

令和 2 年度

資格取得支援・人材育成に関する状況調査
報告書

(福)静岡県社会福祉協議会
静岡県社会福祉人材センター

I 調査概要

近年、本センターにおける求職相談時に、無資格・未経験の求職者から「働きながら勉強したい。資格取得を支援してくれる事業所は？」との相談を受けることが多くなってきた。

そこで、求職相談時の参考とするため、県内事業所を対象に「資格取得支援・人材育成に関する状況調査」を実施した。

1 調査方法

実施方法：WEBアンケートにて実施した（Google フォーム）

調査期間：令和2年5月27日～6月12日

調査対象：本センターの求人システムの登録事業所 2941 か所（メール配信）

2 調査内容

- (1) 資格取得支援の制度の有無
- (2) 人材育成、内部研修制度の有無
- (3) 「介護補助」等での雇用の有無
- (4) 学生アルバイト受入の可否
- (5) その他、求職者にPRしたい自事業所の人材育成・確保の制度

3 調査結果の活用

本センター及び浜松市福祉人材バンクの窓口等での、求職相談時の参考とする。
また、その他の人材確保推進に活用する。

4 担当

静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター人材課（曾根）

電話番号 054-271-2110

II 調査結果

人材センターの求人登録システムから、県内の福祉施設 2941 か所に依頼し、266 事業所から回答があった。（回収率：9%）

なお、今回の調査回答者の内訳は下記のとおり、高齢者施設が 58%、児童施設が 15%、障害者施設が 24%であった。

種別	回答数	%
高齢者施設	156	58.6%
児童施設	41	15.4%
障害者施設	65	24.4%
その他	2	0.8%
多種別について同時回答	2	0.8%
合計	266	100%

【設問内容と回答】

1-1 資格取得支援の制度はありますか？(受講費等の負担)

資格支援制度について尋ねたところ、「初任者研修」「実務者研修」については、回答のあった事業所のうち、約半数以上で費用補助を行っていた。

全種別を合計すると、

「初任者研修」に対する費用補助は、全額が26%、一部補助が27%、補助なしが46%であった。

「実務者研修」に対する費用補助は、全額が25%、一部補助が32%、補助なしが42%であった。

「介護福祉士」に対する費用補助は、全額が9%、一部補助が28%、補助なしが61%であった。

【初任者研修】

	費用 全額補助		費用 一部補助		費用 補助はない		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	38	24.4%	40	25.6%	78	50.0%	156
障害者施設	19	29.2%	29	44.6%	17	26.2%	65
児童施設	13	31.7%	4	9.8%	24	58.5%	41
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
多種別	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
合計	70	26.3%	73	27.4%	123	46.2%	266

※今回の調査では「初任者研修」と略称で設問を表記してしまったため、この設問への回答内容には「介護職員初任者研修」・「相談支援従事者初任者研修」等の複数の研修課程が混在していると思われる。

【実務者研修】

	費用 全額補助		費用 一部補助		費用 補助はない		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	42	26.9%	47	30.1%	67	42.9%	156
障害者施設	13	20.0%	35	53.8%	17	26.2%	65
児童施設	12	29.3%	5	12.2%	24	58.5%	41
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
多種別	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
合計	67	25.2%	87	32.7%	112	42.1%	266

【介護福祉士】

	費用 全額補助		費用 一部補助		費用 補助はない		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	23	14.7%	39	25.0%	94	60.3%	156
障害者施設	2	3.1%	36	55.4%	27	41.5%	65
児童施設	1	2.4%	0	0.0%	40	97.6%	41
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
多種別	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2
合計	26	9.8%	76	28.6%	164	61.7%	266

1-2 受講費等の負担について、具体的な内容をご記入ください。

資格取得に対しての受講費等の負担について、具体的な内容を尋ねたところ、多くの回答があった。回答(自由記述)について、「①受講費用を全額負担」「②一定額、一定割合を補助」「③費用補助の条件」「④費用の貸付」「⑤合格後に祝い金」「⑥法人で研修・講座を主催」の6つに分類した。

記入内容の概要①：受講費用を全額負担

受講費用や交通費の全額補助のほか、時給・手当を支給するとの回答もあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 費用全額、勉強時間の業務換算による給与支給
- ✓ 受講費全額、通勤手当、受講日出勤扱いとし、時給を支給
- ✓ 会社で100%補助
- ✓ 申込みから支払まで全て会社が実施
- ✓ 総合職(全部署への異動あり)採用職員を対象に、テキスト代を含み受講費用全額補助
- ✓ 実務者研修(通信制)の費用を全額補助。介護福祉士は取得時に奨励金として15,000円を支給。
- ✓ 通信教育等研修受講に必要な金額。ただし、交通費等は対象外。
- ✓ 旅費・宿泊費・研修参加費等全額施設負担
- ✓ 実務者研修：全額法人負担。介護福祉士：受験費用1万円
- ✓ 保育士会等の研修に参加する場合は、全額園負担。本人が希望する研修の場合も園負担
- ✓ 業務で必要な資格取得については全額負担。
- ✓ 公務扱いとし、全額会社負担
- ✓ 全額負担する資格は決まっており、その他関連資格は自己負担分の50%補助。また資格取得後、資格手当が毎月出ることで、最終的には全額施設側が負担したと同じと理解してもらっている。
- ✓ 受講費用においては、基本全額負担ではあるが、これは常勤者に向けた制度であり、非常勤者には適用していない。初任者研修は障害福祉には必要ではあるが、実務者研修や介護福祉士は、本人の任意研修としており補助は一部となっている。
- ✓ 法人推薦の受講の場合は全額法人負担
- ✓ 業務上必要なものはもちろん、資格取得へのチャレンジへの費用負担は可能な限り行う。

記入内容の概要②：一定額、一定割合を補助

受講費用について、一定額もしくは一定割合で補助をしているのとの回答が多かった。
額・割合についてはそれぞれで違いがあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 正規職員及び常勤で勤務する契約職員を対象に、施設管理上の法令等の定めにより設置を義務付けられている資格、並びに業務遂行上法令の定めはないが取得による効果が期待できる介護福祉士、介護支援専門員、主任介護支援専門員、社会福祉士、社会福祉主事、管理栄養士、調理師を対象とし、資格取得後、受験料全額、受講料のおおむね1/2を限度に上限8万円を助成している。
- ✓ 介護職員初任者研修は受講料の内、30,000円を補助額とする。
- ✓ 介護支援専門員試験対策講座は、上限30,000円まで補助し、試験料は全額補助する。
- ✓ 初任者研修受講料87,000円の内、69,000円の補助。
- ✓ 実務者研修 7万円補助 介護福祉士取得時3万円支給
- ✓ 実務者研修について最大10万までの補助あり
- ✓ 実務者研修の費用は半額負担。初任者研修を今後行う場合は、全額補助を検討中。
- ✓ 費用一部負担は、80%の費用負担。
- ✓ 研修費の1/2を補助
- ✓ 受講料、テキスト代のおおむね2/3（千円未満は切り捨て）
- ✓ 実務者研修：全額補助 介護福祉士：試験料半額補助
- ✓ 受講費の半額、又は3万円の上限とする
- ✓ 初任者研修、ジョブコーチ、介護福祉士、社会福祉主事20%補助。その他は相談の上決定。
- ✓ 勤務日数によって応援手当額は異なるが、1年以上の勤務実績フルタイムの職員で介護支援専門員30,000円/年、介護福祉士40,000円/年、実務者研修50,000円/年。介護支援専門及び介護福祉士受験で不合格の場合でも翌年も応援手当を申請頂ければ支給が可能。前向きに受験されることへの応援手当。

