

・自由意見集

自由記述(事業所調査)

| 事業所職員総数 | 経常利益率 | 離職予防・定着促進の取り組み等(自由記述) |
|-----------------|-----------|--|
| ■通所介護事業所 | | |
| 10人未満 | 0%~5%未満 | 職員間でのコミュニケーションの拡充 |
| 10人未満 | 10%~20%未満 | 全体的な取組みとして前向きになれるシステム作りを一体的に進めてほしいです。 |
| 10人未満 | 10%~20%未満 | ・適材適所にの配置、職員に対して、職務分担し本人の能力を引き出す事、非常勤職員に対しては、勤務時間を守り、時間から時間との意識をしっかりと持ってもらう、本人との対話、良い所を引き出して行く。 |
| 10人未満 | 20%以上 | 小規模施設で介護度の高い人は殆どいません。介護1~3までの方6~7名です。後は支援し、特定高齢者等で収入は開股当初に比べ半額しかありません。現在施設長の給料も半額しか出せず経営が危ぶまれます。どのようにしていいのかわかりません。施設の設備も当初D型から出発したので介護度の高い方は受け入れが困難です。それでも職員の皆さんが一生懸命利用者の方々のお世話を下さっているのどうにかせねばと思っていますし、又利用者の方々も毎日をととても楽しみにしてくれていますので、どうにか存続したいと思ます |
| 10人~20人未満 | - | 職員の努力と誠意のみで成立しています。H18料金では、それ以前の勤務状況を維持出来ません。加えて、先行き不安から昇給も出来ずしております。労働実態と賃金と経営のバランスの取り辛い環境で、事務所にだけ責任を求めるのは業界の真の保持にはならないと思います。パートで上限103万(扶養内)で仕事を覚えられるでしょうか。まして同じ職員が利用者に安定してつくことは全く無理で、ベルトコンベアの介護にしているのは政府だと思ます |
| 10人~20人未満 | 0%未満 | 労働条件の改善以前に経営の安定・業績の大きな伸びが確約できないと賃金・手当に響く恐れがあり、急務は福利厚生より経営だと感じている。ただ、一般企業並みの福利厚生や子育て分野への協力・助成等には取り組んでいきたいと考えている。 |
| 10人~20人未満 | 0%未満 | 介護・福祉という業種を初めて経験したが、余りにも定着度の低い職場であることを痛感している。デイサービス・訪問介護・居宅支援事業所(ケアマネ)の3部門という小規模施設であり、したがって職員数も15~16名程度であるが、在籍2年間のうち数名の職員(正社員)を除き、他は全員入れ替り、また短期間に入出入のある者もあり、延べ数十名が異動している。異動する者は、全て待遇面だけの理由とは思えないが、業界全体として基礎部分が、あまりにも低いのではないだろうか。 |
| 10人~20人未満 | 0%~5%未満 | 職員は非常に頑張っているのに賞与を支給してあげたいが、単一のデイサービスでは定員を増やして収入を増やすしかない。定員を増やす為には改修工事が必要であり、工事を行えば資金負担が重くなって賞与が出せないというジレンマです |
| 10人~20人未満 | 0%~5%未満 | 毎月の会計や決算等を職員に明らかにする。介護収入の6割以上を賃金に利用する等いろいろな情報を共有する。学習の為にやりたい講演等、東京始め県外に毎年数箇所職員が望めば経費は会社負担で行ってもらおう。社内研修2ヶ月に1回職員の要望で内容を定める。休日希望や有給の取得に対してとりやすいように援助。忘年会、暑気払い等、全額会社で行い、パートの人もほぼ全員参加。 |
| 10人~20人未満 | 0%~5%未満 | 公費補助の取り入れ、定期的な懇親会を行っています。 |
| 10人~20人未満 | 0%~5%未満 | 通所介護の機能訓練指導員に鍼灸師が入っていない。→入るように国に働きかけたい。介護予防運動指導員の受講受験資格に、鍼灸師が入っており、実際には、腰・膝などの痛みを鍼灸で治療しながら、筋トレ体操・マシントレーニングなどで筋力向上・QOL向上を図られている。→介護度を軽度にするため、鍼灸師は、機能訓練にも貢献している。 |
| 10人~20人未満 | 0%~5%未満 | 各種の研修を実施し、あるいは外部研修に派遣し、職員の介護技術の向上と業務に対する意識の向上を図っている。また、資格手当の創設等により処遇改善に努めている。 |
| 10人~20人未満 | 5%~10%未満 | 給与(時間給up)が職員の、一番の要求だが、介護報酬が制限されているため、事業の経営も考えると、職員の給与があげられませんが、介護保険制度の見直しをとり組んでいきたい。 |
| 10人~20人未満 | 10%~20%未満 | 2ヵ月に1度、外部より講師を招いて勉強会を行っている。午前10時~12時。その後講師と一緒に会食をする |
| 10人~20人未満 | 10%~20%未満 | 小規模事業所なので、労働条件の改善等がなかなかできない。 |
| 10人~20人未満 | 10%~20%未満 | 現在、各種業務手当の付与、一時金の交付、就業規則の改正等を行い、特に有期契約職員の処遇の改善を行っている。今後は、正社員と同じ様な就業規則を導入するなど、安心して働く環境をとめ、介護の質の向上を目指していくことで、介護事業所としての社会的責任を果たしていく。 |
| 10人~20人未満 | 20%以上 | 若い世代は求人を出しても殆ど反応無く、中年層が多い状態にある。今後も若い世代が集ってくるよう、組織体系を考えております |
| 10人~20人未満 | 20%以上 | 介護職員処遇改善交付金が交付されるようになり、賃金の改善が少し出来たと思う。まだまだ賃金が他の職種と比較して、低いのでベースアップを考えているところである |
| 10人~20人未満 | 20%以上 | 利益を確保し、職員に少しでも還元したい。経費の見直しとチェックを毎月行う。助成金など利用可能な制度を利用し運営にまわし出来る限り還元できるように努力している。売上増、あるいは顧客満足に繋がる事柄は積極的に投資していきたい |
| 10人~20人未満 | 20%以上 | 資格取得(介護福祉士等)による、正職への登用制度 |
| 20人~30人未満 | - | 職員の増員、及び時間外縮少(定時退勤)。 |
| 20人~30人未満 | - | 低賃金の解消、今回の行った介護職員待遇改善はとてもよいと思います。 |
| 20人~30人未満 | 0%~5%未満 | 定期的健康診断の費用や腰痛予防の費用、又、資格取得の為の援助について施設で100%持つことで職員の定着を図っている |
| 20人~30人未満 | 5%~10%未満 | 管理職と一般職員との対話の時間や、同法人内の他の事業所の職員との人事交流を持ちメンタル面でのリフレッシュをはかっている |
| 20人~30人未満 | 5%~10%未満 | 労働条件の改善で経営者の方針と働く側との希望があまりにも違っており、矛盾を感じる為、話し合いが必要である。 |
| 20人~30人未満 | 10%~20%未満 | いつも笑顔で楽しい職場になるように努力している。介護職の悩み事を、時間を作り相談に乗っている。介護職特にホームヘルパーは主婦の延長のように思い希望する人は多くあります。実際仕事をしてみても大変な仕事と気づき、離職される方が多くあります。一番の悩みです |
| 20人~30人未満 | 20%以上 | やる気・質向上に向けて、どのようにしていくか、どのように保障するか(時間、手当等)が課題、教育という事から、福祉、介護、認知について地域(県・国)がどのように持って行くかが課題。 |
| 20人~30人未満 | 20%以上 | 介護職員の待遇改善手当金(国の交付金)を支給しているが、2年半後の制度変化を見て、今後給与体系の見直しを進める。 |
| 30人~50人未満 | 0%~5%未満 | 育休を取って頂き3歳までは短期労働の勤務体制、子供が発熱した時の勤務交替などの代替職員の配慮等。キャリアアップにて資格所得者には資格の手当を正職員・パート当分ける。研修などに機会があれば出し、近隣のデイサービス事業所で1年に4回程持ち回りで研修企画を実施し企画していく。 |
| 30人~50人未満 | 0%~5%未満 | 資格取得に係るサポート。 |
| 30人~50人未満 | 5%~10%未満 | 職員の処遇改善の為、職階級を明確化する取り組み。 |
| 30人~50人未満 | 5%~10%未満 | 永年職員への特別昇給制度を制定した。職員の資質向上の為、研修への積極的参加を促進し、研修参加費は施設負担としている。キャリアパス制度の構築への取り組み。 |
| 30人~50人未満 | 10%~20%未満 | 現場(デイサービス)の事務処理が多いので現在は時間外の仕事になっているので、時間内に少しでも出来る体制作りを検討中である。 |
| 30人~50人未満 | 10%~20%未満 | 平成23年度から一般事業主行動計画に取り組み、職員に対してライフワークバランスに関するアンケートを実施中。 |
| 30人~50人未満 | 20%以上 | 事業所の職員である前に一家庭人、子の親であり、親の子であることを考慮して雇用している。困った時、体調を崩した時は心置きなく体を休めるようゆとりを持って人員配置を心がけている。人材は人財と見え、一人一人を大切に、気持ちよく気長に働いてもらえる環境を整えていく事が第一と考えている。 |

| | | |
|----------------------|-----------|--|
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 既に人事制度は複線型でステップアップ型に改正し、職員が自分の得意な分野でキャリアアップできる制度になっています。昨年度は介護職員一人当たり月額35,000円～50,000円程度の処遇改善を行いました。併せて働く環境整備のためにシャワーベッドや電動ベッドの入れ替えを行い、業務省力化や健康管理の対策を行いました。今後は働く女性の子育て支援の為に施設内保育所や休日増加や福利厚生充実の検討に入っておりますが、これまでの処遇改善の実施により、法人全体の収益率が0.6%となっており、現状の制度(介護保険)ではこれらを行うことが出来ません。 |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | リフレッシュ休暇(連続3日間)を設け、旅行等に活用してもらっている。 |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | ただ一つ、時給アップのみです。早朝勤務又は残業は無理強いしなければ50代、60代の主婦層は強力な戦力となっています。私達の経営で福利厚生を考える余裕がありません。 |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 報酬のアップ。 |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 公休を増やし、その他の休暇も新設した。毎年一度異動希望を聞き、法人内で対応する。昇給ペースを見直した。手当てを新設、増額した |
| 70人～100人未満 | 20%以上 | 新卒社員の初任給アップ。公的資格取得の為に勉強会開催。タイムテーブル、業務内容の見直しによる職員負担の軽減 |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | 資格手当の創設、特殊業務手当と夜勤手当の増額、年休代替職員の雇用、介護職員の准看護学校への通学支援、社会福祉士の資格取得に対してスクーリング等の旅費援助、資格取得時の特別昇給、法人全体介護職員77名に対して介護福祉士38名、取得率として、49%です。今年度は、合格率を8割にする事、法人全体で取り組もうと思っております。次年度、取得率を71%とする様、各事業所と連携をとっています。 |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | 施設も13年目を迎えて設備も老朽化して来る中、修繕、買い換えの経費も増えてきております。職員も年数を増すごとに給与も増え施設運営が圧迫してきております。現状の介護事業収入で健全経営(運営)をする為に人件費の見直しも必要に迫られております |
| - | 5%～10%未満 | 勤務の組み方等、なるべく希望をとり入れ柔軟な対応をしている。子育て中の職員、要介護者のいる職員等やりくりしながら勤務の継続に努めている |
| - | 5%～10%未満 | 意欲向上のために等級導入を考慮中。働きやすい職場にするため、職員の意見や思いを聞き、反映できるものは積極的に取り入れていく。 |
| - | - | 家族と仕事、又は子育てと仕事を両立できるような職場環境を更に整えて行きたい |
| ■介護老人福祉施設(特養) | | |
| 20人～30人未満 | 5%～10%未満 | 休日が思うに任せず、リフレッシュ休暇等の制度が必要。 |
| 30人～50人未満 | - | 1、絶対にサービス残業をしない、させない環境づくり2、役割担の明確化3、上司のほど良いメンバーへの指導とコミュニケーションづくり。 |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | 配置基準以上の人員配置により介護負担を軽減。又、介護職員処遇改善交付金の申請による制度の活用により処遇改善に取り組んでいる。 |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | やりがいを感じる為に、介護の質の向上を目指した課題への挑戦。施設運営に関する意見交換会。業務を通じたコミュニケーションの充実。チューチュー(エルダー)制度の導入。 |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | 年2回、個別に話し合う機会を設け、仕事上のことや人間関係などの相談に乗っている |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | ・メンタルヘルスの取り組みたいが、小規模施設の為、取りくみや、しくみ作りが難しい。・外部の福利厚生メニューに魅力的なものがない。・業界団体自治体、国等において腰痛予防に関する、支援が欲しい。 |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | 1、労働集約型の企業では、働く人々のモチベーションをいかにあげるかが一番大切と思う。その為のシステム作りが重要。3、労働環境を整えることも大事だが、経営の基本は、本人たちの目標、夢を具体的にイメージさせ、自覚させる。その実現の為のお手伝いをしたい。 |
| 30人～50人未満 | 5%～10%未満 | Q7について、目立った効果はない為「15.特に効果は無い」としている |
| 30人～50人未満 | 5%～10%未満 | 法人運営理念、施設運営目標を明確に示し、目的意識を持たせる。研修への参加募集実施など研修事業の強化、職員と法人との意見交換、要望取組。 |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | 各業務の業務分掌の規定化、明確化及び全業務のマニュアル化を図っており職員が業務上不安のないような体制づくりを整備中である。新規、中途関係なく採用時には個別に研修を行い、特に法人理念、事業所施設説明には時間を費やしており働く意欲を喚起するよう心がけている。 |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | 経営基盤の安定を図っている。理念の共有と実施。そのための具体的対策として、基本介護の徹底とリーダー職の責任の確立。職能給の導入。やる気のある人の厚遇化など |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | やりがいの有る仕事場、…自分達で考え、実行する、頑張っただけの見返り |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | ・介護職員の給料アップなど待遇の改善・向上・介護職員のキャリアアップのための「スキルアップのめやす」の作成、提示などでの離職防止のため福祉機器の積極的導入 |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | 現在のところ離職者は少ないが職員旅行等で職員親睦を図るなど、定着していただけるように努めています |
| 30人～50人未満 | 20%以上 | ホームヘルパー資格取得者に介護福祉士の資格を取得させるためには施設が力を入れないと困難である。資格取得者の採用も困難であり、1施設だけで解決出来る問題ではない |
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 月1～2回意見交換を行う場(勉強会や会議等)を設けたり、前年よりも職員数を増やす等の改善をした。今後の取り組みとしては、中堅職員(勤続年数2～3年)の職能向上の為、研修等を積極的に取り入れたと考えている |
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 職員が一人あたり有給休暇を6割以上消化できるように計画的な体制を整備する。女性が長期で働き続けるように、一定の条件を満たすと短時間正規職員としても就労できる体制の構築をする |
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 夜勤勤務が月4～5回程度である為に、常勤職員(夜勤帯も勤務)の確保に努めている。(夜勤専門とならない為)。入所されている方の介護度が重度化している為に職員の腰痛予防に、更に気をつけて取り組むよう心がけている |
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 休日を増やす。人事考課を取り入れ賞与に繋がる。キャリアパス規定をつくり、様々なポストを用意したり昇格条件を明確にした。契約職員にも資格別に時給加算する |
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 職員研修(泊まり舎)の実施。費用の補助、資格合格者への祝会等を行なっている。(合格者以外の職員も含)資格受験料の補助、人間ドックの費用補助、スポーツサークル等の設置、を考えていこうとおもいます。長期休暇(1週間程)を取れる環境作りも必要とおもいます。 |
| 50人～70人未満 | 5%～10%未満 | 食事介助や入浴介助等、短時間ではあるが人員が集中する時間がある。介護職員は休憩をきちんと取れなかったり、利用者の余暇活動に人手が不足するなど、運営が難しい。夜勤の課題もある。事業所としては、これらの課題解決に前向きに取り組むが、それだけではない限界を感じる |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 採用職員に対する指導職員の指名を3年以上経験者を担当させるようにしています。最初に施設の介護方針を徹底させることで、職員間のトラブルを無くすようにしています |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 施設長との昼食会。外部講師による研修会。飲み会によるコミュニケーション。 |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | ・休日の日数を増やす。・有給休暇が取り易い、勤務環境を作ること。 |
| 50人～70人未満 | - | 施設では、施設内でキャリアラダーなどを導入し職員のモチベーションを高めるとともに質の向上をはかっている。また、これからは、職員のリフレッシュを考えていきたい。 |
| 70人～100人未満 | 0%未満 | 介護の職場は「マネジメント」が弱かったと思っています。職員の育成とモチベーションアップに対する取組が重要です。職員研修とキャリアアップの構築をしたい、介護技術講習と腰痛予防対策、メンタルヘルスケア。 |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 入職後3ヶ月間、施設長による新人職員研修 |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | なるべく給与や賞与で職員に還元出来る様にしたい |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 施設内外の研修の充実。福利厚生の充実 |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 当施設は築後30年を経過した古い施設である為、ハード面で職場環境に課題が多いことから職員の要望のうち可能なものは出来る限り環境改善に取り組んでいる。職員の資質向上のため、外部研修の受講の義務付けと時期の明示し、自己研鑽の励みにしたいと考えている |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 職員の趣味やスポーツ活動に力を入れ、余暇活動で仕事へのモチベーションを高める等の取り組みを行ってきたい |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | ・サービス残業完全撤廃の実施 |

