

丹波市の福祉人材確保対策に向けた取組方策の検討に対する 法人・事業所における人材マネジメントの状況調査結果について

調査の背景と目的

丹波市では、第2期丹波市丹（まごころ）の里創生総合戦略における地域創生推進プロジェクト6「地域を支える福祉人材の確保・育成・定着に向けた方策の検討」において、不足する地域産業の担い手確保・育成を位置づけています。

さて、丹波市においては、総人口が年々減少し、支える側となる生産年齢人口の割合も減少しています。その割合は、3年後の2025年に、約20年後（2040年）の全国平均（54%）とほぼ同じ割合になる見込みです。

そこで、本年度（令和4年度）、福祉人材確保の現状及び問題点の把握並びに課題の整理、福祉人材の確保、育成及び定着のために必要な取組についての協議を行う丹波市福祉人材確保対策会議を設置しました。

これまで、丹波市では女性の有資格者等を中心に「即戦力」を求め、補助制度等に取り組んできましたが、目立った成果を得ることができていない現状から、今後は、市内の有資格者等に限定せず、市外からのU・Iターン者や無資格者等を含め、10年後、20年後を見据えながら、量的な確保のみならず、質的な向上にも重点を置き、丹波市の福祉を支える人材の「確保」「育成」「定着」に向けた丹波市版の取組方策の検討を進め、安定的かつ持続ある福祉人材の確保に努めることについて検討をはじめとしています。

この検討にあたり、今回、各法人、事業所における福祉人材の「確保」「育成」「定着」への取り組みについて現状調査を行いました。対象の法人・事業所の皆様には、ご協力をいただき、ありがとうございました。

今回の調査結果につきましては、今後の具体的な取組内容の検討資料とさせていただきます。

調査対象者

丹波市内に住所を有する介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所、認定こども園・保育所等の法人本部及び事業所本社を対象としました（90法人・事業所）。

調査実施期間

令和4年12月27日 から令和5年1月27日まで

回答団体数

58法人・事業所

調査者／丹波市福祉人材確保対策会議（健康福祉部社会福祉課）

I) 組織体制・人材マネジメントの状況について

(1) 法人または事業所の事業形態と人材確保の状況について、お聞きします。

①法人等の名称とその事業形態について、お聞きします。

事業形態	送付済数	返信数	回収率
社会福祉法人	18	14	77.8%
(うち高齢分野)	(8)	(6)	(75.0%)
(うち障がい分野)	(2)	(0)	(0%)
(うち児童分野)	(8)	(8)	(100.0%)
特定非営利活動法人	6	5	83.3%
株式会社	32	20	62.5%
一般社団法人	11	7	63.6%
医療法人／医療法人社団	6	3	50.0%
有限会社／合名・合資・合同会社	16	9	56.3%
その他	1	0	0.0%
総 数	90	58	64.4%

②この調査で対象とした事業について、その事業と配置されている職員数をお聞きします。

(単位:人)

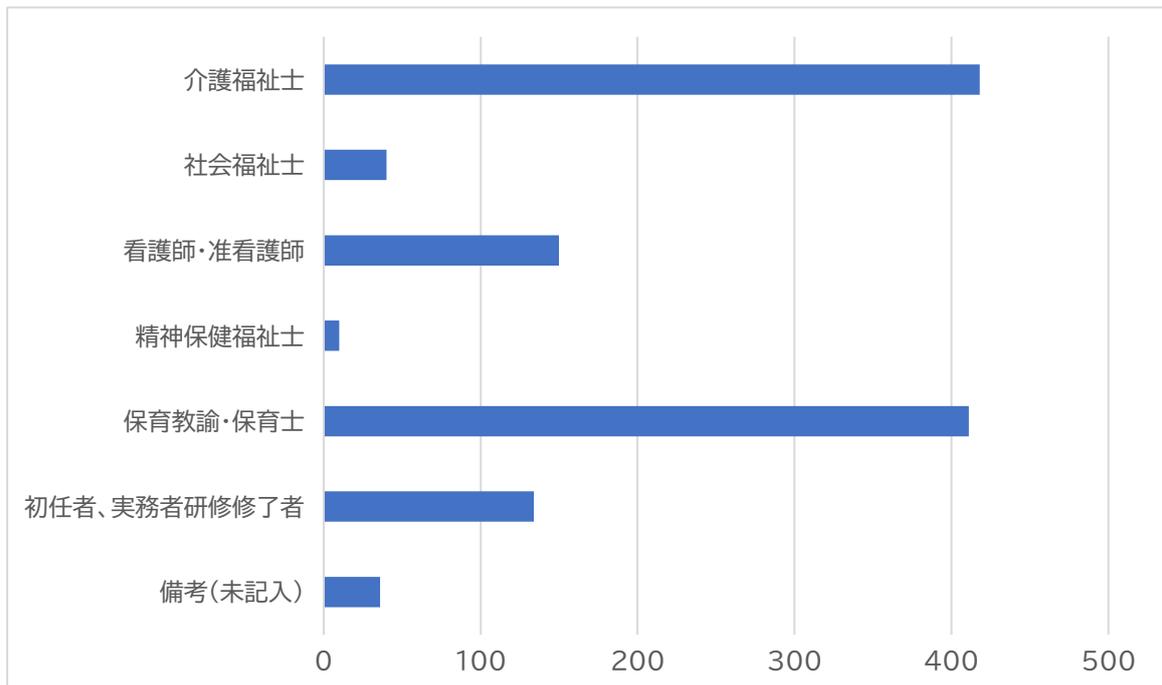
事業形態	職員数	正規職員	正規職員以外
社会福祉法人	1,063	528	535
(うち高齢分野)	(512)	(248)	(264)
(うち障がい分野)	(-)	(-)	(-)
(うち児童分野)	(551)	(280)	(271)
特定非営利活動法人	62	23	33
株式会社	325	117	206
一般社団法人	89	35	54
医療法人／医療法人社団	127	67	60
有限会社／合名・合資・合同会社	69	21	42
総 数	1,735	791	930

③前問②の職員数のうち、有資格者数について、お聞きします。

(単位:人)

介護福祉士	社会福祉士	看護師	精神保健福祉士	保育教諭	初任者、実務者研修修了者	備考
		准看護師		保育士		
418	40	150	10	411	134	90
(230)	(11)	(49)	(2)	(0)	(30)	(16)
(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
(2)	(7)	(13)	(3)	(394)	(2)	(12)

※()は、上から社会福祉法人における高齢分野、障がい分野、児童分野の数。



※備考の内訳

(単位:人)

ケアマネジャー	重度訪問介護	機能訓練指導員	キャリアコンサルタント	ヘルパー2級	教諭
18	9	3	2	1	8
(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
サビ管研修修了者	栄養士調理師	あん摩マッサージ	柔道整復師	理学療法士	資格未記入
2	6	1	1	3	36
(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(16)
(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
(0)	(6)	(0)	(0)	(0)	(6)

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

④直近3年間の入職者数は何人ですか？

(単位:人)

	正規職員	正規職員以外
令和元年度	55 (16) (-) (17)	70 (22) (-) (20)
令和2年度	58 (11) (-) (14)	75 (20) (-) (15)
令和3年度	77 (15) (-) (12)	117 (17) (-) (20)
総数	190 (42) (-) (43)	262 (59) (-) (55)

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

(単位:人)

	介護職	ケアマネジャー	支援職	機能訓練指導	保育教諭・保育
令和元年度	53(0)	3(0)	4(0)	0(0)	21(21)
令和2年度	47(0)	1(0)	14(0)	1(0)	22(20)
令和3年度	91(0)	1(0)	11(0)	2(0)	26(23)
総数	191(0)	5(0)	29(0)	3(0)	69(64)

保育補助	児童指導員	栄養士	調理員	運転手	事務職	看護師
0(0)	3(3)	3(3)	7(4)	1(1)	2(1)	10(2)
1(1)	0(0)	3(2)	5(3)	3(0)	3(2)	14(0)
1(1)	2(0)	0(0)	6(3)	0(0)	0(0)	20(2)
2(2)	5(3)	6(5)	18(10)	4(1)	5(3)	44(4)

教諭	養護教諭	相談職	理学療法士	作業療法士	管理職	職業指導員
1(1)	1(1)	3(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)
0(0)	0(0)	4(0)	0(0)	0(0)	2(0)	0(0)
1(1)	0(0)	9(0)	0(0)	1(0)	1(0)	3(0)
2(2)	1(1)	16(0)	1(0)	1(0)	3(0)	3(0)

心理担当者	雑務	洗い場	ハウスキーパ	世話人	その他
0(0)	3(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4(1)
0(0)	2(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(0)
1(0)	0(0)	1(0)	1(0)	1(0)	5(1)
1(0)	5(0)	1(0)	1(0)	1(0)	12(2)

※()は、うち認定こども園の数。

⑤令和4年度の職員募集は、どのような方法をとられましたか？(複数回答可)

事業形態	ホームページ	ハローワーク	広告(折込チラシ)
社会福祉法人	9 (4) (-) (5)	14 (6) (-) (8)	5 (2) (-) (3)
特定非営利活動法人	0	2	0
株式会社	7	16	6
一般社団法人	1	6	2
医療法人/医療法人社団	2	3	2
有限会社/合名・合資・合同会社	2	6	0
総 数	21	47	15

人材派遣会社	就職フェア	その他	無回答
3 (3) (-) (0)	12 (5) (-) (7)	1 (0) (-) (1)	0 (0) (-) (0)
1	0	2	1
4	0	8	1
1	0	3	0
0	1	1	0
1	0	2	1
10	13	17	3

