

【 3 】 人材確保・育成・定着に関する課題や要望等

人材確保・育成・定着に関する課題や要望等

Q54. 貴施設等での人材確保・育成・定着に関する課題や、県社会福祉協議会への要望等、自由にご記入ください。

老人福祉施設

- ・最近の傾向として、人材の画一化と脱個性、そして、対人コミュニケーション能力の希薄化が気になります。
- ・人材の育成、研修については大いに課題がある。外部への研修予算が少ないので、内部研修をと思うが、管理者にその力量がない。岡山県社会福祉協議会主催の研修は行ってみたいと思うものが多いが、スタッフの勤務や交通費、参加費のことを考えるとどちらも余裕がなく、断念している。研修を充実（内部・外部）させれば、職員のやりがいにつながると思っている。
- ・課題…新人職員の育成。御利用者様に対するサービスの向上。事務量の増加など、スタッフ一人一人にかかる負担の増加。
- ・要望…介護業界全体において、年々スタッフ自身が精神的に追い込まれることが多くなり、「うつ」症状を訴えるケースもでてきているので、メンタルヘルス的な研修を積極的にしてほしい。
- ・介護福祉士、看護師養成校へのアプローチ不足。
- ・中堅職員育成のためのOJTのシステムやメニューの提案。
- ・介護職員一般職が他施設の見学や交流できるための仲介や機会の創設。
- ・研修・教育等の実施を県北においても多く行って欲しい。
- ・南部中心だと、職員の参加が十分に出来ない。
- ・スタッフ一人一人の能力に応じた評価で賃金を取り決めているが、基本的な水準が低いことから十分な手当が出せないことに心苦しさを感じています。
- ・一人一人との関わりを重点に置いたサービスを行っていることから、どうしても記録や雑務が後手に回るため、定時に業務が終わらないことが多く、スタッフには負担をかけています。書類の簡素化、効率的な業務の回し方等、日々検討しています。
- ・一人一人との関わりで、利用者の方々に気分良く過ごして頂くためには、密なコミュニケーションを図る必要がありますが、その部分が精神的にハードな面であり、継続することが難しいスタッフは退職していきます。サービスの提供方法に妥協がない分、スタッフの定着に苦慮しております。
- ・県人材センターへ求人登録と、全国老協協の求人サイトへデータをそのまま流してほしい。
- ・介護サービス情報公表制度を一刻も早く、廃退してほしい。（県内の老人福祉施設へアンケートをとっていただき、県に申し入れてほしい）
- ・リーダーの育成のシステムティックなプログラム。
- ・給与の充実。
- ・介護が好きでも、生活していく上で十分な賃金が支払えないことはとても残念です。また介護のスキルアップのための研修等の開催を引き続きよろしくをお願いします。
- ・調査項目が多すぎて手に負えない。その点の配慮をお願いします。
- ・現介護保険制度の中で、質の高い介護を目指せば、現在の配置基準では難しい為、人数を増やしている。その為収入のことを考えれば臨時職員で対応せざるを得ない。臨職の場合、どうしても勤続年数が短く、常時募集としなければならない悪循環になっている。
- ・介護職の社会的地位の向上と介護保険制度そのものの改善を望みます。
- ・研修会には参加しているが、費用が高いのもう少し考えていただきたい。参加費用が安ければ、多数参加できると思います。
- ・研修会にはほとんど外部に参加させて頂いております。当施設に外部から招いてという事はありません。今後共ご指導のほどよろしく願いいたします。

