

令和８年度愛知県予算等に対する要望書

日ごろは、本会事業の推進及び社会福祉施設等への支援に格別のご配慮をいただき
おり、感謝申し上げます。

さて、社会保障を担う福祉現場の人材不足は、超少子高齢化や社会構造の変化に伴い
深刻化を増す中、処遇においては民間企業では物価高騰等を踏まえた賃上げが図られ、
福祉分野との賃金格差が拡大し、人材の確保が更に困難となっています。

一方で、福祉ニーズや生活課題は、既存の社会福祉制度では困難な課題を抱える方が
増加する中で、一層複雑・深刻化しており、それに対応していくためには、高齢・障害・
保育・児童分野における人員確保に加え、その資質向上が求められます。

さらに能登半島地震をはじめ、大規模災害が相次ぐ中であって、発災時における迅速
な災害福祉支援活動の展開とともに、平時からの体制整備を図ることが急務となってい
ます。

私ども、県内の社会福祉施設経営者及び施設職員は、日々、利用者本位の福祉サービ
スの提供を目指し業務を遂行しておりますが、多くの施設ではケアニーズの高い利用者
に対応できる専門職員の不足はもとより、必要な人員の確保にさえ困難をきたしており
ます。福祉サービスの質の低下を防ぐとともに、地域社会の要請に応えていくことや「働
き方改革」に沿った職場づくりのためには、抜本的な職員配置基準の改善や財源確保、
福祉人材の確保・育成・定着の対策強化を早急に講じていただく必要があります。

愛知県におかれましては、多岐に亘る社会福祉制度への対応にご尽力いただいております
ますが、とりわけ諸物価高騰においては、施設運営に多大な影響を及ぼしており、施設
運営と利用者支援にご理解のうえ、早急なご支援をいただくようお願いいたします。

つきましては、令和８年度の事業及び予算編成に当たりまして、次の各事項について
のご支援を強く要望いたします。

なお、要望事項について、書面にてご回答くださいますようお願いいたします。

令和8年度 愛知県予算等に対する要望書

【共通事項】

- 1 社会福祉制度充実のための財源の確保について
- 2 愛知県民間社会福祉施設運営費補助金の充実について
- 3 社会福祉施設における新型コロナウイルス感染症対応への支援について
- 4 民間社会福祉施設振興資金の原資確保について
- 5 福祉サービス第三者評価事業の受審促進について
- 6 社会福祉法人の法人税非課税の堅持について

【障害関係】

- 1 工賃向上対策について
- 2 食事提供体制加算の恒久化について
- 3 児童発達支援センター設置の今後の方向性について
- 4 障害児入所支援施設の安定した施設運営について
- 5 障害者入所施設における個室化整備等の優先補助について
- 6 生活介護の報酬について

【保育関係】

- 1 誰でも通園制度について
- 2 幼保小の架け橋プログラムについて
- 3 施設等整備について
- 4 看護師の配置について
- 5 保育人材の確保施策の推進について
- 6 保育の質の向上・保育者のワークライフバランス確保のために

【児童関係】

- 1 社会的養護を担う人材確保対策とした、施設の魅力発信など広報費用の予算化について
- 2 児童養護施設・乳児院における国等の補助事業の円滑な実施について
- 3 国が推進する児童家庭支援センターの設置・実施について
- 4 事務員の加配職員の実現について
- 5 「愛知県社会的養護自立支援協議会」への協力体制について
- 6 制度政策説明会（行政説明）の機会について
- 7 母子生活支援施設退所予定者における公営住宅の入居について
- 8 母子生活支援施設の要保護児童対策(地域)協議会への参画について
- 9 母子生活支援施設及び女性自立支援施設利用者による福祉サービスの利用について
- 10 母子生活支援施設及び女性自立支援施設の職員の資質向上について
- 11 非常勤心理担当職員の配置について
- 12 各種補助金事業の積極的实施について

【高齢関係】

- 1 介護支援専門員の待遇改善と資格更新について
- 2 軽費老人ホーム・養護老人ホームの運営費の改善等について

令和8年度愛知県予算等に対する要望書

【共通事項】

1 社会福祉制度充実のための財源の確保について

少子・高齢化の状況がより一層深刻化するなか、社会福祉制度の充実を求める市民のニーズは、益々大きくなっています。反面、社会福祉施設を取りまく環境は、諸物価の高騰、職員確保の困難さなど、大変厳しいものがあります。福祉制度を維持・充実するためには、必要な財源を安定的に確保いただくことが不可欠です。

つきましては、安定した福祉サービスの提供と社会福祉施設運営の維持・向上のため、次のとおり要望します。

- (1) 福祉サービスの各報酬や施設運営費、措置費等をこれまで同様に堅持されたい。
- (2) 県民の福祉に対する期待・ニーズに応えるよう、国により新しく予算編成された支援や事業が円滑に実施できるよう、愛知県においても予算確保することはもとより、県としての施策も積極的に検討・予算化されたい。

2 愛知県民間社会福祉施設運営費補助金の充実について

福祉分野の人材確保や職員の定着など、運営にかかわる課題が増しています。また、今後入所者の増加が見込まれ、サービスの維持と向上も必要と考えます。

つきましては、愛知県の福祉施策を推進するものとして、次のとおり要望します。

- (1) 愛知県民間社会福祉施設運営費補助金を引き続き堅持されたい。
- (2) 福祉事業ポイント・補助項目の新規設定・変更を状況に応じて行われるとともに、その際には、各種別の代表との協議をされたい。
- (3) 地域性や施設規模の実態や情勢に合わせて段階的にポイントが取得できるよう設定するとともに、継続的に取り組むべき事項と、努力すれば取得できる事項とを考慮し政策誘導に固定化することなく、取得しやすいような緩和措置を図られたい。
また、中期計画に基づき複数年で成果が出る取組についても対象とされるような枠組みを作られたい。
- (4) 育児・介護休業法等による短時間勤務を推奨している場合のポイント加算等労働や環境など他の制度施策を積極的に取り入れている福祉事業所へのポイント加算等を導入されたい。

3 社会福祉施設における新型コロナウイルス感染症対応への支援について

新型コロナの対応は、感染法上の位置づけが、5類になったとはいえ、社会福祉施設では、利用者の多くが集団生活をしており、一人発症すれば、クラスター化する事態が続いています。まだまだ、社会福祉施設では、新型コロナは終わっていません。