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

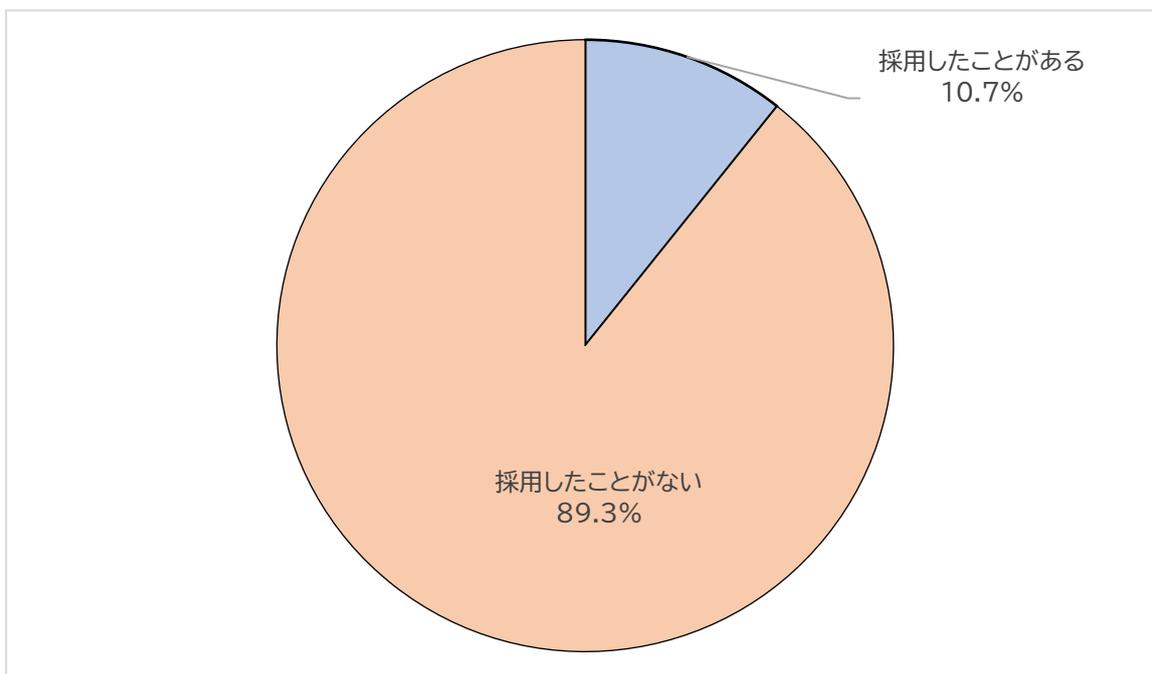
事業形態	その他の募集方法
社会福祉法人 (うち認定こども園)	大学等合同求人サイト (大学等合同求人サイト)
特定非営利活動法人	募集なし
株式会社	SNS・知人に声をかける・知り合いのつて・求人サイト・口こみ
一般社団法人	知人紹介・人のつながり
医療法人/医療法人社団	
有限会社/合名・合資・合同会社	直接職業訓練で
総 数	

⑥外国人技能実習制度などを活用して、採用(または検討)されたことはありますか？
また、採用を検討されている場合、どのような課題がありますか？

事業形態	ある	ない	検討している場合の課題
社会福祉法人	1 (1) (-) (0)	13 (5) (-) (8)	受け入れまでの手順、段取り
特定非営利活動法人	0	5	
株式会社	4	16	語学の程度、コミュニケーション力や文化の違いなど、言語等
一般社団法人	0	7	
医療法人／医療法人社団	1	2	
有限会社／合名・合資・合同会社	0	7	
総 数	6	50	

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

採用したことがあると回答された割合は 10.7%



⑦福祉人材の確保対策として、どのような方策が有効だと思われますか？(自由記載)

- 国としての義務化→必ず何年間かは介護、福祉の業務をかす
- 働きやすく、続けやすく、労力に見合う給与をもらっている離職率の低い事業所から学ぶ。口コミで、働き手が集まる職場づくり
- 賃金アップ、多い書類のスマート化、仕事のできる(やる気のある)無資格者より仕事のできない有資格者を優遇する制度の廃止
- ケアマネジャーの給料が安すぎる。更新研修に時間をとられる。国家資格ではないためか、研修が多い。幅広い仕事量である
- 各資格取得時に、どのような業務かの認識
- 人材確保は、原則法人(施設)の責任であると考えます。学生を対象に、福祉職の重要性ややりがい等、この職につきたくなるようなアピールを実施する
- 対策会議に民間の人材のプロ」といったオブザーバーを入れる。「心」があれば誰にでもできる仕事であることのアピール
- 柔軟な働き方(週4日勤務正社員)、資格取得の経費支援
- 人脈、コネ
- 都市部の魅力に負けている為、市全体を若者が住みたくなるような環境づくりに努めてほしい。(例:大きなショッピングセンター、交通網の整備)
- 丹波市の福祉に関する意識改革
- 労働環境と処遇
- 処遇の充実(賃金改善)、経営者への支援(相談体制、財政支援)
- ワークライフバランスの充実
- 定年制度の撤廃と、時給及び賞与のアップ
- 賃金アップ、労働環境の改善(ワーク・ライフ・バランスの実現)
- 時給を上げる、職場環境の整備
- 働き方改革、賃金UP
- 給与の充実と休みやすさ
- 社会的評価、賃上げ、仕事量の煩雑化の軽減、更新制度なくすこと、805活用PR
- 給与(賃金)の補助、助成など
- 保育教育実習時に、職種の魅力や、施設・園の良さを認識してもらい、就活時には選択肢にあがるように、有益な実習を経験してもらうこと
- 人的環境
- 福祉分野の魅力発信(深刻に福祉の担い手が減ってきている為)
- 外国人技能実習制度の拡充(行政の手立て)
- 賃金UP、職場環境の改善、人材確保の為の経費の補助(一時的、継続も含めて)、丹波市での福祉の仕事についての他の市との差別化
- 介護・福祉に絞った総合就職フェアの開催、誘致と地元法人の参加
- 家庭環境が変化し労働者の働き方や収入の希望が上がっていく中で、丹波市では単独の事業所が多く、スキルアップやキャリアアップのチャンスが少ない。兼務できる環境下になく収入も増えにくく、人材不足で離職しにくい状況が更なるエリアの人材を助長している。ダブルワークを推奨したり、各事業所が系列化し人材を共有するなど、今ある人材の厚遇を検討すべき。給与をあげる。時給UP
- 離職しない職場づくり、フレックス勤務等、就労しやすい環境作り
- 賃金、イメージ
- 限界集落における介護現場に学卒者、若者の希望は望めない。辛うじて手のすいた中高年に頼らなくてはならないが希望者はない。即戦力の外国人介護職、スタッフ+優秀&即戦力の特定技能人材の採用をすることである
- 若い方であればキャリアアップや魅力的な賃金に惹かれると思いますし、社会を経験された方であれば人間関係や職場の雰囲気、休みの取りやすさなどがあげられると思います

※●は、認定こども園からの回答。

(2) 法人または事業所の人事管理制度等について、お聞きします。

①就業規則等について、お聞きします。

事業形態	就業規則		賃金規程・給与規程	
	有	無	有	無
社会福祉法人	14 (6) (-) (8)	0 (0) (-) (0)	14 (6) (-) (8)	0 (0) (-) (0)
特定非営利活動法人	5	0	4	1
株式会社	20	0	16	3
一般社団法人	7	0	6	1
医療法人／医療法人社団	3	0	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	9	0	6	2
総 数	58	0	49	7

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

②令和3年度の人件費率について、お聞きします。

事業が複数ある場合は、この調査で対象とした事業の収益(付帯事業の収益を含む)合計と人件費合計をもとにお答えください。

事業形態	平均(%)
社会福祉法人	73.9 (69.7) (-) (79.3)
特定非営利活動法人	60.1
株式会社	68.0
一般社団法人	77.5
医療法人／医療法人社団	67.8
有限会社／合名・合資・合同会社	73.0
総 数	70.1

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

③対象事業における職員の賃金・給与制度について、お聞きます。

業務形態	基本給		勤続給		職務給		役職手当		特殊業務手当	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
社会福祉法人	13 (5) (-) (8)	0 (0) (-) (0)	3 (3) (-) (0)	10 (2) (-) (8)	4 (3) (-) (1)	9 (2) (-) (7)	12 (5) (-) (7)	0 (0) (-) (0)	9 (5) (-) (4)	3 (0) (-) (3)
特定非営利活動法人	1	2	0	5	2	3	2	3	2	3
株式会社	12	6	2	15	11	8	15	4	5	13
一般社団法人	4	3	2	5	2	5	4	3	2	5
医療法人／医療法人社団	3	0	0	2	3	0	3	0	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	3	6	2	7	0	7	3	6	1	8
総 数	36	17	9	44	22	32	39	16	21	32

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

④福祉人材のマネジメントに関わる書類の作成等について、お聞きます。

昇給算定の基礎となる等級表

業務形態	有	無
社会福祉法人	12 (5) (-) (7)	1 (1) (-) (0)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	4	16
一般社団法人	4	3
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	0	8
総 数	23	32

役職・職責・等級等を記した組織図

業務形態	有	無
社会福祉法人	12 (6) (-) (6)	2 (0) (-) (2)
特定非営利活動法人	2	3
株式会社	9	11
一般社団法人	4	3
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同	1	7
総 数	30	26

職位・職責・職務等に応じて求める任用要件を示す書類

業務形態	有	無
社会福祉法人	8 (4) (-) (4)	6 (2) (-) (4)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	7	12
一般社団法人	4	3
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	1	7
総 数	23	32

人事考課シートまたは人事評価シート

業務形態	有	無
社会福祉法人	7 (3) (-) (4)	7 (3) (-) (4)
特定非営利活動法人	1	3
株式会社	5	14
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同	2	7
総 数	22	33

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

(3) 福祉人材の育成・定着・離職防止について、お聞きします。

ア)研修体系・評価制度について、お聞きします。

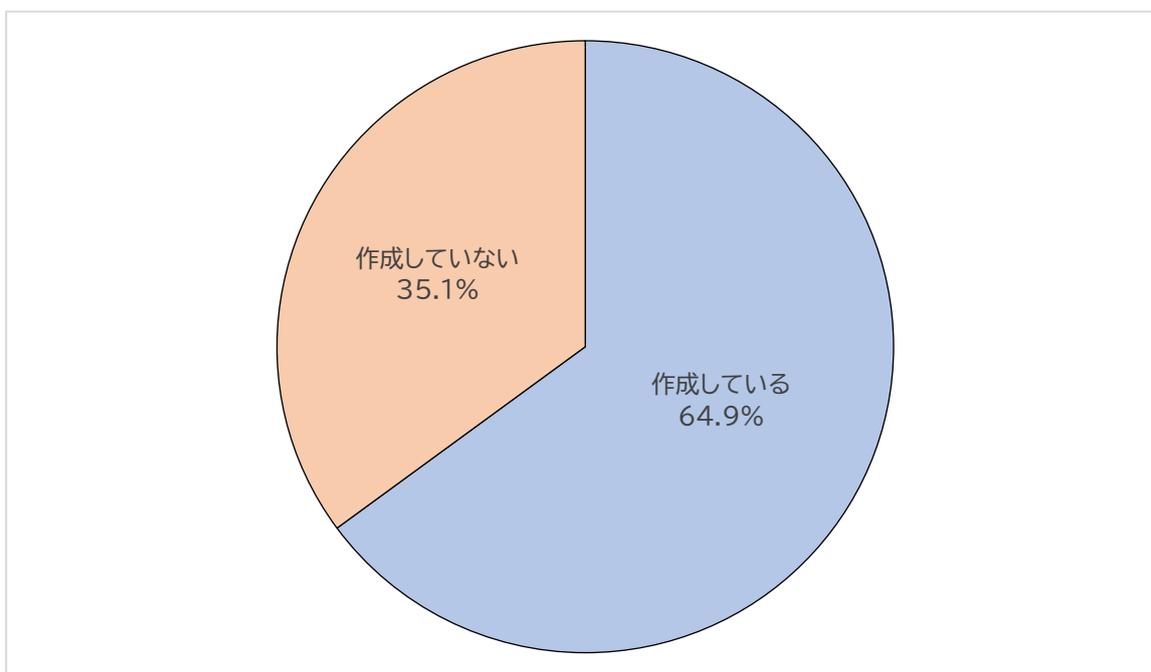
① 業務に関するガイドライン等(手引き、マニュアルを含む)を作成されていますか？

