

調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、令和8年度に策定予定の第10期柏市高齢者いきいきプラン21に向けて、柏市における在宅介護の課題や介護サービスの課題を整理・把握することを目的として実施しました。

調査名	調査目的
在宅介護実態調査	要介護者の在宅生活の状況、介護者の就労状況と介護の実態を把握することを目的として実施
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の取組実態等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や今後充実が必要と考えるサービスなどの課題整理を目的として実施
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し、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. 調査実施の概要

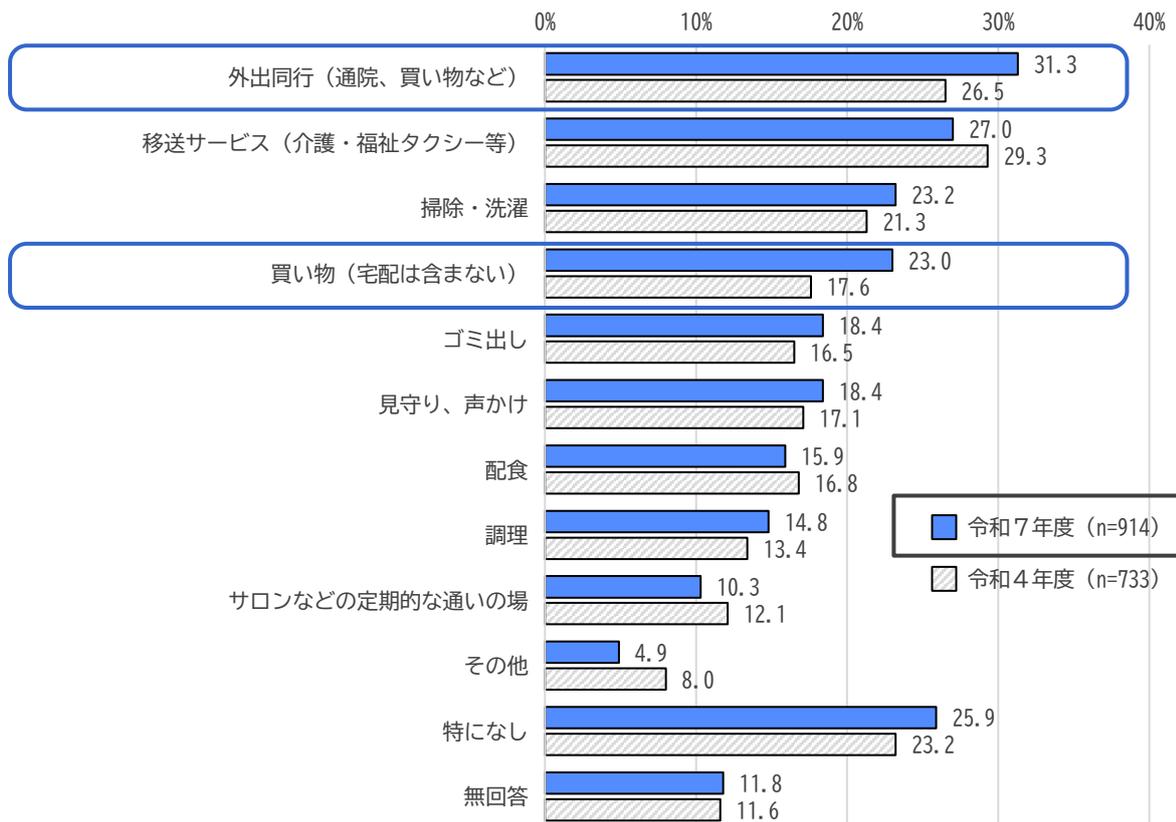
調査名	在宅介護実態調査	介護サービス事業所調査	ケアマネジャー調査	介護サービス従事者調査
対象	要介護認定を受けている市民（施設入所者除く）	柏市内の介護サービス提供事業所	柏市介護支援専門員協議会に加入し、介護支援専門員として従事している会員	柏市内の介護サービス事業所の従事者（病院、診療所、歯科医院、薬局を除く）
調査方法	郵送配布／ 郵送回答	郵送配布／ 郵送回答及び WEBフォーム回答 併用	郵送配布／ 郵送回答及び WEBフォーム回答 併用	郵送配布／ WEBフォーム回答
調査期間	令和7年9月12日～令和7年10月14日（約4週間）			
配布数	1,566件	597件	369件	約8,000件 （1事業所あたり20回答IDを597事業所に配布）
回答数	914件	333件	315件	1,041件
郵送回答	914件	110件	171件	
WEB回答 (WEB率)		223件 (67.0%)	144件 (45.7%)	1,041件 (100.0%)
回答率 (前回答率)	58.4% (57.7%)	55.8% (56.4%)	85.4% (74.6%)	13.0% (8.0%) ※8,000件を母数とする

