

介護人材に関する アンケート調査

米沢市高齢福祉課

令和元年5月

【 介護人材に関するアンケート調査 】

1 調査の目的

次期介護保険事業計画の策定に向けての現状分析や本市が取り組む介護人材確保対策に関する事業の検討を行っていくにあたり、市内の介護保険サービス事業者等における現状を把握するため、介護人材確保に係る調査を行いました。

2 調査の対象

- 居宅サービス等事業者
- 地域密着型サービス事業者
- 介護保険施設

3 回答方法

FAX又は電子メール（郵送可）

4 回答期限

平成31年4月26日（金）

※期限まで提出が無かった事業者に対しては、電話等で催促するものとする。

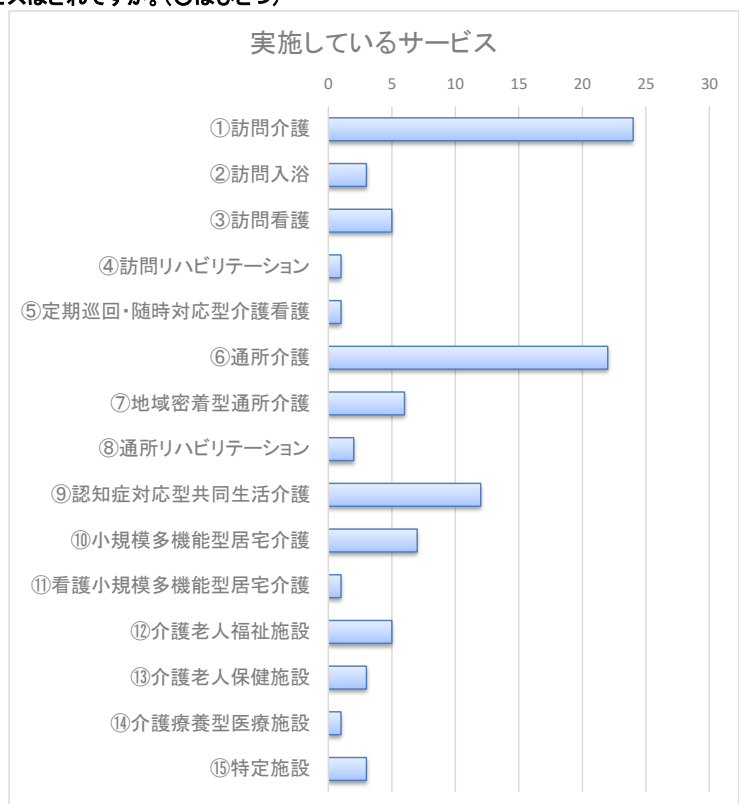
5 回答率

アンケート対象事業所数	117
回答数	96
回収率	82.1%

6 調査結果

【問1】貴事業所（以下、「施設」を含む。）が実施しているサービスはどれですか。（○はひとつ）

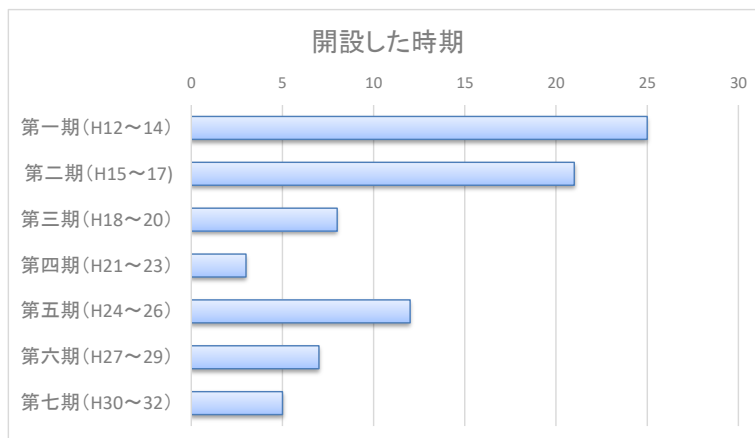
サービス種別	事業所数	構成比
①訪問介護	24	25.0%
②訪問入浴	3	3.1%
③訪問看護	5	5.2%
④訪問リハビリテーション	1	1.0%
⑤定期巡回・随時対応型介護看護	1	1.0%
⑥通所介護	22	22.9%
⑦地域密着型通所介護	6	6.3%
⑧通所リハビリテーション	2	2.1%
⑨認知症対応型共同生活介護	12	12.5%
⑩小規模多機能型居宅介護	7	7.3%
⑪看護小規模多機能型居宅介護	1	1.0%
⑫介護老人福祉施設	5	5.2%
⑬介護老人保健施設	3	3.1%
⑭介護療養型医療施設	1	1.0%
⑮特定施設	3	3.1%
合計	96	100.0%



*本市においては、訪問介護及び通所介護事業所の割合が全体の半数近くを占めています。

【問2】貴事業所を開設した時期はいつですか。

開設した時期	事業所数
第一期（H12～14）	25
第二期（H15～17）	21
第三期（H18～20）	8
第四期（H21～23）	3
第五期（H24～26）	12
第六期（H27～29）	7
第七期（H30～32）	5



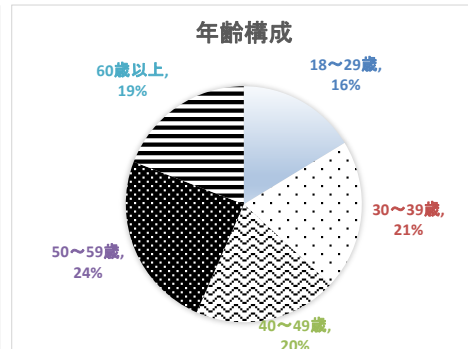
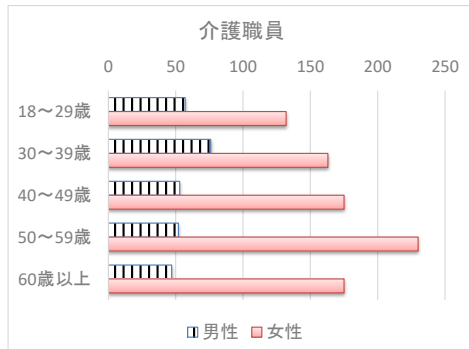
* 第一期、第二期に開設した事業所が最も多くなっています。

【問3】平成31年4月1日現在における貴事業所の従業員の雇用状況についてご記入ください。

〈介護職員〉

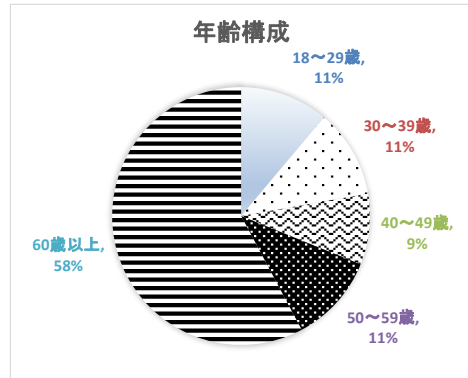
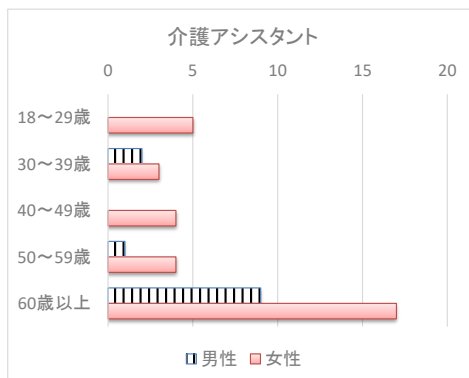
年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	57	132	16%
30～39歳	76	163	21%
40～49歳	53	175	20%
50～59歳	52	230	24%
60歳以上	47	175	19%

