

さかい介護人材アンケート はたけあ 結果報告



株式会社リクルートキャリア
HelpmanJapan



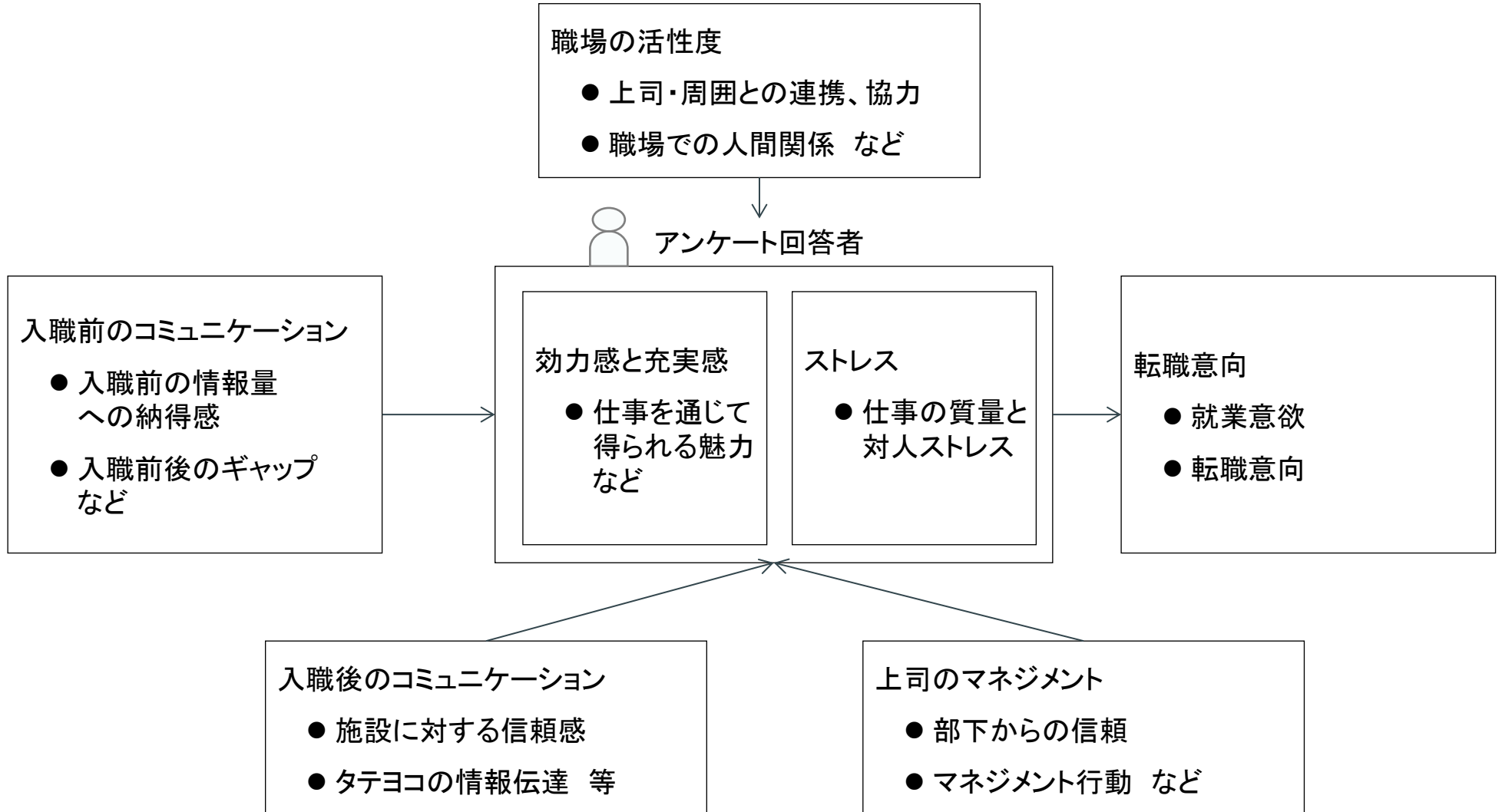
1. 「はたけあ」調査構造
2. 調査概要
3. データの見方
4. 集計分析結果
 - － 属性別の傾向
(男女、年齢層、就業形態、役職)
5. 前年比較
6. 2015年の傾向
7. 打ち手のアイデア



1. 「はたけあ」調査構造
2. 調査概要
3. データの見方
4. 集計分析結果
 - － 属性別の傾向
(男女、年齢層、就業形態、役職)
5. 前年比較
6. 2015年の傾向
7. 打ち手のアイデア

1. 調査構造

- 入職前、入職後の施設に対する感じ方、また職場の活性度や上司のマネジメントの状況を通じて、個人の効力感と充実感および転職意向を調査した。



■ 2. 調査の概要

■調査対象:堺市下の各福祉・介護事業所にて業務に従事する職員

■調査期間:平成27年月7月1日～8月16日

■設問概要:以下の通り

・選択方式 5肢選択 60問

■調査方式:Web上での実施

■回答状況:

ID発行事業所数

81事業所

→回答いただいた事業所

52事業所(64.2%)

回答人数 511名

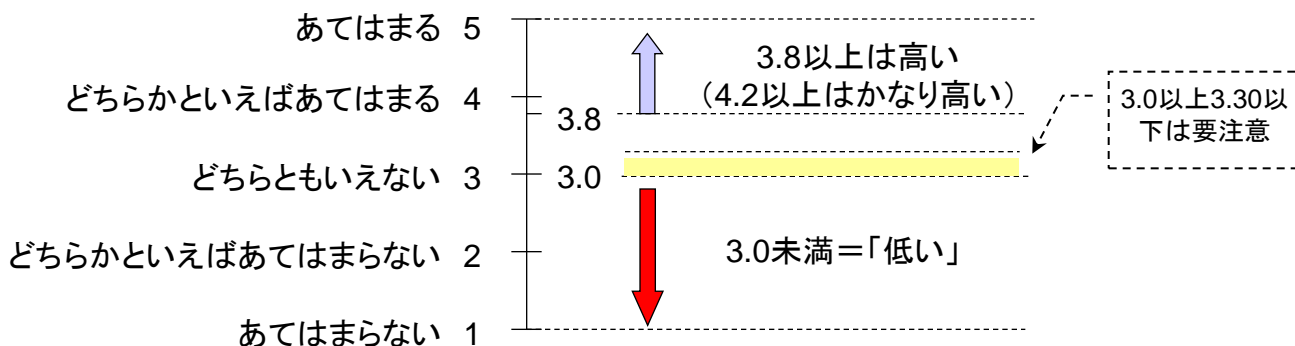
3. データの見方

スコア(平均)について

以下のような基準を用いている。

【多くの場合】

* 高い、肯定的、積極的、良好な状態という意味



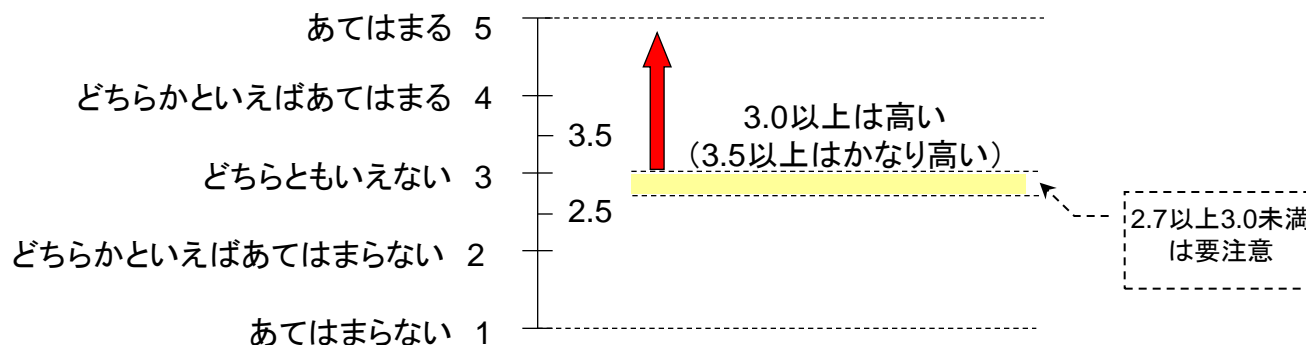
図中の表示例

全体	男性	女性	20歳未満
1577	628	949	3
2.98	3.11	2.89	2.67
3.82	3.78	3.84	4.33
3.91	3.89	3.93	4.00
3.63	3.59	3.66	3.33

