

令和7年1月24日

# 厚生常任委員会要求資料

福祉子どもみらい局

# 目 次

ページ

- 1 中井やまゆり園全職員向けアンケート（令和6年度）結果のうち、  
「自由記載欄」について…………… 1
- 2 中井やまゆり園全職員向けアンケート（令和5年度）結果のうち、  
「自由記載欄」について…………… 47
- 3 中井やまゆり園職員の過去5年度分の時間外勤務について…………… 91

- 1 中井やまゆり園全職員向けアンケート（令和6年度）結果のうち、「自由記載欄」について

## 令和6年度

### アンケート自由記載内容の一覧

- 設問8 独法後の意向を「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問10 独法後も園で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問13 園以外で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問15 新法人に期待することを「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問16 新法人への派遣に対する不安や質問、提案等
- 設問17 福祉科学研究に対する期待や希望
- 設問18 人材育成に対する期待や希望
- 設問20その1 配属されて良かった理由
- 設問20その2 配属されて良かったとは思わない理由
- 設問23 やりがいを感じる理由を「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問24 やりがいを感じない理由
- 設問29 困っていることの回答の具体的な理由
- 設問32 働きやすい職場に必要なことを「その他」で回答した人の具体的な内容
- 設問33 その他自由意見

## 設問 8 独法後の意向を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	退職を検討している。
2	本職は■■■■なので、選択できない。数年後、県職員経験者採用を受験しようと思っています。■■■■として新法人に派遣されるのか知りたい。また、新法人になった時に■■■■がどのような扱いをされるのか分からないので不安である。
3	利用者向き合うという点では、働きたい気持ちはあります。しかし、現状の職場環境は、気持ちよく働くことができないと感じています。また、独法化の詳細が不明瞭なので、「その他」としました。
4	1. 新法人に移行し多くが変化する中で以前と変わらない部分があることで利用者さんや職員の皆様に安心していただけるのではないかと考えます。2. 職員体制が落ち着いた時点で外部委託になるのかこのまま継続かご判断いただきたく外部委託であれば委託先のスタッフが業務にあたるため退職もやむなしと考えています。移行期間の身分は勤務時間数が賞与に反映されるのでの現行通りの方がありがたいです。
5	■■■■が一切関わらないのであれば、県職員の身分のまま派遣職員として引き継ぐ検討をしたいが、今後も関わるのであれば、別の県の所属で働きたい。
6	前提となる、地方独立法人での基盤整備施策等を確認しつつ、今後のことも含めて検討したいと思います。
7	派遣が6割と聞いているが、それは業務の引き継ぎを目的とした派遣ではなく、かわらず中心で担えと言っているもので、ありえない。少なくとも、最長で2年で、かつ、派遣は全体の2割以内であるなど、基本的な条件を示した上でのアンケートなら意味があったかもしれないが、設問自体が不当。設問1も、設問12で個人的理由などがある方への設問ならまだしも、そもそも、派遣の目的が明示されない中で、不当な質問です。
8	リスクマネジメントが整った施設で働きたいから
9	■■■■なので新法人として勤務することになるが、給与はどうか知りたい。
10	■■■■と■■■■の■■■■をその時の状況依頼されています。職員の突然の復帰に振り回されています。生活的には不安定です。しかし職場の現状を目の当たりにして働いていると、転職する決断は尽きませんでした。長く働ける職場を希望します。
11	本当なら、利用者さんと共に地域で暮らすという取り組みの道半ばであり、派遣として残りたいところですが、今の運営体制では残りたいとは、思えません。何故なら、■■■■の方々からのパワハラ、■■■■の方々を■■■■を支配し、上の組織である県庁の障害サービス課、更に上の■■■■にまで直通でその意向が上がるという状況の中で、現場は委縮し、傷つき、恐怖を感じて、仕事をしているからです。
12	神奈川県に期待する事はありません。退職を考えています。
13	10年3か所異動の基本方針に従って異動させるべきだから。
14	中井やまゆり園で働くことは考えていないが、別の県の所属で働くことも考えられない。
15	県職員を辞めたい
16	わからない
17	わかりません。
18	新たな独立行政法人での勤務形態や福利厚生、給与体系などが示されていない中では考えることすらできない
19	県所属であれば、どちらでもよいです。
20	中井やまゆり園の改革という名の■■■■による支配を経験したことで、今後は二度と障害分野(独法、民間、県、現場、事務系問わず)では働きたくないと思っています。
21	退職します。採用条件がわかりません。給与はどうか？面接の時に聞いていません。
22	退職
23	退職を考えている
24	年齢的に退職の選択肢です。

設問10 独法後も園で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	職員が不足すると思うため（役職なしで働ければ嬉しいです）
2	中井やまゆり園の利用者と可能な限り関わりたいから。成長を見守りたいです。
3	やりがいを感じているが現在の状況ではない。精神的にも肉体的にもつぶされてしまう。
4	県職員として、今後中井やまゆり園以外のキャリアも積みたいため。
5	■■■■に付度して■■■■は常識的な判断ができなくなっている。■■■■の存在は害でしかない。

### 設問13 園以外で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	県職員の■■■■が解雇されてしまうのであれば、新法人の職員として働きたい。
2	児童分野での業務にやりがいを感じており、今後も児童自立支援施設等での業務を希望しているため。
3	他の県所属でも働いてみたいと考えている為。
4	県の職員が担う仕事じゃないとされて、独法になったのに、なぜそこで働かなくてはならないのですか。また、新たな県立の仕事とされたことも、私はありえないとおもっているので、担う気は全くありません。引き継ぎにしても、いく必要を感じません。
5	もともと児童分野を希望しており、中井やまゆり園に異動希望を書いた記憶のない中での異動であったため、児童分野に戻りたい。法人化以降までは全力で業務に当たる。
6	知的障害者支援に関する専門的知識、技量が管理職として耐えうるものを持ち得ているのか不安があるため。
7	中井やまゆり園での利用者さんたちがよりよい生活を送るための体制が整っていない。また、業務時間内はほとんど支援となるため、支援以外の業務を業務時間内に終わらせることがほとんどできない。それほど職員体制が厳しい。10年間のジョブローテーション期間であるため、色々な場所で経験してみたい。児童分野や地域分野に興味がある。
8	■■■■のパワハラがまかり通っている。対応するため、上席を筆頭に丸となって取り組んでいる。しかし、生活を支えている職員の考えや思いは否定され、思い通りの結果が得られなければ、叱責され疲弊しまわっている。
9	勤務体制、職場の体制、求められることなどが不明確なため不安が大きく、接触的に所属したいとは思えない。現在の■■■■のかかわり方や■■■■の指示に対して不信感や不安があるため、一緒に頑張ろうとは素直に思えない。現在の職場環境の中で、■■■■との信頼関係が構築されていないと感じるため。
10	自分の希望とは関係なく配属となり、異なる配属への異動が希望のため。
11	寮内以外の雰囲気が悪いため
12	県職員の身分のままであるなら中井やまゆり園で働いても良いが、身分が保持出来ないのであれば、別の所属を希望します。
13	自分が働く職場として、中井やまゆり園は魅力を感じない。パワハラが問われることなく、続いている職場はおかしいと思います。
14	■■■■が直接現場の支援員にカンファレンスで現場の職員を叱責する姿をみてハラスメントにしか思えなかった。また■■■■はじめ上席の方も出席されていたが誰も何もいわず現場の職員が直接怒られてダメだしされたことしか印象に残らなかった。例：嘔吐が続いた利用者の方にクリニックで処方された吐き気止めを服用したところ、和歌山ヒ素事件のときに吐き気止めを服用した人は全員亡くなっているといわれた。排便がとどこおっている方に対し、和歌山カレー事件のときの状況を例に出された現場への配慮のなさ、アドバイスではなくハラスメントと感じた。怒鳴る、怒る、間違っているなど否定することよりもどうすればよかったのかこうしたらよかったなど前向きな建設的なアドバイスが欲しいと常々思う。今までこれはよかったなど建設的なアドバイスは1つもなくダメ出しのみだと思う。園内をふらっと回り、家政婦は見たなどのように、支援のあら探しをしているように見える。"
15	■■■■等、施設職員を人財（財産）と思っていない組織の中で働くことは、自分のためにもならないため
16	県立から独立行政法人への移行期間であっても中井やまゆり園には残りたくない。
17	組織内がギクシャクしており、風通しが悪いため。
18	長い期間勤務したので、別の所属で勤務したい。
19	一部の■■■■が当園職員に対して、思いやりや配慮に欠けた態度を取っており、その影響が■■■■にも表れてしまっている状況であり、現状の園においては現場の職員が守られたり、安心して意見を言える状況になく、また意見を述べたとしてもそれが汲みあげられるようなシステムが構築されていないため。

### 設問13 園以外で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
20	上の人たちが何を考えて命令をしているのか説明がないこと。現場の意見を聞いても何も返答がないため。 [ ]からのパワハラがひどいと何度も聞いているため。
21	児童福祉の分野で働きたい
22	現在の中井やまゆり園の運営体制（[ ]への付度、現場経験のない[ ]、欠員放置、過重な業務要求、現場職員軽視など）に嫌気がさしているため。
23	[ ]体制が確立されて以降、幹部職員の度重なる異動、[ ]・[ ]の現場と利用者本人の実際を見ていない無責任な助言、職員へのパワハラ・利用者へのセクハラ・虐待と思われる対応（むりやりご飯を食べさせるなど）についていけないと感じました。また、これらのストレスによる療休・辞職によって人員不足でも補充をしない、職員の声を聴かずにトップダウンで行事を進める、大人の知的障害の専門知識がない方や虐待事案・結果亡くなってしまった事案がある法人の[ ]がずっと在籍していることは、職員の信頼を大きく損ねるものだと思います。このような対応を正すよう求めても、職員には何の説明もないまま続行され、いろいろな挑戦・支援の中で利用者の皆さんに良い傾向があれば「すべて[ ]（・[ ]）のおかげ」、マイナスと思われる傾向や本人がづらそうにしている様子があれば「すべて職員の怠慢、支援の不足のため。利用者を何人殺せば気が済むのか」と言われ続け、このまま働き続けたい、やりがいを感じるというほうが無理なものと思います。利用者の皆様は、いろいろ勉強させてくださる存在であり、時になにを伝えたいのかわからなくなって、本人の気持ちに寄り添えず申し訳なさから途方に暮れてしまうこともあります。本人にとっての幸せと一緒に見つけていけたらと思うことができる存在です。本当は、人数の足りていない中、離れることはしたくありません。でも、この数年間で変わるどころか悪変されていったこの園の体制に、もうついていくことはできません。そのため、別の所属で働きたいと考えています。このまま当園に残ることになるなら、退職する考えです。
24	「知的障害者」への対応やそのための研究、または福祉を担う人材育成や環境設定に関しては重要ですし必要であると考えます。ただ、その中で「中井やまゆり園」がどのように考え、どのように実行するという未来があるのかが全く見えないため、ここで働き続けることはできません。プランはふんわりとした口当たりの良い言葉が並びますがそれをどのように具体化するつもりなのか、全体を統括して何を大事にしてどの優先順位をつけるのか、それはだれが決定するのか、その決定理由は精査され、きちんとした裏付けや必要性のあるものか、それを実行するためにはどのような体制や準備、予算や人員が必要でそれは今後の長い期間を見通したうえで持続可能なものか、などが全く不透明です。支援に関しては手探りの要素が強くあり相談する場もありません。カンファレンスにおいては叱責はされますが具体的な支援策の提案や参考になる考え方などの提案はなくあったとしても現状実施が難しい内容であっても実施できないと再度の叱責の対象となります。そのため相談自体が非常にしにくく、現状を率直に訴えることが難しいと感じます。叱責される場合やアドバイスの際には大声での叱責や強い語調、相手を委縮させるような言葉も多く聞かれます。それは私にはカンファレンスとは思えず、公開される叱責の場、と言うように思えます。誤解を恐れずに言えば「なかいやまゆり園は悪いことをしたのだから、職員は苦しめばよい」「もっともっためなところを見つけて職員を反省させなくてはならない」「自分たちの罪を認めてすべて言うとおりにする職員は良い」と言った空気を感じます。寮内の職員間は気軽に相談も雑談もしあえる雰囲気がありますが職員は体力的にも精神的にもとても疲弊している感じがあります。その中で新しい支援や変更を提案できる様子ではありません。また、日々の支援以外の業務についても基本的に時間外でしかできないため皆が業務過多、連日の長時間勤務になっており、頼みにくいです。私個人で言えば現在の所属へは自宅から遠く、早番をやるためには車での通勤が必須ですが、通勤の申請は高速は使えません。現在自費で月3万円以上の高速代を支払い、往復で3時間以上通勤に使います。朝5：00に家を出て帰宅は20：00～21：00が連日です。 1日ほぼ立ちっぱなしで[ ]を行い勤務後に[ ]や[ ]を行います。現在の支援に生かしたりキャリアを積むために学ぶ時間もなく、睡眠時間も足りず、家族との時間もままならない。ここで働きたい理由が何もありません。

設問13 園以外で働きたい理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
25	<p>不適切事案の多発をきっかけとして、中井の支援改善という名のもとで改革が行われているが、そもそも中井の総体的な歴史を顧みてのボリュームであるのかどうか疑問を感じることもある。中井の歴史として（私見）・利用者について、対応困難で地域や民間では見ることが難しい方を受け入れる役割を担い、最終的な受け皿としての施設として機能してきた。「民間と比べたら手厚い人員配置」と、数だけ見たらそのように映るが、利用者1人に対して必要な関わりは何人分にもなることが日常的にある。・職員について、福祉職としての人間性や勤務姿勢等、人事評価上マイナス点が見られる職員の配属先としての側面。評価が悪い、もしくは組織に悪影響があると見えても辞職させられない、といった事情から、「施設で」という判断をされた職員が滞在しているのではないかと。スーパースターがいても、足を引っ張る人間がいては試合には勝てない。・職員について、そもそも県の福祉職職員は様々な思いで入庁してきている。障害者施設で働くことを希望していなかった職員もいる中で、同じモチベーションで業務を遂行するためには職場や業務に魅力がなければならないと思う。そのことで関心が変わることもある。民間はそこで働きたいという動機があつての入職だから、そもそもモチベーションや興味、関心が合致している職員による組織（合致しないのであれば辞める、辞めてもらうといった計らいもできるでしょう）。県は同じようにはいかない。・支援について、中井は強度行動障害、自閉症支援の中核として一定の評価を受けてきたと思うが、今回の支援改革ではある意味それを否定された。最初は『改宗』のようだった。障害のある方のハンディキャップを理解、自閉症の方たちの世界を理解し、彼らの世界に我々健常者が寄り添っていく、といった教育を受けてきたと感じているが、今の支援はある意味真逆で彼らを健常者の世界に戻せという感覚。体験する機会の大切さやそのことによる成長は期待したいが。・職場の雰囲気はそもそも今のような感じだったのか？それともこの改革で組織体制等々が変わったことによるのか？</p>



## 設問15 新法人に期待することを「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	パワハラ、セクハラのない職場。壊れた個所がすぐに修理されること。利用者の皆さんの希望をしっかり聞く時間を、業務内に設け、園全体で共有できるような施設。
2	現場に裁量があり、現場で意思決定がなされるようになること。
3	所属するすべての職員に対し労をねぎらいその心情に寄り添い守ってくれる■の下、各人が与えられた職務を全うしながら必要と思われることを自由に発言しそれが生かされること。ご家族が職員との信頼関係を保ちながら過剰な権利意識を持つことなく園での生活に協力して下さること。
4	■との関係を断ち切り、利用者、職員が主体となった多角的に活発な議論や動きの出来る施設。
5	自分の職の確保
6	チェックをつけたところ。どれも具体的にどうするつもりなのか、必要な体制や人員もないままに「利用者のためならがんばれますよね」といったやりがい搾取にならないことを望みます。
7	研究・研修の名のもと、一部民間のやり方や考え方を絶対視して押し付けることにしかならないと予想される。また、民間施設の実態に基づいて、中井の重度者を受け入れる条件やそのための人材育成のための財政的な裏付けなどが全く具体化されない中では、中小民間施設を統制しようとするに等しいと思えるから。
8	アクションプランを継続していくために、何が利用者にとって最善なのかを皆で考え、実行できる法人であってほしい。
9	利用者一人ひとりに合った最適な生活の提供ができる施設になること
10	新規入所者の稼働率をあげる。抱え込み体制で青天井の支援をなくし、ラインを決めて契約ののりこった施設支援体制にしてほしい。在宅医療・医療体制の基盤を作った上での医療リスク者の受け入れる組織体制 ■人事構成、第三者公正なオンブズマンを導入 ハラスメント対策を充実させて
11	圏域内の知的障害支援施設の連携推進のための中核的な役割を担うこと。具体的には、人材の交流、課題解決のための研修、検討、共生社会推進のための共同事業をおこなうことなどが考えられる。
12	県ができなかった組織の立て直し。研究や人材育成は次の話。
13	最低でも神奈川県公務員の給与程度にならなければ、人も集まらないだろうし、期待も、希望もないただの障がい者施設になると思う。また、■達が■になっておらず、職員に難癖をつけるだけの存在になっている。はっきり言ってパワハラである。働いている職員のモチベーションも下がる。モチベーションアップできないから職員が大量離職したのであろう。
14	このようなことは書きたくはありませんが、「期待や希望することはない」というのではなく、「期待や希望ができない」というところです。今の運営体制では、新法人の役割が果たせないからです。
15	今の職員体制を維持するのであれば十分だと思います。職員が働きやすく、利用者さんの生活を考えることができる職員が充実していること、利用者さんが暮らしやすい新法人を期待します。
16	利用者の生活を充実する。
17	民間施設に受け入れてもらえない障害者の受け皿になること
18	■の言うことをすべて受け入れて現場の士気を下げている様子を見て、神奈川県福祉に絶望した。期待することは1つもなくなった。
19	ハラスメント、虐待のない施設になってほしい。■によるハラスメントがなくなると自然と虐待もなくなる。■がいなくなればすべてが解決する。
20	ぶれない方向性・現入所者だけでなく待機者も含め公的機関としてとしての公平な福祉を実現してほしい

## 設問16 新法人への派遣に対する不安や質問、提案等

	回答内容
1	法人となって、職員が欠員または今以上に少ない状況だと、法人としての目的以前に利用者の最低限の生活もなりたない。法人の職員と待遇は同等にして、格差から職員間の人間関係が悪くなるようなことは避けてほしい。難しいなら、派遣はやめたほうがよい。
2	がどのような存在、位置づけ等、現在とどのように変更されるのか？施設の理念、施設長の信念等は、どうなのか？派遣という形で、基本指示をいただく形になった場合（まだ、わかりませんが）、自身が納得して勤務できるか・・・不安になります。
3	感情論でなく、根拠を元にした話し合いができる環境にしてほしい。
4	県への批判がずっと続いているが、新法人でも県時代の批判が多く予想される。その中で矢面に立って県職員として働くのは非常にストレスがかかると思っている。
5	新法人になった場合、職員の体制はどうなるのか。割合的に50%程度は残留するのかも心配である。
6	特になし
7	派遣がどのくらいの期間にわたるのか、身分の保証はどうなっているのか、何もかもが不明確過ぎて不安。
8	県に戻ることが出来るのか。派遣のまま新法人に異動されるのではないか。
9	帰る場所はちゃんと残されているのか。そのまま新法人に移行するように誘導されるのが不安。また、採用も考えての独法化なのに職員がちゃんと集まるのか不安。踏み切った中での独法化なのでそれなりの手当てはもらわないと納得がいかない。
10	派遣されるつもりはありません。
11	不安どころか、派遣そのものが現状では不当だと思います。
12	やががハラスメントをし続けることに不安を感じる
13	派遣されて働くことは考えていないので正直重要視していない。現状、利用者のいないところで昼休憩を取れない。その分の時間外も付けられないという勤務のため、この働き方が続くのかと思うと気が重い。職員の人数に余裕があり、きちんと働いた分の給料が出て、なおかつ年休等も自由にとれる職場になるならば働きたい。
14	派遣期間がどのくらいの期間になるのか。
15	現時点で、詳細な内容を聞かされていない点で、不信感を抱いている。特に、法人設立の理由は、人員削減、給与削減が最大の目的と思っているため、現在の県職員の条件が保証されない（最初は保証されても、「県とは別だから」と言う理由で、有無を言わず、現場の意見も反映されず、「嫌なら辞める」の姿勢で、法人の優位な条件になっていくことが、十分懸念される。今回の法人設立の根拠や、周知の方法等、トップダウンで行われたため、不安でしかない。今回、このようなアンケートを実施しているが、これも、やった事実を作るための茶番にしか思えない。
16	業務内容、勤務時間、待遇
17	そもそも、新法人＝新規開設で、人は集まるのでしょうか。いつまでも県職員の出向で支えている状態では、今と変わらないのでは？職員の資質、組織の文化、体質…。
18	一度派遣で出されるとずっとそのままになってしまうのではないかと不安を感じる。
19	人が集まるのか、今よりも人数が減り業務内容が増えるのではないかと不安です。また派遣される年数は何年になるのか知りたいです。
20	・給与、福利厚生などが保障されるのか。・派遣された場合にインセンティブが準備されるのか。
21	保険証が変わったり、手当などの変化があると仕事と手続きに追われることが困る。
22	派遣後のキャリアへの影響が心配です
23	勤務形態について
24	派遣後の異動がいつになるのか、引き継ぎに関しての不安。
25	パワーハラスメントに不安がある。
26	現状の園の組織運営、の考えに基づいた強制的なトップダウンの形が踏襲されるのであれば不安がある。

## 設問16 新法人への派遣に対する不安や質問、提案等

	回答内容
27	不安しかない。
28	不安としては、今の運営体制が続くことで、人が集まらないことです。志ある人達が、人手不足の中で過労となり、潰れてしまうこととなります。その結果は、利用者の支援の低下ではなく、そもそも成り立たない、制限されてしまうことで、利用者の福祉が損なわれることとなります。そのような中で、これまで通りの県職員としての給与、手当、時間外労働は保障されるのでしょうか？今の運営体制では、誰も行きたくないというのが、本音だと思います。特別手当等のインセンティブがなければ本当に誰もいかないと思います。人材育成との絡みでの質問になりますが、想定される派遣年数はどのように考えているのでしょうか？人材育成とは誰を念頭に置いているのでしょうか？新法人職員ですか？県の福祉職の職員ですか？人材育成をするための人材も育成する必要もあるかもしれません。人材育成できる人材は、他の民間からヘッドハンティングするのでしょうか？あるいは新法人において、知識と経験を積み重ねていくことで育てるのでしょうか？以前、家族会向けに独立行政の説明をされていたときに、家族が人手不足となる心配を発言した時に、障害サービス課は「同じ志のある福祉職を採用していくので、人手不足となることはない」と答えていたと思います。これは新採用職員がまず、独立行政への派遣となるのでしょうか？それとも独立行政法人派遣職員枠>採用の仕方をするのでしょうか？
29	希望しない職員を派遣させないでほしい。派遣期間終了後、独立行政法人の職員に移行させられるようなことはないかと約束してほしい。
30	どのような立場で派遣されるのか不安。今までいたのだから、今まで何をやっていただと当施設の不備について押し付けられそう。
31	職員同士で支援の方法がバラバラな部分が見られるため一度統一できるような研修などがほしい。
32	派遣となった場合は期間がどれくらいになるのか、その後の身分の保証など。
33	特になし
34	何年派遣されるのか。
35	人事評価は県が行うのか、新法人が行うのか。新法人が行う場合、県が行う人事評価相当に水準を上げてくれるのか不安。賞与査定も同様に不安である。新法人の幹部がどんな方になるのかも不安。現場を度外視する状態だと、今の中井やまゆり園と何も変わらないのではないのでしょうか。
36	給与関係と派遣期間
37	県の様々な分野を経験するために県職員を志していたが、中井に残留する場合は退職して新法人の職員となる可能性があるのか不安である。
38	派遣として残ることは選択肢の1つとして考えていたが、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の人事や <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の発言ややり方をみて、すべてが不安しかない。また、上席には上席の役割があるとは思いますが、現場の職員をだれも守ってくれない。すべて現場のせいになっている。何のために管理監督者がいるのか上席の方には考えてもらいたいし、責任をとってもらいたい。
39	これまでもスムーズな移行のため、共同会などへ派遣してきたことがあると思うのですが、私にはそういう経験がありません。そもそも派遣された場合に何をするのか、何を期待されるのか、まったくわからない状況では不安しかありません
40	不安なのは、法人職員と県職員で対立が起こらないかということ。「県職員のくせに、これだから県職員は～」等言われそうで怖い。
41	人員配置数の変化や、それに伴う利用者支援体制の変更について不安があります。
42	<span style="background-color: black; color: black;">          </span> による、もしくは <span style="background-color: black; color: black;">          </span> 寄りの考えの人によるハラスメントの不安しかないので、絶対に派遣されたくない。拒否をしたい。独法化したら <span style="background-color: black; color: black;">          </span> 、もしくは <span style="background-color: black; color: black;">          </span> 寄りの考えの人はいない。

## 設問16 新法人への派遣に対する不安や質問、提案等

	回答内容
43	「派遣」と一言でいうが、職員の労働条件や給与、社会保険などの保証はどうなるのか、全く説明がない。これらがなくままに意向を教えろと言っても、返答に困る人が多々いるであろう。派遣の期間は県職員としての在職期間に含まれるのか、その場合退職金の計算にどのように含まれるのかなど、詳細な働く条件について全職員に説明をするべきである。
44	当初は人材確保されているのだが、徐々に3・4年位たつと少ない職員数にて同じ職務を要求され、そのことで職員が疲弊しやりがいをもがれていく事が予想される。職員が気持ちに余裕がなければ利用者に対して良い支援が出来ないと思います。待遇についても徐々に悪くなっていく事が無いようにして欲しい。
45	不安しかない
46	業務内容やフローに変更が生じるかどうか？また新体制で現場は余力のある動きができるのかどうか？
47	県職員の身分のまま派遣された場合、現時点と何か変化があるのか知りたい。新法人になって、県職員がどのくらいの割合で派遣されるのかについても知りたい。県職員が多くを占めるのであれば、経営以外の部分でどのような変化が生まれるのかについても知りたい。新法人になり、人手不足が解消されるとよい。
48	・収入・勤務体制・人員配置・現行の外面重視の体制・方針のままなのか
49	給与面、福利厚生はそのままなのか
50	異動のタイミングは通常の3～4年なのか、それとも人材確保が十分に行われたと判断されるまで派遣が継続されるのか県職員としての昇進等に影響が出るのか（他所属との差がないことの担保があるのか）
51	給与や休日はどうなりますか？
52	派遣の年数、キャリア形成への影響
53	いつまでその身分のまま働くのか、期限が明確でないという不安。また、立地が悪くなく車でないと働けないというところもとても不便である。現状、人手不足で大変な思いをしながら協力して働いているが、この人手不足は解消されるのか。
54	設問13と同様。
55	なし
56	身分が違って働くのはそもそも不安しかない。同じ身分でも守られていないと感じる今でも安心して働けていないのに、身分が違うのでは更に安心して働けると思えない。
57	派遣されたくない。

## 設問17 福祉科学研究に対する期待や希望

	回答内容
1	あまり理解できていないので、希望や期待はない。
2	「研究」だからといって、利用者の生活空間に、普段見慣れない方が見学等で、顔を出す、(いきなり)支援に口をはさむ、手を出すという行為等については、配慮してほしいと思います。
3	学会に所属するなど、学術的に価値が認められる研究が行われること
4	感情論でなく、根拠を元にした支援が実践されるような環境にしてほしい。現状の体制で研究はできないと思います。
5	「福祉科学研究」とは何を目的に、誰がなにをすることでしょうか？調べてもみましたが明確な答えがありませんでした。このアンケートはすべての職員が対象のはず。一部の人が分かったように使う言葉ではなくこれこそ具体的に表現すべきだと思います。質問作成者に不信感を持ちます。
6	現在全く科学的にエビデンスのない、 <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> が実績を作りただけの支援をやらされているので、科学的に根拠がある意味のある支援を行いたい。
7	障がい者だけではなく、誰しもがその人らしく豊かな私生活を暮らせる地域作りなることを、持続的に果たすことに期待したいです。
8	特になし
9	今の支援状況から、そのような福祉科学研究ができるのか全く想定できないため、期待や希望は持てない。
10	福祉と医療を混同しないで欲しい。
11	既存の社会福祉学系の研究だけではなく、行動障害に関する支援方法に対する、医学や、その他理系などとの共同研究も期待しています。
12	実際に他の民間施設との交流を積極的に図っている法人がしっかりと存在しているのを知りたい。またどんな成果が出ているのかも知りたい。専門人材が今回の <span style="background-color: black; color: black;">          </span> のような状況であればその時点で職員に人権はない。
13	「研究」する人が実際の現場と離れていると机上の夢になると思います。
14	研究といえば、だれでも納得するのですか。誰のニーズですか。誰がそれを所望しているのですか。一部の方のかっこつけだけでしょう。研究ではなく、地域での循環型のターミナル、中核施設としての役割を、多くの民間関係者は望んでいます。もっと、そこに大きく踏み込んで、モデルとなり、各地域に広げていくことと、そのための財政支援を県として責任をもつなど、だれでも、どんな状態にあっても、住み慣れた地域で暮らすことができる神奈川の実現という、当初の知事が言った理念を、なぜ捨ててしまうのですか。
15	日々の業務に追われる中、どのような職員体制で行うのか、具体的なイメージを出さずにいることに不安を感じる。
16	特になし
17	人と人との関わりをどのように科学研究としていくのかは興味がある。
18	支援困難な利用者の為の適切な支援方法が研究され、利用者本人はもちろん、他の施設や未来に役立つこと
19	福祉科学研究とは何ですか？
20	どのように研究をしていくのかわかりませんが、対応の難しい利用者さんへの対応方法など、困った時に解決策が見つかることを期待したいです。
21	・知的障害、広汎性発達障害、強度行動障害といった対象者に効果的とされる理論について、実践検証できる場となってほしい。
22	科学研究も大切ですが、まずは姿勢など、基本的なことをしっかりと学んだ方が良いと思います。
23	大学との連携、幅広い福祉分野からの人選が必要です。障害福祉施設だから、障害福祉の研究をする意味はないと思います。
24	今のままではない。
25	現状では無理だと思う。
26	今の職員を守らない場所に、期待・希望したいと思えることが無い。

## 設問17 福祉科学研究に対する期待や希望

	回答内容
27	こんなことを書きたくはないのですが、新法人では、人手不足が想定されるので、研究は進まないと思います。今の運営体制では間違いなく、そのようになると思います。今でさえ、年度末に10名以上の退職が出ているわけです。今の運営体制では、 <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> の方々の意向で、福祉科学研究のために現場が必死で働く姿が想像されます。益々、疲弊していく様子です。研究のために、働き蜂となるのでしょうか？そもそも研究とは、現場から課題発見があり、現場職員の人材育成にも繋がるものです。支配による奴隷的なさらなる難題を強いるようでは、より良い実践はなされず、つまりは研究が成立しないと思います。
28	長年育ててきた強度行動障害対策事業で培ったもの取り入れた研究をしてほしい。強度行動障害支援者養成研修と中井の取り組んでいる方向性に齟齬が生じている。修正し、研究に発展させてほしい。
29	昨年度から中井で勤務していますが、R5年度からR6年度で継続できている業務がないように感じます。また、民間より遅れているように感じます。そのなかで複数年度に渡る研究や大学や医療機関等からの研究員・専門人材の招へいができるのか疑問です。「福祉科学研究」が何を示しているのが不明なので説明してほしいです。
30	本当にそれが出来るのであれば素晴らしいと思う。考え方の偏りが出ないように期待します。
31	福祉科学研究？それが大きな役割になるのでしょうか。
32	特になし
33	何を研究するのかイメージが湧かない為、現時点では特にありません。
34	わからない
35	支援が平等に受けられる体制作り。
36	研究以前に人材が不足していることや人材育成が神奈川県の中でできていないことがとても気になる。
37	福祉化学研修のイメージがまだにつかめていません。そういう職員は多いのではないのでしょうか
38	大学などの研究機関との交流
39	地域の障害者施設のモデルになるための、先進的な環境や枠組みを期待しています。
40	ない。 <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> 、もしくは <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> 寄りの人の考えもとの研究にはまったく意味がない。
41	ない。職員の働く条件を守ることすらできない人物に、倫理を語ることなどできるのだろうか。
42	今の所はない。
43	絶望的に希望することはない・・・・・・・・
44	法人内で完結させるのではなく他法人とも協力をして、より良い利用者支援の模索ができれば良いなと思います。
45	・利用者支援に加えて、福祉研究の業務が加わり、利用者支援の質が低下するのではないか。
46	職員個々の「感覚」「主観」ではなく論理的、学術的に正しいことが「よい支援」とされる風土
47	その役割をきちんと果たしてほしい
48	なし
49	現状でも余裕がないのに、新法人になれば、研究ができるほど職員が増えるのか？それとも、さらに業務が増えるだけなのか？疑問に感じてしまう。