記入内容の概要③：費用補助の条件

受講費用への補助について、資格取得後の勤務継続年数などの条件を付けているとの回答もあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 受講費用は全額会社負担、条件として資格取得後2年間の継続勤務をお願いしている
- ✓ 受講後3年以内に辞めた場合は日割りで支払ってもらう。3年以上在職すれば実質受講費無料。
- ✓ 入職3年後、本人希望や上司の推薦により決定。受講料全額援助
- ✓ 資格取得後も継続して就業することを条件として、講習・研修費用は全額会社負担
- ✓ 会社が認める研修については、全額負担。ただし高額な研修を受講後、短期間で退職した場合は、費用の何割かを返済していただく場合がある。
- ✓ 研修費用は全額補助但し、3年間ルールあり、その間途中で退職の場合は一部返還。初任者研修については、受講時間も勤務扱い。介護福祉士の試験費用は1回は全額補助。
- ✓ 受講料は、それぞれの研修において一部補助。受験料においても補助対象だが、2回まで。
- ✓ 就労1か月経過・週労働30時間・契約結日3年以内退職と資格取得できなかった場合全額返還
- ✓ 勤続3年間で全額免除（勤続1年未満、3年未満は一部補助）。資格登録費用等全て会社負担。本人払い不要。
- ✓ 資格取得後の勤務年数等の条件あり

記入内容の概要④：費用の貸付

受講費用に対して補助ではなく貸付といった形をとっているとの回答もあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 費用全額を貸出という形をとり、勤続2年経過した時点で返済が免除となる。
- ✓ 受講費用の半額を上限に貸与し、取得後2年勤務で貸与の債務を放棄
- ✓ 受講料を貸与し、一定期間勤務された場合には、返還免除あり
- ✓ 奨学金として受講費用を全額補助
- ✓ 実務者研修は、無償（法人全額負担）で実施。介護福祉士は、受験費用貸付制度を用意
- ✓ 受講終了後たて替えた分を申請して受講料が会社より戻る。

記入内容の概要⑤：合格後に祝い金

資格取得にかかった費用について、合格後に祝い金という形で支給しているとの回答もあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 資格取得後に最大 12 万円支給
- ✓ 受講前に会社に費用を申請。自費で支払い、資格取得後に会社より本人に支払う
- ✓ 介護福祉士実務者研修を受講し、介護福祉士資格を取得した者について、合格祝金として 50,000 円を支給。
- ✓ 合格奨励金として受験にかかる旅費交通費及び受験料と合格お祝い金を支給
- ✓ 一旦本人に負担していただき、資格取得後に全額支給している
- ✓ 初任者研修受講者への奨学金、介護福祉士合格祝金
- ✓ 受講費用の支援はないが資格取得の際にお祝い金を出している。

記入内容の概要⑥：法人で研修・講座を主催

受講費用の補助等の形ではなく、法人で研修や講座を主催し、そこに自法人の職員が無料で受講するという形をとっているとの回答もあった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 法人主催で実務研修を開催 費用は法人負担
- ✓ 当法人内で初任者研修受講を実施しているので当施設就職者には全額補助している。
- ✓ 初任者研修・実務者研修については、当法人で主催している研修に参加された場合のみ費用の割引がある。
- ✓ 初任者研修は法人内で実施している内容は半額程度補助
- ✓ 関連施設において初任者研修資格取得の為の講座を開催して職員は自己負担なしで受講できる仕組みになっています。
- ✓ 法人内施設にて他社の実務者研修の受講ができる、介護福祉士模擬試験受験ができる
- ✓ 費用補助については法人で検討中。初任者研修及び実務者研修については、実施業者に会場を提供しているため、当施設職員は特別価格での受講が可能。

1-3 その他、資格取得支援制度の具体的な内容をご記入ください。(受講日の休暇使いなど)

その他の資格取得制度の具体的な内容を尋ねたところ、下記の回答があった。回答(自由記述)について、「①受講日の扱い(休暇対応、出勤日として扱う等)」「②その他、学ぶ環境づくり」の2つに分類した。

記入内容の概要①：受講日の扱い（休暇対応、出勤日として扱う等）

研修受講日については、休暇日での対応、出勤日として扱う、シフト調整に配慮する、など様々な回答があった。

(研修によっても扱いが違う場合もあった。休暇の表記は回答者で差がある。)

記入内容（抜粋）

- ✓ 受講にあたって年休取得可能
- ✓ 基本は有給休暇の取得とし、土日を有効活用してもらう。
- ✓ 業務で必要な資格取得については、受講日も出勤扱いとする。
- ✓ 自身のスキルアップの為の資格取得には、内容により出勤扱いとなる。
- ✓ 一部の資格取得研修への参加を出張扱いとする。
- ✓ 受講日は、休みの日に行ってもらっています。初任者研修の受講は勤務扱い。
- ✓ 入社1年以上の正社員が会社負担の実務者研修を受講する場合、スクーリングは勤務扱いで受講できる。
- ✓ ケアマネージャー（更新も含む）・認知症実践者研修も同様の支援有り。受講日は原則有休あるいは公休にて（任命予定のケアマネージャー、計画作成担当者は出勤扱い）。
- ✓ 保育士国家試験および子育て支援員認定資格研修、どちらも土日に開催となりますので、出勤扱いにはならない。
- ✓ 介護福祉士・社会福祉士取得者は給与に反映される。
- ✓ 社会福祉主事の資格認定通信課程、介護福祉士や社会福祉士の国家試験日、他必要と認められる資格取得の際に、職務の義務免除がある。
- ✓ 相談支援従事者初任者研修、サービス管理責任者、喀痰吸引研修は全額会社負担。出勤扱い。
- ✓ 授業、講習会等への参加の際の勤務シフト調整
- ✓ 勤務表にて公休の調整（通常は希望休は月1日のみ）
- ✓ 受講日を公休になるよう調整している
- ✓ 受講日、実習、受験日の優先的勤務調整

記入内容の概要②：その他、学ぶ環境づくりなどの支援

その他、勉強会の開催や丁寧なサポート、ヒヤリングなど、多彩な資格取得支援についての回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 資格取得に向けての勉強会の開催
- ✓ 資格取得に係るEラーニング環境の整備（アカウント付与）
- ✓ 休暇取得や早退等、勤務時間について柔軟に対応。また勤務にあたり、同じく異業種から転職して保育士になった職員から話を聞いたり、サポートする等、就労後の支援。
- ✓ 働きながら資格を取るなどの助成事業を活用する
- ✓ 外国人を主な対象に、日本の高校卒業資格取得のための通信制サポート校を運営している。
- ✓ 職員本人のキャリアに関する意識と資格取得の熱意を所属長が確認し、法人内稟議の上で申請。介護福祉士資格以外は受講日出勤としてカウント
- ✓ 資格取得の希望時は講義等の日は勤務表で配慮。受講費の負担はしていないが、取得後は他の事業所より高めの資格手当を設定（受講費を補助しても、不合格の可能性あり。また、長く働いて頂くため、資格手当を高くすることで、1～2年の内は受講費を補助している施設の方が良いが、その後は長く働くほど、当施設の方が金銭面では良い環境となる）

