

伊丹市社会福祉事業団「キャリアアップについて考える会」報告書

研修担当

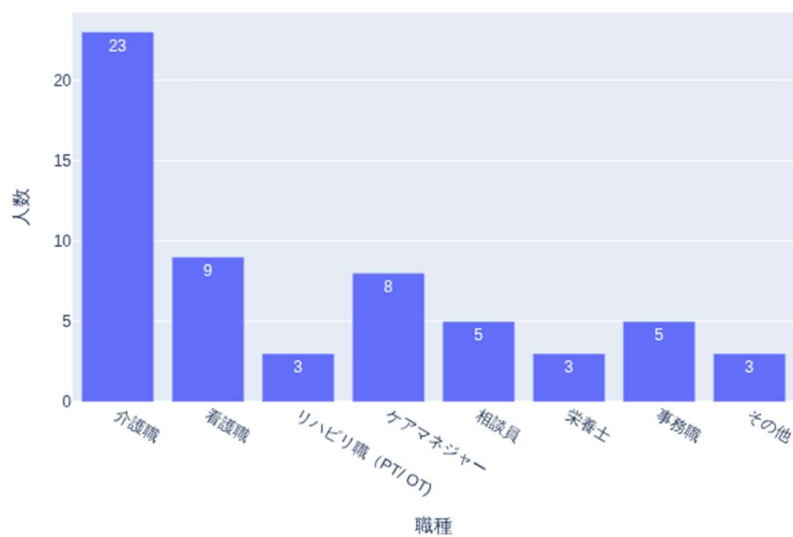
実施日時：令和7年9月25日（木）～10月8日（水） 計4日間

参加者数：59名（正規職員のうち40代以下）

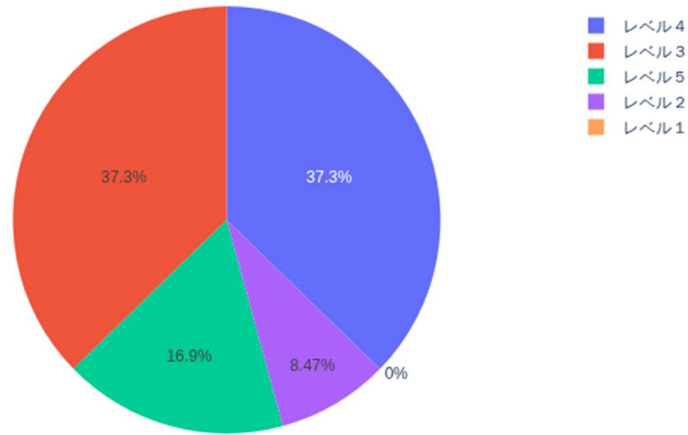
実施目的：職員のキャリア志向を把握し、個別支援や制度設計に反映することで、定着率向上と人材育成の質の向上を図る。

