

「社協の職場におけるやりがいと働きやすさについて」

調査報告書

2023年11月27日

福岡県地域福祉活動職員連絡会

調査の概要

(1) 目的

「やりがい」といった内面からくる仕事への意欲や誇り、また、「働きやすさ」といったワーク・イン・ライフをはじめとする外的要因について、アンケートを実施し、研修※を通して経験年数の異なる職員同士の気づきや今後の社協の魅力の見せ方について学びの一助とします。

(※2023年11月27日開催 福岡県地域福祉活動職員連絡会全体会議 開催)

(2) 調査主体 福岡県地域福祉活動職員連絡会（以下、地職連）

(3) 調査期間 2023年10月6日～2023年11月10日（調査基準日：2023年10月1日）

(4) 調査対象 福岡県内社協の正規職員
※地域福祉活動に関わる職員、又は今後関わる可能性のある職員

(5) 有効回答数 112件

(6) 調査の分析・報告

地職連幹事が作成。また、調査結果の集計にあたっては、福岡県立大学人間社会学部村山浩一郎教授にご助言をいただきました。

なお、回答の自由記述において個人・団体が特定されるものについては、地職連の判断で編集しています。

(7) 調査方法 ・「社協の職場におけるやりがいと働きやすさについて」アンケートのお願いを県内社協宛てに郵送。また、地職連のホームページ及び Facebook でも周知。
・回答方法は Google フォームにてオンラインでの回答としました。

調査の結果

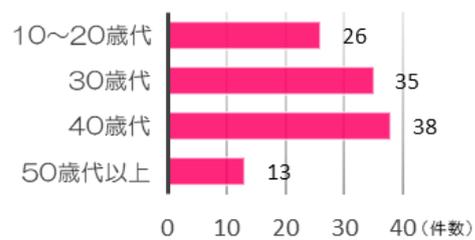
1 回答者の年齢別

★ 回答者は、幅広い年齢層の回答がありました。

図表 1

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	10～20歳代	26	23.2
2	30歳代	35	31.3
3	40歳代	38	33.9
4	50歳代以上	13	11.6
	全体	112	100.0

図表 2



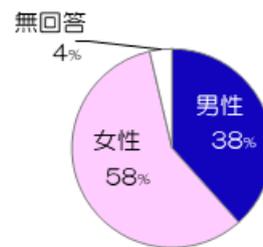
2 回答者の性別

★ 回答者の約6割が女性です。

図表 3

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	男性	43	38.4
2	女性	65	58.0
3	無回答	4	3.6
	全体	112	100.0

図表 4



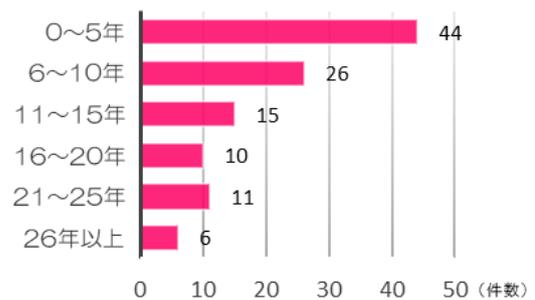
3 回答者の社協歴

★ 回答者の約6割が入職して10年未満の職員です。

図表 5

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	0～5年	44	39.3
2	6～10年	26	23.2
3	11～15年	15	13.4
4	16～20年	10	8.9
5	21～25年	11	9.8
6	26年以上	6	5.4
	全体	112	100.0

図表 6

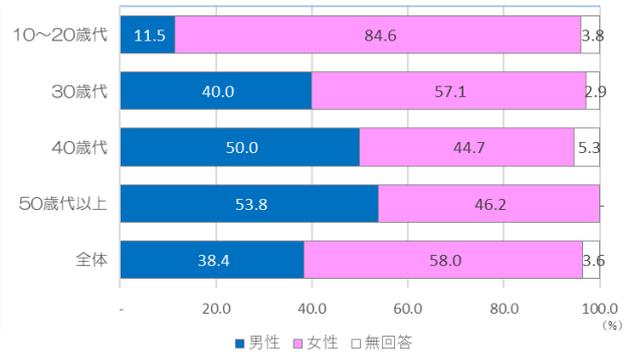


★【性別×年齢】 年齢層が低いほど女性が多く、高くなるにつれ男性が多くなっています。

図表 7

性別		性別		
		男性	女性	無回答
年齢		年齢		
(%)		10～20歳代	30歳代	40歳代
	10～20歳代	11.5	84.6	3.8
	30歳代	40.0	57.1	2.9
	40歳代	50.0	44.7	5.3
	50歳代以上	53.8	46.2	-
	全体	38.4	58.0	3.6

図表 8

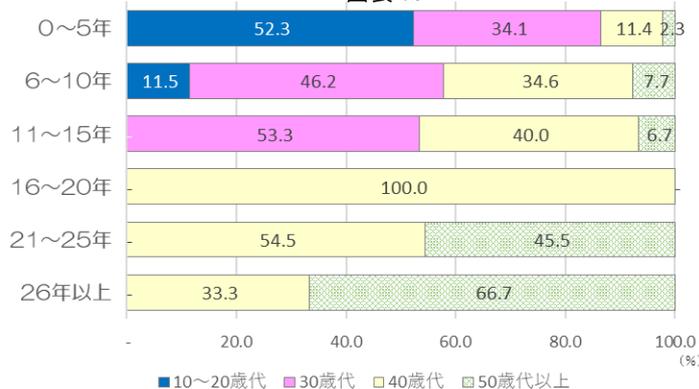


★【年齢×社協歴】 40歳代の回答者の社協歴は幅広いです。

図表 9

社協歴		年齢			
		10～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上
(%)		10～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上
	0～5年	52.3	34.1	11.4	2.3
	6～10年	11.5	46.2	34.6	7.7
	11～15年	-	53.3	40.0	6.7
	16～20年	-	-	100.0	-
	21～25年	-	-	54.5	45.5
	26年以上	-	-	33.3	66.7
	全体	23.2	31.3	33.9	11.6

図表 10



★【社協歴×性別】 女性の半数以上が社協歴 0～5年の職員です。

図表 11

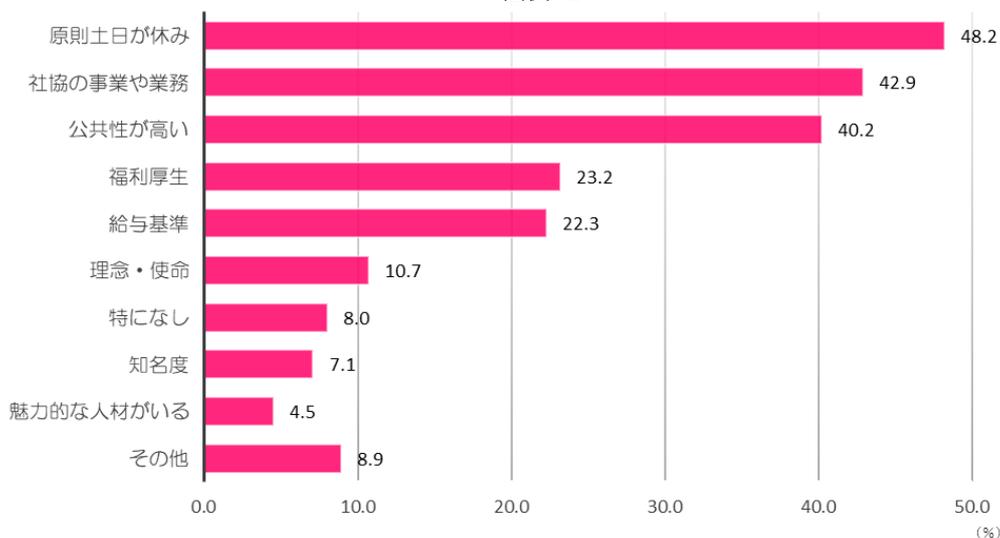
性別		社協歴					
		0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26年以上
(%)		0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26年以上
	男性	16.3	25.6	14.0	20.9	16.3	7.0
	女性	55.4	18.5	13.8	1.5	6.2	4.6
	無回答	25.0	75.0	-	-	-	-
	全体	39.3	23.2	13.4	8.9	9.8	5.4

4 あなたが就職活動をした時のことについて

(1) 社協の何に魅力を感じ入職したいと思ったか（複数回答）

★「原則土日が休み」と約半数が回答し、特に若い年齢層や女性に多くなっています。その他、女性は「福利厚生」や「給与基準」が男性に比べて高くなっています。

図表 12



図表 13

割合 (%)		社協の魅力									
		原則土日が休み	社協の事業や業務	公共性が高い	福利厚生	給与基準	理念・使命	特になし	知名度	魅力的な人材がいる	その他
年齢	10～20歳代	69.2	53.8	46.2	26.9	26.9	3.8	7.7	-	3.8	-
	30歳代	51.4	45.7	34.3	37.1	20.0	17.1	-	17.1	5.7	17.1
	40歳代	31.6	42.1	34.2	13.2	23.7	13.2	13.2	2.6	5.3	7.9
	50歳代以上	46.2	15.4	61.5	7.7	15.4	-	15.4	7.7	-	7.7
	全体	48.2	42.9	40.2	23.2	22.3	10.7	8.0	7.1	4.5	8.9

図表 14

割合 (%)		社協の魅力									
		原則土日が休み	社協の事業や業務	公共性が高い	福利厚生	給与基準	理念・使命	特になし	知名度	魅力的な人材がいる	その他
性別	男性	20.9	41.9	34.9	14.0	11.6	14.0	14.0	4.7	9.3	14.0
	女性	67.7	44.6	46.2	30.8	30.8	9.2	3.1	7.7	-	6.2
	無回答	25.0	25.0	-	-	-	-	25.0	25.0	25.0	-
	全体	48.2	42.9	40.2	23.2	22.3	10.7	8.0	7.1	4.5	8.9

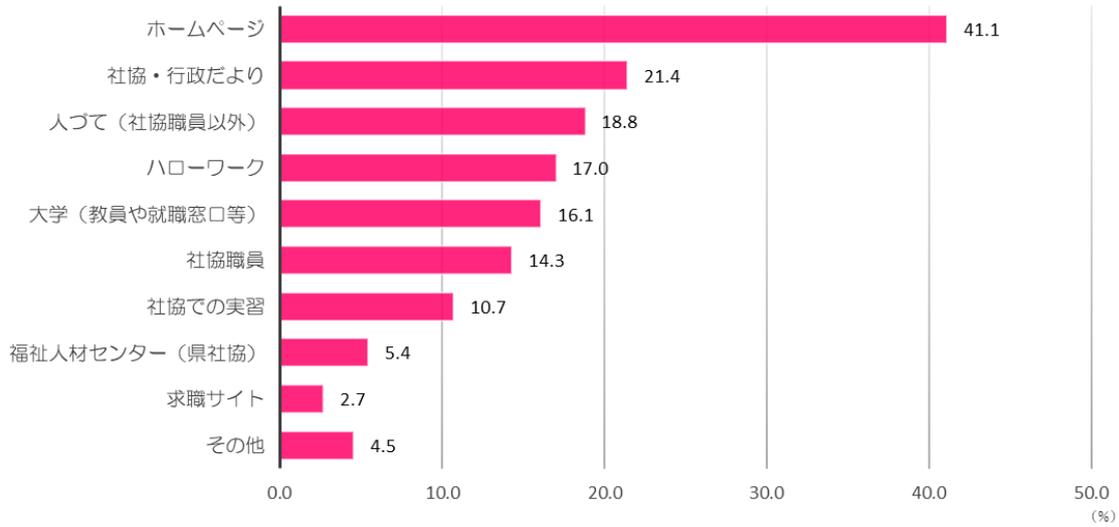
—— その他の回答 ——

- ・ 分野にとらわれないから
- ・ 産休代替えとして声がかかったのがきっかけ
- ・ どこでもいいからとにかく正社員で働きたかった
- ・ 介護支援専門員の募集していたため
- ・ 安定感がありそう
- ・ 時間給がとれること
- ・ 介護保険制度開始に伴い、市外郭団体から移籍し入社
- ・ 地域で活動することが出来ること
- ・ 人間関係も良く、働きやすい職場だと感じたため
- ・ 転居を伴う転勤がない

