-2] 非営利法人事業所で SDS(自己啓発支援制度)の位置づけ・活用状況(n=507)



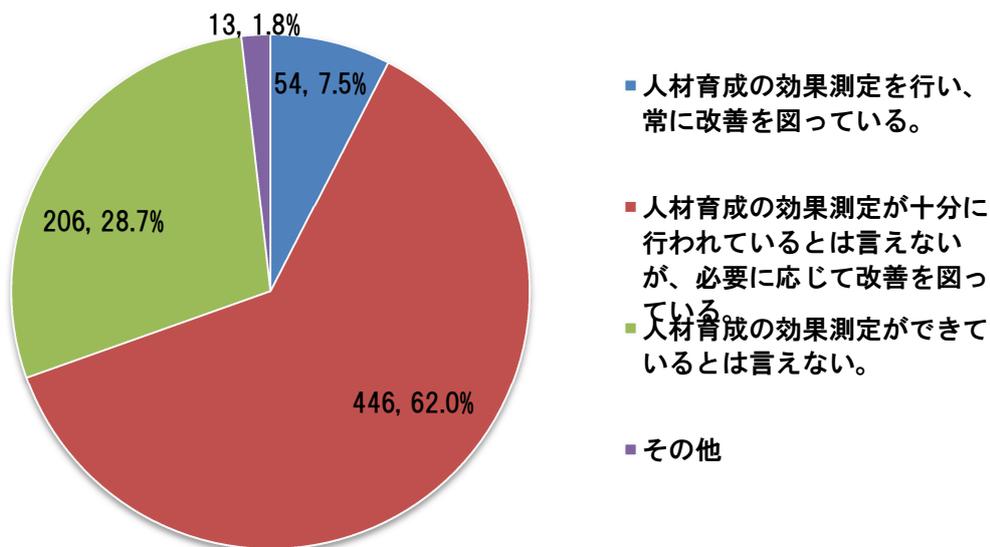
[グラフ9-3] 営利法人事業所での SDS(自己啓発支援制度)の位置づけ・活用状況(n=212)



問13 巻末②「人材育成マネジメントサイクル」のように、人材育成においてPDCAサイクル等による効果測定・改善が行われていますか。該当する一カ所に○をしてください。

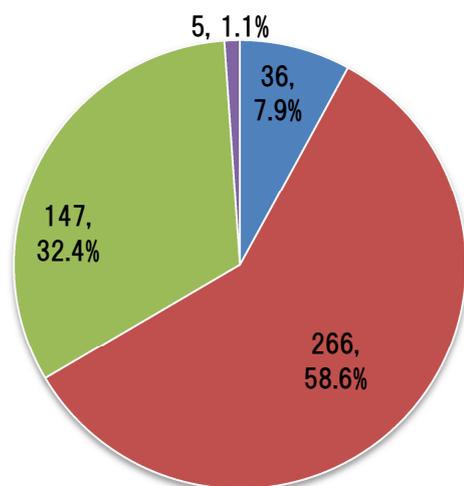
人材育成の効果測定・改善についての取り組みについて尋ねたところ、「人材育成の効果測定が十分に行われているとは言えないが、必要に応じて改善を図っている」が最も多く62.0%(446カ所)で、「人材育成の効果測定を行い、常に改善を図っている」と回答した事業所は、7.5%(54カ所)に留まった。非営利法人・営利法人の事業所別で比較しても、大きな差はなかった。

[グラフ10-1] 人材育成の効果測定・改善についての取組状況(n=719)

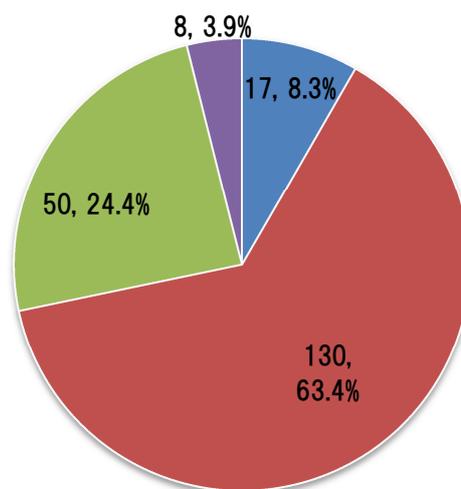


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ10-2] 非営利法人事業所で人材育成の効果測定・改善についての取組状況(n=507)