1. アンケート結果概要

職種別参加者数



満足度分布



以下の項目について、どの程度効果があったと感じますか？

● とてもあった ● 少しあった ● あまりなかった ● 全くなかった

自分のキャリア志向の整理・明確化

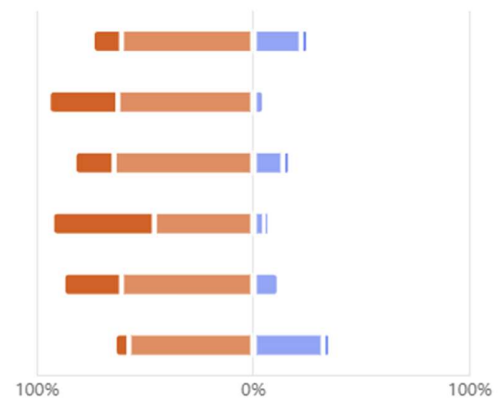
現実的な課題の把握

課題策の具体的なイメージ

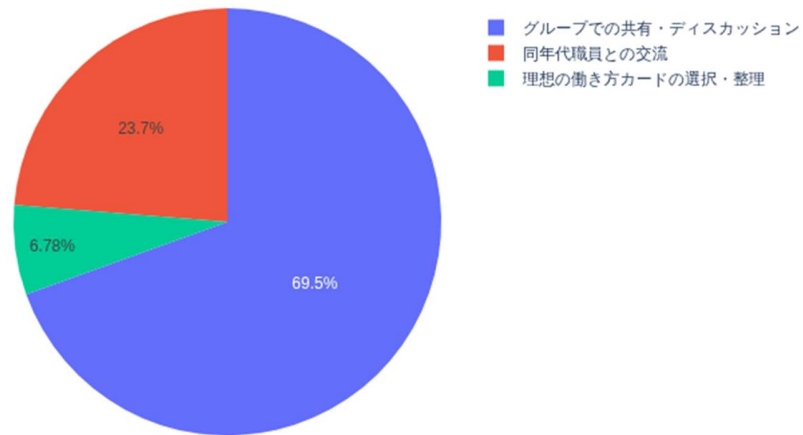
同年代職員との情報交換

多様な働き方への理解

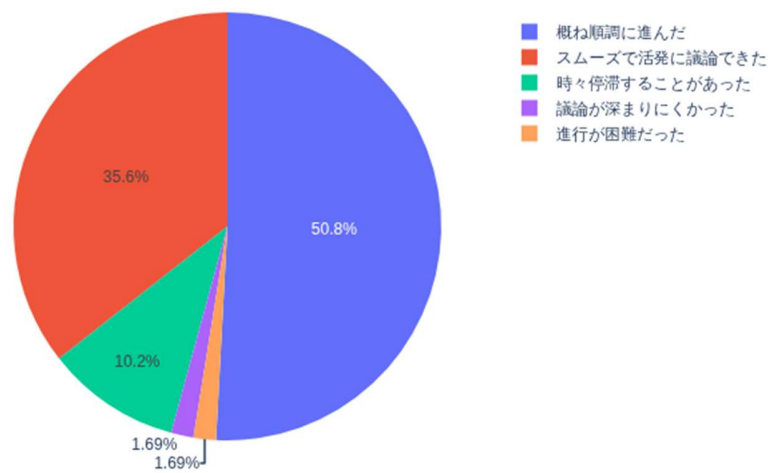
組織への期待・信頼



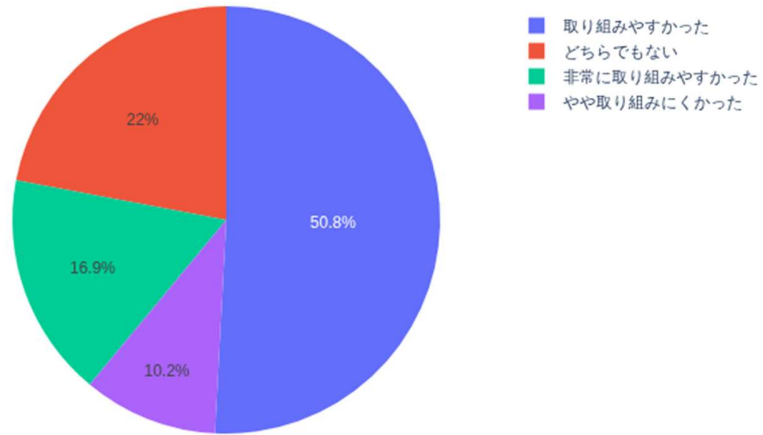
最も有意義だったプログラムはどれですか？



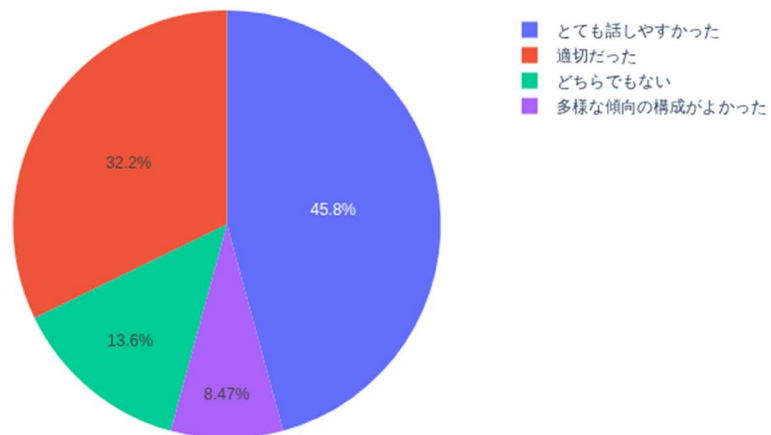
グループワークの進行について



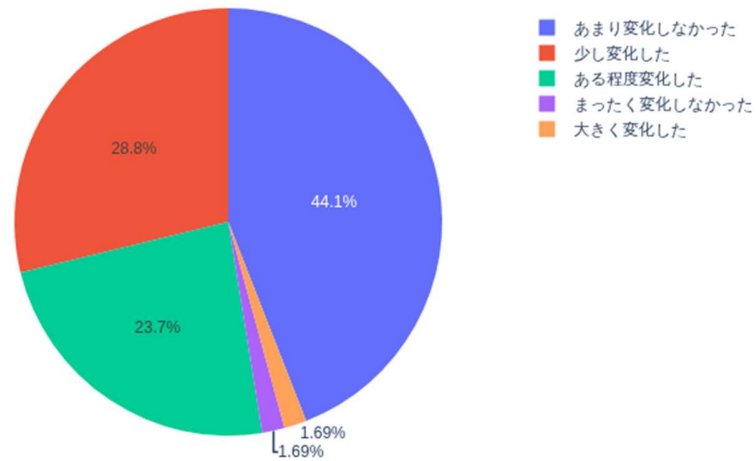
カード形式のワークは取り組みやすかったですか？



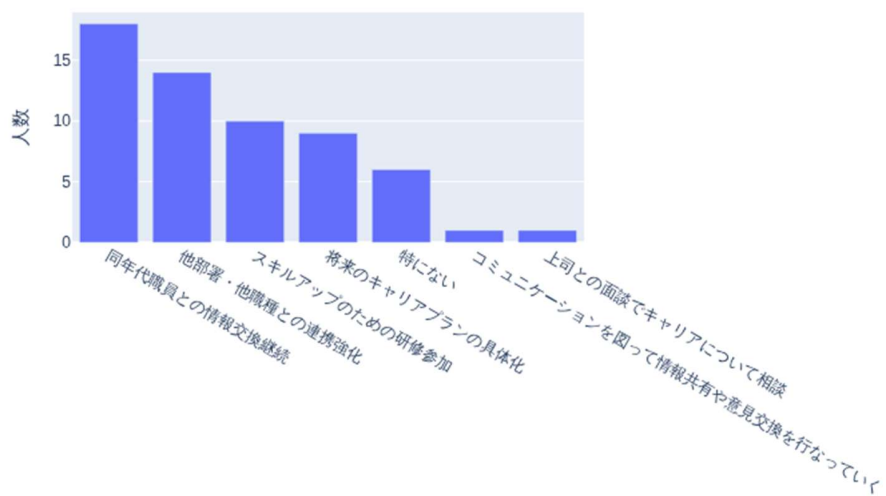
グループメンバー構成（同傾向の職員同士）はいかがでしたか？



この研修を通じて、働き方やキャリアに対する考え方に変化はありましたか？

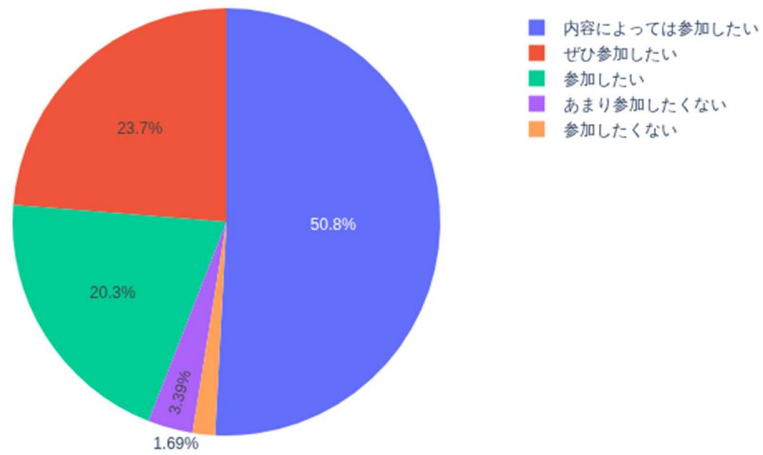


今回の研修をきっかけに、具体的に取り組んでみたいことはありますか？

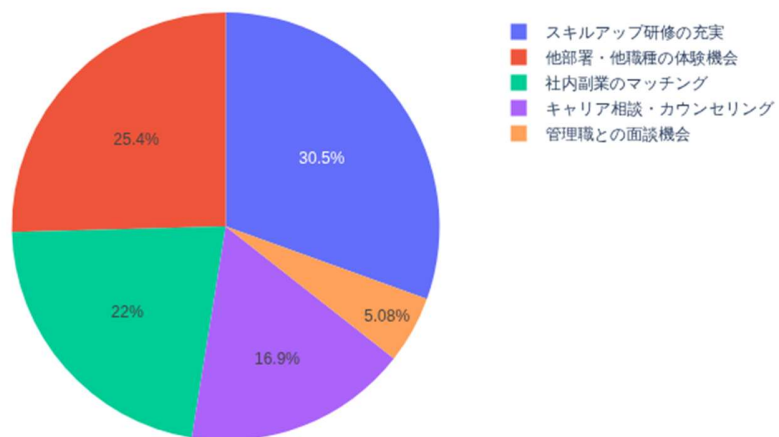


今回の研修をきっかけに、具体的に取り組んでみたいことはありますか？