※表示は上記のようになっている

【転職意向、ストレス等の場合】

* 転職したい、ストレスを感じているという意味





1. 「はたけあ」調査構造
2. 調査概要
3. データの見方
4. 集計分析結果
 - － 属性別の傾向
(男女、年齢層、就業形態、役職)
5. 前年比較
6. 2015年の傾向
7. 打ち手のアイデア



4-1. 男女別傾向

4-1-1. 効力感や充実感

1. 男女ともに仕事で充実感を感じている。(①)
2. 女性では職場の人間関係が良好で、利用者に関する情報をやりとりしながら、仕事が行われていると感じる傾向が見られる(②)。
3. 低くはないが、事業所内で、評価されていると感じる傾向はやや低い。(③)
4. 一般的には男性が高い傾向が見られるが、女性が高いのも特徴である。

領域	設問	全体	性別	
		2015年 全体	男性	女性
効力感や充実感	私は、仕事を通じて同僚から信頼され、利用者から感謝されたりしている	3.52	3.56	3.50
効力感や充実感	私は、今の仕事を通して成長している	3.97	3.91	4.00
効力感や充実感	私の仕事ぶりは、施設・事業所内で評価されている	3.28	3.24	3.30
効力感や充実感	私は、自分が認められ必要とされていると感じる	3.40	3.44	3.38
効力感や充実感	職場の人たちとは、気兼ねなく、何でも話せる	3.67	3.54	3.76
効力感や充実感	職場の人たちとの仕事における人間関係はとても良好だ	3.79	3.69	3.86
効力感や充実感	職場では、関係する部署間で、うまく連携しながら効率よく業務を推進している	3.53	3.42	3.61
効力感や充実感	職場では、利用者に関する情報などを関係する部署間で、共有している	3.82	3.76	3.85
効力感や充実感	私は、自分の家族や知り合いにこの施設・事業所の利用を勧めたいと思う	3.44	3.43	3.46

4-1-2.職場の活性度

領域	設問	全体	性別	
		2015年 全体	男性	女性
職場の活性度	私は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.46	3.46	3.46
職場の活性度	私は、今までのやり方のとられず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.68	3.75	3.63
職場の活性度	私は、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.80	3.79	3.80
職場の活性度	私は、利用者の期待を上回る満足を実現しようとしている	3.58	3.63	3.54
職場の活性度	職場の同僚は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.54	3.38	3.64
職場の活性度	職場では、今までのやり方のとられず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.71	3.58	3.80
職場の活性度	職場では、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.84	3.77	3.89
職場の活性度	職場では、仕事を進めるに当たって、利用者の立場で物事を判断している	3.98	3.93	4.01
職場の活性度	職場では、互いに新しい知識・ノウハウを学びあっている	3.70	3.58	3.77
職場の活性度	職員同士声をかけあい、互いに協力しあっている	3.97	3.80	4.07
職場の活性度	職場では、意見が食い違ったとき、立場や年齢にとられずに納得のいくまで話し合っている	3.39	3.25	3.48
職場の活性度	職場では、職員同士がいろいろ考えて、利用者を飽きさせない工夫がなされている	3.50	3.39	3.56
職場の活性度	職場では、疲れたときや心が折れそうなどときには、お互いに相談に乗ったり、はげまし合っている	3.60	3.39	3.73
職場の活性度	職場では、自分達の仕事に対する利用者の反応や評価を確かめている	3.44	3.39	3.47

1. 全般に女性が高い(男性が高いのは2項目)。
2. 男女ともに、利用者の立場を考えながら仕事をしており、職員同士が声を掛け合って協力している様子が伺える。(①)
3. また、困難な状況にも前向きに対処する様子も伺える。(②)
4. 反面、納得いくまで話し合うことや、結論がでるまでやりきるなどの、高いエネルギーを必要とすることは、相対的に低い。(③)

4-1-3. 転職意向とストレス

1. すぐに転職するような傾向は見られない(①)。
2. しかし、男性の結果では、1年以内に離職する人が多いと認識しており、女性の認識とギャップが出ている。(②)
3. 仕事量の負担感は3.00を大きく越えており、特に男性が顕著な傾向を示している。(③)
4. 忙しい中、ストレスを感じながら、なんとか仕事をこなしている状況ではないかと思われる。すぐに転職する状況ではないとは言え、施設によっては、離職リスクがあると推察され、対応が求められる。

領域	設問	全体	性別	
		2015年 全体	男性	女性
転職意向とストレス	転職をしても、収入が上がる可能性は少ないと思う	3.67	3.66	3.67
転職意向とストレス	私は、現在の施設・事業所に出来るだけ長く勤めたいと思う	3.75	3.72	3.77
転職意向とストレス	私は現在、転職を考えている	2.33	2.40	2.29
転職意向とストレス	今の仕事は責任が重すぎるため、私には負担である	2.68	2.67	2.69
転職意向とストレス	仕事が多すぎて、勤務時間内に処理しきれない	3.21	3.40	3.09
転職意向とストレス	利用者や利用者の家族とのやりとりで悩むことが多い	2.94	2.95	2.94
転職意向とストレス	職場の人間関係が上手くいかず、悩むことが多い	2.66	2.81	2.57
転職意向とストレス	職場では、一年以内に離職する人がとても多い	2.65	2.92	2.49
転職意向とストレス	経営理念と現場で行われているサービスとでは、ギャップがあり、悩むことが多い	2.98	3.03	2.95

4-1-4. 入職前のコミュニケーション

1. 現在の職場の選択に際し、ほとんど情報がない中で選んでいる様子が見える。(①)
2. 男性の方が、女性より若干高い。
3. 入職前に抱いていたイメージと現実が食い違っているようである。(②)
4. しかし、職場の一員として認められていると感じている。(③)
5. おそらく情報がない中、“介護”という仕事の意義を自分なりに感じて入職しており、入職後は多少のギャップを感じるものの、周囲の助けもあり、定着しているのではないと思われる。

領域	設問	全体	性別		
		2015年 全体	男性	女性	
入職前のコミュニケーション	現在の仕事を選ぶ前に、十分な情報を得ることができた	2.89	3.06	2.78	①
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、職員や経営者の話に影響を受けた	2.97	3.14	2.86	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所を選ぶ際、「この施設・事業所で働きたい」という意思を強く持っていた	3.45	3.50	3.42	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、仕事の意味や意義を感じた	3.59	3.63	3.56	
入職前のコミュニケーション	入職前に聞いていた情報について、入職後に「違っていた」と感じたことはほとんどない	3.11	3.24	3.03	②
入職前のコミュニケーション	入職前に抱いていた今の施設・事業所に対する期待は、概ね満たされている	3.28	3.33	3.25	
入職前のコミュニケーション	入職直後は、先輩や上位者から声をかけられ、スムーズに職場に入ることができた	3.73	3.75	3.72	
入職前のコミュニケーション	現在では、職場の一員として認められていると感じている	3.91	3.95	3.88	③

