

横須賀市立福祉援護センター 職員アンケートに係る ヒアリング実施結果

(第1 かがみ田苑・第2 かがみ田苑)

令和4年10月

横須賀市

目次

1	ヒアリングの目的	1
2	対象者	1
3	ヒアリング内容	1
4	実施日及び実施人数	1
5	実施方法	2
6	実施場所	2
7	ヒアリング実施結果	
(1)	仕事内容	3
(2)	職場環境・人間関係	4
(3)	業務負荷	6
(4)	研修体制	7
(5)	法令遵守	8
(6)	その他	9
8	ヒアリングにおける確認事項（まとめ）	10
	（参考資料）福祉援護センター職員アンケート集計結果～抜粋～	12

1 ヒアリングの目的

令和4年5月に実施した「横須賀市立福祉援護センター職員アンケート」の回答結果を踏まえ、アンケートの具体的な回答理由や職場環境等の状況や実態を把握することを目的として、各職員にヒアリングを実施しました。

また、今回実施したヒアリングの結果、確認された課題等については、今後、指定管理者（社会福祉法人横須賀市社会福祉事業団）と共に課題解決に向けた協議、検討を進め、職場環境等の改善による職員満足度の向上を図るとともに、より一層の利用者サービスの品質向上に向けた取り組みを進めていきます。

2 対象者

公平性の観点のほか、普段、意見などを言えない職員の「声無き声」までも捕捉、把握することを目的として、福祉援護センターに勤務する全職員 51 名（施設長を除く）を対象としてヒアリングを実施しました。

※アンケートの対象者と同じ（1名は5月末に退職したため、ヒアリングは未実施）

※アンケートの無回答者を含む

※ヒアリングは任意とし、承諾いただいた方のみ実施

3 ヒアリング内容

- (1) 「職場環境・人間関係」や「法令遵守」などの設問で、「いいえ」や「わからない」と回答した人について、具体的な回答理由や状況を確認。
- (2) 利用者サービスの品質向上のために必要と思われる改善策等について確認。

4 実施日及び実施人数

ヒアリングは任意としましたが、退職者（1名）を除く 51 名の全職員から承諾が得られ、全職員にヒアリングを実施しました。

なお、円滑にヒアリングを行うことを目的として、合理的配慮のもと、必要に応じて補助職員を同席のうえ実施しました。

また、各職員から施設長の同席の希望があった場合については、施設長同席のうえ実施することとしましたが、希望者はありませんでした。

実施回	実施日	実施人数
第1回	令和4年6月24日（金）	3名（主査）
第2回	令和4年7月5日（火）	7名
第3回	令和4年7月7日（木）	8名
第4回	令和4年7月11日（月）	7名
第5回	令和4年7月13日（水）	6名
第6回	令和4年7月19日（火）	8名
第7回	令和4年7月21日（木）	7名
第8回	令和4年7月29日（金）	4名
第9回	令和4年8月2日（火）	1名
合計		51名

5 実施方法

ヒアリングは各職員1名につき市職員2名（福祉子ども部内の市職員2名（第1回は3名））によりヒアリングを実施しました。

また、各職員の実施順序については、事前に福祉援護センターと日程を調整し、利用者の支援や業務に支障が生じることのないように配慮して実施しました。

6 実施場所

横須賀市立福祉援護センター（横須賀市野比5-5-5）

※他の職員に見聞きされないようプライバシーに配慮し、施設内の個室（相談室または会議室）で実施しました。

※勤務場所が異なる一部の職員については、横須賀市役所内の会議室で実施しました。

※新型コロナウイルス感染性拡大防止に配慮し、検温や体調の確認、マスク着用、消毒、換気を行ったうえで実施しました。

7 ヒアリング実施結果

令和4年5月に実施した職員アンケートの設問において、「いいえ」や「わからない」と回答した具体的な理由や状況について各職員にヒアリングを行いました。

なお、アンケートの回答がなかった人には、回答しなかった理由を確認したところ、「特に意見等がなかったため。」や「アンケートの実施について疑問に感じたため。」といった回答が得られました。