今後、年代や職種間の交流会があれば参加したいと思いますか？



キャリアセンターの役割として最も期待することは何ですか？



制度設計に重視してほしいポイント

カテゴリ	記述内容
評価・報酬制度	キャリアアップ制度（評価基準の明確化） 評価のフィードバック、給与形態 評価制度の充実

	給料 貢献や成果に応じた報酬制度 給料 頑張って業務に入っている職員に対して、しっかり評価があると、さらなる向上心に繋がると思います。 給与面の見直し 昇給評価基準の透明化 役職報酬をつける。 ユニットリーダー〇〇円 交流の機会 給与制度について 社内副業制度と評価制度の透明化 休まず頑張ってる人への報酬 給与待遇の改善、向上 評価の制度の透明化 休みが欲しいけど、給料は下げたくない。
業務効率化・IT 化	手書きが多いって意見が多数ありタイムカードやケアパレットを早く導入して欲しい。 IT 化 IT 化・Zoom での会議→残業を減らす 業務の IT 化 IT 化の充実 IT 化
連携・情報共有	他部署との連携、交流 職員間の情報共有 他部署との連携強化 他事業所との連携。
柔軟な働き方	フレックスタイム制度 育児の方の休みをとりやすくして欲しい。休みを増やして欲しい。 就学児童の子育て世代に対する、出勤形態や休みの日数の柔軟性。 休みが欲しいけど、給料は下げたくない。
副業制度	社外副業を ok にしてほしい 社内副業制度と評価制度の透明化
キャリア形成	キャリアアップ制度（評価基準の明確化） 定期的にキャリアパスを考える機会とどのようにしたらキ

	ヤリアパスを行えるかを学べる場がほしい キャリアパスの明確化
--	-----------------------------------

