

令和元年介護事業経営者セミナー



施設長の学校Ⅰ

『働き方改革指南』

～労働契約等解説セミナー2019～

実施レポート

令和元年 10 月

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

10 年先を見越した人材の定着と育成

施設長の学校

「施設長の学校」は "10 年先"も選ばれる施設・事業所で在り続けるために

『人材の定着』を最重要課題として

「高齢者」「障害者」「児童」「保育」

すべての福祉事業が垣根を越えて、全員参加型で実施いたしました。

求職者からも利用者からも地域からも選ばれるためには何が必要か？

当レポートは実施内容をまとめたものです。

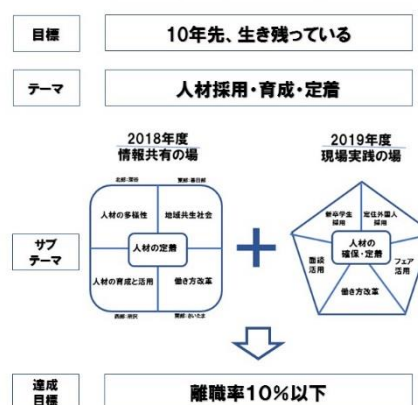
施設長の学校 開講概要

1 施設長の学校 テーマと今回の開講指針

テーマ 『人材採用・育成・定着』

指 針 『気づきと実践』

皿 施設長の学校



2 開講テーマと日程 (会場 彩の国すこやかプラザ)

第1回	『働き方改革指南』	令和元年 10月 2日 (水)	10:00～12:00
第2回	『就職フェア等の有効活用』	令和元年 10月 2日 (水)	13:00～16:30
第3回	『人が辞めない面談』	令和元年 10月 21日 (月)	10:00～16:30
第4回	『新卒学生採用は科学的に(仮)』	令和2年 2月 18日 (水)	予定
第5回	『在住外国籍人材の雇用(仮)』	令和2年 3月 11日 (水)	予定

3 参加対象

埼玉県内の社会福祉施設・事業所 経営者・施設長・管理者、リーダー職、
民間・NPO等の経営者・事業責任者・管理者等

4 主催 埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター

※「施設長の学校」は令和元年度介護事業経営者セミナーの一環として開催しました。

施設長の学校Ⅰ 開講報告

『働き方改革指南』

～労働契約等解説セミナー2019～

令和元年 10 月 2 日（水）10：00～12：00

協力：ランゲート株式会社

参加法人数	58 法人
参加者数	70 人
参加者種別	高齢 37 名 障害 12 名 児童 2 名 保育 14 名 その他 5 名



プログラム

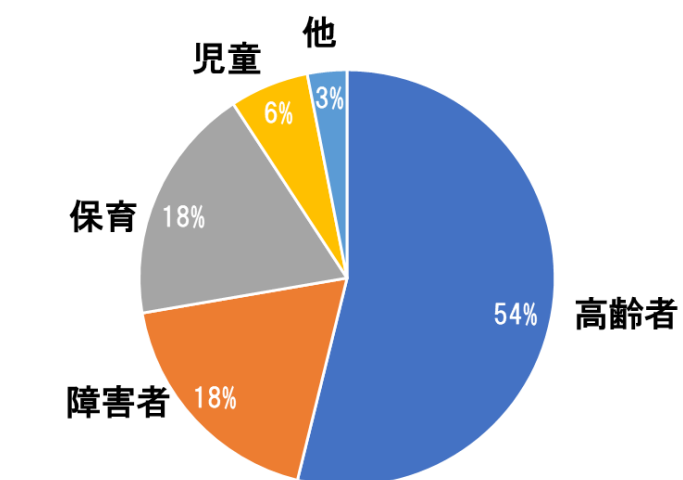
時間	プログラム		スピーカー
10:00 ～ 10:05	主催者挨拶		福祉人材センター センター長 飯田 直人
10:05 ～ 11:25	講義①	労働契約等解説セミナー2019 ・労働契約の基本的事項 ・働き方改革関連法 ・無期転換ルール	社会保険労務士 田口裕貴事務所 代表 田口 裕貴 氏
11:25 ～ 11:55	講義②	人手不足対策 ・労働環境対策 ・処遇改善	埼玉働き方改革推進支援センター アドバイザー 田口 裕貴 氏
11:55 ～ 12:00	案内	個別相談の御案内	
11:55 ～ 12:00	主催者総括		福祉人材センター センター長 飯田 直人

