

○事業所インタビュー（相談支援事業所以外）まとめ

※回答事業所数：市内12事業所

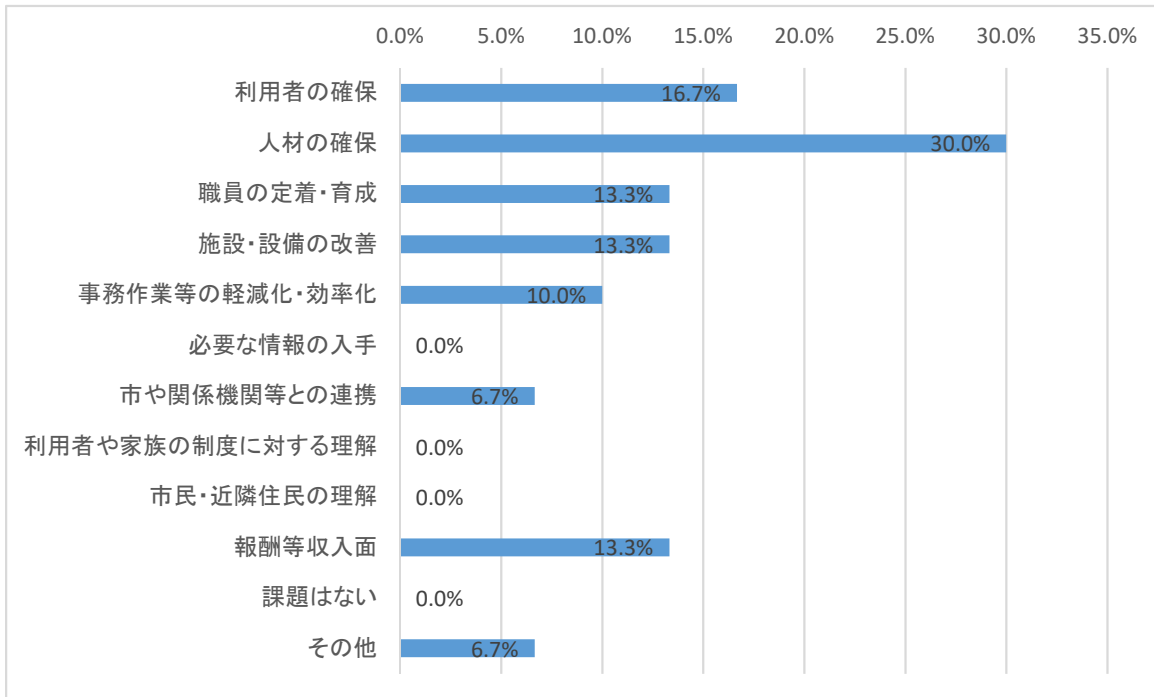
①今後の定員増の見込みについて

- ・定員の増員の予定あり：1事業所
- ・定員の増員の予定なし：11事業所

②職員の増員の見込みについて

- ・職員の増員の予定あり：6事業所
- ・職員の増員の予定なし：6事業所

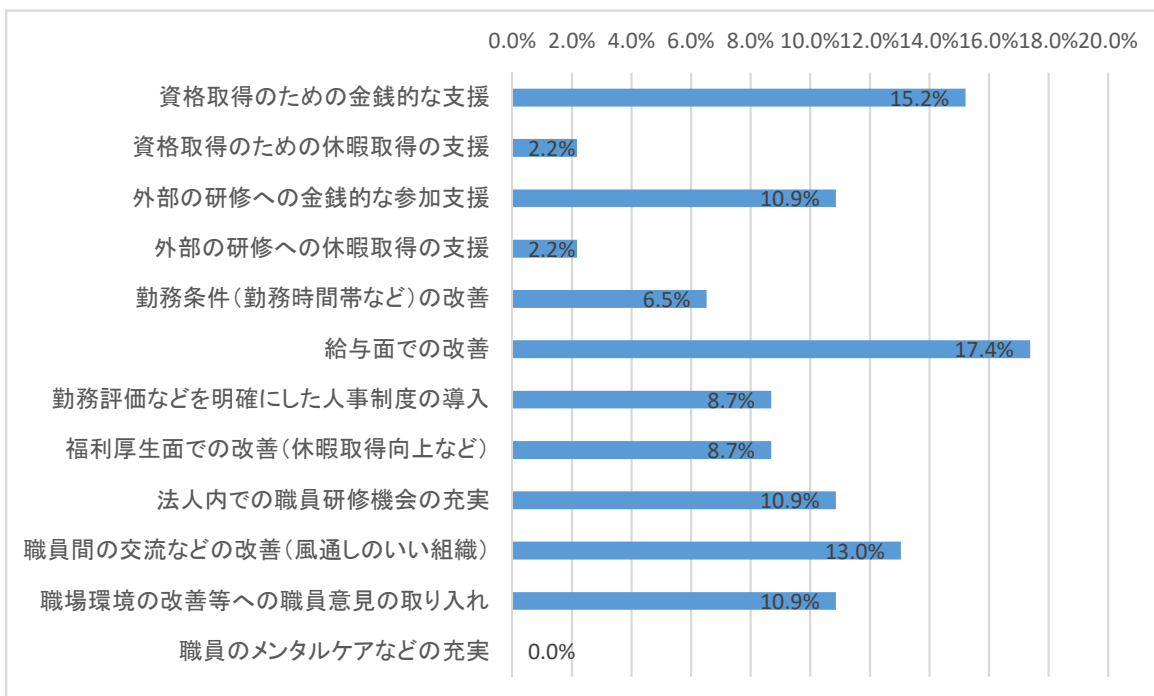
③事業所を運営していく中で改善したい課題について（当てはまるもの上位3つを回答）



