

2020年度無記名アンケート集計結果

株式会社 障害社
管理本部 人事部人材育成課人材育成係

はじめに

ヘルパースタッフの皆様

いつも大変お世話になっております。
人事部人材育成課人材育成係の犬塚です。

この度は、無記名アンケートにご協力いただき、誠にありがとうございました。
お陰様で131名から貴重なご意見を多数いただくことができました。
集計結果をHPにてご報告させていただきます。

アンケートの内容を精査させていただき、より皆様が働きやすい会社になるよう取り組んで参ります。
なお、今回いただいた個人情報につきましては、本調査の目的以外には利用いたしません。

今後もお気付きの点がございましたら、お聞かせいただきますと幸いです。
ご協力ありがとうございました。

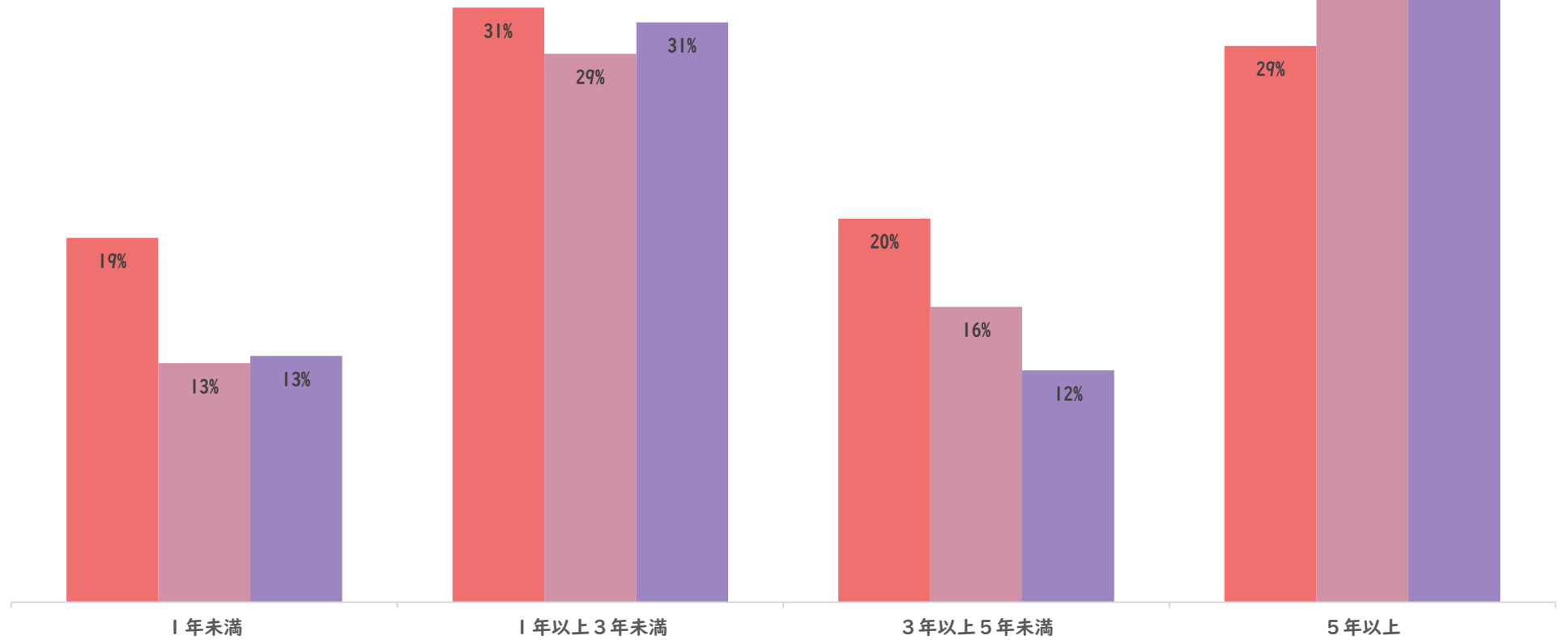
1 当社での勤務年数を教えてください。

Ⅰ 当社の勤務年数を教えてください

■ 2018年度

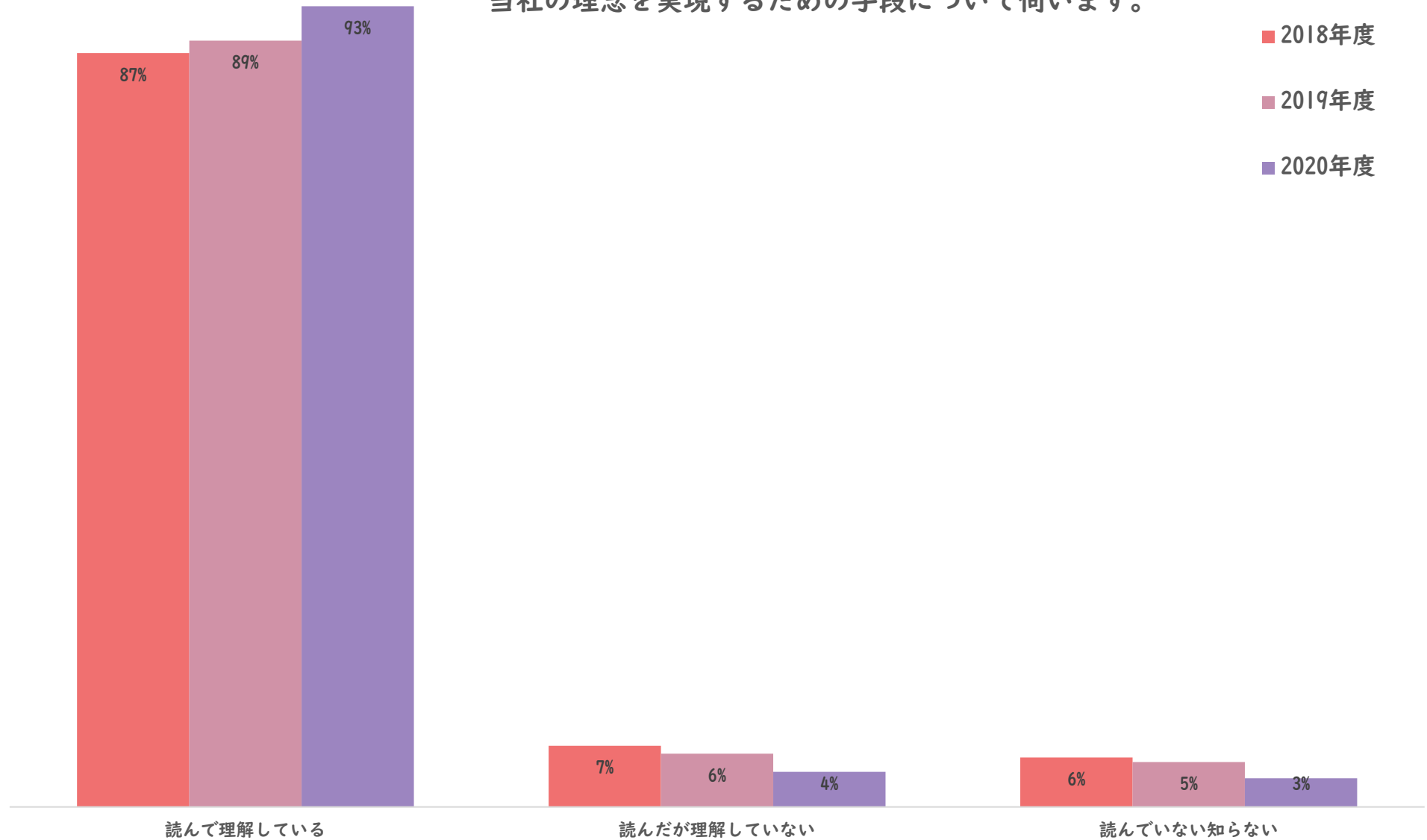
■ 2019年度

■ 2020年度



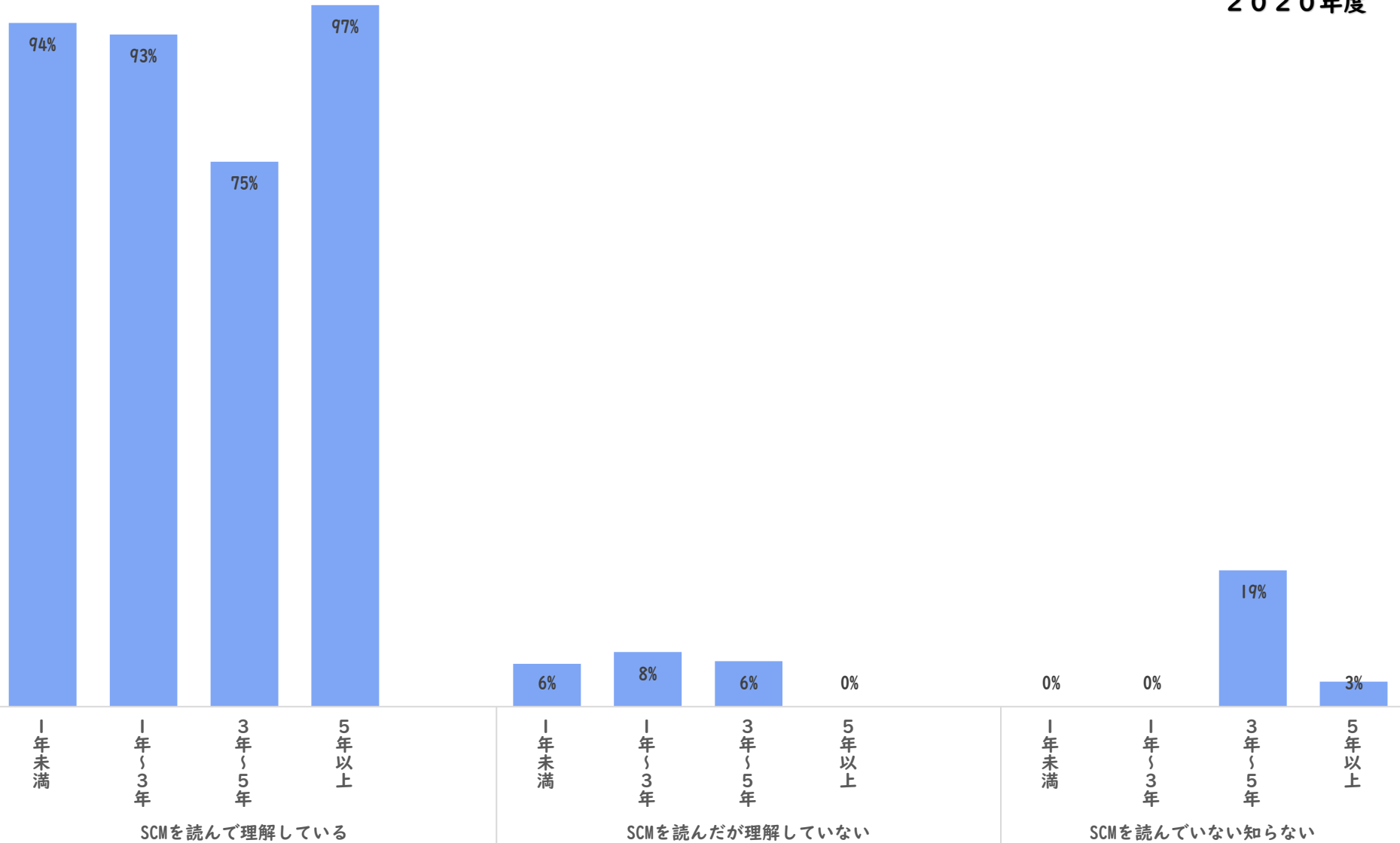
2 当社の理念について教えてください。

2 PAM社員研修資料やカンファレンスなどでお伝えしている
当社の理念を実現するための手段について伺います。



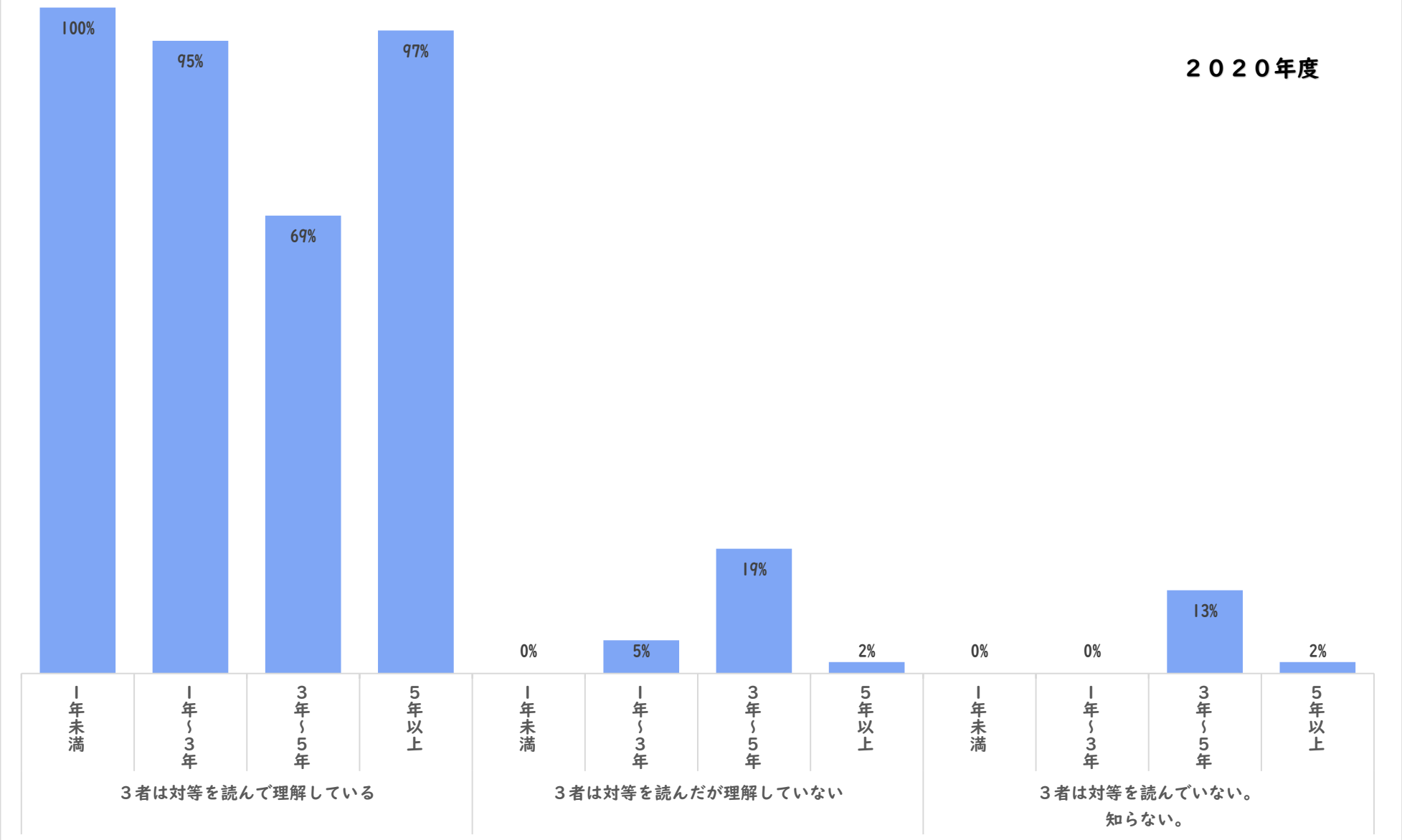
2-1 SCM（セルフケアマネジメント）の認知・理解度

2020年度



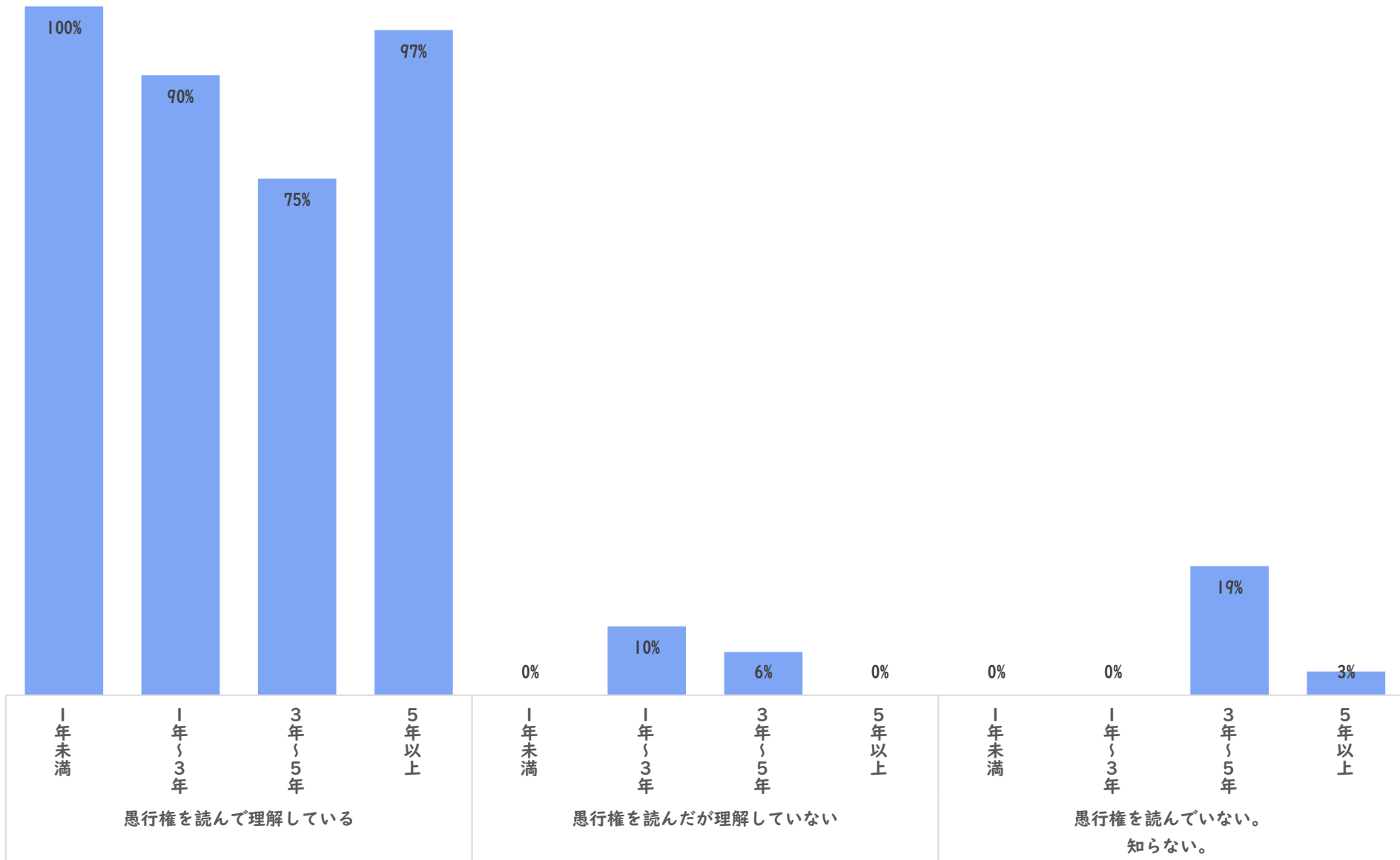
2-2 3者は対等の認知・理解度

2020年度



2-3 愚行権の尊重の認知・理解度

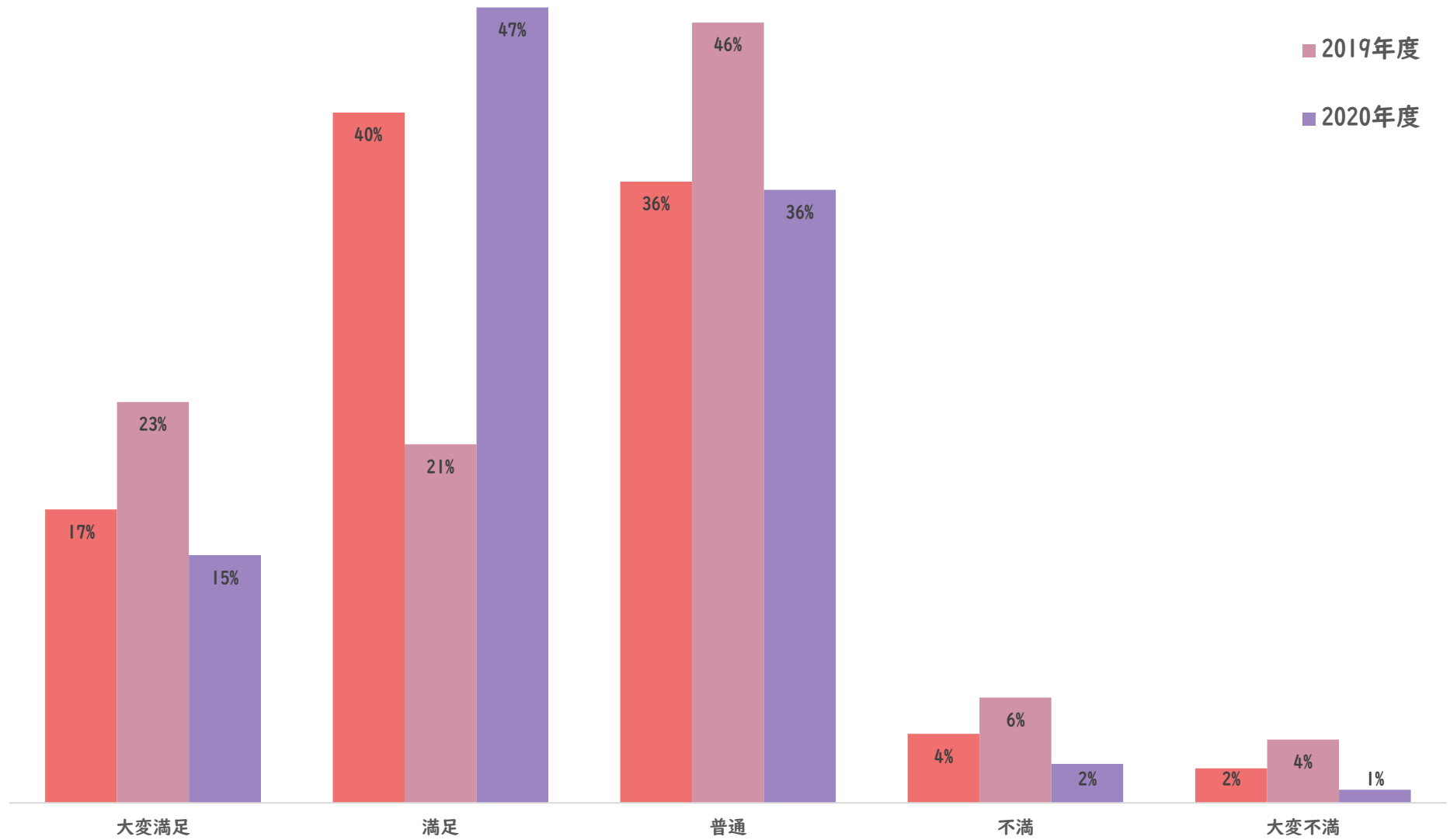
2020年度



3 従業員満足度 (ES)

