

# 長野県福祉・介護人材確保ネットワーク会議 福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果 (速報値)

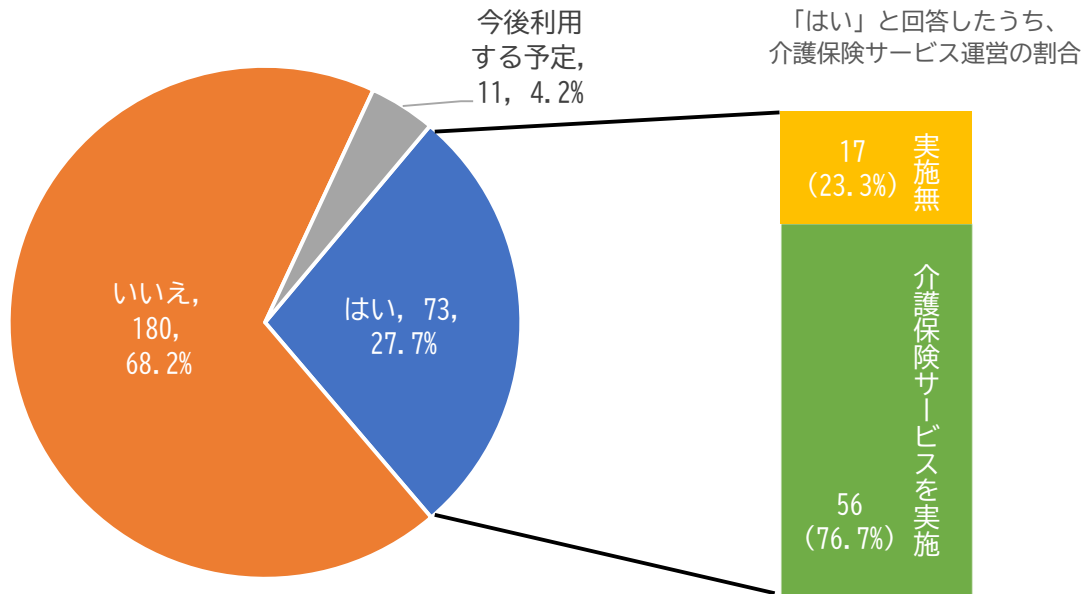
調査対象：長野県内に本部を持つ社会福祉法人 344法人  
回答数：264法人(76.7%)  
調査期間：令和元年11月1日～令和2年1月11日  
実施主体：長野県、長野県社会福祉協議会、長野県社会福祉法人経営者協議会

## 設問 I 人材派遣・紹介会社の活用について

問1 人材派遣・紹介会社を利用していますか

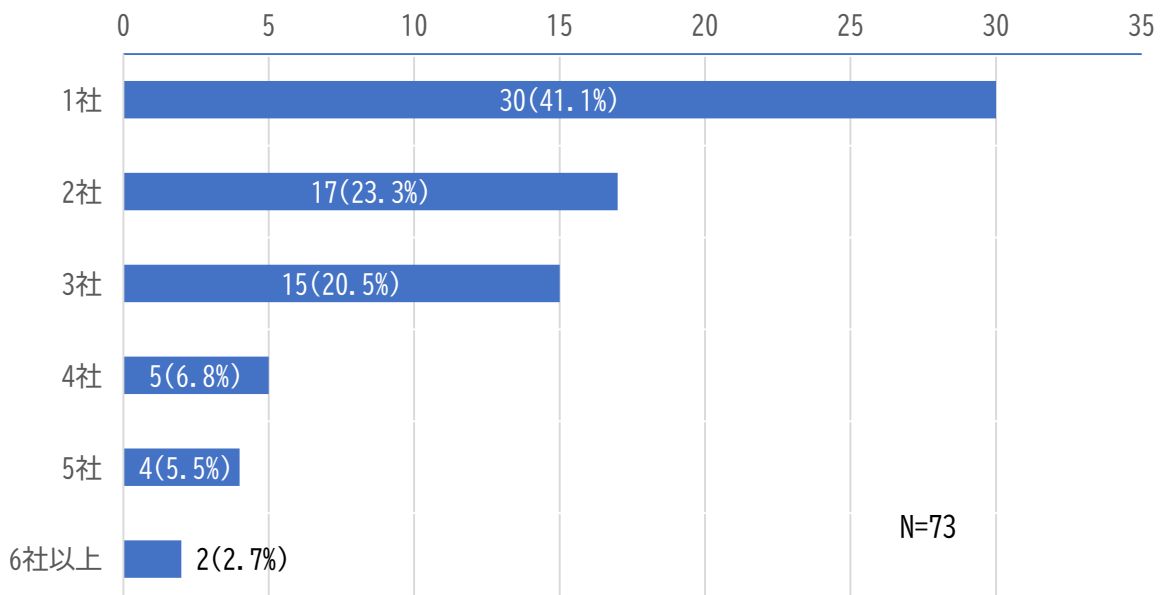
①はい ②いいえ ③今後利用する予定

N=264



問2 前問で①と回答した場合、30年度に人材派遣・紹介会社を何社利用しましたか

①1社 ②2社 ③3社 ④4社 ⑤5社 ⑥6社以上



問3 問1で①「はい」と回答した場合、人材派遣会社に支払った時給はいくらですか。該当する職種について最も高い金額の番号を選択してください。(単位:円)(職種:複数回答可)

- ①2,000円未満 ②2,000～2,099 ③2,100～2,199 ④2,200～2,299 ⑤2,300～2,399  
⑥2,400～2,499 ⑦2,500～2,599 ⑧2,600～2,699 ⑨2,700～2,799 ⑩2,800以上

	介護職	看護職	保育士	生活支援員	事務職	その他 (左記以外)
①	38	3	2	7	2	10
②	3	2	0	0	0	0
③	1	4	0	0	0	0
④	0	0	0	1	0	2
⑤	0	3	1	0	0	0
⑥	0	1	0	0	0	0
⑦	0	0	0	0	0	0
⑧	0	0	0	0	0	0
⑨	0	1	0	0	0	0
⑩	0	2	0	0	0	0

問4 問1で①「はい」と回答した場合、人材紹介会社に支払う一人当たりの紹介手数料はいくらですか。該当する職種について最も高い金額の番号を選択してください。(単位:万円)(職種:複数回答可)

- ①80未満 ②80～89 ③90～99 ④100～109 ⑤110～119  
⑥120～129 ⑦130～139 ⑧140～149 ⑨150以上

	介護職	看護職	保育士	生活支援員	事務職	その他 (左記以外)
①	29	16	5	8	4	10
②	5	6	1	0	0	0
③	3	3	0	1	0	0
④	0	2	1	0	0	1
⑤	2	0	0	0	0	0
⑥	0	0	0	0	0	0
⑦	0	0	0	0	0	0
⑧	0	0	0	0	0	0
⑨	0	1	0	0	0	0