4-1-5.入職後のコミュニケーション

領域	設問	全体	性別	
		2015年 全体	男性	女性
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の決定や方針は職員に信頼されている	3.31	3.31	3.31
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、決定事項は結論だけでなく、なぜそう決まったかまで共有されている	3.18	3.16	3.20
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出している	3.76	3.77	3.75
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出し職員や利用者とは対話している	3.51	3.58	3.46
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、良い取り組み事例を共有するミーティングや仕組みがある	3.70	3.65	3.73
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、仕事を振り返り、現状を改善していこうとする取り組みが実践されている	3.74	3.65	3.80
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の経営理念やビジョンはわかりやすく言語化されている	3.61	3.60	3.62
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、ビジョン実現に向けて、進捗や取組状況について定期的に共有されている	3.48	3.48	3.47
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人材育成に熱心である	3.45	3.37	3.51
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、職員が必要な能力やスキルを身につけるための制度や仕組みが整っている	3.48	3.45	3.50
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人事評価の結果や理由は直接本人に伝えられる	3.20	3.29	3.14

1. 決定事項の背景や理由が伝えられないという傾向が見られる。
(①)
2. また、人事評価の結果や理由が本人に伝えられること、それほど高くない。(②)
3. 法人への信頼感が著しく低いわけではないが、コミュニケーションの量、質が低いのではないか。
4. 縦方向のコミュニケーションに課題が残る。

4-1.6 上司のマネジメント

1. 失敗やミスをしたとき、上司がフォローしてくれる。(①)
2. また、何かあったときには、部下を守ってくれる。(②)
3. ①、②の傾向から、上司は部下を大切にしていることがうかがえ、上司部下の関係も悪くはないと推察される。
4. 相対的には、「対立したときは納得いくまで話し合う」ことや、「理念やビジョンを自分の言葉で語る」ことが低くなり、目の前の仕事には強いが、話し合ったり、熱い想いを伝えるなどの行動が弱いと推察される。

領域	設問	全体	性別	
		2015年 全体	男性	女性
上司のマネジメント	上司は、私の仕事に関心を持って、関わってくれる	3.64	3.67	3.62
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事の進め方ややり方に改善や工夫をするよう求めている	3.67	3.73	3.64
上司のマネジメント	上司は、部下が失敗やミスをした時、単に叱るだけではなく、フォローしてくれる	3.82	3.76	3.86
上司のマネジメント	上司は、結果だけでなく部下の努力を認めてくれる	3.69	3.61	3.74
上司のマネジメント	上司は、部下の意見や改善提案について、分け隔てなく話を聴いてくれる	3.74	3.71	3.77
上司のマネジメント	上司は、部下と意見が対立したとき、納得いくまで話し合っている	3.49	3.47	3.50
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事を任せ、仕事で人を育てている	3.56	3.61	3.53
上司のマネジメント	上司は、部下に、この施設・事業所の理念やビジョン、方針を自分の言葉で語っている	3.39	3.35	3.42
上司のマネジメント	上司は、なにかあったときは、部下を守ってくれる	3.81	3.81	3.81

1

2



4-2. 年齢層別傾向

4-2-1. 効力感や充実感

1. 仕事を通じての成長実感は、どの年齢層でも感じている。(①)
2. 反面、評価されていると感じることは少ない。(②)
3. 20代後半がいずれの項目が低く(③)、50歳以上が高いという傾向が見られる(④)。
4. 20代後半の層は、他の層に比べて効力感や充実感を感じるが少ないと思われる。

領域	設問	全体 2015年 全体	年齢層				
			~25歳	25~29歳	30~39歳	40~49歳	50歳~
効力感や充実感	私は、仕事を通じて同僚から信頼され、利用者から感謝されたりしている	3.52	3.47	3.40	3.44	3.50	3.69
効力感や充実感	私は、今の仕事を通して成長している	3.97	4.06	3.70	3.88	3.92	4.17
効力感や充実感	私の仕事ぶりは、施設・事業所内で評価されている	3.28	3.03	2.91	3.28	3.27	3.49
効力感や充実感	私は、自分が認められ必要とされていると感じる	3.40	3.32	2.87	3.33	3.42	3.67
効力感や充実感	職場の人たちとは、気兼ねなく、何でも話せる	3.67	3.68	3.38	3.52	3.67	3.93
効力感や充実感	職場の人たちとの仕事における人間関係はとても良好だ	3.79	3.88	3.64	3.63	3.76	4.02
効力感や充実感	職場では、関係する部署間で、うまく連携しながら効率よく業務を推進している	3.53	3.50	3.28	3.35	3.49	3.86
効力感や充実感	職場では、利用者に関する情報などを関係する部署間で、共有している	3.82	3.85	3.64	3.74	3.74	4.01
効力感や充実感	私は、自分の家族や知り合いにこの施設・事業所の利用を勧めたいと思う	3.44	3.35	3.21	3.29	3.38	3.77

4-2-2.職場の活性化

領域	設問	全体 2015年 全体	年齢層				
			~25歳	25~29歳	30~39歳	40~49歳	50歳~
職場の活性化	私は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.46	2.88	2.98	3.42	3.63	3.64
職場の活性化	私は、今までのやり方のとらわれず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.68	3.18	3.43	3.61	3.73	3.90
職場の活性化	私は、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.80	3.56	3.51	3.61	3.86	4.09
職場の活性化	私は、利用者の期待を上回る満足を実現しようとしている	3.58	3.38	3.26	3.57	3.52	3.80
職場の活性化	職場の同僚は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.54	3.59	3.45	3.36	3.48	3.80
職場の活性化	職場では、今までのやり方のとらわれず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.71	3.68	3.58	3.55	3.76	3.89
職場の活性化	職場では、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.84	4.12	3.79	3.54	3.89	4.06
職場の活性化	職場では、仕事を進めるに当たって、利用者の立場で物事を判断している	3.98	3.82	3.81	3.81	3.96	4.24
職場の活性化	職場では、互いに新しい知識・ノウハウを学びあっている	3.70	3.74	3.57	3.47	3.67	3.98
職場の活性化	職員同士声をかけあい、互いに協力しあっている	3.97	3.88	3.79	3.70	4.00	4.28
職場の活性化	職場では、意見が食い違ったとき、立場や年齢にとらわれずに納得のいくまで話し合っている	3.39	3.32	3.25	3.15	3.33	3.76
職場の活性化	職場では、職員同士がいろいろ考えて、利用者を飽きさせない工夫がなされている	3.50	3.74	3.30	3.23	3.46	3.80
職場の活性化	職場では、疲れたときや心が折れそうときには、お互いに相談に乗ったり、はげまし合っている	3.60	3.74	3.38	3.36	3.55	3.94
職場の活性化	職場では、自分達の仕事に対する利用者の反応や評価を確かめている	3.44	3.62	3.25	3.33	3.35	3.66

1. 困難な状況の中でも仕事をやりぬいていることや、利用者の立場に立って物事を判断している様子が伺える。
(①)
2. また、互いに声をかけあいながら仕事を進めている(②)様子が伺え、仕事に必要な行動がとられている。
3. 20代では率先して行動することができていないと感じている(③)。経験が浅く、指導を受けながら業務を進めているからかもしれない。
4. 20代後半が低く(④)、50歳以上が高くなる傾向(⑤)が見られた。

4-2-3. 転職意向とストレス

1. 40、50代、20代前半はすぐに転職する状況ではない。(①)
2. 全ての年齢層で、仕事が多く、時間内に処理しきれないと感じている。(②)
3. 20代では、利用者の家族との関係がストレスにもなっている。(③)
4. 20,30代では、理念と提供されているサービスにギャップを感じている。(④)
5. 30代以下の若手層がかなりストレスを感じているが、50代以上はそれほどでもなく、かなりのギャップがある。