在宅介護実態調査

1. 要介護者の在宅生活の状況

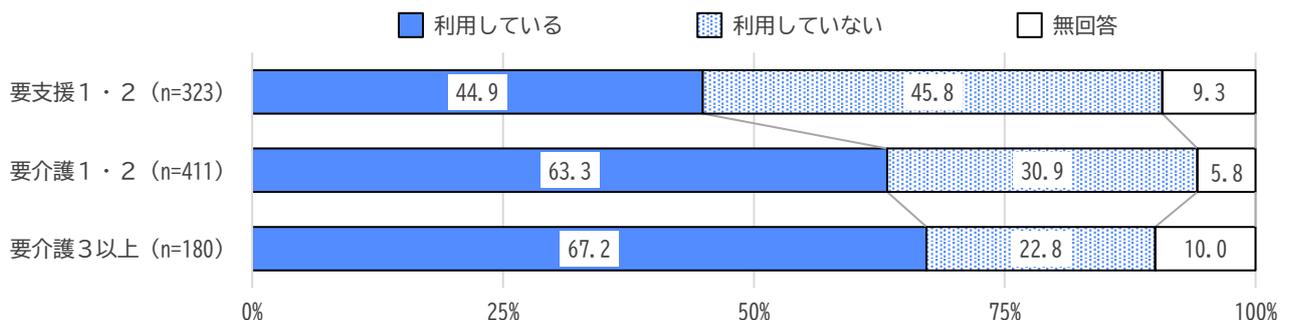
(1) 今後の在宅生活の継続に必要と感じる支援・サービス

今後の在宅生活の継続には「外出同行（通院・買い物など）」「買い物（宅配は含まない）」など、外出に関する支援・サービスが必要だと感じる人が増えています。



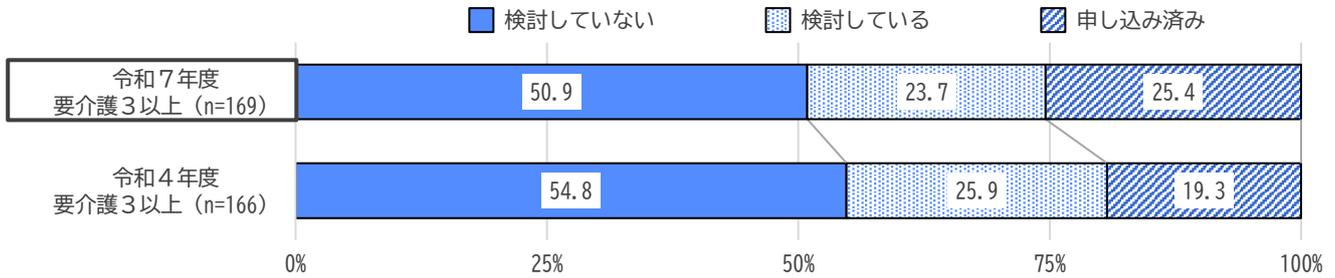
(2) 介護保険サービスの利用状況（※住宅改修、福祉用具貸与・購入は除く）

要支援1・2の認定を受けている人のうち介護保険サービスを利用している人は4割を超えており、要介護1・2では6割を超え、要介護3以上では7割弱となっています。特に要支援・要介護初期段階においても一定割合がサービスを利用していることから、重度化防止や生活機能の維持・向上を目的とした適切なサービス提供が重要であると考えられます。



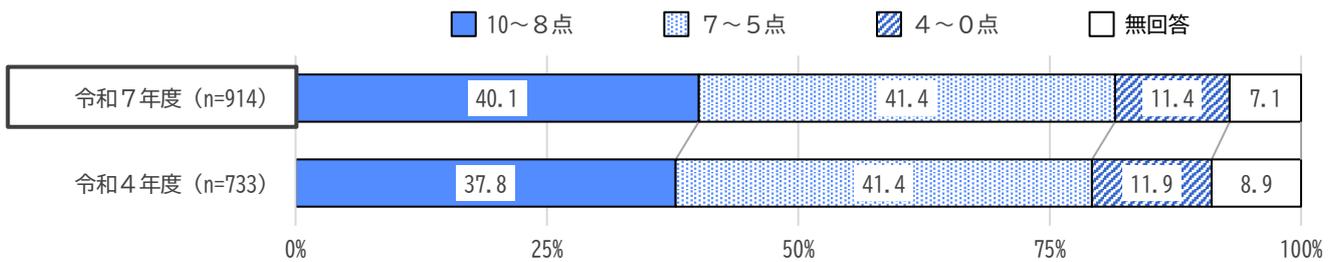
(3) 施設等への入所・入居の検討状況

要介護3以上の認定を受けている方のうち入所・入居を「検討していない」人が約5割となっています。在宅生活を希望する意向が一定程度存在していることを示しており、在宅支援サービスや地域資源の充実の重要性が示されています。



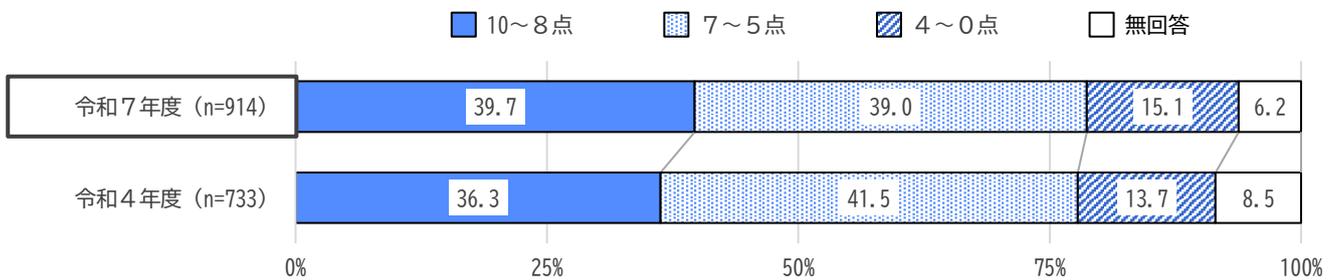
(4) 要介護者の幸福度

幸福度について、「幸せ(10~8点)」が微増し約4割となっています。要介護状態にあっても、生活環境や支援体制、介護サービスの利用等により、一定程度の生活満足や幸福感が維持・向上している可能性がうかがえます。



(5) 要介護者の生活への満足度

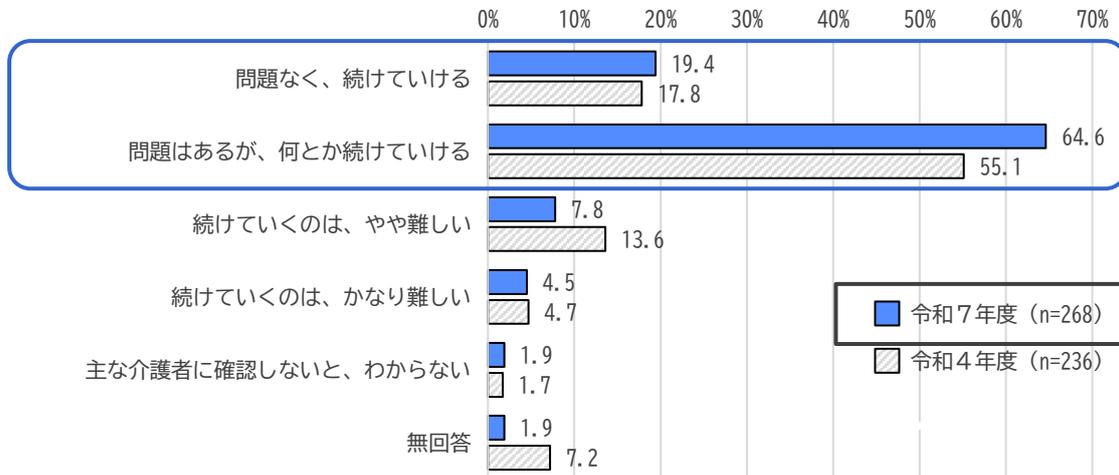
生活への満足度について、「満足している(10~8点)」が増加し約4割となっており、要介護状態にあっても、介護サービスの利用や生活環境の整備、周囲からの支援等により、日常生活に対する満足感が一定程度高まっている状況がうかがえます。



