

# 障害福祉人材の確保・定着支援に関する取組みについて

## 1. 本市における障害福祉人材を取り巻く現状について

### (1) 本市の障害者手帳所持者数および障害福祉サービス利用者数の経年変化

令和4年度末時点において、本市の障害者手帳所持者数は約5.5万人(人口比率:約5.0%)となっています。障害者手帳所持者数および障害福祉サービスの利用者数は年々増加しており、障害福祉サービスの需要はますます高くなることが予測されます。

図1 本市の障害者手帳所持者数

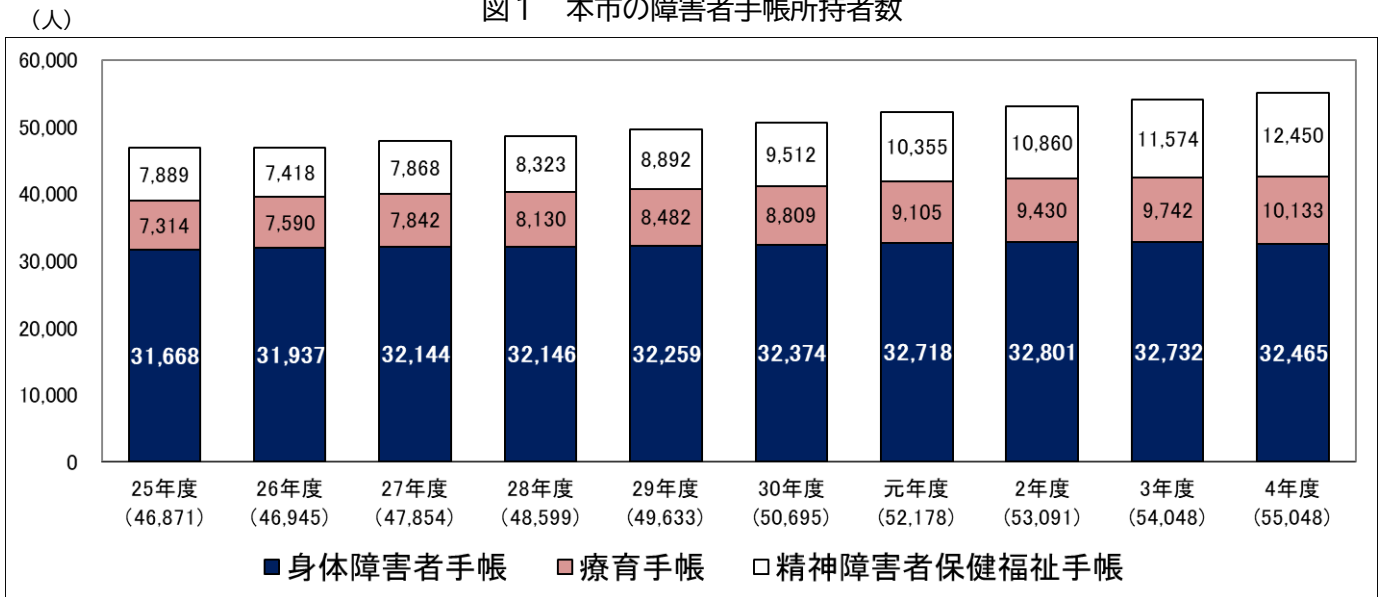
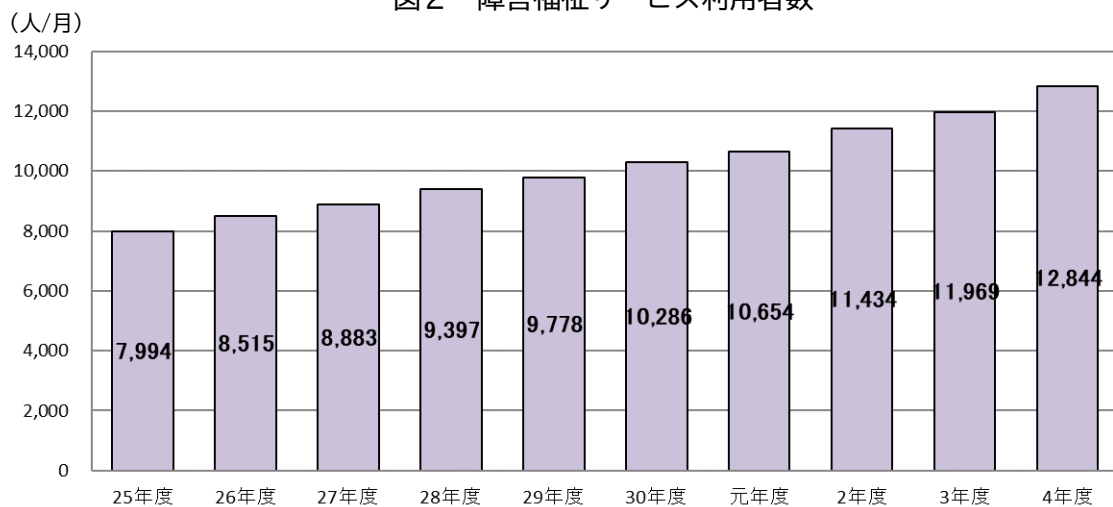


