

1. 調査目的 第8期川越市介護保険事業計画策定にあたり、介護保険サービス事業所の実態を把握し、主に介護人材の確保・定着について検討するため。
2. 調査対象 川越市内の指定介護保険サービス事業所 314事業所
(各予防サービス・居宅介護支援事業所・福祉用具貸与・特定福祉用具販売を除く)
3. 調査期間 令和元年12月28日～令和2年1月末
4. 調査方法 電子メールにて各対象事業所へ Excel ファイルの調査票を送付
(介護サービス事業所実態調査票・新採用職員個別調査票)
5. 回答数 160事業所 (回答率51.0%)
 - ・介護サービス事業所実態調査票 160ファイル
 - ・新採用職員個別調査票 337ファイル

介護保険サービス事業所実態調査

問1 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。(令和元年9月30日現在)

		正規職員(注3)	非正規職員(注3)	派遣労働者(注4)	合計
A	貴事業所の全従業員数(注1)	2,110	2,295	51	4,456
B	うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員(注2)	1,574	1,652	51	3,277

(注1) 貴事業所の全従業員数とは

職種や役職等に関係なく、貴事業所が実施する全ての事業に従事する者の在籍者総数(常勤労働者換算ではありません)です。

(注2) うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数とは

職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。

(注3) 正規職員・非正規職員とは

正規職員(雇用している労働者で、労働時間に関係なく雇用期間の定めのない者)

非正規職員(正規職員及び派遣労働者以外の労働者(契約・嘱託・パートなど))

└── 常勤労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ者)

└── 短時間労働者(1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者)

(注4) 派遣労働者とは

労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者

問2 上記Bの従業員のうち、正規職員及び非正規職員の現在の各年齢ごとの人数をそれぞれ記入してください。(令和元年9月30日現在)

	正規職員	非正規職員	全職員 (派遣を除く)
65才以上	89	484	573
60才～64才	99	239	338
50才～59才	385	358	743
40才～49才	539	400	939
30才～39才	380	248	628
20才～29才	302	98	400
19才以下	6	10	16
合計	1,800	1,837	3,637

問3 上記Bの従業者のうち、下記の「職種別従業員数」(注5)について、令和元年9月30日現在の該当する職種の人数をそれぞれ記入してください。
また、非正規職員については、勤務形態別の内数も記入してください。

職種別従業員数	正規職員		非正規職員		非正規職員の勤務形態(注6)			派遣労働者	
	男	女	男	女	常勤労働者	短時間労働者	その他	男	女
① 訪問介護員	24	68	29	374	26	293	0	0	7
② サービス提供責任者	26	76	1	14	6	9	0	0	3
③ 介護職員(注7)	365	547	135	617	146	532	2	13	36
④ 看護職員	19	199	12	243	25	203	0	0	2
⑤ 生活相談員	53	70	1	11	4	0	0	0	0
⑥ PT・OT・ST等(注8)	93	56	28	30	7	50	0	0	0
⑦ 介護支援専門員	16	43	2	6	4	1	0	0	0
合計(①～⑦)	596	1,059	208	1,295	218	1,088	2	13	48

(注5) 資格ではなく、従事している仕事(職種)に着目して記入してください。

なお、兼務している職員については、主として従事する仕事(職種)にのみ記入してください。

(注6) 非正規職員の勤務形態(上記、(注3)非正規職員を参照。)この欄には正規職員を含みません。

(注7) 介護職員とは、介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う人をいう。

(注8) PT・OT・ST等＝PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)等の機能訓練指導員。

問4 貴事業所には、介護の仕事をしている外国人労働者がいますか。(○は1つ)

① いる	8	→問6へ進んでください
② いない	150	

n=158

※外国人労働者とは国籍が日本以外の労働者のこと。(ただし、特別永住者は除く。)

問5 外国人労働者の受け入れ状況について、お答えください。(あてはまるものすべてに○)

① EPA(経済連携協定)による受け入れ	1
② 在留資格「介護」による受け入れ	5
③ 技能実習による受け入れ	3
④ 在留資格「特定技能1号」による受け入れ	1
⑤ その他 ※	11

n=21

※ ⑤その他の具体例がありましたら記入してください。

・留学生。
・結婚により在留資格取得。

問6 貴事業所では今後、外国人労働者を活用する予定はありますか。(○は1つ)