目次

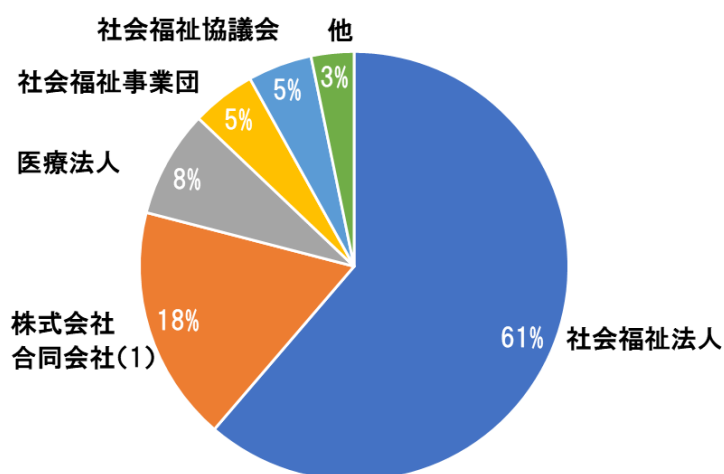
1	講義1 『労働契約等解説セミナー2019』	5
2	講義2 『人手不足対策』	6
3	当日アンケート回答報告	7
4	当日アンケート集計分析	10

参加申込者の属性

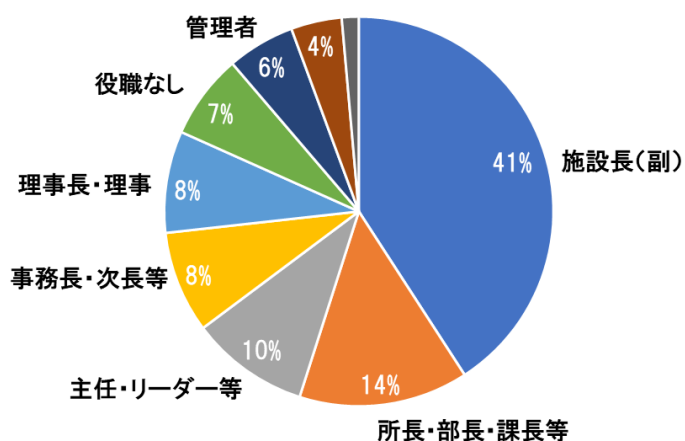
■所属の種別



■所属法人



■申込者の役職



※データ（参加申込み 62法人 71名）

種別	数
高齢者	35
障害者	12
保育	12
児童	4
他	2
計	65

法人	数
社会福祉法人	38
株式会社/合同会社	11
医療法人	5
社会福祉事業団	3
社会福祉協議会	3
公益法人	2
計	62

役職	数
施設長（副）	29
所長・部長・課長等	10
主任・リーダー等	7
事務長（副）・次長等	6
理事・理事長	6
役職なし	5
その他管理者	4
企業・団体等の代表者	3
その他役員	1
計	71

1 講義 1 「労働契約法等解説セミナー2019」

- ・労働契約の基本的事項
- ・働き方改革関連法
- ・無期転換ルール



社会保険労務士 田口裕貴事務所

代表 田口 裕貴 氏



アンケートの声

●とても参考になった

- ・気がつかなかった点がよく理解できた。
- ・このような内容は自身ではなかなか聞ける機会がなかったもので改めて勉強になりました。
- ・自分の職場の働き方について学べた。
- ・自分の勉強不足が良くわかりました。
- ・職場に戻って一つ一つを確認したい。
- ・事例を交えて講演してくださり、リアルで理解しやすかった。
- ・すぐに職員全員の状況把握と仕事の内容、有休取得状況、今後の意向を確認したいと思う。当然実施しておくべきだったことをご指摘いただき“ハッ”としました。
- ・テンポよく、わかりやすい内容で良かった。
- ・当社の法関係に対する体制はおおむね良くできていると納得できました。更なる充実を目指していきます。
- ・とてもわかりやすい内容でした。
- ・とにかくわかりやすく スピードもちょうど良かったです。
- ・有給休暇の管理の参考になった。
- ・労働契約が使用者、労働者とも働くことの根底にあることの認識は理解しなければいけないと痛感した。