※その他課題

- ・利用時間の見直し
- ・報酬単価を上げて欲しい

④職員の定着・育成のために行っている取組について（複数回答）



⑤人材の確保について

【課題】

- ・担い手不足が深刻。
- ・小規模の事業所は人員体制の整備や職員報酬等の支払いにより運営が圧迫されてしまう。
- ・人員基準上人数を満たしていても、実際の支援の場では人員に余裕がないように感じる。
- ・ハローワークでの求人募集、有料広告などいろいろ実施したが、応募はもちろん、問い合わせもない。
- ・人手不足により、職員に心配りできるゆとりも足りていない。

【支援・要望】

- ・福祉・介護職の魅力発信が必要。※実際にどのような仕事をしているかイメージできていない方もいると思うので、介護人材が集まるようなイベントを希望。
- ・人材確保のために福祉の仕事をもっと多くの高校生や大学生などに体験してもらえる機会が増えるといい。
- ・応募者の中に、「作業の見守りだけをすればいい」と簡単に考えている方がおり、実際の業務とのギャップに驚き辞退された方もいた。
- ・介護分野と違い、障がい分野の支援員は無資格・未経験でも勤務できると思われがちだが、サービスの質を高めるためにも国家資格や介護職員の初任者研修など基礎的な資格を取得することを推奨した方がいいと思う。
- ・2022年は介護事業者の倒産、廃業が過去最多。倒産等の理由として「人手不足倒産」も過去最多であったため、他人事ではないと感じる。何かしら対策をしなければ、事業所運営にも大きく影響してくるが、1事業所で実施するには限界がある。

⑥障がいのある人の地域生活を支えるために必要な障がい福祉サービスについて

【相談】

- ・サービスを利用したくても計画相談がいっぱいですぐに利用できない場合があるため、相談員さんの増員が必要。

【暮らし】

- ・グループホームが必要だと感じているが、近隣住民の反対・介護人材不足・土地が高いなど、新たに作りづらい環境になっていると感じる。
- ・利用者さんの高齢化が進んでいるため、今いる利用者さんの健康を見守る支援が必要になってくる。
- ・市内に相談支援事業所が少なく、相談支援専門員が担当になってもらうまでに相当時間を要している。芦屋市は近隣と違いサービスの利用にはサービス等利用計画が必須となっているため、相談員を増やすか、セルフプランを認めるか、何かしら手法を講じる必要があると感じる。

【送迎】

- ・就労系の事業所利用者に対する交通費助成があれば、利用者も増えると思う。
- ・移動支援の柔軟な利用を希望されている方は多い。

⑦障がいのある人の就労について

【課題・障壁】

- ・社会全体の受入体制が整備されていないと思う。
- ・保護者が一般就労（一般社会）に対して不安感が強く、本人の可能性を過小評価してしまう傾向があると感じる。逆に本人が不安を感じていたが、一般就労に早期に繋げようとする保護者もいたので、障がいのある人の意思決定支援が重要だと思う。
- ・一般就労を希望していても、希望する職種での募集がなく就職できない方が多い。また、一般就労に自信がなく定年まで就労継続支援A型事業所を利用したい意向の方が大多数。
- ・障がい者枠で求人を出している企業は、過去から障がい者雇用に積極的な企業に限られていると感じており、新たに障がい者雇用に乗り出す企業はわずかなように感じる。結果として競争率が高くなり、応募しても採用に至らない場合が多い。長期間就職活動をすることで心身が疲弊し、体調を崩してしまう場合も多々ある。
- ・一般就労として採用されても、理想と現実に乖離が大きく福祉的就労に戻ってくる方もいる。
- ・一般就労を進めるうえで、経験値を上げるための企業見学、実習先をもっと増やすべき。