(2) 入職する際にどのようなツールで情報収集したか（複数回答）

★「ホームページ」と約4割が回答し、若い年齢層や社協歴の浅い職員に多くなっています。

図表 15



図表 16

年齢 (%)	入職時の情報ツール									
	ホームページ	社協・行政だより	入つて (社協職員以外)	ハローワーク	大学 (教員や就職窓口等)	社協職員	社協での実習	福祉人材センター (県社協)	求職サイト	その他
10～20歳代	61.5	11.5	19.2	-	34.6	7.7	15.4	-	-	3.8
30歳代	60.0	17.1	8.6	25.7	8.6	20.0	5.7	5.7	5.7	2.9
40歳代	23.7	26.3	21.1	18.4	13.2	18.4	15.8	7.9	2.6	7.9
50歳代以上	-	38.5	38.5	23.1	7.7	-	-	7.7	-	-
全体	41.1	21.4	18.8	17.0	16.1	14.3	10.7	5.4	2.7	4.5

図表 17

社協歴 (%)	入職時の情報ツール									
	ホームページ	社協・行政だより	入つて (社協職員以外)	ハローワーク	大学 (教員や就職窓口等)	社協職員	社協での実習	福祉人材センター (県社協)	求職サイト	その他
0～5年	75.0	11.4	11.4	13.6	18.2	13.6	9.1	-	2.3	4.5
6～10年	38.5	30.8	15.4	19.2	15.4	19.2	15.4	3.8	7.7	3.8
11～15年	13.3	-	33.3	40.0	-	26.7	6.7	6.7	-	-
16～20年	10.0	30.0	10.0	-	40.0	10.0	30.0	10.0	-	20.0
21～25年	-	36.4	45.5	9.1	9.1	-	-	27.3	-	-
26年以上	-	66.7	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-	-
全体	41.1	21.4	18.8	17.0	16.1	14.3	10.7	5.4	2.7	4.5

——— その他の回答 ———

- ・ SNS
- ・ 専門学校での就職窓口
- ・ チラシ
- ・ 身内が福祉サービスを利用している

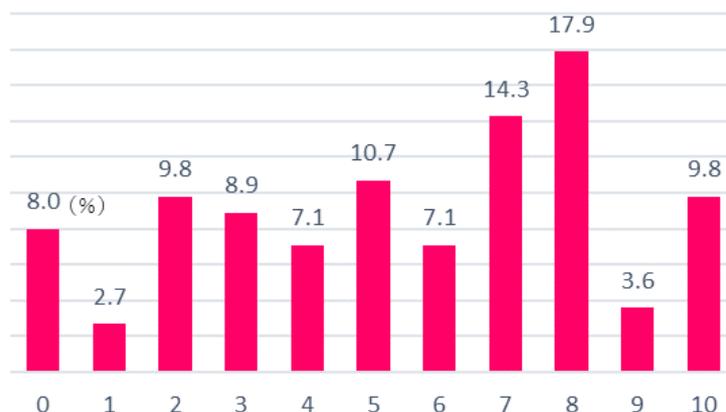
5 あなたが採用された後のことについて

(1) 社協の入職時に感じたやりがいや誇りの変化（入職時を5とする）

★全体の平均点は5.5点。

男性はやりがいや誇りが高くなった人が多いのに対し、女性は高い人もいれば、低い人もいます。社協歴が長くなれば、やりがいや誇りが高くなるが、そのピークは16～20年となっています。

図表 18



◆ やりがいや誇りの指数を3段階に分けて集計しました。

・低くなった:0～3 ・変わらない:4～6 ・高くなった:7～10

図表 19

		やりがいの変化（3段階）			平均点
		低くなった (%) (0～3)	変わらない (4～6)	高くなった (7～10)	
性別	男性	14.0	18.6	67.4	7.0
	女性	35.4	30.8	33.8	4.8
	無回答	100.0	-	-	1.0
	全体	29.5	25.0	45.5	5.5

図表 20

		やりがいの変化（3段階）			平均点
		低くなった (%) (0～3)	変わらない (4～6)	高くなった (7～10)	
社協歴	0～5年	43.2	34.1	22.7	4.1
	6～10年	38.5	15.4	46.2	5.2
	11～15年	13.3	13.3	73.3	7.1
	16～20年	10.0	-	90.0	8.0
	21～25年	9.1	45.5	45.5	6.5
	26年以上	-	33.3	66.7	6.5
	全体	29.5	25.0	45.5	5.5

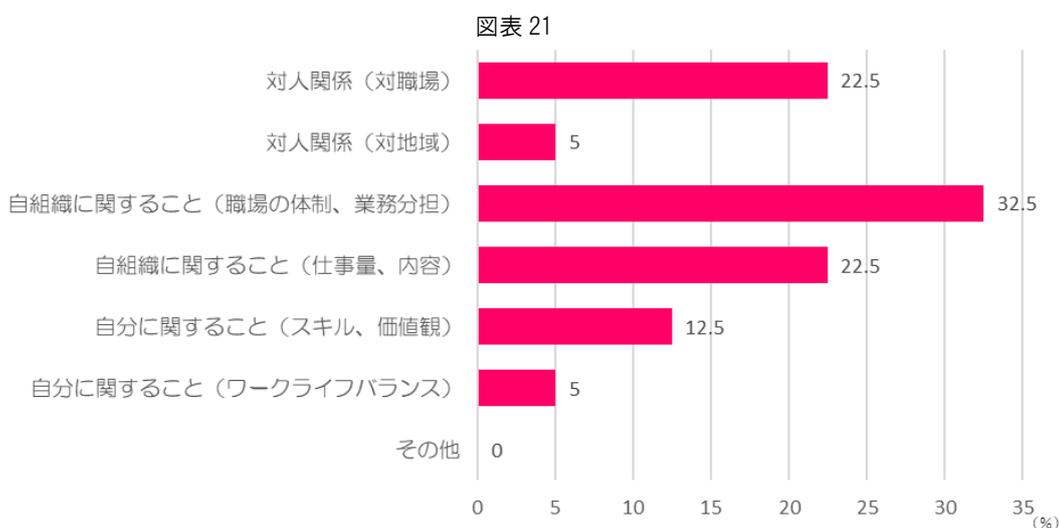
(2) なぜ(1)のようにやりがいや誇りが変化したのか

◆この項目では自由記述を以下の項目に分類し、集計しました。なお、複数記述があったものは、複数回答可としました。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1:対人関係(対職場) | 2:対人関係(対地域) |
| 3:自組織に関すること(職場の体制、業務分担) | 4:自組織に関すること(仕事量、内容) |
| 5:自分に関すること(スキル、価値観) | 6:自分に関すること(ワークライフバランス) |
| 7:その他 | |

① 入職時より「低くなった」と感じた理由 (n=40)

★最も多かったのは、自組織に関すること(職場の体制、業務分担)で、次いで対人関係(対職場)、自組織に関すること(仕事量、内容)が同率でした。特に、社協歴0~5年の職員は職場の体制や対人関係、6~10年目の職員は仕事量や内容に課題を抱えやすい傾向にあるようです。11年以上の経験年数の職員になると、回答数自体は減少しますが、低下の要因には変わらず、職場の体制や仕事量があげられました。中でも自組織の体制や仕事量の多さを具体的に記載する回答者が多くありました。また、一定数、ワークライフバランスに悩む回答も見られました。



図表 22

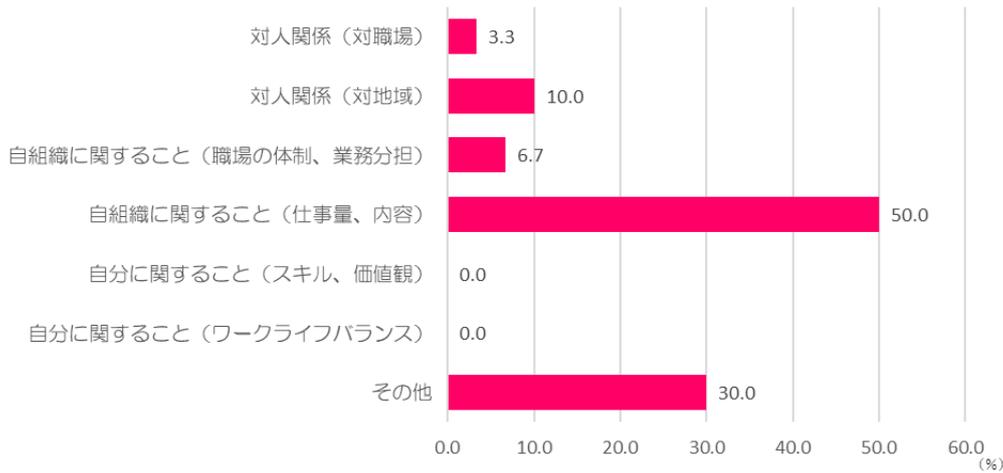
年代	性別	社協歴	内容
20歳代	男性	0~5年	仕事量の多さ
20歳代	女性	0~5年	本部職員が怖い。
20歳代	女性	0~5年	本部総務課の仕事が雑で遅い。そして総務課の雰囲気が悪くて、組織内では「総務課ゾーンは結界が張られている」と噂になっている
20歳代	女性	0~5年	自分が行った仕事の成果や効果を実感として得にくいから。
20歳代	女性	0~5年	本部総務課にヒステリックな人が多くて困っている
20歳代	女性	0~5年	組織が縦割りだから
20歳代	女性	0~5年	本当にやりたかったことと現実でギャップがあったため。
20歳代	女性	0~5年	総務の仕事ぶりが怠慢
20歳代	女性	0~5年	いい加減でも許されるから
20歳代	無回答	0~5年	魅力的な人がいない