## 設問18 人材育成に対する期待や希望

	回答内容
1	人を育てるには「認める」ことが大事だと思う。法人のトップや■■■■（今の■■■■■■■■■■やら障害サービス課・県庁）が、職員を認めていない時点では、「人材育成」できないのでは。組織全体で尊敬まではいかなくとも、認め合って一緒に進みたいと考えられる仲間にならなければ「よい」人材育成はできない。
2	他害や不潔行為など、社会や倫理から強く悦だつた行動障害を持った方達を、構造化や支援力に対応(一般生活に順応、地域生活へ目指すなど)できるようになる職員を育てる必要がある。
3	組織を運営するうえで、主軸となる存在が、連携していることが大事だと思います。現在の中井の状況をごらんいただき、これでよいのか？と思っている方がどのくらいいるのでしょうか？一部の目を気にしながら、進めている状況が続けるのであれば、その方々の意にそぐう人を集めた方が、より連携が取りやすい運営になるのではないのでしょうか？誰がどのようなアドバイスをするかで、そのアドバイスをした方の法人色が出てくるのではないのでしょうか？途中でやめてしまうような流れにならないよう、人事の采配をふるっていただきたいです。
4	人材育成の内容を県庁やその周辺だけで決めるのではなく、神奈川県で福祉に従事する事業者から広く意見を募り、需要や期待に応える人材育成が行われること。人材育成事業に対する評価がそのユーザーからなされること
5	職員が働きたいと思えるような職場にしてほしいです。パワハラが横行している環境では人材育成どころか職員が定着しないと思います。
6	人材育成は役割ではなく不可欠事項であり結果だと思います。
7	パワハラなどの無い、追いつめられることなく伸び伸びと育てる環境を作ってほしい。
8	持続的な大きな役割を果たせることに期待したいです。
9	特になし
10	現況で退職者や療養休暇の方が多く、人材育成どころか日々の支援でいっぱいの中、どのような人材育成ができるのか懐疑的であり、期待や希望はない。
11	人材育成をするために余裕のある人員配置を希望する。
12	福祉分野は慢性的な人手不足ではありますが、やりがいを持って、働ける人材を育成できることを新法人に期待しています。
13	ない
14	今まで県はどのように人材育成をしてきたつもりなのかがよくわからないのですが、正直に言えばそれがうまくいっていないのも現在のような人材不足や退職の要因の多くを占めるのではないのでしょうか。とりあえず、自分は上司を見て学べるものは学びましたが、特に指導は受けていないので足りてない自覚はありません。常に不安です。
15	ありません。前項にも書きましたが、これは、一部識者等による、民間施設の「統制」にしかならないと思うからです。
16	特になし
17	県の育成システムがうまくいっていないことは中井が体现していると思うので、それに代わる育成システムを誰が作っていくのか関心はある。
18	職員が余裕をもって支援を行えるように、人手を厚くしてほしい
19	利用者の生活支援をしっかり行える人材が増えること
20	誰が、どのように育てるのかによると思う。世代の違い、就労の目的、ワークライフバランス…。良くも悪くも福祉は支援者の思いによって成り立っていると思う（相手はモノではなくヒト）が、給料や勤務時間など、自分の事情や目的を主張する姿勢が一昔とは異なる。個々の「やる気」を尊重しなければならない現状（業績が明確に見えないから、やってもやらなくても変わらないし、組織としてセクションとして取り組んでほしいと思う事柄がノルマとならない）。

## 設問18 人材育成に対する期待や希望

	回答内容
21	新しい法人がスタートする段階でどれだけ新規の職員がいるのかわかりませんが、いずれにせよ、障害者を支援することの面白さ、障害者の方の強さを感じ、逆に支えてもらったり、教えてもらうことがある存在であることを一緒に生活する中で感じ、外部に発信できるような方達と一緒に仕事ができればと考えています。
22	横の繋がりが増えるよう、職員がフランクに、コミュニケーションを取れる機会を増やしてもらいたい。
23	・大学等と連携して、即戦力として活用できる人材の育成を研究実践できる場となってほしい。
24	上位者がまずは主となって動くことが必要だと思います。現場の職員だけが一生懸命動くでは人材育成の内容もあまり効果がないと思います。
25	人材育成の前に、人材確保が急務になると思います。
26	今のままではない。
27	今のまま■■■■■■■■■■達がいれば育成どころではなくなる。
28	現状では職員の権利は無視されている。休み（年休が取れない）
29	退職者の出ない職場環境であってほしい
30	育成以前に、今の職員を如何に守るかを考えるべきではないか。
31	一人で成長することは難しいと思われる。メンター制度とは別に、すぐその場でアドバイスできるような仕組みがあるとよい。支援にはセンスも求められるので、センスを磨けるような人材育成も必要と思われる。
32	設問17の通り人材育成ができるのか疑問です。県職員全体で人材育成できていない。
33	新施設になると、現在できていないことができると思う思考が理解できない。
34	現在の職場環境では人材育成は期待できないと思います。日々の業務が増加しており、休憩や職員間のコミュニケーションも取れない状態です。そういった横との連携がしっかり出来るような職員体制や業務量を期待します。このままでは神奈川県の福祉のなり手がなくなると思います。
35	業務上の支援のこと等で相談できるところがしっかりあってほしい
36	人材育成？まさに、ここで、今必要なものです。
37	ここ数年で定着してしまった上意下達的な風調の撤廃。
38	人材育成ができるだけの余裕が必要です。今できていないことが、新法人だからできるという根拠がない。
39	特になし
40	福祉のノウハウ、専門的な知識、支援方法を養える人材育成を期待します。
41	トップダウンできめきらないでほしい
42	職員同士のコミュニケーションの充実すること。支援方法を議論し、検証して方向性を統一すること。職員のケアを充実すること。
43	人材を育成する■■■■や上席が中井やまゆり園にはいないと思う。いい人材（上席や■■■■）をキチンと揃えることが大切だと思う。特に■■■■や■■■■は人格者を選ぶべきだと思う。せっかく今年度、いい■■■■や■■■■が来てくれて働きやすい環境ができてくるのかと思ったが、■■■■や■■■■が変わらないので■■■■が疲弊していると思う。セクションごとで解決するのではなく園全体の問題として■■■■や■■■■にも協力をしてもらいたい。1つの課の問題では済まないと思う。
44	どのように人材育成をしていったらよいのかわからない状況です。人材育成のプログラムのものを示していただき、現場任せにならないようにしていただきたいです
45	障害福祉の中でも「私は強度行動障害支援に特化しています」「私は言語発達に特化しています」等の〇〇のプロと名乗れるようになると嬉しい。また、社会福祉士等の資格を取りやすい制度ができると嬉しい。
46	職員のモチベーションを大事にした育成を期待する。
47	中井やまゆり園は入所施設のため、利用者の担当職員は、利用者のケースワーク的側面も一部担うので、障害福祉のケースワーク（施策、算定、法律、社会資源等）についても学べる場面があるとよいと思います。
48	現場の人間が適切な議論をしたうえで、支援を実現できるような現場を期待します。





## 設問20その1 配属されて良かった理由

	回答内容
1	入庁して初めての職場でもあり、知的障害者に触れた初めての場所。利用者の苦難や支援の大変さ、職員・先輩の思いや知識や技術、利用者との関わりで知った喜びや楽しい思い出、自分自身の成長も全て中井で得られたと思うから。
2	先輩職員は、経験や能力、センスを持っていると思う。私は民間施設から入職したので、差を強く感じる。県職員として資質(学歴や責任感)を有した方が多いと思う。
3	私は配属ではなく希望して来ました。日々勉強ですが自分の選択を悔いたことはありません。
4	寮職員間の関係性はよいため。
5	■■■■の仕事にやりがいがあるから
6	利用者様の笑顔や手を振ってくれる姿を直接に見れて、喜んでいと感じるときがある。
7	業務内容と運営との関わりは別の話なので、業務自体は楽しく充実している。
8	以前(20年前)にも所属した経験があり、施設の利用者や構造を知っているから。
9	虐待事案の多発によって、現在の改革に至っており、その現場の取組みを一緒にやりたかったため。
10	とても重要な役割のような気がしました。
11	今までのキャリアも施設福祉で仕事をしてきたから。
12	■■■■の仕事に満足している。
13	仕事にやりがいを感じている
14	■■■■のパワハラにさらされ続けて、傷つき、疲弊している仲間を少しでも励ますことが出来たと思えるからです。
15	福祉施設での経験がなかったため。園に配属されてよかったです。
16	希望した場所でもあり、中の状況を知ることができた。
17	県職で残り少ない障害者施設であるため、経験として配属されてとてもよかったと感じている。県立から独法への移行期間を間近で見ることができてとてもいい経験ができていと感じる。改革中の中井やまゆり園に配属されて、レベルの高い先輩職員に囲まれながら働けてとても充実している。本課の方たちの考えと現場の職員の考えが衝突しており、どちらの役にも立てない自分が歯がゆくも、ちぐはぐした現状を見ていてとても勉強になる。何もわからない自分でさえ、現状の中井やまゆり園は迷走していると感じられる。それもまたいい経験をさせていただいていると思う。
18	給与がよかった
19	寮内の先輩方が優しく尊敬できる人が多くいたため
20	色々な人に出会えたから
21	障害という分野にもともと興味があったから
22	直接支援の難しさややりがいを再認識できた。また、県立施設の現状を知ることができたため。
23	中井やまゆり園に配属され利用者・家族共に良くしていただき、多くの事を学ばせてもらいました。これからも、可能な限り貢献したいと思っています。設問16の回答の様な事が無い様にモチベーション維持できる環境を期待しています。
24	・他職業では体験できないことを体験し、人とのかわりを学ばせてもらった
	<ここから、どちらかと言えばそう思うと回答した人の理由>
25	いまの利用者に会えたから。素直にそう思うと答えられなかったのは、外部の関わりが最悪だからです。
26	久々の障がい分野での業務に携わり、利用者の成長や、職員と共同して何かをやり遂げることにやりがいを感じている。
27	行動障害が激しい方への介護の大変さを実感できました。
28	経験職採用で同じ職種に就けたので、スムーズに仕事に入ることが出来たため。
29	様々な経験を積むことが出来た為。
30	障害者支援の現場の実情を経験することができるため。
31	給与が良いので

## 設問20その1 配属されて良かった理由

	回答内容
32	程よい通勤距離
33	別所属では経験できないことをしているため。
34	入庁してからここが初めての職場となるが、その中で、利用者の支援についてや独立法人へと移っていく流れを知ることができ、とても濃厚な経験を積むことができたため。
35	現場で、利用者の方と直接的にかかわり障害福祉について学ぶことができたため。
36	県の職員として働き続けるならば、今後配属されることはないから。
37	勤務時間がしっかりしているから（休憩時間がしっかりあり、定時で退勤することができるから）
38	県立の障害支援施設の実態を知ることができた。民間よりも利用者のQOLが低すぎて、ショックを受けた。配属当初、少しずつでも利用者のためにとプラスになるようにと支援を行うことにやりがいを感じたが、 <span style="background-color: black; color: black;">■■■■</span> の思い付きの支援を頭ごなしに実践させられ、意見を言える環境でもなく残念でならない。
39	施設職員としての経験があるので流れのイメージはつかみ易かった。寮職員の方もやさしくコミュニケーションが良いので仕事が進めやすい。
40	利用者支援にやりがいを感じる
41	障害者支援を始めてやるので勉強になりました。
42	経験したことない事を沢山経験出来ているからです。
43	いろんな意味で勉強になったから
44	利用者さんと関わる仕事をしたかったので、園に勤めることが出来、よかったと思っています。
45	何故、自分が園に配属されたのか、自分に何を期待したのかが分からない部分があるが、所属しているセッションにおいて、職員個々に対するケアや調整をしながらまとめていき、利用者へのよりよい支援に繋げていくプロセスにやりがいも感じられたため。
46	いろいろな意味で県の体制を知ることができた。
47	利用者さんに愛着がある
48	専門業務のスキルでの社会貢献
49	嫌な思いをしたり、辛いと感じることもあるが、ほかの所属では絶対に積むことのできない経験であり、今後の県職人生で必ず役に立つと信じているから。
50	中井やまゆり園ということを除けば、利用者さんとのかわりは楽しいし、生活がよりよくなってほしいと思うし、携わることで少しでも生活がよくなるのであれば協力したいと思う。
51	勉強になることもある。新たなチャレンジで利用者の可能性や活動を広げられた部分はある。逆に無理を強いられているとかなじることも多い。
52	今までの経験が活かされる場所だと思う。
53	本県の福祉キャパシティの限界を体感することができた
54	利用者さんとの交流も長く、お互いに親睦を深めているので安心感・信頼感が得られるため。
55	仕事はどんどんつまらなくなっているが、まだ利用者支援の楽しさがわずかに残っている。
56	民間の福祉施設で働いてきたので、私は生活サイクルを含め働きやすく感じている。
57	知らない環境だったから
58	<span style="background-color: black; color: black;">■■■■</span> ・ <span style="background-color: black; color: black;">■■■■</span> での経験が長く、大人の知的障害施設での勤務は初めてでしたので、知らない世界を体験し、学ぶことができました。
59	勤務を開始してまだ日が浅いですが、皆さん良くしてください。今後も、自分にできることを積極的に取り組んでいきたいと思っています。もう少し、日々の業務に余裕ができるようになったら、 <span style="background-color: black; color: black;">■■■■</span> 計算ソフトをもう少しシステムの整備をして、日常の業務の簡略化に取り組んでいきたいと思っています。
60	障害分野の経験がなかったので、学びになります。業務内容は、まだ完成されておらず、発展の余地があると感じ、やりがいがあります。
61	課題を多く抱えた職場に配属されることも滅多にないので、前向きに捉えています。
62	仕事の楽しさを感じているため

## 設問20その1 配属されて良かった理由

	回答内容
63	分からないことや不安なことを周囲の職員へ質問しやすい環境と雰囲気であり、働きやすいと感じているため。
64	初めての経験ができたから
65	県職員が配属される数少ない障害者支援施設であり、あまり経験することができないようなことができたから。
66	職場の人間関係に恵まれたため。
67	以前所属していた時の利用者さんに再び出会えたこと。
68	仕事自体はやりがいもあり、大変ではあるが、利用者の笑顔を見ると働いてよかったなと感じる。ただ、それ以上に人手不足の中余裕がなく、もっと一人一人の利用者さんとじっくり関わりたいとも思っている。もっと人がいれば要望を叶えられるのにも思うこともあり、つらくなる時がある。また、一度にいろいろなことが起こると、丁寧な支援を行えてないと感じている。立地にも問題があり、交通機関で通うことが困難な部分も大きな問題だと感じている(遅番だとバスがない)。配属されよかったとは少し思うが、それと同時に早く異動したいとも思う。
69	始めて福祉職場の現場を経験できたから。想像以上にいろんな障害があるということが分かった。

## 設問20その2 配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
1	設問13と同様の内容です。また、配属前から■■■■のため中井やまゆり園への異動は希望しないと前職場幹部に伝えていましたが、「いってみれば大丈夫」と無責任な言葉で辞令辞退を却下され、異動した結果、■■■■が悪化し、心身ともに疲弊しているためです。
2	いろいろな学びを得ることはできましたし、改革の経過を継続的に見ることができたので、良い経験になったとは思いますが、しかし、経験者採用としてこれまで歩んできたキャリアと繋がっているとは感じづらいですし、採用試験の段階でも意向申告でも中井を希望したことは一度もないからです。
3	毎年園長が変わり、退職者も多く、園の方向性が見えないため、配属されて良かったとは思えない。
4	設問13で回答した内容に加えて、人員不足が著しく何年も続いており、職員全てが疲弊しており、この所属での勤務継続を望んでいない職員が多数いること、また、業務の内容に対して必要な人員が療休や退職で不足していることをいくら訴えても無視されること（なんの対応も説明もなく、公休や祝日休すらとれないことを訴えても返答がないこと）。業務の内容に興味も関心もあり、日々の業務内容は楽しいと感じるがこんなに職員を大事にせず、育てようともせず、使い捨てにしている職場に配属されて良かったとは思えない。私は神奈川県に「退職してほしい」と思われている人材なのかな、と思いながら日々勤務しています。
5	虐待施設だとありもしないことまで不当に宣伝・助長され、とんでもない世論をつくりあげられて、だれが良かったと思うのですか。そして、毎年、多くの職員が犠牲になりやめていく。こんな施設にだれがしたか、利用者、職員に誤っていただきたい。
6	利用者に対する虐待行為を、■■■■や本庁に伝え続けたが何も対応をしてくれなかったこと。■■■■や■■■■のハラスメントに対して声をあげた職員を追い詰め異動や退職においやったこと。それらを間近に見ていて、深く心が傷つきやまゆり園に配属されて良かったとは全く思えない。
7	異動のある職場であるため、希望の通りにならないことは覚悟しているが、せめて希望分野内での異動であってほしい。
8	■■■■が医学的知識がなく医療的に間違っていることを言うてる。
9	もともとよい噂はきいていなかったが、ここまでひどいと思わなかった
10	選択している職務分野、これまでのキャリア、地域、個人的な事情。何一つ合致しない。
11	やる気を持って異動してきたが、■■■■、■■■■、■■■■の考え以外は■■■■と一緒にというスタンスで会議で怒鳴るなどパワーハラスメントが横行しているため■■■■、■■■■、■■■■以下の職員はその指示に絶対に従わないといけないう雰囲気があるところ。■■■■、■■■■、■■■■を含めた会議では毎回と言っていいほど怒鳴ったりしている。それにより沢山の職員（仲間）が退職している。
12	職員の努力や工夫を否定する、■■■■が存在している為。
13	虐待事件もあったが、確かにいけないことしたことは認める。しかし、以前の方がもっと、各職員やる気があった。
14	過去はやりがいを感じていたが現在はそう思わない。
15	パワハラまがいの■■■■がいて、その状況を分かっているであろう本課が動かない状況で、「働いて良かった」と思えるはずがない。
16	多職種間で協働して利用者支援を行う事が施設勤務では当たり前だと思っていたが、現状はトップダウンで現場の意見が反映されない。反映されないどころか、頭ごなしに否定されているように感じる。また、■■■■が行政職であり、福祉職特有の視点が理解されない。利用者の命にかかわる事（食事支援など）ですら、“何でも、どのような状態でも中井で受け入れる”との考え方で、現在の職員配置や設備に見合っていない業務対応を強いられている。■■■■は支援困難な利用者の現状に対してのアドバイスではなく、職員が対応した物事へのダメ出しをしているように感じる。上記の内容は一部ですが、このような理由で中井に配属されて良かったとは思えません。
17	職場の人間関係がよくなって相談しにくい。メンターがいるはずなのに一度もあったことがないメンターの職員は別の部署のため相談に行くことも難しい

## 設問20その2 配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
18	外部のごく一部の、しかも偏った考えの方々に、頭ごなしに指導？とは言えないことばかり指示され、それにただただ従う■の方々を見て、悲惨だと思うばかり。そしてその影響はすべて利用者の皆様にいき、悪影響の3年間でしかなく、かわいそうだと思います。
19	・園が常に反省することを求められる立場であること。・職員が大事にされていない職場環境であると感じること。・欠員が解消されず常時■等のフォローによる支援体制であること。・変えることを受け入れにくい職場風土があること。・本来業務に加え独法化後を見据えた業務にも取り組む業務負担があること。
20	辞めたい気持ちになっているため。
21	前所属で継続して仕事をしたかったので
22	・虐待をしていた当時の職員は3年経過して異動したり、退職をしたりしており現在勤務している職員はしていないのに直接していたかのように叱責されるため。・上席が責任感がなく、■や障害サービス課等の意見を鵜呑みにして現場を軽視していること・現場のことをだれも守ってくれないところ・現場をリスペクトしていないところ
23	前回の配属で使命感と共にやりがい、充足感を感じ、再びの配属を希望したが、全否定のスタンスに全くやりがいを感じることはない。
24	■によるハラスメントが横行する環境での業務はもう懲り懲りです。
25	県本庁が、知的障害や自閉症スペクトラム障害に対する理解をせず、健常者の価値観を押し付けて支援をするように介入してくるため
26	様々な事案があり組織としての変革の時期と言われ、異動してきたが表面的な「当事者目線」という言葉のもと独善的、前時代的な支援を強制され、また意見を表明しても反映されないから。
27	職場の人間関係が大変です。
28	自分の家庭生活や家族を犠牲にして働いているため、夜勤のある職場での勤務を望んでいない。
29	コロナ禍の中何とか利用者の生命を守ってきたのに、その間の活動がなかったことが利用者の心身を衰えさせたと叱責されている。希望して中井に配属してもらったが、こんなに過酷な労働を強いられるとは思っていなかった。
30	年を重ねるごとにそう思う。一瞬でも早く異動したい。 散々園の手伝いと言われてきた。自分たちの仕事で上席に挨拶をお願いすると「忙しいから」と断られる。悩んでいても誰にも相談できない。今はただ、目の前に来た仕事を自分なりにこなすのみ。
31	・障害サービス課や上の人たちが何がしたいため命令をしているのか説明がないため。、・パワハラをされている場面を見たことやパワハラについて受けていることを聞いているため。自分がされた時に誰も守ってくれないと感じた。・現場の意見を聞いても何も対応がないこと。・児童福祉分野を希望して入庁したため。
32	同僚はとても良いが、■や■の方針に共感できないことが多い。何をやっても否定されているように感じる。
	<ここから、どちらかと言えばそう思わないと回答した人の理由>
33	力不足で中井やまゆり園の改革等に貢献できていないため
34	やる気をそがれるから。意見を言い合って進めていくと言う感じがしない。もう決まっているシナリオに沿って動いているように感じるから。
35	社会福祉士の業務ではなく介護福祉士としての業務が多く、県庁に入庁した意味や仕事内容が入庁前と違うため。障がい者支援施設より介護施設としての業務が多い。介護を行うために県庁に入庁したわけではないため。

## 設問20その2 配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
36	全てが、トップダウン。現場の意見が反映されない、風通しの悪い職場。現場が「これはおかしい」と思うことも、きちんと精査されず、都合の悪いことはなかった事にされてきた。また、常に「現場は間違っている」という認識からくる、 <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> や <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の指示に、現場は疲弊しているが、それも、見て見ぬふりをしている。すべてが、 <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> や本課へのアピールになっており、現場や利用者は、そのための体のいい材料になっているのが正直な感想である。
37	転勤当初に感じていた園の方向性と現在の方向性の違いがあり、この先どうなっていくのか見えない。何とか頑張ろうと思っても、職員がどんどんやめていき、人員不足で思うような支援ができないこの職場に配属されて良かったと感じるわけがないです。
38	・通勤距離の長さ（物理的なワークライフバランスの不均衡）・業務量の多さ。中井やまゆりの文化なのか、業務量のバランス、職員が福祉の総体的な経験を積むことがなかなか難しい。・改革、改善ということでのさらなる業務量過多。一つ一つをしっかりと考える時間のなさ。・支援改革、中井は変わるんだ、変えるんだという意図が、現場に浸透してない。・総体的な職員のモチベーションの低さ。若手職員が次の所属に行っても困らないのかと心配になる。しいては今後の神奈川の福祉は…とも思ってしまう。世代や就労に対する世代の違いなのか。
39	施設の雰囲気良くない。 <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> が独裁の絶対王政のようで、仕事のやりがいが無い。一生懸命仕事しても「お前は <span style="background-color: black; color: black;">          </span> と一緒にだ」などと言われては、やる気をなくす。
40	利用者さんに接する中でやりがいは日々実感しているが、当園での業務内容と人事配置（職員の数）が合っていないと考える。業務時間内は支援が中心となるため、事務作業は時間外での労働となってしまう。介護技術を必要としているため、腰痛になってしまった。園外の研修に参加したい気持ちはあっても、欠員になってしまうため、なかなか参加することができない。
41	職場の雰囲気が年々悪くなっていると感じる。働き甲斐をもてる職場ではなくなっている。
42	園の決定権がなく、利用者支援の方向性が現場で考えられていない。意見をしても <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> の意向が強くて意見がしにくい状態。こういった状況では、やらされ感につながり仕事のモチベーションも維持するのが難しいと思う。
43	配属された部署に関しては、その部署の先輩職員は話を聞いてくれたり、丁寧に教えてもらったり、と人間関係の部分では良かったことは多いです。また、利用者との生活も、日々利用者が新しいことをできるようになっていくと、関わっている職員も嬉しくなる、といったやりがいは感じられています。しかし、県立施設でありながらも、外部の方を派遣し、その方たちからの意見や要求が多いのが、気がかりです。 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> などの上の職員の中で決めたことをそのまま下におろしてくるサイクルがやりにくい、と感じています。
44	配属されたのが4年前で、福祉の現場と呼べるのかかなり酷い状況であった。以降ヒアリング調査を受け、支援改革があり、その場にいた職員が否定され続けている。現在も利用者のためではなく、誰のために支援をしているのか、時々わからなくなる。
45	自宅からの職場まで距離が60kmと離れており、不規則勤務（特に夜勤明け）での車通勤は危険を感じている。通勤で業務や私生活に影響が出ている。車で通勤しないと不規則勤務に対応できない。
46	民間と公立の違いは何なのでしょう。今の <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> の頭ごなしに指摘してくるやり方に対し、さすがに疲れました。民間であればそういう言い方、やり方についてこれない職員には「じゃ、やめてくださって結構です」と言うのかもしれませんが、公務員にはそういうわけにはいかないでしょう。民間的な頭ごなしに押し付けるやり方は、それが例え正しかったとしても、中井ではなじまないと感じています
47	自分がやりたい仕事ではないため
48	ここで働けば色々なことが痛いほどわかります。
49	組織体制の回答に準じる。
50	設問13と同様。上述の点がなければ、配属されてよかったと思う。
51	・人の体制が整っておらず、やりたくてもやれないことが多いため。・夏休み・年休がまったく希望通りとれない。・残業しないと成り立たない。

## 設問20その2 配属されて良かったとは思わない理由

回答内容	
52	組織が監視的になっているため
53	児童相談所や福祉事務所から異動できた時には、残業や休日出勤が減ってよかったと思ったが、 ■■■が園に派遣されるようになってからは、配属されてよかったと感じることはない。



設問23 やりがいを感じる理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	やるべき仕事がある。やらなければならない仕事がある。利用者さんの為、職員の為。
2	比較的、自由度の高いポジションに据えてもらっているので、与えられた仕事に従事するだけでなく、自分で仕事を作っている感覚があるからです。
3	こちらからのアドバイスが結果として現れたとき 利用者さんのことについて職員の方と円滑にコミュニケーションが取れ結果に結びついたとき 寮の職員さんから喜ばれたとき
4	利用者に喜んでもらった時、つまりは、それ以外では何のやりがいを感じません。
5	現在、入所している利用者の多くが、家族（後見人）と在宅で一緒に暮らすことができなくなった（困難になった）ケースであるが、本人・家族の願いとして「それぞれ幸せに」という部分があると考えると「利用者支援」はそれに直結していると感じるため。
6	「その他」の具体的な内容は、 <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> の方々の発想はどこから来ているのか？調べる中で、この分野での支援の大きな二大潮流に触れることができ、この二つの流派を統合して、自分の専門性をより高めることができそうだと感じているからです。
7	障害福祉へ対する造詣が深まったときにやりがいを感じる。
8	明確にはわからない
9	医務課が抱える課題、今後の医療体制においては目指しているものが分からず、不安が多く、やりがいは感じられないことが多いです。しかし、それでは自分のモチベーションが下がるだけなので、利用者さんの日々の体調に目を向けるようにしています。体調が良くなることで、ささやかな喜びを大切にやりがいとして仕事をしています。
10	自分が大学で研究していたテーマ（自分が気になること）に関する発見が仕事で得られたとき。また、自閉症への理解度が上がりうまい対応ができたと思ったとき（自身のスキル向上を実感できたとき）
11	当事者目線ではなく、 <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> 目線の支援で有無を言わずいろんなことをやっている(させられている)利用者さんたちはとても頑張っていると思います。

## 設問24 やりがいを感じない理由

	回答内容
1	業務量が多い。利用者支援に困難さを感じている。できないことをできないといえない・いかなと言われて いる。私たちの頑張りを認めてもらえていない。いくら考えても働いても認めてもらえず、疲れて、考える こともおっくうです。
2	自分たちで・・・というより、上からいわれたことを実施する流れになっているためです。理解し、納得す るまえに、実施するよう指示があります。人員が増えない中で、やるが増えており、その上、事故等につ いては、厳しい意見がある・・・。変革中であるのは理解できますが、中の利用者が、どのくらいいつい ていけるのでしょうか？
3	利用者の皆さんの笑顔が見られた時、やり取りができたときは本当にうれしいです。でも、何をして も「職員は支援を放棄している。怠慢だ」と言われ続け、やりがいというものは感じなくなってきています。
4	最適解を寮や園単位で考えても、■■■■の鶴の一声ですべてが変わるから意味がない。それが正 しいことならまだしも、利用者主体の考え方では全くなく、■■■■自身の実績のために利用者 を実験台にしているとしか思えない。
5	外部職者からの目的を持った一貫性のあるアドバイスがあるわけではなく、利用者主体の支援になっ ていないため、現場が混乱しており、やりがいを見いだせない。
6	個々の意見を聞くと言うより、上の意見に動かされていると言う感じを受けるから。利用者主体に見えて利 用者のことを考えていないから。
7	やりがいを無理無理生み出している。そうでないともったいないので。今の中井やまゆり園は常に外部から の助言で動いているため、自分たちで考えてよりよい支援をしていこうという中からのエネルギーを感じら れない。また言われたことを実行しても、すぐに話が変わってしまい、がっかりする事が続いたため。
8	満足な支援が実施できていない
9	・ゆとりがないことで、業務が煩雑になってしまっている。次から次へと業務が降ってきて、一つ一つに しっかりと向き合うことができなくなってきている。必須業務が多くて現場としての「手をつけたいこと」 「余計なこと」に手が届かない。（「職場に行ったら）今日は〇〇をやろう」の発想がかつてはあったが、 今は「〇〇をやらなければ」しかないように思う。・皆、一所懸命やっている面もある。今現場職員に必要な のは、たとえ足りていなくても■■■■からの「労い」。守られている、やっていることは認める、という 雰囲気を感じられず、常に責められているような感じを受けている。
10	施設の雰囲気が良くない。■■■■が独裁の絶対王政のようで、仕事のやりがいが無い。一生懸命仕事 しても「お前は■■■■と一緒だ」などと言われては、やる気をなくす。
11	一部家族のいいなりになっていて建設的な寮職員のケアの妨げになっている。
12	変則勤務の為仕事とプライベートの時間がとりづらい
13	業務の一貫性がないところ
14	選択している職務分野、これまでのキャリア、地域、個人的な事情。何一つ合致しない。
15	利用者とのやりとりやサポートにはやりがいを感じる。しかし、上位者の指示、命令は表層的なことしか なく、本気で利用者に向き合っているのか不明。そのような環境で働くことは苦痛。
16	やる気を持って異動してきたが、■■■■、■■■■、■■■■の考え以外は認められない雰囲気になっ ているため、話しても（考えても）どうせ無駄だという思考になってしまっている。
17	職員の気持ちを理解できない、■■■■が存在している為。
18	強制力の強いトップダウンにより、やらされている感の強い仕事となってしまっている。当事者のための支 援、仕事であるはずが誰のための仕事かわからなくなることがある。
19	以前は、各寮で色々なイベントを考えて行動していたが、■■■■達に命令されてやっている感を強く 感じる。
20	利用者にかげられる時間がない。
21	方針転換ばかり・現場の意見集約をしない・意見を■■■■がつぶして職員批判して■■■■がやりたいこと だけをする職場だから

## 設問24 やりがいを感じない理由

	回答内容
22	チームで利用者支援を行っているのではなく、トップダウンの指示が多くて"やらされてる感"が強いから。
23	対人援助のプレッシャーがとても強く達成感などが感じられない 相談したいが相談できる人がいない
24	■■■■■■■■■■に、頭ごなしに指導?とは言えないことばかり指示され、それ にただただ従う■■■■の方々を見て、悲惨だなど思うばかり。そしてその影響はすべて利用者の皆様にいき、 悪影響の3年間でしかなく、かわいそうだと思いながら働いています。
25	中井の職員の意志・感情は全く必要とされていないと理解したため
26	・園が常に反省することを求められる立場であること。・職員が大事にされていない職場環境であると感じること。・欠員が解消されず常時■■■■■■■■■■等のフォローによる支援体制であること。・変えることを受け入れにくい職場風土があること。・本来業務に加え独法化後を見据えた業務にも取り組む業務負担があること。
27	職員を大切にしない組織だから。
28	上からのニーズに適應できるイメージがわからない。
29	過度な支援を受けられる利用者がある一方で、支援が手薄になる利用者もいて不平等を感じる。特殊な事案で寮内を対応する職員が削られ、支援のクオリティが低下する現状に焦点が当たっていない。
30	施設運営のありかたに問題を感じる
31	施設の現場が好きで転職したが、こんなにもひどい現場は今まで勤務したことがない。利用者の方というより組織として園として神奈川県として時代にあっていない施設だと思う。20年前の津久井やまゆり園を指定管理で受けた時と同じ支援や食事提供を令和のこの時代にしていることも問題だと思う。20年も経過しているのに何1つ神奈川県の福祉職の職員が変化せずに継承飲みして勤務していることが不思議だと思う。3年で異動することの弊害しかないと感じる。またトップダウンですでに決まっているのに現場で考えたふうに操作されているように感じる。もう独法化にむけて決まったからこうやってほしいなどきちんと■■■■や本庁からお願いをして頼むべきだと思う。やらせたいやってもらいたいのにみんなで考えたという見せ方はやる気をそぐと思う。
32	思わないというよりもよくわからないということです。そういう選択肢がなかったのでこちらにしました。やらなければいけないという気持ちとやらされている感の狭間で疲れます
33	職員に対して、上下を問わず尊敬、リスペクトがない。
34	支援で成果が見えるとやりがいを感じることもあるが、十分な説明がないままやらされている感を持たされることも多いので、比率的にみると「どちらかというと思わない」を選択した。
35	やらされてる感しかない。
36	・県本庁が、知的障害や自閉症スペクトラム障害に対する理解をせず、健常者の価値観を押し付けて支援をするように介入してくるため・家族が虐待やネグレクトをする可能性を考えずに家族の言いなりになって支援を行っているため。家族からのネグレクトに該当すると市町村に通報しようかと迷う事例がある。
37	ここで働けば色々なことが痛いほどわかります。
38	・■■■■■■■■■■や本庁からの一方的と感じられる指示で業務が運営されていること。・■■■■■■■■■■や本庁を気にした目線で利用者目線に感じられない業務が行われていること。・外面や体裁だけが整えられて、実生活はほとんど変わっていないジレンマ。・今まで構築してきた支援をこちらの言い分も聞かず検証もなく一方的に変更させられること・ほかに方法がないことで実施していた行動制限を検証等なくトップダウンで中止したため不利益を生じている利用者が多数いてその不利益を解決できないこと。
39	入所している利用者の最善の利益を目指し支援を組み立ててもその意図を理解されず、意見は無視されることの繰り返しだから。
40	仕事がやりにくい・人間関係が大変。
41	専門知識を持たずに、エビデンスのない(強制的な)アドバイスをされる。そのアドバイスが一転二転し、振り回されていると感じる。
42	やりがいはあるがそれを盾に過酷な労働を強いられ、結局やりがいを搾取されているから。

