

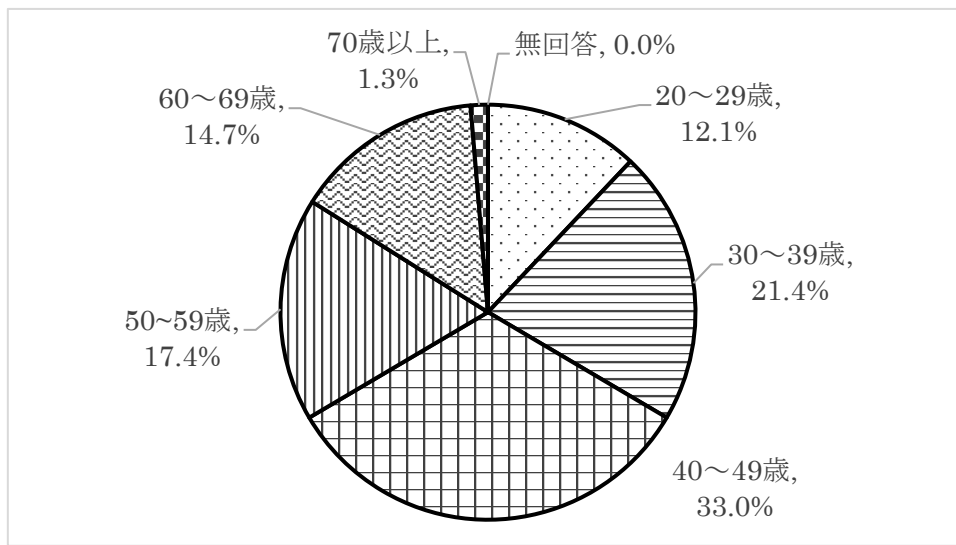
令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

問1 アンケート対象者の性別

	男性	女性	無回答
回答数 (224)	44	180	0
割合	20%	80%	0%

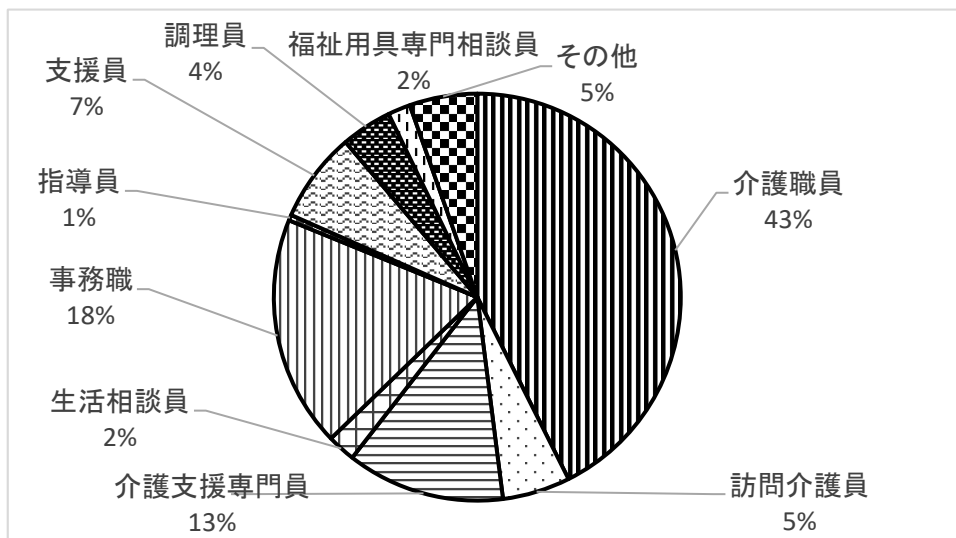
問2 アンケート対象者の年齢

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	無回答
回答数	0	27	48	74	39	33	3	0
割合	0.0%	12.1%	21.4%	33.0%	17.4%	14.7%	1.3%	0.0%



問3 あなたの主な仕事(職種)はどれですか？

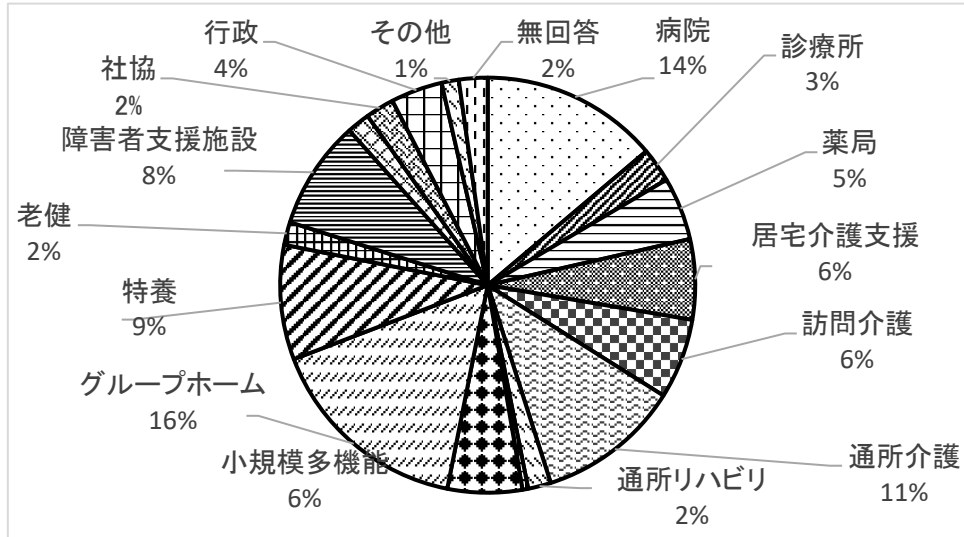
	介護職員	訪問介護員	介護支援専門員	生活相談員	事務職	指導員	支援員	調理員	福祉用具専門相談員	その他	無回答
回答数	95	12	28	5	41	1	16	9	4	12	1
割合	42%	5%	13%	2%	18%	0%	7%	4%	2%	5%	0%



令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

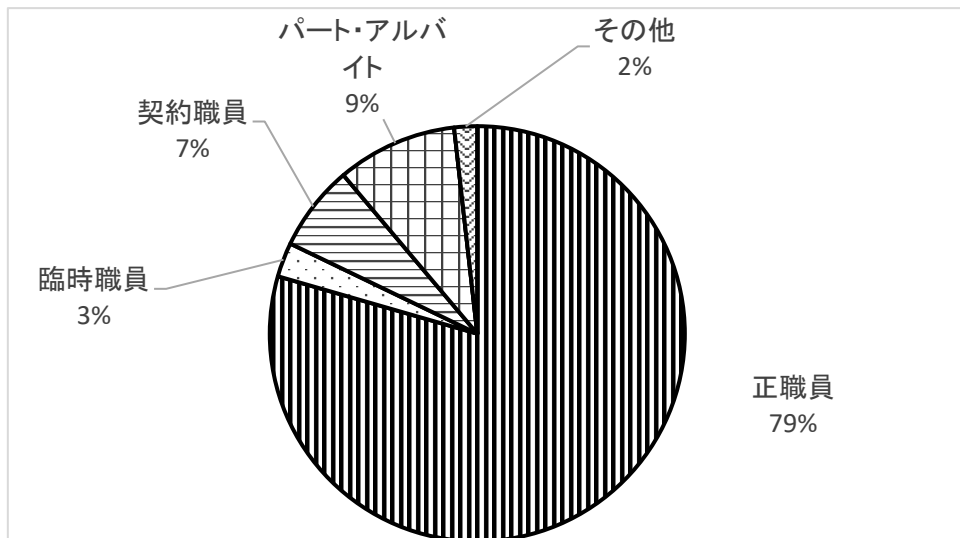
問4 あなたの所属はどこですか？

	病院	診療所	薬局	居宅介護支援	訪問介護	通所介護	通所リハビリ	認知所通所	小規模多機能	グループホーム	特養	老健	障害者支援施設	福祉用具	社協	行政	その他	無回答
回答数	31	6	11	14	14	25	4	1	13	36	20	4	19	4	5	9	3	5
割合	14%	3%	5%	6%	6%	11%	2%	0%	6%	16%	9%	2%	8%	2%	2%	4%	1%	2%



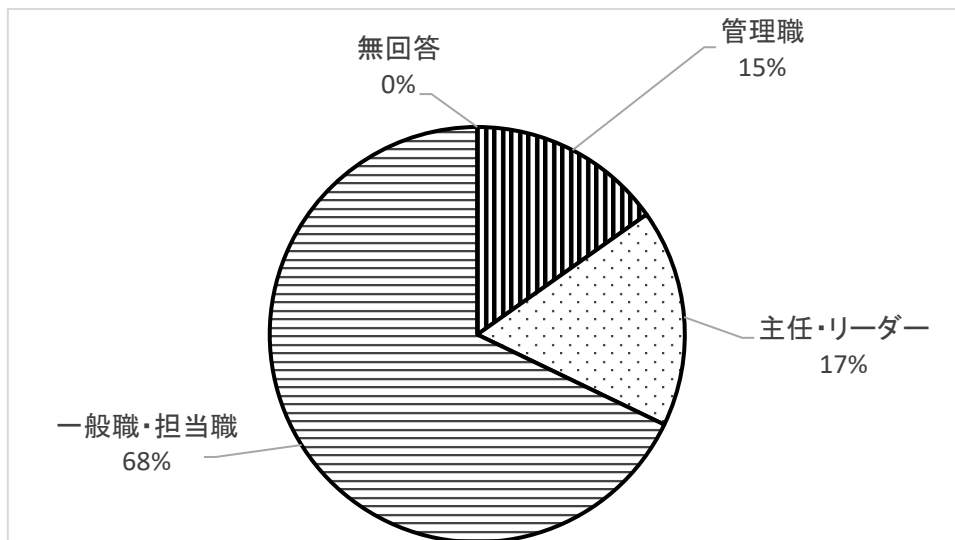
問5 あなたの雇用形態は何ですか？

	正職員	臨時職員	契約職員	パート・アルバイト	派遣職員	その他	無回答
回答数	178	6	15	21	0	4	0
割合	79%	3%	7%	9%	0%	2%	0%



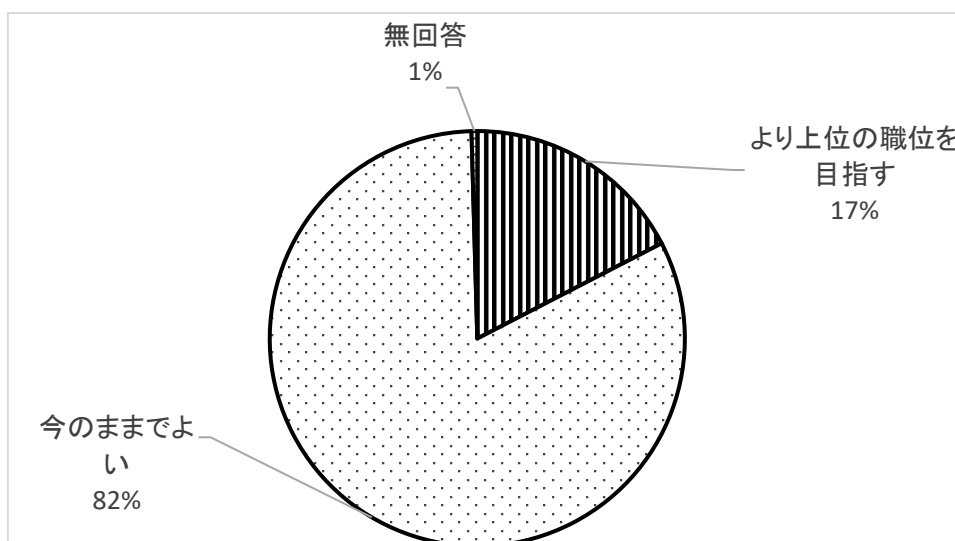
問6 あなたの職位は何ですか？

	管理職	主任・リーダー	一般職・担当職	無回答
回答数	34	38	152	0
割合	15%	17%	68%	0%



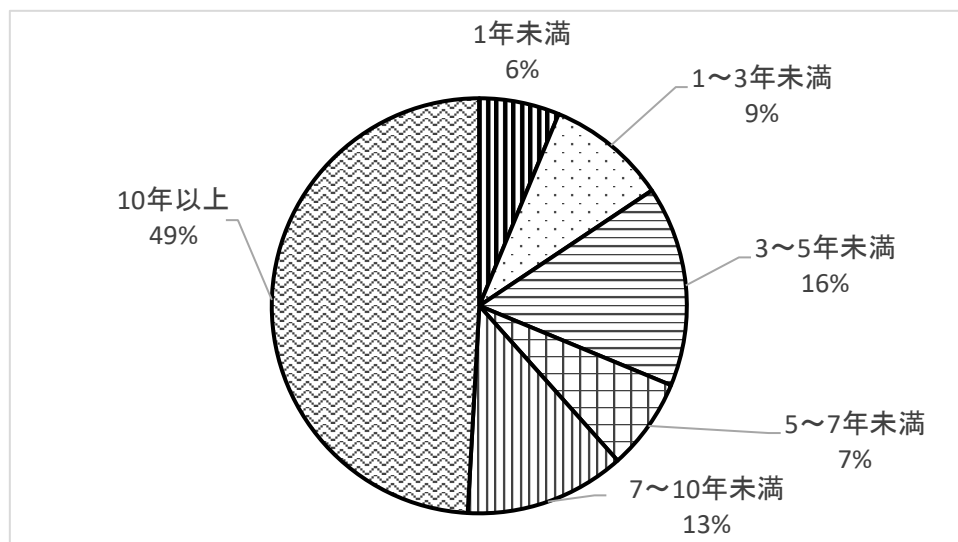
問7 あなたは今後、より上位の職位を目指しますか？

	より上位の職位を目指す	今のままでよい	無回答
回答数	39	184	1
割合	17%	82%	1%



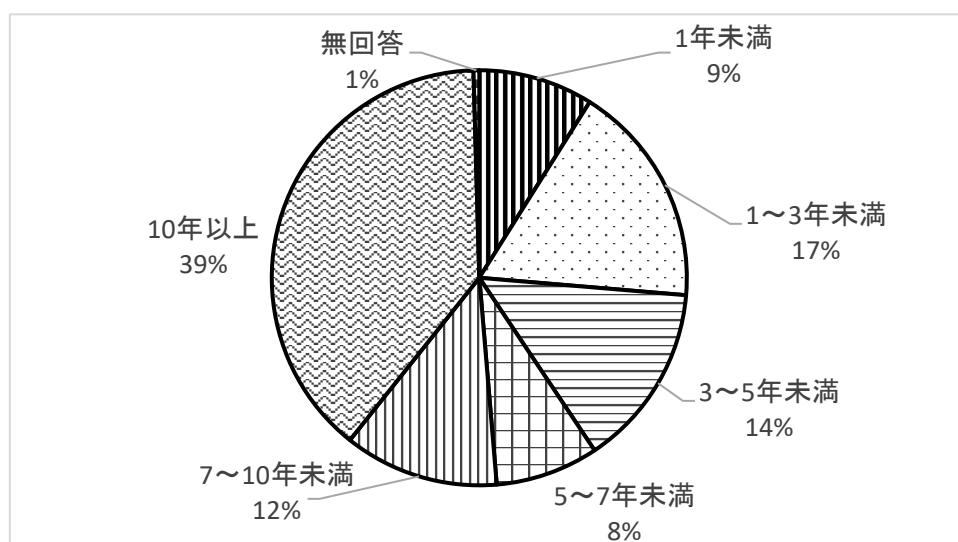
問 8 現在の仕事に携わってからの通算の経験年数はどのくらいですか？

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7～10年未満	10年以上	無回答
回答数	14	21	35	16	28	110	0
割合	6%	9%	16%	7%	13%	49%	0%



