

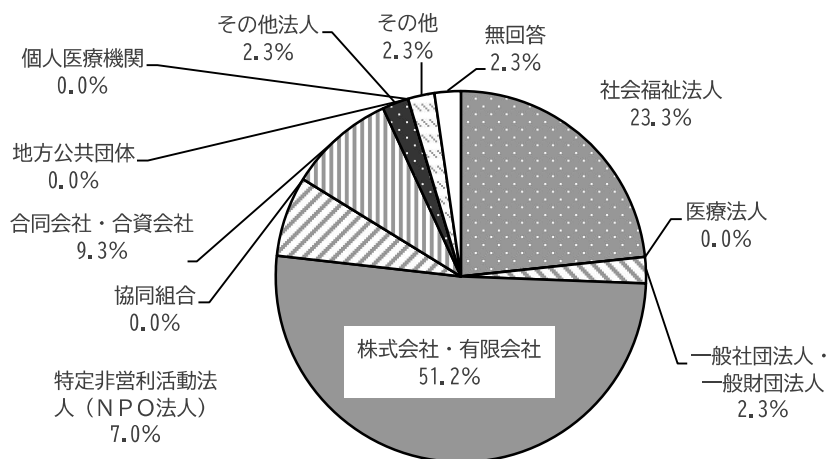
6 サービス事業者を対象とした調査

6 サービス事業者を対象とした調査

(1) 貴事業所について

問1 貴事業所の経営主体は何ですか。(○は1つ)

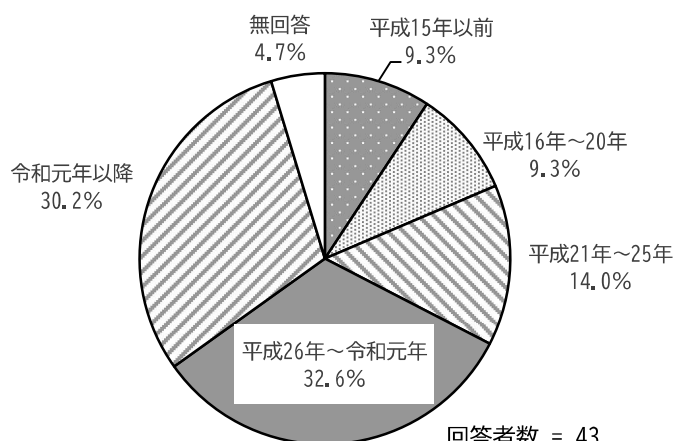
「株式会社・有限会社」の割合が51.2%と最も高く、次いで「社会福祉法人」の割合が23.3%となっています。



回答者数 = 43

問2 貴事業所の開業年はいつですか。

「平成26年～令和元年」の割合が32.6%と最も高く、次いで「令和元年以降」の割合が30.2%、「平成21年～25年」の割合が14.0%となっています。

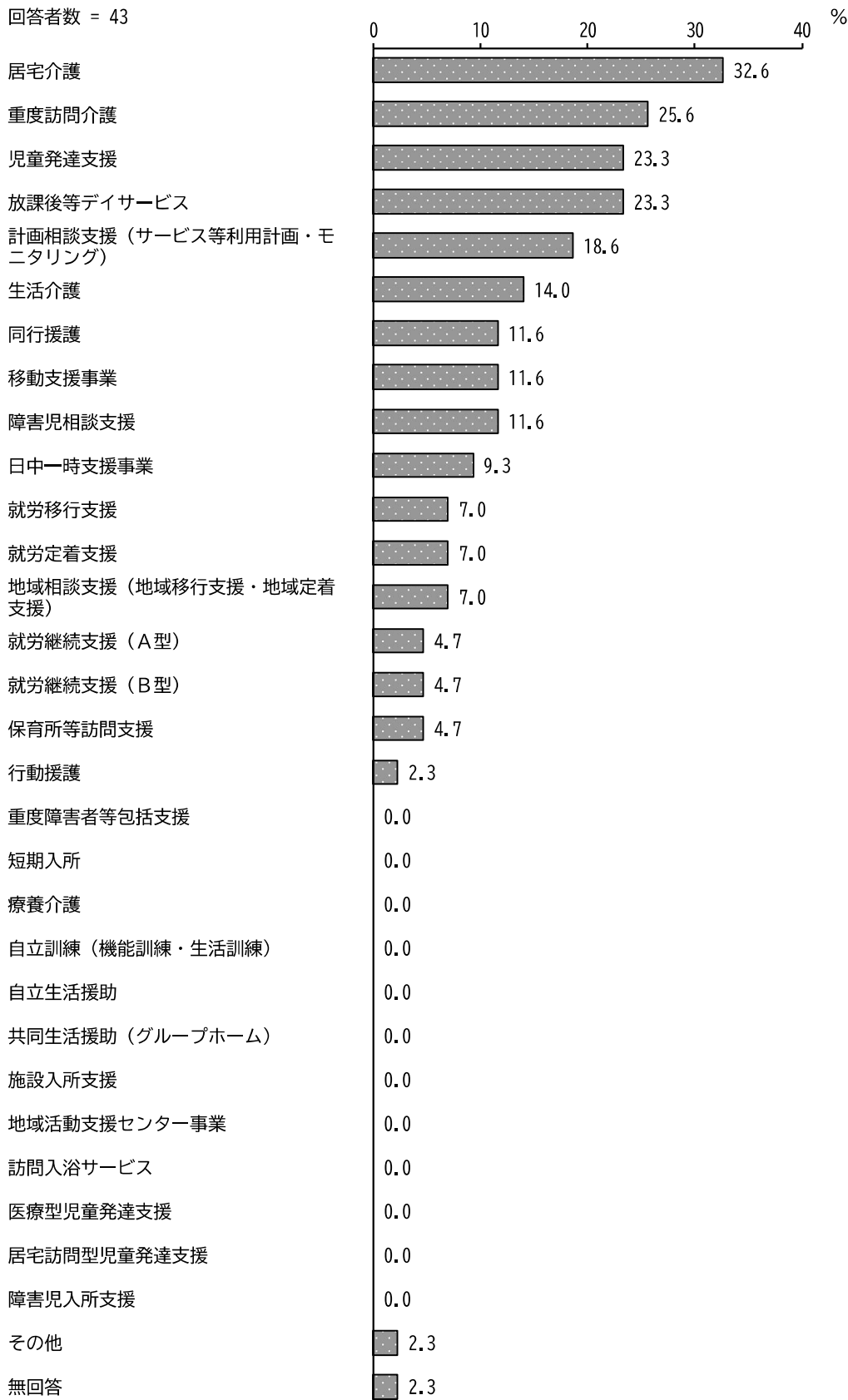


回答者数 = 43

問3 貴事業所で提供している障害福祉サービス、児童福祉法に基づく障害児サービス等は何ですか。ただし、介護保険サービスは除きます。(〇はいくつでも)

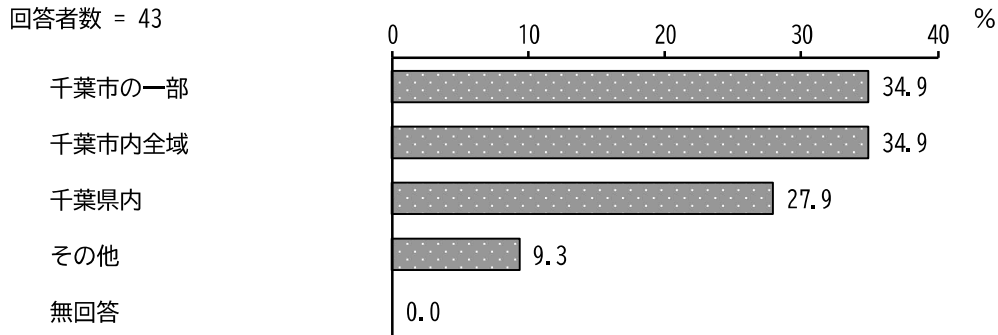
「居宅介護」の割合が32.6%と最も高く、次いで「重度訪問介護」の割合が25.6%、「児童発達支援」、「放課後等デイサービス」の割合が23.3%となっています。

回答者数 = 43



問4 貴事業所が事業を展開しているエリア（サービス利用対象者がお住まいの範囲）はどこですか。（〇はいくつでも）

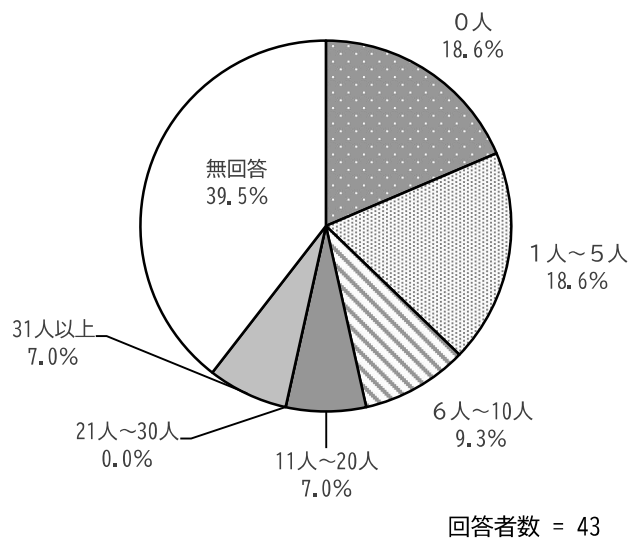
「千葉市の一部」、「千葉市内全域」の割合が34.9%と最も高く、次いで「千葉県内」の割合が27.9%となっています。



問5 貴事業所で提供しているサービスを利用されている方は何人ですか。障害別にお答えください。（令和4年1月1日時点の人数）重複障害の方については主たる障害についてご回答ください。

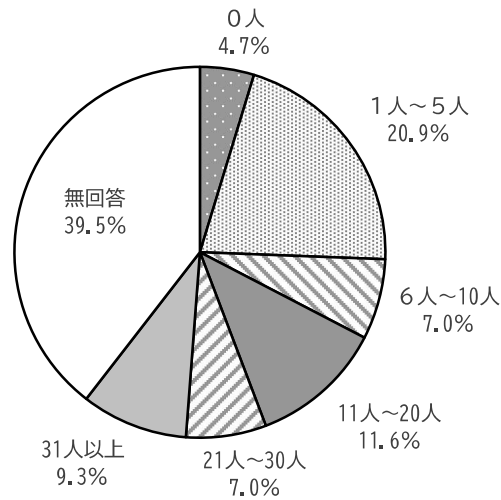
1. 身体障害

「0人」、「1人～5人」の割合が18.6%と最も高くなっています。



2. 知的障害

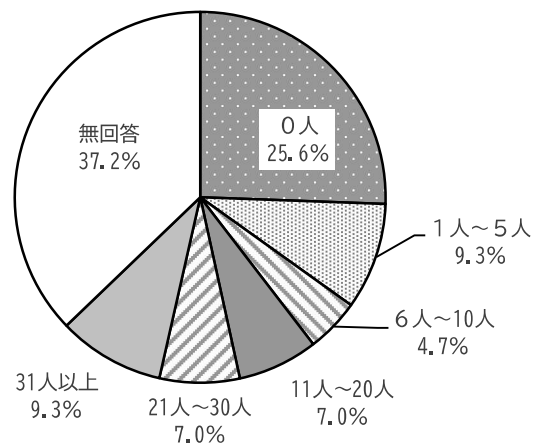
「1人～5人」の割合が20.9%と最も高く、次いで「11人～20人」の割合が11.6%となっています。