業務形態	作成している	作成していない
社会福祉法人	13 (5) (-) (8)	1 (1) (-) (0)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	11	9
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	5	4
総 数	37	20

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

作成していると回答された割合は

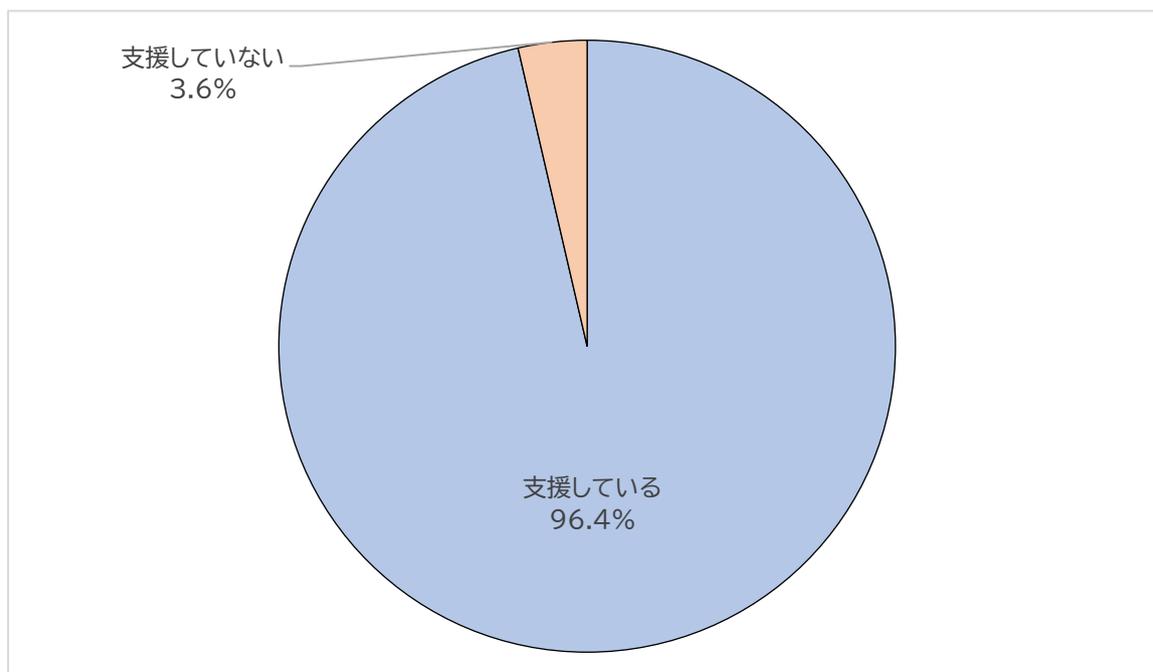
64.9%



②職員のキャリアアップのための支援をされていますか？

事業形態	支援している	支援していない	支援する予定はない
社会福祉法人	14 (6) (-) (8)	0 (0) (-) (0)	0 (0) (-) (0)
特定非営利活動法人	3	1	0
株式会社	19	0	0
一般社団法人	6	1	0
医療法人／医療法人社団	3	0	0
有限会社／合名・合資・合同会社	8	0	0
総 数	53	2	0

支援していると回答された割合は 96.4%

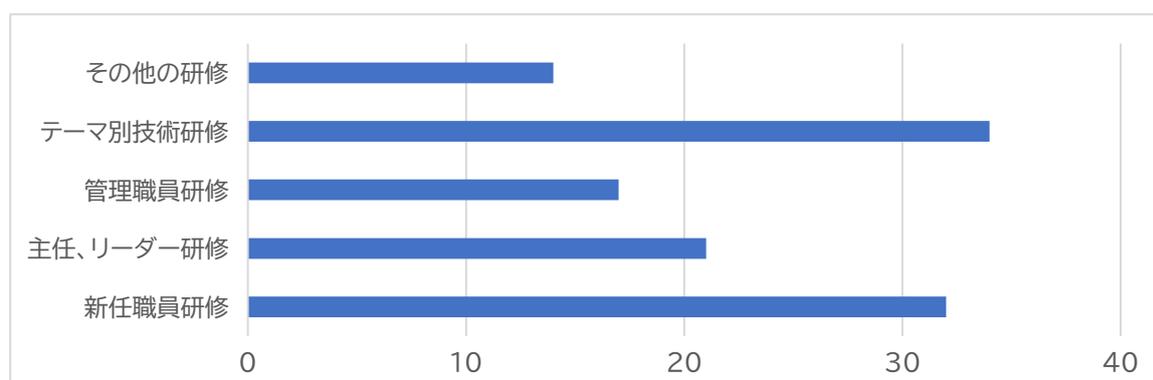


③法人、事業所内においてどのような研修を行われていますか？
また、その研修はどのような方法で行われていますか？

事業形態	新任職員研修	主任、リーダー研修	管理職員研修
社会福祉法人	13 (6) (-) (7)	12 (4) (-) (8)	8 (3) (-) (5)
特定非営利活動法人	1	0	0
株式会社	9	3	4
一般社団法人	5	3	3
医療法人／医療法人社団	2	1	2
有限会社／合名・合資・合同会社	2	2	0
総 数	32	21	17

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

テーマ別技術研修	その他の研修	
10 (5) (-) (5)	3 (1) (-) (2)	人権研修、メンタルヘルス研修、階層別研修他 (人権研修、メンタルヘルス研修、階層別研修他)
3	2	現場にて技術研修
12	2	職場研修・職員同士での意見交換・共有的な会議のみ・ OJT・回覧
4	5	定例会にて研修を実施・虐待防止研修・ハラスメント研 修・災害対策研修・感染対策研修など・人権啓発虐待防 止・外部研修、社内法定等研修、資料配布、自己診断・全 員で定期的に研修
0	0	
5	2	
34	14	



研修方法

- 介護現場にて実施
- 外部講師、実践等
- 外部講師を招いての研修
- OJT、外部研修
- オンライン
- 介護職を対象
- 対面式
- 内部、外部研修
- 社内教育及び外部研修参加
- 外部研修の受講、内部研修の実施
- 市で開催される研修会の参加、更新研修、専門職団体研修会の参加 等
- 県保育協会、全国認定こども園協会、民間実施研修への参加
- 2ヵ月毎に順番にプレゼン方式で
- 園内研修、外部研修、リモート研修
- 幹部会、運営協議、代表者会、各部会、チーム活動、外部講師を招いての研修
- 事業所内研修
- ZOOM、参集型
- 施設内研修
- オンライン、研修機関
- ミーティング
- 対面式、オンライン式、動画の活用
- 外部研修、WEB研修、施設内研修(集合or動画)
- 内部、外部研修
- インターネットによる動画配信や事業所の新人マニュアルを使用、現場で実施
- 職員が集まり資料に基づいて研修を行った
- Web研修
- 外部の研修に参加(個別テーマ毎)
- オンラインにより各種テーマの研修が出来る、年間契約をしている
- オンライン
- マンツーマン指導
- ZOOMによる外部研修、社内ビデオ研修、資料配布、自己診断
- 会議、ミーティング(毎日)
- 外部講師、内部講師がテーマにそって話し実際のケースをとり上げながらできるだけ即実践につながる研修をおこなっている
- 入職後、各職務の職員が講師となり講義を行う

※●は、認定こども園からの回答。

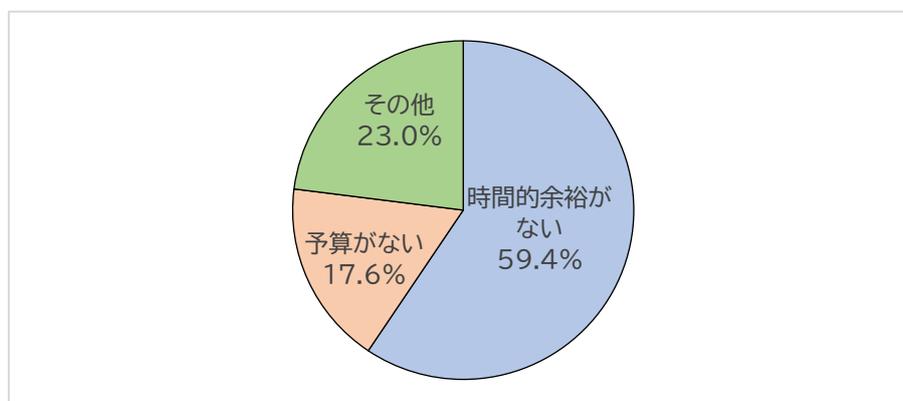
④法人、事業所内において人材の育成を阻害する要因は何だとお考えですか？

事業形態	時間的余裕がない	研修費用などの予算がない
社会福祉法人	10 (4) (-) (6)	1 (1) (-) (0)
特定非営利活動法人	2	4
株式会社	16	3
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	8	3
総 数	44	13

事業形態	その他	
社会福祉法人	7 (2) (-) (5)	一定確保されている・職員不足による時間内の研修育成する時間がとりにくい・人的余裕がない・職員不足・各職場の体質・人間関係・キャリアアップ制度の再整備が必要(不十分) (職員不足による時間内の研修育成する時間がとりにくい・各職場の体質・人間関係・職員不足・人的余裕がない)
特定非営利活動法人	3	コミュニケーション不足・人間関係・必要を感じない・スキル不足・人材不足・財源不足
株式会社	5	人材育成の重要性の認識がない・特になし・1人職種の為なし・職員の研修に対する苦手意識・制度上すべき事柄が多い・災害感染症対策など事業所単位で判断することが増えた・サービス重視のため
一般社団法人	0	
医療法人／医療法人社団	1	入職前後のギャップによるやる気の低下
有限会社／合名・合資・合同会社	1	給料に
総 数	17	