問5 平成30年度に人材派遣会社へ法人全体で支払った派遣料の総額はいくらですか

単位:万円

	回答数	平均値	最大値	中央値
全体	56	854.2	4,740	558.5

問6 平成30年度に人材紹介会社へ法人全体で支払った紹介料の総額はいくらですか

単位:万円

	回答数	平均値	最大値	中央値
全体	45	164.2	794	105.0

問7 平成30年度に人材派遣・紹介会社から雇用した職員は法人全体で延べ何人ですか

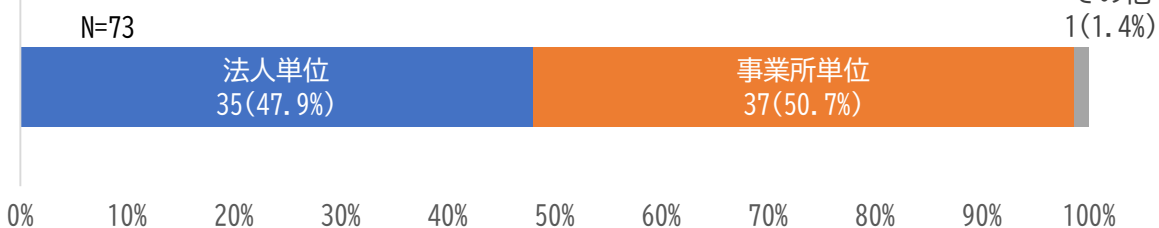
単位:人

	回答数	平均値	最大値	中央値
全体	65	8.9	250	3.0

問8 問1で①「はい」と回答した場合、人材派遣受入れ・調整を行うのは、どの単位ですか

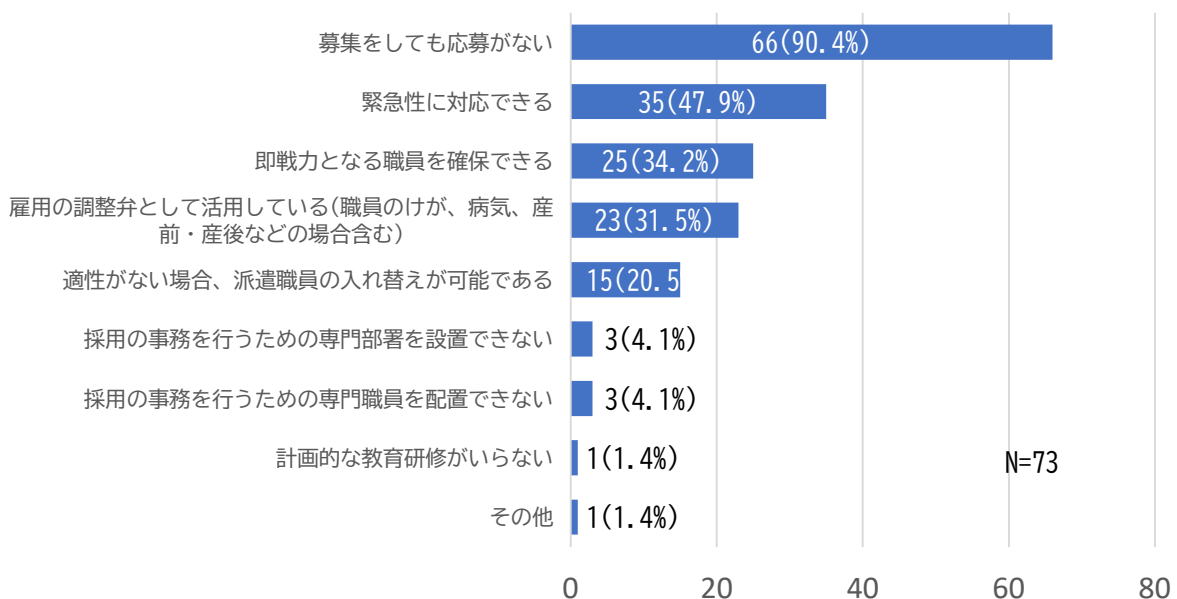
①法人単位 ②事業所単位 ③その他

その他  
1(1.4%)



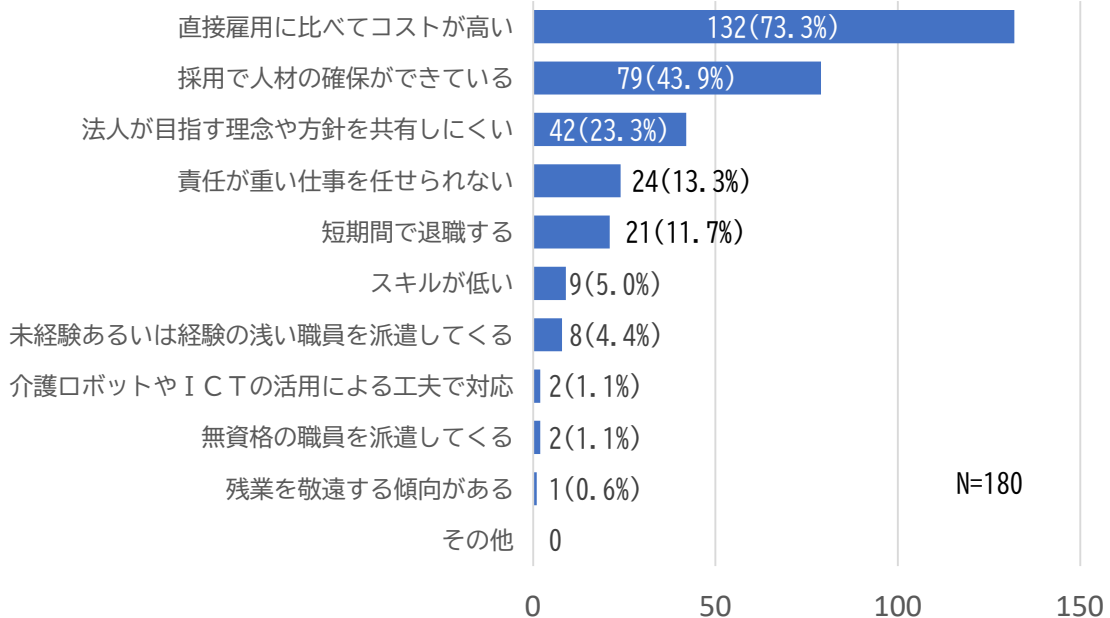
問9 問1で①「はい」と回答した場合、人材派遣・紹介会社を利用する理由は何ですか(複数回答可)

- ①即戦力となる職員を確保できる
- ②雇用の調整弁として活用している(職員のけが、病気、産前・産後などの場合含む)
- ③適性がない場合、派遣職員の入れ替えが可能である
- ④計画的な教育研修がいない ⑤緊急性に対応できる ⑥募集をしても応募がない
- ⑦採用の事務を行うための専門職員を配置できない
- ⑧採用の事務を行うための専門部署を設置できない ⑨その他



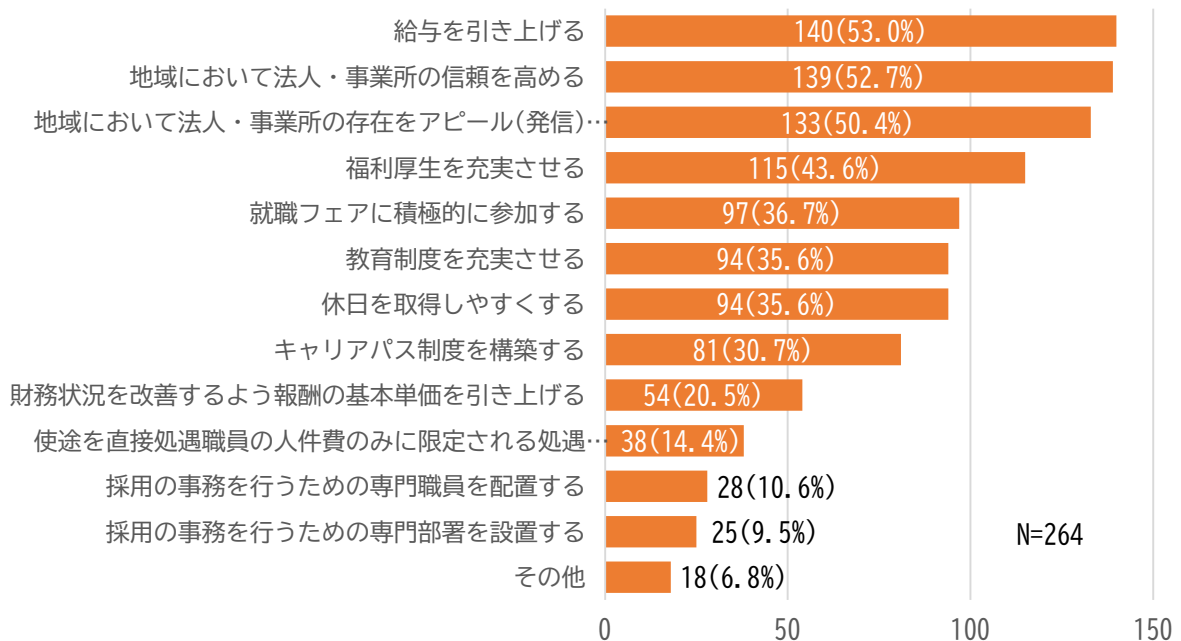
問10 問1で②「いいえ」と答えた場合、人材派遣・紹介会社を利用しない理由は何ですか  
(複数回答可)

