
柏市
第9期柏市高齢者いきいきプラン21
策定のための基礎調査報告書

令和5年3月

目次

調査概要	1
1 調査目的	1
2 調査の種類・対象者	1
3 調査方法及び回収状況	1
4 留意点	2
介護サービス事業所調査	3
1 基本情報	3
基本情報 1 開設時期	3
基本情報 2 事業所の種別	4
基本情報 3 職員数	6
2 介護職員確保の状況について	7
採用者数	7
過去1年間の人材募集の方法	8
人材が集まらないと感じるか	9
人材が集まらない理由	11
人材確保策の効果	13
3 介護職員の離職状況について	15
退職者数	15
離職の理由	16
離職防止の効果	18
4 介護職員不足の状況について	20
事業所の人材不足を感じるか	20
人材不足を感じる理由	20
人材不足への対応	22
5 看取りについて	23
事業所での最期（看取り）対応の可否	23
看取りに関する取り組み	23
看取りに対応できない理由	24
法令・基準等に関する情報の取得方法	25
自由意見	26

ケアマネジャー調査	27
1 基本情報	27
基本情報 1 年齢	27
基本情報 2 所属している事業所	27
基本情報 3 所属している事業所のケアマネジャーの人数	29
基本情報 4 ケアマネジャー業務の経験年数	29
基本情報 5 現在の勤務形態	30
2 業務状況	31
担当利用者数	31
(1) 介護サービス計画	31
(2) 介護予防サービス計画	32
(3) 介護予防ケアマネジメント	33
(4) 入院等の理由により(1)～(3)の計画策定を保留中	34
(5) (1)～(4)の合計/担当利用者数合計	35
担当利用者数による負担感(多すぎると感じること)の程度	36
主任ケアマネジャーの資格の取得状況	36
主任ケアマネジャーの資格の取得を予定しない理由	37
3 柏市内の介護サービス等の充足状況	38
柏市の介護サービスの充足状況	38
柏市内の介護予防サービスの充足状況	41
柏市の総合事業の充足状況	43
柏市の在宅福祉サービスの充足状況	45
インフォーマルなサービスをプランに位置付けた経験の有無	47
柏市のインフォーマルなサービスの充足状況	47
インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由	49
4 関係機関との連携状況	50
サービス提供事業者との連携	50
関係者と連携がとれていない理由	51
地域包括支援センターとの程度連携	52
自由意見	53
介護サービス従事者調査	56
1 基本情報	56
基本情報 1 性別	56

基本情報 2	年齢	56
基本情報 3	主たる職種	57
基本情報 4	勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類	58
基本情報 5	雇用形態	59
基本情報 6	勤務体制	60
基本情報 7	介護事業所での通算勤務年数	61
2	就職のきっかけ	62
	今の職種を選んだきっかけ	62
	今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めたか	63
	現在の事業所を選んだ理由	64
3	仕事の満足度	65
	仕事の満足度	65
	満足していること	68
	不満に感じること	69
	仕事の継続意向	70
	仕事を続けたくない理由	73
4	意向に沿った支援	74
	本人・家族の意向確認の有無	74
	本人・家族の意向の共有	75
	共有していない理由	76
	確認していない理由	76
	あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているか	77
5	医療・介護連携	78
	医療職から介護職への相談先の有無	78
	医療職から介護職へ相談する際の困難度	78
	介護職から医療職への相談先の有無	79
	介護職から医療職へ相談する際の困難度	79
6	その他	80
	現在の生活の満足度	80
	自由意見	82
	まとめ	85
	1 介護サービス事業所調査	85
	2 ケアマネジャー調査	87
	3 介護サービス従事者調査	89

4 おわりに	91
調査票	92

調査概要

1 調査目的

本調査は、第9期柏市高齢者いきいきプラン2.1策定にあたり、柏市における介護サービスの課題を整理・把握し、令和5年度の同計画策定に資することを目的として実施するものです。

調査名	調査目的
介護サービス事業所調査	介護サービスを提供する事業所における職員確保や看取りの対応状況の実態を把握することを目的として実施
ケアマネジャー調査	ケアマネジャーの就労実態の把握、今後充実が必要と考えるサービス等課題整理等を目的として実施
介護サービス従事者調査	介護現場で働く職員の就労状況等の実態を把握することで、効果的な介護人材確保対策事業を検討することを目的として実施

2 調査の種類・対象者

調査名	調査対象
介護サービス事業所調査	柏市内の介護サービス提供事業所
ケアマネジャー調査	柏市介護支援専門員協会に加入し、介護支援専門員として従事している会員
介護サービス従事者調査	柏市内の介護サービス事業所の従事者（病院，診療所，歯科医院，薬局を除く）約8,000人

3 調査方法及び回収状況

< 調査方法 >

調査名	調査対象
介護サービス事業所調査	調査地域：柏市全域 調査方法：郵送配布 - 郵送回収 調査期間：令和4年11月30日から令和5年1月20日
ケアマネジャー調査	調査地域：柏市全域 調査方法：郵送配布 - 郵送回収 調査期間：令和4年11月30日から令和5年1月20日
介護サービス従事者調査	調査地域：柏市全域 調査方法：インターネットのアンケートページへの入力による回答 調査期間：令和4年11月30日から令和5年1月20日

< 回収状況 >

調査名	発送数/ 対象者数	回収数/ 回答者数	回収率	有効回答数	有効回答率
介護サービス事業所調査	580	327	56.4%	327	56.4%
ケアマネジャー調査	370	276	74.6%	276	74.6%
介護サービス従事者調査	約8,000人	607	約8%	607	約8%

有効回答数：アンケートを回収したが回答が困難であるなどの理由により、記載がなく返送されてきたものを、回収数から差し引いた数。

4 留意点

分析結果を見る際の留意点は以下の通りとなっています。

1. 「n」は「number」の略で、比率算出の母数です。
2. 単数回答の場合、本文および図表の数字に関しては、すべて小数点第2位以下を四捨五入し、小数点第1位までを表記。このため、百分率の合計が100.0%とならない場合があります。
3. 複数回答の場合、図中にMA(=いくつでも回答可)と記載しています。また、不明(無回答)はグラフ・表から除いている場合があります。
4. 表中の は一番目に多い割合の項目、 は二番目に多い割合の項目を示しています。
5. 前回調査とは、第8期柏市高齢者いきいきプラン21策定のための基礎調査報告書(令和2年3月・柏市)より結果を転載しています。

介護サービス事業所調査

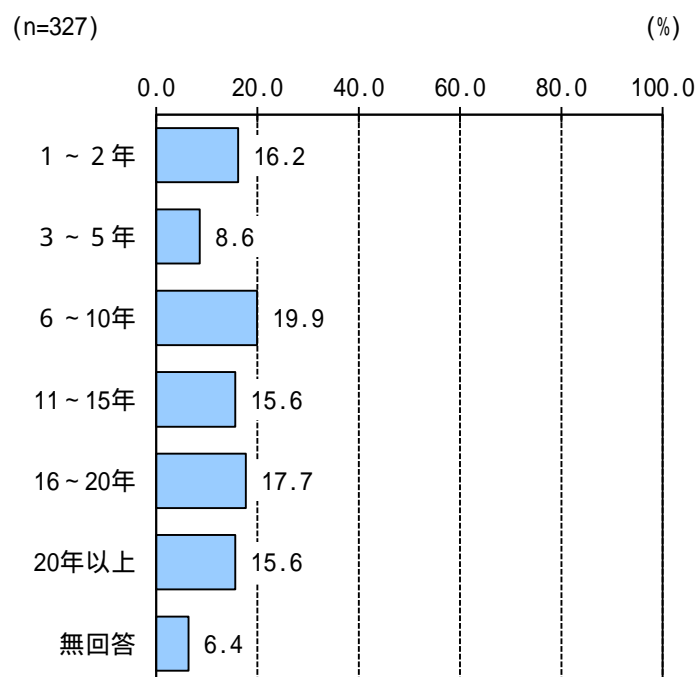
1 基本情報

基本情報 1 開設時期

貴事業所の開設時期をご回答ください。

事業所の開設期間について、「6～10年」が19.9%で最も多く、次いで「16～20年」が17.7%、「1～2年」が16.2%となっています。
開設から「1～2年以内」が16.2%、「3～5年」が8.6%、と5年以内が24.8%を占めています。

【開設時期】



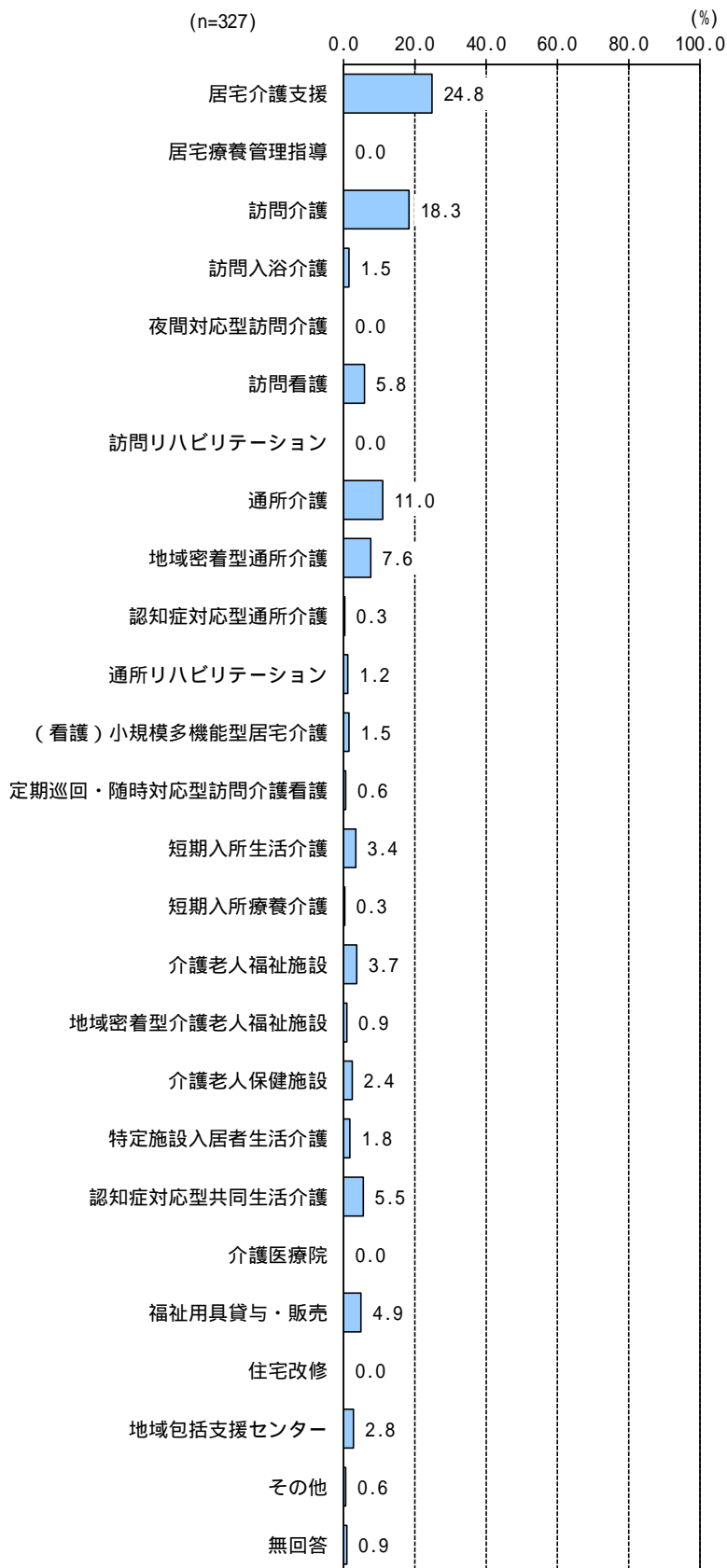
基本情報 2 事業所の種別

貴事業所の種別についてご回答ください。

【全体】

事業所の種別について、「居宅介護支援」が 24.8%で最も多く、次いで「訪問介護」が 18.3%、「通所介護」が 11.0%となっています。

【事業所の種別】



【開設時期別】

「訪問介護」「訪問入浴介護」「訪問看護」では約4割の事業所が5年以内に開設しています。一方、「通所介護」では16.7%と2割を下回っています。

【開設時期（開設期間）×事業所種別】

単位：%

	母数 (n)	開設時期（開設期間）×事業所種別							(再掲) 5年以内	
		1～2年	3～5年	6～10年	11～15年	16～20年	20年以上	無回答		
全体	327	16.2	8.6	19.9	15.6	17.7	15.6	6.4	24.8	
事業所種別	居宅介護支援	81	14.8	12.3	17.3	7.4	19.8	19.8	8.6	27.1
	居宅療養管理指導	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問介護	60	33.3	10.0	18.3	13.3	20.0	3.3	1.7	43.3
	訪問入浴介護	5	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0
	夜間対応型訪問介護	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問看護	19	26.3	15.8	21.1	10.5	10.5	10.5	5.3	42.1
	訪問リハビリテーション	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	通所介護	36	5.6	11.1	27.8	5.6	16.7	22.2	11.1	16.7
	地域密着型通所介護	25	16.0	0.0	28.0	36.0	12.0	4.0	4.0	16.0
	認知症対応型通所介護	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	通所リハビリテーション	4	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	(看護)小規模多機能型居宅介護	5	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	短期入所生活介護	11	0.0	0.0	18.2	18.2	18.2	27.3	18.2	0.0
	短期入所療養介護	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	介護老人福祉施設	12	8.3	0.0	8.3	16.7	25.0	33.3	8.3	8.3
	地域密着型介護老人福祉施設	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	介護老人保健施設	8	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0	0.0	0.0
	特定施設入居者生活介護	6	0.0	0.0	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0
	認知症対応型共同生活介護	18	22.2	0.0	27.8	11.1	22.2	11.1	5.6	22.2
	介護医療院	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	福祉用具貸与・販売	16	12.5	12.5	12.5	18.8	25.0	12.5	6.3	25.0
	住宅改修	0	-	-	-	-	-	-	-	-
地域包括支援センター	9	0.0	22.2	22.2	44.4	0.0	0.0	11.1	22.2	
その他	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
無回答	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	

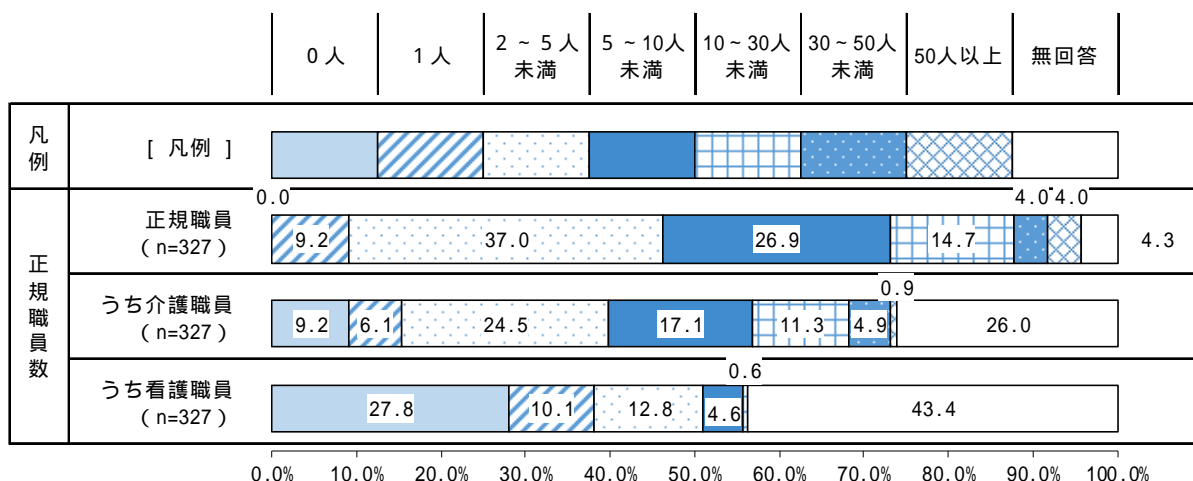
基本情報3 職員数

職員の数をご回答ください。(令和4年4月1日時点)

職員数 正規職員

正規職員数について、「2～5人未満」が37.0%で最も多く、次いで「5～10人未満」が26.9%、「10～30人未満」が14.7%となっています。「1～5人未満」が46.2%を占めています。
 うち介護職員の職員数について、「2～5人未満」が24.5%で最も多く、次いで「5～10人未満」が17.1%、「10～30人未満」が11.3%となっています。
 うち看護職員の職員数について、「0人」が27.8%で最も多く、次いで「2～5人未満」が12.8%、「1人」が10.1%となっています。

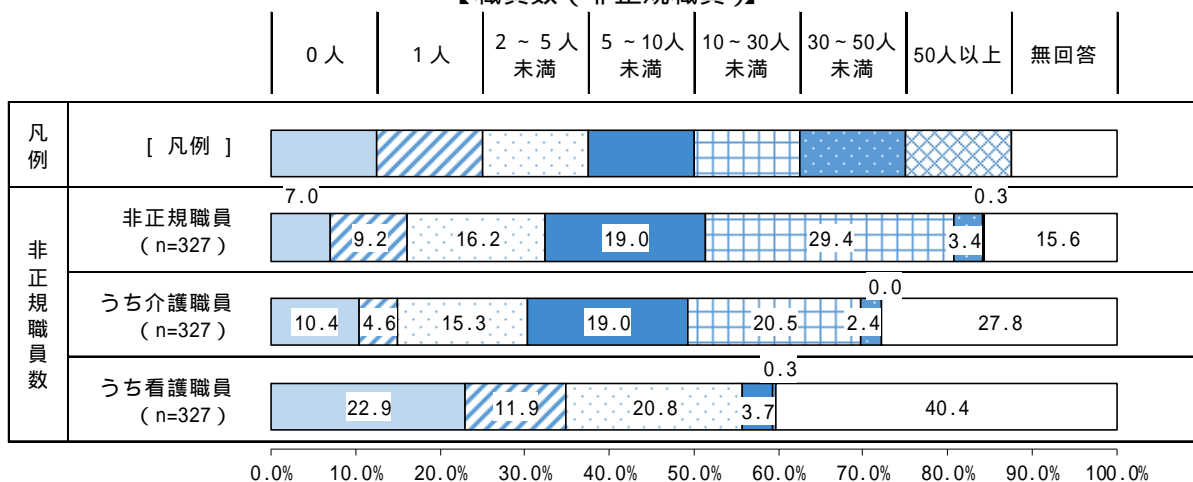
【職員数(正規職員)】



職員数 非正規職員

非正規職員数について、「10～30人未満」が29.4%で最も多く、次いで「5～10人未満」が19.0%、「2～5人未満」が16.2%となっています。「0人」が7.0%となっていますが、一方で、「10人以上」が33.1%を占めるなど多くなっています。
 うち介護職員の職員数について、「10人以上」が22.9%で最も多く、次いで「5～10人未満」が19.0%、「2～5人未満」が15.3%となっています。
 うち看護職員の職員数について、「0人」が22.9%で最も多く、次いで「2～5人未満」が20.8%、「1人」が11.9%となっています。

【職員数(非正規職員)】



2 介護職員確保の状況について

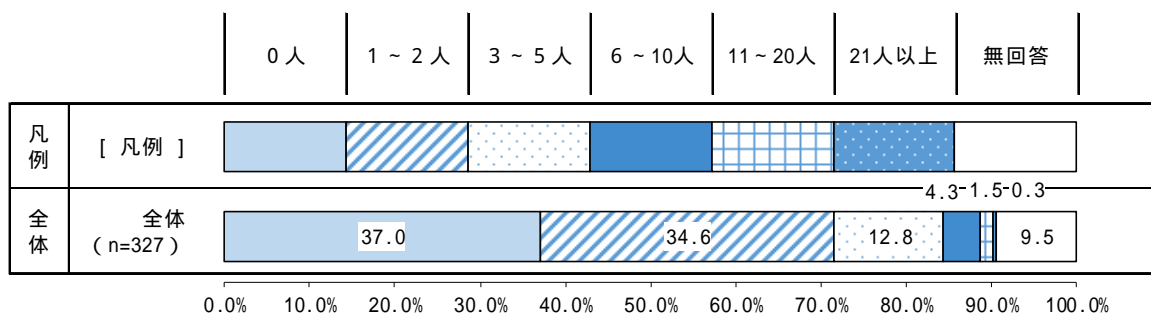
採用者数

問1 採用者数について、ご回答ください。(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

採用者数 正規職員

正規職員の採用者数について、「0人」が37.0%で最も多く、次いで「1～2人」が34.6%、「3～5人」が12.8%となっています。

【採用者数 正規職員】

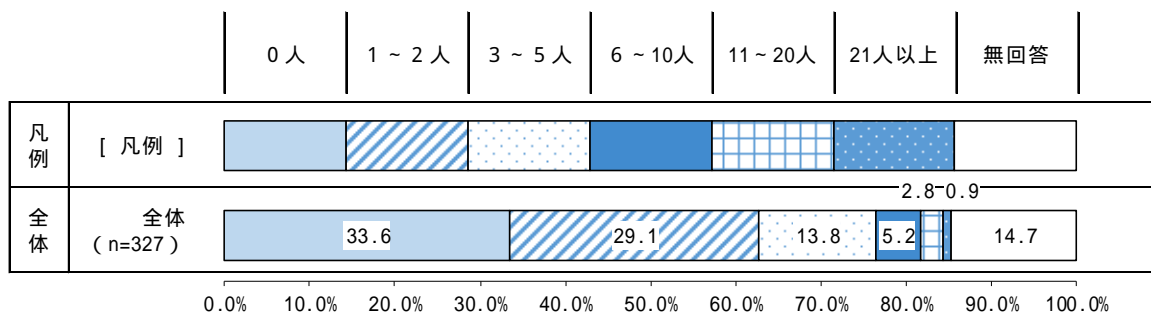


採用者数 非正規職員

非正規職員の採用者数について、「0人」が33.6%で最も多く、次いで「1～2人」が29.1%、「3～5人」が13.8%となっています。

正規、非正規ともに「0人」という事業所が69か所と全体の21.1%を占めています。

【採用者数 非正規職員】

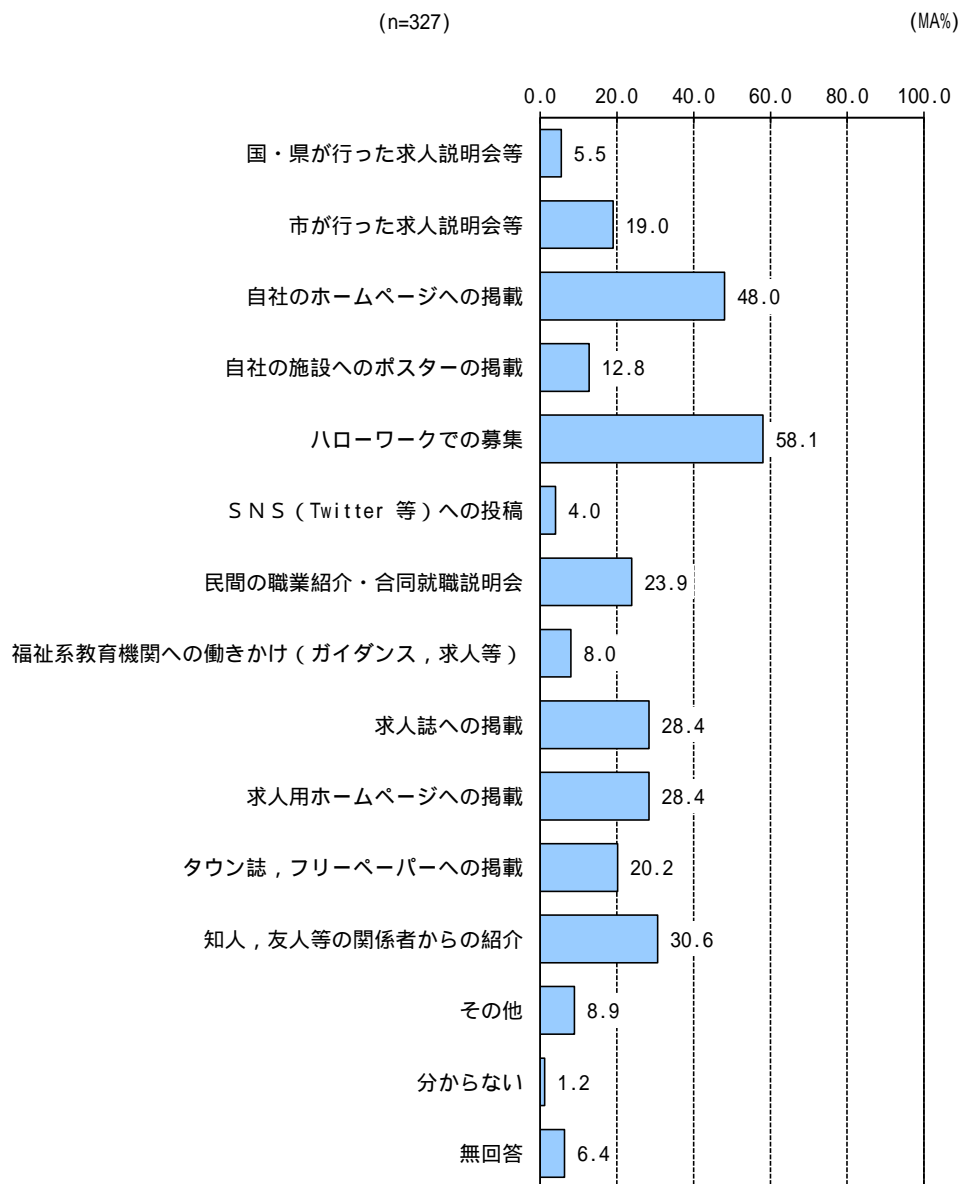


過去1年間の人材募集の方法

問2 貴事業所における過去1年間で人材募集を行った方法をご回答ください。(MA)

過去1年間の人材募集の方法について、「ハローワークでの募集」が58.1%で最も多く、次いで「自社のホームページへの掲載」が48.0%、「知人、友人等の関係者からの紹介」が30.6%となっています。

【過去1年間の人材募集の方法(MA)】



【その他意見 (抜粋)】

派遣からの入職	折込	介護ソフトの求人募集
チラシ配布	事業所の外窓に求人広告を貼った	併設病院への働きかけ
入職したいと直接相談	本社からの連絡	特定技能
在職中の職員からの紹介	法人内介護職養成校での就業相談会	

人材が集まらないと感じるか

問3 人材が集まらないと感じていますか。

【全体】

人材が集まらないと感じているかについて、「感じている」が 83.5%、「感じていない」が 12.8% となっています。

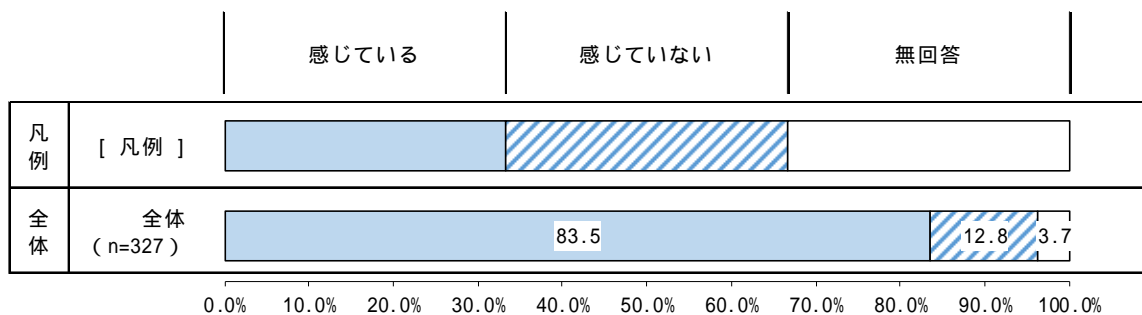
【事業所種別】

事業所種別では、大きな差はみられませんでした。

【人材募集の方法】

人材の募集方法では、大きな差はみられませんでした。

【人材が集まらないと感じるか】

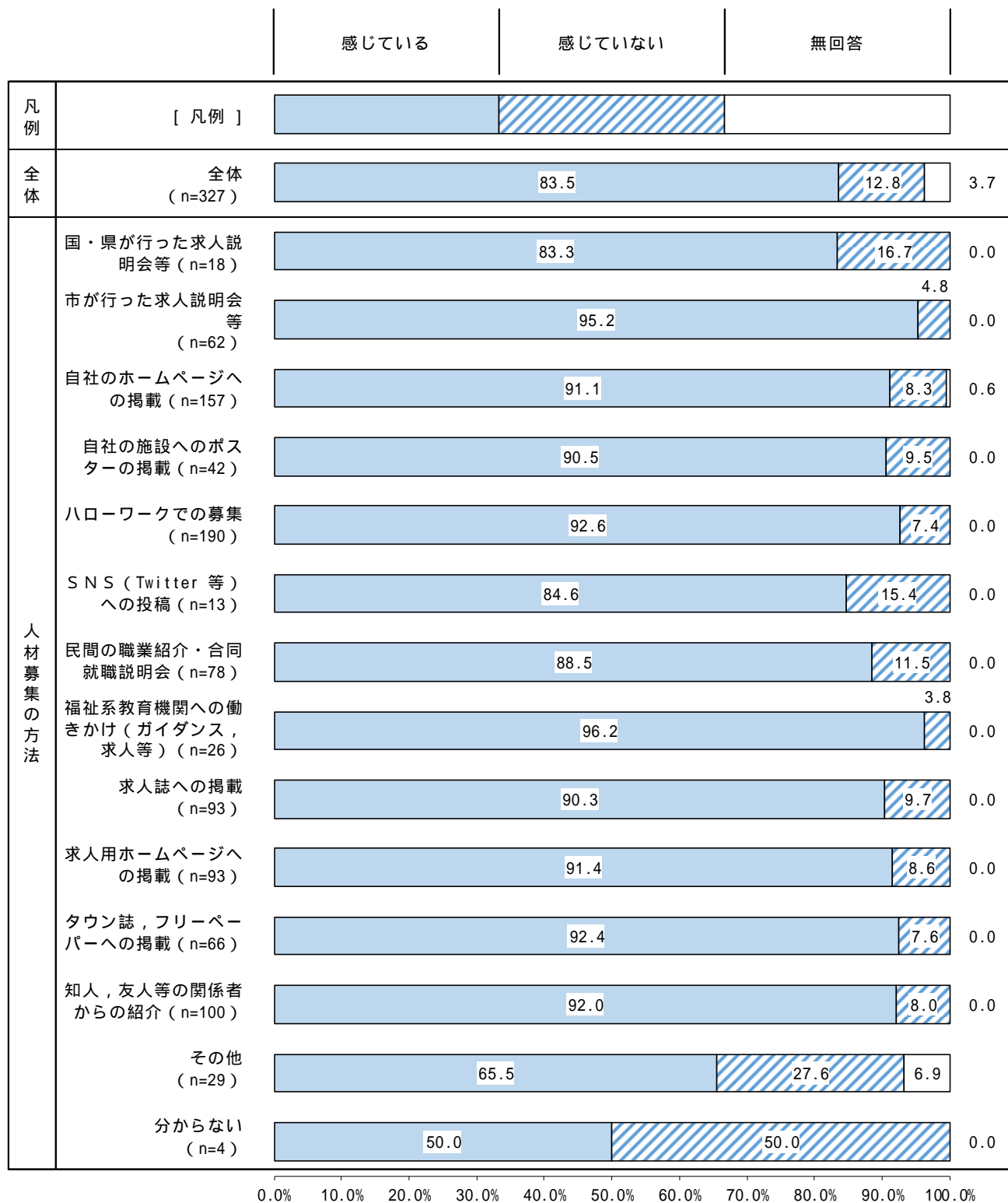


【人材が集まらないと感じるか×事業所種別】

単位：%

	母数 (n)	人材が集まらないと感じているか			
		感じている	感じていない	無回答	
全体	327	83.5	12.8	3.7	
事業所種別	居宅介護支援	81	71.6	22.2	6.2
	居宅療養管理指導	-	-	-	-
	訪問介護	60	93.3	6.7	-
	訪問入浴介護	5	100.0	-	-
	夜間対応型訪問介護	-	-	-	-
	訪問看護	19	63.2	15.8	21.1
	訪問リハビリテーション	-	-	-	-
	通所介護	36	88.9	11.1	-
	地域密着型通所介護	25	72.0	24.0	4.0
	認知症対応型通所介護	1	100.0	-	-
	通所リハビリテーション	4	100.0	-	-
	(看護)小規模多機能型居宅介護	5	100.0	-	-
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	100.0	-	-
	短期入所生活介護	11	90.9	9.1	-
	短期入所療養介護	1	100.0	-	-
	介護老人福祉施設	12	91.7	8.3	-
	地域密着型介護老人福祉施設	3	100.0	-	-
	介護老人保健施設	8	100.0	-	-
	特定施設入居者生活介護	6	100.0	-	-
	認知症対応型共同生活介護	18	94.4	5.6	-
	介護医療院	-	-	-	-
	福祉用具貸与・販売	16	68.8	25.0	6.3
住宅改修	-	-	-	-	
地域包括支援センター	9	88.9	-	11.1	
その他	2	100.0	-	-	

【人材が集まらないと感じるか×人材募集の方法（MA）】

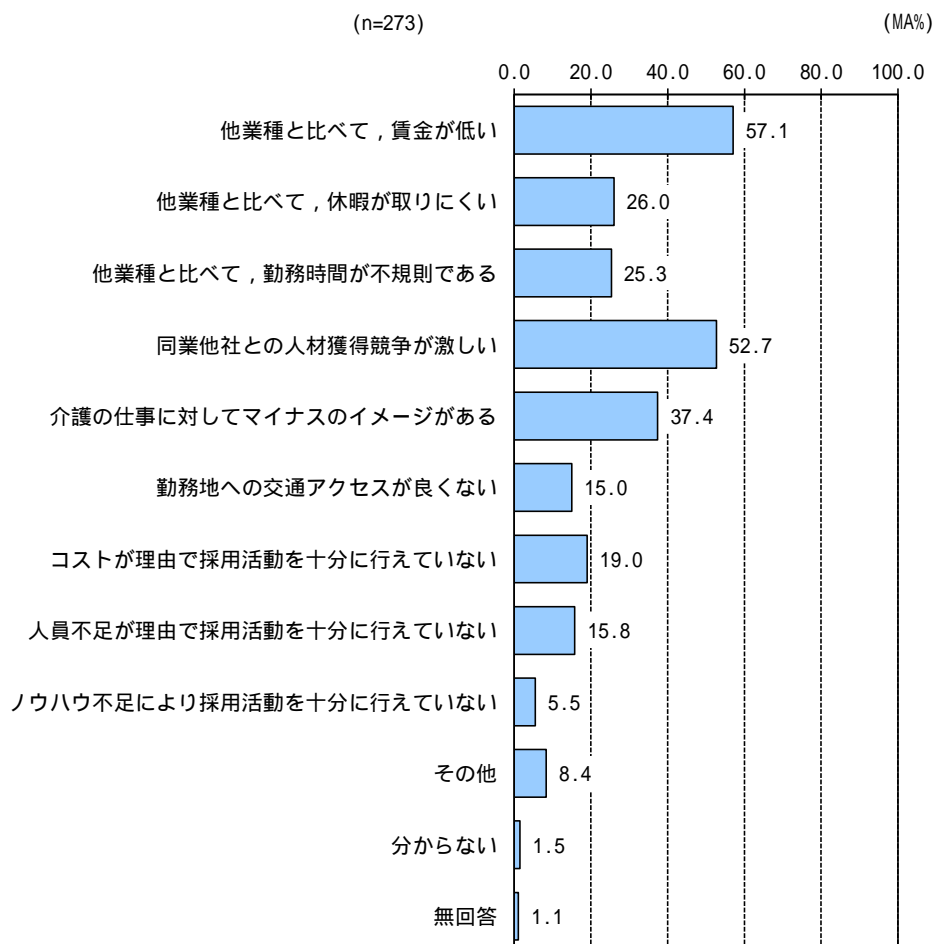


人材が集まらない理由

問4 問3で「1. 感じている」と回答した事業所に伺います。人材が集まらない理由は何だと感じているかご回答ください。(MA)

人材が集まらない理由について、「他業種と比べて、賃金が低い」が57.1%で最も多く、次いで「同業他社との人材獲得競争が激しい」が52.7%、「介護の仕事に対してマイナスのイメージがある」が37.4%となっています。

【人材が集まらない理由(MA)】



【その他意見(抜粋)】

特に登録ヘルパーにおいて賃金は良いが、収入が安定しないと考える事がある為 1対1の業務の為
訪問サービスだと、来る経験の人からすると何しているか不明
コロナ禍により施設見学や学校訪問の機会が減ってしまった
利用者定数を減らしているの、これ以上増やさない
会社全体として募集広告が足りない
本社が現場任せで、何も手を打っていないのではないかと思いたくなる
会社に魅力がない
会社側に当職種の理解がない

【人材が集まらない理由(MA) × 事業所種別】

単位：%

	母数 (n)	人材が集まらない理由(MA)												
		他業種と比べて、賃金が低い	に他業種と比べて、休暇が取り	不他業種と比べて、勤務時間が	激しい他社との人材獲得競争が	の介護の仕事があつてマイナス	く勤務地への交通アクセスが良	分コにストエがて理由ない採用活動を十	十人員に不足がて理由ない採用活動を	をノウ分ハにウ行不足により採用活動を	その他	分からない	無回答	
全体	273	57.1	26.0	25.3	52.7	37.4	15.0	19.0	15.8	5.5	8.4	1.5	1.1	
事業所種別	居宅介護支援	58	62.1	25.9	15.5	46.6	25.9	5.2	15.5	12.1	3.4	15.5	1.7	-
	居宅療養管理指導	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問介護	56	48.2	28.6	39.3	58.9	41.1	14.3	16.1	14.3	5.4	1.8	1.8	-
	訪問入浴介護	5	40.0	60.0	40.0	-	60.0	-	-	20.0	20.0	-	-	-
	夜間対応型訪問介護	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問看護	12	50.0	16.7	16.7	58.3	8.3	-	16.7	25.0	16.7	8.3	-	-
	訪問リハビリテーション	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	通所介護	32	68.8	25.0	21.9	56.3	37.5	21.9	21.9	15.6	3.1	9.4	-	-
	地域密着型通所介護	18	72.2	27.8	11.1	50.0	61.1	11.1	11.1	11.1	-	-	-	-
	認知症対応型通所介護	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	通所リハビリテーション	4	50.0	25.0	-	25.0	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-
	(看護)小規模多機能型居宅介護	5	80.0	20.0	60.0	20.0	40.0	-	20.0	40.0	20.0	-	-	-
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	50.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-
	短期入所生活介護	10	30.0	20.0	30.0	40.0	30.0	10.0	10.0	20.0	-	10.0	-	10.0
	短期入所療養介護	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	介護老人福祉施設	11	27.3	18.2	18.2	72.7	36.4	9.1	9.1	9.1	-	9.1	-	9.1
	地域密着型介護老人福祉施設	3	33.3	33.3	66.7	100.0	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-	-
	介護老人保健施設	8	12.5	12.5	-	87.5	25.0	25.0	37.5	12.5	-	-	-	-
	特定施設入居者生活介護	6	100.0	16.7	83.3	66.7	50.0	33.3	16.7	-	-	-	-	-
	認知症対応型共同生活介護	17	88.2	47.1	41.2	52.9	70.6	41.2	35.3	41.2	17.6	-	-	-
	介護医療院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	福祉用具貸与・販売	11	45.5	-	-	36.4	27.3	36.4	36.4	9.1	9.1	9.1	18.2	-
	住宅改修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地域包括支援センター	8	62.5	12.5	-	25.0	-	12.5	12.5	-	-	50.0	-	12.5	
その他	2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-	

人材確保策の効果

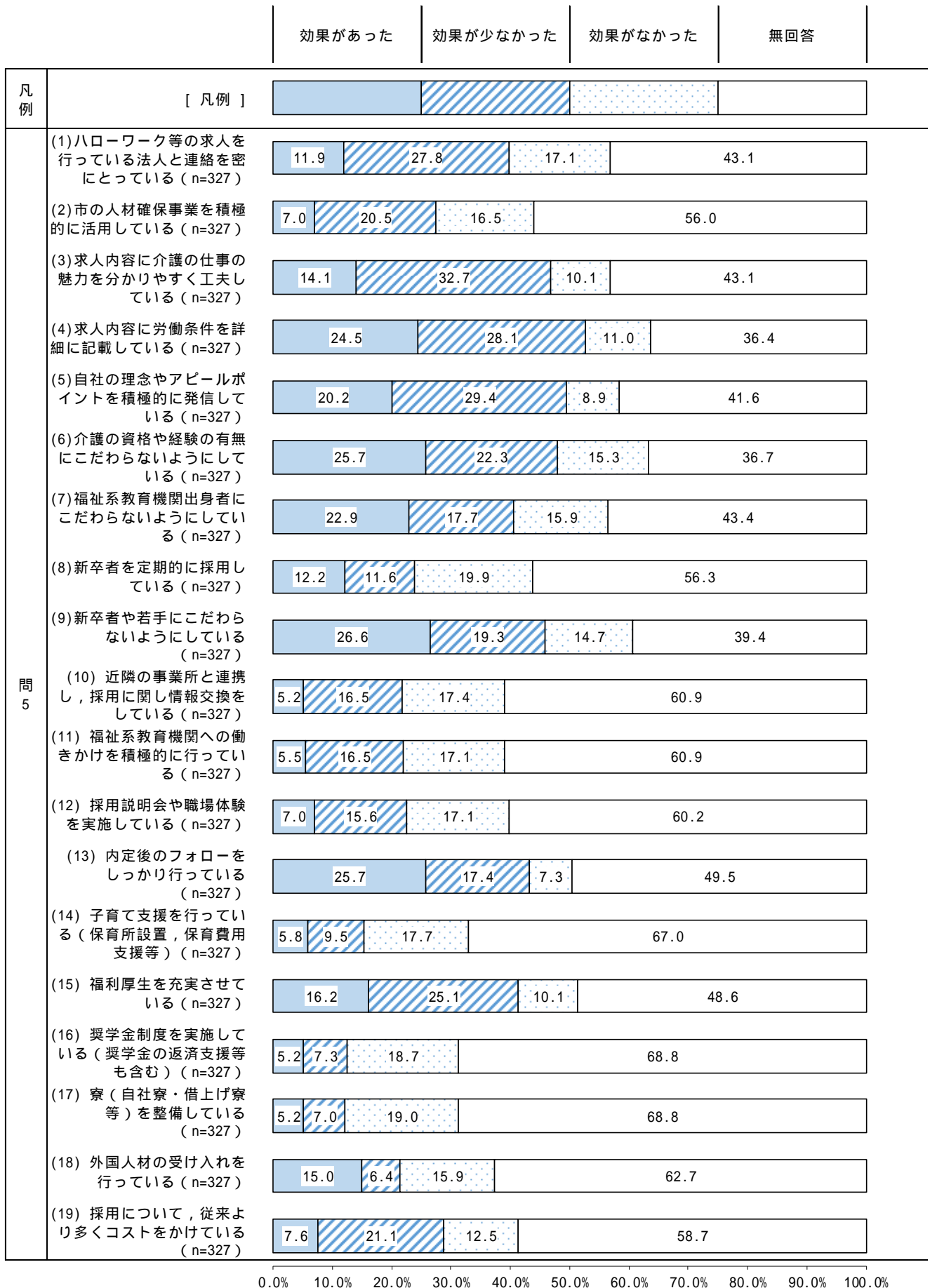
問5 人材確保のために実施しているもののうち、人材確保に効果があった・少なかった・なかったと感じるものをご回答ください。