3 現在の勤務に対してどれくらい満足されていますか

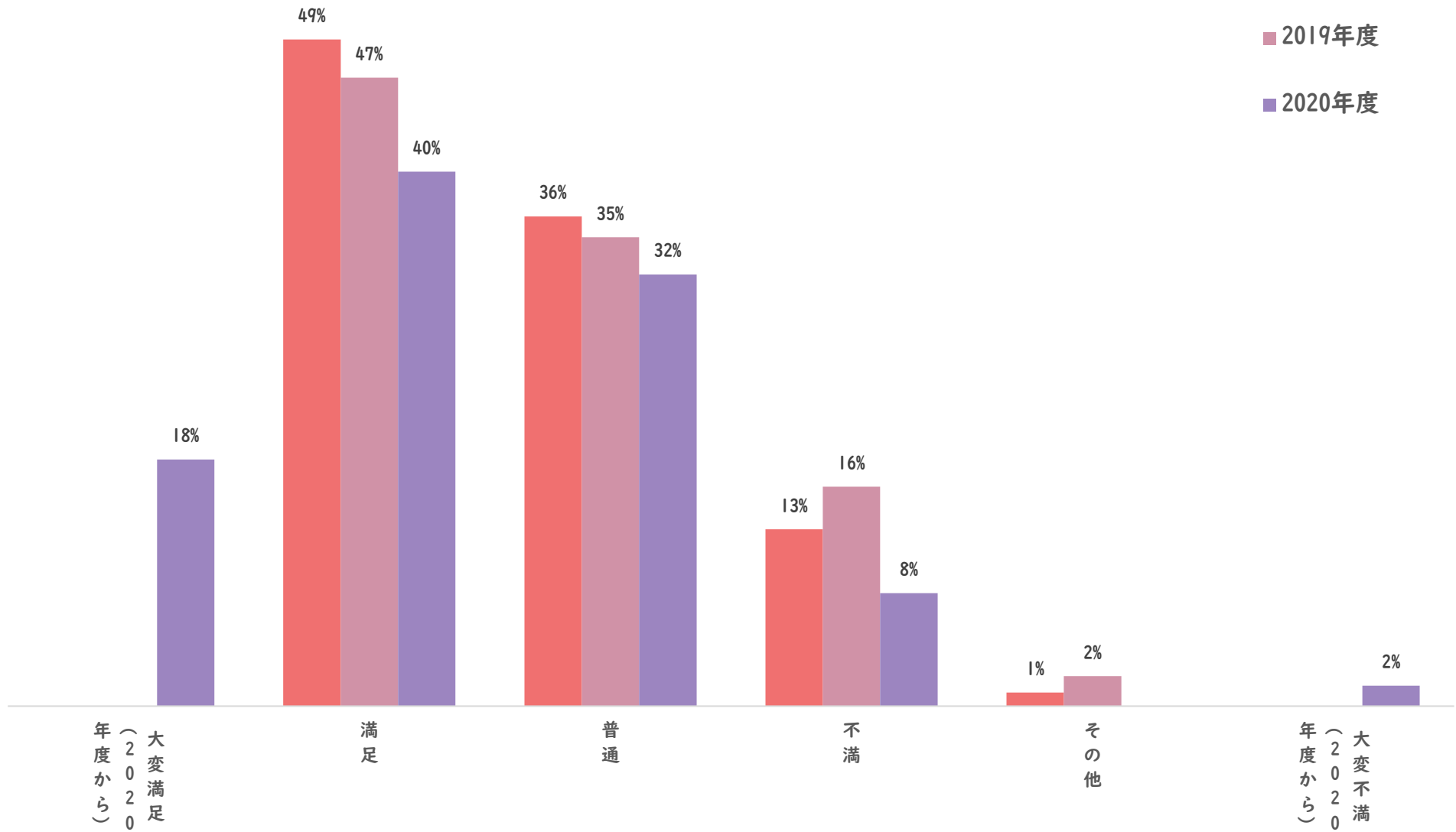
■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度



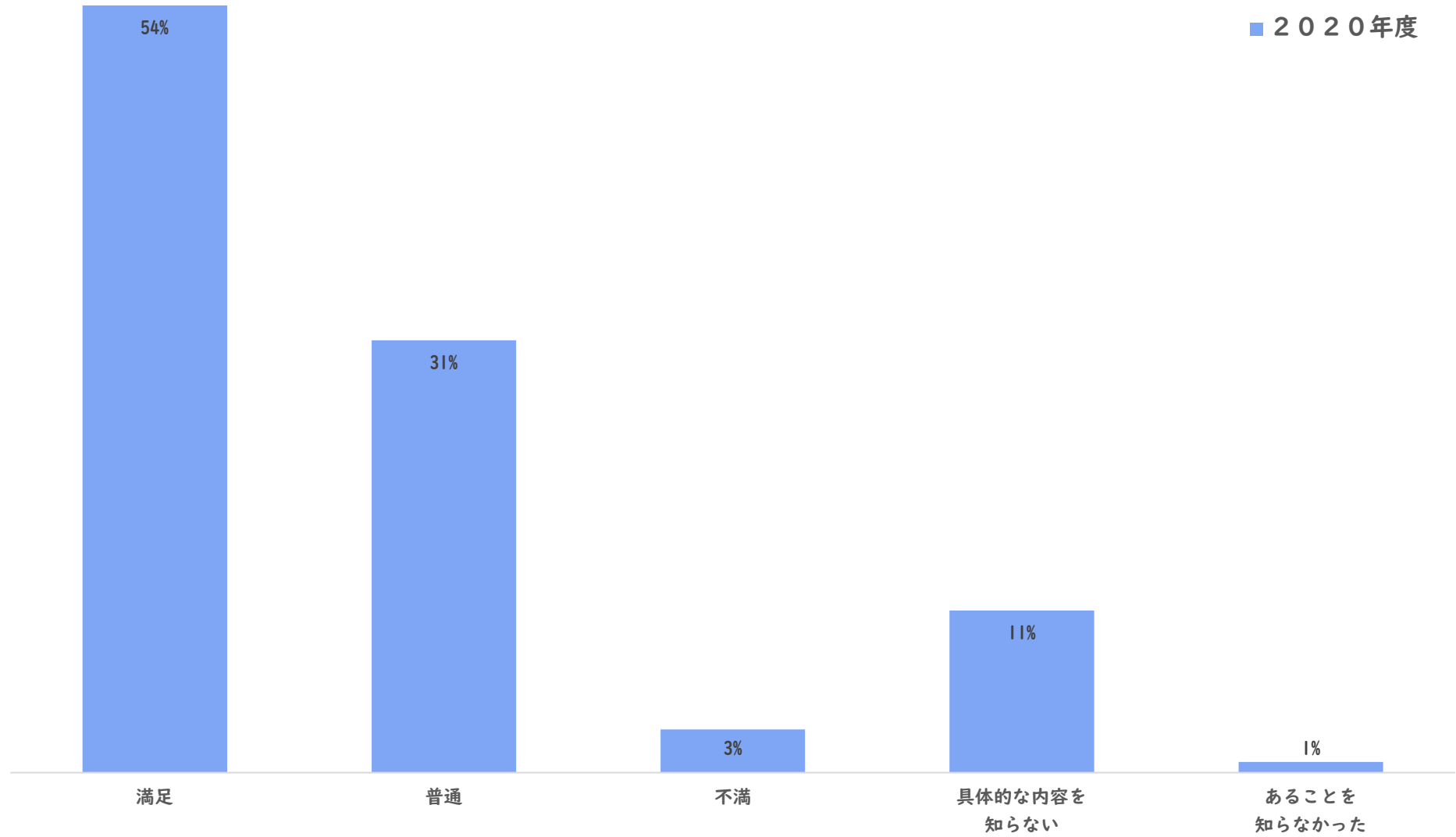
4 福利厚生・賞与について教えてください

4-1 給与・賞与について教えてください

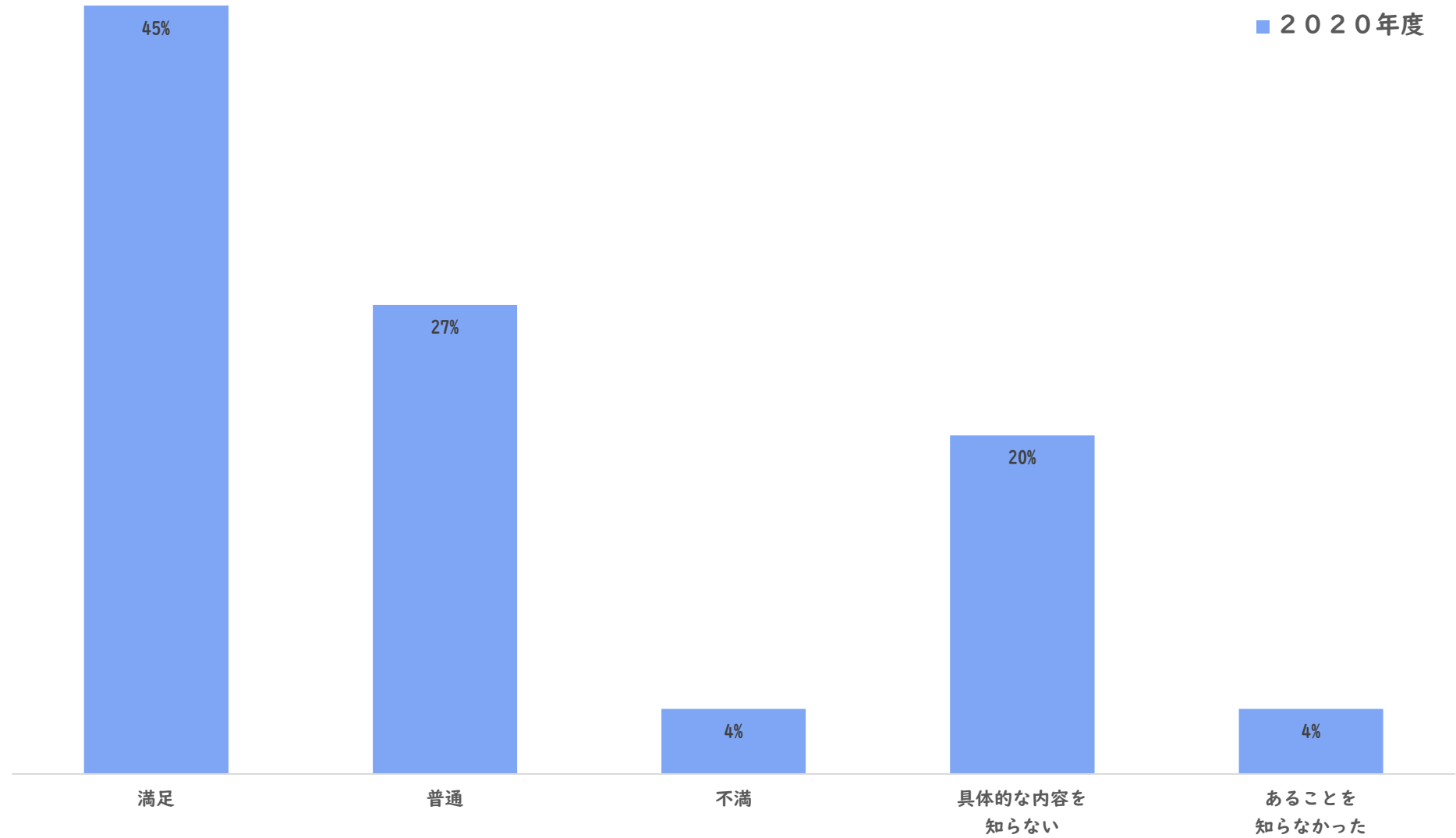
■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度