【取組】

- ・年齢や体調面、能力面で一般就労が困難な方が利用するサービスが就労継続支援A型だと考えているため、無理に一般就労を進める必要性を感じていない。むしろ受け入れの段階で、年齢や能力的にA型の利用に適していないと思われる方が利用を希望されてもプラスになるとは思えないため、就労移行支援を勧めている。
- ・事業所内だけではなく、施設外就労により就労の幅を広げ、実際に経験する機会を広げていきたい。
- ・一般就労に向けて、資格取得に向けた支援ができないか考えている（必要に応じて講師の派遣も）
- ・生活の支援があつて就労があるため、まずはしっかり支えることが大切だと感じている。

⑧新型コロナウイルス感染症に伴う影響について

- ・実習生、体験者の受け入れを休止していたこともあり、「体験・見学をしづらい事業所」と思われていないか心配。
- ・今も継続して行っているが、日々の感染対策は大変。
- ・まったく見学・体験の希望がない時期があったが、今年の春くらいから回復してきている。
- ・イベントなどが開催されなかったため、授産品の販売機会が減少した。
- ・コロナの影響が大きい時は、利用自粛（本人・家族の罹患、通所不安）により利用日数はかなり減っていたが、今はある程度回復してきている。
- ・職員本人、家族の罹患により、配置基準を下回ってしまうのではないかと不安になった。
- ・利用控えがかなり多かった（居宅介護、同行援護、短期入所、移動支援など）。

⑨業務負担軽減のために実施していること

- ・事務処理（会計業務）からICT化に取り組んでいる。
- ・ケース記録システムを利用し、パソコンだけではなくスマートフォン等からでも入力、閲覧できるようにしている。
- ・業務の負担軽減・省力化を図るため、介護ソフトの導入を検討しているが、コストが合わないため導入には至っていない。
- ・業務効率化のため介護ソフトを導入したが、使える職員が限定されていたり、使い方が難しかったりして、思ったように使いこなせていない。
- ・支援記録ソフトを導入し、事業所で管理すべきデータはGoogleドライブを利用し支援員間で共有できるような環境を構築している。職員のためのグループLINE等を活用し、施設内外の情報共有にタイムラグが生じないよう工夫している。

⑩合理的配慮の取組について

- ・みんなにやさしいお店に登録したいと思っている。
- ・障がいのある人の状況に合わせ、短時間勤務やフレックスタイム勤務など選択できるようにしている。
- ・これまでも可能な限り対応するようにしているが、できない場合にできない理由を丁寧に説明することが大切だと思っている。
- ・障がい特性に対する配慮事項を面接等で必ず確認している。その後も適宜面談を実施し、事業所にとって過度の負担にならない限りは対応するようにしている。配慮が難しい時も、双方に折り合いが見つかる方法を模索している。
- ・障がい特性に合った支援提供を心掛けている。

⑪その他意見について

【支援・要望】

・県が実施する事業所への実地指導の際に、初めて「〇〇ができていない」と指摘を受け戸惑うこともあるが、事業所として基本的にしなければならないことを、普段から研修等で学べる機会を設けて欲しい。

※管理者やサービス管理責任者の中には、知識・経験不足から必要書類の整備・管理ができず、福祉コンサルティング業者の言われるがままになり、支援よりも利益追求に走ってしまうケースもある

・普段から研修を実施することで、個別支援計画の作成、給付費の請求事務、必要な書類などの理解が進み、結果として不適切な運営をする事業所が減り、サービスの質も向上するのではないか。

※こういった研修は経営陣も参加し、法令を遵守した事業所運営について学んで欲しい

【医療的ケア】

- ・医療的ケア児に対する知識・経験が少ないことが課題。
- ・重度心身障がいの方が多いため、急変時のリスクが高いと感じる。

【その他】

・県から事業所への通知はメールがほとんどで、内容を理解することによりかなりの時間を要したり、中には理解できているのか判断のつかない場合も多々ある。今メディアなどで事業所における不適切な支援・事務について取り上げられたりしているが、国や県の通知を理解できておらず、結果として不適切な事務をしていることがないのか不安になることもある。