

1	訪問介護	外国人を採用するにあたり、支援機関に支払う月額報酬の補助金とかがあれば、もっと率先して外国人を増やせるので、外国人採用に関する補助金を出していただけると助かります。
2	通所介護(地域密着型含む)	外国人を採用する人数の制限があり、常勤勤務の日本人の人数を超えてはいけないという決まりを無くしていただきたい。どうしても日本人は直ぐに辞めてしまう傾向があり、外国人の方が期間は決まっているが期間満了までは辞めずに安定している為、日本人よりも外国人を雇った方が不安要素が少なくなる。人数制限がある為、もっと外国人を雇いたいのに雇えないので人数制限を緩和してほしい。
3	通所介護(地域密着型含む)	もっと介護職員の処遇をあげて欲しい。 他の業種に比べると、大変なわりには給与が安いイメージがあるので、介護業界に人材が集まらないのでは？と思っています。
4	グループホーム(認知症対応型共同生活介護)	介護職員の処遇が大幅改善されてきたかとは思いますが、まだまだ他の業種に比べると給与が安いので、介護業界自体が人材不足に陥っていると思っています。
5	通所介護(地域密着型含む)	埼玉県の最低時給は一律に対し、地域区分は格差があります。 事業所開設当初から見ると時給300円上昇しましたが介護報酬は低下が続いております。 ガソリン代も含め物価高騰により、経費負担が経営を圧迫しております。 その為、他業種より魅力的な賃金の提示が困難となっております。
6	通所介護(地域密着型含む)	行田市で各専門職の資格を持っている方は、資格別に登録して、行田市独自の直接雇用(タイマーなど)を医療、介護分野で作る。など、職員もいろいろな施設で働くことにより、経験できる事が多くなるのでは。トライしやすい環境があれば良いと思います。
7	通所介護(地域密着型含む)	<p>行田市では高齢化が進行しており、現在の人口約78,000人のうち、65歳以上が約25,000人と、全体の32%を占めています。要介護・要支援認定者は3,800人にのぼり、今後もさらなる増加が見込まれる中、介護人材の確保と定着は喫緊の課題です。近年、株式会社等による介護施設の新規参入が相次ぎ、行田市内の介護事業所数は急増しています。特別養護老人ホームだけでも6施設が存在し、実務上必要とされる規模を超えている印象があります。施設数の増加により、限られた人材が分散され、結果として各施設での人材不足が深刻化しています。さらに、埼玉県の最低賃金は全国でも上位に位置しており、特に群馬県(最低賃金全国18位)に隣接する埼玉北部の行田市では、地域間の賃金格差を意識した賃金引き上げが求められる状況です。しかし、物価高騰の影響が続く中、介護報酬単価は据え置かれており、事業所の収支は厳しさを増しています。人材紹介サービスの利用による採用コストも重くのしかかり、結果として既存職員の賃金改善にも手が回らず、法人としても非常に厳しい運営を強いられています。</p> <p>以上の状況を踏まえ、以下の点について行政への要望を申し上げます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護事業所数の適正化に向けた地域調整の検討：事業所の新設に際しては、地域の高齢者人口や既存施設の稼働状況を踏まえた計画的な誘導をお願いしたいです。</li> <li>・介護報酬単価の見直しと柔軟な運用の検討：物価高騰や地域賃金格差を踏まえた報酬体系の見直しを求めます。</li> <li>・人材確保にかかる費用への支援策の充実：人材紹介手数料等の負担軽減や、採用活動に対する補助制度の創設を検討いただきたいです。</li> <li>・既存職員の処遇改善に向けた支援：定着支援や賃金改善に向けた助成制度の拡充をお願いしたいです。</li> </ul> <p>行田市の介護サービスが持続可能で、地域に根ざした質の高い支援を提供できるよう、行政の積極的な支援と調整を心よりお願い申し上げます。</p>
8	居宅介護支援事業所	特にありません。