2-1 体系的な人材育成や内部研修の制度はありますか？

人材育成制度について尋ねたところ、回答があった事業所では「定期的な内部研修」が最も実施率が高く8割以上で取り組まれている。また、人材育成(研修)委員会も4つの項目内では比較的实施率は低いものの、3割強の事業所が取りくんでいる。

全種別を合計すると、

「キャリアパス」については、「制度がある」が67%、「準備中」が7%、「制度なし」が24%であった。

「人材育成(研修)委員会」については、「制度がある」が36%、「準備中」が16%、「制度なし」が46%であった。

「職務を通じた教育(OJT)」については、「制度がある」が66%、「準備中」が13%、「制度なし」が20%であった。

「定期的な内部研修」については、「制度がある」が83%、「準備中」が8%、「制度なし」が7%であった。

【キャリアパス】

	制度がある		準備中		制度なし		種別別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	114	73.1%	10	6.4%	32	20.5%	156
障害者施設	49	75.4%	6	9.2%	10	15.4%	65
児童施設	14	34.1%	4	9.8%	23	56.1%	41
その他	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2
多種別	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
合計	179	67.3%	21	7.9%	66	24.8%	266

【人材育成（研修）委員会】

	制度がある		準備中		制度なし		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	77	49.4%	14	9.0%	65	41.7%	156
障害者施設	9	13.8%	26	40.0%	30	46.2%	65
児童施設	10	24.4%	4	9.8%	27	65.9%	41
その他	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2
多種別	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
合計	98	36.8%	45	16.9%	123	46.2%	266

【職務を通じた教育（OJT）】

	制度がある		準備中		制度なし		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	117	75.0%	19	12.2%	20	12.8%	156
障害者施設	43	66.2%	8	12.3%	14	21.5%	65
児童施設	14	34.1%	9	22.0%	18	43.9%	41
その他	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	2
多種別	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	2
合計	176	66.2%	36	13.5%	54	20.3%	266

【定期的な内部研修】

	制度がある		準備中		制度なし		種別 別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	140	89.7%	10	6.4%	6	3.8%	156
障害者施設	55	84.6%	5	7.7%	5	7.7%	65
児童施設	24	58.5%	7	17.1%	10	24.4%	41
その他	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
多種別	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
合計	222	83.5%	23	8.6%	21	7.9%	266

2-2 人材育成や内部研修制度の具体的な内容をご記入ください。

人材育成や内部研修の具体的な内容を尋ねたところ、多くの回答があった。回答(自由記述)について、2-1の設問に合わせた「①キャリアパス」「②人材育成(研修)委員会」「③職務を通じた教育(OJT)」「④定期的な内部研修」のほか、「⑤その他(外部研修の活用、定期的な面談や評価等)」の5つに分類した。ただし、複数の分類にまたがる記述も多いため、記述の中心となっている項目に合わせて分類した。

記入内容の概要①：主に「キャリアパス」に関して

キャリアパス段階に応じた人材育成の制度について多彩な回答があった。

記入内容(抜粋)

- ✓ キャリア段位制度を軸にアセッサーによる段位認定や実技指導を定期開催(現在コロナで中断中)メンタルやモチベーションアップの為にコーチング(上位者)も実施
- ✓ 資格取得とキャリアアップの育成モデル。年度計画に基づいた内部研修。外部研修は申告制で費用支援有り。
- ✓ 役職や経験、希望に合わせた研修プログラムの実施
- ✓ 階層別研修制度など多数実施。
- ✓ キャリアパスに準じた新入職員、中堅職員、各役職者に応じて法人及び施設内での研修を実施している。
- ✓ 各階層に期待する役割を基本に、職種別階層研修計画を参考に、誰がどの研修に参加するか部署長会議で検討している。
- ✓ 階層別研修、キャリアラダー制度 等
- ✓ 法人での経験年数に応じて、また描きたいキャリアによって内部研修を開催している
- ✓ 勤務年数や職位に応じた社内研修制度がある。また、所属事業所内での定期研修も開催している。
- ✓ キャリアに対応した給与制度など。
- ✓ 法人の段階的な研修、各施設内研修、バイザー・バイジーによる人材育成 外部研修
- ✓ 新入社員研修。ジュニア、シニア、マネジャーという等級ごとのキャリアパス制度。
- ✓ 段階別の教育研修、毎月の施設内研修あり。
- ✓ プリセプター制度やマイスター制度、専門員制度といった法人独自制度を設けて、自分でキャリアデザインできる環境がある。年度で研修計画を立案しており、毎月平均3本程度の内部研修を開催。就業時間中に参加できるように同内容を複数回開催したり現場スタッフが出やすい時間に開催するなど配慮している。

記入内容の概要②：主に「人材育成(教育)委員会」に関して

委員会や専門部署を設置し、組織的に人材育成を推進している等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 法人人材育成委員会でキャリアパスにむけた一貫した計画に基づき実施
- ✓ 委員会としてではなく、事業部門として「研修センター」があり、職員の知識・技術の習得・公的資格取得のための支援等を通し、サービスの質の向上を図っている。職員の階層区別に教育目標を定め、年間計画に基づき、研修を進めている。
- ✓ 教育プロジェクト代表者会議で協議。法人内で、各種専門職で連絡会を開催。
- ✓ 教育研修委員会が主体となり年間を通して計画的に研修を実施。また、外部講師を招いての研修会も年間を通して開催。WEBセミナーも活用している。
- ✓ 人材育成部という部門があり、一年目、プリセプター養成、プリセプター現任、係長研修などの階層別研修を企画している。
- ✓ 毎月、介護技術向上委員会を開催し、施設内研修のテーマや開催方法等を検討後、施設内研修を開催しています。
- ✓ 社内監査室が一括して上記4業務を行っている。
- ✓ 施設長による人材育成研究会、定期的な社内勉強会の開催、プリセプター制度
- ✓ 委員会活動を通じた勉強活動や、感染症対策・介護技術等の内部研修を行っている。
- ✓ 教育委員長が入社時に研修を実施。内部研修は各委員会で計画した研修を実施し、計画以外でも必要があれば適宜実施している。
- ✓ 入社後、法人全体での組織的な研修と、各職種ごとの新人研修を行なっている。様々な職種で委員会を作り、各委員会で研修を実施。