1160



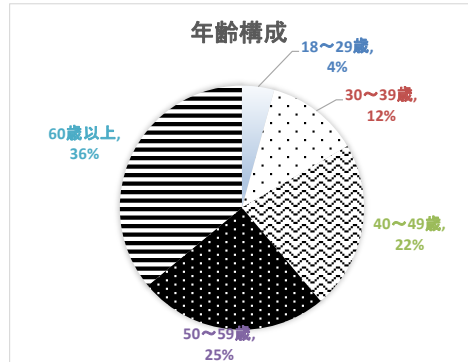
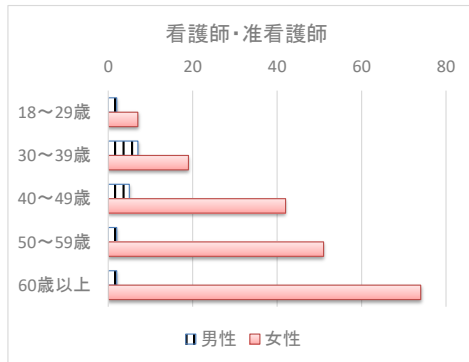
〈介護アシスタント〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	0	5	11%
30～39歳	2	3	11%
40～49歳	0	4	9%
50～59歳	1	4	11%
60歳以上	9	17	58%
合計		45	



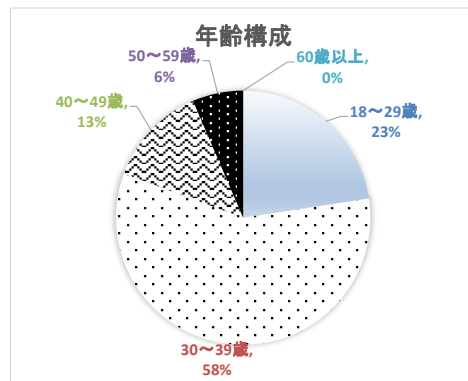
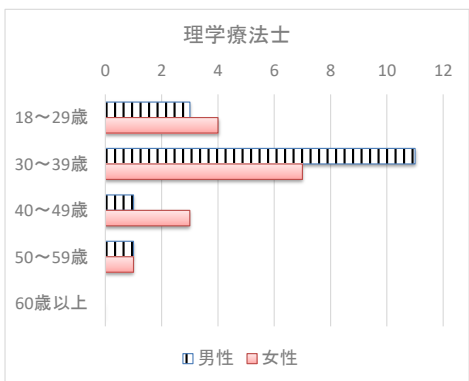
〈看護師・准看護師〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	2	7	4%
30～39歳	7	19	12%
40～49歳	5	42	22%
50～59歳	2	51	25%
60歳以上	2	74	36%
合計		211	



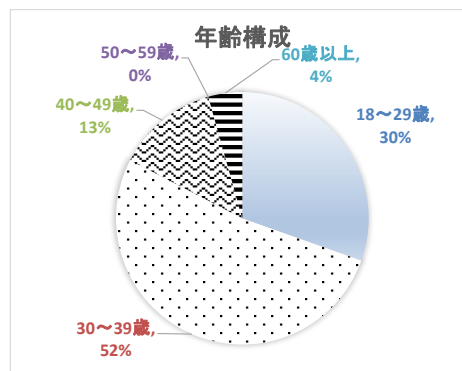
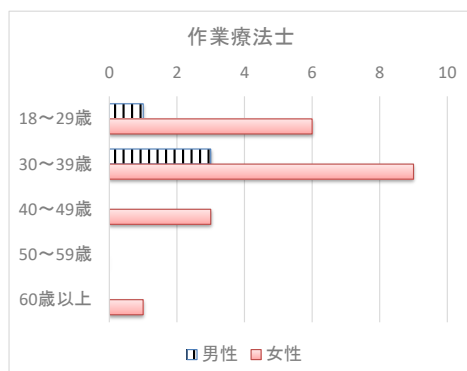
〈理学療法士〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	3	4	23%
30～39歳	11	7	58%
40～49歳	1	3	13%
50～59歳	1	1	6%
60歳以上	0	0	0%
合計		31	



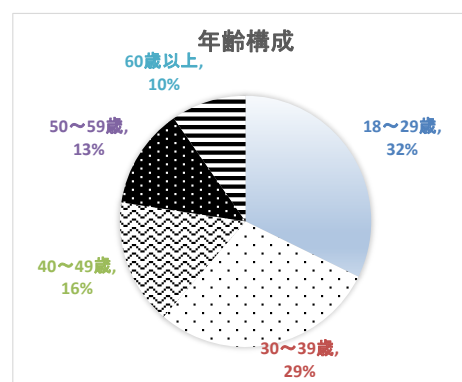
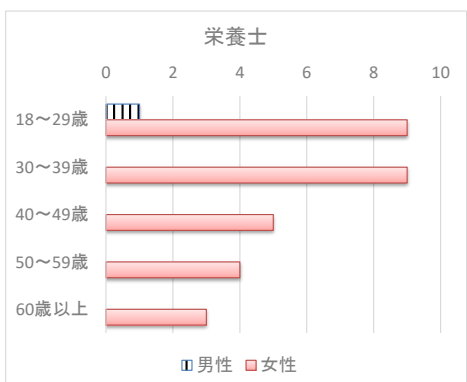
〈作業療法士〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	1	6	30%
30～39歳	3	9	52%
40～49歳	0	3	13%
50～59歳	0	0	0%
60歳以上	0	1	4%
合計	23		



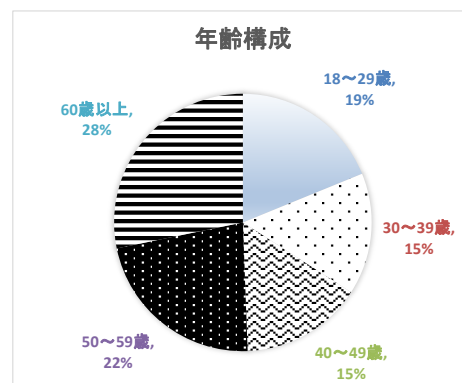
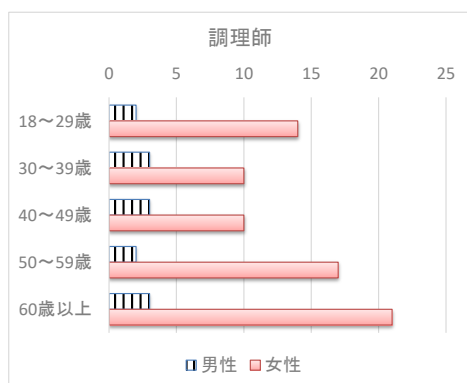
〈栄養士〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	1	9	32%
30～39歳	0	9	29%
40～49歳	0	5	16%
50～59歳	0	4	13%
60歳以上	0	3	10%
合計	31		