人材確保策の効果について、「効果があった」との回答が多かったのは、「(9)新卒者や若手にこだわらないようにしている」「(6)介護の資格や経験の有無にこだわらないようにしている」「(13)内定後のフォローをしっかりと行っている」「(4)求人内容に労働条件を詳細に記載している」「(7)福祉系教育機関出身者にこだわらないようにしている」となっています。

【人材確保策の効果（順位）】

多い順	効果があった	割合	効果が少なかった	割合	効果がなかった	割合
1位	(9)新卒者や若手にこだわらないようにしている	26.6	(3)求人内容に介護の仕事の魅力を分かりやすく工夫している	32.7	(8)新卒者を定期的に採用している	19.9
2位	(6)介護の資格や経験の有無にこだわらないようにしている	25.7	(5)自社の理念やアピールポイントを積極的に発信している	29.4	(17)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	19.0
3位	(13)内定後のフォローをしっかりと行っている	25.7	(4)求人内容に労働条件を詳細に記載している	28.1	(16)奨学金制度を実施している（奨学金の返済支援等も含む）	18.7
4位	(4)求人内容に労働条件を詳細に記載している	24.5	(1)ハローワーク等の求人を行っている法人と連絡を密にとっている	27.8	(14)子育て支援を行っている（保育所設置、保育費用支援等）	17.7
5位	(7)福祉系教育機関出身者にこだわらないようにしている	22.9	(15)福利厚生を充実させている	25.1	(10)近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	17.4
6位	(5)自社の理念やアピールポイントを積極的に発信している	20.2	(6)介護の資格や経験の有無にこだわらないようにしている	22.3	(1)ハローワーク等の求人を行っている法人と連絡を密にとっている	17.1
7位	(15)福利厚生を充実させている	16.2	(19)採用について、従来より多くコストをかけている	21.1	(11)福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	17.1
8位	(18)外国人材の受け入れを行っている	15.0	(2)市の人材確保事業を積極的に活用している	20.5	(12)採用説明会や職場体験を実施している	17.1
9位	(3)求人内容に介護の仕事の魅力を分かりやすく工夫している	14.1	(9)新卒者や若手にこだわらないようにしている	19.3	(2)市の人材確保事業を積極的に活用している	16.5
10位	(8)新卒者を定期的に採用している	12.2	(7)福祉系教育機関出身者にこだわらないようにしている	17.7	(7)福祉系教育機関出身者にこだわらないようにしている	15.9
11位	(1)ハローワーク等の求人を行っている法人と連絡を密にとっている	11.9	(13)内定後のフォローをしっかりと行っている	17.4	(18)外国人材の受け入れを行っている	15.9
12位	(19)採用について、従来より多くコストをかけている	7.6	(11)福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	16.5	(6)介護の資格や経験の有無にこだわらないようにしている	15.3
13位	(2)市の人材確保事業を積極的に活用している	7.0	(10)近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	16.5	(9)新卒者や若手にこだわらないようにしている	14.7
14位	(12)採用説明会や職場体験を実施している	7.0	(12)採用説明会や職場体験を実施している	15.6	(19)採用について、従来より多くコストをかけている	12.5
15位	(14)子育て支援を行っている（保育所設置、保育費用支援等）	5.8	(8)新卒者を定期的に採用している	11.6	(4)求人内容に労働条件を詳細に記載している	11.0
16位	(11)福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	5.5	(14)子育て支援を行っている（保育所設置、保育費用支援等）	9.5	(3)求人内容に介護の仕事の魅力を分かりやすく工夫している	10.1
17位	(10)近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	5.2	(16)奨学金制度を実施している（奨学金の返済支援等も含む）	7.3	(15)福利厚生を充実させている	10.1
18位	(16)奨学金制度を実施している（奨学金の返済支援等も含む）	5.2	(17)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	7.0	(5)自社の理念やアピールポイントを積極的に発信している	8.9
19位	(17)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	5.2	(18)外国人材の受け入れを行っている	6.4	(13)内定後のフォローをしっかりと行っている	7.3

【人材確保策の効果】



3 介護職員の離職状況について

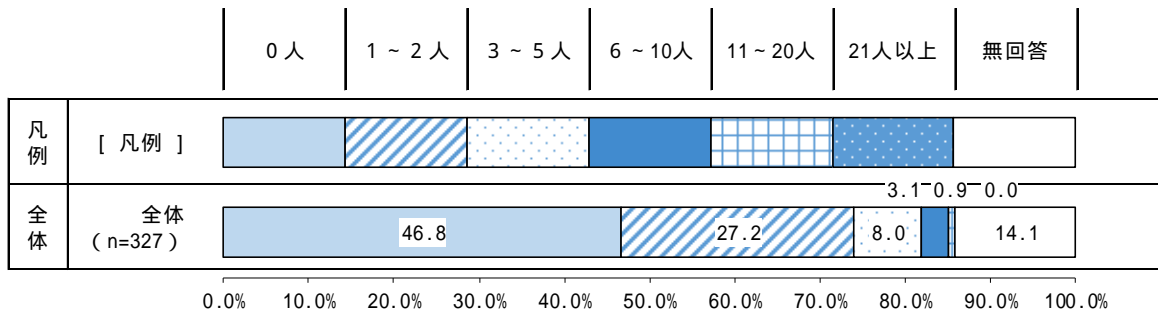
退職者数

問6 退職者数について、ご回答ください。(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

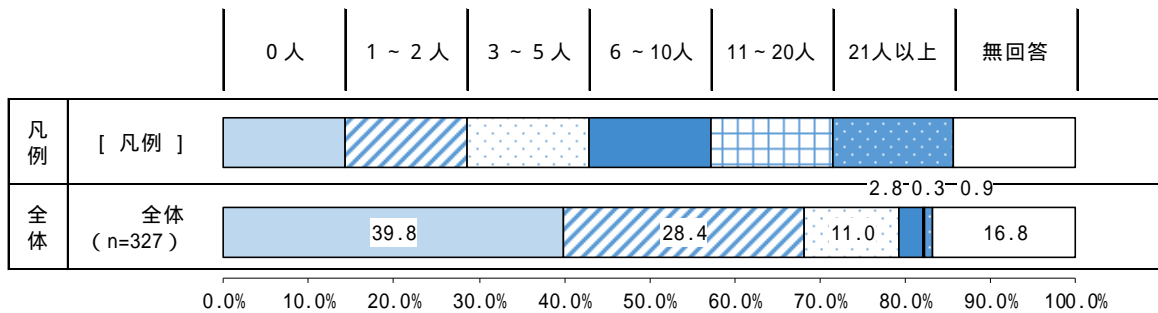
退職者数 正規職員について、「0人」が46.8%で最も多く、次いで「1～2人」が27.2%、「3～5人」が8.0%となっています。

退職者数 非正規職員について、「0人」が39.8%で最も多く、次いで「1～2人」が28.4%、「3～5人」が11.0%となっています。

【退職者数 正規職員】



【退職者数 非正規職員】



【採用者数と退職者数の増減(年間)】

正規雇用者(採用者数 - 退職者数)		
増減	事業者数	割合
-7人	1	11.9
-5人	4	
-4人	1	
-3人	3	
-2人	8	
-1人	22	
増減なし	126	38.5
1人	57	33.0
2人	21	
3人	15	
4人	4	
5人	3	
6人	3	
7人	1	
10人	1	
13人	1	
14人	1	
50人	1	16.5
無回答	54	16.5
総計	327	100.0

非正規雇用者(採用者数 - 退職者数)		
増減	事業者数	割合
-5人	4	13.1
-4人	1	
-3人	3	
-2人	10	
-1人	25	
増減なし	125	
1人	46	26.9
2人	15	
3人	6	
4人	3	
5人	1	
6人	5	
7人	1	
8人	3	
9人	4	
10人	1	
13人	1	21.7
15人	1	21.7
22人	1	21.7
無回答	71	21.7
総計	327	100.0

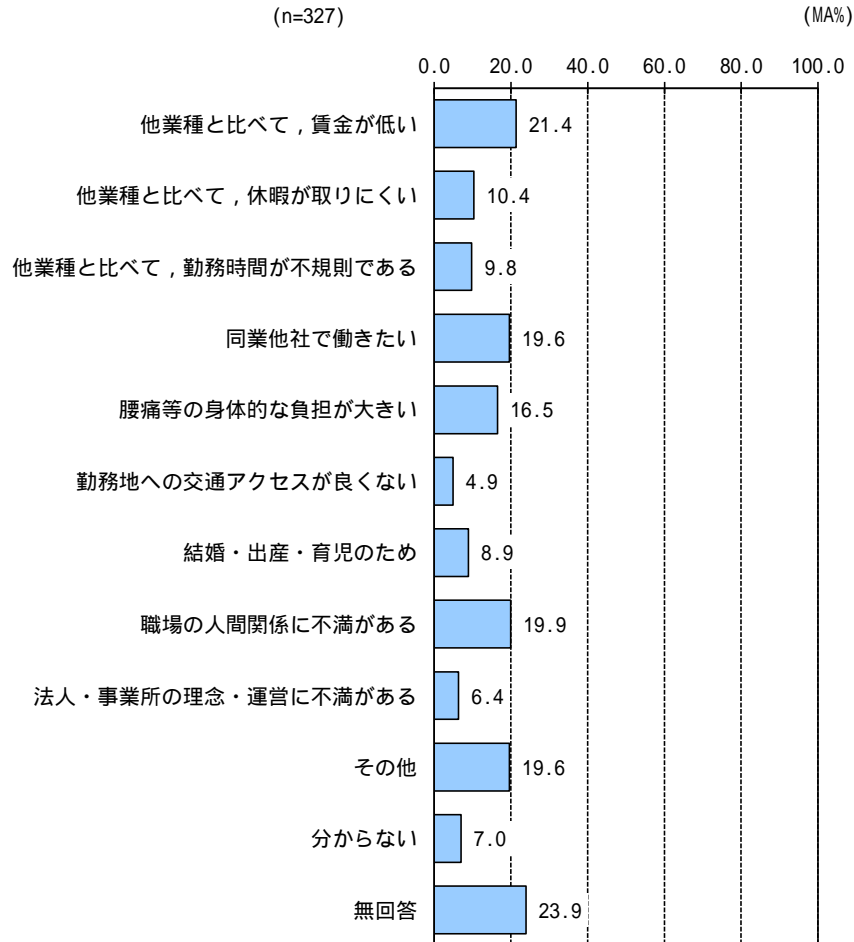
採用者数と退職者数の両方に
回答があった事業所を集計

離職の理由

問7 離職の理由として考えられるものをご回答ください。(MA)

離職の理由について、「他業種と比べて、賃金が低い」が 21.4%で最も多く、次いで「職場の人間関係に不満がある」が 19.9%、「同業他社で働きたい」「その他」が 19.6%となっています。

【離職の理由(MA)】



【その他意見(抜粋)】

他業種に転職，ステップアップのため
定年退職，年齢
病気療養，体調不良
精神的ストレスが大きい
学業，人事関連
仕事がうまくこなせない
転居
不人気
家族の介護
ご自身，家庭の都合
賃金が低いうえに過重労働である
障害者の事業へ移行する者が多い(パート)
主任ケアマネとして負担があった

【離職の理由(MA) × 事業所種別】

単位：%

	母数 (n)	離職の理由(MA)												
		他業種と比べて、賃金が低い	他業種と比べて、休暇が取りにくい	他業種と比べて、勤務時間が不規則である	同業他社で働きたい	腰痛等の身体的な負担が大きい	勤務地への交通アクセスが良くない	結婚・出産・育児のため	職場の人間関係に不満がある	法人・事業所の理念・運営に不満がある	その他	分からない	無回答	
全体	327	21.4	10.4	9.8	19.6	16.5	4.9	8.9	19.9	6.4	19.6	7.0	23.9	
事業所種別	居宅介護支援	81	12.3	6.2	2.5	12.3	3.7	2.5	3.7	7.4	3.7	12.3	9.9	50.6
	居宅療養管理指導	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問介護	60	16.7	10.0	20.0	23.3	16.7	6.7	11.7	16.7	10.0	28.3	3.3	15.0
	訪問入浴介護	5	60.0	60.0	40.0	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	-	-	-
	夜間対応型訪問介護	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	訪問看護	19	15.8	10.5	10.5	10.5	10.5	5.3	21.1	-	5.3	10.5	5.3	47.4
	訪問リハビリテーション	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	通所介護	36	22.2	5.6	5.6	22.2	19.4	5.6	8.3	25.0	5.6	27.8	5.6	13.9
	地域密着型通所介護	25	28.0	16.0	4.0	20.0	20.0	8.0	4.0	8.0	4.0	8.0	16.0	24.0
	認知症対応型通所介護	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	通所リハビリテーション	4	25.0	-	-	25.0	-	25.0	-	50.0	-	50.0	-	-
	(看護)小規模多機能型居宅介護	5	-	-	-	20.0	20.0	-	20.0	40.0	-	40.0	-	-
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-	100.0	50.0	-	-	-
	短期入所生活介護	11	18.2	9.1	18.2	36.4	27.3	-	9.1	27.3	-	27.3	-	-
	短期入所療養介護	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	介護老人福祉施設	12	25.0	8.3	8.3	41.7	41.7	8.3	16.7	41.7	-	25.0	8.3	-
	地域密着型介護老人福祉施設	3	-	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	33.3	33.3	-
	介護老人保健施設	8	12.5	12.5	12.5	50.0	25.0	12.5	12.5	37.5	-	12.5	-	12.5
	特定施設入居者生活介護	6	66.7	16.7	33.3	33.3	83.3	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-	-
	認知症対応型共同生活介護	18	27.8	22.2	11.1	11.1	27.8	5.6	11.1	27.8	11.1	27.8	-	5.6
	介護医療院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	福祉用具貸与・販売	16	31.3	-	-	6.3	-	-	-	12.5	-	18.8	25.0	25.0
住宅改修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
地域包括支援センター	9	44.4	22.2	-	11.1	-	-	11.1	66.7	11.1	22.2	-	22.2	
その他	2	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	

離職防止の効果

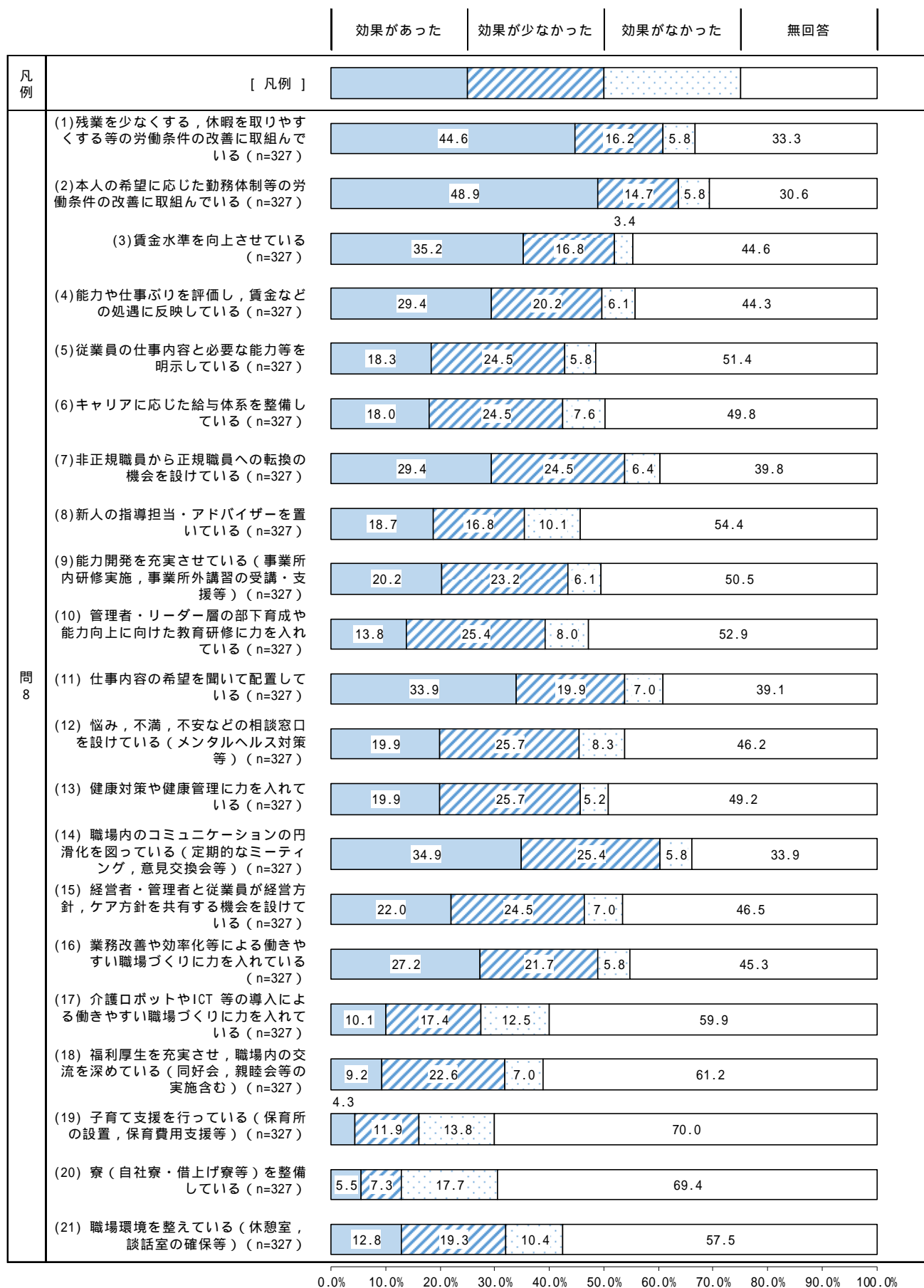
問 8 離職を防ぐために実施しているもののうち、離職防止に効果があった・少なかった・なかったと感じるものをご回答ください。(実施しているものについてそれぞれ1つに○)

離職防止の効果について、「効果があった」との回答が多かったのは、「(2)本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる」「(1)残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」「(3)賃金水準を向上させている」「(14)職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている」「(11)仕事内容の希望を聞いて配置している」となっています。

【離職防止の効果（順位）】

多い順	効果があった	割合	効果が少なかった	割合	効果がなかった	割合
1位	(2)本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる	48.9	(12)悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	25.7	(20)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	17.7
2位	(1)残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	44.6	(13)健康対策や健康管理に力を入れている	25.7	(19)子育て支援を行っている	13.8
3位	(3)賃金水準を向上させている	35.2	(14)職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている	25.4	(17)介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている	12.5
4位	(14)職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている	34.9	(10)管理者・リーダー層の部下育成や能力向上に向けた教育研修に力を入れている	25.4	(21)職場環境を整えている	10.4
5位	(11)仕事内容の希望を聞いて配置している	33.9	(7)非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	24.5	(8)新人の指導担当・アドバイザーを置いている	10.1
6位	(4)能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	29.4	(15)経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	24.5	(12)悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	8.3
7位	(7)非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	29.4	(5)従業員の仕事内容と必要な能力等を明示している	24.5	(10)管理者・リーダー層の部下育成や能力向上に向けた教育研修に力を入れている	8.0
8位	(16)業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	27.2	(6)キャリアに応じた給与体系を整備している	24.5	(6)キャリアに応じた給与体系を整備している	7.6
9位	(15)経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	22.0	(9)能力開発を充実させている	23.2	(15)経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	7.0
10位	(9)能力開発を充実させている	20.2	(18)福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	22.6	(18)福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	7.0
11位	(12)悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	19.9	(16)業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	21.7	(11)仕事内容の希望を聞いて配置している	7.0
12位	(13)健康対策や健康管理に力を入れている	19.9	(4)能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	20.2	(7)非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	6.4
13位	(8)新人の指導担当・アドバイザーを置いている	18.7	(11)仕事内容の希望を聞いて配置している	19.9	(9)能力開発を充実させている	6.1
14位	(5)従業員の仕事内容と必要な能力等を明示している	18.3	(21)職場環境を整えている	19.3	(4)能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	6.1
15位	(6)キャリアに応じた給与体系を整備している	18.0	(17)介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている	17.4	(14)職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている	5.8
16位	(10)管理者・リーダー層の部下育成や能力向上に向けた教育研修に力を入れている	13.8	(3)賃金水準を向上させている	16.8	(5)従業員の仕事内容と必要な能力等を明示している	5.8
17位	(21)職場環境を整えている	12.8	(8)新人の指導担当・アドバイザーを置いている	16.8	(16)業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	5.8
18位	(17)介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている	10.1	(1)残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	16.2	(1)残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	5.8
19位	(18)福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	9.2	(2)本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる	14.7	(2)本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる	5.8
20位	(20)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	5.5	(19)子育て支援を行っている	11.9	(13)健康対策や健康管理に力を入れている	5.2
21位	(19)子育て支援を行っている	4.3	(20)寮（自社寮・借上げ寮等）を整備している	7.3	(3)賃金水準を向上させている	3.4

【離職防止の効果】



0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%

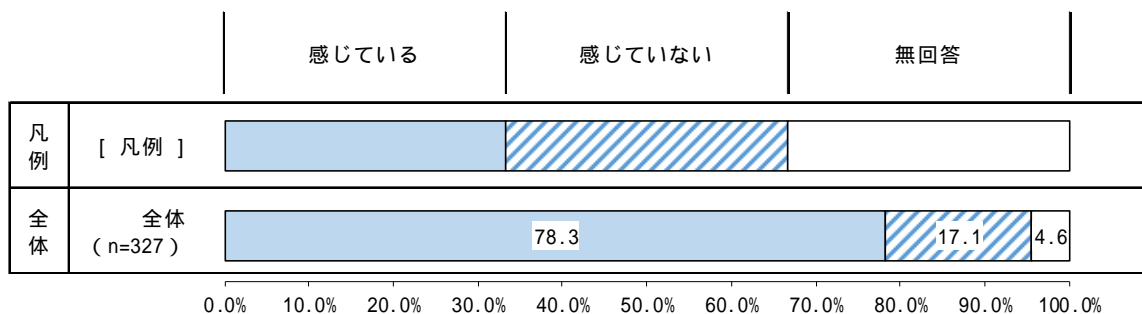
4 介護職員不足の状況について

事業所の人材不足を感じるか

問9 事業所の人材不足を感じていますか。

事業所の人材不足を感じているかについて、「感じている」が78.3%、「感じていない」が17.1%となっています。

【事業所の人材不足を感じるか】



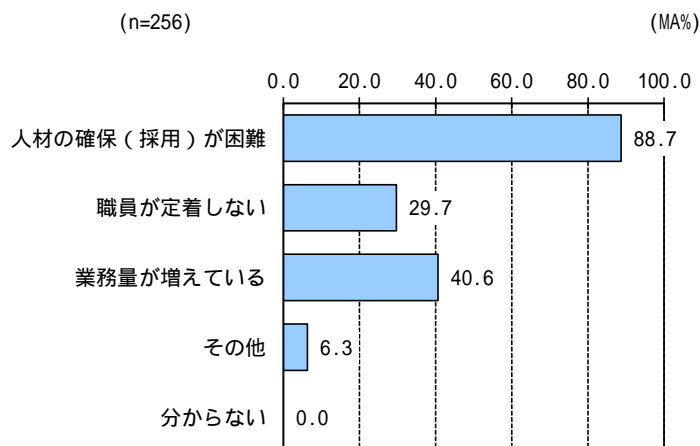
人材不足を感じる理由

問10 問9で「1. 感じている」と回答した事業所に伺います。人材不足を感じる理由をご回答ください。(MA)

【全体】

人材不足を感じる理由について、「人材の確保（採用）が困難」が88.7%で最も多く、次いで「業務量が増えている」が40.6%、「職員が定着しない」が29.7%となっています。

【人材不足を感じる理由(MA)】



【その他意見（抜粋）】

新規依頼がきても配置できるヘルパーがない	物価高騰，低賃金
賃金が安い，サービス残業が多い，仕事量が多く支店の人にはわかってもらえない	シフトが埋まらない
ケアの目的，目標，仕事の満足感，報酬体制がはっきりしていない	コーディネートの難しさ
求職者側に問題のある人が多い(多くなった)	ニーズはあるが対応しきれない
職員の能力が低い	経営状況から人を雇えない
今後の離職者があった場合の対応が不安	派遣率が高い
主任ケアマネが必要	数年先の未来も，事業を継続できるか不安

【事業所種別】

事業所の人材不足を感じているかでは、「感じている」は福祉用具貸与・販売や訪問看護は50%台でしたが、9つの種別で100%となるなど、多くの種別で人材不足の状況がみられます。人材不足を感じる理由でも、全種別で「人材の確保（採用）が困難」が最も多くなるなど、採用面の困難さが、人材不足に関する大きな要因になっています。

【人材不足を感じているか・人材不足を感じる理由(MA)×事業所種別】

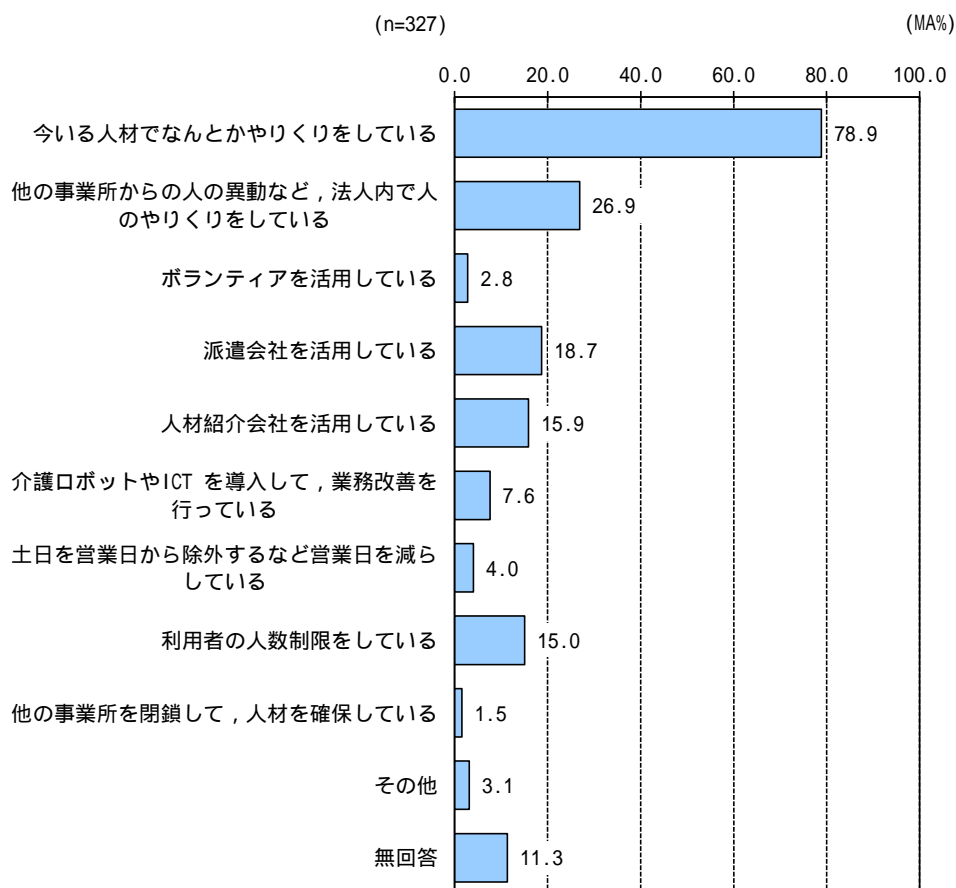
	母数 (n)	事業所の人材不足を感じているか			母数 (n)	人材不足を感じる理由(MA)				
		感じて いる	感じて いない	無回 答		人材の 確保 (採用) が困難	職 員 が 定 着 し な い	業 務 量 が 増 え て い る	そ の 他	分 か ら な い
全体	327	78.3	17.1	4.6	256	88.7	29.7	40.6	6.3	-
事業所種別										
居宅介護支援	81	65.4	24.7	9.9	53	83.0	24.5	39.6	5.7	-
居宅療養管理指導	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
訪問介護	60	93.3	5.0	1.7	56	89.3	30.4	33.9	10.7	-
訪問入浴介護	5	100.0	-	-	5	100.0	40.0	60.0	-	-
夜間対応型訪問介護	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
訪問看護	19	57.9	21.1	21.1	11	81.8	18.2	45.5	-	-
訪問リハビリテーション	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
通所介護	36	77.8	22.2	-	28	85.7	46.4	50.0	10.7	-
地域密着型通所介護	25	64.0	36.0	-	16	87.5	31.3	43.8	6.3	-
認知症対応型通所介護	1	100.0	-	-	1	100.0	-	100.0	-	-
通所リハビリテーション	4	100.0	-	-	4	75.0	25.0	50.0	-	-
(看護)小規模多機能型居宅介護	5	100.0	-	-	5	100.0	-	20.0	-	-
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	100.0	-	-	2	100.0	-	50.0	-	-
短期入所生活介護	11	90.9	9.1	-	10	100.0	20.0	40.0	-	-
短期入所療養介護	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-
介護老人福祉施設	12	83.3	16.7	-	10	100.0	30.0	20.0	-	-
地域密着型介護老人福祉施設	3	66.7	-	33.3	2	100.0	50.0	-	-	-
介護老人保健施設	8	100.0	-	-	8	87.5	12.5	37.5	-	-
特定施設入居者生活介護	6	100.0	-	-	6	83.3	33.3	33.3	16.7	-
認知症対応型共同生活介護	18	94.4	5.6	-	17	100.0	29.4	41.2	5.9	-
介護医療院	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福祉用具貸与・販売	16	56.3	43.8	-	9	77.8	33.3	55.6	11.1	-
住宅改修	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地域包括支援センター	9	77.8	11.1	11.1	7	85.7	42.9	42.9	-	-
その他	2	100.0	-	-	2	100.0	100.0	100.0	-	-

人材不足への対応

問11 貴事業所における人材不足への対応について、ご回答ください。(MA)

事業所における人材不足への対応について、「今いる人材でなんとかやりくりをしている」が78.9%で最も多く、次いで「他の事業所からの人の異動など、法人内で人のやりくりをしている」が26.9%、「派遣会社を活用している」が18.7%となっています。

【人材不足への対応(MA)】



5 看取りについて

事業所での最期（看取り）対応の可否

問12 「介護老人福祉施設」、「地域密着型介護老人福祉施設」、「特定施設入居者生活介護」、「認知症対応型共同生活介護」のみに伺います。入所者やそのご家族が、貴事業所での最期（看取り）を希望された場合、対応することは可能ですか。

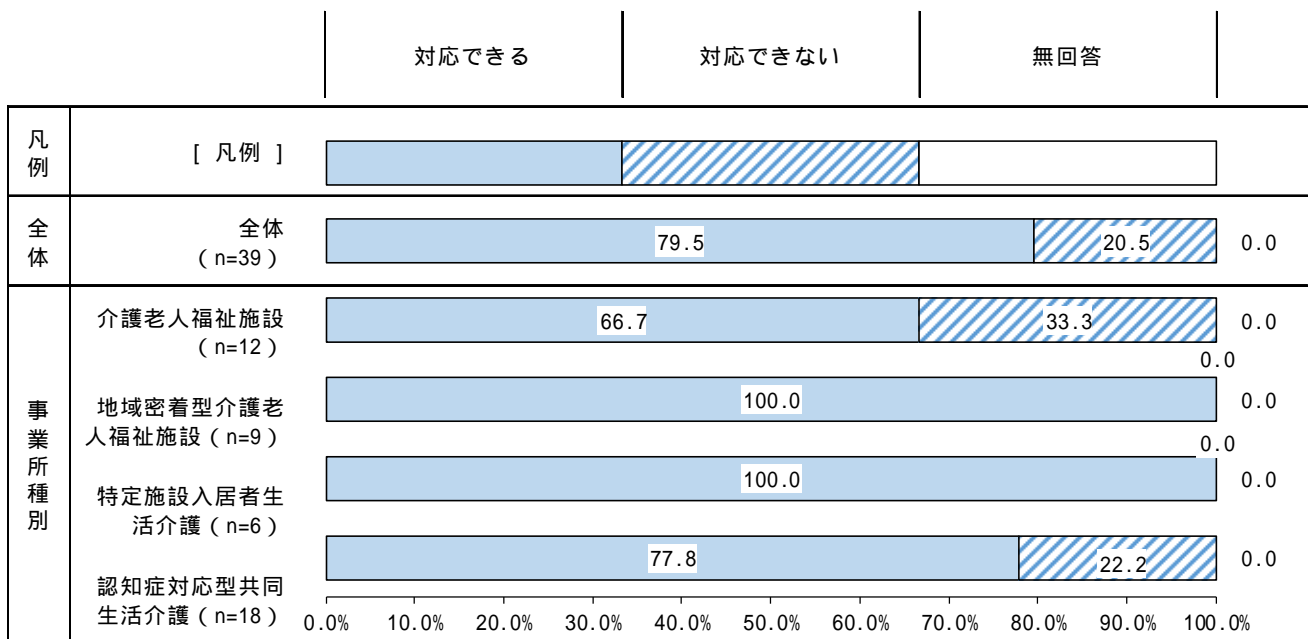
【全体】

4つの事業所種別での最期（看取り）対応について、「対応できる」が79.5%、「対応できない」が20.5%となっています。

【事業所種別】

地域密着型介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護ではすべての事業所が看取りを実施し、認知症対応型共同生活介護では77.8%、介護老人福祉施設では66.7%が実施しています。

【事業所での最期（看取り）対応の可否×事業所種別】

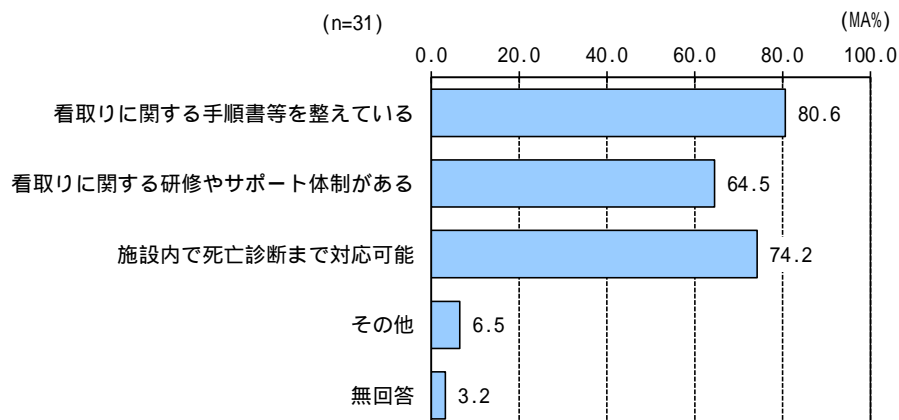


看取りに関する取り組み

問13 問12で「1. 対応できる」と回答した事業所に伺います。看取りに関しておこなっていることについて、ご回答ください。(MA)

看取りに関する取り組みについて、「看取りに関する手順書等を整えている」が80.6%で最も多く、次いで「施設内で死亡診断まで対応可能」が74.2%、「看取りに関する研修やサポート体制がある」が64.5%となっています。

【看取りに関する取り組み(MA)】

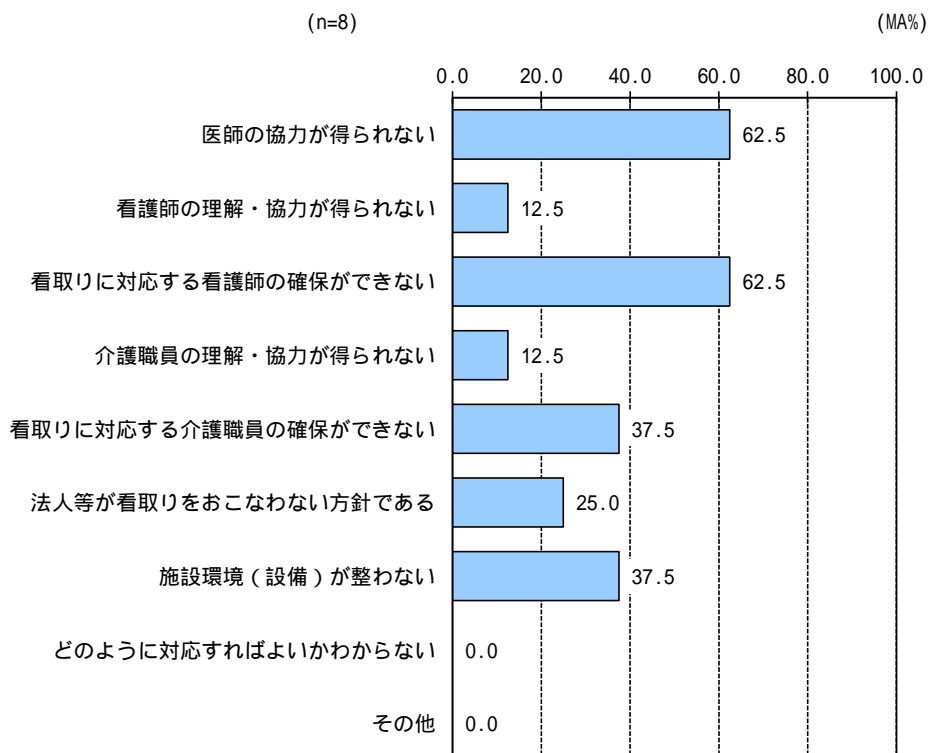


看取りに対応できない理由

問14 問12で「2. 対応できない」と回答した事業所に伺います。対応できない理由を教えてください。(MA)

看取りに対応できない理由について、「医師の協力が得られない」「看取りに対応する看護師の確保ができない」が62.5%で最も多く、次いで「看取りに対応する介護職員の確保ができない」「施設環境（設備）が整わない」が37.5%、「法人等が看取りをおこなわない方針である」が25.0%となっています。

【看取りに対応できない理由(MA)】



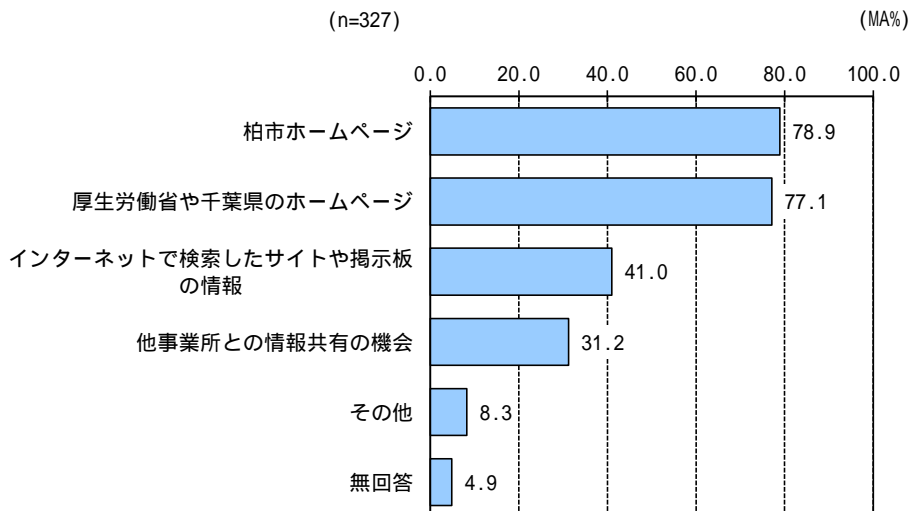
法令・基準等に関する情報の取得方法

問15 事業所を運営する上での法令・基準等の情報をどのように取得していますか。

(MA)

法令・基準等に関する情報の取得方法について、「柏市ホームページ」が78.9%で最も多く、次いで「厚生労働省や千葉県のホームページ」が77.1%、「インターネットで検索したサイトや掲示板の情報」が41.0%となっています。

【法令・基準等に関する情報の取得方法(MA)】



【その他意見(抜粋)】

柏市のメール，市と直接問い合わせ，研修
本社からの通知，本社との連携，研修指導
フランチャイズの為本部からの情報
自社，サイトから
訪問看護ホームページ
全国訪看協会などからの連絡
千葉県ホームヘルパー協議会からの情報
レセコン情報
書籍
介護ニュース，JOINT

自由意見

本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。

【自由意見（抜粋なし）】

介護現場で働く人材不足(確保), 新人教育が非常に困難で課題となっています。また, 一般的な職種と比べても賃金が低く, 重労働, 祝日や夏期, 冬期などの休暇もなく, 若い世代の入職がほぼないのが現実です。早期に改善される政策や対策を希望します。
常に職員の募集を行っています。新聞やインターネット募集に力を入れているのですが, なかなか来ません。職員パートの方は無理せず働ける時間や曜日に勤務しています。個人で経営しており人員不足を補う為, 管理者, 施設長(介護福祉士)が主となり動いています。まず募集を行っても問い合わせが来ないことが実状です。人員不足まではいきませんが, 少しでも余裕のある人数にしていけたらと考え募集しています。
当施設訪問看護ステーションは介護に関しては別セクションになるため回答できません。内容が介護サービスなので訪問看護ステーション宛ですと回答に困りますが。
コロナで集団研修等が少なくなり, 共有感が少なくなった。介護事業所サービス従事者対応でしたが, 柏市も沢山の事業所があり地域で支える連携感, (包括を中心とした)報告し合える場, 情報誌へとつながれるアンケートもほしいですね。
求人の方は本社が担当しているため不明です。
本社と現場の意識の差を埋める事が出来なければ介護業界は離職が進んでいく。
効果があった・少なかった・なかったという, 回答の仕方がわかりづらかったです。
設問に対する回答の主旨が不明でした。
派遣会社が高い賃金で入職希望者をかこっているため, 大手の体力があるところに人が集中しやすく, 資金がないところのは人を集めることが難しくなっている。転売屋と一緒に。
2022年4月開設事業所のため, 調査内容に回答できず今後の予測で回答させていただきました。
「カシワニネット」を有効に活用することで, 医師だけでなく他事業者との多職種連携がとても効率よくなり, 専門性も上がっていると感じます。
介護職員の質の低下を感じます。仕事のできる人はケアマネや他の職種に行ったりしているし, 働く気概や意欲をあまり感じません。今後もっと大変になるかと思えます。需要はあるのに優秀な人材を充足できない。私も40年以上この仕事をしてきて思ったりします。
人材不足に加え, コロナ感染で10日間の休みにしなければいけないのは, 利用者様にお願いして休ませていただく等, とても迷惑がかかり申し訳ないと思う。
介護職員を採用していないため, お力になれず申し訳ありません。
今年度夏に開業したばかりで, 営業はかけているが利用者が集まらない状態です。地域の研修等には積極的に参加し情報共有したり, ハローワークとネットサイトで人材募集をしています。
介護と予防のマネジメント料の差が大きく事業所によっては予防をうけてない所もある。当事業所は包括に協力するため受けているが, 仕事の手間は同等であるのに・・・と考えると予防の委託料の見直しの検討を是非お願いしたいと思えます。
介護保険は, 障害福祉サービスと比べてとにかく無駄が多い(これを読んだ人が「具体的に無駄な部分はどこですか?」と思っているような最悪な状況ということになります)。頭の固い人がそれなりに理由があって今の制度を作ったのだと思いますが, 「なくてもよいもの, 無い方がよいもの」のアンケートをとり, そこに手をつけることをすればサービス残業が減り結果, 時間に対する報酬が上がります。書類の電子化を早急に取り組んでほしい。柏が全国に先駆けて行ってほしいです。これでよい人材が集まって来ると思えます。印鑑は無駄といわれて何年もたっている。柏市はいち早く融通を利かせていたが, 他市でシャチハタでなく朱肉といわれた時に唖然としました。結局はトップの人間がどれだけ賢いかにかかっています。
国として介護予算の削減により, 低賃金重労働が慢性化している。志だけで仕事をしている。全国的にケアマネジャーのなり手が少ないと思われる。同業者(社)の競争が過剰でプライスダウンをすることで自分の首をしめている。若いケアマネジャーが少ない。
「介護ロボットやICTを入れて」とあるが, 入れたのはICTのみ。ロボットがあれば楽だが, 置く場所もない, お金もない, 導入してもロボットを出してくる時間もないのが現状です。簡単にアンケートを, 書類をとというのが, これに時間を取られていてもったいない。
ケアマネの更新研修をなくしてほしい。

