

# 地域の福祉資源の充実が必要ではないか(論点案～大事項)

## ✓ 福祉人材の確保、育成についてどう考えるか(論点案～中事項)

### (1)現状と課題

- 我が国の令和2年の労働力人口は、6,868万人であり、(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル2018年度版」によると、ベースとなる労働参加斬新シナリオでは2040年には5,846万人と推計され、今後20年で労働力人口はおよそ1,000万人減少すると予測されている。
- 国の調査(※)によると、障がい福祉分野については、近年の障がい福祉サービス提供事業所の整備数増に伴い、従事者数も増えており、令和元年度の障がい福祉分野の従事者数は772,865人(常勤換算)である。障がい福祉分野の今後の必要従事者の推計は、国も明らかにしていないが、介護分野の従事者は2040年度には2019年度(令和元年度)から69万人増の280万人が必要とされており、この推計比率を単純に障がい福祉の分野に当てはめると、2040年にはおよそ102万人が必要であり、約25万人が不足するものと考えられる。 ※ 厚生労働省「社会福祉施設等調査」(社会福祉施設センサス)
- もとより、人口構造の変化は確度の高い推計が可能であり、平成に入り、保健医療・福祉の需要が増大する中、折しもバブル期の若年労働力を中心とした人手不足が生じていたことから、平成3年、当時の厚生省は、「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」を取りまとめ、福祉人材確保法等の立法措置も含めて、中長期的な視点から人材確保対策を講じることとした。
- 改正社会福祉法に基づき、国は、平成5年に「人材確保指針」を告示し、平成19年には、新たに「新入材確保指針」を告示し、「労働環境の整備の推進」、「キャリアアップの仕組みの構築」、「福祉・介護サービスの周知・理解」、「潜在的有資格者等の参入の促進」、「多様な人材の参入・参画の促進」の5つの視点から、人材確保のために講ずべき措置を整理している。
- 若年労働者の減少が進む中、福祉の人材確保に積極的に取り組まなければ深刻な求人難になることが見込まれることから、「職員処遇の充実」として社会福祉法人福利厚生センターによる福利厚生事業や、独立行政法人福祉医療機構による社会福祉施設職員退職手当共済制度の運営などが行われており、さらには、福祉・介護人材の処遇改善交付金などによる給与水準の改善も行われてきた。
- 加えて、平成20年度から令和元年度に「EPA介護福祉士候補者」として、インドネシア、フィリピン、ベトナムから5,063名の介護福祉士候補者を受入れたり(985名が資格を取得)、平成29年には在留資格に「介護」が新設されたほか、技能実習生の対象職種に「介護」が追加されるなど、外国人による介護・福祉人材の確保も進められている。一方で、アジア圏内における労働力競争の激化などを背景に、働く場所として魅力的でなければ今後日本を選ぶ外国人は増えていかないとの指摘もある。