## 設問24 やりがいを感じない理由

	回答内容
43	一部の■■■■が当園職員に対して、思いやりや配慮に欠けた態度を取っており、その影響が■■■■にも表れてしまっている状況であり、現状の園においては現場の職員が守られたり、安心して意見を言える状況になく、また意見を述べたとしてもそれが汲みあげられるようなシステムが構築されていないため。
44	何が正解かわからない。
45	最初はやりがいのある仕事でしたが、だんだんとマンネリ感が強くなってしまった。また、虐待事件？から■■■■の納得いかない介入が気に入らないためやる気が喪失した感じ。
46	同僚はとても良いが、■■や■■■■には何をやっても否定されているように感じる。
47	業務に対する決定権がない。■■■■や障害サービス課から無理難題ばかり言われている。それでも利用者のためにと頑張っているが、職員集会などの度に、「■■■と一緒だ」などと侮辱を言われても何も言えずに我慢している。欠員も解消されず、新たな業務を要求するなら、職員を増やして欲しいと希望しても、民間より優遇されているのにと一蹴される。

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
1	<p>■■■■が職員を人と思っていない。「お前たちは■■■■だ。」との発言を何度も言う。今まで の支援方法を全否定する。職員の話を受診させない、認めようとしない。それをそのまま肯定する■■■■、 県庁。医療機関を受診させて医師の判断を認めない（無下にする）■■■■。この先当園の利用者を快く 見てもらえる医療機関は減るのでは？■■■■からの発言、要求に対応するための資料作成や業務追加。 一般的・世間的にみて緊急性や重要性のない医療機関受診。時間外の長時間の打合せ、会議。■■■■・■■■■が 忙しく、園の通常の運営ができない。利用者自身の機能低下や病気に対する支援増加。当園では対応できない 重度医療・介護。（機能低下や病気も私たちの支援が原因だといわれ、責められています）必要な医療体制、 人員が不足している。</p>
2	<p>就業開始前に準備しなければならないことが多く、実際には、早く出勤をして対応している。上席者らはそれを 把握しているが、超過勤務の申請等の打診はない。</p>
3	<p>あなたは、■■■■と同じです・・・と言われました。話し合いの中で、いきなり言われました。 だったら、自分を外してほしいとも感じました。当時の■■■■も、話し合いに同席していましたが、何も言えま せませんでした。その時は、守られていない・・・と感じました。が、時間ががって、いろんなことが見えてくる と、むしろ言わないことで、守ってくださったのかな・・・とも思いました。</p>
4	<p>事故や病気への配慮等</p>
5	<p>■■■■体制が確立されて以降、■■■■の度重なる異動、■■■■・■■■■の現場と利用者本人 の実際を見ていない無責任な助言、職員へのパワハラ・利用者へのセクハラ・虐待と思われる対応（むりやり ご飯を食べさせるなど）についていけないと感じました。また、これらのストレスによる療休・辞職によって 人員不足でも補充をしない、職員の声も聴かずにトップダウンで行事を進める、大人の知的障害の専門知識が ない方や虐待事案・結果亡くなってしまった事案がある法人の■■■■がずっと在籍していることは、職員 の信頼を大きく損ねるものだと思います。このような対応を正すよう求めても、職員には何の説明もないま ま続行され、いろいろな挑戦・支援の中で利用者の皆さんに良い傾向があれば「すべて■■■■（・■■ ■■）のおかげ」、マイナスと思われる傾向や本人がつかうようにしている様子があれば「すべて職員の怠慢、支 援の不足のため。利用者を何人殺せば気が済むのか」と言われ続け、このまま働き続けたい、やりがいを感じ るといふのが無理なものと思います。利用者の皆様は、いろいろ勉強させてくださる存在であり、時になに を伝えたいのかわからなくなって、本人の気持ちに寄り添えず申し訳なさから途方に暮れてしまうこともあり ますが、本人にとっての幸せと一緒に見つけていけたらと思うことができる存在です。本当は、人数の足りて いない中、離れることはしたくありません。でも、この数年間で変わるどころか悪変されていったこの園の体 制に、もうついていくことはできません。そのため、別の所属で働きたいと考えています。このまま当園に残 ることになるなら、退職する考えです。</p>
6	<p>現場に裁量がなく、本庁や■■■■、もしくはその周辺で決まったことを肅々とこなすという立ち位置に 園があるように感じるからです。現場に裁量や決定権がなく、決まったことが上意下達という形で下りてくる だけで、そこに対する意見などは求められていないように気がします。各部署でずいぶん事情が異なると思う のですが、そういった中で全園で取り組むことが強調され、各寮で個別に必要なことを進めるための余力が奪 われている状況があるように感じます。</p>
7	<p>多くのセクションで必要な職員体制を確保できていない状況で、中井デーや緊急通院などやることばかり増え ていくことに困っています。現状は職員が超勤して対応することが多いのですが、これがあるべき姿だとは 思っていません。</p>
8	<p>利用者の家族の対応に苦慮していますが、良い勉強にもなっています。■■■■の職員、利 用者への対応には疑問を持っています。</p>
9	<p>園のカリキュラムが優先され人手不足も加わり利用者さんにしてあげたいことができない</p>

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
10	<p>■■■■のパワーハラスメントが横行している。社会人としてあり得ない。福祉経験の無い■■■が考える力がなく、すぐに■■■へ確認し指示をもらって居る。結果■■■も操り人形で、県としての考え=■■■の考えになっている。県は初心に立ち返り、当事者目線の福祉が何か、一から考え直すべきである。県内だけで完結するのではなく、他県とも連携し、多角的な視野で考えたほうがいい。■■■を通じて、■■■が医療分野での介入が多いが、先方に対して非常識な対応をしていることが多くある。それ以外の考えは悪で、意見するだけで罵声が飛んでくる。結局動くのは現場で、先方にも迷惑をかけて申し訳ない気持ちである。以上のことなど、組織的なパワハラと考えざるを得ない。</p>
11	突発的な事案への対応や、超勤の増加、等。
12	職員の意欲やモチベーションが低下している現状に対して、効果的な手立てが考えられず、しっかり対応できていないため
13	なかなか先輩方に意見しにくい空気があるため
14	日々の利用者の状態によって支援方法が変化するため、臨機応変に対応することが難しいことがあるため。
15	勤務時間が短いので、突発的や重複する事案への対応が集中する傾向になるケースが多くなり、このことから連携が必要となる。
16	職員が機嫌が悪いと大きな声で怒鳴る等々
17	特になし
18	<p>・家族の意見で支援内容が毎日のように変わり、本人にとって何が良いのかわからない。現場も混乱し、他利用者への支援の影響が出ている。組織として、■■■が家族らにしっかりと向き合ってほしい。・研修や職員会議で、質問等の職員に対して■■■や■■■が声を荒げているのを見聞きしており現場職員が萎縮してしまい、職場環境悪化を助長させている。</p>
19	同じテーブルで話ができないから。意見を言うのと叩かれる風潮になっているから。いろんなことに気を使いながら利用者支援、コミュニケーションをとるということをせざるを得ないから。
20	夜勤業務は生活リズムが崩れ、長年行うのは厳しいと感じるため。
21	■■■が職員を力で抑えようと強い口調でまくしたてたり無理難題を突き付けられる。大人になってからのこれらはきついと感じる。
22	<p>相談すると、その内容を聞いてもらえずに具体的な話ではなく理想論を言われる。それに賛同しないと叱責される。自分が叱責されなくとも他の人が叱責される。意見や感想を言うと自分ではなく上司がそれに対応していないと叱責されるのでそういうつもりではなかったと思い、もう何も言わないほうが良いと思う。質問に答えられないと叱責される。相談はしてもいい結果にはならず、無理な指示ばかりが増えるのでしないほうがまし、と思う。職員が足りない、足りないのに業務は次々増やす、整理してやめるものはないのでただ増えるだけ。だれも総量を把握していないので膨大になっていても管理できない。「こうするのが良い」と■■■に言われたらそれを遂行することが正しくて、それ以外は認めないそれに追従できる職員が良い職員。異論や違う意見は大声や強い口調で叩き潰す風潮。「今はその話をしていない」と■■■が怒鳴るのを何度聞いたか。それで封じ込める。■■■が怒鳴ることを「熱意」と言い換える■■■。それが良い職場環境だとうして思えるのか。相談の場で吐き捨てるような嫌味と叱責、それに対して何のフォローもない園（場合によっては■■■も叱責の対象になっていることも多い）、カンファレンスのために作成される膨大な資料とその作成にかかる時間は本来であれば利用者支援のために使えたものだと思うと、本当にやりきれません。</p>

## 設問29 困っていることへの回答の具体的な理由

	回答内容
23	<p>■■■■■が、よい支援に向けて親身に相談してくれたり、提言をしてくれるのではなく、職員の見解には耳を貸さず、一方的に、職員を叩きつぶすことでしか対応をしていただけないから。また、一部■■■■■が、様々な会議の場で、横暴な態度で、どなりつけたり、一部の考え方を押しつけたりしているのをみたり、きいたりしても、他の■■■■■は全く沈黙して、何も語らず、しらんぶりを決め込んでいること。また、医療ケースの受け入れの是非などに関して、一部■■■■■が、先行して、いろんなことを提案したり、そのための検討を指示するが、その意図を全く示さず、調整を全くしないなど、言動に振り回され、組織的な判断ができず、右往左往している■■■■■が大勢いる。組織の実質さえ、ないがしろにされている。■■■■■体制は即刻やめるべき。中井改革が進まないのだとしたら、それは職員や■■■■■が悪いのではなく、組織を壊した■■■■■とそのもとでの体制のせいだ。</p>
24	<p>利用者の支援について、経験が浅いのもあり、利用者本人にあった支援について考えると何かしら穴ができてしまう。また、寮内だけで完結できるものでもないため、寮外との連携が必要だが、支援内で関わるのが少なく、議論が必要でも、利用者本人を知る機会が少ないため、そこから外部の支援連携を作るのに時間がかかる。</p>
25	<p>■■■■■や■■■■■のハラスメント</p>
26	<p>不規則勤務のため、なかなかコミュニケーションを円滑にとるのが難しく、人員も不足しているため日々の紫煙業務で手一杯になってしまっている。</p>
27	<p>■■■■■や■■■■■の意見のみが正しいとされ、ボトムアップ体制がなくなっていること。</p>
28	<p>他寮の欠員や忙しさを認識していながらもそれに対してリカバリーする仕組みが構築されていないため、我々支援員もどのようにフォローに入ればよいか戸惑い、心苦しい部分がある。→全てではなくともスポットでフォローに入って欲しい時間帯を共有してもらえれば、(余裕のある)寮の体制や支援、業務の時間を調整することは十分可能と考える。</p>
29	<p>課内の上司が多忙のため、相談できる時間がない。支援の方法について、違うなと思って話ができない。</p>
30	<p>職員配置が少ないなかで利用者支援をすることに限界を感じている(勤務時間内は利用者支援(介護業務)がすべてを担っており、記録や利用者支援(外部への連絡や支援方法の検討など)は残業しなければならない)。</p>
31	<p>利用者支援計画の質の低さと扱いの悪さ。アクションプランと■■■■■へ意見の言えない雰囲気。</p>
32	<p>全てが、トップダウン。現場の意見が反映されない、風通しの悪い職場。現場が「これはおかしい」と思うことも、きちんと精査されず、都合の悪いことはなかった事にされてきた。また、常に「現場は間違っている」という認識からくる、■■■■■や■■■■■の指示に、現場は疲弊しているが、それも、見て見ぬふりをしている。すべてが、■■■■■や本課へのアピールになっており、現場や利用者は、そのための体のいい材料になっているのが正直な感想である。</p>
33	<p>休日は最低限の職員で回しているため、突発的な事案に対応することが難しい</p>
34	<p>人員不足で充実した利用者支援ができていないこと</p>
35	<p>・トップダウンで現場の意見が取り上げられる機会が少なく、風通しが悪い。・本庁?からの指示、指令に逆らえない状況がある。指令を出す側が現場の本音を把握していない。というか、本庁も含めて当園に関わっている部署全てに余裕がない。誰から「もうやめた」と大声で言い出したらドミノ効果が想像できる。反対の効果が期待できない。想像できないくらいゆとりがない。</p>
36	<p>支援内容を決定し、実践し、振り返り、討する場が寮会議ではないこと。部下を評価する上司らの質が低いこと。デスクワークをする時間がなく、その時間はすべて時間外であることなど、疲労により意欲が低下する。</p>
37	<p>利用者から受ける暴力。</p>

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
38	中井に配属になった途端、あるいは何かあればいつでも「自己批判が足りない」と一部の方に常に言われているような錯覚を覚える場面がある。家族の方も面会自体が少なく感じる。また一部の家族は常識的に考えても過度な要求をしているケースを耳にする。本来、一緒に利用者の方を支える存在であると考えています。
39	特に困ることはありません。
40	一部■■■■からのパワハラ言動があるため
41	・夜勤の際、一人で判断しなければならないことが多く負担が大きい。・上司に相談しにくい風土がある・他部署との交流の機会が少ない
42	特定の家族の要望の多さやその調整。
43	業務が多く、皆さん忙しそうに見えて相談やコミュニケーションを取る時間が少なく遠慮してしまう。
44	当園は県立施設として中核的な意味をなしていると思うが、方向性が見いだされず、舵取りがいない。医療を縮小するために診療科目や診療日数を削減したのに、医療的リスクの人を受け入れようとしたり、■■■■の考えで■■■■が振り回され、現場に大きな影響を与えている。医師の指示のもと動くことが必須の医療従事者は不法行為(民法) 不当な責任転嫁をされそうで非常に怖くて働けない。
45	差別主義者の方が多いと思います
46	中井やまゆりの虐待が発覚した後、■■■■の方たちが来て、一緒に良くしていくものだと思っていました。でも、実際は■■■■さんの意見が絶対。正しい。という感じで、私たちの意見が全くと言っていいほど、通らない状況に。職員の退職者も多く、欠員のところもあり、支援にも影響が出て、よくなるどころか、悪くなっている場面もあります。今の体制には、疑問を感じています。
47	様々な個性、特性、力量、価値観を持った職員をまとめ上げていくことは難しく、現状で苦勞している点である。
48	困っていることはない。
49	①職員に対して高圧的な姿勢で来るアドバイスはかえって反発を招いてしまう。利用者に対しても丁寧さが足りない。なぜこのような人たちが■■■■なのか疑問でならない。「福祉はひと」だと思いますが…。職員を大切にできない人たちが、利用者を大切にできるとは到底思えません。言っていることは正論だと思いますが、もう少し伝える方法を考えてはどうかと思います。②相談をしても自分に関わらないことには一切無関心な対応。また、上位者は寮内で困っていることを相談しても■■■■には伝えない、伝えられない様子。③事務的なミスをする大きな声で怒鳴るなど、今の時代には合わない指導の仕方がある。現場と管理側で一緒に働く人という意識ではなく、ブルーワーカーとホワイトカラーのような確執がある。
50	職員の大量退職による人手不足、一部の人たちから抑圧的な雰囲気がある事
51	■■■■の意見と現場の意見の相違
52	利用者さんにとって当園での暮らしが本当にあっているのか不安になる。医療的なケアを必要とする方もいるため、24時間体制の医療的なケアが必要だと考える。直接的な支援をするのは寮職員であるため、課外での連携に関しては、実際に利用者さんと関わって支援を一緒に考えてほしいと考える。
53	やる気を持って異動してきたが、■■■■、■■■■、■■■■の考え以外は■■■■と一緒にというスタンスで会議で怒鳴るなどパワーハラスメントが横行しているため■■■■、■■■■、■■■■以下の職員はその指示に絶対に従わないといけないという雰囲気があるところ。■■■■、■■■■、■■■■を含めた会議では毎回と言っていいほど怒鳴ったりしている。それにより沢山の職員(仲間)が退職している。その結果、一方的な考えを押し付けられ議論にならない。
54	そりが合わず、スタンドプレイをする職員に対処するのが苦痛。
55	■■■■の考えを中心とした議論の余地のない組織運営が行われているため
56	利用者支援に対し、無理なことでも要求してくることが、多く発生し対応に苦慮している。
57	支援計画等々担当一人で作成すること、多くの意見を聞けない。



設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
58	休みがとりにくい。
59	不在の職員に対する陰口 あからさまな嫌がらせ
60	特になし
61	パワハラまがいの█████がいて、その状況を分かっているであろう本課が動かない状況
62	<p>・勤務時間いっぱい利用者支援を行わなくてはならず、支援記録や事務処理は時間外の対応が当たり前になっている。・担当利用者の個別支援や買い物代行業務時間内に組み込めず、休日返上で、時間外の対応になっている。それが当たり前で、業務改善が図られていない。・現場経験のない█████の意見は、現場の現状から乖離しており、現場職員からすると負担に感じたり不安に感じたりする事が多い。█████には困難事例へのアドバイスをいただきたいが、"人となりシート""成育歴"をもとに、定期的にアドバイザーカンファレンスを実施され、現場職員への労もなく、行ってきた支援を否定される場面もあり、心労が大きい。・利用者家族も、本来であれば家族が行うべき事柄（通院の付き添い、地域移行など）を園に押し付けている事もある。虐待が独り歩きして、何でもかんでも園の責任にしているように感じる。</p>
63	<p>組織体制とハラスメントは同根であり、█████の方々の問題（資質+性格）だと思います。ハラスメントの具体的事例としては、次のとおりです。①█████が、職員会議にて現場職員全員に対して、"あなた達のやっていることは████と一緒だ""あなた達の議論を聞いて、████はきっと喜んでますよ"②█████が打ち合わせのスタッフに対して"中井はあと何人殺せば気が済むのか!"③█████が、議論の中で"あなたはこの仕事、向いていないよ。辞めれば～""県職員を辞めれば～"④█████が"べらんめえ口調"で、研修で集まった職員に対して、怒鳴る。その他、例を挙げたらきりがありません。事務分担としては、改革が求められているのにも関わらず、人事異動の結果は、新採用職員さんや障害分野が初めてという方であったり、負担が重くなるばかりである。新採用職員や転入者には、負荷がかかり過ぎないように配慮するとが求められるので、自分に出来ることは背負うことになる。仕方なしと言えるが、疲労はたまる一方である。そのような状況がありながらも、月40時間以上の時間外労働、年6回（月）超えると"条令違反"との█████からのメールもあり、申請は加減しつついる状況にある。</p>
64	<p>福祉経験のない█████は巡回に来ることもなく、想像で物事を進めているように感じる。また、█████の上席や現場に対する当たりがキツく、気の毒になってしまう。ミスがあった場合は、皆の集まっている場で謝罪させられていた。こうした現状に耐えられなくなった職員の退職が続いている。長きにわたり、第一線で福祉の礎を支え、活躍してきた職員の退職を重く受けとめるべきと思われる。また、県は大きな財産を失ってしまったと感じている。</p>

設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
65	<p>                     ■■■■■や■■■■■からの威圧的な態度は障サの方もご存知かと思います。「■■■と一緒だ」という発言がセリフのほうにいろんなところで聞かれます。中井やまゆり園の職員は殺人者と同じなのではないでしょうか？今年度配属された■■■■■にも5月時点で「■■■と一緒だ」と言っているそうです。R5年度の役職がついた職員の退職者数をみて悲しくなりました。中井の会議に参加している障サの方たちも見て見ぬふり？パワハラ行為は寮職員でなく■■■■■中心に行われているからそこまで大きくなるのか？メディアに扱われてもおかしくないと思う。「そうになったら働きにくくなるのは中井の職員だと思う」と障サの人に言われました。私たち中井やまゆり園の職員は組織から守られていないんだなと思いました。経験のある利用者想いな■■■が退職することで、継続した支援ができるのか疑問に思います。4月に大幅に職員が入れ替わり、利用者さんもストレスを感じています。ご家族からも体調不良は職員の大幅な入れ替えではないかと問われました。何も言えません。人手不足で■■■が寮内の利用者支援（早番）に入っています。■■■業務に支障がでるかと思います。このような中井やまゆり園で独法化を進められるのか疑問に思う。正直、R5年に中井にきて驚きました。20年前に民間で働いていたことをいまさらやっている。施設も20年前からだめだと言われて育ちましたが、施設ありきの支援。質が低いと。異動で中井にきました。県全体職員主体（職員が動きやすいように利用者の生活を職員に合わせる）職員が多いと思いました。■■■のいうこともわかりますが、伝え方ややり方は違うと思います。今後も■■■や■■■■■への不信感は消えません。この方たちが独法化に携わっている時点で何も期待も未来もないです。いろんなことが■■■対策になり利用者支援ができていないのか疑問に思います。医療カンファを行った際、①■■■の診断結果が違う②■■■の指示通りに絶食期間を設けたがそれも違う。③発熱時カロナール服用も違う。。。何が正しいのか？■■■の指示が正しいのであれば■■■を中井に配置すればよいのではないかと？他病院の医師の判断が違くと主張することによって、通院先がなくなるように気がします。その際、■■■が■■■に責められました。「中井はカロナールを何も考えずにのませている」と。（表現はもっと悪かったです）■■■にも意見を求めた際、■■■は下を向いて「そうだ」と返事をしていました。k t 37.0°C以上でカロナール服用の指示はR56月と周知の紙に書いてありました。■■■が■■■の時代です。■■■は自分の立場を守るだけで、中井のために何をしてくれたのでしょうか？独法化に向けて何ができるのでしょうか？■■■のカンファはビデオをとっていたのでその様子がPCに保管されているのではないのでしょうか？第三者事業者を確認いただきたいです                 </p>

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
66	長年培われた独特のルールや責任を負わないようにする、楽をする文化が寝ずいておりやりづらいと思う。腹を探り合う相手が存在するやりにくさがある。
67	それぞれのセクションで課題が多くあり、他セクションまで気が回らない。人員が慢性的に足りない中で、取り組む内容だけが増え、どれも中途半端に感じる。取り組みに対して優先順位をつける必要性を強く感じる。
68	利用者の命を預かるという対人支援のプレッシャーやそれを相談する人のいない環境が苦しいです一人で何人もの利用者の見守りをしながら他のことをこなしたり、食事介助が複雑だったり業務内でやる事が多く一人で何とかするのがとても難しいです。他の職員が休みをとれていない部分もあり自分が休みを申請するのは申し訳なくてにくいです。
69	担当利用者の■■■■とのやり取りが難しい。利用者の家族が■■■■をやっていただいているが、■■■■も忙しく、なかなか園の方に来園するのが難しいと言っている。しかし、電話でのやり取りは、嫌だ、と言っており、メールでのやり取りをしたい、とのお話を受けたので、それを実施している。■■■■として、利用者にとって様子を見ていただきたいが、一向に来る気配がなく、その代わりにメール内で、今の生活状況や園の中で行なっていること等、細かく質問が届き、全部教えてほしい、との要望がある。それに対して、回答を準備しているが、個人情報が多く含まれるためか、上司の決裁を取らなければならないことになっており、レスポンスが早いメールのはずが、時間がかかってしまうのが、大変だと感じている。さらに、メールの内容についても、私自身が伝えたい内容に修正が入り、本来伝えたいことを伝えられないこともある。
70	医者ではない■■■■の意見が尊重され■■■■が振り回されている現状です。■■■■も意に沿わない事をやらされているように見えます。意思決定権は誰のためにあるのか？誰が決めるのか？利用者若しくは家族ではないのか？今のやり方は■■■■個人の目線で利用者目線ではない。■■■■は自分で判断せず■■■■にお伺い立てているが、そのような人が■■■■でいいのか。
71	組織がグズグズなので、そこから全てがマネジメントされないので、なにかも良くないことばかり。
72	中井やまゆり園は、「後回し」にされてきた所属。職員の欠員も埋められることはなく、退職者が出ても所属の責任とされ補正異動は認められない。組合でなくても、現状の中井と県本庁の関係に対して疑問の念をもつ。ハラスメントはかなり深刻な問題。率直に言って、異常。正常な職員であれば退職が異動を希望する。一部の■■■■からのパワハラ、モラハラ、ロジハラは多くの現場職員が感じている。このため、当該■■■■が出席する会議、カンファレンス等を、職員が避けるようになっていく。組織として既に破綻している。独法化までのあと1年半、持ちこたえることすら難しいのではと思う。
73	常勤者による、いやがらせ。パワハラだと思います。
74	・園が常に反省することを求められる立場であること。・職員が大事にされていない職場環境であると感じること。・欠員が解消されず常時■■■■等のフォローによる支援体制であること。・変えることを受け入れにくい職場風土があること。・本来業務に加え独法化後を見据えた業務にも取り組む業務負担があること。
75	現在の支援体制で人数の余裕ない中、突発的な事案となると超勤が前提となる。その事案が継続されると、更に余裕ない中での業務となり重大な事故等懸念される。
76	勤務体制はフルタイム職員をはじめとして欠員が補充されることがずっとなく、平常時でも常にやりくりで凌いでいる状況が常態化している。また、そのために緊急時の対応も後手になることが懸念される。
77	■■■■の強制力が強すぎて議論の余地もない。現代の情勢に合わないようなことまで強制されてまともな支援の妨げになる。■■■■もこれを鵜呑みにして思考停止に陥っている。
78	設問に入れていただいた意図と同意だと思います。職員に対して、利用者に対してのハラスメントがひどい。また労働基準にも大幅に反している状況を見過している。
79	上からのニーズに適應できるイメージがわからない。
80	困っていない。
81	現状は1名の正規職員によるパワハラ

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
82	特定の寮に対する■■■■の風当たりが強すぎると感じる。
83	多数の職員が集まる会議で、人格否定にも及ぶ叱責を行っていると言話を聞きました。そういったパワーハラスメントをなくしてもらいたい。また、大きな方向転換期で■■■■はスピーディーな変革を行おうとしています。現場が追いついていない現状です。現場の状況を把握した運営を行ってほしい。
84	困っていない
85	突発的な行動でトラブルが起きやすい利用者配置にも関わらず、対応する職員配置は1名であり、危険な場面で応援を要請しにくい。建物の構造上、職員や利用者の行動が把握できず、コミュニケーションが取れない。人員が欠けている為、寮内での支援について話し合いする時間がない。
86	話が通らない。自分の寮内が大変だと思ってしまう。
87	■■■■からのパワハラにはもう耐えられません。「中井の■■■■は使えない」「使えない■■■■」「何人、人を殺せば気が済むんだ」「お前は、■■■■と一緒だ」と、とてもアドバイスをする言葉とは思えません。
88	トップダウンすぎる
89	どのように仕事を分担し、効率よくしていけるかが今後の課題だと思っております。
90	・療休職員の欠員分の補充のないところ・課体制で欠員を解決しようとしているところ・園内での異動の少な さ・人事が出ていなくても欠員分を臨機応変にできるようなフットワークの軽さがないこと・■■■■が 出入りしているところ（■■■■の意見ばかりが優先されること）
91	■■■■の態度がそう感じる人が多いです
92	挨拶をしても無視をしたり挨拶を返さない上司、上席者が多い。
93	〇〇についてはこの人（寮外の人で会話したことがない人）に聞くと良いよ、等を教えてもらえることがあるが、交流する機会がないので話しかけづらい。いつ話しかけてよいかわからない。
94	■■■■からのパワーハラスメント。欠員等の人員不足。地域の強度行動障害がある者への支援を県が辞めたことにより、地域で困っている家族・事業所が増えている。
95	人員体制が不足している
96	活動班の支援を行う寮職員から、利用者の日中活動の個別プログラムについて提案がある場合、課外とのやりとりになるので、提案の相談ルートが煩雑になってしまう。そのため、活動班で直接対応しているのは寮職員にも関わらず、寮職員から内容について提案することに消極的になってしまいがち。
97	求める内容が多すぎることあり、必要な議論や支援、適切な説明のある上での急な事案に対応できていない。
98	会議で怒鳴り散らす。会議等の予定(実施や中止)が全て■■■■の都合で決められる。現場の職員は振り回されている。■■■■からの指摘は当事者目線では決してなく、■■■■目線である。
99	仕事に慣れない部分。また、風通しの悪い職場環境
100	欠員の補充がなされていない（年度当初から）にも関わらず、過大な業務を要求され、超過勤務をしつつ利用者支援にあたるのが当たり前になっている。このことにより、36協定に違反している職員が複数いるにも関わらず、この体制を放置したままである。■■■■の助言は現場を混乱させ、過大な要求をしている。パワハラに該当するものと考えられる。
101	医療支援が必要な方への支援で毎日早番が超勤している。体調管理が難しい。改善の兆しが見られず、日に日にその医療的支援対象者が増え一層職員は疲弊していく。
102	ここで働けば色々なことが痛いほどわかります。
103	入職したばかりで、利用者のことや業務の流れなどについてまだ深く知ることができておらず、周囲の方々に手助けをしてもらっている状況であるため。
104	バスの本数の少なさ

## 設問29 困っていることの回答の具体的な理由

	回答内容
105	入庁1年目で障害者に関する知識が浅い中、担当利用者に関する業務を行わなければならない、日々業務をするだけでは身につかない知識も多くある。関わった日々が短い中で、個別支援計画を作成するのは大変だった。職員が大幅に入れ替わったこともあり、年度初めは職員も利用者もなれない日々が続いた。新しい職員同士では、お互いにわからないことも多く、利用者に対する支援に悩むこともあった。すぐにフロアを任されることに不安もあった。
106	・ 〇〇〇〇や本庁からの一方的と感じられる指示で業務が運営されていること。・ 〇〇〇〇や本庁を気にした目線で利用者目線に感じられない業務が行われていること。・ 外面や体裁だけが整えられて、実生活はほとんど変わっていないジレンマ。・ 今まで構築してきた支援をこちらの言い分も聞かず検証もなく一方的に変更させられること・ ほかに方法がないことで実施していた行動制限を検証等なくトップダウンで中止したため不利益を生じている利用者が多数いてその不利益を解決できないこと。・ 統一した支援がむづかしいこと
107	特になし
108	利用者の個別の状況を見ることなく「頓服薬を減らさなければならない」「外に出なければいけない」と個々の意思を無視するような指示があり、それに意を唱えることも否定される。
109	パワハラが大変。民間の〇〇〇〇会社のほうが、仕事は大変ですが働くなら良いです。給与が良い休日が多いので我慢できますが、独立になって条件が変更になるなら退職します。
110	理念に基づいて組織的に運営されているわけではなく、“行き当たりばったり”な対応が多々あり対応しきれなくなっている。
111	勤務体制の厳しさが、利用者支援に影響しないか心配。
112	専門知識を持たずに、エビデンスのない（強制的な）アドバイスをされる。そのアドバイスが一転二転し、振り回されていると感じる。利用者への直接支援のシフトは組まれているが、事務作業や担当利用者の衣類などの購入に対する勤務時間は確保されていないが、やらなければいけない業務と位置付けられている。自分の休みの日に、自分の車を使用して買い物へ行くことに対する対価はなく、不満に感じている。
113	圧倒的な人手不足が原因だと考える。人手不足のため研修を十分に受けられず、自分も成長することができていない。その結果利用者さんにとってより良い支援が行えていないと感じている。また、〇〇〇〇の意見に従って行っていることも多々あり、誰のために働いているのかわからなくなる時がある。
114	年度当初から欠員が生じているが人員の補充がいっこうに行われず勤務体制を組むのも大変な状態。その上利用者支援についていろいろな指摘があり、事務量が増え対応しきれない。支援の中で不備が生じてしまうこともあるが、「お前たちは〇〇〇と一緒」と殺人犯と同列に扱われて叱責される。
115	班内はコミュニケーションはよくしていますが、そもそも私が担当している業務を課以外の上席等が理解されているのか甚だ疑問。最近ではあまりにもそういったことが多く、ハラスメントではないかと疑っている。お忙しいと思いますし、担当課以外の上席と話す、話し合う気持ちもない。
116	一部の〇〇〇〇が当園職員に対して、思いやりや配慮に欠けた態度を取っており、その影響が〇〇〇〇にも表れてしまっている状況であり、現状の園においては現場の職員が守られたり、安心して意見を言える状況になく、また意見を述べたとしてもそれが汲みあげられるようなシステムが構築されていないため。
117	勤務時間が全て利用者支援となっている。必然的に研修や事務作業等は時間外になる。夜勤は17時45分から勤務となっているが、それだと業務が間に合わず、17時までには出勤しないと間に合わない。早く来て仕事をしているが、残業はつけられない。もうすこしゆとりを持った体制にしないと疲弊してしまう。また、先輩職員にきつく言われるときがあり、ハラスメントと感じている。仕事に慣れない自分のせいではあるが、つらく感じている。
118	利用者が突然不穏状態に陥り、利用者や職員に粗暴を働いたときに制止したいが、制止することによって虐待と言われかねないため、どのような対処をしてよいかわからない。自分は体を張って制止していますがそれが虐待と言われると思うと不安です。
119	・ 〇〇〇〇などのパワハラから上の人たちは守ってくれないため。