- ①直接雇用比べてコストが高い ②無資格の職員を派遣してくる  
③未経験あるいは経験の浅い職員を派遣してくる ④短期間で退職する  
⑤残業を敬遠する傾向がある ⑥法人が目指す理念や方針を共有しにくい  
⑦介護ロボットやICTの活用による工夫で対応 ⑧スキルが低い  
⑨責任が重い仕事を任せられない ⑩採用で人材の確保ができている ⑪その他



問11 今後、人材派遣・紹介会社を利用せず、必要な人材の確保・定着を進めるための方策はどのようなことが考えられますか(複数回答可)

- ①採用の事務を行うための専門職員を配置する ②採用の事務を行うための専門部署を設置する  
③就職フェアに積極的に参加する ④休日を取得しやすくする ⑤福利厚生を充実させる  
⑥教育制度を充実させる ⑦キャリアパス制度を構築する ⑧給与を引き上げる  
⑨地域において法人・事業所の存在をアピール(発信)する ⑩地域において法人・事業所の信頼を高める  
⑪財務状況を改善するよう報酬の基本単価を引き上げる  
⑫使途を直接処遇職員の人件費のみに限定される処遇改善加算を見直す ⑬その他



問12 人材派遣・紹介会社の利用に関してご意見ををお願いします。

主な意見(全65回答から)

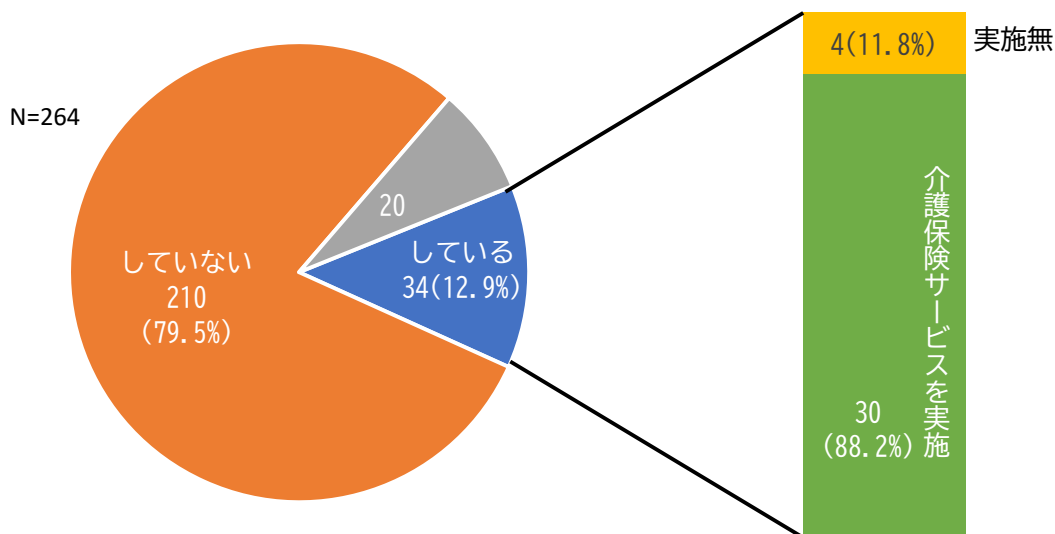
○派遣・紹介会社を利用しない求人募集は考えられない。  
 ○派遣や紹介会社を通じても長続きしない。  
 ○1年以内に退職する方もいて心配です。  
 ○派遣される職員の質があまりにも低すぎる。  
 ○苦肉の策として利用しているが、レベルが低過ぎる。

○人材確保のために多額の経費をかけられない。  
 ○採用に相応しい方がいれば利用するかもしれない。  
 ○登録してはあるが利用実績はない。  
 ○人材の確保が大変なので、活用していきたい。  
 ○現行人材派遣会社を通じて求人依頼の予定はありません。

設問Ⅱ 外国人の受入れについて

問13 外国人を雇用していますか

①している ②していない ③今後する予定



問14 問13で①・③と回答した場合、枠組みごとの雇用の有無及び人数についてお答えください

A 現在雇用している(N=34)

	EPA	留学生	技能実習生	在日の定住 永住外国人	日本人の 配偶者	その他
法人数	2 (5.9%)	1 (2.9%)	8 (23.5%)	14 (41.2%)	17 (50.0%)	1 (2.9%)
雇用人数 名	0	1	0	12	12	1
2名	0	0	2	2	3	0
3名以上	2	0	6	0	2	0
最大人数	10	1	15	2	3	1

B 今後雇用する予定(N=54) [①+③]

	EPA	留学生	技能実習生	在日の定住 永住外国人	日本人の 配偶者	その他
法人数	4 (7.4%)	1 (1.9%)	19 (35.2%)	7 (13.0%)	5 (9.3%)	0 (0.0%)
予定人数 名	0	0	2	4	3	0
2名	3	1	8	3	1	0
3名以上	1	0	9	0	1	0
最大人数	9	2	10	2	4	0

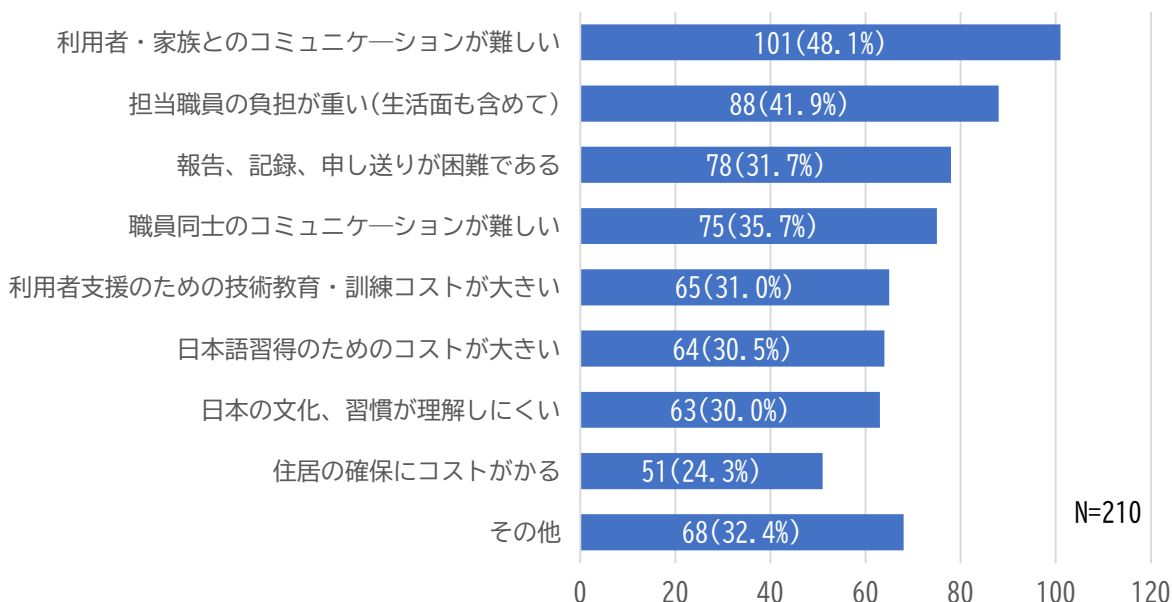
問15 問13で①・③と回答した場合、雇用をしている理由(予定している理由)をお書きください