記入内容の概要③：主に「職務を通じた教育（OJT）」に関して

プリセプター制度など、新任職員にマンツーマンの教育担当者を指導を行う等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 新規採用職員に対しては、上級職員を選任し、専属して1年間のプリセプター教育を行うなど、個別教育、個別指導を行います。
- ✓ 1年間一人に一人プリセプターがついて、一緒に歩いていきます。研修については、毎月研修計画に沿って研修を行い、3年・5年・中間管理職・管理職研修などを講師により行っています。
- ✓ 入社後3か月間はカリキュラムに沿って、原則指導担当者がマンツーマンでOJTを行うことを基本に、各項目により副施設長や事務長など他職種も協力し、OFF-JTも行っています。
- ✓ 新人研修として、数か月にわたり担当の職員と送迎、調理、入浴、レクリエーション、介護等を順番に教育している。内部研修は年間計画を立てて担当職員が講師となり年5回程度行っている。
- ✓ 指導担当者を設定、ヘルパーミーティングにて研修を実施
- ✓ 指導係を付ける新入職員の教育期間を2年間。事業団内の階層別研修の実施。
- ✓ プリセプターが一から指導し、実務及びメンタル面までをサポートする
- ✓ 新人教育等においてはOJTを主軸に行っている
- ✓ OJTを中心とした人材育成と必須・任意の全職員を対象とした研修及び部署毎の研修など
- ✓ プリセプター制度、委員長・プリセプター・プリセプティ3者による月1回の進捗確認を兼ねた面談。月1回程度の内部研修開催
- ✓ 新人に対してはプリセプターでマンツーマンで長期的に教える。その他はOJTで都度教える
- ✓ 初任者には担当（先輩）職員がつき、相談役として面談、記録用紙をはさんだ指導、支援、相談を実施する形でOJTを実施。
- ✓ 新人職員又は不安がある職員に関して、エルダー・メンター制度の導入 月1回の職員会議開催 年4回の内部研修 外部研修への積極的な参加
- ✓ 途中入社社員はダブル配置による業務指導、各専門業務の自己評価、自身の業務目標/スキルアップ計画等の設定、上司評価と指導面談、上長・管理者評価と昇給昇格評価

記入内容の概要④：主に「定期的な内部研修」に関して

年間研修計画の策定や、月1回などの定期的な内部研修の開催、回答があった。
※具体的な研修テーマの記載も多かったが、紙面の都合上割愛する。

記入内容（抜粋）

- ✓ 月1回内部研修会の実施（各委員会が主催）
- ✓ 新人研修、中堅職員研修、施設間交流研修、マナー研修等
- ✓ 年間の勉強会日程を作成し、それに沿って研修会を定期的に行っている
- ✓ 全国学童保育連絡協議会等の資料をもとに、定期的な研修を実施している。
- ✓ 法人内他事業所と合同で内部研修を行い、現場での支援に活かせるものをタイムリーに取り入れています
- ✓ 利用者の医療的緊急対応について、嘔吐処理について、重症児者の日中活動について、精神医療について、虐待防止について等の内部研修を行っています。
- ✓ 大学の講師との委託契約により定期的な内部研修や他コンサルタントと契約してのコンサルティングやネットでサブスクリプションを使った専門講座の内部研修や自己研鑽ができる。
- ✓ 入職時新人研修を実施・年3回法人全体研修を実施（外部講師研修もあり）
- ✓ 法人、分野ごと、事業所ごと三段階で内部研修がある
- ✓ 毎月末のPMは全スタッフ技術向上等の研修会を開催。
- ✓ 事業計画に基づき月1回以上の内部研修（時間外勤務1時間）を実施。
- ✓ 年に1回程度法人全職員を対象とした研修を実施。介護部門の職員は定期的に研修を実施。
- ✓ 採用時研修、半年後振り返り研修、経験・役職に応じた研修、トップセミナー等
- ✓ 職務ごと合わせたカリキュラム
- ✓ 主には感染症予防対策や介護予防に対する取組みについて、どの職員も一定レベルの対応が取れるよう定期的に研修を行っています。
- ✓ 新任職員研修、身体拘束と虐待について、感染対策、防災について等
- ✓ 1～4年目までの定期的なフォローアップ研修や各種介護実技や感染症対応等座学研修
- ✓ 法人による新任職員研修、中堅職員研修等。身体拘束廃止及び感染予防等の内部研修は定期的に行っている。腰痛予防やオムツ講習会、ポジショニング等外部講師を招聘しての内部研修。
- ✓ 月に一度 年間計画に沿って実施 必要に応じて臨時で実施の場合もあります
- ✓ 県、市等主催の研修会に参加し、月に一回程度報告会を行う
- ✓ 月一度の哲学カフェ方式での支援会議・制度学習会等

記入内容の概要⑤：その他（外部研修の活用、定期的な面談や評価等）

その他、本会等の外部研修の活用や、定期的な面談、人事考課等の評価等、多彩な人材育成制度についての回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 県社協や県知的障害者福祉協会の研修会に積極的に参加させる
- ✓ 静岡県には重症心身障害児者に特化した研修が複数あり、そうした研修を積極的に受講しています。
- ✓ 外部研修後は、研修報告書を必ず提出していただきます。”
- ✓ 県介護福祉士会の派遣講師による研修
- ✓ 新入職員研修（3年目まで）、プリセプターシップ、法人勉強会、学習発表会、介護職員主催勉強会、外部研修参加（1職員年1回以上）
- ✓ “資格取得後の専門部署への異動考慮（社会福祉士・介護支援専門員）
- ✓ 半期ごとの人事考課を通じて目標設定と評価を実施
- ✓ 定期的な面談と各種委員会活動の参加を促し一人一つは役割を持ちお互いで成長できる機会を設けている。
- ✓ 新任職員、教育担当、管理者の頻繁な面談や相談の機会
- ✓ 研修計画に沿って定期的に研修を行うと共に、個別の悩みや相談に対し技術指導や問題点の共有を行っています。
- ✓ 職員個々人の成長に合わせ、計画的に外部研修へ派遣しています。また、役割に応じて通信教育の受講も計画的にしてもらっています。
- ✓ 法人内特養合同研修会を、年2回程度定期的の実施しています。
- ✓ 市のキャリアアップ制度の実施、市やNPO団体等の開催する研修への参加費補助、職員会議内での研修報告やニュース・研究発表等を内部研修として実施している。
- ✓ 1ユニットを研修ユニットとして位置づけ、入社後数週間～数ヶ月間の研修を行う。
- ✓ 経験年数に応じて手当てが付きます。また、社内研修として外部講師を呼んでの研修や年に一回の全体研修、テーマに沿った勉強会を行っており、園ごとに各月で研修を行っています。実際に保育に入ってから、担当ではなく、同クラスの職員と話し合いを行ったり、他の職員と日々の振り返りを行うなどして職員間のコミュニケーションを取りながらアドバイスや不安を聞いたりなどしています。

3-1 現在、「介護補助」「用務員」等の補助的な職種での雇用をしていますか？

「介護補助」「用務員」等の補助的な職種での雇用について尋ねたところ、回答があった事業所のうち、「既に雇用している」が50%、「今後雇用する予定がある」が3%、「雇用する予定はない」が45%であった。

	既に雇用している		今後、雇用する予定がある		雇用する予定はない		種別別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	101	64.7%	8	5.1%	47	30.1%	156
障害者施設	16	24.6%	1	1.5%	48	73.8%	65
児童施設	16	39.0%	0	0.0%	25	61.0%	41
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
多種別	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
合計	135	50.8%	9	3.4%	122	45.9%	266

3-2 「介護補助」等の職種（職域）での雇用をしている場合（予定がある場合）、具体的な業務内容や雇用人数をご記入ください

「介護補助」等の職種での雇用について、具体的な内容を尋ねた。回答(自由記述)について、「①高齢者施設」「②障害者(児)施設」「③児童施設」の3つの種別ごとに分類した。