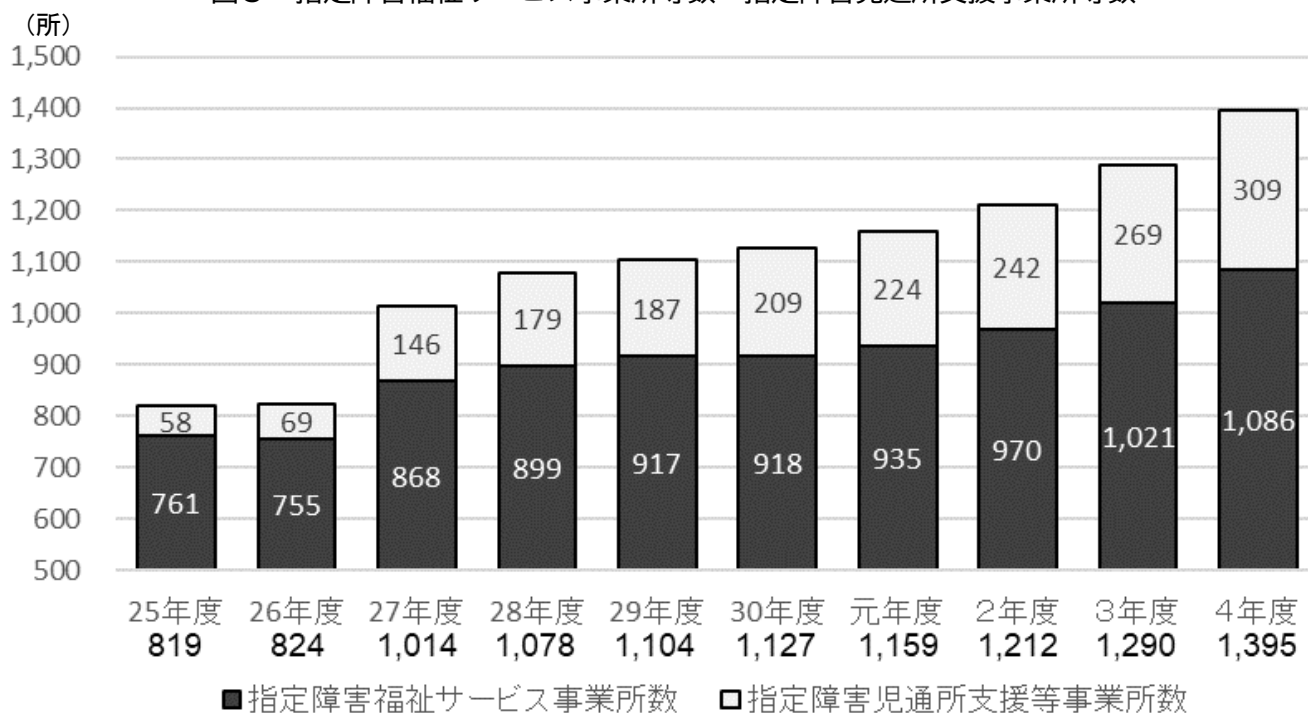
図2 障害福祉サービス利用者数



(2) 指定障害福祉サービス事業所等数・指定障害児通所支援事業所等数経年変化

障害者手帳所持者数および障害福祉サービスの利用者数といった障害福祉サービスの需要の増加にともない、供給側である指定障害福祉サービス事業所等数・指定障害児通所支援事業所等数も年々増加しています。