領域	設問	全体	年齢層				
		2015年 全体	～25歳	25～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50歳～
転職意向とストレス	転職をしても、収入が上がる可能性は少ないと思う	3.67	3.35	3.43	3.57	3.72	3.87
転職意向とストレス	私は、現在の施設・事業所に出来るだけ長く勤めたいと思う	3.75	3.59	3.00	3.64	3.78	4.15
転職意向とストレス	私は現在、転職を考えている	2.33	2.21	2.94	2.63	2.44	1.75
転職意向とストレス	今の仕事は責任が重すぎるため、私には負担である	2.68	2.65	2.81	2.84	2.60	2.57
転職意向とストレス	仕事が多すぎて、勤務時間内に処理しきれない	3.21	3.21	3.47	3.34	3.19	3.00
転職意向とストレス	利用者や利用者の家族とのやりとりで悩むことが多い	2.94	3.24	3.02	2.99	2.98	2.76
転職意向とストレス	職場の人間関係が上手くいかず、悩むことが多い	2.66	2.62	2.62	2.88	2.73	2.40
転職意向とストレス	職場では、一年以内に離職する人がとても多い	2.65	2.68	3.09	2.93	2.52	2.35
転職意向とストレス	経営理念と現場で行われているサービスとでは、ギャップがあり、悩むことが多い	2.98	3.06	3.04	3.14	2.93	2.84

1

2

3

4

4-2-4.入職前のコミュニケーション

1. 情報が無い中で選んでいる様子が見える。いずれの年齢層にも見られる。(①)
2. そのためか、入職後にギャップを感じる傾向も見られる。(②)
3. とはいえ、職場の一員として認められている傾向も見られ、職場になじんでいる様子も伺える。(③)
4. これまで同様、20代後半が相対的に低くなり、職場で孤立していないか危惧される。(④)

領域	設問	全体 2015年 全体	年齢層					
			~25歳	25~29歳	30~39歳	40~49歳	50歳~	
入職前のコミュニケーション	現在の仕事を選ぶ前に、十分な情報を得ることができた	2.89	2.97	3.06	2.84	2.85	2.89	①
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、職員や経営者の話に影響を受けた	2.97	3.29	2.96	2.91	2.99	2.93	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所を選ぶ際、「この施設・事業所で働きたい」という意思を強く持っていた	3.45	3.88	3.26	3.41	3.43	3.48	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、仕事の意味や意義を感じた	3.59	3.79	3.51	3.51	3.66	3.56	
入職前のコミュニケーション	入職前に聞いていた情報について、入職後に「違っていた」と感じたことはほとんどない	3.11	3.18	2.91	3.22	3.04	3.13	②
入職前のコミュニケーション	入職前に抱いていた今の施設・事業所に対する期待は、概ね満たされている	3.28	3.35	3.13	3.26	3.14	3.49	
入職前のコミュニケーション	入職直後は、先輩や上位者から声をかけられ、スムーズに職場に入ることができた	3.73	4.21	3.53	3.61	3.75	3.80	
入職前のコミュニケーション	現在では、職場の一員として認められていると感じている	3.91	3.85	3.72	3.85	3.89	4.07	③

4-2-5.入職後のコミュニケーション

領域	設問	全体	年齢層				
		2015年 全体	～25歳	25～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50歳～
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の決定や方針は職員に信頼されている	3.31	3.44	3.15	3.20	3.26	3.51
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、決定事項は結論だけでなく、なぜそう決まったかまで共有されている	3.18	3.50	3.25	3.01	3.07	3.36
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出している	3.76	3.82	3.77	3.74	3.81	3.71
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出し職員や利用者とは対話している	3.51	3.74	3.53	3.41	3.54	3.51
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、良い取り組み事例を共有するミーティングや仕組みがある	3.70	3.97	3.38	3.54	3.65	3.96
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、仕事を振り返り、現状を改善していこうとする取り組みが実践されている	3.74	4.12	3.55	3.56	3.61	4.03
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の経営理念やビジョンはわかりやすく言語化されている	3.61	3.62	3.47	3.51	3.56	3.81
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、ビジョン実現に向けて、進捗や取組状況について定期的に共有されている	3.48	3.62	3.42	3.28	3.48	3.65
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人材育成に熱心である	3.45	3.50	3.38	3.28	3.37	3.73
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、職員が必要な能力やスキルを身につけるための制度や仕組みが整っている	3.48	3.29	3.45	3.46	3.37	3.66
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人事評価の結果や理由は直接本人に伝えられる	3.20	3.32	3.15	3.24	3.12	3.22

2

1. 組織の決定事項の理由や背景が伝えられていると感じるのは、20代前半と50代以上で、他は低めとなる。(①)
2. 情報流通にギャップが見られ、主力である20代後半、3,40代には伝わっていない。管理職を中心にした報連相があまり機能していないかもしれない。

4-2-6.上司のマネジメント

- 20代後半は全般に低めであり、上司との対話が少ないと感じている。(①)
- 反対に、50代以上は、上司に対してスコアが高く、上下関係がよいようにも思える。(②)
- これまで同様の傾向が見られた。20代後半は、他の年代に比べ職場や上司との距離があり、離職のリスクがあるといえる。職場の中核を担う層であるとするならば、職場で孤立していないか、悩みやストレスを抱えていないかを、フォローする必要がある。

領域	設問	全体 2015年 全体	年齢層				
			~25歳	25~29 歳	30~39 歳	40~49 歳	50歳~
上司のマネジメント	上司は、私の仕事に関心を持って、関わってくれる	3.64	3.71	3.40	3.63	3.59	3.78
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事の進め方ややり方に改善や工夫をしよう求めている	3.67	3.71	3.66	3.72	3.60	3.70
上司のマネジメント	上司は、部下が失敗やミスをした時、単に叱るだけではなく、フォローしてくれる	3.82	4.03	3.74	3.70	3.75	3.99
上司のマネジメント	上司は、結果だけでなく部下の努力を認めてくれる	3.69	3.71	3.66	3.63	3.61	3.83
上司のマネジメント	上司は、部下の意見や改善提案について、分け隔てなく話を聴いてくれる	3.74	3.82	3.58	3.65	3.64	3.98
上司のマネジメント	上司は、部下と意見が対立したとき、納得いくまで話し合っている	3.49	3.41	3.23	3.44	3.41	3.73
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事を任せ、仕事で人を育てている	3.56	3.79	3.26	3.58	3.45	3.69
上司のマネジメント	上司は、部下に、この施設・事業所の理念やビジョン、方針を自分の言葉で語っている	3.39	3.41	2.92	3.43	3.33	3.59
上司のマネジメント	上司は、なにかあったときは、部下を守ってくれる	3.81	4.06	3.77	3.77	3.67	3.94



4-3. 就業形態別傾向

4-3-1. 効力感や充実感

1. 正社員も非正規社員(契約・派遣・パート・アルバイト)も、仕事を通じて成長を感じている。(①)
2. 非正規の方が、職場での対話や人間関係が良好な様子が伺える。(②)
3. 正社員が低いわけではないが、認められていると感じる傾向は弱いようである。(③)

領域	設問	全体	就業形態			
		2015年 全体	正社員	契約社員	派遣社員	パート・ア ルバイト
効力感や充実感	私は、仕事を通じて同僚から信頼され、利用者から感謝されたりしている	3.52	3.50	3.74	4.00	3.53
効力感や充実感	私は、今の仕事を通して成長している	3.97	3.94	4.35	4.50	3.95
効力感や充実感	私の仕事ぶりは、施設・事業所内で評価されている	3.28	3.27	3.48	3.75	3.26
効力感や充実感	私は、自分が認められ必要とされていると感じる	3.40	3.37	3.78	3.75	3.40
効力感や充実感	職場の人たちとは、気兼ねなく、何でも話せる	3.67	3.55	3.87	4.50	3.94
効力感や充実感	職場の人たちとの仕事における人間関係はとても良好だ	3.79	3.68	4.13	4.75	4.00
効力感や充実感	職場では、関係する部署間で、うまく連携しながら効率よく業務を推進している	3.53	3.42	3.70	4.25	3.78
効力感や充実感	職場では、利用者に関する情報などを関係する部署間で、共有している	3.82	3.79	3.96	3.75	3.87
効力感や充実感	私は、自分の家族や知り合いにこの施設・事業所の利用を勧めたいと思う	3.44	3.34	3.57	3.75	3.70

