

事業所向けアンケート調査結果

参考資料5

実施期間：令和7年11月21日(金)～令和7年12月10日(水)

実施方法：アンケートフォーム

回答件数：114件

問2 主な利用者

身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい・ 高次脳機能障がい	難病	こども	合計
18	40	26	15	1	14	114
15.8%	35.1%	22.8%	13.2%	0.9%	12.3%	100.0%

問3 提供している障害福祉サービス等

居宅介護	重度訪問介護	同行援護	行動援護	重度障害者等 包括支援	短期入所	療養介護	生活介護	施設入所支援	自立生活援助	共同生活援助	自立訓練 (機能訓練)	自立訓練 (生活訓練)	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	就労定着支援	日中一時支援	移動支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合計
12	0	1	0	0	2	0	13	3	0	15	0	0	2	2	12	0	4	0	5	5	2	12	23	1	114
10.5%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	11.4%	2.6%	0.0%	13.2%	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	10.5%	0.0%	3.5%	0.0%	4.4%	4.4%	1.8%	10.5%	20.2%	0.9%	100.0%

問3-1 サービス提供にあたっての課題

	居宅介護	同行援護	短期入所	生活介護	施設入所支援	共同生活援助	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	日中一時支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合計	割合
報酬体系(報酬額が低い、加算要件が複雑など)	6	0	0	3	1	7	1	2	6	3	1	3	1	3	9	1	47	41.6%
資金不足	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	4	3.5%
法令順守のための研修等	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3.5%
事務処理の効率化	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0	8	7.1%
利用者の確保	0	0	1	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	5	4	0	15	13.3%
利用者の増加・ニーズの多様化	2	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	0	12	10.6%
利用者の高齢化・重度化	1	0	0	5	1	4	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	13	11.5%
利用者に対する医療的ケア	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.9%
利用者や家族等との信頼関係づくり	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2.7%
地域住民や他の事業者など外部との関係づくり	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	6	5.3%
小計	11	1	2	13	3	15	2	2	12	4	5	5	2	12	23	1	113	100.0%

問3-2 問3-1で選んだ課題に関しての意見や、取り組まれていること → 別紙

問4 利用者と一緒に外出した際にありがたいと感じた出来事や、残念と感じた出来事 → 別紙

問5 人材(スタッフ)の確保等にあたっての課題

	居宅介護	同行援護	短期入所	生活介護	施設入所支援	共同生活援助	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	日中一時支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合計	割合
人材の不足	9	1	1	8	3	10	1	0	5	3	3	2	0	7	10	1	64	56.6%
人材の定着	2	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	10	8.8%
専門性の確保・向上	1	0	1	2	0	2	1	2	5	1	1	3	1	4	6	0	30	26.5%
人員基準(資格要件が厳しいなど)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4	3.5%
その他 → 内容は別紙	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	4.4%
小計	12	1	2	13	3	15	2	2	11	4	5	5	2	12	23	1	113	100.0%

問5-2 問5で選んだ課題に関して、話題となっていることや意見 → 別紙

問5-3 人材確保対策で行っていること → 別紙

問5-4 職員の人材育成について事業所において行っている研修等

	居宅介護	同行援護	短期入所	生活介護	施設入所支援	共同生活援助	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	日中一時支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合 計	割 合
県や主催の研修会等に職員を派遣している	0	0	1	3	0	3	0	0	5	1	4	2	0	3	11	0	33	31.7%
研修している (1の内容を事業所内で共有している)	10	0	0	4	0	4	1	1	3	1	0	1	0	2	4	1	32	30.8%
研修している (インターネット上の事例集や市販の書籍などを活用)	1	0	0	2	1	3	1	1	2	0	1	1	0	1	2	0	16	15.4%
研修している (他事業所の職員等を招いて)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	4	0	9	8.7%
チラシやリーフレットを回覧している	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	5	4.8%
研修、周知等は行っていない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1.0%
その他→内容は別紙	1	1	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	8	7.7%
小計	12	1	1	12	1	12	2	2	12	4	5	5	1	10	23	1	104	100.0%

問6 提供しているサービスは、今後3年間で利用を希望する人数はどのように推移すると見込んでいるか

	居宅介護	同行援護	短期入所	生活介護	施設入所支援	共同生活援助	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	日中一時支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合 計	割 合
増加すると見込んでいる	1	1	1	1	0	5	0	0	1	0	1	3	2	2	7	0	25	22.3%
やや増加すると見込んでいる	2	0	0	9	0	2	0	0	6	3	1	2	0	2	7	0	34	30.4%
横ばいと見込んでいる	5	0	0	2	3	5	1	1	2	0	2	0	0	4	6	1	32	28.6%
やや減少すると見込んでいる	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	3	0	8	7.1%
減少すると見込んでいる	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	5	4.5%
わからない	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	8	7.1%
小計	12	1	1	12	3	15	2	2	12	4	5	5	2	12	23	1	112	100.0%

問6-1 問6で見込んだ理由 → 別紙

問7 事業所として、今後3年間の事業拡大についてどのように検討しているか

	居宅介護	同行援護	短期入所	生活介護	施設入所支援	共同生活援助	就労移行支援	就労継続支援 (A型)	就労継続支援 (B型)	日中一時支援	地域活動 支援センター	計画相談支援・ 障害児相談支援	障害者相談支援 事業(委託相談)	児童発達支援	放課後等 デイサービス	保育所等 訪問支援	合 計	割 合
1 拡大予定	0	0	0	5	1	3	0	1	2	0	1	1	0	1	5	0	20	17.5%
2 現状維持	8	0	1	8	2	8	1	0	9	1	2	2	1	5	8	0	56	49.1%
3 縮小予定	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	3	0	11	9.6%
わからない	2	1	0	0	0	3	0	1	1	2	2	1	1	5	7	1	27	23.7%
小計	12	1	2	13	3	15	2	2	12	4	5	5	2	12	23	1	114	100.0%

問7-1 問7のように検討している理由 → 別紙

問8 障がい福祉施策や障害福祉サービス全般について意見 → 別紙

問3-2 問3-1で選んだ課題についての意見や、取り組まれていること

「報酬体系（報酬額が低い、加算要件が複雑など）」を選択した方

- ・ 法人の理解と資金不足の為、相談員の人数を今後も増やせない。事務処理に於いてはソフトの導入を検討していたが、使用料を支払ってまで使いこなせないとのことで、却下となる。すべての課題に於いて、取り組んでいることはまだない。 となる。
- ・ 個別対応が必要な児童に確実に行動加算が付くよう、市のご担当者様と対象児童の様子のご共有等を行っている。
- ・ 全てコストの掛かる事案なので対応が難しい。
- ・ 利用者工賃を上げることで、翌年度の報酬増もなるよう、取り組んでいる
- ・ 県の単独加算がわかりにくい。
- ・ 報酬額が低い。職員確保のため賃金を上げたいが報酬と見合っていないため運営が厳しくなる。担い手不足である。
- ・ 多職種連携のための研修や交流会の企画開催 ・事務作業効率の向上のためのソフト導入 ・多機関協働の会議出席や企画 ・人材育成のための研修企画
- ・ 兼務職員による支援体制の維持
- ・ 支援体制において、他法人のGHの取り組みの情報がほしい。GHは生活の場なので、共有が難しく思う。20年以上前であるが、事業所同士で見学や当事者の交流場面があった。そのような企画が市の取り組みとしてであると自然に共有できて、底上げになりそうに思う。
- ・ 障害の利用者を増やしていきたいが、訪問介護との両立ではなかなかスケジュール調整が難しくお断りすることもある。また、ヘルパーが高齢化のため精神障害の方のケアを受けてくれるヘルパーが少ない。
- ・ 加算の取得条件が複雑すぎる。
- ・ ニーズの多様化に合わせ専門性を高めていきたいと考えるが、人員などの都合上研修を受ける時間の確保が難しい
- ・ 工賃向上に向けて取り組みを行っているが企業からの請負作業の確保や単価交渉等に難しさがある。現行の月額工賃額による報酬体系では経営が難しい。
- ・ あえて勧めない
- ・ 提供するサービスの再整理（就労移行の廃止又は休止、B型一本化、就労選択支援の実施を検討）
- ・ 加算に関しては人員配置等で要件を満たす事ができない事が多く収入が増えず、資金が不足。利用者の高齢化は今後の課題
- ・ 加算要件が該当しない事もあり運営に必要な報酬金額が確保できていない、利用者の家賃滞納もあり社用車を手放す。
- ・ 工賃アップのため、作業検討
- ・ 算定できる加算は取得していく
- ・ 物価高騰、最低賃金の上昇、人材確保に課題があり、報酬の見直しや補助を増やしていただきたい。
- ・ 介護職員をある程度の人員を確保するには人件費が負担になっている
- ・ できるだけ責任の所在がハッキリするようなシステムの導入をした。

