

11 福祉人材の確保について

少子・高齢社会の進展等により、福祉サービスに対する需要の増大・多様化が急速に進んでいる。

福祉人材の有効求人倍率は、全職種平均に比べ、極めて高い水準で推移しており、社会・生活の基盤を支える福祉人材の不足は深刻である。

特に、介護人材については、第9期介護保険事業支援計画に基づく推計で、65歳以上の高齢者数がほぼピークになると予測される2040年度に必要な介護職員数は約272万人となり、現状と比べて約57万人不足すると推計されている。

また、障害福祉人材については、独立行政法人福祉医療機構による調査によると、約半数の事業所が「職員不足」と回答しており、慢性的な人材不足が生じている。令和6年度障害福祉サービス等報酬改定では、手厚い人員配置や専門人材による支援に係る報酬が増額されたが、障害福祉サービス利用者数は増加傾向にあり、また令和7年度から新たなサービスとして就労選択支援が追加され、人材不足が今後さらに深刻となる見込みである。

さらに、保育人材についても、令和6年度に実施された保育士の職員配置基準の改正や、今後予定されている「こども誰でも通園制度」の創設等により、保育ニーズが増大することが想定され、さらなる人材不足が予測される中で、保育士の確保も喫緊の課題である。

福祉人材の確保に向けて、これまでも対策を進めてきたところであるが、今後、生産年齢人口がさらに減少していくことを考慮すると、福祉人材の確保は一段と厳しくなることが想定され、これまで以上に全方位的に人材確保の施策を強化する必要がある。

については、以下の事項について特段の措置を講じられたい。

1 福祉人材確保に確実につながる公定価格等の見直しについて

慢性的な福祉人材不足を解消するため、平均賃金の全産業と福祉分野の格差や、他産業における賃上げの動向、昨今の諸物価高騰の現状、各地域の実態等を踏まえ、処遇改善に確実につながる公定価格等の見直しを行うこと。

また、公定価格等の地域区分の設定に当たっては、国家公務員の地域手当の級地区分及び支給割合だけによることなく、地域の実情を十分に反映し、現在の水準以上の設定にすること。

2 介護人材確保の取組強化について

(1) 質の高い人材を安定的に確保するため、介護福祉士修学資金の貸付原資を、貸付実施年度の前年度または当該年度の当初に必要な額を交付し、貸付事務の安定化を図ること。

また、介護事業者の生産性向上の取組を支援する介護テクノロジー導入への補助制度を都道府県の実情に応じて柔軟に活用できる制度に見直した上で継続・拡充を図ること。

(2) 令和6年度介護報酬改定で、全国単位の令和5年介護事業経営実態調査の結果などを受け、訪問介護の基本報酬が減額されたが、在宅生活を支える根幹となるサービスの円滑な提供体制の確保のため、訪問介護の介護報酬の設定に当たっては、都市部や中山間地域等の地域の実情を把握し、その実情を踏まえた評価を早期に実施すること。

3 障害福祉人材確保の取組強化について

(1) 障がい福祉分野においても、人材確保が困難な地域の事業所の運営支援等、地方の実態に沿った総合的な対策を講じられるよう、地域医療介護総合確保基金と同等の財政措置を講じること。

(2) 生活介護や就労継続支援A型及びB型等の事業所では、サービス管理責任者の常勤・専従が必要とされているが、人材の確保が困難な地域や利用者が少数にとどまる地域も存在する。そうした地域特有の事情も勘案し、地方自治体の裁量により他のサービス種又は他の職種との兼務を認めるよう人員配置基準を弾力化するなど、サービス提供に支障が生じない範囲で、限られた人材を有効に活用できるようにすること。

(3) 令和6年度の報酬改定で、強度行動障がいを持つ児者に中核的人材を配置し支援を行った場合などの加算が創設されたが、中核的人材養成研修の受講者等の枠が令和6年度は各都道府県3人に限定されており、十分な支援が提供できないおそれがあることから、人材の有無による地域間格差により不公平が生じないよう国の責任において、人材の養成を行うこと。

また、広域的支援人材の登録基準が明確でないことから、基準を明確にすること。

4 保育士確保の取組強化について

保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保するため、保育士修学資金貸付等事業の継続・拡充や、潜在保育士の再就職支援等の推進、国において保育士や保育現場の魅力が伝わるポジティブキャンペーンの展開を図ること。

また、3歳未満児の保育士配置基準の改善を早期に行うとともに、基準以上に配置した際の財政支援の拡充を行うこと。