主な意見(全42回答から)

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| ○将来のための人材確保。          | ○介護人材の確保困難のため。       |
| ○介護技能もあり、人柄もよい        | ○外国人だから雇用したわけではない    |
| ○将来的な介護人材確保の為。        | ○在学中は、アルバイトとして雇用見込み。 |
| ○必要な人材であったため。         | ○外国人枠として雇用している訳ではない。 |
| ○表向きは技能実習ですが、本音は人材確保。 | ○将来的な人手不足に備えるため。     |

問16 問13で②と回答した場合、理由は何ですか(複数回答可)

- ①日本語習得のためのコストが大きい ②住居の確保にコストがかかる  
 ③担当職員の負担が重い(生活面も含めて)  
 ④利用者支援のための技術教育・訓練コストが大きい  
 ⑤利用者・家族とのコミュニケーションが難しい  
 ⑥職員同士のコミュニケーションが難しい ⑦報告、記録、申し送りが困難である  
 ⑧日本の文化、習慣が理解しにくい ⑨その他

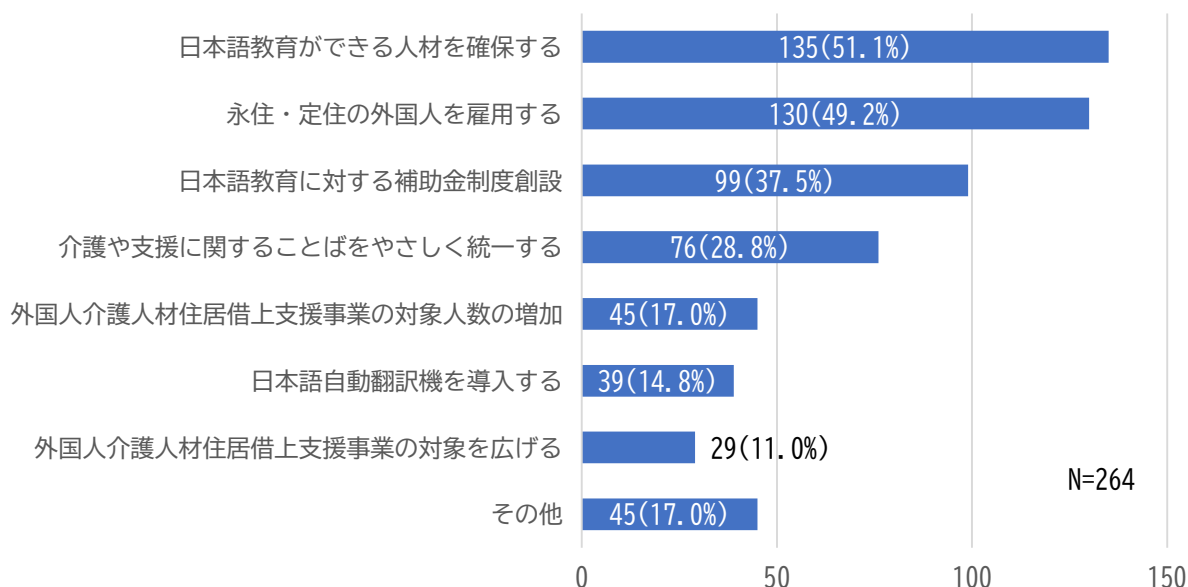


その他の主な内容(全68回答から)

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| ○安易な外国人受入はデメリットの方は大きいと思われます。  | ○求人は日本人限定とはしていないが、申込はない。     |
| ○雇用したが1日目で退職してしまった。ご本人が勤められないと思い込んで、丁寧な説明をしたつもり。面接、文字へのルビを振るなど、準備はしたが残念な結果となった。 | ○小規模な事業所には負担が重い。             |
| ○受け入れ体制が整っていない。   | ○保育士登録が必要であるため。              |
| ○日本人で人材確保ができています。   | ○有資格者に採用を限定している。外国人の応募がない。   |
| ○外国人の応募がない。   | ○日本人が彼らの風習等を簡単に受け入れることが難しいから |
|   | ○保育現場の実情ではでは即実践に入れる人材が必要です。  |

問17 外国人を雇用する場合に必要な方策はなんですか(複数回答可)

- ①永住・定住の外国人を雇用する ②日本語教育ができる人材を確保する  
 ③外国人介護人材住居借上支援事業の対象を広げる(福祉避難所の要件緩和)  
 ④外国人介護人材住居借上支援事業の対象人数の増加  
 ⑤日本語教育に対する補助金制度創設 ⑥介護や支援に関することばをやさしく統一する  
 ⑦日本語自動翻訳機を導入する ⑧その他



その他の主な内容(全45回答から)

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○日本人雇用も含め、介護保険事業にかかわる職員の資格緩和や専門性に特化しない資格の創造などもっと簡単に仕事ができる環境を創る。</li> <li>○日本語の習得を国/県の養成施設で一括して教育して欲しい</li> <li>○業務に支障がなければ外国人枠としてではなく採用している。</li> <li>○外国語が理解できる職員の雇用。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○加算を取り入れることで、利用者の保険料にも反映されてしまう。</li> <li>○身元の確認と保証をしてから日本での地位の保障をする。</li> <li>○小規模法人個々では困難。県レベルで受け入れ・育成する体制の整備</li> <li>○日本語ができる人材を雇用する。日本文化、習慣を理解している人材を雇用する。</li> <li>○住環境、通勤等への支援</li> </ul> |
|--|--|

問18 外国人を雇用する場合に職場に必要な工夫はなんですか(具体的に)

例:日本語学校に行けるようローテーションを組む

主な内容(全78回答から)

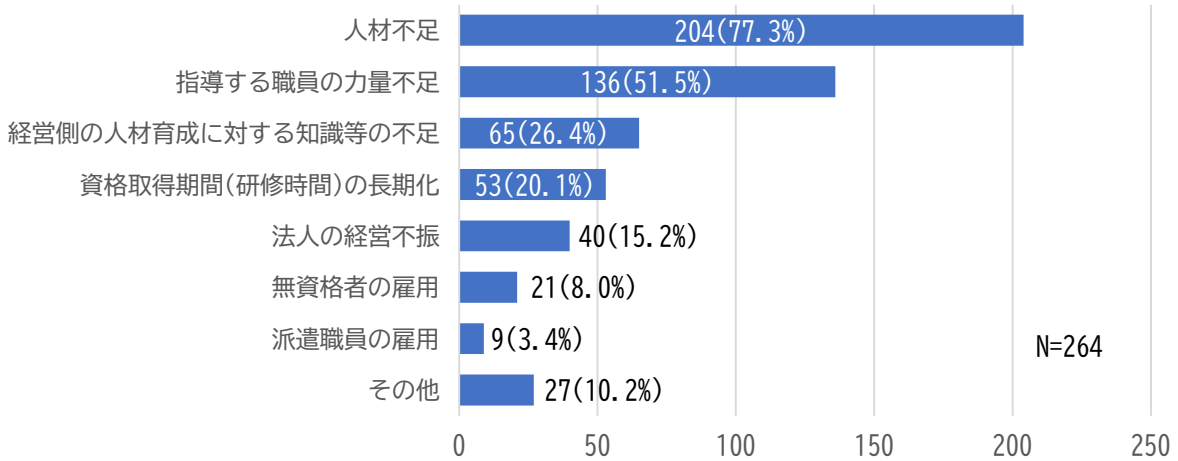
- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○業務(仕事)や生活面における相談者(担当者)をおく。</li> <li>○分かり易い日本語と丁寧な説明によるコミュニケーションの円滑化。</li> <li>○出身国による文化性への配慮。</li> <li>○専属指導職員の確保(新規採用)が必要。そして、その者による徹底した指導教育を行い、早期に利用者及び他職員とのコミュニケーションがとれるよう、また、シフト勤務の工夫により当面は本人に過度な負担がかからないようにする。</li> <li>○宗教や異文化への理解</li> <li>○文化的な相違をどう理解をするか。法人の理念をどう共有するか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○外国人を雇用することは自分たちの希望なのだという期待感とウェルカム感を持ってもらう。</li> <li>○出身地である母国の文化等の理解を深める。そして職員全体で共有する。wifiの整備。家の設置。生活指導員(2名)、技能指導員(2名)の配置。</li> <li>○施設の立地状況(山間地、公共交通が少ない等)から通勤、休日のレク、観光、買い物等の支援が必要と考える。</li> <li>○日本の生活に慣れるよう、業務(仕事)だけでなく、日本の文化や習慣などについてもアドバイスする。</li> <li>○日本語の継続的学習ができる場や方法を準備。</li> </ul> |
|--|---|