- ・ 5は営業活動 6利用者は必ず通院同行(一人1回 3時間ぐらいかかる)になりその加算がない
- ・ 報酬単価の高い定員数にしたいが、ニーズに応えるため定員数を増やすと赤字経営。加算をできるだけ取得する事で補う必要があるが、必要な加算の要件も他事業と一体的に行っていると非常に複雑でわかりにくい
- ・ 広告
- ・ 研修等が日中に行われていると支援があるため参加が難しい。事務の効率を図るため、ITの導入を考えている。
- ・ システムの効率化、AIの活用
- ・ 特に最近インフルエンザなどで当日欠席する利用者が多く困っております。なるべく振替で対応するようにお願いをしています。
- ・ 利用者の工賃を上げて報酬をアップさせる。事業所PR、見学、実習の積極的な受け入れ
- ・ システムの効率化、AIの活用
- ・ 定期的な研修
- ・ 利用者の制作した作品、オリジナルグッズを作りを展示・販売。
- ・ 上記1しか選べませんが選択したいのは、4,6,10 事務処理の効率化(ICT導入等)、利用ニーズに応じた新規事業所展開検討、マルシェなどの地域活動展開
- ・ 研修に積極的に参加し職員に情報共有をして知識の向上を意識している。
- ・ 色々な書類が煩雑でわかりにくい。
- ・ 限られた資金でのやりくりが大変困難であるが、利用人数は変わらないので非常勤の勤務を減らすほか対応策が無い。
- ・ 提供時間の延長や加算取得に向けた体制整備。

#### 「2 資金不足」を選択した方

- ・ 資金に関しては節約、レクリエーションを少なくするなど あらゆる障害に対応できるように研修などに参加している
- ・ 資金が足りないため、利用者さんに対する細やかなサービス提供が難しい。新しい利用者さんを入れてもらうのが難しい。
- ・ システムの効率化、AIの活用
- ・ 利用者のご家族の高齢化が問題で、包括と連携を取ったり、ケアマネさんに非常勤で来てもらっている。

#### 「3 法令順守のための研修等」を選択した方

- ・ WEB研修の企画など研修場面の創出
- ・ 利用者の支援より、義務化されている研修や訓練が多くそちらに時間がとられる
- ・ ・BCP研修、身体拘束適正化研修、虐待防止研修などの法令順守研修が多く、なるべく簡略化するようには試みているが負担が強い。・記録と請求のソフトを切り替える予定あり。・通院や長期の入院が増えて負担が増えている。

#### 「4 事務処理の効率化」を選択した方

- ・ 電子化を検討している
- ・ 請求業務や勤怠にアプリを使用するようになった。
- ・ 事務処理のAIを活用した自動化

- ・業務の簡素化やSNSを活用
- ・法人内での研修や事務作業の分業を行っている。
- ・毎月の請求書郵送時に家族に御本人様の様子をお知らせする手紙を書いている。

#### 「5 利用者の確保」を選択した方

- ・受け入れ形態変更の検討
- ・他事業所に宣伝、連携
- ・定期的な相談支援所、関連する期間への営業訪問、高単価な作業の確保、就職支援
- ・利用者の確保に繋がるよう、支援学校との関係作りを意識し、見学等の場面では丁寧な説明を心がけています。
- ・ホームページの充実
- ・イベントの開催
- ・チラシ配り。保護者を通しての紹介。SNSの活用。
- ・こどもセンターからの紹介はほぼ無し。問い合わせはあるが利用曜日と空き状況が合わず利用に繋がらない。チラシ配りや保育園へチラシを置かせてもらっている。
- ・有料サイトの活用
- ・利用者さんの工賃額向上、福利厚生を良くしている。作業先や相談事業所との情報交換
- ・利用者様の確保が課題です。選択支援が始まり利用者様が事業所を選べるようになった一方でどう事業所の特色を丁寧に伝えられるかを考えています。パンフレットを新しく作り、ホームページでは作業内容の写真を充実させたりしています。

#### 「6 利用者の増加・ニーズの多様化」を選択した方

- ・支援力の向上に努めることで困難ケースに対応している。本人だけでなく家族も含んで状態像や背景を掴むようにしている。
- ・生活、家族への支援必要なケース増
- ・ソフトの導入検討、自立支援協議会への参画・課題検討など
- ・ショートステイの受け入れや終了に対しての事務やお荷物の受け渡して時間や労力を使っている。もう少し効率化したいが、現状できていない。利用者の増加も多く、ほぼ満床状態で、かつ、自閉症や重度の知的障害の方を多く受け入れなければならず、また、緊急の受け入れの連絡も多い。現状、ご家族からの要望に全て答える事はできず、ご希望を聞きつつ、調整して受け入れています。
- ・キャンセル待ち状態ですが、ニーズに合わせた対応をしている
- ・相談事業所に相談をし、ニーズの再確認。また研修などを行い、個々のスキルの向上を行っています。
- ・受け入れ利用児の年齢層を増やす
- ・利用定員の変更(23名→30名)、高齢介護サービスとの連携
- ・関係機関との調整

#### 「7 利用者の高齢化・重度化」を選択した方

- ・相談支援事業所などとの連携 健康観察 ケアマネと障害福祉分野の連携が課題
- ・介護技術の研修
- ・配置職員の加配、重度障害者に対する支援の研修

- ・ 課題に対しての研修を行ったり、担当者会議で解決方法を話し合っています。
- ・ 利用者の高齢化に伴い通所される方々の通所にかかる安全確保
- ・ 利用者さんも長くご利用されていて、在宅の方が多。今後10年後には親も高齢か在宅での暮らしが厳しくなることが想定されるので地域の資源を利用し、家庭・家族以外で過ごす体験を勧めている。近隣のGHでの短期入所など。法人主催として家族向けに成年後見人制度の研修を連続で開催した。
- ・ 高齢になった利用者に対しては障害福祉サービスから介護保険への切り替えを勧め、身体の状態に合わせた支援・サービスを複合的に使って貰えるよう働きかけている。
- ・ 作業療法士を雇用している
- ・ ヘルパー利用、往診など利用している
- ・ 出来る事をやっていくしかないと思っています。
- ・ 多職種との連携

#### 「8 利用者に対する医療的ケア」を選択した方

- ・ 支援学校の卒業生はより重度の人が増えており、受け入れをするためには看護師の増員が必要であり、非常勤を含めて増やしてきた経緯がある。ただし、看護師の雇用に関しては人件費が高くなることが経営面の課題としてある。また、医療的ケアの内容は日進月歩の印象があり、医療的ケアに使う物品や薬などは常に情報のアップデートが欠かせない。また、医師が常駐している訳ではないことと、施設にくる医師は利用者のことを常日頃がみている主治医ではないので、的確な指示などは主治医と連携しなければならない。

#### 「9 利用者や家族等との信頼関係づくり」を選択した方

- ・ 面談、連絡帳、送迎時の報告などをしてご利用者のご家族との信頼関係、ご本人の情報共有をやるよう心掛けている。
- ・ ご家族との連絡が密に摂れないことやご家族の意向が強すぎて、本人や支援者が振り回されてしまっている。
- ・ 高齢者サービスのよう障害の担当者にも連絡をしている