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	上司が事業を丸投げし、フォローがない
30歳代	女性	0～5年	やりがいを感じない。向いていない。
30歳代	女性	0～5年	**市の地域福祉は難しい面がある
30歳代	女性	0～5年	社協の業務内容の幅が広く、1人で受け持つ業務量が多い。時代の移り変わりに応じてサービス内容が変わることは当たり前だが、人材の人数や育成は以前のまま行われており時代錯誤で、業務量と比例しておらず、負担しか感じられなくなった。
30歳代	女性	0～5年	前職と比べてしまうため
30歳代	女性	0～5年	頑張っている職員がいる一方、仕事をしなくてもよい職員がいるため。
30歳代	男性	6～10年	町(住民)のために行っていることではあるが、成果として目に見え難い部分が多く、活動を理解及び認知されないことが多い。また、理解されないことが住民だけではなく、行政にも理解されないことも多いため、何のために行っているのかなどと、モチベーションが上がらない。
30歳代	女性	6～10年	・組織としての考え方や、人間関係などで、自分の考えが思ったように出せない。 ・事務仕事など目の前の仕事をこなすのに精一杯。 ・自分の私生活も仕事に影響する。
30歳代	無回答	6～10年	総務が仕事できないから
40歳代	女性	0～5年	人手不足を感じる。日々の業務に追われ、創造力や改善意欲がかき消してしまった
40歳代	女性	0～5年	色々なことが計画性がなく現場任せなため
40歳代	女性	6～10年	上司のパワハラで若手が辞めていく。意地悪、仕事しない、能力がない職員が多い。旧態依然等々。
40歳代	女性	6～10年	業務が多忙で地域支援が十分に行えていない・ソーシャルワークができていない
40歳代	女性	6～10年	責任だけ増えて、給与が、安い
40歳代	女性	6～10年	尊敬できる、目標とする先輩がいない、どんどん優秀な人材がいなくなる。上司に期待ができない。新人職員の教育をきちんとしないので、メンタルダウンしたりミスマッチが生じて、いつまでたっても職員体制が安定しない為。
40歳代	無回答	6～10年	環境
40歳代	無回答	6～10年	職員・上司間の人間関係、ビジョンが見えないことがある
40歳代	女性	11～15年	人材育成や職員配置など一部の人間に都合の良いように決められるため
40歳代	女性	16～20年	入職当初よりも育児、介護、保護者など自身のエネルギーが分散して、何事も中途半端な関りになっているように思う。
50歳代	男性	11～15年	一部の職員の恣意的な組織運営が目立つ。
50歳代	男性	21～25年	当時は、社会的に必要性を感じられるような取り組みが少なかった
60歳代以上	女性	0～5年	上の上司が最低で、新人を育てるところか好き嫌いで何でも判断している
60歳代以上	男性	6～10年	自治体の支援が少なく、思ったような業務が出来ない。

② 入職時と「変わらない」と感じた理由 (n=30)

★最も多かったのは、自組織に関すること(仕事量、内容)でした。社協歴0～5年の職員は、仕事量の多さで、やりがい向上に繋がらなかったとする回答者が多くあり、その一方で、「まだ業務に深く携わっていないため、今後より高まるのではないかと思う」と期待の声もありました。また、その他として挙げられた回答の中には、「なんとなく」、「特にやりがいを感じたことはない」との回答も多くありました。社協歴が長くなると、職場の体制がやりがい向上に繋がっていないとする回答も見られました。

図表 23



図表 24

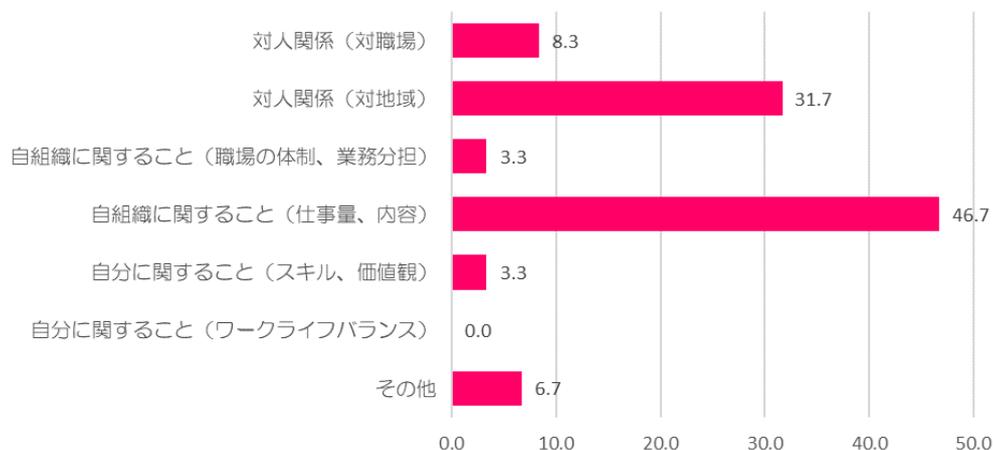
年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	入社後仕事への魅力を感じる場面は多いが、まだ業務に深く携わっていないため今後より高まるのではないかと思うため。
20歳代	女性	0～5年	以前の部署であれば8位だったが、現部署でのやりがいは感じない為。
20歳代	女性	0～5年	入社時より上がった気がするが、業務に追われていてあまり感じない。
20歳代	女性	0～5年	思っていた業務内容とのギャップがあったから
20歳代	女性	0～5年	予想と違うこともあるが、地域の方々との交流を持ち繋がることはきょうなことだと感じているため。
20歳代	女性	0～5年	いい点も悪い点もあるため
20歳代	女性	0～5年	まだやりがいを感じる事が少ない。業務を覚える、こなすことで精一杯です…
20歳代	女性	0～5年	自分の業務がワンオペで聞くことも中々できていないため。
20歳代	女性	6～10年	職員から自社協の愚痴を多く聞くようになってしまったため
30歳代	男性	0～5年	入社する前とおおむね同じくらいのやりがいを感じられているため。
30歳代	男性	0～5年	やりがいのある仕事であると思うが、やりがいを感じるまでが長い。良くも悪くも事業が多岐に渡り、時間・心に余裕のある仕事ができない。
30歳代	女性	0～5年	社協に入りたかったというより、いろんな分野の支援をしたかったのが入社理由なので、『社協』や『社協ワーカー』に対しての期待値がそこまで高いわけではありませんでした。現在もやる気がなくなったわけではないので。
30歳代	女性	0～5年	入社前は子どもや子育て世代の方の支援についてもイメージしていたが、実際は高齢者が中心で描いていたイメージとは遠い。一方で、困窮者支援や個別支援を通して社協ならではの支援に必要性を感じている。しかしながら、それをやりがいや誇りととらえてない自分自身もある。
30歳代	女性	0～5年	変化していません
30歳代	女性	6～10年	社協は時代の変化に応じたニーズを掘り出し、柔軟に対応するべきだが、今は行政の委託や補助事業ばかりで自主事業がなかなかできていないため。
30歳代	女性	6～10年	個別支援を通じて人の役に立てた実感ももてたから
30歳代	女性	11～15年	業務量が多い。業務が多岐にわたり、何をしているかわからなくなる。
30歳代	女性	11～15年	特にやりがいを感じたことはないです。
40歳代	男性	0～5年	頑張ればその分、地域の福祉活動が活発になる事を実感できるため
40歳代	女性	0～5年	想像していたより大変だったため
40歳代	男性	21～25年	入社当時は地域福祉についてのみ一生懸命考えればよかったが、年数が経ち、組織や予算、管理の面についても考える立場になったため（大切なことではあるが）、心理的には入社時よりは若干下がった。
40歳代	男性	21～25年	地域、個人支援
40歳代	男性	26年以上	直接の担当業務が思っていた内容の業務ではなかった

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	女性	6～10年	なんとなく
50歳代	男性	21～25年	介護支援専門員として入職したので、社協としてのやりがいは当初はありませんでした。
50歳代	女性	21～25年	正規職員が少なく職員の病気や欠員などに伴う異動が多く、異動サイクル等が標準化されていない時期が続き、在籍部署でじっくり業務に取り掛かる体制が取れる前に異動することが多かったため。
50歳代	女性	21～25年	続けるつもりで仕事していて日々一生懸命してるから⑥のようなことは感じることはあまりない。
50歳代	男性	26年以上	特に変わらないため。

③ 入職時より「高くなった」と感じた理由 (n=60)

★最も多かったのは、自組織に関すること（仕事量、内容）、次いで対人関係（対地域）でした。仕事量や内容に関しては、日頃の業務からやりがいに繋げている回答者が多いようです。また、地域福祉活動を通じた良好な地域との関係性もコミュニティワーカーのやりがい向上に欠かせないようです。さらに経験年数が高まるにつれ、他者との出会いを理由に挙げる回答者が増えています。

図表 25



図表 26

年代	性別	社協歴	内容
10歳代	女性	0～5年	入職してようやく半年が経った程度ですが、この半年間やってきた業務の中で地域の方の役に立っていると実感出来る仕事が出来ていますが、まだ自分が取り組めていない多くの業務があるのでこれからもっと仕事へのやりがいを感じられると思ひ7にしました。
20歳代	女性	0～5年	地域の人と関係性が作れるのは面白い。
20歳代	女性	0～5年	地域福祉に関わる業務につきたいという想いがあり、実際に就職した際、地域のサロンの担当になり、自身と人とのつながりが増えていったことにやりがいを感じたため。
20歳代	女性	0～5年	これまで経験したことのない業務内容にやりがいや責任感を感じているため。
20歳代	女性	0～5年	入職時は既にコロナ禍で十分な事業実施ができず、実力もなく何もできない時期は辛かったが、先輩方の力を借りながらできることを探していきました。徐々にコロナによる制限が緩和され事業実施や直接住民の方に関わる機会が増えてやりがいを感じるようになりました。
20歳代	男性	6～10年	入職した社協が地域にとって頼もしく、近い存在であることを感じた。

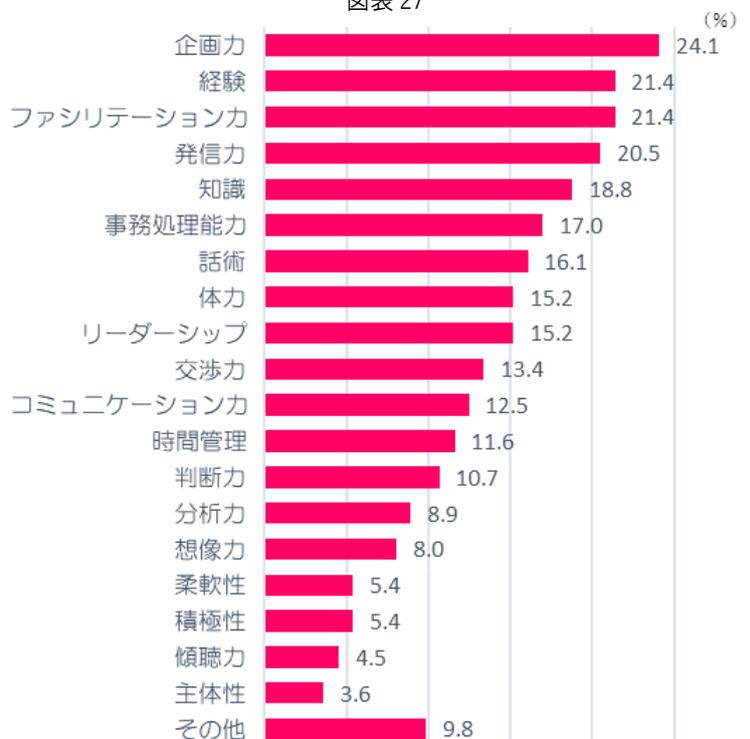
年代	性別	社協歴	内容
20歳代	男性	6～10年	周りの職員の支援を見ていく中で、自分がやりたいこと等の仕事へのやりがいを感じるようになったため
30歳代	男性	0～5年	実際に地域に出ることで
30歳代	男性	0～5年	想像以上に仕事へのやりがいを感じた。
30歳代	女性	0～5年	とてもやりがいのある仕事ではあると思いますが、どうしても忙しいのは難点だと思います。
30歳代	女性	0～5年	相談に応じることで、解決できた事例があるとやりがいにもつながる。
30歳代	男性	6～10年	年数を経験するうちに視野が広がり、さまざまな視点で物事を捉えるようになったから
30歳代	男性	6～10年	民間性を活かし地域福祉に関し地域を巻き込み柔軟にアプローチ出来る。 (やりたいことがやれる。そうでないことも多々ありますが・・・)
30歳代	男性	6～10年	良い意味で裁量度が高い。もっと決まりきった業務が多いかと思っていた。
30歳代	男性	6～10年	長く勤務することで会社に愛着が湧いてきたから
30歳代	男性	6～10年	実際に地域福祉と携わる業務を経験し、その必要性を感じるとともに、地域の方々が大変ながらも熱心に活動されている様子を見て、少しでも力になりたいと感じたため
30歳代	女性	6～10年	地域の方やボランティアさんがいきいき活動をしている姿を見たり、自分が関わったものが動き出した時にはやりがいを感じる。
30歳代	女性	6～10年	思ったよりも、業務内容の多岐にわたっていて面白い
30歳代	男性	11～15年	多くの方と関わることができ、人を笑顔にできる仕事だから
30歳代	男性	11～15年	課題に対して必要なこと、不足している仕組みや活動を新たに創ることができるから
30歳代	男性	11～15年	地域における社協の役割を知り、地域の方々やボランティアのみなさんと顔見知りになり、困りごとや地域課題に触れるほど、やりがいは大きくなっています。
30歳代	女性	11～15年	どんどんレベルの高い職員が入ってきたから
30歳代	女性	11～15年	無知の状態から、関わる仕事や事業を知っていくうえで立場も変わり仕事に対する姿勢が変化したから
30歳代	女性	11～15年	入職してより内容を知ることで、地域住民にとって必要な事業や取り組みだと感じたから。
40歳代	女性	0～5年	想像していた以上に自分の希望する業務内容だった。地域福祉をよくしていきたいと校(地)区社協のみなさんが頑張っているのが嬉しいし、一緒に頑張っていきたい。
40歳代	男性	6～10年	地域の方の役に立っていると実感できたため
40歳代	男性	6～10年	入職してみないと分からないことが多く、入職後に社協の理念などを振り返り、存在意義を実感したため。
40歳代	女性	6～10年	利用者や仕事仲間の存在
40歳代	男性	11～15年	社協で働く目的がはっきりしてるから。
40歳代	男性	11～15年	入職した社協が事業消化型社協であり、このままではいけないという危機感を覚え、様々な仕掛けを行っていくうちにやりがいも増えていった。
40歳代	女性	11～15年	自分で考えて仕事ができる。
40歳代	女性	11～15年	入職時は社協のこともよくわからず採用試験を受け、仕事を続けるうちにやりがいを見出すようになった
40歳代	女性	11～15年	経験を重ね、社協の魅力をさらに感じる事ができているから。
40歳代	男性	16～20年	地域を対象にする社協でいろんなことができること、つながること等々に大きな可能性を感じて入社しました。しかし、入社して温度差にびっくり。でも、その可能性や社協で地域のためにできること等々は持ち続けました。自分にできることやつながりが増えると、それはより大きくなっていきます。もやもやすることはたくさんあります。へこたれそうになることもあります。それでも、社協が大好きです。

