

要望事項等

昨今、人材確保が難しい中、有料の人材紹介会社や求人広告の掲載サイトを經由する採用を余儀無くされることがあります。しかし、非常に高額（年収の30パーセントや資格や雇用形態に応じて30万～10万円など）な為、小規模事業所には非常に厳しい条件です。求職者はサイトに登録すると簡単に求人情報を見ることができ、また、登録すると金券がもらえる、面接に行く交通費が出るなどのメリットがある為その様な媒体や紹介会社へ登録し、求職活動を行うという流れになっています。ハローワーク等と連携し、市で介護人材を確保できる仕組みを考えられないでしょうか？また、市職員として介護職を採用し、市内介護事業所に派遣するなどの仕組みはいかがでしょうか？

ここ最近の傾向として、ハローワークを利用しない求職者が多く、その多くが人材紹介への登録による求職活動を行っている。しかし、人材紹介や派遣に依頼しても求職者が見付からない。事業所単位での人材確保は限界があるように思われる。市で、資格保有者の登録とか、人材紹介、就職支援等行って欲しい。

職員採用に関して相談できる窓口が花巻市にあると良いと感じます。（ハローワークなどに相談窓口がありますが、相談した場合も具体的なアドバイスはいただけなかったので、介護現場の実情が分かる方が相談担当になって欲しい）

仲介手数料、採用時の紹介料無料の求人登録している人材の紹介制度など

結婚を機に離職された方の復職・再就職支援

定年退職された方の復職・再就職支援

介護従事者に対する賃金底上げ対策の継続及び強化及び介護資格取得支援等。

人材確保の為には給与等に反映させる、そのために介護職員処遇改善加算等が存在するという認識ですが、介護職員処遇改善加算等も3つの加算があるなど、制度が複雑すぎ、小規模事業所では対応が困難となっております。サービス提供責任者の確保も資格要件が厳しく、今回のような調査（厚労省調査・情報公表等を含む）やアンケートの依頼が多過ぎ、負担が重いと感じているのに加えて、その他BCP等徐々に負担が大きく、介護保険制度がますます複雑化になり、運営自体を圧迫しています。人材確保には制度上の負担を軽減すべきです。当法人の訪問介護事業所は既に廃止を決定、利用者及び関係者に伝えております。

新卒者を定期的に補充出来るよう、学校との連携強化の手助けをお願いしたい。

就業支度金の補助、住宅の斡旋や定額で入居できるシステム、他の産業に劣らない給与支給のための補助、職員研修用講師の紹介、外国人職員受け入れのための情報提供や支援システムなど

就職サイト掲載料、紹介料など高校生（保護者含む）への職場説明会の企画。

市外からの介護職員の移住支援、通勤費等の助成、施設の垣根を越えた交流会等の開催など

独身賃貸住まいの介護職員へ支援金

介護職員に対する処遇改善・特定処遇改善等、給与面での優遇が、離職率の改善に繋がっていると感じている。ベースアップ等支援加算含めて処遇改善がよりスムーズに行えるような事務処理の緩和化を図ってほしい。
男性の育休取得（産後4週間）時、その期間の一時的な介護職員の補充がほしい。
物価上昇率と同程度の賃上げを行うことが、現行の介護報酬では困難であると思われるため、市独自の財政支援により職員の給与水準を引き上げ、人材確保に繋げてほしい。
新卒者に対しては花巻市内の施設に勤務すれば学費相当分程度を市で負担するなどの施策が必要だと思います。北上市ではすでにそのようなことをやっていて、花巻市出身者がKTSを経て北上の施設に就職してしまいます。高校生の段階から周知が必要です。花巻の介護職希望者が北上に取られています。
花巻市内の介護施設等で介護職員に従事することを条件とした学生に対する修学資金の制度の創設
資格なし介護員採用時の補助
ICT化支援補助
行政主導で介護事業者合同就業説明会の開催や、場所の提供をお願いしたいです。その際のPRチラシの作成、配布、HPでの広報等、費用面でのバックアップもご配慮願いたいと思います。さらに外国人材の雇用促進の観点から生活面でのサポート（ボランティア等の活用も含めて）を念頭に、市策として外国人と企業との生活サポートの橋渡しをお願いしたいです（例えば冬期間だけの買い物サポーターの創設等）。東北他県の外国人雇用が成功している例を見ても、企業努力だけでは外国人雇用の安定は難しいものだと思います。
介護の仕事に興味はあるが躊躇している、勤務時間などが求人内容に合わないなどの人が一同に会し、介護事業所と相談できる機会の設定
外国人労働者を採用した際の住居費の助成をお願いします。
紹介手数料を払って欲しい。
住宅支援
通信費・光熱費援助
ベースアップ支援
資格取得手当
寝具交換など軽作業ができる人材派遣

職員採用しても離職率が高いことが悩みです。ある程度の流動性はあってしかるべきと考えますが、採用後、定着して長く働いていただけるような施策を望みます。

外国人雇用については他法人に先駆け7年前より行っており、試行錯誤しながらも安定した就労や実習ができています。資格取得・介護技術向上や日本語能力向上への協力も積極的に行っている。利用者との関係構築、他職員との協働も大きな問題なく概ね成功しているため今後も積極的に受け入れて行きたいが、コスト面では日本人採用と比較し負担が大きいことが懸念材料である。多額は望まないが助成金や補助金を創設・拡充して欲しいと思う反面、公的資金を目当てに外国人を理解しようとしないうまに働かせたい法人も出てきそうなので大賛成とまでは言えない。

採用時の費用助成(日本人、外国人ともに人材紹介は一人当たり50万～100万かかるため)

外国人監理団体及び支援団体に毎月支払う経費の助成(一人につき月額約4万、年48万円程度)※監理団体及び支援団体に支払う毎月の管理費があるため、外国人の賃金改善が難しい。

監理団体及び支援団体に支払う毎月の管理費を削減するために、ハローワークに機能を移行し、通訳者の配置も検討して欲しい。

外国人の環境整備に助成(住居の確保、家具：家電、ベット等、その他：調理器具、寝具清掃用具等、移動手段等：自転車等に経費がかかる) ⇒日本人以上に経費がかかる

介護人材は、人材紹介会社からの紹介で確保しているため、人材はいるもののハローワークが機能していないため、高い紹介料を支払って確保できている状況
ハローワークが民間の人材紹介会社のノウハウを生かし、人材確保できる体制にしてくれれば、高い紹介料がかからず、経営が助かる。

人材紹介会社が紹介料をもらうため、人材を使い回し、使い回される人材も紹介会社からリベートをもらい、事業所を渡り歩いている様子が見受けられるため、何等かのルール及び法規制が必要ではないか。

配置基準を見直してほしい。

・配置基準の見直し(例えば、地域密着型特養 現在の配置基準は看護師及び介護職員 合計10名以上⇒実際 看護師2名以上、介護職員 14名、パート2名で運営)

※10名ではシフトすら作れない非現実的な配置基準となっている。

※配置基準以上の人員配置が当たり前となっているため、賃金改善につながらない。

看護職員2名、介護職員4名、パート2名分は事業所の持ち出し

・早番、遅番、夜勤等のシフトがきつく、夜勤明け後は2日間休日にしたいが、人材不足で実現できない状況

・コロナ等の対応で、一時的に職員に負荷がかかると退職につながるため、負荷がかからない対策を取るためにも、ゆとりある人員配置にしてほしい。