

従業者における介護労働実態調査

—益田市内で介護労働に関わる812人の状況—

調査対象	1,041労働者（回答数812人 回答率78.0%）
調査期日	平成31年1月1日現在
調査実施期間	平成31年2月1日～平成31年3月22日

1 労働者の概要

1 性別

男	19.6%
女	80.0%
無回答	0.4%

2 年代

10～20歳代	6.8%
30歳代	20.3%
40歳代	25.4%
50歳代	20.4%
60歳代	21.7%
70歳以上	4.9%
無回答	0.5%

3 住まい

益田市内	89.5%
浜田市内・吉賀、津和野町内	5.9%
その他	3.8%
無回答	0.7%

4 通勤手当の支給

全額支給あり	44.2%
一部支給あり	40.5%
支給なし	11.6%
無回答	3.7%

5 現在の職場での勤続年数

…「5年以上10年未満」が24.9%、「10年以上20年未満」が20.2%。

1年未満	15.5%
1年以上2年未満	9.1%
2年以上3年未満	9.4%
3年以上5年未満	16.9%
5年以上10年未満	24.9%
10年以上20年未満	20.2%
20年以上	3.7%
無回答	0.4%

6 現在の職場の就労前の介護職場経験

…「ある」が56.8%。

ある	56.8%
ない	42.4%
無回答	0.9%

7 過去の介護職場での合算勤続年数 ※上記6で「ある」と答えたもののみ

…「10年以上20年未満」が36.4%、「5年以上10年未満」が25.8%。

1年未満	5.6%
1年以上2年未満	5.2%
2年以上3年未満	5.0%
3年以上5年未満	10.6%
5年以上10年未満	25.8%
10年以上20年未満	36.4%
20年以上30年未満	10.2%
30年以上	0.9%
無回答	0.2%

8 以前の介護職場を辞めた理由（複数回答） ※上記6で「ある」と答えたもののみ

…「職場での職員間の人間関係」が33.4%。

賃金水準に満足できない	16.5%
職場での職員間の人間関係	33.4%
労働時間、休日等の条件に満足できない	16.9%
職場の方針と自分の考えが合わない	18.2%
体力的についていけない等の健康問題	18.9%
家族の介護	5.4%
結婚・出産・育児	13.7%
家族の転勤	4.1%
自分のやりたい仕事ではない	4.3%
利用者や利用者家族との人間関係	1.5%

介護職場で他にいい職場があった	9.5%
介護職場以外に他にいい職場があった	2.2%
その他	23.9%

〔その他の詳細〕定年退職、家庭の事情、体力の限界、自営業に専念、体調不良、上司との人間関係、異動、仕事量 等

9 現在の職場に就職した理由（複数回答）

…「労働時間・休日等の労働条件」が37.4%、「立地条件（通勤の利便性）」が32.8%。

賃金水準	14.4%
労働時間・休日等の労働条件	37.4%
人事評価・処遇のあり方	3.9%
立地条件（通勤の利便性）	32.8%
人間関係・雰囲気	17.0%
雇用の安定性	16.4%
福利厚生	13.4%
教育訓練・能力開発のあり方	2.6%
知識や経験の活用可能性	19.8%
周囲からの評判	6.9%
事業所の理念・方針	9.4%

2 回答者の就労状況

10 就労形態

…「正規職員」が61.7%。

正規職員	61.7%
非正規職員（常勤労働者）	13.2%
非正規職員（短時間労働者）	23.8%
無回答	1.4%

11 職種（兼務の場合は主に勤務する職場での職種）

…「介護職員」が63.9%。

訪問介護員	9.1%
介護職員	63.9%
看護職員	11.0%
生活相談員	3.9%
栄養士	0.2%
介護支援専門員	2.6%
理学療法士または作業療法士	2.1%
それ以外	3.3%
無回答	3.8%

12 複数職種を兼務している場合の職種（複数回答）

…「介護職員」が43.0%、「生活相談員」が12.8%。

訪問介護員	10.8%
介護職員	43.0%
看護職員	12.0%
生活相談員	12.8%
栄養士	0.2%
介護支援専門員	7.6%
理学療法士または作業療法士	2.2%
それ以外	11.3%

13 現在持っている資格、今後取得したい資格

…現在持っている資格について、「介護福祉士」が52.1%、「ホームヘルパー2級」が41.3%。今後取得したい資格について、「介護支援専門員」が10.8%「介護福祉士」が7.4%。

	現在持っている	今後取得したい
介護福祉士	52.1%	7.4%
介護職員初任者研修	16.7%	0.7%
介護職員基礎研修	6.5%	0.7%
ホームヘルパー1級	6.0%	0.5%
ホームヘルパー2級	41.3%	0.5%
介護支援専門員	12.2%	10.8%
看護師・准看護師	14.7%	1.7%
P T ・ O T ・ S T	2.1%	1.4%
社会福祉士	0.7%	5.9%
福祉用具専門相談員	0.6%	2.2%
栄養士・管理栄養士	0.9%	0.2%
上記以外の介護福祉関係の資格	6.4%	3.9%
資格なし	5.4%	

14 賃金形態

…「月給」が63.3%。

時間給	27.2%
日給	5.4%
月給	63.3%
その他	0.1%
無回答	3.9%

15 昨年1年間の賞与を含む給与総額（控除前）

…「200～250万円未満」が19.3%、「250～300万円未満」が15.4%。

昨年就労なし	3.0%
103万円未満	13.9%
103～130万円未満	11.6%
130～200万円未満	13.3%
200～250万円未満	19.3%
250～300万円未満	15.4%
300～350万円未満	11.2%
350～400万円未満	4.7%
400～500万円未満	3.6%
500万円以上	0.5%
無回答	3.6%

16 希望する給与水準

…「300～350万円未満」が14.5%、「250～300万円未満」が13.3%。

現状のままでよい	21.7%
103万円未満	2.1%
103～130万円未満	5.3%
130～200万円未満	5.2%
200～250万円未満	8.0%
250～300万円未満	13.3%
300～350万円未満	14.5%
350～400万円未満	12.2%
400～500万円未満	7.9%
500万円以上	5.5%
無回答	4.3%

■昨年1年間の給与総額別希望する給与水準

		希望する給与水準					
		現状のままでよい	103万円未満	103～130万円未満	130～200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満
昨年1年間の給与総額	昨年就労なし	50.0%	4.2%	8.3%	4.2%	0.0%	12.5%
	103万円未満	49.5%	14.7%	19.3%	5.5%	1.8%	0.9%
	103～130万円未満	40.2%	0.0%	18.5%	25.0%	6.5%	5.4%
	130～200万円未満	24.5%	0.0%	1.9%	10.4%	43.4%	9.4%
	200～250万円未満	10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%	51.0%
	250～300万円未満	9.7%	0.0%	0.8%	0.8%	0.8%	7.3%
	300～350万円未満	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
	350～400万円未満	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	400～500万円未満	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	500万円以上	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

