

平成26年度 福祉・介護人材確保対策実態調査（集計）

目的：北空知管内の介護保険サービス支援事業及び障がい福祉サービス事業所の運営状況や職員の労働状況などについての実態と問題意識を把握し、今後の福祉・介護分野における人材確保のための方策等の基礎資料とするため

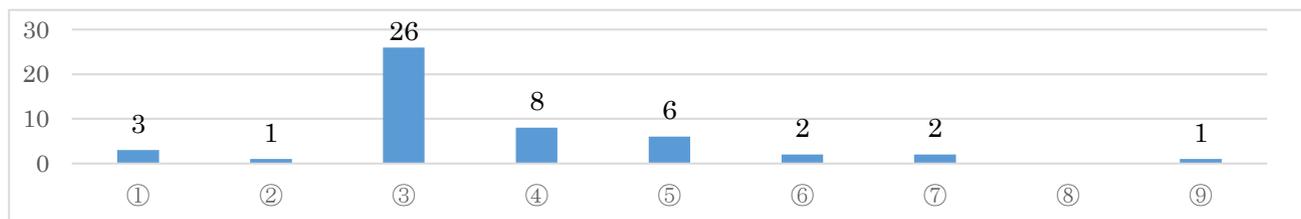
期間：平成26年7月28日～8月11日

調査票発送件数 56件 回答件数 49件 回答率 87.5%

問1 貴事業所の法人格（経営主体）はどれですか。該当するものを○で囲んでください。（以下同じ。）

※ 法人格の半数以上（53.1%）は社会福祉協議会以外の社会福祉法人であり、その他は少数である。

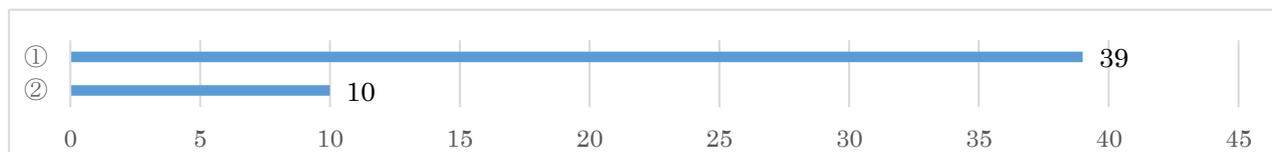
- ① 市町村
- ② 社会福祉協議会
- ③ 社会福祉協議会以外の社会福祉法人
- ④ 医療法人
- ⑤ 民間企業（個人・株式会社等）
- ⑥ NPO（特定非営利活動法人）
- ⑦ 社団法人・財団法人
- ⑧ 協同組合（農協・生協）
- ⑨ その他（ ）



問2 貴事業所が属する法人について記入ください。

(1) 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定事業所がありますか。

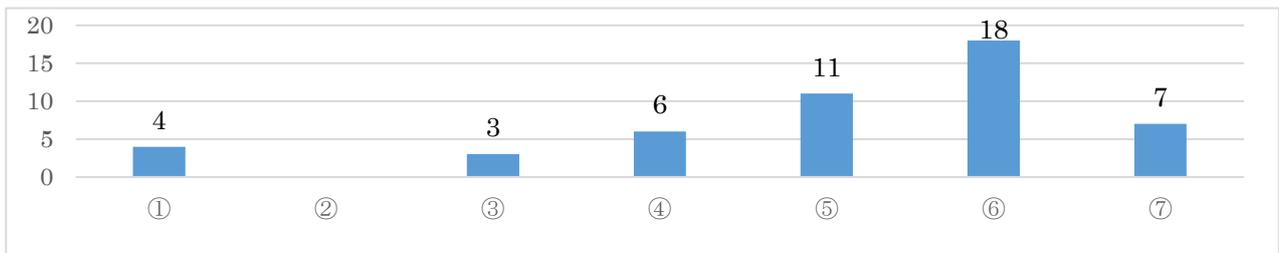
- ① ある
- ② ない



(2) (1)で「ある」場合、法人全体の職員数は何人ですか。

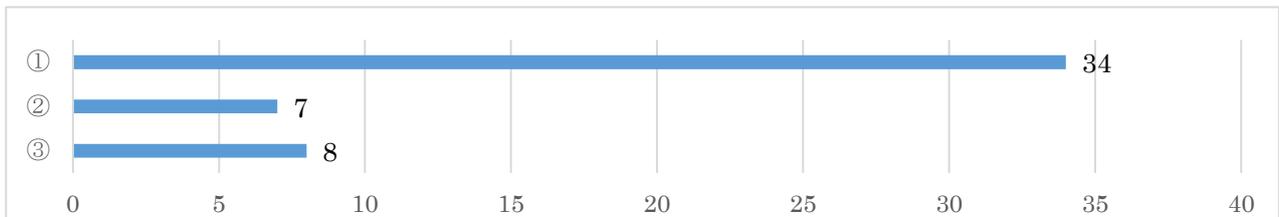
※ 100人以上299人以下が一番多く36.7%で、次に50人以上99人以下が22.4%であり、全体としては50人以上の法人が73.5%であった。

- ① 10人未満
- ② 10人以上19人以下
- ③ 20人以上49人以下
- ④ 50人以上99人以下
- ⑤ 100人以上299人以下
- ⑥ 300人以上
- ⑦ 未回答



(3) (1) で「ある」場合、法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた職員の異動がありますか。

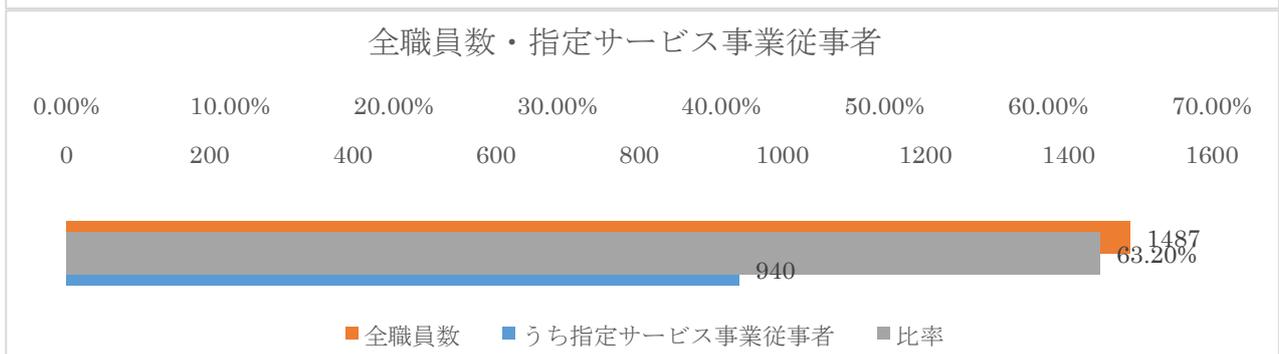
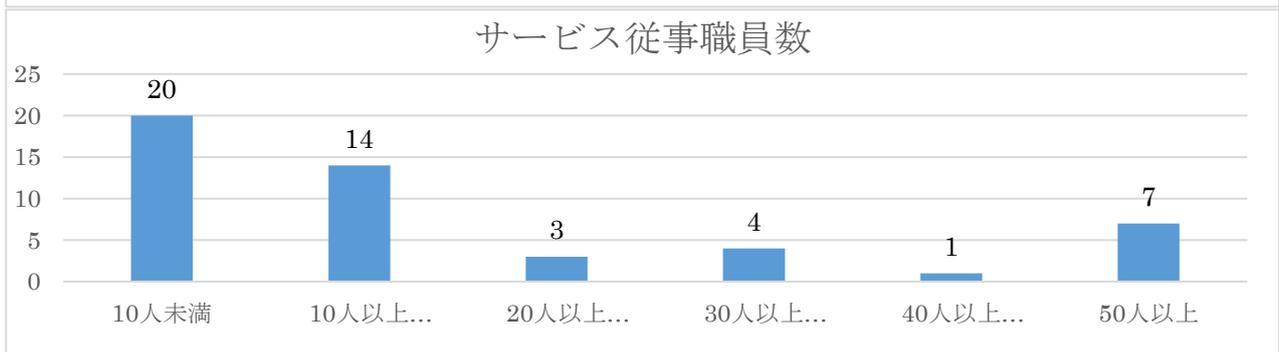
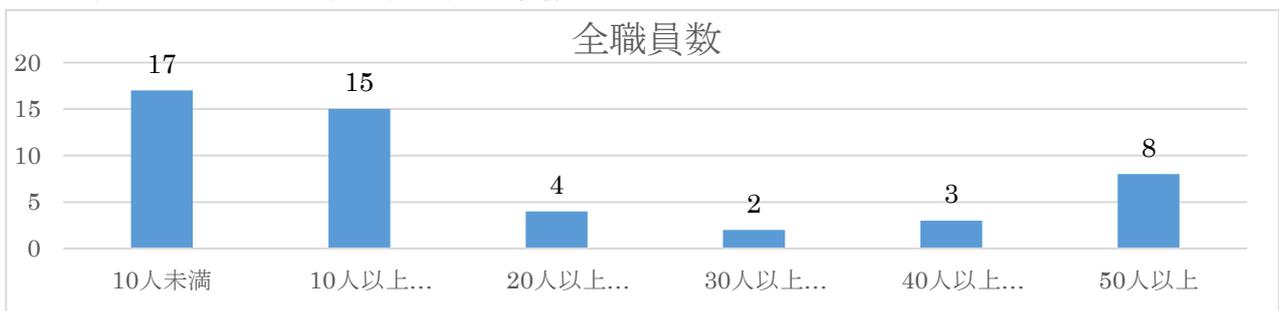
- ① ある ② ない ③ 未回答