3. 精神障害

回答者数 = 43

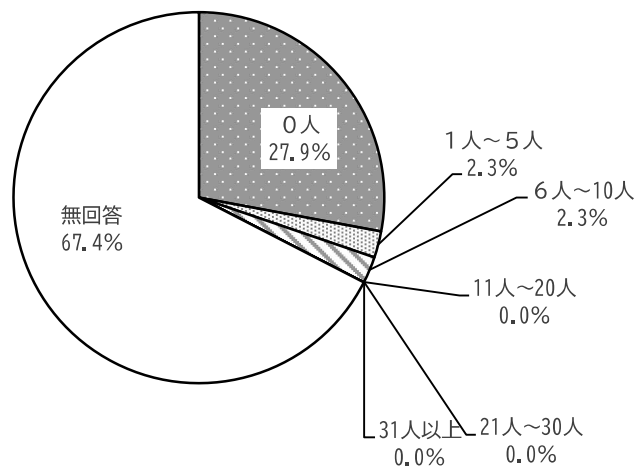
「0人」の割合が25.6%と最も高くなっています。



4. 難病等

回答者数 = 43

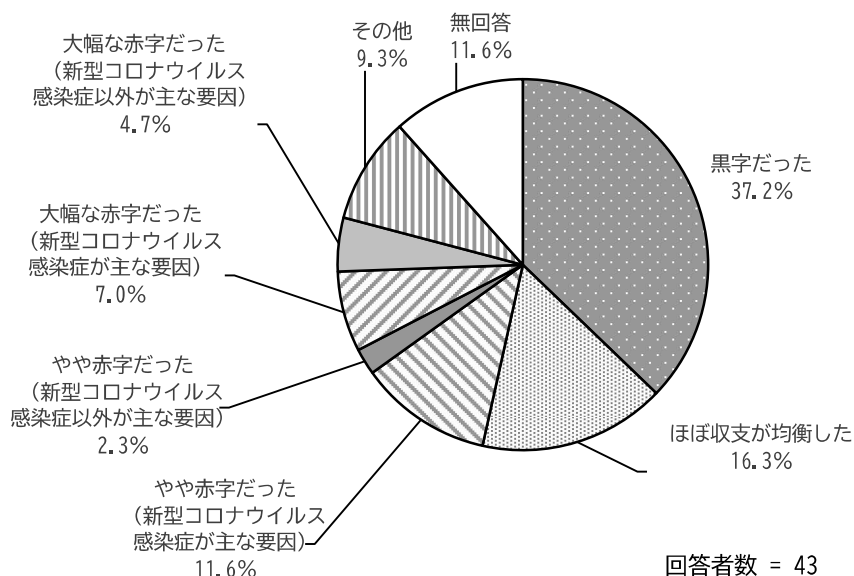
「0人」の割合が27.9%と最も高くなっています。



問6 貴運営法人及び貴事業所の令和3年度の事業収支状況はいかがでしたか。
(○は各1つ)

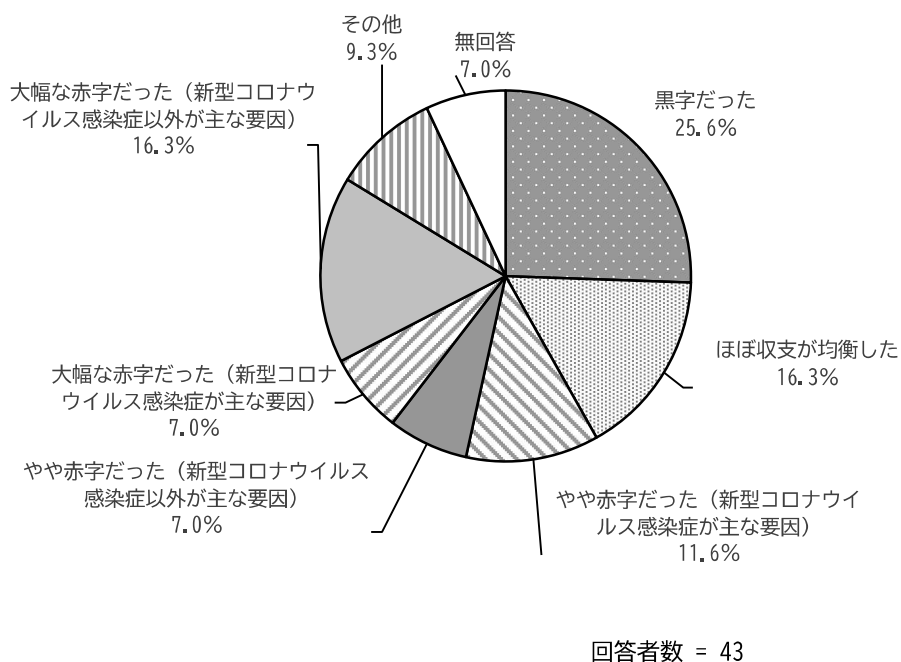
【運営法人（介護保険サービス事業所等分も含む）の収支状況】

「黒字だった」の割合が37.2%と最も高く、次いで「ほぼ収支が均衡した」の割合が16.3%、「やや赤字だった（新型コロナウイルス感染症が主な要因）」の割合が11.6%となっています。



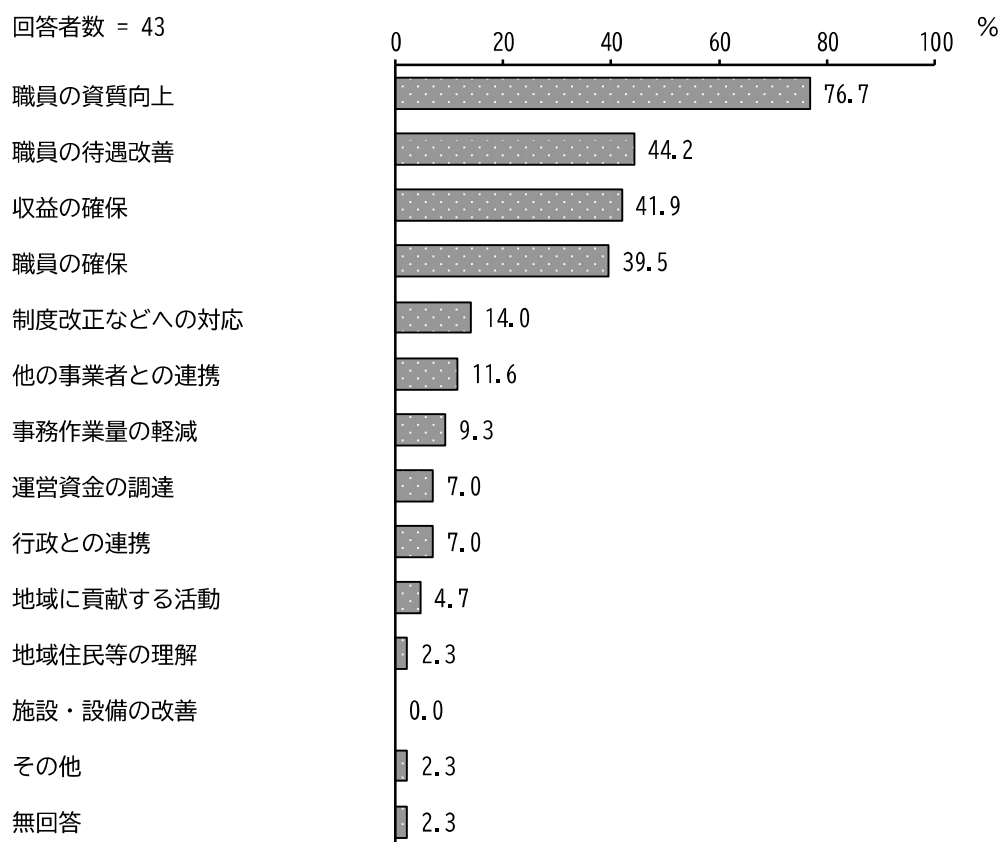
【障害福祉サービス等事業所の収支状況】

「黒字だった」の割合が25.6%と最も高く、次いで「ほぼ収支が均衡した」、「大幅な赤字だった（新型コロナウイルス感染症以外が主な要因）」の割合が16.3%となっています。



問7 貴事業所では経営上何を重視していますか。(○は3つまで)

「職員の資質向上」の割合が76.7%と最も高く、次いで「職員の待遇改善」の割合が44.2%、「収益の確保」の割合が41.9%となっています。

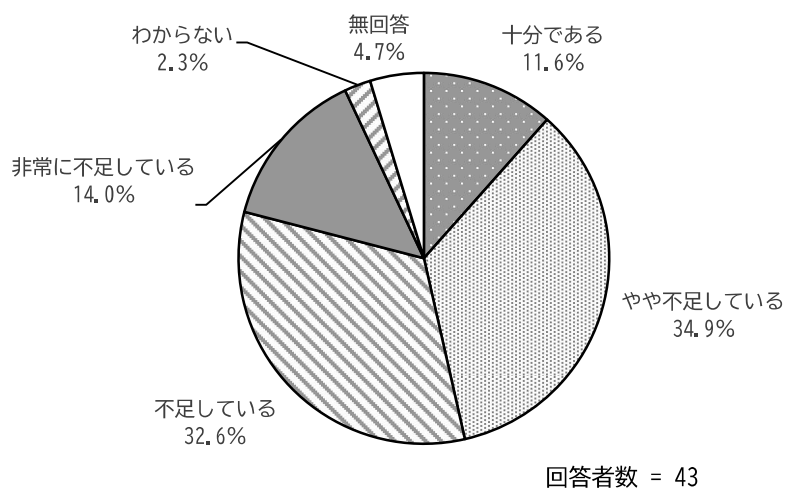


(2) 職員について

問8 貴運営法人及び貴事業所では業務量に対する職員（人手）の充足具合はいかがですか。（○はそれぞれ1つ）

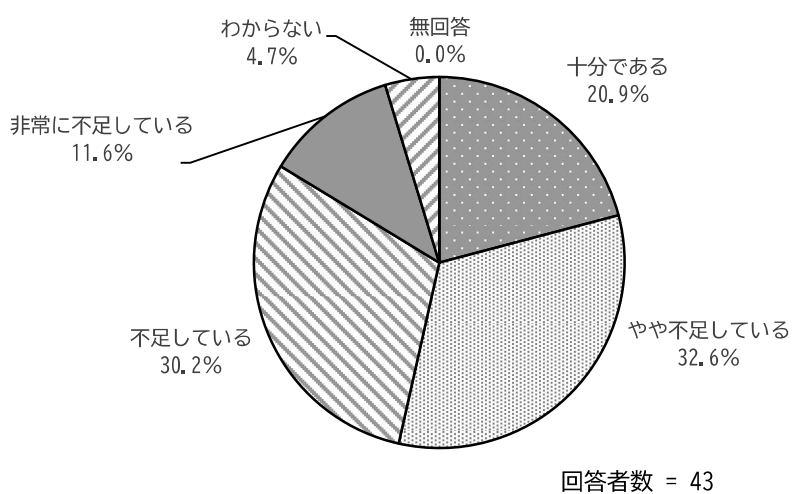
【運営法人（介護保険サービス事業所等分も含む）の職員充足状況】

「やや不足している」の割合が34.9%と最も高く、次いで「不足している」の割合が32.6%、「非常に不足している」の割合が14.0%となっています。



【障害福祉サービス等事業所の職員充足状況】

「やや不足している」の割合が32.6%と最も高く、次いで「不足している」の割合が30.2%、「十分である」の割合が20.9%となっています。



問9 貴運営法人及び貴事業所の職員について、令和3年1月1日から令和3年12月31日までの過去1年間の採用者数と離職者数は何人でしたか。(令和3年2月以降に事業を開始した場合は、事業開始日から令和3年12月31日までの採用者数と離職者数を記入してください。)