		希望する給与水準			
		300～350万円未満	350～400万円未満	400～500万円未満	500万円以上
昨年1年間の給与総額	昨年就労なし	20.8%	0.0%	0.0%	0.0%
	103万円未満	4.6%	2.8%	0.0%	0.9%
	103～130万円未満	1.1%	1.1%	0.0%	2.2%
	130～200万円未満	3.8%	3.8%	0.9%	1.9%
	200～250万円未満	22.5%	7.3%	0.7%	1.3%
	250～300万円未満	50.0%	23.4%	4.8%	2.4%
	300～350万円未満	6.6%	50.5%	24.2%	11.0%
	350～400万円未満	0.0%	10.5%	68.4%	13.2%
	400～500万円未満	0.0%	0.0%	25.0%	53.6%
	500万円以上	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%

3 職場での教育・研修受講状況

17 職場における教育・研修実施状況の充実度

…「充実」が47.7%。

大いに充実	4.4%
充実	47.7%
やや不足	30.9%
不足	12.8%
無回答	4.2%

18 職場における教育・研修の取組として今後実施してほしいもの（実施済も含める）（複数回答）

…「外部研修会・勉強会への派遣」が43.2%、「職場内研修会・勉強会への派遣」が41.3%。

教育・研修の計画策定	23.6%
先輩職員による指導	17.4%
上司による定期個別面談	23.6%
職場内研修会・勉強会	41.3%
外部研修会・勉強会への派遣	43.2%
職員の腰痛予防対策	25.5%
安全対策（事故時の応急措置等）	35.5%
虐待防止・人権問題	23.2%
その他	1.5%

〔その他の詳細〕指導マニュアルの見直し、人材育成について、専門職による研修、職員の精神・ストレス発散方法、セクハラ・パワハラなどの研修、キャリアパス、認知症

19 利用者の認知症の行動や心理症状への対応についての考え

…「どちらともいえない」が53.8%。

非常に自信がある	2.0%
やや自信がる	23.8%
どちらともいえない	53.8%
あまり自信がない	14.5%
まったく自信がない	2.8%
無回答	3.1%

4 職場での人材確保状況

20 人材確保が困難な要因（複数回答）

…「他産業に比べて労働条件が良くない」が53.2%、「同業他者との人材獲得競争が激しい」が42.1%

同業他社との人材獲得競争が激しい	42.1%
他産業に比べて労働条件が良くない	53.2%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	10.1%
その他	13.9%

〔その他の詳細〕給料が安すぎる、積極的な求人をしていない、地域的環境・立地条件の悪さ、身体的な重労働、人間関係、精神的ストレス、施設が多い 等

21 離職の要因（複数回答）

…「職場での職員間の人間関係」が54.7%、「賃金水準に満足できない」が44.3%。

賃金水準に満足できない	44.3%
職場での職員間の人間関係	54.7%
労働時間、休日等の条件に満足できない	30.4%
職場の方針と自分の考えが合わない	25.5%
体力的についていけない等の健康問題	34.7%
家庭の事情や個人的な事情	35.3%
自分がやりたい仕事ではない	8.6%
利用者や利用者家族との人間関係	8.0%
その他	5.2%

〔その他の詳細〕人材育成ができていない、パワハラ、賃金の差、年休がとれない、仕事がハード、上司との考えの違い、時間外勤務、毎日が忙しすぎる、上司の対応 等

22 職場の人間関係

…「ふつう」が58.4%、「良好」が18.5%。

良好	18.5%
ふつう	58.4%
あまり良好ではない	16.3%
まったく良好ではない	4.6%
無回答	2.3%

23 職場で人間関係について困ったときの対応

…「職場の同僚に相談」が46.7%。

職場の上司に相談	29.7%
職場の同僚に相談	46.7%
職場に相談できる人はいない	17.9%
無回答	5.8%

24 職場で取組んでいる人材確保策

…効果的なものとして、「教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている」が16.6%、「採用時の教育・研修を充実させている」が12.9%

人材確保策	取組の効果			未実施及び無回答
	効果的	効果的でない	効果はわからない	
PR等、事業所の情報発信を行っている	8.7%	7.9%	30.3%	53.1%
インターンシップを導入している	2.7%	2.8%	14.7%	79.8%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	7.3%	3.0%	14.2%	75.6%
教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている	16.6%	3.4%	22.7%	57.3%
採用時の教育・研修を充実させている	12.9%	4.7%	14.9%	67.5%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	10.7%	3.3%	15.4%	70.6%
職員に後輩の育成経験を持たせている	10.1%	3.8%	15.5%	70.6%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	7.6%	3.7%	14.4%	74.3%
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	3.8%	1.7%	13.3%	81.2%
賃金体系の見直しを行っている	6.0%	3.6%	13.3%	77.1%
能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している	5.4%	3.4%	14.9%	76.2%
その他	0.0%	0.5%	2.5%	97.0%

〔その他の詳細〕知人からの紹介、知り合いに声かけをしている、コマの様に使われ気に入らなくなったら辞めさせる方向にある。

25 職場で取組んでいる早期離職防止や定着促進策

…効果的なものとして、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が26.2%、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティングなど）」が18.7%。

人材確保策	取組の効果			未実施及び無回答
	効果的	効果的でない	効果はわからない	
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	26.2%	5.0%	18.1%	50.6%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	17.1%	3.8%	18.5%	60.6%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	9.7%	5.8%	14.7%	69.8%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	7.1%	8.0%	15.9%	69.0%
賃金水準を向上させている	6.0%	4.2%	13.3%	76.5%
業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	6.0%	3.6%	13.9%	76.5%

教育・研修を充実させている	14.7%	4.1%	16.9%	64.4%
資格取得支援を奨励している（実習日等の勤務調整、取得費用の助成など）	16.0%	3.2%	12.9%	67.9%
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティングなど）	18.7%	4.2%	16.3%	60.8%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	14.7%	4.7%	14.5%	66.1%
職場環境を整えている（休憩室など）	17.4%	5.5%	13.9%	63.2%
子育て支援を行っている	13.8%	3.0%	13.7%	69.6%
その他	0.2%	0.5%	2.7%	96.6%