記入内容の概要①：高齢者施設からの回答（補助的な職種の内容）

補助的な雇用の業務内容について、「シーツ交換」、「清掃」、「洗濯」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ シーツ交換、居室清掃、整容（ドライヤー等）、リネン補充（常勤換算 6.56）
- ✓ 居室清掃、ベッドメイキング、洗濯、食器洗浄等
- ✓ 設備の修繕、ゴミ処理、清掃消毒、買い物、庭や畑の手入れ 等々
- ✓ シーツ交換 吸引瓶洗い 清掃 コップ洗い 等
- ✓ <雇用人数>介護サポート制度をH24年度より取り入れている。現在18名で今後も採用予定。<業務内容>介護士が身体ケアに専念できるよう補佐的業務、シーツ交換、洗濯、清掃、送迎、配膳、下膳などを行っている。
- ✓ 清掃員2名・洗濯業務専任職員1名・シーツ交換専任職員2名
- ✓ 介護職員がしっかりと密接に利用者に向き合う為に清掃や調理、バックヤード業務全般を担う。
- ✓ 常勤換算で1.5人程度。主に、清掃や環境整備業務。
- ✓ ベッドメイク、清掃、配膳、見守り等 5人
- ✓ 施設内の清掃業務4名、居室のリネン交換や配膳等に補助業務4名（シルバー人材センター委託）
- ✓ 洗濯 1人、館内清掃（トイレ等） 1人
- ✓ 食事の見守り、清掃、洗濯、送迎車の添乗 等
- ✓ シーツ交換や掃除、入浴準備などの間接介助 2名
- ✓ デイサービスの送迎や施設の清掃、リネン類の洗濯、草取りなどヘルパーの私的契約サービス、訪問入浴オペレーター、実績入力等で、常時12名前後を雇用している。
- ✓ 施設内の掃除などの間接業務中心。現在2名。
- ✓ シーツ交換や入退所時のお部屋の準備、片づけ、掃除等。現在各階に1名ずつ配置。
- ✓ 利用されているお年寄りの生活支援全般。掃除・ベッドメイク、配下膳・洗い物、洗濯などの日常生活支援の他、見守りやレクリエーションのフォローなど介護スタッフ業務補助業務。雇用人数は4名
- ✓ 共有スペースの清掃1名、デイサービスの送迎1名
- ✓ 清掃、ベッドメイキング、食事介助

- ✓ 入浴時の着替えの準備やシーツ交換など、身体介助以外の介護業務。人数は1名。
- ✓ 男性高齢者（72歳）1名を雇用しており、診察等の運転業務、車いす等介護用品の整備、軽微な館内の修繕、ご入居者のアクティビティの補助等をお願いしており重宝しています。
- ✓ 施設内の掃除やシーツ交換等
- ✓ 配下膳、掃除（フロア、居室、トイレ等）、シーツ交換、介護の補助作業
- ✓ 洗濯、手すり等の消毒、フロアから浴室までの送迎及び体温測定を担ってもらっています。現在、6名雇用しています。
- ✓ 入浴スタッフ、清掃スタッフ
- ✓ 掃除、洗濯など。 5人
- ✓ 清掃、お茶の用意、リネン交換、箆笥整理など
- ✓ 雇用人数 5名 管財、介護補助、シーツ交換等
- ✓ 清掃員という職種にて2名。居室～共同スペース（食堂やトイレなど）の清掃や入所者衣服の洗濯物の整理整頓など。
- ✓ 清掃、リネン交換、送迎等 3人
- ✓ アテンダント職種として、シーツ交換や掃除、ゴミ捨て、消耗品の補充等の間接的な業務を。※但し、アテンダント職種については、当施設では障がい者の方を優先的に雇用しており、健常者の方の募集はしていない。4名雇用しており、無資格で送迎のみや、入浴介助の外介助、またレクリエーションやドライブ（コミュニケーション全般）等を担う。
- ✓ 2名 雇用しているが 2名とも初任者研修受講中
- ✓ 内容：利用者さんとのコミュニケーション 見守り 食事の盛り付け 配膳 送迎補助 環境整備
- ✓ デイサービスの送迎要員1人 介護補助員1人
- ✓ シーツ交換、コップ洗い、入所者衣類がクリーニングから返ってきたものを床頭台へ戻す、清掃・消毒など。現在グループ全体で12名
- ✓ 洗濯業務 2名、清掃業務全般 2名、シーツ交換 2名、送迎業務 2名
- ✓ 利用者との交流、作業補助等、1名
- ✓ シーツ交換(1日3時間×2名)、管内清掃・リネン管理(1日8時間1名、1日6時間1名)、備品管理・送迎業務(1日8時間1名)
- ✓ ベッドメイク、物品等の補充、ごみ回収、車いす清掃、食事の配膳・下膳、お茶やおしぼりの準備などの雑務が主な業務となる。現在、非常勤9名を雇用している。
- ✓ 【業務内容】シーツ交換や清掃などの居室の環境整備・ご利用者のエプロン等の洗濯・ご利用者の入浴後のドライヤーかけ・ご利用者の入浴時の衣類の着脱の手伝い
【雇用人数】5人
- ✓ 障がい者雇用の方に限定し、「介護補助業務」を採用

記入内容の概要②：障害者(児)施設からの回答（補助的な職種の内容）

補助的な雇用の業務内容について、「食事準備」、「洗濯」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 食事準備や掃除、洗濯等の間接的な支援業務（2名）
- ✓ 送迎、環境整備を中心に業務に入り、必要に応じて食事支援や活動の補助。現在雇用人数は1名。
- ✓ 施設内の清掃や洗濯業務を主に行ってもらっている。現在3名雇用。
- ✓ 看護助手：病棟の掃除や入所者の衣類の洗濯等
- ✓ 雑役：施設内の清掃や設備の簡易な修繕、敷地内草刈り等
- ✓ 介護補助はないが、用務員の業務については、送迎ドライバー職の方が兼務しており、施設の環境整備等を行っている。兼務者数は、4名。
- ✓ 送迎車のドライバー 3名雇用
- ✓ 事務局（事務員） 0.5人

記入内容の概要③：児童施設からの回答（補助的な職種の内容）

補助的な雇用の業務内容について、「保育補助」、「清掃」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 保育補助として、日常保育（保育・清掃・制作準備等）の手伝いをしてもらっている。
- ✓ 給食やおやつ配膳1名、清掃員による園内の掃除1名、園の花壇や畑を管理する用務員1名を雇用している。できる限り保育士には保育に専念できる環境を整えている。
- ✓ 園庭整備・花壇管理・サッカーコーチ
- ✓ 事務員 支援センター補助員
- ✓ 保育支援補助者 1名
- ✓ 保育士補助（保育補助、散歩の付き添い、掃除、配膳等）一人
- ✓ 保育士兼事務員：基本的には事務作業を行い、人が足りない際は保育を行う（保育士資格あり） 各園に1名ずつ
- ✓ 清掃、保育補助他：1名
- ✓ 保育補助として3人を雇用している
- ✓ 保育補助、安全監視員

4-1 学生アルバイトの受入は可能ですか？（コロナ禍での学生のアルバイト先の減を受け）

学生アルバイトの受入について尋ねたところ、回答があった事業所のうち、「既に雇用している」が19%、「今後雇用する予定がある」が32%、「雇用する予定はない」が48%であった。

	既に雇用している		今後、雇用する予定がある		雇用する予定はない		種別別計
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
高齢者施設	19	12.2%	59	37.8%	78	50.0%	156
障害者施設	27	41.5%	11	16.9%	27	41.5%	65
児童施設	4	9.8%	14	34.1%	23	56.1%	41
その他	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
多種別	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
合計	51	19.2%	85	32.0%	130	48.9%	266