① 活用する予定はある	28	→問8へ進んでください
② 活用する予定はない	129	

n=157

問7 外国人労働者を活用する予定がある場合、どの状況で受け入れを考えていますか。
(あてはまるもの全てに○)

① EPA(経済連携協定)による受け入れ	3
② 在留資格「介護」による受け入れ	9
③ 技能実習による受け入れ	18
④ 在留資格「特定技能1号」による受け入れ	3
⑤ その他 ※	3

n=36

※ ⑤その他の具体例がありましたら記入してください。

なし

問8 外国人労働者の今後の活用について、何か課題はありますか。
(あてはまるもの全てに○)

① 日本人職員との会話等における意志疎通に支障がある	64
② 利用者等との会話等における意志疎通に支障がある	98
③ 日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある	100
④ 生活、習慣等の違いにより、日常業務に支障がある	60
⑤ 人件費以外にさまざまなコストがかかる	38
⑥ 受け入れ方法や活用方法がわからない	34
⑦ わからない	21
⑧ 課題はない	1
⑨ その他 ※	6

n=422

※ ⑨その他の具体例がありましたら記入してください。

・良い人がいれば受け入れも考えるかもしれないが、積極的に受け入れる余裕無し。
・在宅のサービスで、一人で訪問する職種であることから、外国人になじみのない高齢者に受け入れられるか、習慣などについて違和感を持たれないかといった懸念はあるが、それは日本人であっても同様と考えます。

問9 新卒採用職員の初任給(月額)を、学歴別・職種別に記入してください。

※介護職員は無資格の方の、訪問介護員は介護職員初任者研修修了のみの方の初任給を記入してください。

職種	高校新卒	大学新卒
① 介護職員	188,252 円	196,665 円
② 訪問介護員	183,165 円	192,646 円

問10 事業所管理者(施設長)の、令和元年9月分の所定内賃金を記入してください。
また、賞与の有無を○×で記入してください。

※賃金額は、1ヶ月あたりの決まって支給する税込み額です。(交通費・役職手当等毎月決まって支給される金額を含む)

職種	9月賃金	賞与有
事業所管理者(施設長)	388,293 円	42.9%

問11 貴事業所では、研修の受講やキャリア段位制度と人事考課が連動する仕組みを取り入れていますか。(○は一つ)

① 取り入れている	104
② 取り入っていない	50

n=154

問12 貴事業所では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、労働環境に関して、どのような方策をとっていますか。(あてはまる番号全てに○)

	実施	効果あり	効果あり ÷実施
① 残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	113	60	53.1%
② 本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	115	65	56.5%
③ 賃金水準を向上させている	80	33	41.3%
④ 能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	83	23	27.7%
⑤ キャリアに応じた給与体系を整備している	68	6	8.8%
⑥ 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	118	22	18.6%
⑦ 仕事内容の希望を聞いて配置している	85	26	30.6%
⑧ 子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)	44	14	31.8%
⑨ 介護休業や介護休暇を就業規則に定めている	105	5	4.8%
⑩ その他 ※	0	0	

n=811 n=254

問13 貴事業所では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、職場のコミュニケーションに関してどのような方策をとっていますか。(あてはまる番号全てに○)

	実施	効果あり	効果あり ÷実施
① 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	100	46	46.0%
② 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	134	95	70.9%
③ 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	89	33	37.1%
④ 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	85	25	29.4%
⑤ 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	55	12	21.8%
⑥ 新人の指導担当・アドバイザーを置いている	74	23	31.1%
⑦ 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	69	14	20.3%
⑧ その他 ※	3	1	33.3%

n=609 n=249

問14 貴事業所では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、業務効率化と生産性向上に関して、どのような方策をとっていますか。(あてはまる番号全てに○)			効果あり ÷ 実施
	実施	効果あり	
⑱ 整理整頓等5Sの視点で安全な介護環境と働きやすい職場を整備している	79	29	36.7%
⑳ 業務の明確化と役割分担の見直しにより、ムリ・ムダ・ムラを削減している	90	48	53.3%
㉑ 手順書を作成し、職員の経験値、知識を可視化・標準化することで、職員全体の熟練度を養成している	76	37	48.7%
㉒ 記録・報告様式の項目の見直しやレイアウトの工夫等により、情報を読み解きやすくしている	92	41	44.6%
㉓ ICT等を用いて転記作業の削減、一斉同時配信による報告申し送りの効率化、情報共有のタイムラグ解消等を図っている	47	26	55.3%
㉔ 職員の専門性を高め、リーダーを育成するため、OJT内容の統一と指導方法の標準化を図っている	54	21	38.9%
㉕ 組織の理念・行動指針を徹底し、それらにもとづいて自律的な行動がとれる職員を育成している	83	35	42.2%
㉖ その他 ※	0	0	