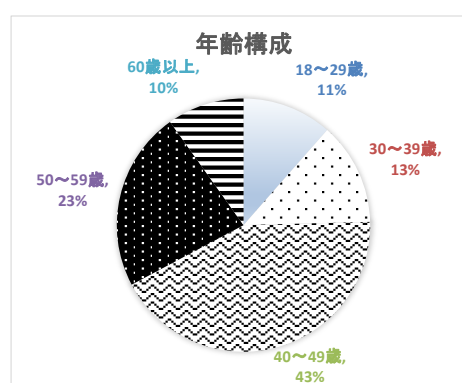
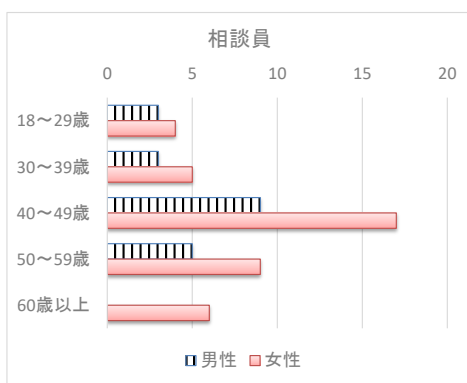
〈調理師〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	2	14	19%
30～39歳	3	10	15%
40～49歳	3	10	15%
50～59歳	2	17	22%
60歳以上	3	21	28%
合計	85		



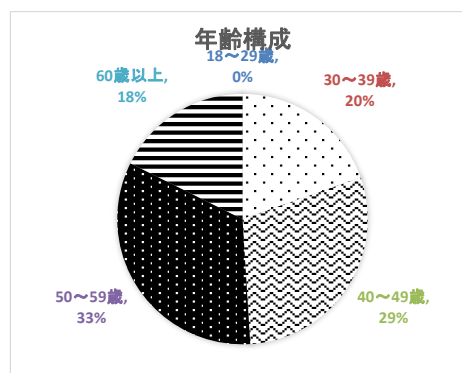
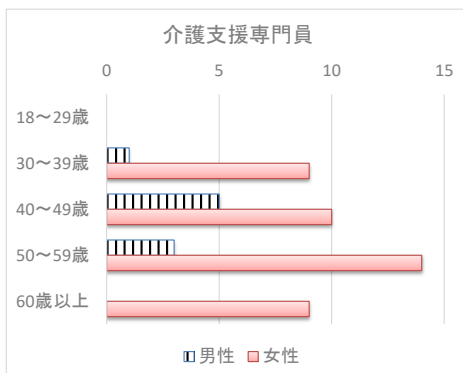
〈相談員〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	3	4	11%
30～39歳	3	5	13%
40～49歳	9	17	43%
50～59歳	5	9	23%
60歳以上	0	6	10%
合計	61		



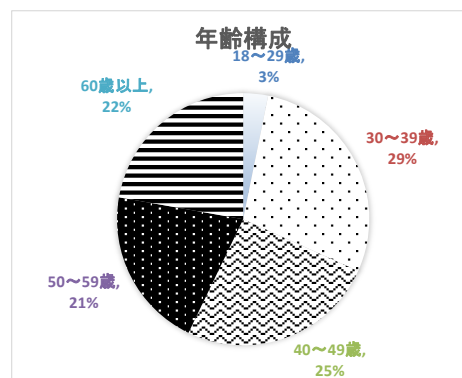
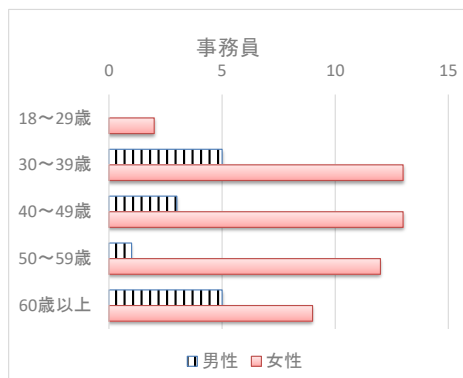
〈介護支援専門員〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	0	0	0%
30～39歳	1	9	20%
40～49歳	5	10	29%
50～59歳	3	14	33%
60歳以上	0	9	18%
合計	51		



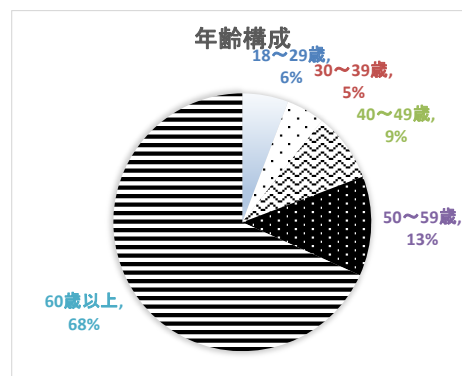
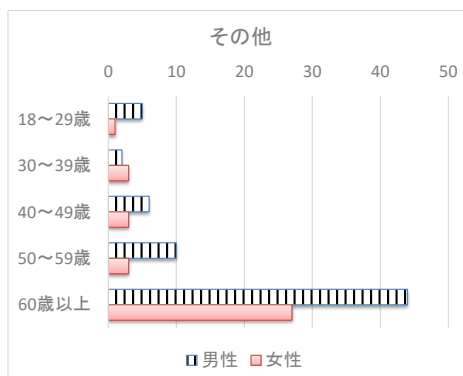
〈事務員〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	0	2	3%
30～39歳	5	13	29%
40～49歳	3	13	25%
50～59歳	1	12	21%
60歳以上	5	9	22%
合計	63		