図3 指定障害福祉サービス事業所等数・指定障害児通所支援事業所等数

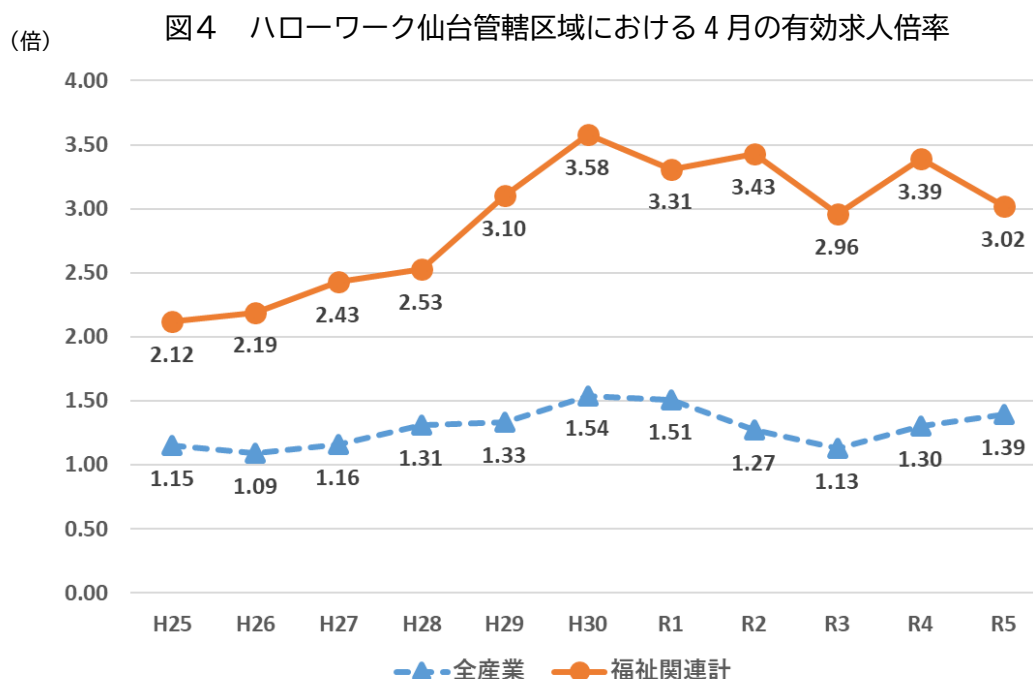


※各年度4月1日時点です

※指定障害福祉サービス事業所数には相談支援事業所数を、指定障害児童所支援事業所等数には障害児相談支援事業所及び障害児入所施設数を含みます

### (3) 本市における有効求人倍率の経年変化

ハローワーク仙台管轄区域における有効求人倍率をみると、平成 25 年以降の全産業平均はほぼ横ばいとなっているものの、福祉関連計では上昇傾向にあります。令和 5 年においては、全産業平均が 1.39 倍であるのに対し、福祉関連計は 3.02 倍と、全産業平均を大きく上回っており、福祉分野における人材不足が深刻となっていることがわかります。また、平成 29 年以降、全産業平均との乖離幅は高止まりのまま推移しており、人材不足が慢性化しています。



※福祉関連計には障害福祉分野以外の福祉分野の職種も含まれています

※本倍率は季節調整を行っていない実数値となります

出典 宮城労働局「求人・求職バランスシート」

#### (4) 福祉業界に対して大学生が抱くイメージ

令和5年から令和8年に卒業予定の大学生を対象にした意識調査（令和4年度に株式会社インタツアーにて実施）の結果を見ると、介護・福祉業界に対するプラスのイメージとして、「社会貢献度が高い」や「アットホーム」といった印象を持っていることがわかります。その一方で、マイナスのイメージとして、「給料が低い」、「ワークライフバランスがとれない」、「作業的」、「福利厚生が充実していない」、「自由度が低い」といった印象を持つ学生も多く、「待遇」や「労働環境」に対するマイナスイメージを持っていることがわかります。