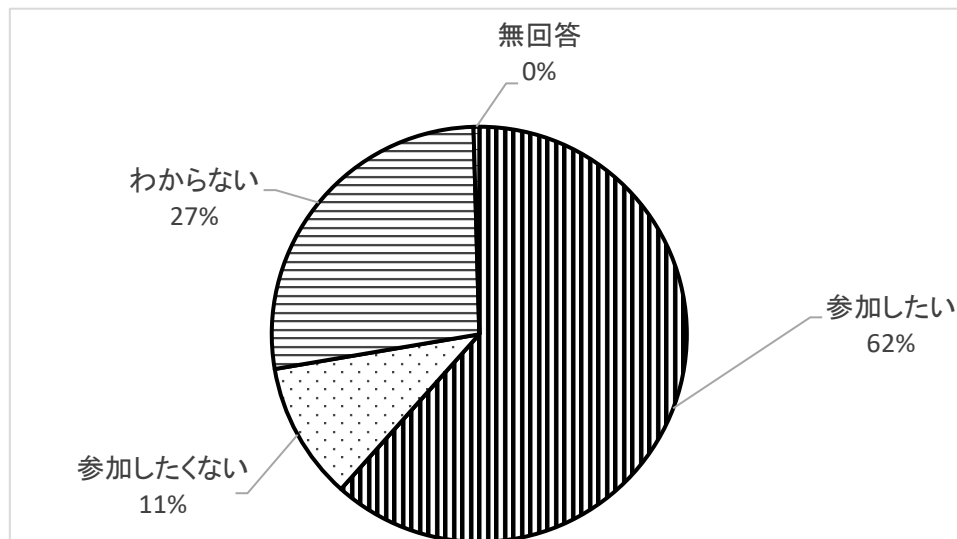
問 9 現在の職場に勤務してからの継続年数はどのくらいですか？

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7～10年未満	10年以上	無回答
回答数	20	39	32	18	27	87	1
割合	9%	17%	14%	8%	12%	39%	0%

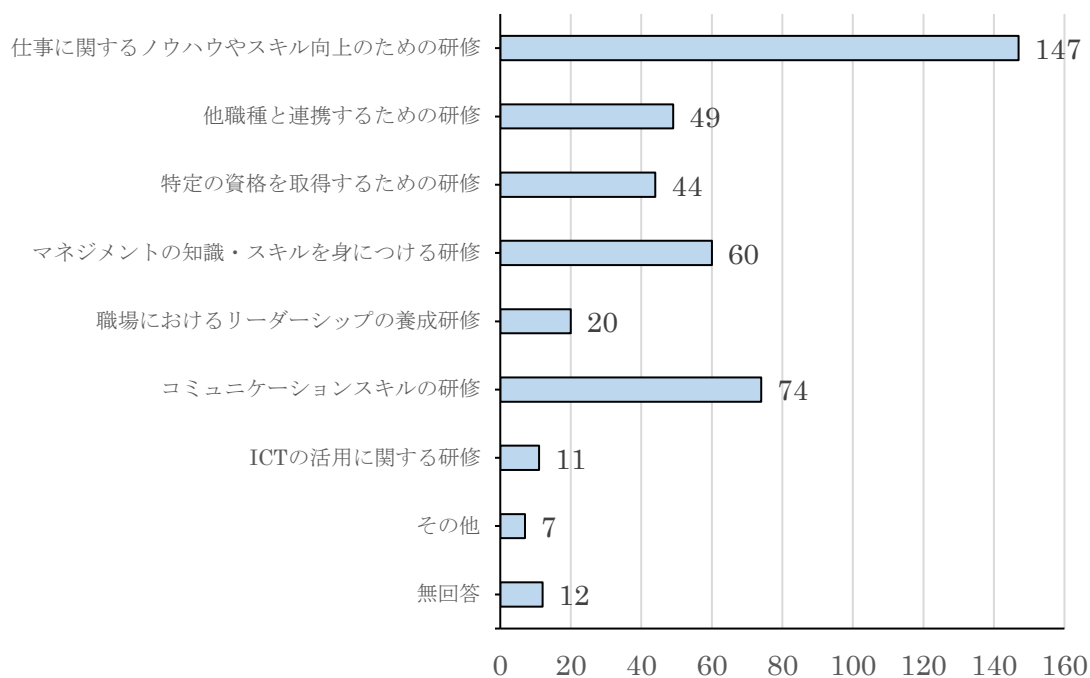


問 10 あなたは、今後、事業所内外での研修や講演会に参加したいですか？

	参加したい	参加したくない	わからない	無回答
回答数	138	24	61	1
割合	62%	11%	27%	0%



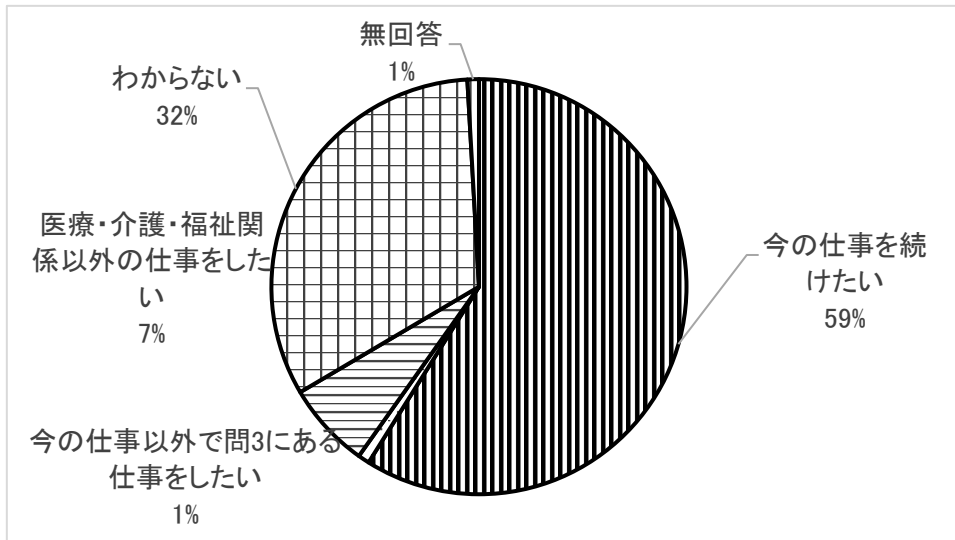
問 11 あなたは、今後どのような研修や講習をうけたいですか？（複数回答 3つまで）



令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

問 12 あなたの今後の仕事への希望をお伺いします。

	今の仕事を 続けたい	今の仕事以 外で問3に ある仕事 をしたい	医療・介 護・福祉関 係以外の仕 事をしたい	わからない	無回答
回答数	132	2	15	73	2
割合	59%	1%	7%	33%	1%

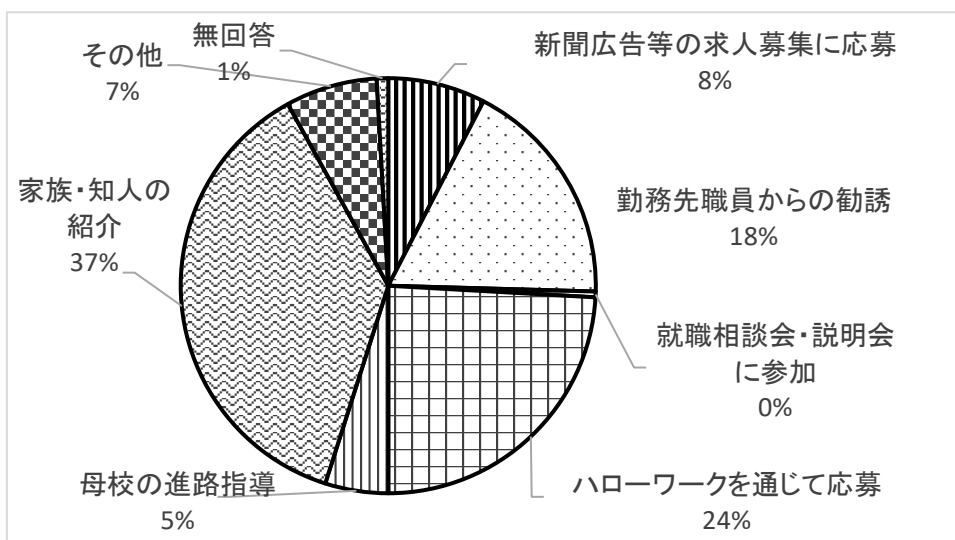


今の仕事以外で問3にある仕事をしたい（記述）

介護職員 1人

問 13 現在勤務する職場に就職した主なきっかけは何ですか？

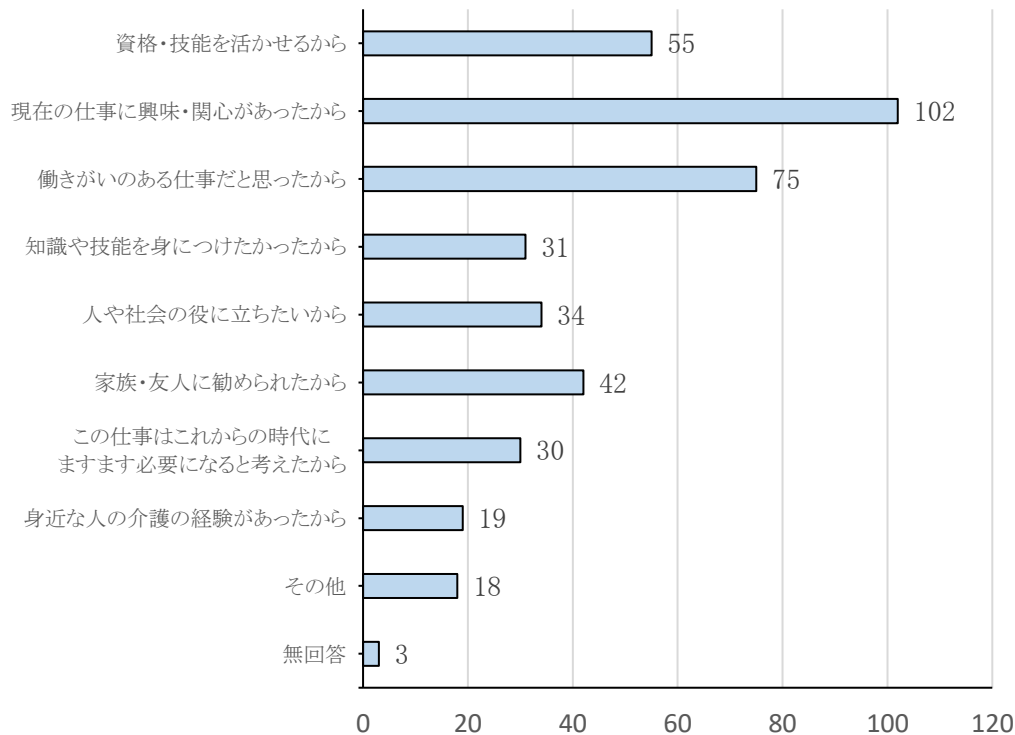
	新聞広告等 の求人募集 に応募	勤務先職員 からの勧誘	就職相談 会・説明会 に参加	ハローワー クを通じて 応募	母校の進路 指導	家族・知人 の紹介	その他	無回答
回答数	17	40	1	54	11	83	16	2
割合	8%	18%	0%	24%	5%	37%	7%	1%



その他（記述）

- ・上司の命令
- ・学生時代の実習先
- ・うつ病発症のため
- ・祖母の介護
- ・市内であり、ユニットケアを開始するときだったため
- ・学生時代の実習
- ・SNS
- ・自分で探した