- 全国の令和3年9月の有効求人倍率は全産業で1.16倍である一方、福祉分野は4.21倍であり、他産業と比較すると、福祉分野は求人数が求職者数を大きく上回っている。なお、同月の本県の全産業有効求人倍率0.83倍に対して、福祉分野は8.95倍となっており、全国と比べて全産業と福祉分野の差が大きく(福祉分野の人手不足感が大きい)、この傾向は大都市圏で共通したものである。
- 求職を希望する大きな要素である給与について見ると、平成30年9月の厚生労働省「毎月勤労調査」による、きまって支給する給与(定期給与)は、一般労働者全体が337,298円に対し、医療・福祉は312,681円である。なお、厚生労働省「平成30年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」による同月の「福祉・介護職員(常勤)」の平均給与額は297,761円となっている。
- また、職場の魅力度を反映すると思われる定着率に関して見ると、令和元年度の全産業労働者の離職率は15.6%、また、介護職員の離職率は15.4%であり、離職率に大きな差はない。また、平成30年3月卒業者の就職後3年以内の離職率でみると、新規高卒者が全産業では36.9%に対し、医療・福祉は46.2%、新規大卒者が全産業では31.2%に対し、医療・福祉は38.6%となっており、全産業比ではやや高くなっているが有意な差があるとまでは言えない。
- 加えて、介護労働安定センターによる「令和元年度介護労働実態調査結果」によると、介護職からの離職理由として最も多いのは「職場の人間関係に問題」(23.2%)、次いで「結婚・出産・妊娠・育児」(20.4%)、「理念や運営に不満があった」(17.4%)の順となっており、福祉・介護の職場環境は、3K(きつい、汚い、危険)職場であるとか、「給料が安い」も加えると4K職場であると指摘されることがあるが、この調査結果からは、それら以外の離職の要因が多い結果となっている。
- 職場環境の改善には、他の産業分野同様、ロボット・ICT技術の積極的な導入が重要であり、介護分野では、厚生労働省が介護ロボット活用の重点分野の設定、ロボット介護機器の開発、導入に向けた様々な施策が展開されているところ、障がい福祉分野では、障がい当事者に対する福祉機器としての導入の関心は高いものの、職場環境の改善のための導入は遅れがみられるとの指摘がある。
- 国においては、平成29年10月に、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」を取りまとめ、「意欲や能力に応じたキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき」と指摘している。
- 一方で、民間通信教育会社が2014年に実施した「60代の資格取得に関するアンケート」によると、60代で取得した資格の1位は、ホームヘルパー2級(介護職員初任者研修)や訪問介護員などの介護ヘルパーに関する資格であったとの調査結果もあり、健康な高齢者層が福祉・介護分野に興味を持っている可能性があることが示唆されており、今後、「元気高齢者」をどう障がい福祉の分野に引き込んでいくか、重要な視点となっている。

## (2) 検討の方向性

### (処遇改善の推進)

- 福祉・介護職員の給与等の処遇の改善については、国による「福祉・介護職員処遇改善加算」及び「福祉・介護職員処遇特別改善加算」により、福祉・介護職員の給与改善が図られている。報酬により手当てされているが、その届出割合は障がい分野では、令和2年5月時点で82.2%であり、県は、各事業所等に報酬請求を勧奨するとともに、算定事業所等が、きちんと職員の給与等に反映させているのか、長期的にフォローアップを行っていくこととしてはどうか。また、県は、関係団体と連携を図り、職員の処遇改善が人材確保に与える影響について、実態を把握し、明らかになった課題の解決に向けた取組みを進めることとしてはどうか。
- 事業所等は、入職を希望する転職者等が採用後の条件を十分に理解した上で応募できるよう、求人票には、キャリアに応じた給与等の内容、福利厚生等をできる限り詳しく表示し、透明性の高い採用に努めることとし、県は、統一的なフォーマットを示してはどうか。

### (職場環境の整備)

- 従業員の身体的・心理的負担軽減を図るために、ロボット・ICT技術の導入は有益である。事業所等は、積極的な活用を検討することとしてはどうか。そのため、県は、先進事例についての情報収集及び事業所等への情報提供を行うとともに、厚生労働省が介護分野で進めている「介護ロボットのニーズ・シーズ連携協調協議会」のような協議体を組織し、先端技術を事業所等のニーズにどうマッチングさせるか、ロボット・ICT技術をどう円滑に導入するかといった支援を行うこととしてはどうか。
- 従業員の早期離職を防止するために、職場のメンタルヘルスの確保は極めて重要である。事業所等は、従業員が業務により受けるストレスを軽減できるよう、従業員がストレスマネジメントの研修を受講できる機会を増やすこととしてはどうか。県や自治体はその取組みを支援するとともに、県は、求めに応じて、事業所等に産業カウンセラーを派遣する仕組みを整備することとしてはどうか。
- やりがいと使命感をもって真剣に支援に取り組む従業員ほど、課題を抱え込んでしまい、孤立感を感じ、最後は、いわゆる燃え尽きてしまう危険性があるとの指摘がある。事業所等は、従業員の燃え尽きの予防に努めることとし、職員同士の円滑なコミュニケーションを図るとともに、スーパーバイズやコンサルテーションの機会が確保されるよう努めることとしてはどうか。県は、事業所等において、そうした対応が適切に取れるよう支援を行うこととしてはどうか。