設問29 困っていることの回答の具体的な理由

回答内容	
120	監視的な組織体制
121	・同僚はとても良いが、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> や <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の方針に共感できないことが多い。・何をやっても否定されているように感じる。職員の人権は否定され、犯罪者扱いされる。・常に欠員があり、超勤ありきの勤務体制になっている。・超勤や休日出勤が美德とされている環境に疑問を感じる。
122	<span style="background-color: black; color: black;">          </span> なのに、アドバイスを受けたとは思えない。できれば会いたくないと思う。そんな <span style="background-color: black; color: black;">          </span> <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の言うことを信奉する障害サービス課、忖度する <span style="background-color: black; color: black;">          </span> 。職員が足りない状況で業務に終われ、それでも新たな要求ばかりされ、できないと責められるような雰囲気。優秀な職員ほど、辞職してしまった・・・

設問32 働きやすい職場に必要なことを「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	職員を大切にしない、人と思わない職場は、職員がいなくなって当たり前。職員がいない施設で生活する利用者がどんな生活ができるのか、独立法人となって（県でも）、施設を運営できるのか考えてほしい。■■■■は、外部だからこの先の園の運営は考えていないのでしょうか。そういう人を選んだことが間違い。■■■■や現場を知らない部署が、退職者を増やしていることがわかっていながら何も対策をしていない、むしろ■■■■を増やす（支援職員の欠員補充のほうが必須なのに）ことにした点では、県に対して落胆しかない。福祉職が減っているのに、公務員が残ることはわりではないでしょうか。児相や生保に回すことのほうが優先。■■■■の所属する施設法人から人を回してもらったほうがいいのでは。
2	アドバイスをもらうのであれば、納得したものであってほしいと思います。自分自身が信頼できる方からの話であつたら・・・と感じます。
3	園自身が園に対して責任を持ち、園の意思決定の元に運営されること。そして、その意思決定にあらゆる職員が参画できる仕組みを作ること。
4	■■■■体制の見直しが必要だと思います。
5	■■■■制度の見直し。■■■■との関係を断ち切る。福祉経験のない■■■■の廃止。
6	職員の話をちゃんと聞いて下さい。不適切だと思っても切り捨てずに何でそうなったか、どのような状況でそうなったか、そうしないためにはどのような対策が必要だったか、怒鳴らず嫌味を言わず、切り捨てず、ちゃんと、聞いてください。全てにおいて、実現可能で持続可能な方針を示してください。支援に必要な環境を整え、職員を配置してください。職員の訴えを無視せず、折り合いをつけるための話し合いや説明をしてください。「利用者のため」という言葉を万能にせず、職員の気持ちや責任感を搾取せず、長く健康に働いてもらうためにはどうしたらよいかを真剣に検討してください。支援をきちんと整え、職員が自ら考えて実践し利用者と共に歩めるように育成できる時間を下さい。
7	■■■■が即刻いなくなること。
8	休暇や年休等の休みが望みの日程できちんととれること。働いた分の給料がきちんと出ること。
9	全てをクリアできるように全く新しい組織に生まれ変わるべき。
10	・設備の古さ。建物全体が暗く、ハード面でもムードが暗い。・全体の「やる気」が感じられる雰囲気。
11	■■■■によるパワーハラスメントをやめる。机上の空論を押し付けることをやめる。
12	職員はみんなとても利用者に対して誠実に対応しています。とても大切に対応しています。本当に必要な支援とはなにか、本当に必要な真心を失わないうちに問題の核はなにか、理解してほしい。
13	立地
14	■■■■、■■■■を正しい判断ができ、柔軟性を持った考えができる方に替える。
15	現在の運営体制の問題と同根である、ハラスメントの根絶が最優先だと思います。■■■■の資質に問題がありますので、通常の運営体制（外部に従う運営ではなく、外部の声はアドバイスとし参考にしつつ自立的に判断し、運営する体制）に戻すことが大事です。また、■■■■も障害分野に造詣の深い方が良いでしょう。他分野から来た■■■■も、現、■■■■の方々にも強くプレッシャーをかけられ、ストレスから結果的に同化しつつあるので、気の毒にさえ感じます。■■■■ポストは、他分野からの人材の知見を活かすためにも、この分野に造詣が深いことが極めて重要です。
16	働きやすいをどう捉えるか。働きやすい=楽ではないと思うが、そう捉えるひともいる。組織が成り立っていることが第一条件ではないでしょうか。
17	量・質の両面による適正な人員配置。
18	県組織としてのマネジメントの充実
19	上意下達的な風調の撤廃。ボトムアップの復権。
20	困っていることの排除
21	現状を踏まえた、現実的な将来的支援の検討。
22	現場の職員に寄り添った運営を望みます。現場の職員が伸び伸びと働いて活気が出てくると施設全体が明るくなり良い方向へいくのではないのでしょうか。
23	■■■■の撤退。

設問32 働きやすい職場に必要なことを「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
24	職員用トイレが少ない。寮内には1つしかなく休憩室の中であって昔も丸聞こえなので休憩室を使うのもトイレを使うのも気を遣うのでなんとかしてほしい。管理課付近のトイレも歯磨きをしている人がいると用を足しづらいので洗面所とトイレをきれいに新しくして増やしてほしい。
25	■■■■■なのになんかアドバイスすらせず命令しかしない■■■■■、パワハラしかしない■■■■■、がいなくなることに
26	■■■■■の解任 労働基準法を遵守した業務量のマネジメントと人員配置
27	勇気を持って閉園にする。
28	・風通し・話し合い納得できる場、議論
29	民間の業者に給食の業務は、だしたほうが効率的だと思います。
30	前回のアンケートでは、民間に結果を調べてもらうとメールで書いていたのに、前の会議で障害サービス課の方が、そんなことは言っていないとの発言があったと聞いた。障害サービス課への不信感は強く、現場の意見を聞いても返答がないように感じるため、言ったことはきちんとやることなど、誠実に対応してほしい。
31	公休すら取れない人員配置、何をやっても評価されないだけでなく批判される、職員の精神衛生が安定しない状況が続いていることに問題を感じる。
32	現在の■■■■■を解雇すること。本当に■■■■■を受けたいと思えるような、専門的な知見を持って■■■■■を雇用すること。



### 設問33 その他自由意見

	回答内容
1	<p>施設の委員会から、第三者評価を受けた方が良いと昨年度発信させていただきました。(はずです)が、予算がつかず実施できないとのことでした。今回のアンケートは、「第三者の・・・」とありましたが、第三者評価の職員向け…ともいえると思われます。それであれば、利用者についても、家族についても、民間の評価をうけたほうがよかったのではないのでしょうか？</p>
2	<p>■■■■体制が確立されて以降、■■■■の度重なる異動、■■■■・■■■■の現場と利用者本人の実際を見ていない無責任な助言、職員へのパワハラ・利用者へのセクハラ・虐待と思われる対応(むりやりご飯を食べさせるなど)についていけないと感じました。また、これらのストレスによる療休・辞職によって人員不足でも補充をしない、職員の声をおかずにトップダウンで行事を進める、大人の知的障害の専門知識がない方や虐待事案・結果亡くなってしまった事案がある法人の■■■■がずっと在籍していることは、職員の信頼を大きく損ねるものだと思います。このような対応を正すよう求めても、職員には何の説明もないまま続行され、いろいろな挑戦・支援の中で利用者の皆さんに良い傾向があれば「すべて■■■■(・■■■■)のおかげ」、マイナスと思われる傾向や本人がつかうようにしている様子があれば「すべて職員の怠慢、支援の不足のため。利用者を何人殺せば気が済むのか」と言われ続け、このまま働き続けたい、やりがいを感じるというほうが無理なものと思います。利用者の皆様は、いろいろ勉強させてくださる存在であり、時になにを伝えたいのかわからなくなって、本人の気持ちに寄り添えず申し訳なさから途方に暮れてしまうこともあります。本人にとっての幸せと一緒に見つけていけたらと思うことができる存在です。本当は、人数の足りていない中、離れることはしたくありません。でも、この数年間で変わるどころか悪変されていったこの園の体制に、もうついていくことはできません。そのため、別の所属で働きたいと考えています。このまま当園に残ることになるなら、退職する考えです。このことについて改善していただければと思います。</p>
3	<p>前回のアンケートやSHIのアンケートなど、過去に実施されたものに対して開示の希望があるなら、対応すべきではないかでしょうか。分析やレポートとしての体裁を整える必要はなく、回答者名だけ削除して、ありのままを共有すればいいと思います。できないならできない理由を教えてください。</p>

### 設問33 その他自由意見

回答内容
<p>1. ■■■ははやゆり園で利用者支援をしていた職員がよい。2. ご家族に対し独法化で何がどう変わるのかできること、できないこと、ご協力いただきたいことを明示する3. 寮の人員配置について 男性寮にも女性職員は必要4. 洞察力とコミュニケーション能力の高い人が上司になるべき5. OBを登録制にし通院など急場の人員不足に備える6. 歯科医は地域の開業医や（訪問診療ができる場所、障がい者の診療に慣れていけば、更により）文字数の関係で記載できませんが、関心をもっていただけるのであれば■■■■までご連絡ください。このアンケートが真摯に取り扱われることを期待しています。宜しくお願い致します。■■■■（勤続年数■■■・■■■）</p> <p>&lt;以下、上記4の方から個別メールで収受した内容&gt;</p> <p>*1. **■■■ははやゆり園の生活支援経験者が好ましい。*</p> <p>*介護職から■■■になった方には業務を理解し職員に寄り添う力があります。*</p> <p>*職員は認められることで信頼関係ができ安心して利用者さんの支援ができます。*</p> <p>現在の■■■には寄り添う力がありません。弁は立ちますが態度が傲慢で介護職に対し現場の職員に教えてもらおうという謙虚な姿勢は微塵もありません。保身のため理すくめにし、生活支援に関わることは■■■に任せ職員から疑問の声が上がると声を荒げ押さえこもうとします。かつて■■■の席は職員室にあり全体を見回せるようになっていましたが、現在は■■■にパソコンを何台も構え机上論終始しています。■■■からそのような傾向がありました。利用者さんの生活に溶け込もうとせず、理念がどうと現場を見ることもなく机上論に終始していました。今年度は更に籠城化していることとなります。</p> <p>*2. **独法化で何がどう変わるのかできること、できないことを説明してご家族の理解と協力を得る。*</p> <p>全てが同じではいられません。与える、与えられるだけの関係は終わりです。職員の入替わりや配置人数の変更による影響は避けられないはずで。現状を明らかにして一緒に歩んでいただく必要があります。ご家族から「自分の子（身内）がお世話になっているのだから何かできることがあればやろう」という意識が生まれるように促す必要があります。</p> <p>*3. **男性寮にも女性職員を配置した方が良い*</p> <p>年齢で言うといい味を持っているおばさん的な職員さんがいると場が和みます。OBの方々大歓迎。言葉数の少ない利用者さんでも「お母さん」「お母ちゃん」は響きます。みなさん一所懸命なさっていますが気の回らない部分もあります。現在は父子家庭的になっていますので母親もプラスされることをお願いしたいです。（女性寮において男性職員が日常的に必要と感じません）</p> <p>*4 職員の採用について*</p> <p>新卒よりも既卒経験者、より厳しい境遇から出てきた人の方が忍耐力はあります。慣れてくると経験を活かしたいでしょうし、自分の地位も確認したくなります。多かれ少なかれ誰にでもあり自然なことだと思います。熱意を持ってやっていたらこそです。そうした時上司の手腕が問われます。まとめていくのは洞察力に優れコミュニケーション力のある人です。その能力に長けていないと職員間で力関係ができ発言力のある職員の言いなりになりやすいです。また、異なる雇用形態で全く同じ働き方になると不調和の原因になります。このことを心に留めておいていただきたいです。</p> <p>*5. **診療について（他科についてのコメントは控えます）*</p> <p>通院には人手を要するので歯科は地域の開業医で訪問診療もやっているところをお願いできると良いと思います。尚、通院など人手が必要な時、内部で職員の配置を変更できるのが最もですがOBの力を借りるのも有効です。</p> <p>登録制にして予め通院がある日に協力を求めてはいかがかと思います。</p> <p>何分職員が居ないから行かれない、欠員によるひやりはったりや事故は防ぎたいところです。以上長文失礼いたしました。宜しくお願い申し上げます。</p>

### 設問33 その他自由意見

	回答内容
5	独法化も考え直すべきであると考え。元々民間の施設にいたが、中井やまゆり園は神奈川県最後の砦として支えになっていた。地域移行はするべきである。しかし、施設を減らしたり、県直営施設をなくすのは話が違う。もっと県民の声を聴くべきである。施設を無くせと言っている人は困っている人ではない、本当に困っている方々の声を聴いてほしい。■が会って、コミュニケーションの取れる当事者と施設の力が必要な人はそもそもニーズが違う。たくさん声を聴いてほしい。
6	利用者様の望む生活を支援するため、継続的に役割を果たすことも期待したいです。
7	・ ■からの支援に対する具体的なアドバイスはなく、漠然とした個人の価値観での指摘や成育歴など過去の指摘のみ。また、その指摘に対しての検討や振り返り・活用方法についての説明がなく、■の評価や検討が行われていない。それゆえに、利用者の今後の生活に繋がっていないと思う。・今の支援体制や職員数で独法化ができるか懐疑的。
8	■の意見が強いため、職員同士で話し合いができているとは言えない。個々の意見を組みとり全体に活かすという組織ではなく、上が決めたことをやるという雰囲気になってしまっている。職員は少ない中で体を酷使して対応をしているが職員の人数には限界があり、いろんなところにひずみが出ている。第三者に現状を把握してもらいたい。
9	今までもこういったアンケートをいろいろ受けてきましたが、フィードバックを受けたことがほとんどありません。改善を望むからこそ真剣にアンケートに答えるのです。「アンケートを実施し、意見を聴取した」実績のために答えているのではありません。必ず実のあるフィードバックをお願いします。いままでも良くわからないながらに仕事をしてきた期間は多いことは認識していますが、現所属ほど自分が何をしたら良いのかわからない所属はないと思っています。やらなくてはいけないことや役割を知るべきがほとんどなく（説明はない、だれに聞いて良いのかもわからない、聞いても知らないと言われる）、最低限の仕事の内容を知ることにもまず時間を費やし、行ってはいてもそれがあっているのかもよくわからず。周囲が皆よくわからないけどやってる、と言った感じです。それを訴えると「そういう状況を改善するように指示しているのにどういことだ」と注意を受ける、という悪循環を感じます。仕事の概ねを理解し、整理し、実施し、改善し、職員を育成する時間が欲しいです。全くできてない今は不安しかありません。
10	独法化や県立施設の民間移譲がまず必要となった理由がおかしい。普通に地域で暮らしていける神奈川の障害福祉という目的の具体化が、全く進んでいないどころか、その前提となる神奈川の障害をもつ人のニーズや状態を県として全く把握していないことがこの間明らかになった。長期入所を停止する根拠さえなかった中で、なんで、独法や県立施設の民間移譲などが出てくるのか、理解に苦しむ。このことを県民にきちんと説明するべきだ。
11	■や■のハラスメントについて、直近3年以内に当園で勤務されていた職員(異動者・退職者含む)全てにヒアリングを行ってほしい。
12	度々アンケート等で時間外勤務については記入していますが、改善される様子はありません。少し残念な気持ちになっています。やりがいもなくなりつつあります。
13	利用者支援を行うなかで記録の作成を円滑に行うために、寮内で持ち運びができるタブレットなどがあると隙間時間に記録を入力することができて残業時間などが減る。
14	今中井に求められていることを実践していくのであれば、施設を解体し、住宅街にグループホームを作るほうがよいと私は考えています。
15	・以前集約したアンケートはどうなったのでしょうか？・「働き方改革」という言葉を当園では聞かないのですが…。・タイムスケジュールやアクションプランが先行していて、現場の職員がついていけないように思います。多数の退職者、人材の他自治体への流出…。今の神奈川県は貴重な人材を失っていくばかりです。大丈夫なんでしょうか？来年度、開けてみたら大変なことにならないでしょうか？・今回のアンケートを表出しにして、危機的状況であることを理解してほしいです。

### 設問33 その他自由意見

	回答内容
16	独法化は単なる人員削減に過ぎず、独法化するからいいことがあるなどのまやかしをのたまうことをやめてほしい。正直に本当のことを言ったらいい。神奈川県は「見える化」にとりこんでいるんだから。本当のことを見せなさい。
17	現在、██████████で働いている方で希望のある方については、優先的に独立行政法人の正職員になれるよう配慮して欲しい。
18	██████████は怖い。効果感の話術の技法を使って支配感を高めている。とても怖い。怖い。怖い。自殺者が出ないうちに解任を求めます。
19	独法人化して、どうなっていくのか、かなり不安があります。よりよい、中井やまゆり園、利用者の幸せのために良くなることを期待しています。
20	ポピュリズムに流されることなく、県として、社会的責任、効果、公平性、継続性、経済性を見据え地に足の着いた政策展開を期待する
21	このまま県職員が運営することが利用者にとって良いとも思いませんが、それなりに良い人材を集めた（利用者主体を本気で考えている集団）職員、██████████でないで形だけ変えました。というような組織になってしまっているのではないのでしょうか。私たち支援員が何を大切にしているのか…。やはり利用者の生活、幸せではないのでしょうか。その為に私たちはどのように動くのか、何をするのかを支援員は本気で考えます。██████████の方（██████████を含め）はただ叱責をしたり、職員を馬鹿にしたり、人格を否定するようなことをしても、よい施設は出来ないとします。その支援員がどのようにすればその力を発揮できるのか、どのような体制を作ればよいのか、そのことが結果的に利用者さんの幸せにつながるのだと思いますが…。表面上の結果を作っただけでは実情は変わらないのではないかと思います。
22	本当に利用者のことを考えるのであれば██████████、██████████の考えでない人をトップにしないと虐待があった時よりひどい状況になると思う。虐待がある施設の人が██████████をしていることを利用者、利用者家族にも本人から謝罪、説明がないこと██████████をやり続けていること理解ができない。
23	当園の利用者に負荷をかけすぎているいるような気がしてならない。それは、職員が皆、疲れているから。
24	独法化することを希望しているのは誰なのか？独法化すれば全てが解決なのか？それともさらなる修羅場が待っているのか？今よりも良くなるというのならば、まずは今の中井やまゆり園を何とか助けて欲しい。
25	事あるごとに██████████から「お前らは██████████と同じだが」「何人殺すきだ」などと言われています。██████████も██████████の機嫌を取るような方向に進んでいます。本来██████████とは困りごとと一緒に考えてくれるのではないのでしょうか。県民として無駄な出費だと思います。██████████との面談はありません。██████████の怠慢パワハラ、休みを取らせない。仲間で精神的に心が壊れてしまい現在も治療を受けている。当時会議で██████████に訴えたがその後何のアクションもなかった。公務員の進化しない体質にこれからのやまゆり園に期待はしない。
26	アンケートを受けての返答・アクションが見られないことに不信感が募っている。何らかの形でフィードバックすべき。この結果で不利益を被った場合には、退職者がより一層増えることに留意して頂きたい。

### 設問33 その他自由意見

	回答内容
27	<p>中井やまゆり園の地域生活移行を考えた場合、中井やまゆり園はあまりにも、地域から隔絶された場所にあります。津久井やまゆり園も、三浦しらとり園も人が住んでいる地域にあります。そもそも論として、この地に施設を置き続けることはナンセンスです。通過型施設と言っていますが、通過するにしても地理的にひどい。オ戸バス停まで、人が歩いていると、おっとびっくりする感じです。特に若い女性が歩いたら、何だろう？と思ってしまうぐらいです。つまり、独法化はこの地で行ってもどうなんだろうと思います。または、あのグランドにスーパーマーケット何かを呼び込んで、人が集まる手を打つ必要があると思います。地域に出ていく取組と同時に、中井やまゆり園の近くに人を集める手が必要です。あと、中井やまゆり園の改革は、あまりにも外を気にしすぎだと思いますし、多分野に性急に組みすぎです。まずは、中井の利用者さんの地域生活を進めてから、福祉科学研究をすればいいのです。人材育成は、そもそも論として支援には必要不可欠ですから、当然のようにやればいい。総花的であるように感じますし、全てやるには職員が足りません。現状を見て、まずは利用者さん優先で取り組んでいくべきです。当事者目線はとっても大事だと思います。ですが、働く仲間の幸せ、働きがいもとっても大事です。そして、この二つの視点は連動していると思います。当事者目線ばかり、言っても、うまくいかないし、当事者の方々も幸せにはなれないという気がしてなりません。"ともに生きる"、、、これは、みんなが幸せに感じられる生活のことでしょうか？職員の人格をせめて、傷つけてばかりの今の運営体制は、やはり間違っていると思います。■■■■も含めて、みんなで頭を冷やしたほうが良いと思います。</p>
28	<p>独法化の議論以前に、現状改善が必要と思われる。</p>
29	<p>第三者である民間事業者による客観的な分析・助言とはどこの事業者に依頼するのでしょうか？この分析も■■■■がからんでいるのでしょうか？そう感じてしまいます。</p>
30	<p>このアンケートを行うタイミングには疑問がある。</p>
31	<p>現在の中井の職員は非常に厳しい状態です。職員が疲弊している中で利用者支援を何とかしようとしている職員ばかりです。そういった人たちが今後退職という道を選ばないためにも、しっかりと人員体制の充実をお願いしたい。また、このアンケートはアンケートで終わらせず、しっかりと中井の職員へフィードバック、必要に応じて改善をお願いしたい。</p>
32	<p>今後もこのまま働くのはしんどい気持ちが勝ります人が足りないのに支援のことについてはどんどんやることが増えていく環境がとてもしんどいです。</p>
33	<p>個人的には長く全体感に立った物の見方で、県行政、やまゆり園を外部から見てきましたが、入職してこれほど危険な福祉現場とは思いませんでした。決まったことであれば早くドッポ化して、正規職員のマネジメント力を高めて、現場はより経験豊富な非正規職員の登用で、民間のような融通の利く施設運営にしていけるのも一つの手ではないでしょうか。しかし、それを考えている本庁の方々が、偏った考えの■■■■等に意見を聞いていくのであれば、先も望めないと思い、あまり考えずに、異動ができるのを待って、他でがんばろうとしている職員が多いことを、皆さんはもっと知ったほうが良いと感じます。</p>
34	<p>この2年間、■■■■からも県本庁からも責められ続けた当園。もはや「良くする」という意欲すらもつことも難しい。</p>
35	<p>弱い立場の人たちを、もっと守ってもらえる職場にしてほしいです 風通しを、本当に良い職場にしてほしいです。</p>
36	<p>退職された方へのアンケートを取ることが必要なのではないでしょうか。</p>
37	<p>良くないところを普通に改善していける、当たり前ことが出来る職場になることを望みます</p>

### 設問33、その他自由意見

	回答内容
38	<p>まずは民間施設に上席（■■■■・■■■■・■■■■）たちが研修に行き、今の中井やまゆり園との違いを感じて時代にあった支援を検討するべきだと思う。みんなが同じ作業種（手帳の解体）ばかりではなく、草木染やボールペン、清掃作業の委託など各利用者の特性に合わせながら受ける仕事を考えることも大切だと思う。■■■■が持ってくる仕事よりも現場の利用者の方が出来そうな作業をまず取り入れることが大切だと思う。自分たちが働いてお給料をもらい、楽しみにしているように利用者の方にも仕事や活動をして楽しいと感じてもらえるものを選択肢として用意するようにしていくべきだと思う。通所作業所なども民間の方がずいぶん前から取り組んでおり、ノウハウがないことをやるほど時間と労力が無駄だと思う。ノウハウがないことは予算や委託で民間の力を借りながらやっていった方がいいと思う。</p>
39	<p>独法化について、『独法化』というワードだけが先行し、中身についてわからない職員が多いと思います（私も含め）。説明の機会を多く持った方が良いと感じます</p>
40	<p>アンケート結果は、必ずフィードバックしてもらいたい。</p>
41	<p>アンケートばかりやるのではなく今までのアンケートも含め、アンケートの結果を改善などに有効活用してもらいたい。■■■■へのクレームはたくさん集まっているだろうから、中井の改革から早く■■■■を外してもらいたい。数名の■■■■より(退職した)何十名もの職員のほうが大切である。何十名もの職員と数名の■■■■の価値が同等もしくは■■■■のほうが価値があるとは到底思えない。守るべきは何十名もの職員のほうだったはずである。</p>
42	<p>・独立行政法人化にあたって、職員の労働条件が変化する可能性があることから、派遣をする職員に対しては、各自派遣の合意を得ることを命題として対応すべきである。・アンケートの結果は、中井やまゆり園職員全員に開示するべきである。前回のアンケートも公表されていないが、その理由は何なのかも知らされていない。不信しかない。</p>
43	<p>余裕をもって現在より働きやすい職場になる事を期待しています。できれば独法化しないで済めば良いと思います。</p>
44	<p>宝くじが当たったならば、明日、仕事を辞められる。毎日、今日で仕事を辞めたい、と切に思っている。</p>
45	<p>現時点で人手が足りなく、今後も離職や休暇に入られる職員の方がいる中で、応援職員の方に来ていただきながら利用者支援を行うのには限度を感じている。このまま人手が足りない状態で業務を行うことに不安がある。</p>
46	<p>・独法化した場合、県立施設としての立ち位置、役割はどうなるのか、どのように引き継ぐのか(在宅の民間で受けてもらえない困っている人たちの対応はどうなるか)。・このままの体制が独法化すると、トップの意向が優先され、外面や体裁はよいが、実際には利用者が不利益を得るようになるのではないか(利用者の多くは言葉で意見を表現できない)。たとえば、中井デーなどで熱中症アラートが出るような天候でも、利用者本人の気持ちは汲まれず実施されるなど。</p>
47	<p>独立行政法人になるのなら、面接の時に、説明があるべきだと思います。勤務の条件がわからないので退職する予定です。</p>
48	<p>職員欠員は以前より慢性的にあり、補充をしてこなかった。応援職員派遣も、欠員のあるすべての部署に欠員分の派遣ではなく、日々変わる派遣の方への対応をするのは業務が増えているように感じ、ただのアピールのようだと思う。退職者の増加を改善したいのであれば、退職者にも意見を伺ったらいいか。虐待事案がマスコミへリークされている時点で、職員の園に対する不満はたまっていたと思われ、その後の体制（■■■■や■■■■など■■■■体制）への職員の不満は散見されていた。昨年度も職員からの意見聞き取り等を行っていたようだが、改善されなかったのは不満をさらに増す原因だと思う。</p>

### 設問33 その他自由意見

	回答内容
49	このアンケートで何を知らうとしているのか、私たちの何を理解してくれようとしているのかわからない。中井のこの状況をはなく何とかしなくては、心が疲弊し、やりがいを搾取され続け、結局退職に追い込まれていくと思う。匿名と言いつつ簡単に個人は特定されると思うし、不利益を生じないということもわかには信じられない。
50	・今の園に自分の仕事がある以上、自分の業務の改善は見込めないと思います。・5月の勉強会で■■■■から「これからも嫌なことは言い続ける」と言われたときに背筋が凍りました。大体、この日行われたことが「勉強会」だったかも疑問です。・虐待が起きる前から、園に所属していた職員たちは、危機感を感じ、増員の声を上げていましたが、無視され続けていました。さらにコロナ禍等で園職員はストレスを感じ続けていました。他の職場が通常に近い状況に戻っていても、感染予防のためにかなり自粛を余儀なくされてきました。そこに■■■■が配属になり、職員への言葉かけの酷さに目も当てられません。職員の疲弊感があり得ない状況なのに改善できると思っているところが理解不能です。・■■■■等がいる限り、自分が異動するまでずっと能面のように、ただ目の前に置かれたことこなすだけです。そんな方を■■■■や■■■■が支持し、良いと思って任命しているとお聞きしています。トップがそのような考えであるようなので、今後の人生をどう過ごしていこうかと考えているところです。
51	このアンケートについて、個人が特定されないと書かれているが、最初の数個の設問である程度個人が特定されると思う。実際に早期退職した方にもどうして辞める決断をしたのかアンケートを取ったら良いと思う。





## 2 中井やまゆり園全職員向けアンケート（令和5年度）結果のうち、「自由記載欄」について

### 令和5年度

#### アンケート自由記載内容の一覧

設問6 園に配属されて良かったと思う理由

（※支援部以外：設問5）

設問6 園に配属されて良かったとは思わない理由

（※支援部以外：設問5）

設問9 やりがいを感じる理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

（※支援部以外：設問8）

設問10 やりがいを感じない理由

（※支援部以外：設問9）

設問15 困っていることの具体的な内容

（※支援部以外：設問14）

設問18 業務改善の具体的な取組内容

（※支援部以外：設問17）

設問20 業務改善に取り組まなかった具体的な理由

（※支援部以外：設問19）

設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

（※支援部以外：設問21）

設問24 アクションプランを主体的に進めていると思わない理由

（※支援部以外：設問23）

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

（※支援部以外：設問24）

設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

## 設問6 園に配属されて良かったと思う理由

	回答内容
1	色々な意味で難しい職員と一緒に仕事をしていくスキルを身に着けた。
2	個人的な理由としては、施設系を希望しているため。現在改革中の園の移り変わりに携わりたいため。
3	園の改革時期で、貴重な経験ができていていると思っている。自分自身の考え方をブラッシュアップできたと思います。今後の県の障害福祉分野に携わっていくうえで、とても学びになっています。
4	楽しく利用者さんと関わりを持っていて、活動できている。
5	良い、悪いではなく、経験を得るには良い配属先であると考えている。
6	以前も施設で働いていて、楽しかったので、施設で働きたかった。
7	残業時間が減ったから。
8	障害者支援分野の配属を希望していたため。
9	前職の経験を活かせるため。
10	入庁して初めて、障害分野の業務につき、これまでの経験では知ることができなかった、大変な苦勞をされている利用者や家族の支援をする機会を頂けたため。
11	以前は██████で██████が多かったですが██████の仕事をしていました。退職後、福祉施設の現場での仕事を探していたところ、当園で██████を募集していましたので希望しました。最初は戸惑いの連続でしたが、今となっては仕事にも徐々に慣れ良かったと思っていますが、突然変異する利用者さん対応で困ることはあります。
12	施設変革をやれているか。
13	未経験の分野であり、配属希望もしていなかったため、辞令を見たときは少し驚きました。しかし、入職の時期がちょうど園の改革が始まったタイミングと重なっていたことで、組織が変わっていく様子をリアルタイムで見ることができたのは、自身にとって得難い経験になったと思っています。
14	民間の知的障害者入所施設経験をしていたため、中井やまゆり園で経験を活かしながら神奈川県福祉職の雰囲気や働き方、システムなどを学ぶことができるため。
15	①改革しがいがあるから。②人が手厚くライフワークバランスがとりやすい。他施設（特に児童系）が忙しいなか、この人員配置でいいのかとも思う。
16	施設経験があるから。
17	初めての職場でしたが、先輩方がいろいろ丁寧に教えてくださったため、仕事について学ぶことができたうえ、職場にすぐになじむことができたためです。
18	変革期に携わることができて、大変勉強になる。改革プログラムに基づいたアクションプランや政策について、読み込んでいくことで、求められていることを自分なりにリンクさせる経験ができたので、良かったと感じている。
19	実際に、利用者の方と直接かかわることができるから。
20	通勤が便利。
21	今までの支援（施錠）を長年していたため、開錠することがとても大変だと思う。最初から施錠ではなく人手や見守り、場所や空間の区別化で対応していればここまで大変ではなかったと感じる。施錠をしたことで元の施錠しない状態に戻すまで7～9倍の時間がかかるといわれている。そのことをきちんと園も県も理解して取り組んでいるのかとも感じる時がある。
22	障害者福祉、介護の大変さがよく分かりました。この先この経験が生きる場所があると思います。
23	入庁してからこんにちまで、施設で働いてきた為。
24	障害者支援行政の現場である支援施設に身を置き、改革に向けてのあるべき姿を模索することが出来ている。次世代に向けた障害者支援行政の改革は、もちろん、本庁政策も重要な指針になるが、改革のヒントと答えは、現場にあると認識しており、園の一人のメンバーとして障害者支援に携われることは大きな意義を持っていると感じている。
25	施設、支援業務には支障がないが、同じ課内の職員の支援態度に疑問を感じ業務に支障をきたしているのでは？と思うため。