9	通所リハビリテーション	安全に運営するためには人員が不足しています。特に認知機能が低下していたり、歩行器や歩行車で何とか移動している方などが複数人利用している日は、しっかり介助するのに職員の気が緩む暇がないほど神経を巡らして業務にあたっています。負担を軽減したいのですが、現状は光熱費、備品、ガソリン代などの高騰で事業費用が掛かっていますが、サービス単価は上がらないので人件費になかなか回せないのが現状です。 ※人員の施設基準を余裕をもってクリアしていても、利用者の状態で上記に状態になります。
10	特別養護老人ホーム(地域密着型含む)	当施設は市内でもバス停も駅もない地域となっており、車がないと住環境がよいとは言えません。高齢者だけでなく、外国人が利用できる交通インフラの仕組みを導入していただきたいと思っています。
11	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	資格取得補助
12	訪問介護	資格取得補助
13	居宅介護支援事業所	山本太郎議員が言ってるように金出せです
14	短期入所生活介護(ショートステイ)	<p>現在、特定技能実習生を2名採用しており業務にあたっていただいております。 日常会話レベルの日本語はできますが、細かいニュアンスや日本人独特の言い回しや表情から相手の気持ちを汲み取る部分に関しては課題があり、その不足部分を日本人スタッフがカバーしている状態であるため、日本人の採用がかない、全員日本人で配置できるのであれば、外国人の人材を積極的に採用していくことはなかなか考えられないと思います。 職員側が受け入れ体制をつくって受け入れをしても、利用者様の立場から外国人スタッフは言いたいことをわかってくれないから、どうしても日本人スタッフをお願いしたいなどのニーズはどうしてもあるのが現状です。</p> <p>ですが、できる限りケアの統一ができるようにマニュアルは業務フローなどを完備していますので、最低限の業務は事故なく行っていたりしている現状となります。</p>
15	通所介護(地域密着型含む)	最低賃金の引き上げや物価高騰により施設運営が厳しい状況下において、職員への満足のゆく報酬の支払いが難しい。介護報酬に頼らざるを得ないことから、利用者の負担増につながるが、報酬の改定も考えて欲しい。

16	介護老人保健施設	最低賃金があがっているが、介護報酬の改定が3年ごとになっており、それほど報酬もあがらないため、人件費の高騰により経営が圧迫しつつある。社会福祉法人はいえ、運営上赤字ということになると運営ができず、人件費を削減するあまり人材の不足となる。悪循環となっていると考えている。
17	居宅介護支援事業所	人材採用の広告費などの補助金があればよいと思う。
18	居宅介護支援事業所	<p>・居宅介護支援事業所の介護支援専門員の人材確保について、現在の制度では、介護職員の処遇（賃金面）が優遇されているため、施設の介護職員から居宅介護支援事業所の介護支援専門員に転向することは難しいと考える。また、施設の介護支援専門員だと処遇改善手当などがあるため、不公平さを感じる。居宅介護支援事業所の介護支援専門員の高齢化にて、今後更なる人材不足は否めない。行政から、処遇改善加算について該当職員だけでなく、柔軟に対応するよう、発信して欲しい。</p> <p>・介護保険では賄いきれない、介護保険外の相談、サービス調整に労力が必要になっています。介護保険外の受け皿がたくさん作って欲しい。また、作られていても情報提供が少ないように感じます。市のホームページを開いたときに、情報が分かるよう、更新を小まめにして欲しい。業務改善になり、事務量が減るため、人材離れが減少すると思う。</p>