ケアマネジャー調査

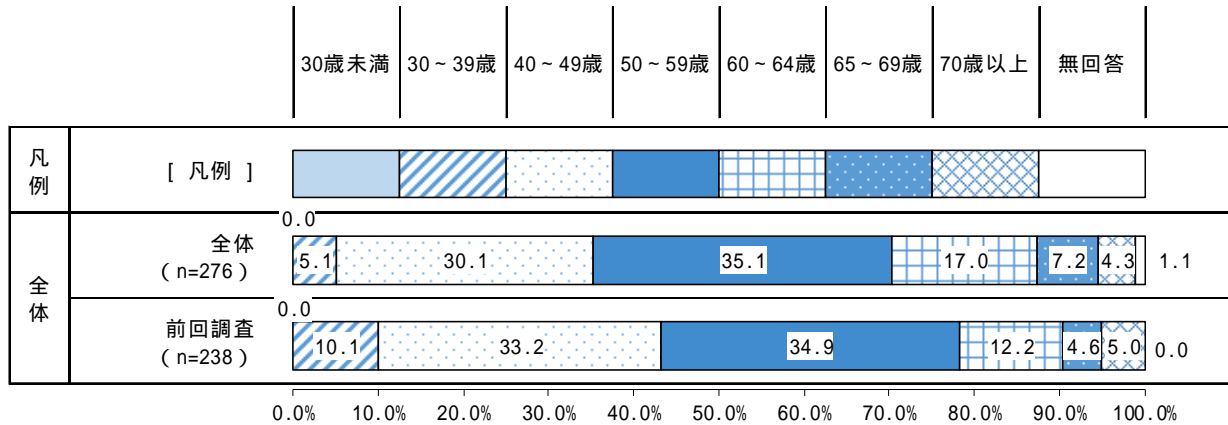
1 基本情報

基本情報1 年齢

あなたの年齢をお答えください。

年齢について、「50～59歳」が35.1%で最も多く、次いで「40～49歳」が30.1%、「60～64歳」が17.0%となっています。
 前回調査と比べて、「30～39歳」「40～49歳」「70歳以上」が占める割合が多くなっています。

【年齢】

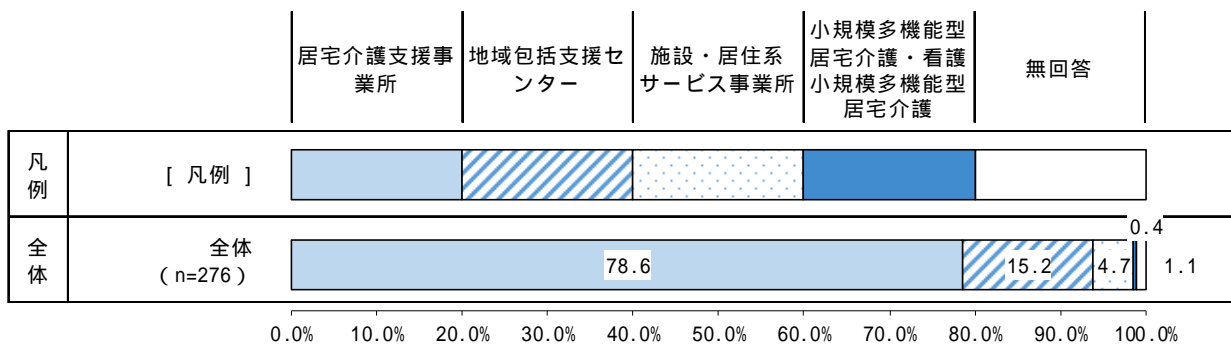


基本情報2 所属している事業所

あなたが所属している事業所は、どれにあてはまりますか。

所属している事業所について、「居宅介護支援事業所」が78.6%で最も多く、次いで「地域包括支援センター」が15.2%、「施設・居住系サービス事業所」が4.7%、「小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護」が0.4%となっています。

【所属している事業所】



【事業所種別】

所属している事業所別の年齢では、居宅介護支援事業所，地域包括支援センター，小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護で「50～59歳」が最も多く，次いで「40～49歳」が多くなっています。

「施設・居住系サービス事業所」では，「40～49歳」が最も多く，次いで「65～69歳」が多くなっています。

【主な職種】

主任ケアマネジャーでは，「50～59歳」が38.5%で最も多く，次いで「40～49歳」が28.7%，「60～64歳」が21.3%となっています。

回答者276名に占める主任ケアマネジャーは122名で44.2%（前回調査29.8%）と14.4ポイント多くなっています。

ケアマネジャーでは，「50～59歳」が32.7%で最も多く，次いで「40～49歳」が31.4%，「60～64歳」が13.7%となっています。

【年齢×事業所種別・主な職種別】

単位：%

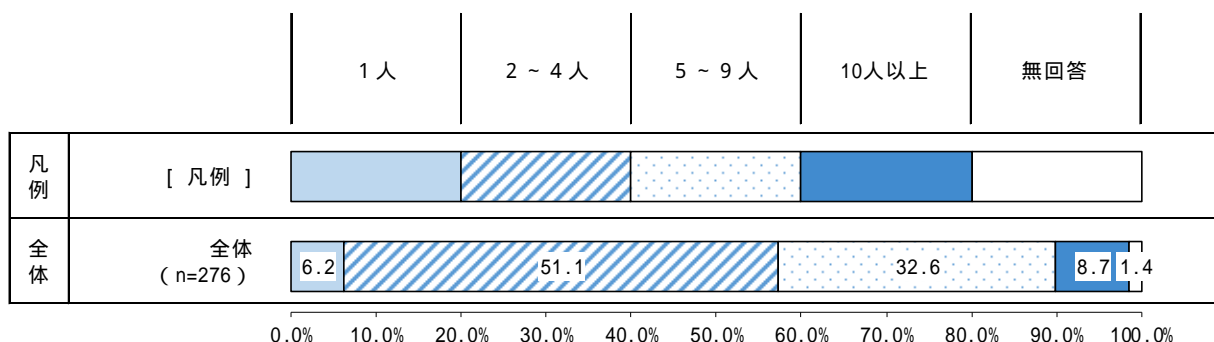
	母数 (n)	年齢								
		30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	無回答	
全体	276	-	5.1	30.1	35.1	17.0	7.2	4.3	1.1	
事業所種別	居宅介護支援事業所	217	-	5.1	31.3	35.9	17.1	6.0	4.6	-
	地域包括支援センター	42	-	2.4	26.2	40.5	19.0	9.5	2.4	-
	施設・居住系サービス事業所	13	-	15.4	30.8	7.7	15.4	23.1	7.7	-
	小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-
主な職種	主任ケアマネジャー	122	-	3.3	28.7	38.5	21.3	4.9	3.3	-
	ケアマネジャー	153	-	6.5	31.4	32.7	13.7	9.2	4.6	2.0

基本情報3 所属している事業所のケアマネジャーの人数

あなたが所属している事業所に、あなたを含めてケアマネジャーは何名いますか。

所属事業所のケアマネジャーの人数について、「2～4人」が51.1%で最も多く、次いで「5～9人」が32.6%、「10人以上」が8.7%となっています。
また、「1人」が6.2%あり、「2～4人」を合わせた“5人未満”が57.3%を占めています。

【所属している事業所のケアマネジャーの人数】

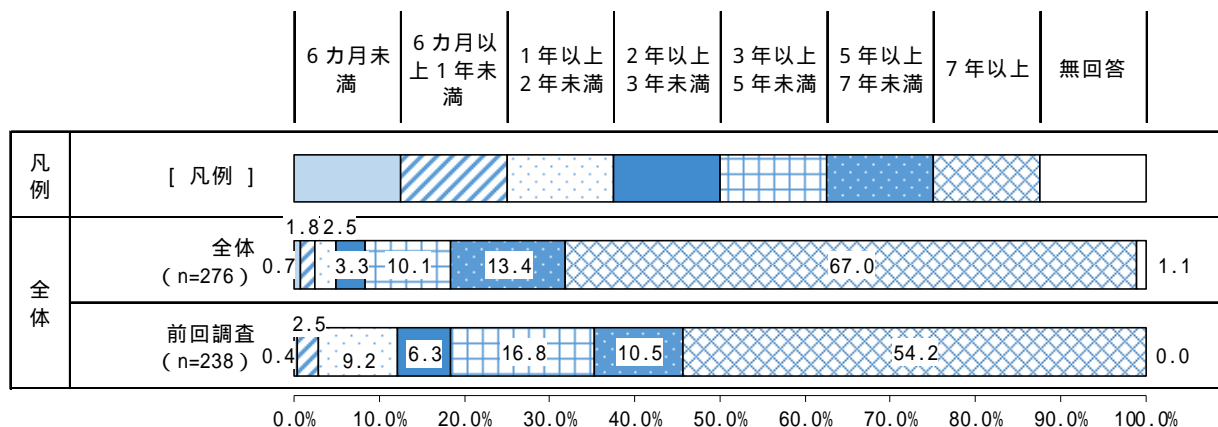


基本情報4 ケアマネジャー業務の経験年数

あなたは、ケアマネジャー業務に従事してどのくらいの経験がありますか。

ケアマネジャー業務の経験年数について、「7年以上」が67.0%で最も多く、次いで「5年以上7年未満」が13.4%、「3年以上5年未満」が10.1%となっています。
前回調査と比べると、5年以上が80.4%（前回調査64.7%）と15.7ポイント多くなっています。

【ケアマネジャー業務の経験年数】

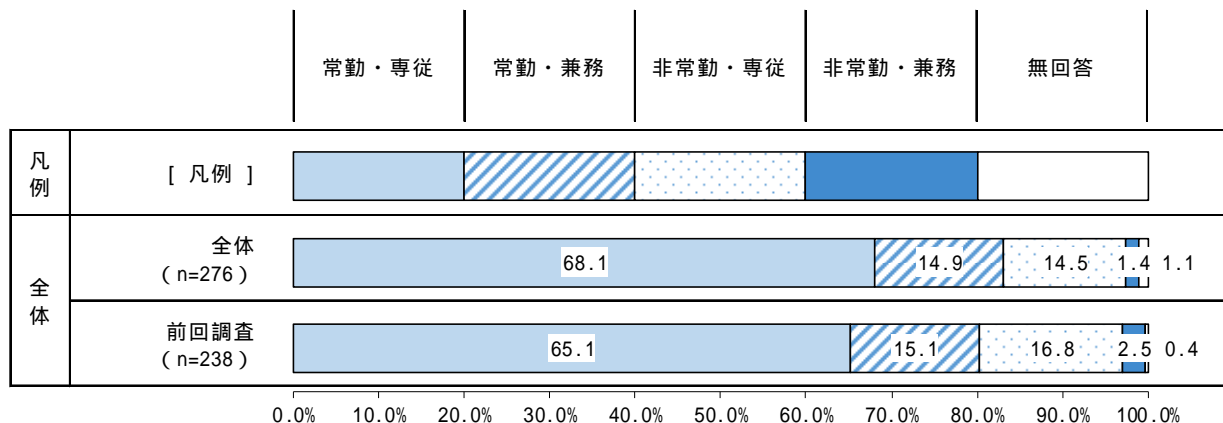


基本情報 5 現在の勤務形態

あなたの現在の勤務形態は、次のうちどれですか。

現在の勤務形態について、“常勤”が83.0%，“非常勤”が15.9%となっています。内訳をみると「常勤・専従」が68.1%で最も多く、次いで「常勤・兼務」が14.9%、「非常勤・専従」が14.5%となっています。
 前回調査と比べると、“常勤”83.0%（前回調査80.2%）,「常勤・専従」68.1%（前回調査65.1%）とともに多くなっています。

【現在の勤務形態】



2 業務状況

担当利用者数

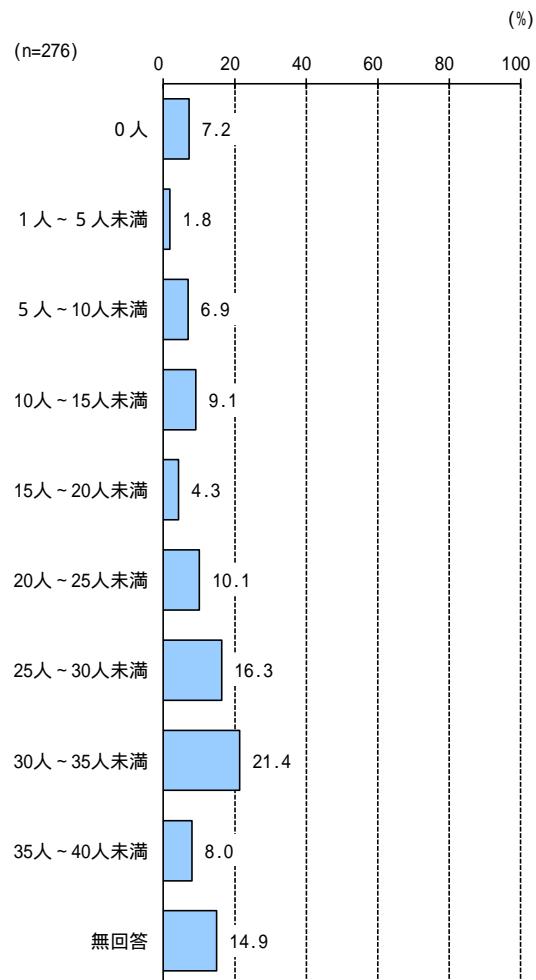
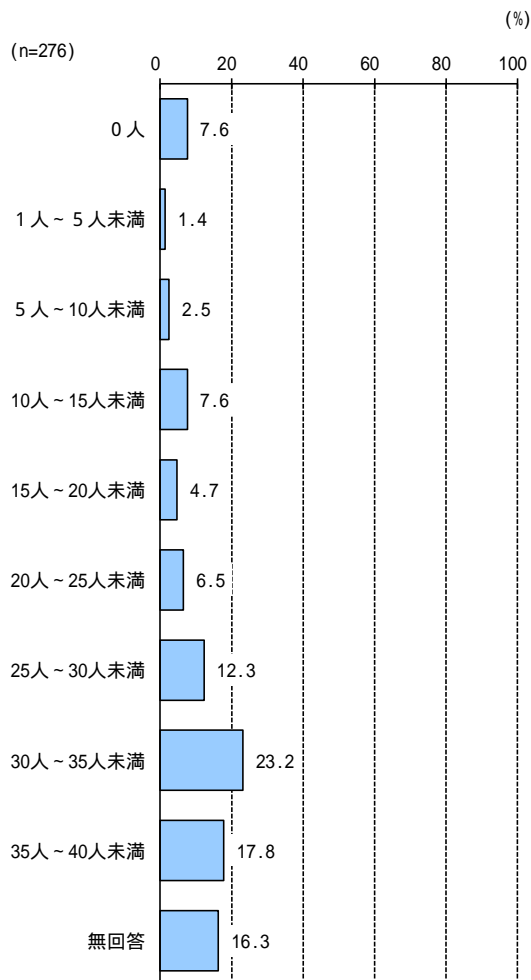
問1 あなたが担当している利用者数について伺います。担当する利用者がない場合は「0」と記入してください。(1～4それぞれ全体と柏市について人数を記入)

(1) 介護サービス計画

介護サービス計画について、担当利用者数では「30人～35人未満」が23.2%で最も多く、次いで「35人～40人未満」が17.8%、「25人～30人未満」が12.3%となっています。
 柏市内の利用者では、「30人～35人未満」が21.4%で最も多く、次いで「25人～30人未満」が16.3%、「20人～25人未満」が10.1%となっています。
 前回調査と比べて、平均の担当利用者数が多くなっていますが、柏市内の利用者数は少なくなっています。

【介護サービス計画の担当利用者数（全体）】

【介護サービス計画の担当利用者数（柏市内）】



平均：26.4人

平均：23.0人

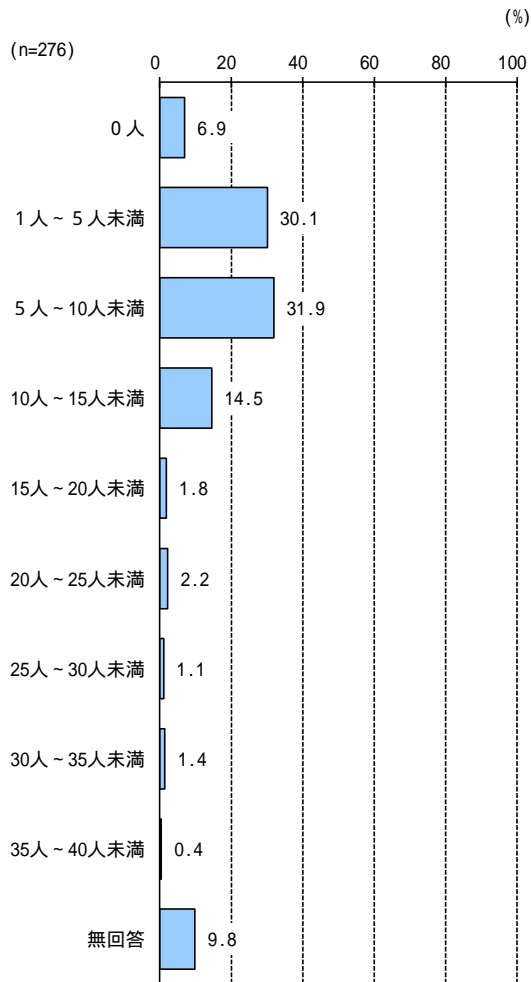
前回調査平均：25.9人

前回調査平均：23.4人

(2) 介護予防サービス計画

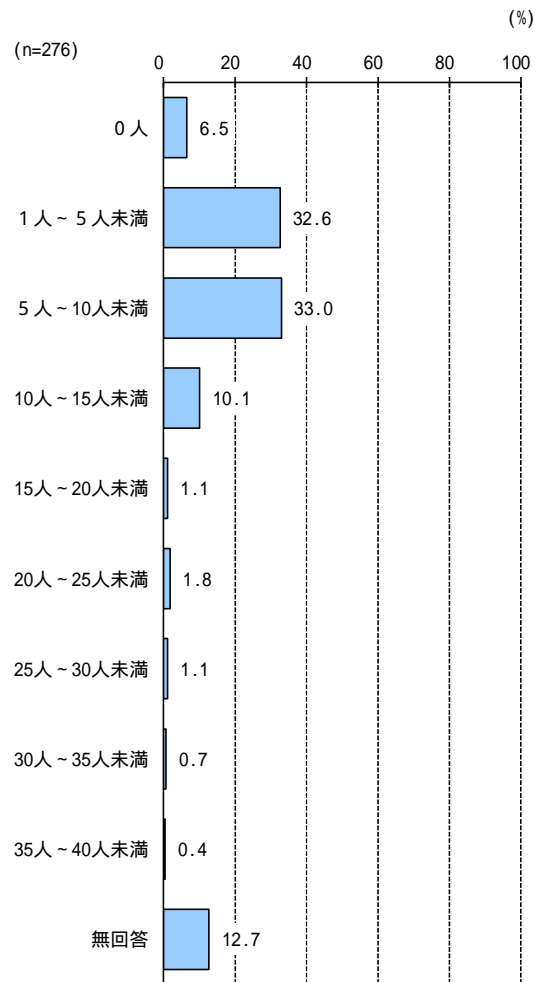
介護予防サービス計画について、担当利用者数では「5人～10人未満」が31.9%で最も多く、次いで「1人～5人未満」が30.1%、「10人～15人未満」が14.5%となっています。
 柏市内の利用者では、「5人～10人未満」が33.0%で最も多く、次いで「1人～5人未満」が32.6%、「10人～15人未満」が10.1%となっています。

【介護予防サービス計画の担当利用者数（全体）】【介護予防サービス計画の担当利用者数（柏市内）】



平均：7.3人

前回調査平均：7.4人



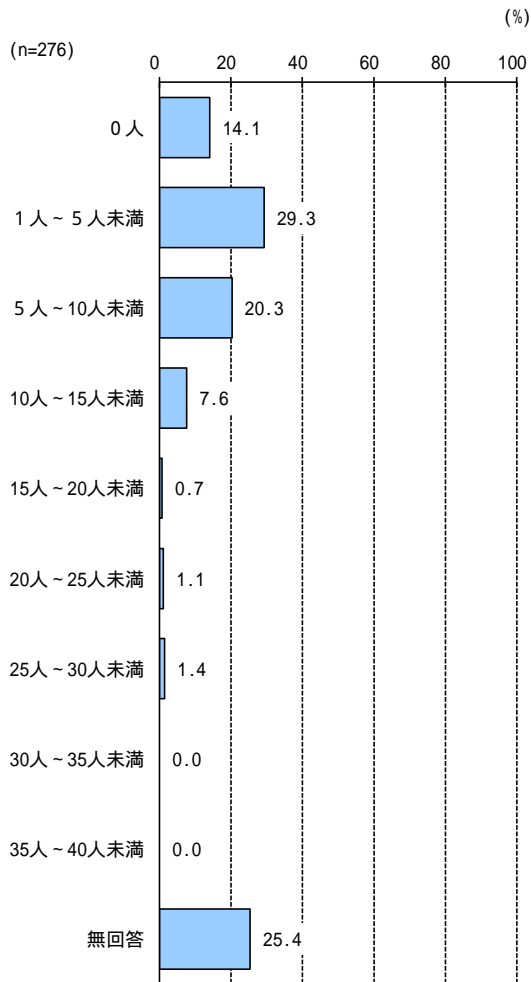
平均：6.4人

前回調査平均：6.6人

(3) 介護予防ケアマネジメント

介護予防ケアマネジメントについて、担当利用者数では「1人～5人未満」が29.3%で最も多く、次いで「5人～10人未満」が20.3%、「0人」が14.1%となっています。
 柏市内の利用者では、「1人～5人未満」が31.2%で最も多く、次いで「5人～10人未満」が18.1%、「0人」が14.1%となっています。

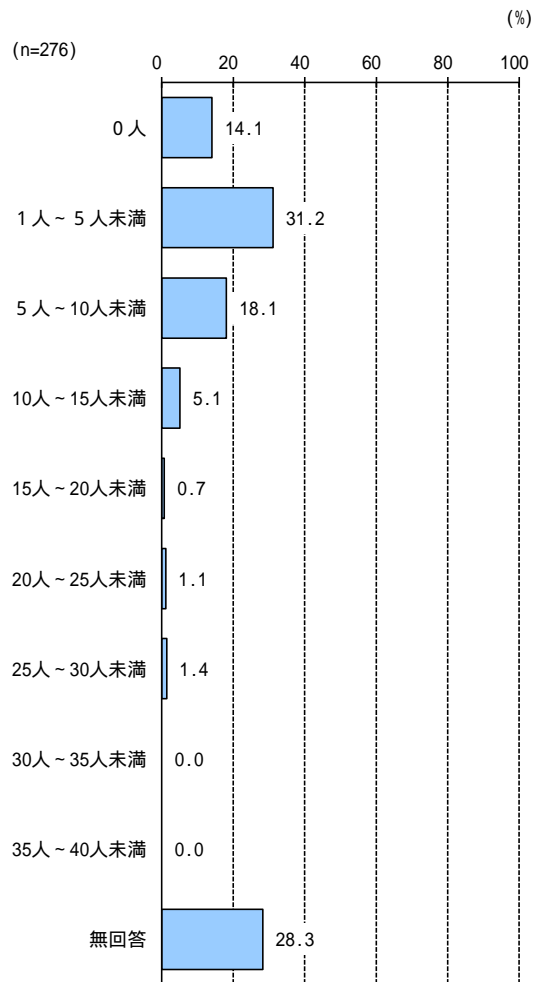
【介護予防ケアマネジメントの担当利用者数（全体）】



平均：5.6人

前回調査平均：5.4人

【介護予防ケアマネジメントの担当利用者数（柏市内）】



平均：4.7人

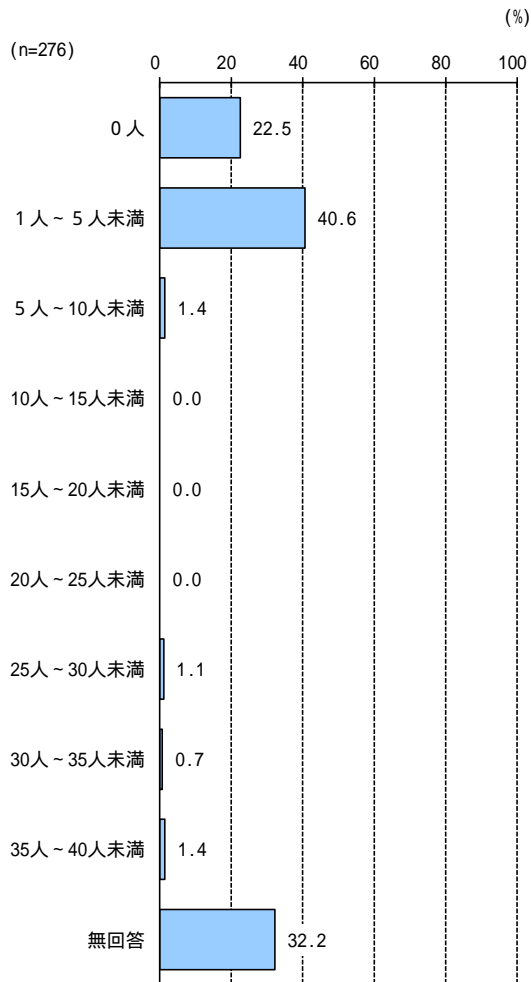
前回調査平均：4.5人

(4) 入院等の理由により(1)～(3)の計画策定を保留中

入院等の理由により計画策定を保留している担当利用者数について、担当利用者数では「1人～5人未満」が40.6%で最も多く、次いで「0人」が22.5%、「5人～10人未満」「35人～40人未満」が1.4%となっています。
 柏市内の利用者では、「1人～5人未満」が40.6%で最も多く、次いで「0人」が21.4%、「5人～10人未満」が1.1%となっています。

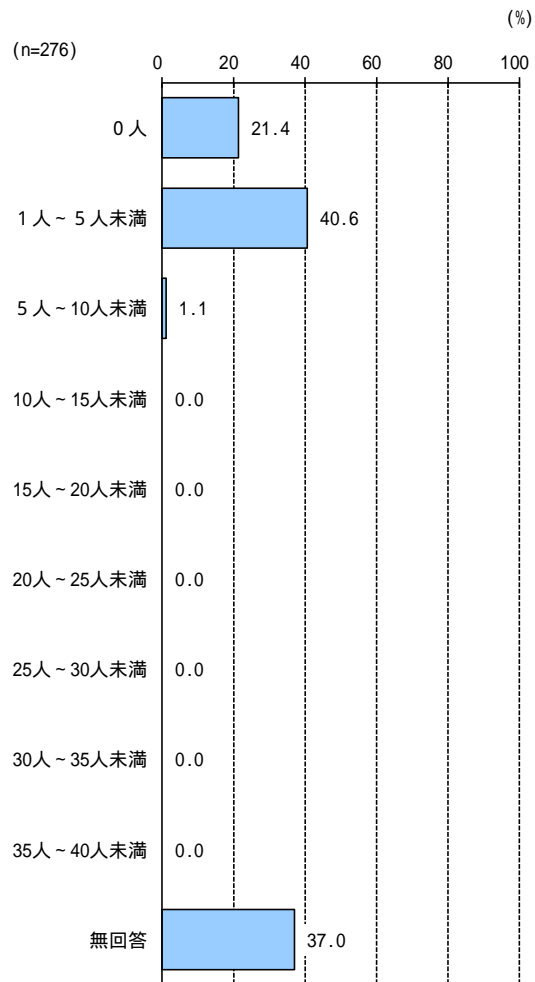
【計画策定を保留中の担当利用者数(全体)】

【計画策定を保留中の担当利用者数(柏市内)】



平均：2.9人

前回調査平均：2.7人



平均：1.1人

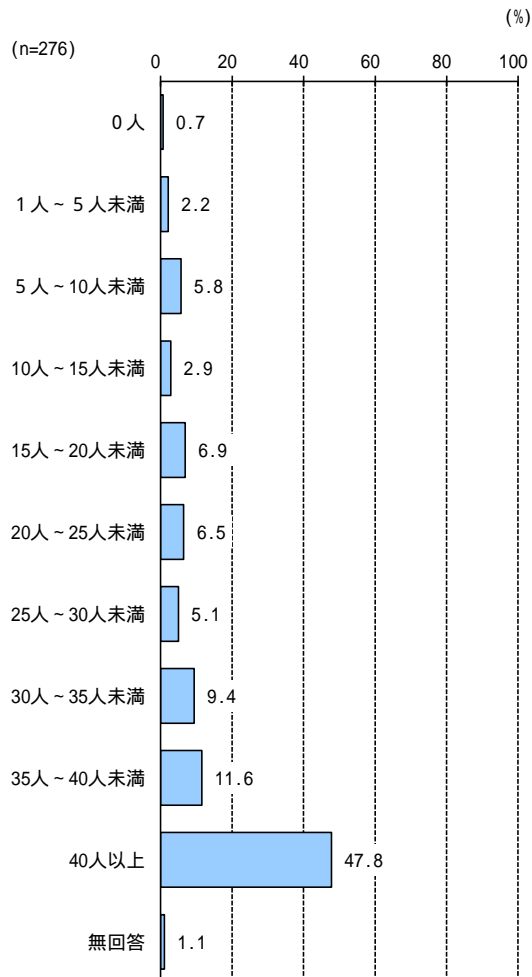
前回調査平均：1.2人

(5) (1) ~ (4) の合計 / 担当利用者数合計

前述の(1)～(4)の担当利用者数(全体)について、「40人以上」が47.8%で最も多く、次いで「35～40人未満」が11.6%、「30～35人未満」が9.4%となっています。ケアマネジャー1人当たりのケアプランの件数をみると37.1件(前回調査34.6件)でした。

計画策定を保留中の担当利用者数(柏市内)について、「40人以上」が31.2%で最も多く、次いで「35～40人未満」が14.1%、「30～35人未満」が12.3%となっています。ケアマネジャー1人当たりのケアプランの件数をみると30.3件(前回調査29.4件)でした。

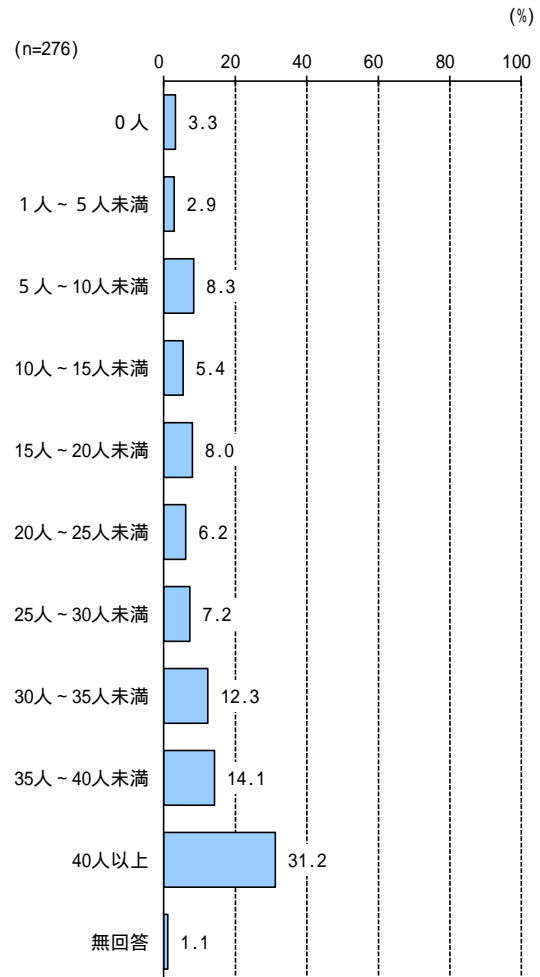
【担当利用者数合計(全体)】



平均：37.1人

前回調査平均：34.6人

【担当利用者数合計(柏市内)】



平均：30.3人

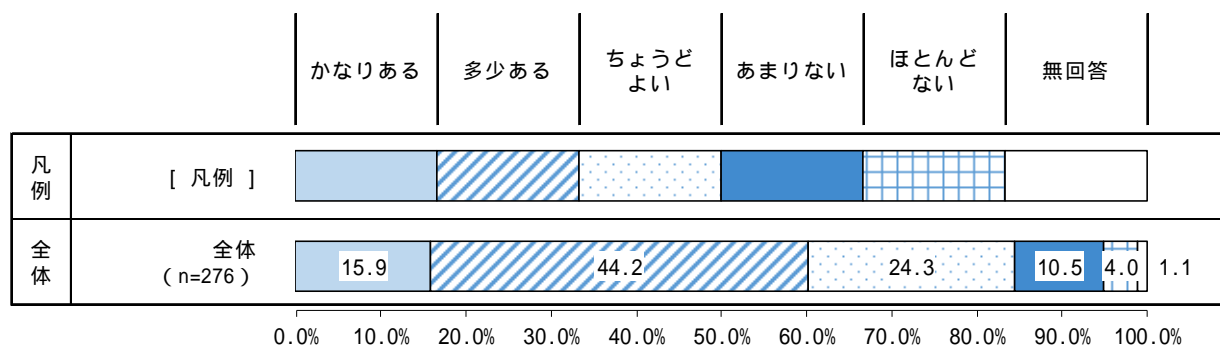
前回調査平均：29.4人

担当利用者数による負担感（多すぎると感じること）の程度

問2 あなたが担当している利用者数について、負担感（多すぎると感じること）がどの程度ありますか。

担当している利用者数について、負担感（多すぎると感じること）がどの程度あるかについて、「多少ある」が44.2%で最も多く、次いで「ちょうどよい」が24.3%、「かなりある」が15.9%となっています。「かなりある」「多少ある」を合わせた“負担感あり”が約6割となっています。

【担当利用者数による負担感（多すぎると感じること）の程度】

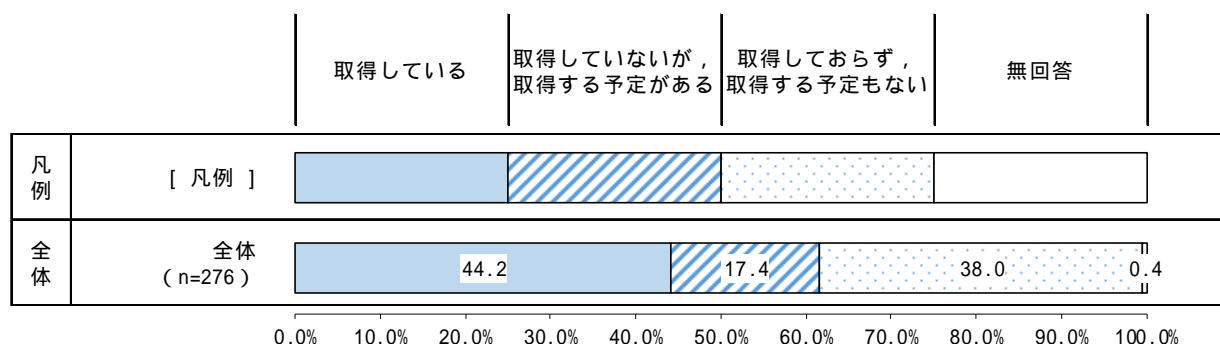


主任ケアマネジャーの資格の取得状況

問3 あなたは、主任ケアマネジャーの資格を取得していますか。

主任ケアマネジャーの資格を取得しているかについて、「取得している」が44.2%で最も多く、次いで「取得しておらず、取得する予定もない」が38.0%、「取得していないが、取得する予定がある」が17.4%となっています。「取得している」「取得していないが、取得する予定がある」を合わせた“資格取得の意向あり”が約6割となっています。

【主任ケアマネジャーの資格の取得状況】

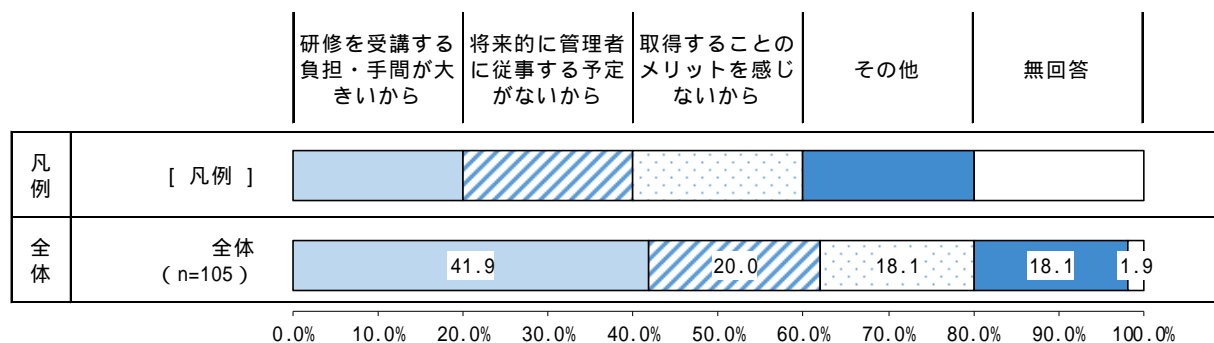


主任ケアマネジャーの資格の取得を予定しない理由

問4 問3で「3取得しておらず、取得する予定もない」と回答したかたにお伺いします。取得を予定しない理由をご回答ください。

取得を予定しない理由について、「研修を受講する負担・手間が大きいから」が41.9%で最も多く、次いで「将来的に管理者に従事する予定がないから」が20.0%、「取得することのメリットを感じないから」が18.1%となっています。

【主任ケアマネジャーの資格の取得を予定しない理由】



【その他意見（抜粋）】

地域包括支援センターで福祉士として働いているため、主任CMの資格をとる必要性が今のところないため
施設CMのため
以前取得していたが年齢的な事もあり研修を受けなかった
取得したが更新しなかった
年齢的な事から
週32時間勤務だが非常勤の為取得できない
研修を受講する時間を利用者に使いたいからケアマネが研修を受講している間も利用者は日々を暮らしていて、安定している訳ではなくケアマネは走り回っている
研修よりその時間を利用者のために費やすべきと思っている
包括で保健師として従事しているから、資格ない
金銭面(自分で出さないといけないので)
まだ先の事なので未定
非常勤のため日数が足りない
他事業との兼務のため
定年問題のためと、主任ケアマネの研修に自分の能力では困難と思われる
予定はないが今後取得はしたいと思っている
非常勤であるため年数がカウントされないため就業時間での換算にしてもらえたら取得したい
子供が小さいため

3 柏市内の介護サービス等の充足状況

柏市の介護サービスの充足状況

問5 柏市の介護サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(MA)

柏市の介護サービスの充足状況について利用希望が多いサービスで回答が多かったのは、「(1)通所介護(地密含む)」「(3)訪問介護」「(8)福祉用具貸与」「(6)訪問看護」「(11)短期入所生活介護」となっています。

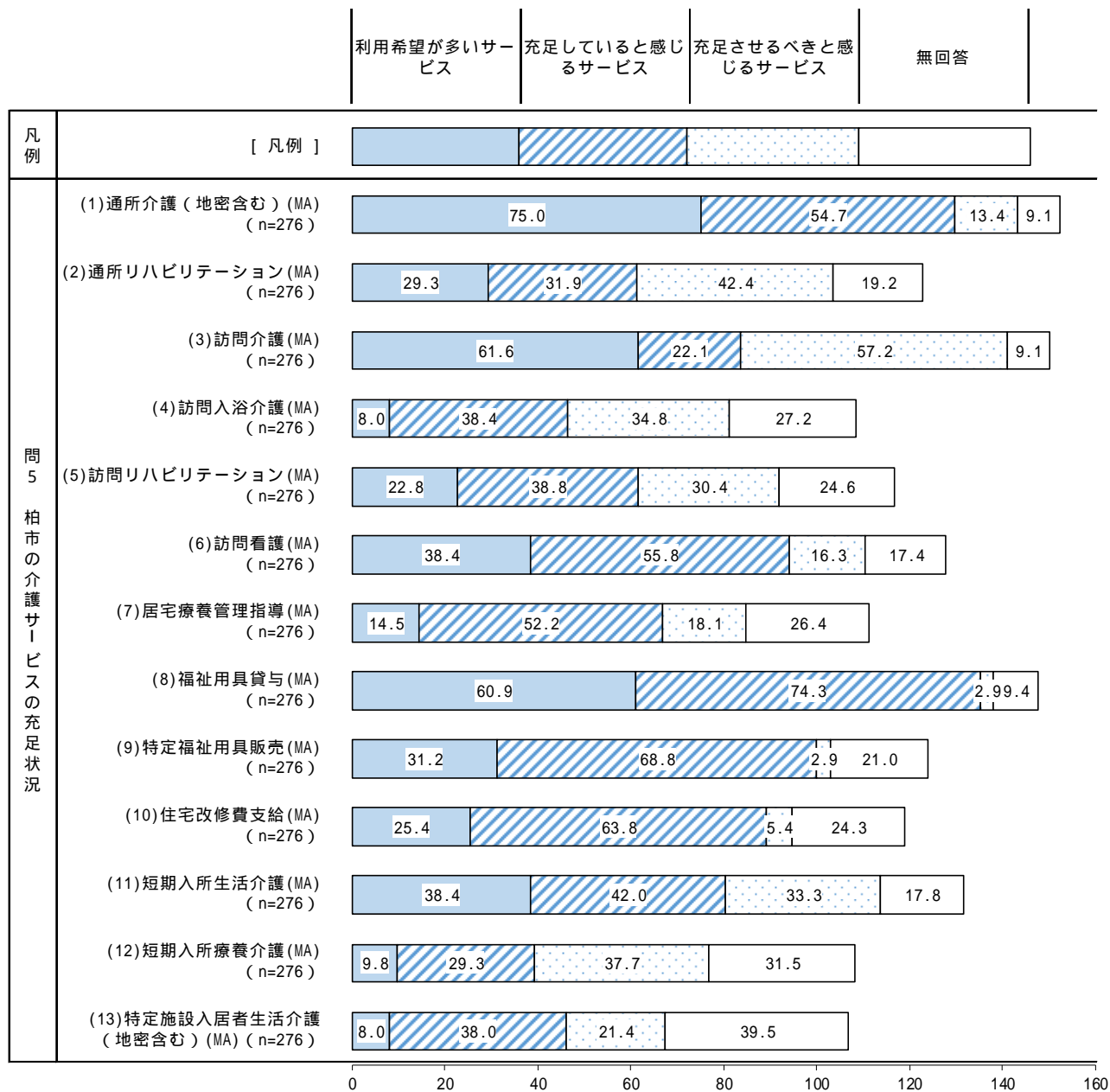
充足していると感じるサービスでは、「(8)福祉用具貸与」「(9)特定福祉用具販売」「(10)住宅改修費支給」「(6)訪問看護」「(1)通所介護(地密含む)」となっています。

充足させるべきと感じるサービスでは、「(18)定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「(3)訪問介護」「(17)夜間対応型訪問介護」「(15)認知症対応型通所介護」「(19)看護小規模多機能型居宅介護」となっています。