2. 介護者の就労状況と介護

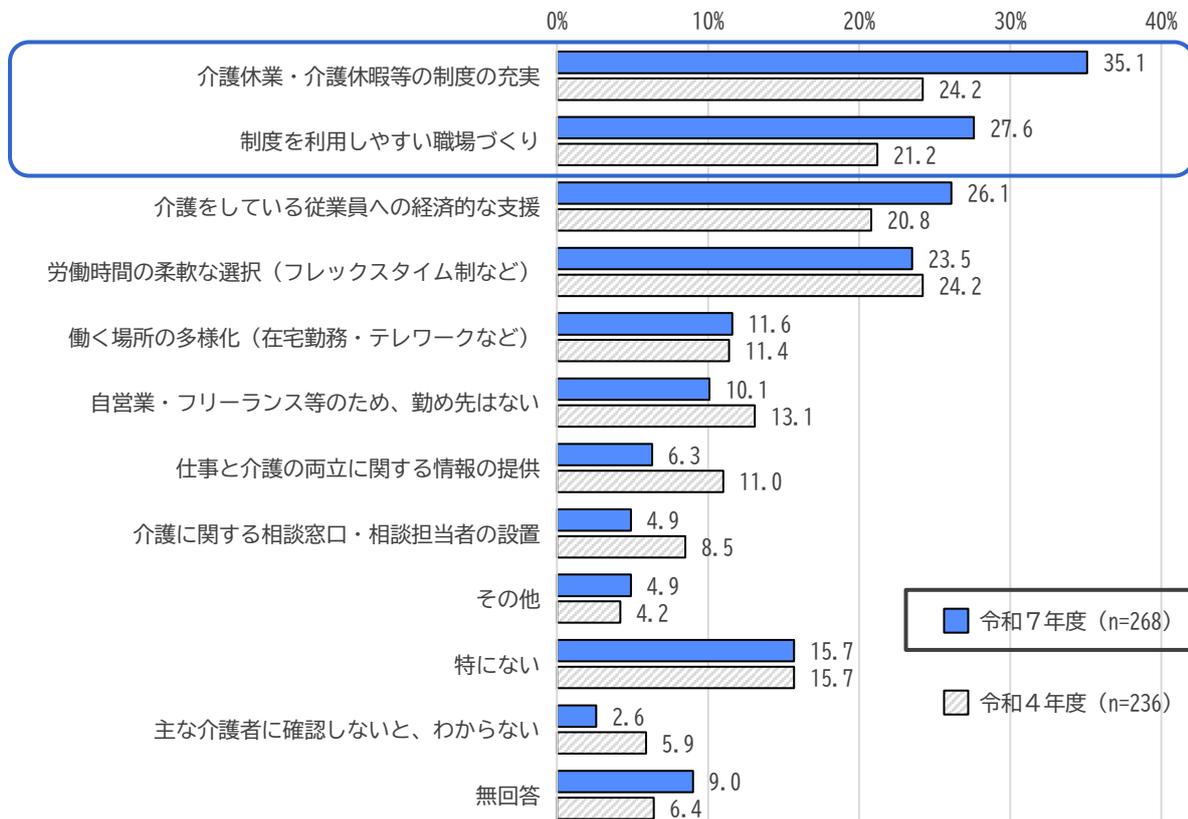
(1) 就労の継続

今後も働きながら介護を続けていけると考える人が増加し、8割を超えており、就労と介護の両立を支える環境整備や支援策が一定の効果を上げている可能性がうかがえます。



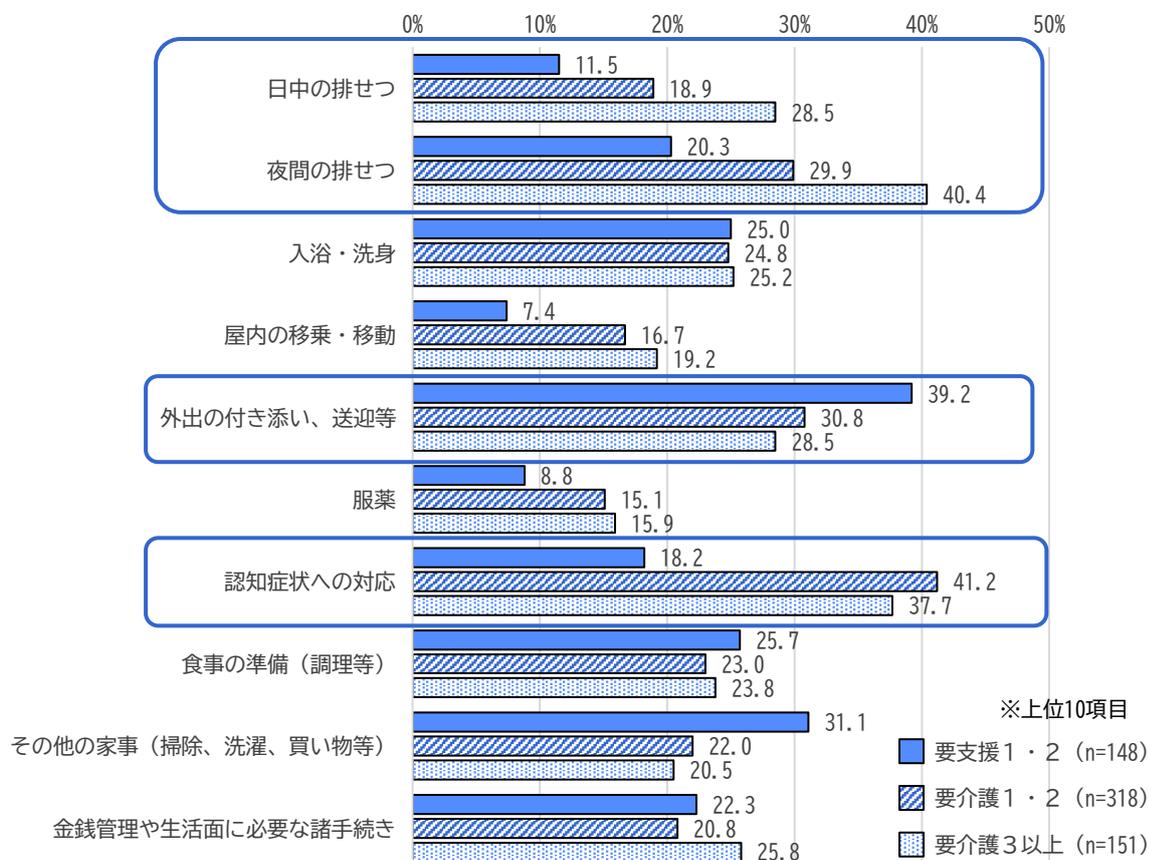
(2) 就労継続のための勤め先からの支援

仕事と介護の両立に効果があると思う勤め先からの支援として、「介護休業・介護休暇等の制度の充実」が増加し3割を超えるとともに、そうした「制度を利用しやすい職場づくり」も増加し約3割となっています。仕事と介護の両立においては、制度そのものの整備に加え、制度を実際に活用しやすい職場環境の重要性が、働く人に広く認識されつつあることがうかがえます。