4-2 有給の満足・認知度

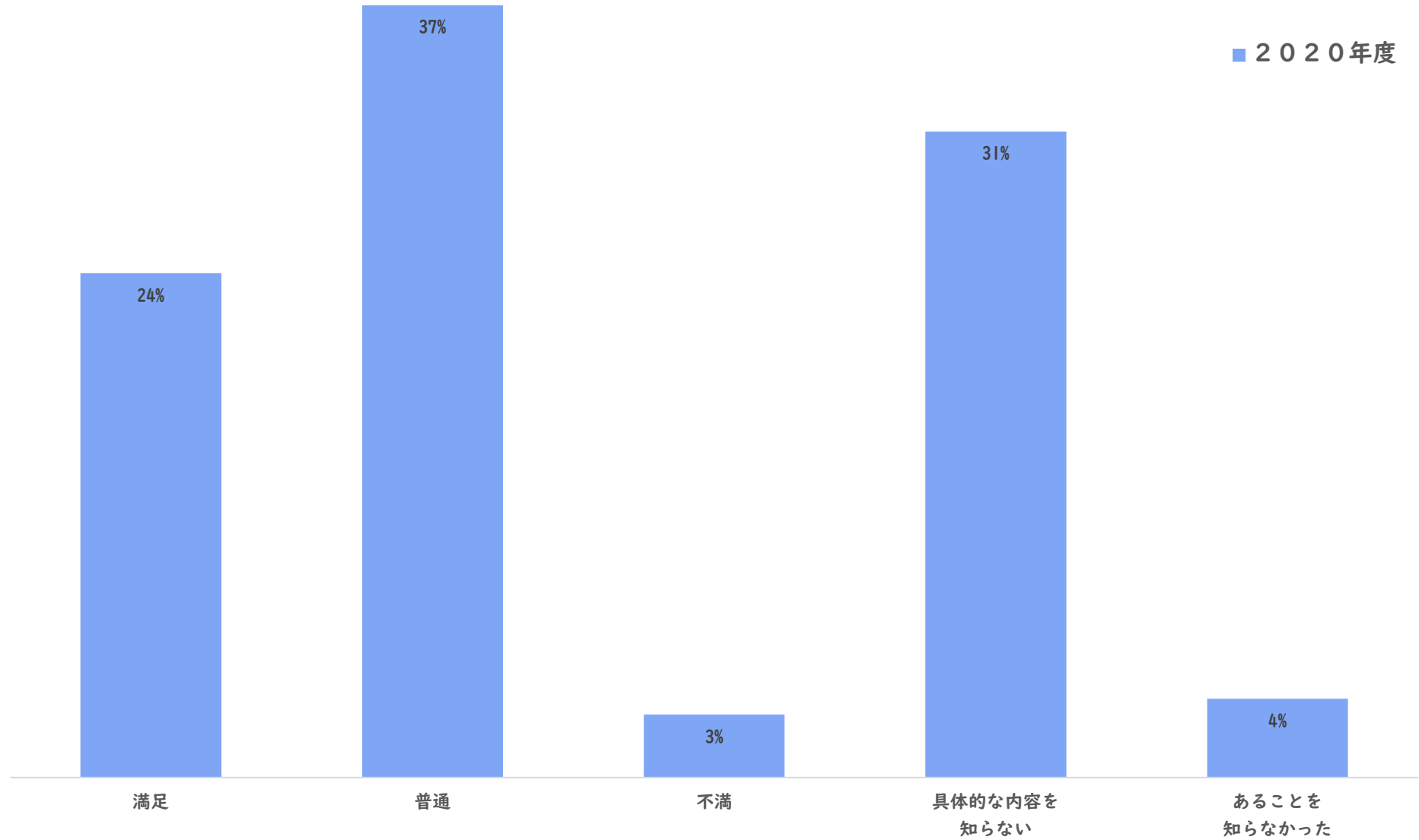


4-3 住宅手当の満足・認知度



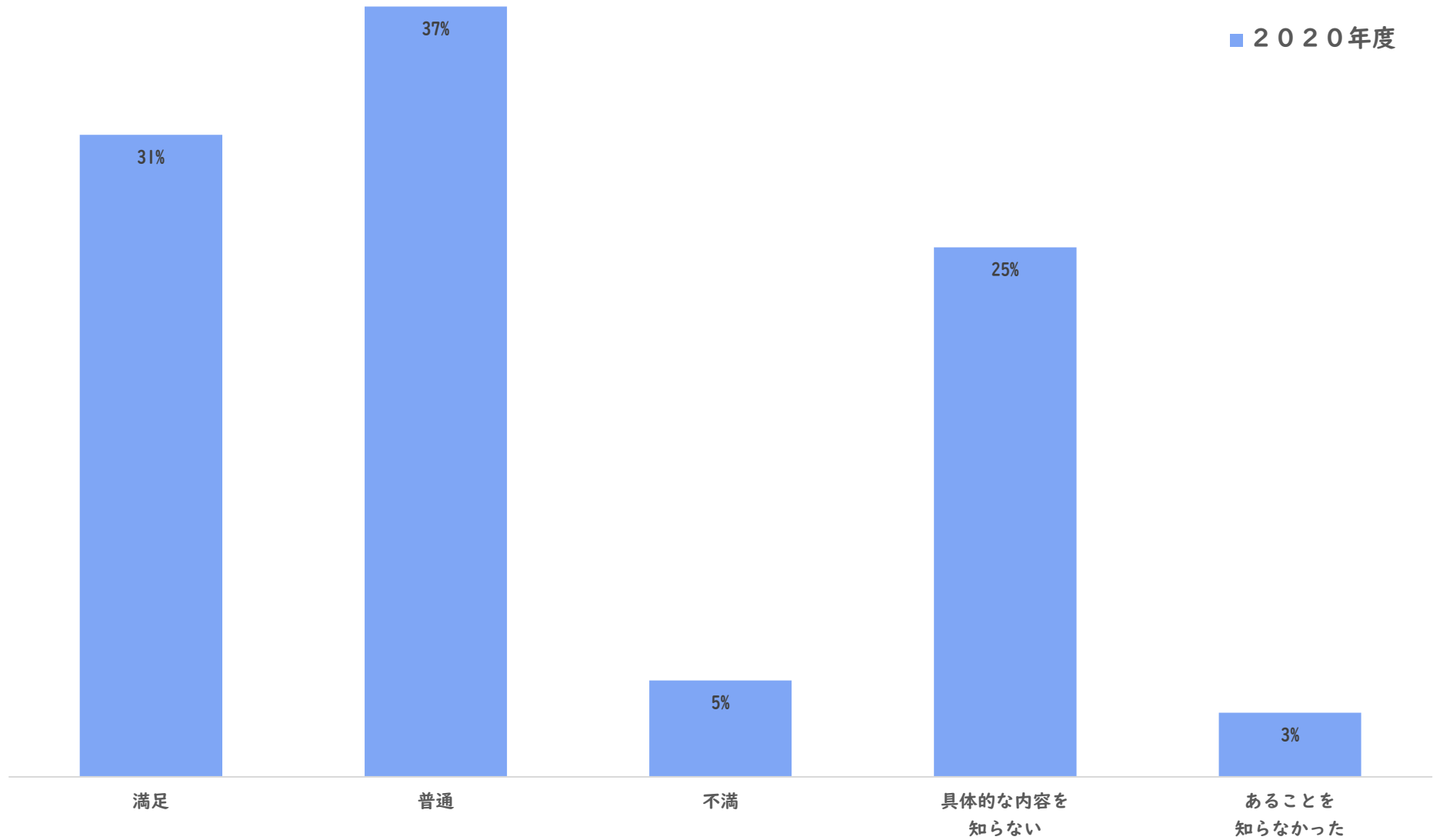
4-4 育児手当の満足・認知度

■ 2020年度



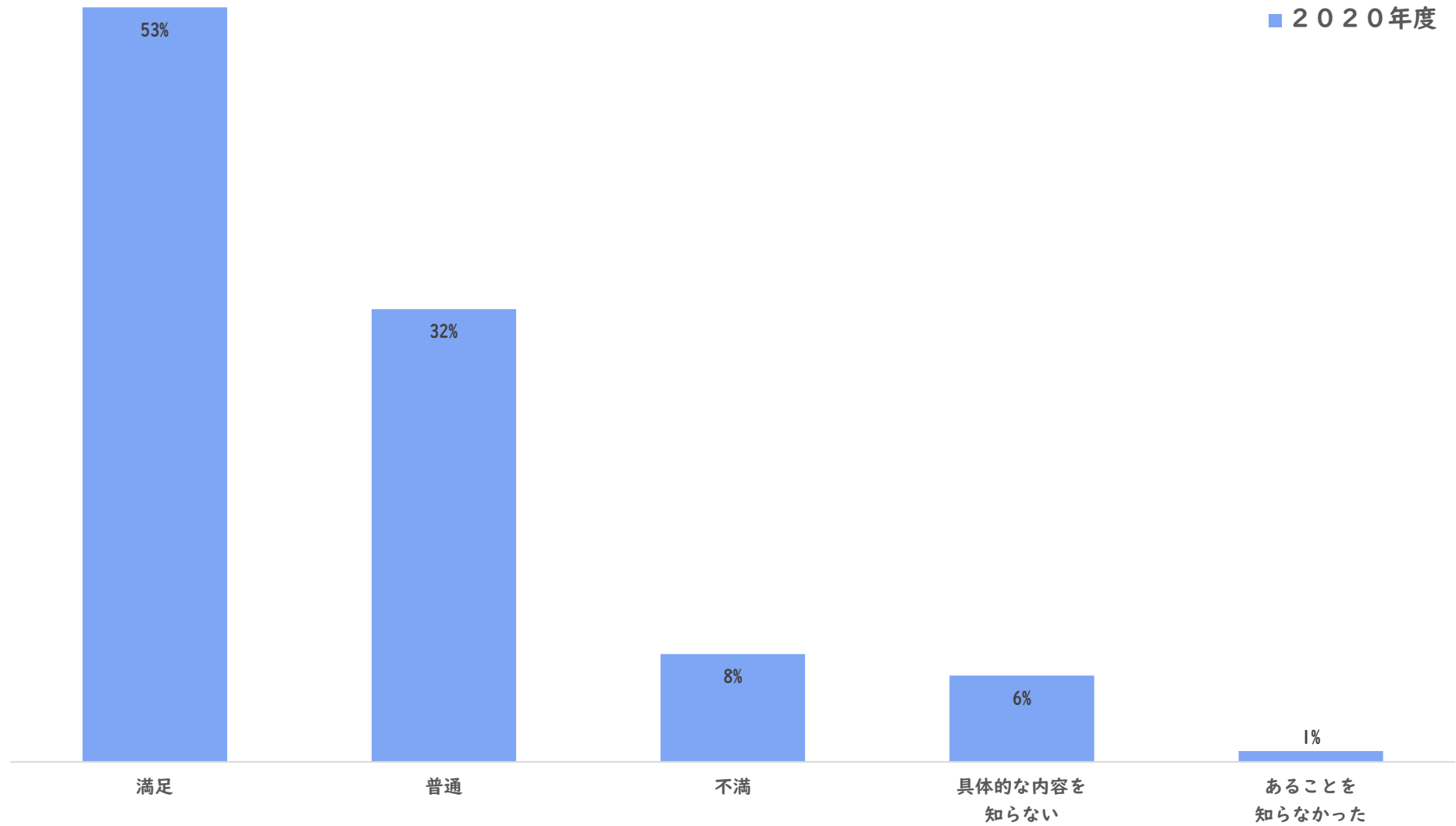
4-5 慶弔休暇の満足・認知度

■ 2020年度



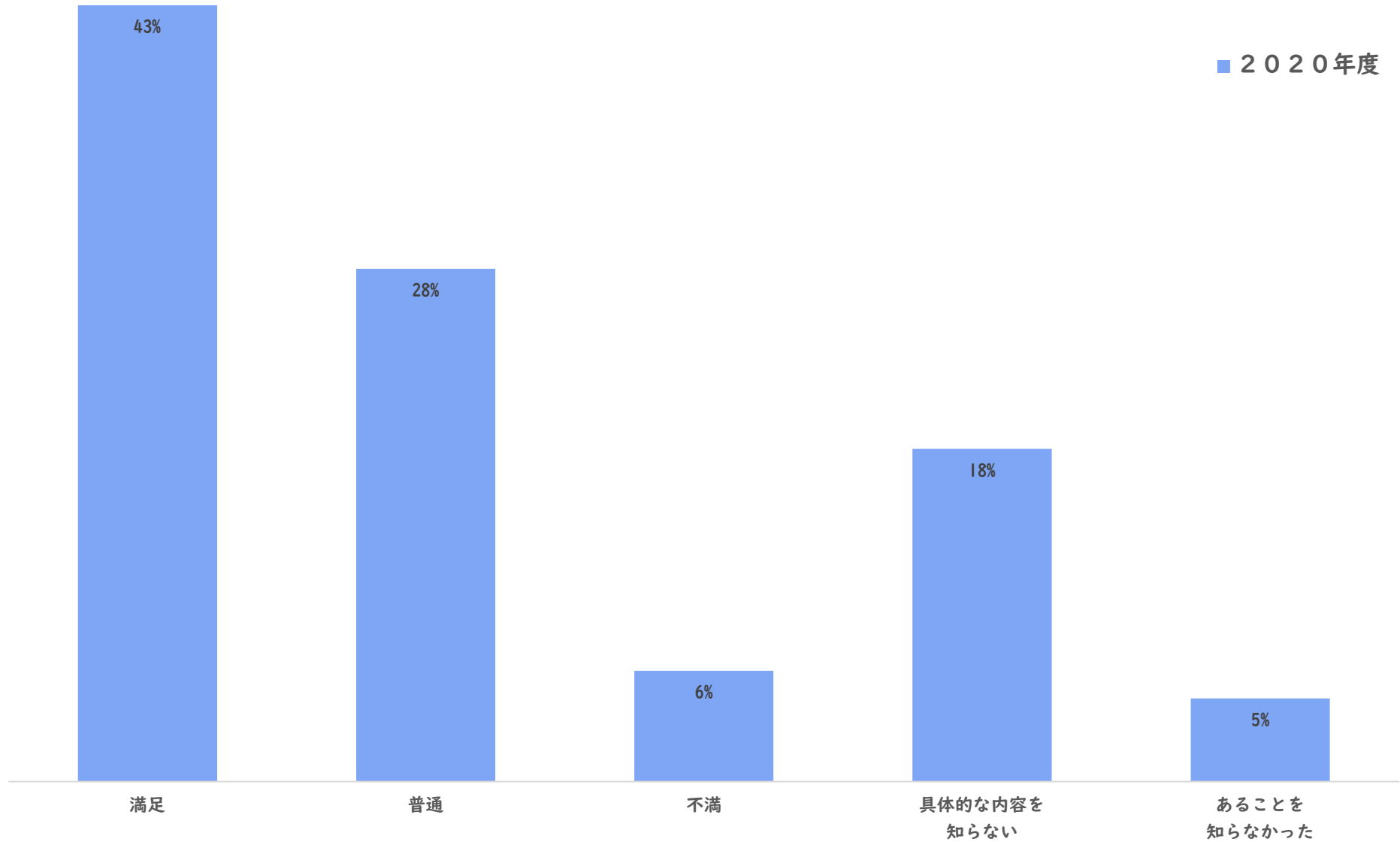
4-6 通常賞与の満足・認知度

■ 2020年度



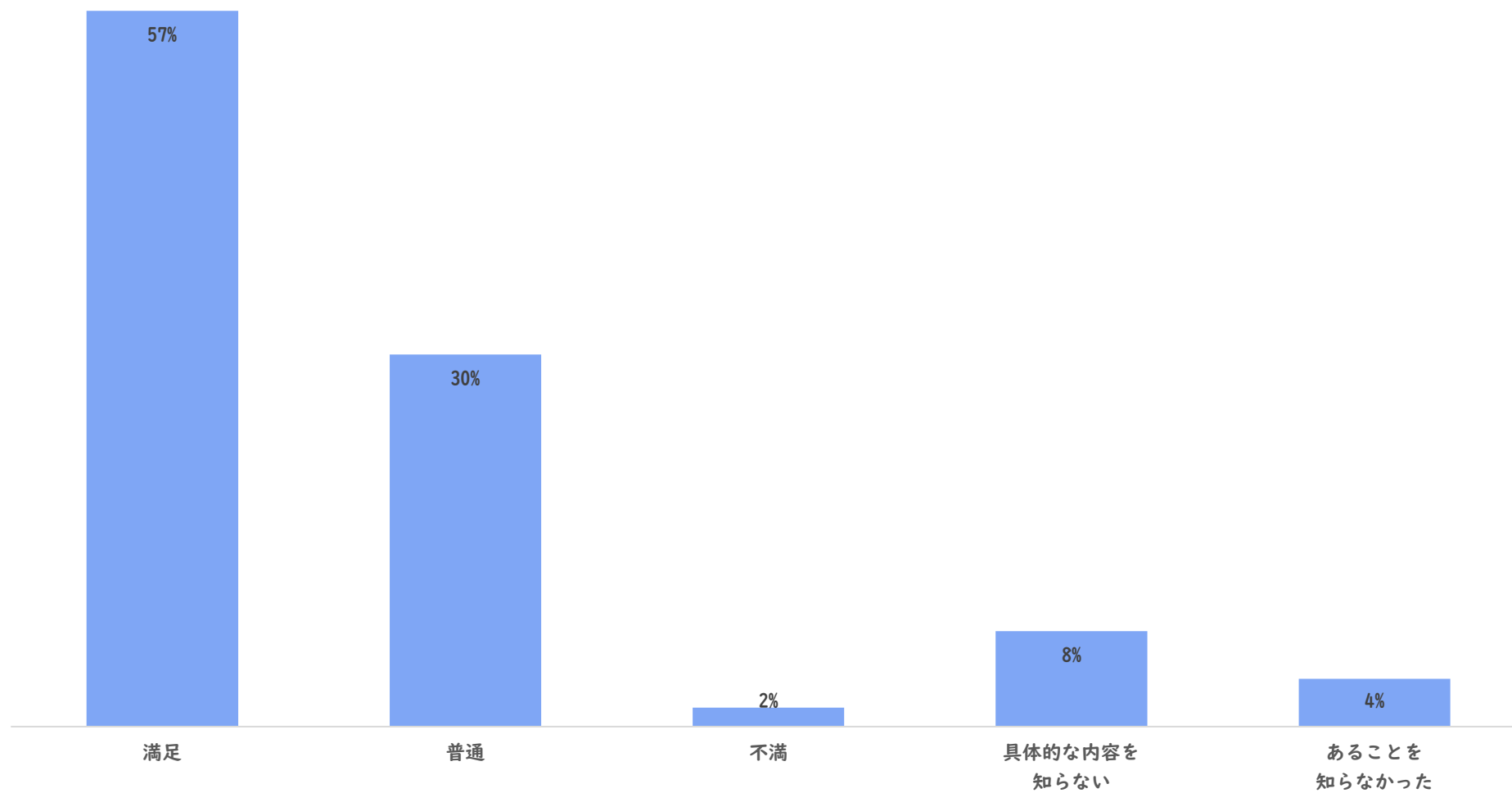
4-7 年功賞与の満足・認知度

■ 2020年度



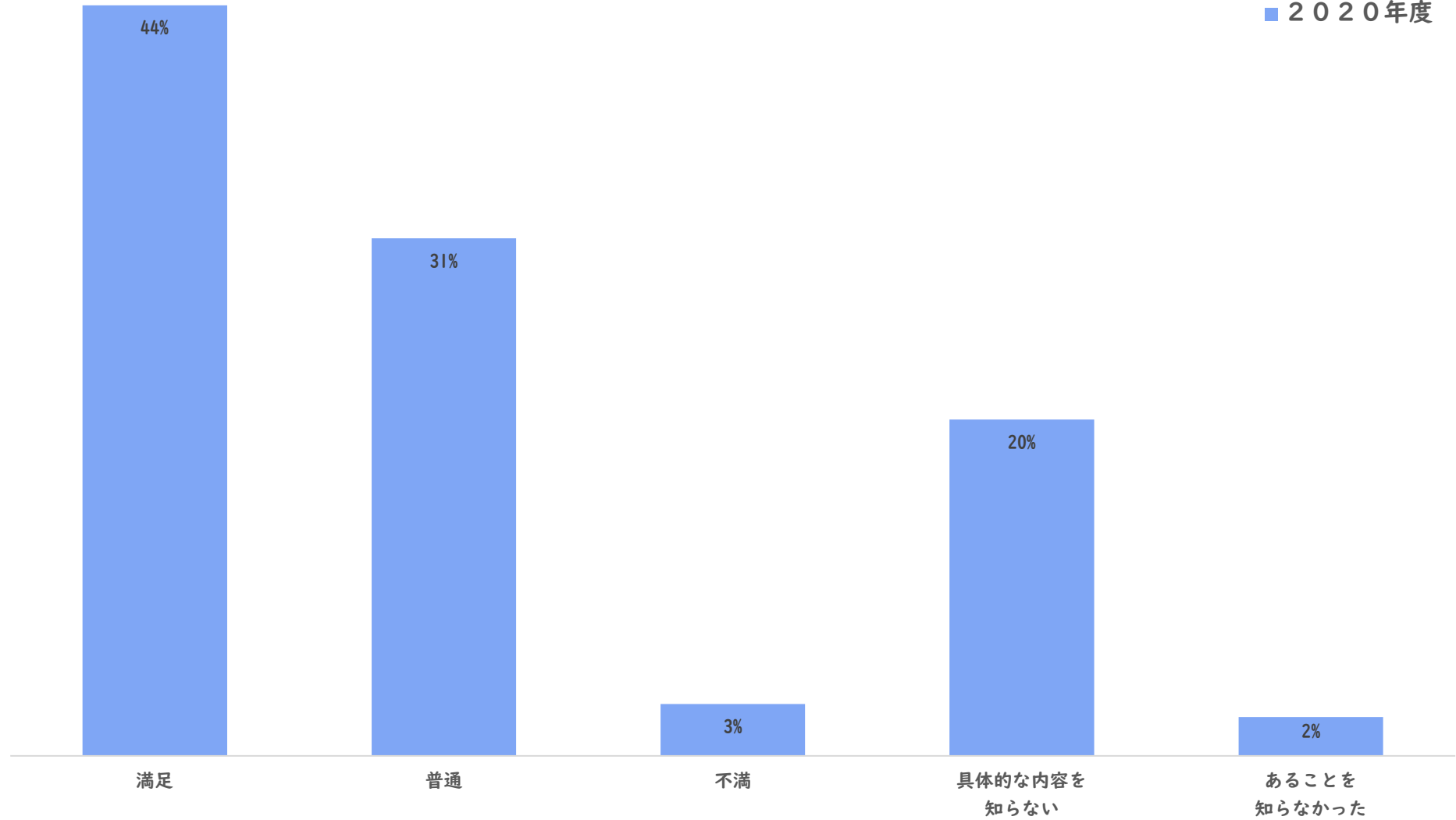
4-8 特別処遇改善賞与の満足・理解度

■ 2020年度



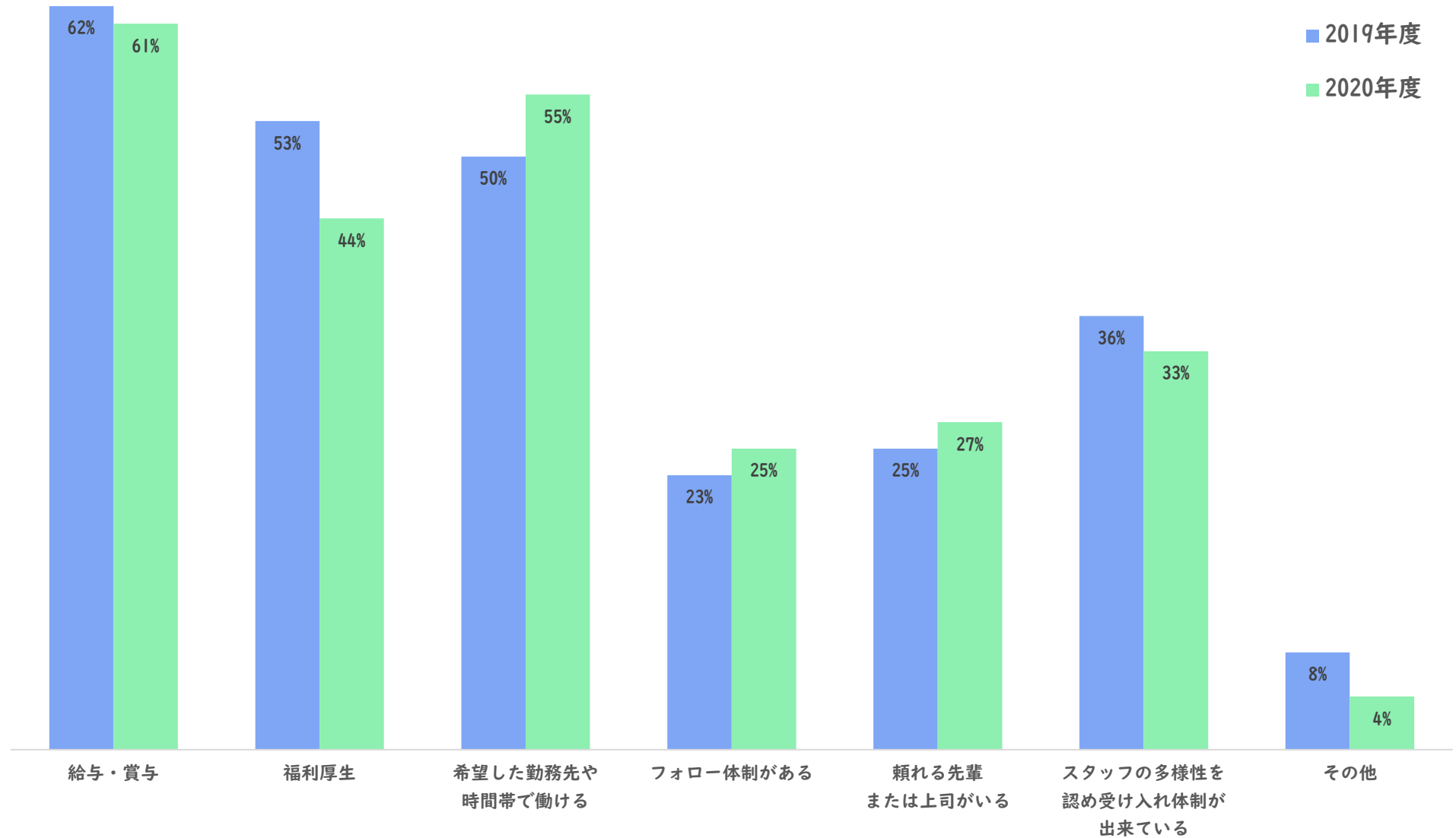
4-9 資格助成制度の満足・認知度

■ 2020年度



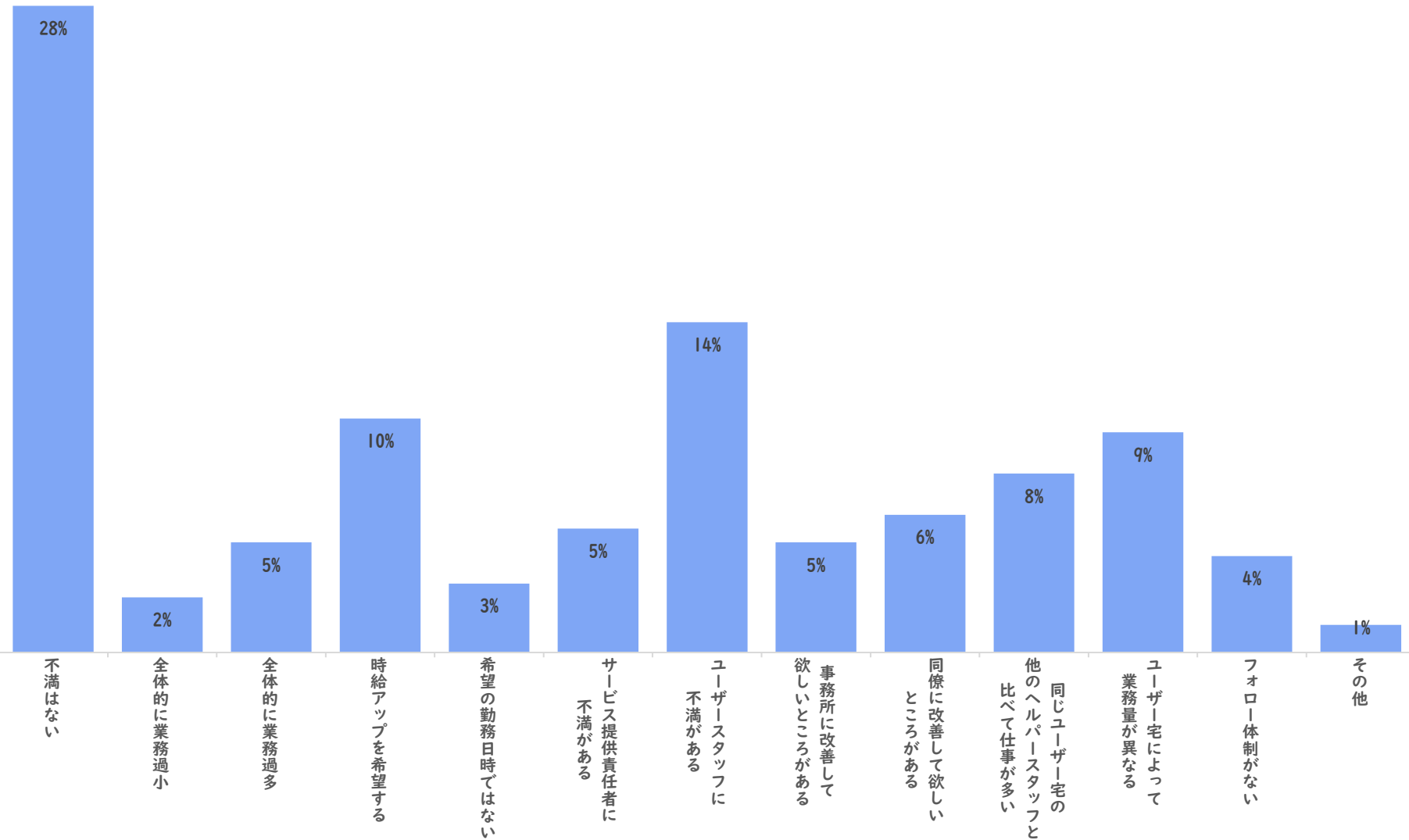
5 働きやすさについて教えてください

5-1 当社の良いところ、働きやすいと感じるところを教えてください（複数回答可）

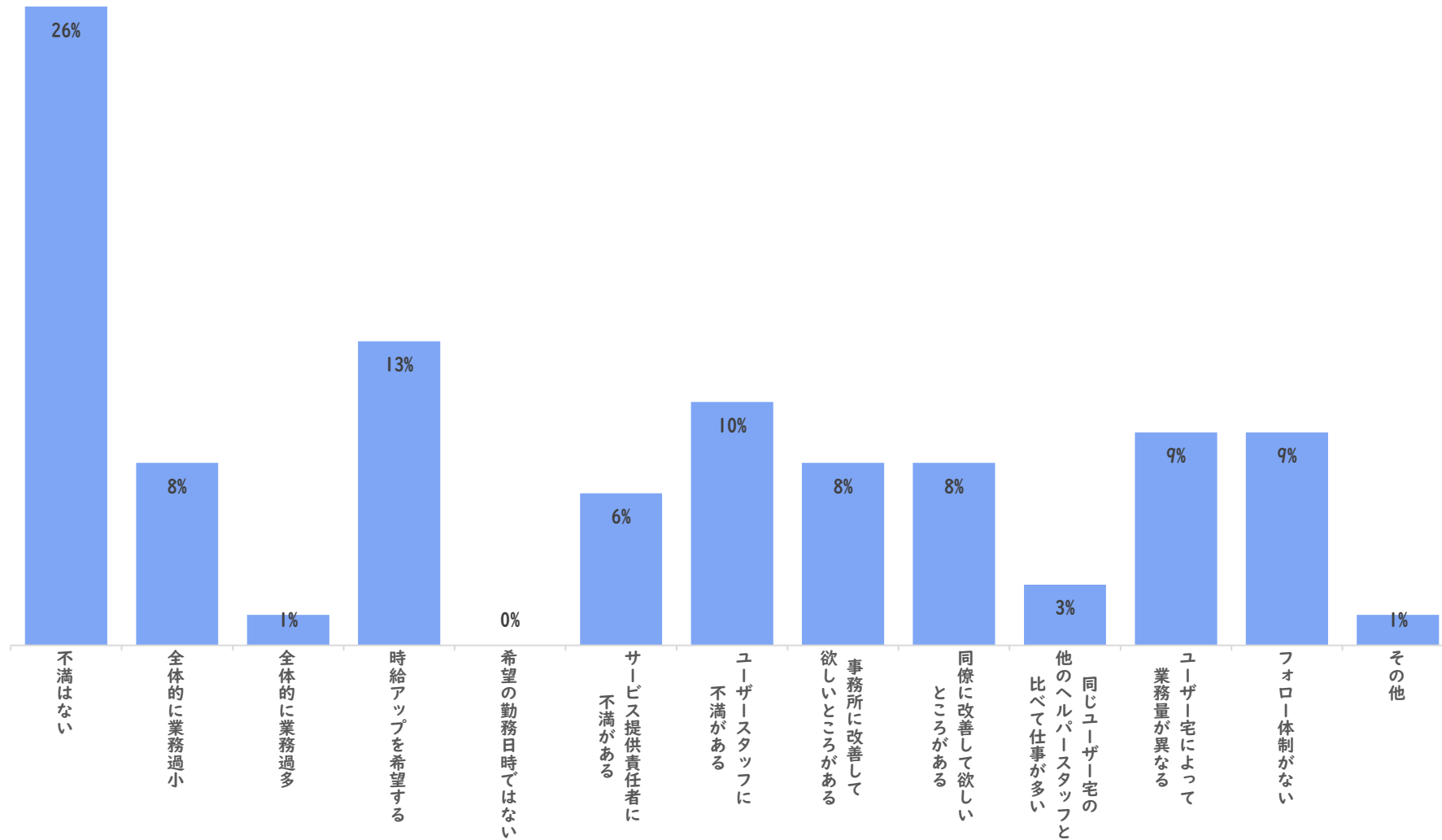


6 事業所別に不満に思うことを教えてください

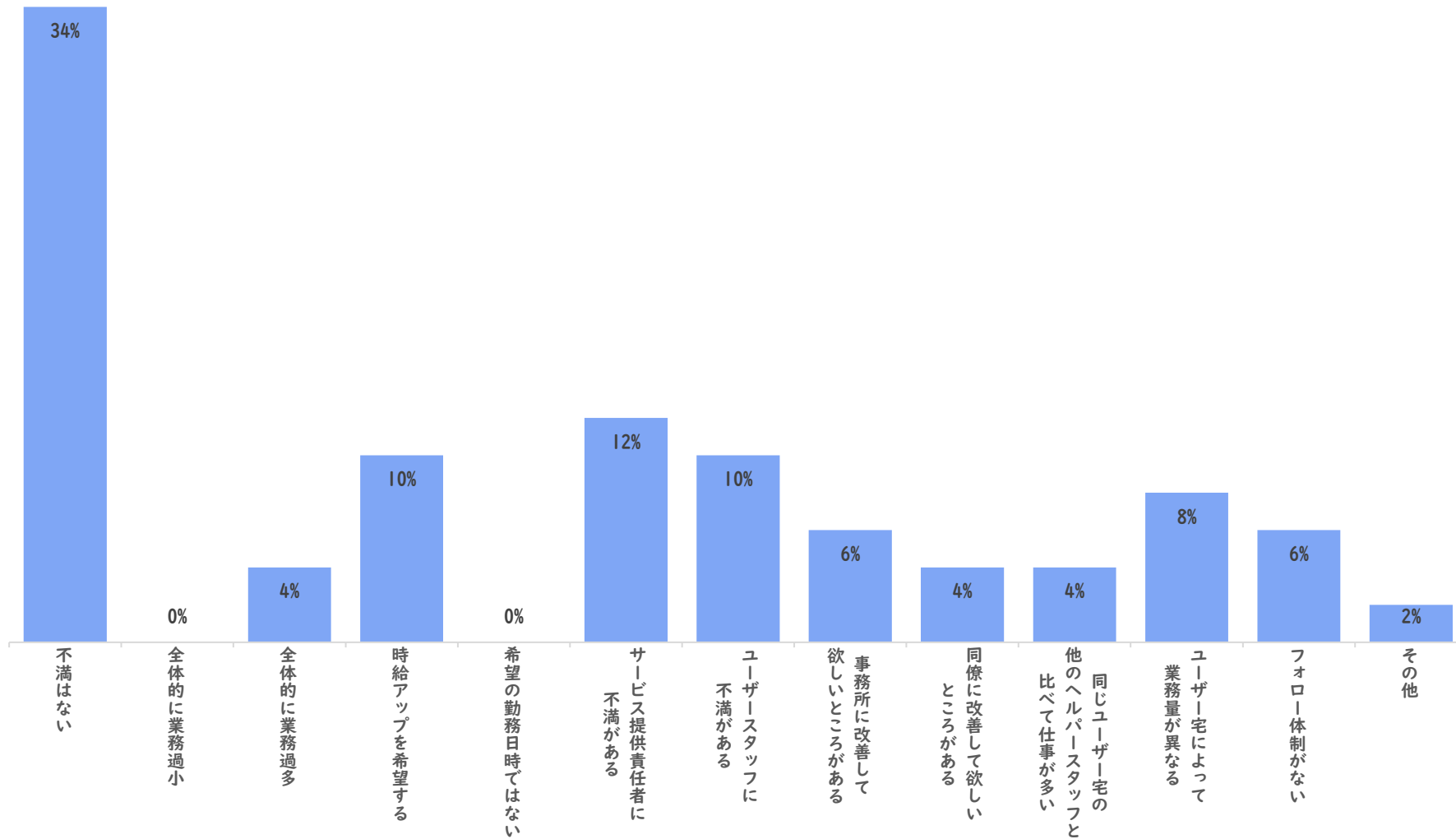
