

柱2. 地域生活の支援「あんしん」 項目 福祉人材の確保

概要・経過

「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。以下「新入材確保指針」という。）は、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について改めて整理を行い、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第89条第1項の規定に基づき、「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、今後の福祉を担う人材の養成確保を図っていくことを目的としています。

しかし、平成18年の「障害者自立支援法」施行以降、しょうがい福祉施策を取り巻く状況は毎年大きく変化し、福祉サービスの対象者の拡大、内容の充実を背景に、複雑で専門的な対応を必要とするニーズの多様化、高度化が進行しています。

また、少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年のゆるやかな景気回復に伴い、他の分野における採用意欲が増大しており、しょうがい福祉サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、慢性的な人手不足が生じています。

■ 「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）

- ①就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための「労働環境の整備の推進」
- ②今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」
- ③国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるための「福祉・介護サービスの周知・理解」
- ④介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなどの「潜在的有資格者等の参入の促進」
- ⑤福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」

長浜市の現状・課題

①平成24年から、相談支援体制の強化策として、基幹相談支援センターや地域自立支援協議会が法定化され、サービス支給決定プロセスの見直し（サービス等利用計画案を勘案すること）やサービス等利用計画作成の対象者の大幅な拡大が図られました。【平成27年度から完全実施】

いわゆる「一般的な相談」に対しても十分に対応するための相談支援体制を拡充していくためには、相談支援の担い手各々の役割を整理し、有機的な連携を前提にした役割分担等が必要ですが、平成24年以前からの「一般相談」との整理、理解が浸透しない中で、相談支援専門員の業務量の増加もあり、担当ケース数を伸ばすことができず、令和2年においても、サービス等利用計画を希望する当事者すべてに対して提供できていません。

また量的側面だけでなく、一定の質のサービス等利用計画が作成される必要があるため、相談支援の中核的役割を果たす基幹相談支援センターを設置し、計画の内容をチェックすることにより、一定の水準に達しないものについては、提出した相談支援事業者、相談支援専門員にフィードバックしてその状況を把握し、相談支援事業者と基幹相談支援センター、市が協働してより質の高いサービス等利用計画を作成する必要性があります。

②すべてのサービスでは同性介護が原則となっていますが、職員数や状況などによって同性介護ができない状況が生まれます。特に入浴やトイレの介助は、利用者に対する配慮が必要ですが、施設入所支援の現場においては、近年の核家族化の影響もあり、夜勤が可能な女性職員が減少しています。結果、施設入所支援の定員数を減らさざる得ない状況が発生しています。

③居宅介護事業所では、職員の減少・高齢化が著しく進行しています。ヒアリング結果からは、募集をかけても応募者が全く集まらず、結果として40代が最も若手という状況が確認できます。その要因としては、原則一人で各家庭を訪問して当事者やその家族と向き合わなければならないこと、当事者や家族によってヘルパーへの要望が異なること、当事者の容態が急変した際の対応に不安を感じることなど、施設職員と比較して現場での判断が求められる点において、精神面での負担が大きいこと等があると考えられます。