19	地域包括支援センター(介護予防支援事業所)	人材不足が続いており求人募集をかけてもなかなか応募がない状況です。そのため、離職を防ぐことが安定した運営に必要であると考えます。事業所として行っていることは、面談の機会を定期的に設けたり、仕事にやりがいを感じてもらえるよう、自分で考え活動しやすいようにしていることと、スキルアップや達成感を得てもらえるように考え、サポートをしています。しかし、職員にも自分の生活がありますから達成感とやる気だけでは難しい面もあります。継続して働いてもらううえで給与面は重要な要素になります。行政に対しての要望ですが委託費が増えれば職員に対して給料を増やすことができ、離職も減ってくると考えておりますのでご検討よろしく申し上げます。
20	居宅介護支援事業所	現在特にありません。
21	訪問介護	収入が上がれば、人材が増えるかなと思います
22	居宅介護支援事業所	言葉の壁や専門職の業務・事務処理等のため 難しいと考える。
23	サービス付き高齢者向け住宅	紹介会社等人材確保を進めていますが採用に至っていない。
24	グループホーム(認知症対応型共同生活介護)	ハローワーク求人を出すとすぐに「ハローワークに求人出されていますよね？お近くに良い人材がいます！」と電話が来ます。しかし、直接応募は一切かかってきません。これが現状です。紹介手数料で破産します。外国人労働者に対しても、同じことなので外人採用は二の次です。
25	特定施設入居者生活介護	<p>施設運営の年数や経験によって色々な視点が有るかと思いますが、現在の当社が考えている視点から挙げさせていただきます。</p> <p>介護職員を安定的に雇用していくために必要な事。  1. 安定した定期昇給（大きく増えたり減ったりしない）  2. 安定した賞与支給（大きく増えたり減ったりしない）  3. 充実した福利厚生（食事の無償化、住宅手当など）  4. 休日の拡充（年間休日を115日程度にする）</p> <p>他にも人間関係ややりがい向上など沢山の要素がありますが、手取り早い部分では上記が挙げられると考えます。</p> <p>施設運営は定員上限がある以上、如何にコストを抑制して利益を生み出すかという現実があり例えば上記の1~4を実現しようとするならば利益を圧迫することになります。無駄なコストはギリギリまで減らすという企業努力は当然のように行いますが、企業努力だけですべてを満足いく領域まで持っていく事は厳しい状況です。</p> <p>そこで例えば、『職員の健康管理推進を推し進める対価としての、食事手当助成金』『職員の年間休日を増やす為に、単発バイトや派遣職員を利用した場合の助成金』があると介護職員の働く環境向上に繋がると考えます。よろしくお願ひ申し上げます。</p>

26	特別養護老人ホーム(地域密着型含む)	<p>夜勤を担える職員を採用することが難しいと感じます。海外出身スタッフは夜勤デビューまで多少時間がかかるということと、日本人はそもそも若年層の総数が少なくなっているため採用が難しくなるのは当たり前前のことだと思います。それがいわゆる2025問題だったと思うのですが、それに対して、行政が協力してくれていたのかという疑問を感じることもあります。ICTやDX、AIもいろいろ活用していますが、夜勤の人員を削ることはできず、母数の確保が必要不可欠です。</p> <p>戦略を立てる運営側の人材確保も問題です。どの中小企業もいっしょと思いますが、上層部が兼務ばかりでは毎日乗り越えることでいっぱいになってしまいます。経理、法務、採用等の経営全般を担う層を、今後どのように育てていくのか課題に感じています。</p> <p>もちろん介護報酬の低さ、光熱費の高騰も課題です。電気代、ガソリン代、ガス代、食材費の高騰と、今回の最低賃金の改訂に対し、中小企業はどのように立ち向かっているのか、業界を越えて興味があるところです。最低賃金の改訂についていけない会社=存在意義のない会社、ということでふるいにかけているのかもしれない。</p> <p>最近、施設を増やしすぎているのではないかと、そこも疑問です。入居者も職員も確保できないまま、有料老人ホームをどんどん作ることに行政がOKを出していることが、意味がよくわかりません。社会福祉法人として様々な努力、地域貢献をしているつもりですが、お金をかけて努力することに果たして意味があるのか。最低限のサービスを提供して、職員も最低限の努力をして、ひとまず高齢者が入る「箱」を維持できていれば、それでいいのかもしれない。そういう時代なのかもしれないとも感じています。</p> <p>施設の老朽化と建て替え費用の高騰も悩みどころです。この先30年は社会福祉法人として継続できるよう、施設の建て替えを検討しています（立て替えないと生き残れない）。行田市に応援してもらえたら嬉しいです。</p>