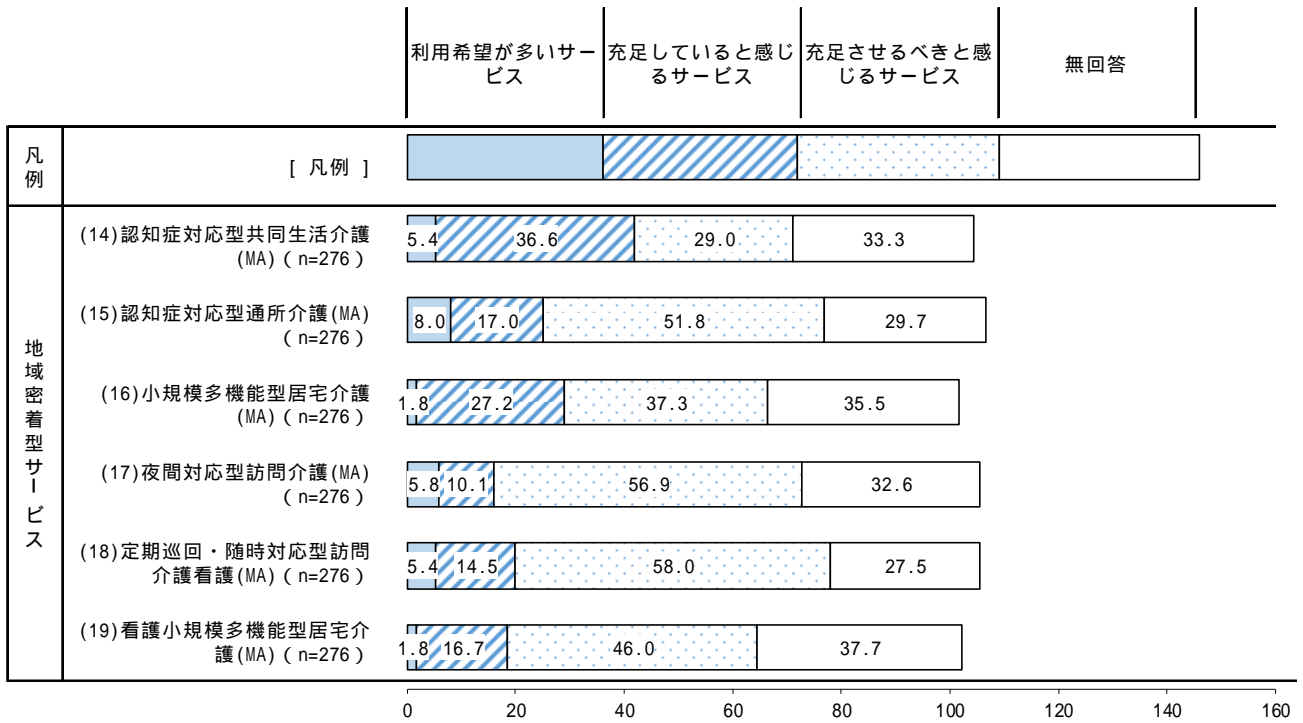
【柏市の介護サービスの充足状況(順位)】

多い順	利用希望が多いサービス	割合	充足していると感じるサービス	割合	充足させるべきと感じるサービス	割合
1位	(1)通所介護(地密含む)	75.0	(8)福祉用具貸与	74.3	(18)定期巡回・随時対応型訪問介護看護	58.0
2位	(3)訪問介護	61.6	(9)特定福祉用具販売	68.8	(3)訪問介護	57.2
3位	(8)福祉用具貸与	60.9	(10)住宅改修費支給	63.8	(17)夜間対応型訪問介護	56.9
4位	(6)訪問看護	38.4	(6)訪問看護	55.8	(15)認知症対応型通所介護	51.8
5位	(11)短期入所生活介護	38.4	(1)通所介護(地密含む)	54.7	(19)看護小規模多機能型居宅介護	46.0
6位	(9)特定福祉用具販売	31.2	(7)居宅療養管理指導	52.2	(2)通所リハビリテーション	42.4
7位	(2)通所リハビリテーション	29.3	(11)短期入所生活介護	42.0	(22)介護医療院	39.1
8位	(23)居宅介護支援	25.7	(23)居宅介護支援	40.2	(12)短期入所療養介護	37.7
9位	(10)住宅改修費支給	25.4	(21)介護老人保健施設	39.1	(16)小規模多機能型居宅介護	37.3
10位	(20)介護老人福祉施設(地密含む)	24.6	(5)訪問リハビリテーション	38.8	(20)介護老人福祉施設(地密含む)	34.8
11位	(5)訪問リハビリテーション	22.8	(4)訪問入浴介護	38.4	(4)訪問入浴介護	34.8
12位	(7)居宅療養管理指導	14.5	(13)特定施設入居者生活介護(地密含む)	38.0	(11)短期入所生活介護	33.3
13位	(21)介護老人保健施設	11.2	(14)認知症対応型共同生活介護	36.6	(5)訪問リハビリテーション	30.4
14位	(12)短期入所療養介護	9.8	(2)通所リハビリテーション	31.9	(14)認知症対応型共同生活介護	29.0
15位	(4)訪問入浴介護	8.0	(20)介護老人福祉施設(地密含む)	30.8	(23)居宅介護支援	26.8
16位	(13)特定施設入居者生活介護(地密含む)	8.0	(12)短期入所療養介護	29.3	(21)介護老人保健施設	26.1
17位	(15)認知症対応型通所介護	8.0	(16)小規模多機能型居宅介護	27.2	(13)特定施設入居者生活介護(地密含む)	21.4
18位	(17)夜間対応型訪問介護	5.8	(3)訪問介護	22.1	(7)居宅療養管理指導	18.1
19位	(14)認知症対応型共同生活介護	5.4	(22)介護医療院	21.4	(6)訪問看護	16.3
20位	(18)定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5.4	(15)認知症対応型通所介護	17.0	(1)通所介護(地密含む)	13.4
21位	(22)介護医療院	3.6	(19)看護小規模多機能型居宅介護	16.7	(10)住宅改修費支給	5.4
22位	(16)小規模多機能型居宅介護	1.8	(18)定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14.5	(8)福祉用具貸与	2.9
23位	(19)看護小規模多機能型居宅介護	1.8	(17)夜間対応型訪問介護	10.1	(9)特定福祉用具販売	2.9

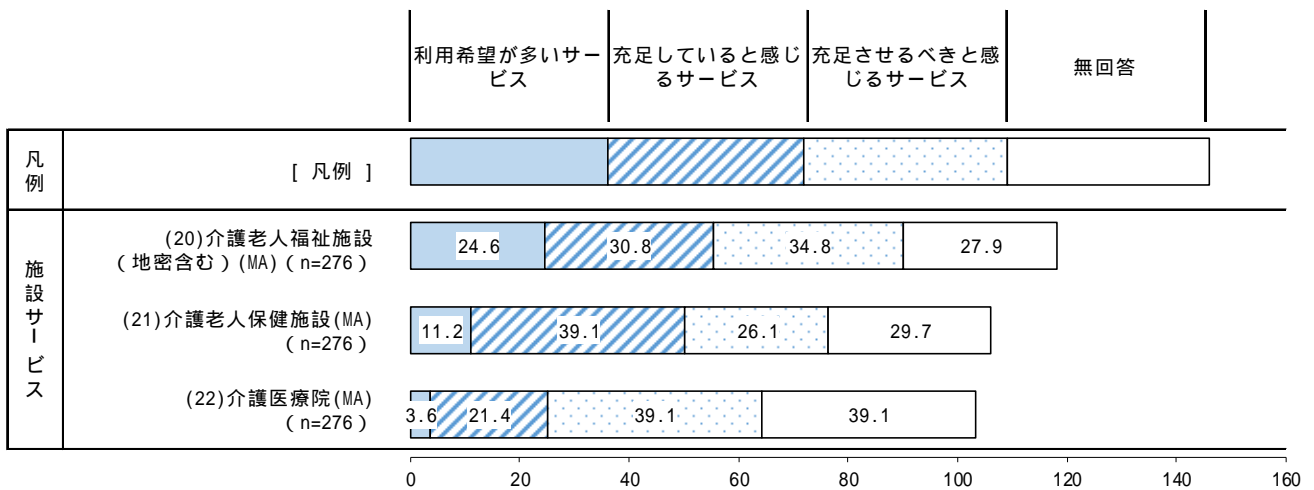
【柏市の介護サービス（居宅サービス）の充足状況(MA)】



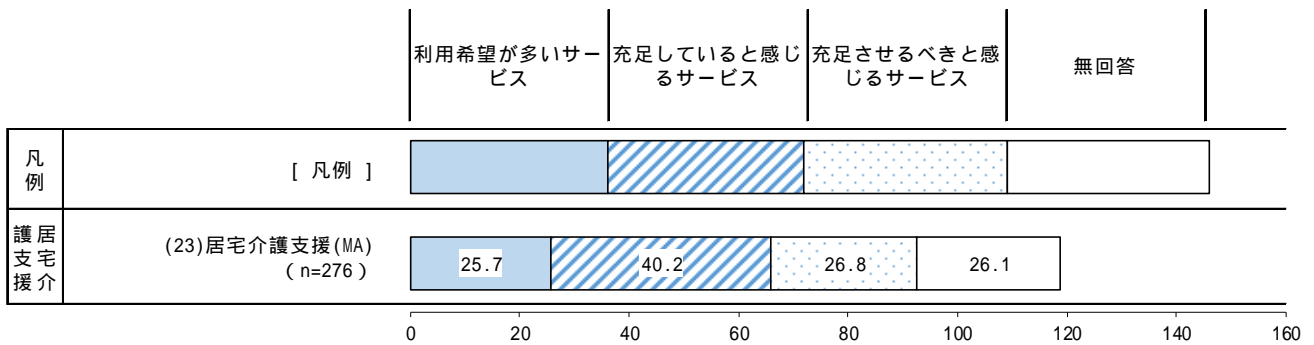
【柏市の介護サービス（地域密着型サービス）の充足状況(MA)】



【柏市の介護サービス（施設サービス）の充足状況(MA)】



【柏市の介護サービス（居宅介護支援）の充足状況(MA)】



柏市内の介護予防サービスの充足状況

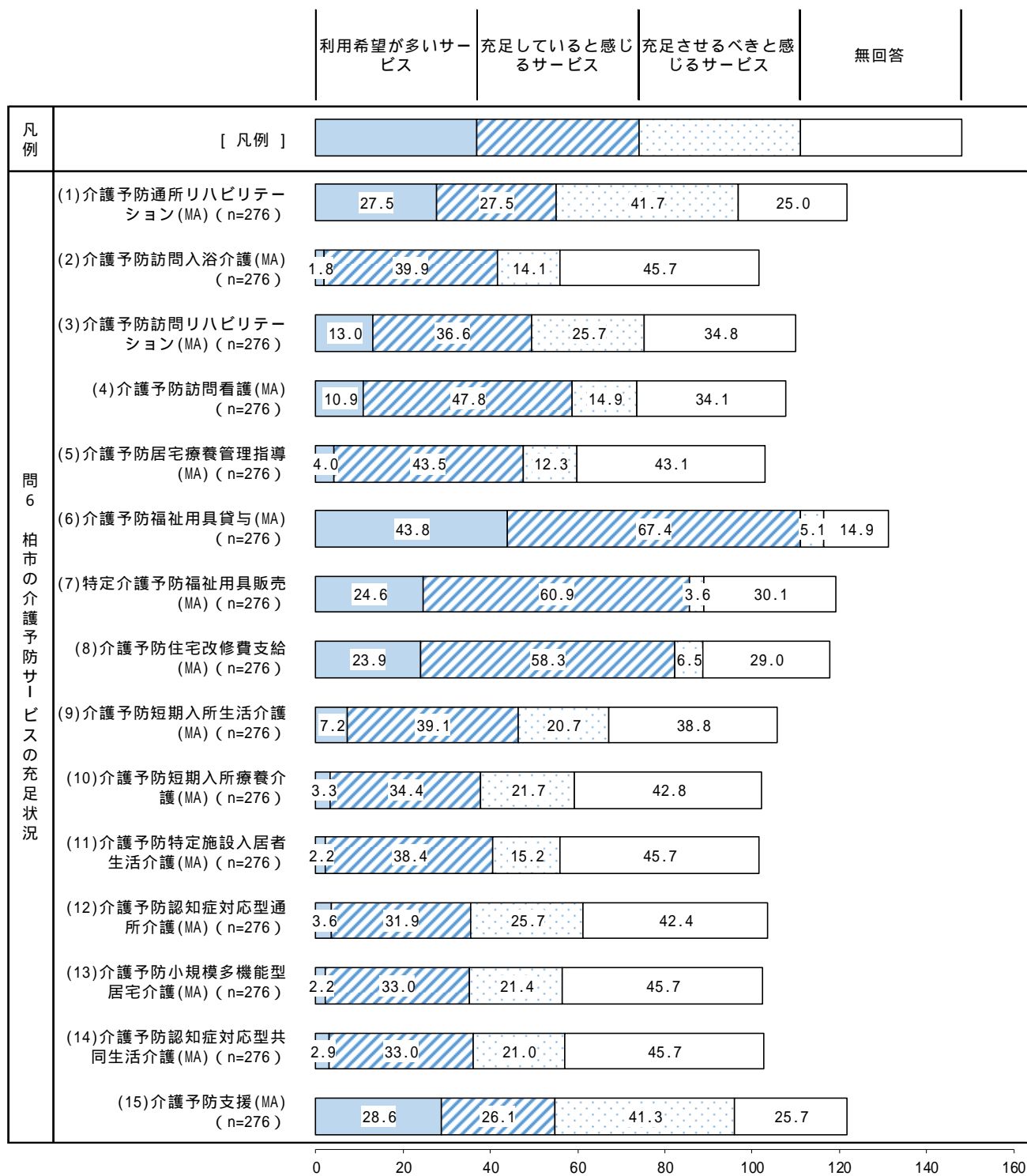
問6 柏市の介護予防サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(MA)

柏市の介護予防サービスの充足状況について、利用希望が多いサービスで回答が多かったのは、「(6)介護予防福祉用具貸与」「(15)介護予防支援」「(1)介護予防通所リハビリテーション」「(7)特定介護予防福祉用具販売」「(8)介護予防住宅改修費支給」となっています。
 充足していると感じるサービスでは、「(6)介護予防福祉用具貸与」「(7)特定介護予防福祉用具販売」「(8)介護予防住宅改修費支給」「(4)介護予防訪問看護」「(5)介護予防居宅療養管理指導」となっています。
 充足させるべきと感じるサービスでは、「(1)介護予防通所リハビリテーション」「(15)介護予防支援」「(3)介護予防訪問リハビリテーション」「(12)介護予防認知症対応型通所介護」「(10)介護予防短期入所療養介護」となっています。

【柏市の介護予防サービスの充足状況(順位)】

多い順	利用希望が多いサービス	割合	充足していると感じるサービス	割合	充足させるべきと感じるサービス	割合
1位	(6)介護予防福祉用具貸与	43.8	(6)介護予防福祉用具貸与	67.4	(1)介護予防通所リハビリテーション	41.7
2位	(15)介護予防支援	28.6	(7)特定介護予防福祉用具販売	60.9	(15)介護予防支援	41.3
3位	(1)介護予防通所リハビリテーション	27.5	(8)介護予防住宅改修費支給	58.3	(3)介護予防訪問リハビリテーション	25.7
4位	(7)特定介護予防福祉用具販売	24.6	(4)介護予防訪問看護	47.8	(12)介護予防認知症対応型通所介護	25.7
5位	(8)介護予防住宅改修費支給	23.9	(5)介護予防居宅療養管理指導	43.5	(10)介護予防短期入所療養介護	21.7
6位	(3)介護予防訪問リハビリテーション	13.0	(2)介護予防訪問入浴介護	39.9	(13)介護予防小規模多機能型居宅介護	21.4
7位	(4)介護予防訪問看護	10.9	(9)介護予防短期入所生活介護	39.1	(14)介護予防認知症対応型共同生活介護	21.0
8位	(9)介護予防短期入所生活介護	7.2	(11)介護予防特定施設入居者生活介護	38.4	(9)介護予防短期入所生活介護	20.7
9位	(5)介護予防居宅療養管理指導	4.0	(3)介護予防訪問リハビリテーション	36.6	(11)介護予防特定施設入居者生活介護	15.2
10位	(12)介護予防認知症対応型通所介護	3.6	(10)介護予防短期入所療養介護	34.4	(4)介護予防訪問看護	14.9
11位	(10)介護予防短期入所療養介護	3.3	(14)介護予防認知症対応型共同生活介護	33.0	(2)介護予防訪問入浴介護	14.1
12位	(14)介護予防認知症対応型共同生活介護	2.9	(13)介護予防小規模多機能型居宅介護	33.0	(5)介護予防居宅療養管理指導	12.3
13位	(11)介護予防特定施設入居者生活介護	2.2	(12)介護予防認知症対応型通所介護	31.9	(8)介護予防住宅改修費支給	6.5
14位	(13)介護予防小規模多機能型居宅介護	2.2	(1)介護予防通所リハビリテーション	27.5	(6)介護予防福祉用具貸与	5.1
15位	(2)介護予防訪問入浴介護	1.8	(15)介護予防支援	26.1	(7)特定介護予防福祉用具販売	3.6

【柏市の介護予防サービスの充足状況(MA)】



柏市の総合事業の充足状況

問7 柏市の総合事業の充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。

(MA)

柏市の総合事業の充足状況について、利用希望が多いサービスで回答が多かったのは、「(1)訪問介護相当サービス」「(6)通所介護相当サービス」「(10)介護予防ケアマネジメント」「(2)訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「(7)通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）」となっています。

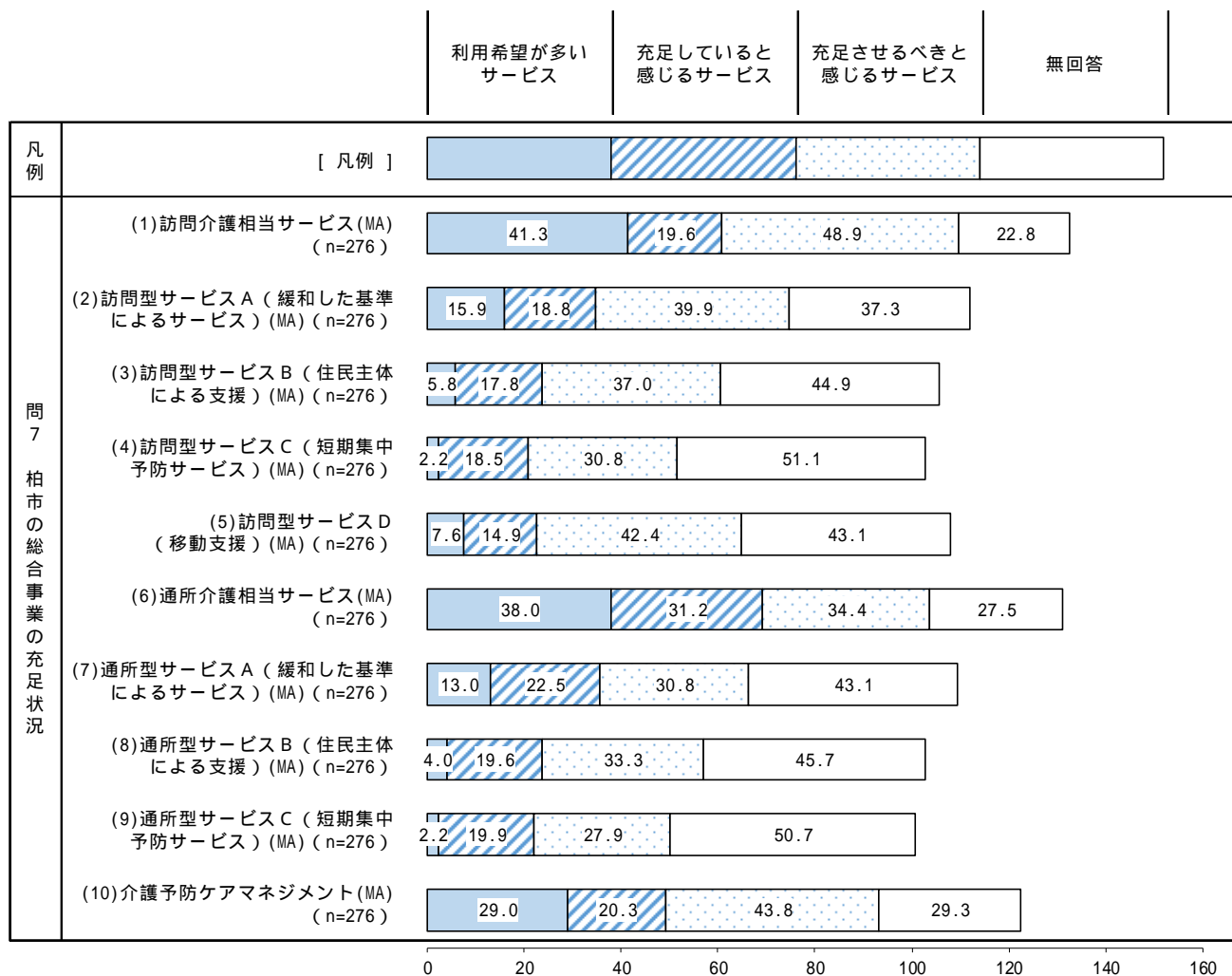
充足していると感じるサービスでは、「(6)通所介護相当サービス」「(7)通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「(10)介護予防ケアマネジメント」「(9)通所型サービスC（短期集中予防サービス）」「(1)訪問介護相当サービス」となっています。

充足させるべきと感じるサービスでは、「(1)訪問介護相当サービス」「(10)介護予防ケアマネジメント」「(5)訪問型サービスD（移動支援）」「(2)訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「(3)訪問型サービスB（住民主体による支援）」となっています。

【柏市の総合事業の充足状況(順位)】

多い順	利用希望が多いサービス	割合	充足していると感じるサービス	割合	充足させるべきと感じるサービス	割合
1位	(1)訪問介護相当サービス	41.3	(6)通所介護相当サービス	31.2	(1)訪問介護相当サービス	48.9
2位	(6)通所介護相当サービス	38.0	(7)通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）	22.5	(10)介護予防ケアマネジメント	43.8
3位	(10)介護予防ケアマネジメント	29.0	(10)介護予防ケアマネジメント	20.3	(5)訪問型サービスD（移動支援）	42.4
4位	(2)訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）	15.9	(9)通所型サービスC（短期集中予防サービス）	19.9	(2)訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）	39.9
5位	(7)通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）	13.0	(1)訪問介護相当サービス	19.6	(3)訪問型サービスB（住民主体による支援）	37.0
6位	(5)訪問型サービスD（移動支援）	7.6	(8)通所型サービスB（住民主体による支援）	19.6	(6)通所介護相当サービス	34.4
7位	(3)訪問型サービスB（住民主体による支援）	5.8	(2)訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）	18.8	(8)通所型サービスB（住民主体による支援）	33.3
8位	(8)通所型サービスB（住民主体による支援）	4.0	(4)訪問型サービスC（短期集中予防サービス）	18.5	(7)通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）	30.8
9位	(4)訪問型サービスC（短期集中予防サービス）	2.2	(3)訪問型サービスB（住民主体による支援）	17.8	(4)訪問型サービスC（短期集中予防サービス）	30.8
10位	(9)通所型サービスC（短期集中予防サービス）	2.2	(5)訪問型サービスD（移動支援）	14.9	(9)通所型サービスC（短期集中予防サービス）	27.9

【柏市の総合事業の充足状況(MA)】



柏市の在宅福祉サービスの充足状況

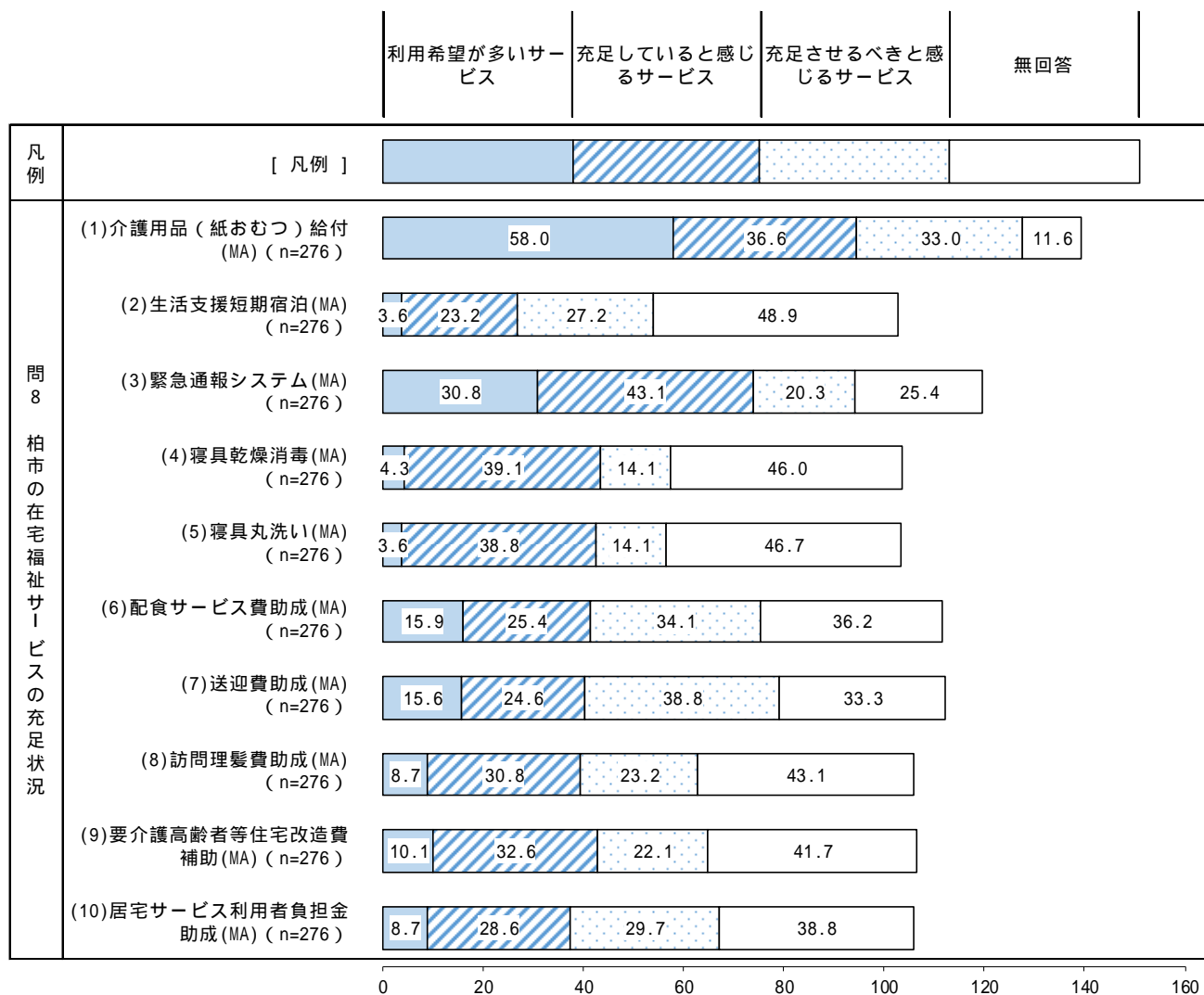
問8 柏市の在宅福祉サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(MA)

柏市の在宅福祉サービスの充足状況について、利用希望が多いサービスで回答が多かったのは、「(1)介護用品(紙おむつ)給付」「(3)緊急通報システム」「(6)配食サービス費助成」「(7)送迎費助成」「(9)要介護高齢者等住宅改造費補助」となっています。
 充足していると感じるサービスでは、「(3)緊急通報システム」「(4)寝具乾燥消毒」「(5)寝具丸洗い」「(1)介護用品(紙おむつ)給付」「(9)要介護高齢者等住宅改造費補助」となっています。
 充足させるべきと感じるサービスでは、「(7)送迎費助成」「(6)配食サービス費助成」「(1)介護用品(紙おむつ)給付」「(10)居宅サービス利用者負担金助成」「(2)生活支援短期宿泊」となっています。

【柏市の在宅福祉サービスの充足状況(順位)】

多い順	利用希望が多いサービス	割合	充足していると感じるサービス	割合	充足させるべきと感じるサービス	割合
1位	(1)介護用品(紙おむつ)給付	58.0	(3)緊急通報システム	43.1	(7)送迎費助成	38.8
2位	(3)緊急通報システム	30.8	(4)寝具乾燥消毒	39.1	(6)配食サービス費助成	34.1
3位	(6)配食サービス費助成	15.9	(5)寝具丸洗い	38.8	(1)介護用品(紙おむつ)給付	33.0
4位	(7)送迎費助成	15.6	(1)介護用品(紙おむつ)給付	36.6	(10)居宅サービス利用者負担金助成	29.7
5位	(9)要介護高齢者等住宅改造費補助	10.1	(9)要介護高齢者等住宅改造費補助	32.6	(2)生活支援短期宿泊	27.2
6位	(8)訪問理髪費助成	8.7	(8)訪問理髪費助成	30.8	(8)訪問理髪費助成	23.2
7位	(10)居宅サービス利用者負担金助成	8.7	(10)居宅サービス利用者負担金助成	28.6	(9)要介護高齢者等住宅改造費補助	22.1
8位	(4)寝具乾燥消毒	4.3	(6)配食サービス費助成	25.4	(3)緊急通報システム	20.3
9位	(2)生活支援短期宿泊	3.6	(7)送迎費助成	24.6	(4)寝具乾燥消毒	14.1
10位	(5)寝具丸洗い	3.6	(2)生活支援短期宿泊	23.2	(5)寝具丸洗い	14.1

【柏市の在宅福祉サービスの充足状況(MA)】

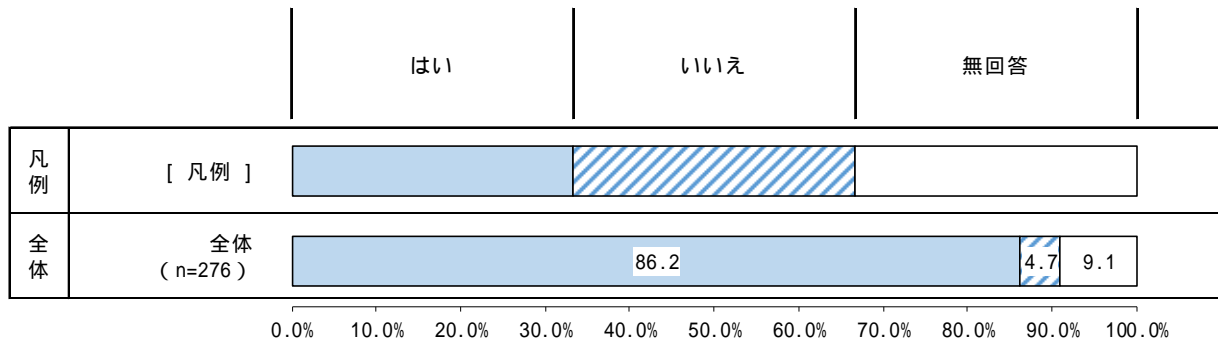


インフォーマルなサービスをプランに位置付けた経験の有無

問9 インフォーマルなサービスをプランに位置付けたことがありますか。

インフォーマルなサービスをプランに位置付けた経験の有無について、「はい」が 86.2%、「いいえ」が 4.7%となっています。

【インフォーマルなサービスをプランに位置付けた経験の有無】



柏市のインフォーマルなサービスの充足状況

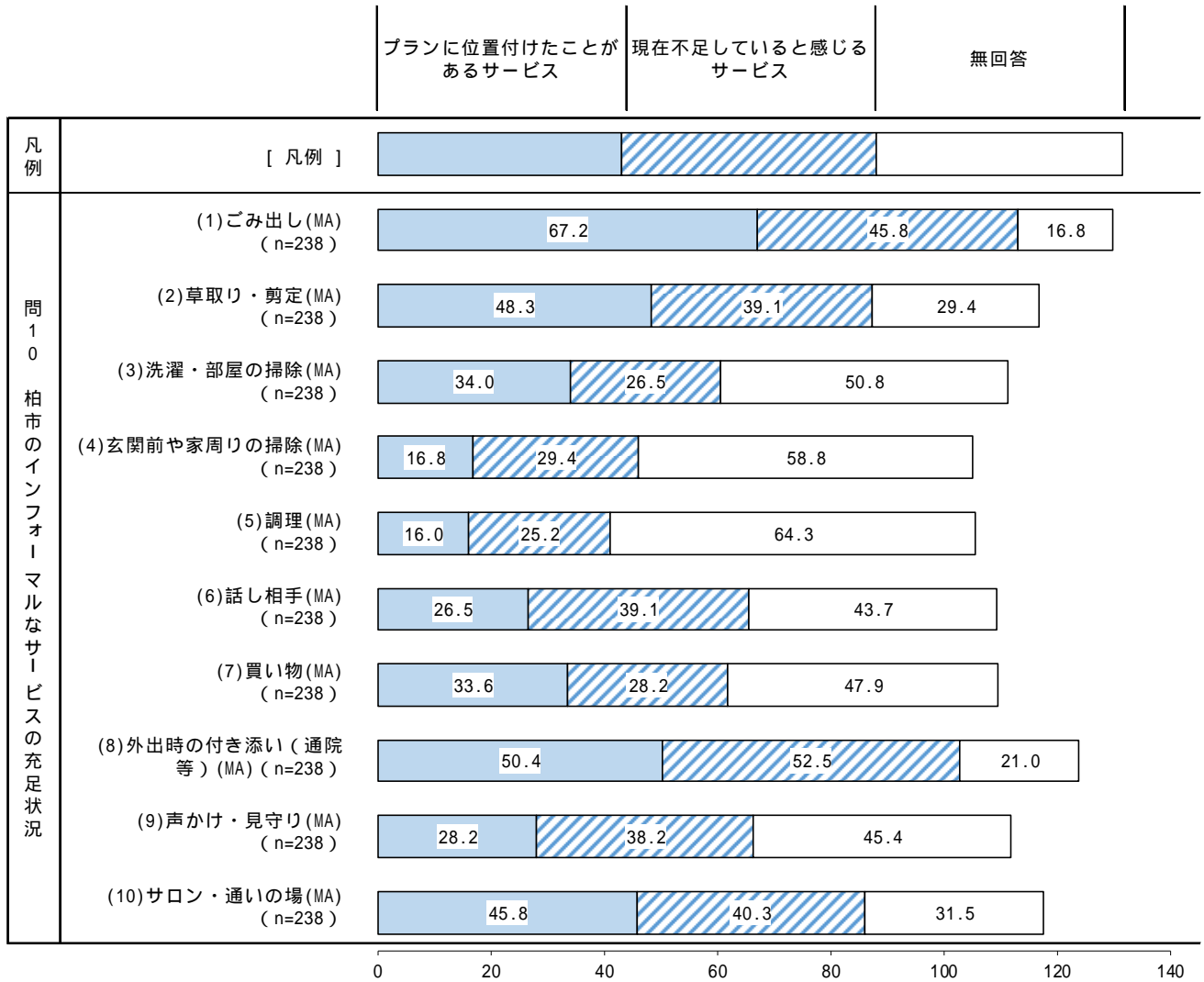
問10 問9で「1 はい」と回答したかたにお伺いします。柏市のインフォーマルなサービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(MA)

プランに位置付けたことがあるサービスについて、「(1)ごみ出し」が 67.2%で最も多く、次いで「(8)外出時の付き添い(通院等)」が 50.4%、「(2)草取り・剪定」が 48.3%となっています。現在不足していると感じるサービスについて、「(8)外出時の付き添い(通院等)」が 52.5%と半数を占めています。

【柏市のインフォーマルなサービスの充足状況(MA) (順位)】

多い順	プランに位置付けたことがあるサービス	割合	現在不足していると感じるサービス	割合
1位	(1)ごみ出し	67.2	(8)外出時の付き添い(通院等)	52.5
2位	(8)外出時の付き添い(通院等)	50.4	(1)ごみ出し	45.8
3位	(2)草取り・剪定	48.3	(10)サロン・通いの場	40.3
4位	(10)サロン・通いの場	45.8	(2)草取り・剪定	39.1
5位	(3)洗濯・部屋の掃除	34.0	(6)話し相手	39.1
6位	(7)買い物	33.6	(9)声かけ・見守り	38.2
7位	(9)声かけ・見守り	28.2	(4)玄関前や家周りの掃除	29.4
8位	(6)話し相手	26.5	(7)買い物	28.2
9位	(4)玄関前や家周りの掃除	16.8	(3)洗濯・部屋の掃除	26.5
10位	(5)調理	16.0	(5)調理	25.2

【柏市のインフォーマルなサービスの充足状況(MA)】

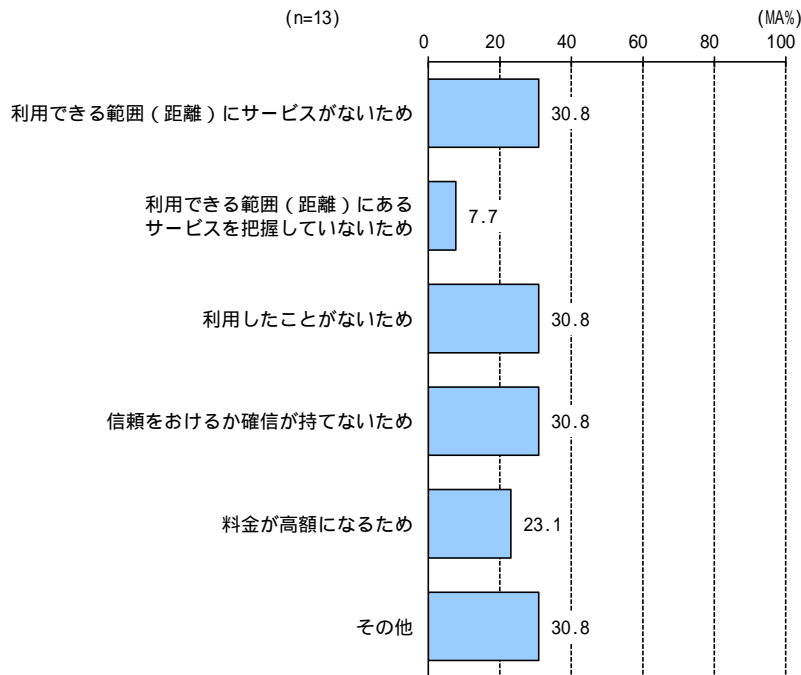


インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由

問11 問9で「2いいえ」と回答したかたにお伺いします。インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由は何ですか。(MA)

インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由について、「利用できる範囲（距離）にサービスがないため」「利用したことがないため」「信頼をおけるか確信が持てないため」が30.8%で最も多く、次いで「料金が高額になるため」が23.1%、「利用できる範囲（距離）にあるサービスを把握していないため」が7.7%となっています。

【インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由(MA)】



【その他意見（抜粋）】

断られることあり
なるべく地域資源を活用するべきと思っているため
まだ希望の方がいないため
依頼内容とインフォーマルサービスの内容が合致しないため、利用につながらない
支援する方が高齢化していて、支援受ける方が断っています、ニーズに合わない
施設ケアプランのため

4 関係機関との連携状況

サービス提供事業者との連携

問12 あなたは業務を実施するうえで、次の関係者との連携はとれていると思いますか。

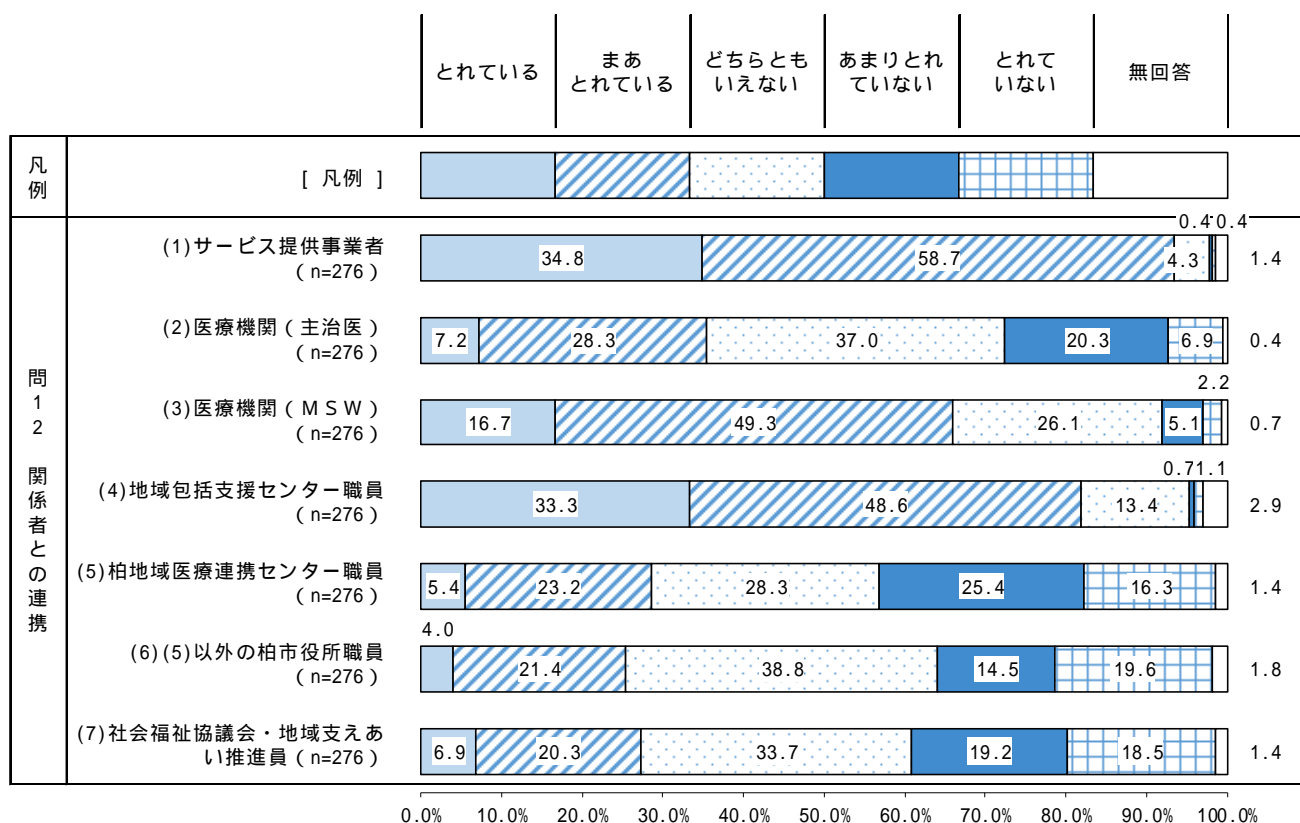
業務を実施するうえでの関係者との連携について、「とれている」と「まあとれている」を合わせると、「(1)サービス提供事業者」「(4)地域包括支援センター職員」「(3)医療機関(MSW)」が多くなっています。

一方、「あまりとれていない」と「とれていない」を合わせると、「(5)柏地域医療連携センター職員」「(7)社会福祉協議会・地域支えあい推進員」「(6)(5)以外の柏市役所職員」が多くなっています。

【サービス提供事業者との連携（順位）】

多い順	とれている+まあとれている計	割合	あまりとれていない+とれていない計	割合
1位	(1)サービス提供事業者	93.5	(5)柏地域医療連携センター職員	41.7
2位	(4)地域包括支援センター職員	81.9	(7)社会福祉協議会・地域支えあい推進員	37.7
3位	(3)医療機関(MSW)	66.0	(6)(5)以外の柏市役所職員	34.1
4位	(2)医療機関(主治医)	35.5	(2)医療機関(主治医)	27.2
5位	(5)柏地域医療連携センター職員	28.6	(3)医療機関(MSW)	7.3
6位	(7)社会福祉協議会・地域支えあい推進員	27.2	(4)地域包括支援センター職員	1.8
7位	(6)(5)以外の柏市役所職員	25.4	(1)サービス提供事業者	0.8