そのため、感染確認検査は不可欠であり、かつての濃厚接触者に類する者への検査確認や、入所者・利用者一斉検査時など、保険対応や保健健康センターでの対応とならないケースについては、検査キット（施設において入手可能な抗原定性検査キット）の活用は非常に有益です。

つきましては、施設サービスの継続と利用者保護のため、継続的な支援が必要とされるため、次のとおり要望します。

- (1) 検査キットの購入に係る経費、感染予防にかかる必要品の購入に係る経費について支援を継続されたい。
- (2) 利用者の減少・施設の減収を補う措置を検討されたい。
- (3) 重症化と集団感染を防ぐためにも、保育所をはじめ児童福祉施設等を含むすべての福祉施設・事業所における利用者及び職員に対し、ワクチン接種がしやすいよう経費補助するとともに、治療薬についての費用負担についても配慮されたい。

4 民間社会福祉施設振興資金の原資確保について

県内には、建築年度が古く修繕や設備の更新が必要な施設も数多くあるほか、多床室のまま個室化への改築がされていない施設もあり、利用者にご不自由をいただくこともあります。

高齢者の増加や、障害者の地域移行(グループホーム整備)等に対して、今後も施設整備が必要です。

つきましては、今後の施設整備と利用者の生活環境の向上のため、次のとおり要望します。

- (1) 本資金の整備資金・運営資金の原資額を保持されたい。
- (2) 災害時における緊急融資制度を創設されたい。

5 福祉サービス第三者評価事業の受審促進について

利用者の選択に資するよう、施設は適切に施設・サービス情報を提供するとともに、施設自身も運営の問題点を把握してサービスの質の向上につなげる有用な制度です。

名古屋市を含む愛知県では、近年の受審施設数は100件程度(R3:101件、R4:133件、R5:146件、R6:131件)と対象施設数2千件余に比べ少ない状況です。

つきましては、福祉サービス第三者評価事業の受審促進について、次のとおり要望します。

- (1) 受審を促進するため、県としての受審事業所の目標を含めた方針を提示されたい。
- (2) 市町村に奨励するとともに、社会的養護関係施設以外の施設についても受審の促進が図られるよう受審料の財源措置について、国に要望されたい。

6 社会福祉法人の法人税非課税の堅持について

社会福祉法人は、非営利性と公益性が求められており、社会福祉法では、社会福祉法人は地域における公益的な取組を行うことが責務とされております。

そのため、社会福祉法人制度の基幹の仕組みである法人税非課税、収益事業からの所得に対する軽減税率及びみなし寄付金制度の適用が不可欠です。

つきましては、社会福祉法人の税法上の取り扱いについて、次のとおり要望します。

(1) 社会福祉法人の法人税非課税等の堅持を国に強く要望されたい。

【障害関係】

1 工賃向上対策について

- ・障害者施設の利用者が一日しっかりと働き、働きに応じた工賃を得て、充実した生活を送るためには、作業量や工賃の確保が必要であるが、事業所が独自に新たな作業を開拓するには困難な経済的状況が続いている。

つきましては、工賃向上対策について次のとおり要望します。

- (1) 行政が新規作業の紹介・あっせんや工賃補助等の支援策を強力に推し進めていかれたい。

2 食事提供体制加算の恒久化について

- ・利用者の困窮や家庭状況等により、施設での食事が重要な栄養摂取の機会となっています。食事提供体制加算が廃止された場合には、昨今の物価高騰の影響もあり、提供体制が損なわれる可能性があります。結果として生活面での各種課題の発生を誘引しかねません。

つきましては、食事提供体制加算の恒久化について次のとおり要望します。

- (1) 食事提供加算は、経過措置の延長ではなく同加算の恒久化を図るよう、国に対して働きかけられたい。

3 児童発達支援センター設置の今後の方向性について

- ・あいち障害福祉プラン 2021-2026 においては、児童発達支援センターの設置に関して、2026 年度末までに各市町村に少なくとも 1 か所以上設置すると目標が設定され、2022 年度末の時点で 57.4%と公表されています。2024 年の報酬改定において、児童発達支援センターに中核機能強化加算が設定されるなど、地域の障害児支援において、児童発達センターの役割が増々強化されています。

そのような状況を踏まえ、次のとおり要望します。

- (1) 2024 年度末での愛知県下自治体における児童発達支援センターの設置状況について明らかにして頂きたい。
- (2) その設置状況を踏まえた、目標数値達成に向けた具体的な取組について明らかにして頂きたい。

4 障害児入所支援施設の安定した施設運営について

- ・障害児入所施設は 3 月に退所が多く、4 月 1 日現在では現員数が減っているため、措置費収入が減ることとなります。同じ子どもを対象とする児童養護施設は定員数に応じた支弁とな

っています。

障害児入所施設に入所している児童は、疾病等による医療機関への受診及び入院の対応が必要となる場合、病院までの交通費や入院時の付き添いに係る費用（家政婦等の手配）は、施設負担となります。これらの状況は、施設経営のための安定した財源の確保を欠く要因となっています。

つきましては、障害児入所支援施設の安定した施設運営について次のとおり要望します。

- (1) 入所施設の措置費を現員ではなく定員に応じて支弁されるように改善されたい。**
- (2) 入所児童の入通院の費用に対する補助金を創設されたい。**

5 障害者入所施設における個室化整備等の優先補助について

- ・障害者入所施設では昭和 57 年以降に建設された施設が耐震補助や老朽化整備補助の対象外となり、多床室での生活が続いている状況が課題となっています。個室化の整備はプライバシー確保、感染症対策、自己肯定感の向上などの効果が期待されており、早急に取り組むべき重要な課題であり、施設利用者の生活の質向上に寄与するものと考えます。本会行った個室化整備に関するアンケート結果でも全国調査を下回る現状が明らかになっています。

つきましては、障害者入所施設における個室化整備等の優先補助について次のとおり要望します。

- (1) 多床室施設への個室化整備の優先補助や大規模修繕時の仮住まいを確保されたい。**
- (2) 建て替えに伴う補助の増額を国に要望されたい。**

6 生活介護の報酬について

- ・現在、利用者の送迎については送迎加算が設けられているものの、利用者の中には、強度行動障害のある方、障害の重度化した方、医療的ケアの必要な方などがいます。

これらの方には、精神状態の確認から配慮（飛び出し防止等）、身体的負担への介助（移動困難の補助等）、衛生的なケア（口を拭く等）など障害の特性に応じた支援が必要となっており、送迎時から専門的な対応が必要となっています。