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

時間的余裕がないと回答された割合は 59.4%

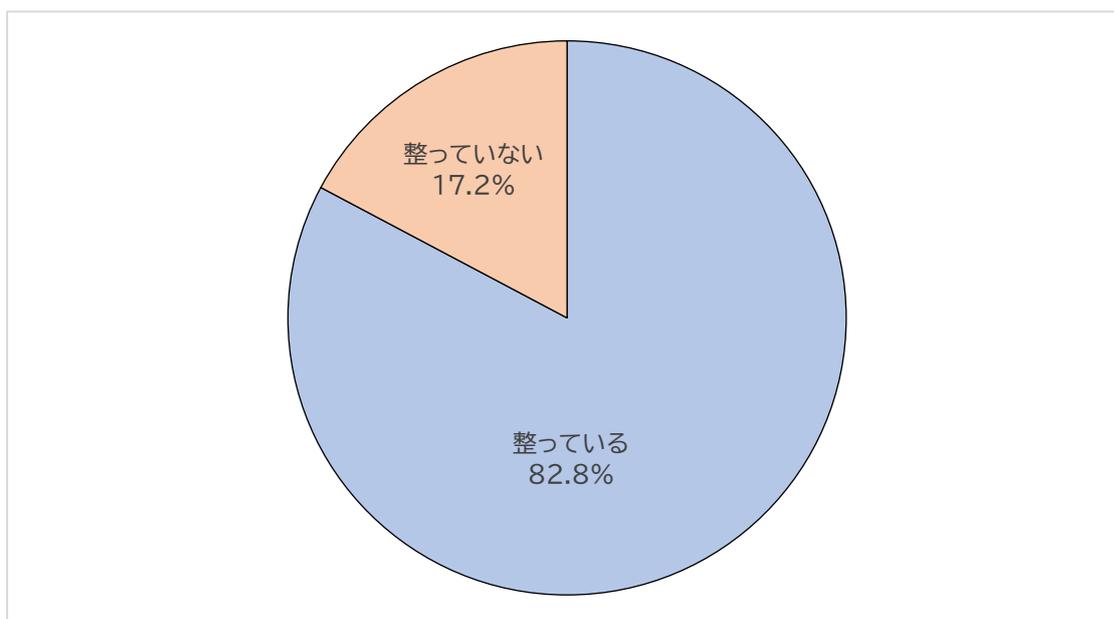


⑤オンライン研修が受講できる環境が整っていますか？

事業形態	整っている	整っていない
社会福祉法人	14 (6) (-) (8)	0 (0) (-) (0)
特定非営利活動法人	4	1
株式会社	15	5
一般社団法人	7	0
医療法人／医療法人社団	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	5	4
総 数	48	10

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

整っていると回答された割合は 82.8%



イ)職場環境について

①職員が働きやすい職場づくりについて、何か実施されていることはありますか？

事業形態	育休・産休時などの 代替職員の確保	フレックスタイム制 の導入	有給休暇の計画的 希望取得
社会福祉法人	3 (1) (-) (2)	2 (2) (-) (0)	9 (4) (-) (5)
特定非営利活動法人	1	1	3
株式会社	5	2	11
一般社団法人	0	0	4
医療法人／医療法人社団	1	1	3
有限会社／合名・合資・合同会社	3	2	3
総 数	13	8	33

副業解禁	表彰制度 (ボーナスポイントなど)	その他	
1 (1) (-) (0)	3 (2) (-) (1)	0 (0) (-) (0)	
1	0	1	情報交換、コミュニケーション
9	0	6	夏季休暇・週4日正社員・月2回平日の休みを付与・ワークライフバランス
5	1	1	給料UPせめて市くらいに
0	2	1	公休も希望100%取得できる
1	0	2	健康づくりチャレンジ企業、仕事と家庭両立企業(WLB)・ケアマネとの交流、情報交換
17	6	11	

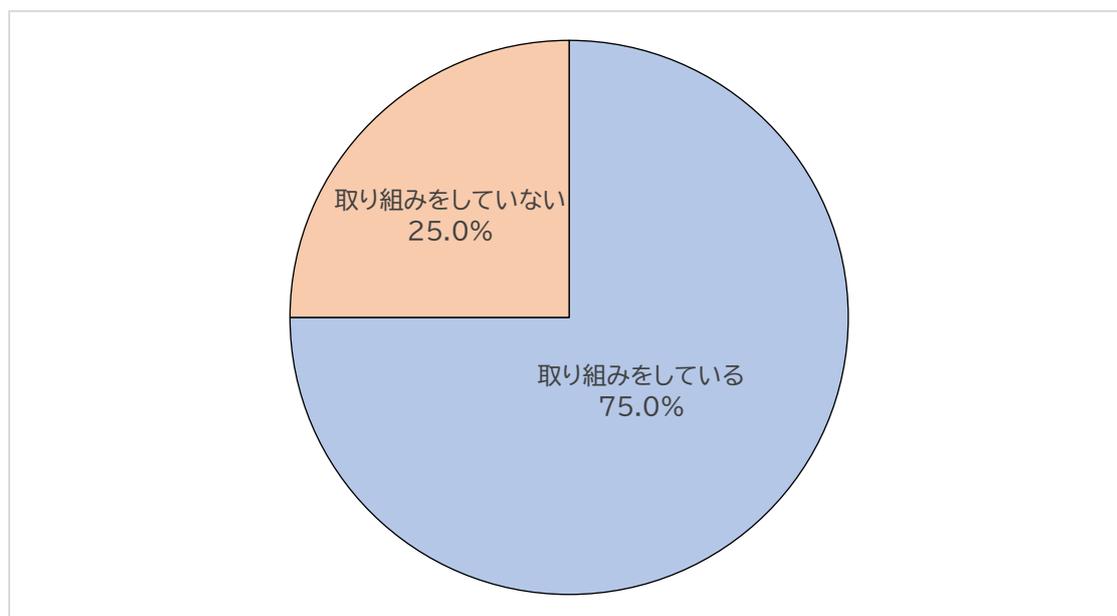
※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

②働きやすい、風通しの良い職場にするための取り組みをされていますか？

事業形態	している	していない
社会福祉法人	8 (3) (-) (5)	3 (1) (-) (2)
特定非営利活動法人	2	2
株式会社	14	5
一般社団法人	6	1
医療法人／医療法人社団	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	6	2
総 数	39	13

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

取り組みをしていると回答された割合は 75.0%



取り組みの具体例

- 意見箱、提案受付
- グループラインで、チーム毎に情報共有、必要時にカンファレンス
- 頑張れば報われるということを知ってもらう。職員とはよく話をし、解決できることがあれば私事であっても力になる
- 訓練室を3部屋所有しているので、使用しない部屋は基本開けて風通しを良くしています
- 職員面談
 - 定期的に職員ヒアリングを実施
 - 友好的関係づくり。問題があればすぐ解決するよう動く
 - 定期的な個人面談
 - 親睦会
 - いつでも意見しあえる状況
 - 管理本部長との面談の実施(年1回)
- 中期経営計画の策定、衛生委員会の設置
 - 意見交換がしやすい環境作り
 - 上下関係及び社風の風通しをよくする
 - ミーティング等で交流を深める
- 個別懇談、お昼休憩
 - 全職員に年2回以上面談を実施
 - 休み希望、働き方など個別で毎週聞きとり調整を行っている
 - 人間関係を良好にしている
 - 定期的な親睦会を図っている(最近コロナで難しい)
- 面談制度
 - 職員の希望休みを聞いて、シフト調整している
 - 職場内アンケート(定期・年1回等)面談
 - 臨床心理士による相談室、半年に1度以上の上長面談他
 - 希望休をとりにやすく
 - 定期的面接、ハラスメントアンケート
 - 希望休の取得
 - 意見交換、リフレッシュ休暇、ハラスメント委員会設置
 - 個人の感覚までは聞けないが…
 - 都度のミーティング(週2回)
 - 残業なし
 - 毎週月曜日の午後を職員研修や職員会議、各種打ち合せや交流、情報交換の時間とし、心に余裕をもち連携して業務にあたる様努力している
 - 仕事終わりのミーティングを毎日行っている、その中で何でも話し合える人間関係を作れている

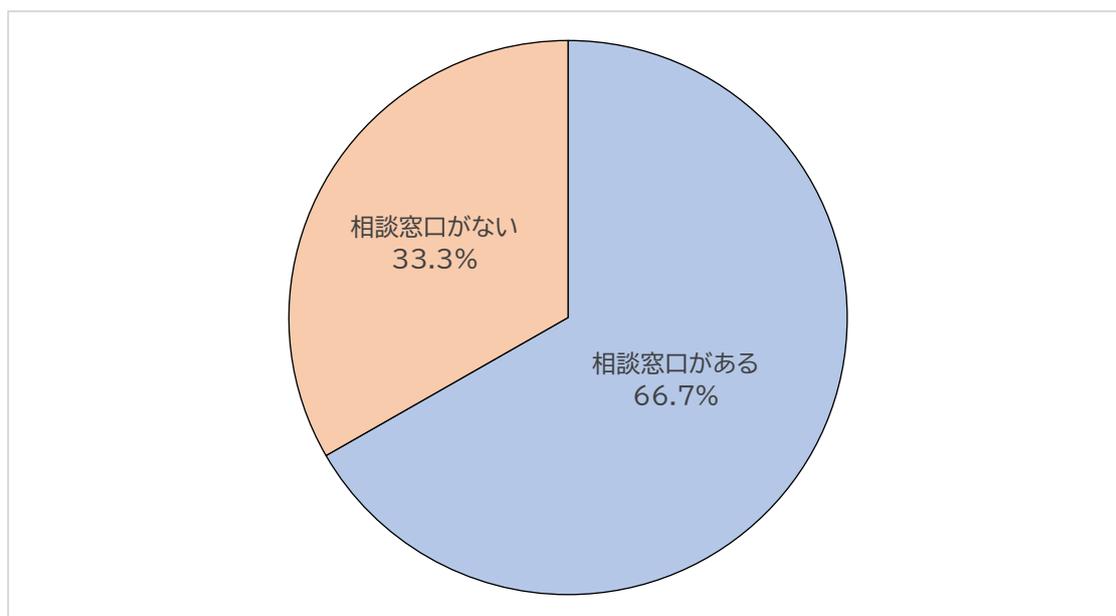
※●は、認定こども園からの回答。

③職場内に職員のメンタルヘルスや悩みなどの相談窓口はありますか？

事業形態	相談窓口がある	相談窓口がない
社会福祉法人	13 (6) (-) (7)	1 (0) (-) (1)
特定非営利活動法人	3	2
株式会社	10	10
一般社団法人	4	3
医療法人／医療法人社団	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	5	3
総 数	38	19