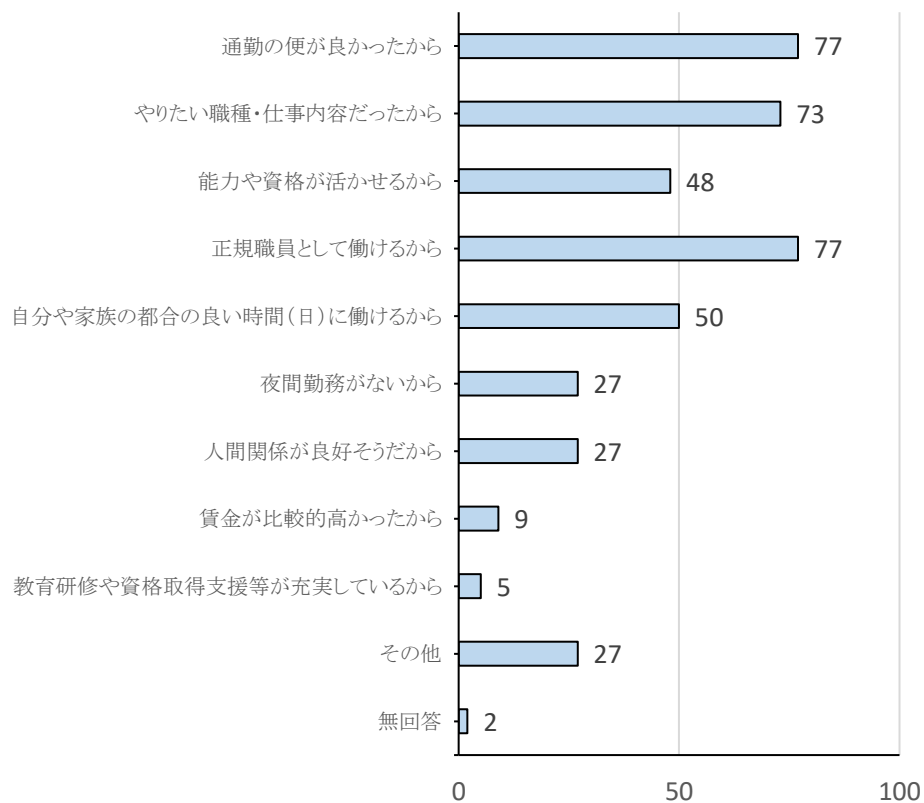
問 14 あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか？（複数回答 3 つまで）



その他（記述）

- ・他になかったから
- ・一日働ける仕事が少ないため
- ・もっと介護の仕事を経験したいから
- ・とにかく仕事につきたいから
- ・母校のすすめ
- ・自宅から近かったから
- ・資格が必要なかったから
- ・学校（医療事務）を卒業しているから
- ・自分に足りないスキルを身につけるため
- ・両親の介護が必要になった時にいると思った

問 15 あなたが現在の職場を選んだ理由は何ですか？（複数回答 3 つまで）

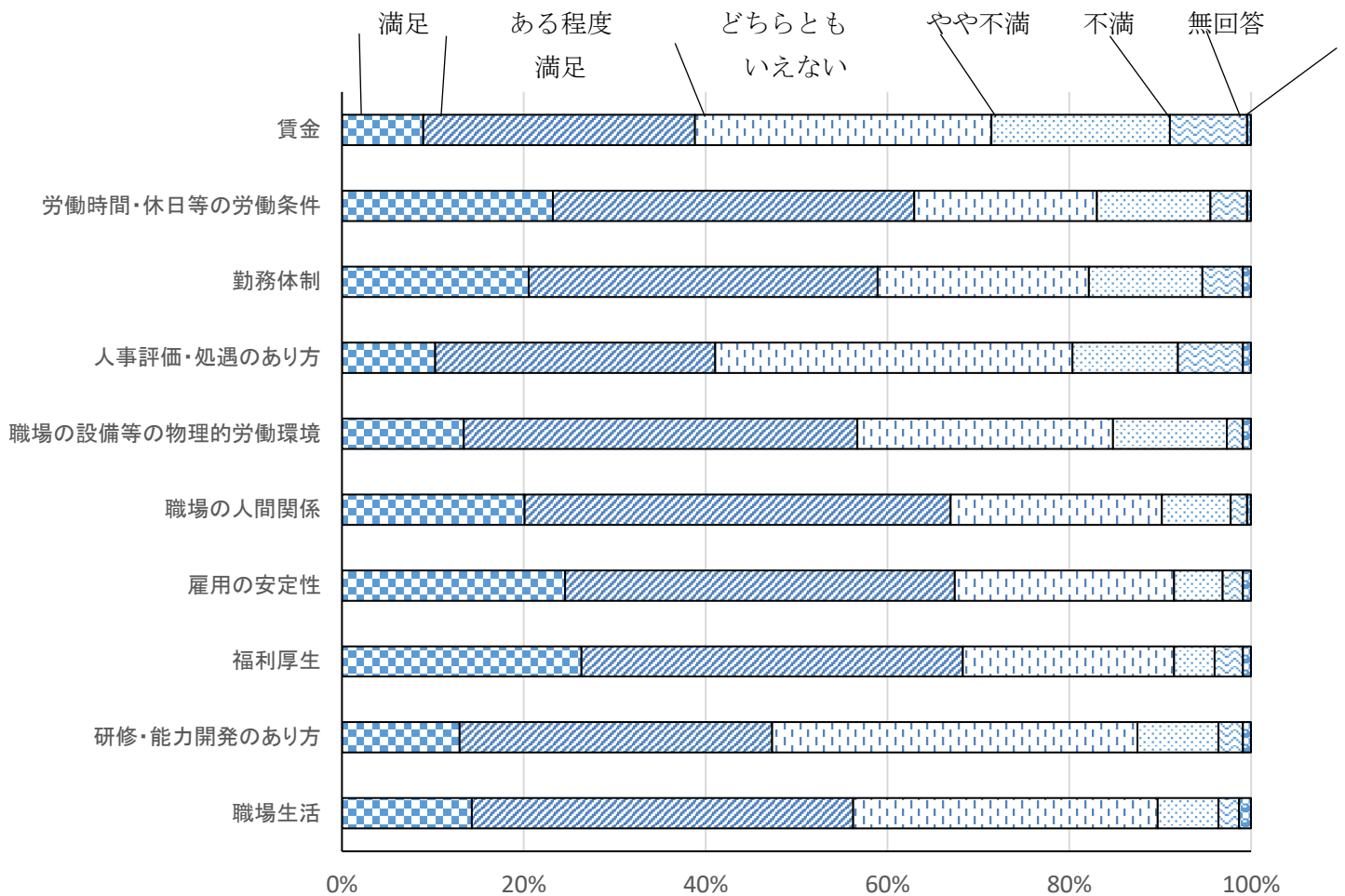


その他（記述）

- ・職員からの誘い
- ・知人が職場に働いていてすすめられた
- ・地元の施設だったから
- ・仕事がなかったから
- ・辞令

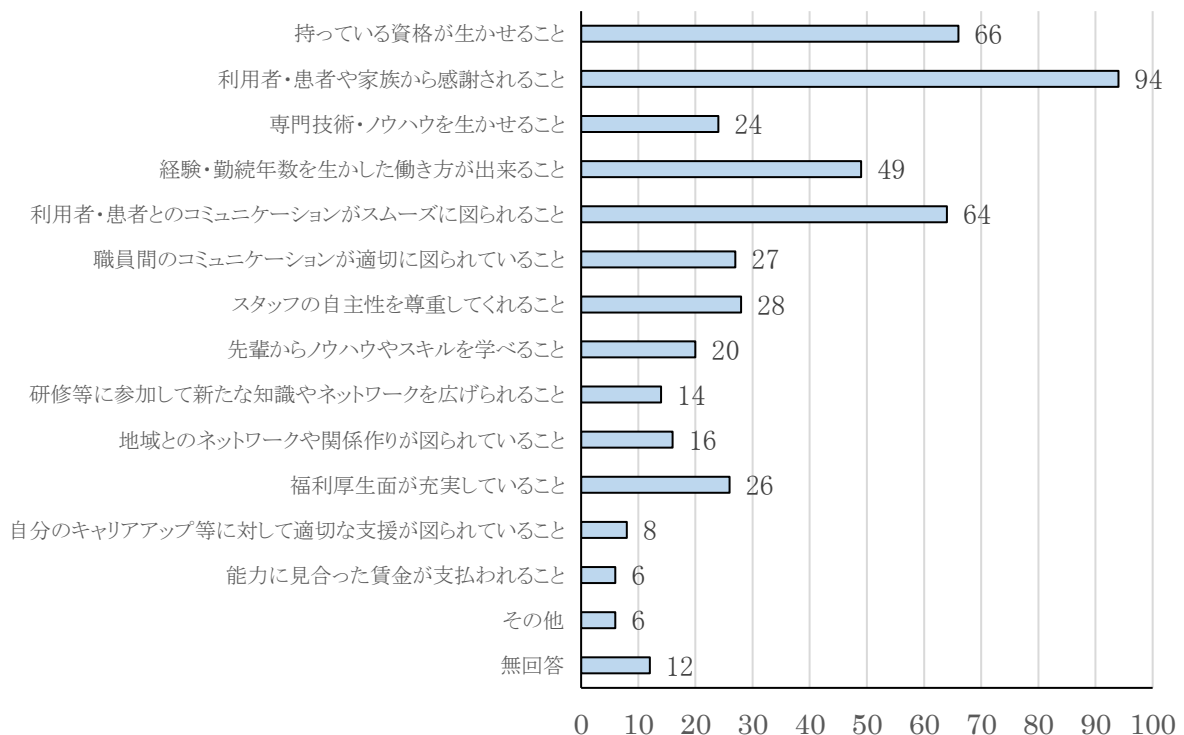


問 16 現在の仕事の満足度についてお伺いします。各項目について当てはまる箇所に○をつけて下さい。



問 17 あなたが現在の職場でやりがいを感じるのはどのようなことですか？

(複数回答 3 つまで)