しかしながら、こうした支援については、事業所が提供しているサービスとして評価されていない状況があります。

つきましては、生活介護の報酬について次のとおり要望します。

- (1) 個別支援計画に基づき、送迎時に職員が利用者宅で状態確認等を行う時間についてもサービス提供時間として報酬に反映されるよう認めていただき、本体報酬に算定されるよう国への働きかけを要望されたい。**

【保育関係】

1 誰でも通園制度について

- ・誰でも通園制度については、人材と財源の確保の困難さが各地域から改善の要望として挙がっています。また、具体的な制度設計について示されていないことから、行政においても保育現場においても来年度の実施に向けて不安を感じています。速やかな情報提供と十分な人材・財源確保が整えられるような制度となるよう国に対して要望してください。
- ・また、令和8年度に向けて説明会等の機会を地域ごとに設けていただけるようご配慮ください。

2 幼保小の架け橋プログラムについて

- (1) 愛知県内各市町村においてそれぞれ取り組みが進められつつあります。しかし、全体的な傾向として保育施設側の意欲が高いように思います。例えば、小学校教諭に保育現場を見に来て、子どもの姿を共有しカリキュラムについて話し合いたいと思っても、実現していません。こどもの育ちや学びにとって大切なプログラムですので、小学校側にも十分な意義や必要性が感じられるよう行政としての体勢を整えていただくようお願いします。
- (2) 小学校と保育施設だけではなく、広域的な連携として県教育委員会・各教育事務所と市町村・市町村教育委員会も含めた取り組みが具体的なカリキュラム編成を検討するうえでは必要です。こうしたことから、愛知県教育委員会と福祉局子育て支援課と連携し、県全体としての推進体制を整えてください。
- (3) 各地域や市町村において、連携のための研修や具体的な取り組みの実施を進めようとしていますが、部局をまたぐ内容のため、予算措置をどのようにするのか苦慮されている市町村もあります。県として一定の補助事業があるこうした課題の解決につながるといいますので、事業検討をお願いします。
- (4) 連携に当たって、人の行き来が必要となっています。特にカリキュラム検討に当たっては、時間も労力もかかります。こうしたことに対する加配は、小学校連携加算だけでは不十分です。国への要望とともに、県としても加配ができるように更なる補助事業の創設をお願いします。

3 施設等整備について

- ・保育施設の施設老朽化が顕著なところも増えてきています。公私立ともに、こどもの安全のための施設・設備の整備がしっかりとできるように補助事業要項、特に補助対象経費の範囲や建築単価の見直しをお願いします。

4 看護師の配置について

- ・ 保育所保育指針における子どもの健康や安全確保についての内容を実現していくために、各保育施設に看護師 1 名が配置されるよう制度の検討をお願いします。

5 保育人材の確保施策の推進について

- ・ 子どもたちのニーズの多様化や地域の子育てに関する様々な機能が保育施設に期待される中、より高い専門性を持った保育職が求められるはずですが、しかし、愛知県内の保育士養成校や養成課程で閉鎖するところが増えてきています。加えて、保育職に対する印象は決して好転しているとは言えません。こうした状況に対して、愛知県はじめ様々な機会では保育職に対するポジティブキャンペーンを行っていただいておりますが、なお一層の取り組みが必要です。

そこで、保育人材の確保のために、次の点について要望します。

(1) 各世代を通じた給与水準の向上を求めます。

新卒者の給与水準が他業種と比べて魅力が劣らないものとならなければ、より良い人材の確保はできません。また、経験を増すごとに給与水準が上がっていかねば、離職を防止することはできません。そこで、世代を超えて、給与水準の向上をさせ、待遇面での魅力の確保を求めます。特に、施設型給付における人件費単価のみではなく、地方自治体における補助事業についても算定される人件費の水準を上げていただくことを求めます。

(2) 様々な機会におけるポジティブキャンペーンを展開してください。

(3) 県内の中学校・高等学校において、保育職の魅力を伝える機会を創設してください。そのため学校関係者と話し合う機会を設けてください。

(4) 給付型の奨学金の対象人数の拡大をするとともに、高校で進路を選択する段階において、こうした奨学金制度を知り、申し込みができるよう制度の見直しをしてください。

(5) 就職希望者が様々な保育施設についての情報を獲得することができる機会を増やすことは、保育職の就職者を増やすうえで重要です。こうした就職説明会に対する事業費の補助やSNSやアプリを活用した人材募集情報の提供の構築又はこうした事業に対する補助を創設してください。

6 保育の質の向上・保育者のワークライフバランス確保のために

- ・ 令和7年度から保育者のワークライフバランス確保のための補助事業を県の事業として創設いただきありがとうございます。しかし、保育者がさらに保育の質の向上にまい進できるよう、またワークライフバランスの一層の確保のために、次の点を要望します。

(1) 各保育施設に事務員・用務員を正規職員で1名配置してください。

(2) 保育補助者（清掃・配膳・交通安全対応等）の配置をさらに充実させてください。

(3) 心理カウンセラー（対象：子ども・保育者・保護者）の配置

保護者の育児不安への対応や保育者の離職防止、子どもの発達支援の観点から、配置できる保育施設から補助事業として実施してください。

(4) 小規模法人・公立保育園の安定的な運営確保

少子化に伴って運営が厳しくなったとしても、地域の福祉の基盤がなくなることがないよう、小規模保育施設の運営の安定確保に努めていただきたい。

(5) 早朝・延長保育を実施するための保育者の確保が難しくなっています。持続的に維持するための保育者確保と処遇改善を補助単価の見直し等により実施してください。

【児童関係】

1 社会的養護を担う人材確保対策とした、施設の魅力発信など広報費用の予算化について

- ・愛知の社会的養護を担い、かつ推進計画を推進するため、現在の人材不足は、深刻な問題として考えています。労働人口減少のなかでも、社会から必要とされている公的な責任を果たすために、やはり福祉マンパワーの確保が必要不可欠となります。また、愛知県内の保育系や福祉系等大学及び養成校の学生を愛知県下の社会的養護関係施設間や、社会福祉法人間で奪い合っているにもかかわらず県下の福祉向上にはつながらないため、県を超え、広く効果的な広報活動ができるよう広報費用の予算化をお願いいたします。