〔その他の詳細〕子育て支援は本人には良いが他職員には負担がかかる、職員体制の充実、施設長との面接

26 人材確保策として行政に期待すること

別記2

27 人材確保策として職場に期待すること

別記3

5 介護の仕事の満足度

28 介護の仕事に対するやりがい

…「やややりがいがある」が38.8%、「非常にやりがいがある」が20.1%

非常にやりがいがある	20.1%
やややりがいがある	38.8%
どちらともいえない	27.1%
あまりやりがいがない	4.8%
まったくやりがいがない	2.0%
無回答	7.3%

29 転職の意向

…「転職は考えていない」が49.4%。

転職したい	19.0%
転職は考えていない	49.4%
わからない	24.3%
無回答	7.4%

30 転職したい理由（複数回答） ※上記29で「転職したい」と答えたもののみ

…「賃金水準に満足できない」が57.1%、「職場での職員間の人間関係」が39.6%。

賃金水準に満足できない	57.1%
職場での職員間の人間関係	39.6%
労働時間、休日等の条件に満足できない	33.8%
職場の方針と自分の考えが合わない	23.4%
体力的についていけない等の健康問題	33.8%
家庭の事情や個人的な事情	26.0%
自分がやりたい仕事ではない	20.1%
利用者や利用者家族との人間関係	5.8%
その他	10.4%

〔その他の詳細〕上司の対応に不満、人手不足、職場の高齢化、他にやりたいことができた、上司からのパワーハラスメント、正規職員へのチャレンジが保留され、先行きが不安なため 等

31 転職したい職種 ※上記29で「転職したい」と答えたもののみ

…「介護職以外への転職」が38.3%。

介護職への転職	29.0%
介護職以外への転職	38.3%
わからない	32.7%

32 転職先を選ぶ際の条件（複数回答） ※上記31で「介護職への転職」と答えたもののみ

…「賃金水準」が100%、「労働時間・休日等の労働条件」が93.6%。

賃金水準	100.0%
労働時間・休日等の労働条件	93.6%
人事評価・処遇のあり方	57.4%
立地条件（通勤の利便性）	55.3%
人間関係・雰囲気	68.1%
雇用の安定性	61.7%
福利厚生	61.7%
教育訓練・能力開発のあり方	40.4%
知識や経験の活用可能性	44.7%
周囲からの評判	38.3%
事業所の理念・方針	23.4%
その他	4.3%

〔その他の詳細〕ライフワークに合った就労環境、一旦離れたい気持ちが大きい

6 外国人雇用について

33 外国人労働者と一緒に仕事をする上でのメリット（複数回答）

…「人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる」が41.1%、「異なる視点からの発想を得られる」が34.7%

人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる	41.1%
社内環境が活性化される	10.2%
異なる視点からの発想を得られる	34.7%
異文化に触れることができる	34.1%
わからない	29.2%
その他	1.8%

〔その他の詳細〕人材は必要だが気持ちに寄り添うことができるのか、指導が難しい、デメリットが大きい、一緒に仕事することに賛成できない、やってみないと分からない 等

34 外国人労働者と一緒に仕事をする上での課題や不安（複数回答）

…「利用者との会話等での意志疎通」が70.7%、「日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障」が62.2%。

利用者との会話等での意志疎通	70.7%
日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障	62.2%
日本人職員との会話等における意志疎通	55.8%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	53.1%
受入方法や活用方法への不安	21.9%
人件費以外のコスト	5.8%
わからない	8.6%
課題はない	0.7%
その他	2.7%

〔その他の詳細〕自分が介護される時、外国人だけの施設だとしたらどう思うか、職場とのトラブル、どの程度の技術力か、居住地、リスクが高い、利用者が受け入れてくれるかどうか、危機管理面、以前中国人の方が働いていたが、職員との意思疎通ができず辞めた、モラルの違い、治安 等