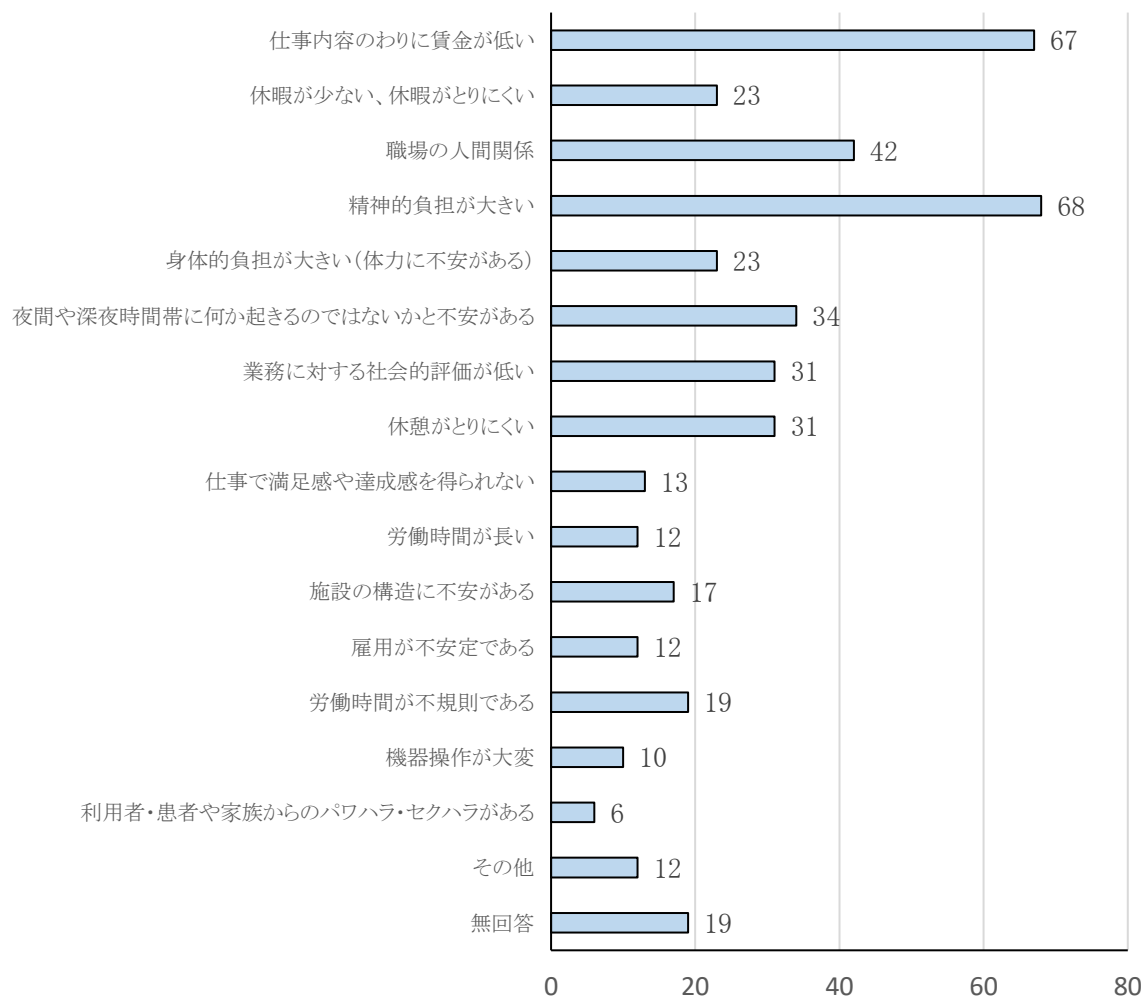


その他（記述）

- ・行事などをした後の達成感
- ・休日がしっかりしている

問 18 あなたが現在の職場で課題や悩みを感じるのはどのようなことですか？

（複数回答 3 つまで）

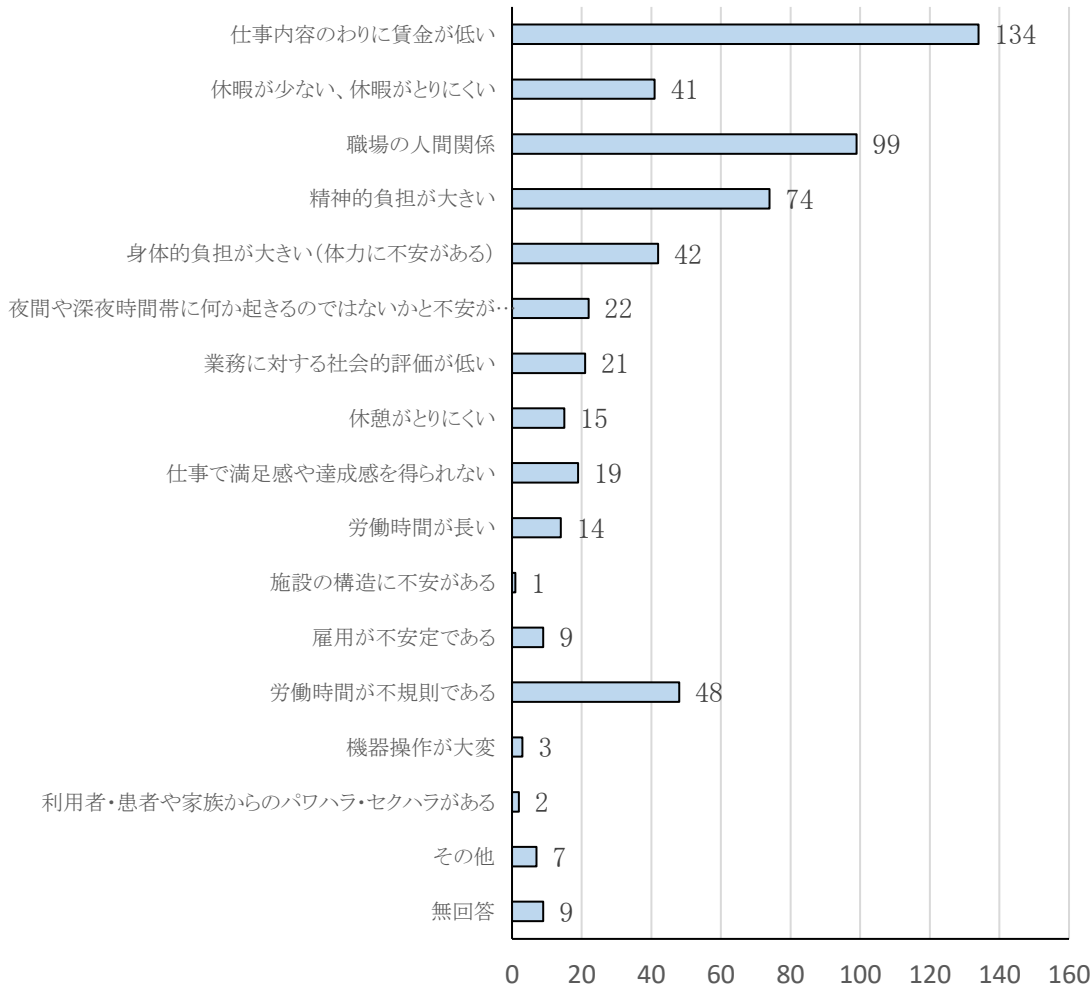


その他（記述）

- ・職員の高齢化
- ・家族に介護を必要とする人がいるため、今後の働き方が不安
- ・忙しい
- ・24H365 日関係なく連絡が来る。心が休まらない
- ・通勤が大変である
- ・一人体制の部署なので、業務における問題点などの相談相手が身近にいない

問 19 離職される人が多いのは、主にどのようなことが原因だと思いますか？

(複数回答 3 つまで)



その他 (記述)

- ・結婚
- ・業務に対する自己評価の低さ
- ・介護離職
- ・家族の介護が必要になった

問 20 今後、医療・介護・福祉職の満足度をあげる為に何が必要だと思いますか？ご自由にお書き下さい。

- ・賃金アップ ×28
- ・やはり生活のために働いているのだから、待遇面に考慮すべきと思う
- ・特殊な業務なので賃金面での考慮が欲しい (特殊業務手当を含めても低いと思う)。日曜日、祝祭日の出勤に対しての手当てなどもあってよいと思う
- ・報酬アップを国に行って欲しい
- ・現場は体がしんどい。わりに賃金が安い
- ・賃金の低さを改善して欲しい。副業も必要になってくる。この状況では生計が成り立たない。残業でカバーすることもある。心身も疲れ、育児にも影響する
- ・賃金的に魅力がうすく、汚染のイメージをもたれている様子。耐えうる賃金であれば、勧誘にも前向きに見てもらえると思う

## 令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

・もともと介護は大変だと思っているが、今の仕事に代わって利用者に関わり、大変さを改めて感じた。でも、その大変さの割には給料が少ないと思う。介護はこれからも必要なので給料をあげてほしいなあと思う

- ・多職種の連携 ×5
- ・多職種間の理解、協力や患者、利用者との信頼関係の構築のためのコミュニケーション向上
- ・他の施設等の人と情報交換する。研修などの硬い雰囲気ではなく、雑談を交えて楽しく
- ・多職種連携を重要視されている今頃ですが、いまだに介護より医療看護の方が一段上に見られている現状
- ・各研修の継続(午前講座とか)充実。業務にあった賃金支給。医療、介護、福祉職員合同での研修会が時々あれば・・・
- ・他職種連携が分かりやすく、つなげる研修
- ・在宅生活を支えるにあたり連携が大切
- ・同職種同士の交流
- ・人材不足の解消 ×7
- ・十分な職員配置
- ・手厚い配置基準(現場に職員が少ないと不安)
- ・余裕をもって働ける職員数の確保
- ・人手が不足しているところへの人員確保
- ・在宅が基本になると思いますが、条件が満たされない状況にありながら、医療から在宅へと移行されるケースがあまりに多く、ケアマネも全部把握できず、現場に支援するヘルパー人数が足りていない
- ・人員の確保を行い、この職に携わる人を増やしていく(人手が少ない)。
- ・働く人が少なく、どんどん負担になっている⇒負担になるから、離職する人も増える
- ・もっと若い人に魅力を伝えていかないと、人手不足が深刻である。業務に携わる人は、ほとんど高齢者です。労働時間が長くなるのはひとえに人手不足です
- ・社会的地位の向上 ×11
- ・やりがいを見つけ、人の役にたっていくことの喜びをやる
- ・信頼できる、信頼されるという環境の中で、自分自身が豊かに生きている実感を感じることが出来ること
- ・一人一人、職に対する思いや目標が違うので、こうすれば満足・・・というのではないと思います。その仕事に対してやりがいを感じていれば、どんな些細なことでも満足感を得ることが出来、この積み重ねにより、満足度を高めることが出来るのだと思います
- ・賃金、福利厚生、勤務体制の充実はもちろんですが、介護職の方は肉体的にも精神的にもとても大変なものだと思います。社会的には大変必要な職種だと思いますが、その職種の地域の低さを感じる場合があります。その職種の地域の向上の見直しの改善が出来たらいいのではないかと思います
- ・若い人が働きたくするようなイメージを作っていく。今だと大変なイメージがあり、やろうといった思いがわきにくく感じる
- ・自分が携わっている職種が社会的に必要な事業であることだということを介護職の人、全てがわかって欲しい。介護職の中には、他に仕事がないから、介護ならいくらでも受け入れ先があるから…といった思いではなく、我々介護職が胸を張って仕事をするべき。自らの職種を恥ずかしいという人が多いが、社会的評価を受けるには自分の職を誇るべきだと思う
- ・安全面だけでなく、リスクもあるが、ご利用者のやりたいことをさせてあげたい。時間は有限なので
- ・単純に知的レベルが低いと思う。仕事への満足度は低くて当たり前
- ・やりがいを自分で見つけることが大切だと思います
- ・休みを取りやすく、年収をアップしないと若者の福祉への就職は厳しいと思う
- ・働きやすい環境 ×6

## 令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

- ・介護現場を過去に経験していましたが、やりがいはあって楽しかったが、人手不足やシフト制により、有給休暇がほとんど取れなかったり、急な体調不良による休みが取り辛かった。シフト変更や調整にもう少し柔軟性をもたせて、働きやすい環境づくりが必要かと思います。
- ・福利厚生充実、休暇を取りやすくすること、精神面のケア
- ・職場の人間関係、利用者
- ・各部署の縦横、世代間の連携がある風通しのよい職場作りが必要
- ・コミュニケーション、報連相、協力性が重要だと思いました
- ・法改正により、事務仕事が増えたため社員の負担増。負担の軽減が必要だと思います
- ・職員数を増やし、一人の仕事量の軽減。自分が休んでも、職場（部署）が困らない環境づくり
- ・仕事にあった給料も必要だが、人間関係が一番
- ・若い人がもっとこれらの職につきやすくする為労働条件を考える
- ・男性の育児休暇や何かあった時の休暇が取りやすい環境づくり
- ・職員の休暇の取りやすさ
- ・難聴の方、資格に不自由のある方、身体的に不自由のある方々と上手くコミュニケーションをとること。また、同僚同志でのパワハラ、上司からパワハラがなく、円滑に仕事ができること
- ・人間関係（働く人の人間性が低すぎる）等の向上
- ・働く職員の意見を聞いてくれる環境。若い人が思いや意見を発しても否定されることが多い
- ・時間外労働の削減。定時で退社できる環境づくり
- ・賃金の増加や労働条件の見直しが必要であると感じる
- ・業務内容の見直し（ルールなどが多く疲れている）
- ・雇用の安定や正職員として働ける働きやすい職場が大事だと思う
- ・身体的な苦痛の軽減はともかく、精神的な苦痛が一番マイナスだと思う。仕事上の苦労はあってもそれをそばでサポートしてくれる人がいると違ってくと思う
- ・精神的負担も大きいので心が痛みます
- ・夜勤があると丸一日の休みが少ないので、ジョイフル休（3日間）などを職場内できちんと取れる状態にするとか、まとまった休みを入れる体制を作って欲しい
- ・自身は現状で満足しているが、今後若いマンパワーを確保するためには、子供がいても働ける、働きやすい環境づくりが必要だと思います
- ・もともとある施設を利用しての介護は、やはり身体に負担がかかりしんどいと思います。工夫でカバーしようと思っても、毎日のことなので危険も伴い、それが精神的な負担につながります。施設の設備は質の高い介護の実践のためにとっても大事なことだと思います
- ・社会から評価されること（賃金アップ等）。祝日なども仕事だったりするので、年に1回は5連休とかあればいいなと思います。仕事ばっかりの生活になりがちなので私生活の方も充実できるような取り組み
- ・職員のストレスケア
- ・従業員の給与、待遇の改善や見直しが必要だと思います。従業員がずっと働きたくなくなるような職場環境や待遇の整備が必要だと思います
- ・年数や年齢関係なく仕事の評価をすること
- ・個人の能力評価をするべきだと思う
- ・事故などあってはならないが、守ってもらえる安心、保障が必要と感じます
- ・研修などスキルアップの支援 ×4
- ・職場内での研修、質の向上のための組織体制作り。職員間で相談しあえるサポート体制作り

## 令和元年度 医療・介護・福祉従事者アンケート調査「介護・福祉従事者抜粋」

- ・ゆとりを持った研修を行い、一人ひとりのスキルアップを図る
- ・専門知識を持った職員を増やす
- ・福利厚生面では、資格をとるためにかかる費用、交通費の補助金を増やしてほしい。そのことで休みをとると、賃金に影響が出るのは不満である
- ・個人個人のケアの質を同じにする
- ・介護保険の充実と多様化、もっと幅広く使えるようになればよいと思う
- ・利用者側の人権尊重とともに、介護者側の人権尊重のために改革がなされること
- ・現在の机上の空論では、問題は解決しないと思います。現場や地域の現状を知らない人たちの改革では、全く話にならないと思う。制度がややこしくなっていくだけで改善できているとは思わない
- ・専門職とはいえ、一人の人間であることを皆が分かり合う社会（リスクマネジメントは必要だが、完璧や失敗が全て悪いという社会の雰囲気が強すぎると感じる）
- ・医師往診、受診等の送迎ボランティア
- ・山間地域の人が利用可能な、デイやデイケアが不足している。特に訪問介護が不足していると思う
- ・施設で生活しているご利用者は、高齢であり体調不良や急変されるのは、土曜日、日曜日の週末が多いです。今後、土曜日、日曜日に受け入れて下さる医療が増えると良いと思います

問 21 ご意見・ご要望があればご自由にお書き下さい。

- ・賃金の格差が理解し辛い
- ・新見市から定期的に見学をすればよいと思う
- ・各自治体又は、各職場によって時給がまちまちですが、統一して欲しい。地域格差を無くしてほしい。やる気が出ない。介護報酬を上げて欲しいと思います
- ・せっかく大学があるのだから、もっと何か出来るのではないか？大学との連携も大事ではないか？
- ・福祉、介護のマイナス面はよくテレビや新聞で取り上げられる。プラス面をもっと取り上げるべき
- ・介護職はとてもやりがいのある仕事だと思うが、人手がたりず、最低限のこをやるだけで精一杯というのが現実です。よりよい介護をしようと思えば、ある程度の手人は必要不可欠。経営する方は、理想を追うのも良いが、とにかく、まずは人手を確保して欲しい
- ・仕事の内容のわりに賃金が低い
- ・年齢的な差が大きいと、考えていることが分からず苦勞することもあるが、利用者のケアを充実させるには上下関係、縦、横の関係が良いとスキルをいかしたケアが出来ると思う。もっと上司が現場の現実を把握しないといけない
- ・介護の仕事は大変な仕事で、その分やりがいもとてもある仕事。楽しく働いている。しかし、負担が増えてきたので、給料、賃金をあげてもらわないと馬鹿らしく思うことが多くなってきた
- ・夜の研修が多いが、日中はやはり参加少なく無理なのか？出席したいが遠方で夜は出にくい点が難です
- ・介護認定判定が下がり、要支援 1,2 になった人、必要なサービスがあっても受けられないと困っている方が何人かいらっしゃる（自費の負担が大きい）
- ・医療と介護、多職種での連携が取りやすくなった。今後もよろしくお願い致します
- ・ケアマネ更新研修や主任ケアマネ研修がとても負担になっている
- ・同一の地域での同一職種に賃金の格差はあるのか？
- ・資格更新のための研修時間が長く、かなり時間をとられるのが負担
- ・介護、介護施設、職員の方々がある、おられるおかげで私は仕事が出来、家計を助けることが出来ています。ありがとうございます
- ・有資格者ばかりの評価の中、無資格者でも仕事をする上では必要。有資格でなければ出来ない仕事又は無資格で（医