【サービス提供事業者との連携】

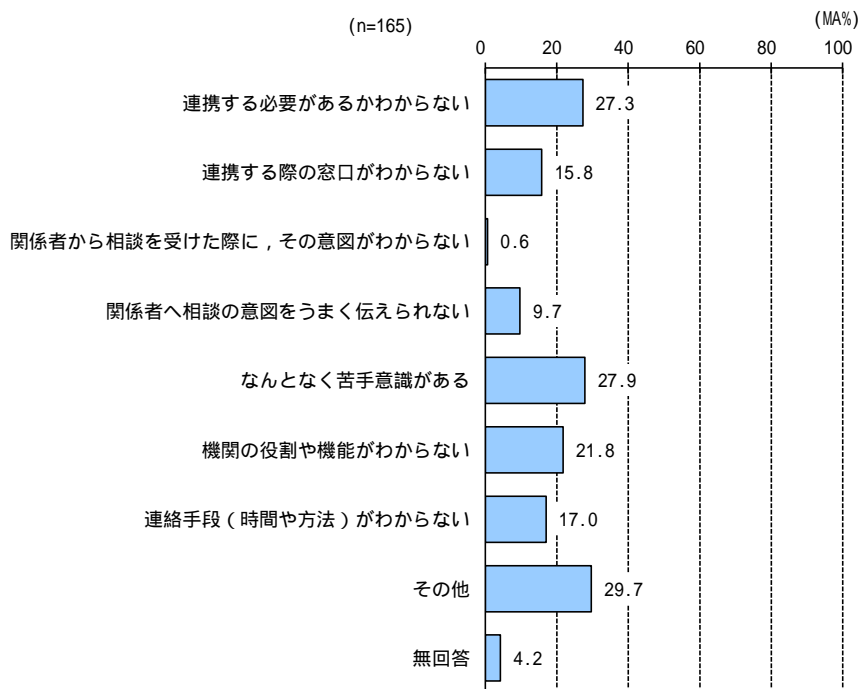


関係者と連携がとれていない理由

問13 問12で「あまりとれていない」、「とれていない」を選択した関係者が1つでもあるかたにお伺いします。その理由は何ですか。(MA)

関係者と連携がとれていない理由について、「なんとなく苦手意識がある」が27.9%で最も多く、次いで「連携する必要があるかわからない」が27.3%、「機関の役割や機能がわからない」が21.8%となっています。

【関係者と連携がとれていない理由(MA)】



地域包括支援センターとの程度連携

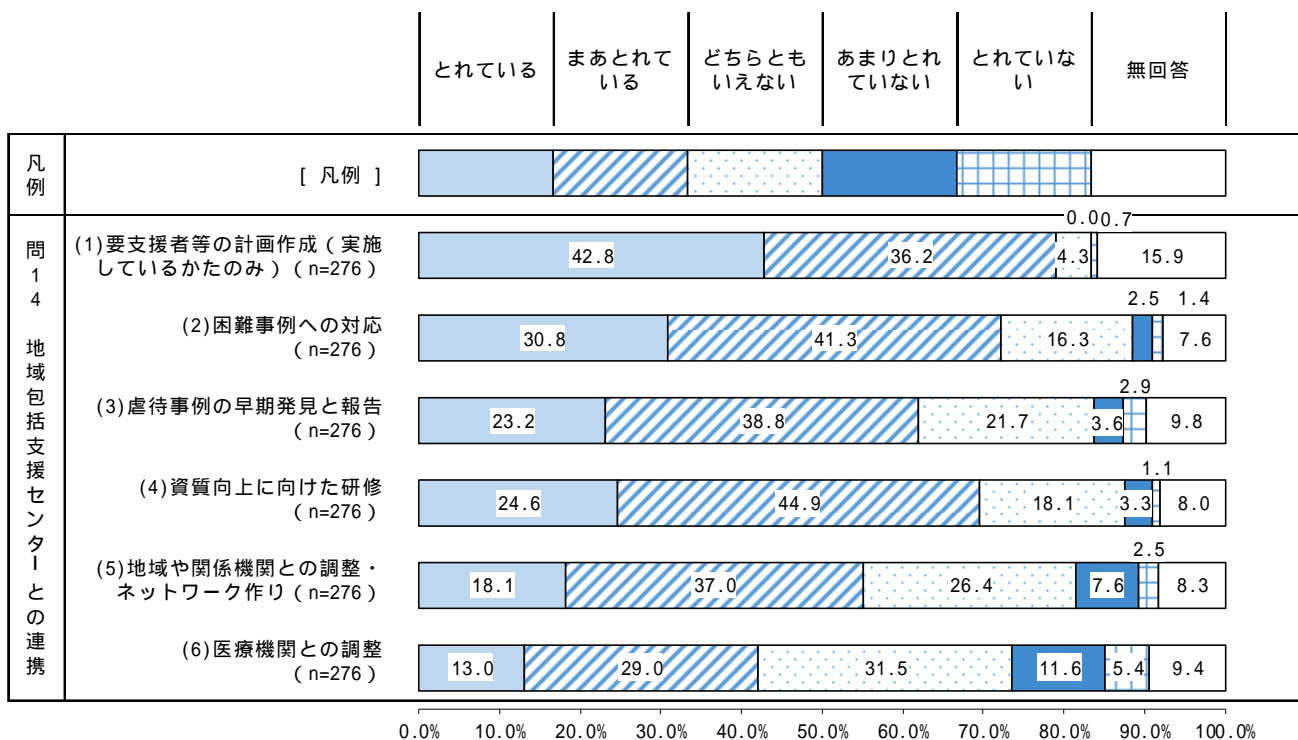
問14 あなたは、次の内容について、地域包括支援センターとどの程度連携をとっていますか。

地域包括支援センターとの連携について、「とれている」と「まあとれている」を合わせると、「(1)要支援者等の計画作成（実施しているかたのみ）」「(2)困難事例への対応」「(4)資質向上に向けた研修」が多くなっています。
一方、「あまりとれていない」と「とれていない」を合わせると、「(6)医療機関との調整」「(5)地域や関係機関との調整・ネットワーク作り」「(3)虐待事例の早期発見と報告」が多くなっています。

【地域包括支援センターとの程度連携（順位）】

多い順	とれている + まあとれている計	割合	あまりとれていない + とれていない計	割合
1位	(1)要支援者等の計画作成（実施しているかたのみ）	79.0	(6)医療機関との調整	17.0
2位	(2)困難事例への対応	72.1	(5)地域や関係機関との調整・ネットワーク作り	10.1
3位	(4)資質向上に向けた研修	69.5	(3)虐待事例の早期発見と報告	6.5
4位	(3)虐待事例の早期発見と報告	62.0	(4)資質向上に向けた研修	4.4
5位	(5)地域や関係機関との調整・ネットワーク作り	55.1	(2)困難事例への対応	3.9
6位	(6)医療機関との調整	42.0	(1)要支援者等の計画作成（実施しているかたのみ）	0.7

【地域包括支援センターとの程度連携】



自由意見

本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。

【自由意見（抜粋なし）】

包括との連絡は包括毎に大きく違う。全くあてにならない包括もある。
施設内のケアマネジャーだと利用しない、当てはまらないものがとても多いです。外部に相談に行くような時間もない。現場で介護業務もしているの、それ以外の事務の業務(プラン作成等)全て負担です。
・市役所は縦割りで情報共有されておらず、何ヶ所にも連絡をしなければならない。たらい回しされ結果どこの誰に相談したらよいか分からない、・対応もぶっきら棒で専門用語を使う為理解が出来ないと相談を受ける、・有償サービスの全額が高く結びつかない、・総合事業が分かりにくく呼び名も説明難しい。
ケアマネジャーの絶対数が少ない。資格の更新制度の負担が大きく、続けられなくて辞める人がいるともったいないと感じるので、もう少し現状に合わせて効果的な資格を維持できる方向に研修など見直してほしい。コロナでオンライン化したら余計に負担感増した。
・在宅福祉サービスの送迎費助成についてストレッチャーのみではなく車椅子も多少の支援が得られると良いと思う、・訪問介護担当サービスについて、単価が安いと受けてもらえず事業所を探すのが不安。
研修等はズームとかでなくてそろそろ通常に戻してほしい。
包括の主任 CM のため「14」は回答していません。
施設のため関わりはほとんどない。
虐待案件の対応について、包括により協力姿勢の温度差がある。光ヶ丘包括は親身になり適格なアドバイスや市への打診など積極的に行ってくれるので安心して対応できた。東口第2は、市への報告のための聞き取り、事務的な対応に全く安心できず、統一的な対応や研修や包括間での情報共有などスキルアップを求めたい。
5～充足状況については利用していないサービス等わからないものには○をつけられない。数が充足していても「質」でお願いできる所は限られてしまうので充足していると感じられない。
要支援の方の訪問看護事業所の受け入れ先が少ない。制限が多い。時間が短い、回数制限など。
最近認定結果が当たり前のように遅いと思う。申請から約30日後には結果が届くというのはもうムリなのでしょうが、それにしても遅すぎます。申請から調査が入るまで半月ほど間があいてしまうことはザラです。
支援で困難事例のケースに時間を取られるが、サービス事業者の調整も条件が合わずに断られることが多い。
高齢者いきいきプランなので障害施策は入らないとは思いますが、「地域共生社会」と言われ、介護保険制度から生まれた介護支援専門員が障害サービス併用のプランを作成する事になり、難しさや手間という事の評価もなく、個人のスキルのみで解決していかねばならない事に疑問も感じています。連携についても取れているかという指標ではなく、難しさなどもヒアリングしてもらいたいと思いました。
医療機関(主治医、MSW)が介護保険に対して協力的でないことが多い。在宅を勧めるのであればもっと情報提供をしてほしい。
地域密着で市が異なる方は、市の境目の方が通うサービス事業所が遠くなるなど、行きたい所に行けなくなり困惑する方もいる。
内容には関係のない事だが、一事業所に封筒や調査用紙をまとめて送ったらどうか、個人に送るとその分の費用がかかってしまう。税金の無駄遣いだと思う。何故大きな封筒を使用するのか!今後考えて頂ければ幸いです。
柏市の外れにある為柏市の往診の先生は行かれないと言われ、隣の松戸市の先生は他市なので行かれないと言われ、なかなか往診して下さる先生がいない。訪看や訪問リハビリは充実しているのに往診だけが不足している。
介護サービス予防サービスについて、利用したことがないサービスがあり情報をどのように集めたら良いかと思いました。
予防支援のプラン料を上げてもらいたい。

<p>インフォーマルサービス，地域との連携，地域包括の役割等のかかげる理念，理想は「机上の空論」。市役所に利用者が相談 ケアマネに相談しなさい ケアマネが市役所に相談 結局ケアマネがすべてやる。地域包括へも指導必要あり，やる気を感じない。相談しても意味がない。</p>
<p>南部第2包括に困難事例や虐待の可能性を相談したことは何度かあるが，報告だけになっている包括からの支援は無い。新規依頼もないので接点はほとんどない。頼れる包括を切望している。</p>
<p>社会保障費削減のために何か始めないと，と案じています。・要支援者の掃除・買い物は介護保険ではなく，ボランティア団体や住民主体による自費にしてはどうか。福祉用具のみ利用者のケアプランは市や包括が行うなど，・薬の多さ，残薬が多量にあるなど，高齢者に国費から支援してもらっている意識がない。国が製薬会社調剤薬局の利益を踏み込めないからか，私の利用者には，薬剤師と薬のムダについて，管理している医師に相談もしている。</p>
<p>虐待事例で包括支援センターから柏市に通報してもらいましたが何のアドバイスもない。動いてないケースがあります。今現在も私が中心になり動くしかなくて困っており無力感を感じます。</p>
<p>管理者ですが(私)，包括から頂いたお仕事は他のケアマネにさせていただいています。数人しかいないですが，よく連絡とっています。主任ケアマネ研修中です。</p>
<p>(3)まだ事例なし。</p>
<p>言語に特化したデイがないのであるといいと思う。四肢麻痺の方を受け入れてくれるデイが少ない。</p>
<p>・ケアマネ業務の実態調査の実施(制度のはざまはケアマネがやらざるを得ない)，・制度のはざまを明確にして，その相談窓口を設置希望，・在宅支援のコロナ対策を整備(ケアマネに丸投げ状態で対応しきれない)相談窓口を包括にもっとしてもらいたい，・ケアマネ業務の明確化及び，住民，サービス業務者へ行政からの説明，・いつもサポートをありがとうございます。</p>
<p>介護予防サービス，総合事業の充実が2040問題を乗り越えるのに大切であるが，プラン作成料金が低いと思います。柏市はカシワニネットの影響により医療職との連携はスムーズになったと思います。</p>
<p>今回の調査内容に沿ってない事ですが，日頃の業務を行う上で疑問に感じている点を解決していただきたく記載しました。・介護保険開始され二十数年になりますが，介護支援専門員はいまだに国家資格ではなく，費用を支払い，更新研修を受けています。なぜでしょうか，・ベースアップ加算，処遇改善加算，特定処遇改善加算をつけないのはなぜでしょう，・居宅支援事業所の経営は収支が取れず，居宅介護支援事業所を併設してないサービス付き高齢者住宅等の施設が増えています，・居宅介護支援事業所のケアマネは採算が取れず，モチベーションも低下しているためか，募集してもケアマネが応募してくる人がないと聞きます，・若い人に夢を与えるケアマネジャー育成にご尽力をお願いいたします。</p>
<p>インフォーマルサービス(サロンやイベント)等，参加されたくても移動手段がない方が多々見受けられます。包括等のイベントでしたら無料で送迎などただけでないでしょうか？お金がかかる(移動に)のに「参加どうですか？」とは勧めづらい事が多々あります。</p>
<p>要支援の方が市内のサービス(例えばデイサービス)しか使えないので探すのに常に困っている。</p>
<p>要支援の認定が出る人が多いのに「予防は受けない」というケアマネ事業所が増えていて(と言うよりほとんど受けてもらえない)本当に困っています。</p>
<p>「介護サービスの充足状況」は希望が多いわけではないですが，依頼を受けた時に極端に少ない地区(柏南部)があり，手配に難儀します。見守りとは何かあった時の対応の依頼を受けますが「話し相手」のインフォーマルサービスがどこまで対応してくれかが不明であったため，利用につながらなかった。</p>
<p>地域包括支援センターの態度が悪すぎる。お客様に対しての接し方が意地悪な所がある。直してほしい。</p>
<p>介護ヘルパーでの通院(院内介助)は料金が非常に高い。インフォーマルサービスでは，日頃の状況がわからないと受けてくれることは少ない。高齢者の多くは通院が必要なので経済的にあまり負担掛かることなく利用できる社会資源がほしい。要支援の方を受けってくれる通所介護が少ない。又入浴やリハビリも受けられない事業所も多い。要支援2の方と介護1の方はあまり心身状態が変わらないこともあるので，同じ方が更新のたびに入浴をどうするのか，リハビリをどうするのかと，ケアマネが調整することはおかしいと思う。</p>
<p>要支援の方の通所介護担当サービスは，数は足りていると思いますが，入浴可能な所が少なすぎると思います。</p>

<p>多様な役割を担い多忙な中、必要な支援をよくやってくれています。コロナ禍にあって人が集まるのが困難な状況が続いていますので、行政の方も包括職員が行うことが困難な事があった場合は一緒に力を貸してあげてください。</p>
<p>なし</p>
<p>地域資源が不足している。有償ボランティアを頼んでも高齢の方が多く、利用につながらない。</p>
<p>どちらかと言うと居宅サービスに関係するアンケートだと思います。グループホームであっても、地域のサロンに出かけたり、参加したりする事を大切にしています。今はコロナで不参加ですが、外部との交流がない状態が続くと、認知症が進むのではと感じています。</p>
<p>受診同行を計画していたが、料金の問題もあり困っています。</p>
<p>サービス事業者が地域にばらつきがあるので利用者の希望に(選択)添えないことがある。在宅福祉サービス利用の制限が厳しいので利用できないことも増えた。</p>
<p>インフォーマルの資源を計画書へとのことですが、インフォーマルサービスが少なすぎる。訪問、ヘルパーさん、サービスAの使い勝手が悪すぎる。介護決定へ変更となった時、利用者様の負担金が自費になってしまうetc。</p>

介護サービス従事者調査

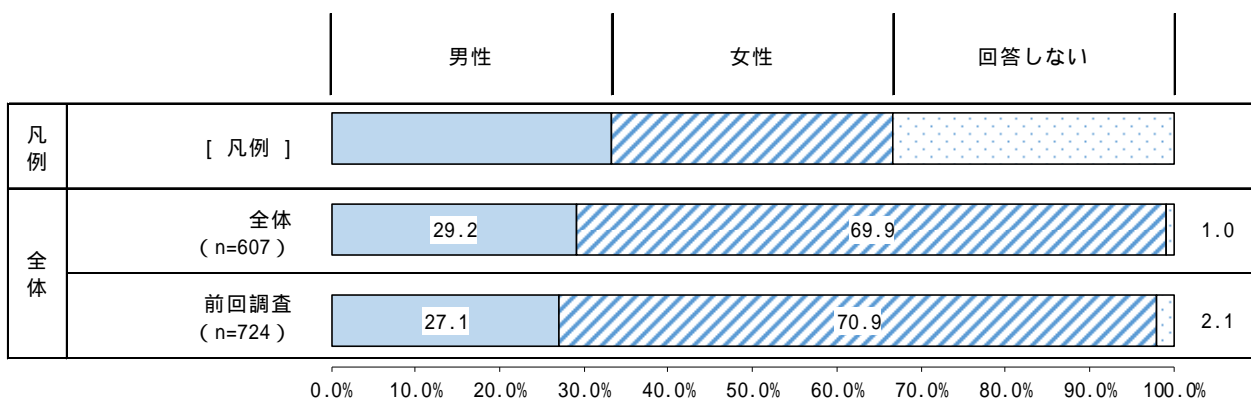
1 基本情報

基本情報1 性別

あなたの性別をお答えください。

性別について、「女性」が69.9%で最も多く、次いで「男性」が29.2%、「回答しない」が1.0%となっています。
 前回調査と比べると、男性が2.1ポイント多くなっています。

【性別】

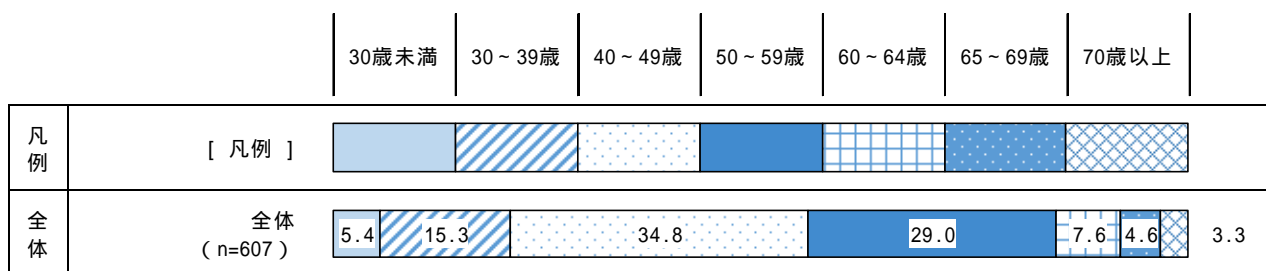


基本情報2 年齢

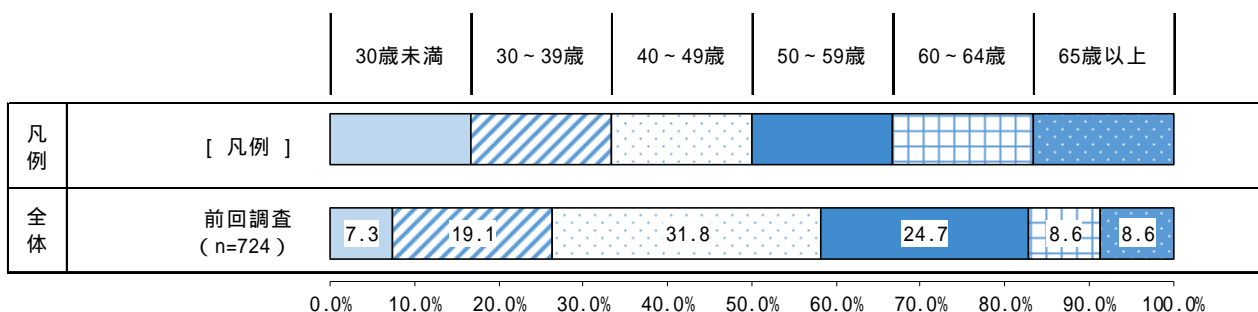
あなたの年齢をお答えください。

年齢について、「40～49歳」が34.8%で最も多く、次いで「50～59歳」が29.0%、「30～39歳」が15.3%となっています。
 前回調査と比べると、39歳以下の割合が少なくなり、40歳以上が多くなっています。

【年齢】



【年齢（前回調査）】



基本情報3 主たる職種

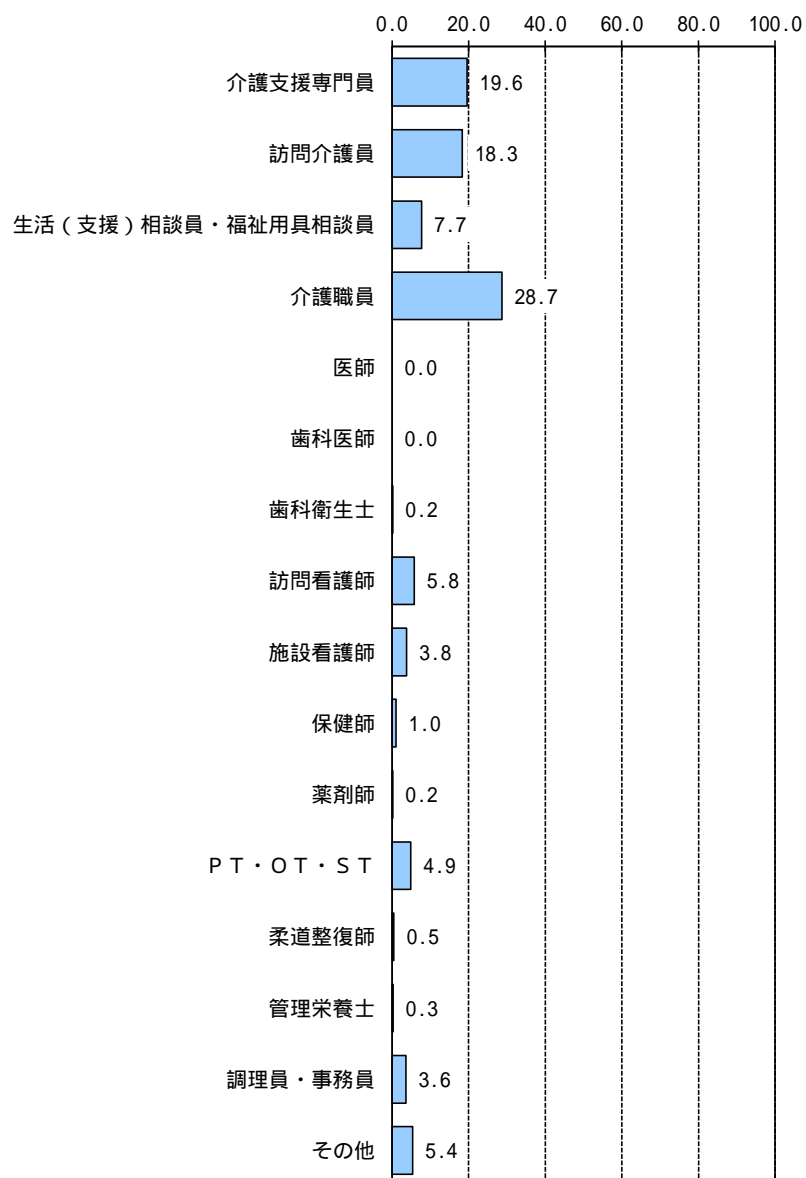
あなたの主たる職種は次のうちどれですか。

主たる職種について、「介護職員」が28.7%で最も多く、次いで「介護支援専門員」が19.6%、「訪問介護員」が18.3%となっています。

【主たる職種】

(n=607)

(%)

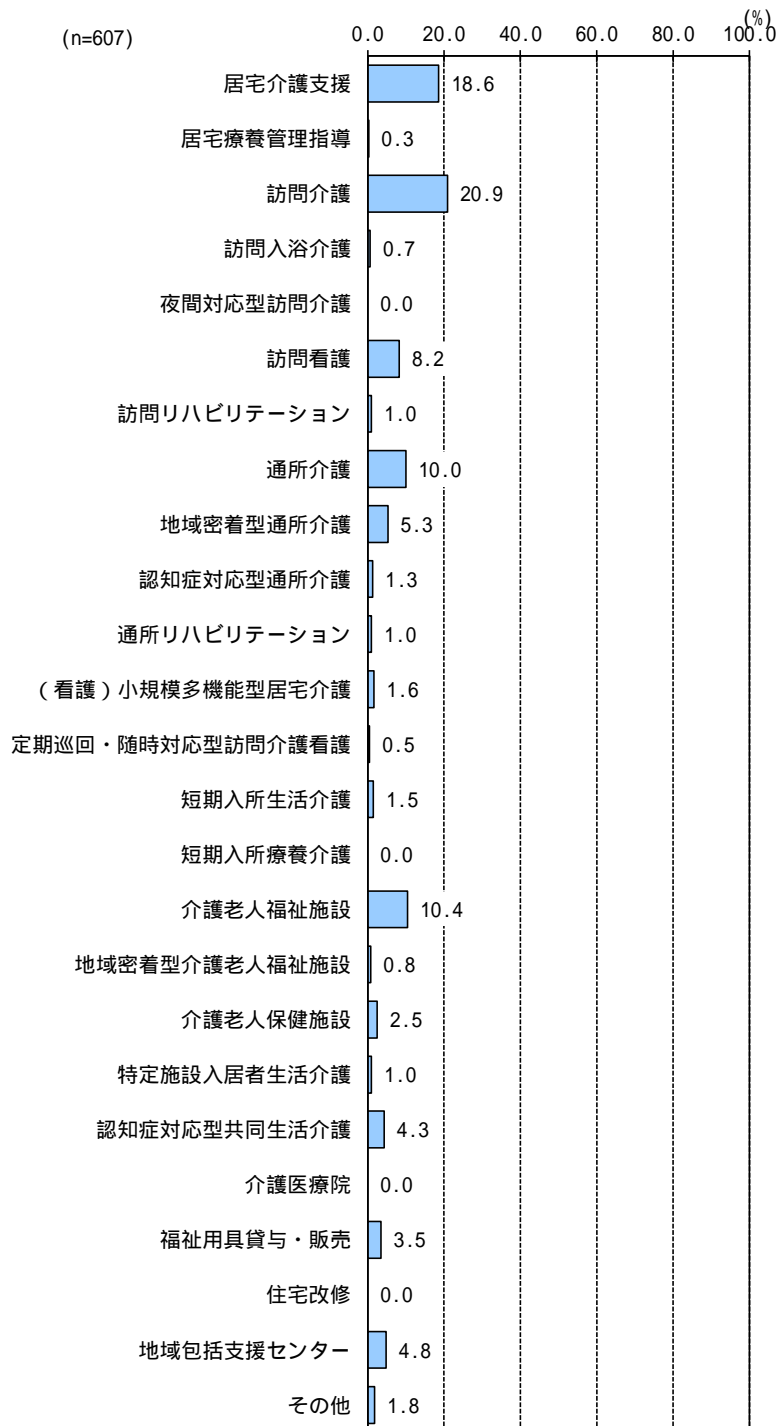


基本情報 4 勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類

あなたが勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類は、次のうちどれですか。

勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類について、「訪問介護」が 20.9%で最も多く、次いで「居宅介護支援」が 18.6%、「介護老人福祉施設」が 10.4%となっています。

【勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類】



基本情報5 雇用形態

勤務先でのあなたの雇用形態は次のうちどれですか。

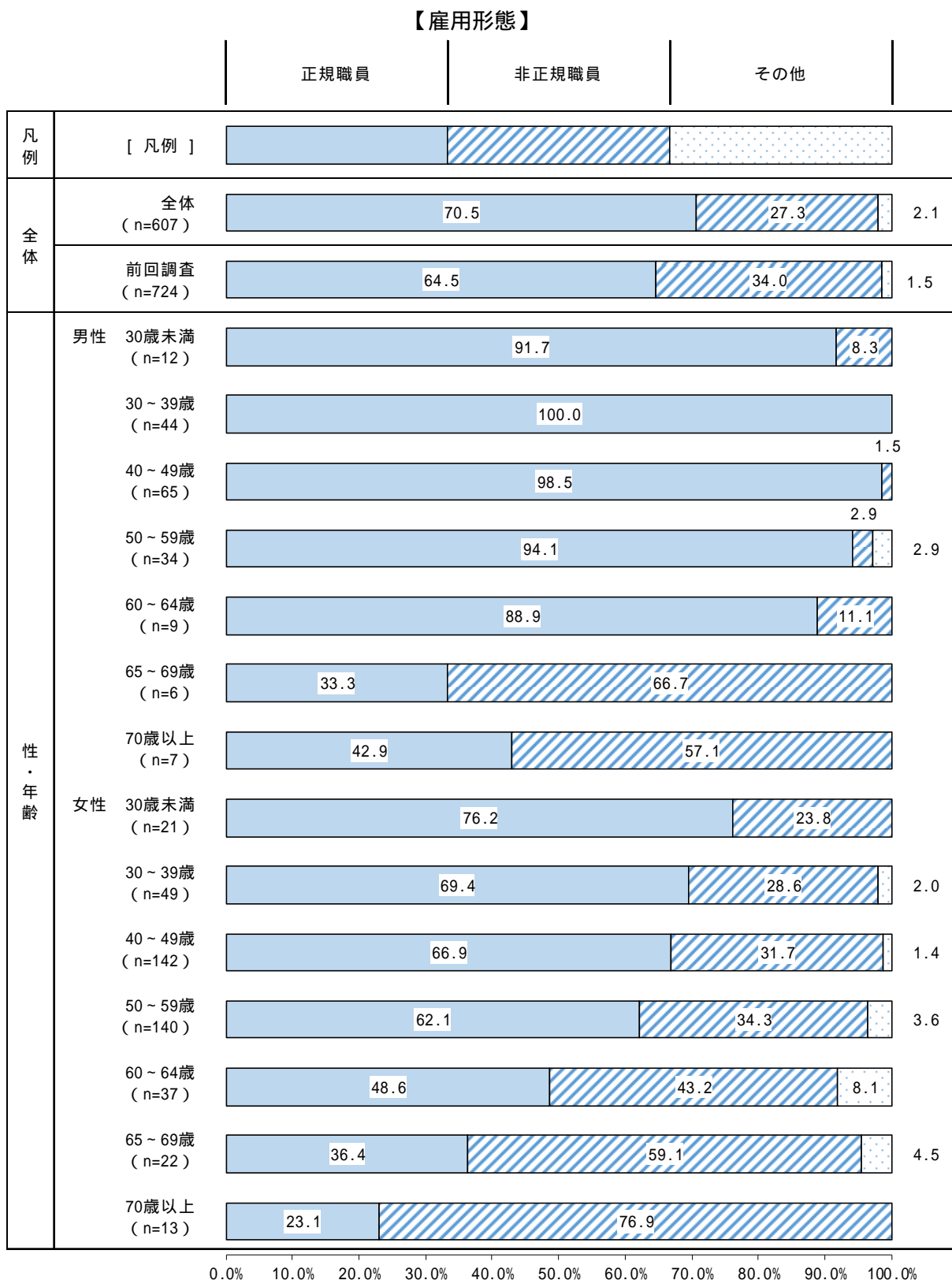
【全体】

勤務先でのあなたの雇用形態について、「正規職員」が70.5%で最も多く、次いで「非正規職員」が27.3%、「その他」が2.1%となっています。

前回調査と比べると、「正規雇用」が6ポイント多くなっています。

【性・年齢】

64歳以下をみると、男性では「正規職員」が9割弱から10割であるのに対し、女性では30歳未満の76.2%が最も多く、年齢が上がるとともに割合が少なくなっています。



基本情報 6 勤務体制

勤務先でのあなたの勤務体制は次のうちどれですか。

【全体】

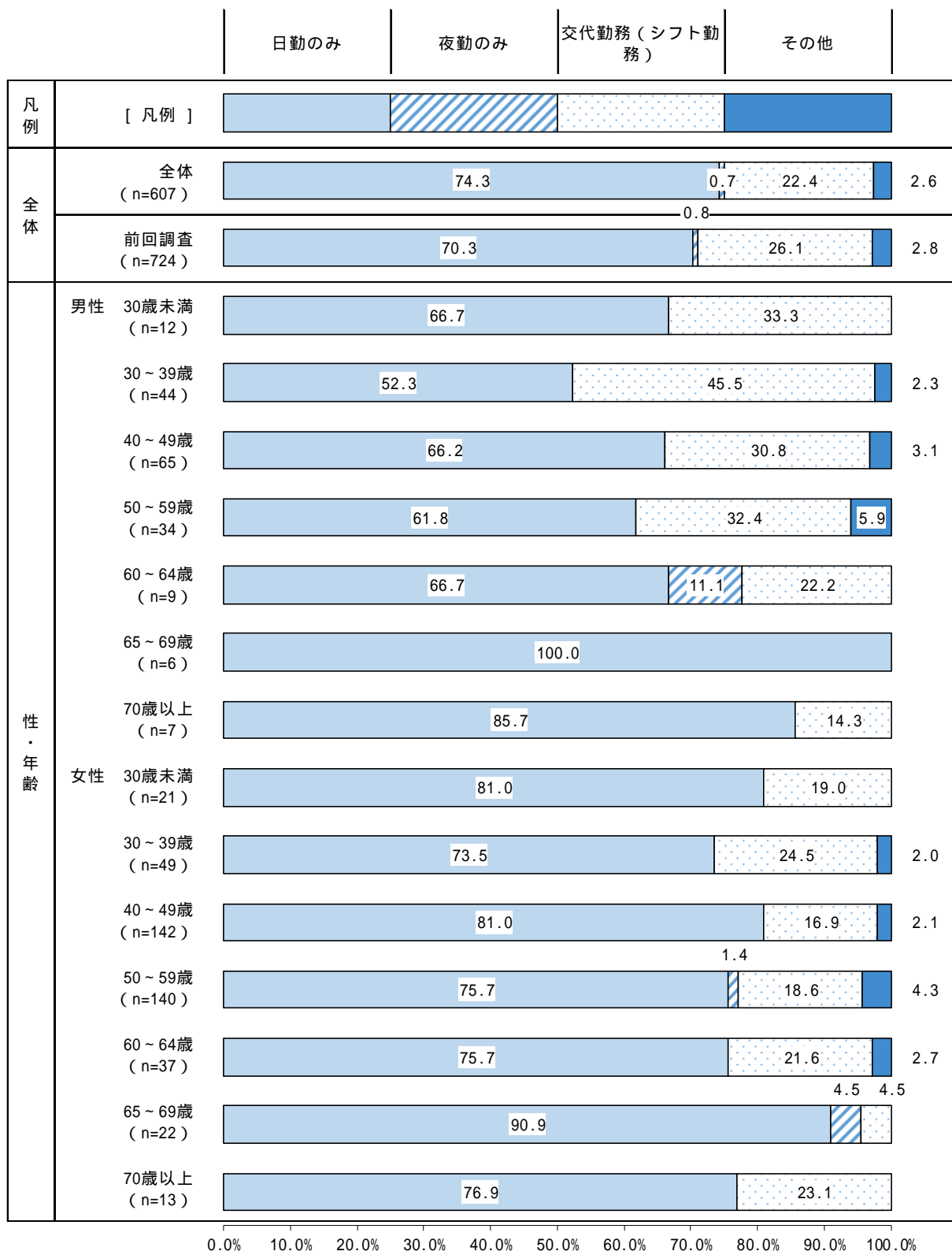
勤務体制について、「日勤のみ」が74.3%で最も多く、次いで「交代勤務（シフト勤務）」が22.4%、「その他」が2.6%となっています。

前回調査と比べると、「日勤のみ」が4ポイント多くなっています。

【性・年齢】

女性は、男性に比べて「日勤のみ」が多くなる傾向がみられます。

【勤務体制】

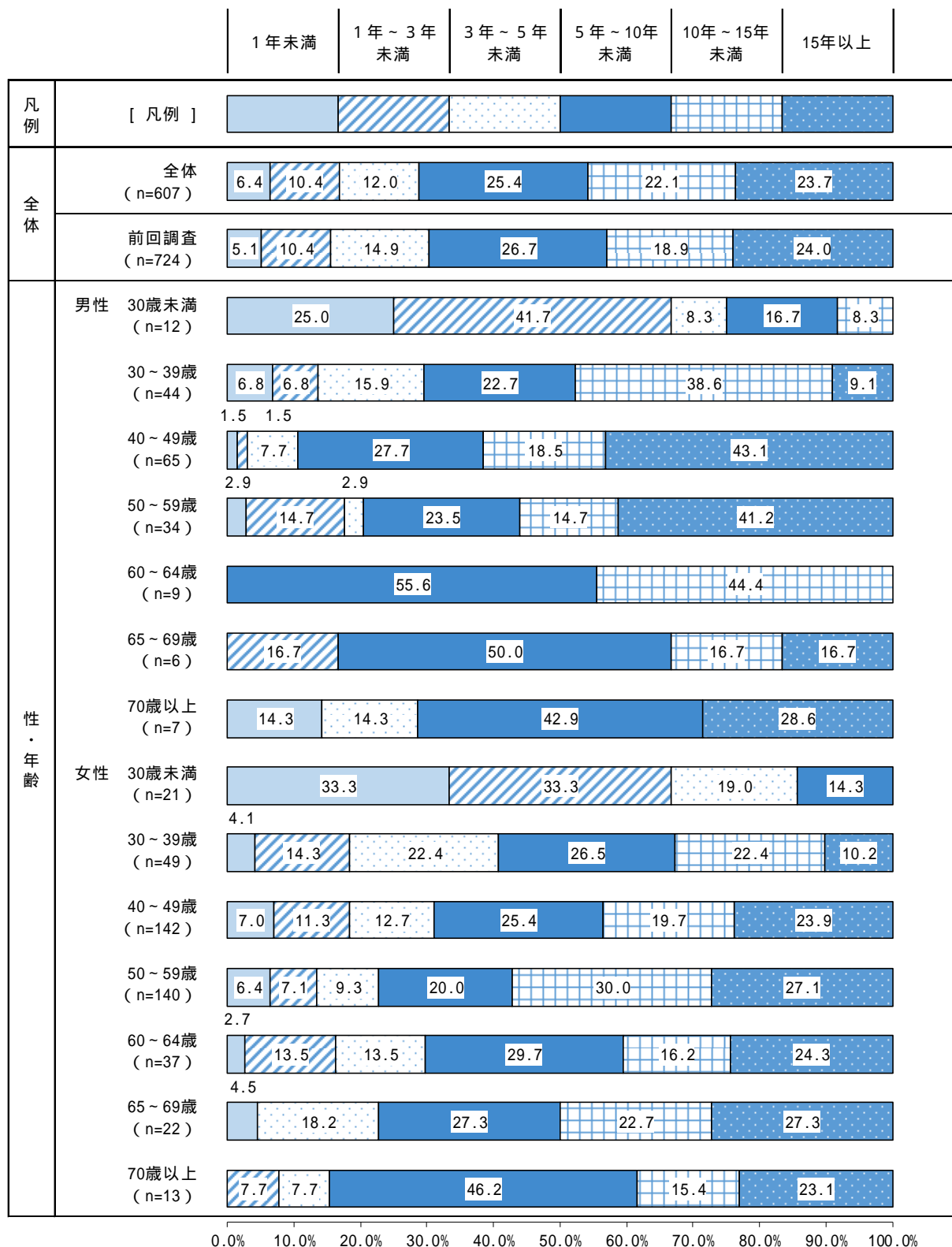


基本情報 7 介護事業所での通算勤務年数

介護事業所での通算勤務年数は次のうちどれですか。

介護事業所での通算勤務年数について、「5年～10年未満」が25.4%で最も多く、次いで「15年以上」が23.7%、「10年～15年未満」が22.1%となっています。
 前回調査と比べて、「3年～10年未満」「15年以上」が少なくなり、「1年未満」「10年～15年未満」が多くなっています。

【介護事業所での通算勤務年数】



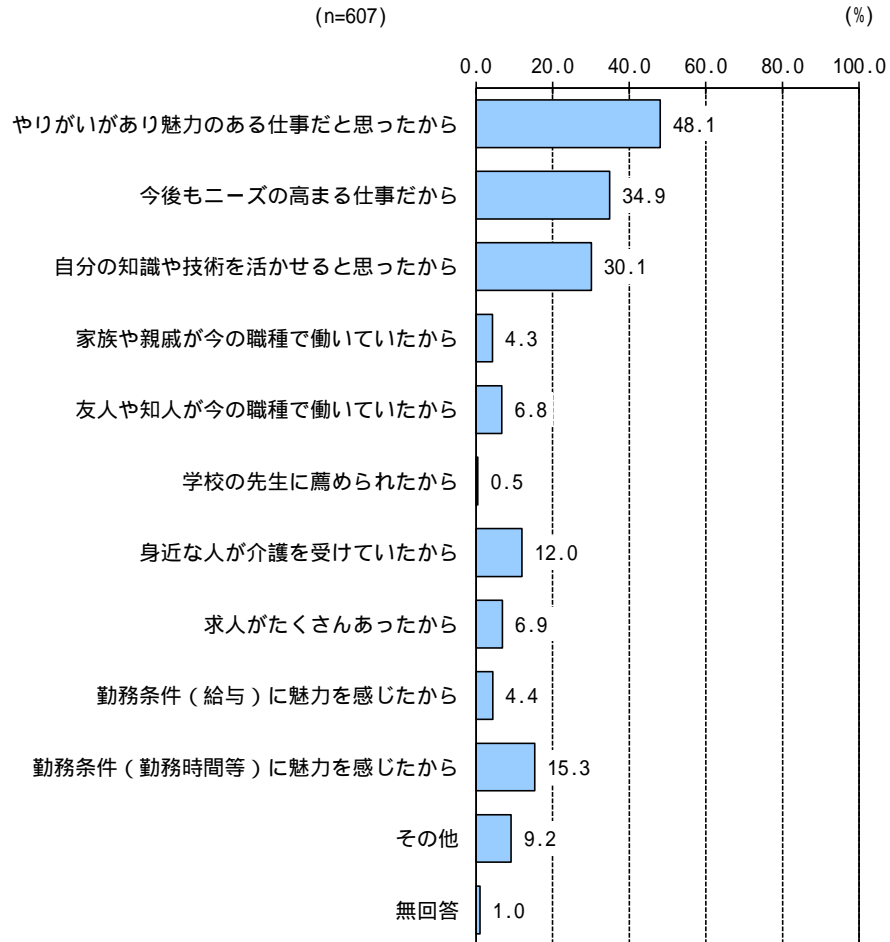
2 就職のきっかけ

今の職種を選んだきっかけ

問1 今の職種を選んだきっかけは次のうちどれですか。(MA)

今の職種を選んだきっかけについて、「やりがいがあり魅力のある仕事だと思ったから」が48.1%で最も多く、次いで「今後もニーズの高まる仕事だから」が34.9%、「自分の知識や技術を活かせると思ったから」が30.1%となっています。

