

愛川町高齢者等実態調査

【介護サービス事業所調査】
報告書

令和5年3月
神奈川県 愛川町

目次

第1章 調査の概要等.....	1
第2章 アンケート調査結果.....	2
問1 該当するサービス種別をご回答ください。.....	2
テーマ1 人材確保について.....	2
問2-1 介護職員の数を、ご記入ください。.....	2
問2-2 介護職員の数を、ご記入ください。.....	4
問3 貴事業所・施設の人員の確保状況はいかがですか。.....	5
問4 貴事業所のどのような方策が確保につながっているとお考えですか。.....	6
問5 不足している場合、あと何人いれば充足しますか。.....	6
問6 貴事業所・施設の開設時期について、ご回答ください。.....	7
問7 過去1年間の介護職員の採用者数と離職者数をご記入ください。.....	7
問8 過去1年間の「介護職員」の離職率は、前の1年間と比較していかがでしたか。.....	8
問9 過去1年間の採用者の直前の職場はどちらですか。.....	9
問9-1 直前の介護職場の場所.....	9
問9-2 直前の介護職場の運営法人.....	9
問10 外国介護人材の受入れを検討されていますか。.....	10
問11 雇用している職員の国籍をご記入ください。.....	10
問12 雇用することが難しいと思う職種は、以下のうちどちらですか。.....	10
問13 採用者を確保することができなかった主な要因をご記入ください。.....	11
問14 離職した主な要因をご記入ください。.....	11
問15 人材を確保するための課題や要望等をご記入ください。.....	12
問16 貴事業所・施設の介護職員における資格取得者の数をご記入ください。.....	13
問17 貴事業所・施設の過去1週間における介護職員1人当たり平均勤務時間.....	15
問18 貴事業所・施設の過去1か月における介護職員1人当たり平均時間外労働時間.....	15
問19 貴事業所・施設の過去1年における介護職員1人当たり平均有給取得日数.....	15
問20 貴事業所に所属している訪問介護員について、お答えください。.....	15
問21 貴事業所・施設において、人員不足によるサービス提供の拒否について.....	16

テーマ2	在宅生活の継続	17
問1	貴事業所で担当している要支援・要介護認定者のうち、現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている人がいますか。	17
問2	現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている理由別の人数	17
問3	現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている人に必要なサービス	18
問4	介護保険制度以外のサービスで在宅生活の継続にあたりニーズの高いと思うものは、以下のうちどちらですか。	18
テーマ3	地域包括ケアシステムの推進に向けた課題について	19
問1	権利擁護について、困難・課題であることはありますか。	19
問2	権利擁護について、町に要望などあれば記入してください。	19
問3	終末期についてサービス事業所として感じること	20
問4	終末期について、町に要望などあれば記入してください。	20
問5	買い物支援についてサービス事業所として感じること	21
問6	買い物支援について、町に要望などあれば記入してください。	21
問7	認知症の人や家族に対してサービスを提供するにあたり、困難だったこと	22
問8	認知症高齢者への施策について、町に要望などあれば記入してください。	22
テーマ4	その他	23
問1	3年間の経過措置期間が設けられている介護保険制度について	23
問2	令和8年までに介護給付や介護予防給付、その他のサービスについて、新設や拡充の予定はありますか。	24
問3	新設や拡充を予定しているサービス名称を記入してください。	24
	その他、ご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にお書きください。	25
第3章	ヒアリング調査結果（主な意見抜粋）	26
テーマ1	人材確保について	26
テーマ2	在宅生活の継続	27
テーマ3	地域包括ケアシステムの推進に向けた課題について	28
テーマ4	その他	28

第1章 調査の概要等

本調査は、令和6年度を初年度とする第9期愛川町高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画を策定するにあたり、町内の介護サービス事業所における介護人材確保の実態や今後の意向等を把握し、計画策定及び今後の施策の推進に役立てるため、介護人材実態調査（アンケート調査）及びヒアリング調査を実施しました。

【アンケート調査】

種別	対象	目的	調査方法
介護人材実態調査	町内の介護サービス事業所 35か所	介護職員の現状を把握し、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくこと	令和5年1月23日～令和5年2月3日の期間で、メール等による調査

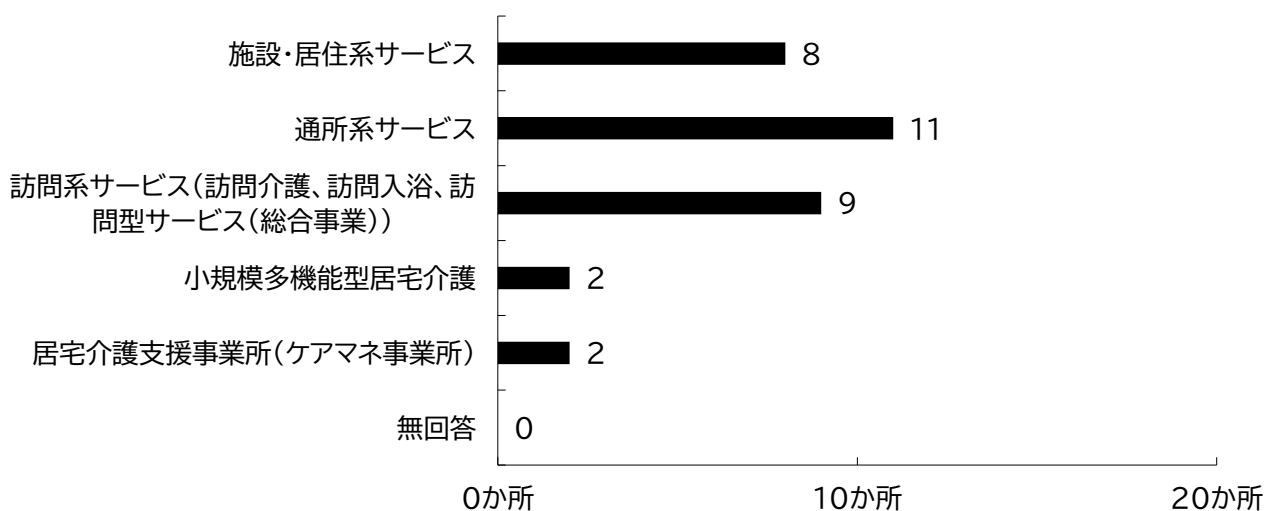
【ヒアリング調査】

種別	対象	目的	調査方法
ヒアリング調査	町内の介護サービス事業所 9か所	アンケート調査の内容を確認し、計画課題等を把握すること	2月1日・2日・3日の3日間で各事業所に訪問し、聴き取り調査

第2章 アンケート調査結果

問1 該当するサービス種別（介護予防を含む）をご回答ください。

「通所系サービス」が11か所と最も多く、次いで「訪問系サービス（訪問介護、訪問入浴、訪問型サービス（総合事業）」が9か所、「施設・居住系サービス」が8か所、「小規模多機能型居宅介護」が2か所と続いています。



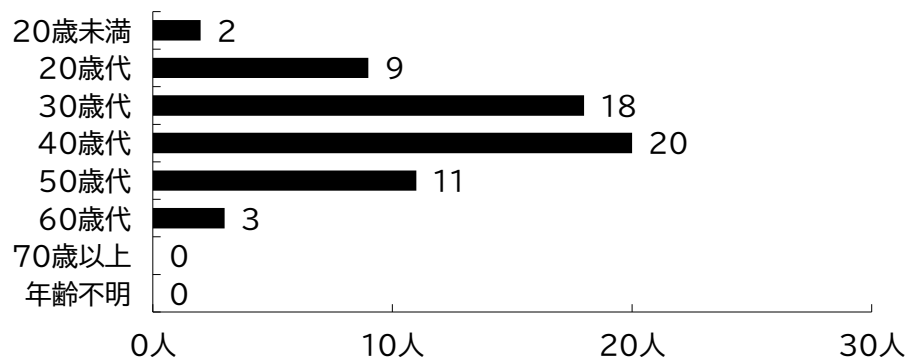
テーマ1 人材確保について

※居宅介護支援事業所（ケアマネ事業所）は調査対象外

問2-1 介護職員の数を、ご記入ください。(数値を記入)