| | | |
|------------------|-----------|---|
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | ・家庭の状況に応じて、夜勤を3つの形態から選択し勤務できるようにしている・目標管理制度を導入し、職員のやる気を高めると共に面談をして上司が部下の話を聴く機会を設けている・業務改善提案の機会を設け、働く意欲を高めている |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 働き甲斐のある職場を目指して全ての面で改善、取り組んでいきたい。 |
| 70人～100人未満 | 10%～20%未満 | 職員が何でも相談しやすい雰囲気作りを心がけており、話しやすい施設長でありたい。低賃金からの脱却が定着促進に繋がる。そのためには長期的展望に立った介護報酬を設定して頂きたい。プラス改定であったりマイナス改定があったりすると、職員の人生設計にまで影響する |
| 70人～100人未満 | 10%～20%未満 | 1、有給休暇の全員完全消化、残業の明確化 2、資格取得の奨励・支援、研修勉強会等の充実 3、福利厚生面の充実、風通しの良い明るい職場づくり |
| 70人～100人未満 | 20%以上 | 非正規職員は出来るだけ早く面接等を行い、正規職員へ登用。例えば試用期間後に正規職員に |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | 新たな研修体系を構築することより、個々のスキルアップを図るとともに、将来を見越した人材の育成を行う。介護職員等処遇改善交付金の導入 |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | 処遇改善一時金制度の利用 |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | 離職率を少なくする為には職場の雰囲気第一である。明るい雰囲気のみならず元気がよく働けるようコミュニケーションを多くとるように心がけている。また、新しい職員が入社した場合、現職員の新人職員に施設の第一印象を確認したりと、新人がホッとするような施設づくりを目指したい。職員の給与についてもアップ出来るようのぞみたいが報酬(介護)のみのため、みんなで頑張れるようモチベーションアップにつなげていきたい |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | ライフプランニングが設計できる様な賃金体系の整備をすすめている、H23年4月改定予定 |
| 100人以上 | 10%～20%未満 | 働きやすい職場環境に取り組んでいる |
| 100人以上 | 10%～20%未満 | 離職については、過重労働、低賃金体質にあり、又、社会的な地位、評価が、低いのも現実(自動努力及び組織、業界全体の力が、必要)業界全体として介護職場における人間関係もむずかしい面もあることも事実。正社員と契約社員の格差。特に、メンタル面での行き詰り→休職、退職→人員不足、労働過重→人員確保という悪循環になっている。メンタルのヘルス面で特に気を配っていますが、事業所、施設単位では限界があると思います。業界全体の理解、充実が、必要かと思えます。これまで以上に。 |
| 100人以上 | - | 福利厚生に対する考え方や質問は法人に対してお願いしたい。一事業所では回答が困難なものも多くあった |
| - | 10%～20%未満 | 介護職員として成長実感できる研修制度充実。 |
| - | 5%～10%未満 | 本年度より新たに始めた新人事評価制度の効果的運営。各種施設内委員会をはじめとした、職員の積極的業務運営参画の機会を増やしていく |
| - | - | 独自のメンタルヘルスの窓口を設置し、心的負担の軽減を図る。また、ライフワークバランスの主旨に則り、仕事とプライベートの充実を図る事が出来るよう、具体的な施策に取り組む事も必要と考える |
| - | - | 資格取得職員には奨励金を出している |
| ■介護老人保健施設 | | |
| 30人～50人未満 | - | 少しでも介護負担の軽減を図るために法定数以上の数を配置している |
| 30人～50人未満 | - | 退職金制度を確立し、介護職員の不安の軽減に努め、離職予防とする。 |
| 30人～50人未満 | 10%～20%未満 | 私どもの地域では、介護職を新たに募集しても応募が無く、困っている。また、職員が高齢化し若い人たちは定着せず介護職の平均年齢が50代に近づいている。体力が入る仕事なので、今後が心配である。こういった問題にどう対応するか検討中である |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | ホームヘルパー2級であっても介護福祉士加算が取れる範囲で正職とし賞与支給している |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 資格、経験に応じた給与体系の確立 |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 当法人では、原則正規職員として採用し、退職金を法人のみの負担で行っている。また、パート職員については洗濯等を行う方で介護には責任感のある人を雇用する。今後キャリアパスで介護職員の資質向上と資格取得を検討している |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 理想の人事考課に向けて取り組み、モチベーションアップを図る。(長期計画) |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 研修への参加を促し、費用の補助を実施。出産、育児休暇(3年間)制度。時間短縮勤務実施。 |
| 50人～70人未満 | 10%～20%未満 | 賃金体系の見直し、介護職員の専門職としての意識を持たせる為の研修参加、後輩指導etc |
| 50人～70人未満 | 5%～10%未満 | 人事考課制度を平成22年度より導入し、職員に対して適切な評価をすることにより賃金に反映させ、職員のモチベーションアップを期待している |
| 50人～70人未満 | 5%～10%未満 | 外部研修への参加等でスキルアップを図ることにより定着促進に取り組んでいる。スキルアップが具体的に見える形での処遇向上を図っていきたい |
| 70人～100人未満 | - | 利用者により良いサービスをいかに提供していくのが経営の課題であり、その為には介護職員の雇用の安定化を図ることが重要であると考えます。一方、雇用の安定化を図るためには労働条件の改善、福利厚生面での充実が非常に重要ですが、事業所単位でそれらの改善を図る事には限界があります。当事業所では国の「介護職員処遇改善交付金」、県の「介護職員キャリアアップチャレンジ事業」等、公的支援を積極的に活用し、上記の経営課題に取り組んでおります |
| 70人～100人未満 | - | 子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入する等して働きやすい環境作りに取り組んだり、法廷人員以上の人員配置をする等業務負担の軽減などを行っている |
| 70人～100人未満 | - | 生活の安定、将来への不安を無くす事が仕事への愛着、自信になると思う。その為には給与面での満足が不可欠となるが現状の介護報酬の中で人件費にかけられる部分が少ないと思う。少なくとも医療関係の職員(専門職として)との比較において差がないようにすべきと考える。福祉厚生が充実しても本人のやる気が起こるか疑問である |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 人が人とかかわり合いの中で大変さを感じつつ充実した日々と感じられるような取り組みができればいいなと思います |
| 70人～100人未満 | 0%未満 | 担当制を通して利用者を深く理解する。ケーススタディーの取り組み、発表を通して、介護の専門性を追求する。経験年数、能力に応じた研修参加。人事考課制度(面接を実施)を有効に活用し、職員のニーズの把握(昇給・減給など) |
| 70人～100人未満 | 10%～20%未満 | 個人の資格取得に向けた費用の負担、入職時の研修制度の充実。事業所内職員研修の充実。職員数を充実させる事による個々の職員の負担軽減(残業等) |
| 70人～100人未満 | 10%～20%未満 | 介護職員の処遇改善交付金を活用したことにより効果的で、更にキャリアパス要件を整備することにより、職員の意欲が見られるようになった |
| 70人～100人未満 | 10%～20%未満 | ここ数年、職員の定着率は高い。子育て支援とし、法人内保育所の積極利用、育児休業・短時間勤務の積極取得などが功を奏していると思われる。直近1年の育児休業フル活用は、介護福祉士3名、介護職1名、NS2名、PT2名(介護福祉士3名のうち1名はパート)になる。ただ反面、この間の代替要員の確保が困難を極めており、一体感を生む一方で、他の職員の負担が増えていることも事実で、今後は、少子化・子育て支援の恩恵を受けないスタッフへの配慮やケアが課題となっている。 |
| 70人～100人未満 | 20%以上 | キャリアパスの検討、実施 |
| 70人～100人未満 | 20%以上 | 介護職員処遇改善交付金の活用と周知→実施 介護職員のキャリアパス→検討課題 |
| 70人～100人未満 | 20%以上 | 介護人材の確保は重要な課題である。長期的に人材の確保、定着を推進する為には、能力、資格、経験に応じた処遇が適切になされる事が重要である。キャリアパスに関する仕組みを介護の職場に導入、普及していく必要がある。 |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 各々の職員の業務内容の検討、合理化(効率化)を図り、業務負担のバランスをとりながら報・連・相に努めています。介護技術・知識のスキルアップの為、時間内に短時間の勉強会を各部署で実施しています |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 緊急時以外の時間外労働はやっておりません |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 看護職・介護職の定着化と要望を聴取する目的で、年2回少人数(5名程度)にして話し合う機会を設定し、現業部門との意思の疎通を図ることにより、風通しの良い職場作りを寄与していると思慮している、これにより最近では、現業部門の転職の離職者は減少している |
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | ・介護職員処遇改善による給与改善(ただし、なぜ介護職員だけの交付金なのか疑問があります。)・子育て世代の給与の引上げ |

| | | |
|-----------------|-----------|--|
| 70人～100人未満 | 5%～10%未満 | 積極的に公的資格の取得を促しています、シフトの調整、交通費、費用の負担などを企業が支援しています |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | キャリアパスを導入し、人事・給与体系を整備していきたい |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | 今年度より職員間の円滑なコミュニケーションを促進させる為「部活動」を開始した |
| 100人以上 | 0%～5%未満 | 介護保険法でいう介護サービスは多職種共働で連携してサービスを行なうことであり、施設職員全体が一体となってサービスを果たすための施策が大切と考えている |
| 100人以上 | 0%未満 | 福利厚生を充実させることは職員の定着や帰属意識高場につながる大切に施策である。今後の更なる職員定着確保のため、保育施設の設置（場合によっては周辺他施設との共同運営）等に取り組むたい。 |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | 男性介護職員が安心して家庭を持てる様、キャリアアップによる賃金体制の見直しや、基本給にかかわる部分の見直し等がこれから必要とされている |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | 研修の充実 |
| - | 0%～5%未満 | 資格試験合格者に褒賞金並に資格手当での支給。資格試験に挑戦する為の受験料の負担をしている。保育園を施設内に設置することを検討している |
| - | - | 若いスタッフも多いため、妊娠中の体調不良時には電話一本で休めるような配慮をしている。産前、産後と一年間の育児。子供が小さいスタッフの休みの調整（土・日・祝日）と配慮。子供が病気で、休みの希望があれば早く休みを認める。休んで気が引けているスタッフには子供が大きくなったら、子供の小さいスタッフの休みの穴をうめる様になってくれれば良いと心のケアを行っている |
| - | - | 職員数増員によって1人1人の労働者の負担を軽くする、交付金等で賃金upを少しでも計る。 |
| ■訪問介護事業所 | | |
| 10人未満 | - | 何でも、話し合え、明るく楽しい職場。研修、勉強会を行い、ヘルパーの質の向上、共通理解に努める。 |
| 10人未満 | 0%～5%未満 | 福利厚生制度の導入 |
| 10人未満 | 0%～5%未満 | 最初から高いレベルを求める事よりも今より1段1段向上していける様にサポートしている。 |
| 10人未満 | 20%以上 | 職員の心身の状態を把握しておき、重症化しないよう配慮したシフト調整・相談等行える様にしている。サービスの質を高める為、希望する研修内容についてアンケートし、知識や技術の向上を図る研修を行っている。それによって日々のサービスに自信を持ち、やりがいも感じるようになる |
| 10人～20人未満 | - | ・介護職員の働く意欲が高まり、介護サービスの質の向上の為に取り組んでいることとしては、月一回の研修会、であります。情報等においても、必要とされる取り組みであり、昨年末よりキャリア形成訪問指導事業研修も在り、研修プログラムも、幅広く、なっているようです。（有）在宅ケアシステムでは、月一回の研修会をおこなっています。・労働条件の改善といたしましては定額拠出金を、交付して給与等として、支払っております。 |
| 10人～20人未満 | - | パートやアルバイト等の方も一定条件を決め、（出勤日数や時間帯）年に1度、人間ドックを受けられるように取り組むことを検討中 |
| 10人～20人未満 | 0%～5%未満 | 介護職員の定着率を高める為、専門職を対象とした人事制度を早期に構築したいと考えます |
| 10人～20人未満 | 0%～5%未満 | 介護報酬の本体が上がらない限り、今以上の条件の改善は困難 |
| 10人～20人未満 | 0%～5%未満 | キャリアパスにおける交付金よりも、介護報酬のアップが必要と思います |
| 10人～20人未満 | 5%～10%未満 | 介護職員とのコミュニケーションを密にしてモチベーションを高めていく。今後、非常勤職員の有給休暇の賃金の改善を検討していく |
| 10人～20人未満 | 5%～10%未満 | 当訪問介護事業所に於きましては在宅介護サービスを行うにあたり、従業員に安定した労働力と給与の確保をして頂く為サービス実施迄に要する移動時間の短縮を計る為、事業所方針として地域内サービスを重点化し地域ヘルパーによる地域内利用者サービスを実施しています。結果、ヘルパーさんの移動時間短縮により、消費体力の軽減、又安心感等が高まり、労働力定着の効果となっていると思います。 |
| 10人～20人未満 | 10%～20%未満 | 職員が休暇を取得する時、1日とか半日という単位ではなく、時間でも取得出来る様にしている。パート職員にも、毎年僅かではあるが昇給しているし、賞与も出している。介護福祉士を取得すれば証明書が提出された翌月からしている |
| 10人～20人未満 | 10%～20%未満 | キャリアパス、人事、給与、制度等の総合的な改革 |

| | | |
|-----------|-----------|--|
| 10人～20人未満 | 10%～20%未満 | 1.介護職員の離職予防や定着促進の為の取り組み。資格取得時の勤務調整及び費用の一部負担。親睦会の設置。2.労働条件の改善、向上の為の取り組み。職場内外の研修参加の促進や研修費、交通費の負担。ヘルパーへの期末手当の支給。ヘルパーに対しての日、祝祭日出動手当、研修参加時の手当、移動手当の支給。3.今後取り組もうとしている事は、ヘルパーへの年次有給休暇の付与を検討している |
| 10人～20人未満 | 20%以上 | 福祉厚生は高めて安定化を図りたい。研修等をつけて職員の向上をし安定化を図りたい |
| 10人～20人未満 | 20%以上 | 若い介護職員を増やしたいが金銭的に（財力）余裕が無い。また、利用者一人あたりの訪問介護給付費が少ない。自立支援と給付適正化の中でケアプランの作成時点で訪問介護の単位（収入）が少ないプランになっているので、年数が経過している事業所だが年間総売上利用者の割には少ないのがネック |
| 10人～20人未満 | 20%以上 | 訪問介護事業においては、パート（主婦層）の雇用を増やさないと言算が合わない |
| 10人～20人未満 | 20%以上 | お互いに関心を持つことが大事。ほんの僅かな関心がメンバーとメンバーの間に温かさを通わせ、温かい職場にする。お互いに関心を持ち助け合う職場にする。困ったように見えるときは必ず声をかける、協力する、助け合う事が必要 |
| 10人～20人未満 | 20%以上 | ・シフトによる勤務により、労働時間が過剰にならない様、職員の負担を配慮する。・福利厚生面でも、現状で不足している点を改善して行きながら、職員が安心して働いていける職場になるよう導入して行きたいと考えています。 |
| 20人～30人未満 | 0%～5%未満 | 民間で言う正職員ではなく、契約職員として雇用している為退職金制度が適用されない。当施設は協同組合であるため、正職員は貯金、共済等への異動が生じる為に介護に専任する事が出来ない為。今後は退職金制度に取り組むたい。他の福利厚生は全職員と一緒にです |
| 20人～30人未満 | 0%～5%未満 | コミュニケーションを重視し、風通しのよい事業所作り |
| 20人～30人未満 | 5%～10%未満 | 内外共に、登録ヘルパーを含めた研修の充実やミーティングの充実、トラブル等への積極的な対応によるバックアップ体制の充実を持って、安心して働ける環境作りを常に意識しています。法人内に各係代表者委員による衛星委員会を組織し職場環境の整備と向上を目的に話し合う体制をとっている |
| 20人～30人未満 | 5%～10%未満 | ・他業種よりも経済的に悪くならないよう、収益はボーナスという形で職員に還元することを心がけている。・処遇手当一時金も支給している。・資格取得を積極的にすすめ、費用の負担、資格手当（毎月）を行っている |
| 20人～30人未満 | 10%～20%未満 | 正規職員採用募集の際にはパート職員にも受験の機会を与えるようにしている。また、各種研修会にパート職員が参加した際、仕事の一環として賃金の支払い対象としており、キャリアアップを奨励している |
| 20人～30人未満 | 10%～20%未満 | 若い職員が将来に不安を抱くことなく生活していける賃金を支払えるよう、今後も努力していきたい |
| 20人～30人未満 | 10%～20%未満 | 明るい職場の風土作り |
| 20人～30人未満 | - | 利用者を獲得する為にひたすら営業 |
| 30人～50人未満 | - | 介護職員間のコミュニケーションを取り、相談等しやすい環境に努めている。正規職員の時間外労働の軽減を図ってきたい |
| 30人～50人未満 | - | 独自に報償金制度を設けたり、処遇改善助成金を受け、上乘せて支給しているが離職理由は単に賃金だけではないと思われます。賃金を上げ有能な人材を確保しなければなりません、そもそも介護職＝低賃金で重労働というイメージが定着してしまっているのではないのでしょうか。介護職員には、オールマイティに対応出来る能力を求められています。国をあげて介護職員の地位の底上げを図って頂きたいと思ひます |
| 30人～50人未満 | 0%未満 | 職員ひとりひとりに合った時間帯でシフトを組んでいる。私は“家庭”が第一との考え方で不安の無い職場である事を意識付けしてもらっている |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | 研修会等を定期的実施し、介護サービス及び職員のメンタル面の充実を図ってきたい |
| 30人～50人未満 | 0%～5%未満 | キャリアパスの法制化 |
| 30人～50人未満 | 5%～10%未満 | 当法人は、関係法人が医療関係で規模も大きい。ゆえに介護職員処遇改善交付金も支給されていない。事業規模、小さく、居宅事業の中心で、経営の安定が非常にむずかしくなっている。 |

| | | |
|------------|----------|---|
| 50人～70人未満 | 0%～5%未満 | 外部の講師を招いて研修実施（今年度は年5回）。職員間のコミュニケーションを図るため忘年会以外に年2回親睦会を開催。希望給や有給の使用を本人の希望に沿って可能な限り認める。「今後の取り組み」メンタルヘルスに力を入れ、心の悩みを解消出来る様に努力していきたい |
| 50人～70人未満 | 5%～10%未満 | 資格取得の為の支援。労基法の遵守等 |
| 70人～100人未満 | - | 個々の職員が今年一度どういう風に目標を持って仕事に当たるのか、工作上努力したい事や自己啓発について自己目標を具体的に設定し、上司・施設長が日々の業務及び研修等の参加についてアドバイスをを行う制度を実施している。施設長が定期また随時に職員と面談し、人事、業務及び私的な相談に対応するなどコミュニケーションを図っている。法人福利厚生部会では職員に対し福利厚生に関するアンケートを実施し、職員から提案を求めている |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | メンタルヘルス対策として、外部の専門機関と契約し、メンタルヘルスに関する相談窓口を設置した。又、研修会を開催した。更に職場環境改善の為にアンケート調査を行い、そのデータを元に職場単位でミーティングが出来る様にする |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 就業規則、給与規定の見直しを行い、正職と臨時の間の中間層の就業規則、給与規定を整備したい |
| 70人～100人未満 | 0%～5%未満 | 介護職員に対する報酬の底上げが最優先 |
| 100人以上 | 20%以上 | 資格取得の為の制度の充実を図る必要がある。配置基準を満たしてはいるものの、余裕がない状況を改善する為、一人で数個の保持も必要になってくる。そのために補助金制度を検討している。また、現在法人全体で報賞制度の創設や、勤務評価制度の導入も視野に入れ給与制度とからめて検討している段階である |
| 100人以上 | 5%～10%未満 | 事業改善を行い働きやすい職場作り |
| - | - | 資格試験の受験、研修受講に係わる勤務シフトの優先的調整と費用の一部負担。資格取得及び研修受講に係わる情報の提供。正職員制度を導入して平成22年に臨時職員から正職員としました。今後も処置改善について検討していきます |
| - | 0%～5%未満 | 職員に長期勤続の維持と定着を図るため、賃金の面で充分なことをしてやりたい。賞与等（年2回）毎年予定している。職場に愛着を持ってもらうよう心地よい雰囲気を作ることを心がけている |
| - | 0%～5%未満 | 介護報酬をアップして働く者の賃金をあげることが一番の課題である。 |