別記2（人材確保策として行政に期待すること）

賃金等に関するもの

賃金が向上すれば、介護職で働きたいと思う人が増えてくると思う。

賃金アップ

有資格者と無資格者の賃金に差をつけてほしい。介護者が少ない。パートの負担が大きい。

最低賃金の底上げ指導、基本給のみならず各種手当の指導。

賃金水準向上

介護従事者への手厚い報酬

地方の給料を上げてほしい。40歳で給料が手取り20万ないのでやっていけない。

賃金水準を上げてほしい。人がやりたがらないことをするので。

給料がよくなるように考えてほしい。

金銭的な補助

賃金を上げてほしい。

賃金の水準をあげてほしい。

介護・看護職の地位を向上させるべき。そのためには行政の補助が必要。この先要介護者を支えられない。

賃金が上がるよう行政（国）を動かしてほしい。

賃金向上

給料のアップと、施設をつくりすぎないように対策。たくさんの施設ができると人材が不足する。

賃金

賃金の向上

介護職全体の賃金を上げる

給料値上げ

処遇改善手当の引き上げ、勤務年数に関係なく行う

介護業界離れをなくすために手当の充実を図る

給料が仕事内容に対してあっていない。

重労働の割には、賃金の低さ、処遇改善が必要だと思う。

賃金アップ。

賃金水準UP。

給与、手当を上げ、人材を増やしてほしい。

給料アップ。

手当などによる賃金の向上。

体力労働にしては賃金が安い

賃金の向上、適正な休日保障。

賃金アップと福利厚生強化。そして有資格者への優遇。

賃金水準を上げてほしい。賃金が仕事量に対して全く合っていない。なので人材も集まらない。

処遇改善加算の見直し

賃金の向上に取り組みれば新たに働く人、以前働いていた人が転職するのではと思う。

処遇改善費を上げてほしい。若者の市内定着。

賃金を上げれば良い。年休等をよくすればよい。

賃金、賞与の満足化をしてほしい。

給与面は多職に比較しても水準が低い。

給与面と体力的についていけないこともあるのでは。

給料アップ。

給料アップ。採用レベルアップ。今頑張っている60歳代への優遇を。

賃金アップ、時間内勤務の徹底、有給取得の体制（他の職員負担がない様に）

賃金アップ

月給の賃金を上げてほしい。（労働時間外の賃金が不足なため）

給料の増額

賃金水準を向上させてほしい

給料面で安定した職業であると周知できれば良いのではないかと。

賃金をアップしてほしい

介護業界の全体的な賃金の底上げ。

給料を上げていただきたい。

賃金の引き上げをしてほしい

賃金を上げること。

介護職における、介護報酬そのものが低すぎる。

賃金の向上、労働環境の改善

賃金水準の向上を希望します。

介護職員の賃金水準を上げる。

賃金向上

賃金up

賃金基準の向上

賃金アップや手当の改善。支援の方からも何割か介護事業残すためにも支払が必要。

賃金水準の向上

給料の見直し、現場実態の把握。

賃金水準を少しずつあげていただきたい。

賃金向上、人材・人手不足解消。

賃金の向上。

賃金向上の支援。配置人数等の見直し。

給料をもう少しあげてほしい。医療費を安くしてほしい。

賃金の見直し

賃金の見直し

賃金アップのための補填

賃金水準

賃金、処遇改善

給与賃金を評価して高くしてほしい。

賃金水準の向上

介護職員の給料が低すぎる重労働にもかかわらず、仕事量が多い為、人材確保できる条件にみたくない

賃金水準の向上

給料UP。

処遇改善加算をもっと上げてほしい

賃金水準の向上。介護福祉士資格の更新の義務化と再教育の実施が必要。

賃金水準を上げるため、補助金のアップを求める。

賃金水準を上げる。介護のイメージをよくする。施設への定期的な監査。

介護職員の賃金の見直し

賃金を上げる。人材の確保。法人ばかりに教育を任せず、行政も人材育成をするべき。

賃金の向上

給料を上げてほしい。

賃金を上げて介護職に就く人を増やしてほしい。

やはり賃金だと思います。仕事内容に対して、低いと思います。

ベースアップ

介護手当の増額

給与の安定、福利厚生充実の充実、施設の職場環境を整える。（休憩室の充実）

給料水準が安すぎる。人員配置。離職率減少の為の教育を管理者等に実施し、助言や指導を行ってほしい。

賃金水準の向上

賃金の充実・安定

給料をあげてほしい。

賃金アップする事により、少々大変なことも我慢できる。

介護職に対しての賃金を上げてほしい。行政側が水準など上げても職員にまで回って来ない。

処遇改善は、表向きで働いている側には何のメリットもない。確実に賃金に反映してほしい。実際は違う。

賃上げ 職員の待遇改善

賃金上昇！介護福祉士として正職員で20年働いて手取り13万円は どうお考えですか？

賃金水準の向上。職員の病気や怪我の際の支援。

賃金の引き上げ、資格取得したら給料が上がる仕組み

給与のアップ

賃金引き上げ保育園無料学童保育時間延長介護施設増加と補助

賃金アップ書類関係の削減

給与水準の見直し

処遇改善

手当の充実

資格手当、給料など地域や働いている職場によつての差を少なくして欲しい。

給料を上げる

賃金の値上げ補助

楽しく介護できる環境づくりと賃金のアップ

全国的に介護職の給与、処遇、手当等の充実を図る。体はしんどい、職員は不足、給与が安いでは人が来ない。

介護の現場は重労働のわりに賃金が安い。

介護職への処遇改善手当UP。

介護職員への効果的な報酬の配布

もう少し賃金を上げてほしい。小さい子供がいても働きやすい環境づくりをしてほしい。

ボーナスなど社会情勢に応じて対応してあげてほしい。（環境も）

賃金を上げること。福利厚生充実。

介護職員の最低賃金アップ、一般企業の新入職員並みの基本給を望む

もっと助成などを増やすとよい。

賃金が低いので若人は敬遠する職業なのでもっと行政が支援すべきと思う。

介護職の賃金アップと福利厚生及び福祉に関する教育、研修を多く取り入れる。

賃金を上げてほしい。

労働内容に見合った賃金、また評価されること

職場環境、賃金体系等の水準を向上、改善することに期待しています。

業務内容に比べ賃金が極端に低水準。医療系（看護師等）レベルにまで上がるのが望ましい。

人命を預かる大変な職業にもかかわらず給料が低い。資格取得も意味なし。現場のこと本当に考えているのか。

介護は精神的、肉体的にもかなり重労働である。賃金を上げる事をしっかり考えてほしい。

有資格者が働きやすい資格を發揮できるよう処遇改善等の見直し、賃金の見直し、育成の環境を整えてほしい。

支給しても職員はその十分の一も受け取れない

法人や施設単位ではなく、従業員一人一人に給与のベースアップ。法律や助成が必要。

職員等に手当など上げもらい、給料を上げてほしい。

介護職全体の賃金アップ。国を上げて専門性、スキルをあげていかないと離職者が減らない。現状把握を。

きつい労働、業務の多さ、報われない報酬が人手不足に。人間相手ではできず行先不安忍耐続く限り。

通所介護の施設だけでは、経営が難しいのか賞与がない。他の職場を希望したいが子供が小さいので難しい。

会社の増収につながっても従業員の賃金アップにつながっていない人も。従業員にしっかり回してほしい。

労働にあった安定した賃金が得られるように助成金等が出ればよい。

介護が必要で重要な仕事であることをわかってほしい、それに見合った賃金を考えてほしい。

介護職の社会的地位の向上。介護職全体の賃金の増額。

会社だけの賃金UPは難しい。離職もしないことを含め手厚い手当が今後必要。

他業種と一緒に賃金の引き上げ。

処遇改善手当の適切な運用がされているか、確認してほしい。

処遇改善手当を長期に働いているパート職員にも検討してほしい。

介護職員に対し、賃金等対策をもっとしてほしい。

医療行為はできないが看護師と同等の手当てがほしい130万円未満でないと配偶者の保険に入れない

介護施設は増えているが人材が追い付いていないので、不足するのは当たり前。給料を上げる。

益田市独自の介護にかかわる全職員を対象の手当てを設け他産業との賃金の格差をなくすことが必須である。

介護職だけでなくすべての職員の処遇改善を期待する。

看護師免許を持っているのであれば、介護職員との給与の差をつけてほしい。

働きやすい環境、賃金アップ。休みを取りやすくする。

報酬単価の増をお願いしたい。賃金が低いと意欲の低下につながる。研修に行ける人員配置ができていない。

介護報酬を増やす。

給料や処遇改善加算手当が少なく辞める職員が多い。処遇改善加算が職員に活かされているか指導してほしい。
仕事のわりには、低賃金なので働く人が来ない。
事業所の収益アップを目的に介護報酬の引き上げをしてほしい。そうすることで介護職員の賃金上がるため。
詳しい仕事内容、給与形態を教えてください。