●参考になった

- ・具体的な良い事例、悪い事例をもう少し多く聴きたかった。
- ・今後何をしていかなければいけないのか勉強になりました。
- ・しっかり風通しの良い環境を作り、労働環境を作っていきたい。
- ・テキストや資料集のページの確認や用語・内容の理解に必死でちょっとゆとりがなかった。
- ・働き方改革の研修をいくつも受けたせいか、言っている内容は知っている内容、同じような内容だったから。
- ・短い時間ではあったが、守らなければならない点が確認できた。
- ・無期への転換、有休 5 日取得
- ・労働契約についての基礎的な内容であった。

●あまり参考にならなかった

- ・知っていることが多かった。5年後の無期雇用、毎年申し出のチャンスがあることがわかったので有期職員へ伝えたいと思う。

2 講義2 「人手不足対策」

- ・労働環境対策
- ・処遇改善



埼玉働き方改革推進支援センター

アドバイザー 田口 裕貴 氏



アンケートの声

●とても参考になった

- ・「人員」は何とか充足していますが、「人材」では慢性的に不足しています。職場内コミュニケーションが大切だと感じました。
- ・環境整備、退職を防ぐ方法
- ・経済もそうだが、支援者側の賃金も増やすべきだ。
- ・これだけ説得力のある経営者の方でも人材不足を体感されていたのを考えさせられた。今からやるべきことが、できることが明らかになりました。
- ・参考にはなったが、どこでも内容は同じ。
しかし、今日は切り口がすこし違って良かった。
- ・実際に直面している課題であり、身に置き換えながら受講させていただきました。
- ・出産・育児中の職員が多く、配慮も多くしているつもりですが、より働きやすい方法を考えていきたいと思えます。
- ・人材定着の参考になり、実践してみようと思う内容があった。
- ・一つ一つまだまだできることがあると感じました。でも、お話しされている点がキモなんですね。

●参考になった

- ・あたり前だと考えスルーしていたことでも離職対策として、改めて自覚させられることが多くあった。
- ・現在 40 代、50 代の保育士が家族の介護が入って、急な退職になっている。その点も知りたかった。
- ・後半のこのテーマをもう少し長く、詳しく伺いたかった。(午後に期待！)
- ・今後 事業所において検討を行っていきたい。
- ・志の高い職員をイヤにさせない環境をつくるのが大切であることを改めて理解できた。
- ・退職理由から何が弱点なのかがわかる。
どうすればよいのか考えるきっかけになった。
- ・定着促進の3年など参考になりました。
- ・同業他社との差別化！（業務の効率化）（評価）
- ・離職者がいない。5年勤務以上が8割
(1ユニットGH 10名在職者のうち)。
- ・わかっているが、集まらない現実はどうにもならない。