図5 介護・福祉業界のプラスイメージ（令和5～令和8年卒生）

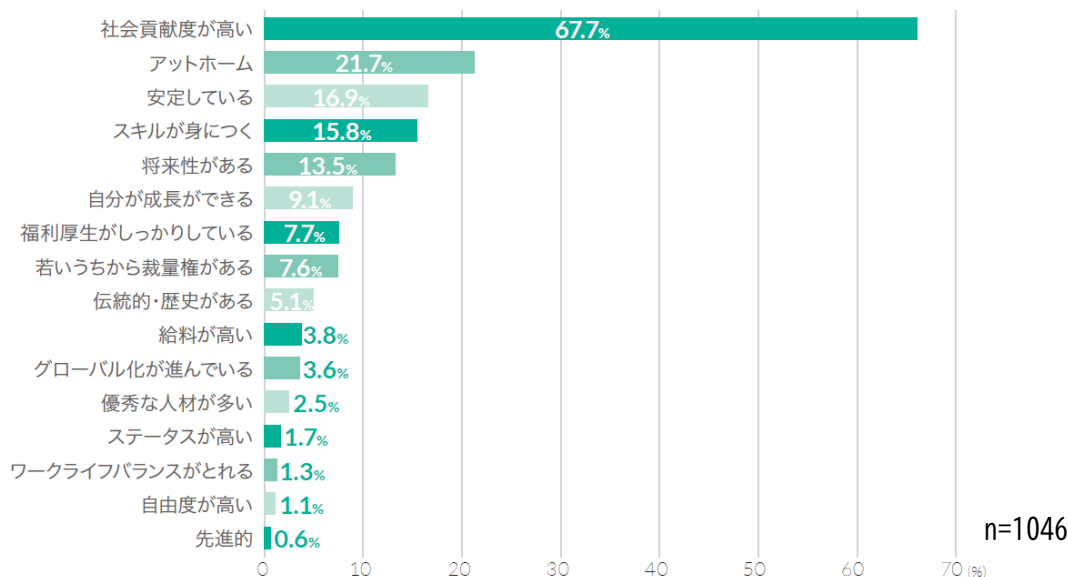
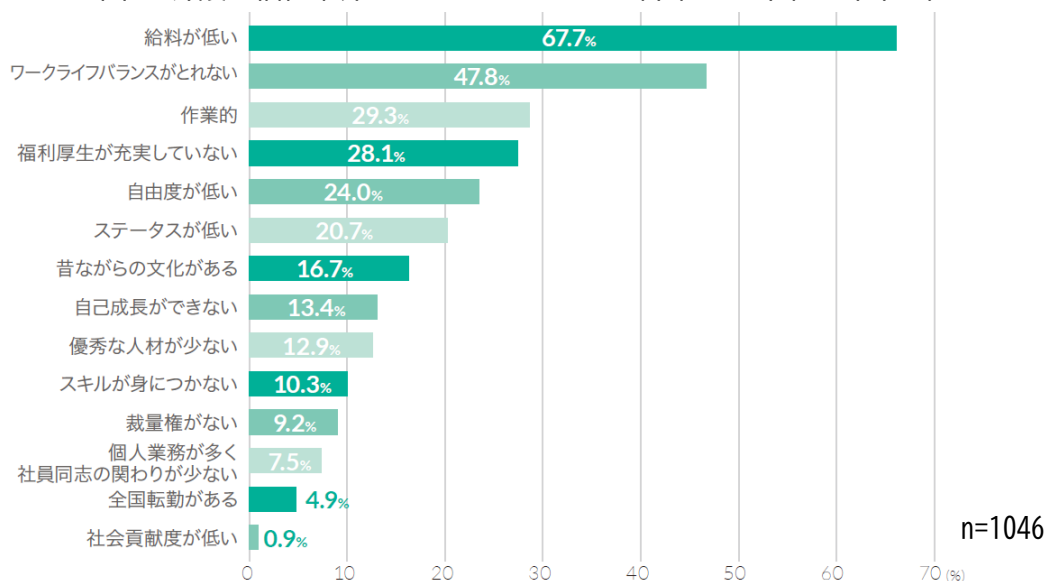


図6 介護・福祉業界のマイナスイメージ（令和5～令和8年卒生）



出典 インタツアー「23・24・25・26 卒生対象 業界別イメージ調査介護・福祉業界編」

(5) 全国の障害福祉サービス事業所等を対象とした人材確保に関する調査

障害福祉サービス事業所等を対象に行ったアンケート調査（令和 2 年度に独立行政法人福祉医療機構にて実施）の結果を見ると、人員確保が難しい要因として「低い賃金水準」や「不規則な勤務形態」、「求める水準を満たす人材がない」が上位にあるほか、「その他」の回答として、「障害者支援の仕事はハードルが高いと感じ、求人への応募がない」や「障害者の介助の経験がなく、抵抗感がある」、「障がいに対する理解不足」、「障害者の地域生活の支援の職業としての認知度の低さ」といった、障害者および障害福祉業界に対する理解度・認知度の低さも理由に挙げられております。