療事務等は国家資格ではない) 可能など職種によりけりだが、扱い方がひどいと思います。チームとしての仕事ならば見直す必要あり

・社会を支える上で、大切な仕事であるという考えを国民(市民)皆が思えるような、教育等が必要である。特に介護職は必要ではあるが、他に職がなく就業している人も少なくないのでは？

・県北において、福祉・医療が充実しているモデルケースとなれるように、拠点となれるような施設・病院を作って欲しい

・今の仕事をしつつ、他の病院や施設などでリハビリの助手として働ければよいと感じています。そこでの知識や技術、勉強会などに参加し、今の職場がよりよい環境支援が提供できるのではないかと考えています

・人と人との関係、つながりが難しい

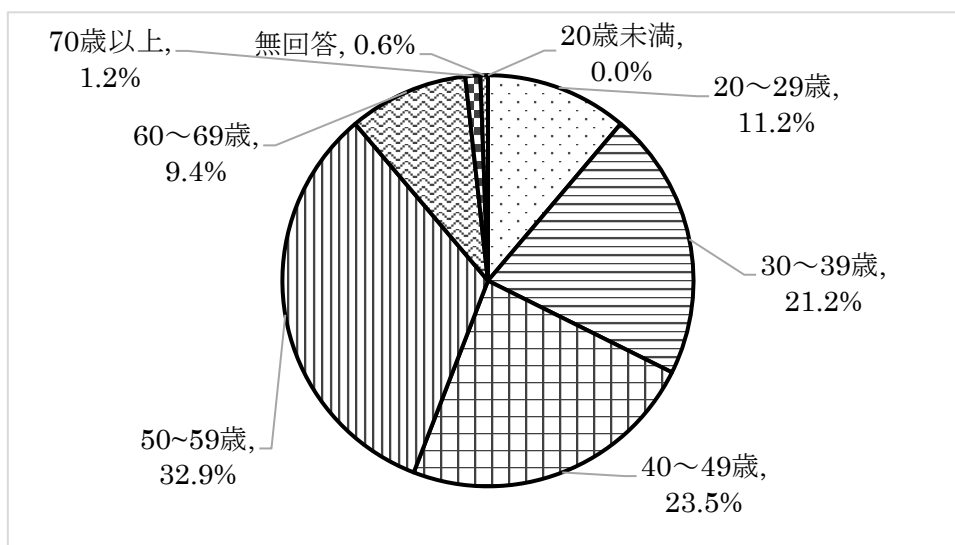
・新見市は高齢者が多く、自宅で生活していた人も怪我や病気を期に介護を必要とする状態になったり、施設での生活を余儀なくされるようになっている。今後ますます利用者も増えて続けていくだろうから、絶対に必要な職種であることは容易に想像できる

問1 アンケート対象者の性別

	男性	女性	無回答
回答数 (170人)	22	148	3
割合	13%	86%	1%

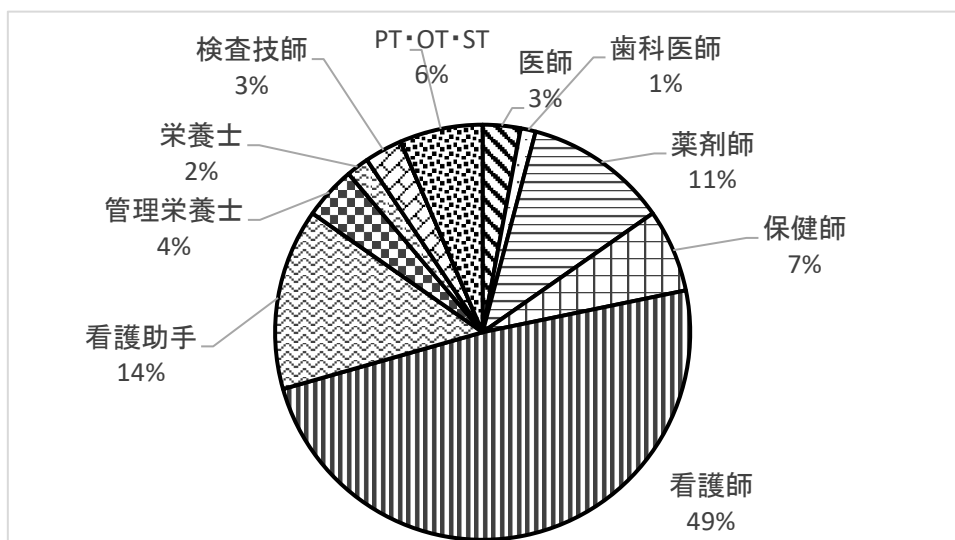
問2 アンケート対象者の年齢

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	無回答
回答数	0	19	36	40	56	16	2	1
割合	0.0%	11.2%	21.2%	23.5%	32.9%	9.4%	1.2%	0.6%



問3 あなたの主な仕事（職種）はどれですか？

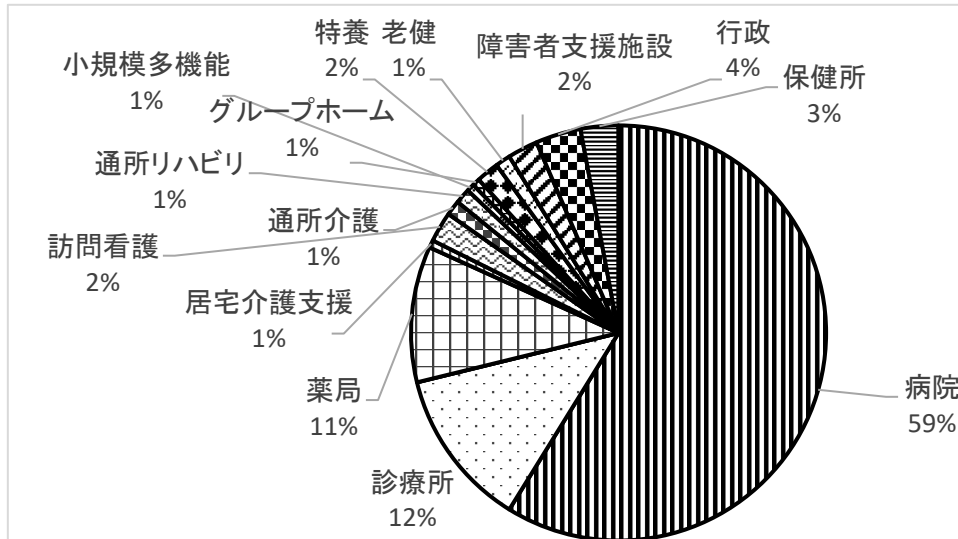
	医師	歯科医師	薬剤師	保健師	看護師	看護助手	管理栄養士	栄養士	検査技師	m s w	PT・OT・ST	無回答
回答数	5	2	19	11	83	24	7	3	5	0	11	0
割合	3%	1%	11%	6%	49%	14%	4%	2%	3%	0%	6%	0%





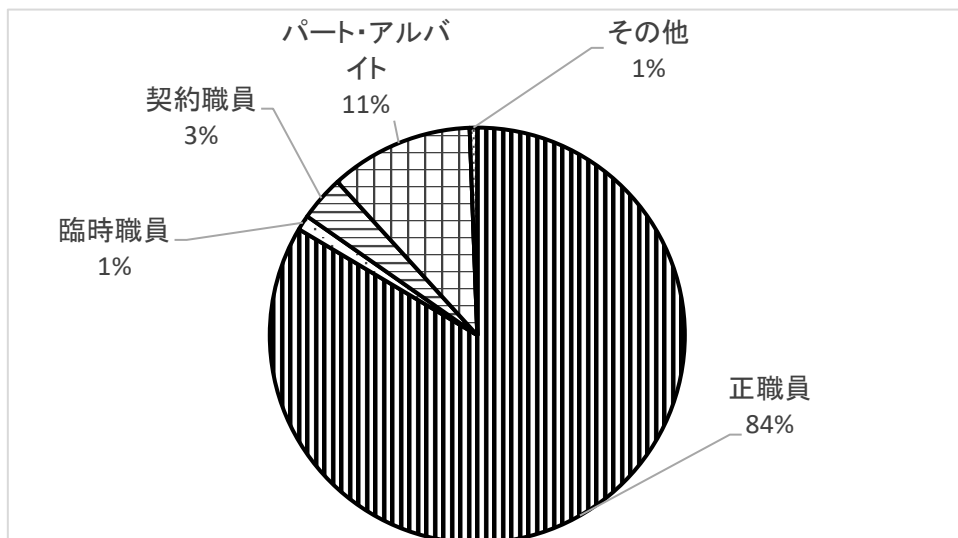
問4 あなたの所属はどこですか？

	病院	診療所	歯科医院	薬局	居宅介護支援	訪問看護	通所介護	通所リハビリ	小規模多機能	グループホーム	特養	老健	障害者支援施設	行政	保健所	無回答
回答数	100	21	0	18	1	4	2	2	1	1	3	2	4	6	5	0
割合	59%	12%	0%	11%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	4%	3%	0%



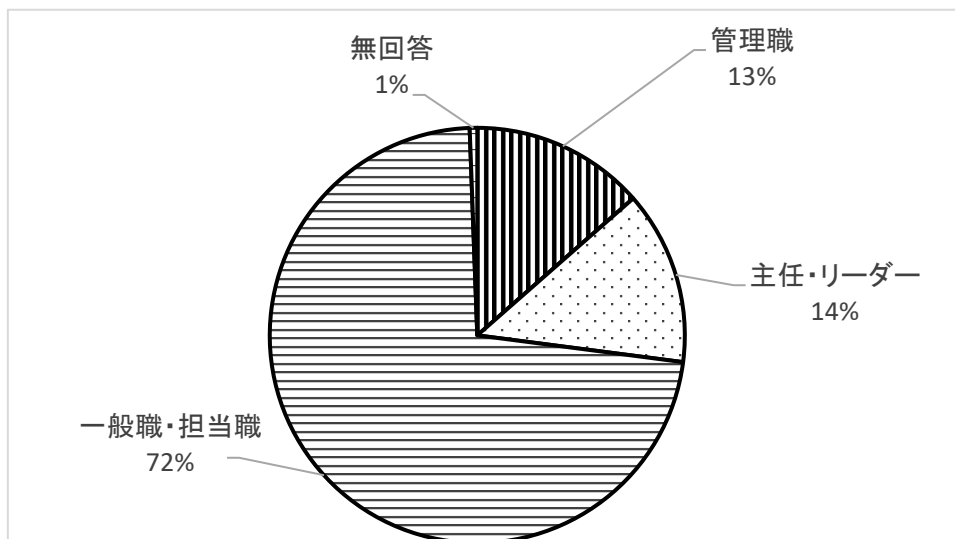
問5 あなたの雇用形態は何ですか？

	正職員	臨時職員	契約職員	パート・アルバイト	派遣職員	その他	無回答
回答数	142	2	6	19	0	1	0
割合	84%	1%	4%	11%	0%	1%	0%