●あまり参考にならなかった

- ・具体的な方法が聞けなかったため。
- ・人材不足の理由はみんなよくわかっていると思うが、じゃあ 実際に具体的な解決策は何なのかはいまいちわからない。

3 アンケート回答報告

■セミナーを聴いて、「気づき」がありましたか？

- ・介護職員は労働者としては権利意識が薄いことと介護事業所経営者は義務意識に欠けているところがあると思った。
- ・介護職を希望する方は志を高く持っているため、キャリアを考え、先が見えるような施設運営をしていかなければならない。
- ・管理者としての労務管理の重要性
- ・管理について今一度考える。今日の研修報告をし、そしてスタッフと話し合う。
- ・経営者と現場の職員のギャップをなくす。労働条件について知っていること、知らせていることの大事に気づきました。自分達の職場という意識の大切さ。
- ・残業の時間制限・有休ほか、ネットや他の研修で見聞きしてきたが、改めて理解することができた。
- ・職員の離職を防ぐため、働きやすい環境を作る。就業規則を把握する。
- ・タイトルだけ聞いていたことが具体的にイメージできました。抜けていたことがいくつか見つかりました。
- ・人手不足対策、わかっていることですが改めて、洗い出しをしていく必要性を感じた。
- ・ヘルパーの資格をお持ちの講師先生で、経営者でいらっしゃることから現場の立場も経営者の立場も両方をよく理解した上で、実践も踏まえた講義であったので、とてもわかりやすく、考えや対策の方向性も一致し、とても参考になりました。もっとたくさんお話を伺いたいと思う時間でした。実際に経営していらっしゃる（訪問とおっしゃったので）事業所で働いていらっしゃる職員の方々にもお話を伺いたいなあ、見学させてほしいなと思いました。
- ・辞めさせたい人間を辞めさせるのはほぼ無理か？
- ・労働環境が極めて大切なことがよくわかった。
- ・労働契約の内容を再確認できた
- ・労務に関して知識をいただいた
- ・有期労働契約の労働者側からの終了の理由を調べる。/有休利用の管理についてルール化する。
- ・①ふだん、何気なく使っている「労務管理用語」の意味等を明確に把握することができた。今後、適確な労働環境整備に有効だと思う。
- ②労働環境整備が他事業所と差をつけることにつながるというフレーズが印象的で、具体策についても再確認することができた。
- ・衛生管理者資格の勉強をしているが参考書に書いていることの補足説明をしてくれた感じだ。
- ・業界としての不足する原因を改めて理解できた
- ・契約期間の定めのある職員に対し契約期間内の退職は基本できないことが知れた。入職時の説明に加える、退職申し出時の対応一つで対応したいと思った。
- ・契約の重要性を理解
- ・現時点では有休取得取り組みの管理は整えつつあること。
- ・事業継続のため労働法の理解を深める。
- ・自分が感じていた以上にテクニカルな内容で知識不足であったと気づく事ができた。さらに理解を深めていきたい。
- ・自分の不足な点ばかりで気づきが多く参考になりました
- ・障害者雇用において定着支援 etc. 行うにあたって、こちら支援者側も知っておくべきこと、企業とのやり取りで知っておくべきことが多かった。
- ・職員のキャリアに応じたモチベーションアップについて賃金と共に検討したい。
- ・職員の働きやすさ
- ・日頃の部下、同僚とのやり取りの大切さを感じた。
- ・労務管理の仕方
- ・大半は整備できているが、細かな部分のチェックが必要。
- ・法令の改正などに適応していく

・福祉を仕事として選ぶ方々の理由に「働きがい」「人や社会に役立ちたい」が多くあり、反面、不満、離職の理由は「理想と現実のギャップ」とありました。そこから見えてくるものは、最初から「ミスマッチ」が存在していたのではないかとということであり、すなわち、この点を解消することで、多くの問題が解決し、社会に福祉人材

を定着させられるのではないかと思います。

（求人活動の根本を見直す必要性）

- ・ 普段 何気なく見ていた就業規則を見直したい。
- ・ 労働法改正点
- ・ 労働法規の理解 働き方改革法
- ・ 労働者の意向、働き方にもっと聞き入り（面談）対策を練りたいと思った。

■セミナーを聴いて、これから1年間で挑戦したいこと、目標にしてみたいことが明確になりましたか？

- ・「雇用契約」に関して、ある程度熟知しておくべきだと思ったので、福祉の知識以外も勉強する。
- ・今日の講義にそっては、各現場の仕事の内容のすべての把握、マニュアル等の見直し。
- ・講師の方のような説得力のある内面の強化
- ・業務の内容把握と見直し。
- ・賃金体系とキャリアパスの見直し確立
- ・①職員全員への「就業規則」の周知
②志の高い職員を「イヤ」にさせない職場環境を作る。
- ・衛生管理者資格取得
- ・会社に半日単位の有給休暇を作ってもらう。計画的に有休をとる一覧表を作成。
- ・管理とは何か？明確な文章化をする。
- ・休憩時間の確保
- ・業務内容の整理
- ・今回の研修で学んだ事を深く理解し共有し、より良い施設にしていけるよう活かしていきたい。ICTを活用していきたい。
- ・採用された職員への教育について、考えて、どういう風にするのかを作りたい。
- ・施設サービスの充実→研修体制構築
- ・自分でしっかり今後につなげる研修を受けたい。
- ・就業規則の見直しを急ぎ行いたいと思います。
- ・職員が当園で働き続けられて幸せとっていただけるような環境づくりをしていく。
- ・職員の確保と充実した教育・研修の実施
- ・職員の定着、人事考課の再構築・活用