図7 人員確保が難しい要因（複数回答）

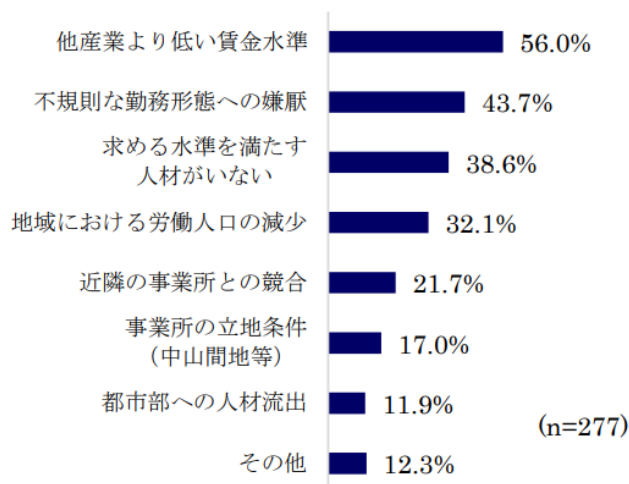


図8 人員確保が難しい要因の「その他」に寄せられた回答内容

- |                           |                                       |
|---------------------------|---------------------------------------|
| (福祉業界へのイメージや障害福祉への理解・専門性) |                                       |
| ①                         | 障害者支援の仕事はハードルが高いと感じ、求人への応募がない         |
| ②                         | 障害者の介助の経験がなく、抵抗感がある                   |
| ③                         | 障がいに対する理解不足                           |
| ④                         | 障害者の地域生活の支援の職業としての認知度の低さ              |
| ⑤                         | 同性介助が求められる業種で、性別が合わない場合がある            |
| ⑥                         | 福祉の仕事そのものが新型コロナウイルスに感染しやすいイメージを持たれている |
| (福祉人材そのものの不足)             |                                       |
| ⑦                         | 介護職、看護職を希望する人が少ない                     |
| ⑧                         | 看護師さんの絶対数が少なく、取り合いになっている              |
| ⑨                         | 事業を多角的に行っている法人や、株式会社が運営している事業所に学生が流れる |
| ⑩                         | 募集に対して圧倒的に応募者が少ない                     |

出典 独立行政法人 福祉医療機構「2020年度 障害福祉サービス事業所等の  
人材確保に関する調査について」

(6) 仙台市内で働く障害福祉事業所職員の意識調査結果

仙台市内の障害福祉事業所職員を対象とした人材確保・定着状況に関するアンケート調査（令和2年度に本市にて実施）の結果を見ると、職場・仕事の不満点として「給与・福利厚生」の回答が最も多い点は学生が抱えているイメージと近い実態であるものの、職場・仕事の満足点として「仕事の面白さ」を回答している職員の割合が高く、学生が抱えている「作業的」などのマイナスイメージと一部乖離があることがわかります。

(5) 全国の障害福祉サービス事業所等を対象とした人材確保に関する調査の結果と合わせて考えると、障害福祉業界で働くことの醍醐味である仕事の面白さや専門性が発揮できる環境等について、十分に認知されていないと考えられることから、情報発信や啓発活動の方法に課題があると推察されます。