※ ⑩⑱㉖その他の具体例がありましたら記入してください。

・悩み相談などの窓口は設定していませんが、各センター長、又は上位職のブロック長、更にその上の職位の者と一般職員が相談しやすいような環境になっています。その事を周知するために、全体研修を2～3か月ごとに開催し、代表からの研修も行っています。
 ・短いでもコミュニケーションをとるようにしています。
 ・子供が病気になった際に休暇が取れるように、協力し合っている。

問16 訪問介護員・介護職員・看護職員(派遣労働者を除く)について、1年間(平成30年10月1日～令和元年9月30日まで)の実募集人数及び採用人数を記入してください。

※実募集人数とは、1年間の間に採用を予定して募集した実人数です。
 (特定の1人の離職による1人分の欠員補充を複数回募集しても、募集人数1人で数えます)

	実募集人数			採用人数		
	正規職員	非正規職員		正規職員	非正規職員	
		常勤労働者	短時間労働者		常勤労働者	短時間労働者
① 訪問介護員	27	29	70	13	11	38
② 介護職員	360	67	111	223	69	186
③ 看護職員	102	15	19	57	23	40
合計(①～③)	489	111	200	293	103	264

問17 訪問介護員・介護職員・看護職員(派遣労働者を除く)について、1年間(平成30年10月1日～令和元年9月30日まで)の離職者の人数を記入してください。

※「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他法人への出向者・出向復帰者を含み、同一法人内での転出入者を除く。

	離職者の人数		
	正規職員	非正規職員	
		常勤労働者	短時間労働者
① 訪問介護員	3	2	50
② 介護職員	264	83	115
③ 看護職員	49	12	29
合計(①～③)	316	97	194

問18 訪問介護員・介護職員・看護職員の離職理由について、多いものを3つ選んで番号を記入してください。

① より賃金の高い職場で働きたいため	37
② より時間外勤務が少ない職場で働きたいため	8
③ より自分に合った勤務時間や勤務シフトで働きたいため	48
④ 事業所の経営方針や理念が自分と合っている職場で働きたいため	13
⑤ 職場の人間関係をリセットしたいため	34
⑥ より権限と責任のある立場にステップアップするため	6
⑦ 異なるサービスの事業所で経験を積みたいため	27
⑧ 介護業界以外の職場で働きたいため	41
⑨ 親の介護や出産・育児など、仕事以外のことに時間をかけたいため	32
⑩ 体調を崩したため(腰痛含む)	55
⑪ 高齢のため	34
⑫ その他 ※	15

n=350

※ ⑫その他の具体例がありましたら記入してください。

<ul style="list-style-type: none"> ・長期間にわたり、稼働がなかったため。 ・退職した職員からの引抜行為。 ・看護学校に進学のため。 ・就職、家庭の事情による県外への引っ越し。 ・結婚による引っ越し(転居)。 ・結婚、転居。 ・結婚による転居。 ・起業のため。 ・夫の転勤のため。 ・大きな施設で介護を学びたいため。 ・夫の仕事を手伝えるために退職。 ・転居のため。

問19 介護予防・日常生活支援総合事業の多様なサービスに位置づけられる、訪問型サービスA・通所型サービスAの緩和すべき基準は次のどれですか。(それぞれ、あてはまるもの3つのみに○)

訪問型サービスA		通所型サービスA	
① 管理者の配置要件	15	① 管理者の配置要件	8
② 訪問介護員等の員数	22	② 生活相談員の資格要件・配置義務・員数	22
③ 訪問介護員等の資格要件	24	③ 看護職員の資格要件・配置義務・員数	29
④ サービス提供責任者の配置要件	14	④ 介護職員の員数	27
⑤ サービス提供責任者の資格要件	10	⑤ 機能訓練指導員の資格要件・配置義務・員数	15
⑥ その他設備基準、運営基準等	9	⑥ 食堂・機能訓練室の最低面積	10
⑦ わからない	62	⑦ 相談室・静養室・事務室の配置義務	9
	n=156	⑧ その他運営基準等	9
		⑨ わからない	59

n=188

問20 問19で○をつけた基準が緩和された場合、訪問型サービスA・通所型サービスAについて、貴事業所の意向は次のどれですか。(1つに○)