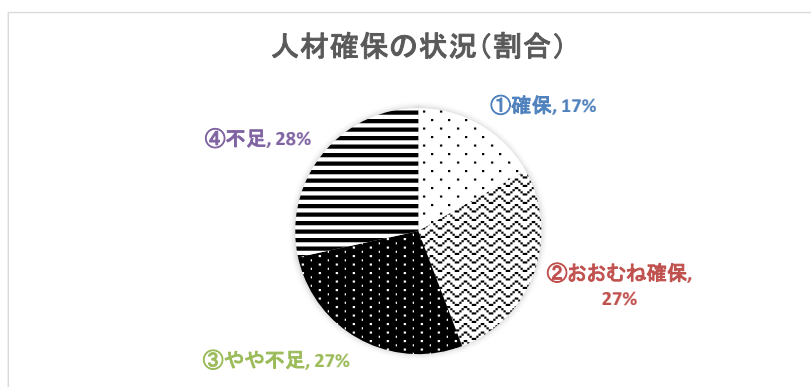
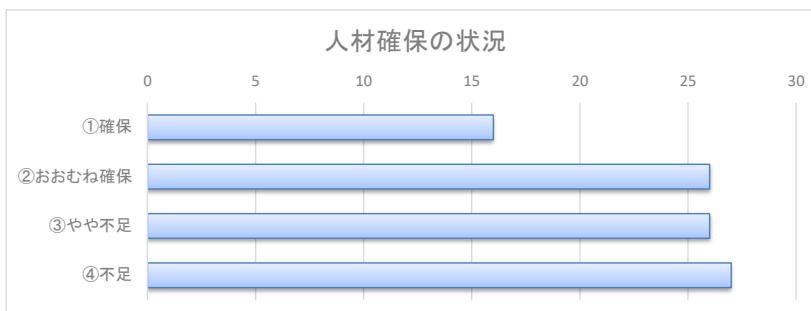
〈その他〉

年齢	男性	女性	年齢構成
18～29歳	5	1	6%
30～39歳	2	3	5%
40～49歳	6	3	9%
50～59歳	10	3	13%
60歳以上	44	27	68%
合計	104		



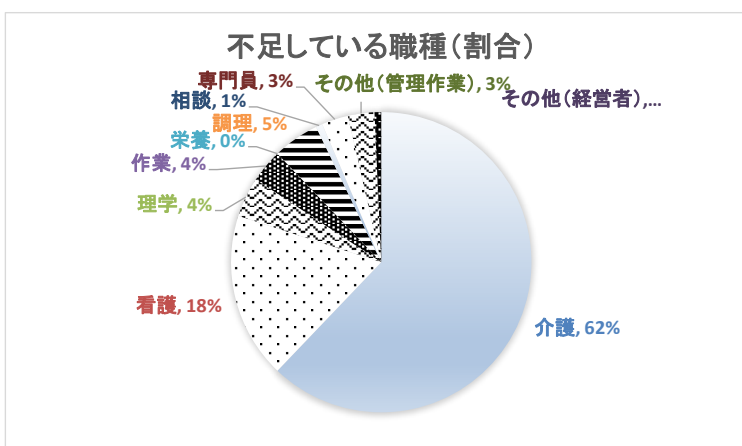
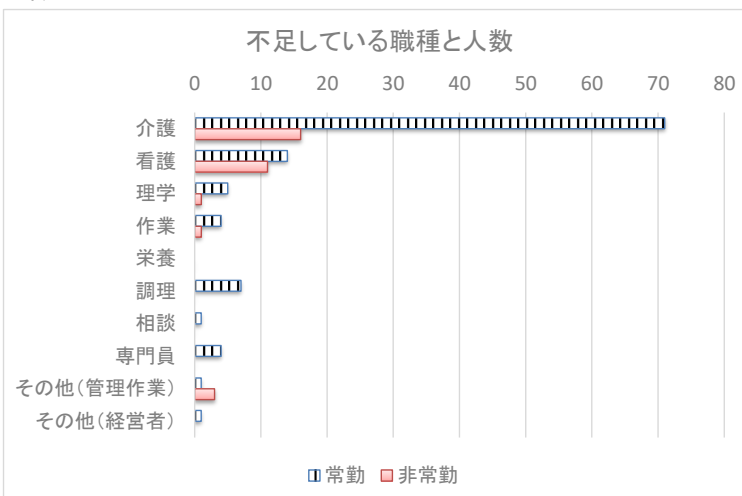
【問4】貴事業所の人材確保の状況について、あてはまるものをお答えください。(〇はひとつ)

人材確保の状況	件数	割合
①確保	16	17%
②おおむね確保	26	27%
③やや不足	26	27%
④不足	27	28%
95		



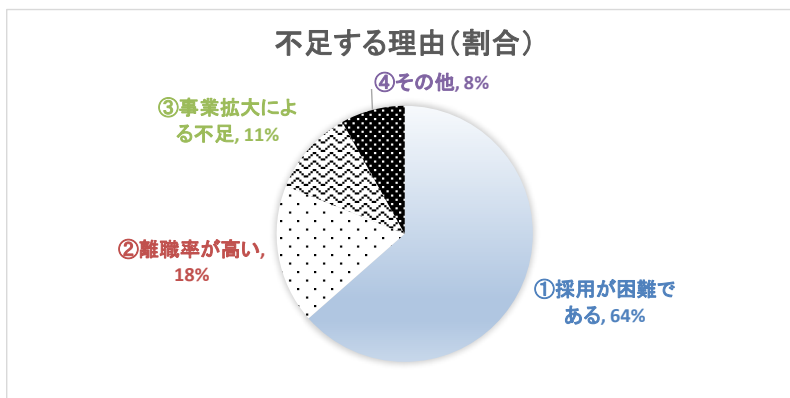
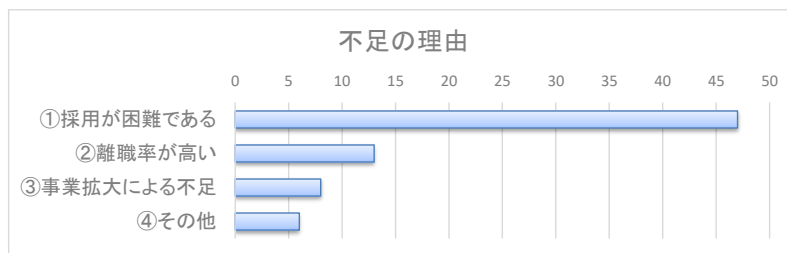
【問5】問4で「3 やや不足している」又は「4 不足している」と回答された事業所に伺います。現在、不足している職種及び必要人数をご記入ください。
(ハローワーク等に求人を出しているかどうかは問いません。)

現在不足している職種と人数	常勤	非常勤	割合
介護	71	16	62%
看護	14	11	18%
理学	5	1	4%
作業	4	1	4%
栄養	0	0	0%
調理	7	0	5%
相談	1	0	1%
専門員	4	0	3%
その他(管理作業)	1	3	3%
その他(経営者)	1	0	1%
合計	140		



【問6】問4で「3 やや不足している」又は「4 不足している」と回答された事業所に伺います。不足している理由として考えられることは何ですか。
(あてはまるもの全てに○、その他は具体的にご記入ください。)