【今の職種を選んだきっかけ (MA)】

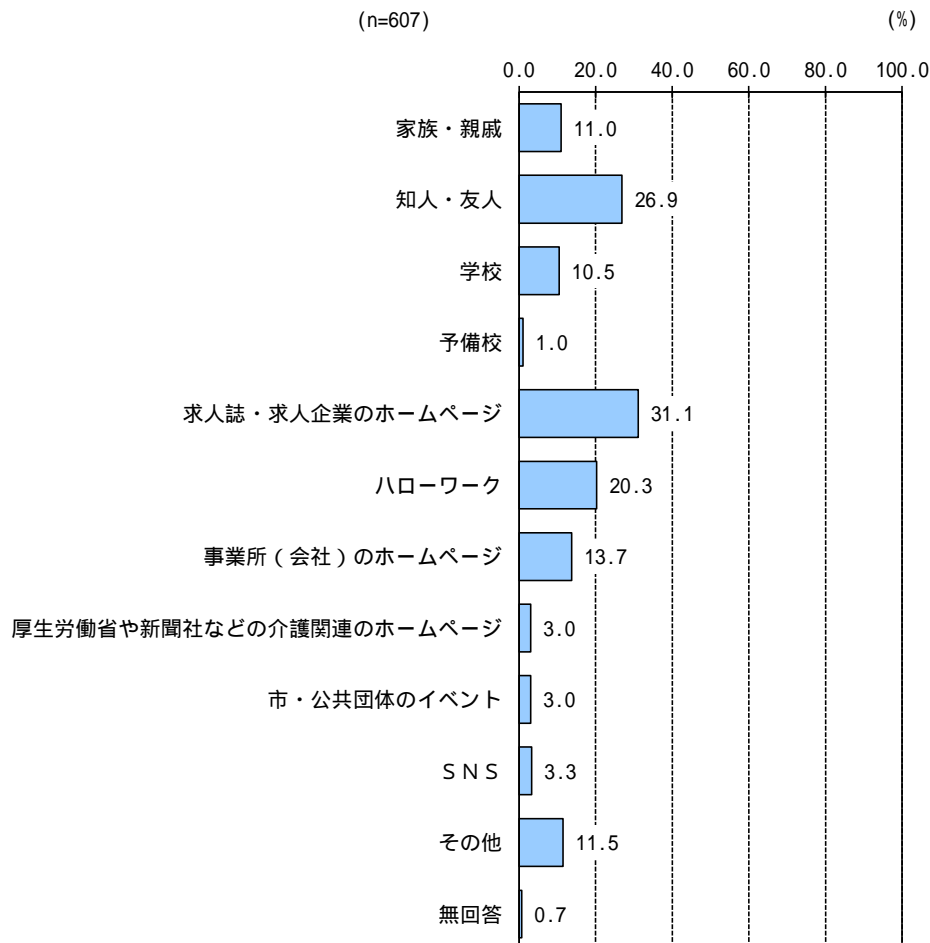


今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めたか

問2 今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めましたか。(MA)

今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めたかについて、「求人誌・求人企業のホームページ」が31.1%で最も多く、次いで「知人・友人」が26.9%、「ハローワーク」が20.3%となっています。

【今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めたか (MA)】

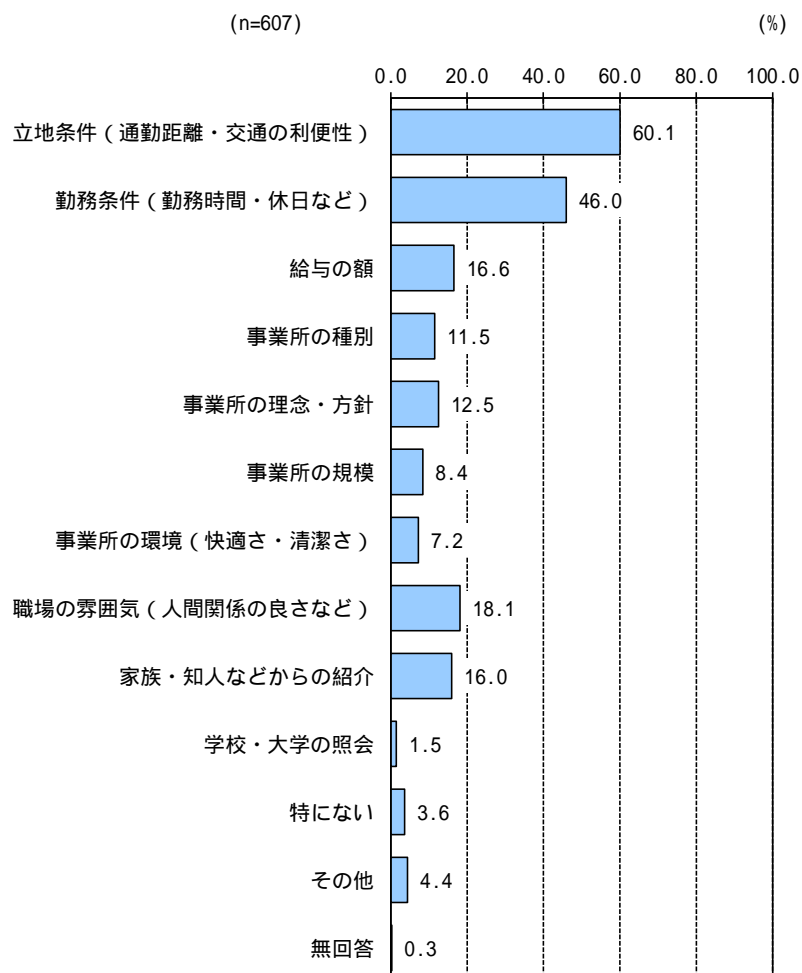


現在の事業所を選んだ理由

問3 あなたが現在の事業所を選んだ理由は次のうちどれですか。(MA)

現在の事業所を選んだ理由について、「立地条件(通勤距離・交通の利便性)」が60.1%で最も多く、次いで「勤務条件(勤務時間・休日など)」が46.0%、「職場の雰囲気(人間関係の良さなど)」が18.1%となっています。

【現在の事業所を選んだ理由(MA)】



3 仕事の満足度

仕事の満足度

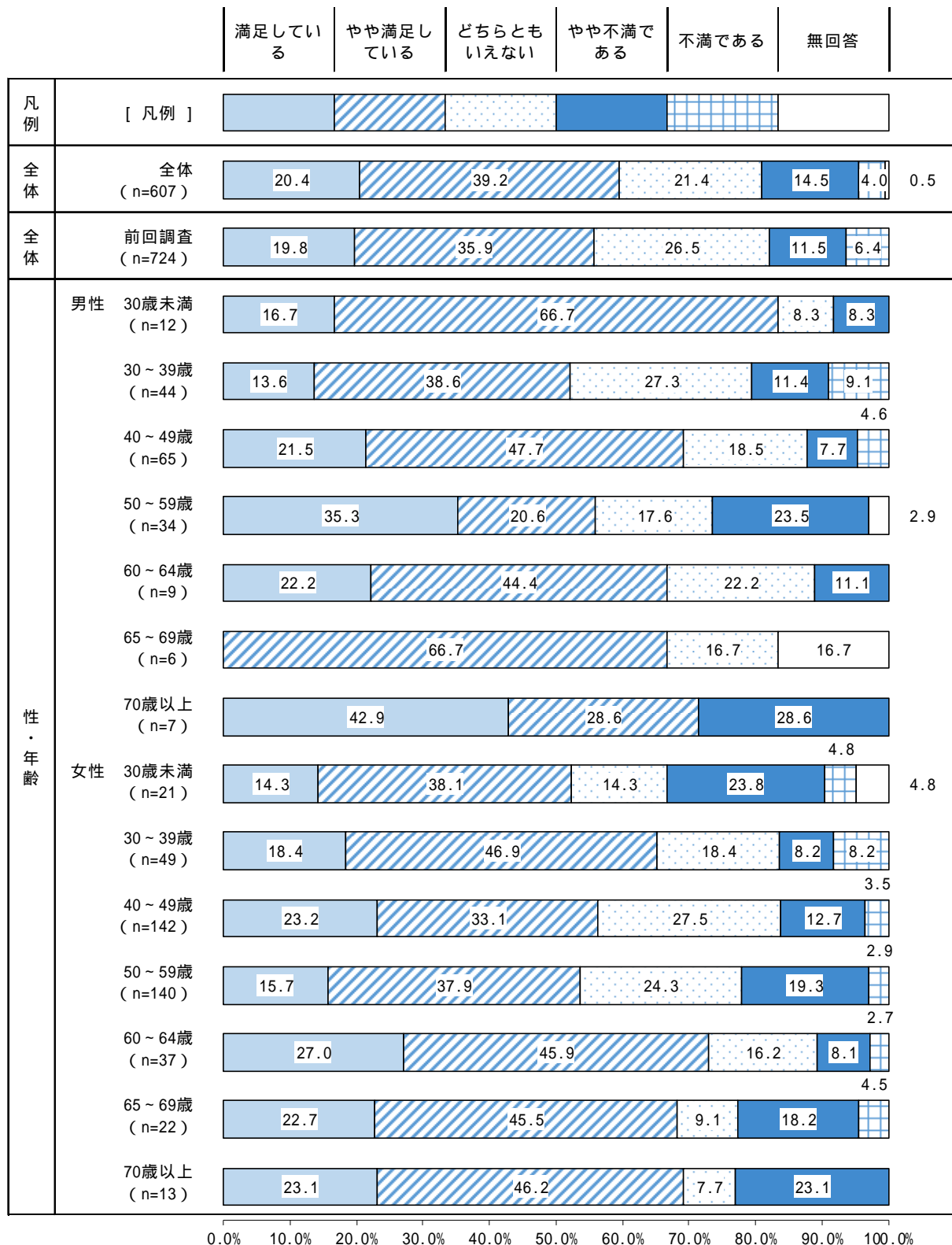
問4 あなたは現在の仕事にどの程度満足していますか。

【全体】

現在の仕事の満足度について、「やや満足している」が39.2%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が21.4%、「満足している」が20.4%となっています。

前回調査と比べて、「どちらともいえない」が少なくなり、意見が分かれている傾向があります。

【仕事の満足度】



【雇用形態】

非正規職員では正規職員に比べて満足度が高く、「満足している」(22.3%),「やや満足している」(44.0%)とともに多くなっています。

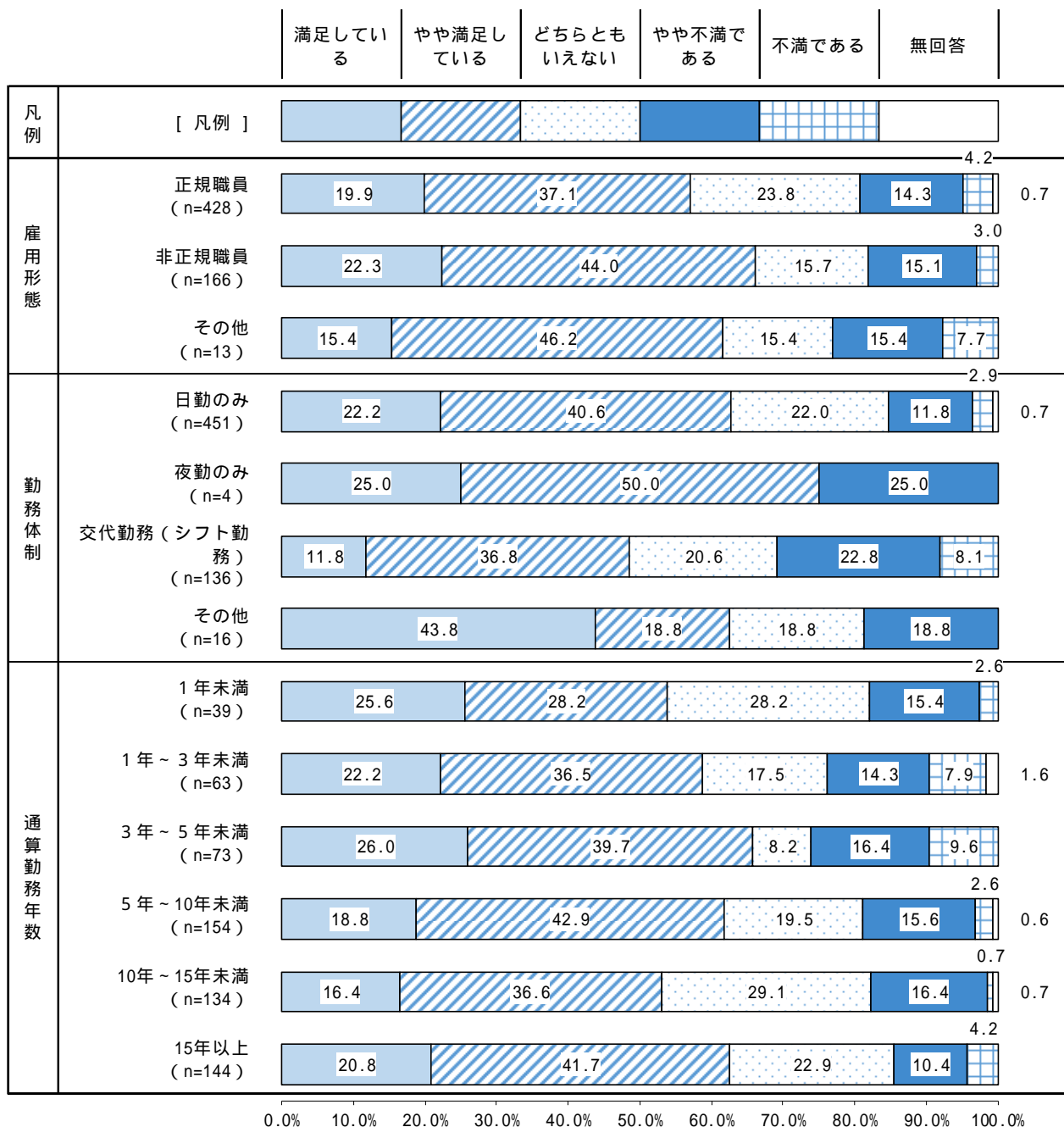
【勤務体制】

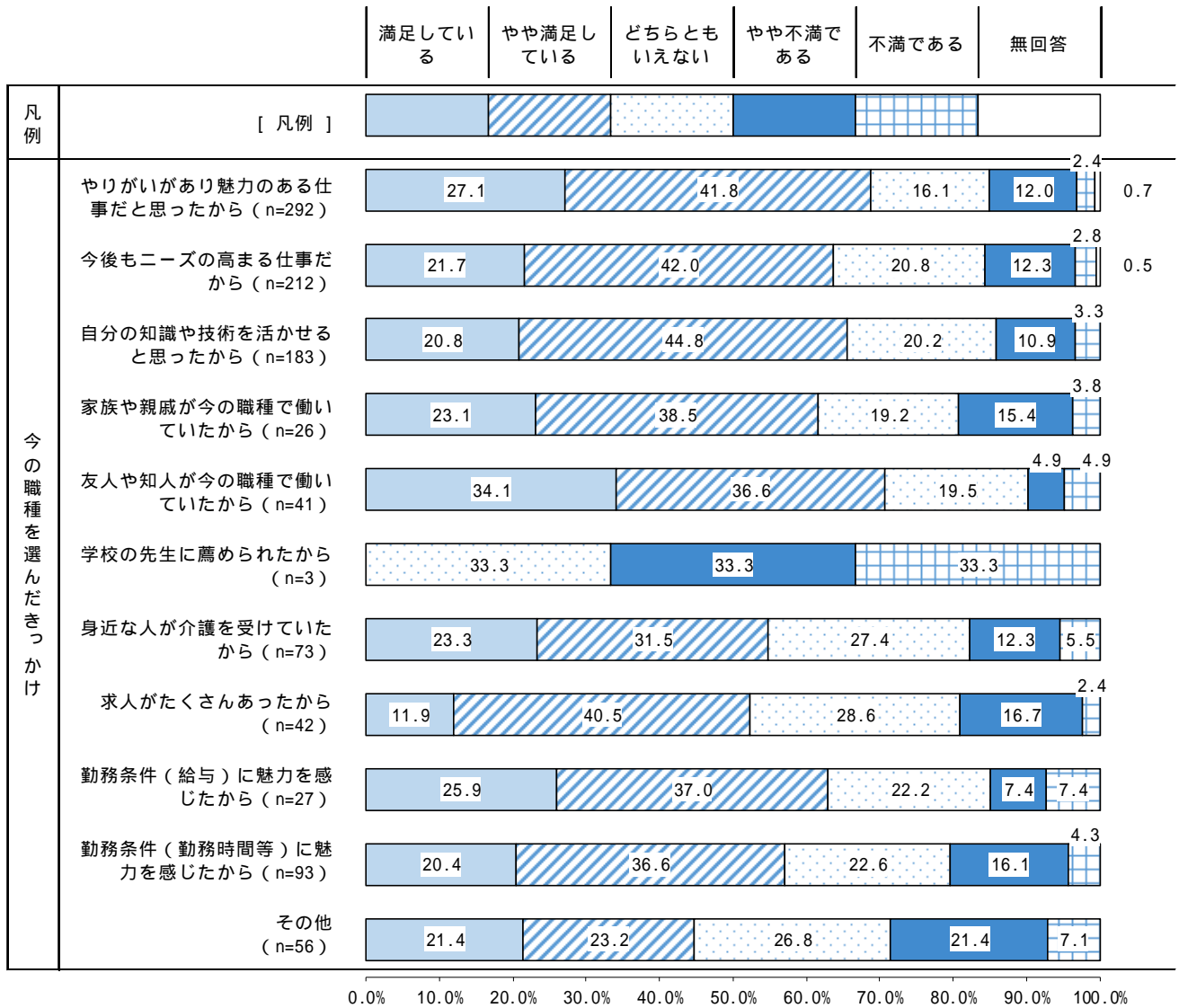
交代勤務(シフト勤務)では、「不満である」が8.1%と多くなっています。

【通算勤務年数】

3年~5年未満では、「どちらともいえない」が少なくなり、意見が分かる傾向があります。

【仕事の満足度】





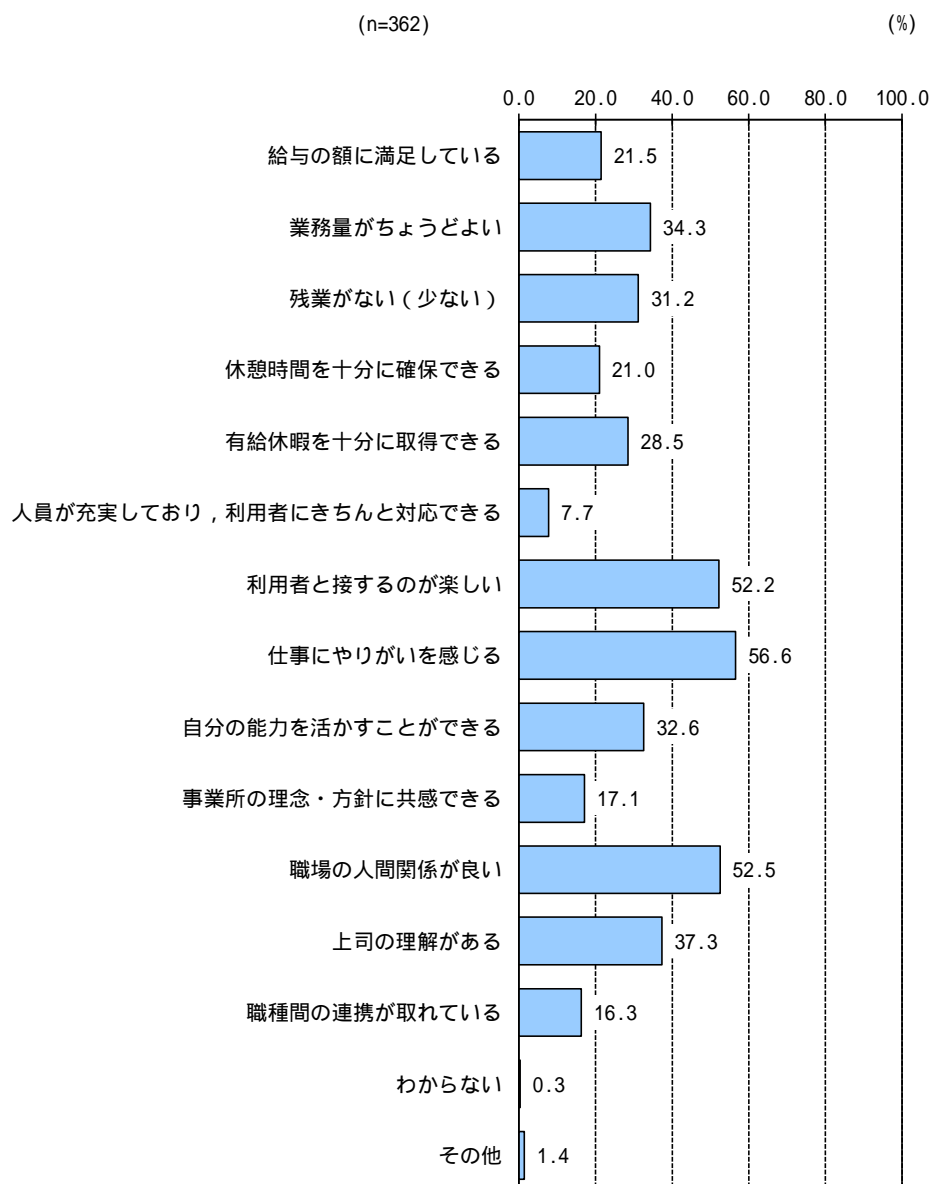
満足していること

問5 どのような点で満足していますか。(MA)

【全体】

満足していることについて、「仕事にやりがいを感じる」が56.6%で最も多く、次いで「職場の人間関係が良い」が52.5%、「利用者と接するのが楽しい」が52.2%となっています。

【満足していること (MA)】

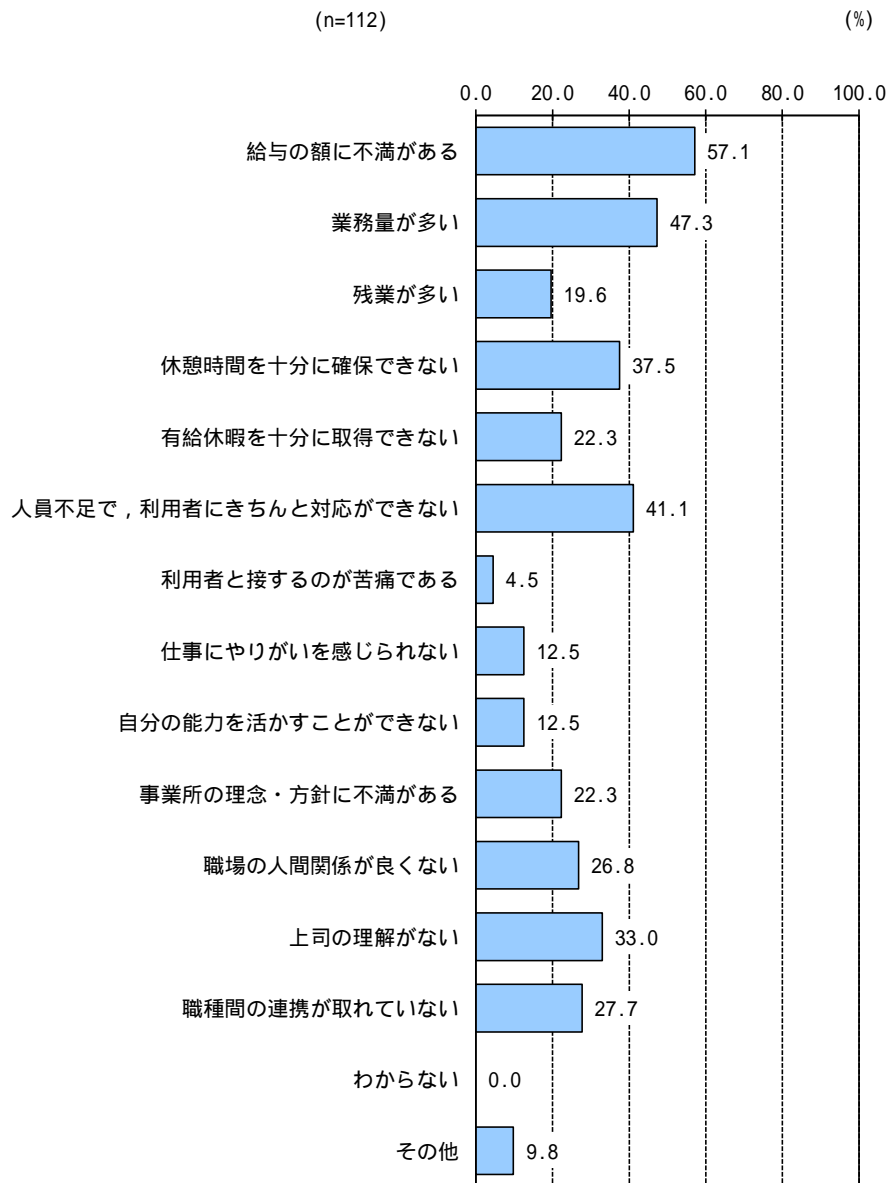


不満に感じること

問6 どのような点を不満に思いますか。(MA)

不満に感じることについて、「給与の額に不満がある」が57.1%で最も多く、次いで「業務量が多い」が47.3%、「人員不足で、利用者にきちんに対応ができない」が41.1%となっています。

【不満に感じること (MA)】

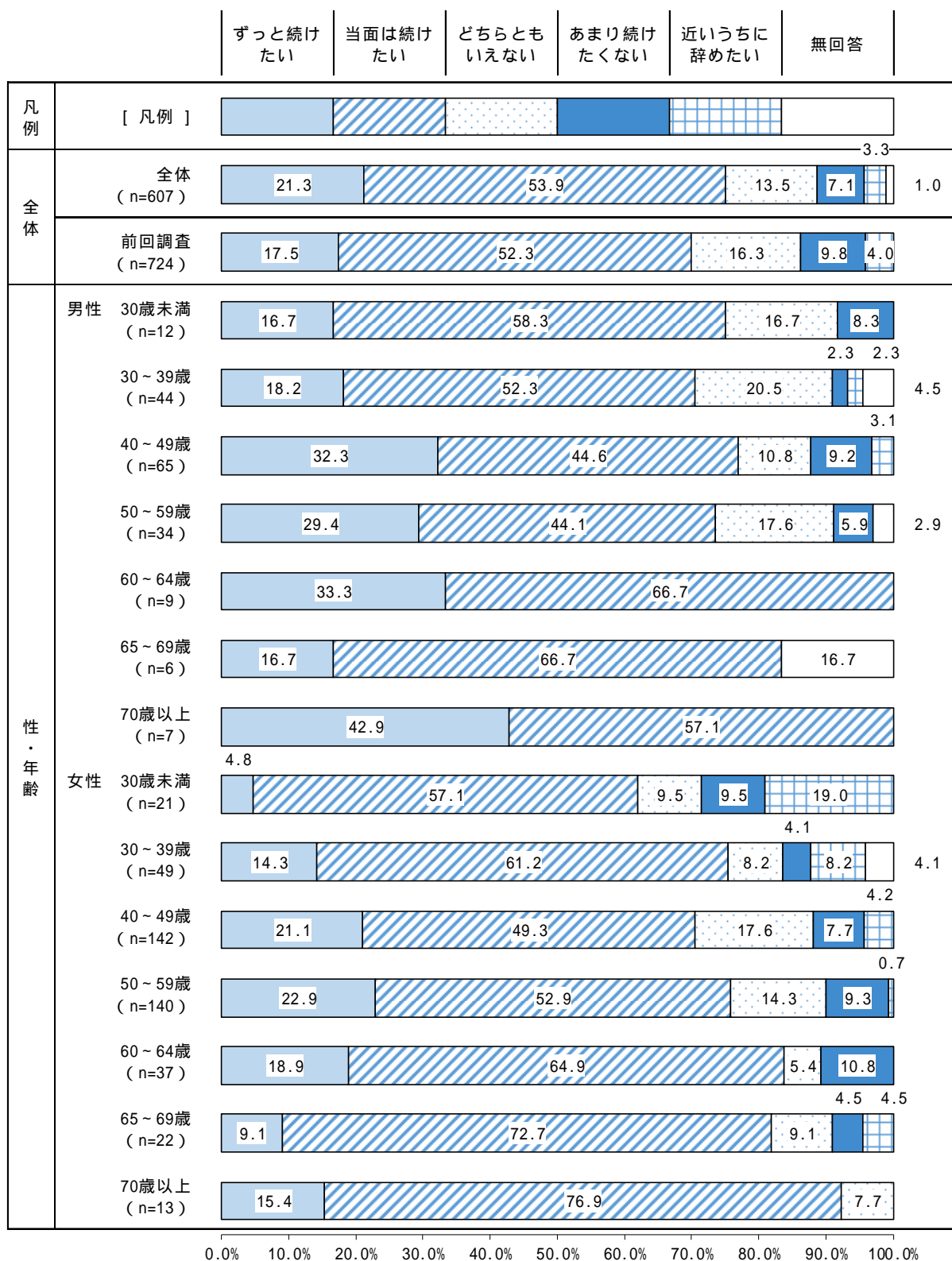


仕事の継続意向

問7 あなたは、今後も現在の職種で仕事を続けたいと思いますか。

現在の職種での仕事の継続意向について、「当面は続けたい」が53.9%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が21.3%、「どちらともいえない」が13.5%となっています。
 前回調査と比べて、仕事の継続意向が高くなっています。

【仕事の継続意向】



【主な職種】

介護支援専門員では、「当面は続けたい」が 62.2%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 20.2%、「どちらともいえない」が 8.4%となっています。

訪問介護員では、「当面は続けたい」が 55.0%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 19.8%、「どちらともいえない」が 15.3%となっています。

生活（支援）相談員・福祉用具相談員では、「当面は続けたい」が 51.1%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 19.1%、「どちらともいえない」が 17.0%となっています。

介護職員では、「当面は続けたい」が 54.6%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 20.1%、「どちらともいえない」が 15.5%となっています。

訪問看護師では、「当面は続けたい」が 40.0%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 28.6%、「どちらともいえない」「あまり続けたくない」が 14.3%となっています。

施設看護師では、「当面は続けたい」が 60.9%で最も多く、次いで「あまり続けたくない」が 17.4%、「ずっと続けたい」が 13.0%となっています。

P T・O T・S Tでは、「当面は続けたい」が 46.7%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」が 30.0%、「どちらともいえない」が 10.0%となっています。

調理員・事務員では、「当面は続けたい」が 40.9%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が 27.3%、「ずっと続けたい」が 18.2%となっています。

【仕事の継続意向×主な職種】

単位：%

		母数 (n)	あなたは、今後も現在の職種で仕事を続けたいと思いますか。					無回答
			ずっと続けたい	当面は続けたい	どちらともいえない	あまり続けたくない	近いうちに辞めたい	
全体		607	21.3	53.9	13.5	7.1	3.3	1.0
主な 職種	介護支援専門員	119	20.2	62.2	8.4	4.2	4.2	0.8
	訪問介護員	111	19.8	55.0	15.3	6.3	2.7	0.9
	生活（支援）相談員・福祉用具相談員	47	19.1	51.1	17.0	10.6	2.1	-
	介護職員	174	20.1	54.6	15.5	5.7	3.4	0.6
	医師	-	-	-	-	-	-	-
	歯科医師	-	-	-	-	-	-	-
	歯科衛生士	1	-	100.0	-	-	-	-
	訪問看護師	35	28.6	40.0	14.3	14.3	2.9	-
	施設看護師	23	13.0	60.9	8.7	17.4	-	-
	保健師	6	33.3	33.3	-	33.3	-	-
	薬剤師	1	-	100.0	-	-	-	-
	P T・O T・S T	30	30.0	46.7	10.0	-	6.7	6.7
	柔道整復師	3	-	33.3	-	33.3	33.3	-
	管理栄養士	2	50.0	-	50.0	-	-	-
	調理員・事務員	22	18.2	40.9	27.3	9.1	-	4.5
その他	33	30.3	51.5	9.1	6.1	3.0	-	

【通算勤務年数】

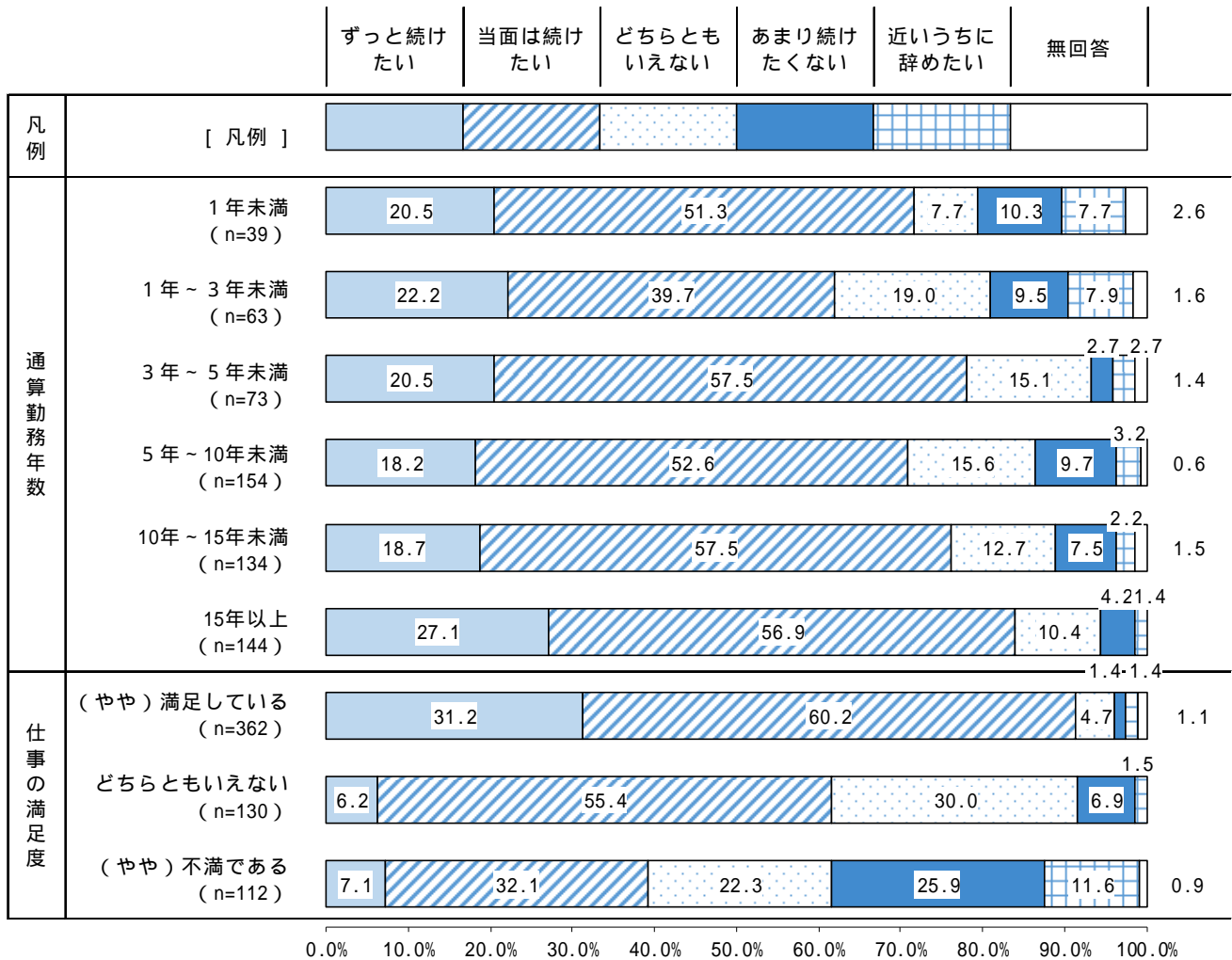
「ずっと続けたい」は15年以上が27.1%と他の区分に比べて多くなっています。

「あまり続けたくない」「近いうちに辞めたい」を合わせると、1年未満が18.0%と最も多く、次いで1～3年未満が17.4%となっています。

【仕事の満足度】

仕事に不満を持っている人では、「あまり続けたくない」が25.9%、「近いうちに辞めたい」が11.6%と、合わせると約4割となっています。

【仕事の継続意向×通算勤務年数・仕事の満足度】

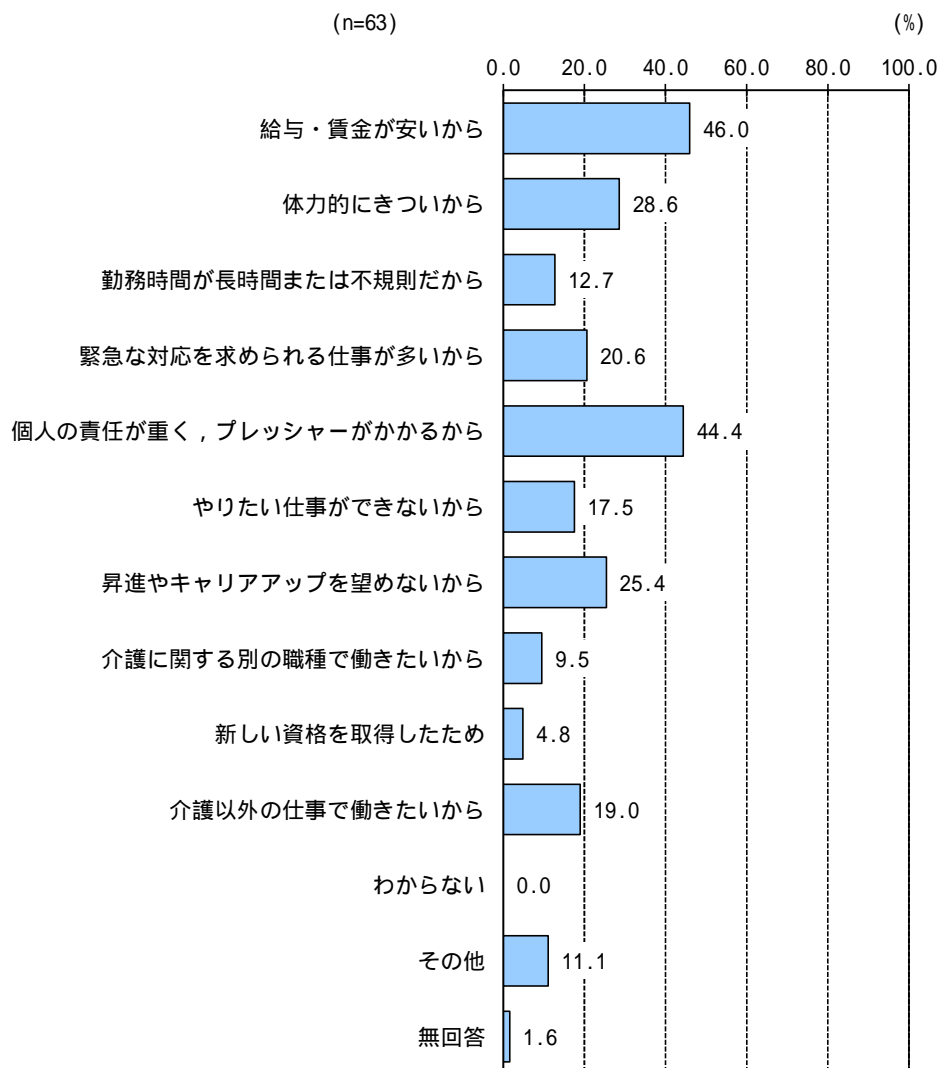


仕事を続けたくない理由

問8 現在の職種で仕事を続けたくないと思う理由は、次のうちどれですか。(MA)

現在の職種で仕事を続けたくない理由について、「給与・賃金が安いから」が46.0%で最も多く、次いで「個人の責任が重く、プレッシャーがかかるから」が44.4%、「体力的にきついから」が28.6%となっています。