	参入を検討する	参入を検討しない	全くの未定	
① 訪問型サービスA	13	24	66	n=103
② 通所型サービスA	20	13	63	n=96

問21 問20で「参入を検討する」とお答えした事業所におたずねします。参入にあたっての判断基準は次のどれですか。(あてはまるもの全てに○)

① 事業の採算性	19
② 事業の将来性	22
③ 環境変化(超高齢化社会への対応)	15

④ 社会貢献(地域づくり)	18
⑤ 職員確保の見通し	19
⑥ わからない	1
⑦ その他 ※	2

n=96

※ ⑦その他の具体例がありましたら記入してください。

なし

問22 問20で「参入を検討しない」とお答えした事業所は、その主な理由をお答えください。

- ・人員不足により業務拡充の見通しが立たない。
- ・通所介護および通所型に特化しているため、全く形態の違う訪問型への参入は考えていない。
- ・サービス提供の管理の方法や内容が煩雑化する可能性が高く、既存の介護保険サービス利用者に対しての質の担保が懸念されるため。
- ・人件費が年々高騰している中、利益が出しにくい事業のため。
- ・人材の確保に不安があるため。
- ・介護報酬が安すぎて、あまりにも採算が取れない。

問23 貴事業所は、地域の中で次のような取り組みを行っていますか。この1年間で取り組んだことすべてに○をしてください。また、その中で積極的に取り組んだ取組みについて最大3つまで○をしてください。

	この1年の取組み	積極的な取組み
① 介護保険外の生活支援サービスの提供	36	19
② 事業所の設備や建物等を地域に開放	33	27
③ 祭りなど地域行事に事業所として参加	52	25
④ 町内会・自治会等にメンバーとして参加・日常的な関係づくり	52	26
⑤ 民生委員、関係機関等とともに地域の見守りのネットワークに参加	32	14
⑥ 介護や健康づくり等に関するセミナーを開催・支援、職員派遣	30	15
⑦ 地域の介護者の集いを開催・支援	23	14
⑧ 職場見学・職場体験や実習の受け入れ、教育機関への出張講義・出張相談等	65	45
⑨ ボランティアの受け入れ	90	58
⑩ 生活・介護支援や見守りのためのボランティアの育成・組織化	4	1
⑪ いずれも行っていない	17	10

n=434 n=254

問24 川越市において、「住み慣れた地域での在宅生活の継続」の実現を目的とした「地域包括ケアシステム」の構築のために、必要だと思われるインフォーマルサービスはどれであるとお考えですか。(あてはまるもの全てに○)

① ひとり暮らし高齢者などに対する見守り支援	127
② 配食サービス(合わせて安否確認も)	80
③ 外出時の移動支援	105
④ 高齢者が交流するための場(サロン等)の充実	75
⑤ 話し相手	79
⑥ ごみ出し支援	70
⑦ 生活援助(訪問介護の生活援助に準ずるサービス)	39
⑧ 生活援助(訪問介護の生活援助の範囲を超えるサービス)	52
⑨ 生きがい活動支援	49
⑩ その他	3

認知症の方を地域で支える仕組みの更なる充実。
警察や駅など公共機関との情報共有や協力体制強化。
電気製品の点検、交換、掃除等。

n=679

※ 本市では、平成30年4月から在宅医療・介護事業者検索システムを導入しました。

問25 本市の在宅医療・介護事業者検索システムを知っていますか。(1つに○)

① 知っている	134	② 知らない	24	n=158
---------	-----	--------	----	-------

※①を選んだ場合は問26から問28もお答えください。
※②を選んだ場合は、地域包括ケア推進課にお問い合わせください。システムのご説明をいたします。

問26 在宅医療・介護事業者検索システムの、医療・福祉事業関係者専用サイト「ケア倶楽部」へアクセスするための登録はお済みですか。(1つに○を選択)