事業所調査「その他」記入

| |
|----------------------------|
| Q3-1 貴事業所で実施している制度 |
| 20年勤続旅行・職員懇親会・職員旅行 |
| 医療費の補助 |
| 医療費減免制度 |
| 永年勤続表彰 |
| 介護職員災害補償保険 |
| 活動着や腰痛防止ベルトの付与 |
| 看護休暇 |
| 金融機関借入優遇制度 |
| 健診代負担、スタッフ誕生日のプレゼント（図書カード） |
| 高齢者アパート |
| 市の中小企業共済に加入 |
| 資格（介護福祉士等）取得の為援助 |
| 職員旅行 |
| 制服の貸与 |
| 特別休暇で日帰り旅行 |
| 福利厚生センター（ソウェルクラブ） |
| 福利厚生センター（ソウェルクラブ）加入 |
| 併設病院の受診補助や予防接種 |

| |
|--|
| Q4 外部サービス利用 |
| ソウェルクラブ |
| 一部退職金について利用している |
| 共済組合 |
| 市の中小企業共済に加入することにより、保養所、旅行、施設（温泉）等の利用が可能。また、健康診断ドックの利用も可能 |
| 職員の懇親会の開催 |
| 職員の親睦を目的とし旅行等、旅行会社のサービスを利用している |
| 職員給食補助 |
| 退職金については、内部、外部機関を併用している |
| 大阪府社会福祉協議会の共済会に加入 |
| 福利厚生センターに加入している。 |
| 兵庫県市町村職員共済組合に加入その福祉事業 |
| 民間学童保育施設を利用し、費用を事業主が手当として支給 |

| |
|---|
| Q5 福利厚生を行う目的 |
| ヘルパーさんに働いてもらいたいので子供を預ける室を持っている。高齢者アパートを5室持っているのは行き場の無いお年寄りを看 て欲しいという要望が多くある為 |
| ストレスの解消 |
| 昔から継続で行っているのみ |
| 職員の親睦 |
| 事務局が担当している為、分かりません。 |
| 職員体調管理 |

| |
|--|
| Q7 福利厚生の効果 |
| 子供を預かるとその間、ヘルパーが働いてくれるから。ヘルパーが不足し、手が欲しいから |
| 十分な福利厚生を行っていない |
| 話題が増えた |
| 効果がない事はないと思うが、中々目に見えてわかり易い効果というものも確認できておりません |
| 職員の親睦 |
| 事業開始1年半でまだ解らない |
| 現在、介護職員の処遇改善を行っており、今後の効果に期待したい。 |
| 福利厚生がなければ、職員はやめることになる。やるのがあたりまえだから。 |
| 実施していないからわからない |
| 資格取得への意欲増加 |
| 4年目の施設であり、あまり効果が感じられない。 |
| 特に効果はないといわないが、一部職員のみ対応なので、その人にはよい。 |
| 成果は途上 |

| |
|--|
| Q9 福利厚生に対する考え方 |
| NP0で働く人の殆どは子育てが終った50～60代の主婦です。福利厚生より時給アップです |
| メンタルヘルスに役立てば良い |
| 若い職員は恩恵があるかわからない福利厚生よりも目の前の賃金を希望するようで、どのようなことを充実させれば満足を得ら れるのかわからない |
| 設問の意図がわからない。福利厚生はあたり前と考えます |
| 金が無い |
| 福利厚生は職員への義務と考えている |
| 異職種間での親睦をはかりたい。 |
| 利用しやすいよう、考える事、が課題と思われる。 |
| 事業所施設を運営する法人（当施設の場合病院組合からの費用負担はありません。公立（自治体）は公的負担は出来ません。職員で組 調する会の会費と正規職員の場合は共済組合の事業を活用するのみ |

| Q10 労務管理課題 |
|---|
| 仲間同志で仕事は出来るが、一人でする仕事の中々続かない |
| 育児、休業体制利用者が多く、職員補充、夜勤の出来る職員補充に困る |
| 長期にわたる経営戦略と賃金アップの為の財源確保 |
| 介護職員処遇改善交付金はダイレクトに職員の賃金アップになるようなシステムにして欲しい |
| 看護師、介護福祉士等、資格取得者の採用が困難 |
| 社会人としてのモラルが不足している |
| 賃金が安いと職員が言う |
| 看護職が定着しない |
| 体調不良者（腰痛等）が多くなっている |
| 欠員が生じた時に補充のために中途採用が多い。そのため新人教育がやりにくい。年度初めに一括採用、一括教育の形にしたいところですが。若い女性職員が多く、出産に関する休暇（育児休暇など）取得によって欠員補充するが、休暇明けに復職した際に余剰人員となるため、その辺の調整が難しい |
| 看護師と介護士の折り合いが悪い |
| 介護職員の教育・研修制度 |
| 安定した経営化 |
| 介護保険収入が少なく2の課題がクリアできない |
| 借入返済が多く、利益を処遇改善へ回せない |
| 専門的技術、知識向上をしようという意欲が高まらない。 |
| 人材の質の向上 |
| 通所、厨房（直営）、入所部間、異職種間でのコミュニケーションが取れない。 |
| キャリア形成につながるポジションが少ない |
| 看護職員の不足、施設の老朽化。 |
| 介護職員の技術向上や社会人としてのレベルアップ |
| 職員の育成とサービスの質の向上 |
| 給与の水準をあげる事がむずかしい |
| 低賃金（他業種として比較して） |
| 少人数のため、1人が急に休むと対応が難しい。 |
| 定着率は高いが、もう少しでも職員に高い報酬を支払いたいが介護報酬が低過ぎるためできないでいる。 |
| 定着しつつあるが、一部職員のレベルアップ教育 |
| 正規、非正規（臨時職員）との混在 |
| 責任感、道徳、倫理専門の思考、新人職員の確保が難しい |
| 全般問題が多いが、都度都度対応している。収入の問題が多いが、出せば解決する問題でもなく、職業のステータスが問題。 |

自由記述(介護職員調査)

| 区分 | 性別 | 年齢 | 現法人動続 | 他法人経験 | 通算従事期間 | 福利厚生制度への意見等(自由記述) |
|----------|----|----|-----------|-------|-----------|---|
| ■訪問介護事業所 | | | | | | |
| リーダー | 男性 | 29 | 5年以上10年未満 | ない | * | できないことはいわない。やるべきことはやりさない。 |
| リーダー | 男性 | 29 | 5年以上10年未満 | ない | * | もっと真剣に取り組むべきだと感じる。仕組みを考える側が安定していて危機感がないから何も変わらないのだと思う。 |
| リーダー | 男性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | もっと人材が集まるような、制度の検討を望む。 |
| リーダー | 男性 | 39 | 10年以上 | ない | * | 完全週休二日制の導入、従業員の確保。盆休み、正月休みの世間一般的な連休の確保。祝祭日分の休日の確保。労働に見合う賃金水準の確保。(時間外労働の届けを出しにくいいため、サービス残業は日常的、法人内で)世間一般と同様の賃金水準の確保。 |
| リーダー | 男性 | 32 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 休暇の充実を図ってほしい。残業手当。 |
| リーダー | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ない | * | 勤続年数に対する給与の割合が上がらず、それに対しての生活出費は年々増加していく為、将来に対しての不安が大きい。勤続年数やスキル、あるいは資格ごとにモデルプランの様なものが提示されていると目標を立てやすい。 |
| リーダー | 男性 | 54 | 10年以上 | ない | * | 時間に余裕をもっと心身がリフレッシュできるようにしてほしい。 |
| リーダー | 男性 | 34 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 助成金制度を、利用しているが、年間2〜3万程度の収入アップでは…?看護師にある3Kに近いものがあるにもかかわらず、業界全体に賃金水準が低すぎる。 |
| リーダー | 男性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 職員の苦情をもっと聞いて欲しい。現状は利用者有利になりすぎていてモンスタークレイマーに対応できない。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 福利厚生について、職場としては、努力も見られ感謝する部分や助かる面もあるが、一般企業などと比べると格差が大きいと思われる。社会全体として、介護職や介護業界の地位や賃金水準が上がらないことには満足はしていく生活の安心や安定を得ることは難しい。職場に問題というのではなく、業界の価値を上げて欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 37 | 5年以上10年未満 | ない | * | 福利厚生はあるが、簡単に利用できないものが多い。又、休暇が少なくリフレッシュできないことが多い。 |
| リーダー | 女性 | 63 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | NPOで働いている人達(私達の団体では)、女性は子育てが終わった50〜70代の方がパートか正社員で働いているので自分の働きで生活、or家族を養っている人は(4人/90人)4人ぐらいで他は主人の年金又は収入で生活して多少生活の足しにしている程度です。この年齢構成では福利厚生を、あまり必要としない、法で決めた勤務条件が最底でも就業規則にあり実行されておれば問題ないと思います、このアンケートは大きな会社が特定の企業に通用するものと思います。私達で最も必要なのは時給のupです。 |
| リーダー | 女性 | 34 | 10年以上 | ない | * | あつても使いにくい状況だと思います。もっと使いやすい状況になってほしいと思います。 |
| リーダー | 女性 | 35 | 5年以上10年未満 | ない | * | もっと気楽に利用したい。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| リーダー | 女性 | 48 | 10年以上 | ない | * | 医療現場に比べ、介護現場も人の命や心に接する責務を担いながら、待遇は極端に悪いと思います。志があつても家族を十分に養えるだけの給与がもらえず、離職する若い人がなくなるよう福利厚生制度の底上げをお願いします。(正職員でない臨時やパート職員の割合が多い)また、ストレスをかかえやすい現場であるので、モチベーションが維持できるような職場環境を整えていく必要があると思います。自身の身内の介護も十分にできるような体制が整うと(例えば、介護休暇)働きやすくなると思います。 |
| リーダー | 女性 | 56 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 給与アップ |
| リーダー | 女性 | 42 | 5年以上10年未満 | ない | * | 高齢化社会においてとても重要かつ必要な、業界であるので、賃金水準を上げる事が介護職に長く従事できる一つの要因になるのではないかと思います。特に男性においては家族を養っているだけの賃金を安定させることにより多くの男性職員が働ける場になるのではないのでしょうか。 |
| リーダー | 女性 | 40 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 事務量が多いため、残業が多く小さい子供を抱えていると困ることも多い。日中、現場の業務で精一杯な為、職員が事務を行なうには時間がとれない状況、どこ現場もきびしい状況にあるのではないのでしょうか。満足して頂けるサービス提供に必要な人員、国は見直す必要があると思います。すぐに辞めてしまう現状ここにあると思うので、もっともっと現場の声を聞いて欲しいです。 |
| リーダー | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 職場の人と一緒に楽しもうとする雰囲気がない。(上司が否定的な考えである) |
| リーダー | 女性 | 41 | 10年以上 | ない | * | 人対人のコミュニケーションを重視する職種である為、ストレスがたまりやすい。ストレス解消の為にも福利厚生は充実してほしい。人気のあるものは定員が決まっていたりして参加できないことがある為、定員の幅を広げて多くの人が参加できるようにしてほしい。福利厚生は安価なのが魅力です。 |
| リーダー | 女性 | 39 | 10年以上 | ない | * | 生活への不安があるため賃金がもう少し上がってくると良いと思う。 |
| 正規 | 男性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | 役に立っていますが、まだまだ経済的に厳しく、さらに補助が欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 34 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護職員の賃金アップを希望します |
| 正規 | 男性 | 40 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 給料UP、週40H |
| 正規 | 男性 | 27 | 3年以上5年未満 | ない | * | 給料が安い。宿直や夜勤をやらないと生活できない位の給料ではきびしい。割に合わない、忙しい状態でパートさんがなかなか入らないのはあたりまえだし期待するのは、時給や給料しかないのでは全体的に上がると気持ちがちがうと思う。 |
| 正規 | 男性 | 39 | 5年以上10年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 給料をもっと上げてほしい。 |
| 正規 | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 月にいくらでも良いので給料がアップしてくれば助かります。 |
| 正規 | 男性 | 44 | 10年以上 | ある | 5年以上10年未満 | 現在の職場は割り合い有給休暇も取りやすく恵まれた環境にあると思います。 |
| 正規 | 男性 | 24 | 1年以上3年未満 | ない | * | 現在は独身で実家に住んでいるが、将来結婚して家庭や家族をもった時に今の収入で家族を養っていけるか不安である。 |
| 正規 | 男性 | 30 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 仕事内容にみあっただけの賃金水準になってほしい |
| 正規 | 男性 | 28 | 3年以上5年未満 | ない | * | 人材確保事業等行われているが、事業所に入る収入が少なく、福利厚生に使うお金が足りないのではと思われる。社会保険もないですし…賃金も少なく、奉仕の精神だけで続けられる仕事ではないと思われる。福利厚生が労働者を大切に思い、行うものならば、業界の福利厚生を国が行って欲しい、介護労働者がいなくなつて困るのは、事業所だけでなく、社会の問題でもありうるでしょうから… |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-----------|----|-----------|--|
| 正規 | 男性 | 30 | 5年以上10年未満 | ない | * | 明らかに所得が低い。業界全体職場を含め、社会の基盤になっている現在、そして需要が増加していく中でどうしてこれほど賃金が安いのか？通所業務に加え、宿直業務を行う事で休日が減り、体力的にも厳しい、利用されるお客様のニーズは多様化の道を辿る中、それに答えていく施設の設備が無い。資格を取っても仕事に反映されず損した気分になってしまうのは何故だろうか？見えない、残らないサービス、がどれほど評価されるのか、将来の不安は常にあり、今後の業界、職場への望みは一般的な生活を送れる、認められるものでなくてはと考えます。 |
| 正規 | 男性 | 25 | 5年以上10年未満 | ない | * | 利用者への負担や介護保険料が増えるのはいいとは思わないが介護現場で働く職員の給与は他職に比べ少なく将来への不安も感じる。 |
| 正規 | 女性 | 33 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | ・社会福祉・介護業界への資金投入up・女性が多い世界、人間関係による心身のダメージへのフォロー |
| 正規 | 女性 | 33 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 1日のサービス残業時間が長く、休みが、1日、2日増えただけでは、心身の疲れが取れない。定時に出勤して、定時に退勤でき、休みの日にも、事務仕事しなくてもよいようにならしてほしい。仕事量が多すぎる。 |
| 正規 | 女性 | 39 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | Q13とQ16の間でいつも揺れながら仕事をしている様に思います。3Kと言われる仕事でもやりがいは感じています。将来への不安を少しでも取り除けるシステムが出来れば素晴らしい事だと思います。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 5年以上10年未満 | ない | * | この様な福利厚生が充実している職場が年々減少していると聞きました。仕事を楽しむ為にもこの様な制度の充実性が望まれていると思います。 |
| 正規 | 女性 | 67 | 5年以上10年未満 | ない | * | もう年なので若い人のような福利厚生制度は必要ない。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 10年以上 | ない | * | 何をしても、資金・人材の確保がないと介護の現場は壊れていくと思います。安い資金で色々な資質の向上を目指せ、個室満足…等色々言われても、魅力ある職場でない、職員は長く続かないと思う。 |
| 正規 | 女性 | 24 | 1年以上3年未満 | ない | * | 介護の仕事に対しての賃金底上げ。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 1年未満 | ある | 1年未満 | 介護職の賃金をあげてほしい。労働時間、業務内容、休日の日数を考えると今の介護職の給料は安いと思います。資格をもっていても介護職につかないのは給料が安いというのがあると思います。 |
| 正規 | 女性 | 59 | 10年以上 | ない | * | 介護福祉士で入社しても若い方は結婚となり出生が近づき産休育休休暇をとり男であっても休暇を取る時代です、人材不足の為保育に対する施設を設置して欲しい |
| 正規 | 女性 | 40 | 5年以上10年未満 | ない | * | 業務がすいぶん増えて、朝早くから、夜遅くまで仕事が付かず、家族からいつも苦情をうけます。良い仕事をしたくも思いますが、精神的、体力的に不安が大きいので、いつまで仕事ができるのか、不安です。もっと事務仕事が減ったら、いいのじゃないかと思えます。職員の数が足りない、聞くと、不安が募ります。主人が私より、早く帰宅するの、私のお給料は主人の半分程で、複雑です。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 健康診断を、これからも継続して行ってほしいです。 |
| 正規 | 女性 | 34 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 子供の病気時等でも安心して仕事に就けるように預けられる場があれば安心。 |
| 正規 | 女性 | 46 | 5年以上10年未満 | ある | 1年未満 | 自分の仕事は利用者の命を預かり、常に気をつかい仕事をしています。責任も大きいと思っています。体力的にも重労働ですが、それに対し賃金は低く、マスコミ等でもいる取りあげてもらっていますが、なかなか改善されていません。時々、心が折れる場面もあります。私たちが生きがいをもち、自信をもって人に介護職で働いていると言えるような職業にして下さい。 |
| 正規 | 女性 | 50 | 10年以上 | ない | * | 自分の病院等で長期入院が必要な場合の福利厚生が心配なので長期保障希望。 |
| 正規 | 女性 | 51 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 身体的な面で気になる人が多く職業だと思わず、人間ドッグなど全員が受けられる様、補助を出してほしい。 |
| 正規 | 女性 | 60 | 5年以上10年未満 | ない | * | 制度が上手に利用できるように冊子は頂いているが、利用ができる事が知らない事が多く、時期をはずすと利用できない事などがないように、何とかならないかなーと思ひ事があった。 |
| 正規 | 女性 | 24 | 3年以上5年未満 | ない | * | 体力、精神的にきつい仕事なので（現在働いている人の中には、そこまで感じていない方もいると思いますが、世の中からすると大変と思う人が多い）賃金が低すぎる。これでは福祉に接している人ばかりで、世の中からは現代ではほとんど減る一方です。人間同士が生活しているのだから、人と人の関わりが一番難しいことだと思う。このままだと福祉の魅力は減るだけです。今できること、制度をどんどん取り入れてほしいです。 |
| 正規 | 女性 | 38 | 5年以上10年未満 | ない | * | 低賃金の改善、と、育休の取りやすい環境作り |
| 正規 | 女性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | 年齢を重ねても仕事が、続けられる環境、結婚しても、生活していく事に不安がない程度の給与の確保、をお願いします。 |
| 正規 | 女性 | 32 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 非正規雇用の職員にも、退職金制度、お祝い金やお見舞金の制度を適用してほしい。 |
| 正規 | 女性 | 41 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 不景気な世の中、何でもしてもらおうとはあまり思わない！介護の仕事で豊かな生活になれるとは思ってない！ただし、安定した最小限の生活費は稼がたい。老人に金を使うよりも将来ある子供にいい教育を、お金があってもなくてもいい教育を受けれる世の中にならしてほしい。自分が年おいても手厚い介護はなくてもいい。ただ子供の負担にはならないように介護サービスは必要だと思う。 |
| 正規 | 女性 | 29 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 福祉業界ですべて働きたいという気持ちはあるが、他の業界と比較すると給料の水準が低く、将来の生活が成り立つのか不安がある。今後、安心して福祉業界で働き続けられる為にも業界全体の賃金水準の高上を希望。 |
| 正規 | 女性 | 37 | 1年以上3年未満 | ない | * | 福利厚生を充実させることは大事だが、予算がないのに無理をして色々なことに支出しているのは考え直して欲しい。また、その為に仕事の時間をさいて忘年会等を企画するのは、負担が大きい。 |
| 正規 | 女性 | 60 | 5年以上10年未満 | ない | * | 労働賃金が安く生活が大変、体力がないと続けるのに大変、なので民間の施設にも器具等の援助をしてほしい。 |
| 非正規 | 女性 | 45 | 3年以上5年未満 | ない | * | ・仕事量に対しての賃金が低い為にこれから先に心身の健康が保たれるように労働力にあった賃金水準になるように福利厚生をしっかりとってほしい事をのぞみます。 |
| 非正規 | 女性 | 69 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | ・職員の共通認識や交友関係に好果をもたらすため必要です。・自然発生的なサークルに対して、環境を整備して欲しい（場所・後援等）→運動系・芸術系・趣味全般 |
| 非正規 | 女性 | 62 | - | ない | * | この団体は福利厚生施設を持つほど豊かでないようなのでなくても不自由はない。 |
| 非正規 | 女性 | 54 | 1年未満 | ある | 5年以上10年未満 | パートタイマーという立場上、何一つ使える福祉厚生制度が無い。賃金労働条件も良くはないが、住んでいる地域にあるという事で顔見知りの利用者の方々毎日楽しく働かせてもらっている。 |
| 非正規 | 女性 | 49 | 5年以上10年未満 | ない | * | もっと福利厚生に力を入れてほしい。もっと仕事がガンバレるように職員の仕事に対しても考えてほしい。 |
| 非正規 | 女性 | 47 | 3年以上5年未満 | ない | * | 経営自体が収入的に、乏しい状況の中で国の規制が大きく事業自体が弱体化している、福利厚生にしっかりとしたものがない、国は「生かさず殺さず」の考えが見えなくてやっていて、非常に不快である、人として、自信を持って仕事をしていきたいがあまりにも規制が多すぎる、システムを法制化する時に現場の声を、きいてほしいと思っている、現場を知らぬ如く「何をか言わん」である（経験が必要） |