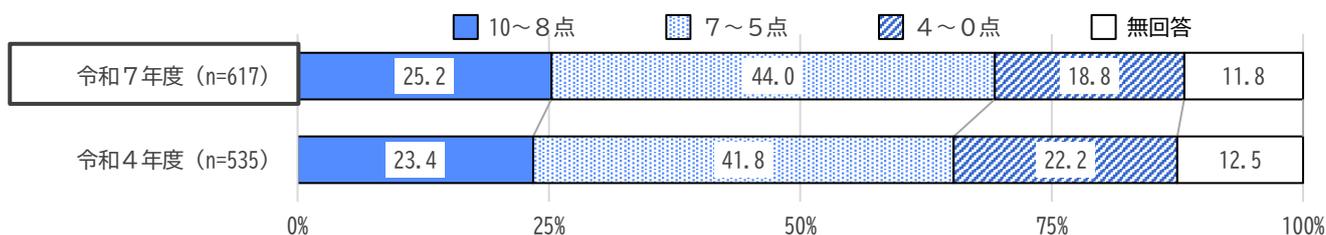
(3) 不安を感じる介護

不安を感じる介護として、要支援1・2では「外出の付き添い、送迎等」が多く、要介護1・2では「認知症状への対応」、要介護3以上になると、「排せつ」が多く挙げられています。介護度に応じて求められる支援内容が変化することを示しており、段階に応じた相談支援やサービス提供が重要であると言えます。



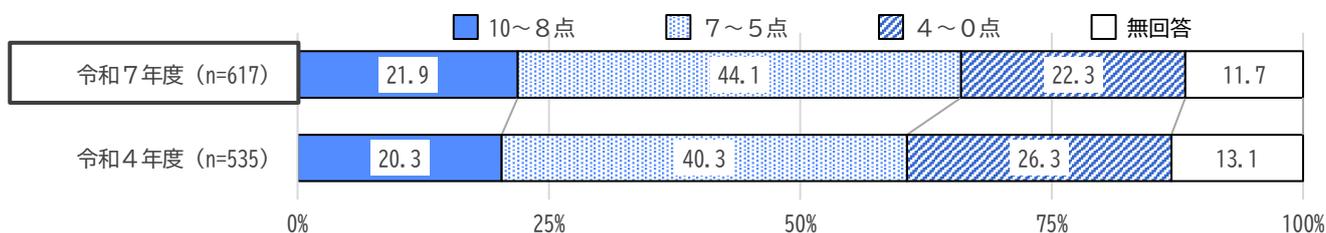
(4) 介護者の幸福度

幸福度について、「幸せ(10~8点)」が微増し2割を超えています。支援の活用や周囲の理解等により、一定の幸福感を感じながら介護を続けている人が増えつつある状況がうかがえます。



(5) 介護者の生活への満足度

生活への満足度について、「満足している(10~8点)」が微増し約2割となっています。介護による負担がある中でも、生活満足感を維持・向上させている介護者が増えつつある状況がうかがえます。



介護サービス事業所調査

(1) 市内介護事業所の介護職員平均人数

市内介護事業所の介護職員の平均人数は「正規職員」が5.90人、非正規職員が5.48人となっており、「訪問介護」「通所介護」「認知症対応型共同生活介護」「小規模多機能型居宅介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」では非正規職員数の方が多くなっています。

介護職員平均人数（全体・サービス種別）

単位(人)

介護職員		全体	訪問介護	訪問看護	通所介護	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	生活介護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	小規模多機能型居宅介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	居宅介護支援	その他
		正規職員	平均人数	5.90	6.91	1.17	4.68	17.82	22.00	6.93	26.67	29.75	3.25	6.33	1.54
	回答者数	309	64	30	80	11	3	14	12	4	4	3	71	13	
非正規職員	平均人数	5.48	10.09	0.29	5.14	7.09	10.00	10.54	12.83	6.00	7.33	7.00	1.27	0.62	
	回答者数	298	65	28	81	11	3	13	12	4	3	3	62	13	

※「その他」：訪問入浴介護、訪問リハビリテーション、福祉用具貸与

(2) 募集人数と採用人数のギャップ

「介護老人福祉施設」「小規模多機能型居宅介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」では、募集した「正規職員」の介護職員数に対して採用できた介護職員数が1名以上少なく、介護人材の確保に苦慮している様子が見えます。

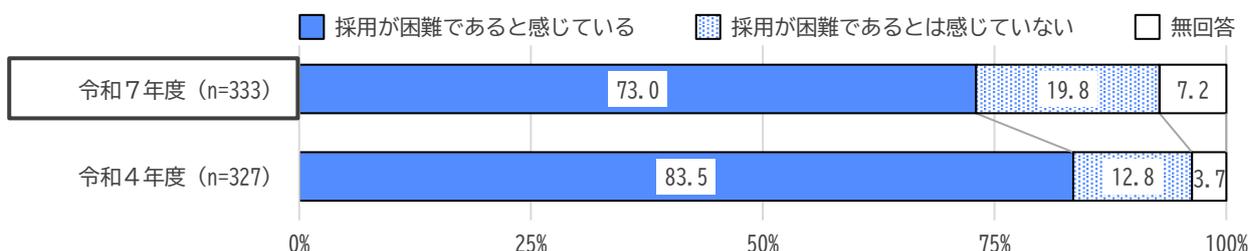
採用人数－募集人数 介護職員平均人数（全体・サービス種別）

単位(人)