問3 貴事業所の全職員数は何人ですか。また、そのうち指定サービス事業に従事する者 (H26. 7. 1 現在) は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。

※ 回答があった事業所の職員数は1,487人でサービス事業従事者は940人と63.2%を占めた。

- ・全職員数 1,487人
- ・うち指定サービス事業に従事する職員数 940人



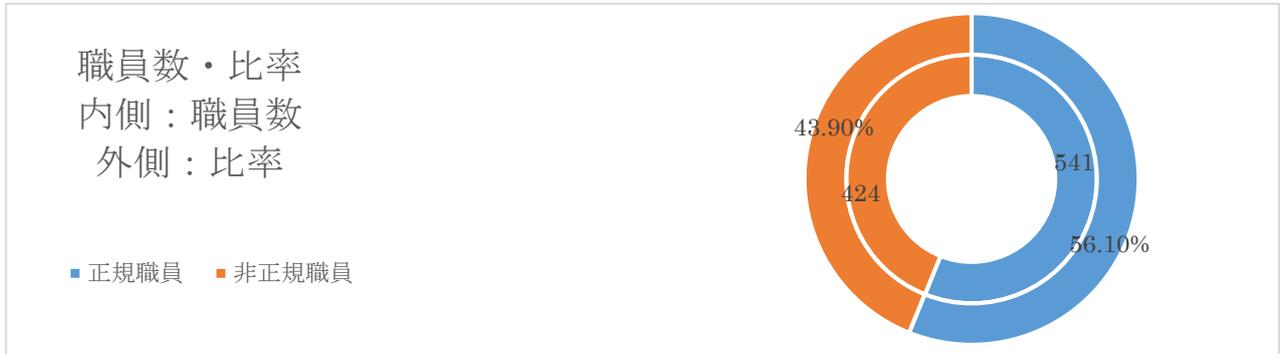
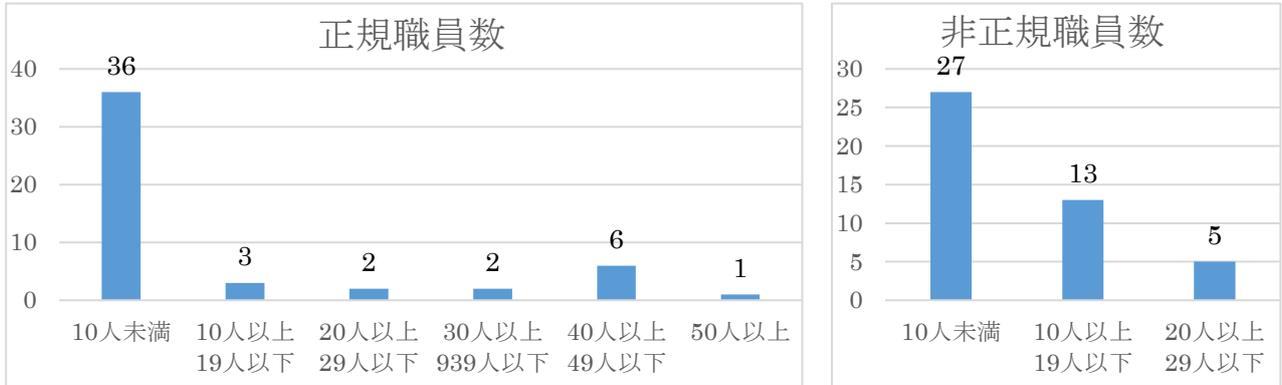
問4 貴事業所で指定サービス事業に従事する職員について記入ください。

※ 正規・非正規の割合は正規職員が56.1%、非正規職員が43.9%である。

男女比については、男性4割、女性6割となっている。正規・非正規の割合で見ると、男女で異なり、男性は正規が68.9%を占めているが、女性は概ね同じ比率となっている。

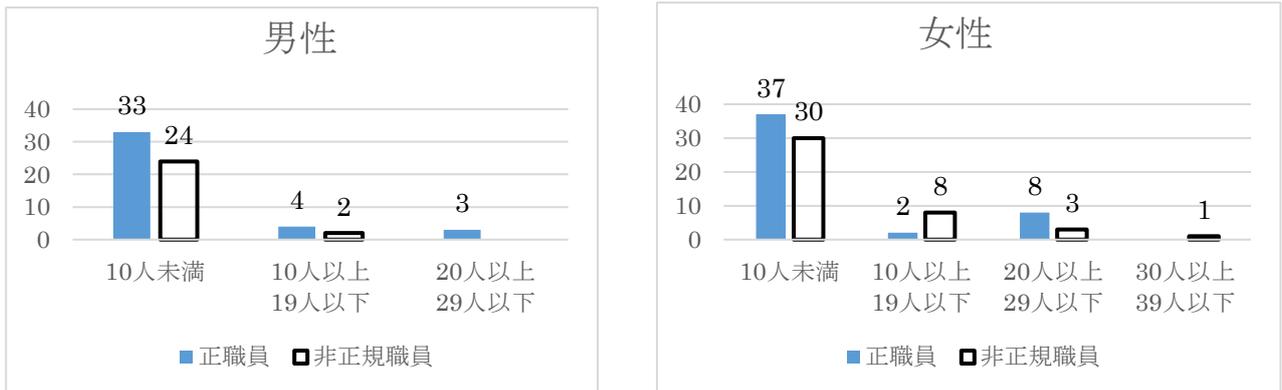
(1) 就業形態

・正規職員数 541人 ・非正規職員数 424人



(2) 男女比

・男性 (正規職員 215人 非正規職員 97人)
・女性 (正規職員 326人 非正規職員 327人)

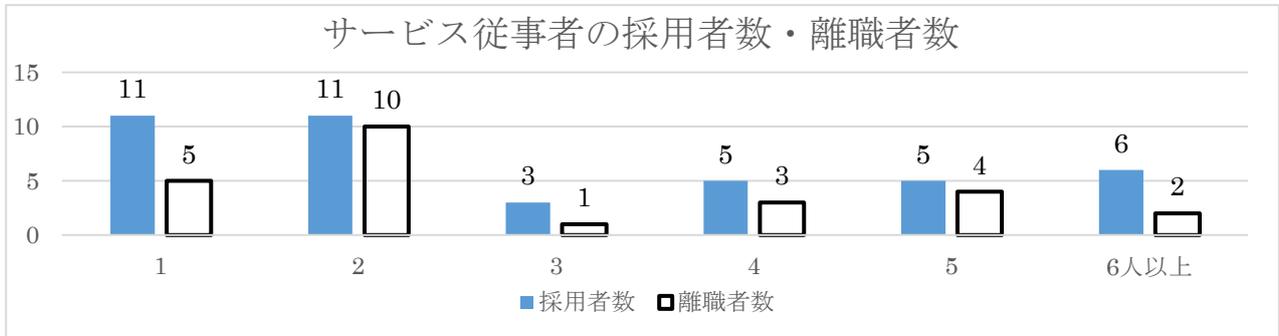


問5 貴事業所の採用者と離職者について記入ください。

(1) 貴事業所の指定サービス事業に従事する職員において1年間(H25.7.1~H26.6.30)の採用者数、離職者数を記入ください。

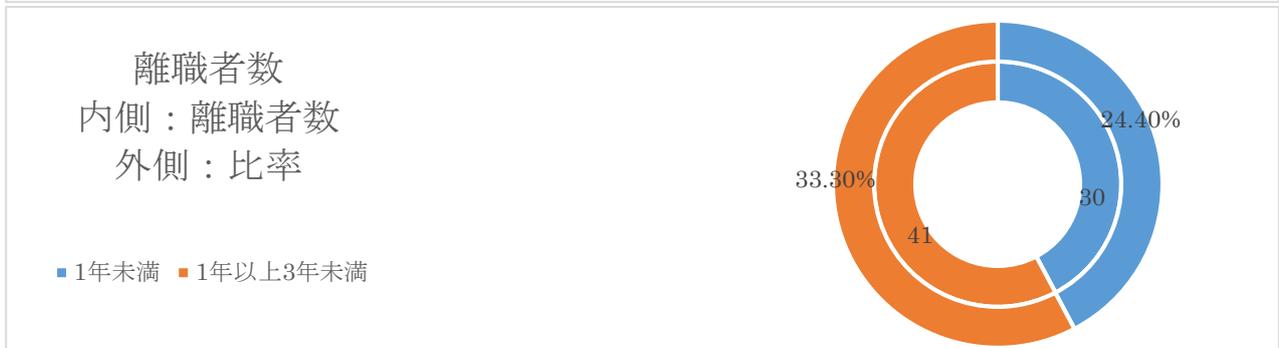
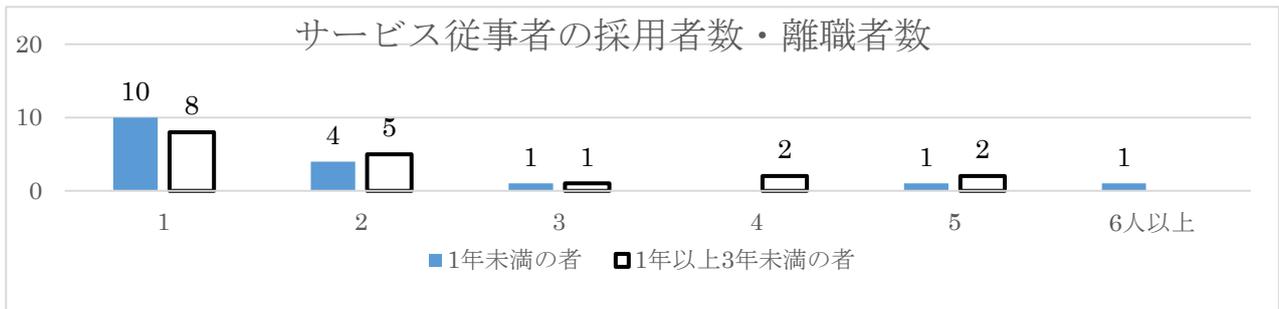
※ 離職者のうち1年未満(24.4%)、1年以上3年未満(33.3%)となっており、離職者の約60%をしめている。また、残りの42.3%は3年以上の職員である。