#### 「10 地域住民や他の事業者など外部との関係づくり」を選択した方

- ・ 利用者外部利用などの繋がりはあるが、他GHとの繋がりを増やしていきたい
- ・ ご近所は挨拶を欠かさず、外部の繋がりとしてはハロウィンの際に高齢者施設に仮装しておやつを貰いに行くなど関われる場を作っている。
- ・ 連絡会に参加をしています

#### 問4 利用者と一緒に外出した際にありがたいと感じた出来事や、残念と感じた出来事

- ・ 公共の場で温かく見守ってくれたこと。事業所の賃貸物件を探す際に不動産屋さんの対応が「障がい…。」と言う態度で良くなかった。
- ・ 信号で渡れきれず通りがかりの方に手伝っていただいた
- ・ 外出ではないのですが、近所のお店やディサービスで、快くボランティア活動をさせてくれたり、互いにイベントに行き来している。様々な体験ができ、とてもありがたいです。
- ・ 外部の施設を利用した際、児童の様子に対し寛容な施設とそうでない施設がある。

- ・ 地域の方々にあたたかい声を掛けていただいた
- ・ 湘北地区内は理解あり、過ごしやすいです
- ・ 周囲の方がよけたり、避けたりしないこと
- ・ スマホの機種変更に同行した際、通り一遍の説明ではなく、理解度を確認しながら説明してもらえた。
- ・ ご本人が高齢にもかかわらず、外に出たいという気持ち(やる気がみられて)支援者として嬉しかった。
- ・ 電車で席を譲ってくれたり、ベビーカーを押している時にドアを開けてくれた
- ・ バスの運転手さんがご利用者様に対してつけんどうな態度をすることがあった。・ドラッグストアのレジで支払いをするときに時間がかかっても嫌な顔をせず待ってくれ丁寧に教えてくれた。
- ・ 除草作業時での利用者へのねぎらいの言葉
- ・ 通院介助などでの、タクシーの方が手伝ってくださったこと。
- ・ 外活動の際に地域の方に挨拶等すると、快く親切に対応してくれる方がおり嬉しい反面、慥然な態度をされる方もいたり残念に思うこともあります。
- ・ 障がい種別による受け入れの困難さがあった
- ・ ありがたい「療育手帳で利用できる公共施設」残念「随分前になるが、公共施設のブース体験の際、利用者のパニック状況を困ると言われた」
- ・ 公共施設の優先駐車場が多く多く確保されていた時は「ありがたい」少ない場所は「残念」
- ・ GHの中だけでは分からない、本人の外での気遣いを発見(レディファーストなど)は嬉しい。残念なことは、まだまだ、障害を知らない人には「へんなひと」とみられているように思う。どのようにしたら、彼らのことを分かってもらえるのかを悩む。
- ・ 混雑時に一般とは違う駐車場に案内して停められる様にしてもらえた
- ・ 足の悪い子のために出入り口近くに停めてそのあとすぐに車を移動させたが、文句をつけられた。
- ・ 利用者が近隣店舗を利用しているが、障害特性による行動をある程度理解してくれている。
- ・ 車椅子でバスに乗る際、乗っている方が一緒に手伝ってくれた
- ・ スタッフが親切に対応してくれました
- ・ 入園料等の免除、車いすマークを掲示しての優先的な駐車ありがたい。残念と感じたのはコミセンで障がいのある児童は他の健常者の児童が怖がるので来る時は予め連絡してから来て欲しいと言われた時。
- ・ 施設外での除草作業中に近隣の方から「ありがとう」と声をかけられたこと
- ・ 滞在時間が短く外出できない
- ・ 入園料等の免除、車いすマークを掲示しての駐車ありがたい。残念と感じることは雨天時に活動できる施設が少ない
- ・ 施設外での除草作業中に近隣の方から「ありがとう」と声をかけられたこと
- ・ 利用者同行で外出すると皆さん親切です
- ・ 利用者と一緒に外出した際、通行人の嫌がるリアクションが大きい
- ・ 車椅子の利用者と出かけた際には、リフト車で行くことになるので、まず駐車スペースの確保と乗り降りが安心できる場所の確保が必要である。大きなショッピングセンターなどは問題ないが、まだまだ安心して出かけられることは少ない。下調べが必要。ただし、お店の人等は大変気を遣ってくれるのでありがたい。

- ・販売などしているときに動作が遅くても「ゆっくりやっていいのよ」など焦らせないように声をかけてくれる
- ・作業で商業施設へ行った際、店員のかたが障害者に対する理解があり温かく接してくださっている
- ・予約をしていなくても外出先の方々が快く受け入れてくれた。ひとり1人支払いを経験する買い物療育で、個別の支払いをお願いしたところ嫌な顔をされたが、一般の客になった途端愛想を振りまいていた。
- ・車いす優先の駐車場に一般利用者の車が駐車していて車を停めることが出来なかった。
- ・図書館や博物館など利用児童と外出した際に協力的に対応いただいた。
- ・公園までの道が狭く、凹凸がある為、車椅子での散歩が困難である。
- ・障がいがあっても、なくても、普通のお客様と同様な対応をしてくれたこと
- ・車椅子に長時間座ってられず疼痛を訴える利用者が、移送ボランティアさんと短時間ではあるが外出し、買い物ができた。
- ・神奈中バスは推測だが両親と子供の想定で可介護者2名迄割引対象だが運転手が知らずにトラブルになることが年1回程度は継続中
- ・公園などでは近隣の保育園の子たちとも一緒に楽しむことが出来ています。
- ・避けてくれる。(良い意味でも悪い意味でも)
- ・外出したことが無いので分かりません
- ・療育手帳などを持参すると、利用が割引になるサービスにはありがたさを感じています。
- ・通院同行の加算がない ボランティア
- ・地元のお祭りの際に地域の自治会?の方が道路を渡る際、交通整理してくださり誘導して下さいました。反面、拒否的な反応をする方もいて遠回りを指示される場面もあった。
- ・お店での車いすに対するバリアフリーが進んでいるところが多い
- ・利用者がトイレの前に座ってしまった際に、通りかかった外国観光客の方に、支援員へ肩をたたき励ましてくれたこと。法人名が入っている車で利用者を乗せ、近くのスーパーに行った際に、障害者等用駐車区画に駐車し買い物をした。「普通の人が出てきたのに、障害者等用駐車区画に駐車するのはおかしい」と法人法部の方へ苦情が入ったこと。
- ・障害者のキャンペーンで温かい声をかけられとき
- ・普段見ることができない子供たちの様子がみれること
- ・公共施設を利用する際、気楽に利用ができる。その際も事前の確認をいっている。外食の際も個別会計になる為、周囲の様子を見ながら、食事中に支払いをさせていただきスムーズに動ける。外出時、すべてが同姓介助でできないときがあり、多目的トイレが少なく時間がかかる。
- ・不動産屋などで、グループホームのサテライト事業でアパートを借りようとした時、貸してくれる所がなかなか見つからなかった。
- ・利用者と一緒に展示会のDM等配布した際、うちの活動に賛同して印刷物を置いてくれた。
- ・ただ遊んでいるだけなのに、避けるような行動や奇異なものを見る目で見られることがありました。
- ・見た目が健常者のような通所者にはヘルプマークを付けていても、優先席を譲ってくれないことが多い。
- ・イオン(そよら)に事前にアポを取り活動させていただいた際には親切に対応していただき大変助かった。

- ・ 地域住民の方々が手伝ってくれるありがたさがある。一方で歩道の狭さや舗装の途切れなどで車椅子駆動の困難感を感じる
- ・ JRでホームから靴を落としてしまい、JRの職員が拾ってくれずに裸足で家に帰った利用者がいた。
- ・ 施設見学の際に、ゆっくり丁寧に説明してもらえた。
- ・ どの店も温かく出迎えて下さる(そのような対応をしてくれる店を選んでいる)。