採用人数－募集人数		全体	訪問介護	訪問看護	通所介護	短期入所生活介護	特定施設入居者生活介護	生活介護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	小規模多機能型居宅介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	居宅介護支援	その他
		正規職員	平均人数	▲0.42	▲0.91	▲0.16	▲0.28	▲0.27	2.50	▲0.43	▲1.64	0.25	▲1.33	▲2.50	▲0.06
	回答者数	296	57	32	78	11	2	14	11	4	3	2	67	15	
非正規職員	平均人数	▲0.32	▲0.77	▲0.03	▲0.25	0.18	▲1.50	▲0.42	▲0.73	▲1.25	▲0.50	▲0.50	▲0.03	▲0.13	
	回答者数	285	57	31	79	11	2	12	11	4	2	2	59	15	

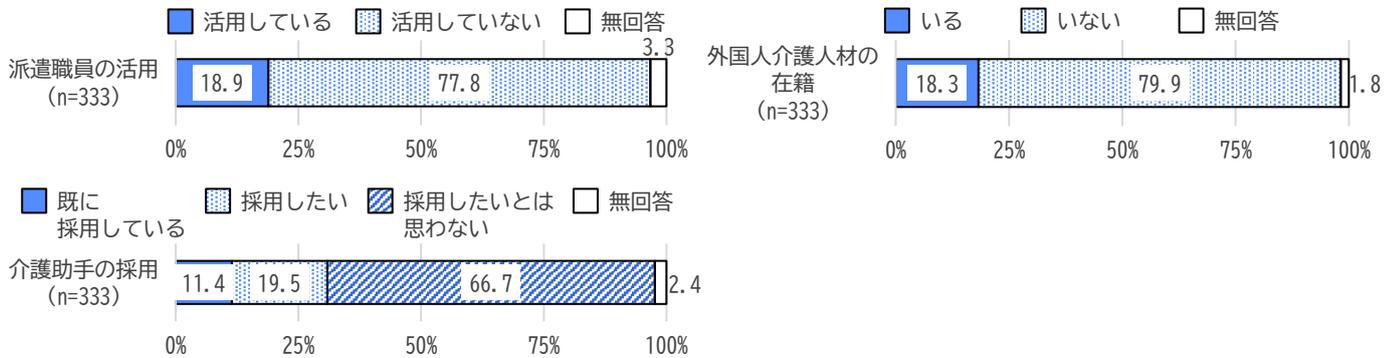
※「その他」：訪問入浴介護、訪問リハビリテーション、福祉用具貸与

介護職員の採用が困難であると感じている事業所は、全体として減少しているものの、その割合は依然として高い状態です。



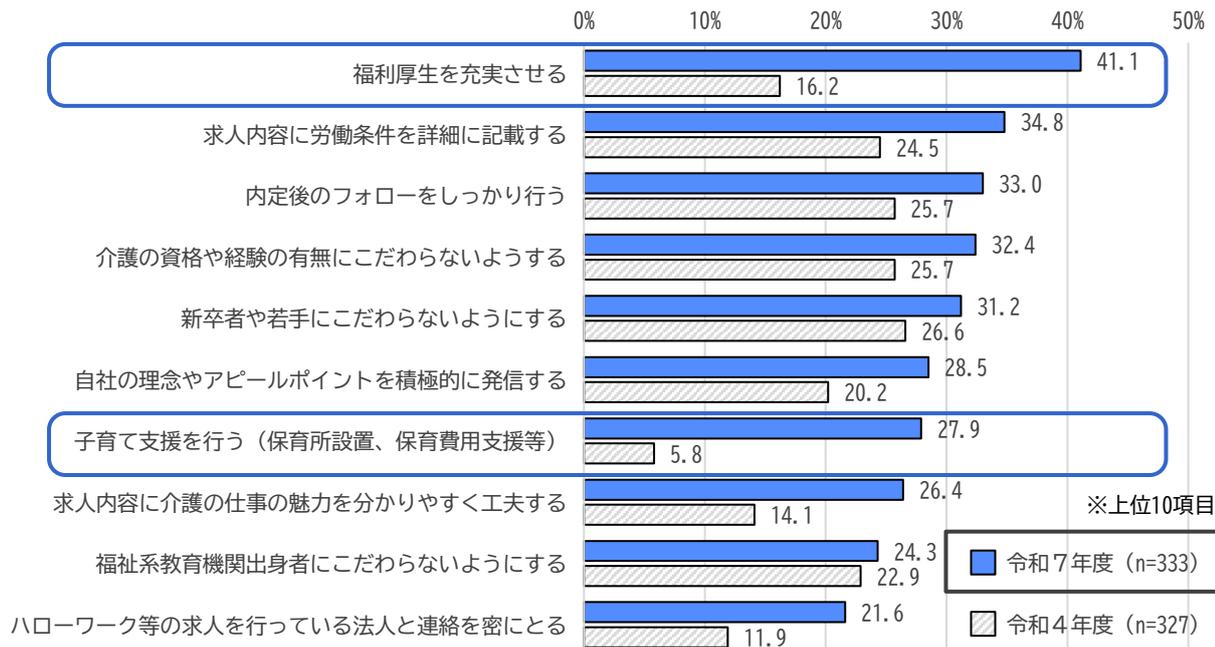
(3) 多様な介護人材確保の取組

派遣職員は約2割の事業所で活用されており、外国人介護職員も約2割の事業所に在籍しています。また、介護助手は約1割の事業所で既に採用されており、多様な介護人材の確保に向けた取組が進められています。



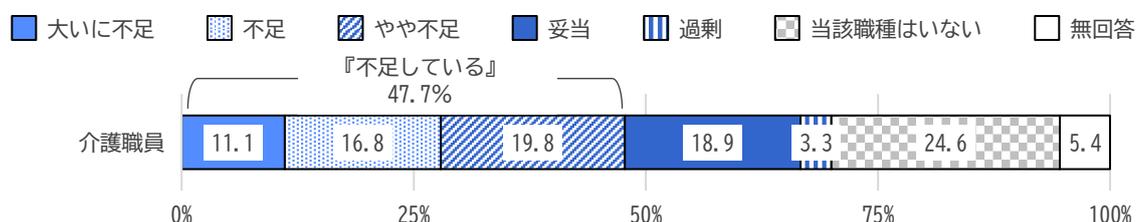
(4) 介護人材確保のために効果がある取組

「福利厚生を充実させる」「子育て支援を行う(保育所設置、保育費用支援等)」など、介護人材の確保においては、採用活動時の取組にとどまらず、入職後の働きやすさや生活との両立を支える取組が重要であると認識されている状況がうかがえます。



(5) 介護人材の過不足実態

約5割の事業所にて介護職員が『不足している』と感じています。介護現場における人手不足が依然として深刻であり、業務負担の増大やサービスの質への影響が懸念される状況にあることが示されています。



