

**弘前市
障害福祉サービスに関する
アンケート調査報告書**

【施設・事業所分】

**平成30年3月
弘前市**

< 目 次 >

◆ 調 査 概 要 ◆

◆ 調 査 結 果 ◆

1. 問1 平成29年8月1日現在の施設・事業所について	2
・「設立年月」	2
・「平成29年8月1日現在の施設・事業所の設立・運営主体」	2
・「サービスの種類」	3
・「利用定員（サービス種類合計）」	4
・「1日平均利用者数」	6
・「年間稼働日数」	7
・「職員の勤務形態」	7
・「職員の雇用形態」	8
・「職員の性別」	9
・「職員の年齢」	10
・「職員の勤続年数」	10
2. 問2 施設・事業所の経営について	11
・「人件費割合」	11
・「経営上の課題」	11
3. 問3 課題となっていることの原因について	12
4. 問4 平成28年度の職員の退職者について	13
・「退職の主な理由」	13
・「退職者の補充」	14
5. 問5 提供しているサービスについて	15
・「利用希望者数の変化」	15
・「変化に対する対策」	16
6. 問6 支援の質の向上について	17
7. 問7 施設・事業所の防災対策について	18
8. 問8 計画相談支援・障害児相談支援におけるモニタリングについて	19
9. 問9 障害福祉サービスの追加・変更予定について	21
10. ご意見等	23
◆ ま と め ◆	27

＜ 調 査 概 要 ＞

本調査は、障がい者福祉施策を推進するため、平成29年度に策定する「弘前市障がい福祉計画第5期計画」の基礎資料とするため実施したものです。

I. 調査対象：弘前市にある障害福祉サービス事業所等

II. 調査期間：平成29年8月21日（月）～平成29年9月5日（火）

III. 調査方法：郵送配布、郵送・FAX回収

IV. 調査票の回収状況

調査対象	配布数	回収数	回収率（%）
施設・事業所	178	87	48.9

V. グラフの見方等

- 図表中の構成比（%）は、単・複数回答とともに、原則として小数点以下第1位を四捨五入。
- 図表中の「その他」とあるものは、回答が示されていない・回答の判別が困難なものを含む。
- 問1-⑤・問2-②・問3・問4-1・問4-2・問5-②・問6・問7・問8-②・問8-③・ご意見等（記述式で回答する設問）については、回答をそのまま掲載した。

＜ 調 査 結 果 ＞

このアンケート調査は、市内 178 事業所に対し、平成29年8月21日（月）から平成29年9月5日（火）の期間で実施したものである。

回答数及び回答率は、87事業所で48.9パーセントとなっている。

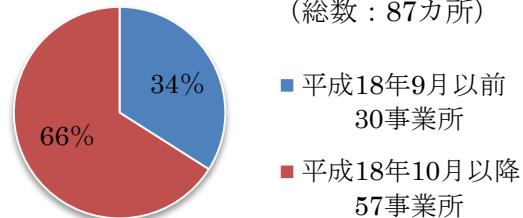
問1 平成29年8月1日現在の施設・事業所についてご記入ください。

① 事業所名 省略

② 設立年月

平成18年9月以前から設立されている事業所は30事業所あり、平成18年10月以降に設立された事業所は57事業所であった。（図1）

図1



③・④ 平成29年8月1日現在の施設・事業所の設立・運営主体

図2

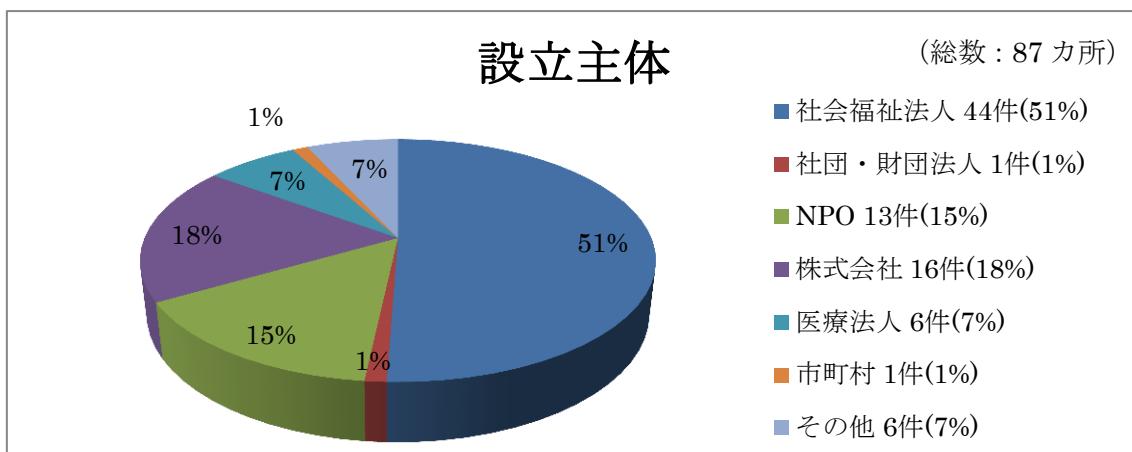
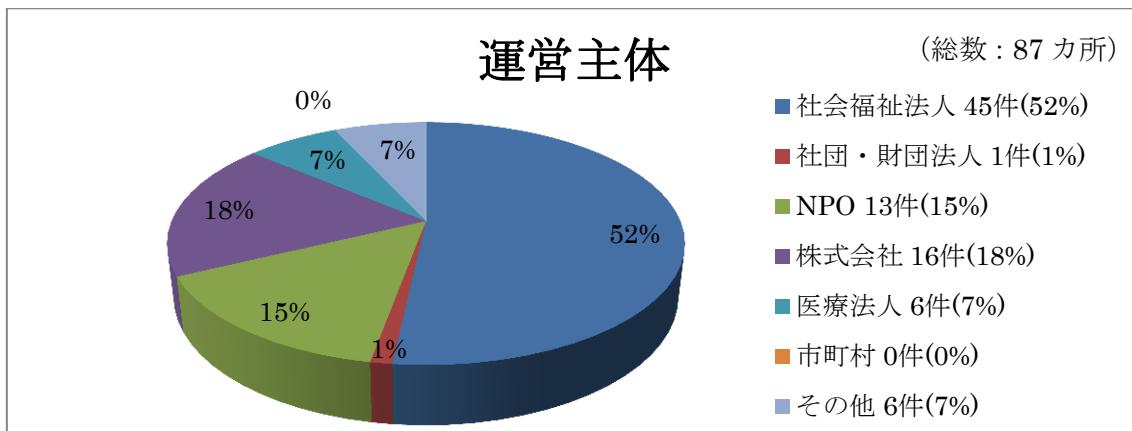


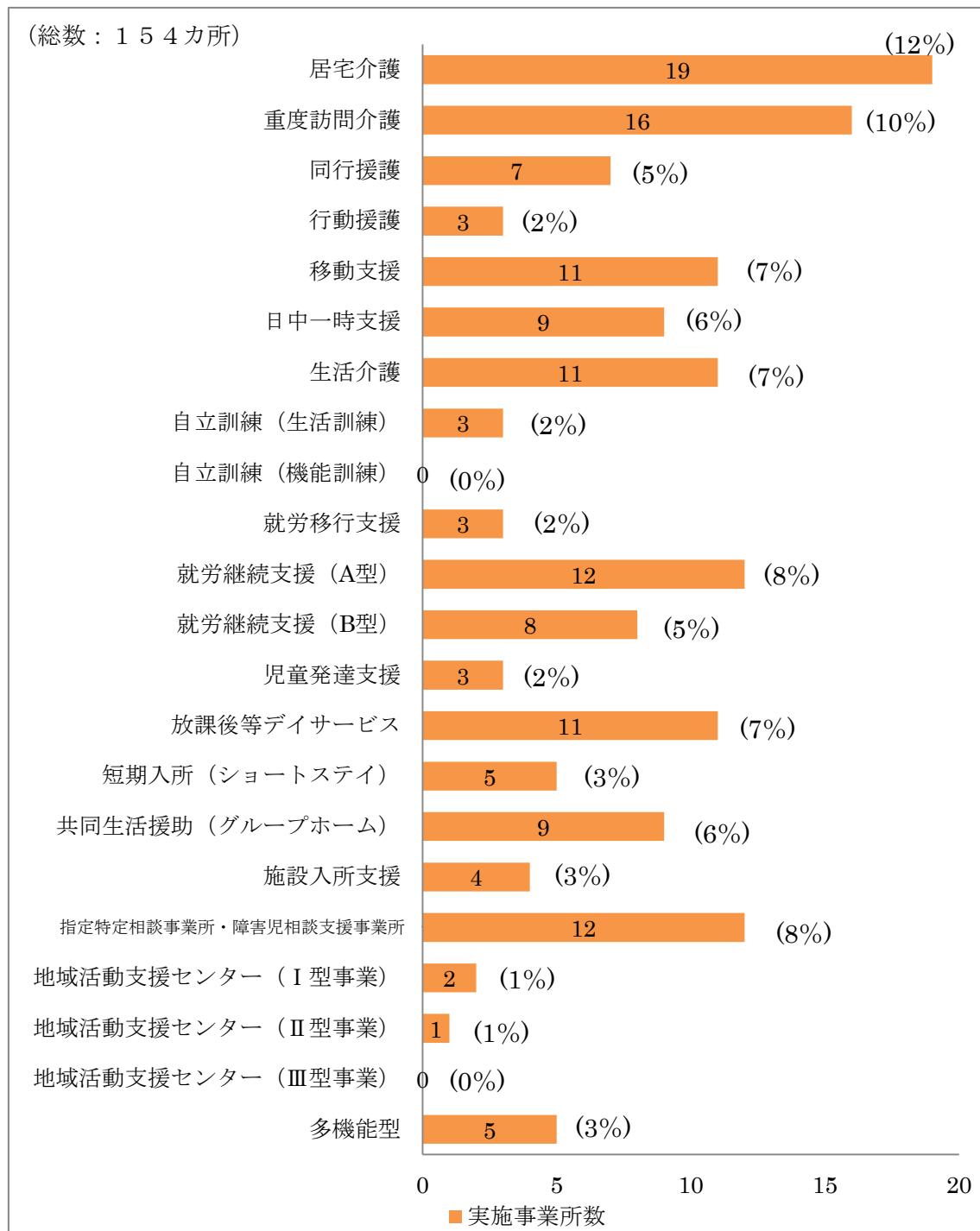
図3



設立主体について、社会福祉法人の形態をとるものが最も多く44事業所。次いで株式会社の16事業所であった。また、全体のうち7%を占めるその他の形態は、有限会社、協同組合等である。(図2)

⑤ サービスの種類

図4



一番多いサービスが「居宅介護」の19事業所、次に「重度訪問介護」の16事業所となっている。(図4)

【多機能型の内訳】

- ・自立訓練（生活訓練）事業所の多機能型
- ・生活介護、就労継続支援（B型）、就労移行支援
- ・就労継続支援（B型）、生活介護事業
- ・児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援
- ・自立訓練、就労移行支援、就労継続支援B型、児童発達支援、放課後等デイサービス、指定特定相談支援事業所、障害者就業生活支援