【運営法人（介護保険サービス事業所等分も含む）の採用者・離職者数】

(平均人数)	職員数 (令和3年1月1日現在)	採用者数	離職者数	離職した勤務年数	
				1年未満	3年未満
常勤職員	60.5人	19.4人	9.9人	5.2人	5.7人
非常勤職員	28.5人	9.0人	7.6人	4.2人	3.8人

【障害福祉サービス等事業所の採用者・離職者数】

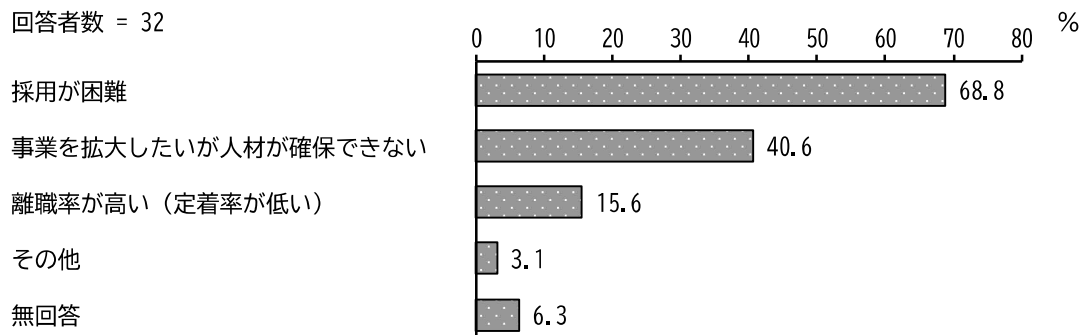
(平均人数)	職員数 (令和3年1月1日現在)	採用者数	離職者数	離職した勤務年数	
				1年未満	3年未満
常勤職員	30.9人	12.0人	5.7人	4.0人	3.3人
非常勤職員	7.6人	1.9人	1.5人	0.5人	0.6人

【問8の障害福祉サービス等事業所の職員充足状況で、「2やや不足している」、「3不足している」、「4非常に不足している」と回答した事業所にお聞きします。】

問10 不足と感じる理由について教えてください。(○は2つまで)

「採用が困難」の割合が68.8%と最も高く、次いで「事業を拡大したいが人材が確保できない」の割合が40.6%、「離職率が高い(定着率が低い)」の割合が15.6%となっています。

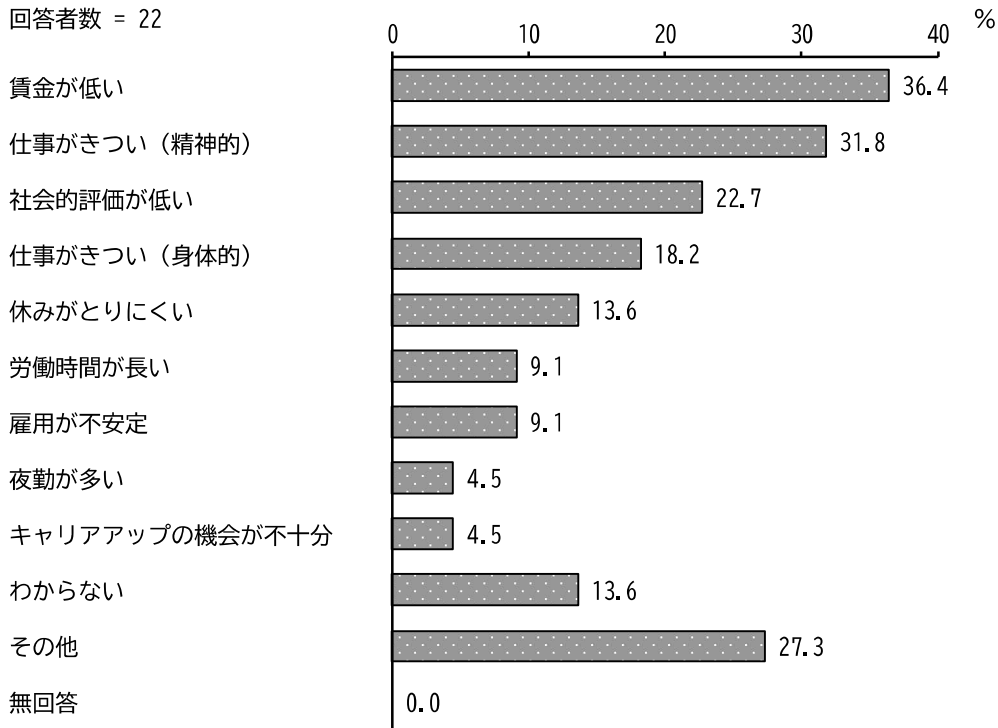
回答者数 = 32



【問 10 で、「2 採用が困難」と回答した事業所にお聞きします。】

問 11 採用が困難な原因はどこにあると思いますか。(○は4つまで)

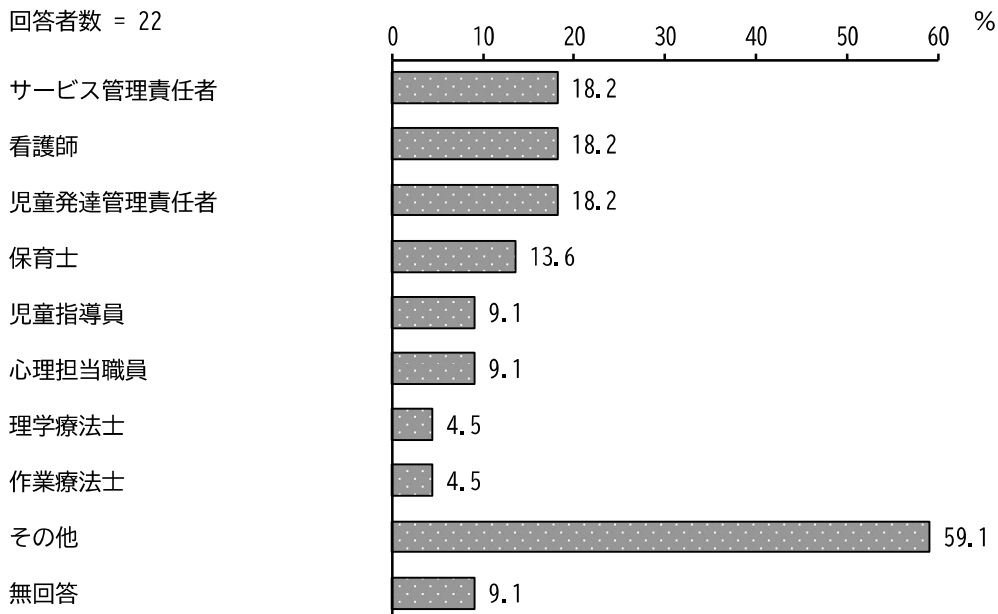
「賃金が低い」の割合が 36.4%と最も高く、次いで「仕事がつい(精神的)」の割合が 31.8%、「社会的評価が低い」の割合が 22.7%となっています。



【問 10 で、「2 採用が困難」と回答した事業所にお聞きします。】

問 12 採用が困難な職種は何ですか。(○は4つまで)

「サービス管理責任者」、「看護師」、「児童発達管理責任者」の割合が 18.2%と最も高くなっています。

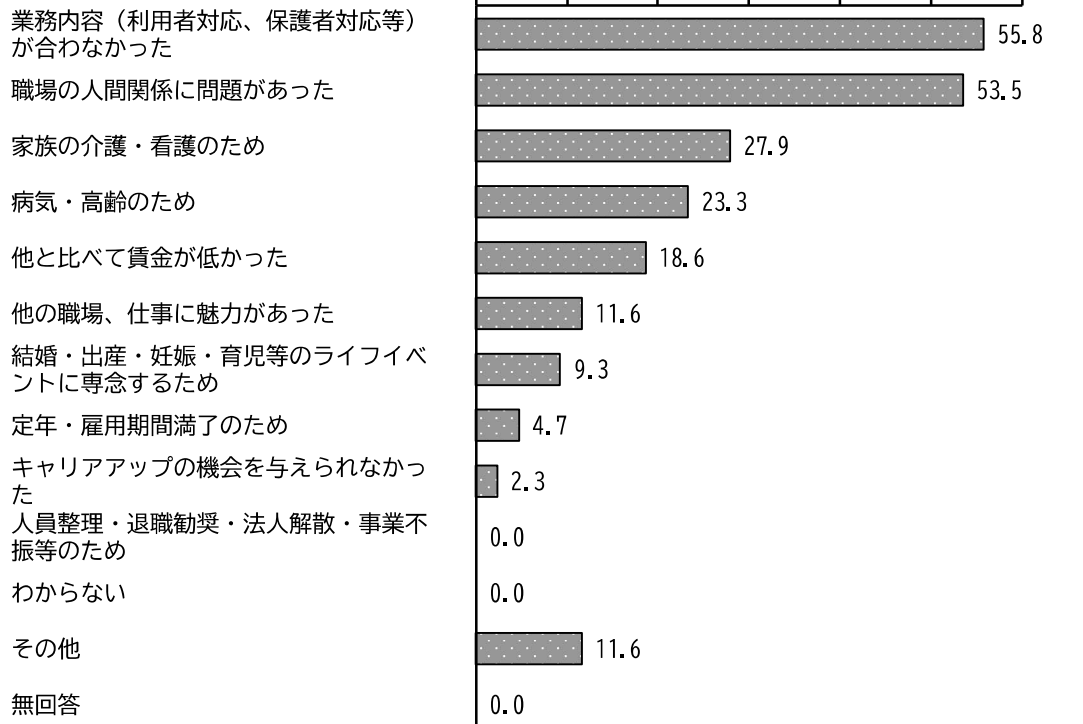


【すべての事業所にお聞きします。】

問 13 貴事業所では、職員が離職する原因はどこにあると思いますか。
(○は4つまで)