1

3

2

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われる、言及を避ける。

4-3-2.職場の活性化

領域	設問	全体	就業形態			
		2015年 全体	正社員	契約社員	派遣社員	パート・ア ルバイト
職場の活性化	私は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.46	3.48	3.52	3.50	3.38
職場の活性化	私は、今までのやり方のとられず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.68	3.72	3.61	3.50	3.59
職場の活性化	私は、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.80	3.75	4.09	4.25	3.87
職場の活性化	私は、利用者の期待を上回る満足を実現しようとしている	3.58	3.54	3.83	3.50	3.62
職場の活性化	職場の同僚は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.54	3.44	3.70	4.00	3.77
職場の活性化	職場では、今までのやり方のとられず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.71	3.68	4.00	3.50	3.74
職場の活性化	職場では、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.84	3.79	4.17	4.25	3.92
職場の活性化	職場では、仕事を進めるに当たって、利用者の立場で物事を判断している	3.98	3.91	4.39	4.50	4.08
職場の活性化	職場では、互いに新しい知識・ノウハウを学びあっている	3.70	3.63	4.26	4.00	3.77
職場の活性化	職員同士声をかけあい、互いに協力しあっている	3.97	3.88	4.17	4.50	4.14
職場の活性化	職場では、意見が食い違ったとき、立場や年齢にとられずに納得のいくまで話し合っている	3.39	3.36	3.61	3.50	3.45
職場の活性化	職場では、職員同士がいろいろ考えて、利用者を飽きさせない工夫がなされている	3.50	3.35	3.65	3.25	3.86
職場の活性化	職場では、疲れたときや心が折れそうときには、お互いに相談に乗ったり、はげまし合っている	3.60	3.46	3.91	3.75	3.90
職場の活性化	職場では、自分達の仕事に対する利用者の反応や評価を確かめている	3.44	3.35	3.78	4.00	3.59

1. 非正規社員のスコアが高いことは他の業界にない特徴である。通常、雇用が安定している正社員が高い。
2. よい職場に勤めていると非正規社員は感じている。
3. 責任の重さや、拘束時間の長さによるものかも知れない。

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われ、言及を避ける。

4-3-3. 転職意向とストレス

1. 正社員、非正規社員ともに、今すぐ転職を考えているわけではない。(①)
2. 正社員、契約社員は仕事の量や人間関係で強いストレスを感じている。(③)
3. 正社員は、職場の人間関係でも悩む人が少なくない様子も伺え、また、理念とサービスのギャップに悩む様子も伺える。(③)

領域	設問	全体 2015年 全体	就業形態			
			正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
転職意向とストレス	転職をしても、収入が上がる可能性は少ないと思う	3.67	3.72	3.35	3.50	3.59
転職意向とストレス	私は、現在の施設・事業所に出来るだけ長く勤めたいと思う	3.75	3.69	3.78	3.50	3.92
転職意向とストレス	私は現在、転職を考えている	2.33	2.44	2.00	2.25	2.13
転職意向とストレス	今の仕事は責任が重すぎるため、私には負担である	2.68	2.81	2.74	3.75	2.31
転職意向とストレス	仕事が多すぎて、勤務時間内に処理しきれない	3.21	3.44	3.22	3.75	2.60
転職意向とストレス	利用者や利用者の家族とのやりとりで悩むことが多い	2.94	3.07	3.13	3.75	2.56
転職意向とストレス	職場の人間関係が上手くいかず、悩むことが多い	2.66	2.84	2.39	1.75	2.26
転職意向とストレス	職場では、一年以内に離職する人がとても多い	2.65	2.81	1.96	2.75	2.36
転職意向とストレス	経営理念と現場で行われているサービスとでは、ギャップがあり、悩むことが多い	2.98	3.08	3.00	3.25	2.72

1

2

3

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われる、言及を避ける。

4-3-4. 入職前のコミュニケーション

1. 男女や年齢層の傾向と同様、正規・非正規問わず、情報がないうちで現在の職場を選んでいる様子が見える。(①)
2. 自分なりの意義を感じて入職しているが、入職後はやや期待とは違う現実と直面するようだ。
3. しかし、今では職場の一員として認められていると感じており、定着が図られている様子が見える。(②)

領域	設問	全体	就業形態				
		2015年 全体	正社員	契約社員	派遣社員	パート・ アルバイト	
入職前のコミュニケーション	現在の仕事を選ぶ前に、十分な情報を得ることができた	2.89	2.89	3.13	3.25	2.82	1
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、職員や経営者の話に影響を受けた	2.97	3.02	3.17	2.25	2.83	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所を選ぶ際、「この施設・事業所で働きたい」という意思を強く持っていた	3.45	3.46	3.83	4.25	3.35	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、仕事の意味や意義を感じた	3.59	3.62	3.83	4.25	3.44	
入職前のコミュニケーション	入職前に聞いていた情報について、入職後に「違っていた」と感じたことはほとんどない	3.11	3.12	3.17	3.50	3.05	
入職前のコミュニケーション	入職前に抱いていた今の施設・事業所に対する期待は、概ね満たされている	3.28	3.25	3.35	3.25	3.36	
入職前のコミュニケーション	入職直後は、先輩や上位者から声をかけられ、スムーズに職場に入ることができた	3.73	3.71	3.91	3.50	3.77	
入職前のコミュニケーション	現在では、職場の一員として認められていると感じている	3.91	3.95	3.96	4.25	3.79	2

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われる、言及を避ける。

4-3.5.入職後のコミュニケーション

領域	設問	全体	就業形態			
		2015年 全体	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の決定や方針は職員に信頼されている	3.31	3.29	3.43	3.25	3.36
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、決定事項は結論だけでなく、なぜそう決まったかまで共有されている	3.18	3.19	3.09	3.25	3.18
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出している	3.76	3.77	3.70	4.50	3.73
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出し職員や利用者とは対話している	3.51	3.52	3.26	4.25	3.49
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、良い取り組み事例を共有するミーティングや仕組みがある	3.70	3.67	3.83	4.00	3.76
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、仕事を振り返り、現状を改善していこうとする取り組みが実践されている	3.74	3.71	3.83	3.75	3.81
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の経営理念やビジョンはわかりやすく言語化されている	3.61	3.56	3.87	3.50	3.70
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、ビジョン実現に向けて、進捗や取組状況について定期的に共有されている	3.48	3.46	3.43	3.50	3.53
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人材育成に熱心である	3.45	3.43	3.35	3.50	3.53
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、職員が必要な能力やスキルを身につけるための制度や仕組みが整っている	3.48	3.48	3.35	4.00	3.48
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人事評価の結果や理由は直接本人に伝えられる	3.20	3.24	3.09	3.50	3.08

1. 非正規社員には、高いスコアも見られる。
2. 正社員のスコアは低くはないが、情報がきちんと伝わっていないと訴えている傾向である。
3. 幹部職員、職場のリーダーが多いと思われ、施設、事業所のマネジメントを見直す必要があると思われる。

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われ、言及を避ける。

4-3-6. 上司のマネジメント

1. 多くの項目で、非正規社員の方が高い傾向が見られる。この傾向は他の業界には見られない。
2. 特に、契約社員が高く、顕著である(①)。
3. 非正規社員の上司は中間管理職と考えると、部下から信頼され、現場を運営している様子が伺える。

