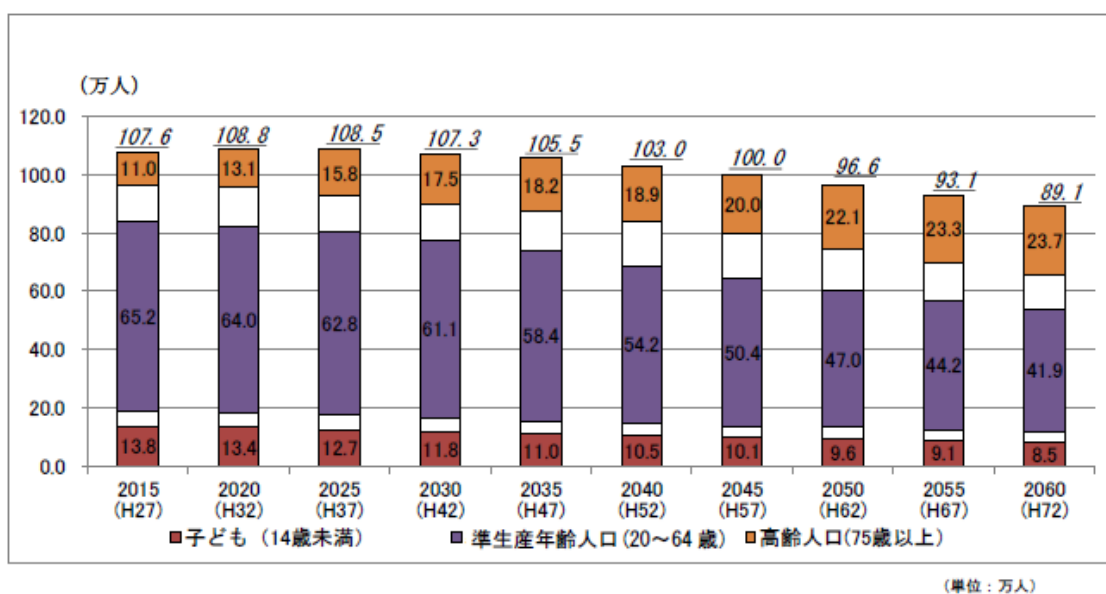


障害福祉分野の人材確保等に関する現状

(1) 労働人口の減少と高齢化率の上昇

仙台市の労働人口は既に減少傾向にあり、20～64歳人口は2060年までに20万人以上減少する一方で、高齢者は増加を続ける。福祉の対象者が増加する一方で、支援者が減少するため、障害福祉分野で働く人材の確保がさらに困難になることが想定される。

○ 将来人口推計¹



	2010 (H22)	2015 (H27)	2020 (H32)	2025 (H37)	2030 (H42)	2035 (H47)	2040 (H52)	2045 (H57)	2050 (H62)	2055 (H67)	2060 (H72)
子ども(14歳未満)	13.7	13.8	13.4	12.7	11.8	11.0	10.5	10.1	9.6	9.1	8.5
準生産年齢人口(20～64歳)	65.7	65.2	64.0	62.8	61.1	58.4	54.2	50.4	47.0	44.2	41.9
高齢人口(75歳以上)	9.2	11.0	13.1	15.8	17.5	18.2	18.9	20.0	22.1	23.3	23.7
合計	104.6	107.6	108.8	108.5	107.3	105.5	103.0	100.0	96.6	93.1	89.1
(参考)生産年齢人口(15～64歳)	71.4	70.4	69.0	67.7	65.9	63.0	58.3	54.2	50.7	47.8	45.3
(参考)65歳以上人口	19.5	23.4	26.4	28.1	29.6	31.5	34.2	35.7	36.3	36.2	35.3

(2) 福祉分野の人材確保状況

- 厚生労働省の推計では、2025年度時点において、介護人材の需要は253.0万人、供給は215.2万人、需要と供給の差は約37.7万人に及ぶとされている。²
- 介護保険事業所の6割は「職員が不足している」と感じている。なお、介護保険事業

¹ 仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略（人口ビジョン及び総合戦略）資料（平成28年3月）

² 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（平成27年6月24日）

所においては、不足している理由は「採用困難」が7割となっており、採用が難しい原因は「賃金が低い」、「仕事がつい」などが挙げられた。また、全産業における離職率が12.4%である一方、介護職員、訪問介護員の離職率は16.7%と高くなっている。³