ケアマネジャー調査

(1) ケアプラン担当人数

1人のケアマネジャーが担当しているケアプランの平均人数は、居宅介護支援事業所では介護サービスで31.11人、介護予防サービスで6.17人、地域包括支援センターでは介護予防サービスで13.68人、介護予防ケアマネジメントで8.37人となっています。また、ケアプランの担当人数について、約4割のケアマネジャーが『多い』と感じています。

介護サービス計画 単位(人)

	全体	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	施設・居住系サービス事業所	小規模多機能型居宅介護
平均人数	28.51	31.11	0.00	33.91	12.00
回答者数	298	260	24	11	3

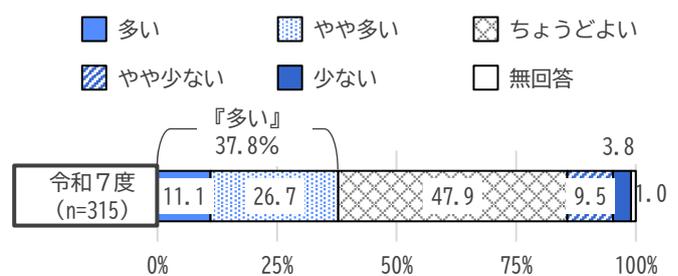
介護予防サービス計画 単位(人)

	全体	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	施設・居住系サービス事業所	小規模多機能型居宅介護
平均人数	6.94	6.17	13.68	0.57	1.33
回答者数	300	252	38	7	3

介護予防ケアマネジメント 単位(人)

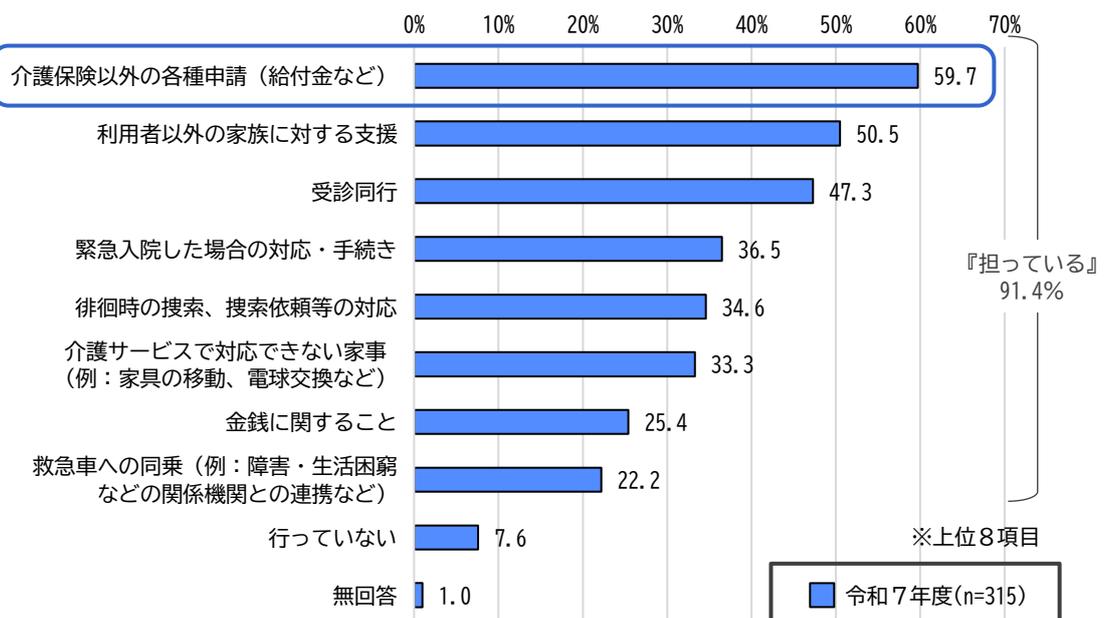
	全体	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	施設・居住系サービス事業所	小規模多機能型居宅介護
平均人数	4.16	3.65	8.37	0.14	0.00
回答者数	263	219	35	7	2

ケアプラン担当人数の負荷



(2) シャドールワークの実態

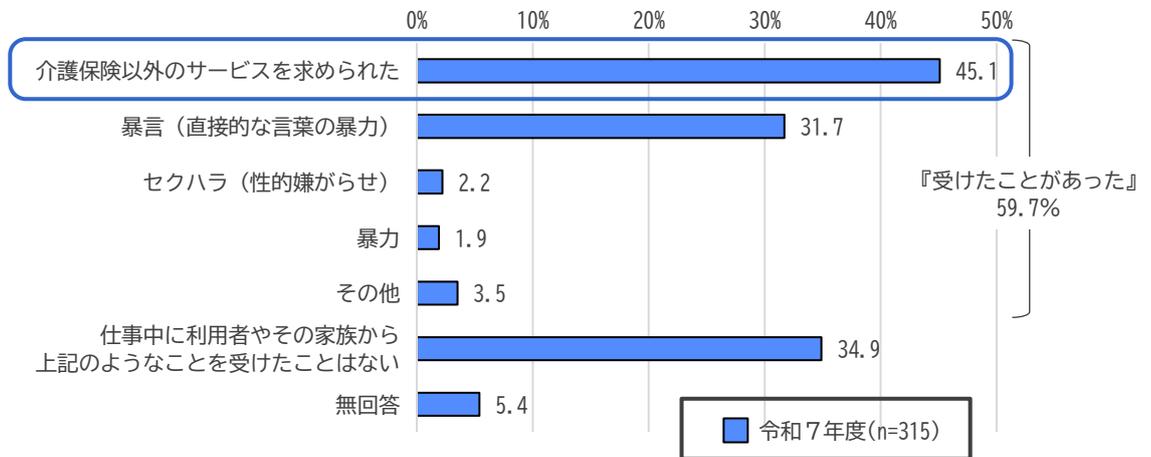
約9割のケアマネジャーが何らかのシャドールワークを担っている状況となっています。本来のケアマネジメント業務に加え、制度上位置付けられていない支援まで担わざるを得ない状況にあり、業務負担の増大や役割の不明確さが課題となっている状況がうかがえます。