※個人が特定される内容については記載を避け、同一の主旨のものについては集約し、できる限り万遍なくヒアリングした結果を記載しています。

※個別のヒアリング内容については、今後の施設運営に役立てられるよう個人情報削除したうえで指定管理者に提供します。

(1) 仕事内容

業務量や業務の質などに関する設問で「いいえ」「わからない」と回答した理由は何ですか。

(参考) アンケートの集計結果

(n=47)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(1) 仕事内容 ※問3～問5の平均値		48.3% (22.7人)	12.7% (6.0人)	35.7% (16.7人)	3.3% (1.7人)
問3	あなたの業務量は適切だと感じますか。	46.8%	17.0%	34.0%	2.1%
問4	あなたの業務の質は、高い水準を保っていると感じますか。	23.4%	14.9%	57.4%	4.3%
問5	現在の仕事にやりがいや意義、価値を感じますか。	74.5%	6.4%	14.9%	4.3%

「いいえ」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 昼休みに連絡帳の記入をしていて休憩時間が十分に取れていないため。
- ◆ 仕事は効率的に行う必要があると思うため。
- ◆ 自分に自信があり、今の仕事の量は少なすぎる（大したことはない）と感じるため。
- ◆ この施設の仕事について、目的が何なのかはっきりしていないと感じるため。
- ◆ 片づけを翌日に回したりと業務が時間内に終わらない状況で、増員を要求したが改善されないため。

- ◆ 現在、従事している所属には昇格がないため、仕事のやりがいについての設問は「いいえ」と回答した。

「わからない」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 業務経験が浅くて判断できないため。
- ◆ その日や時期によって仕事量が異なるため。
- ◆ 他の所属や他施設の経験がなく、比較ができないため。
- ◆ 業務の質は自分が評価することではなく、他者（上司）が評価すべきことであるため。
- ◆ 業務量については、職員の能力（スキル）が関係することなので、一概に回答することができないため。
- ◆ 業務量の設問では「わからない」と回答したが、重度の利用者が増えて負担も大きいため、本心としては「いいえ」の回答になる。
- ◆ 仕事量はそれほど多いとは感じないが、これ以上増えることには抵抗を感じるため「わからない」と回答した。

(2) 職場環境・人間関係

職場環境や人間関係に関する設問で「いいえ」「わからない」と回答した理由は何ですか。また、改善するために何が必要だと思いますか。

(参考) アンケートの集計結果

(n=47)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(2) 職場環境・人間関係 ※問6～問10の平均値		46.4% (21.8人)	28.2% (13.2人)	21.8% (10.2人)	3.6% (1.8人)
問6	あなたの職場は仕事に専念できる環境が整っていると感じますか。	31.9%	48.9%	14.9%	4.3%
問7	あなたの職場の人間関係やコミュニケーションは良好であると感じますか。	36.2%	42.6%	17.0%	4.3%
問8	あなたの職場には安心して相談できる仲間や上司がいますと感じますか。	70.2%	10.6%	14.9%	4.3%
問9	あなたの直属の上司の指示や指導は適切、公平であると感じますか。	63.8%	12.8%	19.1%	4.3%
問10	自由なアイデアや意見を言えるような、職員を尊重して育てる組織風土があると感じますか。	29.8%	25.5%	42.6%	2.1%

「いいえ」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 第1かがみ田苑と第2かがみ田苑の所属間に溝や壁があると感じるため、人

間関係の設問は「いいえ」と回答した。

- ◆ チームで仕事をするべきだと思い、支援の現場にも足を運ぶが、一部の職員から部外者は現場に来るなど言われ、頑張っている人ほどやる気をなくして辞めてしまう状況のため。
- ◆ 支援について考える時間もなく、とっさの状況で判断して仕事をしており、もう少し冷静に仕事ができたらと感じるため。
- ◆ 施設長が次々変わっても引き継ぎがきちんとされていれば問題ないが、全く引き継ぎがされていない状況のため。

「わからない」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 挨拶のできない職員もいるが、一部の職員だけのため「わからない」と回答した。
- ◆ 会議などの場で意見は言っているが、上層部まで伝わっているかわからないため。
- ◆ 会議などの場で発言するほどのスキルや知識がないため。
- ◆ 所属間で人間関係が悪いことは知っているが、非常勤職員で詳しいことは知らないため。
- ◆ 所属している職員同士での人間関係は良好だが、他の所属との関係については疑問に感じることもあるため。
- ◆ 支援に精一杯で、自由なアイデアなどを考える余裕もないため。
- ◆ 職員間でコミュニケーションを取る時間がなく、仕事をするうえですれ違いの状況があるため。
- ◆ 会議などの場で言いつらいということはないが、職員を尊重して育てる組織風土があるかと聞かれるとわからないため。
- ◆ 業務経験が浅くわからないことが多いため、組織風土の設問については「わからない」と回答した。
- ◆ 組織風土の設問については「わからない」と回答したが、他の職員から専門職としての助言を求められたりするため、現状では「はい」の回答となる。
- ◆ 人間関係が悪いとは感じないが、利用者が不穏になったときなどに頼れる職員がいない時があるため。
- ◆ 周りの職員を見たり、うわさ話を聞いたりする中で疑問に感じることもあるため。