⑥ 利用定員（サービス種類合計）

- ◆利用定員 ・・・ 図5
- ◆登録者数 ・・・ 図6
- ◆平均年齢別の事業所数 ・・・ 図7
- ◆障がい別登録者の内訳 ・・・ 図8

図5

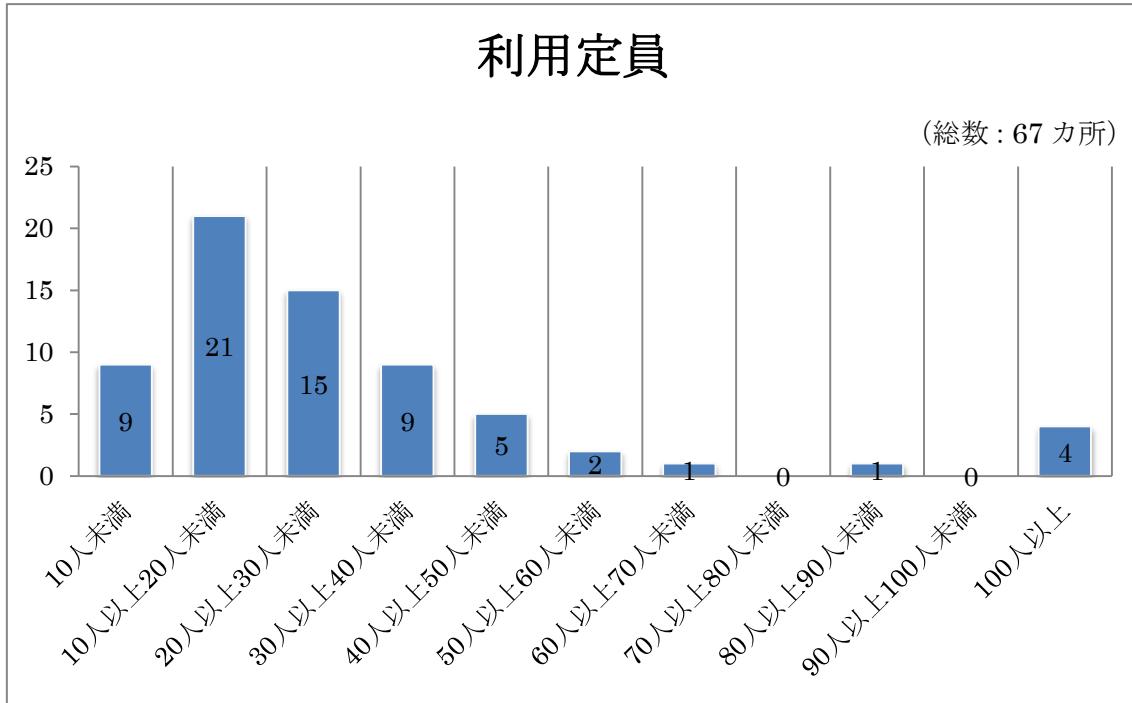
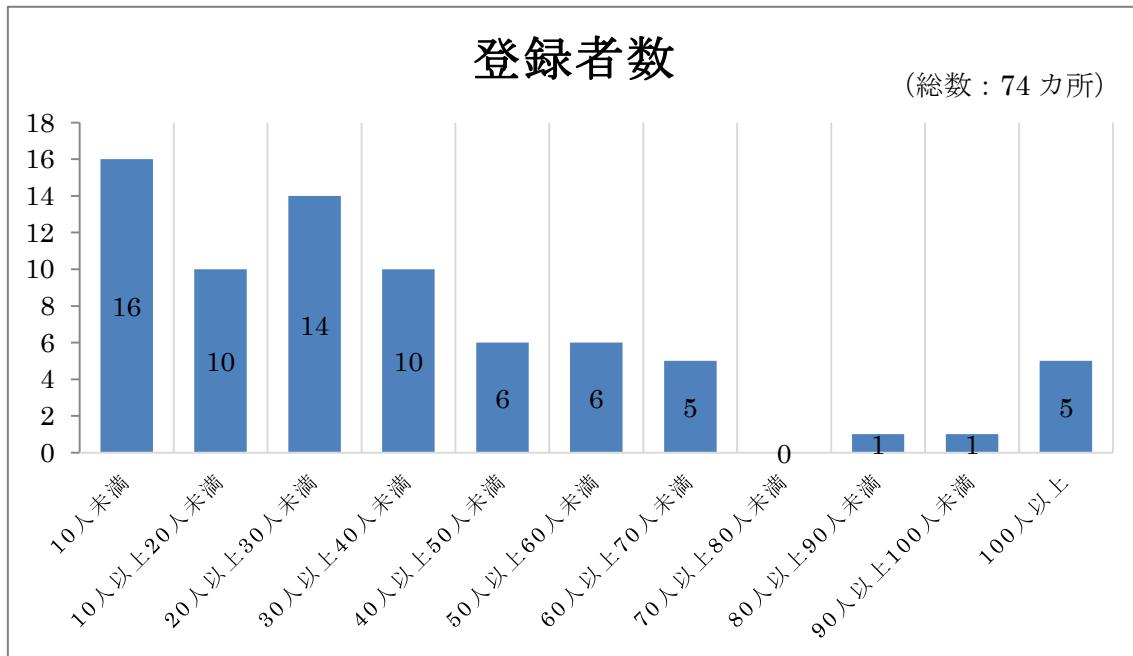
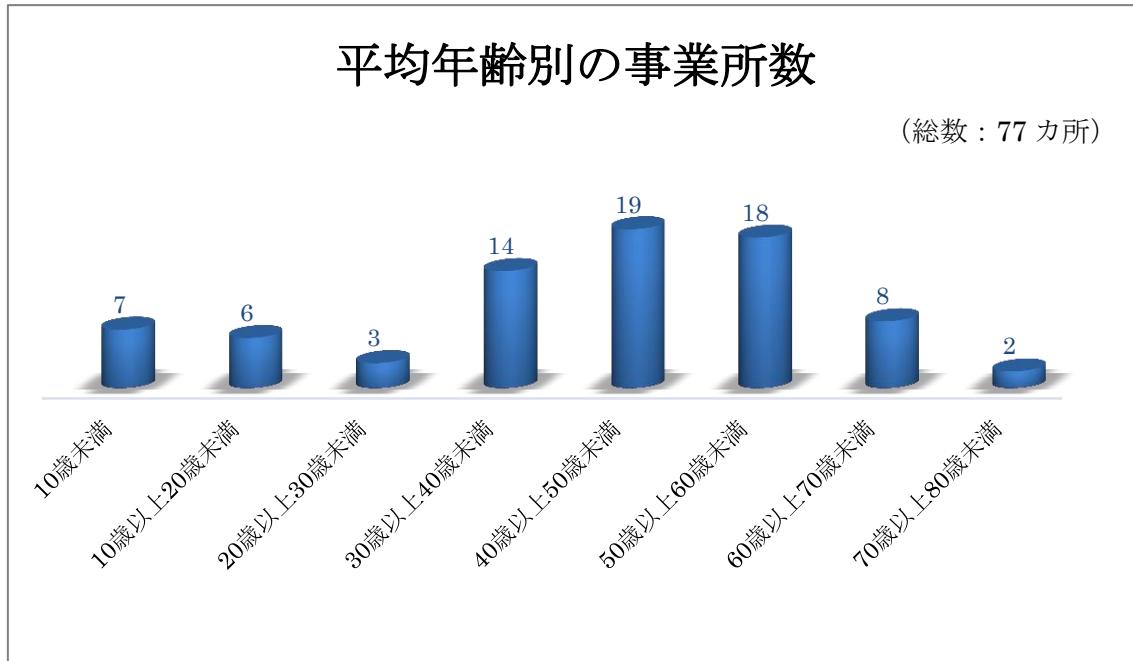


図 6



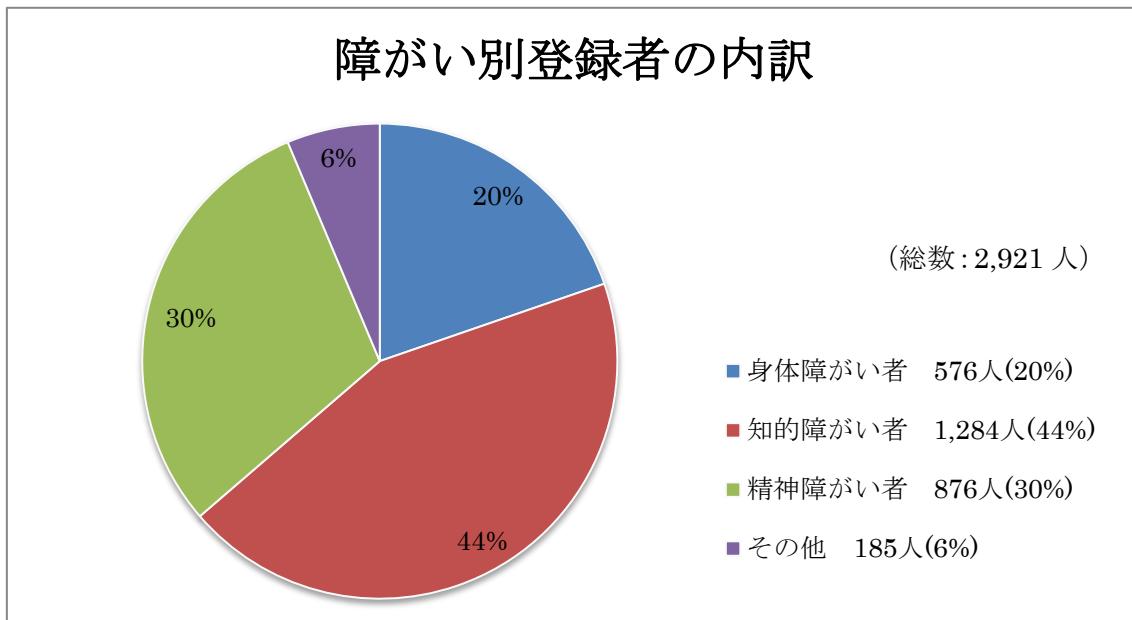
利用定員、登録者数ともに30人未満の事業所が全体の半数以上を占めている。定員100人以上の事業所もある。(図5、6)

図 7



事業所別の利用者の平均年齢は、40歳以上60歳未満が多く、全体の48%を占めている。(図7)

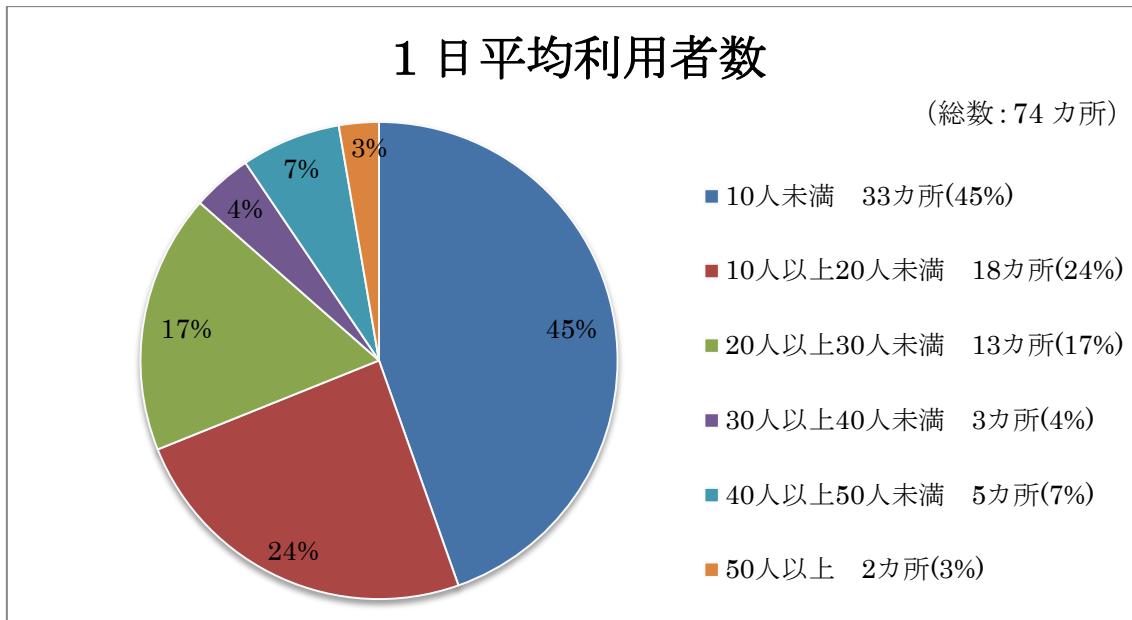
図8



最も多いのは、知的障がい者で1,284人の44%。次いで精神障がい者で876人の30%、3種で最も少ないのは、身体障がい者で576人の20%である。うち重複障がいの方は206人である。(図8)

⑦ 1日平均利用者数

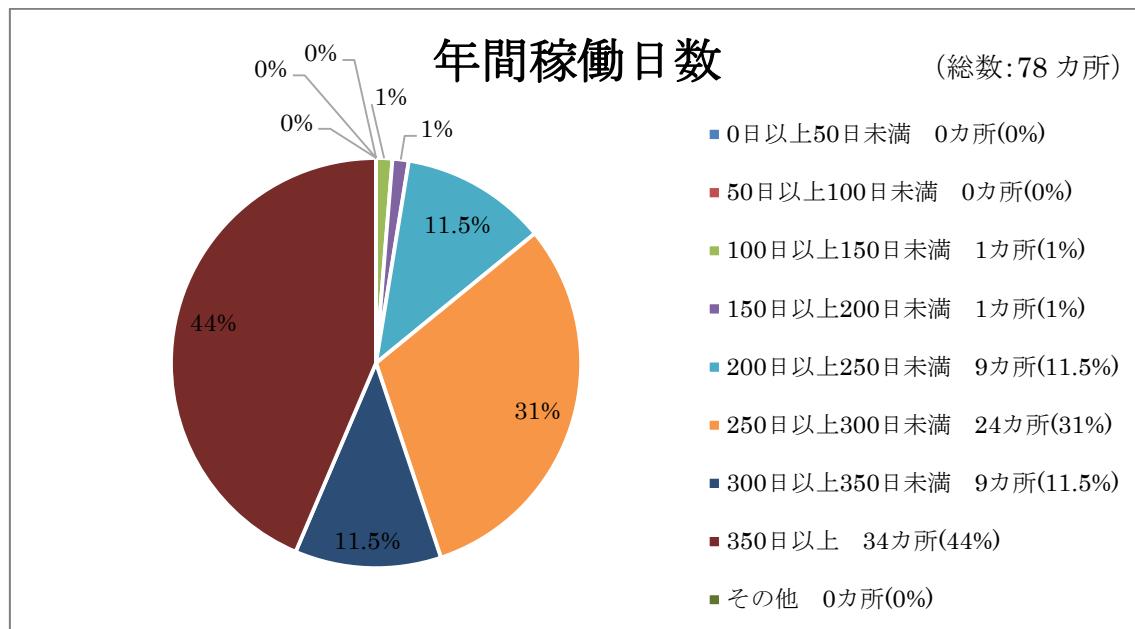
図9



1日の平均利用者数は、10人未満の事業所が33ヶ所、次いで10人以上20人未満の事業所が18ヶ所となっており、20人未満の事業所だけで全体の69%を占めている。(図9)