- ・研修の回数や1回あたりの定員数を増やして欲しい。
- ・研修を年に何回かは津山の方で計画してほしい。
- ・この職場では、ここ数年職員の定着が課題でした。昨年、今年と職員が定着しており一安心だという段階です。これからの課題は、職員の技術力や人間性のレベルをよりアップしていくことだと、思っております。また、育児休暇中の人材確保に苦慮しております。看護師の確保に情報を頂きたいと思っております。
- ・最近の応募者は、60歳以上の方が多く、面接もしますが、どうしても介護現場においては、身体介護の経験不足や、認知症ケアに対する知識、意識に欠ける人も多い。スタッフの平均年齢が50歳くらいなので、今後の若い人の育成やリーダーを育てたい。
- ・最新の福祉情報の提供をこれからもお願いします。
- ・実践リーダー研修を必ずしていただきたい。
- ・希望しても受講できないため、短期入所が受けられないのが現状です。
- ・社協の研修会は費用が高いです。事業所が半額負担する事になっていますが、それでも費用の高さで研修を躊躇する職員もいます。
- ・書類の簡素化を行い、介護者の業務の軽減を図ってもらいたい。福祉従業者が業務に専念できるように、人材確保と育成を行って欲しい。
- ・職員の定着は施設が努力して、育成は研修・講習を安い料金（無料でもよい）で行っていただき、多く参加できたら良いと思います。
- ・人材確保、定着に必要な職員給与の向上、勤続年数に合わせた昇給制度の整備が最大の課題です。
- ・人材確保…安心して業務が出来る様当施設も努力して人材確保に努めているが、力の限りがありますので社協さんのネットワークで少しでも対応して頂ければと思います。
- ・育成…安い料金で研修・講習（無料でもいい）を増やし参加する回数を増やし自己啓発に努めたい。
- ・定着…魅力ある職場として職員が定着・長期継続するよう努めたい。
- ・要望…業務主体ですので書類提出の縮小化をお願いしたいです。
- ・中堅職員の内部研修が不十分なので、計画的に取り組んでいく必要性を感じています。県社協で講師の派遣をしていただければ有り難いです。
- ・現状の人事考課制度を見直し、能力や努力を認めるきめ細かな評価制度を導入することによって職員の定着を図ろうと考えています。
- ・当施設は場所的に過疎地にあるためか求人に対しても応募が少なく、人材の確保、特に若い人材の確保が急務となっています。要望としては、書類の作成も大切ですが、書類の作成に時間を取られ、ご利用者に対する時間が減少する弊害があり、提出書類の簡素化をお願いしたい。
- ・特にお願いしたい事は、人事管理アンケート（介護等も含む）に関して、各団体ごとに依頼があり、特に年末にかけてまとめてきます。一本化して頂ければ、もっと業務を簡素化出来、現場業務に力を入れることができます。かなりの負担になっています。
- ・なかなか人材が集まらない事が課題です。
- ・年間の研修計画について。
- ・できるだけ安価で受講できるようお願いいたします。
- ・ハローワークや求人情報誌を掲載すれば、人材確保は図れるが適正な介護職員に育成するには費用や時間がかかり、育成できたことによって介護職員としては定着するでしょうが、定年まで私共の施設で従事するとは限りません。
- ・福祉の仕事は、3Kとか5Kとか又安い待遇面を前面に出した報道（国も）が至るところで行われており、施設現場へ大きなダメージを与えているのが事実であります。当ホームに於いても、大変だ、大変だと思わず、楽しさがわかるまで続けて行けるように、ありとあらゆる面で改善をしている。又待遇面に於いても地域及び全国の企業内容を比較した対応を行っている現状であります。このような現状に対し、国・県などが今後どういう対応していくかという姿勢が今求められているのでは？

- ・報道等で介護職人材対策として公的支援等々聞こえますが我々小規模施設では効果期待できるものか？
- ・定期的新卒確保等できない状態の施設にも光明が指す制度、賃金支援策等をご努力願いたい。
- ・他法人で人材確保、育成、定着について行っている取り組みをぜひ公開していただきたい。
- ・未経験の方が介護の現場で働くに当たって、どう「やりがい」を見つけてもらうか。逆に仕事を教える立場となる職員がどう教えていくかが現状の課題である。
- ・有資格者の増員。

児童福祉施設

- ・保育士が人として感性豊かである事、保育技術については研修を積み重ねていく事で育っていく。なにより、人間として前向きに、そして素直な気持ちであることは必要な事である。いつも反省を生かし、一生懸命努力していく姿勢、周りの仲間と和していく心が大切である。
- ・県社会福祉協議会への要望は特にございません。
- ・ホームページの充実。（園の理念・方針や活動内容のPR）
- ・給与・手当の充実。
- ・有給休暇・福利厚生の実施。
- ・明るく働きやすい職場環境作り。
- ・臨時職員と正規職員では、賃金面での差が大きいため、少しでも待遇が改善されるよう市へ要望している。
- ・時間を有効に使い効率よく仕事ができるようにしているが、日々の忙しさに追われ、職員とのコミュニケーションや、育成のための指導等が十分であるとは言えない。
- ・求人を出してもなかなか人が集まらないのが現状です。
- ・法人の認知度を高め、支援員と保育士の人材確保をお願いしたいです。
- ・現在のところ幼児数に対して職員数は適当と思いますが、正職よりも臨時職員が多く、責任等のある業務については正規職員が担当するため、仕事量がアンバランスである。また、賃金、福利厚生等についても臨時職員は十分でなく、お互い気まずい思いをする事もある。
- ・研修会等、積極的に参加したい気持ちはありますが、出張費、参加費等予算が限られているため、“行きたい研修会”を見送る事が多い。
- ・研修の充実。
- ・多様な研修があるので参加したいです。
- ・公営のため、人材確保は市に主としてゆだねられている。又、正規職員は年配の者と数人の30代の者に限られている。同じ仕事をしてもらい、待遇の違いに指導しづらい面もあり、育成・定着に課題が大である。
- ・今現在では、保育士として志の高いおだやかな人柄の職員ばかりで、施設としてよい環境にあり、施設長としてありがたく思っている。市としては、いずれは民営化にと、職員を正規としないし、新人を募集しない姿勢であり、意欲のある若い人達の将来に不安を感じ憂慮している。
- ・最近、宅配業者による誤配達・遅配達が多く見受けられます。今回もそうでしたが、業者の選定も一考下さい。
- ・児童福祉：最低基準の改正が大前提である。職員配置6対1をせめて4対1に！
- ・被虐待児、軽度発達障害児の入所が急増し、心身共に職員への負担が大きくなっている。3K職場となっており、確保、育成、定着ともに大変厳しい現状がある。
- ・県社協には大変お世話になっており、特に要望等はありません。今後ともよろしく申し上げます。
- ・市の財政難により、参加費用がかかる研修会には参加することが出来にくくなっているため、無料で研修が受けられることが出来たらありがたい。
- ・職種により向き不向きがあるので、採用時にそれを見極めるのが難しい。適した人材確保について情報が欲しい
- ・人件費の割合。（負担）
- ・人材確保が一番の困窮課題です。優秀な人材を求められても、それに値する評価が得られず、福祉だからと言って低賃金で働いている。（教職員とあまり変わらない仕事内容にもかかわらず）仕事内容に値する評価が必要。