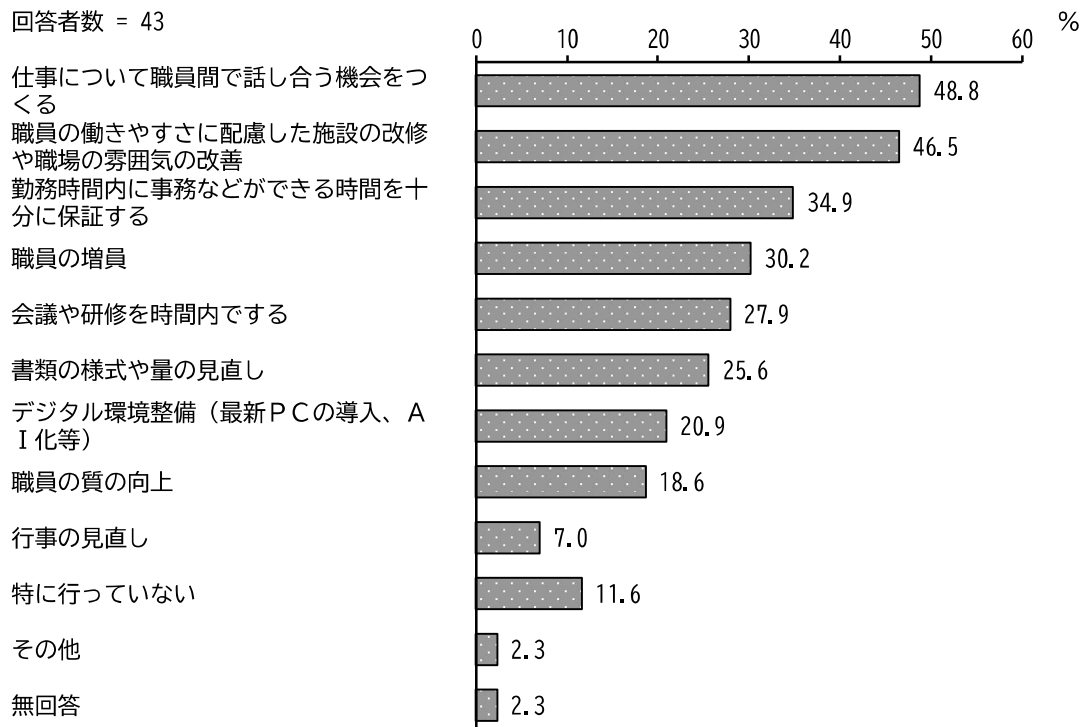
「業務内容（利用者対応、保護者対応等）が合わなかった」の割合が 55.8%と最も高く、次いで「職場の人間関係に問題があった」の割合が 53.5%、「家族の介護・看護のため」の割合が 27.9%となっています。

回答者数 = 43



問 14 貴事業所では職員の離職に対してどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

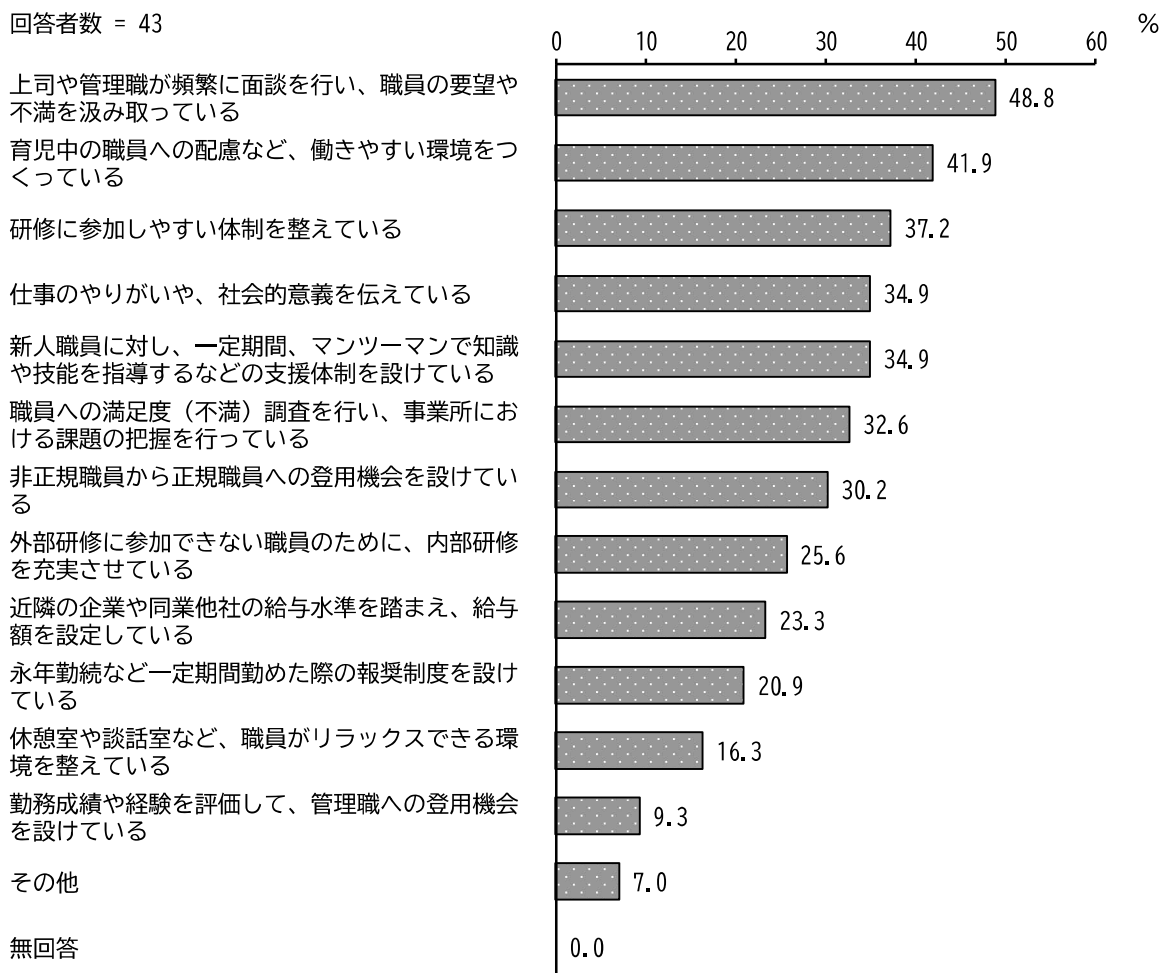
「仕事について職員間で話し合う機会をつくる」の割合が48.8%と最も高く、次いで「職員の働きやすさに配慮した施設の改修や職場の雰囲気改善」の割合が46.5%、「勤務時間内に事務などができる時間を十分に保証する」の割合が34.9%となっています。



問 15 貴事業所では職員定着・育成のために、どのようなことを行っていますか。
(〇はいくつでも)

「上司や管理職が頻繁に面談を行い、職員の要望や不満を汲み取っている」の割合が 48.8%と最も高く、次いで「育児中の職員への配慮など、働きやすい環境をつくっている」の割合が 41.9%、「研修に参加しやすい体制を整えている」の割合が 37.2%となっています。

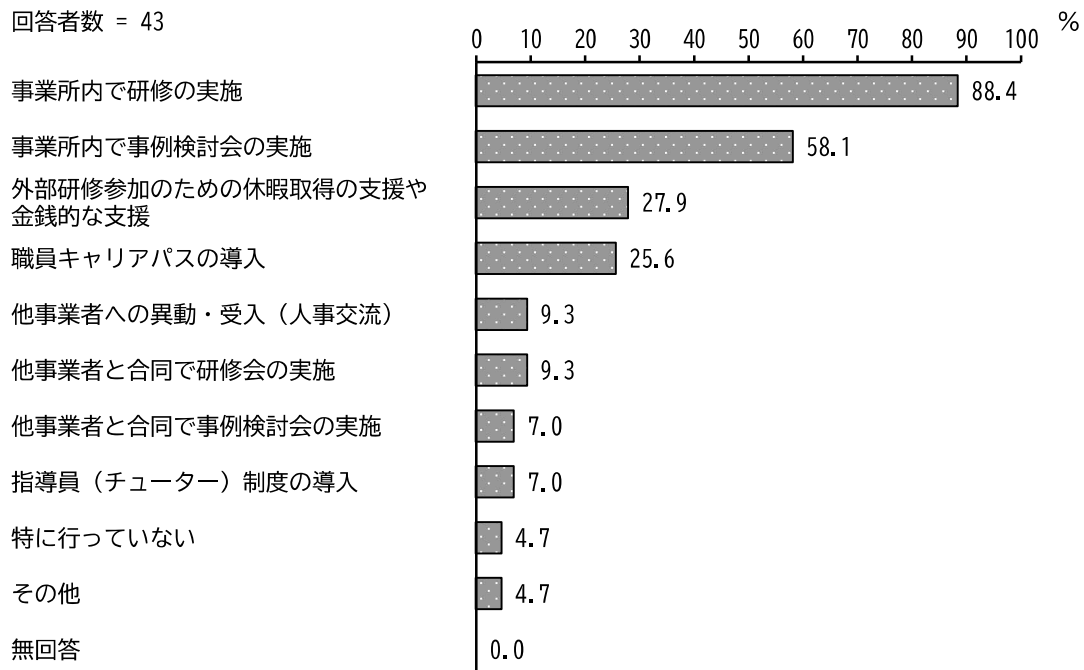
回答者数 = 43



問 16 貴事業所では人材育成のためにどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

「事業所内で研修の実施」の割合が 88.4%と最も高く、次いで「事業所内で事例検討会の実施」の割合が 58.1%、「外部研修参加のための休暇取得の支援や金銭的な支援」の割合が 27.9%となっています。