⑧ 年間稼働日数

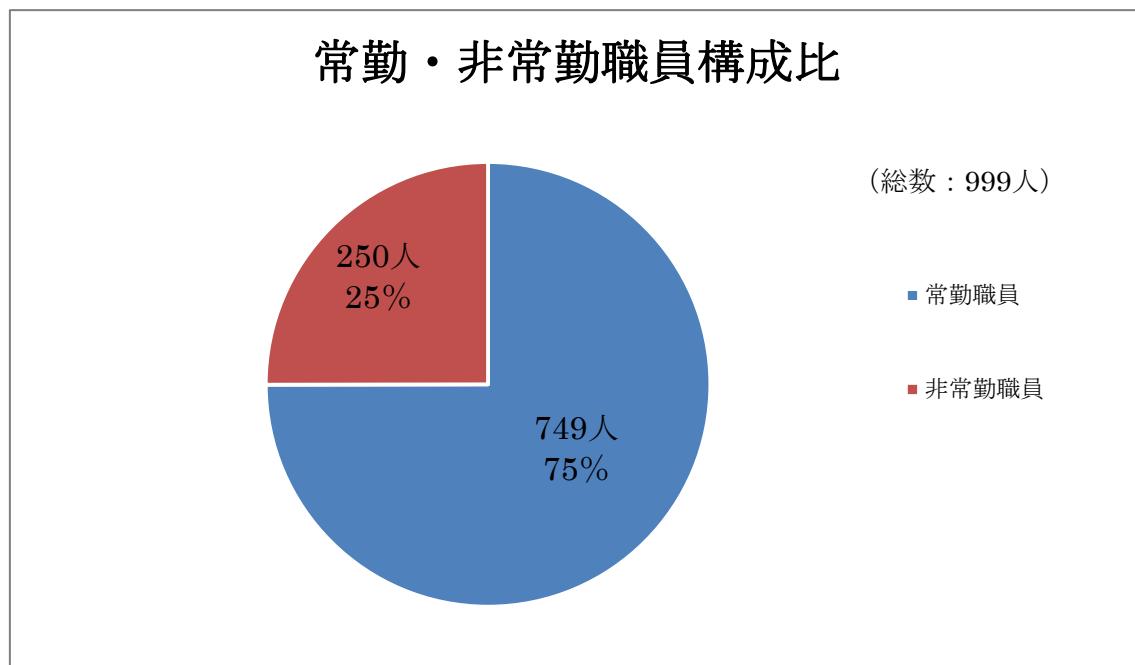
図10

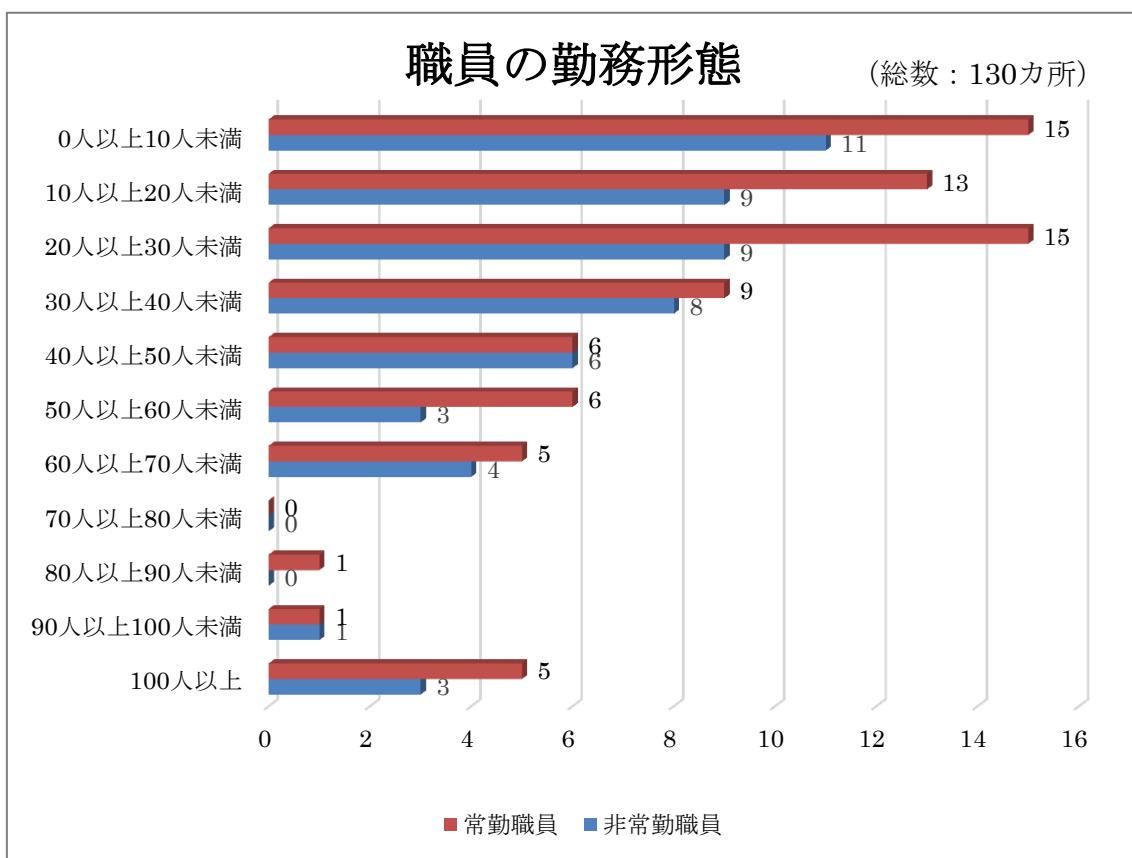


最も多いのが、350日以上の稼働日数の34事業所で44%となっている。次いで250日以上300日未満の24事業所で31%、200日以上250日未満及び300日以上350日未満の9事業所で11.5%と続いている。(図10)

⑨ 職員の勤務形態

図11

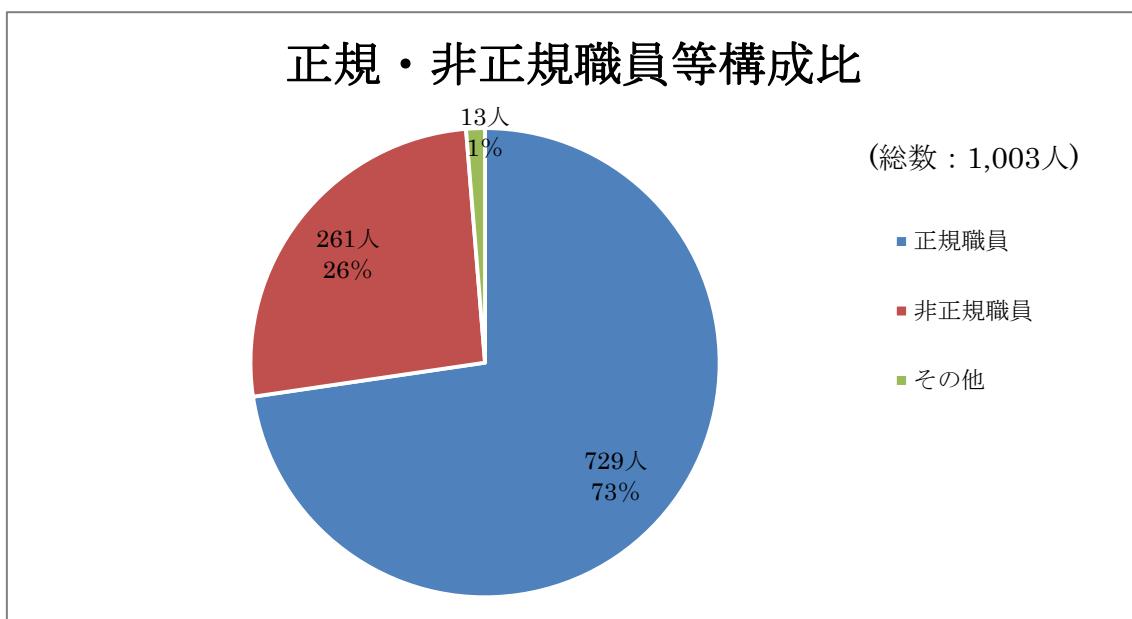




職員の勤務形態は、常勤職員が 749 人で 75%、非常勤職員が 250 人で 25% となっている。(図 1-1)

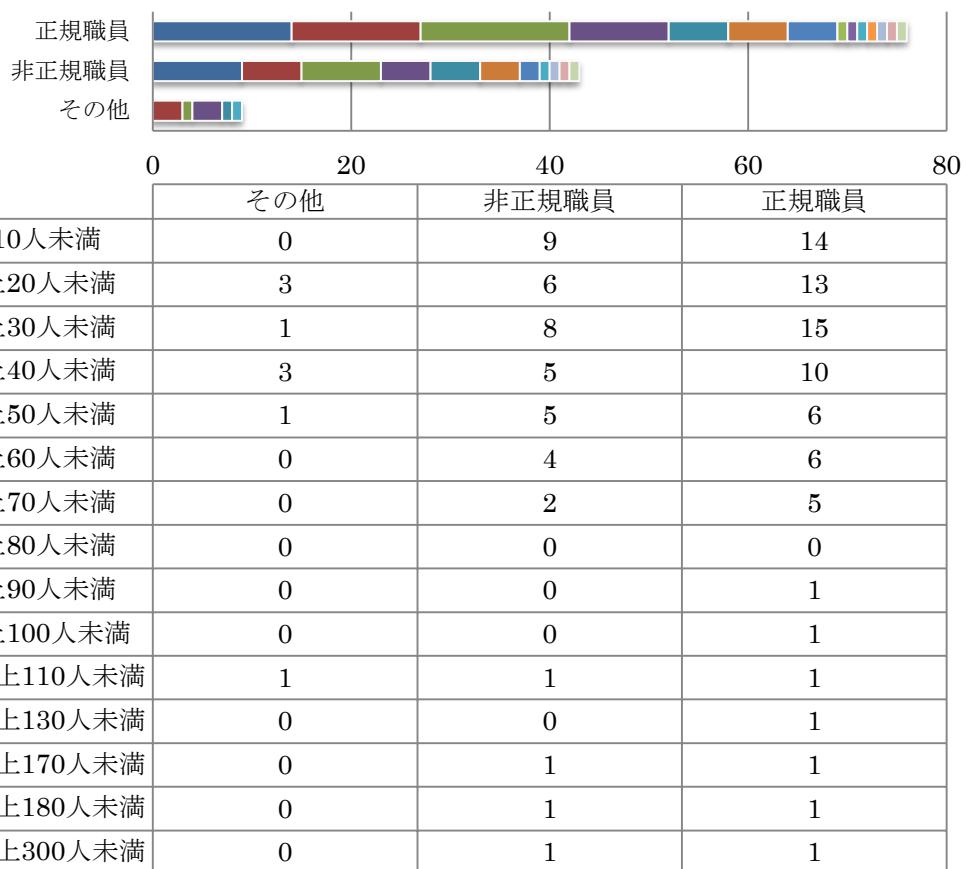
⑩ 職員の雇用形態

図 1-2



職員の雇用形態

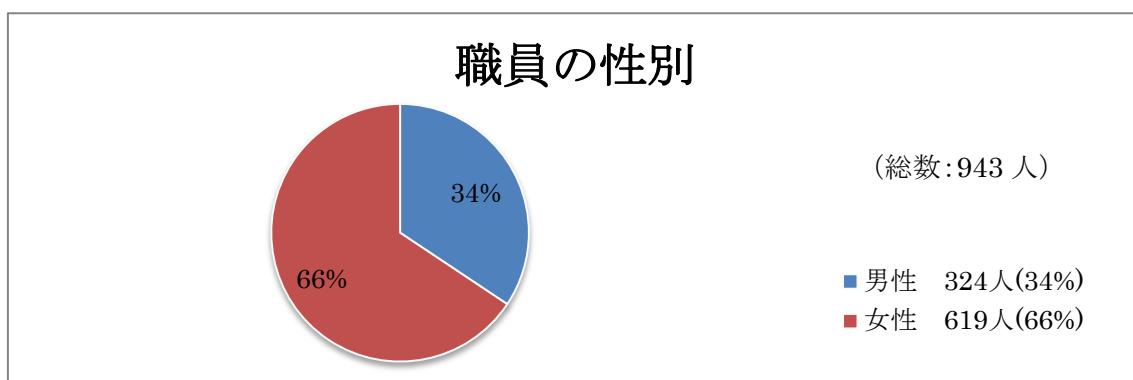
(単位: カ所)



職員の雇用形態は、正規職員が 729 人で 73%、非正規職員が 261 人で 26%、その他が 13 人で 1% となっている。(図 1-2)

⑪ 職員の性別

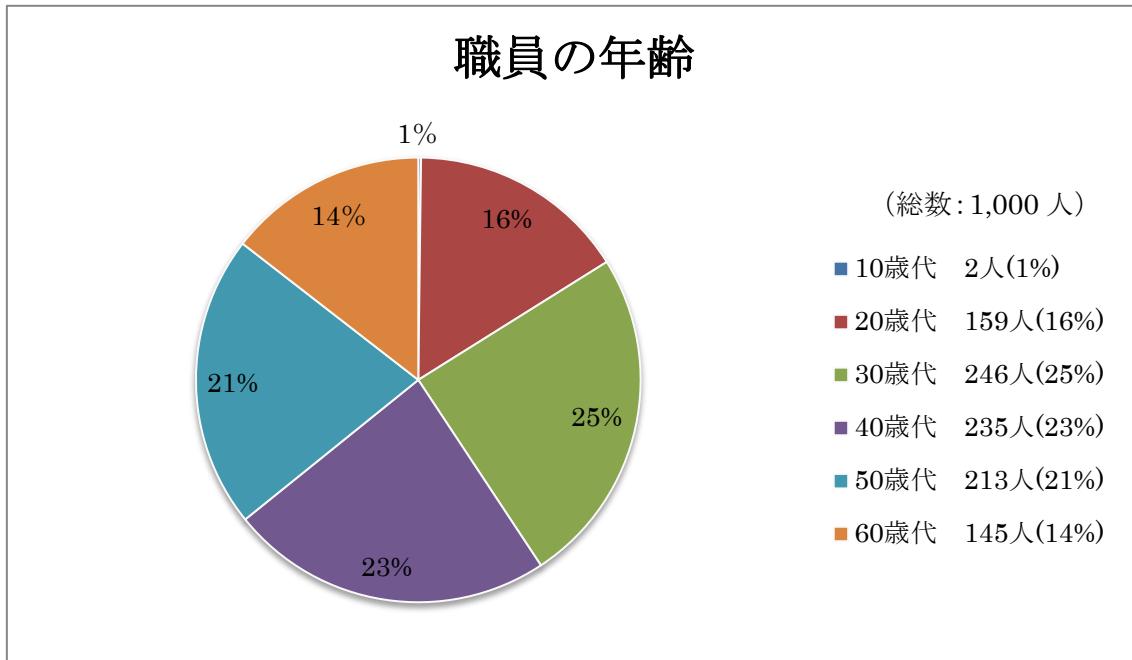
図 1-3



職員の性別は、女性職員が 619 人となっており、男性職員 324 人の約 2 倍の人数となっている。(図 1-3)