「無回答」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 何のために何をやるのか、情報が全く伝わってこない状況のため、コミュニ

ケーションの設問は「無回答」とした。

今後の改善策等

- ◆ 所属間で軋轢や仲たがいが生じているが、それぞれの立場では福祉援護センターをより良くしたいと考えていて食い違いが生じているのだと思う。
- ◆ 人間関係を改善するためには、定期的な人事異動（ジョブローテーション）を行うほかないと思う。
- ◆ 所属間で互いの業務を理解するための人事交流が必要だと思う。
- ◆ 職場環境としては、職員の休憩場所があるとよいと思う。

(3) 業務負荷

休暇や昼休みの取得、残業時間などに関する設問で「いいえ」「わからない」と回答した理由は何ですか。また、現在の状況や改善するために何が必要だと思いますか。

(参考) アンケートの集計結果

(n=47)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(3) 業務負荷 ※問11～問13の平均値		59.6% (28.0人)	23.4% (11.0人)	14.2% (6.7人)	2.8% (1.3人)
問11	残業時間は負担にならない程度でワークライフバランスが保てていると感じますか。	51.1%	21.3%	23.4%	4.3%
問12	希望の日程や日数で休暇は適切に取れていると感じますか。	76.6%	8.5%	12.8%	2.1%
問13	昼休みなどの休憩時間は適切に取れていると感じますか。	51.1%	40.4%	6.4%	2.1%

「いいえ」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 連絡帳（2～3人分、1人分あたりの記入に5～15分程度要する）は、利用者が帰るまでに記入する必要があるが、昼休みに記入しているため。
- ◆ 年次休暇は前年度からの繰り越しを含めると40日間あるが、昨年度は15日程度しか取得できなかったため。
- ◆ 休暇はたくさんあり、それなりに取得できているが、他の職員と重なったときには遠慮しているため。

「わからない」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 昼休み中に電話に出たり、利用者と個人的な話しをしたりすることもあり、

どこまでが仕事なのか判断できないことや、世間一般に昼休みが取れている職場があるのか疑問に思うため。

- ◆ 年次休暇を取ると、他の職員の負担が増えて罪悪感を感じるため。

今後の改善策等

- ◆ 昼休みが取得できないことについては、単に職員の人数を増やせば解決するという問題ではないと思う。
- ◆ シフト体制の見直しや連絡帳の記入の簡略化などを行って改善を試みたこともあるが、第2かがみ田苑の職員は現場から離れることができないため昼休みを取得するのが難しい。
- ◆ 昼休みはきちんと取得するよう上司からは指導を受けている。
- ◆ どうしても昼休みが取得できないときは、その分、時間外手当が支給されている。
- ◆ 昼休みをまとめて取れていないものの、利用者が帰った後にお菓子を食べたり、お茶を飲んだりする時間があるため、分散するなどの工夫次第で休憩時間は取れると思う。
- ◆ 昼休みをどのように過ごすかは職員各自の自由だと思う。
- ◆ 連絡帳やケース記録に使うためのパソコンの台数を増やしてほしい。

(4) 研修体制

自己啓発やスキルアップに関する設問で「いいえ」「わからない」と回答した理由は何ですか。また、研修の実施や周知などはありますか。

(参考) アンケートの集計結果

(n=47人)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(4) 研修体制		21.3% (10.0人)	38.3% (18.0人)	38.3% (18.0人)	2.1% (1.0人)
問14	自己啓発やスキルアップをサポートする制度が整っていると感じますか。	21.3%	38.3%	38.3%	2.1%

「いいえ」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ どのような研修があるのかも把握していないため。
- ◆ 常勤職員には研修の助成制度があるが、非常勤職員にはないため。
- ◆ 強度行動障害の研修を受講したが、受講していない職員との意見交換や情報

共有を行う場がないため。

- ◆ 研修は自費で受講したり、情報誌などを購読している状況のため。
- ◆ 職員の中にスキルアップという考えのある人がいないため。
- ◆ 資格がない職員は給料が下がっていくと聞いているため「いいえ」と回答したが、資格取得のための研修を受ける機会や補助制度があればスキルアップやモチベーションアップにつながると思う。