2 児童養護施設・乳児院における国等の補助事業の円滑な実施について

(1) 「愛知県乳児院等機能強化事業」について、国の「乳児院等多機能化推進事業」のうち、「育児指導機能強化事業」及び「障害児等受入体制強化事業」並びに「妊産婦等生活援助事業」の予算化

- ・「愛知こども計画はぐみんプラン 2029」における「基本施策 18 社会的養育体制の充実」や、改正児童福祉法が進める地域・在宅支援などの制度政策の方向性を踏まえ、施設の専門性を地域や要支援家庭（児童）に対して還元もしくは虐待予防となりうる事業であるため早期の予算化をお願いいたします。

(2) 「児童養護施設等の職員の資質向上のための研修等事業」の予算化

- ・ニーズ調査結果から職員の育成状況あるいは離職などが大きな課題となっていることが明らかとなっていました。いまや児童養護施設に入所している被虐待児童の割合は、71.7%となり、発達障害を含む何らかの障害を持つ児童も 42.8%となっています。（「児童養護施設入所児童等調査結果(2023)」）さらには精神疾患及び自殺念慮企図行動等を抱える入所児童が増加している報告があり、職員の専門性がますます求められています。こうしたケアニーズが高くなる一方で、現実的には無力感や疲弊感からの離職もしくはメンタル不調をきたす職員も少なくないことが調査結果からも浮き彫りとなりました。そうしたなかで本事業は、職員のモチベーション向上や新たな知見を含む専門性の向上、ひいては職員の育成や離職防止になりうる事業といえるため予算化をお願いいたします。

(3) 「児童養護施設等職員宿舍借り上げ支援事業」の予算化

- ・現状の労働人口減少、福祉・保育離れの上、全産業平均賃金との 5.7 万円という賃金格差が生じ、今後さらにその拡大が見込まれるなか、福祉マンパワーの人材確保は喫緊の課題として捉えられます。
- ・現在の児童養護施設等の労働・処遇・待遇面の課題改善なくして人材確保・定着につながらないため、本事業の予算化をお願いいたします。

3 国が推進する児童家庭支援センターの設置・実施について

- ・愛知県社会的養育推進計画において、「(3) 市区町村のこども家庭支援体制の構築等に向けた都道府県の取組 ③児童家庭支援センターの機能強化及び設置促進に向けた取組」では、『地域の実情を踏まえ、必要性を検討』とされています。この点について各地域の要支援家庭及び児童の実情を鑑みて、早期にフットワークがよく顔の見える距離感での実践の支援体制を構築していくことは、計画の基本方針 17 の『児童虐待相談に確実にかつ迅速に対応するために一』の通り、虐待の予防及び深刻化の防止になりうるため必要性は明らかであるといえます。
- ・また、地域共生社会の実現のためには、施設の高機能化・多機能化が必要であり、地域住民の相談援助を行うなど虐待予防のための児童家庭支援センターの設置が必要といえます。
- ・愛知県では 10 か所の児童相談所が設置されているものの、24 時間 365 日体制で具体的かつ実践的に問題に対応できること、あるいは施設職員が社会的養育を必要とする子どもたちの支援で培った豊富な経験を活かし、支援者に寄り添うことができる児童養護施設の職員も、児童家庭支援センターの職務を担うのに適当であると考えられるため、児童家庭支援センター設置・実施に向けて予算化をお願いいたします。

4 事務員の加配職員の実現について

- ・施設では、従来の人事労務、経理等の事務処理の増大に加え、地域小規模、マイナンバーの管理、里親やショートステイ増加、働き方改革への対応などによる新たな庶務労務など業務に伴う事務量が増加しています。
- ・現状、施設職員の事務員の配置は 1 名のみ認められている状況であり、その作業量を考えると明らかに人手が足りなくなっています。この現状は、本来子どもや保護者、あるいは卒園生に関わるべき保育士等の資格を持つものが、事務仕事をカバーしなければならなくなっています。このことから事務職員（フリー職員）の複数配置を希望します。

つきましては、事務職員の配置について、次のとおり要望します。

- (1) 増大を続ける事務処理に対して、事務職員の複数配置の要望と、国に事務職員の加配を要望いたします。

5 「愛知県社会的養護自立支援協議会」への協力体制について

- ・児童養護施設の設置目的（第 41 条）とする自立（特にリービングケア及びアフターケア）に係る課題改善の取り組みとして令和 6 年度から上記、協議会が発足されました。具体的な実践の成功例や課題の共有、社会資源の開拓や情報交換など多くの関係機関が関わりなかで、支援が途切れないう体制整備を図りつつあるものの、自立に係る制度事業の実施・運用状況の実情を、いま関係者間で共有する必要性がある点と、改正児福法から行政の責務となっていることから、県の自立担当者が現場の課題や実情に臨場感がもてるよう当協議会への協力・参画をお願いいたします。

6 制度政策説明会(行政説明)の機会について

- ・今年度実施した施設長会ニーズ調査結果から、会員施設からの困りごととして行政説明の必要性が挙がり、昨年度には制度政策学習会とし、テーマを「愛知県社会的養育推進計画について」と題して行政説明の機会を企画実施しています。
- ・制度政策学習会の参加者からの事後アンケートから「これからも定期的な開催を望みます」「児童自立生活援助事業についての詳細を改めて確認することで、実施にあたっての課題点を考える良い機会となった。」「直接、施設の先生方と意見交換・情報共有できる場は、とても貴重だと思いました。」「他施設の動きを知ることができ、同じ悩み、課題を持っていることに安心がありました。制度についてはもっと詳しく知りたい」など満足度が非常に高い結果でした。
- ・愛知県が推進する社会的養育推進計画を推進するために、各施設が制度や各種事業を十分に理解されることで前進されることと考えるため、積極的な行政説明の機会をお願いします。

(参考資料)

令和8年度 愛知県児童福祉施設長会「ニーズ調査」報告書 **要約版**

愛知県児童福祉施設長会
会 長 中 屋 浩 二

1. 調査の概要

(1) 調査目的

本調査は、社会的養護に関する制度や政策の情報収集・提供にもとづき愛知県への要望及び予算対策を図ることを主たる目的とする本会委員会活動の一貫として、「会員施設におけるニーズ調査を行い、施設運営及び子どもたちの生活の充実につながるよう、制度政策委員会にて精査しまとめ要望書作成へとつなげるため。」を目的とする。