⑫ 職員の年齢

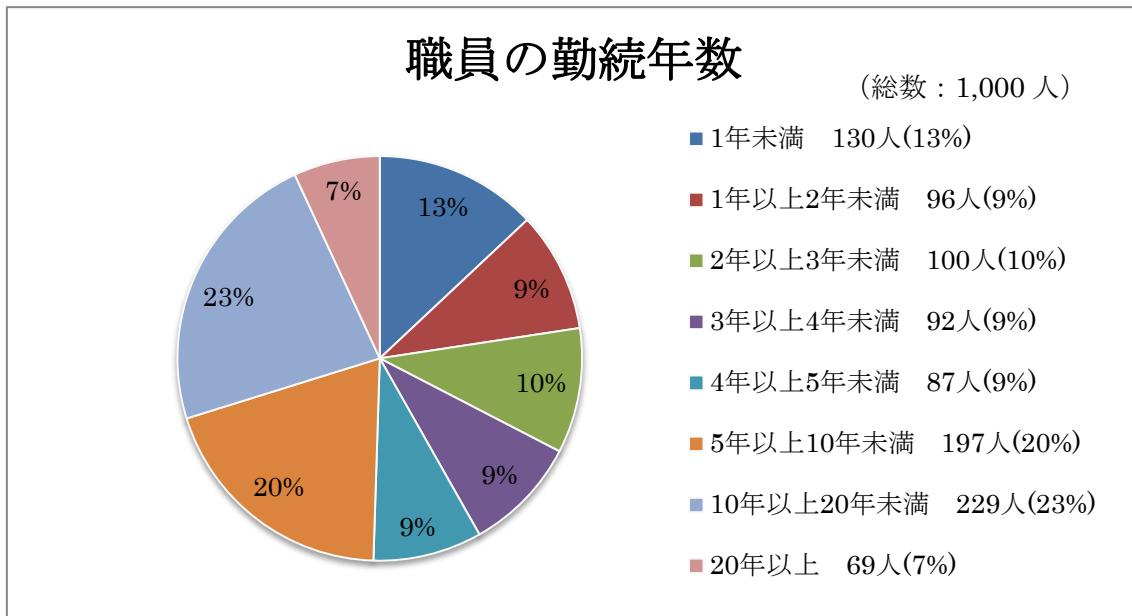
図 1 4



職員の年齢は、30歳代が246人、40歳代が235人、50歳代が213人となっており、30歳代から50歳代までの職員で全体の69%を占めている。(図14)

⑬ 職員の勤続年数

図 1 5

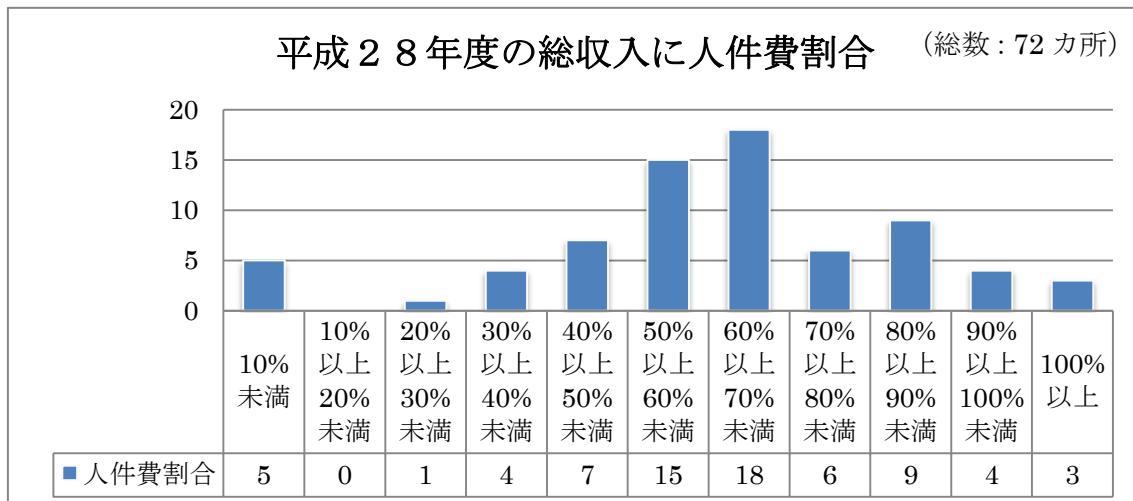


勤続年数は、5年未満の職員が505人で全体の50%を占めており、次いで10年以上20年未満が229人で23%、5年以上10年未満が197人で20%となっている。(図15)

問2 施設・事業所の経営について

① 人件費割合（平成28年度の総収入に対する人件費の割合）

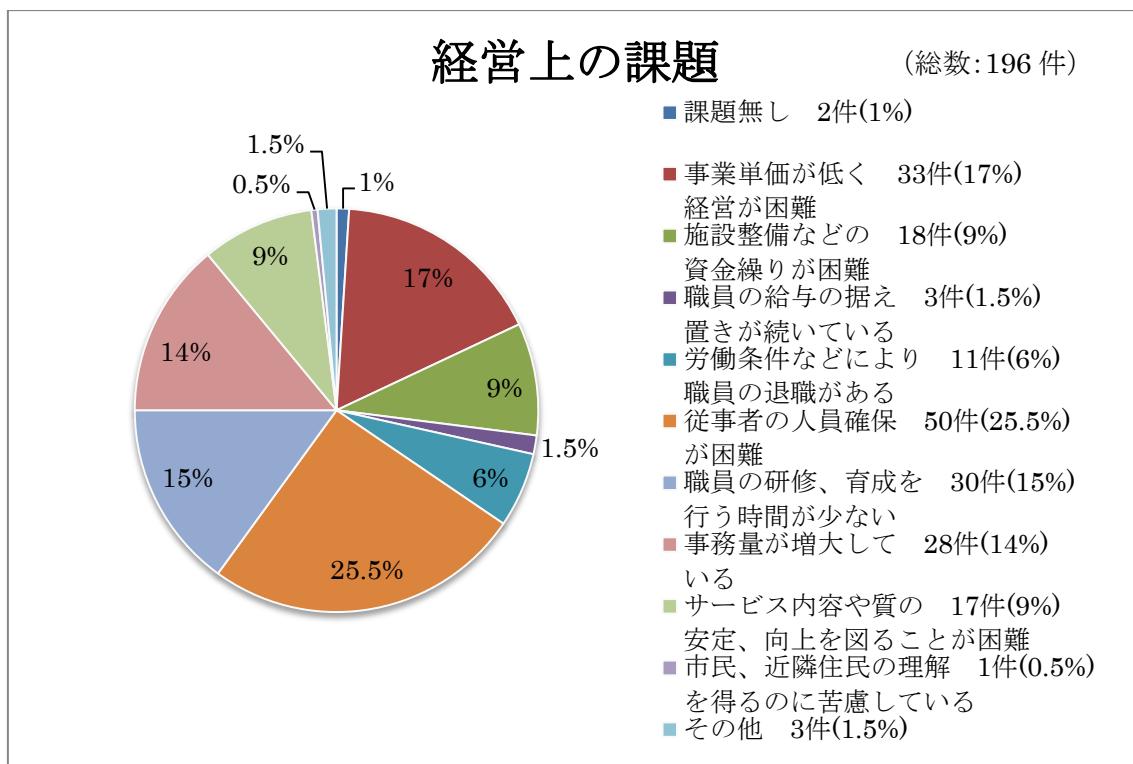
図16



事業所総収入に対する人件費の割合は、60%以上70%未満が18事業所と最も多くなっている。(図16)

② 経営上の課題(該当する番号すべてに○をつけてください。)

図17



経営上の課題として最も多いのは、「従事者の人員確保が困難」で25.5%、次いで「事業単価が低く経営が困難」の17%、「職員の研修、育成を行う時間が少ない」の15%、「事務量が増大している」の14%と続いている。(図17)

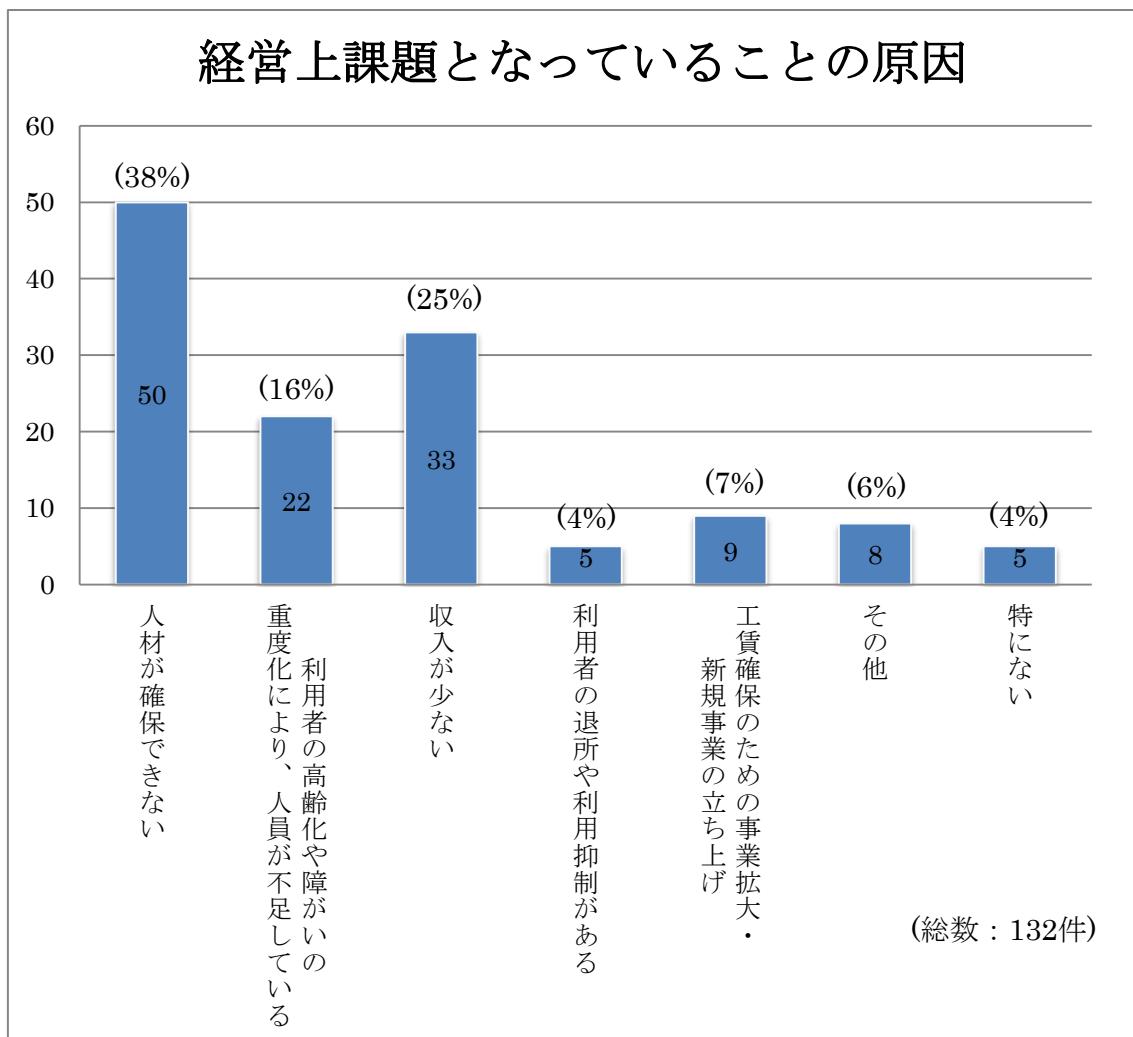
【その他】

- ・平成28年度は3ヶ月運営しただけだったが、利用児童の確保が難しかった。
- ・利用児童の集客。

問3 課題となっていることの原因について

施設・事業所の経営上課題となっていることの原因は何ですか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

図18



施設・事業所を経営する上で、課題となっていることの原因として最も多いのは「人材が確保できない」が38%、次いで「収入が少ない」が25%と続いている。(図18)