| | | | | | | |
|----------------------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 非正規 | 女性 | - | 5年以上10年未満 | ない | * | 健康である時は良いが、この仕事は腰痛など体調を崩し易く、崩した時の保障がないのがいつも心配である。人手不足で毎日の仕事に追われてなかなか勉強（介護の上達）ができない。このような場が少ないので仕事時間内にとれるとありがたい。 |
| 非正規 | 女性 | 25 | 1年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 交付金がもらえなかったのが不満。 |
| 非正規 | 女性 | 60 | 3年以上5年未満 | ない | * | 公的資格取得の講習会を受講する為の補助を充実させてほしい。賃金水準の引き上げを希望します。 |
| 非正規 | 女性 | 60 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 今の職場でも、30代の子育ての人が多です、体力的にもたよりになる人達が安心して働ける、環境作りを願っています。保育費、メンタルヘルス等の費用の一部補助です。 |
| 非正規 | 女性 | 56 | 3年以上5年未満 | ない | * | 今勤めている小さな個人企業では、正職員以外はなかなか福利厚生が全部とどのつていない。パート等も正規と同等の福利厚生にしてもらいたい。 |
| 非正規 | 女性 | 37 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 今高齢者社会真ん盛りです。年齢に関係なく仕事を希望して学校に行っているとは思いますが、でも私からみれば、どちらが介護の人なのか利用者の方なのか分からない現状です。仕事が無いからとあえずという方が多い気がします。心がこもった相手の立場にたった介護を望んでいます。 |
| 非正規 | 女性 | 24 | 1年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 子育てをしながら仕事をするのに、まだ子どもが小さいのでなるべく時間内で帰りたいが、そうは行かず、仕事が終わらない。現場の現状を施設長はわかっていない。仕事が遅くなれば保育園の延長料金もとられるのに、超過勤務を申請すると良い顔をされない。生活のために仕事をつづけなければいけないのに…ストレスが溜まる一方で、資格取得のための補助金制度が何年か前にはあったが経営困難の為に無くなってしまった。その制度がまた導入されればよい。 |
| 非正規 | 女性 | 57 | 10年以上 | ある | 1年以上3年未満 | 嘱託職員は一斉、何にもありません。特に開所時から居る嘱託には、やっとH22年から交通費だけが付きました。職員と非職員の仕事は何にも変わりありません。私の職場（デイサービス）では、私が介護プランを（施設用）を作成、殆どがボランティア（月7～8時間）それを知った正職員から時間外を知った程です。施設長は、挨拶さえ口にもしたくない、顔色を伺わなければ…という上司、結局、ガマンすればいいと言いかせてしまいます。施設は多くありますが、組合が無い事が劣悪な環境で耐えている方が多いのではないかと、嘱託には退職金制度はありません。 |
| 非正規 | 女性 | 50 | 1年以上3年未満 | ない | * | 職場で仕事のやる内容は教えて頂けませんが、人員不足なのか人を育てていく方向がない様に思える。目先の仕事の作業（排泄、食介、お風呂、入浴、シーツ交換、そうじ等々）で日々終わっている。休けい場所は外に出ているか階ごとのフロアーにいる状態。休けい場所（きちんとした部屋があればいいと思う）、人間関係も良くないことで仕事に集中できない時もある。いろんな意味で改善していく必要ありと思う。このような調査はいいことだと思う。現場で直接働いている声をもっと聞いてほしい。パートなのであまり仕事上、意見をいうのが難しい。 |
| 非正規 | 女性 | 67 | 10年以上 | ない | * | 制度があった方が、安心して、仕事ができるし、頑張らなくてとは、気持ちにも、ゆとりができて仕事にも、頑張ることが出来ます。 |
| 非正規 | 女性 | 57 | 5年以上10年未満 | ない | * | 正規介護職員は賞与や退職金制度がありますが、非正規職員は何も無いということは何となく寂しく感じます。又、仕事にも張りなくなりますが、年齢が年齢なので転職もできない悲しいですね。正規、非正規と関係なく仕事はしますが、色んな事に差、又は違和感を感じます。 |
| 非正規 | 女性 | 38 | 1年未満 | ない | * | 体に負のかかる職なので全体に安く行けるなどあればいいと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 29 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 託児所を設置してほしい。 |
| 非正規 | 女性 | 58 | 5年以上10年未満 | ない | * | 昼休みの交替制シフト（完全休憩時間の確保）、慰安旅行による職員間の懇親 |
| - | 男性 | 40 | 5年以上10年未満 | ない | * | 当法人は福利厚生が充実している方だと判断しています。業界全体がどういう状態にあるか認識していないのでくらべようがなくもありますが、他の業界とくらべても充実していると思います。 |
| ■介護老人福祉施設(特養) | | | | | | |
| リーダー | 男性 | 33 | 5年以上10年未満 | ない | * | ・資格取得へ向けた、補助制度を、今まで以上に充実していければ、より魅力的な業界になっていくのではと思います。 |
| リーダー | 男性 | 47 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | SOWELクラブに加入してもらっていますが、サービスの充実をお願いしたい。 |
| リーダー | 男性 | 34 | 3年以上5年未満 | ない | * | メンタルヘルスの相談窓口の設置は、是非行ってほしい |
| リーダー | 男性 | 43 | 1年以上3年未満 | ない | * | 一般企業と比較して福利厚生制度の何もかもが充足していないのが現実です。金銭面でも、制度上の部分でも何ひとつとして一般企業を上回っている部分はないと思われま。これらは組合制度がない事も関係しているかも知れませんが、その現実には困難でしょう。これらの現実を国の制度として、理解して補助が行われるような制度作り、等を期待しています。 |
| リーダー | 男性 | 47 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護は身体への負担が大きく、現状としては外国に比べて遅れている。身体への負担をへらしたい。 |
| リーダー | 男性 | 46 | 10年以上 | ない | * | 介護保険を利用されている人の負担が少なすぎる。介護保険→（保険ならば入らなくてもよいと思うが）という名の税金は悪法。保険ならば使わない人には全額もどし、年金等からの天引きはやめてほしい。（父母談） |
| リーダー | 男性 | 36 | 10年以上 | ない | * | 給与のアップがあまり望めない現状があるので、福利厚生の充実で少しでも介護職離れがなくなれば良いと思う |
| リーダー | 男性 | 32 | 3年以上5年未満 | ない | * | 自施設では、ユニットケアを導入しており、スタッフが1人で入居者様の対応をする時間が多くなり、肉体的にも精神的にも負担が大きく、ストレスが溜まりやすい環境ではないかと思われる。メンタル面でのフォローがあれば精神的に落ち着きが保つ事ができ、より良い介護が安定的に提供できるのではないかとと思う。 |
| リーダー | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 自分には福祉の仕事はむいていて、やりがいが感じているが、現在、31才になるのに、基本給は17万円代と世間一般では考えられない給料だと思っている。危険もともなう仕事なのに、もっと給料が上がってほしいと、日々感じており、願いながら仕事をしている。いろいろな資格を取っても今の法人にしていると基本給も上がらないと思う。今の法人で続けていきたいので、国が福祉職の給料を見直すべきだと思う。 |
| リーダー | 男性 | 32 | 5年以上10年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 収入の伸び悩みが一番です。 |
| リーダー | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 職員へ収入面への伸びの向上 |
| リーダー | 男性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 職員旅行、職場でのスポーツ企画、専門家による生活設計へのアドバイス、子育て支援事業、休暇を取りやすくして欲しい、賃金のアップ |
| リーダー | 男性 | 32 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 生活が安定し、長く務められる業界になることを希望しています。 |
| リーダー | 男性 | 29 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 生活費が節約できる制度や心身がリフレッシュ出来、仕事に対して働く意欲が高まるような制度にしてほしいです。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| リーダー | 男性 | 37 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 賃金水準が上がらなければ、いくら福利厚生を充実させても働き手が減る一方だと思いが、やはり住宅家賃の補助等、生活に直接結びつく部分の充実が重要だと思います。また、シビアな意見ですが、子育て費用の補助は、女性職員の場合、出生後、職場復帰する人は、ほとんどいません。介護職のような不規則な仕事、穴をあけられない事が多い仕事では、現実的に難しい為だと思います、ですので子育て部分を充実させるより他の部分(住宅)を充実させた方が合理的だと思います、なぜなら介護職は、独身一人暮らしの職員が支えていると思うからです。 |
| リーダー | 男性 | 28 | 5年以上10年未満 | ない | * | 福利厚生をあまり積極的に導入されているのかよくわからない。もっと全面に押し出して欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 無理だとわかってはいるんですが…1ヶ月程度の長期休暇が欲しいです。(大学の通信等による…) |
| リーダー | 女性 | 27 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | ・「自分が結婚して、出産・育児を経験し、落ちついた状況で仕事ができたら」今の職場で長く働けるのと思う。できる限り今の職場で働きたいので施設内に託児所があれば、女性が多い職場なら絶対喜んでもらえると思う。今の職場に私が入社してから何人もの人が「育児のため、結婚したら続けられない」と言ってやめていく姿を見てきているからこそ、自分がそうゆう状況になった時、続けていけるか心配です。 |
| リーダー | 女性 | 47 | 10年以上 | ある | 5年以上10年未満 | ・夏休み、冬休み、正月休みがなく、土、日でも休みが、なかなか取る事が出来ない・職員不足で、職員を増して頂きましたが、介護を本当に仕事としてやりたい人が一人も入らなかった、仕事を教える員がない、無資格でも入ってこられる事が、レベル低下につながる。 |
| リーダー | 女性 | 39 | 10年以上 | ない | * | ・介護職員がうけるパワハラ対応・有休が1割も消化出来ない(特に介護職)・サービシ残業の多さ |
| リーダー | 女性 | 57 | 10年以上 | ある | 10年以上 | 我が職場での福利厚生は、ユニホール購入だけです。職員同士が楽しく交流が出来る事が職場でのリフレッシュにつながり、そして仕事に意欲がでてくるのではないかと考えていますが、10年過ぎますが、実行されません。リーダーではありますが、施設長の考えにて出ていません。 |
| リーダー | 女性 | 25 | 3年以上5年未満 | ない | * | 介護の仕事にとてもやりがいを感じていますが、低賃金なうえに重労働のため、身体疲労は積み重なりいつ壊れるか不安です。日本は高齢化社会にあり、今後多くの介護者が必要となってくると思います。「私も貢献したい」「介護やってみよう」と思ってくれる人が増えるためには賃金の見直し、労働時間の公平性が必要だと思います。大学を出て、国家資格をもっても、4年目で基本給が19万7千円とどうなのでしょう。労働時間は事業所によっては残業代を支払っていますが、私のところはあります。ケアプラン、モニタリング書類業務が多い仕事でもあります。 |
| リーダー | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 介護休暇が一職員一回しか取れない事がおかしいと思う。 |
| リーダー | 女性 | 30 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護職員は腰痛になりやすい職業のため健康保持、維持のための福利厚生がもっとあると嬉しいです。 |
| リーダー | 女性 | 46 | 10年以上 | ない | * | 介護福祉分野の地位を向上させる、人員不足の原因を排除(汚い、キツイ、賃金が安いなど)し、ゆとりのある環境で仕事をしていきたい。人手のない職場で休暇もとれない現状、職員が新しく入ってきても、指導する時間さえ、とれない。職員の離職率も高く(給料が安く生活できない)利用者にとって、満足のいく介護ができていますのか?一番の犠牲者は利用者だと思う。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| リーダー | 女性 | - | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護労働者の時間から時間でわり切って仕事が終われない。残業しても付けられない点。労働力がきつわり賃金がまだまだ安い点。男性、世帯主としてやっている賃金をもらえない。結婚できない! |
| リーダー | 女性 | 47 | 3年以上5年未満 | ない | * | 虐待の真実を明らかにする(探り消している様な事はしないで欲しい)。虐待があった時に報告できる職場にして欲しい。利用者の命をもっと大切に考えて欲しい。定時で帰れる様にして欲しい。 |
| リーダー | 女性 | 43 | 5年以上10年未満 | ない | * | 休憩時間に休憩室でゆっくりお茶が飲めたり同僚と話をする場所がほしい。半年に1回でいいから連休くちの連休がほしい。(リフレッシュ休暇のような形で) |
| リーダー | 女性 | 49 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 業界的には利益が少なく予算が取れないことはわかっているが、永く働きたいと思える職場にするために、資格取得の為の補助金や、メンタルヘルスに関してもっと厚く考えてほしいと思います。 |
| リーダー | 女性 | 50 | 10年以上 | ない | * | 勤務状況がハードになっているため、職員が欠員になった時、サポートにすぐ入れる職員の確保。 |
| リーダー | 女性 | 56 | 3年以上5年未満 | ある | - | 経営重視でコスト削減のため福利厚生は軽んじられていると思われる。職員が長く働き続けるには職員が「大切にされている」と感じるような運営方針をアピールする必要があるのではないかと感じている。 |
| リーダー | 女性 | 30 | 10年以上 | ない | * | 仕事もキツイからリフレッシュも出来ない日(休日が少ないから)があり、心身共につかれてくると良い介護サービスも出来ない。もっと介護業界に力を入れて考えて欲しい。 |
| リーダー | 女性 | 37 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 子育て関係での充実を望みます。 |
| リーダー | 女性 | 37 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 資格取得するにあたって、会社にとって必要な資格であれば研修など勤務扱いで受けさせて欲しい。又1つ資格を取得するにつれて何らかの報酬があると資格取得しようとする意欲につながるのではないかと思います。職員の会社に対するご意見箱みたいなものがあればよいと思います。 |
| リーダー | 女性 | 40 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 女性が多い職場なので子育ての支援に力を入れてほしいです。 |
| リーダー | 女性 | 46 | 5年以上10年未満 | ない | * | 職員懇親会について、現職場では忘年会しか行っていない。花見やバーベキュー等、家族参加できるような会があれば、職員の交流がもっと深まり、仕事でも活気がでると思う。その為の一部補助金等検討願いたいと思っている。 |
| リーダー | 女性 | 41 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 職場(会社)によって違いがありすぎると思う。地域一帯として同じ内容のものがあれば転職も少なくなると思う。 |
| リーダー | 女性 | 49 | 10年以上 | ない | * | 心身ともに厳しい職場環境がありますが、健康で生きがいを持って働くことができる福利厚生制度が導入されることを望みます。 |
| リーダー | 女性 | 34 | 10年以上 | ない | * | 福利厚生制度を利用し、自信に役立ったりリフレッシュできたりするが、長期の休みは求められず、思うように利用できない時もある。収入についても現状を知って欲しい。限られた人数で今求められる対応についてケアを行っているが負担になるスタッフも居ると思う。給料UPにつなげて欲しい。 |
| リーダー | 女性 | 55 | 10年以上 | ある | 10年以上 | 有休がほしい時に自由にとることが出来たら良いと思う、職場の保養所があり、安い金額利用出来るが良い。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|----------|--|
| リーダー | - | 54 | 10年以上 | ない | * | 介護する方の心身がおだやかで身体に不調等があれば、介護される方に十分に接する事が出来ない様に思われる為、介護する人はつねに身体に気を付けストレスをためる事無く、仕事する事が望ましいと思われるが、夜勤、日勤と仕事の時間もまちまちで、その間で家庭でのやりくりと身体的に負担が多い。職場に来て何かなごめる事、物がいいと思いますが、それが何かは良くわかりませんが。 |
| 正規 | 男性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | ・給与所得水準の向上・有給休暇を自由に取れる。 |
| 正規 | 男性 | 23 | 3年以上5年未満 | ない | * | ・勉強会での資格取得に、力を入れてもらいたいと思う。仕事と勉強では、なかなか両立することが、難しい為、講師の方をどんどん呼んでほしいと思います。職員一人一人の意欲も、違ってくると思う、そして、職員のレベルも上がると思う。 |
| 正規 | 男性 | 22 | 1年以上3年未満 | ない | * | いつも職場に来て家に帰って、また職場に来てと毎日同じでリフレッシュする時間があまり無く、ストレスが増えてしまう事もあると思うので、職員同士でもスポーツや旅行など交流の持てる場を増やせれば、リフレッシュ出来て、仕事にも集中出来るんじゃないかなと思います。 |
| 正規 | 男性 | 46 | 1年以上3年未満 | ない | * | これから、若い人々が介護を職業としていく上で、賃金をもっと、上げていかないと、魅力を感じないと思う。 |
| 正規 | 男性 | 40 | 5年以上10年未満 | ない | * | とにかく給与水準が低く、結婚して家族を養えるとは思えない、労働条件は過酷で、この仕事が好きでな人でないと、つとまらない、給料は、多くとはいわないが、せめて、他職種・同年代の水準並みにもらいたい、ただし、介護報酬の問題もあるので、簡単ではないと思う、多分、この業界で働いている人で、現状で満足している人はほとんどいないと思う、また、年末年始、盆・GWなど、関係なく、かといって、その期間外でもまとまった休みは一切とれないので、職員はみな疲れ切っている。リフレッシュできないから、ストレスがたまりやすくなる。 |
| 正規 | 男性 | 36 | 5年以上10年未満 | ない | * | 現在の職場には退職金制度が無いので、将来のことを考えるとずっと今の職場で働きたいとは思えない。住宅家賃の補助がもう少しあれば良い。 |
| 正規 | 男性 | 48 | 3年以上5年未満 | ない | * | 現在も徐々に改善されているとは思いますが、介護従事者にキャリアと能力に見合った適切な給与体系が築かれるように、介護報酬のあり方を見直してほしいと思います。また、キャリアアップできるような助成などの仕組みを考えてほしいと思います。 |
| 正規 | 男性 | 57 | 3年以上5年未満 | ない | * | 高齢者雇用安定法に基づく定年延長（70才くらいまで可）を希望する。一定年齢（45才以上）対象の人間ドックの実施。退職金制度の充実 |
| 正規 | 男性 | 40 | 3年以上5年未満 | ない | * | 社内旅行など大人数で楽しめるシステムを作ってほしい→現状はムリ（人数不足や夜勤などがある為）余暇施設を知らないで職員に告知して欲しい→あるのかどうかしらない。 |
| 正規 | 男性 | 45 | 10年以上 | ない | * | 働きやすい職場作りを望む。 |
| 正規 | 男性 | 23 | 3年以上5年未満 | ない | * | 年休を取りやすくし、更なる、自身のリフレッシュすることにより仕事に対する、意欲の向上をはかることができると思います！ |
| 正規 | 男性 | 36 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 扶養家族がいる時の経済的な援助及び託児所の援助。 |
| 正規 | 男性 | 41 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 福利厚生よりも給料を上げて欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 26 | 5年以上10年未満 | ない | * | 利用者も介護者（職員）共に幸せになれる、そんな職場、業界にしてほしいです。 |