4-2 学生アルバイト受入が可能な場合（予定がある場合）、具体的な業務内容や雇用人数をご記入ください

学生アルバイトの業務について、具体的な内容を尋ねた。回答(自由記述)について、「①高齢者施設」「②障害者(児)施設」「児童施設」の3つの種別ごとに分類した。

記入内容の概要①：高齢者施設からの回答（学生アルバイトの内容）

学生アルバイトの業務内容について、「介護補助」、「清掃」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 夕方 16:00-20:00 の間で 2~4 時間程度、介護補助業務、食器洗浄、清掃、雑務等
- ✓ 2~3 人、介護サポート業務に準ずる。
- ✓ コロナ禍での学生アルバイトに関しては介護補助での受入れを検討（1~2 名）
- ✓ シーツ交換や配膳・清掃といった間接介助、レクリエーションの補助
- ✓ 変則的なシフトがある入居系サービスの授業後アフター 5 を活用した夕方から夜にかけての介護補助業務
- ✓ 主に、清掃や環境整備業務。調理補助。コミュニケーション 等。
- ✓ 現在施設が面会制限をしている状況の為、難しいが、解除されれば可能。業務内容は、介助補助からスタート。レベルに応じ拡大。過去には内定者がアルバイトをする事例がある。
- ✓ 介護補助、保育補助 等（要相談）
- ✓ 他職員と同じ内容で欠員ができた段階で募集
- ✓ 介護の有資格者であればヘルパー業務、無資格者の場合にはデイサービス・訪問入浴の介護補助など
- ✓ ご利用者の食事介助やトイレ誘導などの直接支援中心。人数は未定。
- ✓ 利用されているお年寄りの生活支援全般。掃除・ベッドメイク、配下膳・洗い物、洗濯などの日常生活支援
- ✓ 現在看護学校の学生が夜勤アルバイトで週 1 回曜日固定勤務。授業等に支障が出ない勤務時間や曜日を選んで働くことが可能。
- ✓ 入浴時のドライヤーやレクリエーション、利用者様とのコミュニケーションなど。雇用人数は 1 人。
- ✓ 朝と夕の食事の準備や配膳業務等 2 人程度
- ✓ 夜勤専従（以前雇用）、週末の介護補助、夜間の介護補助
- ✓ 柔道整復師など、資格取得を目的とする専門学校生によるアルバイトは場合によって可としている
- ✓ その人の能力に応じた介護、掃除、洗濯。 1~2 名

- ✓ 入所者さんの離床の手伝い、入浴の送迎、離床時の見守り・お話相手等
- ✓ 現在は学生アルバイトの方はいないが、以前は7:00～9:00（その方にとっては大学の講義が始まる前）で勤務していた。
- ✓ 講義前（7:00～）・講義後（～20:00）で働ける時間にある程度合わせるができる。また、短時間勤務者の場合、全ての介護業務ではなく、例えば食事に関する業務のみに携わっていただくなど、未経験者の方にとって不安なく業務しやすい工夫をしている。
- ✓ 学業の妨げにならない土日の介護職員として、月に6回以上は勤務できるのであれば、10人まで雇用したい。
- ✓ 朝・夕の食事の準備、片付け等。1～3名程度
- ✓ 軽介助～通常介護業務。若干名
- ✓ シーツ交換、片付け、清掃等
- ✓ 日中の利用者様のケア
- ✓ 看護学生を介護職員として受け入れをしている。現在は1名
- ✓ 入居者の話し相手、衣類の名前付け、ベッド周りの整理整頓等
- ✓ 食事の配膳下膳、介護スタッフの補助等 雇用人数：未定（10人程度）
- ✓ 介護業務全般（オムツ交換、食事介助、入浴介助、レクリエーションなど）
- ✓ いきいきサロン（認知症予防を目的とした通所サービス）の業務補助
- ✓ 食事の準備、食事介助、話し相手、トイレへの誘導、居室の整頓 2名
- ✓ 介護補助 内定者を対象予定
- ✓ 介護職員の補助的作業。
- ✓ お茶出し、配膳・下膳、掃除、整容（髪を乾かすなど）
- ✓ 責任をともわない仕事（本人と話しながら行っている）
- ✓ 大学生であれば可能 講義の休日で調整
- ✓ 介護職員として採用したい 学生の休日の土曜日のみでも可 2名
- ✓ キッチンスタッフ
- ✓ 大学生などで、初任者研修資格等を持っている方であれば受け入れる。訪問介護をおこなう。数名。
- ✓ 福祉系学生のみ、介護補助業務、1名
- ✓ 送迎以外の業務全般（洗濯や掃除など家事範囲の業務、散歩付添、レク活動）
- ✓ 介護職員 当事業所における介護業務全般（入浴、食事の提供、介助なし） 若干名
- ✓ レクリエーション／傾聴／見守り、雇用は「やる気」・「能力」による。
- ✓ 毎年3人程度（対象拠点近隣に医大があるため、看護師アルバイトを採用）
- ✓ 看護学生 ALS等の重度障害者のケア 数名
- ✓ 食事の配膳・下膳、シーツ交換、清掃等
- ✓ 勤務できる時間帯により違うが、介護全般 3名程度

記入内容の概要②：障害者(児)施設からの回答（学生アルバイトの内容）

学生アルバイトの業務内容について、「洗濯」、「遊び相手」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 利用者への直接的な支援の補助
- ✓ 絵本の読み聞かせ、話し相手、食事の介助
- ✓ 洗濯、清掃、介護補助、歩行訓練補助
- ✓ 子ども達と一緒に遊ぶ、勉強の見守り
- ✓ “絵本の読み聞かせ、話し相手、食事の介助
- ✓ グループホームにおける生活支援員（宿直・夜勤）
- ✓ 放課後等デイサービスにおける指導員
- ✓ 介護職員の補助
- ✓ 障がい者及び障がい児の支援業務。雇用人数：全社的に8名
- ✓ 必要に応じて、利用者の直接支援員の業務をしてもらう
- ✓ 施設内整備・支援補助・厨房・接客
- ✓ 生活支援員1名（実習等を通じて将来当事業所に就職希望がある方等）、車の運転以外は他スタッフと同様に利用者支援を中心とした業務。
- ✓ 利用者直接支援補助数名、作業補助員数名
- ✓ 保育士・看護師の補助
- ✓ 障がいがあるお子さんの放課後や長期休暇の支援。現在1名雇用。現在は求人していない。
- ✓ 日中活動の補助等
- ✓ 精神障害者の方を対象としたPC指導（Office）とPC業務案件対応。1名。福祉とPCの両方の知識が必要となりますので、福祉系の学部学生に限定されると思います。週3～4日程度で午前のみ、あるいは午後のみ勤務可。インターンとして、卒業後の社員採用を検討できる方も歓迎。
- ✓ 雇われる時には、最低限の資格（重度訪問介護）の資格を補助で習得して頂きます。
- ✓ 保育士資格取得予定者の採用に向けた学生アルバイトとして、保育補助（養育全般の業務）
- ✓ イベントなどが開催されたら菓子・パンを中心に製造・販売部員として必要あり。