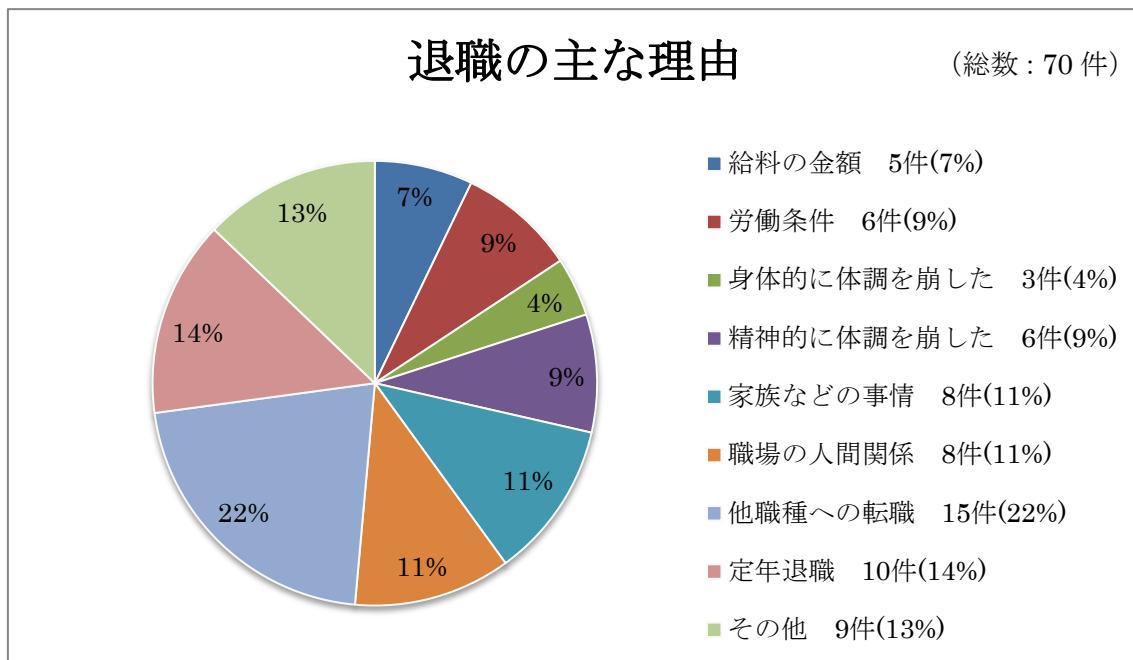
【その他】

- ・直接支援業務職員の事務処理にあてる時間が不足している事。
- ・時間の確保。
- ・介護や通院数の増加により、作業や活動ができない。
- ・事業等に関する情報が少なく、また制度改正等が目まぐるしいため、中長期計画が立てづらい。また、制度改正等による利用者への説明等も煩雑であり、利用者の生活の安定・質向上の視点から少なからず職員、利用者への影響が出ていると感じる。
- ・家族との連携、金銭の管理、成年後見人の手続き。
- ・放課後等デイサービスに関してもそうですが、内容を理解せずに行っている事業所が増え、事業をしっかりと行っている事業所までが規定を厳しくされ人員不足になってしまっててしまう。
- ・職員数、社用車の台数に限界があり普通校への送迎が難しい。体調不良や家族都合による児童の急な休みが多い。
- ・新規事業のため。

問4 平成28年度の職員の退職者について

問4-1 退職の主な理由は何でしたか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

図19



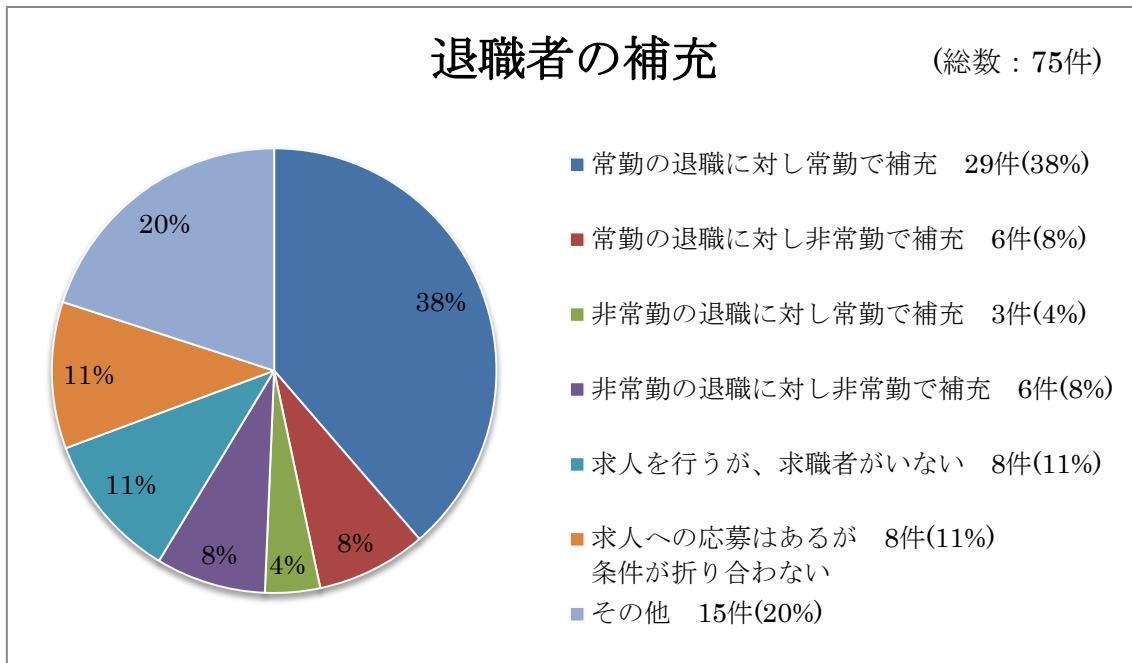
退職の理由として最も多いのが、「他職種への転職」で22%、次いで「定年退職」の14%、「家族などの事情」「職場の人間関係」の11%となっている。(図19)

【その他】

- ・青森は賃金が低いという理由で東京に転出。
- ・資格取得のため。
- ・育休職員の補充として3ヶ月間のみの契約だったため。
- ・一身上の都合。
- ・職場の人間関係→スタッフとのトラブルではなく、利用者との接し方に悩んだ結果。
- ・出産のため。

問4－2 退職者の補充はどうなりましたか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

図20



退職者の補充は、「常勤の退職に対し常勤で補充」が全体の38%を占めているが、一方で「求人を行うが、求職者がいない」、「求人への応募はあるが、条件が折り合わない」が合わせて22%となっており、補充ができない状況も伺える。(図20)

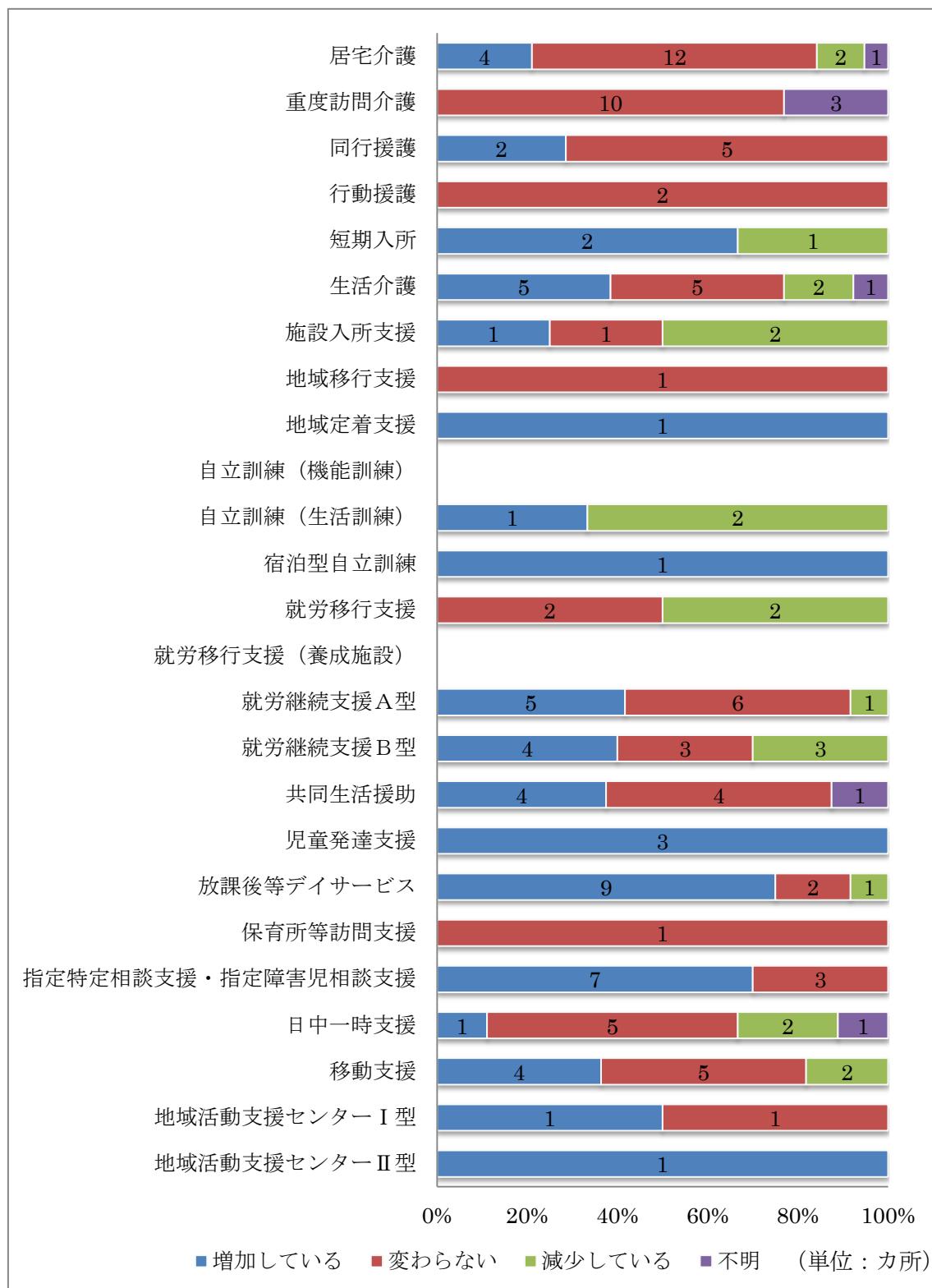
【その他】

- ・補充なし。
- ・他部署より補充、兼任者で対応。

問5 提供しているサービスについて

① 利用希望者数に変化はありますか。

図21

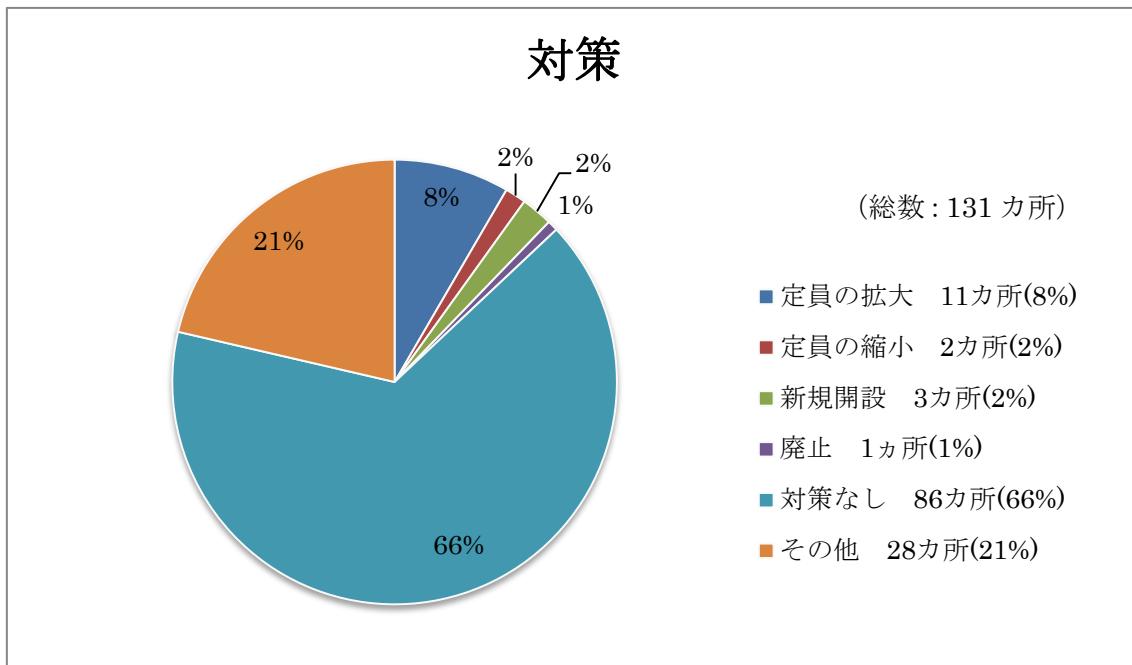


増加傾向が見られるのが、同行援護、生活介護、就労継続支援（A型）、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、指定特定相談事業・指定障害児相談事業などで、減少傾向にあるのが、施設入所支援、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援などである。