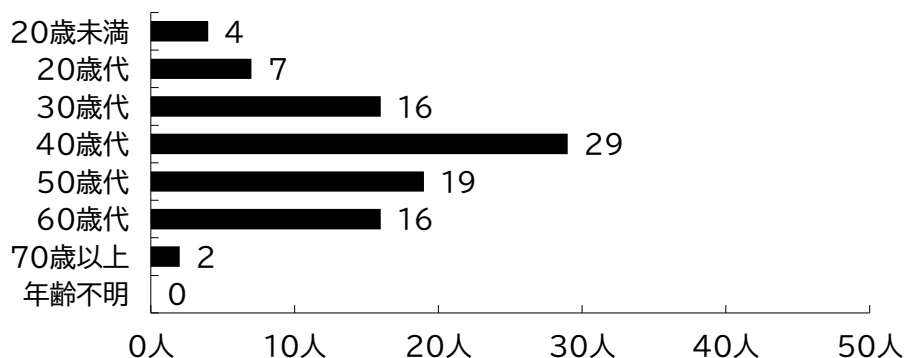
【正規職員 男性】

「40歳代」が20人と最も多く、次いで「30歳代」が18人、「50歳代」が11人、「20歳代」が9人と続いています。



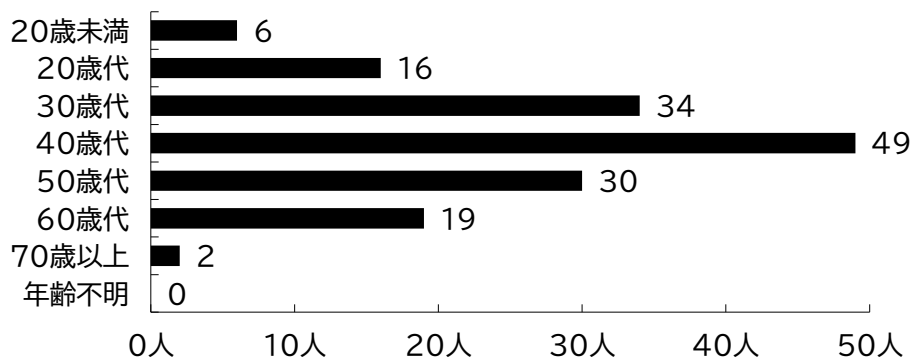
【正規職員 女性】

「40歳代」が29人と最も多く、次いで「50歳代」が19人、「30歳代」と「60歳代」が16人と続いています。



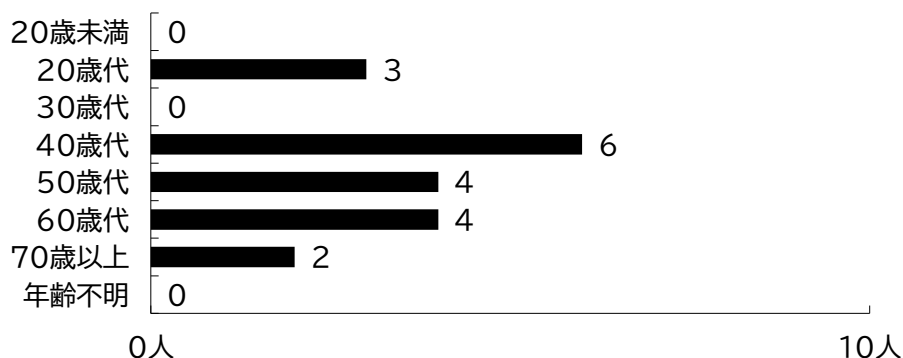
【正規職員 男女計】

「40歳代」が49人と最も多く、次いで「30歳代」が34人、「50歳代」が30人、「60歳代」が19人と続いています。



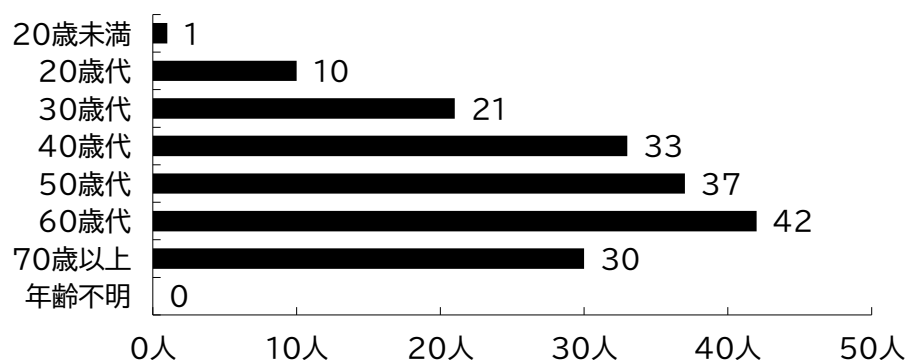
【非正規職員 男性】

「40歳代」が6人と最も多く、次いで「50歳代」と「60歳代」が4人、「20歳代」が3人と続いています。



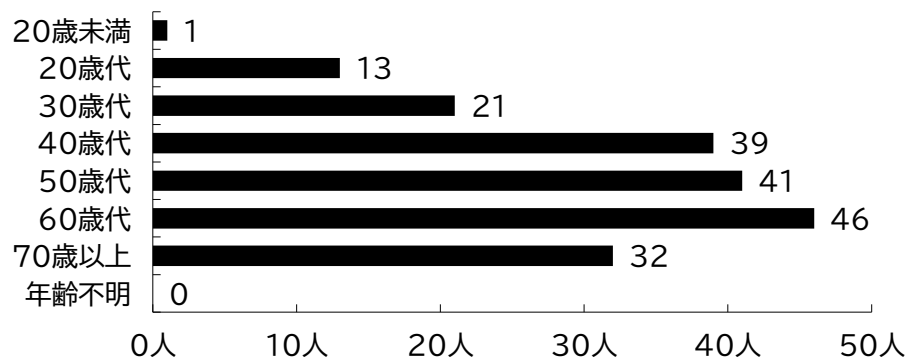
【非正規職員 女性】

「60歳代」が42人と最も多く、次いで「50歳代」が37人、「40歳代」が33人、「70歳以上」が30人と続いています。



【非正規職員 男女計】

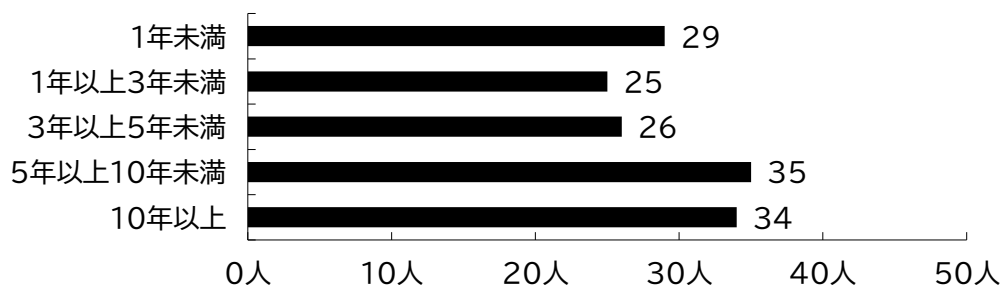
「60歳代」が46人と最も多く、次いで「50歳代」が41人、「40歳代」が39人、「70歳以上」が32人と続いています。



問2-2 介護職員の数を、ご記入ください。

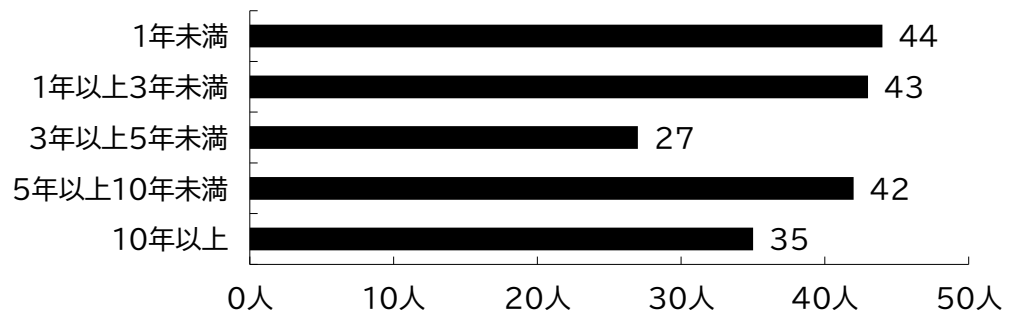
【正規職員】

「5年以上10年未満」が35人と最も多く、次いで「10年以上」が34人、「1年未満」が29人、「3年以上5年未満」が26人と続いています。



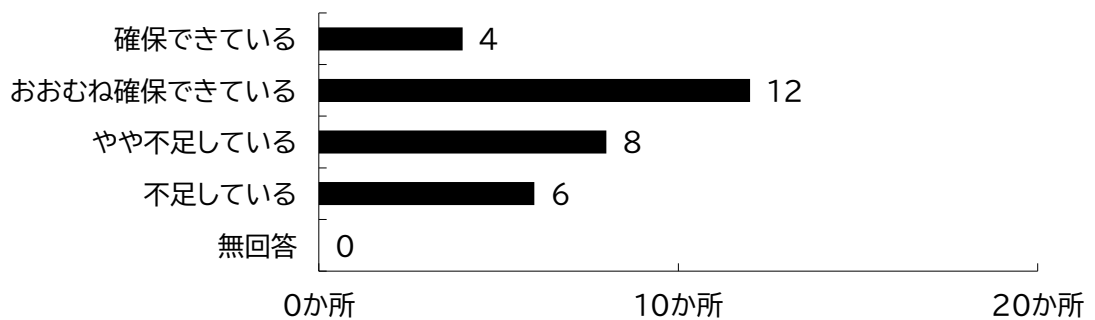
【非正規職員】

「1年未満」が44人と最も多く、次いで「1年以上3年未満」が43人、「5年以上10年未満」が42人、「10年以上」が35人と続いています。



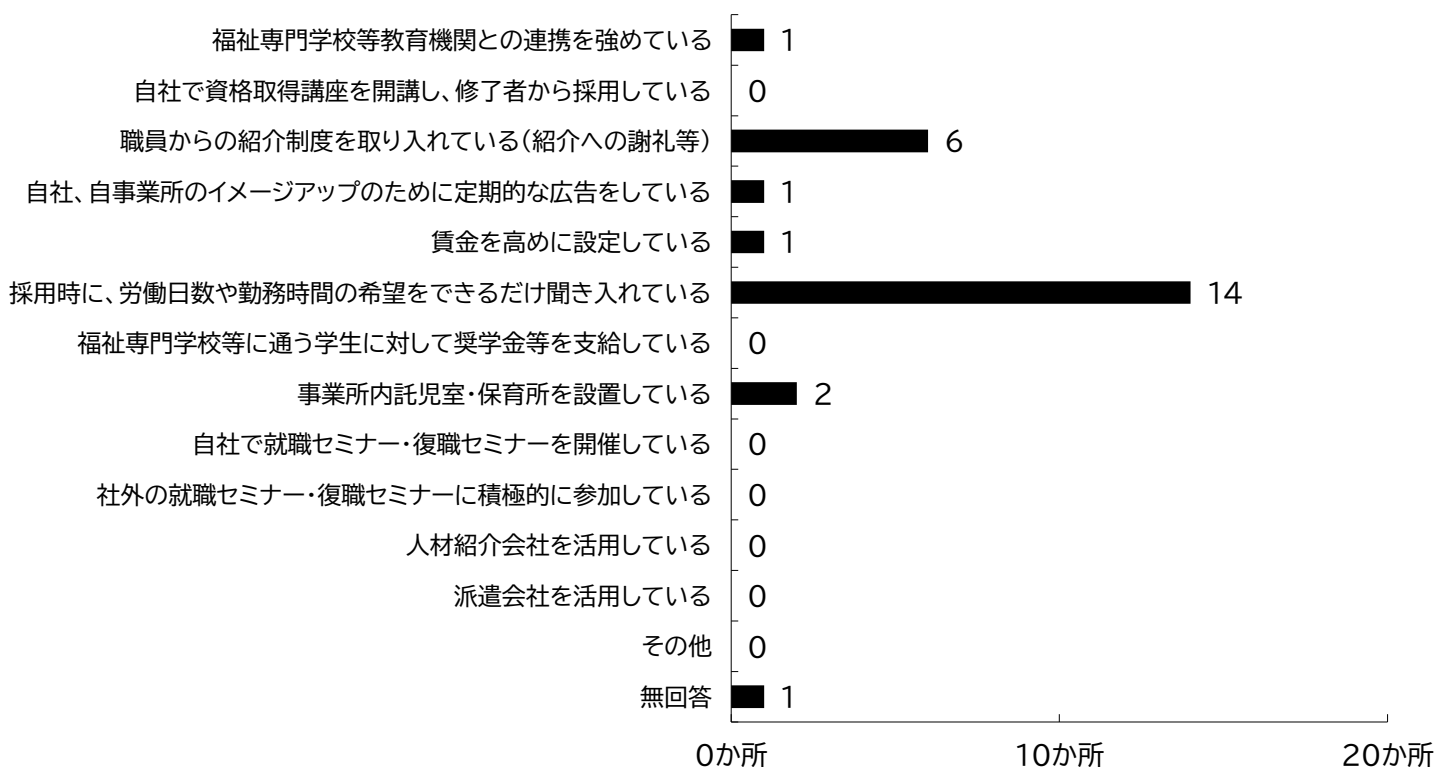
問3 貴事業所・施設の人員の確保状況はいかがですか。

「おおむね確保できている」が12か所と最も多く、次いで「やや不足している」が8か所、「不足している」が6か所、「確保できている」が4か所と続いています。



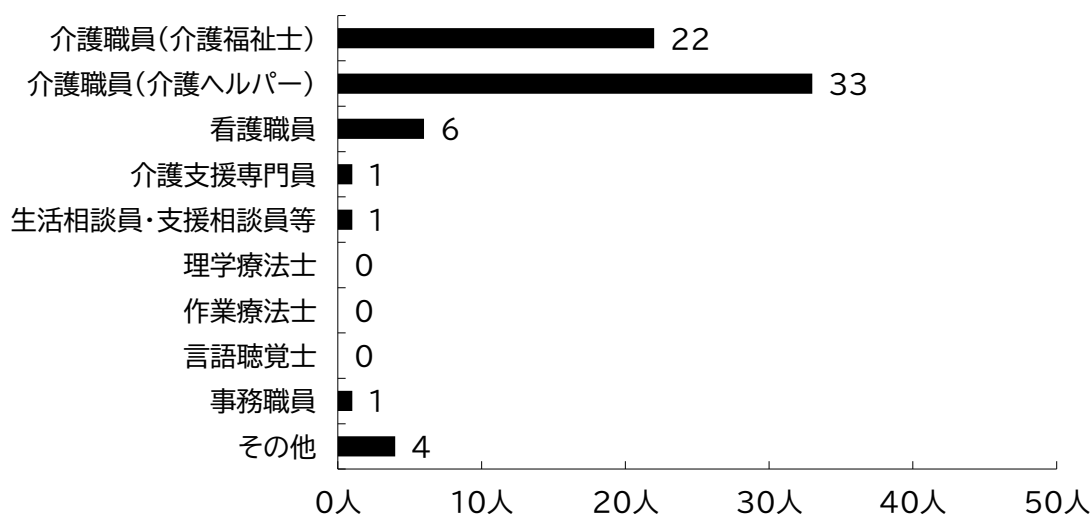
問4 貴事業所のどのような方策が確保につながっているとお考えですか。(〇はいくつでも)

「採用時に、労働日数や勤務時間の希望をできるだけ聞き入れている」が14か所と最も多く、次いで「職員からの紹介制度を取り入れている(紹介への謝礼等)」が6か所、「事業所内託児室・保育所を設置している」が2か所、「福祉専門学校等教育機関との連携を強めている」が1か所と続いています。