### (事業所間連携による人材育成)

- 従業員のキャリアラダーの設計、人材育成を図る上で、事業所内の適切な人事異動や他事業所との人事交流は重要な要素である。しかしながら、人数規模が小さい事業所等では、こうした人事施策は困難なことが多い。事業所等は、例えば地域の複数の事業所等が合同で研修を行ったり、人事交流を行うなどの連携を行うよう努めることとしてはどうか。県は、各事業所等の連携がさらに進むよう社会福祉連携推進法人の設立支援なども含め、必要な支援を行うこととしてはどうか。

## (研修と学びの場の設定)

- 事業所等は、従事者がキャリアパスに基づいたスキルアップを適切に行っていけるよう、階層ごとの研修に積極的に従業者を参加させることに取り組んでいくこととしてはどうか。県はそうした取組みが着実に実施されるよう、県が行う研修受講枠を拡大し、参加機会の確保を図るなどの支援を行うこととしてはどうか。
- 従業者が支援技術の向上を果たしていくために、アカデミアにおいて研究の機会を得ることも重要である。その機会を作るために、例えば公立大学法人神奈川県立保健福祉大学実践教育センターで行われているリカレント教育(卒後の学びなおし)の活用は一つの選択肢であるが、一定の費用がかかることや、受講時間の確保が難しいといった課題がある(※)。こうしたことから、県及び事業所等が連携して、従業者がリカレント教育を受けやすくするような方策を検討することとしてはどうか。

※ 文部科学省 平成27年度先導的の大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書」

## (若年層へのアプローチ)

- 福祉人材を確保するためには、様々な世代に障がい福祉の社会的意義や必要性について理解を深めてもらい、一生の職業としての魅力を感じてもらうことが肝要である。そのためには、まずは関心を持ってもらうきっかけを作ることが重要であり、例えば愛知県が発信しているインターネットサイト「介護の魅力ネットあいち」は、見ているものが思わずワクワクしてしまうような、コミックのキャラクターふうのデザインで介護職の仕事の魅力などについて解説をしている。県は、こうした発信方法も参考としながら、障がい福祉の仕事の魅力を多くの人に発信することに取り組むこととしてはどうか。
- 求職者のボリュームゾーンの一つである新規学卒者にどう障がい福祉分野に関心を持ってもらうかも重要である。そのため、県は、中学生や高校生も対象に含め、障がい福祉の仕事で得られるやりがいや、支援の難しさがきちんと伝わるようなパンフレットやリーフレット、WEBサイト等を作成し、進路の参考にしてもらうこととしてはどうか。
- 高校生や大学生、あるいは、いわゆる第二学卒者などの若年層に、障がい福祉の仕事に興味を持ってもらうことが重要であることから、事業所等は、積極的に有償ボランティアやアルバイトとして受入れ、受入側がしっかりとサポートを行うことにより、障がい福祉の仕事のやりがいや魅力を感じてもらい、就業につながるように努めることとしてはどうか。県は、そうした取組みが円滑に進むよう、県全体での取組みとして位置付け、広報と相談に努めることとしてはどうか。
- 障がい福祉の仕事に興味のある学生等に対し、事業所等に就職した後に自身の希望とのミスマッチが発生しないよう、事業所等は、従前から行われている職場体験的な短期のインターンだけでなく、数週間から数か月程度にわたる長期のインターンとして仕事を経験できる機会を提供してはどうか。県は、そうした取組みが円滑に進むよう、県全体の取組みとして位置付け、広報と相談に努めることとしてはどうか。

### (元氣高齢者へのアプローチ)

- 令和3年4月1日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正施行され、65歳までの雇用確保義務に加え、70歳まで定年を引き上げるといった高年齢者就業確保措置だけではなく、高年齢者が希望するときは、雇用によらず、事業主が自ら実施する社会貢献事業や、事業主が委託・出資・資金提供等する団体が行う社会貢献事業などに従事できるよう、必要な措置を講じる努力義務が課せられた。県は、事業主、委託・出資等を受ける団体、高年齢者といった関係者に対し、この制度(創業等支援措置)のメリットについて周知を図り、同制度の活用によって、障がい福祉に関わる「元氣高齢者」を増やすよう取り組んではどうか。