(2) 調査期間／対象施設

- ① [期間] : 2025 (令和6) 年 10 月から 2025 (令和7) 年 3 月にて実施

※第1弾～第5弾調査まで実施するも、今回は、第1弾、第2弾調査のみにフォーカスする。

- ② [対象] : 愛知県児童福祉施設長会会員施設 (30 か所 : [種別] 養護、乳児、児心、児立)

- ③ [回収率] : 回収率 100% (30 / 30 施設)

- ④ [回答者] : 施設長及び運営のマネジメントを担う職員

(3) 調査方法

- ①第1弾、第2弾として回収されたアンケート結果を量的データとして整理する。

- ②制度政策委員会にて精査、検討する。

- ③分析 : 回答を受けたアンケート原文をチャット GPT (Microsoft Bing チャット Colpit)

にて、「施設基礎情報アンケート結果分析と考察 (要約)」 / 「アンケート結果分析 (要約)」を分類分析する。

2. アンケート結果

(1) 量的データの整理

1.) 第一弾施設基礎情報アンケート結果分析と考察

施設基礎情報アンケート結果分析と考察（要約）

1. 調査の目的

- ・職員の労働環境、働きやすさ、満足度を把握し、改善策を検討する。
- ・職員の健康状態やストレスレベルを把握し、適切な健康管理サポートを提供する。
- ・法令遵守と子どもの最善の利益を保障するケアの一致性を検証する。

2. 調査対象

- ・対象：愛知県内の社会的養育機関（乳児院、児童養護施設、児童心理治療施設、自立支援施設）全 30 施設。網羅性が高い。
- ・回答者：主に施設長クラス（56.7%）が回答し、施設全体の視点が反映された信頼性の高いデータ。副施設長や中間管理職、現場職員からの回答も含まれる。

3. 施設形態

・小規模化の進捗

- ☞県内の小規模関連施設は 26 ヶ所と高水準。特に乳児院では 80%が小規模ケアに対応済み。一方で、児童養護施設における大舎・中舎の割合（58.8%）は全国平均（43.7%）より高く、小規模化への移行に課題がある施設も存在する。背景には建築上の制約、人材不足などが考えられる。

・形態の多様性

- ☞施設敷地内、分園型、地域小規模など、多様な形態で家庭的養護が模索されている。

4. 児童の状況

・充足率

- ☞全体の利用率は 74.6%で全国平均（70.6%）をやや上回るが、約 300 名の空き定員が存在。定員割れの施設もあり、ニーズとのミスマッチや地域差が示唆される。

・年齢構成

- ☞小学生（317 名）、中学生（247 名）が多い。

・課題

- ☞3 歳未満児の受け入れがない施設が約 67%（20 施設）あり、一部児童養護施設が乳児院機能を代替している状況が見られる。措置延長や自立支援対象の児童（計 16 名）が存在し、アフターケア体制の強化が急務。

5. 職員配置

・定数職員

- ☞施設長、個別対応職員、家庭支援専門相談員、事務員は全施設に配置。ケアワーカー（保育士・児童指導員）は平均 11.8 名/施設。保育士が約 75%を占め、児童指導員（ソーシャルワーク）の人材不足の可能性。看護師は児童養護施設の 75.9%で未配置であり、医療的ケア体制に懸念。栄養士未配置の施設も 7 ヶ所存在。

・加算職員

- ☞心理療法担当職員（24 施設配置）以外は配置数が少ない傾向。未配置理由として「人材不足」「制度理解不足」「資格要件」が多く、制度活用に課題。

・補助金事業等職員

- ☞「児童養護施設等体制強化事業職員」（学生・パート等）は 21 施設・64 名と活用が進んでいる。一方、フォスティング職員等は配置率が低く、制度設計と現場ニーズの不一致の可能性も。

・超過雇用

- ☞回答施設の約 70%が定数以上に職員を雇用（1-2 名超過が 40%、3 名以上超過が 30%）。配置基準だけでは現場ニーズに対応しきれていない実態を示唆。