### 設問Ⅲ 人材育成と定着について

問19 人材の育成を阻害する要因は何ですか(複数回答可)

- ①人材不足 ②指導する職員の力量不足 ③無資格者の雇用  
 ④法人の経営不振 ⑤派遣職員の雇用 ⑥資格取得期間(研修時間)の長期化  
 ⑦経営側の人材育成に対する知識等の不足 ⑧その他

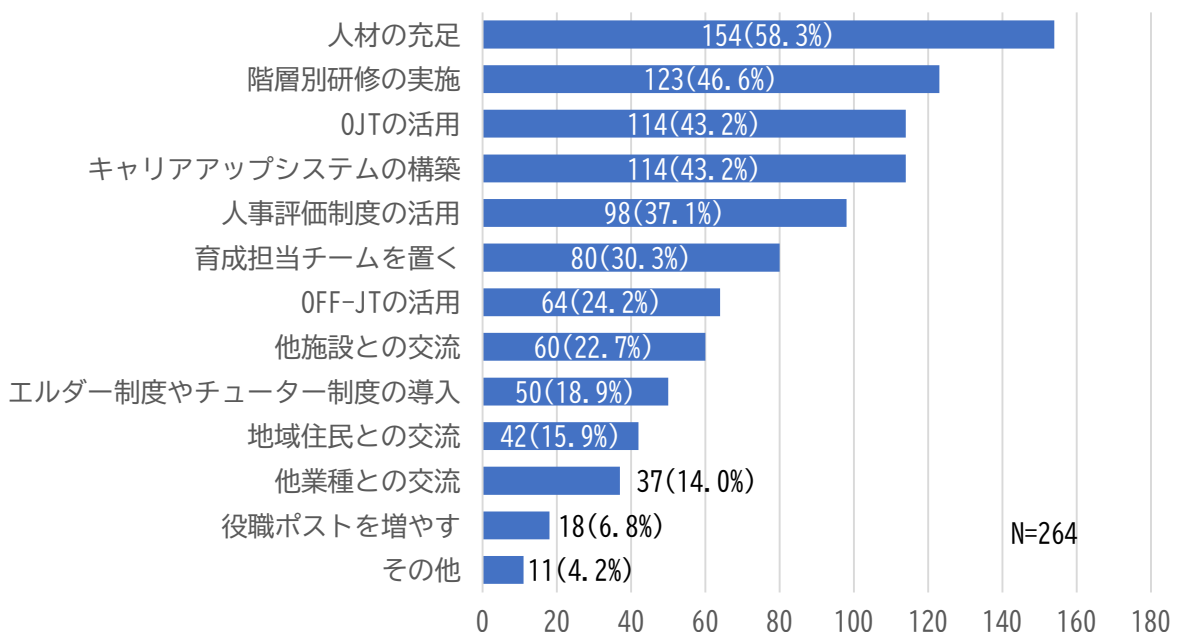


#### その他の主な内容(全27回答から)

- 特に喀痰吸引やケアマネ研修等が長期化しており、人材不足や施設の収支を圧迫していると常々感じる。
- 福祉の現場が生計を立てるのに十分な給与が補償されていない。法人としても経営的に給与を出せなければ、「福祉の現場は好きだが他へ行こう」的心情が生まれるのは必然である。
- 資格取得(研修)のための費用の負担感
- 過疎化による人手不足。
- 短大卒の学生があえて保育士に就職しない。保育士キャリアのアピール不足。処遇改善のさらなるレベルアップ。
- 新卒者の学力等の低下(理解力の低下)
- 保育士全体の処遇が社会的にも低く、責任に対する処遇としても不十分。
- 女性の労働者が、自分のスキルのために学ぶ時間が取りにくい。
- 運営費の少なさと、法人の経営力量不足。
- 小規模事業所に対する財政支援

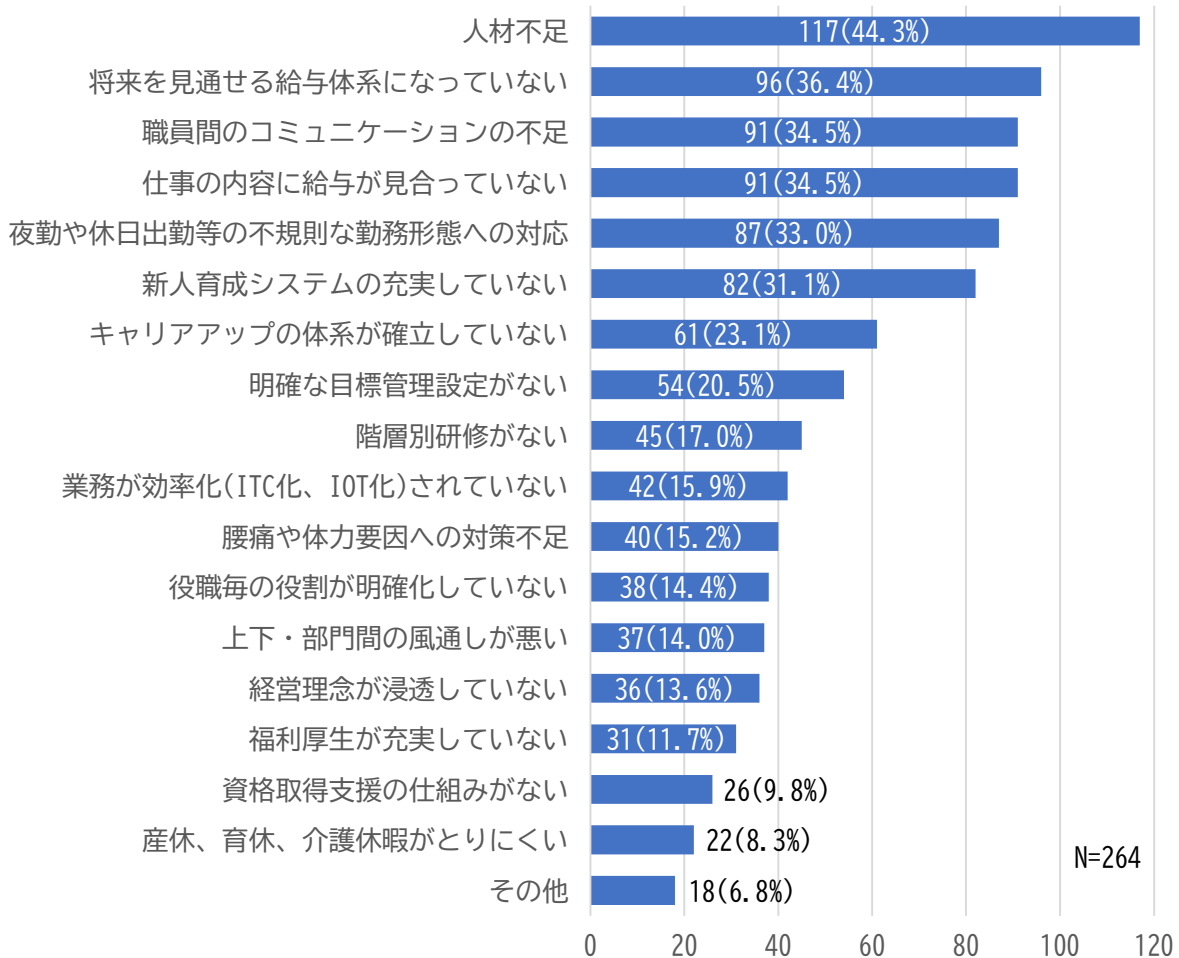
問20 人材の育成に必要な方策は何ですか(複数回答可)