### (その他のアプローチ)

- どの事業所等に就職するかを決定づける重要な要素として、給与水準だけではなく、働く場所と住む場所の地域の魅力を挙げる求職者が多いとの指摘もある。地域の魅力が高まることで移住者を呼び込み、その人々(移住者)の仕事の選択肢に福祉・介護職があるといった事例もあることから、県及び市町村は共同して、神奈川の各地域の魅力を高め、移り住みたい、住み続けたいと思わせる街づくりを行うことを進めていくための、協働組織を立ち上げることとしてはどうか。
- 外国人であるEPA介護職員は、特別養護老人ホームや介護老人保健施設を主な職場としており、障がい福祉の分野では、決して多くは活躍していない現状である。したがって、県は、その就業の実態を調査して課題を整理した上で、国とも連携し、課題解決を図ることにより、障がい福祉分野においても外国人が活躍できるような環境整備に努めることとしてはどうか。

### (県のリーダーシップの発揮)

- 福祉人材の確保・育成は、今後、長期にわたって続くと考えられる、極めて厳しい課題である。単独の自治体で解決することが困難な課題であり、広域的な対応が必要不可欠であって、オール神奈川で取組みを進めることが重要である。こうしたことから、県は、市町村、事業所等と緊密な連携を図りながら、関連施策を着実に講じることとし、重層的かつ広範な取組みにつなげるため、市町村や事業所、教育等関係機関、人材サービス業者等による共同事業体を立ち上げ、そのエンジンとすることを検討することとしてはどうか。

## これまでの主なご意見(人材確保・人材育成について)

- 県立施設は、自らの従事者の育成のみならず、広く県下の障がい福祉事業従事者の人材養成に取り組み、県の役割を果たすべきである。既に、国立のぞみの園には調査研究部を設け、全国レベルの人材育成に取り組んでいる。神奈川県においても、県立施設が、いろいろな大学、研究機関等と協働しながら人材を育成することが重要である。
- 県立施設に配置された専門職、心理職、理学療法士等が、民間施設に対して、一定期間、伴走型でコンサルテーションを行うことができるよう、施設の機能を付加する検討を行うべきである。そのためには、県立施設の支援職員の育成を図るため、先進的な取り組みを行う民間施設での研修や人事交流にも取り組むべきである。
- 県立施設の定員規模の縮減を進めていくとした場合に、支援職員のモチベーションの維持に配慮することも必要である。国においては、行動障がいのある者や触法の障がい者、あるいは高齢障がい者の地域生活のために、調査研究事業と一体的な支援の実践の場を残している。仮に、県立施設を存続させるのであれば、非常に限定的なものに向かうべきである。