・採用者数 139 人 ・離職者数 123 人



(2) 過去1年間で離職した者のうち、勤務年数が「1年未満の者」及び「1年以上3年未満の者」の人数は何人でしたか。

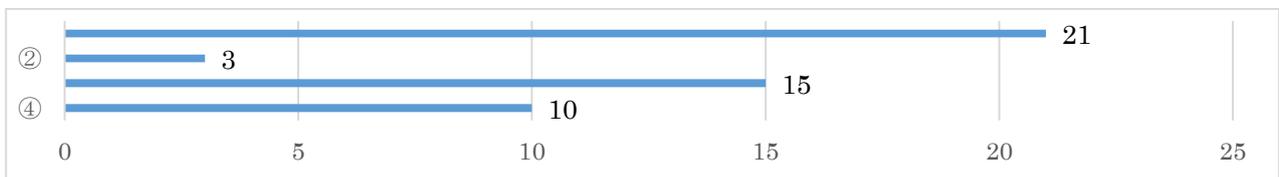
・1年未満の者 30 人 ・1年以上3年未満の者 41 人



問6 貴事業所では、過去1年間に採用した職員の質をどのように評価していますか。

※ 満足しているとの回答が42.9%と一番高く、どちらとも言えないとの回答も30.6%の回答があった。

- ① 満足している。
- ② 満足していない。
- ③ どちらとも言えない。
- ④ 未回答



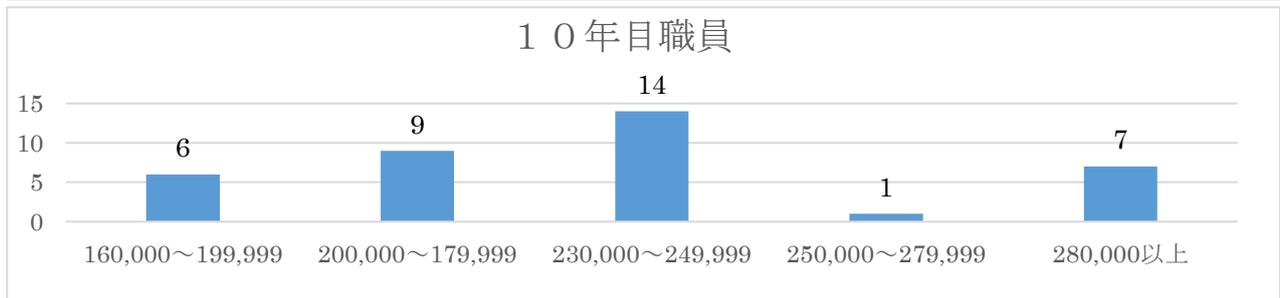
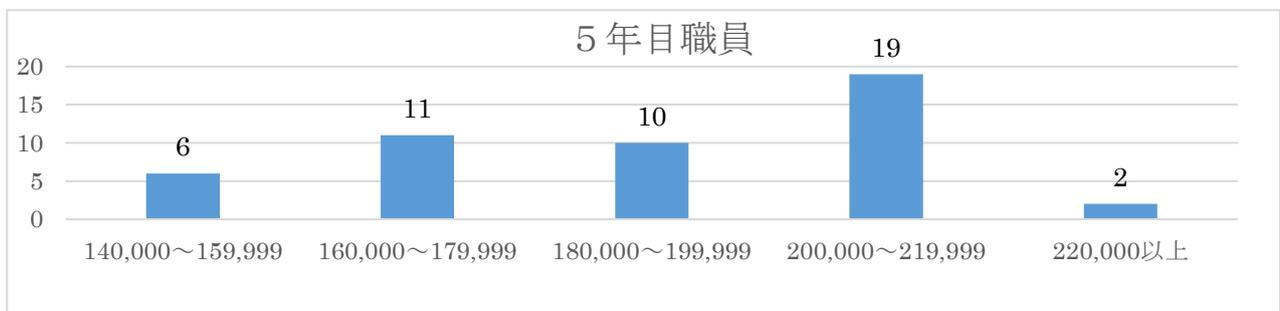
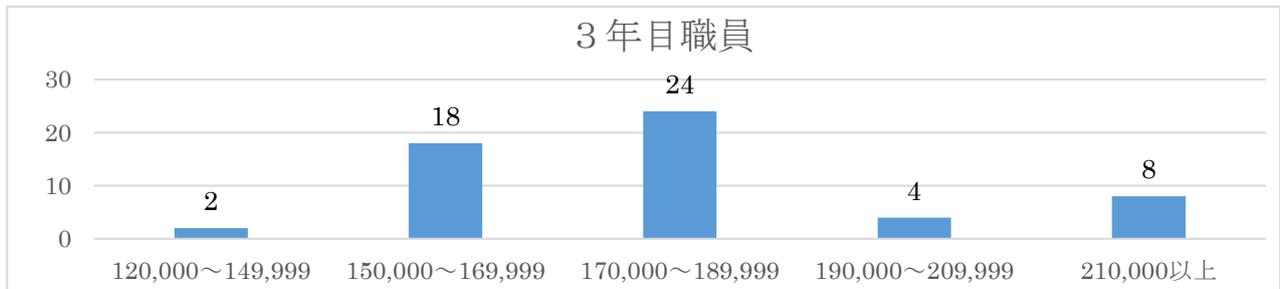
問7 貴事業所の給与について記入ください。

(1) 現在就労中の正職員の本年7月に支給した1人当たりの平均月給を記入ください。また、該当の人数を記入ください。

※ 回答のうち18事業所が

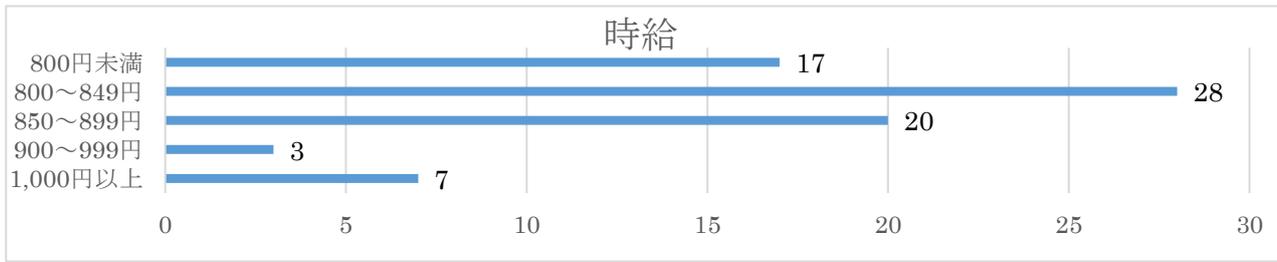
	1人当たり平均金額 (円)	該当人数 (人)
新規採用者 (初任給)	円	人
3年目職員	円	人
5年目職員	円	人
10年目職員	円	人

※ 平均金額は、本年7月に実際に支給した税込金額（賞与は除く、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額）



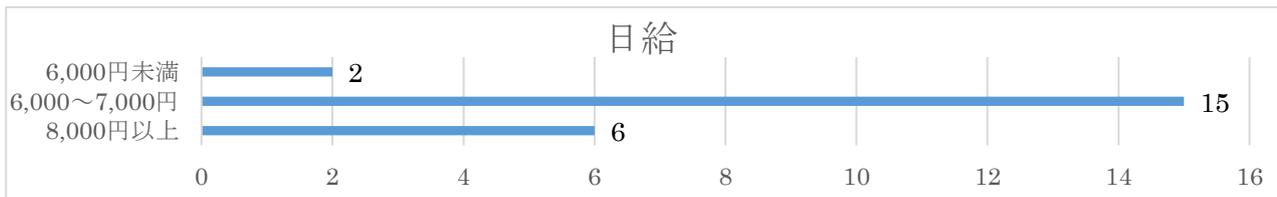
(2) 非正規職員の給与について、それぞれの支払い状態に応じて該当するものに記入ください。(本年7月に支給した状況に基づき記入)

	1人当たり平均金額 (円)	該当人数 (人)
① 時給	円	人
② 日給の場合その平均	円	人
③ 月給の場合その平均	円	人



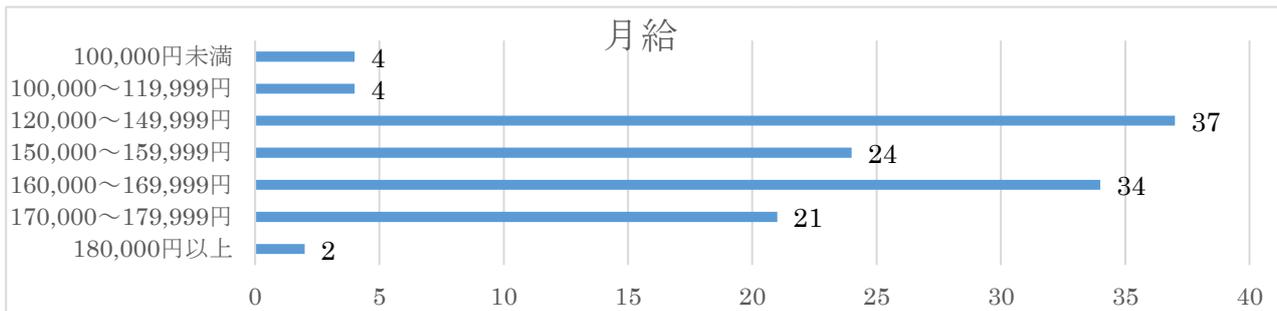
総額で回答

114,885円 3人 62,825円 6人 134,095円 2人 132,901円 7人 107,571円 8人
 118,552円 17人 113,313円 28人 56,610円 4人 94,000円 3人 80,000円 4人
 136,376円 10人 90,000円 6人 160,560円 6人 53,595円 4人 68,000円 2人
 64,700円 6人 207,925円 4人 130,986円 2人