- ①階層別研修の実施 ②人事評価制度の活用 ③キャリアアップシステムの構築  
 ④エルダー制度やチューター制度の導入 ⑤OJTの活用 ⑥OFF-JTの活用  
 ⑦人材の充足 ⑧育成担当チームを置く ⑨役職ポストを増やす  
 ⑩他業種との交流 ⑪他施設との交流 ⑫地域住民との交流 ⑬その他



問21 人材定着の阻害要因は何ですか(複数回答可)

- ①経営理念が浸透していない    ②新人育成システムの充実していない
- ③階層別研修がない    ④仕事の内容に給与が見合っていない
- ⑤将来を見通せる給与体系になっていない    ⑥キャリアアップの体系が確立していない
- ⑦福利厚生が充実していない    ⑧産休、育休、介護休暇がとりにくい
- ⑨資格取得支援の仕組みがない    ⑩夜勤や休日出勤等の不規則な勤務形態への対応
- ⑪業務が効率化(ITC化、IOT化)されていない    ⑫腰痛や体力要因への対策不足
- ⑬明確な目標管理設定がない    ⑭役職毎の役割が明確化していない
- ⑮職員間のコミュニケーションの不足    ⑯上下・部門間の風通しが悪い
- ⑰人材不足    ⑱その他

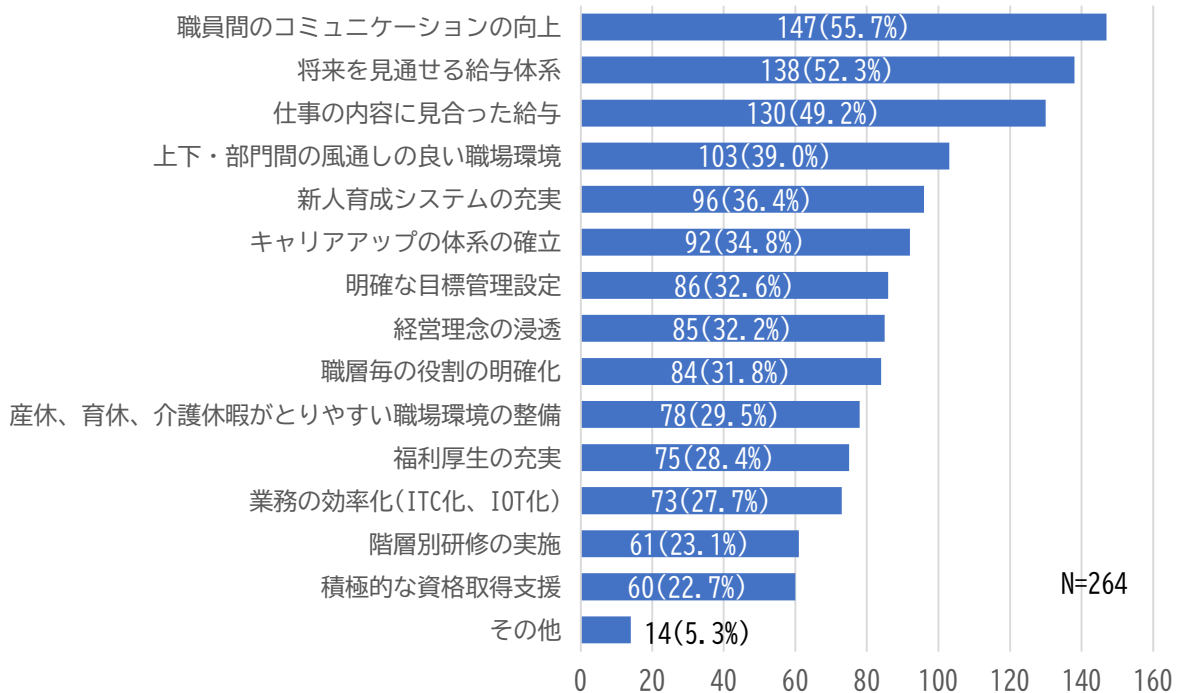


その他の主な内容(全18回答から)

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○看護師、看護職は求人が多いため、通勤等都合の良い所へ行ってしまう。</li> <li>○業務上(保育や保護者対応等)で責任や精神的負担が多くなるため</li> <li>○経営状況への不安</li> <li>○現場スタッフの人間関係とストレス。</li> <li>○産休、育休制度はあるが、結婚・出産で離職</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○仕事が難しいため。</li> <li>○正規職員の比率が低い。</li> <li>○地域に魅力がない</li> <li>○保育士の求められている仕事が多すぎて、心の余裕が持てない。</li> <li>○保育制度改革に伴う保護者の保育利用長時間化による、現場保育士の負担増(切実な状況です)</li> </ul> |
|---|---|

問22 人材の定着に必要な方策は何ですか(複数回答可)

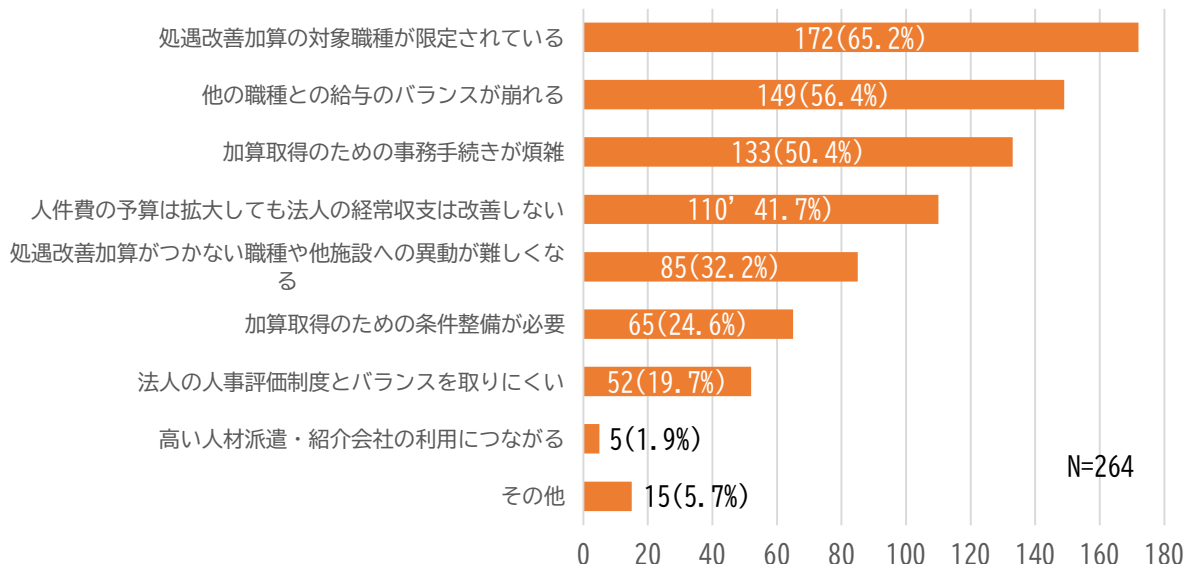
- ①経営理念の浸透 ②明確な目標管理設定 ③職層毎の役割の明確化  
 ④キャリアアップの体系の確立 ⑤仕事の内容に見合った給与  
 ⑥将来を見通せる給与体系 ⑦新人育成システムの充実 ⑧階層別研修の実施  
 ⑨積極的な資格取得支援 ⑩業務の効率化(ITC化、IOT化) ⑪福利厚生の充実  
 ⑫産休、育休、介護休暇がとりやすい職場環境の整備 ⑬職員間のコミュニケーションの向上  
 ⑭上下・部門間の風通しの良い職場環境 ⑮その他