不足の理由	回答数	割合
①採用が困難である	47	64%
②離職率が高い	13	18%
③事業拡大による不足	8	11%
④その他	6	8%
合計	74	

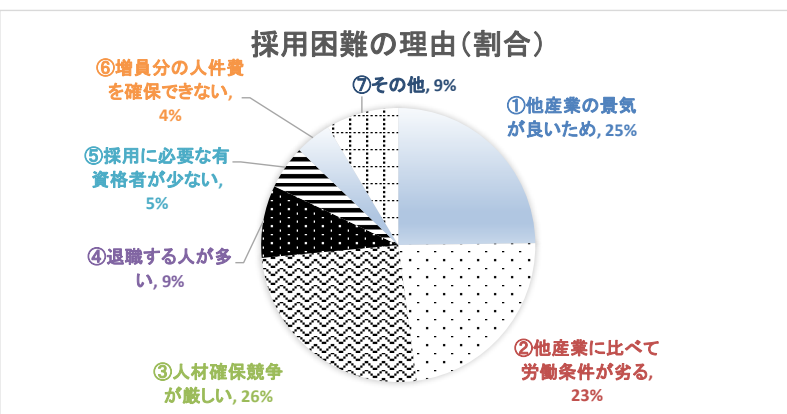
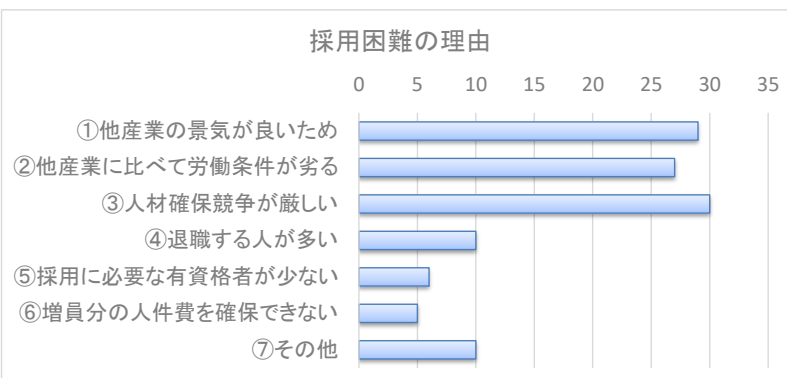


【その他】

- 訪問という仕事が難しいと思っているようで、入社して仕事を教えても、できないと辞めてしまう
- 夜勤できない
- 求人募集しても応募者が来ない
- 病気や産休等で長期に休む職員が続いているため
- 長期休暇に入っている職員がいるため

【問7】問6で「1 採用が困難である」と回答された事業所に伺います。採用が困難である原因として考えられることは何ですか。
(あてはまるもの全てに○、その他は具体的にご記入ください。)

採用困難の理由	回答数	割合
①他産業の景気が良いため	29	25%
②他産業に比べて労働条件が劣る	27	23%
③人材確保競争が厳しい	30	26%
④退職する人が多い	10	9%
⑤採用に必要な有資格者が少ない	6	5%
⑥増員分の人件費を確保できない	5	4%
⑦その他	10	9%
合計	117	

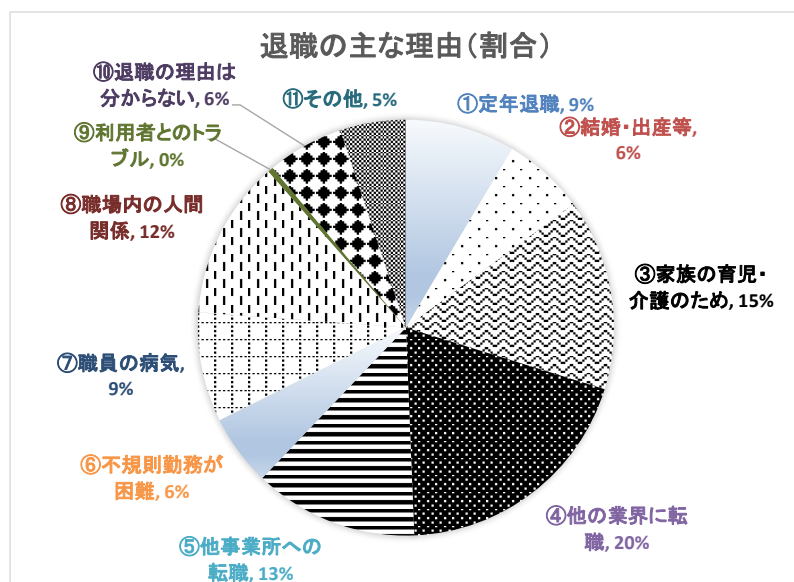
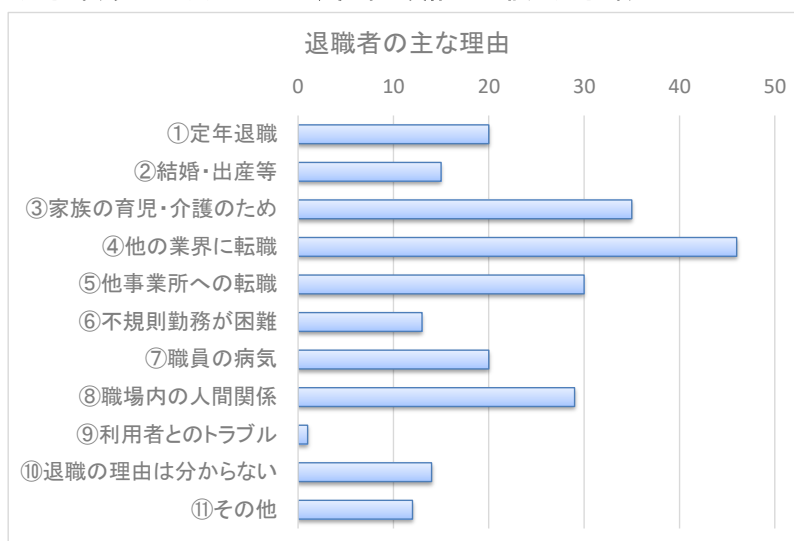


【⑦その他】

- 「訪問介護」という職種に抵抗があるのか、求人は出しても面接希望すら来ない状況が何年も続いている
- 夜勤が敬遠されていると考える
- 夜勤業務や早出、遅出の不規則勤務がある
- 夜勤ができない職員が増えている
- 福利厚生に関する点でイメージが悪い
- まとまった休みが取れない。仕事の割に合った報酬ではない
- 看護師にとって訪問看護のハードルがやや高いと思っていると思われる
- 夜勤、早勤、遅勤があるために敬遠される
- 汚い、厳しい、低賃金と思われている

【問8】退職する従業員の主な理由についてご記入ください。(あてはまるもの全てに○、その他は具体的にご記入ください。)

退職者の主な理由	回答数	割合
①定年退職	20	9%
②結婚・出産等	15	6%
③家族の育児・介護のため	35	15%
④他の業界に転職	46	20%
⑤他事業所への転職	30	13%
⑥不規則勤務が困難	13	6%
⑦職員の病気	20	9%
⑧職場内の人間関係	29	12%
⑨利用者とのトラブル	1	0%
⑩退職の理由は分からない	14	6%
⑪その他	12	5%
合計	235	