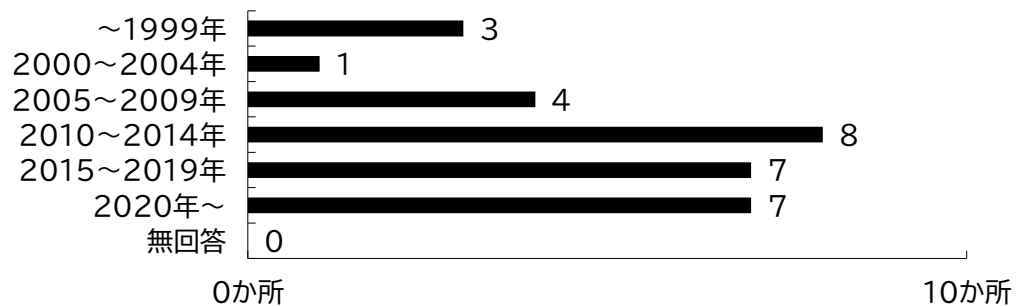
問5 不足している場合、あと何人いれば充足しますか。

「介護職員(介護ヘルパー)」が33人と最も多く、次いで「介護職員(介護福祉士)」が22人、「看護職員」が6人、「その他」が4人と続いています。



問6 貴事業所・施設の開設時期について、ご回答ください。

「2010～2014年」が8か所と最も多く、次いで「2015～2019年」と「2020年～」が7か所、「2005～2009年」が4か所と続いています。



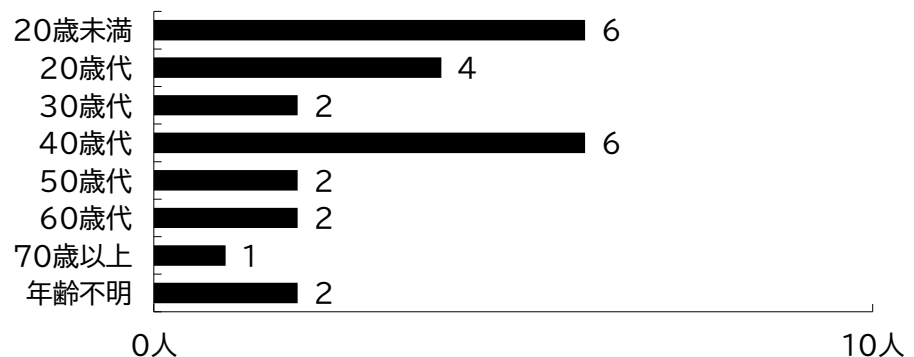
問7 過去1年間（令和4年2月1日～令和5年1月31日）の介護職員の採用者数と離職者数をご記入ください。

【採用者 合計】

合計	55人
----	-----

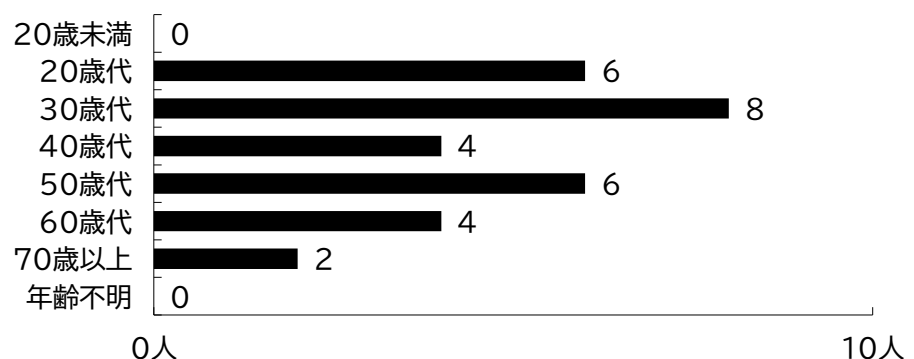
【採用者 正規職員】

「20歳未満」と「40歳代」が6人最も多く、次いで「20歳代」が4人、「30歳代」が2人と続いています。



【採用者 非正規職員】

「30歳代」が8人と最も多く、次いで「20歳代」と「50歳代」が6人、「40歳代」が4人と続いています。

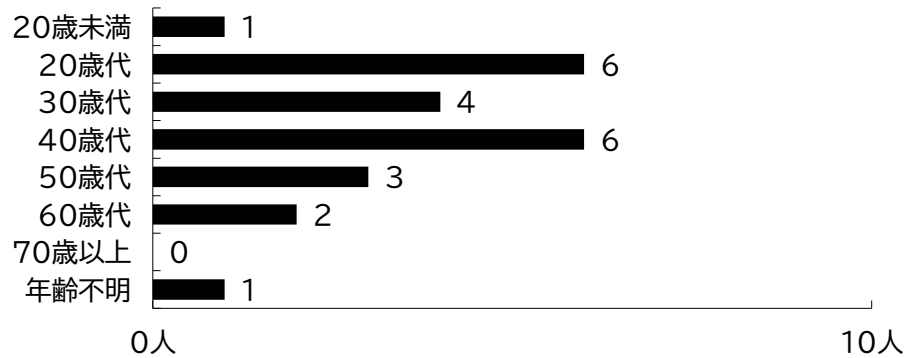


【離職者 合計】

合計	44人
----	-----

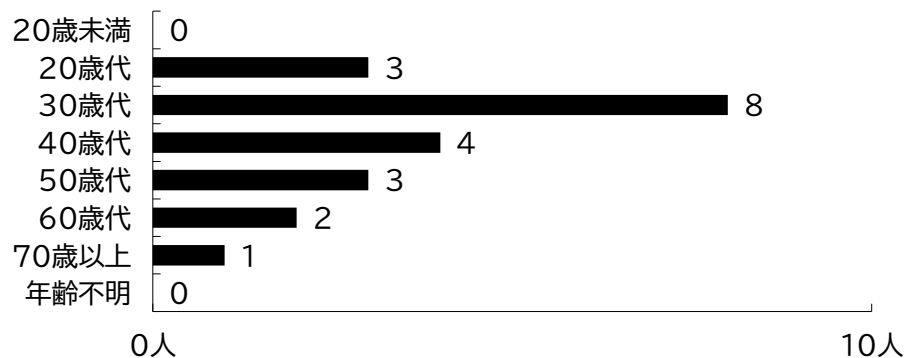
【離職者 正規職員】

「20歳代」と「40歳代」が6人と最も多く、次いで「30歳代」が4人、「50歳代」が3人と続いています。



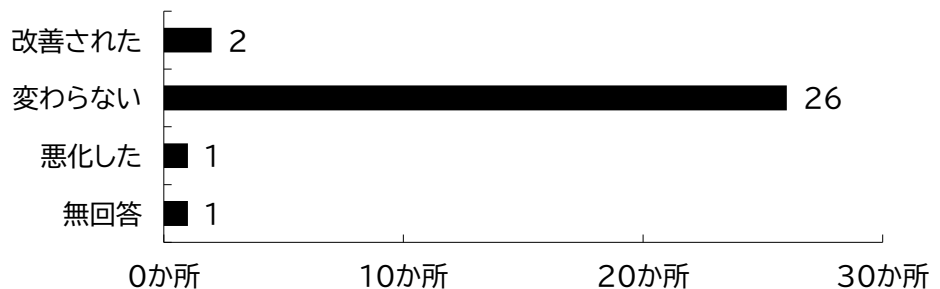
【離職者 非正規職員】

「30歳代」が8人と最も多く、次いで「40歳代」が4人、「20歳代」が3人、「50歳代」が3人と続いています。



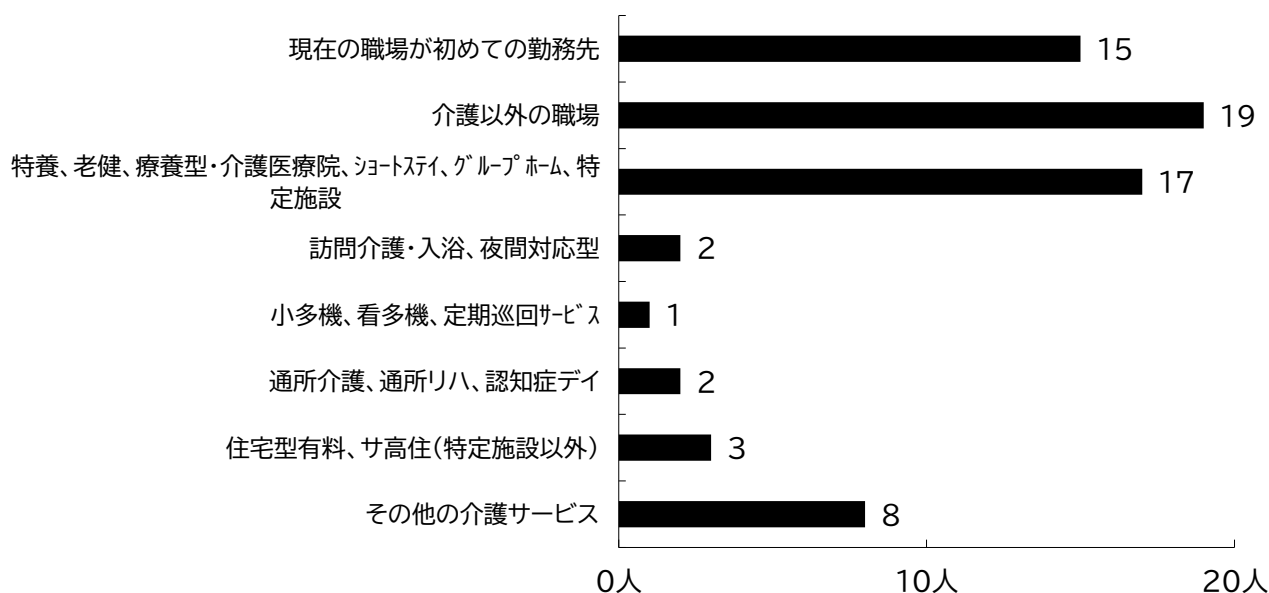
問8 過去1年間の「介護職員」の離職率は、前の1年間と比較していかがでしたか。

「変わらない」が26か所と最も多く、次いで「改善された」が2か所、「悪化した」が1か所と続いています。



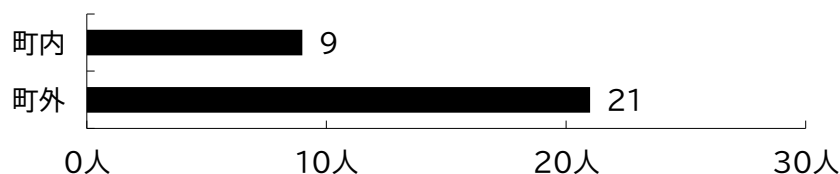
問9 過去1年間の採用者の直前の職場はどちらですか。該当する職場に人数をご記入ください。

「介護以外の職場」が19人と最も多く、次いで「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」が17人、「現在の職場が初めての勤務先」が15人、「その他の介護サービス」が8人と続いています。