6. 主な課題と提言

・小規模化の推進

- ☞大舎・中舎比率が高い施設の移行支援（補助金強化等）。

・人材確保と専門性向上

- ☞看護師、児童指導員等の確保・育成。専門研修の充実。

・制度活用の促進

- ☞加算・補助金制度の周知徹底、申請サポート、資格要件緩和の検討。

・配置基準の見直し

- ☞超過雇用の実態を踏まえ、現場の必要性に応じた柔軟な人員配置基準や財源確保を検討。

・特定ニーズへの対応強化

- ☞3 歳未満児の受け入れ体制整備、ケアリーバー等へのアフターケア充実。

(2) アンケート結果の分析〔要約版〕

- この調査の結果、施設形態は小規模化が進捗し形態の多様性がみられた。(抜粋)
- 児童の状況においては、各施設の児童定員に対しての充足率が 74.6% (全国 70.6%) であった。定員割れの施設もあり、ニーズとのミスマッチや地域差が示唆された。自立支援対象児童 16 名が存在し、リービングケア、アフターケアの整備体制の急務が明確となった。
- 職員配置については、ケアワークの充実を目指し制度化された加算配置においては、「人材不足」「制度理解不足」「資格要件」等のハードルもあり、心理療法担当職員以外の加算配置が未配置である実態が浮き彫りになった。一方で「児童養護施設等体制強化事業」における職員の配置においては 21 施設、64 名の雇用が促進され、効果が見いだせた。また定数を維持するために回答施設の約 70%が定数以上に職員を雇用 (1-2 名超過が 40%、3 名以上超過が 30%)。配置基準だけでは現場ニーズに対応しきれていない実態が明確となった。
- 職員の就労状況における調査において、FSW・看護師は成果が明確で成功事例として位置づけられる一方、FSW はケアワークとの兼務について懸念点がみられ、看護師においては児童養護施設において、未配置が 75.9%。医療的ケアを必要とする児童が多くなる中、医療的ケア体制の充実が追い付いていない現状が明るみになった。どの職種においても、評価基準が不明確であり、整備の必要性職務の見える化と採用支援、制度理解の必要性が示唆された。
- 職場環境・育成体制・メンタルヘルスケアに関する調査においては、勤続年数、退職状況、メンタルによる長期休暇(療養)・メンタル不調、職員育成等の調査を実施した。勤続年数は若干であるが上昇傾向がみられるが、児童養護施設においては、退職数は年間 50 名ほどと多く、メンタルによる長期休暇者は過去 3 年平均 14 名、施設定着率の低下や人手不足によるケアの質の低下が懸念された。ケア単位の小規模化が進められていく一方で、少人数体制の施設における一人の不調は運営全体に与える影響は相対的に大きいと考えられる。一方でメンタルヘルスケアはそういった課題に対する対応策として有効手段として活用されている施設はあるが、手ごたえについてはバラつきがあり、仕組みの整備、メンタルヘルスケアに関する研修が求められる。職員育成については、会議、ミーティング、OJT、個別面談などの手段が活用されているが、職員間の情報共有や意思疎通の効率化がカギとなることが明らかとなった。その他休日・休暇、超過勤務については、種別によって差異はあるが、児童養護施設や乳児院では公休・年休の保障は比較的良好であることが分かった。一方で働き方改革のもと多くの施設が労務条件を良くしていく一方で、マンパワーも懸念される。職員配置人数と子どもの生活保障に置いて、最低基準は満たしているものの、「子どもの最善の利益」の観点からは人員不足感が多くの施設で指摘されている。
- 本調査からは、各職種が高い専門性を備えている一方で、人員不足や業務範囲の曖昧さ、兼務による負担増などの課題を抱えている実態が明らかとなった。子どもの最善の利益を保障するケアを提供するためには、各職種の専門性が十分に発揮できる体制整備、適切な人員配置、職員の心身の健康を守るための継続的な取り組みが不可欠である。制度整備と現場支援のバランスをいかに保つか、今後の大きな課題である。

※図表 3 「30 施設の職員配置・加算職員の状況調査結果」

【加算職員配置状況の全体分析】

職種名	配置 施設数	配置希望あり (未配置)	配置希望 なし	現員数	未配置理由 (理解不足)	人材不足	資格・条件 不適	その他 理由	備考
心理療法担当職員	24 施設	-	6 施設	35 人	-	3 施設	2 施設	1 施設	常 勤 24 、非常勤 2、 ケアワーカー含む
里親支援専門 相談員	15 施設	-施設	15 施設	15 人	1 施設	4 施設	2 施設	8 施設	各施設 1 名配置
特別指導員	8 施設	12 施設	-	-	3 施設	6 施設	5 施設	8 施設	無資格可も制度理解 不足が課題
小規模グループ ケア	19 施設	4 施設	6 施設	72 人	1 施設	2 施設	1 施設	6 施設	小規模形態を持たない施設除外
小規模・分散型 加算	11 施設	8 施設	9 施設	46	1 施設	4 施設	2 施設	10 施設	理論上最大 115 名配 置可能
バックアッ プ職員	8 施設	9 施設	11 施設	-	1 施設	4 施設	2 施設	12 施設	-
自立支援担 当職員	13 施設	9 施設	7 施設	-	0 施設	8 施設	1 施設	6 施設	ケアリーバー支援必 要性指摘あり
職業指導員	0 施設	7 施設	22 施設	-	4 施設	0 施設	3 施設	13 施設	適当チェ ック：1 施 設
家庭支援専門 相談員	17 施設	8 施設	5 施設	18 施設	0 施設	5 施設	3 施設	5 施設	-
看護師（医療的ケ ア担当職員）	5 施設	11 施設	13 施設	5 人	1 施設	7 施設	5 施設	10 施設	1 施設に 1 名配置
基幹的職員	19 施設	7 施設	4 施設	-	-	-	-	-	未配置理由調査なし

○配置率・配置希望率

- ☞全体として配置されている職員数は少ない傾向にあり、「配置希望はあるが未配置」というケースが多く見られた。
- ☞「制度理解不足」「人が集まらない」「有資格者がいない」といった理由が共通しており、制度は存在していても現場で活用されきれていない現状がある。

○下記に項目ごとに詳細をまとめる。

- ☞人材確保の困難・・・「人が集まらない」という理由はすべての職種で多く見られる。特に「心理療法担当職員」「看護師」「自立支援職員」「家庭支援専門相談員」など、専門性を要する職種で顕著。これは福祉業界全体の人材不足問題の影響と考えられ、地域における労働人口や求人条件のミスマッチも想定される。
- ☞制度理解不足・・・「制度理解ができていない」と答えた施設が一定数あり、加算制度の周知・研修が不十分なことが課題。特に「職業指導員（4 施設希望）」「特別指導員（3 施設希望）」「小規模グループケア（1 施設希望）」などで確認。一方で「自立支援」「家庭支援」などでは制度理解不足はほぼ見られない。制度の新旧や認知の差が明るみとなっている。
- ☞有資格者・条件の壁・・・「有資格者、条件に当てはまらない」施設がほぼすべての職種に存在。特に心理療法担当・看護師・小規模グループケアなどではこの理由が顕著。一方、特別指導員のように「無資格でも採用が可能」な制度ですら制度の理解がされていないことから、制度運用の柔軟性が現場に伝わっていない可能性がある。

7 母子生活支援施設退所予定者における公営住宅の入居について

- ・母子生活支援施設の利用者は、いつかは施設を退所し地域での生活に移行します。しかしながら、退所直後は、まだまだ経済的に厳しい状況におかれています。名古屋市の「母子生活支援施設退所者向けあっせん入居」制度のように、母子が地域で安心して生活できる基盤として、公営住宅を確保できる制度が必要です。

つきましては次のとおり要望します。

- (1) 母子生活支援施設退所（予定）者に対する県営住宅斡旋制度を創設されたい。

8 母子生活支援施設の要保護児童対策（地域）協議会への参画について

- ・都道府県と地方自治体に設置されている要保護児童対策（地域）協議会では、要保護児童や特定妊婦へ適切な支援が求められています。しかしながら、母子生活支援施設は児童福祉施設であるにもかかわらず、愛知県内の施設のうち、要保護児童対策（地域）協議会の構成機関として協議会に参画しているのはごく少数です。
- ・要保護児童、特定妊婦を地域で連携しながら支援していくため、また、母子生活支援施設が地域資源の一つであることを構成機関へ認識していただき、積極的な活用につなげる必要があります。