総額で回答

9,560円 11人 121,140円 24人 259,349円 1人 78,714円 5人



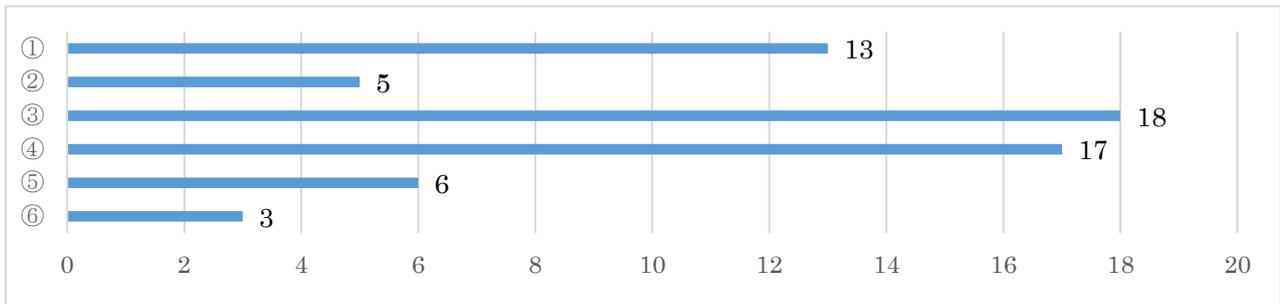
問8 資格取得・研修について記入ください。

(1) 無資格者や他の資格を取ろうとしている職員に対して資格取得の支援を行っていますか。(複数回答)

※ 支援としては、資格取得経費の1部負担が18件で一番多く、研修の開催を知らせているが、経費負担はしていないが17件と続き、資格取得に関する活動を職務扱いにしているが13件であった。

その他として介護支援専門員実務研修時出張扱い、試験手続き代行、試験日の年休扱い合格時にお祝金との回答があった。

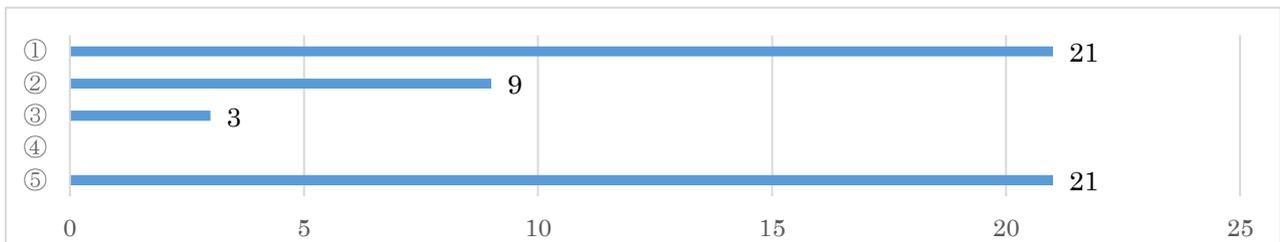
- ① 資格取得に関する活動を職務扱い（出張扱い）にしている。
- ② 資格取得の経費を全額出している。
- ③ 資格取得の経費の一部を出している。
- ④ 研修の開催を知らせているが、経費負担はしていない。
- ⑤ その他（)
- ⑥ 特に行っていない。



(2) 資格取得の支援を行ううえで問題となることはありますか。

※ 問題点としては研修等を受講する場合の代替職員の確保と特に問題はないとの回答がともに21件であり、資格取得の経費負担が9件と続いている。

- ① 研修等を受講する場合の代替職員の確保
- ② 資格取得の経費の負担
- ③ 職員が資格を取得しても処遇に反映できない。
- ④ その他 ()
- ⑤ 特に問題はない。

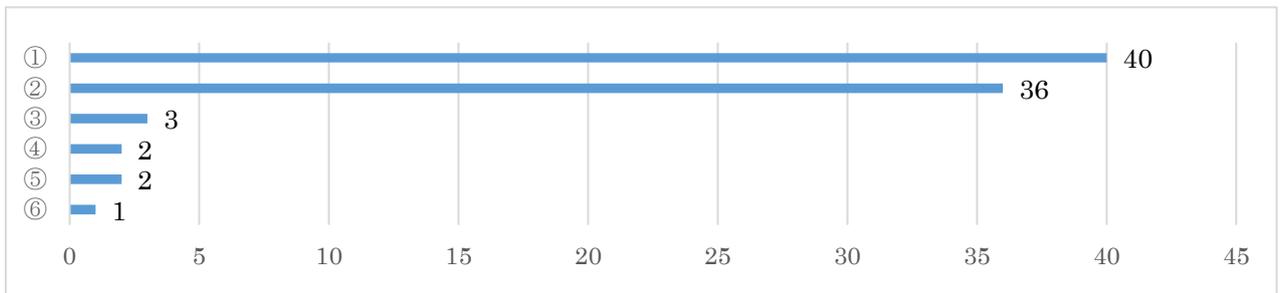


(3) 業務に関連する研修に参加しようとする職員に対して支援を行っていますか。(複数回答)

※ 業務に関連する研修に対する支援としては研修への参加を職務扱いにしているが40件と最も多く、研修参加の経費を全額負担が36件と続いている。

その他として、必要と認めたものは職務扱いにするとの回答があった。

- ① 研修への参加を職務扱い(出張扱い)にしている。
- ② 研修参加の経費を全額出している。
- ③ 研修参加の経費の一部を出している。
- ④ 研修の開催を知らせているが、経費負担はしていない。
- ⑤ その他 ()
- ⑥ 特に行っていない。

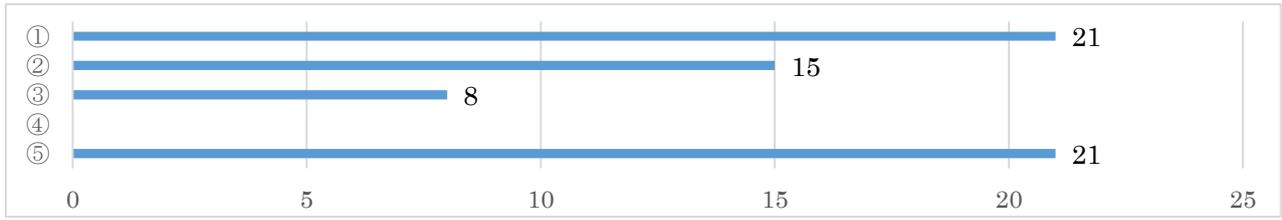


(4) 職員の研修参加の支援を行ううえで問題となることはありますか。(複数回答)