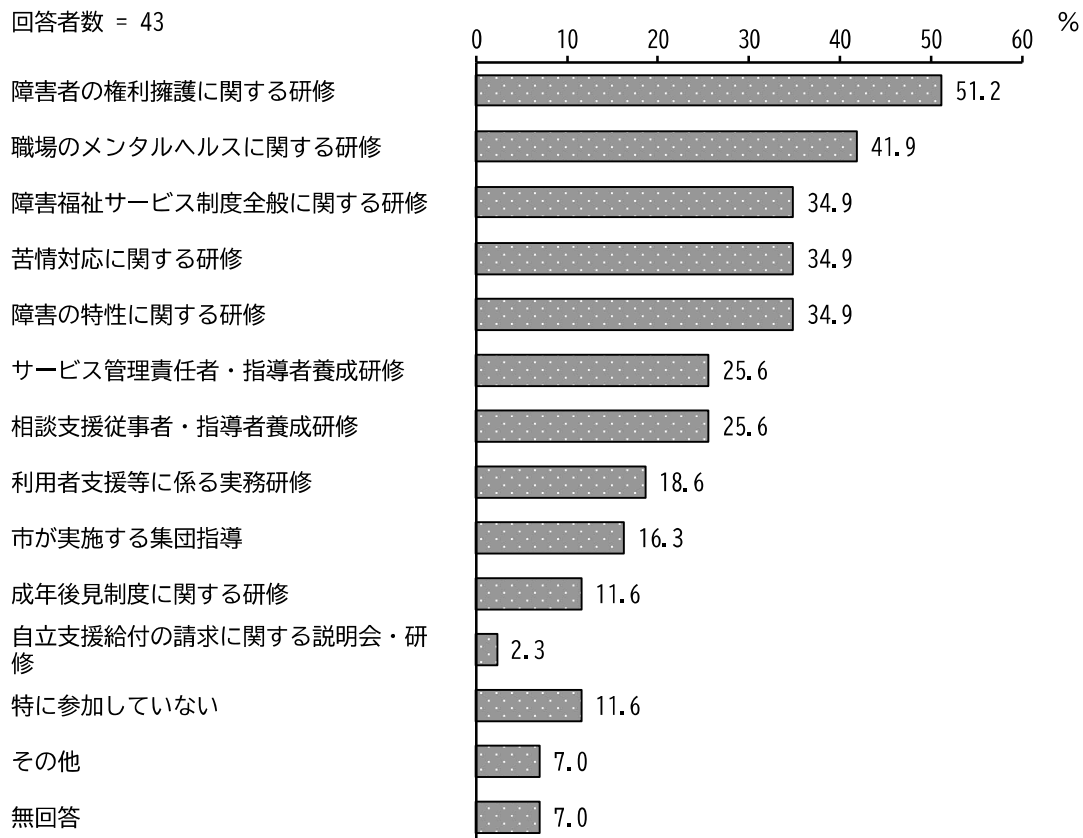
回答者数 = 43



問 17 貴事業所の職員は過去 1 年間にどのような研修に参加しましたか。
(〇はいくつでも)

「障害者の権利擁護に関する研修」の割合が 51.2%と最も高く、次いで「職場のメンタルヘルスに関する研修」の割合が 41.9%、「障害福祉サービス制度全般に関する研修」、「苦情対応に関する研修」、「障害の特性に関する研修」の割合が 34.9%となっています。

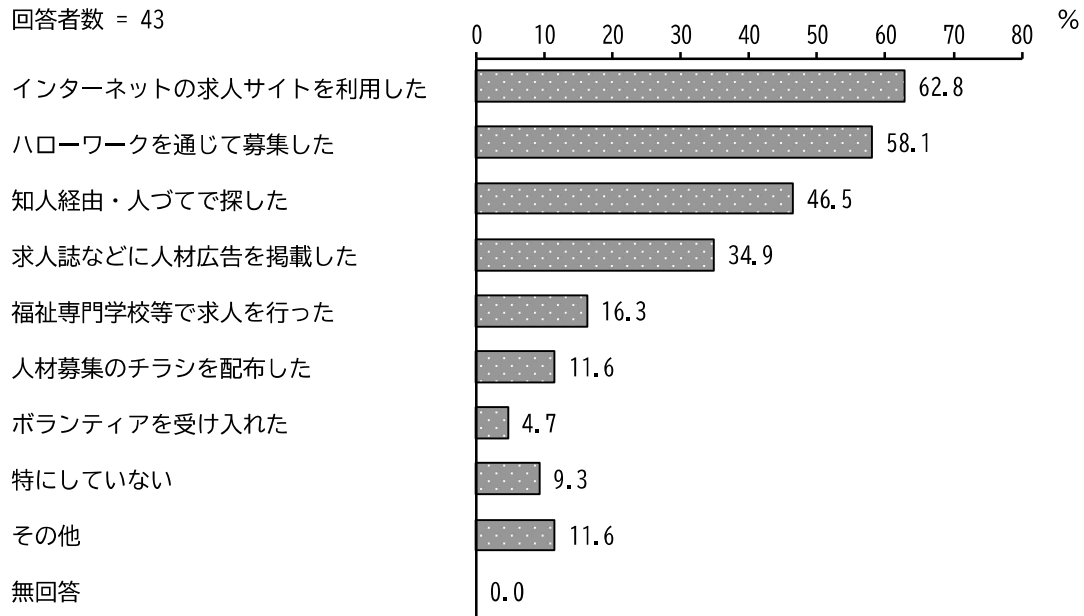
回答者数 = 43



問 18 貴事業所では、人材確保のためにどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

「インターネットの求人サイトを利用した」の割合が 62.8%と最も高く、次いで「ハローワークを通じて募集した」の割合が 58.1%、「知人経由・人づてで探した」の割合が 46.5%となっています。

回答者数 = 43

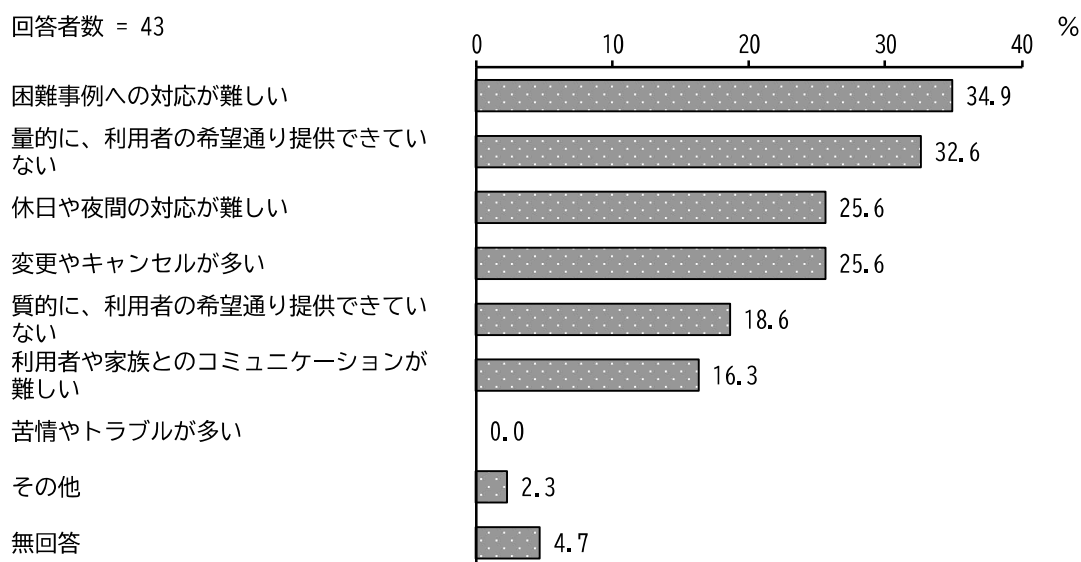


(3) サービス提供について

問 19 貴事業所では、サービスを提供する上で、どのようなことが課題となっていますか。(〇は3つまで)

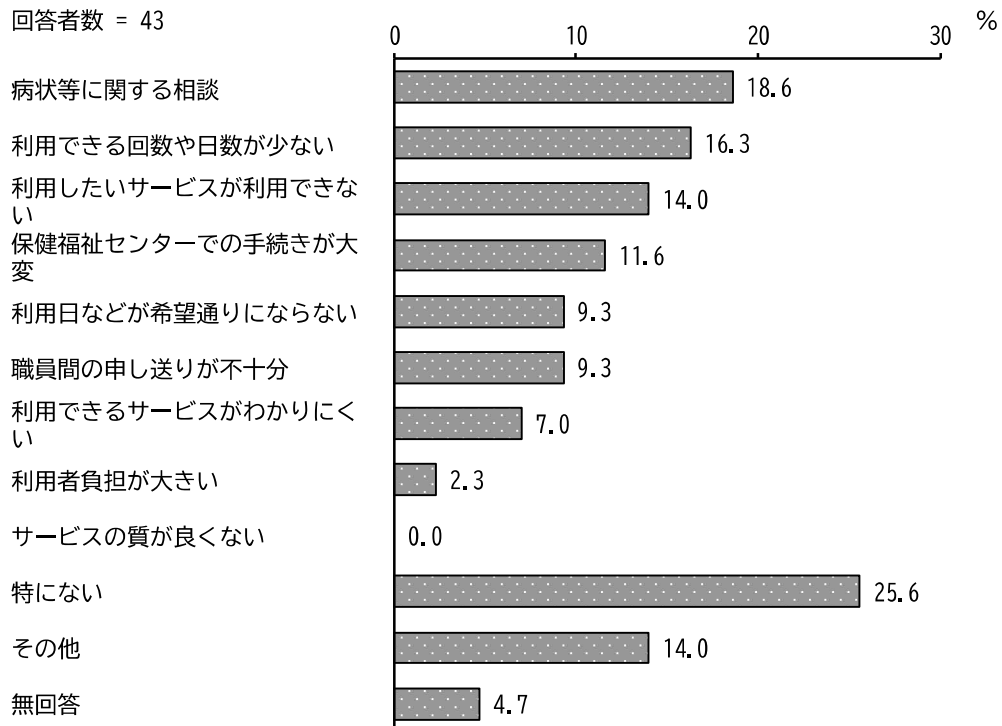
「困難事例への対応が難しい」の割合が34.9%と最も高く、次いで「量的に、利用者の希望通り提供できていない」の割合が32.6%、「休日や夜間の対応が難しい」、「変更やキャンセルが多い」の割合が25.6%となっています。

回答者数 = 43



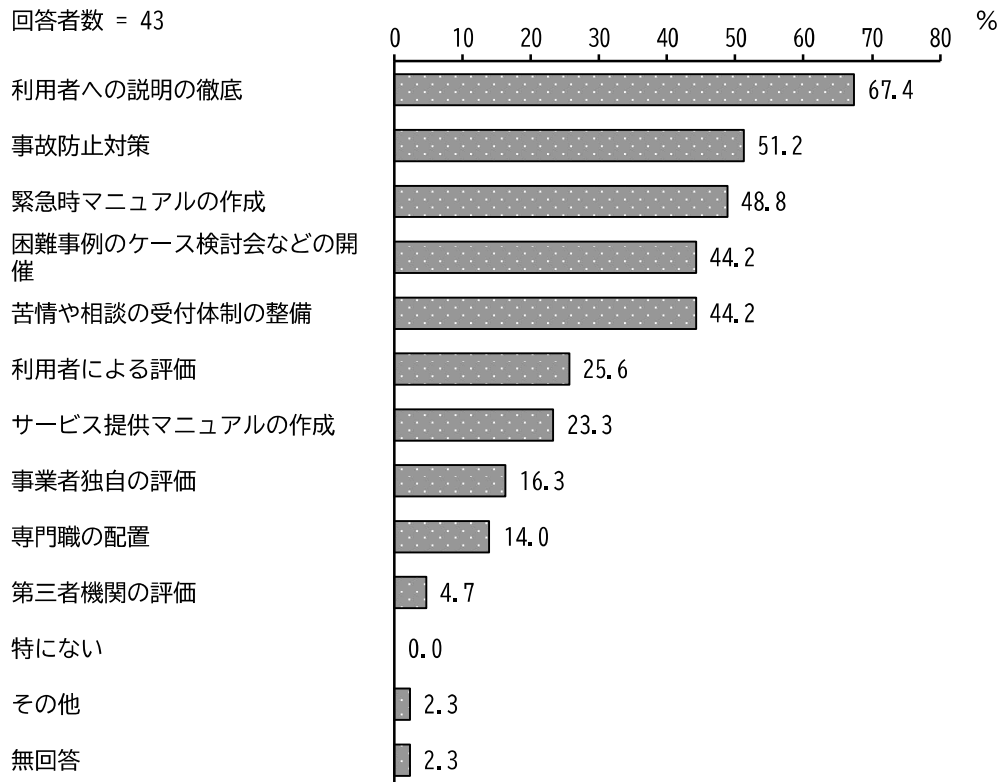
問 20 貴事業所では、サービス利用について、利用者やご家族からどのような相談や苦情を受けていますか。(〇は3つまで)