6-1 町田事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。 ■ 2020年度 PAM
 現在の勤務について、不満があれば教えてください（複数回答可）（延べ170回答から算出）



6-2 相模原事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。 ■ 2020年度 PAS
 現在の勤務について、不満があれば教えてください（複数回答可）（延べ80回答から算出）

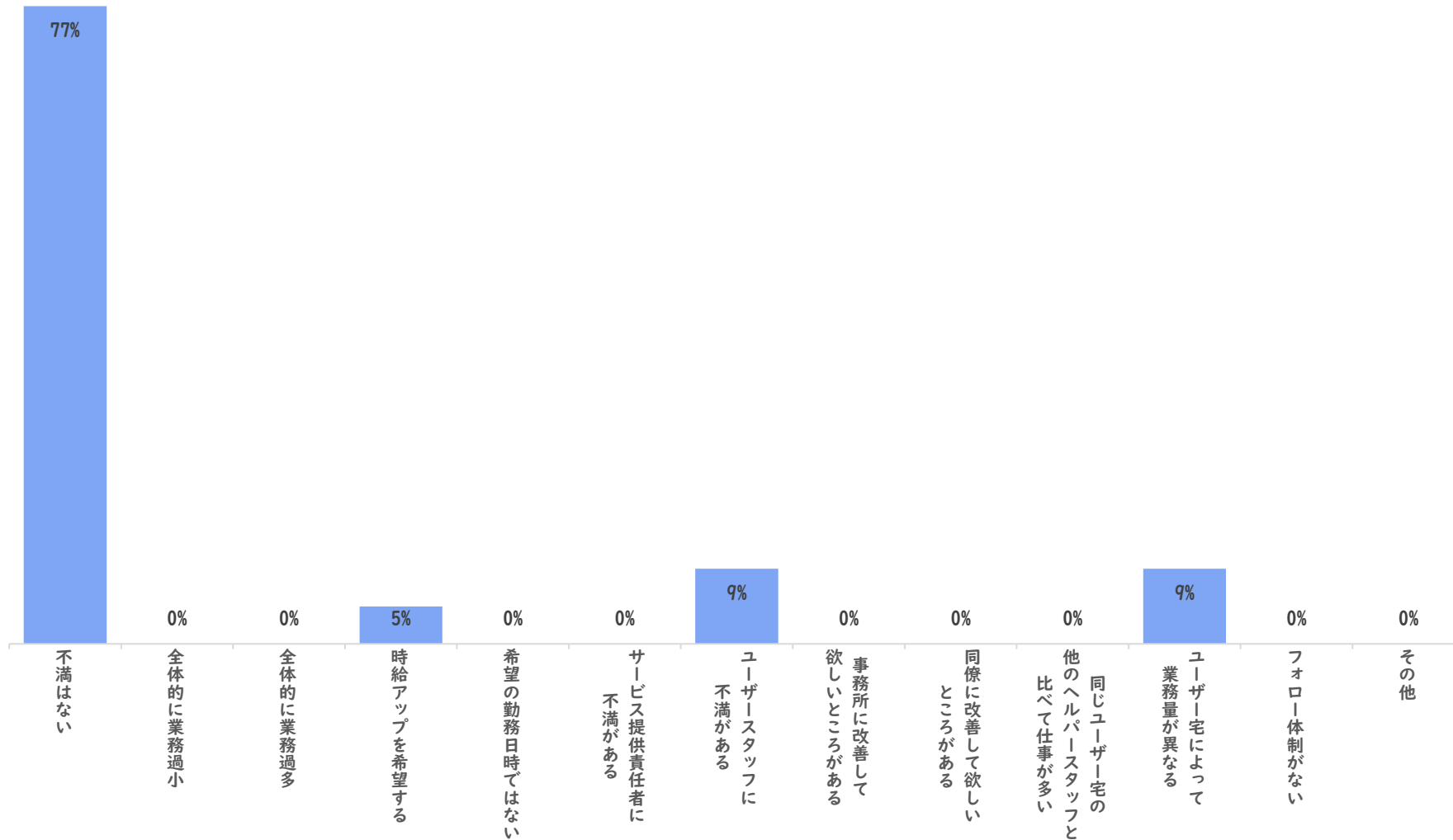


6-3 横浜事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。 ■ 2020年度 PAY
 現在の勤務について、不満があれば教えてください（複数回答可）（延べ55回答から算出）



6-4 八王子事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。
現在の勤務について、不満があれば教えてください（複数回答可）

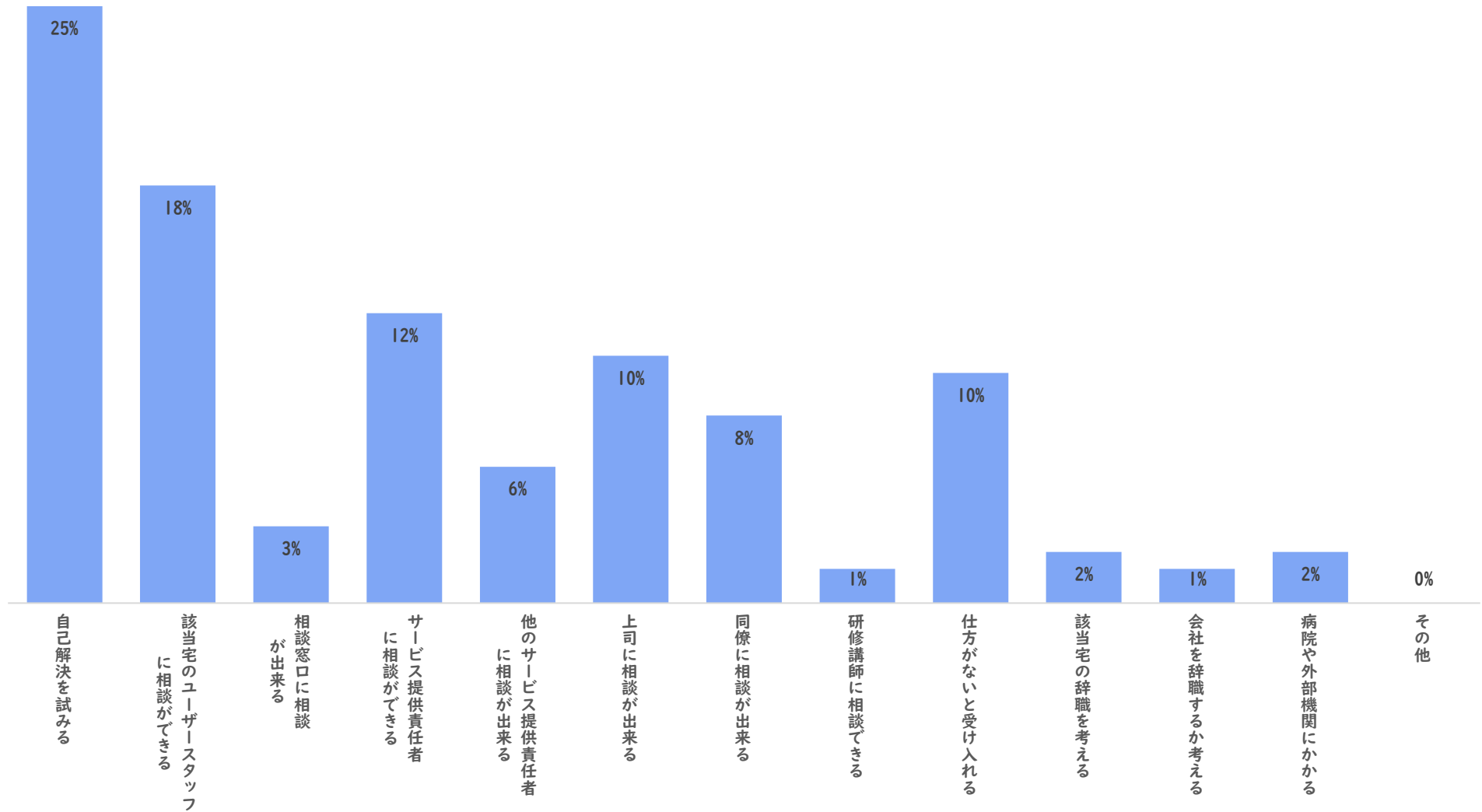
■ 2020年度 PAH
(延べ22回答から算出)



7 事業所別に困った時の解決方法を教えてください

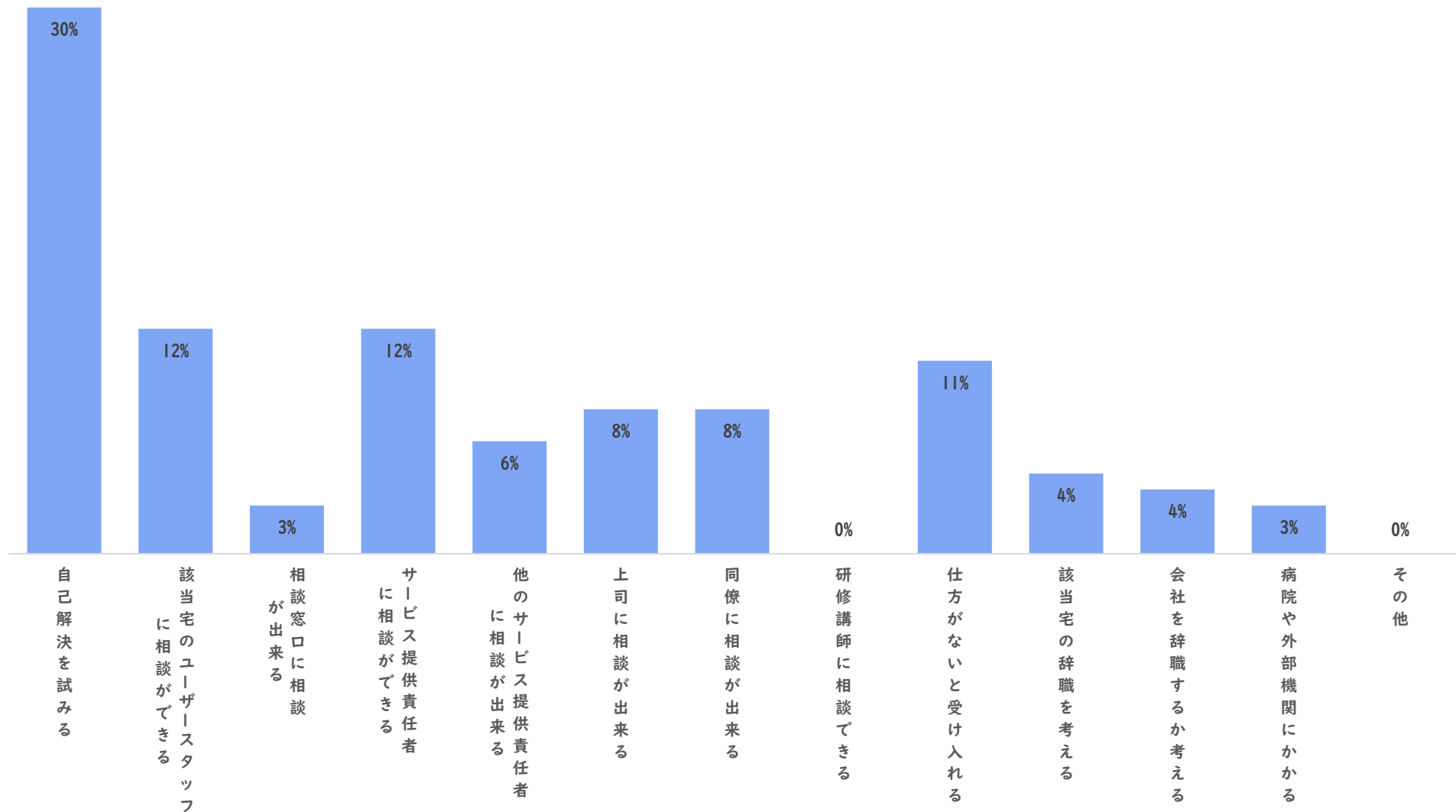
7-1 町田事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。
困った時の問題解決方法を教えてください（複数回答可）