※ 『担っている』 = 100.0 - 「行っていない」 - 「無回答」

(3) カスタマーハラスメント

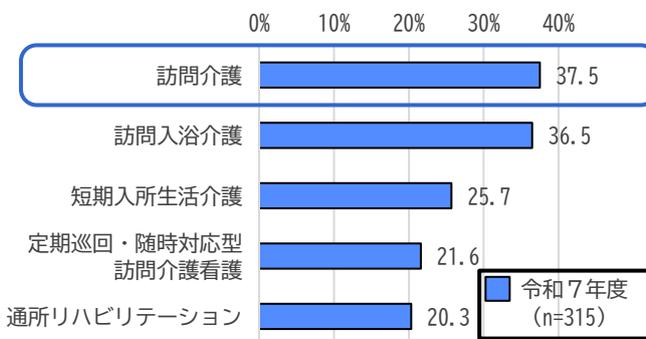
「介護保険以外のサービスを求められた」など、約6割のケアマネジャーが利用者やその家族から何らかのハラスメントを受けた経験があると回答しています。ケアマネジャーが業務範囲を超える要求や不適切な言動にさらされる状況が少なくなく、精神的負担や業務遂行への影響が懸念される実態がうかがえます。



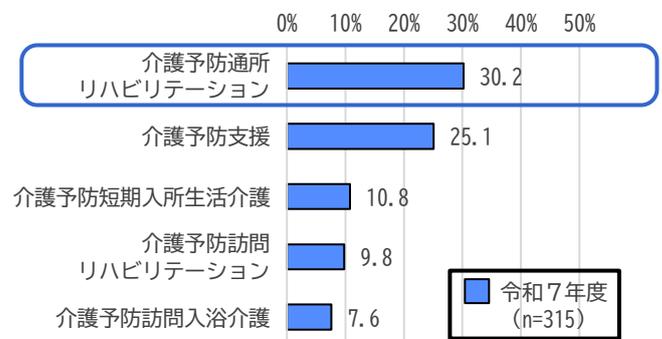
(4) ケアマネジャーが考える充実させるべきサービス (上位5事業を抜粋)

充実させるべきサービスとして、介護サービス及び総合事業では訪問介護・訪問介護相当サービス、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、在宅福祉サービスとしては送迎費助成が最も多く挙げられています。訪問介護等の在宅支援サービスの充実に加え、介護予防や外出支援を含めた総合的なサービス提供体制の整備が求められています。

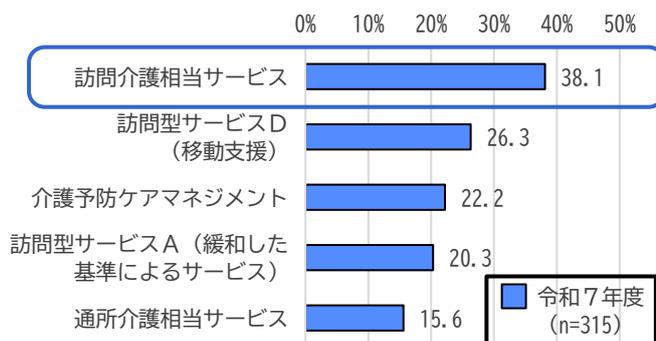
介護サービス



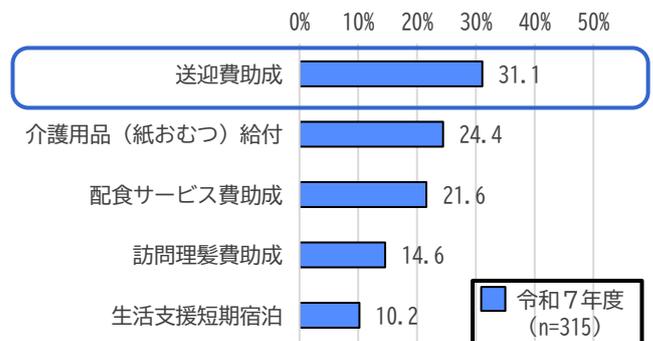
介護予防サービス



総合事業



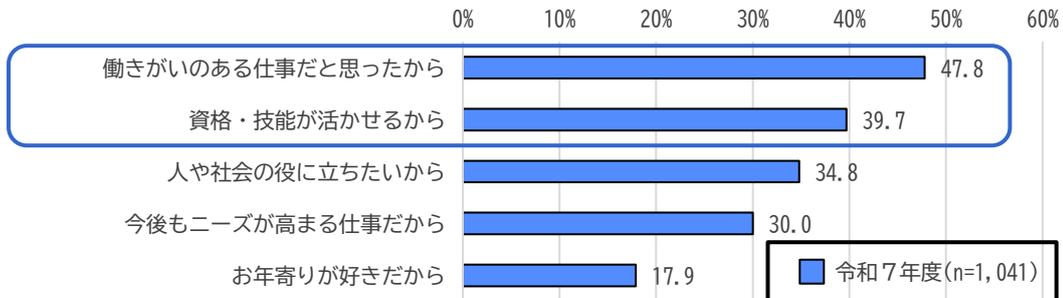
在宅福祉サービス



介護サービス従事者調査

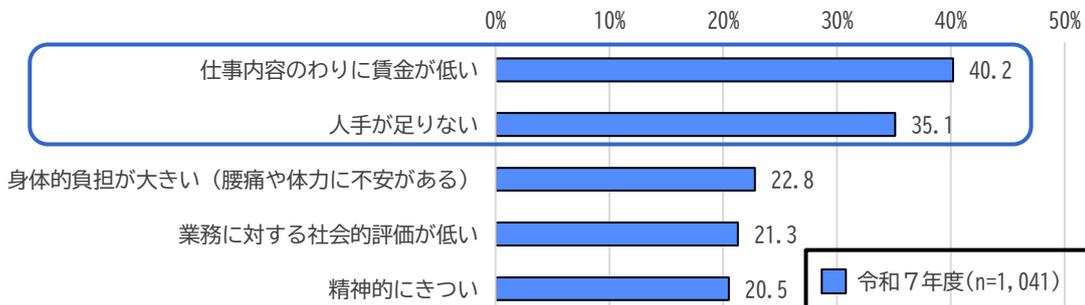
(1) 介護職種を選んだ理由（上位5項目）

介護職種を選んだ理由について、「働きがいのある仕事だと思ったから」が約5割、「資格・技能が活かせるから」が約4割となっています。やりがいや社会的意義を感じられる職種として受け止められているとともに、専門性やこれまでに培った資格・技能を活かせる職業として認識されている状況がうかがえます。