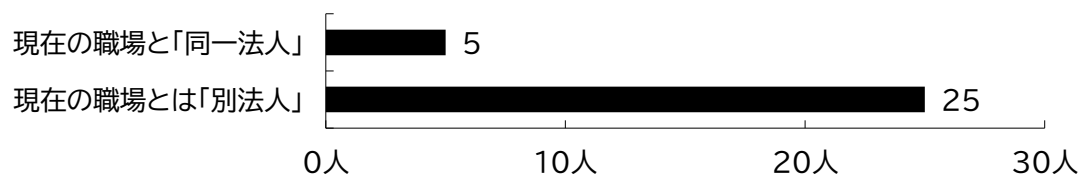
問9-1 直前の介護職場の場所（該当人数を記入）

「町外」が21人、「町内」が9人と続いています。



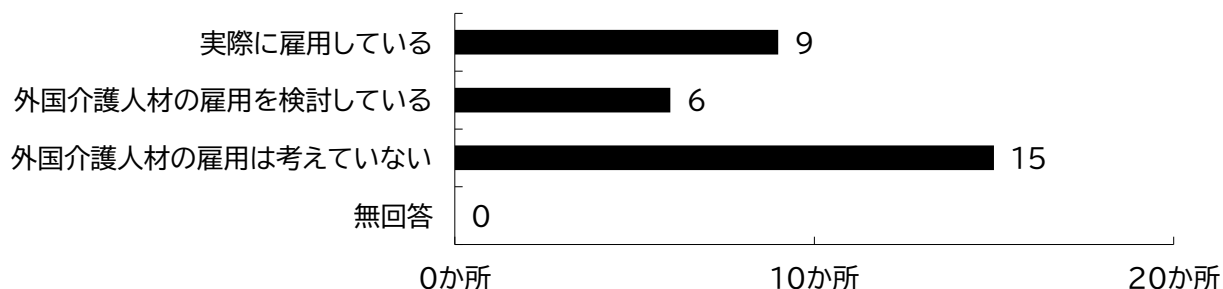
問9-2 直前の介護職場の運営法人（該当人数を記入）

「現在の職場とは「別法人」」が25人、「現在の職場と「同一法人」」が5人と続いています。



問 10 外国介護人材の受入れを検討されていますか。

「外国介護人材の雇用は考えていない」が15か所と最も多く、次いで「実際に雇用している」が9か所、「外国介護人材の雇用を検討している」が6か所と続いています。

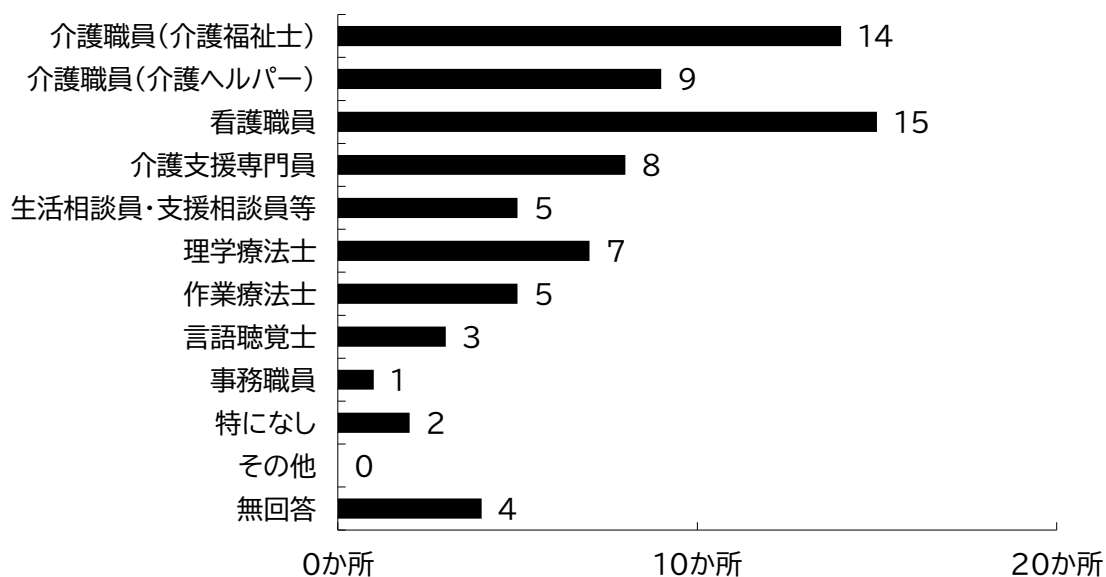


問 11 雇用している職員の国籍をご記入ください。

- ブラジル
- フィリピン、ペルー
- ネパール
- 中国
- フィリピン
- ペルー
- 中国
- ペルー
- ペルー
- ブラジル、中国

問 12 雇用することが難しいと思う職種は、以下のうちどちらですか。(〇はいくつでも)

「看護職員」が15か所と最も多く、次いで「介護職員（介護福祉士）」が14か所、「介護職員（介護ヘルパー）」が9か所、「介護支援専門員」が8か所と続いています。



問 13 採用者を確保することができなかった（ことがある）主な要因をご記入ください。

- ダブルワークで先に勤めていた仕事が忙しくなった為
- 不採用者が多いため
- 正規職員の継続が難しくなったため
- 勤務地の場所
- 求人を出しても応募が無い
- お互いに同意が得られない
- 通勤が不便
- 通勤の便が悪い
- 勤務時間の折り合いがつかなかった当方としては7～8h/日勤務者を希望していたが、短時間でしか働けない方が多い
- 時給が低かった（介護業種でも他の施設の方が高い運動デイより一日デイ、有料老人ホーム、特養、老健、訪問の方が業務が負担が大きいいため時給は一般的に高い）
- 弊社では送迎業務があるため運転に自信が無い
- 資格所持者の賃金高騰のため
- 応募者がいない希望者がいない
- 条件にあった求人応募が来ない
- 応募者がいない、希望者がいない
- 勤務時間帯（7：00～・19：00 まで）など
- 土日祝勤務
- 紹介会社を利用することで大変高額な紹介手数料を請求される（80万円～120万円）ため同業他社が多い為
- 介護系の専門職の町内在住の方が少ない（不足）
- 専門職は介護系よりも医療系に行かれる方が多い
- 専門職は介護系を敬遠する傾向が強い
- 都会から町に来る方が少ない

問 14 離職した主な要因をご記入ください。

- 正規職員採用できないことを伝えたところ、退職希望になったため
- 転職
- コロナ禍
- 年齢に伴う身体的な負担
- 病気
- 家庭の都合
- 家庭の事情、人間関係
- 家庭の事情（配偶者の転勤等）により県外への引っ越しが必要になったため。
- 事業主との考えの相違
- 職員間の相性

- 家庭環境
- ダブルワークで来られなくなった。療養中
- 体力的な問題
- 家庭の事情
- 職場内の人間関係の問題”
- ダブルワークで来られなくなった。療養中
- 家族の都合で転居
- 記録業務、賃金
- 人員不足の為。業務が増えるため。低賃金の為。疾病の為
- 安易に介護系施設に入職する方が多いが、実際には業務が大変である
- 職種が多く、考え方の相違による人間関係の悪化
- 仕事内容、職員間の行き違い、利用者との行き違いなど
- 本人都合

問 15 人材を確保するための課題や要望等をご記入ください。

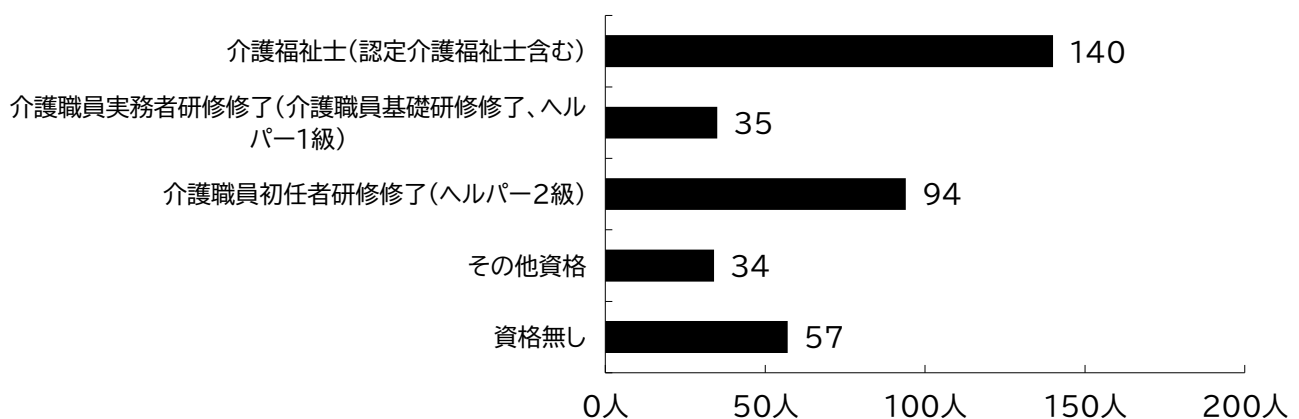
- 早朝、夜間、休日に人材を確保したい
- 正規職員の給料、ボーナス等の確保が難しい。非正規職員でも働いてくれる方が居ればありがたい
- 単純に場所が悪いため人材確保が難しい
- 募集採用コストがかかる。
- 人柄が良い、送迎業務ができる、職員間の関係性が良好に保てる
- 近年は最低賃金の上昇により人件費が損益を圧迫しており、賃金設定が世間の感覚に追いつかない
- 先細りの介護報酬のため、また元々のその構造からも企業成長の見通しが立ちにくく、職員の給与UPへ繋げづらい。利用定員が満員になった時点で売上は頭打ちとなり、企業成長が見込めない。全国平均値の年収までの到達はほど遠く、職員の給与UP、キャリアアップには常に多店舗化を考えていかなければならない状況
- 外国人のための日本語学校の開設、若しくは学校通学の為の補助制度の導入
- 募集しても希望者や問い合わせがない
- 子育て中による変則勤務
- 送迎できる職員の不足
- 低賃金
- 土日祝日勤務がある
- 現在行っている求人はハローワークと法人のホームページへの求人掲載のみ。求人広告を出す等の対応を行って行きたい
- 募集しても希望者や問い合わせがない
- 介護報酬の削減と賃金高騰で、人材は欲しいが、人件費の圧迫が強い
- 人材の確保というより、取れないという状況もあると思う

- 募集採用コストがかかる
- 転職しやすく引く手あまたであることを介護職は知っている。介護に関し、事件・事故が報道されやすくイメージが悪い
- 人材確保にかかる費用に対する補助
- 派遣の人材や紹介会社ではコストがかかる為、人が足りなくなった時コストを抑えて、人が来ていただけるようにすることが課題
- 業務負担を減らす環境改善、職員間の人間関係、他事業者との給与額の差異等。社員の給与アップの話題は度々目や耳にするが、コロナの影響や物価上昇により財源の確保が難しい現状がある。そういった部分を助けていただきたい

問 16 貴事業所・施設の介護職員における資格取得者（研修修了者）の数をご記入ください。

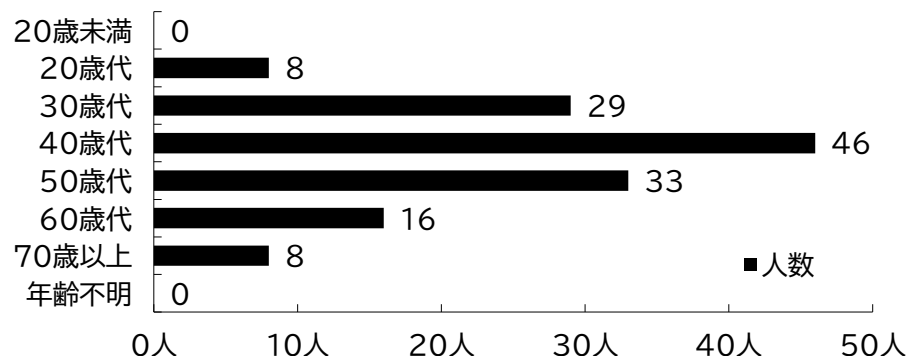
【資格取得者（研修修了者）】

「介護福祉士（認定介護福祉士含む）」が 140 人と最も多く、次いで「介護職員初任者研修修了（ヘルパー2級）」が 94 人、「資格無し」が 57 人、「介護職員実務者研修修了（介護職員基礎研修修了、ヘルパー1級）」が 35 人と続いています。