※ 問題点としては研修等を受講する場合の代替職員の確保と特に問題はないとの回答がともに21件であり、資格取得の経費負担が15件と続いている。

- ① 研修等を受講する場合の代替職員の確保
- ② 職員が研修に参加しても研修の効果がわからない。

- ③ 研修参加のための経費の負担
- ④ その他 ()
- ⑤ 特に問題はない。



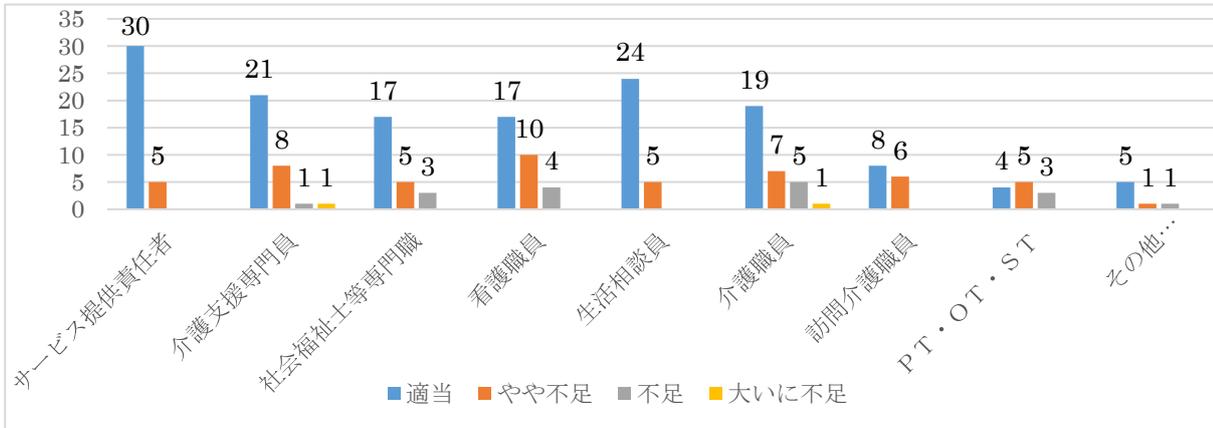
問9 職員の職種別過不足の状況はどうか。

※資格所有者ではなく、その仕事（職種）に就く者について記入してください。

※不足とは募集をする必要がある状態をいいます。

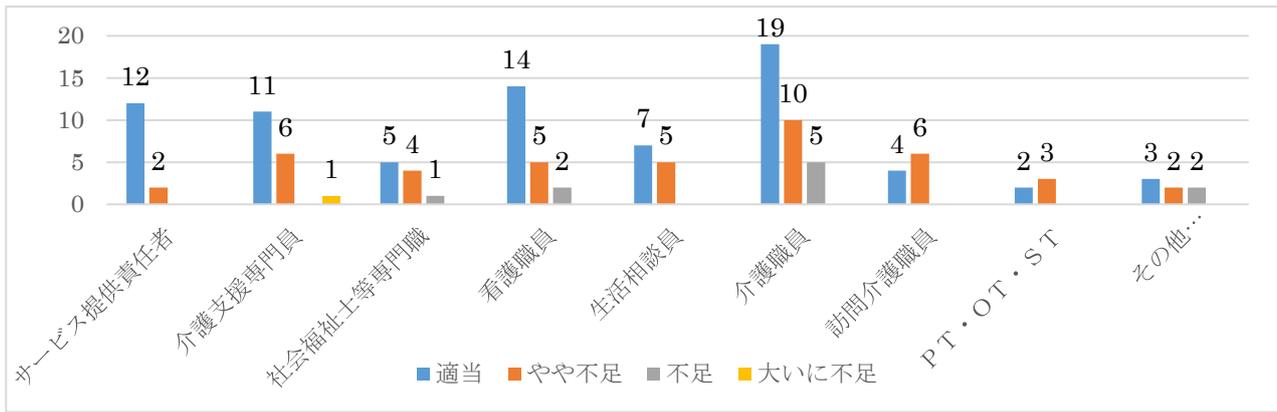
(1) 正職員

職種	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
サービス提供責任者	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
介護支援専門員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
社会福祉士等専門職	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
看護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
生活相談員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
介護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
訪問介護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
PT・OT・ST	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
その他 ()	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足



(2) 非正規職員

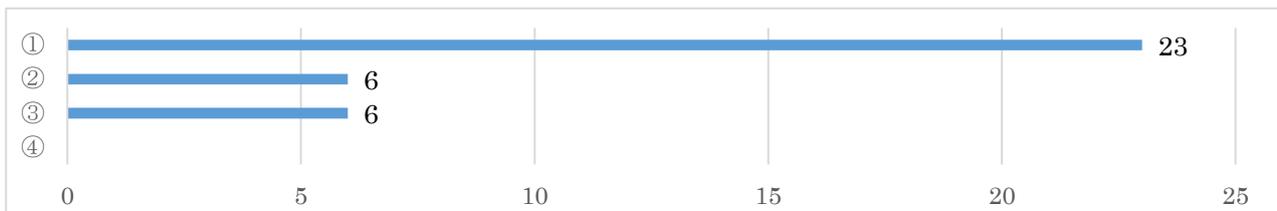
職種	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
サービス提供責任者	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
介護支援専門員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
社会福祉士等専門職	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
看護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
生活相談員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
介護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
訪問介護職員	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
PT・OT・ST	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足
その他 ()	① 適当	② やや不足	③ 不足	④ 大いに不足



(3) (1) (2) で「やや不足」～「大いに不足」と回答した理由は何ですか。(複数回答)

※ 採用が困難との回答が23件と一番多く、離職率が高いと事業を拡大したいが、人材が確保できないが6件であった。

- ① 採用が困難である。
- ② 離職率が高い。
- ③ 事業を拡大したいが人材が確保できない。
- ④ その他 ()



(4) (3) で「採用が困難」と回答した理由を記入ください。

※ 困難理由については自由記載としていたが、表現の違いはあるが、募集して応募がない、人材が少ない、経営難などの回答があった。

P36に記載

(5) 貴事業所で今後3年間に採用したいと考えている職員数を職種別に記入ください。

※ 正規職員では介護職員が52名と一番多く、看護師19人、准看護師15人と続いている。

非正規職員については、正規職員と同じく、介護職員が32人多く、看護師4、障害者生活支援員3人と続いている。

職種		正規職員	非正規職員
医師		3 人	人
看護師		15 人	4 人
准看護師		19 人	2 人
理学療法士		4 人	人
作業療法士		11 人	人
言語聴覚士		人	人
介護支援専門員		9 人	人
計画作成担当者		1 人	人
生活相談員・支援相談員		8 人	2 人
再掲	社会福祉士	5 人	人
	精神保健福祉士	2 人	人

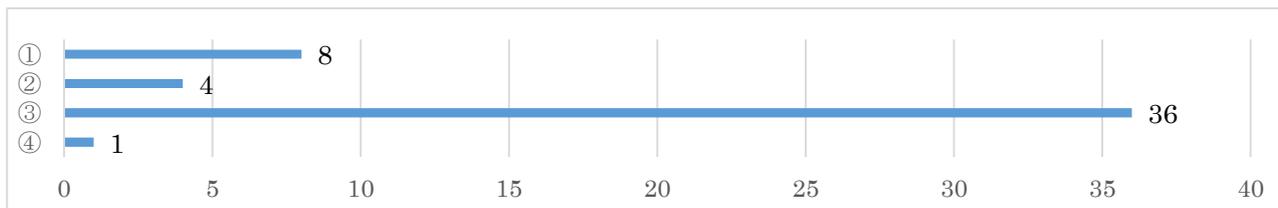
介護職員（訪問介護員）	52人	32人
再掲	介護職員初任者研修課程修了者	7人
	介護福祉士養成実務者研修修了者	人
	介護福祉士	40人
	認定介護福祉士	人
障害者生活支援員	人	3人
管理栄養士	人	人
栄養士	人	人
歯科衛生士	人	人
調理員	人	人
その他の職員	4人	3人

P37・38に記載

問10 職員の定着率についてどう考えていますか。

※ 事業所の73.5% (36件) が定着率は低くないと回答し、8件 (16.3%) は困っている状況との回答

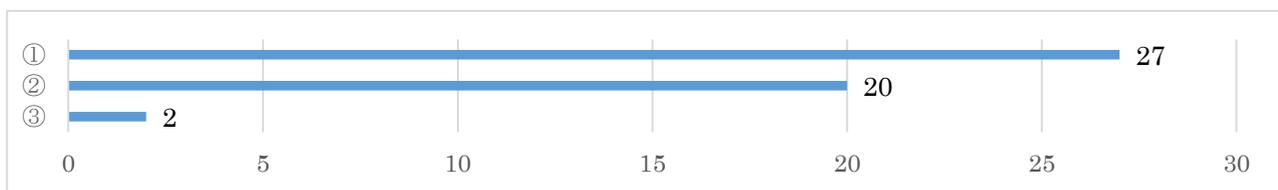
- ① 定着率が低く困っている。
- ② 定着率は低い、困っていない。
- ③ 定着率は低くない。
- ④ 未回答



問11 当初は臨時職員や非常勤職員として採用し、資格をとれば正規職員に登用する制度等がありますか。

※ あるが27件 (55.1%)、ないが20件 (40.8%) であった。

- ① ある
- ② ない
- ③ 未回答

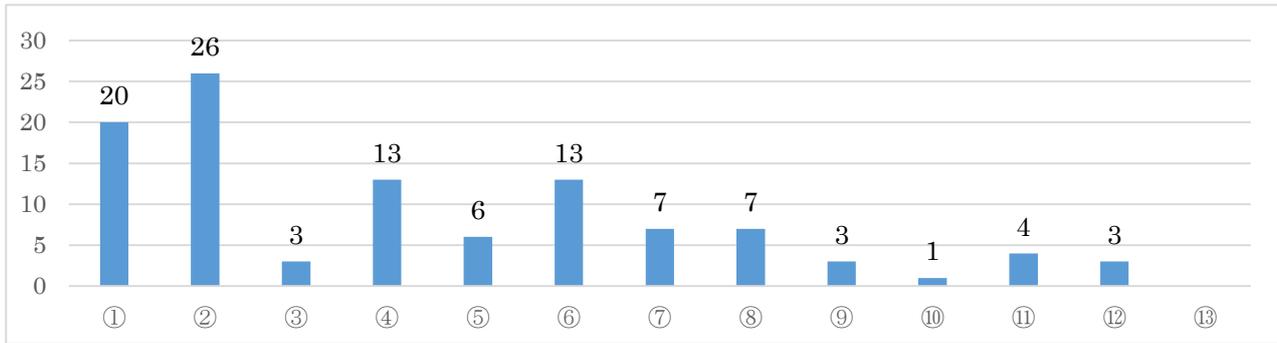


問12 指定サービス事業を運営するうえでの問題点はどれですか。(複数回答3つ以内)

※ 回答としては良質な人材の確保が難しいが26件、今の介護報酬では十分な賃金が払えないが20件、教育・研修の時間がないと介護従事者の業務に関する知識や技術が不足しているが13件と続いた。

- ① 今の介護報酬では、人材の確保・定着のための十分な賃金は払えない。
- ② 良質な人材の確保が難しい。
- ③ 指定サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われている。
- ④ 教育・研修の時間が十分にとれない。
- ⑤ 経営（収支）が芳しくなく、労働条件や労働環境改善をしたくともできない。