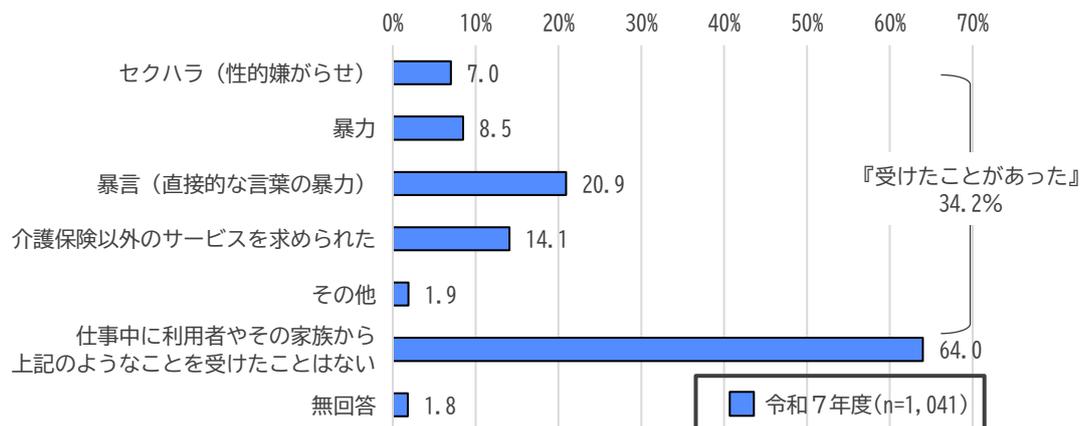
(2) 働く上での悩みや不安、不満等について（上位5項目）

悩みや不安、不満等を感じていることについて、「仕事内容のわりに賃金が低い」が約4割、「人手が足りない」が3割を超えています。処遇面に対する不満と慢性的な人手不足が大きな課題となっており、職員一人ひとりの業務負担の増大が懸念される状況がうかがえます。



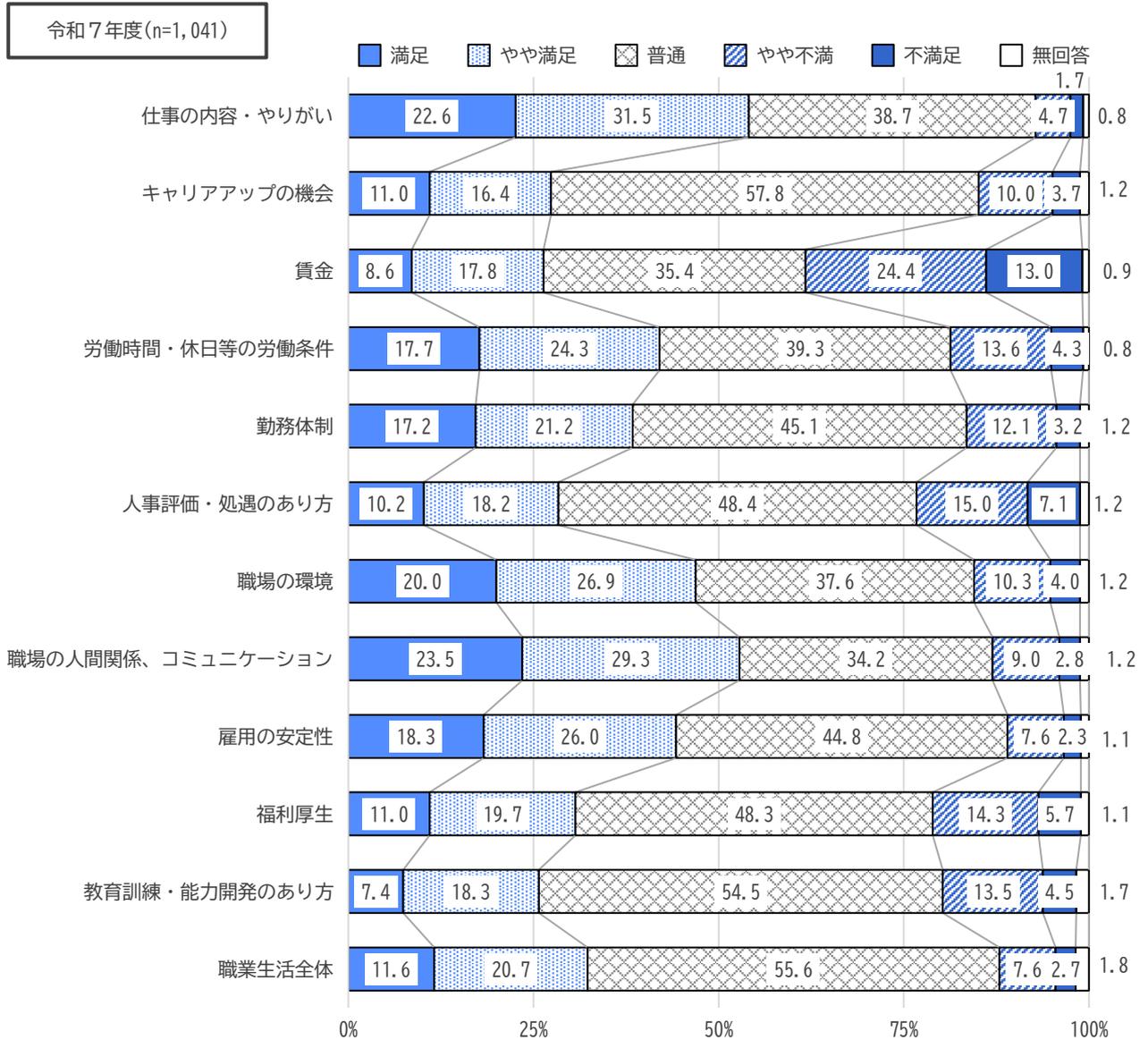
(3) カスタマーハラスメント

暴言（直接的な言葉の暴力）を受けたなど、利用者やその家族からハラスメントを受けたことがあると回答した介護従事者は3割を超えています。精神的負担を受ける場面が少なくなく、安心して働ける職場環境の確保が喫緊の課題となっている状況がうかがえます。



(4) 仕事の満足度

「仕事の内容・やりがい」や「職場の人間関係、コミュニケーション」では満足度が高くなる一方、「賃金」や「人事評価・処遇のあり方」について満足度が低くなっています。仕事の価値や専門性が適切に処遇や評価に反映される仕組みづくりを進めることが、人材の確保・定着の観点から重要であることがうかがえます。



(5) 仕事（職種）に関する今後の希望

今の仕事（職種）を続けたいと考えている人は約6割となっています。多くの介護職員が現在の業務に一定のやりがいや意義を感じ、継続して働きたいという意向を持っている状況がうかがえます。