27	特別養護老人ホーム(地域密着型含む)	<p>現状、ハローワーク求人がなかなかヒットせず、人材派遣会社や職業紹介会社を通じた採用が前提となっています。決して無料の職業安定所が機能しないというわけではなく、ネットには派遣や紹介会社等の多数の求人案件があり、その求人広告の影に隠れ、求職者の目に届くことすら難しい状況が続いていると思います。多くの求人サイトにおいては、広告予算を投じることで掲載順位や目立ちやすさが左右される構造となっており、予算力のある派遣・紹介会社が、常に上位に表示される傾向があります。その結果、本来は私たちが直接出している求人情報よりも、同じ案件を扱う仲業者の求人のほうが目立ってしまうのが現実です。もっと採用したいという気持ちはありますが、有料の紹介会社に手数料という形で搾取されてしまい、思うように採用が捗らないというのが現実です。直接採用であれば採用となる人材も、紹介手数料を支払う前提で考えると、採用に踏み切れない場面も多々あります。行政には、以前のように正当な手続きで直接応募できる仕組みを今一度、考えていただきたいと思います。</p> <p>外国人採用についても基本は同じです。当法人では4名の外国人を受け入れております。採用は紹介会社を経由し、採用しました。外国人採用についても紹介会社が蔓延しております。こちらは管理費という名目で、紹介時だけではなく、月々請求されたりもします。さらに技能実習生であれば5年後は原則帰国するというので当然、割に合いません。</p> <p>当法人では外国人採用はこの4名が最初で最後だと考えております。日本人を雇った方が格段にコスト的にも安いし、もちろん安心でもありますので、外国人採用についてはお断りしております。</p>
28	軽費老人ホーム(特定施設除く)	<p>人材紹介の費用が高く、容易に使えないが、それを使わないと人材の確保が難しいことがある。求職者の立場からすれば、人材紹介を使うのは当たり前前の世の中であり、それを使うことが出来ない人を雇い入れても、能力が低い等の問題があるケースがみられる。採用方法で人材の質が異なるとは一概には言えず、人材紹介を通じて入職した人も短期間で離職されることもあるが、紹介会社を通じて転職活動をするのがスタンダードな世の中になっているのが現実であり、紹介手数料の問題はどんな業種でも頭を悩ませる要因となっていると思う。高すぎる紹介手数料に対して、適正価格を検討する動きもあるが、まだまだ時間がかかると思われる。であるならば、せつかく高い費用を使って獲得した職員を、大切に永く勤めていただく為の努力をしなければならないと考えている。職場環境の改善や業務負担の軽減など、事業所で出来ることを行うとして、処遇の改善や、建物やハード面の修繕など、経済的な負担が重く容易に出来ないこともある。介護職員処遇改善加算等で介護職員の待遇は良くなったが、それ以外の職員との乖離があって、不満がでている現実もある。福祉事業所を運営する為には介護職員以外の職員の処遇改善も必要と思われるが、介護職員ばかりに目を向けられ、ケアマネジャーなどかつて上位職としてスキルアップの対象となっていた職種に魅力が感じられなくなっている。介護職員ばかりに偏重した処遇改善の在り方が少しでも変われば考えることがある。法人単位で言えば、厨房のスタッフの人材不足が一番厳しく、ご利用者の生活へも影響しかねない状況。介護職員に比べて待遇面でも、求職者を見つけることが非常に難しくなっている。介護職員以外の雇用に対する処遇改善があればよいのと思うことはある。</p>