

平成 28 年度仙台市障害者等保健福祉基礎調査 アンケート調査結果（障害当事者による自由記述欄）

（1）人材不足の現状

- ・ 福祉関係の仕事は、重労働のわりには収入が少なく、辞めていく職員が多いので常に人材不足にある。一生懸命であればあるほど神経を使い、成人を扱う場合、負荷も大きい。
- ・ 給料が低く生活が安定しなければ、人材も育たず辞めてしまう。すぐに辞めてしまうと支援の質も上がらないだけでなく、本人がコミュニケーションの苦手な人である場合、困ってしまう。想いがあってスキルを持っている人が他の職種に就くことはもったいないので、何かしらの対応が必要では。
- ・ レスパイトやショートステイなどでは人材が不足しており、常時募集しているがなかなか見つからず、見つかっても長く続かず辞めてしまう人も多い。
- ・ 知的障害に対応できるヘルパーステーションが少ないうえに、ヘルパーも足りない。特に休日の移動支援のヘルパーが少ない。また、男性のヘルパーが少ない。
- ・ 精神障害や自閉症など、障害特性に応じた対応ができない職員が多い。

（2）人材確保についての対応策

- ・ 相談支援事業所の相談員は仕事量が多く忙しそうだが、丁寧に仕事をしているため対応がかなり遅い。相談支援事業について、サービスを利用している親が相談に乗るなど、親の力を借りることができないか。
- ・ 障害のある方を理解し、親身になって支援してくれる方を増やすために、幼いころからの環境が重要ではないか。周囲に障害のある方が当たり前にいることで、自然と理解が進むような環境をつくることに力を入れてほしい。
- ・ 学校の教員や放課後等デイサービスなど、医療的ケアができる人を増やすための研修を必須にしたらどうか。
- ・ 少子化で働き手がますます減っていくため、手当の補助や職場の健全化（労働時間の調整など）による定着支援などが必要。人材が定着すれば、施設全体の支援体制も整っていくのではないか。

平成 28 年度仙台市障害者等保健福祉基礎調査 事業所への聴き取り結果

【障害児関係】

(現状)

- ・ 一番の課題は職員の確保。絶えず職員が不足しており募集している。生まれてから亡くなるまでを受けとめているため、職員の資質や力量を高め合って、チームで取り組んでいけるようにすることが大きな課題。
- ・ 重症心身障害児向けの放課後等デイサービス事業所においては、人材の確保が難しい。特に小児の医療的ケアの経験者が極端に少ない。募集をかけても、事業所の実態を知ると怖くて辞退される方もいる。

(対策)

- ・ 職員が限られているため、兼務して業務に取り組んでいる。
- ・ 人材の確保については、福祉大学の学生を事業所に呼ぶなど、草の根的に裾野を広げていくしかないのではないかな。
- ・ 他の自治体では、看護師の person 費の 1 人分をみる制度もある。補助があれば、よりたくさんの人を受け入れることができるようになる。
- ・ 行政に提出する用紙が統一されず業務が煩雑化している面があるため、手続きが簡略化すれば業務が減るのではないかな。

【訪問系】

(現状)

- ・ 人材不足が深刻で、長時間の利用申し込みに応えるのは難しい。また、訪問介護事業所のスタッフの高齢化も問題。重介助の場合、さらに複数のスタッフが必要となるので、対応できないケースが出てきている。
- ・ 新卒のスタッフの場合、スタッフの社会的スキルが不十分なために対応が難しいことがある。
- ・ 移動支援や同行援護は、サービスの提供に資格要件があること、人材不足もあることにより、十分な量のサービスを提供することが難しい。また、資格取得のための研修にも、時間と費用を考えると参加が難しい。
- ・ 医療的ケアが必要な方も増えているが、資格要件があるため対応できていない。
- ・ 事業所として煩雑な手続きをクリアし、時間やお金をかけて派遣できたとしても、利用者とのマッチングで「ヘルパーを変えてほしい」と言われた場合、代替りのスタッフもいないので、すべてが台無しになってしまう。

- ・ 利用者に精神障害があるような場合、専門知識がある方との連携が必要だが、連携の足掛かりがない。
- ・ 介護保険の事業所であるため、自閉症などの障害に関する知識を持つスタッフがあまりいない。知識のあるスタッフのいる事業所では所内で研修ができるが、居ない場合は実施が難しく、障害特性に応じたサービスの提供ができない状態。

(対策)

- ・ 区役所が音頭をとり、事業者間で困った事例の勉強会などを行っている。このような機会はめったにないのがとても勉強になっているので、ぜひ増やしてほしい。
- ・ 事業者として把握している利用者に対して必要なサービス量と、利用者の考えるサービス量が一致しているかを確認することが必要。そのような認識を広げるためのカンファレンスのようなものも開催されればいい。
- ・ 支援者を支えるため、共通のスーパーバイザーの活用ができないか。
- ・ 同行援護などの資格取得のための費用面でのサポートをしてほしい。

【居住系】

(現状)

- ・ 近年、障害福祉分野で働きたいという学生が非常に少なくなった。社会構造の変化と福祉分野のアピール不足が要因ではないか。
- ・ 職員が慢性的に不足しており、年々顕著になっている。職員への負担が過重になっているため、仕事を続けていけるかが深刻化している。
- ・ 離職率が高い一方で、必要に応じて事業を拡大しようとする、離職者以上に人を確保しなければならない。
- ・ グループホームにおいて、入居者の高齢化・重度化・医療的ケアが必要な方が増えてくるなどの変化により、看護師の存在が重要となっている。
- ・ 従業員の多くがパートだが、パートの方々は地域住民の感覚で居るため、どのように福祉の基本的な考え方を伝えるかが難しい。
- ・ グループホームにおいて、最も大きな問題は担い手不足。夜だけの仕事を行う人はなかなかいない。現在、パートが第一線で働いており、正職員が補助する形になっているため支援力が小さい。さらに、ひとりで仕事をすることになるので、パートが孤立している。その結果、受け入れることができる対象者の状態像が限られている。

(対策)

- ・ 楽しく仕事をしている現場の声を社会にアピールしていく必要があるのではないか。
- ・ 働き手の質を上げていくような取り組みをしていく必要がある。

【就労系】

（現状）

- ・ 新卒の方について、求人を出しても待遇が良くないのか集まらない。
- ・ 人員配置は決められているが欠員が続いている。募集をかけ、お声掛けをしているがずっと採用ができていない。募集をして紹介されても、なかなか決まらない。
- ・ 男性の職員は結婚して子供ができると、将来的な設計が現在の仕事では持てないと言われる。業種自体を変えてしまうこともある。
- ・ 一般的には、福祉分野は人手不足の業種であり求人倍率が非常に高い。求職者が追い付かず、100人の募集があっても、30～40人しか求職者がいない状態。また、求める人材像が最も難しいため、マッチングが難しい。

（対策）

- ・ 新しい人を入れた後の養成も大変。1つの事業所だけで養成するのではなく、たくさんの事業所で育てあう仕組みが必要なのではないか。
- ・ 適切なマッチングをするために、雇用する事業所が求める人材像を明確にする必要がある。