図9 市内の障害福祉関連事業所職員が感じている職場・仕事の満足点

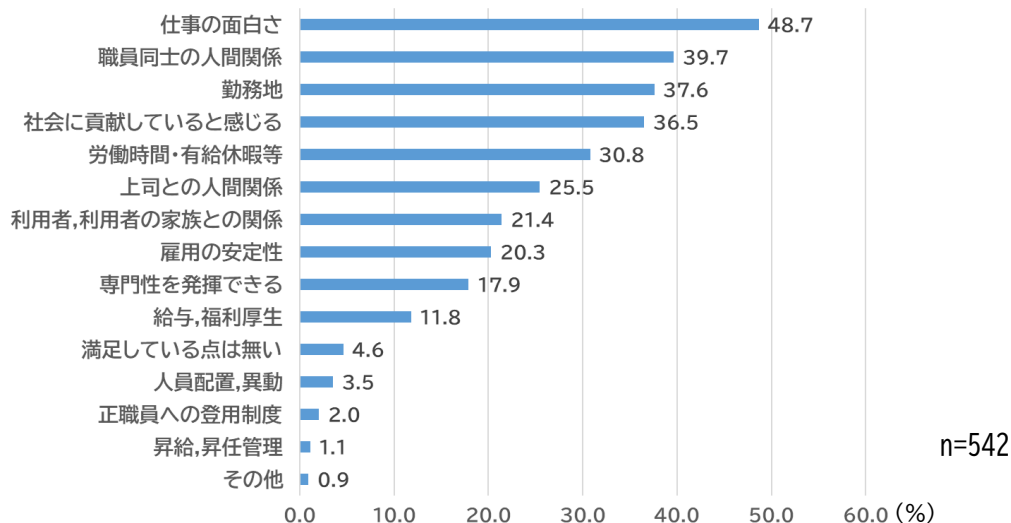
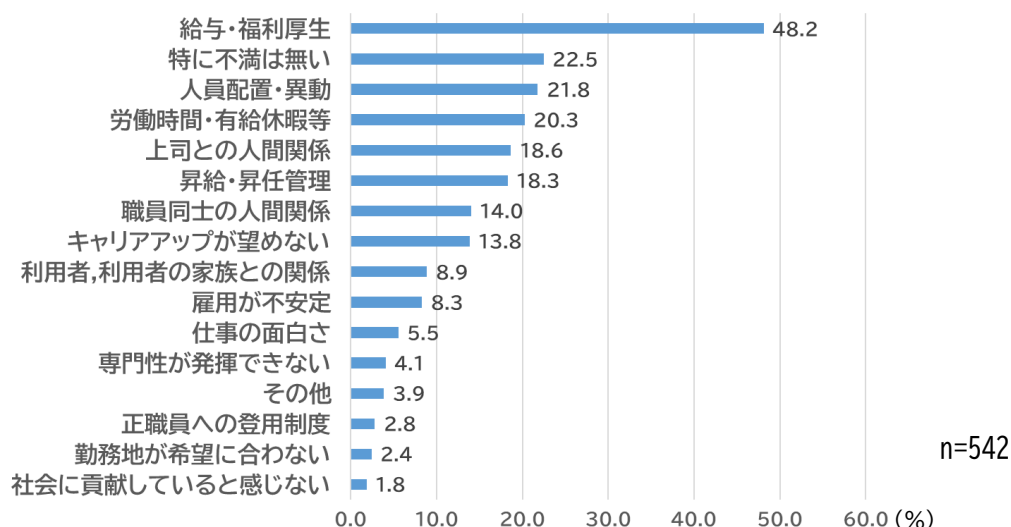


図10 市内の障害福祉関連事業所職員が感じている職場・仕事の不満点



出典 仙台市「令和2年度 障害福祉分野における人材確保・定着状況に関する障害福祉事業所所属職員へのアンケート結果」

(参考) 回答者属性

サービスごとの雇用形態については、生活介護や施設入所支援などの重度の方が利用するサービスにおける正職員の回答割合が高い状況となっています。所属する法人の在籍年数については、20年以上の項目を除き、概ね平準化されている状況となっています。