#### 問5 人材(スタッフ)の確保等に当たっての課題【「その他」と回答した方の内容】

- ・ 資格はなくても理解のある方を臨んでいるが主婦が一番忙しい時間の支援だったり、労働に見合う賃金でないと嫌煙されてしまう。
- ・ 法人の計画相談事業への理解が全く進まない。理事長が大変高齢なため、説明をしても理解がとても難しい。その為、人材を増やすことは大変難しい。
- ・ 職員の高齢化
- ・ 業務量と見合った人材(人工)の確保(資金不足)
- ・ 利用者が少ないため、対価を準備できない
- ・ 職員の高齢化
- ・ 職員も高齢化している
- ・ 人口推移から起こるべきして起こっている
- ・ 求人しても良質な人材が来ない。自分の嫌な仕事をやるとすぐやめる
- ・ 医療的ケアの必要な重症心身障がい児などの利用者対応のための人材育成には非常に時間を要する。専門性も必要。
- ・ 人材の適正(仕事内容等)
- ・ 常勤を雇うのが資金面で難しい。最低賃金で来てもらっているため、職員も必然的に高齢化。若い方には来てもらえない。
- ・ 重い障害の方々の支援者が必要であるが、なかなか集まらない
- ・ 医療的ケアの必要な重症心身障がい児などの利用者対応のための人材育成には非常に時間を要する。専門性も必要。
- ・ 人材の適正(仕事内容等)
- ・ 常勤を雇うのが資金面で難しい。最低賃金で来てもらっているため、職員も必然的に高齢化。若い方には来てもらえない。

#### 問5-2 問5で選んだ課題に関して、話題となっていることや意見

##### 「1 人材の不足」を選択した方

- ・ 人材を募集しても応募がない。日々の業務の終われ研修や専門性、スキルを上げるための機会に参加できない。
- ・ 新規入職者が定着しない
- ・ 人材を募集しても応募が少ない

- ・人材を募集しても集まらない
- ・募集しても応募がない
- ・人材を募集しても応募がない
- ・募集をしても応募がない。・求人サイトで応募が来て面接の日程を決めてもドタキャンが多い、また連絡がつかないことがある。
- ・ダブルワークとして訪問介護を応募される方もいますが、訪問介護が主の方ではないため、人数が増えたとしても働ける時間数が大幅に増えることがない。
- ・募集をかけても応募が少なく、退職者も多い。
- ・制度単価やニーズの幅/時間帯が厳しいため、単独での運営が費用面で困難。結果として、専属(常勤)職員を確保しにくい環境になってしまう。
- ・GHなので、夜の対応(仕事)が主。「一般的な」お仕事と思われづらいのか、人が集まらない。日中勤務者を増やせば解決するのか、でも、直接支援が必要なので、工夫を他法人でどうしているか知りたい。
- ・人材の高齢化により終わりが見える。そうならないためにも、若い世代が働きやすい(ハードルが低いように)方法は何かを考えていかなければと考える。
- ・急な欠員が出た時の対応の難しさを感じる
- ・特に非常勤スタッフの応募がない
- ・近い将来、人材不足で閉所に追い込まれる事業所が出てくるのではないか
- ・人材を募集しても応募がない
- ・職員を募集しても応募がない 出たい研修があっても忙しく、参加できない
- ・人材を募集しても応募がない
- ・現状としては人材は安定しているが、ひとたび退職者が出ると応募者が少ないことが課題。採用活動は新卒の雇用が難しくなっているのはどこも同じであろうが、新卒向けの就職サイト等は福祉関係の学部等の学生さんでも、一般企業を目指している人が多い。福祉業界での採用は実習経由が一番というのが最近の傾向であると思われます。
- ・委託事業の為、人件費が高いと雇用できない
- ・人材を募集しても応募が少ない
- ・人材を募集しても応募がない
- ・なかなか応募がない。
- ・人材を募集しても応募が無い、既存職員で若い人がおらず、世代交代が進まない
- ・募集しても来ない
- ・求人募集しても応募がない ・施設入所部門で3年を一区切りに法人内の他施設に異動希望があがり、施設職員は新人や若手職員の比率が高くなる
- ・新たな事業所も増えてはいるが相対的には廃業や縮小のほうが多くなってきている
- ・高い専門性が必要な分野なのにも関わらず、療育がやりたくて来ましたという人が居ない。様々な職場の末、流れ着いた先が療育というこの状態では、良い人材には本当に出会わないし、出会えない。職種としての知名度を新卒者からあげていく必要がある。
- ・報酬単価が低く抑えられているため人材を増やすことができない
- ・募集してもなかなか応募がない。人が入ってもなかなかスキルアップには時間を要する
- ・人材を募集しても応募がない ・日々の業務に追われ、研修など専門性を高める機会に参加できない

- ・賃金が低い。
- ・人手不足のため、新人が入ってきてても十分な育成が出来ていない。また、求人を出していても応募がない。
- ・募集しても応募がない。定着しない
- ・人材を募集しても応募がない。途中採用者が多いが長続きしない。育児休暇・介護休暇を取得する職員がいる時は、職員配置が厳しくなる。
- ・常勤職員がなかなか定着しない。
- ・求人募集に応募がない。苦肉の策としてシルバー人材センターなどを頼っているが、長期で働けるわけではないため専門性を確保することも難しい部分がある。
- ・募集しても応募がない。定着しない
- ・他業種比べたら給与等安い点。公定価格のため予算に限界がある。
- ・仕事の難しさに悩み辞めていかれる方も多い。虐待研修など通じて、意識は高まっている半面これが虐待に当たるかもと考え何も出来なくなってしまっている職員も多い。
- ・福祉を目指す学生が少なくなっている。就職の際も学生が福祉を選ばない傾向。
- ・利用ニーズに合わせた事業所展開を検討しているが、スタッフの確保ができないため開所ができていない。
- ・障害に対する理解を深めるための知識習得ができない
- ・軽度の障害者の支援者は、応募が来るが、重度の障害者の方の支援については、難しい
- ・1人職場なので、職員が孤立してしまう
- ・人材募集で集まらない、やることが山積みで、研修などの機会がとれない。
- ・助成金は数十年変わる事が無い事に対し、最低賃金が年々増額している為、職員が手薄になり手厚い支援が出来ない。
- ・離職率が改善されない

## 「2 人材の定着」を選択した方

- ・給料を上げられないため、専門職をとることが難しい。また入職しても負担が大きすぎてやめてしまうことが多い。
- ・人材を募集しても応募がない
- ・出勤時間が早く、定着が難しい
- ・職員を集め、研修や会議をやるのが日程が合わず難しい
- ・上記で回答したように、弊社のような小規模事業所では運営方針を理解し、その方針に同意してもらう事が肝要である。しかしながら利用者擁護の気持ちが強く、利用者を指導できる社員教育が非常に難しい。
- ・職員の高齢化
- ・付帯業務が多すぎる、視力・体力の低下
- ・人材を募集しても応募が少ない。合わないと離職が早い
- ・定着してもらうように人件費を高めに設定
- ・やっと5年以上働いてくれた人ができたと思ったらやめてしまうことが課題

## 「3 専門性の確保・向上」を選択した方

- ・スキルに合わせた内部研修を行いたいが、準備が難しい

- ・日々の業務に追われ、研修など専門性を高める機会に参加できない
- ・職員募集した際に応募があるのか心配。応募があったとしても資質が心配。
- ・特性の理解や特性に合った支援について、理解をより深める必要がある。
- ・人材不足は、課題であるが、重度の方や自閉症の方を受け入れるスキルや経験の専門性のあるスタッフの育成や確保も課題である。
- ・ニーズに合わせた対応が求められるため、個々のスキルが求められる
- ・人材育成の教育体系がなく知見が継承されていない、OJTの機会が少ない
- ・誰でも始めやすい障害福祉の仕事であるが、専門性は極めて高い。そのため正しく理解できるようまでの育成機関が長くなってしまふ。
- ・非常勤職員に研修の場をなかなかつけれない
- ・スタッフの高齢化、付随業務の増加
- ・職員のスキルアップ
- ・オンライン研修を活用している
- ・相談支援に関する研修の内容
- ・障害を理解できず、かわいそうと言う。憐れむ。
- ・日々の業務に追われ、研修など専門性を高める機会に参加できないことが多い
- ・業務に追われ、研修など専門性を高める機会に参加できない
- ・日々の業務に追われ、研修など専門性を高める研修をする時間の確保が難しい
- ・利用者様のニーズが多様化する中で職員の知識や対応力の向上が求められる一方で日々の支援業務に追われ研修参加が十分にできていない現状があります。
- ・人材が来ない
- ・募集しても応募がない。
- ・日々の業務に追われ、研修の受講者が偏ってしまう。
- ・職員が少なく日常業務が多く職員の自己研鑽できる研修に参加する機会が少ない。