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	男性	16～20年	年数が経つにつれ、やりたいことが具現化できるようになってきて、楽しさを感じるようになってきているから
40歳代	男性	16～20年	住民同士がつながり、動き出していく瞬間に立ち会えるワクワクと達成感
40歳代	男性	16～20年	元々何をしているところか分からず入職したので
40歳代	男性	16～20年	直感
40歳代	男性	16～20年	入職前に社協の使命を理解できていたわけではなかった。入職してからしばらくは、先輩方にも社協の使命を自覚したり話したりできる人は、この法人には少なかった。しかし、地職連の研修参加や企画に携わり、マイノリティにかかわる姿勢や視点、使命について考える機会をもらえたと感じています。
40歳代	男性	16～20年	関わった方が笑顔になる瞬間に充実した気持ちになるから
40歳代	男性	16～20年	たくさんの素晴らしい人生の先輩に出会えたから
40歳代	男性	16～20年	住民と触れ合う中で充実感を感じることが出来たから。
40歳代	男性	21～25年	仕事にきちんと向き合うと、社協でしかできないことがあることに気付ける
40歳代	男性	21～25年	地域福祉の必要性を深く知るにつれ、やりがいを感じるようになった。
40歳代	女性	21～25年	CSWになり地域住民から地域のことを学び、コミュニティワークの醍醐味を体得し、やりがいのある仕事だと実感した。
40歳代	女性	21～25年	絶対ここに就職したいではなく、たまたま採用が決まった。そのままズルズルとなり、いろいろな分野を担当するにあたり、人とのつながりが楽しくなり、このようにしたいという自分なりの考えを持つようになった。
40歳代	女性	26年以上	社協の業務内容で入職して初めて知った内容が多かったから
50歳代	男性	21～25年	経験と責任の重さ
50歳代	男性	26年以上	入職時は、どんなところか分からなかったから。
50歳代	女性	26年以上	多くの人たちとの出会いに恵まれたから
50歳代	女性	26年以上	より具体的に業務内容を知り、大事なことをやってるな——と思えるようになっていった。

(3) 業務を進める上で自分に不足していると思うこと（複数回答）

★最も不足していると思うものは「企画力」であり、30～40歳代の割合が高くなりました。年齢層の低い職員は「経験」や「コミュニケーション力」が不足していると感じ、また、年齢層の高い職員は「発信力」「事務処理能力」「体力」が不足していると感じています。

図表 27



図表 28

割合 (%)		自分に不足するもの									
		企画力	経験	ファシリテーション力	発信力	知識	事務処理能力	話術	体力	リーダーシップ	交渉力
年齢	10～20歳代	11.5	42.3	23.1	-	19.2	11.5	11.5	15.4	7.7	11.5
	30歳代	37.1	17.1	25.7	20.0	28.6	20.0	20.0	14.3	20.0	8.6
	40歳代	26.3	15.8	23.7	28.9	13.2	13.2	13.2	7.9	21.1	18.4
	50歳代以上	7.7	7.7	-	38.5	7.7	30.8	23.1	38.5	-	15.4
	全体	24.1	21.4	21.4	20.5	18.8	17.0	16.1	15.2	15.2	13.4
割合 (%)		コミュニケーション力	時間管理	判断力	分析力	想像力	柔軟性	積極性	傾聴力	主体性	その他
年齢	10～20歳代	30.8	15.4	15.4	-	7.7	11.5	-	3.8	7.7	7.7
	30歳代	8.6	8.6	8.6	11.4	8.6	2.9	5.7	5.7	-	5.7
	40歳代	2.6	13.2	10.5	13.2	7.9	2.6	10.5	5.3	5.3	15.8
	50歳代以上	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	-	-	-	7.7
	全体	12.5	11.6	10.7	8.9	8.0	5.4	5.4	4.5	3.6	9.8

その他の回答

- ・ 給料
- ・ 業務従事時間
- ・ 繋ぐ力
- ・ 行動力
- ・ 金銭感覚
- ・ 責任感
- ・ 言語力
- ・ 資料作成能力
- ・ 受援力
- ・ 特に感じません。不足してたら努力します

(4) 働くうえで、今、悩んでいること（自由記述）

★どの年代でも人間関係（職場内や関係機関など）についての悩みが最も多い回答となり、心理的安全性の高い組織を追究する必要があるのではと感じます。10～30歳代では、上司との関係性、40歳代以降では、人材育成の観点から部下との関係についての悩みが多かったのではないかと思います。「業務量が多い」との回答も多く、特に30歳代では、ワークライフバランスの観点から仕事とプライベートの両立が難しいと感じている方も多いようです。最近では仕事と家庭を切り分けるのではなく、人生・生活の中に仕事を取り込む・調和させる「ワークインライフ」の考え方も広がりを見せています。その他では、社協職員を続けるかどうか、やりがいを感じていない、待遇面に関する悩みの回答がありました。人間関係・業務量など、今の悩みを勘案してそのような回答があったのではないかと思います。

① 10～20歳代の悩み

★職場内、先輩職員との人間関係の悩みが最も多く上がりました。業務量に対して、自分の能力が足りていないと自覚している方が多いようです。

ア) 人間関係・社協内連携（n=10） 図表 29

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	地域の方との関係づくりが上手くできるだろうかという悩み。
20歳代	女性	0～5年	人間関係。
20歳代	女性	0～5年	本部の女性職員との関わり方
20歳代	女性	0～5年	総務課との関わり。怖くて話しかけられない
20歳代	女性	0～5年	職場内での孤立
20歳代	女性	0～5年	総務課のヒステリックな人を辞めさせたい
20歳代	女性	0～5年	報連相のタイミングと相手。
20歳代	女性	0～5年	先輩方が忙しそうで中々困っていることを言いづらいです。
20歳代	女性	0～5年	総務が身勝手すぎる
20歳代	男性	6～10年	仕事を行う上での先輩との連携

イ) 自分の能力について（n=5） 図表 30

年代	性別	社協歴	内容
10歳代	女性	0～5年	判断力や経験が足りず、先輩に頼りきっているところ。
20歳代	女性	0～5年	自身の業務の処理能力が低いこと
20歳代	女性	0～5年	自分が何ができるのか分からない
20歳代	女性	0～5年	現在の業務に携わる勉強不足
20歳代	女性	0～5年	相談を受ける際のコミュニケーションに自信がない。

ウ) 業務量について (n=5) 図表 31

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	男性	0～5年	時間管理がうまくできていない部分もあると思うが、仕事が終わらない
20歳代	女性	0～5年	仕事量が多すぎ。職員数に対してやらないといけないことが多い。地域の行事で土日出勤も多いのに、通常業務も多くて平日は休みにくい。やりがいはあるけど業務が多くて疲弊することが多くなってきたのでいずれは辞めたい。
20歳代	女性	0～5年	時期によって忙しく、やりたいことまで手が回らないことがあります。後回しにするとアイデアや考えを忘れてしまうことがよくあります。(仕事の効率が悪いくとも原因ですが)
20歳代	女性	0～5年	社協の事業が幅広く、覚えることが多い。
20歳代	男性	6～10年	業務に追われ、自分が地域のために進めていきたいことがあっても、全てを実行できていないこと

エ) その他 (n=4) 図表 32

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	本部に***専門員が配置されているのだが、地域住民から買い物支援の相談があっても、「***の仕事!」と言って全く動かなかった。何のために配置されているのか分からない。
20歳代	女性	0～5年	校区支援計画(月別計画)を毎月、担当している校区全て書いていますが、他の***では書いていないと聞きました。全校区書くことが組織の決まりですが、書かなくて許されることに腹が立ちます。今の***課にそのチェック体制がないことにガッカリしていますし、許している各所属長にも呆れます。
20歳代	無回答	0～5年	誰を参考にすればいいのか
20歳代	女性	6～10年	後継者の育成

② 30歳代の悩み

★10～20歳代同様、人間関係に関する回答が多かったです。また、10～20歳代と大きく異なる点としては、仕事とプライベート(家庭や育児など)に関するワークライフバランスに関する回答が見られたことです。ワークライフバランスの観点から、業務量に関する悩みも多く出たのではないかと思います。

ア) 人間関係・社協内連携 (n=11) 図表 33

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	女性	0～5年	1人だけで担当する業務が多く、相談相手がいないこと。
30歳代	女性	0～5年	現場を分かっている本部職員が偉そうなこと
30歳代	女性	0～5年	人間関係
30歳代	女性	0～5年	地域住民とのコミュニケーション
30歳代	女性	0～5年	やる気のない職員への対応
30歳代	男性	6～10年	将来的にどうなるかという想像力が職員間、対住民、対市民で共通認識ができているかどうか
30歳代	男性	6～10年	職場内の地域福祉への理解
30歳代	男性	6～10年	人間関係
30歳代	女性	6～10年	それぞれが日々の業務に追われて、チーム全体の方向性をゆっくり話し合い、意思統一を図る時間がない。また、他のチームや課との連携が不十分。
30歳代	無回答	6～10年	総務のレスポンス悪すぎ
30歳代	男性	11～15年	職場内でのコミュニケーション