- ・職場内のコミュニケーションの円滑化について、向上できるように取組みたい。
- ・職場の働きやすさ改革をさらに推進。「Hの里」らしくいってみたいと思います。
- ・新卒者へのアプローチを強化したい。社員の年齢構成、新人が入ることのモチベーションアップなど、新卒者が入社する意味は非常に重要と考えます。
- ・スタッフの定着
- ・すべての職員が働きやすい職場をつくりあげる。
- ・同一労働同一賃金の導入
- ・当社で働いてくださっている職員に対し、今後も感謝の気持ち、また、職員にも感謝の気持ちを持ってもらえる会社になるよう労働の環境を整えていきたい。
- ・特別なことよりも 基本的なことをしっかりと確認しながらやっていこうと思う。
- ・パート職員に対し、更新の際、先のキャリアの聞き取りを今まで以上にしっかり行う。
- ・働きやすい職場作りを行っていく。
- ・変革の時代。しっかり情報収集をして、自法人に適時適切に変革を求め、先導していきたい。
- ・保育士や他の職種の仕事の見直しをし、労働時間、特に超勤手当について職員と見なおしたい。
- ・有給休暇の計画的取得に取組みたい。
- ・離職率を下げること！
- ・労働関係の書類の整理など
- ・労働関連法令の理解を深める。

（固有名称は 仮名にしています）

■全体的な御意見、御感想をお聞かせください。

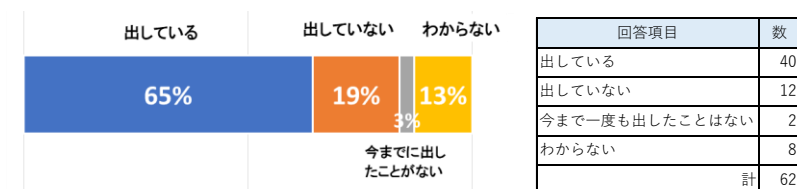
- ・限られた時間で注意しなければならないことについて、わかりやすく説明していただけたと思います。今後の運営の参考になりました。
- ・過去の事例、講師の方の体験を交えた話をしてくださり、とてもわかりやすいところがありました。様々な方法を明示してくださり、今後のビジョンが考えやすかったです。
- ・今日、詳しく聞けなかった分野を改めて研修会テーマとして開催してほしいと思った。常勤換算の見直しは“目からウロコ”でした。また、業務の棚卸しも然り、まだまだ手をつけなくてはいけないところはたくさんあると気づかされました。
- ・資料のグラフに使われている字が小さくて読めない。
- ・大変参考になった。施設長の学校ということで前半の部分については施設を守るという立場で整備すべき内容についてもう少し話を伺えると良かった。後半については施設運営において大変参考になったが時間が前・後半逆であれば良かったと思うほど、内容が良かったと思います。
- ・大変参考になりありがとうございました。
- ・労働契約に関して就労移行向けにセミナーをやってほしい。意外に知らない。
- ・短い時間でたくさんのお話が聞けて良かった。朝 9:30 でも 9:45 スタートでも 30 分でも 15 分でも長いセミナーでお願いしたい（セミナー時間を前に引っ張った方が良いという考えです）。12 時終了もとても良いです。長いセミナーが良いわけではないです。社労士さんからの人手不足対策は勉強になりました（切り口が今までと少し違うので）。



- ・労務管理をもっと学びたいです。
- ・わかりやすい説明で大変参考になりました。
- ・田口先生の講義内容は非常にわかりやすく、即時生かせる事柄がありました。できれば後半の 30 分の内容をもっとお聞きしたいと思いました。とても有意義なセミナーでした。
- ・とても参考になりました。今後の職場の課題とします。
- ・働きやすい環境づくりが大切であることが改めてわかったが、良い事例があればお聞きしたかった。
- ・福祉施設向けということでしたが介護施設の内容が多かったため保育事業を行っている当社には合わない部分が多かった。保育、介護、障がい全てに当てはまるように説明してほしい。
- ・ボリューム満点の内容、大変参考になりました。改めて、ご相談が必要となった時期にお力を貸していただけたらと思います。

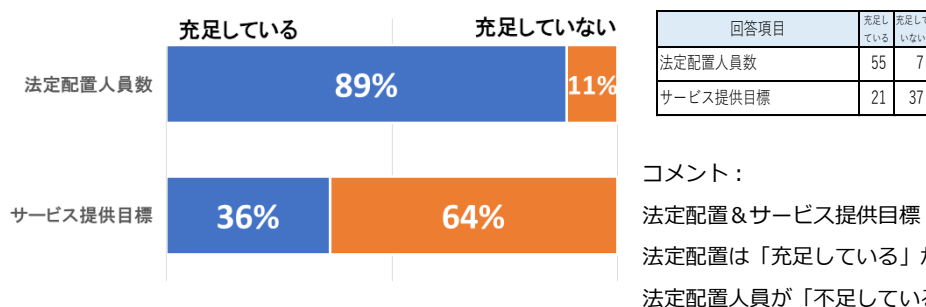
3 アンケート集計報告 (実施日 令和元年 10月2日、有効数 62)