2. アンケート結果の分析

【満足度傾向】

全体の満足度は「4」および「3」が最も多く、特に「4」が22名、「5」が10名と、約75%が満足度4以上を示しました。同年代や他部署の方との交流機会としての評価が高く、今後も継続的に集合の機会を要望する声もありました。

【ニーズの優先度】

アンケート結果から、最も多かった要望は「スキルアップ研修の充実」（18票）、「他部署・他職種の体験機会」（15票）、「社内副業制度」（13票）でした。これらはキャリア形成支援に直結する要素であり、優先度が高いと考えられます。

【制度反映で重視すべきポイント】

自由記述からは、評価制度の透明化、昇給基準の明確化、IT化による業務効率化、柔軟な働き方、人材確保と報酬改善が強く求められています。また、「タイムカードや記録システムの電子化」「副業制度の導入」など、現場の声を反映した具体的な改善策が挙げられました。

3. 総括

今回の研修は、職員のキャリア意識を高めるとともに、組織として取り組むべき課題を明確化する重要な機会となりました。

今後はキャリアパスの明確化を軸に、働きやすい環境づくりを行っていく必要があります。

具体的には、複線型キャリアパスの設計（多様なルートの選択肢を提示）を最終的なゴールとし、評価やフィードバックの場として1on1面談の充実、スキルアップ研修の充実、テレワークや他部署・他職種の体験機会など、柔軟な働き方や活躍の場の拡大を検討していきます。

よりニーズに沿った制度構築のため、職員の皆様のご意見とご協力が不可欠です。今後もアンケートや意見交換の場を通じて、皆様の声を反映しながら、共にキャリア形成支援体制の整備を進めてまいります。引き続きのご協力をよろしくお願いいたします。