【⑪その他】

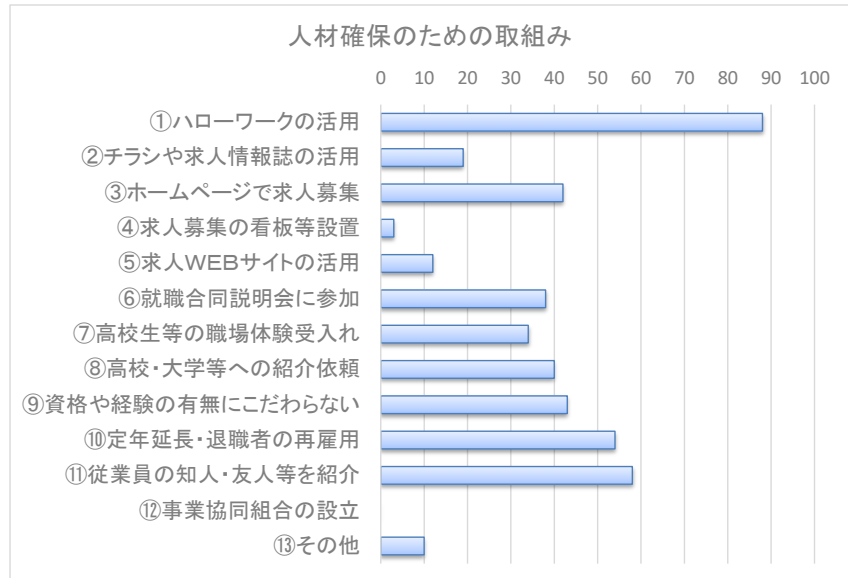
- 仕事そのものが大変だと思っている
- 新たな目標ができ、介護から障害者のヘルパーへ転身した
- ケアマネ業務に専念したいと居宅介護事務所へ転職した
- 20代の2名の女性職員は遠方の方との婚姻が理由
- 定年で再雇用となる職員には同待遇で夜勤を依頼しているが夜勤をいやがる職員もいる
- 利用者に不適切な介助対応だったため
- 経営マネジメントの仕事についていけない(力量不足)
- 配偶者の転勤に伴う引っ越しのため

- 通勤距離が長く時間がかかることから退職
- やってはみたが、送迎業務に不安がある。高齢者の命を預かる責任が持てない
- 法人（一般）が考える社会人としての最低限の資質や礼儀、規律等を持ち合わせていない人材も見受けられる

【問9】従業員の採用や確保に当たり実施していることや今後取組みを検討していることは何ですか。

（あてはまるもの全てに○、その他は具体的にご記入ください。）

人材確保のための取組み	回答数
①ハローワークの活用	88
②チラシや求人情報誌の活用	19
③ホームページで求人募集	42
④求人募集の看板等設置	3
⑤求人WEBサイトの活用	12
⑥就職合同説明会に参加	38
⑦高校生等の職場体験受入れ	34
⑧高校・大学等への紹介依頼	40
⑨資格や経験の有無にこだわらない	43
⑩定年延長・退職者の再雇用	54
⑪従業員の知人・友人等を紹介	58
⑫事業協同組合の設立	0
⑬その他	10

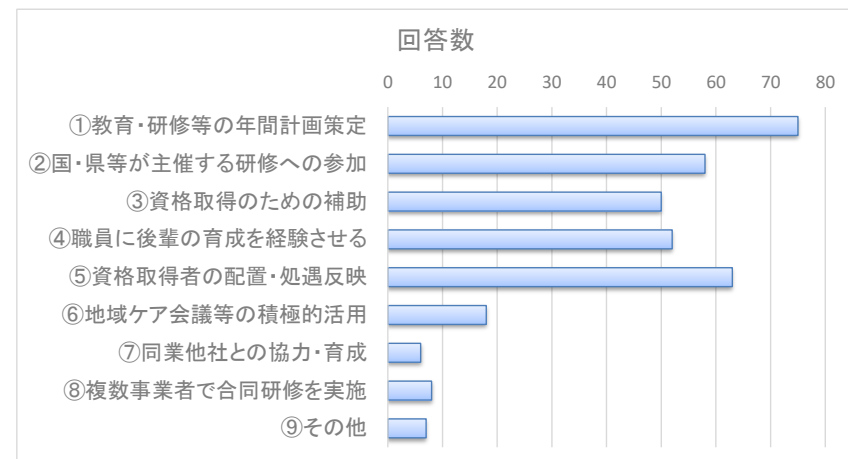


【⑬その他】

- 生協の組合員にチラシでの募集や個別に紹介してもらう
- ヘッドハンティング
- 会社独自のお仕事説明会の開催
- 財団内で人事異動を検討する
- 山形県の事業を受託して人材を確保（ひとり親介護職参入事業、介護雇用プログラム等）

【問10】人材育成のためにどのような方策をとっていますか。（あてはまるもの全てに○、その他は具体的にご記入ください。）

人材育成の方策	回答数
①教育・研修等の年間計画策定	75
②国・県等が主催する研修への参加	58
③資格取得のための補助	50
④職員に後輩の育成を経験させる	52
⑤資格取得者の配置・処遇反映	63
⑥地域ケア会議等の積極的活用	18
⑦同業他社との協力・育成	6
⑧複数事業者で合同研修を実施	8
⑨その他	7



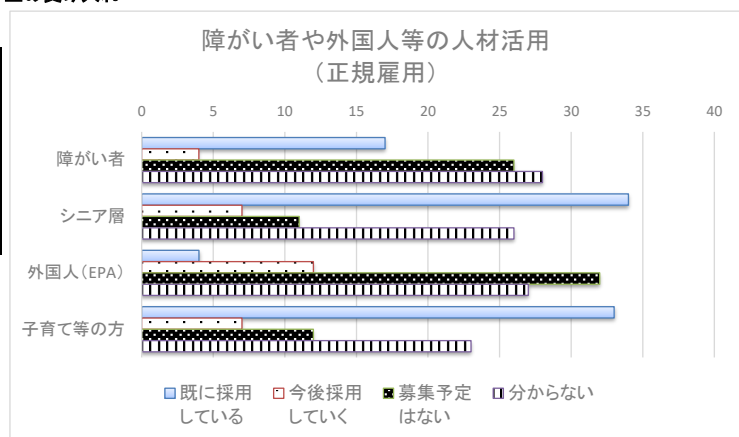
【⑨その他】

- エルダー制度を活用している
- 研修委員会を設置しており、そこで研修募集のあったものを職員に希望を聞きながら参加している
- 初任者研修、実務者研修、喀痰吸引等特定従事者研修、キャリア段位を施設内で資格取得できるよう研修制度を整えている

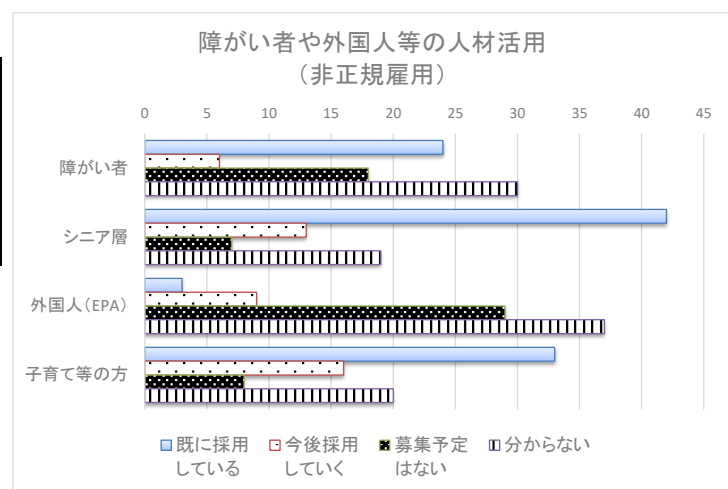
【問11】今後、障がい者や外国人等の幅広い人材を活用する予定があるかお尋ねします。(該当するもの全てにチェックしてください。)