■この1年間に人材センターへ求人を出していますか？



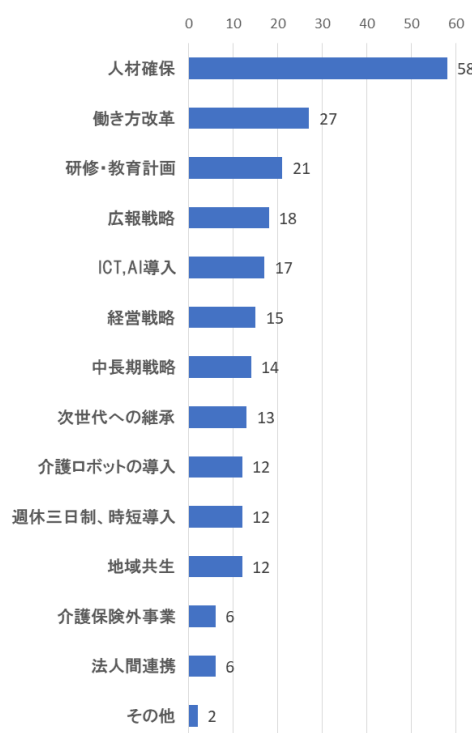
コメント：96%の参加法人に就職フェア、
地域就職相談会の出展経験あり。
(「わからない」除く)

■貴事業所の従業員は充足していますか？

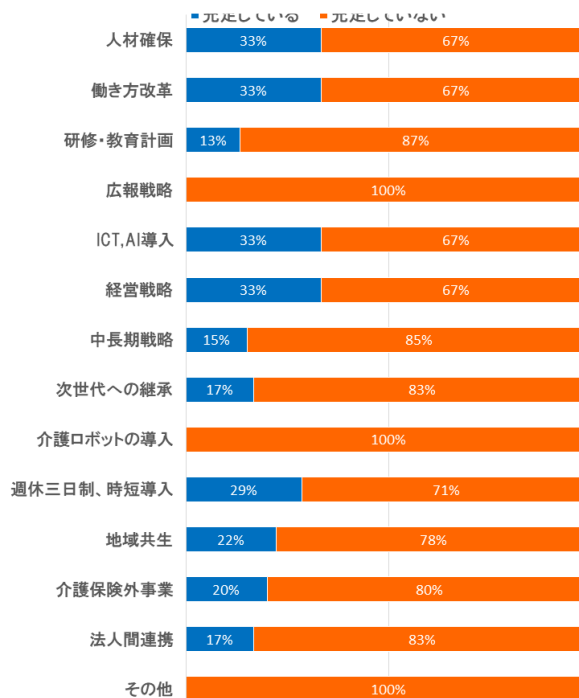


コメント：
法定配置＆サービス提供目標 「共に充足している」36%
法定配置は「充足している」がサービス提供目標では「充足していない」が 53%
法定配置人員が「不足している」が 11%