イ) 自分の能力について (n=6) 図表 34

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	おおまかな制度はある程度理解できているが、具体的な社会資源（例えば訪問介護の事業所名や、地区に事業所が何か所あるか等）を知らないで、直接利用者や関係者へためになるような情報提供ができていないので悲しい。
30歳代	男性	0～5年	スキルアップ
30歳代	女性	0～5年	ファシリテーションが苦手であるため、研修会を実施するときにかかなり緊張してしまう。
30歳代	男性	6～10年	今後の地域福祉のあり方（活動者不足）に対し、自分が何を出来るのか
30歳代	女性	6～10年	財務関連のことに無知であること
30歳代	男性	11～15年	個人能力ではなく、社協が組織として地域福祉の中核となり得るために、人材育成と専門性の強化です。

ウ) 業務量について (n=6) 図表 35

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	女性	0～5年	取り組む事業が多すぎる。1人でいくつもの事業をかけもちオンオフの切り替えが難しい。
30歳代	男性	6～10年	多忙
30歳代	女性	6～10年	社協の取り組むものが年々増えている。人数に対して業務量が多過ぎる。やりたい取り組みたいと思ったことも、これ以上仕事が増えるのがきつくて躊躇する。
30歳代	男性	11～15年	業務量が平準化されておらず、人によって偏りがあること
30歳代	女性	11～15年	兼務の業務が多く、一つのことが中途半端にしか進められていないこと。深めたり改善したいのに、結局時間がなく毎年同じ仕事になってしまうこと
30歳代	女性	11～15年	心にゆとりを持っていないこと

エ) ワークライフバランス (n=5) 図表 36

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	ワークライフバランス（育児との両立）。地域のイベントや会議等の出席で土日出勤が多い。全て出席するのは難しいが、住民との信頼関係を構築するためには、必要なこと。それをどこまでやっていくか？大きい社協ではないので、職員が辞める時に新しく職員が入ってくる。業務は増すが職員が増えないので、結局仕事が増えるだけとなっている。
30歳代	男性	0～5年	家庭と仕事のバランス
30歳代	女性	0～5年	楽しくない。夜の会議がとても負担。
30歳代	女性	0～5年	一度うつ病で休職しているため、ワークライフバランスの部分で悩んでいます。地域の事業が土日にあることも多く、プライベートをないがしろにしてしまう傾向があります。
30歳代	女性	11～15年	育児と仕事で疲弊している。

オ) その他 (n=6) 図表 37

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	目標になる人がいない
30歳代	女性	0～5年	特になし
30歳代	女性	6～10年	社協職員を続けるかどうか
30歳代	女性	6～10年	働きがい
30歳代	女性	11～15年	正直に言うとあまりない
30歳代	女性	11～15年	給与が低いこと。

③ 40 歳代の悩み

★この年代でも人間関係や業務量に関する悩みが多かったです。10～30 歳代と大きく異なる点としては、部下や職員の育成についての悩みが多かったことです。職歴を重ね、管理職になる方が多いことから、組織の事も考えた悩みが出たのではないかと思います。

ア) 人間関係・社協内連携 (n=10)

図表 38

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	女性	0～5年	人間関係
40歳代	男性	6～10年	役場との関わり
40歳代	女性	6～10年	上司が協同しないこと
40歳代	女性	6～10年	職員体制と職員の資質
40歳代	無回答	6～10年	組織内部の人間関係
40歳代	男性	11～15年	自分のことしか見えてない職員が増えたこと。
40歳代	男性	16～20年	職場、組織で職歴が長い人ほど昭和の公務員のような行動をとる人が多いと感じている。今の職場の上司とうまく行っていない。
40歳代	男性	16～20年	組織内の人間関係
40歳代	男性	21～25年	行政との関わり
40歳代	男性	21～25年	組織の中で、メンバーが同じ方向を向けないこと

イ) 自分の能力について (n=6)

図表 39

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	男性	0～5年	相談対応、制度についての説明
40歳代	女性	0～5年	社協の方向性と自分の特性があっていない
40歳代	男性	6～10年	パワポなど会議資料の作成が苦手で、どうしたら相手に伝わり、会議が促進する資料が作れるのかと日々悩んでいます。
40歳代	女性	11～15年	社協の将来性（自分が上層職員になったとき）社協を守っていいのか
40歳代	男性	21～25年	記憶力が悪くなっており、自分の発言に対して自信が持たなくなってきたこと。
40歳代	男性	21～25年	体調管理。

ウ) 業務量について (n=7)

図表 40

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	女性	0～5年	業務が多すぎて上手くさばげず、超過勤務しなくてはいけないこと
40歳代	女性	0～5年	業務量
40歳代	女性	6～10年	業務過多
40歳代	女性	11～15年	職員の業務量が増えている
40歳代	男性	16～20年	業務に追われ、仕事をこなすような感じになっている。
40歳代	女性	21～25年	やる事が多くて時間が足りない。人材育成。
40歳代	女性	21～25年	仕事量が多く、やりたいことに満足できない。最低限のラインでしか業務をまわせない。

エ) ワークライフバランス (n=2)

図表 41

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	男性	16～20年	土日休みたい
40歳代	女性	16～20年	身内の突発的な体調不良による仕事の調整、時間外勤務と育児に調整が難しくなっている。

オ) 人材育成 (n=6)

図表 42

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	男性	11～15年	コミュニティワークを展開するうえでのセンスの伝承
40歳代	女性	11～15年	後輩の育成
40歳代	男性	16～20年	コミュニティワークを引き継ぐべき職員が存在しないこと。
40歳代	男性	16～20年	次に繋げていく事、後輩指導、人員確保、人件費確保
40歳代	男性	26年以上	高齢社会が進行していく中で、働き方、人々の考え方が変わってきており、地域福祉活動担い手が実質破綻している（世代間移行が機能不全）
40歳代	女性	26年以上	人材育成

カ) その他 (n=7)

図表 43

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	女性	6～10年	このまま社協にいていいのか。
40歳代	女性	6～10年	社協で働く自分の将来像が描けない・モチベーションの低下
40歳代	無回答	6～10年	やりがいを感じない
40歳代	女性	11～15年	この先も続けるかどうか。
40歳代	男性	16～20年	スタッフの力を発揮しにくい環境。印象操作。スタッフのあきらめ感。
40歳代	男性	16～20年	ボランティア（個人、団体共）の減少
40歳代	男性	16～20年	事務局の将来像

④ 50歳代以上の悩み

★この年代でも人間関係の悩みが多くありどの年代でも最も多くありました。

ア) 人間関係・社協内連携 (n=4) 図表 44

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	男性	21～25年	行政など関係機関との関係性
50歳代	男性	21～25年	職場内の人間関係
50歳代	男性	26年以上	人間関係
60歳代以上	女性	0～5年	人間関係

イ) 自分の能力について (n=2) 図表 45

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	女性	21～25年	リーダーとしての資質
60歳代以上	男性	6～10年	無理がきかなくなった

ウ) 業務量／ワークライフバランス／人材育成について (n=3) 図表 46

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	女性	6～10年	業務量が多く、日々の定型業務に追われ、やりたいことに手がつけられない。
50歳代	女性	21～25年	家族介護と仕事の両立
50歳代	女性	26年以上	人を育てる難しさ

エ) その他 (n=4)

図表 47

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	男性	11～15年	この場所で働くことが良いのか否か。
50歳代	男性	21～25年	現場に近いところで仕事をしたい
50歳代	男性	26年以上	今後の業務の在り方
50歳代	女性	26年以上	慢性的に正規職員が足りていないこと

(5) あなたの職場に心理的安全性があるか

※心理的安全性 (psychological safety)とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態のことです。

アイデア、質問、懸念、間違いを率直に述べても、罰せられたり屈辱を与えられたりしないという信念だそうです。(ウィキペディアから抜粋)

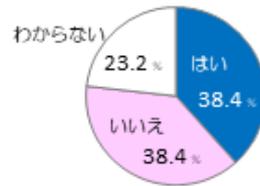
★心理的安全性があると答えた回答者と、ないと答えた回答者は同数でした。

性別で見ると、心理的安全性が高いのは男性で、また、社協歴で見ると、年数が高くなるにつれ心理的安全性は高い傾向があります。

図表 48

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	はい	43	38.4
2	いいえ	43	38.4
3	わからない	26	23.2
	全体	112	100.0

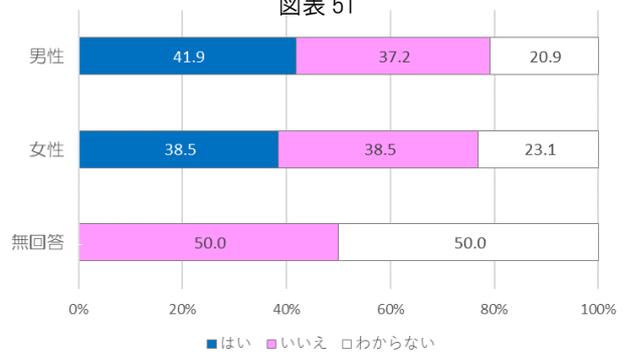
図表 49



図表 50

		心理的安全性		
		はい (%)	いいえ (%)	わからない (%)
性別	男性	41.9	37.2	20.9
	女性	38.5	38.5	23.1
	無回答	-	50.0	50.0
	全体	38.4	38.4	23.2

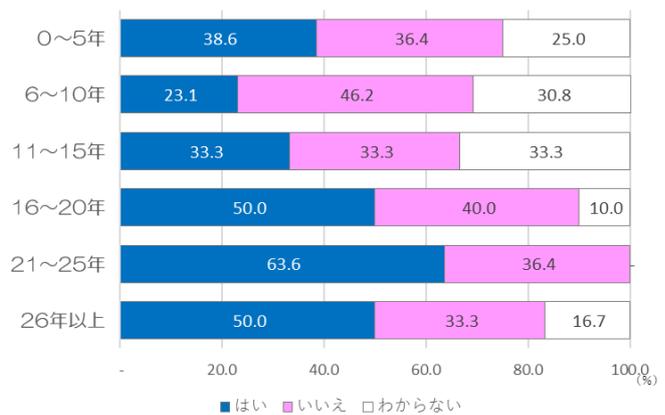
図表 51



図表 52

		心理的安全性		
		はい (%)	いいえ (%)	わからない (%)
社協歴	0～5年	38.6	36.4	25.0
	6～10年	23.1	46.2	30.8
	11～15年	33.3	33.3	33.3
	16～20年	50.0	40.0	10.0
	21～25年	63.6	36.4	-
	26年以上	50.0	33.3	16.7
	全体	38.4	38.4	23.2

