

福祉人材の確保について

1 国・都の動向

（1）国の動向

2040年には65歳以上の高齢者数がピークを迎えるとともに、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加するなど、介護ニーズは多様化、複雑化し、現役世代である生産年齢人口の減少が見込まれる中、必要な介護サービスの担い手を確保することは喫緊の課題とされている。

国も福祉人材確保専門委員会を立ち上げ、介護人材に関するプラットフォームの構築、若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保・育成・定着、介護職チームを機能させるために必要な中核的な人材の確保・育成、外国人介護人材の確保・定着など、今後の方向性を示し、検討を進めているところである。

これらの検討とともに、サービスを担う優れた人材確保を図るため、平成27年には「介護・障害福祉従業者の人材確保のための介護・障害福祉従業者の処遇改善に関する法律」を制定、賃金の改善はもとより、キャリアパスの確立、労働環境の改善、人材の定着促進など幅広い検討が進められてきた。

2024年（令和6年）6月の障害福祉サービス等報酬改定では、これまで複雑に分かれていた3つの処遇改善関連加算（旧処遇改善加算、旧特定処遇改善加算、旧ベースアップ等支援加算）が一本化され、新たに「福祉・介護職員等処遇改善加算」として再編されている。また、令和8年度においても報酬改定を前倒し、加算率の引き上げ、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援にも処遇改善加算の対象とするなど、継続した人材確保策が行われている。

（2）都の動向

東京都においても2018年、介護、保育、障害福祉分野など福祉の職場に関心のある人材に職場選びなどの参考となる情報を発信し、一人でも多く、自分に合った福祉職場につないでいけるよう、ポータルサイト「ふくむすび」（東京都福祉人材情報バンクシステム）を開設するなど、人材確保対策を打ち出している。

また、外国人材受け入れ支援、働きやすい職場認証、働きながら資格取得できる「介護職員就業促進事業」などを推進しているほか、福祉・介護職員を対象に「居住支援特別手当」を支給、2026年度に国の処遇改善加算に加えて、障害福祉従事者処遇改善緊急事業を創設、福祉・介護職員以外も含む障害福祉従事者について、月額1,0万円相当を6か月分補助することとするなど多角的な人材確保策を実施している。

2 区の現状・課題

中野区においても、障害福祉分野における福祉人材は不足の状況にあり、令和7年度に実施した居宅系事業者を対象に行ったアンケート調査においても、9割近くの事業者が人材が「やや不足」、または「大変に不足している」と回答、さらに人材の確保についても6割の事業所が「予定どおりに人材を確保できなかった」と回答している。

また区内の入所系事業所では既に相当数の外国人を雇用しており、居宅系事業者においても3割弱の事業所で雇用している状況であり、こうした外国人労働者の確保と定着支援についても新たな課題となっている。

人材不足の影響として居宅介護や重度訪問介護などにおいては、支給決定者数は増加しているにもかかわらず、サービス利用時間は減少しているなど、人材不足により必要なサービスが行き届いていないものと推測される現象が生じている。特に重度訪問介護においては、支給時間をカバーする介護事業者が確保できないケースや区外の事業者からサービス提供を受けるケースなども見られる。

3 現在の区の取組内容

こうした中、中野区における福祉人材確保・育成のための取り組みは以下のようになっている。

訪問系障害福祉サービス事業所人材確保対策支援事業	訪問系障害福祉サービス事業所が資格取得前の職員を雇用する際、人件費と資格取得費用を補助し、福祉人材の安定確保を図る。 (令和8年度新規事業) 予算額 8,944 千円
障害福祉人材育成研修事業	多様化する障害者のニーズに応えるために、福祉人材の専門性の向上を図り、多様なスキルを持った人材育成を図る。(研修の企画・運営は民間事業者に委託) 令和7年度実績：計10回開催し、発達障害・知的障害・自閉スペクトラムの理解、高次脳機能障害、成年後見制度、虐待防止等をテーマとして取り上げた。
障害者居宅介護従業者基礎研修等事業助成金	居宅介護等従事者基礎研修を実施する事業者に対し、研修費用を助成する。 1事業所 80,000 円を上限 令和7年度実績：2事業所に対し助成金交付

障害者自立支援協議会 【相談支援専門員連絡会】	・相談支援専門員の知識習得や支援技術の向上のために、勉強会や研修を実施しながら、相談支援事業の現状・課題について情報共有を行い、より実務的なテーマについて検討を行う。 ・相談支援専門員のネットワークを作り、相談支援専門員同士が支え合うことができる環境構築、特に、少人数で孤立しやすい特定相談支援事業所の相談支援専門員が、気軽に相談できる環境づくりを行う。
障害者自立支援協議会 【施設系事業者連絡会】	①研修会 会員の希望を集約し、障害児支援施設において共通して取り上げたいテーマを決定、年1回実施。直近では、差別解消法、ストレングスモデルと意思決定支援、福祉職場で起きやすいストレスとその対処等のテーマを取り扱った。 ②事業所間交流研修 サービス、対象とする障害種別、特定の事業所等希望にあわせ、研修先を調整、原則1日間、支援員として研修に参加する。研修においては研修者と受け入れ側へ記録を提出する。実施4年目の平成30年度に初めて参加者による発表会及び懇談会を開催。
福祉人材の育成や獲得に関するセミナーの開催 【居宅系事業者連絡会】	福祉事業所における人材マネジメントをテーマに講演会とディスカッションを実施。
障害児通所支援事業所研修会	障害児通所支援事業所の従業者を対象に年4回、発達や集団療育、虐待防止等のテーマを設定し、サービスの質の向上を目的に研修会を実施。 主に実際の支援者の資質向上のテーマで行う。

4 今後の区の方針（取組案）

○人材確保のための処遇改善加算の上位区分の取得率向上

障害福祉サービス事業所における処遇改善加算の取得率の向上や処遇改善緊急支援事業の制度周知を図り、制度活用による処遇改善を推進する。

○外国人従業員の受け入れ事業所間の連絡会等の開催

外国人従業員を雇用する事業所における定着率の向上を図るため、生活面のサポートや日本語学習支援、キャリアアップ支援、相談対応などの職場環境の改善等を図るための関係機関による協議の場の設置検討

○将来の福祉人材確保のための体験の場等の確保

新たな人材確保のため、学生などの若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるよう福祉職場の見学会や体験の場の確保

○中野区における介護、障害と横断的な福祉人材の確保・育成を図るため「介護人材確保連携協議会」などの会議体の設置検討

5 ご審議いただきたい事項

福祉人材の確保について「今後の区の方針（取組案）」に対するご意見やアイデア、及び、どのような具体的な施策が効果的と考えられるかについて、以下の点を踏まえてご審議いただきたい。

- ・在職年数5～7年程度を境に満足度が低下するという統計があるが、人材育成を図りながら、キャリアアップを図るための施策について。
- ・区では小中学生向けに出前講座や交流事業等を通して障害の理解促進・周知啓発を推進しているが、その先に職業として障害福祉業界を選択してもらえるような働きかけ・取組について。
- ・区の人材確保・定着施策については、国制度である処遇改善加算の最大限の活用が軸となると考えられるが、一方で、小規模事業所等においては加算の取得が困難な事例も想定されるため、こうした事業所に対する区としての補完的な支援の在り方について。
- ・人材不足及び即戦力確保を目指す、外国人材雇用、また若年層への障害福祉業界からのアプローチに係る支援を、どこまで区は踏み込むべきかについて。