（図21）

② 利用希望者数の変化に対して実施した、または検討している対策について伺います。

図22



利用希望者数の変化に対し、特に対策を講じていない事業所が66%を占めている。対策を講じた事業所で多いのは、「定員の拡大」の8%となっている。（図22）

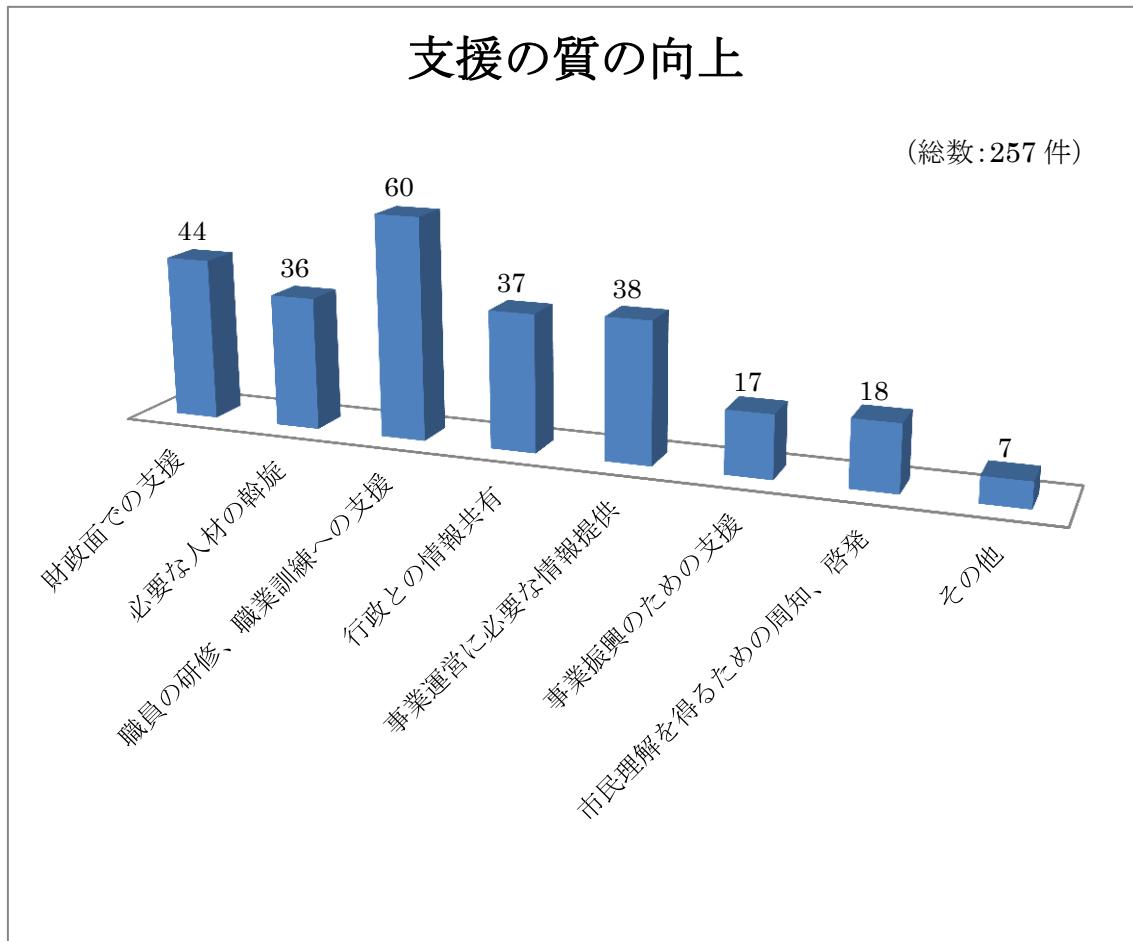
【その他】

- | | |
|------------------|---------------------|
| ・現職員で対応可能な範囲 | ・利用があれば受け入れる。 |
| ・登録者の確保に努める。 | ・利用体験の実施。 |
| ・広報等で募集を呼びかけている。 | ・利用者は少しづつ増なっている。 |
| ・A型や一般就労への移行。 | ・潜在ニーズの掘り起こし。 |
| ・サービス向上・送迎含む。 | ・協力機関との連携。 |
| ・住環境の改善←老朽化等による。 | ・現状維持。 |
| ・見学、体験希望受入れ。 | ・受け入れ可能な部分は受け入れている。 |
| ・まだ定員に達していない。 | ・定員まで集客する。 |

問6 支援の質の向上について

支援の質を向上させるためにどのような支援が必要と考えますか。(該当する番号すべてに○をつけてください。)

図23



支援の質を向上させるために必要な支援として、最も多いのは「職員の研修、職業訓練への支援」で60件、次いで「財政面での支援」の44件、「事業運営に必要な情報提供」の38件と続いている。(図23)

【その他】

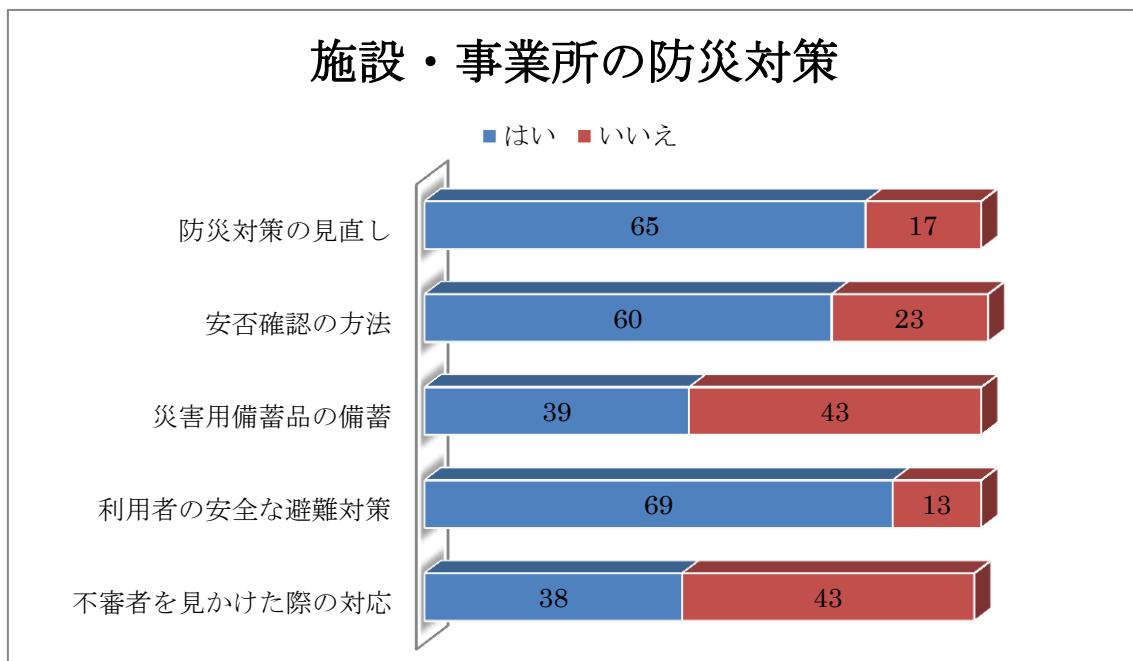
- ・他事業者を含め家族との連携。
- ・サビ管のフォローマップ研修。
- ・他事業者を含め家族との連携、成年後見人の手続き。
- ・社会福祉制度の家族の理解促進。
- ・資格より資質を重視した職員配置の条件の緩和。
- ・研修などの機会があまりにも少ない。支援の質を良くするためにも、障がい児童に対する研修や児童発達支援管理者としての研修の機会を増やして欲しい。

問7 施設・事業所の防災・防犯対策について

施設・事業所の防災・防犯対策についてお聞きします。

- ① 東日本大震災以降、防災対策を見直しましたか。
- ② 利用者の安否確認の方法を決めていますか。
- ③ 災害用備蓄品を備蓄していますか。
- ④ 発災時に、利用者を安全に避難させる対策を立てていますか。
- ⑤ 施設や事業所、または利用者宅付近で不審者を見かけた際の対応を決めていますか。

図24



回答から、「防災対策の見直し」、「安否確認の方法」、「利用者の安全な避難対策」については、比較的対策が講じられているが、「災害用備蓄品の備蓄」、「不審者を見かけた際の対応」については、対策を講じていない事業所が講じている事業所より多いことがわかる。

(図24)

- ⑥ 特別に防災対策を立てていればお書きください。
 - ・現在マニュアル作成に向けて情報収集している。
 - ・防犯カメラ、センサーライト、緊急通報システムの導入。
 - ・近所の方に防災協力員になってもらっている。
 - ・警備会社との契約、緊急連絡網の作成と訓練。
 - ・火災、地震、台風等の災害時を想定して利用児とともに訓練を行っている。
 - ・非常食等の備蓄、防災マニュアルの作成。

問8 計画相談支援・障害児相談支援におけるモニタリングについて

- ① 事業所において、現在モニタリングを行っている対象者数は何人ですか。
- ② 現在のモニタリングに充てている事務量についてどのようにお考えですか。
- ③ 平成30年度以降も現在弘前市が実施しているモニタリング回数でよろしいですか。