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

相談窓口があると回答された割合は **66.7%**



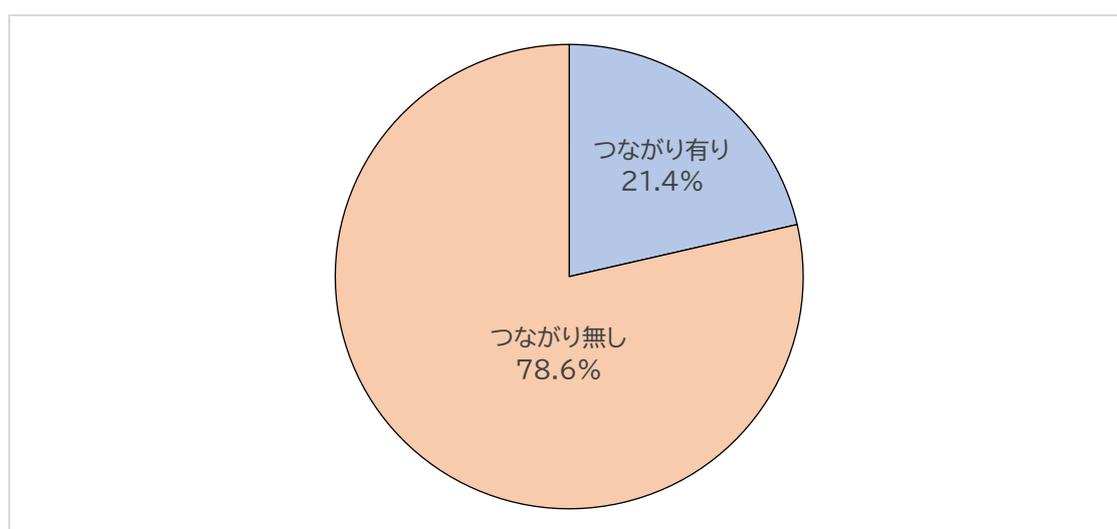
④連携協定大学等について、お聞きします。

事業形態	つながり有り	つながり無し
社会福祉法人	7 (4) (-) (3)	7 (2) (-) (5)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	3	16
一般社団法人	1	6
医療法人／医療法人社団	1	2
有限会社／合名・合資・合同会社	0	8
総 数	12	44

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

事業形態	「つながり有り」の場合の学校名
社会福祉法人	湊川短期大学・氷上高等学校・氷上西高等学校 (湊川短期大学)
特定非営利活動法人	湊川短期大学・武庫川女子大学
株式会社	丹波市立看護専門学校・氷上西高等学校
一般社団法人	丹波市立看護専門学校・氷上西高等学校・氷上特別支援学校
医療法人／医療法人社団	関西保育福祉専門学校 他
有限会社／合名・合資・合同会社	
総 数	

つながり有りと回答された割合は 21.4%



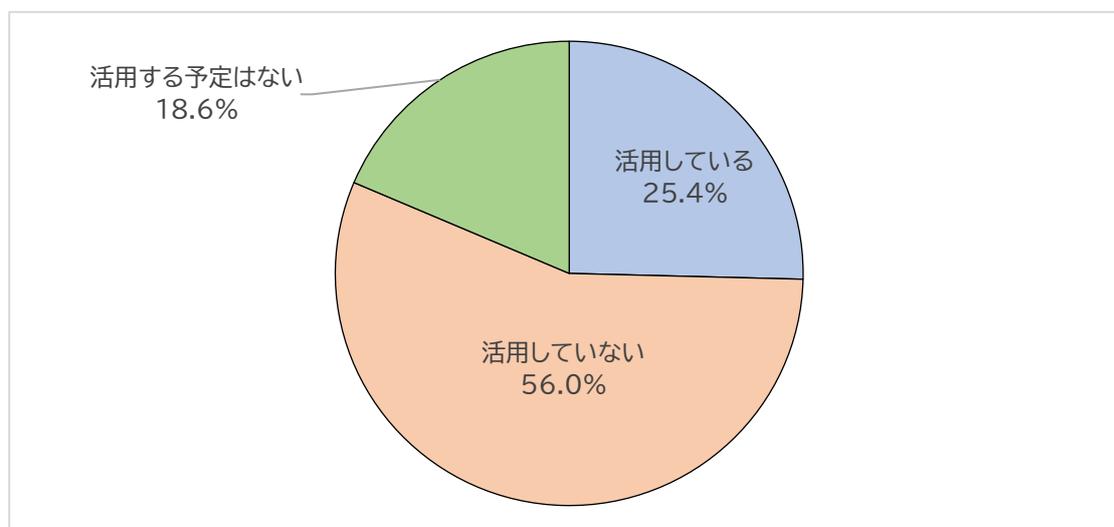
⑤介護ロボットや福祉機器などを含むICT機器の活用をされていますか？

事業形態	活用している	活用していない	活用する予定はない
社会福祉法人	8 (6) (-) (2)	4 (0) (-) (4)	1 (0) (-) (1)
特定非営利活動法人	2	3	2
株式会社	2	14	5
一般社団法人	2	4	1
医療法人／医療法人社団	1	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	0	6	2
総 数	15	33	11

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

事業形態	活用している具体的な業務名
社会福祉法人	リストセンサー・登降園システム・見守りシステム・インカム・介護リフト・眠りスキャン・クラウド環境 (登降園システム)
特定非営利活動法人	インカム・眼のスキャンセンサー・自動体勢分散マット・眠りスキャン・センサーベッド
株式会社	ケアマネ業務・介護ソフト・タブレット
一般社団法人	タブレットの活用・iPadやパソコンを使用し遠隔での支援や相談、会議、研修、日々の記録や情報共有
医療法人／医療法人社団	
有限会社／合名・合資・合同会社	

ICT機器の活用をしていると回答された割合は 25.4%



⑥福祉人材の離職防止対策として、どのような方策が有効だと思われますか？

- ノーリスト、ノーリフティングケアの実践
- 素直な意見を聞ける雰囲気づくり、スタッフの生活上の問題にも目を向けて、心身ともに安定して働けるようバランスをとる
- 賃金の大幅アップ。頑張れば必ず報われるという環境づくり。頑張る人と頑張りがたくない人との間に明確な差を設ける
- ケアマネに関しては給料面のUP、主任ケアマネの国家資格化、業務内容の見直し等
- 職場の業務(役職業務)を営業時間内で終わらせるのが正直無理があり、入社希望者はそれを十分に理解される入社前の研修制度があれば防止につながると思います。(どの仕事も同じですが…)また、賃金もそれに見合った形になれば有効です
- 配置基準の見直し(有給休暇、業務負担軽減につながるため)
- 管理職の交替
- 働き改革をしっかりと考えることが大切だと思っている。職員のスキルアップを支援する。など
- 社会の介護職に対する見方の向上、給料の大幅UP
- ベースアップ(阪神間並)、奨学金の全額補填(新卒者500万円上限)、住居手当の全額補填(7万円上限)、市の「帰ってこいよ」支援では魅力がない
- 補助金、助成金による給料UP
- 働きやすい労働環境と処遇
- 人事評価制度の実施、休暇制度の充実、職場風土の醸成
- メンターなどの設置、相談窓口の設置、業務改善
- 給与と環境(勤務内容を含む)のバランス
- 仕事に見合った給与体系
- 職場環境の改善、福利厚生の充実、給料のUP
- 処遇改善
- 給与の充実が必要だと思います
- 賃上げ
- 賃金の引上げや手当などの充実
- 豊富な人員、人材確保による適正な業務量への移行、仕事と子育ての両立が可能な処遇厚生面の充実
- 基本給等のアップ、休みのとりやすい環境作り
- 定期的上司との話し合い等において相談、気持ち等の確認。離職してしまう理由を探り、その理由への対応を行っていく
- 【働きやすい職場づくりのステップを図る】情報収集を行い問題や課題を明確にする。職員に納得してもらった上での施策の実行。問題や課題に取り組む優先順位をつける。施策の振り返りを行う。施策内容を考える、調べる。など
- 賃金UP(利用者に負担のない)、体力的負担の軽減
- 定期的なフォロー、研修。入職前後のギャップをできる限り少なくする
- 単独の事業所では退職金規定や賞与規定があいまいで「いつまでここで働くんだろう。大丈夫だろうか。時間やキャリアを無駄にしていないか。」など漠然とした不安を持つ従業員もいる。待遇や処遇、キャリアアップに至るまで「会社はこう考えていて従業員と共に成長している。大事にしている。」という姿勢が組織に必要とされる。給与UP。福利厚生
- 若い人材の意見を聞き入れられる組織作り
- 事務負担軽減、申請書等負担軽減、労働と給料、働きがい、職員評価、制度の複雑さ、ルールが多すぎ、人員基準緩和
- 利用する側にもモラルが必要
- 個人課題の解決と対話を通じて、雇い主と従業員の信頼関係を構築する事、介護の仕事はひとつのチームとなって働くため、人間関係の悩みが離職の大きな原因となっていると思われる。日頃から終礼やミーティング、1対1の面談などを通じてコミュニケーションをとる機会を増やすことが離職の対策となるのでは。職員の今後の働き方や現在の仕事内容など、仕事に関する相談の場を設け、ミーティングなど従業員の意見交換を習慣化するなど、管理者や上司から積極的にコミュニケーションを図る機会を設けていく必要があると思われる。コミュニケーションとは、なにも従業員の全ての意見を聞き入れることでもないと考え
- 離職理由としては賃金面、人間関係、休暇等が考えられるが、防止対策として有効なのは、賃金UP、処遇改善、福利厚生等の充実等があると思う、しかし会社としては限界があるようにも思う