■ 2020年度 PAM
(延べ277回答から算出)



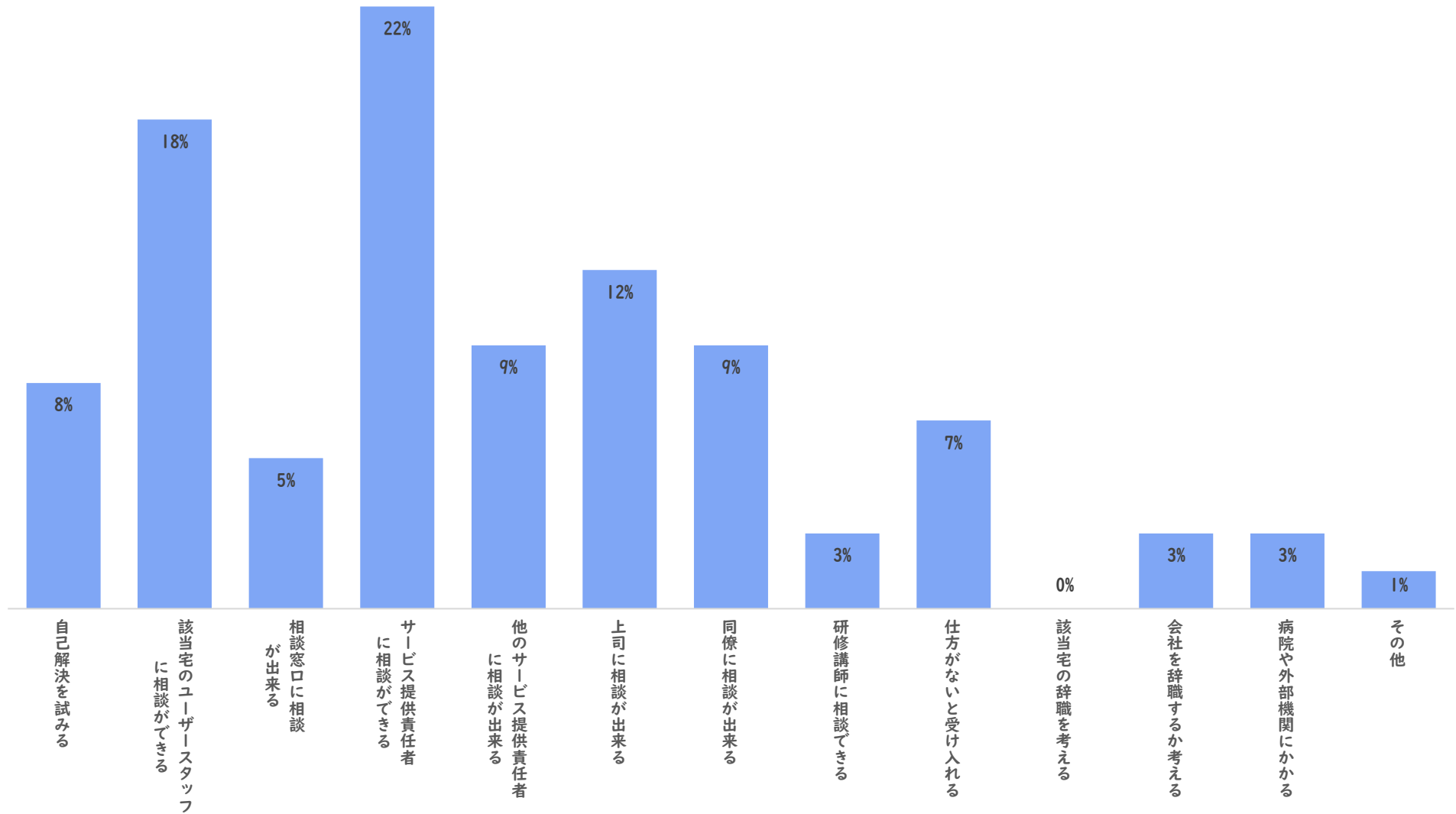
7-2 相模原事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。
困った時の問題解決方法を教えてください（複数回答可）

■ 2020年度 PAS
(延べ114回答から算出)



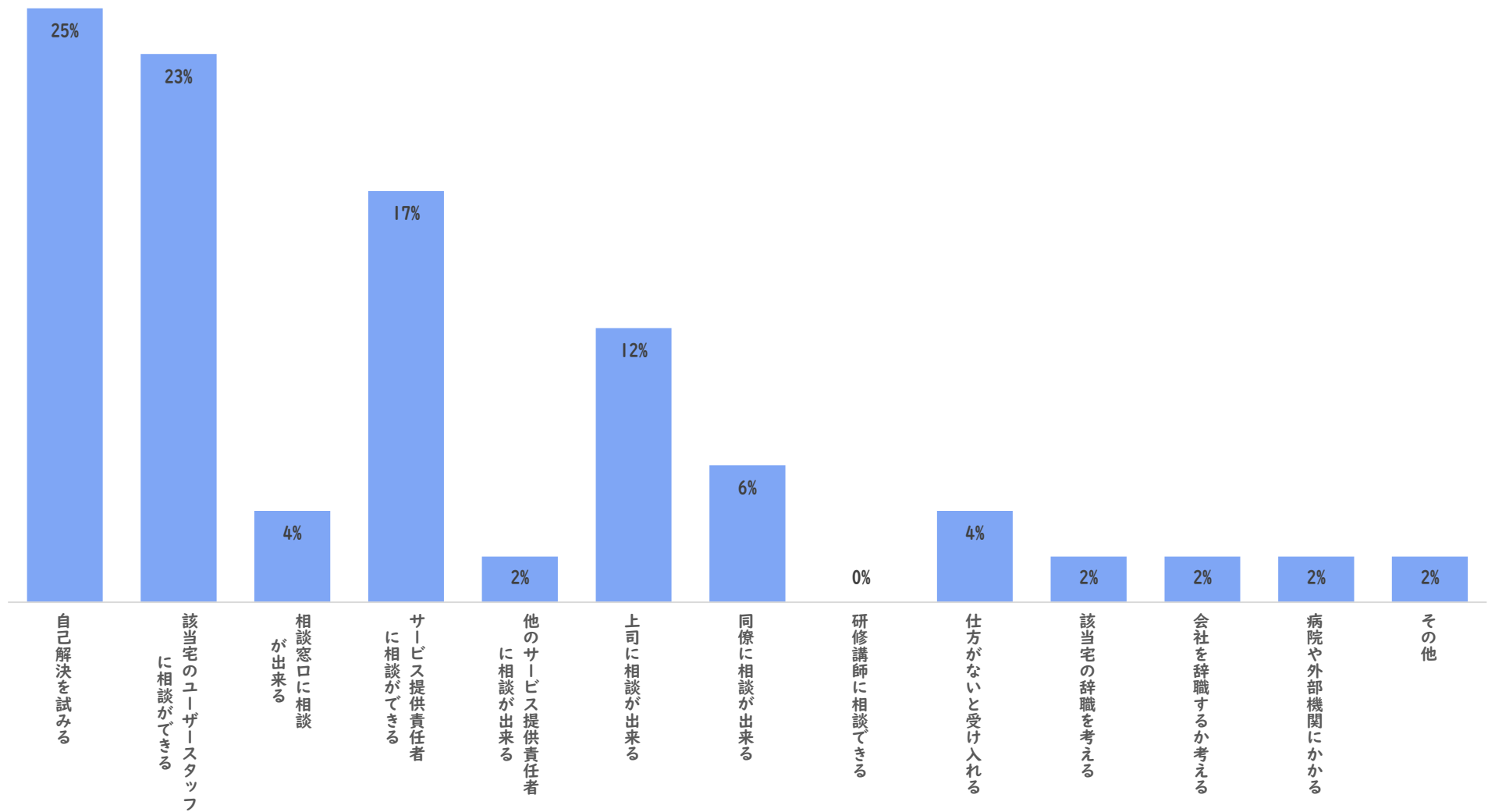
7-3 横浜事業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。
困った時の問題解決方法を教えてください（複数回答可）

■ 2020年度 PAY
(延べ74回答から算出)



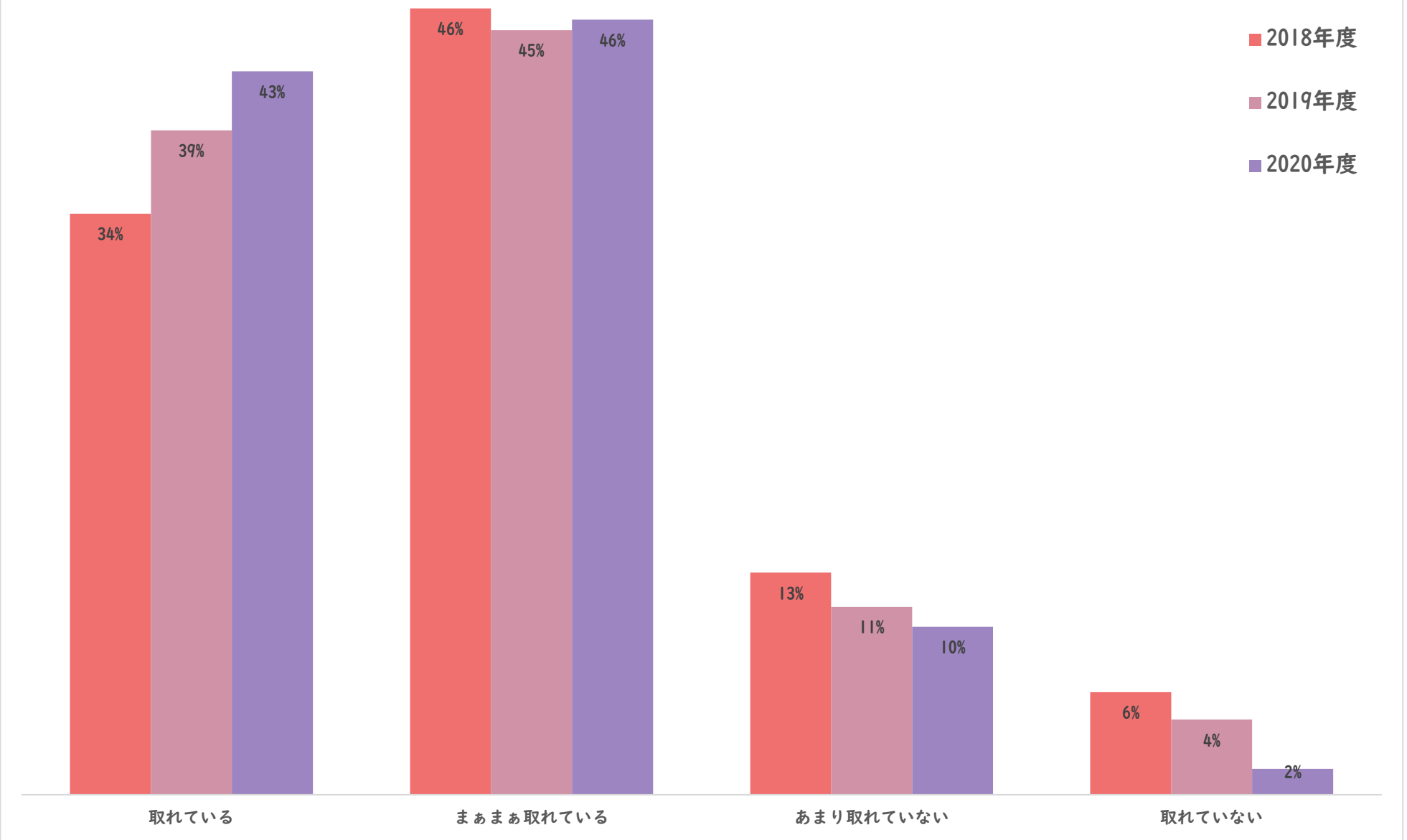
7-4 ハ王子業所に所属するヘルパースタッフに聴きました。
困った時の問題解決方法を教えてください（複数回答可）

■ 2020年度 PAH
(延べ52回答から算出)