図25

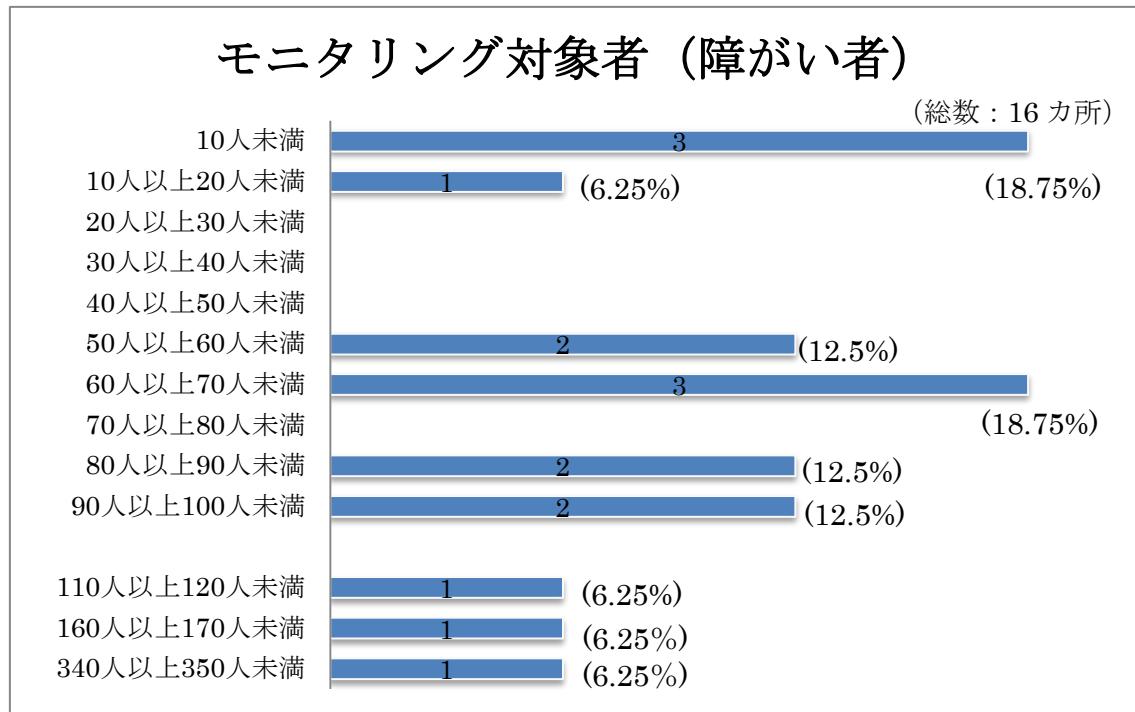


図26

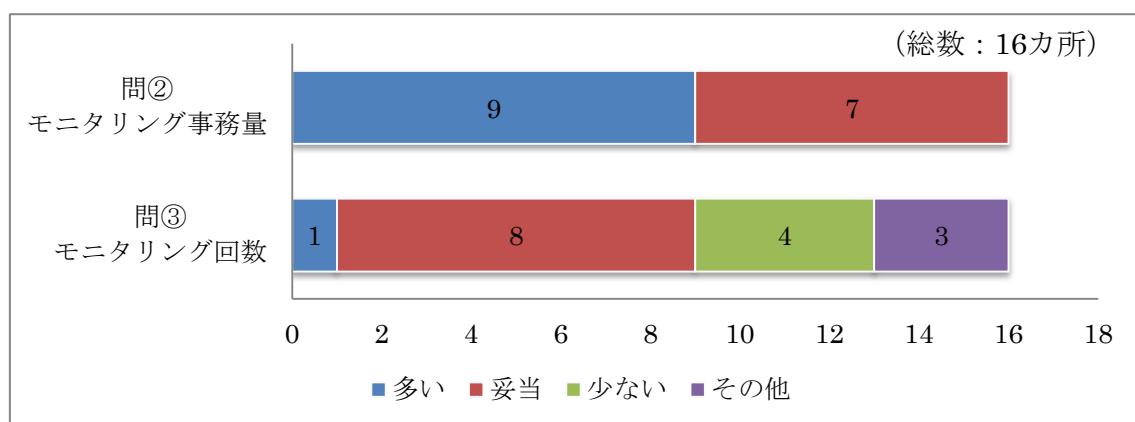


図27

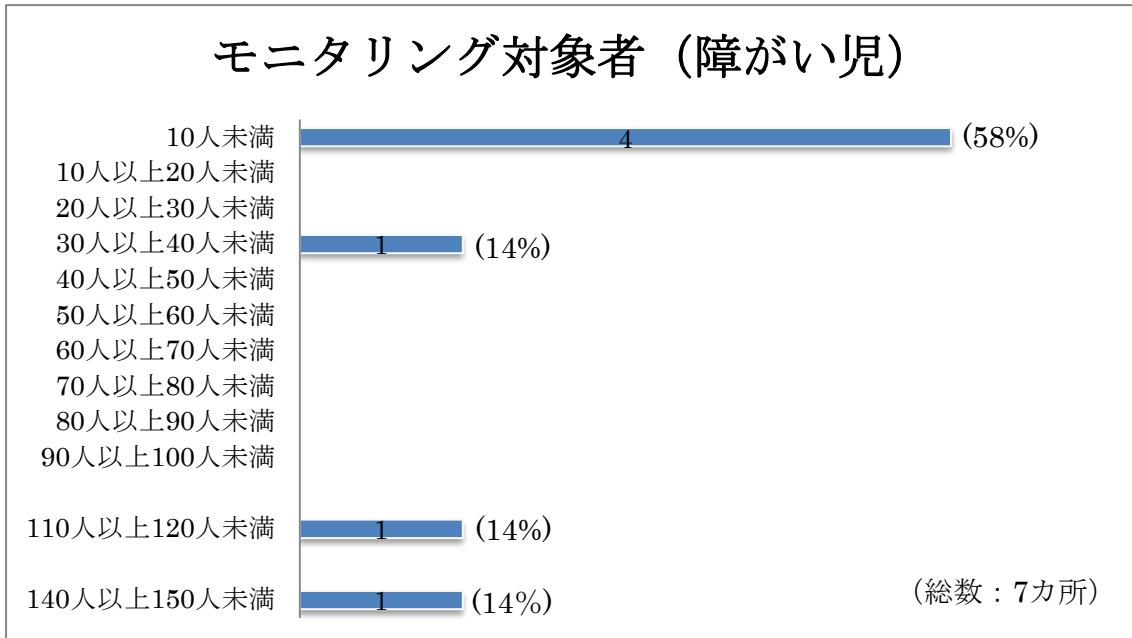
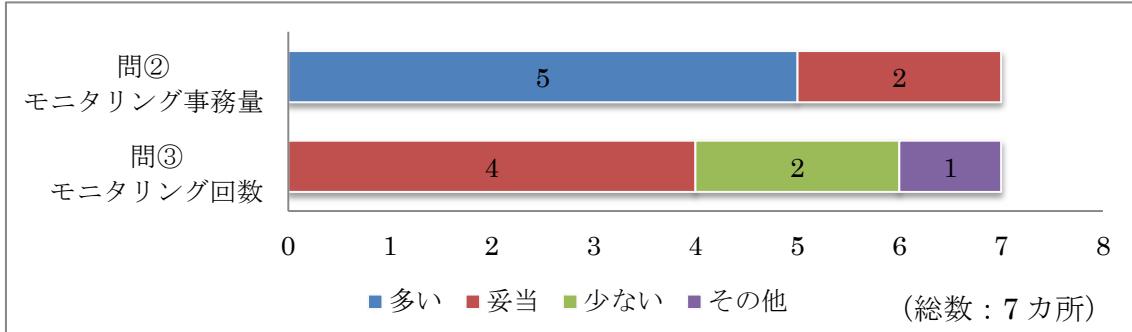


図28



「モニタリングに充てている事務量」や「平成30年度以降のモニタリング回数」については、大半の事業所が妥当と回答している。しかし、一部事業所では、以下のとおりモニタリングについて、いくつか問題を指摘している。（図25～図28）

問8-②【その他】

- 回答なし

問8-③【その他】

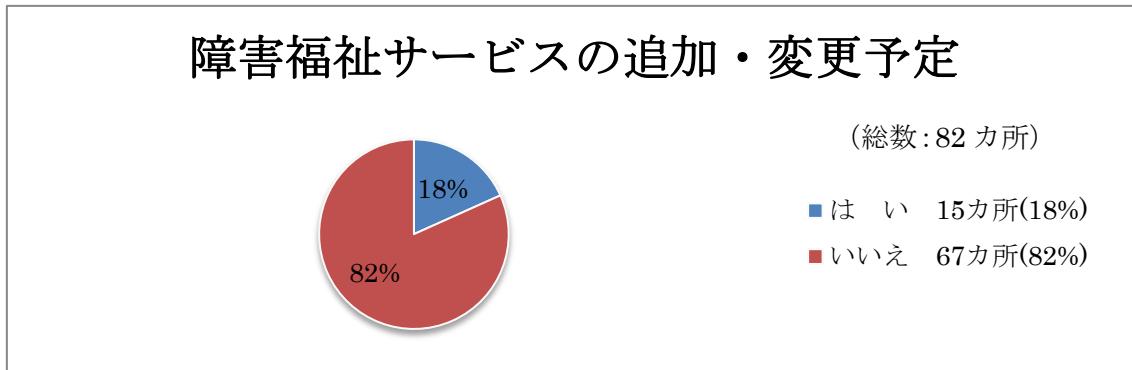
- 利用者に応じて設定してもらっているので、今後もそのようにして頂きたい。
- 困難ケースや多問題等は6ヶ月に一回ではなく2～3ヶ月に一回のモニタリングを認めて欲しい。
- 個人差により必要回数を。
- モニタリング回数は妥当だと思うが、急なモニタリングに対して期間を早めるのではなく、柔軟に対応してもらいたい。

問9 障害福祉サービスの追加・変更予定について

事業所の平成30～32年度における障害福祉サービスの追加・変更予定についてお聞かせください。

- ① 事業所において、障害福祉サービスを追加する予定がある。

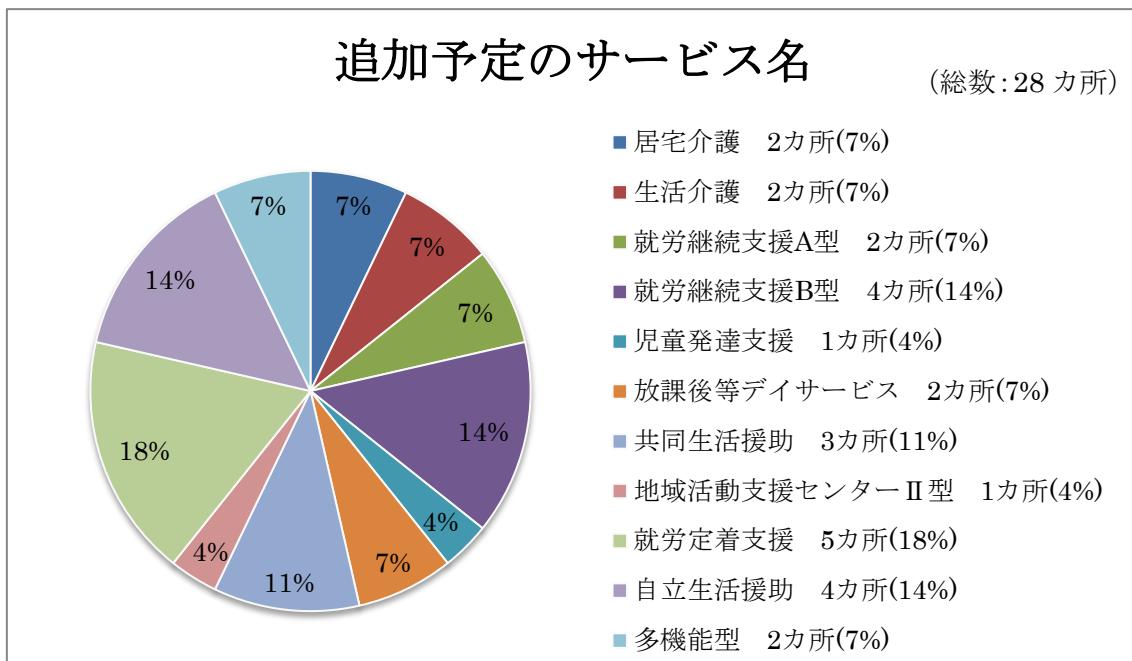
図29



82事業所中15事業所で、障害福祉サービス追加または変更の予定があると回答があった。(図29)

- ② ①で「はい」とお答えした方に伺います。追加予定のサービス名(該当する番号に○をつけてください。)

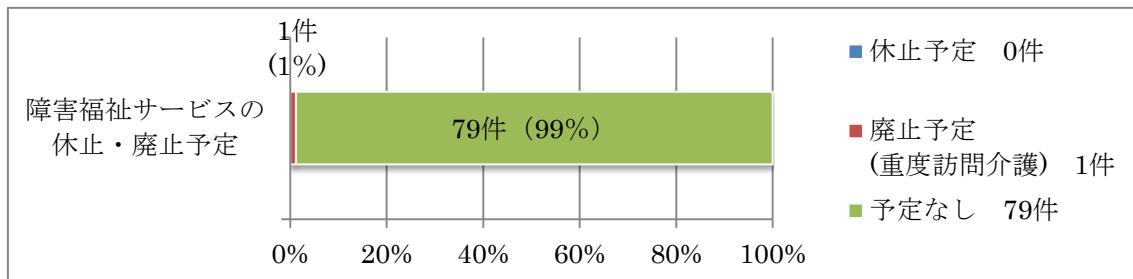
図30



追加予定があると回答した15事業所のうち、追加予定の多かったサービスは、就労定着支援5件、就労継続支援（B型）及び自立生活援助4件の順になっている。また、追加について、検討段階であるとの回答も2件あった。(図30)

- ③ 事業所において、障害福祉サービスを休止・廃止する予定がある。
- ④ ③で「休止予定」または「廃止予定」とお答えした方に伺います。休止・廃止予定のサービス名（該当する番号に○をつけてください。）

図3 1



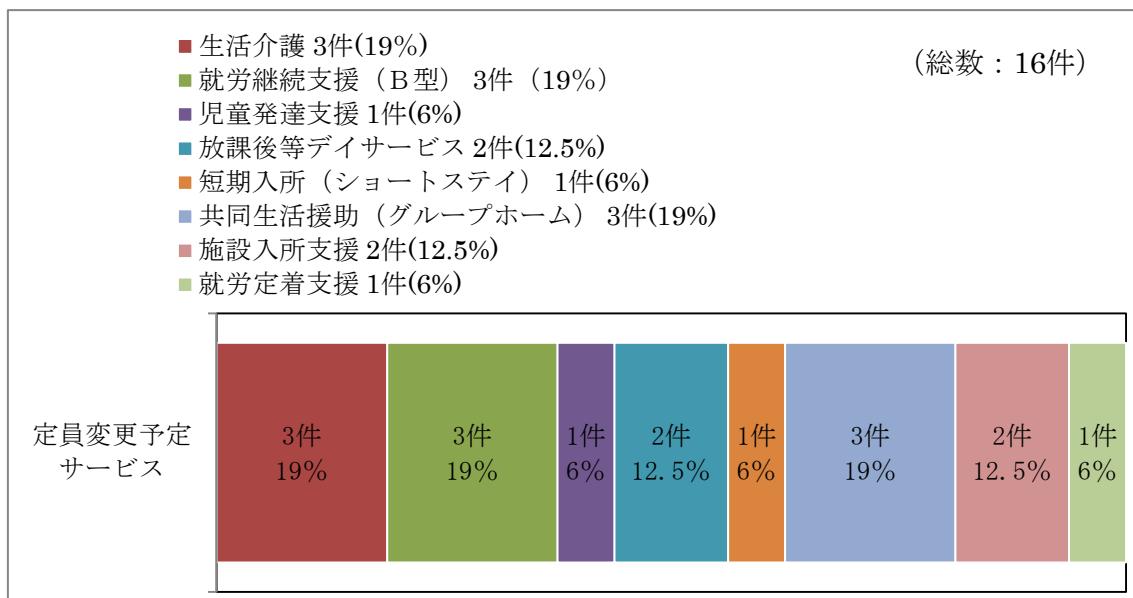
サービス（重度訪問介護）の廃止を予定しているとの回答が1件あった。

- ⑤ 事業所において、既設の障害福祉サービスの利用定員を変更する予定がある。

1 はい… 8件 2 いいえ… 70件

- ⑥ ⑤において「はい」と答えた方に伺います。定員を変更するサービス名と変更内容をお聞かせください。

図3 2



8事業所から、サービス利用定員の変更を予定しているとの回答があった。最も回答が多かったのが生活介護、就労継続支援（B型）、共同生活援助（グループホーム）で3件となっている。ほとんどが定員の増加予定であるが、1件だけ施設入所支援の定員を減少予定であるとの回答があった。（図3 2）

ご意見等

【障害福祉サービス等について】

- ・障がい者の外出に関して、行動援護の点数に満たない人は現在の制度では移動支援を利用するしかないが、人材の確保と労働に見合った対価の支払いを考えると、現在の報酬単価ではサービスを継続することが難しくなってきている。また、入所者の自由な外出を支える制度もない為、福祉有償運送の利用を希望する方が増えてきているが、こちらも継続の難しさを感じている。職員を一人動かせばそこには時間と料金が発生するが、それに見合った金額を請求できないのが現状である。障がい者の外出を支援している民間の企業もあるが、いずれも料金の高さから障がい者自身が頼みづらい現状がある。しかし企業とて、利益とそこで働く人の生活の保障や継続性を考えると、その料金設定も妥当な物と感じる。障がい者が地域の中で暮らしていく為には様々な課題があるが、重度訪問介護も行動援護対象者だけではなく、知的障がい者や発達障がい者でも自分で出来ると周りから思われている人にも見守りとしての支給があつていいように感じる。朝の通学支援等も単独の事業所でやろうとすると労働時間や賃金の面で無理が生じて、継続が困難になってくる。障がい児の学習権の保障をどこが担っていくのか。このままでは学校に行けない子供達も増えてくるように感じる。
- ・医ケアの必要なお子さんの保護者からの問い合わせや行政からも問い合わせがあるが、当事業所の他に弘前市近郊も含め受け入れ先が殆どない状態となっている。当園でも非常勤の看護師が1名で3人の医ケア児に対応しているが、余裕がない状態である。当事業所は福祉型の児童発達支援センターで配置基準ではないが、必要とされる看護師を置き受け入れ先のない子供たちを受け入れている。看護師をさらに募集をしたり、咳痰吸引研修にも職員を派遣し努力しているが、求職者がなく限界がある為、市内でも他の児童発達支援センターや保育所等での受け入れ体制を早急に創っていく必要があると思われる。
- ・放課後等デイサービスは全国的にも急増してきたと言われているが、市内外の放ディはほぼ満杯となっている。当方へも年数件問い合わせがあるが、受け入れ出来ない状態が続いている。市内のハンディのある児童の数と事業所の数は合致しているのか。必要数が確保されていないのではないか。
- ・児童への手厚い対応のために人員を増やしているが、障がいの程度によっても必要数は変化てくる。障がいの重い人の（行動も含め）受け入れに加算も考えて欲しい。