【仕事を続けたくない理由 (MA)】



4 意向に沿った支援

本人・家族の意向確認の有無

問9 あなたは、サービスを提供する本人・家族の意向を、日頃から確認していますか。

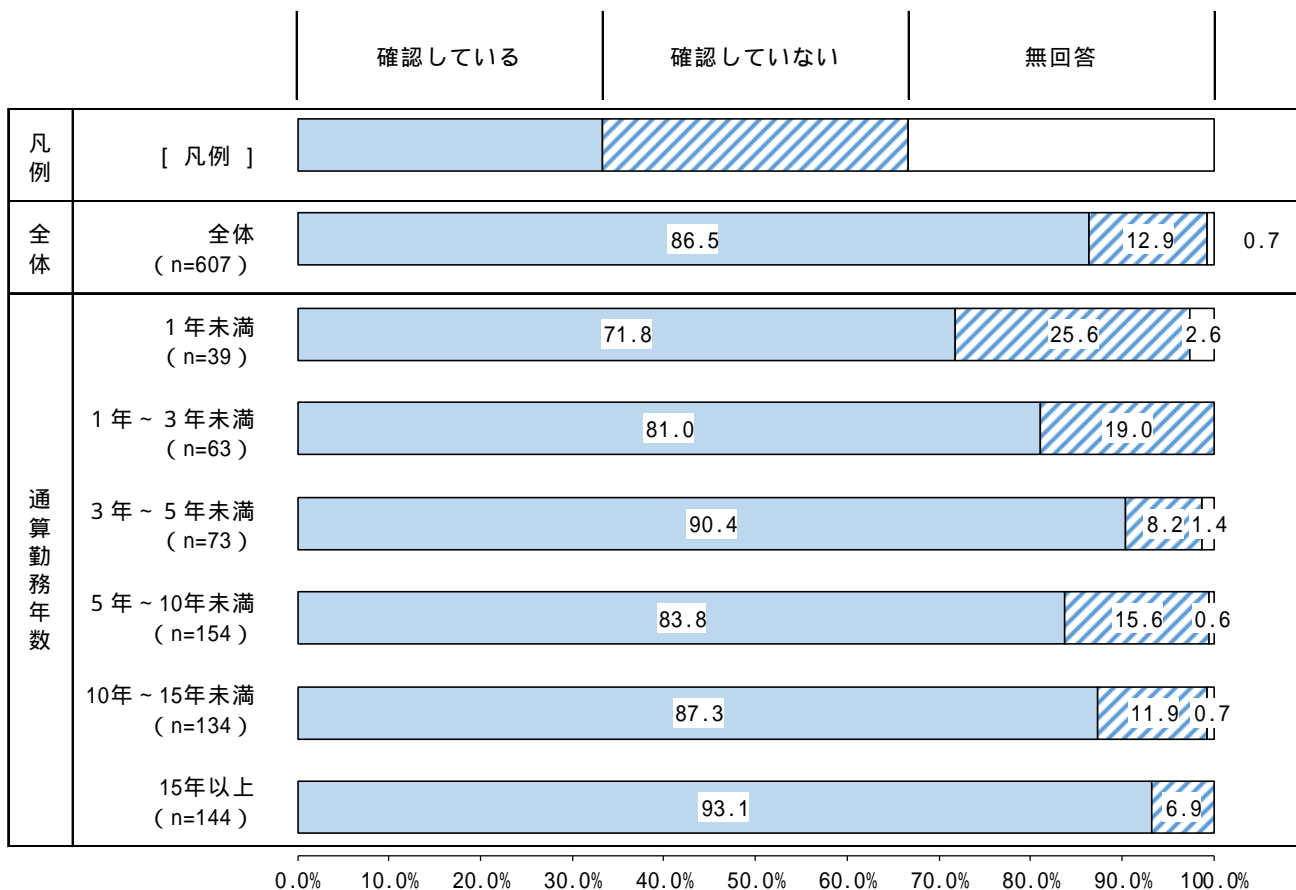
【全体】

サービスを提供する本人・家族の意向確認について、「確認している」が86.5%、「確認していない」が12.9%となっています。

【通算勤務年数】

「確認していない」は1年未満が25.6%と他の区分に比べて多くなっています。

【本人・家族の意向確認の有無】



本人・家族の意向の共有

問10 問9で「1.確認している」と回答した方に伺います。確認した本人・家族の意向は、共にサービスに関わる多職種と共有していますか。

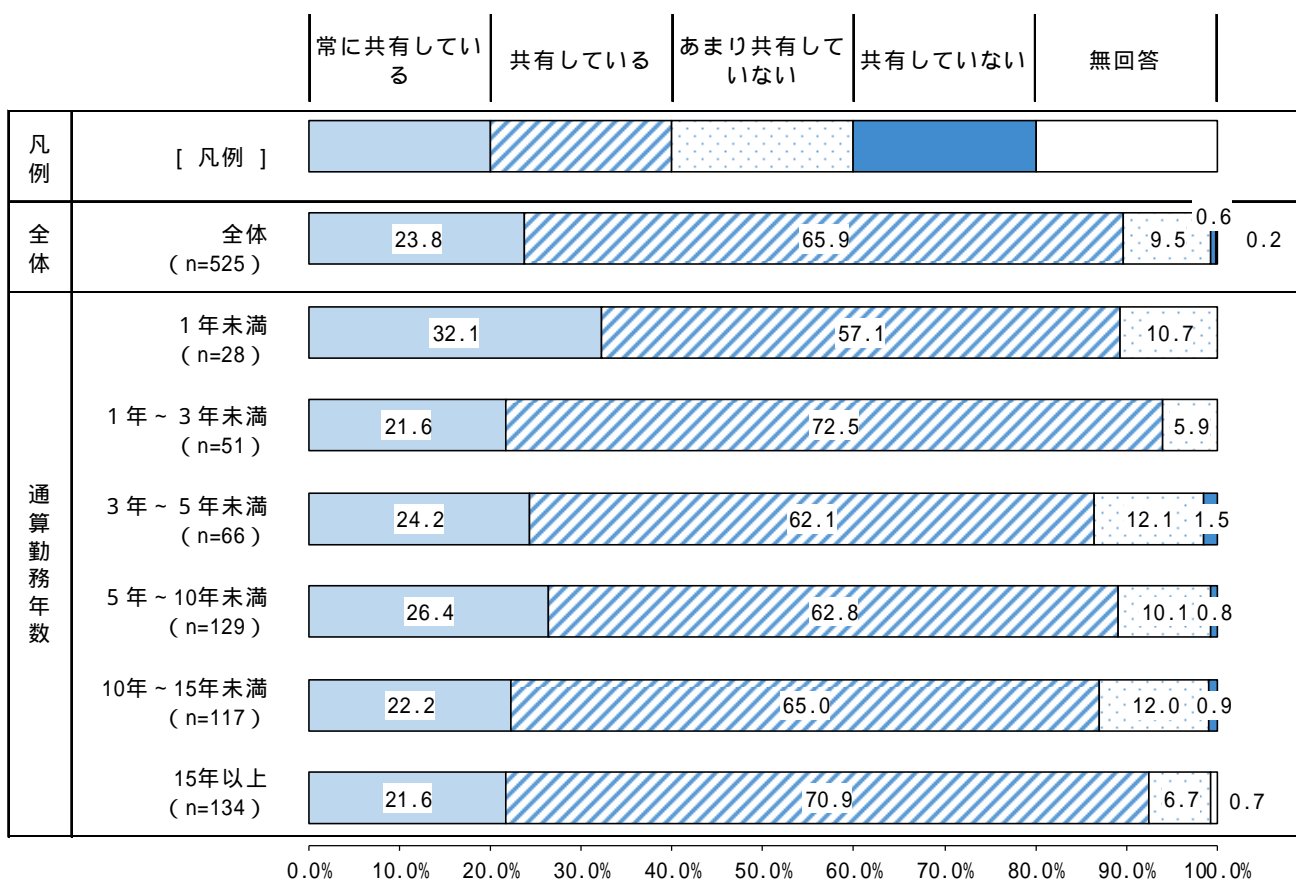
【全体】

確認した本人・家族の意向を多職種と共有しているかについて、「共有している」が65.9%で最も多く、次いで「常に共有している」が23.8%、「あまり共有していない」が9.5%となっています。

【通算勤務年数】

「常に共有している」は1年未満が32.1%と他の区分に比べて多くなっています。

【本人・家族の意向の共有×通年勤務年数】

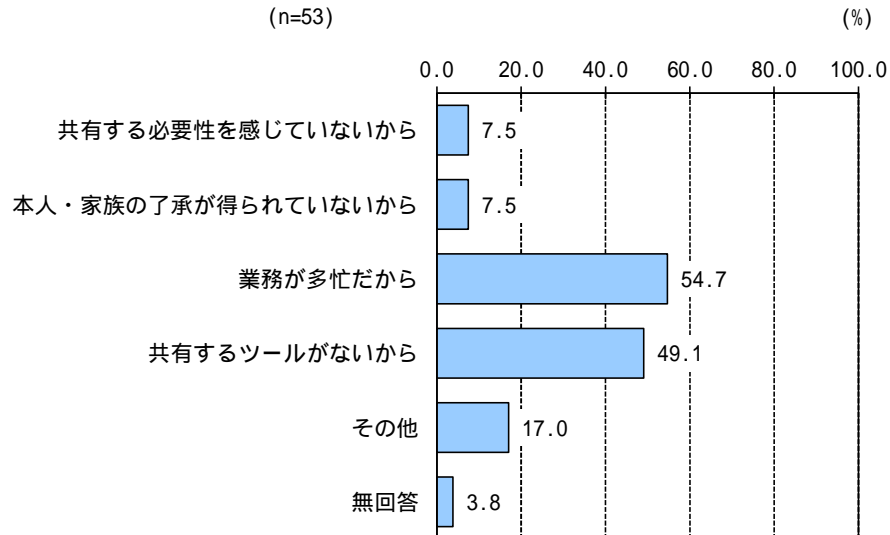


共有していない理由

問11 問10で「3.あまり共有していない」「4.共有していない」と回答した方に伺います。理由を教えてください。(MA)

確認した本人・家族の意向を多職種と共有していない理由について、「業務が多忙だから」が54.7%で最も多く、次いで「共有するツールがないから」が49.1%、「その他」が17.0%となっています。

【共有していない理由 (MA)】

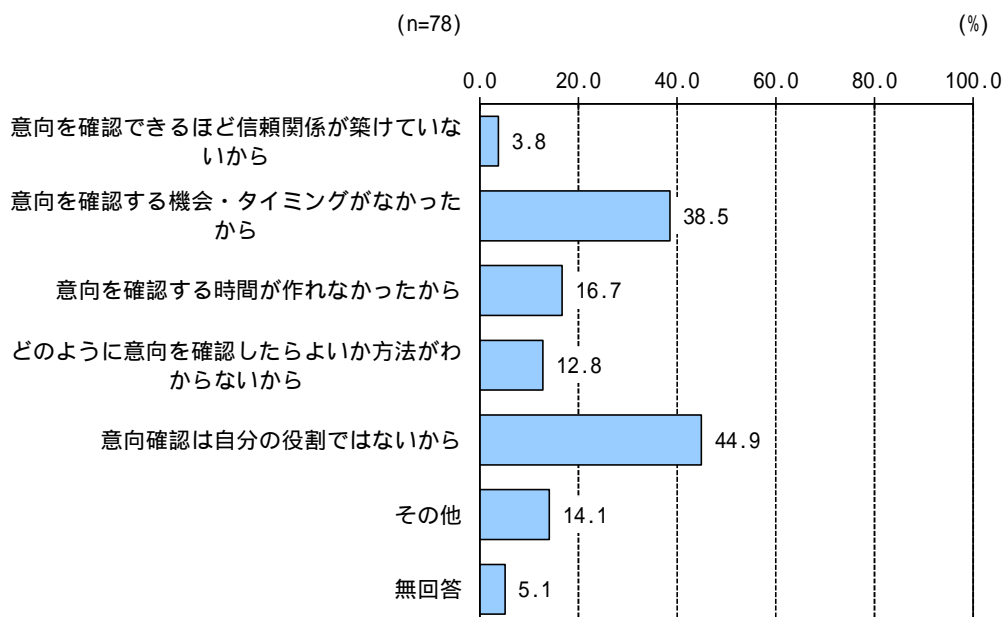


確認していない理由

問12 問9で「2.確認していない」と回答した方に伺います。理由を教えてください。(MA)

サービスを提供する本人・家族の意向を、日頃から確認していない理由について、「意向確認は自分の役割ではないから」が44.9%で最も多く、次いで「意向を確認する機会・タイミングがなかったから」が38.5%、「意向を確認する時間が作れなかったから」が16.7%となっています。

【確認していない理由 (MA)】



あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているか

問13 あなたは、あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供していますか。

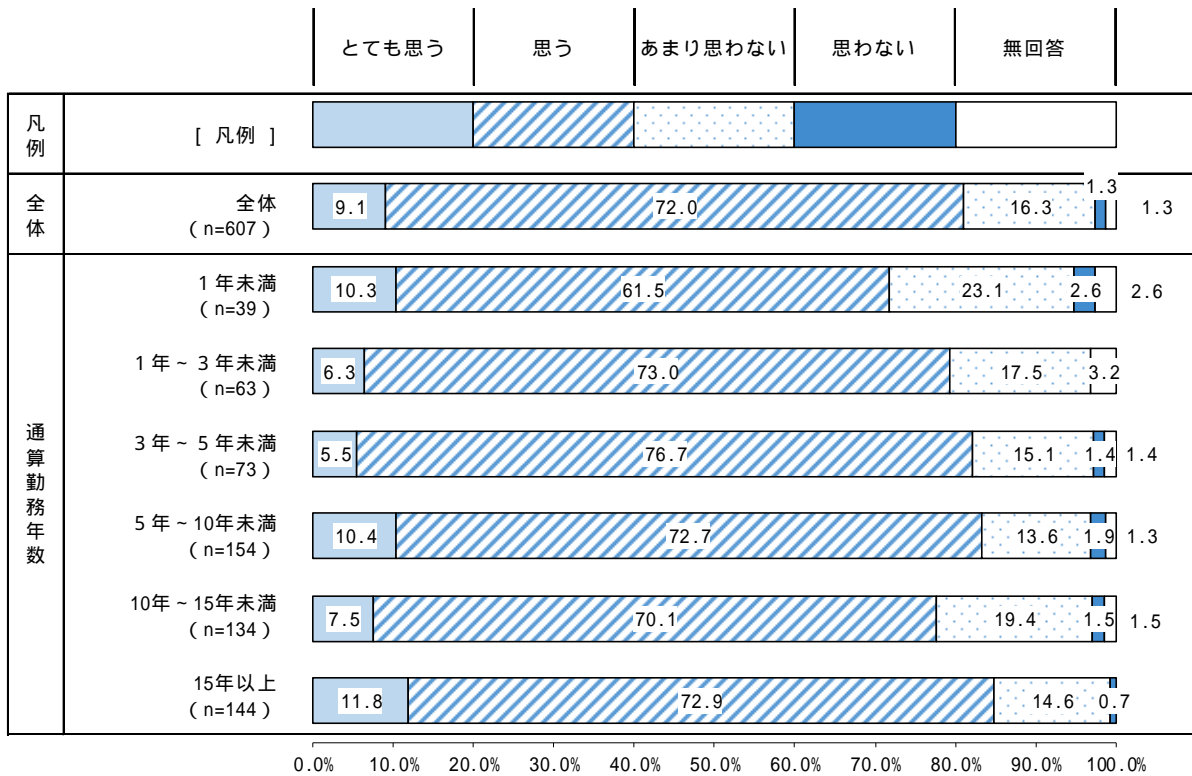
【全体】

あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているかについて、「思う」が72.0%で最も多く、次いで「あまり思わない」が16.3%、「とても思う」が9.1%となっています。

【通算勤務年数】

「あまり思わない」と「思わない」を合わせると、1年未満では25.7%と多くなっています。

【あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているか×通算勤務年数】



【あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているか×携わるサービス種類】

単位：%

	母数 (n)	あなたは、あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供していますか。					
		とても思う	思う	あまり思わない	思わない	無回答	
全体	607	9.1	72.0	16.3	1.3	1.3	
勤務先で主に携わるサービス種類	居宅介護支援	113	9.7	80.5	8.8	0.9	-
	居宅療養管理指導	2	-	100.0	-	-	-
	訪問介護	127	12.6	76.4	9.4	0.8	0.8
	訪問入浴介護	4	25.0	75.0	-	-	-
	夜間対応型訪問介護	-	-	-	-	-	-
	訪問看護	50	4.0	72.0	20.0	-	4.0
	訪問リハビリテーション	6	16.7	83.3	-	-	-
	通所介護	61	9.8	60.7	27.9	-	1.6
	地域密着型通所介護	32	15.6	68.8	15.6	-	-
	認知症対応型通所介護	8	25.0	62.5	12.5	-	-
	通所リハビリテーション	6	16.7	83.3	-	-	-
	(看護)小規模多機能型居宅介護	10	-	90.0	10.0	-	-
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	-	100.0	-	-	-
	短期入所生活介護	9	22.2	33.3	33.3	11.1	-
	短期入所療養介護	-	-	-	-	-	-
	介護老人福祉施設	63	1.6	58.7	30.2	7.9	1.6
	地域密着型介護老人福祉施設	5	-	80.0	20.0	-	-
	介護老人保健施設	15	-	66.7	33.3	-	-
	特定施設入居者生活介護	6	-	66.7	33.3	-	-
	認知症対応型共同生活介護	26	3.8	57.7	34.6	-	3.8
	介護医療院	-	-	-	-	-	-
	福祉用具貸与・販売	21	14.3	76.2	9.5	-	-
	住宅改修	-	-	-	-	-	-
地域包括支援センター	29	6.9	93.1	-	-	-	
その他	11	9.1	54.5	18.2	-	18.2	

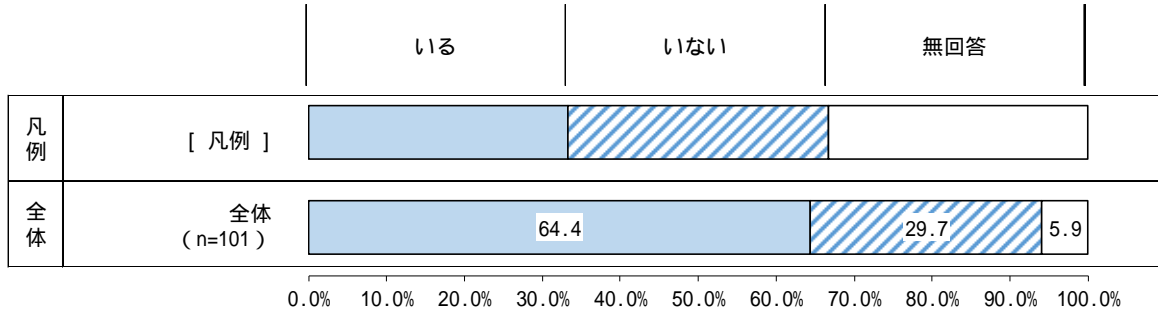
5 医療・介護連携

医療職から介護職への相談先の有無

問14 医療職のかたにお聞きします。気兼ねなく相談できる介護職はいますか。

医療職から気兼ねなく相談できる介護職について、「いる」が 64.4%、「いない」が 29.7%となっています。

【医療職から介護職への相談先の有無】



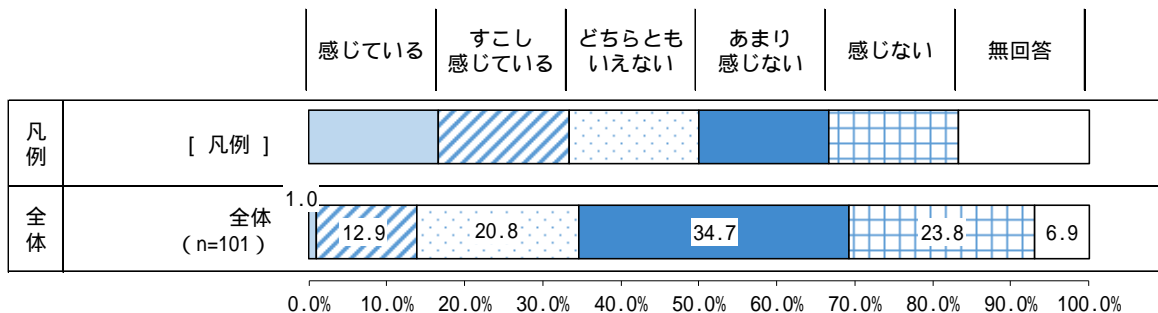
基本情報3の設問において「医師，歯科医師，歯科衛生士，訪問看護師，施設看護師，保健師，薬剤師，PT・OT・ST，柔道整復師，管理栄養士」を選択した方を母数とする。

医療職から介護職へ相談する際の困難度

問15 医療職のかたにお聞きします。介護職に相談したり話をするに、敷居が高いと感じますか。

介護職へ相談等をするに、敷居が高いと感じるかについて、「あまり感じない」が 34.7%で最も多く、次いで「感じない」が 23.8%、「どちらともいえない」が 20.8%となっています。

【医療職から介護職へ相談する際の困難度】



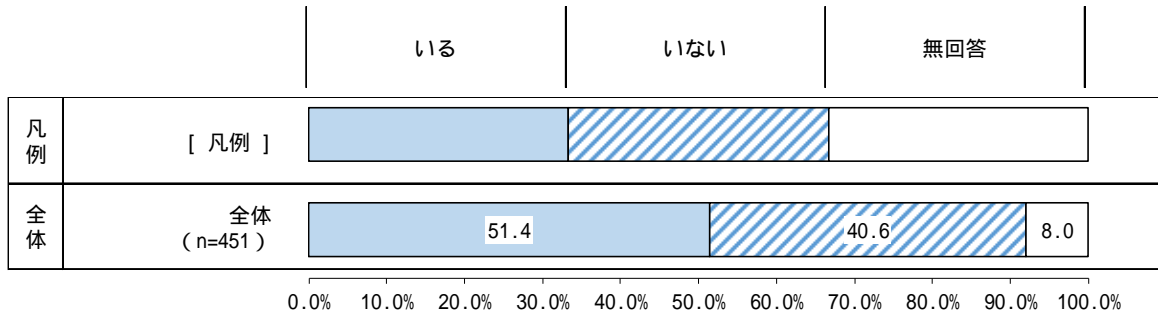
基本情報3の設問において「医師，歯科医師，歯科衛生士，訪問看護師，施設看護師，保健師，薬剤師，PT・OT・ST，柔道整復師，管理栄養士」を選択した方を母数とする。

介護職から医療職への相談先の有無

問16 介護職のかたにお聞きします。気兼ねなく相談できる医療職はいますか。

介護職から気兼ねなく相談できるについて、「いる」が 51.4%、「いない」が 40.6%となっています。

【介護職から医療職への相談先の有無】



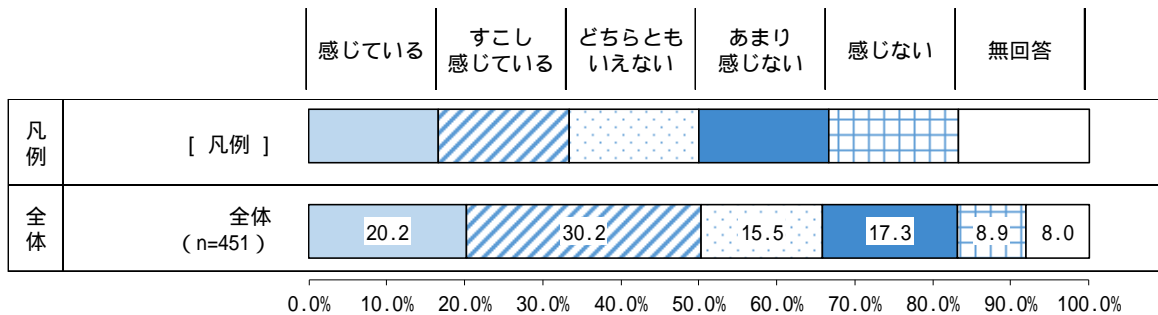
基本情報3の設問において「介護支援専門員，訪問介護員，生活（支援）相談員・福祉用具相談員，介護職員」を選択した方を母数とする。

介護職から医療職へ相談する際の困難度

問17 介護職のかたにお聞きします。医療職に相談したり話をすることに，敷居が高いと感じますか。

医療職に相談等をするに，敷居が高いと感じるかについて、「すこし感じている」が 30.2%で最も多く，次いで「感じている」が 20.2%、「あまり感じない」が 15.5%となっています。

【介護職から医療職へ相談する際の困難度】



基本情報3の設問において「介護支援専門員，訪問介護員，生活（支援）相談員・福祉用具相談員，介護職員」を選択した方を母数とする。

6 その他

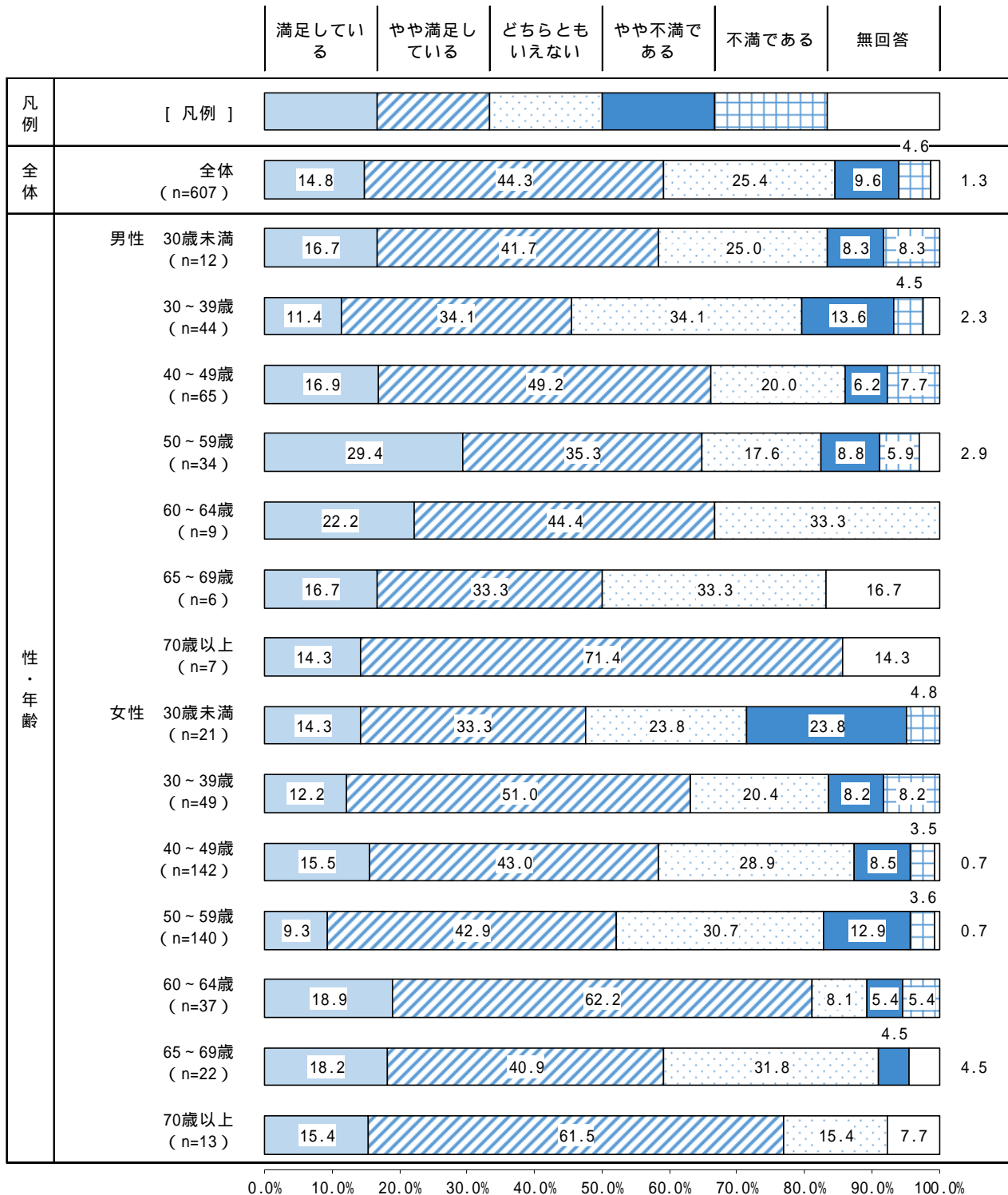
現在の生活の満足度

問18 あなたは、全体として、現在の生活に、どの程度満足していますか

【全体】

現在の生活の満足度について、「やや満足している」が44.3%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が25.4%、「満足している」が14.8%となっています。「満足している」と「やや満足している」を合わせると59.1%が満足しています。

【現在の生活の満足度】



【雇用形態】

正規職員では、「満足している」が14.0%、「やや満足している」が43.7%と他の区分に比べて少なくなっています。

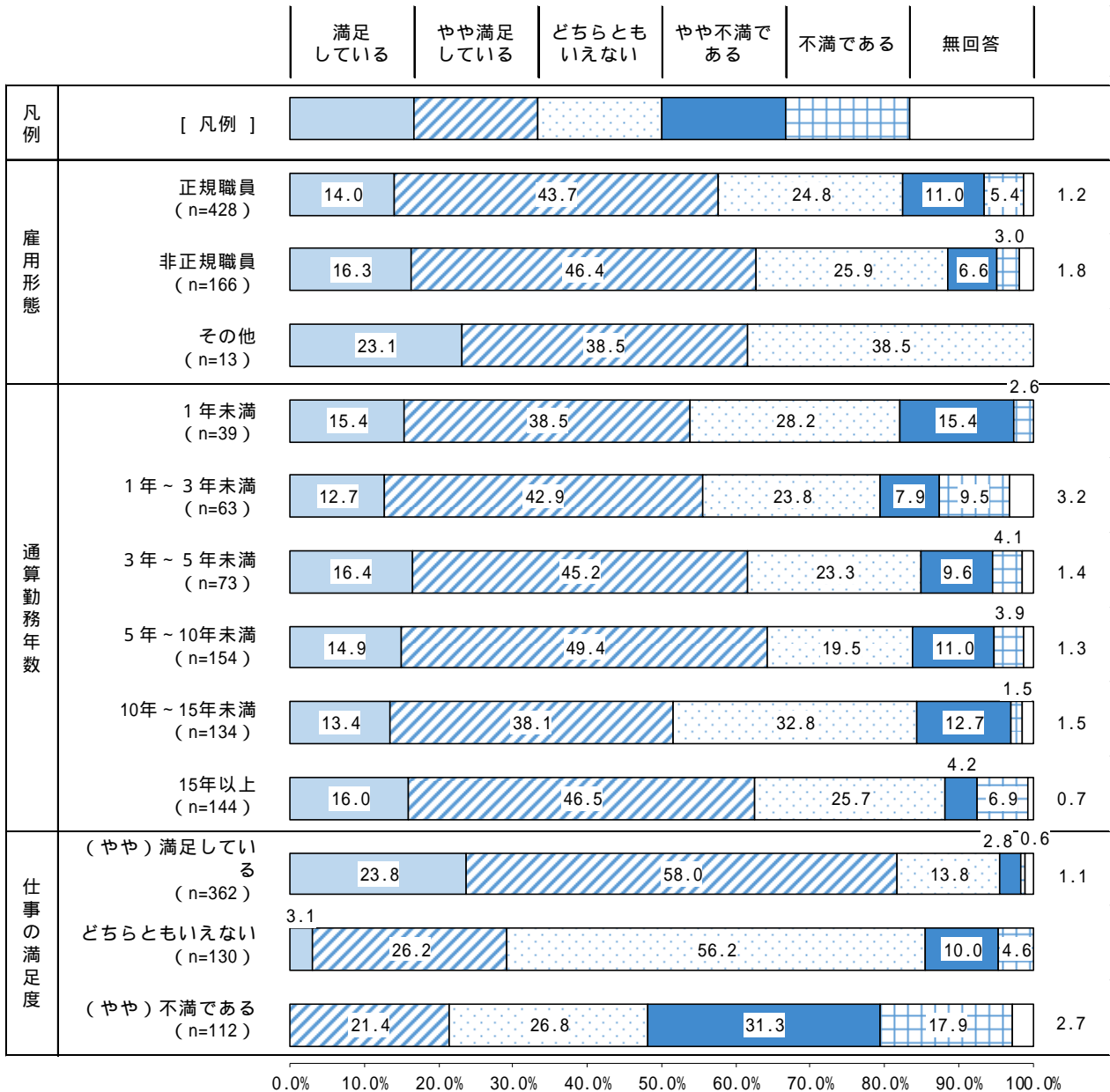
【通算勤務年数】

概ね通算勤務年数が長いかに「満足している」「やや満足している」が多くなる傾向があります。

【仕事の満足度】

仕事の満足度の高い人では、「やや満足している」が58.0%で最も多く、次いで「満足している」が23.8%、「どちらともいえない」が13.8%となっています。

【現在の生活の満足度】



自由意見

本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。

【自由意見（抜粋なし）】

会社の営利指導が増えて、公正中立なサービス提供がしづらくなり嫌気がさすことが増えた。
もう少し、子供がいながらうまく働ける環境や給料面で改善が見られると働きやすいと感じる
新しい事にチャレンジする事業所を潰す様な事をしないでほしい。空き家管理もできていないし人口増えているからって甘えていると思う。柏市遅れていると思います。
転職した回数や理由、転職時の相談相手など
今の会社の中で出なければいけない手当が出ているセンターと、出してくれないセンターがあり、このセンターは出してもらえない、会社として出すと宣言しているのに、手当を出さないのは不当である、何とかして欲しいです。
定時で帰る事は難しく、困難ケースを担当するとプライベートな時間にも仕事の事を考え続けてしまい、気が休まらない時があります。
職員が少なく、畑違いの仕事まで、やらせようとする。事務なので、介護の事がわからないのに...処遇等の手当ががついていないのに、何故介護士の代わりをしなければならないのか？
73歳男性でグループホームで働いています。職員が慢性的に不足しており、ぎりぎりでシフトを回しており、利用者さんへの余裕ある介護が出来ない状態です、
医療職でも介護施設での給与は低いです。
この業界自体が全体的に低賃金にある
市役所の窓口の方々の相談援助技術がもっと上がってほしい。ワンステップになってなく、結局ケアマネや包括センターに丸投げ対応が目につきます。例えば申請したら認定がでなくても包括やケアマネに相談したらなんとかしてくれると言われましたと、窓口や電話がくることがわりとよくあります。そのようなケースを取り次ぐなら、事前にもこちらにも相談してほしいし、暫定で使う時のリスクもよく伝えてほしいです。またそのようにお伝えしたなら調査や判定が迅速にできるような対処も必要かと。生活保護や身障、精神の窓口ともよく連携していただき、市役所に何度も足を運ばせない工夫も必要かと。
業務内容が複雑化かつ増大し、ストレスが大きい業務内容の割に報酬が少ない。昇給が低い。
危機管理体制がずさんで価値観の違いに不満を持っている
働きやすい職場環境を作る、法人を指導できる環境を作れないのでしょうか？次から次に介護職員が心を壊し辞めていく現実を改善しないと本当に現場は崩壊します。意味のあるアンケートにして下さい。
・柏市は認定結果がでるのが遅く利用者に不利益が出ている状態が続いているので改善してほしいです。
職場の人間関係が良好であり利用者様とも比較的良い関係を結べているので不満へのチェックはしませんでした。明らかに赤字になり経営が難しくなるような報酬の低いサービスは多く見られます。高い専門性が求められる職種なのに全く見合っていない給料なのはどこも同じだと思うので、言い方は悪くなりますが金が無いと支援者も利用者様も辛い思いを今後もするだろうと思います。
オーナーのパワハラがなければとても楽しい。パワハラに気をつけると言っている本人が1番ひどいし、自覚がなくて厄介。
現場のことは、絶対に外からはわからないと思うのです。
介護職は給与が安すぎる。公務員と同じくらいにするべき。
訪問介護事業所の管理者です。次世代の担い手不足に憂慮しています。担い手を養成して次の世代が安心してバトンを受け取ってくれるように準備したいのですが。
シフトがきつい。正社員になると、残業も増え、休日出勤もある。
介護保険制度自体が介護職の心を疲弊させる。
現在の仕事に全体として満足しているが、業界全体がもっと報酬面で改善される余地はあると感じている。
パート勤務は時給がなかなかあがらない
現場を劣いに来ない施設長、幹部は全員降格すべき！！

家事も育児も仕事も無理のない範囲でやりたいと思うと今のデイサービスでという働き方が良いと思って働いていますが、育児が落ち着いてきたらもう少しキャリアアップしたいし、看護の仕事が出来る職種に転職したいと思っています。介護の現場の介護士さんは厳しい環境です。介護士さんは、これで良いのか？他のやり方があるのでは？他の人はどうしているのか？等、不安を抱えながらも、それを確認したり学んだりする余裕もない厳しい勤務や業務負担に追われています。もっともっと介護士さんが報われる待遇をお願いします。
デイサービスで働いているが祝日、土曜日、年末年始の休みも少なく、出ても特に時給アップもない。リーダー手当でもない。長くいると仕事量は増えるのに手当でもない。残業代も出ない、奉仕の時間で成り立っている。こんなのでは、若い人は定着せず、年寄りスタッフばかりで効率悪いです。魅力なんてないです。
体力的、身体的に大変きつい部分もある仕事ですが、給与が安いので、介護職が増えないと感じています。
これからも利用者様に頑張っていきたいと思います。
親の介護をする上で介護職に携わっていて良かったと思う。ヤングケアラーや家族の理解問題については子供の頃から介護について学ぶ場があると良い。
処遇改善手当の金額は、施設に任せるのではなく、柏市で設定して欲しい。10年以上働いていようが、2～3年の経験だろうが、一律の金額にしてくる施設では、この仕事を長く続けようという意欲が低下する。10年以上の経験で10万円近く収入が上がるみたいな触れ込みがあったのに、蓋を開けてみれば数万円。もらえている施設との差が大きくて、やってられない。柏市で、金額を統一して下さい
介護福祉士の資格を持っているが、給料がとても安い。仕事にやりがいは感じるが、給料面に不満。現場の声をもっと聞いてもらえる場所があれば救われる。大好きで続けたいが、体力も気力も人手不足で疲弊している。一生懸命やっている人が損をするのではなく、志を持った人が生き残れるような施設であって欲しい。家族以上に利用者さんを大切にしている職員は沢山居るということを理解してほしい。
福祉をよくするのか
コロナに対するヒーロー手当、みたいなものが会社から支給されたい。事業部毎で、事業部長が申請したい。当センター、事業部が代わる時期に当たってしまったらしく、事業部長は申請し忘れ。センター長は新しく変わり、未だ未払いのまま。どこに聞いてもわからず。ボーナス時期ですが入っておらず。事業部長からの直接の話は無い状態。仕事は、みんなが頑張っている。なんだかんだ言いながら、人が足りなくてもコロナであっても精一杯頑張る。
仕事に満足を選んだが、不満が無いわけではない。なぜ、満足を選ぶと不満の選択出来ないようになっているのか？
うちの会社が良いので、現在の仕事と生活にしているだけで、以前のグループホームの大手企業はどうしようもなかった。開催したことに意義がある研修を無理やりやるような間接部門を無くし末端の給料が上がるような仕組みを大手企業が作らないと、この業界は良くなりません。
とてもやりがいがあり、自分にもプラスになる事が多い仕事です。が、24時間365日の施設なので勤務体制については難しいところがある。職員が定着しない。
メールにURLを貼り付けていただく事でより回答率が上がるのではないかと感じました。
介護士への処遇改善は、制度上、高まっているが、ケアマネに対しての処遇の改善が進んでいないと感じる。ただ、その反面、ケアマネの更新研修の義務化や、求められる業務量ばかり増えてきている。また、在宅サービスにおける、コロナ対策が整備されておらず、このようなことも、ケアマネ任せとなる事が多いのではないかと感じる。このままでは、ケアマネの仕事の魅力を感じられず、成り手も減っていくのではないかと感じます。ケアマネの実情を知って頂けたら、幸いです。
現場に赴いて生の声を聞くことが大切だと感じます。
給与は業界的には高い方なので辞めるつもりは無いが、足りないと感じる。将来的に給与が上がる見込みがなく不安。
アンケートに給料面の満足度を聞いた方がいと思う
医療職やケアマネはプライドが高い割に制度の理解が乏しい人が多いと思いますが、それ以上に雑学や事柄や制度の成り立ちを知らない人が多いと感じます。お年寄りと話中でなぜそこを分かってあげないのだらうと思うときが多い。それとうちの理事長もそうですが、柏の役員さんは高齢者が多いですが、若返らなくてもいいと思っているのでしょうか。

仕事自体はやりがいを感じる。ただ、周りの人間(同僚)との温度差を感じる。提供したいサービスがあっても、現場内での統一がなされない。

まとめ

1 介護サービス事業所調査

本調査は令和4年11月時点で、柏市内のサービス事業所（以下、「事業所」）580か所に対して、郵送にて調査を行った。

【事業所概要】

回答が得られた327か所の事業所について、開設から「5年以内」が24.8%を占めており、中でも「訪問介護」「訪問入浴介護」「訪問看護」では4割の事業所が5年以内に開設している。

また正規職員数は「1人」が事業者全体の9.2%、「5人未満」が46.2%と、少ない正規職員で運営する事業所が多く、一方で非正規職員数が「10人以上」との回答が33.1%となっている。

【人材採用】

令和3年度の採用状況を見ると、正規職員では「0人」が37.0%、非正規職員では33.6%となっている。また、正規・非正規職員いずれも採用していない事業所が全体の2割を超えている。

人材募集の方法については「ハローワークでの募集」（58.1%）、「自社のホームページへの掲載」（48.0%）、「知人、友人等の関係者からの紹介」（30.6%）などが活用されているが、全体では8割を超える事業所が、またサービスの種類に関わらず、人材が集まらないと感じている。

事業所が考える人材が集まらない理由として、「他業種と比べて、賃金が低い」（57.1%）、「同業他社との人材獲得競争が激しい」（52.7%）、「介護の仕事に対してマイナスのイメージがある」（37.4%）などが上位となっており、その他にも「他業種と比べて、休暇が取りにくい」（26.0%）、「他業種と比べて、勤務時間が不規則である」（25.3%）と他業種と比べた条件面をあげる声が多い。

人材確保において、比較的效果のあった確保策として、「新卒者や若手にこだわらない」（26.6%）、「介護の資格や経験の有無にこだわらない」（25.7%）、「内定後のフォロー」（25.7%）、「労働条件を詳細に記載」（24.5%）、「福祉系教育機関出身者にこだわらない」（22.9%）などが上位だったのに対し、効果が少なかった確保策では、「求人内容に介護の仕事の魅力が分かりやすく工夫」（32.7%）や「自社の理念やアピールポイントを積極的に発信」（29.4%）などの心情に訴える取り組みが上位になっている。また、効果がなかった確保策では、「寮（自社寮・借上げ寮等）を整備」（19.0%）、「奨学金制度を実施」（18.7%）、「子育て支援」（17.7%）などの金銭面などの負担軽減策が上位であった。

新卒者や若手、介護経験者などにこだわらない求人が効果ありとの結果になっている。また、人材が集まらない理由として「他業種と比べて、賃金が低い」などが多く挙げられていますが、一方で効果のなかった確保策の上位に金銭面などの支援が上がっている。非正規雇用が多い状況などからも「休暇」や「勤務時間」なども含めた労働条件の調整が重要だと考えられる。

【介護職員の離職状況】

退職者数では、正規職員、非正規職員ともに、「0人」が多くなっている。年間の採用者数と退職者数の1年間の増減をみると、正規職員では33.0%、非正規職員では26.9%の事業者で増加している。増

加している人数をみると、正規職員、非正規職員ともに1名の増員が最も多くなっている。

離職の理由では、「他業種と比べて、賃金が低い」(21.4%)、「職場の人間関係に不満がある」(19.9%)、「同業他社で働きたい」「その他」(19.6%)が多くなっている。

離職防止の効果において、比較的效果のあった対応策として、「本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善」(48.9%)、「残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善」(44.6%)、「賃金水準を向上」(35.2%)、「職場内のコミュニケーションの円滑化」(34.9%)、「仕事内容の希望を聞いて配置」(33.9%)など、日々の業務の負担軽減や職場環境の改善が上位となっている。対して、効果が少なかった対応策では、「悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている」(25.7%)、「健康対策や健康管理に力を入れている」(25.7%)が、効果がなかった対応策でも「寮を整備」(17.7%)、「子育て支援」(13.8%)といった日々の業務とは異なる取り組みが上位になっている。

【介護職員不足】

事業所の「人材不足を感じている」との回答が78.3%を占め、人材不足を感じる理由について、「人材の確保(採用)が困難」が88.7%と多くなっている。様々な種別の事業所が人材不足を深刻に感じていることが分かる。人材不足を感じる理由でも、すべての種別で「人材の確保(採用)が困難」が最も多くなるなど、採用面の困難さが人材不足に関する大きな要因になっている。その他の意見では、「新規依頼に配置できるヘルパーがいない」や、「シフトが埋まらない」という人材不足の状況を訴える意見が多数みられた。

【看取りについて】

事業所での最期(看取り)について、地域密着型介護老人福祉施設と特定施設入居者生活介護では回答のあったすべての事業所が、認知症対応型共同生活介護では77.8%、介護老人福祉施設では66.7%が「対応できる」となっている。

看取りに関する取り組みについて、「看取りに関する手順書等を整えている」が80.6%で最も多く、次いで「施設内で死亡診断まで対応可能」が74.2%、「看取りに関する研修やサポート体制がある」が64.5%となっている。一方、看取りに対応できない理由について、「医師の協力が得られない」「看取りに対応する看護師の確保ができない」が62.5%で最も多く、次いで「看取りに対応する介護職員の確保ができない」「施設環境(設備)が整わない」が37.5%、「法人等が看取りをおこなわない方針である」が25.0%となっている。

【情報収集】

法令・基準等に関する情報の取得方法について、「柏市ホームページ」が78.9%で最も多く、次いで「厚生労働省や千葉県のホームページ」が77.1%、「インターネットで検索したサイトや掲示板の情報」が41.0%となっている。

2 ケアマネジャー調査

本調査は、柏市介護支援専門員協議会に所属しており、市内事業所に勤務しているケアマネジャー370人（前回調査341人）を対象に行った。

【ケアマネジャー本人の状況】

回答が得られた276人（前回調査238人）の年齢は、「50～59歳」（35.1%）、次いで「40～49歳」（30.1%）、「60～64歳」（17.0%）の順に多く、前回調査と比べて、「30～39歳」「40～49歳」「70歳以上」が占める割合が多くなっている。

業務の経験年数（従事期間）では、「7年以上」（67.0%）、次いで「5年以上7年未満」（13.4%）、「3年以上5年未満」（10.1%）の順に多く、5年以上の経験者が8割以上（80.4%）と、前回調査（64.7%）と比べて15ポイント以上増加している。

回答者に占める主任ケアマネジャーは44.2%と、前回調査（29.8%）と比べると14ポイント以上多くなっており、さらに主任ケアマネジャーの資格を「取得していないが、取得する予定がある」（17.4%）を合わせると約6割を占める。