## 設問6 園に配属されて良かったと思う理由

	回答内容
26	支援の現場を体験できるから。
27	希望していた分野での配属となったため良かったと思うが、利用者支援の難しさなど仕事面での困難さだけでなく、人間関係の大変さなどに関して困難さを感じているため。また、一人夜勤など一人の業務が一気に多くなる時など苦痛を感じるため。
28	初めて施設で働いているため、初めは分からないことだらけだったが、業務にも慣れてきて、利用者への支援も少しずつ自分のやり方を見つけれられている。
29	以前から知っている利用者や職員がいることで、相互にリラックスした中で職務に励むことができたため。
30	直接支援の中で、やりがいを感じるのである。日々の変化に敏感になった。
31	施設において直接支援の仕事をする事がやりがいと楽しみを感じる事が出来る。
32	今まで民間施設にて勤務していた経験があり、自身のパフォーマンスを一番生かせる職場と感じています。
33	■■■■に■■■■として勤務したことがあるから。
34	新しい職種で新鮮さはありやりがいはあるが仕事量が多すぎる。
35	改革のタイミングで中井で仕事ができることは光栄なことだと考えている。
36	利用者支援だけでなく、ご家族の支援も含めたソーシャルワークに携わることができたこと、園内の横断的な協力体制のもとで支援する為に必要なポイントを学ぶ期間であった。
37	貴重な現場経験のため。
38	利用者、時間をかけてじっくりと関わりながら、成長に寄与して行く支援のため。
39	虐待事案が発生する仕組みについて知りたかと思ってた。強度行動障害の利用者への関わり方がそもそも間違っていたために結果的に人として見られなくなっていった、そのために利用者の待遇が劣悪になってしまったということに納得できた。利用者の存在意義について全職員に確認しておく必要があると感じた。
40	今まで児童を中心の業務にあたっていましたが、成人を対応することにより、さらに今後児童に関わる際にいろんな視野で見ることができるようになるのでいろんなことを勉強したいと感じます。児童より進んだ分野（人権、意思決定、個別支援計画など）についても学ぶことがたくさんあるため、と自分に言い聞かせ、見につけたいと思います。
41	大変な状況だが、頑張ろうと思えるから。
42	今まで経験したことのない「仕事」にやり甲斐を感じられるからです。
43	強度行動障害・発達障害の利用者、自閉症の利用者支援に関心があり本所属を希望している為。少しずつではあるが、行動面の良い変化を見届ける事が出来ておりやりがいがあるため。
44	利用支援が自分の業務であるため。
45	■■■■で■■■■に着任した。■■■■や■■■■等新たな職務を負わせていただき、私自身に求められる役割を果たしていきたいとの気持ちを強く感じるため。
46	田舎で僻地で、環境が良いからです。
47	この所属にきて利用者との出会いもあり、また、彼らの今後にかかわれると思ったことから。
48	■■■■なので、あらかじめ、業務内容を伝えられていたから。
49	・自宅に近いこと。 ・利用者の生活に直接的に支援することが好きだから。また、一人ではなく、チームでの支援をすることができるから。
50	一緒に食事や外出を楽しみながら行うこと。笑顔などを見ると良かったと思う。
51	そうは思うが、ただ児童施設を希望していることは継続中。今の中井が置かれている状況は反省すべきことももちろんあるが、それを踏まえながら次のステージにステップアップしていくために園一丸となり進む必要があり、その雰囲気を作っていく事は自分にとって重要な役割であると感じているため。

## 設問6 園に配属されて良かったと思う理由

	回答内容
52	知的にハンディキャップを持った方の支援は、もう20年以上となります。利用者の方との関わりも、措置の時代・保護すべき対象としての存在から、サービスの提供対象者としての存在へ、そして自立すべき存在に、そして、今は"共に生きる"仲間としての存在というように、支援の在り方が随分と変化してきたように感じています。このような支援の在り方の変遷の中で、津久井やまゆり園での殺傷事件、中井やまゆり園の虐待事件、最近でも愛名、厚木、当園でも虐待事件が後を絶たないのは何故なのか？利用者の方も職員も、安全で安心して生活できる（仕事にあたる）施設運営とは、どのようなものなのか、現場の立場から真剣に考える良い機会を得たと考えています。仲間との話では、変化が性急（←正しいことをやる必要はあるとは分かるが）で、同時にいくつもの事柄に対処しなくてはならない無理難題を迫れている。皆が疲弊しきっている。笑顔がない、それこそ■■■■のいう疲れ切った目にも重なります。モチベーションの維持が困難な雰囲気も感じます。長時間の労働が続いていることも事実です。周囲の仲間も昨年来の変革の嵐の中で、疲弊している。これらの事実に対しても、何かできないか？考えていきたいと思います。
53	新採用で中井に配属されて以来、施設系では障害分野を希望していたし、中井の利用者さんたちと一緒にいろいろやれることが楽しいと感じているから。
54	虐待問題などあり大変な時期だが、この時でしか得られないもの、感じられないことがあるから。
55	この間の利用者の変化を直接見ることができたため。
56	特になし
57	直営でよかった。
58	以前、委託会社に勤務していたため、とても条件が良いので、良いと思っています。
59	・家から職場が近い・同世代の職員が複数いる・知り合いがいる
60	病院の経験しかなかったので幅を広げるために良かったと感じています。
61	待遇が良いと思います
62	■■■■として業務していくうえで■■■■という立場で職務につけたことに感謝しています。
63	利用者様や福祉職等の職員に喜んでもらえたときにやりがいがあるため、園のお仕事が出来て良かったです。
64	好きな仕事だから
65	利用者さんとの関わりが楽しみなため
66	仕事の幅が広げられたし、今までの色々な誤解が、解けたのではないかと思われたから。
67	通勤時間が短い

## 設問6 園に配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
1	職務分野の希望と矛盾するから
2	体力・精神的にも限界
3	<p>が内部職員（特に現場の職員）の声を聴かず、何を言っても「でも」と否定され、の意見を通される。話し合いはできず、一方的に命令をされているようにしか感じられない。の意見が職員に理解されておらず、その細かい説明もない。現場職員が、職員体制が少ないために休憩をとれず年休も取れずに走り回って支援している状況。また、前超勤や業務後の残業も多い。利用者の皆さんの状況を考えず、「自身が学んだ一般論」でくくろうとしているような印象があり、職員も理解しきれず行わされているし、利用者のみなさんも混乱の中生活を送っており、所々でその感情が爆発している。その対応をするのは現場の職員であり、「手伝います」と来てくださるの方々はほとんど立ってみまわっているだけな印象。現場職員は、休息・休憩も十分に取れない中不調になった利用者さんの対応、通常の支援、担当業務等で疲弊している。利用者さんのことをもっと思いやって支援したいが、その余裕がない。体調不良もある中でなんとか職員は回しているが、いつ倒れるかわからない。（補充してもらえない状況）そうすると、十分な支援が行えず利用者さんにも影響が出てくる。短い目でしか利用者さんのことを考えていないに疲弊しており、特に今年度よりその状況がひどいと感じるため、当園に配属されてよかったとは思えない状態。</p>
4	希望していた分野と違うため。
5	希望する職種でないため、仕事に対するモチベーションの維持が難しい。専門分野が違うため、知識が浅いため、今までの経験が生かせない。また、専門知識や技術が必要な職種であるのかかわらず、研修や勉強会などの機会がなく、またそのための研修へ参加したくても希望の休みが取れない。そして、専門知識や専門技術に対する職員の意識が低く、必要ではないと思っている職員が多い。
6	前職での経験を活かしてソーシャルワーカー系の職務を希望していたため。
7	<p>高圧的に声かけする職員を見たり、虐待する職員を見て、上司にも報告した。注意というだけで、同じ福祉職として働いていることに疑問を持っている。また、が入り、一部正しいことはあると思うが、含め、園としての考えもなく、の意見のみが反映されている印象。本当にやりたいことのイメージはないのでしょうか。県としての考えもあるかとは思いますが、施設での業務にやりがいを感じていません。</p>
8	虐待事案の報道がされたりしているが自分たちの支援が常に否定されているような気持ちになってしまう。支援自体が大変なのに人となりシートや生育歴の作成、カンファの資料づくり等の事務作業が多くて大変。
9	・そもそも希望していなかった。・辞令とは違う業務を担当することとなった時期が1年半あった。・自分が単なる穴埋め、駒にしか思えなかった。・今の園の運営体制に疑問を感じる。
10	利用者支援に対し、混乱していることが多い。
11	日々の業務に疲弊している。利用者支援に真摯に取り組んでいるが、全く認められない。
12	そう思うこととそう思わないことがあります。希望した配属先ではなかったからです。ですが、最初に当園で現場経験をさせていただくことができてよかったと思っています。
13	体力的にきつい。
14	ソーシャルワーカー系を希望しているから

## 設問6 園に配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
15	<p>入庁一年目は、楽しく利用者に関わることができ配属されてよかったと思っていたが、二年目から■■■■が来るようになってからは、利用者・職員共に大きな変化があった。虐待事案があり改革をして⑩■■■■が間違っただ介助のやり方を強要してくる。ex]食事介助をする際、真正面からの介助はご法度とされているがそれをやるように強制してくる。いくことは大事なことだがやり方に問題があると思う。以下、問題がある点①利用者の状態(人から触れるのが嫌い、静かな場所が好き、男性が苦手、慣れない人や場所に行く和不穏になりやすい等)を理解せず、かわり利用者が調子を崩してしまうことがあった。←理解しようとする姿勢も見られない。また、調子が崩れてしまい食事取れなくなったところを寮職員が何とか支援して食べれるように戻ったものが、■■■■・■■■■の手柄になっている。②■■■■の指示を無視し、科学的・医科学的根拠のない指示を出す。(点滴や採血などは医療処置の為、医師免許を持っていないと指示自体出してはいけないが、その指示を出している。また、そのような指示を出すように■■■■へ強制する。)また、■■■■の指示では■■■■が納得できなかったため園外病院を受診し結果を報告したが、まだ■■■■の思っていた指示とは違ったのか「本当にそれでいいのか?もっと別の■■■■を探したほうがいい。なんで探さないんだ。」と寮職員に詰め寄る。←要は自分たちの指示に従う■■■■を探せと言っているようなもの。③意見交換会などの場が設けられるが、職員から出た意見は否定され全く反映されない。④■■■■カンファレンスなどで■■■■と違う意見が上がると人格否定されることがある。また、それらの発言を聞いていた他■■■■や■■■■から止める様子が感じられない。ex]11月頃、不適切支援がありそれについて意見交換の場が設けられた。「食事や服薬の拒否が続いていたことや周りからのプレッシャー(■■■■や■■■■から“食べさせる”“服薬させろ”というような圧)がある中でどうにもできず起きてしまったのではないかと等職員側に立った意見も出た。その際に■■■■から「この職員は■■■■と一緒だ。」と発言があった。⑤重複する内容の資料を複数作成するように指示がある。勤務時間は利用者支援にあたっていているため、資料作成は時間外でやらなくてはならず負担が大きい。また、指示のもと作成した資料に対していちゃもんをつけてくる。</p> <p>⑥■■■■が現場職員の声に耳を傾けず、■■■■の顔色ばかり窺っている。⑦利用者の血液検査の結果について、正常な範囲内であるにもかかわらず「本当にこれでいいのか?もっと低くなったらどうするんだ。」と職員を責める。⑧■■■■から「利用者には園に入ってから健康状態が悪くなった人や歩けなくなり車いすになった人が多い。職員の支援が悪いからこうなってしまうんだ」という旨の長文メールが高頻度で送られてくる。何十年も生活していれば、障害の有無にかかわらず筋力低下や健康状態が変化するのは当たり前。まして、知的障害を持っている人は筋肉がつきづらいため、筋力低下が進みやすい。ダンベルなどを使った筋トレができるわけでもない為、生活の中で歩行の機会を確保したり日中活動で平行棒内歩行やストレッチをするなどの支援をしているが、筋力を維持し続けるのは難しい。高齢の利用者も多いため、筋力維持が難しい中でせめて低下を遅らせるように支援していくしかないのが現状。それを職員の責任にするのはおかしい。⑨園にはてんかんを持っている利用者が多く、入所前から現在にかけて脱力や痙攣発作が起きてしまう利用者もいる。てんかん発作が起こると脳に悪影響を及ぼし認知機能低下や記憶力低下などが起こることがある。また、小児で発作が起こった場合、発達が進まったり(停滞)、それまでできていたことができなくなったりすること(退行)がある。それらの影響で過去にできていたものができなくなってしまう利用者の現状に対して、■■■■から「職員が利用者の楽しみやできることを奪ってしまっている」という風に職員を責めるのは間違っていると思う。それらの影響については職員にもどうにもできない。以上のことから身体的・心理的負担が大きく、二年目以降は利用者支援は楽しいが配属されなければよかったと思うことが増えた。</p>

## 設問6 園に配属されて良かったとは思わない理由

	回答内容
16	<p>希望はしていなかったが異動してきました。その当初は、昔ながらの施設の体制が残り、私自身が新採時に入庁した時の状態に戻された感覚でした。そこから徐々に身体拘束の施設対応の解除に取り組み、現在はほぼゼロの状態になっています。職員体制もからいる者は少なく、みんな利用者の為に適切な支援を提供しようと、日々、努力しています。現在、たくさんのアドバイスを受け、取り組んできていますが、すべてに納得がいくものではなく、主体的に取り組みができていない感覚があります。アドバイスを受け、取り組み、こうした方が良いのではと提案し、さらに改善法検討していくという流れが理想だと思いますが、こちらからの提案は受け入れてもらえないことが多いです。一方的な感じを受けていますし、実際の支援を行うものが納得できずに行わざる負えない状況にいたることが、良いとは思えないからです。</p>
17	<p>“なぜ、何が起こったのか”が最後まで解明されない状態で（再三の聞き取りなどで最後まで分からなかったことがあるのは理解できるが）、何を变えなくてはならないのか、そのために何が必要なのか、を考えながら日常業を続けることが非常にしんどいと感じる。</p>
18	<p>の存在が邪魔である。</p>
19	<p>これまでの経過・課題・目指すべき方向性について十分理解しているつもりだが、具体的な進め方の詳細について、様々な疑問を感じているため。</p>
20	<p>現在、問題提起されている事柄については、職員として意識していかなければいけない問題として重く受け止めており、考えていかなければいけないことと思っています。但し、利用者さんの生活は、「こうあるべき」と予め正解が決まっていて、職員の自由度が少ない環境になっていると実感しています。職員間で自由な発想をだしあっても、実現しにくい空気を感じています。</p>
21	<p>介護系の10年以上いたので戸惑いがある。職場の雰囲気が良くない。</p>
22	<p>施設系で知的障害者への地域移行への支援を行いたいと考えてはいるが、そのために行うプロセスが強引かつ乱暴すぎ、利用者の負担が高すぎると考えている。本人が行うべきことの手掛かりを本人が理解できるような形で提供することと、それが必要であることを地域に知らせていく取り組みに大きく欠けるため。</p>
23	<p>着任当初は、福祉の現場に戻ることができてとても嬉しかったですし、仕事も楽しくできていました。しかし、虐待等色々なことで、が一新し、またが入ったことで、一変してしまいました。今、この現場で、職員を守る立場にあるはいません。職員を人間として扱っているもいません。このような環境で配属されてよかったと思えません。</p>
24	<p>虐待が起こった後の立て直しのために配属されたことは承知していますが、中井やまゆり園の（が言うことをそのまま発信しているだけで主体性を感じないが）の異常なまでのトップダウンに辟易としています。（主には）で決めたことを現場に押し付けるばかりで、こちらの意見は聞くだけ聞いてスルーされる状況を過ごしてきた中で、「何のために配属されたのだろう」と消化不良な思いを常に抱えて仕事をしています。</p>
25	<p>久々の成人の方への支援、またポジション的に事務的にも覚える事柄が多いことは覚悟していたが、改善、改革という大きな取り組みと重なってさらに苦勞していること。</p>
26	<p>やでの激務に疲れ、希望して中井やまゆり園に異動した。異動当初は、配属されてよかったと思ったが、傍若無人なに振り回されたり、希望しない園内異動にあたり、虐待認定による騒ぎや改革プログラムに追われたりと、現在では配属されてよかったと思える状況にはない。</p>
27	<p>公平・平等が県が最も重視する指針だったと思うが、一部の入所者に偏った支援をしている。</p>
28	<p>が常駐しない中で判断して業務を行うことがとして不安になり、ストレスと感じると年々増加しているから。利用者のために十分なを提供しようと思うが、寮職員の仕事の割り切りなのかコミュニケーションを図っても継続して観察してもらえないと感じることが多くなっているから。</p>

設問6 園に配属されて良かったとは思わない理由

回答内容	
29	こんなに忙しいとは思わなかった。
30	危険から守られない
31	<p>移動にて配属になりました。それまでは 〇〇 や 〇〇 の勤務でしたので、大人の精神施設は初めての勤務となりました。色々覚えなければいけない中で、虐待案件の改革が始まり。「今までの中井は…」 「だから中井はダメなんだ…」 と 〇〇 さんに言われる事がありました。今までの分からない事で分からないことだらけで始まりました。2年目になり、業務としては取り組んでいますが、 〇〇 の役割・ 〇〇 がいないところでの 〇〇 の判断等、責任の大きさと、責任に対する不安を大きく感じています。余りにも組織としての危うさが、何かあった時にどこまで守ってもらえるにかとの不安があり、不安を抱えたまま勤務をしている状態です。これは私だけではなく 〇〇 のスタッフ全員が感じているとおもいます。</p>
32	全く希望をしていなかった分野へ断れない転勤だったから。業務に不慣れで研修等も自分で探して自分で受けなければならず、人間関係も悪い。



設問9 やりがいを感じる理由を「その他」で回答した人の具体的な内容

	回答内容
1	特になし
2	自己満足になりますがコロナウィルス感染症やゾーニング、嚥下について学ぶ機会を与えてもらい、それを実践していく事にやりがいを感じています。
3	業務の達成感を感じることができると思います。
4	施設において食べることは大変大事なことなのだと感じています。
5	普段、施設での生活が強いられる利用者に、地域で暮らす普通のことを提供でき喜んでもらえた時はやりがいを感じます。
6	これまでの園での生活を良しとしてきた職員（私も含め）、利用者の意識が徐々に変わり始め、現状が良い方向に向かっていると感じた時。
7	利用者自身の良い方向への変化に気づけたとき。
8	利用者の考えていることが少しずつ紐解けていくことがわかってきたとき。
9	「園内から外の活動に」という傾向なので、外の事業所を見ることが出来る。他事業所の見学等で見学等ができることは、長い目で見たらいいことだと思う。利用者支援が好きなので、業務に不満はなく楽しいですが、運営がこれでいいのかと疑問に思うこともあります。██████ など外の目があるから改革等行っている状況ではないのか。数年後落ち着いたときにもとに戻らないのか疑問に思う。中井だけでなく、県全体の意識改革が必要かと思えます。
10	利用者が生きがいを感じておりそのお手伝いをしていると感じる時。
11	利用者に喜んでもらえた時は当然ですが、職員の思いと利用者の思いが通じ合ったと感じた時、お互いのキャッチボールが成立した時、予測した利用者の気持ちがうまくはまった時など多岐にわたります。
12	仕事について、意味や意義が実感できた時。（逆にやりがいを感じられず疑問を感じるのは、仕事について十分な納得や理解できない
13	アクションプラン実践の最中で、ガバナンス強化を図っている真ただ中であるため、ある程度、やりがい低下することは仕方のないことであると思う。様々な虐待事件が明るみに出た以上、ガバナンスを強化することは当然である。
14	利用者さんも経験したことのない事にトライしている。その変化に立ち会えることはやりがいを感じる。
15	ひとつは、利用者さんと一緒に外出したり、農園で畑作業したり純粋に一緒に何かをやって楽しいと感じることができたとき。あとは、若手職員と一緒に働いて、少しずつだけ成長が感じられたり、話が共有できるようになってきたとき。また、相談支援事業所や他事業所職員など思いを共有できるようになってきたと感じることができたとき。
16	利用者の変化が見て取れた時

### 設問10 やりがいを感じない理由

	回答内容
1	やっている支援をほとんど否定され、アドバイスをいただいて行った支援もあまり肯定されず、やりがいを感じる余裕がありません。そういった支援で利用者さんが混乱していたり辛そうにしていると、むしろ「これで本当にいいのだろうか」「ごめんなさい」と感じる場合があります。しかし、利用者さんが笑顔になったり、一緒に何かを行うことができると、とてもうれしい気持ちにはなりません。
2	希望した分野と違うため。
3	利用者のためになっていないと感じるから。
4	経験を重ねれば、だれでもできる仕事なので、やりがいを感じない。
5	利用者支援にはやりがいを感じるが、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> や <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の指示が利用者や現場のことを考えていないものがばかりであり、職員の負担が大きくやりがいが失われている。
6	希望の職務分野でないから
7	<span style="background-color: black; color: black;">          </span> とともに園の改革ではなく、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> のパワハラによる支配である。虐待認定されている施設の職員が <span style="background-color: black; color: black;">          </span> であることに納得ができない。利用者ファーストではなく、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> ファーストである。
8	職員の自由度が少ない環境になっていると実感しています。職員間で自由も肯定されにくい空気を感じています。
9	・地域生活移行にあたり、本人が行うべきことの手掛かりを本人が理解できるような形で提供すること、それが必要であることを地域に知らせていく取り組みに大きく欠けるため。・利用者支援の現状を無視した高い目標を設定し、強引とも思える方法で進めるため
10	利用者が喜んでくれたり、ご家族との信頼関係を築いたり、利用者が穏やかに過ごせるようになると、仕事にやりがいや誇りを感じるができるが、今は <span style="background-color: black; color: black;">          </span> から私たちが今までしてきた、今していることの全てを評価せず、私たちが「下に」見ている態度と言動に精神的にストレスを感じている。今までの支援が悪いなら自己評価は下がるし、やりがいも誇りもかんじられなくなります。
11	利用者さんに対する気持ちはあります。しかし、私たちが人です。人としての心も気持ちはあります。今の体制ではついていきたいと思えず、仕事を継続するかどうかとも検討しています。
12	利用者に対しての気持ちはあるものの、それを現場のクリエイティブな考え方で展開できない仕組みになっているからです。基本的には <span style="background-color: black; color: black;">          </span> が決めたことを <span style="background-color: black; color: black;">          </span> が現場に発信し、その枠を出ない範囲でしか支援を展開できないだけでなく、その考えに対して建設的に意見しても「ご意見は伺っておりますが、今回はこのやり方で行います」と、結局スルーされ、その振り返りも <span style="background-color: black; color: black;">          </span> だけで行い、あたかも問題なく実施できたような決着の仕方をしています。このようなアンケート方式でも現場の声を吸い上げる仕組みだけでも行っていれば考え方も変わってきますが、それもない中で、現場の声を必要としていないと感じざるを得ず、組織の一員としてやりがいはそういった意味でほとんど感じていません。仮に「そのようなことはない。皆さんの意見を運営に反映しています。」というのであれば、何に対してどのような方法で意見を吸い上げ、どのような方法で意見を集約し、どういった内容が運営に反映されたか、現場に具体的に示してほしいです。少なくとも、現場の意見が有効的に活用されているように感じません。
13	現在は、障害サービス課、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> 、 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> により、日常的にダメ出しをされ、追い立てられるように改革に追われている状況のため、日々の業務をこなすのに精一杯で、やりがいを感じる余裕がない。日々、業務を頑張っているのは、利用者のためになるから、利用者の喜ぶ顔がみられるからと信じているからに過ぎない。
14	設問5のとおり。(公平・平等が県が最も重視する指針だったと思うが、一部の入所者に偏った支援をしている。)
15	<span style="background-color: black; color: black;">          </span> という視点でのやりがいはあるが、改革を進めている段階で表現しにくいですが、現状利用者が置き去りにされているような中途半端な感じがあるからです。 <span style="background-color: black; color: black;">          </span> の意見が全て正しいという風潮になっていて職員の考えや意見が反映されないと感じやりがいを失うと考えます。
16	特になし

## 設問10 やりがいを感じない理由

	回答内容
17	なし
18	特になし
19	よくわかりません
20	やりがいはある
21	大変な支援をしなければならないときが多い。
22	やりがいを感じる事もありますが、設問5での回答でも述べたように、やりがい・楽しみよりも、仕事に対する不安の方が大きく感じているからだと思います。
23	該当していません。
24	本来業務の内容についてはやりがいがあるが、その他の部分の業務が多すぎる。そこについては全くやりがいを感じない。他職員の服務関係の入力や消耗品等の注文、整理、勤務表作り等、なぜ自分だけがやらなくてはならないのか疑問に感じる。

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
1	課題のある職員の処遇、対応が困難
2	利用者が高齢になってきている現状があり、介護度が高くなってきていることで[ ]として勤務している以上何かあれば寮職員は時間外になってもコールしてくることで勤務体制の変更をせざる負えないので困っている。
3	特になし
4	話し合いができない職員がいるため
5	風通しが悪く感じる
6	・支援課職員と接点が少ない・引継書が存在しない
7	取り組まなければならない課題として、嚙下機能が低下している利用者に対して安全に食事が提供できるように知識や技術が必要だと感じています。同じ目線で相談できる人がいないのが現状です。
8	コメントなし
9	人員不足であること。
10	勤務時間に制限があるため。
11	一人欠員がありなかなか決まらないこと
12	人の意見を聴かない人がいるため
13	生活支援のみではなく日中支援など範囲が広まっていて負荷が増大、年休が取れない人員不足
14	特になし
15	通常とは違う勤務体制となっている。この状態がいつまで続くのかめどが立たない。医療体制が整っていない施設の状態で、医療ケアが必要な利用者の受け入れを尋ねられるが、[ ]とそうでない人との認識の違いが噛み合わない時がある。
16	[ ]内での仕事のフォロー体制が脆弱と思われるし、寮内からの個人的で誤解めいたヤジが、時々あるように思える。事務分担においては、もう少し、[ ]本来の仕事内容に、関わりたいように思う。
17	機能していないセクション（[ ]の企画調整機能）がある。
18	人間関係については、何人もの前の前任者から上司等へ相談連絡していると引き継ぎを受けたが、特に手を打ってはもらえていない。勤務体制は[ ]のため、出勤できなくなったときにどうするのか困っている。また業務多忙のため、効率化等考えてしている暇がない。業務ではないため、心理的に負担に思っている。また時間が長すぎる。きちんと終了時間を決めてほしい。
19	[ ]自体が自身のマネジメントができていない中、トップダウンが多く、その指示も的を得ておらず現場は右往左往と混乱している。
20	運営方針が不明確で、人的資源を無計画に使用している。
21	【コミュニケーション議論のしにくさ】「寮内のことは寮内で」という意識がまだあるため、お互いに他の部署のこと（利用者、業務）を理解していないため。【相談体制】上記同様に他部署のことを十分に理解していないため、相談しても的を得ないため。また、支援上の行き詰まりを解消するためのコンサルテーションの役割が園内（園外も）で機能していないため。【組織体制】新しいこと（支援・業務的な取り組み）を始める際、現状として現場からの発信ではなく上からの依頼によって行われることが多いこと。またそれによって新しく何かを始める余裕が無くなっているため。
22	変則勤務により、他セクション職員とのスムーズな連携が、難しいです。
23	支援内容が曖昧なまま、決めようとしなない。その状況で活動をしなければならず、「あとはお願いな」と言われるのが苦痛。
24	勤務状況的にも議論の場がなかなか設けられない。
25	特に困っていることはありません。
26	何をすることも遅いためついていけない。
27	前述の通り、トップダウンで支援の指示が下り、現場職員からの話は「聞きます」という言葉だけで内容は否定し、意見を押し通そうとするので、議論ができない、成り立っていないと感じています。
28	日中活動を増やすのであれば、その分人員を増やすなどしてほしい。職員の不安軽減のためにも、人員を増やし職員としても安心できる職場にしてほしい。

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
29	業務外の研修の準備やアンケート作成などは、寮職員が行う必要性を感じられないから。
30	○園に負担をかけず業務を粛々と行っていくことが私の仕事であるとも思っています。直接入所されている利用者の方の支援をしていないため、基本的には上席等に相談したいことがあっても「後回し」ですが、それは致し方ないと思っています。園業務で人手不足の時には、複数年いますが、配属されてからずっとそのような状況です。忙しいのは重々承知していますし、手伝いもします。○担当する業務は外向きで大切な仕事だと思っていますが、このような状況でそもそも担当する事業が園にある必要があるのか疑問に思います。
31	・支援計画は支援の根幹となるものなので、最も重要な業務であると考えているため。・支援者が少ないことで利用者の生活への影響が出ている為。
32	勤務時間は基本的に利用者の直接支援にあたっている。事務作業はそれ以外の時間でやる必要があるが、利用者の直接支援以外の事務作業（アドバイザーカンファレンスの準備や支援計画の作成、利用者にかかわる資料の作成等）の量が多く、利用者さんと余暇を楽しんだりする（外出や担当としてやりたいことなど）ための時間や気力が足りなくなることがある。
33	3つ選択しろとのことで無理して選択した。■■■■なので責任感は職員さんよりだいぶ軽減されていると思っている。
34	利用者中心ではない。
35	時間内で業務をするという意識が欠けている。働く人の権利が守られていない。
36	今までできいなかったこと、初めてのグループ外出等の企画調整実施をしていく中で限られた時間、人員体制等の環境で取り組むことの難しさを痛感しました。
37	■■■■の指示が的を外れであり、利用者や現場の状況に合っていない。■■■■が利用者や職員を見ずに、■■■■の顔色ばかりを窺っている。人手不足。時間外に行っているものが多すぎる。
38	業務は多くなく時間的にも余裕があり特に困っていることもありません
39	アドバイザーミーティングの準備など、ケースカンファレンスのやり方自体が疑問で、負担に感じています。
40	他部署との連携や情報共有が難しい。
41	利用者の方々とは異なり、あまりお会いする機会が少ないため、実際に話をすると、何を話したほうがいいのか、失礼なことはしていないかなど、いろいろと気にしてしまい、うまく言葉が伝わらず、うまく話したいことが伝わらなったり、気まずい空気になってしまい、ご家族や後見人様に気を使わせてしまうことがあったためです。
42	ローテーション勤務で働いていると、勤務時間内はシフトに紐づいた業務以外のことをするのが難しく、日々の生活支援に終始することを繰り返して、視野が狭くなってしまわないかという危機感を覚えることがあります。また、利用者さんを尊重すること、職員が人権意識を持つことなどは盛んに言われていますが、職員自身の人権は尊重されているのだろうかという疑問を覚えることがあります。■■■■である本職は分担されている責任が少なく、そこまで過大な負担を抱えている感覚はありません。しかし、■■■■が働いている姿（管理棟で働いている方々の働く様子はわかりません）を見ると、ここまで日々の仕事に追われてしまっただけで、長期的な展望で物事を考えたり、人材育成に手をかけたりといった、緊急ではないけれど、重要な仕事をするのが困難な状況なのではないかと思うことがあります。本職が将来的に■■■■のような立場に立った時、同じような労働に耐えうるだろうかと自問すると、自信があるとは言えません。園で現在、働いている職員は（その役職に関係なく）心理的（人によっては身体的にも）安全性が低いのではないのでしょうか。労務管理が不十分であるケースが散見されると思います。虐待案件の調査において、利用者さんに対する人権意識が低いという調査結果があったと思いますが、それは職員が置かれている状況の写し鏡かもしれないと感じることがあります。

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
43	<p>・今年度に入り、死亡に繋がる事故が4件発生している。このことを問題視していない。(パンを喉に詰まらせる。・所在不明・湯船の中で意識不明・・・)・虐待防止という大きな役割があるが、そこに対して職員遵守事項を■が守っていない。ガバナンス強化には遠い組織体制とを感じる。(くんちゃん付けで呼ぶなど)・身内に甘い。■さんの虐待についても身内を守る発言が多かったと指摘されている。その他、私自身が民間施設で勤務していた際に県職から指摘されていたことが、中井やまゆり園では殆ど改善されておらず、結果として時代遅れのままとされている。特に身体拘束については10年以上遅れている。・現状把握をせず■・■だけで話を進める。例えば、利用者の白内障手術の検討にあたり、現場職員からの意見は然ることながら、本人の状態をみることもなく進められ、安全に受けられる環境確保ができていないと現場から意見を上げるが、日程も早々に決めてきてしまう。安全確保に向けた提案を急いで行うが、こうして常に大事なことをタイトなスケジュールで実施しようとするため、現場職員を常に不安にさせている。白内障手術に関しては、結果として本人が発作を起こし入院したため中止となったが、その際に■からは、そもそも皮膚の状態を直すこと、と指摘されており、その点においては現場から意見としてあげていくことだった。また急であったため、年度当初から予定していたイベントはなくなり、現場を振り回すこととなっている。この件については、■も大きく関わっており、改めて、現在の■が選考された理由を知りたい。今のところ■?に聞いても返答は得られなかった。・■の利用者に洋服を脱ぐ方がいるため、寮にはインターフォンを設置している。設置時には■から関係各所にインターフォンを押すよう周知してもらい、現場でも、その都度伝えるようにしていた。ただ寮への出入りが少ない■や■は鳴らさずに入ることが続いたため、■から■へ周知するよう申し出たが、伝えてくれることはなかったようで、外部の団体を急に寮内に連れてきたことで女性利用者の裸を見られてしまう状態となった。</p>
44	人員不足を感じる。
45	勤務体制が整えば、職員の心の余裕にもつながる。
46	走りながら検討・実践しているので仕方ないが、当初と変化していくことも多く、柔軟に対応していくことが大変に感じる時もある。特に、ネガティブな考え方の職員の意識やモチベーションを上げて取り組んでいくことが、特に難しいと感じている。
47	<p>・求められる業務を行うには、どう考えても時間が足りない。そのことに対して優先順位をつけるなどマネジメントがされていない。「どうすればできるか考えてください。」逆転ホームランを打つことをお考えな様子。・自分の時間をすべてささげて、家庭も犠牲にしたらできるかもしれないが、それには自分が納得できない。そもそも体力が続かない。</p>
48	色々な考え方や目標・目的は話されるが、具体的な手段に関しては意見が出ないため、支援に関し戸惑っている。また、各方面での考え方が合致しないため、利用者支援に関し一枚岩になりにくい。
49	あまりにも風通しが悪く、上部に対して意見を述べるのも憚れる。
50	何か問題があると当日対応をした職員まかせで、組織や体制に不備はなかったかなど当事者だけの問題とされている感じがある。そういう風土が今の中井やまゆり園をつくってきたのだと感じる。しかし、職員は異動があり、3~5年で入れ替わることもありなかなか上手に引き継ぎができていないとも思う。また人材を育てる風土が中井やまゆり園にはないと思う。
51	利用者支援について、主となって調整していかなければならない職員への不信感がある。
52	業務に関してそれほど困っていない。ただ毎年、職員が休みが出て、2人欠員、3人欠員などの状況で仕事をすることになるのは大変。また、決まった業務しかできなくなる。新しいことにチャレンジや新しい業務、ルーティン業務以外の支援に取り組めない。大体、毎年、2人欠や3人欠になっていることは、本庁も知っているし、伝えているはず。それなのに毎年、何の手立ても打ってくれず毎年、人が足らず、業務に支障が出る。本庁はどう考えているのか?今年の場合、育児休業を取っている職員がいるが、それは子供のために良いことだが、欠員補充しなければ、人が足りない状況になる。それなのに、育児休業を推進するのはおかしいではないか。本庁はどう考えているのか。
53	突然休む職員がいる一方、突然休んだ人の穴を埋める為に残業などを行っている職員さんがいる。休む人も頑張る人もいつも同じ人なのが気になる。