※●は、認定こども園からの回答。

⑦福祉職場の魅力向上(イメージアップ)を図るため、どのような方策が有効だと思いますか？

- メディアでの宣伝、しっかりとした専門性の必要性和いギャラ
- まずは、本当に良い職場づくりから始める。実際に魅力的な職場で働いている人がいたらどうすれば
- そうなるか教えてもらって、「こんな職場で、この人みたいに働きたい!!」と憧れられるようなモデルをピックアップする
- 大変な仕事だけど、やりがいがあるし、稼げると思ってもらえるようにする
- 子どもの頃からの教育、2000年の介護保険事業の見切り発車の誤りが大きい
- 事業所のチラシ作成や当月行事の通信用紙を各月に作成していく
- 配置基準の見直し(有給休暇、業務負担軽減につながるため)
- 広告塔のような人材を作る(市役所の職員なり、民間の人なり)
- 福祉職場の多様な働き方(例えば、直接介護(デイ、訪問、施設)、相談支援(ケアマネ、相談専門員→分野の違い(高齢介護、障害、児童福祉等))、自営、施設管理者、ソーシャルワーカー)をもっとPRすること(特に若い世代に)。特に若い人には、トータル政策(住みやすい町→育児、住宅、働き方一体の支援が必要)
- 職場の雰囲気、職員のマナー向上、規則を守る
- イメージ悪くない、給料が安いだけ
- 対価の充実、社会的意義の啓発
- 年次有給休暇を取得しやすくする。処遇を改善する。職場の人間関係をよくする。業務改善をする
- リーダーの考え方、同年代で楽しく仕事ができる環境作り
- 労働体験、養成校との交流
- 若い職員の交流会
- ケアマネを国家資格化する、賃上げに対処できる人材を育てる
- 人格的に優れたトップ(理事長)と魅力ある施設長(園長)の選考及び配属育成
- 若者を採用するにあたり、見学等を強化。事業所の負担金を減らし、市等からの補助金で給料アップ
- 福祉以外の方々に一度福祉はどのようなイメージか聞いてみるのも良いかと思いますね。それに対応していくこと
- 研修や勉強会。資格取得支援等での職員の成長を後押しする制度の充実を図る。働きやすい職場づくり
- 体力的・精神的な負担が軽減できるような環境改善
- 現在、市で取り組まれているビデオの作成は有効だと思います。将来的にYouTubeへのUPなどいかがでしょうか？
- 近隣の工業団地の求人では時給が高騰しており、介護職から離職し転職をされる方も多くある。介護現場では給与面での待遇には限界がある為、働き方にも魅力を設ける必要がある。ケアマネ業務ではテレワークや在宅ワークを推奨し、フレックス勤務によって個人で勤務時間を調整できるなど時代や世代に対応した働き方を柔軟に提案していく。昇給やキャリア形成が明確であること
- 小中高校時代への宣伝、広報の機会を増やしていく
- SNSの発信、職員も楽しめる行事
- 小学生の時から社会勉強等で高齢者との関わりや、医療ドラマの様に福祉のドラマもあればと思う
- 専門職としての地位の確立
- 職場環境の整備、業務の明確化と役割分担、介護ロボット・センサー等の導入、手順書の作成、介護記録の電子化、情報の一元化、タイムリーなインカム等の活用、職員同士の意思疎通と指導、職場の理念・行動指針を掲げ徹底する
- 個人的には社会になくなくてはならない仕事で大変なこともあるがやりがいのある仕事だと思うが、給料が低い、休みが取りにくい、勤務が不規則、排泄の介助がある、腰を痛めやすいとか、今だと感染症等の問題があり、マイナス面を多く感じる方も多いと思う、それでも賃金が良ければそこが魅力的に世間にとらえられる事が出来れば、イメージアップにつながると思う

※●は、認定こども園からの回答。

Ⅱ)丹波市が実施している福祉人材確保支援とまちづくりの推進方策について

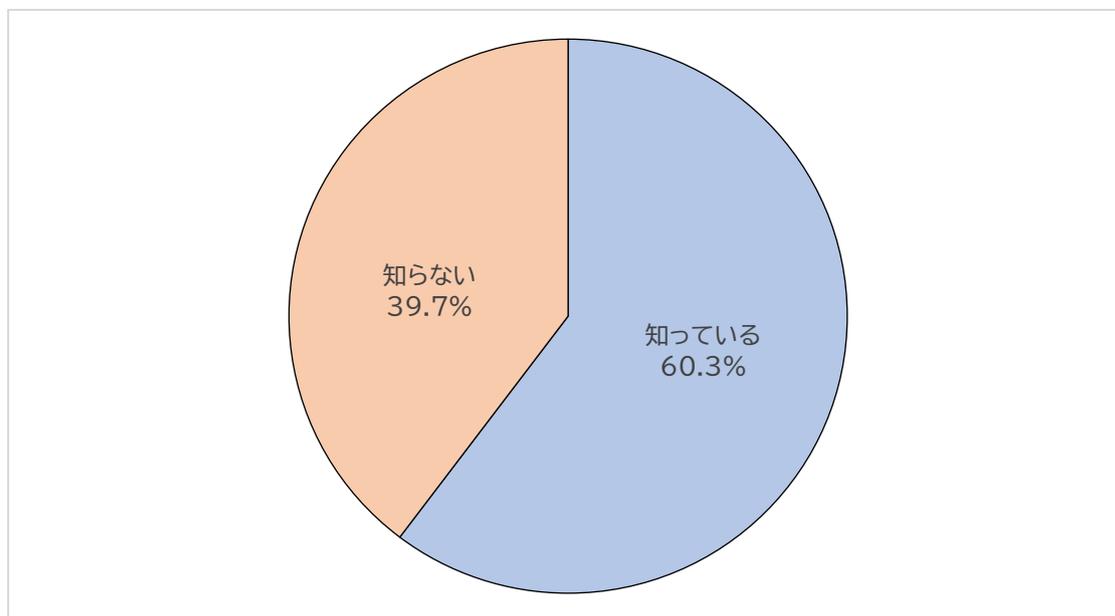
①現在、市が実施している「帰ってこいよ」のまちづくりにつながる奨励策や福祉人材確保支援にかかる補助金をご存じですか？

・ふるさと就職奨励金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	13 (6) (-) (7)	1 (0) (-) (1)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	10	10
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	3	0
有限会社／合名・合資・合同会社	4	5
総 数	35	23

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 60.3%

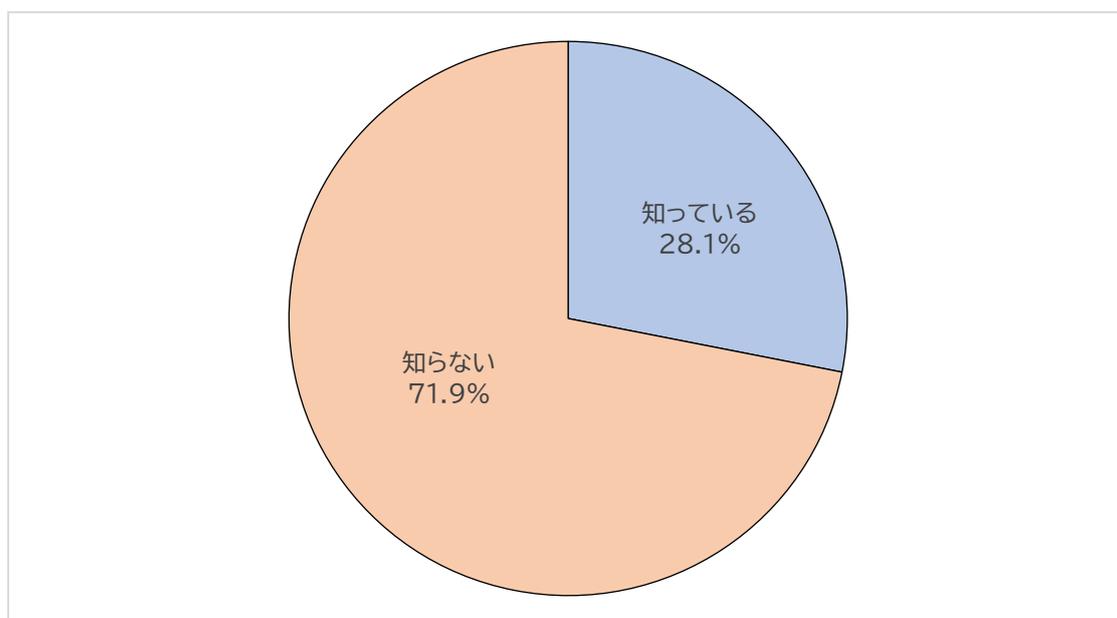


・ハッピーバース手当

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	7 (3) (-) (4)	6 (3) (-) (3)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	5	15
一般社団法人	2	5
医療法人／医療法人社団	2	1
有限会社／合名・合資・合同会社	0	9
総 数	16	41

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は **28.1%**

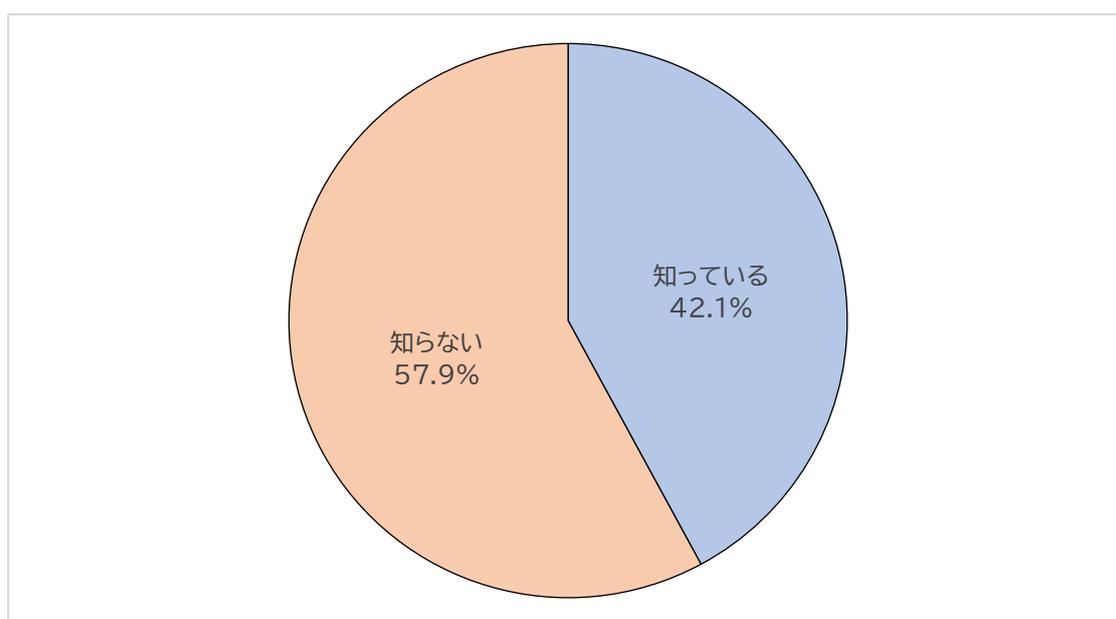


・若者定住奨励金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	9 (5) (-) (4)	5 (1) (-) (4)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	7	13
一般社団法人	4	3
医療法人／医療法人社団	1	1
有限会社／合名・合資・合同会社	2	7
総 数	24	33