「特にない」の割合が 25.6%と最も高く、次いで「病状等に関する相談」の割合が 18.6%、「利用できる回数や日数が少ない」の割合が 16.3%となっています。



問 21 貴事業所では、サービス向上のためにどのようなことに取り組んでいますか。
(〇はいくつでも)

「利用者への説明の徹底」の割合が67.4%と最も高く、次いで「事故防止対策」の割合が51.2%、「緊急時マニュアルの作成」の割合が48.8%となっています。



【問 21 で、「5 専門職の配置」と回答した事業所にお聞きします。】

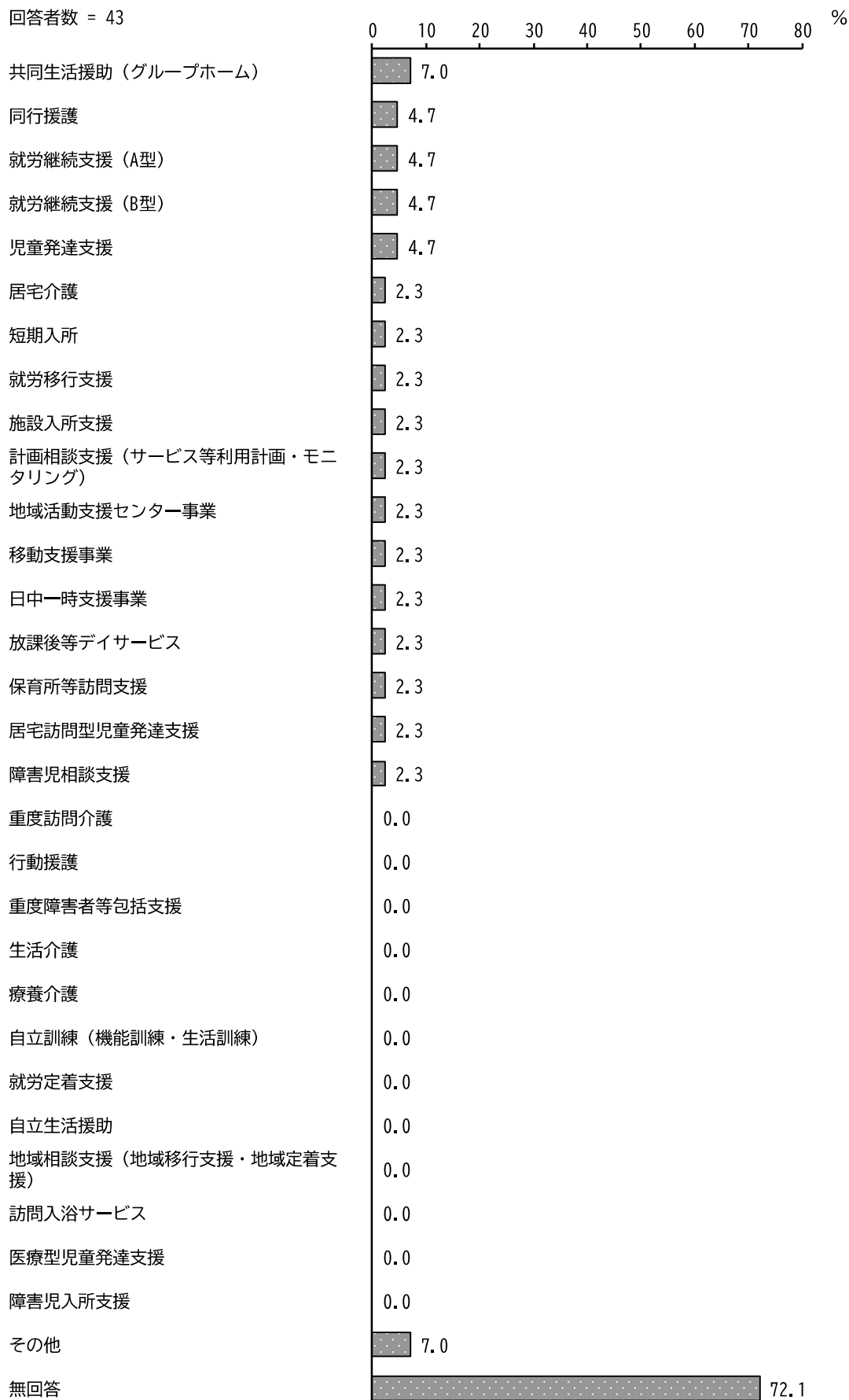
問 22 貴事業所で配置している専門職について、職種名と雇用形態をお教えてください。

職種名	件数	雇用形態	件数
保育士	4	常勤	13
社会福祉士	3	嘱託	1
理学療法士	3	非常勤	2
介護福祉士	2		
OT、PT	1		
看護師	1		
産業医	1		
心理士	1		

問 23 貴事業所では、今後新規に障害福祉サービス等への参入を検討していますか。
(○はいくつでも)

「共同生活援助（グループホーム）」の割合が7.0%と最も高くなっています。

回答者数 = 43



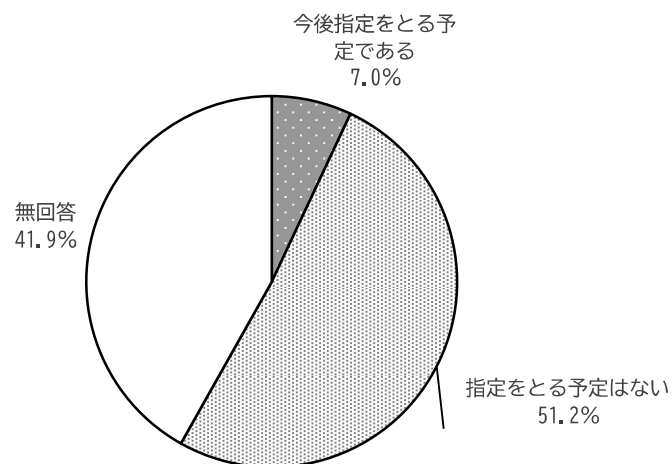
問 24 問 23 にある障害福祉サービス等の参入を検討したが、断念したサービス等がありましたら、サービス等の種類と断念した理由をお書きください。

サービス等の種類	断念した理由
行動援護 同行援護	人材確保が出来なかったから

【指定特定相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所以外の事業所にお聞きします。】

問 25 貴事業所は、特定相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所の指定をとる予定はありますか。(○は1つ)

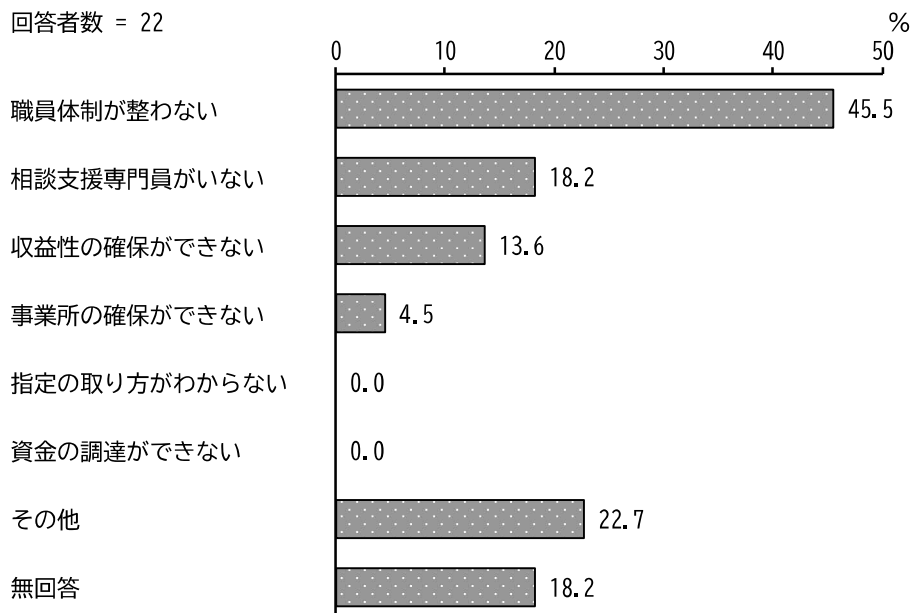
「今後指定をとる予定である」の割合が 7.0%、「指定をとる予定はない」の割合が 51.2%となっています。



回答者数 = 43

問 26 特定相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所の指定をとる予定はない場合、その理由をお答えください。(〇は2つまで)

「職員体制が整わない」の割合が 45.5%と最も高く、次いで「相談支援専門員がない」の割合が 18.2%となっています。



問 27 指定特定相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所についてご意見をお書きください。

全部で6件の回答がありました。

職員が兼務だと仕事量が多く、十分なサービス提供ができていない。

事業所によって支援の内容や熱意の差が大きい。

必要としている方々はたくさんいます。じっくりと話を聞いて一緒に相談に対して考えてほしい。通所に通う、入所させる、短期入所を使うなどではなく利用者自身が今何を必要としているのかを考えてほしい。

相談も出来て、サービスも出来る事業を目指しています。

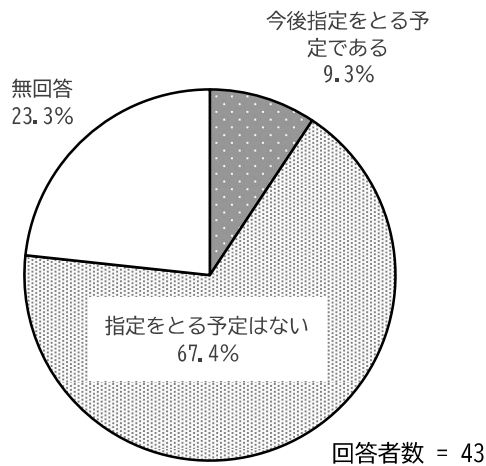
相談支援事業所が行う業務を明確にしてほしい。業務規程の様なもの。何でも屋になっています。資格取得は試験を行い取得できる制度にして下さい。支援をする側でなく、支援を受ける必要がある方が多く存在します。