人員配置、人材育成等に関するもの

施設長になる人には現場の状況をしっかり理解してもらうために3~6ヵ月介護職員として働いてほしい。
人員配置をあつくる。クリアしていなければ運営をしてはならないよう徹底し、負担を軽くしてほしい。
潜在介護人材の呼び戻し、高齢者をはじめとした地域住民の参入促進
GHの人数対応（9人に対して1日3人→4人）に変更してほしい。給料を上げてほしい。
新事業所を増やすのではなく、現事業所の質の底上げのための対策を講じてほしい。
子育て、介護等家族の事情で就労が難しい人に対して行政がきめ細かなサービス、支援があれば良いのでは。
傾聴ボランティアの母数を進めてほしいです。
人材育成の場がもっとあると良い。行政が人材を確保して各施設に派遣すれば良い。
介護に興味があり介護の仕事がしたいという方を増やす方法、仕事をしたあとも継続して働ける環境を。
人員基準の見直し（介護員は基準通りの人員だと負担が大きいので仕事を楽しむ余裕がない）
メンタルヘルス研修の開催。
新人の確保と教育を行ってできる仕事を増やしてほしい
就労中の職員1人1人の意見を聞く。第三者（外部からの介護従業者及び経験者）も交えて面接を行うこと。
定年が60歳で、年金がなかなかもらえないので、定年を伸ばすようすべき。
人材不足。人員基準最低限で運営している事業所が多い。最低人数+1すれば、心にゆとりがうまれる。
介護業務の経験がない人にも研修が充実できるよう助成。経験者や潜在的有資格者の発掘。入職への声掛け。
外国人の確保は難しい面があると思う。何人か入られたが、考え方、仕事の内容、疑問に思った。
人材確保策を行政に求めるが、益田市の現状を鑑みると難しいと思う。離職率が高いことも問題。
給料面や子育て支援をするなら職員の配置を増やさないと他の職員に負担がかかる。（補助制度）指導の難しさ
有能な人材を確保してほしい。
介護職育成の研修

介護職場のPR等に関するもの

介護福祉業界では人員不足で、どこも厳しい状態。若手の育成を視野に向け、PR活動等を行ってほしい。
仕事へのやりがいをアピールしてほしい。
無料のパンフレット等の配布。
福利厚生は安定している。その点を求人アピールし、高卒者など若手確保に努めてほしい。
介護についてのアピール、良いイメージをもつ情報、アンケート結果の周知、アンケートの活用。
小・中学校の生徒への仕事の理解、勉強の中に取り入れる等身近に感じてもらうことが大切なのは定期的に入所者さんと茶話会を行い、現場の雰囲気や問題点などを感じてほしい。介護職場現場を感じてほしい。
若い人に福祉・介護に興味を持たせてほしい
介護職の魅力ややりがい、将来性をPRしてほしい。
外国人研修生への紹介。
県外からの若者受け入れ呼び込みを図り、人材不足を解消する。
介護はやりがいのある仕事だというプラス面を広めていけるとよい。
益田の魅力を引き出す。事業所の良さをアピール。

その他

高校、専門学校卒業後の市内施設就職の場合の奨学金制度。アイターン者で介護職に就く場合の住宅補助など。
アンケートを実施するが、その後何も報告はない。調査結果を各施設に知らせてほしい。改善になっていない。
圏域にサービス事業所は次々とできて、人材確保に無理が生じ、サービスの質の低下にもつながっていくと思う
市内に事業所が増えてきている。事業所で職員の取り合いになっているので、その点も考えてほしい。

更新して新しいものがすぐに見れる各施設の状況一覧がほしい。
ブラックにならないように指導。
期待したいのですが、「どうせ何も変わらないから。」という気持ちになる。
ここ20年の介護の状況を見る限り、今後も期待はできない。
行政に期待はない。人材確保で大切な事は事業者の職員への思いやり。よりよく働ける環境作りが必要。
介護の資格取得に時間と費用がかかりすぎるので取得しやすい環境を整えてほしい
アンケートに答えても上司に見られるので、素直に答えられない。1番苦しく、頑張っているのは介護スタッフ。
教育・研修を計画的に実施する。労働条件を改善する。(賃金、労働時間などの見直し)
意見箱を設置しても犯人捜しをするため投函できない。職員の意見を取り入れる気持ちがなく行政の力が必要。
施設の運営、利用者の対応等定期的なチェックがあればもっと働く者の環境が良くなるのでは。
全職場に対する働きやすい環境整備。賃金の公平化、他の職場との大きな賃金差は人材確保に支障がある。
介護休暇取得が子育て支援者同様に取得しやすい条件づくり
数字(職員体制)だけで職場は上手く回らない
あまり行政に期待していない。
利用者が利用しやすい福祉制度。福祉難民を作らないようにしてほしい。
介護がやりたいと思えるような取組
全体的に福祉の条件を良くしてほしい
平等。
職員の意見に耳を傾ける。
福祉に関することを全面的にPRしてほしい。ポスターの掲示、ネットでの宣伝など。
上司に対する意見を平等に取り上げ、気持ちよく働ける環境がほしい。重圧すぎる。賃金水準向上。
全く期待等しない
人材確保は大切だが、質が低い人材を大量生産するのは無意味
現状でいいという意味ではなく、期待はしていない。
市内の施設での業務内容や実態を把握して、業務改善等積極的に行ってほしい。
労働実態、サービス残業の状況等職員から直接聞き取る
デイサービスの需要と供給のバランスを考える。今後の利用者数のデータ化。市の職員の介護現場研修。
行政から施設への訪問強化。実態把握不足。
業務内容の見直し賃金や保障の充実
公立、私立の施設に関わらず、補助金が出るとよい。
机上で議論するより、現場で働いてから議論してほしい。
1日スタッフが働いているところを見てほしい。
人材の限界を考えて、新しい施設を作ってほしい。
学童保育の終了時刻の延長(遅番19時以降に迎えに行けるように)
若い職員のために、労働条件等を改善してほしいと思う。
今の施設の制度が現状と合っていない。見直しをしてほしい。
よく調査をされていますが、現場には反映されていないと感じます。特に期待していません。
期待しない
福利厚生をしっかりとしていること。休みをとれること。
正規職員を募集されたらどうでしょうか。
市独自の就職支援あるとよいと思う。
介護職内でのパワハラ把握。人材確保しても定着するか疑問を感じる。離職率の低下を望む。
人材確保の前に現時点での施設数と人材の割合と不足とがわかっていながら作る行政が福祉に対する地域不足。
子育て支援について変則勤務の職種でも働きやすい環境づくりに力を入れてほしい。
現状に関する介護人材の適切な把握。
プライベートの充実。
現場を知らない数字で考える人には分からないことばかり。何も期待してはいけない。地域全体の水準アップ。
介護職員は多大に人材が不足しているのに施設ばかりが増える。既存の施設をどうしていくかが大事ではないか

行政に対しては期待していない。現場が分からないのという気持ち強い。市の水準アップしてほしい。離職率が高いので、離職のないような職場内の環境や賃金水準の見直しを相談する場所を設けてほしい。意識の改革、賃金の上げ、残業代未払いを止める。