「わからない」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 研修の受講に関する案内や周知がなく、コロナの影響で中止しているのかもしれないため。
- ◆ 肝心の重度の障害者の支援に関する研修がなく、補助などの制度もないようなので「わからない」と回答した。
- ◆ 初任者研修や他の施設の見学に参加したが、実際の支援の仕方の研修ではなかったため。

研修の実施や周知等

- ◆ 研修参加の機会はあるが、現場を抜けることになるため他の職員への負担感がある。
- ◆ 障害に関する知識やスキルを身につけたいので、研修の機会があれば受講したい。
- ◆ 他の施設などでどのような支援が行われているか知る機会があればよいと思う。

(5) 法令遵守

法令遵守に関する設問で「いいえ」「わからない」と回答した理由は何ですか。また、法令遵守に関する研修や教育を受けたことはありますか。

(参考) アンケートの集計結果

(n=47)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(5) 法令遵守 ※問15～問16の平均値		23.4% (11.0人)	36.2% (17.0人)	36.2% (17.0人)	4.3% (2.0人)
問15	業務は法令を遵守したプロセスで行われていると感じますか。	27.7%	31.9%	38.3%	2.1%
問16	法令を遵守するための管理や教育を徹底していると感じますか。	19.1%	40.4%	34.0%	6.4%

「いいえ」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ コンプライアンスに対する認識や意識が欠けている職員が多いと思うため。
- ◆ 支援の仕方に疑問を感じることもあるため。
- ◆ 法令遵守とは違うかもしれないが、勝手に土日出勤して振替休日をとっている職員がいるため。
- ◆ 昼休みが取得できていない状況があるため。
- ◆ 利用者を「〇〇ちゃん」呼びしたり、大きな声で厳しい言葉を使ったり、動こうとしない利用者への支援の仕方について疑問に感じることもあったため。
- ◆ 職場で無視などのハラスメントがあったと思うので「いいえ」と回答した。
- ◆ 労働衛生安全法では、職員の身体の安全を確保すべきと規定されているが、ワンオペ体制（1人で業務を担っている状況）で安全が確保されていないため。

「わからない」と回答した具体的な理由、状況等

- ◆ 法律のことがよく分からず、答えづらかったため。
- ◆ 法令を遵守して業務が行われているとは思いますが、管理や教育が徹底されているかと聞かれると判断しかねるため。
- ◆ 組織全体として法的な整備（周知）が整っていないと感じるため。

法令遵守に関する研修、教育等

- ◆ 月1回の全体会議で虐待や個人情報の取り扱いに関する注意喚起があり、研修の一環で行われているのだと思う。
- ◆ 法令遵守に関する研修などは一度も受けたことがない。

(6) その他

利用者サービス品質の向上のために何が必要と考えられますか。

- ◆ ハード面とソフト面の両方の環境を整える必要がある。
- ◆ 職員数が増えればその分厚い支援ができて、利用者の地域移行や支援中の事故や怪我の防止につながると思う。
- ◆ 利用者同士が刺激し合ってしまうため、全員を1か所に集めて支援するのは難しいと思う。
- ◆ 体育ホールでの支援については、個室やパーテーションで仕切られた場所での支援など、他の施設で行っている支援方法を取り入れられれば改善される

と思う。

- ◆ 利用者の特性や支援の仕方について話し合える場や情報共有が必要だと思う。
- ◆ 利用者の肥満などの栄養管理の方策を検討したほうがよいと思う。
- ◆ 医療的ケアが必要な利用者への対応を検討すべきだと思う。
- ◆ コロナ感染症対策のため、玄関付近に手洗い場を設けたり、昼食の際の箸を持参してもらったほうがよいと思う。
- ◆ 6年間で移行させることを意識して支援すれば、もっと利用者の良いところを伸ばしていけると思う。
- ◆ 工賃が減っているので、受注作業を増やして工賃アップにつなげたい。
- ◆ 職員が他の施設を見学して勉強したり、他の施設との人事交流を行って支援方法を改善していくことが必要だと思う。
- ◆ 職員がもっと技術を磨くための訓練を受けたりする必要があると思う。
- ◆ 離婚などによって家庭の状況が変化する利用者もいるが、関わり方について慎重に対応する必要があると思う。
- ◆ 雨漏りなどの建物の修繕や点検の検討が必要だと思う。
- ◆ 車いす用のトイレが1階にしかないため、2階にも設けたほうがよいと思う。
- ◆ 地震による津波などの災害時を想定した避難訓練の方法を検討したほうがよいと思う。