取得を予定しない理由は、「研修を受講する負担・手間が大きいから」（41.9%）、次いで「将来的に管理者に従事する予定がないから」（20.0%）、「取得することのメリットを感じないから」（18.1%）の順に多く、その他の意見では金銭的な負担感やメリットがないこと、高齢であることなどがみられた。

ケアマネジャー1人当たりで担当している利用者数は平均37.1人（市内利用者は平均30.3人）となっており、前回調査では平均34.6人（市内利用者は平均29.4人）、前々回調査では平均33.1人（市内利用者28.7人）あったことから、ケアマネジャーの負担が引き続き増加していることがうかがえる。

実際、担当している利用者数について、負担感を感じている（多すぎると感じる）ケアマネジャーが約6割であった。事務の効率化やケアプランの質の向上に向けた取り組みが必要となっている。

【現在の事業所】

所属している事業所は、「居宅介護支援事業所」（78.6%）、「地域包括支援センター」（15.2%）、「施設・居住系サービス事業所」（4.7%）、「小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護」（0.4%）であった。

勤務形態は、「常勤」が83.0%、「非常勤」が15.9%であった。内訳をみると、「常勤・専従」（68.1%）、次いで「常勤・兼務」（14.9%）、「非常勤・専従」（14.5%）の順に多い。前回調査と比べると、「常勤」（前回調査80.2%）、「常勤・専従」（前回調査65.1%）ともに多くなっている。

所属している事業所のケアマネジャーの人数は、「2～4人」（51.1%）、次いで「5～9人」（32.6%）、「10人以上」（8.7%）の順に多い。また、「1人」が6.2%あり、「5人未満」が57.3%を占めている。

【柏市内の介護サービス等の充足状況】

利用希望が多いサービスは、介護サービスでは、「通所介護（地密含む）」「訪問介護」「福祉用具貸与」「訪問看護」「短期入所生活介護」、介護予防サービスでは、「介護予防福祉用具貸与」「介護予防支援」「介護予防通所リハビリテーション」「特定介護予防福祉用具販売」「介護予防住宅改修」、総合事業では、「訪問介護相当サービス」「通所介護相当サービス」「介護予防ケアマネジメント」「訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）」、在宅福祉サービスでは、「介護用品（紙おむつ）給付」「緊急通報システム」「配食サービス費助成」「送迎費助成」「要介護高齢者等住宅改造費補助」が各サービスの上位5つであった。

充足していると感じるサービスは、介護サービスでは、「福祉用具貸与」「特定福祉用具販売」「住宅改修費支給」「訪問看護」「通所介護（地密含む）」、介護予防サービスでは、「介護予防福祉用具貸与」「特定介護予防福祉用具販売」「介護予防住宅改修費支給」「介護予防訪問看護」「介護予防居宅療養管理指導」、総合事業では、「通所介護相当サービス」「通所型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「介護予防ケアマネジメント」「通所型サービスC（短期集中予防サービス）」「訪問介護相当サービス」、在宅福祉サービスでは、「緊急通報システム」「寝具乾燥消毒」「寝具丸洗い」「介護用品（紙おむつ）給付」「要介護高齢者等住宅改造費補助」が各サービスの上位5つであった。

充足させるべきと感じるサービスは、介護サービスでは、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「認知症対応型通所介護」「看護小規模多機能型居宅介護」、介護予防サービスでは、「介護予防通所リハビリテーション」「介護予防支援」「介護予防訪問リハビリテーション」「介護予防認知症対応型通所介護」「介護予防短期入所療養介護」、総合事業では、「訪問介護相当サービス」「介護予防ケアマネジメント」「訪問型サービスD（移動支援）」「訪問型サービスA（緩和した基準によるサービス）」「訪問型サービスB（住民主体による支援）」、在宅福祉サービスでは、「送迎費助成」「配食サービス費助成」「介護用品（紙おむつ）給付」「居宅サービス利用者負担金助成」「生活支援短期宿泊」が各サービスの上位5つであった。

特に、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「認知症対応型通所介護」については半数を超えるケアマネジャーが充足させるべきと感じるサービスとしている。

【インフォーマルなサービス】

インフォーマルなサービスをプランに位置付けた経験のある割合が86.2%であり、プランに位置付けたことがあるサービスは、「ごみ出し」（67.2%）、次いで「外出時の付き添い（通院等）」（50.4%）、「草取り・剪定」（48.3%）の順に多い。

現在不足していると感じるサービスについて、「外出時の付き添い（通院等）」（52.5%）が半数を占めている。

また、プランに位置付けたことがない理由は、「利用できる範囲（距離）にサービスがないため」「利用したことがないため」「信頼をおけるか確信が持てないため」（30.8%）、次いで「料金が高額になるため」（23.1%）、「利用できる範囲（距離）にあるサービスを把握していないため」（7.7%）の順に多い。その他意見として、利用者ニーズと合わない、断られるなどもみられる。利用可能なサービスの選択肢として必要に応じプランに位置付けられるよう、ケアマネジャー自身がインフォーマルなサービス

の情報や内容をより理解することが重要である。

【関係機関，地域包括支援センターとの連携状況】

業務を実施するうえでの関係者との連携が比較的とれているのは、「サービス提供事業者」「地域包括支援センター職員」「医療機関（MSW）」であり，一方，とれていないのは，「柏地域医療連携センター職員」「社会福祉協議会・地域支えあい推進員」（柏地域医療連携センター職員）以外の柏市役所職員」となっている。連携がとれていない理由としては，「なんとなく苦手意識がある」（27.9%），次いで「連携する必要があるかわからない」（27.3%），「機関の役割や機能がわからない」（21.8%）の順に多い。関係機関の機能や支援内容について，理解促進を図ることが重要となっている。

地域包括支援センターとの連携が比較的とれているのは，「要支援者等の計画作成（実施しているかたのみ）」「困難事例への対応」「資質向上に向けた研修」，一方，とれていないのは，「医療機関との調整」「地域や関係機関との調整・ネットワーク作り」「虐待事例の早期発見と報告」の順に多い。制度面が充実してきている一方，様々なニーズを併せ持つ高齢者が増加していることから，地域や関係機関を巻き込んだ調整やネットワーク作りがより重要になっている。

3 介護サービス従事者調査

本調査は，介護現場で働く職員の就労状況等の実態を把握することで，効果的な介護人材確保対策事業を検討することを目的に，柏市内の介護サービス事業所の従事者（病院，診療所，歯科医院，薬局を除く）約8,000を対象に行った。

【介護保険サービス従事者の状況】

回答が得られた607人（前回調査724人）について，年齢は，「40～49歳」（34.8%），次いで「50～59歳」（29.0%），「30～39歳」（15.3%）の順に多い。前回調査と比べると，39歳以下の割合が少なくなり，40歳以上が多くなっている。

雇用形態について，「正規職員」が70.5%で最も多く，前回調査（64.5%）と比べると6ポイント多くなっている。また，男性の64歳以下では約9割が「正規職員」であるのに対し，女性では年齢が上がるとともに「正規職員」が少なくなり，最も多い年代で30歳未満（76.2%）となっている。65歳以上では男女ともに「非正規職員」のほうが割合が多い傾向がみられる。

勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類について，「訪問介護」20.9%，次いで「居宅介護支援」（18.6%），「介護老人福祉施設」（10.4%）の順に多く，主たる職種について，「介護職員」が28.7%，次いで「介護支援専門員」（19.6%），「訪問介護員」（18.3%）の順に多い。

勤務体制について，「日勤のみ」が74.3%で最も多く，前回調査（70.3%）と比べると，「日勤のみ」が4ポイント多くなっており，女性は男性に比べて「日勤のみ」が多い傾向がみられる。

介護事業所での通算勤務年数について、「5年～10年未満」(25.4%)、次いで「15年以上」が23.7%、「10年～15年未満」が22.1%の順に多く、前回調査と比べて、「3年～10年未満」「15年以上」が少なくなり、「1年未満」「10年～15年未満」が多くなっている。

【就職のきっかけ】

今の職種を選んだきっかけは、「やりがいがあり魅力のある仕事だと思ったから」(48.1%)、次いで「今後もニーズの高まる仕事だから」(34.9%)、「自分の知識や技術を活かせると思ったから」(30.1%)の順に多く、また就職情報の収集先は、「求人誌・求人企業のホームページ」(31.1%)、次いで「知人・友人」が26.9%、「ハローワーク」(20.3%)などが多くなっている。また、現在の事業所を選んだ理由は、「立地条件(通勤距離・交通の利便性)」(60.1%)、次いで「勤務条件(勤務時間・休日など)」(46.0%)、「職場の雰囲気(人間関係の良さなど)」(18.1%)の順に多い。

【仕事の満足度】

現在の仕事の満足度について、「やや満足している」(39.2%)、次いで「どちらともいえない」(21.4%)、「満足している」(20.4%)の順に多く、前回調査と比べて、「どちらともいえない」が少なくなり、意見が分かれている傾向がある。また、正規職員より非正規職員で満足度が高く、通算勤務年数が3年～5年未満では、「どちらともいえない」が少なくなり、意見が分かれている傾向にある。仕事の習得度が上がるにつれて業務負荷が上昇し、満足度に差が出ている可能性がある。

満足していることは、「仕事にやりがいを感じる」(56.6%)、次いで「職場の人間関係が良い」(52.5%)、「利用者と接するのが楽しい」(52.2%)が上位であり、一方、不満に感じることは、「給与の額に不満がある」(57.1%)、次いで「業務量が多い」(47.3%)、「人員不足で、利用者にきちんと対応ができない」(41.1%)の順に多い。

【仕事の継続意向】

現在の職種での仕事の継続意向について、「当面は続けたい」が53.9%で最も多く、次いで「ずっと続けたい」(21.3%)、「どちらともいえない」(13.5%)となっており、前回調査と比べて、仕事の継続意向が高くなっている。通算勤務年数が短い人ほど退職意向が強く、1年未満(18.0%)、1～3年未満(17.4%)と多くなっている。また、仕事に不満を持っている人の約4割に退職意向がみられる。

仕事を続けたくない理由は、「給与・賃金が安いから」(46.0%)、次いで「個人の責任が重く、プレッシャーがかかるから」(44.4%)、「体力的にきついから」(28.6%)が上位となっている。

【意向に沿った支援】

サービスを提供する本人・家族の意向確認について、「確認している」が86.5%であったのに対し、「確認していない」が12.9%みられる。特に通算勤務年数が1年未満では、25.6%と多くなっている。

確認していない理由について、「意向確認は自分の役割ではないから」(44.9%)、次いで「意向を確認する機会・タイミングがなかったから」(38.5%)、「意向を確認する時間が作れなかったから」(16.7%)が上位となっている。

また、確認した本人・家族の意向を多職種と共有しているかについては、「共有している」(65.9%)、「常に共有している」23.8%を合わせて約9割が共有している。

多職種と共有していない理由については、「業務が多忙だから」(54.7%)、次いで「共有するツール

がないから」(49.1%)、「その他」(17.0%)の順に多い。

さらに、あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供しているかについて、「とても思う」(9.1%)、「思う」(72.0%)を合わせて8割以上が肯定的な回答だったのに対し、2割弱は「あまり思わない」(16.3%)、「思わない」(1.3%)となっている。通算勤務年数が短い人ほど自身が受けたくないサービスを提供しているという思いが強く、1年未満では25.7%と4分の1を占めている。

【医療・介護連携】

気兼ねなく相談できる介護職がいる医療職は64.4%、一方、気兼ねなく相談できる医療職がいる介護職は51.4%となっている。

医療職から介護職へ相談する際の困難度は、「あまり感じない」が34.7%で最も多く、次いで「感じない」(23.8%)、「どちらともいえない」(20.8%)となっている。一方、介護職から医療職へ相談する際の困難度は、「すこし感じている」が30.2%で最も多く、次いで「感じている」(20.2%)、「あまり感じない」(17.3%)となっている。介護職から医療職への相談では、医療職から介護職への相談に比べ、敷居が高いと感じる割合が多い。

【生活の満足度】

現在の生活の満足度について、「満足している」(14.8%)、「やや満足している」(44.3%)を合わせると59.1%が満足している。一方、「やや不満である」(9.6%)、「不満である」(4.6%)を合わせると14.2%が不満である。

正規職員では、「満足している」が14.0%、「やや満足している」が43.7%と他の区分に比べて少なくなっている。

概ね通算勤務年数が長い人に「満足している」「やや満足している」が多くなる傾向があり、仕事の満足度の高い人では、生活の満足度も高い傾向にあり、「満足している」(23.8%)、「やや満足している」(58.0%)と8割を超えている。

4 おわりに

今後、団塊世代が75歳以上となる2025年、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年に向けて、介護需要が更に増大していく。本市の実情に応じて、地域包括ケアシステムの深化・推進や介護人材の確保、介護現場の生産性の向上を図るための具体的な取組内容や目標を本調査なども活用し、優先順位を検討した上で、介護保険事業計画に定めることが重要である。

また、高齢単身世帯や85歳以上人口が増加する中で、医療・介護双方のニーズを有する高齢者など様々なニーズのある要介護高齢者が増加しており、ケアマネジャーやサービス従事者、事業所などの動向を把握しつつ、医療・介護の連携の必要性が高まっている。

柏市介護サービス事業所調査へのご協力をお願い

平素より、柏市政にご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

柏市では、高齢者福祉に関する取組を進めるため、令和6年度から令和8年度を計画期間とする「第9期柏市高齢者いきいきプラン21」の策定を進めています。

その一環として、柏市内で介護サービスを提供されている事業所に、アンケート調査を実施させていただくことになりました。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力いただけますようお願い申し上げます。

令和4年11月

柏市長 太田 和美

回答期限：令和4年12月23日（金）

1. ご記入いただいた調査票を同封の返信用封筒に入れて、郵便ポストに投函してください（切手は不要です）。
2. 回答に指定のあるものを除き、回答時点の状況に最も近い選択肢の番号を○で囲んでください。
3. 回答内容は、計画策定のために統計的に活用します。事業所が特定されたり、個々の回答内容が漏れたりすることはございません。
4. 調査にご協力いただけない場合に、不利益等が生じることはございません。
5. 本調査は、サービス別を実施しています。併設のサービスについては、それぞれ別にご回答くださいますようお願いいたします。
6. 人数に関する質問については、常勤換算でなく実人数をご記入ください。複数のサービスを併任されているかたは、そのかたが主として携わるサービスの調査票の回答に含めてください。

【お問い合わせ】

柏市 保健福祉部 高齢者支援課 計画調整担当：三浦，増田

04 - 7168 - 1996

実態やお考えに最も近い答えの番号に をつけ、
数字記入欄は数字を記入してください。

基本情報

基本情報1 貴事業所の開設時期をご回答ください。

西暦	年
----	---

基本情報2 貴事業所の種別についてご回答ください。(1つだけ○)

1. 居宅介護支援	2. 居宅療養管理指導	3. 訪問介護
4. 訪問入浴介護	5. 夜間対応型訪問介護	6. 訪問看護
7. 訪問リハビリテーション	8. 通所介護	9. 地域密着型通所介護
10. 認知症対応型通所介護	11. 通所リハビリテーション	
12. (看護)小規模多機能型居宅介護	13. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	
14. 短期入所生活介護	15. 短期入所療養介護	
16. 介護老人福祉施設	17. 地域密着型介護老人福祉施設	
18. 介護老人保健施設	19. 特定施設入居者生活介護	
20. 認知症対応型共同生活介護	21. 介護医療院	
22. 福祉用具貸与・販売	23. 住宅改修	
24. 地域包括支援センター	25. その他 ()	

基本情報3 職員の人数をご回答ください。(令和4年4月1日時点)

	正規職員	非正規職員
総数(職種は問いません)	人	人
うち介護職員	人	人
うち看護職員	人	人

介護職員確保の状況について

1 採用者数について、ご回答ください。(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

正規職員	人	非正規職員	人
------	---	-------	---

2 貴事業所における過去1年間で人材募集を行った方法をご回答ください。(いくつでも○)

1. 国・県が行った求人説明会等	2. 市が行った求人説明会等
3. 自社のホームページへの掲載	4. 自社の施設へのポスターの掲載
5. ハローワークでの募集	6. SNS (Twitter 等) への投稿
7. 民間の職業紹介・合同就職説明会	8. 福祉系教育機関への働きかけ (ガイダンス, 求人等)
9. 求人誌への掲載	10. 求人用ホームページへの掲載
11. タウン誌, フリーペーパーへの掲載	12. 知人, 友人等の関係者からの紹介
13. その他 ()	14. 分からない

3 人材が集まらないと感じていますか。(1つだけ○)

1. 感じている	2. 感じていない
----------	-----------

4 問3で「1. 感じている」と回答した事業所に伺います。人材が集まらない理由は何だと感じているかご回答ください。(いくつでも○)

1. 他業種と比べて、賃金が低い
2. 他業種と比べて、休暇が取りにくい
3. 他業種と比べて、勤務時間が不規則である
4. 同業他社との人材獲得競争が激しい
5. 介護の仕事に対してマイナスのイメージがある
6. 勤務地への交通アクセスが良くない
7. コストが理由で採用活動を十分に行えていない
8. 人員不足が理由で採用活動を十分に行えていない
9. ノウハウ不足により採用活動を十分に行えていない
10. その他 ()
11. 分からない

5 人材確保のために実施しているもののうち、人材確保に効果があった・少なかった・なかったと感じるものをご回答ください。（実施しているものについて、それぞれ1つに○）

	効果が あった	効果が 少なかった	効果が なかった
< 記入例 >	①	2	3
(1) ハローワーク等の求人を行っている法人と連絡を密にとっている	1	2	3
(2) 市の人材確保事業を積極的に活用している	1	2	3
(3) 求人内容に介護の仕事の魅力を分かりやすく工夫している	1	2	3
(4) 求人内容に労働条件を詳細に記載している	1	2	3
(5) 自社の理念やアピールポイントを積極的に発信している	1	2	3
(6) 介護の資格や経験の有無にこだわらないようにしている	1	2	3
(7) 福祉系教育機関出身者にこだわらないようにしている	1	2	3
(8) 新卒者を定期的に採用している	1	2	3
(9) 新卒者や若手にこだわらないようにしている	1	2	3
(10) 近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	1	2	3
(11) 福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	1	2	3
(12) 採用説明会や職場体験を実施している	1	2	3
(13) 内定後のフォローをしっかり行っている	1	2	3
(14) 子育て支援を行っている (保育所設置, 保育費用支援等)	1	2	3
(15) 福利厚生を充実させている	1	2	3
(16) 奨学金制度を実施している (奨学金の返済支援等も含む)	1	2	3
(17) 寮(自社寮・借上げ寮等)を整備している	1	2	3
(18) 外国人材の受け入れを行っている	1	2	3
(19) 採用について、従来より多くコストをかけている	1	2	3

介護職員の離職状況について

6 退職者数について、ご回答ください。(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

正規職員	人	非正規職員	人
------	---	-------	---

7 離職の理由として考えられるものをご回答ください。(いくつでも○)

1. 他業種と比べて、賃金が低い	2. 他業種と比べて、休暇が取りにくい
3. 他業種と比べて、勤務時間が不規則である	4. 同業他社で働きたい
5. 腰痛等の身体的な負担が大きい	6. 勤務地への交通アクセスが良くない
7. 結婚・出産・育児のため	8. 職場の人間関係に不満がある
9. 法人・事業所の理念・運営に不満がある	
10. その他()	11. 分からない

8 離職を防ぐために実施しているもののうち、離職防止に効果があった・少なかった・なかったと感じるものをご回答ください。(実施しているものについて、それぞれ1つに○)

	効果が あった	効果が 少なかった	効果が なかった
< 記入例 >	①	2	3
(1) 残業を少なくする, 休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	1	2	3
(2) 本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる	1	2	3
(3) 賃金水準を向上させている	1	2	3
(4) 能力や仕事ぶりを評価し, 賃金などの処遇に反映している	1	2	3
(5) 従業員の仕事内容と必要な能力等を明示している	1	2	3
(6) キャリアに応じた給与体系を整備している	1	2	3
(7) 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	1	2	3
(8) 新人の指導担当・アドバイザーを置いている	1	2	3
(9) 能力開発を充実させている(事業所内研修実施, 事業所外講習の受講・支援等)	1	2	3
(10) 管理者・リーダー層の部下育成や能力向上に向けた教育研修に力を入れている	1	2	3

	効果が あった	効果が 少なかった	効果が なかった
(11) 仕事内容の希望を聞いて配置している	1	2	3
(12) 悩み, 不満, 不安などの相談窓口を設けている (メンタルヘルス対策等)	1	2	3
(13) 健康対策や健康管理に力を入れている	1	2	3
(14) 職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている (定期的なミーティング, 意見交換会等)	1	2	3
(15) 経営者・管理者と従業員が経営方針, ケア方針を共有する機会を設けている	1	2	3
(16) 業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	1	2	3
(17) 介護ロボットや ICT 等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている	1	2	3
(18) 福利厚生を充実させ, 職場内の交流を深めている (同好会, 親睦会等の実施含む)	1	2	3
(19) 子育て支援を行っている (保育所の設置, 保育費用支援等)	1	2	3
(20) 寮 (自社寮・借上げ寮等) を整備している	1	2	3
(21) 職場環境を整えている (休憩室, 談話室の確保等)	1	2	3

介護職員不足の状況について

9 事業所の人材不足を感じていますか。(1つだけ○)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 感じている | 2. 感じていない |
|----------|-----------|

10 問9で「1. 感じている」と回答した事業所に伺います。人材不足を感じる理由をご回答ください。(いくつでも○)

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1. 人材の確保(採用)が困難 | 2. 職員が定着しない |
| 3. 業務量が増えている | 4. その他() |
| 5. 分からない | |

11 貴事業所における人材不足への対応について、ご回答ください。(いくつでも○)

1. 今いる人材でなんとかやりくりをしている
2. 他の事業所からの人の異動など、法人内で人のやりくりをしている
3. ボランティアを活用している
4. 派遣会社を活用している
5. 人材紹介会社を活用している
6. 介護ロボットやICTを導入して、業務改善を行っている
7. 土日を営業日から除外するなど営業日を減らしている
8. 利用者の人数制限をしている
9. 他の事業所を閉鎖して、人材を確保している
10. その他()

看取りについて

12 「介護老人福祉施設」、「地域密着型介護老人福祉施設」、「特定施設入居者生活介護」、「認知症対応型共同生活介護」のみに伺います。入所者やそのご家族が、貴事業所での最期(看取り)を希望された場合、対応することは可能ですか。(1つだけ○)

1. 対応できる
2. 対応できない

13 問 12 で「1. 対応できる」と回答した事業所に伺います。看取りに関しておこなっていることについて、ご回答ください。(いくつでも○)

1. 看取りに関する手順書等を整えている
2. 看取りに関する研修やサポート体制がある
3. 施設内で死亡診断まで対応可能
4. その他()

14 問 12 で「2. 対応できない」と回答した事業所に伺います。対応できない理由を教えてください。(いくつでも○)

1. 医師の協力が得られない
2. 看護師の理解・協力が得られない
3. 看取りに対応する看護師の確保ができない
4. 介護職員の理解・協力が得られない
5. 看取りに対応する介護職員の確保ができない
6. 法人等が看取りをおこなわない方針である
7. 施設環境(設備)が整わない
8. どのように対応すればよいかわからない
9. その他()

その他

15 事業所を運営する上での法令・基準等の情報をどのように取得していますか。
(いくつでも○)

- 1 . 柏市ホームページ
- 2 . 厚生労働省や千葉県のホームページ
- 3 . インターネットで検索したサイトや掲示板の情報
- 4 . 他事業所との情報共有の機会
- 5 . その他 ()

本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

記入もれがないか、再度お確かめください。

記入した調査票は全て(表紙も含みます)を同封した返信用封筒に入れ

12月23日(金)までに切手を貼らずに投函してください。

柏市ケアマネジャー調査へのご協力をお願い

平素より、柏市政にご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

柏市では、高齢者福祉に関する取組を進めるため、令和6年度から令和8年度を計画期間とする「第9期柏市高齢者いきいきプラン21」の策定を進めています。

その一環として、柏市内でサービスを提供されているケアマネジャーのかたに、アンケート調査を実施させていただくことになりました。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力いただけますようよろしくお願い申し上げます。

令和4年11月

柏市長 太田 和美

回答期限：令和4年12月23日（金）

1. ご記入いただいた調査票を同封の返信用封筒に入れて、郵便ポストに投函してください（切手は不要です）。
2. 回答時点の状況に最も近い選択肢の番号を○で囲んでください。
3. 回答内容は、計画策定のために統計的に活用します。回答者が特定されたり、個々の回答内容が漏れたりすることはございません。
4. 調査にご協力いただけない場合に、不利益等が生じることはございません。

【お問い合わせ】

柏市 保健福祉部 高齢者支援課 計画調整担当：三浦，増田

04 - 7168 - 1996

実態やお考えに最も近い答えの番号に をつけ、
数字記入欄は数字を記入してください。

基本情報

基本情報1 あなたの年齢をお答えください。(1つだけ○)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 30歳未満 | 2. 30～39歳 | 3. 40～49歳 |
| 4. 50～59歳 | 5. 60～64歳 | 6. 65～69歳 |
| 7. 70歳以上 | | |

基本情報2 あなたが所属している事業所は、どれにあてはまりますか。(1つだけ○)

- | | |
|------------------|----------------------------------|
| 1. 居宅介護支援事業所 | 2. 地域包括支援センター |
| 3. 施設・居住系サービス事業所 | 4. 小規模多機能型居宅介護・
看護小規模多機能型居宅介護 |

基本情報3 あなたが所属している事業所に、あなたを含めてケアマネジャーは何名いますか。(1つだけ○)

- | | | | |
|-------|---------|---------|----------|
| 1. 1人 | 2. 2～4人 | 3. 5～9人 | 4. 10人以上 |
|-------|---------|---------|----------|

基本情報4 あなたは、ケアマネジャー業務に従事してどのくらいの経験がありますか。転職などを行っている場合は、前職なども含めた合計期間でお答えください。(1つだけ○)

- | | | |
|-------------|--------------|-------------|
| 1. 6カ月未満 | 2. 6カ月以上1年未満 | 3. 1年以上2年未満 |
| 4. 2年以上3年未満 | 5. 3年以上5年未満 | 6. 5年以上7年未満 |
| 7. 7年以上 | | |

基本情報5 あなたの現在の勤務形態は、次のうちどれですか。(1つだけ○)

- | | | | |
|----------|----------|-----------|-----------|
| 1. 常勤・専従 | 2. 常勤・兼務 | 3. 非常勤・専従 | 4. 非常勤・兼務 |
|----------|----------|-----------|-----------|

業務の状況

- 1 あなたが担当している利用者数について伺います。担当する利用者がいない場合は「0」と記入してください。(1～4それぞれ全体と柏市について人数を記入)

	担当利用者数 継続的に関わっている利用者数を記入してください(短期的入院者等も含む)。
(1) 介護サービス計画	全体で _____人 うち、柏市で _____人
(2) 介護予防サービス計画	全体で _____人 うち、柏市で _____人
(3) 介護予防ケアマネジメント	全体で _____人 うち、柏市で _____人
(4) 入院等の理由により (1)～(3)の計画策定を保留中	全体で _____人 うち、柏市で _____人

- 2 あなたが担当している利用者数について、負担感(多すぎると感じること)がどの程度ありますか。(1つだけ○)

1. かなりある	2. 多少ある	3. ちょうどよい
4. あまりない	5. ほとんどない	

- 3 あなたは、主任ケアマネジャーの資格を取得していますか。(1つだけ○)

1. 取得している	2. 取得していないが、取得する予定がある
3. 取得しておらず、取得する予定もない	

- 4 問3で「3」と回答したかたにお伺いします。取得を予定しない理由をご回答ください。(1つだけ)

1. 研修を受講する負担・手間が大きいから
2. 将来的に管理者に従事する予定がないから
3. 取得することのメリットを感じないから
4. その他 ()

柏市内の介護サービス等の充足状況

5 柏市の介護サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(あてはまるものすべてに○)

介護サービス	利用希望が多いサービス	充足していると感じるサービス	充足させるべきと感じるサービス
<記入例>	①	②	3
(1) 通所介護(地密含む)	1	2	3
(2) 通所リハビリテーション	1	2	3
(3) 訪問介護	1	2	3
(4) 訪問入浴介護	1	2	3
(5) 訪問リハビリテーション	1	2	3
(6) 訪問看護	1	2	3
(7) 居宅療養管理指導	1	2	3
(8) 福祉用具貸与	1	2	3
(9) 特定福祉用具販売	1	2	3
(10) 住宅改修費支給	1	2	3
(11) 短期入所生活介護	1	2	3
(12) 短期入所療養介護	1	2	3
(13) 特定施設入居者生活介護(地密含む)	1	2	3
(14) 認知症対応型共同生活介護	1	2	3
(15) 認知症対応型通所介護	1	2	3
(16) 小規模多機能型居宅介護	1	2	3
(17) 夜間対応型訪問介護	1	2	3
(18) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	2	3
(19) 看護小規模多機能型居宅介護	1	2	3
(20) 介護老人福祉施設(地密含む)	1	2	3
(21) 介護老人保健施設	1	2	3
(22) 介護医療院	1	2	3
(23) 居宅介護支援	1	2	3

6 柏市の介護予防サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(あてはまるものすべてに○)

介護予防サービス	利用希望が多いサービス	充足していると感じるサービス	充足させるべきと感じるサービス
< 記入例 >	①	2	③
(1) 介護予防通所リハビリテーション	1	2	3
(2) 介護予防訪問入浴介護	1	2	3
(3) 介護予防訪問リハビリテーション	1	2	3
(4) 介護予防訪問看護	1	2	3
(5) 介護予防居宅療養管理指導	1	2	3
(6) 介護予防福祉用具貸与	1	2	3
(7) 特定介護予防福祉用具販売	1	2	3
(8) 介護予防住宅改修費支給	1	2	3
(9) 介護予防短期入所生活介護	1	2	3
(10) 介護予防短期入所療養介護	1	2	3
(11) 介護予防特定施設入居者生活介護	1	2	3
(12) 介護予防認知症対応型通所介護	1	2	3
(13) 介護予防小規模多機能型居宅介護	1	2	3
(14) 介護予防認知症対応型共同生活介護	1	2	3
(15) 介護予防支援	1	2	3

7 柏市の総合事業の充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。
（あてはまるものすべてに○）

総合事業	利用希望が多いサービス	充足していると感じるサービス	充足させるべきと感じるサービス
<記入例>	①	②	3
(1) 訪問介護相当サービス	1	2	3
(2) 訪問型サービスA (緩和した基準によるサービス)	1	2	3
(3) 訪問型サービスB (住民主体による支援)	1	2	3
(4) 訪問型サービスC (短期集中予防サービス)	1	2	3
(5) 訪問型サービスD (移動支援)	1	2	3
(6) 通所介護相当サービス	1	2	3
(7) 通所型サービスA (緩和した基準によるサービス)	1	2	3
(8) 通所型サービスB (住民主体による支援)	1	2	3
(9) 通所型サービスC (短期集中予防サービス)	1	2	3
(10) 介護予防ケアマネジメント	1	2	3

8 柏市の在宅福祉サービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(あてはまるものすべてに○)

在宅福祉サービス	利用希望が多いサービス	充足していると感じるサービス	充足させるべきと感じるサービス
< 記入例 >	①	2	③
(1) 介護用品 (紙おむつ) 給付	1	2	3
(2) 生活支援短期宿泊	1	2	3
(3) 緊急通報システム	1	2	3
(4) 寝具乾燥消毒	1	2	3
(5) 寝具丸洗い	1	2	3
(6) 配食サービス費助成	1	2	3
(7) 送迎費助成	1	2	3
(8) 訪問理髪費助成	1	2	3
(9) 要介護高齢者等住宅改造費補助	1	2	3
(10) 居宅サービス利用者負担金助成	1	2	3

9 インフォーマルなサービスをプランに位置付けたことがありますか。(1つだけ○)

1. はい	2. いいえ
-------	--------

10 問9で「1」と回答したかたにお伺いします。

柏市のインフォーマルなサービスの充足状況について、あてはまる欄に○を記入してください。(あてはまるものすべてに○)

インフォーマルサービス	プランに位置付けたことがあるサービス	現在不足していると感じるサービス
< 記入例 >	①	②
(1) ごみ出し	1	2
(2) 草取り・剪定	1	2
(3) 洗濯・部屋の掃除	1	2
(4) 玄関前や家周りの掃除	1	2
(5) 調理	1	2
(6) 話し相手	1	2
(7) 買い物	1	2
(8) 外出時の付き添い(通院等)	1	2
(9) 声かけ・見守り	1	2
(10) サロン・通いの場	1	2

11 9で「2」と回答したかたにお伺いします。

インフォーマルサービスをプランに位置付けたことがない理由は何ですか。(いくつでも○)

<p>1. 利用できる範囲(距離)にサービスがないため</p> <p>2. 利用できる範囲(距離)にあるサービスを把握していないため</p> <p>3. 利用したことがないため</p> <p>4. 信頼をおけるか確信が持てないため</p> <p>5. 料金が高額になるため</p> <p>6. その他()</p>

関係機関との連携状況

12 あなたは業務を実施するうえで、次の関係者との連携はとれていると思いますか。(それぞれ1つに○)

	と れ て い る	ま あ と れ て い る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り と れ て い な い	と れ て い な い
<記入例>	1	②	3	4	5
(1) サービス提供事業者	1	2	3	4	5
(2) 医療機関(主治医)	1	2	3	4	5
(3) 医療機関(MSW)	1	2	3	4	5
(4) 地域包括支援センター職員	1	2	3	4	5
(5) 柏地域医療連携センター職員	1	2	3	4	5
(6)(5)以外の柏市役所職員	1	2	3	4	5
(7) 社会福祉協議会・ 地域支えあい推進員	1	2	3	4	5

13 問12で「あまりとれていない」、「とれていない」を選択した関係者が1つでもあるかたにお伺いします。その理由は何ですか。
(あてはまるものすべてに)

1. 連携する必要があるかわからない
2. 連携する際の窓口がわからない
3. 関係者から相談を受けた際に、その意図がわからない
4. 関係者へ相談の意図をうまく伝えられない
5. なんとなく苦手意識がある
6. 機関の役割や機能がわからない
7. 連絡手段(時間や方法)がわからない
8. その他

14 あなたは、次の内容について、地域包括支援センターとどの程度連携をとっていますか。(それぞれ1つに○)

	と れ て い る	ま あ と れ て い る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り と れ て い な い	と れ て い な い
<記入例>	1	②	3	4	5
(1) 要支援者等の計画作成 (実施しているかたのみ)	1	2	3	4	5
(2) 困難事例への対応	1	2	3	4	5
(3) 虐待事例の早期発見と報告	1	2	3	4	5
(4) 資質向上に向けた研修	1	2	3	4	5
(5) 地域や関係機関との調整・ ネットワーク作り	1	2	3	4	5
(6) 医療機関との調整	1	2	3	4	5

本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。

記入もれがないか、再度お確かめください。

記入した調査票は全て(表紙も含みます)を同封した返信用封筒に入れ

12月23日(金)までに切手を貼らずに投函してください。

介護サービス従事者調査（インターネット調査）

No.	質問	選択肢
基本情報		
基 1	あなたの性別をお答えください。	1. 男性 2. 女性 3. 回答しない
基 2	あなたの年齢をお答えください。	1. 30歳未満 2. 30～39歳 3. 40～49歳 4. 50～59歳 5. 60～64歳 6. 65～69歳 7. 70歳以上
基 3	あなたの主たる職種は次のうちどれですか。	1. 介護支援専門員 2. 訪問介護員 3. 生活（支援）相談員・福祉用具相談員 4. 介護職員 5. 医師 6. 歯科医師 7. 歯科衛生士 8. 訪問看護師 9. 施設看護師 10. 保健師 11. 薬剤師 12. PT・OT・ST 13. 柔道整復師 14. 管理栄養士 15. 調理員・事務員 16. その他
基 4	あなたが勤務先で主に携わっている介護保険サービスの種類は、次のうちどれですか。	1. 居宅介護支援 2. 居宅療養管理指導 3. 訪問介護 4. 訪問入浴介護 5. 夜間対応型訪問介護 6. 訪問看護 7. 訪問リハビリテーション 8. 通所介護 9. 地域密着型通所介護 10. 認知症対応型通所介護 11. 通所リハビリテーション 12. （看護）小規模多機能型居宅介護 13. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 14. 短期入所生活介護 15. 短期入所療養介護 16. 介護老人福祉施設 17. 地域密着型介護老人福祉施設 18. 介護老人保健施設 19. 特定施設入居者生活介護 20. 認知症対応型共同生活介護 21. 介護医療院 22. 福祉用具貸与・販売 23. 住宅改修 24. 地域包括支援センター 25. その他
基 5	勤務先でのあなたの雇用形態は次のうちどれですか。	1. 正規職員 2. 非正規職員 3. その他
基 6	勤務先でのあなたの勤務体制は次のうちどれですか。	1. 日勤のみ 2. 夜勤のみ 3. 交代勤務（シフト勤務） 4. その他
基 7	介護事業所での通算勤務年数は次のうちどれですか。 現在お勤めの事業所とは別の事業所での勤務期間も含めてください。	1. 1年未満 2. 1年～3年未満 3. 3年～5年未満 4. 5年～10年未満 5. 10年～15年未満 6. 15年以上

就職のきっかけ		
1	今の職種を選んだきっかけは次のうちどれですか。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. やりがいがあり魅力のある仕事だと思ったから 2. 今後もニーズの高まる仕事だから 3. 自分の知識や技術を活かせると思ったから 4. 家族や親戚が今の職種で働いていたから 5. 友人や知人が今の職種で働いていたから 6. 学校の先生に薦められたから 7. 身近な人が介護を受けていたから 8. 求人がたくさんあったから 9. 勤務条件（給与）に魅力を感じたから 10. 勤務条件（勤務時間等）に魅力を感じたから 11. その他
2	今の職種を選ぶ際、情報をどのように集めましたか。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 家族・親戚 2. 知人・友人 3. 学校 4. 予備校 5. 求人誌・求人企業のホームページ 6. ハローワーク 7. 事業所（会社）のホームページ 8. 厚生労働省や新聞社などの介護関連のホームページ 9. 市・公共団体のイベント 10. SNS 11. その他
3	あなたが現在の事業所を選んだ理由は次のうちどれですか。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 立地条件（通勤距離・交通の利便性） 2. 勤務条件（勤務時間・休日など） 3. 給与の額 4. 事業所の種別 5. 事業所の理念・方針 6. 事業所の規模 7. 事業所の環境（快適さ・清潔さ） 8. 職場の雰囲気（人間関係の良さなど） 9. 家族・知人などからの紹介 10. 学校・大学の照会 11. 特にない 12. その他

仕事の満足度		
4	あなたは現在の仕事にどの程度満足していますか。	1. 満足している 2. やや満足している 3. どちらともいえない (問7へ) 4. やや不満である 5. 不満である
5	問4で「満足している」、「やや満足している」と回答したかたにお聞きします。どのような点で満足していますか。(MA)	1. 給与の額に満足している 2. 業務量がちょうどよい 3. 残業がない(少ない) 4. 休憩時間を十分に確保できる 5. 有給休暇を十分に取得できる 6. 人員が充実しており、利用者にきちんと対応できる 7. 利用者と接するのが楽しい 8. 仕事にやりがいを感じる 9. 自分の能力を活かすことができる 10. 事業所の理念・方針に共感できる 11. 職場の人間関係が良い 12. 上司の理解がある 13. 職種間の連携が取れている 14. わからない 15. その他
6	問4で「やや不満である」、「不満である」と回答したかたにお聞きします。どのような点を不満に思いますか。(MA)	1. 給与の額に不満がある 2. 業務量が多い 3. 残業が多い 4. 休憩時間を十分に確保できない 5. 有給休暇を十分に取得できない 6. 人員不足で、利用者にきちんと対応ができない 7. 利用者と接するのが苦痛である 8. 仕事にやりがいを感じられない 9. 自分の能力を活かすことができない 10. 事業所の理念・方針に不満がある 11. 職場の人間関係が良くない 12. 上司の理解がない 13. 職種間の連携が取れていない 14. わからない 15. その他
7	あなたは、今後も現在の職種で仕事を続けたいと思いますか。	1. ずっと続けたい (問9へ) 2. 当面は続けたい (問9へ) 3. どちらともいえない(問9へ) 4. あまり続けたくない 5. 近いうちに辞めたい

8	問7で「あまり続けたくない」、「近いうちに辞めたい」と回答したかたにお聞きします。 現在の職種で仕事を続けたくないと思う理由は、次のうちどれですか。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 給与・賃金が安いから 2. 体力的にきついから 3. 勤務時間が長時間または不規則だから 4. 緊急な対応を求められる仕事が多いから 5. 個人の責任が重く、プレッシャーがかかるから 6. やりたい仕事ができないから 7. 昇進やキャリアアップを望めないから 8. 介護に関する別の職種で働きたいから 9. 新しい資格を取得したため 10. 介護以外の仕事で働きたいから 11. わからない 12. その他
意向に沿った支援		
9	あなたは、サービスを提供する本人・家族の意向を、日頃から確認していますか。 「意向」とは、こういう風に暮らしたい、こういうサービスを受けたいという想いや考え等	<ul style="list-style-type: none"> 1. 確認している 2. 確認していない(問12へ)
10	問9で「1. 確認している」と回答した方に伺います。 確認した本人・家族の意向は、共にサービスに関わる多職種と共有していますか。	<ul style="list-style-type: none"> 1. 常に共有している(問13へ) 2. 共有している(問13へ) 3. あまり共有していない 4. 共有していない
11	問10で「3. あまり共有していない」「4. 共有していない」と回答した方に伺います。理由を教えてください。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 共有する必要性を感じていないから(問13へ) 2. 本人・家族の了承が得られていないから(問13へ) 3. 業務が多忙だから(問13へ) 4. 共有するツールがないから(問13へ) 5. その他() (問13へ)
12	問9で「2. 確認していない」と回答した方に伺います。 理由を教えてください。(MA)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 意向を確認できるほど信頼関係が築けていないから 2. 意向を確認する機会・タイミングがなかったから 3. 意向を確認する時間が作れなかったから 4. どのように意向を確認したらよいか方法がわからないから 5. 意向確認は自分の役割ではないから 6. その他()
13	あなたは、あなた自身が受けたいと思えるようなサービスを提供していますか。	<ul style="list-style-type: none"> 1. とても思う 2. 思う 3. あまり思わない 4. 思わない

医療・介護連携		
14	医療職のかたにお聞きします。気兼ねなく相談できる介護職はいますか。	1.いる 2.いない
15	医療職のかたにお聞きします。介護職に相談したり話をすることに、敷居が高いと感じますか。	1.感じている 2.すこし感じている 3.どちらともいえない 4.あまり感じない 5.感じない
16	介護職のかたにお聞きします。気兼ねなく相談できる医療職はいますか。	1.いる 2.いない
17	介護職のかたにお聞きします。医療職に相談したり話をすることに、敷居が高いと感じますか。	1.感じている 2.すこし感じている 3.どちらともいえない 4.あまり感じない 5.感じない
その他		
18	あなたは、全体として、現在の生活に、どの程度満足していますか	1.満足している 2.やや満足している 3.どちらともいえない 4.やや不満である 5.不満である
-	本調査の回答内容に補足等がございましたら、ご自由にご記入ください。	

第9期柏市高齢者いきいきプラン21策定のための基礎調査報告書

発行日：令和5年3月

柏市 保健福祉部 高齢者支援課

住所：〒277-8505 千葉県柏市柏5丁目10番1号

電話：04-7167-1111

ファクス：04-7167-1282