相談支援専門員の数（成り手）が不足。収支バランスがとれない制度設計。

【指定一般相談支援事業所以外の事業所にお聞きします。】

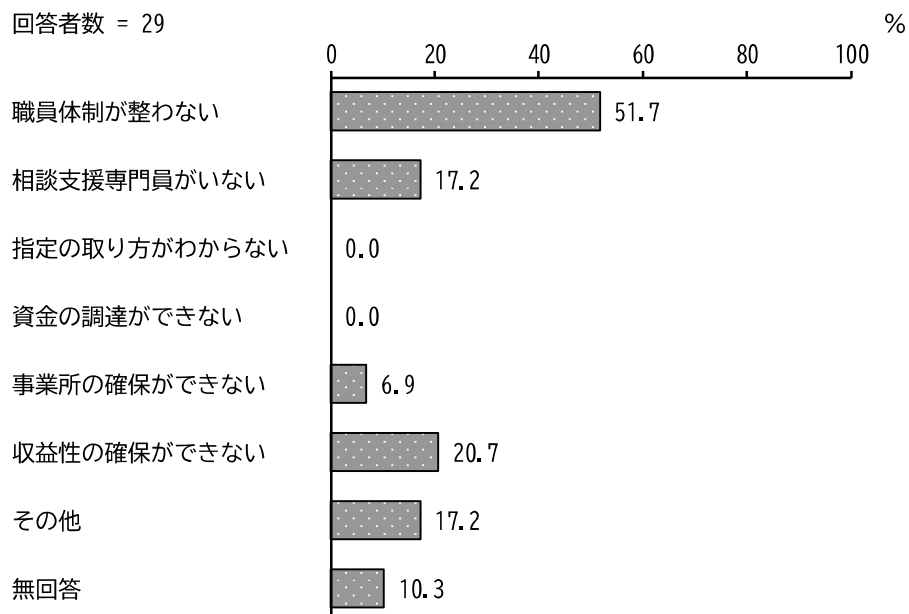
問 28 貴事業所は、一般相談支援事業所の指定をとる予定はありますか。(○は1つ)

「今後指定をとる予定である」の割合が 9.3%、「指定をとる予定はない」の割合が 67.4%となっています。



問 29 指定をとる予定はない場合、その理由をお答えください。(○は2つまで)

「職員体制が整わない」の割合が 51.7%と最も高く、次いで「収益性の確保ができない」の割合が 20.7%、「相談支援専門員がいない」の割合が 17.2%となっています。



問 30 指定一般相談支援事業所についてご意見をお書きください。

全部で3件の回答がありました。

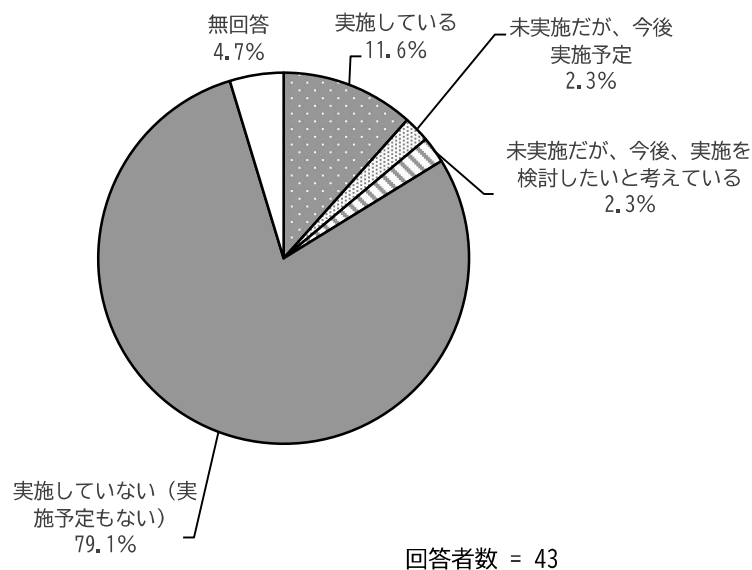
むずかしい役目だと思います。事業所で話しをしてしっかりと利用者について考えて行く必要がある。

依頼がありません。

(問 27 同様)。相談支援専門員の数(成り手)が不足。収支バランスがとれない制度設計。

問 31 貴事業所では、医療的ケア児に対する支援を実施していますか(○は1つ)

「実施していない(実施予定もない)」の割合が79.1%と最も高く、次いで「実施している」の割合が11.6%となっています。

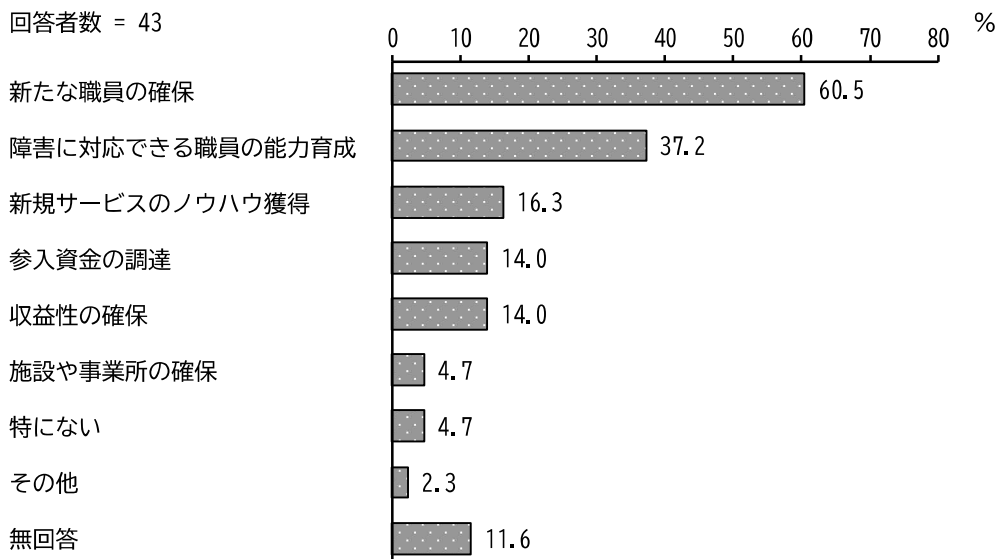


予定時期

有効回答がありません。

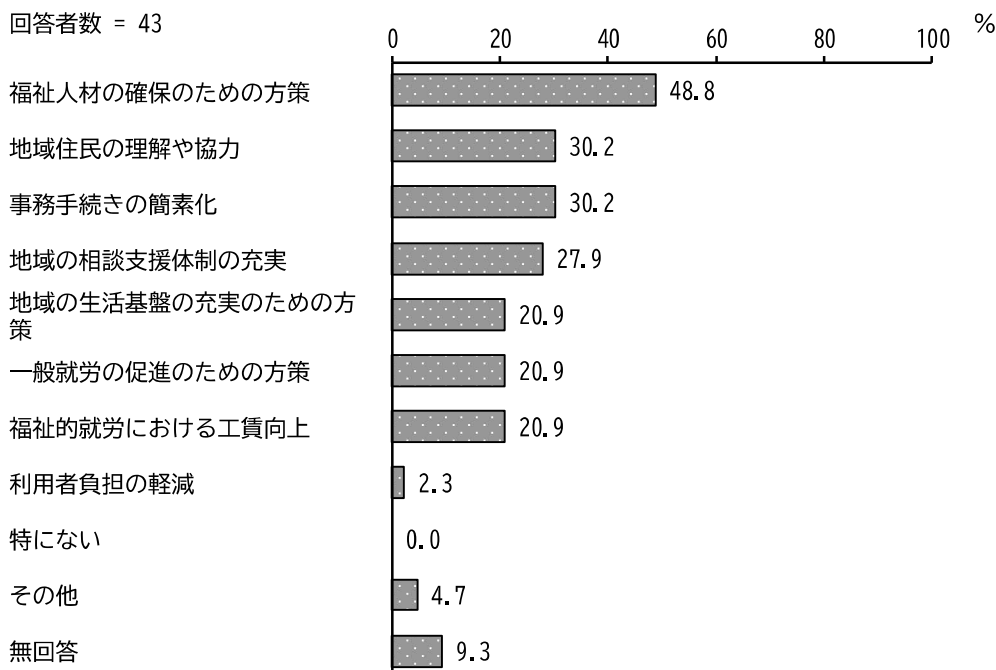
問 32 新規サービスに参入する上で課題となることは何ですか。参入の予定がない事業所の方も、参入を想定した場合の課題をお答えください。(〇は2つまで)

「新たな職員の確保」の割合が 60.5%と最も高く、次いで「障害に対応できる職員の能力育成」の割合が 37.2%、「新規サービスのノウハウ獲得」の割合が 16.3%となっています。



問 33 今後の障害福祉施策の充実に向けて、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

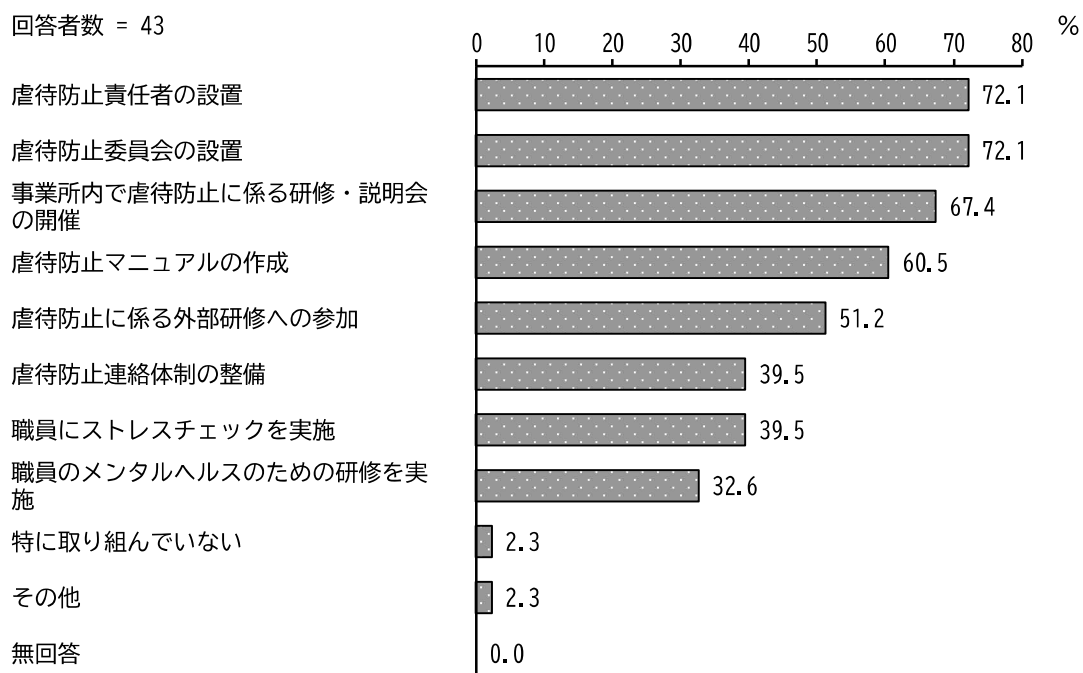
「福祉人材の確保のための方策」の割合が 48.8%と最も高く、次いで「地域住民の理解や協力」、「事務手続きの簡素化」の割合が 30.2%となっています。