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 42.1%

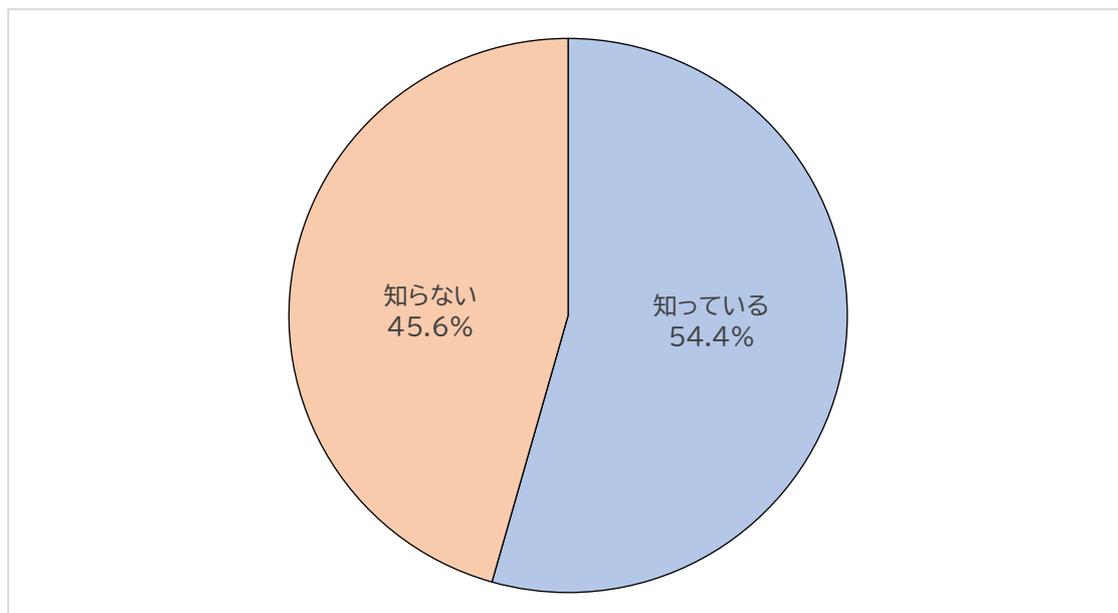


・福祉人材確保支援(U・Iターン者等福祉人材支援)補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	11 (5) (-) (6)	2 (1) (-) (1)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	11	9
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	1	2
有限会社／合名・合資・合同会社	2	7
総 数	31	26

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 54.4%

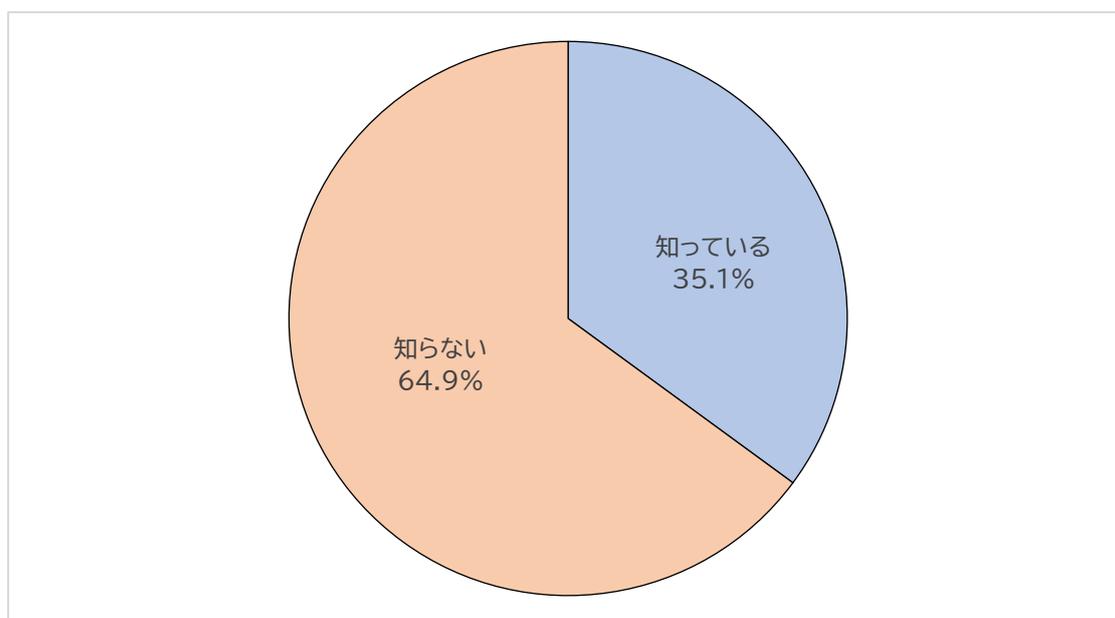


・福祉人材確保奨励金返還支援補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	9 (3) (-) (6)	4 (3) (-) (1)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	5	15
一般社団法人	3	4
医療法人／医療法人社団	1	2
有限会社／合名・合資・合同会社	1	8
総 数	20	37

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 35.1%

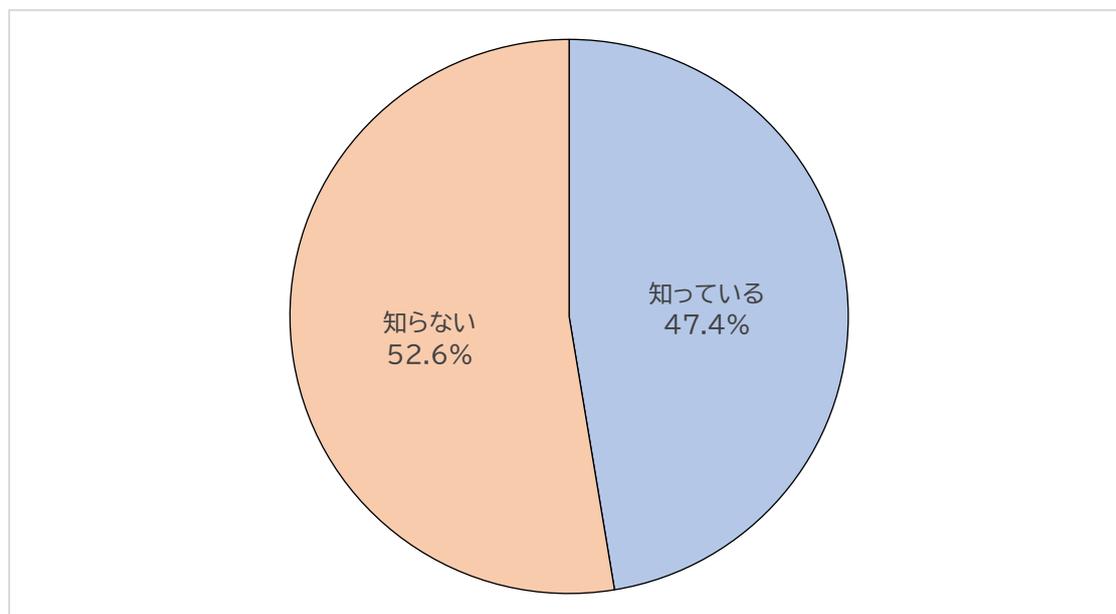


・福祉人材確保家賃補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	11 (5) (-) (6)	2 (1) (-) (1)
特定非営利活動法人	1	4
株式会社	7	13
一般社団法人	5	2
医療法人／医療法人社団	2	1
有限会社／合名・合資・合同会社	1	8
総 数	27	30

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 47.4%



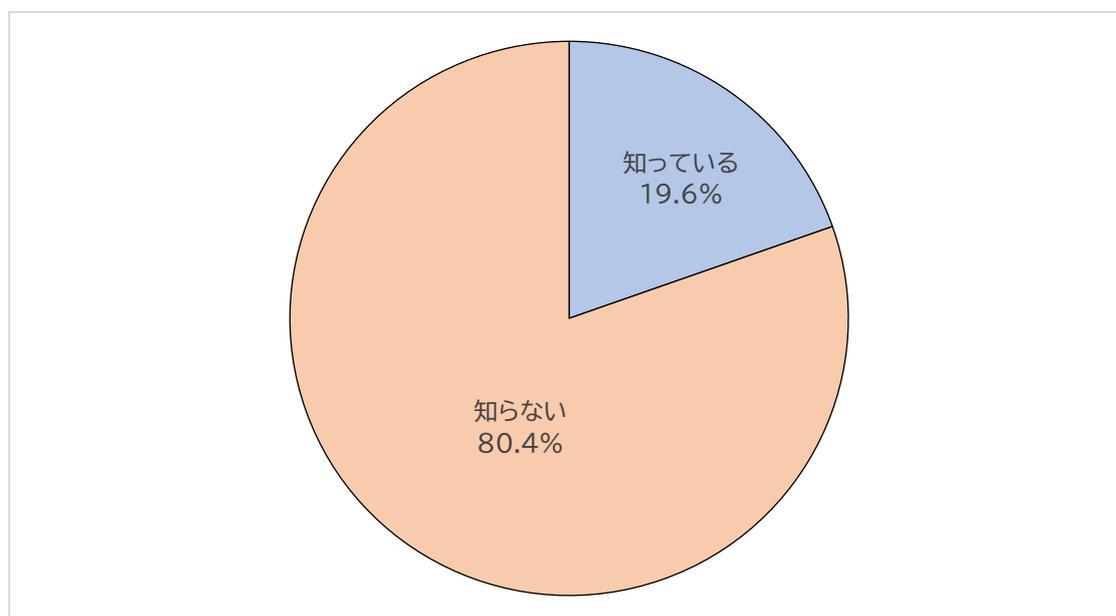
②現在、市が実施している保育人材や保育事業所にかかる補助金をご存じですか？

・保育体制強化事業補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	9 (1) (-) (8)	4 (0) (-) (0)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	0	19
一般社団法人	1	6
医療法人／医療法人社団	0	3
有限会社／合名・合資・合同会社	1	8
総 数	11	45