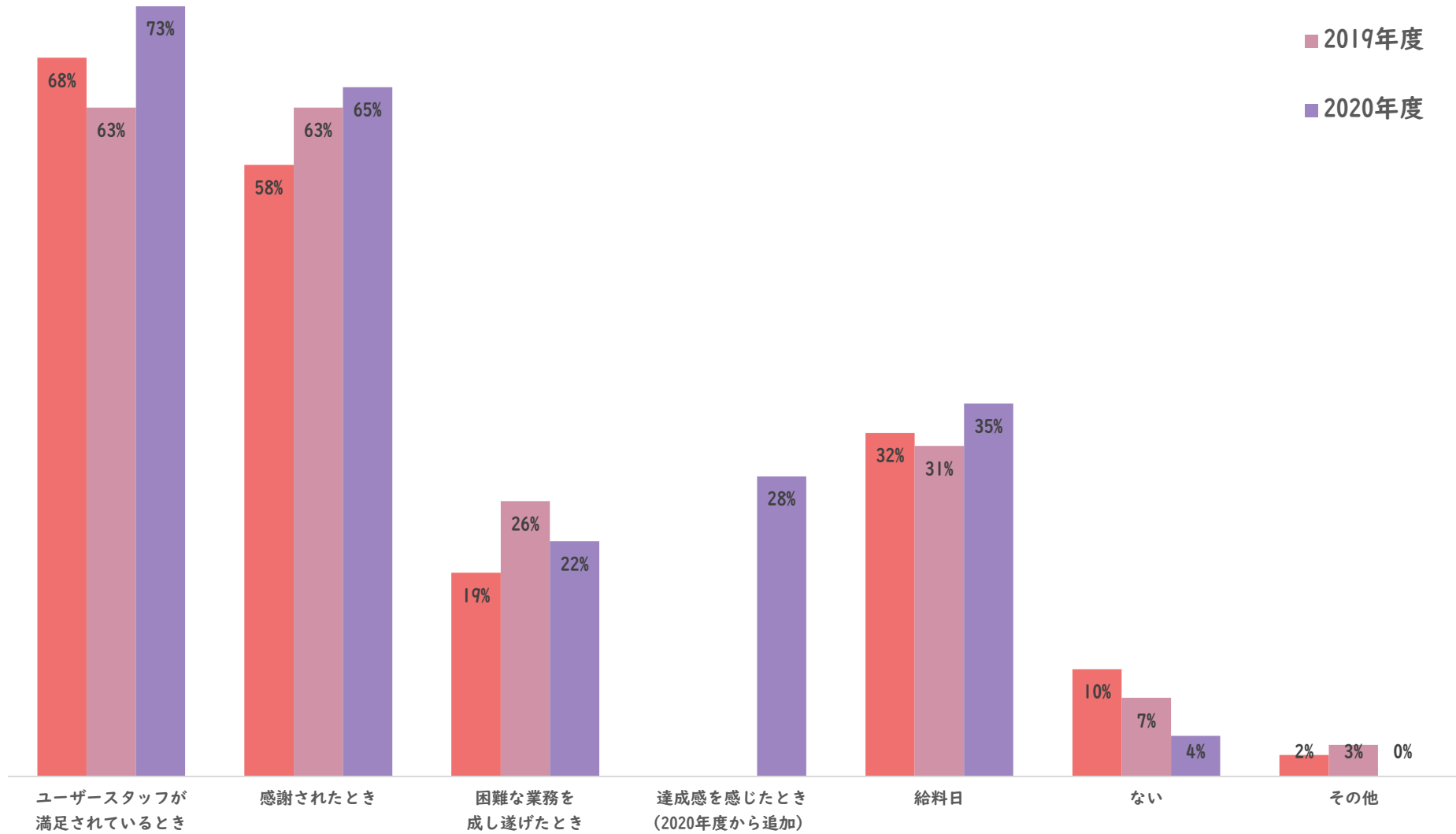
8 勤務について教えてください

8-1 仕事と私生活のバランスは取れていますか



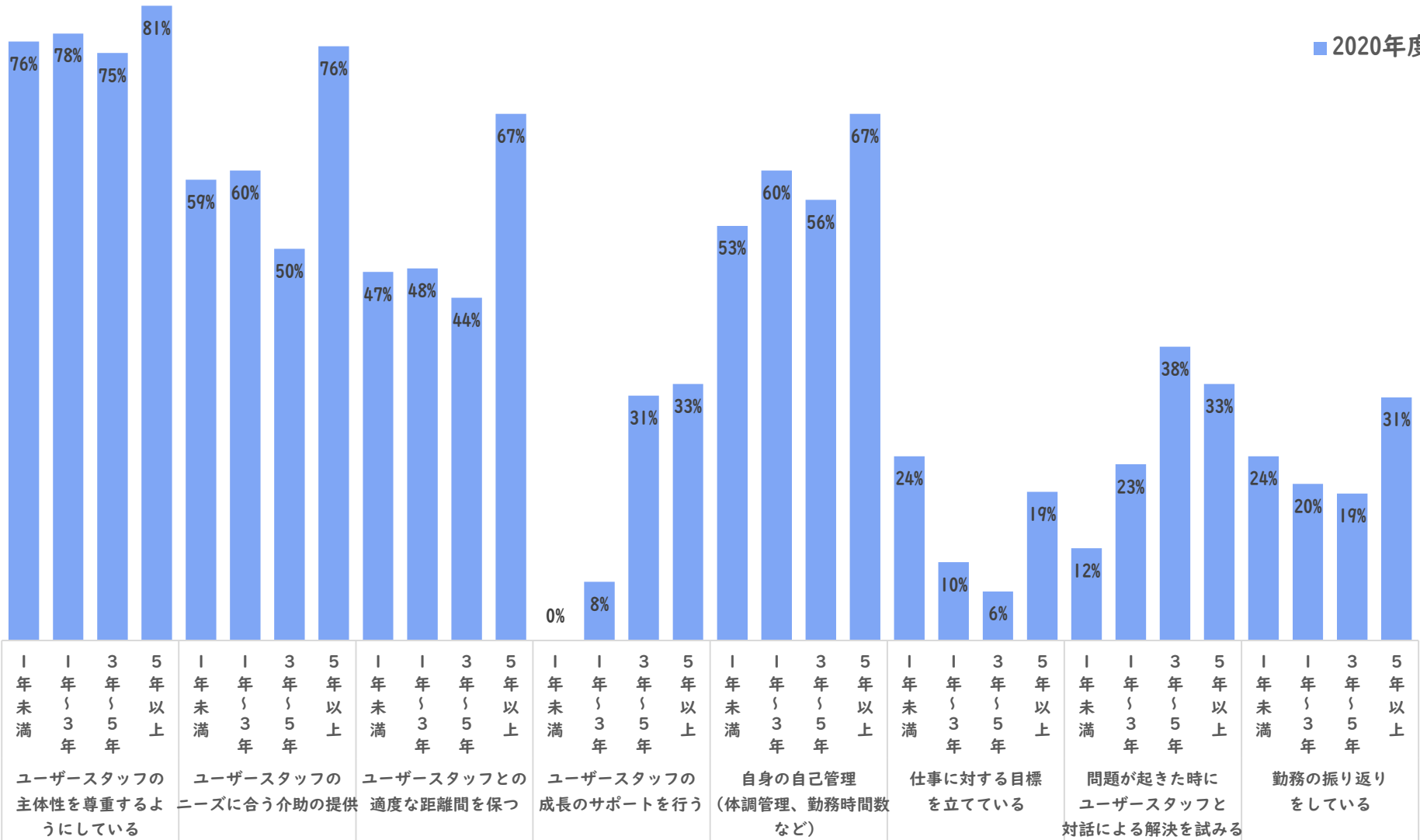
8-2 仕事で充実感を感じる瞬間を教えてください（複数回答可）

■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度



8-3 仕事をするにあたり意識していることはありますか？（複数回答可）

■ 2020年度

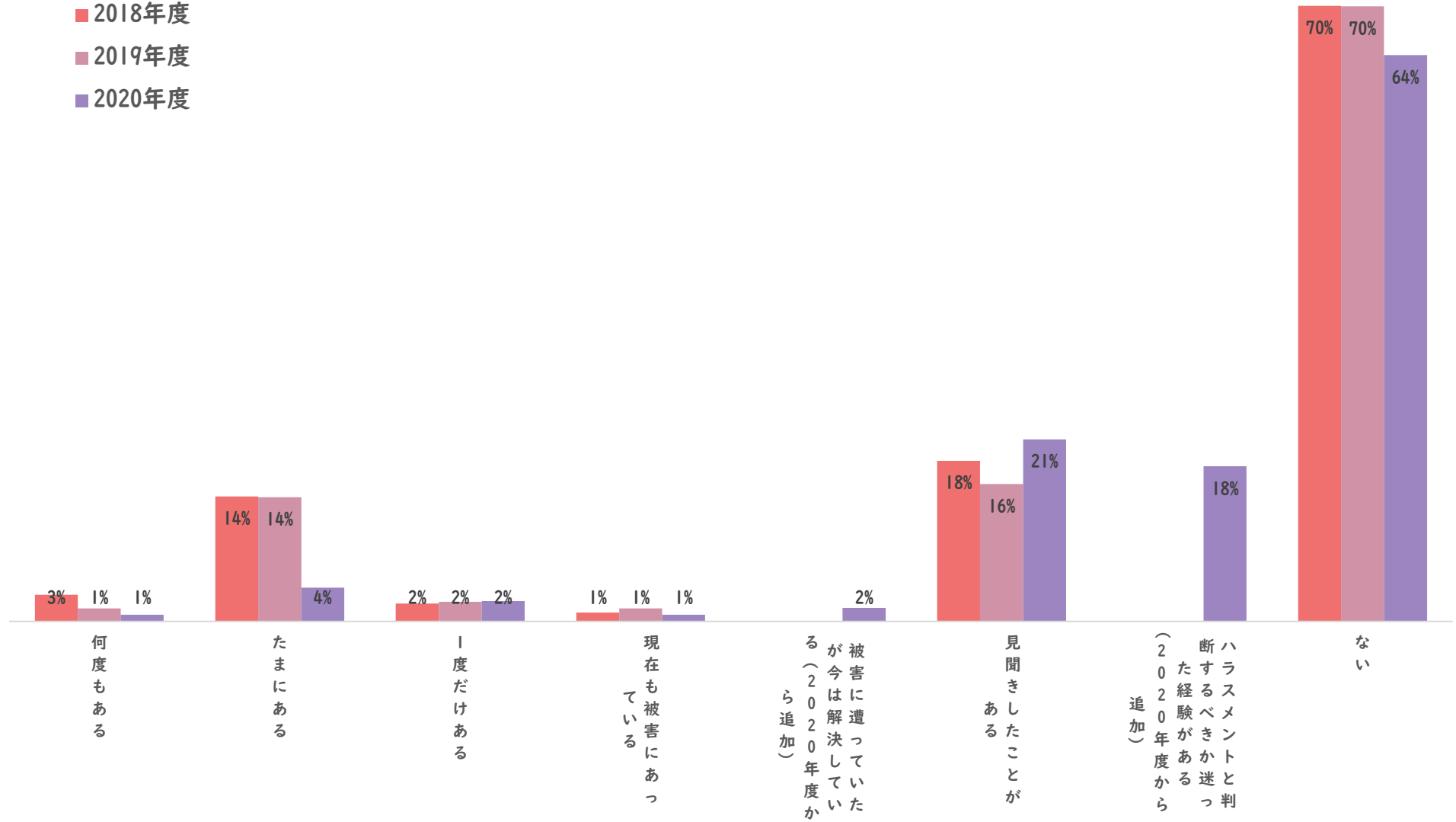


9 ハラスメントについて教えてください

9-1 ハラスメントについて伺います。

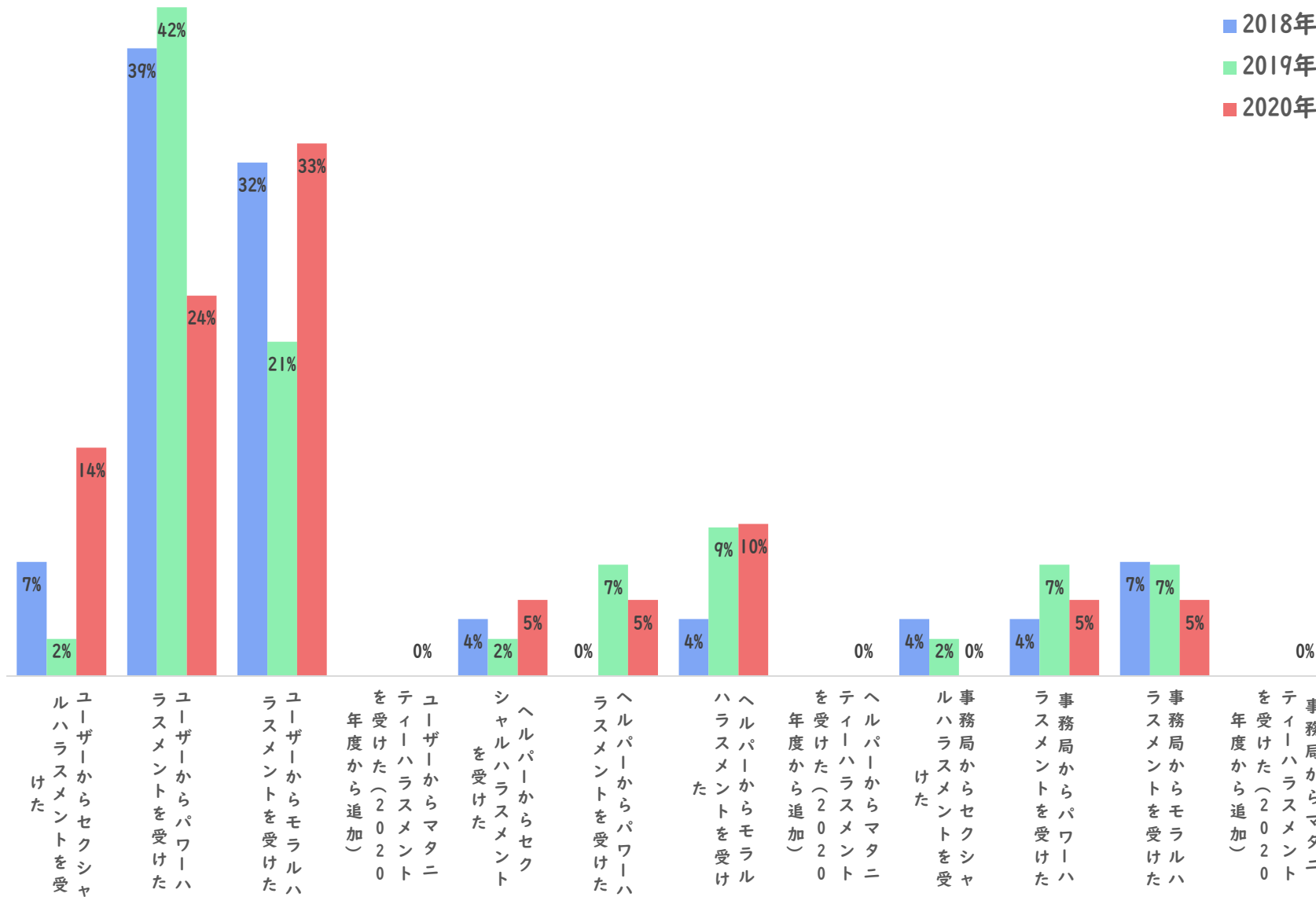
1年以内に被害にあったことがありますか（複数回答可）

- 2018年度
- 2019年度
- 2020年度



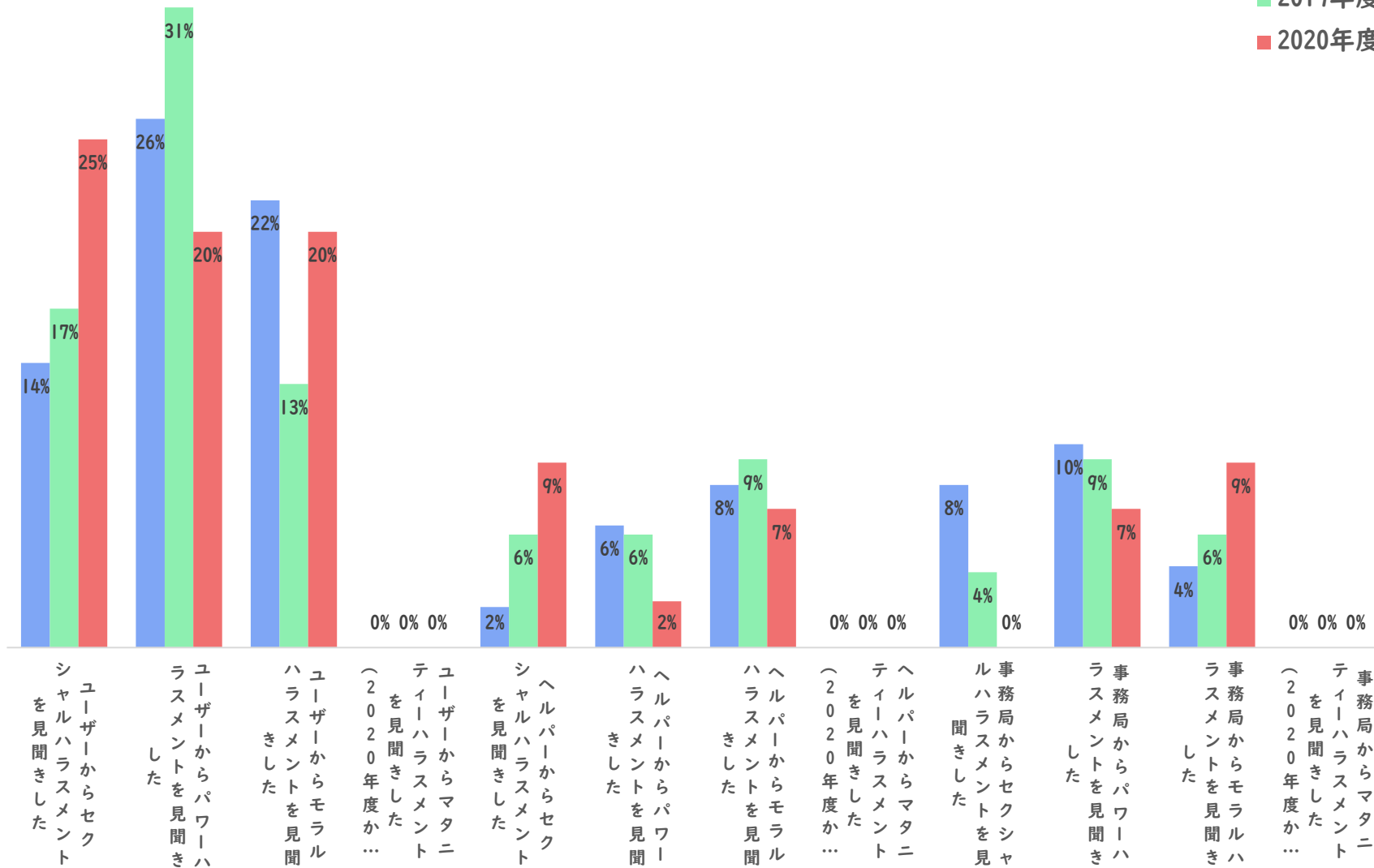
9-2 1年以内にハラスメントを受けた方に伺います(複数回答可)

■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度

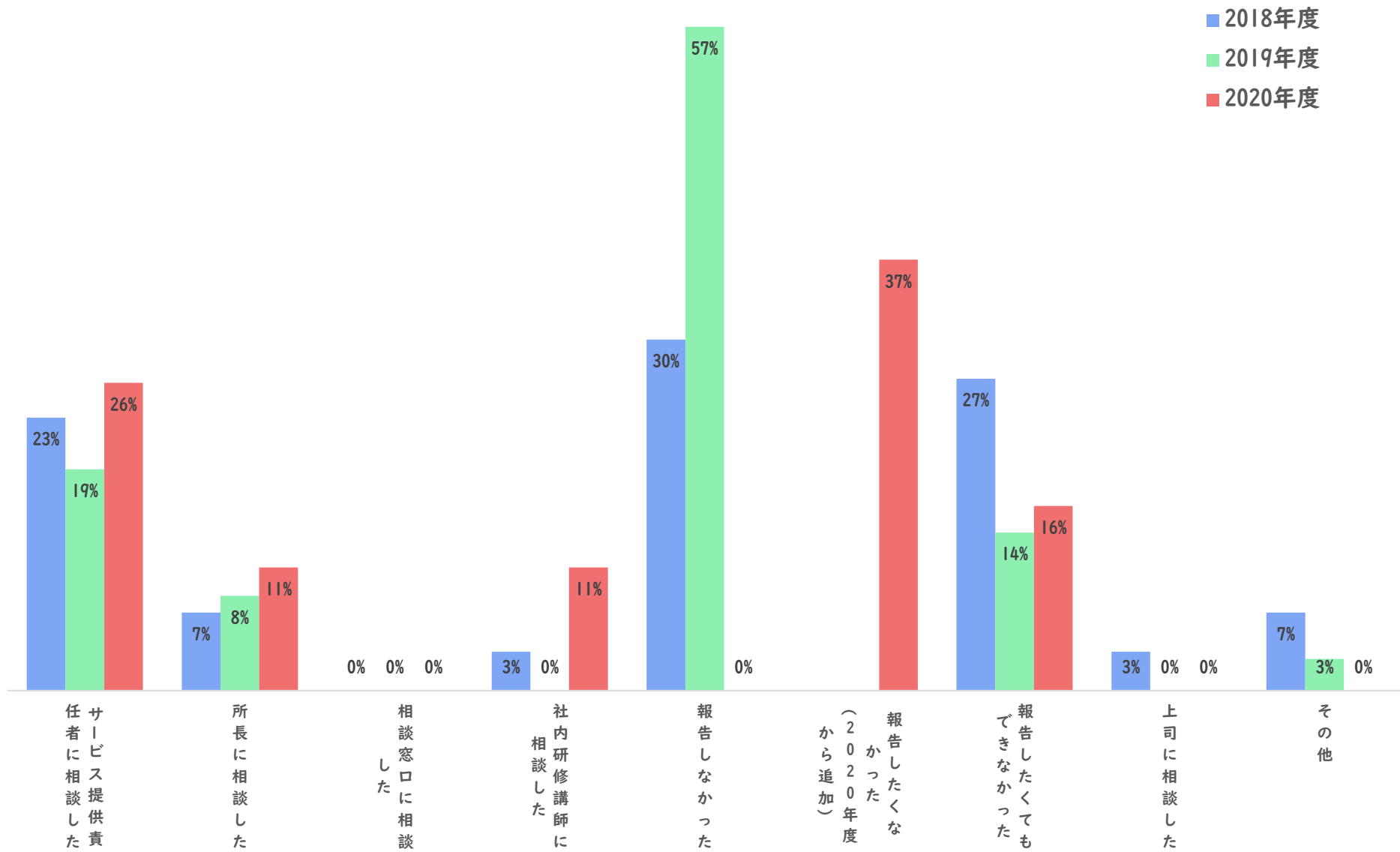


9-3 1年以内にハラスメント被害を見聞きした方に伺います（複数回答可）

■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度

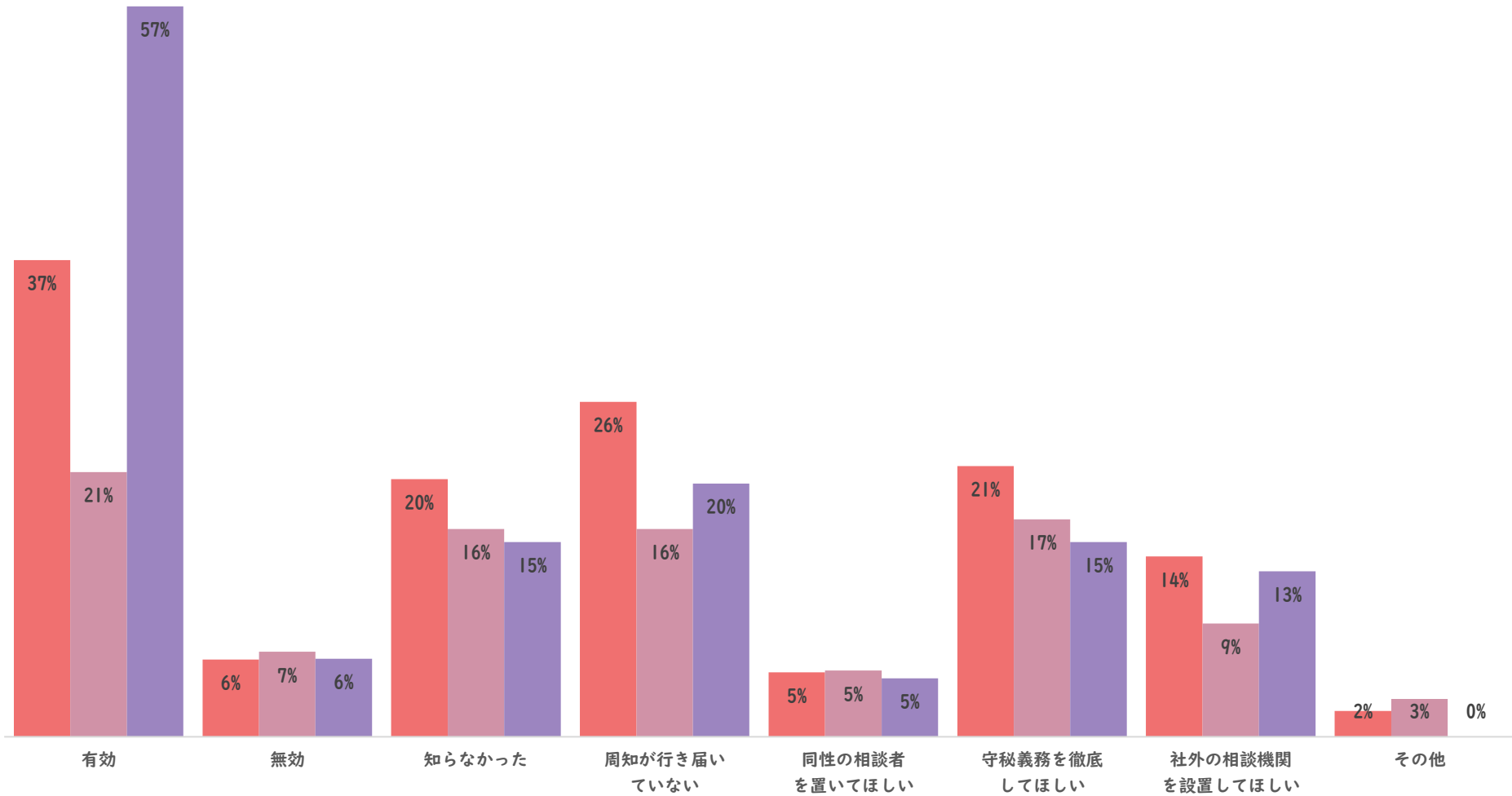


9-4 1年以内にハラスメントを受けた方、見聞きした方に伺います（複数回答可）



9-5 当社のハラスメント防止対策をどう思いますか(複数回答可)