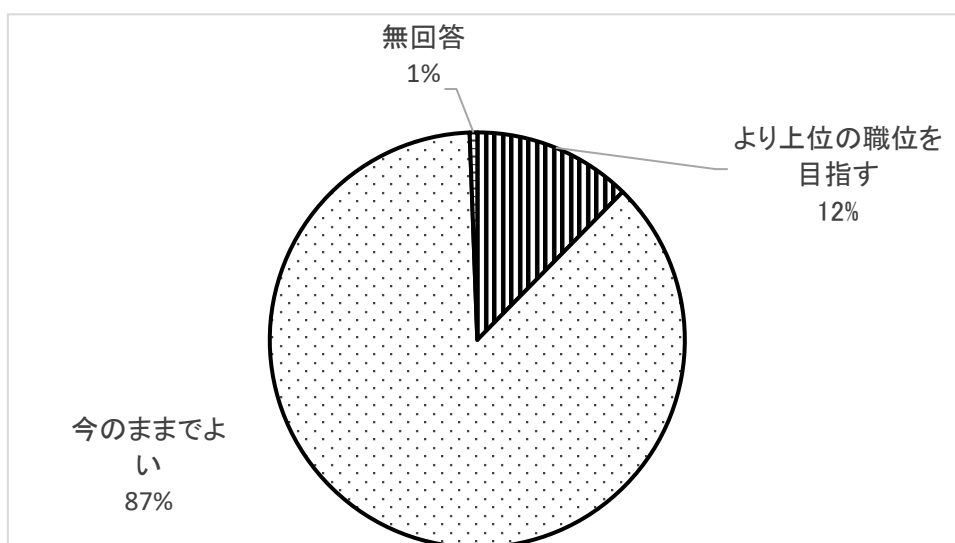
問 6 あなたの職位は何ですか？

	管理職	主任・リーダー	一般職・担当職	無回答
回答数	23	23	123	1
割合	14%	14%	72%	1%



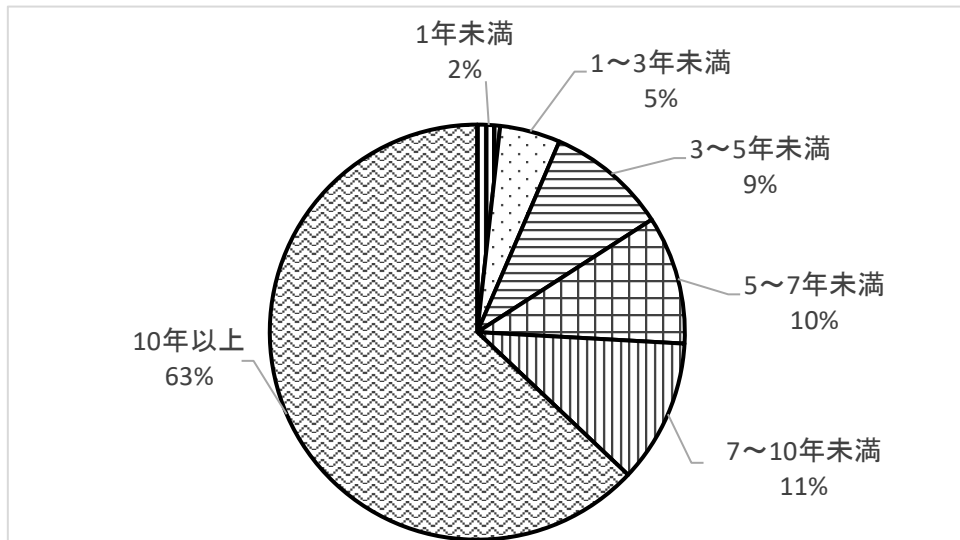
問 7 あなたは今後、より上位の職位を目指しますか？

	より上位の職位 を目指す	今のままでよい	無回答
回答数	21	148	1
割合	12%	87%	1%



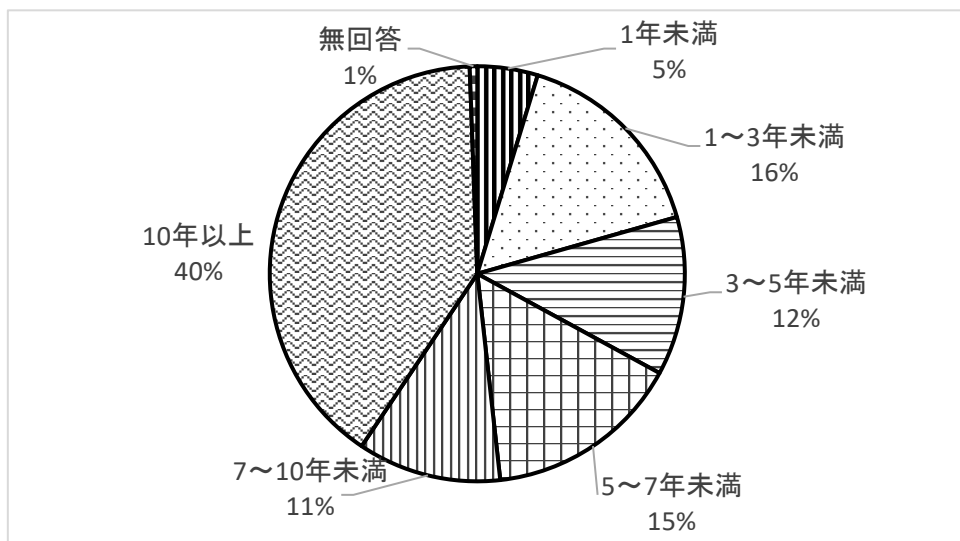
問 8 現在の仕事に携わってからの通算の経験年数はどのくらいですか？

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7～10年未満	10年以上	無回答
回答数	3	8	16	17	19	107	0
割合	2%	5%	9%	10%	11%	63%	0%



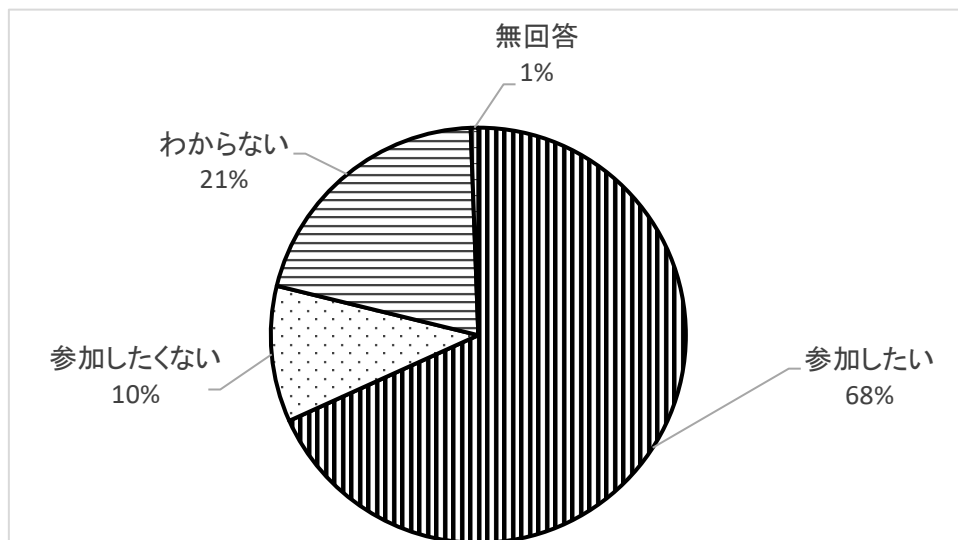
問 9 現在の職場に勤務してからの継続年数はどのくらいですか？

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7～10年未満	10年以上	無回答
回答数	8	27	21	26	19	68	1
割合	5%	16%	12%	15%	11%	40%	1%

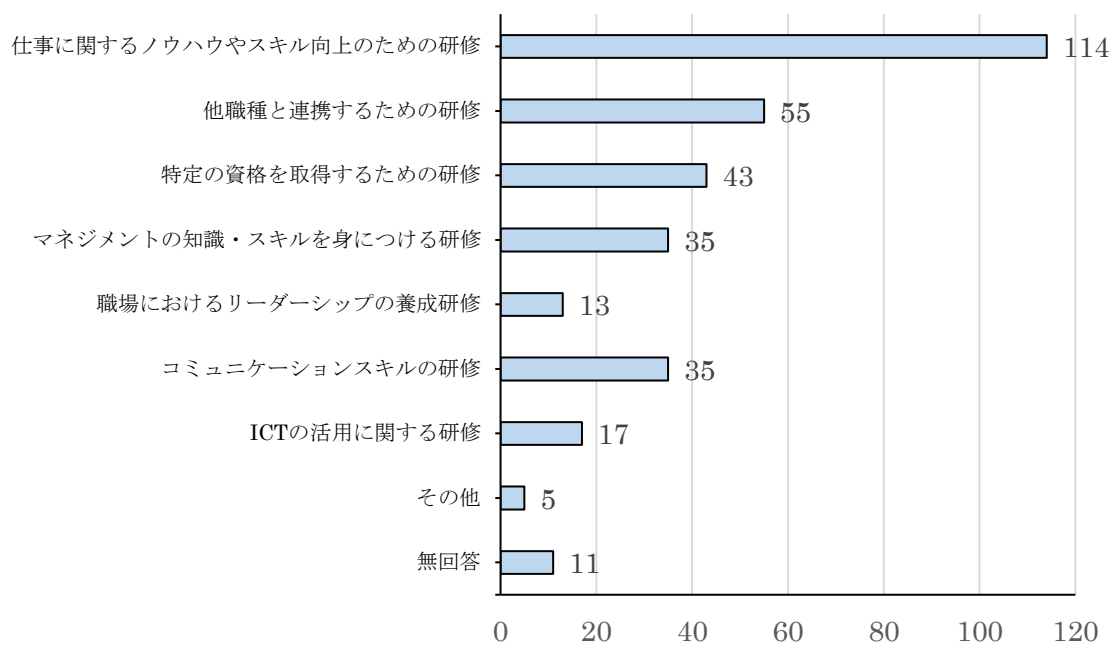


問 10 あなたは、今後、事業所内外での研修や講演会に参加したいですか？

	参加したい	参加したくない	わからない	無回答
回答数	116	18	35	1
割合	68%	11%	21%	1%

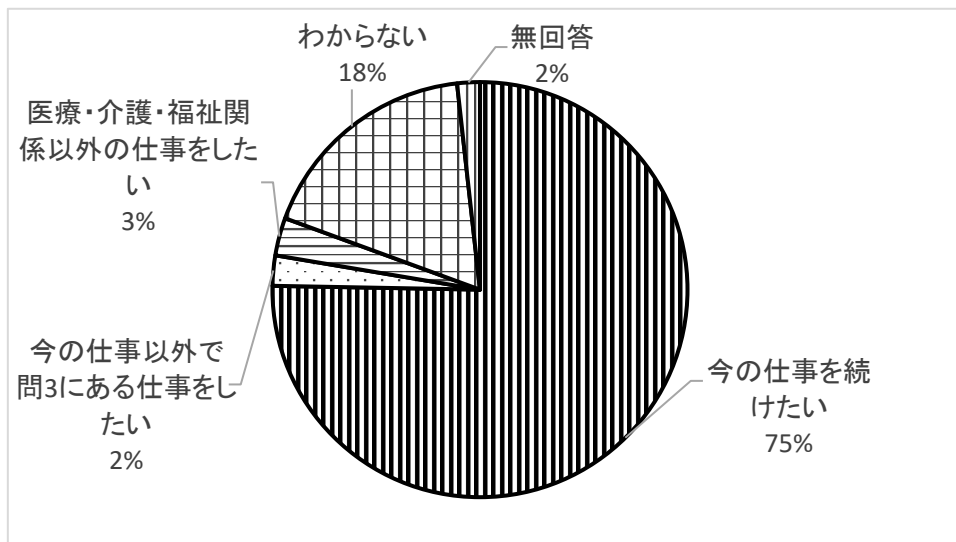


問 11 あなたは、今後どのような研修や講習をうけたいですか？（複数回答 3 つまで）



問 12 あなたの今後の仕事への希望をお伺いします。

	今の仕事を 続けたい	今の仕事以 外で問3に ある仕事を したい	医療・介 護・福祉関 係以外の仕 事をしたい	わからない	無回答
回答数	128	4	5	30	3
割合	75%	2%	3%	18%	2%

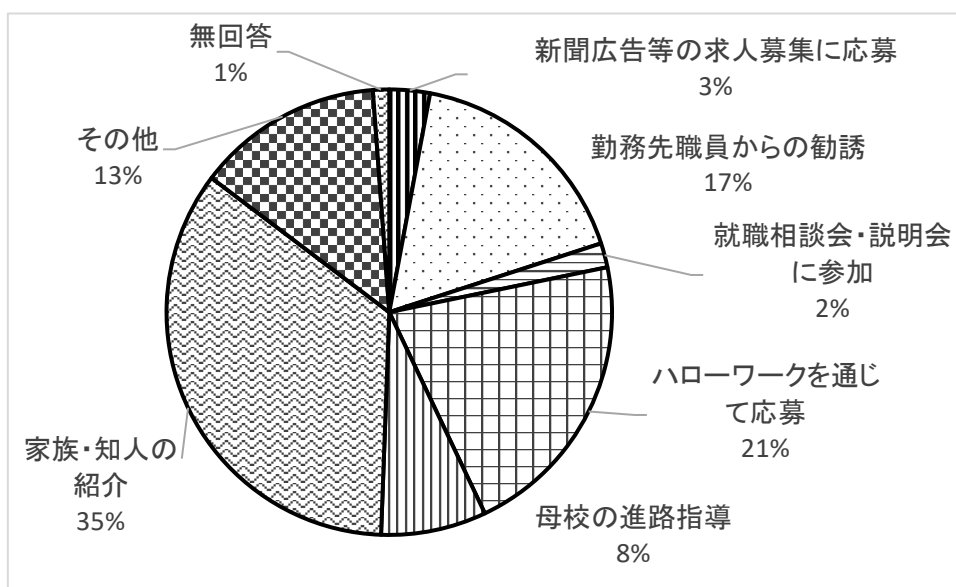


今の仕事以外で問3にある仕事をしたい（記述）

msw 1人 事務職 1人 調理員 1人

問 13 現在勤務する職場に就職した主なきっかけは何ですか？

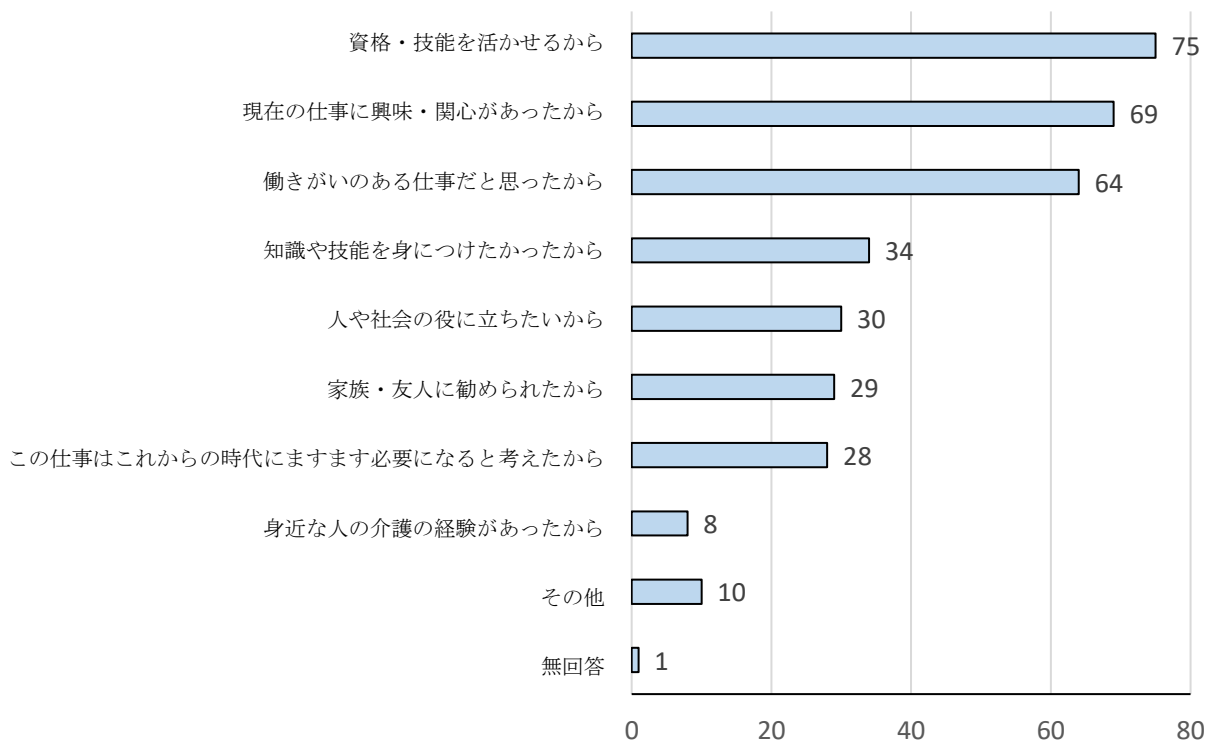
	新聞広告等 の求人募集 に応募	勤務先職員 からの勧誘	就職相談 会・説明会 に参加	ハローワー クを通じて 応募	母校の進路 指導	家族・知人 の紹介	その他	無回答
回答数	5	29	3	36	13	59	23	2
割合	3%	17%	2%	21%	8%	35%	14%	1%