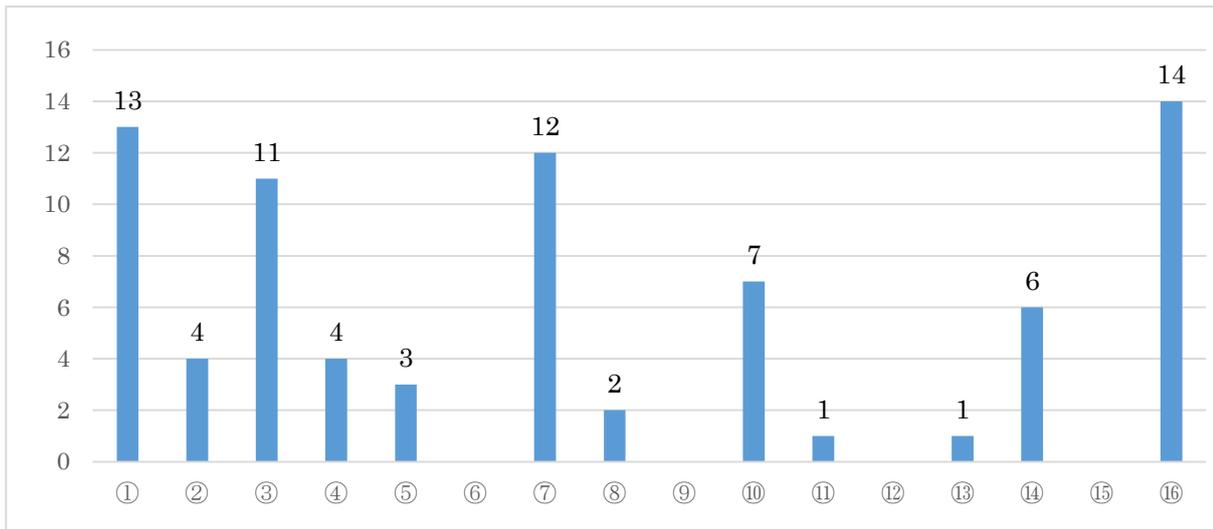
- ⑥ 介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している。
- ⑦ 新規利用者の確保が難しい。
- ⑧ 介護従事者の介護業務に望む意欲や姿勢に問題がある。
- ⑨ 利用者や利用者の家族のサービスに対する理解が不足している。
- ⑩ 経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している。
- ⑪ 介護従事者間のコミュニケーションが不足している。
- ⑫ 介護保険（障がい福祉）制度の改正等についての的確な情報や説明が得られない。
- ⑬ 雇用管理等についての情報や指導が不足している。



問 1 3 平成 2 4 年度の介護報酬改定に伴い、経営面でどのような対応をしましたか。（複数回答）

※ 特に対応はしていないが 16 件と多く、次に一時金の支給 13 件、教育研修の充実 12 件、基本給の引き上げ 11 件と続いた。

- ① 一時金の支給
- ② 諸手当の導入・引き上げ
- ③ 基本給の引き上げ
- ④ 仕事上のコミュニケーションの充実
- ⑤ 職員の増員による業務負担軽減
- ⑥ 非正規職員から正規職員への登用
- ⑦ 教育研修の充実
- ⑧ 出産・子育て支援の充実
- ⑨ 腰痛対策やメンタルケアを含めた健康管理の充実
- ⑩ 仕事内容や労働条件に関する個別面談の実施
- ⑪ 事故やトラブルの対応体制の強化
- ⑫ 介護支援の充実
- ⑬ 昇進・昇格要件の明確化
- ⑭ 労働時間（夜勤含む）・労働日数の適正化
- ⑮ その他（)
- ⑯ 特に対応していない。

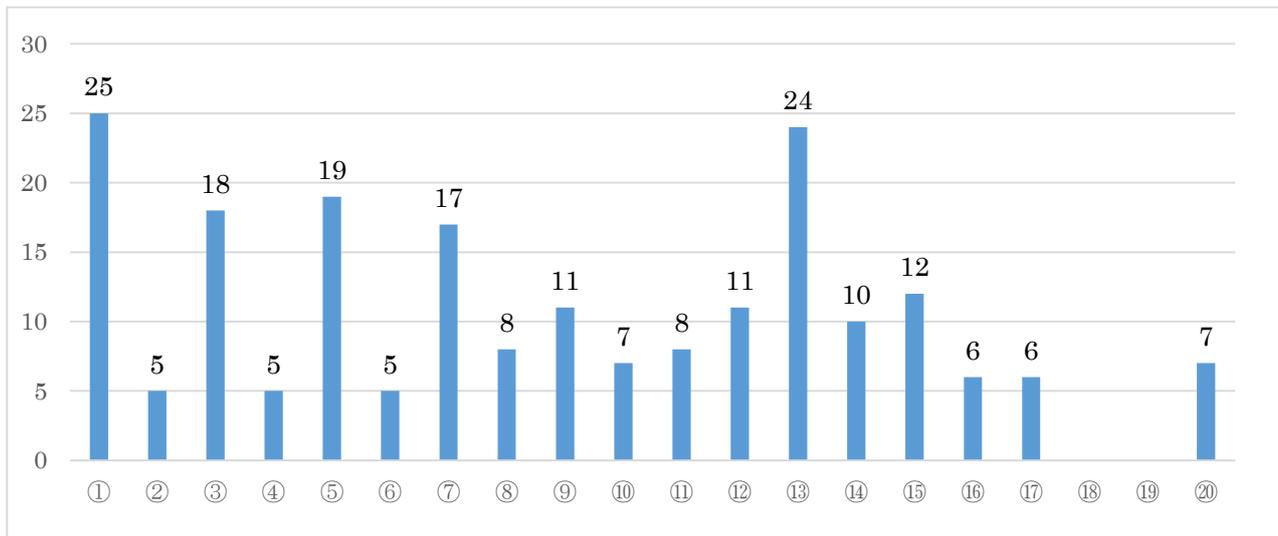


問14 職員の早期離職防止や定着促進を図る方策について記入ください。

(1) どのような方策をとっていますか。(複数回答)

※ 賃金・労働時間等の労働条件の改善が25件と一番多く、職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化24件、非正規職から正規職員への転換19件、昇任・昇給制度18件、労働時間の相談17件と続いた。

- ① 賃金・労働時間等の労働条件（休暇をとりやすくすることを含む）を改善している。
- ② キャリアに応じた給与体系を整備している。
- ③ 昇任・昇給の制度を設けている。
- ④ 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している。
- ⑤ 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。
- ⑥ 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。
- ⑦ 労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている。
- ⑧ 仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）
- ⑨ 能力開発を充実させている（社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等）。
- ⑩ 新人の指導担当・アドバイザーを置いている。
- ⑪ 子育て支援を行っている（子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実）。
- ⑫ 経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。
- ⑬ 職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。（定期的な会議、意見交換会、チームケア等）
- ⑭ 職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等）。
- ⑮ 福利厚生を充実、職場内の交流を深める（カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実）。
- ⑯ 健康対策や健康管理に力を入れている。
- ⑰ 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス）。
- ⑱ 離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立っている。
- ⑲ その他（ ）
- ⑳ 特に方策はとっていない。

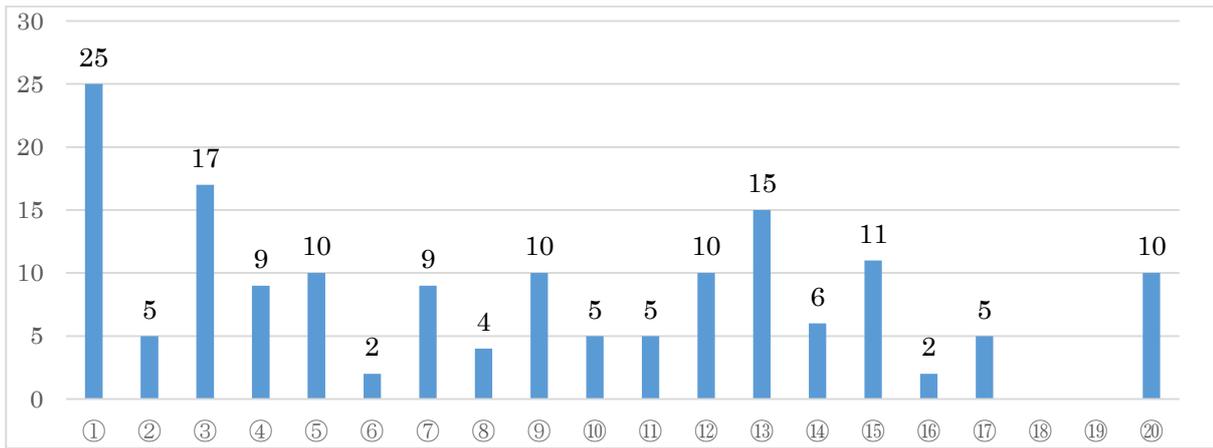


問15 職員に対して早期離職防止や定着促進にもっとも効果があった方策はどれですか。

※ 賃金・労働時間等の労働条件が25件と一番多く、昇任・昇給の制度17件、職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化15件、福利厚生を充実、職場内の交流を図る15件と続いた。

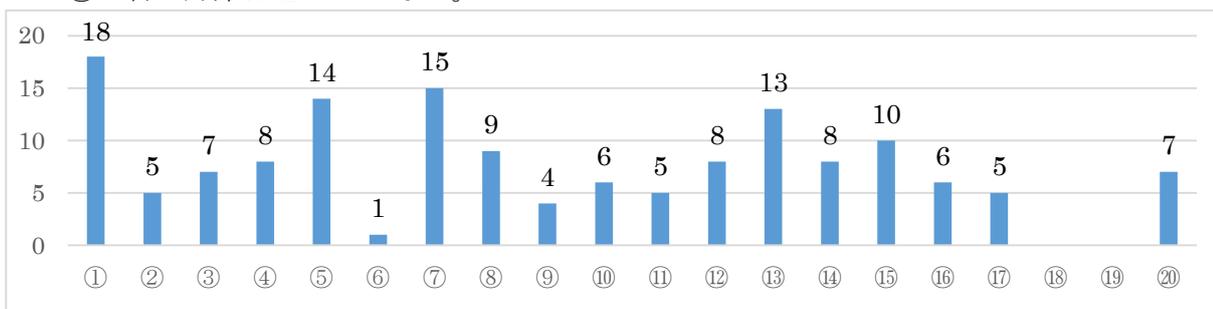
(1) 正規職員の場合(複数回答)