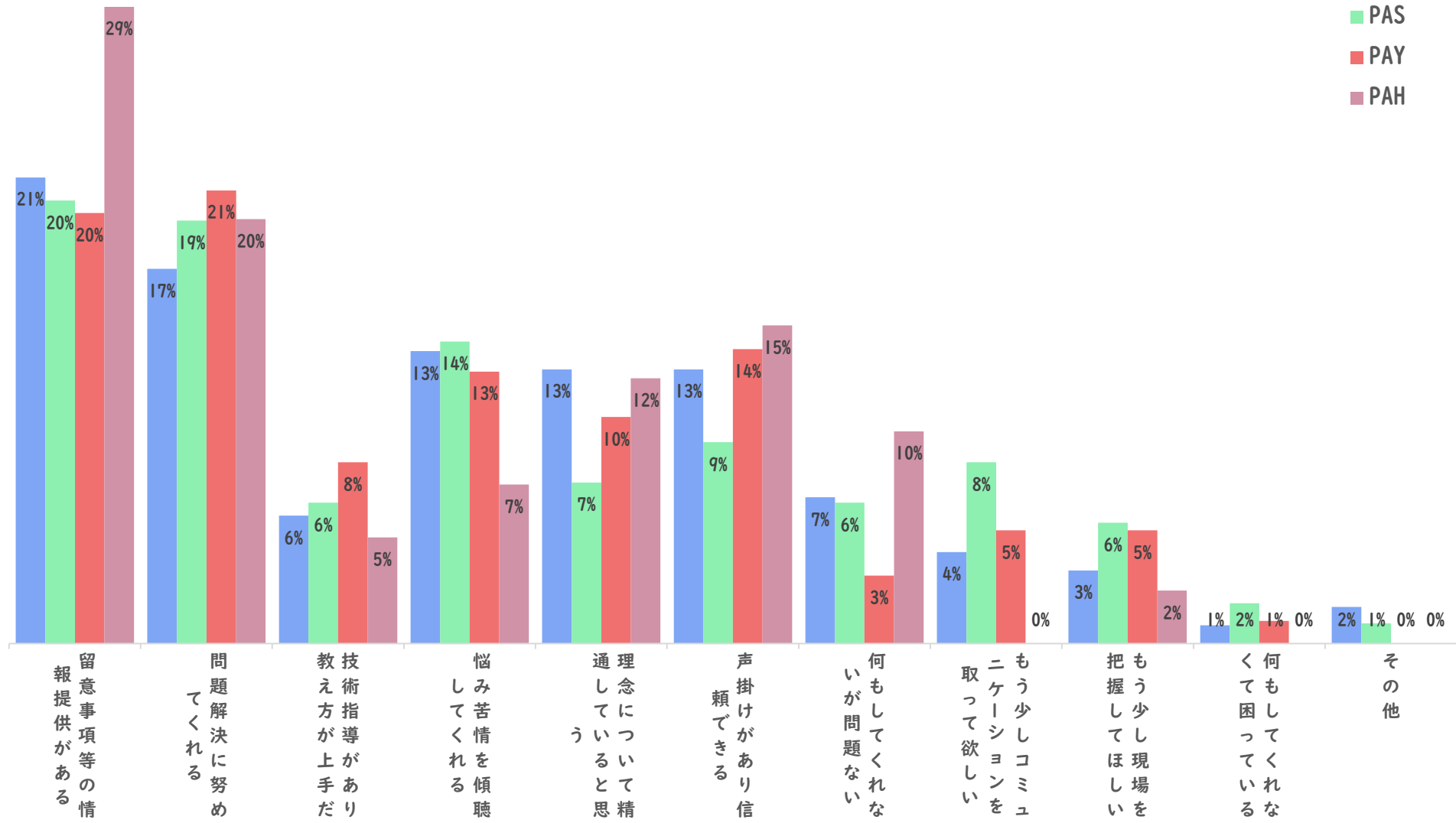
■ 2018年度
■ 2019年度
■ 2020年度



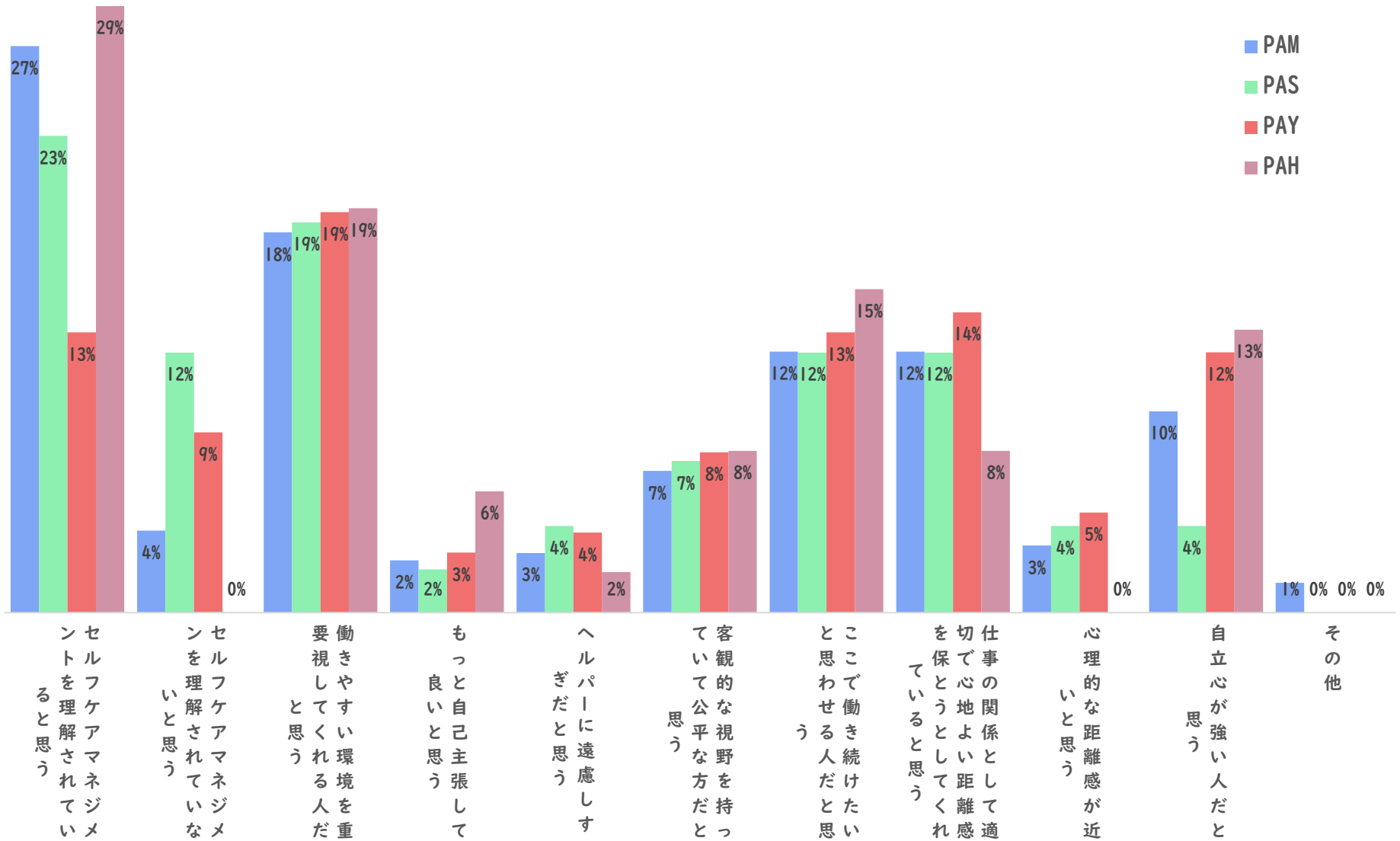
10 スタッフについて教えてください

10-1 担当サービス提供責任者について伺います（複数回答可）

■ PAM
 ■ PAS
 ■ PAY
 ■ PAH



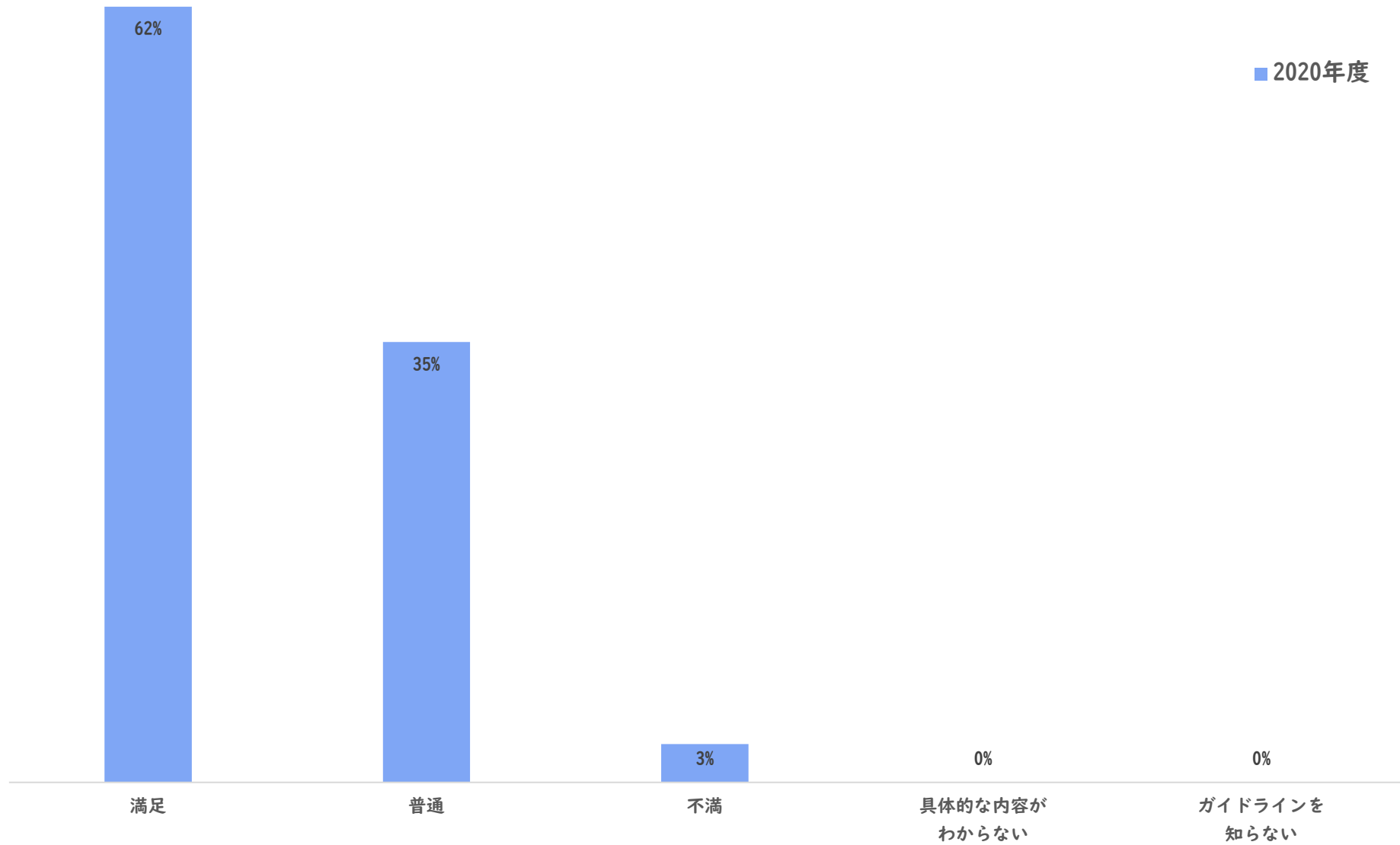
10-2 ユーザースタッフ（利用者様）について伺います（複数回答可）



！！ 新型コロナ感染症対策について教えてください

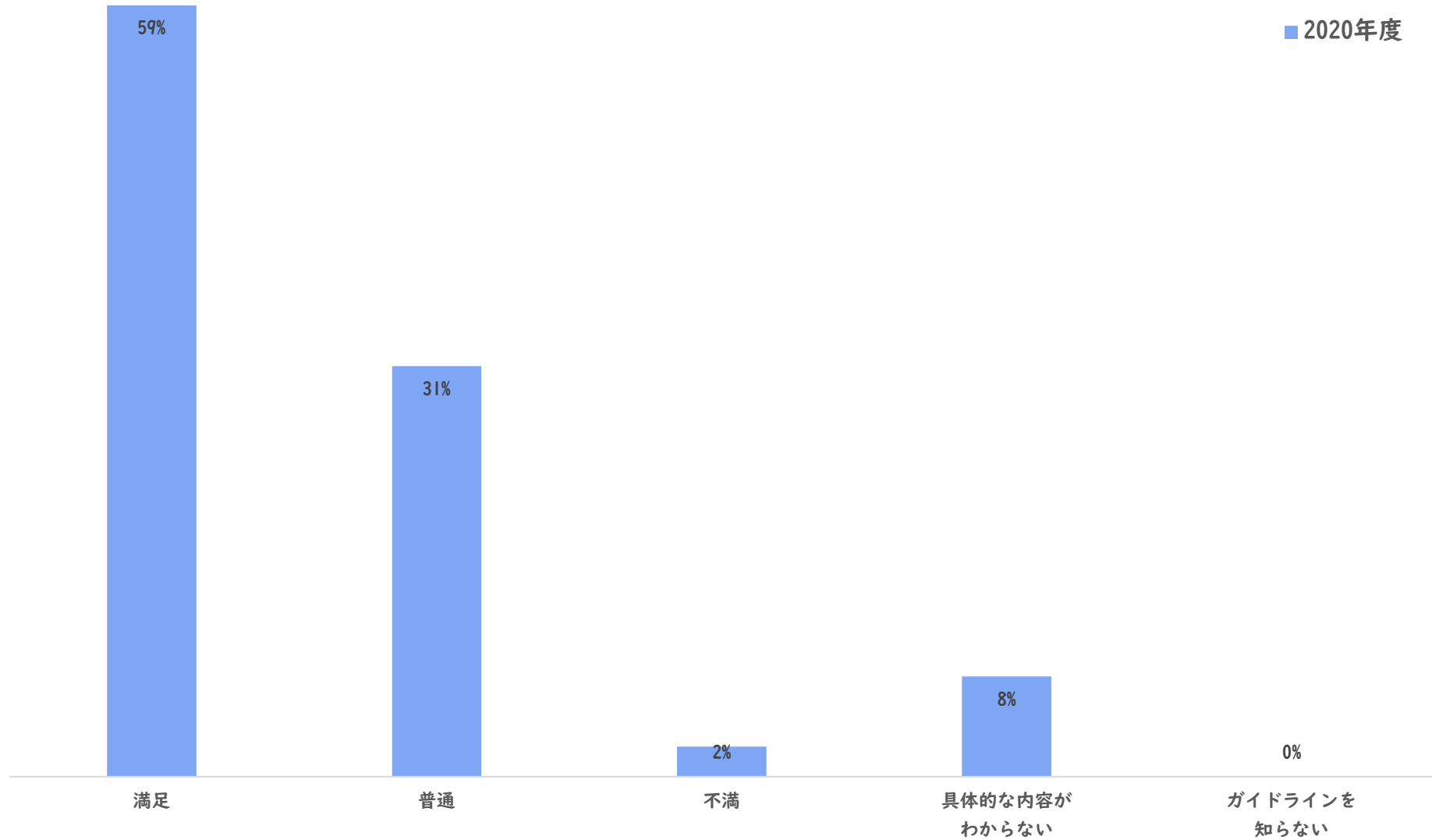
―― マスク、消毒液等の衛生用品の配布

■ 2020年度



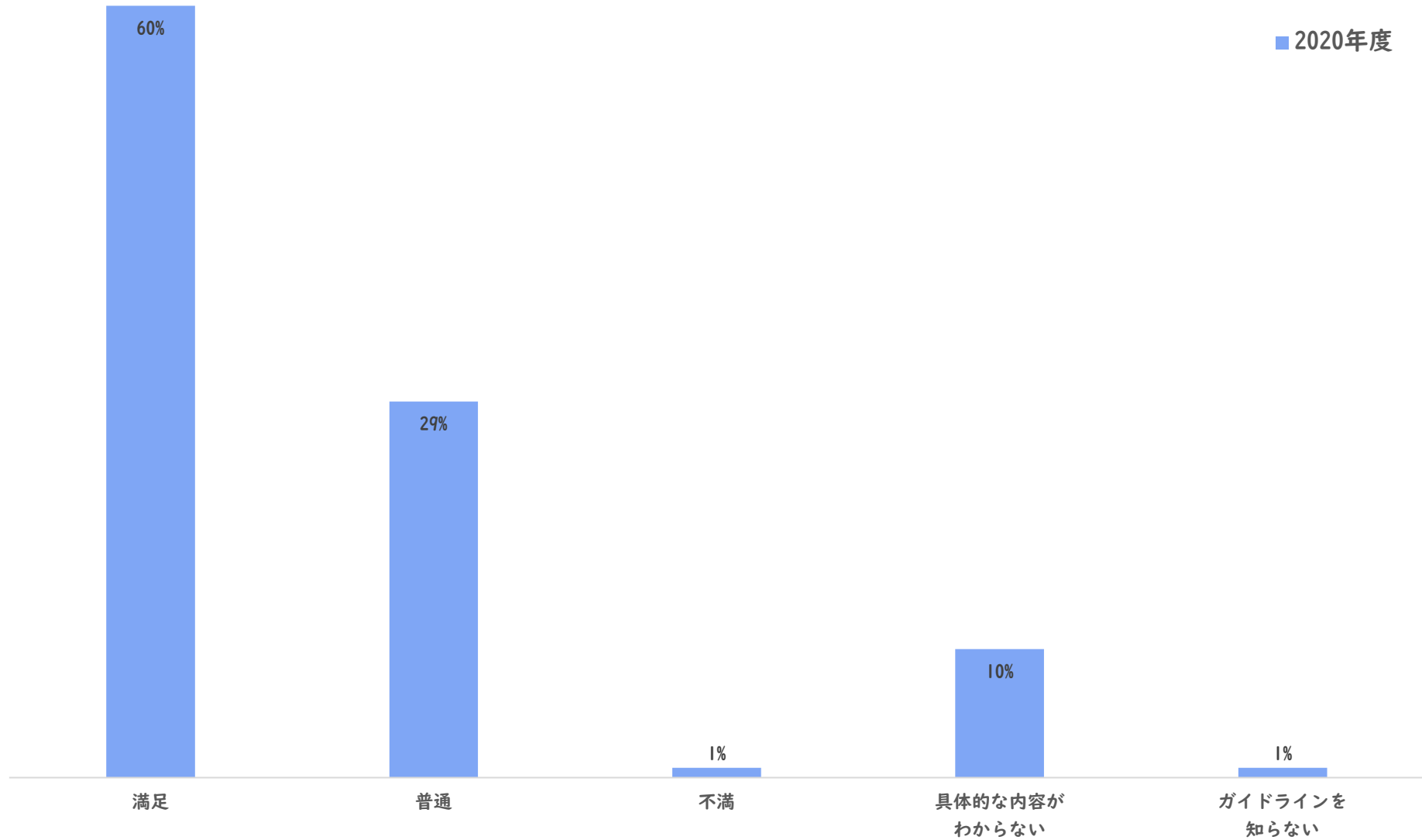
11-2 休業手当

■ 2020年度



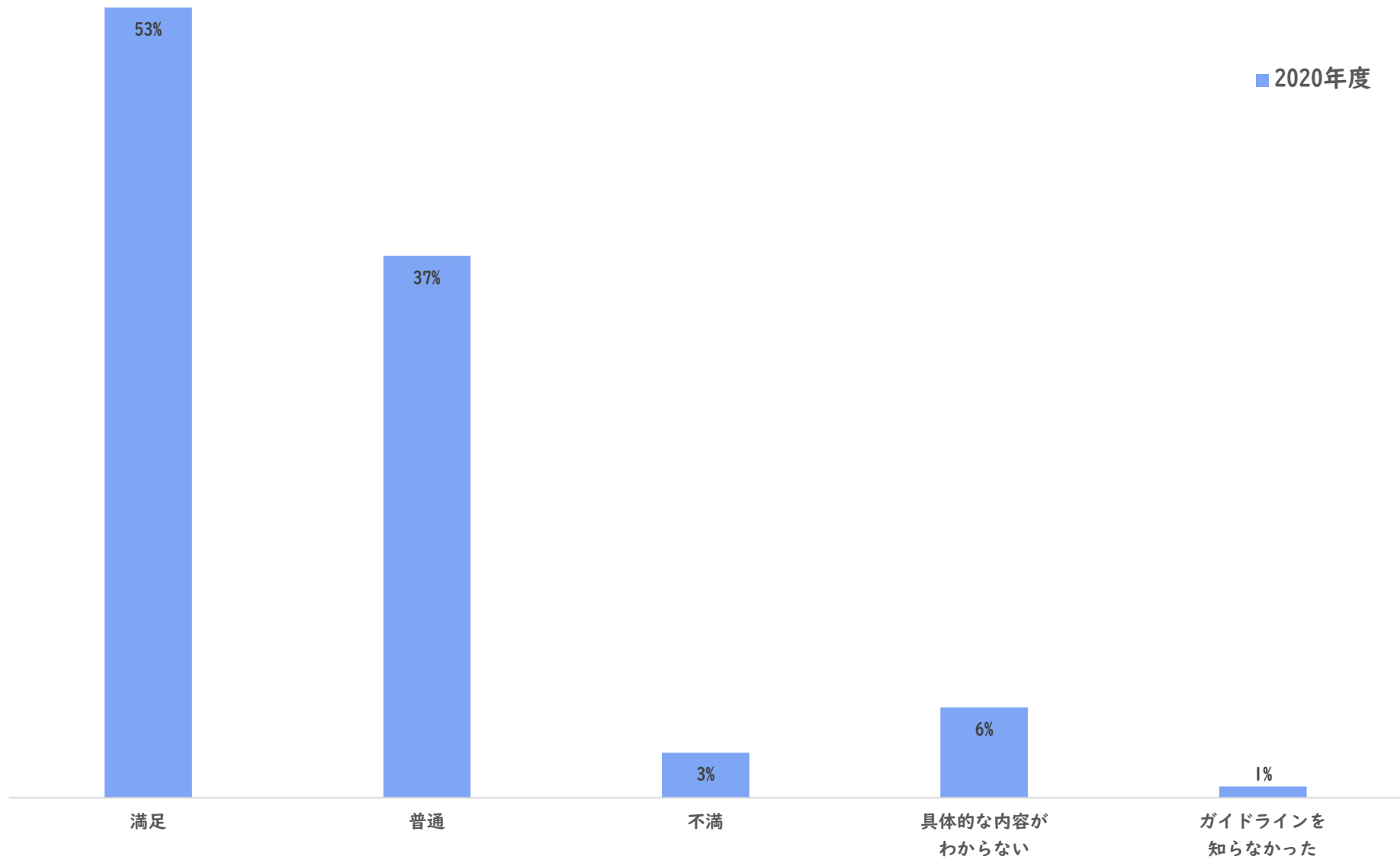
11-3 駐車場料金・高速料金の支給

■ 2020年度



11-4 スタッフが発熱した時の連絡体制

■ 2020年度



12 記述に関する回答

1 ハラスメント対策について

1-1. ハラスメントに対する意識

- ・私達介護従事者も1人の人間である事を考えた説明をユーザー・スタッフへ行ってほしい。
- ・ハラスメントとは悪意を以て行われることばかりではなく、加害者になってしまう側も全く無自覚であることも少なくないと思います。実際には日々、細かいハラスメントがヘルパー・ユーザースタッフ間、また同僚の間で無自覚に飛び交ってしまっているはずであり、日々、自分の言動は誰かにとってハラスメントや差別になっていなかったか顧みることが必要なのだろうなと思います。そう考えると、根本的なハラスメント対策とは「ハラスメントは誰しものが日々当たり前、かつ無自覚に行ってしまうものである」ということに自覚的になり、自分で言動を改善するように働きかけていく、ということなのかなと思っています。
- ・会社のハラスメント対策は十分だと思います。最近思う事はハラスメントの定義が難しいと思います。利用者様も言葉選びが難しいと感じる時があります。
- ・この仕事は、一緒に働いてるスタッフの方とも時間帯が合わなければ、名前くらいしかわからないですし、相談できる人がいるか？いないか？は自分自身のコミュニケーション能力にも左右されると思います。
- ・対人である以上、ハラスメントは、無くならないと、思います。