- ・平成27年10月から就労継続支援A型事業所を経営しているが、平成29年8月2日東奥日報に掲載された「就労事業所の廃業相次ぐ」の記事の通り、当事業所としても将来に危機感を感じている。特に、4月に補助金の支給要件を厳しくすることが、事業所の経営を困難にすることは必至である。A型事業所は一般的の企業で働くのが難しい方や精神障がい者が通所する割合も多く、軽作業が中心となっているにもかかわらず、最低賃金を保障している。10月より最低賃金も22円上がるが、訓練等給付費が来春の報酬改定まで待たねばならない。事業者としても、助成金の一部を充当することで利用者の賃金を保障している。提案として補助金の一部を利用者の賃金に支払うことを可能にするとともに、弘前市の障害者雇用奨励金の支給期間を1年から2年に延長して欲しい。弘前市で経営している就労継続支援A型事業所が休止や廃止に至らぬように、弘前市も事業者を支えてほしいと考えている。
- ・就労A型の一般就労先企業の情報が定期的に欲しい。
- ・就労B型の利用希望者が多いが、定員が増やせず対応できていない。
- ・現実的に同行援護や行動援護の部分は研修等を受けなければ、従事者としては働けず青森県のニーズ的にも低い部分が多く感じる。有資格者が居ても訪問介護に重きがあり、実際には稼働していないことが多いように感じる。
- ・自立訓練後の就労意欲も無いが、区分もつかない人達の日中活動の場の検討が必要。

【要望・検討】

- ・当事業所では市役所と自動車使用貸備契約を結んでおりますが、使用目的が利用者の送迎用に使用となっているため、地域や家族との交流等に使用したくても活用できない機会があります。法人として地域貢献事業を行うために少しでも障がい者とふれあう場を増やしたいと思っております。申し訳ございませんが、使用目的の拡大変更の検討をよろしくお願い致します。
- ・地域生活支援事業における相談支援事業や地域活動支援センター事業（基礎的事業とI型）を実施していますが、職員の年齢は高くなりますが委託費は平成18年度からほぼ変わらない状況が続いています。業務量、仕事量は多くなっていますが職員になかなか報いることが出来ません。障がいを持っている方の支援では初回相談が非常に重要です。委託の要件にも相談支援事業所には相談支援専門員、地域活動支援センター機能強化事業I型には精神保健福祉士等を配置することになっています。それらの職員を安定して雇用し続けるために、基本となる相談支援をしっかりと行うためにも、委託費の増額を要望します。

- ・総合支援でたくさんの事業所ができていますが、それでもまだまだ地域活動支援センターが必要な障がい者はいます。ただ、自ら来所できないことも多く、スタッフ体制や相談業務量を考えれば地活での送迎が難しい状態です。移動支援で地活への送迎を認めて頂ければと思っています。
- ・他市区町村は急なモニタリングに対応してもらえるが、弘前市は期間を早め当初のモニタリング以上に期間が空いている事から、柔軟な対応をして頂きたい。また、施設入所支援を利用している利用者さんのモニタリング回数が少なく現状の把握が難しい。せめて半年に1回にしてもらいたい。相談や面談等の時間が多くなっており、サービスを利用するまでの期間が長く、利用者によってサービス量の変化も大きい事から、何らかの収入に繋げてもらいたい。
- ・厚労省、国交省連名通知にもある公営住宅のグループホーム活用について、サテライト等も含め前向きに活用促進に取り組んで頂きたい。(市営住宅、駅前住宅等)
- ・地域のニーズに応えるため事業の拡大を考えていますが、定員を増加すると単価が下がる仕組みになっており経営とのバランスが難しい状況です。報酬の見直しをお願いしたいです。
- ・就労A型の新しくなった個別支援計画についての講習などがあればよい。

- ・相談支援事業所が受け入れ出来る人数に制限がない為に、保護者の相談が相談支援ではなく普段利用している事業所に来ることが多い。総合的に支援していく為にも相談支援事業所の役割を考えて欲しい。

【人材の確保】

- ・介護報酬を改定して給与増額を促してほしい。全産業の平均並みにしてほしい。給与が低いこともあり、社会的地位も低く見られている感がある。
- ・入所施設である以上、夜間勤務体制が欠かせないが昨今の労働環境の見直し等でどうしても夜間勤務が敬遠されがちである。
- ・福祉サービスの給与が低い事や待遇・労働の面で長く勤める人が少なくなり、2~3年で辞める人もいる。また、補充の為募集をしてもなかなか来ない状況がある。
- ・職員の人才確保、育成は独自で行うしかないのが現状。人材の他業種への流出が懸念される。

- ・人材の確保が難しい。

【その他】

- ・生活保護受給者が何名か利用されている。生活保護以外の利用者さん達は生活するために、少しばかり具合が悪くても一生懸命仕事に来て頑張っている中で、生活保護受給者は出勤率がとても低い事を感じている。面談の中で、仕事をしても休んでも何も変わらないと話されているのが現状。車だったり欲しいものを我慢して仕事をしている人の前で、車の話をしてみたり「あれ買った、これ買った、次はあれを買う予定」等、平気な顔をして話されると、一生懸命辛抱して働いている利用者さん達はどう思うのか…。
- ・利用定員については、時間帯が重ならなければ前向きに対応していきたいです。
- ・近年人材の確保が困難となりつつあり、独自の人材育成が急務であります。研修等の機会の提供をいただき、育成に努めていきたいと考えている。

＜ ま と め ＞

1. 施設・事業所について

設立年月については、平成18年9月以前から設立されている事業所は30事業所あり、平成18年10月以降に設立された事業所は57事業所であり、多くの事業所が障害者自立支援法施行以降に設立されています。

運営主体については、「社会福祉法人」が45事業所となっており、株式会社、NPOと続いている。また、「その他」の形態としては、有限会社、協同組合などとなっています。

サービスの種類については、「居宅介護」が19事業所となっており、「重度訪問介護」、「就労継続支援（A型）」、「指定特定相談事業所・障害児相談支援事業所」と続いている。

利用定員、登録者数については、ともに30人未満の事業所が全体の半数以上を占めています。中には、定員100人を超える規模の事業所もあります。

事業所別の利用者の平均年齢については、40歳以上60歳未満が多く、全体の48%を占めています。

障がい別では、最も多いのは知的障がい者の1,284人で、全体の44%となっており、精神障がい者、身体障がい者と続いている。うち重複障がいの方は206人となっています。

1日の平均利用者数については、10人未満の事業所が33ヶ所、10人以上20人未満の事業所が18ヶ所となっており、20人未満の事業所だけで全体の69%を占めています。

年間の稼動日数については、最も多いのが、「350日以上」の稼動日数で、44%となっており、「250日以上300日未満」、「200日以上250日未満」、「300日以上350日未満」と続いている。

職員の勤務形態については、常勤職員が749人で75%、非常勤職員が250人で25%となっています。

職員の雇用形態については、正規職員が729人で73%、非正規職員が261人で26%、その他が13人で1%となっています。

職員の性別は、女性職員が619人となっており、男性職員324人の約2倍の人数となっている。

職員の年齢については、30歳代が246人で最も多くなっており、40歳代、50歳代と続いている。30歳代から50歳代までの職員で全体の69%を占めています。

勤続年数については、5年未満の職員が505人で全体の50%を占めており、「10年以上20年未満」、「5年以上10年未満」と続いている。

2. 施設・事業所の経営について

事業所総収入に対する人件費の割合については、60%以上70%未満が18事業所と最も多くなっています。

経営上の課題については、「従事者の人員確保が困難」が25%で最も多くなっており、「事業単価が低く経営が困難」、「職員の研修、育成を行う時間が少ない」、「事務量が増大している」と続いている。

3. 課題となっていることの原因について

施設・事業所を経営する上での課題に関して、原因として最も多いのは「人材が確保できない」が38%となっており、次に「収入が少ない」が続いている。スタッフに関する課題として、「(業務量が多く) 支援業務職員の事務処理にあてる時間が不足している」、「介護や通院数の増加により、作業や活動ができない」、「事業等に関する情報が少なく、また制度改革等が目まぐるしいため、中長期計画が立てづらい」などの意見がありました。

4. 平成28年度の職員の退職者について

退職の理由については、「他職種への転職」が22%と最も多くなっており、「定年退職」、「家族などの事情」、「職場の人間関係」と続いている。

また、退職への補充については、「常勤の退職に対し常勤で補充」が全体の38%を占めているが、一方で「求人を行うが、求職者がいない」、「求人への応募はあるが、条件が折り合わない」が同数で続いている、補充へ至っていない状況も伺える。

5. 提供しているサービスについて

利用希望者数の変化については、増加傾向が見られるのが、同行援護、生活介護、就労継続支援（A型）、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、指定特定相談事業・指定障害児相談事業などであり、減少傾向にあるのが、施設入所支援、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援などとなっています。

利用希望者数の変化に対する対策については、特に対策を講じていない事業所が66%を占めています。講じた対策で多いのは、「定員の拡大」の8%となっています。

6. 支援の質の向上について

支援の質を向上させるために必要な支援については、「職員の研修、職業訓練への支援」が60件と最も多くなっており、「財政面での支援」、「事業運営に必要な情報提供」が続いている。

7. 施設・事業所の防災対策について

東日本大震災以降の防災対策の見直しについて、「防災対策の見直し」、「安否確認の方法」、「利用者の安全な避難対策」については、比較的対策が講じられているものの、「災害用備蓄品の備蓄」、「不審者を見かけた際の対応」については、対策が進んでいない事業所の割合が多くなっています。

8. 計画相談支援・障害児相談支援におけるモニタリングについて

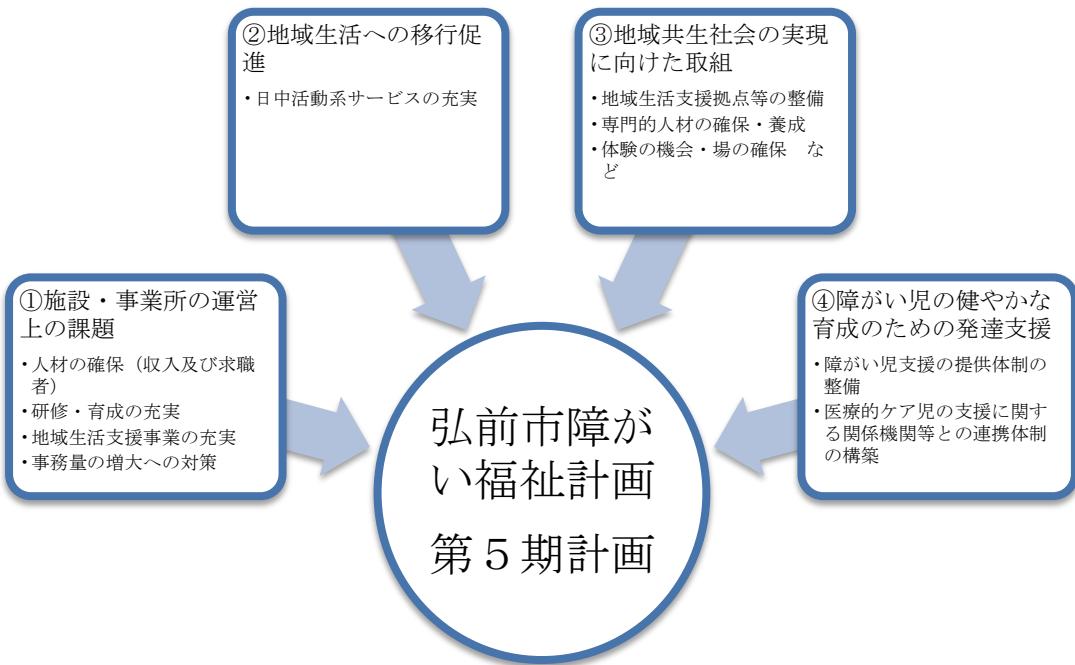
1事業所あたりで実施しているモニタリング対象者数については、「10人未満」が7事業所となっており、「60人以上70人未満」が3事業所と続いています。
「モニタリングに充てている事務量」や「平成30年度以降のモニタリング回数」については、大半の事業所が現状で妥当であると回答しています。

9. 障害福祉サービスの追加・変更予定について

障害福祉サービスの追加または変更の予定については、82事業所中15事業所から予定があると回答がありました。

追加予定があると回答した15事業所のうち、追加予定の多い順に、就労定着支援5件、就労継続支援（B型）及び自立生活援助が4件となっています。

サービス利用定員の変更予定については、8事業所から、定員の変更を予定しているとの回答がありました。最も多いのが生活介護、就労継続支援（B型）、共同生活援助（グループホーム）の3件となっています。ほとんどが定員の増加予定ですが、1件だけ施設入所支援の定員を減少する予定であるとの回答がありました。



障害者総合支援法及び児童福祉法の規定に基づき、国の基本指針に即して定める法定計画である弘前市障がい福祉計画第5期計画（障がい児福祉計画第1期計画を含む。）の障害福祉サービス等の見込量に本調査結果を反映させるものです。

また、今後もサービス需要の伸びが見込まれる中で、真に支援を必要とする障がい者等に必要な支援を確実に行き届かせるとともに、サービスの質の向上及び効率的な提供を行い、制度の持続可能性の確保に努めるものです。

弘前市障害福祉サービスに関する調査報告書
【施設・事業所分】

平成30年3月
弘前市