(4) 障害者の虐待防止について

問 34 貴事業所では虐待防止対策についてどのような取り組みをしていますか。
(○はいくつでも)

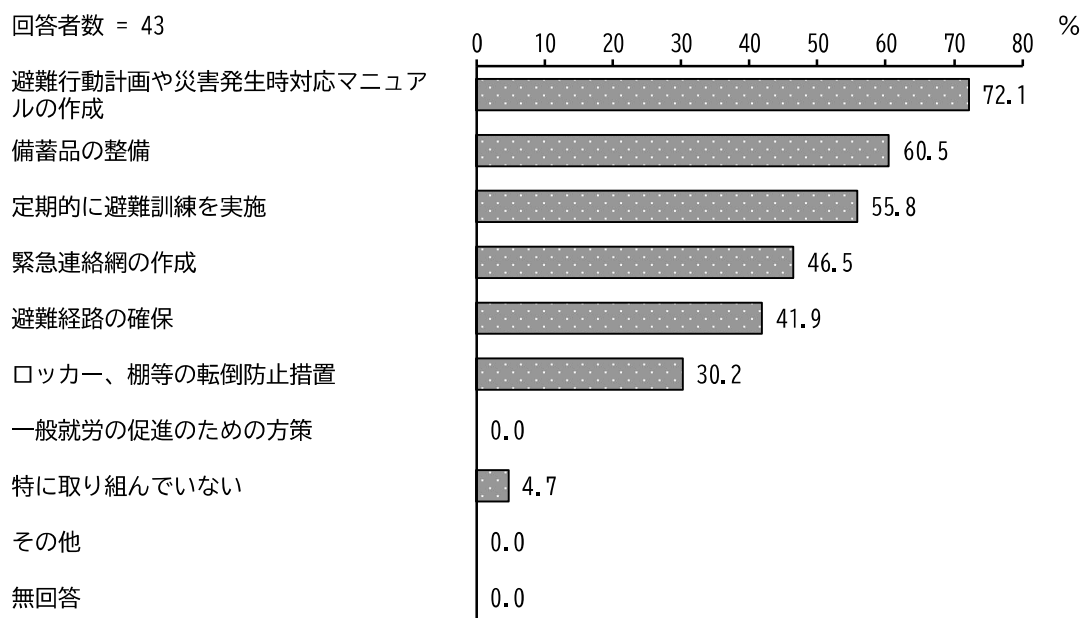
「虐待防止責任者の設置」、「虐待防止委員会の設置」の割合が 72.1%と最も高く、次いで「事業所内で虐待防止に係る研修・説明会の開催」の割合が 67.4%となっています。



(5) 災害時の対策について

問 35 貴事業所では災害時の対策についてどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

「避難行動計画や災害発生時対応マニュアルの作成」の割合が 72.1%と最も高く、次いで「備蓄品の整備」の割合が 60.5%、「定期的に避難訓練を実施」の割合が 55.8%となっています。



(6) 感染症対策について

問 36 貴事業所では感染症対策についてどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

「感染を予防するための備品（使い捨て手袋、マスク、手指消毒薬等）を常備」の割合が 90.7%と最も高く、次いで「職員に対する手洗い・うがいの励行」の割合が 79.1%、「感染症対策マニュアルの作成」の割合が 74.4%となっています。

回答者数 = 43

感染を予防するための備品（使い捨て手袋、マスク、手指消毒薬等）を常備

職員に対する手洗い・うがいの励行

感染症対策マニュアルの作成

職員に対する感染症対策に関する研修等の開催

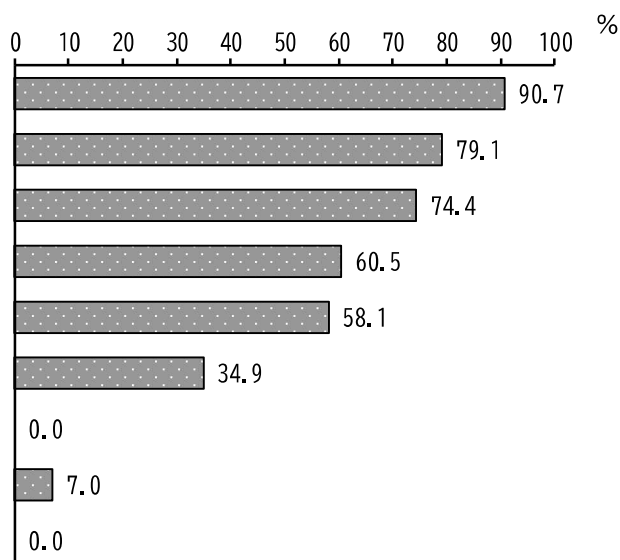
利用者及び面会者への注意喚起

職員・関係機関等への連絡体制の整備

特に取り組んでいない

その他

無回答

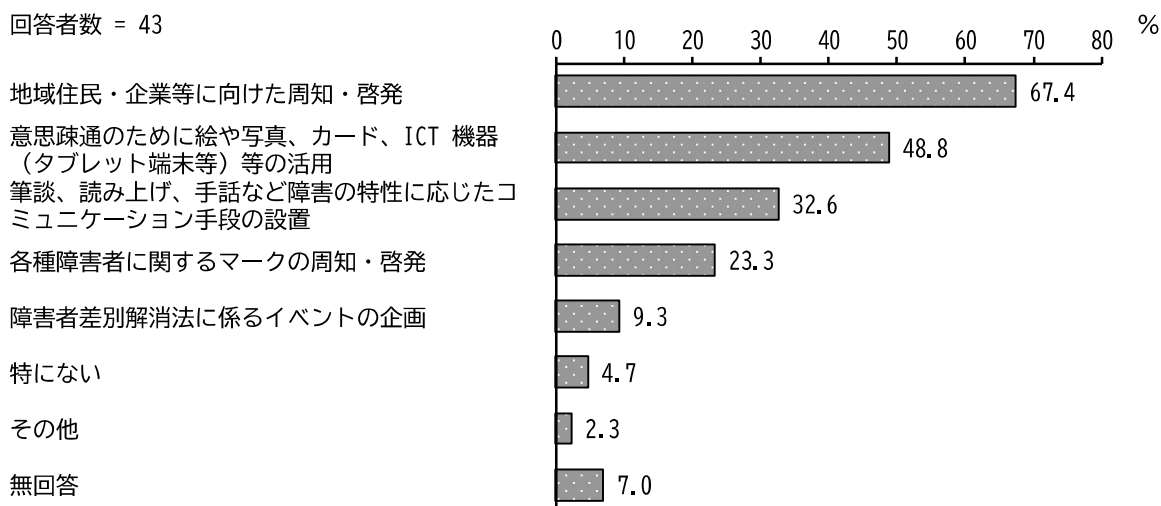


(7) 障害者の差別解消について

問 37 社会的障壁の除去に向けて、合理的配慮を進めていくために事業所として特に必要なことは何だと思われますか。(〇は3つまで)

「地域住民・企業等に向けた周知・啓発」の割合が67.4%と最も高く、次いで「意思疎通のために絵や写真、カード、ICT 機器（タブレット端末等）等の活用」の割合が48.8%、「筆談、読み上げ、手話など障害の特性に応じたコミュニケーション手段の設置」の割合が32.6%となっています。

回答者数 = 43



(8) 自由意見

問 38 障害福祉に関するご意見やご要望などありましたら、ご自由にお書きください。

全部で9件の意見・要望がありました。

◆意見の概要 ※紙幅の都合により、内容を要約・抜粋している場合があります。

知らないものは恐いにつながる。一般の人達に知ってもらう方法を考える必要がある。
定員 10 人を超えないように守ろうとするとキャンセルが多くでてしまい、黒字経営が厳しくなります。1日の受け入れ人数、対応について、柔軟な対策の検討をお願い致します。
障害のある人達が安心して生活していくためには福祉サービスの充実は欠かせません。ヘルパー不足は社会的評価が低く、低賃金や重労働、夜勤、不安定など多くの課題がある上にヘルパー事業は支援した時間しか事業者に反映されないためヘルパーへの賃金も限られます。固定給にできる人数も限られ、昇給も約束できません。人を大切にする仕事への評価が低すぎるのが問題だと思います。処遇改善加算も加算ですからとても不安定でその場しのぎの対応ですから安心して職員になろうと思わないと思います。制度や賃金がコロコロ変わるので安定させて欲しいと思います。
職員にとって大変なことは障害者児にとっては必要なことであり、日常生活では手伝っていただかないと、生活はできないことへの理解。コミュニケーションがむずかしい方はたくさんいます。しかし、伝えようとしている気持ちがあります。それをわかってほしい。
相談支援専門員のレベルアップに向け、資格取得には試験制度が必ず必要です。相談支援専門員や事業所ができることを明確にし、他サービス事業所や利用者に広めること。介護保険のように、グループホームなどの施設に入所したら、サビ菅が計画相談を行う（施設ケアマネのように）区分3からの相談支援の利用。軽度者は必要ないと思います。（特養の問題のように重度の方が利用できなくなっているの）
入所型施設の必要性については千葉市として議論してもらいたい。強行の方の受け皿が増える施策を議論してもらいたい。相談支援体制の整備を更にすすめてもらいたい。
支援を行う中でやはりまだまだ医療との連携に課題を感じる。情報の共有や就労移行の理解の為、継続的に歩みよる必要あり。以前西船橋センターにいた際は船橋市の障害支援課が主体となり近隣の移支事業所で会社関係なく大規模な説明会と事例発表、グループワークを行ったことがある。そういったものを今後千葉でも行うのもいい案かも知れません。なかなか個々での取り組みだと集客にもつながりにくく、苦戦することがある為。
就労移行支援事業所が多数あり、利用者の増加が厳しい状況。新規事業所が本当に必要なのか疑問に思う。
ワークホームは千葉市独自の福祉制度であり、国の制度に比べ周知されていない。国の制度より手続き、資格等のハードルが低く、ずっと使いやすい制度だと思う。ただ原則として身体、知的、精神の手帳が必要であることが、使いにくい点となっている。手帳をもっていなくても引きこもり、軽い精神障害、社会への不適合等、問題を抱えている人達が地域に多くいることを考えると、その人達の居場所、社会適応に対する第一歩としての利用価値、可能性がワークホームには大であると思う。そのあたりを考慮してワークホームの利用を市も積極的に考えていただきたい。