※EPA: 国の経済連携協定に基づく外国人技能実習生及び留学生の受け入れ

【正規雇用】	既に採用 している	今後採用 していく	募集予定 はない	分からない
障がい者	17	4	26	28
シニア層	34	7	11	26
外国人(EPA)	4	12	32	27
子育て等の方	33	7	12	23



【非正規雇用】	既に採用 している	今後採用 していく	募集予定 はない	分からない
障がい者	24	6	18	30
シニア層	42	13	7	19
外国人(EPA)	3	9	29	37
子育て等の方	33	16	8	20



【 職員からの紹介等 】

☐ 職員からの紹介制度、紹介者への謝礼導入
☐ 職員の知人、生協組合員からの紹介、今まで行ってきた活動を通じて知り合った方が就職している
☐ 社員からの紹介制度あり、紹介者へに謝礼を導入
☐ 職員からの紹介に対し、謝礼を導入
☐ スタッフからの紹介制度。研修体制・チューター制
☐ 職員紹介制度があり、試用期間終了、正社員になった場合は職種に応じ謝礼を支給
☐ 社員からの紹介
☐ 職員からの紹介制度。紹介者への謝礼及び入職者への就職支度金を導入
☐ 社員からの紹介制度と謝礼金の導入
☐ 入職支度金や紹介謝礼を設けた（入職支度金の実績はあるが、紹介者への謝礼というのはやはりなかなか難しいというのが現状）
☐ 職員紹介制度の導入（紹介者へ謝礼）、公休数の増と毎月の有給休暇取得、待遇面の改善
☐ 知人からの紹介。子育てや介護で休むことが必要な時優先に休みを取らせている
☐ 紹介制度を手厚く、その他色々な謝礼金制度あり
☐ 社員からの紹介での雇用（謝礼も含む）、子育て世代に対して休日や勤務時間を固定したりと色々考えて実践しているが、なかなか効果が出ている実感がない

【有給休暇の取得促進・勤務時間への配慮】

☐ 有給休暇の活用。子育て世代は子供の体調や学校行事等で休むことを了承している
☐ 休みがとりやすいようなシフト組をしている
☐ 有給の活用。教育、研修の充実
☐ 就労するにあたり、希望条件があれば相談に応じている
☐ 昇給や休暇の充実。子育て世代の子供理由（病欠、学校行事等）によるシフト調整

【給与・手当に関して】

☐ 社員子息に対する小・中・高・大・専門学校入学祝い金の支給
☐ 処遇改善（賞与）の効果は大きい。子育て世代だけでなく希望休に応じている。勤続年数に応じて金一封を進呈している
☐ 手当の充実（処遇改善交付金を活用し新たに増設）

【資格取得補助に関して】

☐ 資格取得者に対する祝い金の支給
☐ 資格取得補助、研修受講費の補助
☐ 資格取得の補助

【子育て支援関係】

☐ 子育て支援の為の学童保育事業の実施（別法人）
☐ 子育て支援（育児休業中他従業員の確保）
☐ 通常の有給の他、子の看護での有給が取れる
☐ 育児、介護休暇の積極活用
☐ 子育て世代の職員へは、勤務時間、曜日などの配慮を行っている

☐ 子育て世代は遅番や早番、夜勤などのシフトに入らないことや、土、日、祝日に休むことを了承している
☐ 有給休暇の活用、子育て世代への時間勤務や休みの優遇
☐ 学校行事等子供の予定に合わせた有給休暇の活用
☐ 子供の病気や行事等で休む場合は、他のスタッフが協力し合いフォローしている。有給休暇取得を進めている。希望休を毎月提示してもらい、安心して休めるよう行っている
☐ 子育て世代の有給消化率は90～100%で、他事業所から入社してきた職員は当社は有給が取りやすいと言ってくれる。 また、長い休みの時、会議がある時、園や学校行事で帰宅が早まる時等の子連れ勤務は問題なし
☐ 学校行事や個人休暇については各個人で事前報告し、月毎の勤務シフトを作成することでお互いに休暇の配分を検討している

【定年制度】

☐ 定年70歳の導入
☐ 定年をなくしている

【その他】

☐ お仕事説明会の実施。現場職員との座談会の実施
☐ ハローワークの活用。ある程度の希望休を了承している
☐ シニア世代などできないことは他職員でサポートし、できることで活躍してもらっている
☐ 非正規から正職員への転換
☐ 短時間正社員登用、合同就職説明会への参加、送迎業務の分離
☐ ダブルワークで空いた時間を利用しての採用及び社員の紹介制度
☐ 役員が自分で見つける
☐ 職員に声かけ
☐ 人対人の仕事のため、職員をお互いに認め合いストレスをためない職場作り
☐ 様々な手段を試みたが何も効果はなかった

介護人材確保についての現状や悩み、国・県・市に期待する人材確保のための要望等

【給与等に関すること】

☐	処遇改善に対する手当額を増し、職員への還元を増やしてほしい
☐	訪問介護の単価を利用者の介護度によって決定しても良いのではないかと
☐	介護報酬の抜本的引上げ
☐	新規介護職員に対する報奨金制度の新設（長井市では、未経験で介護職に就いた方に対し、半年で5万円、3年で10万円の報奨金を出している）
☐	賃金の底上げが必要と考える。介護職が嫌になり離職した人は少なく、職場の人間関係が一番の要因と思うが、それは、各法人、事業所の取り組みによるもので、賃金の底上げは事業所だけではどうにもならない問題と考える。当法人を退職した方ほとんどが他事業所で働いている。介護職は魅力ある職業と考える
☐	一番は報酬にあると思うが、他にもやりがいがあり介護職に従事されているスタッフもいる。入職したスタッフにやりがいを持って頂くために、行事や地域活動、法人内の親睦会等へ参加を促していますが、効果を感じられません。行い方に問題があると思うので、この様な活動に県や市の方に入っていただき人材確保への参考にしていただければと思います
☐	介護業界の賃金の低さが不足する原因の一つと考えられるので、確保のためにも賃金の見直しを期待する
☐	介護の仕事がきついと思われるので、1か月おためしで現場体験してもらい、1か月分の給料+1万円（ご苦労様代）を報酬として出すようにしたい。良かったらそのまま働いていただければ幸い
☐	介護単価の増額、介護職員一定数確保に伴う事業所の評価、専門職（看護師、セラピスト）の配置支援、介護職員以外の職員への待遇改善
☐	介護業界はどの事業所も賃金の低さが深刻であると思う。処遇改善など一定の賃金はもらえるようになったが、それでも他業種に比べると低い状況は続いている。命を預かる仕事である以上、今以上に賃金に反映しなければ介護業界に人材は集まらないと思う
☐	国では処遇改善を充実させ介護人材を確保する方針のようだが、支給方法について制約が多すぎて職員の不平不満が出ている。もっと柔軟な対応ができるようにしてほしい
☐	通所の送迎に加算を付けてほしい（冬期間は雪道や吹雪で時間もかかる、職員も早々に出かけたり帰りが遅くなる、送迎の車も1台増車したく人でもかかる、事故のない安全運転）
☐	介護業界の給与UP、余計な仕事（記録等の書類作成）を無くしてほしい
☐	新規採用職員・中途採用職員への人件費の一部補助制度（処遇改善加算とは別に）
☐	資格取得に向けた補助（労働局の助成金等とは別に）