つきましては、要保護児童対策（地域）協議会について、次のとおり要望します。

- (1) 母子生活支援施設が要保護児童対策（地域）協議会へ参画できるよう配慮されたい。
とりわけ、実務者会議に参画できるよう働きかけをお願いしたい。

9 母子生活支援施設及び女性自立支援施設利用者による福祉サービスの利用について

- ・障害手帳のある母子生活支援施設利用者は、現行、障害福祉サービス就労系（「就労継続支援 A 型・同 B 型事業所」等）の利用は認められていますが、その他の障害福祉サービス（「生活介護」、「居宅介護」、「移動支援」等）の利用は認められておりません。
- ・昨今、精神障害や知的障害の障害程度の重い方が在籍する等、施設利用者像が大きく変化してきている中にあるのは、「生活介護」の利用が最善の利益となる場合もあります。

同様に、女性自立支援施設は、今後益々、精神や知的障害の重い方の利用の増加が見込まれるため、「生活介護」や「同行支援（ガイドヘルパー）」、「通院等乗降介助」等の福祉サービスを利用することが最善の利益となる場合があります。

しかし、「婦人保護施設等の入所者が障害福祉サービス等を利用する場合の取扱いについて」（家庭福祉課長 令 5.3.30 子家発 0330 第 6 号。以下「国通知」という。）には、「就労移行支援、就労継続支援 A 型又は就労継続支援 B 型」に限定されており、女性支援法における基本理念と国通知の間で現状認識の捉え方に乖離があるのではないかと考えます。

つきましては、他の福祉サービスの利用について、次のとおり要望します。

- (1) 「生活介護」、「養育支援ヘルパー」、他福祉サービス（同行支援、通院等乗降介助等）も母子生活支援施設及び女性自立支援施設利用者が利用できるよう国に要望されたい。

10 母子生活支援施設及び女性自立支援施設の職員の資質向上について

- ・両施設における困難ケースの増加に対応するため、職員のたゆまぬ研鑽は欠かせません。一方で研修にかかる費用負担も多くはかけられないのが実情です。

つきましては、次のとおり要望します。

- (1) 県が行う女性相談支援員等の研修会に、母子生活支援施設・女性自立支援施設職員も参加できるよう、引き続き配慮されたい。

11 非常勤心理担当職員の配置について

- ・複数の施設で、困難なケースの対応のため、措置費の加算対象とならない心理士と個別に契約を結んでいます。これらの費用は施設の持ち出しとなっております。

つきましては、次のとおり要望します。

- (1) 措置費の対象とならない非常勤の心理担当職員配置に対する財政的支援をお願いしたい。

12 各種補助金事業の積極的实施について

- ・両施設ともに、施設にいる間だけではなく、その家族がかかえる課題が重篤化しないように地域にいるときからの支援が求められています。また施設を出た後の生活においても様々な地域資源の活用・サポートが必要な状況であることも事実です。地域支援等を進めるためには配置基準職員だけでその役割を担うことは困難です。

つきましては、次のとおり要望します。

- (1) 妊娠期からの切れ目のない支援のための「妊産婦等生活援助事業」、ひとり親支援のための「ひとり親家庭等生活支援事業」をはじめとする、国の示す措置費事業、補助金事業を積極的に実施されたい。

【高齢関係】

1 介護支援専門員の待遇改善と資格更新について

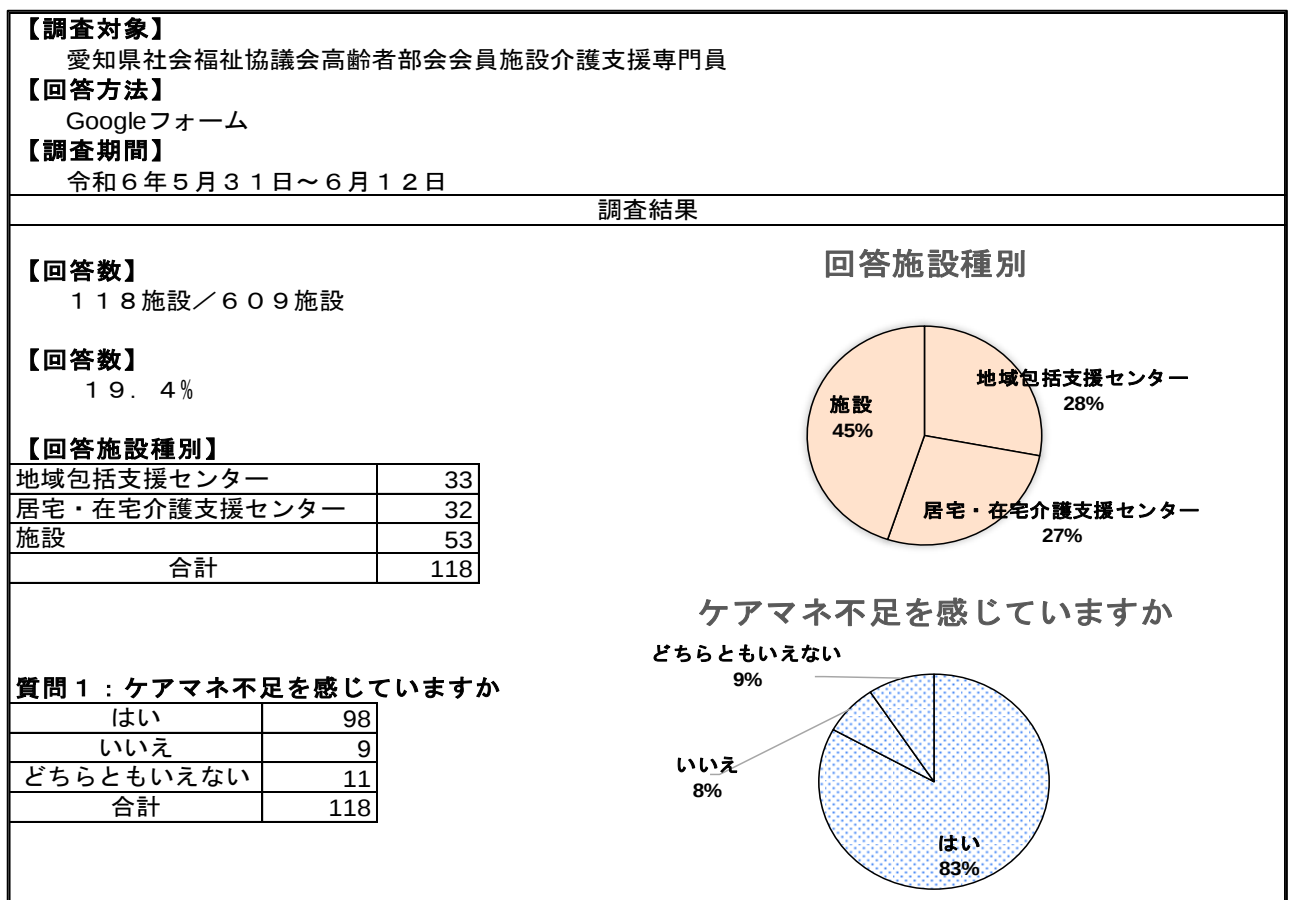
- ・介護支援専門員は、ケアプラン作成やサービス調整にとどまらず、地域全体を視野に入れた包括的な支援と連携の中核を担っており、その中で、専門職として必要な知識、援助技術等の専門性の向上を図るため、専門資格で唯一資格の更新制が採られ、更新研修の受講が義務付けられています。
- ・しかし、介護支援専門員の資格更新については、更新費用並びに更新研修時間の負担が大きいため更新を見送るケースが増え職員不足の要因となっています。