| | | | | | | |
|----|----|----|-----------|----|----------|--|
| 正規 | 女性 | 52 | 10年以上 | ある | 10年以上 | ・ユニット形式のため、誰かや自分が病気、葬祭、その他突発的出来事があったとしても、実際にはなかなか休みが取れず取れても、その代わりに他の人が公休をけずって出勤しているため、休んでも休んだ気がしないし、必要とする期間もその通りには休まず、有休も自由に取れず半分以上捨てているような状態。ユニットの利点もあるが、働いている人間にはかなりハードで、独身か家族で手のかからない人でないと働きづらくなっている。現場の人間を増やすか、（事務所が多く）施設内での他部署との協力体制がないため、もっと助け合うなどの雰囲気があればと思う。 |
| 正規 | 女性 | 34 | 5年以上10年未満 | ある | 1年以上3年未満 | ・賃金が、他職種に比べてやすく割りに合わない、精神的、肉体的に疲れる仕事なので、賃金の水準を上げてほしい。・職場にて資格をとるようにすすめるが、試験を受ける為の補助がないので、あればよいと思う。・賃金が低い為、就職率が少なく、利用者にしてあげたい事がしてあげれない。（業務におわれてしまう） |
| 正規 | 女性 | 23 | 1年以上3年未満 | ない | * | お給料があがったらうれしいです。 |
| 正規 | 女性 | 23 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | もう少し賃金の水準を引き上げてほしいと思う。生活に余裕がないと心にも余裕はできないと思う。資格取得のために国などから補助金を出していただきたい。取得のための出費でも生活の負担となる。 |
| 正規 | 女性 | 42 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 休日が増えてリフレッシュできれば…（自然と働く意欲もでてくるのではないかと思います。その為にも人員の確保が必要だし、それには介護の仕事の良い所、魅力的な部分が多くの人達に知ってもらえたら…と思うんですが。） |
| 正規 | 女性 | 33 | 10年以上 | ない | * | 給料が安いと職場が安定しない。 |
| 正規 | 女性 | 29 | 5年以上10年未満 | ない | * | 結婚して2年目で、子供のことを考えるが、なかなか今の勤務では子育てと仕事の両立が難しいと思う。体型も小さいので、今後体の大きい男性や背の高い女性が利用者としてきた時の身体介助が不安。職員人数がもう少し増やせたらがうのではないかなと思う。同じ職場で家庭のある男性職員は金銭面で苦労しており、配偶者と共働きでないと大変だという話をよく聞く。金銭面のu_pも望みます。 |
| 正規 | 女性 | 23 | 5年以上10年未満 | ない | * | 結婚して遠くになっても住宅手当が欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 21 | 1年未満 | ない | * | 現在職場で導入されている福利厚生制度があまりよくわからないので、誰でもわかるようにしてほしいです。 |
| 正規 | 女性 | 25 | 5年以上10年未満 | ない | * | 現場（ユニット内）は忘年会や親送迎会等もして仲が深まるが、上の者は問題があり信頼できない。（間は深まらない） |
| 正規 | 女性 | 35 | 5年以上10年未満 | ない | * | 子育てをしているので仕事で遅くなっても安心できるように施設内託児所が欲しいと思う。 |
| 正規 | 女性 | 29 | 1年以上3年未満 | ない | * | 私はまだ未婚なので、結婚してからのことが心配です。その時に、利用できる制度があるか否かでは、仕事を続けるか、続けられないかに関わってくると思います。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 5年以上10年未満 | - | * | 私は特養勤務です。グループホームは夜勤時1ユニット職員1名配置が主流になっています。特養では2ユニットを一人で見てます。かなり厳しい現状のなか夜勤をしています。人により辞める理由は色々ですが、気持ちは判ります。日中各ユニットに早・遅各2名いるのにそれが夜勤時は1人で2ユニットを見るのです。気を張っていても限界があります。せめてフリーでもう1名いてくれたら（6ユニットを4名でみる形）精神的にかなり楽になります。特養の夜勤人数もグループホームのように厚くして頂けるよう検討してほしいです。特養ではNSすら夜勤します。 |

| | | | | | | |
|----|----|----|-----------|----|-----------|--|
| 正規 | 女性 | 46 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 資格取得に向けて講座や講習会等に積極的に参加できる様、費用を補助したり勤務を優先してくれる等、職場のバックアップが欲しい。研修会にも積極的に参加できる様な環境を整えて欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 39 | 10年以上 | ない | * | 重労働のわりに賃金が安すぎると思う。組合も必要かと思います。今の若者がこの仕事をやめちゃう1つの理由だと思われます。私自身母子家庭で今の賃金では生活に不安です。今後の課題として良く考えて頂きたいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 10年以上 | ない | * | 女性が多く働く職場なので結婚し、子供を出産してから働けるよう、託児所の設置等を望みます。 |
| 正規 | 女性 | 28 | 5年以上10年未満 | ない | * | 将来、家庭を持ち、子供を育てていくならば、不規則勤務であれば、施設内に保育所や託児所が設置してあると安心して仕事が出来ると思う(例えば、夜勤の時など)。 |
| 正規 | 女性 | 21 | 1年以上3年未満 | ない | * | 職場の人間関係が悪く、それに加えて、利用者の方、又その御家族に対する、悪口も酷く、ただ聞いているだけのこちらとしては、その様な職場で頑張っ働くという気にはなれません。同じ職場に信頼出来る人がいない様に思います。又、自分のまわりで働く人が、ずっと歳の離れた、キャリアの長い人ばかりで、自分の意見や考えをなかなか言えずにいます。意見を言ったところで、皆、固定観念があるので、受け入れてもらえません。ただ与えられた仕事をこなすだけで、毎日仕事に行くのが憂鬱です。 |
| 正規 | 女性 | 59 | 10年以上 | ない | * | 職場の仲間と気兼ねなく連休が取れて、割安で使用できる施設があれば、安い給料でも働く意欲が繋がると思います。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 5年以上10年未満 | ない | * | 心身がリフレッシュできるような福利厚生を導入出来る様にしてほしい。またスポーツが出来る施設利用など作って欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 人材不足により、働いている職員の身体の疲労は大きいと思う。忙しさとゆとりの介護が提供できず悪循環を招く。 |
| 正規 | 女性 | 34 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 賃金が安すぎてさらに昇給もない為、明るい未来が全く見えません。月々頂けるはずの一時金?ももらえてないし、ボーナスも査定やら何やらで引かれ...ある程度、昇給でもあればもっともっと利用者様に対し、質の良い介護が提供できる(心の安定、生活の安定は仕事に表われると思う)と思います。誰に言えばこの賃金の安さは改善されるのでしょうか?又、この状態が続くなら介護の現場に良い人材は全く残らず、質の低い介護を受ける方が増加すると思います。私たちにとても利用者にとっても処遇改善して欲しいです。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 賃金水準をあげて欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 47 | 10年以上 | ない | * | 特に、希望することはない。 |
| 正規 | 女性 | 28 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 特になし |
| 正規 | 女性 | 40 | 1年以上3年未満 | ない | * | 福利厚生に関しては非常に満足しております。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 10年以上 | ない | * | 福利厚生制度が利用できる様な勤務体制を望んでいます。が難しいのが現状で…。リフレッシュできる余裕が欲しいです。 |
| 正規 | 女性 | 52 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 毎月8〜9日の休みはあるが、お盆や正月になかなか人数の関係で休みが取れない。 |
| 正規 | 女性 | - | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 有給休暇がもっと自由に使用出来る様にしてほしい。急に休む事が出来た時、勤務変更ではなく休みになる様、人数を増やして欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 41 | 5年以上10年未満 | ない | * | 有給休暇を取りやすい職場を希望します。特に土・日に休みを取りにくいのは困ります。子供の学校行事は土・日に集中します。 |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 非正規 | 男性 | 21 | 1年未満 | ある | - | このままの給与体制では介護士は必ずいなくなります。毎日休みなしに9時間立ちっぱなしで月15万以下の給与です。このまま介護士を続ければ僕は体力・精神状態が保てなくなりますが、この給与では病院にも行けず、ストレス解消、遊ぶ事も出来ず、生活も毎月赤字続きます。将来このままだと結婚も出来ず、子供を育てる事も無理。本当に不安です。介護士になりたくてなったのに、将来を考えると辞めたいと仕方ないです。本当にどうにかしてほしい。それともっと人を増やしてほしい。仕事量が多すぎて大変です。このままだと本当に死んでしまいます。 |
| 非正規 | 男性 | 38 | 1年未満 | ある | 5年以上10年未満 | まだ入職して間もない為、現場における福利厚生制度については、正直よくわかっていません。職員が働きやすくなるような制度が充実するとよいと思います。 |
| 非正規 | 男性 | 33 | 1年未満 | ある | 1年未満 | 賃金が長く続けられそうな金額でないこと。将来を考えた時(結婚、子育て)に生活を維持していくことはきわめて困難であると感じる、長く続けていきたいと思うには、賃金は大切。 |
| 非正規 | 男性 | 33 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 福利厚生に費用を費しても当の職員は有休も長期休暇もとりづらいためあまり意味がないと思われる。その費用をもっと有効に還元する方法を考えて欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 22 | 1年以上3年未満 | ない | * | ・国家資格があるから正職、ないから臨時、というのは、質の向上にはつながらないと思うので、能力などを重視すべき、全く同じ仕事で賃金がちがうのは、やる気がなくなる。 |
| 非正規 | 女性 | 41 | 1年以上3年未満 | ない | * | この業界でやっていこうと思うならば育児や生活費用がとても心配です。安心して暮らしていけるようにしてほしいです。資格を取りたいと思っておりますが、金銭面の補助とかあれば欲しいです。やる気も出てきます。もっとたくさんの方が安心して出来るように、資格取れたり生活できるようにしてほしいです。嘱託にも手当てがあったら助かります。 |
| 非正規 | 女性 | 36 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | パートは、正社員が利用できるものも利用不可。何の意味もない。パートでも使用できれば良いと思う。正社員で資格を持ってなくてもパートで資格を持っても同じ扱いです。パートでも資格保持者には何かしら、使用できるものが欲しい。正社員で資格がないの方が介護手当が出るのは脳む。 |
| 非正規 | 女性 | 30 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | もっと利用したい!と思えるようなものがあつたらいいなと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 28 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 介護の仕事にかぎらず、女性が働く職場には、子育てしながら安心して働けるよう託児所や病児保育の充実を望みます。 |
| 非正規 | 女性 | 23 | 3年以上5年未満 | ない | * | 希望日に年休が欲しい。現状では自分で日にち指定できない。 |
| 非正規 | 女性 | 30 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 結婚、出産後も安定して働ける様な制度があればいいと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 25 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 現在夜勤をしない金銭的に生活が難しい状態なので、夜勤をしなくても日勤だけで生活ができるくらいの給料をアップして欲しい。介護の仕事は精神的にも体力的にも大変なので給料を上げて欲しいです。うちの施設では看護師の給料が高いので特別介護老人ホームは介護師の方が大変なので不満です。 |
| 非正規 | 女性 | 59 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 娯楽、施設の割引があれば良い。 |
| 非正規 | 女性 | 37 | 10年以上 | ない | * | 仕事が多忙なのに会社が手助けしてくれない、誕生月のリフレッシュ休暇など取り入れてほしい、仕事内容は好きなのでもっと社会が目を向けて考えて欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 49 | 3年以上5年未満 | ない | * | 資格取得のための補助金制度、があれば、向上心につながり、生活面において助かる、非正規雇用者に対しても、手当て、賃金アップ、生活面の保障をしてほしい。 |