#### 「4 人員基準（資格要件が厳しいなど）」を選択した方

- ・人材を募集しても応募がない
- ・特性のある子どもの療育では、配置基準の子ども10人に対して職員が2人では足りない。学校へのお迎えも2人では回らない。事務作業の時間を確保することが難しい。
- ・人材獲得に係る費用が高すぎる。

#### 「5 その他」を選択した方

- ・幸い長く継続して働いてもらっていますが、特に男性の介護者が高齢となり、新しい職員が確保できず困っています
- ・人材の得手不得手
- ・職員が高齢で経験が豊富、理解力もあり障害の方や家族との関係において豊かに関わられるという利点がとてもあると感じる。

### 問5-3 人材確保対策で行っていること

- ・人材募集をしてもなかなか応募がなく、スタッフを通じて紹介をしてもらったり白相に声をかけたりしている。
- ・求人広告掲載
- ・働きやすい職場・労働環境づくり
- ・職場環境の改善
- ・時給の改定、職場環境の改善
- ・人材募集広告
- ・知り合いを通じて紹介。
- ・インスタグラムで楽しさを伝える
- ・職場の楽しさを伝える
- ・法人全体での研修活動を行っている。
- ・ハローワークなどの求人を常にだしている
- ・SNSの活用
- ・ハローワーク、求人サイトに登録している。・合同企業説明会等への参加。
- ・ハローワーク、「仕事に出会おう」の活用。社長自らがリクルート活動を実施。やりがいのある日中活動の提供。残業、休日出勤をなくす。
- ・会社として初任者研修で受講があるので、受講生からの実習生に繋げていき、入社していただけるような働きかけを行っています。
- ・非常勤職員の賃金調整。若手職員との面談。
- ・処遇改善手当
- ・スタッフのスキルアップを目指すための研修や指導などを行なっている。
- ・なるべく多くの人に声をかける。
- ・インターンの実施、事前の教室見学の実施等
- ・処遇改善、福利厚生制度の充実
- ・他職種からの採用・派遣の使用
- ・ネット媒体などでの募集
- ・ハローワークや新聞の折り込み広告、ネット広告
- ・障害福祉サービスを知ってもらうことを目的として、高校生や大学生を日雇いアルバイトとして雇用している
- ・ハローワークや新聞の折り込み広告、ネット広告
- ・障害福祉サービスを知ってもらうことを目的として、高校生や大学生を日雇いアルバイトとして雇用している
- ・ハローワークなどの求人に合わせて、口コミでも募集している。
- ・県外研修への参加
- ・今自宅にいる方で、一緒に働きたいと思った方が居たら一緒に働きませんか?と声をかけている
- ・法人で採用戦略を考える委員会を立ち上げて検討している。

- ・研修に参加してもらっている
- ・知り合いの保育士に声を掛けたり、送迎が難しい場合は送迎業務の免除等。週1日からの勤務。
- ・職員とコミュニケーションを増やししながら職員の定着をはかっている。
- ・派遣さんに来ていただくこともある。
- ・大学や専門学校のインターン受け入れ
- ・採用担当がいる
- ・実習生、ボランティアの受入れ ・求人募集(見学対応) ・学校訪問 ・外国人採用
- ・人材の力量重視による採用
- ・出来る事があるなら逆に教えてほしいです。辞めていくことを止める事は出来ないし、次の人が入るには分野としての知名度が低い分、給与で目を引かなければ採用までいかない。しかし大手以外は月給には限度がある。
- ・募集しても応募が無いので職員の知り合い等に声掛けしてもらっている
- ・求人をだす
- ・手当の充実
- ・65歳以上も積極的に雇用
- ・有料人材募集サイトの活用
- ・介保・児童・障害分野を一体的に運営する事で、看護師や介護職員など効率化を図る・ホームページでの募集・人材募集会社へ登録・Instagramを通して活動を知ってもらう・紹介した職員などには報酬・また採用された職員への支度金
- ・各種のイベント等でPRを行う
- ・今のところありません。
- ・給与の引き上げ。有給等休みの確保。勤務時間の変更。
- ・働きやすい環境づくり
- ・ハローワークやネットでの応募を頻繁に更新している。
- ・人事部と一緒にPR活動をおこなっている
- ・直接的支援以外の事務や調理の世話人に関してはシルバー人材センターに頼っている。
- ・給与の引き上げ。有給等休みの確保。勤務時間の変更。
- ・友人知人などからの紹介制度
- ・職員に人材を紹介してもらう。
- ・定期的なミーティング
- ・楽しい職場作りを心がけています。
- ・採用チームの構築
- ・ボランティア出来た方に非常勤で働いてもらうということが過去に何人かあった。
- ・なるべく入社までのハードルを下げ、入社前に事業所見学等も実施している
- ・OJT。また資格取得支援をおこなっている。
- ・派遣からの正雇用や求人媒体の利用
- ・法人の採用部門が各種相談会などに参加してくれている。
- ・時間外の申請 申請しやすい環境づくり

#### 問5-4 人材育成について事業所において行っている研修等【「その他」と回答した方の内容】

- ・勤務時間や職員の配置のため参加したい慣習に出られない。
- ・事例の共有等
- ・インターネットでの新人研修視聴
- ・伝達研修を実施。
- ・施設内で事例検討など
- ・当社看護師による研修を隔月開催している
- ・法人全体での研修活動を行っている。
- ・動画を使用した社内研修の実施。社外研修受講時に研修報告書を作成し、社内ミーティングで発表を行う。
- ・自主的に研修会など外部研修に参加している
- ・新入社員研修、各役職に応じた研修、ペアレントトレーニング研修、スキルアップ研修等
- ・上記回答欄1～4を実施
- ・社外顧問による研修
- ・ジョブメドレー使用
- ・YouTube動画や外部の資料などを使って研修することもある
- ・オンライン動画研修サービスの導入
- ・参加したい研修の希望があれば、勤務変更して参加してもらっている
- ・外部研修で得た内容は日々のミーティングで報告したり、虐待等を始め、権利擁護関連やBCP関連のように制度として研修の受講が必須となっているものは、内部で行った研修を動画として残し、出られなかった職員が動画を見れるようにしている。
- ・虐待研修、コンプライアンス、BCP、など
- ・喀痰吸引に加えカフアシストやバイパップの研修
- ・管理者は外部講師を招いて研修、講習を受けている。
- ・法人での経験に応じた研修
- ・所内外の研修参加のインフォメーション・社内でWEB研修サービス会社と契約し、いつでも自由に自分が選択した研修を受けやすいようにしている。
- ・市役所障がい福祉課主催の研修
- ・法人全職員向けの研修会を開催。また、事業所ごとで年1回、講師を招き研修会を行っている。
- ・虐待防止・身体拘束研修。事業継続BCP研修
- ・高次脳機能障害の研修は時間が許す限り参加するようにしている。
- ・資金不足の為、有料の研修を受けることが出来ない。
- ・事業所外の研修は事業所内に掲示する