① 登録済み	116	② 登録していない	30
--------	-----	-----------	----

※②を選んだ場合は、登録方法等をお伝えしますので、地域包括ケア推進課へお問い合わせください。

問27 「在宅医療・介護事業者検索システム」、「ケア倶楽部」を業務に活用していますか。

在宅医療・介護事業者検索システム

① 活用している	44	② 活用していない	103
----------	----	-----------	-----

ケア倶楽部

① 活用している	67	② 活用していない	80
----------	----	-----------	----

問28 「在宅医療・介護事業者検索システム」、「ケア倶楽部」について、ご意見ご要望がありましたらご記入ください。

在宅医療・介護事業者検索システムについて

- ・検索できる業種と事業所の拡大。
- ・訪問看護においても、空き状況など掲載できるようにしてほしい。

ケア倶楽部について

- ・市内・県内の研修を事業別に載せて欲しい。
- ・毎回パスワードを入力するのが面倒で見なくなってしまう。直ぐに見られるようにしてほしい。
- ・CCN加入団体の情報をもっと活用(各団体の取り組みや研修情報など)。
- ・項目ごとに分かれていていいと思います。

問29 介護保険制度を運営する上で、川越市が力をいれるべきことは何だと思いますか。
 (〇は5つまで)

① 介護保険に関する情報提供、研修の実施	75
② 質の向上のために事業者が行う研修への支援	52
③ 利用者への適正なサービス利用の啓発	44
④ ホームヘルプやデイサービスなどの在宅サービスの充実	27
⑤ 特別養護老人ホームなどの介護保険施設の整備	18
⑥ 高齢期に住み続けられる、住まいの施策の充実	40
⑦ 健康寿命を延ばすための、介護予防事業の充実	26
⑧ 介護保険以外の生活支援サービスの充実	52
⑨ 認知症に関する施策の充実	41
⑩ 医療機関と介護サービス事業所の連携推進	59
⑪ 家族介護の負担を軽減する支援策の充実	57
⑫ 地域包括支援センターの機能の充実	24
⑬ 市と事業者間の情報交換や連絡調整を行う連絡会の開催(創設)	38
⑭ 地域の人つながりづくりや、見守りなどの住民主体の活動の充実	20
⑮ 高齢者の虐待対策	12
⑯ 高齢者の権利を守る成年後見制度などの充実	27
⑰ その他 ※	5

n=617

※ ⑰その他の具体例がありましたら記入してください。

・訪問型サービスの見直しをして欲しい。専門性が高い訪問介護員を要介護の利用者に向けるためには、訪問型サービスを増やしてしまうと訪問介護員を向ける事が出来ない。
 ・人員が確保できればどのようにも対応できますが、人材不足のため対応に限界があります。行政でも人員確保のための提案をして頂けると、より良い支援が可能かと存じます。
 ・既存施設の大規模修繕等に対する補助の実施。
 ・介護支援専門員に対しての研修や勉強会は多々あるが、訪問介護に携わる介護福祉士やヘルパーに対しての研修会等が川越市主催で行われるべきではないでしょうか？サービスに入りながらなので、市役所の開庁時間内では難しいとは思いますが、実際利用者の生活を現場で支えているのは、訪問介護員である事をもっと重要視していただきたい。質を上げるサービスを行うには、行政の協力が必要なのではないでしょうか？
 ・重度の利用者の介護ができる介護職員の育成(たん吸引・経管栄養など)。
 ・ケアマネジャーの質・接遇力の向上と平均化。退院後の担当者会議もしない事もある。

新採用職員個別調査

問1 あなたの性別、年齢、雇用形態、職種、現在の法人に就職する直前の職場について、
選択肢の中から1つ、番号でお答えください。

設問	(1)性別	(2)年齢	(3)雇用形態	(4)職種	(5)現在の法人に就職する直前の職場
選択肢	1.男性 → 81	1.10代 → 5	1.正規職員 →179	1.訪問介護員 → 28	1.現在の職場が初めての就職先 → 24
	2.女性 →240	2.20代 → 43	2.非正規職員(常勤) → 47	2.サービス提供責任者 → 3	2.介護以外の職場 →119
		3.30代 → 48		3.介護職員 →189	3.訪問介護・入浴・看護・夜間、定期巡回 → 31
		4.40代 → 99	3.非正規職員(短時間勤務) →109	4.看護職員 → 53	4.通所介護、通リハ、認知デイ、密着デイ → 33
		5.50代 → 74		5.生活相談員 → 7	5.小多機、看多機 → 2
		6.60～65才 → 42		6.機能訓練指導員 → 6	6.密着特養、密着特定施設、グループホーム → 21
		7.65才以上 → 24		7.介護支援専門員 → 6	7.広域型特養、特定施設、ショート → 27
				8.管理者 → 10	8.老健、療養型医療施設、介護医療院 → 29
			9.その他 → 33	9.住宅型有料、サ高住(特定施設以外) → 19	
				10.その他の介護サービス → 28	
	n=321	n=335	n=335	n=335	n=333