図 11 サービスごとの雇用形態

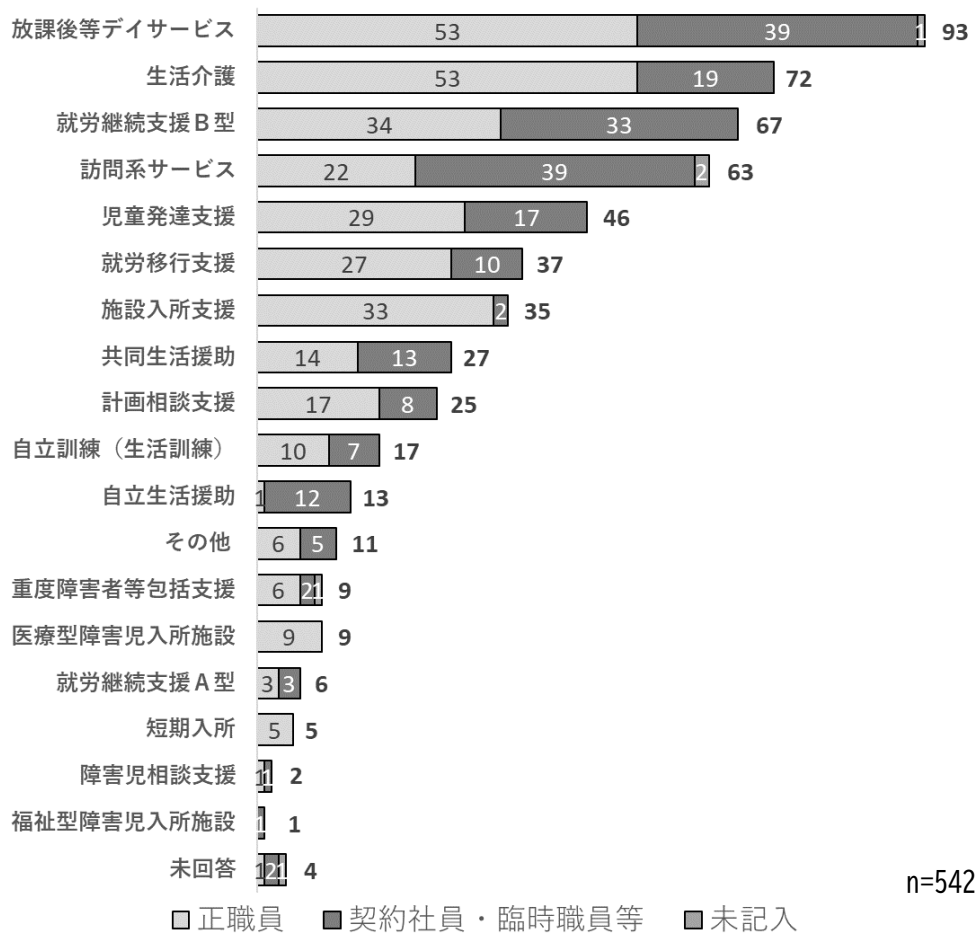
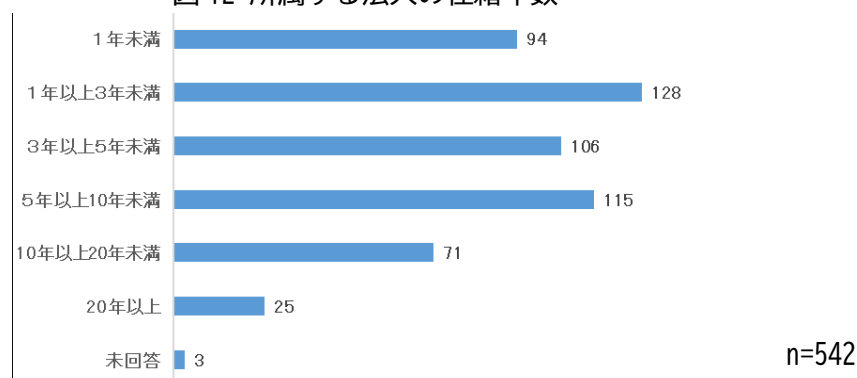


図 12 所属する法人の在籍年数



出典 仙台市「令和2年度 障害福祉分野における人材確保・定着状況に関する障害福祉事業所所属職員へのアンケート結果」

(7) 障害福祉人材の確保・定着支援に対するこれまでの取組み実績

本市においては、平成 30 年度より障害福祉人材の確保・定着支援に関する取組みを行っております。これまで、学生や事業所の若手職員を対象とした就活イベントの開催に加え、各事業所の管理職・採用担当を対象としたセミナーの開催、事業所職員の意識調査アンケート、本市他局の事業紹介等の取組みを行ってまいりました。

ただし、年度ごとにテーマが分散しており、一貫性や連動性に欠けた取組みとなっていたことから、令和 6 年度以降については、本事業の方向性と対象範囲を明確にしたうえで、事業内容を決めていく必要があるものと認識しております。

表 1 障害福祉人材の確保・定着支援に対するこれまでの取組み一覧

年度	種別	事業内容	対象
H30	確保	障害福祉の仕事に興味のある学生と事業所若手職員との交流会	学生と若手事業所職員
	確保	障害福祉分野の人材確保に向けた説明会 (学生のキャリア支援の視点から)	障害福祉事業所(管理職・採用担当者)
R1	確保	障害福祉分野の就職応援交流カフェ	学生と若手事業所職員
	確保・定着	障害福祉分野の人材確保戦略セミナー (学生のニーズ、若手福祉人材の採用動向、福祉分野の採用コンサルティングの取組み、事例紹介)	障害福祉事業所(管理職・採用担当者)
R2	定着	アンケート実施	障害福祉事業所(一部管理職を除く全ての職員)
R3	確保	本市経済局の人材関連事業紹介 (移住支援金、就職氷河期世代支援、若者就労・定着支援事業)	障害福祉事業所(管理職・採用担当者)
R4	確保・定着	人材確保計画の作成と活用方法セミナー (福祉人材の採用動向、採用計画立案の重要性、採用計画の作成ワーク)	障害福祉事業所(管理職・採用担当者)