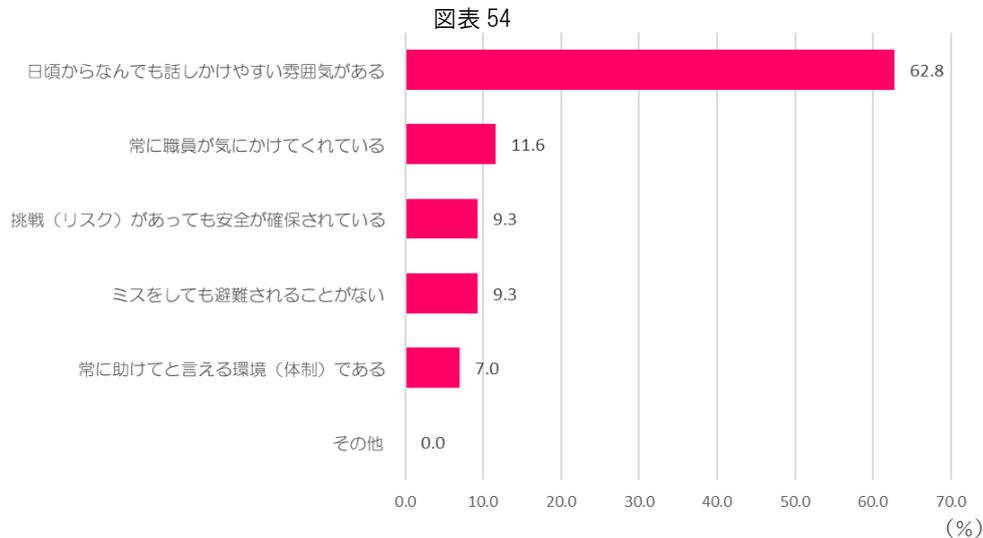
図表 53



(6) なぜ、心理的安全性が「ある」「ない」「わからない」と感じるのか

①「心理的安全性」が「ある（はい）」と思う理由

★心理的安全性がある理由は「日頃からなんでも話しかけやすい雰囲気がある」が最も多く、どの年齢層においても高い割合でした。

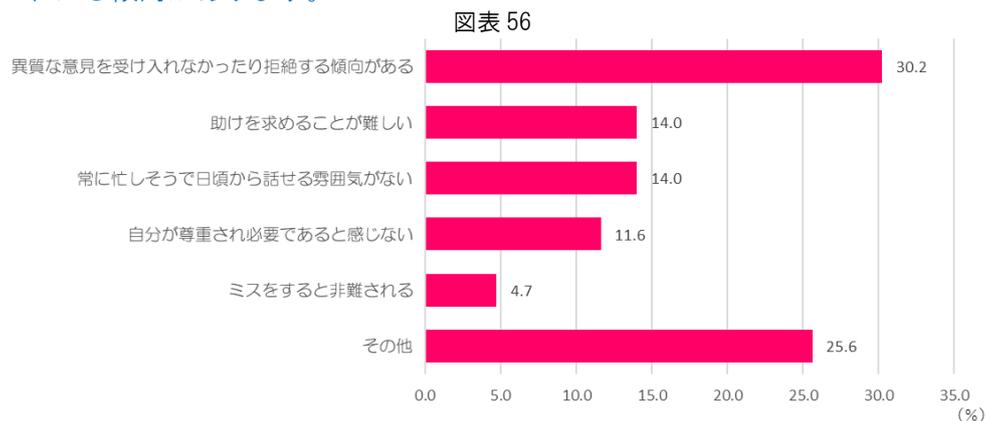


図表 55

	年齢 (%)	安全性がある理由					その他
		日頃からなんでも話しかけやすい雰囲気がある	常に職員が気にかけてくれている	挑戦（リスク）があっても安全が確保されている	ミスをしてもしばや避けられることがない	常に助けてと言える環境（体制）である	
年齢	10～20歳代	37.5	12.5	12.5	25.0	12.5	-
	30歳代	66.7	6.7	6.7	13.3	6.7	-
	40歳代	73.3	13.3	13.3	-	-	-
	50歳代以上	60.0	20.0	-	-	20.0	-
	全体	62.8	11.6	9.3	9.3	7.0	-

②「心理的安全性」が「ない（いいえ）」と思う理由

★心理的安全性が「ない」理由は、「異質な意見を受け入れなかったり拒絶する傾向がある」が最も多く、また、その他の自由記述も多く、心理的安全性のない理由は職場や業務内容で多岐にわたる傾向があります。



図表 57

(%)	心理的安全性がない理由						
	異質な意見を受け入れなかったり拒絶する傾向がある	助けを求めることが難しい	常に忙しそうで日頃から話せる雰囲気がない	自分が尊重され必要であると感ぜない	ミスをすると非難される	その他	
年齢	10～20歳代	20.0	10.0	40.0	30.0	-	-
	30歳代	12.5	12.5	-	-	25.0	50.0
	40歳代	44.4	16.7	5.6	5.6	-	27.8
	50歳代以上	28.6	14.3	14.3	14.3	-	28.6
	全体	30.2	14.0	14.0	11.6	4.7	25.6

——— その他の回答 ———

- ・「物は言いよう」と思うメンバーがいる。会議の後に陰口的にいろんな意見が出たりする。
- ・職員の入れ替わりで自分と同じ考えを持っているか、わからない。
- ・そんな職場は同族企業くらいしかないのでは
- ・会社や職員に対する考え方の違い
- ・信頼できる人もいるが、そうでない人もいる
- ・努力が見受けられない職員は、相談さえしません。
- ・話しにくい雰囲気がある。
- ・なんとなく
- ・個人責任主義
- ・人間関係的に話し難さがある
- ・評価制度に縛られている

③ 「心理的安全性」が「わからない」と思う理由

ア) 話しにくい/話せていない人がいること (n=11)

★職場全体ではひとくくりに心理的安全性を感じるには言い難い状況があるようです。

図表 58

年代	性別	社協歴	内容
10歳代	女性	0～5年	なんでも話せる人もいれば言いにくい人もいるから
20歳代	女性	0～5年	誰とでもコミュニケーションできていると思えないため
20歳代	男性	6～10年	自身が周りに心を開いておらず、職員との関係性が希薄なため
20歳代	女性	6～10年	人や場合による
30歳代	男性	0～5年	上の役、職が会議に入ると言うように発言できない雰囲気がある。管理職が職員の業務量を把握していないので、仕事が次々に増えていく。業務指示が多い。同じ立場の職員同士では年齢が近いので、思ったことが言える会議・打ち合わせとなる。
30歳代	男性	6～10年	比較的発言出来ていると感じるが、誰にでもという訳ではないように思うため。
30歳代	男性	6～10年	信用できる方もいればそうでない方もいる。
30歳代	女性	6～10年	上司が忙しいため、相談・提案がしにくい。
30歳代	女性	11～15年	誰に対してでもかどうかは分からない
40歳代	女性	11～15年	誰に対してでもではないから
50歳代	女性	26年以上	誰に対してでも、とまでは言えない人もいるのでは？と思ったので。

イ) 理由がわからない (n=5)

★社協歴が浅くて全体像がつかめないという方もいらっしゃる一方、社協歴が6年以上の方も回答されています。

図表 59

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	無記述
30歳代	女性	0～5年	まだ務めて2か月未満のため
40歳代	女性	6～10年	無記述
40歳代	無回答	6～10年	わからないから
40歳代	男性	11～15年	あるともないともいえないため

ウ) 話しても悩みが解決しないこと (n=4)

★解決に向かう相手の反応は次の段階だとしても、「伝えたいことはあるが伝えても助言もないのなら伝えることはやめよう」といった心理につながるかもしれません。

図表 60

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	自分から発信すれば聞いてもらえる環境ではあるが、発信する事が前提で、聞いてもらった後解決に向かうとは限らないため。
30歳代	女性	0～5年	話はとりあえず聞いてくれるものの、そのまま解決もなく、流れて行くことが多いから。
30歳代	女性	0～5年	言える人はいるが、全てに対しては言えない。
30歳代	男性	11～15年	意見は言えるが、職場内の課題が解決されないこともあるため。

エ) 他職員の評価が不明瞭なこと (n=3)

★心理的安全性はチームや職場全体に関わるため、全体の不明瞭さを挙げられているようです。

図表 61

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	6～10年	私ができていても、他の職員がそのように感じているとは思えないから
30歳代	男性	11～15年	それぞれ個人の受け取り方は異なるから。自分自身は、とても安全性を感じながら仕事をさせてもらっています。
40歳代	男性	16～20年	各職員の本音がわからないから

オ) 伝えた後に安全性が確保されないこと (n=3)

★関係性が破綻したり相手から拒絶されたりすることが予想されるような回答がありました。異なる意見を表出した場合に安心してチーム内で仕事に専念することが難しくなる状態であると、生産性は低下するだけでなく離職率にも関わってくると報じられています。(Unipods 調査より)

図表 62

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	後の仕返しが怖いです
30歳代	女性	0～5年	その時の環境によるため
20歳代	無回答	0～5年	パワーハラ半端ない

(7) 職場にあると嬉しい制度（複数回答・自由記述）

① 休暇に関すること（n=17）

★休日出勤や時間外労働が多い職種ではありますが、育児や介護、地域活動との両立をされている方もおり、ワークライフバランスをどの様に図っていくことができるかが課題となっています。

図表 63

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	リフレッシュ休暇が期間限定ではなく、通年になると嬉しいです。
20歳代	男性	6～10年	リフレッシュ休暇
30歳代	男性	0～5年	休暇制度を積極的に取得できるような制度。
30歳代	女性	0～5年	長期休暇
30歳代	女性	0～5年	有給の看護休暇
30歳代	女性	11～15年	週3休制度
40歳代	女性	0～5年	勤務年数による連続休暇（一週間など）制度
40歳代	女性	0～5年	PTAや地域ボランティアでもボランティア休暇を使用したい。
40歳代	女性	6～10年	内部研修。リフレッシュ休暇
40歳代	女性	6～10年	子どもの介護休暇
40歳代	女性	11～15年	学びのための休職制度
40歳代	男性	16～20年	週休三日制
40歳代	男性	21～25年	特別休暇
40歳代	男性	21～25年	強制的に年次休暇を20日以上取得する制度。
40歳代	女性	26年以上	長期(リフレッシュ)休暇
50歳代	男性	26年以上	誕生日休暇
50歳代	女性	26年以上	年に1回2週間くらいの休暇がとれたらいい

② 心理的安全性に関すること（n=14）

★気軽に相談できる窓口や面談機会、メンター制度など、人との関りが多い職場であり、ストレスを抱えている職員も一定数いると考えられ、心のケアが課題となっています。また、改善案など気軽に相談できるシステムも求められている様です。

図表 64

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	各職場の現状を気兼ねなく発信・共有出来るツール
20歳代	女性	0～5年	業務改善案を気軽に送れるようなフォーム（できれば匿名で）
20歳代	女性	0～5年	メンター制度
20歳代	女性	0～5年	意見箱
20歳代	女性	0～5年	所属課に苦情言っても干されない制度。去年***所属の職員が異動希望を出したら、退職に追い込まれ、結局退職した
20歳代	無回答	0～5年	安心してパワハラ相談ができる窓口
20歳代	男性	6～10年	制度ではありませんが、職員が気軽にコミュニケーションをとれる時間があると嬉しいです
30歳代	女性	0～5年	気軽に相談できる窓口
30歳代	女性	0～5年	定期的な上司との面談があればなお相談しやすいように思います。
30歳代	女性	6～10年	定期的短時間の個別面談（安心して話せる場づくり）
30歳代	女性	6～10年	事業の開発に関して気軽に提案できる窓口や面談
40歳代	女性	11～15年	匿名が守られるハラスメントやメンタルヘルス制度
40歳代	女性	16～20年	メンター制度
60歳代以上	男性	6～10年	安心して仕事ができるようバックアップ体制

③ 評価に関すること (n=12)

★自身の仕事と組織の評価にアンバランスを感じている状況もあるようです。また、上司を評価したいという意見が2人から出されており、自身だけではなく、組織全体の評価に疑問を感じている人もいます。

図表 65

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	360度評価
30歳代	男性	0～5年	上司を評価する制度
30歳代	女性	0～5年	偏りのない評価
30歳代	無回答	6～10年	360度評価制度
30歳代	男性	11～15年	人事考課
30歳代	女性	11～15年	人事面談(何をしたいか、どんなことを伸ばしたいかなど)
40歳代	男性	0～5年	地域に出ていき人とつながる事で評価される仕組み。外に出ていくと何をしているか分かりづらいという雰囲気があるので。
40歳代	女性	6～10年	社協の会長、副会長、局長を選挙制度
40歳代	男性	11～15年	人事考課制度、実力主義
40歳代	男性	16～20年	頑張った人が評価されるような仕組み
40歳代	男性	16～20年	部下から上司に対する評価制度（目上と部下との態度の違いが大きい中間管理職が多い）
50歳代	女性	6～10年	上司を評価する制度