問2 あなたが現在の法人に就職した理由について、あてはまる番号全てに○してください。

① より賃金の高い職場で働きたいため	27
② より時間外勤務が少ない職場で働きたいため	34
③ 自分に合った勤務時間や勤務シフトで働きたいため	108
④ 法人の経営方針や理念が自分と合っているため	54
⑤ 新しい人間関係の中で働きたかったため	57
⑥ より権限と責任のある立場にステップアップするため	30
⑦ 異なるサービスの事業所で経験を積みたいため	37
⑧ 介護業界で働きたいため	76
⑨ その他 ※	38

n=461

※⑨その他の理由がありましたら記入してください。

- ・自宅から近い為。
- ・サービス付き高齢者向け住宅ではできないケアをする為。
- ・年齢的に他がなかった為
- ・自宅から近いから
- ・誰かの役に立つ仕事があった
- ・誰かのために。喜んでいただけたら幸いと思ったため相手共に自分の元気の素になったらと思ったため
- ・自宅から近い為
- ・知人の紹介
- ・少し興味があったため
- ・居住地を変更して働き先をさがしていたため
- ・将来つきたい職業のため
- ・正規職員で働きたかった為。
- ・声をかけてもらったから。
- ・介護業界でステップアップしたい為。
- ・親の介護が必要になり転職となった
- ・自宅から近い為
- ・以前はNPO法人で勤務していたが、社会福祉法人で努めたいと思ったため。
- ・自宅から近かったため。
- ・寄り添う介護がしたいため。
- ・勤務地が近い為。
- ・知人の勧めで、介護の仕事に興味があったため。
- ・社会貢献できる仕事に就きたかった。
- ・勤務場所が近い為。
- ・自宅近傍のため。
- ・子供が小さいため、自宅近傍を希望していました。
- ・家業を継いだため。
- ・人間関係の良い職場で働きたかったため。
- ・自宅から近い場所にある。
- ・高齢者福祉・障害者福祉の2形態があり、学びの幅があると感じた。
- ・以前働いていた職場で、声を掛けて頂いたため。
- ・以前にもここに勤めていたため。
- ・施設運営の管理者が、パワーハラスメント等あったため。又、役所の対応が迅速でなかったため。
- ・紹介による。
- ・企業内保育所があり、子育てしながら働ける環境にあるため。
- ・企業内保育所があり、子育てしながら働ける環境にあるため。
- ・企業内保育所があり、子育てしながら働ける環境にあるため。
- ・異なる職種と関わっていき、経験を積みたいため。
- ・居住地を変更して働き先を探していたため。
- ・将来就きたい職業のため。
- ・スキルアップのため。
- ・保育室に、子供を預けて仕事ができること。
- ・前職より待遇面で良かったから。
- ・子供を預けて仕事ができると聞いたので。
- ・在宅・訪問看護がやりたかったから。
- ・社会に適用できず就職先も見つからない中、コンパスナビの紹介で探してもらいました。住むところをすぐに用意してくれること、教育熱心なところ、いざというときに頼りになること、そのような理由で選びました。というより、ここでしか誰も助けてくれなかった。
- ・生活が経済的にも精神的にもつらい中、配慮ある採用をしてくださったから。
- ・里親から離れて独り住まいをしなければならなくなり、介護の仕事を探して複数を見ましたが、一番明るくやりがいがあると思ったからなのと、困ったときはいつでも頼れる雰囲気がいいと里親と話して決めたから。
- ・25歳になっても社会で働いたことのなかった自分に手を差し伸べてくれて、自分なりにできることを焦らずに取り組ませてくれる会社だったからです。
- ・介護のことを知らなくても指導をしてくださるということが助かりました。
- ・未経験でも雇っていただけ、長く働ける職場で働きたいため。