領域	設問	全体	① 就業形態			
		2015年 全体	正社員	契約社員	派遣社員	パート・ アルバイト
上司のマネジメント	上司は、私の仕事に関心を持って、関わってくれる	3.64	3.66	4.04	3.50	3.53
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事の進め方ややり方に改善や工夫をしよう求めている	3.67	3.68	4.04	4.25	3.56
上司のマネジメント	上司は、部下が失敗やミスをした時、単に叱るだけではなく、フォローしてくれる	3.82	3.78	4.00	4.50	3.87
上司のマネジメント	上司は、結果だけでなく部下の努力を認めてくれる	3.69	3.66	3.91	3.75	3.72
上司のマネジメント	上司は、部下の意見や改善提案について、分け隔てなく話を聴いてくれる	3.74	3.69	4.22	3.50	3.80
上司のマネジメント	上司は、部下と意見が対立したとき、納得いくまで話し合っている	3.49	3.44	3.70	3.50	3.59
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事を任せ、仕事で人を育てている	3.56	3.54	3.78	4.00	3.54
上司のマネジメント	上司は、部下に、この施設・事業所の理念やビジョン、方針を自分の言葉で語っている	3.39	3.34	3.70	4.00	3.48
上司のマネジメント	上司は、なにかあったときは、部下を守ってくれる	3.81	3.79	3.83	3.75	3.86

※派遣社員おスコアから、人数が少ないと思われる、言及を避ける。



4-4. 役職別傾向

4-4-1. 効力感や充実感

1. 全体に施設長が最も高く、次いでリーダー・サブリーダー、一般職員の順に低くなる。
2. 全階層で「仕事を通じて成長している」という、成長実感を感じている。(①)
3. また、サブリーダー以上は、部署間の情報のやりとりも良好であると感じている。(②)

領域	設問	全体	役職			
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長
効力感や充実感	私は、仕事を通じて同僚から信頼され、利用者から感謝されたりしている	3.52	3.46	3.64	3.63	3.86
効力感や充実感	私は、今の仕事を通じて成長している	3.97	3.87	4.23	4.13	4.29
効力感や充実感	私の仕事ぶりは、施設・事業所内で評価されている	3.28	3.15	3.33	3.59	3.80
効力感や充実感	私は、自分が認められ必要とされていると感じる	3.40	3.27	3.67	3.64	3.89
効力感や充実感	職場の人たちとは、気兼ねなく、何でも話せる	3.67	3.67	3.77	3.64	3.63
効力感や充実感	職場の人たちとの仕事における人間関係はとても良好だ	3.79	3.79	3.85	3.78	3.74
効力感や充実感	職場では、関係する部署間で、うまく連携しながら効率よく業務を推進している	3.53	3.48	3.64	3.63	3.77
効力感や充実感	職場では、利用者に関する情報などを関係する部署間で、共有している	3.82	3.75	4.05	3.92	4.03
効力感や充実感	私は、自分の家族や知り合いにこの施設・事業所の利用を勧めたいと思う	3.44	3.34	3.38	3.63	4.20

①

②

4-4-2.職場の活性度

領域	設問	全体	役職			
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長
職場の活性度	私は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.46	3.28	3.77	3.72	4.31
職場の活性度	私は、今までのやり方のとらわれず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.68	3.55	3.72	3.92	4.40
職場の活性度	私は、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.80	3.76	3.67	3.85	4.29
職場の活性度	私は、利用者の期待を上回る満足を実現しようとしている	3.58	3.48	3.44	3.79	4.20
職場の活性度	職場の同僚は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	3.54	3.53	3.54	3.50	3.80
職場の活性度	職場では、今までのやり方のとらわれず、常にどうしたらよいかを考え工夫している	3.71	3.65	3.79	3.78	4.09
職場の活性度	職場では、困難な状況でも逃げずに仕事をやりぬいている	3.84	3.84	3.67	3.83	4.09
職場の活性度	職場では、仕事を進めるに当たって、利用者の立場で物事を判断している	3.98	3.92	3.97	4.10	4.31
職場の活性度	職場では、互いに新しい知識・ノウハウを学びあっている	3.70	3.68	3.74	3.69	3.86
職場の活性度	職員同士声をかけあい、互いに協力しあっている	3.97	3.96	4.00	3.88	4.14
職場の活性度	職場では、意見が食い違ったとき、立場や年齢にとらわれずに納得のいくまで話し合っている	3.39	3.35	3.41	3.33	3.97
職場の活性度	職場では、職員同士がいろいろ考えて、利用者を飽きさせない工夫がなされている	3.50	3.51	3.46	3.33	3.71
職場の活性度	職場では、疲れたときや心が折れそうときには、お互いに相談に乗ったり、はげまし合っている	3.60	3.56	3.74	3.63	3.77
職場の活性度	職場では、自分達の仕事に対する利用者の反応や評価を確かめている	3.44	3.40	3.49	3.41	3.86

- 職場では、利用者の立場を考えながら仕事を進めており(①)、また困難な状況においてもやり抜いている。(②)
- また互いに学びあうなど(③)、活性化した組織の状態をうかがわせる。
- 施設長は、とても肯定的に感じている(③)。
- 施設長とリーダーとの差が0.2以上開いている項目が11項目あり、大きな差が見られる。施設長は現場の状況を肯定的に受け止めているが、部下との見方の違いが大きいようだ。
- 施設長はきちんと現場が見えていない可能性や都合よく見ている可能性もある。

4-4-3. 転職意向とストレス

1. 今すぐ転職を考えているわけではない。(①)
2. 全ての階層で、仕事が時間内に処理しきれないという結果である。サブリーダー、リーダーは責任が重いと感じている。(②)
3. サブリーダー以上には、利用者と利用者の家族とのストレスも大きい。(③)
4. 離職者の状況の捉え方と、サービスに対するギャップは、リーダー・施設長とサブリーダー・一般とで温度が感じられる。(④)施設長、リーダーは現場が見えているかどうか気になる点でもある。

領域	設問	全体	役職			
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長
転職意向とストレス	転職をしても、収入が上がる可能性は少ないと思う	3.67	3.60	3.67	3.88	3.91
転職意向とストレス	私は、現在の施設・事業所に出来るだけ長く勤めたいと思う	3.75	3.65	3.72	3.96	4.37
転職意向とストレス	私は現在、転職を考えている	2.33	2.41	2.49	2.06	1.94
転職意向とストレス	今の仕事は責任が重すぎるため、私には負担である	2.68	2.54	3.05	3.08	2.89
転職意向とストレス	仕事が多すぎて、勤務時間内に処理しきれない	3.21	3.05	3.36	3.67	3.69
転職意向とストレス	利用者や利用者の家族とのやりとりで悩むことが多い	2.94	2.83	3.38	3.12	3.23
転職意向とストレス	職場の人間関係が上手くいかず、悩むことが多い	2.66	2.56	2.72	2.91	3.03
転職意向とストレス	職場では、一年以内に離職する人がとても多い	2.65	2.72	2.79	2.50	2.17
転職意向とストレス	経営理念と現場で行われているサービスとでは、ギャップがあり、悩むことが多い	2.98	3.00	3.15	2.96	2.66

①

②

③

④

4-4-4. 入職前のコミュニケーション

1. 一般～リーダー層は、入職前に十分な情報がない中で、就職先を選んでいる傾向が強いが、施設長はそうともいえない傾向が見られ、ギャップがある。(①)
2. しかし、施設長は、入職後に「違っていた」と感じており、正しい情報がいきわたっていないようである。(②)
3. サブリーダー以上は、職場に溶け込んでいる様子が伺える。(③)

領域	設問	全体	役職				
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長	
入職前のコミュニケーション	現在の仕事を選ぶ前に、十分な情報を得ることができた	2.89	2.88	2.77	2.85	3.17	①
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、職員や経営者の話に影響を受けた	2.97	2.90	2.97	2.97	3.66	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所を選ぶ際、「この施設・事業所で働きたい」という意思を強く持っていた	3.45	3.44	3.59	3.44	3.46	
入職前のコミュニケーション	この施設・事業所への入職を決めるにあたり、仕事の意味や意義を感じた	3.59	3.56	3.56	3.68	3.63	②
入職前のコミュニケーション	入職前に聞いていた情報について、入職後に「違っていた」と感じたことはほとんどない	3.11	3.08	3.00	3.37	2.94	
入職前のコミュニケーション	入職前に抱いていた今の施設・事業所に対する期待は、概ね満たされている	3.28	3.22	3.26	3.41	3.63	
入職前のコミュニケーション	入職直後は、先輩や上位者から声をかけられ、スムーズに職場に入ることができた	3.73	3.71	3.72	3.76	3.86	③
入職前のコミュニケーション	現在では、職場の一員として認められていると感じている	3.91	3.78	4.08	4.17	4.46	