| | | | | | | |
|------------------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 非正規 | 女性 | 38 | 1年以上3年未満 | ない | * | 資格取得のための補助金制度があれば、資格を取得したいと思う人が、もっとふえるのではないのでしょうか、今でも頑張っているが、賃金をもう少し上げてもらえる事ができたら、もっと頑張れると思います。 |
| 非正規 | 女性 | 55 | 5年以上10年未満 | ない | * | 資格取得の為のテキストや受験費用の補助を希望します。 |
| 非正規 | 女性 | 54 | 5年以上10年未満 | ない | * | 女性が多い職場であることから育児・介護に対する不安を解消してもらえる様な制度の導入を特に望みたい。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 正規・非正規にかかわらずに平等に色々な制度を使えて、安心かつ心豊かになる職場を望みます。 |
| 非正規 | 女性 | 43 | 10年以上 | ない | * | 正規雇用と非正規雇用では福利厚生制度に違いがあるので同じにしてほしいと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 44 | 3年以上5年未満 | ない | * | 正職員にはそういう利用・制度はあっても、パートにはないのでよくわからない…。通勤手当も正職にあつてパートにはない…。？はじめてのことで、よくわからないですが…。 |
| 非正規 | 女性 | 50 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 体の不調や家族の都合、また休暇をとりたくてもとりにくい。息つく時間がない。ストレスをためる為に職場にきているような気がする。サービス残業が多く帰りが遅い為、家族にもストレスをあたえている気がする。 |
| 非正規 | 女性 | 25 | 5年以上10年未満 | ない | * | 賃金が低い為、資格手当や、生活のための保障の手当を充実して欲しいです。 |
| 非正規 | 女性 | 44 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 特になし |
| 非正規 | 女性 | 55 | 3年以上5年未満 | ない | * | 特になし、現状でほぼ満足している。 |
| 非正規 | 女性 | 41 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 特別養老ホームで勤務していますが、自分も含めて腰痛で苦労している人が多いです。人員不足の為に少ない人数で重労働をこなしていると身体に負担がかかります。(自分は腰椎分離すべり症のため外科的手術を受けました。)身体的負担は精神的負担につながる、ゆとりのある介護サービスが提供しにくいのが現状です。福利厚生制度や有給休暇等も現場では満足に取得しにくく、人員の確保がまず福利厚生充実のきっかけではないのでしょうか。 |
| 非正規 | 女性 | 57 | 5年以上10年未満 | ない | * | 肉体的労働、精神的ストレス、若い人達が長続き出来ない、介護職全般に負担が大きく、時間的にも時間外労働(サービス残業)等多すぎるように思います。この仕事が好きだから何とか続けられても、最終的に辞めて行かざるを得ない状況を見てみると、何とか出来ないものか?とはゆい、思いをする事が多々あります。具体的に福利厚生制度として、どのような制度が必要なのかはわかりませんが、現状休みでも遊びに行つて気分転換する余裕もない状態です。 |
| 非正規 | 女性 | 50 | 10年以上 | ない | * | 非正規雇用でも責任、立場は一緒です。正職と同等の賃金と知識を学びたいです。 |
| 非正規 | 女性 | 44 | 5年以上10年未満 | ない | * | 非正規雇用の為、福利厚生制度の利用が出来ない。 |
| 非正規 | 女性 | 64 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 非正規雇用の場合は正規雇用と仕事内容はあまり変わりはありませんが、雇用内容は少々ちがいがいる様に思いますが福利厚生制度と言われましてもあまり実感はわかりません。今年度になり介護手当をいただいています。 |
| 非正規 | 女性 | 46 | 1年以上3年未満 | ない | * | 福利厚生制度はあまり充実していないと思いますので何とも言えませんが、もう少し職員が増え余裕ができればいいと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 28 | 1年未満 | ない | * | 利用者さんが施設内で生活していく中で、自分の家にいる様な住みやすい環境であればいいと思うので、勤務するワーカーも規則やマナーを守って、その様な環境を築きつづけられるように日々、努めていきたいと思っています。 |
| 非正規 | 女性 | 53 | 5年以上10年未満 | ない | * | 理想かもしれませんが、職場の人間関係が良くなるようコミュニケーションがとれば良いと思います。人間それぞれ感情があるのでとてもむずかしい事だと思います。 |
| ■介護老人保健施設 | | | | | | |
| リーダー | 男性 | 35 | 10年以上 | ない | * | 以前より話があるように、介護職の地位や報酬は現在も低いと思います。また、施設ごとで福利厚生制度に差もあるように思います。また人手不足である、というのがあります。少しの体調不良でも仕事に出るとい人は沢山いるのではないかと思います。介護職が働きやすい職場を社会全体で考えていく必要があると思います。 |
| リーダー | 男性 | 40 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護業界は全般的に賃金が低く、家族がいる者にとって生活が厳しい。業界全体、国を上げて支援していかないと良い人材がどんどん他へ流れていってしまう。また、介護報酬をもっと充実させて各事業所の経営状態を良くしていかないと最終的にそのしわ寄せは従業員の給与に反映されている面もあると思う。新しく業界に入ってくる者が夢を持って仕事できるようにできないものではないでしょうか? |
| リーダー | 男性 | 53 | 10年以上 | ない | * | 介護職に対しては国からの交付金や私の働く施設独自のキャリアアップシステム導入により、以前よりも給与水準が上がってきている。しかしまだ不満な面があり福利厚生についても良い面がいくつもあがるが考えていきたい。 |
| リーダー | 男性 | 44 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 介護職の地位向上と賃金UP。 |
| リーダー | 男性 | 38 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護報酬のアップ→利用者の要望により多く応えられるような人員配置・人員確保。家族で旅行にいけるよう連休が取れば嬉しい。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 10年以上 | ある | 1年以上3年未満 | 寒冷地手当がないため、冬期間の保障が欲しい。灯油代が値上げし生活の圧迫となっている。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 5年以上10年未満 | ない | * | 業務多忙、離職率が多く職員が定着しない。せつかつある有休制度が機能していない。 |
| リーダー | 男性 | 42 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 最低限の生活が確保できるような内容の制度を拡充して欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 32 | 10年以上 | ない | * | 子育てに対して退職金や健康面に対してより充実したサービスを望む。 |
| リーダー | 男性 | 32 | 10年以上 | ない | * | 資格取得の為の研修受講料の見直し。(受験料など高いと思う)現場職員は仕事に対してやりがいを感じている人が多いが、収入面で離職や担い手の減少につながっている面もある。 |
| リーダー | 男性 | 34 | 10年以上 | ない | * | 時間外の会議が多く、家族で過ごす時間が少ない。時間内での会議の実設が必要と思える。日頃の仕事に対して、ほめられる事が少ない。出来てあたりまえという評価が多い。仕事だけの上司、部下の関係で仕事以外の接点が少ない。この人についていこうというカリスマ性を感じられない状況にある。 |
| リーダー | 男性 | 38 | 5年以上10年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 職場から補助金制度が少なすぎる。余暇施設や懇親会は特になくてもよい。毎日の業務の多忙で休みはゆっくりと家で休んでいたい。キャリアアップを目指して下さいと言おうが、勉強会参加料は本人持ち、少ない給与でテキスト代や参加料(講演など)は出せない。勉強会参加も有休を使用して行って下さいと…。 |
| リーダー | 男性 | 37 | 10年以上 | ない | * | 他業種と比べ賃金水準がかなり低く今後生活をして行く上で不安があります。又、退職金も水準が低く将来老後の不安があります。今後は賃金の水準のUPを希望し、少しでも生活が楽になれば良いかと思っています。 |
| リーダー | 男性 | 34 | 10年以上 | ない | * | 退職金が少ない為、安心した仕事をする為にぜひ改善して欲しい。1本立てから2本立てにするなど。 |
| リーダー | 男性 | 38 | 10年以上 | ない | * | 退職金制度が在職中に突然変更され、老後の生活費用に不安がある。一般的な水準は分かりませんが、安心して勤め上げられるような退職金制度であって欲しいと思います。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| リーダー | 男性 | 41 | 5年以上10年未満 | ない | * | 男性職員の離職の要因の多くは、所得面での問題ではないかと思っています。介護の仕事をやりたいとしても家庭を支えるだけの収入がないのが現状であります。収入面での問題を福利厚生面で少しでもカバーできればと思いますが、施設によっては福利厚生が充実している所もあり、施設ごとの格差は大きいと思います。住宅手当や扶養手当は家庭を支える者としては本当に大きいです。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 低賃金の上、体力、知力共に必要とされる介護の現場で、長く勤めるにはどうすれば良いのか。介護職の認知度はあるが仕事だけに低賃金、劣悪な職場環境などが加味して長くは働けないという不安がある。職員がやるき気、やりがいを見いだせるのは給与以外にあると思います。福利厚生制度がきちんと整備してあれば、がんばってみようという気持ちになると思います。例、リフレッシュ休暇などで一定の金額をだして趣味や旅行に使ってもらう制度があればいいと思う。 |
| リーダー | 男性 | 26 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 扶養手当の導入、賃金水準を上げて欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 明確な昇給体制、組織体制 |
| リーダー | 女性 | 43 | 5年以上10年未満 | ない | * | やはり賃金が低いのではないかと思います。介護職員への国からの特別交付金も一般職員は多くもらえますが、私のような主任クラスは職務手当があるから、減額となり責任精神的負担の大きい割には、給与水準も低いです。介護の現場で働くということにはとてもやりがいを感じ、この仕事をずっと続けたいと思います。しかし、よほどのボランティア精神がないと、無理な仕事ではないかと思えます。皆、この仕事が好きで働いているので3Kといわれても頑張れるのです。給与面さえもう少し良くなれば、離職も減ると思います。特に家庭のある男性スタッフ。 |
| リーダー | 女性 | 47 | 10年以上 | ない | * | リーダー格としての手当を増やしてほしい。働きやすい職場、利用者様の意向、そのご家族様の意向等、中間職としての業務の内容も含め負担が大きすぎる。業務外の仕事が多い為、業務が終了してからの仕事の負担が多い。家に持ち帰っている事も多い。 |
| リーダー | 女性 | 59 | 10年以上 | ない | * | 育児休業を取った場合、代わる職員の補充(契約社員)をして頂きたい。常にマンパワーが不足することなく仕事ができたら良いと思います。賃金の割には仕事がハードである。(給与が低い)業務時間の検討をして頂きたい。 |
| リーダー | 女性 | 56 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護の現場(施設内)に保育所の設置→若い介護職員の職場定着率の安定。有給休暇の取得しやすい体制。精神面に対するサポート。キャリアアップするための金銭的援助(資格取得)。 |
| リーダー | 女性 | 34 | 10年以上 | ない | * | 介護の仕事は心身への負担も多く、腰痛やうらつ病になる人も多い。介護の仕事が続けたくても続けられなくなる状況になった時、また元気になったら働きたいと思う人いると思う。人員不足で十分な休養も取れないので、そういった状況になった時に心身の回復までの休暇制度があると良いと思う。 |
| リーダー | 女性 | 49 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 介護の資格や学校にお金がかかりすぎだと思う。もう少し安くするか、援助的なものがあってもいいと思う。また、高いお金を払って資格をとっても、全体的に介護職の賃金が低いと思う。 |
| リーダー | 女性 | 37 | 10年以上 | ない | * | 現在、妊娠を望んでいるところです。妊娠しても安心して働ける職場、出産後も安心して子育てができるような職場であってほしいと思います。13年前に就職した時と比べ、自分自身の体力的なこと心配になってきました。今の職場ができるだけ長く働きたいと思っています。そのために心身のリフレッシュ解消に対する取り組みが充実していくことを望みます。 |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|----------|--|
| リーダー | 女性 | 36 | 10年以上 | ない | * | 仕事をしていく以上は職場の仲間とは仲良く何でも意見が言える様な仲間の中で仕事したい。利用者に信頼される様なアットホームな感じの職場でありたい。 |
| リーダー | 女性 | 38 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 出勤簿が印なのでタイムカードにし、時には時間外手当が欲しい。夜勤明けと夜勤入り1日として計算されるので算定方法を考えて欲しい。疲れがたまる。 |
| リーダー | 女性 | 41 | 10年以上 | ない | * | 心のリフレッシュができる様、長期間の休みが職員全員(順番で)がとれる、職員増にして欲しい。 |
| リーダー | 女性 | - | 10年以上 | - | * | 心身のリフレッシュがしたい。なかなか時間とお金が無いので、リフレッシュが出来きません。20年以上も仕事している。普通の会社員と違い、長期の休みが取れずお金もなく…。 |
| リーダー | 女性 | 42 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 世間一般で言われる様に賃金水準は業界全体で低いと思っています。介護職を支援する制度はあっても管理者は当社では該当しないという対応で仕事内容と責任の重さを考えると少し不満を感じます。 |
| リーダー | 女性 | 33 | 10年以上 | ない | * | 生活相談等の制度が充実してほしい。 |
| リーダー | 女性 | 62 | 10年以上 | ない | * | 多種多様な事業者の設立の中、他の施設に負けないようなサービスの充実を力を入れたいと思います。 |
| リーダー | 女性 | 54 | 10年以上 | ない | * | 退職金が減額となり老後の充実安定が心配。若い子育てにて託児所があったらもっと働きやすいのにと感じる。 |
| リーダー | 女性 | 42 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 退職金制度が欲しいです。 |
| リーダー | 女性 | 50 | 10年以上 | ない | * | 賃金が低い事は言うまでもないが、特に夜勤がナースとくらべるとあまりにも低すぎる。介護の人が夜勤4日間やってナース1日の賃金です。 |
| リーダー | 女性 | 26 | 5年以上10年未満 | ない | * | 低賃金である為、生活への不安がぬげない。 |
| リーダー | 女性 | 60 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 特になし |
| リーダー | 女性 | 53 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 福利厚生では無いかもしれませんが、有休が年に3~5日しか利用できない現状にて、有休はながさず強制的に使える制度にして欲しい。 |
| リーダー | 女性 | 49 | 10年以上 | ない | * | 満足しています。 |
| 正規 | 男性 | 25 | 3年以上5年未満 | ない | * | とにかく給料を上げてほしい。嫁、子供を養うには安すぎる。子供は2人ほしいが1人しか無理。養えない。職場ではなく職員本人にお金をまわして欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 26 | 3年以上5年未満 | ない | * | やはりちゃんとした休日、休みの確保は必要です。また給料などもしっかりとあると今よりも、もっと頑張れそうです。有休も私用で自由に使えるといいです。(現在、無理な為) |
| 正規 | 男性 | 30 | 10年以上 | ない | * | リフレッシュ休暇(まとまった休暇がとれる)年に1回程度。時間外手当が欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 26 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護の仕事はやりがいがあり好きではあるが生活に十分な給与を得られない為、今後の不安である。不景気などと言われているが各職員の為に給与面等を見直して欲しい。そうすればモチベーションも高まるはず。 |
| 正規 | 男性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 介護職の給料を上げてほしい。 |
| 正規 | 男性 | 38 | 5年以上10年未満 | ない | * | 現在の所得が低いために福利厚生制度に頼るところ大きい。所得を上げ自己に将来のための資金を貯蓄していくか、福利厚生が頼りになるので所得は少し低くても我慢するか。だが、現在はそのどちらも不十分だと感じている。介護現状はとても厳しく利用者やご家族にも大きな負担になっているところは多々あると思う。利用者、ご家族、現場の職員含め、更に手厚い援助をお願いしたい。 |
| 正規 | 男性 | 24 | 3年以上5年未満 | - | * | 公的な支援で福利厚生を支えてもらいたい。賃金水準を高くして欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 28 | 5年以上10年未満 | ない | * | 施設内託児所の設置、利用できるようなしてほしい。 |

| | | | | | | |
|----|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 正規 | 男性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | 職員に対する心のケアをやってほしい。退職金制度はあるが、かけ金を増やしてほしい。安心して老後を迎えられない。年金もどうなるかわからないからとても不安。安い月給の中で、いざ退職をした時の事を考えやりくりし預金しているが、子供の養育費、ローンもあり…やはり転職を考えざるをえない。子供をみてくれる託児所が職場にあれば働きやすい。保育所は高くとても今の所得ではムリ。なんとかがして欲しい。この先不安です。 |
| 正規 | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 生活の保証。賃金水準の向上を願います。 |
| 正規 | 男性 | 35 | 10年以上 | ない | * | 全国的に問題になっている事ですが、やはり労働賃金が低いと思うので、現在の賃金に15万円は無いと、月々の生活が苦しいです。同時に、退職金制度はあるが、老後に不安をかんじてしまうほどの額である。精神的にも肉体的にも過酷な職場なのに、人間ドッグや健康診断などが有料でメンタルケアに関して会社での対策が無く、職員が病んでいる状態なので改善が必要。又、不必要と思われる役員が多く、役員報酬を下げるか、役員の数を減らして職員の賃金に還元して欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 35 | 5年以上10年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 体力的にも精神的にも疲弊する仕事なので職員間のコミュニケーションの充実及びリフレッシュできる環境が大切だと思います。私たちが自分の生活が第一と考えている方がほとんどだと思います。自分の気の充実が仕事の意欲にもつながるし、ご利用者（要介護者）にも雰囲気伝わると思っています。私たちが元気であることが利用者の元気に影響してくると考え、日々業務をしています。やはり、長期休暇が取れ心身のリフレッシュが重要なのではないのでしょうか？ |
| 正規 | 女性 | 39 | 5年以上10年未満 | ない | * | この業界は前途多難。将来への期待、発展はないと思う。働く意欲は自分次第なのかもしれないが、今の現状ではこの仕事を続けようとは思わない。体が元気なうちに次の仕事をさがす必要があると日々思っており、時々ハローワークへ行っている。 |
| 正規 | 女性 | 34 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | リフレッシュのためスポーツ等充実して欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 55 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 以前は40才以上は日帰り人間ドッグが無料で受けられる制度があったのですが、なくなってしまいました。年齢があがると健康を維持する為の制度が必要かと思えます。職場での人間関係の悩みや、仕事の事などの相談窓口等あったらいいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 36 | 10年以上 | ない | * | 育児しやすい職場であると感じている。産休、育休とも3回取得させてもらい、復帰後もスムーズに働けるよう、労働時間を配慮してもらい、助かっている。今後も現在のままであって欲しい。有休がもう少し取得しやすいと助かるが…他施設、病院の労働条件と比較すると、子どもが小さい私にとり、とても働きやすい職場である。（同僚、上司ともとても理解がある） |
| 正規 | 女性 | 23 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 一般的に収入が安いと言われているが、やはり仕事がハードなわりには、安いと思えます。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 10年以上 | ない | * | 運営、経営が不安定で先行き不安がある。退職金制度も自分が退職する時にあるかどうか。確実なものにして欲しい。公務員的なものにしたら辞める人が少なくなると思う。介護職員の給料を高くするとの話がありました。実際は給料は上がらず仕事はきつくなるばかりです。休みも消化しきれしていません。仕事としてはとてもやりがいのある仕事です。 |
| 正規 | 女性 | 27 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護職全体の給料が上がる。自分自身の身体の健康維持ができるような支援。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護労働者にとっての現在の悩みは、体力的、精神的負担が大きい割に、賃金水準が低いことだと思います。短期間で退職していく人が多いのは、そのことが大きな理由だと思うので、生活面においての金銭面の補助や、休暇をリフレッシュできるような制度が充実することを望みます。 |
| 正規 | 女性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | 看護師さんと一緒に仕事をしているのに、いざとなると雑用を任せられるのは介護士であることに私は不満があります。又、看護は病気の治療を優先できるが介護はゲストの生活のお手伝いをする上で、何を一番に優先した方がいいのか、又何も話ができにくいゲストに対して、本人が本当に望んでいることは何なのか？介護者側の一方的な満足になっていないかとても難しく、頑張っても頑張ってもなかなか成果がでなかったり認められないことがたくさんあります。だからもっともっと専門性を持った介護福祉士を育てるに見合った福利厚生制度をどんどん増やして欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 51 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 国家資格取得の為の補助金を援助して貰いたい。非常にハードワークな業務で精神的疲労も重なるので、ヘルスケアの相談窓口が職場にあれば利用したいと思う。 |
| 正規 | 女性 | 49 | 5年以上10年未満 | ない | * | 腰痛対策や職員が楽しめる職場作りが望まれる。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 5年以上10年未満 | ない | * | 今の職場は福利厚生は良いと思います。出来れば組合があり職員の意見を聞いてもらえたらもっと良くなると思うのですが。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 5年以上10年未満 | ない | * | 子供を産みやすく、妊婦にあった環境づくり、業務があって欲しい。もっと職員同士が何でも話せる環境。 |
| 正規 | 女性 | 48 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 自分の幸福と利益につながるまでの、この仕事（介護）での体力、健康の維持をしながらは大変です。人気の無い職種ゆえ、人員不足の為の重労働、思う様に休暇（有休）も取れず賃金に見合わない内容の職種。まだまだ続く老人介護、働き手に十分な介護報酬と休暇を！ |
| 正規 | 女性 | 57 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 若い職員が子供を産んでもからも続けていけるような制度になったらいいと考えます。体を使う仕事なので、とても疲れる為、休みの日など病院に通いマッサージしなくてはいけなく、せっかくの休みを有意義に使えたらいいと思うので、職場にマッサージ師（利用者の為には現在いる）が職員のためにも行なってくれたら助かります。 |
| 正規 | 女性 | 33 | 10年以上 | ない | * | 女性も多いので育児中など短時間で働ける制度があったらいいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 20 | 1年以上3年未満 | ない | * | 少しでも賃金水準を上げてほしいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 42 | 10年以上 | ない | * | 積極的な「介護休暇」。休みをとりたくても「とりたい」と言いづらい。残務整理の把握をしてもらい、やむを得ず時間内で消化出来る環境、必要に応じては時間外を。 |
| 正規 | 女性 | 35 | 10年以上 | ない | * | 退職金制度をもっと充実させて欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 25 | 5年以上10年未満 | ない | * | 地域や場所によって違いがありますが、責任が重い割には、給料がとても安いです。事業主の不正を暴くために、抜き打ち実施指導監査を敢行！！労働基準法を守っていない事業主の元で働いている職員は、働く意欲が低下し、離職する原因にもなる！！福祉の仕事は誰にでも出来ると思われがちですが、肉体・精神的にとっても大変であり、高度な専門知識が必要で、すぐに退職する人が多く、人材の定着が出来ていない。このことが、福祉の質の低下の一番の要因です！！資格の有無よりも、人材の定着の低さが問題だと私は思います。介護職の責任の重さに見合っていない。 |
| 正規 | 女性 | 30 | 5年以上10年未満 | ない | * | 賃金アップ。基本給が安すぎる。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 賃金水準アップ！！ |
| 正規 | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 賃金水準が低い（介護職）為、仕事に見合った賃金であって欲しいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 21 | 3年以上5年未満 | ない | * | 賃金水準を上げて欲しい。 |