【求人等に関すること】

☐	介護員と高校生や大学生、介護に興味のある人や、不安を抱えている人たちとの交流の場を作っていければいいと思う
☐	ハローワークを活用しているが応募がない（紹介等で応募された方にはハローワークを通していただいている）。関連団体のデイサービスでは、募集すればハローワークからでも応募が期待できるが、夜勤が敬遠されているのかグループホームでは難しい現状がある。処遇改善加算金により以前より給与面の改善はできているが、他産業と比べるとどうなのか？月額でプラス2万円は必要と思う。2017年度と2018年度はグループホーム単体で赤字となっている状況なので、介護報酬の引き上げを望む。継続して運営していくためと、介護職員の給与を引き上げるために
☐	採用担当が他業務も掛け持ちしているため、思うように人材確保に専念できない
☐	新規学卒者（高校、大学等）に対する就職説明会及び進路指導担当者との協議会設置
☐	求人に対して求めている人材が来ない（フル働くや夜勤が出来るなど）。また、就職しても離職率が高い（1か月程度で辞めてしまう）
☐	機能訓練士をを募集する際、専門学校や大学へ紹介を依頼するものの、県外ばかりでなかなか呼び込みが難しい。市内や県内に学校があればと思う。また、働きながら資格が取得できる場が近場に欲しい
☐	ハローワークへ求人を提出するが、人材が来ない
☐	求人するが集まらない
☐	県全体で介護職の離職防止の政策や、職に就く際のバックアップを手厚くしてほしいのと、子育て世代の人が働きやすい環境と人員面で営業所規模によって採用も進まないこともあり、ワークバランスとライフバランスが働いている人全てがとれる環境づくり、会社説明会を年4回位地区ごとで行ってほしい
☐	介護員の人材確保が本当に大変で日々悩んでいる。先行きがとても不安で、ホームを継続できるか深刻な問題。介護福祉士の資格の様に時間とお金がかからずに取得できる資格があれば良い

【求人等に関すること】

☐	介護士の人材確保の問題が課題で、介護士の給与の低さが問題と思うが、現行の介護保険制度ではなかなか収入アップが難しいため、業務内容が大変な割に労働対価としては他企業と比べ低く、集まりにくい
☐	職員の質の向上を求められているが、まずその人材の確保が課題であると思う。介護職員の人材の育成について、政策と事業所との温度差があるのではと思う
☐	現在人材はなんとか満たされているが、一時期、看護師、介護員不足に悩まされた。職種ごとによる就職説明会をたくさんひらいてほしい（看護師、介護員、調理師等）
☐	新卒者を入らせたいが、事業所が小さいため採用が難しいと思われる
☐	以前はハローワークでの採用が中心でしたが、今は介護（看護）職員の紹介会社からの紹介や派遣での雇用が多くなっています。本来の人件費に併せ、決して安くはない紹介料や派遣料が発生していますが、採用後、一生懸命業務をしている話を聞くと良かったなと思うこともあります。しかし、紹介会社の中には全て電話だけで話を進め、面接や入職をドタキャンする方、介護保険の知識がないため求職者とのマッチングが合わず「勤めてみたら話が違う」と退職するなど、マイナスな面が多く感じることも事実です（入職がドタキャンになると、既存の職員のやる気も失せてしまいます）。「誰でもいい」と送り出すような人材紹介・派遣会社が多いと感じるため、今後は信頼できる会社のみで話を進めていこうと思っていますが…。人材紹介・派遣会社には、介護業界についての最低限の知識は持った上で紹介をしてほしいと思いますので、人材派遣法的なものに基準を設けてほしいと切に思います。
☐	以前参加したハローワーク主催の介護のお仕事説明会のようなフェアをまた開催してほしい
☐	チャレンジウィークの拡充、又は介護ボランティアの恒常化

【勤務状況・休暇等に関すること】

☐	シフト制のため、勤務時間は合わせやすいが、土、日、祝日は休みが欲しい人々にとっては働きにくい業種だと思う。皆が長く続けられるよう、給与やシフト制など見直しも必要ではないかと考える。
☐	今年度から働き方改革がスタートしたが、小規模は365日24時間対応。どのように有給を使うか悩む。難しいとは思いますが制度の見直しはないか。例えば休日の固定化等
☐	人材不足により休みが取れない職員がいるため、退職していく

【利用者への対応について】

☐	ご利用者様からの虐待という課題もあり、その状況下においてもやりがいを見出すことの難しさがあると感じる
☐	クレーマーに対してもっと厳しい対応ができるようにしてほしい

【職員の教育等に関して】

☐	この業界の人物は著しくマネジメントに乏しい
☐	新規職員が入職しても慣れない仕事のため退職するか、他の職員が退職したりする。新人教育も人手が足りずなかなかうまくいかない
☐	主任ケアマネを持っていないと管理者になれない件で、経過期間が短い。対応を考えてほしい。米沢市・山形県から変えていく行動を起こしてほしい
☐	資格者が高齢に達し、看護師等の募集について数年前から公共機関を通して求人を行っているが、今現在採用になっていない。他の施設に聞いても同じ状況のようで、何か思案策と思っている

【職員の待遇等に関して】

☐	看護師並みの待遇
☐	現在働いているスタッフの平均年齢が確実に上がっていくので、5年10年先を考えると、事業拡大ではなく縮小も考えなくてはと心配している
☐	職員の資質の向上という目標に向かって事業運営してはいるが、現実には人の確保もままならない状況である。国として良質な人材がこの業界に進んで入ってこれるような施策を考えてほしい
☐	継続して長く働いてもらえるような支援などを充実してもらいたい

【求人等に関すること】

【事業所の運営に関して】

- 高住内での業務、巡回サービスを実施しているが、夜勤対応できるスタッフが少なく、募集をかけてもなかなか集まらない状況。長期の連休等ある場合も職員が子供等いると休まなくてはいけない状況となり大変だが、職員を増やしすぎても収益につながらなくなり難しい

【その他】

- 「介護の仕事」のイメージをもっと明るいものにしてほしい（マイナスイメージが強すぎる。安い、大変、汚いなど）