4-4-5.入職後のコミュニケーション

領域	設問	全体	役職			
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の決定や方針は職員に信頼されている	3.31	3.20	3.38	3.54	3.89
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、決定事項は結論だけでなく、なぜそう決まったかまで共有されている	3.18	3.12	3.18	3.32	3.51
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出している	3.76	3.74	3.82	3.85	3.69
入職後のコミュニケーション	理事長や施設長、園長などの経営層は、しばしば職場に顔を出し職員や利用者とは対話している	3.51	3.45	3.51	3.62	3.89
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、良い取り組み事例を共有するミーティングや仕組みがある	3.70	3.66	3.74	3.85	3.80
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、仕事を振り返り、現状を改善していこうとする取り組みが実践されている	3.74	3.70	3.74	3.92	3.80
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所の経営理念やビジョンはわかりやすく言語化されている	3.61	3.58	3.69	3.79	3.40
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、ビジョン実現に向けて、進捗や取組状況について定期的に共有されている	3.48	3.44	3.36	3.55	3.77
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人材育成に熱心である	3.45	3.35	3.56	3.72	3.77
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、職員が必要な能力やスキルを身につけるための制度や仕組みが整っている	3.48	3.42	3.41	3.73	3.63
入職後のコミュニケーション	この施設・事業所では、人事評価の結果や理由は直接本人に伝えられる	3.20	3.11	3.26	3.35	3.66

1

1. 決定事項が一般職員にまで浸透しにくい状況である。また、人事評価の結果も伝えられているとは言いにくい。タテ方向のコミュニケーションに課題が感じられる。(①)
2. 施設長やリーダーもけして高くないことから、施設長も伝えられない状況に置かれている可能性もある。

4-4-6. 上司のマネジメント

1. 施設長、リーダーのスコアが高く、上司との関係が良好であると思われる。(①)
2. 他の階層は低くはない。全般に上司は部下に認められていると考えられる。

領域	設問	全体	役職			
		2015年 全体	一般	サブリー ダー	リーダー	施設長
上司のマネジメント	上司は、私の仕事に関心を持って、関わってくれる	3.64	3.58	3.69	3.87	3.71
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事の進め方ややり方に改善や工夫をしよう求めている	3.67	3.63	3.54	3.87	3.83
上司のマネジメント	上司は、部下が失敗やミスをした時、単に叱るだけではなく、フォローしてくれる	3.82	3.79	3.72	3.97	3.86
上司のマネジメント	上司は、結果だけでなく部下の努力を認めてくれる	3.69	3.64	3.69	3.82	3.89
上司のマネジメント	上司は、部下の意見や改善提案について、分け隔てなく話を聴いてくれる	3.74	3.73	3.64	3.74	4.03
上司のマネジメント	上司は、部下と意見が対立したとき、納得いくまで話し合っている	3.49	3.46	3.46	3.54	3.71
上司のマネジメント	上司は、部下に、仕事を任せ、仕事で人を育てている	3.56	3.49	3.38	3.78	3.97
上司のマネジメント	上司は、部下に、この施設・事業所の理念やビジョン、方針を自分の言葉で語っている	3.39	3.30	3.51	3.67	3.66
上司のマネジメント	上司は、なにかあったときは、部下を守ってくれる	3.81	3.75	3.85	4.01	3.94

1



1. 「はたけあ」調査構造
2. 調査概要
3. データの見方
4. 集計分析結果
 - － 属性別の傾向
(男女、年齢層、就業形態、役職)
5. 前年比較
6. 2015年の傾向
7. 打ち手のアイデア

5. 前年比較①

- 2014年度実施したアンケートと“はたけあ”は質問項目が同じものではないところもあり、比較はできないが、気になる傾向が見られたので、参考までにレポートする。
- 前回比、25歳～29歳以下(20代後半)が、大きく下げている項目が多数確認された。
- 特に、以下の表からは、20代後半の層が、職場で孤立しているような傾向が見られる。また、長く勤めたいと思うかという質問に対して、前回比-0.47と大きく下げていること、転職意向が同0.65とかなり高くなっており、この層の離職が懸念される。

◆ 下表は、2015年－2014年の差を示している。±0.2を越える数字に網がけをほどこしている。

- 緑色:プラスの変化
- オレンジ色:マイナスの変化

	25歳以下	25歳～29歳以下	30歳代	施設長、局長、部長、課長、マネージャー
仕事を通じて同僚から信頼され、利用者から感謝されたりしている	0.09	-0.17	-0.36	-0.05
私は、今の仕事を通して成長している	0.22	-0.39	-0.16	-0.01
私の仕事ぶりは、施設・事業所内で評価されている	-0.09	-0.31	-0.16	0.10
私は、自分が認められ必要とされていると感じる	0.25	-0.45	-0.09	0.10
職場の人たちとは、気兼ねなく、何でも話せる	0.25	-0.20	-0.20	-0.18
職場の人たちとの仕事における人間関係はとても良好だ	0.47	-0.14	-0.24	-0.20
職場では、関係する部署間で、うまく連携しながら効率よく業務を推進している	0.19	-0.22	-0.17	-0.06
私は、意見を述べるだけでなく、率先して行動している	-0.14	-0.31	-0.29	0.15
私は、利用者の期待を上回る満足を実現しようとしている	-0.14	-0.41	-0.18	0.23
私は、現在の施設・事業所に出来るだけ長く勤めたいと思う	0.25	-0.47	0.03	0.39
私は現在、転職を考えている	-0.22	0.65	0.29	0.14

5. 前年比較②

- さらに、上司のマネジメント項目が、20代後半では下っている。
- 仕事で成長を感じることも低下しており、職場や上司との接点が少なくなっているようである。
- この層は職場の主力ではないかと想定すると、離職リスクによって、職場の運営に支障がでる可能性があり、対応が求められる。

◆ 下表は、2015年－2014年の差を示している。±0.2を越える数字に網がけをほどこしている。

- 緑色：プラスの変化
- オレンジ色：マイナスの変化

	25歳以下	25歳～29歳以下	30歳代	施設長、局長、部長、課長、マネージャー
今の仕事は責任が重すぎるため、私には負担である	0.15	0.12	0.28	0.33
仕事が多すぎて、勤務時間内に処理しきれない	0.47	0.31	0.13	0.34
利用者や利用者の家族とのやりとりで気疲れすることが多い	0.76	0.14	0.05	0.14
職場の人間関係が上手くいかず、悩むことが多い	0.12	0.06	0.29	0.45
職場では、一年以内に離職する人がとても多い	0.08	0.50	0.32	0.05
経営理念と現場で行われているサービスとでは、ギャップがあり、悩むことが多い	0.46	-0.02	0.36	0.24
上司は、私の仕事に関心を持って、関わってくれる	0.12	-0.46	-0.31	-0.24
上司は、部下に、仕事のやり方を見直し、改善や工夫をしよう求めている	-0.20	-0.44	-0.22	-0.11
上司は、部下が失敗やミスをした時、単に叱るだけではなく、気持ちの面もケアしてくれる(※)	0.31	-0.20	-0.10	0.03
上司は、部下の努力を認めてくれる(※)	-0.03	-0.23	-0.25	-0.01
上司は、部下の意見や改善提案について、分け隔てなく話を聴いてくれる	0.10	-0.29	-0.21	0.15
上司は、部下と意見が対立したとき、納得いくまで話し合っている	-0.14	-0.43	-0.21	0.01
上司は、部下に、仕事を積極的に任せている(※)	0.05	-0.63	-0.40	-0.02
上司は、部下に、この施設・事業所の理念やビジョン、方針を自分の言葉で語っている	-0.02	-0.55	-0.29	-0.21
上司は、なにかあったときは、部下を守ってくれる	0.18	-0.18	-0.12	-0.03