| | | | | | | |
|----------|----|----|-----------|----|-----------|--|
| 正規 | 女性 | 33 | 1年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 特になし |
| 正規 | 女性 | 36 | 10年以上 | - | * | 福利厚生が充実しているので仕事が続けられるので助かります。 |
| 正規 | 女性 | 44 | 5年以上10年未満 | ない | * | 福利厚生制度を利用して、今の職場で良かったとうれしく思っています。今後も体力が続く限り職場にいたいと思っていますが、年をとったら介護の仕事は大変だと実感しているこの頃です。せめてお給料が高ければ老後の為に貯金もできるのと思います。腰が痛くてもう自分が介護される立場になりそうです。 |
| 正規 | 女性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 有給休暇をとりやすくする。(長期の休暇) |
| 非正規 | 男性 | 26 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 将来、自分や家族の事も考え退職金制度を充実させて欲しい。 |
| 非正規 | 男性 | 25 | 1年以上3年未満 | ない | * | 賃金を全体的(パート労働者含め)にUPして欲しい。 |
| 非正規 | 男性 | 23 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 福祉・介護の世界は閉鎖的であるし、イメージが悪い。もっとオープンに世間にアピールする必要があると思う。そうすることによって介護従業者の確保・高齢者のイメージ払拭につながる充実した介護サービスを行えるのではないかと。今の若者がやりたい仕事の一番手になるようなそういったイメージを作っていきたい。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 5年以上10年未満 | ない | * | 1、パート職であっても資格取得を助成する費用の助成や資格手当(職員支給の何パーセントでも…)の支援がほしいと思います。国家資格を持てばパート職でも責任は職員と同等だと自覚と実感の中で仕事をしているから。2、家族に介護の必要性が発生した時に仕事を家族介護が両立できる様な環境があれば良いと考えています。(大切な家族も職業も守りたい)3、介護として一般職業の様にある程度の収入の底上げが専門職として質の向上につながるのではないかと考えます。4、職場内で何人も職員や利用者さんの間のストレス等で精神の病で休職・退職した。 |
| 非正規 | 女性 | 27 | 1年以上3年未満 | ない | * | Q16にあるような「家族との快適な生活に役立つ」「働く意欲が高まる」につなげられる、利用しやすい、分かりやすい制度にして欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | パートでも勤務年数が多くなると、時間給がアップするとか志望の金額が多めであるとか、何らかの差をつけてほしいと思います。そうでないと働く意欲に欠ける。どこかで年数の少ない人との差をつけて欲しいです。 |
| 非正規 | 女性 | 35 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | パートなので福利厚生制度はほとんど利用が出来ません。なのでよく分かりません。 |
| 非正規 | 女性 | 35 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | リフレッシュ休暇があると思う。休暇をとりやすくして欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 50 | 1年以上3年未満 | ない | * | 介護業界で働くのは約2年目になりますが申し訳ないですがもっと社会的地位を上げなければ若い人達、家庭を持つ人々の生活が大変すぎます。この業界を安定したものになければ日本の未来はないもの。日本の品格はないものとなる事でしょう。日本不足は最低、精神的にやんでいる人がほとんど。昔から福祉にはお金をかけない日本ははずかしいです。私自身毎日辞めたいですが、その後の負担が若い人達に思うと、なかなか辞められない現状。良い仕事と心から思いますが・ご利用者からの暴言にも耐え、皆さん頑張っています。どうか彼等の働きに報いる仕組みを求めます。 |
| 非正規 | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 介護職は大変やりがいのある仕事だと思います。しかし現状では全んどが賃金と割が合わず、ただ働きの分が多々あります。職員は2分化されやる気のない者はそれ以上の事はしてくれません。そのしお寄せが残りの者に負担され現状は厳しく将来に向けての見通しが難しいです。なぜ離職しないか…?それはどこにいても介護職はこんなものだろうという考えが自分をどめている様に思います。賃金が上がらないのならせめて休日を増やすとか何かかわる形を求めても全く現状は変わりません。将来自分の子供に進める職業にはなりません。 |
| 非正規 | 女性 | 39 | 1年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 介護職全体の賃金UPをして欲しいです。 |
| 非正規 | 女性 | 49 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 近県でしかも家族も利用できる保養所や民間旅館があったらいいなあと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 30 | 10年以上 | ない | * | 結婚や育児を乗り越えて仕事が続けられキャリアアップできるシステムが出来ることを望みます。現在の厳しい介護現場の状況の中で家庭を持った人、特に女性が仕事を続けていくためにはそれをサポートする何らかの福利厚生が必要です。今のままでは介護の仕事が続けられる女性は限られてしまうと思います。介護業界の質は下がっている一方です。 |
| 非正規 | 女性 | 40 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 今のままで満足している。 |
| 非正規 | 女性 | 32 | 10年以上 | ない | * | 仕方ないが、正規と非正規では差がある。同じ仕事をしていても、仕事では差が無いのに制度で差があるのは…辛い。どんなに訴えてもどうせどうにもならないだろう、と思っています。 |
| 非正規 | 女性 | 39 | 1年以上3年未満 | ない | * | 子供が小さく保育してもらえない者が無いためパートと言う職種になってしまいます。施設内に託児所があれば病気の時も安心して働けますし長時間の勤務が可能になります。その様に思いながら働けない方もたくさんいると思います。 |
| 非正規 | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | 思いやり、笑顔、会話のたえない職場であって欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 46 | 5年以上10年未満 | ない | * | 職員が仕事に集中できる様、家庭との両立が取れやすくなる事を望む。やりがいを感じられてさらにキャリアを積もうとする意欲が生まれる様、賃金アップや資格取得の為の補助金も欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 60 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 職場の福利厚生制度、正直全部は把握していませんが、環境、設備、後ものも満足しています。 |
| 非正規 | 女性 | 41 | 1年以上3年未満 | ない | * | 正規雇用の職員と同じに住宅手当等つけてもらいたい。 |
| 非正規 | 女性 | 31 | 5年以上10年未満 | ない | * | 退職金制度はあるが退職金が他の業界に比べ安すぎる。住宅家賃の補助はあるが、住宅を購入してしまうと賃貸ではなくため補助がなくなる。子どもがいなかった時は正職員として勤務していたが、出産し復帰したところ、保育所が職場にないため子どもの保育園の送りむかえの時間の関係で、時間に制限があり正職員として働きたくても働けなくなり、パートになってしまった。 |
| 非正規 | 女性 | 24 | 3年以上5年未満 | ない | * | 賃金が全国的に上がると良い。 |
| 非正規 | 女性 | 35 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 賃金水準を上げて欲しい。今後、高齢世帯が増加する中、若い力は大いに必要だと思う。高齢者世帯把握の強化。 |
| 非正規 | 女性 | 38 | 1年未満 | ある | 10年以上 | 当施設は子育てしながら働くことができるともよい。勤務時間や休日とも思うように配慮してもらっているのでパートでもしっかり働き、育児も充実している。どこでも家庭と仕事が両立できるような勤務体勢がとれるよう、介護職の人材が増えるとうれしいと思います。職場の環境がよいと仕事も楽しくやりがいも出てくると思います。 |
| 非正規 | 女性 | 29 | 1年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 入社してまだ半年程のため、福利厚生がどうなのかよくわかっていない。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 福利厚生費は全員一律で毎月払っていますがパート社員も同額で良いのでしょうか。 |
| 非正規 | 女性 | 42 | 1年以上3年未満 | ない | * | 有休を取りやすく。 |
| 非正規 | 女性 | 38 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 有資格者と無資格者との差を付けてほしい事。ヘルパー2級、1級もある人は無駄にはしたくないので、多少資格手当があるとうれしいと思います。 |
| - | 男性 | - | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護士の立場と扱いが低いと思う。もっと立場を良くしてもらいたい。 |
| - | 女性 | 52 | 1年以上3年未満 | ない | * | 職員をもう少し大切に使うって欲しい。人件費に関してはどの企業も悩むところではあるが、職員の努力や存在があって始めて介護業が成り立つわけで、人という字が支える様に何が大切かは言うまでもないところかと思われる。 |
| - | 女性 | 65 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 病気の相談などあって欲しい。身体の健康や食事など。 |
| ■訪問介護事業所 | | | | | | |

| | | | | | | |
|------|----|----|-----------|----|-----------|---|
| リーダー | 男性 | 51 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護に携わる方の社会的常識が欠落している。2級講習は出席すれば修了ではなく試験が必要。 |
| リーダー | 男性 | 39 | 10年以上 | ない | * | 資格取得制度などのバックアップの充実、人がいない為研修など行けないので行けるよう会社が考えて欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ない | * | 事業者が福利厚生を活用しやすい（もしくは活用しなければならぬ）ような、国の制度や補助体制。 |
| リーダー | 男性 | 43 | 10年以上 | ない | * | 社会福祉法人などは優遇されすぎです。営利法人も同等な扱いをしてもらいたいです。 |
| リーダー | 男性 | 33 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 少子高齢社会で今後の介護業界に不安を感じています。また介護保険制度についても不安があります。低賃金で働く人間が少ない中、国が何らかの労働者に対し補助、助成していく必要があります。そうでもしないと今後の老人を見る人間はいなくなります。その前に対策を... |
| リーダー | 男性 | 39 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 他施設の介護者との交流の機会が増やせたら良いと思う。 |
| リーダー | 男性 | 37 | 10年以上 | ない | * | 賃金以外の業種と比べ安価すぎる。もっとサービス単価を上げるべき。（業界全体の）法律が介護をとりまく環境が悪化している。サービスが自由に選べない。通所サービスでは規模によって単価が違う。大規模、小規模で何が違うのか？サービスが自由に選べないことは法律違反、人権自体を否定している感じがする。現に介護保険導入してからひずみを象徴するような事件が増えている。 |
| リーダー | 男性 | 30 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 扶養手当が欲しい。 |
| リーダー | 男性 | 39 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 福祉厚生は力を入れて欲しいと思う。 |
| リーダー | 女性 | 34 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | このアンケートは何の意味があります？介護職は以前と何も変わらない不安があるように感じています。変える事ができないのであればアンケートしても意味がないのではないのでしょうか？ |
| リーダー | 女性 | 49 | - | - | * | とりあえず望むことは早く家に帰りたい、それだけです。 |
| リーダー | 女性 | 53 | 5年以上10年未満 | ない | * | ヘルパーに対する賃金アップを強く希望します。 |
| リーダー | 女性 | 52 | 10年以上 | ない | * | 依然として介護の地位が低く、劣悪な環境の中で働いています。特に医療法人では介護は医療に及ばず売り上げはあっても地位は下のままです。言いたいことや処遇改善もままならず、働く意欲がなくなってしまいます。給料はいい方ですが、やはりドクターは介護には関心がないようです。 |
| リーダー | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護保険制度というなかで働いているため、高収入は求めていない。主婦がパートとして働くには時間が自緩になり働きやすいが、若い人、男性が生活していくためには大変だと思う。そのなかでも福利厚生が充実することで働く意欲が高まり、離職が減ると思う。 |
| リーダー | 女性 | 57 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 健康でなくては出来ない仕事ですので管理をしっかりしていく。各ヘルパーさんとの懇談を行い困っている事などがなければ把握していく。 |
| リーダー | 女性 | 50 | 5年以上10年未満 | ない | * | 現状で満足しております。 |
| リーダー | 女性 | 47 | 1年未満 | ある | 10年以上 | 公的機関（役所→風通認定、社会福祉協議会→デイサービス等）のパート勤務が多かった為、正職員との待遇の差に年々耐えられなくなる事が多かったです。 |
| リーダー | 女性 | 51 | 3年以上5年未満 | ある | 10年以上 | 厚生年金基金への加入を希望したいです。 |
| リーダー | 女性 | 50 | 5年以上10年未満 | ない | * | 仕事の負担が多すぎる。 |
| リーダー | 女性 | 59 | 10年以上 | ない | * | 若い職員が子育てを通して働ける職場になれるように、長い目で暖かく見守りながら人材が育つような、福利厚生制度が出来ることを望みたい。介護業界の未来は働き手（若い人の人材雇用）にかかわると思います。 |
| リーダー | 女性 | 59 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 住宅手当の補助を望む。 |
| リーダー | 女性 | 45 | 10年以上 | ある | 10年以上 | 職場内で職種により仕事量の差を感じられる。頑張っているのに...と働く意欲を失いたくならない。 |
| リーダー | 女性 | 51 | 3年以上5年未満 | - | * | 身体に故障を抱える者が多いので、検診の費用の補助等を検討して頂きたい。 |
| リーダー | 女性 | 41 | 5年以上10年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 整体やマッサージを毎月受けられる様に巻を出してほしい。年末年始出勤手当でサービス残業の時間数の多さ。 |
| リーダー | 女性 | 42 | 10年以上 | ない | * | 都会では活用できる内容のものが多い。田舎の事もわかって欲しい。 |
| リーダー | 女性 | 46 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 福利厚生への充実ももちろんの事ですが、生活が成り立つ為にはまず給料を上げて欲しいです。目先のお金がないと福利厚生がいくら充実しても追いつきません。今回、厚生労働省の取り組みで、介護職員処遇改善交付金も今現在も（10/4）支給されています。申請をして入金があった事は確認済みです。いくら会社に入金があっても介護職員に配られないのでは意味がありません。国の方からきっちり介護職員の手に渡る様に手配をして欲しいです。 |
| リーダー | 女性 | 56 | 10年以上 | ない | * | 福利厚生制度の周知があまりされていないので利用しない事が多い。利用するゆとりも少ない。 |
| リーダー | 女性 | 54 | 10年以上 | ある | 10年以上 | 臨時職員に対しての退職金制度導入を整備するといながら、今だになにも手をつけていません。資格を自から取ってもそのことに対するアップするものがなく、働く意欲がどうなのかなと思います。私自身も合併してから正職さんの賃金が旧のままかわらず、5年以上も格差をつけられたままです。ここ2年（5年かけて）均等化が始まりました。前5年間サービス提供責任者としての責任の重さのわりには低賃金でよくがんばったと思っています。 |
| 正規 | 男性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | アンケートばっかとなるなら早く単価上げるとか、目に見える形で変えてください。 |
| 正規 | 男性 | 61 | 5年以上10年未満 | ない | * | この仕事では腰を痛めたら再機できない状況です。腰を痛めない方法、治してまた仕事にもどれる様希望します。 |
| 正規 | 男性 | 47 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | なし |
| 正規 | 男性 | 25 | 5年以上10年未満 | ない | * | ヘルパーに対する賃金アップを強く希望します。 |
| 正規 | 男性 | 33 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 家族の人数によってお金を増やして欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 34 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 介護職員に対するマッサージや温泉等の割引き制度。 |
| 正規 | 男性 | 37 | 1年以上3年未満 | ない | * | 介護福祉全体において給料が低いと思うのでもう少し増やして欲しい。将来的に今までの状態では生活面等において不安である。もっと働く意欲が高まり職場に親しみが持て、満足感が得られる様にして欲しい。 |
| 正規 | 男性 | 30 | 1年以上3年未満 | ない | * | 現在の所得では誰が見ても夫妻で生活するのが困難である。他、ケガや腰痛となった時に充実した休養（有休とは別で）が必要である。精神面でも同じである。子どもを育てるにも難しい現実がある。仕事においては、体力的にも精神的にもストレスが高まる場所である以上、又、今後の高齢化を見据えて今から現実的に目に見える形で「所得アップ」、「ケガ等した際の安心保障」が重要であると思う。 |
| 正規 | 男性 | 32 | 10年以上 | ない | * | 現在の日本の在宅福祉を支えている大きな一因子は、パートの形で実際に行った訪問介護サービスに対する賃金のみで頑張ってくれている方達のマンパワーだと考えます。訪問から訪問への移動時間、待ち時間に対する賃金報酬が制度化されることを望みます。またその観点から生活1単位の訪問介護サービスの新設も望みます。生活が創られれば効率的なシフトも組めるようになりますし、多様化する利用者のニーズに答えやすくなると思うからです。 |