記入内容の概要③：児童施設からの回答（学生アルバイトの内容）

学生アルバイトの業務内容について、「保育補助」等の回答があった。

記入内容（抜粋）

- ✓ 今現在2名の学生アルバイトを雇用。
- ✓ 2名とも、学校終了後から19時半ころまでの勤務。
- ✓ 長期お休み時は、朝からシフトに入る場合もある。
- ✓ 普通に保育に入っただき、最後おもちゃの消毒や園内（保育室）の掃除をやって退勤となる。
- ✓ 今現在は、2名で十分だが、この学生たちが実習等で入れない日が多く出てきた場合は、もう1名雇用したい。
- ✓ 保育補助として、日常保育（保育・清掃・制作準備等）の手伝いをしてもらう予定。
- ✓ 学童クラブ補助員として、1～2名程度夏休み等の長期休業中に受け入れたい。
- ✓ 長期休業中の幼稚園の預かり保育補助。預かり保育希望人数による。
- ✓ 保育士見習い
- ✓ 学童保育（放課後児童クラブ）の補助職員（資格不要、長期休暇のみの場合も可）
- ✓ 事業所内での通所児童の支援（監督者の監督下で）
- ✓ 保育補助及び英語講師補助
- ✓ 保育者を目指す資格取得見込の学生を受け入れたい。
- ✓ 乳児・幼児の保育
- ✓ 4年生大学なら3・4年生、短大なら2年生で保育補助として、2人位

5 その他、求職者にPRしたい自事業所の人材育成・確保の制度や取組があれば、ご記入ください。

その他、求職者にPRしたい自事業所の人材育成・確保の制度や取組について、具体的な内容を尋ねた。回答(自由記述)について、「①高齢者施設」、「②障害者(児)施設」「③児童施設」の3つの種別ごとに分類した。

記入内容の概要①：高齢者施設からの回答（その他、求職者へのPR）

記入内容（抜粋）

- ✓ 職員紹介制度（職員からの紹介で雇用となった場合、双方に紹介料金の支給）、リフレッシュ休暇・誕生日祝い金の支給
- ✓ 若い職員からベテランまで幅広い年齢構成です。当事業所では、短時間パートまで含め約100名おり、そのうち約60名が介護福祉士を取得しており、介護業務従事者の80%以上を占めています。質の高い介護者の中で業務を学ぶことができ、スキルアップへのモチベーションも上がりやすいです。
- ✓ 人材育成には、力を入れています。研修計画に沿って、毎月行っています。法人施設間の連絡調整も各職種ごとに行い、よりよい介護ができるように努めています。評価制度も取り入れて、頑張っている人が頑張った分給与に反映できるようになっています。有給休暇も1時間単位で取得でき、年間消化率は11日です。働きやすい職場です。
- ✓ 子育てや介護など家庭環境を踏まえ、残業無しはもちろん、その働き方、希望に応じたシフトや休業、休暇がとれるようにしています。通常でも常勤の一日に勤務する時間は7.5時間となっており、残業はほぼ無く、希望休は月に5日まで提出が可能にしています。
- ✓ 当事業所は有資格者（介護福祉士）の比率が約85%と高く、無資格・未経験の求職者への人材育成に多少自身があります。小規模施設のため各職員が教えあいながらスキルアップしています。
- ✓ 実務経験が豊富な、管理者・サ責が丁寧に指導します。キャリアアップの相談に積極的に対応し、協力体制を取っていきます。
- ✓ 現在勤務時間は94のシフトを設け、職員の働ける環境に合わせて時間を細分化している。
- ✓ 今般の人材不足を鑑み、弊社は「募集」としての人材獲得から「自社生産」の道にシフトしています。介護職から看護師に転用する為「全日制の看護学校」へ会社が授業料及び人件費を全額負担し2年間通い、卒業させ「看護師」として再雇用した実績があります。もはや待っていても人材は獲得出来ません。
- ✓ 無資格未経験者可。有給休暇取得率70%（19年度実績）。

- ✓ 有給休暇を採用時に5日間付与し半年後に5日間付与。
- ✓ 正規職員だけでなく、非常勤職員も研修参加の機会あり
- ✓ 1時間単位の有給休暇の取得制度
- ✓ 時間外勤務を最小限に家庭を1番に考える職場を目指します。
- ✓ スタッフ向け託児所があり、小さなお子さんがいても安心して働ける。子育て経験者が多いため、子ども急な発熱などによるお休みにも理解がある。
- ✓ 設立した平成16年から平成28年までの平均離職率は恥ずかしながら22%超でしたが、平成29年より「職員さんを大切に作る」ために、まずは管理者から職員さんに対して「挨拶をする、声をかける、気を配る」ことを徹底し、職員さんとの距離を縮めることに注力してきました。まだ道半ばではありますが、平成29年度、平成30年度は離職率ひと桁台、令和元年度は退職者1名となりました。現在「管理者を含む職員さん全員が、お互いを支え合い、補い合い、お互いが支えられていることに感謝できる施設」作りに邁進中です。
- ✓ 人間関係や一人ひとりの心に注目した制度（サンクスカード、心の相談室など）
- ✓ 資格なくても、経験者でも、フルでも、扶養範囲内でもどんな条件でも大歓迎です！！
- ✓ 出産と育児休暇の取得者や育児のための短時間勤務など、職員それぞれの状況に合わせた働き方を会社と相談しながら進めます。その結果、多様な勤務形態となり職場の運営も複雑になりますが、職員の理解と協力で円滑な運営ができます。それは在職年数や離職率にも表れ、10年以上の勤務者や定年後の勤務者が増えています。今後は世代交代のために、若年層の継続的な採用が、弊社の課題となります。
- ✓ ご利用者との距離感が適度にあり支援しすぎない、頑張りすぎない「楽しく、末永く、心身ともに健全」を目標に毎月みんなと話し合いながら、確認しながら仕事をしています。お互いの成長をお互いでしあえる環境があります。
- ✓ 介護職員が主体となって施設運営をしている施設です。介護の仕事は作業ではなく、専門職としての介護が楽しくできる事を大切にしています。
- ✓ 法人研修センターにおいて「無資格者ゼロ」を目指した事業展開をしています。無資格、未経験の方でも安心して働くことが出来ます。
- ✓ 安定した職場で、ひとり一人を大切にしたい支援を行っています。未経験の方も丁寧に指導させていただいており、定着につながっています。”
- ✓ 小規模な施設で、利用者との距離が近い施設です。職員関係も良好で、困ったことがあれば気軽に相談できる関係性が保たれています。
- ✓ 無資格、未経験でもひとつひとつ丁寧に指導していきます。資格取得に向けて支援します。
- ✓ 透明感のある人事制度が整備されています。誰もが成長できる制度です。
- ✓ 介護プロフェッショナル「キャリア段位制度」も推進しています。”