■今、関心のあるテーマは何ですか？



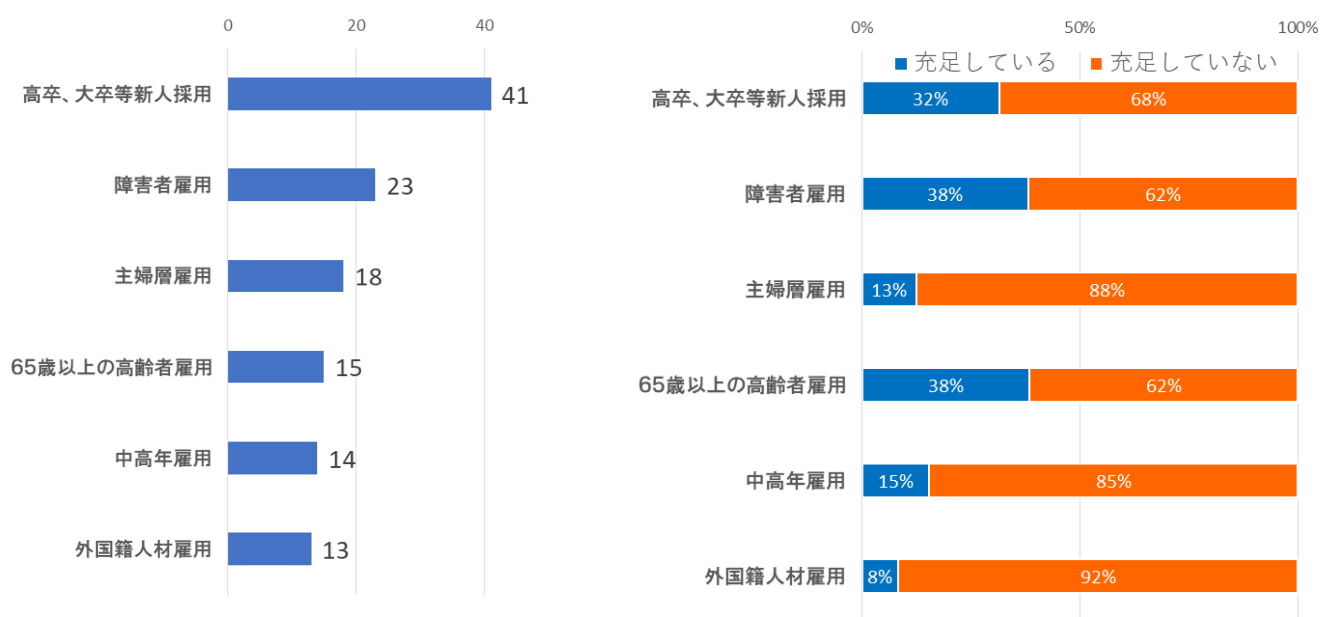
分析1: 充足、非充足での関心テーマ



コメント：
サービス提供目標で充足している事業所は「働き方改革」「ICT/AI導入」「経営戦略」「週休3日制・時短導入」への関心が
高い傾向にある。一方、サービス提供目標で充足していない事業所の関心は「広報戦略」「介護ロボット導入」に関心が高い
傾向にある。

■人材雇用について関心がある対象（複数回答）

分析2: 充足、非充足の雇用関心度

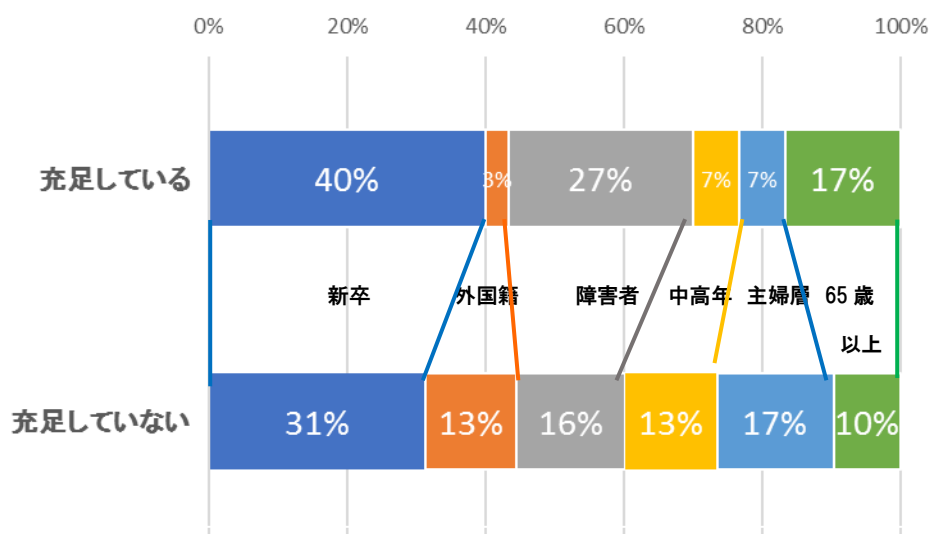


コメント：

昨年度の参加者の関心は「2 位に外国籍人材雇用」であったが、当セミナー参加者では「最下位」になっている。

充足している事業者は「障害者」「65 歳以上」の就職困難者への関心度が高い。

分析 3 関心がある雇用対象者の割合比較



コメント：

充足していない事業所の関心は全対象に平均して関心が高いが、特に「中高年」「主婦層」「外国籍人材」が充足している事業所と比較すると高くなっている。



施設長の学校

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

さいたま市浦和区針ヶ谷 4-2-65 彩の国すこやかプラザ
TEL 048-833-8033