| | | | | | | |
|----|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 正規 | 男性 | 22 | 5年以上10年未満 | ない | * | 年齢を重ねても続けていられるような業界にして欲しい。(一家の主として) |
| 正規 | 女性 | 48 | 10年以上 | ない | * | 「住宅手当」の支給、家賃やローンの負担軽減、若い職員は特に収入安定＝家庭生活の安定＝働く意欲につながると思う。賃金UPが望めない分、他支給でフォローしてもらいたい。 |
| 正規 | 女性 | 59 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 安心して生活の安定した老後が過ごせますように。 |
| 正規 | 女性 | 50 | 10年以上 | ある | 1年以上3年未満 | 以前の職場ではなかった満足感があり、うれしく思います。これから若い年代の方が今後この仕事に着かれた場合、さらにパワーアップした制度を望みます。私達が老後生活になると世代交替で若者達の時代は目の前ですから、一生懸命に頑張ってもらいたいです。ある程度、年を重ねた方々の意見も少し取り入れたりして参考にしたり、また次世代に胸を張ってゆける世の中にしてもらうのも、今の若い人達が造るのですから、心から願っています。私自身、身体が続く限り頑張りたいと思います。有難うございました。 |
| 正規 | 女性 | 53 | 10年以上 | ない | * | 育児休暇をとり、職場復帰する女性がとて多く驚いています。女性が活躍できる職種であり復帰が普通のことになっています。業界全てに広まって欲しいです。また介護休暇も取ることがあたり前になって欲しいところです。 |
| 正規 | 女性 | 27 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護の仕事は体力的、精神的に重労働なのに対し、賃金が安い。結婚は出来ても子供を育てる費用が足りないと思われる為、躊躇してしまふ。 |
| 正規 | 女性 | 41 | 10年以上 | ない | * | 介護職員の給与アップを望む。処遇改善の補助金(15000円)が出るという話も、他職種の職員との兼ね合いで申請できない会社が多いと聞きました。自社もその会社の一つです。申請なしでも改善してもらえる制度を作ってほしいと思います。 |
| 正規 | 女性 | 56 | 10年以上 | ない | * | 介護労働を女性に負担させ、あたりまえのように主婦の片手間の時間帯と労働を低賃金で使用している。特に訪問介護の部分でのいちじるしい労働の偏りは介護保険の中での労働にかまわず、弱者にならざるを得ない社会である。税金として介護保険を利用しているのに、介護職の老後は何も用意されていない。 |
| 正規 | 女性 | 52 | 5年以上10年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 健康で元気で働ければよい。主たる生計維持者でないため家族との生活が経済的に維持できればよい。 |
| 正規 | 女性 | 45 | 5年以上10年未満 | ない | * | 拘束時間も長く、休日も希望通りに中々取れない。(休日を取ると他の方にしよせが来るから…) 福利厚生制度があっても職場により沿っていない。必要な制度ならもっと徹底してもらいたい。 |
| 正規 | 女性 | 48 | 5年以上10年未満 | ない | * | 仕事に追われ日々の仕事をこなすこともなかなかできない状況では、精神的にも身体的にも大変な仕事です。そのためゆとりがなかなかあらず、自分の健康さえも保てない時があるのですごく不安を持ちながら働いている状況です。みんながもう少しよい環境で働けるような工夫が必要だと思う。 |
| 正規 | 女性 | 43 | 1年以上3年未満 | ない | * | 仕事内容が対人でストレスがたまる。金銭的に不満。今後、介護をやる人は給料が高くなければ減ると思う。看護師ならならぬと不満はたまると思う。又、利用者への心ばりは介護者の心のゆとり、将来へのゆとりがなければ出来ないと思う。 |
| 正規 | 女性 | 51 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 資格取得などの学習会の開催を取り入れて欲しい。仕事におわれているとスキルアップが難しい。職場で資格が取得できる事が望ましいと思う。 |
| 正規 | 女性 | 58 | 10年以上 | ない | * | 時間が不規則でスポーツ等、参加出来にくいですが、勉強会等は必ず参加出来るようにしています。「ゆうらく」での福利厚生に感じては整っていると思います。 |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 正規 | 女性 | 51 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 若い人が結婚しても生活できる程度の収入が必要だと思います。交付金制度の一時的なものでは良い人材が集まらない。訪問介護の人手が足りないのは、仕事内容と収入が見合っていないのではないのでしょうか? |
| 正規 | 女性 | 50 | 10年以上 | ない | * | 収入は安定しているものの、伸びがなく貯蓄が出来ず老後の不安を感じています。退職金だけで暮らせる訳ではないので厚生年金だけでは足りない日々定額の安定した収入が欲しいと考えています。それには少しでも余裕のある収入から月々貯蓄をする以外ないと思われるのですが、教育費、生活費の補てんで終わってしまいます。懇親会等も負担を考えると控えることも多くなってしまふのが現状です。少しのケガでも仕事が出来なくなることも不安につながります。(職場への迷惑、経済面) |
| 正規 | 女性 | 35 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 出産、育児の為に制度が不十分。体が資本な仕事である為、休暇が取りづらい。出産直前まで仕事をするには不安。(夜勤など) |
| 正規 | 女性 | 56 | 5年以上10年未満 | ない | * | 処遇改善交付金を増やして頂きたい。 |
| 正規 | 女性 | 37 | 1年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 小さい子どもがいる職員に育児の時間を1日1～2時間とることができるよう制度化してもらいたい。育児を子どもが3才になるまでは自由に出来るように制度化してもらいたい。お祝い金、見舞金等の内容が全くわからない→入社時に規則等配布すべきだと思う。又はいつでも見れるようにしておくとか。 |
| 正規 | 女性 | 51 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 身体をこわす人が多いので、メンタル面、身体の腰痛予防など、業界全体で取り組んで欲しいと思っています。個々の努力では防ぎきれない状態の仲間が多くいます。 |
| 正規 | 女性 | 51 | 10年以上 | ない | * | 人を介して人を護る仕事の為に、時間に追われ、制度に追われ、ゆとりがありません。人員基準をもっとゆるくして欲しいのもですし、人を介護するには、精神的なゆとりを持ってあたれたらと思います。 |
| 正規 | 女性 | 50 | 5年以上10年未満 | ない | * | 正規雇用の介護職員であれば福利厚生制度がどのようになるかです。生活に必要な所得があればよいのですが、今の所、生活になる制度としています。介護職としては非常に難しい状態だと思います。 |
| 正規 | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | 正社員の待遇が良いが私の場合、パートの常勤は良くない。パートはパート。 |
| 正規 | 女性 | 50 | 3年以上5年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 賃金水準をあげて欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 53 | 3年以上5年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 賃金水準を高めて欲しい。仕事つきいつ割に賃金が低い為、資格を持っていても働いてくれる人がいない。 |
| 正規 | 女性 | 35 | 1年以上3年未満 | ない | * | 福利厚生を云々する前に、基本的な賃金水準などの改善の方が急務であるように思う。(ただし、だからと言って福利厚生を軽視してよいとはもちろん思っていない) 仕事を続けていくための条件はいくつもあるが、中でも金銭的な報いなくしては持続可能なシステムにはならないと思う。優秀な人材が残らない、育たないのは当然のことと思われる。目先の状況を整えることに熱心になるのではなく、長期的に持続させるための根本の仕組みを考えて欲しい。 |
| 正規 | 女性 | 33 | 5年以上10年未満 | ない | * | 保育所の設置を強く希望します。女性が働く意欲があるのに活かさないことがもったいないです。女性が多く介護業界では必須になって欲しいです。 |
| 非正規 | 男性 | 29 | 1年未満 | ある | 1年未満 | やはり賃金のUPではないでしょうか。私はまだ1年未満の従業員です。収入に対する不満を抱いた事はありませんが、キャリアアップしても勤続年数を重ねても収入がさほど上がらないとなると、果してこの先介護業界にいても良いものなのか悩むどころです。 |
| 非正規 | 男性 | 62 | 1年以上3年未満 | ない | * | 介護の業界は賃金を維持するだけでも大変なので福利厚生にはとても手がまわらない実態である。国の対策が必要だ。 |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-----------|----|-----------|---|
| 非正規 | 男性 | 30 | 1年未満 | ある | 1年未満 | 現在ディサービスと訪問介護事業所の2ヶ所で勤務している。ディサービスの事業所は正規職員数が足りているからと、パート勤務している。訪問は夜間等の仕事をしているが合わせても希望額にならない。パートでも福利厚生加入出来たらと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 54 | 5年以上10年未満 | ない | * | ナン |
| 非正規 | 女性 | 58 | 10年以上 | ない | * | パートの為、福利厚生制度はなく、正社員の方とは差がありすぎ。悲しくなる。 |
| 非正規 | 女性 | 41 | 1年以上3年未満 | ある | 5年以上10年未満 | パート職には厚生制度の利用制度がない。公共施設の割引き等、若干でもあればいいと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 46 | 5年以上10年未満 | ない | * | 介護という仕事には思いやりの気持ちがかせないと思いますが、忙しすぎたり精神的にも肉体的にも被労働感があつたりすると、その余裕がなくなってしまいます。Q15にあるような福利厚生を兼ね備えた職場が、介護の世界にどれだけあるのでしょうか。現状、介護職員の熱意とボランティア精神にたよっているように思えます。働く人間が疲弊しすぎる前にもっと制度が充実すると良いと思います。また制度だけが充実しても利用者の環境面（休みがとりやすいとか金銭面で不利にならないとか）が整わないと意味がないと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 66 | 5年以上10年未満 | ある | 10年以上 | 介護の仕事は大変な割に賃金が安いので若い人が入って来てはすぐやめてしまうので、賃金をアップして若い人が長く働ける様にしてください。 |
| 非正規 | 女性 | 32 | 3年以上5年未満 | ない | * | 介護業界全体的に賃金が低いと思います。特に男性の正規職員はこれから家族を支えていこうと思っても満足いく金額に達していないようです。子育て中の方も安心して働けるような制度・補助があるといいと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 67 | 1年未満 | ある | 10年以上 | 兼務しているので特に常勤としては働いていませんので、自分の体力が続く範囲での仕事をしたいと考えています。 |
| 非正規 | 女性 | 38 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 現在、非正規雇用の為、何の福利厚生制度があるのかも認知しておらず利用できていません。出来れば、非正規でも健康診断は受けさせてもらいたい。 |
| 非正規 | 女性 | 57 | 3年以上5年未満 | ない | * | 雇用保険に加入させて欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 53 | 3年以上5年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 公的資格取得のための補助金制度があるといいです。賃金低く、国家試験費用を出すのに苦労しました。 |
| 非正規 | 女性 | 32 | 1年以上3年未満 | ある | 1年以上3年未満 | 今の所は特にありません。資格を取得して考えていきたいと思っています。 |
| 非正規 | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | 今は元氣な親も近い将来介護が必要になった場合、仕事との両立は難しくなるため、それでも少しでも仕事を続けられる様な環境であって欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 61 | 5年以上10年未満 | ない | * | 残業がある一定時間以上は支払われず、有給もなかなか使用できず、せめて残業代は全額支給される事を望む。 |
| 非正規 | 女性 | 61 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 施設・訪問介護・ディサービスその他いろいろなサービスに頼らない、一人暮らしをしているお年寄りがまだまだいっぱいいらっしゃいます。中には頑固な方もいらっしゃいます。でも声をかけられて嬉しくない人はいません。1人淋しくこの世をさる人が一人でもなくなるような囲りの人がいつもみつめてあげられる、昔の近所付き合いがほしいです。 |
| 非正規 | 女性 | 61 | 5年以上10年未満 | ない | * | 私自身は60才を過ぎており、自分の事は特に望みませんが、この業界の必要性は日々感じております。若い人達の希望ある職場となるには、まだまだハードルがあるように思います。賃金とか職場環境、又、高齢者への真心を尽くすことへの自身のプライドを持つことが大事ではないかと思ひます。 |

| | | | | | | |
|-----|----|----|-----------|----|-----------|--|
| 非正規 | 女性 | 32 | 3年以上5年未満 | ない | * | 資格取得の為の補助金制度を作ってほしいです。体力のいる仕事で自らの健康維持も大切になってくるので人間ドッグ費用補助があればいいですね。(ある年齢に達したらという条件付きでもよい)パートでも住宅家賃の補助や退職金制度をつくってほしいです。女性の多い職場で家族の介護や子育てなどある為、介護業界がもっと女性の働きやすい業界になってくれることを望みます。 |
| 非正規 | 女性 | 43 | 1年以上3年未満 | ある | 3年以上5年未満 | 資格取得の補助金制度、または保養所施設の充実など、国で支援していただきたい。介護職員が心身ともにリフレッシュできる安価な(安価で利用できる)保養所があると良いと思います。介護職員の年金制度が、公務員のようになれば良いと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 67 | 10年以上 | ある | 10年以上 | 車が私物であり、多少の交通費は出ても他の消耗は自己負担というのが苦しい。 |
| 非正規 | 女性 | 48 | 5年以上10年未満 | ない | * | 若い方が収入面でも働きやすいようになると良いと思います。才能のある方が長く残ってもらうためにはやはり収入面が良くならないと解消されないと思います。 |
| 非正規 | 女性 | 50 | 5年以上10年未満 | ない | * | 若者が福祉の仕事に従事しても子育てが十分できる給料を支払ってほしい。未来のある仕事としてがんばれる様に考えてほしい。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 5年以上10年未満 | ない | * | 女性の多い職場なので、経済的(扶養)、家庭の事情等、様々な働き方を希望している場合が多いと思います。ニーズに答えられる職場づくりが必要と思われる。介護福祉士の資格を持っている若い人が多く、家庭やニートになり眠っていると思われる。若い人が働きやすい職場づくりが必要。 |
| 非正規 | 女性 | 28 | 5年以上10年未満 | ない | * | 少しでも介護の人材を確保、維持するために魅力的な職場やサービスが受けられる工夫が必要だと思ひます。 |
| 非正規 | 女性 | 55 | 5年以上10年未満 | ない | * | 職員の人員を増やして欲しい、職員の休息場を広くして欲しい。 |
| 非正規 | 女性 | 52 | 1年未満 | ある | 5年以上10年未満 | 退職金制度を充実して欲しい！！ |
| 非正規 | 女性 | 63 | 10年以上 | ある | 1年以上3年未満 | 登録ヘルパーですが懇親会や勉強会等で、顔を合わせる事により親近感を覚える。実技の面でも新しいやり方等の講習会を受けられるようにして欲しい。(活動に入っている為受けられない時が多い) |
| 非正規 | 女性 | 52 | 5年以上10年未満 | ない | * | 特になし |
| 非正規 | 女性 | 49 | 10年以上 | ない | * | 非常勤職であるため、職場において行われている福利厚生制度についてはほとんどカヤの外です。特に半年契約を更新しつつある中で、賃金UPやスキルアップに対する評価が得られず、正直なところ労働への意欲が減退しています。教育費のかかる子どものためと自らの資格取得の源資として勤務をこらうじて継続している状態です。そのためQ15については該当(非常勤も利用可能)な番号のみ〇をつけました。 |
| 非正規 | 女性 | 47 | 5年以上10年未満 | ない | * | 非正規雇用者であっても勤務年数に応じて退職金で度が受けられると良い。 |
| 非正規 | 女性 | 55 | 3年以上5年未満 | ない | * | 福祉有償運送運転者研修の費用も介護福祉士になるための実技試験免除の講習会の費用も負担してもらった。他の事業所ではほとんど補助が出ないのも、その時知り残念に思った。介護福祉士を増やしたいなら、補助は必要。スキルアップ、資格取得のためにもそういう制度をどんどん普及してもらいたいと思う。 |
| 非正規 | 女性 | 62 | 1年以上3年未満 | ある | 10年以上 | 福利厚生はそのつど気運が高まった時にカラオケとか仲間作りを行っています。 |
| - | 女性 | 50 | 3年以上5年未満 | ない | * | 現状でいいと思う。望むときがないので。 |
| - | 女性 | 64 | 5年以上10年未満 | ない | * | 小規模の地域福祉事業所の為、福利厚生制度がどの程度よく理解していないのでは利用しているという実感が無い。業務中のケガ、事故等は対応しているようだが、その基準がよくわからない。エプロン等は請求すると対応してくれる。 |
| - | 女性 | 44 | 5年以上10年未満 | ない | * | 制度が次から次へと新しくなるので、少しでも早く対応できるように情報提供してほしい。 |

| ■不明 | | | | | |
|------|----|----|-----------|------|--|
| リーダー | 男性 | 48 | 10年以上 | ない * | 福利厚生は縮小を感じています。これから先、介護サービスニーズが増大していくと思いますので従事者への福利厚生制度の充実の必要性を念じています。ストレスマネジメントの1つとして積極的な導入を念じています。 |
| 正規 | 男性 | 31 | 5年以上10年未満 | ない * | 職員の生活費が少しでも負担が減るように食事補助をしてもらいたい。また夜勤や早出の手当を賃上げしてもらいたい。 |
| 非正規 | 女性 | 64 | 5年以上10年未満 | ない * | 常勤、非常勤の格差が大きい。諸々の制度はあっても非常勤である私達は恩恵を受ける事が出来ない。常勤者と同様全シフトに入っているにもかかわらず！その点改善して欲しい。 |

介護職員調査「その他」記入

Q8 キャリアイメージ

職場だけ捉われることなく福祉サービス増進を図っていきたい。
 看護に進みたい
 介護福祉士の資格をとりたい
 自分の人生にプラスになることを学びたい
 地域とのつながりを広める行事等をすすめていきたい（学校等との交流など）
 他業務につく
 福祉全般で役に立ちたい
 傷をさせないよう、事故をおこさないよう、安全性に気をつけている。
 終末期に笑って過してもらいたい
 スキルアップ
 継続の中でキャリアアップでき、評価できるようにして欲しい。
 自分の住んでいるところのおとしりを見てゆきたいと思います。
 次の世代を育成していきたい
 ここで定年（75才）までやりたい
 毎日に張りがある、やり甲斐がある
 他の介護職員と協力し利用者に良いサービスを提供したい
 常に現場目線でありたいし、自分の能力を出せる機会があればと思う。
 必要だと思う資格を取得しスキルアップもしたい。
 ゆとりを持って仕事をしたい。自分にゆとりがないと他者に優しく出来ないのだ。
 訪問介護員の地位の向上

Q10 介護の仕事をしていくうえで支障となること

無資格のため
 スタッフの質が低い事、積極性、向上心、スキルアップをしようとしてない事。
 人材育成の低さ
 将来的に家庭を養う事が出来そうにない事
 キャリアアップのためラダーや勉強会に参加をしながら、子育てしつつ仕事をしていくのは難しいこと。また、パートタイマーにも関わらず
 仕事の負担が大きい。
 雑用が多く残業が多いこと
 自分自身の体力が続くかが心配
 介護福祉の受験資格が平成24年度から3年の実務経験に加え養成施設等において、6ヶ月以上の課程を修了する必要がある。
 自身の体調管理。心体のバランスをたもつこと。
 上司との考え方にギャップがあること
 農業との両立

精神的な負担が多く、年令的に厳しい、時間が区切れない。
 夫の理解
 介護保険のキャパが狭い、書類が多い
 管理職と家事との両立は厳しい
 継ぎ時間の問題で拘束時間が長い事（間が空き過ぎて）
 時給700円じゃ生活していけない。他分野の仕事をすすめられ何も言い返せない。
 ケガや病気で仕事を続けていけなくなる事
 職員の質
 精神的に気をずっとはっていなければならないこと
 保育園の送りむかえの為に時間に制限があること
 仕事量、求められる事が何に生かされているか？現場の声はデスクワークの人に届かない。
 介護保険（国）デスクワークの人が考えたことであり、現場の意見が取り入れられない部分が多いので割に合わないことがある。
 介護保険等、制度が必ずしも利用者の生活を支えていないので（へ）としての価値観の間でモンモンとする。
 家族の理解度
 利用者が介護保険上の不満を訴える
 腰痛
 自分自身の健康
 親が九州にいるので時々帰って看ること
 自分がやれる時間でやれる
 自由な時間で働けるから
 持病がある
 若い職員が増え、仕事に対する考え方や想いに差がひらき職場のチームワークが悪いため自分の理想するケアがおこなえない。
 今の給料では結婚等して家族を養っていくのが不安
 起業するための資金づくりが困難
 非正規雇用であるための差、待遇
 賞与4カ月とハローワークに出していたのに実際は4カ月も出ず、スタッフのやる気が失せたこと。何度も労働基準局に行っているのに理事
 長婦人と繋がりがあり、何も改善されないこと。人手不足の為、志望者が出ているにもかかわらず、人手を確保しないこと。1Fと2Fス
 タッフの労働時間、人手に差がある。そのため給料にも差がある。

Q12 有する資格「7.介護・福祉以外の国家資格」

F P 技能士 3 級
 アマチュア無線
 あんまマッサージ指圧師
 ガイドヘルパー
 コンピュータ利用技術制度全商簿記 1 級
 ホームヘルパー 3 級

| |
|------------------------------|
| レクリエーション指導者 |
| 運行管理者（旅客） |
| 栄養士（2件） |
| 栄養士、小学校教諭、中学・高校家庭教諭 |
| 栄養士、造園2級技能士 |
| 衛生管理者 |
| 介護アテンドサービス |
| 看護師（7件） |
| 管理栄養士（2件） |
| 危険物2.4 |
| 危険物取扱者丙種 |
| 教員免許（4件） |
| 行政書士 |
| 歯科衛生士 |
| 自動車普通二種 |
| 社会福祉士、社会福祉主事、住環境福祉コーディネーター2級 |
| 社会福祉主事任用 |
| 准看護師（4件） |
| 情報処理技術者認定二種 |
| 精神保健福祉士 |
| 製菓衛生師 |
| 大型貨物自動車、保健体育2級 |
| 第一級衛生管理者 |
| 第一種衛生管理 |
| 調理師（7件） |
| 認知症ケア専門士 |
| 認知症リーダー研修終了、調理士 |
| 美容師（7件） |
| 普通自動車、普通二輪免許 |
| 普通自動車免許 |
| 福祉用具相談員 |
| 保育士（「保母」含め16件） |
| 保育士、幼稚園教諭（同13件） |
| 保育士、調理師 |
| 幼稚園教諭（5件） |
| 養護教諭 |
| 臨床検査技師 |
| 鍼灸師 |
| Q15-1 あなたの職場で行われている制度 |
| 駐車場料金の補助 |
| 誕生日プレゼント、健康診断費用負担 |
| 年休制度がある |