- ① 賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることを含む)を改善している。
- ② キャリアに応じた給与体系を整備している。
- ③ 昇任・昇給の制度を設けている。
- ④ 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している。
- ⑤ 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。
- ⑥ 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。
- ⑦ 労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている。
- ⑧ 仕事内容の希望を聞いている(持ち場の異動など)
- ⑨ 能力開発を充実させている(社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等)。
- ⑩ 新人の指導担当・アドバイザーを置いている。
- ⑪ 子育て支援を行っている(子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実)。
- ⑫ 経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。
- ⑬ 職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。(定期的な会議、意見交換会、チームケア等)
- ⑭ 職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等)。
- ⑮ 福利厚生を充実、職場内の交流を深める(カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実)。
- ⑯ 健康対策や健康管理に力を入れている。
- ⑰ 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス)。
- ⑱ 離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立っている。
- ⑲ その他()
- ⑳ 特に方策はとっていない。



(2) 非正規職員の場合（複数回答）

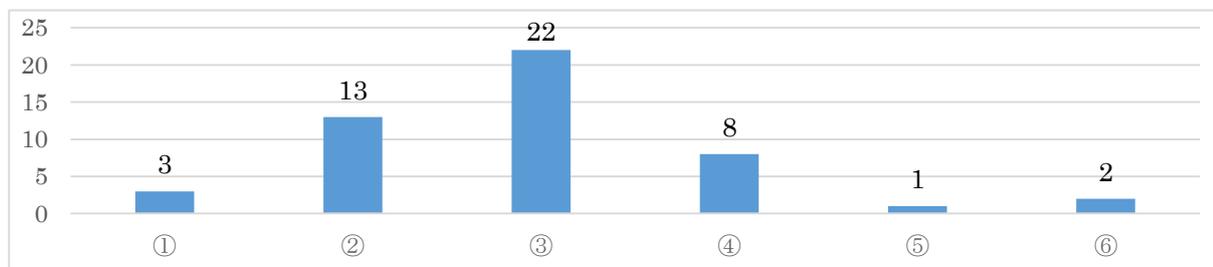
- ① 賃金・労働時間等の労働条件（休暇をとりやすくすることを含む）を改善している。
- ② キャリアに応じた給与体系を整備している。
- ③ 昇任・昇給の制度を設けている。
- ④ 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している。
- ⑤ 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。
- ⑥ 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。
- ⑦ 労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている。
- ⑧ 仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）
- ⑨ 能力開発を充実させている（社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等）。
- ⑩ 新人の指導担当・アドバイザーを置いている。
- ⑪ 子育て支援を行っている（子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実）。
- ⑫ 経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。
- ⑬ 職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。
（定期的な会議、意見交換会、チームケア等）
- ⑭ 職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等）。
- ⑮ 福利厚生を充実、職場内の交流を深める（カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実）。
- ⑯ 健康対策や健康管理に力を入れている。
- ⑰ 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス）。
- ⑱ 離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている。
- ⑲ その他（ ）
- ⑳ 特に方策はとっていない。



問16 人材育成について記入ください。

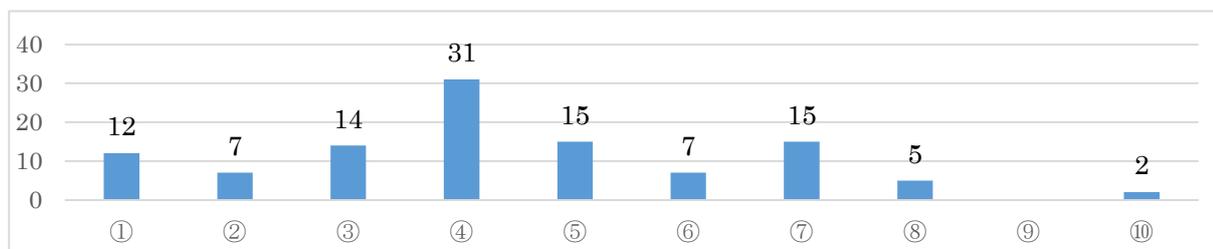
(1) 人材育成の取り組みは、同業他社と比べ充実していると思いますか。

- ① 充実している。
- ② やや充実している。
- ③ 同じ程度
- ④ やや劣る。
- ⑤ 劣る。
- ⑥ 未回答



(2) 人材育成のために行っている取り組みのすべてに○を記入ください。(複数回答)

- ① 教育研修計画を立てている。
- ② 教育・研修の担当者、若しくは担当部署を設けている。
- ③ 採用時の教育・研修を充実させている。
- ④ 職員に後輩の指導をさせている。
- ⑤ 能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している。
- ⑥ 法人全体で連携して育成に取り組んでいる。
- ⑦ 自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている。
- ⑧ 地域の同業他社と協力し、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる。
- ⑨ その他 ()
- ⑩ いずれも行っていない。

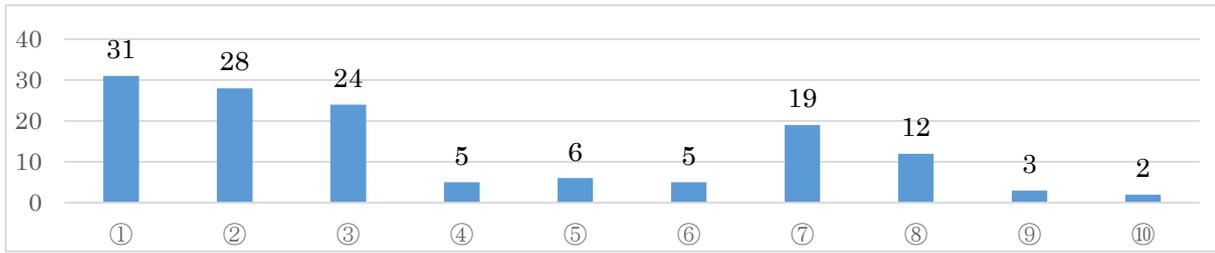


問17 教育・研修について記入ください。

(1) 採用時に次のような教育・研修を行っていますか。(自社・他社の研修機関等の利用は問いません。複数回答)

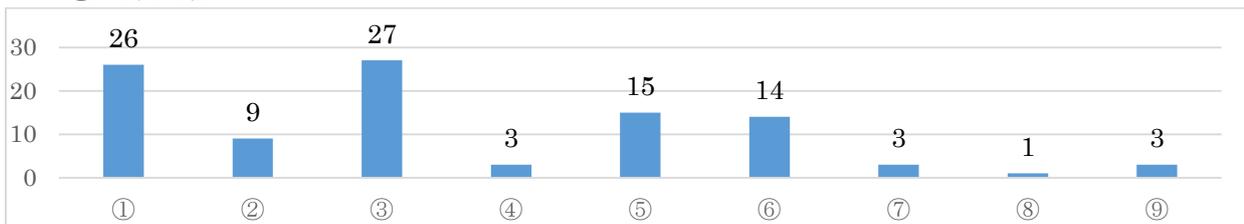
- ① 介護技術・知識
- ② 接遇・マナー
- ③ 法人・事業所の経営理念・ケア方針
- ④ 感染症予防対策
- ⑤ 問題解決・苦情処理の手順
- ⑥ 職員の腰痛予防対策
- ⑦ 安全対策 (事故時の応急措置等)
- ⑧ 職員間の人間関係の構築

- ⑨ その他 ()
- ⑩ いずれも行っていない。



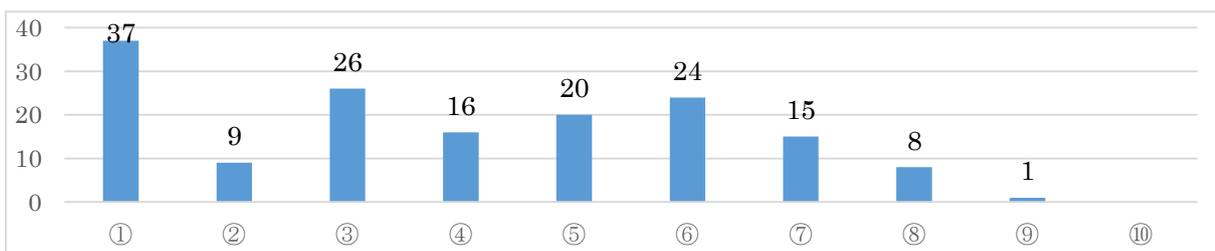
(2) OJT (仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導) をどのような方法で行っていますか。(複数回答)

- ① 部下指導を管理職 (リーダーや主任等を含む) の役割としている。
- ② 管理職以外の指導担当者をつけている。
- ③ 経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている。
- ④ 指導方法をマニュアル化している。
- ⑤ 育成を考えて仕事を与えている。
- ⑥ 業務マニュアルを作成している。
- ⑦ その他 ()
- ⑧ いずれも行っていない。
- ⑨ 未回答



(3) 過去1年間に職員に対してどのような教育・研修を行いましたか。(自社・他社の研修機関等の利用は問いません。複数回答)