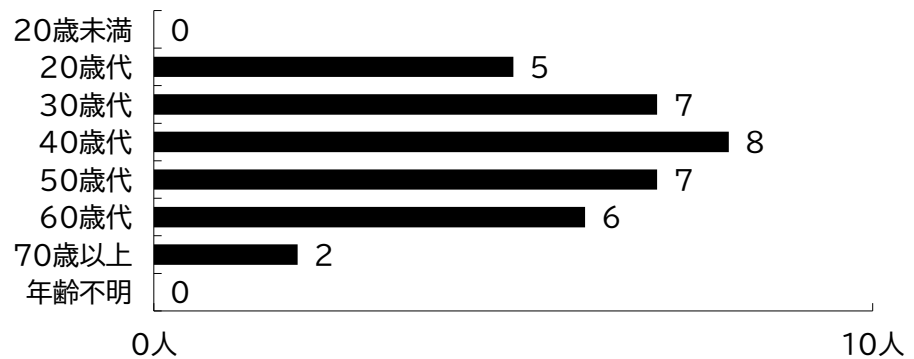
【介護福祉士（認定介護福祉士含む）】

「40歳代」が 46 人と最も多く、次いで「50歳代」が 33 人、「30歳代」が 29 人、「60歳代」が 16 人と続いています。



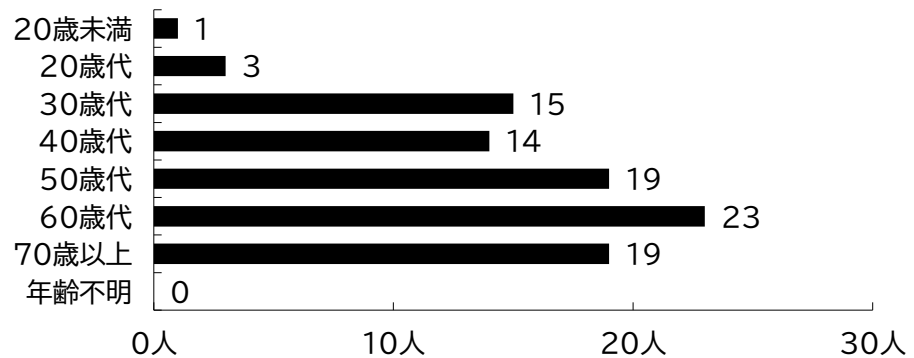
【介護職員実務者研修修了（介護職員基礎研修修了、ヘルパー1級）】

「40歳代」が8人と最も多く、次いで「30歳代」と「50歳代」が7人、「60歳代」が6人と続いています。



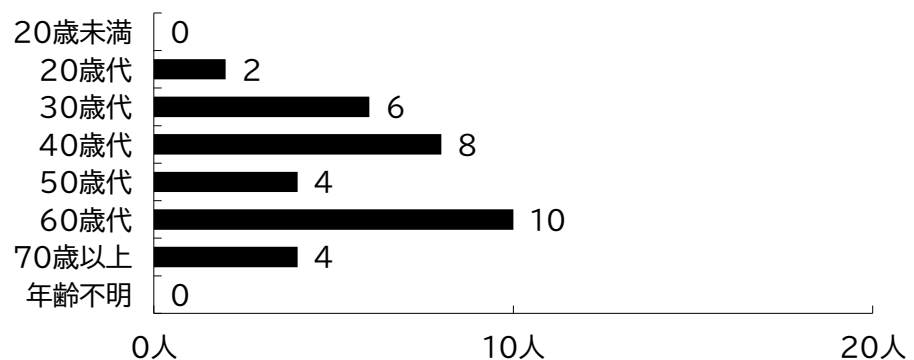
【介護職員初任者研修修了（ヘルパー2級）】

「60歳代」が23人と最も多く、次いで「50歳代」と「70歳以上」が19人、「30歳代」が15人と続いています。



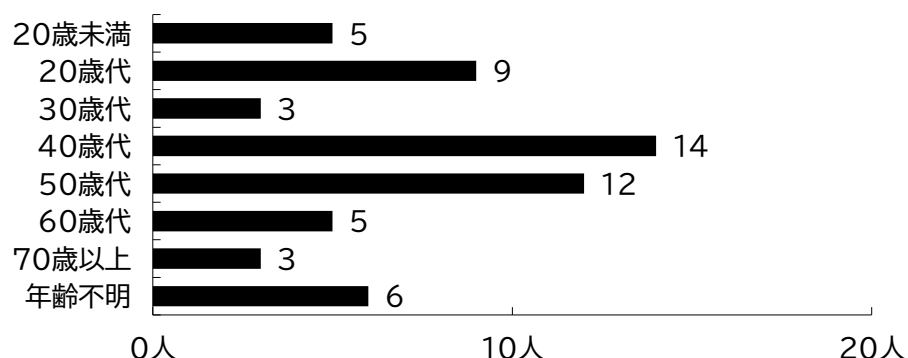
【その他資格】

「60歳代」が10人と最も多く、次いで「40歳代」が8人、「30歳代」が6人、「50歳代」が4人と続いています。



【資格無し】

「40歳代」が14人と最も多く、次いで「50歳代」が12人、「20歳代」が9人、「年齢不明」が6人と続いています。



問 17 貴事業所・施設の過去1週間における介護職員1人当たり平均勤務時間をご記入ください。

正規職員1人当たり（時間/週）	35.48
非正規職員1人当たり（時間/週）	19.86

問 18 貴事業所・施設の過去1か月における介護職員1人当たり平均時間外労働時間をご記入ください。

正規職員1人当たり（時間/月）	27.64
非正規職員1人当たり（時間/月）	9.36

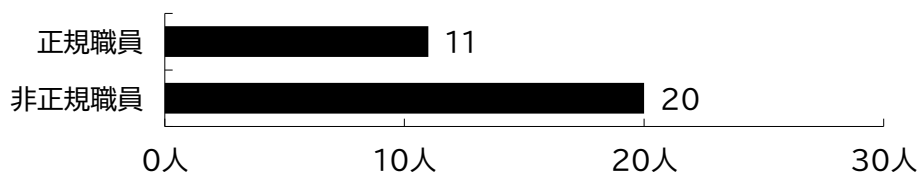
問 19 貴事業所・施設の過去1年における介護職員1人当たり平均有給取得日数をご記入ください。

正規職員1人当たり（日/年）	10.61
非正規職員1人当たり（日/年）	5.03

問 20 貴事業所に所属している訪問介護員（非常勤含む。ボランティアの方を除く）について、お答えください。

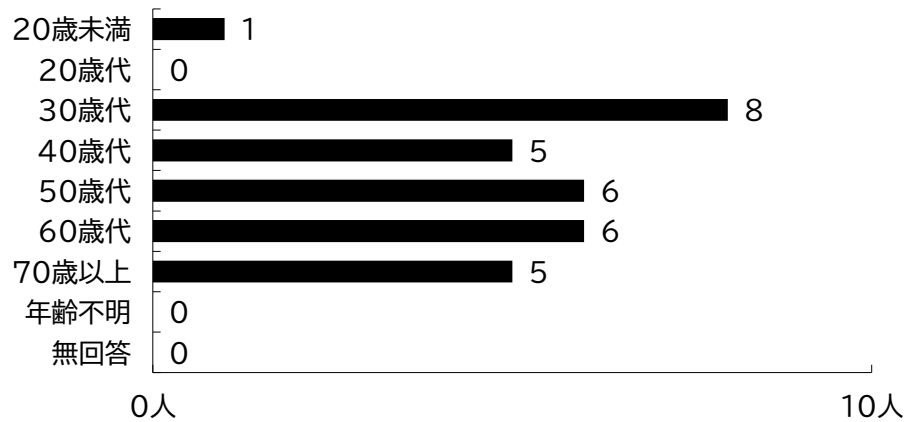
【訪問介護員の雇用形態】

「非正規職員」が20人、「正規職員」が11人と続いています。



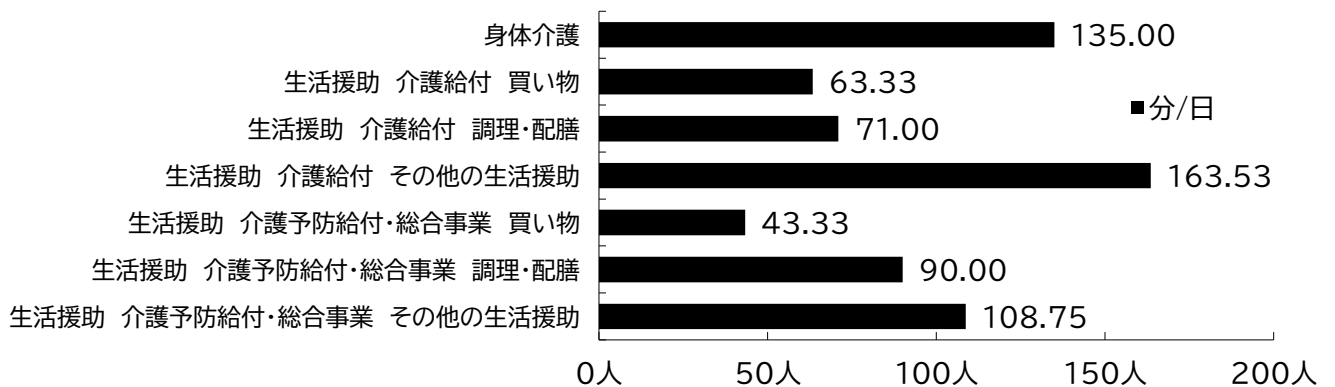
【訪問介護員の年齢】

「30歳代」が8人と最も多く、次いで「50歳代」と「60歳代」が6人、「40歳代」が5人と続いています。



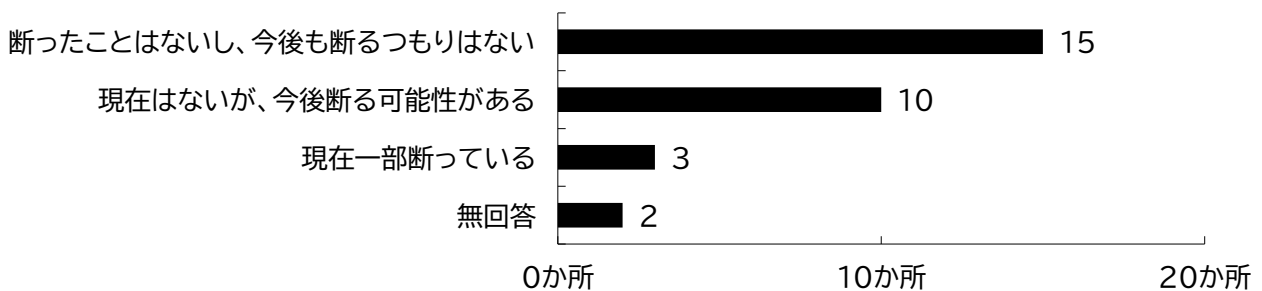
【過去1週間、身体介護・生活援助を提供した、一日当たりの平均時間（分）】

「生活援助 介護給付 その他の生活援助」が163.5分/日と最も多く、次いで「身体介護」が135.0分/日、「生活援助 介護予防給付・総合事業 その他の生活援助」が108.8分/日、「生活援助 介護予防給付・総合事業 調理・配膳」が90.0分/日と続いています。



問 21 貴事業所・施設において、人員不足によるサービス提供の拒否についてご回答ください。

「断ったことはないし、今後も断るつもりはない」が15か所と最も多く、次いで「現在はないが、今後断る可能性がある」が10か所、「現在一部断っている」が3か所と続いています。



テーマ2 在宅生活の継続

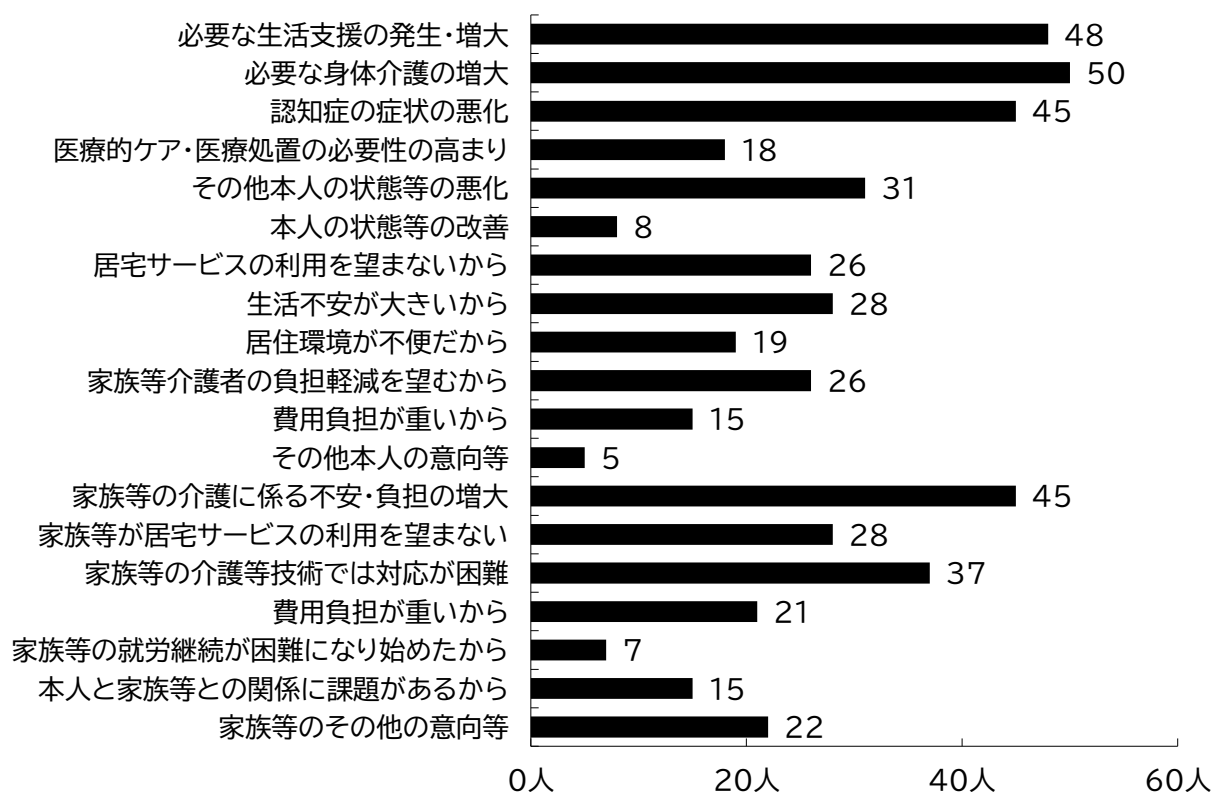
問1 貴事業所で担当している要支援・要介護認定者のうち、現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている人がいますか。

担当人数に対する「生活を維持することが難しくなっている人数」の割合は、90.6%となっています。

担当人数 合計	773	
担当人数 平均	24	
生活を維持することが難しくなっている人数 合計	74	9.6%
生活を維持することが難しくなっている人数 平均	2	

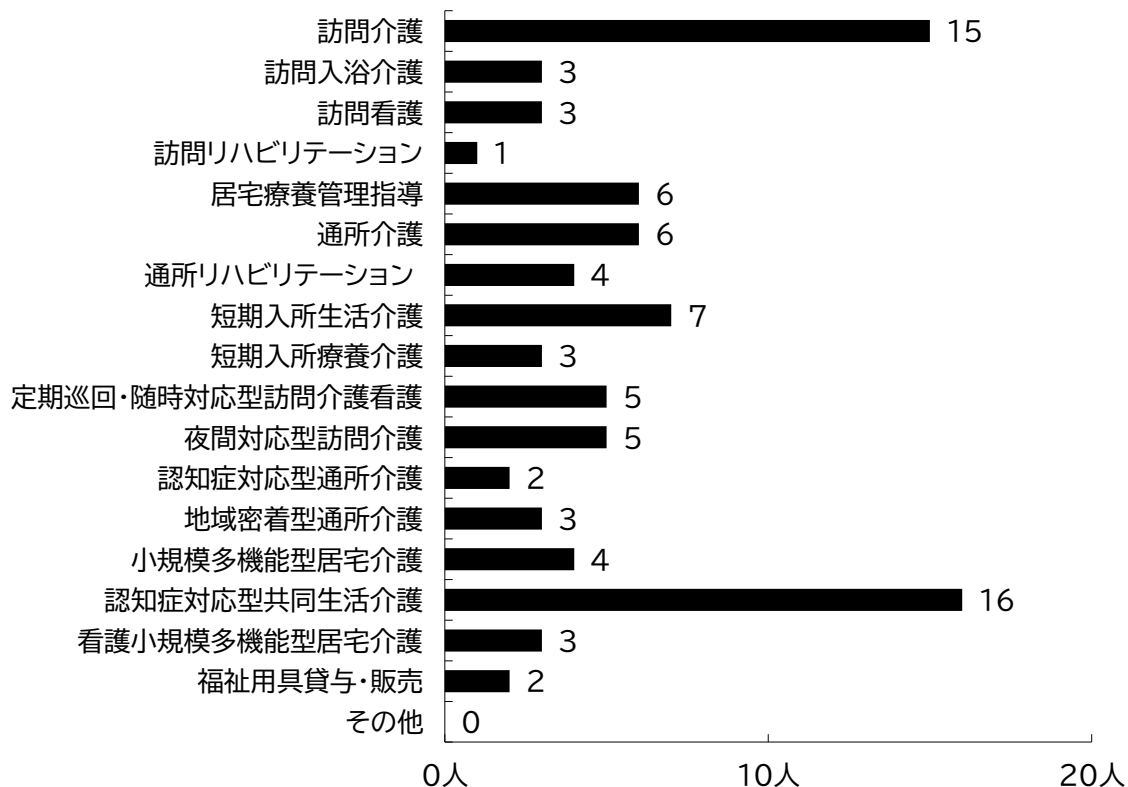
問2 現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている理由別の人数

「必要な身体介護の増大」が50人と最も多く、次いで「必要な生活支援の発生・増大」が48人、「認知症の症状の悪化」と「家族等の介護に係る不安・負担の増大」が45人と続いています。



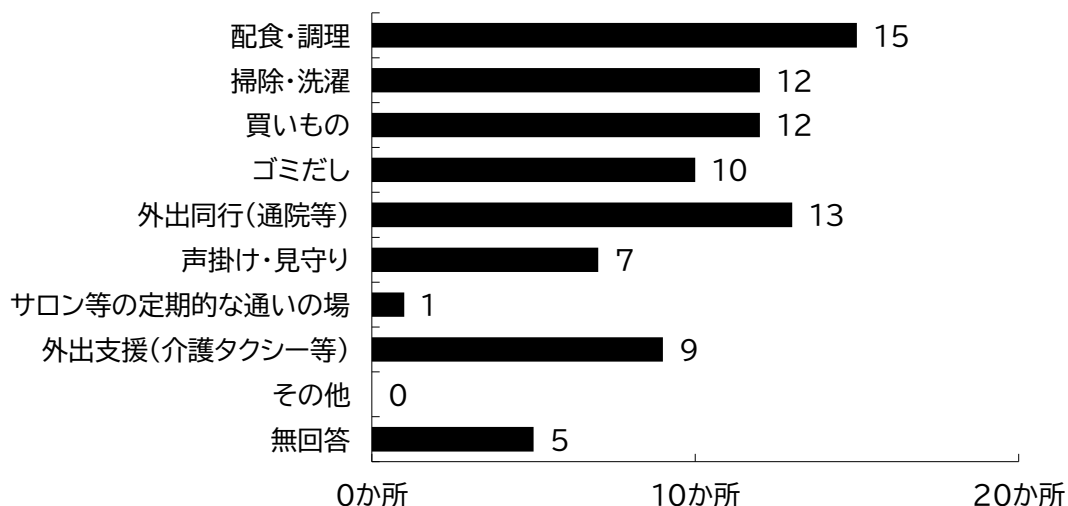
問3 現在のサービス利用では自宅等での生活を維持することが難しくなっている人に必要なサービス

「認知症対応型共同生活介護」が16人と最も多く、次いで「訪問介護」が15人、「短期入所生活介護」が7人、「通所介護」と「居宅療養管理指導」が6人と続いています。



問4 介護保険制度以外のサービスで在宅生活の継続にあたりニーズの高いと思うものは、以下のうちどちらですか。(○は特にニーズの高いもの3つまで)

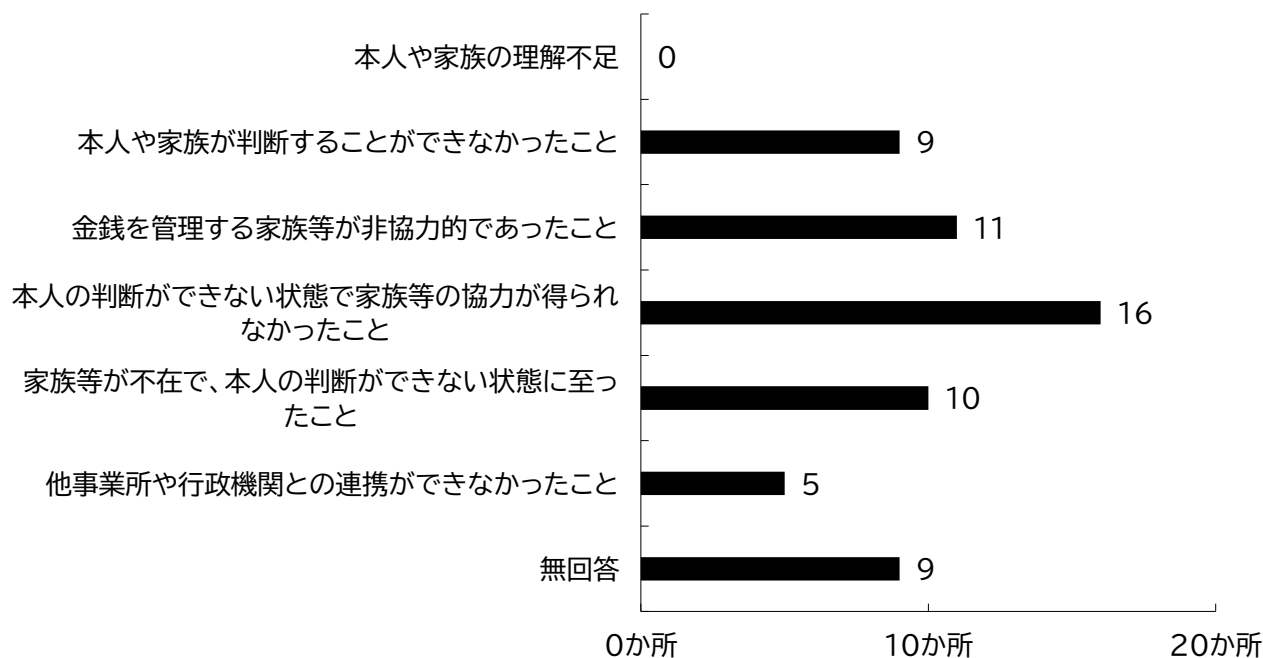
「配食・調理」が15か所と最も多く、次いで「外出同行（通院等）」が13か所、「掃除・洗濯」と「買いもの」が12か所と続いています。



テーマ3 地域包括ケアシステムの推進に向けた課題について

問1 権利擁護について、困難・課題であることはありますか。(〇はいくつでも)

「本人の判断ができない状態で家族等の協力が得られなかったこと」が16か所と最も多く、次いで「金銭を管理する家族等が非協力的であったこと」が11か所、「家族等が不在で、本人の判断ができない状態に至ったこと」が10か所、「本人や家族が判断することができなかつたこと」が9か所と続いています。

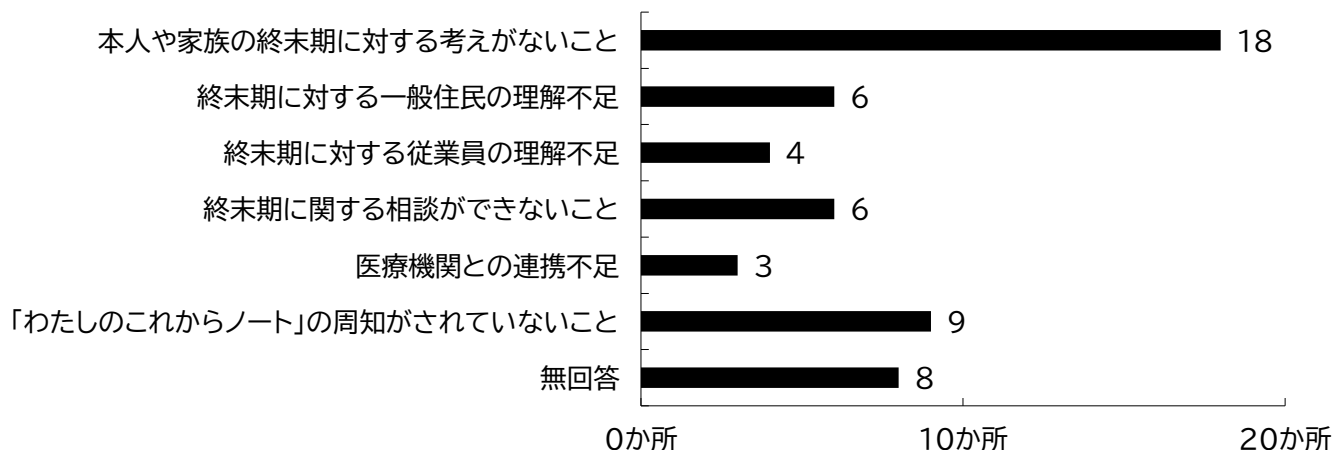


問2 権利擁護について、町に要望などあれば記入してください。

- 本人の希望のサービスが受けられない（即ち、家族主導）という実態を保険者として希望が叶うように推奨して欲しい。ご家族の希望と本人の希望がマッチしないことが多々あると思う。その時にケアマネ等は（理由はあるかと思いますが）、ご家族の意見を押し付ける。その仲裁役をお願いしたい
- 身よりの無い方や家族に精神疾患がある（引きこもり等）方が増えてきている。金銭の管理や契約者等に困ることがある
- 本人、家族申請が進まないときの町長申し立てを速やかに行えるシステム作り
- 引き続き、成年後見人の申し立て手続き等のご協力いただきたい

問3 終末期についてサービス事業所として感じる事（看取り、人生会議、延命措置について）（〇はいくつでも）

「本人や家族の終末期に対する考えがないこと」が18か所と最も多く、次いで「わたしのこれからノート」の周知がされていないこと」が9か所、「終末期に対する一般住民の理解不足」と「終末期に関する相談ができないこと」が6か所と続いています。

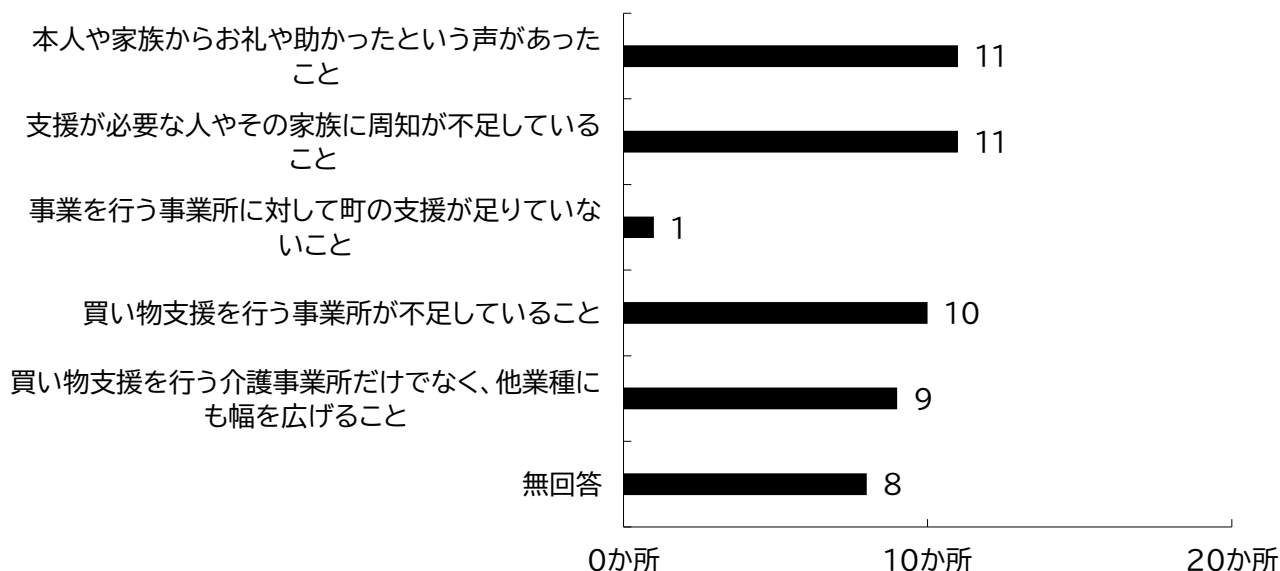


問4 終末期について、町に要望などあれば記入してください。

- 終末期の看護を提供する側として、住民の方や行政の方々が、看取り、人生会議、延命処置についてどのように理解して考えて
- ACP等の研修があると理解が深まると思う
- 終末期にかかわる町民の理解について体験談や講演会等の企画など気軽に参加できる会の企画、実行
- 何かしらのお知らせやパンフレット等があるとありがたいです。特養へ入所するということは、家族介護者には同時に終末期についてもイメージしてもらえたらと考える。入所申込時等にご家族へお渡しできると思う

問5 買い物支援についてサービス事業所として感じる事（〇はいくつでも）

「本人や家族からお礼や助かったという声があったこと」が11か所と「支援が必要な人やその家族に周知が不足していること」が11か所と最も多く、次いで「買い物支援を行う事業所が不足していること」が10か所、「買い物支援を行う介護事業所だけでなく、他業種にも幅を広げること」が9か所と続いています。

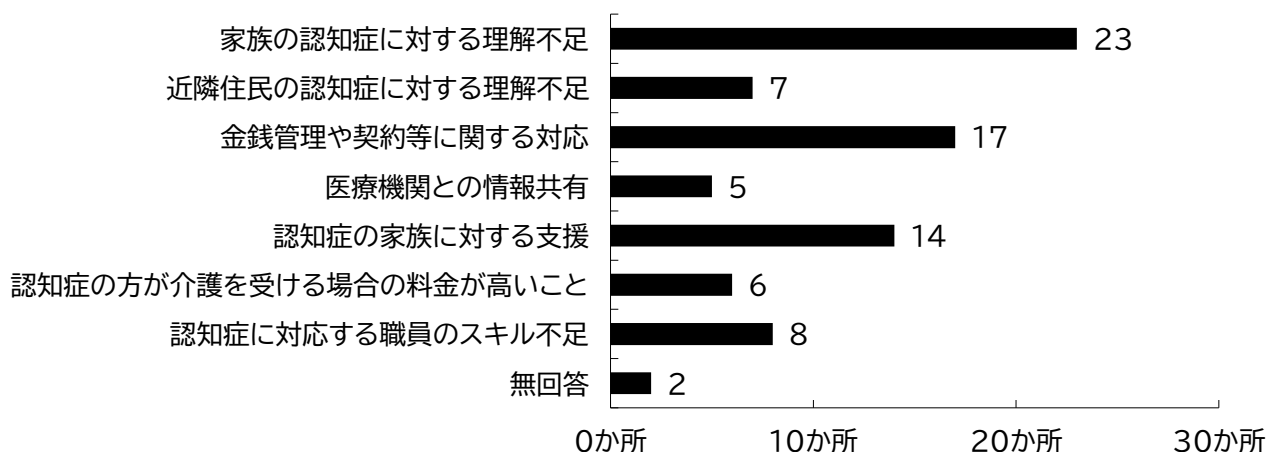


問6 買い物支援について、町に要望などあれば記入してください。

- 介護サービスの他に、ボランティアなどがあるのでしょうか
- 買い物支援に対し周知されていない印象がある。利用が必要な方々に周知できるような方法の検討をお願いしたい
- 弊社は買い物支援は当たり前と考えております。生活リハビリの一環
- 介護保険だけではカバーできない、住民参加型の互助制度の構築
- 実施している法人に対して、燃料費や保険料等の補助があると大変助かる

問7 認知症の人や家族に対してサービスを提供するにあたり、困難だったこと（特に困難なもの3つまで）

「家族の認知症に対する理解不足」が23か所と最も多く、次いで「金銭管理や契約等に関する対応」が17か所、「認知症の家族に対する支援」が14か所、「認知症に対応する職員のスキル不足」が8か所と続いています。



問8 認知症高齢者への施策について、町に要望などあれば記入してください。

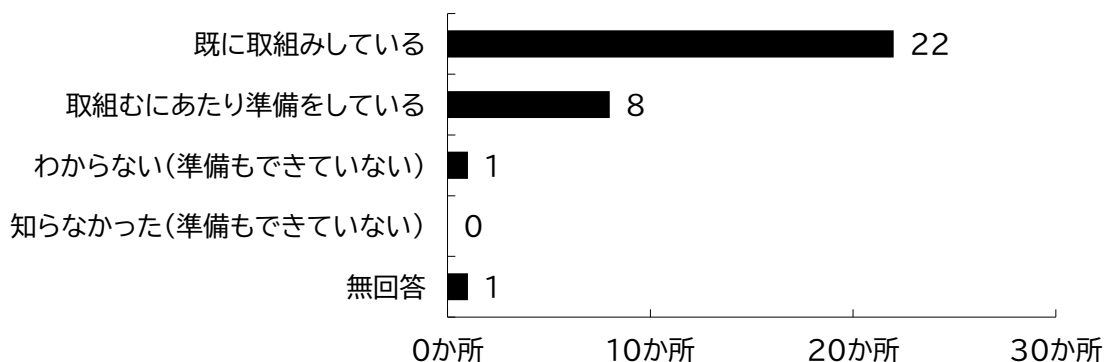
- 独居や高齢夫婦のみの世帯など今後増加していくことが考えられる。近隣の方のサポートや見守りも大切な要素となるため、介護事業所だけでなく、地域住民の方も一緒に学ぶことができる幅広い研修があると良い
- 町独自で認知症の方についての研修があれば有難い
- 高齢者の就労支援事業があると良い
- 本人も家族も認知症であると認めたくない、また近隣も少しの徘徊ですぐ施設に入れてはどうかなど明日はわが身であることの無理解。自治会単位での認知症への広報活動、事例や対応方法など座談会形式での対話
- 認知症研修（資格取得）への助成の検討や町内の事業所と住民と一緒に学ぶ認知症の研修会などの開催を検討していただき、地域全体で認知症への理解や対応スキルを向上できるよう支援していただけたらと思う

テーマ4 その他

問1 3年間の経過措置期間が設けられている介護保険制度について

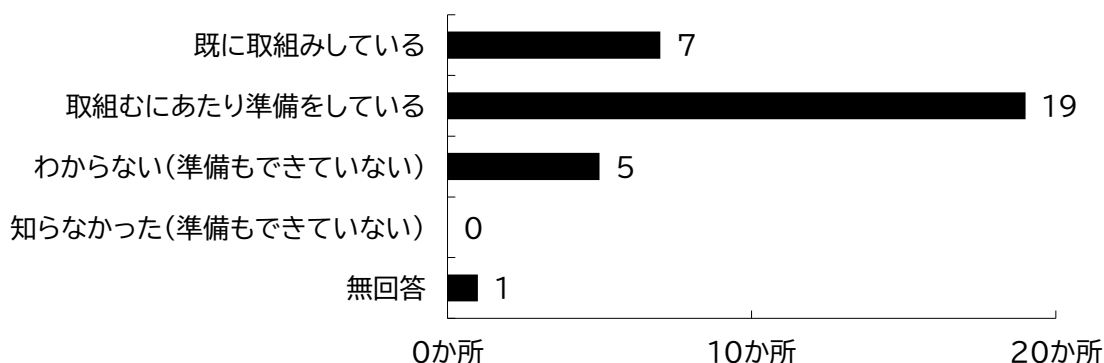
【感染症対策の強化】

「既に取り組んでいる」が22か所と最も多く、次いで「取組むにあたり準備をしている」が8か所、「わからない（準備もできていない）」が1か所と続いています。



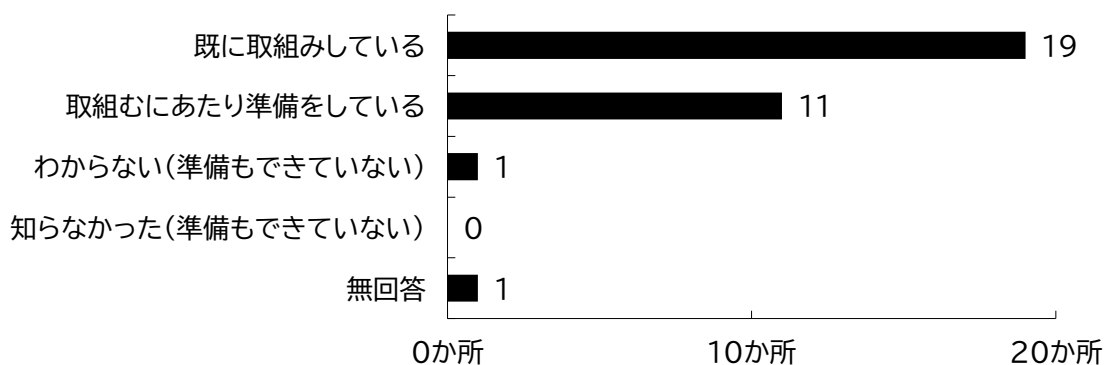
【業務継続に向けた取組の強化（業務継続計画書：BCPの策定）】

「取組むにあたり準備をしている」が19か所と最も多く、次いで「既に取り組んでいる」が7か所、「わからない（準備もできていない）」が5か所と続いています。



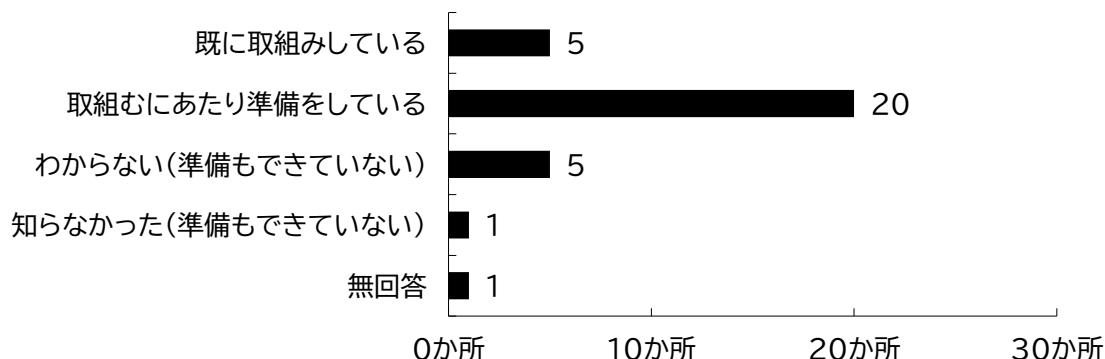
【高齢者虐待防止の推進】

「既に取り組んでいる」が19か所と最も多く、次いで「取組むにあたり準備をしている」が11か所、「わからない（準備もできていない）」が1か所と続いています。



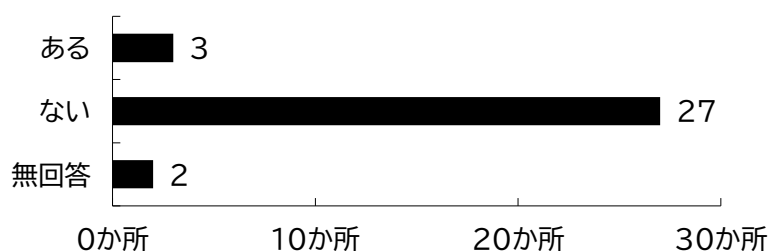
【認知症介護基礎研修の受講の義務づけ】

「取組むにあたり準備をしている」が20か所と最も多く、次いで「既に取り組んでいる」と「わからない(準備もできていない)」が5か所、「知らなかった(準備もできていない)」が1か所と続いています。



問2 令和8年(2026年)までに介護給付や介護予防給付、その他のサービスについて、新設や拡充の予定はありますか。

「ない」が27か所、「ある」が3か所と続いています。



問3 新設や拡充を予定しているサービス名称(仮称)を記入してください。

- 居宅、訪問看護、ショートステイなど
- 町内に2号店を開設したく検討中(一番重要な根幹となる幹部クラスの従業員が会社全体で育ってきている。次に出店店舗の場所を検討しており、出店資金も貯め始めた段階。現テナント隣の塾が空くことがベストだが該当物件は賃料高いため、至近で他物件を模索検討中。あと2年以内を実現させたい考え)
- 保育所の新設
- デイサービスの定員増加
- 刑務所出所者等の受け入れ施設(時期は未定で、現在はあくまで構想段階)

その他、ご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にお書きください

- BCP 等では横のつながりを意識していくことも必要なため、町内のデイサービスなどでも連絡会等が作れるような形が取れると良いと思う
- 現状、半原や田代地区では運動半日デイの需要が高いが、調整区域のため新規出店は困難な状況。もし町として調整区域への出店要請という形であれば、町主導で町議会、土木事務所とも連携して市街化区域の出店と同様なところまで準備を整えて欲しい
- 一般企業のように企業努力で収益を伸ばしてはいけないのが介護事業。また単なる報酬増では会社の内部留保増、役員のための報酬増だけとなる懸念があるため、やはり確実に従業員に渡るよう介護職員処遇改善加算系加算の増大がベストと思う
- 弊社のような単独営利法人では、地域の病院と連携が取れずいざという時に医師の判断を仰ぐことが出来ない（実際は救急を呼んでいる）。弊社から病院へ提携をお願いすると契約料を求められるので、例えば町から医院等に何かあった場合は TEL にて相談に乗るよう依頼していただけないか
- 新規事業の実施にあたり、補助金の支援をお願いしたい
- 通院に関して、移送サービス、おたすけ便がありますが、なかなか利用できないことが多くタクシー代等の負担が大きい（また、利用できても片道のことが多い）車の台数を増やしてほしい。夜間のおむつ替等 24 時間サービスの訪問介護が必要
- 外国人要介護者を外国人介護者で看る入居施設モデルケースの検討
- 地域での講演会等の参加者に向けた地域事業所への見学等の声掛け。地域住民を対象とした地域事業者への見学ツアーの立案等検討していただけたら、地域で看る介護につながるのではと思う

第3章 ヒアリング調査結果（主な意見抜粋）

テーマ1 人材確保について

【確保のための取組の現状、効果的な取組等】

- 人材の確保にあたり、介護フェアへの参加、求人サイトへの掲載、SNSによる情報発信等、コスト（お金と労力）をかけて取り組んでいる（直接の雇用に繋がらずとも宣伝効果、法人の信用・信頼度の向上に寄与している）
- 夜勤の業務時間を複数用意（時間帯を選択できるように）したことで採用者を確保できた
- 人材確保ができた取組の一つとして、事業所の看板をつけたことがある
- 人材紹介会社を通じて人材を確保しているため、膨大な金額をかけているが、離職も多いため、効率が悪いと感じている
- 求人は未経験でも可として希望をできる限り聞くことを意識している。勤務時間の決まりを面接時にしっかりと説明している（10分単位で残業代を出していることや、17時勤務終了で17:15には晩酌することができる等）。これらは、口コミで広がると考えていることから、言ったことは必ず実行している
- 地域の人材の確保方法として、看板を設置したり、散歩中の人に声をかけたりしてスカウトしている
- ハローワークでは応募はない。現段階では、派遣会社を活用することが即効性のある対策
- 外国介護人材と他の職員や入所者とのコミュニケーションは、記録にタブレットを活用することで補っている
- 従来の離職の原因は、施設における教育プログラムが欠けていたのではないかと分析しており、職員のモチベーションや働きやすさの向上のため、施設や業務の改善提案に対して予算を付ける取組を実施中
- 外国介護人材は、レクリエーションが得意な人も多く、仕事に対する目的（働くために日本に来ている）が明確なのでしっかり働き、利用者への対応も丁寧
- 法人が複数の施設・サービスを運営しており、人材が不足すれば他の施設・サービスから人材を補うことができている。法人によるフォローアップ体制が向上し、一人の管理者に責任が集中することがなくなってきた

【課題や取組の提案】

- 高校生の実習を受け入れているが、交通費が無いことで断念している学生もいるため、施設で送迎している（人材確保事業の一環として、遠方地の学生に対する支援があると助かる）
- 介護人材確保の周知が足りないと感じる。人材を確保するための自由度のある補助金（実習時の交通費に使えたり、求人掲載費用など）があれば大変助かる。また、無資格で就職した方は資格取得するために勤務時間外（有給などの時間）で勉強している状況
- まちづくりの観点からは、神奈川工科大学（看護学科もある）等とコラボで何かできると良い
- 施設からの情報発信（HPやSNS等）ができていない。できる職員がいない

- 人材確保に向けて、求人ノウハウの共有やシルバー人材センターの介護人材版があればいい
- 移住者向けの就労施策として、パートも対象になるものがあるといいと思う。愛川町は自然豊かで暮らすには魅力的なため、働く場所がもっと必要
- 65-70歳の地域の方がその地域で稼げる（働ける）環境を提供したいと考えている。施設の敷居が高いためか、散歩している人に声をかけても難しい状況となっている。行政には施設に入りやすいきっかけづくりに協力してほしい
- 外国人比率の高い町として、施設の1ユニットを使って、外国人の利用者に対して外国介護人材が介護に携わるようなモデル事業を実施してはどうか
- 役場や社会福祉協議会が開催している町民向けの各種教室に参加している人に、介護施設等でのボランティア活動への参加促進をはじめ、介護人材の確保に向けたアプローチを実施してほしい。
- 外国介護人材の確保や定着のため、町外の日本語学校に通うための補助金を設けてほしい。

テーマ2 在宅生活の継続

【現状や課題等】

- 配食・調理のサービスは使いにくい場合がある。例えば息子がいる場合は使えなかったり、息子に障がいがある場合だったとしても親の分しか利用できなかったりする。8050問題にもつながるが、50代独身息子と80代親の世帯などにおける生活能力の低下を感じる
- 家庭内で複合的な課題（家族に障がいを持っている人がいる等）がある人に向けた支援が必要
- 戸別収集のサービスは非常に助かっている
- ゴミ出しは戸別収集があるが、週1回であることや、玄関までゴミを持っていけない人がいるため、困ることがある
- 家族の介護力が必要。柔軟性のあるサービス（夜間対応や、小規模多機能等）が必要。配食調理、掃除洗濯、買い物、ゴミ出し、外出同行は、地域の力で行うことが大切
- 子どもに精神疾患や引きこもりがあり、親が認知症で、家族の介護力が無い家庭のサポートが難しい。事業所の丁寧な対応で引きこもり息子が外に出られるようになり、マイナンバーの手続きも自分でできるようになった事例がある。
- 自宅等での生活を維持することが難しいのは、家族の介護力の不足であり、ヘルパーも入りにくい。生活サポートが不可欠
- 排泄介助ができなくなり施設に入所が多い。介護者の負担が大きいと感じる

【取組の提案】

- 他事業所のデイサービスを併用している利用者から、サービス提供の違いについて指摘を受けることがある。デイサービス職員が他の職場を体験するような取組をしてみたい。そのことで職員の介護力の向上につながる。また、デイサービス事業所同士の横のつながりを持つきっかけになる

テーマ3 地域包括ケアシステムの推進に向けた課題について

【現状や課題等】

- ACPについては、今までは「悪くなってから考える」だったがコロナの影響で変わってきた。現在、施設入所者全員にACP（将来の変化に備え、将来の医療及びケアについて、本人を主体に、そのご家族や近しい人、医療・ケアチームが、繰り返し話し合いを行い、本人による意思決定を支援するプロセスのこと）をやり直している
- 生活リハビリ（買い物など）は、外出は利用者のレクリエーションにもなり、機能の維持・向上につながる
- 認知症を隠す（認知症＝恥ずかしいと思っている）方が多いと感じる。愛川町は地域のつながりがあるから、地域全体でそのような考えは違うということを認識すべき
- エンディングノートがあることを知らなかった。このことはデイサービスのスタッフも知っていた方がいいと思う。周知する際に協力できることがあれば協力したい
- 認知症の人や家族に対するサービスの提供にあたっては、近隣住民との関係が課題であるほか、複合的な課題を抱える家庭（例えば、子どもが障がいを持っているなど）への対応が課題
- 買い物支援のニーズはあるが、支援に繋がらないことや、周知が足りないと感じる
- 在宅介護支援センターの今後のあり方（継続するのかどうか）を考えたい。また、地域包括支援センターが庁舎内にあると、時間外に発生した事案対応など、相談しづらいと感じることがある

【取組の提案】

- 認知症の家族に対する支援で、認知症になってからのカフェをやったらいいのでは（場所の提供もできるし、人材も条件次第で提供できる）
- 浜松市の医師会では、小中学生を対象に終末期について周知していると聞いたことがある。終末期の話は息子・娘がするのではなく、孫がすることで受け止めて考えてくれるのではないか。そのために、小中学生向けに宿題として、祖父母のエンディングノートを書いてもらうとか、生きることを伝える機会を設けたらどうか
- 他県でデイサービスの機能訓練の一環で買い物を取り入れている施設もあると聞いたことがある。町内のスーパーなどでそのようなことができればよい
- 認知症当事者の発信を聞く機会を設けたらどうか。小中高校生に話を聞かせたり、子どもとの交流機会があれば認知症の理解につながる

テーマ4 その他

- 施設を地域活動の拠点とするため、地域の方と防火、防犯、防災の意見交換会を実施している（地域と共同での防災訓練の実施が当面の目標）。将来的には行政も巻き込みながら地域の拠点としていきたい
- 運営推進会議の開催回数を少なくしてほしい（3か月に1回や6か月に1回など）

- グループホームの利用者数が少なくなっている。介護のサイトに登録して少しずつ増えているがまだ定員に余裕がある。グループホーム事業所同士の横のつながり（他の事業所の紹介等）があるといい

愛川町高齢者等実態調査
【介護サービス事業所調査】
報告書

発行 令和5年3月

編集 愛川町民生部高齢介護課