行政が現場に今以上に足を運ぶことから始まらないと改善されない。現場を知ること。

人材確保のためには福利厚生をもっと良くしてほしい。

利用者に対して職員が少ない。規約が厳しくなり、困難、毎日機械的に動き心のゆとりが必要。一人の職員が負担する業務量を官が実際に体感してもらいたい。過負荷には罰則を設けてほしい。生活相談員、CMIは現場スタッフより高額給料であるべき。生活相談員の方が遥かに困難な業務である。教育体制～計画・立案・実績を行政へ提出させる。キャリアコンサルタントによる定期的面接。各部署が互いの業務のフォローをする、有休休暇の取得率アップ、職員リフレッシュ休暇の実施現場を見てほしい

さらなる待遇改善の指導

資格取得できる機関が浜田市が多いので、益田市でもっと行って欲しい。高校に福祉科を増やしてはどうか。スタッフの充実

現状把握ができないから、サポートしていない

資格取得者の処遇改善

法的な研修の義務づけの存在：あり方を検討（業務外での参加が必要になる）奨励金等の金銭的な支援

別記3（人材確保策として職場に期待すること）

賃金等に関するもの

給料を上げてほしい。

給料を上げてほしい。

給料を増やす。

給料アップ、福利厚生の充実

賃金をあげてほしい。

業務内容の改善、賃金水準の向上。

賃金アップ。

十分な給与と教育

給料値上げ

毎年いくらかの昇給があるとやる気、モチベーションが上がる

経営状況の悪化に伴いボーナスもカットされるので、資金の使い道を検討してほしい

賃金の低さの改善。人手不足で重労働、体力的についていけず人間関係が悪くなる。働きやすい職場にする。

賃金アップ。

賃金向上、職員の意識向上

給料UP。

賃金の向上。

賃金アップ。

定期昇給、賃金の増加。

平等な賃金支給を希望。良好な人間関係を構築してほしい。

賃金水準（体系）の見直しをする。人間関係を良好にする。採用後の教育・研修を充実させる。

賃金体系の見直し

賃金の向上と職員の思いを受け入れ、改善していく取り組みをする。

賃金水準を上げる必要がある。良い職場、環境でも生活ができていく賃金だと人は続かない。

賃金を上げてほしい。一人ひとり定期的に面談を行ってほしい。

賃金、住宅手当などの充実をしてほしい。

休憩所の確保。給料の見直し。

給料が上がればいい。試用期間をもっと有効活用し優れた人材を確保してほしい。

給料を良くし、長年働いた人もボーナスは普通にほしい。若い人が希望の持てる環境にしてほしい。
賃金アップ、時間内勤務の徹底、有給取得の体制（他の職員負担がない様に）
給与の向上と労働者の最低人数の拡大。（一定の時間にもう少し人を増やしてほしい。）
賃金アップ、特に手当もだが基本給を望む
正職員とパート職員の格差をなくし賃金や福利厚生を充実させる
賃金の改善。益田・美都・匹見の3地域の嘱託職員・パート職員の賃金格差を一律に。
賃金を上げてほしい。
給料の増額
賃金水準を向上し労働時間と休日を見直してほしい
給料アップ。
賃金の定期的なアップ。有給を取りやすくしてほしい。
ボーナスカットは職員のモチベーションが下がるのでやめてほしい
給料、手当の充実。
もう少し賃金を上げ、人間関係、上司の差別・ひいきをやめること。
賃金アップ。
個人のニーズなどに合った働き方をさせてくれる。頑張ったことに対し昇給など。
賃金の見直し、取得した資格に対しての賃金
賃金の向上。
交通費の支給、時給のアップを検討してほしい。
賃金の向上、新卒者の積極的な採用
給料面で処遇改善加算やボーナスが他施設と比較し、大きく変わらないことを望む。
賃金の底上げ。過去に経験をもつ有能な人材の掘り起し。
経営が難しい面も理解しているが、賞与がないとモチベーションが上がらないところがある。
介護の質を低下させない取り組み給与水準を上げる
賃金を上げる
賃金up
賃金水準の改善（ベースアップ）
賃金向上、有給取得、人手不足解消。
仕事の量に見合った賃金に近づけてほしいと思います。福利厚生を見直してほしい。
賃金UP
高い賃金
他の施設に比べて賃金が安いので求人応募が少ないように思う。賃金と現職員への手当を見直してほしい。
昇給も少ないし、長年勤めても給料が少ない。給料を上げてください。
他職種と賃金水準を合わせる。
日々人材確保に努めているが、賃金、労働条件をもう少し改善していかなければ確保できないのでは。
資格取得支援と能力による賃金の差別化
賃金の明確化
給与面をもう少し上げてほしい。大変な仕事のわりには賃金は低いと思う。
賃金の増加。物のように扱われ、変りはいくらでいるという態度でどんどん辞めていく。
給与の改善、休憩時間の確保とサービス残業の廃止
待遇改善 賃上げ
基本給を上げる
給与アップ
スキルの向上による手当の向上
非常勤職員（パート）にも通勤手当を支給してほしい。
賃金の向上 無駄な取り組みをなくす
賃金の引き上げ
職場環境の改善・賃金の値上げ

賃金引き上げサービス残業なし代休消化待遇改善
賃金値上げ
賃金の引き上げや短時間勤務が可能など働きかた改革の促進

人員体制、人員確保等に関するもの

求人募集

他施設への見学や研修により技術向上を図ってもら。技術面、精神面の問題を話し合う場を設けてほしい。
ハローワークに出すだけでなく資格取得者宅を戸別訪問するなど目に見える運動を実行すべき
他の施設の意見交換を設け、共有を持ち、人材確保に繋がれたらと思う。