## 問6-1 問6で見込んだ理由

### 「1 増加すると見込んでいる」を選択した方

- ・ 地域のコミュニティがあるから
- ・ 利用者の高齢化とニーズの多様化
- ・ 年々福祉サービスを利用していく人が増加しているため。
- ・ 5歳児健診を国が推進しており、今後軽度の発達障がいの人が増える可能性が高いため。
- ・ 障害福祉サービス利用者、手帳所持者は年々増加していると行政より報告があるため。
- ・ ますます、ご家族の高齢化がすすみ、受け入れ数も緊急の機会も増えると思います。
- ・ 発達障害児がこれからもっと増えていくから
- ・ 利用者は増えていると思う。が、当法人に希望するかはわからない。
- ・ アウトリーチや多機関協働などにより、潜在的なニーズの掘り起こしとともに、早期発見早期支援の取り組みが拡充するため
- ・ 障がいのある子供が増加傾向のため
- ・ 利用者にとってやりがいを感じられる作業の提供により、支援学校や相談支援機関からの利用希望者が増加している。
- ・ 障がいのある子どもの増加傾向のため
- ・ 新しいグループホームが出来たらすぐいっぱいになるから
- ・ 見学などの問い合わせがあるため
- ・ 障害の多様化が進んでいる、若年層の人が増えている
- ・ 生活環境の変化により、子どもの生活環境も変わってきていること、小学生以降は学習のつまずきや対人関係の難しさもでてくるので、利用希望は増えていくと思います。
- ・ 茅ヶ崎市内のセルフプラン率が高い為
- ・ 利用中の方々の事業所も縮小や撤退が日常化
- ・ アパートタイプのホームの需要が高い
- ・ 事業所説明会、展示会等に参加、企画している。
- ・ 周辺地域の住宅の増加などに伴い利用が増えると考えられる
- ・ 現状問い合わせが多くあり、入所待機をされているかたも複数名いらっしゃるため
- ・ 問い合わせが途絶えない（主に医療ケアのある児童）

### 「2 やや増加すると見込んでいる」を選択した方

- ・ 発達障害と診断される児童が増えていることで人数自体は増加傾向は続くと思われるが、支給量に関して今後厳しくなることが予想されるため、総量としてはやや増加。
- ・ 放課後等デイサービスが18歳までの利用であるため、高校卒業後の就労の方、障害が重い方の利用が行く場所が無い為。
- ・ 特に支援学校の実習生を積極的に受け入れている。
- ・ 潜在的な利用ニーズが多いと感じている
- ・ 定員を満たしていないから
- ・ 他事業所から紹介してもらえる見込みがあるから。
- ・ すでに申し込みをうけているから

- ・ 地域的に障害のある高齢者が増えてきていると感じる。
- ・ 増えているように感じます。
- ・ 実習や見学に来訪される方々の様子を見るに、主活動の内容(受注作業)についてのニーズは低い様に感じます。
- ・ 支援度の高い方の夕方支援が不足している現状と合わせて、受け入れ事業所が増えない(少ない・対応できない)ため。
- ・ 「GH」という言葉が、障害分野でも浸透してきたので、増えると思う。また、利用定着はしなくても経過的に利用する人が増えると思う(GHを経て一人暮らしに移行する利用の仕方)。
- ・ 同種事業所の経営難による閉所
- ・ 毎年の利用者の傾向
- ・ 毎年の傾向から
- ・ 開業以降、ゆっくりではあるが徐々に利用者数が増えているため
- ・ 児童相談のセルフプラン数の多さ
- ・ 発達障がいの認識が広まっているため
- ・ 毎年、2~3人の支援学校卒業生が希望されることと、年間を通して3~4名の希望が随時あるため。ただし、定員があるので待機者となってしまいう現状がある。
- ・ 作業の検討をしている
- ・ 問い合わせや見学が増えている。
- ・ 介護保険の事業も行なっているので要介護の高齢者が介護保険だけでは賅えず障がい福祉サービスも利用すると思うから
- ・ ニーズは増えていると感じる
- ・ 毎年増えているため
- ・ 早期発見が進んでいるので
- ・ 支援学校等からの希望がある
- ・ 相談支援専門員や基幹相談支援センター、訪問看護、利用者家族からのクチコミで紹介があるため
- ・ 年々増加傾向にある為
- ・ 現在も利用に関する問い合わせがある。送迎の方が充実すれば、利用者の増加が図れると考える。
- ・ 知的障害者への理解が深まり自立支援を望んでいるから
- ・ 子ども達の人口は減ってくると思うがそれに反して受給者証を取得できる子どもたちが増えるのではないかと思う
- ・ 見学者が増加傾向にあるため。
- ・ 支援学校の生徒が増えていると聞いているため。

### 「3 横ばいと見込んでいる」を選択した方

- ・ 近年の実績より
- ・ 過去数年間の利用状況から考察
- ・ 施設のスペースが狭いため
- ・ 増減の要素が概ね予想されているから

- ・今の人数以上の方を持つことが難しい。トラブルなどあった時に、S責が2人しかいないためこれ以上増えては対応が難しい。
- ・障がい程度の重い方が中心となり、受け入れ態勢の維持が難しくなっているため
- ・開設後からそこまで変化が見られないため
- ・居室の数が決まっている。
- ・放デイの認知度が上がり利用を必要とする児童・家庭は増えていくと思うが、事業所数も増加すると考えるため。
- ・状況の変化に伴い居住環境の見直しが必要になるため
- ・個人的な見解だが、茅ヶ崎市は特にこどもセンターや翔の会の存在が大き過ぎる事でのパワーバランスが不適切。セルフプランのようで実は児発はそうではない。事実、色々な状況の中で当該事業所への子どもたちの流れが1年目とそれ以降で比較すると全く比較にならないほどの差がある。なので、事業所を作ったから子どもが来るという事では全くないし、子どもが常に流れている事業所は存在しているため、結果いいとこ横ばいでしようと考えます。
- ・ニーズと職員人数と送迎範囲の兼ね合い
- ・競合相手が多いため
- ・受入れ体制が困難
- ・施設設備面での限界。職員不足
- ・高次脳機能障害の方が多く通所していることが周知されてきたことと、中途障害の方が多事業所が少ないため。
- ・今までも変化ない為
- ・障害サービスに対応できる職員が不足している
- ・新規利用も増えているが、一般就労に行く人や途中で辞めてしまう人もいる。
- ・軽度の方は、グループホームに空きがあるが、強行や重度、医療的ケアの方のグループホームはなかなかない。
- ・この10年あまり、増減を繰り返すが、大体同じ人数に落ち着いている。
- ・今までの数字からみて

#### 「4 やや減少すると見込んでいる」を選択した方

- ・大手・大企業にご利用者様が集中するため
- ・能力が上がったら卒業させていくから。
- ・センターが増えているため
- ・同業他社の増加。子供の減少。
- ・高齢化や新+外状況の悪化によるニーズの変化
- ・最低賃金保障のための売り上げ確保に不安がある。

#### 「5 減少すると見込んでいる」を選択した方

- ・親子で参加するクラスのニーズが減っている
- ・人材の高齢化のため、サービスを提供できない
- ・わざわざ来所するくらいなら、家に帰って休んだほうが良いから
- ・就労移行支援の希望者が減少している、2年間という限られた期間で就職に結びつく方が少ない

- ・ 営業しても利用者が増加しにくい 利用者が高齢化で介護施設に移転になる予定多し

#### 「6 わからない」を選択した方

- ・ 障害者が増加している資料を拝見していますが、見学者、体験利用者、契約者が5年間 横ばい状態である。
- ・ 障害は時間が遅い、長い等あり受けられない事もある為
- ・ 今後世の中がどの様に変化するかわからないから
- ・ 地域の高齢化や障害福祉サービスの利用状況、選択支援の影響などにより変動が予想されるため、具体的に見込む事が困難です。

#### 問7-1 問7のように検討している理由

##### 「1 拡大予定」を選択した方

- ・ 現在開所したてのため空きがあるため
- ・ 定員に達していないため
- ・ 現状では収支がややマイナスで、利用数を増やし増収する必要があるから
- ・ 現在のサービスを維持するためには、規模を拡大し増収を図る必要があるから
- ・ 現在の事業所の固定の支出に対して、収入が少ないから
- ・ 需要が高いと感じているため。
- ・ アパート型グループホームを増やしたいと考えている。
- ・ 障がい者は増え続けている状態の更なるニーズあると考えるため
- ・ 利用者の増加
- ・ 経営的に多機能事業所で就労移行を実施するメリットがない、就労支援に注力したB型事業所でも良いのではと考える
- ・ 違う福祉サービス事業を起こすことを考えている
- ・ 地域移行のための事業所が必要と考えるため
- ・ 職員の処遇改善
- ・ 放課後等デイサービスを卒業した子どもたちが、一体的に行っている生活介護を利用する事を見込んでいる
- ・ 訪問入浴事業において顧客が増え稼働台数を増やす予定はあるが今年は人員確保出来なかった為三年以内には事業拡大検討している。
- ・ 現在、利用者が増加しており、定員数の増加を検討している。
- ・ より多くの困りごとに向き合いたい
- ・ ニーズに応えられる土壌が出来次第、児童発達支援を中心に検討中
- ・ ニーズがあり、利用の枠を広げていきたい。