[グラフ10-3] 営利法人事業所で人材育成の効果測定・改善についての取組状況(n=212)



問14 貴法人・事業所が考えるキャリアパス・人材育成についての今後の指針、または課題について教えてください。(自由記述)

キャリアパス・人材育成についての今後の指針、または課題について尋ねたところ、人材確保・定着のためキャリアパスや職員研修の重要性は理解しているものの、“人員不足”や“業務多忙”、“頻繁な職員の入れ替わり”などの理由により、運営できないという回答が多かった。

また、異業種からの転職者、40歳を越えて初めて福祉・介護の仕事に携わる職員も多く、こうした人たちにどのようなキャリアパスを示すか、課題に挙げる事業所も複数あった。

(自由記述回答例)

問1で「人材育成の理念・目標を明確化している」と回答

- 職員の意識改革、教育・研修による人材育成及び資質向上を図り、「安心」「安全」「やすらぎ」を提供し、地域・利用者に信頼される組織作りを目指します。
- 法人として、さらなる成長戦略を教えている。その為に早い段階からキャリアパス制度を導入し、職員確保のため人材育成に力を入れている。しかし、介護の現場の人材不足は非常に厳しい状況にあるため、今いる職員を大事にする(レベルが上がることで、大きく待遇が改善されるなど)、仕組みが重要であることを感じます。
- 新人職員が30代→40代→課長クラスになっていくためのキャリアパスは明確になっているが、中途採用者が40代以上となると、キャリアパスのパスに乗って行かれない現実がある。
- 新入職員研修や継続的な教育制度の中で、基本的な人材育成を考えていく。また、OJTを通してチームケアリーダー養成や事業所管理者レベルの資質を備える人材養成を進めていく。課題として、法人内に複数多種別の介護現場がある中で、育成の観点から職場のローテの必要性がありながらも、人選や職員定数調整の難しさがある。
- 現段階では31年度導入に向けて試行期間ではあるが、3年以上の検討を要してきた中で、「人事制度」では「育成」「評価」「給与」が一体的に活用されていくことを目的としている。キャリアパス・人材育成は、基本の柱として大事ではあるが、それだけの構成は考えられない。

問1で「人材育成の理念・目標を明確化していない」と回答

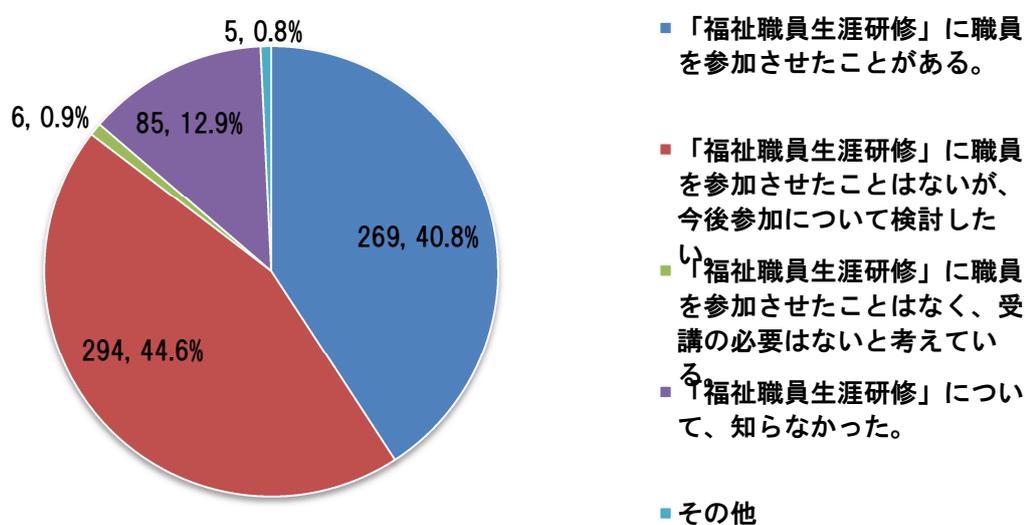
- 今後の課題は、何よりも人材を退社させずに、いかにして会社にとどまってもらえるか?そのような育成や論旨が最大の課題です。
- 高齢の従業員に対しては、キャリアパス・人材育成は困難な面があるが、若い従業員には積極的に取り入れたい。
- 定着率と給料、職員数が少ない介護業界での人材育成は本当に困難を極めております。研修に出せるだけの職員数が不足している、資格を取る受講費等の資金の援助が当法人ではまだ確立できていないなどの課題がありますが、まずは丁寧な指導・こまめな面談を心掛け、人間関係の良さを生かしながら定着率を上げていき、その次のステップとして指導者の育成・次世代の育成を行っていく方針です。
- OJTやPDCAと言った言葉を耳にする事はあるが、それらを計画的に継続されている実感がない。会社としての明確な方向性が示されていない事が課題だと思います。