介護職員の増員（休みを取るのが難しい状況）

人材確保できたら、一人ひとりを大切にしてほしい。

現職員を大事にしてほしい。

人員体制にゆとりをもって職場環境改善を望みます。ボーナスは他社と比較して低く思います。

介護職の経験がない人でも、入ってもらえるようにしないと人手が足りない。子供に負担がかかってしまう。

専門性を大事にしてほしい。看護職は介護もヘルパーもなんでもさせてOKというのは、働く意欲がなくなる。

高卒や専門学校卒の方をとってほしい。若い働き手を確保してほしい。

人材不足になると分かっているのに、なぜ早く企業努力、取り組みをしないのか、危機感を持ってほしい。

ゆとりのある人材確保、定数にこだわりすぎると有休消化が困難となる。

人材不足だが、会社としてどのように確保しているか職員に説明してほしい。その努力が見えれば頑張れる。

60歳以上の人は休まない。経験も深く素晴らしい人材にて採用を増やす。

遠方への異動はやめてほしい。

ハローワークへの声かけ。給料アップ。

人員の補充（正職）を少しでも早く実現してほしい。

遠方の勤務者に対し、何らかの配慮があれば事業所として魅力に感じると思う。

余裕のある職員配置。予備人員を確保してほしい。ギリギリではなく。

人権を大切にしてほしい。まじめに仕事をする人をきちんとみてほしい。

外部研修への参加促進。

すぐに戦力となる方を採用して欲しいと思います。

人事で、ちゃんと教育をうけたスタッフ

新人確保と教育

採用時、教育、研修を充実して欲しい。わからないことを聞ける時間的余裕がない。

職員募集について、職員に「誰かいないか」と呼びかけるのではなく、他施設からの転勤など考えてほしい。

すべての業務が平等に行えるスタッフを雇ってほしい。

インターンシップを充実させる。

悩み事を聞いて対応して解決してくれる相談役

正規職員の増員

中堅職員の採用

経験者の方を優先する

全体的に働いてやっているとの意識が高いと感じる。労働とは何か対価を得るとは？意識改革の教育が必要では。

若い職員の確保。

人を一生懸命探していると言われるが、熱意が伝わらない。半年待つが採用面接が行われていない。

即戦力になる方。

周りに合わせる事が出来る人であって欲しい。

毎年の異動をやめてほしい。

人材不足に対して対応が遅い。その場しのぎの対応が多く、根本的に何も改善されていない。

公平な雇用条件。

今まで通り60歳以上での採用をお願いしたい

休暇の取得しやすさ、その際のサポート体制

職員を増やしてほしい。

余裕をもって業務を行えるくらいの人材確保。

人件費を減らすためにぎりぎりの人数で働き、バタバタ。数字だけを見る人数調整では休みも取れない。

人数合わせの採用ではなく、真に介護の仕事をしたい、仕事に誇りを持っている人材を採用してほしい。

職員増員を希望。

入職した職員のアフターケアが不十分であるように感じる。一部だけでなく組織全体で取り組むべきである。

高齢や独身の職員には負担が増えるので考慮してほしい。

教育体制の見直し

定年を迎えると嘱託職員となり、賃金も初任給まで下がるため定年を伸ばす方向にしてほしい。

職員の研修費用を事業所が出資してほしい。

その場しのぎで人材確保しているので、計画的に行ってほしい。現場は困る。

入社1年目の指導がすべて。正しく指導マニュアルに沿って、すべての職員が指導できるよう向上させていく。

介護職場のPR等に関するもの

ハローワークや人の口コミ等でPRする。

若い人が入れるように学校などに声をかけてほしい。

外部へ対しての宣伝。

職場の特徴、自慢できるものをつくり外部にアピールできること。

若い人材を確保するために、高校などの学生への説明会などに参加してほしい。

少人数で丁寧に関われる等の良い点を伸ばし、アピールする。

もっとアピールと給与面を良くする

職場のよいイメージを発信していく。

職場環境等に関するもの

労働条件や福利厚生面を期待します。

介護に対する自分の考え方、進め方等言えるような職場環境づくり。

職員の声を聞く。上司から譲歩がもれるので、相談できない。職員の心の声を聞いてくれる方がほしい。

職場内休憩室、ミーティングコーナーの設置。非正規職員にも福利厚生施策、勤務時間に応じて一時金の支給。

職場内でのミーティング、情報共有。新規職員の教育係をつける。

上司への信頼確保、人間関係、上司はひいきしない

仕事の立場は違って互いに協力し、助け合い認め合う風通しの良い職場にすること

職員間の良い雰囲気づくりを各自が心がけること

仲の良い人同士、かばいあわないでほしい。

新しい職員を長く続けられるようにしてほしい

職場環境を整え、有給休暇が取りやすいようにしてほしい。業務改善をし、働きやすい職場づくりをしてほしい

新規職員が職場において楽しく、やりがいがある職場として、責任者等が声掛けを多くとり、不安を取り除く。

職員同士で悪口が多い。お互いに思いやっていたら素晴らしい職場になるのではと常に思っています。

今までのように個々の事情に柔軟に対応していただくこと。

上司は部下（職員）を大切に思ってもらいたいです。

すべての職員が休みの取りやすい職場環境（子育て、介護）

働きやすい環境。

お互いに人格を尊重し合いお互いを思いやり、上司は部下を見守りながら育成すると人材確保につながる
職員のコミュニケーションが大切だと感じるので、風通しの良い職場であるような上司の人材が必要。

働きやすい環境の提供。

上意下達で業務を遂行するのではなく、よく話を聞くこと。

継続して勤められる職場環境を作してほしい。

人間関係でもめる人は上司から指導を受ける。指導を受けても変わらない人はやめてほしい。

子供がいても有給休暇がとりにくい環境、人間関係の改善。

過ごしやすい環境で福利厚生がしっかりとしていること。休みをとれること。
職員間の人間関係。
福利厚生の充実、休日の確保、不可能ならベースアップ。
管理者は一人ひとりの動きを見てほしい。報告等は速やかに対処してほしい。
離職の原因がどこにあるのかを把握して、改善に努めてほしい。
働く環境の整備。休憩時間をしっかり休憩できリフレッシュできる。ゆっくり休むと気持ちに余裕が生まれる。
人を大切にする職場。
働きやすい職場づくり。
人間関係、チームワークをより良いものにしてほしい。
職員間でのコミュニケーション
休みを取りやすくする
働きやすい時間形態や教育指導。
労働環境の整備（誰もが同じ仕事量、人間関係の改善）年休の平等消化、賃金アップ。
働きやすいよう勤務時間や休日がある程度希望通りになる職場であることを望んでいる。
働きやすい環境や仕事へのモチベーションの維持。
生活環境に合わせて、労働時間の変更、相談ができる環境。
教育環境の充実。
代休や年次休暇をきちんととれるような体勢にして欲しい
子育て支援をするのなら条件、体制、支える側への配慮などしっかり決めてから行ってほしい
法人と職員との要望の折り合いのつけ方、職員体制の改善
職場内力量向上のためのモデルを示す。
勉強会などの時間を設け、みんなで意見を述べ合える、コミュニケーションを取りやすい環境にするといい。
年休を取りやすいシフト組みの工夫。
仕事量や子育てと休暇の兼ね合いが難しい。現場の人手不足。気兼ねなく休める環境になるとよい。
労働環境（休憩室等）の改善、夜勤手当の見直し。
事業内容の見直し。労働量が平等になるよう考えてほしい。
事業所名と業務内容がかけ離れている。介護度の高い人ばかり。
明確な役割分担を評価。
理念、方針、現状をきちんと伝え、了承を得た上で研修期間を設け確保してほしい。事業所のPRはするべき。
ない。都会ならともかく、ここが益田市と考えるとこれ以上の期待は申し訳ない。
人材確保だけでなく、どうすれば施設に就労をするか上司の方は考えたほうがよい。職員任せになっている。
介護とは？人生の先輩を敬う気持ちは？理解していない方が多く悲しい。人材育成をしっかり行ってほしい。
若い30代リーダーの人間性、力量に疑問を感じる。ユニット職員達に相談せず自分で決定することが多い。
長く働いている職員や子育て支援でサポートしている職員に対してサポート体制を充実してほしい。過重労働。
今いる職員に目を向け、現状維持も必要。
上に立つ者の選任が無茶苦茶で仕事をしない者が多く尊敬信頼できない。自身で責任持ち仕事を全うしている。
介護職員の意識の向上。
上司等に介護の大変さをもっとわかってもらいたい。
職員の意見に耳を傾ける。
変則勤務で、手当てが調整手当とまとめられる。正月などの休日出勤も示されていない。
会議中の上司の重圧的な言動、機嫌、好き嫌いにより、全体で決めたことが覆されたり現場が戸惑う。
期待していません。
勤続年数に応じた昇給、賞与があることや有給休暇が取りやすい等があると良い。
上司か部下。
仕事への評価、それに見合ったように賃金水準を上げ休日の取りやすさを図る
上司がきちんと社員の評価をし、認めてくれる事。
職員がこの職場で頑張りたいとモチベーションを維持できるようフォローしてほしい。
残業が少ないシフト体制。