8 ヒアリングにおける確認事項（まとめ）

今回、アンケートで「いいえ」や「わからない」と回答した人に、具体的な理由や状況についてヒアリングした結果、職場環境や組織体制などにおいて様々な課題等を確認しました。また、その原因や提案、改善策などの意見がありました。

今後、職員満足度の向上を図るとともに、より一層の利用者サービス品質の向上と適切かつ円滑な施設運営を図ることを目的として、市と指定管理者が一丸となって課題等の解決、改善に向けた協議を進めていきます。

(1) 仕事内容

アンケートの業務の量や質に関する設問で「わからない」と回答した人に具体的な理由についてヒアリングした結果、業務に着任して間もないことや他の業務経験がなく比較できないこと、自身では評価、判断することはできないためといった回答がありました。

一方、「いいえ」と回答した理由については、所属や一部の職員によっては、昼

休みに業務を行ったり、残務を翌日に行ったりしている状況が生じているためといった回答がありました。

また、現状業務の効率化や職員の配置体制のほか、業務の目標、目的や内容などが明確化されていないことが、職員のやりがいや士気（モチベーション）の低下の要因にもなっているといった意見がありました。

(2) 職場環境・人間関係

アンケートの職場環境に関する設問で「わからない」と回答した人に具体的な理由についてヒアリングした結果、業務経験が浅く判断できないといった理由のほか、一部の限られた職員の言動が職場環境を乱しているためといった回答がありました。

一方、「いいえ」と回答した理由については、所属間や職員間での仲違いや軋轢が生じているためといった回答がありました。

また、その原因としては、人事交流やコミュニケーション不足、情報共有不足を指摘する意見のほか、指示や指導、命令系統などの組織としての統制（内部統制）について、ルールの明確化や職員への周知徹底が行われていないことも一つの要因となっているといった意見がありました。

(3) 業務負荷

アンケートの残業や休憩時間などの業務負荷に関する設問で「いいえ」や「わからない」と回答した人に具体的な理由についてヒアリングした結果、所属や一部の職員によっては、昼休みに連絡帳の記載などの事務仕事を行う必要があり、昼休みが適切に取得できないことや希望通りに休暇が取得できないためといった回答がありました。

職員の配置体制や連絡帳の記載などの現状業務について、見直しや改善、創意工夫による業務の平準化、効率化といった改善が必要という意見がありました。

(4) 研修体制

アンケートの自己啓発やスキルアップなどの研修体制に関する設問で「いいえ」や「わからない」と回答した人に具体的な理由をヒアリングした結果、研修の実施や受講機会についての案内や周知がないことや職員のスキルやニーズに応じた研修が実施されていないためといった回答がありました。

また、所属や職員の雇用形態によって研修受講の機会や助成制度に差異があるためといった回答もありました。

利用者の支援にあたっての専門的なスキルや知識向上のための各種研修の実施や受講機会の確保、所属や雇用形態等による不公平感の解消などを求める意見がありました。

(5) 法令遵守

アンケートの法令遵守（コンプライアンス）に関する設問で「わからない」と回答した人に具体的な理由をヒアリングした結果、法令等に関する知識や認識不足といった回答が多くを占めましたが、「いいえ」と回答した理由については、利用者への支援方法や一部の職員の言動、勤務状況などに疑問を感じるためといった回答がありました。

障害者総合支援法をはじめ、障害者虐待防止法、障害者差別解消法などのほか、個人情報保護法などの業務に関わる各種関係法令等について、知識や認識を深めるための研修の実施、職員の教育・育成、障害者の支援に従事する職員としての自覚や意識の醸成、資質向上などが求められるといった意見がありました。

(6) その他

今後の利用者サービスの品質向上にあたって必要と考えられる改善点や提案について全職員にヒアリングした結果、職員の知識やスキル向上につなげるためのスーパーバイザーの導入、他施設との人事交流や勉強会などの実施といった回答がありました。

また、広いホールでの大人数の利用者支援のあり方、定員や利用者数に応じた施設のレイアウトの見直し、利用者の特性に応じた専門職等の配置の検討、老朽化する施設設備の修繕や改修が必要といった意見もありました。