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
54	利用者の生活支援を担う「生活課」と地域移行支援を担う「地域支援課」の役割が明確に定義されているようだが、多様な形態を有する利用者の地域社会移行を積極的かつ確実に推進し、利用者の利益を最大化するためには、上記生活支援と地域移行支援の連携/協力体制の再構築が急務となっていると認識している。特に今後の本格的な就労定着を含めた地域社会移行に対しては、きめ細かな支援を行うという観点から、本連携/協力体制は不可欠である。
55	職員との関係に相談はしたが改善がない為
56	一二三課は変則勤務のため委員会に安定して出席することが難しい。メールでのやり取りが基本になりがち。
57	支援面だけでなく、職場での人間関係（相談しにくい関係）でも難しさを感じている。
58	経験が浅いことで、急に何か起きた時にどう対処すればよいかわからなくなってしまう。寮内の職員に対しては分からなかったことがあれば、すぐに相談することは可能で、コミュニケーションを取りやすい環境である。しかし、寮外になると関わるのが少なく、勤務の中で少ししかコミュニケーションを取ることができなくなってしまう。
59	突発的な事案への対応では、夜間や休日の利用者の病気やケガへの対応が難しいこと。またそれは勤務体制（基本の人数が少ない）にも関係してきています。寮内の支援連携・フォローは、変則勤務上難しい面もありますが、引継ぎ・周知の方法を再度確認していくことが必要であると思います
60	利用者の方の状況や体調が日々変化するため、利用者支援の体制が変化すると、それに伴う支援体制、人員配置等、寮内では人手不足になっているからです。現在、短期入所の方がいるときには寮外職員のサポートを得ています。また、利用者の方の気分等によって支援が難しいことが多々あります。職員に対し一方的に強い口調で話し、その後の日課をお互い気持ちよく過ごせない、服薬の拒否等。
61	研修がないため、どんな時にどのような対応を行うかなどがわからないまま支援にないってしまっている。また、園全体の横のつながりが希薄なため他人事で仲間意識がないと感じる。
62	日々の業務に追われ、年間行事で決まっている行事準備がゆとりを持って出来ない。他部署を含め園全体が業務がひっ迫していると感じます。
63	日々の業務、突発的な会議により職員間のコミュニケーションがとりづらくなってる。
64	施設内だけで完結しているように感じるから。
65	経験が少なく難しい採用の際に未経験無資格とあったが実際は職員と同じ仕事内容を求められている。
66	寮編成や人材配置など、明らかに臨床から離れた場所での決定項目が多い。
67	ご家族のご要望をすべてが受け止め、「おっしゃる通りです」とされてしまったことで、誤解が生じていることや、ルールとしてご要望に応じかねることについても、何の説明もなく進んでしまった。その結果、ご家族は「過去の対応がすべて悪い」「あの職員のせいだ」という思いを、「すべて私が正しい、だから園は、職員は、黙っているんだ」という誤解をさせたまま、苦しい気持ちのまま、長い時間を過ごさせてしまったのではないかと感じている。例えば、虐待案件では、「うちの子がそんな目に合わされたんだ」という思いをお持ちでした。しかしその件は、普段の行動言動に多くの問題がある職員が、わさびの案件とともに訴え出たものであると思われ、非常に信じよう性に欠ける内容であったと思われる。しかし、園は、県は、ワサビの案件もそうですが、立件できなかったものは、いつの間にか削除しているだけで、「された対象」と思われた利用者様やご家族に、何も説明していないではないですか。その結果、今ご家族は、「それが虐待なんだったら、うちの子だって心理的虐待されたことになる、なんで問題にならないのか」とご立腹されることになりました。園が、県が、「実はあの件は、証言の信じよう性が」とちゃんと説明すれば、ご家族がこの件で、再度心を痛められることは避けられたはずですが。こういった細かいこと、一つ一つをどのように対応したらよいか、協議せずにトップダウンだけで対応してきたことを、ご家族に詫言べき。寮の職員が悪い、で済ませることではないと思います。
68	突発的・重複する事案への対応が多すぎるため

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
69	<p>が、本課やからの評価を得る事に目が行っており、現場の意見や現状を理解していない。「利用者目線」「意思決定支援」と言いながら、特定の利用者の家族の意見を優先している。直属の上司でないの意見が、「業務命令」としてトップダウンで下されている。現場には、このような意見を述べても、それが受け入れられない、反省されないという不信感がある。</p>
70	<p>ご家族の対応については、コロナ発症時等全家族に連絡しなくてはいけないことも多く、通常の勤務の中で対応しきれない状況も多い。また内容によっては一職員レベルでは返答に困ることも多く、連絡対応を専門に実施して頂ける方がいると良い。また将来のことを提案するにあたって、担当レベルでは難しい適切な説明をしてくれる方も必要です。公用車の空きがない為、通院等に使用する車を探すのが大変。日中活動についても、受診時等の対応で急に応援職員を出せない時に、快く受け取ってもらえず、嫌みを言われると日々心がすり減る思い。タスク入力について、日々の記録、日誌の入力、アドバイザーカンファの資料等、同じような内容を何度も入力しなくてはいけない。タスクの機能を生かして、一度の入力で幅広く利用できるようなシステムを導入して欲しい。健康情報など数字レベルなら、一括でたくさんの利用ができる方法が、今ならきっとあると思います。職員は日々支援と記録に追われています。少しでも負担が減り、利用者支援に充てる時間が増えたり、ゆとりを持った対応ができるように考えて欲しい。</p>
71	<p>突発的に職員が休むと、その穴埋めに苦慮する。その他、ライフワークバランスが保てない現状がある。仕事にのめり込むと時間がいくらあっても足りないし、家庭生活もやりたいことが多く、時間が足りない状況である。通勤の4時間を仕事か家事に割り振れたらよいのにと考える。</p>
72	<p>時代の流れで致し方ない</p>
73	<p>支援の連携・フォローなど話し合う時間が作れない現実があります。個別の対応、丁寧な対応など業務は増えていますが、組織の体制などは大きく変化がないため、やる事だけが増えていて、現場の動きをフォローする体制が作れないままに先に進んでいるため追いつけない状態になっています。気を抜く時間がないこと、余裕がないこと、フォロー体制がないことなどが大きな原因かと思えます。</p>
74	<p>共通認識が持てないまま、トップダウンで仕事の下りてくるため。意欲が持ちづらい。</p>
75	<p>変則勤務で意見交換したり、意見を共有する機会を持つことが難しい。</p>
76	<p>項目として選択することになっているので選択しましたが、困っていません。</p>
77	<p>寮内の業務で時間が割かれているので、中々寮外のセクションと連携する調整が時間内で困難なため。</p>
78	<p>寮職員の勤務が利用者の支援主体なのは当たり前ながら、それ以外の時間がとりにくいために会議などで職員数が確保しづらい。結果、職員間の議論や情報共有もしづらい状況になっている。</p>
79	<p>大きな組織であり、職員が多いため、連携が難しい。</p>
80	<p>・組織体制や運営について、や県本庁からのトップダウンでの指示遂行と現場との折り合い、調和をとることが難しい。・施設勤務が長く、その中で作り上げられたやや偏っていると思われる個人の支援観や価値観を有する職員への対応に難しさを感じる。・業務に余裕がないことが多く、相談等気軽にできる状況にないため。</p>
81	<p>が存在することで常識的な判断ができなくなっている。一般的な常識が通用しない。</p>
82	<p>支援には「ゴール」が存在しない事。一般的な社会と異なり料金によるブレーキが存在しない事。ホテルのサービスが料金により異なるような、サービス提供者とサービス被提供者双方のぼんやりした合意（いわゆる「相場」）が存在しない事。</p>
83	<p>職員の自由度が少ない環境になっていると実感しています。職員間で自由も肯定されにくい空気を感じています。</p>



## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
84	<p>が、本園の在り方を掌握しているかのようにふるまい、職員を信頼せず、一方的、断定的にものごとを決めて、それによしとしている組織体制は、即刻やめるべき。このような中で、こうした状況が3年にもなる中で、など外部からきた方々を信頼する人など誰一人いない現実を直視してほしく、一刻も早く辞めていただいた上で、アクションプラン、中井改革をすすめてほしい。</p>
85	<p>目指すべき改革の方向性には何ら反対すべきことはないことを前提としつつ、様々な個々の課題解決（重度寮の食事支援の充実化、最大限為し得る医療対応の実施、ニーズの高い短期入所受け入れ、園外活動の充実化など）のため、職員事情は関係なく、優先順位をつけず、すぐに改善を図るとした園の方針で、それこそを含め全園体制で必要な支援を提供しようとしているが、現状の体制や状況の中、全てを同時並行で対応していくことの無理を感じる。</p>
86	<p>事務が得意ではないので。</p>
87	<p>ガバナンス強化、アクションプランの実行と業務が増加している。虐待事件を重ねた因果応報なのである。困ったことが多くなるのは仕方ないと感じる。しかし、今は大変でも、将来、共生社会の実現に向けた一歩になる仕事なのであれば頑張っていきたい。</p>
88	<p>勤務体制については、欠員が生じているにもかかわらず数か月にわたり補充がされていない。また、特定利用者に対して日に5時間ほどマンツーマン対応を要する（これは週に換算すると35時間であり、ほぼ常勤一人分の勤務時間になる）にもかかわらず、寮職員の定数の変更がない。組織体制については、園の中で位置づけが不明確な の意見により園の方針が二転三転する。 の自身が発した意見に対して明確な責任を取る形がない。 のトップダウンで思いついたことが議論もなく現場ですぐ行う形となっており、組織としての体を成していない。上記のような組織やトップの体制で、組織的な話し合いや議論を行うこと自体が困難である。</p>
89	<p>利用者一人ひとりの介助量が増えているのに勤務体制（人員確保）がされていない。欠員補充されていない）セクションによって、業務量が違って残業が当たり前の部署と定時であがれる部署がある。各セクション内で無理があるなら、他セクションとの連携や調整を組織運営してほしい。点滴等の医療が必要な方を受け入れる体制ができていないのに、安易に受け入れるのは危険（死亡事故や虐待につながります）。当園は通過型の施設ではないのでしょうか。誰がその方針を決めたのでしょうか。体制を整えることがまず必要なのは。受け入れてから、 、職員がサービス出勤して対応していて、それが常態化しているのは問題ではないのか。</p>
90	<p>利用者の生活のことで議論したいが、会議に時間や人が少なくしっかりとした議論ができない事が多い。</p>
91	<p>上記に記載した通り。</p>
92	<p>園の改善・改革のためには投げかけられるあらゆることが大切で重要だと感じているが、次々と出される事柄に追いつかない。取り組みの中で新しい発見や充実もあるが、組織としては疲弊しているムードがある。職員側に支えられているという実感が感じられない状態になっているように思う。</p>
93	<p>まず組織体制であるが、海山寮の1寮3ホーム体制が機能していない。これは生活集団の小規模化という流れに反しているうえ、実態として機能できていない事を早急に整理して2寮4ホーム体制に戻すべきである。独立行政法人に引き継ぐ際に現状では引継ぎができない。次に生活支援の支援の検討・計画作成であるが、アドバイザーカンファや、園長面接等積み上げている割に、支援のベースである支援計画に対して園として重きを置いていないように感じる事。その内容を検討する場、時間が短く、せっかくのカンファ等が生かされていない。最後に人間関係（寮外）コミュニケーション・議論のしにくさであるが、先日 から当寮の食事場面について指摘を受けたが、その指摘が一方的であり、議論の余地がなかったことに驚きを感じている。食事という我々もそうであるがもちろん利用者さんも楽しみにしている時間であるにも関わらず、どういった支援が良いのかを、一緒に中井を作っていく障害サービス課が指摘のみをして、一緒に話し合う雰囲気を作らない事は、チーム一丸を目指す私にとって非常に悲しく感じている。</p>

## 設問15 困っていることの内容

	回答内容
94	<p>【支援の連携・フォロー、相談体制】「命を守る」「食の安全」を謳っている中で、実情がどうなっているのかを実際に見に来て肌で感じて課題を共有し、本当に必要としていることに対して一緒にアプローチしてくれる[ ]は皆無に等しいと思っています。「何でも相談してください」「できることは積極的にフォローします」と口では言いますが、行動は伴っていないように感じます。相談しても解決の糸口にならないし、フォローを求めても得られないことはこれまでの実績で明らかなので、アプローチするだけ無駄だと思っています。ある方の後見人のプレッシャーが強く、個別対応が必要な方を[ ]はお抱えで対応が大変と伺っていますが、食事支援直前にその利用者の車いすを押して食堂にやってきて、寮内の職員に声を掛けるわけでもなく、一瞥してその場を去るような、こちらの神経を逆なでするような行為はやめてください。せめてその時間だけでも手を空けて食事介助の手伝いをしてもらえれば、フォローしてもらっている実感も沸きますし、そういったスタンスで関わってくれる人であれば相談しようという気にもなります。【コミュニケーション・議論のしにくさ】異常なまでのトップダウンにより、現場の職員に何も言えなくしている雰囲気も充満しています。最近になって「[ ]講和」「[ ]対話」「座談会」なるものを[ ]が始めたようですが、これまでも「意見交換会」と称した集まりを何度か行っている中で、決定事項をその場で発表するだけにとどまり、質疑応答で一応の体で吸い上げた「意見交換」の中身は現在まで何の反映もされていない状況です。「これまではトップダウンだったが、これからはボトムアップで行く」と[ ]が宣言していますが、上記のようなことが続いている實際を考えれば、それが実現しないことは想像に難くないです。私は[ ]とはまともに話をしたことはありません。現場に来て目が合っても話しかけられることはなく、コミュニケーションは皆無と言っているほどです。メモで会話をすることがコミュニケーションを取るとお思いのようですが、やはり顔を突き合わせて話をするという、面倒ですが地道な作業はしてほしいです。それほど重要なミッションを我々はこなしているのではないのでしょうか？[ ]とは意向申告の面接の際に話をしただけで、一切コミュニケーションをとっていません。</p> <p>人事評価の査定のお知らせ「忙しい」と言って配布を[ ]に投げています。人の人事評価を下す権限を持った人が、しかも重要な個人情報を、その権限がない人に「忙しい」ことだけを理由に丸投げするのは、適正な業務遂行と言えるのでしょうか？今回のテーマが運営についてである以上、その点についてはよく考えてもらわないとなりません。「忙しい」ことを理由に仕事を放棄することが[ ]に許されるなら、我々現場の職員も今後そのような理由で仕事を放棄しても良いと解釈する人がいるかもしれません。[ ]をはじめとした[ ]は庁内メールで事あるごとに枕詞的に「いつもありがとうございます」と言っていますが、どこまで気持ちがかもっているのか疑わしいです。このような状態を「風通しが良い」「ボトムアップの気風」と言えるのでしょうか？それこそ現場の職員を必要としない、現場の職員のことを軽視していると思うのも無理はありません。このようなことから、どんなに高い理想を掲げて発信してきても、やる気を起こせというのには無理があります。スピード感を持って業務にあたらなくてはならない現状において、困っている項目の数多くあります。人手が欲しいという議論となると直ぐに民間より多いはず！というご指摘をもらうのですが、改革期は今後軌道に乗せるための試行錯誤が必要なものです。人材も数がいれば良いという話でもありません。その辺りは理解して欲しいところかなと思います。組織体制に対して、項目としてポチッとしていませんが、困るにしても困りようがない感じもするので、困ってはいますがポチッととはしていません。</p>
95	<p>[ ]は[ ]のはずだが、[ ]の意向に沿うように忖度することを強制されており、実質的には決定者になっている。障害サービス課も[ ]も[ ]の意見に異論を認めない状況のため、園職員は疲弊していると思う。</p>
96	<p>・利用者の方一人ひとりについて深く知ろうとし、支援をしようとするれば勤務体制は厳しくなる。ただ日常の世話をするだけではなく、人生について考えていくのであれば取り組みも多岐にわたってくる。・夜勤専従職員など応募がなく欠員状態が続くと常勤職員で埋めることになる。結果日中の職員が薄くなる。・[ ]がほぼローテーション勤務に入っていてマネジメントができる状態ではない。・職員の意見が上に届いていない。実情が理解されていない。</p>

## 設問15 困っていることの具体的な内容

	回答内容
97	<p>場面を切り取られて評価され、信頼されていない（できていない）前提で様々な指示が入り、主体性を持っていないことが最も困っている。これまで、主体性を持つための職員の人材育成や組織体制が組まれてこなかったなかで、つまり様々な思いをもった職員（やる気がある人もそうでない人も）がいるなかで、1年、2年で現場の頑張りに期待しても全体を動かす動きをつくっていくことは難しい。それでも職員によっては芽は出てきていると感じているが、「全然だめ」と評価され、信頼すらされていないことで職員のやる気を失う可能性がある。芽をつまないよう、モチベーションを保つために県庁や■などの間に入る必要があることが最も困っていることのひとつ。</p>
98	<p>難しいご家族への対応について、家族の思いを素直に受け取れない風潮がセクション内にあり、その修正が難しい事務仕事が多く、周囲に目が行き届かない</p>

## 設問18 業務改善の具体的な取組内容

	回答内容
1	支援職員から私ができるヘルプが来た時に、できるだけ答える。
2	業務改善ではないが寮が困難と思われる業務に関しては勤務体制の変更や時間外業務など協力している。しかし██████はこの業務変更に関して黙認をする形で改善することもないのが現状です。寮職員で解決しようとするのがなくなっている現状がありなんでも医務課に任せようとする傾向が見受けられる。
3	特になし
4	食種の変動に対応していく事に努力しました
5	・引継書の作成・電子化
6	体調不良で病院に付き添う頻度が増えています。利用者の既往歴や禁忌薬・アレルギーの有無等について病院側とスムーズにやり取りできるように、全利用者の看護要約を1冊のファイルにまとめ通院時に活用できている。
7	作業の内容を指示とおりに変えてた
8	なし
9	上司の提案に協力。
10	日中活動等の日用品や来客食など、間接的に関わる事柄を改善に向けて取り組みました。
11	細かい仕事が増えたので仕事のやり方を変えました
12	どちらかというと思わないと答えた
13	利用者を選択の機会を提供できるよう努める。ワークエンゲージメントを意識して業務に挑む。
14	チームワークを第一に考えました
15	利用者の受診時の付添いは██████全体で取り組んでいる。██████命令から、全員で利用者の食事介助を行っている。摂食状況評価は回覧後、利用者のカルテに閉じる事にした。
16	該当していません。
17	課題と思う業務、仕事の進め方等の改善を呼びかけたが、成果はでていない。
18	閉鎖的な寮である為、できる限り、解放的な支援を行ってきた。
19	業務対応マニュアルを見直し、必要なものと必要ではない（優先度の低い）ものを明確にして業務を現状に沿ったものに改訂した。そのなかで、寮内役割分担を均等にして不公平感を減らすことに配慮した。
20	利用者の支援方法の変更や助言等を行ったり、「暮らし」を作ることを意識し、園外活動を計画しました。
21	考えていることは同僚と相談したり、かえていけることはしている。██████から言われないとミーティングをすることもないため、行動ということはない。
22	余暇日課、特に外出機会を月のイベントとして取り入れた。
23	██████面接等で██████と現場職員との間のすれ違いを感じると伝え、互いに意見の意図を理解しあえるまで話し、それぞれいいところを合わせればよいと思う、もっと互いに話を聞く姿勢を持つといいと思うと伝えた。
24	利用者にとって良いことは何なのかを考えて日々の業務に取り組んでいる。これまでの支援の中で、改善が必要な点については、真摯に受け止め改善に取り組んできている
25	業務改善わかりませんが、急に園外に散歩に出かける時は起案書を出さなければいけないと言われていましたが、活動班で手帳の仕事がなくなった時、園の近くの公園まで散歩に行くことを提案した。その時に上席の方が許可をしてくれたので、その後も何度か公園へ散歩に行くことが出来るようになった。また、工賃をもらい、そのお金で近くのコンビニへ買い物に行くことも提案をした。どちらも、提案をただけではあったが、許可をしてくれたり、起案書を書いてくれた職員がいてくれたので、外へ出るきっかけを作ることが出来たと思っています
26	経験から得た支援に対する様々な考え、方法論や関係者対応の仕方、外部への協力呼びかけ（下請けや外部体験）
27	効率よく業務をするための改善を図ろうとしたが、変更をすることを嫌がる職員が多かった。

## 設問18 業務改善の具体的な取組内容

	回答内容
28	<p>メンター制度に問題点を感じていたため、自身に可能な範囲で業務改善に取り組みました。たいていメンター制度は、年度当初に一度だけ課長同席の面談をして、以降は何かあれば連絡を取り合うということにして、実質は終了という流れになることが多い印象があります。また、仮に2回目以降の面談が発生する場合、2者間で行われる可能性が高いため、ハラスメントが発生防止の観点からはリスクが高いと感じていました。以上の理由から、年度内で年初・中間・期末と3回の面談を設定し、いずれも三者面談の形式を保つことにするという点について、新規採用者の方から同意を得た上で、実施することにしました。結果として、新規採用者の方がメンターという存在を必要としていなかった（違う寮の人間がメンターになることの限界があった）ため、二回目の面談で終結となりましたが、メンター制度がどうあるべきかという点について、自分なりに改善を試みたと自己評価しています。一連の取り組みが終わって、新採の方にアンケートをお願いしたところ、面談の頻度や三者面談という形式については、評価していただきました。課題意識についても、本職が感じたものと通底するものがあるため、そちらについては部署内で共有しようと思います。</p>
29	<p>・職員室内の書類整理、物品整理。寮内倉庫や配膳室などの物品整理。（不用品の判断、処分、適切な場所への移動）・なかなか進まない身体拘束軽減に向けたケースカンファレンスの提案・継続的な実施、身体拘束廃止の実現。</p>
30	<p>寮内の整理整頓、寮内業務の見直し、担当利用者の地域移行</p>
31	<p>利用者支援において、作業時の居室変更や作業内容を変更し、環境調整を実施しています。また、地域外に出る活動を実施しています。地域での体験などを増やし、ご本人様にとって「いきがい」や「仕事のやりがい」などを感じれるように改善しています。</p>
32	<p>日々利用者さんの状態が変わるので同僚上司と常に話し合うようにしている。</p>
33	<p>事務分担の見直しを提案した。</p>
34	<p>・利用者さんが日中活動に参加できるように、タイムスケジュールの変更及び、他セクションとの調整。・地域移行に向けて、民間事業所への橋渡しや、見学の実施。</p>
35	<p>利用者の日課（1日の流れ）の整理作成を行った。</p>
36	<p>外部との交流など園内の支援は民間ではもう10年前に辞めている支援であるということをやんわりと伝えている。</p>
37	<p>より良い利用者支援に向けての業務体制の見直しへの呼びかけを行った。</p>
38	<p>■■■■、■■■■出身である弊社としては、神奈川県としての障害者福祉行政のあるべき姿、その中での県立施設としての新たな役割をはじめ、中長期的な改革構想、様々な改善に関する提案を行うことが、微力ながら弊方の果たすべき役割だと認識している。</p>
39	<p>利用者の外部体験の推進。こうしたことは以前からやりたかった。しかし、ケースワーカーなどの職員増がなければできないし、また、■■■■や本庁がその気にならなければできない。正直、事件で注目を集めるまで、今までケースワーカーなどの増員はなかった。現場がやる気でも本庁や■■■■がその気にならなければ、そうした新しい挑戦的な業務はできないと思う。今回、ケースワーカーも増員し、■■■■も本庁も外部体験に前向きになれたので外部体験を進めることができた。</p>
40	<p>利用者支援で排泄のタイミングなどを実際の記録や実施した経験値から、■■■■職員に相談・提案していただきました。</p>
41	<p>挨拶は絶対ですが、声掛けをする際は利用者の方の視線を大切にしました。また、わかりやすい言葉で伝えるように心がけました。</p>
42	<p>取り組む努力をしたが、正当な理由なく却下された。</p>
43	<p>より良い利用者支援、職場環境の構築する為、職員同士慣れ合い過ぎず、意見を出し合う事を行った。指摘を受けた点については、しっかり受け止め第三者の目と捉えて軌道修正を行いながら業務にあたった。</p>
44	<p>個別活動を行っている利用者さんを集団の中で活動できるよう班内レイアウト変更を行い、集団で活動できるよう環境整備を行った。また、各寮との調整を行い安定した支援ができるよう尽力した。</p>
45	<p>乗っている資格の有効利用</p>
46	<p>入浴の順番など引き継がれている事を順序よく流れるため</p>
47	<p>施設外の活動場所の開拓</p>

### 設問18 業務改善の具体的な取組内容

	回答内容
48	この数年、若い人だけでなく、ベテラン職員も喪失感でいっぱいだったはずです。なにしろ、「お前らのやっていることは全部悪いんだ」と毎日のように責め立てられてきたのですから。外部の様々な集まりでは、「中井の職員は全員クズだ」と言われているとも聞こえてきました。そんななかで、私は「これまで通りの取り組み」を、「毎日、当たり前」に行っていました。利用者様への、職員間での、元気よく挨拶をすること。それができない、疲弊しきってしまった職員だっているでしょう。だからこそ、こんなささやかな取り組みでも、周りに示してきました。それが前向きな気持ちに、利用者様の支援に、絶対にプラスになるからです。そんななかで、私は「これまで通りの取り組み」を、「毎日、当たり前」に行っていました。
49	欠員が恒常的な勤務において、積極的に超勤に努めた。
50	個々の力も大事だが、チームで実施していることを伝え、助け合う体制を作るよう呼び掛けている。最初は助け合う気持ちも強かったが、余裕がない状態が出来上がり、現実としては個々で精一杯になっている現実がある。意識という部分では利用者を尊重しよう、当たり前のことが当たり前できるようにしようという関わりの中で積極的に利用者に関わる時間が増えたように感じる。
51	寮内での情報共有の為、会議にてまとめのプリントを作成し周知している。
52	利用者の目線に立った支援、業務の遂行。
53	療休で休む職員が居なく、年間を通じてほぼ職員が足りなくて勤務が回らない事が少なかった。この為、割と余裕をもって利用者支援ができたと感じているため。
54	・地域生活拠点事業、園外活動の開拓に努めた。・できるだけ、相手方に出向いて対話するように心がけた。・隙間を埋めるための業務をいわず積極的に受けるよう努めた。
55	体調管理を心掛けた。
56	日中活動の充実、園外活動に機会を増やす
57	●●●●●●が、利用者保護者等との関係構築など、寮として対応困難になり、懸案事項として職員からあがったことに、園の責任者として対応することは必要で、ありがたいが、申し訳ないが、基本的に、福祉施設や利用者・保護者の特性、特殊性を理解した上での調整する能力がないこと。また、職員の支援に対して不安を持つのか、支援の全てに直接口だし、支援者批判などをしながら、圧力をかけたり、などをしてよしとする方がおられるので、寮会議の場で当該の方をお呼びし、考え方をお聞きするなどで、調整した。また、一部●●●●●●もこの件などにかかわったが、勝手に自分だけフェードアウトして沈黙していることに対して、も、何様の思いがある。
58	改革の考え方を様々な場面で課員に伝え、主に日中活動の充実について具体的な進め方を現場と話し合い、持続可能かつ実現可能なしくみやステップの策定を試み、試行しながら課題解決の調整を行い、自らも体制上足りない部分を補う責務の役割を果たしてきた。
59	自分の担当ケースの業務改善につとめた。
60	地域社会とのつながりが増えた。他の施設も見ることができたし、当園との違いを比較することもできるようになった。
61	同僚や後輩からの相談にのる。提案する。
62	移動後早々に受け持った業務の置かれている状況を確認して、より利用者さんが次のステップへ進むために今できる事を行った。また現在も継続して行っている。
63	●●●●●●として寮内の利用者支援の仕組みを考え、提案し、実践してきました。やむを得ず●●●●●●たちが言うことに付度しながらですが、-中でも独創性をもって利用者支援の充実にも努めてきた自負はあります。寮内のコミュニケーションや連携やフォローは良好に行われており、寮内の各職員の協力の賜物だと思っています。どうやら、12月末になっても満足な回答数が集まっていないようですね。それはなぜでしょうか。「回答数が集まっていない」という「声なき声」をどのように判断するかは、このアンケートを企画立案した障害サービス課の判断に委ねるしかありませんが、中井やまゆり園の職員は、「時間がない」「面倒くさい」という理由で回答していないわけではないと思います。「回答しない理由」がそこにはあるのではないのでしょうか？その理由を「声なき声」から察することもこのアンケートを有意義にするための視点ではないのでしょうか？このような意見を是非中井やまゆり園職員や●●●●●●に提示し、運営に関して真剣に考えてもらえたらと思います。

## 設問18 業務改善の具体的な取組内容

	回答内容
64	具体的な実績は自身では気付かないもの。業務改善だけでなく、良い仕事をするためには職場が良い雰囲気であることが最も大切だと以前から考えている。厳しい場面も当然あるが、それに向かったり乗り越えたりできるのも日ごろからのチームのムードが整っているからこそ。その点が脆くなるとたとえ技能的に力があってもチームとして十分発揮できないと思っている。その点は意識している。
65	園内日中活動の再編成や園外活動（らっかせい）の拡充に向けて協議したり、その運営をフォローするために尽力している。
66	業務改善というよりは、日々、新たなことに取り組んでいる感覚なので、楽しく仕事をさせていただいています。一緒に働いているスタッフもおそらく同じ感覚だと思います。・改善として取組むというならば、“心にかかったことは必ず言葉にするように”ということを折に触れて、スタッフには伝えていきます。あれ?と思った時には、必ず何か原因があるはずだからです。言葉にすることで、より鮮明な問題意識となり、チームで共有されると課題解決に繋がると考えています。・また、外の目を常に意識することを心掛けています。独りよがりになっていないか?説明ができるか、社会の一般的な基準とずれていないか?気にしつつ仕事をするようにしています
67	・ <span style="background-color: black; color: black;">          </span> からの助言を日々の業務に活かせるようにわかりやすい記録を作成し全員に発信。その際に助言からさらに一歩進んだ取り組みができないかということに対しても投げかけを行っている。・寮務の中(直接的な利用者支援ではないもの)で合理化できるものがあれば進めている。
68	・職員間のコミュニケーション機会を増やす取り組み・寮内環境改善 例)壊されても(可能な限り)すぐ直すという文化づくり、ダイルームにソファやTV設置、居室内にベット設置やカーテン設置、TV設置など ・ご家族との関係改善 例)信頼関係がなくなっていたご家族との関係改善 など
69	会議の場などで発信するように心がけているが、自分のコミュニケーション能力、言語化が未熟でうまく伝わらないことが多いと感じている

## 設問20 業務改善に取り組まなかった具体的な理由

	回答内容
1	特になし
2	園の生活介護事業の業務改善のことを聞かれているのであれば、従事していないので、園の業務改善に向けたアクションをしているかと言われるばしていません。ただ、自分が与えられている業務の中での工夫はしています。私が配属になった年から私の担当する事業は徐々に人数が減らされているため、業務改善をしていかなければ回らない状況です。
3	なので、でしゃばることはできないと思います。
4	この職場は上意下達なので上から言われたことは絶対のようだ。
5	業務改善ではないかもしれないが、県は働き方改革を進めている一方で、当園のように時間内で帰れる環境でない職場もあって、おかしいと感じる。
6	“職員の勤務は利用者の支援（介助）”との意識のもとで働いてきた職員が多く（自分も含めて）、“利用者とのコミュニケーションをとる”とか“楽しさを共有する”ことを通じて利用者の人生（生活）を豊かにする発想はなかなか持っていない。（例えていうと、QOL=ADL（だけ）を支援することとなってしまう、人生のゆとりや楽しさを共有するような“くせ”がついていない）
7	がいなくなると業務改善はできると思う。
8	今年からの業務内容で、まだ業務改善まで取り組めていない。