つきましては、次のとおり要望します。

(1) 更新研修費用に対する助成をされたい。

(2) 現在、介護支援専門員の資格更新については、国が設置した「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」においても検討されていますが、引き続き、更新制度の廃止を含め、更新研修費用や更新研修時間の見直しなど、研修制度の見直しを国に要望されたい。

【参考資料】介護支援専門員の処遇等に係るアンケート調査結果



(質問1で「はい」と答えた方への質問)

質問2: ケアマネが不足するのは、ということが原因だと思いますか。次の12個の項目から、最も当てはまる原因を5つ選んでください。

□業務範囲の広さ □責任の大きき □事務負担の大きき □ICT等の対応負担 □職場の人間関係 □利用者・家族との関係性 □他事業所・多職種との連携負担 □賃金・処遇の低さ □労働時間や休日等の労働条件 □ケアマネの受験要件の厳しさ □キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □更新研修の負担(受講料・受講時間・研修課題の量)の大きき

	原因項目	※
1	業務範囲の広さ	84
2	賃金・処遇の低さ	72
3	事務負担の大きき	70
4	責任の大きき	55
5	更新研修の負担(受講料・受講時間・研修課題の量)の大きき	54
6	利用者・家族との関係性	40
7	ケアマネの受験要件の厳しさ	28
8	キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	17
9	労働時間や休日等の労働条件	16
10	職場の人間関係	14
11	他事業所・多職種との連携負担	11
12	ICT等の対応の不安	8

※ケアマネ不足の原因1位～5位までに選ばれた回答数

業務範囲の広さ

責任の大きき

- ・ ケアマネ業務の範囲が明確にされていないために、やらなくて良いこと、やってはいけないことまで、ボランティアに善意で踏み込み、結果的に負担が増えている。
- ・ 国から求められている包括の事業と、ケアマネ業務を兼務するのは困難。

賃金・処遇の低さ

- ・ 問題のある、時間のかかるケースが増えてきた。業務内容と処遇の割があわない。
- ・ 介護職員の給料がかなり上がったため、ケアマネになると給料が下がる。資格はあってもケアマネにならない。
- ・ 赤字になりやすい事業形態であり、且つ介護職員処遇改善の対象外になる為、事業所として賃金・処遇を上げることが難しい。求人条件の提示としても他と比較して劣る。

事務負担の大きき

- ・ 介護保険の法改正のたびに事務の負担が大きくなっている。

更新研修の負担(受講料・受講時間・研修課題の量)の大きき

- ・ ケアマネジャーを続けるために、更新研修が必要で研修日程が多く、内容も大変。
- ・ ケアマネ更新研修について、費用が高い、研修期間が長い、提出資料が多いなどの理由で更新を躊躇する、更新しない人が多い。
- ・ 更新研修の内容が異常に長いわりにほぼグループワークで、最新の情報やニュースがない。
- ・ 資格はあっても、更新しないとその職務に従事できず、経験者が復帰しにくい環境にある。

利用者・家族との関係性

- ・ ご入居様の重度化が激しく目標設定が難しくモチベーションを保つことが困難
- ・ ケアマネ業務が明確にされていないため、家族としては何でもできる人のような感覚になりがち。

2 軽費老人ホーム・養護老人ホームの運営費の改善等について

- ・ 軽費老人ホームの運営費について、令和6年度介護報酬改定等を踏まえた対応について、ご配慮いただきありがとうございました。しかし、軽費老人ホーム・養護老人ホーム、の経営環境は入居者の減少や、昨今の物価高騰により非常に厳しい状況にあります。
- ・ 軽費老人ホームについては、平成18年に廃止された民間施設等給与改善費の影響により、経営悪化と給与引き上げの抑制要因にもなっています。令和4年から適用された介護職員処遇改善費は、他産業と介護職員の給与水準格差を是正するために導入された介護職員等処遇改善加算の一部に相当するもので、定期昇給に該当する民間施設給与等改善費とは目的が異なります。
- ・ 養護老人ホームについては、所在する市町に対し、国通知等を参考に運営費支弁額を改定するよう依頼されているとのことですが、実現した市町は数か所にとどまります。

つきましては、次のとおり要望します。

- (1) 軽費老人ホームの運営費について、国通知による地方自治体独自の改定の実施をされたい。
- (2) 軽費老人ホームについて、全国でも多くの都道府県が継続している民間施設給与等改善費を待遇改善のために復活または、同種制度の新設をされたい。
- (3) 養護老人ホームの運営費支弁額の改定について、国通知、事務連絡に拠る「都道府県による管内市町村の改定に向けた支援」として、その改定を推進するため、市町村担当者説明会を開催されたい。

令和7年7月11日

愛知県知事 大村 秀章 様

社会福祉法人愛知県社会福祉協議会

会 長 後 藤 澄 江

社会福祉法人経営者委員会

委員長 太 田 一 平

社会福祉施設委員会

委員長 山 本 ゆかり