## 2. 市内障害福祉事業所へのヒアリング結果について

令和4年度に実施した市内障害福祉事業所へのヒアリング調査においては、長く勤務し続けるための支援として、「相談し合える場所や他職種が顔なじみになれる場所が必要だと感じる」という意見や、「自分の状況や悩みを相談できるような仕組みがあるとよい」といった意見をいただきました。その一方で、「経験のないことに直面した際には、経験のある方に連絡し、教えてもらうようにしている」といった他事業所の職員とネットワークを能動的に構築している事例もあります。

事業所や職員同士の情報交換・人材交流を目的とした団体やコミュニティも既にありますが（資料2-2「2. 福祉関連団体およびコミュニティの現状について」参照）、研修会や啓発活動を主としているものも多く、ヒアリングにて要望があった場所や仕組みとは趣旨が異なっているものと推測します。

相談し合える場所や顔なじみの仲間がいることは、人材の定着に寄与すると考えられることから、事業所の垣根を超え、職員同士が“気軽に”つながることができる機会の創出等も検討していく必要があります。

表2 市内障害福祉事業所へのヒアリング調査でいただいた意見

<p>【質問】</p> <p>事業所内に同じ職種がない場合であっても長く勤務し続けるためには、研修以外でどのような支援が必要となるか。</p>
<p>【回答】</p> <p>・相談し合える場所（ネットワーク）や他職種が顔なじみになれる場所が必要だと感じる。人の支援をするのも人なので、人と人がつながるきっかけがあればいいと思う。これは個人的に作ることも可能かもしれないが、うまく出来ない人もいると思う。</p>
<p>【質問】</p> <p>人材の確保や定着について、取り組みの好事例や困っていることなどがあれば教えていただきたい。併せて、行政に望むことがあればお聞きしたい。</p>
<p>【回答】</p> <p>・経験のないことに直面した際には、経験のある方に連絡し、教えてもらうようにしている。自分が動いただけつながりができると思っている。</p> <p>・メンタルヘルスに関して、自分の状況や悩みを匿名で相談できるような仕組みがあるとよい。</p>

出典 仙台市「令和4年度仙台市障害者等保健福祉基礎調査報告書」

### 3. 取組みの方向性について

#### (1) 人材確保について

障害者手帳所持者数や障害福祉サービス利用者数の増加傾向より、今後も障害福祉事業所の支援を必要とする方は増えていく一方、人口減少と少子高齢化を背景に“働き手不足”の問題が顕著化し、人材の確保がより困難になることは明白です。このような状況の中、障害福祉分野で働く方を増やしていくためには、障害福祉に関連する仕事の種類ややりがい等について正しく理解してもらい、障害福祉分野の求人情報に関心を持ってもらうことが必要となります。

また、各事業所においては、人材確保計画に基づき効率的で効果的な採用活動を行うことや、SNS や Web サイト等を通して自社の取組みを広く知ってもらうことも重要となります。

##### ① 障害福祉業界に関する情報発信

障害福祉分野の職種や労働環境、魅力等に関する広報活動の実施等による、障害福祉分野で働く人の裾野が広がるような普及啓発

##### ② 事業所における採用活動の支援

採用活動や広報活動に関するセミナーの開催等により、事業所の効率的・効果的な人材採用活動の支援

#### (2) 人材定着について

障害福祉サービスを安定して提供し続けるためには、職員の方に“安心して長く働いてもらうこと”が必要となります。安心して長く働くためには、職員の方の満足度向上につながる人事制度や福利厚生制度、職場環境の整備や改善が重要です。

また、事業所や職種の垣根を越えて職員同士が気軽につながる機会の創出等、障害福祉業界全体を見据えた人材定着に寄与する取り組みも検討が必要です。

##### ① 各事業所における人材定着の支援

人材育成やキャリアアップ、人事制度・福利厚生制度に関するセミナーの開催等により、事業所の職場満足度向上に資する取り組みの支援

##### ② 障害福祉業界における人材定着の支援

事業所および事業所職員を対象としたニーズ調査等を踏まえた、障害福祉業界の職員ネットワーク構築の支援等、障害福祉業界の人材定着に資する取り組みの検討