# 関係団体ヒアリングでの主なご意見(人材育成・人材確保について)

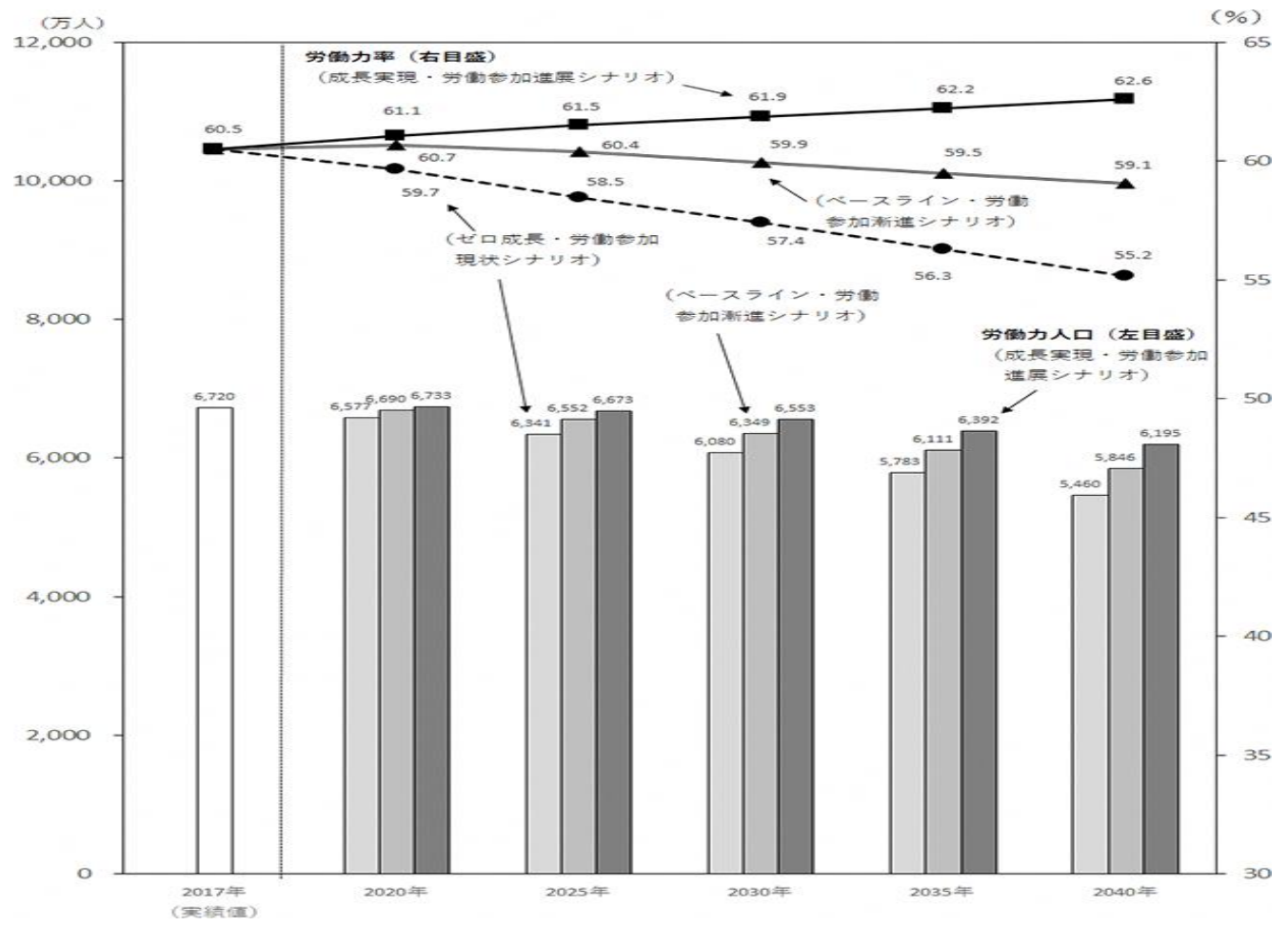
(順不同)

- 教員確保対策のように障がい分野でも人材育成、確保対策が必要(神奈川県知的障害者施設団体連合会)
- 医師会立看護師養成学校や自治医科大学の医師養成等に倣う行政主導の介護福祉士養成学校等による具体的な人材確保が必要。  
( " )
- グループホーム、ヘルパー事業所ともに常勤者率が低く、人を育てることが出来ない環境にある。担い手の高齢化が進み、若い担い手が育っていないため、このままいくと地域福祉が崩壊する可能性がある。(日本グループホーム学会)
- 四州市の連携強化、一体感のある人材育成の基盤整備、専門性の交流や共有等が必要。(かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク)
- 各施設で、強度行動障がい者支援の研修がスムーズに進んでおらず、研修をやりたくても後回しになっている。支援の困難さゆえに離職するケースもある。研修に補助金をつけてほしい。(神奈川県知的障害者施設保護者会連合会)
- 神奈川県は教育の時点で障がい者が分断されており、差別のはじまりである。同時進行で教育も変えていかないと、変わらない。(きょうされん)
- 小・中学校の道徳・福祉科目に障がい福祉を入れることが必要と考える。事業所はもっとオープン化し、自治体の補助を得て市民イベントの開催を、自治体と共催していくなど、積極的に触れ合える機会を設けることが必要。(神奈川県知的障害施設団体連合会)
- 障がいのある人達を支える仕事の魅力について、小学生を対象に伝えるなど、もっと発信する必要がある。少子化に伴い、四年制大学への進学率が増えた。四年制の大学から障がい福祉の仕事に進む人が少なくなっている。(神奈川セルフセンター)