- ・平成29年4月時点で、介護福祉士養成校の入学定員の充足率は45.7%に留まり、養成校の半分が定員割れであり、入学者の4人に1人は社会人経験者か留学生である。⁴
- ・全国の保育所と認定こども園を対象に実施したアンケートで、保育士や職員が不足していると回答した施設は25.0%に上る。施設の大半が「少子化の中、短大など養成校の学生の減少に伴い応募者が激減し、以前と比べて採用が厳しくなっている」などと回答している。⁵

(3) 労働市場の動向

宮城県の産業別の月平均の新規求人数について、平成24年度と平成28年度を比較すると、全産業では新規求人数が減少しているが、医療・福祉では新規求人数が2割以上増加している。

○ 宮城県産業別月平均新規求人数⁶

(単位：人)

項目	H24	H25	H26	H27	H28	H28-H24
全産業	21,008	20,095	19,878	20,019	20,496	▲512
医療・福祉	3,057	3,350	3,646	3,753	3,844	787

³ 公益財団法人介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」(平成29年8月4日)

⁴ 福祉新聞「介護福祉士養成校の半分が定員割れ 留学生は倍増」(平成29年8月7日)

⁵ 独立行政法人福祉医療機構「「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」(平成29年5月23日)

⁶ 宮城労働局「宮城県の一般職業紹介状況(平成29年7月内容)について」

(4) 人材確保に関する国の方向性

厚生労働省では、福祉・介護人材の確保に向けた取り組みとして、以下の3つの視点による対策を実施している。また、そのほか、地域医療介護総合確保基金による取り組み支援などを行っている。

○ 福祉・介護人材の確保に向けた取り組み⁷

視点	詳細
① 離職した介護人材の呼び戻し	・再就職準備金貸付事業 ・離職した介護人材の届出システムの構築
② 新規参入	・介護福祉士を目指す学生への学費貸付 ・中高年齢者への入門的研修や職場体験の実施等 ・介護事業所でのインターンシップ等職場体験
③ 離職防止・定着促進・生産性向上	・賃金制度を導入した事業主への助成金支給 ・介護施設等内保育施設の整備加速化 ・介護ロボット及びICTの活用推進

(5) 人材確保の主な取り組み

○ 都道府県

【京都府】

- ・福祉業界の「見える化」による若者の参入促進、人材確保・定着に向けた環境整備を目的とした「きょうと福祉人材育成認証制度」の推進。
- ・福祉業界の若手職員のやりがいの声などを紹介するホームページ・動画（福祉の星）の紹介。
- ・大学等のキャリアセンターと連携し、大学生等に福祉の職場の魅力発信・就職に向けて、福祉職場インターンシップや学内就職ガイダンス、カウンセリングなどを実施。

○ 政令指定都市

【横浜市】

- ・若い人材の採用を目的として、専門学校や市内大学などと連携して、学生向けの説明会やセミナー、見学ツアーなどを実施。

【相模原市】

- ・障害福祉分野と介護分野の事業所を集めて、就職に向けた合同説明会を年に数回実施。

⁷ 厚生労働省「福祉・介護人材の確保に向けた取組について」（平成29年6月7日）

○ ハローワーク

- ・ 介護、看護、保育などの各分野におけるサービスを担う人材の安定的な確保を図るため、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を整備。

○ 仙台市（介護保険課）

- ・ 市内の事業所の垣根を越えた介護関係職員同士の交流による資質の向上・職場定着を目的とした、新任介護関係職員交流会の実施（Date Care in 仙台）。

○ 仙台市（障害福祉部）

- ・ 主に人材育成に関する取り組みを行っており、相談支援に従事する職員向けの障害者ケアマネジメント従事者養成研修や、障害者総合支援センター、精神保健福祉総合センター、発達相談支援センターなど専門公所による障害特性に応じた研修などを実施している。

（6）施策推進協議会における議論の論点

障害福祉分野への人材確保・定着について
どのような取り組みが考えられるか

人材の確保については、基本的には都道府県が取り組んでいる現状があるが、国が指示した課題と論点⁸（参考資料5）を参考に、特に以下の点について議論していただきたい。

《参入促進》

- ・ 福祉職のイメージ向上のためにできること。
- ・ 多様な人材（高齢者、潜在的な資格保持者など）が働くためにできること。

《労働環境》

- ・ 職員の定着のため、事業者間の交流や雇用管理に対してできること。

⁸ 厚生労働省「第1回福祉人材確保対策検討会」（平成26年6月4日）