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 19.6%

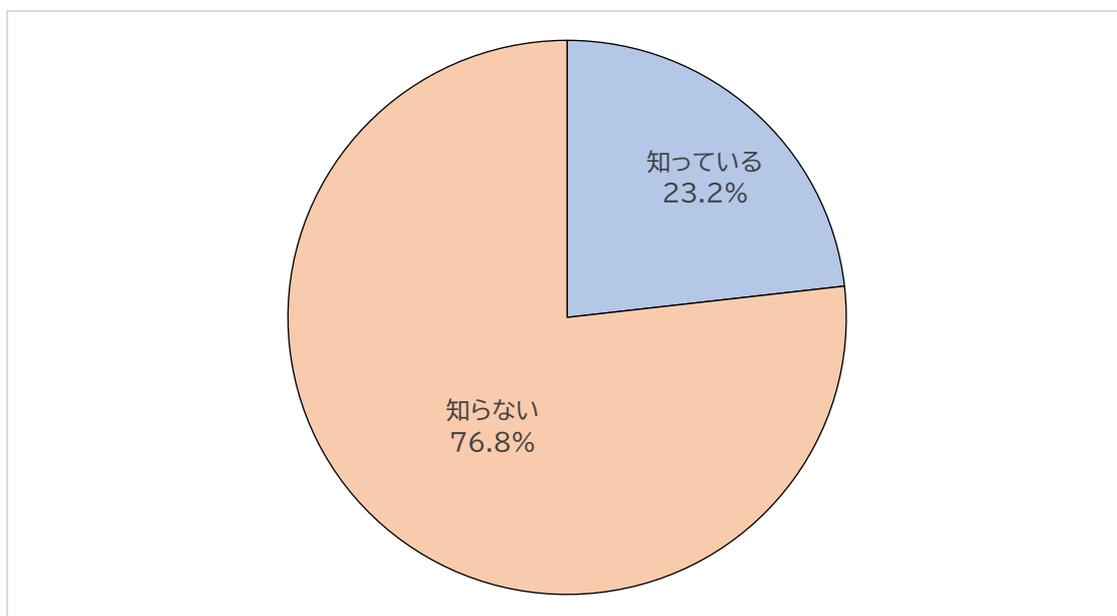


・保育人材等就職補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	10 (2) (-) (8)	3 (3) (-) (0)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	0	19
一般社団法人	3	4
医療法人／医療法人社団	0	3
有限会社／合名・合資・合同会社	0	9
総 数	13	43

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 23.2%

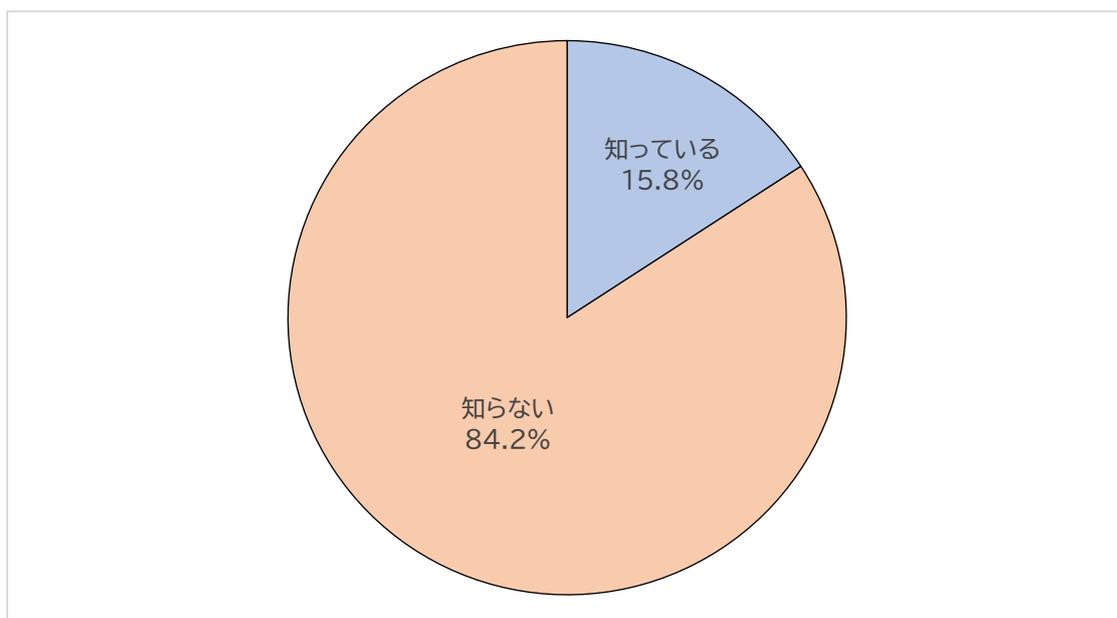


・交流支援事業補助金

事業形態	知っている	知らない
社会福祉法人	9 (1) (-) (8)	5 (5) (-) (0)
特定非営利活動法人	0	5
株式会社	0	19
一般社団法人	0	7
医療法人／医療法人社団	0	3
有限会社／合名・合資・合同会社	0	9
総 数	9	48

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

知っていると回答された割合は 15.8%

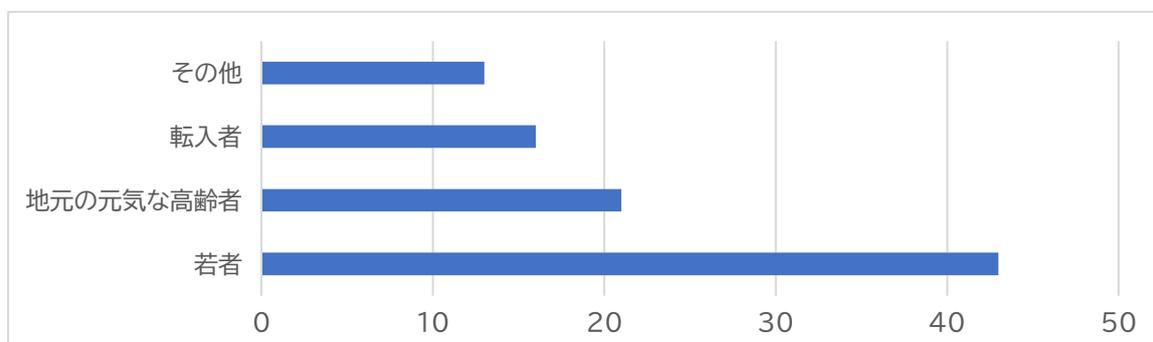


③今後、市が福祉人材確保のために実施する補助制度は、どのような人材をターゲットにすべきと思われますか？

事業形態	若者	地域の元気な高齢者	転入者
社会福祉法人	13 (6) (-) (7)	5 (3) (-) (2)	3 (2) (-) (1)
特定非営利活動法人	2	3	0
株式会社	15	5	3
一般社団法人	5	2	4
医療法人／医療法人社団	1	1	1
有限会社／合名・合資・合同会社	7	5	5
総 数	43	21	16

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

事業形態	その他	
社会福祉法人	1 (0) (-) (1)	有資格者 (有資格者)
特定非営利活動法人	2	福祉の仕事をやりたい!と思ってくれる人全般・求職者
株式会社	5	全ての働く方へ・海外実習生(特定技能含む)・ターゲットをしぼる必要はないと思う・やる気のあることが重要・ダブルワーク希望者・子育て世代
一般社団法人	2	市の意識が変われば人は集まる 丹波市の福祉に貢献したいという思いのある方、その為の努力を惜しまない方ならどなたでも
医療法人／医療法人社団	2	中高年…人口の多い団塊ジュニア世代・子育て世代の20代～40代くらいの主婦の方
有限会社／合名・合資・合同会社	1	介護保険資格者・OBの人材を確保する
総 数	13	

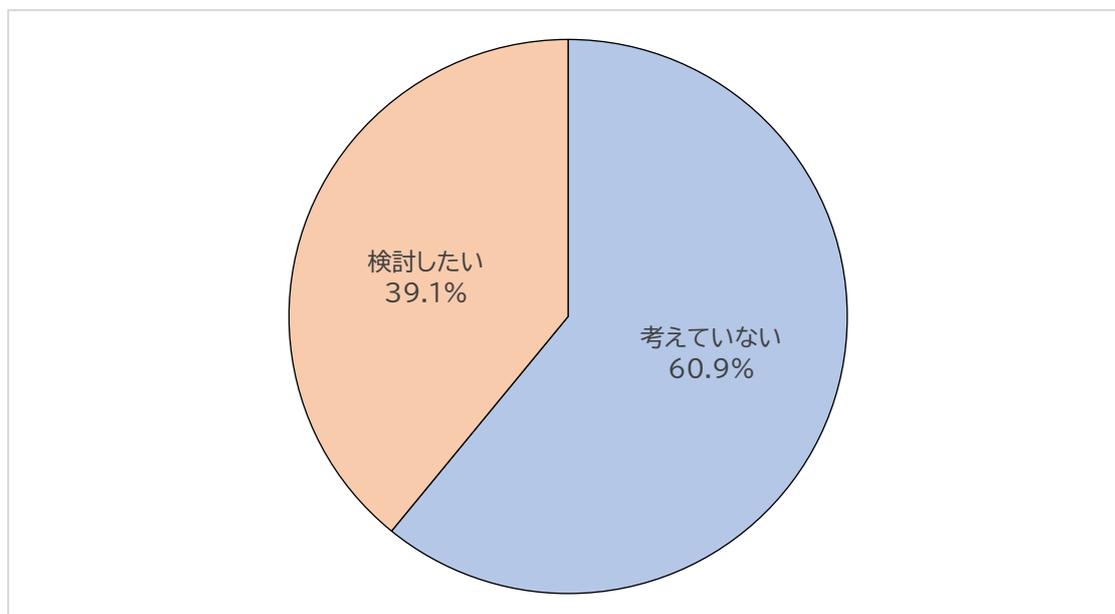


④社会福祉連携推進法人について検討しようと思われていますか？(社福法人のみ回答)

事業形態	考えていない	参加を検討したい	是非とも参加したい
社会福祉法人	7 (5) (-) (2)	6 (1) (-) (5)	0 (0) (-) (0)
特定非営利活動法人	2	0	0
株式会社	3	2	0
一般社団法人	0	1	0
医療法人／医療法人社団	0	0	0
有限会社／合名・合資・合同会社	2	0	0
総 数	14	9	0

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

考えていないと回答された割合は 60.9%



⑤法人または事業所において、事業運営や人材確保についての将来的な経営ビジョンを考えられていますか？

事業形態	考えている	考えていない
社会福祉法人	13 (5) (-) (8)	1 (1) (-) (0)
特定非営利活動法人	2	3
株式会社	13	6
一般社団法人	4	2
医療法人／医療法人社団	2	0
有限会社／合名・合資・合同会社	6	4
総 数	40	16

※()は、上から高齢分野、障がい分野、児童分野の数。

考えていると回答された割合は 71.4%