(参考) 福祉援護センター職員アンケート集計結果～抜粋～

(1) アンケート実施期間

令和4年5月6日（金）～令和4年5月20日（金）

(2) アンケート対象者

福祉援護センター全職員（施設長を除く 52 名）

(3) アンケートの回収状況

所属	配付数	回収数	回収率
第1 かがみ田苑	21	16	76.2%
第2 かがみ田苑	31	31	100.0%
合計	52	47	90.4%

(4) アンケートの集計結果

(n = 47)

設 問		はい	いいえ	わからない	無回答
(1) 仕事内容 ※問3～問4の平均値		48.3% (22.7人)	12.7% (6.0人)	35.7% (16.7人)	3.3% (1.7人)
問3	あなたの業務量は適切だと感じますか。	46.8% (22人)	17.0% (8人)	34.0% (16人)	2.1% (1人)
問4	あなたの業務の質は、高い水準を保てていると感じますか。	23.4% (11人)	14.9% (7人)	57.4% (27人)	4.3% (2人)
問5	現在の仕事にやりがいや意義、価値を感じますか。	74.5% (35人)	6.4% (3人)	14.9% (7人)	4.3% (2人)
(2) 職場環境・人間関係 ※問6～問10の平均値		46.4% (21.8人)	28.2% (13.2人)	21.8% (10.2人)	3.6% (1.8人)
問6	あなたの職場は仕事に専念できる環境が整っていると感じますか。	31.9% (15人)	48.9% (23人)	14.9% (7人)	4.3% (2人)
問7	あなたの職場の人間関係やコミュニケーションは良好であると感じますか。	36.2% (17人)	42.6% (20人)	17.0% (8人)	4.3% (2人)
問8	あなたの職場には安心して相談できる仲間や上司がいますと感じますか。	70.2% (33人)	10.6% (5人)	14.9% (7人)	4.3% (2人)
問9	あなたの直属の上司の指示や指導は適切、公平であると感じますか。	63.8% (30人)	12.8% (6人)	19.1% (9人)	4.3% (2人)
問10	自由なアイデアや意見を言えるような、職員を尊重して育てる組織風土があると感じますか。	29.8% (14人)	25.5% (12人)	42.6% (20人)	2.1% (1人)
(3) 業務負荷 ※問11～問13の平均値		59.6% (28.0人)	23.4% (11.0人)	14.2% (6.7人)	2.8% (1.3人)
問11	残業時間は負担にならない程度でワークライフバランスが保てていると感じますか。	51.1% (24人)	21.3% (10人)	23.4% (11人)	4.3% (2人)
問12	希望の日程や日数で休暇は適切に取れていると感じますか。	76.6% (36人)	8.5% (4人)	12.8% (6人)	2.1% (1人)
問13	昼休みなどの休憩時間は適切に取れていると感じますか。	51.1% (24人)	40.4% (19人)	6.4% (3人)	2.1% (1人)
(4) 研修体制		21.3% (10.0人)	38.3% (18.0人)	38.3% (18.0人)	2.1% (1.0人)
問14	自己啓発やスキルアップをサポートする制度が整っていると感じますか。	21.3% (10人)	38.3% (18人)	38.3% (18人)	2.1% (1人)
(5) 法令遵守 ※問15～問16平均値		23.4% (11.0人)	36.2% (17.0人)	36.2% (17.0人)	4.3% (2.0人)
問15	業務は法令を遵守したプロセスで行われていると感じますか。	27.7% (13人)	31.9% (15人)	38.3% (18人)	2.1% (1人)
問16	法令を遵守するための管理や教育を徹底していると感じますか。	19.1% (9人)	40.4% (19人)	34.0% (16人)	6.4% (3人)
(6) 勤続意欲		70.2% (33.0人)	2.1% (1.0人)	23.4% (11.0人)	4.3% (2.0人)
問17	今後も現在の職場で働き続けたいと感じますか。	70.2% (33人)	2.1% (1人)	23.4% (11人)	4.3% (2人)
全体 ※問3～問17の平均値		46.2% (21.7人)	24.1% (11.3人)	26.1% (12.3人)	3.5% (1.7人)

※回答率 (%) 及び平均値の人数は、小数点以下第2位を四捨五入した数値を表記しています。

横須賀市立福祉援護センター
職員アンケートに係るヒアリング実施結果

横須賀市民生局福祉こども部福祉施設課

〒238-8550 横須賀市小川町 11 番地

TEL : (046) 822-8244

FAX : (046) 822-2411