問15 長野県社会福祉協議会では、福祉・介護職員の経験・職層に応じた組織性を身につけることを目的とした「福祉職員生涯研修」を実施しています(長野県委託事業)。こちらについて、該当する一カ所に○をしてください。

本会が実施する「福祉職員生涯研修」の参加・活用状況について尋ねたところ、「『福祉職員生涯研修』に職員を参加させたことがある」と回答したのは、40.8%(269カ所)であった。また、「『福祉職員生涯研修』に職員を参加させたことはないが、今後参加について検討したい」が44.6%(294カ所)、「『福祉職員生涯研修』について、知らなかった」が12.9%(85カ所)であり、今後「福祉職員生涯研修」のPRが一層必要である。

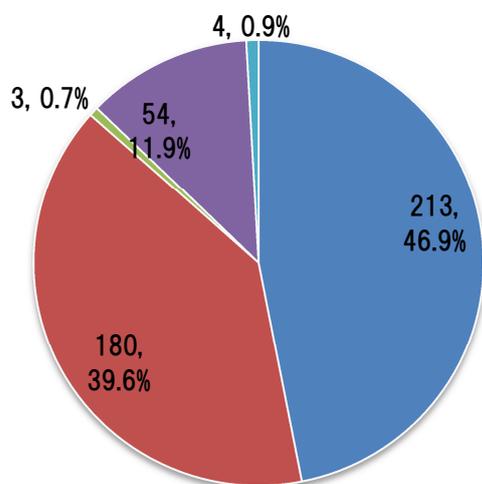
非営利法人・営利法人の事業所別で比較すると、非営利法人事業所で「『福祉職員生涯研修』に職員を参加させたことがある」としたのは46.9%(213カ所)、営利法人事業所では27.3%(56カ所)と大きな差があった。

[グラフ11-1] 「福祉職員生涯研修」の参加・活用状況(n=719)

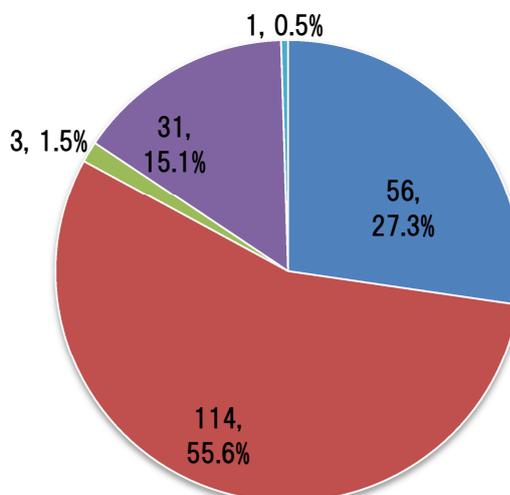


(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ11-2] 非営利法人事業所での「福祉職員生涯研修」の参加・活用状況(n=507)