## 設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

	回答内容
1	考えられるものを並べているが、検証する時に成果に懸念がある。
2	行政の考え方はよくわかりました。中井やまゆり園の利用者にどのように個々に進めていけるのだろうかと感じるところです。
3	特になし
4	よいとおもう
5	まだ読みが浅く理解してないところがあります
6	指針として掲げていかなければならないもの
7	よく理解していません。
8	良いと思います
9	わからない。
10	良いことと受け止めています。
11	ふり返りの途中と受け止めています。
12	詳しいことはよくわかりません
13	医療に関しては専門家（医師）の意見が必要である
14	将来的には良いことだが、職員負荷が大きい
15	よいことだと思います
16	医師の獲得が難しく、診療体制を確保することが危ぶまれている状態で、急性期・慢性期・健康管理体制と言われても、それ以前の状態かと思ってしまう。食事支援においては、寮職員全体で意識して取り組み始めていると思われる。寮内の職員は、日々の「寮内の生活の支援」だけで手いっぱいのように思えます。本来の福祉専門職としての専門性の発揮どころは、利用者さんの「活動の支援をする」というところではないでしょうか？
17	利用者さんの日々の生活に、孤立・孤独のない生活を支援するためには、どんな支援が必要か。衣・食・住の確保は当たり前、それ以上に、人生を有意義に送れるよう支援するとは、どんな支援か。外に出て活動し、報酬を得、感謝をされ、そして、友を得る。そんなことが出来るように支援をすることででしょうか。その為の「らっかせい」かと思っています。園内においても、それに準じた生活を送れるよう、中井やまゆり園の体制を整えることが必要ではと思います。つまり、「寮内においてもらっかせいのように」ということです。寮内でマンツーマンで活動を支援する…つまり、趣味の時間が設けられる…そんな体制と人員が整えられればと思います。そういった意味で、寮内の職員にも、仕事のやりがいを感じさせつつ、利用者さんの生活（人生）の質の向上も図るといことは、どうでしょうか？寮内の職員室の机の場所もあるので、容易に人員の増員は、難しいかも知れませんが、医療体制の充実は、どうしたら、良いのか分かりません。以上です
18	やるしかない
19	改善のために必要なことなのだと理解している。実際、アクションプランにあるよう外にできるようになって楽しそうな利用者さんも多くみられる。
20	現場の意見に基づかないで作られたものなので、現場の支援と乖離している印象を受けた
21	具体性のない机上の空論
22	まずは、園一丸となって積極的に行うべきだと思います。実施後に結果の評価が必要で、評価後、改善すべき点は、柔軟に変更し、外部に広く意見等を聞き入れる必要もあると感じます。
23	利用者、職員、家族、園（組織）、地域、社会的な内容を網羅した内容であるが、実際にひとつずつ意識して実践する必要があるため、全て（利用者、職員、家族、園、地域、社会）によって十分に理解される必要があると考える。現状としては、7月末に策定された内容を取り敢えず職員は実践しているところであると感じるが、現在行っていることとアクションプランがリンクする機会が増えればスピードアップすると思う。
24	できることはしていきたいと前向きに考えている。
25	まずは行動に移すことだと考えている。
26	園の外に出ていくことはとてもいいことだと思いますが、それを実現させるためには、多くの課題があると思います。

## 設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

	回答内容
27	難しい、、担当としてやるが多すぎる。時間がない
28	利用者の皆様が安心してその人らしく生活できる場を探すこと、だからこそ園は通過型の施設であることは理解しました。園が今後独立行政法人化していくという話の中で、利用者さんと家族にもっとわかりやすく説明し、納得の上で園の方針を確定していったほうが良いのではと感じました。利用者と家族が置いてけぼりなまま話が進んでいるように感じてしまいます。虐待が発覚し、不適切支援が多数発見されている中で、外部からの意見も取り入れて専門的な対応を検討していく施設となっていくのはいいことだと思っています。
29	守らないといけないもの。
30	取り組むべき指針であるとは考えています。
31	服薬や嚥下、身体的なりハビリ等ケアが必要な内容が多いかと思いますが、支援員はそもそも医療従事者ではありません。入所施設では「家族的なケア」が必要であっても、「家族」ではありません。支援員が医療的行為に触れるようなことがあれば、支援者にはトレーニングが必要ですし、プランを実行する前に、契約等はどのようになっているのか、前提条件が甘く、支援員として働くのであれば、いつ自分が危うい立場に置かれるかと思ってしまう。
32	本当に当事者目線なのか疑問
33	これまでの支援や園の運営を改善するための計画。
34	すみません。■■■■なので、正直無関心です。
35	良い部分も現実的でない部分もあり、現場に座って利用者さんの横で作っていないものは、このプランだけでなく施策含め、あまり良いものではない、空論が多いと感じる。
36	当事者目線といいながら、当事者ではなく、■■■や■■■■などの顔色ばかりうかがっていた取り組みになっており、残念だと受け止めている。
37	園が改革を進めていく上でのベンチマークとして、必要なものであると受け止めています。ただ、あまりにも詳細に作りこまれており、その進捗管理に要する労力だけでも多大なものがあるのではないのでしょうか。また、作成に直接的に関与した職員が少ない中で、受け取るだけという状態の職員は自ら考える機会を失ってしまったのかもしれないと感じます。
38	県職員直営での施設運営の難しさを痛感しています。県立施設であるため、様々な関係者の理解、承認等を得なければならない環境であると改めて感じました。県立施設の存在についても改めて考えるきっかけになりました。以前は、民間で勤務していた際には、困ったら公立という認識をしていました
39	理想論。人手不足の中、進めるには難しい点が多い。現在の体制のまま行っていくのは、現職員の負担が大きく、職員の犠牲が前提となる。
40	特になし
41	園を障がい者支援に関する研究、人材確保と育成といったフィールドとする。は難しいと思います。民間の方が色々すすんでいるし、支援に対して意識が高い。
42	アクションプランの内容が、利用者への説明はどの程度、利用者様が理解しているのか、理解が難しいです。また、独法化に向けて、職員がどのような動き（引き継ぎなど、どうなっていくのか）などの説明が足りないように気がします（■■■）
43	地域移行を進めていかななくてはいけないと思っています。
44	職員として、意識しておくべきこと。
45	利用者さんとのかかわりや今後の園としての方針が明確になったプランだと受け止めています。
46	まだまだ不十分ではあるが、利用者さんの背景を知り共感し、望む生活を考えていくことは、意思決定支援の礎にもなると感じている。また、中井デーや地域移行など、園の生活にも変化が出てきていることは大変な反面、良い方向に進んでいると感じている。
47	羅列的。実施したら達成となるようにも見える。（園外活動をすれば達成といった）本当は、やれば良いというものではなく、いかにやるかだと思う。わかりやすいやり方でやることを成果として求められると方向性を間違えかねない
48	保守的な支援だけではだめだと受け止めている。
49	目的や目標がわかるが、具体的な手段や方法・タイムスケジュールが不明確。

## 設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

	回答内容
50	当事者目線なのか中井やまゆり園目線なのかよくわかりません。
51	現場を知らない方が作成したプランだなと感じた。
52	送球に結果を求めるのではなく、少しずつ発展させていきたい。
53	中井やまゆり園が世間に認められる施設へととなる為に必要なプロセスだと思います。
54	先に実施された[ ]でも申し上げたが、目標としての「独法化」だけが示され、改革に向けた具体的な施策が一切なく、唐突感是否めない。「独法化」はあくまでも手段であり、どのように変革するのかという目指すべきゴールは何かの説明がない。これまで、津久井やまゆり園の事件、中井やまゆり園の虐待案件などが、全て現場施設の責任として扱われて、処理されていることは大変残念である。現場施設と本庁が果たす役割と責任の明確化、さらには民間施設等を含めた官民一体化した次世代に向けた障害者福祉体制の実現を目指し、関係者すべてが一丸となった取り組みに期待する。
55	内容自体は良いと思うが、職員の大きな業務負担になっているように感じる。スピードかクオリティか、重視する方をはっきりさせた方が効率的に行えると思う。
56	確かにいい面はあると思う。しかし、一方で、自閉症スペクトラムの方や強度行動障害への配慮に関する記述はなく、そうした取り組みをするつもりはないようだ。自閉症協会からアクションプランは違和感を突き付けられたし、自閉症や発達障害の専門家からの批判もあった。それに対しては「見解の相違」ということで片付けられて、本当に自閉症スペクトラムや強度行動障害の方々には本当にいいのか疑問だ。ある一部の論理や、やり方を優先して、他に目が行っていないのではないかと？本当に当事者のためになるのかを批判を冷静に聞きながら考えるべきではないか？また県立施設はダメで不要だという論理が感じられるが、果たしてそうだろうか？虐待が起きたからダメならば、[ ]だってダメじゃないか。虐待は県立でも民間でも起こりえる。[ ]がその証拠だ。虐待はいけないし改善は絶対に必要だし再発は防止すべきだ。だけど、そのことと県立が不要だという論理は同じではない。民間施設のアンケートでも県立批判はあるが県立不要論はなかったと記憶している。在宅の家族や当事者にそういう調査はしたのか？当事者に県立施設が必要かどうかをアンケートなりで調査すべきではないか？要はお金を出したくないから、独立行政法人にして、お金を節約したいだけではないのか？虐待はもちろん悪いし改善は必要だ、しかし虐待が起きたことをきっかけに現場は悪い、県立施設は悪いというイメージを定着させて、お金の節約を目指しているのではないかという不信感がある。現在の中井やまゆり園に改善すべき点があるのはその通りだし、改善すべきだ。だが、県立施設の役割はあるのではないかと、そのあるべき県立施設の姿のための改善だと思う
57	大切であると思う部分もあれば、今の環境で行うのは難しいと感じる部分もあると感じる。
58	今後、園での生活だけでなく、地域へのステップアップとして園で何ができるのかを利用者と一緒に考えていくことが求められているものではないかと思う。
59	利用者目線という視点はどんな時でもどんな場所でも、最も大切な視点あることは明確で、これを当たり前として支援をしていくことが重要であると思っています。
60	利用者の方に対するアクションプランに関しては職員の認知度も高いと思うのですが、職員の不安、悩み、ストレスを解消するための仕組みを構築するというような内容もアクションプランに組み込まれていることを周知する必要があると思います。
61	内容が大まかであり、直接支援する立場の方に寄り添って作ることも必要であると考えます。
62	閉鎖的な生活支援から地域に出ていく支援については良いと思う。民間施設の手本になる事を期待したい。
63	アクションプランは良いものだと思いますが、チームとして支援する際に必要な職員間のコミュニケーションが日々の業務量が多く話し合う時間がないと感じます。職員間のコミュニケーションは利用者支援にも直結しますので現状、園としての業務の見直しは必要かと思えます。また、アクションプランに意識が行き過ぎて利用者さん一人一人のペースが考えられていないように感じます。中井は改革を求められていますが、利用者さん一人一人のペース、ステップを意識して丁寧な支援を行えたらと考えています。
64	地域に出て交流を図ったり活動を行うことは良いと思う
65	理想どうりになかなかいかないと思う
66	現場の努力だけでは達成できないものがある。全庁的に主体性をもって取り組むことが大切だと考える。

## 設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

	回答内容
67	職員のケアについては、これまでもできていないのに、これからどう改善できるのか、仕組みを構築するのか、まったく現実味を感じません。
68	やるべきことが多岐に渡るが、やっていくしかない。
69	お題目としては、利用者の人生に園が責任を持ち、豊かにしていくことをうたっていると思う。しかし、現在の職員体制では、どこまで可能か不安を抱きつつ取り組んでいる。
70	推進できていくと良いと思っている。利用者目線の支援をすることで、利用者にとって良い変化が表れる。独りよがりではない本当の利用者目線を実現することが大切。時間制限などがあるとしても職員主導になりがち。日々の支援で、常に利用者目線を意識しながら働くことが大切と考えている
71	利用者の生活を豊かにするために推進していくのと考えている。
72	時代の流れで致し方ない
73	現実に取り組むべきものと感じている。しかし、現状の体制の中で実施することだけを強く歌っている部分もある。利用者への思いは十分に感じられるが、ともに働く職員同士の部分にはあまり触れられていない。一緒に働く職員を大事にできない状況で利用者のことを第一に考えることなんてできるのかとってしまう。
74	実行できるよ良いと思ひ価値は分かるが、実施するさいの負担が大きく難しい面がある。園が一つになって取り組んでいると感じられない。
75	アクションプランをもとに、利用者の生活を改善していきたい
76	全ての項目に対して必ず実施すべきプランだと思います。
77	地域に利用者が出ていく事については、とても良いことだと思うが、今の様に非常勤職員等の大幅な職員増員があつての外部事業所等への活動拡大と思われるので、以前の人員配置に戻った場合は現在の華々しい業績は不可能かと感じるので、一時的な外部へのパフォーマンスで人員増員で終わらず継続して是非活動できるような配慮が今後も期待したいところです。
78	改革を進めていくのに大事なプランである。
79	県と県民の約束事であるため、誠実に対応すべきと考えている。
80	無理がある項目もあると思う。
81	当たり前のことが書いてあると思う。反面、上記のように内容によってはそのような発想で利用者を見てこなかった現実もあり、その“くせを修正する術”を身につける（理解する）ことに戸惑っているように感じる。決してやりたくないわけではないが、くせを修正するために何が自分に降りかかってくるのだろうかという不安を感じることもあると思う
82	もう誰も止められない。
83	これまで重点が置かれてこなかった問題提起もあり、職員への意識の変革に向けて大事な内容であると思っています。
84	必要なことはあると思うが、それが、今後の本園にとって、なぜいいのか明確な回答があるべきだと思います。
85	改善のために取り組むべき具体的な内容、言い方を変えれば（職員個々の考え方とは関係ない）業務命令、ミッションであると認識している。
86	本人に会った支援、本人目線といったことをうたっておきながら、本人が望んでいるとは限らない、集団での一斉外出を行ったり、とにかく施設から出ればそれがすなわち利用者の幸せの位置な安直な考えが疑問。
87	これを実践し障害者が地域で暮らせるようになれば良い。共生社会の一助となる様に努めたい。
88	地域移行や適切な医療を受けてもらうという方向性については同意するが、それを実現するための方法論に欠ける。これを実現するためには、必要な合理的配慮を行い、地域に広めていく必要があるが、この視点に欠けているため、実際に取り組むを行う上で利用者・職員双方への負担が大きく、さらに虐待ととられかねないような支援が横行すると考える。
89	できたらいいんだろうな、とは思う。でも、私にはできる気がしないので誰かにお任せしたい。キャバオーバーでしょう。
90	頭では分かっているが、自分一人の力ではどうにもならない。大きすぎてどうしていいのか分からない。

## 設問22 アクションプランをどのように受け止めているか

	回答内容
91	今の中井が置かれている状況、求められていることを前向きにとらえていくために丁寧に実行していく必要がある。
92	パフォーマンス
93	これだけ世間を騒がす事態になったからには、現実的に多少無理があってもアクションプランとして決定したことをやり遂げなければならないという弱い立場にあることは重々承知していますが、現場の実情を加味した内容とは思えません。今回のようなアンケートを実施するなどして、その意見も踏まえた中で、現場として実現可能なことをコツコツ積み重ねていく内容であってほしかったと思います。
94	現実的には、プラスマイナスゼロからのプラスではなく、マイナスからのプラス。掲げられている事柄はどれも大切でどれも触れずに済ませられないから掲げられているのは重々わかるが、今のハイペースに追いついていけるだろうかと思う時もある。
95	・虐待事件を二度と起こさないことの誓いとして、地域に利用者さんと共に出ていく決心をしたものと受け止め、実行あるのみと考えています。・地域に出ることに、どんな意味があるのか？何故でなのか？という悩み方はしません。地域に出ることで、利用者の方が持っている伸びしろ、適応力、力を感じられれば嬉しい。そして、地域の皆さんも、利用者の方が地域にいることが当たり前になると、自然と受入の素地のようなものが出来てくれば良いと考えるからです。地域の変化に繋がります。・ただし、このアクションプランの遂行に現存体制が耐えうるかと言えば、人材的にも厳しいと感じます。新しい観点を持ち合わせ、かつ現場のマネジメントのスキルが高い人材がかなりの人数欲しいところです。
96	アクションプランは絵に描いた餅のように感じられた。
97	中井やまゆり園が再生するために必要なことだと受け止めている。通過施設と言いながら、何十年もここで生活を強いてきたことは事実。地域とどうつながっていくか、大きな課題だと思っている。
98	現時点での具体的なアクションが入っていると思う。実行しながら、考え、話し合うということを繰り返していくことで積み重なっていくもの。
99	当たり前のことだとは感じているが、多岐にわたっており、そのすべてを組織として達成していく難しさも感じている

## 設問24 アクションプランを主体的に進めていると思わない理由

	回答内容
1	中井やまゆり園で長く生活をしている利用者を目線なのだろうかと感じるから。
2	分からない
3	予算や時間的な背景があるが、施設内の修繕すべき箇所が潰せていないため。
4	考えている暇がない。
5	何をしたいかわからないからです
6	■■■■で、しかも、園内の修繕に関わっていないので…。ただ、利用者さんを見かけたら、声をかけるようにしています。
7	変えていこうという話はされないのと、今までと変わったことがないため、主体的に進めていると感じられない。
8	理想ではありますが、そんなに簡単なことではないと思っています。
9	利用者主体には感じられないから。外部の強度行動障害の専門家の方や現場職員、家族の会、何より利用者本人の意見・思いにもっと耳を傾けてほしい。
10	アクションプランを行動に移すという以前に、中井やまゆり園に入所している利用者さんへの直接支援はしていませんので、自分が主体的に進めているかという点でそうではないと思います。特に、「主体的に」という点では違うと感じます。
11	主体的にというよりは、アクションプランで「改善が必要です」と指摘されたことに対して改善しているという印象がある。
12	設問22の通り。
13	アクションプランが提示された後に、具体的な業務改善はなされていないため、■■■■での改善段階なのかと感じていた。そのため、主体的に取り組めるようなものはない。ただし、報告書などの文言には、アクションプランの言葉を引用し、取り組んでいるようにしている。
14	日々の業務で手一杯。勤務上、勤務時間内は利用者支援を行っているため、会議や研修、委員会業務、事務作業、利用者の個別外出などはすべて時間外に行っている。また、担当利用者の日用品などは職員の休日に買い出しに行っているため時間外もつかない（サービス残業状態）。そんな中、新しい施策を主体的に進めるのは無理がある。
15	アクションプランを意識しなくても、利用者さんの当事者目線にたつことや日中の活動の場を充実させることは生活の中で当たり前かと思います。
16	担当している利用者さんが家族の希望等で地域移行できる状態でないから。
17	22のとおり。
18	利用者や家族が置き去りになっており、何が進んでいるかわかりにくい。
19	中井やまゆり園目線ではなく当事者目線で仕事をしたいと考えています。
20	現状の支援力と差がありすぎていると感じる。
21	アクションプランがゴールとして「独法化」のみ語られており、具体的な施策が共有化されていないため、主体的に参加すること自体が難しい状況にある。つまり、現状のアクションプランは具体的な施策がブレークダウンされていないという認識がある。アクションプランに対しては、我々現場施設の職員が、日々の具体的な行動に反映できるような神奈川県として誇れる「戦略」と「施策」を期待する。
22	業務上アクションプランの内容と触れる機会が少ない。
23	本来は考えていかなければならないことだが、まだ園での経験が浅いことで、日々の業務をするので精一杯に感じてしまっているのが現状である。
24	すべての内容について否定するわけではありませんが、自身の考えと違う部分もあり主体的に進めることが出ていないように感じます。また、休日出勤や時間外勤務ありきの業務なども見受けられ、今後支援者が息切れをしまい継続して利用者支援を行えるのかと疑問を感じます。
25	上記と同様、やりたくないではなくどう進められるのだろうか、そのために何ができるのだろうか（降りかかってくるのだろうか）という不安がある。

## 設問24 アクションプランを主体的に進めていると思わない理由

	回答内容
26	から「やらされている」感しかない。
27	求められている内容、頻度、機会での取り組みができていないことがある。
28	「主体的」という部分に実感が持てない。本来、現実的な目標達成のためには、進め方の詳細について、体制を鑑みての持続可能な達成時期やステップの設定、取り組みの優先順位、課題解決を阻む事情の解決、リーダーシップとボトムアップのバランスが取れた議論、などが大事であると考えているが、実際のところそれらに主体的に取り組んでいると思えていない。
29	重度障害者の方の意見はなかなか聞き取りづらいし、人生に共感できない部分もある。（便異食や互いなど）共感とは他人の考え・主張に、全くそうだと感じる事。その気持ちなので。だからと言って、彼等を否定するものではないが、共感ではなく、ともに成長していこうというスタンスかな。また、地域に溶け込むのは簡単なことではない。簡単に地域に溶け込むなどと口にしない方がよい。（よく地域を立て直す、ということを使うが、施設にその力があるのだろうか？そんなに施設は力があるのか。もしあるのだったら、独法や民間委託しないで、そのまま県営で地域を立て直していけばよいのでは）
30	ガバナンスが優先され主体性を持ってないから。今は改善の最中なのである程度は仕方のないことだと思う。
31	進めるべき具体的な方策に欠けるため。
32	共感できることに関しては、主体的に動くことはできるが、共感できないことに関しては仕方なくやっている。
33	そもそも を中心とした がトップダウンで決定したことをこなすだけで精一杯で、「主体的に進める」土壌にないので、設問に対して「そう思わない」と回答せざるを得ません。
34	日々の業務で手一杯なのに、アクションプランに書いてあるから、次はこれをやれ、あれをやれと言われてる状況。一人の職員が何人分の業務をできているのだろうか？と疑問に思ってしまう。

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
1	一部の入所者を優遇したではなく、みんな等しく、優れた支援を行き届かせること。法規を順守した組織運営
2	中井やまゆり園で生活をしている利用者にとどのようなサービスを提供しなければいけないのかなど共通理解ができるの教育の場を作る必要があると思います。人を大切にす支援が不足していると思うのはタイムスケジュールに追われていたり業務に追われていたりとなすことが目立っているからです。そここのところが解決されれば働きやすい職場に少しでもなるのではないかなと思います。
3	特になし
4	給食は直営のままがよいと思う。
5	風通しの良い状態になってほしい
6	組織として横断的に情報共有ができるようになってほしい
7	寮職員の負担が大きいと感じています。利用者の買い物や洗濯物、食事の準備など業務を分担できるところは分担し支援員が利用者の見守りや支援に専念できるような環境作りが必要と考えます。最後にアンケートは匿名となっておりますが設問1・3で特定できます。設問の方法を変えてもらいたい。
8	互いの仕事を理解しあい助け合っていくこと
9	わからない。
10	職員全体のモチベーションを上げる。
11	中井やまゆり園のアクションプラン進捗状況をしっかりと受け止めること。
12	一人一人が思いやりを持って仕事をすればいいと思います
13	パワハラ防止についての研修を外部から講師を招いて行う
14	増員
15	人間関係をよくする
16	アクションプランも大切だと思うが、もっと若い人にどんな支援をしていきたいか、またその思いを実現するにはどうしたらいいのか、若い人の意見を吸い上げないと、吐き出さないと若い人が育たないと思います。
17	の人間性は、ここ30年で向上したと思います。一般職員（含・非正規職員）の人間性の教育も、必要なのかも知れません。難しいですね…。
18	心理的安全性が確保された状態で議論できる職場
19	中井やまゆり園で働きたいという職員で構成したらよいと思う。なぜ中井に転勤させられたのだろうと思いつながら働いている人が多いと、主体的に動く事が少なく、あまりよくならないと思う。
20	過去の虐待や不適切な支援に対する、その改善に向けた取組みを全園的に行っているが、主体が現場職員に無いと感じることが多い。その要因として以前は、「ガバナンスが弱く、現場放任となっていたため虐待や不適切な支援が生じた」と組織が認識して、急速にコントロールが開始されたことに個人的に感じている。大きな組織としての統制は重要であるが、急激なコントロールは現場と管理者との間に軋轢を生じさせたと考える。それらを解消して「働きやすい職場」にするためには、「組織が変わっている最中である」ということを現場職員が十分に理解して自覚することにあると考える。現状として、「やりにくい」＝「働きにくい」となっているのは、理解が追い付いてない（理解しようとしな）ためであると感じる。
21	が現場職員と日頃からざっくばらんに意見交換ができると良いと考えます。また、指摘や非難されることが多いので、逆に誉めたり労うことも絶対に必要と考えます。
22	運営方針の具体化、明確化
23	若手からベテランまで、率直な意見や思いを園全体へ発信できる仕組みがあると、働きやすい職場になると思っています。例えば、以前から置いてあった目安箱の意見を園全体に発信し、（障害サービス課を含む）に共有できると、有意義になり、ボトムアップで意見が集まるかもしれません。
24	相談したいことがあっても、そういう場所がない。秘密主義ではないが、聞かれないことは教えない、という雰囲気を感じられる。どこか隠蔽体質という空気を感じる場面があった。もっと開かれた環境が必要ではないかを感じる。



設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
25	トップダウン形式にするのではなく、基本は園全体が相談形式にして見立てや展望等、よく議論したうえで、支援に移すことで誰もが主体的に、そして意見が反映された支援が実現できると考えられると思う。利用者の情報を一番持っているのは寮職員であるので、寮職員を中心に相談ベースでフラットな組織体制が必要だと思う。
26	〇〇さんと〇〇〇での話し合いをしているのをよく見ますが、そこでいろんなことが決められ、現場にはそこで決まったことをやるだけ。と言うことが多い感じがします。もう少し現場の意見が言えるような体制づくりをしないと、不満ばかりがたまっていってしまいます。〇〇〇〇さんの意見が必ずしも正しいことを言っているとは思いません。何が正しくて、何が間違っているのか（おかしいのか）きちんと見極めることも必要だと思います。
27	園全体が互いの意見を尊重して受け止め、利用者のために検討し、支援を実施すること。職員を増やし、利用者への支援の模範となる支援内容を模索していく余裕を作ること。
28	色々新しいことを始めることは良いことだと思うが、始める理由やどのような効果があるなど説明がないので、きちんと説明があれば少しは働きやすくなると思う。
29	他害がひどい利用者に対して、居室施設に消極的な姿勢が個人的には疑問です。対職員ならば百歩譲って理解できるのですが、他利用者にも他害あるにもかかわらず、保護者の同意がないと居室施設できないことがいかなものかと思います。（例：Aさんが他害があって落ち着かない→Aさん以外の他利用者に居室に入ってもら）また、施設時間も短い方が好ましいなど、クールダウンしきっていない中で、時間が来たからと言って鍵を開けてまた同様に他害があるということも、多く見えています。何のための身体拘束なのか、集団で生活している以上は、他利用者の安全も守らなければならない中で、居室施設に消極的なのはいかなものかと思います。パニック状態になった利用者が安心して過ごせる部屋を各寮で用意してもいいのではないのでしょうか。何も設置せず、床や壁などは柔らかい素材でできており、そこで落ち着いてから関わるという流れを作ってもいいかと思います。食事支援の際、椅子の上に足を乗せたまま座っている利用者に対して、足を下ろしましょうと注意することがあります。良い姿勢で食べることに越したことはないのですが、園が彼らの家であると捉えた時に、家で一人で食事している際の姿勢を他の人に指摘されることがあります。食事さえ摂ってくれば問題はないのではないかと感じております。確かに外食する時などはしっかりとしたマナーも必要です。練習でできていないことは試合でもできないといわれたこともあります。普段からしっかりとした姿勢で食べることの必要性もわかります。自分の中で答えは出ていませんが、モヤモヤしている部分なので、書かせていただきました。
30	職員に対してのフォロー
31	〇ここ数年、中井やまゆり園という所属に在りながら、私は中井やまゆり園の生活介護にあたる部分の業務には、ほぼ従事していません。ただ、配属当所から、コロナ対応と毎年の虐待事案に対する対応で、日々追われている上席や職員の状況を近くで見ている、「働きやすい職場」という言葉を軽々しく使う状況ではないと感じています。〇上席の方、〇〇〇〇の方がアドバイスやご自身の意見より先に、利用者さんや支援員の声ならぬ声に耳を傾けていただくことが先に必要ではないかと感じています。支援員全員が虐待をしていたわけではなく、まじめに誠実に支援をしていた職員も多数いたこと、ご理解いただきたいと思います。そのような状況でなければ、働きやすい職場は望めないと思います。
32	現場の意見を尊重する。
33	自分の業務が、心の底から「利用者のためになっている」と思える支援ができたときに、この仕事に対するやりがいや楽しさを感じることができると感じています。また、自身の意見や存在を尊重されていることが、やる気につながると感じます。施設においては、利用者の生活の質を左右するのは職員だと考えています。営業職に置き換えると、商品力が、施設においては職員であるということです。そのため、利用者も大事にすることはもちろんですが、利用者をおさえる職員のこと大事にする、そして育成する。そういう中井やまゆり園であれば、働きやすい職場になるのではないかと思います。また、そのことが、利用者にとっても居心地の良い中井やまゆり園につながっていくと思います
34	「利用者さんを尊重する」ということに、職員が同じ方向に向かって行くことが必要かと思っています。

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
35	何を足すべきかではなく、何を減らすことができるのか、という観点で考えることが必要だと思います。人・お金・時間などのリソースは限られているので、有効活用するために、諦められるものは何かを検討する姿勢が必要かと考えます。トップダウンからボトムアップへという方針を耳にしたことがありますが、現在なされている取り組みは、トップダウンをより強化していく方向性に基づくものが多いように感じます。ボトムアップが実現されるためには、現場で実働している職員が自ら考え・行動することが不可欠であると考えられます。そのためには、まず職員が”自ら考えたことを発信しても大丈夫だ”と思えるような風土づくりが必要かもしれません。また、落ち着いてそういったことを話し合うための、空間や時間を確保することも同時に求められると思います。園全体の方針を伝達するのと逆方向の、職員が考えていること・感じていることを伝えてもらう、という取り組みを推進することがその役に立つような気がします。DXを取り入れることで効率化を図れるのではないかと感じる場合があります。庶務事務システムの申請について、毎回同じ内容を決まった通りに入力するものは、自動化してしまってもいいのではないのでしょうか。また、 <span style="background-color: black; color: black;">■</span> が大量に決裁をしていると思いますが、それをAIやRPAで代用することができるのではないのでしょうか。また、請求やシフト作成業務もAIが得意な分野のように思います。省力化できる点は省力化して、本来注力すべき業務にリソースを割くこと。それに尽きるかもしれません。
36	働きやすいという抽象的な設問では答えにくい。
37	ひとを育てる、という意識をもつ。
38	現在の組織体制、運営等をする上で優先順位がみえない。いろいろなことが同時並行で進行しているため、組織の方向性が不透明のように感じています。
39	<span style="background-color: black; color: black;">■</span> がいなくなる。福祉職の人が <span style="background-color: black; color: black;">■</span> になる。人手を増やす。
40	幹部職に、民間での経験者を入れる。
41	十分働きやすい職場だと思います。働きやすすぎて、自由になりすぎていると思います。
42	<span style="background-color: black; color: black;">■</span> はボトムアップなどの発言がありますが、本当に職員が働きやすい職場を目指すのであれば、個別に面談し、どうすれば働きやすい職場になるか、話をし合う場所が必要ではないのでしょうか。
43	業務の見直しをして職員体制を整えたほうが良い。
44	十分働き易い職場だと思います。
45	職員の人数が現在の業務量にあっていないので、可能ならば人が欲しいです。
46	先日の虐待事案を受けて、職員の意識改革をしていくことが必要と感じています。職員が意識や目的を共有できるようすることが、園で働きやすくなることにつながると考えられます。
47	・ <span style="background-color: black; color: black;">■</span> は機嫌よく、明るく挨拶をし、職員が話しやすい雰囲気を作る。普段壁を作っておきながら、日を決めて職員と対話をする時間をつくり、職員の話や聞くというやり方を改める。・業務に優先順位をつける。
48	職員間の交流が少なく、閉鎖的であると感じる。
49	園として大きな目標は大事であるが、提示するだけではなく、具体的な案を示して話し合える場が必要。
50	<span style="background-color: black; color: black;">■</span> や外部の偉い人の話は聞いても現場の職員の意向を無視するようではろくな施設にはならないのではないのでしょうか。少なくとも職員のモチベーションは著しく低下しています。 <span style="background-color: black; color: black;">■</span> らに頼らず自分たちで切り拓いていくことを推進できればよいと思います。
51	まずは <span style="background-color: black; color: black;">■</span> が食事の時間に介助に入ってみるなど現場をまわってみたらいいと思う。1日1回は各寮をまわり、利用者をはじめ職員にも声をかけてみたらいいと思う。
52	余裕のある勤務体制にすること。余裕もないのに+αで周囲の環境を改善するために動く人は少ないと思います。新しい仕事ばかり増えても一人当たりの負担が増えて、結果どこかがおろそかになります。
53	職員への批判だけではなく、認める発信もしていただきたい。
54	<span style="background-color: black; color: black;">■</span> が強制的に命令するのではなく、現場の声を聴いて悩みに応じて相談にのってくれることを望みます。また人を侮辱するような言い方はやめてほしいです。いろいろな人からそういう話を聞きます。職員も人間です。欠点があっても、努力もするし、希望もあるし、利用者のためにしてきたこともたくさんあります。職員は、一方的にののしられることを望みません。 <span style="background-color: black; color: black;">■</span> が絶対正しいのですか？それならなぜ自閉症協会から違和感を突き付けられるのですか？なぜ <span style="background-color: black; color: black;">■</span> の関係施設で虐待が起きるのですか？ <span style="background-color: black; color: black;">■</span> からの親身な助言を望みます。