##### 「2 現状維持」を選択した方

- ・ 複数の事業所を持つことにより、結果的に事業所の専門性が薄まってしまい他事業所と変わらなくなってしまう
- ・ 事業の拡大よりは、利用者へ充実した作業と工賃をお支払いできるように受注に力を入れている。

- ・ハード面や職員体制面の拡大が難しいので、事業規模については現状維持となる見込みだが、利用対象者の範囲については今よりも広く受け入れていくことを検討している。
- ・職員の不足
- ・夜勤をやってくれる方が少ない。
- ・需要があるから
- ・利用者が5年間 横ばい状態でなかなか増加しない
- ・事業拡大するには、対応できるヘルパーの確保、単なる人を増やすだけではなくスキルや対応力を持った人材がいるかどうかだと思うので、3年間では拡大するまでの人材がいらないため
- ・2024年4月に事業所が開所してからまだ日が浅く、現状を維持しつつ今後について考えていきたい。
- ・職員スキルの向上次第となるが、働き手の負担となりすぎないためには、現状維持が好ましい。
- ・より利用者の状況に即したサービス提供を実施できるよう、事業所の環境を再整備し定員確保を目指す
- ・事業所自体の規模や事業内容から判断して
- ・居室の数が決まっている為。
- ・相談員の確保が困難
- ・募集しても職員の応募がないので、事業拡大は出来ない
- ・事業所のスペースの関係で拡大は難しい
- ・現事業所の規模としては、定員を増やすことは建物として難しい。また、新規事業を考える場合には、人材難が一番のネックとなり、具体的に考えることが難しい。
- ・事業を拡大することよりも、現在の作業内容を利用者に合わせてるように検討することが優先だと感じています
- ・放課後等デイサービスの問い合わせは増えているので、引き続き利用に繋がるようにしていく。
- ・児童発達支援センターやつつじ学園に流れていると聞いているので、この先利用者が居ない場合は現在の来所している子どもたちと共に縮小も検討していかなければならない。
- ・現状の利用者に対しての職員数に余裕がない為。
- ・人員の問題
- ・人材不足
- ・支援の質が落ちるから現状維持。
- ・事務量が多く今以上に事業を拡大を検討する余裕が無いため
- ・施設の受け入れ人員や職員の雇用状況もほぼ変わらずと考えているため
- ・需要が多いとは感じていない
- ・現状で精一杯のため
- ・建物規模や定員から増やすことが難しい
- ・現状でさえ職員・人材不足であり、設備投資をする見通しが立たない。
- ・財政面、人員面が整っていないため
- ・入所定員に変更予定がないため
- ・職員、通所者の高齢化もあり、今後3年間現状維持できればいい
- ・人材確保難しい為
- ・人材確保の困難さ。建物・設備の限界。

- ・人材不足
- ・利用定員が満員に近いため。
- ・マイナスにならないように本社より指示あり

### 「3 縮小予定」を選択した方

- ・法人の今後の体制が変わる為。
- ・12月末で休止予定
- ・人材確保が困難、賃金改善に限界がある
- ・存在意義を感じられないから
- ・経営的に多機能事業所で就労移行を実施するメリットがない、就労支援に注力したB型事業所でも良いのではと考える
- ・資金不足のため
- ・採算が合わない
- ・専門性を持った人材の確保が難しい。

### 「4 わからない」を選択した方

- ・人員不足
- ・職員が集まらず、定着しにくい。
- ・地域のニーズに合わせた事業展開を模索している段階にあり、今後の展開の仕方により事業規模の見込みも変わってくるため
- ・障害サービスは同じ法人の他事業所がメインで行っているため。
- ・グループホームへの入居が困難な、支援度の高い方のみ長期利用継続となり、結果として受け入れ体制/経営状況の悪化につながりやすい傾向にあるため。
- ・資金面に問題がなければ、相談員増、事務所移転などを行いたい。
- ・やりたい事はあります。それこそ少なからず茅ヶ崎市のためにとか考えていたので。収入源となる弊社の2事業所のうちの萩園店がおかげさまで思い切りスロースタートとなり、それらも全て足踏みしています。信じられない事に丸一年、子どもセンターさん経由での市内の子どもの問い合わせがほぼゼロだったもので。なので、まだその分を取り戻せていないので、先の話は未定です。
- ・人材不足。資金不足。
- ・新規事業所を増やしたいと思うが、人材の確保ができないため
- ・利用者の高齢化にともない、70代以上の利用者でここ数年続けて亡くなった方が出ている（新型コロナウイルスも一因ではあったが）。現状は利用希望者がすぐに見つかっているが、今後、利用希望者が減れば縮小することも考えられる。
- ・人材が不足しており、なかなか人員基準を満たせないことを考えると拡大に難しさを感じる。（児童の安全面も考慮すると）
- ・利用希望者数や地域のニーズ、制度改正の状況によって判断が変わる為、現時点では具体的に検討していません。
- ・利用者様のニーズに合わせるため、今以上の事は人材不足で出来ず、現状の資金状態であれば縮小せざる負えない。

## 問8 障がい福祉施策や障害福祉サービス全般について意見があれば教えてください

- ・ 全体的に発達障害への理解がまだまだ足りず、不適切な支援が行われている傾向がある。教育の場においても同様に理解不足により不適切な指導が行われていることが多い。正しく障害特性を理解し、支援力の向上を図る必要があると思われる。地域的にトラウマインフォームドケアを導入していくことも一つの手ではないか。
- ・ 障がい福祉施策や障害福祉サービスに予算の拡大をお願いしたい。
- ・ 同行援護を実施している事業所が少ない
- ・ 相談出来る場所を教えていただきたい
- ・ 福祉サービスの判定基準見直しと、必要な方へしっかりとした財政をかけて欲しいと切に思います。
- ・ 通所先が充実してきている一方で送迎や外出支援など地域生活支援が追いついていないように感じる。
- ・ 対象者に届いていない 狭間の方のサービスが少ない
- ・ この度、宿泊なしの短期入所を開設したが茅ヶ崎市アプリなども障害者と障害児とが混合する中でなかなか検索でヒットにならなかつたり事業所を認知度を上げることがなかなか難しかった。
- ・ 現在、児童発達支援事業を利用している児童が一か月に利用できる日中一時支援事業利用量は8日のみとなっています。しかしながら就労やご家庭の事情で児童発達支援終了後の午後（夕方17時くらいまで）に過ごしの方が必要な児童が一定数いるなか、月8日ではそのニーズが満たされない状況が発生しています。支給量の上限日数を今よりも多くしていただけたらと思います。
- ・ ちがさき保育士就職奨励金について、児童発達支援事業所もその対象に加えていただければと思います。
- ・ 介護保険もそうですが、様々な手続きや算定要件など乱雑で私共のような零細会社では対応しきれない。ご利用者様にとって最善のサービスを提供させていただきたくても多大な書類の対応に追われ、日々の業務が書類の整理で大切な部分に行き届かない。
- ・ 絵画や造形の制作に取り組んでいます。障害児者の文化活動に助成などがあるといいと思っています
- ・ パンを販売していて、市民の方に多くご利用いただき、ありがたく感じています。少しずつ、市民の方に知っていただき、障害者の地域生活の理解が進むことを、期待しています
- ・ 財源がない中でサービスの質の維持が難しい
- ・ 必要となる人員が確保できない（送迎の運転手、土日夕方の支援者）
- ・ ホームヘルプ事業所の人材確保が必要。同行援護・身体介護や重度訪問介護の基本的な支給量をもう少し増やせないか。グループホームの質の担保、医療ケアや強度行動障害がある方の受け入れ先の不足、相談支援事業所の不足、市内にA型や就労移行支援などの就労系の事業所が少ない。安心して預けることができる短期入所先が不足している。
- ・ 入道雲のアンケートをすでに送りましたが、短期入所の事業でのアンケートを送り忘れていたかもしれないので、送ります。
- ・ 業務削減で、保育園と同様に書類系を見直して欲しい。重複して残さなければいけないものが多い
- ・ 報酬が上がると担い手も充実し、手厚い支援ができると思う。
- ・ 就労継続支援B型の課題として就職者を毎年輩出するために企業実習先の確保が課題である。次週先の確保を行政側からの支援が欲しいです。