- ✓ 入職後、現任や役職者へ対しての研修も実施しており、常にスキルアップできる環境です。
- ✓ 育児休暇取得者が多いため、育児短時間勤務の期間を就学前までに延長している。
- ✓ 未経験者においても経験者においても、入職後一定期間においては常にサポートする（一人にさせない）体制をとっています。
- ✓ 他業種から転職してこられた方や長年主婦をされてきた方が、それぞれの特性を生かして活躍している職場です。”
- ✓ 初任者研修資格については、自己負担無しで資格の取得が可能です。それ以外にも
- ✓ 休日希望日も考慮し、「5連休」も努力義務としている。介護記録ソフト、タブレット、インカム等を導入し、働きやすい環境を整えている。プリセプター制度あり。
- ✓ マンツーマンで焦らないように研修を行っていますので、未経験者でも業務することができます。
- ✓ 新卒者に限り、内定後（10月から）入職まで加入福利厚生サービスを利用できる。随時説明会を開催
- ✓ 年12回の内部研修に加え、外部研修1人年2回以上を実施しており、スキルアップの機会を設けている。他法人と比べ、チームワークを重視した職場です。
- ✓ 就業上の悩み相談ダイヤル。人材紹介料制度。入社祝い金制度。納得がいくまで研修を行ってからの夜勤業務。
- ✓ 業界の新しい考え方を積極的に学ぶために、全職員が1年間に1回以上、外部研修へ参加することを課題としています。また、職員の自発的なサークル活動を支援することによって、活気のある職場を目指しています。
- ✓ 当事業所は毎年新規学卒者を複数名（2～5名）採用しています。
- ✓ 一般高校の無資格・未経験者も多数採用しているので、OJT担当制度、新人内部研修等の新人教育制度の充実に力を入れています。”
- ✓ 希望休をみんなが取得できる体制。
- ✓ 介護業界は人手不足で、余裕のないイメージを抱く人もいますが、当施設は働き方改革の指針に沿って、自らの私生活とバランスよく働ける環境を整えています。
- ✓ 社員登用制度、子育て真っ最中スタッフの採用、女性の活躍の場づくり、女性管理職在籍、メンター勉強会毎月開催
- ✓ 最大の売りは職員をとことん大切にすることです。
- ✓ 私たちは入居者様が十人十色なのと同じように職員も十人十色であることを大切にしています。職員の希望、性格、能力に合わせて我々の展開する事業のなから最も適した事業に配属します。論より証拠、一度施設見学にお越し下さい。”
- ✓ 経験の永い職員と若い職員がチームを組んで業務にあたり、OJTが可能な多床室の施設です。新入職員の歓迎会や一泊の職員旅行も毎年実施しています。

記入内容の概要②：障害者(児)施設からの回答（その他、求職者へのPR）

記入内容（抜粋）

- ✓ OJT による職場実践教育と OFF-JT（社内集合研修）を組み合わせ、障害者支援に関する知識、技法、実践力を総合的に向上できるような教育を行っています。
- ✓ 教育訓練休暇制度
- ✓ 子育て世代が幅広く活躍している事業所です。ご家庭の用事や勤務日数等、配慮しながら働くことが可能です。
- ✓ 資格が必要では?という不安もあるかもしれませんが、資格無くても良い支援をしている職員も多くいます。まずは見学や体験をしてみて、利用者の方と触れ合い、その楽しさを感じていただければと思います。
- ✓ それぞれの業務習得の状況に応じて次の段階にステップアップする。一か月ごとに業務の振り返りを行い、業務の習得状況を確認している。
- ✓ 福利厚生制度があり、職員のワークライフバランスを重視、時間単位の有給休暇制度もあり、子育て世代にも無理なく働ける環境づくりをしています。
- ✓ 有休消化率：68.2%。育児休業制度利用した女性社員、全員復職。勤続5年でハワイ旅行ご招待(家族同伴可)。勤務地は希望優先。内定取消無。LGBT 応援企業。SDGs：3・4・5・8・10・17 を目標。
- ✓ 「自分のやりたいと思えることを見つけられる」法人の様々な活動の内容に関して深く追求し極めたいことを見つけることができます。また、研修費用の法人負担などスタッフのスキルアップを応援しています。
- ✓ エルダーメンターとして先輩職員のペアがつくため、仕事やプライベートなことでも気軽に相談できる体制を構築しています。
- ✓ 実務経験から具体的な支援技術や方法を学んでいただくことも考えています。
- ✓ 経験に応じて昇給します。有資格者時給の設定があります。
- ✓ 事業所独自のスキルアップ研修やその他研修・講習への参加への費用負担、パート職員への有給付与、
- ✓ 児童から高齢者まで幅広い事業所があります。人材育成にも力を入れています。
- ✓ 経験、能力に応じてキャリアアップできます。内部研修の充実を図ります。
- ✓ 発達障害を抱えている児童に対して、個を尊重したプログラム設計し、様々な分野の人たちとの繋がり、その場にて活発な交流が持てるようサポートを行ない、児童がより楽しく安心して過ごせる社会作りに寄与することを目的としております。今までの職種で様々なことを経験されてきたかと思いますが、一度リセットしていただき新しい環境で、新しいことへチャレンジできる方を求めています。人材育成は、このような理念があることを理解してもらえれば成せることだと考えております。

- ✓ 時給（1300 円、最初の 3 か月間 1000 円）働く時間は、24 時間の供給の中で選択できます。
- ✓ 経験、能力に応じてキャリアアップできます。内部研修の充実を図ります。
- ✓ 福祉用具専門相談員及び福祉用具プランナー資格を全額会社負担にて実施また、介護支援専門員更新研修費用及び主任介護支援専門員研修の費用を全額会社負担にて実施
- ✓ 法人内職員による各種研修制度。
- ✓ 新卒者を対象として奨学金返済手当を支給【奨学金ローンを借りて学校を卒業し、ローン返済中の方に毎月返済額の半額（上限月額 1 万円）を手当として支給】

記入内容の概要③：児童施設からの回答（その他、求職者へのPR）

記入内容（抜粋）

- ✓ アットホームな雰囲気職場です。
- ✓ 下は新卒者から、上は60近い職員もおりますが、とても温かい職場で、働きやすい環境だと思います。
- ✓ 職員たちそれぞれが尊重し合いながら、保育を学んでいける環境です。
- ✓ みんなが意見を言える、案が出せる職場環境に努めていて、若い職員たちも、どんどん意見や案を出して保育に取り入れ、保育の質の向上に頑張っています。
- ✓ もちろん、どんどん外部研修へ参加し、外からの刺激ももらい保育の質の向上につなげています。
- ✓ また、学生も職員と同じ保育に入り、自身で保育の現場を見て感じ学べるよう職員全員で見守りサポートしています。
- ✓ 年2回の賞与もあり、保育士処遇改善加算が手当としてつきます。
- ✓ 場合によっては、パート雇用から空きがあれば正社員雇用になれる場合もあります。
- ✓ 建て替えたばかりの綺麗な園舎と、チームワークを重視した雰囲気の良い職場で、私達と一緒に働きませんか。保育士としてキャリアを積みたい方、保育未経験で仕事に不安のある方、子どもの学校行事等で休みが取れるか不安の方。お待ちしております。
- ✓ 希望者は、学童クラブ支援員資格取得のための研修会に参加させている。
- ✓ 学生バイトから卒業後就職するケースがよくあります。
- ✓ 幼児教育・保育志望学生対象のインターシップ募集
- ✓ 3年以内に保育士資格の取得を志す方の雇用実績あり、来年度も募集します
- ✓ それぞれの家庭の事情を考慮した勤務設定、結婚・産休で失われないキャリア、女性らしさを忘れず働ける
- ✓ 児童と保護者の為に全身全霊の支援を行う。人間関係は良好、社員同士も仲が良い
- ✓ 比較的若い職員が多い。定期的に話し合いをしながら保育を進めている。
- ✓ 有給の5分単位取得可。
- ✓ キャリアアップ制度、園内研修、会議の充実
- ✓ 積極的に資格取得後未経験者を採用している

発行

令和2年6月

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会

静岡県社会福祉人材センター