設問IV その他

問23 処遇改善加算の課題は何ですか(複数回答可)

- ①処遇改善加算の対象職種が限定されている ②他の職種との給与のバランスが崩れる  
 ③処遇改善加算がつかない職種や他施設への異動が難しくなる  
 ④加算取得のための条件整備が必要 ⑤加算取得のための事務手続きが煩雑  
 ⑥法人の人事評価制度とバランスを取りにくい  
 ⑦人件費の予算は拡大しても法人の経常収支は改善しない  
 ⑧高い人材派遣・紹介会社の利用につながる ⑨その他



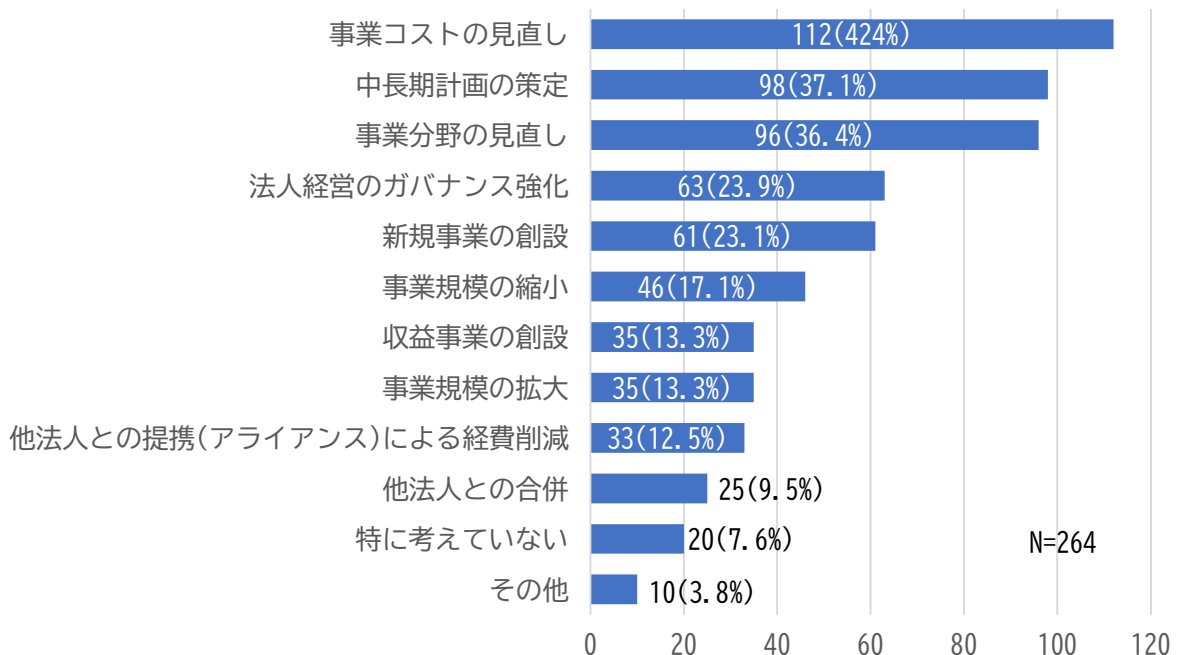
問24 処遇改善加算についてご意見ををお願いします

その他の主な内容(全102回答から)

- 保育士全体の給与アップ(底上げ)が必要と思う。他業種と比較してまだまだ平均給与が低い。幼児教育課の学生が卒業しても、保育士を目指さない学生がいる。
- 日本の福祉を担っていることが本体報酬の底上げでなく加算として評価されている仕組みを採用していることが疑問。
- 特定処遇改善加算について、賃金水準の地域格差が考慮されず、一律440万円等の基準が定められており不公平な制度になっております。また支給要件が複雑であり、且つ一部の職員の給与水準を大きく改善する事を求められており、全ての職員が納得できる説明が難しい。
- 処遇改善加算Ⅱについては、基本単価に含め支給については法人の裁量(法人給与体系、評価等)に任せるべき。
- 処遇改善加算により介護職員の給与は増加しているが、その他専門職員の給与の増加は困難となり、職種間のバランスが崩れている。また、それを補正しようとする法人支出が増加し、収益悪化を招く。特定処遇加算の新設で多少の修正は可能であるが、今後も処遇改善が継続するのであれば一層のバランス構築が必要となり、収益悪化が続く恐れがある。
- 保育士自身が給与が低いため、差をつけずにすべての職員が上がるようにしてほしい。保育の仕事は、どの職員もそれぞれの良さを発揮しながら子ども達の成長を見守る仕事なので、本来差が生まれるものではないと思う。すべての職員が常に質の向上に努めているし、すべての職員に同じように加算したい。
- 職員への配分が事業所に委ねられているため、職員の立場からは不透明感が否めない。請求額に対して職員に支給するまでの統一した基準をお示しいただきたい。
- 処遇改善加算が現場の(若い人材の)労働意欲に必ずしもつながっていかないことが課題。
- 申請や実績を求められて煩雑なうえに、加算制度という体制が良くない。「人材支援補助金」位に割り切った制度にすべき。
- 介護士だけ優遇されるのはおかしいのではないか？介護保険制度に関わる全ての職員を対象にするべきではないであろうか。
- 処遇改善加算対象者が限定されている為、複合施設である当法人においては、事業所加算を4月と10月と2回に分けて支給している為、法人負担が大きくなっている。
- 人手不足で稼働が下がれば、加算も減るが、それでは他産業への人材流出を防げない。

問25 将来的な経営ビジョンとして考えていることは何ですか(複数回答可)

- ①事業分野の見直し    ②事業規模の縮小    ③事業コストの見直し
- ④法人経営のガバナンス強化    ⑤他法人との提携(アライアンス)による経費削減
- ⑥他法人との合併    ⑦事業規模の拡大    ⑧新規事業の創設    ⑨収益事業の創設
- ⑩特に考えていない    ⑪中長期計画の策定    ⑫その他



問26 人材の確保、育成、定着について、貴法人の取組で効果のあった具体的な方策や、その他ご意見・ご感想等をご記入ください。

主な内容(全76回答から)

- 働き方、立場の違いはあっても、ひとりひとは同じように大切な職員である事を伝え、意見の違いは発言し、法人理念は大切にしながら折り合いをつけられるよう、会議、学習を大切にしています。
- 掃除・洗濯専門チームの設置や産休・育休制度の充実。
- 目標管理を明確にする必要は感じている。
- 学校への働きかけ、実習生に施設支援のやりがいをアピール。
- 楽しく働けるように相談や面談の機会を取り入れた。
- 数えられないくらいの取り組みをしてきたが、人事については王道がないと思う。常にスタッフの育成、定着を目標にしている法人での仕事を通して幸せが実感できるよう、取り組む姿勢が重要と思う。
- 資格取得希望者を優先にして休みを取らせる。
- 定年後の再雇用の職員に有休や育休、産休の職員として働いてもらうことで、それらの休みを取り易くした。年に2回経営・運営側と職員の個別の・話し合いの場を設け、お互いの要望を聞く機会を持った。時間外勤務をきちんと記録してもらい、残業代として支払う体制を整えた。
- キャリアパスシステムに基づく評価、目標管理の仕組みを導入している。
- 新人職員に対し、みんなで声掛けしたり、優しく教えるようにしたことにより、早期退職者が減った。
- 原則、全職員を無期雇用化すること、及び常勤臨時職員の一般正規職員化することの対応を具体化した。