- ・ サービス開始時は相談事業所ががついていたケースでも、そのうちセルフプランになってしまうケースが多々あり、相談ができないケースがあります。セルフプランになった場合のモニタリングをして、ご本人の計画や今後の目標など先を考えて行っていくサービスに不安を感じることもあります。
- ・ 人材確保、人材育成のためには十分な報酬体系の維持が必要と思われる。持続可能なサービス提供においては多分野、民間との連携など柔軟な取り組みなど、幅広く補完しあうことが必要ではないかと感じます
- ・ 地域福祉の基盤となる「人材の確保と育成」について、継続的な施策をお願いします。
- ・ 行動障害対応について、制度面でのフォロー充足をお願いします。
- ・ 当法人は、「軽度」と言われる方々に関わっている。軽度の方には、支援が必要であるが、なじむ支援がなく、「狭間」で困っている人がいる。そのような事態をどう考えるのか。また、この20~30年で福祉サービスは増えたが、分業化（「就労は就労」「生活は生活」といった具合）されて、支援を当てはめるような時代になりつつあるように思う部分がある。当事者が求める支援を考える空間が、いつの時代にもあると、軽度も重度も関係なく、その人にあった関わりが広がるように考える。すみません、施策というよりも、想いになってしまいました。
- ・ 障害は訪問介護と違って、一人の利用者に関わる職種の連携が取れにくく、事業所としては不安なことが多々あるので、ケアマネのような相談員が中心になり多職種が関わったり、相談できる場所があればより障害を受けるリスクも低くなるかと思えます。
- ・ 利用者が望むサービスと提供する側の物が合致していないと感じる。
- ・ 制度上の課題はあるが、利用者の意向や生活スタイルに沿って、より柔軟に移動支援などのサービスを利用できるようになると良い
- ・ 全体的に報酬が低いため、ずっと福祉の課題である人材不足が解消されない、会社に利益が残らなければ結果的に報酬の上限が給与の上限になるため報酬自体が上がりなければ事業の継続が難しいなる
- ・ 報酬単価がアップされることにより、需要に対して対応が出来るようになると思われる。
- ・ 人材不足により、近い将来市内の事業所の数が減少していくのではないかと思います。
- ・ 加算の算定や請求業務そのものの負担感が強く、もっと簡略化していただきたい
- ・ 利用者が望むサービスと提供する側の物が合致していないと感じる。
- ・ 報酬単価がアップされることにより、需要に対して対応が出来るようになると思います。
- ・ 人材不足により、近い将来市内の事業所の数が減少していくのではないかと思います。
- ・ 報酬単価は上がらないのに最低賃金は毎年上がる一方。運営上、採算が合わなくなるのは時間の問題。
- ・ 福祉業界のイメージを明るくしていくためにも、今働いている人が明るく、元気に仕事とプライベートを充実させていくことが大切だと思っています。もちろん、金銭的な処遇改善が必要なことと思いますが、「休みがとれない」という環境が大きな問題としてあると思いますので、給与は他産業と比べて低くなったとしても、他の待遇面では充実している内容を作り出すことが大事であると思っています。
- ・ 利用希望者のニーズと報酬の考え方に相違があると感じます。利用したくても、手がかかるという理由で断られるケースが多い。
- ・ 大人から子どもまで切れ目なく利用できるようにしていきたい。表面上だけでなく、ひとり一人の背景まで気にしながら支援していけるようになるとう良い。
- ・ 医療的ケアが必要な障害者を受け入れる事ができる体制(夜勤看護師の配置や、医師、生活支援員等)のための予算を増やして欲しい。
- ・ 高齢部門も人材不足は今後進むだろうが障害分野はその何倍も人材不足での問題が生じると推測

- ・ 特にないです。ただ、真っ当にやりましょうよ、とだけ言いたいです。こども相手の仕事です。大切なのは事業所のフレームではなくて、中身。中で働く人間や、上の人間の志や熱意です。大手にはそりゃよく見えるマニュアルはありますよ。ただそれを実践するのもまた人間なんです。どんな人間がいる事業所かを理解していく事が、役所の方の大切なお仕事だと思います。
- ・ 書類が多すぎる。
- ・ 小さい事業者でもより多く訪問へ行けるように事務作業を専門に雇えるような報酬を頂きたい。せめて障がい福祉サービスと介護保険の提出物の様式の統一できる物は統一して頂けると良いです
- ・ 報酬単価を上げて欲しい
- ・ 共同生活援助の 通院動向に加算が欲しい(ボランティアすぎる) 夜間支援員の報酬が赤字
- ・ 当事業のように医療的ケア児者に対応する事業所はまだ限られている。もっと拡大したいが、重症度が高くなっている利用者支援する人材の育成が追いつかない。制度改定は大変ありがたいが、その為の複雑な要件への対応に翻弄される。利用者ニーズに応えたい一方で、支援者の支援も必須。また、一人のライフステージ、出生から生を全うする利用者は同じながらも、制度が違う事で、似たような対策への対応(防災・感染・訓練・虐待防止等々)があり、縦割りではなく障害児者・高齢分野で共有できるシステムになると良いなと思う。
- ・ 茅ヶ崎市は週に1回、夏場は週に2回の施策入浴しかできずお客様の要望にかなうことができない場面あり。もう少し入浴回数が増えると事業者も顧客も助かるのではないかと思います。
- ・ 昨年と比べても物凄い物価高騰、人件費の上昇、少子高齢化が激しいため対策をお願いしたい
- ・ 最賃が上がっているのに、給付費の額は変わらないので、給付費の増加を考えて欲しい。
- ・ 報酬改定を早期改正
- ・ 直近だと当日の欠席の扱い。職員の配置については厳しいがそれに見合った利用者が休まれると非常に困ります。
- ・ 資格者の要件が多くなり、勤続年数をクリアできない為。人材が増えない。障がいのある方のライフステージを見通した、長きにわたる支援が継続できるよう医療との連携を見据えた政策を考えてほしい。
- ・ 報酬改定を早期改正
- ・ 平均工賃額が高い程報酬単位が高いので、清掃作業等単価の高い仕事があるとありがたいです。
- ・ 世の中物価高・・・最低賃金も上がり、しかし報酬改定は変わらず。事業所としての収入は増えないのに、支出が増える一方。小さな事業所には厳しい現状。
- ・ 責任がある仕事だが給料に見合っていないと感じる
- ・ 選ばれにくい職種になっている。事業所としては魅力を発信していきたいが、報酬の見直しも必要。
- ・ 本人、家族が積極的な方はいいが、そうでもない方で本当に必要な方にはサービスが届いていない場合がある気がする。
- ・ 日頃から不明点について親切丁寧にご指導いただきありがとうございます。現場の業務に追われ不足している部分に気づきにくい場面もあるため、定期的にご指導いただくとありがたいです。
- ・ 利用者様のニーズや作業能力が多様化していて一人一人に合った支援の提供が課題だと思っています。職員体制や専門性の確保、工賃や報酬のバランスも重要で地域や他機関との連携も必要と考えます。
- ・ 送迎加算の増額、または補助金の支給を希望します。

- ・利用者様の特性に合わせた支援を行いながら生産活動を維持する事が求められますが、職員体制や報酬単価とのバランスが厳しい状況があります。現場の実情にあった制度や支援体制の強化が必要と感じます。
- ・日々精神状態が変わる方々に対し、もう少し手厚い支援を行いたいと思うが、資金不足で動くことが難しい事が多くある。
- ・他業種の賃金上昇や物価高騰に沿った施策を策定してもらいたいと思います。
- ・介護保険単位数では足りない場合で障がいサービス受給。受給申請しやすい環境づくりが必要