[グラフ11-3] 営利法人事業所での「福祉職員生涯研修」の参加・活用状況(n=212)

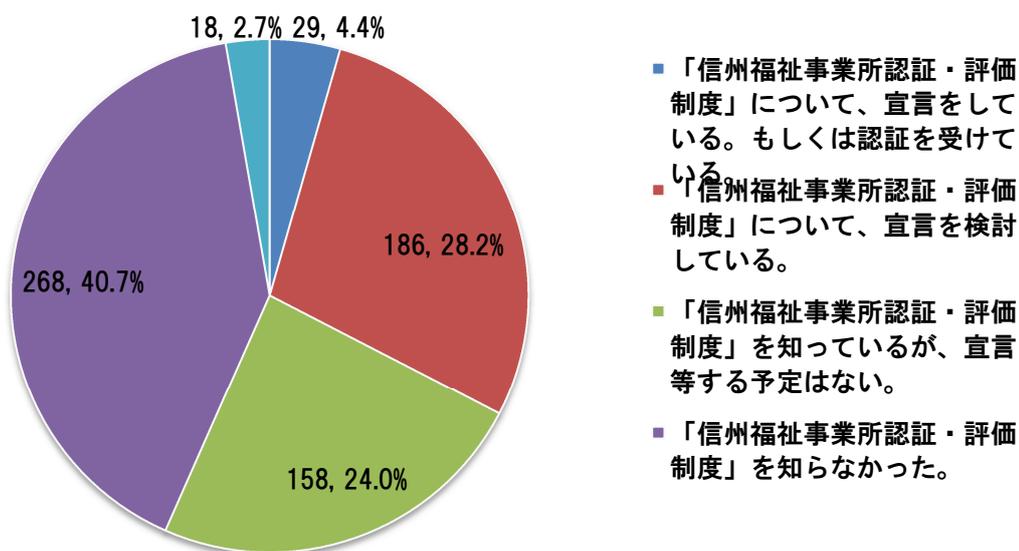


問16 長野県では、巻末②「人材育成マネジメントサイクル」に基づきキャリアパス構築や人材育成、職場環境の改善等の取組が一定以上の水準にある事業者を知事が認証し、求職者に対して情報発信を行うとともに、事業者のイメージアップや優秀な人材の確保・定着につなげることを目的に、「信州福祉事業所認証・評価制度」をスタートさせました。これについて、該当する一カ所に○をしてください。

「信州福祉事業所認証・評価制度」について尋ねたところ、「宣言している、認証を受けている」としたのは4.4%(29カ所)であった。(2019年(平成31年)3月末時点で、認証されたが2カ所「取り組み宣言」が322カ所、)。

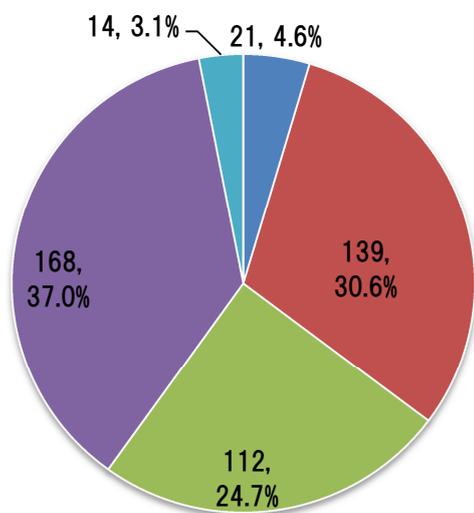
また、『信州福祉事業所認証・評価制度』を知っているが、宣言等する予定はない』『信州福祉事業所認証・評価制度』を知らなかった」が7割弱あり、これからのPRが課題である。

[グラフ12-1] 「信州福祉事業所認証・評価制度」の参加・認識状況 (n=719)



(非営利・営利法人別の比較)

[グラフ12-2] 非営利法人事業所での「信州福祉事業所認証・評価制度」の参加・認識状況(n=507)



[グラフ12-3] 営利法人事業所での「信州福祉事業所認証・評価制度」の参加・認識状況 (n=212)