(昔に比べ仕事内容増加) 朝7時から夜7時という保育園の勤務をするには、本地域は人材が確保するのが特に難しい。長時間保育の推進は子どものためにも少なくして欲しい。企業の子育て支援の指導。社会から地位が認められたり、保育園は楽しい職場ということをもっとアピールして欲しい。(ドラマなどもいいかも)

- ・人材確保がなかなか厳しくなっているようですので、よろしくお願いたします。
- ・中途の人材確保が難しい。
- ・人間関係が大切なので、他人の心が分かることが必要。皆の中の一人であるといつも思うこと。
- ・願わくば、自分の仕事に責任をもって当たると同時に、自分の力をボランティアとして提供できるように意識を育てたいと思う。そのためにはまず、施設長である自分が地域とのかかわりをもちつづけ積極的にそんな場に参加して職員に啓蒙しなければ…と努めています。
- ・年度途中で保育士募集に人が集まらず困ることが多い。
- ・福祉系大学、専門学校等、現在の児童福祉の理解が薄い。実習が就職に繋がらない。
- ・保育士の資格を持ちながら、一般企業に流れている現状を踏まえ、保育士の労働に見合う報酬を保証しないとだんだん減っていくと思う。私たちサイドがいくら声を上げてもと、自分たちの足元を固めるだけで精一杯の所である。
- ・保育士ばなれが全国的にみられる。質の確保はもちろんだが、まず、人の確保が難しい現状。
- ・いつも情報、研修等、ありがとうございます。十分な返答になりませんが、よろしくおねがいします。
- ・本当に直接支援の力の付く研修会を開いたり、参加させたいのですが、なかなかいい研修に巡り会いません。また、施設運営上、予算的にも限りがあり、様々な助成金の制度を今以上に知ることができればうれしいです。
- ・優秀な人材確保が難しい。

身体障害者福祉施設

- ・看護師の確保について、ハローワーク、新聞広告、求人情報誌などへ求人情報を出しても、反応は殆どなく、人材を確保できる確率は非常に少ない。結局、知人からの紹介により採用に至ることがほとんどである。
- ・他法人で人材確保、育成、定着について行なっている取り組みを公開していただきたい。

知的障害者福祉施設

- ・人材確保は非常に困難な状況にあります。やはり賃金が低いわりに仕事が大変だという認識の広がりはいなめないです。当然、それだけではないと思いますが近年の学生の福祉離れや、離職者の増加の原因に対し、行政ももっと積極的に介入してほしいと思います。また、規模の小さな事業所等の経営基盤安定策についても、考えてもらえればと思っています。
- ・ワードソフトを使用したアンケート、書類は使い勝手が悪いためエクセルか一太郎等のソフトに変更して欲しい
- ・国で実施している「福祉・介護人材の処遇改善事業」において、来年度以降の助成要件となっている『キャリア・パス』について、作成のガイドライン等ございましたらご提示ください。
- ・貴法人において各種研修会を開催頂いておりますが、当施設のような少人数で運営している施設ですと、平日の研修会には参加しにくいのが現状です。できましたら土曜日や日曜日にも研修会を設定頂ければと思います。
- ・介護施設に比べ、やはり興味、魅力ある施設とは言えない状況、仕事内容と給与のアンバランス、中堅職員がいない、他施設との連携、研修期間設定による施設外研修、又、企業内研修実施による社会人としての基本を身に付ける。特に新規卒業生採用時には必要と考える。
- ・このアンケートについてですが、長すぎて、記述も多く、集中が切れてしまいました。第1回を選択肢にして、その統計結果を示して、記述してもらおうといった方法のほうが、情報が集まると思います。
- ・課題としては、すぐに「取り組めるもの」と「すぐに取り組めないもの」が混在していて、よくわからなくなることがありました。
- ・魅力ある研修を開催してほしいと思います。

・優秀な人材確保・定着を図るためには経営の安定化が必須です。職員の処遇改善・向上が実施できるよう、裏打ちされた適正な事業報酬が必要です。福祉・介護業界の職員の生活を保障し、誇りの持てるようにするには、制度改革が必須です。法人自身の努力は恒久的に続けなければなりません、現制度の元では誰かの犠牲の上に成り立っています。