問27 国が構想する、\*2040年を見据えた社会保障改革(特に介護現場等の人材不足に対する「生産性向上」)についてのご意見・ご感想等をご記入ください。(※高齢者の急増・現役世代の急減等に対し、健康寿命の延伸(生活習慣病・介護予防等の促進)や、テクノロジー(AI、ICT、ロボット等)の最大活用による業務の効率化・生産性の向上を図っていく国の施策)

主な内容(全83回答から)

- 医療、福祉現場の革新において夜勤業務、記録入力の効率化により、職員の業務負担が軽減されることは、とても良いことだと思いますが、機器等の導入費用の負担等に補助金の助成があれば導入等も検討し易いと思います。
- 高齢者が自分で移動できるようになれば、買い物や通院など様々な問題が解決し、健康寿命の延伸につながると思うので、自動車の自動運転技術に期待している。介護現場でのテクノロジーについては、運営や記録など事務的な面での活用は見込まれると思うが、介護行為そのものについてはあくまでも人間の負担を減らす補助的な役割というイメージしか思い浮かばずどのくらい効率化に寄与するのかが思い浮かばない。
- 多様な就労、社会参加/健康寿命の延伸/医療福祉サービス改革が主な取り組みと思うが介護はマンパワーと思う。シニア層、ロボット活用も補足的には理解できるが若い方々が賃金面でも魅力を感じる事が一番だと思う。(事務的な公務員より賃金が上回ること)
- マンパワーの業界だとは言っておられず、AIやロボットに置き換えられるものは、やっていかなければ間に合わなくなる。外国人材とは言っても、現在のペースでは、2040年までに不足する介護人材を賄いきれない。
- テクノロジーの活用は常に検討しているがまだまだ補助金が支給されても導入コストが高額で導入が進まない。
- 日本の人口が減少する中、どの職種でも人材不足となっている。特に福祉現場ではマンパワーが必要であるが、経営が非常に大変である。特に中山間地や過疎地では深刻な状況となっている。社協や民間が連携し一自治地域として考えるのではなく、広域的にとらえ連携することが必要ではないか。
- 職員の体力的な負担減も大切。人を介護する事についての人権も大切。テクノロジー・・・複雑です。事務的な負担も増。国から求められている事務仕事が多く、支援に集中できない。事務的な効率化はもちろん考えていくことは大切だが、一方では働き方改革を求められ、人材不足に拍車がかかり、退職者も増える。負の連鎖のような気がします。
- 障害福祉サービスにどのような影響があるかよく分からない
- 地域での子どもたちとの交流(地域・保育園・小学校・児童館)で人とのふれあいでお互い元気をもらう。人間同士のコミュニケーションの場を増やしていく。
- 身体的負担が減るスマートな介護ウェアが開発されるとよい。
- 生産性向上が優先され、利用者のことが疎かにならないか心配です。

問28 人材確保・育成・定着に向けて、貴法人として「働き方改革」を進めている(進めているとしている)具体的な事項についてご記入ください。

主な内容(全129回答から)

- 正規職員の有給取得率が、非正規職員より低いので意識していくようにしています。
- 職員の休憩室の設置。職員トイレの増設。職員ロッカー室の増設。休憩場所等の確保。
- 週40時間の勤務で、一定の賃金が保障されるようにしたいと思います。
- 育児と仕事の両立を支援するための保育園や事業所内保育所、病児保育等を整備したり、高齢のベテラン職員ができる限り長く働けるよう規程改正を法人として行っている。
- 業務の見直しはしている。記録等もできるだけ他の様式にリンクするようにIT化も考えている。が、システム料が莫大にかかる。人材不足の業界。休め休め、早く帰れ、と国から言われても、支援が回っていかない。
- 時間外勤務を減らすことで、結婚、出産による退職を避けたい。できるだけ勤務時間に仕事をこなせるように補助的職員を多く配置している。
- 給与の向上だけではだめ、福利厚生の実充が必要。
- 複合施設ゆえ、本人が希望する職場への異動、時短勤務(育児・介護等)の取入れ、また、今年からの施行された有給休暇の取得等「利用者の思いに寄り添い、ともに働き甲斐のある職場を目指す」を運営方針として、職員の育成・定着を目指す。①有給休暇の取得支援(役職・職種によりばらつきのある状況を平均化していく)②働き方の多様化に対応する為に、勤務シフトの柔軟化③・教育体制の強化(未経験者でも安心して働ける教育)等々の検討・改善を進めていきたい。
- パートタイム・有期雇用労働法を鑑み、常勤職員と非常勤職員との格差是正について見詰め、規程の見直し等検討していく。
- 日本人は絶対数が不足していくため、外国人の採用を進めていく中で、日本人スタッフのプライドと希望を取り戻していく。
- 産休明けの職員が子供が3歳になるまで施設内託児ルームに預けて勤務ができるようにした。
- 女性にとって長期的に活躍できる環境作り。

問29 長野県や長野県社会福祉協議会、長野県社会福祉法人経営者協議会への要望・意見等についてご記入ください

主な内容(全58回答から)

- 介護職従事者の地位向上の後押しをしていただけるような実質的な施策をお願いします。また、介護事業者への設備、備品などの購入時の補助金の充実もお願いしたい。
- 外国人材の受入れに向けた支援策(長野県として独自に対象国の開拓、県が推薦する監理団体の指定など)受入れに際して直面する課題に対して、どこを話を進めていいの、信頼できる監理団体はどこなのか、負担費用は妥当なのか等、小規模法人でも安心して外国人材を受け入れることが出来るような道筋・リスクを減らすための支援をお願いしたい。
- 具体的な策が示せなくて申し訳ないが、専門職としての介護福祉士の社会的な地位向上が人材不足の大きな対策だと思う。
- キャリアアップ研修の場所について、南信(特に飯田地区開催)地区を考慮してほしい。
- 福祉施設0Bのための再就職を促進していただけるような窓口考えていただけると助かります。よろしく願いいたします。
- 県内の市町村の大多数を占める小規模町村、人口減少の進行する過疎地域における介護&福祉サービスの確保、事業所の支援に関しては、(国の制度動向に関わらず)別途特別な対策を求めたい。
- 介護報酬引き上げに向けての団体としての要望促進をお願いいたします。
- 都道府県の財政事情により、給与体系が違いすぎます。人材の都市部への流出を止めるためにも、県独自の人件費補助を検討してほしいと思います。
- 労働条件の向上にあたり、賃金改善一時金のような一時的支援策ではなく、抜本的な見直しに向けた議論、提言をしていただくとありがたいです。
- 処遇改善加算ではなく基本報酬を上げるように働きかけてほしい。
- キャリアアップ研修について、主任の役職がつくと、認定されない研修もあるけど役職も変わる等があるので、主任についても勉強すれば認定はしてほしい。
- 介護人材の不足が叫ばれている中、個々の法人自体では対策に限界がある。法人全体を統括し、人材交流が図れるシステム・制度を構築し、人材不足に効果的な施策を実行していただきたい。
- いつも有り難うございます。講習会などの情報を地元に限らず、他県でも参加できるプログラムがあれば、教えてほしいです。
- 中核市の長野市にも県の補助の適用を