④ 給与・待遇に関すること (n=11)

★成果や実績、資格に応じた手当など、評価の部分とも関連する内容があげられています。

図表 66

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	成果報酬
30歳代	男性	0～5年	育児休暇等で抜けた職員の代替で仕事をする職員（既存の職員）にボーナスを与えるような制度（ある意味歩合制のような制度）。
30歳代	女性	0～5年	サロンなど新たに立ち上げたら特別ボーナス
30歳代	女性	0～5年	資格手当 資格取得補助
30歳代	女性	6～10年	福利厚生の充実。
30歳代	女性	11～15年	資格手当
30歳代	男性	11～15年	資格手当
40歳代	男性	6～10年	財形貯金
40歳代	男性	16～20年	早期退職奨励制度
40歳代	男性	21～25年	年休をすべて消化はできないので。年休買取制度
50歳代	男性	21～25年	福利厚生の充実

⑤ 人事（人材）交流、つながりづくりに関すること（n=10）

★人事交流は地元行政、他社協との交流があげられています。また、同世代とのつながりや近隣社協とのつながりを求めている声も聞かれています。

図表 67

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	男性	0～5年	人材交流の制度があればいいと思います。
20歳代	女性	0～5年	他の若手社協職員とのつながりが欲しいです。（中々職場内は歳が離れているので…）
30歳代	男性	6～10年	他市町村職員との人材交流（他市町村社協様がどのような実践をされているのか実際に体感し、勉強してみたい。）
30歳代	女性	6～10年	他の社協との交換留学
30歳代	男性	11～15年	行政や関係機関・団体との人事交流制度
40歳代	男性	11～15年	他社協との相互交流
40歳代	女性	21～25年	他都市社協との視察や交流
50歳代	男性	21～25年	他の社協の職員と率直に話せる機会
50歳代	男性	21～25年	社協間の人事交流
60歳代以上	女性	0～5年	縦の関係が強いので、もっと横の関係を気づくようにしてほしい

⑥ 働き方（時間や在宅勤務等）に関すること（n=9）

★フレックスやシエスタ、在宅勤務など現在の定時制に捉われない働き方をしたいと回答された方がおられました。定時制に縛られず、職員の状況や仕事の特性に応じた働き方の見直し等も検討の余地があるかもしれません。

図表 68

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	シエスタ制度
20歳代	女性	0～5年	定時帰宅デー
30歳代	女性	0～5年	フレックス制
30歳代	女性	0～5年	在宅ワーク
30歳代	女性	11～15年	在宅勤務。
40歳代	女性	6～10年	フレックス、在宅
40歳代	女性	6～10年	フレックス出社・在宅勤務
40歳代	男性	21～25年	フレックスタイム制
50歳代	女性	21～25年	介護・育児のためのフレックスタイム制

⑦ 副業に関すること（n=7）

★現在は様々な働き方があり、柔軟な対応を組織として求められている側面があるようです。

図表 69

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	今は物価も上がっているのに年1回の昇給だけなので副業可にしてほしい
30歳代	女性	0～5年	副業
30歳代	女性	6～10年	副業可。
40歳代	女性	6～10年	副職OK
40歳代	女性	11～15年	副業制度
40歳代	男性	16～20年	副業を可にする制度
40歳代	男性	16～20年	福祉関係以外の副業ができればいい。

⑧ 職場環境に関すること (n=7)

★子どもに関することや職員の福利厚生に関すること、組織体制等の意見が出されており、安心して働ける職場という部分では心理的安全性の項目とも重なる部分もあるようです。

図表 70

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	託児所
30歳代	男性	0～5年	シャワー室、プール、お昼寝できる空間
30歳代	女性	0～5年	提携している保育所があると嬉しい。
30歳代	男性	6～10年	子どもの預かり
30歳代	男性	6～10年	職員の労働環境を監督するような外部機関
30歳代	女性	6～10年	部署内の固定席の廃止、リフレッシュルームの完備、
40歳代	女性	0～5年	現場職と事務職に分けて欲しい

⑨ 教育に関すること (n=7)

★勉強会や研修、報告会の機会の仕組み、OJT や既存制度の活用方法等、組織の在り方とも関連がある項目となっています。

図表 71

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	女性	0～5年	勉強会
20歳代	女性	0～5年	係内の個々人の業務の定期報告会(例えば月に一回)
20歳代	女性	0～5年	同年代の先輩職員から教えてもらえると、分からないことを聞きやすい
30歳代	男性	6～10年	地域で話す説明などを見てもらい、意見をもらうなどスキルアップにつながる内容
30歳代	男性	6～10年	制度ではなく、職員の意識が変わるような改革があると嬉しい。
40歳代	女性	0～5年	OJT、経年ごとのCSWの基礎研修
40歳代	男性	16～20年	毎年、1人は全社協の研修を受講者できる制度

⑩ 組織体制・業務バランスに関すること (n=7)

★業務分担や複数担当性など、1人にしわ寄せがいかない仕組みづくりが課題となっています。

図表 72

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	制度は充実していると思うが制度を活用するとなると難しい
30歳代	女性	6～10年	一つの事業を新規で開始する時は何か一つ事業を終わらせる制度。各部署の大変さをみんなが理解できるように定期的な異動の制度。
30歳代	男性	11～15年	制度ではないが、職員数・体系のバランス
40歳代	男性	16～20年	公平な人事異動。
40歳代	男性	16～20年	仕事に偏りがなくなるように確認する制度(できる人に仕事が偏らないように)
40歳代	女性	21～25年	職員が欠けても、カバーし合える制度。誰もが全部の業務をこなし、滞りなく流れるシステムづくり。
40歳代	男性	26年以上	複数担当制(主担当、副担当等) 地域活動の責任が個々人にかかりすぎ

⑪ 特にない（分からない）（n=20）

★「必要であれば自分発信で新たに創ればいい」という力強い意見も出されていました。また、「期待していない」という意見の方も1名いました。

図表 73

年代	性別	社協歴	内容
10歳代	女性	0～5年	今のところありません
20歳代	女性	0～5年	まだわからない
20歳代	女性	0～5年	特にないです。
20歳代	女性	0～5年	特にない
20歳代	女性	0～5年	特にありません
20歳代	女性	0～5年	特になし
20歳代	女性	6～10年	特になし
30歳代	男性	6～10年	特に思い浮かばなかったです
30歳代	男性	11～15年	特になし。必要であれば自分発信で、新たに創ればいいと思うので…
30歳代	女性	11～15年	今は特に思いつきません
30歳代	女性	11～15年	特にありません。
40歳代	男性	6～10年	特に思い浮かばない
40歳代	無回答	6～10年	現状で満足
40歳代	無回答	6～10年	期待してない
40歳代	女性	11～15年	特にありません
40歳代	男性	16～20年	特になし。
50歳代	男性	11～15年	特にない。
50歳代	女性	21～25年	特になし
50歳代	男性	26年以上	分からない。
50歳代	女性	26年以上	特にありません。

(8) 将来の自分のワーカー像（自由記述）

★どの年代でも「地域から信頼されるワーカー」という回答が多かったです。年代が上がっていくにつれて、「地域からの信頼」というのが、どのようなものなのか、どのように構築されていくのかというイメージができ、それが具体的な回答につながったのではないかと思います。また、40歳代以降の年代では、管理職の方の回答が多かったのか、地域のみならず、社協内の職員から信頼されるという回答が多く上がりました。社協歴を重ねても住民から信頼されるワーカーという回答は多く、その想いは若手もベテランも変わらないのではと思いました。また、その共通する想いを組織内で共有できると、組織として何をを目指すのかが確立できるのではないかと感じました。

① 10～20歳代 (n=26)

★地域の方に頼られる（相談してもらえらる・寄り添う等）ワーカーでありたいという回答が多かったです。同時に地域の方だけでなく、社協内・関係機関とも上手く連携できるワーカーでありたいという回答もありました。

図表 74

年代	性別	社協歴	内容
20歳代	男性	0～5年	地域からの相談事をうけとめ、地域の方と一緒に解決する道筋を立てることのできるワーカーでありたい
20歳代	女性	0～5年	「まずはこの人に相談してみよう」と思っていただけの社協ワーカー
20歳代	女性	0～5年	現段階では思い付かない。
10歳代	女性	0～5年	自分で判断でき、1人でも業務をこなせ地域の方と信頼関係を築き少しでも役に立てるような社協ワーカーになりたいです。
20歳代	女性	0～5年	職員が楽しく働くことができないと、地域の方にも還元できないと思うので楽しいと思える職場づくりができる社協ワーカーでありたいです。
20歳代	女性	0～5年	社協ワーカーでいる未来が見えない
20歳代	女性	0～5年	住民や他の事業所から頼られるワーカー
20歳代	女性	0～5年	相談された内容に自信をもって回答できる
20歳代	女性	0～5年	地域との関わりを大事にする社協ワーカー
20歳代	女性	0～5年	地域の方々に寄り添い一緒に課題解決に尽力できるワーカーでありたい
20歳代	女性	0～5年	**市で人脈を活かして働くワーカー
20歳代	女性	0～5年	なんとか生き延びたい
20歳代	女性	0～5年	困ったときに相談しようと思えるワーカー
20歳代	女性	0～5年	分かりません。
20歳代	女性	0～5年	他機関連携がスムーズにできる知識とコミュニケーション能力があるワーカー
20歳代	女性	0～5年	情緒が安定したワーカー
20歳代	女性	0～5年	職場、地域でも話しやすい社協ワーカー
20歳代	女性	0～5年	自分の仕事は責任を持って全うする職員
20歳代	女性	0～5年	職場も地域も明るく照らすような職員になりたいです！
20歳代	女性	0～5年	地域の人に頼られるような人
20歳代	女性	0～5年	総務職員の様にはならない
20歳代	女性	0～5年	とにかく仕事は真面目にやるワーカー
20歳代	無回答	0～5年	パワハラをしない人
20歳代	男性	6～10年	地域や地域に関わる方に頼られる存在。
20歳代	男性	6～10年	地域の方が気軽に相談できて、一緒に考えていけるワーカー
20歳代	女性	6～10年	柔軟性を持ったワーカー

② 30 歳代 (n=35)

★10～20 歳代同様、地域の方から信頼されるワーカーでありたいという回答が多く上がりましたが、10～20 歳代の方々と比較して、より具体的なワーカー像をイメージしている方が多く、社協歴も重ね、理想のワーカー像が確立しつつある年代なのではと感じました。