# 今後の労働力の推計

○ 2040年の労働力人口は、ゼロ成長シナリオで5,460万人、参加漸進シナリオで5,846万人、参加進展シナリオでも6,395人と推計されており、どのシナリオでも現在と比して減少する見込み



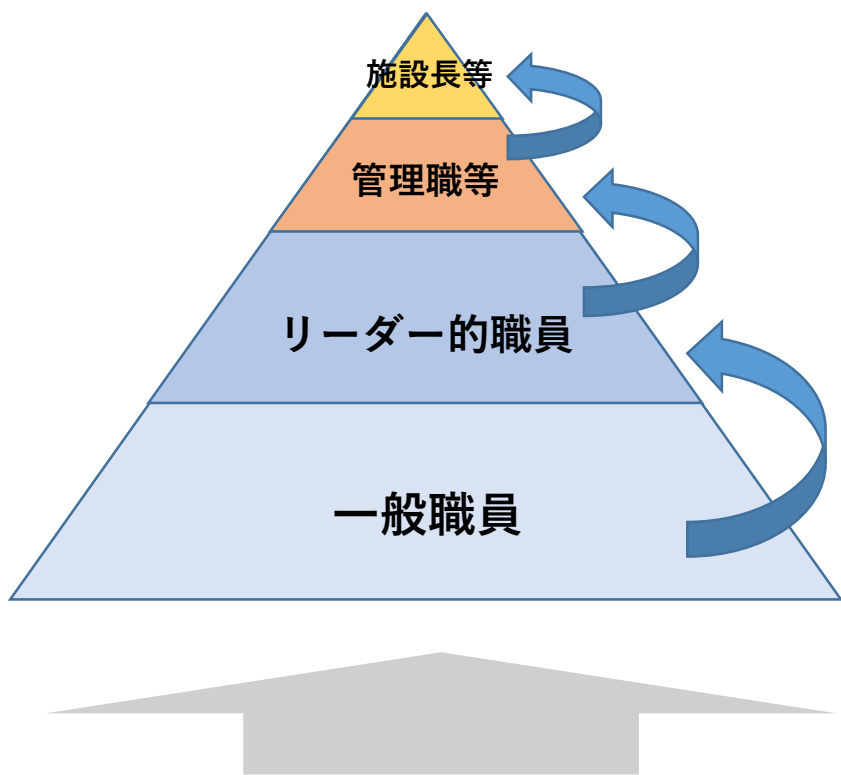
出典: (独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年版)」



# 福祉人材確保について

- 将来にわたって福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していく観点から、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずべき措置を定めた「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(平成19年厚生労働省告示第289号)が告示されており、それぞれの立場から人材確保を進めている

※ 図は、事務局において「新入材確保指針」を整理・一部加筆・修正して作成したもの



人材確保のための講ずべき措置

## ○ 職員処遇の充実

- ・ 処遇改善交付金等による給与水準の改善(介護報酬、障害報酬等)
- ・ 福利厚生事業(社会福祉法人福利厚生センター)
- ・ 社会福祉施設退職手当共済制度(独立行政法人福祉医療機構)

## ① 労働環境の整備促進

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方の検討
- 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の順守、健康管理対策等の労働環境の改善
- 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

## ② キャリアアップの仕組みの構築

- 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を 通じた従業員のキャリアパスの構築や研修体系
- 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
- 経営者間のネットワークを活かした人事交流に よる人材育成 等

## ③ 福祉・介護サービスの周知・理解

- 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
- 職場体験、マスメディアを通じた広報活動 等

## ④ 潜在的有資格者等の参入の促進

- 潜在的有資格者等の実態把握
- 福祉人材センター等による相談体制の充実
- 無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

## ⑤ 多用な人材の参入・参画の促進

- 高齢者への研修、障がい者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等
- ※ E P A介護福祉士候補者等の外国人労働者等