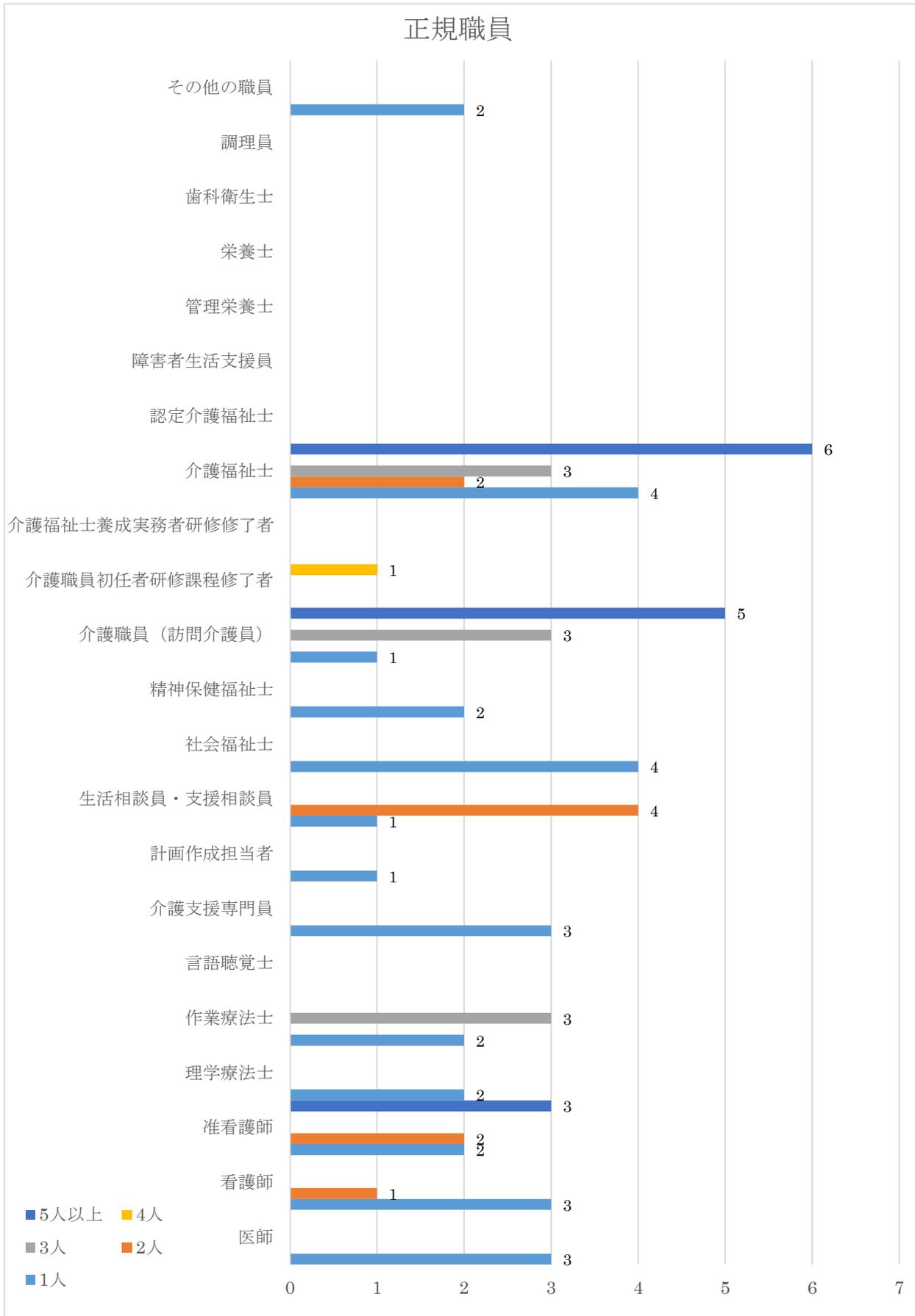
- ① 介護技術・知識
- ② 介護保険制度 (障がい福祉制度) や関係法令
- ③ 安全対策 (事故時の応急措置等)
- ④ 接遇・マナー
- ⑤ 情報共有、記録・報告の方法
- ⑥ コンプライアンス・プライバシー保護
- ⑦ 事例検討
- ⑧ 資格取得のための研修
- ⑨ その他 ()
- ⑩ いずれも行っていない。



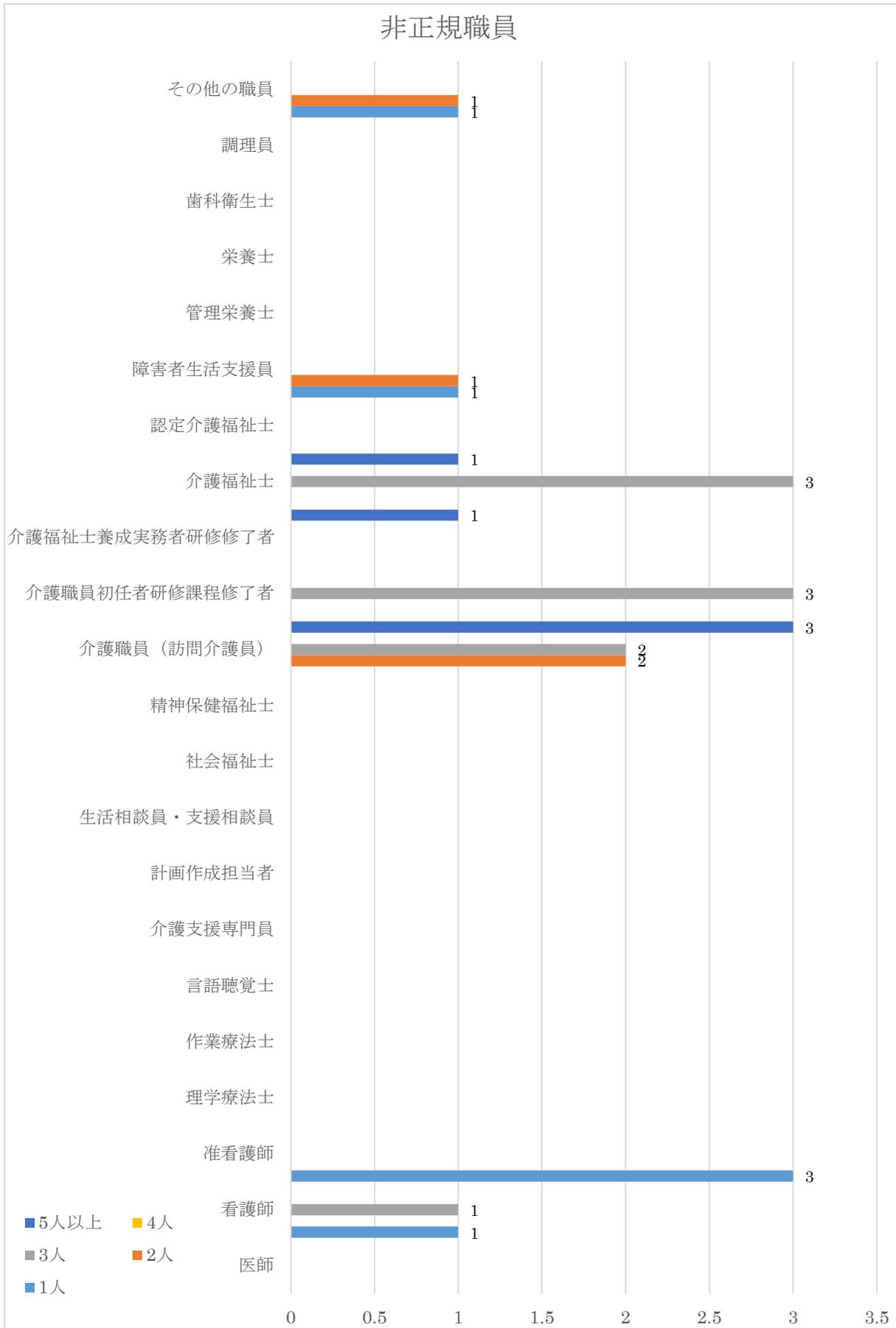
(4)(3)で「採用が困難」と回答した理由を記入ください。

- ・経営難で困難
- ・資格保有者が来ない
- ・退職に伴い、求人票を出しても応募がない
- ・現在のサービス事業所としてとりわけ必要がない×2
- ・人材の高齢化が進み、若い人の人材が確保できない×2
- ・ハローワークに登録しても人が集まらない
- ・募集をしても問い合わせがない
- ・冬の車の運転の問題（通勤と営業地域）
- ・採用者の経験、年齢
- ・条件に合致する人材の確保が難しい（夜勤勤務、年齢等）
- ・職員を募集しても応募がない×3
- ・求人を出してもなかなか来ない×2
- ・訪問介護では、安定した労働条件を確保できず、収入が安定しないからではないか？
- ・応募者がなかなかいない×6
- ・募集要件での応募がない
- ・職員の増加を熱望したい反面に人件費の総かに対する収入が不足しているため
- ・応募される人材が少ない

問9 (5)



問9 (5)



問19

・より専門的知識を持つ職員の採用や定着を考えた時に、人件費のあり方は、応募を左右する。
魅力ある仕事である一方、人件費が安いと応募もままならない。

行政としても大いに尽力頂きたい。

・年々、介護従事者の確保が難しいものとなっている。

行政としても何らかの支援をいただきたい。

・募集をかけても福祉従事者の希望が少なく、確保が難しい。

行政としても何らかの支援をお願いできればと考えます。

・現場で採用し、新人さんが定着して事業所のスタッフ、利用者さんの為に長く活躍できる人材に育てる為には、しっかりした理念を持たす事、そして取り組みと手応え、教育とメンタルのフォローだと思えます。

管理職の情熱と先輩スタッフの在り方（常に後輩から、利用者からみられている存在である）という自覚なら良いとおもいます。人材不足も大事ですが

新人教育と併用して管理者、現場スタッフの意識改革と生き活きと魅力ある先輩であり、現場である事も離職者を増やさない事につながると思えます。

現任研修にも（内容も）力を入れると効果があると思えます。

また、給与や体制の改善がよりできると望ましいですが、介護報酬が下がる中では事業所は厳しいと感じます。