サービス残業が多くならないようにしてほしい。
仕事内容を再検査して簡素化する
事業展開を明確にしてほしい
残業が多いので業務内容の見直しが必要。他事業所との情報交換。通勤手当がほしい。
若い世代の人材を確保するには賃金水準の見直しが必要。他の業種に比べ評価が低すぎるように感じる。
上司のひいきがあるのでなくせばいい。皆平等に対応してほしい。
誰もが働きやすい雰囲気の良い明るい職場。現場の現状把握・意見を聞く。
一人一人が大切な人材でお互いを助け合い、思いやりが大切。上の人の公平な判断と気配り。
今まで通りの支持的風土作り。
個人に合わせた多様性のある働き方ができること
日頃から職員の動向について把握、共有する必要があると思う。
人手不足はずっと続いていると思う。期待はない。
外国人労働者の方に指導や色々気持ちを聞いてあげられる人をつけてほしいと思う。
人それぞれに思いや考えがある。離職率や賃金が安いことも問題である。
働く環境はとてとても良いと思う。今より良くなればさらに良い。職員の賃金ではなく賞与が増えれば良い。
職員の教育を行っていくとよい。上だけでなく、部下も教育の仕方（内容）を考えて取り組むべきと思われる。
有給休暇を増やすことや、給料、ボーナスをUPしてほしいと思う。
期待してもダメ
変則勤務の方の有休をもっと取得しやすくしてあげてほしい。
積極的に面接を行う。介護での採用者に同法人の別の仕事を任せ、辞める人が多い。
利用者的人数や介護度ではなく、状況にあったスタッフの配置。
適材適所の配置をしてほしい。欠員が出たらその職場へ補充になるが全体を考え異動もあってもよい。
現場からの意見に耳を傾ける。
男性、女性で判断しないでほしい。
職場での挨拶。職員の教育だけでなく、上層部の教育も大切。人材の受け入れ体制の安定化。
組織全体を見据えての人事配置をお願いしたい。
人をいじめる人間は解雇してほしい。現場の声を聞いてほしい。なぜ人員募集をしても応募がないのか考えて。
コミュニケーションが悪いようなので、知覚、感情、思考の伝達がうまく行われるように期待する。
会社全体で同じ方向性で取り組めるような教育研修
良好なコミュニケーション
今働いている事業所は離職率ほぼ0に近く雰囲気も良いため、このままでよい。
今までの介護技術にとらわれず、職員同士のコミュニケーションを密にとること。
正規職員は、小さい子供がいる女性職員は夜勤が厳しい。日勤だけの勤務を希望しやすい環境を作ってほしい
現状維持
勤務時間や業務の見直しを行い、休憩時間の確保、負担感の軽減を図る
人間関係を良くしてほしい
働きやすい職場上司の入れ替え
本人の希望に応じた部署にしてあげてほしい
職場の定着とスタッフ全員が意見をお互い言い合えるように。思いがあっても十分に発言できていない。
入社後勤務地を変更させるなど、職員をコマの様に扱っているのが、離職理由の一つではないかと思えます。
上司が部下の話聞くよう業務改善に取り組むべき。
正しいことをして、職員を大切にしてほしい。
有休を使えるようにしてほしい。家庭の事情に合わせた勤務にしてほしい。
コミュニケーション不足をなくす。
とりあえず働いてくれる人を入れるのではなく、その人の本質を見極めて入れてほしい。早期退職が多い。
現職員の身体、心身面に配慮してほしい。過重労働が離職につながる。身体的不調、うつ病の慢性化防止。
上司の好き嫌いで判断されることはどこにでも。期待はしないが、今頑張っている人を大切にほしい。
介護ロボットの導入で体力的負担の軽減を望む。

休憩室はあるが、机の配置や雰囲気を考え、休憩しやすい場所づくりを考えてほしい。

どの人に対しても同じ評価で見て接してほしい。

人事育成に充てる時間がない。ひとりひとりの人材を大切に思い、育てるという意識をもって高めていく。

管理職の好き嫌いで職場環境が良くない。風通しの良い職場にするために、公平な立場で考えてほしい。

失敗があっても他の職員の前で非難されたり、プレッシャーを与えすぎてしまうことがないようにしてほしい。

休みやすい職場、年休取得を快く取れるような状況にしてほしい。

雑用が多く、忙しく、利用者との関わりが少ない。パートを入れてほしい。

退職する前に本人から話を聞いて、辞めなくて済む方法を考えてほしい。夜勤明けの残業はしたくない。

居心地良い人間関係

業務量、責任感が重いので減らしてほしい。

生活相談員、CMの給料を現場スタッフより高額とすべき。

教育、研修、人材育成への経費増。現在はないに等しい。

各部署が互いの業務のフォローをする、有休休暇の取得率アップ、職員リフレッシュ休暇の実施
上司が、部下の言いなりにならない。

期待ができない。

効果的な人事をしてほしい納得のいかない人事が多い為離職に繋がる

トップが変わらなければ職場の体制はずっと腐りきったままです

各勤務以外での仕事の削減

休日、年休がきちんと取れる体制を期待する

職員間の人間関係を良くする取り組み。気軽に休みを取れるようにしてほしい。

能力、条件に合わせた給与の区分意欲のある人材が育つ環境づくり

現場の業務内容の見直し。有給休暇がどの職員も平均的に取得出来るようにしてほしい。

まず離職者を減らし、継続して雇用出来る体制作り賃金の見直し、研修参加による資格取得に対する報奨金

職員の声を謙虚に聞く耳を持つ