図表 75

年代	性別	社協歴	内容
30歳代	男性	0～5年	人を笑わせられる人
30歳代	男性	0～5年	身構えずに相談することが出来るワーカー
30歳代	男性	0～5年	自分の個性を最大限に活かせるワーカー
30歳代	男性	0～5年	住民に身近な・親近感のあるワーカーを目指しているが、ワークライフバランス重視のワーカー。研修の趣旨にもあるような、ワークインライフの考え方で働いている。
30歳代	男性	0～5年	どんな相談や困りごとに対してきちんと想いを聴く職員でありたい
30歳代	女性	0～5年	特になし
30歳代	女性	0～5年	たった1人のために本気になれるワーカー
30歳代	女性	0～5年	社協ワーカーは奉仕の心で仕事に取り組むこと、プライベートとの時間の区別がないことが良とされる風潮だ。プライベートととのオンオフをきちんとつけながらも必要なことにとりくめる働き方がしたい。
30歳代	女性	0～5年	地域住民から信頼されるワーカー
30歳代	女性	0～5年	情報を逃さずキャッチできるよう常にいろんなことに興味を持てるよう努めたいです。
30歳代	女性	0～5年	もっと地域に根差した社協ワーカーでありたい
30歳代	女性	0～5年	地域の方に感謝、頼って頂ける職員
30歳代	女性	0～5年	困難な問題を抱える方に対して寄り添い解決策を提案できるような社協ワーカーでありたい
30歳代	女性	0～5年	地域の人から良い意味で頼られるワーカー
30歳代	女性	0～5年	相談者の力を引き出せる社協ワーカーでありたい。
30歳代	男性	6～10年	現状維持プラスαがずっと積み重ねられる人でありたい。
30歳代	男性	6～10年	求心力のある社協ワーカー
30歳代	男性	6～10年	地域住民からも、職員からも信頼される職員
30歳代	男性	6～10年	皆から信頼される社協職員
30歳代	男性	6～10年	熱心さと客観性のバランスを兼ね備え、課題解決などに向けてしっかり取り組める
30歳代	男性	6～10年	社協で関りあった住民一人ひとりに寄り添った支援のできるワーカー。
30歳代	女性	6～10年	〇〇さんの頼みならしょうがないねと地域住民が協力してくれるワーカー。
30歳代	女性	6～10年	市民から頼られる存在
30歳代	女性	6～10年	自分が関わったことで、物事が良い方向に変わったと言ってもらえるワーカーでありたい
30歳代	女性	6～10年	紹介される社協ワーカー（相談するなら〇〇さん！）
30歳代	女性	6～10年	何を聞かれても一通りのことは答えられるようなワーカー
30歳代	無回答	6～10年	課題解決にいち早く動くワーカー
30歳代	男性	11～15年	信頼されるワーカー
30歳代	男性	11～15年	尖った社協ワーカー
30歳代	男性	11～15年	謙虚であり、地域のみなさんとともに、専門性を持ちながら、地域福祉を創っていける職員でありたいです。
30歳代	女性	11～15年	専門性の高いワーカー
30歳代	女性	11～15年	将来を描ける余裕がないです・・・
30歳代	女性	11～15年	地域に寄り添える社協ワーカーでありたいです。
30歳代	女性	11～15年	何かあってもあそこにはあの人がいるからとりあえず会いに行き話してみようと思われよう親しみのあるワーカー
30歳代	女性	11～15年	周囲から親しまれ頼れる存在

③ 40 歳代 (n=38)

★信頼されるワーカーという回答が上がりました。地域の方だけではなく、部下や一緒に働く職員から信頼されるワーカーでありたいという方が多かったです。この年代は、社協歴も重ね、今後の社協組織のために、自分がどうあればよいかと考えた管理職の方が多く回答されたのではないかと思います。

図表 76

年代	性別	社協歴	内 容
40歳代	男性	0～5年	少しでも多く地域の方から、名前と顔がすぐに思い浮かぶような職員になりたい。
40歳代	女性	0～5年	自分に相談したらなんとかなると思ってもらいたい。
40歳代	女性	0～5年	地域に真摯に向き合うワーカー
40歳代	女性	0～5年	不明
40歳代	女性	0～5年	実務だけでなく、組織全体の未来を考えて動ける
40歳代	男性	6～10年	困ったときに手を差し伸べられるワーカー
40歳代	男性	6～10年	社協を必要としない地域作り
40歳代	女性	6～10年	社内外に優しい人
40歳代	女性	6～10年	分からない
40歳代	女性	6～10年	かんがえられない
40歳代	女性	6～10年	この人に相談すれば何とかなる！といわれる存在
40歳代	女性	6～10年	人として平等で公正な人
40歳代	無回答	6～10年	目の前の仕事をこなすことが精一杯
40歳代	無回答	6～10年	安心できる存在
40歳代	男性	11～15年	やってみせる、言ってみせて、させて見て、褒めてあげられるワーカー。
40歳代	男性	11～15年	住民の主体性やモチベーションを引き上げられるような存在
40歳代	女性	11～15年	柔軟性はあるが、いい意味でこだわりを持った社協ワーカー
40歳代	女性	11～15年	仕事も家庭も遊びもバランスよくこなせる職員
40歳代	女性	11～15年	人や地域の痛みに共感できるワーカー
40歳代	女性	11～15年	信頼される人
40歳代	男性	16～20年	クリエイティブで創造力豊かで、かつ社会福祉固有の視点を持ち続けられるワーカー。
40歳代	男性	16～20年	向き合い、共に動く社協ワーカー
40歳代	男性	16～20年	チャレンジを応援したい
40歳代	男性	16～20年	どんな些細な事案でも受け止め、相談者に安心を与えられるワーカー
40歳代	男性	16～20年	身近な存在、一緒に笑ったり泣いたりできる
40歳代	男性	16～20年	職場の心理的安全性を高められる社協ワーカー・先輩・上司でありたいと切に思います。
40歳代	男性	16～20年	気軽に話しかけてもらえるように
40歳代	男性	16～20年	住んでいる町を愛し行動できるワーカー
40歳代	男性	16～20年	意志を尊重できる、意志を聞き出すことができる。
40歳代	女性	16～20年	余裕があり、雑談などが出来る、そこから発想できるワーカー
40歳代	男性	21～25年	職歴が長くなるとマンネリ化の弊害があるが、何年たっても地域住民に対してはしっかり顔を向き合い、社協内部でもチームワークを大切に押し付けけない仕事をしていきたいと考えます。
40歳代	男性	21～25年	信頼される職員
40歳代	男性	21～25年	あきらめないワーカー。地域福祉活動において、お金がない・できないなどと、「できない」理由を探すワーカーにはなりたくない。どうやったら「できる」かを常に考え続けたい。そういう人でないと、地域の人はずっと気がしないと思う
40歳代	男性	21～25年	多くの職員や市民、行政に好かれ頼られるワーカー。

年代	性別	社協歴	内容
40歳代	女性	21～25年	後輩と一緒に働きたいと思ってくれるような先輩社協ワーカーになりたい
40歳代	女性	21～25年	何事もお互いさま。喜怒哀楽をともに味わう関係づくりをたくさんの人と作りたい。地域にできれば、気軽に声をかけ合えることができれば、困ったことも同じく気軽に解決への道しるべになる。たくさんの人を巻き込んで、たくさんの方の道しるべを築いていきたい。
40歳代	男性	26年以上	地域との協働を職場、組織の事情より優先できる職員であるべき
40歳代	女性	26年以上	地域からも職場内からも信頼されるワーカー

④ 50歳代以上 (n=13)

★この年代でも「地域」というワードが多く見られました。社協歴を重ねても、地域からの信頼や協働が社協ワーカーのあるべき姿、原点ではないかと感じました。

図表 77

年代	性別	社協歴	内容
50歳代	女性	6～10年	外部機関と連携できるワーカー
50歳代	男性	11～15年	正直、将来像は見えない。
50歳代	男性	21～25年	社会で必要とされる存在
50歳代	男性	21～25年	信頼と安心
50歳代	男性	21～25年	裏表のない社協ワーカー
50歳代	女性	21～25年	支援を必要とする人に必要とされる支援が届けられる人
50歳代	女性	21～25年	時代の流れに乗り柔軟に動けるワーカー
50歳代	男性	26年以上	地域の皆さんに喜んでもらえる。
50歳代	男性	26年以上	知識が豊富で、住民から頼られるワーカー。
50歳代	女性	26年以上	地域住民に信頼される社協ワーカー
50歳代	女性	26年以上	何か一つでも、お手本になることを残したい
60歳代以上	女性	0～5年	上とか下とか関係なく、風通しの良い人間関係が築けるワーカーでありたいと思う
60歳代以上	男性	6～10年	地域と一体となって協働する

地職連アンケート「社協の職場におけるやりがいと働きやすさについて」

対象者：福岡県内社協の正規職員

※地域福祉活動に関わる職員、又は今後関わる可能性のある職員

アンケート締切：令和5年11月10日（金）

※アンケートは全部で13問です。無記名でどなたが回答されたのか、どこから発信されたのかは特定されませんので、安心して回答してください。

* 必須の質問です

1. ◆あなたについてお聞かせください（令和5年10月現在）*

①年齢

1つだけマークしてください。

- 10歳代
 20歳代
 30歳代
 40歳代
 50歳代
 60歳代以上

2. ②性別*

1つだけマークしてください。

- 男性
 女性
 無回答

3. ③社協歴*

1つだけマークしてください。

- 0～5年
 6～10年
 11～15年
 16～20年
 21～25年
 26年以上

4. ◆あなたが就職活動をした時のことについてお聞かせください*

④社協の何に魅力を感じ入職したいと思われましたか（複数選択可）

当てはまるものをすべて選択してください。

- 理念・使命
 社協の事業や業務
 給与基準
 福利厚生
 魅力的な人材がいる
 原則土日が休み
 知名度
 公共性が高い
 特になし
 その他: _____

5. ⑤入職する際にどんなツール（モノ・人など）で情報を収集しましたか（上位2つまで）*

当てはまるものをすべて選択してください。

- ホームページ
- SNS
- 社協・行政だより
- チラシ
- ハローワーク
- 求職サイト
- 大学（教員や就職窓口等）
- 社協職員
- 人づて（社協職員以外）
- 社協での実習
- 福祉人材センター（県社協）
- その他: _____

6. ◆あなたが採用された後のことについてお聞かせください *

⑥社協の入職時に感じた仕事のやりがいや誇りは入職後どのように変化しましたか（入職時を5とする）

1つだけマークしてください。

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
低く ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ 高くなった

7. ⑦なぜ⑥のように感じましたか *

8. ⑧業務を進める上で自分に不足していると思うことがあれば3つまであげてください *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 企画力
- 経験
- 傾聴力
- 交渉力
- コミュニケーション力
- 時間管理
- 事務処理能力
- 柔軟性
- 主体性
- 責任感
- 積極性
- 想像力
- 体力
- 知識
- 発信力
- 判断力
- ファシリテーション力
- 分析力
- リーダーシップ
- 話術
- その他: _____

9. ⑨今、働くうえで、ズバリ悩んでいることは何ですか *

10. ⑩あなたの職場は心理的安全性※があるチームだと思いますか *
※心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態のこと

1つだけマークしてください。

- はい 質問 11 にスキップします
 いいえ 質問 12 にスキップします
 わからない 質問 13 にスキップします

⑩で「はい」と答えた方

11. ⑪なぜ、⑩で「はい」と答えましたか（1つまで） *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ミスをして非難されない
 日頃からなんでも話しかけやすい雰囲気がある
 常に職員が気にかけてくれる
 常に助けると言える環境（体制）である
 挑戦（リスク）があっても安全が確保されている
 その他: _____

質問 14 にスキップします

⑩で「いいえ」と答えた方

12. ⑫なぜ、⑩で「いいえ」と答えましたか（1つまで） *

当てはまるものをすべて選択してください。

- ミスをすると非難される
 常に忙しそうで日頃から話せる雰囲気がない
 異質な意見を受け入れなかったり拒絶する傾向がある
 助けを求めることが難しい
 自分が尊重され必要であると感じない
 その他: _____

質問 14 にスキップします

⑩で「わからない」と答えた方

13. ⑬なぜ、⑩で「わからない」と答えましたか

無題のセクション

14. ⑭職場にこんな制度があるとうれしいと思うものはありますか（複数可、できるだけ簡潔に） *

15. ⑮最後の質問です。自分の将来像として、どのような社協ワーカーでありたいですか *

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム