

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8年3月

愛 川 町

目次

I	調査の概要.....	1
1	調査の目的.....	1
2	調査対象.....	1
3	調査期間.....	1
4	調査方法.....	1
5	回収状況.....	1
6	調査結果の表示方法.....	1
II	調査結果.....	2
	テーマ1 人材確保について.....	3
	テーマ2 在宅生活の継続.....	24
	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 地域との関わり.....	34
	テーマ5 その他（介護保険報酬改正等について）.....	35
	テーマ6 介護サービス等の整備について.....	39

I 調査の概要

1 調査の目的

令和9年度を初年度とする第10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。

2 調査対象

町内の介護サービス事業所

3 調査期間

令和8年2月～3月

4 調査方法

メール配布・回収

5 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
介護サービス事業所調査	52件	38件	73.1%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。

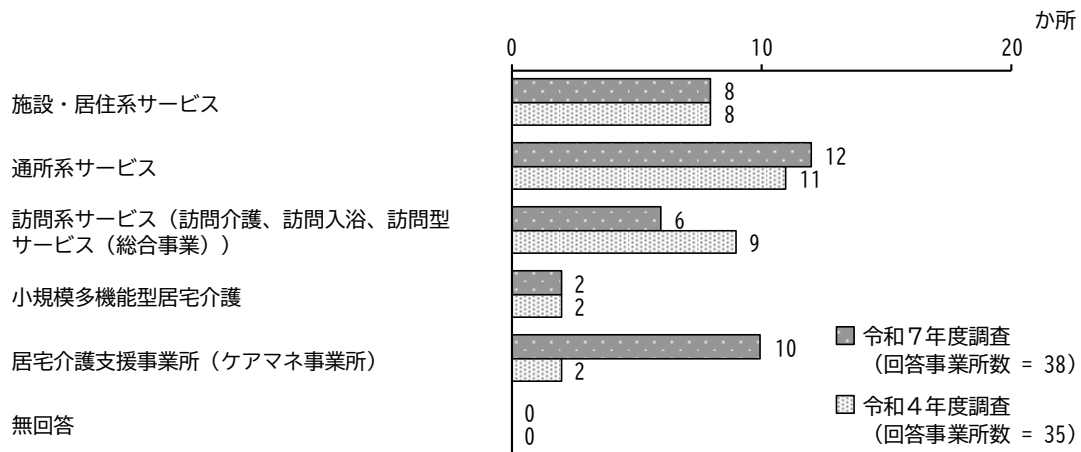
Ⅱ 調査結果

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。

※本調査票の送付先（郵便の宛名となっている事業所・施設）で行うサービスについて、ご回答ください。（リストから1つ選択）

「通所系サービス」が12か所と最も多く、次いで「居宅介護支援事業所（ケアマネ事業所）」が10か所、「施設・居住系サービス」が8か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「居宅介護支援事業所（ケアマネ事業所）」と回答した事業所が増加しています。



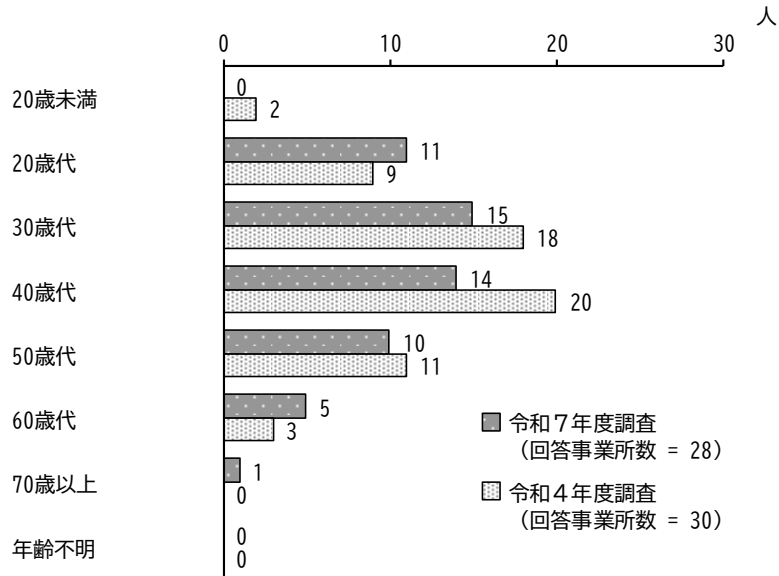
テーマ1 人材確保について

※ケアマネ事業所を除く

問2-1 介護職員の数を、ご記入ください。(数値を記入)

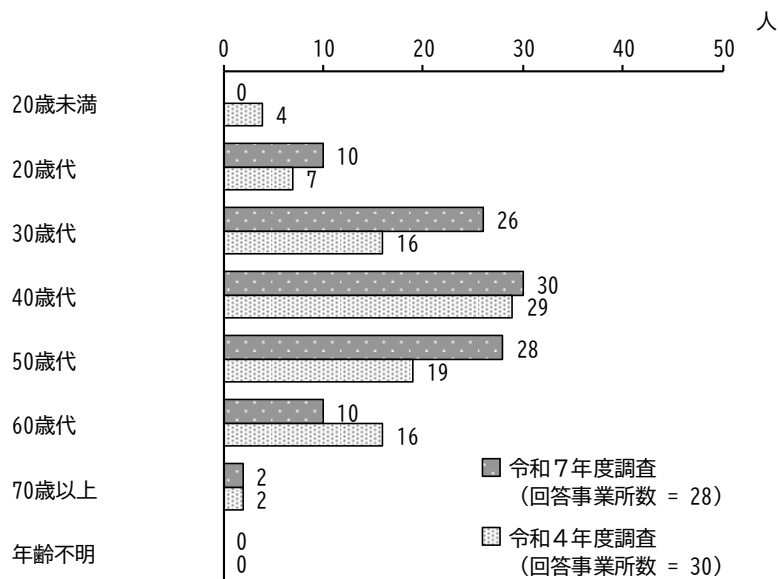
【正規職員 男性】

「30歳代」が15人と最も多く、次いで「40歳代」が14人、「20歳代」が11人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「40歳代」の人数が減少しています。



【正規職員 女性】

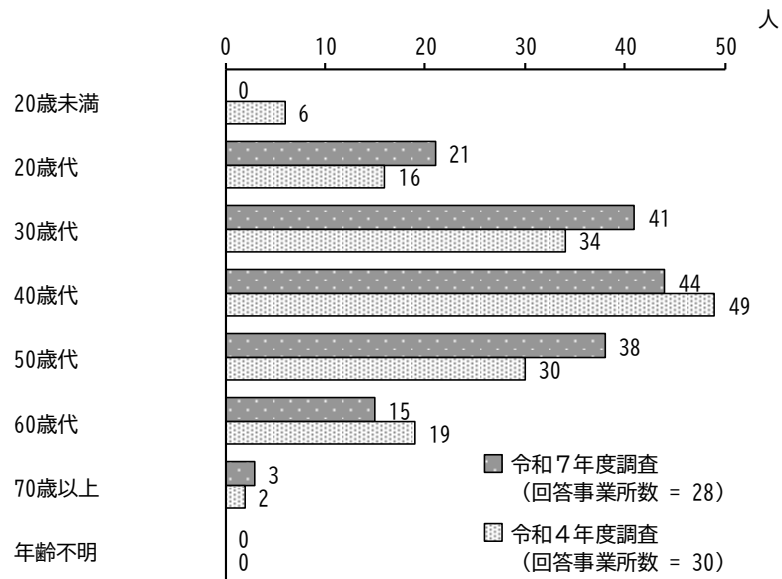
「40歳代」が30人と最も多く、次いで「50歳代」が28人、「30歳代」が26人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「50歳代」の人数が増加しています。一方、「60歳代」の人数が減少しています。



【正規職員 男女計】

「40歳代」が44人と最も多く、次いで「30歳代」が41人、「50歳代」が38人と続いています。

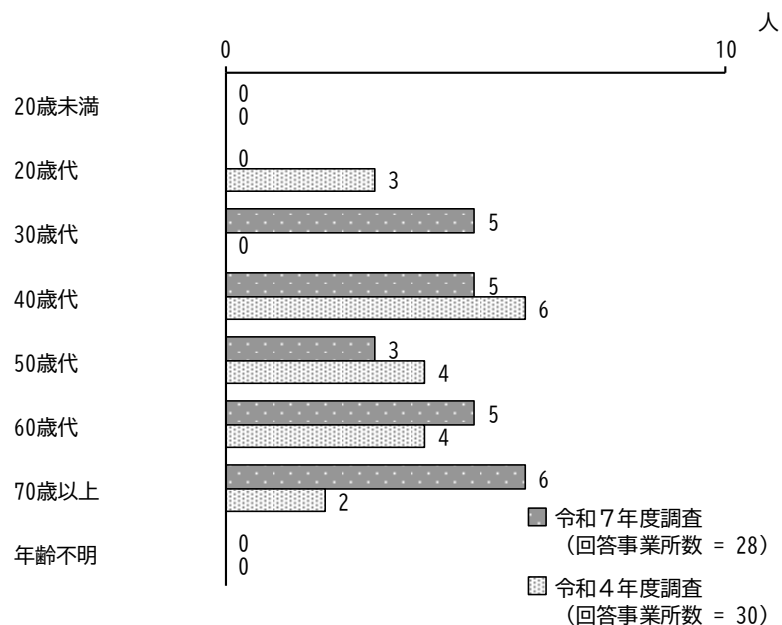
令和4年度調査と比較すると、「20歳代」「30歳代」「50歳代」の人数が増加しています。一方、「20歳未満」「40歳代」の人数が減少しています。



【非正規職員 男性】

「70歳以上」が6人と最も多く、次いで「30歳代」「40歳代」「60歳代」が5人と続いています。

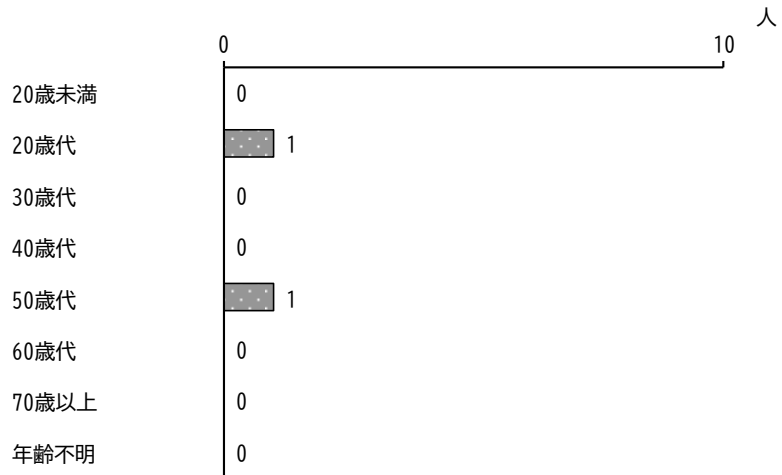
令和4年度調査と比較すると、「30歳代」の人数が増加しています。



【契約、派遣、嘱託社員 男性】

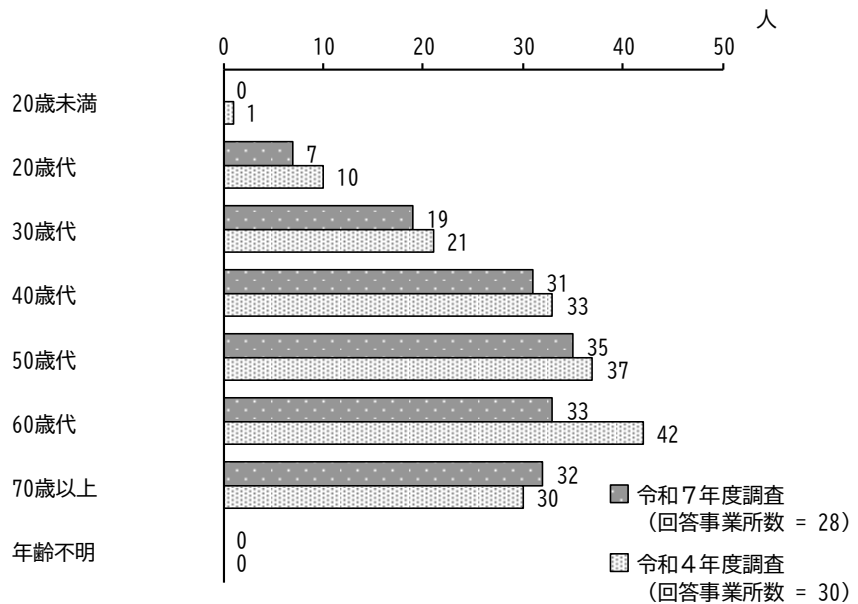
「20歳代」「50歳代」が1人となっています。

回答者数 = 28



【非正規職員 女性】

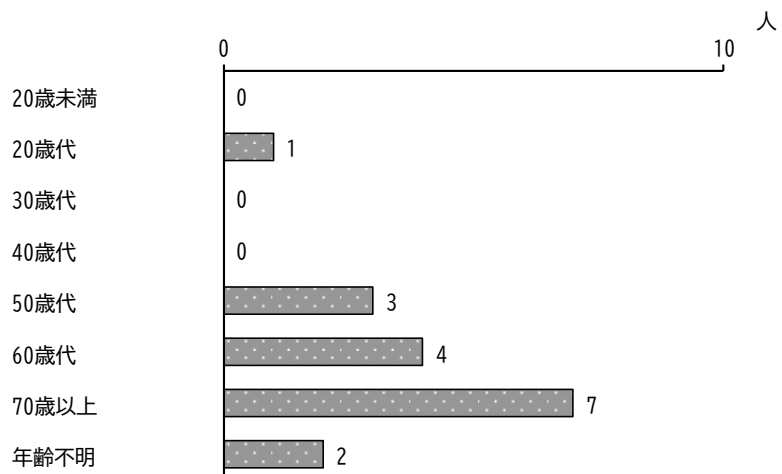
「50歳代」が35人と最も多く、次いで「60歳代」が33人、「70歳以上」が32人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「60歳代」の人数が減少しています。



【契約、派遣、嘱託社員 女性】

「70歳以上」が7人と最も多く、次いで「60歳代」が4人、「50歳代」が3人と続いています。

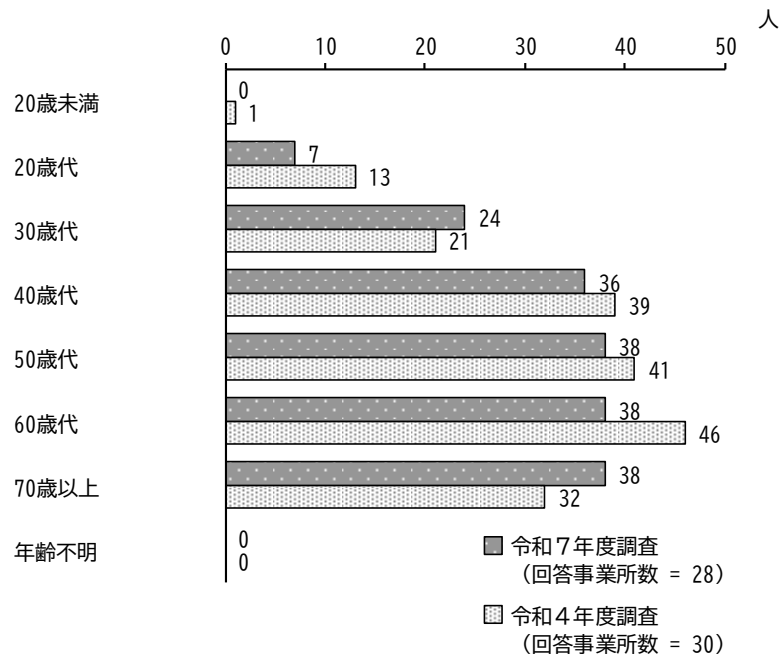
回答者数 = 28



【非正規職員 男女計】

「50歳代」「60歳代」「70歳以上」が38人と最も多くなっています。

令和4年度調査と比較すると、「70歳以上」の人数が増加しています。一方、「20歳代」「60歳代」の人数が減少しています。

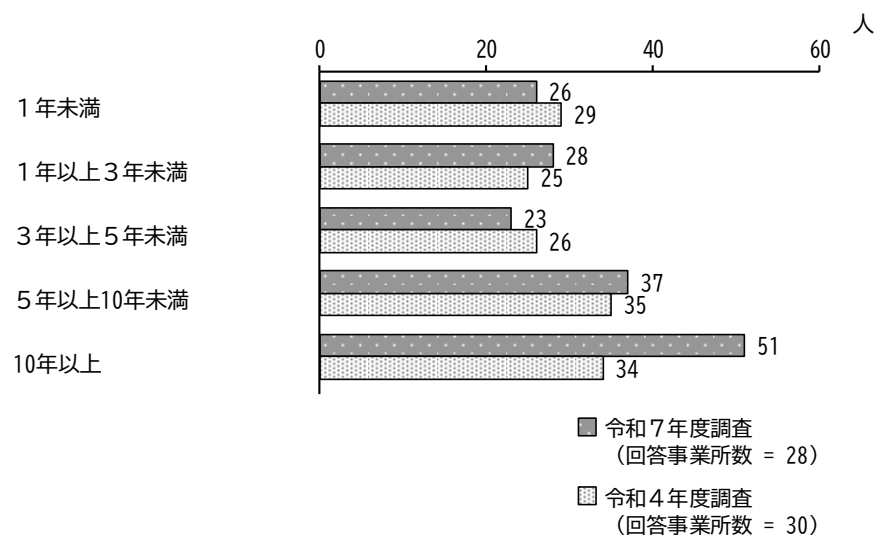


問2-2 介護職員の数を、ご記入ください。

【正規職員】

「10年以上」が51人と最も多く、次いで「5年以上10年未満」が37人、「1年以上3年未満」が28人と続いています。

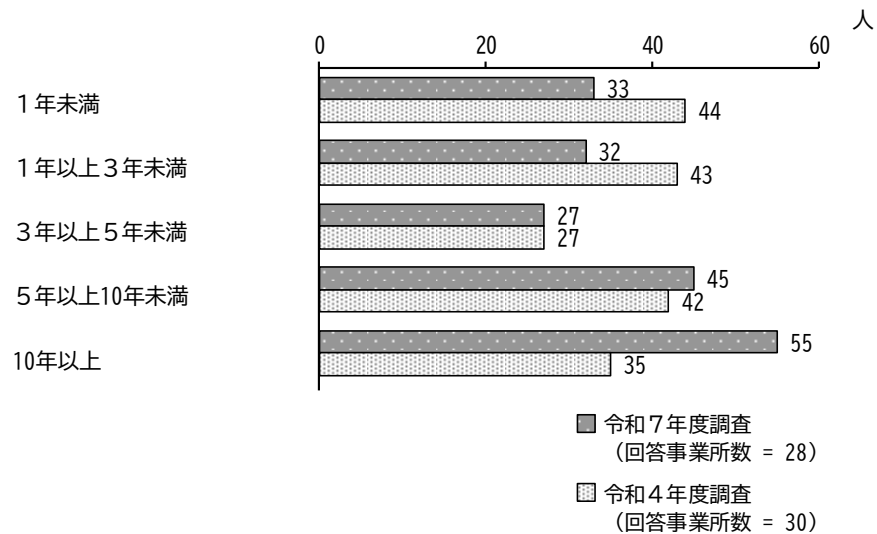
令和4年度調査と比較すると、「10年以上」の人数が増加しています。



【非正規職員】

「10年以上」が55人と最も多く、次いで「5年以上10年未満」が45人、「1年未満」が33人と続いています。

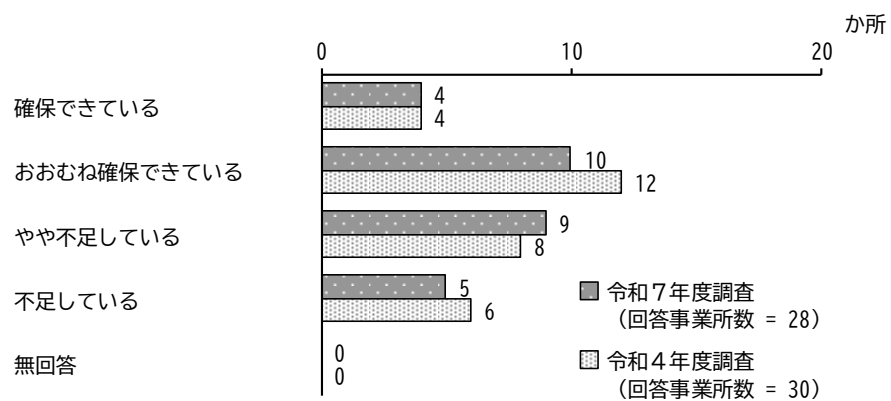
令和4年度調査と比較すると、「10年以上」の人数が増加しています。一方、「1年未満」「1年以上3年未満」の人数が減少しています。



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10か所と最も多く、次いで「やや不足している」が9か所、「不足している」が5か所と続いています。

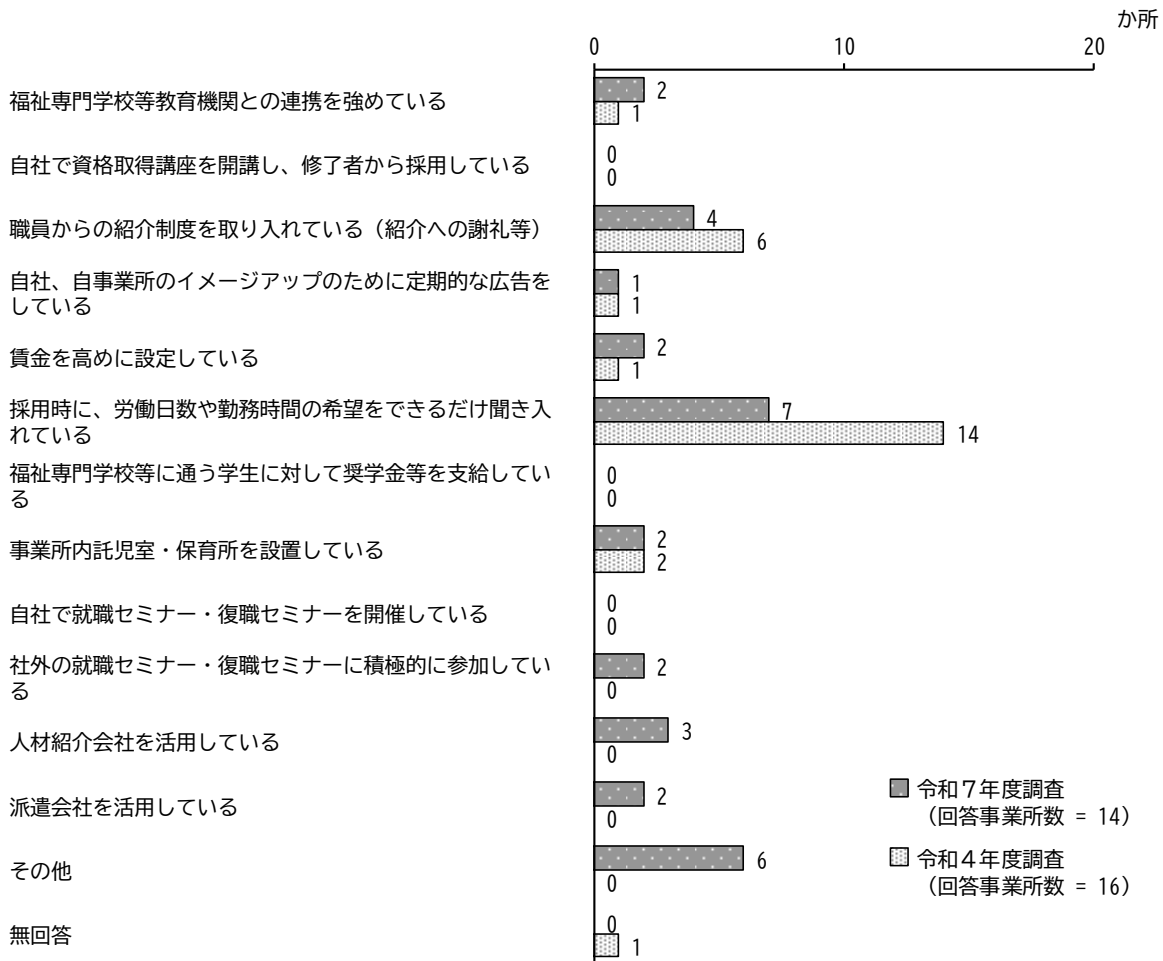
令和4年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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7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4か所、「人材紹介会社を活用している」が3か所と続いています。

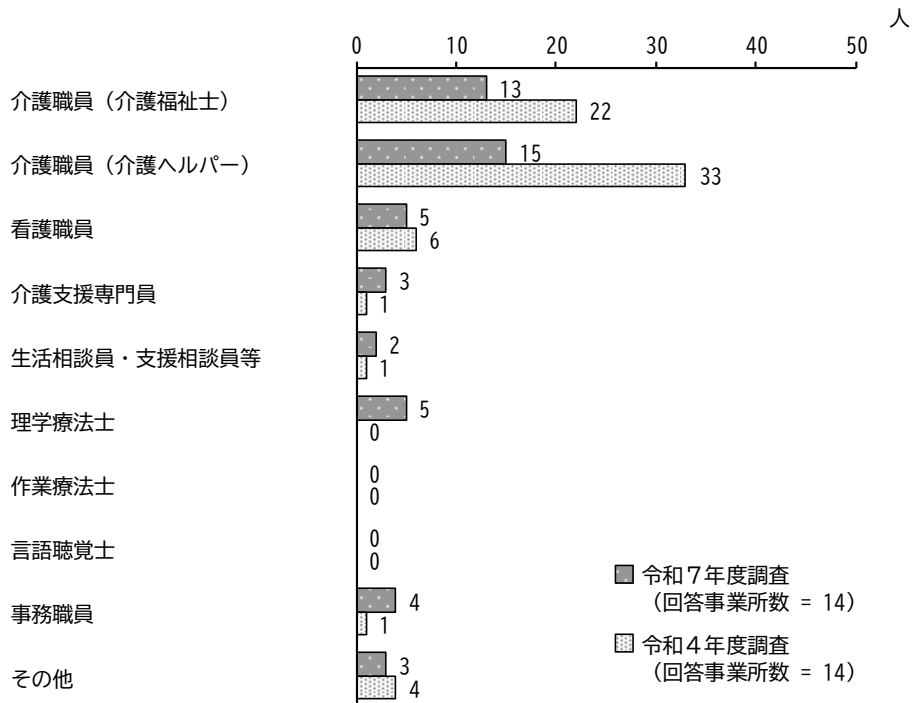
令和4年度調査と比較すると、「採用時に、労働日数や勤務時間の希望をできるだけ聞き入れている」と回答した事業所が減少しています。



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15人と最も多く、次いで「介護職員（介護福祉士）」が13人、「看護職員」「理学療法士」が5人と続いています。

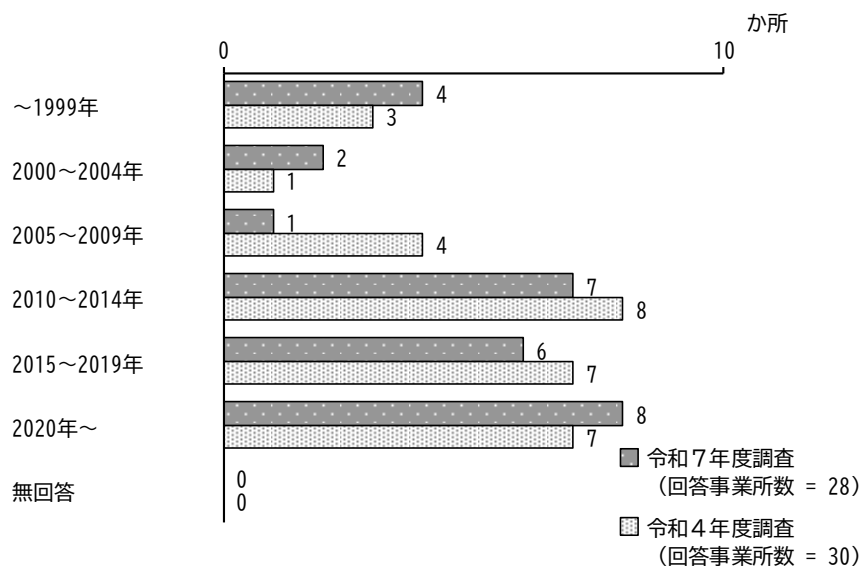
令和4年度調査と比較すると、「理学療法士」の人数が増加しています。一方、「介護職員（介護福祉士）」「介護職員（介護ヘルパー）」の人数が減少しています。



問6 貴事業所・施設の開設時期について、ご回答ください。

「2020年～」が8か所と最も多く、次いで「2010～2014年」が7か所、「2015～2019年」が6か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



問7 過去1年間（令和7年2月1日～令和8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。

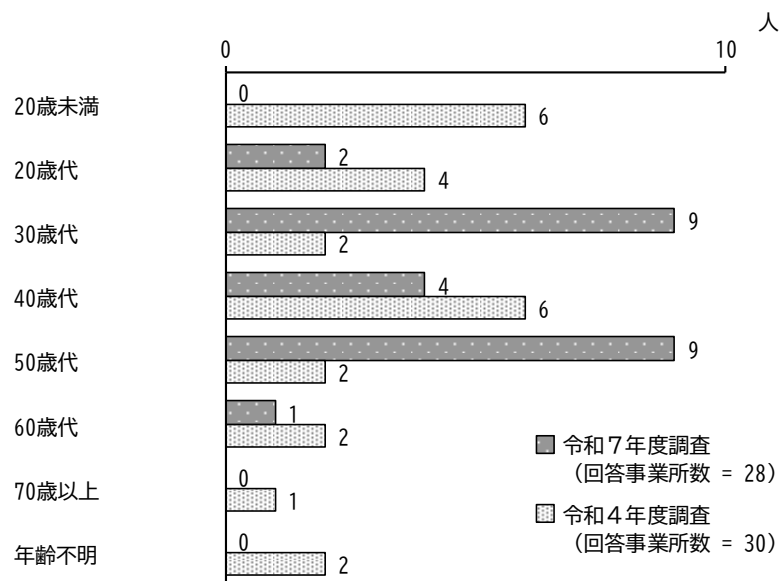
【採用者 合計】

合計	令和7年度	53人
	令和4年度	55人

【採用者 正規職員】

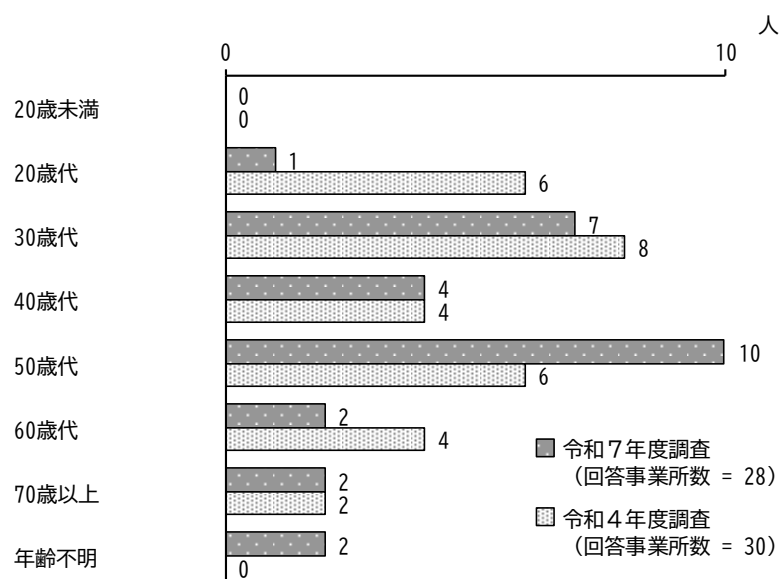
「30歳代」「50歳代」が9人と最も多く、次いで「40歳代」が4人、「20歳代」が2人と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「30歳代」「50歳代」の人数が増加しています。一方、「20歳未満」の人数が減少しています。



【採用者 非正規職員】

「50歳代」が10人と最も多く、次いで「30歳代」が7人、「40歳代」が4人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「20歳代」の人数が減少しています。

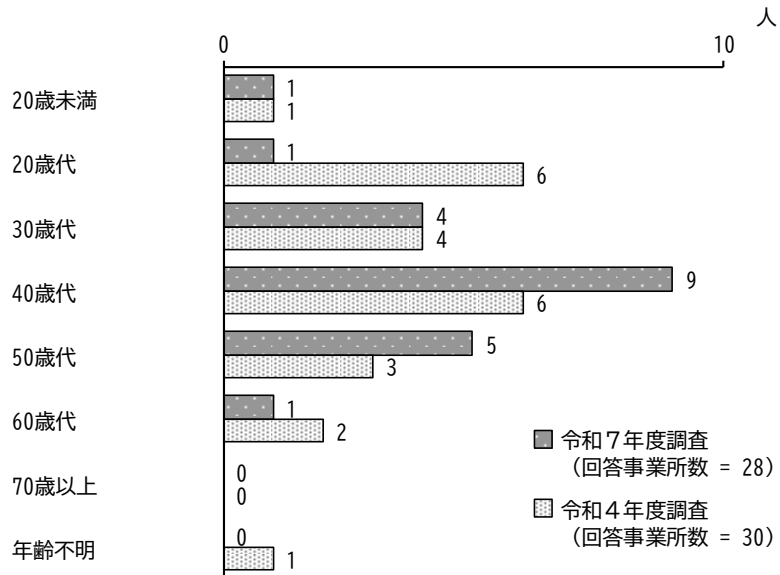


【離職者 合計】

合計	令和7年度	56人
	令和4年度	44人

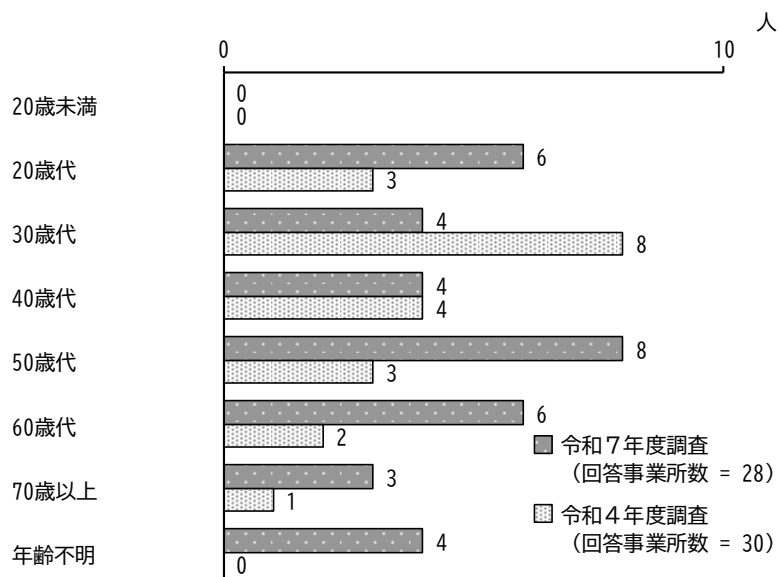
【離職者 正規職員】

「40歳代」が9人と最も多く、次いで「50歳代」が5人、「30歳代」が4人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「20歳代」の人数が減少しています。



【離職者 非正規職員】

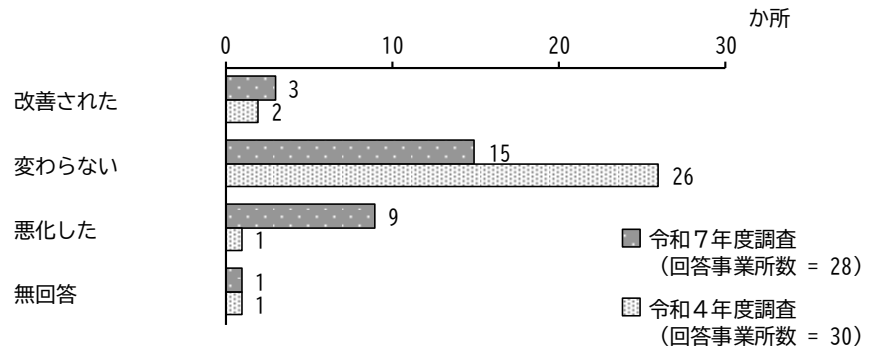
「50歳代」が8人と最も多く、次いで「20歳代」「60歳代」が6人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「50歳代」の人数が増加しています。



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15か所と最も多く、次いで「悪化した」が9か所、「改善された」が3か所と続いています。

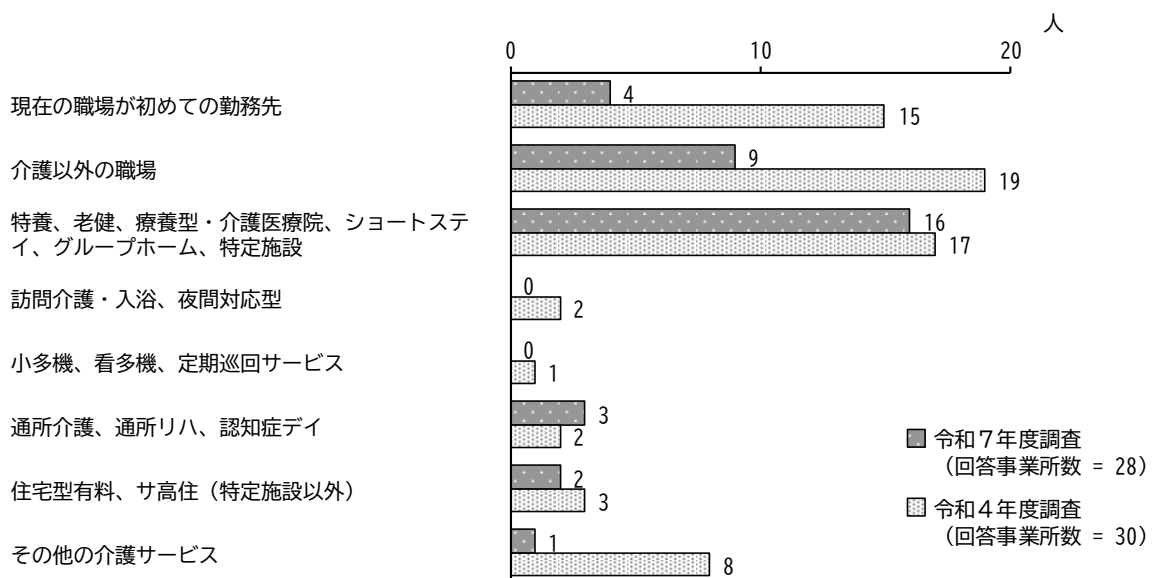
令和4年度調査と比較すると、「悪化した」と回答した事業所が増加しています。一方、「変わらない」と回答した事業所が減少しています。



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。

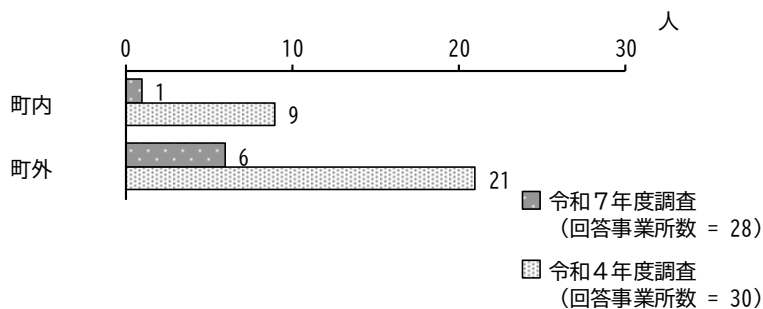
「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」が16人と最も多く、次いで「介護以外の職場」が9人、「現在の職場が初めての勤務先」が4人と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「現在の職場が初めての勤務先」「介護以外の職場」「その他の介護サービス」の人数が減少しています。



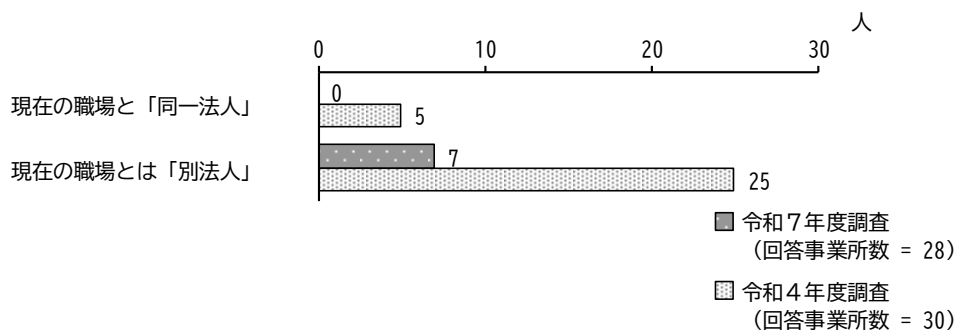
問9-1-① 直前の介護職場の場所（該当人数を記入）

「町外」が6人、「町内」が1人と続いています。
 令和4年度調査と比較すると、「町内」「町外」の人数が減少しています。



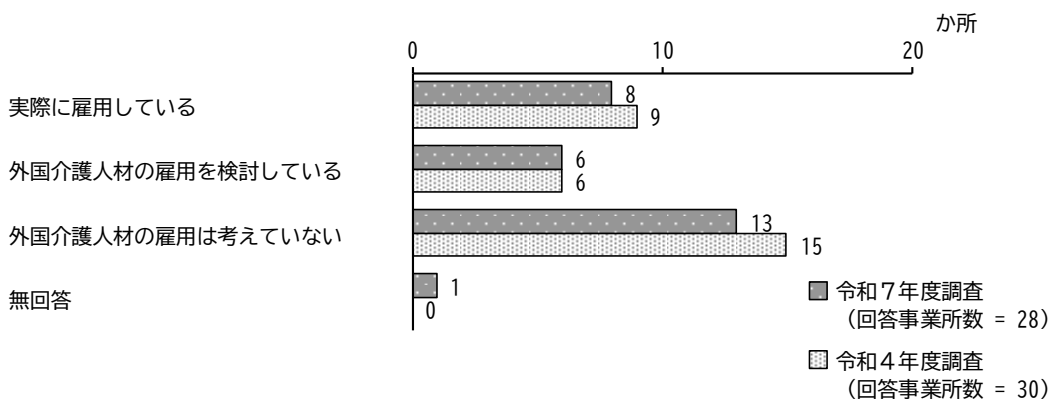
問9-1-② 直前の介護職場の運営法人（該当人数を記入）

「現在の職場とは「別法人」」が7人となっています。
 令和4年度調査と比較すると、「現在の職場と「同一法人」」「現在の職場とは「別法人」」の人数が減少しています。



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13か所と最も多く、次いで「実際に雇用している」が8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。
 令和4年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



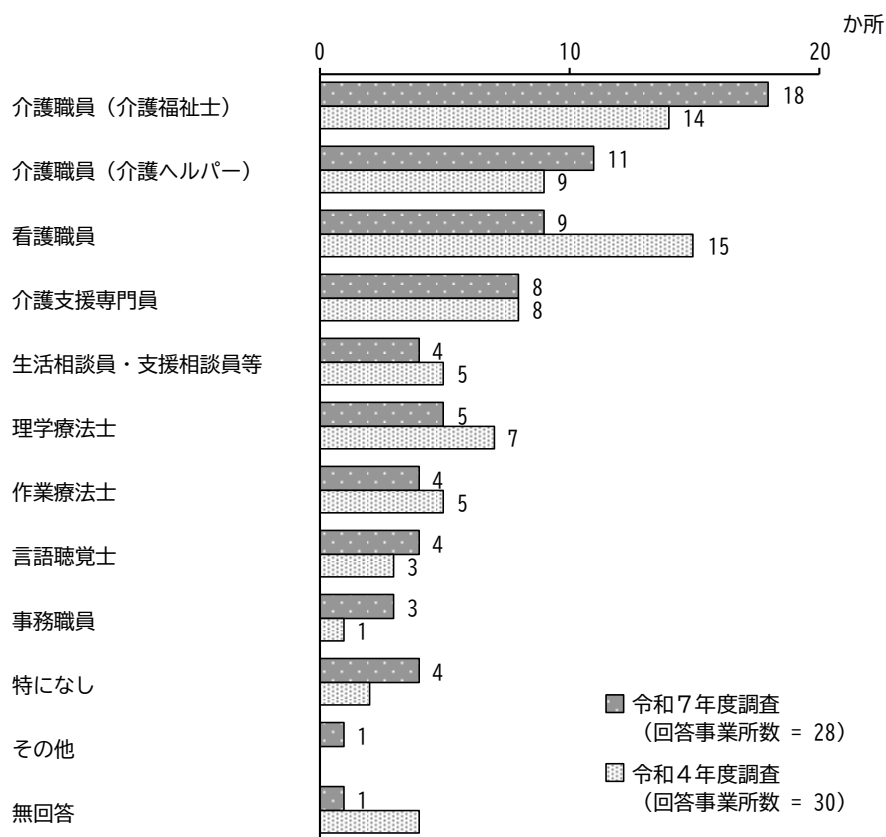
問 11 雇用している職員の国籍をご記入ください。

- ペルー（町内在住の日系の方）
- フィリピン、ラオス、ブラジル
- インドネシア
- ネパール
- フィリピン

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。（○はいくつでも）

「介護職員（介護福祉士）」が18か所と最も多く、次いで「介護職員（介護ヘルパー）」が11か所、「看護職員」が9か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「看護職員」と回答した事業所が減少しています。



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。

- 夜勤職員
- 職員からの紹介をメインにハローワークを利用しているが、応募が少ない。
- 少子高齢化に伴い労働人口が急激に減少している中、特に介護関係職種が人手不足となっている。また、当施設には魅力や強みが少ないため、時代に合った積極的な採用活動が必要となってきた。
- 愛川町という交通機能の不便さから通勤に時間がかかることが問題。
- 雇用条件が合わない。（勤務時間、曜日が合わなかった）、通勤時間、距離（交通アクセスが悪い）の条件が悪い。
- 応募者がいない。希望者がいない。
- 応募が少ない
- 低賃金
- 面接しても賃金で他業種や隣接市（相模原市）の同業種に負けてしまう
- 現在は退職したが、人事担当者の面接の仕方。またその後の教育の粗雑さ。
- 給与面での要望に応えられない事
- 自家用車がないと通勤に時間がかかる。
- 人材紹介会社に依頼しても紹介がない。（PT、OT）こちらの提示年収では獲得が出来ない。（PT、OT）
- 単純に介護業界への求職者数が少ないと感じている。
- 介護人材が圧倒的に不足しており、求人への応募が少ない。また、応募があっても複数事業所で人材を奪い合う状態となっていること。
- 条件が合わなかった。
- 居住地から勤務地までが遠い
- 愛川町では地元の方が介護職員となっていますが、なり手がいない、職種を希望しないか募集ができません。
- 訪問看護希望者が少ない。施設内勤務に比べ給料が少ない。

問 14 離職した主な要因をご記入ください。

- 業務負担が大きくなってしまった。
- 介護職としての資質がなかった。条件と現実とのギャップが大きかった等
- 体調不良。勤務時間帯が合致しないため。
- 一身上の都合
- 人間関係
- 採用希望者が 60 歳以上のシニア層が多く試用しても職務内容について行けず断念される
- 現在退職した人事担当の対応
- 給与面、休みの融通等の職場環境
- 職員不足が進み休日出勤や残業が増加し、休暇等の取得が非常に大変になってる。そのため、体力的・精神的な負担も増大している。その他に職種が多いため人間関係のストレスが大きい。
- 離職者の環境の変化
- 元々、期限を決めて働いていた。体調不良。施設の方向性と本人の目指す介護が一致しなかった。
- 高齢になったためミスマッチ
- 新規採用が進まない結果、一部の従業員に大きな負担がかかってしまうこと。
- ダブルワークで来られなくなった。療養中。
- 環境が合わなかった。
- 離職者の生活スタイルの変更・離職者のステップアップ
- 引っ越し、体調不良等
- 定年退職

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。

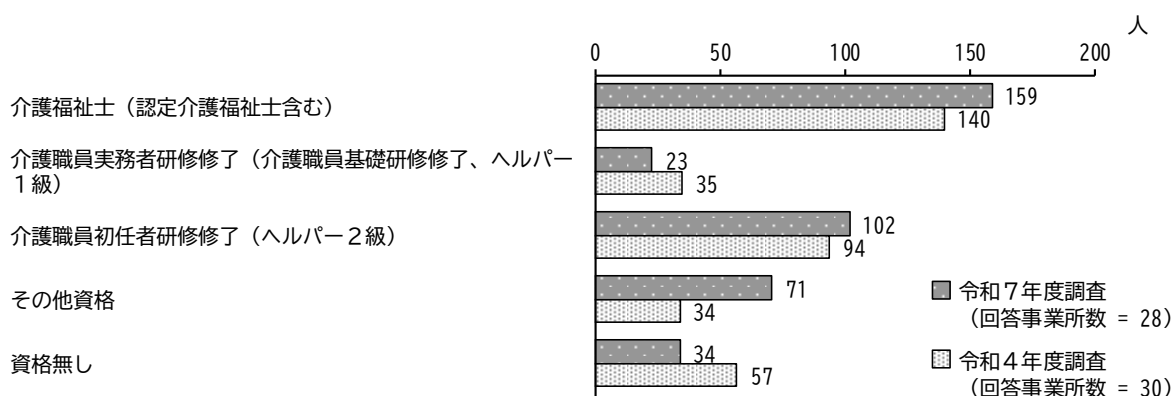
- 募集の掲載先を増やすと、営業の連絡が増えてしまうためそれは避けたい。地域雇用に貢献したい思いもあるので、次年度はポスターやチラシを活用することを検討している。
- 介護施設が安心して長く働ける職場として選ばれるよう、職場環境の改善に努めるとともに給与水準の引き上げが重要である。そのためにも、処遇改善の加算だけでなく、基本報酬の引き上げもお願いしたい。
- 交通機能をもう少し改善してもらえると人材確保につながると思います。
- 企業は無資格者と有資格者との賃金差が年々僅差となっており有資格者のモチベーションを下げている。民間企業に期待出来ないの国で介護職員の為の最低雇用賃金の底上げや補助をして欲しい。
- 募集しても希望者問い合わせがない。
- 介護保険制度では個別支援が大切としているが、現在の人員配置基準では無理がある。配置基準以上の人員を配置しているとなると必然的に見合った報酬がもらえない。
- 十分な賃金を支払うだけの介護報酬を得られていない、補助金等の諸手続きの簡素化、人員配置基準等の条件緩和
- 報酬アップによる賃金水準の維持向上（他業種並みへ）
- 通常の面接、教育。事業所の福利厚生の充実さ。町から人材確保の補助金が欲しい。参考までに厚木市にはあります。
- 介護報酬の底上げ、事業者の経営に余裕が生まれる事。
- 賃金の増加や働きやすい環境作り。
- 労働人口が減少していく中で介護人材を確保するためには介護業界の魅力を発信し、他の業界より選ばなければならないと思います。
- 処遇改善加算の拡充により、以前と比べ賃金は上がったものの、最低賃金の大幅な引き上げや物価高等の影響により他業種も賃上げしており、格差がなかなか解消されない。
- 質の良い介護士を育てるための教育プログラムを充実させることが課題です。
- 派遣会社や紹介会社などの仲介業者が転職の支流になっている（転職先が決まったらお祝い金などがもらえるため）
- 働きやすい環境づくり、給料の上昇
- 新聞チラシやポスティングをしても集まらない
- 手当の充実（待機手当、資格手当等）。多様性に対応した働き方ができる職場環境の改善。

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）】

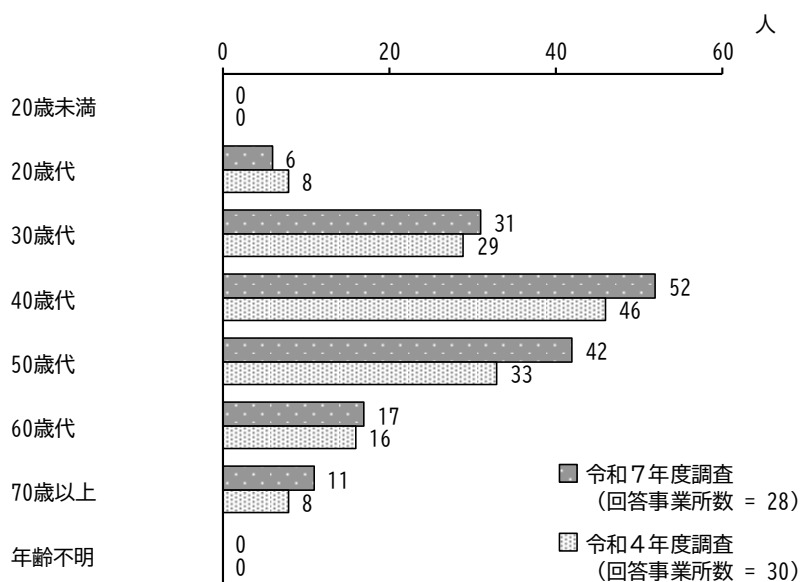
「介護福祉士（認定介護福祉士含む）」が159人と最も多く、次いで「介護職員初任者研修修了（ヘルパー2級）」が102人、「その他資格」が71人と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「介護福祉士（認定介護福祉士含む）」「介護職員初任者研修修了（ヘルパー2級）」「その他資格」の人数が増加しています。一方、「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）」「資格無し」の人数が減少しています。



【介護福祉士（認定介護福祉士含む）】

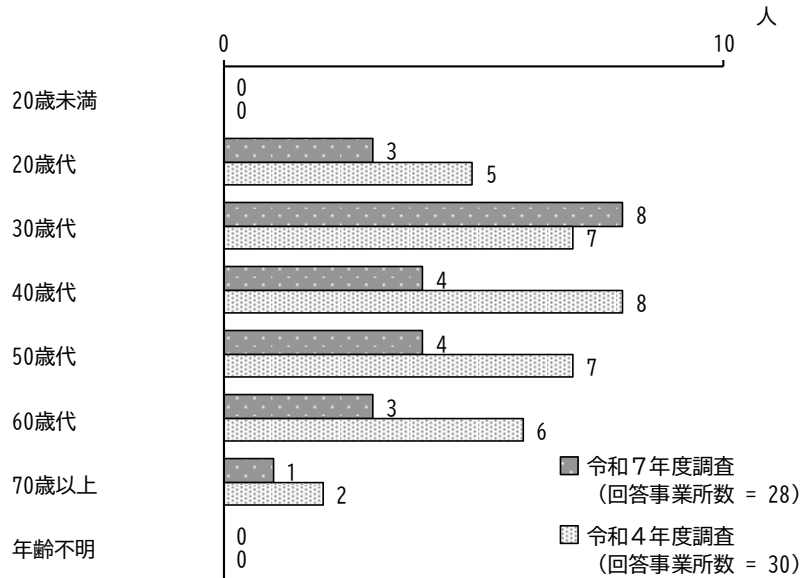
「40歳代」が52人と最も多く、次いで「50歳代」が42人、「30歳代」が31人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「40歳代」「50歳代」の人数が増加しています。



【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）】

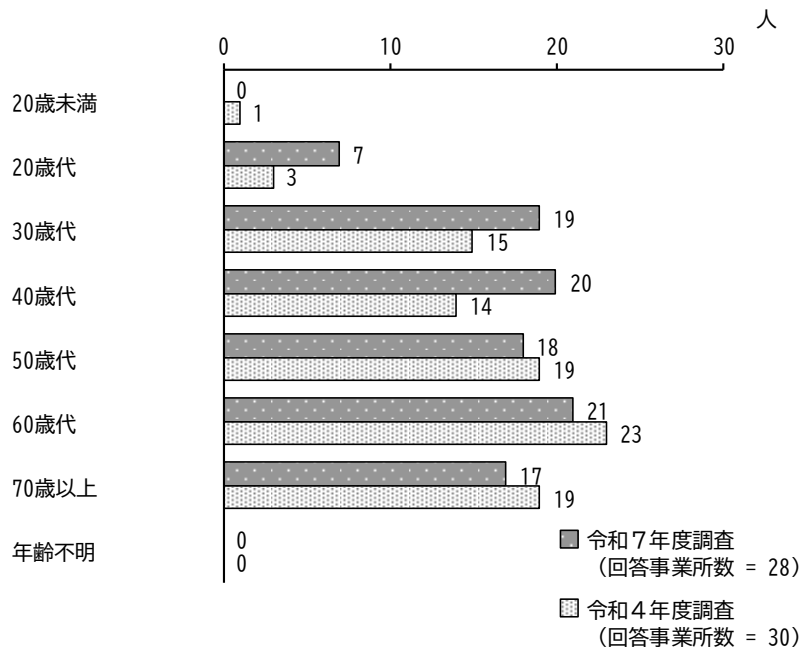
「30歳代」が8人と最も多く、次いで「40歳代」「50歳代」が4人、「20歳代」「60歳代」が3人と続いています。

令和4年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



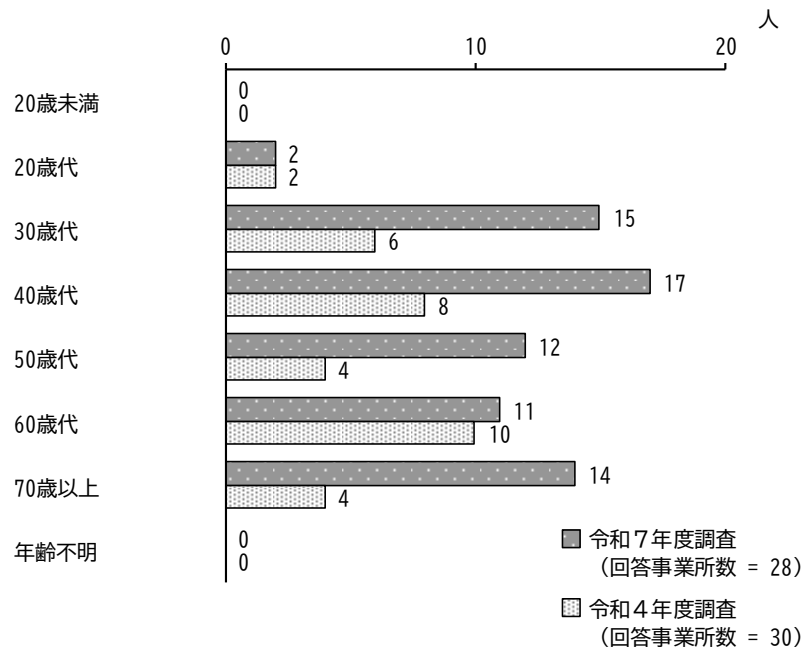
【介護職員初任者研修修了（ヘルパー2級）】

「60歳代」が21人と最も多く、次いで「40歳代」が20人、「30歳代」が19人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「40歳代」の人数が増加しています。



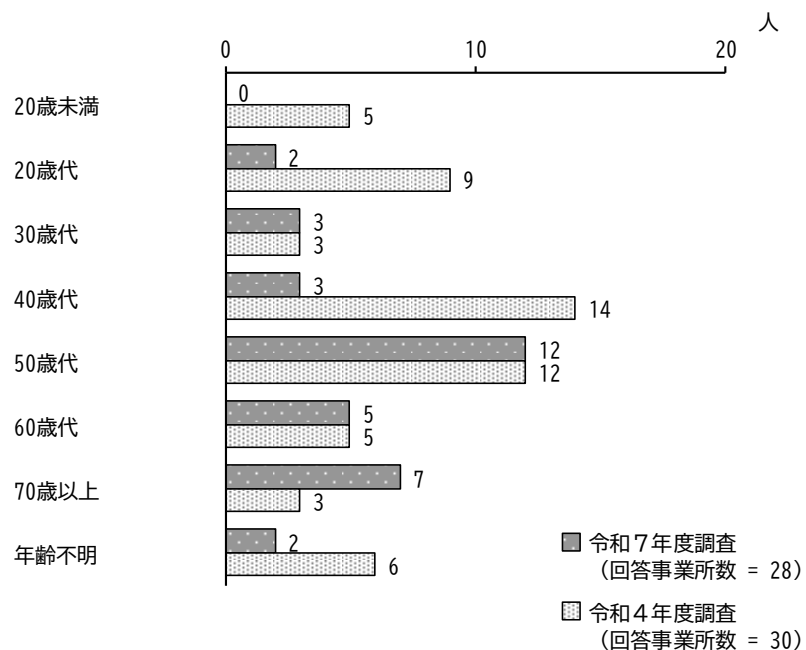
【その他資格】

「40 歳代」が 17 人と最も多く、次いで「30 歳代」が 15 人、「70 歳以上」が 14 人と続いています。
令和 4 年度調査と比較すると、「30 歳代」「40 歳代」「50 歳代」「70 歳以上」の人数が増加しています。



【資格なし】

「50 歳代」が 12 人と最も多く、次いで「70 歳以上」が 7 人、「60 歳代」が 5 人と続いています。
令和 4 年度調査と比較すると、「20 歳未満」「20 歳代」「40 歳代」の人数が減少しています。



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)	令和 7 年度	38.12
	令和 4 年度	35.48
非正規職員 1 人当たり (時間/週)	令和 7 年度	22.91
	令和 4 年度	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)	令和 7 年度	12.26
	令和 4 年度	27.64
非正規職員 1 人当たり (時間/月)	令和 7 年度	7.00
	令和 4 年度	9.36

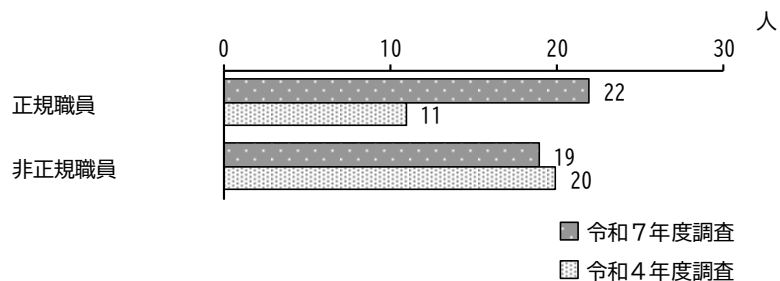
問 19 貴事業所・施設の過去 1 年における介護職員 1 人当たり平均有給取得日数をご記入ください。

正規職員 1 人当たり (日/年)	令和 7 年度	10.11
	令和 4 年度	10.61
非正規職員 1 人当たり (日/年)	令和 7 年度	6.74
	令和 4 年度	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。

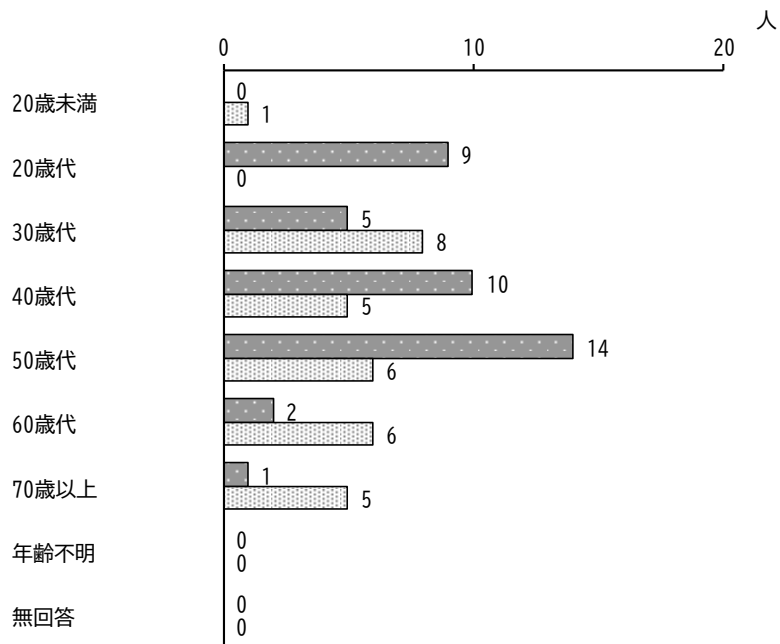
【訪問介護員の雇用形態】

「正規職員」が 22 人、「非正規職員」が 19 人となっています。
令和 4 年度調査と比較すると、「正規職員」の人数が増加しています。



【訪問介護員の年齢】

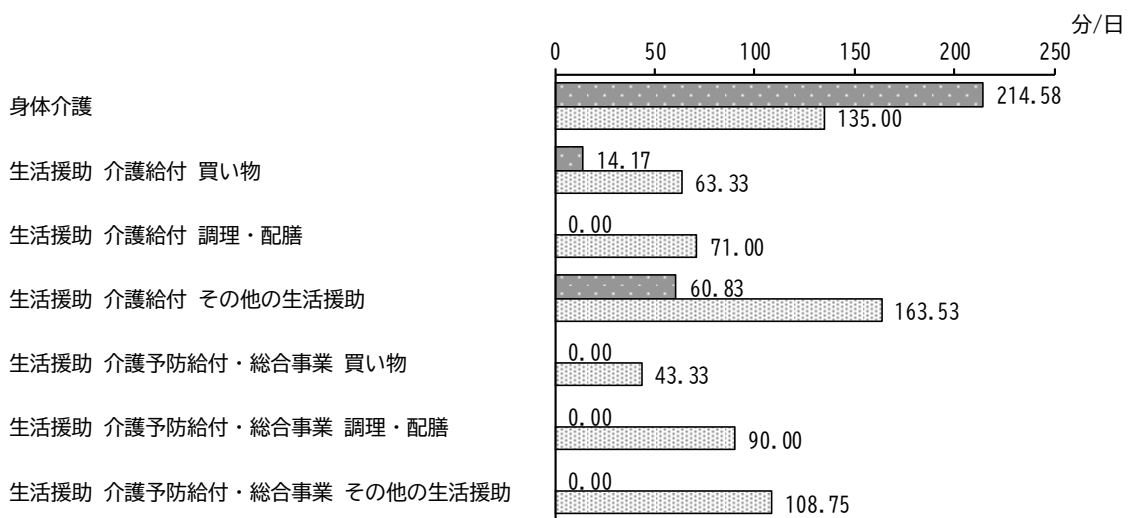
「50歳代」が14人と最も多く、次いで「40歳代」が10人、「20歳代」が9人と続いています。令和4年度調査と比較すると、「20歳代」「40歳代」「50歳代」の人数が増加しています。



【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）】

「身体介護」が214.58分/日と最も多く、次いで「生活援助 介護給付 その他の生活援助」が60.83分/日、「生活援助 介護給付 買い物」が14.17分/日と続いています。

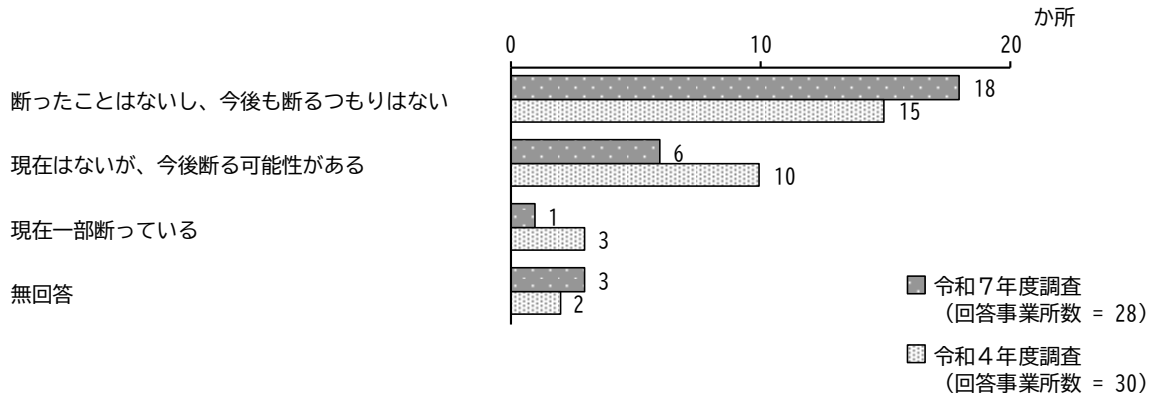
令和4年度調査と比較すると、「身体介護」の時間が増加しています。一方、「身体介護」以外の項目の時間が減少しています。



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 18 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 6 か所、「現在一部断っている」が 1 か所と続いています。

令和 4 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



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、11.7%となっています。

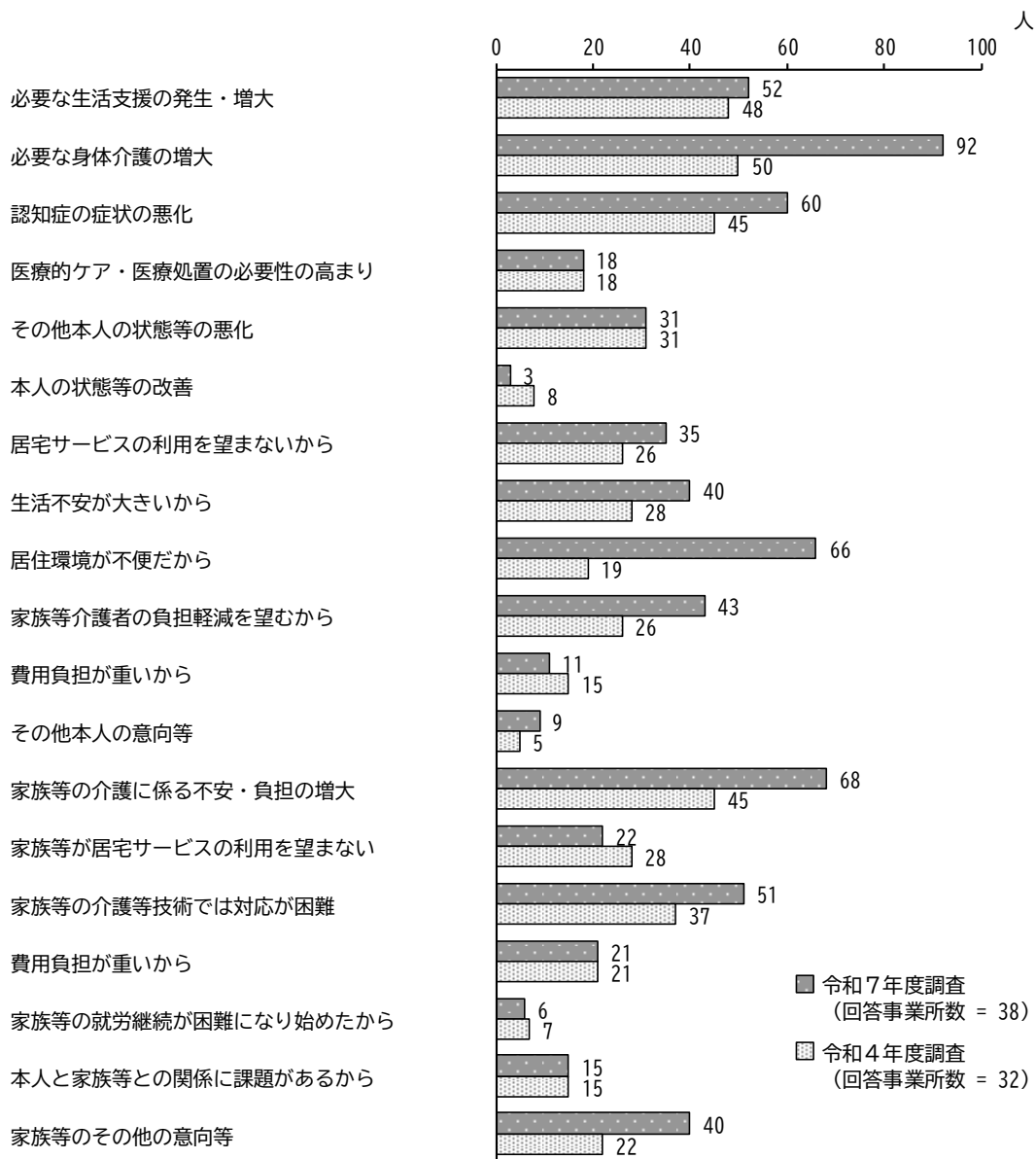
令和4年度調査と比較すると、「担当人数」「生活を維持することが難しくなっている人数」の合計はともに増加していますが、割合に大きな変化はみられません。

担当人数 合計	令和7年度	1,550	
	令和4年度	773	
担当人数 平均	令和7年度	46	
	令和4年度	24	
生活を維持することが難しくなっている人数 合計	令和7年度	181	11.7%
	令和4年度	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	令和7年度	5	
	令和4年度	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92人と最も多く、次いで「家族等の介護に係る不安・負担の増大」が68人、「居住環境が不便だから」が66人と続いています。

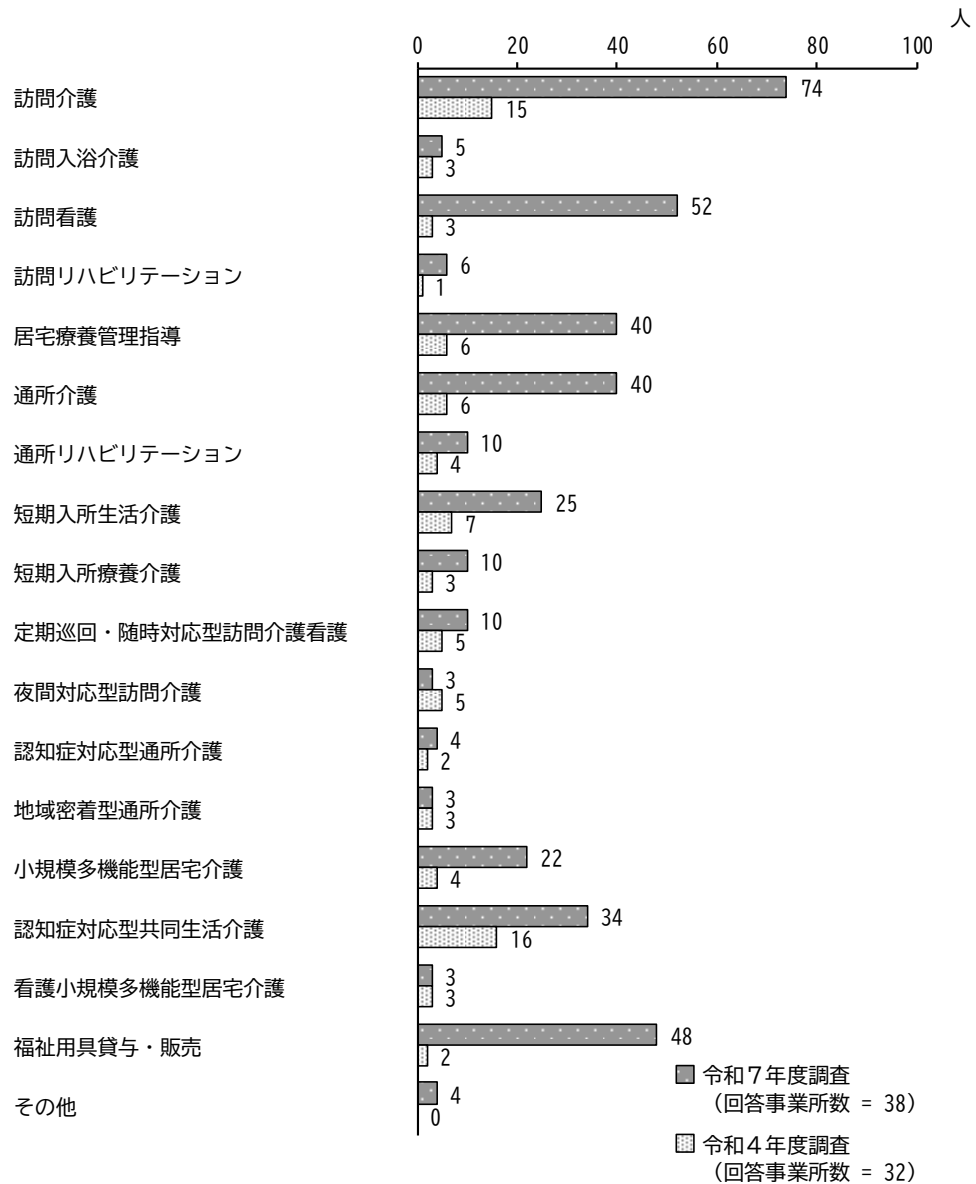
令和4年度調査と比較すると、「必要な身体介護の増大」「居住環境が不便だから」の人数が40人以上増加しています。



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

「訪問介護」が74人と最も多く、次いで「訪問看護」が52人、「福祉用具貸与・販売」が48人と続いています。

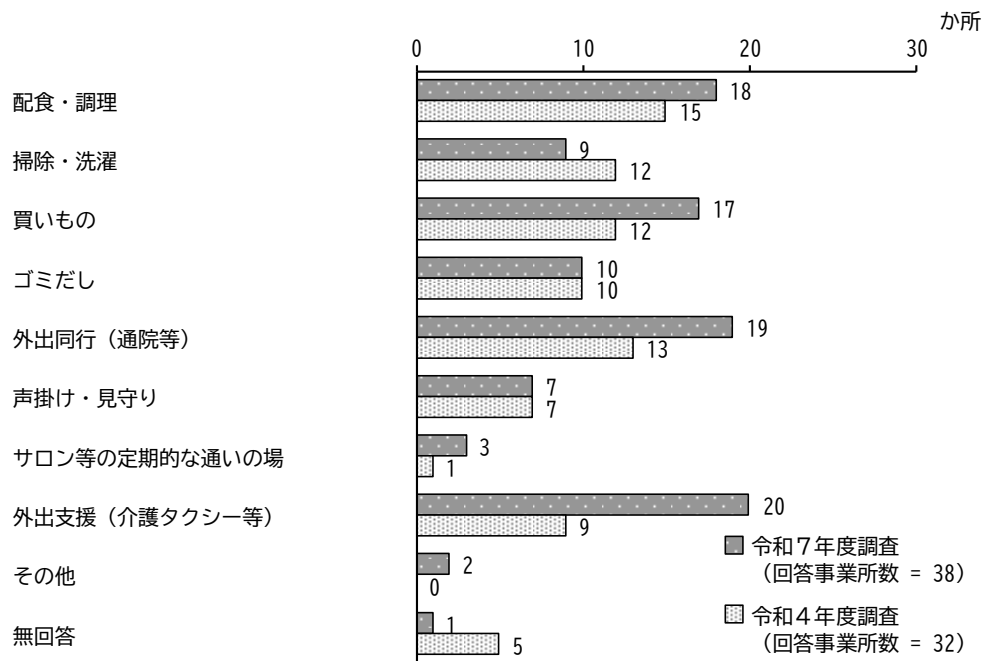
令和4年度調査と比較すると、「地域密着型通所介護」「看護小規模多機能型居宅介護」を除いたすべての項目で人数が増加しています。



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。(〇は特にニーズの高いもの3つまで)

「外出支援（介護タクシー等）」が20か所と最も多く、次いで「外出同行（通院等）」が19か所、「配食・調理」が18か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「買いもの」「外出同行（通院等）」「外出支援（介護タクシー等）」と回答した事業所が増加しています。

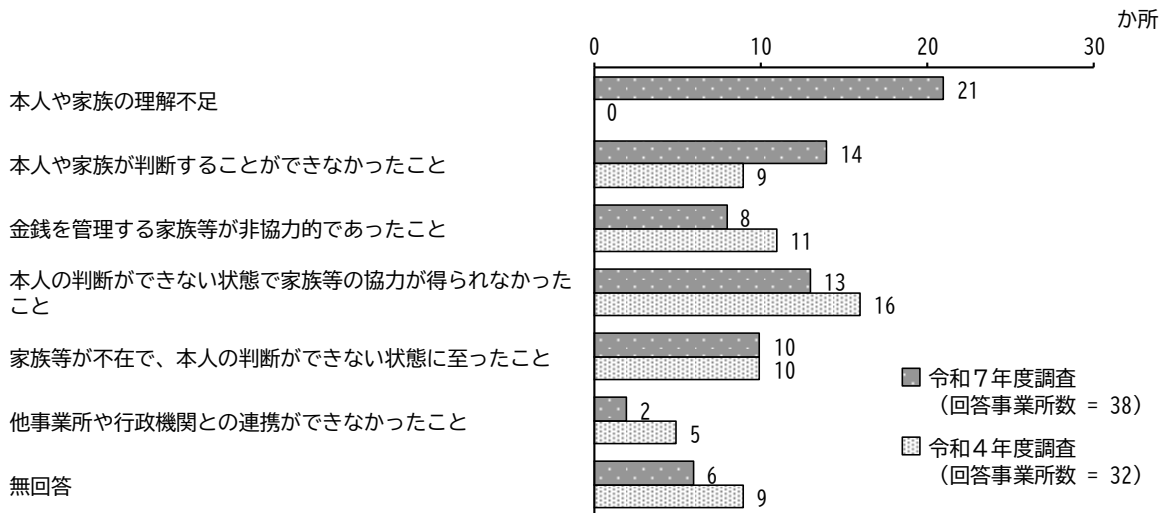


テーマ3 地域包括ケアシステムの推進に向けた課題について

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)

「本人や家族の理解不足」が21か所と最も多く、次いで「本人や家族が判断することができなかったこと」が14か所、「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13か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「本人や家族の理解不足」「本人や家族が判断することができなかったこと」と回答した事業所が増加しています。



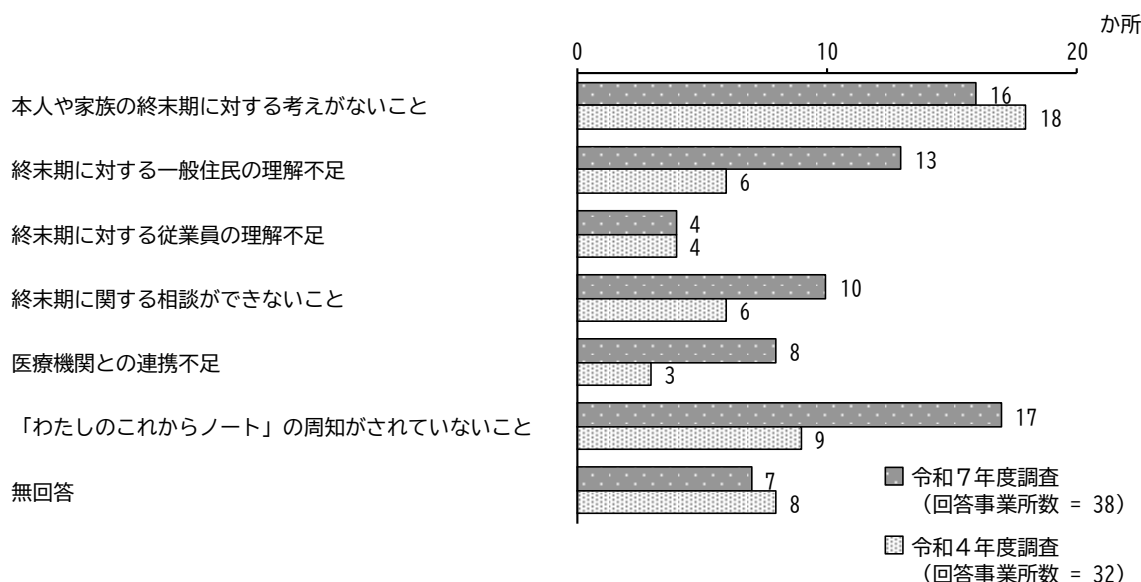
問2 権利擁護について、町に要望などあれば記入してください。

- 本人の意思決定を支援していく視点が重要だが、認知症等で本人の意思が反映されない、かき消されてしまう等の問題がある。制度ありきではなく本人の思いを中心に支援していくシステム作りを検討して欲しい。また、成年後見制度のわかり難さ、利用し難さ等から本当に必要な方が利用できていない現状がある。
- 成年後見人制度や身元保証人サービスを勧めても、制度の理解や料金面から話が進まないことが多いです。
- 身寄りのないかたや家族に精神疾患がある（引きこもり等）が増えてきている。金銭管理や契約者等にこまることがある。

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）

「わたしのこれからノート」の周知がされていないこと」が17か所と最も多く、次いで「本人や家族の終末期に対する考えがないこと」が16か所、「終末期に対する一般住民の理解不足」が13か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「終末期に対する一般住民の理解不足」「医療機関との連携不足」「わたしのこれからノート」の周知がされていないこと」と回答した事業所が増加しています。



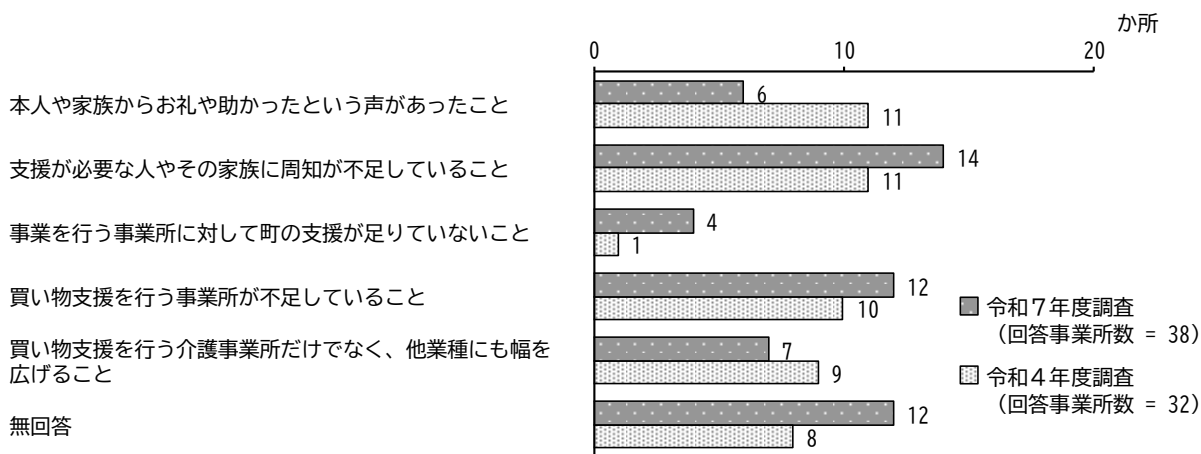
問4 終末期について、町に要望などあれば記入してください。

- 昨今、訪問診療、看護等、在宅医療サービスの整備が進んでいる実感はある。一方で人生の最期をどのように迎えたいか等、ACP等の地域住民の理解、普及はあまり進んでいないように感じる。最優先は本人の意思を尊重していくことなので、事前に話し合うきっかけになればと思う。ACPの相談窓口を設けたり教室を開く等、普及・啓発活動に力を入れて欲しい。
- 医療連携が旨く出来ており、満足の見取りまで導いているため、特になし。
- エンディングノートの書き方や活用方法などの研修を受けたと町外のCMから情報を得た。実際に書いたことがなく、利用者と書くのも自分が理解していないと難しいので研修や勉強会等があると良いと思う。
- 人生会議の勉強会をケアマネ向けと家族向けに行って欲しい。
- 厚木でタレントの田村淳氏の講演会があり、遺書を書くことで生きる力が湧いてくるといった話があった。有名人を使って一般向けにエンディングノートの必要性等のきっかけになるような講演会ができると良いと思います。
- 一度に話して決めるものではなく、その時が来て決めるものでもない。終末期にどう過ごしたいのか、日常的に意識できるといいと思う

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）

「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14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12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7か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、「本人や家族からお礼や助かったという声があったこと」と回答した事業所が減少しています。



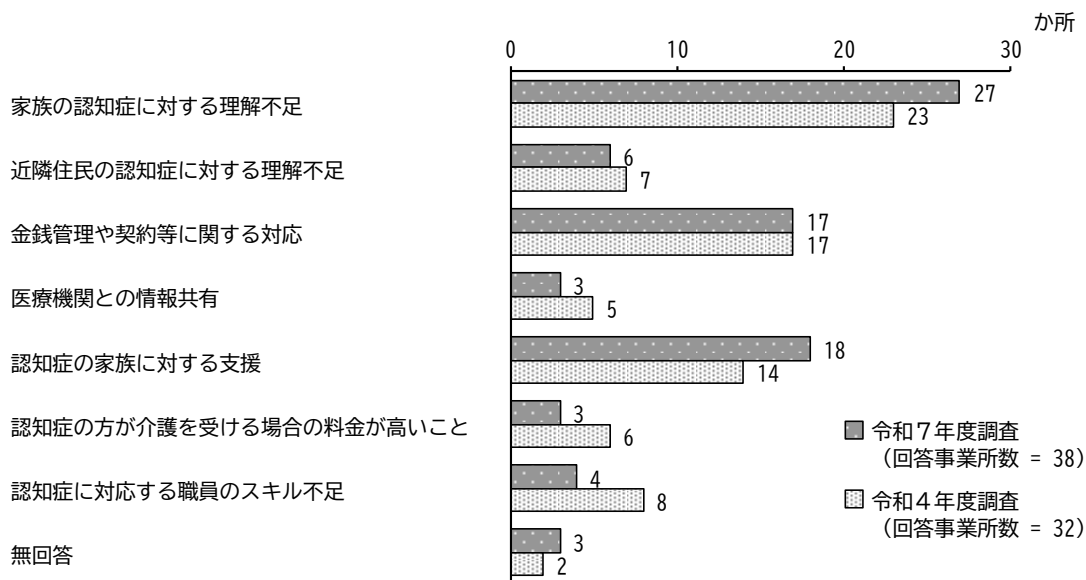
問6 買い物支援について、町に要望などあれば記入してください。

- バスなどの公共交通機関の本数が少なく買い物等の外出に困難を感じている高齢者も多い。現在、移動販売や有償ボランティアの活動が始まっているが、依然買い物等外出に関する相談は多い。更に幅広く多くの買い物弱者が利用できるよう、他の地域コミュニティ型のサービスや民間サービス等とも連携が必要かと思う。
- 「とくし丸」は良いサービスだと思うが、来る場所が決まっているのでその場所に行けない人には使えない。他市では依頼した利用者宅の近くに来てくれて、近所の方も購入できるので好評だった。地域住民の交流にもつながるので孤立する事もなく住民同士で見守りもできると思う。
- 食材宅配サービス増加を希望
- 急に動けなくなって、買い物ができないといった相談が毎年ある。あいちゃんサービスもありますが、在宅介護支援センターや事業所等と連携して当日や介護保険につながるまでの対応の方法等整備できると良いと思います。
- 援助に入りたいが、人員不足により検討できない
- 自分で見て買い物ができる移動スーパーはとても喜ばれている。行政協力のもと増やして欲しい

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27か所と最も多く、次いで「認知症の家族に対する支援」が18か所、「金銭管理や契約等に関する対応」が17か所と続いています。

令和4年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



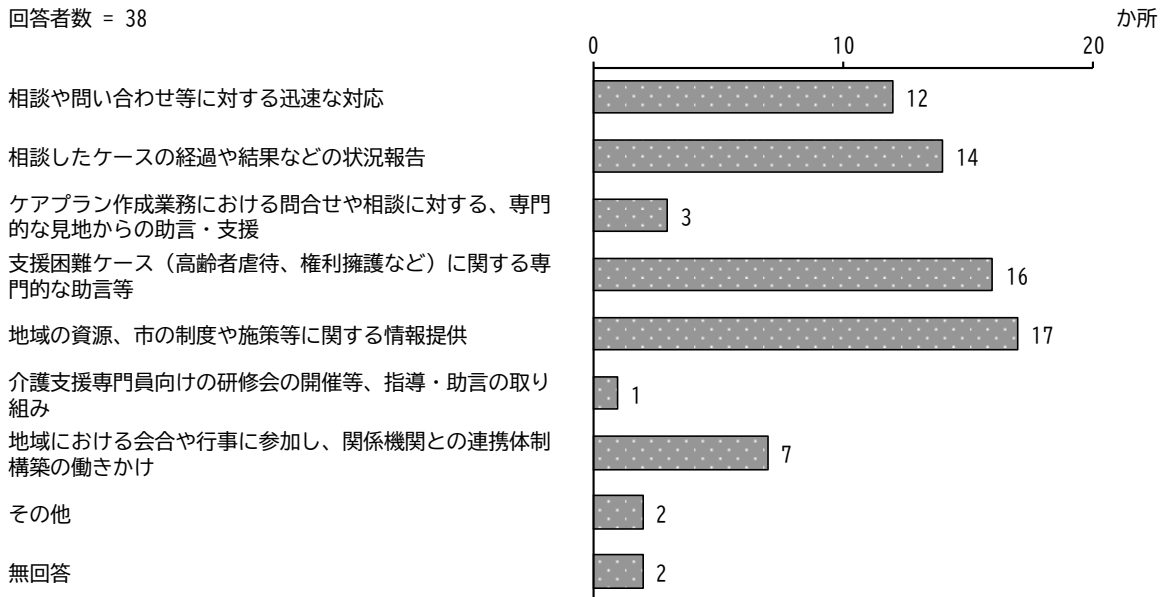
問8 認知症高齢者への施策について、町に要望などあれば記入してください。

- 今後更に増加していく認知症独居高齢者や認知介護等、早期に発見し必要な支援に結び付けていくことが重要だと思う。地域で安心して暮らしていける体制を整えていく為にも、地域住民の認知症に対する理解をより深めていく必要がある。認知症サポーター養成、育成に力を入れて頂き、地域で見守りが行える体制を整えて認知症高齢者のQOLの維持に努めていって欲しい。
- 以前と比較すると家族もある程度は認知症に対する知識を持っている方が増えているとは思いますが、実際に対応することで精神的な負担は大きく、受け止めきれない方が多いです。そんな家族に対する支援にも目を向けていただくと助かります。
- 認知症はサービスや家族だけで支えるのは限界がある。隠す家族もいるが、近隣住人が他人事で済ませずに自分自身にも起こりえる事であることを理解していただくと見守りや声掛けが増え、認知症になっても自宅で住み慣れた地域で生活が続けることができると思う。
- 認知症勉強会を家族向けに開催して欲しい。
- 身寄りがない方の認知症高齢者の急な対応は、早急にやむをえない措置や後見申し立て等必要になるケースがあるので、今後も引き続き連携していければと考えます。近隣住民は認知症の一人暮らしの方の場合、火の始末の心配される方が多い。なかなか普及しませんが、IHコンロへの変更やエアコンの助成等今後も考えてもらいたいと思います。
- 町の施策がわかりにくい。利用するにも何があってどうするのか知らない方がほとんど

問9 地域包括支援センターに何の機能を強化してほしいですか。(〇はいくつでも)

「地域の資源、市の制度や施策等に関する情報提供」が17か所と最も多く、次いで「支援困難ケース（高齢者虐待、権利擁護など）に関する専門的な助言等」が16か所、「相談したケースの経過や結果などの状況報告」が14か所と続いています。

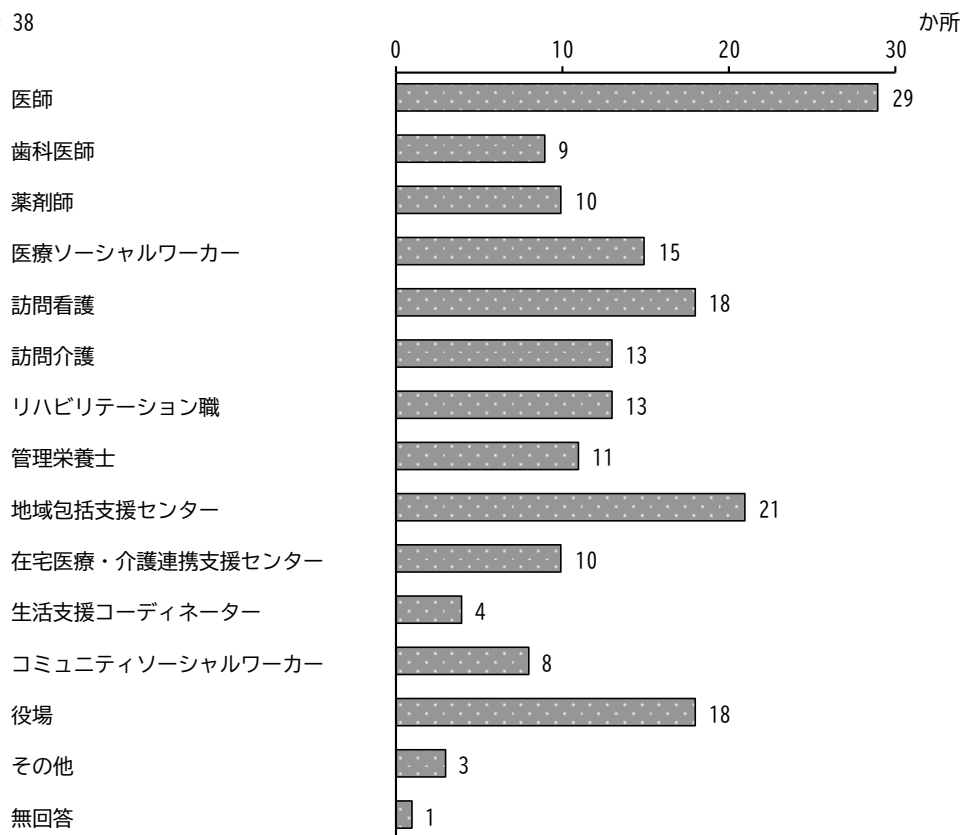
回答者数 = 38



問 10 利用者の在宅生活を支えるために連携を強めたい機関・窓口はどこですか。
(○はいくつでも)

「医師」が 29 か所と最も多く、次いで「地域包括支援センター」が 21 か所、「訪問看護」「役場」が 18 か所と続いています。

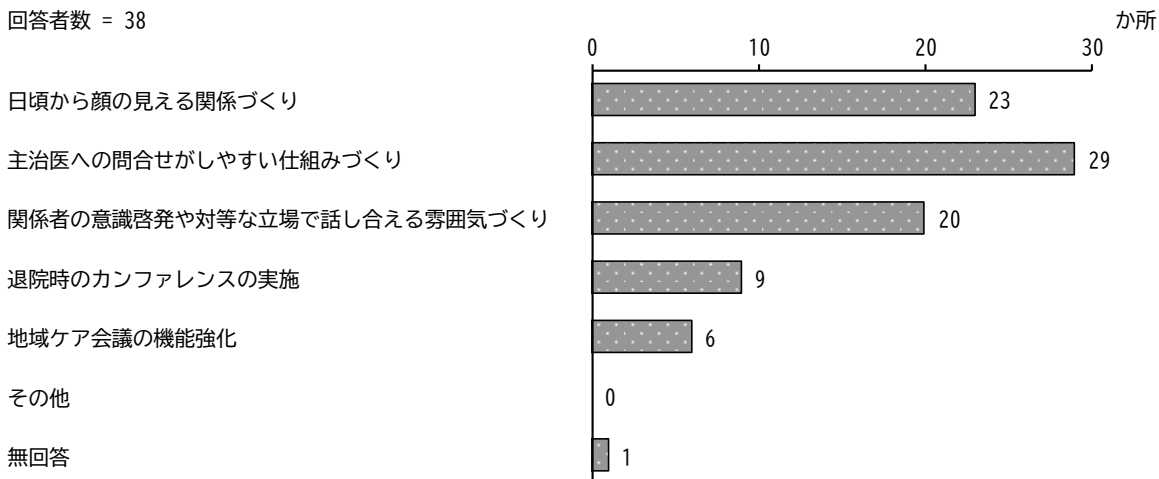
回答者数 = 38



問 11 介護従事者と医療関係者等が多職種連携を進める上で、どのようなことについて課題がありますか。(○はいくつでも)

「主治医への問合せがしやすい仕組みづくり」が 29 か所と最も多く、次いで「日頃から顔の見える関係づくり」が 23 か所、「関係者の意識啓発や対等な立場で話し合える雰囲気づくり」が 20 か所と続いています。

回答者数 = 38

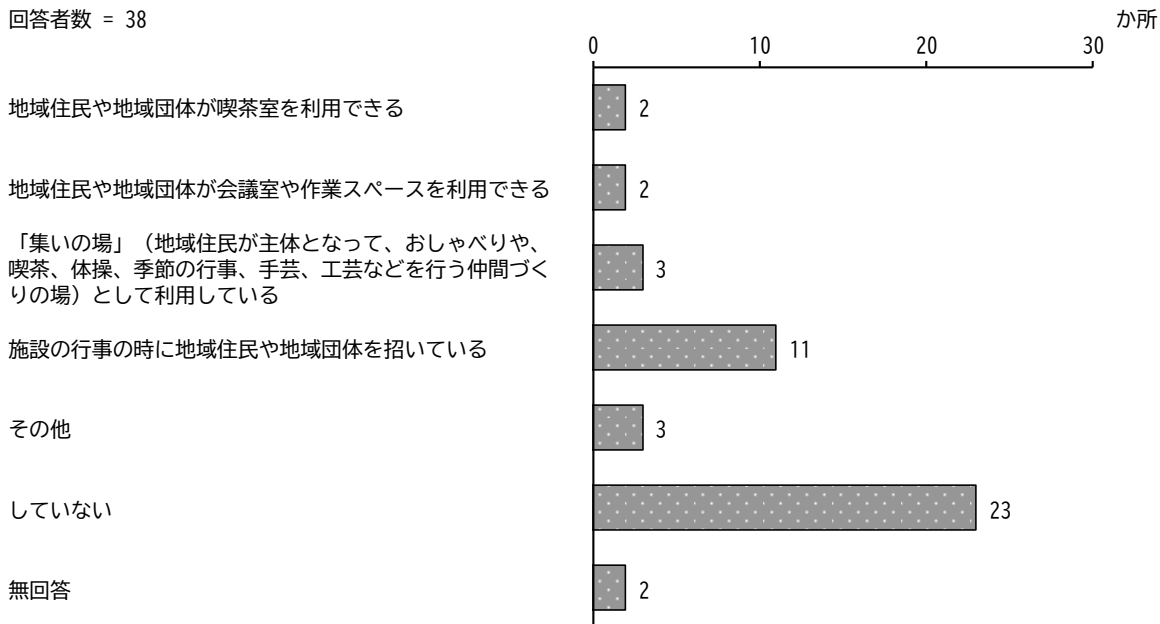


テーマ4 地域との関わり

問1 貴事業所では地域や地域住民へ施設開放をされていますか。(〇はいくつでも)

「していない」が23か所と最も多く、次いで「施設の行事の時に地域住民や地域団体を招いている」が11か所、「集いの場」(地域住民が主体となって、おしゃべりや、喫茶、体操、季節の行事、手芸、工芸などを行う仲間づくりの場)として利用している」が3か所と続いています。

回答者数 = 38



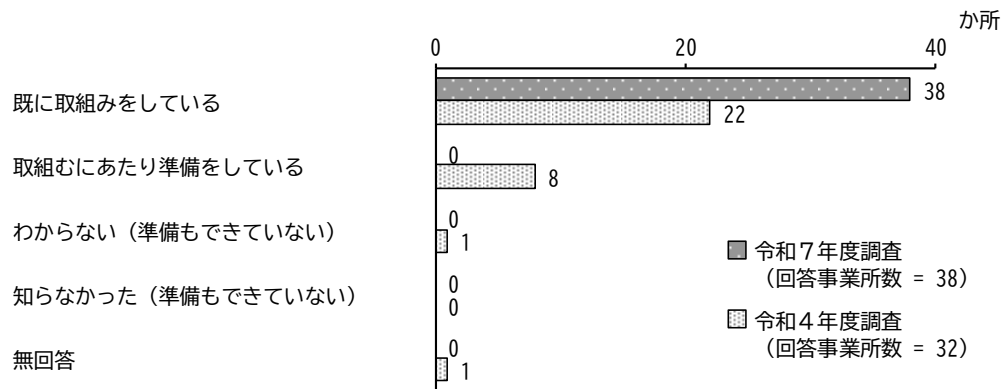
テーマ5 その他（介護保険報酬改正等について）

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】

「既に取り組みをしている」が38か所と最も多くなっています。

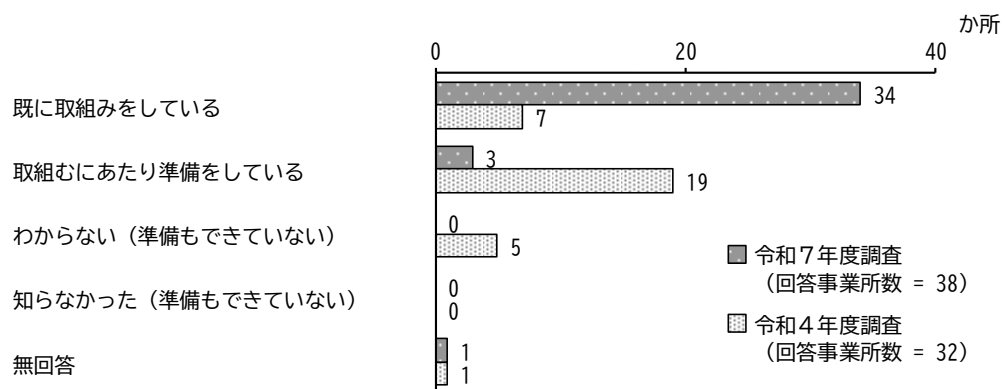
令和4年度調査と比較すると、「既に取り組みをしている」と回答した事業所が増加しています。一方、「取組むにあたり準備をしている」と回答した事業所が減少しています。



【業務継続に向けた取組の強化（業務継続計画書：BCPの策定）】

「既に取り組みをしている」が34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3か所となっています。

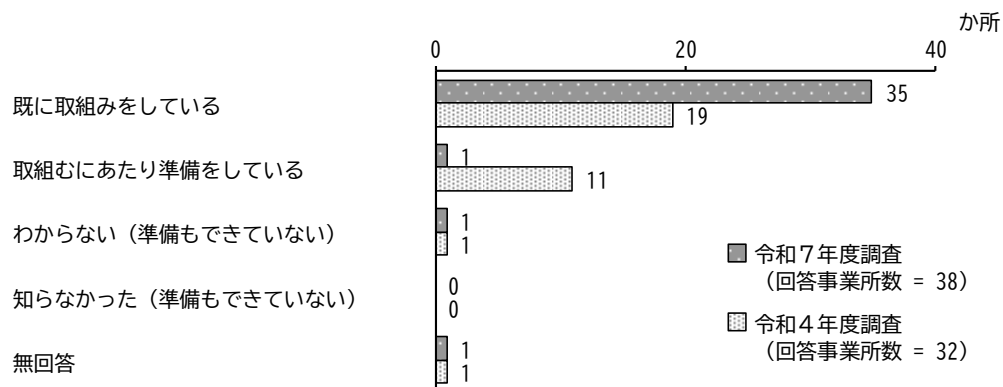
令和4年度調査と比較すると、「既に取り組みをしている」と回答した事業所が増加しています。一方、「取組むにあたり準備をしている」「わからない (準備もできていない)」と回答した事業所が減少しています。



【高齢者虐待防止の推進】

「既に取り組んでいる」が35か所と最も多く、次いで「取り組むにあたり準備をしている」「わからない（準備もできていない）」が1か所となっています。

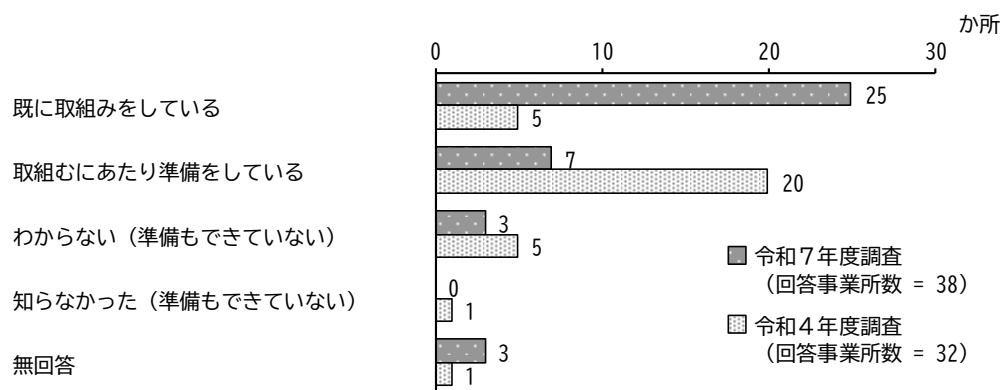
令和4年度調査と比較すると、「既に取り組んでいる」と回答した事業所が増加しています。一方、「取り組むにあたり準備をしている」と回答した事業所が減少しています。



【認知症介護基礎研修の受講の義務づけ】

「既に取り組んでいる」が25か所と最も多く、次いで「取り組むにあたり準備をしている」が7か所、「わからない（準備もできていない）」が3か所となっています。

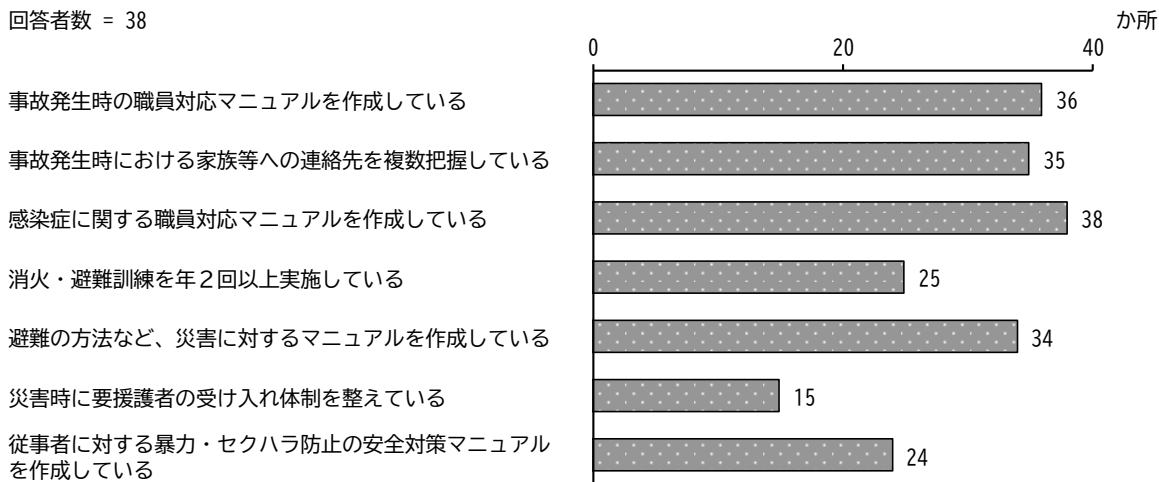
令和4年度調査と比較すると、「既に取り組んでいる」と回答した事業所が増加しています。一方、「取り組むにあたり準備をしている」と回答した事業所が減少しています。



問2 事故や災害等の対応について、あてはまるものすべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

「感染症に関する職員対応マニュアルを作成している」が38か所と最も多く、次いで「事故発生時の職員対応マニュアルを作成している」が36か所、「事故発生時における家族等への連絡先を複数把握している」が35か所と続いています。

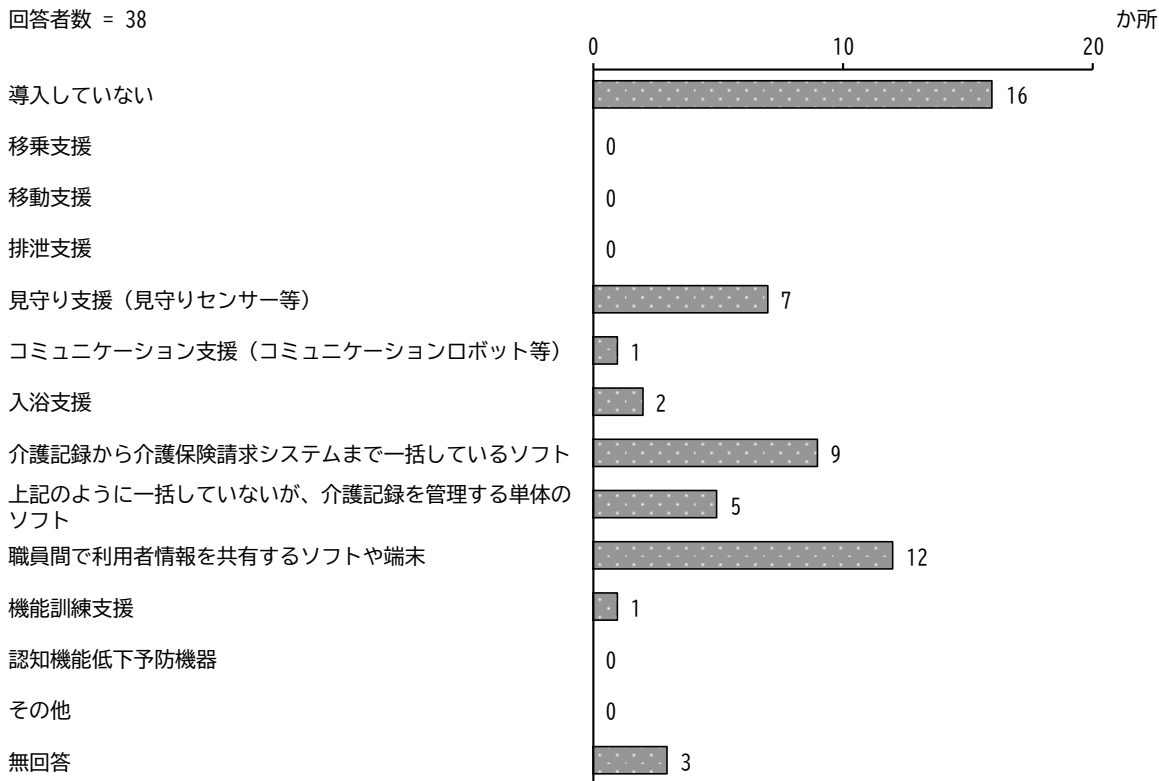
回答者数 = 38



問3 以下の介護ロボット、ICT機器のなかから導入しているものを選んでください。
(○はいくつでも)

「導入していない」が16か所と最も多く、次いで「職員間で利用者情報を共有するソフトや端末」が12か所、「介護記録から介護保険請求システムまで一括しているソフト」が9か所と続いています。

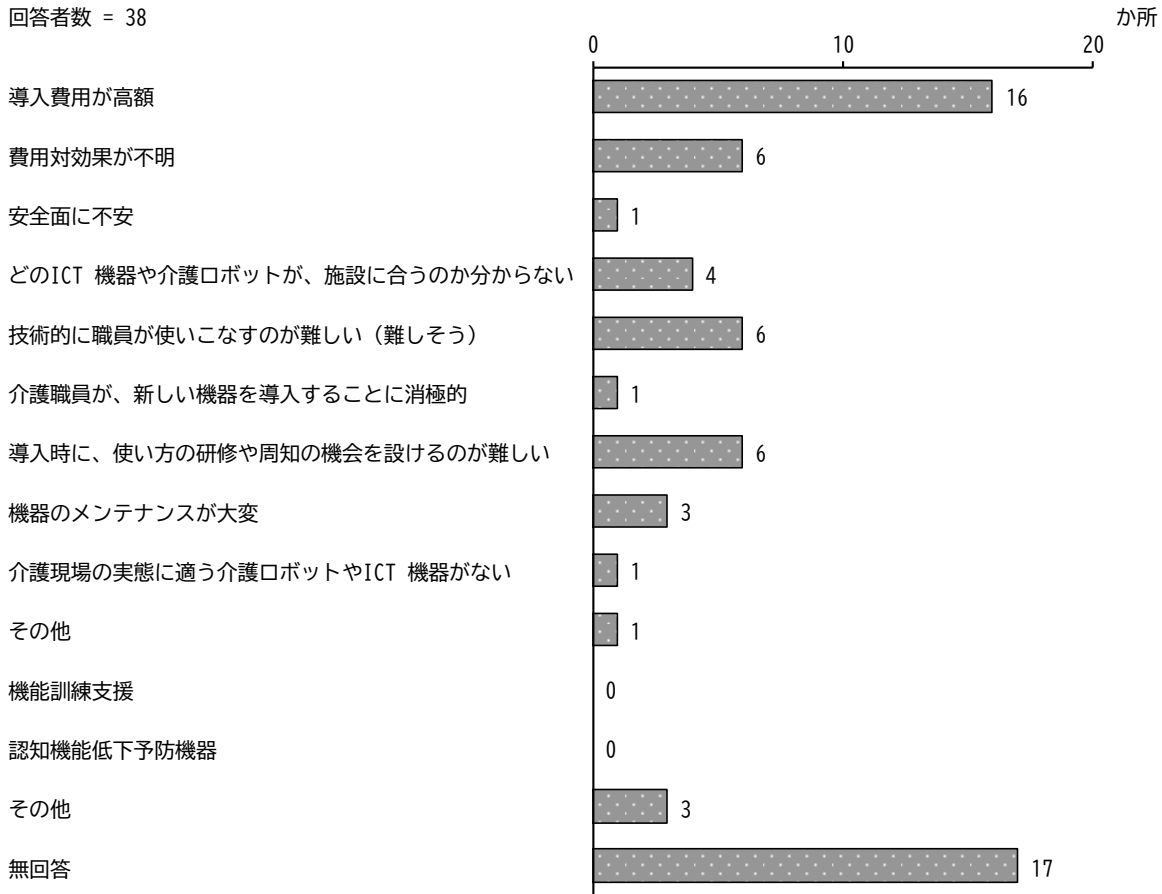
回答者数 = 38



問4 導入して感じた課題や導入していない理由として、あてはまるものを選んでください。
(〇はいくつでも)

「導入費用が高額」が16か所と最も多く、次いで「費用対効果が不明」「技術的に職員が使いこなすのが難しい(難しそう)」「導入時に、使い方の研修や周知の機会を設けるのが難しい」が6か所と続いています。

回答者数 = 38

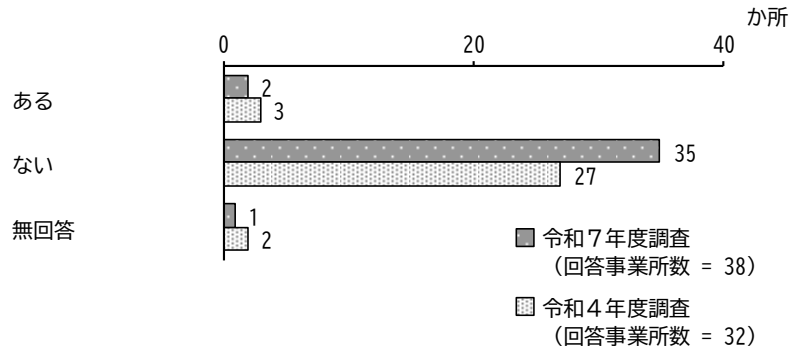


テーマ6 介護サービス等の整備について

問1 新設や拡充の意向について、令和11年（2029年）までに介護サービスや介護予防サービス、その他のサービスについて、新設や拡充の計画（予定）はありますか。

「ない」が35か所、「ある」が2か所となっています。

令和4年度調査と比較すると、「ない」と回答した事業所が増加しています。



問1-1～問1-3は問1で「ある」と回答したかたのみご回答ください。

問1-1 新設や拡充を予定しているサービス名称と具体的な開設予定時期（着工予定時期）を記入してください。

【サービス名称・開設予定時期（着工予定時期）】

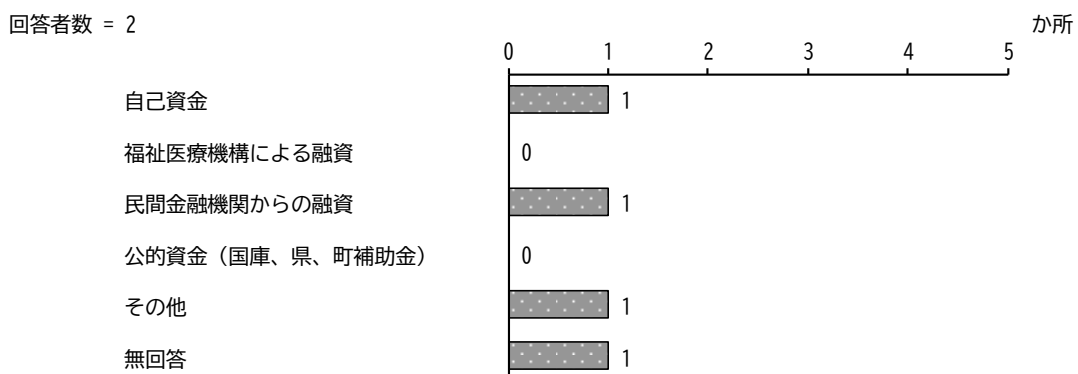
対象事業所は2か所で、そのうち1か所は回答がありませんでした。

サービス名称	開設予定時期 (着工予定時期)
小規模多機能型居宅介護	令和10年11月
放課後等デイサービス	令和10年11月
放課後児童クラブ	令和10年11月

※対象事業所は2か所で、そのうち1か所は回答がありませんでした。

問1-2 開設にあたっての資金調達の見込みについてご回答ください。（〇はいくつでも）

「自己資金」「民間金融機関からの融資」が1か所となっています。



問1-3 開設を予定している場所（地区）についてご回答ください。

意見はありませんでした。

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。

- お忙しいのに、電話や窓口で親切に対応して下さりありがとうございます。認定調査、結果がかなり遅れていてサービスの調整が難しい事があります。介護度が下がる時は特に困ります。認定調査の委託も受けますので、少しでも早く調査ができるようにお願いします。
- 認定調査の遅延。ご家族からの不満。調査時間の長さの訴えあり。更新結果が遅い。ご家族が心配され不安を感じる。
- 関係機関から同じような内容の調査が年間複数あり、更に少しずつ書式や内容が異なるため作成に多大な時間を要する。できる限り調査票を集約して、提出したものを行政機関同士で情報共有することができないのか議論していただきたい。団塊世代が後期高齢者になり、更に介護職の人材不足が取り上げられているにも関わらず、無資格者が認知症介護基礎研修を有料で受講しないと働けないという環境を作り、介護職の入口となるハードルを上げるという制度改定について合理的理由を伺いたい。
- 近隣市では2024年より総合事業の通所型サービスも要介護同様の回数制の報酬となりましたが、利用者による通所控えが発生し、機能訓練の進み具合が鈍化しています。回数制により行政の財政は保たれると思いますが、なんのためのサービスなのか、サービス提供者として日々感じています。愛川町では現状の月額制を維持していただくことで、事業所側では健全な運営を維持し通所型サービスの質を向上していくことで、医療費の削減に寄与していくことまでが可能と考えています。
- 介護人材の不足は課題であると思います。すでに行っているかもしれませんが、愛川町は外国籍の方が多くいる為、日本語勉強会や介護基礎研修取得などのサポートを充実させ、愛川町の福祉施設の人材確保を在住の外国製の方も視野に入れて愛川町でも後押ししてもらおうと助かります。介護職は、テクノロジーが進歩しても、人材が必要な仕事だと思います。また、現在、法人で特定技能介護のインド人を8名インドネシア人1名採用しています。3月から3名働いています。来年度、4名入職予定。日本語教室の開催などの情報が欲しいです。
- いつも大変お世話になっております。介護職員が対象ということで、回答できない部分もありますがご了承下さい。

Ⅲ 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】

- 老人福祉施設において、令和7年度に近隣市の高校の卒業生（新卒）を1名採用したものの、適応障害のような理由でその年度のうちに離職してしまったという課題を抱えている。
- 人材募集の手段として、ハローワークへの求人掲載や、高校からの実習生の受け入れなどを実施している。
- 求職者に施設の雰囲気を知ってもらうため、ホームページだけでなく見られやすいSNS（Instagramなど）を活用した情報発信を行い、積極的なPR活動を展開している。
- ジョブメドレーなどの民間求人サイトを利用して募集を行っているが、現在のところ反響が得られていない状況である。
- 今後は、人材不足を補うための新たな手段として、「カイテク」などの単発バイト（隙間バイト）アプリの活用も検討している。
- 介護職は待遇面が良く処遇も改善されているが、そもそも介護を学んでいる人材自体が少ないことや、障害福祉など他の分野に流れてしまうことが、採用難の根本的な原因ではないかと分析している。
- 地方からの人材獲得も視野に入れており、実際に東京で開催された就職セミナー等に参加し、千葉県や鹿児島県から人材を採用した実績があるが、田舎すぎる環境に適応できず離職してしまうケースもある。
- ハローワークを通じて、町内に在住している外国籍（フィリピンおよびベトナム）の方を2名雇用しているほか、特定技能1号としてインドからの人材も採用しており、今後さらに2名採用する予定である。
- 日本語のコミュニケーションが難しい外国人職員に対しては、スマートフォン等の翻訳アプリを活用して職員間の意思疎通を図っている。
- 外国人職員と利用者とのコミュニケーションについては、身振り手振りを交えるなどの工夫をしており、利用者からの評判も非常に良好である。
- 外国人材の活躍が現場で確認できているため、今後も現在の比率を維持しながら外国人材の採用を継続していく方針である。
- 人員不足の影響で、16時間勤務の夜勤を行う正規職員に夜勤明けの残業が発生するなど、業務負担が大きくなっているケースがある。
- ケアマネジャーの確保が非常に厳しく、欠員が出ても補充までに時間がかかるため、現行の2名体制での運営に苦勞している。
- 人員不足感はあるものの、それを理由としたサービス提供の拒否は行っておらず、今後も断るつもりはない。
- ハローワークに求人を出しても応募がなく、紹介会社は費用が高額で定着率も低いいため使用していない。
- 採用方針をホームページに掲載することで、紹介会社の営業電話を減らす工夫をしている。
- 施設に愛着がある人の方が長続きすると考えており、職員の離職を防ぐために面談やケアに力を入れている。
- 人員基準は満たしており年休取得率も高いほか、給与も賞与分を月給に組み込んで高めに設定し、求職者の目を引きやすくしている。
- コロナのクラスター感染発生時など、一時的に人員が不足する場合には派遣会社を活用している。

- 外国人材の受け入れは長期的なサービス向上のために必要と考えており、現在は中国国籍の職員がタブレットを活用して記録を行うなど工夫して働いている。
- 介護就労未経験者向けの仕事体験（2時間 3,000円）である「ケアワーカー・チャレンジ採用制度」を実施し、チラシを回覧板で配布するなどして実際に採用に繋がった実績がある。
- 本業がある人に有償ボランティア（1時間 500円で1日2時間まで）として散歩などの介護以外の業務で隙間時間に来てもらい、希望者を職員として採用するダブルワークの推奨が、職員の負担軽減に繋がっている。
- 職員のモチベーションアップのため、予算（100万円）を組んで業務効率化のアイデアを募集し、現場主導で働きやすい環境づくりを行っている。
- 65～70歳の地域住民が地域で働ける環境を提供したいと考えているが、施設の敷居が高いためか散歩中の人に声をかけても採用に繋げるのは難しい状況である。
- 休憩室の整備（トレーラーハウスの設置など）や従業員が運転しやすい送迎車（7人乗り）の導入など、働きやすい職場環境の改善に投資している。
- 人間関係を重視してチームワークを構築することで離職を防いでおり、ここ数年は離職者がほとんどいない状況である。
- 求人活動は、ハローワーク、ネット広告、ポスティングなどを活用しているが、隣接市と比べて地域単価（等級単価）が低く、人材が集まりにくい課題がある。
- 処遇改善加算や補助金などを活用して1人当たり2～3万円の賃上げを実施したほか、残業を行わず17時退社とするなど、ワークライフバランスの確保に取り組んでいる。
- 近隣市町村の事業所だけでなく、冷暖房完備や高時給など労働環境が改善されている内陸の物流倉庫など、他産業との人材獲得競争が激しくなっている。
- 業務において覚えること（送迎ルートや機器の操作など）が多いため、外国介護人材の雇用は現在考えていない。
- 人材不足を理由としたサービス提供の拒否は行っておらず、今後も断るつもりはない。
- デイサービスにおいて人材募集をかけており、ジョブメドレーやレバウエル、みんなの介護といった介護系の求人サイトに継続的に掲載しているが、反応がない状況である。
- 求職者に向けてスカウトメールを100人以上に送付するなどの積極的な働きかけを行っているが、採用につながっていない。
- 広告会社から求人掲載の案内が来ることもあるが、費用が高額なうえに、掲載したとしても実際の応募が見込めないため、費用対効果の面で疑問を感じている。
- 特に特別養護老人ホームにおいては職員の入れ替わりが激しく、短期間で別の施設に移ってしまうケースが見受けられる。
- 早期離職の理由としては、職員間や利用者とのコミュニケーションの齟齬などが挙げられ、人材の定着が難しいという課題を抱えている。
- 人材が集まらない原因の一つとして待遇面の問題も考えられるが、当施設特有の要因として、交通アクセスが不便な立地条件が大きく影響していると分析している。
- 交通の便の悪さは学生の実習受け入れにも影響を及ぼしており、近隣市の高校からの実習受け入れ実績も少ない状況である。
- 外国人材の採用については、日本語の読み書きのハードルや小さな文化の違いがトラブルにつながる懸念があり、教育に多大な手間がかかると考えている。
- そのため、現時点では外国人材の積極的な採用は考えておらず、情報収集に留めている段階である。

- IT機器の導入については順次進めているものの、従来の業務のやり方から新しいシステムへ移行する際の職員の負担が大きいという課題がある。
- ただし、スマートフォンの普及により職員が端末操作に慣れてきているため、以前ほどの抵抗感を持つ人は少なくなってきた。
- IT導入は業務の時間短縮には一定の効果があるものの、介護人材の不足を根本的に解消し、必要な人員を爆発的に減らすほどの効果は見込めないと感じている。

【課題や取組の提案】

- ハローワークの求人システムにおいて、希望勤務地を「愛川町」のみに設定すると求職者の検索に引っかかりにくいいため、厚木市や相模原市などの近隣市を含めた広域的な地域区分で設定できるようにシステムの運用改善を求めている。
- 愛川町が実施している介護職等転入奨励助成金などの移住支援制度について、現在は介護福祉士などの資格保有が条件となっているが、人材確保の裾野を広げるために無資格者でも対象となるよう要件の緩和をしてほしいと要望している。
- 地方からの就職者や外国人材の受け入れを促進するため、行政に対して家賃補助や宿舎などの住居確保策の手厚い支援をお願いしたいと提案している。
- 保育士や介護職員に対する処遇改善・就労支援に関する助成金制度は、自治体（厚木市など）によって内容が異なり地域間格差が生じやすいため、公平性のある制度設計を求めている。
- 行政が主体となって近隣の高校などに直接声をかけるなど、町を挙げた介護職の合同就職説明会を積極的に開催し、介護の仕事の魅力や選択肢を提示してほしいと要望している。
- 町においても介護就労未経験者向けの仕事体験の場を設けるなど、人材確保の取り組みを広げてほしい。
- 介護は人の力が必要であり、人材が他自治体（厚木市など）に流出しないよう、介護職員の待遇面の上乗せ（自治体からの補助など）を検討してほしい。
- 介護施設の敷居を下げ、地域住民が働きやすいきっかけづくり（講演会等のイベント参加時の施設見学の声かけなど）に行政も協力してほしい。
- 外国人材が働きやすい環境づくりの一環として、1ユニットを外国人利用者と外国人スタッフで構成するような独自の取り組みも検討可能であり、そのための補助等の支援が望まれる。
- 職場環境整備等に対する自治体の補助金制度について、隣接市町村との格差をなくすような手厚い支援の拡充が望まれる。
- 事業所独自の工夫として、休憩室（トレーラーハウス）の設置や、従業員が運転しやすい送迎車の導入など、働きやすさに直結する環境投資を継続することが人材定着に効果的である。
- 給与面だけでなく、「残業ゼロ（17時退社）」といったワークライフバランスの徹底など、他産業（冷暖房完備の物流倉庫など）に対抗しうる労働条件の整備が必要である。
- 交通の不便さを解消するため、利用者からの予約に応じて決められたルートや時刻表を持たずに運行するオンデマンド公共交通の導入を実施してほしいと町に要望している。
- オーストラリアで先進的に導入され、国内でも高知、青森、島根などで地域的に取り入れられている「ノーリフト介護」の導入を、町や県として一体的に取り組んでほしい。
- ノーリフト介護は、介護者が利用者を力任せに抱え上げず、スライディングシートやリフトなどの福祉用具を活用して移動や移乗を行うケア手法であり、これを推進することで職員の身体的負担が大幅に軽減される。

- 身体的負担の軽減は職員の離職防止に直結するだけでなく、利用者にとっても緊張がほぐれ、褥瘡や拘縮の悪化を防ぐという大きな効果がある。
- 行政が地域全体でノーリフト介護を導入・推進すれば、働きやすい地域としての大きなアドバンテージとなり、結果的に介護人材が集まりやすくなると提案している。
- 近隣市が実施している「福祉のおしごとフェア」のような、行政が主体となった大規模な求人フェアを町内でも開催してほしいと要望している。

テーマ2 在宅生活の継続

【現状や課題等】

- 現在のサービス利用だけでは在宅生活の維持が難しくなっている利用者が数名おり、特に外出支援や声かけ・見守りに対するニーズが高いと感じている。
- 家族の介護力不足があり、移動手段の確保など在宅生活を支えるための足の確保が重要な課題となっている。
- 在宅生活を支えるための買い物支援サービスについて、これまでの制度（社協による事業など）運用ではカバーする範囲が他の支援と重複するなど、実務上の問題点や使い勝手の悪さが見受けられた。
- 独自の取り組みとして、通所サービス（デイサービス）の帰りに希望する利用者に対して夕食用の弁当を渡す食支援サービスを試験的に開始している。
- 家族の介護力不足があり、ヘルパーも入りにくいケースが見受けられる。
- 半原地区など遠方の利用者の場合、買い物支援などで移動スーパー（とくし丸など）の利用が限られており、対応が難しい面がある。
- 買い物や通院といった外出支援のニーズが高いが、タクシーは費用負担が大きく、利用しづらい状況がある。
- 住民ボランティアによる外出支援サービス（愛ちゃんサービス）が開始されているが、対応エリアに偏りがあるなど課題が見られる。
- 身体的には元気であるものの認知症が進行している利用者が増えており、家族の介護力不足から対応できなくなるケースが見受けられる。
- 利用者の身体状況の変化（加齢や歩行困難など）に伴い、半日型デイサービスから1日型デイサービスへ移行するなど、段階的なサービス利用が行われている。

【取組の提案】

- ボランティアによる外出支援サービスについて、対応が手薄となっている地域（相模原寄りなど）での拠点の検討や展開が求められる。
- タクシー代の負担が重く外出が困難な高齢者が多いため、安価で身近な移動支援体制の構築が必要である。
- 身体的には元気で認知症が進行し、家族の介護力で支えきれないケースに対して、早期の段階から施設やサービスへ繋ぐ支援の検討が求められる。

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】

- 成年後見制度などの権利擁護支援について、申請から後見が開始される（審判が下りる）までに半年以上の期間がかかりすぎるとい制度上の大きな問題を抱えている。
- 人生の最終段階における医療やケア（終末期・ACP）について、出前講座などで周知を図っているものの、エンディングノート（わたしのこれからノート）の存在も含め、利用者や家族、地域住民に対するさらなる周知啓発が必要であると感している。
- 認知症に対する社会や当事者の意識は徐々に変化してきており、以前のように「認知症であることを隠したい」という意識は薄れてきていると実感している。
- 独居高齢者等の見守りに関して、事前登録が必要な仕組みでは、登録制度自体を知らない人が支援から漏れてしまうという課題がある。
- 医療機関との連携体制については、現在、地域の愛川北部病院等との連携が非常に上手く機能しており、相談しやすい関係性が構築できているため、今後もこの良好な関係性を維持していきたいと考えている。
- 権利擁護（成年後見制度等）について、当事者の制度に対する理解不足というよりも、制度に繋ぐ人や説明する人の知識不足や関係者間の温度差が課題であると感している。
- 終末期について、状態が悪くなってから考えるのではなく、元気なうちに医師から説明を受けておくことがトラブル防止において重要である。
- 施設入所者全員に対してACP（アドバンス・ケア・プランニング）をやり直しており、現在半数の入所者に将来の医療やケアに関する意向を確認している。
- エンディングノート（わたしのこれからノート）などについて、高齢者自身が元気なためか、まだ自分には関係ないと考えているケースがある。
- 認知症に関する理解について、夫婦間（特に夫から妻への理解）において進んでいないケースが見受けられる。
- 医療機関との連携について、地域の医師が相談しやすい雰囲気を作って配慮してくれているため、円滑な連携ができている。
- 成年後見人制度などの権利擁護支援を利用しているケースは少なく、事業所内では現状1名程度にとどまっている。
- 認知症に関する社会的な理解は浸透してきており、利用者間でも受け入れ合うなど優しい雰囲気になっている。
- 権利擁護の推進について、「家」にこだわる古い考え方と制度を活用しようとする新しい考え方で住民の意識が二極化しており、全体としてはまだまだ理解が進んでいない状況である。
- 社会福祉協議会が提供する日常生活自立支援事業についても、利用にあたって少しでも判断能力がないと対象にならないなどハードルが高く、使いづらさを感じている。
- 終末期（人生の最終段階）の医療やケアに関する考え方は、地域住民の間にまだ十分に浸透していないと思われる。
- 終末期について事前に語り合うことが「縁起でもない」「不謹慎である」と忌避されてしまう傾向があり、話し合いの場を持つことが難しい状況である。
- 認知症に対する理解について、家族の理解も一般住民の理解もまだまだ進んでいないと感している。
- 認知症に理解がある家族がいる一方で、世間体を気にして認知症であることを隠そうとする家族や、症状を認めようとしな家族に分かれている。

- 医療機関との連携体制について、現状では決まった場所での接触しかなく、個人的な繋がりに頼らざるを得ないため、連絡が取りづらい状況である。
- 救急搬送時において、施設職員の同乗を求められ、それに応じないと患者を受け入れてくれない病院があり、対応に苦慮している。

【取組の提案】

- 権利擁護支援において、後見開始までの期間短縮など、利用者が迅速に制度を活用できるような仕組みの改善が求められる。
- 権利擁護制度について、支援に繋ぐ側や説明する側の知識を深めるための研修などが必要である。
- 認知症が進行している利用者であっても、他の利用者間で受け入れ合う優しい雰囲気づくりを行うことで、地域社会での孤立を防ぐ取り組みが重要である。
- 権利擁護支援において、社会福祉協議会の日常生活自立支援事業が利用できないと判断された場合でも、成年後見手続きへスムーズに移行できるような仕組みづくりが求められる。
- 終末期については、タブー視するのではなく、住民一人ひとりが「自分ごと」として考えられるようにするための継続的な啓発活動を促進するべきである。
- 買い物支援について、住んでいる地域による場所的な不均衡が生じないように、すべての町民が等しく利用できるような制度設計にしてほしい。
- 買い物支援の新たな形として、商業施設内にデイサービス機能を設け、日常生活の延長線上で機能訓練や社会参加を支援する「ショッピングリハビリ」を総合支援事業の中で導入することを検討してほしい。
- 認知症への理解を深めるため、認知症の人が日常的に体験している世界を、VR機器を通じて疑似体験できるような研修会を継続して実施していくことが必要であると提案している。
- 具体的な事例として、鎌倉市で開催された書籍『認知症世界の歩き方』の世界観をもとにした五感で体験できる展示会などの先進的な取り組みを参考にすべきである。
- 医療機関との連携について、施設から病院へ連絡や相談がしやすい環境やネットワークづくりを構築してほしい。
- 救急搬送時に職員の同乗を強要する一部の病院の対応について、施設側の負担が大きいため、運用を改善してほしいと要望している。

テーマ4 地域との関わり

【現状や課題等】

- 施設と地域社会との繋がりを深めるための取り組みとして、毎年恒例となっている納涼祭を開催し、地域住民との積極的な交流を図っている。
- 施設を地域活動の拠点とするため、地域住民と防火、防犯、防災に関する意見交換会を実施している。

【取組の提案】

- 将来的には行政も巻き込みながら、施設を地域の拠点としてより活用していきたいと考えている。

テーマ5 その他（介護保険報酬改正等について）

【現状や課題等】

- 見守りセンサーなどのICT機器を導入しているが、県の補助金等は利用せず施設独自の判断で導入を進めている。
- ICT機器等の導入費用は高額であるものの、導入後に現場の職員が使いこなすことに対する技術的な不安や抵抗感は特になく、スムーズに運用できている。
- 物価高騰の影響を大きく受けており、電気、ガス、水道といった光熱水費に加えて食材費が値上がりしているほか、施設の修繕費用の高騰も含めて経営上の大きな負担となっている。
- ICT機器等の導入に関して、現状は県の補助金を利用しているが、現場の課題解決のためではなく「補助金がつくから購入する」という機器ありきの導入になりがちである。
- 機器を販売する業者と、現場で実際に使用する職員との間にギャップが生じている。
- 介護ソフトやケアプラン連携システム、連絡用のLINEなどのICT機器を導入し、業務の効率化や職員間のコミュニケーション向上を図っている。
- ケアプラン連携システムは、ケアマネジャーからの提供票データに誤りがあるとうまく取り込めないなどの実務的な課題がある。
- 半日型デイサービス（総合事業）の報酬体系に関して、回数制ではなく月額制であることが利用者の通所継続のモチベーションにつながっている。
- 物価高騰の影響については、今のところ施設運営において致命的な影響は出ていないものの、それ以上に人件費の高騰の方が経営に対する影響が大きいと感じている。

【取組の提案】

- ICT機器等の導入に対する補助金は、事前に課題を明確にし、デモ等で検証した上で交付するなど、プロセスを見直すべきである。
- 半日型デイサービス（総合事業）の報酬体系について、回数制になると利用控えにつながるため、今後も月額制の継続を強く要望している。
- 回数制となる場合には、通所を促すためのインセンティブ（スタンプラリーの実施など）の導入が利用継続に有効である。
- ケアプラン連携システムの実用性を高めるため、ケアマネジャーからのデータに誤りがあった場合でも柔軟に取り込めるようなシステム上の改善や運用ルールの見直しが求められる。
- ICT化を進める上で、連絡用のLINEを活用するなど、費用を抑えつつ職員間のコミュニケーションを円滑にする独自の工夫が有効である。

テーマ6 介護サービス等の整備について

【現状や課題等】

- 日本財団の「みらいの福祉施設建築プロジェクト」による補助金（補助率8割）を活用し、新たにグループホームを新設する方向で計画を進めている。
- 特別養護老人ホーム等の施設について、一度入所すると自宅に帰れないといった固定観念から利用をためらう人がいる。
- エアコンがない古い家屋に住む高齢者が、猛暑の夏や極寒の冬を自宅で過ごすことによる健康リスクが懸念されている。

- 今後の事業展開としては、新規出店（新設や拡充）は行わず、現在の3店舗体制を維持しながら稼働率を向上させていくことを目指している。
- 施設の竣工からすでに約50年が経過しており、建物の老朽化が進んでいるため、大規模な改修等の検討が差し迫った課題となっている。

【取組の提案】

- 特別養護老人ホームをホテルのように、例えば夏や冬の厳しい季節だけ利用するといった柔軟な使い方を町民に周知してほしい。
- 元気なうちから季節利用などを通じて施設の食事や設備を体験してもらうことで、将来の選択肢の一つとして前向きに施設利用を検討してもらう取り組みが必要である。
- 無理な新規出店（新設や拡充）は行わず、既存の店舗の稼働率を向上させることで、安定したサービス提供体制を維持していくことが、現在の事業環境下では現実的である。

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

発行年月：令和8年3月

発行：愛川町 愛川町役場 民生部 高齢介護課
〒243-0392 神奈川県愛甲郡愛川町角田 251 番地 1

電話：046-285-6938