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
55	真面目に働いている人が損をするような場所になってはいけないと思います。
56	改善してほしい部分の是正
57	特になし
58	風通しの良い職場の構築
59	安全を考慮するあまり、利用者の自由を奪ってしまうこともある。例えば、全ての食事を介助で提供したり、外に行きたいが、職員の勤務状況により行けなかったりなどがある。利用者への自由がある程度あると、職員の気持ちも落ち着くのではないかなと思う。
60	あらためて、「独法化」は「何か」を実現するための手段であると考えている。前記している通り、神奈川県としての最先端の障害者福祉体制の実現こそが、取り組むべきゴールであると認識している。県立施設の取り扱いをどうするか？という、短絡的な議論ではなく、民間施設や民間事業所を含めた官民一体化した障害者福祉支援基盤を構築することがテーマであると認識しており、その推進役として、明確かつ具体的な施策に落とし込むのは、本庁の役割であると考えている。当事者目線での、きめ細かく、柔軟な障害者支援は、もはや、ひとつの施設だけの改革、改善だけでは不十分であり、今後は、官民の枠組みを超えた多くの関係者、専門職によるチームアプローチにより、初めて実現できると確信している。この考えは、高齢者、障害者支援の現場でも、チームアプローチによる地域包括支援の考え方が最重要施策として強調されている。障害者支援の現場である本園を生きいきとした活気のある職場にするためには、官民の垣根を越え、関係する人々、施設、事業所、本庁、それぞれが、お互いを尊重し、信頼し、ひとつの共同体として、改革に取り組む体制が構築化されことを強く望む。このような取り組みを通して、中井やまゆり園としての明確な役割と責任を果たすことで、活気のある生きいきとした職場が実現されると考える。
61	職員間のコミュニケーション（情報共有を含めて）がキーポイントになると思います。現場の職員相互で情報交換することで支援に関しての新たな発見もあるかもしれません。また、現場職員と■■■■とのコミュニケーションも大切で、現場の声を直接聞くこと（批評はせずにまずは声を聴くことに重点を置いてもらう）はモチベーションの向上にも繋がると思います。
62	寮外との連携だと思います。例えば、当園で女性寮は二つなのですが、もう一つの女性寮で生活支援をするときは、ほぼ夜勤で休憩回しに行くときだけなので、実際に働いている経験がない・少ない中で、一人でもう一つの寮の支援をしなければならない時間（一時間半）があるということに不安があります。また、園日誌を含む記録や他寮職員との話から他寮の情報共有がありますが、実際に同性寮の支援に介入する時間をつくることで、より安心して働くことができるのかなと考えます。そのため、寮外との連携を強化した方がよいと思います。
63	完全なる人手不足。直接支援するもの、そうでないもので業務をはっきり分けるべき。たとえば、洗濯物を居室まで運ぶ者、食事の切り刻み等非常勤の方に頼めることは他の部署に行わなければ、利用者の支援の質は下がっていくと感じる。
64	■■■■の存在意義に疑問を感じる。本来、支援が困難なケースについて、第三者の立場である■■■■の知識と経験をもとにアドバイスを頂くという枠組みだと考える。■■■■個人の意見が先走っている感がある。県職員の自発性、考える機会、失敗を含めた経験値を積む機会を消失させていないかと考えます。また、より多くの支援方法を確立する為、■■■■に任期を設けて活性化させることが宜しいのではないのでしょうか。
65	日常的に職員がコミュニケーションがとれるよう業務の見直しを行い、改革内容についても優先順位をつけることが必要かと思っています。
66	ボトムアップするのかトップダウンするのかはっきりして欲しい。
67	理想と現実が噛み合わない。利用者も日々気持の起伏に職員も振り回されている。毅然とした態度が不適切となるのか不安。現場の状況を見て欲しい。
68	「働きやすい」の定義がわからないが、勤務条件や福利厚生ではなく、肯定感の高い現場であることが必要。現在は残念ながら肯定感が低く、職員個々の意欲も低下している。達成したことを認めてもらえるよう、発信することが大切だと考える。

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
69	<p>中井の課題について、これまでの調査において、「園全体が悪い」「個別の問題ではない」として、「特定の職員に大きな問題があったこと」を隠していることについて。その職員らが在籍していた寮では、多くの職員が訴えてきたにもかかわらず、■■■は「我慢しろ」と言ってきましたよね？当然障害サービス課でもご存じでしたよね？その職員らがいなくなってから、「改革だ」として本課から多くの職員が異動してきたのはなぜですか？もっと早くに手を入れていれば、映像を持ち出してリークするような行為を、未然に防止できたのではないのでしょうか。ヒアリングにおいて、「リークのことは証拠がないけど、恫喝や強要はあったんでしょう」と本課の方がおっしゃっていましたから、「恫喝、強要」を把握されていたのでしょうか。多くの職員が、精神的に被害を受けているにも関わらず、そのことを無視しておきながら、また多くの職員が「辞めたはずの、異動したはずの、あの職員らが、そこから顔をのぞかせるんじゃないか」と不安で仕方ないと言っていることも無視しておきながら、いったいどんな風に「働きやすい職場」を構築されるのでしょうか？また、園内で都合の悪いことは情報をシャットアウトしています。Eテレ番組の件について、外部の識者、専門家から多くの批判を受けていることも一切、情報提供しない。本来であれば、「こういった気持ちで、目標でやってきたが、このようなご批判を受けている」「そういった声もあることを認識しながら、これからも改革にあたってほしい」とするべきではないか？そのように感じています。こういった県の、園の体質こそ、改善していただきたい。それなくしては、「働きやすい職場にする」等、信用ならないと感じています</p>
70	<p>職員のモチベーションが上がっていくようにしたい。</p>
71	<p>■■■が、現場職員の意見に耳を傾ける事。職員を守ってくれること。</p>
72	<p>全職員が協力して、利用者支援に当たれる環境が必要。</p>
73	<p>寮職員は■■■の存在を誤解していると感じる。文字どおり■■■をもらえば良いのに、職員は「怒られないために」と考えて動いているように感じる。もったいない関係だなと思う。■■■が存在している意義をとらえ直すことで、より働きやすい職場になると思う。</p>
74	<p>園全体で何が起きているのか、何をしているのかわかりにくい部分がある。それが見えると良いな、と思う。</p>
75	<p>何度も同じことを記入していますが、利用者だけを考えるのもおかしいし、職員のことだけを考えるのもおかしいと思う。利用者職員は両輪。どちらも敬意を払わずに組織を進めていけば長くはもたない。今だけをなんとかするのならともかく、今後、先のことを見据えて進んでいくのであれば、話し合いの場は必要だし、職員の数だって必要。利用者の生活を充実させるのに必要最低限の職員の人数はけちっていてもお互いが疲れるだけと感じる。効率的にも良くないと思う。</p>
76	<p>本当の意味での風通しの良い職場づくり。風通しを軽く考えない、とても難しい課題だと思う。</p>
77	<p>利用者支援を一つ一つ改善すること</p>
78	<p>セクションを超えた連携だと思います</p>
79	<p>■■■の職員が特に会議・打ち合わせが非常に多いので、とても働きやすい環境とは思えません。出来る限り勤務時間内で会議等が収まり、上司も心身ともに健康な状況で働けるような職場になる事を望みます。入院期間が3か月を超えても契約が続いている利用者があるなど、今までの中井では考えられない対応が見られているので、異常な家族対応は職員も混乱するので特定の難しい保護者に特別な待遇をするようなことは止めて欲しい</p>
80	<p>上記と同じ</p>
81	<p>短い期間での人事異動が問題とされているが、長すぎる配置も少なからず問題があり。</p>
82	<p>自由闊達な意見交換ができる環境が必要である。</p>
83	<p>■■■がいなくなれば自然と良いと思う。</p>
84	<p>良い夫婦のように、小さい事には目を瞑ることかと思います。(私は独身ですが)</p>
85	<p>職員の考えていることを間違えと、単に否定するだけでなく、肯定的なやり取りのできる職場環境。</p>
86	<p>■■■など■■■などの方々はやめていただき、必要な介入が必要であれば、本課や内部人材で行うべき。</p>

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
87	とても難しいが、形式的でなく、本当の意味で風通し良く話し合うことが何より重要だと思う。そして施設の仕組み上の大きな課題は、職員皆が話し合う時間がきちんと保障されないことだと考える。
88	障害特性を理解せず、「できないと思うな」と言い続けることに疑問を感じる。障害で車いすの人に、歩けないと思うなというのか。まあ、神奈川県は言うんだろうな。施設入所していても、65歳以上は老人ホームに行け、国が決めた法律だからなんて言うことが、まかり通るところなんだから・・・。
89	ガバナンスも大切と思うが、職員一人一人がやりがい持ち、主体性をいかに伸ばしてゆくかが大切なのではないか。
90	利用者への合理的配慮を進めるための取り組みとその周知。■■■■の位置づけの確認。本来、■■■■であるのであれば、その助言の内容を取捨選択するのは園としての組織的な決定であるはず。このことについての確認。業務量に基づいた適正な人員配置。
91	働いている職員を「悪者」「できない」「指導してやらないといけないやつ」とレッテルはって、指示してくる■■■■が変わればいい。■■■■に言いなりの■■■■、サービス課、■■■■はどう思っているのか。働く職員を大切にしない職場は、利用者にとっても不利益です。
92	人が少なく余裕がない。時間や人手があつたら、より良い支援ができる。
93	雰囲気づくり。言われたからやる、とかではなく、全職員が主体的に前に進めるよう■■■■を筆頭に雰囲気を作っていく。
94	まずは、きちんと福祉職の方を■■■■において、現場を知っている方にリーダーになってほしい。知らない人間が、■■■■から言われたことを右から左に行っているだけで、全く職員の意見を聞かず、職員はもちろん、利用者も困惑している。また、虐待報道の出ている■■■■の意見を聞くのは、なぜでしょう。当園内でも大きな声を荒げたりしています。このような方々下では働きません。
95	「風通しの良い職場」とは、本当の意味でどのような職場なのか？「良好なコミュニケーション」とはどのように醸成されていくものなのか？せめて顔を合わせたら数回に一度は会話をするなどできないのでしょうか？「園を一丸となって運営していく」ということが、本当の意味でどのようなものなのか？■■■■を中心とした■■■■だけで方針を決めて、決定事項だけをおろしてくるのではなく、このようなことも含めて「座談会」なり「意見交換会」なりで、本当の意味でのボトムアップのスタンスを取って話し合い、決定していくことが必要だと思います。
96	これまで所属した職場と比較して、他セクションの職員との交流が非常に少ない。コロナの影響かとも考えたが、それだけではないようにも思っている。往来時の挨拶、いつまで経っても覚えられない職員、利用者の顔と名前。職員に活気が感じられないなど。職員の雰囲気は利用者には伝わるし、外部から見たら今の職員の雰囲気はどう映るのだろうかと思うことがある。現在の改善・改革にあたってはある程度トップダウン（強い先導役）は必要だと感じているが、実働職員が様々な事柄を抱えている状態にも目を向けてほしい（アクションプランにある「職員への不安、ストレス、悩みを解消する仕組み」が見えない）。
97	現状の■■■■には一旦離れていただき、職員が本当に助言を求められるような■■■■に変更することが必要だと思います。また■■■■には、施設経験のある福祉職が就くことが、現実的な改革に繋がると感じます。
98	まずは職員を信用してほしい。疑われている、最低限のこともできていないと思われていると疑心暗鬼になりながらの仕事ではより良い支援はできない。今の状況はとても働きやすいものではない。
99	・利用者信じて・職員信じて・人材育成の意図を持った組織づくり
100	■■■■からの発信、■■■■からの発信を一部の■■■■が聞くのではなく、多くの職員へ直接伝えてもらえると、また聞きにならず、伝わる部分も多く、感じる場所も多いのではないかと思います

設問25 園をより働きやすい職場にするために必要なことについての意見

	回答内容
101	<p>若干、苦言にもなりますが、お許しください。4つあると思います。○現場スタッフを大事にしたマネジメントが必要だと思います。・■■■は殺人者です。"その■■■と一緒にいる"と今の現場スタッフを断罪する伝え方を公の場で2度ほど聞いています。この伝え方を聞く度に、今までの仕事が全否定され、地に落とされる気持ちになります。厳しい、大声での物言いは、現場スタッフのバーンアウトを進めるだけであり、捉え様ではパワハラとも言ええると指摘したいと思います。・廃用性症候群については、医療事故ならぬ、福祉事故として、虐待事案と同様に公にすべきだと思います。・26年前、私が県に入った時が最初の頃だったと思います。県としてTEACCHの導入の仕方を間違ったのかもしれませんが、組織としても県としても認めていたものです。環境調整といい施設し、安定と称して通常の生活を奪ってきたのであれば、県として、記者会見を公に行い、ご家族と本人に改めて、謝罪すべきです。・その上で、現場スタッフを対して、共に変えていこうと"丁寧な伝え方"が必要だと改めて大事であると思いますし、■■■と■■■■の皆さまには期待したい。・改革期においては特に、軌道に乗るまでは充分な人手の工面が必要だと思います。今後、具体的な数値があがってくると思いますが、速やかな対応を期待したい。○新しい仕事観を広めるための取組が必要だと思います。・当事者の気持ちに寄り添い、共に暮らしを作っていく存在としての職員像は、これまでの働き方からの大変換だと思います。この分野は感情労働と評されたこともあり、この職員像を皆で話し合い、構築していくことが大事であり、また、このような働き方を成り立たせるためには、どのような仕組みが必要なのか？併せて考えていく必要があると思います。・そのような取組の中で、この分野の仕事の魅力を際立たせることができれば、人材確保、人材育成にもつながっていくものと思います。○現場スタッフの組織的ケアが必要だと思います。・本当の意味で気持ちに寄り添うためには、現場スタッフが自分自身の気持ちに気づくことが必要であると思います。現場にて、様々な気持ちを持ちながら利用者の方と接している現場スタッフの気持ちを聞くことができ、フィードバックして、気づくを与えることができるSVが必要だと思います。・そのようなSVが実際機能できる体制も必要ですし、SVを育てる研修の機会、園としての議論の場も必要だと思います。・そのようなSVを育てる仕組みも必要と考えます。○実践の共有の機会が必要だと思います。・実践報告会を毎年位置付けて、園として各セクションの取組を共有し、気運を盛り上げていくことが大事であると思います。</p>

設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

	回答内容
1	あまり理解していないので、回答はありません。
2	トップダウンで決まる県の方針
3	これまで、園や他施設の運営によって役割を果たした時代もあったと思うが、現在の県立施設においては、過去から引き継がれた支援方法や組織の仕組みが、利用者職員ともに身動きの取れない状況にしているように感じる。その一つである、受け皿としての役割によって大きくなった規模は、隅々にまで目が行き届かなくなった。実践者である職員は日々のルーティン支援を行う（日々をやり過ごす）ことに終始するようになり、やりがいを感じることも少なくなっていると考え。福祉業界全般（仕事全般）に当てはまることだと思うが、「やりがい」「働きがい」と「待遇」はバランスを保つ必要があると考える。民間へ移った後の県としての役割の一つを、人材の育成とするならば、魅力的なモデルを示すことが必要である。将来を担う子ども世代が知識や技術だけでなく、「職業」として憧れる教育的な役割も持っているのではないかと感じる。
4	独立行政法人にすることに関しては、長い年数で利用者支援に携われることや、予算の柔軟性など、メリットの面を勘案して、おおむね賛成です。今後の県立としての役割を果たしていくうえで、研究については、地域生活移行への取り組みに加え、さらに民間では難しいことも行ってほしいと思います。（例えば、最先端のICTの利用など）。また、通過型施設として掲げるのであれば、実際に有期限で利用者の地域移行に取り組む必要があると思います。そのためには、地域に受け皿が必要だと思います。県には、その整備を推進していくべきだと感じています。方向性ビジョンは、大きい枠組みだと思うので、高度な研究を行える人材の確保など、諸々、具体的な課題の取り組みについて、今後も注視し、現場として、できる限り協力していきたいと思っています。
5	自分が利用者さんの家族であれば変わっていくことは不安だと思うので、不安、不満などを取り除いて、納得できる形で進めていただきたいと思う。
6	課題がたくさんあると思う。
7	利用者の為、と言っているが結局はお金がないから手放して民間に任せたい。と考えているのではないかと感じてしまいます。
8	良いのではないのでしょうか。移行についても人員を増やしてください
9	民間化は質が保てるのであれば賛成。
10	いいと思う。
11	地域移行を目指すことはいいことだと思いますが、その地域という土壌がまだ全く出来上がっていないと感じます。奇異な視線で見られ、介助者は常に周りに申し訳ないという気持ちで支援にあたるというのが現状ではないでしょうか。地域に居場所を作ること大切ですが、現在地域で過ごしている障害者の方全てがその地域に受け入れられているとも思いません。家族がギリギリで支えているような例も埋もれているだけで数多くあるでしょう。そのような方々を見て見ぬふりをして施設ではなく地域で支えましょうというのは無責任なような気がします。
12	○県立施設はいずれ、県営ではなくなるのかとは思っています。県民で本当に行き場がなくなった人の受け皿になり得るのか心配はしています。現に、重度の障害がある方は県内施設で支援できず、県外の施設に入所せざるを得ない方がたくさんいることも事実です。具体案は見つからないのですが、きちんと民間にお任せできるような方策を立てなければならないと思います。○今出ている方向性は中井やまゆり園だけのものなのか、県全体の県立障害者支援施設についてなのか、他の地域の県立施設はどのような動きになるのかも知りたいです。中井やまゆり園に在中井やまゆり園のことだけに感じますが、外部の会議に参加すると心配の声を耳にすることがあります。○8月21日のサービス課が意見交換の際に説明資料で「参考1 存続すべき県立施設の取り組みイメージ」という図がありました。その図を見たところ、県立施設が地域から隔絶され、「循環」と記載されていましたが、「回転ドア」という印象を受けました。現在、地域で活動されている方からいろいろとお力添えいただいている中、この図に違和感を感じました。県立施設も地域の一員として、地域連携を図ることは今後県立施設に入所される方が地域移行する上で必須であると感じています。"

設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

	回答内容
13	なるようにしかならないだろうと思っている。
14	利用者目線で進めていかなければならないと考えています。
15	よくわかりません。
16	受け止めと言われても、運営についてが主の話だと思っているので、お金の絡みなのか権限・責任の問題なのか、よくわからない。
17	県立ではなくていいと思っている
18	民営化や独法化によって、より柔軟な運営が可能になるという点はその通りかもしれないと思います。一方で、ほぼ民営で運営されている精神科病院の実情を考えると、施設が公営であるから改革や変革を進めることができる、という点を痛感します。県立・県営の維持という選択肢も最後まで残しておき、検討を続ける必要があると思います。
19	県立施設の存在について改めて考えるきっかけになったのではないのでしょうか。地域、民間からは最後の砦、棲家のようなイメージを持っていると思うからです。
20	規模縮小や民間移譲は賛成だが、もっと利用者やその家族・現場職員の意見を聞いたうえで方向性を決定したほうが良いのではないか。
21	特になし
22	独立行政法人化することはいいとは思いますが。正直県職員が運営することに限界があるかと。わかっていないのが、どこかの独立行政法人が入るのかそれとも「独立行政法人中井やまゆり園」として新たに募集するのか。
23	今後、施設については、民営化し、施設はなくなっていくイメージです。地域で出ることをイメージしていると思いますが、施設にいたいという人もいます。利用者の方の思いをどのように調整し、すり合わせていくのが気になります。
24	地域とつながる施設を目指していくなれば施設の立地条件等もしっかり考えるべきだと思う。
25	独法化が本当に必要なことか、わからないと受け止めている。
26	県立施設は今後民営化されていくところが多くありますが、必要最低限の県立施設は必要だと考えています。県立施設には障害の度合いやより専門的な支援が必要などで民営では対応しきれず、最後の砦として入所されている方もいます。そのため、最低限は県営として施設を残したほうが良いと考えられます。
27	時代の潮流として、良いと感じています。地域移行を進めていくことで、現在入所されている方の既得権益を保証し続けていくのではなく、現在困っている人にスポットを当てていけるような通過型施設に変わっていくことを願ってます。
28	施設は、県営である必要はないと考える。
29	今はまだわからない。
30	具体的な手段や時期が欠けており、何をどのように進めていけばよいのかわからない。利用者支援の中長期目標が立てにくい。
31	ここまで県立県営でやってきたことを評価しつつこれからに期待したいと思います。運営主体がどこかではなく、如何に当事者のことを理解し尊重しそのことに取り組む職員のモチベーションを尊重するかではないかと思っています。
32	はやく民営化などされたほうが良いとおもう。
33	方向性は決まってしまうので、受け止めるしかないと思っています。
34	職員数や質から考えても、先進的な支援に取り組むべきだと思います。強度行動障害や自閉症に関して、合理的配慮による支援による安定を図る、あるいはそうした方々のグループホームなどの生活の取り組み、在宅で困っている家族と本人への支援、人材育成（入所している利用者への支援業務が人材育成につながるのではないか。
35	施設が更に良くなる為には良いと思います。
36	残念ながら、「2年後に独法化がなされる」だけが説明されているという認識であり、それ以外の認識や理解はない。
37	利用者・ご家族目線で考えると難しい部分があると思う。
38	利用者・家族の納得を重視すべき。



設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

	回答内容
39	今自分がしなければならないことを考えていく必要があると感じる。
40	独法への移行の話が出ているが、今よりも支援体制が確立され、利用者にとってより良い支援になるのであれば、実現することが良いと思う。しかし、移行した際に今の職員をゼロで支援を始めるのは引き継ぎや利用者個々の支援が分からなくなり、利用者からしても気持ちよくないことに繋がるのではないかと。
41	独立行政法人化は、柔軟な支援を行っていく上では必要であると考えています。しかし、職員の身分や将来的なことを明確して、安心して業務を遂行できるような配慮は不可欠であると思います。
42	県立施設が独法化を含め、民間ベースに移譲していくのはいいと思います。地域移行支援を目指している中で、本人の望む生活ができるように可能性を広げていきたいと考えています。
43	大まか、具体性が欲しい。
44	施設支援の仕事をしたと思っている人は相当数いると思う。独立行政法人に移行する事により人材離れがしないか不安を感じる。また県職員が撤退する事により人材は集まるのか、どこの民間施設でも人材不足の課題はよく耳にする。人材配置を含め、見直しをつけて話を進めてもらいたい。
45	職員が変わらず安定した支援が出来る、グループホームや通所事業などさまざまなメリットがあるため方向性としては良いと感じます。
46	指定管理者導入の総括もしてほしい。
47	手探りで不安。
48	妥当な議論だと思う。
49	地域で暮らすために環境を、資源を整備していくのであれば、「箱」だけでなく「支援者」も不可欠なことは、すでに方向性として出ていることは承知の上で、書きます。支援の手法として、「それを必要とする利用者の方に」「適切な形で」支援をするのは当然ですが、そこに「構造化は不要」とは、決して思いません。もちろん、これまでご指摘をいただいたように、「表面的なテクニックをなぞっているだけ」では意味はないです。ですが「中井の批判」と「構造化の有効性」がイコールになっていることが理解できません。真に、中井の多くの利用者様に「地域移行して豊かな暮らしを送っていただく」のであれば、「必要な支援方法を」「必要な利用者様に」「必要な分だけ供給する」ことが、絶対に欠かせないと考えます。特定の支援手法を問題にしていない、敵視していないということならば、なぜそのような解釈を現場がしてしまうのか、何が問題だったのか振り返るべきです。中井は振り返ろうとしない、検証しないというご批判を受けておりますが、真に「利用者様の豊かな暮らし」に取り組んでいくのであれば、「この1年、本当にこれでよかったのか？」という振り返りを、「結論ありき」ではなく、検証できなければ、意味がないと感じています。
50	利用者ご本人、ご家族等関係者、県民を代表する議会等へ丁寧に説明し、意見をしっかりと伺いながら、進めていくべきと考える。
51	人員削減、経費削減という結果ありきの目標。
52	地域に根差した、下支えができる体制があると、いろいろなことにチャレンジしやすくなる。困ったときに頼れることができる形になると良いと思う。
53	時代の流れなのかと思う。
54	時代の流れで致し方ない
55	利用者主体とうたっているが、まだまだ話し合いは少なく、少なくともしょうがないと思う保護者の方が少ない印象。もっと働きかけて理解をもらえるような仕掛けがないと対立を生みながら、結果独立行政法人という形になってしまう気がする。結果が先に出ている中ではどれだけ丁寧にご家族と話し合い、語り掛けて共通認識を持つかにかかっている。職員としては独立行政法人という形になることは理解できる。必要なことと理解するためには時間もかかると思う。
56	始めから困難だと反対するよりもまずはやってみて、難しさや有意義なことなのか判断したい。
57	利用者の生活を一つ一つ改善していきたい
58	当園ではご家族、後見人から県立施設（中井やまゆり園も含む）ご意見を多数いただいておりますので、ご家族、後見人からのご意見もくみ取る必要があるかと思います。
59	県立施設の役割は大きいと感じているので引き続き存続が必要と思います。

設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

	回答内容
60	メリットは感じる反面、家族の感じている不安もある程度理解はできる。歴代の県立県営施設を指定管理にできた経験を生かして、現在の中井職員と一緒に家族に寄添ってもらいたい。(津久井の場合は特殊な事情もあるので、どのように生かせるかは正直わからない)
61	県としてしっかり、様々な県民の福祉のニーズに対応していけるようにならなければならない。
62	このままでは硬直化した運営は避けられないため、運営主体は問わないが小規模化すべきと考える。
63	現場の職員にはどうすることもできない。
64	中井やまゆり園は50年超の歴史で一定の役割は果たしたとは思っています。
65	アクションプランの内容全体を踏まえても、独立行政法人化の流れについては、現時点では、やむを得ないものと感じています。
66	まだ先の話とは言っているが、独法化という手法で、直営の看板をおろすことで、この間のもろもろの批判をかかず意図がみえみえだといえる。また、独法化後も県立の役割を担うとはいうのだろうが、 <span style="background-color: black; color: black;">                    </span> や一部民間手法に屈服し、職場に対しては、お願いだから、言われた通りに、改革を進めればいいなどといいながら進めた先が、県立の今後の在り方につながるわけがなく、体よく売り渡したも同然であり、そのような施設はいかされるいわれもないし、いかない。これは、少なからぬ職員が思っていることです。
67	今後の県立施設について進めて行くことが決まった方向性との認識。
68	要するに人件費を削減したいから進めているとしか思えない。官製ワーキングプアを作りたいとしか思えない。進めている人たちは、それなりの給料をもらっているのね。
69	どのような方向性であれ、利用者が安心して幸せを感じられることができるならば良い。
70	県としての役割を放棄しているに等しい。地域にいる強度行動障害の状態にある人や、医療を受けねば生活できないような利用者や家族の行き先を実質的になくすプランであり、地域や市町村に必要なバックアップを、コストカットにより行うつもりはないと宣言したに等しいものとする。
71	時代にそってもこうなることは理解できていた。中井は必要でしょうか。民間でできているところがあるなら、任せてもいいのではないかと。地域移行ができないのは、小規模の施設、重度もうけいれるグループホーム、作業所などのデイサービス施設が少ないから。そのような施設を作ったり、作ってもらえるよう補助金を出すなどの施策をしたほうが良いと思う。
72	分かっているが大きな事でどうすればいいのかわからない。
73	以前のような最後の砦といった、県立の在り方が現在変わったことで、県として施設を運営する必要はなくなったと感じている。ただ今後世論が変わり、激しい行動障害を有している方の行き先が精神病院しかなくなってしまう事に対して、やはり県立施設が支えていく必要があるとなった場合は再度検討していく必要がある。
74	園を一度閉鎖することを考えたほうが良いと考える。
75	我々現場の職員の意見は全く聞かれないまま示された方向性に、この段階でどう意見をしようが、方向性に変化があるとは思えないので、なるようにしかならないと思っています。
76	今、抱えている課題を解消する一つの策とは思う。一方、これまで公立施設に期待され、また役割として受け止めて来た事柄を解消するためには、地域の理解だけでなく、地域の意識だけでない支援の底上げに力を入れないと当事者の幸福度は上がらないと思う。

設問27 県立障害者支援施設の方向性をどのように受け止めているか

	回答内容
77	<p>県立施設の方向性については、良いと思います。・ただし、長年福祉職をやってきた人間としては、職場がなくなっていくという寂しさをまずは感じざるを得ません。県の役割の方向性として、研究と人材育成としておりますが、現場がなくなると、その役割も若干担いにくい気もします。・大学や民間施設に対して、サポート役、コーディネイト役が具体的には役回りとなっていくのでしょうか？つまりは福祉職でなくてもよくなってしまふ？？ ですが、現場を知っている力のある職員がコーディネイト、サポートをする方が、より実効性のあるものとなると思います。ですから施設系の福祉職はやはり必要だと思いますので、どんどん民間や大学に出向するようなイメージが良いかもしれません。本当なら、小規模であっても一つは県立のフィールドを残しておきたいところです。その上で、長年この分野で働いていた人間として、もう少し意見を述べたいと思います。・県立施設の方向性に関して、大規模施設の問題点を整理していますが、問題の肝は違う気がします。人事的、人材育成上の問題があったと思います。公務員は特に首を切れませんから、例えば、この福祉職は、児相では無理→障害施設で！→でも寮職員としてもチームワークが出来ないから無理、→仕方ないから地域支援課で→はやり地域のお客さんの対応も困難だから→はやり寮で。。。という人事があったのも事実です。あるいは、臨時任用職員が長年勤め続けるなかで、大きな影響力を持ち、周囲のコントロールが効かなくなってしまふ。これらが県立施設での問題が発生するパターンであり、これらの事実は■■■■の皆さまも含めて、福祉職の皆知っていることだと思います。・施設は、その人の首を切れず抱え込むところとなり、周囲の職員に影響が及び、人権に絡んだ問題が発生する。どこの施設でもあった事です。・人間を扱う現場にこそ、適材適所の徹底が必要だと思いますが出来なかった。人事も苦肉の策であったにせよ、施設利用者の発信の弱さに乗じて、聞く耳を持たず腰が重かったともいえるかもしれません。・問題意識にある職員が■■■■に相談してきた経過があると聞きます。腰の重さは人手の問題もあったと思います。</p> <p>いずれにしても、これらは人材育成に絡んでくる話であり、その質も量（数）も問われる問題です。・児相の経験では、児童養護施設職員不足で、そのため児童の定員数を埋められず、児相に受入困難を返答していることが常態化していました。結果的に一時保護所に児童が滞留、常時定員超過の事態になっていました。・今後益々、日本全体で人手不足の問題が起きていく中で、施設現場はどのような策を打つのか？今から検討したいと思います。県の役割の方向性として、人材育成は本当に重要で難しい課題だと思います。私自身も解決の糸口を見つけられるように、考えていきたいと思ひます。</p>
78	<p>独法化のメリットが、説明からはよく分からなかった。独法化された施設の運営が、■■■■の思想によるものになるならば、残りたいとは思えない。公務員の身分を保証していただきたいと思う。</p>
79	<p>・中井県立直営方式がこのままずっと維持されていくとは思えないので独法化は仕方のないことだと思う。むしろ民営化とならず独法化となったことで県の関与が強く働くことをよかったと思っている。</p>
80	<p>県立直営で、長年かけて無理やり役割を持たせてきた限界だと感じる</p>
81	<p>独立行政法人化することでの利点についてまだまだ分かっていない職員も多いと思う。今はそこに向かって今以上に慌ただしい日々が来るのかという不安な気持ちの職員が多い気がする</p>



### 3 中井やまゆり園職員の過去5年度分の時間外勤務について

中井やまゆり園 時間外勤務の状況（推移）

#### 令和2年度

	～30時間	31～45時間	45時間超	計	参考 4.1現員数
4月	91	5	0	96	161
5月	87	5	1	93	
6月	88	4	1	93	
7月	90	6	0	96	
8月	95	4	0	99	
9月	99	3	0	102	
10月	93	4	0	97	
11月	86	5	0	91	
12月	83	5	1	89	
1月	84	4	0	88	
2月	78	4	0	82	
3月	85	3	1	89	
計	1,059	52	4	1,115	

#### 令和3年度

	～30時間	31～45時間	45時間超	計	参考 4.1現員数
4月	93	4	1	98	164
5月	101	2	0	103	
6月	98	2	0	100	
7月	95	3	0	98	
8月	96	3	0	99	
9月	92	4	1	97	
10月	89	6	0	95	
11月	100	3	0	103	
12月	97	2	0	99	
1月	97	2	0	99	
2月	93	5	0	98	
3月	83	10	0	93	
計	1,134	46	2	1,182	

- ※1 時間外「0」の職員を除く
- ※2 管理職手当受給者を除く
- ※3 再任用、臨任、会計年度任用職員を含む

令和4年度

	～30時間	31～45時間	45時間超	計	参考 4.1現員数
4月	83	4	1	88	181
5月	86	4	2	92	
6月	91	8	1	100	
7月	86	7	1	94	
8月	103	5	7	115	
9月	91	5	2	98	
10月	94	7	1	102	
11月	85	8	4	97	
12月	90	11	5	106	
1月	91	8	3	102	
2月	86	12	3	101	
3月	80	15	3	98	
計	1,066	94	33	1,193	

令和5年度

	～30時間	31～45時間	45時間超	計	参考 6.1現員数
4月	93	8	5	106	187
5月	98	8	5	111	
6月	91	13	3	107	
7月	94	11	6	111	
8月	94	12	3	109	
9月	95	14	0	109	
10月	94	18	1	113	
11月	98	14	2	114	
12月	97	16	0	113	
1月	99	13	2	114	
2月	99	13	3	115	
3月	93	20	5	118	
計	1,145	160	35	1,340	

- ※1 時間外「0」の職員を除く
- ※2 管理職手当受給者を除く
- ※3 再任用、臨任、会計年度任用職員を含む

令和6年度（4月～11月）

	～30時間	31～45時間	45時間超	計	参考 4.1現員数
4月	94	15	8	117	181
5月	96	12	11	119	
6月	97	15	6	118	
7月	91	20	8	119	
8月	100	14	4	118	
9月	95	18	9	122	
10月	91	15	8	114	
11月	101	21	4	126	
計	765	130	58	953	

- ※1 時間外「0」の職員を除く
- ※2 管理職手当受給者を除く
- ※3 再任用、臨任、会計年度任用職員を含む