その他（記述）

- ・その他の勧誘
- ・現在の職場で研修を受けたこと
- ・後継者だった
- ・紹介会社から ×2
- ・行政で保健師の仕事がしたかった
- ・採用試験により就職⇒異動
- ・自分の希望
- ・勤務先の先生から

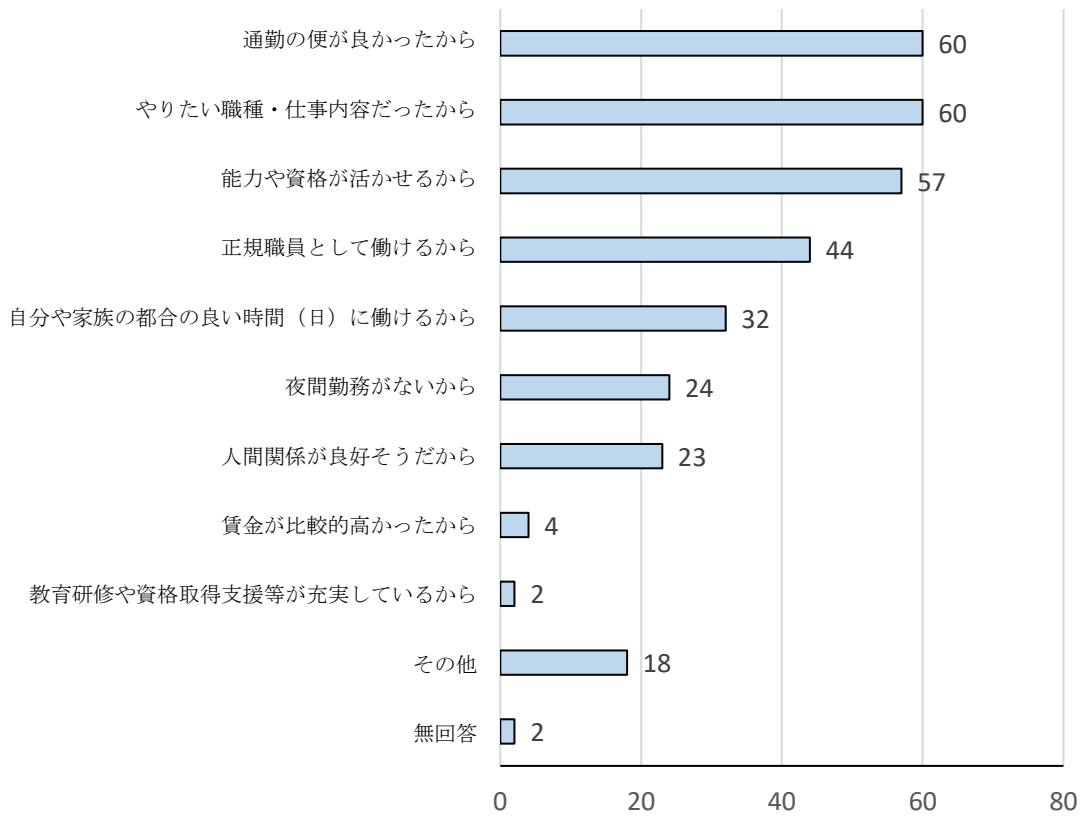
問 14 あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか？（複数回答 3つまで）



その他（記述）

- ・後継者だったから
- ・安定しているの
- ・母親も看護師だった
- ・異動
- ・経済的に楽になると思ったから
- ・人体の神秘に興味があったから
- ・生活のため
- ・子育て中だったため、子供といる時間が取りやすかったの
- ・土日が休みのため
- ・もっと賃金がいいと思ったから

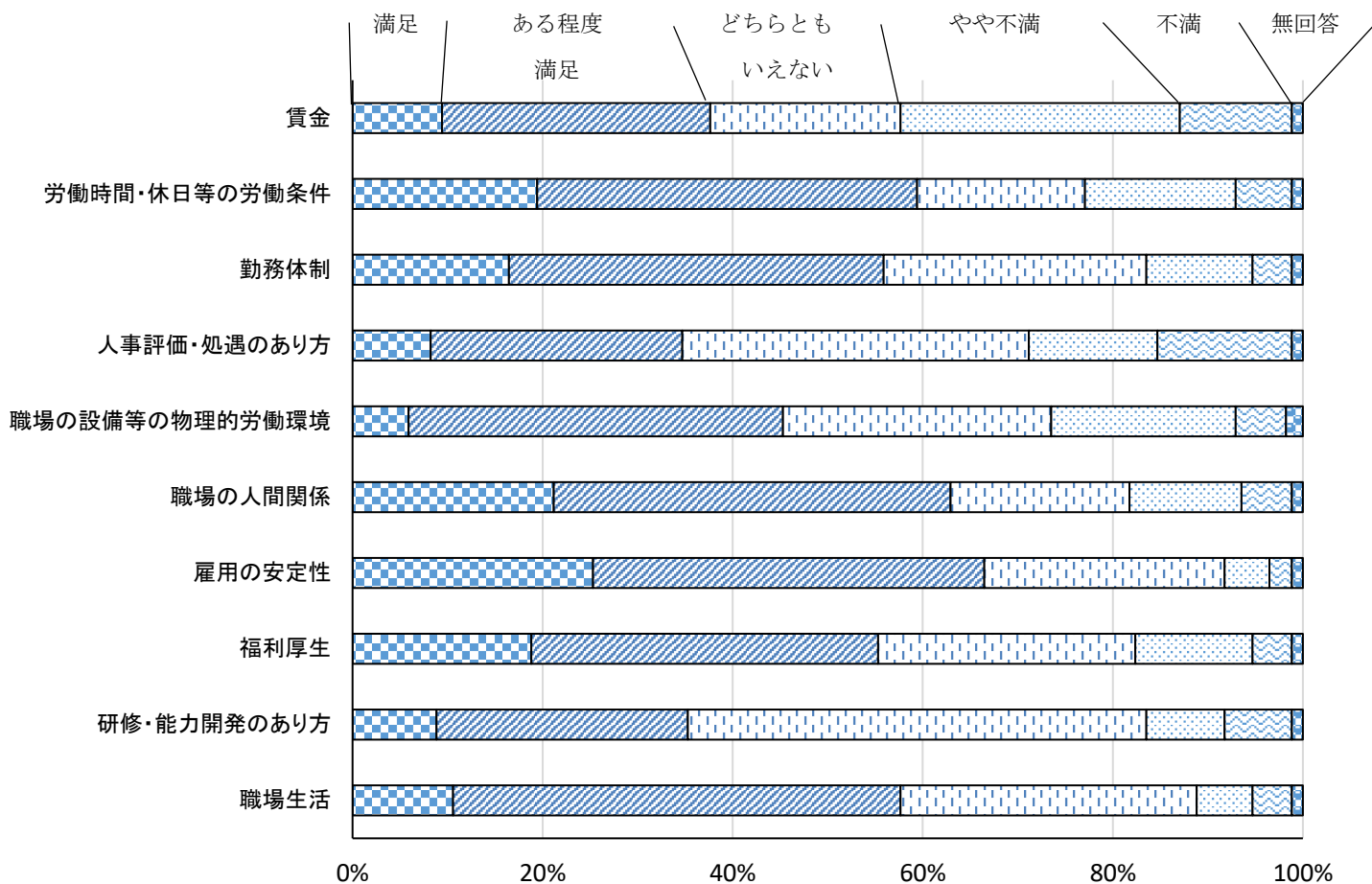
問 15 あなたが現在の職場を選んだ理由は何ですか？（複数回答 3 つまで）



その他（記述）

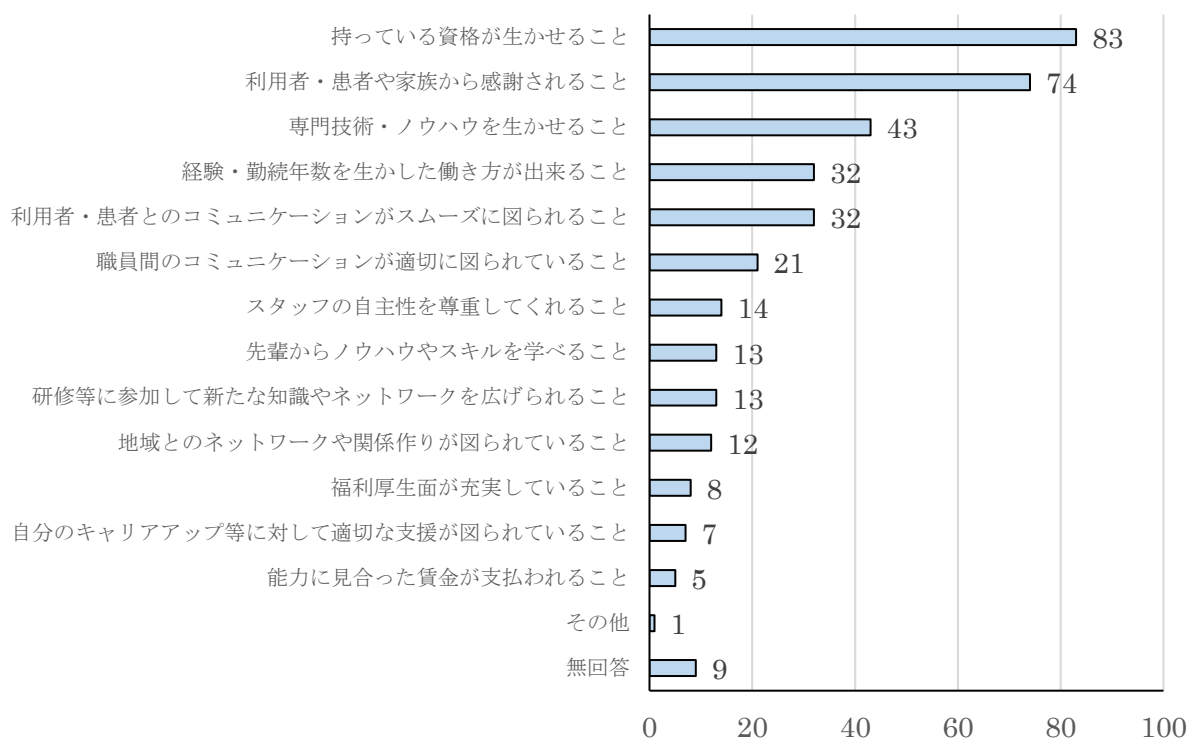
- ・モデルとなる医師がいるため
- ・後継者だったから
- ・新見に帰りたかった
- ・自分では選べない異動
- ・勢いが有る病院だったから

問 16 現在の仕事の満足度についてお伺いします。各項目について当てはまる箇所に○をつけて下さい。



問 17 あなたが現在の職場でやりがいを感じるのとはどのようなことですか？

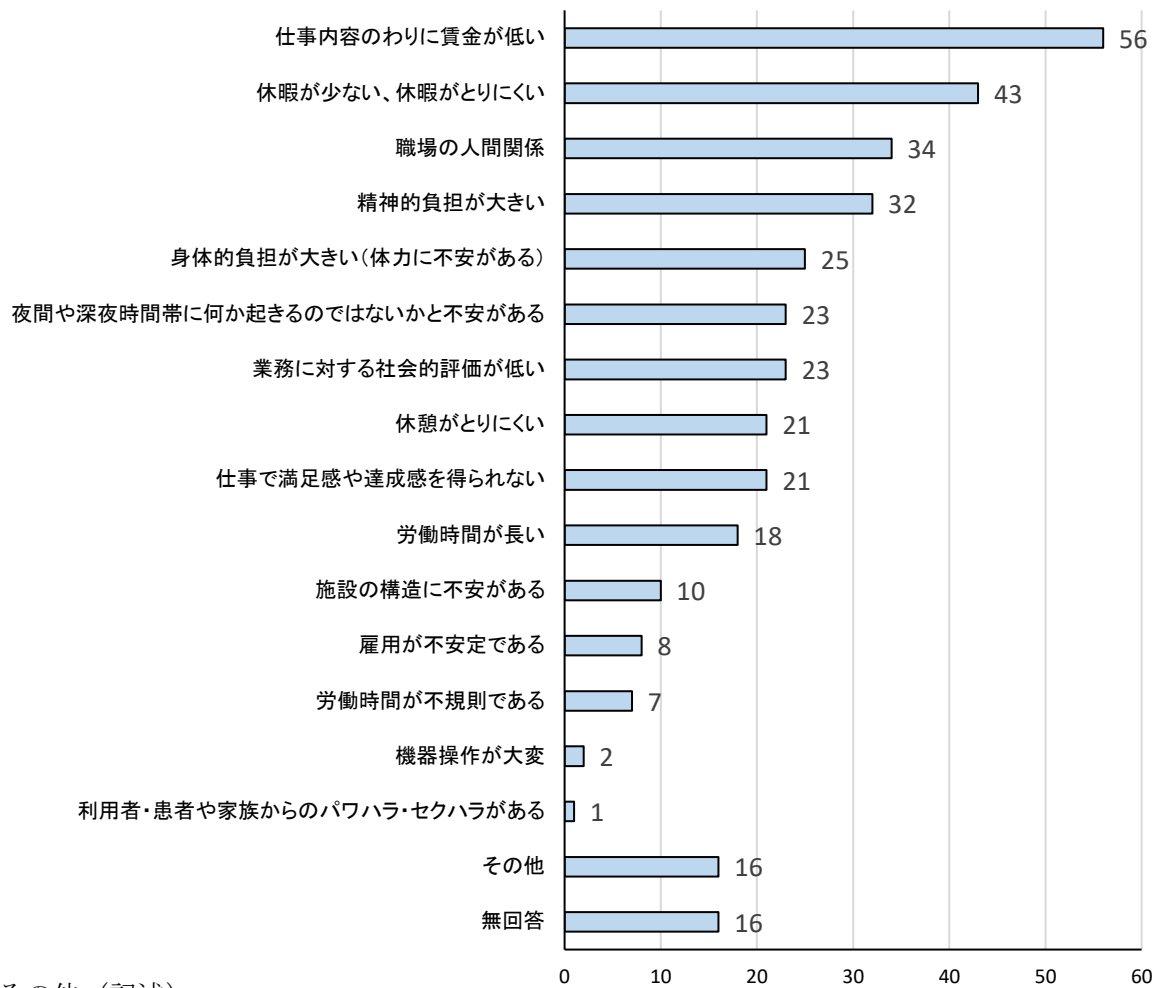
(複数回答 3 つまで)