【回答】

介助はコミュニケーションが重要な対人のお仕事です。また、ご意見いただいた通り、ハラスメントは状況や受け取り方によって、誰もが被害者にも加害者にもなり得る可能性があります。

立場に関わらず、すべての人が名誉や尊厳を傷つけられることなく尊重され、相互に信頼し、思いやりの精神をもって接することが大切だと考えております。

ハラスメントについては、研修や衛生委員会を通して全スタッフに周知し、学ぶ機会を持ち続けることで自らの振る舞いを省みることができる組織にし、ハラスメントが起きない職場を目指します。貴重なご意見ありがとうございました。

1-2. ハラスメント対策、相談、環境体制について

- ・ 充分出来ていると思う。
- ・ 上記の事を徹底しておこなえば良いかと思えます。相談し辛い事柄だと思うので、世間的にも難しい問題だと思います。
- ・ 明確な文章で対策を示し、万が一の時はこれに則して対処するのが大切だと思います。
- ・ 受け手によって様々なので、非常に難しい問題です。
- ・ 同僚なり、上司に相談する。
- ・ 現在はないが、パワハラに当たるのかどうか悩んだ時期はあります。自己解決しましたが、その際の相談しやすい環境や状況作りと併せて守秘義務の徹底を引き続き希望します。
- ・ 常識の範囲で(過剰にならないように) しっかりフォローしていただきたい。
- ・ 多様化する中で、情報に振り回されないように見極めることも重要に感じます。
- ・ サ責に相談して改善されず耐えられなくなった場合は、そのお宅を辞めるか退職も検討。
- ・ 相談することにより第三者が介入した場合にユーザーとヘルパーの関係がギクシャクするので相談しづらい。

【回答】

ご意見頂いた通り、問題発生時に第三者の介入によって関係性が崩れる可能性もあるため、基本的には当事者間で解決できることが最善だと考えております。そちらが難しい場合には、お一人で抱え込まずに、サ責や相談窓口にご相談ください。

相談窓口では、問題の大きさに関わらず相談や質問を随時受け付けております。全スタッフが気軽に連絡できる場として、情報の共有範囲を相談者に確認のうえ守秘義務を遵守し、問題解決に向けた適切な対応に努めてまいります。サ責やユーザー・スタッフ自身に言いづらいことなど、お気軽にご連絡ください。

ハラスメントに対する資料は、ハラスメント取扱規程（ホームページの申請書ページ内「就業規則、賃金規則、その他規程」よりダウンロード可能です。https://shogaisha.co.jp/staff_application/）やカンファレンス開催ごとに配布し、読み合わせを行うことが推奨されている「スタッフの方へ」にも記載されています。

ハラスメント対策につきましては、引き続き周知を徹底してまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

2 コロナ関連

- ・コロナにしても、対応を、よく考えて、対応してくれていると思う。
- ・過敏なコロナ禍対応で会社の長所を殺してしまうようなことのないよう、留意していただきたい。

【回答】

皆様には、コロナ禍でも感染症対策に気を付けながら勤務に携わっていただきまして、誠にありがとうございます。情報収集を怠らずに適切なガイドライン作成と備品配布等ができるように努めてまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

3 福利厚生、給料、手当について

- ・福利厚生が手厚い割にその割ではない従業員と見える人達もいる。今回のコロナの対応も早かったと感じます。下からの声も聞いてくれると感じている。とても刺激をもらっている。感謝している。
- ・祝日など関係なく勤務している分有給を増やして欲しい。
- ・有休のとり方や住居手当がいつからいくら支給されるのかなど、福利厚生に関する具体的な説明をしてほしい。
- ・夜勤に関しては、時給割増があるようですが、日祝日や年末年始などに関しては、通常同様なので、時給割増を検討して頂きたいです。宜しくお願い致します。
- ・臨時勤務には臨時勤務手当を付けてくれないだろうか？急な勤務や延長など受け入れてよかったと思えるようになるといい。休暇を取ると別の日に臨時で出ないといけない圧がある。それでは休みではなく振替と変わらない。

【回答】

限られた資金で給与・手当・福利厚生を賄っている為に、ご納得いただきにくい線引きが生じることもあるかと思います。夜間帯以外の時給割増し、土日・祝日等の出勤手当、臨時勤務手当などは、現在ございません。ご了承の程お願いいたします。

福利厚生については、ホームページに掲示しております就業規則 (https://shogaisha.co.jp/staff_application/) に表記と、入社後のPA従業員研修で説明をする時間を設けておりますが、このようなご意見をいただいたことは当社の周知不足と感じております。

今後もPA従業員研修やカンファレンスなどを通じて、より一層周知を行なってまいります。ご不明な点につきましては、お気軽にサ責、または相談窓口等にご質問ください。貴重なご意見ありがとうございました。

4 相談

- ・相談出来る方ばかりなので安心していきます。引き続きよろしくお願い致します。
- ・どの事業所も相談しやすい

【回答】

今後とも皆様が安心して相談できる環境づくりに、より一層励んでまいりたいと思います。貴重なご意見ありがとうございました。

5 急な休みや事前にわかっている休み

- ・急にヘルパーが休んだときの代わりの人が見付からなすぎる。大抵は自分が入る事になる。常時個々の利用者についている臨時ヘルパーではなく、会社側にいつ誰が休んでも入れるような、臨時ヘルパーを常時確保して置いて欲しい。
- ・急なお休みの体制が、整っていない。
- ・あるユーザー・スタッフ様のことですが、勤務を休みたいとき、休暇を取りづらい。代わりの人が見つからないと休まれると困ることは重々承知してきますが、とても嫌な態度を取られたことがあります。
- ・常に人不足なので、休み希望を言い辛い。何かないにこしたことはないが、何かあった場合に休める体制であってくれればいいな、と思う。

【回答】

平素より欠勤者の代行勤務など、ユーザー・スタッフの生活を支えてくださり、誠にありがとうございます。当社は、介助者がいないと暮らしていくことが出来ない障がいをお持ちの方の、自由な暮らしのお手伝いが主たる業務です。

互いにシフトを補い合う努力と予定を立てられるものについては早めに相談することで解決出来ればと考えています。

現在当社ではヘルパー・スタッフの高賃金・高福利厚生を目指しているため、余剰な人員を確保しておりませんが、ヘルプで入ることができるスタッフの確保は課題だと考えています。

今後もユーザー・スタッフへのピアサポート等を通じ、休暇の取りやすさを含め働きやすい環境づくりに努めてまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

6 三者は対等

- ・三者対等になっているかを改めて考えて欲しい。

【回答】

三者は対等とは、PAMの事業に参加するユーザー・スタッフ、ヘルパー・スタッフ、事務局・スタッフの誰もが「自分の満足や幸せを追求する」という宣言です。そして、自分の幸せや満足を得るための最善の方法は「相手の思いや立場を尊重することで、相手から自分の思いや立場を尊重してもらえるようになること」だとの表明でもあります。

ヘルパーはユーザーの自由な生活を支える介助のエキスパートとして、ユーザーは自分の自由な生活とヘルパーの幸せを同時に実現させるエキスパートとして、事務局員は三者が幸せとすることができる事業運営のエキスパートとして事業を担う対等なメンバーです。

三者は対等なのだから、ユーザーとヘルパーは対等で「介助の方法や目的はユーザーとヘルパーが意見をすり合わせて決める」と思われてしまうこともありますが、これは人権の対等と仕事関係での対等を混同した間違いです。

介助派遣の現場はユーザーにとっては生活の場でありヘルパーにとっては仕事の場です。ヘルパーが労働として行わなければならないことは「ユーザーの自己決定権のある自由な生活をサポートする」ことです。（PA従業員研修①資料より抜粋）

三者は対等の実現には、ユーザー、ヘルパー、事務局が協力し合うことが大切です。全スタッフの幸せの為に今後も全員で考え続けてまいりたいと思います。貴重なご意見ありがとうございました。

7 アンケートについて

- ・毎回、感じているのですが、このアンケートの入力がやり難い。設問21の文章を入力した際、文章全体を読み返す事ができない、文章の途中で言葉を付け加える事ができないのは、どうにかして欲しい。答えたくなくなる。
- ・私自身は勤務時間が少ないため会社全体の評価はできませんが、こうした労働環境向上の姿勢を高く評価しています。

【回答】

アンケートの作成段階で、設問内容が見やすくなるように改善を図ってきましたが、回答を入力する皆さまへの配慮が欠けていたことを反省しております。

従業員満足度の向上を目指し、今後もアンケートを実施していく予定ですので、回答者の目線で動作テストをすることとアプリに対する知識を身に付けることで、できる限り使い勝手のいいアンケートになるよう改善に努めてまいります。

貴重なご意見ありがとうございました。

8 会社について

- ・総合的にすごく良い会社だなど、素直に思います。勤務形態的にコミュニケーションの場は、少ないのが現状ですが、良く現場スタッフの事まで気遣いが出来ていると思います。私のように、現場と事務を行き来しているスタッフは、見える所が広いので、この様に感じますが、実際現場しか入っていないスタッフが、同じ気持ちになれるかは、正直疑問です。特に孤独になりがちな仕事なので、定期的なスタッフ個人への声掛けが将来的には、必要になってくるのでは、ないかなと思います。
- ・入社して ユーザー・スタッフ、ヘルパー双方に公平で どちらにも偏らない対応に好感をもてます。
- ・概ね働き易く風通しの良い職場と思います。
- ・勤務体制やコロナ対策等とても細かい所までやって頂いています、安心して仕事が出来ています。
- ・ヘルパー不足な事には困ってますが、会社の対応には特に不満がありません。たまに事務所に行った時も、笑顔で声をかけて下さるスタッフがいて、安心できます。困った時には問題解決に真摯に向き合って下さり、愚痴も聞いてもらえるので助かっています。直行直帰の仕事ですが、家庭に仕事のイライラを持ち込まずにすむため、家庭円満です。ヘルパーが働きやすいよう、いつも支えて下さり、ありがとうございます。
- ・利用者が良い方なので続けているが、会社には特に何も求めていないし期待もしていない。

【回答】

ヘルパー・スタッフの皆様が安心して働くことができるよう、引き続き環境づくりに努めてまいります。

コロナ禍で開催が出来ていないPAMカフェなどのイベントや各お宅のカンファレンスの開催で、ヘルパー・スタッフの皆様との交流を深めていきたいと思えます。

また、新人ヘルパー・スタッフの方を対象にサ責から定期的にご連絡と聞き取りをさせていただいております。最近ではSlackアプリを利用した「社内ポータル」を開設いたしました。

経営会議メンバーからのお知らせ、経営会議で報告した月次報告書類の一部抜粋や各種通信物の閲読、各種申請手続きなどを行うことができます。

皆様に、より関心をお持ちいただけるような情報発信ならびに安心して働ける環境づくりに、より一層励んでまいりたいと思えます。貴重なご意見ありがとうございました。

9 会社の良いところ

- ・新しいことを積極的に取り入れるところ。
- ・素敵な仲間と利用者様と出会えた。
- ・事務所に活気がある。
- ・失敗してしまった時、次回の対策を考えしっかり反省をすれば寛容にされる場所。
- ・このように、より良い労働環境を考えてくれている。

【回答】

今後とも皆様に良い会社と思っていただけるよう、スタッフ一同精進してまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

10 社是、理念

・会社として、仲間を大切にする、スタッフ間で思いやりを持つ、のようなスローガンも目標などに盛り込まれていると、働く身としては安心感が高まると思いました。

【回答】

当社の社是は「自由・豊かさ・共生」です。当社が目指す豊かさとは、ただ金銭的に豊かになる成功よりも人間的に豊かになる成長こそが豊かさを得ることであり、思いやりを持って生きられることが大切であると考えています。

また、当社が目指す共生とは、誰もが安心して働くことができる場所と時間を提供していくことです。当社が実現していきたい社会は自由で豊かで多様性のある共生社会です。

この夢の実現のために、仰っていただいた通り“仲間を大切にする”“思いやりを持つ”ことは大切であり、これからもご協力いただけますと幸いです。貴重なご意見ありがとうございました。

11 各事業所の改善点について

- ・ユーザーと上手くコミュニケーションを取れているか疑問。

【回答】

毎月、サ責はユーザー・スタッフへモニタリングを行っております。

また、当社では当事者スタッフであるピアサポーターが、ユーザー・スタッフの皆様からの相談などを個別にお聞きし、質疑応答を行う時間を取っています。

しかしながら、今回のご意見からコミュニケーションの不足を感じました。今後はピアサポートの強化、カンファレンスなどを通じてユーザー・スタッフとのコミュニケーションをより図ってまいります。

貴重なご意見ありがとうございました。

12 備品について

- ・各お宅に配布しているアルコール消毒液で非常に助かっているのですが、噴霧のための霧吹きの方が調子悪くなっていることがあります（出が悪くなる、ばねが戻らなくなる、霧にならずに液状で噴射してしまう、など）霧吹きの方も一定の間隔で切り替えるなど出来ると嬉しいなと思っております。

【回答】

頻繁なアルコールでの手指消毒にご協力いただき、誠にありがとうございます。

スプレー容器は消耗品ですので、劣化や不備等がございましたら、ユーザー・スタッフからサ責または各事務所にご連絡ください。

新しいものを手配いたします。貴重なご意見ありがとうございました。

13-1 サ責について

- ・サ責によって、差を感じる時があります。自分はそのままで困ってないですが、ユーザーさんから時々聞く事があります。なので、研修などはどう行われているのか気になる時があります。
- ・サービス提供責任者によって、勤務態度やサポート体制の差が激しい。
- ・ユーザーAさんのサ責の方はとても頼りになる方ですが、ユーザーBさんのサ責はユーザーさんのフォローもなく、ユーザーさんの勤務中にサ責の仕事や事務所の仕事をして、呼んでもなかなか対応してくれないと聞きました。

【回答】

サ責が行うべき仕事として、第一は自己選択・自己決定を尊重した介助の現場づくりです。

すべてのサ責が適切なサポートを行えるよう、引き続き、事務所ミーティング、サ責向けのカリキュラム、サ責ミーティング等を通じてサ責の教育を行ってまいります。

貴重なご意見ありがとうございました。

13-2 サ責について

過去の勤務経験も含めてですが、複数の方から良くお聞きするのは、パーソナルのサ責は担当になっている利用者の介助ができない。緊急の時にも対応してくれない。(町田事務所も含みます。)

【回答】

サ責が介助を行わない担当ユーザー・スタッフ宅には、現場勤務のあるヘルパー・スタッフを副サ責として配置することなどにより対応しております。

引き続きユーザー・スタッフの主体性ある生活の実現のためにサポートしてまいります。

貴重なご意見ありがとうございました。

14 紹介システム

- ・希望の時間帯や曜日以外の紹介がきた時に入れないので断るのが気まずい。(紹介して下さる方は丁寧で優しい)
- ・勤務募集等の情報が今よりももう少しオープンに誰にでもわかるように共有できたらいいと思います。

【回答】

勤務希望や人員紹介につきましては、ユーザー・スタッフ、ヘルパー・スタッフ共に求人求職台帳で紹介の順番を公平に管理しております。

個人情報保護上、求人求職台帳の閲覧はサ責以上の役職スタッフとさせていただいております。勤務希望の変更をご希望の際は、毎月の障碍社通信などを通じ台帳への登録を募っておりますので、お気軽にご連絡ください。

また年に数回、全ヘルパー・スタッフに一斉送信で募集枠を告知しております。こちらも是非ご利用ください。

ご不明な点やお困りのことがありましたらお気軽に人事部人事課求人採用係までご連絡ください。貴重なご意見ありがとうございました。

15 面談

・コロナ禍もあるが、ヘルパーへの面談、聞き取りが無い。

【回答】

当社では、ヘルパー・スタッフの皆様が安心して働ける環境づくりに努めております。

ご相談やご意見などございましたら、感染症対策を実施した上での対面、もしくはZOOMでの個別面談も行っておりますので、お気軽にサ責や各事業所、人事課へご連絡ください。

皆様が安心して働ける環境を目指してまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

16 勤務について

- ・勝手に勤務時間を減らされてしまう。

【回答】

ユーザー・スタッフの自己選択自己決定を尊重し、SCMによるヘルパー・スタッフのシフト調整が行われる場合や、ヘルパー・スタッフの過重労働を防ぐために、勤務時間の調整が行われる場合がございます。ご理解ご協力のほどよろしくお願いいたします。

お困りの際はお気軽に人事課までご相談ください。
貴重なご意見ありがとうございました。

17 ユーザー・スタッフについて

- ・自己選択自己決定のある暮らしをいいものと考え利用してくれています。それをとても嬉しく思います。
- ・行き当たりばったりな考え方が心配な時があります。

【回答】

当社では、「どんな障がいがあっても自分らしく暮らしていくこと」が一番重要なことだと考えています。「自分のことは自分で決めていく」この当たり前のことが最も大切なエンパワメントだと考えております。

エンパワメントしていくことによって、ユーザー・スタッフが成長し、ヘルパー・スタッフが成長し、事務局・スタッフが成長し、会社も成長すると信じております。「人の暮らし」は合理性や効率性の追求ではないので“行き当たりばったりな考え方”も、大きな問題がない限りはそのユーザーの個性と考えて“自己選択自己決定のある暮らし”のために介助をしていただけるととても嬉しく思います。貴重なご意見ありがとうございました。

18 資格取得

- ・資格を取れる機会を増やして欲しい。

【回答】

福利厚生の一環として、介護福祉士を目指している方には、社会保険加入者及び準ずる方で審査を通過した方を対象に、介護福祉士取得に必要な実務者研修費用を補助させていただいております。

介護福祉士国家試験受験資格には3年以上の実務経験や実務者研修がありますので興味のある方は人事部人材育成課人材育成係までご連絡ください。

現在、その他の資格助成制度についてはご用意がございませんが、今後の参考にさせていただきたいと思います。貴重なご意見ありがとうございました。

最後に

2020年度無記名アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。
いただきました貴重なご意見は、今後の業務改善に役立てて参ります。
今後もアンケートを実施していく予定ですので、その際はご協力をお願いしたく存じます。
引き続きご愛顧賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

株式会社障害社 管理本部人事部人材育成課人材育成係