1. 「はたけあ」調査構造
2. 調査概要
3. データの見方
4. 集計分析結果
 - － 属性別の傾向
(男女、年齢層、就業形態、役職)
5. 前年比較
6. 2015年の傾向
7. 打ち手のアイデア

6. 2015年の傾向

効力感、充実感は高い

仕事に喜びを感じている、利用者から感謝されていると感じている。

- ストレスは強いものの、やりがいのある仕事に従事していると感じている。
- また、一人ひとり学びながら仕事をし、成長しているという実感がある。

職場では互いに協力しながら、仕事を進めている

職場では職員同士は信頼感があり、信頼関係の中で仕事ができている様子が伺えた。

- 職場でも、法人や施設と言った単位でも、現状を変えていく改善意欲も見られ、けして悪い状態ではないと思われる。

すぐに転職するような状況ではない

すぐに転職を考えているといった傾向は見られなかった。

- 多くの属性で良好な傾向を示していた。
- しかし、20代後半は、他の属性とは違い、転職意向も高まっているようであり、今後の対応が必要であると思われる。

仕事と対人面でストレスを感じている

仕事が時間内に処理しきれないことや利用者や利用者の家族とのやりとりでストレスを感じている。

- 20代後半以上の層、正社員、中間管理職以上に顕著。
- 前回同様の傾向が見られる。

施設長は現場や職場が見えていない可能性がある

施設長のみ高い傾向が見られ、現場や職場がきちんと見えていないのではないかと推察された。

- 職場に対する認識が他の属性よりかなり高い。
- 離職者や提供しているサービスに対しての感じ方が違う。

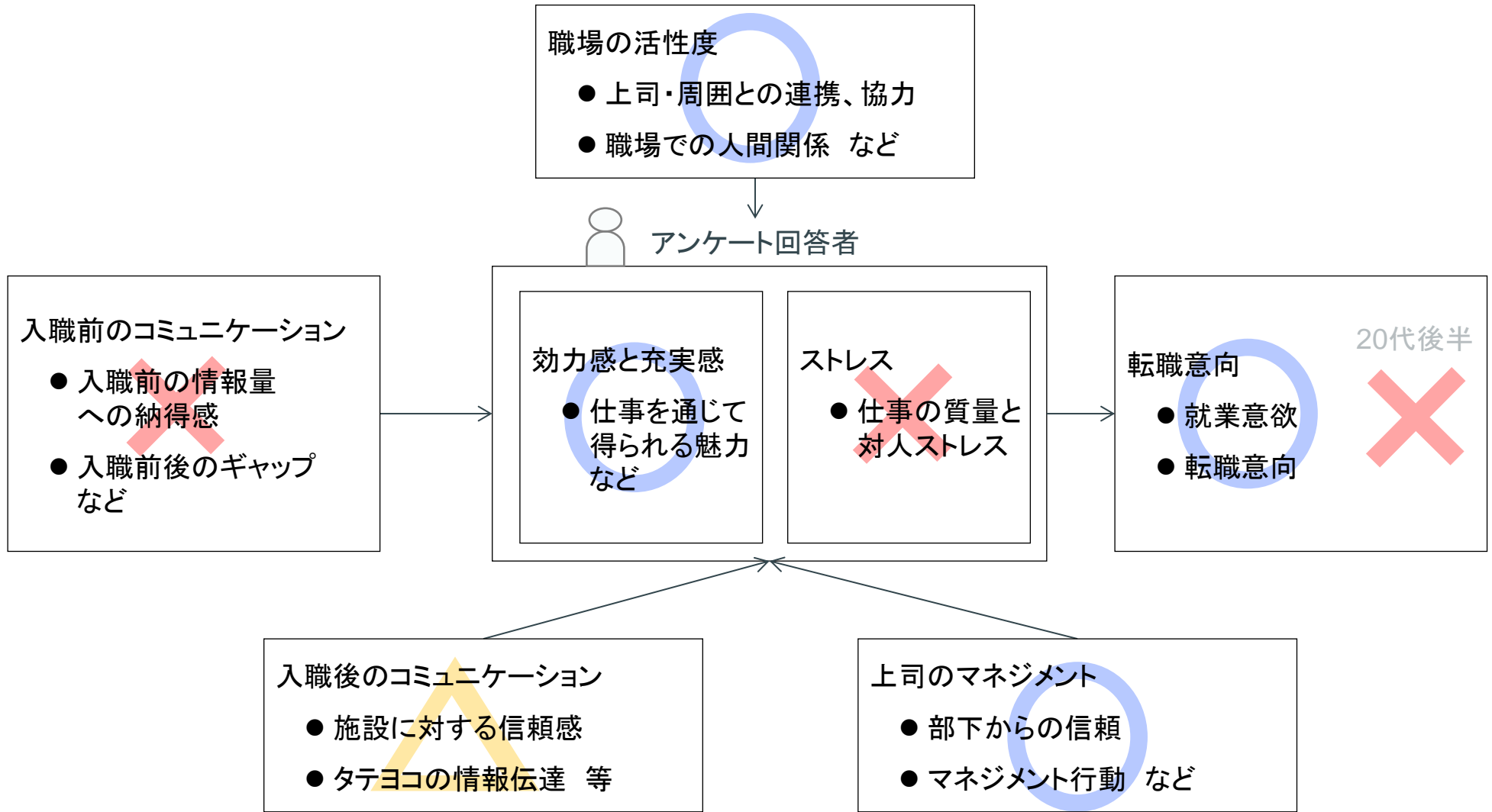
多くの施設では、施設長自ら実務を持っているため、現場の職員との接点が少ないという事態が発生している。反面、管理職としての本来の仕事がおろそかになっている可能性もある。

定着しているようであるが、採用時には、情報をきちんと伝える必要がある

前回同様、応募者に必要な情報が届けられてない

- “介護の仕事”はやりがいがあると思って、入職しているが、入職前と後のギャップを感じている。今一度、採用のあり方を見直す必要がある。

■ (参考)2015年の傾向



7. 打ち手のアイデア

20代後半を対象にした フォローアップ施策

- 今回、顕著な傾向として確認された。職場の主力である彼らをこのままにしておくことは、施設のみならず、業界にとって損失であろう。
- 公共機関からの支援は、研修の開催、産業カウンセラーの派遣などが考えられる。
- 各施設では、施設長や課長以上の管理職との個別面談を通じてきめ細かい対応を行うことが必要である。

施設長をはじめ マネジメント力の向上

- 管理職として最低限必要な、基本的なことを学ぶ機会を設ける必要がありそう。
- 公共機関からの支援は、管理職研修の開催、勉強会などが考えられる。
- 係長/主任/副主任といった、中間リーダー的の職員にも、彼らが直面している現実を乗り越えるための、自己を振り返る機会を提供しつつ、管理者として期待する姿勢を伝えることが必要ではないか。

ストレス軽減策

- 日本全国で高ストレスになっており、介護現場だけではないが、改めて現場における業務の見直し、手順等の効率化を、組織内の委員会活動で行い続ける必要がある。
- あわせて公共機関の支援としては、ストレスコーピングの研修機会を増やすなどの支援が考えられる。

採用から若手定着 までの知識を学ぶ

- 今回も採用状況は改善されていない。採用のやり方そのものを学ぶことから始めてはどうだろうか。
- また、採用した後が重要であり、入職後のフォローのあり方を学ぶことも重要であると思われる。