問 18 あなたが現在の職場で課題や悩みを感じるのはどのようなことですか？

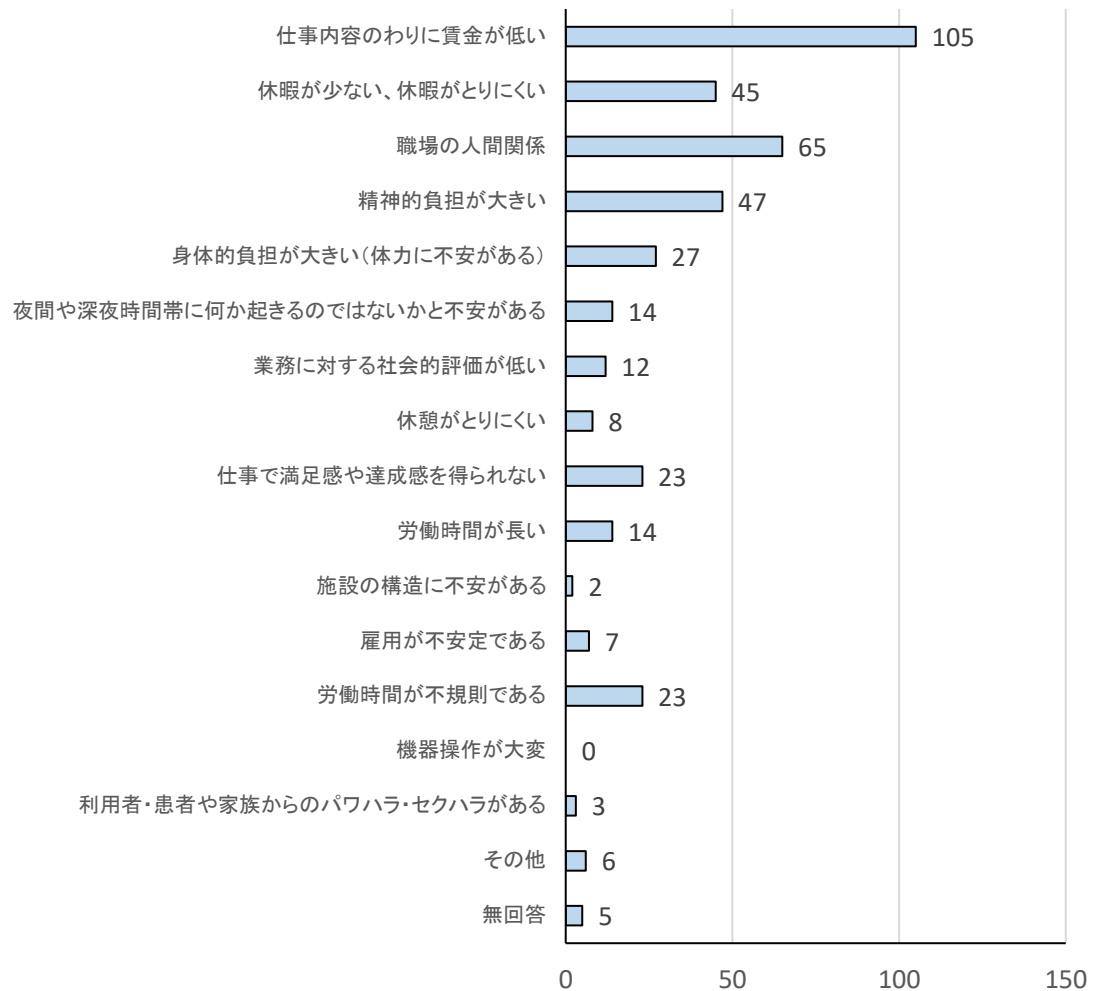
(複数回答 3 つまで)



その他 (記述)

- ・病気でも休めない
- ・売り上げが厳しい
- ・人手不足
- ・勉強不足で知識が足りず、役に立てないと思う
- ・アクセスが悪いこと
- ・災害対応
- ・会社の方向性が見えない
- ・上司がおかしい
- ・全職場とのギャップ
- ・同年代が少ない
- ・経営が安定していない

問 19 離職される人が多いのは、主にどのようなことが原因だと思いますか？  
(複数回答 3 つまで)



その他 (記述)

- ・売上げが厳しくなっている
- ・ケアマネ研修の負担が大きい
- ・場所
- ・考え方が古い
- ・経営状態が悪い。働いているスタッフへの還元がない。国家資格のためどこでも働ける  
⇒今の職場にこだわる必要がないから。きれいごとが多い。
- ・異動範囲が、県全体になっていること

問 20 今後、医療・介護・福祉職の満足度をあげる為に何が必要だと思いますか？ ご自由にお書き下さい。

- ・賃金のアップ ×15
- ・介護士、看護助手等の給料を上げることが必要
- ・3Kといわれるほどの職業なので、せめて賃金を上げて欲しいです
- ・やはり一番は賃金が低いのが問題。低くても年2回のボーナスが最低でも2ヶ月分でもあればまだいいが…賃金、ボーナス低ければ、それなりの仕事になる。1日8時間動き通しても評価が低い。人間相手の仕事なので、もっとしてあげたいことはいろいろあるが、時間が足りなくなる(でも時間外の手当は出せない)
- ・賃金のアップが働くモチベーションをあげる一番の方法だと思う。現実的には難しいのですが、年数を重ね

でも小額アップだと悲しく思う

- ・都会から転職しても、賃金が大幅に減らないように賃金格差を無くす
- ・医師はわかりませんが、看護師、介護職、福祉職の賃金が安すぎると思います。看護師に限って話をすると、県南の病院に比べると経験できることの少ないこの地域では、せめてもう少し賃金を上げないと魅力もなく、若い看護師は新見に帰ってこないです。研修に行くのにもとても時間がかかり、なおかつ病院で学ぶことも出来ない今の状態。看護師を増やすなら環境を変えないといけない。やりがいであれば人は動かない。ここに居る人は家のことや理由があって動けない人。出て行ける人は出て行くし、帰る理由のない人は帰らない・・・それが現実
- ・賃金のことを言われている人が多いためアップが必要。能力に対しての賃金と思う
- ・患者、家族からの理解が得られれば、不満は軽減するのではないかと。賃金が安いという人はきっと値上がりしても、満足することはないと思う
- ・やりがい ×7
- ・働く人の気持ちをわかって欲しい
- ・社会的な賞賛がえられる場面に会えること
- ・在職者が仕事に対して、やりがいや充実感を感じるように、賃金を上げたり、職場環境（休暇がとりやすい、人間関係がよくなる）を整備することが必要だと思います
- ・新見で働いてよかったと思えること。その一つに多職種の連携づくりは重要だと思います（少ない人材で手を取り合っていくことが必要だから）
- ・人材不足の解消（全てに余裕がない）×6
- ・賃金が上がれば、人手不足を解消して個々の負担を減らすことが出来ると思います
- ・患者さんと接する時間が長くもてるように、人員を増やして欲しい
- ・働き手を増やして、一人ひとりの負担を軽減して欲しい
- ・マンパワー不足を解消し、一人にかかる業務の負担を少なくする
- ・全般的に人員不足、情報量の不足だと思うので、知識経験のあるスタッフ育てが必要かと思えます
- ・人材不足が現在働いている人の負担を増やしていると思います。また、医療については受診される方々も緊急性の低い状態でも時間外を利用されることも多いので、この状況に拍車をかけていると思います
- ・福利厚生の実施 ×3
- ・有給休暇の確実な取得
- ・人員が少ないと休みがとりにくいことあり、皆が働きやすいように人員を増やして欲しい。皆でコミュニケーションがとれるよう機会が増えればよい
- ・上司に思いがたえられる。上司から報連相があり、コミュニケーションが図れる。家庭と仕事が両立できる
- ・集団、個人面接などを行い、希望や今後について話せたら、満足度があがるのではないかと思います
- ・家庭と両立していくためには、休暇が取りやすいと満足度アップにつながるのではないのでしょうか？
- ・医療人の勤務疲労の蓄積を減らす。救急医療の賃金アップ。コンビニ受診の減少
- ・明るい職場作りが必要だと思う
- ・従事者が増え、休暇が取りやすくなること
- ・効率の良い働き方。職場環境。人手がどんどん少なくなり、皆に余裕がなくなることで人間関係がギスギスしたり、ハラスメント的なものが増える気がします
- ・ワークバランスがとれる職場であること。時間外労働に対する賃金をしっかり支払うこと
- ・魅力ある職場作りをして、今の学生や子供達にこんな職業につきたいと思って欲しい。若い働く人口を増や

し、活気ある地域にして欲しい

- ・休みが取りやすい、仕事内容に見合った給与など。仕事と家庭を両立しやすい環境を整えていただけるとありがたいと感じています。仕事のやりがいは皆さん感じられていると思われるので…
- ・適切な人事評価をしてほしい。 ×3
- ・指示、命令系統が明確であり、スタッフが安心して働けること。管理者のコミュニケーション能力の向上
- ・若い人材をいかせる指導力、賃金。適切な人事評価
- ・指導者の教育充実
- ・若い方の就職率アップ。経営者が医療、介護、福祉職をもっと理解する必要がある
- ・各施設、病院の連携 ×5
- ・お互いに助け合って、協力しながら勤めていったらいい
- ・お互いの職種や立場を尊重し合い、顔の見える関係作りを意識すること
- ・お互いの連携。介護が必要になった時の利用者への家族の理解が低い。医療に求めるものが大きい
- ・多職種の顔の見える関係作り、ネットワークの構築。課題解決やアセスメント能力アップのための研修
- ・患者を中心に各職種がそれぞれの立場でいい関係を築く
- ・専門職として個々人のスキルアップ（技能面）×3
- ・各個人のスキルの向上。県北ということで、県南よりは知識が劣る。また、その環境で仕事を続けることで低いレベルが普通になる。そのため各自のスキルアップが必要
- ・病院間や施設間で情報共有や課題を挙げ、患者の事例検討をする
- ・質を上げるための研修の活発化
- ・自分自身のスキルを上げ、それを正当に評価してもらえる環境。若くてもきちんと認めてもらえる環境
- ・研修の充実。病院であれば病棟の役割負担軽減
- ・高齢化が進み、介護・福祉職が人手不足になってきている。元気な高齢者もボランティアとして、デイサービスに参加して生きがいを持ち、認知症を予防して健康年齢を上げるようにしていけたらよいと思う
- ・上記にあげられている離職原因や、課題の解消

問 21 ご意見・ご要望があればご自由にお書き下さい。

- ・まだ、地域的なものか、医者だけが強いイメージです。もちろんドクターは尊敬しておりますが、看護師や介護士、薬剤師、検査技師など全体の賃金アップ引き上げも考慮していただけると、仕事を続けたい人も増えると思います
- ・娘も看護師をしており、いずれは帰ってもらえればと思いますが、今のままでは帰ってきてもらうのはかわいそうと思います。学べることも少なく、しかも賃金も安すぎるとなると魅力があるとはいえません。真剣に考える問題と思っています
- ・育児休暇後、保育先の確保に時間がかかり職場復帰に時間がかかっている。夜勤者不足
- ・スタッフの高齢化等の不安
- ・このアンケートの内容、結果で、病院で働いている者にとってメリットになることを願っています。アンケートの結果の報告は当たり前です。アンケート結果をどのように活動にいかせられたのかを知りたいと思いますので、是非報告会を開催して下さい
- ・私の働く職場はチームワーク良く、人間関係のストレスなく他人を尊重し合える人達ばかりです。賃金には変えられない物も重要だとも考えます
- ・介護職員が少なすぎる。資格がなくても働けたらいい（働ける時間で）。一人ひとりの職員の働きを良く見て

ほしい。評価して欲しい。仕事をしない人も、必死とする人も賃金が同じは不平等。そこから、人間関係が悪くなる

- ・ボランティアや自主参加、研修など⇒結局は強制参加。メリットない、古い、つまらない
- ・このようなアンケートをして改善するとは思えない。アンケートの目的は何か？現実的に意味があるアンケートなのかよく分からない。新見の医療が少しでもよくなればいいとは日ごろから感じています
- ・人手不足は合併をすること。4病院。介護保険は、地域ケア会議や地域の受け皿、支援、総合事業、つどいの場を作ることが大切。結果、介護サービスを疲弊させない仕組みづくりが必要